

# 간호·간병통합서비스병동 간호사의 업무 위임준비성, 개인 및 조직 의사소통능력이 직무스트레스에 미치는 영향\*

이수진\*\* · 김지원\*\*\* · 박남희\*\*\*\*

## I. 서 론

### 1. 연구의 필요성

우리나라는 인구 고령화, 핵가족화, 만성질환자 증가 등으로 인해 가족 및 사회 구조가 변하고 있고, 가족 간병 대신 사적 간병서비스 수요가 계속적으로 증가하고 있다(Kwag, 2015). 이러한 사적 간병서비스는 병원 입원 환자 가족의 의료비 부담을 증가시킨다(Kwag, 2015). 이에 정부는 적정 간호인력과 입원서비스의 질을 확보하고, 체계적인 제도화 및 사회경제적 부담 경감을 목적으로 의료법 개정, 건강보험 수가 적용과 더불어 간호·간병통합서비스병상을 확대 운영하고 있다(Korean Health and Medical workers' Union, 2019; Lee et al., 2023).

간호·간병통합서비스병동은 전문간호인력이 팀을 이루어 전문적인 서비스를 제공하는 병동으로 간호사 1명이 10~30명의 환자를 간호하는 입원 서비스와 다르게 간호사 1명이 8~12명의 환자를 간호함으로써 환자들의 간호서비스 만족도가 일반병동 환자보다 높다(Lee

et al., 2023). 이러한 간호·간병통합서비스병동에서 간호사의 직접 간호행위 시간이 증가함에 따라 환자안전과 간호의 질을 향상시키는 긍정적인 변화를 가져왔다(Korean Health and Medical workers' Union, 2019). 하지만 2019년에 발표한 간호·간병통합서비스 사업 현황 보고서(Lee et al., 2023 재인용)에 따르면 간호·간병통합서비스 간호사가 계속 근무하기를 희망하는 비율은 59.6%에 그쳤다. 또한 간호·간병통합서비스병동 간호사는 전문성이 결여된 역할까지 수행해야 하며 환자 및 보호자가 전문인으로 인정하지 않는 불신 등을 겪고 있다. 일반병동 간호사 역할보다 더 다양하고 전문적이지 않은 역할까지 수행하여야 하며 환자안전의 책임수준에 비하여 충분하지 못한 보상, 보호자의 과도한 요구 및 불신 등을 겪고 있다(Park et al., 2017). 특히 환자안전지표관리를 위한 기본간호 강화, 보호자 및 간호보조 인력과의 효과적인 의사소통능력 요구, 보조인력 업무 위임감독과 그에 따른 책임, 가장 가까이에서 24시간 환자를 간호해야 하는 부담감은 직무스트레스 증가로 나타나는(Lee et al., 2018) 등의 일관적이지 않은 결과로 반복적인 연구가 필요한 실정

\* 이 논문은 제1저자 이수진의 석사학위 논문을 수정하여 작성한 것임.

\*\* 인제대학교 해운대백병원 선임간호사(<https://orcid.org/0009-0003-2323-8433>)

\*\*\* 거제대학교 간호학과 초빙교수(<https://orcid.org/0009-0004-2176-6440>)

\*\*\*\* 인제대학교 간호대학 교수(<https://orcid.org/0000-0002-9693-5921>) (교신저자 E-mail: parknh@inje.ac.kr)

• Received: 19 August 2024 • Revised: 8 November 2024 • Accepted: 16 December 2024

• Address reprint requests to: Park, Nam Hee

College of Nursing, Inje University, 75 Bokji-ro, Busanjin-gu, Busan 47392, Korea  
Tel: +82-51-890-6832, Fax: +82-51-891-6832, E-mail: parknh@inje.ac.kr

이다.

간호사가 근무 중에 경험하는 스트레스 원인으로는 간호업무자체, 간호사의 역할 및 대우, 대인관계, 물리적인 환경으로 나눌 수 있다(Kim & Gu, 1984). 간호사의 직무스트레스가 낮아지면 간호서비스의 질을 높일 수 있는 방안이 되고(Oh & Yi, 2022), 반면에 과도한 업무로 인한 부담감, 간호인력 간의 불분명한 업무 및 역할 등으로 간호사의 직무스트레스가 더 증가될 수도 있다(Lee & Jung, 2015). 직무스트레스의 정도를 알아본 연구결과로 간호·간병통합서비스 병동 및 일반병동에서 간호사의 직무스트레스가 차이가 없는 것으로 나타난 Kim와 Han (2017)의 연구가 있고, 중소병원 간호·간병통합서비스병동 간호사를 대상으로 한 Lee와 Lee (2020)의 연구보다 300명 이상 종합병원 간호사를 대상으로 한 Park와 Park (2023)의 연구에서 직무스트레스가 낮게 나타난 결과도 있었다. 이에 간호사의 직접 간호 비율이 높은 간호·간병통합서비스병동 간호사의 효과적인 운용을 위해서는 병원마다 상이할 수 있는 직무스트레스를 확인한 후 관리하는 전략이 필요하다.

위임이란 더 많은 것을 성취하기 위해 혼자서 하는 것 보다 사람들과 함께 일하는 것이며, 위임 준비성이란 위임을 위한 위임자와 수행해야 할 업무를 일치시키기 위해 필요한 기술과 지식을 의미한다(Kærnsted & Bragadóttir, 2012). 위임은 업무 수행의 자율성과 집중을 높여주는 긍정적인 영향이 있으며, 간호·간병통합서비스병동에서 위임이 필수적이므로 적절한 위임 준비가 필요하다(Kærnsted & Bragadóttir, 2012; Lee et al., 2023). 하지만 실제 간호·간병통합서비스병동 간호현장에서는 위임의 필요성과 긍정적인 효과, 위임 업무 내용에 대해서는 인지하고 있으나, 아직까지 국내에서 위임 업무가 합법화되지 않은 상태인 상황으로(Kim et al., 2016), 무엇을 어떻게 위임해야 하는지에 관해서는 미숙하여 문제가 되고 있다(Lee et al., 2023). 반면 높은 업무 위임준비성은 환자에게 더욱 질 높은 서비스를 제공하고 간호사의 직무스트레스 감소에 영향을 주는 요인으로 확인되었다(Bystedt et al., 2011). 그러나 국내 간호 위임에 대한 관심은 여전히 낮으며(Wi & Kim, 2022) 간호·간병통합서비스병동 간호사의 업무 위임준비성과 직무스트레스 관계에 대한

연구는 매우 미흡하고, 업무 위임준비성과 직무만족에 관한 연구(Wi & Kim, 2022) 등과 관련된 소수의 연구 위주로 이루어졌으므로 지속적인 연구가 필요하다.

간호·간병통합서비스병동 간호사에게 간호현장에서 의사소통능력은 간호서비스를 전달하는 중요한 수단이다(Wi & Kim, 2022). 부정확한 의사소통은 안전사고 등 부정적인 간호결과를 가져올 수 있으므로 간호사의 간호업무 위임을 받는 간호보조인력과의 의사소통능력은 특히 중요하다(Jeong & Kim, 2017). 의사소통능력은 개인 의사소통능력(Jeong & Kim, 2017) 조직 의사소통능력으로 나눌 수 있는데(Bucknall et al., 2020) 효율적이지 못한 개인 의사소통능력은 환자와 보호자의 불만족을 야기하여 간호 서비스의 질과 신뢰도 저하 등 부정적 결과를 나타냈다(Shin et al., 2017). 반면에 간호사 개인의 의사소통능력이 높을수록 직무스트레스가 감소하였다(Lee et al., 2013). 한편 간호·간병통합서비스병동 간호사는 간호보조인력과의 상호작용과정에서 모호한 간호업무 위임, 역할 인식의 차이 등으로 조직 내 의사소통의 어려움에 놓이게 된다(Lee & Ji, 2021). 따라서 간호사들은 간호보조인력과 의사소통하면서 그들의 업무를 책임감 있게 수행하도록 교육해야 한다(Oh & Yi, 2022). 일반병동 간호사의 원활한 조직 의사소통능력은 직무스트레스 감소에 영향을 주는 요인으로 확인되었으나(Bae & Han, 2023), 간호·간병통합서비스병동 간호사의 조직 의사소통능력은 타부서에 비해 중간정도의 수준으로 만족스럽지 않은 결과(Lee & Ji, 2021)가 보고되고 있고 간호·간병통합서비스병동 간호사의 개인 및 조직 의사소통능력과 직무스트레스의 관계를 확인하는 연구는 거의 이루어지지 않은 실정이다.

이에 본 연구의 목적은 간호·간병통합서비스병동의 핵심인 간호사를 대상으로 업무 위임준비성과 개인 의사소통능력, 조직 의사소통능력의 정도를 파악하고 직무스트레스에 영향을 미치는 요인을 규명하는 것이다. 이를 토대로 직무스트레스 감소를 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구 목적

본 연구의 목적은 간호·간병통합서비스병동 간호사

의 직무스트레스에 영향을 미치는 요인을 파악함으로써, 직무스트레스를 감소시키기 위한 방안을 마련하고 프로그램 개발에 기초적인 자료를 제공하기 위해서이다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 대상자의 업무 위임준비성, 개인 의사소통능력, 조직 의사소통능력, 직무스트레스의 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 업무 위임준비성, 개인 의사소통능력, 조직 의사소통능력, 직무 스트레스의 차이를 파악한다.
- 대상자의 업무 위임준비성, 개인 의사소통능력, 조직 의사소통능력, 직무스트레스의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 직무스트레스에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

## II. 연구 방법

### 1. 연구 설계

본 연구는 간호·간병통합서비스병동 간호사를 대상으로 업무 위임준비성, 개인 및 조직 의사소통능력 정도와 이들 변수 간에 상관관계를 파악하고, 직무스트레스에 미치는 요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구 대상

본 연구는 B광역시 소재 1개 상급종합병원, 1개 종합병원의 간호·간병통합서비스병동에서 근무하는 간호사를 대상으로 구체적인 연구대상자의 선정기준과 제외 기준은 다음과 같다.

- 1) 대상자 선정 기준
  - 본 연구의 목적을 이해하고 참여에 동의한 간호사
  - 간호·간병통합서비스병동에 근무하며 환자 간호를 직접 수행하는 간호사
  - 간호·간병통합서비스 병동 근무경력이 8개월 이상인 간호사
- 2) 제외 기준
  - 간호관리자 및 직접간호에 참여하지 않는 간호사

### • 연구 참여에 동의하지 않은 간호사

대상자의 간호·간병통합서비스병동 근무경력 선정 기준은 간호사가 자신의 역할에 대해 적응하는데 소요 되는 시간이 8~12개월이 소요된다는 선행연구(Lim et al., 2003)를 근거로 하였다. 적절한 대상자 수는 G\*Power 3.1.9.7 program을 이용하여 산출하였다. 다중회귀분석에서 유의수준 .05, 효과크기 .15, 검정력 .80 그리고 예측요인 10개(성별, 연령, 학력, 직위, 급여수준, 총 임상 경력, 현부서 근무경력, 업무 위임준비성, 개인 의사소통능력, 조직 의사소통능력)를 적용했을 때 최소 표본 수는 118명으로 산출되었다. 이에 탈락율 20%를 고려하여 설문지 142부를 배부하였고, 불충분한 응답 22부를 제외하고 총 120부를 최종 자료 분석에 사용하였다.

### 3. 연구 도구

본 연구는 구조화된 설문지를 사용하였으며, 연구 도구는 메일로 저자의 승인을 받았다. 설문 내용은 일반적 특성 7문항, 위임준비성 15문항, 개인 의사소통능력 15문항, 조직 의사소통능력 23문항, 직무스트레스 43 문항으로 총 103문항으로 구성되었다.

#### 1) 일반적 특성

일반적 특성은 성별, 연령, 학력, 직위, 급여수준, 총 임상 경력, 현부서 근무경력을 포함하여 총 7문항으로 구성되었다.

#### 2) 업무 위임준비성

업무 위임준비성은 Kærnested와 Bragadóttir (2012)의 간호사의 업무 위임에 대한 준비성 도구를 Kim 등 (2016)이 한국어로 수정한 도구를 사용하여 측정하였다. 이 도구는 위임업무 구분 2문항, 위임에 대한 기술 4문항, 업무 내용에 대한 이해 5문항, 위임 내용에 대한 이해 4문항의 4개의 하위영역으로 총 15문항으로 구성되어 있다. Likert 5점 척도를 사용하였으며, 점수가 높을수록 업무 위임준비성이 높음을 의미한다. Kim 등(2016)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach'  $\alpha$ 값 .85였고, 본 연구에서는 Cronbach'  $\alpha$ 값 .83이었다.

### 3) 개인 의사소통능력

개인 의사소통능력은 Rubin 등(1993)이 제시한 8가지 의사소통능력에 Hur (2003)가 7가지 개념을 추가하여 일반대학생을 대상으로 수정 및 보완한 글로벌 인간관계 의사소통능력 Global Interpersonal Communication Competence (GICC) 도구를 사용하여 측정하였다. 각 문항은 자기도출, 역지사지, 사회적 긴장완화, 집중력, 주장력, 상호작용 관리, 즉시성, 표현력, 지지력, 효율성, 조리성, 사회적 적절성, 목표간파력, 반응력, 잡음통제력이라는 하부개념으로 총 15문항 구성되어 있다. Likert 5점 척도를 사용하였으며, 점수가 높을수록 의사소통능력 정도가 높음을 의미한다. Hur (2003)의 개발 당시 신뢰도는 Cronbach'  $\alpha$ 값 .72였고, 본 연구에서는 Cronbach'  $\alpha$ 값 .87이었다.

### 4) 조직 의사소통능력

조직 의사소통능력은 Chruden와 Sherman (1977)이 제시한 조직 의사소통능력 정도를 측정하기 위해 개발한 도구를 Cha (2019)가 공공스포츠 조직 구성원들을 대상으로 수정 및 보완한 도구를 사용하여 측정하였다. 선행연구를 바탕으로 조직 내 의사소통의 구성요인을 공식적, 비공식적 의사소통으로 분류하였으며 공식적 의사소통의 하위변수(상향적, 하향적, 수평적 의사소통)로 설정하였다. 조직 내 의사소통능력의 측정 변인과 문항 수는 비공식적 의사소통 6문항, 공식적 의사소통 17문항 총 23문항으로 구성되어 있다. Likert 5점 척도를 사용하였으며, 점수가 높을수록 의사소통능력 정도가 높음을 의미한다. Cha (2019)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach'  $\alpha$ 값 .90이었고, 본 연구에서는 Cronbach'  $\alpha$ 값 .89였다.

### 5) 직무스트레스

직무스트레스는 Kim와 Gu (1984)이 개발한 도구를 Ju (2009)가 간호사를 대상으로 수정 및 보완한 도구를 사용하여 측정하였다. 9개의 하위영역(간호업무 6문항, 역할갈등 5문항, 대인관계 6문항, 심리적 부담감 3문항, 의사와의 갈등 3문항, 전문지식 및 기술부족 4문항, 보호자와 환자 4문항, 간호사에 대한 대우 5문항, 근무표 7문항)의 총 43문항으로 구성되어 있다. Likert 5점 척도를 사용하였으며, 점수가 높을수록 스트레스가 높음

을 의미한다. Ju (2009)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach'  $\alpha$ 값 .92였고, 본 연구에서는 Cronbach'  $\alpha$ 값이 .91이었다.

## 4. 자료수집 및 윤리적 고려

본 연구는 I대학교 생명윤리위원회 승인을 받은 후 (IRB File No. INJE 2023-04-032-003) 자료수집을 위해 연구자가 B광역시 소재의 1개 상급종합병원, 1개 종합병원 대상으로 간호부에 전화로 연락한 후 메일로 연구의 필요성에 대해 설명하고 간호 부서장의 승인을 득하였다. 자료수집 기간은 2023년 6월 1일부터 2023년 7월 31일까지로 자료수집을 위해 본 부서장이 연구 대상자에게 연구의 목적, 내용, 방법 및 윤리적인 부분을 설명하였다. 연구의 목적에 대해 설명된 연구동의서를 첨부하여 설문지를 진행하였으며 연구대상자가 직접 설문지에 작성하였다. 작성된 설문지는 준비된 불투명한 봉투에 넣어 양면테이프를 이용하여 밀봉한 뒤 병동마다 마련된 장소에 보관하도록 한 후 일주일 뒤 연구자가 직접 회수하였다. 설문지는 본인의 의사에 따라 언제든지 철회할 수 있으며 수집된 자료는 개인정보 보호를 위해 익명으로 처리하고 비밀이 절대적으로 보장됨을 제시하였으며 회수된 설문지는 직접 연구자가 관리하였고 비밀보장을 위해 전산화된 파일은 암호화된 폴더로 보관하여 연구자 외에는 접근 불가능하도록 하였다.

## 5. 자료 분석

수집된 자료를 SPSS/WIN 27.0 프로그램을 이용하여 자료 수집을 하였으며, 분석 방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성, 업무 위임준비성, 개인 의사소통능력, 조직 의사소통능력, 직무스트레스는 빈도, 백분율, 평균, 표준편차 기술통계로 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 업무 위임준비성, 개인 의사소통능력, 조직 의사소통능력, 직무스트레스의 차이는 Independent t-test와 One way ANOVA로, 사후검정은 Scheffé test로 분석하였다.
- 대상자의 업무 위임준비성, 개인 의사소통능력, 조직 의사소통능력, 직무스트레스의 상관관계는 Pearson's

correlation coefficients로 분석하였다.

- 간호·간병통합서비스병동 간호사의 직무스트레스에 미치는 영향을 확인하기 위해 입력방법의 다중회귀분석을 실시하였다.

### III. 연구 결과

#### 1. 대상자의 일반적 특성

여자가 100%(120명)로 전체를 차지했다. 대상자의 평균연령은 29.70±5.09로 25세 이하가 20%(24명), 26세에서 30세 이하가 48.3%(58명), 31세 이상은 31.7%(38명) 순이었고, 최종학력은 전문학사가 9.2%(11명), 학사 이상이 90.8%(109명)이었다. 직위는 일반간호사가 74.2%(89명), 선임간호사가 25.8%(31명)이었다. 급여는 350만원 미만이 72.5%(87명), 350만 원 이상이 27.5%(33명)이었다. 임상경력은 평균 7.19±4.99이었으며 3년 미만이 21.7%(26명), 3년에서 6년 미만이 20%(24명), 9년 이상이 29.2%(35명)이었다. 간호·간병통합서비스병동 경력은 평균 2.25±1.70년이었으며 1년 미만이 36.7%(44명), 1년에서 2년 미만이 22.5%(27명), 2년 이상이 40.8%(49명)이었다(Table 1).

#### 2. 대상자의 업무 위임준비성, 개인 의사소통능력, 조직 의사소통능력, 직무스트레스

대상자의 개인 의사소통능력은 1~5점 범위에서 평균 3.74±0.48점, 조직 의사소통능력은 1~5점 범위에서 평균 3.62±0.49점, 직무스트레스는 1~5점 범위에서 평균 3.85±0.48점이었다(Table 2).

#### 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 변수의 차이

##### 1) 업무 위임준비성

대상자의 일반적 특성에 따른 업무 위임준비성의 차이를 분석한 결과, 통계적으로 유의한 차이가 나타난 변수는 없었다(Table 1).

##### 2) 개인 의사소통능력

대상자의 일반적 특성에 따른 개인 의사소통능력의

정도를 분석한 결과, 연령에서 통계적으로 유의한 차이(F=4.23, p=.017)가 있었다. 즉, 연령이 낮을수록 개인 의사소통능력이 더 높게 나타났다(Table 1).

##### 3) 조직 의사소통능력

대상자의 일반적 특성에 따른 조직 의사소통능력의 차이를 분석한 결과, 연령(F=4.12, p=.019), 임상경력(F=3.80, p=.014), 간호·간병통합 경력(F=3.80, p=.028)에서 유의한 차이가 있었다. 즉, 연령 및 임상경력이 낮을수록 조직 의사소통능력이 더 높게 나타났다(Table 1).

##### 4) 직무스트레스

대상자의 일반적 특성에 따른 직무스트레스 차이를 분석한 결과 연령(F=10.03, p<.001, 직위(F=14.39, p<.001), 급여(F=-3.29 p=.001), 임상경력(F=8.49, p<.001)에서 유의한 차이가 있었다. 즉, 연령, 직위, 경력이 높을수록 직무스트레스 점수가 더 높게 나타났다(Table 1).

#### 4. 대상자의 업무 위임준비성, 개인 의사소통능력, 조직 의사소통능력, 직무스트레스 간의 상관관계

대상자의 연구변수 간의 상관관계를 분석한 결과, 직무스트레스는 조직 의사소통능력(r=-.24, p=.008)과 유의한 음의 상관관계를 나타냈다. 즉, 조직 의사소통능력이 높을수록 직무스트레스가 낮아지는 것으로 나타났다. 또한 업무 위임준비성은 개인 의사소통능력(r=.44, p=.008)과 조직 의사소통능력(r=.34, p<.001)에서 유의한 양의 상관관계를 나타냈다. 개인 의사소통능력은 조직 의사소통능력(r=.39, p<.001)에서 유의한 양의 상관관계를 나타냈다(Table 3).

#### 5. 대상자의 직무스트레스에 영향을 미치는 요인

대상자의 직무스트레스에 대한 영향요인을 알아보기 위하여 입력방식의 다중회귀분석을 실시하였다. 유의한 차이를 보인 일반적 특성의 직위, 급여를 가변수로 모형에 포함하였으며 연령의 경우 연속형 변수로 포함하였다. 임상경력의 경우 유의한 요인으로 나타났으나 연령, 직위와 다중공선성이 발생하여 모형에서 제외하였

Table 1. Differences in Job Stress according to General Characteristics of Subjects

(N=120)

Characteristics	Categories	n(%)		M±SD	Job delegation preparedness		Individual communication		Organizational communication		Job stress	
					M±SD	t/F (p)	M±SD	t/F (p)	M±SD	t/F (p)	M±SD	t/F (p)
Gender	Female	120	100.0									
Age(yr)	≤25 <sup>a</sup>	24	20.0	29.70±5.09	58.00±7.30	0.17(.843)	59.21±6.06	4.23(.017)	86.71±9.14	4.12(.019)	156.71±15.19	10.03(<.001)
	26~30 <sup>b</sup>	58	48.3		58.84±4.48		55.41±6.31	*b,c(a)	80.33±8.39	*b,c(a)	164.74±15.78	*a,b(c)
	≥31 <sup>c</sup>	38	31.7		59.05±6.77		54.84±5.87		81.97±10.27		174.95±17.05	
Education level	Associate degree	11	9.2		61.64±8.02	1.73(.086)	54.73±6.00	-0.7(.486)	84.36±11.50	0.83(.410)	166.91±20.42	0.11(.913)
	Bachelor degree or more	109	90.8		58.45±5.56		56.12±6.33		81.90±9.20		166.31±17.02	
Position	Staff nurse	89	74.2		58.51±5.60	-0.75(.457)	56.44±6.50	1.32(.189)	82.21±9.29	0.17(.862)	162.03±15.59	14.39(<.001)
	Charge nurses	31	25.8		59.42±6.59		54.71±5.53		81.87±9.89		178.81±15.92	
Monthly salary (10,000 won)	<350	87	72.5		58.52±5.70	-0.68(.498)	56.05±6.41	0.15(.879)	82.13±9.12	0.00(.998)	163.30±16.94	-3.29(.001)
	≥350	33	27.5		59.33±6.32		55.85±6.05		82.12±10.27		174.45±15.61	
Clinical career (yr)	<3 <sup>a</sup>	26	21.6	7.19±4.99	58.00±6.48	0.18(.909)	57.81±7.28	1.29(.280)	85.23±7.45	3.80(.014)	156.12±16.41	8.49(<.001)
	3~6 <sup>b</sup>	35	29.2		59.00±5.28		55.23±6.62		81.91±10.35	*b,c,d(a)	164.66±13.78	*a,b,c(d)
	6~9 <sup>c</sup>	24	20.0		58.79±4.48		56.63±4.50		78.63±6.34		165.33±15.98	
	≥9 <sup>d</sup>	35	29.2		59.00±6.88		54.97±6.11		82.43±10.88		176.40±17.15	
Experiences in present unit (yr)	<1 <sup>a</sup>	44	36.7	2.25±1.70	58.66±6.34	0.21(.811)	56.61±6.47	0.75(.473)	82.59±11.36	3.75(.028)	166.89±18.27	0.75(.743)
	1~2 <sup>b</sup>	27	22.5		59.37±6.29		56.52±6.93		85.04±7.07	*a,c(b)	162.85±15.54	
	≥2 <sup>c</sup>	49	40.8		58.47±5.24		55.14±5.76		80.10±8.21		167.84±17.30	

M: Mean, SD: Standard Deviation, \*Scheffé test

다. 유의한 상관성을 나타낸 조직 의사소통능력을 모형에 투입하여 분석하였다.

잔차의 독립성 검정을 위해 Durbin Watson 통계량을 확인한 결과 2.04로 2 근방의 값으로 나타나 자기상관이 없는 것으로 나타났다. 독립변수들 간의 다중공선성 확인 결과, 공차한계(Tolerance)는 .45~.98로 .10이상이었으며, 분산팽창인자(Variance Inflation Factor: VIF)는 1.02~2.22로 10이하의 값이므로 다중공선성의 문제는 없었다.

직무스트레스에 영향을 미치는 변수로는 선임간호사( $\beta=.28, p<.014$ ), 조직 의사소통능력( $\beta=-.20, p<.018$ )이었다. 즉 직위가 높을수록 조직 의사소통능력이 낮을수록 직무스트레스에 영향을 주었다. 이들 변수의 직무스트레스에 대한 설명력은 23.7%였다( $F=10.26, p<.001, Adjusted R^2=.237$ )(Table 4).

#### IV. 논 의

Table 2. Descriptive Statistics of Study Variables

(N=120)

Variables	M±SD	Item M±SD	Min	Max	Range
Job delegation preparedness	58.74±5.86	3.93±0.44	2.00	5.00	1~5
Description of delegation	14.31±2.57	3.61±0.67	2.00	5.00	1~5
Understanding of the work contents	20.70±2.55	4.16±0.56	2.00	5.00	1~5
Classification of the delegated work	8.38±1.27	4.17±0.66	2.00	5.00	1~5
Understanding of the delegation contents	15.35±2.00	3.85±0.55	2.00	5.00	1~5
Individual communication	55.99±6.29	3.74±0.48	2.00	5.00	1~5
Organizational communication	82.13±9.41	3.62±0.49	2.00	5.00	1~5
Job stress	166.37±17.26	3.85±0.48	2.30	5.00	1~5
Nursing work	25.84±2.70	4.28±0.48	3.17	5.00	1~5
Role conflict	19.68±2.81	3.91±0.62	2.00	5.00	1~5
Lack of knowledge and skills	14.51±2.47	3.60±0.69	1.25	5.00	1~5
Interpersonal relations	22.53±3.70	3.73±0.69	1.00	5.00	1~5
Conflict with a doctor	12.74±2.08	4.23±0.70	2.00	5.00	1~5
Psychological burden	11.07±2.15	3.73±0.75	1.67	5.00	1~5
Nurse treatment	15.61±4.33	3.15±0.91	1.00	5.00	1~5
Work schedule	27.23±4.86	3.85±0.79	1.00	5.00	1~5
Guardian and patient	17.16±2.60	4.28±0.65	2.00	5.00	1~5

M: Mean, SD: Standard Deviation

Table 3. Correlation among Study Variables

(N=120)

Variables	Job delegation preparedness	Individual communication	Organizational communication	Job stress
	$r(\rho)$			
Job delegation preparedness	1			
Individual communication	.44 (.001)	1		
Organizational communication	.34 (.001)	.39 (.001)	1	
Job stress	.06 (.502)	-.02 (.822)	-.24 (.008)	1

본 연구는 간호·간병통합서비스병동 간호사를 대상으로 업무 위임준비성, 개인 의사소통능력, 조직 의사소통능력 정도를 파악하고 각 변수 간의 관련성을 분석하며, 나아가 직무스트레스에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 시행한 연구로 주요 결과를 중심으로 논의하고자 한다.

본 연구 대상자의 업무 위임준비성은 5점 만점에 평균  $3.93 \pm 0.44$ 점이었다. 또한 동일한 대상자 및 도구를 사용한 연구(Lee et al., 2023)에서 3.78점으로 나타났다. 하지만 일반병동 간호사를 대상으로 동일한 도구를 사용한 연구(Wi & Kim, 2022)에서 3.58점으로 나타나 일반병동 간호사보다 간호·간병통합서비스병동 간호사의 업무 위임준비성이 더 높은 것을 알 수 있다. 이는 간호·간병통합서비스병동 간호사들이 위임의 긍정적인 효과, 업무 내용, 위임의 필요성에 대해서 잘 인지하고 있는 것으로 파악된다(Lee et al., 2023). 위임준비성의 하부영역들을 연구한 결과들을 살펴보면 업무 내용 이해가 가장 높게 나온 연구와(Lee et al., 2023) 위임에 대한 기술, 위임내용 이해 영역이 상대적으로 낮게 나온 연구(Wi & Kim, 2022)들이 있었다. 따라서 업무 위임준비에 대해 교육을 계획할 때 위임에 대한 기술 및 위임내용 이해 영역을 반영하여 진행하여야 할 필요가 있다.

본 연구에서 개인 의사소통능력은 5점 만점에 평균  $3.74 \pm 0.48$ 점이었다. 또한 상급종합병원 및 종합병원의 간호·간병통합서비스병동 간호사를 대상으로 동일

한 도구를 사용한 Oh와 Yi (2022)에서 개인 의사소통능력이 3.79점으로 본 연구와 유사하였다. 반면 300병상 이상 종합병원의 일반병동 간호사를 대상으로 동일한 도구를 사용한 Kim 등(2019) 연구에서는 3.51점으로 본 연구보다 낮은 결과를 보였다. 이는 병원규모와 진료과 특성에 따라 간호·간병통합서비스병동과 유사한 결과가 나올 수 있음을 유추할 수 있고, 간호·간병통합서비스병동 간호사의 개인 의사소통 점수가 높은 이유는 일반병동 간호사와 다르게 환자와의 직접적인 의사소통 비율이 높고 보호자 부재나 고령 등 입원 환자 특이성을 생각하고(Wi & Kim, 2022) 간호하기 때문으로 생각된다. 따라서 이러한 의사소통을 높이기 위해서는 개인적으로 상대의 말에 귀 기울이기, 타인 입장에서 생각하기, 간호전문지식 등이 필요하며 기관차원에서 의사소통 증진을 위한 상담 프로그램 및 의사소통과 관계 증진 프로그램 등의 보수교육 같은 대책 마련이 필요하다(Jeong & Kim, 2017).

본 연구에서 조직 의사소통능력은 5점 만점에 평균  $3.62 \pm 0.49$ 점이었다. 또한 대상자와 도구를 사용한 Oh와 Yi (2022)의 연구에서 3.63점으로 본 연구와 유사하였다. 반면 일반병동 간호사를 대상으로 동일한 도구를 사용한 Bae와 Han (2023)의 연구에서 3.07점으로 본 연구보다 낮은 결과를 보였다. 이는 간호·간병통합서비스병동 간호사가 조직 내 구성원들과의 의사소통 중요성을 높게 인식하고 있으므로 여겨진다. 간호·간병통합서비스병동 간호사에 대한 조직 의사소통능력

Table 4. Factors Influencing on Job Stress (N=120)

Predictors	B	SE	$\beta$	t	$p$
(Constant)	174.73	17.67	.	9.91	<.001
Age (yr)	.60	.41	.18	1.48	.143
Position					
Charge Nurses	11.20	4.51	.28	2.49	.014
Monthly salary					
≥350	2.05	4.18	.05	.49	.625
Organizational Communication	-.36	.15	-.20	-2.40	.018
$R^2$			.263		
Adj $R^2$			.237		
F( $p$ )			10.26(<.001)		
Durbin-Watson			2.04		

SE: Standard error



을 비교한 연구가 많지 않아 일반화하기는 어려우나 이러한 결과는 간호·간병통합서비스병동 간호조무사, 간호보조인력 팀 내에서 간호사가 조정자역할로 간호를 수행하기 때문에 원활한 조직 의사소통능력이 더욱 요구되는 것으로 생각된다. 또한 본 연구 결과에서 연령이 낮을수록 개인 및 조직 의사소통능력이 높고, 임상경력이 낮을수록 조직 의사소통능력이 높은 것으로 나타났다. 같은 도구는 아니지만 서울시 소재의 중소병원 간호·간병통합서비스병동 간호사를 대상으로 한 Lee와 Ji (2021) 연구에서 수간호사가 일반간호사보다 조직 의사소통 점수가 높았다는 결과와 상이하였다. Lee와 Ji (2021) 연구에서는 대상자의 연령이 30세 이하가 49.1%였으며 3년 미만 경력이 37.6%였고, 본 연구에서는 30세 이하가 68.3%, 3년 미만 경력이 21.7%로 본 연구에서 30세 이하가 특히 많았다. 이는 본 연구가 이루어진 B광역시 소재의 상급종합병원과 종합병원 내의 간호·간병통합서비스병동 간호사 중 연령이 낮은 세대에서 조직 의사소통이 잘 이루어져 본 연구의 조직 의사소통능력이 높게 나온 것으로 생각된다. 또한 연령 및 임상경력이 많아질수록 의사소통이 잘 이루어지지 않을 수 있음을 의미한다. 본 연구대상자의 근무 병원은 B광역시 소재의 상급종합병원과 종합병원이며 병원마다 특성에 차이가 있기 때문에 의미를 추정하는 데에는 제한이 있지만 간호·간병통합서비스병동 간호사의 상급자와 구성원들 간의 적극적인 의사소통이 필요함을 시사한다. 그러므로 간호·간병통합서비스병동 간호사가 더욱 효과적인 조직 의사소통능력을 갖추기 위해서는 협력 증진 방법 및 효율적인 대화법을 연습할 수 있도록 하는 중재를 개발하고 활용하는 것이 필요하다 (Lee & Ji, 2021).

본 연구에서 직무스트레스는 5점 만점에  $3.85 \pm 0.48$ 점이었다. 동일한 대상자와 도구를 사용한 Jung와 Yoon (2017) 연구에서는 3.44점, 도구가 다른 Lee와 Lee (2020) 연구에서는 3.75점으로 나타났다. 반면 일반병동 간호사를 대상으로 동일한 도구를 사용한 Jung와 Yoon (2017) 연구에서는 3.49점으로 본 연구를 포함해서 간호·간병통합서비스병동 간호사의 직무스트레스가 일반병동 간호사보다 높을 수 있음을 알 수 있었다. 이러한 결과는 간호·간병통합서비스병동 간호사들에게 자율적 판단에 따른 간호활동의 필요성이 요구됨

에 따라 전문지식에 대한 심리적 부담감으로 인해 직무스트레스가 높아진 것으로 사료된다(Lee & Lee, 2020). 또한 보호자의 부재에 따라 환자를 응대하는 데 어려움을 느끼고(Wi & Kim, 2022) 환자의 감사하는 마음의 강도가 점차 줄어들어 간호사들이 환자로부터 무시당하거나 부당한 대우를 받는 경우가 있어, 환자와 보호자를 대상으로 간호사의 중요성과 역할에 대해 정확히 교육하는 것이 필요하다(Park et al., 2017).

대상자 특성에 따른 직무스트레스 정도 차이 분석에서는 연령, 직위, 급여, 경력에서 유의한 차이가 있었다. 연령이 31세 이상인 경우, 선임간호사인 경우, 급여가 350만 원 이상인 경우, 임상경력이 9년 이상인 경우 직무스트레스가 더 높은 것으로 나타났다. 즉 중간관리자의 직무스트레스가 높았다. 이와 같은 결과는 Kim와 Han (2017)의 연구에서 간호·간병통합서비스병동 간호사의 경우 일반적 특성에 따른 직무스트레스 정도는 통계적으로 유의한 차이가 없다는 결과와는 다르지만, Lee와 Lee (2020)의 연구에서 간호·간병통합서비스병동 간호사의 근무경력이 증가할수록, 책임간호사 이상군에서 직무스트레스가 높다는 결과와는 유사하였고, 250~300만원 미만 월급군에서 직무스트레스가 높다는 결과와는 차이가 있었다. 이러한 결과는 간호·간병통합서비스병동의 업무가 일반병동에 비해 협력과 다차원적인 역할을 요구받고 있기 때문에 중간관리자의 직무스트레스 결과가 높게 나타난 것이라고 사료된다. 따라서 간호·간병통합서비스병동에서 직무의 난이도에 따른 책임에서 합당한 대우가 이루어져야 할 것이다 (Lee & Lee, 2020). 더불어 간호·간병통합서비스병동 간호사의 직무스트레스를 낮추기 위해서는 선임간호사와 신규간호사 등 의료진 간의 긴밀한 협조를 끌어내는 (Lee & Ji, 2021) 훈련 프로그램이 마련되어야 하고, 간호의 질을 향상시키기 위해 상위 간호교육과정 이수 기회를 확대해야 할 것이다. 또한 간호·간병통합서비스병동 간호사의 직무스트레스는 업무량뿐만 아니라 연령, 직위, 급여, 경력과 같은 요인들로부터 발생하고 있음을 알 수 있는데, 이에 관한 반복적인 연구가 필요하다.

본 연구의 주요 변수들 간의 상관관계를 분석한 결과, 간호·간병통합서비스병동 간호사의 직무스트레스는 조직 의사소통능력과 음의 상관관계를 나타냈다. 즉,

조직 의사소통능력이 높을수록 직무스트레스가 낮아지는 것으로 나타났다. 조직 의사소통에 대한 선행연구가 많지 않지만 Oh와 Yi (2022)의 연구에서 간호·간병통합서비스병동 간호사의 조직 의사소통능력과 적절한 직무스트레스는 환자안전활동과도 긍정적인 관련이 있었다. 그러므로 간호·간병통합서비스병동 간호사들의 조직 의사소통능력을 향상시켜 직무스트레스 관리를 해 주는 것이 중요하다.

간호·간병통합서비스병동 간호사의 직무스트레스에 미치는 영향에서 업무 위임준비성은 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 업무 위임준비성은 간호업무 중 중요한 요소로써 업무 위임준비성과 직무스트레스의 관계에 대한 연구가 많지 않지만, 높은 업무 위임준비성이 간호사의 직무스트레스 감소에 영향을 주는 요인으로 확인되었다는 Bystedt 등(2011)의 연구 결과와 일치하지 않았다. 이는 연구 대상자들이 업무위임과 감독 업무의 범위 등에 대한 교육을 받은 차이로 다른 결과를 보인다고 생각된다. 그리고 기관에 따라 업무량 및 업무 강도, 인력배치 기준과 역할 등에서도 업무 위임준비성의 차이가 있을 수 있으므로 반복 연구가 요구된다.

효과적 위임에 대하여 아이슬란드 간호사를 대상으로 한 Kærnedst와 Bragadottir (2012)의 연구에서는 82%의 간호사들이 위임에 대한 사전 교육을 받았으며, 대다수 간호사가 위임에 대해 긍정적인데도 간호사의 대부분이 변화, 리더십, 관리, 갈등관리, 의사소통을 포함한 업무위임 기술 위한 추가 교육과 업무위임의 실천을 돕는 규제적이고 전문적인 지침이 필요함을 제시하였다. 따라서 피드백 중심의 업무위임 기술교육을 강화해야 할 것이다(Daley, 2013).

본 연구는 대상자 선정에 있어서 표본 추출한 결과 지역적으로 B 광역시에 국한되었고 간호·간병통합서비스병동이 운영되고 있는 의료기관을 연구자 임의로 선정하였으므로 연구 결과를 일반화하여 해석하는 데에는 제한점이 있으나, 선행연구가 부족한 상황에 간호·간병통합서비스병동 간호사의 직무스트레스에 미치는 영향으로 직위, 조직 의사소통능력이 확인되었다는 점에서 큰 의미가 있다. 따라서 간호·간병통합서비스병동 간호사의 직무스트레스를 감소시킬 수 있는 중재를 개발하고 조직 발전과 관리에 중요한 핵심적인 요인인 조직 의사소통 능력을 강화시킬 수 있는 교육 프로그램

이 개발되어 직무스트레스가 감소 된다면, 간호·간병통합서비스병동 간호사의 효율적인 근무환경과 간호인력 관리가 개선될 것이라 기대한다.

## V. 결론 및 제언

본 연구의 의의는 간호·간병통합서비스병동 간호사를 대상으로 업무 위임준비성, 개인 및 조직 의사소통 능력 정도와 이들 변수 간 관계를 파악하고 직무스트레스에 미치는 요인을 규명하여, 직무스트레스를 감소시키기 위함에 있다.

본 연구결과, 간호·간병통합서비스병동 간호사들의 직무스트레스는 조직 의사소통능력과 유의한 음의 상관관계, 업무 위임준비성은 개인 의사소통능력과 조직 의사소통능력에서 유의한 양의 상관관계, 개인 의사소통 능력은 조직 의사소통능력에서 유의한 양의 상관관계가 있음이 확인되었다. 또한 간호·간병통합서비스 간호사의 직무 스트레스에 영향을 미치는 요인은 직위, 조직 의사소통능력으로 나타났으며 이들 변수의 직무스트레스에 대한 설명력은 23.7%였다. 따라서 간호·간병통합서비스병동 간호사의 직무스트레스를 감소시키기 위해서는 조직 의사소통능력을 향상시키기 위한 프로그램 개발 및 교육과 선임간호사의 직무스트레스 요인을 찾아 개선시킴으로써 질 높은 간호가 이루어질 수 있도록 해야할 것이다.

이상의 연구 결론을 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 더 광범위한 지역을 포함시켜 간호·간병통합서비스병동 간호사의 위임준비성, 개인 의사소통능력, 조직 의사소통능력 이외에도 직무스트레스에 영향을 미치는 다양한 관련 변인을 규명함으로써 직무스트레스를 감소시키기 위한 후속연구를 제언한다. 둘째, 간호·간병통합서비스 병동 간호사들의 직무스트레스를 감소하기 위한 방안으로 조직 의사소통 능력을 강화시킬 수 있는 훈련 프로그램을 개발하여 국가차원에서 체계적인 프로그램을 제도화시킨다면 질 높은 간호·간병통합서비스병동이 확대될 것으로 사료된다.

## References

- Bae, I. J., & Han, J. Y. (2023). Job Characteristics, organizational communication, job stress, and job satisfaction of rehabilitation and general ward nurses. *Health and Social Welfare Review*, 43(1), 157-173.  
<http://dx.doi.org/10.15709/hswr.2023.43.1.157>
- Bucknall, T. K., Hutchinson, A. M., Botti, M., McTier, L., Rawson, H., Hitch, D., Hewitt, N., Digby, R., Fossum, M., McMurray, A., Marshall, A. P., Gillespie, B. M., & Chaboyer, W. (2020). Engaging patients and families in communication across transitions of care: An integrative review. *Patient education and counseling*, 103(6), 1104-1117.  
<https://doi.org/10.1016/j.pec.2020.01.017>
- Bystedt, M., Eriksson, M., & Wilde-Larsson, B. (2011). Delegation within municipal health care. *Journal of Nursing Management*, 19(4), 534-541.  
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01202.x>
- Cha, Y. S. (2019). *The effects of organizational communication between sports organization members on organizational learning capability and proactive behavior*. [Doctoral dissertation, University of Sungkyunkwan]. dcollection.  
<http://www.dcollection.net/handler/skku/000000150326>
- Chruden, H. J., & Sherman, A. W. (1977). Personnel management (5th ed.). *South-Western Publishing Co.*
- Daley, K. A. (2013, Mar). From your ANA President: helping nurses strengthen their delegation skills. *American Nurse Today*, 8(18).  
<https://link.gale.com/apps/doc/A324397259/AONE?u=anon~d539d85f&sid=googleScholar&xid=79b43572>
- Hur, G. (2003). Construction and validation of a global interpersonal communication competence scale. *Korean Journal of Journalism & Communication Studies*, 47(6), 380.
- Jeong, S. J., & Kim, K. H. (2017). 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*, 23(3), 249-258.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.3.249>
- Ju, J. H. (2009). *ER nurses job stress main factors influencing on the organizational effectiveness*. [Master's thesis, Kyung Hee University, Seoul]. Riss,  
<https://www.riss.kr/link?id=T11545200>
- Jung, S. M., & Yoon, S. H. (2017). Comparative analysis research of inpatient satisfaction with nursing on comprehensive nursing service units & general units and nurses' work stress. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 23(3), 229-238.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.3.229>
- Kærnsted, B., & Bragadóttir, H. (2012). Delegation of registered nurses revisited: Attitudes towards delegation and preparedness to delegate effectively. *Nordic Journal of Nursing Research*, 32(1), 10-15.
- Kim, B. J., Lee, S. Y., An, G. J., Lee, G., & Yun, H. J. (2019). Influence of communication competency and nursing work environment on job satisfaction in hospital nurses. *Journal of Health Informatics and Statistics*, 44(2), 189-197.  
<https://doi.org/10.21032/jhis.2019.44.2.189>
- Kim, M. Y., Park, J. H., & Choi, M. R. (2016). Reliability and validity of the Korean version of nurses' attitudes and preparedness towards delegation. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(1), 11-21.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.1.11>

- Kim, M. J., & Gu, M. O. (1984). The development of the stress measurement tool for staff nurses working in the hospital. *The Journal of Nurses Academic Society, 14*(2), 28-37. <https://doi.org/10.4040/jnas.1984.14.2.28>
- Kim, S. E., & Han, J. Y. (2017). 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, 23*(3), 336-345. <https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.3.336>
- Director of Planning. (2019, June 13). *Results of the survey on the operation of the integrated service ward for nursing care*. Korean Health and Medical workers' Union. [https://bogun.nodong.org/xe/khmwu\\_5\\_4/543485](https://bogun.nodong.org/xe/khmwu_5_4/543485)
- Kwag, W. H. (2015). Contents and problem of demonstration project about comprehensive nursing service. *Health Policy Forum, 13*(2), 50-55. [https://www.rihp.re.kr/bbs/board.php?bo\\_table=publication\\_forum&wr\\_id=53&page=3](https://www.rihp.re.kr/bbs/board.php?bo_table=publication_forum&wr_id=53&page=3)
- Lee, A. K., Yeo, J. Y., Jung, S., & Byun, S. S. (2013). Relations on communication competence, job-stress and job-satisfaction of clinical nurse. *The Journal of the Korea Contents Association, 13*(12), 299-308. <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2013.13.12.299>
- Lee, D. H., Lee, Y. J., Lee, H. J., & Jung, S. Y. (2023). Influence of teamwork, role conflict, and delegation preparedness on job satisfaction among nurses working in integrated nursing care wards. *The Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 29*(4), 478-489. <https://doi.org/10.11111/jkana.2023.29.4.478>
- Lee, E. J., & Lee, E. S. (2020). 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, 11*(3), 351-360. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2020.11.3.351>
- Lee, G. M., & Ji, E. S. (2021). The influence of nurses' organizational communication and self-leadership on patient safety competence in comprehensive nursing service units: Focusing on small and medium-sized hospitals. *Journal of East-West Nursing Research, 27*(2), 114-123. <https://doi.org/10.14370/jewnr.2021.27.2.114>
- Lee, M. K., & Jung, D. Y. (2015). A study of nursing tasks, nurses' job stress and job satisfaction in hospitals with no guardians. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 21*(3), 287-296. <https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.3.287>
- Lee, Y. M., Lee, H. H., Jung, J. H., Yang, J. K., Lee, J. E., & Kim, S. K. (2018). A study about compassion fatigue, compassion satisfaction and burnout in comprehensive nursing care and general ward nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research, 24*(2), 188-196. <https://doi.org/10.22650/JKCN.2018.24.2.188>
- Lim, N. Y., Kang, K. S., Sung, M. S., Won, J. S., Ko, I. S., Chang, S. O., Jang, H. J., Yang, S. H., & Kim, H. S. (2003). Clinical nursing competency for new graduate nurses-A grounded theory approach. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing, 10*(1), 47-56.
- Oh, D. B., & Yi, Y. J., (2022). Relationships among personal and organizational communication skills, occupational stress, and patient safety activities of nursing workforce working in the integrated nursing care service ward. *Korean Society of Hospital Management, 27*(3), 15-25.
- Park, K. O., Yu, M., & Kim, J. K. (2017).

- Experience of nurses participating in comprehensive nursing care. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 23(1), 76-89.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.1.76>
- Park, S. O., & Park, W. J. (2023). Influencing effects of job stress, professional autonomy, reciprocity on the job embeddedness of comprehensive nursing care unit nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 29(1), 1-11.  
<https://doi.org/10.22650/JKCNr.2023.29.1.1>
- Rubin, R. B., Martin, M. M., Bruning S. S., & Powers, D. E. (1993) Test of a self-efficacy model of interpersonal communication competence. 41(2), 210-220.  
<https://doi.org/10.1080/01463379309369880>
- Shin, E. S., An, M., Choi, M. L., Lee, A. K., Jeon, E. A., Jeoung, Y. M., Seo, M. W., Kim, H. K., Hwang, J. H., Choi, O. J., Kim, S. H., Park, S. M., & Hwang, Y. Y. (2017). Factors influencing quality of nursing service among clinical nurses: Focused on resilience and nursing organizational culture. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 23(3), 302-311.  
<https://doi.org/10.22650/JKCNr.2017.23.3.302>
- Wi, D. H., & Kim, Y. (2022). 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. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 28(3), 211-222.  
<http://doi.org/10.22650/JKCNr.2022.28.3.211>

## Influence of Job Delegation Preparedness, Individual and Organizational Communication Skills on Job Stress of Nurses in Comprehensive Nursing Care Service Wards\*

Lee, Soo Jin (Charge Nurse, Inje University Haeundae Paik Hospital, Korea)

Kim, Ji Won (Visiting Professor, Department of Nursing, College of Geoje, Korea)

Park, Nam Hee (Professor, College of Nursing, Inje University, Korea)

**Purpose:** This study examined the preparedness of nurses for job delegation, their individual and organizational communication skills in comprehensive nursing care wards, the relationships between these variables, and the factors affecting job stress. **Methods:** A survey was conducted from June 1 to July 31, 2023, with 120 nurses, having over 8 months of experience, from a tertiary and a general hospital in B metropolitan city. Data were analyzed using one-way ANOVA, the independent t-test, Pearson's correlation coefficient, multiple linear regression analysis, and the post-hoc Scheffé test on SPSS/WIN 27.0. **Results:** Job stress had a significant negative correlation with organizational communication skills ( $r=-.24$ ,  $p=.008$ ). Preparedness for job delegation showed significant positive correlations with individual communication skills ( $r=.44$ ,  $p=.008$ ) and organizational communication skills ( $r=.34$ ,  $p<.001$ ). Individual communication skills showed a significant positive correlation with organizational communication skills ( $r=.39$ ,  $p<.001$ ). The factors impacting job stress included the charge nurse position ( $\beta=.28$ ,  $p=.014$ ) and organizational communication skill ( $\beta=-.20$ ,  $p=.018$ ), with an explanatory power of 23.7% ( $F=10.26$ ,  $p<.001$ ). **Conclusion:** To reduce the job stress of nurses in comprehensive nursing care service wards, developing programs that enhance organizational communication skills and addressing stressors specific to the charge nurses is recommended.

**Key words :** Nursing Care, Nursing Services, Personnel Delegation, Communication, Job Stress

\* This thesis is a modified version of the first author's master's thesis.