

간호단위의 팀 효과성에 대한 고찰

김세영¹ · 김종경² · 정면숙³ · 김은경⁴ · 유선주⁵

창원대학교 간호학과¹, 단국대학교 간호대학², 경상대학교 간호대학³, 충북대학교 간호학과⁴, 목포대학교 간호학과⁵

A Literature Review of Team Effectiveness on Hospital Nursing Units

Kim, Se Young¹ · Kim, Jong Kyung² · Jung, Myun Sook³ · Kim, Eun Kyung⁴ · You, Sun Ju⁵

¹Department of Nursing, Changwon National University

²College of Nursing, Dankook University

³College of Nursing, Gyungsang University

⁴Department of Nursing, Chungbuk National University

⁵Department of Nursing, Mokpo National University

Purpose: The purpose of this study was to analyze literature related to nursing team effectiveness and to summarize the definition variables included, measurement tools, and findings. Basic data on operation and research for team effectiveness in nursing units was sought. **Methods:** A literature search was performed to identify all studies published between 2003 and 2016 from periodicals indexed in PUBMED, CINAHL, SCIENCE DIRECT, RISS, KISS, and NAL databases. The following keywords were used in the search: 'team effectiveness', 'nurse', 'nursing', and 'hospital'. Ten studies were analyzed. **Results:** The analysis included domestic and international literature on nursing team effectiveness. The foreign literature included studies of various organizations including nurses, use of various research tools, leadership programs and/or new nursing delivery systems. In the Korean studies, most of the research on team effectiveness surveyed nurses on team satisfaction, team commitment, and team performance in general nursing units, operating rooms, and intensive care units. **Conclusion:** The findings show the necessity to develop a definition of team effectiveness that can be accepted comprehensively in nursing organizations in Korea. The definition should reflect team effectiveness that includes all cooperating units not only nurses of the nursing unit but also all other related health care teams.

Key Words: Nursing team, Work performance, Nurse, Hospital, Review literature as topic

서 론

1. 연구의 필요성

‘팀(team)’은 조직 내에서 자신들이나 다른 사람들에게 하나의 사회적 실재로 여겨지는 사람들의 집합으로, 상호의존적인 과업을 수행하고, 그 결과에 대하여 책임을 나눈다[1]. 이 팀

중에서 업무 팀(work team)은 할당된 과업을 수행하도록 정해진 집단을 말한다[2]. 병원에서의 간호단위(nursing unit)는 조직 단위이자 일종의 업무 팀이라 할 수 있다. 간호단위는 일정 수의 환자를 대상으로 한 사람의 관리자가 일정 수의 간호 인력을 통솔하여 최적의 간호를 제공하는 기본적인 조직 단위이다. 간호단위의 목표는 환자에게 최상의 간호를 제공하는 것이고, 상호협력을 통하여 직접적인 간호제공과 다양한 간호지

주요어: 간호팀, 업무성과, 간호사, 병원, 문헌고찰

Corresponding author: Kim, Jong Kyung

College of Nursing, Dankook University, 119 Dandae-ro, Dongnam-gu, Cheonan 31116, Korea.
Tel: +82-41-550-3893, Fax: +82-41-559-7902, E-mail: jongkimk@dankook.ac.kr

Received: Nov 3, 2016 | **Revised:** Jan 16, 2017 | **Accepted:** Jan 24, 2017

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

원활동, 다학제 간의 조정과 협력을 포함한 의사소통 등 다양한 활동을 수행한다[3]. 특히 간호단위는 일반적인 기업의 팀과 달리, 간호사들이 24시간 3교대 근무를 통해서 업무의 연속성을 유지하며, 인수인계를 통해서 대상자의 건강문제 사정, 간호계획 수립, 간호 제공 및 간호를 평가하는 일련의 간호과정을 공동으로 수행한다. 이와 같이 간호단위의 업무는 상호의존적이고 간호사들의 협동을 바탕으로 이루어지므로, 간호단위를 하나의 팀으로서 관리할 필요가 있다. 따라서 간호단위의 성과는 간호사들의 개별적인 업무수행을 평가하기보다 팀의 효과성을 측정하고 관리할 필요가 있다.

팀 효과성은 생산성, 고객만족, 품질과 같은 팀의 성과, 팀 구성원의 만족, 몰입, 신뢰 등과 같은 구성원의 태도, 팀 구성원의 이직, 결근과 같은 구성원의 행위를 포함한다[1]. Lemieux-Charles와 McGuire [4]는 Cohen과 Bailey [1]의 팀 효과성 모형을 수정하여 Integrated Team Effectiveness Model (ITEM)를 제시하였으며, 보건의료기관의 팀 효과성은 환자 만족도, 서비스의 질 등의 객관적인 결과와 팀 구성원들이 인식하는 주관적인 결과로 측정할 수 있다고 주장하였다. Heinemann과 Zeiss [5]는 보건의료 팀의 효과성을 측정하는 수 십여 가지 도구들을 검토한 결과, 가장 유용한 도구로서 팀 분위기, 협력, 회의의 효과성, 팀에 대한 태도, 팀의 통합, 팀 개발 도구 등을 제시하였다. 이상과 같이 외국에서는 사회의 발전에 따라 팀 효과성의 개념이 진화되었고, 보건의료 분야에서도 팀 효과성을 높이기 위해서 많은 비용과 노력을 투자하고 있다[6]. 특히 세계적으로 환자안전의 중요성이 강조되고 효과적인 팀워크가 의사결정의 질을 높이고 환자의 결과를 개선한다는 주장이 제기되면서 보건의료기관의 팀 효과성에 대한 연구가 증가되었다[6]. 이에 비해 국내에서는 주로 기업을 대상으로 팀 효과성에 대한 연구가 진행되었으며, 보건의료기관이나 간호단위의 팀 효과성을 조사한 연구가 부족한 실정이다. 최근 국내에서 간호·간병 통합서비스를 제공하는 간호단위에서 간호사들은 간호보조 인력들과 함께 대상자에게 전인간호를 제공하고 있으며, 일정 수의 환자를 팀으로 정하여 간호사 1명이 팀 환자를 위한 간호계획과 수행을 전담하는 팀 간호방법이나 간호업무를 기록과 술기로 분담하여 경력간호사가 팀의 간호기록을 담당하고 신규간호사가 간호술기를 전담하는 기능적 간호방법을 적용하고 있다. 이와 같이 다양한 간호전달체계, 간호사 수, 간호인력 구성(skill mix)과 관련해서 간호단위의 성과를 관리하는데, 간호단위의 팀 효과성을 측정하는 방안이 필요하다. 특히 일반기업과 달리 간호조직은 고유한 업무특성과 조직문화를 지니고 있기 때문에, 간호단위의 팀 효과성을 측정하기

위해서 간호업무의 특성과 팀 효과성에 대한 간호사들의 인식을 반영할 필요가 있다고 생각된다. 이러한 맥락에서 본 연구는 국내의 선행연구에서 간호사 대상의 팀 효과성의 개념, 측정변수 및 측정도구를 살펴봄으로써, 간호단위의 팀 효과성 개념을 탐색하고, 향후 간호단위의 팀 효과성 연구를 위한 기초자료를 제시하고자 시도되었다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 간호사만을 대상으로 팀 효과성을 조사한 국내의 선행연구를 고찰하고, 팀 효과성을 측정하는데 사용된 변수들과 측정도구를 분석하여 간호조직에서의 팀 효과성 연구의 경향을 파악하여 앞으로의 관련 연구에 기초를 제공하는 것이다.

문헌고찰

1. 팀 효과성

팀 효과성은 팀의 설정된 목표 달성 정도를 말하며, 과업 차원에서 업무수행으로 인한 산출물의 질과 양, 시간의 적절성에 대한 충족도이고, 사회적 차원으로 업무수행 과정에서 구성원들의 역량 증진 정도이며, 개인 차원에서 팀 경험이 구성원의 성장과 복지에 공헌한 정도를 말한다[7]. 그런데 팀의 생산성, 효율성, 고객만족도 등 업무 성과와 구성원의 직무만족, 이직률, 결근율, 개인성장 등 구성원 성과로 측정되는 팀 효과성은 팀의 환경과 특성, 구성원의 특성, 자원의 다양성, 업무수행 방법의 차이 등 매우 복합적인 요인들에 의해 영향을 받는다[1]. 이러한 이유로 팀 효과성을 설명하는 다양한 모형들이 개발되고 발전되어 왔으며, 서로 다른 다양한 기준들이 팀 효과성을 평가하는데 사용되고 있다[8].

팀 효과성의 개념에 대하여 McGrath [9]는 투입-과정-결과(Input-Process-Outcome, IPO) 모형을 가장 기본적인 연구의 틀로 제시하였다. IPO 모형에서 투입은 팀의 상호작용을 강제하는 구성원 개인들의 특성으로 '역량'과 '인성', 팀 요인으로는 '과업 구조', '리더의 영향력', 조직과 상황적 요인으로는 '조직 설계', '환경의 복잡성'을 포함하는 선행요인이 포함된다. 이러한 다양한 선행요인은 통합적으로 구성원들이 과업의 성취를 위하여 상호작용하는 팀 과정을 유도한다. 과정은 투입이 결과로 변환되는 과정이다. 결과는 팀 활동의 산출이며, 하나 또는 그 이상의 개념들로 측정된다. 일반적으로 결과는 업무수

행(performance)과 구성원의 감정적 반응인 만족, 몰입, 잔류 의지가 포함된다.

이후 Ilgen 등[10]은 IPO 모형을 바탕으로 투입-매개-결과 (Input-Mediator-Outcome, IMO) 모형을 개발하였다. IMO 모형은 팀의 기능에서 시간적 요인과 팀워크의 역동성을 강조하며 과업에 따라 조직, 팀, 구성원으로 작용하는 투입이 매개 단계에서 과정이나 응급 상황을 거쳐서 다양한 기준의 결과에 이르고 다시 매개로 회환하는 일련의 과정을 설명한다. Mathieu 등[11]은 1997년부터 2007년까지 IMO 모형을 활용한 팀 효과성 관련 연구들의 각 요인별 주요 변수들을 고찰한 결과, 최근 팀 효과성의 개념이 더욱 복잡적으로 발전되었고 측정기준이 진화되었으나 팀 효과성 모형의 투입, 매개, 결과 과정에서 결과요인으로 업무수행에 대한 연구가 부족하다고 했다. 이에 본 연구는 간호단위의 팀 효과성을 측정하고 관리하기 위하여 팀 효과성 모형에서 주로 팀 효과성의 결과요인에 초점을 맞추어 측정개념과 변수를 고찰하고자 한다.

팀 효과성 모형의 결과요인을 Hackman [7]은 팀 효과성 성과의 질과 양, 업무수행을 통한 구성원의 능력 향상, 구성원의 성장과 복지에 대한 기여도로 분류하였으며, Cohen과 Bailey [1]는 업무수행, 태도, 행동 3가지로 구분하였다. Hoegl 과 Gemuenden [12]은 팀 효과성을 팀의 업무효과성과 업무 효율성, 구성원의 만족과 학습으로 측정하였다. Nieva 등[13]은 팀의 성과를 생산성, 효율성 등 팀 수준의 성과와 몰입, 만족, 이직 등의 개인 수준의 성과로 구분하였다(Table 1). 따라서 팀 효과성의 결과는 크게 업무수행과 구성원의 감정으로 구분된다.

업무수행은 팀 효과성의 결과변수로서 가장 널리 사용되고 있으며[14], 팀의 업무수행은 목표를 달성하기 위한 구성원의 활동과 업무수행의 결과로 구성된다[15]. 팀의 활동을 측정하는 변수는 팀 과정 개선[16]이나, 업무수행 인식[17], 팀의 진취성[18] 등이 해당된다. 그리고 팀 활동의 결과는 팀에 대한 직원

의 만족도[19], 고객 만족도[20] 등이 해당되며, 역할 기반 업무 수행은 과업, 팀, 조직과 관련된 구성원의 역량으로 평가된다 [21]. 또한 업무수행을 혼합형으로 구성하여 측정하는 경우에는 팀 구성원들의 지식, 대인관계 기술, 몰입[22] 등으로 평가 하며, 기획, 문제 해결, 지지와 배려, 멘토링, 개발, 전반적 효과 성[23]으로 평가하고, 상사가 평가하는 팀의 효율성, 생산성, 사명 완수, 업무수행의 질, 전반적 성취도 등이 업무수행의 결과에 해당된다[24]. 그러나 이와 같이 팀 구성원과의 외부 평가자의 평가, 다양한 평가영역과 기준에 의한 평가 결과들은 해석 이나 이해가 어렵다는 평가가 있다. 또한 팀 효과성의 결과요 인으로 구성원의 만족과 조직몰입이 가장 많이 사용되었으며 [18,25], 추가로 잔류의지[26], 팀 만족, 팀 분위기, 팀 몰입, 집 단 응집력[27], 구성원의 만족과 학습[12] 등이 측정되었다. 이 와 같이 팀 효과성은 조직의 업무성과 향상 뿐 아니라 팀의 업 무수행 과정을 통한 개인의 역량 개발, 직무만족 등을 포함하는 개념으로 확장되고 있다.

한편 Mathieu 등[11]은 팀의 업무수행 평가에서 팀의 기능 과 과업을 주의해서 연결시켜야 하며, 팀 업무수행을 구성하 는 업무의 질, 양, 고객 만족도 등을 구별해야 한다고 지적하였 고, 팀 효과성 틀에서 평가기준을 구체화하는데 균형성과표 (Balanced Score Card, BSC)를 적용하는 방안을 제안하였다. 한편 팀 효과성의 측정 방법에 대하여 자가보고 방식은, 상사가 평가한 연구들[23,26,28,29]에 비하여 팀의 업무수행에 대한 판별타당도가 부족한 것으로 나타났다[11]. 이상을 통해서 팀 효과성을 측정하는데 매우 다양한 개념과 측정변수들이 사용 되었으며, 그 중에서 팀의 업무수행과 구성원의 만족도가 가장 많이 활용되었음을 알 수 있다. 또한 팀 효과성을 평가하는데 팀 구성원을 대상으로 업무수행과 태도를 조사하는 방법을 보 완하기 위해서, 외부의 평가자를 활용하거나 객관적인 지표를 함께 사용하는 방법의 필요성을 확인할 수 있다.

Table 1. Criteria of Team Outcomes

Author(s) (year)	Team outcome	
	Team performance	Members' affect and viability
Nieva et al. (1978)	Productivity, efficiency, performance	Members' commitment, satisfaction, and turnover
Hackman (1987)	Quality and quantity of performance	Improvement of members' competence and welfare of members
Cohen & Bailey (1997)	Performance	Members' attitudes and behaviors
Hoegl & Gemuenden (2001)	Effectiveness and efficiency of performance	Members' satisfaction and learning

2. 보건의료에서의 팀 효과성 측정변수

보건의료 기관에서 팀 효과성에 대하여 Schofield와 Amodeo [30]는 효과성의 다차원적인 개념을 반영하여, 팀 효과성의 결과를 환자치료(patient care; quality of care, patient satisfaction), 인적자원(personnel; training, job satisfaction), 관리(management; cost effectiveness) 세 가지로 구분하였다.

보건의료에서 팀 효과성에 대하여 Lemieux-Charles 등[31]이 제안한 ITEM (Integrated Team Effectiveness Model) 모형에서 팀 효과성은 객관적 결과와 주관적 결과로 구성되며, 객관적 결과는 측정 가능한 환자 결과의 개선(기능상태, 만족도), 조직적 결과(효율, 비용), 직원행동(결근, 처방 패턴)을, 주관적 결과는 팀 효과성에 대한 태도(팀 구성원들이 인식하는 자기 팀의 효과성)에 해당된다. Lemieux-Charles 등[31]이 1985년부터 2004년까지 보고된 보건의료기관에서 팀 효과성을 측정하는 33개 논문을 분석하여 팀 효과성의 측정변수를 조사한 결과, 다학제 팀의 효과성은 환자의 기능상태, 환자 만족도, 사망률, 합병증 발생, 서비스 비용, 재원기간, 병원 입원율, 위해사건 발생률 등 객관적인 변수들로 측정되었다. 이에 비해 Weisman [32]의 연구에서 급성기 입원병동의 간호사들을 대상으로 자기관리 중재를 적용하고 그 결과로 팀 효과성을 측정하는데 객관적인 변수로 간호사 확보율을 측정하고, 주관적인 변수로 간호의 조정과 효과적인 팀 업무수행에 대한 간호사들의 직무만족도를 측정하였다.

Cassard 등[33]의 연구에서는 간호사들의 자기관리가 환자 결과에 미치는 영향을 확인하는데, 간호단위의 팀 효과성을 측정하기 위하여 퇴원한 환자들이 인식하는 건강상태, 기능상태, 계획하지 않은 병원 재방문, 불충족 간호 등 객관적 변수를 측정하였다. Ling [34]은 가정간호에서 자기주도적인 팀의 효과성을 측정하는데 객관적인 변수로 입원율을 측정하였고 주관적인 변수로 업무 질과 업무환경에 대한 직원들의 만족도를 측정하였다. Buljac-Samardic 등[6]이 팀 효과성 개선을 위한 중재의 효과에 대하여 1990년부터 2008년 초까지 보건의료분야의 문헌을 체계적으로 고찰한 결과, 대부분 연구들은 2000년 이후에 병원의 다학제 팀의 효과성을 측정하였으며, 분석한 48개의 문헌 중 2개가 간호사만을 대상으로 하였다. 구체적으로 DiMegio 등[35]은 간호사 팀을 대상으로 팀 빌딩 중재의 결과로서 팀 효과성을 측정하는데 간호사들의 응집력, 상호작용, 직무몰입으로 측정하였으며, Gibson [36]은 목표설정 훈련의 결과로서 팀 효과성을 측정하는데 객관적인 변수로서 환자들이 평가하는 팀 간호의 질을 측정하였고, 주관적인 변수로서 간

호사들의 자기효능감과 개인의 효과성을 측정하였다.

이상을 통해서 국외 보건의료분야 팀 효과성 연구에서 대부분 급성기 의료기관의 다학제 팀을 대상으로 하였으며, 팀 효과성을 측정하는데 환자결과, 환자만족도, 비용효과성, 서비스의 질, 직원의 보유 등 객관적 변수들이 사용되었고, 주관적인 변수로서 구성원들이 인식하는 의사소통, 정보교환, 팀 응집력, 만족도, 업무과정, 책임감, 서비스 문제 등 변수들이 사용된 것을 확인할 수 있다[6,31]. 또한 간호사들로 구성된 팀의 효과성을 조사한 소수의 연구에서 직무만족도, 응집력, 상호작용, 직무몰입, 자기효능감, 효과성 등 주관적인 변수가 사용되었고, 객관적인 변수로서 환자의 건강상태, 입원율, 간호의 질, 환자의 만족도, 간호사 보유 등이 사용되었음이 확인되었다 [32-36]. 한편, 국내에서는 간호사를 대상으로 간호조직문화와 팀 효과성의 관련성[37-39], 팀 워크스킬과 팀 효과성의 관련성 [8] 등 소수의 연구들이 보고되었으나, 간호단위의 특성을 반영하여 팀 효과성을 정의하고 관련 변수를 파악한 연구는 부족한 실정이다. 따라서 업무 팀으로서 간호단위의 팀 효과성을 무엇으로 정의할 수 있는지, 어떠한 변수들로 측정되었는지 국내외 선행연구를 파악하고 분석하여, 간호단위의 특성을 반영하는 팀 효과성의 개념을 확인할 필요가 있다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 간호사의 팀 효과성을 다룬 국내외 연구논문을 탐색하고, 간호사를 대상으로 한 팀 효과성의 개념과 팀 효과성을 측정하는 변수들을 고찰한 서술적 문헌조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 간호사를 대상으로 팀 효과성을 조사한 국내·외 논문을 검색하였다. 국내문헌 검색에서는 팀 효과성에 대한 문헌분석 연구가 거의 없고 아직까지 간호 관련 팀 효과성 논문이 소수에 불과하여 검색기간에 제한을 두지 않았다.

문헌 검색의 주제어는 ‘팀 효과성’, ‘간호’, ‘간호사’, ‘병원’으로 하였다. 국내문헌의 1차 검색은 ‘팀 효과성’ 주제어로 검색한 결과 RISS를 통하여서 학위논문 571개, 학술지 363개, KISS에서는 학술지 112개, 국회도서관에서는 학위논문 61개, 학술지 39개 총 1,146편이 검색되었다. 2차 검색으로 ‘간호’, ‘간호사’, ‘병원’ 주제어를 추가한 결과 RISS에서는 학위논문 30개,

학술지 10개, KISS에서는 학술지 4개, 국회도서관에서는 학위 논문 4개, 학술지 2편 총 50편이 검색되었다. 본 연구팀은 회의를 통해 검색된 논문 50편의 초록을 검토하였으며, 중복 논문 32편, 주제와 관련 없는 논문 12편, 학술대회 발표자료 1편을 제외하여 간호사와 관련된 팀 효과성 논문 5편을 최종 분석에 포함시켰다(Figure 1).

한편 국외연구에서는 경영학 분야에서 1960년대부터 발전해 온 팀 효과성 개념에 대하여 수차례 보고된 종설(review article)에 뒤이어 1997년부터 2007년까지 광범위한 팀 효과성 문헌을 분석하여 팀 효과성 모형을 검토하고 향후 연구방향을 제시한 Mathieu 등[11]의 종설이 보고되었고, 1985년부터 2004년까지 보건의료기관에서 팀 효과성 논문을 분석한 Lemieux-Charles 등[31]의 종설, 1990년부터 2008년 초까지 보건의료분야의 팀 효과성 연구에서 어떠한 중재가 팀 효과성을 개선하였는지, 표적 집단은 누구인지, 결과는 무엇인지를 파악하기 위한 Buljac-Samardic 등[6] 체계적 문헌고찰 등이 보고되었다.

이에 본 연구는 탐색적 고찰 연구로서 최근 논의되고 있는 간호사 대상의 팀 효과성 논문을 조사하고 연구에 사용된 팀 효과성의 개념, 측정변수, 측정도구를 확인하기 위하여, Buljac-Samardic 등[6]의 연구결과를 활용하고 검색 기간을 2008년 이

후로 제한하였다.

본 연구에서 국외문헌 검색은 Pubmed, CINAHL, Science Direct 데이터베이스로 검색하였으며, 영어로 발표된 학술지 논문(original article)을 검색하였다. 검색에 사용한 주요어는 ‘team effectiveness’, ‘nurse’, ‘nursing’, ‘hospital’이었다. 1차 검색에서 문헌 전체를 대상으로 키워드를 입력하여 검색한 결과, Pubmed 864개, CINAHL 1,492개, Science Direct 560개 총 1,799개의 논문이 검색되었다. 2차 검색에서는 동일한 검색어로 2008년 이후 보고된 논문의 제목 또는 초록으로 범위를 좁혀서, Pubmed 40개, CINAHL 41개, Science Direct 138개 총 219개의 논문이 검색되었다. 본 연구팀이 검색된 219개 논문의 제목과 초록을 검토한 결과, 중복 논문 16개가 제외되고 간호사의 팀 효과성과 관련 논문 25편이 선별되었다. 본 연구팀은 선별된 25개 논문의 전문을 확보하여 본 연구자들이 검토하였다. 이 후 연구자들의 회의를 통해 간호사가 포함된 다학제 팀의 팀 효과성을 조사한 논문 20편을 제외하고, 간호사들로 구성된 팀, 전문간호사를 포함한 간호사 집단, 보건의료기관의 간호사 집단을 대상으로 팀 효과성을 조사한 5편의 논문을 최종 분석에 포함시켰다(Figure 1).

본 연구를 위한 분석틀은 Buljac-Samardic 등[6] 연구와

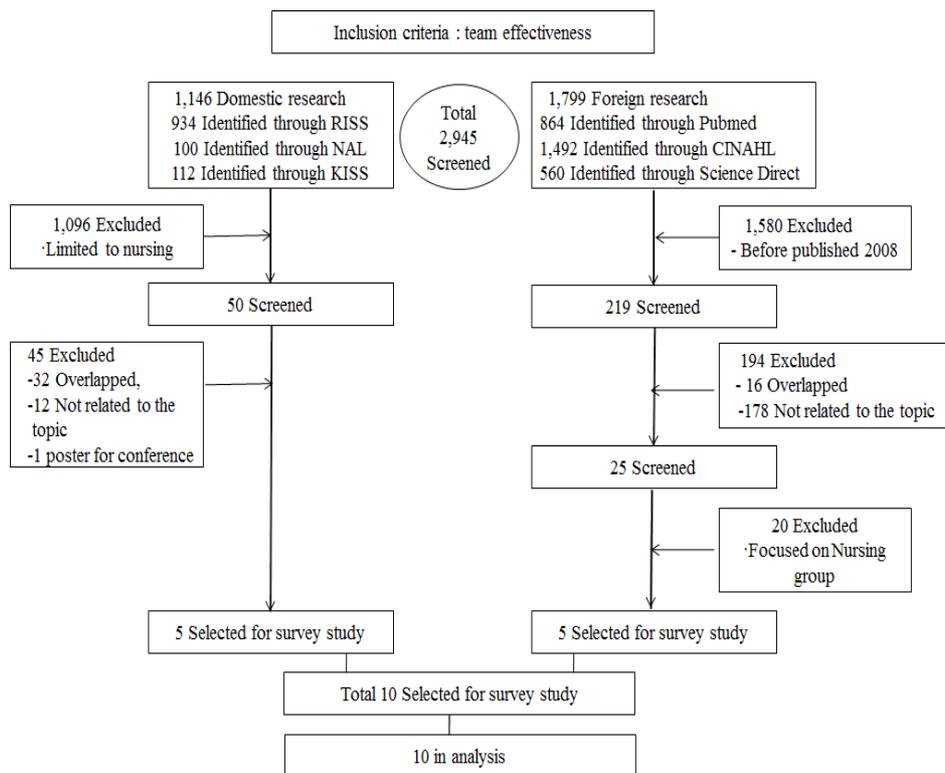


Figure 1. The process of selection of researches related to nursing team effectiveness.

Table 2. The List of Researches of selected Nursing Team Effectiveness

NO	Authors (s)	Year	Research title	Source
1	Cioffi J, Ferguson AL.	2009	Team nursing in acute care settings: nurses' experiences.	Contemporary Nurse. 33(1):2-12
2	Wells J, Manuel M, Cunning G.	2011	Changing the model of care delivery: nurses' perceptions of job satisfaction and care effectiveness.	Journal of Nursing Management. 19(6):777-785.
3	Kilpatrick, K.	2013	How do nurse practitioners in acute care affect perceptions of team effectiveness?	Journal of Clinical Nursing. 22(17-18):2636-2647
4	La Sala R, Boninsegni K, Tani A, Rasi A, Sansovini L, Scarpelli G, et al.	2016	Cross sectional survey in a critical care: the job satisfaction and functioning team of the health professionals.	Acta Bio Medica Atenei Parmensis. 86(3Suppl):183-188.
5	Wallis A, Kennedy KI	2013	Leadership training to improve nurse retention.	Journal of Nursing Management. 21(4):624-632.
6	Kim SH	2003	Nursing organizational culture, team effectiveness, patient's satisfaction in a team-centered hospital.	Masters' thesis, Ewha Woman's University
7	Hong EH	2004	Study on the relationship between nursing organizational culture and icus team effectiveness	Masters' thesis, Ewha Woman's University
8	Kim KO	2004	A Study on the Relationships among nursing organizational characteristics, types of nursing organizational culture and team effectiveness at operating rooms	Master's thesis, Hanyang University
9	Kim JH, Kim JH	2009	Path diagram for organizational characteristics and team effectiveness of intensive care unit	Journal of Korean Health & Fundamental Medical Science. 2(3):175-182
10	Lee SM	2013	Relationships of nurses' teamwork skills to team effectiveness in nursing units	Master's thesis, Pusan Catholic University

Mathieu 등[11]의 연구를 참조하여 연구방법, 연구목적, 연구대상자, 팀 종류, 조사도구 관련 내용, 주요 연구결과 등으로 정리하여 분석하였다.

3. 자료분석

간호 팀 효과성 문헌 10개를 최종 선정하여 저자(년도), 연구제목, 연구 출처, 연구의 방법, 연구목적, 연구대상자, 간호 팀의 형태, 연구에 이용된 측정도구, 도구의 특성, 주요 연구결과를 분석 틀로 만들어서 정리하였다(Tables 2, 3).

연구결과

1. 팀 효과성 논문의 대상자 특성

본 연구에서 분석 대상으로 선정된 국외 논문 5개의 대상자

는 임상에서 팀 간호를 수행하는 간호 팀[40,41], 전문간호사가 투입된 간호 팀[42], 중환자 팀의 간호사[43], 공공보건센터, 보건의료사업, 회복실 등이 포함된 5개의 간호 팀[44]을 대상으로 팀 효과성을 측정되었다. 또한 국내의 간호 팀 효과성 논문 5개에서 조사 대상은 일반 간호단위간호사[37,8], 수술실간호사[39], 중환자실간호사[38,45] 등이 포함되었다(Table 3).

2. 팀 효과성의 개념과 측정변수

간호 팀 효과성 국외논문에서 양적 연구방법을 사용한 3개의 연구를 살펴보면, Wells 등[41]은 팀 간호에 전인간호방법을 적용한 2개 급성기 간호단위를 대상으로 연구를 하였으며, 간호전달시스템의 효과성을 측정하였으며, 팀 효과성을 간호 모델의 효과로 보았다. 주요결과로 간호사들은 전인간호방법 실행 3개월과 12개월 후에 팀간호방법이 더욱 효과적인 것으로 보고하고 있다. Wallis 등[44]은 5개의 간호사 팀을 대상으

로 리더십 훈련의 효과성을 측정하는데 결과로 팀의 기능성, 역동성, 효과성을 측정하였으며, 팀 효과성을 팀성과로 보았다. 팀 효과성에서 유능한 팀 구성원, 협조적인 분위기는 사후 검증에서 차이를 나타내었다. La Sala 등[43]은 중환자실 간호팀의 효과성을 측정하는데 있어서, 간호사 집단의 직무만족과 팀 기능성 인식을 측정하였으며, 팀 효과성을 팀기능의 효과로 측정하였다. 간호사들은 높은 수준의 팀 유효성을 인식하고 제공된 치료의 효과를 향상시키기 위해 비판적 사고를 사용하였다고 보고하고 있다. Kilpatrick [42]의 연구에서는 팀 효과성을 환자들의 치료요구를 충족시킬 수 있는 팀의 능력으로 정의하였으며, 급성기 전문간호사(Acute Care Nurse Practitioners, ACNP)들이 간호팀에 합류함으로써 팀 효과성이 높아지고, 팀 기능과 팀안에서의 상호작용이 개선되었음을 보고하였다. 구체적으로 급성기 전문간호사(ACNP)의 역할을 통해서 팀의 의사결정, 의사소통, 응집력, 문제해결 및 환자와 보호자 중심의 치료 및 간호가 개선되었다고 하였다. Cioffi와 Ferguson [40]의 연구에서는 팀 효과성을 바쁜 팀원을 돕거나 도움을 제안하거나 서로 돕기 등을 포함하였으며, 팀 간호가 효과적이기 위해서는 조직구성원들이 책임을 나누고, 지지하고, 효과적인 의사소통이 중요하다고 하였다(Table 3).

간호 팀 효과성 국내 5개 연구에서는 모두 양적 연구방법으로 연구를 하였으며, 연구대상은 일반병동, 수술실, 중환자실을 대상으로 하였다. 팀 효과성과 관련된 변수는 조직문화, 직무특성, 팀워크스킬과의 관계연구들이었으며, 팀 효과성의 정의는 ‘이미 설정된 목표의 달성정도를 의미한다’는 것으로 정리하고 있다. 이 5개 연구결과를 보면, 팀 효과성은 조직문화 유형에 따라 유의한 차이를 나타내었으며[37-39], 중환자실에서의 조직특성이 팀 효과성에 영향을 주었고[45], 간호사의 팀워크 스킬과 팀 효과성은 유의한 상관관계를 나타내었다[8]. Kim [37] 연구결과에서는 조직 문화와 팀 효과성에 차이가 나타났다. 팀 효과성과 관계추구문화 관계는 69%, 팀 효과성과 혁신추구문화 관계는 57%, 팀 효과성과 직업추구문화 관계는 17%로 나타났다. Hong [38] 연구결과에서는 조직문화와 팀 효과성과 관계가 있는 것으로 나타났다. 관계추구문화와 팀 효과성은 49.2% 관계가 있는 것으로 나타났다. Kim [39] 연구결과 조직문화의 유형은 팀몰입, 동료만족, 팀결과 인식과 관련이 있는 것으로 나타났다. Kim 과 Kim [45] 연구결과에서는 중환자실에서의 조직특성과 팀 효과성 결과 동료만족이 높게 나타났다. Lee [8] 연구결과 간호사의 팀워크 기술과 팀 효과성은 66% 관계가 있는 것으로 나타났다.

3. 팀 효과성 측정도구

국외연구 Wells 등[41]의 연구에서 간호전달시스템 효과를 확인하기 위해서 간호사의 직무만족, 임파워먼트, 간호전달 효과성을 측정하였다. 간호전달시스템의 효과성은 Hastings [46]이 개발한 Care Delivery Effectiveness (CDE)로 측정하였으며, 5점 Likert 척도이며, 도구의 신뢰도는 0.76 이상으로 나타났다. Wallis 등[41]은 팀의 효과성으로 팀의 효과적인 기능 능력을 측정하는데, Team Excellence Survey [47]를 사용하였다. La Sala 등[43]의 연구에서 중환자 팀의 효과성은 직무만족과 팀 기능성으로 측정하였다. 직무만족 측정도구는 McClosky Muller Satisfaction Scale [48]을 사용하였으며, 팀 기능성은 Index of Interprofessional Team Collaboration [49]의 도구를 이용하였다. 이 도구는 업무 과정과 역할의 상호 의존성 영역을 측정하는 14문항으로 구성되었다(Table 3).

국내 5개 연구에서는 Ahn [50]의 팀 효과성 도구를 4개 연구에서 이용하였으며, 이 도구는 동료 만족, 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과 지각으로 구성되었다(Table 3). 팀 효과성 국내 문헌 5개에서 4개 연구에서는 Ahn [50]이 팀 효과성 연구에서 개발한 측정도구를 이용하였다. 도구 문항은 22~23문항을 이용하였으며 4점의 likert이었고 도구의 신뢰도는 0.77에서 0.93으로 나타났다. 이 팀 효과성 도구의 하부영역으로는 동료 만족, 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과 지각으로 구성되었다. 이 도구에서 ‘동료 만족’은 효과적인 업무수행을 위해서 팀 구성원들이 동료와 상호의존적인 관계를 유지하고 업무를 기능적으로 공유하며, 팀의 목표 달성을 위하여 동료의 행위를 규제하고 책임을 공유하는 것이며, ‘팀 만족’은 구성원들이 자신의 직무를 평가하거나 직무 경험을 평가하여 느끼는 긍정적인 감정 상태, 직무만족을 말하고[51], ‘팀 몰입’은 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 신념을 수용하고 조직에 헌신하고자 하는 의지, 조직에 남으려는 의지, 조직몰입을 의미하고[52], ‘팀 성과 지각’은 구성원들이 자신의 업무수행에 대하여 효과성과 효율성을 평가하는 것을 말한다[50](Table 2). 또 다른 국내연구[11]에서는 팀 효과성을 Hoegl과 Gemuenden [12]의 도구를 사용하였으며, 이 도구는 개인적 성장 6문항, 업무효과성 4문항, 업무효율성 6문항 총 16개 문항으로 5점 척도이고 신뢰도는 .93이었다.

논 의

본 연구는 국내·외에서 간호사를 대상으로 팀 효과성을 조사한 논문을 검색하고 분석하여, 업무 팀으로서 간호단위의 팀

Table 3. Analysis of Researches of selected Nursing Team Effectiveness

Author (s) (year)	Method	Purpose	Participants	Team type	Tool	N	Likert	Reliability (Cronbach's α)	Key findings
Cioffi J, Ferguson AL (2009)	Qualitative study	To show experience of working in team in acute care settings	RN (n=15) working in 3 acute care hospitals	Team nursing	-	-	-	-	Nurses' experiences the effectiveness of team performance was dependent on working together and communicating effectively.
Wells J, Manuel M, Cunning G (2011)	Triangulation method	To examine nurses' perception of job satisfaction, empowerment, and care effectiveness following a change from team to a modified total patient care (TPC) delivery model	RN, LPNs (n=38, 36, 21)	Nursing team for total patient care	Care delivery effectiveness tool (CDE) (Hasting, 1995)	8	5	.76	Nurses perceived to be more effective under total patient care. Client care delivery was perceived as significantly more effective at 3 months and 12 months (mean=3.14 and 3.40, respectively) when compared with baseline (mean=2.62).
Kilpatrick K (2013)	Qualitative study	To describe how acute care nurse practitioners affect perception of team effectiveness	RN (n=59)	Nursing team with acute clinical nurse practitioner	-	-	-	-	Team members believed the nurse practitioners improved the team's effectiveness (decision-making, communication, cohesion, care coordination, problem-solving and focus on patients and families).
La Sala R, et al. (2016)	Quantitative study	To improve the performance through a better motivation and satisfaction of the staff, in view of two strategic aspects: job satisfaction of professionals and team collaboration	RN (n=273), physician (n=119), healthcare operator (n=62)	Intensive care team	Index of interprofessional team collaboration (Bronstein, 2002)	49	5	.92	The participants seem to perceive a high level of team effectiveness and state a lower tendency to use critical thinking to act professionally in order to improve the effectiveness of care provided. But, there was no significant differences of team functioning among professions.
Wallis A, Kennedy KI (2013)	Triangulation method	To promote collaboration, team based approaches to improve nurse retention within health care organization using training program	Nursing team (n=5)	- One public health department, One post-surgical ward, - Two for-profit companies that provides healthcare, community health centre	Team excellence survey (LaFasto & Larson 1987)	-	-	-	Statistically, differences in overall scores between teams are only suggestive ($p > .09$). However, an analysis of the five subscales comprising the Team Excellence survey shows statistically significant differences in pre- and post-test scores on subscales for competent team members ($p > .05$) and for collaborative climate ($p > .05$).

Table 3. Analysis of Researches of selected Nursing Team Effectiveness (Continued)

Author (s) (year)	Method	Purpose	Participants	Team type	Tool	N	Likert	Reliability (Cronbach's α)	Key findings
Kim SH (2003)	Quantitative study	To measure organizational culture and team effectiveness	RN (n=350)	Nursing unit	Ahn (2001)/ peer satisfaction, team satisfaction, team commitment, recognition of team performance	22	4	.93	- The differences of team effectiveness are confirmed along the profile of organizational culture - Relationship between team effectiveness and culture of relationship pursuit: ($r=.69, p=.000$) - Relationship between team effectiveness and culture of renovation pursuit: ($r=.57, p=.000$) - Relationship between team effectiveness and culture of work pursuit: ($r=.17, p=.046$)
Hong EH (2004)	Quantitative study	To investigate organizational characteristics, organizational culture, and team effectiveness	RN (n=427)	Nursing unit/intensive care unit	Ahn (2001)	22	-	- PS (.90) - TS (.78) - TC (.85) - RTP (.78)	- According to the organizational culture profiles, a significant difference of team effectiveness was found. - M \pm SD of team satisfaction: 2.72 \pm 0.45 - M \pm SD of team commitment: 3.10 \pm 2.21 - Relationship pursuit culture and team effectiveness explained 49.2%
Kim KO (2004)	Quantitative study	To investigate the development of an effective team-raised and cultural nursing organization	RN (n=377)	Nursing unit; operating room	Ahn (2001)	23	4	- PS (.87) - TS (.71) - TC (.83) - RTP (.86)	- The types of organizational culture were related with the team effectiveness which were team commitment, satisfaction of colleague, perception of a team's outcome.
Kim JH, Kim JH (2009)	Quantitative study	To identify organizational characteristics and team effectiveness	RN (n=253)	Nursing unit/intensive care unit	Ahn (2001)	23	4	.78	Organizational characteristics of unit effect on team effectiveness of ICU. - M \pm SD of peer satisfaction: 2.89 \pm 0.37 - M \pm SD of team satisfaction: 2.72 \pm 0.46 - Mean of team commitment: 2.69 \pm 0.43 - Recognition of team performance: 2.68 \pm 0.33
Lee SM (2013)	Quantitative study	To examine the relationships of teamwork skills and team effectiveness	RN (n=193)	Nursing unit	Hoegl & Genurnden (2011)/ - Personal growth - Job effectiveness - Job efficiency	16	5	.93	- There was a significant positive correlation between the nurses' teamwork skills and team effectiveness - M \pm SD of team effectiveness: 3.50 \pm 0.49 - M \pm SD of personal growth: 3.58 \pm 0.51 - M \pm SD of job efficiency: 3.36 \pm 0.60 - Relationship between team work skill and team effectiveness: $r=.66, p<.001$

N=number of tool items; PS=Peer satisfaction; TS=Team satisfaction; TC=Team commitment; RTP=Recognition of team performance.

효과성 개념을 파악하고 특히 팀 효과성 모형의 결과변수에 초점을 맞추어 팀 효과성의 측정변수를 고찰하고자 시행되었다.

지금까지 국내에서 보고된 소수의 병원의 팀 효과성 연구들에서는 경영학에서 개발하고 이용된 팀 효과성 개념을 그대로 적용하였고, 이를 병원의 간호부서에서의 팀 효과성에 적용하기에는 그 타당성이 먼저 필요하다[38]. 국내의 간호단위 팀 효과성 논문 5편을 분석한 결과, 4편의 연구에서[37-39,45] 간호단위의 팀 효과성을 보았으며 Ahn [50]의 팀 몰입, 팀 만족, 동료 만족, 팀 성과 도구로 측정하였으며, 다른 1편의 연구에서[8]만 팀 효과성을 개인적 성장, 업무효과성, 업무효율성으로 측정하였다. 따라서 간호단위의 특성을 반영하는 팀 효과성 개념과 측정변수에 대한 연구가 필요하다고 생각된다. 간호 팀 효과성 연구[37]에서는 주관적인 팀 효과성 도구를 보완하는 객관적인 측정도구 개발연구를 제안하기도 하였다. 이에 반해 국외 연구에서는 간호 효과성, 팀 협력, 팀 우수성 등의 다양한 도구를 사용하여 간호 팀의 효과성을 측정하였다. 팀 효과성 측정을 위해 사용된 도구로는 국외연구에서 Wells 등[41]연구에서는 Care Delivery Effective Tool, La Sala 등[43]은 Index of Interprofessional Team Collaboration, Wallis와 Kennedy [44]는 Team Excellence Survey 도구를 이용하여 팀 효과성을 측정하였다. 즉 3개 연구에서 연구목적에 따라 모두 다른 측정 도구를 이용하였음을 볼 수 있다. 본 연구결과 국외연구에서는 일반 병동 간호사 팀[40,41], 전문간호사가 투입된 간호사 팀[42], 중환자 간호사 팀[43], 공공보건센터, 보건의료사업, 회복실 등 5개 간호 팀[44] 등 다양한 센터나 대상을 연구한 것을 볼 수 있다. 이에 비해 국내 논문은 일반병동, 중환자실, 수술실 등 간호단위의 간호사만의 대상으로 연구한 것이 차이가 있게 나타났다. 국내 연구에서 주로 간호단위의 간호사들에게 팀 효과성의 대상으로 국한시켰지만, 국외에서는 팀 효과성의 대상에 간호사와 함께 일하는 전문간호사가 포함되기도 하였고, 병원 이외의 간호사 집단에도 팀 효과성을 적용하였다. 따라서 향후 국내에서도 응급실, 투석실, 신생아중환자실 등 다양한 부서 뿐 아니라 간호사, 전담간호사, 전문간호사를 포함한 간호단위의 팀 효과성 연구가 필요하다고 사료된다.

또한 팀 효과성 연구방법을 보면, 국외문헌 5개 중 2편은 질적 연구였으며, 1개 연구는 간호사들이 인식하는 효과적인 팀의 개념에 대하여[40], 다른 1개 연구는 간호 팀에 전문간호사가 투입됨에 따라 개선된 팀의 효과성에 대하여[42] 면담하고 현상학적으로 분석하였다. 이에 비해 국내문헌 5개 모두 양적 연구로 팀 효과성과 조직문화, 조직특성, 팀워크스킬과의 상관관계 연구[8,37-39,45]들이었다. 따라서 국내에서도 간호단위

팀 효과성에 대한 질적 연구를 통한 팀 효과성 개념의 발견이나 도구개발 연구 등이 필요하다고 본다. Wells 등[41]은 팀 효과성을 간호전달체계의 효과성으로 측정하였다. 이 연구에서는 팀 간호전달 방법의 적용이 환자간호에 효과적으로 나타났으며, 국내에서도 효과적인 간호전달체계 방법 적용에 도움이 될 것으로 사료된다. Wallis 등[44]은 간호사 대상의 리더십 훈련 결과 그 효과성 측정을 팀의 기능성, 팀의 역동성, 팀의 효과성을 측정하였다. 이 리더십 훈련에서의 팀 효과는 적용 전보다 적용 후에 점수가 상승된 것으로 보고하였다. 이 연구에서는 팀 효과력 가능성, 역동성, 효과성을 측정하였다는 것에 주목할 수 있겠다. 또한 직무만족 변수는 여러 연구에서 팀 효과성 결과에 중요 변수로 지적하고 있다[19,20,12]. 이에 간호사의 리더십 훈련이 팀효과에 영향을 미친 중요한 결과 병동에서의 일반간호사 리더십 훈련 적용이 필요하다고 본다.

La Sala 등[43]은 팀의 효과성을 측정하는데, 직무만족과 팀 기능성 인식을 측정하였으며, 간호사들은 팀 효과를 높게 인지하고 있음을 보고하였다. 병동에서 간호사 만족을 높이기 위해서는 팀의 효과적 운영이 필요하다고 본다. Kilpatrick [42]의 연구에서는 급성기 간호전문가가 팀에 합류함으로써 팀 효과성이 높아지고, 팀 기능과 팀 내의 상호작용이 개선되었다고 보고하고 있어 전문간호사의 성과가 강조되었다. 현재 국내 병원에서는 전문간호사 혹은 전담간호사가 상급간호를 하고 있어, 전문간호사의 상급간호실무와 효과성에 대한 연구가 필요하다고 본다. Cioffi와 Ferguson [40]의 연구에서는 구성원들이 서로 돕는 것이 팀 효과성에 영향을 주고, 팀 간호가 효과적이기 위해서 구성원들이 책임을 나누고 서로의 지지 및 효과적인 의사소통이 중요함을 보고하고 있다. 이상을 통해서 간호 팀에서 협동, 지지, 의사소통이 간호사들의 상호작용에 중요하게 작용하고 간호 팀의 효과성에도 영향을 주는 요인임을 확인할 수 있다.

한편 국내 5개 팀 효과성 연구에서는 결과변수를 동료 만족, 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과에 대한 인식을 결과변수로 하였으며 1개 연구에서만 개인적 성장, 업무효과성, 업무효율성을 팀 효과성으로 측정하고 있다. 국내 연구에서는 팀 효과성과 관계변수로 조직특성, 조직문화, 팀워크 스킬 등의 연구이었다[8,37-39,45]. Kim [37]연구에서는 수술실 간호사의 팀 효과성에서 동료만족이 높게 나타났으며, 수술실에서의 팀 효과성은 관계지향문화와 높은 관계가 나타났다. Kim [37] 연구에서는 일반병동 간호사의 팀 효과성과 문화관계에서 관계지향문화, 혁신지향문화, 업무지향 순으로 나타났다. 특히 관계지향문화와 혁신지향문화의 중요성이 강조되고 있다. 수술실은

특히 다른 부서보다 팀 협동이 중요한 부서이므로 관리자는 협동과 관계지향 리더십이 필요하다고 본다. Hong [38] 연구에서는 중환자실 간호사의 팀 효과성 중 팀몰입이 높게 나타났다. 이 연구에서도 마찬가지로 관계지향문화와 혁신문화가 팀 효과성에 높은 영향을 미치는 것으로 보고하고 있어 관리자는 팀 효과성을 위해 부서의 관계를 증진시키고 발전을 위한 팀 혁신에 노력이 필요함을 시사하고 있다. Shortell 등[55]의 연구에서 중환자실의 문화가 구성원에게 동기부여, 만족, 이직감소 등 생산성 있는 문화를 강조하였다. 팀워크 스킬은 팀역량이라고도 한다. Lee [8] 연구에서 간호사의 팀워크 스킬이 높을수록 팀 효과성이 높아지는 것으로 나타났다. 팀워크 스킬은 팀워크를 높이고 새로운 역할과 팀과업을 효과적으로 수행하기 위한 행동과 기술로 하부영역으로 업무능력, 조정, 팀목표, 개인희생, 대인관계가 하부영역으로 포함되어 있다[54]. 이에 관리자는 간호사의 팀워크 스킬을 높이는 전략이 필요하다고 볼 수 있다. 특히 업무능력을 높이기 위한 교육 및 상담, 업무조정, 팀의 목표 설정 및 수행, 대인관계 증진을 위한 방안에 노력이 필요하다. Kim과 Kim [45] 연구에서는 중환자실 간호사의 조직특성과 팀 효과성 연구에서 공식화와 팀성과 지각, 의사소통과 팀성과 지각, 의사소통과 팀몰입, 의사소통과 동료만족 및 의사결정과 팀몰입과의 관계가 유의하게 나타났으며, 팀 효과성에서 동료만족이 높게 나타났다. 또한 이 연구에서 조직특성 중 '집권화'는 팀 효과성과 음의 상관관계를 보였다. 이에 중환자실 관리자는 이를 고려하여 '집권화'를 줄이고 공식화, 의사소통, 의사결정을 고려한 조직특성을 적용한다면 효과적인 조직 운영에 도움이 될 것으로 본다. 특히 팀 효과성은 성과 측면과 성장 측면을 포함한다[55]. 팀 효과성은 조직차원의 업무성과의 향상 및 성공뿐 아니라 팀 업무수행과정을 통하여 개인적 차원에서 역량의 성장과 직무만족 나아가 구성원의 자아까지를 포함한다. 효과적인 팀의 특성은 소수로 구성하되 보완적 기능과 능력을 가진 사람으로 구성되어야 한다. 공동의 목적을 소유하고 업무수행이나 문제해결을 공동의 접근방법으로 하여야 한다. 그리고 구성원 상호 간에 상호신뢰와 협조정신이 있어야 한다[3]. 이상을 통해서 간호단위의 업무 특성을 반영하는 팀 효과성을 측정하는데, 간호단위의 성과와 함께 구성원의 성장, 직무만족, 신뢰, 협조, 의사소통 등 변수를 포함시킬 필요가 있으며, 이에 대한 연구의 필요성을 확인할 수 있다. 또한 국외 연구들에서 보건의료 기관의 팀 효과성 연구에서 대부분 간호사, 의사를 포함한 다학제 팀을 대상으로 팀 효과성을 파악하였다. 이에 국내에서도 간호단위의 팀 효과성을 관리하는데 간호사와 간호보조 인력을 하나의 팀으로 고려하고 이들의 협동을

통한 팀 효과성을 파악하는 연구가 필요하다고 사료된다.

결론적으로 본 연구에서는 간호 관련 팀 효과성 국내의 문헌을 분석한 결과 국외문헌은 간호사를 포함한 다양한 조직에서 다양한 조사도구를 이용하거나 리더십 프로그램이나 새로운 간호전달체계를 이용한 후 그 결과를 팀 효과성으로 파악하려는 연구들인 반면에 국내에서는 간호 관련 팀 효과성을 일반병동, 수술실, 중환자실 등에서 거의 비슷한 도구를 이용하여 팀 만족, 동료만족, 팀몰입, 팀성과 등을 팀 효과성으로 파악하려는 연구가 대부분이었다. 그러므로 향후 국내 간호조직에서 적용할 수 있는 간호단위 팀 효과성의 개념분석 연구가 필요하며, 실제적으로 간호단위의 팀 효과성을 측정할 수 있는 도구개발 연구도 필요하다. 아울러 본 연구는 간호단위를 하나의 팀으로 정의하고 관리할 필요성을 제안하였으며, 간호단위의 팀 효과성의 개념과 측정변수들을 고찰함으로써 향후 간호단위 팀 효과성 연구의 기초를 제공하였다는 데 그 의의를 갖는다.

결론

본 연구의 목적은 간호사를 대상으로 팀 효과성을 조사한 선행연구를 고찰하고, 팀 효과성을 측정하는데 사용된 변수들과 측정도구를 분석함으로써, 향후 간호단위의 팀 효과성 측정도구를 개발을 위한 기초자료를 제공하는 것이다. 본 연구에서 간호사를 대상으로 팀 신뢰성을 측정한 국내논문과 2008년 이후 국외논문을 검색하여 총 10편의 간호사 대상 팀 효과성 논문을 분석한 결과, 국외에서 팀 효과성은 의사결정, 의사소통, 응집력, 문제해결, 환자와 보호자 중심의 치료와 간호의 개선, 간호사의 직무만족, 임파워먼트, 간호의 효과성, 팀 기능성, 역동성 등으로 측정되었으며, 국내에서 팀 효과성은 동료만족, 팀 만족, 팀 몰입, 팀 성과로 측정되었다. 국내에서 보고된 간호사 대상 팀 효과성 연구는 간호사들이 소속된 간호단위의 팀 효과성을 평가하였으나, 경영학의 도구를 그대로 사용하여 간호단위의 업무 특성을 제대로 반영하지 못하였다. 결론적으로 간호단위의 팀 효과성에 대한 개념을 정의하고, 간호업무의 특성을 반영한 팀 효과성 측정도구 개발을 제안하며, 간호·간병통합서비스 병동과 일반 병동에서 간호사와 보조 인력을 포함한 간호 팀의 효과성을 측정하는 연구를 제안한다. 본 연구의 제한점은 간호사만을 대상으로 한 연구를 고찰하였기 때문에 숫자가 많지 않아서 그 결과를 해석하는데 신중을 기해야 한다.

REFERENCES

1. Cohen SG, Bailey DR. What makes teams work: Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite. *Journal of Management*. 1997;23(4):238-290. <http://dx.doi.org/10.1177/014920639702300303>
2. Kozlowski SWJ, Bell BS. Work groups and teams in organizations. In Borman WC, Ilgen DR, Klimoski RJ. editors. *Handbook of psychology: industrial and organizational psychology*. London: Wiley; 2003. p. 333-375.
3. Jung MS, Park KO, Kim SY, Kim EK, Kim EY, Kim JK, et al. *Nursing management*. 2nd ed. Seoul; Hyunmoonsa; 2016. p. 1-704.
4. Lemieux-Charles Louise, Wendy L. McGuire. What do we know about health care team effectiveness? A review of the literature. *Medical Care Research and Review*. 2006;63(3):263-300. <http://dx.doi.org/10.1177/1077558706287003>
5. Heinemann GD, Zeiss AM.(Eds.) *Team performance in health care: Assessment and development*. Berlin: Springer Science & Business Media; 2002. p. 1-404.
6. Buljac-Samardzic M, Dekker-van Doorn CM, van Wijngaarden JD, van Wijk KP. Interventions to improve team effectiveness: A systematic review. *Health Policy*. 2010;94(3):183-195. <http://dx.doi.org/10.1016/j.healthpol.2009.09.015>
7. Hackman R. The design of work teams. Lorsch J, editor. *Handbook of Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall; 1987. pp. 315-342.
8. Lee SM. Relationships of nurses' teamwork skills to team effectiveness in nursing units [master's thesis]. Busan: Catholic University of Pusan; 2013.
9. McGrath JE. *Social psychology: A brief introduction*. New York: Holt, Rinehart & Winston; 1964. p. 1-164.
10. Ilgen DR, Hollenbeck JR, Johnson M, Jundt D. Teams in organizations: From input-process-output models to IMO models. *Annual Review of Psychology*. 2005;56:517-543. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.56.091103.070250>
11. Mathieu J, Maynard MT, Rapp T, Gilson L. Team effectiveness 1997-2007: A review of recent advancements and a glimpse into the future. *Journal of Management*. 2008;34(3):410-476. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206308316061>
12. Hoegl M, Gemuenden HG. Teamwork quality and the success of innovative projects: a theoretical concept and empirical evidence. *Organization Science*. 2001;12(4):435-449. <http://dx.doi.org/10.1287/orsc.12.4.435.10635>
13. Nieva VF, Fleishman EA, Rieck A. Team dimensions: Their identity, their measurement, and their relationships. Final Technical Report for Contract No. DAHC19-78-C-0001. Washington, DC: Advanced Research Resources Organizations; 1978.
14. Bommer WH, Johnson JL, Rich GA, Podsakoff PM, MacKenzie SB. On the interchangeability of objective and subjective measures of employee performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*. 1995;48(3):587-605. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01772.x>
15. Beal DJ, Cohen RR, Burke MJ, McLendon CL. Cohesion and performance in groups: A metaanalytic clarification of construct relations. *Journal of Applied Psychology*. 2003;88(6):989-1004. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.88.6.989>
16. Kirkman BL, Rosen B, Tesluk PE, Gibson CB. The impact of team empowerment on virtual team performance: The moderating role of face-to-face interaction. *Academy of Management Journal*. 2004;47(2):175-192. <http://dx.doi.org/10.2307/20159571>
17. Jehn KA, Shah PP. Interpersonal relationships and task performance: An examination of mediation processes in friendship and acquaintance groups. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1997;72(4):775-790. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.72.4.775>
18. Kirkman BL, Rosen B. Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment. *Academy of Management Journal*. 1999;42(4):58-74. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.72.4.775>
19. Kirkman BL, Tesluk PE, Rosen B. The impact of demographic heterogeneity and team leader-team member demographic fit on team empowerment and effectiveness. *Group & Organization Management*. 2004;29(3):334-368. <http://dx.doi.org/10.1177/1059601103257412>
20. Mathieu JE, Gilson LL, Ruddy TM. Empowerment and team effectiveness: An empirical test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology*. 2006;91(1):97-108. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.91.1.97>
21. Chen G, Kirkman BL, Kanfer R, Allen D, Rosen B. A multilevel study of leadership, empowerment, and performance in teams. *Journal of Applied Psychology*. 2007;92(2):331-346. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.331>
22. Barrick MR, Stewart GL, Neubert JM, Mount MK. Relating member ability and personality to work team processes and team effectiveness. *Journal of Applied Psychology*. 1998;83(3):377-391. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.83.3.377>
23. Hiller NJ, Day DV, Vance RJ. Collective enactment of leadership roles and team effectiveness: a field study. *Leadership Quarterly*. 2006;17(4):387-397. <http://dx.doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.04.004>
24. Van der Vegt GS, Bunderson JS. Learning and performance in multidisciplinary teams: The importance of collective team identification. *Academy of Management Journal*. 2005;48(3):532-547. <http://dx.doi.org/10.5465/AMJ.2005.17407918>
25. Tesluk PE, Mathieu JE. Overcoming roadblocks to effectiveness: Incorporating management of performance barriers into models of work group effectiveness. *Journal of Applied Psychology*.

- chology, 1999;84(2):200-217.
<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.84.2.200>
26. Barrick MB, Bradley BH, Kristof-Brown AL, Colbert AE. The moderating role of top management team interdependence: Implications for real teams and working groups. *Academy of Management Journal*. 2007;50(3):544-557.
<http://dx.doi.org/10.5465/AMJ.2007.25525781>
 27. Balkundi P, Harrison DA. Ties, leaders, and time in teams: Strong inference about network structure's effects on team viability and performance. *Academy of Management Journal*. 2006;49(1):49-68.
<http://dx.doi.org/10.5465/AMJ.2006.20785500>
 28. Lester SW, Meglino BM, Korsgaard MA. The antecedents and consequences of group potency: a longitudinal investigation of newly formed work groups. *Academy of Management Journal*. 2002;45(2):352-368.
<http://dx.doi.org/10.2307/3069351>
 29. Stewart GL, Barrick MR. Team structure and performance: assessing the mediating role of intra team process and the moderating role of task type. *Academy of Management Journal*. 2000;43(2):135-148. <http://dx.doi.org/10.2307/1556372>
 30. Schofield RF, Maryann A. Interdisciplinary teams in health care and human services settings: Are they effective?. *Health & Social Work*. 1999;24(3):210-219.
<http://dx.doi.org/10.1093/hsw/24.3.210>
 31. Lemieux-Charles L, McGuire WL. What do we know about health care team effectiveness? a review of the literature. *Medical Care Research and Review*. 2006;63(3):263-300.
<https://doi.org/10.1177/1077558706287003>
 32. Weisman CS, Gordon DL, Cassard SD, Bergner M, Wong R. The effects of unit self-management on hospital nurses' work process, work satisfaction and retention. *Medical Care*. 1993; 31(5):381-393.
<http://dx.doi.org/10.1097/00005650-199305000-00001>
 33. Cassard SD, Weisman CS, Gordon DL, Wong R. The impact of unit based self-management by nurses on patient outcomes. *Health Services Research*. 1994;29(4):415-433.
 34. Ling CW. Performance of a self-directed work team in a home health care agency. *Journal of Nursing Administration*. 1996; 26(9):36-40.
<http://dx.doi.org/10.1097/00005110-199609000-00008>
 35. DiMeglio K, Padula C, Piatek C, Korber S, Barrett A, Duncharme M, et al. Group cohesion and nurse satisfaction. Examination of a team-building approach. *Journal of Nursing Administration*. 2005;35(3):110-120.
<http://dx.doi.org/10.1097/00005110-200503000-00003>
 36. Gibson CB. Me and us: differential relationship among goal-setting training, efficacy and effectiveness at the individual and team level. *Journal of Organizational Behavior*. 2001;22(7):789-808. <http://dx.doi.org/10.1002/job.114>
 37. Kim SH. Nursing organizational culture, team effectiveness, patient's satisfaction in a team-centered hospital [master's thesis]. Seoul: Ewha Womans University; 2004.
 38. Hong, EH. A study on the relationship between nursing organizational culture and ICU team effectiveness [master's thesis]. Seoul: Ewha Womans University; 2003. p. 1-107.
 39. Kim KO. A study on the relationships among nursing organizational characteristics, types of nursing organizational culture and team effectiveness at operating rooms [master's thesis]. Seoul:Hanyang University; 2004. p. 1-104.
 40. Cioffi J, Ferguson L. Team nursing in acute care settings: nurses' experiences. *Contemporary Nurse*. 2009;33(1):2-12.
<http://dx.doi.org/10.5172/conu.33.1.2>
 41. Wells J, Manuel M, Cunning G. Changing the model of care delivery: Nurses perceptions of job satisfaction and care effectiveness. *Journal of Nursing Management*. 2011;19(6):777-785.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01292.x>
 42. Kilpatrick K. How do nurse practitioners in acute care affect perceptions of team effectiveness? *Journal of Clinical Nursing*. 2013;22(17-18):2636-2647.
<http://dx.doi.org/10.1111/jocn.12198>
 43. La Sala R, Boninsegni K, Tani A, Rasi A, Sansovini L, Scarpelli G, et al. A cross sectional survey in a critical care: The job satisfaction and functioning team of the health professionals. *Acta Bio Medica Atenei Parmensis*. 2016;86(3 Suppl):183-188.
 44. Wallis A, Kennedy K. Leadership training to improve nurse retention. *Journal of Nursing Management*. 2013;21(4):624-632.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01443.x>
 45. Kim JH, Kim J. Path diagram for organizational characteristics and team effectiveness of intensive care unit. *Journal of Korean Health & Fundamental Medical Science*. 2009;2(3):175-182.
 46. Hastings C. Differences in professional practice model outcomes: The impact of practice setting. *Critical Care Nursing Quarterly*. 1995;18(3):75-86.
<http://dx.doi.org/10.1097/00002727-199511000-00011>
 47. LaFasto F, Larson C. When teams work best: 6,000 team members and leaders tell what it takes to succeed. Thousand Oaks, CA: Sage; 2001.
 48. Mueller CW, McCloskey JC. Nurses' job satisfaction: A proposed measure. *Nursing Research*. 1990;39(2):113-117.
 49. Mellin EA, Bronstein L, Anderson-Butcher D, Amorose AJ, Ball A, Green J. Measuring interprofessional team collaboration in expanded school mental health: model refinement and scale development. *Journal of Interprofessional Care*. 2010;24(5):514-523. <http://dx.doi.org/10.3109/13561821003624622>
 50. Ahn SY. Mediating effect of conflict type on the relationship between heterogeneity perception with coworker in team and team effectiveness [master's thesis]. Seoul: Ewha Womans University; 2001. p. 1-96.
 51. Locke EA. The nature and causes of job satisfaction. *Handbook*

- of Industrial and Organizational Psychology. 1976;1:1297-1343.
52. Mowday RT, Steers RM, Porter LW. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 1979;14(2):224-247.
[http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
53. Shortell SM, Zimmerman JE, Rousseau DM, Gillies RR, Wagner DP, Draper EA, et al. The performance of intensive care units: Does good management make a difference?. *Medical Care*. 1994;32(5):508-525.
54. Yun WJ. Development of scale for individual's teamwork skill and study for validity [master's thesis]. Sungkyunkwan University. Seoul; 2007. p. 1-99.
55. Sundstrom E, De Meuse KP, Futrell D. Work teams: applications and effectiveness. *American Psychologist*. 1990;45(2):120.
<http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.120>