

간호·간병통합서비스 병동 간호사의 역할갈등과 간호 전문직관이 직무만족에 미치는 영향

박미화¹, 장경오^{2*}

¹울산병원, ²영산대학교 간호학과

Influence of Role Conflict and Nursing Professionalism on Nurses' Job Satisfaction at Integrated Nursing Care Service Wards

Mi-Hwa Park¹, Koung-Oh Chang^{2*}

¹Ulsan Medical Center

²Department of Nursing, Y'sU(Youngsan University)

요약 본 연구는 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 역할갈등, 간호 전문직관 및 직무만족의 정도를 확인하고 직무만족을 높일 수 있는 영향요인들을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다. 자료수집은 U광역시 6개, B광역시 1개, Y시 1개 기관의 각 시에 소재하는 100병상 이상 300병상 미만의 중소병원 8개 기관에서 근무하는 간호사 180명을 대상으로 실시하였다. 자료 분석은 빈도와 백분율, 평균 및 표준편차, t-검정과 일원배치 분산분석, 상관관계 그리고 단계별 다중회귀분석을 이용하였다. 본 연구에서 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족은 능력부족과 음의 상관관계($r=-.204, p=.006$), 사회적 인식($r=.565, p<.001$), 간호 실무역할($r=.471, p<.001$), 전문직 자아개념($r=.441, p<.001$), 간호의 전문성($r=.436, p<.001$)과는 양의 상관관계, 간호의 독자성($r=-.243, p<.001$)과는 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 직무만족에 미치는 변인들의 영향력을 단계적 다중회귀분석으로 분석한 결과, 직무만족은 사회적 인식과 간호·간병통합서비스 병동 근무경력, 능력부족이 유의하게 나타났다. 본 연구 결과를 토대로 사회적 인식을 높이며 체계적인 제도 개선 및 활성화로 양질의 간호를 위한 기반을 마련하고, 나아가 중소병원 간호·간병통합서비스 병동의 확대 시행과 안정적이고 효율적인 운영에 도움이 될 것을 기대한다.

Abstract This study investigates the role conflict, nursing profession, and degree of job satisfaction in integrated nursing care service wards of small-medium hospitals. We further endeavor to identify factors that help increase job satisfaction. Data were collected from 180 nurses working in 8 small and medium-sized hospitals with more than 100 beds and less than 300 beds; 6 in U Metropolitan City, 1 in B Metropolitan City, and 1 in Y City. The job satisfaction of subjects was negatively correlated with lack of ability($r=-.204, p=.006$). The subdomains of nursing professionalism comprising social recognition ($r=.565, p<.001$), attributes of nursing practice ($r=.471, p<.001$), professional self-concept($r=.441, p<.001$), and nursing specialty ($r=.436, p<.001$) showed a positive correlation, whereas nursing uniqueness($r=-.243, p<.001$) showed a negative correlation. Results of the Stepwise Multiple Regression Analysis revealed significant associations between job satisfaction in social recognition, work experience in the integrated nursing care service ward, and lack of ability. Results of this study are expected to raise social recognition and revitalize the education-only nursing system. This will help to provide a foundation for high-quality nursing through systematic institutional improvement and activation, and further help to expand and operate the integrated nursing care service ward in small and medium hospitals.

Keywords : Hospitals, Integrated Nursing Care Service Wards, Job Satisfaction, Nursing Professional, Role Conflict

본 논문은 제1저자 박미화의 석사학위논문 축약본임.

(This article is a condensed form of the first author's master's thesis from Youngsan University.)

*Corresponding Author : Koung-Oh Chang(Youngsan Univ.)

email: chko1015@ysu.ac.kr

Received February 14, 2023

Revised March 8, 2023

Accepted April 7, 2023

Published April 30, 2023

1. 서론

1.1 연구의 필요성

간호·간병통합서비스 사업은 국민의 간병 부담 완화 및 입원 진료 서비스 향상을 위한 전문적이고 총체적인 간호를 제공하기 위해 2019년 최초 도입 후 적정 보상 실현 및 입원서비스 질 향상 유도를 목적으로 다양한 방안을 모색해왔다[1].

간호·간병통합서비스는 3군 이상의 중증 환자 구성비를 전체 환자의 15.0~20.0%를 목표로 간호 인력 배치기준을 정하고 있으나, 해마다 고령 환자의 비율이 증가로 중증도 3군 이상의 노인 환자 구성비가 전체 환자의 48.6%를 차지한다[2]. 이처럼 간호·간병통합서비스 병동에 입원한 노인 환자의 대부분은 일상생활 수행의 의존성이 높은 상태로 간호사에게 직접 간호수행뿐만 아니라 일상생활 보조업무 수행의 부담을 가중시키고 있다[3].

실제로 간호·간병통합서비스가 실시된 후 이용자 측면에서 환자만족도, 재이용 의도 및 고객지향성 증가와 욕창 감소, 낙상과 병원감염 등에서 긍정적 효과가 있었던 반면[4], 서비스를 제공하는 간호사들은 높은 업무 스트레스와 감정노동, 역할갈등 등으로 인해 직무만족도가 낮은 것으로 나타났다[5].

직무만족은 간호사가 이직하지 않고 현직에 머물게 할 수 있는 가장 강력한 요인이며 개인에게 주어진 업무를 효율적이며 긍정적으로 수행할 수 있도록 하는 양질의 간호를 제공하는 요소이다[6,7]. 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인으로는 전문직 자아개념, 자기효능감, 직무스트레스, 간호전문직관, 간호근무환경, 간호업무성, 환자안전사고, 과도한 간호업무, 역할갈등 등 다양하게 보고되고 있다[8,9]. 또한 간호·간병통합서비스 시행 후 간호사들은 직접간호의 증가, 근무환경 변화 및 불분명한 업무규정과 업무량 간호보조인력 업무 위임 및 관리 감독에 따른 책임의 증가 등으로 인해 빈번하게 역할갈등을 경험하게 된다[4,10].

역할갈등은 간호사의 직무만족에 부정적인 영향을 미쳐 이직을 초래하므로[8] 성공적이고 안정적인 간호·간병통합서비스를 정착시키기 위해서는 역할갈등 감소를 위한 방안을 마련하여야 한다. 역할갈등에 대한 선행연구에서는 간호보조 인력이 일상생활업무를 담당하여 간병 업무에서 벗어나 근무시간 단축, 간호 근무환경 개선 등으로 역할갈등이 줄었다는 긍정적인 결과[11]와 정체성 혼돈과 역할갈등이 빈번하다는 부정적인 결과가 상이하게 나타나고 있다. 그러므로 이에 대한 지속적인 연구

가 필요하며[10,12], 이러한 역할갈등은 간호사의 질적 저하를 초래하고 환자의 건강수준과 간호사의 간호전문직관에 부정적인 영향을 미칠 수 있다[13].

간호사의 간호전문직관은 전문직으로서 간호에 대한 체계적인 견해와 간호사들의 간호활동 과정이나 그 직분에 대한 직업 의식적인 견해로 전인간호의 실천핵심으로 간호에 대한 가치관과 직결된다[14]. 간호·간병통합서비스의 확대·시행과 안정적인 운영 및 환자에게 연속적이고 책임감 있는 간호를 수행하기 위해서는 객관적인 근거를 바탕으로 한 적정 간호 인력이 배치가 되어야 한다[15]. 특히 핵심인력인 간호사들의 직무만족을 높이기 위한 방법으로 간호전문직관을 높이는 것이 중요하다[16]. 간호사의 간호전문직관은 직무만족과는 높은 상관관계를 보이고 있으며[7], 간호·간병통합서비스 병동 간호사가 긍정적인 간호전문직관을 가지는 것은 직무만족도를 높여준다. 또한 이는 간호의 질을 향상시키고 간호·간병통합서비스의 안정적인 정착에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대한다.

간호·간병통합서비스의 인력배치 모형은 현행 급성기 병상 중심으로 설계되어 있어 아급성기 및 회복기·만성기 환자를 위한 시범사업 방안의 모색이 필요하다. 급성기 환자들이 많은 수도권 중심의 대형병원들과 지방의 일부 대형병원들과는 달리 아급성기 및 회복기·만성기 환자들이 주로 이용하는 중소병원에서는 간호·간병통합서비스의 본격 시행을 앞두고 무엇보다도 간호인력 확보와 간호사들의 이직 방지를 위한 간호사 직무만족의 중요성이 더욱 부각되고 있다. 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족은 간호사의 역할갈등, 간호전문직관과 밀접한 관련이 있는 것으로 파악되나 관련 연구들은 주로 상급 의료기관과 대규모 의료기관을 대상으로 한 연구가 대부분으로 국한되어있다. 따라서 중소병원 간호·간병통합서비스의 안정적인 정착을 위해 중소병원 조직에 맞는 연구가 더욱 절실한 실정이다.

이에 본 연구는 중소병원을 대상으로 간호·간병통합서비스 병동 간호사들의 역할갈등, 간호전문직관과 직무만족에 대해 알아보고, 직무만족의 영향요인을 파악하여 중소병원 차원의 간호·간병통합서비스 제도를 더욱 안정적이고 효율적으로 운영할 수 있도록 간호 인력 관리를 위한 기초자료를 제공하고자 본 연구를 시도하였다.

1.2 연구 목적

본 연구는 중소병원에 근무하는 간호·간병통합서비스 병동 간호사들의 역할갈등과 간호전문직관이 직무만족에

미치는 영향을 파악하기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

1. 대상자의 역할갈등, 간호전문직관 및 직무만족의 정도를 파악하다.
2. 대상자의 일반적인 특성에 따른 역할갈등과 간호전문직관 및 직무만족 정도의 차이를 파악한다.
3. 대상자의 역할갈등, 간호전문직관 및 직무만족간의 상관관계를 파악한다.
4. 대상자의 역할갈등과 간호전문직관이 직무만족에 미치는 영향을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 역할갈등과 간호전문직관이 직무만족에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상

본 연구의 대상자는 U광역시 6개 기관, B광역시 1개 기관, Y시 1개의 각 시에 소재한 간호·간병통합서비스를 운영 중인 100병상 이상 300병상 미만 중소병원 총 8개 기관에서, 총 임상 근무경력이 1년 이상이며, 간호·간병통합서비스 병동 근무경력 3개월 이상인 간호사를 대상으로 하였다. 표본수는 G*Power version 3.1.9.2프로그램을 이용하여[Y17] Yoon과 Jang [3]의 연구를 참고하여 다중회귀분석으로 검정력을 산출하였다. 유의수준 .05, 중간 효과크기 .15, 검정력 .90, 예측변수 11개를 기준으로 하였을 때, 필요한 표본 수는 최소 152명으로, 탈락률을 고려하여 183명의 대상자에게 설문을 실시하고 작성이 부실한 3부를 제외한 총 180명의 설문지를 분석하였으며 적정 표본 크기를 충족하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 역할갈등

본 연구에서 역할갈등은 House, Schuler, Levanoni [18]가 개발한 역할갈등 및 모호성 척도를 Kim과 Park [19]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 간호사들이 수행하는 과정에서 경험한 역할갈등으로 역할모호, 환경장애, 협조부족, 능력부족 영역의 총 37문항으로 구성되어있다. Kim과 Park [19]의 연구에서 신뢰도는

Cronbach's α =.940, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α =.951이었다.

2.3.2 간호전문직관

본 연구에서 간호전문직관(Korean Nursing Professional Value: K-NPV scale)은 Yeun, Kwon, Ahn [20]이 개발한 측정도구로 전문직 자아개념, 사회적 인식, 간호의 전문성, 간호 실무역할, 간호의 독자성 영역으로 총 29문항으로 구성되었다. 개발당시 Yeun, Kwon, Ahn [20]의 신뢰도는 Cronbach's α =.920, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α =.875이었다.

2.3.3 직무만족도

본 연구에서 직무만족도는 Slavitts, Nelson, Godfrey [21]가 개발한 도구를 Kim [22]이 임상간호사의 실정에 맞게 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 보수, 전문직 수준, 행정, 자율성, 직무, 상호작용 영역의 총 21개 문항으로 구성되었다. Kim [22]의 신뢰도는 Cronbach's α =.850, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α =.801이었다.

2.4 자료수집 및 윤리적 고려

본 연구에서 자료수집기간은 2020년 2월 26일부터 3월 11일까지로 U광역시 6개 기관, B광역시 1개 기관, Y시 1개 기관의 간호·간병통합서비스를 운영 중인 100병상 이상 300병상 미만 중소병원 총 8개 기관에서, 총 임상 근무경력이 1년 이상이며, 간호·간병통합서비스 병동 근무경력 3개월 이상인 간호사를 대상으로 편의 표집하였다. 본 연구는 Y대학교 생명윤리위원회(승인번호: YSUIRB-201912-HR-063-02)의 심의 후 윤리위원회의 지침을 준수하며 진행하였다.

2.5 자료분석방법

1. 대상자의 역할갈등, 간호전문직관 및 직무만족 정도는 평균 및 표준편차로 분석하였다.
2. 대상자의 일반적 특성에 따른 역할갈등, 간호전문직관 및 직무만족 정도의 차이는 독립표본 t-검정과 일원배치 분산분석으로 분석하였으며, 사후검정은 Scheffe's test로 분석하였다.
3. 대상자의 역할갈등, 간호전문직관 및 직무만족은 Pearson's correlation coefficient를 이용하여 상관관계를 분석하였다.

4. 대상자의 직무만족에 미치는 영향 요인분석은 Stepwise Multiple Regression Analysis을 이용하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 역할갈등, 간호전문직관 및 직무만족 정도

본 연구에서 대상자의 역할갈등 전체 평균은 3.20±0.54점, 하위영역의 환경장애 3.43±0.74점, 역할모호 3.21±0.64점, 능력부족 3.12±0.58점, 협조부족 3.07±0.70점 순이었다. 간호전문직관의 평균은 3.22±0.35점으로, 하위영역의 간호의 전문성 3.51±0.49점, 간호 실무역할 3.47±0.46점, 전문직 자아개념 3.33±0.43점, 사회적 인식 3.00±0.58, 간호의 독자성 2.72±0.64점 순이었다. 직무만족의 평균은 3.10±0.35점으로, 하위영역인 상호작용은 3.52±0.63점, 직무 3.45±0.54점, 전문직 수준 3.12±0.53점, 자율성 2.89±0.64점, 행정 2.86±0.59점, 보수 2.71±0.72점 순이었다(Table 1).

Table 1. Role Conflict, Nursing Professionalism, and Job Satisfaction Among the Participants (N=180)

Scale	Subdomain	Min	Max	Mean	S.D(±)
Role conflict	Ambiguity of role	1.33	4.80	3.21	0.64
	Obstacle to working Environment	1.33	5.00	3.43	0.74
	Cooperation deficit	1.00	5.00	3.07	0.70
	Deficit of work ability	1.55	4.55	3.12	0.58
	Overall average	1.95	4.38	3.20	0.54
Nursing professionalism	Professional self-concept	2.11	4.33	3.33	0.43
	Social awareness	1.50	4.13	3.00	0.58
	Nursing expertise	2.00	4.60	3.51	0.49
	Role in nursing	2.00	4.50	3.47	0.46
	Identity in nursing	1.33	5.00	2.72	0.64
	Overall average	2.21	4.14	3.22	0.35
Job satisfaction	Pay	1.00	5.00	2.71	0.72
	Professional status	1.17	4.50	3.12	0.53
	Administration	1.20	4.20	2.86	0.59
	Autonomy	1.50	5.00	2.89	0.64
	Task requirement	2.00	5.00	3.45	0.54
	Interaction	1.67	5.00	3.52	0.63
	Overall average	1.90	3.90	3.10	0.35

3.2 대상자의 일반적 특성에 따른 역할갈등의 차이

본 연구에서 대상자의 일반적 특성에 따른 역할갈등은 총 임상 근무경력과 유의한 차이가 있고(F=3.19, p=.015), 사후검정 결과, 임상 근무경력 21년이 3.55±0.37점으로 가장 높고 6~10년 이하가 3.40±0.43점, 16~20년 이하가 3.22±0.51점 순이었다(Table 2).

Table 2. Role Conflict According to General Characteristics (N=180)

Variables	Categories	N	Mean	SD(±)	t or F (p)
Gender	Male	2	3.03	0.19	0.21 (.648)
	Female	178	3.20	0.54	
Age (yr)	20~29	77	3.13	0.57	1.25 (.289)
	30~39	60	3.27	0.47	
	≥40	43	3.22	0.57	
Marital status	Single	104	3.14	0.54	3.21 (.075)
	Married	76	3.29	0.53	
Religion	Christian	22	3.12	0.60	1.34 (.263)
	Catholic	10	3.47	0.53	
	Buddhist	27	3.29	0.40	
	No religion	121	3.17	0.55	
Education level	3-year diploma	65	3.22	0.55	1.60 (.205)
	Bachelor's	113	3.21	0.54	
	≥Master's	2	2.53	0.29	
Years of clinical experience (yr)	1~5 ^a	73	3.07	0.55	3.19 (.015)* d<b<e
	6~10 ^b	43	3.40	0.43	
	11~15 ^c	31	3.17	0.62	
	16~20 ^d	28	3.22	0.51	
Integrated nursing care wards career (yr)	≥21 ^e	5	3.55	0.37	1.51 (.224)
	<1	85	3.23	0.56	
	1~<3	64	3.24	0.54	
Monthly income (10,000won)	≥3	31	3.05	0.45	0.41 (.747)
	<2000	2	3.01	0.52	
	2000~<3000	24	3.28	0.57	
	3000~<4000	119	3.21	0.54	
Current position	≥4000	35	3.14	0.55	1.51 (.221)
	Staff nurse	155	3.18	0.54	
	≥Charge nurse	25	3.32	0.56	

*p<.05

3.3 대상자의 일반적 특성에 따른 간호전문직관의 차이

본 연구에서 대상자의 일반적 특성에 따른 간호 전문직관은 결혼상태(t=7.26, p=.008), 연봉(F= 4.73, p=.003)과 유의한 차이가 있고, 사후검정 결과는 기혼이 3.31±0.33점

으로 미혼 3.16±0.36점 보다 높게 나타났다. 연봉 4000만원 이상이 3.38±0.29점으로 연봉 2000만원 미만의 3.35±0.33점, 2000~3000만원 미만의 3.34±0.32점보다 간호전문직관이 높았다(Table 3).

Table 3. Nursing Profession According to General Characteristics (N=180)

Variables	Categories	N	Mean	SD(±)	t or F (p)
Gender	Male	2	2.85	0.81	2.39 (.124)
	Female	178	3.23	0.35	
Age (yr)	20~29	77	3.21	0.37	158 (.209)
	30~39	60	3.20	0.32	
	40≤	43	3.31	0.37	
Marital status	Single	104	3.16	0.36	7.26 (.008)**
	Married	76	3.31	0.33	
Religion	Christian	22	3.37	0.23	1.67 (0176)
	Catholic	10	3.30	0.25	
	Buddhist	27	3.17	0.44	
	No religion	121	3.21	0.36	
Education level	3-year diploma	65	3.26	0.35	0.56 (.575)
	Bachelor's	113	3.21	0.36	
	Master's≤	2	3.36	0.02	
Years of clinical experience(yr)	1~5	73	3.19	0.38	1.54 (.193)
	6~10	43	3.18	0.32	
	11~15	31	3.31	0.30	
	16~20	28	3.30	0.37	
	21 ≤	5	3.03	0.30	
Integrated nursing care wards career(yr)	≥ 1	85	3.18	0.36	2.55 (.081)
	1~ 3≥	64	3.23	0.36	
	3≤	31	3.35	0.30	
Monthly income (10,000won)	≥ 2000 ^a	2	3.35	0.33	4.73 (.003)** a,b<d
	2000~3000≥ ^b	24	3.34	0.32	
	3000 4000≥ ^c	119	3.16	0.36	
	4000≤ ^d	33	3.38	0.29	
Current position	Staff nurse	155	3.21	0.36	0.68 (.411)
	Charge nurse≤	25	3.28	0.33	

*p<.05, **p<.01

3.4 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이

본 연구에서 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족은 총 임상 근무경력(F=2.84, p=.026), 간호·간병통합서비스 병동 근무경력(F=8.93, p<.001), 연봉(F=4.39, p=.005)과 유의한 차이가 있었고, 사후검정 결과에서 총 임상 근무경력은 유의한 차이가 나타나지 않았으나, 간호·간병통합서비스 병동 근무경력 3년 이상이 3.34±

0.33점으로, 1~3년 미만의 3.06±0.34점보다 직무만족이 높았다. 연봉 4000만원 이상이 3.27±0.38점으로, 2000~3000만원 미만의 3.15±0.33점보다 직무만족이 높게 나타났다(Table 4).

Table 4. Job Satisfaction According to General Characteristics (N=180)

Variables	Categories	N	Mean	SD(±)	t or F (p)
Gender	Male	2	2.90	0.37	0.65 (.421)
	Female	178	3.10	0.35	
Age (yr)	20~29	77	3.11	0.32	0.43 (.650)
	30~39	60	3.07	0.31	
	40 ≤	43	3.13	0.43	
Marital status	Single	104	3.07	0.33	1.71 (.193)
	Married	76	3.14	0.39	
Religion	Christian	22	3.17	0.33	1.39 (.247)
	Catholic	10	2.97	0.46	
	Buddhist	27	3.02	0.36	
	No religion	121	3.12	0.33	
Education level	3-year diploma	65	3.12	0.36	0.10 (.901)
	Bachelor's	113	3.09	0.34	
	Master's≤	2	3.12	0.37	
Years of clinical experience (yr)	1~5	73	3.11	0.32	2.84 (.026)*
	6~10	43	3.04	0.28	
	11~15	31	3.10	0.31	
	16~20	28	3.23	0.46	
	21≤	5	2.74	0.45	
Integrated nursing care wards career(yr)	≤≥1	85	3.05	0.32	8.93 (<.001)** b<c
	1~ 3≥	64	3.06	0.34	
	3≤	31	3.34	0.33	
Monthly income (10,000won)	≤2000 ^a	2	3.10	0.20	4.39 (.005)** b<d
	2000~3000≥ ^b	24	3.15	0.33	
	3000~4000≥ ^c	119	3.04	0.33	
	4000≤ ^d	33	3.27	0.38	
Current position	Staff nurse	155	3.09	0.34	174 (.189)
	Charge nurse≤	25	3.18	0.40	

*p<.05, **p<.01

3.5 대상자의 역할갈등, 간호전문직관 및 직무만족과의 상관관계

본 연구에서 대상자의 직무만족은 역할갈등의 하위영역인 능력부족과 유의한 음의 상관관계(r= -.204, p=.006), 간호전문직관과는 양의 상관관계가 있었다. 간호전문직관의 하위영역에서 사회적 인식(r=.565, p<.001), 간호

Table 5. Correlation Between the Subject's Role Conflict, Nursing Professional, and Job Satisfaction

Variables	1	1-1	1-2	1-3	1-4	2	2-1	2-2	2-3	2-4	2-5	3
	r(p)	r(p)										
1. Role conflict	1											
1-1 Ambiguity of role	.910 (.001)	1										
1-2 Obstacle to working environment	.801 (.001)	.650 (.001)	1									
1-3 Cooperation deficit	.735 (.001)	.578 (.001)	.531 (.001)	1								
1-4 Deficit of work ability	.813 (.001)	.551 (.001)	.551 (.001)	.522 (.001)	1							
2 Nursing professionalism	.029 (.695)	.059 (.434)	.056 (.452)	.015 (.841)	-.041 (.581)	1						
2-1 Professional self-concept	.001 (.896)	.006 (.932)	.067 (.368)	-.007 (.927)	-.048 (.519)	.872 (.001)	1					
2-2 Social awareness	-.036 (.629)	.012 (.876)	-.002 (.981)	-.037 (.621)	-.109 (.145)	.811 (.001)	.555 (.001)	1				
2-3 Nursing expertise	.076 (.309)	.081 (.279)	.056 (.455)	-.108 (.149)	.020 (.793)	.822 (.001)	.654 (.001)	.547 (.001)	1			
2-4 Role in nursing	.007 (.928)	.040 (.595)	.047 (.530)	.058 (.442)	-.039 (.599)	.825 (.001)	.770 (.001)	.576 (.001)	.659 (.001)	1		
2-5 Identity in nursing	.153 (.041)	.144 (.054)	.063 (.401)	.120 (.109)	.154 (.039)	-.200 (.001)	-.249 (.001)	-.449 (.001)	-.137 (.066)	-.320 (.001)	1	
3 Job satisfaction	-.143 (.056)	-.090 (.232)	-.05 (5.466)	-.130 (.082)	-.204 (.006)	.564 (.001)	.441 (.001)	.565 (.001)	.436 (.001)	.471 (.001)	-.243 (.001)	1

실무역할($r=.471, p<.001$), 전문직 자아개념($r=.441, p<.001$), 간호의 전문성($r=.436, p<.001$)과 양의 상관관계, 간호의 독자성($r=-.243, p<.001$)과는 유의한 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Table 5).

3.6 대상자의 직무만족에 미치는 영향요인

본 연구에서 대상자의 직무만족에 미치는 영향요인을 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 다중회귀분석에 투입한 독립변수로는 일반적 특성 중 직무만족에 유

의한 차이를 보인 총 임상 근무경력, 간호·간병통합서비스 병동 근무경력, 연봉이며, 상관관계 분석에서 직무만족과 유의한 상관관계가 있는 역할갈등의 능력부족, 간호전문직관, 간호전문직관의 하위영역 모두를 투입하였다. 연속변수가 아닌 변수들은 가변수(dummy variables)로 전환 후 투입하여 분석하였다. 먼저 회귀분석을 수행하기 위해 기본 가정 충족에 필요한 Durbin-Watson을 이용하여 오차의 자기상관을 검정하였고, 공차한계(Tolerance)와 분산팽창 요인(variance inflation factor, VIF) 값

Table 6. Factors Affecting Job Satisfaction

Model	Variables	B	SE	β	t	p	R2	Adjusted R2
1	Constants	2.099	.0112		18.772	.000	0.319	0.315
	Nursing professionalism Social awareness	0.334	0.037	0.565	9.126	.000		
2	Constants	2.025	0.114		17.838	.000	0.345	0.337
	Nursing professionalism Social awareness	0.316	0.037	0.534	8.620	.000		
3	Integrated nursing care wards career	0.075	0.029	0.163	2.637	.009	0.361	0.350
	Constants	2.297	0.170		13.542	.000		
	Nursing professionalism Social awareness	0.309	0.036	0.522	8.475	.000		
	Role conflict Deficit of work ability	-0.077	0.036	-0.130	-2.140	.034		

Tolerance = 0.957~0.980, VIF = 1.020~1.045, Durbin-Watson = 1.923, F=4.579, p=.034

을 이용하여 다중공선성 검정한 결과, Durbin-Watson 통계량은 1.923으로 2에 가까워 자기상관은 없는 것을 확인하였다. 공차한계 값은 0.957~0.980으로 0.1이상으로 나타났으며, 분산팽창인자(VIF)는 1.020~1.045로 10을 넘지 않아 독립변수 간 다중공선성은 문제가 없었다. 회귀분석 결과, 대상자의 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 간호전문직관의 사회적 인식($\beta=0.565, p<.001$)이 설명력 31.5%로 가장 높았고, 간호·간병통합서비스 병동 근무경력($\beta=0.163, p=.009$)이 추가되어 설명력 33.7%, 역할갈등의 능력부족($\beta=-0.130, p=.034$)이 추가되었을 때의 총 설명력은 35.0%이었다(Table 6).

4. 논의

본 연구는 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족 정도를 확인하고, 영향요인을 파악하여 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무 만족을 높일 수 있는 요인을 파악하고자 시도하였다.

본 연구에서 대상자의 역할갈등은 환경장애가 3.43점으로 가장 높고, 협조부족이 3.07점으로 가장 낮게 나타났다. 이는 동일한 도구를 사용한 So와 Hwang [23]의 연구와 Kim과 Kim [24]의 연구에서 본 연구 결과와 같은 맥락이라 하겠다. 간호·간병통합서비스 병동에서 간호 업무를 수행하는 간호사의 가장 큰 요인으로 업무 외 일상생활지원 업무까지 맡아서 하는 역할 업무를 꼽았으며[25], 이러한 역할에 대한 필요한 행정 및 시설 지원이 부족한 상황에서 역할갈등을 경험하게 되는 것으로 보인다. 간호간병통합서비스라는 간호 환경에서 간호 인력 간의 역할 갈등과 모호성을 줄이기 위해서는 적정 수준의 간호 인력배치와 업무 표준화가 필요하며 성공적인 정착과 안정을 위해 필요한 인력의 확충과 제도의 보완이 필요할 것으로 생각된다.

본 연구에서 대상자의 간호전문직관은 간호의 전문성(3.51점)이 가장 높았고, 간호의 독자성(2.72점)이 가장 낮았다. 이는 병원규모가 달라 직접적인 비교는 어려우나, Lee [26]의 연구에서 간호사의 간호 전문직관에서 간호의 독자성(3.94점)으로 가장 높았으며, 간호의 전문성(3.37점) 그리고 사회적 인식(2.94점)이 가장 낮은 것으로 나타나 본 연구결과와 유사하지 않았다. 본 연구에서 이러한 결과에서 가장 낮은 점수를 보인 간호의 독자성은 업무를 독자적으로 수행할 기회를 가지는 것으로 자신의 일이나 업무에 대해 스스로 중요한 가치를 부여

하는 것이다[7]. 중소병원 간호사들이 독자성을 높일 수 있도록 간호교육 현장에서 지속적인 전문교육과 제도적 뒷받침이 필요하며, 특히 신규 및 임상경력이 짧은 간호사에게 간호·간병통합서비스에 대한 전문지식과 간호실무의 체계적인 교육 기회를 제공하고, 간호의 고유한 전문성 확립과 올바른 간호전문직관 형성을 위한 경력개발 프로그램[16]이 매우 필요하다 생각된다. 간호사의 높은 간호전문직관은 조직 몰입과 업무효율성을 증진시키고 직무만족을 높이는 결과로 이어질 수 있도록 노력해야 할 것이다.

본 연구에서 대상자의 직무만족은 상호작용(3.52점)이 가장 높았고, 보수(2.71점) 영역이 가장 낮은 것으로 나타났다. 이는 연구도구가 달라 직접적인 비교는 다소 어려우나 Lee [26]의 연구에서 직무만족의 평균점수가 3.10점으로 보통 보다 다소 높게 나타나 본 연구결과와 유사한 맥락을 보인다 하겠다. 본 연구에서 보수에 대한 낮은 만족은 최근 중소병원들이 부족한 인력난으로 인해 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 급여 체계를 개선하는 등 많은 노력을 기울이고 있다. 하지만 이는 간호사들이 인식하는 간호행위의 중요성과 업무량에 따른 보상이 충분하지 않다고 인식하는 경우로 보인다. 직무만족을 향상시키기 위해서는 중소병원 간호사의 합리적인 보수 체계와 효율적인 인적 자원관리를 위한 방안 마련이 필요하다. 이에 국민건강보험공단은 이러한 요구도를 반영하여 2022년과 2023년 성과평가 지표에서 적정 보상과 처우개선 등을 위한 노력에 따라 인센티브를 지급하기 위한 모니터링을 실시하고 있다[27]. 이처럼 성과평가 지표에 따라 인센티브를 지급한다면 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족이 더 향상되며, 더불어 이직률 감소에도 도움을 줄 것으로 생각된다.

본 연구에서 대상자의 일반적 특성에 따른 역할갈등은 총 임상 근무경력에서만 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 사후검정 결과 총 임상 근무경력이 16~20년 이하, 6~10년 이하 보다 21년 이상에서 역할갈등이 가장 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 총 근무경력이 증가할수록 일반 간호사의 업무보다 책임 간호사나 간호 관리자로서의 역할을 병행하며, 근무경력이 낮은 일반 간호사를 교육하고 간호조무사나 간호보조 인력을 교육하고 관리함으로 이에 따른 부담감이 역할갈등을 더욱 높이는 것으로 생각된다. 따라서 간호·간병통합서비스 병동의 직종별 업무량을 분석하여[28] 업무범위에 대한 명확한 표준과 기준을 확립할 수 있도록 업무표준 매뉴얼 개발이 무엇보다 필요하다.

본 연구에서 대상자의 일반적 특성에 따른 간호전문직관은 결혼상태와 연봉에서 통계적으로 유의한 차이가 있었고, 사후검정 결과는 연봉을 많이 받으면 받을수록 간호전문직관이 높은 것으로 나타났다. 이는 Lee [26]의 연구에서 결혼상태와 교육수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타나 본 연구결과와 부분적으로 일치한다 하겠다. 본 연구에서의 이러한 결과는 대형병원에 비해 비교적 낮은 연봉의 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 인력에 대한 처우 개선비의 지원 및 인센티브에 대한 환류 이행 강화 방안 모색이 무엇보다 요구된다 하겠다.

본 연구에서 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족은 총 임상 근무경력, 간호·간병통합서비스 병동 근무경력 과 연봉에서 통계적으로 유의한 차이가 있었고, 사후검정 결과, 간호·간병통합서비스 병동에 근무경력이 높을수록, 연봉이 많을수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 이는 Lee [26]의 연구에서 40세 이상의 간호사에서, 급여수준, 근무 유형, 총 근무경력에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났나 본 연구결과와 유사하였다. 하지만 Ahn과 Ha [8]의 연구에서 현 부서경력 24개월 미만인 24개월 이상인 집단 보다 직무만족이 높은 것으로 나타나 본 연구결과와 유사하지 않았다. 본 연구에서의 이러한 결과는 간호·간병통합서비스 병동 근무경력이 많으면 업무파악이 용이하고 익숙하며, 일반병동보다 간호 인력의 배치가 많아 효율적 업무분장이 가능하여 직무만족감이 높은 것으로 생각된다. 또한 연봉이 높으면 간호 전문직 간호행위의 중요성과 업무량에 대한 보상으로 여기게 되고 나아가 직무만족으로 이어지게 되는 것으로 해석할 수 있다.

본 연구에서 대상자의 역할갈등, 간호 전문직관 및 직무만족도 간의 상관관계에서 직무만족은 역할갈등의 능력부족과 유의한 음의 상관관계가 있었다. 과도한 역할갈등은 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족에 부정적인 영향을 미친다[29]. 이는 Aha과 Ha [8]의 연구에서 직무만족은 간호업무환경과 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있었고 역할갈등과는 유의한 음의 상관관계가 있는 것으로 나타나 본 연구결과와 부분적으로 일치한다. 하지만 Kim & Lee [13]의 연구에서는 본 연구결과와 상이 한 연구결과로 나타났다. 이는 의료기관별 근무환경과 인력 배치기준의 차이에서 오는 결과로 여겨진다. 간호전문직관과 간호전문직관 하위영역에서 직무만족과의 관련성은 간호의 독자성을 제외한 모든 하위영역에서 유의한 양의 상관관계가 있었다. 바람직한 간호

전문직관 확립은 간호업무에 대한 태도와 행위에 긍정적인 영향을 가지며[30], 조직몰입과 직무만족을 높여 간호업무의 효율성을 증진시켜야 할 것으로 사료된다.

본 연구에서는 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 단계별 다중회귀분석으로 분석한 결과, 직무만족에 가장 많은 영향을 미치는 요인은 간호전문직관의 하위영역인 사회적 인식으로 설명력 31.5%이었다. 사회적 인식은 간호와 간호사에 대한 사회적 인식을 말하는 것으로 사회적 구조와 기준을 결정하는 힘을 가지며[18], 간호사의 신념과 가치, 자아 존중감, 업무수행 효율성과도 연관된다. 간호의 독자성이 보장될수록 사회적 인식이 보다 긍정적으로 형성될 수 있다[16]. 간호·간병통합서비스 간호인력들은 환자들이 감사한 마음의 강도가 점차 줄어들고, 개인위생 등을 돕는 행위로 인해서 환자로부터 무시당하거나 부당한 대우를 받는 것이 직무만족에 부정적인 원인으로 작용하고 있다[12]. 간호·간병통합서비스에 대한 사회적 인식을 높이기 위해서는 환자와 보호자를 대상으로 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 역할과 중요성에 대해 정확한 교육과 충분한 홍보 및 간호 인력의 직무 스트레스와 소진에 대한 간호관리 측면의 다양한 방안 모색이 필요하다 생각된다.

간호·간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 한 다수의 연구에서는 미흡한 사회적 인식으로 인해 전문 의료인으로 충분한 가치를 인정받지 못하고 자존감 저하와 감정노동, 낮은 직무만족 등으로 인해 이직이 빈번하게 발생한다[7,31]. 이러한 문제를 해소하고자 정부는 간호·간병통합서비스 제도의 활성화와 안정적인 운영을 위해 차별화된 인력배치 기준과 병동 환경개선 및 환자나 보호자에게 제공되는 서비스의 범위를 홍보한다. 또한 간호·간병통합서비스 병동 간호사들이 양질의 간호서비스를 제공할 수 있도록 지속적인 제도 보완을 시행하고 있다. 간호·간병통합서비스 병동 간호사뿐만 아니라 간호사에 대한 사회적 인식 개선을 높이고 긍정적인 직무만족을 위해서는 간호의 전문성을 충분히 인정받을 수 있는 제도적 기반인 법이 제정되어야 한다. 이를 통해 간호사가 안정적인 제도 안에서 업무를 수행할 수 있도록 지원해야 한다. 안정적인 제도 안에서 간호사는 환자의 질병 회복과 건강유지 증진을 위한 독자적인 간호수행과 환자 교육이 이루어지고, 이를 통한 간호직에 대한 정체성 확신과 직무에 대한 만족을 가지고 업무를 수행할 수 있다 생각된다.

다음으로 간호·간병통합서비스 병동의 직무만족에

미치는 영향에 근무경력을 추가하였을 때 설명력 33.7%, 그리고 능력부족이 추가되었을 때 설명력은 35.0%인 것으로 나타났다. 본 연구에서 간호·간병통합서비스 병동 근무경력이 3년 이상 정도 되는 경력의 간호사는 업무에 대한 높은 숙련도와 늘어난 간호인력, 높아진 보수로 인해 신규나 근무경력이 낮은 경우보다 직무만족이 더 높은 것으로 나타났다. 이는 지방 중소병원들은 간호·간병통합서비스 병동 운영 기간이 짧아 부족한 인력을 신규나 저년차 간호사를 배치하는 경우가 많아져 이로 인한 경력별 직무만족의 차이가 있었을 것으로 생각된다. 또한 간호·간병통합서비스를 새롭게 시작하는 중소병원에는 현행 기준보다 완화된 교육 전담간호사 제도마련과 인력 간의 명확한 업무분장으로 역할갈등을 최소화할 수 있도록 지원하고, 간호업무개선을 위한 프로그램 개발과 그 효과를 평가하는 시스템 구축이 필요하다 사료된다.

5. 결론

본 연구는 중소병원을 대상으로 간호·간병통합서비스 병동 간호사들의 역할갈등, 간호전문직관과 직무만족에 대해 알아보고, 직무만족의 영향요인을 파악하여 중소병원 차원의 간호·간병통합서비스 제도를 더욱 안정적이고 효율적으로 운영할 수 있도록 간호 인력 관리를 위한 기초자료를 제공하고자 본 연구를 시도하였다.

본 연구에서 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 주요 요인으로 간호전문직관의 사회적 인식과 간호·간병통합서비스 병동 근무경력, 역할갈등의 능력부족으로 나타났다. 따라서 중소병원의 간호·간병통합서비스 병동의 특성을 고려하여 간호사의 직무만족을 향상시키기 위해서는 근무환경 조성과 인력 관리 및 확보를 위한 법률 및 제도적 뒷받침을 강화해야 할 것이다. 또한 간호사의 전문직에 대한 사회적 인식을 높이고, 더불어 근무 간호사들 간의 역할갈등을 해소시키기 위해 간호·간병통합서비스 병동을 대상으로 교육 전담간호사 제도를 활성화하여 간호사들이 지속 가능한 업무환경에서 양질의 간호를 제공할 수 있도록 해야 할 것이다. 본 연구는 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 하였기 때문에 연구결과를 일반화하기에는 한계가 있다. 추후에는 병원 규모와 지역별[3]로 간호·간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 확대하고, 간호·간병통합서비스 병동 및 일반병동 간호사의 업무관련 특성, 간호전문직관, 직무만족, 역할갈등 및 자기

효능감 등 다양한 변수를 포함한 지속적인 반복 연구와 심층 인터뷰를 통한 질적연구가 이루어지길 제안한다.

References

- [1] National Health Insurance Service (KR). 2020 National HealthInsurance integrated nursing care program manual. 2020.
- [2] B. K. Park, E. H. Boo, C. H. Lee, K. H. Ahn, H. S. Yoon, N. S. Hong, et al. "Report on monitoring and evaluation of comprehensive nursing care", Goyang, Korea: National Health Insurance Service Ilsan Hospital; 2016 December. Report No, 2016- 20-022.
- [3] Y. Y. Yoon, H. Y. Jang, "Influences of emotional labor and work-life balance on organizational commitment among nurses in comprehensive nursing care service wards", *Koran Academy of Nursing Administration*, Vol. 28, No. 2, pp.100-109, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2022.28.2.100>
- [4] S. R. Shin, K. Y. Park, "Comparing satisfaction with nursing care and factors relevant to hospital revisit intent among hospitalized patients in comprehensive nursing care units and general care units", *Korean Academy Nursing Administration*, Vol.21, No.5, pp. 469-479, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.5.469>
- [5] G. W. Jo, E. A. Kim, "The influence of role conflict, role ambiguity, nursing workload and job satisfaction on turnover intention of comprehensive nursing care unit nurses", *Journal of The Korean Data Analysis Society*, Vol.20, No.5, pp.2649-2663, 2018. DOI: <https://doi.org/10.37727/jkdas.2018.20.5.2649>
- [6] S. H. Kim, A. H. An, J. M. Lee, "A predictive model on turnover intention of nurses in small-medium sized hospitals", *Journal of The Korean Data Analysis Society*, Vol.19, No.1, pp. 513-525, 2017. DOI: <http://doi.org/10.37727/jkdas.2017.19.1.513>
- [7] O. S. Shim, H.J. Lee, "A comparative study on the job satisfaction, nursing professionalism and nursing work environment of nurses in comprehensive nursing care Service wards and nurses in general wards", *Journal of The Korea Convergence Society*, Vol.17, No.6, pp.25-33, 2017. DOI: <http://doi.org/10.22156/CS4SMB.2017.7.6.025>
- [8] A. S. Ahn, J. Y. Ha, "Nurse's job satisfaction working at the nursing-caring integrated service wards", *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, Vol.9, No.4, pp.369-378, 2019. DOI: <http://doi.org/10.35873/aimahs.2019.9.4.036>
- [9] S. G. Kim, G. M. Kim, "Effects of nurses' job stress, self-efficacy, and professional self-concept on job satisfaction : a comparison on comprehensive nursing

- care service wards and general wards”, *Journal of The Korean Data Analysis Society*, Vol.20, No.3, pp.1609-1624, 2018.
DOI: <http://doi.org/10.37727/jkdas.2018.20.3.1609>
- [10] C. M. Shin, *Impacts of role conflict and ambiguity on professionalism of clinical nurses working at total care, service unit*, master’s thesis, Hanyang University, Seoul, Korea, pp.23-42, 2017.
- [11] T. J. Kim, J. O. Yu, “Comparative study of clinical nurses’ role conflict, emotional labor and nursing performance between comprehensive nursing care service wards and general wards”, *The Journal of Muscle and Joint Health*, Vol.25, No.1, pp.12-20, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.5953/JMJH.2018.25.1.12>
- [12] K. O. Park, M. Yu, J. K. Kim, “Experience of nurses participating in comprehensive nursing care”, *Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.23, No.1, pp. 76-89, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.1.76>
- [13] J. M. Kim, Y. M. Lee, “Factors influencing job satisfaction among nurses in integrated nursing care service wards”, *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol.13, No.3, pp.53-65, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.12811/kshsm.2019.13.3.053>
- [14] D. Wies, M. J. Schank, “A instrument to measure professional nursing values”, *Journal of Nursing Scholarship*, Vol.32, No.2, pp.201-204, 2000.
- [15] S. H. Cho, K. J. Song, I. S. Park, Y. H. Kim, M. S. Kim, D. H. Gong, et al. “Development of staffing levels for nursing personnel to provide inpatients with integrated nursing care”, *Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.23, No.2, pp.211-222, Mar. 2017.
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2017.23.2.211>
- [16] O. S. Shim, J. S. Kang, “The factors influencing on compliance with job satisfaction of the nurses in comprehensive nursing care service wards - focusing on nursing professionalism and nursing work environment”, *Journal of The Korea Convergence Society*, Vol.9, No.7, pp.347-354, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.15207/JKCS.2018.9.7.347>
- [17] F. Faul, E. Erdfelder, A. G. Lang, A. Buchner, “G*POWER 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical science”, *Behavior Research Methods*, Vol.39, pp.175-191, 2007.
DOI: <https://doi.org/10.3758/bf03193146>
- [18] R. J. House, R. S. Schuler, E. Levanoni, Roule conflict and role ambiguity scales : reality or artifacts? *Journal of Applied Psychology*, Vol. 68, No.2, pp.334-337, 1983.
- [19] M. S. Kim, S. Y. Park, “Development of a role conflict scale for clinical nurses”, *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.25, No.4, pp.741-750, 1995.
- [20] E. J. Yeun, Y. M. Kwon, O. H. Ahn, “Development of a nursing professional value scale”, *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.35, No.6, pp. 1091-1100, 2005.
DOI: <https://doi.org/10.4040/jkan.2005.35.6.1091>
- [21] L. A. Schmidt, D. Nelson, L. Godfrey, “A clinical ladder program based on Carper’s fundamental patterns of knowing in nursing” , *Journal of Nursing Administration*, Vol.33, No.3, pp.146-152, 2003.
- [22] M. S. Kim, The influence of career ladder system on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, Unpublished Doctoral dissertation, Seoul University, Seoul, Korea, 2013.
- [23] H. E. So, J. I. Hwang, “A comparison of nursing work environment, role conflict, and job embed- dedness of nurses working in comprehensive nursing care service wards and general wards in a tertiary hospital”, *Quality improvement in health care*, Vol.26, No.1, pp.11-22, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.14371/QIH.2020.26.1.11>
- [24] S. Y. Kim, K. K. Kim, “Relationship of Conflict Management Style, Professional Autonomy, Role Conflict and Organizational Commitment of Nurses in General Hospitals”, *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol.24, No.5, pp.387-395, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.5.387>
- [25] T. J. Kim, J. O. You, “Comparative study of clinical nurses’ role conflict, emotional labor and nursing performance between comprehensive nursing care service wards and general wards” , *Journal of Muscle and Joint Health*, Vol. 25, No. 1, pp.12-20, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.5953/JMJH.2018.25.1.12>
- [26] J. H. Lee, *Effects of nurses’ job satisfaction, job stress, and nursing professionalism on turnover intention: a comparison on comprehensive nursing care service wards and general wards* , Unpublished Master’s thesis, Ulsan University, Ulsan, Korea, 2021.
- [27] National Health Insurance Service (KR). 2022. National Health Insurance integrated nursing care program Performance evaluation project briefing session. 2022.
- [28] J. H. Kim, , S. J. Kim, E. T. Park, S. Y. Jeong, E. H. Lee, “Policy issues and new direction for comprehensive nursing service in the national health insurance”, *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol.23, No.2, pp.312-322, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.3.312>
- [29] M. S. Kim, *Ethnographic research on the nurse’s daily experience in total care service ward*, ph.D dissertation, Hanyang University, Seoul, Korea, pp.40-105, 2017.
- [30] S. Y. Jung, H. D. Lee, “Mediating effect of nursing professionalism on the relationship between nurses’ character and organizational commitment of the nurse”, *The Journal of Korean Nursing Administration*

Academic Society, Vol.25, No.3, pp.239-247, 2019.

DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.3.239>

- [31] E. Y. Yeom, "Awareness of nursing professionalism among nurses working in comprehensive nursing service units", *Journal of Qualitative Research*, Vol.20, No.1, 2019.

DOI: <http://doi.org/10.22284/qr.2019.20.1.15>

박 미 화(Mi-Hwa Park)

[정회원]



- 2020년 8월 : 영산대학교 대학원 간호학과 (간호학석사)
- 1997년 8월 ~ 현재 : 울산병원 간호부장
- 2020년 9월 ~ 현재 : 영산대학교 간호학과 겸임 교수

<관심분야>

지역사회간호, 건강증진, 간호교육

장 경 오(Koung-Oh Chang)

[정회원]



- 2003년 8월 : 부산가톨릭대학교 대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2008년 2월 : 부산대학교 대학원 간호학과 (간호학박사)
- 1991년 6월 ~ 1995년 10월 : 경상대학교 병원 간호사 근무
- 1996년 10월 ~ 2013년 2월 : 양산시, 진주시보건소 근무
- 2012년 3월 ~ 2014년 1월 : 진주보건대학교 간호학과 교수
- 2014년 3월 ~ 현재 : 와이즈유(영산대학교) 간호학과 교수

<관심분야>

지역사회간호, 건강증진, 노인간호, 정신건강간호