



간호 · 간병통합서비스 병동 간호사의 긍정심리자본, 직무만족, 사회적 지지가 간호업무성과에 미치는 영향

이수목¹ · 김경미²

좋은문화병원 간호사¹, 고신대학교 간호대학 부교수²

Influences of Positive Psychological Capital, Job Satisfaction, and Social Support on Performance of Nurses in Comprehensive Nursing Care Service Wards

Lee, Soo Mok¹ · Kim, Kyoung-Mi²

¹Nurse, Good Moonhwa Hospital, Busan, Korea

²Associate Professor, Department of Nursing, Kosin University, Busan, Korea

Purpose: This study aimed to prepare basic data for the development of a nursing intervention program to improve nursing performance by identifying the factors affecting nursing performance in an integrated nursing care service ward. **Methods:** Participants were 166 nurses who had worked for more than six months in the integrated nursing care service wards of three general hospitals located in B city. Data were collected from July 15 to August 30, 2022 using structured questionnaires and analyzed by T-test, ANOVA, Scheffé test, Pearson's correlation coefficients and multiple linear regression using the IBM SPSS/WIN 25.0 statistical program. **Results:** Factors affecting the nursing performance of participants were age ($\beta=.58, p<.001$), positive psychological capital ($\beta=.41, p<.001$), and social support ($\beta=.28, p<.001$). The total explanatory power of these variables for nursing performance was 55.8%. **Conclusion:** The results of this study suggest the need for programs that improve psychological capital and social support while considering nurse's age to enhance their performance in nursing integrated service wards.

Key Words: Positive psychological capital; Job satisfaction; Social support; Work performance

서 론

1. 연구의 필요성

최근 우리 사회는 인구의 고령화로 인해 노인인구의 입원수

요가 꾸준히 증가하고 있는 반면 1인 가족 등의 가족구조의 변화와 여성의 사회진출 확대 등으로 인해 가정 내 돌봄을 제공하는 것이 어려워지고 있다(Im & Ko, 2021). 이에 입원 환자의 간병서비스에 대한 요구가 점차 증가하고 있으며(Kwak, 2015), 이러한 사회적 요구를 충족할 수 있는 간호 · 간병통합서비스

주요어: 간호 · 간병통합서비스, 긍정심리자본, 직무만족, 사회적 지지, 간호업무성과

Corresponding author: Kim, Kyoung-Mi <https://orcid.org/0000-0003-2768-8055>
Department of Nursing, Kosin University, 262 Gamcheon-ro, Seo-gu, Busan 49267, Korea.
Tel: +82-51-990-3973, Fax: +82-51-990-3970, E-mail: kmkim@kosin.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 이수목의 석사학위논문의 축약본임.

- This article is article is a condensed form of the 1st author's master's thesis from University.

Received: Sep 12, 2023 | Revised: Oct 14, 2023 | Accepted: Oct 24, 2023

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

병동 서비스의 중요성이 증대되고 있다.

간호·간병통합서비스 병동의 운영은 보호자에게 있어 간병 부담(Kim, Kim, Park, Jung & Lee, 2018)을 덜어줄 뿐 아니라, 경제적, 정신적 부담 또한 감소시키는 효과가 있다(Im & Ko, 2021). 특히 해당 서비스를 이용한 환자의 병원 재이용 의도가 상승하는 등 다양한 측면에서 긍정적인 효과가 보고되고 있다(Kim et al., 2018). 반면, 해당 병동의 간호사는 환자에 대한 직접적 간호 및 간병하는 시간의 증가로 인해 업무적 부담이 클 뿐 아니라 환자들의 간호서비스에 대한 기대와 요구 증가로 심리적 부담감이 높게 보고되고 있다(Im & Ko, 2021).

의료현장은 환자들을 위한 양질의 의료서비스를 간호사에 게 지속적으로 요구하고 있기 때문에, 최근 들어 이러한 요구에 발맞추어 간호사의 업무성과를 효과적으로 향상시키는 것이 중요한 문제로 부각되고 있다(Eom, 2014). 간호업무성과는 간호사의 역할을 합리적으로 수행하기 위해 간호 전문성을 바탕으로 조직의 목표를 효율적으로 수행하는 것이다(Kim, Kim, & Jang, 2022). 간호사의 간호업무성과는 임상 실무현장에서 환자간호와 관련된 전문적, 직접적 간호기술과 의사결정능력 및 문제해결능력 등을 사용하여 환자에게 질 높은 간호와 이와 관련된 역할과 책임을 얼마나 효과적으로 환자에게 제공하는지를 보여준다(Park & You, 2020). 따라서 간호·간병통합서비스 병동의 간호사를 중심으로 간호사의 업무성과를 확인하고 영향요인을 파악함으로써, 양질의 의료서비스 요구에 맞추어 노력이 필요할 것이다.

간호사의 개인적 특성으로 긍정심리자본은 개인의 정적인 심리 상태로 자기효능감, 희망, 극복력, 낙관주의 등이 통합된 개념으로, 개인의 긍정적인 심리상태, 변화와 개선의 수용이 가능한 상태적인 특성을 의미한다(Lee & Jung, 2019). 간호사의 긍정심리자본은 자신뿐만 아니라 조직성과에도 큰 영향을 주며(Jeon, Lee, Park, & Woo, 2016), 간호 업무로부터 발생하는 간호사의 부정적 심리와 태도를 개선하여 간호 인력을 확보하기 위한 예측요인이라는 측면에서 중요성이 증대되고 있다(Lee & Jung, 2019). 간호사의 긍정심리자본이 높을수록 간호사의 간호업무성과가 높아짐이 보고되었으나(Moon & Shin, 2020), 간호·간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 긍정심리자본과 간호업무성과를 확인한 연구는 미비하였다. 본 연구에서는 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 업무효율성 증진을 위해 이들을 대상으로 간호업무성과와 긍정심리자본과의 관계를 규명해보고자 한다.

간호사의 직무적 특성인 직무만족은 개인의 직무에 대한 경험과 평가에 만족하는 심리적 상태를 의미한다(Slavitt, Stamps,

Piedmont, & Haase, 1978). 간호사의 높은 직무만족은 업무 의욕 향상으로 업무생산성과 개인의 성과에 영향을 미치며 효율적인 업무수행을 할 수 있다(Yoo, Lee, & Ha, 2019). 최근 간호·간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 한 간호업무성과 연구들은 다각도로 수행되고 있으나, 간호·간병통합서비스 병동 서비스가 확대 실시됨에 따라 환자에게 질 높은 간호를 제공해야 하는 간호사의 직무만족과 간호업무성과와의 관계를 파악하기 위해 반복적인 연구가 필요하다.

간호사의 간호업무성과와 관련된 조직적 특성으로 사회적 지지는 대인관계에서 경험하게 되는 여러 긍정적인 자원을 의미하며(Choi & Yoo, 2021), 개인을 둘러싸고 있는 가족, 이웃, 친구 등으로부터 제공받는 정서적, 정보적, 물질적, 평가적인 도움을 말한다(Park, 1985). 강화된 사회적 지지는 직무 스트레스의 부정적인 영향에 대한 완충 역할을 하여 스트레스에 저항할 수 있도록 하므로 간호사의 업무 수행에 매우 중요하다(Kim, 2016). 또한 간호사에게 있어 사회적 지지는 문제해결 능력과 간호업무성과 및 업무생산성에 도움을 주며 정서적 긴장감을 감소시킨다(Lee, Yoon, & Park, 2012). 간호사의 사회적 지지가 높을수록 간호업무성과가 높은 것으로 보고되었으나(Choi & Yoo, 2021; Lee et al., 2012), 간호·간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 한 사회적 지지 연구는 부족하였다. 따라서 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 사회적 지지를 파악하고 간호업무성과와의 관계 규명하는 것이 필요하다.

선행연구를 살펴보면 간호사를 대상으로 긍정심리자본(Moon & Shin, 2020), 직무만족(Yoo et al., 2019; Kim et al., 2022), 사회적 지지(Choi & Yoo, 2021)와 간호업무성과 간의 관계를 단편적으로 확인하였으나, 간호·간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 긍정심리자본, 직무만족 및 사회적 지지와 간호업무성과 간의 관계를 통합적으로 살펴본 연구는 미비하였다. 따라서 본 연구는 간호·간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 개인적 특성인 긍정심리자본을, 직무적 특성으로 직무만족을 조직적 특성을 고려한 사회적 지지 변수를 고려하여 이 변수들이 간호업무성과에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 또한 연구의 결과를 활용하여 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 간호업무성과 증진 프로그램 개발을 향상시키기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 긍정심리자본, 직무만족, 사회적 지지가 간호업무성과에 미치는

영향을 확인하기 위함이며 구체적 목적은 아래와 같다.

- 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과 정도의 차이를 확인한다.
- 대상자의 긍정심리자본, 직무만족, 사회적 지지와 간호업무성과의 정도를 확인한다.
- 대상자의 긍정심리자본, 직무만족, 사회적 지지와 간호업무성과의 관계를 확인한다.
- 대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 긍정심리자본, 직무만족, 사회적 지지가 간호업무성과에 미치는 영향을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구대상자는 B광역시에 소재하는 3개의 종합병원의 간호·간병통합서비스 병동에서의 근무경력이 6개월 이상인 간호사를 대상으로 하였으며, 직접간호를 제공하지 않는 수간호사 및 간호관리자는 제외하였다. 본 연구에 필요한 표본의 크기는 G-Power 3.1.9.7 프로그램을 사용하여 회귀분석에서 사용되는 통계적 검정법에 따라 유의수준 .05, 검정력 90%, 중간수준의 효과크기 .15, 예측변수 13개일 때 필요한 대상자 수는 최소 162명이었다. 탈락률 10% 고려하여 180명에게 설문지를 배포하였고, 응답이 불성실한 설문지 14부를 제외하여 총 166부를 활용하였다.

3. 연구도구

1) 긍정심리자본

본 연구에서는 대상자의 긍정심리자본을 측정하기 위하여 Luthans, Avolio, Avey와 Norman (2007)이 개발한 심리적 자본 척도(Psychological Capital Questionnaire, PCQ)를 Jeon 등(2016)이 간호사를 대상으로 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 자기효능감(6개 문항), 희망(4개 문항), 회복력(3개 문항), 낙관주의(3개 문항)로 4개의 하위영역구성으로 되어 있으며 총 16개 문항의 Likert 5점 척도이다. 본 도구는 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 점수가 높을수록

긍정심리자본 정도가 높음을 의미한다. Luthans 등(2007)의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 는 .89였으며, Jeon 등(2016)의 연구에서는 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 는 .90이었다. 본 연구에서 Cronbach's α 는 .90이었다.

2) 직무만족

본 연구에서는 대상자의 직무만족을 측정하기 위해 Slavitt 등(1978)이 개발한 직무만족 도구를 Park과 Yoon (1992)이 번안하고, 그 도구를 Kim (2013)이 간호사를 대상으로 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 보수(2개 문항), 전문 직업적 수준(6개 문항), 행정(5개 문항), 자율성(2개 문항), 직무(3개 문항), 상호작용(3개 문항)로 6개의 하위영역으로 구성되어 있으며 총 21개 문항의 Likert 5점 척도이다. 본 도구는 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 직무만족도 정도가 높은 것을 의미한다. 직무만족의 설문지 문항 1번, 14번, 15번은 역문항으로 역환산 처리하였다. Slavitt 등(1978)의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 는 .91이었으며, Kim (2013)의 연구에서 수정·보완한 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 는 .85였으며, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .89였다.

3) 사회적 지지

본 연구에서는 대상자의 사회적 지지 정도를 측정하기 위해 Park (1985)이 개발한 사회적 지지 척도 중 간접적으로 지각한 지지척도를 Kim (2008)이 간호사를 대상으로 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 정서적 지지(9개 문항), 정보적 지지(7개 문항), 물질적 지지(2개 문항), 평가적 지지(5개 문항)로 4개의 하위영역으로 구성되어 있으며 총 23개 문항의 Likert 5점 척도이다. 본 도구는 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 사회적 지지 정도가 높음을 의미한다. 도구 개발 당시 신뢰도는 Park (1985)의 연구에서 Cronbach's α 는 .95였으며 Kim (2008)의 연구에서 Cronbach's α 는 .98이었고 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .96이었다.

4) 간호업무성과

본 연구에서는 대상자의 간호업무성과를 측정하기 위해 Ko, Lee와 Lim (2007)이 간호사를 대상으로 개발한 간호업무성과 측정도구를 사용하였다. 이 도구는 간호업무 수행능력(7개 문항), 간호업무 수행태도(4개 문항), 간호업무 수준향상(3개 문항), 간호과정 적용(3개 문항)으로 4개의 하위영역으로

구성되어 있으며 총 17개 문항의 Likert 5점 척도이다. 본 도구는 '전혀 수행하지 못한다' 1점에서 매우 잘 수행한다' 5점으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 간호업무성과 정도가 높음을 의미한다. Ko 등(2007)의 연구에서 Cronbach's α 는 .92였으며, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .89였다.

5) 일반적 특성

일반적 특성은 연령, 결혼상태, 종교, 최종학력, 직위, 병상수, 총 임상경력, 현 임상경력, 월 급여, 근무형태를 포함한다.

4. 자료수집

본 연구의 자료수집은 2022년 7월 15일부터 8월 30일까지 진행하였다. 자료수집의 방법은 B광역시에 소재한 K대학교 기관생명윤리위원회의 승인(IRB 심의번호:KU IRB 2022-****)을 받았으며, 연구자가 B광역시에 소재하는 3개 종합병원의 간호부에 본 연구의 목적과 방법, 연구 진행 절차 등을 설명하고 허락을 득한 후 설문을 진행하였다. 간호·간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 연구자가 직접 연구의 목적과 방법, 설문 내용을 충분히 설명을 한 후 서면동의를 받고 설문지를 제공하여 기입하도록 하였으며, 설문지 작성시간은 15분 정도 소요되었다. 대상자가 원치 않는 경우에는 연구에 참여하지 않아도 됨을 설명하였고 비밀보장 및 익명을 약속하였으며, 작성이 끝난 설문지는 연구자가 직접 회수하였다.

5. 자료분석

본 연구에서는 IBM SPSS/WIN 25.0 통계 프로그램을 사용하였으며 구체적 방법은 다음과 같다.

- 연구대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였으며, 일반적 특성에 따른 대상자의 간호업무성과 정도의 차이는 t-test, ANOVA 및 Scheffé test로 분석하였다.
- 연구대상자의 긍정심리자본, 직무만족, 사회적 지지와 간호업무성과 정도는 평균 및 표준편차, 최솟값, 최댓값으로 분석하였다.
- 연구대상자의 긍정심리자본, 직무만족, 사회적 지지와 간호업무성과 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다.
- 연구대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 입력방식의 다중선형회귀분석(multiple linear

regression)을 실시하였다.

연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 일반적 특성과 이에 따른 간호업무성과 차이는 다음과 같다(Table 1).

대상자의 연령은 평균 29.6 ± 6.79 세로 25세 미만과 25~31세 미만이 각각 34.3%(57명)로 가장 많았으며, 직위는 일반간호사가 92.2%(153명)로 책임간호사 7.8%(13명)보다 많았다. 총 임상경력력은 평균 6.02 ± 5.71 년으로 5년 이상 44.0%(73명), 2년 미만 26.4%(44명) 순이었고, 근무형태는 교대근무 86.1%(143명)가 많았다.

대상자의 간호업무성과 정도의 차이는 일반적 특성 중에 연령($F=17.47, p<.001$), 직위($t=-4.60, p=.030$), 총 임상경력력($F=11.05, p<.001$), 근무형태($F=4.67, p=.011$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 사후 검증 결과에서 연령은 31~36세 미만 군이 25세 미만 군보다 간호업무성과 정도가 높았으며, 36세 이상 군이 31~36세 미만 군보다 간호업무성과 정도가 높았다. 또한, 36세 이상 군이 25~31세 미만 군보다 간호업무성과 정도가 높았다. 총 임상경력력이 5년 이상 군이 2년 미만 군과 3~5년 미만 군보다 간호업무성과 정도가 높게 나타났고, 근무형태는 낮반 군이 교대근무(2, 3교대) 군보다 간호업무성과 정도가 높았다.

2. 긍정심리자본, 직무만족, 사회적 지지, 간호업무성과 정도

본 연구대상자의 긍정심리자본, 직무만족, 사회적 지지 및 간호업무성과 간의 정도는 다음과 같다(Table 2). 대상자의 긍정심리자본 정도는 평균 3.42 ± 0.51 (5점 만점)이었다. 대상자의 직무만족 정도는 평균 3.25 ± 0.48 (5점 만점)이었다. 대상자의 사회적 지지 정도는 평균 3.68 ± 0.57 (5점 만점)이었다. 대상자의 간호업무성과 정도 평균은 3.74 ± 0.45 (5점 만점)이었다.

3. 대상자의 긍정심리자본, 직무만족, 사회적 지지와 간호업무성과 정도와의 관계

대상자의 긍정심리자본, 직무만족, 사회적 지지와 간호업무성과 정도간의 관계는 다음과 같다(Table 3). 대상자의 긍정심리자본과 직무만족의 관계에서는 $r=.50$ ($p<.001$)로 유의한 양

Table 1. Differences of Nursing Performance according to General Characteristics of Participants

(N=166)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD	Nursing performance		Scheffé
			M±SD	t or F (p)	
Age (year)	< 25 ^a	57 (34.3)	3.5±0.38	17.47 ($< .001$)	a < c < d, b < d
	25~31 ^b	57 (34.3)	3.6±0.41		
	31~36 ^c	24 (14.5)	3.8±0.36		
	≥ 36 ^d	28 (16.9)	4.1±0.39		
		29.6±6.79			
Marital status	Married	33 (19.9)	4.00±0.47	-3.86 (.792)	
	Single	133 (80.1)	3.67±0.42		
Religion	Yes	87 (52.4)	3.79±0.45	1.61 (.749)	
	No	79 (47.6)	3.68±0.44		
Education level	Diploma	29 (17.5)	3.94±0.47	2.63 (.679)	
	≥ Bachelor	137 (82.5)	3.70±0.43		
Position	Staff nurse	153 (92.2)	3.69±0.43	-4.60 (.030)	
	Charge nurse	13 (7.8)	4.26±0.26		
Hospital size (beds)	200~300	72 (43.3)	3.81±0.43	2.04 (.132)	
	300~400	79 (47.6)	3.71±0.44		
	≥ 400	15 (9.0)	3.57±0.52		
Total work experience (year)	< 2 ^a	44 (26.4)	3.58±0.35	11.05 ($< .001$)	a, c < d
	2~3 ^b	22 (13.3)	3.75±0.49		
	3~5 ^c	27 (16.3)	3.48±0.40		
	≥ 5 ^d	73 (44.0)	3.93±0.42		
		6.02±5.71			
Work experience in current unit (year)	< 2	63 (38.0)	3.69±0.45	1.62 (.186)	
	2~3	38 (22.8)	3.72±0.52		
	3~5	28 (16.9)	3.69±0.41		
	≥ 5	37 (22.3)	3.88±0.37		
		3.75±3.59			
Income (10,000 won/month)	200~250	9 (5.4)	3.57±0.35	1.74 (.179)	
	250~300	94 (56.6)	3.71±0.45		
	≥ 300	63 (38.0)	3.81±0.45		
Type of work	2, 3 shift ^a	143 (86.1)	3.70±0.43	4.67 (.011)	a < b
	Fixed ^b	13 (7.8)	4.09±0.49		
	Night shift only ^c	10 (6.1)	3.80±0.51		

M=mean; SD=standard deviation.

의 상관관계가 있었고, 긍정심리자본과 사회적 지지의 관계에서는 $r=.40$ ($p<.001$)로 유의한 양의 상관관계가 있었다. 긍정심리자본과 간호업무성과의 관계에서는 $r=.58$ ($p<.001$)로 유의한 양의 상관관계가 있었다.

대상자의 직무만족과 사회적 지지의 관계에서는 $r=.72$ ($p<.001$)로 유의한 상관관계가 있었고, 직무만족과 간호업무성과의 관계에서는 $r=.33$ ($p<.001$)로 양의 상관관계가 있었다.

대상자의 사회적 지지와 간호업무성과의 관계에서는 $r=.36$ ($p<.001$)로 양의 상관관계가 있었다.

4. 간호 · 간병통합서비스 병동 간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인

대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위하여 상관관계 분석에서 간호업무성과에 유의한 차이를 보인 일반적 특성(연령, 총 임상경력, 근무형태, 직위)과 본 연구의 주요 변인인 긍정심리자본, 사회적 지지, 직무만족을 투입하여 입력(enter) 방법에 의한 다중회귀분석을 시행하였다. 유의한 차이를 보인 일반적 특성에서 연령과 총 임상 경력은 연속변수로 처리하였고, 직위와 근무형태는 가변수(dummy

Table 2. Degrees of Positive Psychological Capital, Job Satisfaction, Social Support and Nursing Performance (N=166)

Variables	M±SD	Min	Max
Positive psychological capital (1~5)	3.42±0.51	1.94	5.00
Hope	3.63±0.55	2.00	5.00
Dynamic stability	3.38±0.64	1.67	5.00
Optimism	3.34±0.68	1.00	5.00
Self efficacy	3.33±0.60	1.67	5.00
Job satisfaction (1~5)	3.25±0.48	1.95	4.62
Interaction	3.42±0.60	1.67	5.00
Tasks	3.42±0.60	2.00	5.00
Autonomy	3.37±0.76	1.50	5.00
Professional Level	3.26±0.66	1.50	5.00
Administration	2.99±0.60	1.60	4.60
Pay	2.85±0.69	1.00	5.00
Social support (1~5)	3.68±0.57	2.00	5.00
Informative support	3.78±0.59	2.29	5.00
Material support	3.65±0.73	1.50	5.00
Evaluative support	3.64±0.68	1.00	5.00
Emotional support	3.62±0.62	2.29	5.00
Nursing performance (1~5)	3.74±0.45	3.00	5.00
Nursing process application	3.92±0.69	2.33	5.00
Performance capability	3.79±0.47	2.71	5.00
Performance attitude	3.65±0.53	2.00	4.75
Performance improvement	3.57±0.56	2.33	5.00

M=mean; SD=standard deviation.

Table 3. Correlations among Variables (N=166)

Variables	Positive psychological capital	Job satisfaction	Social support
	r (p)	r (p)	r (p)
Positive psychological capital	1		
Job satisfaction	.50 (< .001)	1	
Social support	.40 (< .001)	.72 (< .001)	1
Nursing performance	.58 (< .001)	.33 (< .001)	.36 (< .001)

variables) 처리하였다.

다중회귀분석 독립변수들에 대한 가정을 검증하기 위해 다중공선성을 확인한 결과, 회귀분석의 공차한계 값이 0.18~0.67의 범위로 0.1 이상이었고, 분산팽창인자(variation inflation factor, VIF) 값은 1.48~6.28의 범위로 10 이하로 나타나 독립 변수간의 다중공선성의 문제가 없었다. 또한 잔차의 독립성 검증을 위해 Durbin-Watson 값을 구한 결과 1.74로 2에 가까게 나타나 자기 상관성이 없는 것으로 확인되었다. 다중회귀분석 결과, 대상자의 간호업무성과에 대한 회귀모형은 유의하였다 (F=27.00, $p < .001$).

대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인은 연령($\beta = .58$, $p < .001$), 긍정심리자본($\beta = .41$, $p < .001$), 사회적 지지($\beta = .28$,

$p < .001$)인 것으로 나타났으며, 이들 요인의 간호업무성과에 대한 총 설명력은 55.8%였다(Table 4).

논 의

본 연구는 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 긍정심리자본, 직무만족, 사회적 지지와 간호업무성과의 관계를 확인하고, 이들 변수가 간호업무성과에 미치는 영향을 규명하는 것으로 본 연구결과를 토대로 하여 다음과 같이 논의하고자 한다.

첫째 본 연구에서 대상자의 긍정심리자본 정도는 5점 만점에 3.42점으로 중간보다 높았다. 이러한 결과는 간호·간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 긍정심리자본을 확인한 선

Table 4. Factors Influencing Nursing Performance

(N=166)

Variables	Categories	B	SE	β	t	p
(Constant)		0.71	0.29		2.46	.015
Age		0.03	0.01	.58	4.77	< .001
Total work experience		-0.01	0.01	-.15	-1.21	.227
Type of work	Fixed (ref.)					
	2, 3 shift [†]	-0.04	0.09	-.03	-0.49	.619
	Night shift only [†]	-0.04	0.13	-.02	-0.32	.746
Position	Staff nurse	0.06	0.12	.03	0.48	.626
	Charge nurse (ref.)					
Positive psychological capital		0.36	0.05	.41	6.59	< .001
Social support		0.22	0.06	.28	3.70	< .001
Job satisfaction		-0.03	0.07	-.04	-0.47	.637

R²=.57, Adj. R²=.55, F=27.00, p<.001

ref.=reference.

행연구가 부족하여 직접적인 비교는 어려웠으나, 일반 병동의 간호사를 대상으로 한 Lee (2019)의 연구의 3.39점과 비교하여 본 연구결과와 유사하였다. 본 연구에서 긍정심리자본의 하위 영역별로 살펴보면 희망, 회복력, 낙관주의, 자기효능감 순이었다. 이러한 결과는 긍정심리자본 하위영역 중 희망이 가장 높고, 자기효능감이 가장 낮게 확인된 Moon과 Shin (2020)의 연구결과와 유사하였다. 간호업무의 특성상 예견할 수 없는 응급상황의 잦은 발생 등으로 인해 간호사는 업무에 대한 지식과 경험의 부족함을 느끼고 이를 통해 자기효능감이 낮은 것으로 추정된다. 이에 응급 환자 발생 등과 같은 특수 상황에서 간호사의 대처능력을 향상시킬 수 있도록 병동 단위 내에서 정기적으로 자체 실무교육을 운영해나갈 필요가 있다. 또한 다양한 응급상황에 기반한 팀 시뮬레이션 시나리오로 중재와 수행과정에 대해 디브리핑을 진행함으로써 응급상황 관련 교육을 통해 간호사의 자기효능감을 향상시킬 필요가 있다.

본 연구에서 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족 정도는 5점 만점에 3.25점으로 중간보다 높았다. 이는 간호·간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 한 Park (2020)의 연구에서 3.10점 비교하여 유사한 결과였다. 반면, 일반간호사의 직무만족을 확인한 Kim과 Jang (2022)의 연구에서는 2.87점으로 본 연구대상자가 일반간호사에 비해 직무만족 정도가 다소 높았다. 이는 간호·간병통합서비스 병동 간호사는 환자수 대비 인력비율이 높아 직접간호 시간이 많으며 이에 따른 효율적인 업무 분담으로 일반 병동 간호사의 직무만족보다 높은 것으로 사료된다. 따라서 간호사의 높은 직무만족 유지를 위해서는

명확한 서비스 범위로 질 높은 간호를 시행할 수 있는 간호·간병통합서비스의 확대 실시가 필요하다고 본다.

본 연구에서 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 사회적 지지 정도는 5점 만점에 3.68점으로 중간보다 높았다. 이러한 결과는 간호·간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 한 Kim (2018)의 연구에서 3.52점과 비교하여 유사한 수준이었으며 병동 간호사를 대상으로 한 Choi와 Yoo (2021) 연구는 3.11점으로 본 연구결과가 높았다. 이러한 결과는 간호·간병통합서비스 병동이 간호사를 중심으로 간호조무사 및 보조 인력을 지도 감독하며 팀 간호 체계로 운영됨으로써, 간호사가 협동 업무의 중요도를 높게 인식하고 높은 빈도로 수행하기 때문에 (Lee, Im, Kim, & Song, 2022) 일반병동 간호사에 비해 사회적 지지가 높은 것으로 사료된다.

본 연구에서 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 간호업무 성과 정도는 5점 만점에 3.74점으로 중간보다 높은 정도의 수준이었다. 이러한 결과는 간호·간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 한 Kim (2018) 연구에서 3.71점으로 본 연구결과와 유사하였다. 여러 선행연구에서 중환자실 3.71점(Kim et al., 2022), 암병동 3.74점(Kim & Park, 2022) 등의 다양한 병동 간호사를 대상으로 간호업무성과를 확인하였으며, 이러한 결과는 본 연구결과와 유사한 맥락으로 확인된다. 간호사의 간호업무성과가 중간보다 높은 것은 전문직 간호사로서 합리적으로 역할을 수행하여 효율성 있게 업무 수행하게 되는 숙련된 간호기술 때문이라고 사료된다. 간호업무성과는 본 연구를 포함하여 선행연구들의 결과 정도가 중간보다 높은 수준을 유지하

고 있음을 확인하였다. 따라서 간호업무성과의 높은 정도를 유지하기 위해서는 환자에게 제공하는 간호기술의 향상을 도모할 수 있는 지속적인 직무교육과 숙련된 간호 인력의 이탈을 방지할 수 있도록 병원 측의 행·재정적 지원이 필요할 것으로 사료된다.

둘째, 간호·간병통합병동서비스 병동 간호사의 일반적 특성 중 연령, 직위, 총 임상경력, 근무형태에 따라 업무성과에 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 본 연구에서는 연령이 36세 이상 간호사의 간호업무성과가 25세 미만, 25~31세 미만, 31~36세 미만 간호사의 간호업무성과보다 높았고, 총 임상경력이 5년 이상이 2년 미만과 3~5년 미만보다 높았다. 이러한 결과는 간호·간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 한 Park과 You (2020)의 연구에서 분류의 차이가 있지만 근무경력이 많으며 연령이 높은 간호사가 간호업무성과가 높게 보고된 결과와 유사하였다. 이는 간호사의 경우 근무경력이 쌓일수록 지속적인 간호업무 수행으로 지식과 경험을 획득하고 간호업무에 대한 자신감 증가 및 간호업무의 숙련도와 간호기술의 전문성이 증가되어 역량이 향상됨으로써 간호업무성과가 높은 것으로 사료된다. 이를 미루어 볼 때 경력이 많은 간호사가 장기근속할 수 있도록 조직적인 관리가 필요하다고 생각된다. 간호사의 장기근속을 위해 경력직 간호사 수준에 맞는 보상과 처우가 적절히 이루어질 필요가 있다.

본 연구결과 간호사의 직위는 책임(주임)간호사가 일반간호사보다 간호업무성과 정도가 높았으며 이는 간호·간병통합서비스 병동 간호사(Park & You, 2020)와 암병동 간호사(Kim & Park, 2022)를 조사한 선행연구결과와 유사하였다. 책임간호사는 경력이 쌓여감에 따라 간호 경험과 지식을 획득해나갈 뿐만 아니라 직책에 요구되는 책임감을 갖고 업무를 함으로써 간호업무성과가 높은 것으로 사료된다. 따라서 상대적으로 간호업무성과가 낮은 일반간호사를 대상으로 경험과 지식을 축적해나갈 수 있도록 격려하고 업무에 책임감을 부여하며 이에 따른 성취감을 경험할 수 있는 방안 마련이 필요하다고 본다.

본 연구에서 근무형태는 낮번 근무자의 간호업무성과가 교대근무자(2, 3교대)와 밤번 전담 근무자에 비해 높았다. 이는 수술실 간호사(Moon & Shin, 2020)를 대상으로 한 연구와 상급병원 간호사(Shin & Cho, 2021), 일반 병동 간호사(Jeong & Cho, 2020)를 대상으로 한 연구에서 낮번 근무자를 포함하고 교정 근무자가 교대 근무자에 비해 간호업무성과가 높다고 하여 본 연구의 결과와 유사하였다. 이는 간호사의 교대근무에 따른 누적된 신체적 스트레스가 업무수행에 영향이 있는 것으로 생각되며, 교대근무자의 교대제 개선을 위해 근무표 작성 시 적정

인력, 적정 근무, 적정 휴식을 고려해야 하며 이에 대한 상시적 모니터링을 할 수 있는 근무표 위원회 같은 병원 조직이 필요할 것이다.

셋째, 본 연구에서 대상자의 간호업무성과에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 연령으로 간호·간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 한 연구는 부족하여 비교하기에 어려움이 있으나 임상간호사를 대상으로 한 Park과 Park (2018)의 연구와 병원간호사를 대상으로 한 Noh와 Yoo (2016)의 연구에서 연령이 높을수록 간호업무성과가 높고, 연령이 간호업무성과에 미치는 영향요인임을 확인하였으며 이는 본 연구의 결과와 일치하였다. 연령이 높다는 것은 사회적으로 많은 경험과 심리적 안정으로 융통성 있게 업무대처를 할 수 있어 간호업무성과에 영향을 준 것으로 사료된다. 따라서 본 연구결과를 통해 볼 때, 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 연령이 높은 군은 능숙한 간호업무를 수행할 수 있도록 지속적인 노력이 필요하며, 연령이 낮은 군의 간호사는 환자에게 양질의 간호를 제공할 수 있도록 임상간호 교육과 더불어 실무경험을 훈련할 수 있는 시뮬레이션 교육 개발이 필요할 것이다.

두 번째로 큰 영향을 미친 요인은 긍정심리자본으로 간호업무성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 간호·간병통합병동과 관련된 선행연구는 없어 직접적인 비교는 어려웠으나 수술실 간호사를 대상으로 한 Moon과 Shin (2020)과 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 Lee (2019)의 연구에서 긍정심리자본이 높을수록 간호업무성과가 높음을 확인할 수 있었다. 이러한 결과는 긍정심리자본이 간호사의 간호업무성과에 영향을 미치며 높은 긍정심리자본이 간호·간병통합병동 간호사의 간호업무성과를 향상 시켜줄 수 있는 요인이 될 수 있음을 확인할 수 있다. 간호사의 심리적 자본은 개인이 가진 긍정적인 심리로서 자신뿐만 아니라 소속된 조직에도 영향을 줄 수 있으며(Jeon et al., 2016), 역동적인 근무환경에서 업무 대처를 잘 할 수 있도록 돕는 역할을 한다(Luthans et al., 2007). 따라서 간호사의 긍정심리자본을 개인적 요소로 치부할 것이 아니라 병원 조직차원에서 이들의 긍정심리자본을 향상시키기 위해 긍정적 태도를 중점으로 한 다양한 중재를 활용하여 긍정심리자본을 증진할 수 있도록 노력이 필요하다.

본 연구에서 세 번째로 간호업무성과에 영향을 미치는 요인은 사회적 지지로 대상자의 간호업무성과에 긍정적인 영향을 미쳤다. 이는 간호사를 대상으로 한 Choi와 Yoo (2021)의 연구에서 사회적 지지가 간호업무성과에 영향을 미치는 주요 변수로 확인되어 본 연구결과와 유사하였다. 사회적 지지는 심리적 안정감을 갖도록 하여 간호사의 문제해결능력과 간호업무성

과, 업무생산성을 향상 시킨다(Choi & Yoo, 2021). 이에 간호사를 위한 행정적·재정적 지원으로 심리적 안정감과 구성원간의 의사소통을 높일 수 있는 간호사들 간의 멘토링 프로그램을 활성화하여 간호사의 간호업무성과를 향상시킬 수 있는 사회적 지지 체계를 강화하는 것이 필요하다.

결론 및 제언

본 연구는 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구이며 영향요인으로 연령, 긍정심리자본, 사회적 지지가 확인되었다. 그러므로 본 연구결과를 토대로 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 간호업무성과를 향상시키기 위해 간호사의 연령을 고려하여 긍정심리자본과 사회적 지지를 향상시키고 유지시키기 위한 프로그램을 개발하고 적용하여 그 효과를 확인할 필요가 있다. 따라서 간호·간병통합서비스 병동의 연령이 낮은 간호사의 간호업무성과를 향상시키기 위해 실무경험을 훈련할 수 있는 시뮬레이션 교육 프로그램을 개발하여, 그 효과를 확인할 필요가 있다. 또한 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 간호업무성과 정도를 높이기 위해 영향요인을 확인할 수 있는 반복 연구를 제언한다.

REFERENCES

- Choi, E. B., & Yoo, K. H. (2021). The influence of social support and health promotion behaviors on nursing work performance among nurses. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 27(3), 333-341. <https://doi.org/10.5977/jkasne.2021.27.3.333>
- Eom, I. H. (2014). *Affecting factors on nursing performance of clinical nurses*. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul.
- Im, J. A., & Ko, Y. (2021). Factors affecting turnover intention of nurses in comprehensive nursing care service wards: Focusing on occupational stress, emotional labor, and burnout. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 30(3), 110-119. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2021.30.3.110>
- Jeon, J. M., Lee, K. S., Park, C. J., & Woo, H. Y. (2016). Effects of nurses' transformational leadership on job attitude : The mediating effects psychological capital. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 17(7), 228-236. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.7.228>
- Jeong, Y. J., & Cho, I. S. (2020). The effect of nursing performance, job stress and resilience on nursing performance of nurses in general hospital. *Journal of the Korean Applied Science and Technology*, 37(3), 613-624. <https://doi.org/10.12925/jkocs.2020.37.3.613>
- Kim, H. J., & Park, J. S. (2022). Effect of emotional intelligence, job stress, and communication ability on nursing performance of nurses caring for cancer patients. *Journal of East-West Nursing Research*, 28(1), 57-66. <https://doi.org/10.14370/jewnr.2022.28.1.57>
- Kim, I. Y. (2018). *The effects of nurses' professional autonomy and clinical decision-making ability on nursing performance in comprehensive nursing care service wards*. Unpublished master's thesis, Chungbuk National University, Cheongju.
- Kim, J. H., Kim, S. J., Park, J. H., Park, E. T., Jeong, S. Y., & Lee, E. H. (2018). Adequacy of nurse staffing level in integrated nursing care. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(4), 288-297. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.4.288>
- Kim, J. Y., & Chang, A. K. (2022). Factors affecting job satisfaction of traditional Korean (Hanbang) nurses. *Journal of East-West Nursing Research*, 28(1), 1-9. <https://doi.org/10.14370/jewnr.2022.28.1.1>
- Kim, K. H. (2008). *A study on the relationship among insurance review nurses' perceived social support, self-efficacy and burnout*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Kim, M. J. (2018). *The effects of verbal violence, coping patterns, social support and on job stress in integrated nursing care service unit nurses*. Unpublished master's thesis, Pukyong National University, Busan.
- Kim, M. S. (2013). *Influence of career ladder system on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, turnover intention*. Unpublished doctoral dissertation, Seoul National University, Seoul.
- Kim, N. R., Kim, S. E., & Jang, S. E. (2022). The effects of communication ability, job satisfaction, and organizational commitment on nursing performance of intensive care unit nurses. *Journal of Korean Critical Care Nursing*, 15(1), 58-68. <https://doi.org/10.34250/jkccn.2022.15.1.58>
- Kim, S. J. (2013). *The impact of resilience and social support on organizational socialization for emergency room nurses*. Unpublished master's thesis, Eulji University, Daejeon.
- Ko, Y. K., Lee, T. W., & Lim, J. Y. (2007). Development of a performance measurement scale for hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 37(3), 286-294. <https://doi.org/10.4040/jkan.2007.37.3.286>
- Kwak, W. H. (2015). Contents and problems of the comprehensive nursing service pilot project. *Research Institute for Healthcare Policy Korean Medical Association*, 13(2), 50-55.
- Lee, Y. J., Im, H. N., Kim, J. M., & Song, J. H. (2022). Nursing by Hospital Type · Analysis of nursing work in nursing integrated service wards. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 28(2). <https://doi.org/10.11111/jkana.2022.28.2.131>
- Lee, A. S., Yoon, C. K., & Park, J. K. (2012). Effects of social support

- and ego-resilience on nursing performance of hospital nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 21(3), 283-289. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.3.283>
- Lee, B. Y., & Jung, H. M. (2019). Factors related to positive psychological capital among Korean clinical nurses: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 25(3), 221-236. <https://doi.org/10.22650/JKCNr.2019.25.3.221>
- Lee, S. K. (2019). *Effects on nursing performance by positive psychological Capital*. Unpublished master's thesis, Sungkyunkwan University, Seoul.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-72.
- Moon, H. S., & Shin, S. H. (2020). The effects of self-leadership, professional self-concept, and positive psychological capital of operating room nurses on nursing performance. *Journal of East-West Nursing Research*, 26(2), 139-148. <https://doi.org/10.14370/jewnr.2020.26.2.139>
- Noh, G. M., & Yoo, M. S. (2016). Effects of workplace spirituality and organizational citizenship behavior on nursing performance. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(3), 251-259. <https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.3.251>
- Park, D. Y., & You, H. S. (2020). Factors influencing role conflict and resilience of nursing performance of nurses in comprehensive nursing care service units. *Journal of the Korean Society for Wellness*, 15(2), 51-60.
- Park, J. W. (1985). *A study to development a scale of social support*. Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University, Seoul.
- Park, M. H. (2020). *Influence of role conflict and nursing professionalism on nurses' job satisfaction at integrated nursing care service wards*. Unpublished master's thesis, Youngsan University, Gyeongsangnamdo.
- Park, S. H., & Park, M. J. (2018). The effects of emotional intelligence, nursing work environment on nursing work performance in clinical nurses. *Journal of Digital Convergence*, 16(4), 175-184. <https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.4.175>
- Shin, Y. M., & Cho, H. H. (2021). The effects of nursing work environment, job stress and knowledge sharing on nursing performance of nurses in a tertiary hospital. *Journal of East-West Nursing Research*, 27(1), 32-42. <https://doi.org/10.14370/jewnr.2021.27.1.32>
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B., & Hasse, A. M. B. (1978). Nurses' satisfaction with their work situation. *Nursing Research*, 27(2), 114-120.
- Yoo, J. Y., Lee, Y. H., & Ha, Y. K. (2019). A convergence study on the effects of self-leadership and job satisfaction on nursing performance in general hospital nurses. *Journal of Convergence for Information Technology*, 9(10), 28-38. <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2019.9.10.028>