한국간호교육학회지 제14권 제1호, 2008년 6월
J Korean Acad Soc Nurs Edu Vol.14 No.1, 108-116, June, 2008

직장 외 교육훈련을 통한 신입 간호사의 팀 정신 경험

신 미 자[1] · 안 성 희[2] · 이 미 애[3]

서 론

연구의 필요성

최근 의료기관은 의약분업 정책, 의료시장 개방화 압력 등과 같은 어려움에 직면하고 있고(이경숙, 2003), 소비자들의 인식변화에 따르는 의료서비스의 강화, 의료기관 내부의 관리계층의 비대, 승진과 보상체계의 문제, 전문적인 지식 및 기술에 대한 끊임없는 요구 등 경영 및 인력관리 상의 문제점을 지니고 있다(김익화, 1998). 이에 많은 병원들은 의사결정을 신속히 하고 조직 유연성을 확보하기 위해 직원의 자율성과 창의성을 높이면서 전문 인력을 육성하고 능력과 업적에 따른 처우와 보상체계를 마련하기 위해 팀제를 도입하거나 구조조정을 하는 등 적극적인 조직의 변화를 시도하고 있다(김복자, 2005).

이러한 의료 환경에서의 간호조직은 개방체계로써 상위체계인 병원조직의 목적에 부응하고 동시에 양질의 간호를 제공하기 위해서 병원 내·외적 환경변화에 민감하게 대처해야 한다.

근래에는 소수의 병원들이 획기적으로 사회변화에 민감하게 반응하여, 대기업과 진취적인 기업들이 신입사원의 팀 정신을 고취시키기 위하여 직장 외 전문단체에 훈련을 의뢰하는 것과 같이 신입 간호사의 팀 정신 함양을 위해 외부 전문 기관에 의뢰하는 일들이 시작되고 있다. 최근 2-5년간 일반 대기업과 진취적인 조직에서는 기업확장과 질적 향상을 위한 인력 중심의 조직문화의 변화를 도입하고 획기적인 생산성과를 위한 인력 개발 프로그램을 자체개발하기에 한계를 느끼던 중 다양한 대상의 경험자들에 의해 팀 정신 함양이 검증된 외부의 전문 프로그램에 교육을 의뢰하고 있으며 몇 병원들은 의사와 경력 간호사, 병원의 고위 전문가와 행정자들에게까지 대상을 확대하여 실시하고 있다.

조직이 이러한 변화에 효율적으로 대처하기 위해서는 우선 교육을 통한 조직 구성원의 변화를 위한 동기유발이 선행되어야 한다. 특히 신입 간호사들은 3-4년간의 익숙한 학교생활에서 벗어나 병원이라는 새로운 조직 환경으로 옮겨가는 과도기에서 현실적인 충격을 경험하게 된다(김옥현, 윤지인, 2000; 윤명림, 1994; 최선숙, 1996). 그러므로 신입 간호사들이 병원이라는 새로운 조직의 구성원으로 사회화되는 첫 과정에서 예비교육은 필수적이며, 끼치는 영향력이 크다고 할 수 있다. 따라서 병원 간호조직이 필요로 하는 간호인력을 유지하기 위해서는 적절한 사람을 채용하는 것도 중요하지만, 채용한 사람이 조직의 유효성 향상에 기여하도록 돕는 과정에서 필요한 유도훈련과 직무 오리엔테이션(이정애, 1997)의 성격을 지닌 예비교육이 더 중요하다. 최근 급변하는 건강관리 체계 하에서 모든 간호지도자에게 있어 신입 간호사 예비교육을 계획적으로 잘 관리하는 것은 매우 중요한 과제가 되고 있다(김미애 등, 1998; 김창희 등, 2000).

신입 간호사들이 새로운 환경에 신속하고 바람직하게 적응하지 못하면 자신의 역할에 대한 모호함이나 갈등을 경험하게 되고, 그 결과 자신이 맡은 직무에 제대로 몰입하지 못함과 동시에 사기저하, 일에 대한 동기부여 및 참여의지의 부

주요어 : 간호사, 팀, 예비교육, 프로그램화된 교육
1) 안산 1 대학 간호과 교수(교신저자 E-mail: mjshin@ansan.ac.kr)
2) 가톨릭대학교 간호대학 교수, 3) 동국대학교 간호학과 부교수
투고일: 2008년 5월 6일 심사완료일: 2008년 5월 23일 게재확정일: 2008년 6월 13일

족, 직무만족도 저하 등의 현상을 보이고, 이러한 상태가 장기간 지속되면 이직으로 확대되어(김정희, 박성애, 2002) 결과적으로 간호조직의 효율성과 효과성을 저하시키게 된다(양남영, 2003; 유옥임, 2000).

일반적으로 신입 간호사들이 사회화 과정에서 겪는 스트레스 요인에는 인간관계, 간호지식 및 기술의 부족, 근무환경의 변화, 근무 계획 등이 있다(임상간호사회,1993). 이러한 요인 중에서 간호지식과 기술의 부족, 근무환경, 근무계획 등은 신입 간호사를 위한 직장 내 훈련으로 다루어지지만, 대인관계나 역할갈등 등에 관한 내용을 다루고 경험시키기에는 한계가 있다. 직장내 훈련을 받은 직후 신입 간호사들은 역할기대에 대한 인식은 잘 되어 있었으나, 갈등해결 방안과 동료로부터의 환영, 자신이 병원에 필요한 존재라는 소속감, 역할모델의 일관성에 대한 역할 전이에 대한 인식은 부족한 것으로 나타났다. 이러한 현상의 주 요인으로 신입간호사 예비교육 내용 중 사회화 과정에 대한 적절한 프로그램이 결여되어 있으며 (유옥수, 1996), 조직은 이들이 사회화되어가는 과정에 필요한 관심이나 배려, 필요한 실제적인 교육 등이 역부적인 것으로(유옥임, 2000) 지적되고 있다. 이와 같은 현실적인 문제를 해결하는 한 방안으로 예비교육 과정에서 간호업무는 구성원 전체의 팀 정신에 의한 인간관계를 통해 이루어지는 전문직임을 임용 전 신입간호사가 인지할 수 있는 교육 프로그램 개발과 훈련을 통해 스스로 인식할 수 있는 기회가 필요하다고 사료된다.

이에 본 연구는 신입 간호사들이 변화된 환경에서 조직의 비전을 공유하고 간호의 팀 구성원으로 생동감 있고 적극적인 태도를 지닌 간호제공자가 되는데 필요한 팀 정신을 직접 경험시키는 한 방법으로 직장 외 교육훈련에서 신입 간호사들이 경험한 팀 정신의 내용을 파악하여 향후 직장 외 교육훈련의 필요성과 만족도를 평가하고, 다양한 신입 간호사 예비교육 프로그램 개발에 도움이 되는 기초자료를 제공하는데 있다.

연구 목적

본 연구의 목적은 신입 간호사가 직장 외 교육훈련을 통하여 경험한 팀 정신의 내용을 파악하여 시술하기 위함이며,, 구체적인 목표는 다음과 같다.

- 직장 외 교육훈련을 통해 신입 간호사가 경험한 팀 정신의 핵심 범주와 범주화 과정을 기술한다.
- 직장 외 교육훈련을 통해 신입 간호사가 경험한 팀 정신의 범주와 범주별 개요를 기술한다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 신입 간호사들이 직장 외 교육훈련 을 통해 경험한 팀 정신의 내용을 분석한 내용 분석 연구이다.

연구 대상

연구 대상자는 서울 2개 대학부속병원에 신규 채용 후 신입 간호사 예비교육 과정에서 직장 외 교육훈련을 받은 신입 간호사 47명이었다.

직장 외 교육훈련 프로그램의 진행

본 연구에서 신입 간호사들이 참가한 직장 외 교육훈련은 일반 기업체의 다양한 직급자에 대한 팀 정신 고취를 목적으로 외부 전문기관에서 구축한 1박 2일간의 프로그램으로 조직의 팀 정신을 중시하는 군인정신을 기반으로 일반 조직에 활용할 수 있도록 개발된 특성을 지니고 있었다.

프로그램의 목적은 참여자의 팀 정신을 고취시키는데 있었으며, 이를 위한 구체적인 목표는 참여자들에 대한 적극적인 사고와 문제해결 능력 강화, 진취적인 행동력 강화, 인내와 극기 향상, 조직력의 강화와 일체감의 조성 및 조직의 목표달성과 생산성 확립에 있었다. 목표달성을 위한 전반적인 훈련은 정신훈련과 신체훈련으로 구분할 수 있으며, 구체적인 훈련 내용은 1박 2일간 기상에서 취침까지 일체의 개별 행동이 금지된 군 훈련의 특성을 지닌 제식훈련과 체조, 고공에서 뛰어내리는 레펠, 다소 험한 산행 및 강의로 구성되어 있었다. 훈련 담당자는 모두 과거의 해병대 출신으로 1인의 교육대장과 6명의 교육관으로 구성되어 있었다. 강도 높은 훈련으로 인한 안전사고를 우려하여 확인한 결과 지난 7년간 2000여명의 훈련생 중 1건의 사고 없이 진행되었으며, 철저히 참가자들을 관찰하며 훈련의 강도를 조절하는 능력이 있다고 인정되었다(www.mcdi.co.kr 2006).

자료 수집 방법

본 연구의 자료 수집을 위하여 신입 간호사 예비교육 과정 중 1박 2일 간의 직장 외 교육훈련에 참여한 간호사 50명에게 개방형의 질문지법을 활용하였다. 이중 47부가 회수되어 자료분석에 사용되었다. 자료수집은 1박 2일 간의 훈련을 마친 직후인 2006년 2월 10일 대상자들에게 개방형의 질문을 제시한 후 시간제한 없이 기록하도록 하였다. 평균 기록 시간

은 약 50분 이었으며, 기록한 분량은 A4용지 1-4장 이었다. 개방형의 연구질문은 '팀 정신 훈련에 참여하여 느낀 점은 무엇입니까?' 이었다.

훈련의 전 과정은 다소 강압적인 성격을 지니고 있었지만 설문에 임하는 것은 대상자에 대한 윤리적 고려가 필요하므로, 자료수집 과정에서 훈련을 맡았던 훈련자가 참가자들에게 연구목적을 충분히 설명한 후 자유의지에 따라 설문에 참여하고, 솔직하게 기술하도록 설명한 후 설문지를 배포하였으며 훈련기간 중의 일들을 잠시 생각한 후에 자유롭게 자가보고 형식으로 기술하도록 하였다.

자료 분석 방법

자료 분석은 자가보고 자료에 나타난 내용을 한 줄씩 읽어 내려 가면서 Seaman과 Verhonick(1982)의 내용분석 방법과 Strauss와 Corbin(1990)의 개방부호화 과정을 통하여 실시하였다. 자료의 내용분석 과정에서 첫 단계는 설문지 서술 내용에서 분석할 의미 있는 진술문을 선택하였고, 둘째 단계는 진술문으로부터 의미 있는 개념을 도출 하였다. 셋째 단계는 개념들이 지니고 있는 범주를 도출하였으며, 이를 통해 신입 간호사들이 인식한 팀 정신의 총체적인 의미를 파악하였다.

자료 분석 과정에서 2인의 교수가 진술문의 의미와 내용이 유사하다고 동의한 부분을 모아 개념을 도출한 후 점차적으로 추상성을 높여가며 범주화 한 후, 대상자의 경험을 전체적으로 나타낼 수 있는 핵심 범주를 도출하는 과정을 거쳤다. 자료분석 과정에서 다른 1인 교수의 의견을 통해 자료분석의 타당성을 높이는 과정을 반복하였다. 의견이 일치되지 않는 부분은 전체내용 중의 의미를 재고하면서 조정하거나 일부 삭제하였다. 또한 1년 전 동일한 교육에 참가하였던 3명의 남,녀 간호사들을 면대면 상담하여 내용 타당도를 검증하였다.

연구의 제한점

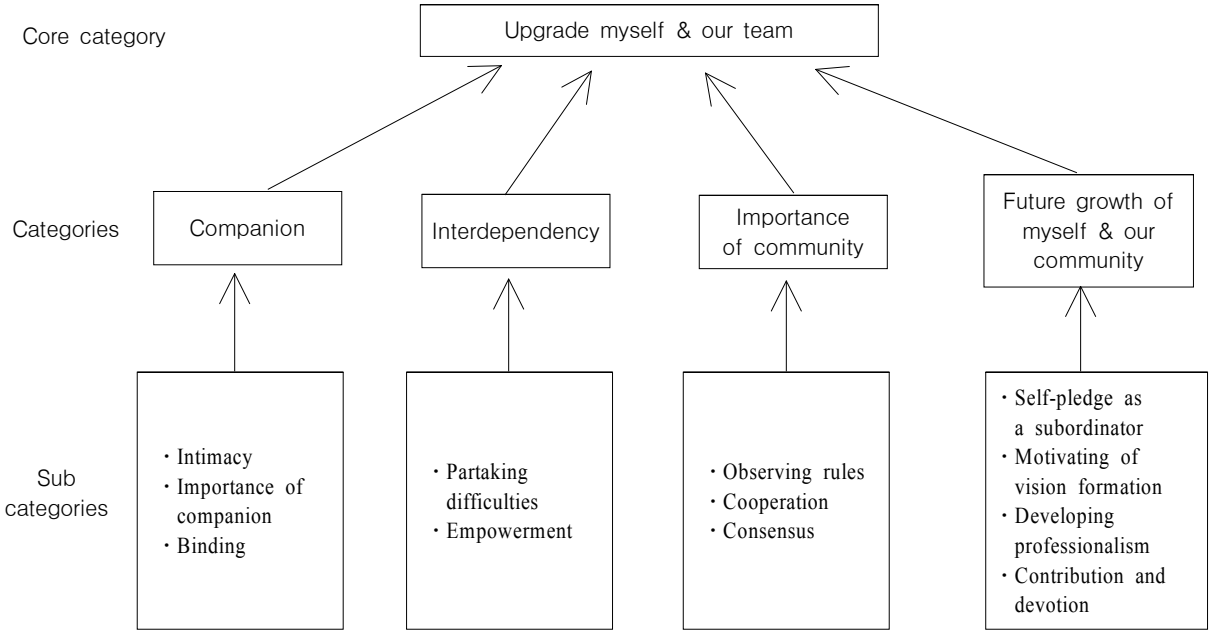
본 연구의 자료수집은 개별 심층면담이나 반복 만남의 기회가 불가하여 자가보고식 진술문에 의거한 분석에 한하여 연구결과를 적용 시 제한점을 지닐 수 있다.

연구 결과

연구 대상자들의 진술문을 근거로 의미있는 내용을 중심으로 개념을 도출하고 범주와 핵심 범주를 도출하는 과정을 반복하였으며, 분석에 참여하지 않았던 질적 연구자에게 내용 타당도를 검증받아 일치도를 높였다. 또한 1년 전 동일한 교육을 경험하였던 3인의 남,녀 간호사들과의 면담에서 경험의 높은 일치도를 보여 연구결과의 내용 타당도를 확인하였다.

대상자의 특성

연구 대상자 47명의 교육수준은 3년 혹은 4년제 간호대학 졸업자로 남자 2명(2.1%), 여자 45명(97.9%)이었으며, 연령 분포는 21세부터 31세였다.



<Figure 1> Process of categorizing

신입 간호사가 인식한 팀 정신

● 팀 정신의 핵심 범주와 범주화 과정

자료 분석을 통하여 최종적으로 핵심 범주인 '자신과 팀의 위상 업그레이드'가 도출 되었다. 대상자들이 팀 정신 훈련을 통해 진술한 내용에서 먼저 의미있는 개념을 도출한 후 <Figure 1>과 같이 범주화 하였다.

● 팀 정신의 범주와 범주별 개요

첫째 범주 '동료의식'은 3개의 하부 범주인 친밀감, 동료의 소중함, 결속력과 11개의 개념으로 구성되어 있으며 범주의 개요를 <Table 1>에 기술하였다. 둘째 범주 '상호 의존성은 2개의 하부 범주인 어려움을 함께함, 힘 북돋움과 8개의 개념으로 구성되어 있으며 범주의 개요를 <Table 2>에 기술하였다. 셋째 범주 '공동체의 소중함'은 3개의 하부 범주인 공동체의 규칙준수, 협동심, 일치단결과 7개의 개념으로 구성되어 있으며 범주의 개요를 <Table 3>에 기술하였다. 넷째 범주 '공동체와 개인의 미래지향적 발전'은 4개의 하부 범주인 구

<Table 1> Category 1: Companion

Category	Subcategory	Concept	Statement
동료의식	친밀감	· 가까워짐 · 즐거움 · 친해짐 · 사랑을 느낌	· 힘든 훈련 속에서 동료들과 더 가까워 진 것 같아 나름대로 즐거웠습니다 · 그 안에서 동료들과 함께 하며 즐겁게 보냈다 · 동기들과 친해지는 계기가 되었고, · 동기들과 친해지고 사랑을 느끼는 좋은 경험 이었습니다
	동료의 소중함	· 동료에 대한 인식변화 · 동료애 · 주고받은 도움과 사랑 · 배려심	· 동료에 대해 다시금 생각해보게 되고 느끼는 점이 많았다 · 짧은 생활이었지만 함께한 동기들과 동기애를 나눌 수 있었다 · 또한 동기들과 서로 도움으로 동기애를 가질 수 있게 해주며. · 공동체의 일원으로 동기를 먼저 생각하는 마음도 생겼습니다
	동료간의 결속력	· 끈끈한 정 · 결속력 · 화목함	· 우리가 끈끈한 무언가를 얻게 해 주셨습니다 · 동기간의 결속력과 끈끈함을 더욱 강화시켰던 기회였다 · 이번 해병대 교육을 통해 우리 동기들 모두가 소중하고, 우리 서로가 돕고 화목하고 사랑해야 팀 전체가 잘 돌아갈 수 있음을 몸소 체험할 수 있었다
범주1의 개요	힘든 훈련을 함께 하면서 서로 가깝고 친해졌으며 사랑을 느끼고 즐겁게 보내다보니 자연스럽게 동료 간의 친밀감이 형성되었다. 또한 훈련 중 서로 도우며 상대방을 먼저 배려하는 마음과 동기애가 싹터 동료의 소중함을 인식하게 되었고 더 나아가 서로 돕고 화목하며 사랑하는 끈끈함으로 동료 간의 결속력이 강화되어 팀 전체가 잘 되어가는 것을 몸소 체험하는 기회가 되었다.		

<Table 2> Category 2 : Interdependency

Category	Subcategory	Concept	Statement
상호의존성	어려움을 함께함	· 동료가 있음에 감사 · 유대감 · 성취감 · 자신감 · 함께함의 가치	· 동료들과 함께해야 무슨 일이든 성공할 수 있고 나 혼자 잘하는 것이 아니다 · 물론 일상과 다른 새로운 규율, 신체 훈련 등이 힘들긴 했지만 혼자가 아니라 150여명의 동기들과 함께 유대감도 느끼고 · 두렵고 힘들더라도 포기하지 않고 끝까지 동기들과 함께 이겨내는 것이 좋았습니다 · 함께하는 동료가 있었기에 포기하지 않고 힘든 몸을 이끌고 끝까지 할 수 있었습니다. 이곳에서 뿐 아니라 새로이 시작되는 직장생활에서도 동일하리라 생각됩니다
	힘 북돋음	· 버팀목 · 상호보완 · 응원	· 조금 더 서로를 배려하고 생각할 수 있는 시간이었다 · 훈련 시간동안, 동료들과 함께 이끌어주고 의지하고, 부축해줘가며 서로의 동료애를 느낄 수 있었던 것 같습니다 · 부족하면 도와주고 도움받고 서로 보충하고 나아가야 한다는 것을 배웠습니다 · 훈련 중 가끔 내 자신에게 '그만'이라고 말하고 있었지만 그 때마다 곁에 있는 동료들의 우렁찬 목소리가 저에게 커다란 용기를 주었습니다
범주2의 개요	갑자기 일상과 전혀 다른 규칙을 준수해야 하는 생활과 강도 높은 각종 신체훈련 등을 혼자가 아닌 동료와 함께 했다는 것, 또한 훈련 중 힘들어하는 동료를 서로 돕고 부축하며 이끌어 주고 필요할 때 큰 목소리로 응원해 주는 등 상호간의 힘 북돋음을 주는 동료 간의 유대감이 있었기에 힘들고 지친 몸과 두려운 마음을 다시 일으켜 훈련을 포기하지 않고 이겨낼 수 있었다.		

<Table 3> Category 3 : Importance of community

Category	Subcategory	Concept	Statement
공동체의 소중함	공동체의 규칙 준수	· 생활태도 점검 · 공동생활 규칙	· 공동체의 일원으로서 어떻게 생활해야 될지 배울 수 있었다 · 함께하는 법들을 다시 한 번 배울 수 있었고
	협동심	· 함께함 · 공동체 우선	· 나 개인으로서가 아니라 함께라는 공동체의 의미를 생각해 볼 수 있었습니다 · 혼자서보다는 전체로서 큰 의미가 있다는 것을 배웠다 · 동기들과 함께 열심히 해나가고 싶다
	일치단결	· 하나됨 · 행동통일 · 순응감	· 모두가 하나 된 마음으로 한결같이 행동할 때 150명이 하나로 통일될 수 있다는 생각이 들었다 · 공동체 의식을 느낄 수 있었다 · 열심히 하려는 이에겐 용기와 더 잘 해야겠다는 mind를, 남보다 덜 하려는 이에겐 공동체를 위해 자신이 잘 해야 겠다는 mind를 심어주셔서 너무나 감사합니다 · ○○기관의 동기들과 하나 됨을 느낄 수 있었다
범주3의 개요	공동생활을 하면서 함께 사는 방법으로 공동체의 규칙 준수를 배우게 되었으며 개인적인 입장보다는 공동체 속의 개인으로서 함께 일하고 구성원간의 협동심을 익히는 자세를 지니게 되었다. 또한 모든 사람이 한 마음과 한 뜻으로 일치단결하여 행동하면 공동체가 통일성 있게 나아갈 수 있다는 공동체의 소중함을 인식하게 되었다.		

<Table 4> Category 4 : Future growth of myself & our community

Category	Subcategory	Concept	Statement
공동체와 개인의 미래지향적 발전	구성원으로서의 자기다짐	· 미래자아상 · 적극적인 삶 다짐	· 나 스스로가 열심히 하고 부끄럽지 않도록 노력하면 분명 멋진 우리 기관을 만들 수 있을 것 같습니다 · '그래, 해보자' 저도 이런 정신으로 매사에 충실히 살며 ○○기관의 자랑스런 사람이 되겠습니다.
	비전형성의 동기화	· 비전 확인 · 비전동일시	· 우리기관의 ○○, ○○ 등 윗분 들이 이 교육을 함께 받으셨는데 나도 그 분들의 정신을 이어받고 같은 조직에서 협력하여 내 이상을 펼치고 싶다
	개인의 전문성 향상	· 자신의 위상확인 · 전문성 계발	· 이제 우리들도 ○○기관의 한 일원으로서 일할 때에 나 혼자가 아닌 우리 모두가 각자의 위치에서 서로 돕고 전문성을 길러야하며
	조직에의 기여와 헌신	· 부서 간 원활한 네트워크 · 기여와 헌신 다짐	· ○○조직은 여러 분야의 전문가들이 서로 협력하여 최상의 진료를 제공하며 대상자들의 만족도를 높이는데 그 목표가 있다고 생각한다. · 아자! 아자! 파이팅!
범주 4의 개요	매사에 충실하고 열심히 노력하여 공동체의 자랑스러운 구성원이 되겠다는 자신의 태도를 다짐하고, 직장 선배들과 같이 조직의 비전을 자신의 비전과 동일시하여 자기발전을 이루려는 동기유발이 되었으며, 이 비전을 성취하기 위하여 서로 협력하면서 자신의 위치에 부합되는 전문성을 향상시켜 전문가로써의 태도와 능력으로 조직의 내부·외부 고객의 만족도를 높여 조직의 목표 달성에 자신이 기여하고 헌신하고 싶다.		

성원으로서의 자기다짐, 비전형성의 동기화, 개인의 전문성 향상, 조직에의 기여와 헌신과 8개의 개념으로 구성되어 있으며 범주의 개요를 <Table 4>에 기술하였다.

논 의

본 연구에서 도출된 범주 동료의식과 상호의존성, 공동체의 소중함, 공동체와 개인의 미래지향적 발전의 총체적인 의미로 핵심 범주인 '자신과 팀의 위상 업그레이드'가 도출되었다.

범주 '동료의식'의 하부 범주에 친밀감, 동료의 소중함 및 동료 간의 결속력이 있었으며, 하부 범주 '친밀감'을 구성하는 개념으로 가까워짐, 즐거움, 친해짐, 사랑을 느낌이 도출된 결과는 팀 정신이 고양된 구성원은 일에 대한 즐거움을 느끼고 열정적이며 높은 자부심으로 개인의 능력향상은 물론 조직의 생산성을 향상시킨다는 Parker(1994)의 연구결과와 유사한 부분이 많았다. 하부 범주 '동료의 소중함'을 구성하는 개념으로 동료에 대한 인식의 변화, 동료애, 주고받은 도움과 사랑, 배려심이 도출된 것은 팀웍을 이루는 과정에서 상호간의 도움을 지원하고 타인의 관심사와 성취도를 인정하는 가치관을 중시한 Parker(1994)의 입장과도 많은 일치성을 보였다. 또한 하부 범주 '동료 간의 결속력'를 구성하는 개념에는 끈끈한 정, 결속력, 화목과 사랑이 나타났다. 반면 Abramson과 Mizrahi (1986)가 타 학문 간의 협조를 저해하는 요인으로 팀 구성원 간의 마찰이나 한 분야의 주도적인 지배, 전문 분야 간의 방어나 갈등, 전문직간의 상이한 사회화 과정을 기술한 결과를 보면 팀웍을 형성하여 목표를 달성하려면 본 연구에서 나타

난 구성원간의 결속력이 중요함을 알 수 있다. 김나리(2001)의 연구에서 긍정적인 팀 빌딩에 영향을 끼친 요인은 구성원의 높은 연령과 직위, 낮은 학력으로 나타나 구성원의 높은 학력이 지닌 상이한 사회화 과정은 팀 형성의 장애요인이 되므로 훈력과 교육이 필요하다고 사료되어 유사한 결과로 사료된다.

따라서 성공적인 팀웤이 이루어지려면 구성원들이 자연스럽게 친밀감을 형성하고 서로 배려하면서 동료의 소중함을 인식하여 끈끈한 정으로 결속력이 강화되어 팀 전체의 분위기가 화목하고 동료의식으로 채워져야 한다.

도출된 범주 '상호의존성'의 하부 범주에는 어려움을 함께함, 힘 북돋움이 있었다. 하부 범주 '어려움을 함께함'을 구성하는 개념으로 동료가 있음에 감사, 유대감, 성취감, 자신감, 함께함의 가치가 도출되었으며, 이는 조글리오(2003)가 소속감과 자신감, 자긍심이 팀의 기여도에 영향을 미치는 요소로 지적한 것과 같은 개념들을 지니고 있었다. 팀 이란 조직의 공동목표 달성을 위해 함께 일하는 집단이므로(심중경, 1998; Katzenbach & Smith, 1993; Scott & Walker, 1995), 팀원들이 목표달성을 위한 어려움을 함께 한다는 것을 소중히 여기고 결과에 만족하는 유대감이 중요하다. 하부 범주 '힘 북돋움'을 구성하는 개념에는 버팀목, 상호보완, 응원이 있었으며, 이 결과는 팀원 간의 상호신뢰와 상호보완적 기능을 기술한 심중경(1993), Scott와 Walker(1995), Kinlaw(1995)의 연구결과와 유사하였다.

본 연구의 범주인 동료의식과 상호의존성이 지닌 하부 범주와 개념들이 대다수 정서적인 영역의 특징을 지니고 있었으며, 이는 Ginsverg(1994)가 기술한 팀의 역량을 구성하는 사회적 역량을 많이 대변하고 있었으며, Scott와 Walker(1995)나 Kinlaw(1995)이 제시한 팀 역량의 내용인 친밀성과 상호신뢰, 팀원 간의 소속감, 응집력, 조직에의 몰입, 자부심과 리더십 공유 등과 같이 주로 감정적인 특징을 나타내는 유사성이 높았다. 김미영(2006)도 진정한 리더십은 자기변화를 통한 리더십으로부터 시작되며, 자신의 리더십은 감정적인 부분이 많이 필요함을 지적한 바 있다. 본 연구에서도 팀원들이 각종 강도 높은 훈련을 동료와 함께 했다는 점을 소중히 여기고 힘들어 포기하려고 할 때마다 상호간의 지지와 응원으로 힘 북돋움을 주고받으며 상호의존성을 실감하는 기회가 되었다고 기술하였다.

도출된 범주 '공동체의 소중함'의 하부범주에 공동체의 규칙 준수, 협동심, 일치단결이 있었다. 하부범주 '공동체의 규칙준수'를 구성하는 개념으로 생활태도 점검, 공동생활 규칙이 도출된 결과는 공동체에서의 규칙준수로 팀 구성원들이 상호관련성을 이해하고 원칙을 익혀서 팀의 효율성을 증진시킬 수 있다는 Burke(1988)의 연구결과와 높은 일치를 보였다. 하부범주 '협동심'을 구성하는 개념으로 함께함과 공동체 우선이 도출되었다. 이러한 결과는 구성원들이 협동심을 발휘하여 목표를 공유하고 함께 함으로써 직무만족에 긍정적 영향을 가져올 수 있다(심중경, 1998). 또한 조직 내의 다학제간 팀의 협력에 영향을 미치는 요인은 팀 구성원간의 상호작용을 통한 협동심의 발휘에 있다고 볼 수 있다(김동하, 1997; Abramsom & Mizrahi, 1996), 하부범주 '일치단결'을 구성하는 개념으로 하나 됨, 행동통일, 순응감이 도출된 결과는 팀원들이 일치된 목표를 향해서 나아갈 수 있는 팀 역량의 기본이 되는 것은 일치단결이라는 McGrath, Mcmilan와 Venkataraman (1995)등의 주장을 지지해준다. 따라서 팀원들이 공동체의 법을 지키고, 전체 속에서 개인을 인식하여 함께 일하고, 한마음 한 뜻으로 행동하면서 타인을 인정하고 격려하는 태도를 통해서 공동체의 소중함을 인식하는 경험을 하게 되었다.

도출된 범주 '공동체와 개인의 미래지향적 발전'의 하부범주에 구성원으로서의 자기다짐, 비전형성의 동기화, 개인의 전문성 향상 및 조직에의 기여와 헌신이 있었다. 하부범주 '구성원으로서의 자기다짐'을 구성하는 개념으로 미래자아상, 적극적인 삶 다짐이 도출되었다. 하부범주 '비전형성의 동기화'를 구성하는 개념으로 비전확인, 비전동일시가 도출된 결과는비전의 공유를 통해서 팀에 대한 태도가 형성되며(심화섭, 1988), 팀의 성공을 위해서는 비전을 공유하고 최우선 목표에 초점을 맞추며 구체적인 목표를 설정해야 한다는 조글리오(2003)의 연구 결과와 일치성이 높았다. 또한 다학제간 팀원들이 서로를 잘 이해하고 비전을 공유함으로써 효과적으로 의사소통하게 되고(Crowell, 2000), 결과적으로 일관된 목표를 향해서 신뢰하는 가운데 서로를 충족시키는 팀 역량의 향상을 유도할 수 있는 동기가 되는 효과를 가져 올 수 있다는 McGrath, Mcmilan과 Venkataraman(1995)의 입장과도 유사성을 보였다.

하부범주 '개인의 전문성 향상'을 구성하는 개념으로 자신의 위상확인, 전문성개발이 도출되었다. 이는 구성원 각자가 기관 내에서의 자신의 위치를 확인하고 서로 돕는 가운데 전문성을 확장하고, 나아가 기관의 발전 방향에 자신을 개방하되 신분의 상승보다는 자기 계발에 가치를 부여함으로써 전문성이 향상될 수 있다는 맥스웰(2002)의 팀 플레이어의 정신과 일맥상통함을 보여준다. 또한, 개인의 전문적 능력이 조직 내의 다학제간 팀의 협력에 영향을 미치는 요인이 된다고 한 김동하(1997)와 Abramsom과 Mizrahi(1996)의 연구결과와의 유사성도 높았다. 하부범주 조직에의 기여와 헌신'을 구성하는 개념으로 부서 간 원활한 네트워크, 기여와 헌신 다짐이 도출되었다. 이는 팀의 역량을 높이기 위해 팀워크에 대한 태도형성이 중요하다는 심화섭,(1998)의 연구결과와 높은 일치도를 보였다.

따라서 대상자들은 기관을 위한 자신의 노력이 필요함을 인식하는 태도의 변화, 기관내의 선배와 같은 정신을 공유하고 조직의 비전과 개인의 비전을 동일시함과 동시에 개인적 이상을 펼치고 싶은 발전방향의 인식을 갖게 되었다. 또한 자신의 위상을 확인하고 이에 맞는 전문성 계발의 필요성을 절감하였으며, 기관 내에서 전문가들의 상호협력으로 내부 고객과 외부고객을 만족시키는 것에 목표를 두고 조직의 활성화를 위해서 노력하고자 하는 인식이 생기게 되었다.

따라서 본 연구에서 제시된 직장 외 교육을 통해 경험한 팀 정신은 직장 내에서 강의나 토론식 교육위에 더 적극적으로 간호사들이 자신과 조직의 위상향상에 집중하게 하여 간호조직에의 소속감과 조직몰입, 직무만족도를 향상시키며, 간호전문직의 인력개발에 기여할 수 있을 것으로 사료된다. 향후에도 신입 간호사 교육목표에 따른 직장 내,외적 환경을 함께 교육의 장으로 활용하는 다양성이 필요하다고 사료된다.

결론 및 제언

본 연구는 임용 전 신입 간호사의 팀 정신 경험에서 나타난 팀 정신의 핵심 범주와 범주화 과정을 기술하고, 범주별 개요를 기술하기 위한 내용분석 연구이다. 연구 대상자는 서울 2개 대학부속 병원에 신입 간호사로 채용되어 오리엔테이션 교육의 한 부분으로 1박 2일간의 강도 높은 직장 외 교육훈련에서 팀 정신 교육을 받은 간호사 47명이었다. 자료 수집은 교육 직후인 2006년 2월 10일에 실시하였으며, '팀 정신 훈련에 참여하여 느낀 점은 무엇입니까?' 라는 완전 개방형의 연구 질문에 자가보고 형식으로 기술하도록 하였다. 자료 분석은 Seaman과 Verhonick(1982)의 내용분석 방법과 Strauss와 Corbin(1990)의 자료부호화 과정을 통하여 실시하였으며, 연구 결과는 다음과 같다.

- 의미 있는 진술문에 기초하여 핵심 범주인 '자신과 팀의 위상 업그레이드' 외에, 총 4개의 범주, 12개의 하부 범주 및 34개의 개념이 도출되었다.
- 임용 전 신입 간호사의 팀 정신 경험에서 도출된 4개의 범주는 '동료의식', '상호의존성', '공동체의 소중함' 및 '공동체와 개인의 미래지향적 발전'으로 나타났다.
- 범주를 구성하는 12개의 하부 범주는 친밀감, 동료의 소중함, 동료 간의 결속력, 어려움을 함께함, 힘 북돋움, 공동체의 규칙준수, 협동심, 일치단결, 구성원으로서의 자기다짐, 비전형성의 동기화, 개인의 전문성 향상, 조직에의 기여와 헌신으로 나타났다.

본 연구 결과를 바탕으로 다음과 같이 제언한다.

- 외부의 전문 훈련기관과 간호부서가 연계한 다양한 팀 정신 교육 프로그램 개발을 제안한다.
- 임용 전 신입 간호사에 대한 팀 정신 경험이 훈련 후의 근무태도와 업무효과에 끼치는 영향에 대한 후속 연구가 필요하다.
- 경력 간호사들 대상의 직장 외 교육훈련으로의 확대 실시를 제안한다.

참고문헌

김나리 (2001). *병원조직구성원의 팀빌딩(Team Building)에 대한 지식과 태도.* 중앙대학교 대학원 간호학 석사학위논문, 서울.

김동하 (1997). *정신보건 분야에 있어서 학문간 팀 협력에 영향을 미치는 요인에 관한 연구.* 이화여자대학교 대학원 사회사업과 석사학위논문, 서울

김미영 (2006). *The ultimate leadership task: Self-leadership.* 리더십 웍샵의 발표 내용, 가톨릭대학교 간호대학.

김미애, 김혜숙, 최선숙, 김이영, 안영희, 한미정, 김순희, 공성화, 장수련, 김수영 (1998). 신규간호사 에비교육에서 실습지도자(Preceptor)의 교수 효율성(Teaching Effectiveness) 연구. *임상간호연구, 3*(2), 5-33.

김복자 (2005). 일 종합병원 간호부서의 조직구조 재설계 전후 조직성과 비교. *간호행정학회지, 11*(2), 195-207.

김옥현, 윤지인 (2000). 신규간호사 예비교육 효과분석. *순천청암대학논문집, 24, 1-28.*

김익화 (1998). *병원 인력 구조조정 및 효율적 관리방안.* 간호행정학회지. 춘계학술대회

김정희, 박성애 (2002). 일반간호사의 대처전략이 조직 유효성에 미치는 영향. *간호행정학회지, 8*(1), 97-106.

김창희, 김혜숙, 조혜성, 이순옥, 함형미, 박미미 (2000). 신규간호사 배치후 교육시 프리셉터쉽 적용 사례연구. *성인간호학회지, 12*(4), 546-559.

맥스웰 존 (2002). 전형철 옮김. *모든 팀이 원하는 팀플레이어.* 서울. 청우.

심중경 (1998). *팀 조직에서의 직무만족도, 조직 몰입도, 업무협조도, 팀제 이해도에 관한 연구: (A 도시가스 공급회사를 중심으로).* 성균관대학교 대학원 경영학 석사학위논문, 서울.

심화섭 (1998). *팀의 핵심역량과 팀 효과성에 관한 실증적 연구:* 조선대학교 대학원 경영학 박사학위논문, 전남.

양남영 (2003). *프리셉터 교육프로그램이 간호사의 업무수행과 조직유효성에 미치는 효과.* 가톨릭대학교 간호학 박사학위논문, 서울.

유옥수 (1996). *신규간호사의 계획된 예비교육이 역할전이에[*

미치는 효과: 일개 대학병원 간호사를 대상으로 서울대학교 대학원 석사학위 논문, 서울.

유옥임 (2000). *신규간호사 예비교육 만족도와 스트레스 정도에 관한 연구*. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 서울.

윤명림 (1994). *신규간호사 교육에 대한 만족도와 신규간호사의 스트레스 정도*. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문, 서울.

이경숙 (2003). 고객관계관리(CAM) 기법을 활용한 병원마케팅 전략개발에 관한 연구. *대한병원협회지, 32*(1), 73-84.

이정애 (1997). 일부병원의 신규간호사의 오리엔테이션에 관한 조사연구. *간호행정학회지, 2*(1), 83-91.

임상간호사회 기획위원회 (1993). 신규간호사 오리엔테이션 프로그램에 대한 조사연구. 임상간호사회 사업보고서. 서울: 임상간호사회.

조글리오 수잔 윌리스 (2003) 안진환 옮김. *팀워크북*. 서울: 제우스.

최선숙 (1996). *신규간호사의 간호단위별 예비교육과 간호수행정도에 관한 연구*. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문, 서울.

해병대 아카데미 (2006). www. mcdi.co.kr

Abramson, J., & Mizrahi, T. (1986). Strategies for enhancing collaboration between social workers and physicians. *Social Work in Health Care, 12*(1), 2-5.

Abramson, J., & Mizrahi, T. (1996). When social worker and physicians collaborate positive and negative interdisciplinary experiences. *Social Work, 41*(3), 270-281.

Burke, W. W. (1988). *Team building-blueprints for productivity and satisfaction*. San Diego, Calif: NTL.

Crowell, D. M. (2000). Building spirited multidisciplinary teams. *J Anesthe Nurs, 15*(2), 108-114.

Ginsverg, A. (1994). Minding the competition: From mapping to mastery. *Strategic Manage J, 15*. Special Issue, Winter, 153-174.

Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993) *The discipline of teams*. Boston mass: Harvard Business School Press.

Kinlaw, D. (1995). *The practice of empowerment: making the most of human competence*. London: Gover.

McGrath, R. G., Mcmillan, I. C., & Venkataraman, S. (1995). Defining and developing competence: A strategic process paradigm. *Strategic Manage J, 16,* 251-275.

Parke, R. (1994). *Cross-functional teams*. San Francisco: Josey-Bass Publisher.

Scott, K. W., & Walker A. (1995). *Teams: Teamwork and team building*. New York: Prentice- Hall.

Seaman, C. C. H., & Veronick, P. J. (1982). *Research method for undergraduate students in nursing*. Appleton-Century Crofts.

Strauss, A., & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research: grounded theory procedures and techniques*. Sage Publications.

Team-Spirit Experiences for New Nurses through off-the Job Training

Shin, Mi-Ja[1] · Ahn, Sung-Hee[2] · Lee, Mi-Aie[3]

1) Professor, Department of Nursing, Ansan College
2) Professor, College of Nursing, Catholic University
3) Associate Professor, Department of Nursing, College of Medicine, Dongguk University

Purpose: The purpose of this study was to identify the experiences of Team-Spirit training in new nurses. **Method:** Data was collected through open-ended and self-reported questionnaires which were received from 47 new nurses who had finished team-spirit training for 2 days. The content analysis method was used to derive the core-category, categories and concepts of Team-Spirit training for new nurses. **Result:** The care category identified in new nurses trained in Team-Spirit was upgrade myself and our team. The following 4 categories also emerged; companion, interdependency, importance of community, and future growth of myself and our community. The derived 12 subcategories were intimacy, importance of companions, binding, partaking in difficulties, empowerment, observing rules, cooperation, consensus, self-pledge as a subordinator, motivating vision formation, developing professionalism, contribution and devotion. The 34 concepts were derived from the new nurses' statements.

Conclusion: These results imply that Team-Spirit Training for nurses could contribute to companionship, interdependency, importance of community, and future growth of oneself and the hospital team.

Key words : Nurse, Team, Employee orientation program, Programmed instruction

• *Address reprint requests to : Shin, Mi-Ja*
Department of Nursing, Ansan College
 # 752, IL-dong, Sangnok-gu, Ansan, Kyonggi-do 425-701, Korea
Tel: 82-31-400-6928 Fax: 82-31-400-7107 E-mail: mjshin@ansan.ac.kr