

# 간호사의 팀워크가 직무만족에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과

## Effects of Nurses' Teamwork on Job Satisfaction at Hospital: Mediating Effect of Self-efficacy

강소영\*, 권해경\*\*, 조미라\*\*\*

부산가톨릭대학교 간호학과\*, 동남권원자력의학원 간호부\*\*, 양산부산대학교병원 간호부\*\*\*

So-Young Kang(Kang0026cup.ac.kr)\*, Hae-Kyoung Kwon(khk7729@naver.com)\*\*,  
Mi-Ra Cho(cmr97@hanmail.net)\*\*\*

### 요약

본 연구는 환자를 간호하면서 발휘하는 간호사간의 팀워크가 간호사의 직무만족에 미치는 효과를 확인하고, 팀워크와 직무만족 인과관계에서 자기효능감의 매개효과를 규명하기 위해 시도한 서술적 연구이다. Y 시 소재 600병상이상 대학병원 한 곳의 최소 2명 이상의 간호사들이 함께 근무하는 간호단위조직에서 직접 및 간접간호를 담당하고 있는 근무경력 3개월 이상의 간호사 304명을 대상으로, 구조화된 설문지를 사용하여 자료를 수집하였으며, 다중회귀분석과 Sobel Test(1982)등을 이용하여 분석하였다. 간호부서의 팀워크는 5점 만점 중 평균 3.78(±0.594)점, 직무만족은 3.30(±0.542)점, 그리고 자기효능감은 2.80(±0.271)점 이었다. 팀워크가 간호사의 직무만족에 유의한 영향을 미치고 있었다(F=33.324, p<.001). Baron과 Kenny(1986)의 분석한 결과 자기효능감이 팀워크와 직무만족 관계상에서 부분매개효과가 있었으며, Sobel test 결과 역시 자기효능감 매개효과가 유의한 것으로 나타났다(Z=5.25, p<.001).

■ 중심어 : | 팀워크 | 직무만족 | 자기효능감 | 간호사 |

### Abstract

This study aimed at (a) examining the effects of teamwork, demonstrating with other nurses at a care unit on nurses' job satisfaction and self-efficacy, and (b) identifying if there is the mediating effect of self-efficacy on the relationship between teamwork and job satisfaction at a hospital. A descriptive study was conducted with a sample of 304 nurses, who were caring for patients with more than one nurse at a university hospital located in Southern area of Korea. The degree of teamwork demonstrating by registered nurses was 3.78(±0.59) in the range from 1 to 5. Teamwork at caring units affected significantly nurses' job satisfaction(F=58.26, p<.001), and explained 42.80% in the variance of job satisfaction. The degree of self-efficacy that nurses perceived played as a mediator on the relationship between teamwork and job satisfaction at significant level(Z=5.25, p<.001).

■ keyword : | Teamwork | Job satisfaction | Self-efficacy | Nurses |

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성

간호는 협력적인 팀워크와 상호신뢰를 바탕으로 수행되는 대표적인 전문직 실무행위이다. 환자를 24시간 돌보기 위해 적어도 두 사람 이상의 간호사가 필요하고, 환자건강이라는 공동목표 달성하기 위해 간호사는 단독이 아닌 동료간호사들과 함께, 또는 8-12시간 교대로 의사소통하며 업무를 수행하고 있다[1]. 의사소통을 통한 원만한 인간관계는 효율적으로 직무를 수행하게 되는 유용한 요인이다[2]. 따라서 환자를 효과적으로 돌보기 위해서 간호사간에 팀워크는 필수적이다[3]. Cleary 등[4]에서 근무경력 2년 이내 신규간호사가 우선적으로 개발해야할 역량이 팀워크라 한 것도 이를 반영한 연구결과라 하겠다.

최근 들어 질병 중증도가 높아지고 의료전문성에 대한 기대치가 높아짐에 따라 의료인 단독 형태보다는 다양한 분야의 전문의료인들이 팀을 이루어 의료서비스를 제공하는 ‘협업’ 또는 ‘협진’의 비중이 높아지고 있다[3]. 다학제간 협력업무를 효과적으로 수행하기 위해 의료인 간의 팀워크는 필수적이 되었고, 팀워크는 의료의 질을 좌우하는 결정요인이 되었다[5].

환자간호에 있어서 팀워크의 중요성이 강조되면서 조직에서의 팀워크 효과에 대한 연구들이 본격적으로 이루어지고 있다. 즉, 조직구성원간의 팀워크가 낮은 의료조직에서 의료과실이 높게 발생하였고[6][7], 간호팀에서 팀워크가 좋을수록 업무누락이 낮아진다고 하였다[8]. 또한 팀워크가 간호전문분야에서 업무수행성과에 영향을 준다고도 하였다[9][10]. 이를 통해 볼 때, 팀워크는 조직성과에 영향을 미치고 있다.

이 같은 팀워크효과성 선행연구들은 팀에 관한 투입-과정-산출이론(I-P-O Model)을 기반으로 하고 있다. 즉, 팀조직에서 자원의 투입은 조직구성원의 상호작용을 통해 성과를 거두게 된다는 것이다. Hackman[11]는 특히 팀 구성원의 지식, 기술 그리고 수행전략간의 상호작용, 즉, 팀워크 결과물로 가시적인 조직성과와 구성원의 만족과 같은 조직심리적 성과가 발생한다고 하였다. 팀워크는 과업수행이나 조직의 실제적인 성과 측면

에서 그 효력을 발휘할 뿐 아니라, 동시에 조직구성원의 정서적, 태도적, 행동적 측면에서 조직의 심리적 성과에 영향을 주고 있음을 기존 팀워크 관련 이론들과 다수의 조직행동연구들[12]에서 밝히고 있다. 그 대표적인 심리적 성과요인으로 직무만족을 꼽고 있다. 즉, 팀의 공동목표 달성을 위한 상호작용이 일어나는 과정을 통해, 구성원은 자신이 수행하고 있는 일을 좀 더 호의적으로 인지하고 긍정적인 태도를 지니게 된다는 것이다[12][13].

간호조직의 팀워크가 간호사의 직무만족을 높이는 데 기여한다고 보고한 최근 일부 간호연구[14]를 통해 실증적으로 확인되고 있다. 그러나 선행연구는 직무만족 관련개념 중 하나로 팀워크를 간주하여 팀워크-직무만족 관계를 살펴보았기 때문에 간호조직에서 팀워크의 조직심리적 성과이론을 확인할 필요가 있다.

팀워크 선행연구들[13]에서 팀구성원의 자기효능감 역시 팀워크에 의해 좌우되는 조직심리적 요인이라 하였다. 특히 자기효능감은 개념특성상[15] 팀워크와 직무만족의 관계를 연결시켜 매개변수로서의 역할을 담당하고 있다. 이에 간호조직에서 팀워크가 직무만족과 자기효능감에 미치는 영향, 특히 팀워크와 직무만족 관계에서 자기효능감의 매개여부를 확인함으로써 간호현장에서의 팀워크-성과이론 성립여부를 살펴볼 필요가 있다.

본 연구에서는 이론적 고찰과 선행연구를 바탕으로 간호조직에서 환자를 간호하면서 간호사가 발휘하고 있는 팀워크가 간호사의 직무만족과 자기효능감에 미치는 영향을 파악하고, 특히 팀워크와 직무만족에서 자기효능감의 매개효과 여부를 확인하고자 한다. 이를 통해 간호사의 직무만족을 높이고, 간호수행에 대한 자기효능감을 강화하는 심리적 성과를 거두기 위한 팀워크의 조직행동적 기능을 시사점으로 제시하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 팀워크와 직무만족

공동의 목표와 가치를 달성하기 위해 상호의존하고

성과에 대한 책임을 공유하고 있는 개인들의 집단을 팀이라고 하는데[11], 팀이라는 조직구조에서 개인들이 팀 목표를 달성하기 위해 서로간의 상호작용을 통하여 자신의 지식, 기술, 능력을 통합하는 행위를 팀워크라 한다[12][16]. Larson과 LaFasto[17]는 팀워크를 팀 목표의 명확화와 결과중심구조를 통해 효율적인 의사소통 시스템, 개인성과의 모니터링과 피드백, 사실에 기초한 의사결정의 행동을 유도하고 전문지식과 기술을 갖춘 경쟁력 있는 구성원들의 역량과 그들의 팀 활동몰입을 통해 주어진 과제완수와 설정된 목표를 달성할 수 있는 기반이라고 하였다. 또한 팀리더와 구성원이 서로를 신뢰할 수 있는 협력적 분위기와 상호작용을 통한 역량공유, 팀을 이끌어가는 주체자의 리더십과 외부적 지원을 통해 공동의 목표달성을 위한 팀의 시너지가 발생되어 팀워크가 형성된다고 하였다.

이 같은 팀워크의 특성을 김태백[18]은 목표공유, 결과지향, 상호협력으로 분류하였다. 즉, 목표공유란 구성원들이 팀 목표를 명확하게 제시하고 이를 달성하기 위해 성과를 이루어 나가는 행위를 말하고, 결과지향이란 경쟁력 있는 구성원들이 자신의 역량을 발휘할 수 있는 기회를 제공하며, 팀에 대한 몰입을 강화시키는 것을 의미한다. 상호협력은 외부적 지원과 팀을 이끌어가는 리더십, 구성원간의 신뢰를 통해 시너지를 발생하게 하는 것이다.

팀워크는 팀에 관한 투입-과정-산출이론(I-P-O Model)을 토대로 하고 있다. McGrath[19]가 체계이론을 바탕으로 최초로 조직행동-성과모델을 제안하였다. 그 이후 Gladstein[20]의 과업집단 효과성모델(Model of Task Group Effectiveness), Hackman[11]의 팀의 투입-과정-산출 모델(Normative Input-Process-Output Model in Team), Salas등[21]이 제안한 팀수행-훈련통합모델(Integrated Model of Team Performance and Training), Dickson과 McIntyre[22]의 팀워크모델이 발표되면서 팀과정에서 발생하는 팀워크와 팀결과물인 조직성과 관계에 대한 이론적인 틀이 마련되었다. 즉, 개인이 아닌 일련의 팀을 통해 과업을 수행하는 조직의 경우, 구성원의 개인적·조직적·환경적 요인(input)이 팀 과정(process)에 작

용하게 되고, 팀원들이 과제를 수행하는 과정에서 팀워크를 발휘하여 공동의 노력을 함으로써 좀 더 높은 성과(output)를 거두게 된다는 것이다.

이 같은 팀워크이론들을 토대로 다양한 학문분야에서 팀과정(팀워크)/효과관계연구들이 이루어지고 있다[12]. 특히 최근 들어 의료 및 간호계에서도 팀워크 연구들이 본격적으로 진행되고 있다. 미국의학연구소 연구[6]와 캐나다병원 연구[7]에서 팀워크 부재나 구성원간의 비효과적인 의사소통으로 인해 의료과실 중 70% 이상이 발생된다고 하였다. 이는 다학제간 의료팀에서 의료인들 간에 형성된 팀워크에 따라 의료성과가 달라짐을 시사한다.

간호계에서도 Kalisch와 Lee[8]는 좋은 팀워크로 환자를 간호할 경우 업무누락(missed nursing care)이 줄었다는 연구결과를 토대로 팀워크가 간호성과를 높이는 요인임을 주장하였다. 팀워크가 수술실, 응급실 같은 특정부서의 간호수행이나 퇴원계획과 같은 특정업무의 수행성과에 영향을 미친다는 연구결과들도 보고되었다[9][10].

팀 투입-과정-산출모델(Normative I-P-O Model in Team)을 개발한 Hackman[11]은 팀워크과정을 통해 조직이 얻는 것은 과업성과만이 아니라, 과업외적인 성과도 있음을 주장하였다. 팀 시너지 효과를 더하여 업무를 수행할 때 좀 더 높은 생산성이나 상품의 질을 높이는 성과를 거둘 뿐만 아니라 팀 구성원은 업무수행에 대한 의지나 역량, 그리고 만족이 높아지는 심리적인 성과도 얻게 된다는 것이다. 이에 다수의 팀워크연구들은 조직심리적 요인을 팀 성과로 설정하여 팀워크-효과성관계를 밝혀내고 있다[13][23]. 특히 직무만족, 조직몰입 그리고 효능감은 기존 팀워크연구들을 통해 밝혀진 팀워크의 조직 정서적, 태도적 성과요인이라 하였다[13].

환자에게 양질의 간호는 간호사에 의해 이루어지기 때문에 간호사의 직무만족은 간호조직의 심리적 성과로 간주되어왔다. 특히 병원 조직의 42-45%를 차지하는 간호인력은 환자의 간호에 긍정적 또는 부정적인 요인으로 작용할 수 있으며, 조직은 이들에게 사기를 진작시키고 동기를 불어넣고 조직원 스스로가 업무 만족

을 향상시켜 간호서비스에 대한 환자의 만족도와 조직의 생산성에 직접적으로 영향을 미칠 수 있다[24]. 그럼에도 불구하고 간호사의 부족과 잦은 이직으로 간호경영에서 직무만족에 대한 학문적 관심과 연구는 꾸준히 이어오고 있다[25]. 직무만족이란 조직구성원이 자신이 수행하고 있는 직무를 향하여 나타내는 긍정적인 감정, 또는 직무경험에 대한 정서상태를 말한다[25][26]. Lu와 동료들[25]은 문헌고찰을 통해 간호사가 만족을 하는 원천을 근무조건, 상호작용, 업무량, 외적 및 심리적 보상, 자기성장 및 전문적 성취, 직업의 안정성 등에 있다고 하였다.

다수의 연구들[13][25]에서 직무만족과 밀접한 관계가 있는 조직심리적 요인들을 밝혔다. 이중 간호사들의 응집력, 의료진과의 업무협력과 같은 팀워크 관련 개념이 포함되었다. 또한 간호조직의 팀워크는 직무만족의 영향요인임을 밝혀낸 간호연구도 있었다. 즉, 팀의 I-P-O이론을 토대로 직무만족을 팀워크의 조직심리적 성과로 규정하여 개념간의 인과적 관계를 검증하지는 않았으나, Kalisch, Lee 와 Rochman[14]는 간호사를 포함한 3,675명의 간호인력을 대상으로 한 연구에서 간호조직의 인력충원만큼 팀워크는 직무만족을 높이는 데 기여한다고 보고하였다. 정신보건전문가조직과 병원조직을 대상으로 한 국내연구들[18][27][28]에서도 팀워크가 직무만족에 영향을 주는 요인임을 확인하였으며, 스포츠집단에 관한 연구에서도 팀워크가 팀 성공과 팀 만족도에 중요한 영향을 미친다고 하였다[25]. Hackman의 팀워크이론과 선행연구를 볼 때, 높은 수준을 보이는 간호조직의 팀워크는 간호사의 직무만족수준을 높일 수 있다. 이러한 논의들을 바탕으로 다음과과 같은 가설을 설정하였다.

가설1. 간호조직의 팀워크는 간호사의 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

## 2. 팀워크와 자기효능감

1960년대 이후 사회인지학습이론을 바탕으로 정립된 자기효능감은 개인이 어떤 결과를 만들어 내기 위해 요구되는 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 신념으로

정의하였고, 주어진 업무를 성취하기 위해 요구되는 행동을 조직하고, 실행해 나갈 수 있는 자신의 능력에 대한 인지적 판단이라 하였다[29]. Hackman[11]은 팀워크를 발휘하여 팀의 상호과정이 성공적으로 진행될 때 구성원은 자신의 업무수행역량에 대해 긍정적으로 지각하고 성공적인 결과를 가져올 수 있을 것이라는 신념, 즉 자기효능감이 높아지는 성과를 가져오게 되어, 팀워크는 구성원의 자기효능감에 영향을 준다고 주장하였다. Rasmussen 과 Jeppesen[13]은 팀워크연구에 관한 검토를 통해 조직심리의 태도적 측면에서 팀워크의 영향요인으로 자기효능감을 제시하기도 하였다. 따라서 간호현장에서 환자를 간호하면서 발휘하는 팀워크는 간호사의 자기효능감을 높이는데 영향을 미칠 수 있다.

특히, 자기효능감은 직무만족에 영향을 주는 직접적인 요인이자 매개역할도 수행한다[15]. 주어진 간호업무를 성공적으로 수행할 수 있다는 강한 믿음은 업무수행에 대한 간호사의 만족도를 높이는데 직접적으로 작용하게 된다. 자기효능감은 조직 내 행동주체인 구성원 각 개인의 고유한 특성이다. 따라서 주어진 조직요인에 따라 간호사는 효능감을 각기 다르게 지각하게 되고, 영향을 받은 자기효능감은 다시 결과변수에 영향을 주게 되기 때문에 자기효능감은 직무만족의 조절/매개변수의 역할도 하게 된다고 하였다[30]. 이 같은 개념적 맥락에서 볼 때, 간호사가 인지하는 자기효능감 수준은 팀 단위 업무수행과정에서 형성된 팀워크에 의해 좌우되고, 이는 직무만족에 간접적으로 영향을 줄 수 있다는 것이다. 즉, 팀워크와 직무만족 관계상에서 자기효능감이 매개하는 효과를 발휘하게 된다. 이러한 논의를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설2. 간호조직의 팀워크는 간호사의 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설3. 간호사의 자기효능감은 팀워크와 직무만족 사이의 관계를 매개할 것이다.

## 3. 연구모형

본 연구는 간호조직의 팀워크가 간호사의 직무만족

에 미치는 영향에서 자기효능감의 매개효과를 파악하는데 목적을 두고 있다. 따라서 가설관계를 근거로 한 연구모형은 [그림 1]과 같다.

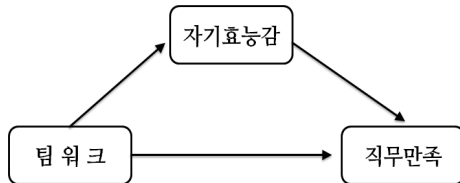


그림 1. 연구모형

### III. 연구방법

#### 1. 연구설계

본 연구는 의료기관 간호부서의 팀워크가 간호사의 직무만족 및 자기효능감에 미치는 효과를 파악하고, 자기효능감의 매개효과를 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

#### 2. 연구대상

본 연구 대상자는 연구자의 편의추출에 의해 선정된 Y시 소재 대학병원 중 협조 의사를 밝힌 600병상이상 종합병원 1곳에서 근무하고 있으며 환자간호를 담당하고 있는 간호사로 선정하였다. 구체적인 대상자 선정기준은 현재 간호부서/병동 근무경력이 3개월 이상이고, 주 40시간 이상 근무하고 있으며, 간호단위 관리업무보다 환자에게 직·간접 간호를 주로 수행하고 있고, 수간호사를 제외하고 근무별 최소 2명 이상의 간호사들이 함께 업무를 수행하고 있는 간호부서/병동에서 근무하고 있으며, 연구목적에 이해하고 자발적으로 참여하기로 동의한 자료 하였다.

연구 대상자 수는 선행연구들[14][31]에서 보고한 설명력( $R^2$ )범위(.034-.055)를 감안하여 효과크기를 .4, 검정력을 .9로, 유의수준  $\alpha$ 값을 .05로 하였고, G power program 3.1 프로그램을 사용해서 계산한 결과 본 연구에서 필요한 최소 표본수 255명이 최소한 필요하였다.

본 연구를 위하여 Y시 P대학교병원의 임상연구심의위원회(Institutional Review Board: 이하 IRB) 심의를 통과하였고(심의번호: 05-2011-053) 간호부서장의 배포에 대한 동의를 얻었다. 대상기준에 적합한 부서를 방문하여 연구목적과 설문지 작성 및 회수에 대해 안내문을 부착하고 대상자에게 이를 설명하였으며, 자료 수집을 위한 설문지 작성에 참여하기로 한 간호사에게 동의서에 서명을 받고 설문지를 지급하였다. 설문지는 자기보고식으로 작성하여 개별 봉투에 넣고 봉한 후 일정 위치에 놓아 둔 상자에 넣도록 하였다. 작성된 설문지는 연구자가 3-4일 후 직접 회수하였다. 설문지는 탈락 가능성을 감안하여 총 350부를 배포하였고 이 중 315부가 회수되었으며, 응답이 누락된 설문지, 연구대상에 포함되지 않는(총 경력 3개월 미만, 부서경력 3개월 미만, 1명 이상의 동료와 근무하지 않는 경우) 대상자의 설문지 11부를 제외한 304부를 통계분석에 사용하였다.

#### 3. 연구도구

##### 3.1 팀워크(teamwork)

본 연구에서는 Larson과 LaFasto[17]가 개발하고 김태백[18]이 한국어로 번역하여 재구성한 측정도구를 사용하였다. 일부 단어를 대상자인 간호사가 이해하기 쉽게 문맥을 수정하였다. 설문지는 목표공유(11문항), 결과지향(8문항), 상호협력(5문항) 3개의 하위영역, 총 24 문항으로 각 문항은 Likert scale 5점 척도로 구성하였으며, 평균점수가 팀워크 정도가 높음을 의미한다. 김태백[18]의 연구에서 보고된 신뢰도 범위는 Cronbach's alpha .87 - .94이었다. 본 연구의 신뢰도는 Cronbach's alpha .96 이었다.

##### 3.2 직무만족(job satisfaction)

본 연구의 직무만족의 측정도구는 Torres[32], 손명희[33], 재인용)가 개발하고 손명희[33]가 최종적으로 수정·보완하였던 직무만족 측정도구 12문항을 사용하였다. Likert scale 5점 척도로 평균점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 원저자가 개발한 당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's alpha .83이었고 손명희[33]의 연구에서는 Cronbach's alpha .90이었다. 본 연구에

서는 Cronbach's alpha .87이었다.

### 3.3 자기효능(self-efficacy)

본 연구에서는 Sherer & Adam[34], 양길모 [35]가 개발한 일반적 자기효능감 도구를 간호사에게 맞게 수정한 양길모[35]의 도구 14문항을 사용하였다. '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '정말 그렇다' 5점으로 구성된 Likert scale 5점 척도로 구성되어 있으며, 평균점수가 높을수록 자기효능감이 높음을 의미한다. 양길모[35]의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's alpha .79이었고, 본 연구에서의 Cronbach's alpha .74였다.

## 4. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS WIN 21.0 통계프로그램을 이용하여 분석하였다. 간호사의 일반적 특성과 직무특성은 빈도와 백분율로, 팀워크, 직무만족, 자기효능감은 평균과 표준편차로 분석하였다. 팀워크, 직무만족 및 자기효능감 간의 관계는 Pearson correlation coefficient로 산출하였고, 팀워크가 직무만족과 자기효능감에 미치는 영향은 다중회귀분석으로 산출하였다.

연구결과의 정확성을 높이기 위해 다중회귀분석과정 상에서 응답자의 직무만족정도에 영향을 미칠 수 있는 일반적 특성변수들에서 연령, 학력, 간호유형을 통제변수로 투입하였다. 연속변수인 연령을 제외하고 통제변수인 학력과 간호업무유형을 더미변수로 변환하였다. 즉, 학력의 전문대 졸업인 경우에는 0, 4년제 대학 이상에는 1, 일반간호업무를 수행하고 있을 경우에는 0, 특수간호업무를 수행하고 있을 경우에는 1의 값을 취하였다.

자기효능감의 매개효과 검증에 위해 Baron과 Kenny[36]의 회귀분석조합에 따른 매개효과 검증절차를 실시하였고, Sobel Test[37]의 매개효과의 유의성을 검증하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 응답자의 일반적 특성

응답자는 간호부서내의 간호사 304명으로 인구사회학적 특성은 다음과 같다[표 1]. 전체 응답자 중 25세 미만이 51.0%, 여성이 98.7%였으며, 3년제 간호과 졸업자가 65.1%였다. 또한 미혼이 89.5%였으며, 종교있음이 53.9%였고, 월 소득 200만원미만이 66.1%였다. 현 부서에서 근무기간은 24개월 이상이 50.3%였으며, 일반간호계 부서근무자가 51.6%였다. 평일 낮 근무시 수간호사를 제외한 근무자 수는 최소 2명에서 최대 6명이었고, 4명인 경우가 41.8%로 가장 많았다.

표 1. 대상자의 일반적 특성 (N=304)

특성	구분	빈도	비율
연령	>25	155	51.0
	≥25	149	49.0
성별	여자	300	98.7
	남자	4	1.3
학력	전문대졸	198	65.1
	대학교졸이상	106	34.9
결혼	미혼	272	89.5
	기혼	32	10.5
종교	있음	164	53.9
	없음	140	46.1
월소득(만원)	>200	201	66.1
	≤200	103	33.9
현 부서근무경력	<24	153	50.3
	≥24	151	49.7
간호업무유형	일반 간호	157	51.6
	특수간호	147	48.4
팀규모	4명이하	72	23.7
	4명	127	41.8
	5명 이상	105	34.5

## 2. 측정변인의 기술통계 및 상관관계

### 2.1 각 변인에 대한 간호사의 인식수준

환자를 간호하면서 간호사가 팀워크를 발휘하는 정도는 1-5점 점수범위에서 평균 3.78±0.59점이었다[표 2]. 팀워크의 하부요인인 목표공유정도는 3.89±0.66점으로 가장 높았고, 결과지향 3.78±0.62점이었고, 상호협력정도는 3.73±0.66점이었다. 자기효능감은 1-5점 점수범위에서 2.80±0.27점이었고, 간호사의 직무만족정도는 1-5점 점수범위에서 3.30±0.54점이었다.

### 2.2 변인간의 상관관계

간호부서의 팀워크는 자기효능감 및 직무만족과 모두 정적으로 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다( $p<.001$ ). 이는 간호조직에서 간호사가 발휘하는 팀위

크가 높을수록 간호사가 인지하는 자기효능감이 높아지고 직무만족도 높아짐을 의미한다[표 2].

표 2. 변인의 기술통계 및 변인간 상관계수

변수 (범위)	평균 (±표준편차)	팀워크 ( $\rho$ )	자기 효능감 ( $\rho$ )	직무만족 ( $\rho$ )
직무만족 (1-5)	3.30 (±0.542)	.65 ( $\langle .001$ )	.43 ( $\langle .001$ )	1.00
자기효능감 (1-5)	2.80 (±0.271)	.36 ( $\langle .001$ )	1.00	
팀워크 (1-5)	3.78 (±0.594)	1.00		
하 부 요 인	목표공유 (1-5)	3.89 (±0.66)		
	결과지향 (1-5)	3.78 (±0.62)		
	상호협력 (1-5)	3.73 (±0.66)		

### 3. 연구모형분석

팀워크가 간호사의 직무만족과 자기효능감에 미치는 영향을 파악하기 위해, Kolmogorov-Smimove 검정을 이용하여 각 변수의 정규성을 검정하였는데 자료의 부적절성에 대한 증거는 없었다(팀워크  $Z=0.99, p=.286$ , 자기효능감  $Z=1.18, p=.125$ , 직무만족  $Z=1.30, p=.07$ ). 잔차의 독립성을 확인했는데, 더빈 왓슨(Durbin-Waston) 통계량이 직무만족의 경우 1.78, 자기효능감의 경우 1.72로 통계량 값이 2에 가깝기 때문에 자기상관관계가 존재하지 않았다. 또한 공차한계범위가 .46-.98으로 .1 이상이었고, 분산팽창인자(VIF)는 1.03-1.18로 10이하로 보여 독립변수간의 상관관계, 즉 다중공선성 문제는 존재하지 않았다. 회귀모형 가정인 정규분포성과 잔차의 등분산성 조건을 충족하여 다중회귀분석을 실시하였다.

#### 3.1 팀워크가 간호사의 직무만족에 미치는 영향

팀워크와 간호사의 직무만족과의 인과관계를 분석한 결과, 통제변수와 독립변수인 팀워크로, 직무만족을 종속변수로 한 모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다( $F=58.261, p<.001$ ). 통제변수를 제외하고 팀워크가 간호사의 직무만족에 미치는 영향력을 분석한 결과, 설명력은 42.8%으로 나타났다[표 3]. 투입변수 중 유의한 설명력을 보인 변수는 통제변수에서는 간호업무유형이

었다( $\beta=0.111, p<.05$ ). 또한 팀워크는 직무만족에 유의한 영향을 주는 요인이었다( $\beta=0.662, p<.001$ ). 이에 팀워크가 간호사의 직무만족에 정의 영향을 미친다는 가설 1은 지지되었다.

표 3. 팀워크와 직무만족의 회귀분석 결과

		종속변수	
		직무만족도	
		모델 1 $\beta(t)$	모델2 $\beta(t)$
통제 변수	연령	-0.056(-0.925)	-0.067(-1.452)
	학력	-0.064(-1.061)	0.016( 0.354)
	간호업무유형	0.050( 0.848)	0.107( 2.405)*
독립변수	팀워크		0.662(15.092)***
	R <sup>2</sup>	.010	.438
	Adj R <sup>2</sup>	.000	.430
	F	1.004	58.261***
	VIF	1.047-1.124	1.025-1.124

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$

#### 3.2 팀워크가 간호사의 자기효능감에 미치는 영향

통제변수와 팀워크를 독립변수, 자기효능감을 종속변수로 한 모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다( $F=12.593, p<.001$ ). 통제변수를 제외하고 팀워크가 간호사의 자기효능감에 미치는 영향력을 분석한 결과, 설명력은 13.2%으로 나타났다[표 4]. 투입변수 중 유의한 설명력을 보인 변수는 통제변수에서 없었고, 팀워크는 자기효능감에 유의한 영향을 주는 요인이었다( $\beta=0.368, p<.001$ ). 이에 팀워크는 자기효능감에 정의 영향을 미친다는 가설 2도 지지되었다.

표 4. 팀워크와 자기효능감의 회귀분석 결과

		종속변수	
		자기효능감	
		모델 1 $\beta(t)$	모델 2 $\beta(t)$
통제 변 수	연령	0.116( 1.915)	0.111(1.952)
	학력	-0.027(-0.452)	0.017(0.306)
	간호업무유형	-0.025(-0.423)	0.007(0.127)
독립변수	팀워크		0.368(6.792)***
	R <sup>2</sup>	.012	.144
	Adj R <sup>2</sup>	.002	.133
	F	1.229	12.593***
	VIF	1.047-1.124	1.025-1.124

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$

3.3 간호사의 자기효능감 매개효과

Baron과 Kenny[36]는 매개작용이 성립되기 위해서는 네 가지 조건들이 충족되어야 한다고 하였다. 1단계로 단순 회귀분석에서 매개변수는 종속변수에 유의한 영향을 미쳐야 하는데, 자기효능감은 직무만족에 대해 통계적으로 유의한 수준( $\beta=0.438, p<.001$ )에서 영향을 미치고 있었다[표 5][모델 1]. 2단계로 독립변수는 매개변수에 유의한 영향을 미쳐야 한다고 하였는데, 팀워크는 자기효능감에 통계적으로 유의한 수준( $\beta=0.368, p<.001$ )에서 영향을 미치고 있어 매개회귀분석 조건(2)도 충족되었다[표 5][모델 2].

표 5. 팀워크와 직무만족관계에서 자기효능감 매개효과

	종속변수			
	직무만족 (모델 1)	자기효능감 (모델 2)	직무만족 (모델 3)	
			단계 1	단계 2
회귀단계				
통제변수				
연령	-0.107 (-1.945)	0.111 ( 1.951)	-0.067 (-1.452)	-0.092 (-2.067)*
학력	-0.052 (-0.958)	0.017 ( 0.306)	0.016 ( 0.354)	0.012 ( 0.278)
간호업무 유형	0.061 ( 1.146)*	0.007 ( 0.127)	0.107 ( 2.405)*	0.105 (2.465)*
팀워크 (독립변수)		0.368 (6.792)***	0.662 (15.092)***	0.579 (12.765)***
자기효능감 (매개변수)	0.438 (8.409)***			0.228 (5.051)***
R <sup>2</sup>	.199	.144	.438	.482
Adj R <sup>2</sup>	.189	.133	.430	.474
F	18.604***	12.593***	58.261***	55.532***
VIF	1.012	1.025	1.025	1.054
	-1.138	-1.124	-1.124	-1.183

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

3단계에서 독립변수는 종속변수에 유의한 영향을 미쳐야 하는데, 팀워크는 직무만족에 대해 유의한 영향을 미치고 있어( $\beta=0.662, p<.001$ ), 조건(3)도 충족되었다 [표 4][모델3, 단계 1]. 마지막으로 직무만족에 대한 자기효능감을 동시에 투입한 팀워크도 역시 유의한 영향을 미치고 있어( $\beta=0.228, p<.001$ ), 조건(4)도 매개회귀 분석 조건(4)도 충족되었다[표 5][모델3, 단계 2]. 특히 자기효능감을 투입하였을 때 팀워크의 영향은 조건(3)의 경우보다 감소한 것으로 나타나 완전매개가 아닌 부분매개효과가 있었다. 또한 Sobel test 결과 역시 자기효능감 매개효과가 유의한 것으로 나타났다( $Z=5.25, p<.001$ ). 이에 자기효능감은 팀워크와 간호사의 직무만족 관계에서 매개한다는 가설 3은 지지되었다.

V. 논의

간호사가 인지하는 간호단위조직의 팀워크가 간호사의 직무만족에 미치는 영향, 그리고 그 관계상에서 자기효능감의 매개효과 여부를 파악하고자 시도된 본 연구의 결과를 다음과 같이 논의하고자 한다.

본 연구결과, 간호사의 팀워크는 5점 만점 중에 평균 3.78( $\pm 0.594$ )점이었다. 400병상이상 미국병원 간호인력(간호사 포함)의 팀워크는 5점 만점 중 3.52( $\pm 0.54$ )점 [8][37], 정신보건전문팀에서의 간호사 팀워크는 3.52( $\pm 0.519$ )점[27], Jordan 병원 간호사의 팀워크는 5점 만점 중 3.29( $\pm 0.81$ )점[38], 종합병원 다직종 의료인 중 간호사의 팀워크는 4점 만점 중 2.56( $\pm 0.76$ )점[39]으로, 선행연구들 각기 다른 팀워크도구를 사용하였기에 직접적인 수치비교는 무리가 있으나, 점수범위에서 볼 때 팀워크는 대체적으로 중간이상의 수준이라 하겠고, 본 연구결과와도 일치하고 있었다. 이 같은 결과는 곧 간호사는 일정수준이상의 팀워크를 발휘하며 환자를 간호하고 있음을 의미하고 있으며, 간호사는 간호업무의 수행과정을 조정하고, 치료 및 간호인력을 관리하며, 환자와 의료인을 연결시켜주는 중간이상의 수준이라 하겠고, 본 연구결과와도 일치하고 있었다. 이 같은 결과는 곧 간호사는 일정수준이상의 팀워크를 발휘하며 환자를 간호하고 있음을 의미하고 있으며, 간호사는 간호업무의 수행과정을 조정하고, 치료 및 간호인력을 관리하며, 환자와 의료인을 연결시켜주는 간호팀의 일원으로 활동하고 있기 때문에 팀워크가 요구된다는 Kalisch와 Lee[8]의 주장을 뒷받침하고 있다.

특히 간호사의 팀워크 하위영역을 비교해 볼 때, 본 연구에서는 ‘목표공유’정도가 ‘결과지향’과 ‘상호협력’에 비해 상대적으로 높았다. 이는 동일한 도구를 사용하여 간호사를 포함한 보건의료인력의 팀워크를 살펴본 김태백연구결과[18]와도 일치하였다. Larson & LaFasto[17]는 팀워크를 8가지 구성요소로 설명하였는데, 구성원간의 명확한 목표공유를 첫 번째로 꼽았다. 팀워크가 효과적으로 발휘된다고 함은 팀이 가야할 도달점을 명확히 설정하고, 팀원들은 목표나 과업이 무엇인지 정확하게 알고 서로 공유하며, 공동노력을 통해



정해놓은 목표를 달성할 가치가 있다고 여기고, 팀 과업을 성공적으로 성취할 수 있다는 확고한 신념을 갖고 함께 활동한다는 것을 의미한다. 간호현장에서 둘 이상의 간호사들이 한명의 환자를 간호할 때 가장 우선적으로, 그리고 가장 많이 의논하는 것이 바로 ‘환자에게 무엇을 해주어야 하는가?’라 하겠다. 환자의 건강문제를 해결하기 위해 간호사들이 함께 해야 할 간호 과업이 무엇인지 정하고 이를 매일 ‘간호업무인수인계’라는 방식을 통해서 또는 수시로 근무를 하면서 팀원들에게 알려주고 과업을 예정대로 수행했는지 여부를 끊임없이 확인하며 전달하며 수행함으로써 환자를 24시간 함께 돌보고 있다. 이 같은 간호사들의 공동업무행태는 Larson & LaFasto[17]가 정의한 목표공유와 그 의미를 같이 한다고 볼 수 있다. 따라서 간호사의 팀워크의 경우 팀워크의 하부요인 중 목표공유가 가장 큰 부분 차지하고 있다 사료된다.

본 연구결과, 간호부서의 팀워크는 간호사의 직무만족에 영향을 주는 요인임을 확인하였고 ( $F=58.26, p<.001, R^2=.428$ ), 간호사를 대상으로 한 Kalisch, Lee와 Rochman연구[14]( $F=47.90, p<.001, R^2=.232$ ), Chang 등의 연구[40]( $\beta=.11, p<.001$ ), 김태백[18] ( $B=1.650, p<.001$ ), 오지나[28]( $\beta=.514, R^2=.265, p<.001$ )를 포함한 선행연구결과들과 일치하고 있다. 기존팀워크연구들과 마찬가지로, 본 연구 역시 IPO이론을 기반으로 개발한 Gladstein[20]의 과업집단 효과성모델과 Hackman[11]의 팀의 투입-과정-산출모델을 실증적으로 지지하며, 팀워크-팀효과성/성과 이론적 관계가 간호조직에서도 성립되고 있음을 보여준 결과라 하겠다. 즉, 팀과정에서 간호사는 팀워크를 발휘함으로써 결과적으로 자신이 수행하고 있는 간호업무에 대해 긍정적으로 인식하여 만족하게 됨을 의미한다.

본 연구를 통해 밝혀낸 간호조직에서의 팀워크와 간호사 직무만족간의 인과관계는 조직행동학적 관점에서 큰 시사점을 제공한다. Dickson과 McIntyre[22]은 팀워크를 팀원들이 공통적으로 행하는 집단행동이라 하였고, 간호조직에서 발휘되는 팀워크는 다음과 같다. 즉, 간호팀의 구성원으로서 간호사간에 서로 활발하게 정보를 주고받으며 의사소통을 하고(상호협력), 자신보다

는 함께 일하고 있는 동료간호사들을 의식하며, 자신이 해야 할 간호 과업에만 집중하기 보다는 24시간 함께 이루어지는 팀 전체간호를 고려하여 자신에게 주어진 간호를 생각하고, 서로 같은 환자를 함께 돌보고 있다는 하나 됨을 느끼게 된다(목표공유). 또한 동료간호사들이 무엇을 하고 있는지 보고 알고 이해하면서 상대방에게 도움이 있는 것이 무엇인지 찾아보고 알려주며 격려하고 동료간호사가 도저히 과업을 수행하지 못하거나 도움이 필요할 때 나서서 도와주고 대신해주며 간호팀이 달성해야 할 간호업무를 성공적으로 수행할 수 있도록 맞춰주고 서로 조정해준다(결과지향 및 상호협력). 이 같은 집단행동을 하며 환자를 간호할 때, 간호사는 자신이 하고 있는 일이 힘들거나 어렵지 않으며, 일을 하는 자체를 즐겁게 되고, 서로 함께 하고 있는 그 업무에 대해 좀 더 큰 의미와 가치를 부여하게 되며 함께하는 과정을 통해 얻어지는 일의 결과에 만족하게 된다. 즉, 높은 팀워크를 발휘하며 일할 때, 개인은 일에 대한 만족을 더 크게 얻게 된다는 것이다. 이와 같은 주장은 Basadur와 Head[41]가 제시한 팀수행-만족관계에서 개인이 인지하는 정의적 특성과 상통하고 있다.

일에 대한 느낌, 또는 업무를 수행하면서 경험하는 긍정적인 감정상태를 직무만족이라 한다면[42], 일을 할 때 사람들과 의사소통하고, 함께 힘을 느끼고, 하고 있는 일들을 서로 지켜보아주며, 잘하도록 알려주고, 도와주며 조정해줌으로써 자신이 하고 있는 일이 쉽게, 즐겁게 그리고 긍정적으로 가치있는 것으로 느껴지게 되어 만족하게 된다. 즉, 간호사의 직무만족을 높이는데 팀워크도 일조한다는 것이다.

간호조직은 간호사를 가장 큰 자산으로 하고 있고, 간호업무는 고유한 특성상 팀워크를 기반으로 이루어지고 있다. 이 때문에, 팀워크를 강화시켜 환자를 간호하였을 경우 양질의 간호라는 업무성과를 거둘 뿐 아니라 부가적으로 간호서비스를 제공하는 주체자인 간호사의 직무만족, 즉 직장생활의 질(quality of work life)을 높이는 조직심리적인 성과도 거둘 수 있음을 본 연구결과를 통해 시사하는 바이다.

본 연구를 통하여 팀워크는 자기효능감에 유의한 영향을 주고 있었다( $F=12.59, p<.001, R^2=.132$ ). 이는 호

텔직원의 팀워크와 자기효능감의 유의한 연관성을 보고한 김연선[43]( $r=.705, p<.001$ ), 팀워크를 기반으로 협력학습이 자기효능감에 영향을 준다고 보고한 이옥주[44]를 포함한 다수의 팀워크선행연구와 일치하고 있다. 이는 Hackman과 동료들[45]이 주장한 효능감에 대한 팀효과성 이론을 지지함을 의미한다. 즉, 팀워크가 효과적으로 발휘될 때 간호사들은 자신이 갖고 있는 지식과 기술을 팀업무를 통해 발휘하게 되고, 업무를 함께 하면서 다른 동료간호사들로부터 부족한 지식이나 기술을 배우게 된다. 또한 팀 과정을 통해 자신과 동료들이 갖고 있던 지식과 기술이 합쳐져서 업무를 수행하게 되고, 혼자 간호할 때보다 팀이 되어 할 때 할 수 있는 업무역량이 더 커져있음을 느끼고, 앞으로도 잘 할 수 있을 것이라는 믿음을 갖게 된다는 것이다. 따라서 본 연구결과를 통해 환자를 간호할 때 발휘하는 팀워크가 간호사의 자기효능감을 높이는데 기여하고 있다 사료된다.

이처럼 효과적인 팀워크가 간호사의 효능감을 높이는데 직접적인 영향을 줄 뿐 아니라, 본 연구에서는 팀워크에 의해 영향을 받은 자기효능감이 다시 간호사의 직무만족을 결정하는 부분매개효과가 있다는 것이 확인되었다( $Z=5.25, p<.001$ ). Bandura[29]는 자기효능감을 주어진 과업을 성공적으로 완수하거나 다가온 어려운 상황에 대처하고 극복하려는 동기적 신념이라 정의하면서, 자기효능감의 강도가 높아질수록 일에 대한 불안이나 우려, 부정적인 감정이 줄어들게 되고, 자신의 한계에 도전하여 과업을 수행하고자 하는 정서적 반응과 긍정적인 의지가 도출된다고 하였다. 이에 자기효능감을 직무만족의 결정요인이라 하였다[46]. 이 같은 이론적 맥락을 통해 볼 때, 본 연구결과는 간호조직에서 발휘되는 팀워크가 간호사 개인의 직무만족을 높이는데 직접적으로 영향을 줄 뿐 아니라 자기효능감이라는 간호사 개인적 특성이 팀워크와 직무만족에 각각 간접적으로 작용하고 하여 팀워크가 간호사의 자기효능감을 통해 직무만족을 높이는데 기여하고 있음을 시사하는 바이다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 일 대학병원에서 두 명 이상의 간호사가 함께 근무하고 있는 간호부서의 간호사를 대상으로 환자를 간호하면서 발휘하고 있는 팀워크가 간호사의 직무만족과 자기효능감에 미치는 영향, 그리고 팀워크와 직무만족 관계상에서 자기효능감의 매개효과를 확인하게 위해 시행한 서술적 연구로서, 팀워크의 효과를 조직행동적 차원에서 확인함으로써 팀워크를 간호경영의 효과를 높이기 위한 방안으로 제시해 보기 위해 시도되었다. 협조 의사를 밝힌 600명 이상이 대학병원 1곳에서 현재 간호부서/병동 근무경력 3개월 이상, 주 40시간 이상 환자간호업무를 수행하고 있는 간호사 304명을 대상으로 구조화된 설문지를 이용하여 수집한 자료를 분석하였다. 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 간호사의 팀워크 발휘 정도는 1-5점 범위에서 평균  $3.78 \pm 0.59$ 점 이었고, 팀워크의 하부요인인 목표공유는  $3.89 \pm 0.66$ 점, 결과지향  $3.78 \pm 0.62$ 점, 상호협력 정도는  $3.73 \pm 0.66$ 점이었다. 간호사의 직무만족은 1-5점 점수범위에서  $3.30 \pm 0.54$ 점, 자기효능감은 1-5점 점수범위에서  $2.80 \pm 0.27$ 점이었다.

둘째, 간호부서의 팀워크, 간호사의 직무만족 그리고 자기효능감 모두 유의한 정적인 상관관계가 있었다( $p<.001$ )

셋째, 간호부서의 팀워크는 간호사의 직무만족에 유의한 영향을 미치고 있었고( $F=58.26, p<.001, R^2=.428$ ), 간호사의 자기효능감에도 유의한 영향을 미치고 있었다( $F=12.59, p<.001, R^2=.132$ )

넷째, Baron과 Kenny[36]가 제안한 4단계 회귀분석 방법과 Sobel test 결과 팀워크와 직무만족 관계상에서 자기효능감 매개효과가 유의한 것으로 나타났다( $Z=5.25, p<.001$ ).

본 연구를 통하여 두 명 이상의 간호사가 환자를 간호하면서 발휘하고 있는 팀워크는 중간이상의 수준이었고, 팀워크는 간호사의 직무만족과 자기효능감에 직접적으로 영향을 줄 뿐 아니라 팀워크와 직무만족관계에서 자기효능감이 매개변수로 작용하고 있음을 확인할 수 있었다. 이는 Hackman이 제안한 팀워크-성과이

론이 환자를 돌보고 있는 간호조직에서 간호사간에 발휘하고 있는 팀워크에서도 적용되고 있다 하겠고, 팀워크와 직무만족관계를 지지하는 연구라 할 수 있다.

이를 토대로 팀워크와 관련된 간호경영 전략과 추후 연구에 대한 제언을 하고자 한다. 첫째, 간호업무성과뿐 아니라 간호인적관리성과를 높이기 위한 일환으로, 간호관리자는 팀워크의 중요성과 역할을 인식하고, 간호단위조직에서 환자를 간호하면서 간호사가 발휘하고 있는 팀워크를 강화시킬 수 있는 훈련프로그램이 개발되어야 할 것이다. 둘째, 간호조직의 구조적, 환경적 특성, 그리고 간호사의 일반적 특성을 다각적으로 포함하여 환자간호를 위해 발휘하고 있는 팀워크정도를 확인할 수 있는 후속연구가 필요하다. 셋째, 본 서술적 연구를 토대로 간호조직의 팀워크 개발과 팀워크성과를 실증적으로 파악할 수 있는 관리중재연구가 추후에 이루어져야 할 것이다.

#### 참 고 문 헌

- [1] B. J. Kalisch, H. Lee, and E. Salas, "The development and testing of the nursing teamwork survey," *Nursing Research*, Vol.59, No.1, pp.42-50, 2010.
- [2] 이혜순, "간호사의 직무스트레스와 자아존중감이 정신건강에 미치는 영향", *한국콘텐츠학회논문지*, 제13권, 제3호, pp.251-258, 2013.
- [3] D. Huber, "Leadership and Nursing Care Management," 2<sup>nd</sup> ed. Saunders Elsevier, USA, 2000.
- [4] M. Cleary, J. Horsfall, J. Mannix, M. O'Hara-Aarons, and D. Jackson, "Valuing teamwork: Insights from newly-registered nurses working in specialist mental health services," *International Journal of Mental Health Nursing*, 20,
- [5] A. S. Frankel, M. W. Leonard, and C. R. Denham, "Fair and just culture, team behavior and leadership engagement: The tools to achieve high reliability," *Health Services Research*, Vol.41, No.4, pp.1690-1709, 2006.
- [6] L. T. Kohn, J. M. Corrigan, and M. S. Donaldson, "To error is Human: Building a safer health system," National Academy Press, Washington, D. C, 2000.
- [7] G. R. Baker, P. G. Norton, V. Flintoft, A. Brown, J. Cox, E. Etchells, W. A. Ghali, P. Hebert, S. R. Majumbar, and M. O'Beirne, "Palacios-Derflinger, L, Reid R. J, Sheps, S, Tamblyn, R." "The canadian adverse events study: The incidence of adverse events among hospital patients in Canada," *Canadian Medical Association Journal(CMAJ)*, Vol.170, No.11, pp.1678-1686, 2004.
- [8] B. J. Kalisch and K. H. Lee, "The impact of teamwork on missed nursing care," *Nursing Outlook*, Vol.58, pp.233-241, 2010.
- [9] F. Lin, M. Chaboyer, and M. Wallis, "A literature review of organisational individual and teamwork factors contributing to the ICU discharge process," *Australian Critical Care*, Vol.22, No.1, pp.29-43, 2009.
- [10] E. Kilner and L. A. Sheppard, "The role of teamwork and communication in the emergency department: A systematic review," *International Emergency Nursing*,
- [11] J. R. Hackman, "The design of work teams," In Lorsch JW (Ed.), *Handbook of organizational behavior* pp.315-342, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1987. Vol.18, pp.127-137, 2009.
- [12] 박원우, *팀워크의 개념, 측정 및 증진방법*, 서울대학교 출판부, 2006.
- [13] T. H. Rasmussen and H. J. Jeppesen, "Teamwork and associated psychological factors," *Work & Stress*, Vol.20, No.2, pp.105-128,

- 2006.
- [14] B. J. Kalisch, H. Lee, and M. Rochman, "Nursing staff teamwork and job satisfaction," *Journal of Nursing Management*, Vol.18, pp.938-947, 2010.
- [15] K. Nielsen, J. Yarker, R. Randall, and F. Munir, "The mediating effects of team and self-efficacy on the relationship between transformational leadership, and job satisfaction and psychological well-being in healthcare professionals: A cross-sectional questionnaire survey," *International Journal of Nursing Studies*, Vol.46, pp.1236-1244.
- [16] D. R. Forsyth, *집단역학*, 5판, Cengage Learning Korea, 서울, 2014.
- [17] C. E. Larson and F. M. LaFasto, *Teamwork: What must go right, what can go wrong*, Newbury Park: Sage series in interpersonal, 1989.
- [18] 김태백, *병원종업원의 팀워크 리더십유형이 조직유효성에 미치는 영향*, 인제대학교 대학원 박사학위논문, 2006.
- [19] J. E. McGrath, *Social psychology: A brief introduction*, New York: Holt, Rinehart and Winston, 1964.
- [20] D. L. Gladstein, "Groups in context- a model of task group effectiveness," *Administrative Science Quarterly*, Vol.29, pp.499-517, 1984.
- [21] T. E. Salas, T. L. Dickinson, S. A. Converse, and S. I. Tannenbaum, "Toward an understanding of team performance and training," In R. W. Swezey & E. Salas (Eds.), *Teams: Their training and performance*, Norwood, NJ: Ablex, pp.3-29, 1992.
- [22] T. L. Dickinson and R. M. McIntyre, "A conceptual framework for teamwork measurement," In M. T. Brannick, E. Salas & C. Prince (Eds.), *Team performance assessment and measurement: Theory, methods, and applications*, Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, pp.19-43, 1997.
- [23] J. A. LePine, R. F. Piccolo, C. L. Jackson, and J. R. Saul, "A meta-analysis of teamwork processes: Tests of a multidimensional model and relationships with team effectiveness criteria," *Personnel Psychology*, Vol.61, pp.273-307, 2008.
- [24] 김은주, *간호사의 소진 경험과 직무만족과의 관계 연구*, 경희대학교 대학원 석사학위논문, 2002.
- [25] H. Lu, L. Barriball, X. Zhang, and A. E. While, "Job satisfaction among hospital nurses revisited: A systematic review," *International Journal of Nursing Studies*, Vol.49, pp.1017-1038, 2012.
- [26] 고종욱, 서영준, "종합병원 간호사들의 노동보상과 직업몰입에 관한 연구", *보건행정학회지*, 제12권, 제3호, pp.77-98, 2002.
- [27] 서미경, "정신보건전문가들의 팀워크에 영향을 미치는 조직관련 요인에 관한 연구", *비판사회정책*, 제17권, 제4호, pp.143-169, 2004.
- [28] 오지나, *정신보건센터 팀워크 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구*, 계명대학교 대학원 석사학위논문, 2009.
- [29] A. Bandura, "Self-Efficacy: The exercise of Control," New York: W. H. Freeman and Company, pp.235-247, 1997.
- [30] 이황, *병원간호조직유효성의 관련요인: 자기효능감, 상사에 대한 신뢰를 중심으로*, 연세대학교 대학원 박사학위논문, 2002.
- [31] 윤수경, *팀워크가 사회복지사의 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구*, 연세대학교 대학원, 석사학위논문, 2007.
- [32] G. Torres, "A reassessment of Instruments for use in a Multivariate Evaluation of a Collaborative Practice Project," In O. L. Strickland and C. F. Waltz(Eds.). *Measurement*

- of Nursing, Outcomes, NY :Springer Publishing Company, 1988.
- [33] 손명희, *중소병원 간호관리자의 서번트 리더십이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향*, 부산가톨릭대학교 생명과학대학원, 석사학위논문, 2011.
- [34] M. Sherer and C. Adams, "Construct validity of the self-efficacy scale Psychological Reports," Vol.53, pp.899-902, 1983.
- [35] 양길보, *간호사의 임파워먼트 업무관련 개인특성, 업무성과 관계분석*, 경희대학교 대학원, 박사학위논문, 1999.
- [36] R. M. Baron and D. A. Kenny, "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations," Journal of Personality and Social Psychology, Vol.51, No.6, pp.1173-1182, 1986.
- [37] M. E. Sobel, "Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models," Sociological Methodology, Vol.13, pp.290-312, 1982.
- [38] B. J. Kalish and K. H. Lee, "Variations of nursing teamwork by hospital, patient unit, and staff characteristics," Applied Nursing Research, Vol.26, No.1, pp.2-9, 2013.
- [39] R. F. AbuAlRub, H. F. Gharaibeh, and E. I. Bashayeh, "The relationships between safety climate, teamwork, and Intent to stay at work among Jordanian hospital nurses," Nursing Forum, Vol.14, No.1, pp.65-75, 2012.
- [40] W. Chang, J. Ma, H. Chiu, K. Lin, and P. Lee, "Job satisfaction and perceptions of quality of patient care, collaboration and teamwork in acute care hospitals," Journal of Advanced Nursing, Vol.65, No.9, pp.1946-1955, 2009.
- [41] M. Basadur and M. Head, "Team performance and satisfaction: A link to cognitive style within a process framework," Journal of Creative Behavio, Vol.35, No.4, pp.227-248, 2001.
- [42] L. M. Saari and T. A. Judge, "Employee attitudes and Job satisfaction," Human Resource Management, Vol.43, No.4, pp.395-407, 2004.
- [43] 김연선, "특급호텔 직원의 셀프리더십, 팀워크, 자기효능감, 직무만족, 조직몰입, 및 직무성과에 관한 인과관계", 호텔관광연구, 제12권, 제2호, pp.97-108, 2010.
- [44] 이옥주, "협력적 프로젝트 교수-학습방법이 유아교사의 자기효능감에 미치는 영향", 한국교원교육연구, 제29권, 제2호, pp.321-343, 2012.
- [45] J. R. Hackman, R. Wageman, T. M. Ruddy, and C. R. Ray, "Team effectiveness in theory and practice," In: Cooper C, Locke EA Industrial and organizational psychology: Theory and practice," Oxford, UK: Blackwell; 2000.
- [46] G. V. Caprara, C. Barbaranelli, P. Steca, and P. S. Malone, "Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level," Journal of School Psychology, Vol.44, pp.473-490, 2006.

#### 저 자 소 개

#### 강 소 영(So-Young Kang)

정희원



- 1989년 2월 : 가톨릭대학교 간호학과(간호학 학사)
- 1995년 11월 : 미국 미네소타 대학교 간호학과(간호학석사)
- 2003년 8월 : 미국 미네소타대학교 간호학과(간호학박사)
- 2004년 3월 ~ 현재 : 부산가톨릭대학교 간호대학 간호학과 부교수

<관심분야> : 간호행정, 창의성, 간호인적자원관리, 간호기획

권 해 경(Hae-Kyoung Kwon)

정회원



- 1986년 2월 : 고신대학교 간호학과(간호학 학사)
- 2008년 8월 : 동의대학교 간호학과(간호학석사)
- 2014년 2월 : 부산가톨릭대학교(간호학박사 수료)

▪ 2009년 11월 ~ 현재 : 동남권 원자력의학원 간호부 간호과장

<관심분야> : 간호행정, 팀워크, 간호인적자원관리

조 미 라(Mi-Ra Cho)

정회원



- 2001년 2월 : 부산대학교 간호학과(간호학 학사)
- 2012년 2월 : 부산가톨릭대학교 간호학과(간호학석사)
- 2008년 ~ 현재 : 양산부산대학교 병원 심혈관계 중환자실 수간

호사

<관심분야> : 간호경영