

간호간병통합서비스 운영병동 간호사의 간호업무성과, 직무 만족 및 환자안전사고

박 정 희¹⁾ · 이 미 향²⁾

서 론

연구의 필요성

현대사회의 핵가족화와 여성의 사회활동으로 인해 가족이 병원에 입원할 경우 대부분 사설간병인을 고용하여 환자의 간병을 담당하고 있다. 입원환자의 간병인 고용비율은 2012년 19.3%이며 연간 간병비 규모는 1조 4천 5백만원으로써 환자 가족은 치료비뿐만 아니라 간병비 부담까지 이중의 경제적 부담을 갖는다(Hwang, 2015). 또한 보호자와 간병인이 비전문적인 지식과 술기로 환자를 간병함에 따라 간호서비스의 질 저하도 우려되고 있으며(Kim & Kim, 2016) 보호자와 간병인이 의료관련감염 전파에서 중요한 원인이 되고 있다(Kim, 2015). 최근 이러한 간병문화가 중동호흡기증후군 유행의 주된 원인으로 확인되면서 병원 간병문화의 변화를 촉구하고 있다(Jun, 2015). 중동호흡기증후군 유행 이후 의료기관은 보호자의 병실 면회를 제한하고 별도의 면회실을 마련하거나 휴대폰을 이용한 영상통화를 권장하고 있으며 시범 사업 중이었던 간호간병통합서비스 확대에 관심이 높아지고 있다(Kim, 2015).

간호간병통합서비스는 적정 간호인력을 확보하여 보호자나 사설 간병인 없이 필요한 서비스를 간호 인력이 직접 제공하는 것이다(National Health Insurance Service, 2015). 2010년부터 간병서비스의 건강보험 급여화를 목표로 보건복지부 예산으로 재차 시범사업을 실시하였으며 2013년 전국 상급종합병

원, 종합병원, 병원 중 13개 병원을 시범 대상 기관으로 선정하여 진행하였고 2016년 말까지 총 400개 병원으로 확대할 계획을 가지고 있다(National Health Insurance Service, 2015). 대부분의 간호현장은 간호사 1인이 최소 10~30명의 환자를 담당하기 때문에 환자에게 전인간호를 수행하는데 어려움이 있으며(Yeun, 2015) 환자상태를 집중적으로 관찰하거나 환자 변화에 즉각적으로 대응하지 못하고 있는 실정이다(Cho, June, Kim, & Park, 2008). 간호사 1인당 담당환자가 많을수록 의료관련감염, 사망률, 위해사건 등 환자안전에 치명적인 문제를 발생시킨다(Kane, Shamllyan, Mueller, Duval, & Wilt, 2007). 이에 간호간병통합서비스는 간호사 1인이 8~12명의 환자를 담당함으로써 환자에게 제공될 직접간호 시간을 증가시켜 환자안전과 간호의 질 향상을 높이는 것이다(Lee & Jung, 2015).

간호사가 담당할 환자수가 감소하면 간호업무성과와 직무만족도가 높아져 이직의도가 낮아진다(Holden, et al., 2011). 또한 전인간호를 통해 환자를 간호하는 시간이 증가할수록 환자치료결과가 향상되면서 간호사의 직무만족도가 높아져 소진 수준도 낮아졌고(Rafferty, et al., 2007) 환자안전사고인 낙상과 욕창 발생도 감소하여 환자안전에 긍정적인 영향을 미치고 있다(Hwang, 2015). 그러나 간호간병통합서비스 운영에 따른 문제점은 간호 인력의 수급어려움, 환자와 보호자의 간병과 간호에 대한 정보부족으로 간호사의 역할갈등이 있으며, 낙상, 욕창 등 환자안전사고를 예방하기 위한 시설개선에 대한 정부의 경제적 지원체계 미비 등이 있다(Kwag, 2015).

주요어 : 간호간병통합서비스, 간호업무성과, 직무 만족, 환자안전

1) 건양대학교 응급구조학과, 조교수

2) 건양대학교 간호학과, 조교수(교신저자 E-mail: haha@konyang.ac.kr)

투고일: 2016년 10월 25일 수정일: 2017년 1월 5일 게재확정일: 2017년 2월 1일

최근 환자안전법이 통과함에 따라 병원에서 환자안전의 중요성이 강조되고 있는 상황에서 간호간병통합서비스는 환자에게 안전한 치료 환경과 질 높은 간호 서비스를 제공할 수 있는 제도이다. 이 제도의 중심적인 역할을 수행하는 의료인은 간호사이기 때문에 간호간병통합서비스가 환자뿐만 아니라 간호사에게 미치는 영향을 확인하는 것도 필요하다. 간호사는 환자가 최상의 건강상태를 유지하도록 돕는 것이 최종 목표이며 간호업무를 수행하는 데 스트레스를 최소화시키고 직무만족도를 높이는 것은 중요하다(Kim & Jo, 2013). 특히 환자 수 대비 적절한 간호인력 배치는 간호사의 간호업무수행을 높이고 직무만족도를 향상시킨다(Yeun, 2015). 환자와 간호사 간 직접 간호시간이 많아질수록 간호사의 전문적인 간호역량 강화와 간호업무에 대한 자신감은 환자안전간호에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 생각된다.

이에 본 연구는 간호간병통합서비스 병동을 운영한지 6개월이 지난 시점에서 간호간병통합서비스 병동에 근무하는 간호사와 일반병동에 근무하는 간호사의 간호업무성과, 직무만족도, 환자안전사고를 연구함으로써 보다 효율적인 간호간병통합서비스 사업 구축을 위한 기초자료를 제공하기 위함이다.

연구 목적

간호간병통합서비스가 간호사의 간호업무성과, 직무만족도 및 환자안전에 미치는 영향을 파악하고자 하며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 첫째, 간호간병통합서비스 병동과 일반 병동 간호사의 일반적 특성과 동질성을 파악한다.
- 둘째, 간호사의 일반적 특성에 따른 간호간병통합서비스 병동과 일반 병동 간호사의 간호업무성과와 직무만족도를 파악한다.
- 셋째, 간호간병통합서비스 병동과 일반 병동의 간호사의 간호업무성과, 직무만족도 및 환자안전사고를 비교한다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 간호간병통합서비스 병동 간호사와 일반 병동 간호사의 간호업무성과, 직무만족도, 환자안전사고를 비교분석하고자 시도된 서술적 조사연구이다.

연구 대상

본 연구는 D시에 소재한 간호간병통합서비스를 운영하는

K 대학병원에서 간호간병통합서비스 병동에서 근무하는 간호사 30명과 간호간병통합서비스 병동과 환자 질환군 및 중증도분포가 유사한 일반 병동에서 근무하는 간호사 36명, 총 66명을 대상으로 선정하였다. 표본수의 결정은 G*power program을 이용하여 t-test에서 중간수준의 효과 크기 0.3, 유의수준 0.05, 검정력 0.95를 적용한 결과 간호간병통합서비스 병동 34명, 일반병동 34명 총 68명이 적절하였지만 본 연구에서의 66명은 연구대상 병동에 근무하는 간호사 전수에 해당되어 총 66명을 대상으로 자료를 수집하였다.

자료 수집 기간 및 방법

본 연구는 K대학교병원 생명윤리심의위원회 승인(2016-05-027)을 받아 시행하였으며 설문기간은 06월 1일부터 06월 15일까지 실시하였고 연구대상자에게 연구의 목적을 설명하고 언제든지 조사를 취소할 수 있음을 알리고 동의를 얻은 후 설문지를 배부하여 연구대상자가 직접 기입하도록 하여 자료 수집을 실시하였다. 환자안전사고는 연구대상자가 환자안전보고시스템에 자발적으로 보고된 자료로 QI(Quality Improvement) 부서에서 취합된 자료를 수집하였다.

연구 도구

● 간호업무성과

간호업무성과는 Ko와 Kim(2008)이 개발한 간호업무측정도구를 사용하였고, 이 도구는 간호업무수행능력 7문항, 간호업무 수행태도 4문항, 간호업무 수준향상 3문항, 간호과정적용 3문항 총 17문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 1점 전혀 그렇지 않다, 5점 그렇다로 점수가 높을수록 간호업무성과가 높음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Ko와 Kim(2008)의 연구에서는 Cronbach's α 는 .95이었고 본 연구의 Cronbach's α 는 .94이었다

● 직무만족도

직무만족도는 Slavitt, Stemps, Piedmint, & Hasse(1978)가 개발한 도구를 Park과 Yoon(1992)이 수정 보완한 것을 Bae(2001)가 수정한 것을 사용하였고 도구는 보수만족도 5문항, 상호작용 9문항, 업무요구 6문항, 자율성 5문항, 행정요구 3문항, 전문적 수준 7문항으로 총 35문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 1점 전혀 그렇지 않다, 5점 그렇다로 점수가 높을수록 직무 만족이 높은 것을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Bae(2001)의 연구에서는 Cronbach's α 는 .85이었고, 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .73 이었다

● 환자안전사고

환자가 가지고 있는 질병이 아닌 계획되지 않은 손상이 환자에게 발생하는 것으로(Lee & Lee, 2009) 본 연구에서는 K 병원의 환자안전보고시스템에 보고된 낙상과 욕창을 위해사건으로 정의하고, 이를 환자안전사고로 입력된 건수로 하였다.

자료 분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 연구대상자의 일반적 특성, 간호업무성과, 직무만족도, 환자안전사고는 평균과 표준편차의 기술통계 방법을 이용하였다. 간호간병통합서비스 병동에 근무하는 간호사와 일반 병동 간호사의 인구학적 특성에 대한 동질성 검증은 X² test로 검정하였다. 간호사의 일반적 특성에 따른 두 집단의 간호업무성과, 직무만족도, 환자안전사고의 차이는 t-test, ANOVA로 분석하였으며 사후검정은 Scheffé로 확인하였으며, 간호간병통합서비스 병동과 일반 병동의 차이는 X² test로 검정하였다.

연구 결과

간호간병통합서비스 병동과 일반 병동 간호사의 동질성 검증 결과

간호간병통합서비스 병동과 일반 병동 간호사의 일반적 특성과 동질성을 확인한 결과는 Table 1과 같다. 연구대상자의 연령, 결혼상태, 총 근무 경력, 현부서 근무경력, 교육수준 등

일반적 특성관련 변수에 대한 두 집단 간의 동질성 검증에서 통계적으로 유의한 차이가 없어 두 집단은 동질하였다.

일반적 특성에 따른 간호간병통합서비스 병동과 일반 병동 간호사의 간호업무성과와 직무만족도의 차이

간호업무성과의 차이에 있어서 간호간병통합서비스 병동 간호사는 나이(F=11.09, p<.001), 총 임상경력(F=9.46, p=.001), 현부서 근무경력(F=6.63, p=.005)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후검정결과 26세 이상의 간호사가 22~23세의 간호사보다 간호업무성과가 통계적으로 유의하게 높았으며, 총 임상경력과 현부서 근무경력에서도 37개월 이상인 간호사가 1~12개월 간호사보다 간호업무성과가 높았다. 결혼상태(t=-1.88, p=.085), 교육수준(t=-1.51, p=.143)에서는 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 일반병동간호사는 연령(F=1.60, p=.217), 결혼상태(t=.50, p=.619), 총 임상경력(F=.82, p=.449), 현 부서 근무경력(F=.84, p=.440), 교육수준(F=-.63, p=.530)에서 모두 통계적으로 유의한 차이를 나타내지 않았다(Table 2-1).

직무만족도의 차이에 있어서는 간호간병통합서비스 병동 간호사는 나이(F=.29, p=.751), 결혼상태(t=-1.15, p=.262), 총 임상경력(F=.17, p=.847), 현 부서 근무경력(F=1.56, p=.228), 교육수준(F=-.43, p=.673)에서 모두 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 일반 병동 간호사는 총 임상경력(F=4.53, p=.018), 현 부서 근무경력(F=4.44 p=.020), 교육수준에서(F=-2.14 p=.039)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후검정결과 총 임상경력에는 1~12개월이 37개월 이상보다 직무만족도가 높았고

<Table 1> Result of homogeneity test between nurses in the hospital ward of nursing and care-giving integrated service and general hospital ward (N=66)

Variables	Nursing and care-giving integrated service (n=30)		General hospital (n=36)	X ²	p
		n(%)	n(%)		
Age	22~23	14(46.7)	18(50.0)	1.19	.560
	24~25	10(33.3)	8(22.2)		
	26~	6(20.0)	10(27.8)		
Marital status	single	27(90.0)	34(94.4)		.652*
	Married	3(10.0)	2(5.6)		
Total work experience	1~12month	14(46.7)	12(33.3)	1.24	.545
	13~36month	9(30.0)	14(38.9)		
	37month~	7(23.3)	10(27.8)		
Current department's experience	1~12month	16(53.3)	14(38.9)	1.40	.510
	13~36month	8(26.7)	12(33.3)		
	37month~	6(20.0)	10(27.8)		
Education standard	College graduate	8(26.7)	14(38.9)	1.10	.432
	University graduate	22(73.3)	22(61.1)		

* p-value by Fisher's exact test

<Table 2-1> Nurse's nursing work performance in the hospital ward of nursing and care-giving integrated service and general hospital ward following general characteristics (N=66)

Variables		Hospital ward of nursing and care-giving integrated service (n=30)			General hospital ward (n=36)	
		M±SD	t/F(p)	Scheffé	M±SD	t/F(p)
Age	22~23 ^a	3.34±.33			3.39±.65	
	24~25 ^b	3.88±.70	11.09(<.001)	a<c	3.74±.40	1.60(.217)
	≥26 ^c	4.51±.53			3.78±.69	
Marital status	Single	3.69±.65			3.08±.29	
	Married	4.39±.60	-1.88(.085)		2.97±.32	.50(.619)
Total work experience	1~12month ^a	3.36±.33			3.43±.48	
	13~36month ^b	3.85±.77	9.46(.001)	a<c	3.56±.77	.82(.449)
	≥37month ^c	4.43±.53			3.77±.56	
Current department's experience	1~12month ^a	3.43±.48			3.43±.47	
	13~36month ^b	3.96±.74	6.63(.005)	a<c	3.58±.82	.84(.440)
	≥37month ^c	4.37±.55			3.77±.56	
Education standard	College graduate	3.46±.70			2.95±.26	
	University graduate	3.87±.65	-1.51(.143)		3.15±.29	-.63(.530)

<Table 2-2> Nurse's job satisfaction in the hospital ward of nursing and care-giving integrated service and general hospital ward following general characteristics (N=66)

Variables		Hospital ward of nursing and care-giving integrated service (n=30)		General hospital ward (n=36)		
		M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)	Scheffe
Age	22~23	2.95±0.24	.29	3.11±0.28	2.21	
	24~25	2.86±0.27	(.751)	3.18±0.32	(.126)	
	≥26	2.88±0.44		2.92±0.26		
Marital status	Single	2.89±0.27	-1.15	3.08±0.29	.50	
	Married	3.09±0.47	(.262)	2.97±0.32	(.619)	
Total work experience	1~12month ^a	2.92±0.26		3.18±0.26		
	13~36month ^b	2.92±0.26	.17	3.14±0.28	4.53	a<c
	≥37month ^c	2.85±0.41	(.847)	2.86±0.25	(.018)	
Current department's experience	1~12month ^a	2.97±0.29		3.16±0.25		
	13~36month ^b	2.91±0.28	1.56	3.15±0.30	4.44	a,b >c
	≥37month ^c	2.73±0.28	(.228)	2.86±0.25	(.020)	
Education standard	College graduate	2.87±0.27	-.43	2.95±0.26	-2.14	
	University graduate	2.92±0.30	(.673)	3.15±0.29	(.039)	

현 부서 근무경력은 1~12개월과 13~36개월 경력 간호사가 37개월 이상 간호사보다 직무만족도가 높게 나타났다. 연령(F=2.21, $p=.126$), 결혼상태($t=.50$, $p=.619$)에서는 통계적으로 유의한 차이가 없었다(Table 2-2).

간호간병통합서비스 병동과 일반 병동 간호사의 간호업무성과, 직무만족도 및 환자안전사고

간호간병통합서비스 병동과 일반 병동 간호사의 간호업무성과와 직무만족도의 차이를 분석한 결과는 다음과 같다. 간호간병통합서비스 병동의 간호업무성과는 3.76 ± 0.67 점이고 직무

만족도는 2.91 ± 0.29 점이었다. 일반 병동의 간호업무성과는 3.58 ± 0.63 점이고, 직무만족도는 3.07 ± 0.29 점이었다. 간호간병통합서비스의 간호업무성과가 일반 병동보다 높았으나 통계적으로 유의한 차이가 없었다($t=1.13$, $p=.261$). 하부영역에서 간호업무 수행능력($t=1.35$, $p=.183$), 간호업무 수행태도($t=1.16$, $p=.249$), 간호업무 수준향상($t=.99$, $p=.325$)은 간호간병통합서비스 병동이 일반 병동 간호사보다 점수가 높았으나 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 간호과정은 일반 병동 간호사의 점수가 높았으나 통계적으로 유의한 차이가 없었다($t=-.39$, $p=.701$). 직무만족도는 일반 병동이 간호간병통합서비스 병동보다 높았으며 통계적으로 유의한 차이가 있었다($t=-2.33$, $p=.023$). 하부영

<Table 3-1> Nursing work performance and job satisfaction in the hospital ward of nursing and care-giving integrated service and general hospital ward (N=66)

Categories	Hospital ward of nursing and care-giving integrated service (n=30)	General hospital ward (n=36)	t	p	
	M±SD	M±SD			
Nursing work performance	Nursing work execution	3.79±0.79	3.53±0.77	1.35	.183
	Nursing work execution attitude	3.79±0.65	3.60±0.66	1.16	.249
	Nursing work standard enhancement	3.77±0.72	3.59±0.70	.99	.325
	Nursing work course application	3.62±0.79	3.69±0.73	-.39	.701
	Overall average	3.76±0.67	3.58±0.63	1.13	.261
Job satisfaction	Wage	2.55±0.46	2.60±0.48	-.46	.650
	Interaction	2.91±0.47	3.33±0.46	-3.69	<.001
	Work demand	2.98±0.31	2.82±0.30	2.18	.033
	Autonomy	2.88±0.44	3.20±0.38	-3.17	.002
	Administrative demand	3.22±0.35	3.25±0.51	-.25	.803
	Professional standard	2.97±0.45	3.13±0.46	-1.39	.171
Overall average	2.91±0.29	3.07±0.29	-2.33	.023	

<Table 3-2> Patient's safety-related accidents in hospital ward of nursing and care-giving integrated service and general hospital ward (N=66)

Categories	Hospital ward of nursing and care-giving integrated service			General Hospital Ward			χ ²	p
	Patient days	No. of cases	Occurrence rate	Patient days	No. of cases	Occurrence rate		
Adverse event	8,323	1	0.12	9,318	20	2.15	396.38	.003

역에서는 상호작용(t=-3.69, p<.001)과 자율성(t=-3.17, p=.002)에서 일반 병동 간호사가 간호간병통합서비스 병동 간호사보다 점수가 높았으며 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 업무요구는 간호간병통합서비스 병동 간호사가 일반 병동 간호사보다 점수가 높았으며 통계적으로 유의한 차이가 있었다(t=2.18, p=.033)(Table 3-1).

간호간병통합서비스 병동에서 환자안전사고는 재원일수 1,000일당 0.12건이었고, 일반 병동은 재원일수 1,000일당 2.15건으로 간호간병통합서비스 병동에서 환자안전사건이 통계적으로 유의하게 차이가 나타나(X²=396.38, p=.003), 간호간병통합서비스 병동은 일반 병동과 비교하여 낙상과 욕창이 유의하게 감소하였다(Table 3-2).

논 의

본 연구는 간호간병통합서비스 운영 병동에서 근무하는 간호사와 일반 병동 간호사를 비교하여 간호간병통합서비스가 간호사의 업무성과, 직무만족도 및 환자안전에 미치는 영향을 확인하고자 시도되었다.

일반적 특성에 따른 간호업무성과를 비교한 결과 간호간병통합서비스 병동에서 근무하는 간호사의 나이가 많을수록 총 임상경력과 현부서 근무경력이 높을수록 간호업무성과가 높았으며 일반 병동에서는 일반적 특성에 따른 간호업무성과 차이는 없었다. Oh와 Chung(2011)의 연구에서는 일반 병동 간호사의 나이가 많을수록 총 임상경력이 높을수록 간호업무성과가 높은 것으로 나타났으며 본 연구의 간호간병통합서비스 병동 간호사의 연구결과와 비슷하였지만 일반 병동 간호사와는 차이가 있었다. 보편적으로 간호사의 근무경력이 높을수록 간호업무에 대한 숙련성과 전문성이 향상되어 간호업무성과가 높을 것으로 생각되나 본 연구에서는 간호간병통합서비스 병동 간호사만 간호업무성과의 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 일반병동에 비해 간호간병통합서비스 병동에 근무하는 간호사들이 직접간호수행 시간이 증가함에 따라 전문직으로서의 업무 성취감이 증가하여 간호업무성과가 높아졌다고 생각된다.

그러나 직무만족도에서 일반병동은 임상경력이 낮을수록 직무만족도가 높았고, 간호간병통합서비스 병동은 임상경력에 따른 직무만족도의 차이는 없었고 학력에서 일반 병동은 3년

제 졸업 간호사보다 학사학위 간호사가 직무만족도가 높았으며 간호간병통합서비스 병동은 학력에 따른 직무만족도 차이는 없었다. 일반 병동에 근무하는 간호사를 대상으로 한 Jang 등(2004)의 연구결과 경력의 높을수록 직무만족이 높았고, Kang(2012)의 연구결과 대학원 이상의 학력을 지닌 간호사가 3년제 간호과 졸업 간호사나 학사학위 간호사보다 직무만족도가 높았다. 간호간병통합서비스 병동 간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족도에 대한 추가 연구가 부족하여 비교하기 어려웠지만 근무 경력과 직무만족도의 차이가 없는 것으로 보아 신규간호사나 경력직 간호사 모두 새롭게 시행되는 간호간병통합서비스에 대해 스트레스가 높은 것으로 추정된다. 즉 새로운 정책을 수행하는 간호사는 경력에 상관없이 다양한 이유로 스트레스의 원인이 될 것으로 생각되며 환자에게 전인간호를 수행하기 위해서는 노련한 경력자가 많이 필요할 것으로 예측된다. 따라서 경력간호사들이 간호간병통합서비스에 근무하면서 발생하는 스트레스 원인을 분석하여 개선하는 것이 필요하다.

간호간병통합서비스 병동과 일반 병동 간호사의 간호업무성과에서는 간호간병통합서비스 병동 간호사의 간호업무성과가 높았으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 하부영역별로 보면 간호업무수행능력, 간호업무수행태도, 간호업무수준향상 영역에서 간호간병통합서비스 병동 간호사의 점수가 높았으나 통계적으로 유의하지 않았다. 이는 간호간병통합서비스 시행 1개월과 6개월 시점에서 간호간병통합서비스 병동의 간호업무성과가 증가한 Yeun(2015)의 연구와 차이가 있었다. 기간에 따라 간호업무성과가 증가한 것은 간호간병통합서비스 병동에 근무하는 간호사가 새로운 업무를 수행하는 과정에서 간호전문직으로서의 자율성이 증가하고 능동적으로 업무를 수행하기 때문이다(Yeun, 2015). 본 연구가 진행된 병원은 간호간병통합서비스가 6개월 이상 진행된 병원으로서 간호간병통합서비스가 운영된 후 일반 병동에 근무하는 간호사들과 비교하였다. 간호간병통합서비스가 도입된 시점의 자료가 없어서 간호간병통합서비스 병동에 근무하는 간호사의 업무성과를 Yeun(2015)의 연구와 같이 비교할 수는 없었다. 그러나 정부의 정책에 따라 간호간병통합서비스가 확대되고 있으므로 향후 이 정책을 유지발전시키기 위해 시기별로 간호사의 업무성과변화를 분석하는 것이 필요하다.

직무만족도는 일반 병동이 간호간병통합서비스 병동보다 통계적으로 유의하게 높았다. 일반 병동과 간호간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족도를 비교한 연구가 부족하여 일반 병동과 간호간병통합서비스 병동의 간호사를 각각 조사한 연구 결과를 보면 일반병동 간호사의 직무만족도는 5점 만점에 3.12점(Kim, 2007), 간호간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족도는 5점 만점에 2.78점(Lee & Jung, 2015)으로 간호간병통

합서비스 병동 간호사의 직무만족도가 낮은 것으로 나타났다. Ko와 Park(2014)의 연구결과 간호사의 업무가 많을수록 담당 환자수가 많을수록 직무만족도가 낮았다. 즉 일반 병동에 비해 간호간병통합서비스 병동에 근무하는 간호사는 담당 환자수가 적어서 간호사의 직무만족도가 높을 것이라 생각했지만 일반 병동과 동일한 근무시간 내에 수행해야 할 업무량이 많아 상대적으로 직무만족도가 감소한 것으로 생각된다. 따라서 간호간병통합서비스 병동에 근무하는 간호사의 업무강도, 업무범위 등에 대한 체계적인 분석을 통한 개선방안 모색이 필요하다. 그러나 간호간병통합서비스를 이용한 환자들의 간호만족도와 병원재이용의도는 높아졌다(Shin & Park, 2015). 즉 간호간병통합서비스가 이용하는 환자에게는 긍정적인 효과가 나타났으나 간호간병통합서비스를 수행하는 간호사의 만족도는 낮아졌다. 따라서 간호간병통합서비스가 정착화되고 질 높은 간호서비스를 제공하기 위해서는 간호사의 정확한 업무 분석과 역할 분담을 통해 직무만족도를 높이는 것이 필요하다.

직무만족도의 하부영역 중 상호작용과 자율성영역에서 일반 병동이 간호간병통합서비스 병동보다 높게 나타났으며, 업무요구는 간호간병통합서비스 병동이 일반 병동보다 높게 나타났다. Lee와 Jung(2015)의 연구에서 간호간병통합서비스 병동에 근무하는 간호사의 업무 중 환의교환, 침상정리 등 전문적 간호지식과 기술이 필요없는 업무들이 증가하면서 직무만족도가 감소하는 것으로 나타났다. 즉 간호간병통합서비스 병동 간호사들이 기존에 간병인이나 간호조무사가 수행했던 업무들을 직접 수행하게 되면서 상대적으로 자율성이나 환자와의 상호작용이 필요한 업무가 감소되었다고 느끼는 것으로 생각된다.

특히 직무만족도 하부영역인 보수, 상호작용, 자율성, 전문적 수준이 간호간병통합서비스 병동 간호사가 일반 병동 간호사보다 낮게 나타난 것에 대해서 관심을 둘 필요가 있다. 간호사 1인 담당 환자수는 줄었지만 그에 비해 환자의 직접 간호 시간이 증가함에 따라 환자에게 양질의 서비스를 제공할 수 있게 되었으나 간호사가 이전에 시행하지 않았던 기본 간호가 강조됨에 따라 간호업무량이 증가하여 간호사 내적인 역할 갈등이 증가된 것으로 생각된다. 또한 간호업무의 부담이 증가하였지만 보상체계는 변화가 없어서 상대적으로 직무만족도가 감소한 것으로 유추해 볼 수 있다. 그리고 일반 병동에서는 환자의 개인위생을 대부분 보호자 또는 간병인이 시행하였지만 간호간병통합서비스 병동에서는 간호사가 직접 제공해야 하기 때문에 이에 대한 업무 부담도 높아졌다고 볼 수 있다. 간호간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족도 하부영역에서 보수가 가장 낮은 것으로 나타났으며, 일반 병동 간호사와 비교해도 간호간병통합서비스 병동 간호사의 보수 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 간호간병통합서비스 병동에 근무

무하는 간호사는 기존 업무보다 업무량이 증가한 것에 대한 적절한 보상이 이루어지지 않았기 때문에 이러한 결과가 나타난 것으로 유추할 수 있으며, 이에 따라 간호간병통합서비스를 시행하는 병동의 간호사에게 추가적인 인센티브 제도를 만드는 것이 필요하다.

간호간병통합서비스 병동의 환자안전사고 발생이 일반 병동보다 낮았다. 이것은 간호간병통합서비스 병동에서 환자에게 제공되는 직접간호시간이 증가하고 간호사가 환자안전에 위험이 될 수 있는 요인들을 지속적으로 관찰한 결과라고 생각된다. 본 연구대상 의료기관은 일반 병동은 58병상에 간호사가 20명 근무하는 곳이었고, 간호간병통합서비스 병동은 54병상에 간호사가 33명 근무하였다. 이는 환자를 간호할 간호인력이 증가할수록 중심정맥관 관련 혈류감염, 인공호흡기 관련 폐렴, 욕창 등이 감소하였다는 연구와 비슷한 결과이다(Stone, et al., 2007). 간호사 1인당 담당하는 환자수가 적을수록 간호사는 환자안전과 감염관리 지침을 더욱 철저히 준수하게 되고 간호사의 간호업무수행능력이 향상되면서 환자안전사고와 의료관련감염율을 감소시키는 효과가 있다(Kane, et al., 2007). 따라서 간호간병통합서비스 시행의 활성화는 간호사 1인당 환자비용을 감소시키는 것으로서 궁극적으로 환자안전에 긍정적인 효과가 나타날 수 있다. 국내에서는 최근 환자안전법이 통과되면서 500병상당 1명의 환자안전담당자를 비치하고 환자안전사고를 자율적으로 보고하는 시스템을 구축하고(Korea Ministry of Government Legislation. Patient Safety Law, 2016) 의료기관내 환자안전문화를 형성하고자 노력하고 있다. 또한 중증호흡기증후군 유행 이후 감염예방을 위해서 의료기간 병실 면회 제한, 간호간병통합서비스 확대 등이 이루어지고 있다. 이상의 결과로 간호간병통합서비스는 간호사의 간호업무성과를 증가시키지만 직무만족도는 높지 않은 것으로 나타났으며, 환자안전사고는 감소하였다. 따라서 이를 개선하기 위해 간호간병통합서비스 병동에 근무하는 간호사의 만족도 향상을 위한 구체적인 정책이 수립되어야 할 것이다.

본 연구는 간호간병통합서비스가 적용된 일개 병원을 대상으로 조사한 연구로 확대해석하는 데 제한점이 있으므로 간호간병통합서비스를 운영하는 여러 병원을 대상으로 체계적인 반복 연구가 필요하다. 또한 간호간병통합서비스 병동과 일반 병동에 재원하는 환자의 중증도를 보장하여 환자안전사고를 비교하는 것이 필요하다.

결론 및 제언

본 연구는 간호간병통합서비스 시행 6개월이 지난 시점에서 간호간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족도와 업무성과 및 환자안전사고를 파악한 서술적 연구이다. 연구 결과 간호

간병통합서비스 병동 간호사의 간호업무성과는 일반 병동 간호사보다 높았으나, 직무만족도는 낮았다. 또한 간호간병통합서비스 병동이 일반 병동보다 환자안전사고 발생율이 낮게 나타났다. 이러한 결과를 통하여 간호간병통합서비스가 간호사의 간호업무성과 향상과 환자안전사고 감소에 긍정적인 효과를 확인한 것으로 의의가 있다.

앞으로 간호간병통합서비스를 확대 운영하기 위해서는 간호사의 직무 만족을 높일 수 있는 전략을 마련하고 환자안전에 미치는 효과를 추가적으로 연구하는 것이 필요하다.

References

- Bae, S. I. (2001). *Study on job satisfaction and satisfaction with nursing care as described by nurses*. Unpublished master's thesis, Catholic Kwandong University, Gangwon.
- Cho, S. H., June, K. J., Kim, Y. M., & Park, B. H. (2008). Changes in hospital nurse staffing after implementing differentiated inpatient nursing fees by staffing grades. *Journal Korea of Academy Nursing Administration, 14*(2), 167-175.
- Hwang, N. M. (2015). Measures to expand comprehensive nursing services to guarantee quality of admission service in medical institutes. *Korea Institute for Health and Social Affairs, 286*, ISSN 2092-7117. 1-8
- Holden, R. J., Scanlon, M. C., Patel, N. R., Kaushal, R., Escoto, K. H., Brown, R. L., Alper, S. J., Arnold, J. M., Shalaby, T. M., Murkowski, K., & Karsh, B. (2011). A Human factors framework and study of the effect of nursing workload on patient safety and employee quality of working life. *BMJ Quality and Safety, 20*(1), 15-24.
- Jang, M. K., Choi, Y. K., Hwang, J. I., Hwang, J. H., Kim, E. K., Park, N. H., Lee, J. Y. (2004). Job satisfaction of hospital employees. *Journal Korea of Academy Nursing Administration, 10*(1), 63-81.
- Jun, B. (2015). Middle East respiratory syndrome outbreak and infectious disease control in Korea. *Journal of the Korean Medical Association, 58*(7), 590-593.
- Kang, S. Y. (2012). Effects of creative nursing practice on hospital nurses' job satisfaction and organizational commitment. *Journal Korea of Academy Nursing Administration, 18*(2), 234-243.
- Kane, R. L., Shamliyan, T. A., Mueller, C., Duval, S., & Wilt, T. (2007). The associated of registered nurse staffing levels and patient outcomes: systematic review and meta-analysis. *Medical Care, 45*(12), 1195-1204.
- Kim, K. K., & Kim, M. J. (2016). Comparison of satisfaction and importance on nursing service perceived by the patients and nurses in comprehensive nursing care service wards. *Asia-pacific Journal of Multimedia Service Convergent with Art, Humanities and Sociology, 6*(6), 83-92.
- Kim, J. K. (2007). A study of relationship among conflict, job satisfaction and organizational commitment on general

- hospitals. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, 13(4), 421-430.
- Kim, J. H., & Jo, H.S. (2013). A comparative study on job stress and satisfaction between ward nurses and outpatient nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 22(2), 83-92.
- Kim, Y. (2015). Healthcare policy and healthcare utilization behavior to improve hospital infection control after the Middle East respiratory syndrome outbreak. *Journal of the Korean Medical Association*, 58(7), 598-605.
- Ko, Y. K., & Kim, B. J. (2008). An analysis of nurse staffing level and nursing performance in the general unit. *Journal Korea of Academy Nursing Administration*, 14(4), 413-420.
- Ko, Y. K., & Park, B. H. (2014). The relationship of the nursing work environment and nursing outcome among it's nurses and content analysis of nurses' workload. *Korean Journal of Hospital Management*, 19(1), 54-67.
- Korea Ministry of Government Legislation. (2016). Patient Safety Law[Internet]. Seoul: Korea Ministry of Government Legislation. [cited 2016 August 11]. <http://www.law.go.kr/lsSc.do?menuId=0&p1=&subMenu=1&nwYn=1§ion=&tabNo=&query=%ED%99%98%EC%9E%90%EC%95%88%EC%A0%84%EB%B2%95#undefined>
- Kwag, W. H. (2015). Contents and problems of the comprehensive nursing service pilot project. *Healthcare Policy Forum*, 13(2), 50-55.
- Lee, J. H., & Lee, S. I. (2009). Patient safety: The concept and general approach. *Quality Improvement in Health Care*, 15(1), 9-18.
- Lee, M. K., & Jung, D. Y. (2015). A study of nursing tasks, nurse' job stress and job satisfaction in hospitals with no gurardians. *Journal Korea of Academy Nursing Administration*, 21(3), 287-296.
- National Health Insurance Service. (2015). Guideline of pilot project on comprehensive nursing care service[Internet]. Seoul: National Health Insurance Service.[cited 2016 August 11]. Available from: <http://www.nhis.or.kr/bbs7/boards/B0040/14050>
- Oh, E. .H., & Chung, B. Y. (2011). The effect of empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17(4), 391-401.
- Park, S. A., Yun, S. N. (1992). Measurement of job satisfaction of nurses and health workers in health centers. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 22(3), 316-323.
- Raffery, A. M., Clarke, S. P., Coles, J., Ball, J., James, P., McKee, M., & Aiken, L. M. (2007). Outcome of variation in hospital nurse staffing in English hospitals: Cross-sectional analysis of survey data and discharge records. *International Journal of Nursing Studies*, 44(2), 175-182.
- Shin, S. R., & Park, K. Y. (2015). Comparing satisfaction with nursing care and factors relevant to hospital revisit intent among hospitalized patients in comprehensive nursing care units and general care units. *Journal Korea of Academy Nursing Administration*, 21(5), 469-479.
- Slavitt, D. B., Stemp, P. L., Piedmint, E. B., & Hasse, A. M. (1978). Measurement of work satisfaction among health profession. *Nursing Research*, 27(2), 114-121.
- Stone, P. W., Mooney-Kane, C., Larson, E. L., Horan, T., Glance, L. G., Zwanziger, J., & Dick, A. W. (2007). Nurse working conditions and patient safety outcomes. *Medical Care*, 45(6), 571-578.
- Yeun, Y. R. (2015). Effects of comprehensive nursing service on the nursing performance, job satisfaction and customer orientation among nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 16(1), 317-323.

Effects of Nursing and Care=giving Integrated Service on nursing work performance, nurses' job satisfaction and patient safety

Park, Jung Hee¹⁾ · Lee, Mi Hyang²⁾

1) Assistant Professor, Department of Emergency Medical Service, Konyang University

2) Assistant Professor, Department of Nursing, Konyang University

Purpose: To study aimed to examine the impact of the Nursing and Care=giving Integrated Service on nursing work performance, nurse' job satisfaction, and patient safety. **Methods:** A total of 66 nurses were selected as participants, comprising 30 nurses working in Nursing and Care=giving Integrated Service hospital ward, and 33 nurses working in a general hospital ward with a similar patient and disease group and distributed moderately. For data analysis, t-tests, ANOVA, and X² tests were conducted. **Results:** Nursing work performance in the Nursing and Care=giving Integrated Service ward was higher than that in the general hospital ward, but this difference was not statistically significant. Conversely, job satisfaction was lower among nurses in the Nursing and Care=giving Integrated Service ward, although again the difference was not significant. However, the Nursing and Care=giving Integrated Service ward had a significantly lower rate of safety-related accidents in patients compared to the general hospital ward. **Conclusion:** In order to expand and improve patient safety and other aspects of the Nursing and Care=giving Integrated Service, there is a need to establish a mediation strategy for increasing nurses' work performance and job satisfaction.

Key words : Nursing and Care-giving Integrated Service, Nursing performance, Job satisfaction, Patient safety

• Address reprint requests to : Lee, Mi Hyang

Department of Nursing, Konyang University

158 KwanJeoDong-ro, Seo-gu, Daejeon, 302-718, Korea

Tel: 82-42-600-6349 Fax: 82-42-600-6314 E.mail: haha@konyang.ac.kr