

간호·간병통합서비스병동 간호사의 위임준비성과 직무만족 간의 관계

김승희¹, 김미영^{2*}

¹이대목동병원 보험심사팀, ²이화여자대학교 간호대학

Relationship between Delegation Preparedness and Job Satisfaction of Nurses in Comprehensive Nursing Care Service Units

Sunghui Kim¹, Miyoung Kim^{2*}

¹Health Insurance Review Team, Ewha Womans University Mokdong Hospital

²College of Nursing, Ewha Womans University

요약 본 연구의 목적은 간호·간병통합서비스병동 간호사를 대상으로 위임준비성과 직무만족 간의 관계를 파악하기 위함이다. 자료 수집은 2017년 5월 26일부터 2017년 6월 7일까지 서울과 경기 지역에 위치한 5군데 종합병원의 간호·간병통합서비스병동에서 근무하는 간호사 126명을 대상으로 시행되었다. 자료는 independent t-test, one way ANOVA, Pearson's correlation coefficients을 이용하여 분석되었다. 연구결과 간호사의 위임 교육 여부($t=-2.77, p=.006$)가 위임준비성에 유의한 차이를 나타냈고, 위임준비성과 직무만족 간에 유의한 양적 상관관계($r=.43, p<.001$)가 있는 것으로 나타났다. 위임준비성 하부 영역과 직무만족에서는 업무 내용에 대한 이해($r=.26, p=.003$), 위임업무구분($r=.45, p<.001$), 위임 내용에 대한 이해($r=.35, p<.001$), 위임 기술($r=.34, p<.001$) 간에 유의한 양적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 위임준비성과 직무만족의 하위 영역 중에서는 상호작용($r=.46, p<.001$), 직무과업($r=.36, p<.001$), 전문직업적 수준($r=.33, p<.001$), 행정($r=.31, p<.001$), 보수($r=.20, p=.026$)가 유의한 양적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이상의 결과는 간호·간병통합서비스병동 간호사가 효과적인 위임을 위해서는 학교와 간호현장에서 위임 기술을 포함한 교육을 강화시킬 필요성을 제시한다.

Abstract This study examined the relationship between delegation preparedness and job satisfaction in comprehensive nursing care service wards. Data were collected from 126 nurses who had been working in the comprehensive nursing care wards of five general hospitals located in Seoul and Gyeonggi Province, from May 26 to June 7, 2017. Data were analyzed using independent t-test, one-way ANOVA, and Pearson's correlation coefficients. The delegation education showed a significant difference in delegation preparedness ($t=-2.77, p=.006$). A statistically significant positive correlation was observed between delegation preparedness and job satisfaction ($r=.43, p<.001$). Job satisfaction was significantly correlated with understanding the task ($r=.26, p=.003$), delegation of the task classification ($r=.45, p<.001$), understanding the delegation ($r=.35, p<.001$), and delegation skill ($r=.34, p<.001$), which are the sub-domains of delegation preparedness. Delegation preparedness was correlated significantly with interactions ($r=.46, p<.001$), task requirement ($r=.36, p<.001$), professional status ($r=.33, p<.001$), administration ($r=.31, p<.001$), and pay ($r=.20, p=.026$), which are sub-domains of job satisfaction. These results highlight the need for schools and clinical settings to provide continuous education to improve the delegation preparedness for nurses in comprehensive nursing care wards.

Keywords : Comprehensive Nursing Service, Nurses, Delegation, Job Satisfaction, Correlation Study

이 논문은 제1저자 김승희의 석사학위논문 의 축약본임.

*Corresponding Author : Miyoung Kim(Ewha Womans Univ.)

email: mykim0808@ewha.ac.kr

Received May 12, 2020

Revised August 25, 2020

Accepted September 4, 2020

Published September 30, 2020

1. 서론

1.1 연구의 필요성

우리나라는 인구 고령화로 인한 노인인구와 만성질환자가 증가하고 핵가족화로 인해 가족구조가 변화하고 가족기능이 축소됨에 따라 간병서비스에 대한 요구가 지속적으로 증가하고 있다[1]. 무엇보다 비전문 인력이 간호사의 통제 없이 일부 행위를 수행하게 되어 감염문제 혹은 간호서비스의 질 저하가 초래되는 문제가 제기되었다[2]. 이에 간병 부담을 줄이고 감염문제와 안전문제 등 입원 서비스의 질을 높이기 위해 2013년 7월부터 간호·간병통합서비스가 시작되었고, 13개 기관의 1,423개 병상에서 시작하여 2018년 12월에 37,000개 병상까지 확대되었다[3]. 간호·간병통합서비스는 전문간호인력이 팀으로 간호·간병을 포함한 전문적인 입원간호를 제공하는 것이며[4], 간호사 1명이 환자 10-30명을 간호하던 기존 입원 서비스[2]와 달리, 간호사 1명이 상급종합병원에서는 5-7명, 종합병원에서는 7-12명의 환자를 간호함으로써 직접간호행위시간이 증가하여 환자안전과 간호의 질을 향상시키는 것이다.

간호·간병통합서비스병동 간호사를 대상으로 직접간호행위시간을 조사한 연구에 의하면, 1인당 327.8분으로 일반 병동에서의 290.9분에 비해 36.9분의 시간이 더 증가하였고, 증가한 업무는 위생보조, 배뇨·배설업무, 안전간호 및 활동보조인 것으로 조사되었다[5]. 특히 환자 안전 지표인 욕창과 낙상의 비율이 감소되었고, 요로감염, 혈류감염, 폐렴 등의 병원감염 발생율이 감소되었다[3,5]. 또한 간호·간병통합서비스병동을 이용한 환자는 일반병동에 입원한 환자보다 간호에 대한 만족도가 더 높게 나타났으며[6], 서비스 이용에 따른 추가비용을 더 내더라도 재이용 하겠다는 의도가 높은 것으로 보고되었다[7]. 그러나 환자들의 사적인 서비스에 대한 요구도가 증가함에 따라 간호·간병통합서비스병동 간호사가 일반 병동 간호사보다 감정노동이 더 높고, 직무스트레스와 이직의도가 더 높은 것으로 나타났으며[8], 직무만족은 더 낮은 것으로 나타났[9,10]. 그러나 간호·간병통합서비스 시행 초기 6개월 시점에는 간호사의 직무만족도가 일반병동 간호사보다 증가하였는데 이는 전인간호 수행에 따른 자율성과 창의성이 증가하고 환자와의 상호작용이 증가하여 업무의 전문적 가치가 향상되어 직무만족이 증가한 것으로 보고되었다[2].

간호·간병통합서비스병동에서 간호업무 위임이란 간호조무사가 수행 가능한 업무를 지시하여 수행하도록 하

고, 해당 업무의 수행에 대하여 감독 및 평가하는 것을 말한다[4]. 따라서 간호·간병통합서비스에서는 간호사가 환자 상태를 고려하여 직접 수행할 업무와 위임 가능한 업무를 판단하여 간호조무사에게 업무를 위임하고 이에 대한 책임은 업무를 위임한 간호사에게 있다. 그러나 위임에 대한 교육이 부족한 경우, 간호사에게 위임과 감독 업무 범위에 대한 혼동을 초래한 것으로 나타났고[11], 보조인력의 업무 수행이 지시한 내용과 다른 결과로 나타났으며, 간호사의 위임 결정에 대한 판단이 적절하지 않았다[12]. 반면 간호사의 교육정도와 임상 경력이 높은 경우 간호사의 위임에 대한 자신감이 향상되었으며[13], 간호사가 충분한 시간을 확보하여 간호조무사를 지도하고 감독하는 것은 위임의 강화 요인이었다[14].

그러나 국내 연구에서 요양병원 간호사들의 70% 정도가 위임에 대한 교육을 받지 못하였고, 60%는 기관 내에 위임 결정을 안내할 수 있는 지침이 없었으며[15], 지침이 불명확한 경우 간호업무 위임에 대해 역할 갈등을 경험하는 것으로 나타났[16]. 종합병원의 외래 간호사는 업무 위임 지시에 대한 간호보조인력의 부정적인 반응에 응대하는 대처 기술이 부족하였으며, 업무 위임에 대한 법적 책임을 파악하지 못하는 등 위임에 대한 교육이 충분히 이루어지지 않는 것으로 나타났[17]. 이와 같이 국내에서 위임에 대한 연구는 요양병원 간호사, 종합병원 외래 간호사를 대상으로 이루어졌지만 간호·간병통합서비스 병동의 경우, 전문간호인력과 간호보조인력 간의 팀간호체계로 운영되므로 간호사들의 위임준비성이 어느 정도인지 확인해 보는 것은 의미가 있다.

위임과 직무만족 관련 연구에 의하면, 위임 기술은 간호사의 직무만족에 긍정적인 영향을 제공하였고[14], 간호사에게 전문적인 업무에 몰입할 수 있는 시간을 가지게 하여[18] 위임과 직무만족 간에 관련성이 있음을 제시하고 있다. 그러나 모두 국외에서 이루어진 연구로 국내에서 위임과 직무만족 간의 관련성이 있는지 수행된 연구는 없는 실정이다. 따라서 본 연구는 간호·간병통합서비스병동에 근무하는 간호사를 대상으로 위임준비성과 직무만족 간의 관련성을 조사하고자 시도되었다.

1.2 연구의 목적

본 연구는 간호·간병통합서비스병동 간호사를 대상으로 위임준비성과 직무만족 간의 관련성을 조사하여 간호사의 효율적인 위임과 직무만족의 향상에 기초 자료를 제공하는 데 목적이 있다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1.2.1 대상자의 일반적인 특성과 위임관련 특성, 위임준비성 및 직무만족 정도를 조사한다.
- 1.2.2 대상자의 일반적인 특성과 위임관련 특성에 따른 위임준비성과 직무만족의 차이를 파악한다.
- 1.2.3 대상자의 위임준비성과 직무만족 간의 상관관계를 파악한다.

2. 연구 방법

2.1 연구 설계

본 연구는 간호·간병통합서비스병동 간호사를 대상으로 위임준비성과 직무만족 간의 관계를 파악하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2.2 연구 대상

본 연구는 서울, 경기 지역에 위치한 간호·간병통합서비스를 제공하는 5개 종합병원의 간호·간병통합서비스병동에서 근무하는 간호사를 대상으로 하였다. 선정기준은 환자를 직접 간호하는 일반간호사이고, 수간호사나 책임간호사는 제외하였다. 연구대상자 수는 G*Power 3.1 프로그램을 이용하여 상관관계 검정 시 유의수준 .05, 검정력 .95, 효과크기는 중간 수준인 0.3을 기준으로 필요한 최소표본의 수는 111명이었다. 20%의 탈락률을 고려하여 140명을 대상으로 설문지를 배부하였다. 이중 누락된 답변이 있는 대상자 14명을 제외한 126명을 최종 대상으로 하였다.

2.3 연구도구

설문지는 대상자의 일반적 특성 8문항(성별, 연령, 현 근무부서에서의 경력, 병원 근무 총 경력, 근무부서, 학력, 고용형태, 간호보조인력), 위임 관련 특성 3문항, 위임준비성 15문항, 직무만족 21문항으로 구성되었다.

2.3.1 위임준비성

본 연구에서는 Kærnedsted와 Bragadóttir [18]의 총 20문항의 간호사의 위임준비성 도구를 Kim 등[19]이 우리나라 실정에 맞게 번안하고 보완한 한국어판 위임준비성 측정도구 15문항을 사용하였다. 이 도구는 위임에 대한 기술 4문항, 업무 내용에 대한 이해 5문항, 위임업무 구분 2문항, 위임 내용에 대한 이해 4문항으로 구성되었다. 척도 수준은 5점 척도이며, '전혀 그렇지 않다' 1점에

서 '항상 그렇다' 5점으로 점수가 높을수록 위임 준비성이 높음을 의미한다. Kærnedsted와 Bragadóttir [18] 연구에서의 Cronbach's α =.63이었으며, Kim 등[19]의 연구에서의 Cronbach's α =.85, 본 연구에서의 Cronbach's α =.89이었다.

2.3.2 직무만족

직무만족은 Stamps 등[20]이 42문항으로 개발하고 Kim [21]이 21문항으로 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 도구의 하위영역은 보수, 전문직업적 수준, 행정, 자율성, 직무과업, 상호작용으로 구성되었으며, 척도 수준은 5점 척도이다. '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점의 형태로 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. Stamps 등[20]의 개발할 당시 Cronbach's α =.91이었고, Kim [21]의 연구에서의 Cronbach's α =.85, 본 연구에서의 Cronbach's α =.85이었다.

2.4 자료 수집 방법

본 연구의 자료 수집은 생명윤리위원회의 승인을 받은 후 구조화된 설문지를 사용하여 2017년 5월 26일부터 2017년 6월 7일까지 시행되었다. 본 연구자는 해당 병원의 간호부서장에게 협조 요청 공문을 전달하고 해당 연구의 목적과 방법에 대해 직접 설명하여 연구 진행에 대한 허락을 받은 후, 자발적 참여를 위해 각 병원의 교육 담당자가 연구 참여자에게 동의를 구한 후 설문지를 작성하도록 하였다. 구조화된 설문지는 비밀 보장을 위해 밀봉이 가능한 개별 봉투에 서면 동의서와 함께 한 부씩 넣어 배부하였다. 작성된 설문 수거를 위해 연구자는 해당 병원을 1주일 후 재방문하거나 우편으로 회수하였다.

2.5 윤리적 고려

본 연구는 대상자의 윤리적인 보호를 위하여 연구자가 소속된 의료기관의 생명윤리위원회의 승인(IRB No. 2017-03-037-003)을 받았다. 연구대상자에게 설문 시작 전에 연구의 목적과 방법, 개인 정보와 익명성 보장, 중도철회가능, 수집된 자료는 연구 이외의 다른 목적으로 사용하지 않으며, 연구 종료 후 3년 간 보관 후 폐기된다는 내용을 설명하였다.

2.6 자료 분석방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 Program을 이용하여 분석하였으며, 분석 방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성과 위임 관련 특성, 위임준비성, 직무만족은 실수, 백분율, 평균과 표준편차, 최소값, 최대값 등의 기술통계로 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성과 위임 관련 특성에 따른 위임준비성, 직무만족의 차이는 independent t-test, one way ANOVA로 분석하였다.
- 대상자의 위임준비성과 직무만족의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다.

3. 연구 결과

3.1 대상자의 일반적 특성 및 위임 관련 특성

대상자의 일반적 특성 중 연령은 평균 29.01±6.15세 이었고, 현 부서의 평균 근무 경력은 28.06±26.59개월, 총 근무 경력의 평균은 65.88±57.99개월이었다. 학력은 3년제 전문학사가 49.2%, 4년제 학사가 47.6%로 나타났다. 간호보조인력에 대한 응답은 대상자 중 81명만 응답하였다. 근무하는 간호보조인력의 연령 및 근무 경력을 평균치로 응답하게 한 결과, 간호보조인력의 평균 연령은 51.19±6.50세였고, 근무 경력은 45.74±43.82개월이었다. 위임 관련 특성에서 위임을 해본 경험이 있는 사람은 116명(92.1%)이었고, 위임 교육을 받은 사람은 78명(61.9%)이었으며, 이 중 학교에서 교육을 받은 사람은 33명(31.8%)이었다(Table 1).

Table 1. Characteristics of Participants (N=126)

Variables	Categories	n (%)	M±SD
General characteristics			
Gender	Male	1 (0.8)	
	Female	125 (99.2)	
Age (year)	21-29	88 (69.9)	29.01±6.15
	30-39	27 (21.4)	
	≥40	11 (8.7)	
Career in the current unit (month)			28.06±26.59
Total career in hospitals (month)			65.88±57.99
Education	Diploma	62 (49.2)	
	Bachelor	60 (47.6)	
	≥Master	4 (3.2)	
Employment type	Full-time position	125 (99.2)	
	Temporary position	1 (0.8)	
Nursing assistants' age (year) (n=81)			51.19±6.50
Nursing assistants' career (month) (n=81)			45.74±43.82
Characteristics related to delegation			
Delegation	Yes	116 (92.1)	
	No	10 (7.9)	
Delegation education	Yes	78 (61.9)	
	No	48 (38.1)	

The main place for education on delegation*	University	33 (31.8)
	On-the-job training	46 (44.2)
	Conference	5 (4.8)
	Human resource development education	4 (3.8)
	Others (books materials)	16 (15.4)

*Multiple answers available

3.2 대상자의 위임준비성과 직무만족 정도

위임준비성은 5점 척도 상 평균 점수가 3.71±0.49점이었다. 하위 영역의 평균 점수는 업무 내용에 대한 이해(4.03±0.65점), 위임 업무 구분(3.90±0.68점), 위임 내용에 대한 이해(3.58±0.59점), 위임에 대한 기술(3.35±0.65점) 순으로 나타났다. 문항 중에 가장 높은 문항은 '업무 내용에 대한 이해' 영역 문항 중 '당신은 업무를 왜 이행해야 하는지 명확히 알고 위임합니까?'이었으며, 가장 낮은 문항은 '위임에 대한 기술' 영역 문항 중 '당신은 업무에 대해 충분히 설명하였는지 간호보조인력에게 피드백을 받습니까?'이었다.

직무만족은 5점 척도 상 평균 점수가 3.04±0.46점이었다. 하위 영역의 평균 점수는 상호작용(3.48±0.71점), 직무(3.26±0.60점), 전문 직업적 수준(3.07±0.71점), 자율성(2.85±0.74점), 행정(2.74±0.68점), 보수(2.55±0.68점) 순이었다(Table 2).

3.3 대상자의 일반적 특성과 위임 관련 특성에 따른 위임준비성과 직무만족의 차이

대상자의 일반적 특성과 위임 관련 특성 중 위임 교육 여부(t=-2.77, p=.006)가 위임준비성에 유의한 차이를 나타냈다. 일반적 특성과 위임 관련 특성에 따른 직무만족의 차이는 연령, 현 근무부서 경력, 학력, 위임 여부, 위임교육 여부에서 모두 통계적으로 유의한 차이를 나타내지 않았다(Table 3).

3.4 위임준비성과 직무만족 간의 상관관계

대상자의 위임준비성과 직무만족 간에 유의한 양적 상관관계(r=.43, p<.001)가 있는 것으로 나타났다. 대상자의 위임준비성 하부 영역과 직무만족 간에는 업무 내용에 대한 이해(r=.26, p=.003), 위임업무구분(r=.45, p<.001), 위임 내용에 대한 이해(r=.35, p<.001), 위임 기술(r=.34, p<.001)에 유의한 양적 상관관계를 나타냈다.

Table 2. Levels of Delegation Preparedness and Job Satisfaction

(N=126)

Variable	M±SD
Categories and items of for delegation preparedness	
Understanding about the task	4.03±0.65
In delegation, do you make clear who is to do the task?	3.98±0.72
In delegation, do you make clear when to do the task?	4.02±0.68
In delegation, do you make clear where to do the task?	4.05±0.75
In delegation, do you make clear why to do the task?	4.07±0.70
In delegation, do you make clear how to do the task?	4.02±0.71
Delegation task classification	3.90±0.68
Nursing auxiliaries' skills could be better utilized with more effective delegation.	3.77±0.74
Effective delegation improves staff development and satisfaction, which results in better patient care and patient satisfaction.	4.02±0.80
Understanding about the delegation	3.58±0.59
I think I have received sufficient preparation to delegate through my education or at work.	3.71±0.70
I find it clear which tasks can be delegated to nursing auxiliaries.	3.90±0.73
I think I have sufficient skills to face staff 's negative reaction when delegating tasks.	3.27±0.77
I am familiar with my legal responsibilities when delegating.	3.45±0.95
Delegation skill	3.35±0.65
Do you take account of staff's individual skills prior to delegation?	3.56±0.89
Do you give staff feedback following delegation (e.g. praise)?	3.54±0.81
Do you seek feedback from staff on whether you have explained the task sufficiently?	3.13±0.79
Do you seek feedback from staff to improve your delegation skills?	3.15±0.90
Average	3.71±0.49
Categories of job satisfaction	
Interaction	3.48±0.71
Task requirement	3.26±0.60
Professional status	3.07±0.71
Autonomy	2.85±0.74
Administration	2.74±0.68
Pay	2.55±0.68
Average	3.04±0.46

Table 3. Delegation Preparedness and Job Satisfaction according to Characteristics Related to General and Delegation

(N=126)

Characteristics	Categories	Delegation preparedness				Job satisfaction		
		n	M±SD	t/F	p	M±SD	t/F	p
General characteristics								
Age (year)	21-29	88	54.90±7.68	1.59	.209	63.08±9.64	1.31	.275
	30-39	27	57.48±6.94			66.52±10.57		
	≥40	11	57.36±5.55			63.73±7.30		
Career in the current unit (month)	>5	111	55.38±7.44	1.40	.251	63.76±9.97	0.28	.759
	5-9	12	58.92±6.23			63.92±8.32		
	≥10	3	53.33±10.02			68.00±3.61		
Total career in hospitals (month)	>5	76	54.64±7.49	1.43	.237	63.67±9.28	0.71	.546
	5-9	24	57.96±8.75			64.13±13.44		
	10-14	18	56.17±5.20			66.06±6.24		
	≥15	8	57.38±5.32			60.13±6.45		
Education	Diploma	62	55.87±8.13	0.01	.922	63.60±11.20	0.07	.936
	Bachelor	60	55.53±6.66			64.20±8.22		
	≥Master	4	54.50±8.19			63.25±5.91		
Characteristics related to delegation								
Delegation	Yes	116	55.61±7.16	-0.28	.779	63.57±9.88	-1.20	.232
	No	10	56.30±10.38			67.40±6.72		
Delegation education	Yes	78	57.06±7.45	-2.77	.006	64.71±10.00	-1.23	.221
	No	48	53.40±6.82			62.52±9.14		

Table 4. Correlation between Delegation Preparedness and Job Satisfaction (N=126)

	Job satisfaction r (p)	Interaction r (p)	Task requirement r (p)	Professional status r (p)	Administration r (p)	Pay r (p)	Autonomy r (p)
Delegation preparedness	.43 (<.001)	.46 (<.001)	.36 (<.001)	.33 (<.001)	.31 (<.001)	.20 (.026)	-.10 (.259)
Understanding about the task	.26 (.003)	-	-	-	-	-	-
Delegation task classification	.45 (<.001)	-	-	-	-	-	-
Understanding about the delegation	.35 (<.001)	-	-	-	-	-	-
Delegation skill	.34 (<.001)	-	-	-	-	-	-

위임준비성과 직무만족의 하위 영역 중에서는 상호작용($r=.46, p<.001$), 직무과업($r=.36, p<.001$), 전문직업적 수준($r=.33, p<.001$), 행정($r=.31, p<.001$), 보수($r=.20, p=.026$)가 유의한 양적 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Table 4).

4. 논의

본 연구는 간호·간병통합서비스병동에 근무하는 간호사의 위임준비성과 직무만족의 관계를 확인하기 위한 목적을 가지고 시도되었다. 대상자의 위임 관련 특성에서 간호사들이 학교 또는 병원에서 위임 교육을 받았다고 응답한 비율은 61.9%로 나타났으며, 이 중 학부 교육을 통해 받은 비율은 30.8%에 해당되었다. 이는 본 연구에서의 간호사들이 위임에 대하여 교육을 통해 학습하기보다 임상경험에 의한 시행착오를 통해 습득하고 있음을 반영한다. 국내 문헌과 비교해 보면, 종합병원 일반간호사를 대상으로 한 연구에서 위임 교육과 학부 교육에 대한 응답이 각각 67.1%, 52.8% [19]를 나타냈고, 상급종합병원 외래간호사는 56.7%, 40.0% [17]를 나타냈다. 반면 국외에서는 아이슬란드 간호사의 96%가 학교 또는 병원에서 위임 교육을 받았으며, 이중 80%가 학부 교육을 통해 받았다고 보고되었다[18]. 이와 같은 수치는 국내·외 뿐 아니라 국내에서 이루어지고 있는 위임에 대한 교육에도 상당한 차이가 있는 것으로 나타났다. 국내 간호관리학 학습목표에 업무에 대한 위임이 제시되지 않았음을 볼 때 대학마다 위임 교육에 대한 차이가 있을 것으로 추정되며, 무엇보다 위임에 대한 교육의 중요성이 부각될 필요가 있음을 시사한다.

간호·간병통합서비스병동에 근무하는 간호사의 위임

준비성은 5점 만점에 평균 3.71 ± 0.49 점이었고 같은 도구를 사용한 상급종합병원 외래간호사는 3.77 ± 0.16 점 [17]으로 제시되어 국내 간호사의 위임준비성 정도가 유사한 분포임을 나타냈다. 위임준비성 문항 중 가장 낮은 문항은 '위임에 대한 기술' 영역 중 '당신은 업무에 대해 충분히 설명하였는지 간호보조인력에게 피드백을 받으시니까?'이었다. 같은 도구를 사용한 종합병원 일반간호사를 대상으로 한 연구에서도 피드백과 관련된 문항의 점수가 가장 낮은 것으로 나타났다[19]. 아이슬란드 간호사의 대부분이 피드백과 관련된 문항의 점수가 낮게 나타났으며, 신규간호사는 위임에 대한 지식은 있었으나 효과적으로 위임할 수 있는 기술이 부족한 것으로 나타났다 [18]. 미국에서의 신규간호사들은 36가지 간호기술 숙련도에 대한 평가 중 위임 기술이 가장 낮은 점수를 받았고 [22], 영국의 신규간호사들 또한 위임에 대한 미숙한 태도를 나타내 위임 기술을 향상시키기 위한 교육이 필요한 것으로 나타났다[23]. 사우디아라비아 병원의 간호사들은 학교나 병원에서 위임 교육을 받았으나 실무 현장에서 위임에 대한 기술이 부족하여 위임 기술의 강화를 위한 교육을 필요로 하였다[24]. 이러한 결과는 Wagner [13]가 지금까지 위임에 대한 교육이 위임 가능한 업무의 규명에 중점을 두어왔고, 피드백 및 의사소통 등 위임 기술에 대해서는 상대적으로 미비하였다는 주장과도 일치하는 것이다. 즉 학교와 임상 현장에서는 위임준비성 4가지 영역 중 특히 위임 기술을 강화할 필요성을 제시한 것이다.

간호·간병통합서비스병동에 근무하는 간호사의 직무만족은 5점 만점에 평균 3.04 ± 0.46 점이었다. 같은 도구를 사용하여 대학병원과 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구[25]에서는 직무만족의 총 평균이 3.14 ± 0.33 점이었다. 간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호

사의 직무만족 평균을 비교한 연구[9,10]에서도 일반적으로 간호·간병통합서비스병동 간호사의 직무만족 점수가 종합병원의 일반병동 간호사보다 일관되게 더 낮은 것으로 나타났다. 이러한 연유로 선행문헌[9,10]에서는 간호·간병통합서비스병동 간호사들이 기본간호 제공의 증가로 동일한 근무시간 안에 수행해야 할 업무량의 증가에 의해 기인된다고 제시하고 있다. 따라서 추후 업무량의 정도와 내용에 대한 추이 변화를 확인해 볼 필요가 있다. 직무만족의 하위 영역 중 '상호작용'이 가장 높고 '보수'가 가장 낮았다. 이는 Kim 등[25]의 연구와도 일치하였다. 한편으로 간호·간병통합서비스 사업 지침[26]에 따르면 정부는 간호·간병통합서비스병동의 성과 평가에 따른 인센티브 지급을 강화하고 있어 앞으로 간호사 인력의 보수체계에 대한 변화를 기대해 볼 수 있을 것으로 사료된다. 본 연구에서 직무만족의 하위 영역 중 상호작용의 점수가 높게 나타난 것은 간호 조직의 팀워크는 간호사 개인의 직무만족을 높이는 결과를 가져온다는 연구[27]를 통하여 유추해 볼 수 있으며, 간호·간병통합서비스가 팀체계를 통해 팀워크가 발휘되어 간호사의 직무만족을 높이는 요인으로 작용할 수 있었을 것으로 사료된다.

간호사의 일반적 특성에 따른 위임준비성에 유의한 차이를 나타내지 않았지만 간호사의 위임 관련 특성 중 위임 교육 여부($t=-2.77, p=.006$)가 위임준비성에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 외래 간호사를 대상으로 한 선행 연구 결과[17]와 유사함을 나타냈다. 이러한 결과는 급성 진료 환경에서 위임 자신감이 부족한 간호사에게 위임 교육 후에 원활한 의사소통 및 개선된 피드백 등의 효과적인 위임이 가능해졌다는 연구 결과[13]와 유사한 맥락을 나타냈다. 이는 의료기관에서 위임 교육이 지속적으로 제공되어야 할 필요성을 제시한다.

간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이는 본 연구에서는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 간호·간병통합서비스병동 간호사의 직무만족을 다른 도구로 측정한 연구에서는 연령과 연봉에서 유의한 차이가 있었으며[28], Lee와 Koh [28]의 연구에서는 30-39세보다 24세 미만과 40세 이상 간호사들의 직무만족이 더 높게 나타났다. 추후 간호·간병통합서비스병동 간호사의 연령에 따른 직무만족의 차이를 포함한 깊이 있는 후속 연구를 통해 확인해 볼 필요가 있다.

위임준비성과 직무만족 간의 관계는 유의한 양적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 노르웨이 간호사의 간호보조인력에 대한 효과적인 위임이 간호사의 직무만족과 관련성이 있었고[14], 미국 급성진료병원의 간호사

는 과중한 업무를 수행하기 위해 간호보조인력에게 효과적으로 업무를 위임하였을 때 간호사의 직무만족과 상관관계가 있는 것[13]으로 나타나 국의 선행문헌에서는 간호사의 업무위임과 직무만족 간의 관련성이 있음을 뒷받침하였다. 위임준비성의 하위 영역과 직무만족 간의 상관관계에서는 '업무 내용에 대한 이해', '위임업무구분', '위임 내용에 대한 이해', '위임 기술' 모두 직무만족과 유의한 상관관계를 나타냈다. 이는 간호·간병통합서비스병동의 간호사가 환자상태에 따라 직접 수행해야 할 업무와 간호조무사에게 위임가능한 업무를 구분하여 수행하기 위해서는 위임업무의 이해, 구분 및 기술 습득이 준비되어야 직무만족 간의 관련성이 있음을 나타내 위임관련 교육 시 고려해야 함을 의미한다.

직무만족 하위 영역 중 '상호작용', '직무', '전문 직업적 수준', '행정', '보수' 영역과 위임준비성 간에는 유의한 상관관계를 나타냈다. 특히 '상호작용'과 '전문 직업적 수준'은 간호·간병통합서비스병동의 특성상 간호사들이 직접간호시간의 증가로 인한 상호작용이 증가하여 업무에 대해 전문적인 중요성과 가치가 증가하게 되었다는 연구 결과[2]와 팀워크로 인해 인력들의 높은 상호작용과 성숙한 의사소통이 위임에 도움이 되었고[29], 교육을 통해 향상된 위임이 팀워크를 촉진시켜 간호사의 만족도를 높였다는 연구결과[27]를 통해 그 관련성을 유추해 볼 수 있다. 본 연구에서 하위 영역 중 '자율성'과는 상관관계를 나타내지 않았다. 이는 간호사의 위임이 자율성을 가지고 업무를 수행하도록 하여 직무만족과 관련이 있었다는 연구[14]와는 상반된 결과를 나타냈다. 본 연구에서의 위임준비성은 간호보조인력과의 업무 위임을 다루고 있지만 자율성 문항에는 간호사의 전반적인 업무 결정권을 다루고 있어 차이가 있을 수 있을 것으로 사료된다.

본 연구의 결과가 간호교육과 실무 및 행정에 미치는 간호학적 의미를 제시하면 다음과 같다. 먼저 간호교육과 실무 측면에서 보면, 본 연구의 간호사들은 위임준비성 중 간호보조인력에게 피드백을 확인하는 행위와 같은 위임 기술이 가장 부족하였으며, 위임 교육을 받은 간호사들이 그렇지 않은 간호사들보다 위임준비성이 더 높은 것으로 나타났다. 따라서 학교와 의료기관에서는 간호사들이 위임과 관련한 의사결정을 돕고, 시행착오의 시간을 줄일 수 있도록 지속적으로 위임 교육을 제공해야 할 필요성을 제시하였다. 간호행정 측면에서 보면, 본 연구에서 위임준비성과 직무만족과는 유의한 상관관계를 나타냈다. 특히 간호·간병통합서비스는 팀 간호체제로 운영되면서 위임이 불가피한 실정이므로 간호만족도를 높이기

위해서는 간호사들의 위임준비성을 강화해야 하며, 아울러 학교 교수진 및 간호관리자들의 위임에 대한 관심을 높이고 국내 간호관리학 학습목표에 업무에 대한 위임을 포함할 필요성을 제시하였다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 간호·간병통합서비스병동 간호사를 대상으로 위임준비성과 직무만족 간의 관계를 분석하기 위해 시행된 서술적 상관관계 연구이다. 본 연구의 결과, 간호·간병통합서비스병동 간호사의 위임준비성은 위임 교육 여부와 유의한 차이를 나타냈으며, 이는 간호·간병통합서비스병동 간호사가 효과적인 위임을 위해서는 학교와 간호현장에서 위임 기술을 포함한 교육을 강화시킬 필요성을 시사한다. 또한 위임준비성과 직무만족 간에는 유의한 양적 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 특히 하위영역 중 '상호작용', '직무', '전문 직업적 수준', '행정', '보수' 영역이 유의하였다. 이러한 영역들은 간호·간병통합서비스병동의 팀 간호체계와 직접간호시간 증가 등의 특성을 반영하면서 위임준비성과의 관련성을 나타낸 유의한 결과인 것이다. 본 연구는 서울, 경기 지역의 5개 종합병원의 간호·간병통합서비스병동에 근무하는 간호사를 대상으로 하였으므로 본 연구의 결과를 해석할 때 종별, 지역별 특성이 고려되지 않았다는 제한점이 있다. 향후 지역별, 종별 분포를 확대하여 교육 제공에 따라 위임준비성이 직무만족에 미치는 영향을 확인하는 연구도 시도해 볼 것을 제언한다.

References

- [1] N. M. Hwang, "Comprehensive nursing service for hospital inpatient's care", *Health Welfare Issue & Focus*, Vol.286, pp.1-8, Jul. 2015.
- [2] Y. R. Yeun, "Effects of comprehensive nursing service on the nursing performance, job satisfaction and customer orientation among nurses", *Journal of Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, Vol.16, No.1, pp.317-323, Jan. 2015.
DOI: <http://doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.1.317>
- [3] National Health Insurance Service. The Number of Comprehensive Nursing Care Service Beds has been expanded by more than 10,000 this year [Internet]. National Health Insurance Service, c2018 [cited 2018 Dec. 28]. Available from: <http://medicare1.nhis.or.kr/hongbo/static/html/minisite/file/boiangnews64.pdf> (accessed Aug. 30, 2020)
- [4] Ministry of Health and Welfare, National Health Insurance Service. Comprehensive Nursing Care Service Standard Operating Manual [Internet]. Ministry of Health and Welfare, National Health Insurance Service, c2017 [cited 2018 August 15]. Available from: <http://www.nhis.or.kr/bbs7/boards/B0040/24586> (accessed Mar. 20, 2020)
- [5] E. H. Boo, G. H. Ahn, B. K. Park, N. S. Hong, J. Y. Son, et al. Study on Business Operation Performance and Improvement Plan of Comprehensive Nursing Service, Technical Report, Health Policy Business Report. National Health Insurance Service Ilsan Hospital, Korea, pp72-90.
- [6] S. M. Jung, S. H. Yoon, "Comparative analysis research of inpatient satisfaction with nursing on comprehensive nursing service units and general units and nurses' work stress", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.23, No.3, pp.229-238, Jun. 2017.
DOI: <http://doi.org/10.1111/jkana.2017.23.3.229>
- [7] S. R. Shin, K. Y. Park, "Comparing satisfaction with nursing care and factors relevant to hospital revisit intent among hospitalized patients in comprehensive nursing care unit and general care unit", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.21, No.5, pp.469-479, Dec. 2015.
DOI: <http://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.5.469>
- [8] S. E. Kim, J. Y. Han, "Clinical nurses' job stress, emotional labor, nursing performance, and burnout in comprehensive nursing care service wards and general wards", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.23, No.3, pp.336-345, Jun. 2017.
DOI: <http://doi.org/10.1111/jkana.2017.23.3.336>
- [9] O. S. Shim, H. J. Lee, "A comparative study on the job satisfaction, nursing professionalism and nursing work environment of nurses in comprehensive nursing care service wards and nurses in general wards", *Journal of Convergence for Information Technology*, Vol.7, No.6, pp.25-33, Dec. 2017.
DOI: <http://doi.org/10.22156/CS4SMB.2017.7.6.025>
- [10] J. H. Park, M. H. Lee, "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 Care Nursing*, Vol.24, No.1, pp.14-22, Apr. 2017. DOI: <http://doi.org/10.22705/jkashcn.2017.24.1.014>
- [11] M. Hughes, R. Kirk, A. Dixon, M. Hughes, R. Kirk, et al. "How and why nurses' direction and delegation skills should be improved", *Kai Tiaki Nursing New Zealand*, Vol.23, No.9, pp.29-31, Oct. 2017.
- [12] K. N. Corazzini, R. A. Anderson, C. Mueller, J. M. Thorpe, E. S. McConnell, "Licensed practical nurse scope of practice and quality of nursing home care",

- Nursing Research*, Vol.62, No.5, pp.315-324, Oct. 2013.
DOI: <http://doi.org/10.1097/NNR.0b013e31829eba00>
- [13] E. A. Wagner, "Improving patient care outcomes through better delegation-communication between nurses and assistive personnel", *Journal of Nursing Care Quality*, Vol.33, No.2, pp.187-193, Apr. 2018.
DOI: <http://doi.org/10.1097/NCQ.0000000000000282>
- [14] H. Riisgaard, J. Nexøe, J. V. Le, J. Søndergaard, L. Ledderer, "Relations between task delegation and job satisfaction in general practice: A systematic literature review", *BMC Family Practice*, Vol.17, No.168, pp.1-8, Nov. 2016.
DOI: <http://doi.org/10.1186/s12875-016-0565-1>
- [15] E. J. Jang, S. H. Kim, "Delegation of nursing activities in long-term care hospitals", *Journal of Korean Gerontological Nursing*, Vol.19, No.2, pp.101-112, Aug. 2017.
DOI: <http://doi.org/10.17079/ikgn.2017.19.2.101>
- [16] S. E. Park, E. Y. Yeom, "Experience of the role conflict of nurses in long-term care hospitals", *Journal of Korea Contents Association*, Vol.16, No.7, pp.368-381, Jul. 2016.
DOI: <http://doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.07.368>
- [17] S. H. Kim, *Effect of self-leadership of outpatient department nurses on their delegation preparedness*, Master's thesis, Ewha Womans University, Seoul, Korea, pp.20-38, 2017.
- [18] B. Kærnsted, H. Bragadóttir, "Delegation of registered nurses revisited: Attitudes towards delegation and preparedness to delegate effectively", *Nordic Journal of Nursing Research & Clinical Studies*, Vol.32, No.1, pp.10-15, Mar. 2012.
DOI: <http://doi.org/10.1177/010740831203200103>
- [19] M. Kim, J. Park, M. Choi, "Reliability and validity of the korean version of nurses' attitudes and preparedness towards delegation", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.22, No.1, pp.11-21, Jan. 2016.
DOI: <http://doi.org/10.1111/ikana.2016.22.1.11>
- [20] P. L. Stamps, E. B. Piedmont, D. B. Slavitt, A. M. Haase, "Measurement of work satisfaction among health professionals", *Medical Care*, Vol.16, No.4, pp.337-352, Apr. 1978.
- [21] M. S. Kim, *Influence of Career Ladder System on Nursing Performance, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention*, Ph.D dissertation, Seoul National University, Seoul, Korea, pp.36, 2013.
- [22] S. Berkow, K. Virkstis, J. Stewart, L. Conway, "Assessing new graduate nurse performance", *Nurse Educator*, Vol.34, No.1, pp.17-22, Feb. 2009.
DOI: <http://doi.org/10.1097/01.NNE.0000343405.90362.15>
- [23] C. Magnusson, H. Allan, K. Horton, M. Johnson, K. Evans, et al. "An analysis of delegation styles among newly qualified nurses", *Nursing Standard*, Vol.31, No.25, pp.46-53, Jul. 2017.
DOI: <http://doi.org/10.7748/ns.2017.e9780>
- [24] F. Baddar, O. A. Salem, A. A. Hakami, "Nurse manager's attitudes and preparedness towards effective delegation in Saudi hospitals", *Health Science Journal*, Vol.10, No.3, pp.1-10, Jul. 2016.
- [25] S. R. Kim, Y. J. Kim, S. H. Hong, C. S. Kim, "The relationship between image of nurses and job satisfaction perceived by nurses", *Journal of East-West Nursing Research*, Vol.21, No.2, pp.148-155, Aug. 2015.
DOI: <http://doi.org/10.14370/jewnr.2015.21.2.148>
- [26] Ministry of Health and Welfare, National Health Insurance Service. Comprehensive Nursing Care Service Business Guidelines [Internet]. Ministry of Health and Welfare, National Health Insurance Service, c2019 [cited 2019 November 25], Available from: http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&CONT_SEQ=351621 (assessed Mar. 20, 2020)
- [27] R. I. Hansten, "Coach as chief correlator of tasks to results through delegation skill and teamwork development", *Nurse Leader*, Vol.12, No.4, pp.69-73, Aug. 2014.
DOI: <http://doi.org/10.1016/j.mnl.2013.10.007>
- [28] N. S. Lee, M. S. Koh, "Comparative study for the clinical nurses' work satisfaction, job stress and turnover intention - in general ward, comprehensive nursing care service ward, and anshim unit", *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, Vol.16, No.1, pp.516-526, Jan. 2015.
DOI: <http://doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.1.516>
- [29] G. True, G. L. Stewart, M. Lampman, M. Pelak, S. L. Solimeo, "Teamwork and delegation in medical homes: Primary care staff perspectives in the veterans health administration", *Journal of General Internal Medicine*, Vol.29, No.2, pp.632-639, Ari. 2014.
DOI: <http://doi.org/10.1007/s11606-013-2666-z>

김 승 희(Sunghui Kim)

[정회원]



〈관심분야〉

간호수가, 업무위임, 간호관리

- 2018년 8월 : 이화여자대학교 일
반대학원(간호학석사)
- 1999년 8월 ~ 현재 : 이화여자대
학교 부속목동병원 보험심사팀 파
트장

김 미 영(Miyoung Kim)

[정회원]



- 2001년 8월 : 이화여자대학교 일
반대학원(간호학 박사)
- 2008년 3월 ~ 현재 : 이화여자대
학교 간호대학 교수

〈관심분야〉

인적자원관리, 간호윤리, 일-가정 양립