

정신간호사의 의사소통능력과 간호업무성과 관계에서 임파워먼트의 매개효과

손미라¹ · 김신향²

신성대학교 간호학과 부교수¹, 신성대학교 간호학과 조교수²

The Mediating Effect of Empowerment on the Relationship between Communication Ability and Nursing Performance in Psychiatric Nurses

Son, Mira¹ · Kim, Sinhyang²

¹Associate Professor, Department of Nursing, Shinsung University, Dangjin

²Assistant Professor, Department of Nursing, Shinsung University, Dangjin, Korea

Purpose: The purpose of this study was to investigate the mediating effect of empowerment on the relationship between psychiatric nurses' communication ability and nursing performance. **Methods:** Relationships among the subjects' communication ability, empowerment, and nursing performance were identified by Pearson's correlation coefficients. The mediating effect of the empowerment between communication ability and nursing performance was analyzed based on the Baron and Kenny approach using multiple regression with the SPSS/WIN 24.0 program. **Results:** There was a direct relationship between the nurses' communication ability and nursing performance while caring for psychiatric patients. The empowerment had a partial significant mediating effect between communication ability and nursing performance. **Conclusion:** It is necessary to develop empowering intervention for psychiatric nurses with poor communication ability and low performance.

Key Words: Psychiatric nursing; Empowerment; Communication; Work performance

서 론

1. 연구의 필요성

급변하는 시대적 특성으로 현대인들의 정신건강 문제가 증가함에 따라 이에 대한 사회적 관심이 더욱 증가하고 있다[1]. 따라서 정신건강서비스의 전문화를 통한 질적 향상과 더불어 정신간호사의 역할에 대한 기대가 그 어느 때 보다 높아지고 있다[2]. 정신간호사는 관계형성이 어려운 정신 질환 대상자의 정서 및 행동을 중재함에 있어 가족, 다학제 팀원들과 협업을

통하여 대상자와 지속인 상호관계 안에서 자신을 치료적 도구로 사용한다[3]. 특히 정신병동은 일반병동과는 매우 상이한 대상자들을 다루고 있으며 폐쇄된 공간에서 간호서비스를 제공해야 하는 근무의 특수성 등으로 인해[1] 정신간호사는 일반 병동의 간호사보다 더 높은 수준의 업무긴장과 어려움을 경험한다[2].

간호조직의 인적자원관리는 병원의 생산성 증대에 중요한 영향력을 주고 있다[4]. 그리하여 정신간호사의 업무긴장과 어려움을 경감시키고 간호업무성과를 높일 수 있는 효과적인 방안을 마련하는 것이 정신간호서비스의 질 관리를 위해 매우 중

주요어: 정신간호, 임파워먼트, 의사소통, 간호업무평가

Corresponding author: Kim, Sinhyang <https://orcid.org/0000-0002-8900-1733>

Department of Nursing Science, Shinsung University, 1 Daehak-ro, Dangjin 31801, Korea.

Tel: +82-41-350-1344, Fax: +82-41-350-1345, E-mail: kimsin210@shinsung.ac.kr

Received: Mar 18, 2020 | Revised: May 26, 2020 | Accepted: Jun 21, 2020

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

요하다. 특히 1980년대부터 간호사의 사기를 증진하고 무력감을 감소시켜 조직에 대한 몰입과 직무만족 그리고 간호업무성과를 높이기 위한 전략의 하나로 임파워먼트에 대한 관심이 증대되어 최근 간호교육 및 실무교육에서 중요한 요소로 다루어지고 있다[5].

임파워먼트는 조직 내에서 불합리한 환경을 제거하고 권한과 능력을 부여함으로써 스스로 원하는 것을 할 수 있도록 하는 능력이다[6]. 임파워먼트를 지닌 간호사는 조직 목표 달성에 노력하고, 업무에 대한 영향력이 높아지고 의사결정에 있어 재량과 자율성을 가지며, 의사소통의 효율성이 높아 환자 간호의 질을 향상시키는 것으로 나타났다[7]. 또한, 임파워먼트는 간호사의 직무만족과 유의한 정적 상관관계[8]로 이직의도를 낮추며, 간호업무성과를 높이는 것으로 보고되고 있다[4].

간호업무성과는 간호의 질 향상과 간호사의 능력개발을 위해서도 중요한 전략의 평가 지표로 활용되고 있다[9]. 간호사는 병원인력 중 간호사는 가장 큰 비중을 차지하고 있으며, 직접에서 의로서비스를 제공하여 병원업무성과 향상에 크게 기여한다[10]. 따라서 간호업무성과는 보건의료 환경의 발전과 국민의 건강증진을 위해서 매우 중요한 평가 지표라고 볼 수 있다. 간호업무성과의 영향 요인으로는 교육, 평가, 리더십, 전문성 개발[11], 임파워먼트[4], 의사소통능력[9] 등이 보고되었다. 특히 정신건강 간호의 의사소통능력은 간호사가 전문직 인력으로 자리매김하는 데에 초석이 되는 주요 개념으로 인식되고 있다[12].

간호사의 의사소통능력은 간호조직에서 구성원이나 부서 간의 상호작용에 영향을 주어 환자개인의 특성과 갈등 상황에 효과적으로 대처하고[9], 심리적인 안정감, 간호업무의 효율성을 높여 조직의 성과 및 발전을 도모한다[13]. 정신병동의 간호업무는 대부분 정신질환자와 의료진간의 의사소통을 통해 수행되고 있으며, 정신간호에 있어서 의사소통은 환자의 행동변화촉진을 위한 목적 지향적 행동이며 치료적 관계를 형성하는 의미가 있다[3]. 정신과 병동의 환자와 보호자가 인지한 가장 도움이 되었던 간호는 자신의 어려움에 대해 간호사와 진솔하게 의사소통한 것이라고 한 것이라고 보고하여[14] 의사소통능력은 치료적 중재기법 중 가장 중요한 전략 중의 하나임을 의미한다[15].

이처럼 의사소통능력은 간호업무성과[8]와 임파워먼트[10]에 영향을 미치고, 임파워먼트는 간호업무성과[16]에 긍정적인 영향 미치는 것으로 나타나, 의사소통능력과 간호업무성과 관계에서 임파워먼트의 매개효과를 유추할 수 있다. 하지만, 정신간호사의 자아개념과 소진[2], 일반 병동 간호사의 변혁적

리더십과 조직몰입[17] 관계에서 임파워먼트의 매개 효과를 검증한 선행연구가 수행되었으나, 정신간호사를 대상으로 임파워먼트가 의사소통능력과 간호업무성과에 대한 영향 경로를 확인한 연구는 발견할 수 없었다. 따라서, 본 연구는 정신간호사의 의사소통능력과 간호업무성과 관계에서 임파워먼트의 매개역할을 규명하여 정신간호사의 의사소통능력과 간호업무성과를 향상시키기 위한 방안을 마련하는데 학문적 기초 자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 정신간호사의 의사소통능력, 간호업무성과, 임파워먼트 간의 관계를 확인하고, 의사소통능력과 간호업무성과 간의 관계에서 임파워먼트의 매개효과를 규명하는데 있다. 이를 위한 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 연구대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과의 차이를 파악한다.
- 연구대상자의 의사소통능력, 임파워먼트, 간호업무성과 간의 상관관계를 파악한다.
- 연구대상자의 의사소통능력과 간호업무성과 관계에서 임파워먼트의 매개효과를 확인한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 정신과 병동에 근무하는 간호사의 의사소통능력과 간호업무성과 관계에서 임파워먼트의 매개효과를 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

2 연구대상

본 연구는 2개의 도에 소재한 정신전문병원 3곳에서 편의표집하였다. 선정기준은 1년 이상 근무한 간호사를 대상으로 특별한 제한기준은 두지 않았다. 대상자의 표본 수는 G*Power 3.1.9.4를 활용하여 회귀분석은 중간효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .95, 예측변수 2개(의사소통능력과 임파워먼트)로 하였을 때 107명 산출되었다. 탈락률 20%를 고려하여 165부를 배부하여 응답이 불성실한 3부를 제외하고 총 162부를 최종 분석하였다.

3. 연구도구

1) 임파워먼트

임파워먼트는 Spreitzer [18]가 개발한 도구를 Kim [19]이 국문으로 번역 후 수정·보완한 것을 사용하였다. 본 도구는 총 15문항으로 각 문항은 Likert 5점 척도('전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점)로 점수가 높을수록 임파워먼트가 높음을 의미한다. Spreitzer [18]가 개발 당시 연구의 Cronbach's α 는 .72, Kim [19]은 .86, 본 연구는 .88로 확인되었다.

2) 의사소통능력

본 연구에서는 Rubin [20]의 대인관계능력척도(Interpersonal Communication Competence Scale, ICCS)를 Hur [21]가 국문으로 번역 후 수정·보완한 도구를 이용하였다. 이 도구는 총 15문항으로 각 문항은 5점 척도('전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점)로 점수가 높을수록 의사소통능력이 높음을 의미한다. Hur [21]가 개발 당시 총점의 Cronbach's α 는 .72였고, 본 연구는 .90로 확인되었다.

3) 간호업무성과

본 연구에서는 Park [22]이 개발한 도구로 총 23문항으로 각 문항은 5점 척도('전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점)이며, 점수가 높을수록 간호업무성과가 높음을 의미한다. Park [22]의 연구에서는 총점의 Cronbach's α 는 .96이었으며, 본 연구는 .91이었다.

4. 자료수집 및 윤리적 고려

본 연구는 연구자 소속 대학 생명윤리심의위원회 승인을 받았다(IRB No. SM-202002-003-2). 자료수집기간은 모집 기관인 정신전문병원 간호부장과 수간호사에게 연구의 목적과 취지를 설명하고 자료수집에 대한 협조 허락을 받은 후 2020년 1월 15일부터 1월 20일까지 실시하였다. 설문조사는 본 연구자가 간호사들의 자유로운 참여를 위해 휴식 시간을 이용하여 진행하였다. 연구목적, 설문지 작성 요령 및 본 설문지는 연구목적으로만 사용할 것과, 언제든지 연구 중단을 원할 경우 철회할 수 있음을 설명하고 자발적으로 동의한 간호사에 한하여 설문지를 배부하였다. 설문 응답에는 약 15분이 소요되었다. 본 연구에 사용한 측정도구는 개발자와 외국인이 개발자 인 경우는 한글로 번안한 자의 승인을 받았다.

5. 자료분석

자료분석은 IBM SPSS/WIN 24.0 프로그램을 이용하였다. 대상자의 일반적 특성, 주요변수의 정도는 기술통계를 실시하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과의 차이는 independent t-test, one way ANOVA, 사후 검정은 Scheffé test를, 의사소통능력, 임파워먼트, 간호업무성과 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient를, 의사소통능력과 간호업무성과 관계에서 임파워먼트의 매개효과는 다중회귀를 활용한 Baron과 Kenny [23]의 3단계 매개효과 검증절차로 분석하였다. 3단계 검증 절차는 1단계 독립변수에 대한 매개변수의 회귀분석, 2단계 독립변수에 대한 종속변수의 회귀분석, 3단계 독립변수와 매개변수 모두에 대한 종속변수의 회귀분석을 실시하였으며, 매개효과에 대한 통계적 유의성 검정은 Sobel test를 실시하였다.

연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자는 162명으로 여성이 100%였고, 평균 연령은 36.8 ± 7.88 세로 나타났다. 결혼은 미혼 50명(30.9%), 기혼 112명(69.1%)을 차지하였다. 종교가 있는 집단이 76명(46.9%), 없는 집단이 86명(53.1%)으로 나타났다. 직급에서는 평간호사가 119명(73.5%)으로 가장 많이 차지하였다. 학력은 학사 이상 87명(53.7%)으로 전문학사 75명(46.3%)보다 많았다. 월수입은 250만원 미만 집단이 82명(50.6%), 250만원 이상 집단이 80명(49.4%)으로 나타났다. 간호사로 근무한 총 경력은 9년 이상이 106명(65.4%), 현 직장 근무 경력 3년 미만 86명(53.1%)이 가장 많은 것으로 나타났다(Table 1).

2. 일반적 특성에 따른 간호업무성과의 차이

본 연구대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과의 차이는 결혼상태($t=-3.60, p<.001$), 종교($t=2.03, p=.044$), 직급($F=6.16, p=.003$), 월수입($t=-2.78, p=.006$), 총 경력($F=5.30, p=.006$), 현 직장 근무경력($F=3.63, p=.029$)에서 유의한 차이가 있었다(Table 1). 구체적으로 살펴보면, 기혼 집단이 미혼 집단보다, 종교가 있는 집단이 없는 집단보다 간호업무성과에 대한 평균이 높았다. 책임간호사가 평간호사보다, 월급이 250만원 이상 인 경우 간호업무성과가 높게 보고되었다. 총 경력

은 3년~9년 미만 집단보다 9년 이상 경력 집단이, 현 직장 경력은 3년 미만 집단보다 9년 이상 집단이 간호업무성과 점수가 유의하게 높았다.

3. 의사소통능력, 임파워먼트, 간호업무성과의 수준과 상관관계

정신간호사의 의사소통능력은 3.52 ± 0.48 점, 임파워먼트는 3.57 ± 0.51 점, 간호업무성과는 3.80 ± 0.46 점으로 나타났다. 본 대상자의 간호업무성과와 의사소통능력($r = .48, p < .001$), 임파워먼트($r = .50, p < .001$)는 정적인 관계, 의사소통능력과 임파워먼트($r = .34, p < .001$)도 정적인 관계로 나타났다(Table 2).

4. 의사소통과 간호업무성과의 관계에 대한 임파워먼트의 매개효과

정신간호사의 의사소통능력과 간호업무성과 관계에서 임

파워먼트의 매개효과 결과는 Table 3과 같았다. 본 연구에서 회귀모형 분석의 적절성 여부를 검토한 결과, 다중공선성의 확인을 위한 공차한계는 .84로 0.1 이상이었고, 분산팽창지수(Variance Inflation Factor, VIF)는 1.19로 10 미만이어서 독립변수 간의 다중공선성에 문제는 확인되지 않았다. 또한 Durbin-Watson 지수는 2.08로 2에 가깝게 나타나 독립변수 간에 자기상관성의 문제가 없었다.

Baron과 Kenny [23]의 3단계 매개효과 검증 절차를 살펴보면, 1단계 회귀분석에서 독립변수인 의사소통능력이 매개변수인 임파워먼트에 유의하였으며($\beta = .34, p < .001$), 설명력은 11%였다. 2단계에서 독립변수인 의사소통능력이 종속변수인 간호업무성과에 유의한 영향을 미쳤으며($\beta = .48, p < .001$), 설명력은 22%였다. 3단계에서 매개변수인 임파워먼트가 종속변수인 간호업무성과에 유의한 영향을 미쳤다($\beta = .38, p < .001$). 즉, 3단계에서 독립변수인 의사소통능력은 종속변수인 간호업무성과에 대한 회귀계수($\beta = .38$)가 2단계 회귀계수($\beta = .48$)보다 감소되어 임파워먼트는 부분매개효과가 있는 것으로 나

Table 1. Nursing Performance according to General Characteristics (N=162)

Characteristics	Categories	n (%)	M±SD	t or F (p)	Scheffé
Marital status	Unmarried	50 (30.9)	3.62±0.46	-3.60 (< .001)	
	Married	112 (69.1)	3.89±0.44		
Religion	Yes	76 (46.9)	3.88±0.48	2.03 (.044)	
	No	86 (53.1)	3.74±0.44		
Nurse position	Staff nurse ^a	119 (73.5)	3.73±0.45	6.16 (.003)	a < b
	Charge nurse ^b	24 (14.8)	4.04±0.44		
	≥ Head nurse ^c	19 (11.7)	3.97±0.46		
Education level	College	75 (46.3)	3.75±0.39	-1.34 (.184)	
	≥ Bachelor	87 (53.7)	3.85±0.51		
Payment (10,000 won/month)	< 250	82 (50.6)	3.71±0.47	-2.78 (.006)	
	≥ 250	80 (49.4)	3.90±0.43		
Total clinical career (year)	< 3 ^a	16 (9.9)	3.65±0.43	5.30 (.006)	b < c
	3~9 ^b	40 (24.7)	3.64±0.36		
	> 9 ^c	106 (65.4)	3.89±0.48		
Present clinical career (year)	< 3 ^a	86 (53.1)	3.72±0.46	3.63 (.029)	a < c
	3~9 ^b	24 (14.8)	3.85±0.53		
	> 9 ^c	52 (32.1)	3.92±0.41		

Table 2. Correlation Coefficients among Study Variables (N=162)

Characteristics	M±SD	Communication ability	Empowerment	Nursing performance
		r (p)	r (p)	r (p)
Communication ability	3.52±0.48	1		
Empowerment	3.57±0.51	.34 (< .001)	1	
Nursing performance	3.80±0.46	.48 (< .001)	.50 (< .001)	1

타났다(Figure 1). 매개효과 계수에 대한 통계적 유의성 검정을 위해 Sobel test를 실시한 결과, 계수 값(Z)은 -4.87로 통계적으로 유의하였다($p < .001$).

논 의

본 연구는 정신간호사의 의사소통능력과 간호업무성 관계에서 임파워먼트의 매개효과를 검증하기 위해 시도되었다. 본 연구의 주요 결과를 바탕으로 논의는 다음과 같다.

본 연구결과 정신간호사의 의사소통능력 정도는 3.57점으로, 본 연구와 동일한 도구를 사용한 선행연구에서 정신간호사는 3.65점[24]으로 유사하게 나타났으나, 일반병동 간호사 3.37점[25] 보다 높은 수준이었다. 이러한 결과는 정신간호사의 특성상 대상자를 비롯한 다양한 의료진과의 치료적 의사소통을 시행하기 위한 끊임없는 노력[25]의 결과로 사료된다. 정신간호사의 임파워먼트 수준은 3.52점으로 평균 이상이었다. 이는 선행연구에서 임파워먼트의 평균이 Yom과 Choi [26]의 대학병원 간호사는 3.48점, Oh와 Chun [4]의 800병상 규모 종합병원 근무하는 간호사는 3.60점, Laschinger 등[27]의 연구에서도 3.43점으로 본 연구결과와 유사하였다. 이러한 평균 이상의 임파워먼트 결과는 간호의 질을 높이고자 하는 대학교육과정의 발전을 통하여 전반적으로 일정 수준 이상의 간호사를 배출한 끊임없는 노력의 결과로 여겨진다.

정신간호사의 간호업무성과 정도는 3.80점으로 나타났다.

정신간호사만을 대상으로 한 간호업무성과에 대한 선행연구가 없어서 직접적인 비교는 어렵지만, 정신간호사가 포함된 대학병원 간호사의 간호업무성과 3.78점[7], 상급종합병원 간호사의 간호업무성과 3.80점[4]과 유사하였다. 반면, 중소병원 간호사의 업무성과 3.61점[28]보다 본 연구 정신간호사의 간호업무성과가 더 높았다. 이는 종합병원이나 중소병원 대상자의 중증도와 간호사의 업무 숙련성과 전문성에 격차가 발생하여 간호업무성과에서 차이가 나타남을 보고 하였다[4]. 따라서 본 연구의 대상자는 중소 정신병원에 근무하는 간호사를 대상으로 하였으므로 향후 정신병원 규모를 고려하여 정신간호사의 간호업무성과에 대한 연구가 필요함을 보여주고 있다.

본 연구대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과는 결혼, 종교, 직급, 월수입, 총경력, 현직장 근무 경력에 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 간호사를 대상으로 한 선행연구에서도 결혼, 직급, 총 경력과 월수입에 따라 유의하여[4,8,28] 본 연구결과를 지지한다. 이러한 결과는 결혼생활을 통해 정서적인 면과 사회적인 측면에서 안정되어 간호사의 기본 업무에 전념할 수 있기 때문이다[7]. 또한, 수입이 많을수록, 종교가 있는 경우 [26], 수간호사 이상[4], 임상근무 경력이 많을수록[7,26] 간호업무성과가 높았다. 이는 임상경력에 비례하여 간호경험이 축적되고 전문성 향상과 직위 및 임금이 높아져 간호업무성과에 긍정적인 영향을 미친 것으로 사료된다. 학력은 대부분의 선행연구에서[7,10,26] 유의한 차이가 있었지만 본 연구에서는 유의한 차이가 없었다. 이는 정신간호사는 치료적 자신을 이용하

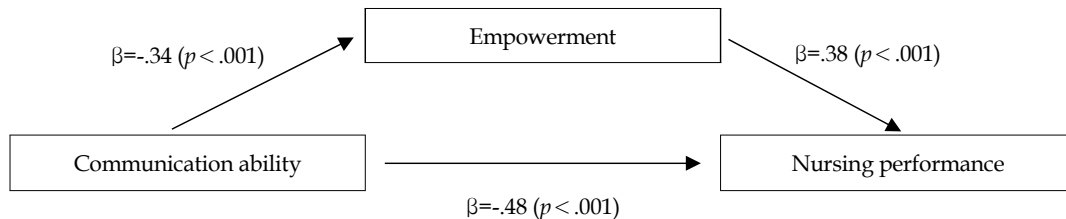


Figure 1. Mediating effects of empowerment between communication ability and nursing performance.

Table 3. Mediating Effects of Empowerment on the Relationship between Communication Ability and Nursing Performance (N=162)

Step	B	SE	β	t	p	Adjusted R ²	F	p
1. Communication ability → Empowerment	.38	.08	.34	4.57	< .001	.11	20.65	< .001
2. Communication ability → Nursing performance	.48	.07	.48	6.86	< .001	.22	47.09	< .001
3. Communication ability → Empowerment	.35	.27	.35	5.05	< .001	.35	43.62	< .001
→ Nursing performance	.34	.07	.38	5.15	< .001			

고, 폭력과 같은 정신과적 응급사태를 대비하는 등 일반병동 간호사와 다른 특수 환경으로 인해[3] 학력보다 정신병동에 대한 임상경력이 더 간호업무성과에 관련성이 있는 것으로 유추해 볼 수 있겠다. 추후연구에서는 일반간호사와 정신간호사의 차이에 기인한 것인지 그 외 다른 요인이 있는지에 대해 확인이 필요하다.

본 연구대상자들의 의사소통능력, 임파워먼트 및 간호업무성과 간에는 모두 유의한 상관관계를 보였다. 이는 일반간호사를 대상으로 한 선행연구에서 간호업무성과와 의사소통능력[9], 임파워먼트[4,7,25]가 정적인 관계로 보고되었으며, 간호관리자가 축진적 의사소통능력을 발휘할 시 간호사의 임파워먼트가 높게 나타나[10] 본 연구결과를 지지 하였다. 본 연구결과와 정신간호사 역시 의사소통능력과 임파워먼트가 간호업무성과에 긍정적인 관계로 밝혀져 의사소통능력과 임파워먼트 수준을 향상하기 위한 보건의료체제와 병원간호부서의 적극적인 지원방안이 필요하다.

마지막으로 본 연구에서 임파워먼트는 의사소통능력과 간호업무성과 사이에 유의한 매개효과를 보였다. Wong과 Laschinger [29]의 캐나다 간호사를 대상으로 한 연구에서는 임파워먼트가 리더십과 간호업무성과, 직무만족에 매개 효과가 있다고 보고되었다. Kim 등[2]의 정신간호사를 대상으로 한 전문직 자아개념과 소진의 연구에서 임파워먼트가 부분매개효과로 보고되었다. 그 외에 Oh와 Chun [4]의 연구에서도 일반병동 간호사의 임파워먼트가 향상되면 간호업무성과도 향상되는 것으로 밝혀졌다. 임파워먼트는 직무만족, 조직몰입, 자기효능감을 비롯하여 조직의 내재된 능력을 증진시킬[3,4] 뿐만 아니라 의사결정에 있어 자율성을 비롯해 자아존중감과 자신감이 증가하여 간호업무성과에 긍정적인 영향력을 주었다[7]. 이러한 결과에 의해 일반병동 간호사뿐만 아니라 본 연구의 대상자인 정신간호사 역시 임파워먼트의 중요성을 보여주고 있다. 앞으로 간호조직은 효율적인 간호업무성과를 나타내기 위해 정신간호사의 임파워먼트 시스템을 체계적으로 구축할 필요가 있다. 또한, 의사소통능력이 간호업무성과에 영향을 미치는 것으로 나타나 정신간호사의 의사소통능력향상을 위한 실용 가능한 프로그램이 필요하다. 정신간호사는 환자와 가장 많은 시간을 함께하고 자신을 치료적 도구로 사용하여 정신과 치료의 핵심적인 역할을 수행하고 있다[30]. 이러한 맥락에 의해 정신간호사는 다른 분야의 간호사 보다 의사소통능력 향상을 위한 집중적인 교육이 우선시 되어야 할 것으로 사료된다.

본 연구는 일부 지역의 정신간호사를 대상으로 하였다는 제

한점이 있으므로 본 연구결과를 일반화하는데 신중을 기해야 한다. 하지만 본 연구는 지금까지 일반병동에 근무하는 간호사를 대상으로 주를 이루었던 의사소통능력, 간호업무성과, 임파워먼트의 관계를 정신간호사를 대상으로 연구하였다는데 의의가 있다.

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 정신간호사의 간호업무성과를 향상시키기 위해서는 의사소통능력과 임파워먼트를 강화할 수 있는 적용 가능한 방안이 필요하다. 둘째, 본 연구결과를 바탕으로 정신간호사의 간호업무성과를 위해 임파워먼트 강화를 위한 프로그램의 개발과 효과를 검증하는 연구가 필요하다. 셋째, 본 연구는 정신과 병동에 근무한 정신간호사 이외에 포함되지 않은 정신건강복지센터를 비롯하여 여러 분야에 종사하는 정신간호사를 포함하여 추후 확대 연구를 수행할 필요가 있다. 넷째, 이러한 축적된 연구에 의해 정신간호사의 임파워먼트 관련 변인에 대한 통합적인 검증을 할 수 있는 메타분석이 필요하다.

결론

본 연구를 통해 정신전문병원에 근무하는 정신간호사의 의사소통능력과 임파워먼트가 간호업무성과에 중요한 영향 요인이며, 임파워먼트가 의사소통능력과 간호업무성과 간에 부분 매개효과를 지닌 것을 검증하였다. 이와 같은 결과를 종합해 볼 때 정신간호사의 간호업무성과 효율성 제고를 위해 임파워먼트 강화 프로그램 제공될 수 있도록 관심을 가져야 하고, 임파워먼트의 선행 요인으로 확인된 의사소통능력 향상을 위한 프로그램이 우선 제공이 필요하다.

CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflicts of interest.

ORCID

Son, Mira

<https://orcid.org/0000-0002-2313-2132>

Kim, Sinhyang

<https://orcid.org/0000-0002-8900-1733>

REFERENCES

1. Cho YH, Kweon YR, Jo B. The validity and reliability of a Psychiatric Nurses' Image Scale (PSYNIS). *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*. 2015;24(4):320-329. <https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2015.24.4.320>
2. Kim GH, Kim JY, Limb JR. Mediating effect of psychological

- empowerment in relationship between professional self-concept and burnout in psychiatric nurses. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*. 2012; 21(3):229-237.
3. Kwon MG, Kim YH. The effects of emotional labor and nursing organizational culture on the empowerment among psychological nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2015;16(3):2038-2046. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.3.2038>
 4. Oh EH, Chung BY. The effect of empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2011;17(4):391-401.
 5. Suominen T, Leino-Kilpi H, Merja M, Irvine Doran D, Puukka P. Staff empowerment in Finnish intensive care units. *Intensive Critical Care Nursing*. 2001;17(6):341-347. <https://doi.org/10.1054/iccn.2001.1606>
 6. Conger JA, Kanungo RN. The empowerment process: integrating theory and practice. *Academy of Management Review*. 1988;13(3):471-482.
 7. Yoo SO, Lee SY, Han SO, Chang NS, Kim YO, Hu JY, et al. Empowerment, performance and job satisfaction perceived by hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2006;12(3):406-414.
 8. Madden MA. Empowering nurses at the bedside: what is the benefit. *Australian Critical Care*. 2007;20(2):49-52. <https://doi.org/10.1016/j.aucc.2007.02.002>
 9. Lee HS, Oak JW. Impact of resourcefulness and communication style on nursing performance in hospital nurses. *Journal of the Korean Academy of Fundamentals of Nursing*. 2012;19(2):253-260. <https://doi.org/10.7739/jkafn.2012.19.2.253>
 10. Park YR, Yang S. Nurse managers' facilitative communication and nurses' organizational commitment, job satisfaction, and empowerment. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*. 2008;17(3):342-352.
 11. Mrayyan MT, Al-Faouri I. Predictors of career commitment and job performance of Jordanian nurses. *Journal of Nursing Management*. 2008;16(3):246-256. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2007.00797.x>
 12. Im SB. Nurse-client therapeutic communication: active listening and feedback. *Korean Academy on Communication in Healthcare*. 2009;4(1):43-48.
 13. Lim EJ, Yi YJ. Comparison of operating room nurses and general ward nurses on communicative competence and interpersonal relationship ability within the medical team. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;2(3):313-321. <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.313>
 14. McLaughlin C. An exploration of psychiatric nurses' and patients' opinions regarding in-patient care for suicidal patients. *Journal of Advanced Nursing*. 1999;29(5):1042-1051. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1999.01000.x>
 15. Oh EJ, Lee MH, Ko SH. Influence of emotional intelligence and empathy on the facilitative communication ability of psychiatric nurses. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*. 2016;25(4):283-293. <https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2016.25.4.283>
 16. Goedhart NS, Oostveen CJ, Vermeulen H. The effect of structural empowerment of nurses on quality outcomes in hospitals: a scoping review. *Journal of Nursing Management*. 2017; 25(3):194-206. <https://doi.org/10.1111/jonm.12455>
 17. Lee YM, Kim BM. The mediator effect of empowerment in relationship between transformational leadership and organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2008;38(4):603-611. <https://doi.org/10.4040/jkan.2008.38.4.603>
 18. Spreitzer GM. Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. *Journal Academy of Management*. 1995;38(5):1442-1465.
 19. Kim MH. The moderator-mediator role of empowerment in the community welfare center [dissertation]. [Seoul]: Ewha Womans University; 2004. 90 p.
 20. Rubin RB. Communication Competence. In Phillips GM, Wood JT. *Speech communication: essays to commemorate the 75th anniversary of the speech communication association*. Carbondale: Southern Illinois University Press; 1990. p. 94-129.
 21. Hur GH. Construction and validation of a global interpersonal communication competence scale. *Korean Journal of Journalism & Communication Studies*. 2003;47(6):380-408.
 22. Park SA. Exploratory study on the relationship between leadership style and performance in Korean nursing units [dissertation]. [Seoul]: Seoul National University; 1988. 276 p.
 23. Baron RM, Kenny DA. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1986;51(6):1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
 24. Kang HS, Kim YY. Emotional intelligence, communication competence and stress coping on turnover intention in psychiatric nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2016;17(1):141-151. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.1.141>
 25. Im SI, Park J, Kim HS. The effects of nurse's communication and self-leadership on nursing performance. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2012;21(3):274-282. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.3.274>
 26. Yom YH, Choi KS. The effects of psychological empowerment and transformational leadership on organizational commitment among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 2005;11(3):1-15.
 27. Laschinger HKS, Finegan J, Shamion J. Promoting nurses'

- health: effect of empowerment on job strain and work satisfaction. *Nursing Economics*. 2001;19(2):42-52.
28. Kim YM, Yi YJ. Influence of job stress and empowerment on clinical nurses' performance in small and medium hospitals. *Korean Journal Occupational Health Nursing*. 2012;21(3):258-265. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.3.258>
29. Wong CA, Laschinger HK. Authentic leadership, performance, and job satisfaction: the mediating role of empowerment. *Journal of Advanced Nursing*. 2013;69(4):947-959. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2012.06089.x>
30. Lee JS, Park SM, Chun SS, Choi JS, Kim MO, Kim R, et al. Communication experiences between psychiatric nurses and patients. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*. 2002;11(4):596-608.