

종합병원 간호사의 자기주장과 간호사-의사의 협업에 대한 태도의 관계

이상민¹ · 손수경²

¹고신대학교 간호학과 박사과정, ²고신대학교 간호학과 교수

Relationship between Assertiveness and Attitudes toward Nurse-Physician Collaboration in General Hospital Nurses

Lee, Sangmin¹ · Sohn, Suekyung²

¹Doctoral Student, Department of Nursing, Kosin University, Busan; ²Professor, Department of Nursing, Kosin University, Busan, Korea

Purpose: This study was conducted to identify the relationship of assertiveness and attitudes toward nurse-physician collaboration in general hospital nurses. **Methods:** The subjects were 196 clinical nurses from two general hospitals in P city. Data were collected from August 1 to 30, 2014 and analyzed by SPSS 18.0 program using descriptive statistics, t-test, ANOVA, Sheffé's test, and Pearson's correlation coefficients. **Results:** The mean scores of assertiveness and attitudes toward nurse-physician collaboration were $3.20 \pm .42$ and $3.20 \pm .30$, respectively. Assertiveness and attitudes toward nurse-physician collaboration according to the general characteristics showed significant differences on the numbers of advisors and job satisfaction. There was a significant positive correlation between assertiveness and attitudes toward nurse-physician collaboration. **Conclusion:** Based on results of this study, additional variables related to attitudes toward nurse-physician collaboration need to be identified. Educational programs to improve the attitudes toward nurse-physician collaboration should be developed.

Key Words: Nurse, Assertiveness, Attitude, Cooperative behavior

서론

1. 연구의 필요성

협업(collaboration)은 서로 다른 조직의 사람들이 공동의 과업과 목표를 달성하기 위하여 함께 일을 하거나, 서로 상당한 수준의 도움을 주는 것을 말한다(Hansen, 2009). 전문 인력 간의 협업은 일부 지역 및 국가와 협회, 그리고 교육 센터를 통해 가속화되기 시작하였고, 이런 협업 증대는 세계의 시급한 보건 문제의 해결에 긍정적으로 기여하고 있다(Gilbert, Yan, & Hoffman, 2010). 의료기관 내에서 협업의 이점은 전문 임상자원의 적절한 사용, 만성 질환을 가진 사람에 대한 건강결과와 환자 안전 및 관리를 증가시킬 수 있으며,

전체 환자의 합병증, 입원기간, 전문 의료 인력과 보호자 간의 긴장과 갈등, 직원 이직률과 임상적 오류를 줄일 수 있는 것이다(Gilbert et al., 2010).

종합병원 간호사는 업무의 특성상 동료 간호사와 의사, 그리고 타 의료직종과 원만한 관계를 형성하여 다양한 환자의 간호요구를 충족시켜야하기 때문에(Jung, 1996) 협업의 정도와 수준향상이 매우 중요하다. 오늘날 보건의료시스템 내에서는 팀 접근 방식의 변화가 요구되며, 간호사와 의사를 포함하여 보건의료직은 협업을 위해 변화가 필요하다(Garber, Madigan, Click, & Fitzpatrick, 2009).

효율적인 간호사와 의사의 협업은 간호사의 직무만족도를 증가시키고, 이직률을 감소시킴으로써 병원의 재정적인 비용 측면에도

주요어: 간호사, 자기주장, 태도, 협업

Address reprint requests to: Sohn, Sue Kyung

Department of Nursing, Kosin University, 262 Gamcheon-ro, Seo-gu, Busan 49267, Korea

Tel: +82-51-990-6454 Fax: +82-51-990-3031 E-mail: sue@kosin.ac.kr

Received: 24 August 2015 Revised: 15 November 2015 Accepted: 18 November 2015

효과적이다(Baggs & Ryan, 1990). 또한 환자의 긍정적인 치료 결과에 중요한 요소로 작용하여 환자의 만족도와 치료의 질을 높이며, 의료비용을 절감시킨다(Vazirani, Hays, Shapiro, & Cowan, 2005). 반면, 비효율적인 간호사와 의사의 협업은 환자의 안전과 만족 및 의료 서비스의 질을 저하하고, 환자 사망률을 증가시키는 부정적인 영향을 초래한다. 또한 병원의 재정적 수입을 감소시키며, 간호사의 직무 스트레스와 소진, 그리고 직무만족도 및 이직률에 부정적인 영향을 미친다(Rosenstein & O'Daniel, 2005).

협업을 증진하기 위해서는 폐쇄적인 문화, 직위 차이의 선입견, 상호 유대감 약화 등의 방해 요소들을 확인하고 제거하는 것이 중요하다(Hansen, 2009). Choi (2008)는 서로 다른 직종에서 발생하는 하향적 의사소통 방식은 상대적 권력이 반영되어 권한 차이와 갈등을 경험하게 한다고 하였다. 특히 간호사와 의사 간에는 업무영역의 중복, 상대방에 대한 부정적 태도와 대인관계 기술 부족 등으로 갈등이 발생한다고 하였다(Lee & Kim, 2013).

이러한 갈등과 논쟁의 해결방안으로 자기주장을 들 수 있는데 이는 대인관계와 역할관계에 중요한 기술로 갈등에 대한 느낌을 직접적으로 표현하여 자신과 상대방의 권리를 보호하고 상호간의 자존심과 신뢰감을 북돋아준다(Bang & Pak, 2008). 또한 자기주장 기술이 좋은 사람은 그렇지 않은 사람에 비해서 자아가 건강하고, 자신과 남을 존중할 줄 알며, 자신감과 자존심이 높으며, 설득력 있는 의사소통을 한다(Better health channel, 2012). 그러므로 효과적인 자기주장을 통하여 대인관계 수준을 향상시켜 간호사와 의사의 협업에 대한 태도를 증진할 수 있을 것이라 생각된다(Bishop, 1996).

오랜 기간 동안 여러 나라의 대부분 간호사들은 환자 치료에 대한 의사들의 지시를 수행해왔다(Sayed & Sleem, 2011). 특히 우리나라 간호사들은 유교적인 영향으로 인해 참는 것을 미덕으로 여기어 자신의 생각과 의견을 숨기거나, 심중에 있는 생각과는 반대되는 말과 행동을 하면서 후회와 고민을 경험하게 되었다(Pak & Kim, 1998). 그러나 현대 사회에서 간호사는 전문직으로 인정을 받고 있으며, 사회적 지위와 인식이 점차적으로 변화됨에 따라, 그에 맞는 자율적인 지위를 위해서 자기주장을 하는 것은 필수적인 요소가 되었다(Bang & Pak, 2008). 그러므로 자기주장이라는 개방적 의사소통은 갈등을 해결하기 위한 건전한 전략으로 조직에서의 협업을 위해 필요할 것으로 생각된다.

의사와의 협업에 대한 간호사의 태도와 동일한 개념의 국내 선행 연구는 없었으며, 협력의 개념분석 연구(Woo & Pak, 1996), 간호사와 의사의 협력, 직무 자율성, 조직몰입의 관계 연구(Hong, Kim, & Lee, 2009) 등이 수행되었다. 국외 선행 연구들은 병원 간호사와 의사의 협업에 대한 태도와 협업에 영향을 미치는 요인, 그리고 전문인력 간 교육을 포함한 다학제 병동 라운드에 대한 통합적 문헌고

찰을 수행한 연구(Tang, Chan, & Liaw, 2013)가 있었다. 비교연구로는 대학병원의 간호사와 의사의 협업에 대한 태도(Sayed & Sleem, 2011)와 내외과 환자치료 시 간호사와 의사의 협업에 대한 태도(Thomson, 2007)가 있었고, 그 외 간호사와 의사의 관계가 간호사 만족도와 이직률에 미치는 영향에 관한 연구(Rosenstein & O'Daniel, 2005) 등이 수행되었다.

이상의 연구경향을 살펴볼 때 종합병원 간호사를 대상으로 간호사와 의사의 협업에 대한 태도를 확인한 국외 연구는 다소 있었으나, 국내 연구는 매우 부족한 실정이다. 또한 종합병원 간호사의 자기주장과 간호사와 의사의 협업에 대한 태도의 관계를 확인한 국내 선행연구는 거의 없는 실정이었다.

따라서 본 연구는 종합병원 간호사를 대상으로 자기주장과 간호사와 의사의 협업에 대한 태도의 정도를 확인하고 그 관계를 분석하고자 하며, 그 결과를 근거로 간호사와 의사의 협업에 대한 태도를 향상시킬 수 있는 방안 마련을 위한 기초 자료를 제공하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 종합병원 간호사의 자기주장과 간호사와 의사의 협업에 대한 태도 정도의 관계를 파악하기 위함이며, 그 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 간호사의 자기주장 정도와 간호사와 의사의 협업에 대한 태도를 파악한다.
- 2) 간호사의 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 자기주장 정도와 간호사와 의사의 협업에 대한 태도의 차이를 분석한다.
- 3) 간호사의 자기주장 정도와 간호사와 의사의 협업에 대한 태도 정도의 상관관계를 확인한다.

연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 종합병원 간호사를 대상으로 자기주장 정도와 간호사와 의사의 협업에 대한 태도의 정도를 파악하고 그 관계를 확인하기 위한 서술적 조사 연구이다.

2. 연구 대상

본 연구의 대상자는 P시 소재의 2개 종합병원의 일반병동에서 근무하는 간호사였으며, 표본크기는 일원분산분석에서 유의수준 $\alpha=.05$, 효과크기는 중간크기인 .25, 검정력 .80으로 설정하여 200명이었다. 설문지는 220부를 배부하여 218부가 회수되었으며, 미기입 항목이 있는 22부를 제외한 196부를 최종 연구 대상으로 하였다.

3. 연구 도구

본 연구의 도구는 구조화된 설문지를 사용하였으며, 대상자의 제 특성 17개 문항, 간호사와 의사의 협업에 대한 태도 측정도구 15개 문항, 자기주장 측정도구 30개 문항으로 총 62개의 문항으로 구성되었다.

1) 간호사와 의사의 협업에 대한 태도

Hojat 등(1999)이 개발한 간호사와 의사의 협업에 대한 태도(The Jefferson Scale of Attitudes toward Physician-Nurse Collaboration) 도구는 개발자로부터 사용에 대한 허락을 받아 사용하였으며, 다음과 같은 번역-역 번역 과정을 거쳤다. 본 연구자는 영문판 설문지를 한국어로 번역을 하였고, 번역한 설문지는 간호학과 교수 1인과 영문학과 교수 1인의 자문을 받아 수정하였다. 그 후 한국문화를 이해하고, 한국어에 능통한 외국인 영문학과 교수 1인에게 한글로 번역된 도구를 영문으로 다시 번역하도록 하여 본 연구자와 간호학과 교수 1인, 영문학과 교수 1인이 원도구와의 의미 일치성을 확인하였다.

본 도구는 총 15개 문항이며 4개의 하위영역으로 구성되어 있다. 각 하위영역을 살펴보면 '교육과 협업의 공유' 영역은 협력자, 동료로서의 관계, 책임공유 및 협력관계에 대한 교육의 필요성 인식에 대한 질문 7개 문항(문항 예: 간호사와 의사 간의 전문직 관계에 대한 내용이 교육 프로그램에 포함되어야 한다), '돌봄 대 치료' 영역은 직접적인 돌봄과 치료에 협업자인 간호사의 자질과 기술에 대한 평가에 관한 질문 3개 문항(문항 예: 간호사는 환자교육 및 심리 상담에 전문적인 기술을 가지고 있다), '간호사의 자율성' 영역은 간호사의 자율성 인식에 관한 질문 3개 문항, '의사의 권위' 영역은 의사의 권위에 대한 인식과 태도에 관한 질문 2개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 4점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 4점까지 배점되며, 부정문항은 역으로 환산하였다. 총 범위 점수는 최저 15점, 최고 60점이며, 점수가 높을수록 협업에 대한 태도가 긍정적인 것을 의미한다. Hojat 등(1999)의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .85$ 였고, 본 연구에서는 .80이었다.

2) 자기주장

Rathus (1973)가 개발한 자기주장 도구(Assertiveness schedule)를 Ha 등(1983)이 변안한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 30개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '항상 그렇다' 5점까지 배점되며, 부정문항은 역으로 환산하였다. 행동의 빈도가 10회 중 1-2회 정도이면 1점, 3-4회 정도이면 2점, 5-6회 정도이면 3점, 7-8회 정도이면 4점, 9회 이상이면 5점을 의미한다. 총 범위 점수는 최저 30점, 최고 150점이며, 점수가 높을수록 자기주장 정도가 높음을 의미한다. Rathus (1973)의 연구에서

Cronbach's $\alpha = .78$, Ha 등(1983)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .95$ 였으며, 본 연구에서는 .85였다.

4. 자료 수집 및 자료 분석 방법

자료 수집은 연구자가 사전에 K대학교 기관윤리위원회의 승인(IRB No. 1040549-140709-SB-0042-01)을 받고, P시 소재 2개 종합병원의 간호부와 수간호사에게 동의를 얻은 후 시행하였다. 대상자에게 연구필요성과 목적 등을 안내한 후 연구 참여 서면동의서를 받고 실시하였다. 자료수집기간은 2014년 8월 1일부터 31일까지였으며, 배부된 설문지에 직접 기입식 조사를 실시하였다.

수집된 자료는 SPSS PASW 18.0 프로그램으로 분석하였다. 간호사의 일반적 특성과 직무관련 특성은 실수, 백분율, 평균과 표준편차를, 간호사의 자기주장과 간호사와 의사의 협업에 대한 태도는 최소값, 최대값, 평균, 평균평점과 표준편차를, 간호사의 일반적 특성과 직무관련 특성에 따른 자기주장, 간호사와 의사의 협업에 대한 태도의 차이는 independent t-test, One-way ANOVA와 Scheffé test, 간호사의 자기주장과 간호사와 의사의 협업에 대한 태도와의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다.

연구 결과

1. 간호사의 일반적 특성과 직무관련 특성

간호사의 연령은 평균 28.87 ± 6.29 세였고, 연령군별로 살펴보면 25세 미만이 37.2% (73명)로 가장 많았다. 결혼 상태는 미혼이 76.0% (149명)이었으며, 최종학력은 전문대졸이 58.2% (114명)로 가장 많았다. 종교는 없음이 50.0% (98명)로, 삶에서 신앙이 차지하는 비중은 적거나 없다고 65.8% (129명)로 나타났다. 생활 형태는 미혼이면서 가족과 함께 생활하는 경우가 50.5% (90명)였고, 건강상태는 '보통이다'가 52.6% (103명) 가장 많았다. 고민 의논 상대 유무는 '있다'가 92.9% (182명)로, 고민 의논 상대는 친구가 42.3% (77명)로 가장 많았다.

근무형태는 3부 교대가 75.0% (147명)로, 연봉은 2,500-3,000만 원 미만이 46.9% (92명)로 가장 많았다. 총 근무 연수는 3년 미만이 33.2% (65명), 현 부서 근무 연수는 3년 미만이 54.6% (107명)로 가장 많았다. 직위는 평간호사가 80.1% (157명), 근무형태는 3부 교대가 75.0% (147명)로 가장 많았다. 근무 예정기간은 '필요한 기간 동안까지만 근무할 것이다'가 58.2% (114명), 직무만족은 '보통이다'가 56.1% (110명)로 가장 많았다(Table 1).

2. 간호사의 자기주장 정도와 간호사와 의사의 협업에 대한 태도 정도

간호사의 자기주장 정도는 평균 96.13 ± 12.71 점(도구범위: 30-150점),

Table 1. General Characteristics of Participants

(N = 196)

Characteristic	Category	N	%	M ± SD
Age (yr)	< 25	73	37.2	28.87 ± 6.29
	25-29	67	34.2	
	30-34	31	15.8	
	≥ 35	25	12.8	
Marital status	Married	47	24	
	Unmarried	149	76	
Educational level	College diploma	114	58.2	
	Bachelor	72	36.7	
	Master or above	10	5.1	
Religion	Christian	55	28.1	
	Buddhist	23	11.7	
	Catholics	20	10.2	
	None	98	50	
Influence of religion in life	Much	37	18.9	
	Moderate	30	15.3	
	Little or Not at all	129	65.8	
Members living together	Solo	41	21	
	Single & family	99	50.5	
	Couple	14	7.1	
	Couple & children	32	16.3	
	Other	10	5.1	
Awareness of health state	Not healthy	15	7.6	
	Normal	103	52.6	
	Health	78	39.8	
Having someone who can be advisor	Have	182	92.9	
	None	14	7.1	
Type of main advisor (n = 182)	Family	44	24.2	
	Colleague	22	12.1	
	Friend	77	42.3	
	Etc	39	21.4	
Number of advisor (n = 182)	≤ 2	69	37.9	
	3-4	79	43.4	
	≥ 5	34	18.7	
Type of work shift	3 shift rotation	147	75	
	2 shift rotation	6	3.1	
	Regular daytime shift	43	21.9	
Annual income (10,000 won)	< 2,500	22	11.2	
	2,500-2,999	92	46.9	
	3,000-3,499	70	35.7	
	≥ 3,500	12	6.2	
Total length of career (yr)	< 3	65	33.2	2.40 ± 1.20
	3-5	41	20.9	
	6-8	36	18.3	
	≥ 9	54	27.6	
Length of careers in present department (yr)	< 3	107	54.6	1.75 ± 0.98
	3-5	47	24	
	6-8	25	12.8	
	≥ 9	17	8.6	
Position	Staff nurse	157	80.1	
	Charge nurse	25	12.8	
	Head nurse or above	14	7.1	
Estimating the period of service	As long as possible	66	33.6	
	Whenever an occasion offers	114	58.2	
	Turning in a resignation as soon as possible	16	8.2	
Job satisfaction	Not satisfied	20	10.2	
	Moderate	110	56.1	
	Much satisfied	66	33.7	

Table 2. Degree of Assertiveness and Attitude toward Nurse-physician Collaboration

(N = 196)

Variable	Sub-factor	Item	M ± SD	Range (min-max)	Average M ± SD
Assertiveness		30	96.13 ± 12.71	46-140	3.20 ± 0.42
*Attitude toward		15	48.13 ± 4.53	39-59	3.20 ± 0.30
Nurse-physician collaboration					
	Nurse's autonomy	3	10.45 ± 1.13	7-12	3.48 ± 0.37
	Caring vs Curing	3	9.91 ± 1.29	7-12	3.30 ± 0.43
	Shares education & collaboration	7	22.86 ± 2.61	17-28	3.26 ± 0.37
	Physician's authority	2	4.89 ± 1.19	2-8	2.44 ± 0.59

*Concept of sub-factor.

Nurse's autonomy = attitude towards the autonomy of nurse; Caring vs curing = evaluation of the direct patient care and qualifications and skills of nurses in the treatment area; Shares education & collaboration = relationship as partners and colleague, recognize of shared responsibility and the need for collaboration in education; Physician's authority = attitude towards the authority of physician.

평균평점 3.20 ± .42(척도범위: 1-5점)로 중간 정도인 것으로 나타났다. 간호사의 간호사와 의사의 협업에 대한 태도 정도는 평균평점 3.20 ± .30(척도범위 1-4점)으로 높은 것으로 나타났으며, 하위 영역인 '간호사의 자율성' 정도는 평균평점 3.48 ± .37, '돌봄 대 치료' 정도는 평균평점 3.30 ± .43, '교육과 협업의 공유' 정도는 평균평점 3.26 ± .37, '의사의 권위' 정도는 평균평점 2.44 ± .59의 순으로 나타났다(Table 2).

3. 간호사의 일반적 특성에 따른 자기주장 차이

간호사의 일반적 특성에 따른 자기주장 정도는 고민익논 상대수(F=3.40, p=.035), 직무만족(F=3.48, p=.033)에 따라 유의한 차이가 있었다. 사후검증 결과 직무 만족이 높은 군이 보통인 군보다 자기주장 정도가 높았다(Table 3).

4. 간호사의 일반적 특성에 따른 간호사와 의사의 협업에 대한 태도 차이

간호사의 일반적 특성에 따른 간호사와 의사의 협업에 대한 태도 정도는 고민익논 상대수(F=3.13, p=.046), 직무만족(F=4.59, p=.011)에 따라 유의한 차이가 있었다. 사후검증 결과 직무 만족이 높은 군이 보통인 군보다 간호사와 의사의 협업에 대한 태도가 더 긍정적인 것으로 나타났다(Table 3).

5. 간호사의 자기주장 정도와 간호사와 의사의 협업에 대한 태도의 관계

간호사가 지각한 자기주장과 간호사와 의사의 협업에 대한 태도의 관계는 r=.16(p=.023)로 약한 정상관관계로 나타났다.

논 의

본 연구의 주요결과인 종합병원 간호사의 자기주장과 간호사와

의사의 협업에 대한 태도의 관계에 대한 주요 결과를 중심으로 다음과 같이 논의하고자 한다.

첫째, 종합병원 간호사의 자기주장 정도의 평균은 96.13 ± 12.71점(도구범위 30-150점), 평균 3.20 ± .42점(척도범위 1-5점)으로 중간 정도로 나타났다. 이러한 결과는 본 연구에서 사용한 동일한 도구로 간호사의 자기주장 정도를 살펴 본 Jung (1996)의 연구결과인 평균 3.13점, Bang과 Pak (2008)의 연구결과인 평균 3.04점, 그리고 Jang (2010)의 연구결과 평균 3.07점과 유사한 결과였다. 그리고 정신병동 간호사를 대상으로 연구한 Yoon (2010)의 결과에서도 평균 3.12점으로 나타나 본 연구결과와 유사하였다. 이는 10여 년 동안 간호사들의 자기주장 정도는 중간 수준으로 변화 없는 양상을 보여 온 것을 알 수 있었으며, 일반 병동 간호사와 정신병동 간호사간에도 차이가 없는 것을 알 수 있었다. 한편, 간호사를 대상으로 연구한 Lee와 Kim (2007)은 간호사는 자신의 생각을 표현하는 능력인 주장능력과 표현력이 부족하다고 하였다. 이러한 결과는 다른 사람의 이야기에는 귀를 기울여 반응을 잘 하지만, 상대적으로 자신의 생각을 잘 표현하지 못하는 하향적 의사소통을 하게 되어 나타난 결과로 볼 수 있다(Lee, Yeo, Jung, & Byun, 2013). 따라서 직무에서 간호사들이 상호 간 효과적인 의사소통을 하기 위해서는 제안, 건의, 면담, 워크숍 등의 프로그램을 통하여 자기주장적인 표현 향상이 필요할 것으로 생각된다.

간호사들의 자기주장이 약한 또 다른 이유로는 우리나라는 유교적 영향을 받아 참는 것을 미덕으로 여기어 자기생각을 숨기거나 그와 반대되는 말과 행동을 하는 경향과(Pak & Kim, 1998) 시대적인 변화의 흐름에도 불구하고 여전히 유교사상이 남아 있기 때문이다. 그러나 현대 사회에서 간호사는 전문직으로서 사회적 지위와 인식이 점차 변화됨에(Bang & Pak, 2008) 따라서 간호사의 자기 효능감과 대인관계 향상(Sin, 2009), 직무스트레스 감소(Jo & Kim, 2013) 및 전문적인 자율성 증진과 효과적인 의사소통을 향상시키기 위하여 자기주장을 하는 것은 필수적인 요소라고 생각되므로

이를 보다 향상하는 것이 필요하다고 본다. 또한 간호사는 타 의료 직종 인력과 원만한 관계를 형성해야하기 때문에 자기주장을 통해 효율적인 의사소통을 하여 갈등을 미리 방지하거나 해결할 수 있어야 한다. 그러므로 간호사를 위한 자기주장훈련 프로그램을 개발하고, 이를 적용하여 그 효과를 확인하는 연구가 필요하다고 본다.

둘째, 종합병원 간호사의 간호사와 의사의 협업에 대한 태도의 평균은 48.13점(도구범위 15-60점), 평균 3.20점(척도범위 1-4점)으로 긍정적으로 나타났다. 본 연구에서 사용한 동일한 도구로 연구한 결과는 국내 연구에서 확인되지 않았으나 Copnell 등(2004)의 도구를 사용하여 간호사와 의사의 협력의 정도를 간호사를 대상으로 측정한 Hong 등(2009)의 연구에서 평균 3.13점(척도범위 1-5점)으로 협력 정도가 중간 정도로 나타나, 본 연구결과와 다소 차이가 있었다. 이러한 결과는 측정도구의 차이에서 기인한 것일 수도 있으므로 동일한 척도를 사용한 반복연구가 필요할 것으로 생각된다.

한편, 본 연구와 동일한 도구를 사용한 국외 연구를 살펴보면 Thomson (2007)은 미국의 North Carolina의 대학병원 간호사 65명과 의사 37명을 대상으로 비교 연구하였는데, 간호사군은 평균 3.51점, 의사군은 평균 3.17점으로 나타났고, Sayed와 Sleem (2011)은 이집트의 Mansurah 지역의 대학병원 간호사 97명과 의사 38명을 대상으로 비교 연구한 결과 간호사군은 평균 3.41점, 의사군은 평균 3.20점으로 본 연구보다도 높게 나타났다. 한국의 종합병원 간호사들이 미국이나 이집트의 간호사보다 간호사와 의사의 협업에 대한 태도가 낮았던 것은 문화와 의료 환경의 차이에서 기인하였다고 볼 수 있다. 그러므로 한국의 의료사회 내에서 간호사들의 간호사와 의사의 협업에 대한 태도를 더 향상시켜야 할 필요가 있는 것으로 보이며, 향후에 국가별 비교연구도 필요하리라 본다. 본 연구결과 간호사와 의사의 협업에 대한 태도 하위영역 중 '간호사의 자율성' 영역이 가장 높은 태도로 나타난 것은 간호사들이 자신의 간호수행에 대한 책임과 기관의 정책 결정, 환자에게 이롭지 않은 의료행위를 모니터링 하는 자율적인 업무는 간호업무에서 전문적인 자율적 행위를 통하여 간호사와 의사의 협업에 좋은 영향을 가질 수 있게 되므로 긍정적인 태도를 보여준 것이라 할 수 있다. 반면에 '의사의 권위' 영역에서 협업에 대한 태도가 가장 낮게 나타난 것은 현재 임상 현장에서 의사들이 지배적인 권한을 행사하고 있다는 인식이 간호사와 의사의 협업을 가장 저해하는 요인으로 생각하고 있다는 것을 반영한다. 그러므로 간호사와 의사의 협력을 증진하기 위해서는 간호사의 자율적 영역의 지식과 기술에서 더 높은 차원의 전문성을 가지도록 노력하는 것이 필요하다. 또한 의사들의 권위에 대한 부정적인 인식을 줄이고 불식하기 위하여 직종 상호간의 건설적인 대화가 필요하며, 동료로서 태도변화를 위한 다각적인 노력이 요구된다. 특히 간호사와 의사는 일차적인 돌봄 자로서 대상자인 환자

의 이익을 극대화하기 위해 상호 간 협업에 대한 긍정적인 태도를 가져야 하며, 협업자로서의 상호 평등한 관계가 유지되어야 할 것으로 생각된다. 이에 대한 노력은 간호사와 의사들이 상호 간의 업무가 직무 차이의 상하 관계가 아니라 동등한 업무 파트너로서 여기는 의식의 전환을 하도록 하는 교육과 협업의 공유 프로그램을 마련하여 상호협업에 대해 바람직한 변화를 가져올 때 보다 나아지리라 본다.

셋째, 종합병원 간호사의 자기주장과 관련된 의미 있는 인구사회학적 변수를 살펴보면, 고민 의논 상대 수에 따라 자기주장 정도가 다르게 나타났으며, 이는 간호사를 대상으로 연구한 Bang과 Pak (2008)의 결과와 유사하였다. 이것은 고민 의논 상대 수가 많을수록 의사소통을 통하여 자기주장을 할 수 있는 더 많은 기회를 가졌을 것이라 볼 수 있으며, 대인관계의 역량을 반영하는 것이라 생각해 볼 수 있다. 그러므로 자기주장을 향상함으로써 타인과의 더욱 건강한 관계를 형성하고 유지할 수 있는 능력을 향상할 수 있을 것이다. 또한 직무관련 변수에서는 직무에 만족한 군이 보통인 군보다 자기주장 정도가 더 높게 나타났다. 이는 간호사를 대상으로 연구한 Jin (2007)의 결과와 유사하였다. 그러나 Jang (2010)은 간호사의 직무만족이 자기주장에 유의한 영향을 미치지 않는다고 보고하였다. 그러므로 향후 간호사를 대상으로 자기주장과 직무만족의 관련성에 대한 반복적인 연구가 필요할 것으로 생각된다.

넷째, 종합병원 간호사의 간호사와 의사의 협업에 대한 태도와 관련된 의미 있는 인구사회학적 변수를 살펴보면 고민 의논 상대 수에 따라 간호사와 의사의 협업에 대한 태도의 차이가 있었다. 그러므로 종합병원에서 실무경험이 많지 않은 간호사들에게 멘토-멘티 프로그램이나 코칭 프로그램을 적용하여 그들의 고민을 들어주고 지혜로운 조언자와 안내자가 될 수 있는 의미 있는 의논 상대자를 만들어 주는 것이 좋은 대안이 될 수 있을 것으로 생각된다. 간호사들을 위한 이러한 지원은 이직을 예방하는 좋은 방법이 될 수 있을 것으로 본다. 또한 직무관련 변수에서는 직무에 만족한 군이 보통인 군보다 협업에 대한 태도가 더 긍정적으로 나타났다. 이것은 간호사가 직무에 만족할수록 협업에 대한 태도가 더욱 긍정적임을 볼 수 있으며, 이는 직무에 만족하였을 때 즐거운 기분으로 근무에 임하게 되므로 협업에 대한 긍정적인 태도를 더욱 가진 것이라 볼 수 있다. 또한 간호사와 의사의 협업에 대한 긍정적인 태도를 가진 간호사일수록 자기 직무를 더 잘 수행할 수 있으므로 직무에 대한 만족이 높은 것으로도 볼 수 있다. 국내연구에서 간호사와 의사의 협업에 대한 태도의 연구가 거의 없는 실정이므로 향후 간호사와 의사의 협업에 대한 태도에 관한 연구를 계속 수행할 필요가 있다.

다섯째, 종합병원 간호사의 자기주장과 간호사와 의사의 협업에 대한 태도의 관계는 $r=.16$ 로 약한 정상관관계로 나타났다. 자기주

장 행동은 갈등과 논쟁의 해결방안으로 대인관계와 역할관계에 중요한 기술이므로 협업의 태도를 증진하리라고 보았으나 관련성이 매우 미약하였다. 이 결과는 본 연구에서 자기주장을 잘한다고 볼 수 있는 시간간호사와 책임간호사의 숫자가 적었고, 이에 비해 임상경험이 적은 일반 간호사가 연구대상자의 대다수를 차지하여 자기주장이 협업의 태도와 관련성이 미약하였던 것으로 생각된다. 또한 두 변수의 관계를 확인하는 데 있어서 외생변수 개입을 통제하지 못한 제한점도 들 수 있겠다. 따라서 상위직급의 간호사를 연구대상으로 연구하는 것이 필요하리라 본다. 또한 간호사와 의사의 협업에 대한 태도와 관련된 국내선행연구가 매우 부족한 실정이므로 간호사와 의사의 협업에 대한 관계연구 및 비교연구, 그리고 심층적 질적 연구를 수행하여 간호사와 의사의 협업에 대한 긍정적인 태도가 향상될 수 있도록 다각적인 노력을 해야 할 것이다. 그리고 본 연구에서 확인된 종합병원 간호사의 자기주장과 간호사와 의사의 협업에 대한 태도와 관련 있는 변인인 직무만족과 고민의논 상대 수를 고려하여 간호사의 자기주장과 협업을 증진할 수 있는 간호중재 프로그램 개발과 교육 프로그램의 적용 시 도움을 줄 수 있을 것으로 생각된다.

결론 및 제언

본 연구에서 종합병원 간호사를 대상으로 연구한 결과 자기주장 정도는 중간 정도로 나타났다. 간호사의 일반적 특성에 따른 자기주장과 간호사와 의사의 협업에 대한 태도는 고민의논 상대 수와 직무만족에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 또한 간호사의 간호사와 의사의 협업에 대한 태도는 4점 만점에 평균 3.20점으로 나타났다. 하위 영역은 '간호사의 자율성', '돌봄 대 치료', '교육과 협업의 공유', '의사의 권위' 순으로 나타났다. 간호사의 자기주장과 간호사와 의사의 협업에 대한 태도 간의 관계는 약한 정 상관관계로 나타나, 향후에 간호사와 의사의 협업에 대한 태도와 관련이 높은 다른 변인을 찾는 연구가 필요하다고 본다.

따라서 본 연구에서 확인된 결과를 근거로 하는 실무적용과 추후 연구를 통하여 간호사와 의사의 협업에 대한 태도가 증진되는 방안을 마련하는 것이 필요하다. 또한 의료현장에서 업무수행 시 간호사와 의사의 직무가 상하 관계가 아닌 상호 동등하고 발전적인 파트너로서 우리 대상자의 건강증진을 위하여 협업할 수 있는 바람직한 의료문화가 정착될 수 있도록 노력하는 것이 필요하다.

이상의 결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 간호사의 간호사와 의사의 협업에 영향을 미치는 다른 변인을 확인하는 연구가 필요하다.

둘째, 간호사와 의사가 함께 참여할 수 있는 협업증진 교육프로

그램의 개발과 그 효과를 확인하는 연구가 필요하다.

셋째, 한국의 임상 상황에 맞는 간호사와 의사의 협업 정도를 측정하는 도구개발이 필요하다.

REFERENCES

Baggs, J. G., & Ryan, S. A. (1990). Intensive care unit nurse-physician collaboration and nurse satisfaction. *Nursing Economics*, 8(6), 386-392.

Bang, K. S., & Pak, H. J. (2008). Correlation of assertiveness and depression in clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 14(2), 93-102.

Better health channel: State government of victoria. (2012). Retrieved May 12, 2014, from the Web site: <http://www.betterhealth.vic.gov.au/bhcv2/bhcarticles.nsf/pages/Assertiveness>

Bishop, S. (1996). *Develop your assertiveness*. London: Kogan Page Publisher.

Choi, Y. J. (2008). *A study on the relationships among conflict, job affect, and counterproductive work behavior*. Unpublished master's thesis, Seoul University, Seoul.

Copnell, B., Johnston, L., Harrison, D., Wilson, A., Robson, A., Mulcahy, C., et al. (2004). Doctors' and nurses' perceptions of interdisciplinary collaboration in the NICU, and the impact of a neonatal nurse practitioner model of practice. *Journal of Clinical Nursing*, 13(1), 105-113. doi:10.1046/j.1365-2702.2003.00827

Garber, J. S., Madigan, E. A., Click, E. R., & Fitzpatrick, J. J. (2009). Attitudes towards collaboration and servant leadership among nurses, physicians and residents. *Journal of Interprofessional Care*, 23(4), 331-340. doi:10.1080/13561820902886253

Gilbert, H. V., Yan, J., & Hoffman, S. J. (2010). A WHO report: framework for action on interprofessional education and collaborative practice. *Journal of Allied Health*, 39(3), 196-197.

Ha, Y. S., Kim, S. H., Moon, C. S., Suk, S. H., Yoon, J. R., & Lee, M. J. (1983). The assertiveness training program for aggressive or passive undergraduates. *Journal of Kyungbuk University Student Guidance Research*, 16(1), 1-50.

Hansen, M. T. (2009). *Collaboration*. Boston: Harvard Business Press.

Hojat, M., Fields, S., Veloski, J., Griffiths, M., Cohen, M., & Plumb, J. (1999). Psychometric properties of an attitude scale measuring physician nurse collaboration. *Evaluation & Health Professions*, 22(2), 208-220. doi:10.1177/01632789922034275

Hong, J. Y., Kim, O. H., & Lee, E. K. (2009). The relationship among nurse-doctor collaboration, job autonomy and organizational commitment. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 15(4), 601-609.

Jang, J. Y. (2010). *The relation among nurse's assertiveness, communication competence and job satisfaction, and organizational commitment*. Unpublished master's thesis, Sungkyunkwan University, Seoul.

Jin, J. H. (2007). *Effects of communication style, assertiveness and self-efficacy of general hospital nurses on stress*. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul.

Jo, Y. A., & Kim, K. S. (2013). Effects of assertiveness training for ICU nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 19(2), 255-264.

Jung, M. S. (1996). A Study on the Relationship between Nurses' Assertiveness and Nursing Performance. *Journal of Gyeongsang National University*, 35(2), 103-112.

Lee, A. K., Yeo, J. Y., Jung, S. W., & Byun, S. S. (2013). Relations on Communica-

- tion Competence, Job-stress and Job-satisfaction of Clinical Nurse. *Journal of The Korea Contents Association*, 13(12), 299-308. doi:10.5392/JKCA.2013.13.12.299
- Lee, B. J., & Kim, M. U. (2013). An exploratory investigation on conflicts between physicians and nurses: types, causes, and asymmetry. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 25(1), 1-25.
- Lee, H. S., & Kim, J. K. (2007). Relationship among communication competence, communication types, and organizational commitment in hospital nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 16(4), 488-496.
- Pak, S. Y., & Kim, M. S. (1998). The effects of assertiveness training and value clarification training on nurses' conflict level and conflict. *Korean Journal of Adult Nursing*, 10(3), 535-547.
- Rathus, S. A. (1973). A 30-item schedule for assessing assertive behavior. *Behavior Therapy*, 4(3), 398-406.
- Rosenstein, A. H., & O'Daniel, M. (2005). Disruptive behavior & clinical outcomes: Perceptions of nurses & physicians. *American Journal Nursing*, 105(1), 54-64.
- Sayed, K. A. EL., & Sleem, W. F. (2011). Nurse-physician collaboration: A comparative study of the attitudes of nurses and physicians at Mansurah university hospital. *Life Science Journal*, 8(2), 140-146.
- Sin, Y. J. (2009). *The effect of the assertive training program on assertiveness, self-efficacy and interpersonal relationship in hospital nurses*. Unpublished master's thesis, Kyunghee University, Seoul.
- Tang, C. J., Chan, S. W., & Liaw, S. Y. (2013). Collaboration between hospital physicians and nurses: an integrated literature review. *International Nursing Review*, 60(3), 291-302. doi:10.1111/inr.12034
- Thomson, S. (2007). Nurse-physician collaboration: a comparison of the attitudes of nurse and physicians in the medical-surgical patient care setting. *Journal of the Academy of Medical-Surgical Nurses*, 16(2), 87-91.
- Vazirani, S., Hays, R. D., Shapiro, M. E., & Cowan, M. (2005). Effect of a multidisciplinary intervention on communication and collaboration among physicians and nurses. *American Journal of Critical Care*, 14(1), 71-77.
- Woo, S. H., & Pak, Y. S. (1994). Collaboration: a concept analysis. *Keimyung Medical Journal*, 15(4), 361-367.
- Yoon, Y. K. (2010). *A study on the correlation between violence experience, assertiveness and burnout of nurses working in psychiatric ward*. Unpublished master's thesis, Ehwa Womans University, Seoul.