

팀간호제에 영향을 미치는 요인분석

이정란*, 함승우*, 김은엽**

*한국원자력의학원, **고려대학교 보건과학대학

mingle23@empal.com, hsw@kcch.re.kr, key0227@korea.ac.kr

The Influence of factor on team nursing system

J. R. Lee*, S. W. Ham*, E. Y. Kim**

*Department of Medical Record, Korea Institute of Radiological & Medical Sciences

**Department of Health Administration, Korea University

요 약

본 연구는 급변하는 의료환경에 대비하여 간호의 질 향상 및 증진을 통한 환자 만족도 증진을 위해 간호전달체계를 기능적 간호방법에서 팀간호제 방법으로 전환을 하면서 이에 따른 간호활동 및 직무만족도를 조사하였다. 간접간호 수행률 조사를 살펴보면 기록간호, 확인업무, 물품관리, 간접소통, 전달업무 등 모두에서 유의한 차이를 보이지 않았다. 영양간호, 진적인 식사보조 등은 간호직무만족도가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 간호사 직무만족도는 어려움이 있을 때 동료나 상사에게 의논하는 것으로 나타났다. 안전간호, 화재예방 등이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 간호사 업무성과 병동의 시설과 기구를 적절히 관리한다. 간호사 업무성과, 환자에게 적절한 휴식 및 안정을 위한 간호를 제공하는 것으로 나타났다. 본 연구 결과 간호사들이 역할을 명확히 규명하고 세분화하여 이를 수행하는 직무내용을 명확하게 파악하고 작업표준 지침서를 작성하여 활용한다면 간호사들의 자가 관리 증진은 물론 환자와 보호자에게도 만족감을 높여 줄 수 있는 계기가 될 것이며, 이를 통한 다양한 팀제 운영이 될 것이라 생각된다. 또한, 향후 다양한 업무 개선 활동이 가능할 것이라 생각된다.

1. 서론

1.1 연구배경

최근 병원 조직은 빠르게 변화하는 사회 환경에 따라 변화를 필요로 하고 있다. 병원 조직 내외 환경에 신속하고 효율적으로 대처하기 위한 여러 방안들이 90년대 초반부터 우리나라 대기업을 중심으로 팀제로 조직의 변화가 일어나 급변하는 환경에 적응하고 대처하기 위한 방안을 모색하고 있는 실정이다. 이러한 변화는 병원의 경쟁력을 강화시키고, 병원 조직내외의 원활한 의사소통을 통하여 병원업무의 효율을 강화시키는 이득이 있기 때문이다. 그러나, 지금의 팀제 조직이 기존의 직위나 서열에 의해 운영 되어왔던 때에서 얼마나 변화가 되었고, 적절한 팀제 조직이 운영되고 있는지가 병원 조직 팀제 운영 성공의 관건이다[1]. 팀제 운영으로 인하여 의사결정의 신속함으로 인한 빠른 대응, 구성원들의 효율적인 활용, 정보 공유 등이 활발히 이루어져 경영성과에 큰 이익을 주고 있다고 나타나고 있는 실정이다[2]. 그 한분야가 간호분야로 간호전달체계는 과정요소로서 대상자의 요구를 충족시키기 위해 간호를 제공하고 조직하는 방법이다[3]. 효과적인 간호전달체계는 환자와 간호사의 직무만족을 향상 시키고 간호의 성과에 영향을 미치는 중요한

변수가 될 수 있다.

병원경영 및 관리의 관점에서 개념과 특성의 차이는 약간 있을 것이지만, 제한된 자원을 가지고 목표를 달성하기 위한 하나의 과정이라는 것은 변함이 없다[4]. 우리나라도 1970년대 후반 S 기업에서 팀제를 시도한 이후 현재까지 부분적인 팀제 운영으로 기업의 활성화와 조직의 자율성을 보장하여 기업의 경영혁신을 통한 이윤 증대를 시도하고 있다[5]. 그러나 팀제 운영을 위해서는 기존의 팀제 운영에서의 단점을 명확하게 파악하고 있어야 한다. 우선 팀제 운영에 따른 효과성에 영향을 미치는 요인을 찾아야 할 것이며, 현 병원 팀제 운영의 실 효과성을 검증할 필요가 있을 것이며, 팀제에 대한 명확한 이해가 있어야 하는데 이러한 연구 결과가 미비한 실정이다[6]. 이에 급변하는 의료환경에 대비하여 간호의 질 향상, 질적 간호 증진을 통한 환자 만족도 증진을 위해 간호전달체계를 기능적 간호방법에서 팀간호 방법으로 전환을 하면서 이에 따른 간호활동 및 직무만족도 비교연구가 필요한 실정이다.

1.2 연구목적

본 연구의 목적은 서울의 한 병원에서 간호사들이 경험한 사례를 중심으로 간호사들의 직무에 따른 팀간호제에

대한 만족도 및 간호 시행에 관한 연구를 조사하기 위한 것으로 가. 팀간호제별에 따른 간호직무만족, 업무성과, 직·간접 수행률 분석하고, 나. 간호직위에 따른 간호 만족, 업무성과, 직·간접 수행률 분석하고, 다. 근무년수별 직무만족, 업무만족, 직·간접 수행률 분석하고, 라. 근무병동별 분석을 하고자 한다.

2. 연구방법

2.1 연구 대상

본 연구는 서울 소재 일개 병원의 병동에서 근무하고 있는 간호사를 대상으로 무선 수집하여 설문조사를 실시하였으며 분석활용에 어려운 응답한 자료로 판단되거나 조사내용에 일부가 누락된 2의 설문지를 제외한 168명의 설문지를 실제 분석에 사용하였다.

2.2 연구 대상 데이터 정제

2.2.1 연구대상 데이터

본 연구에서 사용된 조사도구는 “간호사 팀간호제에 대한 만족도 및 간호 시행과 관련한 구조화된 설문지를 기초로 연구를 진행하였다.

2.2.2 연구대상 데이터 정제

본 연구의 측정변수는 척도 순화과정을 통하여 일부 항목을 제거하였으며 먼저, 검정도를 검증하기 위하여 탐색적 요인분석을 먼저 실시하였고 모든 측정변수는 구성요인을 추출하기 위해서 주성분 분석(principle component analysis)을 사용하였으며 요인적재치를 단순화하기 위하여 직교회전방식(varimax)을 채택하였고, 선택기준은 고유값(eigenvalue)은 1.0이상 요인 적재치는 0.50 이상을 기준으로 하였다. 간호사 직무만족도는 총 23개 문항 중 4개 문항이 이론 구조에 맞지 않게 적재되어 제거하고 최종적으로 19문항을 분석에 이용하였으며, 같은 방법으로 간호사 업무성과는 25개 문항 중 4개 문항 제거 21개 문항을 이용하였다. 직접간호 수행률 문항은 총 116개 항목 중 20개를 제거한 96개 항목을 분석에 적용하였으며, 세부내용은 호흡간호는 10개 문항 중 2개 문항 제거한 7개, 영양간호 4개 문항 중 4개, 배설간호는 21개 문항 중 5개 문항을 제거한 16개, 운동 및 활동은 14개 문항 중 1개 문항 제거한 13개, 수면 및 휴식은 3개 문항 중 3개, 침상정리 및 교환은 3개 문항 중 3개, 체온 유지는 6개 문항 중 6개, 개인위생은 9개 문항 중 1개 문항을 제거한 8개, 안전간호는 10개 문항 중 6개 문항을 제거한 4개, 의사소통은 3개 문항 중 1개문항

제거한 2개, 성취감 및 영적간호는 4개 문항 중 4개, 건강교육은 3개 문항 중 3개, 투약은 10개 문항 중 10개, 측정 및 간호는 16개 문항 중 2개문항 제거한 14개를 분석에 적용하였다. 간접간호 수행률 문항은 15개 문항 모두 이용하였으며 세부항목 내용은 기록간호가 3개 문항 중 3개, 확인업무는 3개 문항 중 3개, 물품환경관리는 4개 문항 중 4개, 의사소통은 3개 문항 중 3개, 전달업무는 3개 문항 중 3개 문항을 분석에 이용하였다.

2.3 분석방법

본 연구의 통계처리는 빈도분석을 통하여 연구대상의 일반적 특성을 알아보았다. 변인간의 차이를 검증하기 위해 먼저 설문지의 타당도와 신뢰도를 검증하기위한 요인분석과 신도분석을 실시하였다. 요인분석과 신뢰도 분석을 통하여 정제된 데이터를 통하여 변인간의 차이를 검증하기 위해 t-test, One Way Anova를 통한 검증을 하였다. 변인 집단간의 평균의 차이를 통하여 어떤 변인들이 다른 변인에 영향을 미치는 지를 파악하기 위해 다중회귀분석을 통하여 두 변수간의 인과관계를 분석하였다.

3. 연구결과

3.1 연구대상자의 일반적 특성

병동은 내과계 36.9%(62명), 외과계 63.1%(106명), 직위는 주임간호사 12.5%(21명), 일반간호사가 87.5%(147명), 근무년수는 1년차 22.0%(37명), 2~5년차 30.3%(51명), 6~9년차 29.1%(49명), 10년차 이상 18.4%(31명)으로 구성되어 있다.

3.2 팀 간호 특성분석

3.2.1 간호팀별에 따른 간호직무만족, 업무성과, 직·간접수행률 분석결과

내·외과계에 따라 간호직무만족, 업무성과, 직·간접수행률에 차이를 분석한 결과는 다음과 같다. 간접간호 수행률 기록간호 평균이 t값 2.289, 간접간호 수행률 물품관리 t값이 2.356으로 내·외과계에 따라 다르게 나타났다.

3.2.2 간호직위에 따른 간호 만족, 업무성과, 직·간접수행률 분석결과

간호사직무만족도는 t값이 4.467로 직위에 따라 간호사직무만족도가 다르게 만족하는 것으로 하는 것을 보였다. 직접간호 수행률 조사에서 배설간호는 t값이 -4.230, 침상정리 및 교환은 t값이 -4.460, 개인위생은 t값이 -5.961,

투약은 t값이 -4.598, 측정관찰은 t값이 -4.4866로 직위에 따라 다르게 지각하는 것으로 조사되었으며 간접간호 수행률 확인업무는 t값이 4.112, 간접의사소통은 t값이 2.513로 직위에 따라 간접소통이 다르게 지각하는 것으로 조사되었다. 간호사직무만족도는 주임간호와 일반간호사의 각간호사직무만족도의 평균값이 3.644, 3.209의 수치를 보여 주임간호사가 통계적 유의수준하에서 더 높게 만족하는 것으로 나타났다.

간접간호 수행률 조사에서는 주임간호와 일반간호사의 각 배설 간호의 평균값이 2.854, 3.681의 수치를 보여 일반간호사가 통계적 유의수준하에서 더 높게 지각하는 것으로 나타났으며, 주임간호와 일반간호사의 각 운동활동의 평균값이 2.479, 2.942의 수치를 보여 일반간호사가 통계적 유의수준하에서 더 높게 지각하는 것으로 나타났고, 주임간호와 일반간호사의 수면휴식의 평균값이 3.222, 4.011의 수치를 보여 일반간호사가 통계적 유의수준하에서 더 높게 지각하는 것으로 보였으며, 주임간호와 일반간호사의 각 체온유지의 평균값이 2.466, 2.880의 수치를 보여 일반간호사가 통계적 유의수준하에서 더 높게 지각하는 것으로 보였고, 주임간호와 일반간호사의 각 개인 위생의 평균값이 2.047, 2.946의 수치를 보여 일반간호사가 통계적 유의수준하에서 더 높게 지각했으며, 주임간호와 일반간호사의 각 투약의 평균값이 3.609, 4.621의 수치를 보여 일반간호사가 통계적 유의수준하에서 더 높게 지각하는 것으로 보여주었고, 주임간호와 일반간호사의 각 측정 관찰 평균값이 3.887, 4.686의 수치를 보여 일반간호사가 통계적 유의수준하에서 더 높게 지각하는 것으로 나타났다.

3.2.3 근무년수별 직무만족, 업무만족, 직·접수행률 분석결과

간호사 직무만족도의 $p < 0.000$ 로 유의한 차이를 보였으며, 간호사업무성과는 $p = 0.082$ 로 유의한 차이를 보이지 않았다. 직접간호 수행률에서는 배설간호($p < 0.000$), 운동활동($p = 0.007$), 수면휴식($p = 0.003$) 침상정리($p < 0.000$), 체온유지($p = 0.006$), 개인위생($p < 0.000$), 의사소통($p < 0.000$), 성취감($p = 0.0047$) 등에서 유의한 차이를 나타냈으나, 호흡간호($p = 0.193$), 영양간호($p = 0.534$), 안전간호($p = 0.617$), 건강교육($p = 0.196$), 투약($p = 4.445$), 측정관찰($p = 7.396$) 등에서는 유의한 차이를 나타내지 않았다.

간접간호 수행률 조사에서는 확인업무($p < 0.000$), 물품관리($p = 0.002$), 전달업무($p = 0.022$) 등에서 유의한 차이를 보였으나, 기록간호($p = 0.213$), 간접간호 의사소통($p = 0.527$) 등에서는 유의한 차이를 보여주지 못했다. 세부적으로 살펴

보면 간호사 직무만족도는 근무년수 10년차 이상에서 가장 높은 평균점수를 보이며 근무년수가 낮을수록 낮은 평균점수를 나타냈다.

간접간호의 평균점수를 살펴보면 근무년수 1년차인 경우 물품관리, 전달업무에서 가장 높은 평균점수를 보이며 근무년수가 높을수록 낮은 평균점수를 나타냈으며, 근무년수 10년 이상인 경우 확인업무에서 가장 높은 평균점수를 보이며 근무년수가 낮을수록 낮은 평균점수를 나타냈다.

간접간호 수행률의 사후검정인 Scheff분석 및 Dunnett분석을 시행한 결과 확인업무에서 10년차 이상과 1년차, 2~5년차 간에, 물품관리는 10년차 이상과 1년차 간에 유의한 차이가 나타났다.

3.2.4 근무병동별 분산분석결과

간호사 직무만족도($p = 0.063$), 간호사 업무성과($p = 0.269$)에 대한 만족도는 유의한 차이를 보이지 않은 것으로 나타났다. 직접간호 수행률 조사에서는 체온유지($p = 0.095$), 개인 위생($p = 0.476$), 건강교육($p = 0.283$), 투약($p = 0.890$), 측정관찰($p = 0.729$) 등에서는 유의한 차이가 보이지 않았으나, 호흡간호($p < 0.000$), 영양간호($p < 0.000$), 배설간호($p = 0.010$), 운동활동($p = 0.016$), 수면휴식($p = 0.001$), 침상정리($p = 0.032$), 안전간호($p = 0.006$), 의사소통($p = 0.008$), 성취감($p = 0.002$) 등에서 유의한 차이를 보였다.

간접간호 수행률 조사를 살펴보면 기록간호($p = 0.202$), 확인업무($p = 0.627$), 물품관리($p = 0.1476$), 간접소통($p = 0.131$), 전달업무($p = 0.748$) 등이 모두에서 유의한 차이를 보이지 않았다.

3.2.5 간호사직문만족에 따른 영향요인

간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인 결과는 다음과 같다. 영양간호, 전적인 식사보조 등은 간호직무만족도와 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 검점결과 통계적으로 유의하였다($p < 0.000$).

간호사 업무성과는 환자 및 보호자에게 치료와 간호에 필요한 내용을 교육하는 것으로 나타났다. 호흡간호, 비구강내 흡인, 배설간호, 유치도뇨, 측정 및 관찰, 체중측정 등은 간호직무만족도와 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 통계적으로 유의하게 나타났다($p < 0.000$).

3.2.6 간호사 업무성과에 따른 영향요인

간호사 직무만족도는 어려움이 있을 때 동료나 상사에게 의논하는 것으로 나타났다. 안전간호, 화재예방 등은 간호사 업무성과와 정(+)의 영향을 것으로 통계적으로 유의하였다($p < 0.000$). 회귀모형은 F값이 $p = 0.000$ 에서 23.622

의 수치를 보이고 있으며, 회귀식에 대한 $R^2=.353$ 으로 35.3%의 설명력을 보이고 있으며 Durbin-wontaon은 2.287로 잔차들간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합하며 공차한계는 0.1이상으로 나타났다. 간호사 업무성과 간호사정을 정확히 한다. 성취 및 영적간호, 사회사업실의 의뢰, 안전간호, 자살예방, 운동 및 활동, Strayker 이용 체위변경, 운동 및 활동, 수동적 운동 돕기, 체온유지, 실내온도 점검 및 조절, 투약, 외용약도포, 측정 및 관찰 CVP 측정 등은 간호사 간접수행률과 정(+의 영향을 미치는 것으로 통계적으로 유의하였다($p<0.000$).

간호사 업무성과 병동의 시설과 기구를 적절히 관리 한다. 간호사 업무성과, 환자에게 적절한 휴식 및 안정을 위한 간호를 제공하는 것으로 나타났다. 기록간호, 환자 간호 관련 기록, 물품환경관리, 약품관리, 물품환경관리 병동청결관리, 의사소통, 교육 및 훈련, 확인업무, 의사지시 확인 등은 직접간호 수행률과 정(+의 영향을 미치는 것으로 통계적으로 유의차이($p<0.000$)를 보였고, 간호사 직무만족도, 간호업무를 수행하면서 근무의욕이 높아진다는 직접간호 수행률에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 유의차이($p<0.000$) 결과를 얻을 수 있었다. 회귀모형은 F 값이 $p=0.000$ 에서 15.018의 수치를 보이고 있으며, 회귀식에 대한 $R^2=.503$ 으로 50.3%의 설명력을 보이고 있으며 Durbin-wontaon은 1.188로 잔차들간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합하며 공차한계는 0.1이상으로 나타났다.

4. 토의

본 연구 결과 간호사들이 역할을 명확히 규명하고 세분화하여 이를 수행하는 직무내용을 명확하게 파악하고 작업표준 지침서를 작성하여 활용한다면 간호사들의 자가 관리 증진은 물론 환자와 보호자에게도 만족감을 높여 줄 수 있는 계기가 될 것이며, 이를 통한 다양한 팀제 운영이 될 것이라 생각된다. 또한, 향후 다양한 업무개선 활동이 가능할 것이라 생각된다.

5. 참고문헌

- [1] 심화섭, “팀의 핵심역량과 팀효과성에 관한 실증적 연구”, 조선대학교 대학원, 박사학위논문, 1998.
- [2] 최순연, “병원조직에 팀제도입이 팀직무만족과 팀조직 몰입에 미치는 영향”, 석사학위논문, 2000.
- [3] 김을중, “팀제의 도입효과에 관한 연구”, 전남대학교 경영대학원, 석사학위논문, 1996.
- [4] 장상우, “환자중심 병원경영관리”, 고려의학, pp.

41, 1995.

- [5] 박문수, “팀효과성의 결정요인에 관한 실증적 연구. 고려대학교 경영대학원, 석사학위논문”, 1996.
- [6] 정선영, “간호사의 자율성과 직무만족도간의 관계연구”, 이화여자대학교 교육대학원, 석사학위논문, 1998.
- [7] 문경희, “환자중심의 Primary Care Team Model 재구축 연구”, 연세대학교 대학원 간호학과 박사학위 논문, 2003.