

대학종합병원 수간호사의 업무분석과 모형연구*

김 인 숙**

지도교수 김 모 임***

I. 서 론

A. 연구의 필요성

현대사회를 구성하고 있는 조직들은 사회의 총체적인 기능을 분담하는 부분기능체계로서 존재한다기보다는 사회의 전체성의 구조를 그대로 반영하는 소우주(오세철, 1986)라고 볼 때 병원은 인간의 육체적 질병을 치료하고 치유케하는 단순한 기능을 하는 곳이 아니라 사회의 다양한 조직체의 하나로서 사회의 축소판이라 하겠다.

병원내의 인력구조에서 간호사가 차지하는 비율은 30~40%(정두채등, 1983)이고 전체병원 예산의 40% 이상을 간호부서가 차지하고 있다(Byers & Klink, 1978)는 것을 볼 때 병원의 효율화는 병원간호사업과 직결되고 이는 곧 국민의 건강관리효율화에도 직결된다(김모임, 1982)고 할 수 있다.

현대 병원관리경향은 중앙화를 지양하고 있고 이에 따라 간호부서내에 있어서도 간호단위를 기준으로 하는 관리체제가 강화되고 있어 간호단위의 제일선 관리자(Westphal, Jenkins and Miller, 1986)로서의 수간호사의 직책은 간호 및 병원행정부서에 있어서 주요한 자리를 차지하고 있다고 본다. 간호단위를 운영해가는 수간호사의 원만한 운영관리는 환자에게 제공하는 간호

의 질에 큰 영향을 미친다. 수간호사의 역할모호성은 간호의 질을 낮추는 요인으로 알려지고 있다(Ellis, 1986).

제일선 관리직위에 있는 간호사가 다른 어떤 간호관리자보다도 역할정의를 하는데 더 많은 문제점을 갖고 있다고 볼 수 있는데 Stevens(1976)은 그 이유를 두가지로 설명하고 있다. 간호단위에서 그의 위치가 직접환자간호활동에 좀 더 많은 개입을 하도록 하게끔 한다는 것과 관리자로서 최초로 경험하게 되는 직위라는 점이다. 수간호사는 간호관리(nursing management)와 간호(nursing care)를 연결하는 중추적인 직책에 있고 개념과 생각을 행동으로 전환시킨다는 것은 관리에 있어 가장 어려운 부분중의 하나이다.

수간호사가 마땅히 행하여야 하는 것이 무엇인지에 대한 인식과 수간호사가 실제 수행하고 있는 업무에는 큰 차이가 있음을 Shores(1978)와 Barker and Ganti(-1980)의 연구가 밝히고 있고 또한 Stevens(1976)과 같이 Foster(1981)도 간호관리자들이 자신의 직책을 관리(managing)가 아니라 간호(caring)로 여기고 있다고 지적하고 있다.

간호관리자가 아닌 일반관리자의 경우도 크게 다를 것이 없다(Bussom et al., 1981; Stewart, 1981). 관리자 스스로가 업무특성에 대해 매우 다른 인식을 하고 있다. 일반관리자 업무에 관한 기존연구는 관리자가 실제 무엇을 하는지에 중점을 두고 연구한 것이 아니라 관리자가 무엇을 해야 하는지를 인지하고 있는가를 파

* 본 논문은 1988년도 연세대학교 대학원 박사학위 청구논문임
** 연세의료원 의료정보시스템 연구원
*** 연세대학교 간호대학

악하는 원시적인 수준에 머물러 있다고 지적하고 있다 (Carlson, 1951 : Haire, 1959 : Campbell et al., 1970 : Linda, 1979).

Whitely(1985)는 “관리자는 무엇을 하는가”라는 질문을 조사하기 위한 연구접근법이 2가지-업무내용(work content)과 업무과정(work process)-영역에서 시도되었음을 검토하였다. 업무내용 접근법에서는 관리자가 그들의 업무의무와 책임을 수행할 때 그들이 참여하는 행위가 무엇인가를 밝히고자 하였고(Hemphill, 1960 : Tornow & Pinto, 1976), 업무과정 접근법에서는 관리업무에 있어서 활동기간, 의사소통유형, 접촉유형 등에 초점(Carlson, 1951 : Mintzberg, 1973 : Stewart, 1967)을 두었다.

우리나라의 경우 병원 및 간호행정에 있어 중요한 자리를 차지하는 수간호사에 관한 연구는 주로 수간호사의 역할 및 활동이 중점적으로 다루어졌다고 할 수 있다. 특히 수간호사의 업무를 업무내용과 업무과정을 포함해 조사한 연구라든가 시계열식 서술기록을 통한 연구방법을 이용한 연구는 하나도 찾아볼 수 없었다. 우리나라 병원 간호행정 발전에 기여하기 위해 업무내용과 업무과정 및 역할, 그리고 나아가서 업무추진을 위한 매체와 목적을 포괄한 연구의 시도가 절대로 필요하다고 생각한다.

B. 연구목적

본 연구는 우리나라 종합병원 수간호사의 업무실태를 파악하고 이 자료를 바탕으로 우리나라 병원 및 간호행정관리를 위한 수간호사의 업무모형개발을 일반적 목적으로 하고 이를 성취하기 위해 다음과 같은 구체적인 목적을 갖는다.

- 1) 수간호사의 업무내용을 파악한다.
- 2) 수간호사의 업무과정을 파악한다.
- 3) 수간호사의 역할을 파악한다.
- 4) 수간호사 업무수행시 활동매체를 파악한다.
- 5) 수간호사 활동목적을 파악한다.
- 6) 수간호사의 업무모형을 제시한다.

II. 이론적 배경

수간호사의 업무와 관계된 국내외의 연구동향을 검토한 다음 본 연구의 개념적 틀을 제시하고자 하였다.

A. 국내외 연구동향

국내 간호학계 및 인접학문분야 학술지와 학위논문은 1953년부터 1988년까지 조사한 결과 수간호사 업무를 연구과제로 한 연구는 7종의 학술지와 1편의 학위논문에서 모두 10편에 지나지 않고 있다.

이 기존연구를 대별하면 1) 수간호사의 업무와 2) 수간호사의 역할을 다룬 연구로 나누어 볼 수 있다. 업무 연구에서는 행정업무만 분석한 연구와 행정과 간호업무를 포괄하여 검토된 연구로 나누어 볼 수 있었으며 역할연구에서는 역할과 기능을 구별치 못한 경우도 있었고 역할갈등에만 초점을 두고 있었다. 그 주요영역이 다양하나 수간호사의 업무를 분명히 분류하거나 포괄적인 접근을 한 연구는 찾아볼 수 없었고, 연구방법 및 도구로는 구조화된 질문지를 이용한 것과 관찰법 또는 업무일지를 이용한 것으로서 이렇게 수집된 자료는 파악하려는 현상의 일부만을 포착하게 되므로 전체를 설명할 수 있는 것이라 할 수 없다.

국의 간호학계 및 인접학문분야 학술지를 1950년부터 1988년까지 조사한 결과 수간호사 업무에 관한 연구는 8종의 학술지로부터 모두 7편을 찾아볼 수 있었다.

연구의 범위로는 역할수행인식 및 기대, 업무분석 및 업무평가로서 우리나라와 같은 양상을 볼 수 있었고 연구대상자는 수간호사만이거나 일반간호사 또는 감독간호사 또는 간호부서장 및 의사이었다. 우리나라 연구에서와 마찬가지로 구조화된 질문지법이 주로 사용되었는데 한편의 연구도구 안에 개방식 질문이 포함되어 있었다. 또 업무일지에 자가기록하는 방법과 관찰법을 이용한 연구가 각각 1편씩으로, 우리나라에서 실시된 연구들이 구조화된 양식으로 관찰을 하거나 자가기록한 것임에 반해 이 연구들은 비구조화된 관찰법을 이용하였거나 연구대상자로 하여금 수간호사 업무를 그대로 기록하게 한 다음 원자료를 다시 분류하는 방법을 택한 점이 다르다고 볼 수 있겠다.

수간호사의 업무내용으로 분류된 것을 연도별로 검토한 결과 1960년도에는 간호업무활동, 인적관계활동 및 조정활동으로 구분·기술하였고 1970년도에는 크게는 3가지-상호관계역할, 정보교환역할, 의사결정역할-, 작게는 10가지 역할로, 80년도에는 병원운영관리, 직접간호 및 인적자원관리로 표시하였다.

지금까지 수간호사의 업무를 일차원적인 측면에서 본 것과는 달리 이차원적인 측면에서 활동영역과 활동

· 목적으로 보는 연구가 1981년에 처음 제시되었다(Bergman et al., 1981). 활동영역에는 임상영역, 관리영역, 인간관계영역 및 교육영역, 활동목적에는 환자, 팀, 기관, 지역사회 및 전문직이 포함되어 있었다.

한편 국내연구가운데, 수간호사가 인식하고 있는 정도와 수행도간에 차이가 있음을 볼 수 있었고 Bergman et al.(1981)의 연구에서 폐쇄식 질문과 개방식 질문으로 수간호사 업무에 관해 조사한 결과 차이가 있음을 볼 수 있었다.

E. 개념적 틀

이상의 국내의 문헌고찰을 바탕으로 수간호사의 업무를 분석 파악하기 위한 개념적 틀을 도출해 보았다.

이 개념적 틀에서는 수간호사의 업무를 1) 업무내용, 2) 업무과정, 3) 역할, 4) 활동매체, 5) 활동목적으로 나누어 보았다. 첫째, 수간호사 업무내용을 본 연구에서는 ① 행정관리와 ② 직접간호로 크게 대별해 보았다. 이는 Barker와 Ganti(1980)가 분류해 놓은 병원운영관리, 환자간호관리, 직접환자간호를 기초로 하여 병원운영관리를 행정관리로 환자간호관리와 직접환자간호는 직접간호로 구분하였다.

둘째, 업무과정은 업무수행장소, 접촉규모 및 참여자도 알아보기로 했다. 이는 Mintzberg(1973)와 Bussom et al.(1981)이 업무과정에 포함시킨 업무수행장소, 접촉규모, 참여자 및 의사소통을 시작한 사람을 기초로 하여 업무수행장소, 접촉규모 및 참여자 3 가지를 택하였다.

셋째, 수간호사가 어떠한 역할로 업무수행을 하였는지를 분석하기 위해서 Jones and Jones(1979)가 제시한 수간호사의 역할모델을 토대로 하였다. 관리활동은 3가지 역할로 구분될 수 있다(Mintzberg, 1973). 첫째, 관리자는 공식적으로 조직단위를 책임지고 있는 사람이며 이러한 공식적 권위는 조직내 특별한 직위를 부여하게 되고 이 공식적 권위와 직위로 상호관계역할이 나오게 된다. 둘째, 관리자는 구성원과 교제망을 통한 상호작용접촉으로 조직단위의 신경중추로 등장하게 되는데 정보의 흐름은 관리업무의 주요부분이라 할 수 있다. 즉 여기서 정보교환역할을 볼 수 있다. 셋째, 관리자는 그의 조직단위의 의사결정체제에서 중요한 역할을 맡고 있다.

네째, 수간호사가 어떤 활동매체를 통해 업무를 수행

하는지를 분석하기 위해 책상에서의 사무(desk work), 전화, 공식모임(scheduled meeting), 비공식모임(unscheduled meeting), 순회(tour) 5 가지로 알아보았다. 이는 Mintzberg(1973)와 Bussom et al.(1981)의 연구에서 사용한 것을 기초로 하였다.

다섯째, 수간호사가 업무를 추진하는 목적이 어디에 있는가를 아래 다섯가지로 구분하여 보았다.-① 환자 ② 팀 ③ 기관 ④ 지역사회 ⑤ 전문직.- 이는 Bergman et al.(1981)이 제시한 수간호사 역할모델에 기초하였다.

Ⅲ. 연구방법

A. 연구대상

연구대상은 운영체제와 운영목적에 있어 공통점이 있는 교육기관으로서 서울시에 소재한 2개 종합병원에 재직하고 있는 수간호사 전수이다.

연구대상은 다음과 같은 기준에 의하여 선정되었다.

- 1) 한 간호단위를 책임지고 있는 수간호사
- 2) 주당 40시간 이상 근무하는 수간호사
- 3) 수간호사의 업무성격이 다른 부서 즉 간호부서, 실무교육실, 외래, 수술실, 중앙공급실 및 응급실에 근무하는 수간호사는 제외하였다.

B. 연구도구

본 연구의 도구는 Mintzberg(1973)의 시계열식 서술기록지(chronology contact record)를 기초로 하여 본 저자가 작성한 「수간호사 업무활동조사서」를 사용하였다.

C. 자료수집방법

본 연구에서는 시계열식 서술기록방법을 택하였고 관찰자가 기록하는 것이 아니라 연구대상자가 자가기록하는 방법을 택하였다.

Ⅳ. 연구결과

A. 연구대상자의 제 특성

연구대상자의 간호사 총 근무경력은 최소 58개월에

서 최대 186개월로 평균 120.9개월(10년 1개월)이었고 수간호사가 되기전 간호사로 근무한 경력은 최저 3개월에서 최대 134개월로 평균 69.7개월(약 6년)이었다. 수간호사로서의 평균 근무경력은 51.2개월(약 4년)이었고 현 부서내에서 수간호사로 근무한 경력은 최소 1개월에서 최대 6년 8개월까지의 범위를 보였다. 수간호사로서의 근무경력과 현 부서내에서 수간호사로 근무한 것을 비교해 보면 한 부서에 계속 근무하지 않았던 수간호사도 있음을 알 수 있었다.

B. 수간호사의 업무실태

39명의 수간호사의 8시간 업무를 6일간 기록한 234개 업무활동기록서를 먼저 총 업무활동건수와 이에 소요된 시간수로 파악하고 이를 다시 1) 업무내용, 2) 업무과정, 3) 역할, 4) 활동매체 및 5) 활동목적으로 구분하여 분석하였다. 둘째, 이 다섯가지에 관해 요일별로 건수 및 소요시간으로 나누어 분석하고 셋째, 행정관리업무와 직접간호업무 각각에 있어서의 업무과정, 역할, 매

체 및 목적을 분석하였다. 총 활동건수는 7,194건수이고 이에 소요된 총 시간은 109,832분이었다.

1. 업무내용

본 연구에서는 업무내용을 행정관리와 직접간호로 나누어 분석하였다(참조 표B-1). 행정관리에는 간호단위(병동)를 유지하기 위한 활동이 포함되며 이것은 전체 병원의 정책과 절차 그리고 의사소통 및 인적관리와 관련이 있다. 직접간호에는 첫째, 간호과정을 준비, 계획, 조직, 조정하는 것과 관련된 활동이 포함되며 둘째, 신체적·정신적·정서적 요구에 직접 관련된 환자의 현 상태에 주어진 활동이 포함된다.

수간호사의 직접간호업무는 평균 일일 총 업무건수(31.7건)의 54.8%에 달하였고 이에 소요된 시간은 일일 총 소요시간(456.4분)의 58.1%이었다. 수간호사는 행정관리업무보다는 직접간호 업무수행에 더 관여하고 있음을 알 수 있었다. 직접간호업무의 건수당 평균 소요시간은 15.3분인 반면에 행정관리업무는 13.4분으로 나타났다.

〈표B-1〉 수간호사 업무내용별 총, 주단위, 일단위, 건수와 소요시간수 및 비율분포 시간(분)

업무내용	총		주단위		일단위(수)		일단위(%)		건수당평균 소요시간
	건수	시간	건수	시간	건수	시간	건수	시간	
1. 행정관리	3139	41908	80.5	1074.6	14.3	191.0	45.2	41.9	13.4
2. 직접간호	3808	58218	97.6	1492.8	17.4	265.4	54.8	58.1	15.3
계	6947*	100126*	178.1	2567.3	31.7	456.4	100.0	100.0	14.4

*식사와 업무활동조사서 기록한 247건수와 9,706분 제외

수간호사가 행한 업무를 행정관리 및 직접간호로 나누어 요일별로 분석해 본 결과(참조 표B-2) 토요일의 경우 직접간호 건수비율이 총 업무수행건수의 58.8%인 반면 다른 요일은 52.0~56.2%내로 나타났다. 1인당 소

요된 시간으로 볼 때 화요일과 수요일에 행정관리 업무수행에 걸린 시간비율이 총 업무소요시간의 43.8%였고 나머지 요일은 37.8~42.5%내였다.

〈표B-2〉 업무내용 및 요일별 업무건수와 소요시간수 및 비율분포

업무내용	월		화		수		목		금		토	
	수	%	수	%	수	%	수	%	수	%	수	%
1) 업무건수												
계	32.0	100.0	31.6	100.0	31.3	100.0	30.3	100.0	31.9	100.0	21.1	100.0
1. 행정관리	15.4	48.0	14.4	45.6	14.0	44.9	14.0	46.3	14.0	43.8	8.7	41.2
2. 직접간호	16.6	52.0	17.2	54.4	17.2	55.1	16.3	53.7	17.9	56.2	12.4	58.8
2) 소요시간												
계	448.3	100.0	449.8	100.0	459.0	100.0	444.8	100.0	455.9	100.0	309.4	100.0
1. 행정관리	190.7	42.5	196.9	43.8	201.2	43.8	181.5	40.8	187.4	41.1	116.9	37.8
2. 직접간호	257.6	57.5	252.9	56.2	257.8	56.2	263.4	59.2	268.5	58.9	192.5	62.2

2. 업무과정

수간호사가 업무수행을 위해 필요한 업무과정을 ① 업무수행장소 ② 접촉규모 ③ 참여자를 선택하여 분석하였다.

1) 업무수행장소

수간호사는 근무병동에서 평균 일일 총 업무건수의 92.4%를, 일일 총 소요산의 89.5%를 사용하고 있었으며 일일 총 업무건수의 7.6%를 근무병동의 장소에서

수행하면서 이에 소요된 시간은 일일 총 소요시간의 10.5%였다. 간호사사무실(nurse's station)에서 일일 총 업무건수의 55.9%를 수행하였고, 병실에서 25.3%, 수간호사사무실에서 8.5%를 수행했다. 소요시간으로 보면 간호사사무실에서 일일 총 소요시간의 46.1%를, 병실에서 31.3%, 수간호사사무실에서 9.7%를 사용한 것으로 나타났다(참조 표B-3).

〈표B-3〉 수간호사 업무수행장소별 총, 주단위, 일단위, 건수와 소요시간수 및 비율분포 시간(분)

장 소	총		주단위		일단위(수)		일단위(%)		전수당평균 소요시간
	건수	시간	건수	시간	건수	시간	건수	시간	
총 계	6947*	100126*	178.1	2567.3	31.7	456.4	100.0	100.0	14.4
1. 근무병동(계)	6418	89597	164.6	2297.4	29.3	408.4	92.4	89.5	14.0
1. 병실	1755	31381	45.0	804.6	8.0	143.0	25.3	31.3	17.9
2. 간호사사무실	3884	46156	99.6	1183.5	17.7	210.4	55.9	46.1	11.9
3. 수간호사사무실	591	9720	15.2	249.2	2.7	44.3	8.5	9.7	16.4
4. 처치실	150	1684	3.8	43.2	.7	7.7	2.2	1.7	11.2
5. 창고	38	656	1.0	16.8	.2	3.0	.6	.7	17.3
2. 근무병동 외 장소(계)	529	10529	13.6	270.0	2.4	48.0	7.6	10.5	19.9
1. 감독간호사사무실	261	4135	6.7	106.0	1.2	18.8	3.8	4.1	15.8
2. 간호부사무실	103	630	2.6	16.2	.5	2.9	1.5	.6	6.1
3. 타병동	22	192	.6	4.9	.1	.9	.3	.2	8.7
4. 회의실	95	3819	2.4	97.9	.4	17.4	1.4	3.8	40.2
5. 의사회의실	16	560	.4	14.4	.1	2.6	.2	.6	35.0
6. 타수간호사사무실	4	88	.1	2.3	.0	.4	.1	.1	22.0
7. 타부서사무실	8	105	.2	2.7	.0	.5	.1	.1	13.1
8. 예배실	20	1000	.5	25.6	.1	4.6	.3	1.0	50.0

*식사와 업무활동조사서 기록한 247건수와 9,706분 제외

2) 접촉규모

수간호사 평균 일일 총 업무건수의 약 73%가 혼자 집행할 수 있는 업무가 아니었으며 접촉규모로 보아서 1 대 2 이상 업무에 일일 총 소요시간의 51.2%를 사용하였고 일대일 업무는 총 소요시간의 21.9%를 사용한 것을 볼 수 있었다.

수간호사는 행정관리업무는 일대일로 행하거나 혼자 집행하였으나 직접간호업무는 그룹 또는 일대일로 집행하였다. 소요시간 비율로 보면 수간호사 혼자서 행정관리업무를 수행하는데 걸린 시간비율이 일일 총 소요시간의 39.3%를 나타내 가장 높았고 일대일로 행정관리업무를 한 시간비율과 그룹으로 행정관리업무를 한 시간비율은 비슷하였다(참조 표B-4).

3) 참여자 접촉

환자간호를 위해 수간호사가 접하게 되는 참여자는 21종(41.2%)에 달하고 병동관리에 19종(37.3%), 인적관리는 7종(13.7%)의 다른참여자와 접촉하게 되어 수간호사가 업무를 수행해가는 데 접촉하는 참여자가 총 51종의 다른 배경을 가진 것으로 나타났다.

이와같은 결과는 수간호사라는 직책이 다른사람과의 의사소통기능을 통해 볼 때 간호의 질에 영향을 미치는 병원구조내의 전략적인 위치에서 힘(power)을 가지게 되며 병원내의 거의 모든 부서와 의사소통을 한다는 Courtode (1978)의 주장을 뒷받침하고 있다고 할 수 있다.

행정관리 및 직접간호업무시 어떤 참여자와 접촉하게 되는지를 검토하였다(참조 표B-5). 행정업무 추진을

〈표B-4〉 수간호사 접촉규모 및 업무내용별 건수와 소요시간수 및 비율분포

규모	내용 건수와 소요시간	행정관리				직접간호				건수당 평균 소요시간(분)	
		건 수		소요시간		건 수		소요시간		행정관리	직접간호
		수	%	수	%	수	%	수	%		
1. 혼자		1210	38.5	16464	39.3	703	18.5	10427	17.9	13.6	14.8
2. 일대일		1412	45.0	12372	29.5	1173	30.8	9605	16.5	8.8	8.2
3. 그룹		517	16.5	13072	31.2	1932	50.7	38186	65.6	25.3	19.8
계		3139	100.0	41908	100.0	3808	100.0	58218	100.0	13.4	15.3

〈표B-5〉 수간호사 참여자 접촉 및 업무내용별 건수와 소요시간수 및 비율분포

참여자 접촉	내용 건수와 소요시간	행정관리				직접간호				건수당 평균 소요시간(분)	
		건 수		소요시간		건 수		소요시간		행정관리	직접간호
		수	%	수	%	수	%	수	%		
1. 환자간호		103	5.3	2233	8.8	1989	64.1	31422	65.7	21.7	15.8
2. 병동관리		1057	54.8	12050	47.4	333	10.7	1962	4.1	11.4	5.9
3. 인적관리		700	36.3	9954	39.1	773	24.9	14347	30.0	14.2	18.6
4. 기타		69	3.6	1207	4.7	10	.3	60	.1	17.5	6.0
계		1929	100.0	25444	100.0	3105	100.0	47791	100.0	13.2	15.4

위해서는 병동관리 및 인적관리 참여자와의 접촉이 총 접촉건수의 54.8%, 36.3%인 반면 직접간호업무를 위해서 환자간호에 관련된 사람과 접촉하는 비율이 64.1%, 인적관리 참여자와의 접촉은 24.9%이었다. 이를 소요 시간 비율로 보면 건수비율에서 살펴본 바와 같은 양상을 보였다.

3. 역할

수간호사 업무수행역할을 ① 상호관계역할 ② 정보교환역할 ③ 의사결정역할로 묶어 분석한 결과〈참조 표 B-6〉 정보교환역할이 평균 일일 총 업무건수의 53.3%, 일일 총 소요시간의 57.7%이었고 상호관계역할수행은 각각 26.9%, 의사결정역할은 각각 19.9%, 18.3%이었다.

〈표B-6〉 수간호사 역할별 총, 주단위, 일단위, 건수와 소요시간수 및 비율분포

역할	시간(분)									
	총		주단위		일단위(수)		일단위(%)		건수당평균 소요시간	
	건수	시간	건수	시간	건수	시간	건수	시간	수	시간
총 계	6947*	100126*	178.1	2567.3	31.7	456.4	100.0	100.0	14.4	
1. 상호관계역할(계)	1867	23944	47.9	613.9	8.5	109.1	26.9	23.9	12.8	
1. 대표역할	575	5692	14.7	145.9	2.6	25.9	8.3	5.7	9.9	
2. 단위체인역할	1090	12401	27.9	318.0	5.0	56.5	15.7	12.4	11.4	
3. 교섭역할	202	5851	5.2	150.0	.9	26.7	2.9	5.8	29.0	
2. 정보교환역할(계)	3700	57822	94.9	1482.6	16.9	263.6	53.3	57.7	15.6	
1. 정보수집역할	2637	43747	67.6	1121.7	12.0	199.4	38.0	43.7	16.6	
2. 정보전달역할	85	1518	2.2	38.9	.4	6.9	1.2	1.5	17.9	
3. 대변역할	978	12557	25.1	322.0	4.5	57.2	14.1	12.5	12.8	
3. 의사결정역할(계)	1380	18360	35.4	470.8	6.3	83.7	19.9	18.3	13.3	
1. 변화추진역할	0	0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	.0	
2. 장애대처역할	271	3948	6.9	101.2	1.2	18.0	3.9	3.9	14.6	
3. 자원할당역할	1041	13281	26.7	340.5	4.7	60.5	15.0	13.3	12.8	
4. 협상역할	68	1131	1.7	29.0	.3	5.2	1.0	1.1	16.6	

*식사와 업무활동조사서 기록한 247건수와 9,706분 제외

10가지 역할 가운데 정보수집역할은 평균 일일 총 업무건수의 38.0%를 차지하여 가장 많았고 일일 총 소요시간의 43.7%를 정보수집하는데 보낸 것을 알 수 있다. 또한 단위책임역할, 자원할당역할, 대변역할 이 세가지 역할은 일일 총 소요시간의 12%내외를 나타내 수간호사가 하루에 3가지 역할을 비슷하게 수행하고 있는 반면에 협상역할을 수행하는 것은 일일 업무중 가장 적은 건수이고 또한 가장 적은 시간을 나타내고 있었다. 한편

하루업무를 수행해 가는 데 있어서 변화추진역할은 찾아볼 수 없었다.

수간호사는 행정관리업무를 자원할당역할, 대변역할 및 대표역할로 수행하였고 직접간호업무는 정보수집역할로 주로 행해졌으며 그 외에 단위책임역할과 대변역할 및 장애대처역할로 수행했음을 알 수 있었다(참조 표B-7).

〈표B-7〉 수간호사 역할 및 업무내용별 건수와 소요시간수 및 비율분포

역할	내용 건수와 소요시간	행정관리				직접간호				건수당 평균 소요시간(분)	
		건 수		소요시간		건 수		소요시간		행정관리	직접간호
		수	%	수	%	수	%	수	%		
총 계		3139	100.0	41908	100.0	3808	100.0	58218	100.0	13.4	15.3
1. 상호관계역할(계)		971	30.9	13237	31.6	896	23.5	10707	18.4	13.6	11.9
1. 대표역할		437	13.9	4816	11.5	138	3.6	876	1.5	11.0	6.3
2. 단위책임역할		340	10.8	2684	6.4	750	19.7	9717	16.7	7.9	13.0
3. 교섭역할		194	6.2	5737	13.7	8	.2	114	.2	29.6	14.3
2. 정보교환역할(계)		1036	33.0	13967	33.3	2664	70.0	43855	75.3	13.5	16.5
1. 정보수집역할		385	12.3	4843	11.6	2252	59.1	38904	66.8	12.6	17.3
2. 정보전달역할		84	2.7	1508	3.6	1	.0	10	.0	18.0	10.0
3. 대변역할		567	18.1	7616	18.2	411	10.8	4941	8.5	13.4	12.0
3. 의사결정역할(계)		1132	36.1	14704	35.1	248	6.5	3656	6.3	13.0	14.7
1. 변화추진역할		0	.0	0	.0	0	.0	0	.0	.0	.0
2. 장애대처역할		23	.7	292	.7	248	6.5	3656	6.3	12.7	14.7
3. 자원할당역할		1041	33.2	13281	31.7	0	.0	0	.0	12.8	.0
4. 협상역할		68	2.2	1131	2.7	0	.0	0	.0	16.6	.0

4. 활동매체

수간호사는 비공식모임을 통해서 평균 일일 총 업무건수의 27.1%를 수행했고 공식모임으로 24.3%, 책상에서의 사무로 22.1%, 순회로 14.0%, 전화로 12.5%의 업무를 수행하였고 공식 모임을 통해서 수행한 업무에 소요된 시간은 일일 총 소요시간의 33.0%로 가장 많았고 비공식 모임과 책상에서의 사무를 통해 수행된 업무는 23%내외의 시간이 소요되었다.

수간호사가 행정관리 및 직접간호업무를 어떤 활동매체로 수행했는지를 알아본 결과(참조 표B-8) 행정관리업무를 책상에서의 사무로 행한 건수비율은 평균 일일 총 업무건수의 27.6%이었고 비공식모임으로 행한 것은 23.4%였고 직접간호업무는 비공식모임을 통해 수행한 것이 평균 일일 총 건수의 30.2%였다. 소요시간 비율로 보았을때 행정관리업무는 공식모임과 책상에서의 사무로 수행한 비율이 비슷하였고 직접간호업무는

공식모임으로 수행한 비율이 가장 높았고 그다음 비공식모임, 순회로 수행하였다.

5. 활동목적

수간호사가 팀을 위하여 업무수행 한 것이 평균 일일 총 업무건수의 54.4%로 가장 많았으며, 환자를 활동목적으로 한 경우는 41.1%이었고 이에 소요된 시간은 일일 총 소요시간의 43.2%였다.

수간호사가 행정관리 및 직접간호업무를 어떤 목적으로 수행하는지 검토해 본 바 〈표B-9〉와 같다. 팀을 목적으로 하여 행정관리업무를 수행하는 것은 평균 일일 총 업무건수의 90.1%였고 환자를 위해 직접간호업무를 하는 건수비율은 75.1%를 나타내었다. 소요시간 비율로 보았을때 건수비율에서 나타난 양상과 같음을 볼 수 있었다. 건수당 소요시간이 가장 긴 것은 전문적 자체를 위해 행정관리업무를 한 것으로 36.6분이었고 기관을 목적으로 행정관리업무할때 건당 소요시간은

〈표B-8〉 수간호사 활동매체 및 업무내용별 건수와 소요시간수 및 비율분포

활동매체	내용		행정 관리				직접 간호				건수당 평균	
	건수와 소요시간		건 수		소요시간		건 수		소요시간		소요시간(분)	
	수	%	수	%	수	%	수	%	행정관리	직접간호		
1. 책상에서의 사무	867	27.6	12537	29.9	670	17.6	10201	17.5	14.5	15.2		
2. 전화	439	14.0	2030	4.8	431	11.3	1977	3.4	4.6	4.6		
3. 공식모임	645	20.5	12482	29.8	1040	27.3	20544	35.3	19.4	19.8		
4. 비공식모임	733	23.4	9202	22.0	1149	30.2	13717	23.6	12.6	11.9		
5. 순회	455	14.5	5657	13.5	518	13.6	11779	20.2	12.4	22.7		
계	3139	100.0	41908	100.0	3808	100.0	58218	100.0	13.4	15.3		

〈표B-9〉 수간호사 활동목적 및 업무내용별 건수와 소요시간수 및 비율분포

활동목적	내용		행정 관리				직접 간호				건수당 평균	
	건수와 소요시간		건 수		소요시간		건 수		소요시간		소요시간(분)	
	수	%	수	%	수	%	수	%	행정관리	직접간호		
1. 환 자	0	.0	0	.0	2858	75.1	43229	74.3	.0	15.1		
2. 팀	2827	90.1	33924	80.9	950	24.9	14989	25.7	12.0	15.8		
3. 기 관	252	8.0	5789	13.8	0	.0	0	.0	23.0	.0		
4. 지역사회	0	.0	0	.0	0	.0	0	.0	.0	.0		
5. 전문적	60	1.9	2195	5.2	0	.0	0	.0	36.6	.0		
계	3139	100.0	41908	100.0	3808	100.0	58218	100.0	13.4	15.3		

23.0분이었다. 팀을 위해서 직접간호업무를 수행할 때 걸린 건수당 소요시간이 행정관리 건수당 소요시간보다 길었다.

C. 수간호사 업무모형(안)

본 연구와 수간호사의 업무와 관련된 연구결과를 바탕으로 우리나라 대학종합병원의 수간호사의 업무내용, 역할과 활동목적에 제안하고자 한다.

이상의 이 제안에는 세가지 중요 전제가 있다.

1) 직접간호업무보다 행정관리업무가 큰 비중을 갖는다.

수간호사의 업무는 직접간호보다는 행정관리업무가 우선하여야 한다. 즉 행정관리업무 70%, 직접간호업무 30%로 하였다. 이는 Bergman et al.의 연구결과보다는 직접간호업무를 강조하고 Jones and Jones가 제안한 것보다는 적은 비율이다. 우리나라 수간호사의 업무내용의 우선순위를 도치시켜 놓은 것이다.

2) 의사결정역할이 다른 어느 역할보다 큰 비중을 갖는다.

수간호사의 역할은 상호관계역할 30%, 정보교환역할

30%, 의사결정역할 40%를 제안한다.

3) 업무목적은 궁극적인 환자질병에서의 회복을 촉진시키기 위해 간호인력의 효율적 활용을 위한 행정적 지원이 우선하고 다음은 환자직접간호, 그리고 기관의 순이며 지역사회와 전문직은 같은 비중을 갖는다.

수간호사의 업무목적으로 따라서 환자간호가 30%, 팀 50%, 기관 10%, 지역사회 5%, 전문직 5%의 비중을 제안해 본다.

이상의 수간호사의 업무내용, 역할 및 활동목적 모형안은 수간호사라는 중간관리인력을 효율적으로 활용하고 병원운영관리에 기여하고자 하는 현재 수간호사의 업무보다는 나은 균형을 이룰 수 있을 것으로 기대되는 모형으로서 과학적 근거를 둔 이상 모형과는 거리가 있을 것을 지적해둔다. 다만 이런 모형을 제시함으로써 각 기관의 간호행정자(간호부장)가 기관의 특성과 필요에 의해 조정 또는 가감할 수 있는 일반적 기틀로 사용할 수 있을 것으로 본다.

V. 결론 및 제언

본 연구의 결과를 바탕으로 우리나라 대학병원

수간호사의 기관 또는 조직단위를 위한 행정관리자라기 보다는 환자단위 간호를 위한 임상가로 볼 수 있다. 수간호사가 병원 및 간호행정의 효율화를 위한 위치와 기여도를 생각할 때 중간행정관리자로서의 수간호사가 절체적으로 필요하다.

따라서 다음과 같은 두가지를 제의한다.

- 1.) 본 연구에서 제시한 우리나라 대학병원의 수간호사의 업무모형을 기반으로 수간호사의 직무기술서를 개발할 것을 제의한다.
 - (1) 행정관리업무(70%)가 직접간호업무(30%)보다 큰 비중을 갖는다.
 - (2) 의사결정역할이 현재 18.3%에서 40%선으로 확충되어야 한다. 행정은 곧 의사결정이라 할 수 있기 때문이다.
 - (3) 활동목적의 20%는 기관과 지역사회와 전문직을 위해 할당되어야 한다고 본다.
- 2) 수간호사의 행정관리자로서의 업무와 역할이 소홀히 되고 있는 이유를 파악하여 모형에 제시한 업무와 역할 및 목적을 수행할 수 있도록 교육프로그램, 조직 및 구조적 장치 그리고 행정적 지원을 제공할 것으로 제의한다.

참 고 문 헌

- 김모임, "간호행정세미나," 간협신보, 1982년 11월 2일자.
- 오세철, 현대사회의 조직과 변동, 서울: 학민사, 1986.
- 정두채, 문옥륜, 신영수, "우리나라 병원급 의료기관의 인력규모와 구성에 관한 연구," 병원경영, 제2권, 1호, 1983, 77~87면.
- Barker, M. and Ganti, A.R., "An In-Depth Study of the Head Nurse Role," *Supervisor Nurse*, November, 1980, pp.16~21.
- Barnard, C.I., *The Function of Executive*, Cambridge, Harvard University Press, 1938.
- Berman, A.L., "What Do First-Line Nursing Managers Do?," *The Journal of Nursing Administration*, Vol. 16, No.5, May, 1986, pp.6~9.
- Bergman, R., Stockler, R.A., Shavit, N., Sharon, R., Feinberg, D. and Danon, A., "Role, selection and preparation of unit head nurses- I," *International Journal of Nursing Studies*, Vol.18, No.2, 1981, pp. 123~152.
- Bergman, R., Stockler, R.A., Shavit, N., Sharon, R., Feinberg, D. and Danon, A., "Role, selection and preparation of unit head nurses- II," *International Journal of Nursing Studies*, Vol.18, No.3, 1981, pp. 191~211.
- Bergman, R., Stockler, R.A., Shavit, N., Sharon, R., Feinberg, D. and Dannon, A., "Role, selection and perparation of unit head nurses- III," *International Journal of Nursing Studies*, Vol.18, No.3, pp.237~250.
- Bussom, R.S., Larson, L.L., Vicars, W.M. and Ness, J.J., *The nature of police executive's work : Final report*, Carbondale IL : Southern Illinois University, 1981.
- Byers, H.J. and Klink J.A., "The Role of Clinical Supervisor and Head Nurses in Management," *Nursing Clinics of North America*, Vol.13, No.1, March, 1978, pp.119~129.
- Campbell, J.P., Dunnett, M.D., Lawler III, E.E. and Weick, K.E. Jr., *Managerial Behavior, Performance and Effectiveness*, New York : McGraw-Hill, 1970.
- Carlson, S., *Executive Behaviour : A Study of the Work Load and the Working Methods of Managing Directors*, Stockholm : Strombergs, 1951.
- Courtode, S.S., "The Role of the Head Nurse-Power and Practice," *Supervisor Nurse*, December, 1978, pp.16~23.
- Ellis, L.J., "Role Ambiguity among Hospital Head Nurses," *Nursing Administration Quarterly*, Vol. 11, No.1, 1986, pp.49~53.
- Foster, Co., "You've joined the management team," *Nursing Management*, Vol.12, No.10, 1981, pp.16~28.
- Haire, M.(Ed.), *Modern Organization Theory*, New York : Wiley, 1959.
- Hemphill, J.K., *Dimension of Executive Positions(Research Monograph, No.89)*, Columbus : Ohio State University, Bureau of Business Research, 1960.
- Hunt, J.G., Sekaran, U. and Schriesheim, C.A.(Eds), *Leadership Beyond Establishment Views*, Carbondale : Southern Illinois University Press, 1981.

Linda, K.A., *Managerial Activities in an Organized Anarchy and a Rational Organization : Community Mental Health Centers contrasted to Branch Banks*, Ph.D., Stanford University, 1979.

Mintzberg, H., *The Nature of Managerial Work*, New York : Harper and Row, 1973.

Shores, L., "Staff Development for Leadership," *Nursing Clinics of North America*, Vol.13, 1978, pp.103~109.

Simon, H.A., *Administrative Behavior : A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organization*, New York : Macmillan, (2nd Ed.), 1957.

Stevens, B.J., *First-Line Patient Care Management*, Massachusetts, Contemporary Publishing INC., 1976.

Stewart, R., *Managers and their Jobs*, London : Macmillan, 1967.

Tornow, W. and Pinto, P., "The Development of a Managerial Job Taxonomy : A System for Describing, Classifying and Evaluating Executive Positions," *Journal of Applied Psychology*, Vol.61, No.4, 1976, pp.410~418.

Wesphal, B.C., Jenkins, R. and Miller, M.C., "Charge Nurse : Where Staff and Management Meet," *Nursing Management*, Vol.17, No.4, April, 1986, pp.56~58.

-Abstract-

Analysis of the Work of the Head Nurse and a Work Model for the Head Nurse in University Hospitals in KOREA

Kim, In Sook*

(Directed by Professor Mo Im Kim Dr. P.H.**)

When the head nurse who is pivotal in the nursing service administration of the hospital performs efficient-

ly as a first-line manager, the effectiveness of the nursing unit, which includes the quality of nursing care, the job satisfaction of staff members, and the cohesiveness of staff members is increased.

With this point of view in mind, the researcher carried out a study to determine the actual work (the content of the work, the work process, the role of the head nurse, the activity media, and the purpose of the work) of the head nurse in a university hospital in Korea. In addition, this study was also carried out for the purpose of preparing an ideal model for the work of the head nurse.

The research subjects were 39 head nurses. This included all the head nurses in two university hospitals except those who were working in outpatient care, operating rooms, central supply, nursing administration, in-service education and emergency care. Data were collected from September 24th to October 21th, 1987 and April 4th to 12th, 1988.

A work activity record on which the head nurse recorded directly in a chronological narrative form, was used as the research instrument. The 234 work activity records, 39 head nurse's continuous recording over 6 days (from Monday to Saturday) were collected and analysed.

The results were as follows :

1. With regard to the work content for the total daily work of the head nurse, 45.2 % of the activities were managerial activities but 58.1 % of the head nurse's time was spent in direct patient care.
2. With regard to the work process of the head nurse, specifically the location, the size and membership of groups contacted, the results were as follows :
 - 1) Of the total daily work activities 92.4 % were carried out in the nursing unit and this occupied 84.5 % of total daily work time. Direct patient care was generally performed on the nursing unit and managerial work was performed in other areas.
 - 2) Of the total daily work activities, 73 % was with one or more persons and 51.2 % of total daily work time was spent in groups.
 - 3) A total of 51 persons, working in different capa-

* YPCS(Yonsei Patient Care System) Project
 **College of Nursing, Yonsei University

cities were contacted. These included 21 persons giving patient care, 19 persons working in nursing unit management, and 7 persons working in human resource management.

3. With regard to the head nurse's role in work activity, 53.3 % of total daily work activities involved the informational role, 26.9 %, the interpersonal role and 19.9 %, the decisional role. With regard to time, 57.7 % was spent in the informational role, 23.9 %, in the interpersonal role and 18.3 %, in the decisional role.

When the head nurse performed managerial work, she gave nearly equal emphasis to all three roles when she gave direct patient care the informational role was increased.

4. With regard to the activity media, the number of unscheduled activities accounted for 27.1 % of the activities, scheduled activities, 24.3 %, desk work activity, 22.1 %, rounds, 12.5 % and telephone calls, made or received, 14.0 %.

In daily total work time managerial work related to desk work and scheduled activities were high, ranging from 29.8 % to 29.9 % but for direct patient care time, scheduled activities and unscheduled activities were high, ranging from 23.6 % to 35.3 %.

5. With regard to the purpose of the work performed, 54.4 % of the total daily work was concerned with the team and 41.4 % was concerned with the agency. The managerial work was concerned mainly with the team and the direct patient care was concerned mainly with the patient.

When the frequency of an activity and time were compared no significant difference was found between the days for which the work was recorded for any of the variables : the work content, the work process, the work role, the activity media and purpose of the work.

On the basis of this study the following are proposed as an ideal model for head nurse work in Korea :

The managerial work should be increased to 70 %.

The decisional role activities should be increased to 40 %.

Twenty percent of the work activity should be allocated to agency, community and profession.

It is believed that this model for the head nurse's work can contribute to guidelines for job description development. Finally, educational programs, organizational and structural devices, and administrative support are needed for the proper function of the head nurse in this proposed model.