근관절건강학회지 제31권 제3호, 2024년 12월
J Muscle Jt Health Vol. 31 No. 3, 228-237, December, 2024
ISSN 1975-9398 (Print) | ISSN 2288-789x (Online)
https://doi.org/10.5953/JMJH.2024.31.3.228

병원간호사의 팀워크, 직업존중감, 직무만족도가 간호역량에 미치는 영향

황 은 희

원광대학교 간호학과 교수

The Effects of Teamwork, Job Esteem, and Job Satisfaction on the Competency of Hospital Nurses

Hwang, Eunhee

Professor, Department of Nursing, Wonkwang University, Iksan, Korea

Purpose: This study aimed to identify the effects of teamwork, job esteem, and job satisfaction on the competency of hospital nurses. **Methods:** A cross-sectional survey was conducted among 162 hospital nurses with more than 1 year of work experience. The collected data were analyzed using descriptive statistics, the t-test, x^2 test, ANOVA, Pearson's correlation coefficients, and multiple regression analysis with SPSS program. **Results:** The participates' mean nursing competency score was 3.73±0.48 (total score=5), and a significant positive correlation was found between teamwork (r=.50, p<.001), job esteem (r=.59, p<.001), and job satisfaction (r=.54, p<.001). The regression analysis revealed that the job esteem (β=.27, p=.034), teamwork (β=.25, p=.003), education (β=.18, p=.020), and gender (β=.13, p=.036) significantly affect the competency of hospital nurses; the explanatory power was 40% (F=18.94, p<.001). **Conclusion:** It is necessary to improve workplace organizational culture to enhance nurses' job esteem. Additionally, it is essential to develop programs based on cooperative work relationships for employees to perform their roles as team members. Moreover, different intervention strategies should be developed to enable male nurses to demonstrate their competencies. This will enhance nursing competency and ultimately improve the quality of patient care.

Key Words: Job esteem; Job satisfaction; Nursing competency; Teamwork

서 론

1. 연구의 필요성

간호사는 병원 직종 인력 중 가장 비중이 높으며, 환자 간호의 모든 단계에서 중요한 역할을 수행하는 전문가로 인식되며 환자의 치료 과정 전반에 걸친 의료서비스 제공에 핵심적인 역할을 하고 있다(Shin, 2021). 의료환경의 급격한 변화와 인구구조 및 질병 구조 변화에 따라 환자들의 간호 요구가 빠르게 변화하고 있으며, 간호사는 이러한 시대 변화에 따른 요구를 충족시키는 동시에 질적인 간호를 제공하기 위해 노력한다.

간호역량이란 능숙하게 대상자에게 돌봄을 제공할 수 있는 간호실무와 의사결정, 전문가적 가치관, 리더십 및 관리 등 업무 능력을 갖추고 간호를 수행할 수 있는 능력을 말한다(McCor-

주요어: 직업존중감, 직무만족도, 간호역량, 팀워크

Corresponding author: Hwang, Eunhee https://orcid.org/0000-0002-6229-5946
Department of Nursing, Wonkwang University, 460 Iksandae-ro, Iksan 54538, Korea.
Tel: +82-63-850-6071, Fax: +82-63-850-6060, E-mail: ehh@wku.ac.kr

- 본 연구는 2023학년도 원광대학교의 교비지원에 의해 수행됨.
- This work was supported by Wonkwang University Research Grant at 2023.

Received: Nov 7, 2024 | Revised: Dec 7, 2024 | Accepted: Dec 20, 2024

ⓒ 2024 Korean Society of Muscle and Joint Health

mack & McCance, 2006). 간호사의 탁월한 간호역량은 간호사 자신이 맡은 업무를 성공적으로 수행할 수 있는 개인의 행동 특성이며 간호업무를 수행하는데 필요한 기술, 태도, 지식을 적용할 수 있는 능력이다(Ha & Choi, 2010). 간호역량은 간호실무 능력, 안전관리 능력, 간호단위 관리능력, 비판적 사고능력, 대인관계능력, 리더십 능력, 교육 및 상담 능력, 윤리적 실무능력, 전문성 개발 능력을 포함하는 개념이며(Kim, 2016), 양질의 환자 간호를 위한 중요한 개인의 능력이다. 실제로 간호역량은 환자 간호의 질과 유의한 양의 상관관계가 있었고(Ji, 2017), 동료 및 관리자와의 상호작용(Jang & Kim, 2014), 직무만족도와도 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타나(Ha & Choi, 2010), 환자 간호의 측면뿐만 아니라 간호사 개인에게도 간호역량은 중요한 개념임을 알 수 있다.

간호조직은 환자 간호를 위해 다양한 직역의 구성원이 팀을 구성하여 함께 업무를 수행하는 특성이 있다. 조직의 목표 달성과 효과적인 조직 관리를 위해서는 간호사 간의 상호관계, 협력 및 의사소통을 원활히 수행할 수 있는 팀워크가 선행되어야 한다(Cho, 2016). 또한 팀워크는 간호조직 내에서 조직 구성원의 역량 발휘에 영향을 미치고 급변하는 환경변화에 유연하게 대처할 수 있도록 해주어 조직유효성을 높이는 데 도움을 준다(Baek, 2021). 선행연구결과 팀워크는 간호업무수행, 환자안전 간호 활동, 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 나타나 간호사의 업무뿐만 아니라 환자 간호에서도 중요한 요인이다(Kim & Lee, 2022; Hyun & Lee, 2021). 이는 팀워크가 양질의 환자 간호를 수행할 수 있는 능력인 간호역량에도 영향을 미칠 수 있음을 추론할 수 있다.

직업존중감(Job esteem)은 본인의 직업에 대한 신념과 가치평가의 한 개념이며, 조직에 대한 개인적 평가나 직무 태도의 한 유형이다(Choi, 2019). 병원에서 근무하는 간호사는 교대근무, 과다한 업무강도, 여러 부서와의 의사소통의 어려움 등으로 간호사 스스로를 부정적으로 인식하는 것으로 보고되고 있으며(Kim, Kim, Hong, & Kim, 2015), 이러한 인식은 직무 불만족, 불안, 이직 의도 등으로 나타날 수 있다. 간호사의 직업존중감이 높은 경우 직업에 대한 보람을 가지고 직무에 대한 애착을 느끼며, 간호사 자신의 직무에 대해 만족하면서 간호직에 계속 종사한다면 간호서비스 대상자에게 질적인 간호를 제공할 수 있다(Kim, 2020). 간호역량이 양질의 환자 간호를 수행하는 능력을 나타낸다는 측면에서 볼 때 간호역량과 직업존중감의 연계성을 유추할 수 있다. 최근 '태움', '직장 내 폭력', '자살', '잦은 이직' 등과 같은 병원간호사와 관련한 부정적인 뉴스와 사건은 간호사의 직업존중감을 낮추는 요인이 되며, 이는 결국 환자 간호와 연계될 것이다. 따라서 간호사의 직업존중감 정도를 파악하는 것이 간호역량 증진을 위한 방안 모색에 필요하다.

직무만족이란 조직 구성원이 직무를 수행해 나가는데 있어서 조직의 내적, 외적인 환경요인에 대하여 갖는 긍정적인 감정의 충족상태로, 개인이 직무나 직무 경험에 대한 평가의 결과로 얻게 되는 유쾌하고 긍정적인 감정 상태이다(Lee, 2006). 간호사의 직무만족은 스스로의 일에 대해 즐겁고 긍정적인 태도를 갖는 것을 넘어서 간호의 질적 향상과 타 부서와의 원활한 관계형성, 이직률 감소 등으로 간호 생산성, 간호조직의 발전에도 긍정적인 영향을 미친다(Yang, 2015). 선행연구결과, 간호사가 임상에서 문제 해결을 위해 의사결정 시 최상의 근거를 도출하여 활용 가능한 자원을 통합하여 적용하는 과정인 근거기반 실무역량이 직무만족도와 상관관계가 있었고(Seo, Kang, & Park, 2024), 직무만족도와 간호역량 간 양의 상관관계가 확인되었다(Ha & Choi, 2010). 이를 통해 간호사의 직무에 대한 만족도가 간호역량에 영향을 미칠 수 있음을 추론할 수 있다.

본 연구는 간호 업무와 관련하여 간호사 개인의 특성인 직업존중감, 직무 관련 특성인 직무만족도, 조직 관련 특성인 팀워크가 간호역량에 미치는 영향을 파악하고자 한다. 간호역량과 여러 변수 간 관련성을 확인한 선행연구가 있으나, 다양한 요인을 포함하는 간호역량을 이해하기 위해서는 간호사 개인과 직무 및 조직의 특성을 통합적으로 고찰하는 것이 필요하다. 이는 향후 병원간호사의 간호역량 향상을 위한 정책 수립 및 환자 간호의 질 향상을 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 병원간호사의 간호역량, 팀워크, 직업존중감과 직무만족도 간 관계를 확인하고, 간호역량에 영향을 미치는 요인을 파악하는 것이다. 이에 따른 본 연구의 구체적 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 간호역량과 팀워크, 직업존중감과 직무만족도 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 간호역량의 차이를 파악한다.
- 간호역량과 팀워크, 직업존중감과 직무만족도 간의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 팀워크, 직업존중감과 직무만족도가 간호역량에 미치는 영향을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 병원간호사의 간호역량, 팀워크, 직업존중감과 직무만족도 정도를 파악하고, 팀워크, 직업존중감과 직무만족도가 간호역량에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 간호사로 구체적인 선정기준은 종합병원 이상 기관에 근무하는 자, 1년 이상의 임상 경력을 가진 자, 직접 환자 간호를 담당하는 자이다. 대상자 선정에 있어 책임간호사 이상 직급의 간호사, 직접 환자 간호에 참여하지 않는 간호사는 제외하였다. 대상자 수는 G*Power 프로그램을 이용하여 산출하였고 다중회귀분석을 위한 유의수준 .05, 중간효과크기인 .15, 검정력 .90, 예측변수 12개로 계산하였을 때 필요한 표본수는 157명으로, 중도탈락률 10%를 산정하여 총 170명에게 설문지를 배부하였다. 배부된 설문지 170부 중 부적절한 응답이 포함된 설문지 8부를 제외한 162부의 설문지를 최종 분석하였다.

3. 연구도구

1) 간호역량

간호역량은 Kim (2016)이 개발한 간호역량 도구를 이용하여 측정하였다. 본 도구는 총 53문항으로, 간호실무 능력 9문항, 안전관리 능력 5문항, 간호단위 관리능력 10문항, 비판적 사고능력 5문항, 대인관계능력 6문항, 리더십 능력 5문항, 교육 및 상담 능력 5문항, 윤리적 실무능력 4문항, 전문성 개발 능력 4문항의 9개의 하위 영역으로 구성되어 있다. Likert 5점 척도로 '역량이 매우 부족하다' 1점에서 '역량이 매우 충분하다' 5점으로 측정하며, 점수가 높을수록 간호역량이 높음을 의미한다. 본 연구를 수행하기 위해 도구 개발자로부터 도구 사용 승인을 받았으며, Kim (2016)의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α는 .98이었고, 본 연구에서 Cronbach's α는 .98이었다.

2) 팀워크

팀워크를 측정하기 위해 Larson과 LaFasto (1989)가 개발하고 Kim (2006)이 한국어로 번역, 재구성한 척도를 Cho (2012)가 간호사를 대상으로 사용하기 위해 수정한 도구를 이용하였다. 본 도구는 총 23문항으로, 목표공유 5문항, 결과지향 7문항, 상호협력 10문항, 팀워크 주관적 만족도 1문항으로 이루어져 있다. Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '정말 그렇다' 5점으로 측정하며, 점수가 높을수록 팀워크 정도가 높음을 의미한다. 간호사를 대상으로 연구한 Cho (2012)의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α는 .96이었고, 본 연구에서 Cronbach's α는 .74였다.

3) 직업존중감

직업존중감은 Choi (2019)가 개발한 표준화된 병원간호사 직업존중감 도구(Job-Esteem Scale for Hospital Nurse)로 측정하였다. 본 도구는 총 28개 문항으로, 직업적 자아인식 7문항, 직업적 유능감 5문항, 돌봄의 역할과 전문성 4문항, 사회적 신뢰와 존중 4문항, 조직의 존중과 인정 4문항, 직업적 권위와 미래가치 4문항의 6개 하위 영역으로 구성되어 있다. Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 측정하며, 점수가 높을수록 직업존중감이 높음을 의미한다. 본 연구를 수행하기 위해 도구 개발자로부터 도구 사용 승인을 받았으며, 도구의 개발 당시 신뢰도 Cronbach's α는 .94였고, 본 연구에서 Cronbach's α는 .95였다.

4) 직무만족도

직무만족도는 Lee, Eo 와 Lee (2018)가 개발한 임상간호사의 직무만족 측정도구(Job Satisfaction Scale for Clinical Nurses, JSS-CN)로 측정하였다. 본 도구는 총 33문항으로, 조직의 인정 및 전문적 성취 9문항, 간호 전문직을 통한 인간적 성숙 6문항, 존중과 인정의 인간관계 8문항, 간호사로서의 책무완수 4문항, 직업의 안정성과 보람 3문항, 전문적 역량 발휘 3문항의 6개 하위 영역으로 구성되어 있다. Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 측정하며, 점수가 높을수록 간호사의 직무만족이 높음을 의미한다. 본 연구를 수행하기 위해 도구 개발자로부터 도구 사용 승인을 받았으며, 도구 개발 당시 신뢰도 Cronbach's α는 .95였고, 본 연구에서 Cronbach's α는 .97이었다.

4. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 26.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 일반적 특성, 간호역량, 팀워크, 직업존중감, 직무만족

도 정도는 기술통계량을 제시하였다. 일반적 특성에 따른 간호역량의 차이는 independent t-test, ANOVA, Tukey post hoc으로 분석하였다. 간호역량, 팀워크, 직업존중감, 직무만족도의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients, 팀워크, 직업존중감과 직무만족도가 간호역량에 미치는 영향은 multiple regression을 이용하였다.

5. 윤리적 고려 및 자료수집

본 연구는 연구자의 소속기관 생명윤리심의위원회로부터 IRB 승인(WKIRB-202403-SB-012)을 받은 후 진행하였다. 자료수집 전 해당 기관의 부서장에게 연구의 목적과 방법 등에 대해 설명하여 허락을 얻은 후 연구를 진행하였다. 자료수집은 연구참여에 서면으로 동의한 간호사를 대상으로 진행하였으며, 설문지 작성에는 10~15분이 소요되었다. 설문지 회수는 연구참여자가 회수용 봉투에 작성한 설문지를 넣은 후 연구자가 직접 회수하였다. 자료수집은 2024년 4월 8일부터 6월 14일까지 진행되었다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 평균 연령은 29.8±6.89세이었으며, 성별은 남성이 14명(8.6%), 여성이 148명(91.4%)이었고, 미혼이 125명(77.2%), 종교가 있는 대상자가 49명(30.2%)이었다. 학력은 4년제 간호학과 졸업이 141명(87.0%)으로 가장 많았고, 석사학위 이상인 대상자가 7명(4.3%)이었다. 임상경력은 1년 이상 3년 미만이 58명(35.8%), 3년 이상 5년 미만이 25명(15.4%), 5년 이상 7년 미만이 24명(14.8%), 7년 이상이 55명(34.0%)으로 나타났다. 월수입은 300만원 초과~400만원 이하가 116명(71.6%)으로 가장 많았고, 교대근무 대상자가 140명(86.4%)이었다. 현재 근무부서는 내과계 병동 39명(24.1%), 특수병동이 38명(23.4%), 외과계 병동 35명(21.6%), 중환자실 33명(20.4%)의 순으로 나타났다. 이직의도가 있는 대상자는 32명(19.8%)이며, 주관적 건강상태가 보통이라고 응답한 대상자가 96명(59.3%), 좋다고 응답한 대상자가 40명(24.7%), 나쁘다고 응답한 대상자가 26명(16.0%)으로 나타났다(Table 1).

2. 대상자의 간호역량, 팀워크, 직업존중감, 직무만족도 정도

대상자의 간호역량의 평균평점은 3.73±0.48점(5점 만점)으로 하위 영역 중 안전관리 능력이 3.97±0.57점으로 가장 점수가 높았으며, 교육 및 상담 능력이 3.53±0.65점으로 가장 점수가 낮았다. 팀워크는 평균평점 4.15±0.62점(5점 만점)이며, 하위 영역 중 상호협력이 4.19±0.63점으로 가장 점수가 높았으며, 목표공유가 4.09±0.67점으로 가장 점수가 낮았다. 직업존중감 평균평점은 3.92±0.53점(5점 만점)이었고, 하위 영역 중 돌봄의 역할과 전문성이 4.16±0.63점으로 가장 점수가 높았으며, 조직의 존중과 인정이 3.52±0.82점으로 가장 점수가 낮았다. 직무만족도의 평균평점은 3.69±0.59점(5점 만점)이며, 하위 영역 중 존중과 인정의 인간관계가 3.88±0.54점으로 가장 점수가 높았고, 조직의 인정 및 전문적 성취가 3.49±0.73점으로 가장 점수가 낮았다(Table 2).

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호역량의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 간호역량의 차이는 성별(t=2.22, p=.014), 학력(F=3.85, p=.023)에서 유의한 차이가 있었다. 여성이 남성에 비해 간호역량이 더 높았고, 사후 분석 결과 석사학위를 가진 대상자가 3년제 간호학과를 졸업한 대상자에 비해 간호역량이 더 높았다(Table 1).

4. 간호역량, 팀워크, 직업존중감, 직무만족도의 상관관계

본 연구의 변수인 간호역량, 팀워크, 직업존중감, 직무만족도의 상관관계를 확인한 결과, 간호역량은 팀워크(r=.50, p<.001), 직업존중감(r=.59, p<.001), 직무만족도(r=.54, p<.001)와 유의한 양의 상관관계가 있었다. 팀워크는 직업존중감(r=.62, p<.001), 직무만족도(r=.48, p<.001)와 유의한 양의 상관관계가 있었고, 직업존중감과 직무만족도(r=.83, p<.001)도 유의한 양의 상관관계가 있었다(Table 3).

5. 대상자의 간호역량에 영향을 미치는 요인

대상자의 간호역량에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다(Table 4). 일반적 특성 중 간호역량에 통계적으로 유의한 차이를 보였던 성별과 학력은 가변수 처리하여 분석하였다. 회귀분석을 위한 가정을 검토하기 위해 잔차의 독립성과 잔차의 정규성, 등분산성을 확인하였다. 먼저 오차항들의 자기상관을 확인한 결과 Durbin-Watson 검정값

Table 1. Nursing Competency according to General Characteristics (*N*=162)

Characteristics	Categories	n (%)	M±SD	t or F Tukey	*p*
Age (year)			29.8±6.89		
Gender	Male	14 (8.6)	3.46±0.56	2.22	.014
	Female	148 (91.4)	3.75±0.47		
Marrital status	Non-married	125 (77.2)	3.70±0.49	-1.47	.072
	Married	37 (22.8)	3.83±0.47		
Religion	Yes	49 (30.2)	3.68±0.49	-0.87	.194
	No	113 (69.8)	3.75±0.48		
Education	Bachelor[a]	14 (8.7)	3.55±0.48	3.85	.023
	Baccalaureate[b]	141 (87.0)	3.73±0.48	c > a	
	≥ Master[c]	7 (4.3)	4.16±0.45		
Clinical career (year)	1~ < 3	58 (35.8)	3.66±0.49	0.96	.414
	3~ < 5	25 (15.4)	3.85±0.47		
	5~ < 7	24 (14.8)	3.74±0.45		
	≥ 7	55 (34.0)	3.74±0.50		
Monthly income (10,000 won)	200 < ~300	35 (21.6)	3.73±0.52	0.89	.411
	300 < ~400	116 (71.6)	3.71±0.49		
	>400	11 (6.8)	3.91±0.31		
Shift work	Yes	140 (86.4)	3.71±0.48	-1.51	.067
	No	22 (13.6)	3.87±0.47		
Department	Medical ward	39 (24.1)	3.73±0.47	0.44	.777
	Surgical ward	35 (21.6)	3.67±0.48		
	Special ward	38 (23.4)	3.73±0.51		
	Intensive care unit	33 (20.4)	3.73±0.49		
	Others	17 (10.5)	3.86±0.51		
Turnover intention	Yes	32 (19.8)	3.76±0.32	0.47	.320
	No	130 (80.2)	3.72±0.52		
Subjective health status	Good	40 (24.7)	3.84±0.43	1.64	.197
	Fair	96 (59.3)	3.71±0.46		
	Bad	26 (16.0)	3.62±0.62		

M=Mean; SD=Standard deviation.

이 1.94로 2에 근접하므로 오차항의 자기상관이 없는 잔차의 독립성이 확인되었다. 오차항의 정규분포 가정을 확인하기 위해 케이스별 진단을 실시한 결과, 표준화 잔차의 절댓값은 3 미만이었으며, Cook의 거리 절댓값은 3 미만, 그리고 표준화 DfFit의 절댓값은 2 미만으로 나타나 오차항의 정규분포를 가정할 수 있다. 또한 산점도의 잔차 분포가 0을 중심으로 고르게 퍼져 있어 오차항의 등분산성이 확인되었다. 독립변수들 간 다중공선성을 확인한 결과, 공차한계(tolerance) 값은 0.24~0.95로 0.1 이하의 값은 없는 것으로 나타났으며, 변수들의 분산팽창요인(Variance Inflation Factors, VIF) 값은 1.05~4.13으로 기준치 10 이하로 나타나 변수들 간의 다중공선성 문제는 없는 것으로 확인되었다.

회귀분석 결과 직업존중감(β=.27, p=.034), 팀워크(β=.25, p=.003), 학력은 석사학위 이상인 경우(β=.18, p=.020), 성별은 여성인 경우(β=.13, p=.036) 간호역량의 영향요인으로 나타났으며, 간호역량에 대한 이들 변인의 총 설명력은 40%였다 (F=18.94, p < .001).

논 의

본 연구는 병원간호사의 간호역량과 팀워크, 직업존중감과 직무만족도 간의 관계를 파악하고, 간호역량의 영향요인을 규명하여 병원간호사의 간호역량을 향상시키고, 궁극적으로 환자 간호의 질을 높일 수 있는 근거자료를 마련하고자 시도된 연

Table 2. Levels of Nursing Competency, Teamwork, Job Esteem, and Job Satisfaction (*N*=162)

Variables	Min	Max	M±SD	Range
Nursing competency	2	5	3.73±0.48	1~5
Safety management	2	5	3.97±0.57	1~5
Ethical practice	2	5	3.89±0.60	1~5
Leadership	2	5	3.84±0.61	1~5
Interpersonal relationship	3	5	3.83±0.54	1~5
Nursing unit management	2	5	3.71±0.57	1~5
Nursing Practice	2	5	3.65±0.58	1~5
Critical thinking	2	5	3.62±0.56	1~5
Professional development efforts	2	5	3.59±0.61	1~5
Education and counseling	2	5	3.53±0.65	1~5
Teamwork	3	5	4.15±0.62	1~5
Mutual collaboration	3	5	4.19±0.63	1~5
Subjective satisfation	2	5	4.17±0.78	1~5
Outcome-oriented	3	5	4.12±0.64	1~5
Goal sharing	3	5	4.09±0.67	1~5
Job esteem	3	5	3.92±0.53	1~5
Role and expertise of care	3	5	4.16±0.63	1~5
Social trust and respect	3	5	4.13±0.59	1~5
Professional self-awareness	2	5	4.09±0.60	1~5
Professional competence	3	5	3.95±0.57	1~5
Professional authority and future value	1	5	3.54±0.83	1~5
Respect and recognition of the organization	1	5	3.52±0.82	1~5
Job satisfaction	2	5	3.69±0.59	1~5
Interpersonal interaction with respect and recognition	3	5	3.88±0.54	1~5
Accomplishment of accountability as a nurse	2	5	3.76±0.62	1~5
Stability and job worth	2	5	3.76±0.67	1~5
Display of professional competency	2	5	3.72±0.57	1~5
Personal maturation through the nursing profession	2	5	3.62±0.72	1~5
Recognition from the organization and professional achievement	1	5	3.49±0.73	1~5

M=Mean; Max=Maximum; Min=Minimum; SD=Standard deviation.

Table 3. Correlation between Variables (*N*=162)

Variable	Teamwork	Job esteem	Job satisfaction
	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)
Nursing competency	.50 (< .001)	.59 (< .001)	.54 (< .001)
Teamwork		.62 (< .001)	.48 (< .001)
Job esteem			.83 (< .001)

구이다.

본 연구대상자의 간호역량의 정도는 5점 만점 중 3.73점이었으며, 종합병원 간호사를 대상으로 한 Ahn과 Eun (2021) 연구에서 3.64점, 요양병원 간호사를 대상으로 한 Lim, Kim과 Lee (2022) 연구에서 3.87점으로 나타나 근소한 차이를 나타냈다. 간호역량이란 능숙하게 대상자에게 돌봄을 제공할 수 있는 간호실무와 의사결정, 전문가적 가치관, 리더십 및 관리 등 업무 능력을 갖추고 간호를 수행할 수 있는 능력을 말한다(McCormack & McCance, 2006). 간호역량 개발의 영향요인에 관한 체계적 문헌 고찰 결과(Rizany, Hariyati, & Handayani, 2018), 업무경력, 간호 환경, 교육적 성취 수준, 전문직관, 비판적 사고능력, 개인적 요인이 간호사의 간호역량 개발에 영향을 미치는 6개 요인이며 이 중 특히 업무경력과 교육적 성취 수준이 유의한 영향요인으로 나타났다. 본 연구와 선행연

Table 4. Factors Influencing Nursing Competency (*N*=162)

Variables	Categories	B	SE	β	t	*p*
(Constant)		1.13	0.26		4.30	< .001
Sex	Male (ref.)					
	Female	0.23	0.11	.13	2.11	.036
Education	Bachelor (ref.)					
	Baccalaureate	0.13	0.11	.09	1.18	.239
	Master	0.42	0.18	.18	2.35	.020
Teamwork		0.19	0.06	.25	3.07	.003
Job esteem		0.25	0.11	.27	2.14	.034
Job satisfaction		0.14	0.09	.17	1.50	.136
			R^2.=42, Adj. R^2=.40, F=18.94, p < .001			

ref.=Reference; SE=Standard error.

구대상자의 교육 수준을 살펴보면, 본 연구의 경우 석사학위 이상이 4.3%, Ahn과 Eun (2021) 연구에서 석사학위 이상이 2.7%, Lim 등(2022) 연구에서 석사학위 이상이 10.9%로 차이가 나타나 교육 수준에 따른 간호역량의 차이를 추측할 수 있다. 또한 본 연구에서 간호역량의 하위 영역 중 교육 및 상담 능력, 전문성 개발 능력 점수가 낮게 나타났다. 임상 현장에서 간호사의 간호역량은 환자에 대한 직접 간호를 우선적으로 평가하는 경향이 있으며 교육 및 상담이나 전문성 개발과 같이 간호사 개인적 성취와 능력 함양에 대해서는 비교적 관심이 적다. 간호역량은 질적 간호에 유의한 영향을 미치며 직무 수행과도 밀접한 관련이 있다(Garside & Nhemachena, 2013). 따라서, 환자의 다양한 배경과 질병 특성에 기반한 상황별 교육과 상담 기법을 임상경험이 많은 경력간호사와 상대적으로 임상경험이 적은 간호사가 서로 공유하는 멘토링 기법의 적용, 디지털 기기를 통해 교육 및 상담 컨텐츠를 쉽게 접근·활용할 수 있도록 지원하는 병원 차원에서의 노력이 필요하다.

본 연구대상자의 간호역량에 영향을 미치는 요인은 직업존중감, 팀워크, 학력, 성별이었으며, 석사 이상 학력의 대상자 그리고 여성의 간호역량이 더 높은 것으로 나타났다. 학력이 높을수록 간호역량 혹은 간호업무성과가 높아지는 것은 선행연구(Park & Jung, 2024)와 유사한 연구결과이다. 교육적 성취 수준이 간호역량 개발의 유의한 영향요인으로 나타난 결과(Rizany et al., 2018) 역시 본 연구결과를 뒷받침한다. 석사학위 수준 이상 대상자의 간호역량이 높은 것은 병원 입사 이후 대학원에서의 계속적인 교육이 간호사의 간호역량 향상에 긍정적인 영향을 미침을 의미한다. 병원간호사의 대학원 학위과정은 임상에서의 경험을 이론과 병합하는 과정이며, 이러한 과정을 통해 간호실무 향상과 간호역량을 증진시킬 수 있다. 한편, 간호사의 성별에 따른 간호역량을 고찰한 연구가 많지 않지만, Ahn과 Eun (2021)의 연구결과에서 성별에 따른 간호역량의 차이가 없는 것으로 나타나 본 연구결과와 상반된다. 간호대학 학부 과정에 남학생의 비율이 점차 증가하고 있는 추세이며 이에 따라 임상에서 남성간호사의 비율이 점차 증가하고 있다. 따라서 남성간호사의 간호역량 증진을 위한 영향요인 고찰과 개선 방안 마련을 위한 추후 연구가 필요하다.

간호사의 업무는 독자적이면서 동시에 협력적인 업무이며, 간호사가 자율적 실무를 수행함에 있어서 간호사 개인의 업무이기도 하지만 동료와 함께 해결해 나가는 팀워크에 기반한 업무이다(Hyun & Lee, 2021). 즉, 팀워크는 간호사의 업무 수행과 관련이 있기 때문에 팀워크가 간호역량의 영향요인으로 나타난 본 연구결과를 뒷받침한다. 또한 조직적 차원의 요인으로서 함께하고자 하는 마음, 밀접함, 결속감을 의미하는 팀 내 친밀감이 간호업무성과의 영향요인으로 나타난 선행연구결과(Park & Jung, 2024) 역시 본 연구결과와 유사하다. 병원간호사가 수행하는 간호업무는 독자적인 업무가 많지만, 동료들과 팀을 이루어 협력하거나 조언 등의 협조를 받으며 수행하기 때문에 팀워크가 간호역량에 영향을 미친다고 볼 수 있다. 본 연구결과 팀워크의 하위 영역 중 목표공유 점수가 가장 낮게 나타났다. 조직 구성원이 공동 목표를 달성하기 위해 협력적으로 행동하고, 집단 내 협동적인 상호작용을 하는 집단 특성을 팀워크라고 한다(Cho, 2012). 환자 간호의 질적 향상이라는 간호팀의 공동 목표를 달성하기 위해 팀의 목표를 공유하고, 환자 간호 향상을 위한 팀 동료들과의 협력이 필요하다. 또한 지속적인 정보교류와 의사소통, 정기적인 팀 회의, 결과에 대한 검토와 피

드백 등 팀워크 증진을 위한 중재를 모색할 필요가 있다.

본 연구결과에서 직업존중감이 간호역량 영향요인 중 가장 큰 영향요인으로 나타났으며, 이는 선행연구결과와(Park & Jung, 2024) 유사하다. 본 연구대상자의 직업존중감은 5점 만점 중 3.92점으로 나타났으며, 하위 영역 중 조직의 존중과 인정의 점수가 가장 낮게 나타났다. 선행연구결과, 상급종합병원 간호사의 직업존중감은 3.81점(Lee & Kim, 2023), 종합병원 간호사의 직업존중감은 3.75점(Kim & Kim, 2023), 중소병원 간호사의 직업존중감은 3.38점(Kang & Kang, 2017)으로 나타나 본 연구결과와 차이가 있다. 직업존중감은 조직에 대한 개인적 평가나 직무 태도의 한 유형이다(Choi, 2019). 조직 내에서 간호사의 역할과 전문성을 명확하게 정의하며, 의사결정 과정 참여와 자율성을 부여하고 업무 성과에 대한 인정과 긍정적인 피드백 제공, 경력 개발을 지원하는 등의 전략은 간호사의 직업존중감을 높이며, 이는 궁극적으로 간호역량을 향상시킬 수 있다. 직업존중감은 간호근무환경과 상관관계가 있다(Lee & Kim, 2023). 간호근무환경은 환자에게 양질의 간호를 제공할 수 있도록 지원하는 조직의 특성으로, 간호사의 정책 · 운영 결정 참여, 양질의 간호 수행을 위한 적절한 인력 수준과 자원, 전문직 경력개발 체계, 문제 해결을 위한 간호사와 의사의 협력적 관계가 형성되는 환경이다(Lake, 2002). 긍정적 간호근무환경을 조성하는 것은 간호사의 직업존중감을 높이며, 이는 결과적으로 간호역량 향상에 영향을 미칠 것이다. 병원간호사의 직업존중감에 대한 개념분석 결과, 병원간호사의 직업존중감은 병원간호사가 직업적 자아인식과 유능감을 찾고, 조직의 존중과 인정을 확인하며, 사회적 신뢰와 존중 및 직업 유지의 원동력을 인식하여, 이를 통해 간호사라는 본인 직업에 대해 스스로 평가하거나 기대하는 신념과 가치이다(Choi & Jung, 2019). 즉, 간호사의 직업존중감 향상을 위해서 간호사 개인과 병원 조직, 사회적으로 간호의 가치를 이해하고 간호직을 존중하는 지속적인 변화의 노력이 필요하며 이는 간호사의 간호역량 향상에 기여할 것이다.

본 연구에서 직무만족도는 간호역량과 상관관계가 있었으나 회귀분석 결과 유의한 영향요인이 아닌 것으로 나타났다. Ha와 Choi (2010)의 연구에서 직무만족도와 간호역량의 상관관계가 확인되어 본 연구결과와 일부 유사하다. 직무만족도는 직무나 직무 경험에 대한 평가의 결과로 얻게 되는 긍정직인 감정 상태이며(Lee, 2006), 간호역량이란 간호실무와 업무 능력을 갖추고 간호를 수행할 수 있는 능력이다(McCormack & McCance, 2006). 본 연구에서 직무만족도를 간호역량의 영향요인으로 가정하였으나 분석 결과 유의한 결과가 나타나지 않았다. 이를 토대로 간호업무 수행과 관련한 높은 역량이 업무에 대한 자신감을 높이고 궁극적으로 직무만족도 향상으로 이어질 수 있음을 가정할 수 있다. 그러나 근거기반 실무역량이 직무만족도의 영향요인이 아닌 것으로 나타난 선행연구(Seo et al., 2024)는 간호사의 역량과 직무만족도에 대한 지속적인 연구의 필요성을 제시한다. 또한 간호역량은 다양한 요인을 포함하는 포괄적인 개념이기 때문에 이에 영향을 미치는 다양한 변인에 대한 고려가 필요함을 의미하기도 한다.

본 연구는 간호역량에 영향을 미치는 여러 선행 요인 및 결과 요인들을 고려하지 못했다는 제한점이 있으나, 간호역량의 영향요인을 간호사 개인의 특성, 직무 관련 및 조직 관련 특성을 종합적으로 분석하여 관련 요인을 확인한 연구라는 점에서 의의가 있다. 본 연구결과를 토대로 간호역량 향상을 위해 간호사 직업에 대한 존중감과 팀워크를 고양시킬 수 있는 지지적인 환경 조성과 지원이 필요하다.

결 론

본 연구는 병원간호사의 간호역량, 팀워크, 직업존중감과 직무만족도 간 관계를 파악하고, 팀워크, 직업존중감과 직무만족도가 간호역량에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다. 연구결과, 병원간호사의 간호역량은 팀워크, 직업존중감, 직무만족도와 양의 상관관계가 있었으며, 간호역량에 영향을 미치는 요인은 직업존중감, 팀워크, 학력, 성별로 나타났다.

본 연구결과에 따라 간호사가 본인의 직업에 대해 가지는 신념인 직업존중감을 높일 수 있도록 직장 내 조직문화를 개선할 필요가 있으며, 팀구성원으로서의 역할 수행을 위해 협력적 업무 관계 기반의 다양한 프로그램을 개발하는 것이 필요하다. 또한 남성간호사가 간호역량을 발휘할 수 있도록 관련 요인에 대한 고찰 및 차별화된 중재 방안 모색이 필요하며, 간호역량과 직무만족도의 인과관계 확인을 위한 추후 연구를 제안한다. 이러한 일련의 과정을 통해 간호사의 간호역량이 높아질 수 있으며, 이는 궁극적으로 간호사의 업무 수행능력과 환자 간호의 질 향상에 기여할 수 있다.

CONFLICTS OF INTEREST

The author declared no conflicts of interest.

ORCID

Hwang, Eunhee https://orcid.org/0000-0002-6229-5946

REFERENCES

Ahn, J. Y., & Eun, Y. (2021). The effect of nursing competence on patient-centered care among nurses caring for patients with chronic disease: The mediating effect of burnout and the moderating effect of nursing work environment. *Journal of Korean Academic Society of Adult Nursing, 33*(2), 134-144. https://doi.org/10.7475/kjan.2021.33.2.134

Baek, J. Y. (2021). *The effect of work environment and teamwork of nurses in university hospital on organizational effectiveness.* Unpublished master's thesis, Kongju National University, Kongju.

Cho, M. R. (2012). *Relationship of nurses' teamwork to organizational effectiveness at hospital*. Unpublished master's thesis, Catholic University of Pusan, Busan.

Cho, O. S. (2016). *Relationship between nursing work environment, teamwork and autonomy perceived by hospital nurses*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.

Choi, H. J. (2019). *Development of job-esteem scale for nurses in hospital*. Unpublished doctoral dissertation, Kosin University, Busan.

Choi, H. J., & Jung, K. I. (2019). Concept analysis of hospital nurses' job-esteem. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 25*(4), 302-316. https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.4.302

Garside, J. R., & Nhemachena, J. Z. Z. (2013). A concept analysis of competence and its transition in nursing. *Nurse Education Today, 33*(5), 541-545. https://doi.org/10.1016/j.nedt.2011.12.007

Ha, N. S., & 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*(3), 286-294.

Hyun, S. I., & Lee, T. W. (2021). Effects of professional autonomy and teamwork on clinical performance of nurses in tertiary hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 27*(5), 301-310. https://doi.org/10.11111/jkana.2021.27.5.301

Jang, K. S., & Kim, H. Y. (2014). A study of reflective thinking levels and conditions for reflection affecting on nursing competency in clinical nurses. *Journal of the Korean Data Analysis Society, 16*(6), 3393-3407.

Ji, H. R. (2017). *The effect of ICU nurses' competence and work environment on the quality of nursing care.* Unpublished master's thesis, Chung-Ang University, Seoul.

Kang, M., & Kang, K. S. (2017). A study on nurses' job esteem, job satisfaction, and field adaptation in small · medium sized hospital. *Journal of Humanities and Social Sciences 21, 8*(2), 423-438. https://doi.org/10.22143/HSS21.8.2.23

Kim, A. Y., & Lee, H. I. (2022). Influences of teamwork and job burnout on patient safety management activities among operating room nurses. *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, 28*(5), 605-615. https://doi.org/10.11111/jkana.2022.28.5.605

Kim, E. J. (2016). *Development of an instrument to measure nursing competence of nurses in the long-term care hospitals.* Unpublished doctoral dissertation, Gyeongsang National University, Jinju.

Kim, G. A., & Kim, M. S. (2023). Influences of job-esteem, organizational well-being, and incivility on turnover intention in general hospital nurses. *Journal of the Korea Contents Association, 23*(1), 507-516. https://doi.org/10.5392/JKCA.2023.23.01.507

Kim, I. H. (2020). *The effects of emotional labor, empathy, competence and job-esteem on quality of work life in general hospital nurses*. Unpublished master's thesis, Kyungnam University, Changwon.

Kim, S. R., Kim, Y. J., Hong, S. H., & Kim, C. S. (2015). The relationship between image of nurses and job satisfaction perceived by nurses. *Journal of East-West Nursing Research, 21*(2), 148-155. https://doi.org/10.14370/jewnr.2015.21.2.148

Kim, T. B. (2006). *Influence of teamwork and leadership on organizational effectiveness of hospital employees.* Unpublished doctoral dissertation, Inje University, Busan.

Lake, E. T. (2002). Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in Nursing & Health, 25*(3), 176-188. https://doi.org/10.1002/nur.10032

Larson, C. E., & LaFasto, F. M. (1989). *Teamwork: What must go right, what can go wrong*. Newbury Park: Sage Publications, Inc.

Lee, B. S., Eo, Y. S., & Lee, M. A. (2018). Development of job satisfaction scale for clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing, 48*(1), 12-25. https://doi.org/10.4040/jkan.2018.48.1.12

Lee, S. J. (2006). *Effect of food service industry employees' job fit on the turnover intention: Focusing on moderation variable of job satisfaction and organizational commitment.* Unpublished doctoral dissertation, Kyunggi University, Seoul.

Lee, Y. N., & Kim, E. K. (2023). Effects of nursing work environment on intention to stay of hospital nurses: A two-mediator serial mediation effect of career motivation and job-esteem. *Journal of Korean Academy of Nursing, 53*(6), 622-634. https://doi.org/10.4040/jkan.23038

Lim, J. H., Kim, M. J., & Lee, O. S. (2022). Predictors of nursing competency of nurses in long-term care hospitals: A descriptive study. *Journal of Korean Gerontological Nursing, 24*(3), 238-247. https://doi.org/10.17079/jkgn.2022.24.3.238

McCormack, B., & McCance, T. V. (2006). Development of a framework for person-centred nursing. *Journal of Advanced Nursing, 56*(5), 472-479. https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.04042.x

Park, N. R., & Jung, H. J. (2024). The influence of experience of

incivility, workplace friendship and job-esteem on nursing performance among hospital nurses. *Journal of the Convergence on Culture Technology, 10*(5), 381-388. https://doi.org/10.17703/JCCT.2024.10.5.381

Rizany, I., Hariyati, R. T. S., & Handayani, H. (2018). Factors that affect the development of nurses' competencies: A systematic review. *Enfermeria Clinica, 28*(1), 154-157. https://doi.org/10.1016/S1130-8621(18)30057-3

Seo, B. R., Kang, K. F., & Park, K. Y. (2024). Effects of clinical nurses' grit, social support, job crafting, and evidence-based practice competency on job satisfaction. *Journal of Korean Clinical Nursing Research, 30*(1), 54-64. https://doi.org/10.22650/JKCNR.2024.30.1.54

Shin, Y. Y. (2021). *Perioperative competence and education needs according to clinical ladder of operating room nurses*. Unpublished master's thesis, Chung-Ang University, Seoul.

Yang, Y. K. (2015). Effects of ego-resilience and work environment on job satisfaction in psychiatric nurses. *Journal of Korean Academy of Psychiatric Mental Health Nursing, 24*(4), 226-235. https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2015.24.4.226