

간호원의 직위 및 직급별 업무 분석에 관한 연구*

홍경자·김소야자·박영숙·이광자
이향련·정연강·한상임**

— 목 차 —

- I. 서 론
- 1. 연구의 필요성
- 2. 연구의 목적
- II. 이론적 배경
- 1. 직위의 분류
- 2. 업무 분석
- 3. 직위 및 직급별 역할, 업무 및 책임
- III. 연구방법
- 1. 연구대상 및 방법
- 2. 연구도구 및 분석방법
- 3. 연구의 제한점
- IV. 연구결과 및 고찰
- V. 요약 및 결론
- 참고문헌

I. 서 론

1. 연구의 필요성

오늘날 병원이 모든 지역주민에게 의료서비스를 제공하는 하나의 사회기관이고, 또한 건강은 모든 인간의 권리라고 인식됨에 따라, 병원은 경제적이면서도 질적인 의료서비스를 제공하도록 기대되고 있으며, 아울러 간호에 대한 요구도 확대되고 다양해지게 되었다.¹⁾²⁾

이에 간호원의 역할과 책임이 증대되고 업무에 대한 책임의 한계가 복잡하고 모호해지면서, 간호와 관련된 많은 개발들과 업무들 검토하고 재정리해야 할 필요성을 느끼게 되었다.

Garvey 등³⁾은 간호원들의 역할이 어떠한 규제나 신

사숙고환이 없이 급속한 속도로 팽창되고 있으며 따라서 질적인 규제 및 합리성을 수립하는 것이 필요하다고 지적하고 있다.

정⁴⁾은 임상에서 질적간호가 이루어지기 위해서는 먼저 간호업무에 대한 규정이 필요하다고 하였다. 즉, 간호원 무엇이며, 간호원들의 고유한 역할은 무엇인가 하는 간호원들의 정체(identity)를 찾지 않고서는 전문인으로서의 간호원의 기능을 나할 수 없다는 것이다.

또한 Singleton 등⁵⁾은 역할에 대한 명확한 규명이 간호업무의 자율성을 위해 필수적인 선행조건이라고 제시하였다.

한편 Marriner⁶⁾는 역할 및 책임의 모호성이 불안, 욕구불만, 불만족, 부정적인 태도 및 능률의 저하를 초래한다고 하였으며, 업무분석을 통해 작성된 업무기술(job descriptions)이 능률과 직업에 대한 만족을 증대시킨다는 도움을 준다고 서술하였다.

또 Brockenshire 등⁷⁾도 역할에 대한 명확한 정의가 책임의 한계 및 효과적인 위임에 있어 매우 중요하다고 제시하면서, 업무기술서란 이용한 역할의 정의는 간호원들로 하여금 그들에게 특별히 기대되는 것이 무엇이며, 각자는 누구에게 보고를 해야하고, 누구로부터 가장 많은 도움을 받을 수 있는지 등을 알도록 하는데 도움을 준다고 하였다.

따라서 각 병원은 정해진 정책이나 규정에 따라 업무 분석을 통하여 각 직위 및 직급별 간호원의 역할, 업무 및 책임의 한계를 확립해야 할 필요가 있다고 하겠다.

이에 본 연구는 현재 종합병원의 간호조직에 있어서 간호원의 직위 및 직급별에 따른 수행업무의 빈도는 어떠한가? 또한 그들이 중요하다고 지적하고 있는 업무는 무엇인가?를 조사, 비교분석함으로써 각 직위

* 본 연구는 대한간호협회 서울특별시지부 학술사업비의 지원으로 이루어진 것임.

** 1984~1985년의 대한간호협회 서울특별시 지부 학술위원

및 직급별 역할, 업무 및 책임을 명확히 확인하여, 간호능력의 증진을 꾀하며, 궁극적으로는 간호조직의 전체 간호활동이 양질의 간호제공이라는 공동의 목표를 지향하도록 하는데 기초자료들 마련하고자 시도하였다.

2. 연구의 목적

본 연구는 서울시내 100명 이상 규모의 44개 종합 병원에 근무하는 간호원을 대상으로 직위 및 직급별 업무의 수행빈도와 그들이 주관적으로 지각하고 있는 중요업무를 조사분석하여, 앞으로 각 직위에 따른 간호업무 및 책임의 한계를 확립하고, 간호조직의 전체 간호활동이 최고의 질적인 환자간호라는 공동의 목표를 향해 갈 수 있도록 통합하기 위한 일반목적용 설정하고 이를 달성하고자 다음과 같은 구체적인 목적을 설정하였다.

- 1) 간호과(부)장 업무의 수행빈도 및 주관적으로 지각하고 있는 중요업무를 조사 비교 분석한다.
- 2) 간호감독 업무의 수행빈도 및 주관적으로 지각하고 있는 중요업무를 조사 비교분석한다.
- 3) 교육담당간호원 업무의 수행빈도 및 주관적으로 지각하고 있는 중요업무를 조사 비교분석한다.
- 4) 수간호원 업무의 수행빈도 및 주관적으로 지각하고 있는 중요업무를 조사 비교 분석한다.
- 5) 일반적 간호원 업무의 수행빈도 및 주관적으로 지각하고 있는 중요업무를 조사 비교 분석한다.

II. 이론적 배경

1. 직위의 분류(position classification)

직위분류란 직위를 업무의 종류, 곤란성, 책임정도 및 자격요건의 차이에 따라 분류, 정리하는 것을 말한다.⁸⁾

Linton⁸⁾은 직위를 집단이나 어떤 사회체제내에서 한 개인이 차지하는 위치로 보고 여기에는 소정의 권한, 책임 및 의무가 따른다고 지적하였다.

또한 김¹⁰⁾은 신분(status)과 직위(position)를 구별하는데 있어서, 신분은 상황이나 시간에 따라 쉽게 바뀌어지지 않고 비교적 오랫동안 유지되는 위치나 입장임에 비하여, 직위는 상황에 따라 쉽게 자주 바뀌어질 수 있는 위치나 입장이라고 하였다.

간호인사관리에 있어서 직위분류는 간호원의 직위를 일정한 기준에 따라 구분하여 간호조직내의 직무구조를 형성하는 과정을 의미하는 것으로¹¹⁾, 간호 업무가 점차 양적으로 확대되고 질적으로 복잡해져 감에 따라 간호원의 직위가 타당성 있게 분류되고, 직위에 따른 업무 및 역할의 분화가 명확하고 효율적으로 이루어졌을 때 간호조직의 전체 간호활동이 질적인 환자간호라는 공동의 목표를 향하여 통합될 수 있을 것으로 본다.

일반적으로 간호과의 조직구성을 보면, 제일 위로 간호과장과 아래로는 부간호과장, 간호감독, 수간호원 및 수간호원 아래로 일반적간호원, 비전문요원등 피라미드 및 형체(pyramidal structure)의 조직이 가장 보편적이며,¹²⁾ 우리나라에서도 대부분이 피라미드형체의 조직이 채택되고 있으나 간호과의 규모, 병원의 정책에 따라 어느정도 수정하여 이용하고 있는 실정이다.

1978년 ANA에서는 간호관리자란 역할, 책임, 자격 등에 따라 3개의 수준, 즉 집행수준(executive level), 중간 수준(middle level), 최초계선 수준(first line level)으로 분류, 설명하였는데, 이를 우리나라 병원 간호관리 계층과 비교하면, 간호집행관리계층은 간호과(부)장, 중간 간호관리계층은 간호감독, 최초계선간호관리계층은 수간호원에 속한다고 할 수 있다.¹³⁾

이에 본 연구에서는 우리나라 대부분의 종합병원에서 분류하고 있는 간호원의 직위, 즉 간호과(부)장, 간호감독, 교육담당 간호원, 수간호원, 일반적 간호원을 대상으로 수행업무 및 주관적으로 지각하고 있는 중요 업무를 조사 분석해 보고자 하였다.

2. 업무 분석(Job Analysis)

업무분석이란 한 직위내의 또는 직위간의 의무, 책임, 업무조건, 업무관계 및 직원의 자격을 결정하는 방법 및 절차로서, 업무에 대한 상세하고 체계적인 조사를 통하여 업무에 대한 정확한 정보준 얻을 수 있다.¹⁴⁾

Ignatavicius등¹⁵⁾은 업무분석이란 주어진 직위에 해당하는 사람이 실제 수행해야 하는 임무(Task), 업무(Duty), 및 책임(Responsibility)을 확인하고, 구체화하여, 조직 및 명시하는 과정이라고 하였으며, 이 업무분석이 완성되었을 때, 업무기술서(job description)가 만들어 지는 것이라고 하였다.

한편 Brockenshire등¹⁶⁾은 업무기술서의 중요성에 대해 서술했는데, 업무기술서란 주어진 업무를 구성하는

조직적 관제, 책임 및 특정한 업무에 대해 기술한 word picture로서, 업무기술서를 통하여 간호원들이 책임맡은 역할이 서술되기 때문에 이는 필수적이라고 하였다.

또한 McFarland¹⁷⁾는 업무분석의 주요 목적중의 하나가 직위간의 책임을 비교하고 따라서 각각의 한계를 알 수 있는 것이라고 하였으며, Ignatavicius¹⁸⁾도 업무분석의 여러가지 장점을 제시하였는데, 첫째는 업무기술서를 개발할 수 있다는 것, 둘째는 과정이 협동적이기 때문에 참여하는 사람들이 효과적인 업무수행에 대해서 개방적인 대화를 할 수 있다는 것, 셋째는 업무분석이 대중들의 의견에 기초를 두기 때문에 부정적인 요인을 최소화할 수 있다는 것이다.

물론, 다양한 직위가 수행되고 있는 병원조직에 있어서 이와같은 업무분석은 많은 시간과 어떠한 작업이 뒤따르게 된다.

그러나 업무분석은 직부에 필수적인 것이 무엇인가를 정의해줌으로써 맡은 직무를 올바르게 이해하고, 업무의 중복을 방지하며, 적당한 사람을 고용, 임명하고 따라서 직원의 반쪽도분 증진시켜 인사관리들 합리화하는데 큰 역할을 하게 된다.

따라서 점점 배양되고 복잡해져 가는 간호업무에 있어서, 직위에 따른 명확하고 타당성있는 업무분석은 간호활동의 무질서 및 간호능률의 저하를 막고, 궁극적으로는 간호조직의 전체 간호활동을 최고수준의 질적인 환자간호라는 공동의 목표를 향해 통합시키는데 있어서 필수적이라고 하겠다.

3. 직위 및 직급별 역할, 업무 및 책임

(1) 간호과(부)장

간호과(부)장은 병원간호관리에 있어서의 최고간호 집행자로서,¹⁹⁾ 그 역할과 책임은 매우 중요하다.

1893년 나이팅게일이 그의 저서 「Relationships of Hospital Management to Efficient Nursing」에서, 간호과장은 간호직원의 지휘, 훈련과 환자의 정돈, 영양관리, 부약 및 린넨과 침상정리에 대한 책임이 있다고 주장한 이래,²⁰⁾ 오늘날 이르러서는 간호과(부)장은 간호과의 기획(planning), 조직(organizing), 인사관리(staffing), 지휘(directing), 및 통제(controlling)에 대한 책임 등 간호관리자의 역할까지도 필요하게 되었다.²¹⁾

정²²⁾은 '간호원들이 환자간호에 충실하도록 환경을

구성하여 주는 것이 간호행정자의 가장 중요한 역할이라고 지적하였으며, 간호원의 잠재력을 충분히 발휘할 수 있도록 병원환경을 만들어주고, 새로운 지식을 증진시켜주고, 간호하는 일에 간호원들이 자부심과 만족을 느끼게 해주며, 간호업무에 응착된 여러가지 어려운 문제들을 해결할 수 있도록 짜여진 조직이 간호의 질적향상에 매우 중요하다고 서술하였다.

또한 Germain²³⁾은 간호과장은 적어도 한 임상분야에 대해서 전문적인 지식과 기술을 갖고 간호를 변화발전시키는데 관심을 드명할 수 있어야 한다고 주장하였다.

ANA에 의하면, 간호행정자는 최종적인 행정적 권한과 개인 및 가족에 대한 간호에 궁극적인 책임을 지며, 기관의 정책을 수립하고, 목표에 달성하기 위한 전략을 고안하며, 계획을 개발하고, 활동은 평가하는데 참여하고, 간호활동을 기획, 조직, 조정 및 평가할 책임이 있다고 하였다.²⁴⁾

또한 Garvey²⁵⁾은 확대된 간호업무를 수행하는 전문지식과 기술 및 잠재력은 일반적 간호원에 속한 역할이라 할지라도 확대된 업무는 적절하게 규명하고 정식으로 받아들이는 책임은 간호행정가에 있다고 하였으며, 간호업무가 확대되는 초기에 행정적인 통제가 이루어져야 한다고 지적하였다, 따라서 파증한 간호업무에 대한 질적인 규제(quality control) 및 합리성(legitimacy)을 수립하여 타당한 간호업무를 제시하고, 따라서 간호의 질을 향상시킬 책임이 있다고 하였다.

이와같이 간호과(부)장의 역할이 궁극적으로는 질적인 환자간호에 원동력이 된다고 볼 때, 간호과(부)장의 업무를 분석해 보는 것은 매우 의의있는 일이라 하겠다.

(2) 간호감독

병원간호관리에 있어서 간호감독은 최고 간호집행자인 간호과(부)장과 환자간호단위의 최고계선 관리자인 수간호원간에 업무를 조정하면서 간호부서의 목표와 목적을 달성케 하는 중간간호관리자로서 건강사업조직 내에서 안전하고 효과적인 간호업무를 제공하는데 책임을 가지게 된다.²⁶⁾

즉 간호감독은 간호부서의 철학, 목표와 표준을 심취하도록 수간호원을 지도하고 지휘하는 한편, 간호과(부)장의 기획과 환자간호의 실무적 운영에 증계역할하는 중요한 위치에 있다고 하겠다.

또한 간호감독의 역할은 현대 간호원들의 욕구에 따라 확대되고 변화되어야 하며, 간호감독은 발전된 교육적 준비를 갖춘 임상적으로 유능한 간호원으로서,

역동적이고 진취적인 지도자여야 하며, 교육자, 상담자, 변화추진자로서 임상상황에서 기능할 수 있어야 한다고 하였다.²⁷⁾

그러나 불과 몇년전만 해도, 담당병동 환자에 대한 사실적인 정보를 수집하고, 이 정보를 다음 교대 감독에게 일체하는 것이 대다수 감독들의 전통적인 주요업무였으며,²⁸⁾ 지금도 많은 병원에서는 간호감독의 역할을 분명히 구분하지 못하고, 감독의 역할이 단지 간호과(부)장의 역할의 축소, 또는 수간호원의 역할의 확장에 그치는 경향이 많다.²⁹⁾

따라서 중간관리자가 필요한 병원에서는 간호감독의 역할, 기능 및 업무를 확인하고 명확하게 정의하는 것이 매우 시급하고 필수적이라 하겠다.

(3) 수간호원

수간호원은 간호단위의 관리운영 책임자로서, 위로는 간호감독과 간호과(부)장, 아래로는 주일간호원, 일반직 간호원 및 간호과 소속으로 배정된 비전문직요원들이 있다.³⁰⁾

수간호원은 환자간호를 위한 간호단위의 주업무수행에 대하여 일차적인 책임을 지는 위치에 있다고 하겠으며, 특히 한 병동관리에 대한 모든 행정적인 책임을 지고 있어 병원사회에서 가장 핵심적인 중간계층 관리자라고 할 수 있다.³¹⁾

Courtade³²⁾는 수간호원은 임상간호기능과 관리기능을 동시에 수행해야 하는 직책이며, 또한 병원의 체계 내에서 지도자와 하급자로서의 역할을 병행해야 하는 복잡한 위치에 있다고 하였다.

또한 Barret³³⁾는 과거 20년간 수간호원의 역할이 단순한 의료보조자 역할로부터 현대에는 환자간호의 조정자와 일차병동 관리자로서 그 내용면에 상당한 변화가 있었다고 지적하고 있다.

과거 수간호원들은 환자들의 요구를 사정하고, 간호를 계획 및 시행하며, 퇴원계획을 세우고, 병동접담회(clinical conference)를 마련하며, 제공한 간호를 평가 및 기록하는 일등의 직접적인 환자간호보다는, 대부분의 시간을 환자에게 시행되는 검사나 치료과정에 대해 전화통화하거나 전화로 받는 일, 의사들의 처방전을 대필하는 일, 처방의 변경을 team leader에게 알려주는 일, 의사들의 진문에 대답하는 일 등, 즉 '책상간호(nursing the desk)'에 보내는 것이 전통적인 주요 업무였다.³⁴⁾

그러나 현대 수간호원의 업무는 무엇보다도 직접적인 환자간호에 중점을 두며,³⁵⁾ 환자들에게 질적인 간

호를 제공하기 위해서는 수간호원은 먼저 전인간호란 무엇인가를 이해해야 하며, 과학적인 지식을 토대로 환자의 문제를 찾아내고, 간호계획을 세워 이를 간호원들에게 적절히 분배 지시하고 그것이 제대로 이행되고 있는지를 감독, 조사해야 한다고 하였다. 또한 병동의 간호원들을 능률적으로 다스리고 지도해 나아갈 책임과 권한이 있으며, 훌륭한 간호정신과 간호기술을 가르치기 위해 학생교육에 깊이 관계하고, 간호교육의 발전과 학교의 계획에 적극 협조하는 양성적인 태도를 가져야 한다고 하였다.³⁶⁾

그러나 오늘날 수간호원의 변화된 역할이 간호원 교유의 기능인 환자간호와는 거리가 멀어 많은 부분에서 수간호원의 직업적 만족이 감소되고 있다는 Barret의 주장³⁷⁾과 종합병원 수간호원의 업무를 분석한 손의 연구³⁸⁾에서, 수간호원의 업무 중 전문적인 직접간호에 관련된 업무가 17.7%인데 비하여, 비전문적인 서류처리업무가 28.4%에 해당한다는 점, 그리고 최의연구³⁹⁾에서, 수간호원 스스로가 평가한 기능별 만족경도(평균 22.4%)의 수간호원이 업무량이 과중하다고 불만을 표했으며, 박동의 연구⁴⁰⁾에서도 서류처리업무가 위주되는 비전문직 역할인 기능적 관리자로서의 역할에서 수간호원들이 비교적 심한 정도의 갈등을 인지하고 있음을 볼 때, 우리나라의 현 실정에서 수간호원의 수행업무를 분석하여 적합한 수간호원의 업무의 지칭을 제시하는 것은 간호의 질을 향상시키는데 있어서 매우 유의있는 일이라 본다.

(4) 일반직 간호원

일반직 간호원은 일선 간호업무를 담당하는 간호원으로서 환자의 직접적인 간호에 가장 깊이 관여한다고 보겠다.

이⁴¹⁾는 일반직 간호원의 업무를 크게 인간중심의 간호업무, 교육자로서의 업무, 관리자로서의 업무로 보고, 인간중심의 간호업무내에 환자의 간호요구를 확인하여 간호계획을 수립하고, 계획된 간호를 수행 및 평가하는 간호과정을 포함시키고 있으며, 교육자로서의 업무내에는 간호원자신의 전문지식 향상을 위한 계속적인 연구, 환자와 보호자의 교육 및 간호학생과 보조원에 대한 교육을 포함시키고 있다.

Johnston⁴²⁾은 Greater Southeast Community Hospital에서 수간호원들이 간호원에게 기대하는 역할에 대해 서술하였는데, 첫째는 환자에게 간호를 수행하는데 있어서 간호과정을 활용하고, 둘째는 환자들 위한 간호계획을 개발하고 수행하며, 셋째는 건강간호를 수행하

는데 있어서 의사와 협동하고, 넷째는 의사 및 다른 동료들과 효율적인 업무관계를 형성하는 것이었다.

즉 현대의 전문직 간호원은 간호과정을 통한 간호수행자(practitioner)의 역할 뿐만 아니라, 과거에는 특정인에게만 부여되어 왔던 지도자의 역할(leadership role) 및 연구자의 역할(researcher role)까지도 기대되고 있다.⁴³⁾

그러나 이와같이 고유의 간호업무, 즉 독자적인 역할이 강조되고 있음에도 불구하고, 실제간호현장에서는 비독자적인 역할에 많은 시간을 보내고, 따라서 간호원들의 역할에 대한 만족과 불만족이 증가되고 있음을 알 수 있다.

Garvey등⁴⁴⁾은 간호원의 역할이 어떠한 규제나 짐사속고함이 없이 급속하게 팽창되고 있으며, 병원에서 간호원들은 의사의 보조자로서의 과중한 역할을 수행하고 있다고 지적하고 있다.

한편 우리나라의 유⁴⁵⁾드 간호원들이 고유업무에 충실하기 보다는 의사가 해야 할 일을 만나 하거나 잡무에 시달리고 있다고 지적하고 있으며, 구동의 임상간호원의 업무스트레스에 관한 분석적 연구⁴⁶⁾에서 간호원의 업무 스트레스에 영향을 주는 요인 가운데 업무량 과중이 큰 요인으로 지적되고 있다.

따라서 현재 간호원들의 업무를 분석하고 타당한 간호업무를 제시하는 것은 간호의 질을 향상시키는데 매우 중요하다고 본다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상 및 방법

본 연구설계는 조사연구(survey) 방법이며, 연구방법은 1985년 12월 7일부터 12월 24일에 걸쳐 서울시내 100병상 이상 규모의 44개 종합병원에 근무하는 간호원을 대상으로 직위 및 직급별 지칭에 의한 업무의 수행 정도를 알아보기 위하여 병원별로 우편으로 설문지를 발송하여 회수하였다.

본 연구에서는 대부분의 대상병원이 부간호과장의 직위가 없이, 간호과장아래에 직접 간호감독의 직위를 두고 있었으며, 간호감독 및 수간호원 중 특별히 교육담당을 구별해 놓은 병원이 많았다.

또한 간호과장 간호부, 그리고 간호과장을 간호부장으로 명칭하는 병원도 있었으나, 수행업무상에는 큰 차이가 없었다.

따라서 연구대상은 44개 종합병원에 근무하는 간호원 중 각 직위별로 간호과(부)장 44명, 간호감독 118명, 교육담당자 24명, 수간호원 253명, 일반직 간호원 459명 등 총 898명을 대상으로 하였으며, 수간호원과 일반직 간호원은 가장 일반적인 내외과 병동에 국한하였다.

설문지를 우편으로 발송하여 회수한 결과 분석가능한 대상자는 간호과(부)장 26명, 간호감독 79명, 교육담당자 20명, 수간호원 187명, 일반직 간호원 379명 등 총 691명으로서 설문지 회수율은 76.9%이었다.

2. 연구도구 및 분석방법

연구도구는 서울시내 11개 종합병원에서 사용하고 있는 간호업무 지침서를 수집하여 연구자들의 심의를 거쳐 최종적으로 합의를 본 후 각 직위별 업무내용을 기초로 설문지를 작성하였다.

각 직위별 설문지 문항수는 간호과(부)장 20문항, 간호감독 24문항, 교육담당자 17문항, 수간호원 20문항, 일반직 간호원 21문항으로 작성하였다.

각 업무의 수행 정도를 알아보기 위하여 4단계 종합평정법('1'은 전혀 안한다. '2'는 가끔한다. '3'은 자주한다. '4'는 항상한다)으로 분류하여 점수화하였다.

또한 각 직위별도 중요하다고 지적하고 있는 업무들 우선 순위별로 5가지만 필요를 기입하게 한 후, 1순위로 응답한 문항에 5점, 2순위 문항에 4점, 3순위 문항에 3점 4순위 문항에 2점 5순위 문항에 1점으로 점수화하였다.

수집된 자료는 평균값과 표준편차 및 순위를 구하여 분석평가하였다.

3. 연구의 제한점

연구대상자들의 인구사회학적 특성을 포함하지 않았으므로 인구사회학적 특성에 따른 업무수행 정도를 분석할 수 없었다.

Ⅳ. 연구결과 및 고찰

1. 간호과(부)장의 업무수행빈도 및 중요업무 인식도

간호과(부)장 업무의 수행빈도 및 주관적으로 지각하고 있는 중요 업무는 조사해 본 결과는 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 간호과(부)장의 업무수행빈도 및 중요업무 인식도

업	부	업무수행빈도		중요업무 인식도	
		Mean	S D	점수	순위
1. 병원운영 목적에 따라 간호과(부)의 목적을 수립한다.		3.72	0.43	60	1
2. 간호과(부)를 조직, 운영 및 관리한다.		4	0	53	2
3. 간호과(부) 조직내의 모든 정책을 연구하고 실천하며 이행된 결과를 보고한다.		3.80	0.34	39	3
4. 간호과(부)의 예산을 계획하고 집행한다.		2.67	1.11	16	
5. 직책별 책임한계를 명확히 한다.		3.92	0.15	7	
6. 간호과(부)의 직원을 선발한다.		3.75	0.40	18	
7. 선발된 직원을 배치하고 관리한다.		3.92	0.15	4	
8. 간호과(부) 직원의 근무상태를 파악하고 연구하여 조절한다.		3.76	0.40	22	5
9. 간호과(부) 직원을 평가하고 이를 기초로 인사행정을 수행한다.		3.52	0.65	37	4
10. 신규채용자를 위한 강의, 실습계획 및 시행에 참여한다.		3.44	0.67	2	
11. 간호의 질향상을 위하여 간호업무내용을 분석, 평가한다.		3.28	0.81	19	
12. 간호과(부) 직원의 자질향상을 위하여 대비 및 배의교육기회를 마련해준다.		3.44	0.63	20	
13. 간호학생의 임상교육을 위한 방침은 학교측과 협의, 결정한다.		2.59	0.99	0	
14. 간호과(부) 직원은 대상으로 1년에 1회 이상 면담한다.		2.68	0.68	8	
15. 타부서와의 조화된 관계를 위하여 협의하고 조정한다.		3.40	0.62	10	
16. 간호과(부) 소속의 각종 위원회를 주관하고 병원의 각종 위원회에 대표로서 참석한다.		3.36	0.82	9	
17. 간호과(부) 직원들의 처우개선, 복지문제와 기숙사 운영방침을 세운다.		3.08	0.84	12	
18. 간호과(부)장 부재시의 권한과 책임의 위임체계를 정하고 직원에게 알린다.		3.80	0.34	7	
19. 병원내 시설과 환경관리에 현조한다.		3.75	0.38	4	
20. 간호업무 수행중 발생하는 문제에 대한 대책수립 및 사후처리를 담당하고 지시한다.		3.96	0.04	15	

간호과(부)장의 업무수행빈도의 평균 점수 순위를 보면, “간호과(부)를 조직, 운영 및 관리한다”는 평균 4점으로 모든 간호과(부)장이 항상 수행하고 있는 것으로 나타났으며, “간호업무수행 중 발생하는 문제에 대한 대책수립 및 사후처리를 담당하고 지시한다”는 평균 3.96점, “직책별 책임한계를 명확히 한다”는 평균 3.92점, “선발된 직원을 배치하고 관리한다”는 평균 3.92점, “간호과(부) 조직내의 모든 정책을 연구하고 실천하며 이행된 결과를 보고한다”가 평균 3.80점, “간호과(부)장 부재시의 권한과 책임의 위임 체계를 정하고 직원에게 알린다”가 평균 3.80점으로 수행빈도가 매우 높음을 알 수 있었다.

먼저, “간호학생의 임상교육을 위한 방침을 학교측과 협의, 결정한다”는 평균 2.59점으로 가장 낮은 점수를 나타내고 있으며, 더구나 간호과(부)장들의 중요업무 인식도 점수에서 0점으로 나타나, 이는 간호과(부)장들이 간호학생의 임상실습 참여도가 매우 낮으

며, 관심 또한 낮은 것을 암시해 주고 있다.

또한 “간호과(부)의 예산을 계획하고 집행한다”는 평균 2.67점으로 수행빈도가 비교적 낮은 것으로 나타나 간호예산을 편성한 간호과(부)장의 권한 및 책임이 잘 이행되지 않고 있음을 나타내 주고 있으며 타부서에 의해 간호과(부)의 예산이 계획, 집행되고 있다는 현실의 문제점을 제시해 주는 것이라고 볼 수 있다.

“간호과(부) 직원을 대상으로 1년에 1회이상 면담한다”도 평균 2.68점으로 비교적 낮은 수행빈도를 나타내고 있으나, 이는 간호과(부) 직원의 수가 급격히 증가된 현 실정에서 볼 때, 간호과(부)장이 수행하기는 어려운 업무로 판단되며, 간호감독이 담당방등을 단위로 하여 실시하는 것이 더 바람직할 것으로 사료된다.

또한 간호과(부)장의 업무 중 가장 중요하다고 생각하는 5문항의 우선순위를 보면, 1순위는 “병원운영 목적에 따라 간호과(부)의 목적을 수립한다”, 2순위는

〈표 2〉 간호감독의 업무수행빈도 및 중요업무 인식도

업	무	업무수행빈도		중요업무 인식도	
		Mean	S D	점수	순위
1.	고용, 승진, 진직, 이직등의 인사업무에 참여한다.	2.68	1.01	169	1
2.	공문의 접수, 처리 및 기안작성과 발송을 관리한다.	1.80	0.63	16	
3.	간호과(부) 직원의 휴가일수를 산정, 계획, 관리한다.	2.46	1.13	0	
4.	각종 수당 청구 및 공제금 작성을 한다.	1.54	0.54	9	
5.	간호과(부) 직원의 복장 청구 및 관리를 담당한다.	1.90	1.08	4	
6.	직원 인사카드 및 제반서류를 보존한다.	2.18	1.22	14	
7.	시설, 공급품, 기구등을 공급, 관리하는데 참여한다.	2.91	0.94	38	
8.	간병인, 특간호원의 업무관리를 담당한다.	2.30	1.05	0	
9.	간호과(부) 당직계획표를 작성한다.	2.46	1.16	5	
10.	환자의 제반사항에 관해 일별로 통계, 작성하고 보고한다.	2.39	1.23	12	
11.	연 1회 간호과 소속직원의 정기건강진단을 계획하고 감투한다.	1.66	0.93	10	
12.	달당병동의 수간호원과 수시모 면담한다.	3.21	0.73	157	2
13.	달당병동의 간호원과 적어도 연 2회이상 면담한다.	2.74	0.87	54	
14.	달당병동의 수간호원, 간호원을 정기적으로 평가하여 기록한 후 간호과(부)에 제출한다.	3.01	1.04	51	
15.	수간호원이 베셀 작성하여 제출하는 간호원 근무계획표를 검토, 확인한다.	3.32	0.88	31	
16.	병원 업무규정, 간호과(부)정책을 수간호원에게 지시한다.	3.16	1.03	106	4
17.	새로운 지도방침이나 개선점을 명문화하여 각 병동에 비치한다.	2.83	1.00	60	
18.	병동사정에 따라 간호원을 이동, 배치시킨다.	3.16	0.88	74	5
19.	간호원, 간호보조원의 출, 퇴근상황을 검토한다.	3.67	0.61	18	
20.	병동순회는 매 근무시 적어도 2회이상 하고 중환자는 반드시 방문하여 상태를 파악한다.	3.83	0.29	156	3
21.	탈원할 우려가 있는 문제환자는 원무과와 협조하여 해결한다.	3.32	0.78	8	
22.	달당병동 간호업무일지들 검토하여 날인한후 간호과(부) 장에게 보고한다.	3.33	0.97	30	
23.	간호원, 간호보조원, 간호학생의 교육과정에 참여한다.	3.00	0.80	51	
24.	각종 집담회 및 감독회의에 참석한다.	3.60	0.58	34	

“간호과(부)를 조직, 운영 및 관리한다”, 3순위는 “간호과(부) 조직내의 모든 정책을 연구하고 실천하여 이행된 결과를 보고한다”, 4순위는 “간호과(부) 직원을 평가하고 이를 기초로 인사행정을 수행한다”, 5순위는 “간호과(부) 직원의 근무상태를 파악하고 연구하여 조절한다”로 나타나고 있으며, 이들 다섯문항의 실제 업무수행빈도도 비교적 높은 것으로 나타나고 있어 간호과(부)장이 행정관리업무에 중점을 두고 있음을 보여주는 것이라 하겠다.

2. 간호감독의 업무수행빈도 및 중요업무 인식도

간호감독 업무의 수행빈도 및 주관적으로 지각하고 있는 중요업무를 조사해 본 결과는 〈표 2〉와 같다. 간호감독의 업무수행빈도에서는 “병동 순회는 매 근무

시 적어도 2회이상 하고 중환자는 반드시 방문하여 상태를 파악한다”가 평균 3.83점으로 가장 높게 나타나고 있으며, 중요업무 인식도에서도 높은 점수를 나타내어 이는 간호감독의 가장 중요한 업무가 환자간호임을 보여주는 바람직한 결과라고 할 수 있으나, 환자 상태에 대한 사실적인 정보만을 수집하고 이 정보를 다음 교대 감독에게 인계하는 것에 그치는 것이라면 올바른 환자간호라고 할 수 없을 것이다.

따라서 간호감독은 질적 간호제공을 위한 간호업무를 계획, 지휘, 감독하고, 간호원들의 직접환자 간호수행을 지도 평가하는데 까지 그 업무가 연결되어야 한다고 본다.

그외에 “간호원, 간호보조원의 출퇴근상황을 검토한다”가 평균 3.67점, “각종 집담회 및 감독회의에 참석한다”가 평균 3.60점으로 비교적 수행빈도가 높음을

〈표 3〉 교육담당 간호원의 업무수행빈도 및 중요업무 인식도

업	부	업무수행빈도		중요업무 인식도	
		Mean	S D	전수	순위
1.	신입직원을 위한 교육과정을 계획하고 시행, 평가한다.	3.75	0.43	55	2
2.	간호원의 직위 및 직책별 교육을 계획하고 시행, 평가한다.	3.45	0.66	62	1
3.	간호직원의 교육에 필요한 도서, 기타 자료를 구입하고 관리한다.	3.10	0.81	10	
4.	연구문식을 통하여 공식화된 지침을 책자로 편집한다.	2.75	0.95	26	5
5.	간호업무에 필요한 새로운 기자재 구입시 사용법에 대한 교육을 실시한다.	2.74	0.99	11	
6.	병원내외의 각종 교육에 참석할 기회를 마련한다.	3.50	0.60	30	4
7.	각종교육을 통해 얻은 지식을 실무에 적용할 수 있도록 자극하고 격려한다.	3.25	0.53	34	3
8.	간호과(부)내에서 사용하는 서식, 방침, 업무규정을 연구결토하 이 공식화한다.	3.50	0.65	18	
9.	연중 간호업무론 분석하여 간호과(부)에 자료를 제공한다.	3.15	0.77	4	
10.	간호과(부)의 인사판도에 참여한다.	3.35	0.72	10	
11.	간호과(부) 직원의 평가들 보편하고 인사코가표에 기재한다.	3.35	0.90	5	
12.	간호학생의 일상교육에 참여하고 돕는다.	3.05	1.10	4	
13.	외부에서 의뢰해 온 요원의 교육을 계획, 시행, 평가한다.	3.05	1.10	0	
14.	세미나, 학회에 참석한다.	3.15	0.60	6	
15.	전문지를 읽어 요약, 인쇄, 배부한다.	2.31	0.71	1	
16.	교육훈련에 관한 예산 계획 및 집행을 한다.	3.42	0.85	15	
17.	간호과(부) 직원채용시 선발요사의 내용을 판장한다.	2.90	1.10	9	

나타내주고 있어 풀더 역동적이며 진취적인 지도자로서의 역할이 요구되고 있다.

반면, “각종 수당징수 및 공제금 작성을 한다”는 평균 1.54점으로 가장 낮은 수행빈도를 나타내주고 있으며, 중요업무인식도 점수도 매우 낮음을 알 수 있다. 또한 “공문의 접수, 처리 및 기안작성과 발송을 관리한다”, “간호과(부) 직원의 부장 청구 및 관리를 담당한다”등도 업무수행빈도 및 중요업무 인식도가 매우 낮음을 볼 수 있었는데, 이것은 간호조직의 중간관리자로서 간호부서의 철학과 목표를 성취하도록 수간호원을 지도하고 지휘하는 한편, 간호과(부)장의 기획과 환자간호의 실무적운영에 중개역할 하는 중요한 위치에 있는 간호감독의 역할에 대한 타당성있는 업무기술(job description)이 필요하다는 것을 시사해주는 것이라 하겠다.

간호감독이 가장 중요하다고 생각하는 5가지 업무의 우선 순위를 보면, 1순위는 “교육, 승진, 전직, 이직 등의 인사업무에 참여한다”, 2순위는 “담당병동의 수간호원과 수시도 면담한다”, 3순위는 “병동 순회는 매 근무서 적어도 2회이상 하고 중환자는 반드시 방문하여 상태를 파악한다”, 4순위는 “병원업무규정, 간호과(부) 정칙을 수간호원에게 지시한다”, 5순위는 “병동

사정에 따라 간호원을 이동배치시킨다”로서, 이들 업무의 실제 수행빈도도 비교적 높은 것으로 나타나고 있다.

3. 교육담당 간호원의 업무수행빈도 및 중요 업무인식도

교육담당간호원 업무의 수행빈도 및 주관적으로 지각하고 있는 중요업무를 조사해 본 결과는 〈표 3〉과 같다.

교육담당 간호원의 업무수행빈도에서는 “신입 직원을 위한 교육과정을 계획하고 시행, 평가한다”가 평균 3.75점으로 가장 높게 나타나, 이는 대다수의 병원에서 교육담당 간호원의 주요업무가 신규채용 간호원의 교육에 높은 비중을 두고 있음을 의미한다고 볼 수 있다.

그외에도 “간호원의 직위 및 직책별 교육을 계획하고 시행, 평가한다”, “병원내외의 각종 교육에 참석할 기회를 마련한다”, “각종 교육을 통해 얻은 지식을 실무에 적용할 수 있도록 자극하고 격려한다” 등의 업무의 수행빈도가 비교적 높고, 중요업무 인식도 점수도 높아, 이는 간호업무의 질적향상을 위하여 매우 바람

〈표 4〉 수간호원의 업무수행빈도 및 중요업무 인식도

업	부	업무수행빈도		중요업무 인식도	
		Mean	S D	점수	순위
1.	담당병동의 계획을 작성하거 간호원 및 간호보조원의 업무수행 지도, 감독하고 평가한다.	3.45	0.63	361	3
2.	간호업무 수행에 필요한 전문지식, 기술 및 간호방법을 간호원과 간호보조원들에게 교육 및 훈련시킨다.	3.10	0.61	415	2
3.	담당병동에 비치된 약품, 비품, 공급품 및 시설을 관리, 운영한다.	3.80	0.33	222	5
4.	간호원 근무표를 작성하여 24시간 간호를 원활히 하도록 조정한다.	3.78	0.38	172	
5.	환자간호를 위한 간호계획서를 작성하고 간호방법을 지도, 감독 한다.	2.97	0.64	247	4
6.	환자상태와 간호원 능력을 파악하여 업무를 분담시킨다.	3.30	0.72	118	
7.	병실순회를 하면서 간호상황을 관찰하고 간호가 계획대로 이행되 는지, 치료는 의사의 처방대로 시행 되는지 확인한다.	3.77	0.36	467	1
8.	간호문제점을 해결하기 위해 다른 의료진과 협조하며 연구한다.	2.70	0.75	69	
9.	병동운영과 간호방법 개선점 및 진료상의 문제점 해결을 위해 수 간호원 모임을 통해 토의한다.	3.03	0.62	89	
10.	담당병동의 정기적인 모임을 주관 한다.	3.08	0.72	30	
11.	필요시 소속직원 및 보호자와 면 담하여 문제점을 파악한다.	3.02	0.62	42	
12.	입, 퇴원 간호가 잘 시행되도록 확인한다.	3.50	0.61	34	
13.	환자를 위한 안전한 환경을 유지, 관리한다.	3.63	0.52	95	
14.	업무에 관한 모든 사항(직원, 환 자, 시설등 포함)에 대한 변경 및 고려할 문제는 간호감독에게 보고 하며 부재시는 간호과(부)에 보 고한다.	3.68	0.49	35	
15.	투약, 식이 및 기록현황을 점검하 여 정확히 하도록 교육한다.	3.57	0.54	107	
16.	신규직원에게 업무내용, 시신, 병동직원소개, 마약관리등 예비교 육을 시킨다.	3.69	0.48	71	
17.	간호학생의 임상실습 교육을 지 도, 평가한다.	3.20	0.82	19	
18.	발원간호원으로부터 환자보고를 받아 환자상태를 파악하고 환자 간호를 계획, 수행하며 저녁번 간호원에게 필요한 사항을 인계 한다.	3.79	0.35	114	
19.	병동내 문제발생시(의료사고, 안전사고, 달린환자) 즉시 간호과 (부)로 보고하여 적절한 해결을 돕는다.	3.79	0.36	67	
20.	변경된 시설, 특수기계에 대한 사용법과 운영을 간호원 및 소속 직원에게 교육, 훈련시킨다.	3.40	0.70	50	

지한 것으로 사료된다.

반면 “전문지식을 읽어 요약, 인쇄, 배부한다”는 평균 2.31점으로 비교적 낮은 수행빈도를 나타내고 있으며, 중요업무 인식도도 매우 낮은 것으로 나타났다.

그러나 현대에 있어서, 인구의 역할은 간호학교수나 학생들만의 역할이 아니라, 모든 전문직 간호원에게 요구되고 있는 역할이며, 특히 간호이론을 간호실무에 적용해 보고자 하는 움직임이 일고 있는 우리나라의 현실 속에서 볼 때, 많은 간호전문지를 대하고, 새로운 지식을 받아들이는 것은 매우 중요하다고 본다

4. 수간호원의 업무수행빈도 및 중요업무 인식도

수간호원 업무의 수행빈도 및 주관적으로 지각하고

54 대한간호 제25권 제 3호(7, 8월호) 통권 제136호

있는 중요업무를 조사해 본 결과는 〈표 4〉와 같다.

수간호원의 업무수행빈도에서는 “담당병동에 비치된 약품, 비품, 공급품 및 시설을 관리운영한다”가 평균 3.80점으로 가장 높게 나타났으며, “발원간호원으로부터 환자보고를 받아 환자상태를 파악하고 환자간호를 계획, 수행하며 저녁번 간호원에게 필요한 사항을 인계한다”와 “병동내 문제발생시 즉시 간호과(부)로 보고하여 적절한 해결을 돕는다”가 각각 3.79점으로, 이는 수간호원이 병동관리기능과 임상간호기능을 동시에 갖고 있으며, 행정직과 일반직 간호원을 연결하는 독특한 업무도 포함하고 있음을 의미한다.

반면, “간호문제점을 해결하기 위해 다른 의료진과 협조하며 연구한다”는 2.70점으로 비교적 낮은 수행빈도를 나타내고 있었다.

〈표 5〉 일반직 간호원의 업무수행빈도 및 중요업무 인식도

업	부	업무수행빈도		중요업무 인식도	
		Mean	S D	점수	순위
1. 각 환자의 간호를 계획하고 수행한다.		2.89	0.69	1178	1
2. 저녁번 또는 밤번에는 문제발생시 근무책임감득과 긴밀한 연락을 한다.		3.40	0.74	135	
3. 병동내의 물품관리에 참여한다.		3.49	0.60	88	
4. 간호학생의 교육에 참여한다.		2.13	0.99	59	
5. 간호보조원 교육에 참여한다.		2.57	0.81	26	
6. 지방지, 카텍스를 비교, 확인 및 기록한다.		3.72	0.44	337	
7. 간호활동과 환자상태에 관한 결과찰 기록한다.		3.74	0.40	943	2
8. 입, 퇴원 환자를 관리하고 그에 관계된 사항을 기록 및 정리한다.		3.61	0.55	159	
9. 환자에게 검사 목적 및 방법을 설명하고 검사결과를 기록한다.		3.36	0.61	494	4
10. 물품의 손실 및 파손을 책임자에게 보고한다.		3.59	0.54	9	
11. 매 근무교대시 물품을 인수인계하고 싸인한다.		3.62	0.58	60	
12. 매 근무교대시 환자를 인수인계한다.		3.90	0.18	529	3
13. 의사치료시 등반하여 협조한다.		3.49	0.61	84	
14. 환자퇴원후 주주간호에 관계된 사항을 환자나 보호자에게 교육시킨다.		3.28	0.64	459	
15. 실무교육에 참여하여 자질향상을 기한다.		3.02	0.55	463	5
16. 병동회의에 참여하여 간호문제를 토의한다.		2.96	0.65	254	
17. 침상을 정리정돈한다.		3.42	0.69	27	
18. 환자의 목욕, 세발, 양치를 도와 신체적 청결을 기한다.		2.68	0.77	74	
19. 환자식사를 돕고 필요시 Tube Feeding을 실시한다.		2.70	0.81	35	
20. 수분 섭취량과 배설량을 기록한다.		3.69	0.48	33	
21. 문제발생시 수간호원에게 보고한다.		3.91	0.17	174	

또한 수간호원이 가장 중요하다고 생각하는 5가지 업무를 보면, 1순위는 “병실 순회물 하면서 간호상황을 관찰하고 간호가 계획대로 이행되는지, 치료는 의사의 처방대로 시행되는지 확인한다”, 2순위는 “간호업무 수행에 필요한 전문지식, 기술 및 간호방법을 간호원과 간호보조원들에게 교육 및 훈련시킨다”. 3순위는 “담당병동의 계획을 작성하며 간호원 및 간호보조원의 업무수행 지도, 감독하고 평가한다”, 4순위는 “환자 간호를 위한 간호계획서를 작성하고 간호방법을 지도, 감독한다”. 5순위는 “담당병동에 비치된 약품, 비품, 공급품 및 시신을 관리, 운영한다”로서, 이는 수간호원들이 무엇보다도 직접적인 환자간호가 중요하다는 것을 인식하고 있으며, 단순한 의료보조자의 역할로부터 환자간호의 조정자와 일차병동관리자로서 변화된 역할 인식에 갖게 되었음을 의미한다고 볼 때 매우 바람직하다고 생각된다.

그러나 “간호학생의 임상실습 교육을 지도평가한다”의 중요 업무인식도 점수는 19점으로 중요하다고 지

하고 있는 업무 중 최하위를 차지하고 있어, 이는 간호학생의 임상실습 교육에 있어서의 문제점을 제기하는 것으로 볼 수 있다.

5. 일반직 간호원의 업무수행빈도 및 중요업무 인식도

일반직 간호원 업무의 수행빈도 및 주관적으로 지각하고 있는 중요업무를 조사해 본 결과는 〈표 5〉와 같다.

일반직 간호원의 업무수행 빈도에서는 “문제 발생시 수간호원에게 보고한다”가 평균 3.91점으로 가장 높은 점수를 나타낸 반면 “간호학생의 교육에 참여한다”가 2.13점으로 가장 낮은 점수를 나타내었다.

또한 “간호보조원의 교육” “환자의 신체적 청결의 도모” “환자의 Feeding” “각 환자의 간호계획 및 수행” 등의 업무에서 비교적 낮은 수행빈도를 나타내어, 이는 간호원들이 직접적인 환자간호업무 및 교육자로

서의 업무보다는 간접적인 간호업무에 치중하고 있음을 나타내 주는 것이라 하겠다.

그러나 일반적 간호원들이 중요하다고 지적하고 있는 업무가 “자 환자의 간호를 계획하고 수행하는 것”, “간호활동과 환자상태에 관한 결과를 기록하는 것”, “매근무교대시 환자를 인수, 인계하는 것”, “환자에게 검사목적 및 방법을 설명하고 검사결과를 기록하는 것”, 및 “실부교육에 참여하여 자질향상을 기하는 것” 등의 순위로 나타난 점을 더하여 볼 때, 간호과정들이 이용한 간호수행자의 역할의 중요성에 대한 인식 및 독자적인 역할에 대한 인식이 높아지고 있어 매우 바람직한 현상으로 사료되는 바이다.

V. 요약 및 결론

본 연구는 직위에 따른 간호업무 및 책임의 한계를 확립하고 간호조직의 전체 간호활동이 양질의 간호제공이라는 공통의 목표를 향해 갈 수 있도록 통합하기 위한 기초연구로서, 서울시내 100병상 이상 규모의 44개 종합병원에 근무하는 간호원을 대상으로 직위 및 직급별 업무의 수행빈도와 그들이 주관적으로 지적하고 있는 중요업무를 조사분석하였다.

연구방법은 조사연구(survey)이며, 연구대상은 간호과(부)장 26명, 간호감독 79명, 교육담당 간호원 20명, 수간호원 187명, 일반적 간호원 379명 등 총 691명이었다.

연구도구는 서울시내 11개 종합병원에서 사용하고 있는 간호업무 지침서를 수집하여 연구자들의 심의를 거쳐 최종적으로 합의된 본 후 각 직위별 업무내용을 기호로 작성한 설문지를 이용하였으며, 자료 수집은 1985년 12월 7일부터 12월 24일에 걸쳐 병원별로 우편으로 설문지를 발송하여 회수하였다.

수집된 자료는 평균값과 표준편차 및 순위론 구하여 분석 평가하였다.

간호과(부)장의 업무수행빈도의 평균점수 순위를 보면, “간호과(부)의 조직, 운영 및 관리”는 평균 4점으로 모든 간호과(부)장이 항상 수행하고 있는 것으로 나타났으며, “간호업무 수행중 발생하는 군체에 대한 대책수립 및 사후처리” “직책별 책임한계의 확립” “직원의 배치 및 관리” “간호과(부) 조직내의 모든 정책의 연구, 실천 및 이행결과의 보고” “간호과(부)장 부채지 원한 및 책임에 대한 위임체계의 수립” 업무도 수행 빈도가 매우 높음을 알 수 있었다. 반면 “간호학

생의 임상교육을 위한 방침을 학교측과 협의 결정한다”는 가장 낮은 점수를 나타내고 있었으며, 더구나 간호과(부)장들의 중요업무인식도 점수에서 0점으로 나타나 간호학생 임상실습상의 문제점을 제시해 주고 있다. 또한 “간호과(부)의 예산의 계획 및 집행”도 수행빈도가 비교적 낮은 것으로 나타나 다부서에 의해 간호과(부)의 예산이 계획, 집행되고 있다는 현상의 문제점을 제시해 주는 것이라고 볼 수 있다.

간호과(부)장이 가장 중요하다고 지적하고 있는 5가지 업무의 우선 순위론 보면, “병원 운영 목적에 따라 간호과(부)의 목적수립”, “간호과(부)의 조직, 운영 및 관리”, “간호과(부)의 모든 정책의 연구, 실천 및 이행결과의 보고”, “간호과(부)의 인사행정의 수행”, “간호과(부) 직원의 근무상태의 파악 및 조정” 순으로 나타나고 있으며, 이들 5가지 업무의 실제 수행빈도도 비교적 높은 것으로 나타나고 있어, 간호과(부)장이 행정관리업무에 중점을 두고 있음을 보여주는 것이라 하겠다.

간호감독의 업무수행빈도에서는 “병동 순회 및 중환자의 상태파악”이 가장 높은 점수를 나타내고 있는 반면, 그외에 “간호원, 간호보조원의 출퇴근 상황의 검토” 및 “각종 집담회와 감독회의에 참석” 등의 수행빈도가 높음을 나타내 주고 있어, 좀더 역동적이고 진취적인 지도자로서의 역할이 요구된다고 본다. 한편 “각종 수당 청구 및 공제금 작성”, “공문의 접수, 처리 및 기안작성과 발송” “간호과(부) 직원의 복장정구 및 관리”는 업무수행빈도 및 중요업무인식도가 매우 낮음을 볼 수 있었다.

간호감독이 가장 중요하다고 지적하고 있는 5가지 업무의 우선순위론 보면, “간호원의 인사업무에 참여” “담당병동 수간호원과의 면담” “병동순회 및 중환자상태파악” “병원과 간호과(부)의 정책을 수간호원에게 지시” “병동사경에 따른 간호원의 이동 배치”순으로, 이들 5가지 업무의 실제 수행빈도도 비교적 높은 것으로 나타나고 있다.

교육담당 간호원의 업무수행빈도에서는 “신입직원의 교육의 계획, 수행 및 평가”가 가장 높게 나타나, 이는 매다수 병원에서 교육담당 간호원의 주요업무가 신규채용 간호원의 교육에 높은 비중을 두고 있음을 의미한다고 볼 수 있다. 반면 “전문지식을 읽어 요약, 인쇄, 배부한다”는 비교적 낮은 수행빈도를 나타내고 있었으며, 중요업무 인식도도 매우 낮은 것으로 나타났다.

또한 교육담당간호원이 가장 중요하다고 지적하고 있는 5가지 업무의 우선 순위는 “간호원의 직위, 계획 별 교육의 계획, 수행, 및 평가” “신입직원의 교육의 계획, 수행, 및 평가”, “자중 교육을 통해 얻은 지식을 실무에 적용할 수 있도록 자극하고 격려” “병원내 의의 각종 교육에 참석할 기회의 제공”, “연구 분석을 통하여 공식화된 지침을 책자로 편집”하는 순으로, 이들 업무의 실제 수행빈도도 비교적 높은 것으로 나타나고 있다.

주간호원의 업무수행빈도를 보면, “담당 병동의 끝 쯤의 관리 운영” “방문간호원으로 부터 환자를 보고받아 환자상태를 파악하고 간호를 계획, 수행 및 지시” “병동내 문제발생시 간호과(부)로 보고하고 적절히 해결”하는 것이 높은 점수를 나타내어, 이는 주간호원이 병동관리기능과 임상간호기능은 동시에 수행하고 있음을 보여주는 것이라고 하겠다.

만민 “간호문제점 해결을 위해 다른 의뢰인과 협조 하고 연구한다”는 비교적 낮은 수행빈도를 나타내고 있었다.

또한 주간호원이 가장 중요하다고 지적하고 있는 5 가지 업무는 “병신회의를 하면서 간호상황을 관찰하고 확인” “간호업무 수행에 필요한 전문지식, 기술 및 간호방법을 간호원과 간호보조원에게 교육 및 훈련” “관 당병동의 계획작성 및 간호원과 간호보조원의 업무수 행을 지도, 감독 및 평가” “환자간호를 위한 간호계획 서를 작성하고 간호방법을 지도감독” “담당병동의 물 품의 관리 운영” 순으로, 이는 주간호원들이 무엇보다도 직접적인 환자간호가 중요하다는 것을 인식하고 있으며, 단순한 의료보조자의 역할로부터 환자간호의 조정자와 일차 병동관리자로서 변화된 역할 인식을 갖게 되었음을 의미한다고 본 때 매우 바람직하다고 생각된다.

그러나 “간호학생의 임상실습교육의 지도 평가”에 대한 중요 업무인식도 점수는 최하위를 차지하고 있어 이는 간호학생의 임상실습 교육에 있어서의 문제점을 제기하는 것으로 볼 수 있다.

일반적 간호원의 업무수행빈도에서는 “문제 발생시 주간호원에게 보고한다”가 가장 높은 점수를 나타낸 반면, “간호학생의 교육에 참여한다”가 가장 낮은 점 수를 나타내었다.

그밖의 결과에서도 간호원들이 직접적인 환자간호업무 및 교육자로서의 업무보다는 간접적인 간호업무에 치중하고 있음을 나타내 주고 있으나, 일반적 간호원

들이 중요하다고 지적하고 있는 업무가 “각 환자의 간호 계획 및 수행”, “간호활동 및 환자상태의 기록” “배 근무교대시 환자의 인수인계” “환자에게 검사 득적 및 진찰부 설명하고 검사결과의 기록” “신무교육에 참가 하여 자질의 향상” 등의 순위로 나타난 점을 미루어 볼 때 독자적인 역할에 대한 인식이 높아지고 있어, 매우 바람직한 현상으로 사료된다.

이상의 결과로, 서울시내 100병상 이상 규모의 종합 병원의 경우, 직위 및 직급별 간호원의 수행업무는 간 직적인 환자간호로부터 점차 직접적인 환자간호로 옮겨가고 있음을 보여주고 있으며, 더구나 모든 직위의 간호원들이 직접적이며 독자적인 역할에 대한 인식이 높아지고 있어 환자간호의 질향상에 매우 밝은 견해를 보여주고 있다.

그러나 한편, 모든 직위의 간호원들이 간호학생 임상교육에 대한 참여 및 수행빈도가 낮고, 중요 인식이 낮아 학생교육에 있어서의 문제점과 간호교육 발전에 대한 부정적인 믿을 제시해 주고 있다. 따라서 모든 직위의 간호원들이 학생교육에 대한 적극적인 역할 인식을 갖는 것이 요구되는 바이다.

또한 교육자, 상담자, 변화촉진자로서, 그리고 덕등 적이고 진취적인 지도자로서 입장에서 기능할 수 있도록 좀더 타당성있고 명확하게 간호감독의 업무들 규명 하고 기술하는 것이 필요하다고 사료된다.

참 고 문 헌

- 1) Byers, Helen Jean and Klink, Julie Ann, "The Role of Clinical Supervisors and Head Nurses in Management", *Nursing Clinics of North America*, Vol. 13, No. 1, March, 1978, p. 119.
- 2) 조원정의 4인, "간호감독 업무현황에 관한 연구" 대한간호, 제19권, 제 5호, 1980, 39년.
- 3) Garvey, Jeanne L. and Rottet, Suzanne, "Expanding the Hospital Nursing Role: An Administrative Account", *The Journal of Nursing Administration*, Vol. 12, No. 12, 1982, pp. 30~35.
- 4) 경효진, "직접간호제공의 문제와 해결방안: 임상 간호영역에서", 대한간호, 제19권, 제 5호, 1980, 16년.
- 5) Singleton, Enrica K. and Nail, Frankie C., "Role Clarification: A Prerequisite to Autonomy", *The Journal of Nursing Administration*, Vol. 14,

- No. 10, 1984, pp.17~22.
- 6) Marriner, A., "Organizational Process and Bureaucratic Structure", Supervisor Nurse, July, 1977, p. 58.
 - 7) Brockenshire, Anne and Hattstaedt, Mary Jane O'Hara, "Revising Job Descriptions: A Consensus Approach", Supervisor Nurse, March, 1980, pp. 16~20.
 - 8) 문희자의 2인, 간호관리학, 서울:수문사, 1984, 79년.
 - 9) 김수지, "역할이론: 병원간호행정 훈련과정", 대한간호, 제22권, 제 2 호, 1983, 23년.
 - 10) 상계서, 23년.
 - 11) 문희자의 2인, 전계서, 79년.
 - 12) Donovan, Helen M., Nursing Service Administration, The C.V. Mosby Co., Saint Louis, 1975, pp.76~77.
 - 13) 박정호, "간호감독의 역할 확인: 병원간호행정 훈련과정", 대한간호, 제22권, 제 2 호, 1983, 28년.
 - 14) Vincenti, Marie Di, "Administering Nursing Service", Little, Brown and Company, 2nd Ed. 1977, pp.184~185.
 - 15) Ignatavicius, Donna and Griffith, Jeff, "Job Analysis: The Basis of Effective Appraisal", The Journal of Nursing Administration, Vol. 12, No. 7, 8, 1982, p. 37.
 - 16) Brockenshire, Anne and Hattstaedt, Mary Jane O'Hara, op. cit., p. 18.
 - 17) McFarland, D. Personal Management, Theory and Practice, McMillan Company, New York, 1968, p.227. Cited in Brockenshire, Anne and Hattstaedt, Mary Jane O'Hara, Ibid, p. 19.
 - 18) Ignatavicius, Donna and Griffith, Jeff, op. cit, p. 37.
 - 19) White, Harold C. and Wolfe, Michael N., "Nursing Administration and Personnel Administration", The Journal of Nursing Administration, Vol. 13, No. 7, 8, 1983, p. 15.
 - 20) 박정호, "병원간호업무표준", 대한간호, 제20권 제 5 호, 1981, 13년.
 - 21) White, Harold C. and Wolfe, Michael N., op. cit., p. 15.
 - 22) 정효진, 전계서, 20년.
 - 23) Germain, L.D., "Who should the nursing director be?", Nursing Clinics of North America, Vol. 5, 1970, pp.289~296.
 - 24) Price, Sylvia A., "Master's Programs Preparing Nursing Administrators: what are the Essential Components?", The Journal of Nursing Administration, Vol. 14, No. 1, 1984, p.12.
 - 25) Garvey, Jeanne L. and Rottet, Suzanne, op. cit., pp.30~31.
 - 26) 박정호, "간호감독의 역할확인: 병원간호행정 훈련과정", 전계서, 28년.
 - 27) 조원정의 4인, 전계서, 39년.
 - 28) Byers, Helen Jean and Klink, Julie Ann, op. cit., p.121.
 - 29) 박정호, "간호감독의 역할 기능과 책임", 대한간호, 제16권, 제 3 호, 1977, 64~66년.
 - 30) 최규옥, "수간호원의 업무", 대한간호, 제16권, 제 3 호, 1977, 67년.
 - 31) 이영복, 간호행정, 서울:수문사, 1980, 91~92년.
 - 32) Courtade, Simone, "The Role of the Head Nurse", Supervisor Nurse, Dec., 1978, pp.16~23.
 - 33) Barret, Jean, "The Head Nurse-her changing role", N.Y. Appleton-Centry-Crofts, 1968, Cited in 박성애, 이명숙, "수간호원의 역할 갈등에 관한 연구", 간호학회지, 제15권, 제 1 호, 1985, 45년.
 - 34) Byers, Helen Jean and Klink, Julie Ann, op. cit., p.122.
 - 35) 최규옥, 전계서, 69년.
 - 36) 상계서, 69년.
 - 37) Barret, Jean, op. cit.
 - 38) 손정태, "일부병원 수간호원의 업무분석", 집현 간호진문대학 논문집, 제 9집, 1981, 133~160년.
 - 39) 최상순, "수간호원의 업무평가에 관한 연구", 경희간호논문집, 제 2 권, 제 1 호, 1976, 95~101년.
 - 40) 박성애, 이명숙, 전계서, 44~51년.
 - 41) 이춘원, "일반간호원의 업무", 대한간호, 제16권, 제 3 호, 1977, 72~73년.
 - 42) Johnston, Phillippa Ferguson, "Head Nurses

- as Middle Managers”, The Journal of Nursing Administration, Vol. 13, No. 11, 1983, p.24.
- 43) Brunner, Lillian Sholtis and Suddarth, Doris Smith, Textbook of Medical-Surgical Nursing, 5th ed., Philadelphia: J.B. Lippincott Co., 1984, pp.11~12.
- 44) Garvey, Jeanne L. and Rottet, Suzanne, op. cit., p. 30.
- 45) 유복기, “간호행정자의 역할과 기능”, 대한간호 제19권, 제 4 호, 1980, 47~48면.
- 46) 구미옥, 김매자, “임상간호원의 업무스트레스에 관한 분석적 연구”, 간호학회지, 제15권, 제 3 호, 1985, 39~49면.
- 47) 문희자의 2인, 전개시, 80년.