

## 병원 간호사의 팀 공유정신, 팀 효과성, 팀 응집력, 팀 신뢰도, 이직의도에 관한 연구

이지은<sup>1</sup> · 공정현<sup>2</sup> · 이해랑<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>창원경상대학교 간호부 간호사, <sup>2\*</sup>진주보건대학교 간호학부 교수

### A Study on the Team Sharing Spirit Model, Team Effectiveness, Team Cohesion, Team Reliability, and Turnover Intension among Hospital Nurses

Lee Jieun<sup>1</sup> · Kong Jeonghyeon<sup>2</sup> · Lee Haerang<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Dept. of Nursing, Gyeongsang National University Changwon Hospital, Nurse

<sup>2\*</sup>Dept. of Nursing, Jinju Health College, Professor

#### Abstract

**Purpose** : This study was conducted to confirm the correlation between team sharing spirit, team effectiveness, team cohesion, team reliability, and turnover intention of hospital nurses and to identify the influence factors affecting the turnover intention of hospital nurses.

**Methods** : The sample for this study consisted of 200 nurses from four general hospitals of less than 500 beds located in J city. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, ANOVA, Scheffe' test, Pearson Correlation and Hierarchical Multiple Regression.

**Results** : Factors influencing nurse turnover intentions included satisfaction with nursing position ( $\beta = .274$ ), team reliability ( $\beta = -.250$ ), satisfaction with department ( $\beta = -.178$ ), and career ( $\beta = .149$ ) in order, and these influence factors accounted for 32.1 % of nurses' turnover intentions.

**Conclusion** : Based on the results of the study, it is necessary to consider ways to reduce the turnover intention of nurses by devising strategies to increase the factors of satisfaction with nursing positions, team reliability, and satisfaction with department by making good use of the resources of the medical institution. It is suggested to conduct repeated studies of nurses working in various clinical sites and further studies applying various outcome variables in the future.

---

**Key Words** : team cohesion, team effectiveness, team reliability, team sharing spirit, turnover intension

\*교신저자 : 이해랑, jocojo@hanmail.net

논문접수일 : 2020년 7월 22일 | 수정일 : 2020년 8월 19일 | 게재승인일 : 2020년 9월 11일

# I. 서론

## 1. 연구의 배경 및 필요성

의료기관에서 근무하는 간호사는 대상자에게 직접적인 의료서비스를 제공하는 중요한 인력으로 의료기관에서는 적정 간호 인력 확보 및 간호사 수의 효율적인 유지와 운영은 의료서비스의 질적 수준을 유지하는데 핵심적인 요소가 된다. 이에 국내에서는 2009년부터 부족한 간호 인력 보충을 위해 간호대학 정원 증원 정책을 꾸준히 실시하고 있으나 간호사의 높은 이직률로 인해 의료기관은 항상 간호사가 부족한 현상을 겪고 있다(Lee & Kang, 2018). 이처럼 간호사 수가 급증하였음에도 불구하고 현장에서 간호사가 부족한 이유 중 하나는 높은 이직률 때문일 수 있다. 실제 2015년 간호사의 이직률은 평균 12.4%로 보건복지사업 종사자의 이직률 2.16%에 비하여 현저히 높았다(Hospital Nurses Association, 2016). 그러므로 간호사의 이직을 줄이기 위한 이직의도 및 관련 요인에 관심을 가질 필요가 있다(Lee & Kang, 2018).

간호단위는 최적의 간호를 제공하는 기본적인 조직단위로 팀으로 이루어진다(Kim 등, 2017). 팀 효과성을 향상시키기 위해서는 팀 구성원들간의 상호작용이 무엇보다 중요하다(Guchait 등, 2013; Moultrie 등, 2007). 병원 간호의 업무형태는 교대 근무로 업무의 연속성을 유지하고 있으며, 간호사정, 진단, 계획, 수행 및 평가 등 일련의 간호과정을 팀별로 공동으로 수행하고 있어(Kim 등, 2017) 간호를 수행하는 동안 마음에 들지 않는 동료와 있는 경우 근무 시간 내내 서로 힘들어지면서 팀원간의 환자에 관한 정보 공유가 잘 이루어지지 않고, 팀원 간 불균형적으로 정보가 주어져 팀의 효율성을 크게 저하시킬수도 있다. 그 결과 환자에게 제공되는 간호의 질이 저하될 뿐만 아니라 조직의 갈등으로 인해 이직의 원인이 될 수 있다.

최근 팀에 대한 긍정적인 태도에 영향을 주는 것으로 팀 공유정신에 관한 연구가 이루어지고 있다(Ahn 등, 2018; Kang, 2017). 팀 공유정신은 조직 또는 팀 단위로 팀 과제와 관련된 지식에 접근하고, 해결하는 과정을 설명하는 모델로 팀 효율성을 향상시키는 방법 중 하나이

다(Kang, 2017; Mathieu 등, 2000). 재난위기대응팀을 대상으로 연구한 결과 팀 공유정신은 팀 효과성을 높여주며, 팀원들 간의 응집력, 팀에 대한 신뢰도와 관계가 있는 것으로 나타났으며(Kang, 2017), 팀 학습을 하는 대학생들을 대상으로도 연구한 결과 팀 공유정신이 높을수록 팀 과제 수행이나 문제해결을 잘 수행하는 것으로 나타났다(Junn, 2015; Junn & Lee, 2015). Van Den Bossche 등(2011)도 팀 학습행동과 공유정신 및 팀 효과성의 관계를 검증한 결과 팀 학습행동을 통하여 팀 내에서 공유정신의 발달이 일어나고, 팀 공유정신이 매개체가 되어 보다 나은 팀 수행을 이끈다고 하였다.

국내에서는 팀 공유정신과 팀 효과성, 팀 응집력과 팀 신뢰도에 관한 연구는 주로 대학생의 팀 기반 학습이나, 팀 프로젝트 학습성과(Junn, 2015; Junn과 Lee, 2015; You, 2014) 등에서 연구가 이루어지고 있으나 팀 단위로 활동하는 간호업무를 수행하는 간호사를 대상으로 한 연구는 매우 드물다. 뿐만 아니라 또한 간호사의 이직의도 영향요인에 대한 선행연구를 살펴보면 감정노동, 의사소통능력(Kim과 Lee, 2014), 전문직업성, 소진, 조직몰입(Eo 등, 2015), 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입(Yang과 Kang, 2013) 등이 보고되고 있으나 팀 공유정신, 팀 효과성, 팀 응집력, 팀 신뢰도에 관한 연구는 찾아볼 수 없다. 그러므로 팀으로 일하는 병원 간호사의 팀 공유정신과 팀 효과성, 팀 응집력 및 팀 신뢰도를 확인하고, 이들이 간호사의 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지에 관한 연구가 필요하다. 따라서 본 연구는 병원 간호사의 팀 공유정신과 팀 효과성, 팀 응집력 및 팀 신뢰도, 이직의도를 파악하여 이들의 관계를 알아보고 병원 간호사의 이직의도에 어떠한 요인이 영향을 주는지를 파악하여 병원 간호사의 이직률을 감소하기 위한 방안을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구의 목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 병원 간호사의 팀 공유정신과 팀 효과성, 팀 응집력, 팀 신뢰도, 이직의도 정도를 파악한다.
- 2) 일반적 특성에 따른 병원 간호사의 팀 공유정신과 팀 효과성, 팀 응집력 및 팀 신뢰도와 이직의도의

차이를 파악한다.

- 3) 병원 간호사의 팀 공유정신과 팀 효과성, 팀 응집력 및 팀 신뢰도, 이직의도의 상관관계를 파악한다.
- 4) 병원 간호사의 이직의도에 미치는 영향 요인을 파악한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구 설계

본 연구는 병원 간호사의 팀 공유정신과 팀 효과성, 팀 응집력과 팀 신뢰도 및 이직의도의 상관관계를 파악하고, 병원 간호사의 이직의도에 미치는 영향 요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 창원경상대학교병원의 기관생명윤리위원회 (Institutional Review Board; IRB)의 승인(2018-12-004002)을 받고 간호부서장에게 본 연구의 목적 및 방법을 설명하고 허락을 득한 후 간호사 게시판에 게시하여 대상자를 모집하였다. 설문지와 연구 설명문 및 동의서에는 봉투에 담아 일정 장소에 비치하여 자발적으로 연구에 참여하도록 하였다. 연구 설명문과 동의서에는 수집된 자료는 오직 연구 목적으로만 사용하고 대상자의 익명성과 비밀이 보장된다는 내용을 포함하고 있으며 설문작성 중에도 언제든지 참여를 중단할 수 있음을 알렸다. 연구참여 도중 중단하더라도 일체 불이익이 없음을 설명하였다.

본 연구는 종합병원 간호사를 대상으로 표본수는 G\*Power 3.1 프로그램을 활용 하였으며 효과크기는 .15이며 유의수준( $\alpha$ )은 .05, 검정력( $1-\beta$ )은 .95, 예측변수는 5개로 했을 때 회귀분석에 필요한 최소 표본수는 138명이 산출되어 탈락률을 고려하여 200명을 대상으로 설문지를 배부하여 198부를 회수하였으며, 이 중 3부는 불성실하게 응답하여 이를 제외하고 최종 195명의 자료를 분석하였다.

### 3. 연구도구

#### 1) 팀 공유정신

본 연구에서는 병원 간호사의 팀 공유정신은 Johnson 등(2007)이 개발한 설문 도구를 Kang과 You(2017)가 한국판으로 단축형 문항 척도를 개발하고 타당도를 검증한 10문항으로 구성된 병원 간호사의 팀 공유정신모형을 측정하였다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 측정하며 점수의 범위는 최저 점수 1점에서 최고 5점으로 점수가 높을수록 팀 공유정신이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도 Cronbach's alpha는 Kang과 You(2017)의 연구에서 .96이었고, 본 연구에서 .93이었다.

#### 2) 팀 효과성

본 연구에서는 병원 간호사의 팀 효과성은 Van de Bossche 등(2011)이 개발한 도구를 Kang(2017)이 한국판으로 번역 타당도를 검증한 4문항으로 구성된 도구를 사용하였다. 각 문항은 5점 척도로 측정하였으며 점수의 범위는 최저 1점에서 최고 5점의 범위로 점수가 높을수록 팀 효과성이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도 Cronbach's alpha는 개발당시 원도구는 .88이었고, Kang(2017)의 연구에서 .90이고, 본 연구에서 .82이었다.

#### 3) 팀 응집력

병원 간호사의 팀 응집력은 Carless와 De Paola(2000)가 개발한 도구를 Kang(2017)이 한국판으로 번역 타당도를 검증한 10문항으로 구성된 도구를 사용하였으며 하위 문항으로 과제 응집력 4문항과 사회 응집력 4문항 및 집단에 대한 매력 2문항으로 구성되어 있다. 9점 Likert 척도로 측정하였으며 점수의 범위는 최저 1점에서 최고 9점으로 점수가 높을수록 팀 응집력이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도 Cronbach's alpha는 개발 당시의 원도구에서는 과제 응집력 .74이었으며 사회 응집력 .81, 집단에 대한 매력 .63이었고, Kang(2017)의 연구에서 과제 응집력 .82, 사회 응집력 .70, 집단에 대한 매력 .45 이었으며, 본 연구에서 과제 응집력 .78, 사회 응집력 .80, 집단에 대한 매력 .69이었으며, 전체 신뢰도 Cronbach's alpha는 .77이었다.

4) 팀 신뢰도 측정

병원 간호사의 팀 신뢰도는 McAllister(1995)가 개발한 도구를 Kang(2017)이 한국판으로 번역 타당도를 검증한 11문항으로 구성된 도구를 사용하였으며, 하위 문항으로 정서에 기반한 신뢰도 5문항, 인지에 기반한 신뢰도 6문항으로 구성되어 있다. 7점 Likert 척도로 측정하였으며 점수의 범위는 최저 1점에서 최고 7점으로 높을수록 팀 신뢰도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도 Cronbach's alpha는 개발당시 원도구는 정서에 기반 한 신뢰도 .91, 인지에 기반 한 신뢰도 .89이었고, Kang(2017)의 연구에서 정서에 기반 한 신뢰도 .98, 인지에 기반한 신뢰도 .67이었으며, 본 연구에서 .92이었다.

5) 이직의도 측정도구

병원 간호사의 이직의도는 Mobley(1982)와 Becker(1992)가 개발한 도구를 Lee(2004)이 수정·보완하고, Ham(2013)이 직장을 병원으로 수정한 도구 13개의 문항으로 측정하였다. 5점 Likert 척도로 측정하였으며 최저 1점에서 최고 5점으로 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도 Cronbach's alpha는 Ham(2013)의 연구에서 .89이었으며, 본 연구에서 .83이었다.

4. 자료분석방법

본 연구에서 수집된 자료분석은 SPSS/Win 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균과 표준편차로 분석, 대상자의 팀 공

유정신, 팀 효과성, 팀 응집력, 이직의도 정도는 평균과 표준편차로 분석, 대상자의 일반적 특성에 따른 팀 공유정신모형, 팀 효과성, 팀 응집력, 팀 신뢰도, 이직의도의 차이는 t-test, ANOVA, scheffe test를 이용하여 분석하였다. 대상자의 팀 공유정신, 팀 효과성, 팀 응집력, 팀 신뢰도, 이직의도간의 상관관계는 Pearson 상관계수 (correlation coefficients)로 분석하였으며, 대상자의 이직의도 영향을 미치는 요인을 규명하기 위해 다중회귀분석을 이용하여 분석하였다.

III. 결 과

1. 일반적 특성

연구 대상자의 나이는 평균 26.55세이었으며, 20대가 182명(93.3 %)으로 가장 많았다. 종교는 ‘없다’라고 응답한 경우가 150명(76.9 %)으로 가장 많았다. 성별은 여자가 188명(95.9 %)으로 거의 대부분을 차지하며, 최종학위는 학사 이하가 187명(95.9 %)로 가장 많았다. 근무부서는 병동이 140명(71.8 %), 직위 일반간호사 190명(97.4 %), 경력은 2년 미만이 103명(52.8 %)로 가장 많았다. 이직경험이 없는 경우가 172명(88.2 %)로 가장 많았으며, 간호직에 대한 만족은 보통이 113명(57.9 %)로 가장 많았다. 부서에 대한 만족도도 보통이 97명(49.7 %)로 가장 많았으며, 근무 병동의 총 간호사 수는 21.45명이었다 (Table 1).

Table1. General characteristics (n=195)

Characteristic	Categories	n (%)	M±SD
Age	20's	182 (93.3)	26.55±2.11
	30's	13 (6.7)	
Religion	Have	45 (23.1)	
	None	150 (76.9)	
Gender	Male	7 (3.6)	
	Female	188 (96.4)	

Table1. General characteristics (continue)

(n=195)

Characteristic	Categories	n (%)	M±SD
Final degree	Bachelor	187 (95.9)	
	Master or higher	8 (4.1)	
Department	Ward	140 (71.8)	
	Special department	55 (28.2)	
Position	Responsible nurse	5 (2.6)	
	General nurse	190 (97.4)	
Career	Less than 2 years	103 (52.8)	25.54±28.20
	2 to 5 years	81 (41.5)	
	More than 5 years	11 (5.6)	
Turnover experience	Have	23 (11.8)	
	None	172 (88.2)	
Satisfaction with nursing jobs	Satisfaction	46 (23.6)	
	Moderate	113 (57.9)	
	Dissatisfaction	36 (18.5)	
Satisfaction with the department	Satisfaction	83 (42.6)	
	Moderate	97 (49.7)	
	Dissatisfaction	15 (7.7)	
Total number of nurses in the ward			21.45±10.01

## 2. 대상자의 팀 공유정신모형, 팀 효과성, 팀 응집력, 팀 신뢰도, 이직의도

과성은 5점 만점에 3.68점, 팀 응집력은 9점 만점에 6.06점, 팀 신뢰도는 7점 만점에 4.74점, 이직의도는 5점 만점에 3.07점으로 나타났다(Table 2).

대상자의 팀 공유정신모형은 5점 만점에 3.60점, 팀 효

Table 2. Team sharing spirit, team effectiveness, team cohesion, team reliability, and turnover intention of the subjects

Variable	Minimum value	Maximum value	M±SD
Team sharing spirit	1.60	5.00	3.60±0.59
Team effectiveness	2.00	5.00	3.68±0.63
Team cohesion	3.30	8.80	6.06±1.08
Team reliability	1.09	6.82	4.74±0.78
Turnover intension	1.15	4.69	3.07±0.55

### 3. 일반적 특성에 따른 팀 공유정신, 팀 효과성, 팀 응집력, 팀 신뢰도, 이직의도

대상자의 일반적 특성에 따른 간호사의 팀 공유정신은 경력( $F=3.34, p=.037$ ), 간호직에 대한 만족도( $F=10.33, p<.001$ ), 부서에 대한 만족도( $F=15.59, p<.001$ )에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후 분석한 결과 간호직에 대한 만족도가 높을수록, 부서에 대한 만족도가 높을수록 팀 공유정신이 더 높게 나타났다. 일반적 특성에 따른 팀 효과성은 나이( $t=2.14, p=.033$ ), 간호직에 대한 만족도( $F=21.73, p<.001$ ), 부서에 대한 만족도( $F=30.91, p<.001$ )에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 사후분석 결과 간호직에 대한 만족도와 부서에 대한 만족도가 높을수록 팀 효과성이 더 높게 나타났다. 일반적 특성에 따른 팀 응집력은 나이( $t=3.21, p=.002$ ), 경력( $F=3.45, p=.034$ ), 간호직에 대한 만족도( $F=11.02, p<.001$ ), 부서에 대한 만족도( $F=10.08, p<.001$ )에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 사후분석 결과 경력이 2년 미만일수록, 간호직에 대한 만족도와 부서에 대한 만족도가 높을수록 팀 응집력이 더 높게 나타났다. 일반적 특성에 따른 팀 신뢰도는 간호직에 대한 만족도( $F=10.29, p<.001$ ), 부서에 대한 만족도( $F=8.61, p<.001$ )에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 사후분석 결과 간호직에 대한 만족도와 부서에 대한 만족도가 높을수록 팀 신뢰도가 더 높게 나타났다. 일반적 특성에 따른 이직의도는 경력( $F=5.49, p=.005$ ), 간호직에 대한 만족도( $F=26.42, p<.001$ ), 부서에 대한 만족도( $F=20.21, p<.001$ )에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 사후분석 결과 경력이 많을수록 이직의도가 높고, 간호직에 대한 만족도와 부서에 대한 만족도가 높을수록 이직의도가 낮아지는 것으로 나타났다 (Table 3).

### 4. 대상자의 팀 공유정신, 팀 효과성, 팀 응집력, 팀 신뢰도, 이직의도

대상자의 팀 공유정신, 팀 효과성, 팀 응집력, 팀 신뢰도, 이직의도 간의 관계를 파악한 결과는 Table 4와 같다. 대상자의 이직의도는 팀 공유정신( $r=-.364, p<.001$ ),

팀 효능감( $r=-.397, p<.001$ ), 팀 응집력( $r=-.380, p<.001$ ), 팀 신뢰도( $r=-.389, p<.001$ )와 유의한 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 팀 신뢰도는 팀 공유정신( $r=.587, p<.001$ ), 팀 효능감( $r=.600, p<.001$ ), 팀 응집력( $r=.638, p<.001$ )과 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 팀 응집력은 팀 공유정신( $r=.506, p<.001$ ), 팀 효능감( $r=.541, p<.001$ )과 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 팀 효능감은 팀 공유정신( $r=.692, p<.001$ )과 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

### 5. 대상자의 이직의도에 미치는 영향요인

이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 다중회귀분석 결과는 Table 5와 같다. 대상자의 이직의도에 관련이 있는 요인 파악을 위해 일반적 특성에서 통계적으로 유의하였던 경력, 간호직에 대한 만족도, 부서에 대한 만족도와 상관분석에서 이직의도와 통계적으로 유의한 관계를 보인 팀 공유정신, 팀 효과성, 팀 응집력, 팀 신뢰도 등 총 7개의 독립변수로 투입하여 다중회귀분석을 실시하였다.

회귀분석을 시행한 결과 병원 간호사의 이직의도의 회귀모형은 통계적으로 유의하였으며( $F=23.54, p<.001$ ), 독립변수에 대한 회귀분석의 가정을 검증하고자 잔차의 등분산성과 정규분포성 및 다중공선성을 분석한 결과 공차한계(tolerance)가 1.0보다 높게 낮았고, 분산팽창인자(variance inflation factor; VIF)는 10미만으로 독립변수 간에 다중공선성은 문제가 없는 것으로 나타났다. 또한 Durbin Watson 통계량은 2.072 으로 2에 가까워 모형의 오차항 간에 자기상관성이 없어 잔차의 등분산성과 정규분포성 가정을 모두 만족하는 것으로 나타났다.

다중회귀분석결과 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 간호직에 대한 만족도( $\beta =.274, p<.001$ ), 팀 신뢰도( $\beta =-.250, p<.001$ ), 부서에 대한 만족도( $\beta =-.178, p=.012$ ), 경력( $\beta =.149, p=.015$ ) 요인 순으로 나타났으며, 이들 변수의 설명력은 총 32.1 %로 나타났다.

Table 3. Difference among team sharing spirit, team effectiveness, team cohesion, team reliability, and turnover intension according to the general characteristics of the subject

Variable	Categories	Team sharing spirit		Team effectiveness		Team cohesion		Team reliability		Turnover intension	
		M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Age	20's	3.62±0.57	2.37	3.71±0.62	2.14	6.12±1.08	3.21	4.75±0.78	0.75	3.06±0.56	-1.47
	30's	3.23±0.73	(.018)	3.32±0.67	(.033)	5.14±0.77	(.002)	4.58±0.85	(.451)	3.29±0.44	(.142)
Religion	Have	3.63±0.52	0.45	3.71±0.60	0.33	6.22±1.05	1.12	4.90±0.68	1.50	3.17±0.56	1.42
	None	3.59±0.61	(.649)	3.68±0.64	(.735)	6.01±1.09	(.260)	4.70±0.81	(.135)	3.04±0.55	(.157)
Gender	Male	3.44±0.69	-0.20	3.46±0.63	-0.95	5.87±1.16	-0.47	4.67±0.58	-0.24	2.62±0.53	-2.18
	Female	3.60±0.58	(.836)	3.69±0.63	(.342)	6.06±1.08	(.638)	4.74±0.79	(.807)	3.09±0.55	(.030)
Final degree	Bachelor	3.60±0.59	-0.62	3.70±0.63	-1.28	6.01±1.12	-0.11	4.73±0.79	0.73	3.07±0.56	-0.04
	Master or higher	3.47±0.57	(.534)	3.40±0.68	(.199)	6.06±1.09	(.906)	4.96±0.56	(.465)	3.06±0.43	(.965)
Department	Ward	3.61±0.61	0.41	3.73±0.64	1.66	6.04±1.14	-0.32	4.77±0.83	0.75	3.03±0.57	-1.51
	Special department	3.57±0.52	(.679)	3.56±0.58	(.097)	6.10±0.95	(.742)	4.67±0.63	(.453)	3.17±0.51	(.132)
Position	Responsible nurse	3.16±0.54	-1.70	3.30±0.48	-1.39	5.36±0.98	-1.46	4.81±0.83	0.20	3.33±0.20	1.06
	General nurse	3.61±0.58	(.089)	3.69±0.63	(.166)	6.08±1.08	(.145)	4.74±0.78	(.838)	3.06±0.56	(.288)
Career	Less than 2 years <sup>a</sup>	3.69±0.55		3.76±0.60		6.18±1.09		4.73±0.81		2.95±0.52	5.49
	2 to 5 years <sup>b</sup>	3.53±0.58	3.34	3.62±0.64	2.55	5.99±1.07	3.45	4.78±0.70	0.66	3.19±0.58	(.005)
	More than 5 years <sup>c</sup>	3.29±0.80	(.037)	3.38±0.74	(.080)	5.31±0.99	(.034) a>c	4.49±1.11	(.515)	3.34±0.41	b>a
Turnover experience	Have	3.50±0.52	-0.81	3.51±0.65	-1.73	5.83±1.15	-1.03	4.66±0.82	-0.51	3.17±0.53	0.89
	None	3.61±0.59	(.418)	3.71±0.62	(.153)	6.09±1.08	(.303)	4.75±0.78	(.607)	3.06±0.56	(.371)
Satisfaction with nursing job*	Satisfaction <sup>a</sup>	3.91±0.51		4.12±0.53		6.60±1.05		5.11±0.70		2.65±0.47	26.42
	Moderate <sup>b</sup>	3.54±0.56	10.33	3.63±0.55	21.73	6.00±1.02	11.02	4.72±0.69	10.29	3.12±0.48	(<.001)
	Dissatisfaction <sup>c</sup>	3.38±0.62	(<.001) a>b>c	3.30±0.67	(<.001) a>b>c	5.52±1.04	a>b>c	4.35±0.95	a>b>c	3.44±0.55	a<b<c
Satisfaction with the department*	Satisfaction <sup>a</sup>	3.85±0.52		4.03±0.58		6.43±1.03		4.99±0.69		2.82±0.57	20.21
	Moderate <sup>b</sup>	3.43±0.55	15.59	3.47±0.52	30.91	5.85±1.01	10.08	4.61±0.68	8.61	3.22±0.46	(<.001)
	Dissatisfaction <sup>c</sup>	3.30±0.62	(<.001) a>c	3.13±0.59	(<.001) a>b,c	5.38±1.27	a>b,c	4.27±1.37	a>b,c	3.53±0.41	b,c>a

\*: scheffe test

Table 4. Relationship among team sharing spirit, team effectiveness, team cohesion, team reliability, and turnover intention of the subjects

Variable	Team sharing spirit	Team effectiveness	Team cohesion	Team reliability	Turnover intension
Team sharing spirit	1				
Team effectiveness	.692 ( $<.001$ )	1			
Team cohesion	.506 ( $<.001$ )	.541 ( $<.001$ )	1		
Team reliability	.587 ( $<.001$ )	.600 ( $<.001$ )	.638 ( $<.001$ )	1	
Turnover intension	-.364 ( $<.001$ )	-.397 ( $<.001$ )	-.380 ( $<.001$ )	-.389 ( $<.001$ )	1

Table 5. Factors affecting turnover intention of the subjects

Variable	Core performance ability				
	B	SE	$\beta$	t	p
(Constant)	3.55	.403	-	8.820	$<.001$
Nursing satisfaction	.236	.062	.274	3.819	$<.001$
Reliability	-.177	.045	-.250	-3.929	$<.001$
Department satisfaction	-.161	.063	-.178	-2.537	.012
Career	.138	.056	.149	2.444	.015

Durbin-Watson=2.072, F=23.54,  $p<.001$ ,  $R^2=.335$ , Adj- $R^2=.321$

#### IV. 고찰

본 연구는 간호사의 이직의도에 영향을 주는 팀 공유정신, 팀 효과성, 팀 응집력, 팀 신뢰도를 파악하여 이들의 관계를 알아보고 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하여 간호사의 이직을 감소시키기 위한 방안을 위한 기초자료를 마련하고자 시도되었다. 본 연구 결과를 바탕으로 다음과 같이 논의하고자 한다.

본 연구에 참여한 간호사의 팀 공유정신, 팀 효과성, 팀 응집력, 팀 신뢰도, 이직의도의 수준에 대해 살펴보면, 팀 공유정신 점수는 5점 만점에 평균 3.6점, 팀 효과성 점수는 5점 만점에 3.68점, 팀 응집력 점수는 9점 만

점에 6.06점, 팀 신뢰도 점수는 7점 만점에 4.74점, 이직 의도 점수는 5점 만점에 3.07점으로 나타났다. 같은 도구를 사용하여 간호대학생을 대상으로 조사한 Ahn 등 (2018)의 연구결과 팀 공유정신 점수 3.65점, 팀 효과성 점수 3.70점, 팀 응집력 점수 5.53점, 팀 신뢰도 점수는 4.59점으로 팀 공유정신, 팀 효과성, 팀 응집력, 팀 신뢰도 점수가 본 연구결과보다 약간 낮다. 간호사를 대상으로 동일한 도구를 사용하여 조사한 선행 연구가 없어 비교하는데 제한이 있기는 하지만 학생보다 임상 현장에서 좀 더 전문적인 기술능력이 있는 전문가들인 간호사의 점수가 높다는 연구결과는 기술적인 능력과 팀 공유정신, 팀 효과성, 팀 신뢰도는 서로 긴밀한 관계가 있다는 것으로 사료된다.



간호사의 이직의도 점수는 5점 만점에 3.07로 나타났으며, 이러한 연구결과는 500명상 미만의 4개의 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 연구한 Jeon과 Yom(2014)의 평균 3.37점보다 낮게 나타났다. 이는 병원 규모에 따라 이직의도가 높거나 낮다고 단정 지을 수 없으며 병원에 따른 근무조건 및 근무환경, 급여, 복지정책, 인력관리 등의 다양한 요인에 의해 이직의도가 관련 된다고 볼 수 있을 것이다.

일반특성에 따른 간호사의 팀 공유정신과 팀 효과성, 팀 신뢰도, 이직의도는 공통적으로 간호직에 대한 만족도와 부서에 대한 만족도가 높을수록 팀 공유정신, 팀 효과성, 팀 신뢰도는 높고, 이직의도는 낮게 나타났다. 이러한 연구결과는 간호사의 간호직에 대한 만족도와 간호 부서에 대한 만족도 향상을 위해 임상현장의 간호 업무에서 전문성과 자신감을 향상시킬 수 있도록 노력하는 것이 필요하다(Kim과 Kim, 2018). 또한, 경력이 짧은 간호사에 비해 경력이 많은 간호사들의 팀 응집력이 낮게 나타나 경력간호사들의 팀 응집력이 낮은 이유에 대해 향후 면밀한 검토가 필요하다고 사료된다. 반면, 경력이 많을수록 이직의도가 높게 나타났는데 경력간호사는 분명한 사유가 없어도 지속적으로 현 간호사 생활을 유지하기 버겁다고 여겨지는 상황 속에서 이직의도를 갖게 되며, 이직할 것인가 재직할 것인가에 관해 심한 갈등과 혼란을 겪게 된다(Cheong & Yun, 2013). 그러므로 경력간호사가 이직의도를 극복할 수 있도록 자신을 성찰하고 긍정적으로 대처할 수 있도록 다양한 지원이 필요하며, 특히 간호사들의 업무에 대한 만족도를 향상시키는 것이 무엇보다 중요하다고 사료된다.

본 연구에서 팀 공유정신이 높을수록 팀 효능감이 높을수록, 팀 응집력이 높을수록, 팀 효과성이 높을수록, 팀 신뢰도가 높을수록 이직의도는 낮은 것으로 나타났다. 이는 간호사를 대상으로 조사한 연구가 없어 직접적인 비교는 어렵지만, 대학생들을 대상으로 수업에서 팀 활동이 시작된 지 4주 후에 팀 효과성과 팀 공유정신은 높은 정적 상관을 보인 연구(Jun & Lee, 2015), 재난위기대응 분야 전문가 및 실무자를 대상으로 조사한 결과 팀 공유정신은 팀 효과성, 팀 응집력, 팀 신뢰도와 높은 정적 상관관계를 보인 연구(Kang, 2017)와 일치하였다. 팀 공유정신은 팀 내의 효율적인 의사소통 기술 향상과 팀

원들에 대한 이해도를 높여 팀 공유정신이 낮은 팀보다 팀 공유정신이 높은 팀이 더 나은 성과를 보였다고 여러 선행연구에서 보고하고 있다(Cannon-Bowers & Salas, 2001; Lim & Klein, 2006). 팀원들이 서로의 강점과 약점 등을 잘 알고 팀원의 행동을 예측하고 상호 요구하는 부분을 보완해 주는 것은 팀 활동에서 매우 중요한 요소이지만(Park 등, 2013) 임상현장에서 간호단위 팀을 구성할 때 좀 더 효과적인 팀 효율성을 위해서는 다양한 요소들을 고려한 팀 구성이 먼저 이루어져야 하는 것으로 사료된다. 즉, 간호사의 대인관계 능력 정도와 기본 지식 정도 및 년차 별 차이점 등 다양한 요인들을 고려한 팀 구성이 이루어져야 간호사의 이직의도를 감소시킬 수 있을 것으로 사료된다.

본 연구에서 간호사의 이직의도에 대한 영향요인을 확인하는 다중회귀분석 결과 최종적으로 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 간호직에 대한 만족도, 팀 신뢰도, 부서에 대한 만족도, 경력 요인 순으로 나타났다. 이러한 영향요인들이 간호사의 이직의도를 32.1% 설명하였다. 즉, 간호사들은 현재 병원이나 조직, 직무 등이 나에게 잘 맞을수록, 근무하고 있는 병원의 관련 부서, 동료 등과 상호작용 및 관련성, 친근성이 높을수록 이직의도가 낮아짐을 알 수 있었다. 병원조직 차원에서의 행정적 노력이 간호사의 직무만족을 높이고 이직의도를 줄일 수 있다(Lee & Kang, 2018). 선행연구에서도 병동에서 간호사 만족을 높이기 위해서는 팀의 효과적인 운영이 필요하다고 하였다(Kim 등, 2017). 그러므로 의료기관은 간호사의 이직의도를 감소시키기 위해 간호 조직에 대한 만족도와 팀 신뢰도, 근무 부서에 대한 만족도 요인을 증가시킬 수 있는 전략 마련이 필요하다. 팀원 간의 소통을 활성화시키기 위해 다양한 동호회 활동, 위원회 활동 등 개인 간과 부서간의 상호작용을 증가시켜 조직 내 유대관계를 향상시켜 머물고 싶은 조직문화 형성이 필요하다.

## V. 결론

본 연구는 병원 간호사의 팀 공유정신, 팀 효과성, 팀

응집력, 팀 신뢰도, 이직의도 간의 상관관계를 확인하고 이들이 병원 간호사의 이직의도에 미치는 영향 요인을 확인하기 위해 실시되었다. 본 연구결과 병원 간호사의 이직의도와 관련된 요인으로 간호직에 대한 만족도, 팀 신뢰도, 부서에 대한 만족도, 경력 요인 순이었고 이러한 영향 요인이 이직의도를 32.1 % 설명하는 것으로 나타났다. 따라서 간호사의 이직의도를 감소시키기 위해서는 간호직, 부서에 대한 만족도 향상과 팀 신뢰도를 향상시켜 오랫동안 근무할 수 있는 근무환경 개선을 위한 노력이 필요하다.

본 연구는 간호사의 이직의도를 팀 공유정신, 팀 효과성, 팀 응집력, 팀 신뢰도라는 새로운 측면으로 이해할 수 있었다. 따라서 본 연구 결과가 간호사들의 이직의도를 감소시키기 위한 방안을 마련하는데 기초자료로 활용될 수 있다고 사료된다. 나아가 간호사를 대상으로 한 팀적 접근에서의 이직의도 관련 연구가 부족한 실정이므로 추후 다양한 임상현장에서 근무하고 있는 간호사를 대상으로 반복 연구를 제언한다.

### 참고문헌

Ahn SA, Baek SY, Jung EY(2018). A study on the team sharing spirit, team effectiveness, team cohesion, team reliability, and clinical practice competency of nursing students. *J Hum Soc Sci*, 9(4), 751-766. <https://doi.org/10.35873/ajmahs.2019.9.8.033>.

Becker TE(1992). Foci and based of commitment: are they distinctions worth making?. *Acad Manag J*, 35(1), 232-244. <https://doi.org/10.5465/256481>.

Cannon-Bowers JA, Salas E(2001). Reflections on shared cognition. *J Organ Behav*, 22(2), 195-202. <https://doi.org/10.1002/job.82>.

Carless SA, De Paola C(2000). The measurement of cohesion in work teams. *Small Group Res*, 31(1), 71-88. <https://doi.org/10.1177/104649640003100104>.

Cheong HY, Yun SH(2013). Process of overcoming turnover intention in career nurses. *J Korean Aca Nurs*

*Adm*, 19(3), 414-426. <https://doi.org/10.1111/jkana.2013.19.3.414>.

Eo YS, Kim MS, Park YJ(2015). Influencing factors of the turnover intention among clinical nurses: focused on professionalization, burnout, and organizational commitment. *J Psychol Behav*, 7(1), 1-13.

Guchait P, Hamilton K(2013). The temporal priority of team learning behaviors vs. shared mental models in service management teams. *International Journal of Hospitality Management*, 33(1), 19-28. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.01.004>.

Ham JH(2013). The relation among nurses' experience of verbal abuse, social support and their turnover intention. Graduate school of Aju University, Republic of Korea, Master's thesis.

Jeon JH, Yom YH(2014). Roles of empowerment and emotional intelligence in the relationship between job embeddedness and turnover intention among general hospital nurses. *J Korean Acad Nurs Adm*, 20(3), 302-312. <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.3.302>.

Johnson TE, Lee YM, Lee MY, et al(2007). Measuring sharedness of team-related knowledge: design and validation of a shared mental model instrument. *Hum Resource Dev Int*, 10(4), 437-454. <https://doi.org/10.1080/13678860701723802>.

Junn MN(2015). The effects of team learning behavior, individual creativity, team shared mental model, mutual performance monitoring on team creativity in the college classroom. *Asia-pacific J Multimed Services Converg Art, Hum, Sociol*, 5(6), 317-325. <https://doi.org/10.14257/AJMAHS.2015.12.46>.

Junn MN, Lee BH(2015). Exploring relations among individual creativity, team shared mental model and team creativity & team effectiveness based on team problem solving of future problem solving program (FPSP) in the college classroom. *J Educ Culture*, 21(5), 115-144. <https://doi.org/10.24159/joec.2015.21.5.115>.

Kang JH(2017). Validation of the Korean version of the team shared mental model scale for disaster crisis

- response teams. Graduate school of Chungbuk National University, Republic of Korea, Master's thesis.
- Kang JH, You SE(2017). The team assessment and diagnostic instrument (TADI): validation of the Korean version and development of a brief form for disaster response teams. *Crisisonomy*, 13(5), 91-106. <https://doi.org/10.14251/crisisonomy.2017.13.5.91>.
- Kim SH, Lee MA(2014). Effects of emotional labor and communication competence on turnover intention in nurses. *J Korean Acad Nurs Adm*, 20(3), 332-341. <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.332>.
- Kim SY, Kim JK, Kim EY, et al(2017). A literature review of team effectiveness on hospital nursing units. *J Korean Acad Nurs Adm*, 23(1), 18-31. <https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.1.18>.
- Kim YM, Kim SY(2018). Development of a team effectiveness scale for nursing units. *J Korean Aca Nurs Adm*, 24(4), 328-338. <https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.4.328>.
- Lee GH(2004). The impact of career plateau on turnover intentions: concerning on bank employees. Graduate school of Hanyang University, Republic of Korea, Master's thesis.
- Lee YO, Kang JY(2018). Related factors of turnover intention among Korean hospital nurses: a systematic review and meta-analysis. *Korean J Adult Nurs*, 30(1), 1-17. <https://doi.org/10.7475/kjan.2018.30.1.1>.
- Lim BC, Klein JK(2006). Team mental models and team performance; a field study of the effects of team mental model similarity and accuracy. *J Organ Psychol Behav*, 27(4), 403-418. <https://doi.org/10.1002/job.387>.
- Mathieu JE, Heffner TS, Goodwin GF, et al(2000). The influence of shared mental models on team process and performance. *J Appl Psychol*, 85(2), 273-283. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.2.273>.
- McAllister DJ(1995). Affect-and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Acad Manag J*, 38(1), 24-59. <https://doi.org/10.2307/256727>.
- Mobley WH(1982). Employee turnover, causes, consequences, and control. Reading MA, Addison-Wesley, pp.187-205.
- Moultrie J, Nilsson M, Dissel M, et al(2007). Innovation spaces: Towards a framework for understanding the role of the physical environment in innovation. *Creativity and Innovation Management*, 16(1), 53-65. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2007.00419.x>.
- Park KH, Choi CH, Jeon YB, et al(2013). Students' perceptual of team-based learning by individual characteristics in a medical school. *Korean J Med Educ*, 25(2), 113-122. <https://doi.org/10.3946/kjme.2013.25.2.113>.
- Van den Bossche P, Gijsselaers W, Segers M, et al(2011). Team learning: building shared mental models. *Instr Sci*, 39(3), 283-301. <https://doi.org/10.1007/s11251-010-9128-3>.
- Yang YS, Kang YH(2013). ICU new nurses' job stress, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *Nurs Sci*, 25(2), 47-58.
- You JW(2014). Effects of team climate and shared mental model on team project-based learning outcomes. *J Lifelong Learning Soc*, 10(4), 193-215.
- Hospital Nurses Association. Survey on the status of hospital nursing staff placement, 2016. Available at <http://www.khna.or.kr/web/information/resource.php/> Accessed September 8, 2016.