creative commons

COMMONS DEED

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

dCollection

[UCI]I804:48009-200000372407

간호학 석사학위 논문

간호사의 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관이 이직 의도에 미치는 영향: 간호간병통합서비스병동과 일반병동 비교

Effects of Nurses' Job Satisfaction, Job stress, and Nursing Professionalism on Turnover Intension: A comparison on Comprehensive Nursing Care Service Wards and General Wards

울 산 대 학 교 대 학 원

간 호 학 과

이 주 희

간호사의 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관이 이직 의도에 미치는 영향: 간호간병통합서비스병동과 일반병동 비교

지 도 교 수 이 승 희

이 논문을 간호석사학위 논문으로 제출함

2021 년 2 월

울 산 대 학 교 대 학 원

간 호 학 과

이 주 희

이주희의 간호학 석사학위 논문을 인준함

심사위원 이 경 숙 인

심사위원 황 영 희 인

심사위원 이 승 희 인

울 산 대 학 교 대 학 원

2021 년 2 월

국문 요약

본 연구는 간호간병통합서비스병동과 일반병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관이 이직 의도에 미치는 영향을 비교, 분석하여 간호간병통합서비스의 도입이 간호사에게 미치는 영향을 파악하고 서비스의 확대 및 유지와 전략적 간호인력 관리를 위한 개선 방안의 기초 자료를 제공하기 위해 시행된 서술적 상관관계 조사 연구이다.

본 연구는 U 광역시 소재의 450 병상 이상 3 개의 종합병원에서 1 년 이상 재직중인 간호간병통합서비스병동 간호사 134 명, 일반병동 간호사 137 명을 대상으로 하였다. 자료수집은 2020 년 10 월 15 일부터 2020 년 11 월 3 일까지 시행하였다. 자료 분석은 SPSS/WIN 24.0 통계 Program 을 이용하여 기술 통계, t-검정(t-test), 일원배치분산분석(ANOVA), Scheffe' test, 피어슨 상관계수(Pearson's correlation coefficient), 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 통해 분석하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

1. 간호간병통합서비스병동 간호사의 직무 만족 정도는 평균 3.10±0.41 점, 직무 스트레스 정도는 평균 3.40±0.52 점, 간호전문직관 정도는 평균 3.39±0.46 점, 이직 의도 정도는 평균 3.21±0.67 점이었다. 일반병동 간호사의 직무 만족 정도는 평균 3.07±0.37 점, 직무 스트레스 정도는 평균 3.51±0.46 점, 간호전문직관 정도는 평균 3.35±0.37 점, 이직 의도 정도는 평균 3.32±0.53 점 이었다.
2. 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무스트레스의 하위 영역 중 역할 갈등 영역, 간호사에 대한 대우 영역, 근무표 영역에서 차이를 보이며, 위 3 개의 직무스트레스 하위 영역에서 모두 일반병동이 간호간병통합서비스병동보다 높았다.
3. 간호간병통합서비스병동 간호사의 일반적 특성에 따른 이직 의도는 사후 검정 결과 나이 항목에서 20 대의 이직 의도가 40 대 이상 보다 높게 나타났으며, 총 근무 경력 항목에서 10 년 이상의 간호사보다 1 년 이상 3 년 미만, 3 년 이상 5 년 미만의 간호사가 이직 의도가 유의하게 높았다. 일반병동 간호사의 일반적 특성에 따른 이직 의도는 사후 검정 결과 20 대의 이직 의도가 40 대 이상보다 높고, 총 근무 경력이 10 년 이상인 간호사보다 1 년 이상 3 년 미만인 간호사가 더 높으며, 이직 경험이 2 번인 간호사보다 이직 경험이 없는 간호사가 이직 의도가 더 높게 나타났다.
4. 상관관계를 분석한 결과 간호간병통합서비스병동 간호사의 직무 만족과 간호전문직관(r=0.451, p=.000), 직무만족과 이직 의도(r=-.556, p=.000), 직무스트레스와 간호전문직관(r=0.181, p=.036), 직무스트레스와 이직 의도(r=0.287,

p=.001), 간호전문직관과 이직 의도(r=−0.237, p=.006)간의 유의한 상관관계가 나타났다. 일반병동 간호사의 직무만족과 간호전문직관(r=0.422, p=.000), 직무만족과 이직 의도(r=−0.321, p=.000), 직무스트레스와 간호전문직관(r=0.283, p=.001), 직무스트레스와 이직 의도(r=0.305, p=.000)간의 유의한 상관관계가 나타났다.

5. 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 이직 의도에 영향을 미치는 변수는 공통적으로 직무 만족과 직무 스트레스로 나타났다. 간호간병통합서비스병동 간호사의 이직 의도를 36.0%, 일반병동 간호사의 이직 의도를 19.0% 설명할 수 있었다.

본 연구 결과를 바탕으로 간호간병통합서비스 사업의 문제점을 확인하여 안정적인 제도 정착과 간호 성과를 극대화하기 위한 개선방안 마련의 기초 자료를 제공할 수 있을 것으로 생각되며 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무 스트레스를 줄이고 직무 만족을 높이기 위한 다양한 프로그램의 개발과 적용이 필요하다. 또한 간호간병통합서비스는 직무 스트레스의 하부 영역 중 '역할 갈등' 영역과 총 근무 경력이 이직 의도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치므로 간호간병통합서비스병동 간호사의 이직 의도 감소를 위해 차별화된 단계별 경력개발 및 갈등관리 프로그램 개발과 검증 연구가 필요하며, 역할 갈등을 줄이고 직무만족 증진을 위한 체계적인 인적 자원 관리 시스템의 도입 및 적용이 필요하다고 생각된다. 더불어 간호간병통합서비스의 성공적 정착을 위해서는 간호 영역과 업무 역할의 범위를 명확히 규정하고, 통합적이고 체계적인 간호 행정 시스템 구축이 필요하다고 생각된다.

목차

Ⅰ.서론 ----------1
1. 연구의 필요성
2. 연구 목적
3. 용어 정의

II. 문헌고찰 ----------7
1. 간호간병통합서비스
2. 직무만족
3. 직무스트레스
4. 간호전문직관
5. 이직 의도

III. 연구방법 ----------15
1. 연구 설계
2. 연구 대상 및 기간
3. 연구 도구
4. 자료수집방법
5. 자료분석방법

IV. 연구결과 ---------- 20
1. 대상자의 일반적 특성 ----------20
2. 대상자의 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관, 이직 의도 ----------22
3. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족 ---------- 24
4. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무스트레스---------- 26
5. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호전문직관----------28
6. 대상자의 일반적 특성에 따른 이직 의도 ----------30
7. 대상자의 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관, 이직 의도 간의 상관관계 --- 32
8. 대상자의 이직 의도에 영향을 미치는 요인 ---------- 33

V. 논의 ----------38

VI. 결론 및 제언----------47

참고문헌 ---------- 50

부록 ---------- 58

Abstract ----------73

List of Table

<Table 1> General Characteristic of Subject ---------- 21

<Table 2> Comparison of Job Satisfaction, Job stress, Nursing Professionalism, Turnover Intension with Comprehensive Nursing Care Service Ward and General Ward ----------23

<Table 3> Difference in Job Satisfaction by General Characteristics---------25

<Table 4> Difference in Job Stress by General Characteristics----------27

<Table 5> Difference in Nursing Professionalism by General Characteristics---29

<Table 6> Difference in Turnover Intension by General Characteristics------31

< Table 7> Correlation between dependent Variables ----------32

< Table 8> Influencing Factors on Turnover Intension in Comprehensive Nursing Care Service Ward---------- 34

< Table 9> Influencing Factors on Turnover Intension in General Ward ----- 36

I. 서론

1. 연구의 필요성

전통적으로 우리나라는 환자가 병원에 입원하는 경우, 환자의 간호를 가족이 하거나 대부분 여성에 의해 행해져 왔다. 하지만 산업화, 핵가족화 및 여성의 사회진출 증가(1) 등에 따라 가족에 의한 돌봄이 어렵게 되었고(1) 최근에는 인구 고령화로 인해 만성 질환자들이 증가함에 따라 간병서비스의 요구도가 더욱 증가하게 되면서(2) 가족 대신 간병인을 고용하게 되었다. 그러나 간병인의 비위생, 기초지식부족, 비밀누설, 불친절, 환자 불편 호소 등의 문제가 빈번히 발생(3) 했으며 간병비에 드는 비용이 월 평균 200 만원 이상으로 가정 경제의 부담이 커지고, 연간 2 조원이라는 사회적 부담이 발생하였다(3). 또한 2015 년 메르스 전파 원인으로 환자 가족이나 지인의 무분별한 병문안과 간병인의 병실 상주가 대두되면서 전문 간호 인력에 의해 제공되는 간호서비스에 대한 관심이 증가하게 되었다(1). 따라서 정부에서는 국민의 간병비 부담을 줄이고 입원 서비스의 질을 향상시키기 위해 정부 예산으로 2013 년 7 월부터 적정 간호 인력을 투입하여 보호자와 간병사가 없는 병원, 간호사와 간호 보조인력이 한 팀이 되어 전문 간호 인력이 환자를 돌보는 포괄간호서비스 시범사업을 시행하였다(4). 포괄간호서비스는 2015 년 건강보험 수가를 적용하여 2016 년 간호간병통합서비스로 사업 명칭이 변경되어 실시(5)되고 있으며, 2019 년 말 기준, 전국 534 개 병원 4 만 9 천여 개 병상이 운영되고 있다(6).

정부는 현행 간호간병통합서비스 적정 간호 인력 배치기준을 2016 년 간호간병통합서비스 지침에서 각 의료기관 종별에 따라 3~4 단계(상향, 표준, 하향)로 제시하고 있다(7, 8). 상급종합병원의 경우, 간호사 1 인당 환자 5~7 명, 종합병원은 간호사 1 인당 환자 7~12 명, 병원은 간호사 1 인당 환자 10~16 명으로 규정(9)하여 간호사가 담당하는 환자수를 감소시키고 직접 간호 시간을 증가시킴으로써 환자에게 양질의 간호서비스를 제공할 수 있을 것으로 정부는 기대하고 있다(9, 10).

실제로 2013 년부터 시범사업 1 차 년도 평가 결과 욕창은 75%, 낙상은 19%, 병원 내 감염은 2.87 배 감소되어(5) 환자안전지표에 가시적인 효과가 있었다. 선행연구에서도 간호간병통합서비스 적용 이후, 환자 10 명 중 8.5~8.6 명이 주변에 알리거나 재이용 의사를 표명했으며, 간병인이나 가족이 간호하는 것보다 10% 이상 높은 만족도를 나타냈다(1). 또한, 간호간병통합서비스병동에서 환자 재원일수가 단축되었고 환자 간호의 질이 높았으며(1), 간호사의 직접 간호가 증가하였고(10), 환자 회복 결과의 질과 만족도가 높았으며(11), 간호사 1 명 당 환자 수가 적을수록 환자의 일상생활수행능력이 향상

되었다는 연구(12)가 있었다. 따라서 간호간병통합서비스의 정착에 가장 우선시 되어야 할 것은 환자 안전과 양질의 간호서비스 제공이며, 이를 위해 보건의료서비스의 핵심 구성요소인 임상 간호사의 적정수준 확보가 필수적이다.

양질의 간호사 인력을 확보하는데 있어 가장 중요하게 고려해야 할 측면은 간호사 공급의 문제보다 간호간병통합서비스병동 간호사의 이직률을 낮추는데 있다(13). 간호와 간병을 구분하지 못하는 환자들은 간호사를 간병인 취급 하고(14), 간호사가 제공하는 친절은 당연한 것으로 여긴다(3). 또한, 간호사가 겪는 감정노동을 노동으로 인식 받지 못하고 있는 현실(9)은 직무 만족을 떨어뜨리고 이직률을 증가시킨다(15). 직무 만족이 떨어지고 직무스트레스가 증가하면 이직 의도가 높아지고(16), 이것이 실제 이직으로 이어지면 간호인력 부족을 초래한다. 이는 다시 연장 근로와 신규 간호사 교육 등 열악한 근무환경으로 연결되어 또 다른 직무스트레스를 야기시키며 이직률을 높이는 악순환의 원인이 된다. 따라서 인적 자원 중 양적으로 가장 많은 수를 차지하는 간호 인력에 대한 관리는 의료기관조직 내에서 매우 중요하며(17), 특히 일반병동에 비해 간호사의 인력이 더욱 많이 요구되는 간호간병통합서비스병동 간호사의 이직을 예방하는 것이 매우 중요하다(18). 이를 위해서 일반병동과 근무환경의 차이를 보이는 간호간병통합서비스병동 간호사의 특성을 파악하려는 노력이 필요하다.

정부는 간호간병통합서비스의 시행을 통해 인력확충, 시설장비 등과 같은 병동 환경 개선으로 간호사의 근무 강도와 초과 근무가 감소하여 직무스트레스는 감소하고 직무만족은 상승할 것이라고 기대하며, 직접 간호 시간의 증가와 독자적 간호업무 수행으로 간호전문직관이 향상되는 효과를 기대한다(19). 특히 간호사의 직무 만족이 높을수록 환자의 만족도가 높고(20), 이직률이 낮으며 원만한 인간관계를 유지하는데 도움을 주고(22) 조직의 생산성 증가에 직접적 영향을 줄 수 있기 때문에(21) 간호사의 직무만족이 중요시되고 있다. 또한, 간호전문직관이 확립될 때 간호사는 업무에 대한 자존감 및 자신감이 향상되고 양질의 간호를 효율적으로 제공할 수 있다(22-24)

하지만, 간호간병통합서비스 시행 이후 환자 측면에서는 만족도나 욕창, 낙상, 감염 등의 환자안전지표는 대체로 긍정적인 결과를 보인 반면(25, 26) 간호사 측면의 직무만족, 직무스트레스, 이직 의도 등 간호 제공자 측면의 핵심 지표에 대한 결과는 연구마다 상이한 결과를 보였다. 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무 만족을 비교한 선행 연구들에서 간호간병통합서비스병동 간호사가 일반병동 간호사보다 직무만족도가 높았다고 보고한 연구(19, 21)와 직무만족도에 차이가 없었다고 보고한 연구(27, 28), 오히려 일반병동 간호사가 간호간병통합서비스병동 간호사보다 직무만족도가 높았다고 보고한 연구(29)가 있었다.

직무스트레스와 이직 의도를 비교한 선행연구들에서도 간호간병통합서비스병동 간호사가 일반병동 간호사보다 직무스트레스와 이직 의도가 높다는 연구(1), 직무스트레스와 이직의도에서 차이가 없다는 연구(11, 30), 오히려 일반 병동이 간호간병통합서비스병동보다 직무스트레스와 이직 의도가 더 높다는 연구(21)가 있었다.

간호전문직관을 비교한 선행연구들에서도 간호간병통합서비스병동 간호사는 직접 간호 시간이 증가하고 개인위생 및 일상생활, 환자와 보호자의 다양한 요구에 대한 업무 수행으로 간호사와 간호보조 인력 간 업무에 대한 정체성 혼란을 경험해 일반병동에 비해 간호간병통합서비스병동 간호사의 간호전문직관이 낮게 보고된 연구(22, 31)와 간호전문직관에 차이가 없다고 보고한 연구(29, 32)가 있었다.

정부는 현재 534 개 병원 4 만 9 천여 개 병상인 간호간병통합서비스 병상을 2022 년까지 10 만개로 확대하고, 궁극적으로 간호간병통합서비스가 보편적인 입원서비스로 정착하는 것이 목표(6)라고 발표하면서 앞으로 간호간병통합서비스는 더욱 확대될 예정이다(8, 33). 따라서 일반병동 간호사와 근무환경의 차이를 보이는 간호간병통합서비스병동 간호사를 위한 조직적 측면의 중재가 요구된다. 하지만 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족과 직무스트레스, 간호전문직관과 이직 의도를 비교하는 연구에서 연구자들 마다 상이한 결과를 나타내고 있으며, 일관되지 않은 연구 결과는 보건의료서비스의 핵심구성요소인 간호사의 적정수준확보 및 효율적인 관리를 위한 전략 및 중재 프로그램 개발 등에 적용하기에는 제한이 있다.

연구자 마다 연구 결과가 상이한 이유는 연구 대상이 된 병원마다 간호간병통합서비스가 정착되어 시행 된 기간이 충분히 길지 않고 제각기 달라 나타난 결과라 생각되며, 신규 간호사는 병원 근무 1 년 정도가 지나야 기본적인 간호 업무가 익숙해지며 업무 적응력이 생김에도(34) 대부분의 선행연구가 임상 경력 6 개월 이상인 간호사를 대상으로, 간호간병통합서비스가 시행 된지 초기단계에 이루어졌다.

따라서, 이를 보완하기 위해 본 연구에서는 간호간병통합서비스를 시행한지 1 년 이상 된 병동에서 1 년 이상 근무한 간호사들을 대상으로 연구를 시도하여 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관이 이직 의도에 미치는 영향을 비교, 분석함으로써 간호간병통합서비스의 확대 및 유지와 전략적 간호 인력 관리를 위한 개선방안의 기초 자료를 제공하기 위해 시행하고자 한다.

2. 연구 목적

간호간병통합서비스병동과 일반병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관이 이직 의도에 미치는 영향을 비교하여 분석함으로써 간호간병통합서비스의 확대 및 유지와 전략적 간호인력 관리를 위한 개선방안의 기초 자료를 제공하고자 한다.

구체적인 연구의 목적은 다음과 같다.

1) 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 일반적 특성을 파악한다.
2) 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관, 이직 의도의 정도를 비교한다.
3) 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관 및 이직 의도의 차이를 비교한다.
4) 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관, 이직 의도 간의 상관관계를 파악한다.
5) 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관이 이직 의도에 미치는 영향을 파악하고 비교한다.

3. 용어 정의

1) 간호간병통합서비스 병동

(1) 이론적 정의

간호간병통합서비스는 보호자와 간병사가 상주하지 않고 간호사와 간호조무사 및 간병 지원 인력에 의해 포괄적으로 제공되는 입원서비스를 의미한다(35). 간호간병통합서비스 병동은 적정 간호인력 배치에 의해 간호 체계를 구성하고(6), 병동 환경개선과 환자 안전 관리 등 병동 운영 지침에 따라 입원환자에게 포괄적 간호를 제공할 수 있는 여건을 갖춘 병동을 의미한다(6).

(2) 조작적 정의

본 연구에서는 자료수집의 대상이 된 U 광역시 소재의 3 개 종합병원 중에서 국민건강보험공단의 간호간병통합서비스 사업 자료를 토대로 간호간병통합서비스를 시행한지 1 년 이상 된 병동을 의미한다.

2) 직무만족

(1) 이론적 정의

직무 만족은 자신의 직무 및 경험에 대한 평가, 즉, 만족하는 심리상태를 지칭하는 개념이며(36), 본인의 직무에 대한 호의적 태도로 업무가 명확하고 직무 특성이 다양할 때 발생하는 긍정적인 심리상태이다(37).

(2) 조작적 정의

본 연구에서 직무 만족은 Slavitt등이 개발한(37) 48문항의 도구를 김명숙(38) 이 21문항으로 수정 보완한 도구를 사용하여 측정한 점수로, 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다.

3) 직무스트레스

(1) 이론적 정의

직무스트레스는 직무 역할을 수행하는 과정에서 직무 환경과 조건이 개인과 상호작용 하여 신체적, 심리적, 생리적 상태를 역기능적으로 변화시키는 것을 의미한다(39).

(2) 조작적 정의

본 연구에서 직무스트레스는, 구미옥(40)이 개발하고 주진희(41)가 수정 보완하여 타당성을 검증한 간호사의 직무스트레스 측정 도구를 사용하여 측정한 점수로, 점수가 높을수록 직무스트레스가 많음을 의미한다.

4) 간호전문직관

(1) 이론적 정의

간호전문직관은 간호에 대한 체계화된 견해와 간호 활동 과정 및 전문직으로서 그 직분에 대한 직업적 견해이다(42).

(2) 조작적 정의

본 연구에서 간호전문직관은 윤은자, 권영미와 안옥희(43)가 개발한 도구를 김명희(44)가 수정 보완한 도구를 사용하여 측정한 점수로, 점수가 높을수록 간호전문직관이 긍정적인 것을 의미한다.

5) 이직 의도

(1) 이론적 정의

이직 의도는 아직 행동으로 드러나지 않은 이직에 대한 잠재적 태도, 또는 경향성을 나타낸 것으로(45) 특정한 상황에서 조직의 구성원이기를 포기하고 현재의 조직을 떠나고자 하는 의도나 생각으로 정의할 수 있다(46-48)

(2) 조작적 정의

이직 의도는 Mobley(49)가 개발한 도구를 이관형(14)이 직장인을 대상으로 수정·보완하였으며, 이를 함정화(50)가 간호사를 대상으로 수정·보완한 도구를 사용하여 측정한 점수로, 점수가 높을수록 이직 의도가 높음을 의미한다.

II. 문헌고찰

1. 간호간병통합서비스

우리나라는 외국에서 찾아보기 힘든, 전통적으로 입원환자 가족이 환자를 간병하는 관습이 이어져 왔으며(1) 최근에는 인구 고령화로 인해 만성 질환자들이 증가함에 따라 간병서비스의 요구도가 더욱 증가하게 되면서 가족 대신 간병인을 고용하게 되었다. 그러나 간병인의 비위생, 기초지식부족, 비밀누설, 불친절, 환자 불편 호소 등의 문제가 빈번히 발생했으며 간병비에 드는 비용이 월 평균 200 만원 이상으로 가정 경제의 부담이 커지고, 연간 2 조원이라는 사회적 부담이 발생하였다(3). 간병인의 고용은 환자와 보호자에게 시간적, 금전적 부담을 가중시켰으며 이로 인해 가족 구성원은 직장과 가정에서 일상생활을 영위하는데 어려움을 겪어왔다. 그리고 2015 년 중동호흡기증후군(Middle East Respiratory Syndrome, MERS)의 전파 원인으로 환자 가족이나 지인의 무분별한 병문안과 간병인의 병실 상주가 감염 확산을 촉진시키고 병원감염관리를 위협하는 원인으로 대두되었다(7).

이러한 배경을 바탕으로 정부에서는 국민의 간병비 부담을 줄이고 입원서비스의 질을 높이기 위해 '보호자 없는 병동' 시범 사업을 시행하였다(5). 그리고 2013 년 7 월 정부에서 약 130 억 원의 예산을 투자해 15 개의 병원급 의료기관에서 포괄간호서비스 시범사업을 시작하였다(51). 포괄간호서비스는 2015 년 건강보험 수가를 적용하여 2016 년부터 '간호간병통합서비스'로 명칭이 변경되어 시행되고 있다(6). 간호간병통합서비스는 보호자와 간병인을 대신하여 입원 환자가 전문 간호 인력으로부터 전인적인 돌봄을 제공 받을 수 있는 간호와 간병을 포괄하는 제도이다. 간호간병통합서비스를 제공하는 주된 인력은 간호사로 간호보조인력과 하나의 팀을 이루어 운영된다(6). 따라서 환자가 보호자나 간병인의 도움 없이도 간호와 간병 서비스를 받을 수 있다(6). 2019 년 말 기준, 전국 534 개 병원 4 만 9 천여 개 병상이 운영되고 있으며 정부는 2022 년까지 10 만 병상으로 확대 실시할 계획 하에 있다(6).

간호간병통합서비스병동의 운영 원칙은 전문적인 간호 인력이 환자의 중증도에 따른 요구도를 파악해 간호간병통합서비스를 제공하는 것이며(8) 정부는 간호사와 간호조무사가 하나의 팀을 구성하여 정보교류를 통해 일관된 서비스를 유지하고 연속적이고 책임감 있는, 총체적인 환자 간호를 제공하는 것에 목표를 둔다. 인력배치기준은 상급종합병원의 경우 간호사 1인당 환자 5~7명, 간호조무사 1인당 환자 30~40명, 종합병원은 간호사 1인당 환자 7~12명 간호조무사 1인당 25~40명, 병원은 간호사 1인당 환자 10~16명 간호조무사 1인당 25~40명(5)을 배치하도록 하고 있으며 그 밖의 간병 인력을 최대 40명까지 배치할

수 있도록 한다(5, 7).

이러한 간호간병통합서비스의 기대효과는 환자측면에서는 총체적이고 질 높은 간호간병서비스를 제공받을 수 있고, 환자 안전이 보장되며, 궁극적으로 간병인의 사적 고용에 따른 비용 절약으로 경제적 부담을 감소시킬 수 있다는 것이다. 간호사 측면에서는 방문객 제한으로 쾌적한 병동 환경 유지(8)와 간호사 1명 당 담당하는 환자 수가 10~30명에서 6.4~8.7명으로 줄어듦(8)에 따라 환자에게 총체적이고 전문적인 전인 간호가 제공 가능하며 간호인력확충으로 일자리가 창출되는 등의 긍정적 효과를 기대할 수 있다(8). 의료기관 측면에서는 병문안 문화를 개선하는 것에 앞장서고 이에 따른 노력을 평가 받아 정부에서 경제적으로 인센티브를 받을 수도 있다(5).

실제로 간호간병통합서비스 시범사업 실시 결과 환자의 욕창 발생률이 25% 감소하였고, 낙상 발생률은 19%로 감소되었으며 요로감염, 병원감염, 폐렴 등 감염 발생 또한 일반병동에 비해 낮게 나타나는 등(33) 긍정적인 효과를 나타냈다(51). 간호간병통합서비스병동에 대한 환자 만족도가 일반병동에 비해 높았고(25) 재이용 의사 또한 간호간병통합서비스병동이 일반병동보다 높은 것으로 나타났다(25, 52). 그러나 간호간병통합서비스병동 간호사는 환자와의 직접 간호 시간의 증가로 인해 일반병동보다 감정 노동이 높을 것이라 예상되고 이에 대해 간호사 다수가 부정적인 견해를 가지고 있다(53). 보건복지부와 국민건강의료보험공단은 간호간병통합서비스를 제공하는 인력에 대해 모호한 원칙과 기준을 제시하였고 그 외의 업무 범위는 병원 내에서 자체적으로 정하고 있어 의료기관별로 간호 인력의 배치 수준 저하, 간호의 질 저하, 간호인력 간 역할 갈등과 혼란, 간호 업무 범위의 편차, 업무 효율성 저하 등을 발생시켜 스트레스를 증가시킬 수 있다(16).

간호간병통합서비스를 지속적으로 유지하고 확대하기 위해서는 간호사의 적정수준 확보를 위해 인력을 충원하고 간호사들의 근무조건을 개선하여 직무 만족을 높이고 직무 스트레스를 줄여야 한다. 또한 보조 인력과의 업무를 명확히 구분하여 간호전문직관을 확립하며 간호사에게 책임감을 부여하고 보조 인력을 지도, 감독하여 환자에게 안전하고 총체적인 간호가 제공될 수 있도록 해야 한다(51). 또한 간호간병통합서비스병동 간호사를 대상으로 모니터링을 시행하고 현장 의견을 적극적으로 수렴, 분석하여 계속적으로 중재 전략을 정립해 나간다면 간호간병통합서비스에 대해 환자, 보호자, 간호사, 나아가 병원의 만족도가 높아지고 성공적으로 정착할 수 있을 것이다.

2. 직무만족

직무만족이란 구성원 개인이 자신의 업무나 경험에 대한 긍정적 태도를 말하는 것으로(37), 직무 수행에 따른 인간 관계, 직무와 관련된 개인의 감정적 태도, 임금과 같은 근로조건 등의 여러 가지 다양한 요소를 포함한 직무에 대한 감정적, 정서적 반응이라 할 수 있다(23). 직무 만족은 개인이 직무를 평가하거나 직무를 통해서 얻는 경험을 평가하여 느끼는 즐거움이나 좋은 정서 상태 혹은 어떤 직무활동에서 얻어지거나 또는 경험하게 되는 욕구만족이라 할 수 있다(36). 직무만족은 전반적인 만족의 개념으로 사용 되기도 하고 직무의 한 부분에 적용(54)되기도 하며 조직 구성원이 조직에서 담당하고 있는 직무에 대해 만족 하는지의 여부는 조직의 성과에 중요한 의미를 가지게 된다(54). 직무 만족이 높은 간호사는 자신의 기술과 지식을 향상시켜 직업에 대한 만족감을 더욱 느끼며 사기가 향상되어 근무 의욕이 좋아지고, 이로 인해 이직 의도가 감소하여 조직의 생산성을 높이며 환자에게 질 높은 간호를 제공한다(55, 56). 반면 직무 만족이 낮은 간호사는 효과적인 역할 수행을 기대하기 어려우며 간호 업무에 대한 갈등으로 자기 직업에 대한 불만족을 갖게 되어 이직 의도가 증가하며, 질 높은 간호 제공이 어려워진다(57). 전문직인 간호사는 자신의 직무에 대한 만족감이 떨어질 경우 자신의 업무를 효과적으로 수행하기 어려우며, 전문인으로서의 발전도 꾀할 수 없다(58). 따라서 간호조직에서 직무만족이 중요한 이유는 환자 간호에 긍정적 또는 부정적인 요소로 작용하여 간호의 생산성, 만족도, 조직의 인력관리에 직접적인 영향을 미칠 수 있기 때문이다(20).

간호사의 직무만족에 영향을 주는 요인으로는 연령, 보상, 직무 소진, 간호업무, 직무스트레스, 임상 경력, 근무환경, 간호전문직관 등으로 다양하게 나타났다. 연령이 높을수록 임상 경력이 많을수록 직업에 대한 직무수행 능력이 상승되고 사회적으로나 심리적으로 보상이 높아진다고 하였다(59). 보상은 많을수록, 임상 경력은 높을수록, 근무환경이 좋을수록 직무 만족은 높게 나타났으며(53), 직무 소진과 간호 업무, 직무 스트레스가 많을수록 직무 만족은 낮게 나타났다(16).

간호간병통합서비스병동 간호사의 직무만족에 대한 선행연구들은 서비스가 시행 된지 오래 되지 않아 많이 찾아볼 수 없었지만, 간병인이 수행하던 일상생활 보조 업무의 수행 증가로 간호간병통합서비스병동 간호사의 직무스트레스가 증가해 직무 만족이 낮게 나타난 연구(10), 전문직 자아개념이 직무만족에 가장 큰 영향을 미친다는 연구(21)가 있었다. 간호간병통합서비스의 질 높은 간호서비스 제공과 활성화 및 병원의 발전에 필요한 간호 인력 유지 방안을 모색하기 위해 간호간병통합서비스병동 간호사를 대상으로 직무 만족을 조사할 필요가 있고, 간호간병통합서비스병동 간호사의 직무 만족 향상을 위한 노력이 필요하다.

3. 직무스트레스

과학 문명의 발달로 인해 급변하는 사회는 현대인을 많은 스트레스 속에 살게 한다. 직무스트레스는 광범위한 차원의 스트레스 개념을 직무 차원으로 한정한 것으로 직무를 수행하면서 발생하는 모든 스트레스를 말한다. 직무스트레스는 개인과 개인에게 제공된 직무 환경과 조건이 상호 작용하여 신체적, 생리적 그리고 심리 상태를 역기능적으로 변화시키는 것이라 할 수 있다(39). 또한 직무스트레스는 역할 갈등과 역할 모호성의 역할 스트레스 요인을 구성하는 복합적 개념으로 정의할 수 있고, 이는 정신적, 행동적 이직을 야기 시키는 요인으로 빈번하게 작용한다(60). 직무스트레스는 주어진 업무에 반하여 형성되며 개인의 능력을 초과한 직무 요구가 있거나, 개인의 욕구를 만족시켜주지 못하는 직무 환경과의 불균형 상태에 대한 반응이라 할 수 있으며(61), 이러한 스트레스는 직무 불만족, 이직 등의 문제를 야기할 수 있다(62).

적절한 직무스트레스는 개인의 성장, 역할 수행, 그리고 업무 효율성에 긍정적 힘으로 작용되기도 하지만 과도한 직무스트레스는 개인의 정신적 그리고 신체적 건강에 악영향을 주기도 하며 직무 만족을 떨어뜨리고 소진 정도를 높이며 조직몰입도 떨어뜨려 개인의 성과와 조직의 효율성 그리고 생산성을 낮춘다(63). 간호직은 의료서비스를 수행하는 주요 구성원으로써 업무의 증가, 양질의 간호 서비스 요구, 교대근무 등의 직업적 특성이 과도한 스트레스와 부담으로 작용하여(64) 다른 전문직 분야에 비해 스트레스의 정도가 훨씬 높고 심각한 것으로 나타났다(65). 또한, 간호사는 근무로 인해 심리적, 생리적, 사회적인 장애를 받을 수 있는 부담을 느끼며(40), 간호업무에서 필연적으로 발생하는 직무스트레스는 간호 업무 수행 능력을 증가시키기도 하지만, 에너지를 고갈시켜 신체적, 정신적 건강에 악영향을 미치며 부적응을 초래하고 직무 만족을 떨어뜨리는 중요한 요인이 된다(66). 이에 의료진들의 스트레스에 대한 연구가 지속적으로 이루어졌고 간호관리자나 병원관리자들에게 직원들의 직무스트레스 관리는 매우 중요한 요소로 여겨지고 있다(67).

간호사의 직무스트레스에 대한 선행연구에서 간호업무환경, 역할 갈등 그리고 자아존중감이 중환자실 간호사의 직무스트레스에 영향을 미친다는 연구(68), 근무환경이 직무스트레스 증가에 직접적인 관련이 있다는 연구(69) 외래 간호사는 간호업무, 환자와의 갈등, 근무환경 측면에서 유의하게 병동 간호사보다 직무스트레스가 낮았다는 연구(70)가 있었다. 또한 간호조직문화가 직무스트레스와 이직 의도에 영향을 준다는 연구(71), 상사의 변혁적 리더십이 직무스트레스에 영향을 미친다는 연구(72), 자아존중감이 직무스트레스에 영향을 준다는 연구(73), 간호사는 매사에 항상 집중해야 하고 기억해야 하는 직업적 특성 때문에 매우 피로도가 높고 피로도가 높을수록 직무스트레스가 높다는 연구(74)도 있었다.

간호간병통합서비스병동 간호사를 대상으로 직무 스트레스를 조사한 연구는 아직

미흡하였지만, 간호간병통합서비스 도입 후 간호사의 업무가 증가하였고 이로 인해 직무스트레스는 더욱 높아져 간호간병통합서비스병동 간호사가 일반병동 간호사에 비해 직무스트레스가 더 높고, 직무만족이 낮은 연구(16, 53)가 있었다. 또한 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사 모두 직무스트레스가 높은 연구(30)도 있었다.

선행연구를 통해 간호간병통합서비스가 간호사들에게 새로운 도전이면서 스트레스로 작용함을 알 수 있었다. 또한 아직 완전하게 정착하지 못한 간호간병통합서비스를 수행하면서 예상하지 못한 많은 일들이 발생하기도 하고 이것이 간호사에게 또 다른 직무스트레스로 작용하여 직무만족을 낮추며 이직 의도를 높이고 있다. 뿐만 아니라 간호의 질 또한 낮아져 환자 상태에도 악영향을 미칠 수 있다. 따라서 간호간병통합서비스병동 간호사의 과도하고, 명확히 규정되지 않은 업무, 현저히 부족한 인력 등의 직무스트레스 요인을 계속적으로 파악하고 스트레스를 감소시킬 수 있는 대책 방안 마련을 위한 연구와 노력이 필요하다.

4. 간호전문직관

간호전문직관은 간호사가 생각하는 간호전문직에 대한 관점으로, 전문직으로서 간호사가 가져야 할 간호사에 대한 '이념', '가치', '본질', '목적', '대상자' 등에 대한 가치관과 직업관을 연결시키는 것으로(75), 간호에 대한 체계적 견해와 간호 활동과 직업 의식적 행동이다(76). 이는 임상 현장에서 의사결정을 하고, 동료 및 타 부서의 구성원들과 상호작용 하면서 교류하는데 긍정적인 역할을 하며, 환자의 요구를 최우선으로 여기는, 간호사에게 없어서는 안될 기본요소이다(77). 따라서 간호전문직관은 간호행위를 하고자 하는 간호사의 동기와 의지를 결정하고 현 상황을 보고 느끼고 해석하는, 간호 세계를 보는 하나의 눈이라고 할 수 있다(78). 간호사에게 바람직한 간호전문직관은 간호를 가치롭게 여기며, 간호의 미래에 희망을 가지고 간호에 대해 긍정적인 신념과 긍지를 갖는 것이다(79). 긍정적인 간호전문직관을 지닌 간호사는 자신의 직업에 만족 하고, 간호의 업무를 수행함에 있어 성과가 높게 나타나며 자신의 업무에 만족하게 된다고 하였다(80). 양질의 간호서비스를 제공하기 위해서는 간호사들의 확고한 간호전문직관과 직무에 대한 만족도가 중요하며(81), 간호전문직관이 확립될 때 간호사는 자신의 업무에 대한 자존감, 자신감이 향상되므로(82) 간호 실무의 발전을 위해서 간호사의 확고하고 바람직한 간호전문직관 확립이 중요하다. 또한 간호전문직관은 이미 일반 병동 간호사의 이직 의도에 주요한 영향을 미치는 것으로

나타났다(83, 84). 이러한 결과를 바탕으로 간호간병통합서비스병동 간호사를 대상으로 연구를 확대, 비교해볼 필요가 있다.

간호간병통합서비스병동에서 발생하는 다양한 요구와 서비스의 수행은 간호사의 역할과 책임을 증가시키며, 환자의 지나친 일상생활의 대한 지원 요구는 간호사의 직무스트레스와 소진을 증가시키고, 자존감을 저하시켜 전문직으로써 부정적인 간호전문직관을 가지게 한다(18). 간호간병통합서비스병동 간호사를 대상으로 한 간호전문직관의 인식에 대한 연구(85)에서는 간호 실무에 대한 정체성 혼란으로 인해 간호 인력 간 역할 갈등을 경험하며, 환자나 보호자들이 간호사가 일상생활을 모두 보살펴줘야 한다는 인식과 간호사를 심부름꾼 취급하거나 하대하는 경우로 인해 간호전문직관이 일반병동보다 낮게 나타났다(29). 신채미(31)의 연구에서는 간호간병통합서비스병동 간호사가 전문적 간호 업무, 비의료인도 수행 가능한 간병 업무를 동시에 수행하기 때문에 일반병동 간호사보다 간호전문직관이 낮게 나타난다고 보고하였다. (22)의 연구에서는 간호간병통합서비스병동 운영 확대로 인해 고령 환자 및 중증환자의 증가로 인해 일상생활 보조 업무가 증가되어 초기 시범 병동 운영에 비해 간호전문직관이 낮게 나타났다고 하였다. 따라서 양질의 간호서비스 제공을 위해 간호사들의 확고한 간호전문직관은 매우 중요하며, 간호전문직관이 확립될 때 간호사는 업무에 대한 자신감과 자존감이 향상된다(81, 86). 그러나 간호간병통합서비스라는 의료 환경의 변화 속에서 간호사는 역할 갈등을 경험하고 간호전문직 정체성에 혼란을 느껴 간호 업무를 부정적으로 인식할 가능성이 농후하다. 이는 궁극적으로 환자에게 제공되는 간호서비스의 질 저하를 초래할 수 있으며, 운영한지 만 3년이 되어가는 간호간병통합서비스 제도의 확대와 활성화에 문제가 될 수 있어 간호간병통합서비스의 문제점을 개선하여 간호전문직관을 높이는데 노력해야 한다.

5. 이직 의도

조직의 구성원은 기업의 성과에 직접적 영향을 미칠 뿐 아니라 장기적으로 기업과 고객의 관계에도 지대한 영향을 미친다. 따라서 기업들은 조직 구성원을 관리하는데 관심을 가지고 많은 비용과 노력을 기울이며 이들의 이직 행동에 이목을 집중하고 있다(87). 이직 의도는 이직 행위 이전에, 직무에 불만족 하는 조직구성원이 현재 직장과 다른 직장을 비교하여 잔류 또는 이직할 것인지 결정하는 과정이다(49). 따라서 이직 의도는 아직 행동으로 나타나지 않은 이직에 대한 잠재적 태도나 경향을 의미하는 것으로(45), 조직의 구성원이기를 포기하고 현재의 조직을 떠나고자 하는 의도, 조직을 떠나기 위한 신중한 생각으로 정의할 수 있다(47, 88). 이직 의도와 이직이 동일한 개념은 아니지만 이직 의도는

이직에 직접적인 영향을 미치고 실제로 이직 의도가 이직으로 이어질 확률이 높아 이직을 예측하는데 유용한 지표가 될 수 있다(89).

특히, 간호인력 관리에서 이직 관리가 강조되는 것은 간호 단위 조직은 규모가 작고, 조직 구성원들의 변화가 쉽게 감지되며, 조직 구성원의 조직 이탈은 전체 구성원에게 즉각적이고 민감한 영향을 미치기 때문이다(49). 간호사가 조직을 이탈하게 되면 숙련된 간호사의 부족과 대체된 신규간호사의 불균형적 증가로 간호의 전문성과 간호의 질을 저하시키며(90, 91) 잔류하고 있는 간호사의 업무량 및 스트레스를 가중시키는 요인이 된다(92, 93). 간호사의 높은 이직률은 조직의 안정성을 저해하고 양질의 인력 확보를 어렵게 만들며, 새로운 인력의 선발, 훈련을 위한 막대한 비용과 시간을 지출해야 하기 때문에 남아있는 간호사뿐만 아니라 궁극적으로 조직에도 손실을 초래하게 된다(94). 따라서 간호사의 이직은 이직 현상 그 자체보다 재정적 손실(97), 간호의 질 저하, 직원의 사기저하, 조직의 생산성과 효율성 저하 등의 좋지 않은 결과를 초래하기 때문에 간호관리자와 병원관리자의 관심 주제가 된다.

간호사의 높은 이직률뿐만 아니라 이직 의도 또한 간호사, 환자, 조직에 악영향을 미칠 수 있다. 높은 이직 의도를 가지고 있는 간호사는 업무 몰입도가 낮아 업무 효율과 간호의 질이 떨어지고 환자안전 등 환자 간호에 직접적이고 부정적인 영향을 미칠 수 있다(93). 또한 높은 이직 의도는 간호사들 간 협동심, 상호 지지적 분위기 등에 악영향을 미쳐 직무 만족을 감소시켜 이직 의도가 실제 이직으로 이어지게 할 수 있다(95). 이직은 다양한 여러 가지 내적 요인들의 복합적 영향을 받아 나타나는 결과이기 때문에, 간호사의 이직을 예방하여 근무를 지속적으로 유지하도록 하는 것은 간호의 질을 유지하기 위한 필수적 요인이다(96). 특히나 병원 인력들 중 간호사의 비율은 30~40%로, 간호사의 높은 이직률은 환자 간호의 질 저하(97), 재정적 손실, 동료직원의 사기저하(96) 등에 직접적 영향을 미쳐 병원관리에도 매우 중요한 문제이다(97).

간호사의 이직 의도를 다룬 선행연구에서, 이직 의도를 높이는 촉진 요인으로 간호사의 감정노동, 역할 갈등, 업무 스트레스, 직장 내 폭력, 근무 형태, 결혼 상태, 종교 등이 확인되었고, 이직 의도 억제 요인으로 조직 몰입, 직무 만족, 긍정심리자본, 간호전문직관, 병동 조직문화, 병동 업무환경, 연령, 신체적 정신적 건강 등이 있었다(98). 감정노동(99), 직무만족과 직무스트레스(100), 직무스트레스와 소진(101), 직무스트레스와 비공식 의사소통(102)이 이직 의도에 영향을 미친다는 연구 결과가 있었다. 또한 일반 병동 간호사를 대상으로 한 연구와(103) 중소병원 간호사를 대상으로 한 연구에서(84) 낮은 간호전문직관이 이직 의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 간호전문직관의 하위 영역 중, '간호의 전문성 인식' 항목이 낮을 때 이직 의도가 높았으며 낮은 '사회적 인식' 항목이 재직

의도에 가장 큰 영향을 미친 것으로 나타났다(83, 104).

간호간병통합서비스병동 간호사를 대상으로 이직 의도 영향요인에 대한 연구들은 직무스트레스와 역할 갈등(105), 심리적 자본과 전문 직업성(106), 회복탄력성과 간호근무환경(104)이 있었다. 간호간병통합서비스병동 간호사 대상으로 진행된 연구는 아니지만 비교적 환자의 개별적인 수발과 돌봄 업무가 보다 많이 요구되는 요양 병원 근무환경에서 간호사를 대상으로 한 연구에서 간호근무환경, 간호전문직관이 이직 의도에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다(83).

이러한 선행 연구를 토대로 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관은 간호사의 이직 의도에 영향을 미치는 중요한 변수임을 알 수 있다. 따라서 간호간병통합서비스병동만이 갖는 특수한 환경에서 전문적인 지식과 기술로 총체적인 간호를 시행해야 하는 간호간병통합서비스병동 간호사를 대상으로 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관, 이직의도간의 관계를 확인할 필요가 있다.

III. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관, 이직 의도 정도를 비교하고, 변수들의 상관관계를 파악하며, 이직 의도에 미치는 영향 요인을 규명하기 위한 서술적 상관관계 조사 연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상은 U 광역시 소재 450병상 이상 3개의 종합병원에서 1년 이상 재직중인 간호사를 편의 추출하여 설문지 내용을 읽고 연구의 목적을 이해하여 자발적으로 연구에 참여할 것을 동의한 임상 간호사를 대상으로 하였다.

구체적인 대상자 선정기준은 다음과 같다.

1) 대상자 선정기준

- U 광역시 소재 450 병상 이상의 종합병원에 재직중인 간호사
- 간호간병통합서비스를 시행한지 1 년 이상 된 병동에서 경력 1 년 이상의 재직중인 임상 간호사
- 일반병동에서의 경력이 1 년 이상의 재직중인 임상 간호사(병동의 과는 특별히 구분하지 않음)
- 연구의 목적과 내용을 이해하고 연구 참여에 자발적으로 동의한 자

2) 제외 기준

- 병동 수간호사(관리자급)

3) 대상자 수 산출 근거

연구 대상자 수는 G*power 3.1.9.2 program을 이용하였으며 선행연구(신채미, 2017)를 근거로 유의수준 0.05, 검정력 0.80, 효과 크기 0.15, 예측변수 14개(연령, 결혼상태, 종교, 교육수준, 급여 수준, 근무 유형, 근무 병동의 주 진료 분야, 현 부서 근무 경력,

총 근무 경력, 이직 경험 횟수, 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관, 이직 의도를 기준으로 다중회귀분석에 필요한 최소 표본수를 산출하였다. 이러한 기준에 기반하여 필요한 최소 대상자의 수가 131명이므로 탈락률 10%를 고려하여 간호간병통합서비스병동 간호사 150명, 일반병동 간호사 150명을 대상으로 설문지를 배부하였다. 응답이 부정확하거나 완전치 않은 설문지 29부를 제외한 간호간병통합서비스병동 134부, 일반병동 137부를 최종 분석에 포함하였다.

3. 연구 도구

본 연구의 도구는 자기보고식 설문지를 사용하였고, 질문 내용은 일반적 특성 10 문항, 직무 만족 21 문항, 직무스트레스 43 문항, 간호전문직관 18 문항, 이직 의도 13 문항으로 구성하였다.

1) 대상자의 일반적 특성

일반적 특성에 대한 내용은 기존 연구에 따라 혼동 변수에 속한 연령, 결혼상태, 종교, 교육수준, 급여 수준, 근무 유형, 근무 부서, 근무 경력, 이직 경험 유무를 포함한 10개 항목으로 구성되었다.

2) 직무만족

직무만족은 Slavitt(37)이 개발한 48개 문항으로 구성된 직무만족 도구를 박성애와 윤순녕(107) 이 41문항으로 번안하였고, 그 도구를 김명숙(38) 이 21문항으로 수정 보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 6개의 하위 영역(보수, 전문성, 행정 요구, 자율성 업무 요구, 상호작용)으로 이루어져 있으며 Likert 5점 척도로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점, '별로 그렇지 않다' 2점, '보통이다' 3점, '대체로 그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점으로 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 직무 만족의 설문지 문항 15번은 역문항으로 역환산 처리하였다. Slavitt(37)의 도구의 신뢰도 Cronbach's α=.91이었으며, 박성애와 윤순녕(107)의 연구에서 번안된 도구의 신뢰도 Cronbach's α=.91이었고, 김명숙(38)의 연구에서 수정 보완한 도구의 신뢰도 Cronbach's α=.87이었다. 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α=.85이었다.

3) 직무스트레스

직무스트레스는 구미옥, 김매자(40)가 개발하고 주진희(41)가 수정 보완한 도구를

사용하였으며, 임상에서 간호사들이 업무 수행 중에 경험하는 스트레스를 측정하는 도구이다. 총 43문항으로 9개 영역(간호 업무, 역할 갈등, 전문 지식, 의사와 갈등, 대인관계, 심리적 부담감, 간호사 대우, 근무표, 환자와 보호자, 직무 안정성)으로 이루어져있으며, Likert 5점 척도로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점, '별로 그렇지 않다' 2점, '보통이다' 3점, '대체로 그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점으로 점수가 높을수록 직무스트레스가 많음을 의미한다. 구미옥, 김매자(40)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α=.94 이었으며, 주진희(41)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α=.92이었다. 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α=.94이었다.

4) 간호전문직관

간호전문직관은 윤은자, 권영미와 안옥희(43)가 개발한 도구를 한상숙(82)이 구성타당도를 검증하여 총 18문항으로 구성된 도구를 이용하여 측정하였다. 하위 영역은 전문직 자아개념(6문항), 사회적 인식(5문항), 간호의 전문성(3문항), 간호 역할(2문항), 간호의 독자성(2문항)으로 구성되었다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점, '별로 그렇지 않다' 2점, '보통이다' 3점, '대체로 그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점으로 점수가 높을수록 간호전문직관이 긍정적인 것을 의미한다. 간호전문직관 중 간호의 독자성 영역은 역문항으로 역환산하였다. 윤은자, 권영미, 안옥희(43) 연구에서 신뢰도 Cronbach's α=.91 이었으며, 한상숙(82)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α=.94이었다. 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α=.85 이었다.

5) 이직 의도

이직 의도는 Mobley(49)가 개발한 도구를 이관형(14)이 직장인을 대상으로 수정·보완하였으며, 이를 함정화(50)가 간호사를 대상으로 수정·보완한 도구를 이용하여 측정하였다. 총 13개 문항으로 Likert 5점 척도로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지이며, 점수가 높을 수록 이직 의도가 높음을 의미한다. Mobley(47)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α=.90 이었으며, 이관형(48)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α=.94이었고, 함정화(50)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α=.89이었다. 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α=.89 이었다.

4. 자료수집방법

본 연구의 자료 수집은 본 연구자의 소속기관인 U병원의 연구생명윤리위원회의 승인(UUH 2020-09-009-0001)을 받은 후 시행하였으며 자료수집 전에 해당 기관의 간호부와 각 병동의 관리자에게 연구 목적과 자료수집방법에 대한 충분한 설명을 한 뒤 자료수집에 대한 승인을 받았다. 자료수집 기간은 2020년 10월15일부터 2020년 11월 3일까지 설문지 조사를 진행하였다.

설문지 작성 전 연구 참여에 대한 서면 동의서를 모든 연구 대상자에게 받고, 연구의 목적 및 내용에 대하여 충분히 설명하였다. 설문지에 익명성을 보장한다는 내용과 수집된 자료는 연구목적으로만 사용할 것을 보장한다는 내용을 명시하였다. 또한, 연구대상자가 원하지 않을 경우 참여를 거부할 수 있음을 알려주며 참여를 거부하여도 어떠한 불이익이 없으며 응답 내용은 연구 목적 외에 노출되지 않으며 비밀이 보장되는 것과 원하지 않을 경우 언제든지 철회할 수 있음을 명시하였다.

설문지 배포는 연구자가 해당 병동에 방문하여 배포하였으며 취합한 설문지는 별도 제공된 수거 봉투함에 대상자가 자발적으로 설문지를 제출하도록 하였다. 설문지 작성에 소요될 시간은 약 15-20 분 이었으며, 연구 참여에 대한 보상으로 답례품을 배부하였다.

수집된 자료는 본 연구가 끝난 후 점검을 위해 연구 종료 후 3 년 동안 보관할 예정이며, 보관기간 종료 후 종이 문서는 파쇄하고 수집된 자료는 영구적으로 삭제할 예정임을 설명하였다.

5. 자료분석 방법

수집된 자료는 연구 목적에 따라 SPSS 24.0 program을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

1) 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 일반적 특성, 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관, 이직 의도는 빈도와 백분율, 평균, 표준편차로 산출하였다.
2) 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관, 이직의도의 차이는 t-검정(t-test)으로 분석하였다.
3) 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관, 이직 의도의 차이는 t-검정(t-test)과 일원배치분산분석(One-way ANOVA)으로 분석하였으며, 사후 검정은 Scheff' test를 시행하였다.
4) 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관 및 이직의도간의 상관관계는 피어슨 상관계수(Pearson' s correlation coefficients)를 이용하여 분석하였다.
5) 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 이직 의도에 미치는 영향을 파악하기 위해 다중회귀분석(Multiple regression analysis)을 실시하였다.

IV. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해 연령, 결혼상태, 종교, 최종학력, 급여 수준, 근무 유형, 주 진료 분야, 현 부서 경력, 총 근무 경력, 이직 경험을 조사하였다.

대상자의 일반적 특성은 다음과 같다<Table 1>.

간호간병통합서비스병동 간호사의 나이는 20대가 89명(66.4%)으로 가장 많았고, 결혼 상태는 미혼이 102명(76.1%), 종교가 없는 간호사가 97명(72.4%), 학사 졸업 이상 90명(67.2%), 급여 수준은 300 만원 미만 81명(60.4%), 근무 유형에서 교대 근무자가 123명(91.8%), 주 진료 부서가 외과계인 경우가 85명(63.4%) 으로 가장 많았다. 현 부서 경력은 1년 이상 2년 미만 53명(39.6%), 2년 이상 3년 미만 42명(31.3%), 3년 이상 39명(29.1%)이었다. 총 근무 경력은 1년 이상 3년 미만 45명(33.6%), 3년 이상 5년 미만 31명(23.1%), 5년 이상 10년 미만 33명(24.6%), 10년 이상 25명(18.7%)이었으며 이직 경험이 없는 경우가 74명(55.2%) 으로 가장 많았다.

일반병동 간호사의 나이는 20대가 90명(63.4%), 결혼 상태는 미혼이 102명(71.8%), 종교가 없는 간호사가 109명(76.8%), 학사 졸업 이상 92명(67.2%), 급여 수준 300 만원 미만 77명(56.2%), 근무 유형에서 교대 근무자 130명(91.5%), 주 진료 부서가 외과계인 경우가 74명(52.1%)으로 가장 많았다. 현 부서 경력은 3년 이상 66명(46.5%)으로 가장 많았고, 1년 이상 2년 미만 45명(31.7%), 2년 이상 3년 미만 26명(18.3%)이었다. 총 근무 경력은 5년 이상 10년 미만 41명(28.9%)으로 가장 많았고, 1년 이상 3년 미만 38명(26.8%), 3년 이상 5년 미만 33명(23.2%), 10년 이상 25명(17.6%) 순으로 나타났으며 이직 경험이 없는 경우가 84명(59.2%) 으로 가장 많았다.

간호간병통합서비스 병동과 일반병동 간호사의 현 부서 경력(X^2=1.32, p=.003)에서 유의한 차이를 보였으나, 나이, 결혼 상태, 종교, 교육 수준, 급여 수준, 근무 유형, 주 진료 부서, 현 부서 경력, 총 근무 경력, 이직 경험 횟수에서는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

<Table 1> General Characteristics of Subjects (N=271)

Ward		CNCSW (n=134)	GW (n=137)	X^2	p
Variables	Categories	N(%)	N(%)		
Age (years)	20~<30	89(66.4)	90(65.7)	0.57	.752
	30~<40	32(23.9)	30(21.1)		
	≥40	13(9.7)	7(12.4)		
Marital status	Unmarried	102(76.1)	102(74.5)	0.00	.998
	Married	32(23.9)	35(25.5)		
Religion	Yes	97(72.4)	109(79.6)	1.91	.167
	No	37(27.6)	28(20.4)		
Education	College degree	44(32.8)	45(32.8)	0.00	.998
	Over Bachelor's degree	90(67.2)	92(67.2)		
Monthly income (won)	~< 300	81(60.4)	77(56.2)	2.19	.333
	300~< 350	45(33.6)	45(32.8)		
	≥350	8(6.0)	15(10.9)		
Working pattern	None-shift	11(8.2)	7(5.1)	1.04	.306
	Shift	123(91.8)	130(94.9)		
Work department	Medical	49(36.6)	63(46.0)	2.47	.115
	Surgical	85(63.4)	74(54.0)		
Current department clinical career (year)	1~<2	53(39.6)	45(32.8)	1.32	.003
	2~<3	42(31.3)	26(19.0)		
	≥3	39(29.1)	66(48.2)		
Total clinical career	1~<3	45(33.6)	38(27.7)	1.48	.068
	3~<5	31(23.1)	33(24.1)		
	5~<10	33(24.6)	41(29.9)		
	≥10	25(18.7)	25(18.2)		
Experience of turnover (number)	None	74(55.2)	84(61.3)	2.41	.491
	1	35(26.1)	35(25.5)		
	2	17(12.7)	10(7.3)		
	≥3	8(6.0)	8(5.8)		

CNCSW=Comprehensive Nursing Care Service ward, GW=General Ward

2. 대상자의 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관, 이직 의도 비교

대상자의 직무 만족, 직무 스트레스, 간호전문직관, 이직 의도를 비교한 결과는 다음과 같다 <Table 2>.

간호간병통합서비스 병동 간호사의 직무 만족은 5점 만점 중 평균 3.10(±0.41)점, 일반병동 간호사의 직무 만족은 평균 3.07(±0.37)점으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다(t=0.73, p=.463).

간호간병통합서비스 병동 간호사의 직무 스트레스는 5점 만점 중 평균 3.40(±0.52)점으로 하위 영역에서 '보호자와 환자'가 3.94(±0.77)점으로 가장 높았고, '의사와의 갈등' 3.87(±0.85)점, '간호 업무' 3.67(±0.61)점, '심리적 부담감' 3.45(±0.79)점, '근무표' 3.45(±0.72)점, '역할 갈등' 3.27(±0.63)점, '전문 지식' 3.26(±0.67)점, '대인관계' 3.22(±0.78)점, '간호사에 대한 대우' 2.69(±0.82)점 순이었다. 일반병동 간호사의 직무스트레스는 5점 만점 중 평균 3.51(±0.46)점으로 하위 영역에서 '보호자와 환자' 와 '의사와의 갈등'이 각 3.93(±0.97)점으로 가장 높았고, '간호 업무' 3.75(±0.53)점, '근무표' 3.62(±0.65)점, '심리적 부담감' 3.50(±0.66)점, '역할 갈등' 3.45(±0.53)점, '대인 관계' 3.36(±0.68)점, '전문 지식' 3.33(±0.66)점, '간호사에 대한 대우' 2.89(±0.71)점 순이었다. 간호간병통합서비스 병동과 일반병동 간호사의 직무스트레스는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으나(t=−1.95, p=.052), 하위 영역 중 '역할 갈등' (t=−2.49, p=.013), '간호사에 대한 대우' (t=−2.13, p=.034), '근무표 '(t=−2.02, p=.044)에서 유의한 차이가 나타났다.

간호간병통합서비스 병동 간호사와 일반병동 간호사의 간호전문직관은 5점 만점 중 각각 평균 3.39(±0.46)점, 3.35(±0.37)점으로 하위 영역에서 간호간병통합서비스 병동 간호사와 일반병동 간호사 모두 '간호의 독자성'이 각각 평균 3.94(±1.00)점, 3.83(±0.96)점으로 가장 높았고, '전문직 자아개념' 각각 평균 3.54(±0.58)점, 3.47(±0.45)점, '간호계의 역할' 각각 평균 3.53(±0.67)점, 3.42(±0.58)점, '간호의 전문성' 각각 평균 3.37(±0.63)점, 3.41(±0.57)점, '사회적 인식' 각각 평균 2.94(±0.66)점, 2.95(±0.57)점 순이었다. 간호간병통합서비스 병동 간호사와 일반병동 간호사의 간호전문직관은 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다(t=−1.46, p=.144).

간호간병통합서비스 병동 간호사의 이직 의도는 5점 만점 중 평균 3.21(±0.67)점, 일반병동 간호사의 이직 의도는 평균 3.32(±0.53)점으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다(t=0.14, p=−1.464).

<Table 2> Comparison of Job Satisfaction, Job stress, Nursing Professionalism, Turnover Intension with Comprehensive Nursing Care Service ward and General Ward (N=271)

Variables	Categories	Total	CNCSW (n=134)	GW (n=137)	t(p)
		M±SD	M±SD	M±SD	
Job Satisfaction		3.04±0.39	3.10±0.41	3.07±0.37	0.73(.463)
Job stress	Nursing work	3.71±0.57	3.67±0.61	3.75±0.53	−1.23(.218)
	Role conflict	3.36±0.59	3.27±0.63	3.45±0.53	−2.49(.013)
	Expert knowledge	3.29±0.67	3.26±0.67	3.33±0.66	−0.80(.423)
	Conflict with one's doctor	3.90±0.82	3.87±0.85	3.93±0.79	−0.63(.525)
	Interpersonal relationship	3.29±0.73	3.22±0.78	3.36±0.68	−1.64(.101)
	Psychological burden	3.47±0.73	3.45±0.79	3.50±0.66	−0.62(.531)
	Treatment for nurses	2.79±0.77	2.69±0.82	2.89±0.71	−2.13(.034)
	Roster	3.54±0.69	3.45±0.72	3.62±0.65	−2.02(.044)
	Caregiver and patients	3.94±0.78	3.94±0.77	3.93±0.79	0.14(.888)
	Total	3.46±0.49	3.40±0.52	3.51±0.46	−1.95(.052)
Nursing Professionalism	Professional self-perception	3.51±0.52	3.54±0.58	3.47±0.45	1.06(.288)
	Social recognition	2.95±0.61	2.94±0.66	2.95±0.57	−0.07(.942)
	Professional identity in nursing	3.39±0.60	3.37±0.63	3.41±0.57	−0.58(.536)
	Role of nursing practice	3.47±0.63	3.53±0.67	3.42±0.58	1.43(.152)
	Originality of nursing	2.10±0.98	3.94±1.00	3.83±0.96	−0.90(.364)
	Total	3.17±0.41	3.39±0.46	3.35±0.37	0.27(.781)
Turnover Intension		3.26±0.60	3.21±0.67	3.32±0.53	−1.46(.144)

CNCSW=Comprehensive Nursing Care Service ward, GW=General Ward

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족

간호간병통합서비스 병동 간호사와 일반병동 간호사의 일반적 특성에 따른 직무 만족의 차이는 다음과 같다<Table 3>.

간호간병통합서비스 병동 간호사의 직무 만족은 나이(F=6.89, p=.001), 급여 수준(F=5.23, p=.006), 근무 유형(t=2.27, p=.024), 현 부서 경력(F=2.21, p=.024), 총 근무 경력(F=2.91, p=.037)에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 사후 검정 결과 급여 수준, 근무 유형, 총 근무 경력에서는 유의한 차이가 나타나지 않았으나, 나이 항목에서는 40 세 이상의 간호사가 20, 30 대 간호사보다 직무 만족이 더 높다는 유의한 결과가 나타났다.

일반병동 간호사의 직무 만족은 나이(F=4.95, p=.008), 결혼 상태(t=−2.75, p=.007), 근무 유형(t=3.11, p=.002), 주 진료 분야(t=2.69, p=.008), 총 근무경력(F=5.99, p=.001), 이직 경험(F=4.41, p=.005)에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 사후 검정 결과 총 근무 경력이 1 년 이상 3 년 미만, 3 년 이상 5 년 미만, 5 년 이상 10 년 미만인 간호사보다 10 년 이상인 간호사가 직무 만족이 더 높으며, 이직 경험이 1 번인 간호사 보다 3 번 이상인 간호사가 직무 만족이 더 높다는 유의한 결과가 나타났다.

<Table 3> Difference in Job Satisfaction by General Characteristics (N=271)

Ward		CNCSW (n=134)		GW (n=137)	
Variables	Categories	M±SD	t/F(p) scheffe	M±SD	t/F(p) scheffe
Age (years)	20~<30[a]	3.04±0.37	6.89 (.001) a,b<c	3.01±0.38	4.95 (.008)
	30~<40[b]	3.12±0.44		3.12±0.34	
	≥40[c]	3.47±0.36		3.30±0.28	
Marital status	Unmarried	3.06±0.37	−1.88 (.067)	3.02±0.37	−2.75 (.007)
	Married	3.24±0.49		3.21±0.34	
Religion	Yes	3.08±0.41	−0.89 (.375)	3.04±0.36	−1.56 (.121)
	No	3.15±0.41		3.17±0.41	
Education	College degree	3.10±0.41	−0.76 (.444)	3.12±0.32	1.18 (.238)
	Over Bachelor's degree	3.28±0.42		3.04±0.39	
Monthly income (won)	300[a]<	3.04±0.36	5.23 (.006)	3.03±0.39	1.81 (.166)
	300~<350[b]	3.14±0.43		3.07±0.38	
	≥350[c]	3.51±0.57		3.23±0.35	
Working pattern	None−shift	3.37±0.57	2.27 (.024)	3.48±0.30	3.117 (.002)
	Shift	3.08±0.39		3.04±0.36	
Work department	Medical	3.08±0.38	−0.47 (.635)	3.16±0.33	2.693 (.008)
	Surgical	3.11±0.42		2.99±0.39	
Current department clinical career (year)	1~<2[a]	3.14±0.39	2.21 (.037)	3.10±0.44	0.30 (.741)
	2~<3[b]	2.99±0.37		3.08±0.35	
	≥3[c]	3.17±.46		3.07±0.37	
Total clinical career	1~<3[a]	3.05±0.35	2.91 (.037)	3.00±0.40	5.99 (.001) a,b,c<d
	3~<5[b]	3.01±0.40		2.98±0.36	
	5~<10[b]	3.09±0.40		3.03±0.33	
	≥10[d]	3.31±0.48		3.34±0.28	
Experience of turnover (number)	None[a]	3.06±.38	2.07 (.107)	3.05±0.37	4.41 (.005) b<d
	1[b]	3.06±0.42		2.97±0.37	
	2[c]	3.18±0.44		3.31±0.25	
	≥3[d]	3.41±0.50		3.38±0.28	

CNCSW=Comprehensive Nursing Care Service ward, GW=General Ward

4. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무스트레스

간호간병통합서비스 병동 간호사와 일반병동 간호사의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스의 차이는 다음과 같다<Table 4>.

간호간병통합서비스병동 간호사의 직무 스트레스는 일반적 특성에 따라 유의한 차이가 나타나지 않았다.

일반병동 간호사의 직무 스트레스는 급여 수준(F=4.85, p=.009)에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났고 사후 검정 결과 월 급여가 350만원 이상인 경우가 300만원 이상 350만원 미만인 경우보다 직무스트레스가 더 높다는 유의한 결과가 나타났다.

<Table 4> Difference in Job Stress by General Characteristics (N=271)

Ward		CNCSW (n=134)		GW (n=137)	
Variables	Categories	M±SD	t/F(p) scheffe	M±SD	t/F(p) scheffe
Age (years)	20~<30[a]	3.42±0.44	0.38 (.684)	3.53±0.45	0.29 (.745)
	30~<40[b]	3.34±0.65		3.49±0.44	
	≥40[c]	3.35±0.67		3.45±0.56	
Marital status	Unmarried	3.39±0.42	−0.11 (.912)	3.51±0.45	−0.05 (.953)
	Married	3.41±0.76		3.52±0.48	
Religion	Yes	3.37±0.52	−0.90 (.367)	3.52±0.45	0.53 (.591)
	No	3.46±0.50		3.47±0.51	
Education	College degree	3.39±0.52	−0.37 (.712)	3.45±0.41	−1.03 (.303)
	Over Bachelor's degree	3.51±0.69		3.54±0.48	
Monthly income (won)	300[a]<	3.41±0.48	1.14 (.322)	3.55±0.48	4.85 (.009) b<c
	300~<350[b]	3.33±0.55		3.37±0.42	
	≥350[c]	3.61±0.74		3.77±0.38	
Working pattern	None−shift	3.24±0.86	−0.64 (.531)	3.75±0.37	1.36 (.176)
	Shift	3.41±0.48		3.50±0.46	
Work department	Medical	3.48±0.48	1.38 (.169)	3.45±0.40	−1.44 (.151)
	Surgical	3.35±0.54		3.57±0.51	
Current department clinical career (year)	1~<2[a]	3.37±0.52	0.19 (.820)	3.52±0.53	0.52 (.591)
	2~<3[b]	3.44±0.55		3.59±0.41	
	≥3[c]	3.38±0.49		3.48±0.43	
Total clinical career	1~<3[a]	3.36±0.43	0.27 (.877)	3.60±0.44	1.42 (.237)
	3~<5[b]	3.42±0.44		3.57±0.47	
	5~<10[b]	3.45±0.51		3.41±0.42	
	≥10[d]	3.36±0.74		3.46±0.51	
Experience of turnover (number)	None[a]	3.49±0.40	2.00 (.117)	3.53±0.48	0.17 (.917)
	1[b]	3.25±0.62		3.50±0.43	
	2[c]	3.36±0.53		3.46±0.44	
	≥3[d]	3.24±0.83		3.44±0.45	

CNCSW=Comprehensive Nursing Care Service ward, GW=General Ward

5. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호전문직관

간호간병통합서비스 병동 간호사와 일반병동 간호사의 일반적 특성에 따른 간호전문직관의 차이는 다음과 같다<Table 5>.

간호간병통합서비스병동 간호사의 간호전문직관은 결혼 상태(t=−2.01, p=.046), 교육수준(t=−2.08, p=.039)에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났으나 사후 검정 결과 유의한 차이가 나타나지 않았다.

일반병동 간호사의 간호전문직관은 근무 유형(t=8.18, p=.000), 현 부서 경력(F=4.00, p=.020), 총 근무 경력(F=3.42, p=.019)에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 사후 검정 결과 현 부서 경력이 3년 이상인 간호사보다 1년 이상 2년 미만인 간호사가 간호전문직관이 더 높다는 유의한 결과가 나타났다.

<Table 5> Difference in Nursing Professionalism by General Characteristics (N=271)

Ward		CNCSW (n=134)		GW (n=137)	
Variables	Categories	M±SD	t/F(p) scheffe	M±SD	t/F(p) scheffe
Age (years)	20~<30[a]	3.38±0.41	1.14 (.322)	3.35±0.36	0.77 (.462)
	30~<40[b]	3.33±0.62		3.29±0.42	
	≥40[c]	3.56±0.30		3.44±0.40	
Marital status	Unmarried	3.34±0.43	−2.01 (.046)	3.33±0.36	−0.99 (.322)
	Married	3.53±0.55		3.41±0.42	
Religion	Yes	3.38±0.43	−0.23 (.813)	3.34±0.38	−0.45 (.654)
	No	3.40±0.55		3.38±0.37	
Education	College degree	3.38±0.46	−2.08 (.039)	3.38±0.40	0.60 (.550)
	Over Bachelor's degree	3.94±0.11		3.34±0.37	
Monthly income (won)	300[a]<	3.35±0.40	1.76 (.176)	3.35±0.37	2.04 (.133)
	300~<350[b]	3.40±0.55		3.30±0.40	
	≥350[c]	3.68±0.47		3.52±0.30	
Working pattern	None−shift	3.38±0.67	−0.04 (.968)	3.88±0.16	8.18 (.000)
	Shift	3.39±0.45		3.32±0.36	
Work department	Medical	3.43±0.42	0.74 (.456)	3.36±0.36	0.35 (.722)
	Surgical	3.37±0.49		3.34±0.39	
Current department clinical career (year)	1~<2[a]	3.33±0.51	0.59 (.555)	3.47±0.40	4.00 (.020) c<a
	2~<3[b]	3.42±0.40		3.37±0.36	
	≥3[c]	3.43±0.47		3.26±0.35	
Total clinical career	1~<3[a]	3.36±0.39	0.62 (.600)	3.46±0.35	3.42 (.019)
	3~<5[b]	3.33±0.47		3.27±0.38	
	5~<10[b]	3.41±0.46		3.25±0.28	
	≥10[d]	3.49±0.57		3.46±0.47	
Experience of turnover (number)	None[a]	3.40±0.43	0.91 (.437)	3.38±0.37	1.04 (.377)
	1[b]	3.33±0.43		3.28±0.32	
	2[c]	3.38±0.61		3.27±0.45	
	≥3[d]	3.63±0.58		3.47±0.58	

CNCSW=Comprehensive Nursing Care Service ward, GW=General Ward

6. 대상자의 일반적 특성에 따른 이직 의도

간호간병통합서비스 병동 간호사와 일반병동 간호사의 일반적 특성에 따른 이직 의도의 차이는 다음과 같다<Table 6>.

간호간병통합서비스병동 간호사의 이직 의도는 나이(F=5.46, p=.005), 결혼 상태(t=2.52, p=.013), 급여 수준(F=5.42, p=.005), 총 근무 경력(F=5.22, p=.002)에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 사후 검정 결과 나이 항목에서 40대 이상보다 20세 이상 30세 미만인 경우 이직 의도가 유의하게 높았고, 총 근무 경력 항목에서 10년 이상의 간호사보다 1년 이상 3년 미만, 3년 이상 5년 미만의 간호사가 이직 의도가 높다는 유의한 결과가 나타났다.

일반병동 간호사의 이직 의도는 나이(F=5.37, p=.006), 결혼 상태(t=3.80, p=.002), 총 근무 경력(F=4.04, p=.009), 이직 경험(F=4.62, p=.004)에서 통계적으로 유의한 결과가 나타났다. 사후 검정 결과 나이 항목에서 40세 이상보다 20세 이상 30세 미만인 경우, 총 근무 경력이 10년 이상인 간호사보다 1년 이상 3년 미만인 경우, 그리고 이직 경험이 2번인 간호사보다 이직 경험이 없는 경우 이직 의도가 유의하게 더 높다는 결과가 나타났다.

<Table 6> Difference in Turnover Intension by General Characteristics (N=271)

Ward		CNCSW (n=134)		GW (n=137)	
Variables	Categories	M±SD	t/F(p) scheffe	M±SD	t/F(p) scheffe
Age (years)	20~<30[a]	3.32±0.66	5.46 (.005) c<a	3.42±0.51	5.37 (.006) c<a
	30~<40[b]	3.09±0.70		3.18±0.44	
	≥40[c]	2.73±0.29		3.02±0.67	
Marital status	Unmarried	2.29±0.64	2.52 (.013)	3.40±0.50	3.80 (.002)
	Married	2.95±0.69		3.08±0.57	
Religion	Yes	3.21±0.66	−0.01 (.992)	3.34±0.51	1.08 (.282)
	No	3.21±0.69		3.22±0.63	
Education	College degree	3.22±0.67	0.69 (.559)	3.34±0.50	0.35 (.722)
	Over Bachelor's degree	2.92±0.74		3.31±0.55	
Monthly income (won)	300[a]<	3.32±0.63	5.42 (.005) c<a	3.35±0.51	0.57 (.566)
	300~<350[b]	3.14±0.70		3.31±0.54	
	≥350[c]	2.55±0.40		3.19±0.63	
Working pattern	None−shift	2.93±0.78	−1.44 (.152)	3.13±0.24	−1.95 (.080)
	Shift	3.24±0.65		3.33±0.54	
Work department	Medical	3.13±0.67	−1.03 (.304)	3.26±0.52	−1.14 (.253)
	Surgical	3.26±0.66		3.37±0.54	
Current department clinical career (year)	1~<2[a]	3.13±0.67	2.98 (.054)	3.20±0.51	2.44 (.091)
	2~<3[b]	3.42±0.69		3.48±0.59	
	≥3[c]	3.10±0.59		3.34±0.52	
Total clinical career	1~<3[a]	3.30±0.64	5.22 (.002) d<a,b	3.45±0.53	4.04 (.009) d<a
	3~<5[b]	3.43±0.68		3.39±0.57	
	5~<10[b]	3.21±0.69		3.32±0.40	
	≥10[d]	2.78±0.49		3.01±0.59	
Experience of turnover (number)	None[a]	3.23±0.62	1.51 (.214)	3.41±0.50	4.62 (.004) c<a
	1[b]	3.31±0.81		3.29±0.50	
	2[c]	3.09±0.58		2.81±0.40	
	≥3[d]	0.79±0.38		3.10±0.83	

CNCSW=Comprehensive Nursing Care Service ward, GW=General Ward

7. 대상자의 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관, 이직 의도 간의 상관관계

대상자의 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관, 이직 의도의 상관관계를 나타낸 결과는 다음과 같다<Table 7>.

간호간병통합서비스 병동 간호사의 직무 만족과 간호전문직관(r=0.45, p<.001), 직무만족과 이직 의도(r=−.55, p<.001), 직무스트레스와 간호전문직관(r=0.18, p=.036), 직무스트레스와 이직 의도(r=0.28, p=.001), 간호전문직관과 이직 의도(r=−0.23, p=.006)간의 유의한 상관관계가 나타났다.

일반병동 간호사의 직무만족과 간호전문직관(r=0.42, p<.001), 직무만족과 이직 의도(r=−0.32, p<.001), 직무스트레스와 간호전문직관(r=0.28, p<.001), 직무스트레스와 이직 의도(r=0.30, p<.001)간 유의한 상관관계가 나타났다.

<Table 7> Correlation between dependent Variables

Ward	Variables	Job Satisfaction	Job Stress	Nursing Professionalism	Turnover Intension
		r(p)	r(p)	r(p)	r(p)
CNCSW (n=134)	Job Satisfaction	1			
	Job Stress	−0.10(.211)	1		
	Nursing Professionalism	0.45(.000)	0.18(.036)	1	
	Turnover Intension	−0.55(.000)	0.28(.001)	−0.23(.006)	1
GW (n=137)	Job Satisfaction	1			
	Job Stress	−0.11(.166)	1		
	Nursing Professionalism	0.42(.000)	0.28(.001)	1	
	Turnover Intension	−0.32(.000)	0.30(.000)	0.01(.851)	1

CNCSW=Comprehensive Nursing Care Service ward, GW=General Ward

8. 대상자의 이직 의도에 영향을 미치는 요인

대상자의 이직 의도에 영향을 미치는 요인들을 파악하기 위해 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관과 일반적 특성 중 유의한 차이를 보였던 '결혼 상태', '나이', '급여 수준', '총 근무 경력' '이직 의도 횟수' 변수와 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관을 예측 변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다.

간호간병통합서비스 병동 간호사의 이직 의도에 영향을 미치는 요인들을 파악하기 위해 다중회귀분석(Multiple Regression analysis)을 실시한 결과는 <Table 8>과 같다.

예측 변수 중에서 명목 척도로 측정하였던 나이, 급여수준 변수는 가변수 처리하였고, 잔차의 독립성 검정을 위해 Durbin-Watson test를 실시한 결과, 통계량이 2.182로 오차항간에 자기상관성은 없는 것으로 나타나 잔차의 독립성이 충족되었다. 각 변수들의 공차한계 값은 0.267~0.915이었고, 분산팽창요인값도 1.093~3.745로 10 이하로 나타나 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다.

잔차 분석 결과 모형의 선형성, 정규성, 등분산성을 만족하였으므로 간호간병통합서비스 병동 간호사의 이직 의도에 관한 전체 회귀모형은 유의한 것으로 나타났다($F=8.48$, $p<.001$). 회귀모형을 분석한 결과 이직의도에는 직무만족($\beta=-.46$, $p<.001$), 직무스트레스($\beta=0.27$, $p<.001$)가 영향을 미치는 변수들로 확인되었으며, 이들 2개의 변수들은 전체 36.0%의 설명력을 나타내었다.

간호간병통합서비스병동 간호사의 이직 의도에 미치는 요인을 확인하기 위해 직무 스트레스의 하위영역들을 추가로 분석할 결과는 <Table 8-1>과 같다.

직무 스트레스의 하위영역들을 추가로 분석한 결과 간호간병통합서비스병동 간호사의 직무만족($\beta=-.49$, $p<.001$), 직무 스트레스의 '역할 갈등' 영역($\beta=.23$, $p=.026$), 그리고 총 근무 경력($\beta=-.38$, $p=.025$)이 이직 의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이들 3개의 변수들은 전체 34.8%의 설명력을 나타내었다.

일반병동 간호사의 이직 의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 <Table 9>와 같다. 예측 변수 중 명목 척도로 측정한 나이, 급여수준 변수는 가변수(dummy variable)처리하였고, 잔차의 독립성 검정을 위해 Durbin-Watson test를 실시한 결과 통계량이 1.966로 오차항간에 자기상관성은 없는 것으로 나타나 잔차의 독립성은 충족되었다. 각 변수들의 공차한계 값은 0.227~0.884이었고, 분산 팽창 요인(VIF)값도 1.131~4.412로 10 이하로 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 확인되었다.

잔차 분석 결과 모형의 선형성, 정규성, 등분산성을 만족하였으므로 일반병동 간호사의 이직의도에 관한 전체 회귀모형은 유의한 것으로 나타났다($F=4.19$, $p<.001$). 회귀모형을 분석

한 결과 이직의도에는 직무만족(β=−.24, p=.011), 직무스트레스(β=0.26, p=.003)가 영향을 미치는 변수들로 확인되었으며, 이들 2개의 변수들은 전체 19.0%의 설명력을 나타내었다.

일반병동 간호사의 이직 의도에 미치는 요인을 확인하기 위해 직무 스트레스의 하위영역들을 추가로 분석할 결과는 <Table 9-1>과 같다.

직무 스트레스의 하위영역들을 추가로 분석한 결과 일반병동 간호사의 직무 스트레스의 '보호자와 환자' 영역(β=.28, p=.006)만이 이직 의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이 1개의 변수는 전체 21.4%의 설명력을 나타내었다.

<Table 8> Influencing Factors on Turnover Intension in Comprehensive Nursing Care Service Ward (n=134)

Variable	Categories	Turnover Intension				
		B	S.E	β	t	p
(Constant)		4.69	0.52		8.92	<.001
Job Satisfaction		−.75	.13	−.46	−5.51	<.001
Job stress		.34	.09	.27	3.68	<.001
Nursing Professionalism		−.47	.11	−.03	−.39	.692
Marital status	Unmarried(ref.)					
	married	−.06	.14	−.03	−.42	.674
Age (years)	20~<30(ref.)					
	30~<40	.05	.15	.03	.36	.717
	≥40	.38	0.33	.17	1.16	.245
Monthly income(won)	<300(ref.)					
	300~<350	−.01	.10	−.01	−.14	.882
	≥350	−.23	.25	−.08	−.92	.359
Total clinical career		−.00	.00	−.26	−1.71	.089
Experience of turnover(number)		.03	.05	.04	.59	.555
R^2= .408 , Adjusted R^2= .360 , F= 8.48 , p< .001, Durbin−Watson 2.182						

<Table 8-1> Influencing Factors on Turnover Intension in Comprehensive Nursing Care Service Ward (n=134)

Variable	Categories	Turnover Intension				
		B	S.E	β	t	p
Constant		4.95	.61		8.25	<.001
Job Satisfaction		-.80	.14	-.49	-5.51	<.001
Job stress	Nursing work	-.00	.11	-.00	.04	.962
	Role conflict	.24	.11	.23	2.25	.026
	Expert knowledge	.02	.11	.02	.25	.797
	Conflict with one's doctor	.07	.09	.09	.80	.424
	Interpersonal relationship	.03	.09	.03	.31	.751
	Psychological burden	.00	.08	.00	.08	.937
	Nursing treatment	.09	.07	.11	1.18	.237
	Roster	-.04	.09	-.04	-.41	.676
	Caregiver and patients	-.10	.08	-.11	-1.13	.258
Nursing Professionalism	Professional self-perception	-.04	.13	-.03	-.32	.746
	Social recognition	-.00	.09	-.00	-.08	.935
	Professional identity in nursing	.10	.13	.09	.74	.456
	Role of nursing practice	-.09	.12	-.09	-.80	.425
	Originality of nursing	.04	.05	.06	.80	.421
Marital status	Unmarried(ref.)					
	married	-.04	.15	-.02	-.26	.789
Age (years)	20~<30(ref.)					
	30~<40	.84	.17	.05	.48	.629
	≥40	.48	.35	.21	1.36	.175
Monthly income(won)	<300(ref.)					
	300~<350	-.01	.11	-.01	-.12	.903
	≥350	-.12	.278	-.04	-.43	.667
Total clinical career		-.00	.00	-.38	-2.26	.025
Experience of turnover (number)		.01	.05	.01	.22	.822
R^2= .456 , Adjusted R^2= .348 , F= 4.23 , p< .001 Durbin-Watson 2.209						

<Table 9> Influencing Factors on Turnover Intension in General Ward (n=137)

Variable	Categories	Turnover Intension				
		B	S.E	β	t	p
Constant		3.09	.53		5.75	<.001
Job Satisfaction		−.34	.13	−.24	−2.59	.011
Job stress		.31	.10	.26	3.06	.003
Nursing Professionalism		.10	.13	.07	.76	.447
Marital status	Unmarried(ref.)					
	married	−.12	.14	−.09	−.86	.389
Age (years)	20~<30(ref.)					
	30~<40	.00	.13	.00	.02	.980
	≥40	.28	.30	.17	.92	.354
Monthly income(won)	<300(ref.)					
	350~<400	.11	.09	.14	1.21	.226
	≥400	−.03	.16	−.02	−.22	.820
Total clinical career		−.00	.00	−.21	−1.21	.227
Experience of turnover(number)		−.07	.04	−.15	−1.60	.111
R^2= .250 , Adjusted R^2= .190 , F= 4.19 , p< .001 Durbin−Watson 1.966						

<Table 9-1> Influencing Factors on Turnover Intension in General Ward (n=137)

Variable	Categories	Turnover Intension				
		B	S.E	β	t	p
Constant		3.07	.55		5.53	<.001
Job Satisfaction		-.24	.14	-.16	-1.65	.102
Job stress	Nursing work	.12	.12	.12	.96	.339
	Role conflict	.03	.12	.03	.24	.805
	Expert knowledge	-.13	.09	-.15	-1.44	.152
	Conflict with one's doctor	-.08	.07	-.12	-1.06	.288
	Interpersonal relationship	.01	.08	.02	.21	.828
	Psychological burden	-.02	.08	-.03	-.33	.735
	Nursing treatment	.00	.07	.00	.09	.926
	Roster	.17	.09	.21	1.83	.069
	Caregiver and patients	.19	.06	.28	2.78	.006
Nursing Professionalism	Professional self-perception	.07	.12	.06	.61	.540
	Social recognition	-.07	.09	-.08	-.81	.415
	Professional identity in nursing	.01	.10	.01	.15	.879
	Role of nursing practice	.06	.10	.07	.67	.498
	Originality of nursing	-.05	.05	-.10	-1.07	.283
Marital status	Unmarried(ref.)					
	married	-.06	.14	-.05	-.42	.669
Age (years)	20~<30(ref.)					
	30~<40	.03	.14	.02	.26	.794
	≥40	.39	.31	.24	1.23	.220
Monthly income(won)	<300(ref.)					
	300~<350	.11	.10	.10	1.17	.243
	≥350	-.07	.17	-.04	-.41	.681
Total clinical career		-.00	.00	-.26	-1.37	.172
Experience of turnover (number)		.04	.05	-.07	-.78	.435
R^2= .341 , Adjusted R^2= .214 , F= 2.68 , p< .001 Durbin-Watson 1.919						

V. 논의

본 연구는 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관이 이직 의도에 미치는 영향을 비교 분석함으로써 간호간병통합서비스의 도입이 간호사에게 미치는 영향을 파악한 후 서비스의 확대 및 유지와 전략적 간호인력 관리를 위한 개선방안의 기초 자료를 제공하기 위해 시도되었다. 연구 결과에 따른 논의점은 다음과 같다.

1. 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족

본 연구 결과 간호간병통합서비스병동 간호사들의 직무만족 정도는 5점 만점 중 평균 3.10점, 일반병동 간호사들의 직무만족 정도는 평균 3.07점으로 측정되어 간호간병통합서비스병동이 더 높은 점수로 나타났으나 유의한 차이가 없었다. 이는 다른 도구로 직무 만족을 측정하여 직접적으로 비교하기는 어려우나 각각 평균 2.96, 2.93점으로 측정되어 유의한 차이가 나지 않은 연구(27), 본 연구에 비해 낮은 정도였지만 각각 평균 2.64점, 2.62점으로 나타난 연구(108)의 연구 결과와 비슷하였다. 같은 도구로 간호간병통합서비스병동과 일반병동의 직무 만족을 측정하여 각각 평균 3.09점, 2.95점으로 유의한 차이를 나타냈던 연구(21), 각각 평균 3.22, 3.03점으로 유의한 차이를 나타냈던 연구(29)들의 연구 결과와 차이가 있었다. 또한, 다른 도구로 보훈 병원의 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무 만족을 측정하여 각각 평균 3.20점, 3.31점으로 일반병동이 더 높은 점수로 나타났으나 유의한 차이가 나타나지 않은 연구(28), 각각 평균 2.96점, 2.99점으로 일반병동이 더 높은 점수로 측정되었으나 유의한 차이가 나타나지 않은 연구(109)들의 결과와도 차이가 있었다.

직무 만족은 일반병동과 비교 연구에서 상반된 결과의 연구들이 보고되고 있는데 이는 국내 간호간병통합서비스병동 간호사를 대상으로 하는 연구가 초기단계이기 때문에 다양한 도구로 충분한 연구가 이루어지지 않았기 때문이라 생각된다. 또한, 병원 혹은 병동 마다 다른 특성 및 문화, 업무의 강도, 근무환경을 가지고 있고, 서비스 도입 시기와 안정화 시기에 따른 연구 시기에 차이가 있기 때문에 연구자마다 다른 결과를 나타낸 것으로 생각해 볼 수 있다. 본 연구에서는 통계적으로 유의하지는 않았으나, 간호간병통합서비스병동 간호사가 일반병동 간호사보다 직무만족 이 높게 나타난 것은 본 연구 대상인 3개의 종합병원들의 경우 U광역시에서 간호간병통합서비스가 초창기부터 시범사업으로 시작하여 현재 인력 확충, 시설장비 등과 같은 병동 환경 개선으로 직무 만족이 상승한 것이라고 생각할 수 있으며 이는

더불어 본 연구에서 간호간병통합서비스병동 간호사의 직무스트레스가 일반병동 간호사보다 낮게 나타난 것과도 연관이 있을 것이라 생각된다. 따라서 의료기관 종류별, 병상별, 지역별 특성을 고려하여 연구 대상자를 선정하고 연구를 진행한다면 보다 정확하고 명확한 결과를 제시할 수 있을 것이라 생각된다.

간호간병통합서비스병동 간호사의 일반적 특성에 따른 직무 만족은 나이, 급여수준, 근무 유형, 현 부서 경력, 총 근무경력에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 사후 검정 결과 나이에서 20세 이상 29세 미만, 30세 이상 40세 미만인 간호사보다 40세 이상인 간호사가 직무 만족이 더 높은 것으로 나타났다. 이는 (108), (21)의 결과와 유사하다. 이러한 결과는 나이가 많을수록 다양한 간호 환경에서의 경험을 비롯한 사회적 경험이 많아 업무 이해도가 높고(108), 환자와 보호자의 무리하고 불합리한 요구를 어느 정도 조율할 수 있기 때문에 직무 만족이 높은 것이라 생각된다.

일반병동 간호사의 일반적 특성에 따른 직무 만족은 나이, 결혼 상태, 근무 유형, 주 진료 분야, 총 근무경력, 이직 경험 횟수에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 사후 검정 결과 총 근무 경력이 10년 이상인 간호사가 1년 이상 3년 미만, 3년 이상 5년 미만, 5년 이상 10년 미만인 간호사보다 직무 만족이 높은 것으로 나타났으며 이는 (108)의 결과와 유사하나, (21)의 결과와 (110)의 연구 결과와는 차이가 있었다. 사후 검정 결과 이직 경험 횟수가 3번 이상인 경우가 1번인 경우보다 직무 만족이 높은 것으로 나타났는데, 이는 (27)의 연구 결과와는 상반된다. 따라서 이에 대한 향후 연구가 필요하다고 생각되며 간호사의 직무 만족을 향상시키기 위해서 간호사의 능력을 보다 잘 발휘할 수 있는 환경과 더불어 개인의 노력 또한 중요하며, 사기를 진작시킬 수 있는 적절한 체계가 필요할 것으로 생각된다.

2. 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무스트레스

본 연구 결과 간호간병통합서비스병동 간호사들의 직무 스트레스 정도는 5점 만점 중 평균 3.40점, 일반 병동 간호사들의 직무 스트레스 정도는 평균 3.51점으로 측정되어 간병통합서비스병동보다 일반병동이 더 높은 점수로 나타났으나 유의한 차이가 없었다. 하지만, 직무 스트레스의 9개 하부 요인 중 '역할 갈등', '간호사에 대한 대우', '근무표' 요인에서 간호간병통합서비스병동보다 일반병동에서 유의하게 높게 나타났다. 이는 같은 도구로 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무스트레스를 측정하여 각각 평균 2.39점, 2.37점으로 유의한 차이가 나타나지 않은 (53)과 각각 평균 3.55점, 3.54점으로 유의한 차이가 나타나지 않은 (111), 각각 평균 3.44점, 3.49점으로 유의한 차이가 나타나지 않은 (11), 각각 평균 2.46점, 2.54점으로 유의한 차이가 나지 않은 (30)의 결과와 비슷하

였다. 그러나 같은 도구를 사용하여 각각 평균 3.68점, 3.88점으로 일반병동 간호사의 직무스트레스가 유의하게 나타난 (21), 각각 평균 2.51점, 2.73점으로 일반병동 간호사의 직무스트레스가 유의하게 나타난 (109)의 결과와는 차이가 있었다. 다른 도구로 직무스트레스를 측정하여 직접적으로 비교하는 어려우나 간호간병통합서비스병동 간호사의 직무스트레스가 더 높게 나타난 연구(62)의 결과와도 차이가 있었다. 이러한 결과는 병원마다 간호간병통합서비스병동 인력 배정과 운영 기준이 다르고(30), 역할 구분에 차이가 있는 것(30)에서 기인한 것으로, 본 연구에서 통계적으로 유의하지는 않았으나 간호간병통합서비스병동 간호사가 일반병동 간호사보다 평균이 낮게 나타난 것은 일반병동 간호사보다 간호간병통합서비스병동 간호사들의 직무 만족이 더 높게 나온 것과 더불어, 대상이 된 3개의 종합 병원들의 경우 U광역시에서 간호간병통합서비스가 초창기부터 시범사업으로 시작하여, 현재 인력 확충과 역할 정립이 확립되어가는 중에 있기 때문에 나타난 것이라 생각되며, 향후 이에 대한 후속 연구를 통해 확인해 볼 필요가 있다.

일반적 특성에 따른 차이에서는 간호간병통합서비스병동에서는 유의한 차이가 없었으며, 일반병동에서는 급여수준에서 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 이는 월 급여에 따른 직무스트레스의 차이를 보이지 않은 (112), (113), (111)의 연구 결과와는 차이가 있어 향후 반복 연구가 필요하다고 생각된다.

3. 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 간호전문직관

본 연구 결과 간호간병통합서비스병동 간호사들의 간호전문직관 정도는 5점 만점 중 평균 3.39점, 일반병동 간호사들의 간호전문직관 정도는 평균 3.35점으로 측정되어 간호간병통합서비스병동이 일반병동보다 높게 나타났으나 유의한 차이가 없었다. 이는 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 간호전문직관 정도가 각각 3.15점, 3.04점으로 나타났으나 유의한 차이가 없는 것으로 나타난 (114), 각각 3.28점, 3.19점으로 측정되었으나 유의한 차이가 없는 것으로 나타난 (19)의 연구 결과와 일치하였다. 또한 간호간병통합서비스병동 간호사들의 간호전문직관과 일반병동 간호사들의 간호전문직관 정도가 각각 3.55점, 3.67점으로 유의한 차이가 나지 않은 (29), 각각 평균 3.31점, 3.34점으로 유의한 차이가 나지 않은 (110)의 연구 결과들과도 유사하였지만, 간호간병통합서비스병동 간호사의 간호전문직관 정도가 일반병동보다 높게 측정되었다는 점에서 차이가 있다. 또한 본 연구에서는 5개의 하부 영역에서 유의한 차이가 나타나지 않았지만, (19)의 연구 결과에서 '간호실무역할' 영역이 유의한 차이가 있어 일치하지 않은 결과였다.

간호간병통합서비스병동 간호사의 일반적 특성에 따른 간호전문직관은 결혼 상태에 따라

차이가 있는 것으로 나타났는데 미혼보다 기혼일 때 간호전문직관이 높은 것으로 나타났다. 이는 결혼에 따라 안정감이 높아지며(115) 미혼의 간호사가 가지고 있지 않은 추가적 가족 지지 체계가 자기 효능감을 향상시켜 주어 스스로의 능력에 대한 신념이 높아 이로 인해 간호업무수행 능력은 물론 성취감이 증가하여(115, 116) 간호전문직관이 높게 나타난 것이라 생각된다.

일반병동 간호사의 일반적 특성에 따른 간호전문직관은 근무 유형, 현 부서 경력, 총 근무 경력에서 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 근무 유형에서는 상근 근무가 교대 근무보다 간호전문직관이 높게 나타났는데, 이는 상근 근무자는 일주기 리듬과 인체 리듬의 변화로 생리적 기능의 변화나 건강문제, 직무 효율성 등 여러 문제에 직면하게 되는 교대 근무(117)에 비해 안정된 생활을 하기에 이로 인해 간호전문직관이 높게 나타난 것이라 생각된다. 또한 총 근무 경력이 1년 이상 3년 미만인 간호사가 10년 이상인 간호사와 간호전문직관의 정도가 같은 정도로 가장 높게 나타났고, 3년 이상 5년 미만, 5년 이상 10년 미만의 순으로 높게 나타났다. 사후 검정 결과 현 부서 경력이 1년 이상 2년 미만인 간호사가 3년 이상인 간호사보다 간호전문직관이 높게 나타났는데, 이는 간호전문직관은 직업 생활에 의해 영향을 받지만 개인 요인이므로(118) 각 병원의 운영 현황이 개인에게 미치는 영향이 다르기 때문에 나타난 결과라고 생각된다. 따라서 간호사의 간호전문직관을 높이기 위해 안정된 근무환경을 마련하고, 확고한 간호전문직관 확립을 위한 제도적 뒷받침이 필요하며, 경력을 고려하여 개인에게 맞는 체계적인 교육 프로그램을 주기적으로 진행하는 것이 필요할 것이라 생각된다. 또한 간호전문직관은 간호에 대한 총체적 신념으로 간호의 독자성, 간호의 전문성, 간호 실무 역할, 사회적 인식, 전문직 자아개념을 포함하고 있어(43) 빠르게 변화하는 개념은 아니기 때문에(19) 반복 연구를 통하여 앞으로 간호전문직관의 변화를 확인해 볼 필요가 있다.

4. 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 이직 의도

본 연구 결과 간호간병통합서비스병동 간호사들의 이직 의도 정도는 5점 만점 중 평균 3.21점, 일반병동 간호사들의 이직 의도 정도는 평균 3.32점으로 측정되어 일반병동이 간호간병통합서비스병동보다 높게 나타났으나 유의한 차이가 없었다. 이는 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 이직 의도 정도가 각각 3.63점. 3.65점으로 유의한 차이가 없는 (119)의 연구 결과를 지지하였다. 하지만 간호간병통합서비스병동 간호사들과 일반병동 간호사들의 이직 의도의 평균이 각각 3.30점, 3.01점으로 측정되어 간호간병통합서비스병동이 일반병동보다 높게 나타나고 유의한 차이가 있는 (120), 각각 3.25점, 3.17점으로 유

의한 차이가 있는 (121)의 연구 결과와는 상이하였다. 본 연구에서 통계적으로 유의하지는 않았으나 간호간병통합서비스병동의 이직 의도가 일반병동 간호사들 보다 평균이 낮게 나타난 것은 본 연구의 대상이 된 3개의 종합 병원들의 경우 U광역시에서 간호간병통합서비스가 초창기부터 시범사업으로 시작하여 현재 인력 확충 및 역할 정립이 확립되어가고 있기 때문에 나타난 결과라 생각되며 본 연구에서 간호간병통합서비스병동 간호사들의 직무 만족이 더 높게 나온 것, 직무 스트레스가 더 낮게 나온 것과 관련이 있다고 생각된다. 향후 이에 대한 추후 연구를 통해 정확한 결과를 확인해 볼 필요가 있다. 또한 이직 의도가 5점 만점 중 3점 이상이면 관리가 필요하기 때문에(122) 이직 의도를 감소시킬 수 있는 다각적 노력이 필요하다고 생각된다. 간호간병통합서비스는 환자의 만족도와 병원 재이용 의도를 높이는 것으로 나타났으나(25, 26), 이에 비해 환자를 직접적으로 돌보고 환자의 돌봄 및 안전을 책임지는 간호사의 처우가 매우 미흡하여 간호 인적자원 관리 전략이 무엇보다도 필요하다고 생각된다.

일반적 특성에 따른 차이를 보면 간호간병통합서비스 병동과 일반병동에서 공통적으로 나이, 결혼 상태, 총 근무 경력에서 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났으며, 간호간병통합서비스 병동은 급여수준에서도 유의한 차이가 있었고, 일반병동에서는 이직 경험 횟수에서 유의한 차이가 있었다. 간호간병통합서비스 병동과 일반 병동 모두 나이가 적을수록, 기혼 보다는 미혼이, 총 근무 경력이 낮을 수로 더 높은 이직 의도를 갖고 있는 것으로 나타났다. 나이가 어리고 총 근무경력이 낮을수록 이직 의도가 높게 나타난 것은 경력이 높은 간호사 집단에 비해 다른 부서의 근무 경험이 없어 비교가 어렵고, 경력자들은 과거 타 부서 근무 경험과 상호 비교할 수 있기 때문에 차이를 보인 것으로 생각된다.

간호간병통합서비스병동 간호사의 일반적 특성에 따른 이직 의도는 사후 검정 결과 급여수준이 350만원 이상인 간호사가보다 300만원 이하인 간호사의 이직 의도가 최고로 높게 나타났고, 총 근무경력에서 경력이 1년 이상 3년 미만, 3년 이상 5년 미만인 간호사가 경력이 10년 이상인 간호사보다 이직 의도가 유의미하게 높은 것으로 나타났다. 이는 업무의 체계화된 표준 지침이 어느 정도 마련되어 있으나(8), 제도가 정착되어가는 중으로 간호간병통합서비스 병동에서 경력이 19개월~24개월인 중간 간호사가 환자와 가장 밀접한 관계를 유지하며 직접 간호에 많은 시간을 투자하고 있어(123) 나타난 결과라고 생각된다. 앞으로도 계속적인 시행 착오가 있을 것이라 예상되고, 간호사의 경력에 따라 이직 의도에 차이가 있어 경력에 따른 이직 의도 요인을 분석하여 이직 의도를 해소할 수 있는 전략을 수립, 적용할 필요가 있다. 따라서 지속적인 관리와 특수 교육 프로그램의 확대 및 제공이 필요할 것이라 생각된다.

일반병동 간호사의 일반적 특성에 따른 이직 의도는 총 근무 경력이 낮을수록 이직 의도가 높게 나타났고, 사후 검정 결과 경력 10년 이상인 간호사보다 1년 이상 3년 미만인 간호

사가 유의하게 이직 의도가 높게 나타났다. 또한, 이직 경험 횟수가 없는 간호사가 이직 의도의 정도가 가장 높게 나타났고, 이직 경험 횟수 1번, 3번 이상, 2번 인 순으로 높게 나타났다. 사후 검정 결과 이직 경험 횟수가 없는 경우가 이직 경험 횟수가 2번 인 경우보다 이직 의도가 유의하게 높았다. 따라서 인적 자원을 효과적으로 관리하고, 조직의 목표를 효율적으로 달성하기 위해서는 이직 의도를 감소시킬 수 있는 다양한 영향 요인들을 규명하고, 중재 전략 개발이 필요하다고 생각된다.

5. 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관, 이직 의도 간의 상관관계

변수들의 상관관계를 분석한 결과 간호간병통합서비스 병동과 일반 병동 간호사 모두 간호전문직관과 직무만족, 이직 의도와 직무스트레스, 간호전문직관과 직무스트레스에서 유의한 양의 상관관계를 보였고, 이직 의도와 직무만족 간에는 유의한 음의 상관관계를 보였다. 간호간병통합서비스병동 간호사만 이직 의도와 간호 전문직관에서 유의한 음의 상관관계를 보였다.

(110), (124)의 연구에서 간호전문직관과 직무만족에서 유의한 양의 상관관계를 확인할 수 있었다. (27), (120)의 연구에서 이직 의도와 직무스트레스에서 유의한 양의 상관관계를 확인할 수 있었고, (121)의 연구에서 이직 의도와 직무만족에서 유의한 음의 상관관계를 확인할 수 있었다. 다른 도구를 사용하여 직접적으로 비교할 수는 없지만 (32)의 연구에서는 간호전문직관과 직무스트레스에서 유의한 음의 상관관계를 나타내고 있는데 이는 본 연구와는 상반되는 결과이며, 이는 연구가 진행된 시점이 연구마다 다르고 간호간병통합서비스가 확대, 정착되어가는 과정 중이기 때문이라고 생각된다. 또한 간호간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 간호전문직관을 조사한 연구는 아직 적은 실정이므로 향후 반복 연구가 필요하다. 중소병원 간호간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 하여 직접적으로 비교할 수는 없지만 (125)의 연구에서 이직 의도와 간호 전문직관에서 유의한 음의 상관관계를 확인할 수 있었다.

간호간병통합서비스의 본래 취지는 환자와 보호자의 간병 부담을 해소하면서 보다 질 높은 간호를 제공하는 것이다. 이와 같이 양질의 간호서비스를 제공하고 간호간병통합서비스의 질적 향상을 도모하며 간호간병통합서비스가 확대 운영 및 정착하기 위해서는 명확한 업무기준과 충분한 인력 배치와 같은 정책적, 조직적 노력과 더불어 바람직한 간호전문직관의 확립이 무엇보다 중요하다. 또한 간호전문직관은 전문적인 교육과 실무경력을 통해 형성되기 시작하고, 천천히 지속적으로 발달하는 속성이 있어(29) 간호전문직관 확립을 위해 간호 교

육 현장 및 임상에서의 노력이 요구된다.

또한 간호전문직관과 직무 스트레스도 양의 상관관계를 보이고 있으므로 간호전문직관 확립을 위한 교육뿐만 아니라 직무 스트레스를 관리, 감소시킬 수 있는 프로그램에 대한 연구 또한 필요하다고 생각된다.

6. 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 이직 의도에 미치는 요인

간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 이직 의도에 영향을 미치는 요인은 직무 만족과 직무 스트레스로, 간호간병통합서비스병동 간호사의 이직 의도를 36.0% 설명하였고, 일반병동 간호사의 이직 의도를 19.0% 설명하였다. 간호간병통합서비스병동과 일반병동 모두 공통적으로 직무 만족과 직무스트레스가 이직 의도에 영향을 미치는 요인으로 나타났으며 직무 만족이 높을수록, 직무 스트레스가 낮을수록 이직 의도가 낮은 것으로 나타났다.

간호간병통합서비스병동 간호사의 이직 의도 영향요인으로 직무 만족을 포함한 선행연구는 (121)의 연구가 유일 하였고 다른 도구를 사용하여 직접적으로 비교하기에는 어려움이 있지만 본 연구 결과와 비슷한 결과였다. 일반 병동을 대상으로 이직 의도 영향요인으로 직무 만족을 포함한 연구는 많은 선행 연구들(100, 126-128)이 있었고 연구결과 또한 비슷하였다.

간호간병통합서비스병동 간호사의 이직 의도 영향요인으로 직무 스트레스를 포함한 선행연구는(105, 129)의 연구만이 있었고 다른 도구를 사용하여 직접적으로 비교하기에는 어려움이 있지만 본 연구 결과와 비슷하였다. 일반병동을 대상으로 이직 의도 영향요인으로 직무 스트레스를 포함한 연구는 많은 선행 연구들(84, 130, 131)이 있었고 연구 결과 또한 비슷하였다.

간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 이직 의도에 영향을 미치는 요인 중 직무 스트레스의 하부 요인들을 독립변수로 하여 다중회귀분석을 실시한 결과, 간호간병통합서비스병동 간호사는 직무 스트레스의 하부 영역 중 역할 갈등 영역과 직무만족, 총 근무경력이 이직 의도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 일반병동 간호사는 직무 스트레스의 하부 영역 중 보호자와 환자 영역만이 이직 의도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구 결과를 바탕으로 간호간병통합서비스병동과 일반병동의 상황에 맞는 각각 적절한 간호인력 관리를 위한 개선방안 마련이 필요할 것이라 생각된다.

반면, 간호전문직관의 경우에는 간호간병통합서비스병동과 일반병동 간호사의 이직 의도에 통계적으로 영향을 주지 않는 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 (125)의 연구에서 간호전

문직관이 이직 의도와 유의한 상관관계는 있으나 이직 의도의 영향 요인은 아닌 것으로 나타난 연구와 같은 결과였다. 이는 본 연구가 경력 1년 이상인 간호사를 대상으로 시행하였으며, 연구대상이 된 세 개의 병원이 간호간병통합서비스를 초창기부터 시행하고 있고, 두 개의 병원이 의료기관인증 기관임을 고려해볼 필요가 있다. 새로운 서비스체계와 평가제도 도입으로, 병원들이 안정된 운영 시스템과 표준화된 인력 배치 기준을 구축하게 되면서 간호사의 간호전문직관이 개선되었기 때문인 것으로 생각되나 간호간병통합서비스병동 간호사의 이직 의도 영향요인으로 간호전문직관을 포함한 선행연구를 찾기 어렵고, 간호전문직관은 간호에 대한 총체적 신념으로 빠르게 변화하는 개념은 아니며(19, 43), 간호간병통합서비스가 많은 시행착오를 거치며 정착되어가는 과정 중에 있기 때문에 추후 지속적인 반복 연구를 통하여 확인이 필요하다.

'한국식 간병 문화'가 오랜 세월 지속되어 온, 다른 나라에는 없는 우리나라의 특수한 사회구조와 빠르게 변화하는 의료 환경에서 역사가 짧은 간호간병통합서비스가 보편적인 입원서비스로 정착하기 위해서는 단순히 간병과 간병비 부담 해소를 넘어 환자의 안전과 환자 간호의 질 향상을 목표로 해야 한다. 따라서 서비스를 제공하는 간호 인력뿐만 아니라 제공 받는 환자 양쪽 모두 만족할 수 있는 이상적인 간호간병통합서비스가 정착될 수 있도록 발 빠르고 다양한 연구가 지속되어 이를 실무에 활용할 필요가 있다. 또한 이직 의도는 이직으로 이어져 임상 간호사의 비율을 감소시키고 간호인력관리에 주요한 영향을 미치며, 효율적인 간호인력관리는 사회에서도 중요한 쟁점인 만큼 직무 만족을 높이고 직무스트레스를 낮출 수 있는 중재 방안을 개발하고 적용하여 효과를 확인할 필요가 있다.

본 연구 결과 직무만족과 직무스트레스의 하부 요인 중 역할 갈등, 총 근무 경력은 간호간병통합서비스병동 간호사의 이직 의도에 통계적으로 유의한 영향요인으로 나타났다. 따라서 간호간병통합서비스의 성공적인 정착을 위해 간호간병통합서비스병동 간호사의 직무만족 향상을 위한 병원 내 근무환경 개선이 필요하며 역할 갈등 완화를 위해 간호 영역과 업무 범위를 명확하게 규정하고, 차별화된 단계별 경력 개발을 위한 체계적인 인적자원관리 시스템의 도입과 적용이 필요하다고 생각된다.

7. 연구의 의의

1) 간호 연구 측면

- 본 연구는 간호간병통합서비스병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관과 이직 의도에 관한 연구가 부족한 상황에서 연구가 시도되었다는 점, 무엇보다 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 이직 의도에 미치는 여향을 비교 분석하였다는 점에 의의가 있다. 또한, U 광역시에 소재한 3 개의 종합병원에서 1 년 이상 간호간병통합서비스를 시행하고 있는 병동에 재직중인 경력 1 년 이상인 간호사와 일반 병동에서 경력 1 년 이상인 간호사를 대상으로 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관을 파악하고 이직 의도에 영향을 주는 요인들을 확인한 것에 의의가 있다.
- 본 연구의 자료를 간호간병통합서비스 관련 사회, 심리적 변화와 인식 변화에 대한 깊이 있는 해석을 위한 질적 연구의 초석으로 활용할 수 있을 것이라 생각된다.

2) 간호 실무 측면

- 본 연구를 바탕으로 간호간병통합서비스 사업의 문제점을 확인하여 안정적인 제도 정착과 간호 성과를 극대화하기 위한 개선방안 마련의 기초 자료를 제공하여 질 높은 간호서비스 제공과 효율적인 인력관리를 통해 조직의 생산성 향상에 기여할 수 있을 것으로 생각된다.
- 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무 만족을 높이고 직무 스트레스를 해소해 이직 의도를 낮추는 것을 목표로 한 다양한 중재프로그램 개발의 기초자료를 제공하여 간호사의 업무 적응을 돕고, 유휴간호사의 감소를 포함한 전략적이고 효율적인 간호 인력 관리 개선방안 마련의 기초자료를 제공 할 수 있을 것으로 생각된다.

8. 연구의 제한점

본 연구는 1개 광역시에 소재한 3개의 종합병원에서 연구를 진행하여 연구 결과를 일반화 하는데 있어 해석과 주의가 필요하다. 따라서 전국 의료 기관을 대상으로 하여 병원의 규모와 특성, 연구 대상자를 다양화 하여 반복 연구가 필요하다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관, 이직 의도 정도를 비교하고, 변수들의 상관관계를 파악하며, 이직 의도에 미치는 영향 요인을 규명하기 위하여 시도되었으며, 2020 년 10 월 15 일부터 11 월 3 일까지 U 광역시에서 간호간병통합서비스를 시행하고 있는 3 개 종합병원에서 간호간병통합서비스를 시행한지 1 년 이상 된 병동에서 경력 1 년 이상 재직중인 임상 간호사, 일반병동에서의 경력 1 년 이상 재직중인 임상 간호사를 대상으로 하여 자기보고형 설문조사를 실시하였다. 자료 분석은 SPSS/WIN 24.0 통계 Program 을 사용하였다.

본 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 간호간병통합서비스병동 간호사의 직무 만족 정도는 평균 3.10±0.41 점, 직무 스트레스 정도는 평균 3.40±0.52 점, 간호전문직관 정도는 평균 3.39±0.46 점, 이직 의도 정도는 평균 3.21±0.67 점이었다. 일반병동 간호사의 직무 만족 정도는 평균 3.07±0.37 점, 직무 스트레스 정도는 평균 3.51±0.46 점, 간호전문직관 정도는 평균 3.35±0.37 점, 이직 의도 정도는 평균 3.32±0.53 점이었다.
2. 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무스트레스의 하위 영역 중 역할 갈등 영역, 간호사에 대한 대우 영역, 근무표 영역에서 차이를 나타내며, 위 3 개의 영역에서 모두 일반병동이 간호간병통합서비스병동보다 높았다. 직무만족과 간호전문직관, 이직 의도는 차이가 나지 않았다.
3. 간호간병통합서비스병동 간호사의 일반적 특성에 따른 이직 의도는 나이(F=5.46, p=.005), 결혼 여부(t=2.52, p=.013), 급여 수준(F=5.42, p=.005), 총 근무 경력(F=5.22, p=.002)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후 검정 결과 나이 항목에서 20 세 이상 30 세 미만인 경우가 40 세 이상인 경우보다, 급여수준 항목에서 월 350 만원 이상인 경우보다 300 만원 미만인 경우가, 총 근무 경력 항목에서 10 년 이상의 간호사보다 1 년 이상 3 년 미만, 3 년 이상 5 년 미만의 간호사가 이직 의도가 유의하게 높다는 결과가 나타났다. 일반병동 간호사의 일반적 특성에 따른 이직 의도는 나이(F=5.37, p=.006), 결혼 상태(t=3.80, p=.002), 총 근무 경력(F=4.04, p=.009), 이직 경험(F=4.62, p=.004)에서 통계적으로 유의한 결과가 나타났다. 사후 검정 결과 나이 항목에서 20 세 이상 30 세 미만인 경우가 40 세 이상인 경우보다, 총 근무 경력이 10 년 이상인 간호사보다 1 년 이상 3 년

미만인 경우, 이직 경험이 2 번인 간호사보다 이직 경험이 없는 간호사가 이직 의도가 더 높았다.

4. 상관관계를 분석한 결과 간호간병통합서비스병동 간호사의 직무 만족과 간호전문직관(r=0.45, p<.001), 직무만족과 이직 의도(r=−.55, p<.001), 직무스트레스와 간호전문직관(r=0.18, p=.036), 직무스트레스와 이직 의도(r=0.28, p=.001), 간호전문직관과 이직 의도(r=−0.23, p=.006)간의 유의한 상관관계가 나타났다. 일반병동 간호사의 직무만족과 간호전문직관(r=0.42, p<.001), 직무만족과 이직 의도(r=−0.32, p<.001), 직무스트레스와 간호전문직관(r=0.28, p=.001), 직무스트레스와 이직 의도(r=0.300, p<.001) 간 유의한 상관관계가 나타났다.
5. 간호간병통합서비스병동 간호사의 이직 의도에 영향을 미치는 요인은 직무만족과 직무 스트레스로, 이직 의도를 36.0% 설명할 수 있었다. 일반병동 간호사의 이직 의도에 영향을 미치는 요인은 직무만족과 직무 스트레스, 이직 경험 횟수로, 이직 의도를 19.0% 설명 할 수 있었다.

간호간병통합서비스병동과 일반병동 간호사 모두 직무 만족이 높고 직무스트레스가 낮을 때 이직 의도가 감소함을 알 수 있었다. 따라서 간호간병통합서비스병동과 일반병동 간호사의 직무만족을 높이고 직무스트레스를 감소시키기 위한 프로그램 개발 및 적용이 필요하다. 또한 간호간병통합서비스는 직무 스트레스의 하부 영역 중, '역할 갈등' 영역과 총 근무 경력이 이직 의도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치므로 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 이직 의도 감소를 위해서는 병동 별로 차별화된 단계별 경력개발 및 단계별 갈등관리 프로그램 개발과 검증 연구가 필요하며, 역할 갈등 및 직무만족 증진을 위한 체계적인 인적 자원관리 시스템의 도입과 적용이 필수라고 생각된다. 더불어 간호간병통합서비스의 성공적 정착을 위해서는 간호 영역과 업무 역할의 범위를 명확히 규정하고, 통합적이고 체계적인 간호행정시스템 구축이 필요하다고 생각된다.

본 연구 결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다.

1. 본 연구는 1 개 광역시에 소재한 3 개의 종합병원에서 연구를 진행하였기 때문에 연구 결과를 일반화 하는데 있어 해석과 주의가 필요하다. 따라서 본 연구 결과를 일반화하기 위해 간호간병통합서비스병동을 운영하고 있는 전국의 의료기관들을 대상으로 의료기관의 규모와 특성 그리고 대상자를 다양화 하여 반복 연구가 필요하다.

2. 간호간병통합서비스병동 간호사의 이직 의도에 영향을 줄 수 있는 다양한 내, 외적인 환경을 비롯하여 다양한 요인들에 대한 탐색과 심층적인 연구가 필요하다.
3. 간호간병통합서비스병동 간호사의 이직 의도를 감소시킬 효율적인 개선방안 마련과, 직무 스트레스를 줄이고 직무 만족을 높이기 위한 다양한 중재 프로그램의 개발과 적용이 필요하다.

참고문헌

1. 황나미. 의료기관 입원서비스 질 보장을 위한 포괄간호서비스 확대 방안. 보건·복지 Issue&Focus. 2015;286(-):1-8.

2. 황나미. 의료기관 간병서비스 제도화 쟁점분석과 과제. 보건복지포럼. 2010;170(-):60-71.

3. 곽월희. 포괄간호서비스 시범사업의 내용과 문제점. 의료정책포럼. 2015;13(2):50-5.

4. 국민건강보험공단 2013 [Available from: http://국민건강보험공단.한국/.

5. 보건복지부 2015 [Available from: http://www.mohw.go.kr/react/index.jsp.

6. 국민건강보험공단. 2019.

7. 조성현, 송경자, 박인숙, 김연희, 김미순, 공다현, et al. 간호·간병통합서비스 제공을 위한 간호인력 배치기준 개발. 간호행정학회지. 2017;23(2):211-22.

8. 국민건강보험공단. 2016.

9. Cha SK, Shin YS, Kim KY, Lee BY, Ahn SY, Jang HS, et al. The Degrees of Emotional Labor and the ITS Related Factors among Clinical Nurses. 한국간호과학회 학술대회. 2009;2009(10):330-.

10. 이민경. 포괄간호서비스를 제공하는 간호사의 간호업무와 직무스트레스, 직무만족에 관한 연구. 서울: 이화여자대학교 대학원; 2014.

11. 정수미, 윤숙희, Jung SM, Yoon SH. 간호·간병통합서비스병동과 일반병동 입원 환자의 간호만족도와 간호사의 업무 스트레스 비교조사연구. 간호행정학회지. 2017;23(2):229-38.

12. Yoon JY, Lee JY, Bowers BJ, Zimmerman DR. The impact of organizational factors on the urinary incontinence care quality in long-term care hospitals: A longitudinal correlational study. International journal of nursing studies. 2012;49(12):1544-51.

13. 이인덕. 사례연구 : "보호자가 필요없는 병원" 시범사업의 성과와 교훈, 그리고 정책과제 -서울시 환자안심병원과 복지부 포괄간호서비스 사례를 중심으로. 병원경영학회지. 2014;19(3):70-8.

14. 이관형. 경력정체가 이직의도에 미치는 영향. 2004.

15. 김인순. 간호사의 감정노동과 소진, 이직의도와의 관계에서 자기효능감과 사회적 지지의 역할. 간호행정학회지. 2009;15(4):515-26.

16. 정덕유, 이민경. 포괄간호서비스를 제공하는 간호사의 간호업무와 직무 스트레스, 직무만족에 관한 연구. 간호행정학회지. 2015;21(3):287-96.

17. 문인오. 간호사의 경력관리, 경력정체, 경력만족이 경력몰입에 미치는 영향에 관한 구조모형. 전주: 전북대학교 대학원; 2010.

18. 박광옥, 유미, 김종경. 간호 · 간병통합서비스를 적용한 병동 간호사의 환자간호 경험. 간호행정학회지. 2017;23(1):76-89.

19. 박서현. 간호·간병통합병동과 일반병동 간호사의 간호전문직관, 직무만족도, 역할갈등 비교.

대전: 대전대학교 대학원; 2018.
20. 문숙자, 황은정. 공공병원 간호직의 직무만족도가 환자 만족도, 재이용 의향, 타인 추천의향에 미치는 영향간의 구조모형. 한국산학기술학회논문지. 2018;19(2):173-84.
21. 김상경, 김근면. 간호·간병통합서비스 병동 간호사와 일반 병동 간호사의 직무스트레스, 자기효능감, 전문직 자아개념이 직무만족에 미치는 영향. Journal of the Korean Data Analysis Society. 2018;20(3):1609-24.
22. 김정남. 간호·간병통합서비스 병원간호사의 간호전문직관 및 역할갈등. 서울: 한양대학교 임상간호정보대학원; 2017.
23. 박미화. 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 역할갈등과 간호전문직관이 직무만족에 미치는 영향. 양산: 영산대학교 일반대학원; 2020.
24. 이향련, 이소영, 이미애. 간호사의 직무만족 관련 요인. 동서간호학연구지. 2009;15(2):91-101.
25. 윤호순, 임지영, 강민진. 간호간병통합서비스 병동의 간호서비스에 대한 환자-간호사 인식도 비교. 한국콘텐츠학회논문지. 2017;17(3):507-22.
26. 김소영, 김동원, 이선미. 간호·간병통합서비스를 이용한 입원환자가 인식한 간호사의 의사소통유형, 간호서비스 만족도 및 병원재이용 의도의 관계. 한국산학기술학회논문지. 2017;18(11):321-31.
27. 김봉희, 강희영. 간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스, 직무소진 및 이직의도 비교연구. 성인간호학회 학술대회. 2017;2017(11):113-4.
28. 이은화. 간호간병통합서비스병동과 일반병동 간호사의 직무스트레스 및 직무만족도와 환자의 간호서비스 만족도 비교 : (한국보훈복지의료공단 보훈병원중심으로). 2019.
29. 심옥수, 이현주. 간호·간병통합서비스병동과 일반병동 간호사의 직무만족, 간호전문직관, 간호근무환경 비교. 융합정보논문지. 2017;7(6):25-33.
30. 김소은, 한지영, Kim S-E, Han J-Y. 간호·간병통합서비스 병동과 일반병동 간호사의 직무 스트레스, 감정노동, 간호업무수행 및 소진. 간호행정학회지. 2017;23(2):336-45.
31. 신채미. 간호간병통합서비스를 제공하는 간호사의 역할갈등 및 역할모호성이 전문직업성에 미치는 영향. 서울: 한양대학교 대학원; 2017.
32. 김선애. 포괄간호서비스병원 시범사업병동과 일반병동 간호사의 간호전문직관, 역할갈등, 직무만족도 차이. 서울: 연세대학교 간호대학원; 2014.
33. 김진현, 김성재, 박은태, 정수용, 이은희, Kim J, et al. 간호·간병통합서비스 운영성과 및 향후 정책방향. 간호행정학회지. 2017;23(2):312-22.
34. 김복순. 임상에서의 간호사의 사회화 과정. [서울]: 중앙대학교 대학원; 2001.
35. 국가법령정보센터 의료법 2019 [Available from: https://www.law.go.kr/LSW/unSc.do
36. Locke EA. The nature and causes of job satisfaction. Handbook of Industrial and

Organizational Psychology. 1976.
37. Slavitt DB, Stamps PL, Piedmont EB, Haase AM. Nurses' satisfaction with their work situation. Nurs Res. 1978;27(2):114-20.
38. 김명숙. 경력개발시스템이 간호사 업무수행능력, 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향. 서울: 서울대학교 대학원; 2013.
39. 허미영. 간호사의 직무스트레스, 직무만족도, 성격유형과 이직의도에 관한 연구 2011.
40. 구미옥, 김매자. 임상 간호원의 업무 스트레스에 관한 분석적 연구. Journal of Korean Academy of Nursing. 1985;15(3):39-49.
41. 주진희. 응급실 간호사의 직무스트레스가 조직유효성에 미치는 영향요인. 서울: 경희대학교 행정대학원; 2009.
42. Adams D, Miller BK. Professionalism in nursing behaviors of nurse practitioners. J Prof Nurs. 2001;17(4):203-10.
43. 윤은자, 권영미, 안옥희. 간호전문직관 측정도구 개발. Journal of Korean Academy of Nursing. 2005;35(6):1091-100.
44. 김명희. 간호 전문직관에 영향을 미치는요인. 서울: 경희대학교 행정대학원; 2008.
45. 정동섭. 감정노동이 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향 -부산 울산 경남지역의 호텔종사원을 중심으로. Journal of the Korean Data Analysis Society. 2009;11(6):3221-34.
46. 강인주, 정철영. 경기 지역 전문대학생의 고용가능성과 교육서비스, 자기성찰 및 자기효능감의 인과적 관계. 농업교육과 인적자원개발. 2013;45(3):63-84.
47. 이주희, 이수범. 개인적, 조직적 요인이 경력정체 및 이직의도에 미치는 영향분석 : 경력정체의 매개효과를 중심으. 호텔경영학연구. 2020;29(1):113-31.
48. 강인주, 정철영. 대기업 사무직 근로자의 이직의도와 경력학습, 고용가능성, 조직몰입 및 경력몰입의 관계. 농업교육과 인적자원개발. 2015;47(2):149-75.
49. Mobley WH, Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. Review and conceptual analysis of the employee turnover process. Psychological Bulletin. 1979;86(3):493- 522.
50. 함정화. The Relation among Nurses' experience of verbal Abuse, Social Support and Their Turnover Intention 2013.
51. 고영. 포괄간호서비스 제공 모델 및 현황. 한국보건행정학회 학술대회 논문집. 2015;2015(1):183-95.
52. 신사랑, 박경연. 포괄간호서비스 병동과 일반병동 입원 환자의 간호만족도와 병원재이용의도 영향요인 비교. 간호행정학회지. 2015;21(5):469-79.
53. 이남숙, 고명숙. 일반병동, 포괄간호서비스병동, 안심병동 간호사의 직무만족도, 업무스트레스, 이직의도 비교연구. 한국산학기술학회논문지. 2015;16(1):516-26.
54. 이상희. 호텔 비정규직 종사원의 서비스지향성, 조직몰입, 직무만족 및 이직의도관계 연구.

수원: 경기대학교 관광전문대학원; 2013.
55. Goodell TT, Ess Coding HV. Outcomes of Nurses' Job Satisfaction. JONA: The Journal of Nursing Administration. 1994;24(11):36-41.
56. Vitello-Cicciu JM. Exploring Emotional Intelligence: Implications for Nursing Leaders. JONA: The Journal of Nursing Administration. 2002;32(4):203-10.
57. 원금혜. 간호사의 직무만족도에 관한 연구. 대전: 대전대학교 경영행정사회복지대학원; 2003.
58. 심미라, 김계하. 요양병원 간호사와 간호조무사의 직무만족과 자존감 및 간호업무성과에 관한 연구. 간호행정학회지. 2010;16(4):446-54.
59. 김미란, 서문경애. 병원간호사의 소진, 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 관계. 한국직업건강간호학회지. 2013;22(2):93-101.
60. 김성민. 호텔 종사원의 직무착근도와 역할스트레스원이 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향 2008.
61. 도영채. 임파워먼트가 職務 스트레스 變因에 미치는 影響에 관한 硏究. 수원: 경희대학교 테크노경영대학원; 2006.
62. 이정민. 간호·간병통합서비스 병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무스트레스와 이직의도 비교 연구. 사회과학연구. 2016;33(1):1-48.
63. 유명순, 조원섭. 우리나라 직무 스트레스 연구의 현황과 발전 과제. 한국인사·조직학회 발표논문집. 2011;2011(1):521-53.
64. 최서란, 정혜선. 임상간호사의 직무스트레스 요인과 반응에 관한 메타분석. 한국직업건강간호학회지. 2005;14(1):71-82.
65. 윤숙희. 임상간호사의 직무스트레스와 우울. 간호행정학회지. 2009;15(3):463-70.
66. 봉영숙, 소향숙, 유혜숙. 간호사의 업무스트레스, 자기효능감과 직무만족에 관한 연구. 간호행정학회지. 2009;15(3):425-33.
67. 고유경. 병원간호사의 직무스트레스 영역에 따른 스트레스 정도. 스트레스硏究. 2009;17(3):227-36.
68. 진수진, 이지현. 중환자실 간호사의 직무 스트레스 관련 변인들 간의 구조모형 분석. 한국직업건강간호학회지. 2015;24(2):103-13.
69. 손주영. 직무스트레스가 여성 관리자의 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 아시아여성연구. 2012;51(1):131-67.
70. 김종희, 조현숙. 일부 대학부속병원 외래간호사와 병동간호사의 업무 스트레스와 직무만족도 비교. 한국직업건강간호학회지. 2013;22(2):83-92.
71. 문정혜. 중소병원 간호사의 조직문화, 직무스트레스, 이직의도와의 관계. 서울: 한양대학교 행정대학원; 2012.
72. 허선, 김계하, 오향순. 종합병원 감염관리간호사의 업무실태와 스트레스, 역할갈등 및 직무만

족에 관한 연구. 성인간호학회지. 2012;24(4):327-38.
73. 김기숙, 김순례, Kim K-S, Kim S-L. 서울시 보건소 맞춤형 방문건강관리 간호사의 직무스트레스 관련 요인. 가정간호학회지. 2013;20(1):44-52.
74. 이경희, 김지영. 교대근무 간호사의 피로도가 직무 스트레스와 이직의도에 미치는 영향. 한국직업건강간호학회지. 2011;20(1):74-82.
75. Hampton GM, Hampton DL. Relationship of professionalism, rewards, market orientation and job satisfaction among medical professionals: The case of Certified Nurse- Midwives. Journal of Business Research. 2004;57(9):1042-53.
76. Weis D, Schank MJ. An instrument to measure professional nursing values. Journal of Nursing Scholarship. 2000;32(2):201-4.
77. Brennan MD, Monson V, editors. Professionalism: good for patients and health care organizations. Mayo Clinic Proceedings; 2014: Elsevier.
78. 권영미, 윤은자. 간호학생의 간호전문직관과 전공만족, 사회성, 자아존중감간의 관계. 간호행정학회지. 2007;13(3):285-92.
79. 지성애, 문희자, 한성숙, 김문실, 권성복. 간호관리학. 서울: 수문사; 2000.
80. Hallin K, Danielson E. Registered nurses' perceptions of their work and professional development. Journal of Advanced Nursing. 2008;61(1):62-70.
81. 고순희, 정복례. 종합병원 간호사의 간호전문직관과 직무만족. 간호행정학회지. 2004;10(3):335-44.
82. 한상숙, 김명희, 윤은경. 간호 전문직관에 미치는 영향 요인. 한국간호교육학회지. 2008;14(1):73-9.
83. 주현숙, 전원희. 요양병원 간호사의 간호근무환경, 조직몰입과 간호전문직관이 이직의도에 미치는 영향. 간호행정학회지. 2018;24(4):265-75.
84. 최영실. 중소병원 간호사의 간호 전문직관, 직무만족도 및 이직의도와의 관계. 한국산학기술학회논문지. 2014;15(5):2695-702.
85. 염은이. 간호대학생의 의사소통능력, 간호전문직관, 감정노동이 임상실습 스트레스에 미치는 영향. 한국콘텐츠학회논문지. 2017;17(4):320-30.
86. 정혜윤, 김세영. 신규간호사의 간호전문직관과 직무몰입이 이직의도에 미치는 영향. 간호행정학회지. 2016;22(5):531-9.
87. Bendapudi N, Leone RP. Managing business-to-business customer relationships following key contact employee turnover in a vendor firm. Journal of Marketing. 2002;66(2):83-101.
88. 강인주. 대기업 사무직 근로자의 이직의도와 경력학습, 경력동기, 조직지원인식, 조직몰입, 경력몰입 및 고용가능성의 관계. 서울: 서울대학교 대학원; 2015.

89. 한상숙, 손인순, 김남은. 신규간호사의 이직의도와 영향요인. Journal of Korean Academy of Nursing. 2009;39(6):878-87.
90. 성미혜, 금은정, 노현주, 송민희. 임상간호사의 직무 과부하, 자기효능감, 정서적 소진과 이직의도와의 관계. 한국직업건강간호학회지. 2013;22(2):130-9.
91. 정정희, 김지수, 김경희. 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 예측 요인. 간호행정학회지. 2008;14(1):35-44.
92. Hayes LJ, O' Brien-Pallas L, Duffield C, Shamian J, Buchan J, Hughes F, et al. Nurse turnover: a literature review- an update. International journal of nursing studies. 2012;49(7):887-905.
93. 손연정, 박수경, 공성숙. 간호사가 지각한 병원조직의 내부마케팅 수행도, 감정노동, 직장-가정 갈등이 이직의도에 미치는 영향. 임상간호연구. 2012;18(3):329-40.
94. 김영란, 김영란. 암 환자를 간호하는 간호사의 이직의도에 관한 연구. 광주: 전남대학교 대학원; 2007.
95. 송윤정. 간호사의 감정노동이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. 부천: 가톨릭대학교 행정대학원; 2011.
96. 강기노. 중소병원 간호사의 이직의도 영향 요인. 간호행정학회지. 2012;18(2):155-65.
97. 김종경, 김명자. 병원간호사 이직의도에 관한 문헌 분석. 간호행정학회지. 2011;17(4):538-50.
98. 이영옥, 강지연. 국내 병원간호사 이직의도 관련요인에 대한 체계적 고찰 및 메타분석. 성인간호학회지. 2018;30(1):1-17.
99. 김진규, 강소영. 중소병원 간호사의 감정노동과 직무만족 및 이직의도와의 관계. 한국간호과학회 학술대회. 2012;2012(10):185-.
100. 양애선, 강윤희. 중환자실 신규 간호사의 직무 스트레스, 직무만족, 조직몰입, 이직의도. Health & Nursing. 2013;25(2):47-58.
101. 윤금숙, 김숙영. 직무스트레스와 소진이 간호사의 이직의도에 미치는 영향. 간호행정학회지. 2010;16(4):507-16.
102. 장혜경. 간호사의 의사소통유형, 직무스트레스 및 스트레스대처가 이직의도에 미치는 영향 2015.
103. 배옥연. 병원간호사의 경력정체가 이직충동 및 재직의도에 미치는 영향. 서울: 한양대학교 대학원; 2015.
104. 정진영, 박민정. 간호간병통합서비스병동 간호사의 감정노동, 회복탄력성, 간호근무환경이 이직의도에 미치는 영향. 디지털융복합연구. 2019;17(3):281-90.
105. 송영아. 지방의료원 간호·간병통합서비스 병동간호사의 직무스트레스와 역할갈등이 이직의도에 미치는 영향. 무안: 초당대학교 대학원; 2018.

106. 강인성, 김윤희. 간호·간병통합서비스를 제공하는 간호사 이직의도 영향요인. Journal of the Korean Data Analysis Society. 2018;20(2):1063-75.
107. 박성애, 윤순녕. 직무만족 측정 도구개발. Journal of Korean Academy of Nursing. 1992;22(3):316-24.
108. 류정임. 포괄 간호서비스 병동과 일반 병동 간호사의 직무 만족과 간호 서비스 질 비교. 2016.
109. 이영숙, 정면숙. 간호사의 팔로워십과 조직몰입, 직무만족, 이직의도 및 고객지향성간의 관계. 간호행정학회지. 2013;19(2):187-95.
110. 이미화. 중소병원의 간호·간병통합서비스병동과일반병동간호사의 직무만족, 간호전문직관, 재직의도. 인천: 가천대학교 대학원; 2019.
111. 최하나. 간호·간병통합서비스병동과 일반병동 간호사의 감정노동, 직무스트레스 및 간호업무수행. 논산: 건양대학교; 2017.
112. 이현주, 조영채. 종합병원 간호사들의 직무스트레스와 직무만족도와의 관련성. 한국산학기술학회논문지. 2015;16(8):5314-24.
113. 김안숙, 박성주. 소아병동간호사와 일반병동간호사의 간호근무환경, 직무스트레스 및 이직의도. 한국콘텐츠학회논문지. 2017;17(7):124-32.
114. 이현주. 간호간병통합서비스 병동과 일반병동 간호사의 역할갈등과 간호전문직관 비교 2020.
115. 고유미. 전문병원 간호사의 전문직 자아개념과 조직몰입: 연세대학교 간호대학원; 2011.
116. 명정경. 병원간호사의 전문직 자아개념, 문화적 민감성 및 문화적 역량의 관계: 한양대학교; 2016.
117. 김민혜. 근무형태에 따른 간호사의 피로와 수면의 질 및 월경양상 2016.
118. 서미숙, 박정순, 김옥경, 허문희, 박정옥, 박미미. 임상간호사의 전문직 자아개념, 대인관계능력이 간호 역량에 미치는 영향. 병원경영학회지. 2017;22(2):28-43.
119. 배순영. 중소병원의 간호· 간병통합서비스병동과 일반병동 간호사의 근무의향, 직무스트레스, 이직의도 비교연구. 2018.
120. 이현아. 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무스트레스, 역할갈등, 소진, 이직의도 비교 2019.
121. 조관웅. 간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 이직의도 영향요인 비교연구. 광주: 호남대학교 일반대학원; 2017.
122. 김세향, 이미애. 간호사의 이직의도, 감정노동, 의사소통능력 간의 관계. 간호행정학회지. 2014;20(3):332-41.
123. 황정혜. 간호사의 근무경력, 감정노동 및 직무만족도. 서울: 성신여자대학교 일반대학원; 2015.

124. 이현숙, 김재우, 김성호, 황슬기. 병원의 복지제도가 근로자의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. 보건의료산업학회지. 2012;6(3):107-15.
125. 최은주. 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 자기효능감, 조직몰입, 조직문화, 간호전문직관이 이직의도에 미치는영향. 인천: 가천대학교 대학원; 2020.
126. 김명자. 직무스트레스, 조직몰입, 직무만족과 리더십 스타일이 간호사의 이직의도에 미치는 영향. 군진간호연구. 2015;33(1):95-115.
127. 유경미. 암병동 간호사와 일반병동 간호사의 소진, 직무스트레스, 직무만족, 이직의도 비교. 공주: 공주대학교 대학원; 2016.
128. 박성규. 감정노동전략이 직무만족, 조직시민행동 및 이직의도에 미치는 영향 : 간호사들을 중심으로. 마케팅논집. 2016;24(2):21-41.
129. 박서희. 간호.간병 통합서비스 병동 간호사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향. 서울: 성신여자대학교 일반대학원; 2018.
130. 김영숙. 간호사의 직무스트레스가 소진과 이직의도에 미치는 영향. 서울: 경희대학교 행정대학원; 2011.
131. 윤정남. 중소병원 간호사의 이직의도와 예측요인. 공주: 공주대학교 대학원; 2015.

<부록 1> IRB 승인서

UUH202009009001-HE003 2013.12.23 개정본

통지서

※ 본 과제의 문서보존기간은 3 년입니다.						
수신	의뢰(지원)기관	울산대학교병원				
	연구책임자	36병동 이주희				
IRB File No.		UUH 2020-09-009-001	심사내용	시정계획서	통지일자	2020.10.07
연구과제명	국문	간호사의 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관이 이직의도에 미치는 영향: 간호간병통합서비스병동과 일반병동 비교				
	영문					
임상시험코드			Study Nick Name			
연구분류1		☐ 약물 ☐ 생물학적 제재 ☐ 세포치료제 ☐ 건강기능식품				
		☐ 의료시술 ☐ 의료기기 (○ 1등급 ○ 2등급 ○ 3등급 ○ 4등급)				
		■ 해당사항없음				
연구분류2		■ 인간대상연구 ☐ 인체유래물(검체)연구 ☐ 의무기록연구				
		☐ 유전자연구 ☐ 유전자치료				
		☐ 배아연구 ☐ 체세포복제배아연구 ☐ 줄기세포주연구				
		☐ 기타 ( )				
연구분류3		◉ 전향적 연구 ○ 후향적 연구 ○ 전향적 & 후향적 병행연구				
연구분류 4		☐ 중재연구 ■ 설문조사 ☐ 자료분석 및 분석연구				
		☐ 관찰연구 (☐ 단면조사연구 ☐ 환자대조군연구 ☐ 코호트 연구)				
		☐ 기타 ( )				
연구분류 5		☐ 인간을 대상으로 하지 않는 연구 Non-clinical study (in vitro. in vivo preclinical study)				
일반명			상품명			
전체피험자증례수	전체	300 명	국내	300 명	본원	명
연구승인기간		2020.10.05 ~ 2020.12.31				

본 서식은 전자서식(PDF 파일)으로 발급되었습니다.

바코드가 입력되지 않은 전자서식은 확인용 전용뷰어로 진본 여부를 확인할 수 없으며, 진본 여부가 표시되지 않습니다.

1/4

지원의뢰기관	기관명	울산대학교병원	대표(직위)	병원장	성명	정용기
제출서류목록	(첨부) 변경대비표 [ver1.1] [20190331] (첨부) 심의의견에 대한 답변서 [ver.1.1] (첨부) 연구계획서(국문) [Ver.1]					
관련근거	평가일자	2020.10.05				
중간보고시기	.		비고			
심사결과	◉ 승인 ○ 시정승인					
	*시정계획 본원에서만 수집하기엔 목적에 맞는 대상자 수가 부족하여 150병상 이상 3개의 종합병원에서 충분히 자료수집 할 수 있도록 변경하였습니다.					
심사결과	대상자 확보가 가능하여 승인합니다. ＜연구자 안내사항＞ 1.연구자는 '통지서' 마지막 페이지에 기재된 연구자 준수사항을 자세히 읽고 연구진행 해주시기 바랍니다. 2.IRB 워터마크가 찍힌 동의서를 출력하여 사용하시기 바랍니다. 설문지는 워터마크 없이 사용합니다.(e-IRB-＞동의서 인증-＞다운로드) 3.초기심의시 제출한 문서의 사소한 변경이 있더라도 IRB에 변경보고를 제출하여 승인받은후 연구 진행하여야 합니다.(연구계획, 설문지 등) 4.연구대상자 수는 신규심의 승인된 목표대상자수를 초과하여 등록할 수 없습니다. 대상자를 초과하여 등록하려면 미리 IRB에 대상자수 변경 보고 승인이후 등록해주시기 바랍니다. (첨부서류: 수정한 연구계획서 및 동의서, [서식53]변경대비표) 5.대상자 동의서 서명페이지는 추후 연구 종료보고시 스캔하여 제출하여야합니다. 동의 취득시 주의해야 할 사항은 아래와 같습니다. 1) 연구책임자와 대상자의 동의일은 같아야 합니다. 원칙적으로 연구책임자가 대상자에게 동의서 내용 설명후 함께 서명을 하여야 합니다. 따라서 동의서 내 서명일은 같은 날이어야 합니다. 2) 서명란은 해당란에 정확하게 기재바랍니다. 성명, 서명, 날짜기재란을 잘 확인하시어 각 란에 해당 내용 기재바랍니다. 3) 서명년,월,일은 생략불가합니다. 서명 년도,월,일은 8자리 정확하게 기재바랍니다. ex) 10월 10일 또는 20년 10월 10일(X)					

본 서식은 전자서식(PDF 파일)으로 발급되었습니다.
바코드가 입력되지 않은 전자서식은 확인용 전용뷰어로 진본 여부를 확인할 수 없으며, 진본 여부가 표시되지 않습니다.

심사결과	4) 오기수정은 사소하다고 생각되더라도 반드시 정확하게 수정바랍니다.(오기를 한줄로 긋고 수정후, 가까운 위치에 수정일자,서명 기재) : 서명은 오기자가 직접 시행해야합니다. 대상자 오기는 대상자가, 연구자 오기는 연구자가 수정해야함. 6.연구 종료 시에는 종료보고, 결과물이 출판되면 연구결과물 첨부하여 결과보고를 해주시기 바랍니다.

※ 본 위원회는 국제 임상시험통일안(ICH) 및 임상시험관리기준(KGCP), 생명윤리 및 안전에 관한 법률 등 관련 법규를 준수합니다.
※ 임상연구심의위원회 위원이 연구에 직접적, 간접적으로 관련이 있을 경우, 해당 연구의 심의에 참여하지 않습니다.

■ 본 위원회에서 승인된 연구의 모든 연구자들은 다음의 사항을 준수하여야 합니다 ■

1. 연구계획의 승인 이전에 연구를 진행할 수 없으며, 승인 받은 계획서에 따라 연구를 수행하여야 합니다.
2. 심사결과가 승인이 아닌 경우에는 답변서를 제출해야 하며, 심의일로부터 6개월 이내에 이루어져야 합니다.
3. IRB에서 승인 받은 워터마크가 삽입된 동의서를 직접 다운로드 받아 출력해서 사용해야 합니다.
4. IRB의 심의결과에 이의가 있는 경우, IRB 통보일로부터 3개월 이내에 기 신청했던 보고서로 재 작성 후 전자문서로 제출하여야 하며, 심사통지 후 6개월까지 자료를 제출하지 않으면 IRB에서 해당 연구를 중지 시킬 수 있으므로 제출기한을 준수해 주시기 바랍니다.
5. 연구계획서 및 변경계획서의 승인 이전에 연구대상자가 해당 임상연구에 참여하는 것을 금지합니다.
6. 연구대상자에게 발생한 즉각적 위험요소의 제거가 필요한 경우를 제외하고는 변경계획서에 대한 승인이 내려지기 전에 원 계획서와 다르게 임상시험을 실시하는 것을 금지합니다.
7. 연구대상자에게 발생한 즉각적 위험 요소의 제거가 필요하여 원 계획서와 다르게 연구를 실시해야 하는 경우, 연구대상자에게 발생하는 위험요소를 증가시키거나 연구의 실시에 중대한 영향을 미칠 수 있는 변경사항, 예상하지 못한 중대한 이상약물 / 의료기기 반응에 관한 사항, 연구대상자의 안전성이나 임상연구의 실시에 부정적인 영향을 미칠 수 있는 새로운 정보에 관한 사항은 IRB에 신속히 보
8. 연구대상자에게 강제 혹은 부당한 영향이 없는 상태에서 충분한 설명에 근거하여 동의 과정을 수행할 것이며, 잠재적인 연구대상자에게 연구의 참여 여부를 고려할 수 있도록 충분한 기회를 제공하여야 합니다.
9. 연구 진행에 있어 연구대상자를 보호하기 위해 불가피한 경우를 제외하고 연구의 어떠한 변경이든 위원회의 사전 승인을 받고 진행해야 합니다. 연구대상자들의 보호를 위해 취해진 어떠한 응급상황에서의 변경도 즉각 IRB에 보고해야 합니다.
10. IRB의 승인을 받은 연구대상자 모집 광고문을 사용해야 합니다.
11. IRB의 승인은 1년을 초과할 수 없습니다. 1년 이상 연구를 지속하고자 하는 경우에는 반드시 중간보고를 해야 합니다.
12. 연구 종료 시에는 종료보고, 연구 결과가 나오거나 논문이 발표되면 결과보고를 해야 합니다.
13. 생명윤리 및 안전에 관한 법률, 약사법, 의료기기법, 헬싱키 선언 및 ICH-GCP 가이드라인 등 국내외

본 서식은 전자서식(PDF 파일)으로 발급되었습니다.
바코드가 입력되지 않은 전자서식은 확인용 전용뷰어로 진본 여부를 확인할 수 없으며, 진본 여부가 표시되지 않습니다.

관련 법규를 준수해야 합니다.

14. 헬싱키선언에 따라 모든 임상시험은 첫 연구대상자를 모집하기 전 공개적으로 접근이 가능한 데이터 베이스(primary registry)에 연구에 대하여 공개하여야 하며, 예를 들어 http: / / register.clinicaltrials. gov 를 이용하실 수 있습니다.
15. 승인 받은 연구에 대하여 기관의 내부점검 및 외부의 실태조사를 받을 수 있습니다. 기관의 내부점검자, 외부의 모니터요원 및 점검자, 규제 기관의 실태조사자 등이 연구 관련 문서(전자문서 포함)에 대한 열람을 요청하는 경우 연구자는 이에 적극 협조해야 합니다.

울산대학교병원 임상연구심의위원회

본 서식은 전자서식(PDF 파일)으로 발급되었습니다.
바코드가 입력되지 않은 전자서식은 확인용 전용뷰어로 진본 여부를 확인할 수 없으며, 진본 여부가 표시되지 않습니다.

<부록 2> 연구 참여 설명문 및 동의서

연구참여 설명문 및 동의서

연구 제목	간호사의 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관이 이직의도에 미치는 영향: 간호간병통합서비스병동과 일반병동 비교					
연구책임자	성명	이주희	소속	울산대학교병원	연락처	010-4344-4240
공동연구자	성명		소속		연락처	

1.연구 배경

지금까지 간호간병통합서비스병동만을 대상으로 진행한 연구들은 있지만, 간호간병통합서비스병동과 일반병동을 비교분석 한 연구는 찾기 어려우며, 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족과 직무스트레스, 간호전문직관과 이직의도를 비교하는 연구에서 연구자들 마다 다른 결과를 나타내고 있다. 일관되지 않은 연구 결과는 보건의료서비스의 핵심 구성요소인 간호사의 적정수준 확보 및 효율적인 관리를 어렵게 한다. 이는 연구 대상이 된 병원마다 간호간병통합서비스가 정착되어 시행된 기간이 길지 않고 제각각 달라 나타난 결과라 생각되며, 이를 보완하기 위해 본 연구에서는 간호간병통합서비스를 시행한지 1년 이상 된 병동을 대상으로 연구를 시도하여 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관이 이직의도에 미치는 영향을 비교, 분석함으로써 간호간병통합서비스의 확대 및 유지와 전략적 간호인력 관리를 위한 개선방안 마련의 기초 자료를 제공하고자 한다.

2.연구 목적

간호간병통합서비스병동과 일반병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관이 이직의도에 미치는 영향을 비교하여 분석함으로써 간호간병통합서비스의 도입이 간호사에게 미치는 영향을 파악한 후 서비스의 확대 및 유지와 전략적 간호인력 관리를 위한 개선방안 마련의 기초 자료를 제공하고자 한다. 구체적인 연구의 목적은 다음과 같다.

1) 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 일반적 특성을 파악한다.
2) 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관, 이직의도의 정도를 파악한다.
3) 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관 및 이직의도의 차이를 파악한다.
4) 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관, 이직의도 간의 관계를 파악한다.
5) 간호간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관이 이직의도에 미치는 영향을 파악하고 비교한다.

3.연구 참여기간, 절차 및 방법

- **연구 참여기간:** IRB 승인일~2020년 12월 31일
- **연구 절차 및 방법**: 본 연구의 대상은 U광역시 소재 150병상 이상 종합병원에서 1년 이상 근무중인 병동 간호사를 대상으로 질문지 내용을 읽고 연구의 목적을 이해하여 연구에 참여할 것을 동의한 간호사이다. 병동의 과는 특별히 구분하지 않고, 간호간병통합서비스를 시행한지 1년 이상 된 병동에서 경력 1년 이상의 재직중인 임상간호사와, 일반병동에서 경력 1년 이상의 재직중인 임상간호사를 대상으로 할 것이다.

4.실험군 및 대조군 배정 방법과 배정 확률(해당되는 경우)

"APPROVED"
UUH Institutional Review Board
본 동의서는 울산대학교병원 임상연구심의위원회에서 승인하여 사용이 승인된 동의서입니다.
울산대학교병원

해당사항 없음.

5.대상자에게 예상되는 위험 및 이득

연구참여 시 대상자에게 기대되는 위험, 이익은 없으나 설문에 응답한 연구대상자에게는 소정의 사은품을 제공할 예정이다.

6. 개인정보 보호

자료수집 전 해당 병원 간호부와 각 병동관리자에게 연구의 목적과 자료수집방법에 대한 충분한 설명을 하고 자료수집에 대한 승인을 받을 예정이다. 설문지 작성 전 연구 참여에 대한 서면 동의서를 연구 대상자 모두에게 받고, 연구대상자에게 연구의 목적 및 내용에 대하여 충분히 설명할 예정이다. 설문지는 익명성을 보장한다는 내용과 연구목적으로만 사용할 것을 보장한다는 내용을 명시할 것이다. 연구대상자가 원하지 않을 경우 연구 참여를 거부할 수 있음을 알려주며 참여를 거부하여도 어떠한 불이익이 없음을 명시할 것이다. 개인식별정보는 수집되지 않으며 응답 내용은 연구 목적 외에 노출되지 않으며 연구 결과가 출판될 경우에도 대상자의 신상에 대한 내용은 비밀이 보장되는 것을 명시할 것이다. 자료는 연구자 이외의 다른 사람이 열람할 수 없으며 연구가 끝난 후에는 향후 점검을 위해 연구 종료 후 3년 동안 보관 할 예정이며, 보관기간이 종료된 후에는 종이 문서는 파쇄하여 수집 자료는 영구적으로 삭제할 예정이다.

7. 연구에 참여에 따른 손실에 대한 보상

해당사항 없음

8. 개인정보 제공

본 연구를 위해 수집한 자료와 분석한 문서는 별도의 잠금 장치가 설치된 장소에 보관하여 본 연구자 이외에는 노출되지 않도록 할 것이며, 연구목적 외에는 사용하지 않고, 외부로의 자료 제공도 없을 것이다. 연구가 끝난 후에는 향후 점검을 위해 연구 종료 후 3년 동안 보관할 예정이며 보관기간이 종료된 후 종이 문서는 파쇄하여 영구적으로 삭제할 예정이다. 추후 연구물로 출판 시에는 개인식별정보는 포함하지 않아 익명을 보장할 것이다.

9. 동의철회

대상자는 본 연구에 참여를 원할 시 자발적으로 연구에 참여할 수 있으며, 원하는 경우 언제든지 연구 참여를 철회할 수 있다. 동의철회 시에는 수집된 자료를 본 연구에서 제외할 것이며 동의 철회로 인한 어떠한 불이익도 없을 것이다.

10.연구참여자의 권익에 관한 정보제공

연구 참여자로서 본인의 권리에 대해서 질문이 있는 경우 임상연구심의위원회(IRB) 담당자 에게 문의 하시면 됩니다. Tel. 052-250-7010, 7012

본인은 본 동의서의 내용에 대해 설명을 들었고, 동의서 내용을 읽고 이해하였으며 본인이 궁금해하는 모든 질문에 대한 답변을 들었습니다. 또한, 자발적으로 본 연구에 참여하는 것에 동의하며 동의 후 동의서 사본을 제공 받을 것임을 알고 있습니다.

연구참여자 (성명) (서명) (날짜)

연구책임자 (성명) (서명) (날짜)

APPROVED
UUH Institutional Review Board
본 동의서는 울산대학교병원 임상연구심의위원회에서 검토하여 사용이 승인된 동의서입니다.
울산대학교병원

<부록 3> 설문지

I. 일반적 사항

설문을 읽고 해당하는 곳에 V 표 혹은 내용을 기입해주시기 바랍니다.

1. 귀하의 연령은?
① 20-29 세 ② 30-39 세 ③ 40-49 세 ④ 50 세 이상

2. 귀하의 결혼 여부는?
① 미혼 ② 기혼

3. 귀하의 종교는?
① 없음 ② 기독교 ③ 불교 ④ 가톨릭교 ⑤ 기타( )

4. 귀하의 최종학력은?
① 전문대 졸업 ② 대학교 졸업 ③ 대학원 재학중 ④ 석사학위 획득 ⑤ 박사학위 획득

5. 귀하의 급여수준(상여금을 포함한 총 월 평균 수입)은?
① 200 만원 미만 ② 200~250 미만 ③ 250 만원~300 만원 미만
④ 300 만원~350 만원 미만 ⑤ 350 만원~400 만원 미만 ⑥ 400 만원 이상

6. 귀하의 근무 유형은?
① 상근 근무 ② 교대 근무 ③ 기타( )

7. 현재 근무 부서
① 간호간병 통합서비스 병동 ② 일반병동

8. 귀하가 근무하는 병동의 주 진료분야는?
① 내과계 병동 ② 외과계 병동 ③ 기타 ( )

9. 현 부서 근무 경력 : ( )년 ( )개월

10. 총 근무 경력 : ( )년 ( )개월

11. 이직 경험 : ① 예(횟수 :) ② 아니오

12. 간호·간병 통합서비스병동에 대한 생각은?
① 매우 필요하다.
② 좋은 제도지만 간호사에게 부담 된다.
③ 보통이다.
④ 필요하지 않다.
⑤ 기 타 ( )
13. 현재 간호·간병 통합서비스에 근무하고 있다면 현재 부서에 계속 근무할 의향이 있으십니까?
①그렇다. ②그렇지 않다.

14. 13번의 ②에 응답한 경우 그 이유는 무엇입니까? (중복응답가능)
① 충분하지 않은 급여
② 간호 인력의 부족
③ 과중한 업무량
④ 환자와 보호자와의 관계
⑤ 진료부 및 지원 부서와의 갈등
⑥ 높아진 책임감
⑦ 간호조무사 및 보조 인력의 교육에 대한 부담
⑧ 기타 ( )

15. 현재 일반병동에서 근무하고 있다면 간호간병통합서비스 병동에 지원할 의향이 있으십니까?
① 그렇다. ②그렇지 않다.

16. 15번의 ①에 응답한 경우 그 이유는 무엇입니까? (중복응답가능)
① 급여
② 업무만족도
③ 충분한 간호인력
④ 담당환자수가 적음
⑤ 면회객 제한
⑥ 기타 ( )

17. 15번의 ②에 응답한 경우 그 이유는 무엇입니까? (중복응답가능)
① 과중한 업무량
② 환자 또는 보호자와의 관계
③ 직접간호의 범위가 넓어짐
④ 막연한 두려움
⑤ 실제 근무하는 간호사가 추천하지 않음
⑥ 기타 ( )

II. 직무만족

설문을 읽고 귀하의 생각과 가장 일치하는 란에 V 표로 표시하여 주시기 바랍니다.

1. 매우 그렇지 않다 2. 그렇지 않다 3. 보통이다 4. 그렇다 5. 매우 그렇다

설문 문항	1	2	3	4	5
1. 승진에 따른 보수 차등이 충분하다.					
2. 우리 병원의 보수규정은 적정하고 합리적이다.					
3. 나의 업무는 의심할 여지없이 중요하다.					
4. 나의 업무를 통하여 지적인 자극과 만족을 얻는다.					
5. 나는 다시 기회가 주어져도 이 직업을 가질 것이다.					
6. 나는 다른 직장으로 옮기면 더 좋은 보수를 받더라도 이 병원의 이 근무 조건 때문에 옮기지 않겠다.					
7. 나의 업무를 다른 사람에게 말하는 것이 자랑스럽다.					
8. 현재 내게 맡겨진 업무에 만족한다.					
9. 나는 수간호사 이상의 상급자와 업무상의 문제점과 시행에 대해 의논한다.					
10. 업무를 효율적으로 할 수 있도록 행정이 체계화되어 있다.					
11. 나의 근무지와 병원의 정책을 계획 수행 시 나의 의견을 반영한다.					
12. 나의 직업은 승진의 기회가 많다.					
13. 나의 업무는 조직적으로 되어 있어 만족한다.					
14. 나의 업무상 결정을 내리는 재량권이 나에게 있다.					
15. 내가 원하는 이상으로 그리고 필요 이상으로 지나친 지도 감독을 받고 있다.					
16. 나는 좀 더 시간이 있다면 환자들에게 질적으로 더 좋은 간호를 제공할 수 있다.					
17. 나의 업무시간은 적당하다.					
18. 간호 제공 시 발생하는 문제에 대해 동료들이나 다른 전문직종과 의논할 시간과 기회가 충분하다.					
19. 내가 일하는 간호단위에서는 수간호사나 간호보조원과 협동작업이 잘 이루어진다.					
20. 내가 일하는 간호 단위는 서로 이해하며 호의적이다.					
21. 내가 일하는 간호 단위의 동료들은 어려운 일이 있을 때 서로 격려하기를 서슴지 않는다.					

III. 직무 스트레스

1. 전혀 느끼지 않는다 2. 약간 느낀다 3. 보통이다 4. 심하게 느낀다 5. 매우 심하게 느낀다

	설문 문항	1	2	3	4	5
간호 업무	1. 근무로 인해 피로를 느낄 때					
	2. 책임져야 할 일이 많을 때					
	3. 간호 인력의 결원 상태에서 일해야 할 때					
	4. 새로운 업무에 임하게 될 때					
	5. 신규 간호사와 함께 일할 때					
	6. 같이 근무하는 간호사의 사적인 볼일 게으름 등으로 인해 자신의 업무량이 많아질 때					
역할 갈등	1. 이론과 실제의 간호 업무의 차이를 느낄 때					
	2. 자신의 역할이 전문적 가치기준에 맞지 않다고 느낄 때					
	3. 타 분야 의료진이 전문적으로 인정해 주지 않을 때					
	4. 잡다한 일 때문에 간호 업무가 바빠질 때					
	5. 과중한 업무 때문에 자신의 학문적 발전이 어려울 때					
전문 지식	1. 새로운 의료 기구에 대한 작동 방법을 모를 때					
	2. 환자의 상태파악이 미흡할 때					
	3. 간호업무 수행 시, 실수나 누락한 것을 발견할 때					
	4. 컴퓨터 조작을 잘 못할 때					
의사와의 갈등	1. 의사가 간호사의 역할, 능력을 인정하지 않을 때					
	2. 의사가 자신의 업무 및 책임을 남에게 전가시킬 때					
	3. 의사가 근무 중 신경질을 내며 화풀이 할 때					
대인 관계	1. 상사와의 관계가 좋지 않을 때					
	2. 동료 간호사와의 관계가 좋지 않을 때					
	3. 간호보조요원과 관계가 좋지 않을 때					
	4. 타 부서와의 관계가 좋지 않을 때					
	5. 타 분야 직원이 간호사의 역할과 능력을 인정하지 않을 때					
	6. 동료 간호사와 견해차이가 날 때					
심리적 부담감	1. 간호 행위가 순조롭게 진행되지 않을 때					
	2. 회복 가능성이 없는 환자를 간호할 때					
	3. 회복기 중의 환자의 상태가 갑자기 나빠질 때					
간호사에 대한 대우	1. 동료간 진급 순서에 대한 스트레스					
	2. 승진의 기회가 적을 때					
	3. 학력에 대한 스트레스					
	4. 보수에 대한 스트레스					
	5. 병원 내 간호인력 대우에 대한 스트레스					

근무표	1. 3교대 근무에 대한 스트레스					
	2. 시간외 초과 근무를 할 때					
	3. 근무표 작성이 자신의 희망대로 반영되지 않을 때					
	4. 밤 근무 할 때					
	5. 휴일 없이 오랫동안 근무해야 할 때					
	6. 본인의 의사와 상관없이 갑자기 근무표가 바뀔 때					
	7. 근무 외(보수교육, conference, 연수 등) 요구하는 일이 과중될 때					
보호자와 환자	1. 환자나 보호자가 간호사에게 반말 등 무례한 행동을 할 때					
	2. 환자나 보호자가 무리한 요구를 할 때					
	3. 간호사 아닌 다른 호칭으로 부를 때					
	4. 환자나 보호자의 불만 사항을 간호사의 잘못이 아님에도 간호사에게 투사할 때					

IV. 간호전문직관

1. 매우 그렇지 않다 2. 그렇지 않다 3. 보통이다 4. 그렇다 5. 매우 그렇다

	설문 문항	1	2	3	4	5
전문직 자아개념	1. 간호사는 박애정신을 지닌 성숙한 인격을 지닌다.					
	2. 전문인으로써 간호사는 지속적으로 노력하여 전문지식을 획득한다.					
	3. 간호사는 훌륭한 인격을 갖추기 위해 끊임없이 노력한다.					
	4. 유니폼을 입은 간호사는 전문인처럼 보인다.					
	5. 간호사는 대중적인 활동에 활발히 참여하는 것 같다.					
	6. 간호사는 전문인으로서 요구되는 책임과 윤리를 보여 준다.					
사회적 인식	1. 간호사는 사회적 지위는 높은 편이라고 생각한다.					
	2. 간호사는 업무수행에 있어 독립적이고 자율적이다.					
	3. 간호직은 기관의 지지와 인식을 통해 만족스러운 심적 보상과 적절한 대우를 받는 직업이다.					
	4. 간호사는 병원의 다른 전문 분야의 사람들에게 전문인으로서 존경 받는다.					
	5. 간호사는 의사와 같이 의학계의 다른 전문인과 협력함으로써 전문성을 보여준다.					
간호의 전문성	1. 간호직은 전문지식과 기술을 갖춘 전문인만이 이행할 수 있는 매우 복잡하고 어려운 직업이다.					
	2. 전문성을 발휘하기 위해 사랑을 의미하는 동양 철학인 인의 개념으로 행해져야 한다.					
	3. 간호는 간호사만이 행할 수 있는 특수한 지식과 기술로 인정된다.					
간호계의 역할	1. 다른 전문직과의 관계에서 전문적인 과업 수행과 성숙한 인격을 보여준다.					
	2. 한국에 적합한 특별한 간호 이론이 발전된다면 간호는 외국 의료서비스의 시장개방 후에도 경쟁력이 있을 것이다.					
간호의 독자성	1. 간호사는 병원의 다른 전문인처럼 간호의 전문성 때문에 부지런히 일하지 않는다.					
	2. 간호직은 기관의 다른 전문인들 사이에서 중간 역할을 수행하기 때문에 전문직이 아니다.					

V. 이직의도

1. 매우 그렇지 않다 2. 그렇지 않다 3. 보통이다 4. 그렇다 5. 매우 그렇다

설문 문항	1	2	3	4	5
1. 나는 다른 병원에서 일해보고 싶다.					
2. 만일 다른 병원을 선택할 수 있다면 이 병원을 선택하지 않을 것이다.					
3. 만약 병원을 옮긴다면 지금보다 좋은 병원에 입사할 가능성이 높다고 생각한다.					
4. 이 병원에서 계속 근무해서 내가 얻을 것은 별로 없다고 생각한다.					
5. 나는 종종 병원을 그만두고 싶은 생각이 든다.					
6. 현재보다 병원 조건이 나빠진다면 나는 병원을 떠날 것이다.					
7. 다른 병원의 좋은 직무로 이직이 가능하다면 이직을 할 것이다					
8. 업무가 비슷하다면 다른 병원에서 일할 수 있다고 생각한다.					
9. 나는 더 나은 병원을 위해서 현재 병원을 떠나고 싶을 때가 있다.					
10. 나는 다른 병원을 구하려고 노력한 적이 있다.					
11. 조만간 다른 병원을 찾아 나설 생각을 하고 있다.					
12. 나는 가끔씩 이 병원을 그만두고 싶은 생각을 한다.					
13. 내가 스스로 병원을 떠나는 일이 있을 것이다.					

<부록 4> 도구 사용 승인서

RE: 직무만족 도구 사용 승인에 대하여 인쇄 일정등록 원문보기

보낸사람 : 김명숙 <mskimgod@hanmail.net>
받는사람 : 이주희<0733643@uuh.ulsan.kr>
보낸날짜 : 2020/09/08 화요일 오전 12:07:09

첨부파일이 없습니다.

이주희선생님,
도구 사용하셔도 됩니다.
좋은 논문 쓰시길 바랍니다.

김명숙 드림

--------- 원본 메일 ---------
보낸사람: 이주희 <0733643@uuh.ulsan.kr>
받는사람 : mskimgod@hanmail.net
날짜: 2020년 9월 06일 일요일, 05시 28분 18초 +0900
제목: 직무만족 도구 사용 승인에 대하여

RE: 직무스트레스 도구 사용에 대하여 인쇄 일정등록 원문보기

보낸사람 : 구미옥 <gu1112@hanmail.net>
받는사람 : 이주희<0733643@uuh.ulsan.kr>
보낸날짜 : 2020/09/07 월요일 오전 9:29:44

관련메일 1개

첨부파일이 없습니다.

도구를 사용하여도 좋습니다
좋은 논문 쓰기 바랍니다

경상대 간호대학 구미옥

--------- 원본 메일 ---------
보낸사람: 이주희 <0733643@uuh.ulsan.kr>
받는사람: <mogu@gnu.ac.kr>
날짜: 20.09.06 05:40 GMT +0900
제목: 직무스트레스 도구 사용에 대하여

[RE]교수님, 간호전문직관 도구 사용 승인에 관하여 문의 드립니다. 인쇄 일정등록 원문보기

보낸사람 : 권영미 <ymkwon@kiwu.ac.kr>
받는사람 : 이주희<0733643@uuh.ulsan.kr>
보낸날짜 : 2020/10/13 화요일 오후 3:09:32

관련메일 2개

첨부파일 2개

KNPV scale.pdf (137.2KB) 미리보기 자료실저장 ×

KNPV_Manual.pdf (65.0KB) 미리보기 자료실저장 ×

이주희 선생님

메일 내용을 확인하였어요.
우편물 수령이 안되었군요.
다시 우편으로 주고 받으면 시간이 많이 지연되어서
연구를 진행하는데 더욱 어려움이 있을 것이라 생각되어
도구와 사용매뉴얼을 첨부파일로 보냅니다.

본인 연구에만 사용해 주시기 바랍니다.

Young Mi Kwon, PhD, RN
Professor
Department of Nursing
Kyung-In Women's University
office) 82-32-540-0184
fax) 82-32-555-2614

Abstract

Effects of Nurses' Job Satisfaction, Job stress, and Nursing Professionalism on Turnover Intension: A comparison on Comprehensive Nursing Care Service Wards and General Wards

Ju Hui Lee

Department of Nursing
The Graduate school, University of Ulsan

Directed by Professor Seung Hee Lee

Purpose : The purpose of this descriptive study was to examine the effects of nurses' Job Satisfaction, Job stress, and Nursing Professionalism on their Turnover Intension to provide basic data to be used for maintaining and extending the Comprehensive Nursing Care Service(CNCS) and for a better manpower management.

Methods : From October 15 to November 3, 2020, in 3 hospitals with more than 450 sickbed in Ulsan area, the results from 134 Comprehensive Nursing Care Service Wards nurses and 138 General Wards nurses are analyzed. The general characteristics of the nurses were analyzed by frequency, percentage, means, and standard deviations(SD). Their Job Satisfaction, Job stress, Nursing Professionalism, and Turnover Intention were analyzed by means and standard deviations. The differences in Job Satisfaction, Job stress, Nursing Professionalism, and Turnover Intention were analyzed by t-test and ANOVA, and a post-test by Scheffe' s test. The correlation among Job Satisfaction, Job stress, Nursing Professionalism, and Turnover Intention was analyzed by Pearson's correlation coefficient. A multiple regression analysis was used to identify the factors affecting Turnover Intension.

Results : The Job Satisfaction, Job Stress, Nursing Professionalism and Turnover Intension of the Comprehensive Nursing Care Service Ward nurses were at 3.10, 3.10, 3.54 and 3.21 on a 5-point scale. The Job Satisfaction, Job Stress, Nursing Professionalism and

Turnover Intension of the General Ward nurses were at 3.07, 3.51, 3.35 and 3.32 on a 5-point scale. There was no significant difference between Comprehensive Nursing Care Service Ward(CNCSW) nurses and General Ward(GW) nurses.

The Job Satisfaction of the Comprehensive Nursing Care Service(CNCS) Ward nurses showed significant difference in the Age(F=6.89, p<.001), Monthly income(F=5.23, p=.006), Current department clinical career(F=2.21, p=.037) and Total clinical career(F=2.91, p=.037). The Job Satisfaction of the General Ward nurses showed significant difference in the Age(F=4.95, p=.008), Marital status(t=−2.75, p=.007), Working pattern(t=3.11, p=.002), Working department(t=2.69, p=.008), Total clinical career(F=5.99, p<.001) and Experience of turnover(F=4.41, p=.005).

The Job Stress of the Comprehensive Nursing Care Service(CNCS) Wards nurses showed no significant difference. The Job Stress of the General Ward nurses showed significant difference in the Monthly income(F=4.85, p=.009).

The Nursing Professionalism of the Comprehensive Nursing Care Service Ward(CNCSW) nurses showed significant difference in the Marital status(t=−2.01, p=.046) and Education(t=−2.08, p=.039). The Nursing Professionalism of the General Ward nurses showed significant difference in Working pattern(t=8.18, p<.000), Current department clinical career(F=4.00, p=.020) and Total clinical career(t=3.42, p=.019).

The Turnover Intension of the Comprehensive Nursing Care Service Ward(CNCSW) nurses showed significant difference in the Age(F=5.46, p=.005), Marital status(t=2.52, p=.013), Monthly income(F=5.42, P=.005) and Total clinical career(F=5.22, p=.002). The Turnover Intension of the General Ward nurses showed significant difference in the Age(F=5.37, p=.006), Marital status(t=3.80, p=.002), Total clinical career(F=4.04, p=.009) and Experience of turnover(F=4.62, p=.004).

In regards to a correlation among Job satisfaction, Job stress, Nursing Professionalism and Turnover Intension, Comprehensive Nursing Care Service Ward(CNCSW) nurses showed a positive correlation between Job satisfaction and Nursing Professionalism(r=.45, p<.001), between Job stress and Nursing Professionalism(r=.18, p=.036) and between Job stress and Turnover Intension(r=.28, p=.001). Also showed a negative correlation between Job Satisfaction and Turnover Intension(r=−.55, p<.001) and between Nursing Professionalism and Turnover Intension(r=−.23, p=.006). General Ward nurses showed a positive correlation between Job satisfaction and Nursing Professionalism(r=.42, p<.001), between Job stress and Nursing Professionalism(r=.28, p=.001), between Job stress and Turnover Intension(r=.30, p<.001). Also showed a negative correlation between Job Satisfaction and

Turnover Intension(r=−.32, p<.001).

In regards to the effects of Job Satisfaction, Job stress and Nursing Professionalism on Turnover Intension, Job Satisfaction(β=−.46, p=<.001) and Job Stress(β=.27, p<.001) had effects on the Turnover Intension of Comprehensive Nursing Care Service Ward(CNCSW) nurses. Job Satisfaction(β=−.24, p=.011) and Job Stress(β=.26, p=.003) had effects on the Turnover Intension of the General Ward(GW) nurses.

Conclusion : The Job Satisfaction and Job Stress are identified as an important factor to aggravate Turnover Intension of nurses in the Comprehensive Nursing Care Service Ward and General Ward. For the Comprehensive Nursing Care Service(CNCS) to settle and expand successfully, it is necessary to institute and apply a systematic human resource management system(HRMS) to enhance the working environment through proper nursing staff placement, clearly identify and regulate work range, and establish intervention program. These results will be used as basic data to apply a systematic human resource management system and establish intervention program to reduce nurse's Job stress, especially role conflict, and Turnover Intension.

Key Words : Comprehensive Nursing Care Service(CNCS), Job Satisfaction, Job stress, Nursing Professionalism, Turnover Intension