

# 간호 · 간병통합서비스 병동 간호사와 일반 병동 간호사의 위임 준비성, 비판적 사고성향, 의사소통 능력이 직무만족에 미치는 영향

위다혜<sup>1)</sup> · 김윤경<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>전남대학교병원 간호사, <sup>2)</sup>전남대학교 간호대학 부교수

## Effects of Preparedness towards Delegation, Critical Thinking Disposition, and Communicative Competence on Job Satisfaction: A Comparison of Comprehensive Nursing Care Service Ward Nurses and General Ward Nurses

Wi, Da Hye<sup>1)</sup> · Kim, Younkyoung<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>RN, Department of Nursing, Chonnam National University Hospital

<sup>2)</sup>Associate Professor, College of Nursing, Chonnam National University

**Purpose:** This study aimed to identify the effects of preparedness towards delegation, critical thinking disposition, and communicative competence on job satisfaction among comprehensive nursing care service ward nurses and general ward nurses. **Methods:** The participants in this study were 218 nurses from two university hospitals. Data were collected using self-administered questionnaires and were analyzed using SPSS Statistics/WIN 21.0, including descriptive statistics,  $\chi^2$  test, Fisher's exact test, t-test, ANOVA, Scheffé test, Pearson's correlation coefficient, and multiple linear regression analysis. **Results:** For comprehensive nursing care service ward nurses, the significant influencing factors on job satisfaction were age ( $\beta = -.37, p = .041$ ), marital status ( $\beta = .35, p = .001$ ), critical thinking disposition ( $\beta = .29, p = .003$ ), and communicative competence ( $\beta = .28, p = .002$ ) with the explanatory power was 39.0% ( $F = 12.00, p < .001$ ). On the other hand, for general ward nurses, the significant influencing factors on job satisfaction were advanced degree ( $\beta = .29, p = .047$ ), critical thinking disposition ( $\beta = .23, p = .040$ ), and communicative competence ( $\beta = .42, p < .001$ ) with the explanatory power was 33.0% ( $F = 11.78, p < .001$ ). **Conclusion:** The results of this study suggest the importance of developing and applying education programs to improve critical thinking disposition and communicative competence of nurses. This would enhance the comprehensive nursing service and increase overall nursing manpower resources. In addition, further studies are needed to improve nursing work environments and to develop strategies for enhancing preparedness towards delegation, which would increase the job satisfaction of nurses in the comprehensive nursing care service wards.

**Key words:** Professional Delegation, Critical Thinking, Communication, Job Satisfaction

### I. 서론

#### 1. 연구의 필요성

우리나라는 외국과 달리 가족 간병의 관습이 있으며 핵가

족화, 인구 고령화, 도시화, 만성질환자 증가 등 가족 및 사회 구조의 변화로 가족 간병을 대신하는 사적 간병서비스 수요가 지속적으로 증가하고 있다[1]. 사적 간병서비스는 가계 의료비 부담을 증가시키고[1], 비전문간호행위로 간호의 질과 일관성 저해를 초래하며 메르스 등의 사례와같이 상호감염 위험

**주요어:** 전문 위임, 비판적 사고, 의사소통, 직무만족

**Corresponding author:** Kim, Younkyoung

College of Nursing, Chonnam National University, 160 Baekseo-ro, Dong-gu, Gwangju 61469, Korea.  
Tel: 82-62-530-4949, Fax: 82-62-227-4009, E-mail: ykim0307@jnu.ac.kr

\* 본 논문은 제 1저자 위다혜의 2021년 석사학위논문을 수정한 논문임.

투고일: 2022년 8월 19일 / 심사외퇴일: 2022년 10월 6일 / 게재확정일: 2022년 10월 24일

노출원으로 지적되고 있다[2]. 이와 같이 사적 간병서비스 이용은 각 개인의 서비스 선택의 문제를 넘어서 대상자 회복 및 전체 보건의료 시스템에도 영향을 미치므로 안전한 치료 환경과 양질의 간호서비스를 위해 전문간호 인력에 의한 통합 간호서비스의 중요성이 증대되었다.

병원 의료서비스에서 간호사는 다양한 영역에서 가장 많은 시간을 환자와 대면하며 서비스를 제공하는 주요 인력으로, 의료서비스 질에 큰 영향을 미친다[3]. 그러나 의료계는 높은 간호사 이직률로 인한 간호 인력 부족이라는 고질적 문제를 안고 있다[4]. 이에 간호의 질과 간호 인력 관리를 위해 수년간 다양한 연구가 이루어지고 있으며, 관련 요인 중 직무만족이 큰 영향요인 중 하나로 확인되어 직무만족 증진을 통한 간호의 질 향상과 간호 인력 부족 문제 개선을 위한 노력이 지속적으로 요구된다[3,4].

정부는 적정 간호 인력에 의한 간호·간병통합서비스 공급으로 입원서비스의 질 확보와 사회경제적 부담 경감 및 효율적이고 체계적인 건강보험 제도화를 목적으로 2013년 포괄간호서비스를 시작하여[5] 간호·간병통합서비스 병상을 지속적으로 확대하고 있다. 간호·간병통합서비스 시행 병동은 비시행 병동보다 환자와 보호자의 만족도 상승과 환자안전지표 향상이라는 긍정적 결과를 가져왔으며 이를 통한 재이용 의사가 증가됨이 확인되었다[6]. 그러나 간호·간병통합서비스를 제공하는 간호사들은 정체성 혼돈과 과도한 업무, 높은 책임 수준에 비해 낮은 보상과 인정으로 인해 소진됨이 조사되기도 하였다[7]. 따라서 성공적인 간호·간병통합서비스의 정착을 위하여 수요자뿐 아니라 공급자인 간호 인력의 업무 효율을 높일 수 있는 체계적 서비스 제도화와 함께 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족 증진을 통한 간호 인력 관리가 필요하다.

간호·간병통합서비스의 간호업무는 기존 전문간호 영역에 환자안전지표 관리를 위한 기본 간호 강화와 환자, 보호자, 간호 보조 인력과의 효과적인 의사소통 능력, 보조 인력에게 업무 위임과 감독, 그에 따른 책임 등이 더해졌다[5]. 이에 간호·간병통합서비스는 업무의 다양성과 간호 필요도는 증가하였지만 적절한 개선책과 보상이 이루어지지 못함으로 인해 일반 병동과 비교했을 때 직무만족도가 더 낮았다는 보고[8,9]와 업무의 자율성 확장으로 전문성 영역의 직무만족이 높았다는 보고[3]가 함께 확인된다. 또한, 간호·간병통합서비스 병동의 경우 충분한 인력과 물질적 자원을 포함한 간호업무 환경을 긍정적으로 인식할수록 직무만족이 높으며[4], 연구 시점이 간호·간병통합서비스의 도입 시기보다 안정화 및 확대 시기로 들어선 상태일 때 만족도가 더 높게 나타나는 것으

로 알려져 있다[10]. 그러나 현재 간호·간병통합서비스의 확대 계획에 비하여 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족 영향 변수에 대한 연구가 부족한 상태로, 최적의 간호·간병통합서비스 제공을 위해 수요자의 만족뿐 아니라 주요 공급자인 간호사의 직무만족도 중요하며[9], 이를 위해 간호사들의 직무만족에 영향을 주는 다양한 요인 규명이 필요하다. 따라서 일반 병동과 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족의 비교와 일반 병동과 차별화된 간호·간병통합서비스 간호업무와 특성에 따른 간호사의 직무만족 영향요인을 파악하는 것은 중요하다.

간호에서 위임은 환자 치료에 간호사의 자율성을 제공하며, 간호 보조 인력의 기술을 개발하고, 의료 비용 감소를 촉진하는 효율적 과정으로, 간호사가 간호 보조 인력과 함께 효율적으로 일할 필요성이 높아짐에 따라 배정, 감독 능력과 함께 21세기 간호전문직의 중요한 역량이 되었다[11]. 그러나 국내의 간호 실무에서의 위임에 대한 인식과 준비는 낮은 수준이며 법적 제도적 기준과 교육 없이 간호사의 주관적 판단과 관례에 의해 위임이 이루어지고 있다[12,13]. 이와 대조적으로 최근 제정된 간호·간병통합서비스에서는 간호업무의 위임을 간호서비스의 효율성과 질 향상을 위한 주요 역량으로 사용하며[5] 국내 간호업무의 위임에 새로운 패러다임을 제시하고 있다. 간호업무에서 올바른 위임을 위해 위임 업무 판단과 절차 결정을 위한 비판적 사고성향과 위임을 지시하고 피드백까지 이루어지는 과정에서 높은 의사소통 능력이 요구될 것으로 고려된다. Kærnsted와 Bragadottir [14]는 효율적이고 안전한 환자 간호를 위해 동료 간의 상호 신뢰와 효과적인 의사소통 능력에 기초한 위임의 자신감이 중요하며, 더불어 효과적인 위임은 간호사의 개인적, 전문적 성장과 직무만족도, 책임감과 생산성을 향상시킨다고 하였다. 그러나 국내 간호 위임에 대한 관심도는 여전히 낮으며 연구도 대부분 요양병원의 위임을 주제로 위임 실태 등과 관련된 소수의 연구만 이루어지고 있다[12]. 특히 간호·간병통합서비스에서의 위임은 위임을 위한 지도, 감독, 평가, 결과에 대한 책임이 모두 간호사의 몫으로[5] 일반 병동 간호사와 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 위임 준비 수준을 비교하고 각 병동 간호사의 직무만족에 미치는 영향을 확인하는 것은 각 병동의 업무 효율을 높이는 전략을 세우는 데도 중요할 것으로 여겨진다.

간호·간병통합서비스 병동 간호사에게 비판적 사고능력은 불명확한 업무 지침, 환자안전에 대한 책임, 환자 및 보호자와의 갈등 등으로 더욱 부과된 업무수행을 위해 필요한 역량이다[7]. 간호사의 비판적 사고성향이 높을수록 임상수행능력[15]과 환자안전역량[16]이 높은 것으로 보고되었는데, 간호·

간병통합서비스 병동의 경우 가족이나 사적 간병인 없이 환자의 안전에 대해 간호사에게 더 큰 책임을 묻고 있어[7,10] 더욱 중요한 역량이라고 할 수 있다. 또한, 간호사의 비판적 사고성향은 다양하고 복합적인 의료 상황에서 능동적이고 논리적인 문제 해결을 이끌면서 간호사의 직무만족도 함께 상승하는 것으로 여겨져, 간호사의 직무만족 향상을 위해 비판적 사고성향을 높이기 위한 교육 등의 노력과 지속적 연구가 필요하다[17].

의료인의 의사소통은 환자 결과에 영향을 미칠 수 있으며, 효율적 의사소통과 상호과정은 다양한 대상과 소통하는 간호사의 원활한 업무 처리를 위해 필요한 능력이다[18]. 또한, 올바른 의사소통은 잘못된 소통으로 인한 의료사고 발생을 예방하여[18] 간호의 질 향상에 기여하며, 다양한 인력과의 상호소통과정 경험은 효율적 업무를 가능하게 하여 업무 자신감을 이끌어 직무만족을 높이는 것으로 여겨진다[19]. 일반 병동 간호사는 대상자 요구에 대응하는 의사소통 능력은 높지만, 의사소통을 주도하며 대화를 이끌어 내는 능력은 상대적으로 부족한 것으로 생각된다[4]. 하지만 간호·간병통합서비스 병동 간호사는 환자와 직접 의사소통을 통해 환자의 요구와 상태 파악을 이끌어 내며 간호 보조 인력에게 효과적 위임을 위한 의사소통의 구조 변화와 다양성 증대로 더 높은 의사소통 능력이 요구된다[5]. 그러나 그럼에도 불구하고 간호·간병통합서비스 병동의 경우 환자 응대 시간이 길어지면서 간호 인력이 폭언 또는 부당하거나 막무가내의 환자 요구로 업무수행의 어려움을 겪은 경험이 있는 것으로 조사되었다[20]. 따라서 효율적 의사소통을 통해 간호·간병통합서비스 병동의 업무 효율과 함께 간호사의 업무 스트레스 감소를 통한 직무만족이 이루어질 수 있을 것으로 판단된다.

국내 병원 간호사의 직무만족은 직무 스트레스[3,10] 등 개인적 변수와 간호업무성과[8] 등 조직적 변수, 간호근무환경[4,9] 등 위생 요인의 다양한 연구가 지속적으로 이루어지고 있다. 그러나 간호사에게 필요한 역량으로 고려되는 위임 준비성과 비판적 사고성향이 직무만족에 미치는 영향을 확인한 연구는 없었으며, 의사소통 능력은 직무만족에 긍정적 영향을 미치는 요인으로 확인되었으나 새로운 시스템에서 역할 변화가 요구되는 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 의사소통 능력과 직무만족의 영향을 확인하고 일반 병동과 비교한 연구는 없었다.

이에 본 연구는 간호·간병통합서비스 병동 간호사와 일반 병동 간호사의 위임 준비성, 비판적 사고성향, 의사소통 능력, 직무만족의 차이를 비교하고, 위임 준비성, 비판적 사고성향, 의사소통 능력이 각 병동 간호사들의 직무만족에 미치는 영향을 파악하고자 한다. 이 연구의 결과는 사회적, 의학적 요구에 부응

하는 건강보험 제도인 간호·간병통합서비스를 향후 더욱 확대하고, 안정적으로 정착하고 발전하는데 기여할 간호 인력의 역량 강화를 통한 직무만족 향상과 간호 인력 관리를 위한 전략을 마련하는데 필요한 기초자료를 제공할 것으로 기대한다.

## 2. 연구목적

본 연구의 목적은 간호·간병통합서비스 병동 간호사와 일반 병동 간호사 각 그룹의 위임 준비성, 비판적 사고성향, 의사소통 능력이 직무만족에 미치는 영향을 확인하고자 함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 간호·간병통합서비스 병동 간호사와 일반 병동 간호사의 위임 준비성, 비판적 사고성향, 의사소통 능력, 직무만족을 파악한다.
- 2) 간호·간병통합서비스 병동 간호사와 일반 병동 간호사의 일반적 특성과 위임 준비성, 비판적 사고성향, 의사소통 능력, 직무만족의 차이를 파악한다.
- 3) 간호·간병통합서비스 병동 간호사와 일반 병동 간호사 각 그룹의 일반적 특성과 위임 준비성, 비판적 사고성향, 의사소통 능력이 직무만족에 미치는 영향을 파악한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 간호·간병통합서비스 병동 간호사와 일반 병동 간호사의 위임 준비성, 비판적 사고성향, 의사소통 능력, 직무만족의 차이를 비교하고, 위임 준비성, 비판적 사고성향, 의사소통 능력이 각 그룹의 직무만족에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구대상

본 연구의 대상자는 G광역시와 J도에 소재한 동일 법인의 2개의 대학병원의 간호·간병통합서비스 병동과 일반 병동에서 근무하는 간호사 중 임상 경력이 1년 이상이며 본 연구의 목적을 이해하고 연구참여에 동의한 자로 하였으며 간호 관리자는 대상에서 제외하였다. 간호·간병통합서비스 병동 간호사는 같은 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족을 연구한 Kim과 Lee [19]의 연구를 참고하여 간호·간병통합서비스 병동 근무경력이 3개월 이상인 자로 하였으며, 일반 병동 간호사는 간호·간병통합서비스 병동 근무경력이 있는 경우

대상에서 제외하였다. 연구대상자 수는 G\*Power 3.1.9.7 프로그램을 이용하여 다중선형 회귀분석 시 중간 효과크기( $f$ ) .15, 유의수준( $\alpha$ ) .05, 검정력( $1-\beta$ ) .80, 예측 요인을 8개로 설정하여 필요한 표본 수는 각 그룹당 109명, 총 218명으로 계산되었다. 이에 탈락률 20.0%를 고려하여 총 260명을 대상으로 설문지를 배부하여 246부를 수거하였고(응답률 94.6%), 대상자 기준에 부합하지 않은 25명, 이상값을 보이는 2명, 대상자 중 남성이 1명으로 연구대상에서 제외하여 총 218명(간호·간병통합서비스 병동 간호사 106명, 일반 병동 간호사 112명)을 최종분석에 포함하였다. 위의 결과 성별을 일반적 특성에서 제외하고 G\*Power 3.1.9.7 프로그램을 이용하여 다중선형 회귀분석 시 중간 효과크기( $f$ ) .15, 유의수준( $\alpha$ ) .05, 검정력( $1-\beta$ ) .80, 예측 요인을 7개(연령, 결혼상태, 교육 수준, 간호사 근무경력, 위임 준비성, 비판적 사고성향, 의사소통 능력)로 다시 산정하였을 때 필요한 표본 수는 각 그룹당 103명, 총 206명으로 본 연구는 이러한 기준을 만족시킨다.

### 3. 연구도구

본 연구는 구조화된 설문지를 이용하여 대상자의 일반적 특성(연령, 결혼상태, 교육 수준, 간호사 근무경력), 위임 준비성, 비판적 사고성향, 의사소통 능력, 직무만족을 측정하였으며, 위임 준비성, 비판적 사고성향, 의사소통 능력, 직무만족을 측정하기 위하여 다음의 도구를 사용하였다.

#### 1) 위임 준비성

Kærnsted와 Bragadottir [14]의 간호사의 위임에 대한 준비성을 Kim 등[13]이 한국어판으로 번역 수정한 측정도구 15 문항을 사용하였다. 본 도구는 위임에 대한 기술 4문항, 업무 내용에 대한 이해 5문항, 위임 업무 구분 2문항, 위임 내용에 대한 이해 4문항의 4개 하위영역으로 구성되었다. Likert 5점 척도를 사용하였으며, 점수 범위는 15~75점이고, 점수가 높을수록 위임 준비성이 높음을 의미한다. Kim 등[13]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  는 .85, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  는 .92였다.

#### 2) 비판적 사고성향

Yoon [21]이 간호연구를 위해 개발한 비판적 사고성향 측정도구를 사용하였다. 본 도구는 지적 열정/호기심 5문항, 신중성 4문항, 자신감 4문항, 체계성 3문항, 지적 공정성 4문항, 건전한 회의성 4문항, 객관성 3문항으로 7개 하위영역 총 27문항으로 구성되었으며 이 중 4번, 14번 2개 문항은 역문항으로

역환산하였다. Likert 5점 척도로, 점수 범위는 27~135점이며 점수가 높을수록 비판적 사고성향이 높은 것을 의미한다. Yoon [21]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  는 .84, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  는 .89였다.

#### 3) 의사소통 능력

Lee와 Kim [22]이 간호사의 의사소통 능력 측정을 위해 포괄적 대인 의사소통 능력 척도(Global Interpersonal Communication Competency Scale, GICC)를 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 자기노출, 역지사지, 사회적 긴장 완화, 주장력, 집중력, 상호작용관리, 표현력, 지지, 즉시성, 효율성, 사회적 적절성, 조리성, 목표 간파, 반응력, 잡음 통제력의 총 15문항으로 구성되었으며 10번, 11번 문항은 역문항으로 역환산하였다. Likert 5점 척도로, 점수 범위는 15~75점이며, 점수가 높을수록 의사소통 능력이 높음을 의미한다. Lee와 Kim [22]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  는 .83, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  는 .83이었다.

#### 4) 직무만족

Lee 등[23]이 개발한 국내 임상간호사의 직무만족 측정도구(Job Satisfaction Scale for Clinical Nurses, JSSCN)를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 조직의 인정 및 전문적 성취 9문항, 간호전문직을 위한 인간적 성숙 6문항, 존중과 인정의 인간관계 8문항, 간호사로서의 책무완수 4문항, 직업의 안정성과 보람 3문항, 전문적 역량 발휘 3문항의 6개 하위요인, 총 33문항으로 구성되었으며 Likert 5점 척도로, 점수 범위는 33점~165점이며, 점수가 높을수록 간호사의 직무만족이 높음을 의미한다. Lee 등[23]의 연구에서 전체 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  는 .95, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  는 .95였다.

### 4. 자료수집방법

본 연구의 자료수집은 동일 법인의 G광역시 C대학병원과 J도 소재 H대학병원의 간호·간병통합서비스 병동과 일반 병동 간호사를 대상으로 2020년 12월부터 2021년 2월까지 3개월 동안 시행하였다. 연구자가 대상기관의 승인을 받은 해당 병동을 방문하여 대상자에게 연구목적 및 방법, 연구윤리정보 등을 포함한 연구 설명문과 동의서 및 설문지의 내용을 설명하고 연구참여에 대한 동의를 받은 후 자가 보고식 설문지를 배부하였다. 설문 소요시간은 15분 이내이며, 연구대상자가 설문 시행 후 연구자가 제공한 서류 봉투에 봉인하게 하고 연구자가 직접 수거하였다.

## 5. 자료분석방법

수집된 자료는 IBM SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 통계처리를 하였다. 모든 분석은 양측검정으로, 유의수준은 .05로 하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성과 위임 준비성, 비판적 사고성향, 의사소통 능력, 직무만족은 빈도, 백분율, 평균, 표준편차 등 서술적 통계로 기술하였다.
- 2) 간호·간병통합서비스 병동 간호사와 일반 병동 간호사의 일반적 특성과 위임 준비성, 비판적 사고성향, 의사소통 능력, 직무만족의 차이는  $\chi^2$  test와 Fisher's exact test, Independent t-test로 분석하였다.
- 3) 간호·간병통합서비스 병동 간호사와 일반 병동 간호사의 일반적 특성과 위임 준비성, 비판적 사고성향, 의사소통 능력에 따른 직무만족 간의 관계는 Independent t-test와 ANOVA, Pearson' correlation coefficient를 시행하였고, ANOVA 사후 검증은 Scheffé test를 이용하여 분석하였다.
- 4) 간호·간병통합서비스 병동 간호사와 일반 병동 간호사 각 그룹의 직무만족에 미치는 영향요인 확인을 위해 Multiple linear regression을 이용하여 분석하였다.

## 6. 윤리적 고려

본 연구는 G광역시 C대학병원 생명의학연구윤리심의위원회(Institutional Review Board, IRB)의 승인(IRB No.

CNUH-2020-376)과 J도 소재 H대학병원 생명의학연구윤리심의위원회(IRB)의 승인(IRB No. CNUHH-2020-239)을 받은 후 각 대학병원 간호부의 자료수집 승인을 받고 연구를 진행하였다. 연구도구는 이메일을 통해 도구 개발자의 승인을 받아 사용하였다. 설문 시작 전 연구대상자에게 연구의 목적과 방법, 자료의 비밀보장, 자발적 참여 동의, 연구철회 가능성 등을 알린 후 연구대상자 선정기준에 부합하고 본 연구의 목적과 내용에 대해 이해하였으며 자발적으로 연구참여에 서면 동의한 자에 한하여 설문조사를 시행하였다. 수집된 모든 자료는 비밀 보호 유지를 위해 익명화하여 대상자 식별코드로 처리하였고, 대상자를 확인할 수 있는 자료는 암호화하여 보관하였으며, 잠금장치를 한 후 연구자만이 접근하도록 하였다.

## III. 연구결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 평균 연령은 28.7±4.9세이며 결혼상태는 미혼이 161명(73.8%), 기혼이 57명(26.2%)이었다. 교육 수준은 3년 전문학사가 4명(1.8%), 4년 학사가 199명(91.3%), 석사/박사가 15명(6.9%)이었으며 간호사 근무경력은 평균 6.06±5.34년이었고, 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 간호·간병통합서비스 병동 근무경력은 평균 16.08±12.64개월이었다. 간호·간병통합서비스 병동 간호사와 일반 병동 간호사의 연령, 결혼상태, 교육 수준, 간호사 근무경력은 두 그룹 간 유의한 차이가 없었다(Table 1).

**Table 1.** Homogeneity Tests of General Characteristics for the Two Groups

(N=218)

Variables		Total	Comprehensive nursing care service ward (n=106)	General ward (n=112)	$\chi^2$ or t (p)
		n (%) or M±SD	n (%) or M±SD	n (%) or M±SD	
Age (yr)		28.7±4.9	29.0±4.9	28.4±5.0	0.88 (.380)
Marital status	Single	161 (73.8)	76 (71.7)	85 (75.9)	0.50 (.481)
	Married	57 (26.2)	30 (28.3)	27 (24.1)	
Education level	3-year associate's degree	4 (1.8)	1 (0.9)	3 (2.7)	0.91 (.784)*
	4-year bachelor's degree	199 (91.3)	98 (92.5)	101 (90.2)	
	Master's/doctor's degree	15 (6.9)	7 (6.6)	8 (7.1)	
Nurse working career (yr)		6.06±5.34	6.36±5.64	5.78±5.15	0.78 (.434)
Nurse working career at comprehensive nursing care service ward (month)			16.08±12.64		

\*Fisher's exact test; M=mean; SD=standard deviation.

## 2. 대상자의 그룹 간 위임 준비성, 비판적 사고성향, 의사소통 능력, 직무만족의 차이

대상자의 그룹 간 위임 준비성은 간호·간병통합서비스 병동 간호사가 일반 병동 간호사보다 통계적으로 유의하게 높았다( $t=2.39, p=.018$ ). 하위영역으로는 위임에 대한 기술( $t=2.93, p=.004$ ), 위임 업무 구분( $t=2.92, p=.004$ )이 유의한 차이가 있었다. 비판적 사고성향( $t=0.05, p=.964$ )과 의사소통 능력( $t=0.47, p=.641$ )은 간호·간병통합서비스 병동 간호사와 일반 병동 간호사 간에 유의한 차이가 없었다. 직무만족은 간호·간병통합서비스 병동 간호사와 일반 병동 간호사 통계적으로 유의하지 않았으나( $t=-1.29, p=.200$ ) 하위영역 중 전문적 역량 발휘는 간호·간병통합서비스 병동 간호사와 일반 병동 간호사 간에 유의한 차이가 있었다( $t=-2.84, p=.005$ )(Table 2).

## 3. 대상자의 그룹별 일반적 특성에 따른 직무만족

간호·간병통합서비스 병동 간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족은 연령( $r=.23, p=.019$ )과 간호사 근무경력( $r=.28,$

$p=.004$ )이 많을수록 높았으며, 기혼 대상자( $t=-5.31, p<.001$ )가 미혼 대상자보다 높았다.

일반 병동 간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족은 교육 수준에 유의한 차이가 있었으나( $t=3.39, p=.037$ ), 사후 검정 결과 3년제 전문학사, 4년제 학사, 석사 이상 세 그룹 간 유의미한 차이는 없었다(Table 3).

## 4. 대상자의 그룹별 위임 준비성, 비판적 사고성향, 의사소통 능력, 직무만족 간의 상관관계

간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족은 위임 준비성( $r=.23, p=.017$ ), 비판적 사고성향( $r=.48, p<.001$ ), 의사소통 능력( $r=.48, p<.001$ )과 유의한 정의 상관관계가 있었다. 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 위임 준비성과 비판적 사고성향( $r=.47, p<.001$ ), 위임 준비성과 의사소통 능력( $r=.28, p=.004$ ), 비판적 사고성향과 의사소통 능력( $r=.47, p<.001$ )은 서로 유의한 정의 상관관계가 있었다.

일반 병동 간호사의 직무만족은 위임 준비성( $r=.26, p=.006$ ), 비판적 사고성향( $r=.48, p<.001$ ), 의사소통 능력( $r=.54, p<.001$ )

**Table 2.** Difference of Preparedness towards Delegation, Critical Thinking Disposition, Communicative Competence, and Job Satisfaction of Participants (N=218)

Variables	Total	Comprehensive nursing care service ward nurses (n=106)	General ward nurses (n=112)	t (p)
	M±SD	M±SD	M±SD	
Preparedness towards delegation	3.67±0.55	3.76±0.52	3.58±0.57	2.39 (.018)
Understanding about the task	3.88±0.61	3.90±0.56	3.85±0.66	0.67 (.503)
Delegation skill	3.32±0.75	3.47±0.64	3.18±0.82	2.93 (.004)
Delegation task classification	3.94±0.63	4.07±0.55	3.82±0.68	2.92 (.004)
Understanding about the delegation	3.56±0.57	3.61±0.52	3.52±0.61	1.15 (.250)
Critical thinking disposition	3.56±0.35	3.56±0.30	3.56±0.39	0.05 (.964)
Intellectual eagerness/curiosity	3.62±0.51	3.63±0.49	3.61±0.54	0.36 (.719)
Prudence	3.49±0.52	3.55±0.51	3.44±0.53	1.68 (.094)
Self-confidence	3.46±0.48	3.43±0.46	3.48±0.49	-0.68 (.498)
Systemicity	3.37±0.53	3.30±0.48	3.42±0.57	-1.65 (.100)
Intellectual fairness	3.87±0.44	3.92±0.41	3.82±0.46	1.71 (.088)
Healthy skepticism	3.29±0.55	3.24±0.51	3.33±0.59	-1.29 (.199)
Objectivity	3.85±0.48	3.85±0.50	3.86±0.45	-0.18 (.858)
Communicative competence	3.67±0.38	3.69±0.35	3.66±0.40	0.47 (.641)
Job satisfaction	3.47±0.45	3.43±0.37	3.51±0.51	-1.29 (.200)
Recognition from the organization and professional achievement	3.26±0.60	3.19±0.48	3.31±0.69	-1.49 (.137)
Personal maturation through the nursing profession	3.33±0.64	3.29±0.53	3.37±0.73	-0.93 (.356)
Interpersonal interaction with respect and recognition	3.50±0.45	3.50±0.43	3.50±0.48	0.03 (.979)
Accomplishment of accountability as a nurse	3.76±0.50	3.75±0.46	3.76±0.53	-0.23 (.816)
Stability and job worth	3.82±0.61	3.75±0.55	3.89±0.65	-1.61 (.108)
Display of professional competency	3.55±0.48	3.45±0.46	3.63±0.48	-2.84 (.005)

M=mean; SD=standard deviation.

과 서로 유의한 정의 상관관계가 있었다. 일반 병동 간호사의 위임 준비성과 비판적 사고성향( $r=.53, p<.001$ ), 위임 준비성과 의사소통 능력( $r=.46, p<.001$ ), 비판적 사고성향과의 의사소통 능력( $r=.63, p<.001$ )은 유의한 정의 상관관계가 있었다(Table 4).

5. 대상자의 직무만족에 영향을 미치는 요인

간호·간병통합서비스 병동 간호사와 일반 병동 간호사 각 그룹의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 단변량 분석과 상관분석에서 유의미한 관계를 보인 변수로 다중선형 회귀분석을 실시하였다. 직무만족에 유의한 차이를 보였던 일반적 특성의 변수 중 간호·간병통합서비스 병동 간호사

의 결혼상태와 일반 병동 간호사의 교육 수준은 더미변수로 변환하여 분석하였다.

간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족 예측 모형의 독립변수 간의 다중공선성 검증을 위해 확인한 공차한계(Tolerance limit)는 0.18~0.76으로 모두 0.1 이상이었으며, 분산팽창계수(Variation inflation factor, VIF)도 1.32~5.53으로 모두 10 미만으로 다중공선성의 문제가 없었다. Durbin-Watson 값도 1.71로 잔차의 자기상관성이 없었으며 [24] 잔차 분석 모형의 결과 선형성을 보였고, 오차항의 정규성, 등분산성을 만족하여 회귀분석 결과의 타당성이 확인되었다. 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족 예측 모형은 단변량 분석과 상관분석에서 직무만족에 유의한 관계를 보인 연령, 결혼상태, 간호사 근무경력, 위임 준비성, 비판적 사고성

Table 3. Job Satisfaction according to General Characteristics of Participants (N=218)

Variables	Job satisfaction				
	Comprehensive nursing care service ward (n=106)		General ward (n=112)		
	M±SD	t or F or r (p)	M±SD	t or F or r (p)	
Age		.23 (.019)		.08 (.374)	
Marital status	Single	3.32±0.34	-5.31 (<.001)	3.49±0.50	-0.57 (.570)
	Married	3.70±0.30		3.56±0.57	
Education level*	3-year associate's degree	3.06±0.00	0.61 (.547)	3.05±0.03	3.39 (.037)*
	4-year bachelor's degree	3.43±0.37		3.49±0.52	
	Master's/doctor's degree	3.49±0.41		3.87±0.28	
Nurse working career (yr)		.28 (.004)		.05 (.607)	
Nurse working career at comprehensive nursing care service ward (month)		.12 (.222)			

\*No significant difference in Scheffé test; M=mean; SD=standard deviation.

Table 4. Correlation between Preparedness towards Delegation, Critical Thinking Disposition, Communicative Competence and Job Satisfaction (N=218)

Groups	Variables	Preparedness towards delegation	Critical thinking disposition	Communicative competence	Job satisfaction
		r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Comprehensive nursing care service ward nurse (n=106)	Preparedness towards delegation	1			
	Critical thinking disposition	.47 (<.001)	1		
	Communicative competence	.28 (.004)	.47 (<.001)	1	
	Job satisfaction	.23 (.017)	.48 (<.001)	.48 (<.001)	1
General ward nurse (n=112)	Preparedness towards delegation	1			
	Critical thinking disposition	.53 (<.001)	1		
	Communicative competence	.46 (<.001)	.63 (<.001)	1	
	Job satisfaction	.26 (.006)	.48 (<.001)	.54 (<.001)	1

**Table 5.** Results of Multiple Regression Analysis of Factors Affecting Job Satisfaction of Two Groups

(N=218)

Groups	Variables	B	SE	$\beta$	t	p
Comprehensive nursing care service ward (n=106)	(Constant)	1.58	0.48		3.30	.001
	Age	-0.03	0.01	-.37	-2.07	.041
	Marital status	0.28	0.08	.35	3.35	.001
	Nurse working careers	0.00	0.00	.32	1.77	.080
	Preparedness towards delegation	-0.05	0.06	-.07	-0.79	.429
	Critical thinking disposition	0.35	0.12	.29	3.02	.003
	Communicative competence	0.30	0.09	.28	3.22	.002
$R^2=.42$ , Adjusted $R^2=.39$ , $F=12.00$ , $p < .001$						
General ward (n=112)	(Constant)	0.41	0.45		0.90	.373
	Education level (ref.=3-year associate's)					
	4-year bachelor's*	0.31	0.25	.18	1.24	.220
	Master's/doctor's*	0.58	0.29	.29	2.01	.047
	Preparedness towards delegation	-0.06	0.09	-.07	-0.75	.457
	Critical thinking disposition	0.30	0.14	.23	2.08	.040
	Communicative competence	0.53	0.13	.42	4.06	< .001
$R^2=.36$ , Adjusted $R^2=.33$ , $F=11.78$ , $p < .001$						

\*Education level reference group: 3-year associate's degree; SE=standard error.

향, 의사소통 능력을 투입하였다. 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족 회귀모형은 통계적으로 유의하였으며 ( $F=12.00$ ,  $p < .001$ ), 설명력은 39.0%였다. 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인은 연령 ( $\beta = -.37$ ,  $p = .041$ ), 결혼상태 ( $\beta = .35$ ,  $p = .001$ ), 비판적 사고성향 ( $\beta = .29$ ,  $p = .003$ ), 의사소통 능력 ( $\beta = .28$ ,  $p = .002$ )이었다.

일반 병동 간호사의 직무만족 예측 모형의 독립변수 간의 다중공선성은 공차한계(Tolerance limit)가 0.28~0.58로 모두 0.1 이상이었으며 분산팽창계수(VIF)도 1.47~3.53으로 모두 10 미만으로 다중공선성의 문제가 존재하지 않았다. Durbin-Waston값은 1.68로 2와 가까워 잔차의 자기상관이 없이 독립적임을 확인하였으며[24] 잔차 분석 모형의 결과 선형성, 정규성, 등분산성을 만족하여 회귀분석 결과가 유의한 것으로 확인되었다. 일반 병동 간호사의 직무만족 예측 모형은 단변량 분석과 상관분석에서 직무만족에 유의한 관계를 보인 교육 수준, 위임 준비성, 비판적 사고성향, 의사소통 능력을 투입하였고 33.0%의 설명력을 가지며 통계적으로 유의하였다( $F=11.78$ ,  $p < .001$ ). 일반 병동 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인은 교육 수준 중 석사/박사( $\beta = .29$ ,  $p = .047$ ), 비판적 사고성향( $\beta = .23$ ,  $p = .040$ ), 의사소통 능력( $\beta = .42$ ,  $p < .001$ )이었다(Table 5).

#### IV. 논 의

본 연구는 대학병원의 간호·간병통합서비스 병동 간호사와 일반 병동 간호사의 위임 준비성, 비판적 사고성향, 의사소통 능력, 직무만족의 차이를 비교하고 위임 준비성, 비판적 사고성향, 의사소통 능력이 직무만족에 미치는 영향을 규명함으로써, 간호·간병통합서비스의 안정적 정착과 발전에 기여할 간호 인력의 직무만족 향상과 역량 강화 전략을 마련하는데 필요한 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 연구결과, 간호·간병통합서비스 병동 간호사가 일반 병동 간호사보다 위임 준비성이 유의하게 높았고 직무만족은 유의한 차이는 없었지만, 하위영역 중 전문적 역량 발휘가 유의하게 낮았다. 직무만족에 영향을 미치는 요인은 간호·간병통합서비스 병동 간호사와 일반 병동 간호사 모두에서 비판적 사고성향, 의사소통 능력으로 동일하였다. 또한, 일반적 특성으로 간호·간병통합서비스 병동 간호사는 연령과 결혼상태가, 일반 병동 간호사는 교육 정도가 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 이를 중심으로 본 연구결과를 논의하고자 한다.

본 연구에서 간호·간병통합서비스 병동 간호사와 일반 병동 간호사의 직무만족은 통계적으로 유의한 차이가 없어 Kim 등[25]의 연구결과와 일치한다. 그러나 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족이 유의하게 낮다는 연구결과[9,10]

와 반대로 높다는 등 상반된 연구결과[3]도 함께 보고되고 있다. 또한, 직무만족의 하위영역 중 전문적 역량 발휘가 본 연구에서는 간호·간병통합서비스 병동 간호사가 일반 병동 간호사보다 유의하게 낮았으나, Lee와 Lee [3]의 연구에서 직무만족의 하위영역 중 전문성이 간호·간병통합서비스 병동 간호사가 유의하게 더 높았고, Park과 Lee [8]의 연구에서는 두 그룹에 유의한 차이가 없는 등 다양한 결과가 보고되고 있다. 이러한 상이한 결과는 주치의 판단이라는 주관적 기준에 따른 불명확한 입실 기준과 준수 사항 이외의 권고 사항으로 제공 기관 재량에 맡겨진 병동 시설 등으로 인해 환자 중증도, 업무 강도와 환경에 차이가 있고, 제공 의료기관마다 인력배치 기준과 간호사의 역할 정립, 기관 특성의 차이가 있기 때문으로 생각된다[5,6]. 이에 주치의의 판단과 환자의 동의 이외의 제공기관 종별에 따른 명확한 간호·간병통합서비스 병동 입실 기준을 설정하고, 제공기관 종별과 더불어 환자의 간호 필요도를 고려한 간호 인력 제공 기준의 설정이 필요하다[20]. 또한, 간호사의 직무만족에 영향을 미칠 것으로 고려되는 간호·간병통합서비스 병동의 시설 및 환경에 대한 추가 연구와 반복 연구가 필요하다.

본 연구결과 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 위임 준비성이 일반 병동 간호사의 위임 준비성보다 유의하게 높았으며, 하위영역으로는 위임에 대한 기술, 위임 업무 구분이 유의한 차이가 있었다. 그러나 위임 준비성의 하위영역 중 위임에 대한 기술은 가장 낮은 점수를 보였으며 이는 Kim 등[13]의 연구결과와 동일하였다. 본 연구결과 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 위임 준비성이 더 높은 이유는 병동 배치 전 교육에 간호업무 위임에 대한 내용이 포함되어 있으며, 일반 병동과 비교하여 간호 보조 인력에게 더 다양하고 많은 위임을 수행하며[5] 쌓은 경험 때문으로 생각된다. 그러나 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 위임 수행 기술 점수가 다른 하위요인에 비하여 현저히 낮았으며 위임 업무에 대한 이해는 두 그룹에 차이가 없는 수준이었다. 또한, 위임 준비성은 두 그룹 모두 직무만족과 유의한 상관관계가 있었으며 간호·간병통합서비스 병동의 간호업무 중 중요한 요소로, 일반 병동보다 유의하게 높아 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것으로 예상하였으나 본 연구결과 유의한 영향요인이 아니었다. 이는 국내에서 간호사의 위임이 합법화되지 않은 상황에서 위임 교육이 업무 규명 위주로 초점이 되어 실제 위임 수행이 간호 보조 인력과 적절히 이루어지고 직무만족에 영향을 주었을 것으로 판단하기 어려운 부분으로 간호 위임 과정 및 협력에 대한 충분한 인식과 교육 및 훈련의 필요성을 제시한다[13].

이미 국외 선진국에서는 각 국가의 제도나 환경에 따라 간호업무 수준에 따른 다양한 간호사 등급제와 관리 시스템 등을 시행하며 각 등급의 간호사 수준에 맞는 업무 구분과 위임 및 책임에 대한 개념이 확립되어 있다[26]. 그러나 아이슬란드 간호사의 효과적 위임에 대한 Kærnedsted와 Bragadottir [14]의 연구는 대다수의 간호사가 위임에 대해 긍정적이고 82%의 간호사가 위임에 대한 사전 교육을 받았음에도 간호사의 대부분이 변화, 갈등관리, 리더십, 관리, 의사소통을 포함한 위임 기술 강화를 위한 추가 교육과 함께 위임의 실천을 돕는 전문적이고 구체적인 지침이 필요함을 제시하였다. 또한, FatmaBaddar 등[27]은 사우디아라비아 병원 간호사의 효과적인 위임을 위해, 급격한 의료환경 변화에 따라 간호업무가 점차 다른 의료 종사자의 업무를 조직하고 감독하는 것까지 확대하는 것이 필요하므로 간호사의 효과적인 위임 능력 강화를 위한 교육이 필요함을 강조하였다. 따라서 위임이 적절하게 이루어질 수 있도록 하기 위해서는 학부 과정에서부터 위임 업무에 대한 이해 뿐 아니라 의사소통을 포함한 실제적 위임 수행을 위한 교육 및 훈련이 체계적으로 이루어져야 할 것으로 고려되며, 국내 간호계에서도 변화하는 간호 및 병원 시스템에 상응하는 간호업무 위임에 대한 관심과 개념 확립 및 교육, 법적 책임에 대한 기준 설립 등에 충분한 관심과 연구가 이루어져야 할 것으로 생각된다[12,13].

본 연구결과 비판적 사고성향과 의사소통 능력은 간호·간병통합서비스 병동 간호사와 일반 병동 간호사 모두의 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 국내 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 비판적 사고성향이 직무만족에 영향을 미치는 요인임이 밝혀진 연구는 아직 확인되지 못하였으나, 이란의 Heydari 등[28]의 연구에서 비판적 사고 훈련이 직무만족을 높이는 것으로 나타났으며, Sung과 Eum [17]의 연구에서 비판적 사고성향은 직무만족과 유의한 상관관계가 있음을 나타내었다. 비판적 사고성향은 간호업무의 문제 상황에서 체계적 분석과 능동적 문제 해결 능력을 발휘해 의사결정을 하고 해결방안을 마련하기에 스스로 업무에 대해 만족스럽게 인지하는 것으로 생각된다[17]. 또한, 비판적 사고성향은 임상수행능력[15]과 환자안전역량[16]에 긍정적 영향을 미쳐 간호업무에 효율성을 증대시키고 업무 해결 과정을 통해 얻어진 성취감이 직무만족을 향상시키는 것으로 고려된다. 더불어 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 비판적 사고성향도 환자안전역량에 긍정적 영향을 미치는 것으로 확인되었으며, 총체적 간호를 제공하고 다양한 변화의 상황이 발생하는 간호·간병통합서비스 병동에 더 높은 비판적 사고성향이 필요할 것으로 생각된다[29]. 그러므로 간호사의 비판적 사고성향 증진을

위한 실질적이고 구체적인 교육 프로그램의 개발과 적용이 필요하며[29], 간호사의 비판적 사고성향이 직무만족에 미치는 영향에 대한 반복 연구를 통한 확인과 더 발전된 추가 연구 등의 관심이 필요할 것으로 생각된다.

본 연구에서 의사소통 능력이 간호 · 간병통합서비스 병동 간호사와 일반 병동 간호사 모두의 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 확인되었는데 이는 Kim 등[4]의 연구결과와 일치하며, 높은 의사소통 능력이 업무의 효율성을 증대시켜 간호업무성과를 높이기 때문으로 생각된다[30]. 간호업무는 환자, 보호자, 타 의료인 등 다양한 대상과 그들의 특성에 따른 복잡하고 많은 소통을 하는 속성을 가지며[18] 이를 위해 높은 의사소통 능력이 요구된다. 더불어 간호 · 간병통합서비스 병동은 일반 병동과 비교했을 때 환자와 직접 의사소통 비율 증가, 보호자 부재나 고령 등의 입원 환자 특이성을 감안한 의사소통 특성이 있다. 이에 환자-의료진 라포 형성을 위한 적극적인 의사소통 전략과 환자 이해와 치료적 참여를 돕는 체계적 의사소통 기술이 필요하고, 보호자와 전화 및 문자를 통한 의사소통을 위한 효과적 의사소통 능력이 요구된다[5]. 또한, 간호조무사와 간병 지원 인력에게 올바른 위임을 하고 피드백을 받는 효율적 의사소통 기술[5]과 이 소통 중 발생하는 의사소통 갈등을 예방하기 위한 의사소통 능력이 필요하다. 이에 간호사를 위한 각 병동의 의사소통 특징과 직무를 고려한 의사소통 방법 및 기술을 포함하는 체계적 의사소통 훈련 프로그램의 개발과 시행 등 적극적 노력이 필요하다[22].

일반적 특성 중 직무만족에 영향을 미치는 요인은 간호 · 간병통합서비스 병동 간호사에서 결혼상태와 연령이었으며, 일반 병동 간호사에서 교육 수준 중 석사/박사로 나타나 두 그룹에 차이가 있었다. 간호 · 간병통합서비스 병동의 기혼 대상자가 미혼 대상자보다 직무만족이 높은 것으로 나타난 결과는 Kim 등[25]의 연구와 동일한 결과로, 가족 간호를 포함한 다양한 사회적 경험이 있는 기혼 대상자가 간호 · 간병통합서비스의 전인 간호에 더 잘 적응하고 환자, 보호자 및 간호 보조 인력과의 사회적 소통 능력이 원활하였기 때문으로 생각된다. 그러나 간호 · 간병통합서비스 병동 간호사의 연령과 직무만족의 상관관계 결과에서 연령이 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타나 연령이 높을수록 직무만족에 긍정적 영향을 미칠 것으로 생각되었으나, 본 연구의 회귀분석 결과 간호 · 간병통합서비스 병동 간호사의 연령이 낮을수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 이는 선행연구에서 연령에 유의미한 차이가 없거나[8], 연령이 높을수록 직무만족이 높았던 결과[25]와는 다른 결과이다. 본 연구에서는 간호 · 간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족에 함께 영향을 미치는 요인인 비판적 사고성

향과 의사소통 능력의 영향으로 이와 같은 결과가 나타난 것으로 생각되는데, 이는 간호학계에서 의사소통[30]과 비판적 사고[17,29]에 대한 교육이 최근에 이루어져 낮은 연령의 간호사의 교육 경험이 본 연구결과에 영향을 미쳤을 것으로 고려되며, 실제로 Sung과 Eum [17]의 연구에서 연령이 낮을수록 비판적 사고성향이 높은 것으로 나타나 연령과 직무만족에 대한 단순한 영향과 관계뿐 아니라 의사소통과 비판적 사고를 포함한 다양한 요인의 복합적 결과로 이해되며, 향후 반복 연구와 추가 연구를 통한 확인이 필요할 것으로 생각된다.

일반 병동 간호사의 교육 수준 중 석사/박사의 높은 교육 수준이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이 결과는 Lee와 Lee [3]와 Kim 등[4]의 연구결과를 지지한다. 이는 일반 병동의 경우 기본 간호 및 일상생활 수행 간호의 비율이 간호 · 간병통합서비스 병동보다 낮으며[6] 전문간호 비율이 높아 상위 교육과정을 통해 얻은 지식을 실무에 적용하며 얻는 성취감과 다양한 교육 경험이 간호전문직으로 자신감 향상에 영향을 미치기 때문으로 생각된다[4]. 이에 간호사의 직무만족 증가를 위해 임상간호업무성과 증진에 영향을 미칠 수 있는 상위 간호교육과정의 기회와 지원이 요구된다[3].

본 연구의 결과, 간호 · 간병통합서비스 병동 간호사와 일반 병동 간호사의 비판적 사고성향과 의사소통 능력이 간호사의 직무만족에 중요한 영향요인임을 확인하였다. 따라서 간호사 직무만족 향상을 위해 간호사의 비판적 사고성향과 의사소통 능력 향상을 위한 교육 및 지지 체계를 통한 내적 직무만족 향상에 큰 관심과 적용의 필요성이 강조되며[10], 더욱 다양한 연구와 교육 등의 노력이 요구된다. 결혼상태와 연령은 간호 · 간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족에 영향을 미치며, 교육 수준 중 석사/박사의 높은 교육 수준이 일반 병동 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 확인되어 반복 연구를 통한 확인과 원인을 찾는 추후 다양한 연구들이 요구된다. 본 연구결과가 간호 · 간병통합서비스의 정착 및 확대와 간호 · 간병통합서비스 병동과 일반 병동 각각의 체계에 보다 적절한 간호 인력관리를 위한 기초자료로의 활용 가능성을 가짐을 본 연구의 의의로 여겨본다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 간호 · 간병통합서비스 병동과 일반 병동 간호사의 위임 준비성, 비판적 사고성향, 의사소통 능력, 직무만족의 차이를 비교하고 위임 준비성, 비판적 사고성향, 의사소통 능력이 각 그룹의 직무만족에 미치는 영향을 확인하고자 수행되었다. 연구결과, 간호 · 간병통합서비스 병동 간호사가 일반

병동 간호사보다 위임 준비성이 유의하게 높았고, 직무만족의 하위영역 중 전문적 역량 발휘가 유의하게 낮았다. 간호·간병 통합서비스 병동 간호사의 비판적 사고성향, 의사소통 능력이 직무만족에 영향을 미치는 요인임을 확인하였으며 이는 일반 병동 간호사의 직무만족 영향요인과 다르지 않았다. 그리고 결혼상태와 연령은 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족에 영향을 미치며, 교육 수준 중 석사/박사의 높은 교육 수준이 일반 병동 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 확인되어 반복 연구를 통한 확인과 원인을 찾는 후속 다양한 연구들이 요구된다. 또한, 간호·간병통합서비스의 확대, 안정적 정착 및 발전에 기여할 간호 인력의 직무만족 향상 방안 마련과 간호 인력 역량 강화를 위해 비판적 사고성향과 의사소통 능력 등의 향상을 위한 지속적 연구와 교육, 전략적 훈련 프로그램 개발 및 적용이 필요하며, 외적 요인에 대한 연구와 지원도 필요할 것으로 생각된다.

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 간호·간병통합서비스의 안정적 운영을 위해 비판적 사고성향, 의사소통 능력 이외의 다양한 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족 내적 영향요인 규명을 위한 추가 연구를 제언한다.

둘째, 간호·간병통합서비스의 확대 계획에 상응하는 입실 기준, 병동 시설 등 간호·간병통합서비스 병동 간호사 직무만족의 외적 영향요인을 규명하는 추가 연구를 제언한다.

셋째, 본 연구결과를 참고하여 간호·간병통합서비스 병동과 일반 병동 각각의 체계에 보다 적절한 간호 인력관리를 위한 다양한 교육과 프로그램 개발 및 적용을 제언한다.

## CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflict of interest.

## 참고문헌

1. Kwag WH. Contents and problem of demonstration project about comprehensive nursing service. *Health Policy Forum*. 2015;13(2):50-55.
2. Hang NM. Comprehensive nursing service for hospital inpatient's care. *Health Welfare Issue & Focus*. 2015;286:1-8.
3. Lee EJ, Lee ES. 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*. 2020;11(3):351-360.  
<https://doi.org/10.15207/JKCS.2020.11.3.351>
4. Kim BJ, Lee SY, An GJ, Lee GA, Yun HJ. Influence of communication competency and nursing work environment on job satisfaction in hospital nurses. *Journal of Health Informatics and Statistics*. 2019;44(2):189-197.  
<https://doi.org/10.21032/jhis.2019.44.2.189>
5. National Health Insurance Service. 2020 Standard operation manual for integrated nursing and nursing service [Internet]. Wonju: National Health Insurance Service; 2020 Dec [cited 2022 May 19]. Available from: <https://www.nhis.or.kr/nhis/together/wbhaea01000m01.do?mode=view&articleNo=10803732>.
6. Bu EH, Ahn KH, Park BG, Hong NS, Son JY, Park MH, et al. A study on the operational performance and improvement plans of comprehensive nursing services [Internet]. Goyang: National Health Insurance Service, Ilsan Hospital; 2015 Dec [cited 2022 Jul 27]. Report No.: 2015-20-029. Available from: [https://www.nhimc.or.kr/cntFileDownload.do?DownLoadDir=/down\\_data/audit/&FileName=audit05\\_etc45.pdf](https://www.nhimc.or.kr/cntFileDownload.do?DownLoadDir=/down_data/audit/&FileName=audit05_etc45.pdf).
7. Park KO, Yu M, Kim JK. Experience of nurses participating in comprehensive nursing care. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2017;23(1):76-89.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.1.76>
8. Park JH, Lee MH. Effects of nursing and care=giving integrated service on nursing work performance, nurses' job satisfaction and patient safety. *Journal of Korean Academic Society of Home Health Care Nursing*. 2017;24(1):14-22.  
<https://doi.org/10.22705/jkashcn.2017.24.1.014>
9. Shim OS, Lee HJ. 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*. 2017;7(6):25-33.  
<https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2017.7.6.025>
10. Kim SK, Kim GM. 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*. 2018;20(3):1609-1624.  
<https://doi.org/10.37727/jkdas.2018.20.3.1609>
11. American Nurses Association. Principles for delegation [Internet]. Silver Spring (MD): American Nurses Association; 2012 [cited 2021 Feb 3]. Available from: <https://www.nursingworld.org/~4af4f2/globalassets/docs/ana/ethics/principlesofdelegation.pdf>.
12. Jang EJ, Kim SH. Delegation of nursing activities in long-term care hospitals. *Journal of Korean Gerontological Nursing*. 2017;19(2):101-112.  
<https://doi.org/10.17079/jkgn.2017.19.2.101>
13. Kim MY, Park JH, Choi MR. Reliability and validity of the Korean version of nurses' attitudes and preparedness towards delegation. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016;22(1):11-21.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.1.11>
14. Kærnested B, Bragadottir H. Delegation of registered nurses revisited: Attitudes towards delegation and preparedness to

- delegate effectively. *Nordic Journal of Nursing Research*. 2012;32(1):10-15.  
<https://doi.org/10.1177/010740831203200103>
15. Lee SH, Lee EJ. Influence of nurses' critical thinking disposition and self-leadership on clinical competency in medium sized hospitals. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2018;24(3):336-346.  
<https://doi.org/10.22650/JKCN.2018.24.3.336>
  16. Seo MR, Chung KH. Effect of critical thinking disposition and clinical decision making on patient safety competence of nurses in hemodialysis units. *Asia-Pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*. 2018;8(8):51-61.  
<https://doi.org/10.35873/ajmahs.2018.8.8.006>
  17. Sung MH, Eum OB. Relationships between critical thinking disposition, professional nursing competence and job satisfaction in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2009;15(1):26-36.
  18. Xu Y. Communicative competence of international nurses and patient safety and quality of care. *Home Health Care Management & Practice*. 2008;20(5):430-432.  
<https://doi.org/10.1177/1084822308316162>
  19. Kim KH, Lee JE. Factors influencing nurses' job satisfaction in integrated nursing and care services unit: Focused on compassion fatigue, compassion satisfaction and communication efficacy. *Korean Journal of Rehabilitation Nursing*. 2019;22(2):124-133. <https://doi.org/10.7587/kjrehn.2019.124>
  20. Lee SH, Boo EH, Cho YH, Lee SY, Kim CH, Kim JY. A survey on comprehensive nursing service [Internet]. Seoul: Hospital Nurses Association; 2020 Feb 7 [cited 2022 Jun 14]. Available from:  
[https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo\\_table=board1&wr\\_id=8076](https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo_table=board1&wr_id=8076).
  21. Yoon J. Development of an instrument for the measurement of critical thinking disposition: In nursing [dissertation]. Seoul: Catholic University of Korea; 2004. p. 1-64.
  22. Lee HS, Kim JK. Relationship among communication competence, communication types, and organizational commitment in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2010;16(4):488-496.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.4.488>
  23. Lee BS, Eo YS, Lee MA. Development of job satisfaction scale for clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2018;48(1):12-25. <https://doi.org/10.4040/jkan.2018.48.1.12>
  24. Nahm JW, Lee HS, Heo I. *Econometrics*. 4th ed. Seoul: Hong Moon Sa; 2016. p. 397-400.
  25. Kim MS, Kim GJ, Kim YO. Job satisfaction, job stress, and nursing performance of comprehensive nursing care service ward nurses and general ward nurses. *Journal of the Korea Convergence Society*. 2020;11(8):77-87.  
<https://doi.org/10.15207/JKCS.2020.11.8.077>
  26. Shin SY, Hang DK, Namgung EH, Min IS, Yoon SJ, Jeong HS. A study of the institutionalization plan on public caregivers' services [Internet]. Sejong: Korea Institute for Health and Social Affairs; 2010 Dec 15 [cited 2022 Jun 14]. Report No.: 11-1352000-000140-01. Available from:  
<http://repository.kihasa.re.kr/handle/201002/6225>.
  27. FatmaBaddar, Salem OA, Hakami AA. Nurse manager's attitudes and preparedness towards effective delegation in Saudi hospitals. *Health Science Journal(Greece)*. 2016;10(3):11.
  28. Heydari A, Soodmand P, Meshkinyazd A. Effect of critical thinking training on the psychiatric nurses' job satisfaction. *Journal of Research and Health*. 2016;6(5):479-486.  
<https://doi.org/10.18869/acadpub.jrh.6.5.479>
  29. Choi EH, Lee ES. Effects of critical thinking disposition and communication clarity on patient safety competence of nurses in integrated nursing care unit. *Journal of Ergonomics Society of Korea*. 2021;40(5):331-343.  
<https://doi.org/10.5143/JESK.2021.40.5.331>
  30. Jeong SJ, Kim KH. Empathy ability, communication ability, and nursing performance of registered nurses and nursing assistants in long-term care hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2017;23(3):249-258.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.3.249>