The Journal of the Convergence on Culture Technology (JCCT)
Vol. 8, No. 2, pp.149-155, March 31, 2022. pISSN 2384-0358, eISSN 2384-0366

http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2022.8.2.149

JCCT 2022-3-19

간호·간병통합서비스 병동 간호사의 전문직 자아개념, 간호근무환경 및 팀워크가 직무만족에 미치는 영향

The Influence of Professional Self-Concept, Nursing Work Environment, and Teamwork on Job Satisfaction of Nurses in Comprehensive Nursing Care Ward

이정화*, 정희자**

Jeonghwa Lee*, Heeja Jeong**

요 약 본 연구는 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족의 영향요인을 파악하기 위해 시도한 서술적 조사연구이다. 연구대상자는 간호·간병통합서비스 병동 근무 간호사 114명이였으며, 수집된 자료는 기술통계, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficients, multiple linear regression analysis을 이용하여 분석하였다. 연구결과 직무만족의 주요 영향요인은 전문직 자아개념 및 팀워크로 나타났으며, 직무만족에 대한 두 변수의 설명력은 66.0%로 나타났다. 따라서 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족을 높이기 위해서는 전문직 자아개념과 간호 조직의 팀워크를 향상시킬 수 있는 교육과 정책적 지원이 필요할 것으로 생각된다.

주요어 : 간호·간병통합서비스, 간호사, 전문직 자아개념, 팀워크, 직무만족

Abstract This is a descriptive study to investigate influencing factors of job satisfaction among nurses of comprehensive nursing care ward. The participants were 114 nurses working in comprehensive nursing care ward. Collected data were analyzed by using descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficients, and multiple linear regression analysis. The results showed that professional self-concept and teamwork were influencing factors of job satisfaction. Therefore, in order to improve job satisfaction of nurses in comprehensive nursing care ward, education and policy support to improve professional self-concept and teamwork. are needed.

Key words : Comprehensive Nursing Care, Nurse, Professional Self-concept, Teamwork, Job Satisfaction

Ⅰ. 서 론

1. 연구의 필요성

최근 의료환경은 핵가족화, 고령화, 국민의 권리의식과 경제수준의 향상과 함께 급변하고 있으며, 양질의 의료서비스에 대한 국민의 요구가 증가하고 있다. 이에 따라 병원조직은 공급자 중심에서 소비자인 환자중심으로 변화하고 있으며, 많은 의료기관들이 국민의 간병부담 해소 및 환자 안전과 간호 서비스 질 향상을 목적으로 보호자가 상주하지 않고 병원의 간호 인력에 의해 포괄적으로 제공되는 간호·간병통합서비스를 도입하고 있다[1]. 간호·간병통합서비스 병동은 직접 간호 시간이

*정회원, 건양대학교 간호학과 학생 (제1저자)
**정회원, 건양학교 간호학과 조교수 (교신저자)
접수일: 2022년 1월 25일, 수정완료일: 2022년 3월 1일
게재확정일: 2022년 3월 8일

Received: January 25, 2022 / Revised: March 1, 2022
Accepted: March 8, 2022
*Corresponding Author: jhj1215@konyang.ac.kr
Dept. of Nursing, Konyang Univ, Korea

증가되기 때문에 질 높은 간호를 수행할 수 있으며[2], 간호사의 수준에 따라 제공되는 간호에 차이가 날 수 있어[3] 양질의 간호를 제공할 수 있는 간호사의 확보가 중요하다.

간호사의 직무만족은 수행하는 직무와 이와 관련한 요인들에 대한 간호사 개인의 경험이 반영된 정서적 반응이자, 이를 통해 느끼게 되는 긍정적인 정서 상태를 의미한다[4, 5]. 높은 직무만족은 간호사의 소진과 이직 의도를 낮추어, 궁극적으로는 간호업무의 성과와 의료서비스의 질을 향상시킨다[6]. 또한 긍정적인 직무만족의 효과는 간호인력의 확보를 통한 양질의 의료 서비스 제공이라는 간호·간병통합서비스의 운영목적을 충족할 수 있다. 따라서 확대되어 운영되는 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족 향상을 위한 영향요인을 확인하고, 개선하려는 노력은 장기근속을 통한 간호인력의 확보를 가능하게 하므로 병원조직 차원에서도 필요하다.

선행연구에서 나타난 직무만족의 영향요인으로 전문직 자아개념은 간호사의 자존감과 자아개념을 향상시키고, 병원을 구성하는 다양한 의료진과 조화를 이루어 효율적인 간호업무를 수행하게 하여, 궁극적으로는 의료의 질 향상에 도움을 준다[7,8]. 더불어 좋은 간호근무환경은 간호사들이 제공하는 간호 서비스의 질을 높임과 동시에 직무만족에 긍정적인 영향을 미쳐 효과적인 간호 인력 관리를 가능하게 하는 것으로 나타나고 있다[9]. 특히 간호·간병통합서비스 병동의 간호사는 일반병동 간호사에 비해 기본간호와 전문 간호행위를 수행하며 환자와 더욱 밀접하게 접촉하기 때문에 긍정적인 간호근무환경이 매우 중요한 요소라 볼 수 있다[10]. 또한 효과적인 팀워크는 환자에게 제공되는 간호의 질을 높여 치료에 도움을 주고, 나아가 환자 만족도 증가 및 간호사의 환자안전역량과 직무만족을 높이는 것으로 나타나고 있다[11,12]. 간호·간병 통합 서비스 병동은 다양한 직종이 만나 협력하여 환자에게 간호를 제공하는 업무 특성상 팀워크가 더욱 중요한 요소라고 하고 할 수 있다.

현재까지 간호 인력 관리의 중요성과 함께 직무만족이 강조되면서 일반 병동 간호사를 대상으로 직무만족의 영향요인을 규명한 연구는 다양하게 진행되었다[13-15]. 그러나 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 경우 업무 특성이 일반 병동 간호사와 차이가 있고, 또한 현재까지 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족 영향요인에 대한 선행연구 결과가 일치하지 않는 부분이 많아 이들 간호사의 직무만족 영향요인을 지속적으로 규명할 필요가 있다. 따라서 본 연구에서는 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 전문직 자아개념, 간호근무환경, 팀워크와 직무만족의 관계를 확인하고, 직무만족의 영향요인을 파악하여, 간호 인력 관리를 위한 방안 마련에 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 전문직 자아개념, 간호근무환경, 팀워크와 직무만족을 확인하고, 직무만족의 영향요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구 대상과 자료수집

본 연구는 D광역시의 S병원 간호·간병통합서비스 병동에서 근무하고 있는 간호사를 대상으로 하였으며, 자료수집은 2021년 3월에 실시하였다. 코로나바이러스 감염증-19(COVID-19) 대유행으로 연구자가 병동을 방문하여 연구대상자에게 직접 자료수집을 실시하는데 어려움이 있어, 병동 게시판에 모집 공고문을 부착하여 설문참여자를 모집하였다. 연구에 흥미를 느끼고, 자발적으로 연구에 참여하기를 희망하는 간호사의 경우 설문지와 함께 제공된 동의서에 서명한 후설문지를 작성하여 밀봉 수거 봉투에 넣도록 하였다.

대상자수는 G*Power 3.1.9.7 program을 이용하였다. 검정력 .08, 유의수준 .05, 중간 효과크기 .15,로 하였으며, 투입변수는 일반적 특성 6항목, 독립변수 3개 총 9개로 최소 표본 크기는 114명이 산정되었다. 회수된 116개 설문지 중 불성실한 응답 2부를 제외한 총 114부를 최종 분석에 사용하였다.

3. 연구도구

1) 전문직 자아개념

본 연구에서는 Arthur[16]가 개발한 전문직 자아개념 도구 Professional Self Concept of Nurses Instrument (PSCNI)를 송경애와 노춘희[17]가 번안한 도구로 측정하였다. 본 도구는 3가지 하부요인의 총 27문항으로 구성

되어 있으며, likert 4점 척도로 '그렇지 않다' (1점)에서부터 '그렇다' (4점)로 점수가 높을수록 간호사의 전문직 자아개념이 높음을 의미한다. 송경애와 노춘희[17]의 연구에서 도구의 Cronbach's α= .85로 나타났으며, 본 연구에서 측정된 도구의 신뢰도는 Cronbach's α= .90이었다.

2) 간호근무환경

본 연구에는 Lake[18]가 개발한 간호근무환경 측정 도구인 Practice 16 Environment Scale of the Nursing Work Index (PES-NWI)를 조은희 등[19]이 한국어로 번안하여 신뢰도 및 타당도를 검증한 한국어판 간호근무환경 측정 (K-PES-NWI) 도구를 사용하였다. 본 도구는 5가지 하부요인의 총 29문항으로 구성되어 있으며, likert 4점 척도로 '매우 그렇다' (4점)에서 '전혀 그렇지 않다' (1점)로 점수가 높을수록 간호근무환경을 긍정적으로 인식하고 있는 것을 의미한다. 도구개발 당시 PES-NWI의 Cronbach's α= .82으로 나타났으며, 본 연구에서 측정된 도구의 신뢰도는 Cronbach's α= .93 이었다.

3) 팀워크

본 연구에서는 Larson과 LaFasto[20]가 개발하고, 김태백[21]이 한국어로 번역, 재구성한 척도를 조미라[22]가 간호사를 대상으로 수정 보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 3가지의 하부요인의 24문항과 한 문항의 팀워크 만족으로 구성되어 있으며 총 25문항이다. 5점 Likert 척도로 점수의 범위는 '전혀 그렇지 않다' (1점)에서 '매우 그렇다'(5점)로 점수가 높을수록 팀워크 정도가 높음을 의미한다. 조미라[22]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α= .96으로 나타났고, 본 연구의 신뢰도 Cronbach's α= .97이였다.

4) 직무만족

본 연구에서는 이병숙 등[5]이 국내의 임상간호사의 직무만족도를 측정하기 위해 개발한 측정도구 Job Satisfaction Scale for Clinical Nurses (JSS-CN)를 사용하였다. 본 도구는 6개의 하부영역의 총 33문항으로 구성되어 있으며, likert 5점 척도로 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' (1점)에서 '매우 그렇다' (5점)로 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's α= .95으로 나타났으며, 본 연구에서 측정된 도구의 신뢰도는 Cronbach's α= .96이었다.

4. 윤리적 고려

본 연구는 K대학교 생명윤리심의위원회의 승인을 받은 후(KYU-2020-203-01) 시행하였다. 대상자에게 연구 목적과 방법, 개인정보처리와 비밀보장, 중도포기에 대한 연구 설명문과 서면동의서를 제공하였으며, 설문내용과 연구결과는 학술적인 자료의 목적 외에는 사용되지 않을 것을 명시하였다. 수거된 설문지는 잠금장치가 있는 문서보관함에 연구 종료 후 3년간 보관하고 이 후 파쇄기를 이용하여 안전하게 폐기할 것을 설명하였다.

5. 자료 분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 25.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

첫째, 대상자의 일반적 특성과 전문직 자아개념, 간호근무환경, 팀워크 및 직무만족은 기술통계로 분석하였다.

둘째, 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념, 간호근무환경, 팀워크 및 직무만족의 차이는 t-test와 ANOVA를 이용하여 분석하였고, 사후검정으로는 Scheffé 검정을 사용하였다.

셋째, 전문직 자아개념, 간호근무환경, 팀워크 및 직무만족 간의 관계는 Pearson's 상관계수로 분석하였다.

넷째, 직무만족에 영향을 미치는 요인은 다중회귀분석을 사용하였다.

III. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 연령은 평균 26.99±4.34세였고, 25세 이상~30세 미만이 48.2%로 가장 많았다. 교육수준은 학사 이상이 86.0%이었으며, 임상경력은 1년 이상~5년 미만이 57.9%로 가장 많았다. 현 부서경력은 1년 이상(78.1%), 결혼상태는 미혼(86.8%), 월수입은 300만원 미만(57.0%)이 각각 가장 높게 나타났다(Table 1).

2. 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념, 간호근무환경, 팀워크 및 직무만족 차이

표 1. 대상자의 특성
Table 1. General characteristics of participants (N=114)

Characteristics	Categories	N(%)
Age (years)	<25	36(31.6)
	25~29	55(48.2)
	≥30	23(20.2)
	Mean±SD	26.99±4.34
Level of education	College	16(14.0)
	University	98(86.0)
Work experience at hospitals (years)	<1	15(13.2)
	≥1~<5	66(57.9)
	≥5~<10	19(16.7)
	≥10	14(12.3)
	Mean±SD	4.14±4.36
Work experience in current unit (years)	<1	25(21.9)
	≥1	89(78.1)
	Mean±SD	2.48±2.58
Marital status	Single	99(86.8)
	Married	15(13.2)
Monthly income (10.000 won)	<300	65(57.0)
	≥300	49(43.0)

대상자의 전문직 자아개념은 연령(t=6.06, p=.003), 교육수준(t=-2.201, p=.030), 임상경력(F=4.73, p=.004)에서 유의한 차이를 보였으며, 간호근무환경은 임상경력(F=4.87, p=.003)에서 유의하게 나타났다. 직무만족은 연령(F=3.14, p=0.47), 교육수준(t=-2.176, p=.032)에서 유의하게 나타났다(Table 2).

3. 전문직 자아개념, 간호근무환경, 팀워크 및 직무만족 간의 상관관계

직무만족은 전문직 자아개념(r=.72, p<.001), 간호근무환경(r=.47, p<.001), 및 팀워크(r=.68, p<.001)와 유의한 정적 상관관계를 나타냈다(Table 3).

4. 대상자의 직무만족에 영향을 미치는 요인

직무만족의 영향요인을 규명하기 위해 일반적 특성 중 직무만족에 유의한 차이를 보인 연령과 교육수준 및 직무만족과 유의한 상관관계를 보인 전문직 자아개념, 간호근무환경, 팀워크 변수를 포함하여 다중회귀 분석을 시행하였다.

공차는 0.48~0.94이었으며, VIF는 1.08~1.95로 다중공선성의 문제는 없었다. Durbin-Watson 통계량은 2.180

표 2. 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자아개념, 간호근무환경, 팀워크 및 직무만족 차이
Table 2. Differences in professional self-concept, nursing work environment, teamwork and job satisfaction according to general characteristics (N=114)

Characteristics	Categories	Professional self-concept		Nursing work environment		Teamwork		Job satisfaction	
		M±SD	torF(p) Scheffé	M±SD	torF(p) Scheffé	M±SD	torF(p) Scheffé	M±SD	torF(p) Scheffé
Age (years)	<25[a]	2.65±.34	6.06 (.003) a,b<c	2.86±.35	0.81 (.477)	4.08±.47	0.14 (.861)	3.25±.41	3.14 (.047) a,b<c
	25~29[b]	2.73±.32		2.76±.39		4.05±.55		3.23±.51	
	≥30[c]	2.95±.28		2.76±.38		4.01±.49		3.51±.40	
Level of education	College	2.58±.28	-2.20 (.030)	2.76±.29	-0.33 (.745)	3.83±.46	-1.92 (.057)	3.06±.30	-2.18 (.032)
	University	2.77±.33		2.79±.39		4.09±.51		3.33±.48	
Work experience at hospital (years)	<1[a]	2.84±.33	4.73 (.004) b<d	3.11±.29	4.87 (.003) b,c,d<a	4.37±.41	2.62 (.054)	3.49±.38	2.67 (.051)
	≥1~<5[b]	2.67±.33		2.76±.37		4.02±.49		3.21±.50	
	≥5~<10[c]	2.77±.21		2.67±.31		3.90±.58		3.26±.40	
	≥10[d]	3.00±.33		2.73±.44		4.06±.51		3.52±.43	
Work experience in current unit (years)	<1	2.88±.25	2.19 (.030)	2.94±.41	2.34 (.021)	4.22±.48	1.82 (.071)	3.40±.34	1.21 (.225)
	≥1	2.71±.34		2.75±.36		4.01±.51		3.26±.50	
Marital status	Single	2.73±.34	-1.27 (.206)	2.81±.38	1.57 (.119)	4.07±.53	1.09 (.274)	3.28±.49	-0.57 (.568)
	Married	2.85±.20		2.65±.35		3.92±.36		3.36±.35	
Monthly income (10.000won)	<300	2.72±.35	-.97 (.335)	2.81±.40	-.68 (.493)	4.05±.54	-.12 (.904)	3.22±.52	-1.83 (.069)
	≥300	2.78±.31		2.76±.34		4.06±.48		3.39±.39	

으로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제는 없는 것으로 평가되었다. 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인의 회귀 모형은 유의하였고(F=37.54, p<.001), 직무만족에 영향을 미치는 주요 요인은 전문직 자아개념(β=.47, p<.001)과 팀워크(β=.44, p<.001)였다. 모형의 전체 설명력은 66.0%로 나타났다(Table 4).

표 3. 전문직 자아개념, 간호근무환경, 팀워크 및 직무만족 간의 상관관계
Table 3. Correlation among professional self-concept, nursing work environment, teamwork and job satisfaction (N=114)

Variables	1	2	3	4
Professional self-concept	1			
Nursing work environment	.39 (p<.001)	1		
Teamwork	.50 (p<.001)	.62 (p<.001)	1	
Job satisfaction	.72 (p<.001)	.47 (p<.001)	.68 (p<.001)	1

표 4. 대상자의 직무만족에 영향을 미치는 요인
Table 4. Factors influencing job satisfaction

	Job Satisfaction			
	B	SE	β	t(p)
Professional self-concept	0.66	0.1	0.46	6.63 (<.001)
Teamwork	0.41	0.07	0.44	5.79 (<.001)
F=37.54 p<.001 R^2=.678 Adj R^2=.660				

Ⅳ. 논 의

간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족은 5점 만점 중 평균 3.29점이었다. 이러한 결과는 일반 병원간호사를 대상으로 한 Park[23]의 연구에서 3.28점과 비슷한 수준이었으며, 간호·간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 한 Kim 등[24]의 연구에서의 3.40점 보다는 낮은 수준이었다. 본 연구의 대상자의 직무만족이 Kim 등[24]의 연구에서의 결과와 차이가 나타나는 이유는 병원마다 간호·간병통합서비스 병동의 인력배치기준과 간호·간병통합서비스 시행 시기에 차이가 있었기 때문으로 생각된다. 본 연구가 진행된 병원은 간호·간병통합서비스 병동을 확대해 나가고 있는 상태로 간호·간병통합서비스를 제공하기 시작한지 만 1년이 되지 않는 2개 병동이 포함되어 있어 제도의 정착이 안정화되지 않았기 때문에 직무만족에 영향을 미친 것으로 생각된다.

본 연구에서 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족의 영향요인은 전문직 자아개념과 팀워크로 나타났으며, 전문직 자아개념이 직무만족에 가장 주요한 영향요인으로 확인되었다. 이러한 결과는 선행연구에서 직무만족의 가장 큰 영향요인이 전문직 자아개념인 것으로 나타난 것과 일치하는 것이다[25]. 전문직 자아개념은 간호사들이 긍정적인 자아상을 형성하게 해주기 때문에 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족에 영향을 미친 것으로 생각된다[8]. 직무만족에 영향을 미치는 두 번째 영향요인은 팀워크로 나타났으며, 이러한 결과는 Kam[26,27] 연구결과와 일치하는 것이다. 급변하는 의료 환경에서는 신속하고 질 높은 의료서비스를 제공하기 위해 구성원 간의 지식과 정보 공유, 협력과 팀워크가 중요해졌다[29]. 긍정적인 팀워크는 공감능력을 증진시켜 환자중심 간호를 수행하게 하고 환자 치료를 안전하게 마칠 수 있게 한다[28]. 이러한 팀워크 발휘는 간호사로 하여금 업무부담의 감소와 소속감의 향상으로 직무만족을 높일 수 있다. 따라서 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족을 향상시키기 위해서는 전문직 자아개념을 높이고, 팀워크를 개선할 수 있는 조직 차원의 지원과 방안이 마련되어야 할 것으로 생각된다.

본 연구에서 간호근무 환경은 간호사들의 직무만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 간호근무환경이 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 선행연구 결과와[30] 차이가 있는 것으로 간호근무환경과 직무만족의 관련성에 대해서는 추후 연구에서 확인이 필요할 것으로 생각된다.

본 연구는 대상자가 D광역시의 S병원 간호·간병통합서비스 병동에서 근무하는 간호사로 국한되었기 때문에 일반화하기에 제한점이 있다. 따라서 향후 전국의 다양한 병원에서 근무하는 간호·간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 한 후속 연구가 필요하다.

Ⅴ. 결론 및 제언

본 연구는 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 전문직 자아개념, 간호근무환경, 팀워크와 직무만족을 확인하고, 직무만족에 영향 요인을 파악하기 위한 서술적

조사연구이다. 본 연구결과 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인은 전문직 자아개념, 팀워크로 확인되었다. 따라서 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족을 높이기 위해서는 전문직 자아개념과 팀워크를 향상시키기 위한 전략이 마련되어야 할 것으로 사료된다.

References

[1] National Health Insurance Service. Comprehensive nursing care ward guidelines. https://www.nhis.or.kr/nhis/index.do

[2] K.O. Park, M. Yu and J.K. Kim. "Experience of nurses participating in comprehensive nursing care," *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 23, No. 1, pp. 76-89, 2017. https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.1.76

[3] H.J. Kim. Ethnographic research on the nurse's daily experience in total care service ward. Master's Thesis, Hanyang University, Seoul., 2017.

[4] H. Lu, K.L. Barriball, X. Zhang and A.E. While. "Job satisfaction among hospital nurses revisited: a systematic review," *International Journal of Nursing Studies*, Vol. 49, No. 8, pp. 1017-1038, 2012. https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.11.009

[5] B.S. Lee, Y.S. Eo, and M.A. Lee. "Development of job satisfaction scale for clinical nurses," *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol. 48 No. 1, pp. 12-25, 2018. https://doi.org/10.4040/jkan.2018.48.1.12

[6] B.J. Kim, SY. Lee, G.J. An, G. Lee, and H.J. Yun. "Influence of communication competency and nursing work environment on job satisfaction in hospital Nurses," *Journal of Health Informatics and Statistics*, Vol. 44, No. 2, pp. 189-197, 2019.

[7] S.J. Kim., H.J. Lee, and Y.M. Lee. "Professional self-concept, job satisfaction and turnover intention of school health nurse," *Journal of The Korean Data Analysis Society*, Vol. 21, No. 1, pp. 531-542, 2019.

[8] M.R. Jung. "Effects of clinical nurses' self-leadership, professional self-concept, clinical performance ability and burnout on vitality," *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, Vol. 6, No. 12, pp. 559-573, 2016.

[9] H.S. Joo, and W.H. Jun. "Influence of nurses' work environment, organizational commitment, and nursing professionalism on turnover intention of nurses in long term care hospital," *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 24, No. 4, pp. 256-275, 2018. https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.4.265

[10]O.S. Shim, and J.S. Kang. "The factors influencing on compliance with job satisfaction of the nurses in comprehensive nursing care service wards-focusing on nursing professionalism and nursing work environment," *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 9, No. 7, pp. 347-354, 2018. https://doi.org/10.15207/JKCS.2018.9.7.347

[11]L. Rosengarten, "Teamwork in nursing: essential elements for practice," *Nursing Management*, Vol. 8, No. 2, 2020. doi: 10.7748/nm.2019.e1850

[12]J.O. Jin. Influence of critical thinking disposition and teamwork on the patient safety competence among nurses in comprehensive nursing care service. Master's Thesis, Gachon University, Gyeonggi-do, 2017.

[13]J.M. Kim, and Y.M. Lee. "Factors influencing job satisfaction among nurses in integrated nursing care service ward," *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol. 13, No. 3, pp. 53-65, 2018. https://doi.org/10.12811/kshsm.2019.13.3.053

[14]E.J. Lee, and E.S. Lee. "Job stress and job satisfaction of the nurses in comprehensive nursing service units and the nurses in general units," *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 11, No. 3, pp. 351-360, 2018. https://doi.org/10.15207/JKCS.2020.11.3.351

[15]A.S. Ahn, and J.Y. Ha. "Nurse's job satisfaction working at the nursing caring integrated service wards," *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, Vol. 9, No. 4, pp. 369-378, 2019.

[16]D. Arthur. "Measurement of the professional self-concept of nurses: developing a measurement instrument," *Nurse Education Today*, Vol. 15, No. 5, pp. 328-3335, 1995. https://doi.org/10.1016/S0260-6917(95)80004-2

[17]K.Y. Sohng, and C.H. Noh. "An analytical study of the professional self-concept of hospital nurses in Korea," *The Journal of Nurses Academic Society*, Vol. 26, No. 1, pp. 94-106, 1996. https://doi.org/10.4040/jnas.1996.26.1.94

[18]E.T. Lake. "Development of the practice environment scale of the nursing work index,". *Research in Nursing & Health*, Vol. 25, No. 3,

pp. 176-188, 2002. https://doi.org/10.1002/nur.10032
[19]E.H. Cho, M.N. Choi., E.Y. Kim., I.Y. Yoo, and N. J. Lee. "Construct validity and reliability of the Korean version of the practice environment scale of nursing work index for Korean nurses," *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol. 41, No. 3, pp. 325-3332, 2011. https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.3.325
[20]C.E. Larson, C. Larson, C, and F.M. LaFasto. "Teamwork: What must go right/what can go wrong," Vol. 10, Sage, 1989.
[21]T.B. Kim. Influence of teamwork and leadership on organizational effectiveness of hospital employees. Master's Thesis, Inje University, Gimhae, 2006.
[22]M.R. Cho. Relationship of nurses' teamwork to organizational effectiveness at hospital. Master's Thesis, Catholic University, Busan, 2012.
[23]J.H. Park. Relations between Communication Competence and Job-satisfaction of Hospital Nurses. Master's Thesis, Changwon University, Gyeongsangnam-do, 2019.
[24]M.S. Kim., G.J. Kim, and Y.O. Kim. "Job satisfaction, job stress, and nursing performance of comprehensive nursing care service ward nurses and general ward nurses," *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 11, No. 8, pp. 77-87, 2020. https://doi.org/10.15207/JKCS.2020.11.8.077
[25]S.K. Kim, and G.M. Kim. "Effects of nurses' job stress, self-efficacy, and professional self-concept on job satisfaction: A comparison on comprehensive nursing care service wards and general wards," *Journal of the Korean Data Analysis Society*, Vol. 20, No. 3, pp. 1609-1624, 2018.
[26]H.A. Kam. Influence of Compassion Competence and Teamwork on Job Satisfaction in Clinical Nurses. Master's Thesis, Changwon University, Gyeongsangnam-do, 2019.
[27]H.S. Park, S.Y. Lim. "The Relationship among Job satisfaction, School organizational culture and Emotional labor in Health Teachers," *The Journal of the Convergence on Culture Technology*, Vol. 4, No. 3, pp. 33-39, 2018. https://doi.org/10.17703/JCCT.2018.4.3.33
[28]S.H. Hwang. "An analysis of teamwork Related research trends-focusing on domestic research," *Korean Journal of General Education*, Vol. 14, No. 2, pp. 277-295, 2020. https://doi.org/10.46392/kjks.2020.14.2.277
[29]A.R. Campbell, A.R. et al. "Interventions to promote teamwork, delegation and communication among registered nurses and nursing assistants: An integrative review," *Journal of Nursing Management*, Vol. 28, No. 7, pp. 1465-1472, 2020. https://doi.org/10.1111/jonm.13083
[30]J.M. Kim. Influence of role conflict, nursing professionalism, nursng work environment on nurses' job satisfaction at integrated nursing care service words. Master's Thesis. Pukyung National University, Pusan, 2019.