

## A Practical Performance Comparison of Nurse between Comprehensive Nursing Care Service Ward and General Service Ward

Yun-Hee Cho\*, Eui-young Cho\*\*, Yea-ji Kang\*, Min-kyung Oh\*, Ju-young Lee\*, Sun-hee Kim\*

\*Team leader, Sun medical center, Daejeon, Korea

\*\*Associate Professor, Dept. of Nursing, Paichai University, Daejeon, Korea

\*Nurse, Sun medical center, Daejeon, Korea

\*Nurse, Sun medical center, Daejeon, Korea

\*Nurse, Sun medical center, Daejeon, Korea

\*Team leader, Sun medical center, Daejeon, Korea

### [Abstract]

This study was conducted to identify differences in Practical Performance of Nurse between Comprehensive Nursing Care Service Ward and General Service Ward. The subjects of this study were 185 nurses from S hospital, Comprehensive Nursing Care service operating hospital, located in D city. This study used the measuring tool "Nursing Professionalism Scale" developed by Yoon etc(2005) and "Practical Performance Scale" developed by Lee etc(2005). The collected data were analyzed by descriptive statistics, t-test, ANOVA, Duncan test, Pearson's correlation coefficients and multiple regression using SPSS 20.0 version. As a result of the study, Comprehensive Nursing Care Service Ward nurses have higher Nursing Professionalism than General Service Ward nurses. Also, Nursing Professionalism has an effect on improvement of Practical Performance on Both ward nurses. Therefore, the study can be applied to improve the Practical Performance of the nurses through the establishment of the Nursing Professionalism.

▶ **Key words:** Practical Performance, Leadership, Nursing Professionalism, Comprehensive Nursing Care Service ward, General Service ward

### [요 약]

본 연구는 간호간병통합병동과 일반병동에 근무하는 간호사의 업무수행능력 차이를 확인하기 위한 서술적 조사연구이다. D광역시의 S병원에 근무하는 간호사 185명을 대상으로 자료를 수집하여 간호전문직관은 윤은자 등(2005)이 개발한 간호전문직관으로, 업무수행능력 정도는 이원희 등(1990)이 개발한 임상수행능력 측정도구를 이용하여 측정하였다. 자료는 SPSS 20.0 프로그램을 이용하여 기술통계, t-test, ANOVA, Duncan test, Pearson's correlation coefficients, multiple regression을 이용하여 분석하였다. 본 연구결과 간호간병통합병동 간호사가 일반병동 간호사보다 간호전문직관이 높게 나타났고, 간호간병통합병동과 일반병동의 간호사 모두 간호전문직관이 업무수행능력 향상에 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다. 그러므로 향후 간호사의 간호전문직관을 정립하는 방안을 모색하여 간호업무의 수행능력을 향상시키는 방안으로 활용할 수 있을 것이다.

▶ **주제어:** 업무수행능력, 지도력, 간호전문직관, 간호간병통합병동, 일반병동

- First Author: Yun-Hee Cho, Corresponding Author: Eui-young Cho
- \*Yun-Hee Cho (choryu1128@hanmail.net), Sun medical center
- \*\*Eui-young Cho (echo@pcu.ac.kr), Dept. of Nursing, Paichai University
- \*Yea-ji Kang (rkddkw10601@naver.com), Sun medical center
- \*Min-kyung Oh (wqxqw5487@naver.com), Sun medical center
- \*Ju-young Lee (jubllre@nate.com), Sun medical center
- \*Sun-hee Kim (sunhee7147@hanmail.net), Sun medical center
- Received: 2020. 09. 09, Revised: 2020. 10. 12, Accepted: 2020. 10. 19.

## I. Introduction

1960년대 이후로 점차 사회 의식구조가 변화되어 여성의 경제활동은 52%로 증가했고[1], 가족 구성원 감소와 핵가족화로 가족형태는 변화되고 있다. 이로 인해, 가족 중 아픈 사람이 생기면 일부 가족 구성원이 환자를 직접 간호하는 일과 같은 가족의 기능은 축소되었다[2]. 그 결과 환자간병을 담당하는 일부 가족의 부담은 증가하였고, 그 일부 가족의 부담을 해결하기 위해 가족은 유료 간병인을 개인적으로 고용하게 되었다. 그러나 간병비용의 문제는 결국 가족들의 경제적 부담이 되었고 사회적인 문제로 대두되었다[3]. 정부는 이를 해결하기 위해 보호자 없는 병원 시범사업(2007년)을 실시하였고, 간병제도화 시범사업(2010년)을 시행하였다. 시범사업에서 간호와 간병서비스가 분리되어 의료서비스 질은 저하되었고, 의료사고가 증가되는 문제가 제기되었고, 위탁형태의 간병인 고용으로 간병인 관리의 소홀도 문제가 되었다[4]. 이에 정부는 국고지원 방식으로 “포괄간호서비스” 시범사업(2013년)을 시작하였고, 간호간병통합서비스에 대한 의료법을 개정(2016년)하여 환자에 대한 간호, 간병서비스를 모든 병원이 제공하도록 하였다.

간호간병통합서비스를 실시하는 병동에서는 사적 고용 간병인이나 보호자의 상주를 제한하고 병문안을 제한하는 기준을 마련하여 쾌적한 환경을 제공하고 있으며, 간호 인력은 팀으로 나누어 연속적이며 포괄적인 간호를 제공하게 되었다. 간호간병통합병동의 인력은 간호사, 간호조무사, 간병지원인력으로 구성되며, 간병지원인력은 병동지원인력, 재활지원인력으로 구분한다. 간호사는 환자 안전과 직접 관련이 있고 의학적 지식 요구도가 높은 전문영역의 간호 행위를 수행하며, 간호조무사는 간호사의 지도 감독 하에 간호 보조와 환자의 기본적인 일상생활(위생, 식사, 체위변경 등)을 보조하는 업무를 수행한다. 병동지원인력은 병동의 행정업무를 보조하고 검체 및 약품의 이송과 환자 이송 및 활동 보조와 환경정리 등을 담당하고 재활지원인력은 간호사의 지도 감독하에 환자의 신체활동 보조업무와 환자의 이송 등을 수행한다[5]. 이와 같은 운영지침으로 간호사는 24시간 환자의 간호를 전담하며 간호조무사는 이를 보조하는 방식으로 이루어지고 있어 업무의 위임 등 인력 간 업무 분장이 중요한 실정이지만[6] 간호사와 간호조무사의 업무 구분은 법률 규정에 의한 것이 아니며 확실하지 않고, 병원 상황에 따라 유동적으로 구분된다[7]. 그리고 간호간병통합병동의 간호사들의 대부분의 업무가 다른 인력들의 업무와 중복되며, 보호자 없이 입원생활을 하는 환자들은 다양한 요구를 충족시키기 위해 일상적이고 비간호적인

서비스까지 요구하고 있다[8]. 이로 인해 간호사는 환자 개인위생이 포함된 일상 전반을 돌봐야 하는 비전문직 업무에 몰입하게 되었고, 심지어 환자들이 간호사를 하대하거나 무시하고 부당한 대우를 하게 됨에 따라 간호사들은 자존감이 저하되고 간호전문직관과 정체성에 대해 혼돈이 생길 수 있다[9]. 그리고 임상간호사의 간호전문직관은 간호업무 수행에 중요한 영향을 미치며, 긍정적으로 확립된 간호전문직관을 갖추고 있는 간호사일수록 자신의 직업에 만족하고 간호대상자의 욕구를 충족시키기 위한 간호업무수행에 있어서도 그 업무의 성과가 높을 것이다[10].

따라서 본 연구는 간호간병통합병동과 일반병동 간호사의 업무수행능력에 미치는 영향요인을 비교하여 확인해봄으로써 지속적으로 확대되어 가는 간호간병 통합서비스 제도를 바람직하게 정착시키는데 활용할 수 있는 기초자료를 제공하고자 한다.

본 연구의 목적은 간호간병통합병동과 일반병동 간호사의 일반적 특성, 간호전문직관을 확인하고 업무수행능력을 비교하여 업무수행능력에 미치는 영향요인을 파악하기 위해 시행하였으며 세부 목적은 다음과 같다.

- 1) 간호간병통합병동과 일반병동 간호사의 특성을 파악한다.
- 2) 간호간병통합병동과 일반병동 간호사의 특성에 따른 업무수행능력을 비교한다.
- 3) 간호간병통합병동과 일반병동 간호사의 업무수행능력에 미치는 영향요인을 비교한다.

## II. Method

### 1. Study design

본 연구는 간호간병통합병동과 일반병동 간호사의 업무수행능력을 비교 분석하고자 시행된 서술적조사 연구이다.

### 2. Study object

본 연구의 대상은 D광역시 소재의 간호·간병통합서비스를 운영하는 S병원에 근무 중인 간호사를 대상으로 간호·간병통합서비스병동 간호사 92명과 일반서비스병동 간호사 93명을 대상으로 하였다. 표본수의 결정은 G-power 3.1을 이용하여 중간 수준 효과크기 .5, 유의수준 .05, 검정력 .90를 적용한 결과 각 그룹 당 필요한 표본수는 86명으로 산출되었으나 탈락률을 고려하여 190부를 배부하였으며 미응답 설문지를 제외한 185부, 즉 간호간병통합병동 92명, 일반병동 93명의 자료를 최종분석에 사용하였다.

### 3. Research Tools

#### 3.1 Nursing Professionalism Scale

간호전문직관은 윤은자, 권영미와 안옥희(2005)가 개발한 간호전문직관 도구를 이용하여 측정하였다[11]. 본 도구는 총 29문항으로 전문직 자아개념(9문항), 사회적 인식(8문항), 간호의 전문성(5문항), 간호실무 역할(4문항), 간호의 독자성(3문항)의 5가지 하부영역으로 구성되었다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '매우 그렇지 않다'=1점, '매우 그렇다'=5점) 점수 범위는 29점에서 145점이며, 점수가 높을수록 간호전문직관이 긍정적임을 의미한다. 간호의 독자성 3문항은 부정적 문항이며, 이는 역으로 점수화하였다. 개발 당시 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.92$ 이며 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=.92$  나타났다.

#### 3.2 Practical Performance of nurses

업무수행능력 정도는 이원희, 김조자, 유수지, 허혜경(1990)이 개발한 임상수행능력 측정도구를 이용하여 측정하였다[12]. 이 측정 도구는 간호과정 및 간호기술 10문항, 지도력 5문항, 교육/협력관계 7문항으로 총 22문항으로 구성되어있다. 각 문항은 5점 척도로 되어있으며 '매우 못한다' 1점에서 '매우 잘한다' 5점 Likert 척도로 되었으며, 총점의 범위는 최저 22점에서 최고 110점이며, 점수가 높을수록 업무수행능력이 높음을 의미한다. 도구 개발 당시 신뢰도는 Cronbarh' s  $\alpha=.95$  이며, 본 연구에서는 Cronbarh' s  $\alpha=.96$ 로 나타났다.

### 4. Data Collection

본 연구의 자료수집은 D광역시 소재의 S병원에 근무 중인 간호사 185명을 대상으로 2019년 7월 15일부터 2019년 7월 27일까지 13일간 실시하였으며 간호간병통합병동 간호사 92명과 일반병동 간호사 93명을 대상으로 자료 수집을 하였다.

본 연구는 IRB심의(DSH-인-19-10)를 받은 후 연구 목적과 취지를 설명하여 동의를 받은 대상자에게 자료 수집을 하였다. 총 190부를 배부하여 190부를 회수하였으며 불완전한 설문지 5부를 제외한 185부를 최종분석에 사용하였다.

### 5. Ethical Considerations

대상자의 윤리적 고려를 위하여 연구 참여 동의서를 받았다. 연구 참여는 자발적으로 이루어지며 자유의사에 의해 언제든지 중단할 수 있으며 수집된 자료는 연구 목적을 위해서만 사용될 것이고 익명으로 처리하여 개인적 정보 누설이나 불이익은 전혀 없다는 것을 설명하였고 대상자가 서명 후 설문지를 작성하도록 하였다.

### 6. Data Analysis

본 연구는 SPSS statistics 20.0 통계프로그램을 이용하여 분석을 시행하였다.

1) 대상자의 특성 비교는 빈도, 백분율, 평균, 표준편차, t-test를 이용하였고, 동질성 검정은 test로 분석하였다.

2) 대상자의 특성에 따른 업무수행능력 비교는 기술통계, t-test, ANOVA로 분석하고 사후검정은 Duncan test를 실시하였다. 간호전문직관과 업무수행능력간의 상관관계는 Pearson correlation coefficients로 분석하였다.

3) 간호간병통합서비스병동과 일반병동 간호사의 업무수행능력에 미치는 영향요인을 비교하여 파악하기 위해 다중회귀분석을 이용하였다.

## III. Results

### 1. Characteristics of subjects

대상자의 일반적 특성에서 교육정도는 '4년제 졸업'이 간호간병통합병동과(68명, 73.9%), 일반병동(57명, 1.3%) 모두 가장 많은 것으로 나타났다. 종교에서는 '없다'가 간호간병통합병동과(57명, 62.0%), 일반병동(65명, 69.9%) 모두 가장 많았고, 결혼상태는 '미혼'이 간호간병통합병동과(71명, 77.2%), 일반병동(66명, 71.0%) 모두 가장 많은 것으로 나타났다. 근무형태에서는 '3교대' 근무가 간호간병통합병동과(81명, 88.0%), 일반병동(83명, 89.2%) 모두 가장 많았고, 이직경험은 '없다'가 간호간병통합병동과(81명, 88.0%), 일반병동(68명, 73.1%) 모두 가장 많은 것으로 나타났다. 직위는 '일반간호사'가 간호간병통합병동과(72명, 78.3%), 일반병동(64명, 68.8%) 모두 가장 많았고, 연령대는 '25세 ~ 29세'가 간호간병통합병동과(45명, 48.9%), 일반병동(42명, 45.2%) 모두 가장 많은 것으로 나타났다. 총 경력에서 간호간병통합병동은 '1년~5년 미만'(44명, 47.8%)이, 일반병동은 '5년 이상'(42명, 45.2%)이 가장 많았고, 현재 부서 경력은 '1년~5년 미만'이 간호간병통합병동과(49명, 53.3%), 일반병동(38명, 40.9%) 모두 가장 많은 것으로 나타났다. 간호간병통합병동과 일반병동 간호사의 일반적 특성에 대한 동질성검정에서 두 집단은 동질한 집단으로 확인되었다. 대상자의 간호전문직관 정도는 평균  $3.54 \pm .39$ 이었고, 간호간병통합병동 간호사 ( $3.61 \pm .36$ )와 일반병동 간호사( $3.47 \pm .41$ )의 병동에 따른 간호전문직관은( $t=2.48, p=.014$ ) 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 대상자의 업무수행능력 정도는 평균  $3.58 \pm .45$ 이었고, 간호간병통합병동 간호사( $3.64 \pm .44$ )와 일반병동 간호사( $3.53 \pm .46$ )의 병동에 따른 업무수행능력

Table 1. Characteristics of subjects (N=185)

Variable	Classification	Total(N=185)		Comprehensive (N=92)		General (N=93)		$\chi^2/t$	p
		N	%	N	%	N	%		
Education	Diploma	45	24.3	18	19.6	27	29.0	3.85	.278
	RN-BSN	11	5.9	5	5.4	6	6.5		
	Bachelor	125	67.6	68	73.9	57	61.3		
	Graduate school	4	2.2	1	1.1	3	3.2		
Religious	Yes	63	34.1	35	38.0	28	30.1	1.30	.280
	No	122	65.9	57	62.0	65	69.9		
Marital status	Single	137	74.1	71	77.2	66	71.0	.93	.402
	Married	48	25.9	21	22.8	27	29.0		
Duty pattern	Shift	164	88.6	81	88.0	83	89.2	2.71	.258
	Fixed-night	8	4.3	6	6.5	2	2.2		
	Full time	13	7.0	5	5.4	8	8.6		
Position	Nurse	136	73.5	72	78.3	64	68.8	2.71	.258
	Charge nurse	39	21.1	17	18.5	22	23.7		
	Head nurse	10	5.4	3	3.3	7	7.5		
Age (year)	≤24	29	15.7	15	16.3	14	15.1	5.60	.231
	25~29	87	47.0	45	48.9	42	45.2		
	30~34	29	15.7	15	16.3	14	15.1		
	35~39	18	9.7	11	12.0	7	7.5		
	≥40	22	11.9	6	6.5	16	17.2		
	Mean±SD	30.39±7.46		29.59±6.74		31.18±8.08			
Nursing professionalism		3.54±.39		3.61±.36		3.47±.41		2.48	.014
Practical performance		3.58±.45		3.64±.44		3.53±.46		1.66	.099
Nursing process & skill		3.64±.46		3.70±.43		3.58±.48		1.80	.073
Leadership		3.57±.53		3.65±.53		3.48±.53		2.19	.030
Education & cooperation		3.51±.52		3.54±.54		3.49±.50		.68	.497

은( $t=1.66$ ,  $p=.099$ ) 통계적으로 유의하지 않았으나, 하위 요인인 지도력( $t=2.19$ ,  $p=.030$ )에서 병동에 따른 업무수행 능력은 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 것으로 확인 되었다(Table 1).

## 2. Differences of Practical Performance according to ward characteristics

간호간병통합병동 대상자의 일반적 특성에 따른 업무수행 능력은 교육정도( $F=4.737$ ,  $p=.004$ ), 결혼상태( $t=-2.861$ ,  $p=.005$ ), 근무형태( $F=6.131$ ,  $p=.003$ , a,b<c), 직위( $F=6.590$ ,  $p=.002$ , a,b<c), 연령대( $F=5.157$ ,  $p=.001$ , a,b,c,<a,b,d<e), 총경력( $F=3.143$ ,  $p=.048$ , a,b<a,c)에 따라 통계적으로 유의한 차이를 나타냈고, 사후검증을 통해 근무형태는 a,b<c, 직위는 a,b<c, 총경력은 a,b<a,c 두 집단, 연령대는 a,b,c<a,b,d<e 세 집단으로 나누어 차이를 보였다. 간호간병통합병동 대상자의 간호전문직관과 업무수행 능력 간의 상관분석(.391,  $p=.001$ )과 일반병동 대상자의 간호전문직관과 업무수행 능력 간의 상관분석(.559,  $p=.001$ )은 모두 유의한 양(+)의 상관관계를 확인하였다(Table 2).

## 3. An Associated Factors comparison for Practical Performance according to ward characteristics

간호간병통합병동의 업무수행 능력에 미치는 영향요인을 확인하기 위해 다중회귀분석 결과,  $F=4.834$ ,  $p<.001$ 으로 모형은 적합하며,  $r=.202$ 으로 20.2%의 설명력을 가지며, 간호전문직관( $t=3.139$ ,  $p=.002$ )이 업무수행 능력에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 간호전문직관이 1증가할 때 마다 업무수행 능력이 .378 증가한다. 일반병동 대상자의 업무수행 능력에 미치는 영향요인을 확인하기 위해 다중회귀분석 결과,  $F=41.271$ ,  $p<.001$ 으로 모형은 적합하며,  $r=.312$ 으로 31.2%의 설명력을 가지며, 간호전문직관( $t=6.424$ ,  $p<.001$ )이 업무수행 능력에 영향을 미치는 것으로 나타났고 간호전문직관이 1증가할 때 마다 업무수행 능력이 .622 증가한다(Table 3).

## IV. Discussion

본 연구는 간호간병통합병동과 일반병동에서 직접 환자 간호에 참여하는 간호사를 대상으로 업무수행 능력에 영향을 미치는 요인들을 파악하기 위한 연구로 본 연구결과를 기초로 정리한 논의는 다음과 같다.

Table 2. Differences of Practical Performance according to ward characteristics(n=185)

Variable	Classification	Comprehensive(N=92)				General (N=93)			
		M	SD	t or F(p)	Duncan or r(p)	M	SD	t or F(p)	Duncan or r(p)
Education	Diploma	3.66	.30	4.737(.004)	-	3.59	.51	.222(.881)	-
	RN-BSN	4.01	.46			6	3.53		
	Bachelor	3.59	.44			57	3.50		
	Graduate school	4.91	.			3	3.53		
Religious	Yes	3.64	.44	.325(.746)	-	3.50	.41	-.316(.752)	-
	No	3.63	.44			65	3.54		
Marital status	Single	3.57	.44	-2.861(.005)	-	3.52	.48	-.259(.797)	-
	Married	3.87	.37			27	3.55		
Duty pattern	Shift	3.59	.42	6.131(.003)	a,b<c	3.52	.47	.143(.867)	-
	Fixed-night	3.79	.39			2	3.68		
	Full time	4.25	.45			8	3.56		
Position	Nurse	3.58	.42	6.590(.002)	a,b<c	3.50	.50	.477(.622)	-
	Charge nurse	3.75	.39			22	3.61		
	Head nurse	4.42	.53			7	3.56		
Age (year)	≤24	3.71	.49	5.157(.001)	a,b,c<a,b, d<e	3.42	.41	.546(.703)	
	25~29	3.55	.41			42	3.53		
	30~34	3.45	.33			14	3.46		
	35~39	3.85	.35			7	3.63		
	≥40	4.21	.42			16	3.63		
Nursing professionalism			.391(.001)			.559(.001)			

Table 3. An Associated Factors comparison for Practical Performance according to ward characteristics(N=185)

Variable	Practical performance						
	B	SE	β	t	p		
Comprehensive (N=92)	Constant	2.256	.683		3.300	.001	$R^2 = .254$ Adjusted $R^2 = .202$ F = 4.834 p<.001
	Nursing professionalism	.378	.120	.306	3.139	.002	
	Age	.012	.009	.190	1.352	.180	
	Duty pattern (0=Full time)Shift	-.295	.287	-.217	-1.029	.307	
	Duty pattern(0=Full time) Fixed-night	-.183	.325	-.102	-.563	.575	
	Position(0=Head nurse) Nurse	-.087	.418	-.081	-2.07	.837	
	Position(0=Head nurse) Charge Nurse	-.074	.386	-.065	-.191	.849	
	General (N=93)	Constant	1.369	.338		4.048	
Nursing professionalism	.622	.097	.559	6.424	.001		

첫 번째로 간호전문직관의 정도는 문항별 5점 만점에 평점이 3.54점으로 나타났다. 선행연구 중 동일한 도구를 사용한 1차 시범사업병원의 포괄간호서비스 병동 간호사를 대상으로 한 [13]의 연구에서 3.59점, 500병상 이하의 6개 중소병원 간호간병통합병동 간호사를 대상으로 한 [14]의 연구에서 3.55점에 비해서는 약간 낮은 수준이나 일 종합병원 간호간병통합병동 간호사를 대상으로 한 [15]의 연구에서는 3.29점, 종합병원과 중소병원에 근무하며 직접환자간호에 참여하는 간호사를 대상으로 한 [16]의 연구에서 3.24점에 비해서는 높은 수준이다. 일반병동과 간호간병통합병동 간호사의 간호전문직관을 비교한 연구에서는 일반병동에 비해 간호간병통합병동의 간호사가 낮게 나타난 결과[17]도 있으며, 일반병동과 간호간병통합병동

간호사의 간호전문직관은 유의한 차이가 없다는 결과[13]도 있어 간호간병통합병동과 일반병동의 차이를 비교한 연구의 결과가 상이한 결과를 보이고 있다. 본 연구에서는 간호전문직관은 간호간병통합병동 간호사가 3.61점, 일반병동 간호사가 3.47점으로 간호간병통합병동의 간호사가 통계적으로 더 높게 측정되었다. 그러므로 간호간병통합병동에서 양질의 간호서비스를 제공하기 위해서는 올바른 간호전문직관의 확립이 중요하다.

두 번째로 대상자의 업무수행능력 정도는 평균 3.58(5점 만점)이며 하위영역으로 간호과정 및 간호기술은 3.64점, 지도력 3.57점, 교육/협력관계 3.51점으로 나타나 병원간호사를 대상으로 한 [18]의 연구에서 3.94점, [19]의 연구에서 3.67점, [20]의 연구에서는 2.76점으로 연구결과

가 다른 연구와 유사한 수준이었다. 본 연구에서 업무수행 능력은 간호간병통합병동 간호사가 3.64점, 일반병동 간호사 3.53점으로 간호간병통합병동 간호사가 더 높게 측정되었으나 통계적으로 유의하지 않았으나, 하위요인인 지도력( $t=2.19, p=.030$ )에서 간호간병통합병동 간호사가 3.65점, 일반병동 간호사 3.48점으로 간호간병통합병동 간호사가 더 높으며 이는 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 것으로 확인되었다. 임상 간호사를 대상으로 업무수행능력의 하위요인을 연구가 많지 않아 비교하기에는 어려움이 있었으나 일반병동에서 간호업무만 수행했을 때와 달리 간호간병통합병동에서는 지원 인력을 통솔하고 환자의 기본적인 일상생활을 포함하는 전인간호를 수행하여 포괄적으로 간호업무를 수행함에 따라 지도력이 증가한 결과로 생각된다. 일반적 특성에 따른 간호업무수행능력을 비교한 결과 간호간병통합병동 간호사는 교육정도, 결혼상태, 근무형태, 직위, 연령대, 총경력에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 이는 연령이 많고 직위가 높을수록 간호업무수행의 수준이 높았던 선행연구[21]와 비슷한 결과이다. 간호간병통합병동 대상자의 간호전문직관과 업무수행능력 간의 상관분석( $.391, p=.001$ )과 일반병동 대상자의 간호전문직관과 업무수행능력 간의 상관분석( $.559, p=.001$ )은 모두 유의한 양(+)의 상관관계를 확인하였다. 이는 간호전문직관이 높을수록 업무수행능력이 좋았고 업무 효율성 증진으로 이어져 질 높은 간호서비스의 제공이 이루어진다는 결과[10]와 같아 간호사의 전문직관은 업무수행능력과 상관관계가 있음을 재확인할 수 있었다.

세 번째로 간호간병통합병동 및 일반병동 간호사의 업무수행능력에 미치는 영향을 비교하기 위해 다중회귀분석을 시행하였다. 간호간병통합병동 간호사의 업무수행능력에 미치는 영향요인을 확인한 결과, 간호전문직관( $t=3.139, p=0.002$ )이 업무수행능력에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 간호전문직관이 1증가할 때 마다 업무수행능력이 .378 증가한다. 일반병동 간호사의 업무수행능력에 미치는 영향요인을 확인한 결과, 간호전문직관( $t=6.424, p<.001$ )이 업무수행능력에 영향을 미치는 것으로 나타났고 간호전문직관이 1증가할 때 마다 업무수행능력이 .622 증가한다. 간호간병통합서비스에 대한 다른 연구에서 간호간병통합병동 간호사는 간호조무사나 다른 지원인력에게 위임한 업무까지 직접 수행하게 되고, 보조인력이 할 수 있는 업무임에도 환자가 요구하면 즉각적으로 충족시켜야 하는 등 전문 간호업무와 비전문업무의 구분을 느끼지 못하였고[22], 보호자와 간병인이 제공하던 간병의 업무까지

수행해야 하는 간호사의 업무특성[23]과, 증가된 책임정도에 비해 깊어진 보호자의 불신과 불충분한 보상 등으로 직무스트레스는 증가되었다[24]는 결과가 있다. 그러므로 간호간병통합병동의 서비스를 질적으로 향상시키기 위해 간호인력 간 명확한 직무기술과 충분한 인력 배치를 위한 정책적, 조직적 노력과 더불어 환자에게 전인간호를 실시하고 지원인력을 통솔하는 지도력을 발휘할 수 있도록 올바른 간호전문직관의 확립이 무엇보다 중요하다[25].

그러므로 본 연구는 간호간병통합병동 및 일반병동 간호사들이 효과적으로 업무를 수행하고 업무에 효율성을 높일 수 있는 중요한 연구라 할 수 있을 것이다. 본 연구결과를 토대로 간호전문직관에 영향을 미치는 요인들을 중재하여 간호사의 건전하고 긍정적인 전문직관의 확립한다면 업무수행능력의 향상을 모색하는 기초자료로 활용될 수 있을 것으로 사료된다. 그리고 본 연구는 D지역에 소재한 한 의료기관의 간호간병통합병동과 일반병동 간호사를 대상으로 하였으므로 일반화하기에는 학술적 제한점이 있으므로 향후 대표성 있는 표본의 확률적 표출방법으로 대상을 선정하여 연구를 실시하고 그 결과를 확인할 필요가 있다. 또한 실무적으로는 간호간병통합병동에서는 지원 인력을 통솔하고 환자의 기본적인 일상생활을 포함하는 전인간호를 포괄적으로 수행함에 따라 추가되는 지도력 상승과 직무스트레스를 해결하는 방안을 모색할 필요가 있다.

## V. Conclusions

본 연구는 간호간병통합병동과 일반병동 간호사의 간호전문직관, 업무수행능력 차이를 비교분석하고 대상자의 특성에 따른 간호전문직관, 업무수행능력 차이를 확인하고, 대상자에 따른 업무수행 능력에 미치는 요인을 파악하여 간호간병통합서비스의 올바른 정착에 필요한 기초자료를 제공하고자 시행되었으며 본 연구 결과는 다음과 같다.

1) 간호간병통합병동과 일반병동 간호사의 일반적 특성은 통계적으로 동질한 것으로 확인되었고, 대상자의 간호전문직관 정도는 평균  $3.54 \pm .39$ 이었고, 간호간병통합병동 간호사( $3.61 \pm .36$ )와 일반병동 간호사( $3.47 \pm .41$ )의 병동에 따른 간호전문직관은( $t=2.48, p=.014$ ) 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 대상자의 업무수행능력 정도는 평균  $3.58 \pm .45$ 이었고, 간호간병통합병동 간호사( $3.64 \pm .44$ )와 일반병동 간호사( $3.53 \pm .46$ )의 병동에 따른 업무수행능력은( $t=1.66, p=.099$ ) 통계적으로 유의하지 않았으나, 하위요인

인 지도력( $t=2.19, p=.030$ )에서 병동에 따른 업무수행능력은 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 것으로 확인되었다.

2) 간호간병통합병동 대상자의 일반적 특성에 따른 업무수행능력은 교육정도( $F=4.737, p=.004$ ), 결혼상태( $t=-2.861, p=.005$ ), 근무형태( $F=6.131, p=.003, a,b<c$ ), 직위( $F=6.590, p=.002, a,b<c$ ), 연령대( $F=5.157, p=.001, a,b,c,<a,b,d<e$ ), 총경력( $F=3.143, p=.048, a,b<a,c$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 간호간병통합병동 대상자의 간호전문직관과 업무수행능력 간의 상관분석( $.391, p=.001$ )과 일반병동 대상자의 간호전문직관과 업무수행능력 간의 상관분석( $.559, p=.001$ )은 모두 통계적으로 유의미한 양(+)의 상관관계를 확인하였다.

3) 간호간병통합병동의 업무수행능력에 미치는 영향요인을 확인하기 위해 다중회귀분석 결과  $F=4.834, p<.001$ 으로 모형은 적합하고 20.2%의 설명력을 가지며, 간호전문직관( $t=3.139, p=0.002$ )이 업무수행능력에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일반병동 대상자의 업무수행능력에 미치는 영향요인을 확인하기 위해 다중회귀분석 결과  $F=41.271, p<.001$ 으로 모형은 적합하고 31.2%의 설명력을 가지며, 간호전문직관( $t=6.424, p<.001$ )이 업무수행능력에 영향을 미치는 것으로 나타났다(표 3).

이상의 연구 결과를 종합해 볼 때 간호간병통합병동 간호사가 일반병동 간호사 보다 간호전문직관과 수행능력의 하위요인인 지도력이 높게 나타났고, 간호간병통합병동과 일반병동의 간호사 모두 간호전문직관이 업무수행능력 향상에 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다. 그러므로 본 연구 결과는 향후 확고한 간호전문직관을 정립하여 지도력을 발휘하고 간호업무의 수행능력을 향상시켜, 확대되어 가는 간호간병통합서비스를 안정적으로 정착시키고 간호업무의 효율성을 증가시키는 방안으로 활용될 것이다.

## REFERENCES

- [1] Statistics Korea : <http://www.kostat.go.kr>,
- [2] K. A. Shin, "Defamilization of Elderly Care and the Experiences of the Aged," *Korean Journal of Sociology*, Vol. 45, No. 4, pp. 64-96, 2011.
- [3] N. M. Hwang, "Status and operation of caregivers at medical institutions," Seoul, Ministry of Health and Welfare, Korea Institute for Health and Social Affairs, 2006.
- [4] S. J. Yoo, S. H. Lee, Y. T. Lee, K. T. Kim, M. K. Kim, J. E. Kim, Y. H. Yeo, M. Y. Choi, H. J. Choi, Y. M. Kim, S. K. Bae, J. H. Shin, H. S. Jang, and Y. K. Choi, "Technical support and performance evaluation for pilot projects for nursing service institutionalization," the Korea Health Insurance Corporation, the Korea Health Industry Promotion Agency, 2010.
- [5] National Health Insurance Corporation, "Revised business guidelines for integrated nursing care services (secondary)," <https://www.nhis.or.kr/>, 2019.
- [6] S. M. Kim, S. H. Jeong, M. H. Lee, and H. K. Kim, "Importance, Performance and Rates of Nurse Performance of Nursing Interventions in Long-term Care Hospitals," *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol. 23, No. 4, pp. 359-372, 2017. <https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.4.359>
- [7] M. J. Lee, "A Study of Nurses' Malpractice Experiences, Perception of Comprehensive Nursing Service and Nurse's Liability Insurance System," Unpublished Doctoral dissertation, Seoul, Han yang University, 2015.
- [8] E. H. Kim, "Effects of work in the nursing care integrated service ward to job attitude and performance of nurses," Unpublished Master's thesis, Seoul, Yonsei University, 2017.
- [9] K. O. Park, M. Yu, and J. K. Kim, "Experience of Nurses Participating in Comprehensive Nursing Care." *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol. 23, No.1, pp. 76-89, 2017. <https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.1.76>
- [10] S. S. Han, M. H. Kim, E. K. Yung, "Factors Affecting Nursing Professionalism," *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, Vol. 14, No.1, pp. 73-79, 2008.<https://doi.org/10.5977/jkasne.2008.14.1.073>
- [11] E. J. Yoon, Y. M. Kwon, and O. H. Ahn, "Development of a Nursing Professional Value Scale," *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol. 35, No. 6, pp. 1091-1100, 2005.
- [12] W. H. Lee, C. J. Kim, J. S. Yoo, H. K. Hur, K. S. Kim, and S. M. Lim, "Development of a clinical competency measurement tool for student," *Journal of Nursing Science*, Yonsei University, Vol. 13, pp. 17-29, 1990.
- [13] S. A. Kim, "Nursing professionalism, role conflict, and job satisfaction in a comprehensive nursing service hospital demonstration project," Unpublished Master's thesis, Seoul, Yonsei University, 2014.
- [14] O. S. Shim, and 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 Convergence for Information Technology*, Vol. 7, No. 6, pp. 25-33, 2017. <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2017.7.6.025>
- [15] J. N. Kim, "Nursing professionalism and role conflict in hospital for comprehensive nursing care," Unpublished Master's thesis, Seoul, Hanyang University, 2017.
- [16] S. J. Kim, "Relationship of Nursing Professionalism, Nursing Performance, and Job Satisfaction," Unpublished Master's thesis, Incheon, Gachon University, 2019.

- [17] C. M. Shin, "Impacts of role conflict and ambiguity on professionalism of clinical nurses working at total care service unit," Unpublished Master's thesis, Seoul, Han yang University, 2017.
- [18] A. K. Lee, "Comparision of self-efficacy, clinical performance and communication ability between clinical nurses and oncology nurses," Unpublished Master's thesis, Jinju, Gyeong sang University, 2013.
- [19] K. J. Kwon, M. S. Joo, and J. A. Kim, "The Impact of Nursing Professionalism on the Nursing Performance, Job Satisfaction and Retention Intention among Clinical Nurses," The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol. 15, No. 2, pp. 182-192, 2009.
- [20] M. A. Sung, and O. B. Um, "Relationships between Critical Thinking Disposition, Professional Nursing Competence and Job Satisfaction in Clinical Nurses," The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol. 15, No. 1, pp. 26-36, 2009.
- [21] M. Y. Kim, "A Study on Relations among the Self-Efficacy, Job Performance, and Job Satisfaction of Hospital Nurses," Unpublished Master's thesis, Kong Ju, Kongju University, 2016.
- [22] H. J. Kim, "Ethnographic Research on the Nurse's daily experience in Total Care Service Ward," Unpublished Doctoral dissertation, Seoul, Han yang, University, 2017.
- [23] M. S. Joo, "Experience of providing comprehensive nursing services by nurses and nurse managers : a study using Giorgi's phenomenological approach," Unpublished Doctoral dissertation, Seoul, Chung Ang University, 2016.
- [24] M. K. Lee, and D. Y. chung, "A Study of Nursing Tasks, Nurses' Job Stress and Job Satisfaction in Hospitals with No Guardians," The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol. 21, No. 3, pp. 287-296, 2015. <https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.3.287>
- [25] M. H. Park, "Impacts of Role Conflict and Job Stress on Nursing Professionalism of Clinical Nurses at Comprehensive Nursing Care Wards," Unpublished Master's thesis, Daejeon, Chung nam University, 2018.

## Authors



Yun-Hee Cho received the Master's degree and PhD at Kongju University in 2016 and 2019, respectively. She has been working at Daejeon Sun medical center, since 1992. She is a team leader in the hemodialysis room,

Daejeon Sun Hospital. She is interested in nursing Adult Nursing, Hemodialysis, Chronic Disease.



Eui-young Cho received the B.S., M.S. and Ph.D. at Yonsei University in 1986, 1995 and 2001, respectively. Dr. Cho joined the faculty of Dept. of Nursing, Paichai Univ. Daejeon, Korea in 2014. She is currently

assdciate Professor in Dept. of Nursing, Paichai Univ. She is interested in nursing education, community health, nurding management, health promotion.



Yea-ji Kang received the Associate degrees in Nursing from Daejeon institute of science and technology, Korea, in 2004. And she received The B.S. degrees in Nursing from Institute for life long education, Eulji

university, in Korea, in 2015. She has been working at Daejeon Sun medical center, since 2007. She currently works at integrated nursing care services ward as deputy team leader, from 2017.



Min-kyung Oh received the Associate degrees in Nursing from Daejeon institute of science and technology, Korea, in 2013. She has been working at Daejeon Sun medical center, since 2013.



Ju-young Lee received the Associate degrees in Nursing from Kyoungbuk science college, Korea, in 2013. She has been working at Daejeon Sun medical center, since 2017.



Sun-hee Kim received the Associate degrees in Nursing from Daejeon institute of science and technology, Korea, in 1989. And she received the Master's degree at Chungnam University in 2005. She has been working at

Daejeon Sun medical center, since 1990. She is a team leader in the surgical ward, Daejeon Sun