

요양병원과 종합병원 간호사의 노인전문간호사에 대한 역할기대와 노인전문간호 수행 정도 비교

이혜진¹ · 김계하²

광주보훈병원¹, 조선대학교 간호학과²

The Role-expectations of Gerontological Nurse Practitioners and Performance of Gerontological Nursing by Nurses in Long Term Care Hospitals and General Hospitals

Lee, Hye Jin¹ · Kim, Kye Ha²

¹Gwangju Veterans Hospital, Gwangju

²Department of Nursing, Chosun University, Gwangju, Korea

Purpose: The purpose of this study was to compare the role-expectations of gerontological nurse practitioners and performance of gerontological nursing by nurses in long term care hospitals and general hospitals. **Methods:** Subjects were 200 nurses; 100 nurses from long term care hospitals where as 100 nurses from general hospitals. The subjects completed a questionnaire on general characteristics, role-expectations of gerontological nurse practitioners, and performance of gerontological nursing by nurses. Data were collected from February to March 2013 and analyzed using SPSS/WIN 18.0 version program in order to perform descriptive statistics, independent t-test, and one-way ANOVA. **Results:** Results indicated that there were significant differences in the role-expectations of gerontological nurse practitioners and performance of gerontological nursing between nurses from long term care hospitals and those from general hospitals. **Conclusion:** Nurses in general hospitals showed significantly higher role expectations than nurses in long term care hospitals. Therefore it is necessary to spread the knowledge on the roles of gerontological nurse practitioners and the nurse practitioners system to nurses in long term care hospitals.

Key Words: Nurse practitioners, Role, Behavior

서 론

1. 연구의 필요성

우리나라는 평균수명의 연장으로 인한 인구의 고령화로 만

성질환자의 수가 증가하고, 요양병원 및 종합병원을 찾는 노인 환자의 수요 역시 증가하고 있다. 요양병원은 2008년 12월 690기관이었으나 2012년 1167기관으로 2배 정도 증가하였고, 입원 환자는 29만 7천 명으로 2008년에 비해 1.6배나 증가하였다. 종합병원 역시 2008년 65세 이상 노인 환자의 외래

주요어: 전문간호사, 역할, 수행

Corresponding author: Kim, Kye Ha

Department of Nursing, Chosun University, 309 Pilmun-daero, Dong-gu, Gwangju 501-759, Korea.
Tel: +82-62-230-6326, Fax: +82-62-230-6329, E-mail: kyehakim@hanmail.net

- 이 논문은 조선대학교 대학원 석사학위논문 일부 발췌하여 수정한 내용임.
- This article is revision of the first author's master's thesis from Chosun University.

Received: Sep 12, 2014 / Revised: Nov 20, 2014 / Accepted: Dec 2, 2014

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

이용률이 1990년 대비 3.6배, 입원율은 3.3배 증가하여 노인 환자의 내원율이 증가함을 알 수 있다[1].

다른 연령층에 비해 노인은 만성질환을 가지고 있는 경우가 많아 도시 거주 노인을 대상으로 조사한 연구에서 10대 만성 질환으로 진단받은 노인 환자는 69.8%로 나타났다[2]. 또한 이들 유병 노인 중 과반수인 52.5%가 만성질환으로 인해 일상 생활에 불편을 겪고 있는 것으로 보고되었다. 특히 노인 질병은 질병증상이 노화과정으로 인한 생리적 변화와 병적 진행과정의 구분이 어려우며, 질병 양상도 젊은 사람들과는 달리 질병 발현 시의 특징적인 증상이 나타나지 않아 비전형적인 경과를 보이는 특성이 있다[3]. 따라서 노인 환자를 접하게 되는 간호사에게 요구되는 간호역량 역시 매우 커지고 있어[4] 노인 건강문제를 전문적으로 다룰 수 있는 전문간호사가 필요하다[5]. 그러나 실제로 병원에서 간호를 제공하고 있는 대부분의 간호사들은 노인 환자에 대해 일반 성인 환자와 별 차이 없이 질병위주의 간호를 제공하고 있으며, 노인간호에 대한 지식 정도가 그리 높지 않은 경우가 많다[6,7]. 노인간호 실무의 근거가 되는 지식과 기술의 부족은 간호의 질을 저하시키므로 노인건강관리에 있어서 전문적인 지식과 기술을 갖춘 간호사의 역할은 매우 중요하다[8]. 이러한 사회적 분위기와 함께 2000년 전문간호사제도가 도입이 되었고, 그 중 노인전문간호사제도는 2003년에 도입되어 2006년에 첫 노인전문간호사가 배출되었다.

노인전문간호사란 보건복지부령 제112호[9]에 의해 인정되어진 13개 전문간호사 중 하나로 노인을 위한 간호를 제공하고 옹호자 역할을 하며, 노인들의 기능적 능력을 최대화시켜 건강을 유지, 증진시키며 장애를 예방하거나 최소화하는데 노력하고, 다양한 기관의 노인에게 일차 건강간호를 제공하는 전문가로 독립적으로 혹은 다른 건강 전문직팀들과 협동적으로 실무를 수행하는 역할을 한다[10]. 선행연구에 의하면 의사와 노인전문간호사가 협력하여 치료했을 때 노인 환자의 급성 질환 20개군 중 17개군에서 평균 2.78일의 입원일수 감소를 보였다[11]. 외국의 경우에는 노인전문간호사가 활성화되어 이미 노인간호 실무에서의 그 역할에 대한 긍정적 효과가 입증되었다. 그러나 우리나라의 경우 노인전문간호사제도는 현재 도입의 초기 단계로 볼 수 있으며, 아직까지 노인전문간호사에 대한 배치기준과 업무범위의 법제화가 되어 있지 않은 상황이다. 대한간호협회와 한국간호평가원에서 전문간호사의 역할을 제시하였으나 실제 현장에서는 일부 대형 종합병원을 제외하고는[12] 양질의 노인간호를 위해 노인전문간호사의 역할에 대한 수요가 증가해야 함에도 불구하고 오히려 요양보

호사나 간호조무사를 활용한 노인 돌봄 서비스가 이루어지고 있는 형편이다[13]. 그로 인해 실무현장에서 전문간호사가 일반간호사와 구별되지 않는 일을 하는 등 제대로 된 역할을 할 수 없고 전문간호사를 고용해야 되는 사회적, 경제적 동기가 불확실하며 전문간호사에 대한 대우나 보상체계가 이루어지지 않아 전문간호사제도가 적극 활용되지 못하고 있다.

전문간호사 업무 표준에 대하여 미국에서는 미국간호협회나 각 분야 전문가 단체를 통해 전문간호사의 역할이나 업무 표준이 확립되어 있고 이를 우리 간호계에서도 자주 인용하고 있으나 우리나라는 의료 환경이나 사회제도가 다르므로 우리 사회와 문화에 적합한 형태를 찾는 것이 중요하다[4][15]. 최근 요양병원의 증가와 더불어 주로 노인 환자를 돌보는 요양병원에 근무하는 간호사의 수가 급증하고 있음에도 불구하고, 요양병원 간호사들을 대상으로 하여 노인전문간호사제도 및 역할과 업무에 대한 연구들은 매우 미흡한 실정이다[14].

요양병원은 급성기 병원과는 다른 임상환경을 가지고 있으며, 특히 간호인력의 구성원에 있어서 확연한 차이를 보인다. 2009년 12월 현재 전국 요양기관에 근무하는 간호사는 11만 931명이었으나 요양병원에 근무하는 간호사는 전체 간호사의 6.9%에 해당하며 나머지 간호인력은 간호조무사로 대체되고 있는 형편이다[15]. 요양병원은 상대적으로 보수나 근무여건이 좋지 않아 간호사 부족 문제를 겪고 있는데 이러한 간호인력 충원의 어려움으로 인해 간호조무사나 요양보호사가 많은 부분 간호사의 역할을 대신하고 있는 현실이다[16]. 또한 의료종별 표준업무가 구분이 되면서 종합병원과 요양병원의 환자 특성 및 이들에 대한 간호 역시 달라질 수밖에 없는 실정이다. 노인전문간호사제도에 대한 연구가 특정 기관에 근무하는 간호사들만을 대상으로 한다면 노인 환자를 주로 접하게 되는 요양병원 간호사들의 의견이 포함되지 않은 업무나 역할 기준이 세워질 가능성이 있다. 앞서서도 기술한 바와 같이 현재 법적으로는 노인전문간호사의 업무나 역할에 대한 명확한 규정이 없고, 임상에서도 역시 노인전문간호사의 업무가 일반간호사와 큰 차이를 보이지 않는 경우가 대부분이므로 일반간호사의 업무 외에도 전문가적 역할을 수행하기 위해서는 교육 및 상담, 자문 및 협동, 연구, 자원활용 및 관리의 임무를 개발하고 수행할 수 있도록 교육과정의 강화와 병원환경 변화 및 법적 규정 마련이 필요하다[17]. 이러한 노력의 일환으로 본 연구에서는 먼저 요양병원과 종합병원 간호사를 대상으로 노인전문간호사에 대한 역할을 어떻게 인식하고 있으며, 현재 노인 환자에게 실제로 어떤 역할들을 수행하고 있는지 비교, 조사함으로써 노인전문간호사 역할 규정을 하는데 도움이 되고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 요양병원과 종합병원 간호사의 노인전문 간호사에 대한 역할기대와 노인전문간호 수행 정도를 비교하는 것으로 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

- 요양병원과 종합병원 간호사의 노인전문간호사에 대한 역할기대를 비교한다.
- 요양병원과 종합병원 간호사의 노인전문간호 수행 정도의 차이를 비교한다.
- 요양병원과 종합병원 간호사의 일반적 특성에 따른 역할기대 및 노인전문간호 수행 정도의 차이를 비교한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 요양병원과 종합병원 간호사의 노인전문간호사에 대한 역할기대와 노인전문간호 수행 정도를 비교하기 위해 시도된 서술적 비교 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 광주광역시와 전남 지역에 소재한 6곳의 요양병원에서 근무하는 간호사 100명과 100병상 이상 규모의 종합병원 2곳에서 노인 환자가 많은 신경과, 신경외과, 정형외과, 재활의학과, 내과, 외과, 비뇨기과, 가정의학과 등에서 근무하고 있는 간호사 100명이다. 종합병원에 입원하는 대상자의 경우, 특정 분야에 해당하는 질환을 가지고 있고, 요양병원은 전반적인 노인질환을 가지고 있는 입원 대상자가 많다는 차이점이 있다. 그러나 본 연구에서는 대상자들이 모두 주로 노인 대상자를 접하게 되는 간호사로 선정하였다. 대상자들은 연구목적에 이해하고 연구에 참여하기를 서면으로 동의한 자로 표본의 크기는 G*Power 3.1.2 프로그램을 이용하여 최소 표본크기를 구한 결과 유의수준($\alpha=.05$), 중간효과 크기($d=0.5$), 검정력(power=0.8), 양측 검정으로 했을 때 한 그룹 당 64명인 것을 근거로 하였다. 그러나 본 연구에서는 탈락율을 고려하여 요양병원과 종합병원에 설문지를 각 110부씩 배포하였으나 209부가 회수되었고(회수율 95%), 회수된 209명중 무응답이 많은 9개의 설문지를 제외한 총 200명을 최종 연구대상으로 하였다.

3. 연구도구

1) 노인전문간호사에 대한 역할기대

대상자의 노인전문간호사에 대한 역할기대 정도를 측정하기 위해 Im[17]이 노인전문간호사의 직무를 분석하여 개발한 직무 문항을 이용하였다. 이 도구는 한국간호평가원의 노인전문간호사 직무 지침을 근거로 선행연구들에서 전문가적 간호실무제공, 교육 및 상담, 연구, 리더십, 자문 및 협동의 5개의 임무로 분류한 것[18,19]을 Im[17]이 국내 병원 환경에서의 간호업무가 직접간호 영역에 큰 비중이 있음을 고려하여 전문가적 간호실무제공을 사정, 진단, 계획 및 수행, 평가의 임무로 분류하고 교육 및 상담, 연구, 리더십, 자문 및 협동의 임무 외에 미국간호협회[20]에서 제시한 노인전문간호사의 직무 분류를 근거로 하여 자원활용 및 관리의 임무를 추가하여, 노인전문간호사의 직무를 사정, 진단, 계획 및 수행, 평가, 교육, 자문 및 협동, 리더십, 연구, 자원 활용 및 관리의 9개 임무로 분류된 것이다. 그러나 본 연구에서는 사정, 진단, 계획 및 수행, 평가의 하위영역을 전문가적 간호실무제공으로 하나로 합하여 제시하였고, 도구의 문항은 전문가적 간호실무제공 76문항, 교육 및 상담 20문항, 자문 및 협동 7문항, 리더십 12문항, 연구 8문항, 자원관리 및 활용 8문항, 총 131문항으로 구성되어 있다. 각 문항에 대해 대상자들이 노인전문간호사가 수행해야 할 역할로 어느 정도 기대하는지를 “매우 적절하지 않다” 1점부터 “매우 적절하다” 4점까지의 Likert 4점 척도로 측정하였고, 점수가 높을수록 노인전문간호사가 해야 하는 역할로 기대하는 정도가 큼을 의미한다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.98$ 이었다.

2) 노인전문간호 수행

노인전문간호 수행 정도를 측정하기 위해 Im[17]이 노인전문간호사의 직무를 분석하여 개발한 직무의 수행 문항을 이용하였다. 역할기대 도구에서 기술한 바와 같이 각 문항은 전문가적 간호실무제공 76문항, 교육 및 상담 20문항, 자문 및 협동 7문항, 리더십 12문항, 연구 8문항, 자원관리 및 활용 8문항의 총 131문항으로 이루어져 있다. 노인전문간호 수행은 먼저 현재 대상자가 간호사로서 노인 환자에게 각 문항의 업무를 수행하고 있는지를 알아보기 위해 수행여부에 따라 “수행하지 않음” 0점, “수행함”은 1점으로 측정하였고, 수행 정도를 알아보기 위해서 수행한 문항들을 모두 합산하여 계산하였다. 본 연구에서 점수가 높을수록 수행정도가 높은 것을 의미하며, 연구도구의 신뢰도 KR-20은 .97이었다.

4. 자료수집

자료수집기간은 2013년 2월 1일부터 3월 31일까지로 연구자가 해당 병원을 직접 방문하여 병원장, 간호부서장에게 연구의 목적과 진행방법을 설명한 후 자료수집에 대한 허락을 서면으로 받았다. 또한 연구대상자에게도 연구의 목적과 방법을 설명하고 연구참여를 원하지 않는 경우에는 언제든지 철회할 수 있고, 회수된 자료는 익명으로 처리될 것이며, 연구의 목적으로만 사용할 것임을 설명한 후, 연구참여에 동의한 대상자에 한하여 서면 동의를 받고 자료수집을 하였다. 자료수집은 구조화된 설문지를 사용하여 대상자가 설문지의 각 문항에 대해 응답을 하는 방식으로 실시하였고, 소요되는 시간은 15~20분 정도였다.

5. 윤리적 고려

본 연구를 진행하기에 앞서 C대학교 기관 내 연구윤리심의위원회(IRB-13-005)의 승인을 받았다. 본 연구대상자들에게도 연구의 목적과 내용 및 작성방법 등을 충분히 설명하고, 설문지의 내용 및 결과는 연구목적 이외에는 사용되지 않으며, 대상자의 신분 및 신상은 연구의 전 과정에서 무기명을 유지하고 연구참여를 거부할 권리가 있음을 설명한 뒤 연구목적에 이해하고 참여하기로 한 대상자에 한하여 동의서를 받고 진행하였다.

6. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며 구체적인 방법은 다음과 같다.

- 요양병원과 종합병원 간호사의 일반적 특성은 기술통계를 이용하여 분석하였다.
- 요양병원과 종합병원 간호사의 노인전문간호사에 대한 역할기대와 노인전문간호 수행 정도를 비교하기 위해 independent t-test로 분석하였다.
- 요양병원과 종합병원 간호사의 일반적인 특성에 따른 역할기대와 노인전문간호 수행 정도를 비교하기 위해 independent t-test와 one-way ANOVA로 분석하였고, 사후검증은 Sheffé로 분석하였다.

7. 연구의 제한점

본 연구는 대상자 선정에 있어 일부 특정 지역에 위치한 요

양병원과 종합병원의 간호사만을 선정하였고, 하나의 설문지로 대상자의 역할기대 및 수행 정도를 측정하였으므로 본 결과를 일반화하거나 확대 해석하는 데에 제한점이 있다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 연령에서 요양병원 간호사는 40세 이상이 43%로 가장 많았고, 종합병원 간호사는 20~29세가 46%로 가장 많았다. 성별에서 요양병원 간호사는 남성 9%, 여성 91%였고, 종합병원 간호사는 여성 100%였다. 결혼 상태에서는 요양병원 간호사의 58%가 기혼인 반면 종합병원 간호사는 미혼이 65%로 나타났다. 종교를 가지지 않은 경우가 모두 가장 많았고, 최종학력에서 요양병원 간호사의 경우 전문대 졸업이 72%였고, 종합병원 간호사는 대졸 이상이 68%로 전문대 졸업자보다 더 많았다.

간호사로 근무한 총 경력에서 요양병원 간호사는 5년 이상~10년 미만이 40%로 가장 많았으나, 종합병원 간호사는 10년 이상이 34%로 가장 많았다. 현 병원 경력에서 요양병원 간호사는 1년 이상~5년 미만이 61%로 가장 많았고, 종합병원 간호사는 5년 이상이 57%로 가장 많았다. 직위에서는 요양병원과 종합병원 모두 일반간호사가 대부분을 차지하였다. 노인전문간호사 제도에 대한 인식에서 요양병원 간호사는 47%, 종합병원 간호사는 26%가 노인전문간호사 제도에 대하여 “알지 못한다”고 답하였다. 노인전문간호사 제도의 필요성에서 요양병원 간호사는 41%가 “꼭 필요하다”고 응답하였으며, 종합병원 간호사는 63%가 “꼭 필요하다”고 응답하였다.

2. 요양병원과 종합병원 간호사의 노인전문간호사에 대한 역할기대 및 수행

요양병원과 종합병원 간호사의 노인전문간호사에 대한 역할기대의 차이를 알아본 결과, 교육 및 상담($t=-2.24, p=.026$), 연구($t=-2.55, p=.012$), 자원관리 및 활용($t=-2.30, p=.022$)에서 두 집단 간에 유의한 차이가 있었다(Table 2).

요양병원과 종합병원 간호사의 노인전문간호 수행 정도의 차이를 알아본 결과, 전문가적 간호실무제공($t=4.91, p<.001$), 교육 및 상담($t=3.38, p=.001$), 자문 및 협동($t=3.24, p=.001$), 리더십($t=3.86, p<.001$), 자원관리 및 활용($t=6.27, p<.001$)에서 두 집단 간에 유의한 차이가 있었다(Table 3).

Table 1. General Characteristics of the Subjects

(N=200)

Characteristics	Categories	Long term care hospital (n=100)	General hospital (n=100)
		n (%)	n (%)
Age (year)	20~29	25 (25.0)	46 (46.0)
	30~39	32 (32.0)	37 (37.0)
	≥ 40	43 (43.0)	17 (17.0)
Gender [†]	Male	9 (9.0)	0 (0.0)
	Female	91 (91.0)	100 (100.0)
Religion	Christian	31 (31.0)	20 (20.0)
	Catholic	12 (12.0)	23 (23.0)
	Buddhism	11 (11.0)	16 (16.0)
	None	46 (46.0)	41 (41.0)
Marital status	Married	58 (58.0)	35 (35.0)
	Single	42 (42.0)	65 (65.0)
Educational level	College	72 (72.0)	32 (32.0)
	Graduate degree	28 (28.0)	68 (68.0)
Duration of work as a nurse (year)	< 1	5 (5.0)	11 (11.0)
	≥ 1~5	32 (32.0)	31 (31.0)
	≥ 5~10	40 (40.0)	24 (24.0)
	> 10	23 (23.0)	34 (34.0)
Duration of work experience in this hospitals (year)	< 1	22 (22.0)	12 (12.0)
	≥ 1~5	61 (61.0)	31 (31.0)
	> 5	17 (17.0)	57 (57.0)
Position	Staff nurse	84 (84.0)	97 (97.0)
	Head nurse	16 (16.0)	3 (3.0)
Cognition of the GNP system	Yes	53 (53.0)	74 (74.0)
	No	47 (47.0)	26 (26.0)
Need for the GNP system	Necessary	41 (41.0)	63 (63.0)
	Sometimes	59 (59.0)	37 (37.0)
Facilities that require GNP	Long term care hospital	59 (59.0)	50 (50.0)
	Long term care facility	35 (35.0)	35 (35.0)
	Others	6 (6.0)	15 (15.0)
Inactive reasons for the GNP system	Lack of legal system	56 (56.0)	61 (61.0)
	A small salary	22 (22.0)	13 (13.0)
	Others	22 (22.0)	26 (26.0)

GNP=gerontological nurse practitioner; [†] Fisher exact test.

3. 요양병원과 종합병원 간호사의 일반적 특성에 따른 역할 기대 및 수행의 차이

1) 요양병원 간호사의 일반적 특성에 따른 역할기대 및 수행의 차이

요양병원 간호사의 일반적 특성에 따른 역할기대와 수행정도를 분석한 결과, 수행정도에서 성별($t=2.04$, $p=.044$), 노인전문간호사 제도의 필요성($t=2.16$, $p=.033$), 노인전문간호사가 활성화 안 된 이유($F=4.63$, $p=.012$)에서 유의한 차이가

있었다. 이를 사후 검정한 결과, 노인전문간호사가 활성화 안 된 이유가 보수문제보다는 법적 제도장치 미비 때문이라고 응답한 대상자의 수행 점수가 높았다. 일반적 특성에 따른 역할기대에서는 유의한 차이를 보이는 변수가 없는 것으로 나타났다(Table 4).

2) 종합병원 간호사의 일반적 특성에 따른 역할기대 및 수행의 차이

종합병원 간호사의 일반적 특성에 따른 역할기대와 수행정

Table 2. The Role-expectations on GNP perceived by Nurses of the Long term Care Hospitals and General Hospitals (N=200)

Duty	Long term care hospital (n=100)	General hospital (n=100)	t	p
	M±SD	M±SD		
Application of professional nursing practice	3.17±0.33	3.23±0.37	-1.27	.206
Education & consultation	3.09±0.45	3.24±0.46	-2.24	.026
Advice & cooperation	3.11±0.50	3.17±0.51	-0.94	.349
Leadership	3.13±0.50	3.26±0.56	-1.73	.086
Research	3.01±0.50	3.20±0.56	-2.55	.012
Management & utilization of resource	2.95±0.54	3.13±0.58	-2.30	.022

Table 3. The Performance of Gerontological Nursing by Nurses of the Long term Care Hospitals and General Hospitals (N=200)

Duty	Long term care hospital (n=100)	General hospital (n=100)	t	p
	M±SD	M±SD		
Application of professional nursing practice	0.72±0.21	0.57±0.20	4.91	< .001
Education & consultation	0.49±0.37	0.33±0.29	3.38	.001
Advice & cooperation	0.38±0.38	0.23±0.28	3.24	.001
Leadership	0.31±0.33	0.15±0.24	3.86	< .001
Research	0.11±0.27	0.07±0.21	1.20	.233
Management & utilization of resource	0.36±0.37	0.10±0.20	6.27	< .001

도의 차이를 분석한 결과, 역할기대에서는 유의한 차이를 보인 변수가 없었고, 수행정도는 직위($t=-2.95$, $p=.004$)에 따라 유의한 차이를 보인 것으로 나타났다(Table 5).

논 의

본 연구에서 요양병원과 종합병원 간호사의 노인전문간호사에 대한 역할기대를 비교한 결과 요양병원과 종합병원 간호사 간에 교육 및 상담, 연구, 자원관리 및 활용 영역에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 종합병원 간호사의 역할기대가 요양병원의 역할기대보다 높았다. 본 연구결과에서 요양병원과 종합병원 간호사들의 대부분이 요양병원에 노인전문간호사가 필요하다고 응답하였으나, 노인전문간호사에 대한 역할기대는 요양병원보다 종합병원에서 더 높은 것으로 나타난 것이다. 이러한 결과는 비록 의료진들 사이에서 전문간호사에 대한 역할과 중요도 및 만족도에 대한 인식이 높아졌다는 보고가 있기는 하지만[21] 실제 본 연구의 결과를 볼 때, 요양병원 간호사가 종합병원 간호사보다 ‘노인전문간호사 제

도에 대하여 알지 못한다’고 응답한 비율이 더 많았고, 노인전문간호사 제도의 필요성에서도 노인전문간호사 제도가 ‘꼭 필요하다’고 응답한 경우도 요양병원 간호사가 종합병원 간호사에 비해 훨씬 더 적은 것으로 나타나 요양병원 간호사들이 노인전문간호의 역할에 대해서도 기대 정도가 낮기 때문인 것으로 사료된다. 이는 연령이나 교육 측면과 같이 두 집단 간의 구성원 특성에서 차이가 있기 때문인 것으로 사료된다. 따라서 요양병원 간호사에게 노인전문간호사 역할의 필요성에 대한 홍보와 교육이 제공될 필요가 있으며, 구성원들의 특성을 고려한 홍보가 요구된다고 볼 수 있다. 반면 종합병원에서는 간호사가 간호수행이나 관리 등 대부분의 간호행위 역할을 수행하고 있어 인구 고령화 및 노인만성질환자의 증가 등과 같은 사회현상에 발맞춰 전문적 지식 및 기술을 가지고 노인을 간호해 줄 수 있는 노인전문간호사로 인해 일의 능률이나 전문성이 향상될 것이라고 기대하여 상대적으로 역할기대가 높은 것으로 보여진다.

영역별로 살펴본 바에 따르면, 요양병원에서 가장 높은 역할기대를 나타낸 영역은 전문가적 간호실무제공이었고, 그 다

Table 4. The Differences of Role-expectations and Performance according to General Characteristics of Nurses in the Long term Care Hospital (N=200)

Characteristics	Categories	Role-expectations		Performance	
		M±SD	t or F Scheffe	M±SD	t or F Scheffe
Age (year)	20~29	3.18±0.39	0.59	0.57±0.23	0.01
	30~39	3.08±0.37		0.56±0.21	
	≥ 40	3.13±0.32		0.57±0.23	
Gender [†]	Male	3.04±0.24	-0.80	0.71±0.22	2.04*
	Female	3.14±0.36		0.55±0.22	
Religion	Christian	3.01±0.23	2.34	0.55±0.25	0.49
	Catholic	3.13±0.42		0.63±0.24	
	Buddhism	3.09±0.31		0.54±0.22	
	None	3.21±0.39		0.57±0.20	
Marital status	Married	3.13±0.31	0.12	0.57±0.23	0.28
	Single/divorced	3.12±0.41		0.56±0.22	
Educational level	College	3.09±0.31	-1.57	0.56±0.23	-0.90
	Graduate degree	3.23±0.43		0.60±0.20	
Duration of work as a nurse (year)	< 1	2.96±0.07	0.66	0.56±0.22	0.05
	≥ 1~5	3.10±0.32		0.56±0.25	
	≥ 5~10	3.13±0.40		0.58±0.23	
	> 10	3.19±0.34		0.57±0.17	
Duration of work experience in this hospitals (year)	< 1	3.20±0.33	0.85	0.58±0.22	0.04
	≥ 1~5	3.09±0.34		0.57±0.23	
	> 5	3.16±0.42		0.57±0.20	
Position	Staff nurse	3.13±0.36	-0.05	0.56±0.23	-1.14
	Head nurse	3.13±0.29		0.63±0.18	
Cognition of the GNP system	Yes	3.19±0.40	1.93	0.61±0.19	1.83
	No	3.06±0.27		0.53±0.24	
Need for the GNP system	Necessary	3.13±0.35	0.74	0.63±0.23	2.16*
	Sometimes	3.12±0.36		0.53±0.21	
Facilities that require GNP	Long-term care hospital	3.12±0.34	1.16	0.57±0.22	0.34
	Long-term care facility	3.16±0.38		0.55±0.22	
	Others	2.93±0.23		0.63±0.24	
Inactive reasons for the GNP system	Lack of legal system ^a	3.15±0.37	0.31	0.60±0.22	4.63* a > b
	A small salary ^b	3.09±0.22		0.45±0.20	
	Others ^c	3.10±0.41		0.61±0.20	

GNP=gerontological nurse practitioner; * $p < .05$, ** $p < .01$.

음으로는 리더십, 자문 및 협동, 교육 및 상담, 연구, 자원관리 및 활용의 순이었다. 반면 종합병원에서 가장 높은 역할기대를 나타내는 것은 리더십이었으며 그 뒤를 이어 교육 및 상담, 전문가적 간호실무제공, 연구, 자문 및 협동, 자원관리 및 활용의 순이었다. 이 역시 요양병원과 종합병원 간의 특성의 차이에 의한 것으로 보여진다. 요양병원은 노인성 질환, 치매, 중풍 등 수발이 필요한 노인들이 장기요양을 목적으로 입소하며, 의사 부족으로 의사가 24시간 상주하는 것이 어려워 간호

사가 현재 질병을 비롯한 여러 가지 잠재된 건강 문제들까지 사정하여 파악해야 되는 상황이다. 따라서 요양병원 간호사들이 기대하는 노인전문간호사의 역할은 사정, 진단 등을 포함한 실질적인 전문가적 간호실무제공에 대한 것으로 보여진다. 노인요양시설 간호사를 대상으로 노인전문간호사의 직무분석을 한 선행연구[19]에서도 대상자들은 전문가적 간호실무제공의 역할이 가장 중요하다고 하였으며, Lee[14]의 연구에서도 지역사회에서 기대하는 노인전문간호사의 역할 중 대상자

Table 5. The Differences of Role-expectations and Performance according to General Characteristics of Nurses in the General Hospital (N=100)

Characteristics	Categories	Role-expectations		Performance	
		M±SD	t or F	M±SD	t or F
Age (year)	20~29	3.26±0.31	1.19	0.44±0.20	0.85
	30~39	3.24±0.48		0.39±0.17	
	≥ 40	3.09±0.30		0.44±0.23	
Religion	Christian	3.07±0.39	1.48	0.39±0.16	0.30
	Catholic	3.29±0.35		0.43±0.21	
	Buddhism	3.23±0.34		0.40±0.19	
	None	3.26±0.41		0.44±0.20	
Marital status	Married	3.14±0.41	-1.54	0.41±0.21	-0.25
	Single/divorced	3.27±0.37		0.42±0.19	
Educational level	College	3.20±0.25	-0.52	0.40±0.18	-0.72
	Graduate degree	3.23±0.43		0.43±0.20	
Duration of work as a nurse (year)	< 1	3.12±0.26	0.57	0.37±0.15	0.57
	≥ 1~5	3.27±0.32		0.45±0.21	
	≥ 5~10	3.26±0.45		0.43±0.16	
	> 10	3.19±0.42		0.40±0.21	
Duration of work experience in this hospitals (year)	< 1	3.18±0.29	0.10	0.40±0.20	0.15
	≥ 1~5	3.22±0.30		0.43±0.19	
	> 5	3.23±0.44		0.42±0.20	
Position	Staff nurse	3.21±0.38	-1.72	0.41±0.18	-2.95*
	Head nurse	3.60±0.40		0.73±0.25	
Cognition of the GNP system	Yes	3.23±0.40	0.37	0.43±0.20	0.96
	No	3.20±0.33		0.39±0.17	
Need for the GNP system	Necessary	3.25±0.38	1.05	0.41±0.19	-0.54
	Sometimes	3.17±0.40		0.43±0.20	
Facilities that require GNP	Long-term care hospital	3.25±0.35	0.51	0.43±0.20	0.23
	Long-term care facility	3.17±0.43		0.42±0.20	
	Others	3.24±0.40		0.39±0.15	
Inactive reasons for the GNP system	Lack of legal system	3.20±0.41	0.41	0.43±0.18	0.35
	A small salary	3.20±0.24		0.41±0.23	
	Others	3.28±0.38		0.39±0.19	

GNP=gerontological nurse practitioner; * $p < .05$.

중심의 간호제공자로서의 역할을 가장 높게 기대하고 있었다. 이러한 결과들은 활동 영역은 다를지라도 의사의 상주가 어려운 현장의 경우, 일차적으로 노인전문간호사들이 의료진의 역할을 감당할 수 있는 전문가적 간호실무제공을 하기 원하는 것이라 할 수 있다. 미국의 간호사는 의사의 감독·지도 없이 환자를 진료하고 x-ray와 혈액검사 처방을 낼 수 있고, 약 처방도 아주 특수한 약을 빼놓고는 다 할 수 있어 매우 독립적으로 일하고 있으므로[22] 우리나라 역시 이러한 역할을 할 수 있도록 전문가적 간호실무에 대해 기대하는 것은 바람직하다고 여겨진다.

반면 종합병원에서는 리더십이 노인전문간호사에게 가장 기대되는 역할로 나타났는데, 종합병원과 노인전문병원의 간호사를 대상으로 노인전문간호사의 직무분석을 한 Im[17]의 연구에서 노인전문간호사의 직무로 전문가적 간호실무제공의 적절성이 가장 높게 나타났던 결과와는 차이를 보였다. 본 연구결과, 종합병원 간호사들은 간호사로서의 근무경력이 요양병원 간호사들에 비해 더 짧고, 일반 간호사의 비율이 더 높았음에도 불구하고 종합병원 간호사들이 노인전문간호사에 대해 기대하는 역할 중 리더십이 가장 높게 나타났다. 미국의 경우 급성기 간호현장에서는 임상실무전문가, 교육자, 상담과

지지자, 연구자, 관리자, 윤리적 의사결정에 대한 조력자로서의 역할이 강조되는 것으로 보고되었는데[4] 이 역시 본 연구 결과와는 차이를 보인다. 그러나 의사와 간호사를 대상으로 임상전문간호사의 역할기대를 조사한 Lim, Park과 Kim[23]의 연구에서는 임상전문간호사의 직위를 책임간호사 이상이 적합하다고 하여 리더십에 대한 부분을 제시하였다. 간호계에서는 간호조직 운영과 관련하여 리더십에 대한 연구가 지속적으로 이루어지고 있는데[24], 전문간호사 역시 석사 이상의 학력을 요구함으로써 지도자로서의 모습을 기대하고 있다. 이러한 결과들은 과거와 달리 종합병원 간호사들이 실무 능력은 물론 노인전문간호사에게 리더십까지 발휘해 주기를 희망하는 것이라 판단된다. 또한 종합병원 간호사들에게서 두 번째로 역할기대 정도가 높았던 영역은 교육 및 상담인데 이는 Lee 등[25]의 연구에서 일 종합병원의 의사, 간호관리자, 그리고 간호사가 공통적으로 전문간호사에게는 교육 및 상담이 중요하다고 보고한 결과와 유사하다. 또한 Cho 등[21]의 연구에서 환자의 접근성, 환자 가족 교육 등의 항목에 대해 전문의가 간호사보다 역할 기여도를 더 높게 인식한 결과에서 알 수 있듯이 환자와 보호자의 의료 지식이 높아짐에 따라 교육과 상담의 요구가 증가하고 있는 현상과 더불어 전문간호사에게는 좀 더 최신 정보제공을 기대하고 있다고 보여진다. 따라서 노인전문간호사들의 교육과정에는 교육이나 상담 능력을 높일 수 있는 수업의 보완이 필요하리라 본다.

요양병원과 종합병원 간호사의 노인전문간호 수행 정도를 분석한 결과, 전문가적 간호실무제공과 교육 및 상담, 자문 및 협동, 리더십, 자원관리 및 활용에서 유의한 차이가 나타났고, 모두 요양병원에서의 수행 정도가 높았다. 즉, 노인전문간호사의 역할이라 기대되는 항목들에 대해 일반 간호사들이 어느 정도 수행하고 있는지 살펴본 결과, 역할기대는 종합병원 간호사들의 점수가 높았으나 요양병원 간호사들이 종합병원 간호사들에 비해 이러한 역할들을 부분적으로 좀 더 많이 수행하는 것으로 나타난 것이다. 따라서 노인전문간호사의 역할이라고 다수가 찬성하는 역할들에 대해서 종합병원과 요양병원과 같이 성격이 다른 기관에서 어떻게 업무를 수행할 건지에 대한 논의도 이루어져야만 일반 간호사들이 동의할 수 있는 노인전문간호사 업무나 역할이 정해질 수 있을 것이라 사료된다.

일반적 특성에 따른 역할기대를 분석한 결과, 요양병원과 종합병원 간호사 모두 일반적 특성에 따른 유의한 차이는 나타나지 않았다. 일반적 특성에 따른 역할기대에 대한 선행연구가 없어 비교 분석은 어렵지만 추후 반복연구를 통해 확인할 필요가 있다. 그러나 노인전문간호사 제도와 관련하여 비

록 통계적 유의성은 보이지 않았지만 노인전문간호사 제도에 대한 인식을 하고 있는 대상자들이 그렇지 않은 대상자들에 비해 역할기대가 조금 더 높음을 알 수 있다. 본 연구에서 조사한 바에 따르면, 노인전문간호사가 필요하다고 생각하는 기관으로 요양병원 간호사의 59%, 종합병원 간호사는 50%가 요양병원으로 응답하였지만, 노인전문간호사 제도에 대해 알고 있는지에 대한 질문에서는 요양병원 간호사 47%, 종합병원 간호사 26%가 노인전문간호사 제도에 대하여 알지 못한다고 응답하였다. 또한 노인전문간호사 제도가 필요한지에 대한 질문에 요양병원과 종합병원 간호사의 각각 59%와 37%가 노인전문간호사 제도를 ‘경우에 따라 필요하다’고 답하였다. 노인전문간호사 제도가 2003년 도입된 후 10여 년 가까이 흘렀지만 아직도 간호사들 사이에서조차 노인전문간호사 제도에 대해 알지 못하는 경우가 많았으며 특히 노인 환자를 가장 많이 접하고 있고, 노인전문간호사가 가장 필요하다고 응답되어진 기관인 요양병원에서조차 간호사들이 노인전문간호사 제도에 대해 알지 못하는 비율이 높았다는 것은 주목할 만한 결과이다. 이렇듯 노인전문간호사 제도에 대한 인식이 없었기 때문에 제도에 대한 필요성을 “꼭 필요하다”가 아닌 “경우에 따라 필요하다”라고 응답한 것으로 보여진다. 전문간호사제도가 정착된 외국의 경우, 노인전문간호사가 효과적인 치료방향을 개발하고 질병관리에 필요한 능력과 동기를 부여하며 질병에 대한 정보를 제공하여 노인의 만성치료관리에 노인전문간호사가 가장 적절한 실무자라고 하여 노인간호에 있어 노인전문간호사가 중요한 역할을 함을 인식하고 있음을 보여주었다[26]. 따라서 이 역시 노인전문간호사의 역할 정립해서 해결해야 할 과제라 사료되며 이를 해소하기 위해 노인전문간호사제도에 대한 정확한 홍보가 필요할 것으로 보인다. 또한 본 연구의 자료수집 시 요양병원 간호사들은 ‘질병의 의원성’과 같은 노인전문간호사의 역할에 대한 용어에 대해 이해가 되지 않는다고 하는 대상자가 많았는데 이는 종합병원 간호사에 비해서 상대적으로 그 빈도가 높았다. 따라서 앞으로 요양병원 간호사들에게 적합한 도구 개발이 요구되며 이를 통한 반복연구를 하는 것도 바람직하다고 사료된다.

일반적 특성에 따른 노인전문간호 수행 정도를 분석한 결과에서는 요양병원 간호사의 경우, 성별, 노인전문간호사 제도의 필요성, 노인전문간호사가 활성화 안 된 이유에서 유의한 차이가 있었다. 성별에서는 남자 간호사가 여자 간호사에 비해 수행 정도가 더 높은 것으로 나타났다. 그러나 본 연구에서 성별에 따라 유의한 차이를 보였지만 남자 간호사의 수가 여자 간호사에 비해 월등히 적고, 특별히 남자 간호사의 수행 정

도가 높은 이유를 분석하기 어려우므로 향후에 성별에 따른 반복연구도 실시될 필요가 있을 것으로 보인다. 노인전문간호사 제도가 필요하다고 응답한 대상자들이 그렇지 않은 대상자들에 비해 수행 정도가 높은 것으로 나타났는데 즉, 제도의 필요성을 인지하는 대상자들의 경우 현장업무에서도 그와 관련된 업무 수행을 잘 하고 있는 것으로 해석된다. 따라서 노인전문간호사 제도에 대한 홍보나 의련 수렴이 일부 대형병원이나 서울 중심의 종합병원에 국한되어지고 지방의 중소병원이나 요양병원 간호사들은 소외되지 않도록 고려되어야 할 것이다. 이러한 결과는 결국 우리나라 전체 노인간호의 수준을 높일 수 있는 근거가 될 것이라 보여진다. 또한 요양병원 간호사의 경우는 노인전문간호사제도가 활성화 안된 이유에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데 사후 검정결과, 노인전문간호사제도가 활성화 되지 못한 이유를 ‘보수 문제’ 때문이라고 응답한 대상자들이 ‘법적 제도 장치가 미비한 것’ 때문이라고 응답한 대상자들보다 수행 정도가 낮은 것으로 나타났다. 즉, 대상자들은 법적인 체계라는 공적 요인보다는 보수라는 개인적 요인에 따라 낮은 수행 정도를 보였는데 하나의 제도를 정착시키기 위해서는 구성원들의 다양한 요구에 대한 수요 역시 간과할 수 없는 부분이고 노인전문간호사의 수가에 대한 합리적 보상이 제공되어야 할 것이라 사료된다.

종합병원 간호사의 일반적 특성에 따른 수행 정도는 직위에 따라 유의한 차이가 있었다. 즉, 수간호사 이상이 일반간호사보다 노인전문간호 수행을 더 잘 하는 것이라 할 수 있다. 비록 통계적으로 유의한 차이를 보이지는 않았지만 역할기대에서도 수간호사가 일반간호사에 비해 그 정도가 높았는데 노인시설 간호사를 대상으로 조사한 연구[27]에서는 간호사의 직위가 간호역량에 영향을 미치는 주요 요인으로 나타난 바와 같이 수간호사 정도의 높은 직위를 가질수록 노인전문간호사제도에 대하여 잘 이해하고 있으며 수간호사 이상의 관리자들이 주로 시행하는 역할로 노인전문간호사에게 관리자로서의 역할을 기대하고 이를 더 잘 수행하는 것으로 판단된다. 따라서 일반간호사를 대상으로 할 때, 직위를 고려한 교육을 통해 노인전문간호사제도에 대한 이해를 높이고, 이를 실무에서 적용할 수 있도록 돕는 방안이 마련되어야 할 것이다.

결론 및 제언

본 연구결과, 요양병원과 종합병원 간호사가 인식하는 노인전문간호사에 대한 역할기대는 교육 및 상담, 연구, 자원관리 및 활용 영역에서 두 집단 간에 유의한 차이가 있었다. 또한

요양병원과 종합병원 간호사의 노인전문간호 수행 정도는 전문가적 간호실무제공, 교육 및 상담, 자문 및 협동, 리더십, 자원관리 및 활용 영역에서 유의한 차이가 있었다. 본 연구에서 나타난 바와 같이 요양병원과 종합병원 간호사가 노인전문간호사 제도에 대해 잘 알지 못하는 경우도 있었기에 노인전문간호사 제도의 활성화를 위해 우선적으로 간호사를 대상으로 노인전문간호사 제도에 대한 홍보가 필요할 것으로 역할수행으로 인한 효과성을 입증하는 연구가 시행되어야 할 것이다.

본 연구는 선행연구에서 노인전문간호사의 직무라고 분석이 되어진 내용들에 대해서 현재 임상에서 근무하고 있는 국내 간호사들이 이러한 직무들이 노인전문간호사의 역할이라고 실제로 기대하는 정도를 조사하기 위해 실시되었다. 현재까지 노인전문간호사의 역할 또는 직무라고 명확하게 규정된 사항이 없는 현 상황에서 다양한 기관의 실무현장에 근무하며 직접 노인을 접하는 많은 간호사들의 의견이 충분히 수렴되어야 노인전문간호사 직무 문항이 개발되는데 도움이 될 것으로 사료되며 현 제도를 더욱 발전시키기 위해 향후에도 지속적으로 이와 관련된 연구가 시행될 것을 제언한다.

REFERENCES

1. Health Insurance Review & Assessment Service. The number of long-term care hospitals [Internet]. Seoul: Health Insurance Review & Assessment Service; 2012 [cited 2013 January 19]. Available from: http://www.hira.or.kr/rec_infopub.medical.do?method=getResources&ty_cd=10&pgmid=HIRAA030501020500
2. Lee MS. Chronic diseases, depressive symptoms and the effects of social networks in Korean elderly population. *Health and Social Science*. 2010;27:5-30.
3. Eun Y, Song KA, Ko SH, Park MH, Kim JS, Ki YS, et al. General studies gerontology nurse practitioner, 2nd ed. Seoul: Hyunmons; 2010.
4. Lee KJ, Kong ES, Kim NC, Kim JH, Kim CG, Kim HK, et al. Roles and functions of the gerontological nurse practitioner. *Journal of Korean Gerontological Nursing*. 2004;6(1):125-33.
5. Shin SR, Oh PJ. A study on the projected need for geriatric APNs. *Journal of Korean Gerontological Nursing*. 2003;5(2):218-27.
6. Jung JY, Yun SY. Elder care related knowledge, attitudes, nursing practice and awareness of elder abuse in geriatric hospital health personnels. *Journal of Korean Gerontological nursing*. 2012;14(3):233-41.
7. Kim HJ. Nurses knowledge and attitude and toward aging and sexuality of the elderly. [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2011.

8. Kim JS, Kim KH, Kim MH, Kim HS. Nurse education needs related to knowledge and practice of gerontological nursing. *Journal of Korean Gerontological nursing*. 2010;12(2):177-89.
9. Korea Ministry of Government Legislation. Rules on the credentialing of nurse practitioner [Internet]. Seoul: Korea Ministry of Government Legislation; 2012 [cited 2013 September 16]. Available from <http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=124006#0000>
10. Lim KC. Historical perspectives for the roles of gerontological nurse practitioners. *Journal of Korean Gerontological Nursing*. 2005;7(2):213-20.
11. Miller SK. Impact of a gerontological nurse practitioner on the nursing home elderly in the acute care setting. *AACN Clinical Issues: Advanced Practice in Acute & Critical Care*. 1997;8(4):609-15.
12. Nurse Korea. Nurse practitioners open the way. [Internet]. Seoul: Korean Nurses Association; 2010 [cited 2013 September 25]. Available from: <http://www.nursenews.co.kr/Article/ArticleDetailView.asp?typ=3&articleKey=1204>
13. Ministry of Health & Welfare. Current status of obtaining caregiver certification. Seoul: Ministry of Health & Welfare; 2011 [cited 2011 November 15]. Available from: http://stat.mw.go.kr/stat/civil/ask_data_view.jsp?menu_code=MN04010000&cont_seq=17643&page=1&search_key=TTTLE&search_word=
14. Lee MJ. The role of a geriatric nurse practitioner in the community. [master's thesis]. Seoul: Yonsei University; 2005.
15. Nursenews. Nurses working in national long-term care facilities. [Internet]. Seoul: Korean Nurses Association; 2010 [cited 2013 November 28]. Available from: <http://www.nursenews.co.kr/Article/ArticleDetailView.asp?typ=2&articleKey=1264>
16. Yang YS, Kim DH. Nurses' professionalism and job satisfaction on the level of delegation of nursing activities in long-term care hospitals. *Journal of Korean Gerontological Nursing*. 2013;15(2):175-84.
17. Im KM. Task analysis of gerontological advanced practice nurse. [master's thesis]. Busan: Pusan University; 2010.
18. Yeom HJ. Job importance perceived by nurses according to roles of geriatric hospital nurses. [master's thesis]. Seoul: Yonsei University; 2005.
19. Kim KS, Park YH, Lim NY. Task analysis of the job description of gerontological nurse practitioners based on DACUM. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2008;38(6):853-65.
20. American Nurse Credentialing Center. ANCC certification. Silver Spring, MD: American Nurse Credentialing Center; 2001.
21. Cho MS, Cho YA, Kwon IG, Seo MJ, Baek HJ. Importance, satisfaction and contribution of advanced practice nurses' role recognized by health care professionals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2011;17(2):168-79.
22. Nurse Korea. Independent roles and prescription rights of the nurse practitioners. [Internet]. Seoul: Korean Nurses Association; 2010 [cited 2013 September 25]. Available from: <http://www.nursenews.co.kr/Article/ArticleDetailView.asp?typ=13&articleKey=238>
23. Lim KC, Park KO, Kim BJ. A investigative study of role expectation on the clinical nurse specialist. *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 1997;3(1):65-82.
24. Lee MY, Kim KH. Influence of head nurses' transformational leadership on staff nurse's psychological well-being, stress and somatization-focused on the mediating effect of positive psychological capital-. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(2):166-75.
25. Lee TW, Ko IS, Kim IS, Kim HO, Park YW, Kim IJ, et al. Development of roles and organizational policy of advanced practice nurses in an acute hospital setting. *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 2007;13(3):352-61.
26. Hendrix C, Wojciechowski C. Chronic care management for the elderly: an opportunity for gerontological nurse practitioners. *Journal of American Academy Nurse Practitioner*. 2005;17(7):263-7.
27. Kim SJ, Choi MS, Sung KW. Variables affecting competency of nurses in nursing homes. *Journal of Korean Gerontological Nursing*. 2010;12(1):29-39.