

수간호원의 역할기대에 관한 조사 연구

임 영 신
(연세대학교 간호대학 조교수)

차 례

- I. 서 론
 - 1. 연구의 필요성
 - 2. 연구의 목적
- II. 문헌고찰
- III. 연구방법
 - 1. 연구설계 및 대상
 - 2. 연구도구
 - 3. 자료수집 및 절차
 - 4. 자료분석 방법
- IV. 연구결과 및 고찰
 - 1. 대상자의 일반적 특성
 - 2. 수간호원에 대한 역할기대 정도
- V. 요약 및 결론
 - 참고문헌
 - 영문요약

목적 성취가 가능하다고 볼 수 있다. 한편 사람의 역할은 기대되는 것이며 예상할 수 있는 특성이 있다. 이에 저자는 수간호원의 역할 모델을 제시하기 위한 기초자료로서 수간호원의 역할에 대한 기대를 조사하고자 본 연구를 시도 하였다.

2. 연구의 목적

- 1) 일반 간호원의 기대하는 수간호원의 역할은 조사한다.
- 2) 의사들이 기대하는 수간호원의 역할을 조사한다.

II. 문헌 고찰

본 문헌 고찰에서는 수간호원의 역할 정의 및 그 생애과정과 병원내에서의 역할 구성원들이 기대하는 수간호원의 역할에 관한 문헌을 고찰 하였다.

1) 수간호원 역할의 정의

일반적으로 “수간호원은 하루 24시간 임상 단위에서 간호 실무를 통해 인력관리(staffing), 조직, 계획의 책임을 지는 전문직 등록 간호원이다”라고 전통적으로 정의되고 있다.³⁾ 그러나 많은 사람들이 “수간호원은 임상 의 한 간호 단위의 간호업무에 대한 관리를 책임지며 병원전체 간호업무의 한 부분을 담당하는 중간 행정직으로 입원환자 병동이나 수술실, 분만실, 응급실, 중앙응급실, 의태환자 관리등 1개 특수간호분야의 업무에 대한 총 책임자이다.”⁴⁾라고 정의하고 있다.

또한 사람들의 역할은 지위나 사람에 의해 나타나는 행위이며 Webster 사전에 의하면 “특정한 사회에서 개인의 신분에 따라 결정되어져서 사회가 기대하는 행위의 양상”이라고 정의되어 있다.

이러한 두 개념의 정의에 의하면 수간호원의 역할은 병원조직이라는 한 사회에서 한 병동의 총 책임자이

I. 서 론

1. 연구의 필요성

건강관리 체계 가운데 가장 핵심적이고 다양하며 고도의 기술이 요청되는 기관은 병원이다.

또한 규모와 체계가 잘 잡혀있는 병원 일수록 병원 인력의 40~50% 또는 병원예산의 50~70%가 간호와 직접적으로 관련되어 있다.²⁾ 이는 곧 병원의 효율적 기능이 병원 간호사업에 의해 크게 영향을 입고 있음을 말해 준다. 또한 병원 사업의 최저 단위는 개개 병동 및 부속시설(수술실, 분만실, 응급실, 의태진찰실)이 버는데 그 단위를 수간호원이 관할하고 있다.²⁾

그러므로 수간호원이 그의 역할을 어떻게 수행하느냐에 따라 병원의 효율적인 운영은 물론 간호사업의

데해 범원조직이라는 사회가 기대하는 행위의 양상"이라고 정의할 수 있다. 또한 Banton의 개념을 빌리면 역할은 특정 지위에 대하여 주어질 일련의 규범과 기대로서 이 규정된 규범과 기대는 의무와 연결짓고 있다.

권리와 의무가 서로 연결되어 있다함은 한 사람의 권리는 그와 배치되는 지위를 가진 다른 사람의 의무로 주어진다라는 말이다. 예컨 들면 수간호원의 의무와 권리는 상대 지위인 같은 병실에 근무하고 있는 간호원을 보호할 의무가 있고 반대로 간호원은 보호받을 권리가 있다. 또한 병실에서 일어나고 있는 모든 일에 대하여 수간호원은 알아야 할 권리가 있으며 간호원들은 모든 일에 대한 보고를 해야 할 의무가 있다. 이같이 역할의 기본 개념은 한 역할만 때에는 설명이 안되고 역할 대상자에 의해서 설명되며 역할 대상자와 외부 권리의 관계들 주고받는 상호관계가 역할의 특성이다.⁵⁾ 그러므로 수간호원의 역할은 환자와의 관계에서, 간호원과의 관계에서 감독간호원과의 관계에서 의사와의 관계에서 간호학생과의 관계에서 기타 여러부서의 관계에서 상대적 대칭적 특성에 의해 역할의 특성이 규정된다고 보겠다.

2) 수간호원의 역할 생성과정

Kahn은⁶⁾ 역할이 생기는 과정과 그에 영향을 주는 요인들을 다음과 같이 설명하였다.

역할을 보내는 사람이나 받는 사람이나 다 각기 나름대로의 인식의 태세가 있다. 또한 역할을 보내는 사람은 역할을 맡아서 수행하는 사람이 실제로 행해야

한다고 생각되는 이상적 기쁨이 있으며 한편 실제로 역할 수행자가 역할행위를 맡아드리는 인식이 있다. 이 두 가지를 바탕으로 하여 뜻결인들에게 보내지는 역할이 형성된다. 경우에 따라서는 이렇게 보내지는 역할은 뜻결인들에게 직접 영향을 주면서 그대로 수행되기를 바라며 확인하게 되기 때문에 역할 압력으로 변하기도 한다. 보내진 역할 기대를 받은 뜻결인들은 자신의 지식 가치 인식등에 의하여 이미 형성되어있는 자신의 이상적 역할 모형과 보내진 역할을 비교하여서 둘 사이에 큰 차이가 없으면 그대로 순응하여 보내진 데로의 역할 수행이 생기지만 때에 따라서는 저항이나 부작용이 있는 행위를 보이기도 한다. 역할 수행자는 자신이 생각하고 행하려는 역할이 타당한지에 대한 확인을 위하여 관계된 역할들간에 기대되는 바를 알아보고 확인하는 과정도 거치게 된다. 이 확인이 잘 안되었거나 기대를 판단할 기회가 없었다면 뜻결인들이 판단의 능력이 정확하지 못하게 되면 역할 수행에 차질이 오고 경우에 따라서는 긴장이나 갈등이 오게 된다고 하였다.

3) 역할 구성원들의 수간호원 역할에 대한 기대

문헌고찰을 통하여 병원이라는 조직사회에서 수간호원의 역할에 대한 기대와 규범을 살펴보면 다음과 같다.

수간호원은 행정자와 간호원 사이에 연결점을 이루어 주므로 행정적인면과 신체의적인면 모두를 지니고 있어 다른 어떤 직위 보다 넓게 볼 수 있는 시야가 요구된다.⁷⁾ 그러므로 staff의 교육과 지도는 물론 staff들이

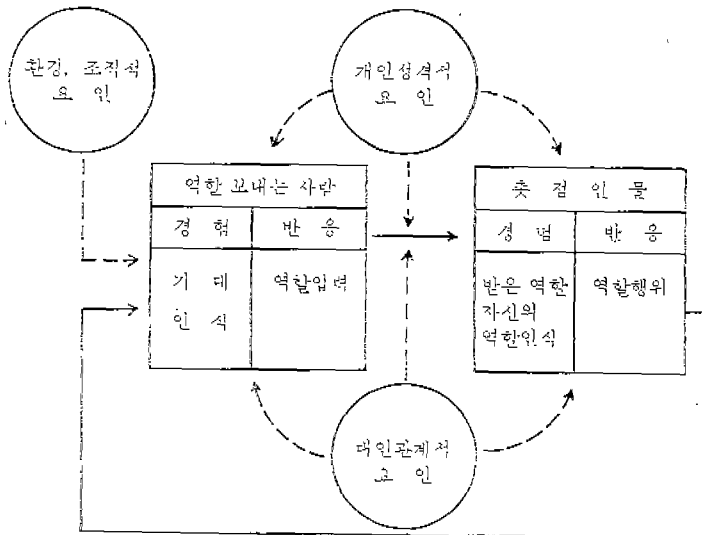


그림 1. 역할 갈등 모형

주간호원을 leader로 여길 수 있도록 임상적으로 숙련되어 있어야 하며 부과대사 다른 문야들 효과적으로 지도할 수 있는 관리 기술도 필요하다.⁶⁾

임상숙련가로서 주간호원은 능숙한 기술로 환자 간호를 수행하며 간호원의 역할모범이 되며 환자간호를 수행함에 있어 간호과정에 의해 효율적으로 행하고 선택된 환자에게 효율적인 건강교육을 제공하여야 한다. 편퇴자 측면에서 주간호원은 우선 자신을 관리자로 볼 줄 아는 것이 중요하다. 만일 그렇지 못하면 환경을 지배해 나가야 할 위치에 있는 주간호원이 환경의 지배를 받을 수 있기 때문이다. 특히 모든일이 서둘러서 이루어져야 할 환경에 있으므로 주간호원의 관리적인 역할수행이 어려워지기 쉽다. 그러므로 주간호원은 8시간동안 자신의 unit내에서 일어나는 일을 조직화해 보지 못하고 그냥보내기 쉬운 일이다. 이러한 경향을 되하고 즉각적인 사건에 몰두하기 위해 주간호원은 자신의 unit에서 진전되는 활동들을 분석, 계획, 평가할 수 있는 틀을 가질 필요가 있다. 구체적으로 간호관리는 환자간호관리 간호요원관리 운용관리로 구분된다.^{9,10)} 또한 Mintzburg에 의하면 주간호원의 역할을 다음 3가지로 제시하였다.¹¹⁾

7. 의사결정 역할

이는 단위내에 자원을 배치하고 간호원들간에 있는 업무상 문제와 난점을 다루는 간호원과 단위내에서 특수한 환자를 고려하여 간호원들에게 위임하거나 협력하는 역할이며,

1. 정보 역할

단위내에서 간호를 감독하고 간호원들에게 긍정적, 부정적 feedback을 제공하는 역할.

2. 상호관계유지 역할

간호원들의 감정과 요구에 민감하게 되는 인간관계 활동과 간호단위와 병원내의 타부서간의 연락을 제공하는 인간 관계활동, 이외에도 많은 학자들이 다양한 방법으로 주간호원 역할을 분류하여 제시하고 있다.

III. 연구방법

1. 연구설계 및 대상

본 연구는 주간호원에 대한 역할 기대 정도를 파악하기 위한 기술적 조사 연구이다. 연구대상은 서울 시내에 있는 1,150명상의 1개 대학 부속 교육종합병원에 근무하는 수련의사 24명과 간호원 77명을 대상으로 하였다.

였다.

2. 연구도구

문헌고찰을 통해 김¹²⁾이 개발하여 간호원 30명을 대상으로 사전 조사를 거쳐 문항을 수정하고 주간호원과 간호대학 교수 16명의 의견을 물어 제작한 주간호원의 역할에 관한 5점 척도의 질문지이다. 질문지의 내용은 환자간호에 관한 24문항중 직접간호에 관한 9문항, 환자관리에 관한 15문항, 간호요원관리에 관한 10문항이며 운용관리에 관한 9문항, 전문적 발전을 위한 교육과 연구에 관한 8문항으로 총 52개 문항으로 구성되었다.

3. 자료수집 및 절차

본 연구의 자료는 1985년 9월 20일부터 9월 27일 까지 총 7일간 다음과 같은 절차를 거쳐 수집하였다. 연구대상층 수련의사는 의태감독을 통하여 의태환자 진찰을 하기 위하여 진찰실에 있는 견수를 배부하여 수집하였고 간호원은 각 병동 주간호원을 방문하여 연구 목적 및 내용을 설명하고 협조를 구한 후 각 병실에 임의로 배당된 질문지들 맡겨서 나누어 준후에 4~5일후 다시 방문하여 완성된 질문지들 회수하였다.

4. 자료분석 방법

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도 및 백분율을 사용하여 기술하였다.
- 2) 주간호원에 내담 익한 지대는 각 항목별 평균을 사용하였다.

IV. 연구결과 및 고찰

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다.

2. 주간호원에 대한 역할 기대 정도

주간호원에 대한 역할 기대 측정 도구에 의한 점수는 5점 척도 52문항의 총점으로서 최저 52점에서 최고 260점 까지 분포하였는데 점수가 높을수록 인식하는 역할 기대정도가 높은 것을 의미한다. 간호원의 역할 기대 점수는 평균 224.9였으며 의사의 역할기대 점수는 212.7로 의사의 주간호원에 대한 역할기대 점수가 약간 낮은 것으로 나타났다. <표 2 참조>

<표 1>

특성	구분	간호원		의사	
		실수	비율(%)	실수	비율(%)
성별	남자	0	0.0	24	100.0
	여자	77	100.0	0	0.0
연령	25세 미만	30	39.0	0	0
	25 ~ 30세	44	57.0	11	46.0
	30세 이상	3	4.0	13	54.0
경력	1년 미만	15	19.0	0	0
	1 ~ 3년	28	36.0	10	42.0
	3 ~ 5년	21	27.0	8	35.0
	5년 이상	13	17.0	4	17.0
학력	전문대	36	47.0	0	0
	대학원	41	53.0	11	46.0
	대학원	0	0	13	54.0

<표 2>

주간간호원의 역할에 대한 기대

분항	간호원(N=77)		의사(N=24)	
	평균	절	평균	절
직접 환자 간호 역할				
1. 환자의 입, 피원과 병실 및 병동에서 이동시 지속적인 간호를 받도록 책임진다.	4.1		4.5	
2. 새로이 입원한 환자를 방문하여 그들의 일반적 상태와 요구를 파악한다.	4.4		4.0	
3. 환자간호를 수행함에 있어 간호과정에 의해 효율적으로 행한다.	4.3		4.3	
4. 간호계획의 수행을 간호원에게 적절히 분배하여 배르는 직접 수행한다.	4.3		4.7	
5. 직접간호를 제공함에 일반 간호원의 역할 모델이 된다.	4.1		3.9	
6. 불완전은 자주 방문하여 관찰하며 특별한 간호를 지시하거나 직접 수행한다.	4.4		4.4	
7. 환자 및 그의 가족에게 퇴원후 필요한 자가간호를 교육한다.	3.7		3.9	
8. 어려운 간호절차와 새로운 간호지식을 주간간호원 자신이 시범보이려, 임상에 적용하도록 한다.	4.5		4.6	
9. 응급상황에서 지식과 업무면에서 지성을 나타낸다.	4.4		4.2	
환자 간호 관리 역할				
10. 포괄적이고 유용한 자료를 수집하고 기록하도록 간호원을 격려하고 돕는다.	4.6		4.5	
11. 병실에서 적절한 치모 및 간호를 수행할 수 없다고 판단되는 증환자는 담당의사와 상의하여 응환자실로 옮긴다.	4.6		3.9	
12. 환자의 상태나 반응을 그때 그때 관계되는 사람에게 설명한다.	3.8		2.9	
13. 환자에게 진행되고 있는 치료과정을 알고 환자 문제에 다양한 접근을 시도하도록 자극한다.	4.3		3.4	
14. 환자 및 가족의 간호요구에 대하여 일반간호원과 토의한다.	4.4		4.1	
15. 환자의 치료 및 간호와 간호시 생기는 문제점에 대하여 담당의사와 상의한다.	4.5		4.6	

16. 다른 전문직(치과의사, 약사, 영양사, 물리치료사, 사회복지가)과 환자의 처트 및 간호에 대하여 상의한다.	4.2	3.8
17. 모든 환자를 상태에 따라 경, 중등 정도를 분류한다.	4.1	3.2
18. 환자간호시 문제를 해결하기 위해 필요한 자원을 적절히 이용한다.	4.6	4.3
19. 병실순회를 통하여 간호원이 수행한 간호를 평가, 교육한다.	4.4	4.2
20. 환자에게 수행한 간호 및 처치를 ‘간호과정’에 따라 기록하는 방법을 교육하며 이를 적절하게 사용하는가 확인한다.	3.8	4.3
21. 환자 처트를 검토하고 모든 기록이 올바르게 되었는지 확인한다.	4.7	4.0
22. 의사에게 환자상태와 새로운 문제를 파악하여 알린다.	4.0	4.0
23. 환자 및 그의 가족 상담과 교육을 간호원에게 적려하며 참여한다.	4.2	3.9
24. 환자, 가족, 의사 사이에 연락자트 역할한다.	4.1	4.1
간호 요원 관리 역할		
25. 간호원, 의사등 병실직원이 물품을 경제적으로 사용하도록 교육시킨다.	4.4	4.0
26. 병실직원에게 주기적인 모임을 통해서 필요한 교육을 적어도 주 1회 제공한다.	3.9	3.7
27. 응인, 보조원에게 결사금관리, 환자운반시 주의점등을 교육, 상담한다	4.2	4.0
28. 병실직원이 병실의 물품 및 기구사용법, 손질법을 알고 있는지 조사하여 이들에게 사용법 및 손질법을 교육한다.	4.4	3.9
29. 간호원들이 창조적 연구 및 계속 교육을 받도록 격려한다.	4.5	4.4
30. 병실직원과 적절한 의사소통을 나눈다.	4.3	4.0
31. 병실직원의 근무시간표를 할당한 근무를 기초로 작성한다.	4.6	4.0
32. 병실직원의 근무평가기준을 가지고 근무평가 및 능력을 평가한다.	4.3	4.2
33. 병실간호원의 인력을 과학적 자료에 의해 산출하여 행정부에 요청한다	4.5	4.0
34. 채용할 간호원 및 보조원의 선정에 대하여 의견을 제시한다.	4.4	3.8
35. 병실직원과 주기적으로 상담하여 근무하면서 지는 스트레스 요인을 찾아내어 해결방안을 모색한다.	4.6	4.1
운용 관리 역할		
36. 수시트 병동 전체환경(온도, 조명, 환기, 소음)을 조사하고 자세히 점검하여 적절한 환경을 유지한다.	4.6	4.5
37. 병실의 물품 및 목록을 작성하여 보관, 관리한다.	4.0	4.5
38. E-box안에 있어야 할 약품, 글픔, 기구를 점검하고 기구가 제대로 작동하는가를 확인한다.	4.3	4.4
39. 병실에 필요한 브수나 제각의티서를 작성하여 해당부서에 보내며 해결여부를 확인한다.	4.7	4.3
40. 물품 및 기구들의 사용법을 알고 있으며 눈질이 잘되어 있나 조사, 관리한다.	4.6	4.4
41. 공급품 및 기구들을 간호원이 손쉽게 사용할 수 있도록 적절한 위치에 배치한다.	4.5	4.0
42. 환자간호를 위해 필요한 물품과 도구를 파악하여 청구한다.	4.7	3.7
43. 간호부의 정책은 지지하고 협조한다.	4.1	3.8
44. 병실운영, 직원훈련, 간호방법의 개선을 위한 모임을 갖고 토의한다.	4.5	4.3
교육 및 연구 역할		
45. 새로운 간호방법은 개발하도록 간호원들 격려한다.	4.6	4.3
46. 간호학생 실습에 적극적으로 참여한다.	4.3	4.4
47. 다른병동이나 병원에서 사용할 수 있도록 교육자료를 마련한다.	4.0	3.8
48. 해당병실의 자원인이 될 수 있도록 지식과 실무능력을 갖춘다.	4.2	4.5
49. 간호협회, 간호학회등 자신의 전문적 발전을 위한 모임에 참석한다.	4.3	4.0
50. 각종회의, 위원회의 활동에 적극적으로 참여한다.	4.2	3.8

51. 환자간호에 필요로 되거나, 환자 간호의 질을 높이기 위한 방안 및 과제를 연구한다.	4.5	4.5
52. 개인연구를 수행하며, 연구결과를 전문지에 게재한다.	4.2	3.7

총	점	224.9	212.7
평	평	4.26	4.08
점	점		

수간호원의 역할을 크게 직접환자 간호역할 환자 간호관리 역할 간호요원 관리역할 운용관리 역할 교육및 연구역할로 대별하여 간호원과 의사와의 기대 점수를 비교해 보았을때 직접환자 간호역할에 대한 기대 점수는 의사가 약간 높았으나 간호원과 거의 차이가 없었고 환자간호 관리역할, 간호요원 관리역할, 운용관리 역할 교육 및 연구역할에서는 간호원의 기대 점수가 더 높게 나타났다. <표 3 참조>

<표 3> 수간호원의 역할별 기대 점수

수간호원의 역할	간호원(N=77)		의사(N=24)	
	평균	평균점	평균	평균점
직접환자간호역할	38.2	4.2	38.5	4.2
환자간호관리역할	64.3	4.2	59.2	3.9
간호요원관리역할	48.1	4.3	44.1	4.0
운용 관리 역할	40.0	4.4	37.9	4.2
교육 및 연구역할	34.3	4.2	33.0	4.1

평균점의 순위들 보면 간호원은 운용관리 역할에 대한 기대 점수가 4.4로 가장 높았으며 의사는 직접환자 간호역할과 운용관리 역할에 대한 기대 점수가 4.2로 가장 높았다.

문항별로 비교해 보았을때는 간호원의 반응에서 직접환자 간호역할의 기대 점수가 4.0이하인 항목은 “환자 및 그의 가족에게 직원후 필요한 자가간호를 교육한다”였고 의사의 반응에서는 “직접 간호를 제공할 때 간호원의 역할 모델이 된다”는 항목이 하나 더 추가되었다. 이는 간호의 진문화와 추후관리를 위한 역할 확대가 요구되는 현 시점에서 아주 중요한 역할을 고리할때 간호원의 계속교육에서 강조 해야할 내용으로 생각된다. 환자간호 관리 역할에 관한 항목에서는 “환자의 상태나 반응을 그때 그때 관계되는 사람에게 설명한다” “환자에게 수행한 간호 및 처치를 ‘간호과정’에 따라 기록하는 방법은 교육하며 이를 적절하게 사용하느냐를 확인한다”에서 간호원의 평균 기대 점수는 4.0 이하였으며 의사는 “병실에서 적절한 치료 및 간호를

수행할수 없다고 판단되는 증환자는 담당의사와 상의하여 증환자실로 옮긴다” “환자의 상태나 반응을 그때 그때 관계되는 사람에게 설명한다” “환자에게 진행되고 있는 치료과정을 알고 환자 문제에 다양한 접근을 시도하도록 자극한다” “다른 전문직과 환자의 치료 및 간호에 대하여 상의한다” “모든 환자를 상태에 따라 경, 중, 중 정도를 분류한다” “환자 및 그의 가족 상담과 교육을 간호원에게 격려하며 참여한다”등 간호원은 4.0이하가 2문항이었음에 비해 의사는 6문항으로 간호원 보다 기대 점수가 낮게 나타났다. 간호요원 관리역할 문항에서 간호원은 “병실 직원에게 주기적인 보일을 통해서 필요한 교육을 적어도 주 1회 제공한다”로 1분항이었으며 의사는 위에 제시한 문항외에 “병실직원이 병실의 물품 및 기구사용법, 손질법을 알고 있는지 조사하여 이들에게 사용법 및 손질법을 교육한다” “채용한 간호원 및 보조원의 선정에 대하여 의견을 제시한다”의 2문항이 추가되었다.

운용관리 역할 문항에서는 간호원의 한문항도 4.0이하로 역할기대 점수가 낮은 문항이 없었으며 의사는 “환자간호를 위해 필요한 물품과 도구를 파악하여 청구한다”의 1문항이었다.

교육 및 연구역할 문항에서도 간호원은 4.0이하 문항이 없었으며 의사는 “다른 병동이나 병원에서 사용할 수 있도록 교육 자료를 마련한다” “각종회의 위원회의 활동에 적극적으로 참여한다” “개인 연구를 수행하며 연구결과를 전문지에 게재한다”로 3문항이었다. Davis는 총 기대 점수들이 통계적으로 유의한 차이가 있는 것은 역할내 갈등이 있음을 암시한다고 하였으나 본연구 결과에서는 전체적으로 간호원과 의사사이의 역할 기대 점수에서 큰 차이를 나타내지 않은 것은 좋은 현상으로 생각된다.

한편 간호원의 반응중에서 가장 높은 기대 점수를 나타낸 문항은 “병실에 필요한 보수나 제작 의뢰서를 작성하여 해당부서에 보내며 해결여부를 확인한다” “환자간호를 위해 필요한 물품과 도구를 파악하여 청구한다”와 “환자 차—트론 검토하고 모든 기록이 올바르게 되었는지 확인하다”로 4.7의 역할기대 점수를 나

타내었고 의사는 “간호계획의 수행을 간호원에게 적절히 분배하며 때로는 직접 수행한다”로 간호원은 운송관리의 문항에 대한 역할기대 점수가 높은 반면 의사는 직접환자 간호의 문항에 대한 역할기대 점수가 높았다.

V. 요약 및 결론

수간호원은 병원사업의 최저 단위로 개개 병동 및 부속시설을 관리하는 총 책임자로 병원조직에서 중요한 위치를 차지하고 있다. 이러한 수간호원의 역할은 병원조직내에 여러 구성원들에 의하여 설명되며 그들과의 관계에서 특성이 규정되어진다. 그러므로 본연구는 병원 조직내의 전강요원 중에서 간호원과 의사의 수간호원에 대한 역할기대 경향을 조사하기 위하여 시도되었다. 연구대상은 서울 시내에 위치한 1,150병상의 대학 부속 교육종합병원에 근무하는 간호원 77명과 의사 24명 총 101명을 대상으로 하여 1985년 9월 20일부터 9월 27일까지 7일간에 걸친지는 배부하고 수집하였다. 연구도구는 길이 개발한 수간호원역할 기대를 측정하기 위한 5점 척도로 된 구조화 된 질문지를 사용하였다. 자료분석에서는 빈도와 백분율 그리고 평균으로 분석하였다. 본연구 결과는 다음과 같다.

1. 간호원의 수간호원에 대한 역할기대 점수는 224.9였고 의사는 212.7로 의사의 수간호원에 대한 역할기대 점수가 약간 낮은 것으로 나타났다.

2. 수간호원의 역할기대 점수를 역할별로 구별해서 간호원과 의사를 비교해 보았을때 간호원은 운송관리 역할에 대한 기대점수가 평균경선 4.4로 가장 높았으며 다음이 간호요원 관리 역할에 대한 기대 점수로 4.3이었다. 의사는 직접 환자간호 역할과 운송관리 역할에 대한 기대 점수가 4.2 등점으로 가장 높은 순위를 나타내었다.

3. 문항별로 보았을때는 간호원이 가장 높은 역할기대 점수를 나타낸 항목은 “환자 차-트를 검토하고 모든 기록이 올바르게 되었는지 확인한다” 4.7 “병실에 필요한 보수나 제작의뢰서를 작성하여 해당부서에 보내며 해결여부를 확인한다” 4.7 “환자간호를 위해 필요한 물품과 도구를 파악하여 청구한다”. 4.7이었고 가장 낮은 역할기대 점수를 나타낸 문항은 “환자 및 그의 가족에게 퇴원후 필요한 자가간호를 교육한다”로 3.7이었다. 의사는 가장 높은 역할기대 점수를 나타낸 문항이 “간호계획의 수행을 간호원에게 적절히 분배하

여 때로는 직접수행한다”로 4.7이었고 가장 낮은 역할기대 점수를 나타낸 문항은 “환자의 상태나 반응을 그때 그때 관계되는 사람에게 설명한다”로 2.9였다.

결론적으로 간호원은 병실 운송관리에 대한 역할기대 점수가 대체적으로 높고 의사는 직접환자 간호역할에 대한 기대 점수가 높은 것으로 나타났으나 큰 차이는 없었으므로 수간호원의 역할에 공통된 역할기대를 갖고 있다고 할 수 있으며 이로 인해 수간호원의 역할 갈등은 적을 것으로 추론 할 수 있다.

참 고 문 헌

1. 문희자, 변창자, 탁성에 간호관리학, 수문사, 1984, 210~232면.
2. Byers, Helen Jean & Klink, Julie Ann, "The Role of Clinical Supervisors and Head Nurses in management," *Nursing Clinics of North America* Vol. 13, No. 1, March, 1978, 119~129년.
3. Barker, Marilyn & Ganti, Andrew R. "An In-Depth Study of the Head Nurse Role," *Supervisor Nurse*, Nov. 1980, 16~21년.
4. 문희자, 변창자, 탁성애, 전개서.
5. 오가실, "간호에 있어서 역할론 의의", 연세교육과학, 제12집, 1977, 153~170년.
6. 오가실, 상계서.
7. Stevens, Barbara J. "The Head Nurse as Manager," *The Journal of Nursing Administration*, Jan-Feb. 1974, 36~40.
8. Johnston, Phillippa Ferguson, "Head Nurses as Middle Manager," *The Journal of Nursing Administration*, Nov. 1983, 22~31년.
9. Jones, Nancy Jay & Jones, Jack William, "The Head Nurse: A Managerial Definition of the Activity Role Set." *Nursing Administration Quarterly*, Winter 1979, 45~57년.
10. Stahl, Linda Dixon, et al. "Head Nurses' Activities and Supervisors' Expectations: The Research," *The Journal of Nursing Administration* June, 1983, 27~34년.
11. 김인숙, "수간호원의 지도성 역할에 영향을 주는 요인분석", 월간간호, Vol. 9, No. 8, 1985, 85~95년.
12. 김조자, "수간호원의 역할", 수간호원의 역할확인 *Workshop* 보고서, 세브란스병원 간호부, 1985, 19~38년.

A Study on the Role Expectation of Head Nurses

Lim Young Sin

Assistant Professor
Nursing College of Yonsei
University.

This Study was an attempt to examine the value of the nurses' and doctors' role expectation against that of the head nurses who are in charge of each ward.

The Subjects of this study were 77 nurses and 24 doctors who work in several hospitals attached to universities in Seoul.

The instrument for this study was Kim's Structural questionnaire which is composed of 5 score scales to measure the head nurses' role expectation.

The results were as follows; concerning about the head nurses' role expectation,

1. The nurses total expectation score was higher than the doctors' 224.9 : 212.7
2. In comparing by role:

The nurses gave the highest mark to the role of administration with a mean score of 4.4 and the management of nursing staff was next at 4.3. On the other hand, the doctors emphasized the role of patient care itself as well as administration at the highest mark of 4.2.

3. In comparing each item,

The nurses showed the highest concern in the items;

- a. Examining and checking of patients' medical record. (4.7)
- b. Writing and sending all kinds of requests for work to the proper dept, and confirming whether it completed or not. (4.7)
- c. Requesting medical goods and instruments needed for patient care. (4.7)
- d. the item of educating patients and their families to good self-care after discharge got the lowest score. (3.7)

The doctors gave the highest score to the item concerning the implementation of nursing plans and sometimes doing things by herself. (4.7)

The item about explaining patients' conditions to the relatives got the lowest score at 2.9.

In conclusion, the nurses indicated on the whole the highest role expectation score in ward management and the doctors put the priority on the role of nursing care.

There didn't seem to be much difference in opinions.

It could be inferred that the nurses and doctors have some value of role expectations in common, so there was little discord between the expectations of the doctors and those of the nurses.