

수간호사가 활용하는 근무성적 평정에 관한 조사연구

김 소 인*

I. 서 론

1. 연구의 필요성

오늘날 현대간호의 목표는 환자를 중심으로 한 전인 간호에 있으며, 치료 본위의 활동을 초월해 보다 높은 차원의 전 인격적 요구에 기초를 둔 인간 중심의 간호를 통해 환자가 퇴원후 사회의 일원으로 만족스러운 역할을 다 할때까지 장기간의 계획을 세워 환자의 신체적·사회적·심리적·교육적 문제를 파악하고 해결해 주는데 있다(전, 1975). 이런 목표는 효율적인 간호관리를 통해 이룩될 수 있는데, 그 중에서도 인적관리가 목표달성의 원동력이라고 본다(지, 1990).

병원이란 특수한 환경에서 간호업무가 큰 비중을 차지하고 있기 때문에 전문인력중에서도 간호사의 비중 또한 상당히 크고 중요하다(Scredle, 1982). 이런 관점에서 볼때 자격있고 실력있는 간호 인력의 확보 및 개인의 잠재력 개발, 적절한 환경조성을 통해 간호조직 목표달성을 극대화 하는 것이 병원 간호 행정에 중요한 책임이라 할 수 있다(박, 1975). 이런 간호 행정 중에서도 인사관리의 효율적인 시행이 전문인력의 확보 및 간호사의 만족감과 전문적 활동의 향상을 도모하고 더 나아가서는 환자 간호에 지대한 영향을 끼치게 되므로 매우 중요시 되고 있다(박, 1972).

질적향상과 양적수요가 동시에 요구되는 오늘날의 간호활동을 전개해 나가는 과정에서 중요시되는 과제 중의 하나가 인사관리 중에서도 근무성적 평정에 관한 사항이다. 왜냐하면 근무성적 평정의 객관성있고 공정한 평가가 합리적인 인사관리의 출발점이며 간호조직의 목표달성의 척도가 될 수 있으며(이, 1983), 간호조직의 효율성을 높일 수 있도록 간호사를 움직이게 하는 핵심이라고 사료된다. 그러므로 본 연구에서도 간호부서에서 사용하고 있는 근무평정방법을 분석하고 근무평정을 수행하고 있는 수간호사의 평정태도 및 근무평정에 관한 목적의 인식도 및 활용도를 분석해 봄으로써 인사관리의 효율화와 과학화를 이루기 위한 자료를 제공함과 동시에 근무성적 평정의 가치와 목적에 대한 재인식을 부여코자 함이다.

2. 연구의 목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 간호조직에서 활용하는 근무평정의 방법을 파악한다.
- 2) 간호조직에서 활용하는 근무성적 평정의 목적에 대한 수간호사의 인식정도를 파악한다.
- 3) 수간호사가 근무성적 평정에 활용하는 평가원칙의 활용도를 파악한다.

* 고려대학교 의과대학 간호학과 교수

II. 문헌고찰

병원조직들은 변화에 적응해야만 하는 압력을 받고 있고, 이런 변화에 따른 적절한 수행을 위해서는 통제체제를 갖고 있지 않은 한 이런 변화에 대처할 수 없다고 본다(Gillies, 1982). 통제 체제들 중 가장 중요한 부분을 차지하는 것이 업무수행 평가와 환류이다(Pell & Greehalgh, 1987).

간호의 질을 향상시키려는 관심이 증가됨에 따라 그 결과의 하나로 연속적인 기초위에 간호업무 수행에 관한 체계적인 평가의 필요성에 대한 인식이 증가되었다(Burke & Goodae, 1973). 이에 부응하여 간호조직이 목적달성을 위한 조직활동을 전개하는 과정에서 해결해야 할 과제 중의 하나가 질적향상과 양적수요가 요구되는 건강문제의 효율적인 접근이다. 이런 건강문제 해결은 환자의 요구에 기초를 둔 과학적 지식에 근거한 문제해결 능력을 기대하기 때문에(Burke & Goodae, 1973) 이에 적합한 간호사의 능력을 발전시키고 간호조직의 능력을 향상시키는 필수적 요건중의 하나가 바로 간호사의 능력, 가치관, 태도 등을 파악하는 문제 즉 근무성적 평정이라고 본다.

그런데 이런 평정도 조직에 대한 한 개인의 가치에 관해 요약된 진술로 수많은 관찰 내용들을 추출해서 압축하는 방법을 필요로 하므로(Burke & Goodae, 1973) 어떤 평가의 기초라도 주의깊은 관찰이 요구된다. 또한 이런 관찰은 주로 비평가자의 바로 위 감독자에 의해 행해지고 있기 때문에(Gilles, 1982) 본 연구에서는 간호사의 평가를 주로 담당하고 있는 수간호사를 연구대상으로 선정하였다. Mary Weisensee(1974)에 의하면 간호사들이 평가에 대해서 부정적인 태도를 보이는 이유 중의 하나는 책임이 아닌(자격이 없는) 평가자가 평가를 하는 것으로 나타났기 때문에 평가자인 수간호사의 근무평정에 대한 목적인식도, 평가원칙의 활용도 등 평정에 대한 태도를 알고자 하였다.

근무평정의 목적은 일반적으로 임금관리, 조직원들간의 능력 비교 및 직원의 숨은 재능 발견, 교육훈련 및 지도의 기초자료의 통제적 목적과, 근로의욕의 향상과 평정자와 피 평정자의 상호이해를 증진시키고 직원의 직무 수행능력을 개선 발전시키는 비통제적 목적으로(정, 1988)도 사용되고 있다. 1954년 미국의 National Industrial Conference Board의 survey of personal rating program(Yoder, 1970)에 의하면 기업에서 실제로 근무평정제도 사용의 주요 목적으로 급여관리

86%, 승진 77%, 종업원의 근무상황 파악 76%, 연구용 16%로 보아 주로 기업에서는 통제목적으로 많이 사용하고 있음을 알 수 있다.

이(1983), 문, 변 및 박(1985)에 의하면 간호사의 근무성적 평정의 목적을 간호사의 능력발전, 능률 향상, 윤리관 확립, 간호인사 행정기술의 타당성에 대한 평가 기준확보, 공정한 간호인사 행정(승진, 승급, 감원, 포상 및 징계 등)의 기준확보 및 감독자의 부하직원에 대한 지도력, 감독력 강화로 보고 있으며 왕(1974)은 간호업무 평정의 목적을 3가지 즉 1) 간호사가 간호를 잘하는지, 않는지를 평가하는 것 2) 승진 3) 다른 기관에 추천시 정확하고 공정한 추천의 수단으로 사용하기 위해서 라고 설명하고 있다.

Mauright(1987)는 직원들에 대한 근무성적 평가의 목적을 평가 목적(evaluative purpose)과 발전 목적(developmental purpose)의 두가지 요소를 포함시켜 진술하고 있다. 평가적인 목적은 조직에 대한 조직원들의 가치에 관해 행정적인 결정을 유도하는 자료로 사용되며, 보수, 승진, 이동과 관련된 결정에 이용된다.

발전 목적은 환류(feedback)를 통해서 직원들의 지식과 기술 개발을 증진시킬 수 있도록 유도함으로써 업무수행의 개도 및 업무수행을 위한 개인의 잠재력 향상을 가져올 수 있고 자기학습(self-learning)과 성장을 통한 업무수행을 개선하도록 하기 위함이다.

본 연구에서 근무 평정의 목적을 평가적 목적, 즉 통제적 목적과 비통제적 목적적인 발전 목적으로 구분하여 보고자 했다.

근무평정을 정확하고 공정하게 하기 위해서는 평정자는 근무평정 방법에 관한 지식 뿐만 아니라 피평정자에 대한 지식을 가져야 함은 물론 평가에 관한 원칙이 있어야 한다고 본다. 정(1988)은 평가시 정확성을 기하기 위해서 1) 근무평정 기준을 정의하고 2) 사실에 입각하여 객관적으로 평가할 것 3) 근무평정요소 하나하나에 대하여 평정시 다른 요소와 구별하여 현혹되지 않아야 할 것 4) 평가는 표준적인 성적에 기초를 둘 것 5) 평가할 수 있는 조용한 장소와 충분한 시간을 마련할 것 6) 단기간내에 근무 평정을 실시할 것(2-3일내)에 유의할 것을 제시하였다. 또한 Sullivan & Decker(1985)도 1) 평가는 서면이어야 하고, 적어도 1년에 1회 이상 수행해야 하고 2) 근무평정에 관한 정보를 직원에게 알려주고 직원도 기록에 참여할 기회를 주어야 하고 3) 근무 평정의 결과가 직원들의 흥미를 끌만한 mechanism이 있어야 하며 4) 감독자는 직원의 업무

수행을 관찰할 충분한 기회를 가져야 한다 5) 직원의 업무 수행에 대한 중요사실을 기록하는 것이 전 평가기간 동안 유지되어야 하며 이런 평가는 평가기간 과정동안 직원과 함께 나누어야 한다. 6) 평가자는 업무수행 평가 과정의 수행방법에 대한 훈련을 받아야 한다. 7) 가능한한 근무평가는 피평가자의 특성위주보다는 행위 위주에 기본을 두어야 한다는 7가지 원칙을 제시하고 있다.

근무성적 평정은 그 효과를 만족하게 측정할 특별한 방법이 없기 때문에 근무평정의 방법들이 평정목적이나 대상자의 직종에 따라 다르게 선택되는데 이런 방법들은 학자에 따라 여러가지로 분류되고 있으나 본 연구에서는 평정기법에 따른 분류(김, 1992; 박, 1984; 최, 1989)를 기준으로 즉 전통적 평정방법과 근대적 평정방법으로 연구코자 하였다.

전통적 평정방법이란 성격중심의 평가로서 업무자체보다는 업무담당자의 성격 인품, 근무태도 등에 초점을 맞추고 평가의 가치 기준을 평가자의 개인적 가치기준과 방법에 초점을 두어 일방적으로 하향식 평가를 하게 되며 평가의 활용이 상벌의 자료로 활용된다.

근대적 평가방법은 직무상 업적의 결과를 평가하는 초점을 맞추고 가치기준을 조직목표에 두고 문제해결에 강조를 두어 적재 적소, 인재 육성 등 능력개발에 활용한다.

전통적 평정방법에는 서열법, 기록법, 평정 척도법, 대조법, 강제 할당법이 있고 근대적 평정방법에는 중요 사실 기술법, 자기신고법, 면접법, 목표 관리법 등을 들 수 있다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 서울시내 종합병원중 600병상 이상의 규모를 가진 사립병원 4곳을 택하여 그 곳에 근무하는 수간호사 111명을 대상으로 하였다.

2. 연구도구

본 연구에 사용된 도구는 대상자의 일반적 특성에 관한 7항목, 평가방법 8항목, 근무성적평정의 목적 20항목과 평가원칙의 활용도 11항목으로 모두 46항목이다.

수간호사가 활용하는 근무평정 방법, 근무성적 평정

의 목적과 평가원칙의 활용도를 측정하기 위한 이 도구는 연구자가 내용 분류표를 작성하여 그를 근거로 문항을 만들었고, 그 내용을 간호학 교수 2명과 수간호사 3명 및 연구자가 함께 내용의 타당성을 다시 검토하여 사용하였다.

1) 평가방법

본 도구는 수간호사가 근무평정시 사용하고 있는 평가방법을 측정하기 위한 도구로 전통적 평가방법 4문항, 근대적 평가방법 4문항으로 구성되었으며, 예, 아니오 2분척도 방식을 사용하여 실수와 백분율로 분석하였다.

2) 근무성적평정의 목적

이 질문지는 두 가지 즉 통제적 목적 10개 문항과 비 통제적 목적 10개 문항으로 구성되어 있으며 이 질문지는 근무성적 평정의 목적 인식도와 활용도 두 측면으로 조사하였다. 근무성적 평정의 목적인식도는 각 문항을 Likert type의 5점척도로 매우 그렇다를 4점, 전혀 그렇지 않다를 0점으로 측정하여 평점이 2.0이상일 경우 통제적 목적에 인식도가 높은 것으로 보았다. 또 근무성적 평정의 활용도는 예, 아니오 2분 척도 방식으로 실수와 백분율로 분석하였다.

3) 평가원칙의 활용도

이 질문지의 문항은 11개 문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 5점 Likert방식으로 매우 그렇다 4점, 거의 그렇다 3점, 그저 그렇다 2점, 거의 그렇지 않다 1점, 전혀 그렇지 않다 0점으로 보고, 평점이 2.0이상일 경우 평가원칙의 활용도가 비교적 높은 것으로 보았다.

3. 자료수집방법

본 연구는 1994년 8월 20일 부터 9월 10일까지 서울의 600병상 이상의 4개 종합병원의 수간호사 120명을 대상으로 설문지를 배부한후 111명의 설문지를 회수하였으며 회수율은 92.5%였다.

4. 자료분석방법

수집된 자료는 SAS를 이용하여 전산 통계 처리하였으며,

1) 대상자의 특성, 평가방법, 근무성적 평정의 목적

인식도와 활용도 및 평가원칙의 적용도는 실수와 백분율 및 평균을 구하였다.

- 2) 일반적 특성에 따른 근무성적 평정목적의 인식도는 t-test와 ANOVA를 이용하였고 유의도는 $p < .05$ 로 한다.
- 3) 근무성적 평정의 활용도에 따른 근무성적 평정 목적인식도 간의 차이검증은 t-test를 이용하였다.

IV. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

조사대상 수간호사의 연령 분포를 보면 평균연령은 39.1세로 30세에서 56세까지였다. 36세에서 40세에 속한 대상자가 48.7%(54명)로 가장 많았고 35세 이하가 15.

3%(17명), 41세에서 45세는 29.7%(33명), 46세 이상이 6.3%(7명)이었다.

결혼상태는 기혼이 78.4%(87명), 미혼이 21.6%(24명)로 기혼이 많았으며, 종교는 기독교를 믿는 사람이 53.2%(59명), 천주교 14.4%(16명), 불교 7.2%(8명), 기타 25.2%(28명)으로 기독교를 믿는 사람이 가장 많았다. 학력은 간호고등학교를 졸업한 사람이 1.8%(2명), 간호전문대졸업이 4.5%(5명), 4년제 간호대학 졸업자가 43.2%(48명), 대학원 졸업자가 50.5%(56명)으로 83.7%가 4년제 대학이상 졸업자였다.

경력 11년에서 15년 사이가 46%(51명)으로 가장 많았고 평균경력 15.5년으로 8년에서부터 35년의 경력을 나타냈다. 대상자의 근무병동은 일반병동이 59.5%(66명)로 특수병동 40.5%(45명)보다 많았고, 평가 프로그램에 참석안해 본 수간호사가 60.4%(67명)으로 참석한 수간호사 39.6%(44명)보다 많았다(표 1).

〈표 1〉 대상자의 특성

특	성	구분	실수	백분율	평균
연	령	35세이하	17	15.3	39.1(세) (범위 : 30~56세)
		36-40	54	48.7	
		41-45	33	29.7	
		46세 이상	7	6.3	
결	혼	기혼	87	78.4	
		미혼	24	21.6	
종	교	기독교	59	53.2	
		천주교	16	14.4	
		불교	8	7.2	
		기타	28	25.2	
학	력	간호고등학교 졸업	2	1.8	
		간호전문대학 졸업	5	4.5	
		간호대학 및 간호학과 졸업	48	43.2	
		대학원 졸업	56	50.5	
경	력	10년이하	12	10.8	15.5(년) (범위 : 8-35년)
		11-15	51	46.0	
		16-20	36	32.4	
		21년 이상	12	10.8	
근 무 병 동	동	일반병동	66	59.5	
		특수병동	45	40.5	
평 가 프 로 그 램 참 석 여 부	유 무	유	44	39.6	
		무	67	60.4	

2. 수간호사가 사용하고 있는 평가방법

수간호사가 가장 많이 사용하고 있는 평가방법은 <표 2>와 같았다. 즉 인사과에서 정해진 평가항목에 기록하는 대조법이 가장 많았고(90.1%), 그 다음이 직원의 능력과 업적에 따라 순위를 매기는 서열법(45.9%)이었으

며 가장 사용하지 않은 방법이 평가자와 재평가자로 협의하여 목표를 정해 놓고 그 성과에 따라 평가하는 목표관리법으로 2.7% 정도만 사용하고 있었다. 이 결과로 보아 수간호사들은 주로 전통적 근무평정방법을 많이 사용하고 있으며 근대적 방법을 활용하는 수간호사는 적은 것으로 나타났다.

<표 2> 수간호사가 사용하는 순위별 평가방법 수 : 111명

순위	평가방법	사 용 유 무	
		있	없
		인수(백분율)	인수(백분율)
1.	인사과에서 정해진 평가항목에 Check하는 방식으로 한다.	100(90.1)	11(9.9)
2.	직원의 능력과 업적에 대해 순위를 매기는 방법으로 한다.	51(45.9)	60(54.1)
3.	미리 정해 놓은 비율에 비추어 직원을 강제로 할당하는 방법으로 한다.	45(40.5)	66(59.5)
4.	면접을 통해 직원의 능력을 평가하는 방식으로 한다.	33(29.7)	78(70.3)
5.	직원의 근무성적의 기준을 객관적으로 정해놓고 이를 기록하는 방법으로 한다.	31(27.9)	80(72.1)
6.	직원 자신이 자기 능력을 평가하는 방식으로 한다.	25(22.5)	86(77.5)
7.	간호목표 달성에 영향을 미치는 중요사실을 중점적으로 기록하는 중요사실 기술방식으로 한다.	19(17.1)	92(82.9)
8.	평가자와 피평가자 간에 협의하여 목표를 정하고 그 성과에 따라 평가하는 방법을 사용한다.	3(2.7)	108(97.3)

3. 근무성적 평가의 목적 인식도 및 활용도

근무성적 평정에 대한 목적인식은 전체평균을 문항으로 나눈 평정이 2.1로 통제적 목적에 관한 인식이 약간 높은 편으로 목적인식을 문항별로 보면 그중 목적인식의 점수가 가장 높은 항목은 “평가자가 직원을 세밀히 관찰할 기회를 제공한다”(3.19)와 “간호사의 포상시 자료가 된다”(3.04)이었으나 “직무조건의 결함을 발견하고 개선할 계기를 마련한다”(1.13)로 응답하여 근무성적 평정에 대한 목적인식을 비통제적 목적보다는 통제적인 목적에 약간 높게 두고 있었다<표 3>.

수간호사들이 실제 활용하고 있는 근무성적 평정의

순위별 문항을 보면<표 4> 가장 높은 순위는 “평가자 직원을 세밀히 관찰할 기회를 제공한다”(93.7%)이며, 그 다음으로 “직원의 지도를 위한 면담시 참고자료로 활용하고 있다”(88.3%), 가장 낮은 순위인 “임금조정 및 급여 관리 기준이 된다”(2.7%), “평가결과에 따라 직원을 지도하거나 감독하는데 쓰인다”(2.7%)로 나타났으며, 비통제적 목적의 경우 수간호사가 활용하는 가장 높은 순위로는 “직무조건의 결함을 발견하고 개선할 계기를 마련한다.”(77.5%), 그 다음으로 “평가자와 피평가자간의 의사소통을 참석시키는데 도움이 된다.”(76.6%), 낮은 순위로 활용하고 있는 항목은 “직원의 사기 진작에 기여한다.”(51.4%), “간호조직의 풍토를

〈표 3〉 근무성적 평정의 목적 인식에 대한 순위별 범수

순	위	별	문	항	평	점
1.				평가자가 직원을 세밀히 관찰할 기회를 제공한다(통)		3.19
2.				간호사의 포상시 자료가 된다(통)		3.04
3.				공정한 인사관리에 기초가 된다(통)		3.02
4.				직원지도를 위한 면담시 참고자료로 쓰인다(통)		3.02
5.				간호사의 승진에 관여한다(통)		3.01
6.				평가결과에 따라 직원을 지도하거나 감독하는데 쓰인다(통)		3.00
7.				간호사의 능력의 발전 가능성을 타진하는데 쓰인다(통)		2.87
8.				임용 결정시에 자료가 된다(통)		2.81
9.				간호사의 징계시 자료가 된다(통)		2.74
10.				간호 조직의 풍토를 개선하는데 기여한다(비)		1.57
11.				직원의 사기 진작에 기여한다(비)		1.53
12.				평가자와 피평가자 간의 인간관계를 증진시키는데 쓰인다(비)		1.51
13.				환자 간호 향상에 도움이 된다(비)		1.48
14.				임금조정 및 급여관리의 기준이 된다(통)		1.45
15.				평가자와 피평가자 간의 의사소통을 향상시키는데 도움이 된다(비)		1.40
16.				실무교육의 필요성을 확인하는데 쓰인다(비)		1.34
17.				개인의 가치를 인정하는데 기여한다(비)		1.34
18.				간호의 업무를 개선하는데 도움이 된다(비)		1.32
19.				직원의 성취의욕을 자극하는 역할을 한다(비)		1.23
20.				직무조건을 결함을 발견하고 개선할 계기를 마련한다(비)		1.13
평					균	2.1

*통 : 통제적 목적 비 : 비통제적 목적

개선하는데 기여한다”(48.6%)로 활용하고 있다. 〈표 5〉에 의하면 비통제적 목적에 치중하여 활용하고 있는 경우 비통제적 목적의 인식도가 높은 것으로 유의한 차 ($p < .05$)가 있었으며, 통제적 목적에 치중하여 활용하는 경우 근무평정의 목적을 통제적 목적으로 인식하고 있었다.

4. 평가원칙에 대한 적용상태

근무평정시 평가원칙의 적용상태는 전체평균을 문항

수로 나눈 평점이 2.4로 비교적 평가원칙에 따라 근무평정을 하고 있는 것으로 나타났다. 평가원칙의 적용 상태를 문항별로 보면 그중 가장 적용점수가 높은 항목은 “간호사의 일상적인 간호행위를 끊임없이 평가한다”(2.92), 그 다음으로 “직원의 업무수행을 관찰할 충분한 기회를 가지고 평가한다”(2.89)이었으나 “평가결과에 대해 직원과 면담 토의한 후 그 결과를 알려 준다”(1.54)는 항목이 가장 낮은 점수를 나타내었다.

대체로 근무평정시 평가원칙에 따라 평정을 하는 것으로 나타났다(표 6).

〈표 4〉 실제 활용되는 근무성적 평점목적의 순위별 빈도

순 위 별 문 항	사 용 유 무	
	있다	없다
	인수(백분율)	인수(백분율)
1. 평가자가 직원을 세밀히 관찰할 기회를 제공한다(통)	104(93.7)	7(6.3)
2. 직원의 지도를 위한 면담시 참고자료로 쓰인다(통)	98(88.3)	13(11.7)
3. 간호사의 승진에 쓰인다(통)	92(82.9)	19(17.1)
4. 간호사의 포상시 자료로 된다(통)	90(81.1)	21(18.9)
5. 이 평가 결과에 따라 직원을 지도하거나 감독하는데 쓰인다(통)	88(79.3)	23(20.7)
6. 직무조건을 결함발견하고 개선할 계기를 마련한다(비)	86(77.5)	25(22.5)
7. 평가자와 피평가자간의 의사소통을 참석시키는데 도움이 된다(비)	85(76.6)	26(23.4)
8. 개인의 가치를 인정하는데 기여한다(비)	85(76.6)	26(23.4)
9. 공정한 인사관리에 기초가 된다(통)	79(71.2)	32(28.8)
10. 간호사의 능력의 발전가능성을 타진하는데 쓰인다(통)	79(71.2)	32(28.8)
11. 임용결정시에 자료가 된다(통)	76(68.5)	35(31.5)
12. 직원의 성취의욕을 자극하는 역할을 한다(비)	72(64.9)	39(35.1)
13. 실무교육의 필요성을 확인하는데 쓰인다(비)	69(62.2)	42(37.8)
14. 간호업무를 개선하는데 도움이 된다(비)	69(62.2)	42(37.8)
15. 평가자와 피평가자간의 인간관계를 증진시키는데 쓰인다(비)	68(61.3)	43(38.7)
16. 환자간호향상에 도움이 된다(비)	67(60.4)	44(39.6)
17. 직원의 사기 진작에 기여한다(비)	57(51.4)	54(48.6)
18. 간호조직의 풍토를 개선하는데 기여한다(비)	54(48.6)	57(51.4)
19. 임금조정 및 급여관리의 기준이 된다(통)	3(2.7)	108(97.3)
20. 평가결과에 따라 직원을 지도하거나 감독하는데 쓰인다(통)	3.(2.7)	108(97.3)

*통: 통계적 목적 비: 비통계적 목적

〈표 5〉 근무성적평정 활용도에 따른 근무성적 평정 목적 인식도 간의 차이 검증

	목 적 인 식 도			t값
	N	Mean	S.D	
비 통 제	60	40.65	3.41	-3.86*
통 제 적 목 적	51	43.76	5.01	

*p<.5

〈표 6〉 근무평정시 평가원칙의 적용에 대한 순위별 점수

순위	항	부	평점
1.	간호사의 일상적인 간호행위를 끊임없이 평가한다.		2.92
2.	직원의 업무수행을 관찰할 충분한 기회를 가지고 평가한다.		2.89
3.	평가시 간호사가 도달해야 할 성장이나 발전에 업무를 두고 있다.		2.82
4.	직위에 맞는 직무기술서에 기초하여 평가한다.		2.64
5.	근무평정시 정기 면담이 이루어진다.		2.47
6.	평가전 평가기준이나 간호사의 직무기술서가 주어진 상태에서 평가한다.		2.46
7.	직원평가를 위해 평소에 직원평가를 기록을 활용한다.		2.45
8.	평정후 평가집담회를 통해 간호사의 직무상 고칠점을 간호사 자신에게 피드백 되도록 한다.		2.23
9.	직원에게 업무수행 평가에 대해 자세히 설명하고 평가한다.		2.00
10.	어떤 특별한 기간을 정하거나 특별히 이상(abnormal)상태에 따라 평가한다.		1.99
11.	평가결과에 대해 직원과 면접 토의한 후 그 결과를 알려준다.		1.54
	평	균	2.4

〈표 7〉 일반적 특성과 근무성적 평정의 목적에 대한 인식도와와의 관계 N=111명

특	성	구	분	Mean(SD)	t또는 F값	
연	령	35세이하		41.0(4.89)	2.27	
			36-40	42.6(4.04)		
			41-45	41.0(4.63)		
			46세 이상	45.0(5.00)		
결	혼	상	태	기 혼	41.6(4.21)	1.82
				미 혼	43.5(5.18)	
종	교	기	독	교	41.8(4.52)	1.49
				천	41.0(3.97)	
				불	45.0(4.75)	
				기	42.2(4.49)	
학	력	간	호	고	46.5(3.54)	0.86
				등	42.4(3.65)	
				대	41.6(4.20)	
				학	42.4(4.80)	
근	무	기	간	10년 이하	42.3(3.87)	0.46
				11-15	42.4(4.54)	
				16-20	41.3(4.46)	
				21년 이상	42.2(5.19)	
근	무	병	동	일반병동	41.7(3.97)	1.05
				특수병동	42.6(5.14)	
평	가	프	로	있	40.9(4.19)	2.13*
				없	42.8(4.55)	

*p<.05

5. 일반적 특성과 근무성적 평정에 관한 목적 인식도와 의 관계

수간호사의 일반적 특성에 따른 근무성적 평정에 관한 목적의 인식과의 관계는 〈표 7〉과 같다. 일반적 특성 중 근무성적평정의 목적 인식도와 유의한 관계가 있는 변인은 평가 프로그램에 참여여부로 평가 프로그램에 참석한 수간호사들이 근무성적 평정의 목적 중 비통제적 목적에 대한 인식도가 높은 것으로 나타났다(t=2.13, p=0.03)

그외 연령, 결혼상태, 종교, 학력, 근무기간, 근무병동은 목적인식도와 유의한 차이가 없었다.

IV. 논 의

본 연구의 주안점은 수간호사의 근무평정 태도의 전반적 인식을 분석해 봄으로써 올바른 인사행정의 확립과 직원들의 직무수행 능력의 개선을 발전시킬 목적으로 시행되었다. 연구 결과 수간호사가 활용하고 있는 평가방법은 대조법(check list method) 90.1%, 서열법(ranking method) 45.9%, 면접법(interview method) 29.7%, 기록법(filling out method) 27.9%, 자기신고법(self-description method) 22.5%, 중요사실 기술법 17.1%, 목표관리법(management by objectives method) 2.7%를 활용하고 있으며 이는 수

간호사들이 전통적 평정 방법을 보다 많이 사용하고 있었고 근대적 방법을 사용하는 수간호사는 비교적 적은 것으로 나타났다. 이(1977)등에 의하면 전통적 평정 방법은 대개 승진, 승급, 해고, 배치 전환 및 조직개발의 평정 목적인데 반해 근대적 평정 방법은 지도 및 결과의 통보에 의한 동기화에 중점을 두고 있기 때문에 오늘날의 근무성적 평정의 중심은 적재적소를 기점으로 한 능력개발에 초점을 두고 있다. “그가 무엇인가?”(What he is) 보다 “그가 무엇을 하는가?”(What he does)를 측정하는 방향으로 평가 추세가 변하고 있으므로 성과 중심의 근대적 평가방법이 이루어지도록 하는 노력이 요구된다.

근무성적 평정에 대한 인식정도는 평균평점이 2.1로 통제적 목적으로의 인식이 약간 높은 편으로 나타났으며 순위별 점수를 보면 근무평정에 대한 인식을 통제적 목적에 중점을 두어 높게 인식을 하고 (1~9 순위가 통제적 목적으로 인식) 있었다.

근무성적 평정에 대한 활용도는 통제적 목적으로 사용하는 경우가 순위가 높은 것으로 나타났으나 비통제적 목적으로도 많은 활용을 하고 있었다. 또 활용도와 인식도의 차이검증을 조사한 결과 근무평정의 목적을 비통제적 목적으로 활용하고 있는 경우 비통제적 목적으로 인식하는 것으로 유의하게 나타났으며, 통제적 목적으로 활용하고 있는 경우는 통제적 목적으로 근무평정의 목적을 인식하는 것으로 유의하게 나타났었다($p < 0.05$).

이 통제적, 비통제적 목적 둘다 조직에서 적절하게 활용되어 간호사의 능력개발, 능력 향상 및 조직의 개발을 통해 근무평정이 과학적이고 합리적으로 이루어져 간호직 인사관리의 과학화를 이루어야 한다고 생각한다.

평가원칙에 대한 적용은 전체평점이 2.4로 비교적 평가원칙을 염두에 두고 평가함을 시사해 주고 있다.

“간호사의 일상적인 간호행위를 끊임없이 평가한다”(2.94)의 항목이 가장 높은 순위를 차지했으나 우리나라 대다수의 병원의 경우 근무성적 평정 내용이 전문성을 고려하여 간호행위에 대한 구체적인 내용보다는 간호직급 외의 직원들과 동일하게 평가요소를 제시하므로써 올바른 평가가 어렵다고 본다. “직위에 맞는 직무 기술서에 기초하여 평가한다”(2.64)의 원칙에 입각하여 한다고 응답했으나 Mary Weisenee(1974)에 의하면 간호사들이 근무평정에 부정적인 태도를 보인 이유 중 하나가 적절치 못한 직무 기술서를 토대로 평가한다는

점이었다. 본 연구자가 몇개 병원의 직무 기술서를 검토해 본 결과 형식적인 형태에 그쳤을 뿐 구체적으로 간호사의 전문적 능력을 판단할 수 있는 내용들이 부족하였으며 직무기술서를 토대로 볼때간호사의 평가기준이 될 만한 내용이 상당히 부족한 것으로 나타났다.

근무평정이 올바른 역할을 하기 위해서는 간호사의 전문화된 직업과 부합된 구체적인 직무기술서의 개발을 통해 인사고과의 효율화를 기대해야 한다.

“평가결과에 대해 직원과 면접 토의한후 그 결과를 알려준다”(1.54)는 항목을 가장 낮게 적용하고 있었는데 이런 원칙들을 수간호사들이 잘 이용하면 간호사의 결점보완 및 동기부여로 간호사의 직업에 대한 만족감 생성 및 이직감소의 문제 등이 해결되리라 본다.

평가 프로그램에 참석여부와 근무성적 평정 목적의 인식도와 관계에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($t=2.13, p=0.03$). 평가 프로그램에 참석한 경우 비통제적 목적에 대한 인식도가 높은 것으로 나타났는데 대개의 수간호사들이 평가 프로그램에 참석해 본 경험이 없고, 판단의 척도가 되는 평가에 대한 지식이 부족하다고 볼 수 있으므로 평가 프로그램에 대한 교육이 이루어져야 하며, 이런 프로그램을 통해 근무평정 도구에 대한 개발 프로그램도 병행되었으면 한다.

이상을 종합해 볼때 대부분의 조직에서 사용하고 있는 근무평정표들이 통제적 목적에 중심을 두어 이루어져 있기 때문에 비통제적 목적이 병행된 근무평정 도구들의 개발이 요구되며 근무평정의 공정성을 확보하기 위해서는 지속적인 평가 프로그램의 교육여건이 조성되어 객관적인 평가를 위한 훈련이 필요하다고 본다.

IV. 결 론

본 연구는 간호사들이 평가에 대한 부정적 태도를 보이는 것이 자격이 부족한 평가자의 평가에 기인했기 때문에 간호사의 평가자인 수간호사를 대상으로 그들의 근무평정에 대한 목적인식 및 활용도, 활용하고 있는 평가방법, 평가시 평가원칙을 활용하고 있나를 확인하고자 시도되었다. 연구대상은 서울시내 600병상 이상의 4개 종합병원 수간호사 111명을 대상으로 실시되었으며, 연구도구로 일반적 특성 7문항, 평가방법 8문항, 근무성적 평정의 목적 20개문항, 평가원칙 11문항으로 구성되었으며, 자료수집은 1994년 8월 20일부터 9월 10일에 걸쳐 시행하였다. 수집된 자료는 SAS를 이용하여 전산 통계 처리하였으며 연구의 결과는 다음과 같다.

- 1) 수간호사가 사용하고 있는 평가방법은 근대적 방법 보다는 전통적 방법을 많이 사용하고 있었다. 그 중에서도 check list method가 90.1%로 가장 높고, 그 다음이 ranking method 45.9%로 나타났다.
 - 2) 근무성적평정의 목적에 대한 인식정도는 평균평점이 2.1로 통제적 목적에 중점을 두어 인식하는 편이며 근무성적 평정의 목적에 대한 활용도도 통제적 목적으로 사용하는 경우가 많았다.
 - 3) 근무성적 평정목적의 활용도에 따른 목적인식도 간의 차이 검증에서 근무평정목적은 비통제적 목적으로 활용하는 수간호사의 경우 비통제적 목적으로 인식하는 것으로 유의하게 나타났으며 통제적 목적으로 활용하는 수간호사의 경우 통제적 목적으로 인식하는 것으로 유의하게 나타났다($p < .05$).
 - 4) 근무평정시 비교적 평가원칙을 적용해서 평가하는 것으로 나타났다(전체평균 평점 2.4).
 - 5) 일반적 특성에 따른 근무평정 목적의 인식도 평가 프로그램의 참여여부와 관계에서만 유의한 차이를 보였다($t=2.13, p=0.03$). 평가 프로그램에 참석한 수간호사의 경우 비통제적 목적에 대한 인식도가 높은 것으로 나타났다.
- 본 연구결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

1. 직위에 맞는 직무기술서를 기초로 해서 평가가 이루어지므로 구체적이면서 전문적 간호행위가 포함된 직무기술서에 대한 연구가 필요하다.
2. 근무평정 요소들이 간호직외의 직원들과 동일하게 제시되므로 간호직의 특수성을 고려해 볼때 올바른 평가가 어렵다고 사료되므로 간호직에 대한 근무평가 도구가 개발되어야 한다.

참 고 문 헌

- 김도영(1992). 신인사관리원론, 한일.
 문희자, 변창자, 박성애(1985). 간호관리학, 수문사.
 박연호(1984). 행정학 신론, 박영사.
 박정호(1972). 간호행정을 위한 연구, 간호학회지, 3(1). 13-40.
 왕매련(1974). 간호업무평정, 대한간호, 13(4). 22-29.
 이유순(1983). 종합병원 간호원의 인사 행정에 관한 연

- 구, 경희대 행정대학원 논문.
 이진주, 한민희(1977). 인사고과의 종합적 검사, 한국 경영학회지, 6집.
 전산초(1975). 임상간호원의 전략, 서울, 연세대학 출판부.
 정수영(1988). 신경영학 원론, 박영사.
 지성애, 전춘영, 김혜자(1990). 병원간호관리, 수문사.
 최종태(1989). 인사관리, 박영사.
 Dale yoder, Turnbull and Stone(1970). Personal Management and Industrial Relations 6th ed., Prentic Hall Inc.
 Darlene R. Scredle(1982). Administrative Turn-over Nursing Management, Nursing Management, 13(11).
 Dee Ann Gillies(1982). Nursing Management, W. B. Saunders Company.
 Denise pelle and Leonard greehalgh(1987). Developing the performance appraisal system, Nursing management, 18(12).
 Lynda P. Mauright(1987). Toward a Comprehensive Personal System ; Performance Appraisal part IV, Nursing Management, 18(8).
 Mary Weisensee(1974). Evaluation gets a poor rating, Supervisor Nursing, Nov.
 Ronald J Burke and James G Goodae(1973). New way to rate nurse performance, Journal of the American Hospital Association, 47(24).
 Sullivan E. J. and Decker P. J. (1985). Effective Management in Nursing, Addison-Wesley Publishing Co.

- Abstract -

A Survey on Head Nurses' Perceptions and Performances on Staff Evaluation

Kim, So In*

This study was designed and carried out to identify the methodologies of the staff evaluation

* Professor, Korea University

used by the headnurses and their perception on the purpose of the evaluations, and to measure the degree and type of perceived purpose and the degree of implementation of staff evaluation principles into practice.

A hundred and eleven headnurses from four general hospitals with 600 beds and over were conveniently sampled. Data were gathered from August 20, through September 10, 1994; demographic data of respondents and 'methodologies used for staff evaluation' by questionnaires, level of 'perceived purposes of staff evaluation' and level of implementation of the 'principles of staff evaluation into practice' by Likert-type rating scales developed by the researcher. Raw and percentile scores and means were calculated and data were processed further by t-tests and ANOVA.

Results are as follows :

1. Traditional methodologies : checklists(90.1%)

and ranking methods(45.9%) revealed to be the two mostly preferred and used methods.

2. Of the 20 item-descriptions of the 'purpose of staff evaluation': 10 'control, evaluative' and 10 'non-control, developmental' the first (mean=3.19) to the ninth(mean=2.74) in rank order revealed to be the 'control, evaluative purpose', while the tenth in rank order revealed to be the first among the 'non-control, evaluative' item(mean=1.57).
3. Level of purpose of staff evaluation perceived as 'control ; evaluative'(mean=43.76, S.D.=5.01) revealed to be significantly($t=-3.86$, $p<.05$) higher than 'non-control ; developmental'(mean=40.65, S.D.=3.41).
4. Level of implementation of 'staff evaluation principle into practice' revealed to be moderately high(mean=2.40).