



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

간호간병 통합서비스병동 근무가
간호사의 직무태도 및
업무수행능력에 미치는 영향

연세대학교 보건대학원
병원경영학과 병원경영전공
김 은 희

간호간병 통합서비스병동 근무가
간호사의 직무태도 및
업무수행능력에 미치는 영향

지도교수 김 태 현

이 논문을 보건학 석사 학위논문으로 제출함

2017년 12월 일

연세대학교 보건대학원
병원경영학과 병원경영전공
김 은 희

김은희의 보건학 석사학위 논문을 인준함

심사위원 김 태 현 

심사위원 이 상 규 

심사위원 김 지 만 

연세대학교 보건대학원

2017년 12월 일

감사의 말씀

2015년 9월, 많은 두려움과 설렘으로 시작한 연세대학교 보건대학원에서의 2년 반이라는 시간은 꿈을 향해 앞만 보고 달려와 놓치고 잃은 것도 많았지만, 되돌아보면 제 인생에서 가장 큰 발전과 발돋움의 시간이었습니다. 이렇게 변화할 수 있도록 도움을 주신 모든 분들께 감사의 마음을 전하고자 합니다.

바쁘신 중에도 저의 논문 지도를 맡아 주시고 논문의 완성도를 높이기 위해 세심하게 지도해 주신 김태현 교수님께 진심으로 감사드립니다. 마지막까지 해낼 수 있을지 스스로도 확신이 부족했었고 포기하고 싶은 순간이 수없이 많았지만, 부족한 저를 할 수 있다 격려해주시고 이끌어주신 덕분에 더욱 용기를 내어 끝까지 달려올 수 있었습니다. 급변하는 의료 환경에 맞추어 전문적이고 실무 중심의 강의를 통해 학문적인 깨우침을 주셨고, 논문에 대한 충고와 조언을 아끼지 않으시고 지도해주신 이상규 교수님께도 깊이 감사드립니다. 짧은 시간이지만 논문에 대해 조언해 주시고 편안하게 상담해주신 김지만 교수님께 감사의 마음을 전합니다.

또한 배움에 대한 열정을 알아보시고 끝까지 학업에 정진할 수 있도록 저를 믿어주시고 격려와 배려를 아끼지 않으셨던 백남순 간호부장님께 깊이 감사드립니다. 학업에 몰두할 수 있도록 아낌없이 성원해주신 일산백병원의 많은 선·후배님과 동료분들께도 다시 한 번 감사드립니다. 더욱 성장할 수 있도록 앞으로도 끊임없이 배우고 노력하겠습니다.

서로를 격려하고 지지하면서 함께 공부한 병원경영학과 동기들 모두 감사하고 사랑합니다. 이보원, 김금미, 윤선희, 조현선, 박착희, 김기태, 송경익,

하상영 선생님 함께해서 행복하고 항상 힘이 되었습니다. 모든 동기들의 믿음과 우정이 변하지 않고 그 동안의 즐거운 추억들이 영원하길 바랍니다.

올 한 해, 바쁜 업무와 학업으로 누구보다 힘들면서도 항상 저를 먼저 배려하고 든든하게 지원해 준 나의 남편, 많이 감사하고 사랑합니다. 저의 어떠한 선택에도 항상 믿어주시고 묵묵히 응원해주신 부모님, 진심으로 존경하고 감사합니다. 부족한 며느리를 사랑으로 감싸주시고 항상 응원해주신 시부모님께도 존경의 마음을 전합니다. 직장과 학업을 병행하며 바쁜 저를 대신해 살림과 육아를 맡아주신 김정자님께 진심으로 감사의 말씀을 전합니다. 많은 시간 함께 하지 못했지만 누구보다 예쁘고 사랑스럽게 잘 자라준 나의 보물 경수와 나현이에게 사랑을 전하며, 자랑스러운 엄마이자 인생의 선배가 될 수 있도록 앞으로 더욱 노력하겠습니다.

마지막으로 지면을 통해 일일이 언급하지 못했지만 그동안 저를 아끼고 사랑해주신 모든 분들께 진심으로 감사하다는 말씀을 전합니다.

2017년 12월

김은희 올림

차 례

국문요약

I. 서 론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	4
II. 문헌고찰	5
1. 간호간병 통합서비스	5
2. 간호전문직관 관련 연구	8
3. 직무태도 관련 연구	11
4. 업무수행능력 관련 연구	18
III. 연구방법	20
1. 연구대상	20
2. 자료 수집	20
3. 설문도구	21
4. 분석 방법	25
5. 윤리적 고려	26
IV. 결 과	27
1. 연구대상의 특성	27
2. 연구대상의 특성에 따른 직무태도	33

3. 연구대상의 특성에 따른 업무수행능력	39
4. 간호전문직관과 직무태도 및 업무수행능력 간 상관관계	41
5. 직무태도에 영향을 미치는 요인	43
6. 업무수행능력에 영향을 미치는 요인	49
 V. 고 찰	 51
1. 연구방법에 대한 고찰	51
2. 연구결과에 대한 고찰	53
3. 연구의 제한점	56
 VI. 결 론	 58
 참 고 문 헌	 60
 설 문 지	 67
 ABSTRACT	 78

표 차 례

표 1. 간호전문직관 관련 연구	10
표 2. 간호사의 직무만족 관련 연구	13
표 3. 간호사의 조직몰입 관련 연구	15
표 4. 간호사의 이직의도 관련 연구	17
표 5. 간호사의 업무수행능력 관련 연구	19
표 6. 연구의 변수 및 내용	24
표 7. 연구대상의 일반적 특성	28
표 8. 연구대상의 근무관련 특성	30
표 9. 연구대상의 간호전문직관	32
표 10. 연구대상의 특성에 따른 직무만족	34
표 11. 연구대상의 특성에 따른 조직몰입	36
표 12. 연구대상의 특성에 따른 이직의도	38
표 13. 연구대상의 특성에 따른 업무수행능력	40
표 14. 간호전문직관과 직무태도 및 업무수행능력 간 상관관계	42
표 15. 연구대상의 직무만족에 영향을 미치는 요인	44
표 16. 연구대상의 조직몰입에 영향을 미치는 요인	46
표 17. 연구대상의 이직의도에 영향을 미치는 요인	48
표 18. 연구대상의 업무수행능력에 영향을 미치는 요인	50

국 문 요 약

환자 및 보호자의 간병부담을 해결하기 위해 정부에서 시행한 간호간병 통합서비스 제도는 사회·환경과 의료 환경이 변화함에 따라 반드시 필요한 제도이다. 이 연구는 간호간병 통합서비스 제도로 간호사의 역할과 책임이 확대되고 비전문적인 업무가 증가함에 따라 간호전문직관이 변화하고, 변화된 간호전문직관이 직무태도 및 업무수행능력에 어떠한 영향을 미치는지 파악하기 위해 실시되었다.

이에 연구목적을 달성 할 수 있게 경기도 고양시에 위치한 3개 종합병원의 간호간병 통합서비스병동 간호사와 환자의 질환 특성 및 간호근로 환경이 간호간병 통합서비스병동과 유사한 일반병동 간호사 219명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 주요 방법으로는 간호전문직관과 직무태도 및 업무수행능력에 영향을 미치는 요인별 상관관계를 분석하였고, 간호간병 통합서비스병동 근무와 간호전문직관이 직무태도와 업무수행능력에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 다중회귀분석을 시행하였다.

연구 결과는 다음과 같다. 첫째, 연구대상의 병동 유형에 따른 간호전문직관의 차이를 하위 영역 별로 분류하여 비교한 결과 전문직 자아개념과 간호의 독자성이 일반병동에 비해 간호간병 통합서비스병동 간호사의 평균 점수가 높았으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

둘째, 연구대상의 특성에 따른 직무태도 및 업무수행능력을 확인한 결과, 직무만족은 간호간병 통합서비스병동이 일반병동보다 높았으나, 이는 통계적으로 유의한 차이가 없었다($p=0.166$). 조직몰입의 경우 간호간병 통합서비스병동이 일반병동보다 높았으나, 통계적으로 유의한 차이는 없었고($p=0.338$), 이직의도의 경우 간호간병 통합서비스병동이 일반병동보다 높았

으나, 통계적으로 유의한 차이가 없었다($p=0.925$). 업무수행능력의 경우를 살펴보면, 간호간병 통합서비스병동이 일반병동보다 낮았으며, 이는 통계적으로 유의한 차이가 없었다($p=0.427$).

셋째, 대상자의 간호전문직관과 직무태도 및 업무수행능력 간 상관관계 분석 결과 간호간병 통합서비스병동의 경우 간호전문직관과 직무만족, 조직몰입, 업무수행능력은 양의 상관관계가 있었고, 이직의도는 음의 상관관계가 있었다.

넷째, 간호간병 통합서비스병동 근무가 간호사의 직무태도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과, 병동 유형에 따라 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

이상의 연구 결과를 종합하면, 간호간병 통합서비스병동 근무가 간호사의 간호전문직관 변화와 직무태도 및 업무수행능력에 영향을 미치지 않는으나, 정부 정책의 일환으로 간호간병 통합서비스 사업이 확대 운영됨에 따라 간호인력의 간호업무환경 개선과 업무 재정비, 역할정립을 위한 조직 차원의 노력이 필요할 것이다.

핵심어 : 간호간병 통합서비스병동, 간호전문직관, 직무태도, 업무수행능력

I. 서 론

1. 연구의 필요성

우리나라의 입원 병동에는 병상 대비 적은 간호사 인력이 배치되어 입원 환자 가족이 병원에 상주하면서 환자를 직접 간병하는 문화가 오랫동안 지속되어 왔다. 한편 1980년대부터는 급격한 핵가족화 및 여성의 사회진출 증가 등 사회여건의 변화와 경제성장에 따른 생활양식의 변화로 가족 기능이 약화됨에 따라 환자 간병에 대한 가족의 부담이 증가하였고 이를 해소하기 위해 사적 유료 간병인이 등장하여 가족 대신 환자를 돌보게 되었다(황나미, 2016). 이와 같이 환자 가족이 직접 간병을 함으로써 육체적 고통 및 경제활동에 장애가 발생하고, 사적 간병인을 고용함으로써 환자와 그 가족들에게는 경제적 부담이 커지게 되었다. 또한 의학적 지식과 의료적 행위에 대한 역량과 책임이 부족한 간병인이 간호에 참여함으로써 인해 환자 간호의 일관성이 저해될 뿐 아니라 입원 간호 서비스의 질 저하도 우려되며, 환자 안전에도 위협이 되고 있다. 이렇게 의료기관의 활동간호인력 부족과 가족 구조의 변화로 인해 병원 내 간병서비스에 대한 요구는 지속적으로 증가하고 있다(곽윤희, 2015).

이에 정부는 2013년 7월부터 국고지원 방식의 ‘포괄간호서비스병원’ 시범 사업을 시작으로 2016년 간호간병 통합서비스 제공에 관한 의료법(의료법 제4조의 2)을 개정하고 간병서비스를 흡수하여 환자 입원에 따르는 모든 간호간병 통합서비스를 병원이 책임지고 제공하도록 하였다. 간호사가 입원 병상의 전문 간호 서비스를 24시간 전담하고, 간호조무사는 간호사와 함께

간병서비스의 보조 역할을 수행해 개인적으로 간병인을 두거나 보호자가 상주하지 않고도 환자가 입원생활을 편안하게 유지할 수 있도록 하는 병동 운영시스템을 시행한 것이다(국민건강보험공단, 2017).

간호간병 통합서비스 제도의 정착에 있어 가장 고려되어야 할 사항은 적정 간호 인력을 확보하고 환자 가족 및 간병인에 의한 무분별한 환자 간호 및 간병 문화의 개선을 통해 환자 안전이 보장되도록 입원 간호 서비스의 질적 수준을 제고하는 것으로, 이를 위해서는 간호사의 간호전문직관을 향상시키고 직무만족, 조직몰입을 높이는 것이 중요하다고 할 수 있다(김희경, 2006). 그러나 간호간병 통합서비스 제공에 핵심적인 역할을 담당하는 간호사들은 보호자가 없는 환자와 많은 시간동안 직접적 또는 지속적으로 접촉하면서 다양한 요구를 충족시켜야 하고, 비간호적 일상서비스 제공에 대한 요구를 지속적으로 받고 있다. 이로 인해 간호간병 통합서비스병동 간호사들은 신체적·정신적으로 소진되고 있을 뿐만 아니라, 자신들의 간호전문직관 또한 저하될 수 있다.

간호전문직관은 전문직으로서 간호에 대한 체계화된 견해와 간호를 담당하는 간호활동, 그 직분 자체에 대한 직업 의식적 견해로(Weis & Schank, 2000), 긍정적인 간호전문직관은 간호사의 직무만족, 조직몰입, 업무수행능력을 높이며, 이직의도를 감소시키는 것으로 보고되었다(한상숙, 김명희, 윤은경, 2008).

간호간병 통합서비스는 Orem의 자가 간호모형(1985)에 이론적 근거를 두고 환자의 자가 간호요구를 충족시키기 위해 환자 자신의 능력 범위에서 일상적 활동을 극대화할 수 있도록 전문적으로 돕는 것에 중점을 둔다. 이는 의료제도권 내에서 입원환자에게 간호와 간병을 구분하지 않고 환자중심의 통합적인 서비스를 제공함으로써 간호의 일관성을 유지하고, 환자 가족의

간병부담을 해소하는 서비스이다(국민건강보험공단, 2017). 이에 따라 간호사들은 보호자 및 간병인이 제공하였던 간병 업무까지 수행하게 되었고, 환자와 보호자가 간호와 간병을 구분하지 못하여 환자의 비간호적 일상 서비스까지 간호 인력에게 요구하는 상황으로 인해 간호사의 자존감이 떨어지고 있다. 간호간병 통합서비스병동 간호사는 환자의 개인위생을 포함한 일상생활 전반을 돌보는 비전문적인 업무에 몰입하고, 환자 요구에 즉각적으로 응대해야 하므로 전문적, 비전문적 업무의 구분이 없어진 것처럼 느끼며, 이로 인해 환자들은 간호사를 하대하거나 무시하는 등 부당한 대우를 함으로써 간호에 대한 정체성에 혼돈이 생기게 된다(박광옥, 유미, 김종경, 2017).

따라서 간호간병 통합서비스는 전문직업성에 미치는 부정적인 영향으로 인해 직무태도 및 업무수행능력에도 영향을 주어, 결과적으로 입원 간호 서비스의 질 저하를 초래할 것으로 여겨진다. 그러나 포괄간호서비스 시범사업 수행에 따른 간호사의 간호전문직관, 역할갈등, 직무만족도 관련 연구에 의하면 시범사업 병동과 일반병동 간호사의 간호전문직관은 유의한 차이가 없었으며, 시범사업 병동 간호사의 직무만족도가 일반병동 간호사의 직무만족도보다 유의하게 높았다(김선애, 2014). 이 후 간호간병 통합서비스 사업이 확대 운영됨에 따라 간호간병 통합서비스병동 간호사의 간호전문직관이 나 직무스트레스, 직무만족도, 역할갈등 등에 관한 연구는 있으나 일반병동 간호사와 비교하여 간호전문직관의 차이를 확인하고 직무태도 및 업무수행 능력에 영향을 미치는 여러 가지 요인들에 대한 연구는 드물었다.

2. 연구의 목적

이 연구의 목적은 간호간병 통합서비스병동 근무가 간호사의 직무태도 및 업무수행능력에 어떠한 영향을 미치는지 파악하기 위하여 시행되었으며, 세부 목적은 다음과 같다.

첫째, 병동 유형에 따른 대상자의 간호전문직관의 차이를 비교한다.

둘째, 대상자의 일반적 특성과 근무관련 특성에 따른 직무태도 및 업무수행능력의 차이를 파악한다.

셋째, 대상자의 간호전문직관과 직무태도 및 업무수행능력 간의 상관관계를 파악한다.

넷째, 간호간병 통합서비스병동 근무가 직무태도 및 업무수행능력에 미치는 독립적인 영향을 파악한다.

II. 문헌고찰

1. 간호간병 통합서비스

가. 간호간병 통합서비스 추진배경 및 경과

간호간병 통합서비스는 입원 환자를 대상으로 적정 간호인력 배치를 통한 팀 간호체계의 총체적인 전문 간호를 제공하고, 병동 환경개선 및 환자 안전관리 등 간호간병 통합서비스 제공에 필요한 여건을 갖춘 병동에서 제공하는 입원서비스를 의미한다(국민건강보험공단, 2017). 이는 의료 제도권내에서 입원환자에게 간호와 간병을 구분하지 않고 환자 중심의 통합적인(Comprehensive patient-oriented) 서비스를 제공함으로써 간호의 일관성을 유지하고, 환자 및 환자 가족 간 상호 감염의 위험으로부터 보호하며 환자 가족의 간병부담을 해소하는 서비스이다(황나미, 2016).

간호간병 통합서비스 제도의 기본 운영 방식은 환자 입원에 따르는 모든 간호간병 서비스를 병원이 책임지고 제공하는 것으로, 간호간병 통합서비스 병동에는 사적 고용 간병인이나 보호자가 상주하지 않도록 제한하고, 병문안 기준을 마련하여 운영하는 등 환자 중심의 안전하고 쾌적한 입원 환경이 제공되도록 함이다. 이 사업의 핵심인력인 간호사는 환자의 안전과 직접 연관이 있고 의학적 지식 요구도가 높은 전문 영역의 간호행위를 수행한다(국민건강보험공단, 2017).

이 같은 사회, 환경적인 변화를 배경으로 환자 및 보호자의 간병부담을 해결하기 위하여 정부는 2007년 보호자 없는 병원 시범사업과 2010년 간병

서비스 비급여 도입방안 검증을 위한 시범사업을 간병인에 의한 공동간병 형태의 비급여 모형으로 실시하였다. 그 결과 환자 보호자의 만족도는 높았고 재이용, 추천 의향도 높았으나 적정 간호인력 배치 등의 여러 가지 문제가 발생한 것으로 평가되었다(유선주, 최윤경, 2013). 이후 포괄간호시스템에 대한 지속적인 연구와 함께 사회적 합의를 도출하여 2013년 7월부터 간병을 입원서비스로 포함하여 제공하는 포괄간호서비스 시범사업을 추진하였고, 이 시범사업 평가결과를 바탕으로 2014년 2월 보건복지부 연두업무보고에서 3대 비급여(선택진료비, 상급병실료, 간병비) 제도개선 대책의 일환으로, 간병부담경감 및 입원서비스 질 제고를 위해 간병서비스를 제도화하고 건강보험을 적용하기로 발표하면서 포괄간호서비스를 통한 간병제도 개선을 추진하였다. 이는 별도의 간병 인력 제도화보다 간호 인력을 확충하여 간병을 포함한 포괄적 간호서비스를 제공하는 방식으로 검토하고, 시범사업을 통해 단계적으로 확대하겠다는 정부의 방침이 드러난 서비스 모형이었다. 2015년 1월부터는 이러한 제도를 기존의 국고지원방식 대신 건강보험이 적용되는 시범사업으로 전환하여 지방 중소병원부터 확대 시행하였다. 2015년 12월에는 의료법을 개정(의료법 제4조의2 신설)하여 사업시행의 근거를 마련하고, 2016년 4월 포괄간호서비스를 간호간병 통합서비스로 사업 명칭을 변경하여 상급종합병원 및 서울 소재 간호3등급 이상의 병원으로 확대 시행하였다. 2017년 8월 정부는 건강보험 보장성 강화대책의 일환으로 간호간병 통합서비스 제공 병상을 확대(2022년까지 전국 10만 병상)하여 의료비 부담을 완화하고 환자안전을 강화하겠다는 계획을 발표하였다(국민건강보험공단, 2017).

나. 간호간병 통합서비스 관련 연구

간호간병 통합서비스 사업은 적정 수준의 간호 인력을 확보하여 간호사에 의한 신체적이고 일반적인 간호와 입원 환자에게 만족스럽고 질 높은 간호를 제공함으로써 입원 의료서비스의 질적 향상을 도모하고 환자의 간병으로 인한 사회적·경제적 부담을 경감시켰다(정수미, 윤숙희, 2017), 또한 간호간병 통합서비스병동은 일반병동에 비해 역할갈등은 낮고, 직무만족도는 높으며(김선애, 2014), 간호서비스의 질이 유의하게 높았다(류정임, 2016).

그러나 간호간병 통합서비스병동 간호사를 대상으로 한 연구들에서 간호사의 직무스트레스가 비교적 높고(이민경, 2014), 직무만족은 낮았으며, 이는 이직의도와도 유의한 상관관계가 있었다(이남숙, 2014). 간호간병 통합서비스병동의 간호사가 일반병동 간호사에 비해 이직의도가 높은 것은 간호사로서의 전문성을 인정받지 못한 결과인 것으로 나타났다(이정민, 2016). 또한 간호업무 중 일상생활 보조업무의 수행 정도가 증가하여 직무스트레스가 높고 직무만족은 낮게 나타나는(이민경, 2014) 부정적인 효과도 보였다.

간호간병 통합서비스 사업은 사회·환경적인 변화와 더불어 의료 환경이 변화함에 따라 반드시 필요한 제도임에는 분명하나, 이로 인해 간호사의 직무스트레스, 직무만족과 전문직업성에는 부정적인 영향을 미치며 결국 이는 환자에게 제공되는 입원 간호서비스에도 부정적으로 영향을 줄 수 있다.

2. 간호전문직관 관련 연구

간호관은 간호를 어떻게 보느냐, 무엇이라고 생각하느냐를 뜻하는 것으로 간호의 가치, 즉 이념, 대상자, 본질, 목적을 어떻게 보느냐에 따라 형성되는 가치관과 직결된다. 이러한 간호관에 직업관을 결합시킨 것이 간호전문직관이라고 할 수 있다(조결자, 송미령, 1997). 간호전문직관은 전문직으로서의 간호와 간호사에 대한 신념, 관념 및 인상의 총합으로 간호에 대한 체계화된 견해와 간호를 담당하는 자의 간호활동 과정이나 그 직분 자체에 대한 직업 의식적인 견해라고 할 수 있다. 이것은 가치관에 근거를 두고 있기 때문에 행동의 기준을 제공하고 행동을 평가하기 위한 개념들을 제공한다(Weis & Schank, 2000).

전문직관은 간호사가 간호연구대상자를 어떻게 대하는지에 반영되어 나타나므로 복잡한 의사결정 상황이 점차 증가하고 있는 실무현장에서 간호사의 전문직관은 전반적인 간호의 질과 밀접한 관련이 있는 것으로 나타났다(함연숙, 김화순, 2012). 간호사들이 긍정적인 간호전문직관을 가지고 있을 때 양질의 간호 제공과 효율적인 간호업무를 수행할 수 있으며, 이에 따라 환자 뿐만 아니라 간호사 스스로도 만족하게 되고 사회적으로 간호사의 위치를 확립하고 전문직으로서의 위상을 확고히 하게 되므로 간호전문직관의 확립은 매우 중요한 것이다(권영미, 윤은자, 2007).

간호사가 자신의 업무에 대해 갖는 강한 자신감이자 애착인 간호전문직관은 업무에 대한 만족감과 조직에 대한 몰입정도를 높이고 이직의도 감소에도 영향을 주기 때문에, 간호사의 업무수행능력을 향상시키고 이직문제를 해결하기 위한 전략으로 중요시되고 있다(한상숙, 김명희, 윤은경, 2008).

간호전문직관이 긍정적인 간호사일수록 자신의 업무에 만족하고, 업무

수행 능력에 있어서도 성과가 높으며 조직 몰입도도 높다고 하였으며, 긍정적인 간호전문직관이 높을수록 업무효율성을 증진시키며, 질 높은 간호를 제공하게 되어 병원의 경쟁력을 높이는데 기여할 수 있게 된다고 하였다(김원경, 정경희, 2008; 정혜윤, 2016; Hallin & Danielson, 2008).

전문 직업관이 확립된 간호사는 자신의 업무에 대한 자존감, 자신감이 향상되므로 간호실무 발전을 위해서는 간호사로서 확고한 간호전문직관을 확립하는 것이 중요하다. 대부분의 선행연구인 간호전문직관과의 간호업무수행, 직무만족, 조직몰입의 관계 연구들에서는 간호전문직관이 높을수록 간호업무수행, 직무만족, 조직몰입이 높다고 보고하고 있고, 이직의도의 관계연구에서는 간호전문직관이 높을수록 이직의도가 낮다고 보고되고 있다.

간호전문직관은 간호사의 직무만족과 간호업무수행에 영향을 미치고(류영옥, 고은, 2015), 전문직업성과 간호업무수행은 양의 상관관계를 보이며(황선미, 2012), 간호전문직관은 간호사의 조직몰입과 이직의도에도 영향을 주는 것으로 나타났다(강기노, 2010).

간호사의 전문직 자아개념은 업무 태도와 행위에 긍정적인 영향을 미친다. 긍정적인 전문직 자아개념을 가진 간호사는 직무만족과 조직몰입이 향상되며 업무 효율성을 증진시켜 환자에게 질 높은 간호서비스를 제공하게 된다(김원경, 정경희, 2008). 전문직업의식은 이직의도 감소에도 영향을 줄 수 있으므로(강기노, 2010) 간호의 전문수준을 지속적으로 유지하고 향상시키기 위해서는 간호사 자신이 전문인으로서의 자세와 의식을 확고히 정립하고 부단한 노력을 하는 것이 중요하다(하명남, 2013). 긍정적인 간호전문직관의 확립의 중요성을 인식하여 선행되었던 연구를 정리해보면 <표 1>과 같다.

표 1. 간호전문직관 관련 연구

연구제목	연구자 (연구연도)	연구내용
신규간호사의 간호근무 환경이 간호전문직관에 미치는 영향	하명남 (2013)	신규간호사의 긍정적인 간호전문직관 확립을 위해 양질의 간호기반 확립과 의사와의 협력이 유의한 영향요인으로 확인됨
간호간병 통합서비스 병원 간호사의 간호전문직관 및 역할갈등	김정남 (2017)	간호간병 통합서비스 확대 운영하고 있는 병원에서 간호사의 근무유지 의지가 있는 경우 간호전문직관이 높고 역할갈등은 낮아지는 유의한 차이가 있음
간호간병 통합서비스를 제공하는 간호사의 역할갈등 및 역할모호성이 전문직업성에 미치는 영향	신채미 (2017)	전문직업성에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로는 역할모호성이며, 간호간병 통합서비스 병동경력, 역할갈등 순으로 나타남. 역할모호성이 감소하면 전문직업성이 향상되었음
포괄간호 서비스병원 시범사업병동과 일반병동 간호사의 간호전문직관, 역할갈등, 직무만족도 차이	김선애 (2014)	포괄간호 서비스 시범병동 간호사가 일반병동보다 역할갈등은 낮고 직무만족도가 높았으며, 간호전문직관은 차이가 없었음

3. 직무태도 관련 연구

조직 행동론적인 측면에서 직무와 관련한 태도들은 조직 구성원이 자신의 근무환경의 여러 측면에 대해 지니고 있는 긍정적인 또는 부정적인 평가의 전체라고 볼 수 있다(Robbins & Judge, 2007). 이러한 직무태도에 대한 개인의 반응은 상황을 어떻게 해석하느냐에 따라 달라지고 직무에 노력을 투입하는 과정에 중요한 영향을 미치게 된다(Brouwer et al., 2010). 조직 구성원들의 직무에 대한 태도는 조직성과와 직접적인 관련이 있기 때문에 중시되고 있으며, 직무태도에 긍정적일수록 조직성과를 높이고 효율적으로 직무를 수행할 수 있다고 하였다(이연재, 2008). 이러한 결과를 바탕으로 직무에 대한 긍정적인 태도로 직무만족, 조직몰입과 부정적인 태도로 이직의도에 관한 연구들이 이루어져 왔다.

가. 직무만족 관련 연구

직무만족은 직무에 대한 호의적인 태도 및 직무생활에 대한 긍정적인 감정을 가진 개인의 심리상태를 의미하며 이는 개인의 성과향상에 긍정적인 영향을 미친다. 따라서 직무만족은 한 개인의 직무에 대하여 가지고 있는 태도로 인지, 정서 또는 직무 경험에 대한 평가의 결과로 유쾌하거나 긍정적인 정서 상태를 말한다. 이러한 직무만족은 개인의 욕구나 동기 등과 같은 심리적 요인과 직무를 둘러싸고 있는 환경적 요인들에 의해 영향을 받으며(이승희, 2002), 창조적이고 도덕적인 일을 수행할 수 있는 수준 높은 역할수행의 기회가 제공되었을 때 증가된다(최은영, 김건호, 2000). 간호사의 직무만족은 간호의 질적 향상과 타 부서와의 원활한 관계형성, 이직율 감소

등으로 간호 생산성에 긍정적인 영향을 미치며, 전문직의 직업만족은 자율성의 정도나 성취감등의 내적요인 즉, 전문 직업성에 의해 더 영향을 받는다고 하였다(고현주, 2004).

간호사의 직무만족은 스스로 일에 대해 효율적이고 긍정적으로 간호업무를 수행하게 하여 간호의 질적 향상과 환자 결과에도 긍정적인 영향을 미치므로 환자가 최적의 건강상태를 유지하기 위해서도 중요하다. 따라서 간호사의 직무만족을 저하시키는 요인들을 감소시키고 긍정적인 피드백과 보상을 제공하여 직무만족을 향상시키기 위한 노력이 필요하다(성미혜, 윤현옥, 이현정, 2007).

긍정적인 간호 전문직태도를 가지고 있는 간호사일수록 직무만족이 높은 것으로 나타났고(윤지명, 2017), 간호 전문직 자아개념이 높을수록 직무만족도가 높게 나타나는 결과를 보여주었다(박정려, 2017). 이와 같이 간호사의 전문직 태도나 전문직 자아개념이 높거나 긍정적인일 때 직무만족도도 높거나 긍정적으로 나타난다고 할 수 있다.

포괄간호 서비스병원 시범사업에서의 간호전문직관의 변화는 간호사들의 직무만족에 영향을 주고(김선애, 2014), 간호업무 중 일상생활 보조업무의 수행이 증가함으로써 직무스트레스가 높아지고 간호전문직관이 변화하여 직무만족에도 부정적인 영향(이민경, 2014)을 미치게 되므로 중요하다고 할 수 있다. 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 여러 요인을 확인하는 선행연구를 정리해보면 <표 2>와 같다.

표 2. 간호사의 직무만족 관련 연구

연구제목	연구자 (연구연도)	연구내용
포괄간호 서비스 시범사업이 간호사의 업무성과, 직무만족, 고객지향성에 미치는 효과	연영란 (2015)	포괄간호 서비스 시범사업 시행 1개월과 6개월 시점에 시범병동과 일반병동 간호사를 비교한 결과, 시범병동 간호사가 간호업무성과, 직무만족 및 고객지향성이 더 높았음
포괄간호 서비스를 제공하는 간호사의 간호업무와 직무스트레스, 직무만족에 관한 연구	이민경 (2014)	포괄간호 서비스병원 1차 시범사업에 참여한 간호사를 대상으로 한 설문조사 결과, 간호업무 중 일상생활 보조업무 수행이 증가하였으며, 직무스트레스와 직무만족은 모두 낮았고, 서로 유의한 상관관계가 있었음
중소병원 간호사의 직무특성, 간호전문직관 및 내재적 동기가 직무만족에 미치는 영향	박정려 (2017)	중소병원 간호사의 직무만족 정도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 간호전문직관이며, 그 다음으로는 내재적 동기, 근무시간 순으로, 간호전문직관이 높을수록 직무만족 정도가 높음
정신간호사의 간호전문직관, 자기효능감이 직무만족도에 미치는 영향	윤지명 (2017)	간호전문직관, 자기효능감, 근무예정기간이 정신간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 간호전문직관과 자기효능감이 높을수록 직무만족도가 높았음

나. 조직몰입 관련 연구

조직몰입이란 자기가 속한 조직에 대해 자신을 동일시하고 일체감을 가지며 애착심을 나타내는 것으로서, 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용을 나타내며 조직을 위해 애쓰려는 의지와 조직구성원으로 남아 있으려는 의지를 말한다(정현우, 2007).

조직몰입에 대한 연구가 간호분야에서 지속적인 연구대상이 되고 있는 이유는 간호사의 조직몰입이 높아지면 간호업무 성과가 높아지는 동시에 간호 서비스 질을 높여 환자들의 서비스 만족을 증대시키며(오은희, 정복례, 2011) 간호사의 이직을 예측하는 강력한 요인이 되기 때문이다(Cheryl, 2007).

간호전문직관과 조직몰입의 관계에 관한 선행 연구에서는 바람직한 간호 전문직관 형성은 개인과 조직의 목표를 효율적으로 관리하고 조직몰입 수준을 높일 수 있다고 하였고(김진희, 2015), 전문직 자아개념이 높을수록 조직몰입은 높다고 하였다(박지혜, 2015). 이와 같이 전문직 자아개념, 전문 직업성, 간호전문직관이 높을수록 조직몰입이 높은 것으로 보고되고 있어, 간호 전문직관과 조직몰입이 관계가 있다고 할 수 있다. 조직몰입의 중요성을 인식하여 선행되었던 연구를 정리해보면 <표 3>과 같다.

표 3. 간호사의 조직몰입 관련 연구

연구제목	연구자 (연구연도)	연구내용
일 종합병원 간호사의 직무스트레스와 사회관계성향이 조직몰입에 미치는 영향	문혜화 (2011)	간호사의 조직몰입에 직무스트레스와 사회관계성향이 영향을 주는 것으로 확인되었으며, 직무스트레스가 낮을수록, 사회관계성향 중 사교-우호적 성향이 높을수록 조직몰입이 증가하였음
간호사의 자기효능감과 전문직관이 조직몰입에 미치는 영향	문영숙 외 (2011)	자기효능감이 높을수록 전문직관이 증가하였고, 증가된 전문직관은 조직몰입을 증가시키는 것으로 나타남
임상간호사의 간호전문직관과 직무스트레스 및 조직몰입	김진희 (2015)	간호전문직관이 높을수록 조직몰입은 증가하고, 직무스트레스가 높을수록 조직몰입은 감소하였으나, 간호전문직관과 직무스트레스는 유의하게 나타나지 않음
전문병원 간호사의 전문직 자아개념과 조직몰입	고유미 (2011)	관절·척추전문병원 간호사 대상으로 시행한 설문조사 결과, 전문직 자아개념은 평균 이상이었고 조직몰입은 보통으로 나타났으며, 전문직 자아개념이 높을수록 조직몰입이 높게 나타남

다. 이직의도 관련 연구

이직의도는 직무불만족에 대한 한 반응으로서 현재 직장에서 다른 직장으
로 옮기려는 의도, 또는 개인적 또는 조직관련 이유로 자의에 의해 이직을
고려하는 정도라고 정의할 수 있다(류영철, 2001).

간호사의 이직은 조직 측면에서 간호의 질적 저하를 가져오며, 남아 있는
간호사들의 사기를 저하시키고 업무량을 증가시켜 결과적으로 환자 간호에
악영향을 미치게 된다. 또한 업무 만족을 저하시켜 이직 조건을 부추기며,
또다른 이직을 초래하는 악순환을 반복하게 한다(김미란, 서문경애, 2013).
간호사의 이직은 조직 측면에서 간호의 질적 저하를 가져오고 능력있는 간
호 인력의 수급을 어렵게 하여 병원 경영상 재정적 큰 손실을 가져오게 한
다(방병문, 2013).

간호전문직관과 이직의도와 의 관계에 관한 선행 연구에서, 전문직 자아개
념을 정립하고 긍정적으로 증진시키는 것이 이직율을 감소시키는 데 중요한
영향을 미친다고 보고하였다(김주선, 2001). 이와 같이 전문직 자아개념이
높을수록 이직의도가 낮은 것으로 보고되고 있어, 간호전문직관과 이직의도
간에 관계가 있다고 할 수 있다. 간호사의 이직에 영향을 주는 요인을 파악
하고 이를 감소시키기 위한 방안 마련의 중요성을 인식하여 선행되었던 연
구를 정리해보면 <표 4>와 같다.

표 4. 간호사의 이직의도 관련 연구

연구제목	연구자 (연구연도)	연구내용
병원간호사의 소진, 직무만족, 조직몰입과 이직의도와와의 관계	김미란 외 (2013)	간호사의 소진이 증가할수록 직무만족, 조직몰입은 낮아지며 이직의도는 높아지는 것으로 나타났으며, 직무만족이 높을수록 조직몰입은 높아짐
간호사의 이직의도 영향요인	윤은자 외 (2016)	내부마케팅, 간호전문직관, 정서적 소진과 개인적 성취감을 이용하여 병원간호사의 이직의도에 영향을 주는 요인을 파악하기 위한 횡단적 조사연구로 내부마케팅 수행과 간호전문직관 증가 활동은 이직의도를 감소시킴
병원간호사의 행복지수, 전문직관, 이직의도와와의 관계	남문희 외 (2012)	간호사의 이직의도에 유의미한 영향을 미치는 변수는 전문직관, 행복지수, 종합병원, 평균급여 순으로, 전문직관과 행복지수가 높아지면 이직의도가 낮아짐
포괄간호 서비스병동 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인 : 직무스트레스, 감정노동 및 소진	임지아 (2015)	포괄간호서비스 병동 간호사의 감정노동, 직무스트레스, 소진이 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인으로, 감정노동을 많이 할수록, 직무스트레스가 높을수록, 소진이 많을수록 이직의도가 높아짐

4. 업무수행능력 관련 연구

의료기술의 발전과 질병의 다양화, 건강관리 체계가 점점 복잡해짐에 따라 안전하고 변화에 즉각적으로 대처할 수 있는 전문성을 겸비한 숙련된 간호업무의 수행이 요구되고 있다. 업무수행능력은 간호사가 환자와 지속적인 상호작용을 통해 대상자의 문제를 파악하고 그 해결을 위해 간호계획을 세우고 수행하며 평가하는 직접적인 활동일 뿐 아니라 교육, 설명, 조언, 감독, 지도 등의 중재적 활동과 환자, 대상자, 건강요원 팀과 동료들과의 대인관계 및 자신의 전문직 발달을 위해 노력하는 것을 말한다(최송희, 1997).

간호사는 환자상태에 대한 정확한 판단과 환자에게 발생할 수 있는 문제를 예측하고 대처할 종합적인 능력이 있는 전문성 높은 간호수행능력을 필요로 한다(강경자 외, 2011). 간호간병 통합서비스는 오랜 시간 환자와 접촉하며 포괄적인 간호 및 간병을 해야 함에 따라 많은 간호업무가 요구되는데 연영란(2015)의 연구 결과 간호간병 통합서비스 사업 6개월 후 간호사의 업무수행정도가 높아진 것으로 나타났으며, 일반병동 간호사에 비해 환자와 접촉하는 시간이 많고 보호자와 간병인이 없는 환경에서 간호업무를 전문적으로 수행해야하는 부담이 증가하여 간호업무수행 정도가 높아진다고 하였다(최하나, 2017).

간호전문직관과 업무수행의 관계에 관한 선행 연구에서는 간호사의 간호전문직 태도가 긍정적일수록 간호수행 정도가 높은 것으로 나타났고(김미란, 2008), 긍정적인 전문직 자아개념을 가진 간호사일수록 자신의 직업에 만족하고 간호 대상자의 욕구를 충족시키기 위한 간호업무 수행에 있어서도 그 성과가 높은 것으로 나타났다(박보근, 2001). 이와 같이 간호직에서 전문직 자아개념, 전문직 태도, 간호전문직관이 높거나 긍정적일 때 역할수행 정

도가 높은 것으로 보고되어 간호전문직관과 간호업무 수행이 관계가 있음을 시사한다. 간호사의 업무수행능력과 관련하여 선행되었던 연구를 정리해보면 <표 5>와 같다.

표 5. 간호사의 업무수행능력 관련 연구

연구제목	연구자 (연구연도)	연구내용
임상간호사의 간호전문직관, 간호업무수행과 재직의도	김미란 (2008)	간호사의 간호전문직관과 간호업무수행, 재직의도는 유의한 양의 상관관계가 있었으며, 긍정적인 간호전문직관은 간호업무수행은 물론 재직의도를 높이는 것으로 나타남
간호간병 통합서비스병동과 일반병동 간호사의 감정노동, 직무스트레스 및 간호업무수행	최하나 (2017)	간호간병 통합서비스병동 간호사의 감정노동, 직무스트레스는 유의한 차이가 없었고, 간호간병 통합서비스병동 간호사의 연령에 따라 간호업무수행정도가 유의한 차이를 보임
일 종합병원 간호사의 간호수행능력 영향 요인	강경자 외 (2011)	비판적 사고성향, 근무부서, 근무 경력이 간호수행능력에 영향을 미치는 것으로 나타났다, 비판적 사고성향이 높을수록 간호수행능력이 높음
간호사의 비판적 사고성향, 학습 관련 자기주도성 및 간호업무수행 능력에 관한 연구	박안나 외 (2016)	간호사의 비판적 사고능력은 학습 관련 자기주도성과 높은 상관성이 있으며, 이는 간호업무 효율성을 증진시킴

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

이 연구는 경기도 고양시에 위치한 간호간병 통합서비스병동을 운영하고 있는 500병상 이상 규모의 3개 종합병원을 대상으로 하였으며, 간호간병 통합서비스병동 간호사 112명과 환자의 질환 특성 및 간호 근로환경이 간호간병 통합서비스병동과 유사한 일반병동 간호사 112명으로 총 224명을 대상으로 실시하였다. 단, 간호서비스를 직접 수행하지 않는 수간호사는 제외하였다.

2. 자료 수집

위의 연구대상에 대해 2017년 9월 14일부터 10월 6일까지 약 3주간 구조화된 설문지를 통해 자료를 수집하였으며, 총 224부의 설문지를 배부하고 222부의 설문지가 회수되어 99.1%의 응답률을 얻었다. 이 중 불성실한 설문지 3부(1.35%)를 제외한 219부를 분석에 활용하였다.

3. 설문도구

본 연구의 설문지는 크게 세 부분으로 간호전문직관 29문항, 직무태도 20문항, 업무수행능력 20문항, 연구대상자의 일반적 특성 및 근무관련 특성 11문항으로 구성하였다. 그 내용은 <표 6>과 같다.

가. 간호전문직관

간호전문직관에 관한 연구 도구로는 윤은자, 권영미와 안옥희(2005)가 개발한 도구를 이용하였다. 총 29문항으로 5가지 하부영역인 전문직 자아개념, 사회적 인식, 간호의 전문성, 간호실무역할, 간호의 독자성으로 구성되어 있으며 각 문항에 대해서는 5점 척도를 두어 ‘전혀 그렇지 않다’에 1점부터 ‘매우 그렇다’에 5점까지로 하였고 총 점수가 높을수록 간호전문직관이 높음을 의미한다. 간호의 독자성 3문항은 부정적인 문항으로 역코딩을 하여 통계 처리하였다. 도구 개발 당시 신뢰도는 Cronbach’s α 값이 0.92였다.

각 요인 별로 살펴보면 제1요인인 ‘전문직 자아개념’은 간호사가 갖추어야 할 인격, 태도, 자세 등 기본적인 자질을 나타내는 9개의 문항으로 구성되어 전문가로서의 기준을 설명하고 있다. 전문직 자아개념은 전문 직업인으로서의 자기 자신과 자신의 업무에 대해 가지고 있는 느낌과 견해를 말하는 것으로 전문직의 일원으로서 자기 자신의 현재 모습에 대한 정신적 인지를 포함한다(Geiger & Davit, 1988). 제2요인인 ‘사회적 인식’은 간호와 간호사에 대한 사회적 인식을 여러 측면에서 측정할 수 있는 8개의 문항으로 구성되어 있다. 사회적 인식은 간호전문직관 개념들의 사회화 요인과 사고 및 신념 측면에 해당된다. 제3요인인 ‘간호의 전문성’은 전문직으로서의 간호의

특성에 대한 견해를 포괄하는 5개의 문항으로 구성되어 있다. 이 요인은 간호전문직관 개념들의 전문직 이미지를 반영하고 있으며, 이는 간호 전문직업에 대한 이미지로써 전문직으로서의 간호와 간호사에 대한 이미지를 뜻하는 개념이다. 제4요인은 ‘간호실무역할’로 행위 측면을 나타내며 전문가적 지식과 높은 수준의 기술이 요구되는 지위에서의 역할을 수행하는 것을 의미하고 4개의 문항으로 구성되어 있다. 제5요인은 ‘간호의 독자성’으로 의료체계 내에서의 간호의 주체성, 독특성, 그리고 독립성을 내포하는 3개의 문항으로 구성되어 있다(윤은자, 권영미, 안옥희, 2005).

나. 직무태도

1) 직무만족

직무만족은 Slavitt 등(1978)이 개발하고 김명희(2008)가 수정·보완한 도구를 이용하였다. 이 도구는 행정, 전문성, 상호작용의 3가지 하부영역 총 9개 문항 5점 척도로, 총 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 김명희(2008)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's α 값이 0.72였다.

2) 조직몰입

조직몰입은 Mowday 등(1979)이 개발한 Organizational Commitment Questionnaire를 구성타당도 검증을 통해 축소하여 김명희(2008)가 이용한 것으로 애착, 동일시, 근속의 3가지 하부영역 총 7개 문항 5점 척도로, 총 점수가 높을수록 조직몰입이 높음을 의미한다. 김명희(2008)의 연구에서 신

뢰도는 Cronbach's α 값이 0.92였다.

3) 이직의도

이직의도는 Slavitt 등(1978)이 개발하고 김명희(2008)가 수정·보완하여 요인 분석으로 축소한 도구를 이용하였다. 이 도구는 총 4문항 5점 척도로, 총 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 김명희(2008)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's α 값이 0.94였다.

다. 업무수행능력

업무수행능력은 윤은자(1995)가 개발하고 김명희(2008)가 이용한 것으로 독자적 간호업무, 비독자적 간호업무의 2가지 하부영역 총 20개 문항 5점 척도로, 총 점수가 높을수록 간호업무수행이 높음을 의미한다. 김명희(2008)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's α 값이 0.99였다.

라. 연구대상자 특성

연구대상자는 일반적 특성과 근무관련 특성으로 구분하였으며, 일반적 특성을 알아보기 위해 성별, 연령, 결혼 상태, 종교, 교육 정도를 변수로 구성하였고, 근무관련 특성을 알아보기 위해 현재 근무부서를 병동유형에 따라 간호간병 통합서비스병동과 일반병동으로 구분하여 근무 형태, 총 임상 실무 경력(전직 기관 포함), 현 부서 임상 실무 경력, 이직 경험과 직위를 변수로 구성하였다.

표 6. 연구의 변수 및 내용

구분		변수 내용
일반 적 특성	성별	1. 남자 2. 여자
	연령	직접 기입(만 세)
	결혼 상태	1. 미혼 2. 기혼 3. 이혼 4. 사별 5. 별거 6. 동거 7. 기타
	종교	1. 불교 2. 기독교 3. 천주교 4. 무교 5. 기타
	교육 정도	1. 3년제 졸업 2. RN-BSN졸업 3. 4년제 졸업 4. 대학원 이상
근무 관련 특성	현재 근무 부서	1. 간호간병 통합서비스병동 2. 일반병동
	근무 형태	1. 3교대 근무 2. 야간 전담 3. 상근 근무
	총 임상 실무경력 (전직기관 포함)	직접 기입(년 개월)
	현 부서 임상 실무경력	직접 기입(년 개월)
	이직 경험	1. 없다 2. 1회 3. 2회 4. 3회 이상
	직위	1. 일반 간호사 2. 주임(책임) 간호사 3. 기타
	전문직 자아개념	
간호	사회적 인식	
전문 직관	간호의 전문성	각 영역 별 항목 선택- Likert 5점 척도
	간호실무 역할	
	간호의 독자성	
직무 태도	직무만족	
	조직몰입	각 영역 별 항목 선택- Likert 5점 척도
	이직의도	
업무수행능력		Likert 5점 척도

4. 분석 방법

가. 단변량 분석

본 연구대상자의 일반적 특성 및 근무관련 특성을 확인하기 위하여 빈도 분석 및 카이제곱 검정의 통계방법을 적용하여 독립변수별 비율 및 병동유형에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는지를 분석하였다. 일반적 특성 중 성별은 대상자 모두 여자로 변수에서 제외하였다. 근무관련 특성 중 현 부서 임상 경력은 연구대상인 3개 종합병원의 간호간병 통합서비스 병동 운영기간이 모두 2년 미만임을 고려하여 6개월 미만, 6개월~1년 미만, 1년 이상으로 구분하여 분석하였다. 또한 병동유형에 따른 간호전문직관을 알아보기 위해 기술통계 및 T-검정 방법을 적용하여 분석하였다.

연구대상자의 특성에 따른 직무태도 및 업무수행능력을 알아보기 위해 기술통계 및 T-검정, 분산분석(ANOVA) 방법을 적용하여 분석하였다. 간호전문직관과 직무태도 및 업무수행능력에 영향을 미치는 요인별 상관관계는 피어슨 상관관계를 이용하여 분석하였다.

나. 다변량 분석

간호간병 통합서비스병동 근무와 간호전문직관이 직무태도와 업무수행능력에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 다중회귀분석을 시행하였다. 이때 연구대상자의 일반적 특성 및 근무관련 특성, 간호전문직관을 독립변수로 활용하였다. 일반적 특성 중 연령은 실수로 분석하였고, 종교는 유(불교, 기독교, 천주교, 기타)무에 따라 분석하였다. 근무관련 특성 중 근무형태는

간호간병 통합서비스 병동과 일반병동에서 3교대 근무자가 90%이상이므로 변수에서 제외하였고, 총 임상 실무 경력과 현 부서 실무 경력은 실수로 분석하였다. 총 임상 실무 경력에 따라 직위도 상승하므로 변수에서 제외하였다.

본 연구에 수집된 자료의 모든 분석은 SAS 9.4 프로그램을 이용하였고 통계적 유의 수준은 $p < 0.05$ 이다.

5. 윤리적 고려

이 연구는 연세의료원 연구심의위원회(Yonsei University Health System, Institutional Review Board)의 승인을 얻어 시행되었다(승인번호 Y-2017-0060). 연구대상자는 본 연구의 목적과 취지를 이해하고 연구 참여에 자발적으로 동의한 자로 하였으며, 연구 자료는 연구를 위한 목적으로만 사용되고 연구 참여를 통해 얻은 모든 개인 정보의 비밀을 보장한다는 내용으로 구성하여 설문에 응하도록 하였다. 연구대상자의 개인정보 보호를 위해 개인 식별 정보는 코드화하며, 자료는 잠금 장치가 있는 개인 컴퓨터에 보관하여 연구책임자 외에는 접근을 제한하도록 하였다.

IV. 결 과

1. 연구대상의 특성

가. 연구대상의 일반적 특성

연구대상의 일반적 특성은 <표 7>과 같다. 총 연구대상자 수는 219명으로 병동유형에 따라 구분하여 간호간병 통합서비스병동 간호사 111명(50.7%), 일반병동 간호사 108명(49.3%)이었다.

간호간병 통합서비스병동을 먼저 살펴보면, 연령은 25세 이하 56명(50.5%), 26~30세 38명(34.2%), 30세 이상 17명(15.3%)이었다. 결혼상태는 미혼 97명(87.4%), 기혼 14명(12.6%)이었고, 종교는 불교 17명(15.3%), 기독교 19명(17.1%), 천주교 6명(5.4%), 무교 67명(60.4%)이었다. 교육정도는 3년제 졸업 22명(19.8%), RN-BSN 7명(6.3%), 4년제 졸업 80명(72.1%), 대학원 이상 2명(1.8%)이었다.

일반 병동의 경우, 연령은 25세 이하 44명(40.7%), 26~30세 45명(41.7%), 30세 이상 19명(17.6%)이었다. 결혼상태는 미혼 88명(81.5%), 기혼 20명(18.5%)이었고, 종교는 불교 18명(16.7%), 기독교 24명(22.2%), 천주교 5명(4.6%), 무교 61명(56.5%)이었다. 교육정도는 3년제 졸업 23명(21.3%), RN-BSN 10명(9.3%), 4년제 졸업 70명(64.8%), 대학원 이상 5명(4.6%)이었다. 병동 유형에 따른 일반적 특성은 모든 변수에서 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

표 7. 연구대상의 일반적 특성

특성	구분	전체 N	간호간병 병동		일반병동		p value
			N	%	N	%	
연령	25세 이하	100	56	50.5	44	40.7	0.350
	26~30세	83	38	34.2	45	41.7	
	31세 이상	36	17	15.3	19	17.6	
결혼상태	미혼	185	97	87.4	88	81.5	0.310
	기혼	34	14	12.6	20	18.5	
종교	불교	35	17	15.3	18	16.7	0.568
	기독교	43	19	17.1	24	22.2	
	천주교	11	6	5.4	5	4.6	
	무교	128	67	60.4	61	56.5	
	기타	2	2	1.8	0	0.0	
교육정도	3년제 졸업	45	22	19.8	23	21.3	0.482
	RN-BSN	17	7	6.3	10	9.3	
	4년제 졸업	150	80	72.1	70	64.8	
	대학원이상	7	2	1.8	5	4.6	
합계		219	111	100.0	108	100.0	

나. 연구대상의 근무관련 특성

연구대상의 근무관련 특성은 <표 8>과 같다. 간호간병 통합서비스병동을 먼저 살펴보면, 근무 형태는 3교대 근무 103명(92.8%), 야간 전담 8명(7.2%)이었고, 총 임상 실무 경력은 1년 미만 12명(10.8%), 1~3년 미만 48명(43.3%), 3~5년 미만 16명(14.4%), 5년 이상 35명(31.5%)이었다. 현 부서 실무 경력은 6개월 미만 14명(12.6%), 6개월~1년 미만 77명(69.4%), 1년 이상 20명(18.0%)이었고, 이직경험은 전혀 없음이 92명(82.9%), 1회 이상 있음이 19명(17.1%)이었고, 직위는 일반간호사 99명(89.2%), 주임(책임) 간호사 12명(10.8%)이었다.

일반병동의 경우, 근무 형태는 3교대 근무 103명(95.4%), 야간 전담 1명(0.9%), 상근 근무 4명(3.7%)이었고, 총 임상 실무 경력은 1년 미만 11명(10.2%), 1~3년 미만 36명(33.3%), 3~5년 미만 17명(15.7%), 5년 이상 44명(40.8%)이었다. 현 부서 실무 경력은 6개월 미만 12명(11.1%), 6개월~1년 미만 80명(74.1%), 1년 이상 16명(14.8%)이었고, 이직경험은 전혀 없음이 87명(80.6%), 1회 이상 있음이 21명(19.4%)이었고, 직위는 일반간호사 89명(82.4%), 주임(책임) 간호사 19명(17.6%)이었다. 병동 유형에 따른 근무관련 특성 중 근무형태가 $\chi^2=9.405(p=0.007)$ 로 통계적으로 유의한 차이를 확인할 수 있었다.

표 8. 연구대상의 근무관련 특성

특성	구분	전체 N	간호간병 병동		일반병동		p value
			N	%	N	%	
근무형태	3교대 근무	206	103	92.8	103	95.4	0.007
	야간 전담	9	8	7.2	1	0.9	
	상근 근무	4	0	0.0	4	3.7	
총 임상 실무 경력	1년 미만	23	12	10.8	11	10.2	0.428
	1~3년 미만	84	48	43.3	36	33.3	
	3~5년 미만	33	16	14.4	17	15.7	
	5년 이상	79	35	31.5	44	40.8	
현 부서 실무 경력	6개월 미만	26	14	12.6	12	11.1	0.735
	6개월~1년미만	157	77	69.4	80	74.1	
	1년 이상	36	20	18.0	16	14.8	
이직경험	무	179	92	82.9	87	80.6	0.787
	유	40	19	17.1	21	19.4	
직위	일반간호사	188	99	89.2	89	82.4	0.213
	주임(책임)	31	12	10.8	19	17.6	
합계		219	111	100.0	108	100.0	

다. 연구대상의 간호전문직관

연구대상의 병동 유형에 따른 간호전문직관을 하위 영역 별로 비교한 결과는 <표 9>와 같다. 간호간병 통합서비스병동 간호사의 전문직 자아개념은 34.26 ± 4.38 점, 사회적 인식 24.92 ± 4.88 점, 간호의 전문성 18.99 ± 2.57 점, 간호실무역할 14.81 ± 2.01 점, 간호의 독자성 9.77 ± 1.94 점이었다.

일반병동 간호사의 경우 전문직 자아개념은 34.23 ± 4.44 점, 사회적 인식 25.01 ± 5.74 점, 간호의 전문성 19.57 ± 2.27 점, 간호실무역할 15.12 ± 2.19 점, 간호의 독자성 9.53 ± 2.51 점이었다.

전문직 자아개념은 9문항 총 45점으로 일반병동에 비해 간호간병 통합서비스병동 간호사의 점수가 높았고, 사회적 인식은 8문항 총 40점으로 간호간병 통합서비스병동에 비해 일반병동 간호사의 점수가 높았다. 간호의 전문성은 5문항 총 25점으로 간호간병 통합서비스병동에 비해 일반병동 간호사의 점수가 높았고, 간호실무역할은 4문항 총 20점으로 간호간병 통합서비스병동에 비해 일반병동 간호사의 점수가 높았다. 간호의 독자성은 3문항 총 15점으로 일반병동에 비해 간호간병 통합서비스병동 간호사의 점수가 높았다.

연구대상의 병동 유형에 따른 간호전문직관을 분석한 결과 간호간병 통합서비스병동과 일반병동에서 두 집단 간 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

표 9. 연구대상의 간호전문직관 (N=219)

변수	간호간병(N=111)	일반(N=108)	p value
	M ± SD	M ± SD	
전문직 자아개념	34.26 ± 4.38	34.23 ± 4.44	0.960
사회적 인식	24.92 ± 4.88	25.01 ± 5.74	0.900
간호의 전문성	18.99 ± 2.57	19.57 ± 2.27	0.077
간호실무역할	14.81 ± 2.01	15.12 ± 2.19	0.278
간호의 독자성	9.77 ± 1.94	9.53 ± 2.51	0.434

2. 연구대상의 특성에 따른 직무태도

연구대상의 특성에 따른 직무태도를 하위영역 별로 분석한 결과는 다음과 같다.

가. 연구대상의 특성에 따른 직무만족

연구대상의 특성에 따른 직무만족을 분석한 결과는 <표 10>과 같다. 전체적으로 보면, 간호간병 통합서비스병동의 경우 평균 28.37로 일반병동 평균 27.45에 비해 직무만족도가 높았으나, 이는 통계적으로 유의한 차이가 없었다($p=0.166$). 연령에 따른 직무만족은 25세 이상이 28.88로 가장 높았으며, 이는 적어도 한 군에서 차이가 있었으며, 통계적으로 유의하였다. 총 임상 실무경력에 따른 직무만족은 1년 미만이 31.48로 가장 높았으며, 이는 적어도 한 군에서 차이가 있었으며, 통계적으로 유의하였다. 현 부서 실무경력에 따른 직무만족의 경우 6개월 미만이 30.00으로 가장 높았으며, 이는 적어도 한 군에서 차이가 있었으며, 통계적으로 유의하였다. 결혼상태, 종교, 교육정도, 근무형태, 이직경험 및 직위에 따라 직무만족을 분석한 결과 모든 변수에서 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

간호간병 통합서비스병동과 일반병동을 구분하여 보았을 때, 총 임상 실무경력에 따른 직무만족은 간호간병 통합서비스병동이 일반병동보다 높았으나, 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 현 부서 실무경력에 따른 직무만족의 경우 간호간병 통합서비스병동이 일반병동보다 높았으며, 이는 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

표 10. 연구대상의 특성에 따른 직무만족

특성	구분	전체			간호간병		일반	
		N	M ± SD	p value	M ± SD	p value	M ± SD	p value
연령	25세 이하	100	28.88 ± 4.58	0.022	29.30 ± 4.68	0.110	28.34 ± 4.44	0.275
	26~30세	83	26.90 ± 5.25		27.16 ± 4.76		26.69 ± 5.67	
	31세 이상	36	27.56 ± 4.67		28.00 ± 5.74		27.20 ± 3.72	
결혼 상태	미혼	185	27.88 ± 4.95	0.822	28.32 ± 4.78	0.759	27.40 ± 5.11	0.822
	기혼	34	28.09 ± 4.84		28.77 ± 6.13		27.67 ± 3.95	
	불교	35	27.31 ± 5.00		28.47 ± 5.09		26.22 ± 4.81	
종교	기독교	43	27.95 ± 3.98	0.913	28.17 ± 4.25	0.765	27.80 ± 3.86	0.130
	천주교	11	28.64 ± 6.36		25.83 ± 7.41		32.00 ± 2.55	
	무교	128	78.98 ± 5.11		28.60 ± 4.91		27.30 ± 5.29	
	기타	2	29.50 ± 3.54		29.50 ± 3.54			
교육 정도	3년제 졸업	45	27.20 ± 4.63	0.183	27.73 ± 4.38	0.197	26.70 ± 4.89	0.728
	RN-BSN	17	25.94 ± 5.78		25.14 ± 8.28		26.50 ± 3.60	
	4년제 졸업	150	28.31 ± 4.90		28.76 ± 4.69		27.82 ± 5.11	
	대학원이상	7	28.71 ± 4.19		31.50 ± 0.71		27.60 ± 4.56	
근무 형태	3교대 근무	206	27.91 ± 4.98	0.922	28.40 ± 4.99	0.825	27.43 ± 4.96	0.681
	야간전담	9	27.56 ± 4.25		28.00 ± 4.31		24.00 ± 0.00	
	상근근무	4	28.75 ± 3.59				28.75 ± 3.59	
총 임상 실무경력	1년 미만	23	31.48 ± 4.02	0.000	31.17 ± 4.57	0.075	31.82 ± 3.52	0.000
	1~3년 미만	84	28.60 ± 4.34		28.77 ± 4.44		28.36 ± 4.25	
	3~5년 미만	33	25.42 ± 5.08		26.69 ± 4.53		24.24 ± 5.41	
	5년 이상	79	27.19 ± 5.01		27.62 ± 5.55		26.87 ± 4.61	
현 부서 실무경력	6개월 미만	26	30.00 ± 4.83	0.001	30.79 ± 3.68	0.011	29.08 ± 5.95	0.126
	6개월~1년	157	27.16 ± 4.97		27.45 ± 5.03		26.89 ± 4.93	
	미만	36	29.69 ± 3.85		30.20 ± 4.32		29.06 ± 3.19	
이직 경험	1년 이상	36	29.69 ± 3.85	0.584	30.20 ± 4.32	0.614	29.06 ± 3.19	0.747
	무	179	27.83 ± 4.93		28.26 ± 4.72		27.38 ± 5.13	
직위	유	40	28.30 ± 4.92	0.301	28.89 ± 5.94	0.248	27.76 ± 3.85	0.802
	일반간호사	188	28.05 ± 4.84		28.65 ± 4.56		27.39 ± 5.08	
	주임(책임)	31	27.06 ± 5.38		25.91 ± 7.27		27.70 ± 4.09	
합계		219	27.91 ± 4.92		28.37 ± 4.92		27.45 ± 4.90	

나. 연구대상의 특성에 따른 조직몰입

연구대상의 특성에 따른 조직몰입을 분석한 결과는 <표 11>과 같다. 전체적으로 보면, 간호간병 통합서비스병동의 경우 평균 20.48로 일반병동 평균 19.75에 비해 조직몰입 정도가 높았으나, 이는 통계적으로 유의한 차이가 없었다($p=0.338$). 총 임상 실무경력에 따른 조직몰입은 1년 미만이 23.22로 가장 높았으며, 이는 적어도 한 군에서 차이가 있었으며, 통계적으로 유의하였다. 현 부서 실무경력에 따른 조직몰입의 경우 6개월 미만이 21.92로 가장 높았으며, 이는 적어도 한 군에서 차이가 있었으며, 통계적으로 유의하였다. 이직경험에 따른 조직몰입의 경우 이직경험이 있을 때 22.38로 높았으며, 이는 통계적으로 유의하였다. 연령, 결혼상태, 종교, 교육정도, 근무형태 및 직위에 따라 조직몰입을 분석한 결과 모든 변수에서 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

간호간병 통합서비스병동과 일반병동을 구분하여 보았을 때, 총 임상 실무경력과 현부서 실무경력에 따른 조직몰입은 간호간병 통합서비스병동이 일반병동보다 높았으나, 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 이직경험에 따른 조직몰입의 경우 간호간병 통합서비스병동이 일반병동보다 낮았으며, 이는 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

표 11. 연구대상의 특성에 따른 조직몰입

특성	구분	전체			간호간병		일반	
		N	M ± SD	p value	M ± SD	p value	M ± SD	p value
연령	25세 이하	100	20.63 ± 4.98	0.101	21.18 ± 4.97	0.442	19.93 ± 4.97	0.066
	26~30세	83	19.10 ± 6.14		19.68 ± 6.51		18.60 ± 5.83	
	31세 이상	36	21.06 ± 5.85		19.94 ± 6.92		21.95 ± 4.83	
결혼 상태	미혼	185	20.05 ± 5.71	0.668	20.62 ± 5.84	0.504	19.42 ± 5.52	0.191
	기혼	34	20.50 ± 5.19		19.46 ± 5.87		21.14 ± 4.77	
	불교	35	19.94 ± 5.95		21.06 ± 4.10		18.89 ± 7.25	
종교	기독교	43	20.30 ± 3.95	0.490	19.83 ± 4.38	0.817	20.64 ± 3.66	0.326
	천주교	11	23.09 ± 11.09		23.00 ± 15.13		23.20 ± 4.60	
	무교	128	19.85 ± 5.39		20.30 ± 5.37		19.36 ± 5.41	
	기타	2	20.00 ± 2.83		20.00 ± 2.83			
교육 정도	3년제 졸업	45	19.29 ± 6.52	0.461	21.09 ± 7.81	0.384	17.57 ± 4.53	0.093
	RN-BSN	17	19.94 ± 5.60		17.29 ± 6.40		21.80 ± 4.37	
	4년제 졸업	150	20.27 ± 5.30		20.51 ± 5.15		20.00 ± 5.49	
	대학원이상	7	22.71 ± 6.42		24.00 ± 0.00		22.20 ± 7.79	
근무 형태	3교대 근무	206	20.05 ± 5.67	0.289	20.57 ± 5.95	0.579	19.54 ± 5.38	0.165
	야간전담	9	19.78 ± 4.09		19.38 ± 4.17		23.00 ± 0.00	
	상근근무	4	24.50 ± 5.07				24.50 ± 5.07	
총 임상 실무경력	1년 미만	23	23.22 ± 3.93	0.006	23.17 ± 4.63	0.171	23.27 ± 3.23	0.017
	1~3년 미만	84	20.56 ± 4.59		21.02 ± 4.45		19.94 ± 4.76	
	3~5년 미만	33	18.15 ± 8.08		19.63 ± 9.12		16.76 ± 6.95	
	5년 이상	79	19.57 ± 5.46		19.18 ± 5.82		19.87 ± 5.22	
현 부서 실무경력	6개월 미만	26	21.92 ± 4.53	0.021	22.14 ± 3.46	0.054	21.67 ± 5.69	0.328
	6개월~1년미만	157	19.46 ± 5.98		19.59 ± 6.31		19.33 ± 5.70	
	1년 이상	36	21.69 ± 3.97		22.70 ± 4.40		20.44 ± 3.03	
이직 경험	무	179	19.61 ± 5.59	0.005	20.33 ± 5.73	0.551	18.88 ± 5.39	0.000
	유	40	22.38 ± 5.25		21.21 ± 6.42		23.43 ± 3.76	
직위	일반간호사	188	20.06 ± 5.98	0.697	20.77 ± 5.50	0.123	19.27 ± 5.38	0.049
	주임(책임)	31	20.48 ± 6.49		17.91 ± 8.08		21.90 ± 5.11	
합계		219	20.12 ± 5.62		20.48 ± 5.83		19.75 ± 5.41	

다. 연구대상의 특성에 따른 이직의도

연구대상의 특성에 따른 이직의도를 분석한 결과는 <표 12>와 같다. 전체적으로 보면, 간호간병 통합서비스병동의 경우 평균 14.70으로 일반병동 평균 14.66에 비해 이직의도가 높았으나, 이는 통계적으로 유의한 차이가 없었다($p=0.925$). 연령에 따른 이직의도는 26~30세가 15.48로 가장 높았으며, 이는 적어도 한 군에서 차이가 있었으며, 통계적으로 유의하였다. 총 임상 실무경력에 따른 이직의도는 3~5년 미만인 15.52로 가장 높았으며, 이는 적어도 한 군에서 차이가 있었으며, 통계적으로 유의하였다. 현 부서 실무경력에 따른 이직의도의 경우 6개월~1년 미만인 15.17로 가장 높았으며, 이는 적어도 한 군에서 차이가 있었으며, 통계적으로 유의하였다. 이직경험에 따른 이직의도는 이직경험이 없을 때 14.97로 높았으며, 이는 통계적으로 유의하였다. 결혼상태, 종교, 교육정도, 근무형태 및 직위에 따라 이직의도를 분석한 결과 모든 변수에서 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

간호간병 통합서비스병동과 일반병동을 구분하여 보았을 때, 연령 및 총 임상 실무경력, 현 부서 실무경력에 따른 이직의도는 간호간병 통합서비스병동이 일반병동보다 높았으며, 이는 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 이직경험에 따른 이직의도의 경우 간호간병 통합서비스병동이 일반병동보다 높았으나, 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

표 12. 연구대상의 특성에 따른 이직의도

특성	구분	전체			간호간병		일반	
		N	M ± SD	p value	M ± SD	p value	M ± SD	p value
연령	25세 이하	100	14.11 ± 2.92	0.009	13.96 ± 2.97	0.010	14.30 ± 2.88	0.409
	26~30세	83	15.48 ± 2.89		15.89 ± 2.61		15.13 ± 3.09	
	31세 이상	36	14.42 ± 3.63		14.44 ± 3.86		14.40 ± 3.53	
결혼 상태	미혼	185	14.74 ± 3.04	0.542	14.74 ± 3.06	0.698	14.73 ± 3.04	0.647
	기혼	34	14.38 ± 3.36		14.38 ± 3.50		14.38 ± 3.35	
	불교	35	15.83 ± 2.87		15.24 ± 3.11		16.39 ± 2.59	
종교	기독교	43	14.44 ± 2.75	0.177	14.33 ± 3.38	0.803	14.52 ± 2.26	0.042
	천주교	11	14.27 ± 3.29		15.50 ± 3.62		12.80 ± 2.39	
	무교	128	14.46 ± 3.19		14.55 ± 3.01		14.36 ± 3.41	
	기타	2	16.00 ± 4.24		16.00 ± 4.24			
교육 정도	3년제 졸업	45	15.73 ± 2.74	0.068	15.64 ± 3.06	0.076	15.83 ± 2.46	0.049
	RN-BSN	17	14.59 ± 3.81		16.29 ± 3.68		13.40 ± 3.60	
	4년제 졸업	150	14.35 ± 3.06		14.38 ± 2.99		14.32 ± 3.16	
근무 형태	대학원이상	7	15.14 ± 2.91	0.767	11.50 ± 2.12	0.759	16.60 ± 1.52	0.770
	3교대 근무	206	14.67 ± 3.12		14.73 ± 3.12		14.62 ± 3.14	
	야간전담	9	14.44 ± 2.70		14.38 ± 2.88		15.00 ± 0.00	
	상근근무	4	15.75 ± 2.22				15.75 ± 2.22	
총 임상 실무경력	1년 미만	23	12.26 ± 2.70	0.000	12.67 ± 3.23	0.031	11.82 ± 2.04	0.007
	1~3년 미만	84	14.54 ± 2.74		14.42 ± 2.75		14.69 ± 2.77	
	3~5년 미만	33	15.52 ± 2.81		15.25 ± 2.62		15.76 ± 3.03	
	5년 이상	79	15.19 ± 3.32		15.56 ± 3.43		14.91 ± 3.25	
현 부서 실무경력	6개월 미만	26	13.04 ± 2.96	0.001	13.29 ± 2.97	0.026	12.75 ± 3.05	0.022
	6개월~1년미만	157	15.17 ± 3.04		15.22 ± 2.98		15.11 ± 3.11	
	1년 이상	36	13.75 ± 2.82		13.70 ± 3.20		13.81 ± 2.37	
이직 경험	무	179	14.97 ± 2.90	0.003	14.92 ± 2.94	0.098	15.02 ± 2.88	0.012
	유	40	13.38 ± 3.56		13.63 ± 3.67		13.14 ± 3.54	
직위	일반간호사	188	14.61 ± 2.97	0.384	14.53 ± 2.96	0.076	14.70 ± 3.00	0.799
	주임(책임)	31	15.13 ± 3.73		16.27 ± 3.95		14.50 ± 3.55	
합계		219	14.68 ± 3.09		14.70 ± 3.10		14.66 ± 3.09	

3. 연구대상의 특성에 따른 업무수행능력

연구대상의 특성에 따른 업무수행능력을 분석한 결과는 <표 13>과 같다. 전체적으로 보면, 간호간병 통합서비스병동의 경우 평균 79.90으로 일반병동 평균 80.71에 비해 업무수행능력이 낮았으나, 이는 통계적으로 유의한 차이가 없었다($p=0.427$). 연령에 따른 업무수행능력은 31세 이상이 83.39로 가장 높았으며, 이는 적어도 한 군에서 차이가 있었으며, 통계적으로 유의하였다. 결혼상태에 따른 업무수행능력은 기혼이 83.65로 높았으며, 이는 통계적으로 유의하였다. 이직경험에 따른 업무수행능력은 이직경험이 있을 때 83.26으로 높았으며, 이는 통계적으로 유의하였다. 직위에 따른 업무수행능력은 주임(책임) 간호사가 83.48로 높았으며, 이는 통계적으로 유의하였다. 종교, 교육정도, 근무형태, 총 임상 실무경력, 현 부서 실무경력에 따라 업무수행능력 분석한 결과 모든 변수에서 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

간호간병 통합서비스병동과 일반병동을 구분하여 보았을 때, 연령 및 결혼상태, 이직경험, 직위에 따른 업무수행능력은 간호간병 통합서비스병동이 일반병동보다 낮았으며, 이는 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

표 13. 연구대상의 특성에 따른 업무수행능력

특성	구분	전체			간호간병		일반	
		N	M ± SD	p value	M ± SD	p value	M ± SD	p value
연령	25세 이하	100	79.59 ± 6.27	0.024	80.25 ± 5.83	0.772	78.75 ± 6.76	0.004
	26~30세	83	79.82 ± 8.07		79.26 ± 7.40		80.29 ± 8.65	
	31세 이상	36	83.39 ± 8.58		80.19 ± 8.05		85.95 ± 8.31	
결혼 상태	미혼	185	79.69 ± 7.29	0.004	79.66 ± 6.56	0.307	79.72 ± 8.05	0.009
	기혼	34	83.65 ± 7.79		81.69 ± 7.70		84.86 ± 7.79	
	불교	35	78.69 ± 7.63		78.35 ± 6.31		79.00 ± 8.87	
종교	기독교	43	80.88 ± 7.78	0.212	80.67 ± 7.82	0.321	81.04 ± 7.90	0.591
	천주교	11	84.27 ± 8.53		84.00 ± 6.26		84.60 ± 11.52	
	무교	128	80.13 ± 7.20		79.57 ± 6.44		80.75 ± 7.96	
	기타	2	85.00 ± 8.49		85.00 ± 8.49			
교육	3년제 졸업	45	81.93 ± 7.43	0.118	82.45 ± 6.49	0.122	81.43 ± 8.34	0.512
	RN-BSN	17	80.65 ± 10.14		77.86 ± 9.10		82.6 ± 10.83	
	4년제 졸업	150	79.57 ± 7.05		79.24 ± 6.36		79.94 ± 7.77	
	대학원이상	7	84.57 ± 8.40		85.00 ± 9.90		84.40 ± 9.02	
근무 형태	3교대 근무	206	80.02 ± 7.32	0.089	79.48 ± 6.33	0.018	80.56 ± 8.18	0.454
	야간전담	9	84.33 ± 9.11		85.25 ± 9.29		77.00 ± 0.00	
	상근근무	4	85.50 ± 10.02				85.50 ± 10.02	
총 임상 실무경력	1년 미만	23	78.26 ± 6.92	0.054	79.17 ± 5.91	0.873	77.27 ± 8.06	0.057
	1~3년 미만	84	79.60 ± 6.39		79.67 ± 6.89		79.50 ± 5.75	
	3~5년 미만	33	79.24 ± 7.74		79.50 ± 6.16		79.00 ± 9.17	
	5년 이상	79	82.09 ± 8.35		80.68 ± 7.13		83.16 ± 9.10	
현 부서 실무경력	6개월 미만	26	79.15 ± 7.04	0.464	81.43 ± 4.38	0.246	76.50 ± 8.69	0.171
	6개월~1년미만	157	80.69 ± 7.55		80.17 ± 7.19		81.19 ± 7.89	
	1년 이상	36	79.42 ± 7.56		77.80 ± 5.81		81.44 ± 9.10	
이직 경험	무	179	79.59 ± 6.54	0.027	79.53 ± 5.80	0.373	79.66 ± 7.26	0.034
	유	40	83.48 ± 10.27		81.68 ± 9.97		85.10 ± 10.51	
직위	일반간호사	188	79.81 ± 7.13	0.017	80.05 ± 6.50	0.482	79.55 ± 7.80	0.002
	주임(책임)	31	83.26 ± 8.95		78.55 ± 8.50		86.85 ± 8.27	
합계		219	80.30 ± 7.49		79.90 ± 6.70		80.71 ± 8.22	

4. 간호전문직관과 직무태도 및 업무수행능력 간 상관관계

대상자의 간호전문직관과 직무태도 및 업무수행능력 간 상관관계 분석 결과는 <표 14>와 같다. 간호간병 통합서비스병동의 경우 간호전문직관과 직무만족, 조직몰입, 업무수행능력은 양의 상관관계가 있었고, 이직의도는 음의 상관관계가 있었다.

일반병동의 경우 간호전문직관과 직무만족, 조직몰입은 양의 상관관계가 있었다. 간호전문직관의 하위영역 중 전문직 자아개념, 사회적 인식과 이직의도는 음의 상관관계가 있었고, 업무수행능력은 간호의 독자성을 제외한 모든 영역에서 양의 상관관계가 있었다.

표 14. 간호전문직관과 직무태도 및 업무수행능력 간 상관관계

(N=219)

구분		간호간병 병동 간호전문직관(N=111)					일반병동 간호전문직관(N=108)				
		전문직 자아개념	사회적 인식	간호의 전문성	간호실무 역할	간호의 독자성	전문직 자아개념	사회적 인식	간호의 전문성	간호실무 역할	간호의 독자성
		r(p)					r(p)				
직무 태도	직무만족	0.540 (0.000)	0.608 (0.000)	0.459 (0.000)	0.490 (0.000)	0.281 (0.003)	0.519 (0.000)	0.704 (0.000)	0.392 (0.000)	0.476 (0.000)	0.222 (0.020)
	조직몰입	0.437 (0.000)	0.594 (0.000)	0.499 (0.000)	0.404 (0.000)	0.231 (0.015)	0.389 (0.000)	0.513 (0.000)	0.338 (0.000)	0.244 (0.011)	0.205 (0.032)
	이직의도	-0.419 (0.000)	-0.468 (0.000)	-0.460 (0.000)	-0.359 (0.000)	-0.266 (0.005)	-0.259 (0.007)	-0.313 (0.001)	-0.077 (0.424)	-0.177 (0.065)	-0.162 (0.093)
업무수행능력		0.473 (0.000)	0.226 (0.018)	0.375 (0.000)	0.428 (0.000)	0.196 (0.040)	0.634 (0.000)	0.232 (0.015)	0.603 (0.000)	0.551 (0.000)	-0.027 (0.779)

5. 직무태도에 영향을 미치는 요인

간호간병 통합서비스병동 근무가 간호사의 직무태도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 직무태도의 하위영역 별로 분석한 결과는 다음과 같다.

가. 직무만족에 영향을 미치는 요인

간호간병 통합서비스병동 근무가 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 15>와 같다. 다중회귀분석을 실시한 결과 전문직 자아개념, 사회적 인식, 간호실무역할이 직무만족에 영향을 미치는 유의미한 변수였다. 간호전문직관 중 전문직 자아개념이 1 증가하면 직무만족은 0.277정도 증가하며, 사회적 인식이 1 증가하면 직무만족은 0.442정도 증가하며, 간호실무역할이 1 증가하면 직무만족이 0.345정도 증가하였다.

이들 변수가 직무만족을 설명하는 설명력은 50.2%(Adj. $R^2=0.502$)이었다.

표 15. 연구대상의 직무만족에 영향을 미치는 요인 (N=219)

요인		회귀계수	유의확률
연령		0.058	0.735
결혼상태	미혼		
	기혼	0.896	0.305
종교	무		
	유	-0.585	0.232
교육정도	4년제 미만		
	4년제 이상	0.306	0.580
총 임상 실무 경력		-0.106	0.526
현 부서 실무 경력		-0.230	0.124
이직경험	무		
	유	0.389	0.409
현재 근무부서	간호간병		
	일반	-0.541	0.306
간호 전문직관	전문직 자아개념	0.277	0.000
	사회적 인식	0.442	0.000
	간호의 전문성	-0.115	0.433
	간호실무역할	0.345	0.036
	간호의 독자성	0.064	0.577
Adj. R ²		0.502	

나. 조직몰입에 영향을 미치는 요인

간호간병 통합서비스병동 근무가 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 16>과 같다. 다중회귀분석을 실시한 결과 이직경험, 전문직 자아개념, 사회적 인식, 간호의 전문성이 조직몰입에 영향을 미치는 유의미한 변수였다. 이직경험이 없을 때에 비해 있을 때가 조직몰입은 1.651정도 높았다. 간호전문직관 중 전문직 자아개념이 1 증가하면 조직몰입은 0.243정도 증가하며, 사회적 인식이 1 증가하면 조직몰입은 0.401정도 증가하며, 간호의 전문성이 1 증가하면 조직몰입이 0.415정도 증가하였다.

이들 변수가 조직몰입을 설명하는 설명력은 35.5%(Adj. $R^2=0.355$)이었다.

표 16. 연구대상의 조직몰입에 영향을 미치는 요인 (N=219)

요인		회귀계수	유의확률
연령		0.295	0.186
결혼상태	미혼		
	기혼	0.250	0.825
종교	무		
	유	0.120	0.850
교육정도	4년제 미만		
	4년제 이상	-0.212	0.768
총 임상 실무 경력		-0.230	0.169
현 부서 실무 경력		-0.289	0.136
이직경험	무		
	유	1.651	0.008
현재 근무부서	간호간병		
	일반	-0.365	0.595
간호 전문직관	전문직 자아개념	0.243	0.009
	사회적 인식	0.401	0.000
	간호의 전문성	0.415	0.031
	간호실무역할	-0.287	0.180
	간호의 독자성	0.138	0.351
Adj. R ²		0.355	

다. 이직의도에 영향을 미치는 요인

간호간병 통합서비스병동 근무가 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 17>과 같다. 다중회귀분석을 실시한 결과 종교, 현 부서 실무 경력, 이직경험, 전문직 자아개념, 사회적 인식이 이직의도에 영향을 미치는 유의미한 변수였다. 종교가 없을 때에 비해 있을 때 이직의도가 0.764정도 높고, 현 부서 실무 경력은 1년 증가할 때 마다 이직의도가 0.247정도 높아지고, 이직경험이 없을 때에 비해 있을 때 이직의도는 1.074정도 낮았다. 간호전문직관 중 전문직 자아개념이 1 증가하면 이직의도는 0.122정도 낮아지며, 사회적 인식이 1 증가하면 이직의도는 0.114 정도 낮아졌다.

이들 변수가 이직의도를 설명하는 설명력은 22.2%(Adj. $R^2=0.222$)이었다.

표 17. 연구대상의 이직의도에 영향을 미치는 요인 (N=219)

요인		회귀계수	유의확률
연령		-0.070	0.603
결혼상태	미혼		
	기혼	-0.912	0.183
종교	무		
	유	0.764	0.047
교육정도	4년제 미만		
	4년제 이상	-0.601	0.166
총 임상 실무 경력		0.140	0.285
현 부서 실무 경력		0.247	0.035
이직경험	무		
	유	-1.074	0.004
현재 근무부서	간호간병		
	일반	-0.502	0.226
간호 전문직관	전문직 자아개념	-0.122	0.028
	사회적 인식	-0.114	0.013
	간호의 전문성	-0.089	0.442
	간호실무역할	-0.005	0.968
	간호의 독자성	-0.137	0.125
Adj. R ²		0.222	

6. 업무수행능력에 영향을 미치는 요인

간호간병 통합서비스병동 근무가 간호사의 업무수행능력에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 18>과 같다. 다중회귀분석을 실시한 결과 현 부서 실무 경력, 이직 경험, 전문직 자아개념, 간호의 전문성, 간호실무역할이 업무수행능력에 영향을 미치는 유의미한 변수였다. 현 부서 실무 경력은 1년 증가할 때마다 업무수행능력이 0.503정도 증가하며, 이직경험은 없을 때에 비해 있을 때 업무수행능력이 1.610정도 높았다. 간호전문직관 중 전문직 자아개념이 1 증가할 때 업무수행능력은 0.664정도 높아지며, 간호의 전문성은 1 증가할 때 업무수행능력은 0.558정도 높아지며, 간호실무역할은 1 증가할 때 업무수행능력은 0.812정도 높아졌다.

이들 변수가 업무수행능력을 설명하는 설명력은 45.1%(Adj. $R^2=0.451$)이었다.

표 18. 연구대상의 업무수행능력에 영향을 미치는 요인 (N=219)

요인		회귀계수	유의 확률
연령		-0.320	0.242
결혼상태	미혼		
	기혼	2.443	0.081
종교	무		
	유	-0.703	0.369
교육정도	4년제 미만		
	4년제 이상	-1.285	0.147
총 임상 실무 경력		0.367	0.170
현 부서 실무 경력		0.503	0.035
이직경험	무		
	유	1.610	0.033
현재 근무부서	간호간병		
	일반	-0.968	0.252
간호 전문직관	전문직 자아개념	0.664	0.000
	사회적 인식	-0.153	0.099
	간호의 전문성	0.558	0.018
	간호실무역할	0.812	0.002
	간호의 독자성	-0.136	0.456
Adj. R ²		0.451	

V. 고 찰

1. 연구방법에 대한 고찰

이 연구는 간호간병 통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 간호전문직관, 직무태도 및 업무수행능력을 비교하고, 간호간병 통합서비스병동 근무가 간호사의 직무태도 및 업무수행능력에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 진행되었다. 경기도 고양시에 위치한 3개 종합병원의 간호간병 통합서비스병동 간호사와 환자의 질환 특성 및 간호근로 환경이 간호간병 통합서비스병동과 유사한 일반병동 간호사 219명을 대상으로 하였다.

분석을 위한 연구 도구는 선행 연구를 바탕으로 하여 구조화된 설문지를 활용하였으며 이는 오류를 최소화하고 연구의 질적인 수준을 높여 결과를 도출하기 위함이었다.

윤은자 등(2005)에 의해 개발된 간호전문직관 측정도구는 전문직 자아개념, 사회적 인식, 간호의 전문성, 간호실무역할, 간호의 독자성의 5가지 하부영역으로 구성되어 있으며 개발 당시 내적 신뢰도는 Cronbach's α 값이 0.92로 높았다. 이렇게 개발된 도구를 활용하여 간호학생, 간호사 등을 대상으로 확대하여 다양한 반복적인 연구가 진행되어 그 타당성과 신뢰도가 높아졌다고 할 수 있다.

또한 직무만족, 조직몰입, 이직의도 및 업무수행능력을 측정하기 위해 김명희(2008)가 개발한 도구를 사용하였으며, 4가지 하부영역 모두 개발 당시 신뢰도는 Cronbach's α 값이 0.70이상으로 높았다.

간호간병 통합서비스병원 간호사의 간호전문직관 및 역할갈등에 대한 연구

(김정남, 2017)에서 간호전문직관이 이직경험에 따라 유의하게 나타났으며, 간호간병 통합서비스를 제공하는 간호사의 역할갈등 및 역할모호성이 전문직업성에 미치는 영향에 대한 연구(신채미, 2017)에서는 전문직업성 및 직무만족이 총 임상 실무 경력과 간호간병 통합서비스병동 경력에 따라 유의미하게 나타났다. 이와 같이 최근 연구에서 유의하게 밝혀진 변수들을 근무관련 특성으로 추가한 것은 이 연구의 차별점이라고 볼 수 있다.

본 연구는 간호간병 통합서비스병동에서 간호사의 역할과 책임이 더욱 확대되고, 비전문적인 업무가 증가하므로 간호간병 통합서비스병동과 일반병동 간호사의 간호전문직관의 차이를 비교하고 변화된 간호전문직관이 직무태도 및 업무수행능력에 어떠한 영향을 미치는지 파악하였다. 간호간병 통합서비스병동 근무가 간호사의 간호전문직관, 역할갈등, 직무만족도, 간호업무수행에 미치는 영향만을 분석한 선행연구(김선애, 2014; 최하나, 2017)에 비해 본 연구는 변화된 간호전문직관이 직무태도 및 업무수행능력에 어떠한 영향을 미치는지 보다 심층적으로 분석하였다는 점에서 의의가 있다.

2. 연구결과에 대한 고찰

정부의 건강보험 보장성 강화대책의 일환으로 간호간병 통합서비스 사업이 확대 운영됨에 따라 간호사에게 더욱 확대된 간호업무와 함께 간호보조 인력에게 업무위임·지시, 관리 감독에 따른 책임이 증가하였다. 이에 효과적으로 대처하기 위한 전문적인 능력과 태도를 갖추 것을 요구하면서 역할갈등, 직무스트레스와 이직의도에 대한 연구가 이루어졌다. 또한 간호업무 중 일상생활 보조업무의 수행이 증가함으로써 입원간호 서비스의 질은 향상(류정임, 2016)된 반면, 변화된 간호전문직관으로 인해 직무스트레스는 높아지고(임지아, 2015) 직무만족에 부정적인 영향을 미친다고 하였다(이민경, 2014). 따라서 의료서비스 제공에 핵심적인 역할을 담당하는 간호사의 간호전문직관을 향상시키고, 직무태도 및 업무수행능력을 높이는 것은 중요하다고 할 수 있다. 구체적으로 간호전문직관을 향상시키는 방안을 모색한 연구는 드물지만 간호전문직관과 직무스트레스, 직무만족 및 이직의도의 관계를 확인한 선행연구는 존재하였다.

포괄간호 서비스 시범사업 당시 시행되었던 연구(김선애, 2014)에서 포괄간호 서비스병원 시범병동과 일반병동 간호사의 역할갈등, 직무만족도 및 간호전문직관의 차이에 대해 분산분석을 실시한 결과, 일반병동 간호사에 비해 포괄간호 서비스병원 시범병동 간호사의 역할갈등은 낮고, 직무만족도가 높게 나타났으나 간호전문직관은 일반병동 간호사와 비교하여 차이가 없는 것으로 나타났다. 이는 포괄간호 서비스 시범사업이 간호 인력의 배치수준을 상향조정하고 간호업무환경을 개선하였기 때문으로 분석되었다. 본 연구에서는 연구대상의 병동 유형에 따른 간호전문직관의 차이를 하위 영역 별로 분류하여 기술통계 및 T-검정을 실시한 결과 전문직 자아개념과 간호의 독자성이 일반병

동에 비해 간호간병 통합서비스병동 간호사의 평균 점수가 높았으나 통계적으로 유의한 차이는 없어 선행되었던 연구와 동일한 결과를 나타냈다.

본 연구는 간호간병 통합서비스병동이 확대 운영됨에 따라 변화된 간호전문직관이 직무태도 및 업무수행능력에 어떠한 영향을 미치는지 알아보는 것이 주목적이며 선행연구 결과와 비교하면 다음과 같다. 포괄간호 서비스 시범사업병동과 일반병동 간호사의 직무만족을 비교한 연구(류정임, 2016)에서 병동 유형에 따른 직무만족에 대해 T-검정을 실시한 결과 유의한 차이가 없었고, 포괄간호 서비스 시범사업병동 간호사가 현 부서 경력에서 유의한 차이를 보여 본 연구와 비슷한 결과가 나타났다. 이는 근무경력 증가에 따른 풍부한 업무경험과 전문지식을 바탕으로 업무에 대한 자신감이 향상되기 때문으로 여겨진다.

간호간병 통합서비스병동 운영에 따른 간호사의 조직몰입에 관한 선행연구는 없었는데, 본 연구는 병동 유형에 따라 간호전문직관과 조직몰입 간 상관관계를 비교하였을 때 두 집단 간 양의 상관관계가 나타났고, 회귀분석 결과 조직몰입에 영향을 미치는 유의미한 변수가 이직경험, 전문직 자아개념, 사회적 인식, 간호의 전문성이라는 것을 확인했다는 점에서 의미가 있다고 할 수 있다.

병동 유형에 따른 이직의도를 비교한 선행연구(이정민, 2016)와 비교해 본 결과는 다음과 같다. 대상자의 병동 유형별 직무스트레스와 이직의도에 따른 차이를 파악하기 위하여 T-검정을 실시한 결과 일반병동 간호사에 비해 간호간병 통합서비스병동 간호사의 직무스트레스와 이직의도가 높았는데, 이는 간호사로서의 전문성을 인정받지 못하는 것이 가장 유의미한 이직 고려 이유로 나타났다. 하지만 본 연구에서 병동유형에 따라 구분하여 T-검정을 실시한 결과 연령, 총 임상 실무 경력 및 현 부서 실무 경력에 따른 이직의도는 간호간병 통합서비스병동이 일반병동보다 평균점수가 높았으며, 이는 통계적으로 유

의한 차이가 있었다. 근무 경력이 증가할수록 간호사의 역할과 책임이 커지고 간호사에게는 부담이 되는 것이 부정적으로 인식되기 때문인것으로 판단된다.

간호간병 통합서비스병동과 일반병동 간호사의 업무수행능력을 비교한 선행 연구는 없었는데, 본 연구에서 병동 유형에 따라 구분하여 T-검정을 실시한 결과 연령, 결혼상태, 이직경험 및 직위에 따른 업무수행능력은 간호간병 통합 서비스병동 보다 일반병동이 평균점수가 높았으며, 이는 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 이는 간호간병 통합서비스병동 간호인력 배치기준에 맞추기 위해 1년 미만의 간호사가 일반병동에 비해 많이 배치되어 발생한 결과로 보여진다. 또한 간호전문직관과 업무수행능력 간 상관관계를 비교하였을 때 두 집단 간 양의 상관관계를 나타냈으며, 회귀분석 결과 업무수행능력에 영향을 미치는 유의미한 변수가 현 부서 실무 경력, 이직 경험, 전문직 자아개념, 간호의 전문성, 간호실무역할이라는 것을 확인했다는 점에서 의미가 있다고 할 수 있다.

3. 연구의 제한점

연구의 제한점은 다음과 같다. 이 연구는 경기도 고양시에 위치한 500병상 이상 규모의 3개 종합병원에서 간호간병 통합서비스병동 운영 기간이 모두 2년 미만인 병원을 대상으로 이루어졌으므로 일반화하기에는 한계가 있다. 향후 연구에 있어서는 다양한 의료기관을 대상으로 모집단의 범위를 확대한 연구가 필요하다. 또한 간호간병 통합서비스병동에서 근무하는 간호사의 간호전문직관과 직무태도, 업무수행능력 간 관계를 확인하고, 이에 영향을 미치는 유의미한 변수를 확인했지만 이를 세분화하지 못했다. 간호간병 통합서비스운영 확대와 관련한 대상자의 간호전문직관, 역할갈등에 대한 현황과약으로 간호환경변화와 관련된 좀 더 다양한 요인에 대한 연구가 필요함에도 불구하고 기존 연구에서 검증된 일부 영향요인만을 활용하여 분석하였다는 점에서 간호간병 통합서비스 운영 고유의 모든 특성을 반영했다고 할 수 없다. 하지만 이 연구는 다음과 같은 측면에서 의미가 있다고 볼 수 있다.

첫째, 기존 연구들은 간호간병 통합서비스병동 간호사의 직무만족, 역할갈등, 직무스트레스 및 이직의도를 연구하거나 일반병동 간호사와 비교하여 직무만족, 직무스트레스, 간호업무수행 정도를 분석하는 것에 그쳤다. 본 연구는 간호간병 통합서비스병동이 확대 운영됨에 따라 증가된 간호사의 역할과 책임으로 인해 간호전문직관에 변화가 생기고 직무태도 및 업무수행능력에 영향을 줄 것으로 인식하고 일반병동과 비교하여 새로운 관점에서 분석해 본 시도였다.

둘째, 간호간병 통합서비스에서 간호사의 역할과 근무환경이 변화함에 따라 간호사의 직무태도와 업무수행능력이 어떻게 변화하는지 다양한 각도에서 파악하였다는 점이다.

셋째, 병동 유형에 따라 간호전문직관에 유의한 차이는 없었지만 간호간병 통합서비스의 핵심인력인 간호사의 업무에 대한 이해의 폭을 넓혔다는 점이다.

넷째, 간호간병 통합서비스제도가 확대 운영됨에 따라 간호인력의 업무와 역할을 재정립하기 위한 자료로 활용될 수 있다는 점이다.

VI. 결 론

본 연구는 간호간병 통합서비스병동 근무가 간호사의 전문직관의 변화와 직무태도 및 업무수행능력에 어떠한 영향을 미치는지 파악하고자 진행되었다. 보호자 및 간병인이 담당해 왔던 일상생활 전반에 관한 돌봄 업무의 영역이 간호사의 업무 영역으로 확장되었다. 간호사 1명당 담당하는 환자의 수는 줄어들어 따라 직무만족과 조직몰입, 업무수행능력이 높아지고 이직의도가 감소해야 함에도 불구하고, 간호사의 전문적 지식과 기술이 상대적으로 낮은 일상생활 보조업무 수행에 적용되는 경우가 기존보다 증가하였고, 간호와 간병을 구분하지 못하는 환자들은 간호사를 간병인 취급을 하기도 하여 간호간병 통합서비스병동 간호사의 전문직관에 혼란을 주었다.

따라서 양질의 간호서비스를 제공할 수 있도록 간호사의 전문직관을 증진시키고, 직무만족과 조직몰입, 업무수행능력을 향상시키며 이직의도를 최소화 할 수 있는 전략과 이를 위한 효과적인 교육 프로그램의 개발과 조직운영 방안 마련이 필요할 것으로 판단된다.

간호간병 통합서비스병동의 효율적이고 지속적인 운영을 위해서는 우선적으로 간호사의 업무환경 및 간호사의 역할, 간호인력 간의 업무분장에 대한 추가적인 연구가 이루어져야 하며, 경력 수준에 따른 간호사 개개인의 업무수행능력을 향상시킬 수 있는 교육 프로그램의 개발 및 적용이 필요하다. 의료조직의 중추인력인 간호사들을 대상으로 전문직관에 대한 집중적인 관심과 중재 프로그램으로 직무태도를 향상시키고 간호업무수행의 효율성을 높인다면 환자에게 보다 양질의 간호간병 통합서비스를 제공할 수 있을 것이다.

또한 간호간병 통합서비스를 확대운영하고 있는 병원 간호사들의 전문직관
과 직무태도, 역할수행능력에 대한 질적 연구를 포함한 심층적인 후속연구가
필요한 것으로 사료된다.

참 고 문 헌

- 강경자, 김은만, 류세양. 일 종합병원 간호사의 간호수행능력 영향 요인. 한국콘텐츠학회 2011;11(1):284-93.
- 강기노. 중소병원 간호사의 간호업무환경, 간호전문직관, 경력몰입 및 이직의도에 관한 연구[석사학위 논문]. 서울: 이화여자대학교; 2010.
- 고유미. 전문병원 간호사의 전문직자아개념과 조직몰입[석사학위 논문]. 서울: 연세대학교; 2011.
- 고현주. 임상간호사의 전문직업성·보상·시장지향성과 직무만족도간의 관계 연구[석사학위 논문]. 서울: 고려대학교; 2004.
- 곽윤희. 포괄간호서비스 시범사업의 내용과 문제점. 의료정책포럼 2015; 13(2).
- 국민건강보험공단. 간호간병 통합서비스 표준운영지침. 2017.
- 권영미, 윤은자. 간호학생의 전문직관과 전공만족, 사회성, 자아존중감간의 관계. 간호행정학회지 2007;13(3):285-95.
- 김명희. 전문직관에 영향을 미치는 요인[석사학위 논문]. 서울: 경희대학교; 2008.
- 김미란, 서문경애. 병원간호사의 소진, 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 관계. 한국직업건강간호학회지 2013;22(2):93-101.
- 김미란. 임상간호사의 전문직관, 간호업무수행과 재직의도[석사학위 논문]. 서울: 한양대학교; 2008.
- 김선애. 포괄간호서비스병원 시범사업병동과 일반병동 간호사의 전문직관, 역할갈등, 직무만족도 차이[석사학위 논문]. 서울: 연세대학교; 2014.
- 김원경, 정경희. 중소병원 간호사의 전문직자아개념과 조직몰입 및 직무만족과의 관계. 간호행정학회지 2008;14(3):287-96.

- 김정남. 간호간병 통합서비스 병원 간호사의 간호전문직관 및 역할갈등[석사학위 논문]. 서울: 한양대학교; 2017.
- 김주선. 임상간호사의 전문직 자아개념과 이직의도에 관한 연구[석사학위 논문]. 서울: 한양대학교; 2001.
- 김진희. 임상간호사의 전문직관과 직무스트레스 및 조직몰입[석사학위 논문]. 경기도: 아주대학교; 2015.
- 남문희, 권영채. 병원간호사의 행복지수, 전문직관, 이직의도와 의 관계. 한국디지털 정책학회 2012;10(9):417-27.
- 류영옥, 고은. 중소병원 간호사의 감정노동과 간호전문직관이 직무만족에 미치는 영향. 기본간호학회지 2015;22(1):7-15.
- 류영철. 조직 갈등이 이직성향에 미치는 영향에 관한 연구[박사학위 논문]. 경상남도: 창원대학교; 2001.
- 류정임. 포괄 간호서비스 병동과 일반병동 간호사의 직무 만족과 간호 서비스 질 비교[석사학위 논문]. 경상남도: 창원대학교; 2016.
- 문영숙, 한수정. 간호사의 자기효능감과 전문직관이 조직몰입에 미치는 영향. 한국간호교육학회지 2011;17(1):72-9.
- 문혜화. 일 종합병원 간호사의 직무스트레스와 사회관계성향이 조직몰입에 미치는 영향[석사학위 논문]. 강원도: 연세대학교; 2011.
- 박광옥, 유미, 김종경. 간호간병 통합서비스를 적용한 병동 간호사의 환자간호 경험. 간호행정학회지 2017;23(1):76-89.
- 박보근. 종합병원 간호사의 전문직 자아개념과 간호업무수행에 관한 연구 [석사학위 논문]. 서울: 경희대학교; 2001.
- 박안나, 정경희, 김원경. 간호사의 비판적 사고성향, 학습 관련 자기주도성 및 간호업무수행능력에 관한 연구. 간호행정학회지 2016;22(1):1-10.
- 박정려. 중소병원 간호사의 직무특성, 간호전문직관 및 내재적 동기가 직무만

- 죽에 미치는 영향[석사학위 논문]. 부산: 고신대학교; 2017.
- 박지혜. 강원지역 보건간호사의 의사소통능력, 전문직관, 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향[석사학위 논문]. 강원도: 연세대학교; 2015.
- 방병문. 간호사의 이직의도에 관한 연구[석사학위 논문]. 서울: 가톨릭대학교; 2013.
- 보건복지부 보험정책과. 포괄간호서비스 제도화 방안. 한국보건사회연구원, 국민건강보험공단, 2014.
- 성미혜, 윤현옥, 이현정. 간호사의 직무스트레스, 소진경험 및 직무만족도에 관한 연구. 한국직업건강간호학회지 2007;16(2):147-57.
- 신채미. 간호간병 통합서비스를 제공하는 간호사의 역할갈등 및 역할모호성이 전문직업성에 미치는 영향[석사학위 논문]. 서울: 한양대학교; 2017.
- 안형식. 사적고용 간병의 문제점과 입원환자에 대한 새로운 간호간병체계 도입의 필요성. 의료정책포럼 2013;11(1):58-62.
- 안형식, 김현정. 입원환자에 대한 포괄간호서비스 제도 도입을 위한 과제. 병원경영·정책 연구 2014.
- 연영란. 포괄간호서비스 시범사업이 간호사의 업무성과, 직무만족, 고객지향성에 미치는 효과. 한국산학기술학회지 2015;16(1):317-23.
- 오은희, 정복례. 병원간호사의 임파워먼트가 간호업무성과, 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향. 간호행정학회지 2011;17(4):391-401.
- 원효진. 간호단위의 사회연결망 특성과 관리자의 리더십, 간호사의 직무만족, 조직몰입, 이직의도와의 관계[박사학위 논문]. 서울: 서울대학교; 2014.
- 유선주, 최윤경. 보호자 없는 병원 제도화 방안. 한국콘텐츠학회지 2013;13(6):370-78.
- 윤금숙, 김숙영. 직무스트레스와 소진이 간호사의 이직의도에 미치는 영향. 간호행정학회지 2010;16(4):507-16.

- 윤은자. 간호단위 관리자의 전문 간호 이미지 연구[박사학위 논문]. 서울: 중앙대학교; 1995.
- 윤은자, 권영미, 안옥희. 전문직관 측정도구 개발. 대한간호학회지 2005;35(6):1091-100.
- 윤은자, 권영미, 전미순, 안정화. 간호사의 이직의도 영향요인. 한국콘텐츠학회지 2016;16(1):94-106.
- 윤지명. 정신간호사의 간호전문직관, 자기효능감이 직무만족도에 미치는 영향 [석사학위 논문]. 충청남도: 공주대학교; 2017.
- 이남숙. 일반병동, 포괄간호서비스병동, 안심병동 간호사의 직무만족도, 업무스트레스, 이직의도 비교연구[석사학위 논문]. 서울: 삼육대학교; 2014.
- 이민경. 포괄간호서비스를 제공하는 간호사의 간호업무와 직무스트레스, 직무만족에 관한 연구[석사학위 논문]. 서울: 이화여자대학교; 2014.
- 이승희. 임상간호사의 간호전문직 태도와 직무만족에 관한 연구[석사학위 논문]. 대전: 대전대학교; 2002.
- 이승희. 간호간병 통합서비스를 제공하는 간호사의 비판적 사고성향과 임상의 사결정능력과의 관계 연구[석사학위 논문]. 서울: 이화여자대학교; 2016.
- 이에리자, 장성숙. 간호간병 통합서비스병동 간호사의 우울 예측 요인. 한국직업건강 간호학회지 2016;25(4):340-351.
- 이연재. 편(fun)경영과 편 리더십 행동이 직무스트레스와 직무태도에 미치는 영향에 관한 실증연구. 대한경영학회지 2008;1(3):1029-58.
- 이용균. 포괄간호서비스제도 도입의 정책 과제. 한국병원경영연구원 정책리포트 23호 2015.
- 이정민. 간호간병 통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무스트레스와 이직 의도 비교 연구 : 충청지역을 중심으로[석사학위 논문]. 청주:

- 충북대학교; 2016.
- 임지아. 포괄간호 서비스 병동 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인 : 직무 스트레스, 감정노동 및 소진[석사학위 논문]. 경기도: 가천대학교; 2015.
- 정수미, 윤숙희. 간호간병 통합서비스병동과 일반병동 입원환자의 간호만족도와 간호업무스트레스 비교조사연구. 간호행정학회지 2017;23(3):229-38.
- 정현우. 조직구성원의 감성지능이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구[박사학위 논문]. 부산: 부산대학교; 2007.
- 정혜윤. 신규간호사 전문직관과 직무몰입이 이직의도에 미치는 영향[석사학위 논문]. 경상남도: 창원대학교; 2016.
- 조결자, 송미령. 간호학생의 간호관 형성과 변화양상. 간호행정학회지 1997;3(1):17-35.
- 최송희. 임상간호사의 간호전문직 태도와 간호수행정도에 관한 연구[석사학위 논문]. 서울: 이화여자대학교; 1997.
- 최은영, 김건호. 신장실 간호사의 전문직 자아개념, 자기효능감과 직무만족도에 관한 연구. 성인간호학회지 2000;12(3):345-355.
- 최하나. 간호간병 통합서비스병동과 일반병동 간호사의 감정노동, 직무스트레스 및 간호업무수행[석사학위 논문]. 대전: 건양대학교; 2017.
- 하명남. 신규간호사의 간호근무환경이 간호전문직관에 미치는 영향[석사학위 논문]. 부산: 동아대학교; 2013.
- 한상숙, 김명희, 윤은경. 전문직관에 미치는 영향요인. 한국간호교육학회지 2008;14(1):73-9.
- 함연숙, 김화순. 학제에 따른 졸업학년 간호학생들의 간호전문직관 영향 요인 비교. 기본간호학회지 2012;19(3):363-72.
- 황나미. 의료기관 간병서비스 제도화 쟁점 분석과 과제. 한국보건사회연구원

- 보건복지포럼 2010;170:60-71.
- 황나미. 의료기관 입원서비스 질 보장을 위한 포괄간호서비스 확대 방안. 한국 보건사회연구원 2015; Issue & Focus 제286호:1-8.
- 황나미. 의료기관 간호·간병통합(포괄간호)서비스 확대 방안. 한국병원경영연구원 2016.
- 황선미. 수술실 간호사의 업무수행능력과 전문직업성 및 직무만족도[석사학위 논문]. 공주: 공주대학교; 2012.
- Brouwer, S., Reneman, M. F., Bultmann, U., Van der Klink, J. J., & Groothoff, J.W. A prospective study of return to work across health conditions : perceived work attitude, self-efficacy and perceived social support. Journal of occupational rehabilitation 2010;20(1):104-12.
- Cheryl, M. W. Organizational commitment as a predictor variable in nursing turn over research: Literature review 2007
- Geiger, L. W. K. & Davit, J. S. Self-image and oub satisfaction in varied settings. Nurs Manage 1988;19:50-8.
- Hallin K, Danielson E. Resistered Nurses' perceptions of their work and professional development. J Adv Nurs. Jan 2008;61(1):62-70.
- Mowday, R. , Steers, R. & Porter, L. The measurement of organizational commitment. Journal of vocational behavior 1979;14:224-47.
- Robbins, S.P., Judge, T.A. Essentials of organinzational behavior. 9th ed, Prentice Hall 2007.
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B., Hasse, A. M. Measuring nurses' job satisfaction, Hospital & Health Services Administration 1978;24:62-76.

Weis, D. & schank, M. J. An instrument to measure professional nursing values. J.Nurs Scholarsh 2000;32(2):201-4.

설 문 지

안녕하십니까?

저는 연세대학교 보건대학원 병원경영 석사과정에 재학 중인 김은희입니다.

본 설문지는 간호간병 통합서비스병동 근무가 간호사의 직무태도 및 업무수행능력에 미치는 영향을 알아보고자 마련된 설문지입니다.

본 설문에 대한 참여는 자발적으로 참여 의사를 밝히신 분에 한하여 설문조사를 하게 되며, 연구에 참여하는데 있어서 어떠한 이익이나 위험이 따르지 않으며, 연구에 참여하신 후 원하지 않는 경우 언제든지 설문을 중단하셔도 되며, 이로 인해 귀하에게 어떠한 불이익도 없을 것입니다. 본 설문조사의 결과는 순수하게 연구의 목적으로만 사용될 것이며, 귀하의 개인정보나 비밀은 절대 보장될 것을 약속드립니다.

설문문항의 작성 소요시간은 약 10분 정도이며, 설문 중 문의 사항이 있을 경우 언제든지 아래 연락처로 연락을 주시기 바랍니다.

정확한 연구 결과를 위해 솔직하고 성의있는 답변을 부탁드립니다, 귀중한 시간을 내어주셔서 진심으로 감사드립니다.

2017년 9월

연세대학교 보건대학원 병원경영 전공 김 은 희

(E-mail : eh9513@naver.com)

지도교수 : 연세대학교 보건대학원 병원경영학과 김 태 현

위 연구에 대한 목적, 기대효과, 가능한 위험성 등에 대한 설명을 듣고 이해하였습니다. 본인은 이 연구에 참여하기를 자유로운 의사에 따라 동의하였으며, 설문 중이라도 언제든지 중단할 수 있다는 사실을 알고 연구에 참여하는 것을 동의합니다.

2017년 9월 일

성명 : (인 또는 서명)

I. 다음은 간호전문직관에 관한 내용입니다. 해당되는 곳에 V표해 주십시오.

간호전문직관이란 전문직으로서의 간호에 대한 체계화된 견해와 간호를 담당하는 자의 간호활동 과정, 그 직분 자체에 대한 직업 의식적인 견해를 의미합니다.

영역	문항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	그저 그렇 다	그렇 다	매우 그렇 다
전문 직 자아 개념	1. 간호사는 환자를 위해 자신의 지식, 기술, 시간 등을 아낌없이 바친다.	①	②	③	④	⑤
	2. 간호사는 환자들로부터 신뢰를 받는 것으로 여겨진다.	①	②	③	④	⑤
	3. 간호사는 적극적으로 사회활동에 참여하는 사람으로 여겨진다.	①	②	③	④	⑤
	4. 간호사는 박애정신을 지닌 성숙된 인격자로 보인다.	①	②	③	④	⑤
	5. 전문직업인으로서 간호사는 전문지식을 갖추기 위해 지속적인 자기 개발을 하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	6. 간호사는 대부분 훌륭한 인격을 갖추기 위해 끊임없이 노력하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	7. 간호사는 복장과 외모를 볼 때 전문 직업인다운 모습을 보여준다.	①	②	③	④	⑤

영역	문항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	그저 그렇 다	그렇 다	매우 그렇 다
전문 직 자아 개념	8. 간호사는 긍정적인 태도를 가지고 열심히 일하므로 전문직업인다운 면모를 보여준다.	①	②	③	④	⑤
	9. 간호사는 전문직업인이 갖추어야 할 소명의식과 윤리정신이 투철한 모습을 보여준다.	①	②	③	④	⑤
사회 적 인식	10. 간호사의 사회적 지위는 높은 편이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
	11. 간호는 의사를 비롯한 타 전문인들과 동료의식을 갖고 일함으로써 전문직업인의 모습을 보여주고 있다.	①	②	③	④	⑤
	12. 간호사는 독자적이고 자율적으로 업무를 수행하는 것으로 인식되고 있다.	①	②	③	④	⑤
	13. 간호사는 병원 내에서 타 직종의 사람들로부터 전문인으로서 존중 받고 있다.	①	②	③	④	⑤
	14. 간호는 고귀한 전문적인 업무로 인식되고 있다.	①	②	③	④	⑤
	15. 간호직은 사회적 인식이 좋은 전문 직업이다.	①	②	③	④	⑤

영역	문항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	그저 그렇 다	그렇 다	매우 그렇 다
사회 적 인식	16. 간호직은 전문직업적 파워를 발휘해 사회에 크게 기여하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	17. 간호직은 조직 내에서 인정받고 격려를 통해 만족스러운 정신적 보상과 충분한 대우를 받는 전문직업이다.	①	②	③	④	⑤
간호 의 전문 성	18. 간호는 전문적인 직관력으로 환자의 마음을 헤아려서 보살피주고 돌보아 주는 고유한 서비스이다.	①	②	③	④	⑤
	19. 간호사는 전문인으로서의 책임감과 성실성을 보여준다.	①	②	③	④	⑤
	20. 간호는 고유한 전문지식과 기술을 가진 전문가만이 할 수 있는 매우 복잡하고 어려운 업무라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
	21. 간호는 전문성을 발휘하기 위해 동양철학적인 인(仁)의 개념, 즉 사랑의 정신으로 행해져야 한다.	①	②	③	④	⑤
	22. 간호는 간호사만이 할 수 있는 고유한 지식과 기술로 인정되고 있다.	①	②	③	④	⑤
간호 실무 역할	23. 간호사는 업무를 수행하는 과정에서 자기 표현력과 리더십을 갖춘 리더의 모습을 보여준다.	①	②	③	④	⑤

영역	문항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	그저 그렇 다	그렇 다	매우 그렇 다
간호 실무 역할	24. 간호사는 타 직종과의 관계에서 전문인다운 업무처리의 능숙성과 인격적 성숙성을 보인다.	①	②	③	④	⑤
	25. 간호사는 환자의 입장에서 문제를 신속하고 정확하게 해결해주는 전문인다운 자질을 보여준다.	①	②	③	④	⑤
	26. 간호는 한국적인 고유의 간호이론을 개발하면 의료개방 이후에도 경쟁력이 있는 유망한 서비스가 될 것이다.	①	②	③	④	⑤
간호 의 독자 성	27. 간호사는 병원내의 타 직종의 전문인만큼 자신의 업무에 대한 전문성을 위해 노력하는 모습을 보여주지 않는다.	①	②	③	④	⑤
	28. 간호는 의료체계 내에서 독립된 영역으로 인정받지 못하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	29. 간호는 조직 내에서 각 직종 간에 중간역할을 하는 것이므로 전문적인 업무로 보이지 않는다.	①	②	③	④	⑤

II. 다음은 직무태도(직무만족, 조직몰입, 이직의도) 및 업무수행능력에 관한 내용입니다. 해당되는 곳에 V표해 주십시오.

영역	문항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	그저 그렇 다	그렇 다	매우 그렇 다
직무 만족	1. 간호업무에서 발생하는 문제와 병원 행정 사이에는 간격이 별로 없다.	①	②	③	④	⑤
	2. 우리 병원에서는 간호직원의 발전을 위해 많은 기회를 준다.	①	②	③	④	⑤
	3. 내가 수행하는 병원 업무는 정말 중요하다.	①	②	③	④	⑤
	4. 나는 현재 수행하고 있는 업무를 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다.	①	②	③	④	⑤
	5. 나의 직무를 수행하면서 많은 것을 배울 수 있다.	①	②	③	④	⑤
	6. 대체로 간호사나 의사간의 많은 협력이 이루어진다.	①	②	③	④	⑤
	7. 의료팀과 환자간의 문제에 관하여 의논할 많은 시간과 기회가 있다.	①	②	③	④	⑤
	8. 나는 현재 받고 있는 월급에 만족한다.	①	②	③	④	⑤

영역	문항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	그저 그렇 다	그렇 다	매우 그렇 다
직무 만족	9. 내가 받고 있는 보수는 타 병원에 비하면 높은 편이다.	①	②	③	④	⑤
조직 몰입	10. 나는 다른 사람들에게 우리 병원이 근무하기 좋은 직장이라고 말한다.	①	②	③	④	⑤
	11. 나는 우리 병원에 대한 강한 충성심을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
	12. 나는 우리 병원에 소속되어 있다는 것이 자랑스럽다고 말한다.	①	②	③	④	⑤
	13. 나의 가치관과 우리 병원의 경영철학은 매우 비슷하다.	①	②	③	④	⑤
	14. 내가 하는 일은 병원이 달성하려고 하는 목표와 부합되어 있다.	①	②	③	④	⑤
	15. 내가 하는 일은 현재보다 창조적으로 할 수 있는 자유가 허용되는 병원이 있더라도 나는 우리 병원을 떠나지 않을 것이다.	①	②	③	④	⑤
	16. 승진의 기회가 조금 더 보장되는 병원이 있더라도 나는 우리 병원을 떠나지 않을 것이다.	①	②	③	④	⑤

영역	문항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	그저 그렇 다	그렇 다	매우 그렇 다
이직 의도	17. 나는 때때로 현 직장을 그만두고 싶 다는 생각을 한다.	①	②	③	④	⑤
	18. 만약 나에게 선택권이 있다면 다른 직장에서 일하고 싶다.	①	②	③	④	⑤
	19. 이직을 생각하고 있으나 상황과 조 건이 맞지 않아 실행하지 못하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	20. 보다 나은 보장과 신분이 보장된다 면 언제든지 이직 할 의사가 있다.	①	②	③	④	⑤
업무 수행 능력	21. 간호사정을 정확히 한다.	①	②	③	④	⑤
	22. 정확한 간호진단을 내린다.	①	②	③	④	⑤
	23. 간호계획을 수립하고 수시로 점검· 보완한다.	①	②	③	④	⑤
	24. 간호수행 결과를 간호 팀과 함께 평 가하고 새로운 계획에 반영한다.	①	②	③	④	⑤
	25. 간호학생이나 간호조무사에게 적절 한 간호 지시를 한다.	①	②	③	④	⑤
	26. 환자들에게 관심과 수용적인 태도를 보인다.	①	②	③	④	⑤
	27. 환자 및 보호자에게 치료와 간호에 필요한 내용을 교육한다.	①	②	③	④	⑤

영역	문항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	그저 그렇 다	그렇 다	매우 그렇 다
업무 수행 능력	28. 간호학생이나 간호조무사 교육에 열의를 가지고 한다.	①	②	③	④	⑤
	29. 투약 및 처치의 안전을 위하여 정확한 절차를 준수한다.	①	②	③	④	⑤
	30. 위임된 진료지시를 정확히 수행한다.	①	②	③	④	⑤
	31. 진료계획과 절차를 파악한다.	①	②	③	④	⑤
	32. 동료간호사의 업무와 병동 업무에 협조한다.	①	②	③	④	⑤
	33. 병원 및 병동의 규칙을 준수한다.	①	②	③	④	⑤
	34. 비품, 소모품은 적절하게 사용한다.	①	②	③	④	⑤
	35. 물품의 위치 및 순환 과정을 정확하게 파악하고 보고한다.	①	②	③	④	⑤
	36. 전문 간호사로서 다른 사람에게 신뢰감을 준다.	①	②	③	④	⑤
	37. 환자나 보호자의 호소를 경청하고 관심을 보인다.	①	②	③	④	⑤
	38. 환자나 보호자에게 필요 시 곧 설명하고 위안을 준다.	①	②	③	④	⑤

영역	문항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	그저 그렇 다	그렇 다	매우 그렇 다
업무 수행 능력	39. 다른 직원의 의견을 경청하고 필요하면 받아 들인다.	①	②	③	④	⑤
	40. 다른 직원들과 상호 신뢰와 존경의 분위기를 조성하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 다음은 귀하와 귀하의 근무관련 특성에 관한 내용입니다. 해당되는 곳에 V표 하시고 해당사항이 없는 경우는 기타 란에 자세히 기입해 주십시오.

구분	상세 내용
성별	☐ 남자 ☐ 여자
연령	만 _____세
결혼 상태	☐ 미혼 ☐ 기혼 ☐ 이혼 ☐ 사별 ☐ 별거 ☐ 동거 ☐ 기타 ()
종교	☐ 불교 ☐ 기독교 ☐ 천주교 ☐ 무교 ☐ 기타 ()
교육 정도	☐ 3년제 졸업 ☐ RN-BSN ☐ 4년제 졸업 ☐ 대학원 이상
현재 근무 부서	☐ 간호간병 통합서비스병동 ☐ 일반병동
근무 형태	☐ 3교대 근무 ☐ 야간 전담 ☐ 상근 근무
총 임상실무경력 (전직 기관 포함)	_____년 _____개월
현재 부서 임상실무경력	_____년 _____개월
이직 경험	☐ 없다 ☐ 1회 ☐ 2회 ☐ 3회 이상
직위	☐ 일반 간호사 ☐ 주임(책임) 간호사 ☐ 기타 ()

♣ 긴 설문을 끝까지 성의 있게 응답해 주셔서 진심으로 감사드립니다. ♣

ABSTRACT

Effects of Work in the Nursing Care Integrated Service Ward to Job Attitude and Performance of Nurses

Eun Hee Kim

Department of Hospital Management

Graduate School of Public Health

Yonsei University

(Directed by Professor Tae Hyun Kim, Ph.D.)

The Nursing Care Integrated Service that the government operated in order to resolve care burden of patients and caregivers is a necessary policy, due to changes of society, environment, and medical environments. As nurse's roles and responsibilities were expanded because of the nursing care integrated service and non-professional duties increased, so that nursing professional values were changed, this study is to research whether the changed nursing professional values influence job attitude and nursing performance.

In order to achieve these research purposes, this study surveyed 219

nurses, who work in a nursing care integrated service ward and a general ward, where patient's disease characteristics and nursing work environments are similar with the nursing care integrated service ward, of 3 general hospitals in Goyang city, Gyeonggi province. As main research methods, this study analyzed correlations of each factor to influence nursing professional values, job attitude, and nursing performance, and this study conducted multiple regression analysis in order to research factors that duties of the nursing care integrated service ward and the nursing professional values could influence job attitude and nursing performance.

Research results are as follows. First, as a result of analyzing differences of the nursing professional values based on subject's ward types by categorizing them into subcategories, average values of professional self-conception and uniqueness of nursing are much higher in case of the nursing care integrated service ward than in case of the general ward, but there is not statistical significance.

Second, as a result of identifying job attitude and nursing performance depending on subject's characteristics, job satisfaction is much higher in case of the nursing care integrated service ward than in case of the general ward, but it is not statistically significant ($p=0.166$). In case of organizational commitment, the nursing care integrated service ward is higher than the general ward, but there is not statistical significance ($p=0.338$). In case of turnover intention, the nursing care integrated service ward is higher than the general ward, but there is not statistical significance ($p=0.925$). When it comes to nursing performance, the nursing care integrated service ward is lower than the general ward, and there is

not statistical significance ($p=0.427$).

Third, as a result of analyzing correlation among subject's nursing professional value, job attitude, and nursing performance, in case of the nursing care integrated service ward, there is positive correlation among the nursing professional value, job satisfaction, organizational commitment, and nursing performance, and there is negative correlation of turnover intention.

Fourth, as a result of multiple regression analysis in order to research that the work of the nursing care integrated service ward could influence job attitude of nurses, there is not statistical significance depending on the ward types.

As synthesizing the results, the work of the nursing care integrated service ward could not influence changes of the nursing professional value, job attitude, and nursing performance of nurses, but, since the nursing care integrated service project has been expanded and operated as a part of the government policy, organizational efforts should be needed to improve nursing work environments for nursing staff, reorganize works, and establish a role.

Key Word: Nursing Care Integrated Service Ward, Nursing Professional Values, Job Attitude, Nursing Performance