

간호사의 팀워크스킬과 의사결정역량이 간호업무성과에 미치는 영향

문미영¹ · 김미연²

¹한양대학교 간호학부 대학원 · ²건국대학교 간호학과

접수 2016년 6월 27일, 수정 2016년 8월 1일, 게재확정 2016년 8월 3일

요약

본 연구는 간호사의 팀워크스킬과 의사결정역량이 간호업무성과에 미치는 영향을 파악하고자 시행되었다. 2기관의 대학병원에서 2명 이상이 함께 근무하며 인계를 주고받아 지속적인 연계성 있는 환자의 직·간접 간호를 주 업무로 수행하는 경력 1년 이상의 간호사를 대상으로 2016년 3월 16일부터 3월 25일까지 자료를 수집하였다. 수집된 자료는 IBM SPSS/WIN 21.0을 이용하여 통계 분석하였다. 간호사의 팀워크스킬과 의사결정역량 모두가 간호업무성과에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 확인되었다. 간호업무성과에 영향을 주는 예측요인은 일반적 특성 중 총 임상경력 ($\beta=.23$, $p<.001$)과 팀워크스킬 ($\beta=.61$, $p<.001$), 의사결정역량 ($\beta=.13$, $p=.015$)으로 66%의 설명력을 나타냈다. 따라서 간호사의 팀워크스킬과 의사결정역량을 효과적으로 증진시킬 수 있는 조직차원의 지원과 다양한 교육기회를 제공하고 차별화된 교육프로그램 개발 및 적용이 필요하다.

주요용어: 간호사, 간호업무성과, 의사결정역량, 팀워크스킬.

1. 서론

1.1. 연구의 필요성

오늘날 의료 환경은 무한경쟁의 시대가 전개되고 있으며 고객 요구 다양성과 의료정책의 빈번한 변화로 양질의 의료서비스를 제공하기 위해 새로운 경영전략을 통한 변화와 혁신을 추구하고 있다. 간호사는 병원 인력의 40~50%를 차지하고 있으며, 24시간 대상자를 돌보고 있기 때문에 간호업무성과를 높이는 것은 병원의 생산성 향상에 중요한 요인이 된다 (Choi 등, 2016).

간호업무성과 (nursing work performance)는 조직 구성원의 직무가 어느 정도 성공적으로 달성되었는지 여부를 말한다 (Ko 등, 2007). 병원에서 제공되는 의료서비스의 질은 간호서비스에 의해 많은 영향을 받게 된다 (Kim과 Lee, 2015). 또한 간호인력이 관여하지 않는 부분이 없기 때문에 간호업무수행의 효율성 향상은 병원의 전반적인 이윤창출과 경쟁력에 영향을 주는 중요한 부분이라고 할 수 있다 (Ko 등, 2007). 간호사의 업무성과 저하는 생산성과 효율성을 떨어뜨리며 의욕상실, 간호대상자에 대한 무관심, 불친절 등을 야기 시켜서 환자에게 양질의 간호를 제공할 수 없으며 병원경영에 있어서도 많은 손실을 초래한다 (Ahn, 2003). 그러므로 간호사의 업무성과를 향상시키는 것은 병원의 효율성과 질 높은 간호서비스를 제공하기 위한 중요한 전략이다. 이와 같이 간호업무성과의 중요성이 인식되면서 효율

¹ (04763) 서울특별시 성동구 왕십리로 222, 한양대학교 간호학부 대학원, 박사과정생.

² 교신저자: (27478) 충북 충주시 충원대로 268, 건국대학교 간호학과, 시간강사.

E-mail: miyoun1130@kku.ac.kr

적인 업무성과 향상에 영향을 미치는 요인에 대한 연구가 꾸준히 이루어지고 있다. 지금까지 간호사를 대상으로 한 업무성과와 관련된 선행연구들에서는 직무만족 (Choi 등, 2014), 의사소통 (Son 등, 2013), 셀프리더십 (Im 등, 2012), 사회적지지 (Lee 등, 2012), 임파워먼트 (Kim과 Yi, 2012; Oh와 Chung, 2011) 등과 같은 요소들이 간호업무성과에 복합적으로 영향을 미치고 있음이 확인되었다. 그러나 최근에는 간호조직들이 성과를 극대화 할 수 있는 방법으로 상호의존적 기능이 높으며 공동의 목표를 향한 팀 구성원의 상호작용인 팀워크가 매우 중요한 요인이 되고 있다 (Lee와 Jang, 2007). 간호사는 3교대의 근무 특성상 지속적인 업무 연계가 필수적이며 부서간의 효율적인 의사소통과 간호업무 누락 등 의료 사고가 발생하지 않도록 긴밀히 협력해야 한다 (Kim와 Chi, 2002). 또한 환자의 안전과 의료의 질 향상을 위해 간호조직이 하나의 개체처럼 잘 운영되기 위해서는 최종의 목표달성을 위한 팀 구성원들의 효과적인 팀워크스킬이 요구된다 (Cho, 2011; Kim와 Chi, 2002; Cannon-Bowers 등, 1995).

팀워크스킬 (teamwork skill)이란 팀의 목표를 공유한 간호사들이 상호작용하고 협력하여 목표를 효과적으로 수행하는 과정에 필요한 능력을 의미한다 (Lee 등, 2015). 간호사는 팀 구성원으로서 팀의 목표를 정확하게 인식해 그 속에서 자신의 역할을 파악하며 책임감을 가지고 업무에 임해야 한다. 뿐만 아니라 서로 존중하고 협력하여 간호업무에 필요한 정보를 정확하게 교환할 수 있는 의사소통 능력, 팀원들과 조화롭게 지낼 수 있는 대인관계 능력이 필요하다 (Lee 등, 2015). 이러한 팀워크스킬은 구성원간의 상호작용에서 매우 중요한 역할을 하며 팀 구성원의 상호존중과 적극적인 협력, 효과적인 정보 교환과 의사소통이 긍정적인 시너지를 창출하여 팀의 목표를 성공으로 이르게 하는 관건이 된다. 또한, 개인의 팀워크스킬은 팀 프로세스, 팀 수행 그리고 팀 효과성에도 많은 영향을 준다 (Westli 등, 2010). Wright 등 (2009)은 팀워크스킬이 팀 업무수행 능력과 긍정적인 관계가 있으며, 병원 환경에서 효과적인 팀워크 행동들을 지지하고 교육하는 것에 대한 중요성을 강조하였다. 이렇듯 팀워크스킬은 팀 구성원간의 관계와 팀 성과에 매우 중요한 영향을 미치는 요인이다. 간호업무 특성상 동시에 많은 일을 처리해야 하고, 여러 환자에게 필요한 간호를 적절히 제공해야 하는 상황에서 구성원들이 각자의 강점을 가지고 서로를 보완해주며, 모니터링하고 피드백을 주기 때문에 (Kalisch 등, 2007) 간호사의 의사결정역량이 중요하다고 볼 수 있다.

의사결정역량 (decision making competency)은 목적달성을 위해 융통성 있고 효과적으로 계획을 세우는 능력을 말하며 (Miller와 Drotar, 2007) 지식과 비판적 사고과정 그리고 임상적 경험을 통하여 발전해 나간다. 병원 내 다양한 사람들과 상호작용하면서 최종의 목표를 이끌어내기 위해 매순간 합리적인 행동을 결정해야만 하는 간호사에게 반드시 필요한 업무능력이다 (Park 등, 2008). 최근 의료기관간의 경쟁이 치열해진 환경에서 양질의 의료서비스에 대한 관심이 점점 높아짐에 따라 더 전문화되고 세분화된 간호서비스를 요구하고 있다 (Kim과 Choi, 2016). 임상실무에서 간호사의 경험과 지식을 바탕으로 신속하고 정확한 판단을 통한 종합적인 의사결정역량은 환자의 요구도에 맞는 수준 높은 간호를 제공할 수 있다 (Lee, 2013). 간호사의 의사결정역량이 높아지면 업무의 만족도가 높아질 뿐만 아니라 환자가 원하는 적정 수준의 맞춤형 간호서비스를 효율적으로 제공하여 간호업무성과도 향상된다 (Choi와 Kim, 2004). 따라서 숙련되고 올바른 판단을 통한 의사결정역량은 간호의 질적 향상 뿐만 아니라 조직의 효율적인 운용과 간호업무성과에도 긍정적인 영향을 미칠 것이다. 그리고 다양한 병원 환경과 간호사 개인의 역량 및 특성이 다르므로 팀워크스킬과 의사결정역량, 간호업무성과에 미치는 영향이 차이가 있을 것으로 생각된다. 하지만 팀워크스킬, 의사결정역량 및 간호업무성과 간의 관계를 파악하고 간호업무성과의 영향요인을 확인한 연구는 미비한 실정이다.

이에 본 연구에서는 간호사의 팀워크스킬과 의사결정역량이 간호업무성과에 미치는 영향을 파악하고자 한다. 이러한 연구는 간호조직의 유효성을 높이고, 나아가 간호서비스의 질 향상과 대상자의 만족도를 높이는 데 기여할 것이다.

1.2. 연구목적

본 연구의 목적은 간호사의 팀워크스킬과 의사결정역량, 간호업무성과를 파악하고 팀워크스킬과 의사결정역량이 간호업무성과에 미치는 영향을 확인하기 위함이다.

2. 연구방법

2.1. 연구설계

본 연구는 간호사의 팀워크스킬과 의사결정역량이 간호업무성과에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 상관관계 조사연구 (descriptive correlational study)이다.

2.2. 연구대상

본 연구의 대상자는 편의추출에 의하여 서울에 위치한 900병상 규모와 경기도에 위치한 600병상 규모 2기관의 대학병원 간호사이다. 팀워크스킬과 의사결정역량이 간호업무성과에 미치는 영향을 확인하기 위해서 현 근무부서에서 2명 이상이 함께 근무하며 인계를 주고받아 지속적인 연계성 있는 환자의 직·간접 간호를 주 업무로 수행하는 간호사를 대상으로 하였다. 또한 간호사가 자신의 역할에 적응하는데 소요되는 시간이 Duchscher (2008)의 연구에서 8개월, Byeon 등 (2003)의 연구에서 8~12개월이 소요된다는 결과에 근거하여 경력 1년 이상의 간호사를 연구대상자로 선정하였다. 표본 수는 Cohen의 표본추출 공식에 따른 G*Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 산출하였으며, 위계적 다중 회귀분석을 위한 중간 효과크기.15, 유의수준.05, 검정력.80을 적용할 때 적절한 표본 수는 77명이었다. 이를 토대로 본 연구에서는 일반병동, 특수부서에 소속된 간호사 수를 고려하여 총 190부의 설문지를 배포하였고, 이중 170명의 자료가 최종분석에 이용되었으며 충분한 수의 대상자가 확보되었다.

2.3. 연구도구

1) 팀워크스킬 (teamwork skill)

팀워크스킬 측정도구는 Cannon-Bower 등 (1995)의 연구를 바탕으로 Yoon (2007)이 대기업 사무직 원을 대상으로 개발한 개인수준의 팀워크스킬 측정도구를 사용하였다. 이 도구는 요인분석을 통해 타당도가 검증되었다 (Yoon, 2007). 팀워크스킬은 5개의 하부영역으로 구성되어 있으며 업무능력 5문항, 조정 5문항, 팀 목표 달성 4문항, 개인희생 3문항, 대인관계 3문항의 총 20문항으로 구성되어 있다. 이 도구는 리커트 (Likert)식 5단계 평정척도로 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점으로 점수가 구성된다. 최저 1점에서 최고 5점으로 평가되며 점수 분포는 20점에서 100점이다. 점수가 높을수록 팀워크스킬 정도가 높음을 의미한다. Yoon (2007)의 도구를 이용한 간호사 대상의 Lee (2013)의 연구에서 전체 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.90$ 이었으며, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.90$ 이었다.

2) 의사결정역량 (decision making competency)

의사결정역량 측정도구는 Miller와 Byrnes (2001)가 개발하고 Park 등 (2012)이 한국어로 번안한 도구를 사용하였다. 이 도구는 요인분석을 통해 타당도가 검증되었다 (Park 등, 2012). 의사결정역량은 4개의 하부영역으로 구성되어 있으며 정보선택 7문항, 자기평가 5문항, 의사결정 자율성 6문항, 자기확신 2문항의 총 20문항으로 구성되어 있다. 이 도구는 리커트식 5단계 평정척도로 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점으로 점수가 구성된다. 최저 1점에서 최고 5점으로 평가되며 점수 분포는 20점에서 100점이다. 점수가 높을수록 의사결정역량 정도가 높음을 의미한다. Miller와 Byrnes

(2001)의 연구에서 전체 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .86$ 이었으며, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .79$ 이었다.

3) 간호업무성과 (nursing work performance)

간호업무성과 측정도구는 Ko 등 (2007)이 개발한 간호업무성과 도구를 사용하였다. 이 도구는 문항 분석을 통하여 타당도가 검증되었다 (Ko 등, 2007). 간호업무성과는 4개의 하부영역으로 구성되어 있으며 업무수행능력 7문항, 업무수행태도 4문항, 업무수준향상 3문항, 간호과정적용 3문항의 총 17문항으로 구성되어 있다. 이 도구는 리커트식 5단계 평정척도로 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점으로 점수가 구성된다. 최저 1점에서 최고 5점으로 평가되며 점수 분포는 17점에서 85점이다. 점수가 높을수록 간호업무성과 정도가 높음을 의미한다. Ko 등 (2007)의 연구에서 전체 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .92$ 이었으며, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .94$ 이었다.

2.4. 자료수집 및 윤리적 고려

본 연구는 피험자의 권익을 보호하고자 연구자가 속한 기관생명윤리위원회 (institutional review board; IRB) 심의를 거쳐 연구개시 승인을 받은 후 자료를 수집하였다 (IRB No: 2016-01-020-002). 연구시작 전 연구목적과 내용에 대해 설명한 후 자발적인 서면 동의를 받았다. 모든 자료는 연구목적에만 사용할 것이며 연구 참여 중에도 참여에 대한 거부사를 밝힐 수 있고 비밀유지와 익명보장에 대해 설명하였다. 본 연구를 위한 자료 수집은 2016년 3월 16일부터 3월 25일까지 연구대상 병원인 2기관의 대학병원 간호국을 방문하여 간호국장에게 연구의 목적과 내용을 설명하고 연구 자료수집 허가를 받은 후 설문지를 배포하였다. 구조화된 설문지를 이용하여 자가 보고식으로 작성하도록 하였으며, 설문지는 개별봉투에 봉인되어 연구자가 직접 회수하였다. 총 190부의 설문지를 배포하였고 180부가 회수되어 94.7%의 회수율을 보였으며, 이중 응답이 부적절한 10부를 제외한 170부를 최종분석에 이용하였다.

2.5. 자료분석

수집된 자료는 IBM SPSS/WIN 21.0 통계프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 팀워크스킬, 의사결정역량, 간호업무성과의 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 일반적 특성에 따른 팀워크스킬, 의사결정역량, 간호업무성과의 차이는 독립표본 *t* 검정 (independent *t*-test) 및 일원 분산분석 (one way ANOVA)으로 분석하였으며, 사후검정은 사페 검정 (Scheffe test)으로 분석하였다.
- 팀워크스킬과 의사결정역량 및 간호업무성과 간의 상관관계는 피어슨 상관계수 (Pearson's correlation coefficients)로 분석하였다.
- 일반적 특성 요인을 이용한 1단계 모형과 팀워크스킬 요인을 추가한 2단계 모형, 의사결정역량 요인을 추가한 3단계 모형을 통해 설명력을 비교하여 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 알아 보고자 위계적 다중 회귀분석 (hierarchial multiple regression analysis)을 실시하였다.

3. 연구결과

3.1. 대상자의 일반적 특성

대상자는 총 170명이었으며, 평균연령은 30.55±6.95세로 연령별로는 30세 이하가 104명 (61.1%)으로 가장 많았다. 성별은 남자 5명 (2.9%), 여자 165명 (97.1%)이었으며, 결혼상태는 미혼 117명

(68.8%), 기혼 52명 (30.6%), 기타 1명 (0.6%)이었다. 종교는 무교가 99명 (58.2%)으로 가장 많았고, 학력은 대졸이 83명 (48.8%), 전문대졸 72명 (42.4%), 대학원 이상이 15명 (8.8%)이었다. 총 임상경력 은 평균 7.87 ± 6.40 개월로 5년 이하가 71명 (41.7%)으로 가장 많았다. 근무부서는 내과계병동 51명 (30.0%), 외과계병동 59명 (34.7%), 중환자실 12명 (7.1%), 응급의료센터 14명 (8.2%), 기타로 분류된 소아과병동, 산부인과병동이 34명 (20.0%)이었다. 직위는 일반간호사가 151명 (88.8%)이었고, 근무형태는 2교대 11명 (6.5%), 3교대 150명 (88.2%), 고정변 9명 (5.3%)이었다 (Table 3.1).

Table 3.1 General characteristics of the participants ($N=170$)

| Characteristics | Categories | n (%) or $M \pm SD$ |
|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| | | 30.55 ± 6.95 |
| Age (year) | ≤ 30 | 104 (61.1) |
| | 31~40 | 46 (27.1) |
| | 41~50 | 17 (10.0) |
| | ≥ 51 | 3 (1.8) |
| Gender | Male | 5 (2.9) |
| | Female | 165 (97.1) |
| Marital status | Single | 117 (68.8) |
| | Married | 52 (30.6) |
| | Other | 1 (0.6) |
| Religion | Christianity | 39 (22.9) |
| | Catholicism | 21 (12.4) |
| | Buddhism | 11 (6.5) |
| | None | 99 (58.2) |
| Education | College | 72 (42.4) |
| | Bachelor | 83 (48.8) |
| | \geq Master degree | 15 (8.8) |
| | | 7.87 ± 6.40 |
| Total clinical experience (year) | < 5 | 71 (41.7) |
| | 5~ < 10 | 46 (27.1) |
| | 10~ < 15 | 26 (15.3) |
| | 15~ < 20 | 10 (5.9) |
| | ≥ 20 | 17 (10.0) |
| Department | Medical general unit | 51 (30.0) |
| | Surgical general unit | 59 (34.7) |
| | Intensive care unit | 12 (7.1) |
| | Emergency room | 14 (8.2) |
| | Other [†] | 34 (20.0) |
| Position | Staff nurse | 151 (88.8) |
| | \geq Charge nurse | 19 (11.2) |
| Duty pattern | 2 shifts | 11 (6.5) |
| | 3 shifts | 150 (88.2) |
| | Fixed | 9 (5.3) |

[†] Pediatrics ward, Obstetric and Gynecology ward

3.2. 대상자의 팀워크스킬, 의사결정역량 및 간호업무성과의 정도

대상자의 팀워크스킬의 총합 평균점수는 3.39 ± 0.37 (범위 2.55~4.55)점이었으며, 하부영역별 점수는 업무능력 3.55 ± 0.50 점, 조정 3.91 ± 0.50 점, 팀 목표 달성 3.68 ± 0.58 점, 개인희생 3.14 ± 0.57 점, 대인관계 3.37 ± 0.61 점으로 조정이 가장 높게 나타났다. 의사결정역량의 총합 평균점수는 3.39 ± 0.31 (범위 2.30~4.25)점이었으며, 하부영역별 점수는 정보선택 3.54 ± 0.42 점, 자기평가 3.54 ± 0.42 점, 의사결정 자율성 3.13 ± 0.47 점, 자기확신 3.27 ± 0.59 점으로 정보선택과 자기평가가 가장 높게 나타났다. 간호

업무성과의 총합 평균점수는 3.60 ± 0.47 (범위 2.41~5.00)점이었으며, 하부영역별 점수는 업무수행능력 3.63 ± 0.52 점, 업무수행태도 3.60 ± 0.52 점, 업무수준향상 3.49 ± 0.63 점, 간호과정적용 3.61 ± 0.59 점으로 업무수행능력이 가장 높게 나타났다 (Table 3.2).

Table 3.2 Levels of teamwork skill, decision making competency, and nursing work performance of the participants ($N=170$)

| Variables | Possible score range | Min | Max | M \pm SD |
|-----------------------------|----------------------|------|------|-----------------|
| Teamwork skill | | 2.55 | 4.55 | 3.39 \pm 0.37 |
| Task ability | | 2.20 | 5.00 | 3.55 \pm 0.50 |
| Coordination skill | | 2.60 | 5.00 | 3.91 \pm 0.50 |
| Team goal achievement | 1~5 | 2.00 | 5.00 | 3.68 \pm 0.58 |
| Self-sacrifice | | 1.67 | 5.00 | 3.14 \pm 0.57 |
| Interpersonal relationship | | 1.33 | 5.00 | 3.37 \pm 0.61 |
| Decision making competency | | 2.30 | 4.25 | 3.39 \pm 0.31 |
| Informed decision | | 2.43 | 4.71 | 3.54 \pm 0.42 |
| Self-appraisal | 1~5 | 2.00 | 4.80 | 3.54 \pm 0.42 |
| Decision making autonomy | | 1.67 | 4.50 | 3.13 \pm 0.47 |
| Self-confidence | | 1.00 | 4.50 | 3.27 \pm 0.59 |
| Nursing work performance | | 2.41 | 5.00 | 3.60 \pm 0.47 |
| Job performance ability | | 2.57 | 5.00 | 3.63 \pm 0.52 |
| Job performance attitude | 1~5 | 2.25 | 5.00 | 3.60 \pm 0.52 |
| Job performance improvement | | 2.00 | 5.00 | 3.49 \pm 0.63 |
| Nursing process application | | 2.00 | 5.00 | 3.61 \pm 0.59 |

3.3. 대상자의 일반적 특성에 따른 팀워크스킬과 의사결정역량 및 간호업무성과의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 팀워크스킬, 의사결정역량 및 간호업무성과 차이를 분석한 결과는 다음과 같았다.

팀워크스킬은 연령, 성별, 결혼상태, 총 임상경력, 직위, 근무형태에 따라 유의한 차이를 보였다. 사후검정 결과 연령은 41~50세가 30세 미만보다 유의하게 높았다 ($F=5.16, p=.002$). 총 임상경력은 5년 미만이 5~10년 미만, 15~20년 미만과 20년 이상 보다 유의하게 낮았다 ($F=7.17, p<.001$). 근무형태는 3교대 근무가 2교대 근무보다 통계적으로 유의하게 높았다 ($F=3.14, p=.046$). 성별은 여자가 남자보다 통계적으로 유의하게 높았다 ($t=-1.99, p=.048$). 결혼상태는 기혼이 미혼보다 유의하게 높았다 ($t=-3.23, p=.001$). 직위는 책임간호사 이상이 일반간호사보다 높았다 ($t=-3.12, p=.002$).

의사결정역량은 성별, 총 임상경력, 직위에 따라 유의한 차이를 보였다. 사후검정 결과 총 임상경력은 5년 미만이 10~15년 미만과 20년 이상보다 유의하게 낮았다 ($F=4.66, p<.001$). 성별은 여자가 남자보다 통계적으로 유의하게 높았다 ($t=-2.03, p=.044$). 직위는 책임간호사 이상이 일반간호사보다 유의하게 높았다 ($t=-2.01, p=.046$).

간호업무성과는 연령, 결혼상태, 학력, 총 임상경력, 직위, 근무형태에 따라 유의한 차이를 보였다. 사후분석 결과 연령은 30세 미만이 31~40세와 41~50세보다 통계적으로 낮았다 ($F=12.46, p<.001$). 학력은 대학원 이상이 전문대 졸업자와 대학 졸업자 보다 유의하게 높았다 ($F=6.54, p=.002$). 총 임상경력은 5년 미만이 나머지 임상경력보다 유의하게 높았다 ($F=15.32, p<.001$). 근무형태는 고정변 근무가 3교대 근무보다 통계적으로 높았다 ($F=5.38, p=.005$). 결혼상태는 기혼이 미혼보다 높았다 ($t=-4.74, p<.001$). 직위는 책임간호사 이상이 일반간호사보다 유의하게 높았다 ($t=-3.93, p<.001$) (Table 3.3).

Table 3.3 Differences of teamwork skill, decision making competency, nursing work performance according to general characteristics of the participants (N=170)

| Characteristics | Categories | Teamwork skill | | Decision making competency | | Nursing work performance | |
|----------------------------------|-----------------------------|----------------|--------------------|----------------------------|--------------------|--------------------------|--------------------|
| | | M±SD | t/F (p) Scheffe | M±SD | t/F (p) Scheffe | M±SD | t/F (p) Scheffe |
| Age (year) | ≤30 ^a | 3.31±0.31 | 5.16 (.002) | 3.34±0.27 | 3.25 (.051) | 3.44±0.41 | 12.46 (<.001) |
| | 31~40 ^b | 3.46±0.35 | a < c | 3.45±0.35 | | 3.81±0.48 | a < b, c |
| | 41~50 ^c | 3.64±0.37 | | 3.51±0.35 | | 3.93±0.46 | |
| | ≥51 ^d | 3.55±0.09 | | 3.63±0.13 | | 3.98±0.03 | |
| Gender | Male | 3.07±0.31 | -1.99 (.048) | 3.12±0.25 | -2.03 (.044) | 3.22±0.46 | -1.79 (.075) |
| | Female | 3.40±0.37 | | 3.40±0.31 | | 3.61±0.47 | |
| Marital status | Single | 3.33±0.37 | -3.23 (.001) | 3.36±0.30 | -1.96 (.051) | 3.49±0.44 | -4.74 (<.001) |
| | Married | 3.40±0.37 | | 3.46±0.32 | | 3.84±0.46 | |
| Religion | Christianity | 3.35±0.31 | 0.50 (.681) | 3.38±0.30 | 1.77 (.155) | 3.57±0.37 | 0.32 (.814) |
| | Catholicism | 3.47±0.40 | | 3.42±0.37 | | 3.67±0.56 | |
| | Buddhism | 3.43±0.47 | | 3.60±0.28 | | 3.69±0.61 | |
| | None | 3.38±0.37 | | 3.37±0.29 | | 3.58±0.48 | |
| Education | College ^a | 3.33±0.38 | 2.93 (.056) | 3.34±0.26 | 1.98 (.142) | 3.50±0.42 | 6.54 (.002) |
| | Bachelor ^b | 3.40±0.35 | | 3.43±0.33 | | 3.61±0.49 | a, b < c |
| | ≥Master degree ^c | 3.58±0.34 | | 3.44±0.33 | | 3.97±0.46 | |
| Total clinical experience (year) | <5 ^a | 3.24±0.34 | 7.17 (<.001) | 3.28±0.23 | 4.66 (<.001) | 3.33±0.37 | 15.32 (<.001) |
| | 5~<10 ^b | 3.46±0.36 | a < b, d, e | 3.45±0.31 | a<c, e | 3.67±0.42 | a < b, c, d, e |
| | 10~<15 ^c | 3.45±0.36 | | 3.50±0.40 | | 3.81±0.47 | |
| | 15~<20 ^d | 3.60±0.11 | | 3.40±0.21 | | 4.02±0.39 | |
| Department | ≥20 ^e | 3.63±0.37 | | 3.53±0.35 | | 3.94±0.45 | |
| | Medical general unit | 3.46±0.38 | 0.94 (.443) | 3.45±0.36 | 0.92 (.455) | 3.68±0.44 | 1.20 (.313) |
| | Surgical general unit | 3.36±0.38 | | 3.36±0.29 | | 3.52±0.49 | |
| | Intensive care unit | 3.45±0.28 | | 3.43±0.26 | | 3.73±0.33 | |
| | Emergency room | 3.31±0.38 | | 3.29±0.26 | | 3.63±0.64 | |
| Position | Other [†] | 3.34±0.35 | | 3.38±0.29 | | 3.54±0.46 | |
| | Staff nurse | 3.36±0.36 | -3.12 (.002) | 3.38±0.30 | -2.01 (.046) | 3.55±0.45 | -3.93 (<.001) |
| | ≥Charge nurse | 3.63±0.37 | | 3.53±0.36 | | 3.98±0.48 | |
| Duty pattern | 2 shifts ^a | 3.34±0.30 | 3.14 (.046) | 3.36±0.47 | 1.03 (.358) | 3.75±0.45 | 5.38 (.005) |
| | 3 shifts ^b | 3.38±0.37 | a < b | 3.39±0.29 | | 3.56±0.47 | b < c |
| | Fixed ^c | 3.68±0.36 | | 3.53±0.34 | | 4.05±0.39 | |

[†]Pediatrics ward, Obstetric and Gynecology ward

3.4. 팀워크스킬, 의사결정역량 및 간호업무성과간의 상관관계

대상자의 팀워크스킬과 간호업무성과와 통계적으로 유의한 정 (+)의 상관관계가 나타났다 (r=.79, p<.001). 또한 의사결정역량과 간호업무성과 간에도 통계적으로 유의한 정 (+)의 상관관계를 보였다 (r=.54, p<.001) (Table 3.4).

Table 3.4 Correlation among teamwork skill, decision making competency and nursing work performance (N=170)

| Variables | Teamwork skill | Decision making competency | Nursing work performance |
|----------------------------|----------------|----------------------------|--------------------------|
| | r (p) | r (p) | r (p) |
| Teamwork skill | 1 | .56 (<.001) | .79 (<.001) |
| Decision making competency | | 1 | .54 (<.001) |
| Nursing work performance | | | 1 |

3.5. 팀워크스킬과 의사결정역량이 간호업무성과에 미치는 영향

간호업무성과에 미치는 요인을 확인하기 위해 일반적 특성에서 유의한 차이를 나타낸 연령, 결혼상태, 학력, 총 임상경력, 직위, 근무형태를 회귀분석에 투입했을 때 총 임상경력만이 유의한 영향요인으로 확인되었다. 따라서 총 임상경력, 팀워크스킬 및 의사결정역량을 독립변수로 하여 위계적 다중 회귀분석을 실시하였다. 더빈 왓슨 (Durbin-Watson)통계량은 1.63으로 2와 가까워 자기상관이 없는 것으로 나타났으며, 공차한계는 0.63~0.85로 0.1 이상, 분산팽창인자 (variance inflation factors; VIF)는 1.17~1.58로 10 이하로 나타나 다중공선성 (multicollinearity)의 문제는 없었다. 영향력 분석을 위한 Cook's Distance가 1.0 이상인 개체는 없었으며, 잔차에 대한 분석결과 오차사항의 정규성 및 등분산성

과 모형의 선형성이 확인되었다. 위계적 다중 회귀분석 1단계에서 일반적 특성인 총 임상경력을 투입했을 때, 형성된 회귀식은 통계적으로 유의하였고 ($F=57.19, p<.001$) 모형의 설명력은 25%였다. 2단계에서 팀워크스킬을 추가하였을 때, 형성된 회귀식은 통계적으로 유의하였고 ($F=155.67, p<.001$) 모형의 설명력은 65%로 1단계에 비해 40% 포인트 증가하였다. 3단계에서 의사결정역량을 추가하였을 때, 형성된 회귀식은 통계적으로 유의하였고 ($F=108.95, p<.001$) 모형의 설명력은 66%로 2단계에 비해 1% 포인트 증가하였다. 따라서 총 임상경력과 팀워크스킬, 의사결정역량이 간호업무성과에 영향을 미치는 것으로 확인되었다 (Table 3.5).

Table 3.5 Hierarchical multiple regression for nursing work performance ($N=170$)

| Variables | Model 1 | Model 2 | Model 3 |
|----------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | β (p) | β (p) | β (p) |
| Total clinical experience | .51 (<.001) | .24 (<.001) | .23 (<.001) |
| Teamwork skill | | .68 (<.001) | .61 (<.001) |
| Decision making competency | | | .13 (.015) |
| F (p) | 57.19 (<.001) | 155.67 (<.001) | 108.95 (<.001) |
| Adjusted R^2 | .25 | .65 | .66 |

4. 논의

본 연구는 간호사의 팀워크스킬과 의사결정역량이 간호업무성과에 미치는 영향을 파악하여 간호조직의 유효성을 높이고, 나아가 간호서비스의 질 향상과 환자 만족도를 높이기 위한 중재방안을 수립하는데 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구에서 팀워크스킬 점수는 평균평점 5점 만점에 3.39 ± 0.37 점으로 동일한 측정도구를 사용하여 대학병원에 근무하는 간호사를 대상으로 한 Lee (2013)의 연구 3.62 ± 0.41 점과 종합병원 간호사 대상 Lee 등 (2015)의 연구 3.68 ± 0.39 점보다 다소 낮은 것으로 나타났다. 이는 근무환경과 조직운영이 다르기 때문으로 생각된다. 하지만, 전반적으로 간호사들의 팀워크스킬 능력은 보통 이상임을 알 수 있었다. 간호사들은 간호업무를 수행하면서 대상자에게 만족감을 줄 수 있는 양질의 간호서비스를 제공하기 위해서 조직의 목표를 공유하고 상호작용하며 협력한다. 또한 팀 과업을 효과적으로 수행하기 위한 팀워크스킬의 일수준을 지니고 있으며, 팀 구성원으로서 이러한 능력을 실무현장에서 충분히 발휘하고 있음을 알 수 있다 (Lee, 2013). 팀워크스킬을 적절하게 발휘하려고 노력할수록 업무를 성공적으로 수행하게 되며 팀의 목표 달성으로 인해서 직무만족과 자신의 전문성을 높이고 성장하는 계기가 될 것이다. 팀워크스킬의 하부영역을 살펴보면 조정이 3.91 ± 0.50 점으로 가장 점수가 높았다. 대기업 사무직원을 대상으로 한 Yoon (2007)의 연구, 간호사 대상의 Lee (2013), Lee 등 (2015)의 연구에서도 조정이 가장 높게 나와 본 연구 결과와 일치하였다. 조정은 효과적인 목표달성을 위해 팀원들과 의사소통하고 협력하며 서로의 의견을 맞춰나가는 스킬로 업무수행에 있어서 중요한 능력임을 알 수 있다 (Lee 등, 2015). 또한 간호업무 수행 시 서로의 의견을 경청하고, 수용하여 합의점을 찾는 데 있어서 중요한 팀워크스킬로 간호사의 핵심역량으로 향상시킬 수 있어야 한다.

본 연구 대상자 의사결정역량의 총합 평균점수는 3.39 ± 0.31 이었다. 종합병원의 간호사 대상의 Kim (2014)의 연구에서는 3.52 ± 0.31 점, Yoon 등 (2013)의 연구에서는 3.48 ± 0.53 점으로 나타났다. 이러한 차이는 의사결정역량이 목표달성을 위해 여러 대안 중 어떤 행동을 선택하는 과정에서 나타나는 개인의 의사결정 태도나 능력으로서 (Nam, 2011) 병원의 근무환경 및 간호조직의 특성에 따른 결과를 나타내고 있는 것으로 보인다. 의사결정역량은 간호사가 지닌 경험과 지식을 바탕으로 신중하고 체계적인 분석을 통해 의사결정이 이루어지기 때문에 업무에 대한 자신감을 증대시키고 조직의 유효성과 유효성을 높이는 중요한 요인으로 작용할 것으로 사료된다. 하부영역에서는 정보선택과 자기평가가 가장 높게 나타나

Kim (2014)의 연구, Yoon 등 (2013)의 연구에서 정보선택이 가장 높게 나타난 결과와 유사하였다. 이는 대상자의 정확한 정보수집을 통해 선택 가능한 대안을 이끌어 내고 합리적인 정보선택을 바탕으로 대상자의 요구를 충족시킬 수 있는 만족스러운 의사결정이 자존감을 높일 수 있다고 본다.

간호업무성과를 살펴보면 총합 평균점수는 5점 만점에 3.60 ± 0.47 점으로 동일한 측정도구를 사용하여 대학병원 간호사를 대상으로 연구한 Im 등 (2012)의 연구에서는 3.70 ± 0.61 점, Kim 등 (2013)의 연구에서는 3.80 ± 0.48 점으로 나타났다. 이러한 결과는 병원마다 규모나 특성, 간호단위의 목표, 간호조직문화가 다양하기 때문인 것으로 보이며, 경력단계별 시스템을 적용하여 체계적인 간호사들의 교육과 역량을 개발할 필요가 있을 것으로 생각된다.

단변량 분석에서 팀워크스킬에 유의한 차이를 보인 변수는 연령, 성별, 결혼상태, 총 임상경력, 직위, 근무형태였다. 이는 Lee (2013), Lee 등 (2015)의 연구결과와도 일치한다. 연령, 총 임상경력, 직위가 높을수록 간호업무에 필요한 지식과 기술뿐만 아니라 효과적인 정보교환과 의사소통이 가능하기 때문에 팀 성과에 중요한 역할을 할 수 있다 (Lee, 2013). 따라서 많은 임상경험과 전문성을 지닌 간호사들은 성공적인 간호업무를 성취하는 중요한 인적 자원이므로, 숙련된 간호사를 장기근속 할 수 있는 조직적 지원과 체계적이고 효과적인 인력관리 시스템 구축이 절실히 필요하다고 본다.

의사결정역량은 성별, 총 임상경력, 직위에 따라 유의한 차이를 보였다. Kim (2014)의 연구에서는 대상자의 일반적 특성 중 성별만 본 연구결과와 일치하였다. Yoon 등(2013)의 연구에서는 결혼 상태와 근무지역, 간호단위에 따라 유의한 차이를 보여 본 연구 결과와는 차이가 있었다. 또한 대상자의 인구학적, 근무관련 특성이 달라 선행연구가 없기 때문에 직접 비교하기에는 제한이 따른다. 의사결정역량에 대한 반복연구를 통하여 간호사의 일반적 특성과 의사결정역량의 관계를 확인하는 것이 필요할 것으로 사료된다.

간호사의 일반적 특성 중 간호업무성과에서 유의한 차이를 나타낸 변수는 연령, 결혼상태, 학력, 총 임상경력, 직위 그리고 근무형태이었다. 이는 Im 등 (2012)과 Lee와 Yom (2015)의 연구, Lee 등 (2012)의 연구결과와 유사한 것으로 본 연구결과를 지지한다. 연령이 많을수록, 미혼보다는 기혼이, 학력, 총 임상경력, 직위가 높을수록 간호업무성과가 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다. 이런 결과는 연령, 학력, 총 임상경력, 직위가 높을수록 간호업무에 대한 자신감이 증가되면서 간호역량이 향상되고 이에 따라 업무성과도 높아지기 때문으로 생각된다. 또한 결혼으로 인해서 심리적 안정과 책임감이 높아지므로 간호업무성과도 향상되는 것으로 파악된다.

팀워크스킬, 의사결정역량, 간호업무성과 간의 상관관계에서는 모두 통계적으로 유의한 정 (+)의 상관관계를 보였다. 즉, 팀워크스킬과 의사결정역량이 높을수록 간호업무성과가 높다고 볼 수 있다. 이러한 긍정적 관계는 대상자에게 간호업무를 성공적으로 수행함으로써 양질의 간호서비스를 제공하고 간호사 자신도 전문가로서의 자부심과 긍지를 갖게 할 것이다.

본 연구에서 위계적 다중 회귀분석 결과 간호사의 일반적 특성에서 유의한 차이를 나타낸 총 임상경력과 팀워크스킬, 의사결정역량 모두 간호업무성과에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 하지만 선행연구가 없기 때문에 본 연구결과를 비교하기에는 어려움이 있으나 Ha와 Choi (2010)의 연구 결과에서 간호사의 총 임상경력과 현부서 경력이 높을수록 업무능력, 조정, 목표달성이 높게 나타난 것은 본 연구결과와 유사하다. 이는 간호조직이 전문적인 특성이 강하고 대상자의 생명과 직결된 돌봄 업무를 수행하고 있기 때문에 다양한 임상경험을 통한 효과적인 업무수행 능력이 간호업무성과에 직접적인 영향력을 미치고 있다고 보여진다. 그리고 팀워크스킬을 향상시키기 위해서 우선 팀의 목표를 정확하게 인식하고 공유하며 상호협력을 이루는 팀 문화를 만들어 가야하며 (Lee 등, 2015), 간호사의 팀워크스킬을 증진시킬 수 있는 교육프로그램 개발 및 운영이 필요할 것으로 사료된다. 또한 환자의 요구도를 만족시키고 양질의 간호를 제공하기 위한 의사결정역량을 증진시킬 수 있는 다양한 접근이 필요하다고 본다. 궁극적으로 이러한 전략들은 간호업무성과에 영향을 미쳐 간호서비스 수준의 질적 향상뿐만 아니라 병원 조

직의 효율적인 운영에도 이바지 할 것이다.

본 연구의 의의는 간호사의 팀워크스킬과 의사결정역량이 간호업무성공에 영향을 미치는 중요한 변수로 보고 간호사를 대상으로 처음 시도되었으며, 간호사의 간호업무성공을 설명하는데 있어서 팀워크스킬과 의사결정역량이 중요한 역할을 하는 것으로 확인되었다.

본 연구는 서울 및 경기도에 위치한 2기관의 대학병원에 근무하는 간호사를 대상으로 수행되었다는 점을 감안할 때 연구결과를 일반화하기에는 제한점이 있다. 또한, 자가 보고식 평가도구로 측정하였기에 연구결과 해석에 제한이 따른다.

5. 결론

본 연구는 간호사의 팀워크스킬과 의사결정역량이 간호업무성공에 미치는 영향을 파악하고자 2기관의 대학병원 경력 1년 이상의 간호사를 대상으로 실시되었다. 연구결과 대상자의 팀워크스킬과 의사결정역량이 간호업무성공과 통계적으로 유의한 정 (+)의 상관관계를 보였다. 또한 간호사의 팀워크스킬과 의사결정역량 모두가 간호업무성공에 긍정적인 영향을 미치고 있는 것으로 확인되었다. 따라서 간호사의 팀워크스킬과 의사결정역량을 효과적으로 증진시킬 수 있는 조직차원의 지원과 다양한 교육기회를 제공하고 차별화된 교육프로그램 개발 및 적용이 요구되어진다. 이는 간호조직의 궁극적 목표인 간호업무성공의 효율성을 극대화시킬 수 있을 것이다. 본 연구결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 추후 연구에서는 근무환경과 근무조건이 다른 병원간호사를 대상으로 비교하는 반복연구를 제언한다. 둘째, 간호사의 팀워크스킬과 의사결정역량 증진을 위한 조직차원의 지원과 다양한 교육기회를 제공하고 차별화된 교육프로그램 개발 및 적용 효과를 검증하는 연구를 제언한다.

References

- Ahn, M. K. (2003). *The effect of nurse's job stress on health practice behavior*, Master Thesis, Yonsei University, Seoul.
- Byeon, Y. S., Lim, N. Y., Kang, K. S., Sung, M. S., Won, J. S., Ko, I. S., Chang, S. O., Jang, H. J., Yang, S. H. and Kim, H. S. (2003). Clinical nursing competency for new graduate nurses : A grounded theory approach. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, **10**, 47-56.
- Cannon-Bowers, J. A., Tannenbaum, S. I., Salas, E., and Volpe, C. E. (1995). Defining competencies and establishing team training requirements. In *Team effectiveness and decision making in organizations*, edited by Guzzo, R. A., Salas, E., Jossey-Bass, San Francisco, 333-380.
- Cho, M. R. (2011). *Relationship of nurses' teamwork to organizational effectiveness at hospital*, Master Thesis, Catholic University of Pusan, Busan.
- Choi, J. H., Tae, Y. S., Heo, J. E. and Kim, Y. S. (2016). The relationship among anger-in, forgiveness, and quality of life in clinical nurses. *Journal of East-West Nursing Research*, **22**, 78-86, <http://dx.doi.org/10.14370/jewnr.2016.22.1.78>.
- Choi, J. Y., Kim, E. K. and Kim, S. Y. (2014). Effects of empowerment and job satisfaction on nursing performance of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, **20**, 426-436, <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2014.20.4.426>.
- Choi, W. H. and Kim, M. H. (2004). Analysis of decision-making situations and alternatives for clinical nurses in a university hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, **10**, 449-457.
- Duchscher, JB. (2008). A process of becoming: The stages of new nursing graduate professional role transition. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, **39**, 441-450, <http://dx.doi.org/10.3928/00220124-20081001-03>.
- Ha, N. S. and Choi, J. (2010). An analysis of nursing competency affecting on job satisfaction and nursing performance among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, **16**, 286-294, <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2010.16.3.286>.

- Im, S. I., Park, J. and Kim, H. S. (2012). The effects of nurse's communication and self-leadership on nursing performance. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, **21**, 274-282, <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.3.274>.
- Kalisch, B. J., Curley, M. and Stefanov, S. (2007). An intervention to enhance nursing staff teamwork and engagement. *Journal of Nursing Administration*, **37**, 77-84, <http://dx.doi.org/10.1097/00005110-200702000-00010>.
- Kim, E. H. and Lee, E. J. (2015). Nursing outcomes of inpatient on level of nursing staffing in long term care hospitals. *Journal of the Korean Data & Information Science Society*, **26**, 7151-727, <http://dx.doi.org/10.7465/jkdi.2015.26.3.715>.
- Kim, H. S., Min, S. and Im, S. I. (2013). The effect of nurse's competency empowerment and boss' job competency recognition level on work performance. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, **22**, 75-82, <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.2.75>.
- Kim, J. A. (2014). *Impact of nursing professionalism and decision making competency on retention intention and turnover impulse among hospital nurses*, Master Thesis, Hanyang University, Seoul.
- Kim, M. Y. and Choi, H. J. (2016). Structural equation modeling on nurses' emotional labor including antecedents and consequences. *Journal of the Korean Data & Information Science Society*, **27**, 143-154, <http://dx.doi.org/10.7465/jkdi.2016.27.1.143>.
- Kim, N. R. and Chi, S. A. (2002). A study on the knowledge and attitude about team building of hospital members. *The Chung-Ang Journal of Nursing*, **6**, 45-54.
- Kim, Y. M. and Yi, Y. J. (2012). Influence of job stress and empowerment on clinical nurses' performance in small and medium hospitals. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, **21**, 258-265, <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2015.24.4.281>.
- Ko, Y. K., Lee, T. W. and Lim, J. Y. (2007). Development of a performance measurement scale for hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, **37**, 286-294.
- Lee, A. S., Yoon, C. K. and Park, J. K. (2012). Effects of social support and ego-resilience on nursing performance of hospital nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, **21**, 283-289, <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.3.283>.
- Lee, B. Y., Lee, K. J. and Kim, S. S. (2015). Associations of nurse's teamwork with emotional intelligence and teamwork skills. *Nursing Science*, **27**, 1-11.
- Lee, H. S. and Yom, Y. H. (2015). Role of self-leadership and social support in the relationship between job embeddedness and job performance among general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, **21**, 375-385, <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.4.375>.
- Lee, S. M. (2013). *Relationships of nurses' teamwork skills to team effectiveness in nursing units*, Master Thesis, Catholic University of Pusan, Busan.
- Lee, Y. M. and Jang, K. S. (2007). The relationship between nursing performance and organizational effectiveness. *Chonnam Journal of Nursing Science*, **12**, 111-127.
- Lee, Y. S. (2013). *Impact of professional autonomy and nurse work environment on clinical decision making abilities of clinical nurses*, Master Thesis, Chungnam National University, Daejeon.
- Miller, D. C. and Byrnes, J. P. (2001). To achieve or not to achieve: A self-regulation perspective on adolescents' academic decision making. *Journal of Educational Psychology*, **93**, 677-685, <http://dx.doi.org/10.1037//0022-0663.93.4.677>.
- Miller, V. A. and Drotar, D. (2007). Decision-making competence and adherence to treatment in adolescents with diabetes. *Journal of Pediatric Psychology*, **32**, 178-188, <http://dx.doi.org/10.1093/jpepsy/ajs122>.
- Nam, S. K. (2011). The relationship between individual decision making competency and organizational productivity and creativity. *Social science review*, **30**, 151-173.
- Oh, E. H. and Chung, B. Y. (2011). The effect of empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, **17**, 391-401, <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2011.17.4.391>.
- Park, M. J., Ham, Y. L. and Oh, D. N. (2012). Levels and their correlations of decision making competency, adjustment to college life, satisfaction to college life in freshmen. *The Korea Contents Association*, **12**, 327-337, <http://dx.doi.org/10.5392/jkca.2012.12.04.327>.
- Park, M. Y., Park, M. J., Yoo, H. N. and Kim, J. H. (2008). A relationship between self-regulation, job satisfaction, and job stress of Korean nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, **14**, 321-331.
- Son, Y. J., Lee, Y. A., Sim, K. N. and Park, Y. S. (2013). Influence of communication competence and burnout on nursing performance of intensive care units nurses. *Journal of Korean Academy Fundamentals of Nursing*, **20**, 278-288, <http://dx.doi.org/10.7739/jkafn.2013.20.3.278>.

- Westli, H. K., Johnsen, B. H., Eid, J., Rasten, I. and Brattebo, G. (2010). Teamwork skills, shared mental models, and performance in simulated trauma teams: An independent group design. *Scandinavian Journal of Trauma, Resuscitation and Emergency Medicine*, **18**, 47-54, <http://dx.doi.org/10.1186/1757-7241-18-47>.
- Wright, M. C., Phillips-Bute, B. G., Petrusa, E. R., Griffin, K. L., Hobbs, G. W. and Taekman, J. M. (2009). Assessing teamwork in medical education and practice : Relating behavioral teamwork ratings and clinical performance. *Medical Teacher*, **31**, 30-38, <http://dx.doi.org/10.1080/01421590802070853>.
- Yoon, H. K., Choi, J. H., Lee, E. Y., Lee, H. Y. and Park, M. J. (2013). Effects of decision making competency, nursing professionalism, and job satisfaction on turnover impulse among nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, **19**, 658-667, <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.5.658>.
- Yoon, W. J. (2007). *Development of scale for individual's teamwork skill and study for validity*, Master Thesis, Sungkyunkwan University, Seoul.

Influence of teamwork skill and decision making competency on nursing work performance

Mi Yeong Mun¹ · Mi Yeon Kim²

¹Graduate School, College of Nursing, Hanyang University

²Department of Nursing, Konkuk University

Received 27 June 2016, revised 1 August 2016, accepted 3 August 2016

Abstract

This study was undertaken to investigate the influence of teamwork skill and decision making competency on nursing work performance. A total of 170 nurses more than one years working experience were recruited from two university hospitals. Data were collected during March, 16 to 25, 2016 using a structured self-report questionnaires. Data were analyzed using the IBM SPSS/WIN 21.0 program. Teamwork skill and decision making competency for nursing work performance showed significant positive correlation. The significant predictors of nursing work performance among nurses were total clinical experience ($\beta=.23, p<.001$), teamwork skill ($\beta=.61, p<.001$) and decision making competency ($\beta=.13, p=.015$). These variables explained 66% of the variance in nursing work performance among nurses. The results indicate that nurses' teamwork skill and decision making competency are factors positively influencing on nursing work performance.

Keywords: Decision making competency, job performance, nurses, teamwork skill.

¹ Doctoral student, Graduate School, College of Nursing, Hanyang University, Seoul 04763, Korea.

² Corresponding author: Part-time lecture, Department of Nursing, Konkuk University, Chungcheongbuk-do 27478, Korea. E-mail: miyoun1130@kku.ac.kr