

# 간호사의 근무의욕과 업무수행에 관한 조사연구

—공주전문대학 간호과 졸업생과 타 전문대학 졸업생의 비교—

조순자·최정숙·이경희·박송자·  
(공주전문대학 간호과)

## 목 차

- I. 서 론
- II. 이론적 배경
- III. 연구방법
- IV. 연구결과 및 고찰
- V. 결 론
- 참고문헌
- 영문초록
- 부 록

## I. 서 론

### A. 연구의 필요성

사회가 복잡해져 감에 따라서 오늘날 사람들이 필요로 하는 보건의료수준도 상대적으로 다양하게 증가하고 있다. 간호활동의 경우도 예외는 아니어서 사회는 질적 양적으로 모두 보다 나은 서비스를 필요로 하고 있다. 생활환경의 개선은 특히 질적으로 우수한 간호활동을 다양하게 요구한다. 이와같은 요구에 부응하는 하나의 현상으로서 간호사의 역할이 제한된 병원중심의 간호를 벗어나 사회전반에 걸친 봉사로 점차 확대되어 가고 있는 것을 들 수 있다.

질병의 예방과 진단, 지도, 치료 및 봉사를 포함하는 간호사의 확대된 기능과 활동영역의 증가는 보건의료에 있어서 보다 전문화된 지식과 역할을 필요로 하고 있다(조, 1986).

간호의 1차 대상은 인간이며 주요 목적은 인간의 건강을 증진시키는 것이다. 이와 같은 주요 목적을 효과적으로 달성하기 위하여 간호사들이 담당하는 주요 업무 중의 하나는 사람들의 건강상태를 사정하는 활동이

다. 이러한 업무를 제대로 수행하기 위해서 간호사는 올바른 간호이론과 아울러 과학적 사고와 판단을 바탕으로 하여 간호활동을 수행하여야 할 것이다(Margaret E. Hardy, 1973).

간호활동은 특수한 상황에 치해 있는 특정인의 요구를 충족시키기 위해 실시된다. 이러한 간호활동에 있어서 간호사는 간호 대상자에 대한 이해와 지식 및 경험의 정도에 비례하여 간호활동을 수행한다고 할 수 있다(Yura, 1973).

간호에 있어서 주요 활동의 하나는 인간의 복지상태를 극대화하거나 유지하도록 도와주는 과정이나, 간호교육은 이러한 과정을 달성하기 위해서 이론강의의 교수 뿐 아니라 실습교육에도 많은 비중을 두어 이론적으로 터득한 원리를 학습자 스스로 간호활동에 적용하여 체득함으로써 전문적 간호요원으로서의 기능과 역할을 원만히 할 수 있도록 실시되어야 한다. 임상실습은 학습자가 간호에 대한 피상적 이해에 그치지 않고 선 인간호에 활용할 수 있는 간호과정과 방법을 익혀 환자를 대하는 자신의 사고와 자세를 바르게 이끌어 갈 수 있는 능력을 함양시키는 것을 목표로 하고 있다(Martha E. Rogers, 1965). 이와 같은 목표는 바로 간호교육의 목적으로 직결된다.

필자가 근무하는 공주전문대학 간호과(이하 본교로 표기함)는 인근지역에 적절한 규모의 시설을 갖춘 병원을 갖고 있지 않기 때문에 실습교육에 있어서 많은 어려움을 겪고 있다. 이러한 상황때문에 간호전문기관에서 간호교육을 담당하면서 현재 운영되고 있는 실습교육과정의 방향과 내용 및 결과에 대해 평가할 필요성을 느껴 1차 연구(조, 1986)를 실시하였다. 따라서 본 연구는 1차 연구의 결과를 기반으로 본교 졸업 간호사들의 근무의욕과 업무수행 정도를 밝히고 동시에

본 논문은 문교부 학술 연구 조성비에 의한 것임.

본교 이외의 다른 지방전문대학 간호과(이하 타고로 표기함) 출신 현직 간호사들의 근무의욕과 업무수행정도를 비교 분석할 필요성을 느껴서 시도하였다. 이와 같은 비교 분석에 의해서 나타난 결과는 현직 간호사들에 대한 추후지도와 제학생들에 대한 실습교육계획의 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

## B. 연구의 목적

본 연구는 본교를 졸업한 일선근무 간호사들을 대상으로 하여 근무의욕 및 업무수행정도를 평가함으로써 제한 당시의 학교교육의 효과를 추정하고 현직 간호사로서의 업무수행에 있어서 문제의 소지로 남을 수 있는 요인을 규명하여 간호활동의 문제점을 해결하는 제시사항을 제시하기 위하여 시도하였다. 이와같은 연구는 부수적으로 일선병원과 교육기관이 보다 밀접한 유대관계를 갖고 간호사의 입부에 관련된 문제해결에 대해 병원과 학교 양자가 노력함으로써 바람직한 성과를 거두는 결과를 낳을 것이다. 또한 본교 졸업생과 타교 졸업생 간호사들의 근무의욕 및 업무수행정도를 파악하여 비교 분석함으로써 간호실습교육이 효과적으로 이루어지는 데 기초자료로 활용될 수 있도록 시도하였다. 이러한 목적을 달성하기 위하여 본 연구는 다음과 같은 구체적 목적을 설정하였다.

1. 출신교에 따른 간호사들의 일반적 특성을 비교, 분석한다.
2. 본교 출신 간호사들의 근무의욕과 업무수행정도와 타교 출신 간호사들의 근무의욕 및 업무수행정도를 비교한다.
3. 간호사들의 근무의욕, 업무수행정도와 일반적 특성과의 상관관계를 파악한다.
4. 출신교에 따른 일반적 특성과 간호사들의 근무의욕 및 업무수행정도를 파악한다.
5. 출신교에 따른 간호사들의 근무의욕 및 업무수행정도에 영향을 미치는 제 요인을 규명한다.

## C. 연구의 제한점

1. 간호사의 근무의욕정도에 대한 조사는 일종의 태도조사라고 할 수 있다. 이러한 조사에는 관찰이나 면접 및 설문지 작성 등 여러 방법이 이용되고 있으나 본 연구에서는 설문지 작성에 의한 간접측정 방법만을

사용하였다.

2. 간호업무수행정도를 객관성과 타당성이 눈도측 측정하기 위해서 면접, 관찰, 테스트, 자가평가 등을 이용할 수 있으나 본 연구에서는 설문지 작성에 의한 자가평가 방법만을 이용하여 측정하였다.

3. 비교군으로 선정된 타교 출신 간호사의 경우 본교출신 간호사들과 동일한 기관에서 근무하고 있는 이들 중에서 서울과 경기 지역을 제외한 지역의 학교를 졸업한 자들로서 응답이 가능한 자들을 대상으로 조사하였다. 따라서 이들의 응답에 의거하여 전국에 산재해 있는 전문대학을 졸업한 간호사들의 근무의욕 및 업무수행정도를 유추하고 일반화 하는 것은 타당성이 적다.

## II. 이론적 배경

간호사들이 개인의 복지상태를 최대한으로 유지하도록 도와 주고 간호대상자들에게 만족스런 간호를 수행하기 위해서는 간호사들의 사회적·심리적 측면이라고 간주할 수 있는 사기\*를 고취시키는 것이 매우 필요하다(김광주, 1975). 근무의욕은 상황에 따라서 흥미나 만족, 쾌락, 태도, 가치, 안전, 감정, 의결, 판단 및 지각 등으로 바꾸어 표현할 수도 있다(손, 1968).

이러한 근무의욕의 본질로서 자발성, 지속성, 집단성, 사회성 등을 열거할 수 있으며 단체가 나타내는 근무의욕을 조사함으로써 직장내의 기풍과 흐름까지도 파악할 수 있다(Joseph Tiffin and Ernest J. Cormick, 1965, 최, 1974, 정, 1974). 근무의욕이 높은 중업원들은 자기 능력이 일하도록 동기가 주어진다(이형행, 1983).

일선 기관 행정가는 간호사들의 근무의욕을 진작시켜 줌으로써 간호사들로 하여금 자발적·헌신적으로 공헌하려는 자세를 갖게 하고 동시에 진적으로 우수한 간호활동이 이루어지도록 할 수 있을 것이다. (김광주, 1975, 최, 1985). 그러므로 행정가는 간호사들의 업무수행정도를 바르게 평가하고 업무수행에 영향을 미치는 요인을 파악하여 이를 보완해 나아갈 때 그 기관의 목적을 달성할 수 있을 것이다.

전문 직업인에 대한 업무수행을 평가하는 첫 번째 목적으로서 개인과 조직의 목적을 상호동의하에 인식하

\* 근무의욕과 자세를 만드는 '사기'에 대하여 Kimball Wiles(1955)는 '개개인이 자신의 책무에 대해 나타내는 정서적, 정신적 반응'이라고 규정하였으며 Lonsdale(1964)은 '개인이 조직과 갖는 역동적인 균형관계'라고 보았다. 한편 Allport(1965)는 '집단적인 노력에 있어서 개인이 갖는 태도'라고 규정하였다. 사기를 표현하는 적절한 용어중의 하나가 '근무의욕'이라고 편자는 본교 전체를 통하여 '근무의욕'이라는 용어를 사용하였다.

고 부합시키는 것을 볼 수 있다(Mackinnon, H.A., & Erickson, L. 1977, Shanks, M.D. 1965).

병원이나 기타 건강관리 기관에서 업무수행평가의 주요 목적은 환자가 적절한 간호를 제공받았는가를 확인하는 것이다(Marriner A. 1979). 이것은 환자에게 제공된 간호의 질에 대한 평가라고 할 수 있다. Phaneuf (1974)는 간호활동에 있어서 간호의 질적 보장을 위한 평가는 간호수행의 결과적 측면보다는 업무수행과정의 측면이 중요시되어야 한다고 보고 간호의 질적 향상을 위한 간호업무수행의 평가를 강조하였다.

### III. 연구방법

#### A. 연구대상 및 조사방법

본교를 졸업(1980년 이후)한 이후 현재 일선 의외기관에서 간호활동에 종사하고 있는 간호사들의 근무의욕과 업무수행정도를 규명하기 위해 본교 출신 간호사들이 주로 많이 취업하고 있는 종합병원을 대상으로 조사를 실시하였다. 이러한 조사를 위해 충청남도내에 위치한 4개 종합병원\*과 서울 지역에 위치한 19개 병원\*\*을 선정하였다.

조사방법에 있어서 본교 졸업생 중 10명 이상이 근무하고 있는 6개 병원에서는 병원 간호과의 협조하에 이루어졌고, 10명 이하가 근무하고 있는 병원에서는 경력이 많은 본교 출신 간호사의 협조를 설문지 작성에 의하여 조사가 이루어졌다.

본교 졸업 간호사(이하 '본교군'이라 표기함)와 비교하기 위해 타교군을 선정하는 데 있어서 현직 간호사가 개학 당시 현직 의외기관과 비슷한 의보시설을 갖추고 있는 병원에서 실습교육을 받을 수 있는 기회가 비교적 많다고 할 수 있는 서울과 경기 지역의 타교 출신 간호사를 제외시키고 앞서 기술한 지역이외에 소재하고 있는 전문대학 출신 간호사들(이하 '타교군'이라 표기함)을 대상으로 조사하였다. 본교군으로 선정된 병원이 다양하므로 병원에 따라 나타날 수도 있는 조사 결과의 오차를 최소화하기 위해서 본교군이 근무하고 있는 병원에서 타교군을 선정하여 조사하였다. 조사 대상의 경우 본교 출신 간호사가 근무하고 있는 병원의 토원을 제외하고는 타교군의 조사 대상자수가 본교군의

조사 대상자수 보다 약간 많도록 하였으며 조사 대상으로 선정된 병원에 근무 중인 본교 졸업 간호사에 대해서는 전수조사를 실시하였다.

조사에 필요한 기기는 1987년 10월 중순부터 1988년 2월초에 이르기까지 4개월 정도가 소요되었다. 자료의 분석에 있어서는 설문지 작성에 대한 전체 응답자 330명 중에서 분석이 불가능한 33명(본교군 3명, 타교군 30명)을 제외한 297명(본교군 119명; 97.5%, 타교군 178명; 85.6%)이 응답한 자료들을 대상으로 분석하였다.

#### B. 연구의 도구

본 연구는 두 가지의 연구 도구를 사용하였다. 먼저 조사 대상자의 일반적 사항에 관한 21개 문항과 근무의욕을 측정하기 위해서 오(1964)의 도구를 수정 보완하여 최(1985)가 사용한 32개 문항으로 된 도구를 사용하였다. 본 도구는 Likert type 5점 척도('전혀 그렇지 않다' 1점, '비교적 그렇지 않다' 2점, '그저 그렇다' 3점, '비교적 그렇다' 4점, '정말 그렇다' 5점)로 구성되어 최소 32점에서 최고 160점까지로 되어 있다.

응답결과는 Contril(1947)의 근무의욕 평가기준을 적용하여 전체 평균 평점이 3.51~5.0점일 경우 '근무의욕이 높다', 2.51~3.50점일 경우 '보통이다', 1.0~2.50점일 경우 '근무의욕이 낮다'로 각각 평가하였다.

간호업무수행능력 척도는 이병숙(1983)의 도구를 사용하였다. 전체 44개 문항(일반적인 간호업무분야: 13 문항, 환자 및 동료 직원에 대한 업무분야: 11 문항, 독자적인 간호업무분야: 7 문항, 조직 구성원의 간호업무분야: 7 문항, 간호과정의 적용분야: 6 문항)으로 구성되어 있으며 Likert type 5점 척도('전혀 안 한다' 1점, '약 할 때가 많다' 2점, '할 때가 많다' 3점, '할 때가 많다' 4점, '항상 한다' 5점)로 측정하여 최저 44점에서 최고 220점을 나타내었다.

신뢰도는 본 연구의 조사 대상에서 제외된 간호사 30명을 대상으로 사전조사를 실시하여 근무의욕 척도 도구의 신뢰도를 검증한 결과 Cronbach  $\alpha$  계수 0.83으로 나타났다. 간호업무수행능력 측정 도구 신뢰성을 검증한 결과 Cronbach  $\alpha$  계수 0.95로 나타나 본 도구

\* 충남대학교 의과대학 부속병원, 카톨릭의대 부속 미결 성모병원, 대전 윤지병원, 순천향 천안병원

\*\* 서울대학교 의과대학 부속병원, 카톨릭의대 부속 여의도성모병원, 카톨릭의대 부속 강남성모병원, 고려병원, 인제대학 부속 백병원, 고려대학 부속 혜화병원과 구로병원, 한양대학교 부속병원, 연세대학교 부속 세브란스병원 본원과 영동세브란스병원, 순천향대학 부속병원, 한일병원, 한국보훈병원, 동아병원, 국립경신병원, 국립의료원, 카톨릭의대 부속 성바오로병원, 중앙대학교 의대부속 성심병원, 강남성심병원.

가 내적 일관성이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 최(1985)가 이 도구를 사용했을 당시에 밝힌 신뢰 계수(근무의욕  $\alpha=0.90$ , 간호업무수행능력  $\alpha=0.95$ )보다는 근무의욕 항목에서 약간 낮았으나 간호업무수행능력 항목에서는 보다 높은 신뢰도를 나타냈다(부록 I, II 참조).

### C. 자료의 분석

수집된 자료는 코딩카드에 부호화한 후 SPSS를 사용하여 분석하였다. 분석방법은 연구 대상자의 일반적 특성, 근무의욕 및 업무수행정도를 본교군과 타교군으로 나누어 각각의 빈도와 백분율을 산출하였다.

출신교에 따른 간호사의 일반적 특성과 근무의욕 및 업무수행정도와의 관계를 파악하기 위하여 t-test,  $\chi^2$ -test, ANOVA를 실시하였다.

본교군과 타교군으로 나누어 근무의욕 및 업무수행 정도에 영향을 미칠 수 있는 예측요인들을 규명하기 위하여 Stepwise Multiple Regression 분석을 실시하였다.

## IV. 연구결과 및 고찰

### A. 간호사의 일반적 특성

충청남도내에 소재하고 있는 4개의 종합병원에 근무하는 간호사 147명(49.5%)과 서울지역에 소재하는 19개의 병원 및 종합병원에 근무하는 간호사 150명(50.5%) 등 총 297명의 간호사들을 대상으로 하여 일반적 특성을 분석하였다. 충청남도내에 소재하는 병원에 근무하는 간호사의 경우 본교군이 64명(43.5%), 타교군이 83명(56.5%)이며 서울시에 소재하는 병원에 근무하는 간호사의 경우 본교군이 55명(36.7%), 타교군이 95명(63.3%)을 차지하였다.

본교군의 경우 충청남도내에 소재하는 병원에 근무하는 간호사는 53.8%, 서울시에 소재하는 병원에 근무하는 간호사가 46.2%를 차지하였다. 타교군의 경우 충청남도내에 소재하는 병원에 근무하는 간호사가 46.6%, 서울시에 소재하는 병원에 근무하는 간호사가 53.4%를 차지하였다(표 1 참조).

조사대상자들의 평균 연령에 있어서 본교군이 24.8세이고 타교군이 25.2세, 4년 이하의 근무경력자를 살펴 볼 때 본교군이 92명(77.9%), 타교군이 146명(82.4%)을 차지하였다. 직위상 일반 간호사에 해당하는 대상자도 두 집단 모두 96.0% 이상을 차지하였다.

공개채용에 의해 근무하는 간호사의 경우 본교군이

77명(64.7%), 타교군이 102명(58.0%)를 차지하는 것으로 밝혀졌다.

기숙사 시설의 유무에 대한 질문에 있어서는 두 집단 모두(본교군 78.0%, 타교군 77.5%) 비슷한 정도로 '있다'고 응답했다.

근무병동은 두 집단 모두 외과 병동에 근무하는 간호사가 제일 많았고, 다음은 내과 병동이었으며 가장 적은 간호사는 비뇨기과에 근무하는 간호사로서 본교군이 1명, 타교군이 4명이었다.

상급 관리자의 지도유형은 인간관계와 업무중심형이라고 응답한 간호사가 두 집단 모두 제일 많았고 그 다음이 업무 중심형이라고 응답했다.

재학시절에 경험한 임상실습 주 수를 기록하도록 하 있는 데 본교군의 경우 21명(17.6%), 타교군의 경우 43명(24.2%)이 기억하지 못한다는 등의 이유로 응답하지 않았다. 무 응답자를 제외한 후 본교군 98명, 타교군 135명을 분석한 결과는 본교군의 경우 평균 임상실습 주 수는  $21.378 \pm 11.473$ 이었고, 타교군의 경우는  $25.652 \pm 11.414$ 로 타교군이 본교군 보다 더 많은 실습 경험을 했다고 응답했으며 이것은  $p < 0.05$  유의수준에서 통계적으로 유의한 차이를 나타내었다( $t = -2.16$ ,  $df = 295$ ).

제학 당시 경험했던 간호실습이 취업후 얼마나 도움이 되었는가에 대한 질문에 있어서는 5점 척도('아주 많이 도움된다' 1점, '약간 도움된다' 2점, '그저 그렇다' 3점, '별로 도움 못 된다' 4점, '전혀 도움 못 된다' 5점)로 응답케 하였는데 본교군이  $2.168 \pm 0.914$  점이고 타교군이  $1.916 \pm 0.869$ 점으로 타교군이 본교군 보다 약간 더 도움이 되었다고 응답했으며  $p < 0.05$  유의수준에서 통계적으로 유의한 차이를 나타내었다( $t = 2.40$ ,  $df = 295$ ).

제학 중 경험한 간호실습교육 내용의 충실여부에 관해서도 본교군이 타교군 보다 부족하고 무계획적인 실습이었다고 응답했으며 통계적 검증 결과도  $p < 0.001$  유의수준에서 두 집단 간에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $t = 4.97$ ,  $df = 280$ ).

재학시절의 실습교육에 관한 질문을 한 분량에서 생각해 볼 때 본교군은 타교군보다 적은 기간 동안 임상실습 교육을 경험했을 뿐만 아니라 실습교육 내용에 있어서도 불충분하며 계획이 부진한 상태에서 실습교육을 받았으므로 취업 후 임상에서 도움이 되는 정도 역시 타교군 보다 적었을 수 있어서 실습교육 운영의 문제점을 여실히 드러내었다.

〈표 1〉 조사대상자의 일반적 특성

일반적 특성	출신교	본 교 군		타 교 군		χ <sup>2</sup> or t-test
		No.	%	No.	%	
지 역	충남(4개 종합병원)	64	53.8	83	46.6	χ <sup>2</sup> =1.460 df=1
	서운(19개 병원 및 종합병원)	55	46.2	95	53.4	
연 령	20~24세	53	44.5	65	36.7	t=-1.63
	25~30세	64	53.8	112	63.3	df=237.76
	31세	2	1.7	--	-- <sup>1)</sup>	
	Mean±S.D.	24.832±	2.096	25.203±	2.009	
결 혼 상 태	기 혼	14	11.8	16	9.0	χ <sup>2</sup> =0.33812 df=1
	미 혼	105	88.2	162	91.0	
졸 업 년 도	1980~1981년 졸업	8	6.8	10	5.6	t=0.75
	1982~1983년 졸업	19	16.1	27	15.3	df=201.81
	1984~1985년 졸업	52	44.1	80	45.2	
	1986~1987년 졸업	39	33.1 <sup>1)</sup>	60	33.9	
	Mean±S.D.	84.602±	1.886	84.633±	1.727	
임 상 경 력	1년 미만	24	20.3	25	14.1	t=-0.31
	1~2년	28	23.7	50	28.2	df=295
	3~4년	40	33.9	71	40.1	
	5~6년	23	19.5	23	13.0	
	7년 이상	3	2.5 <sup>1)</sup>	8	4.5 <sup>1)</sup>	
직 위	일반 간호사	115	96.6	173	97.2	χ <sup>2</sup> =0.99946 df=2
	책임 간호사	2	1.7	4	2.2	
	수 간호사	2	1.7	1	0.6	
종 교	기 독 교	36	30.5	46	26.0	χ <sup>2</sup> =5.05923 df=5
	천 주 교	21	17.8	45	25.4	
	불 교	9	7.6	15	8.5	
	기타 종교	—	—	3	1.7	
	없 음	52	44.1 <sup>1)</sup>	68	38.4 <sup>1)</sup>	
최 종 학 력	전 문 대 학	113	95.0	164	92.1	χ <sup>2</sup> =3.40367 df=2
	방송통신대학	6	5.0	9	5.1	
	4년제 간호대(과)편입	—	—	5	2.8	
근 무 병 동	정신과, 외과, 특실	7	5.9	18	10.1	χ <sup>2</sup> =10.13779 df=8
	내 과	25	21.0	30	16.9	
	외 과	39	32.8	44	24.7	
	소 아 과	7	5.9	24	13.5	
	산부인과	10	8.4	20	11.2	
	E N T	5	4.2	8	4.5	

	비뇨기과	1	0.8	4	2.2	
	중환자	10	8.4	10	5.6	
	수술, 마취, 응급	15	12.6	20	11.2	
상급관리자의 지도 유형	인간관계중심	11	9.3	28	16.0	$\chi^2=3.98911$
	업무중심	42	35.6	53	30.3	$df=4$
	인간관계와 업무중심 방일형	61	51.7	85	48.6	
		4	3.4 <sup>2)</sup>	9	5.1 <sup>3)</sup>	
취업 경로	공개채용	77	64.7	102	58.0	$\chi^2=3.51024$
	특별채용	37	31.1	61	34.7	$df=4$
	개인접촉	4	3.4	9	5.1	
	기타	1	0.8	4	2.3 <sup>3)</sup>	
자격증	양호교사	82	69.5	128	71.9	$\chi^2=8.52508$
	조산원	3	2.5	4	2.2	$df=5$
	마취간호사	32	27.1	—	—	
	없음	—	—	39	21.9	
	기타(2개 이상 자격증소지)	1	0.8 <sup>1)</sup>	7	3.9	
기숙사시설	있다	92	78.0	138	77.5	$\chi^2=0.008$
	없다	26	22.0 <sup>1)</sup>	40	22.5	$df=1$
임상실습 후	Mean±S.D.	21.378±11.473	25.652±11.414		$t=-2.16^*$ $df=295$	
학생 때 경험 한 간호실습 의 취인후도 움정도	아주 많이 도움된다	26	21.8	64	36.0	$t=2.40^*$
	약간 도움 된다	61	51.3	75	42.1	$df=295$
	그저 그렇다	19	16.0	30	16.9	
	별로 도움 못된다	12	10.1	8	4.5	
	전혀 도움 못된다	1	0.8	1	0.6	
	Mean±S.D.	2.168±0.914 <sup>2)</sup>	1.916±0.869 <sup>4)</sup>			
학생 때 실습 교육의 내용	아주 계획적이며 충분한 실습	2	1.7	14	7.9	$t=4.97^{***}$
	어느 정도 계획적이며 충분한 실습	17	14.4	60	33.9	$df=280.07$
	그저 그렇다	33	28.0	45	25.4	
	약간 부족한 실습	53	44.9	51	28.8	
	아주 부족하거나 무계획적인 실습	13	11.0	7	4.0 <sup>1)</sup>	
	Mean±S.D.	3.492±0.931	2.870±1.044			
앞으로의 교 육계획	더 공부하겠다	104	91.2	138	78.9	$\chi^2=7.75769^{**}$
	현재로서 만족한다	10	8.8 <sup>5)</sup>	37	21.1 <sup>3)</sup>	$df=1$
임상간호직에 대한 본인의 의사	오래 근무 예정	23	19.7	39	21.9	$\chi^2=1.98532$
	필요한 기간만 근무할 예정	56	47.9	85	47.8	$df=3$
	빨리 그만 두고 싶다	5	4.3	13	7.3	
	타 간호직으로 전직 원함	33	28.2 <sup>2)</sup>	41	23.0	

주거상태	병원內 기숙사 주거	42	35.6	63	36.0	$x^2=6.66344$
	기숙사 있으나 집 주거	23	19.5	47	26.9	$df=4$
	병원 밖에서 자취	27	22.5	29	16.6	
	기숙사 없거나 부족해서 자취	21	17.8	21	12.0	
	기숙사 없고 집 주거	5	4.2	15	8.6	
전반적인 삶에 대한 태도	항상 긍정적 태도	15	12.6	25	14.0	$r=-0.68$
	대체로 긍정적 태도	79	66.4	106	59.6	$df=295$
	보통이다	17	14.3	32	18.0	
	대체로 부정적 태도	8	6.7	14	7.9	
	항상 부정적 태도	—	—	1	0.6	
	Mean±S.D.	2.151±0.721	2.213±0.802			
1) 무응답 1명 제외	5) 무응답 5명 제외				* $p<0.05$	
2) 무응답 2명 제외	21) 무응답 21명 제외				** $p<0.01$	
3) 무응답 3명 제외	43) 무응답 43명 제외				*** $p<0.001$	

앞으로의 학업수행 계속여부를 묻는 질문에 있어서 본교군이 타교군보다 더 공부하겠다는 계속적인 노력의 의지가 큰 것으로 나타났으며 통계적으로도 유의한 차이를 나타내었다( $x^2=7.75769$ ,  $df=1$ ).

임상 간호직에 대한 본인의 의사는 본교군이 타교군보다 약간 많이 전직을 원하는 것으로 응답하였는 데 통계적으로 유의하진 않았다.

삶에 대한 태도에 있어서는 본교군이 타교군보다 약간 더 긍정적이었으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

### B. 간호사의 근무의욕정도

간호사의 근무의욕정도를 조사한 결과는 다음과 같다(표 2 참조). 본교 졸업 간호사(본교군)의 근무의욕정도는 평균 3.12점, 타교 졸업 간호사(타교군)의 근무의욕정도는 평균 3.07점으로 나타나 본교군이 타교군 보다 약간 높은 근무의욕정수를 나타내고 있다. 이와같은 결과는 Contril(1947)의 평가기준에 비추어 볼 때 두군 모두 보통정도의 근무의욕을 나타내고 있음을 시사한다.

평균 4.0 점 이상의 높은 근무의욕정수를 기록한 항목은 2개로 밝혀졌다. 부연하면 '간호는 사회생활에 필수적이며 독특하다'의 문항에서 본교군이 4.269±0.831 점, 타교군이 4.181±0.873 점으로 나타났고 '현재의 직무에 책임을 다하고 있다'라는 항목에서 본교군이 4.263±0.685 점, 타교군이 4.237±0.613 점으로 나타난 것을 보면, 대부분의 응답자들이 자신들의 전문직에 대하여 비교적 확고한 책임감을 갖고 근무하고

있음을 알 수 있다. 가장 낮은 근무의욕정수를 나타낸 항목은 '병원에 오락시설이 갖추어져 있다'는 항목으로서 본교군은 1.568±0.779 점, 타교군은 1.392±0.659 점을 기록하고 있다. 이는 전체 항목 중 가장 근무의욕을 저하시킬 수 있는 항목임을 알 수 있다. 출신교와 관계없이 간호사가 근무하는 대부분의 병원에 업무수행 과정에서 유발될 수 있는 긴장을 경감시켜 주기 위한 오락시설의 준비가 미비한 상태를 시사하고 있다.

근무의욕의 향상은 욕구충족이 이루어졌을 때 두드러지게 나타나는데 기본적인 생리적 욕구 이외에 사회·심리적 욕구라고 할 수 있는 외부위험으로부터의 안전, 애정, 존경, 자아실현을 달성하였을 때 뚜렷한 근무의욕의 향상이 나타난다(Devis Keith, 1962). 근무의욕은 생산성 및 인간관계와 상관관계가 높으므로 근무의욕이 높으면 생산성이 향상되고 근무의욕이 저하되면 생산성도 저하된다(오, 1964). 그러므로 병원 행정 관리자는 간호사의 근무의욕을 높이기 위한 다각적인 연구와 노력을 강추해야 할 것이다.

### C. 간호사의 업무수행정도

간호사들의 간호업무수행정도를 분석한 결과(표 3 참조) 본교군이 평균 3.89 점, 타교군이 평균 3.78 점으로 나타나 본교군이 타교군 보다 약간 높은 간호업무수행정도를 나타내었다. 또 간호업무수행정도의 평균이 4점 가까이 나타난 것은 대체로 자가평가에 의해 나타날 수 있는 현상인데 여기서는 주관적으로 높게 평가하였기 때문에 나타난 것으로 생각된다.

재학생이 임상실습을 하는 데 있어서 임상실습교육에

(표 2) 출신학교에 따른 근무의욕 정도

(본교 N=119, 타교 N=178)

내 용	출신교	
	본 교	타 교
1. 현재의 직무에 만족한다.	3.303±0.916	3.305±0.922 <sup>1)</sup>
2. 현재의 직무에 계속해서 일하고 싶다.	3.311±1.103	3.282±1.082 <sup>1)</sup>
3. 현재의 직무에 대해 잘 알고 있다.	3.769±0.759 <sup>2)</sup>	3.767±0.739 <sup>2)</sup>
4. 하루에 많은 입부량이 적당하다.	2.636±1.145 <sup>1)</sup>	2.629±1.215 <sup>2)</sup>
5. 간호직에 대해 자부심과 긍지가 있다.	3.746±0.750 <sup>3)</sup>	3.759±0.985 <sup>4)</sup>
6. 현 부서에서의 간호업무는 나의 적성에 알맞다.	3.462±0.915 <sup>2)</sup>	3.623±0.875 <sup>3)</sup>
7. 간호는 사회에 필수적이며 독특하다.	4.269±0.831	4.181±0.873 <sup>1)</sup>
8. 현재의 직무에 책임을 다하고 있다.	4.263±0.685 <sup>3)</sup>	4.237±0.613 <sup>1)</sup>
9. 간호직은 안전성이 있는 직업이다.	3.212±1.093 <sup>1)</sup>	3.140±1.083
10. 언제든지 상담할 사람이 있다.	2.966±1.086 <sup>1)</sup>	2.915±1.132 <sup>1)</sup>
11. 동료와 인간관계가 좋다.	3.891±0.635	3.792±0.678
12. 상사와 인간관계가 좋다.	3.664±0.704	3.559±0.729 <sup>1)</sup>
13. 부하 직원과 인간관계가 좋다.	3.819±0.584 <sup>3)</sup>	3.705±0.715 <sup>2)</sup>
14. 상사와 화합할 수 있는 기회가 많다.	3.143±0.826	3.040±0.821 <sup>1)</sup>
15. 병원내의 타 직원과 협조가 잘 된다.	3.101±0.915	3.056±0.842
16. 동료간의 평가는 간호업무에 바람직하다.	3.119±0.935 <sup>1)</sup>	3.237±0.983 <sup>1)</sup>
17. 자신의 지속적인 발전을 위해서 기회를 준다.	2.784±0.921 <sup>3)</sup>	2.881±0.955 <sup>1)</sup>
18. 직무수행에 필요한 권한은 알맞게 주어진다.	2.916±0.944	2.864±0.897 <sup>2)</sup>
19. 직속상관이 통솔력이 있고 존경할 만하다.	3.212±1.020 <sup>3)</sup>	3.290±0.945 <sup>2)</sup>
20. 정제기준이 분명하고 공정하다.	2.500±1.019 <sup>1)</sup>	2.729±0.991 <sup>1)</sup>
21. 승진기회는 비교적 공정한 편이다.	2.448±1.066 <sup>2)</sup>	2.601±1.055 <sup>2)</sup>
22. 봉급은 다른 병원에 비하여 적당하다.	2.647±0.979	2.691±1.046 <sup>3)</sup>
23. 간호과의 목표와 운영방침에 대해 불만이 없다.	2.269±0.954	2.438±0.936 <sup>2)</sup>
24. 병원의 실무교육은 나의 교육적 요구를 충족시켜 준다.	2.622±0.920	2.514±0.883 <sup>3)</sup>
25. 업무수행시 충분한 가용자원을 활용할 수 있다.	3.059±0.899 <sup>1)</sup>	3.062±0.922
26. 나의 건강진단은 잘 하고 있어 만족한다.	2.958±0.915	3.028±0.971
27. 안전관리는 잘 실시되어 위험을 느끼지 않는다.	2.891±0.909	3.000±1.025
28. 작업환경은 좋다.	2.815±0.939	2.938±1.043 <sup>2)</sup>
29. 기숙사 시설이 잘 되어 있다.	2.365±1.293 <sup>1)</sup>	2.509±1.260 <sup>2)</sup>
30. 식사가 좋다.	2.487±1.049	2.275±0.869
31. 휴가는 원하는 시기에 갖는다.	3.008±1.278 <sup>1)</sup>	2.977±1.223 <sup>2)</sup>
32. 병원에 오락시설이 갖추어져 있다.	1.568±0.779 <sup>1)</sup>	1.392±0.659 <sup>2)</sup>
계	98.227±13.421	98.833±14.755

- 1) 무응답 1명 제외
- 2) 무응답 2명 제외
- 3) 무응답 3명 제외
- 4) 무응답 4명 제외
- 5) 무응답 5명 제외



〈표 3〉 출신학교에 따른 간호업무수행 정도

(본교 N=119, 타교 N=178)

내 용	출신교	Mean±S.D.	
		본 교 군	타 교 군
간호인간간호업무분야	1. 투약 및 처치의 안전을 위해 정확한 절차를 준수한다.	4.571±0.619	4.522±0.622
	2. 숙련된 기구조작 및 기술적 간호를 보여준다.	3.966±0.736	3.989±0.744
	3. 무의식 혹은 지남력이 없는 환자에게도 일관성 있는 간호를 제공한다.	3.774±0.773 <sup>4)</sup>	3.960±0.842 <sup>1)</sup>
	4. 치료계획의 원인과 결과 및 그 절차를 파악한다.	3.695±0.929 <sup>1)</sup>	3.740±0.860 <sup>1)</sup>
	5. 의사의 법적명령을 수행하며 필요한 경우 의사의 명령을 확인한다.	4.412±0.753	4.311±0.761 <sup>1)</sup>
	6. 응급상황에서 효율적이고 정확하게 업무를 처리한다.	4.244±0.770	4.107±0.770
	7. 환자들의 상태나 행동을 구두 및 서면으로 정확히 보고한다.	4.390±0.704 <sup>1)</sup>	4.287±0.699
	8. 객관적인 사실이나 주관적인 의견을 구두 혹은 서면으로 정확히 전달한다.	4.136±0.727 <sup>1)</sup>	4.067±0.726
	9. 기록 및 보고서에 정확하고 전문적인 용어를 사용한다.	4.017±0.759	4.017±0.676
	10. 간호력 및 병력은 기록하며 정리한다.	4.256±0.921 <sup>2)</sup>	4.202±0.892
	11. 간호의 계속성을 파악할 수 있도록 기록한다.	3.974±0.942 <sup>2)</sup>	4.034±0.830
	12. 자신의 지휘하에 제공된 모든 간호에 대한 책임을 받아들인다.	4.504±0.623	4.311±0.665 <sup>1)</sup>
	13. 전문 간호인으로서의 노력과 관심으로 타인에게 신뢰감을 준다.	4.042±0.709 <sup>1)</sup>	4.028±0.724
환자 및 동료직원에 대한 업무분야	14. 환자들에게 충분한 관심을 보이며 환자의 호소를 경청한다.	4.169±0.777 <sup>1)</sup>	4.096±0.711
	15. 환자들에게 친절하고 부드러운 태도로 접근한다.	4.076±0.808 <sup>1)</sup>	4.028±0.724
	16. 환자의 형체에 따라 치료적인 태도 및 방법으로 반응한다.	4.060±0.698 <sup>2)</sup>	3.920±0.759 <sup>2)</sup>
	17. 환자의 상태나 요구에 맞추어 기분전환을 위한 간호를 제공한다.	3.641±0.905 <sup>2)</sup>	3.657±0.864
	18. 환자의 사생활을 지켜주며 의견을 중요시 한다.	4.111±0.869 <sup>2)</sup>	4.129±0.817
	19. 필요할 때 곧 설명을 해주고 위안을 준다.	4.212±0.738 <sup>1)</sup>	4.146±0.767
	20. 죽어가는 환자와 그 가족에게 감정적 지지를 제공한다.	3.723±0.932 <sup>2)</sup>	3.588±0.944 <sup>1)</sup>
	21. 환자들과의 집단상황에서 관심과 수용적인 태도를 보여준다.	4.060±0.738 <sup>2)</sup>	3.888±0.809
	22. 부하직원의 의견을 경청하여 필요하면 받아들인다.	4.103±0.638 <sup>2)</sup>	3.868±0.697 <sup>1)</sup>
	23. 타 의료진들과 상호신뢰, 수용, 존경의 분위기를 조성한다.	3.737±0.756 <sup>1)</sup>	3.650±0.806 <sup>1)</sup>
	24. 환자들이 수용될 수 있는 방법으로 감정을 표현하도록 유도 조정한다.	3.672±0.821 <sup>2)</sup>	3.629±0.772
독자적인	25. 기초 간호정보에 의하여 최초의 간호진단을 내린다.	3.538±0.970 <sup>2)</sup>	3.376±0.920
	26. 간호직원의 능력과 간호요구의 우선순위를 파악하여 간호업무에 위임한다.	3.709±0.965 <sup>2)</sup>	3.582±0.957 <sup>1)</sup>
	27. 가능한 범위내에서 독자적으로 업무를 처리하며 지휘한다.	3.390±1.030 <sup>1)</sup>	3.478±0.884

간호업무수행정도	28. 환자에게 처치 및 치료에 필요한 사항을 교육하며 점검한다.	3.966±0.884 <sup>3)</sup>	3.753±0.880
	29. 후배 간호사 및 실습학생을 지도하며 교육한다.	3.678±0.960 <sup>1)</sup>	3.588±0.920 <sup>1)</sup>
	30. 필요시 간호조무사 및 간병인에게 기본적인 간호기술을 교육한다.	3.610±0.934 <sup>1)</sup>	3.511±0.922
	31. 위임 혹은 교육한 사람을 격려하여 감독한다.	3.304±1.053 <sup>1)</sup>	3.471±0.917 <sup>4)</sup>
간호업무수행정도	32. 동료 간호직원의 간호업무 및 병동업무에 협조한다.	4.286±0.666	4.146±0.706
	33. 병동회의 및 환자간호 집담회에 참여한다.	3.914±1.139 <sup>2)</sup>	3.825±0.993 <sup>1)</sup>
	34. 병원 및 병동의 규칙을 준수한다.	4.420±0.670	4.399±0.623
	35. 행정직 체계와 권위불 이해하고 받아들인다.	3.720±0.951 <sup>1)</sup>	3.736±0.859
	36. 미품, 위생제로 및 스포품을 적절하게 사용한다.	4.143±0.716	4.135±0.739
	37. 물품의 소재 및 순환과정을 상관계에게 보고한다.	3.941±0.918 <sup>2)</sup>	3.831±0.977
	38. 타직원에게 병동업무 및 물품관리에 대해 교육한다.	3.035±1.221 <sup>4)</sup>	3.028±1.142
	간호과정수행정도	39. 환자의 상태 및 요구를 계속 사정하여 수시로 간호계획을 점검 보완한다.	3.672±1.018
40. 통상적인 간호에도 간호과정을 적용한다.		3.130±1.072 <sup>1)</sup>	3.135±0.976
41. 환자의 문제해결을 위하여 충분한 가용자원은 활용한다.		3.586±0.914 <sup>2)</sup>	3.508±0.886 <sup>1)</sup>
42. 담당환자에게 제공된 간호로 문제 해결의 기정을 보여준다.		3.517±1.009 <sup>3)</sup>	3.390±0.948 <sup>1)</sup>
43. 청결하고 깨끗할 의도의 유지론 위해 위생간호를 제공하거나 점검한다.		3.916±0.859	3.893±0.770
44. 환자에게 적절한 휴식 및 안정을 위한 간호를 제공한다.		3.829±0.884 <sup>2)</sup>	3.792±0.887
계		171.257±24.012	168.182±21.258

1) 무응답 1명 제외  
4) 무응답 4명 제외

2) 무응답 2명 제외  
7) 무응답 7명 제외

3) 무응답 3명 제외

〈표 4〉 출신학교에 따른 간호사의 일반적 특성과 근무의욕 및 간호업무수행정도와의 상관관계

근무의욕 및 업무수행정도	출신학교	일반적 특성						
		지역	연령	졸업년도	종교	자격증소지	주거상태	
간호사의 근무의욕	본교군	0.0832	0.1169	-0.1004	-0.1735*	0.2162**	-0.2453**	
	타교군	-0.1232	0.0270	0.0098	-0.0714	0.0854	-0.0467	
간호업무 수행정도	본교군	0.0188	0.2021*	-0.1610*	-0.0698	0.0426	-0.0989	
	타교군	0.1753**	0.0966	-0.1203	-0.0553	0.0210	-0.0501	

  

근무의욕 및 업무수행정도	출신학교	일반적 특성						
		학생때 실습의유도정	재학시 실습유용	장래교육계획	간호직에대환사의	상급환자의도행	함대환태드	간호업무수행정
간호사의 근무의욕	본교군	0.0363	-0.0523	-0.1573*	-0.2050*	0.2330**	-0.2388**	0.3767***
	타교군	-0.2028**	-0.2012**	0.1206	-0.3424***	0.0296	-0.3745***	0.3955***
간호업무 수행정도	본교군	-0.0891	0.1138	-0.1490	-0.1477	0.1070	-0.0767	
	타교군	-0.0809	-0.1122	0.0352	-0.1563*	0.0872	-0.2233***	

\*p<0.05

\*\*p<0.01

\*\*\*p<0.001

대한 평가가 병행되며 간호사들에 대한 평가도 대부분 외부평가로 이루어지고 있으나 외국의 경우 점검표(ckeck list)의 평가도구를 이용한 평가가 많이 개발되어 이용되고 있다(박, 1984). 이런 현상은 전문직의 특성인 자율성을 고려한다면 전문직 으원의 훈련과정에서 자가평가는 주요한 의미를 내포하고 있다고 할 수 있다.

간호업무수행정도를 나타내는 전체 문항 44 항목 중에서 평균 4.0 이상의 점수를 나타낸 항목들(본교군 19 항목, 타교군 17항목)을 분야별로 세분할 경우 일반적인 간호업무분야가 13 문항 중에서 본교군 9 문항, 타교군이 10 문항이며, 환자 및 동료직원에 대한 업무분야 11 문항 중 본교군 7 문항, 타교군 4 문항으로 나타났다. 조직 구성원으로서의 업무분야 7 개 문항 중 본교군과 타교군 모두 각각 3 문항에 불과하였다. 이와 같이 간호과정의 적용분야에서는 본교군과 타교군 모두 평균 4.0 점 이하의 낮은 점수를 보이고 있다.

특자적인 간호업무분야에 있어서 업무수행정도가 낮은 것으로 밝혀진 것을 감안할 때 간호인력과 간호사의 자질이 대체로 부족한 우리나라에서 전문직의 중요 특성이라고 할 수 있는 독자적 간호업무가 제대로 이루어지지 못하고 있음을 알 수 있다(최, 1985). 또한 간호과정을 통한 간호방법은 수행함으로써 질병중에서 벗어나 인간중심으로 양질의 간호 서비스를 제공하기 위한 지식과 능력도 부족한 상태이므로 이에 대한 계속적인 연구가 요구된다고 할 수 있다.

#### D. 간호사의 일반적 특성과 근무의욕 및 업무수행 정도와의 상관관계

본 연구에서는 간호사의 일반적 특성을 밝히기 위하여 21 개 문항으로 된 설문문을 작성하였다. 이 중 근무의욕 및 간호업무수행정도와 통계적으로 유의한 상관관계를 출신 학교별로 구분하고 일반적 특성에 관련된 12 개 문항과 근무의욕 및 업무수행정도를 각각 독립변수로 하여 본교군과 타교군으로 나누어 상관계수를 제시하였다(표 4 참조).

간호사의 근무의욕과 업무수행정도는 본교군( $r=0.3767, p=0.000$ )과 타교군( $r=0.3955, p=0.000$ )이 모두  $p<0.001$  유의수준에서 통계적으로 유의한 상관관계를 나타내고 있다. 간호사가 병원과 같은 일선기관에 고용되어 요구되는 봉사활동을 실시하는 것(이병숙, 1983)이라고 간호업무수행을 정의할 때 간호업무수행이 효율적으로 달성되도록 시도할 수 있는 방안의 하나는

간호사의 근무의욕을 양양하는 것이라고 할 수 있다.

간호사의 근무의욕과 주요 상관관계가 있는 일반적 특성으로서 본교군의 7개 문항과 타교군의 4개 문항을 들 수 있는데 이들 중 '간호직에 대한 본인의 의사'(본교군  $r=-0.2050, p=0.013$ , 타교군  $r=-0.3424, p=0.000$ )와 '삶에 대한 태도'(본교군  $r=-0.2388, p=0.004$ , 타교군  $r=-0.3745, p=0.000$ )의 문항에 있어서 본교군과 타교군 모두 통계적으로 유의한 역상관관계를 나타냈다. 그러나 '간호직에 대한 본인의 의사' 항목과 '삶에 대한 태도' 항목과의 상관관계는 타교군에서만  $p<0.05$  유의수준으로 매우 낮은 상관관계만을 보이고 있다( $r=0.1666, p=0.013$ ).

또한 간호사의 근무의욕은 본교군의 경우 '쫓겨상태'( $r=-0.2453, p=0.004$ ), '상급 관리자의 지도유형'( $r=0.2330, p=0.006$ )과 상관관계가 있으나 타교군에서 '재학 중 경험한 실습의 도움정도'( $r=-0.2028, p=0.003$ )와 '재학 중 경험한 실습교육의 내용'( $r=-0.2012, p=0.004$ )과도 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

본교군의 경우 간호업무수행정도와 상관관계가 있는 일반적 특성은 연령과 졸업년도의 2문항에서  $p<0.05$  유의수준으로 연령과는 미약한 순상관관계( $r=0.2021, p=0.014$ )를 나타내고 있으며 졸업년도와는 아주 미약한 역상관관계( $r=-0.1610, p=0.041$ )를 나타내고 있다. 연령과 졸업년도는  $p<0.01$  유의수준에서 매우 높은 역상관관계( $r=0.8823, p=0.000$ )를 나타내는 것은 자연스런 결과로 볼 수 있다. 간호업무수행의 정도에 있어서 본교군의 경우 졸업년도가 오퍼되어 임상경험이 많아질수록 간호업무수행 정도가 높아지며, 타교군에서 '간호직에 대한 본인의 의사'와 '삶에 대한 태도'가 상관관계를 갖고 있음이 밝혀졌다. 이러한 결과는 본교가 인근에 적절한 임상실습장으로서 활용할 수 있는 병원 규모가 부족하기 때문에 야기되는 효율적인 임상실습의 결여에서 비롯된 결과의 하나라고 할 수 있다.

#### E. 간호사의 일반적 특성에 따른 근무의욕 및 업무수행정도

출신학교에 따른 간호사들의 근무의욕은 타교군이 본교군 보다 약간 높았으나  $p<0.05$  유의수준에서 통계적으로 유의한 차이는 없었다( $t=-0.36, p=0.720$ ). 출신학교에 따른 간호업무수행정도는 본교군이 타교군 보다 약간 높았으며 통계적으로 유의한 차이가 있었다

〈표 5〉 출신학교에 따른 근무의욕 및 업무수행정도

출신교 자유도	Mean±S.D.	t 값
근무의욕 정도	본교군 295 98.2274±13.421	-0.36
	타교군 98.8327±14.755	
간호업무수행정도	본교군 295 171.2571±24.012	1.91*
	타교군 166.1817±21.258	

\*p<0.06

(표 5 참조, t=1.91, p=0.057).

지역별로 구분하여 간호사들의 근무의욕과 간호업무수행정도를 비교해 볼 때, 본교군의 경우 충청남도내의 병원에 근무하는 간호사들의 경우보다도 서울시내의 병원에 근무하는 간호사들의 근무의욕과 업무수행정도가 약간 더 높은 것으로 나타났다. 그러나 타교군의 경우 본교군과는 달리 충청남도내의 병원에 근무하는 간호사들의 근무의욕정도가 서울시내의 병원에 근무하는 간호사들의 근무의욕 보다도 약간 높으며 간호업무수행정도도 약간 높은 것으로 나타났다(표 6 참조). 출신학교별 지역에 따른 근무의욕과 간호업무수행정도에

대하여 차이가 있는지의 검증은 타교군의 경우 간호업무수행정도에서 충남지역에서 근무하는 간호사가 서울 지역에서 근무하는 간호사 보다 업무수행정도가 낮은 것으로 나타났으며 이는 p<0.05 유의수준에서 통계적으로도 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(t=2.29, p=0.023).

간호사의 출신교와 연령에 따라 근무의욕과 간호업무수행정도에 나타나는 차이를 밝히기 위하여 이원분산분석을 실시한 결과 간호사의 근무의욕정도는 출신교와 연령에 따른 차이는 없었으며, 출신교와 연령 동양 변수의 상호작용에 따라서도 차이를 볼 수는 없었다. 그러나 간호업무수행정도는 연령에 따라서만 차이를 나타내고 있으며(F=1.868, p=0.043), 출신교와 연령 등 두 변수의 상호작용에 따라서는 유의한 차이가 없는 것으로 밝혀졌다(표 7-1, 7-2 참조).

출신교와 졸업년도에 따라 간호사의 근무의욕과 간호업무수행정도에 차이가 있는지에 대해 이원분산분석을 실시한 결과 출신교와 졸업년도는 근무의욕정도에 영향을 미치지 못하며 출신교와 졸업년도의 두 변수를 합한 상호작용에 따라서도 근무의욕정도에 영향을 미

〈표 6〉 출신학교별 지역에 따른 근무의욕과 간호업무수행정도 비교표

근무 및 업무수행정도	출신교	Mean±S.D.	df	t 값
근무의욕 정도	본 교 군	97.2515±12.721 99.3621±14.226	117	t=-0.85
	타 교 군	102.2771±15.788 98.5053±14.441	176	t=1.66
간호업무수행정도	본 교 군	170.7166±26.296 171.8859±21.270	117	t=-0.26
	타 교 군	173.8434±22.097 166.4316±21.065	176	t=2.29*

\*p<0.05

〈표 7-1〉 근무의욕정도에 대한 출신교, 연령의 이원분산 분석표

Source of Variation	SS	df	MS	F	P
출신교	10.700	1	10.700	0.052	0.820
연령	1580.378	11	143.671	0.694	0.744
출신교와 연령의 상호작용	758.609	8	94.826	0.458	0.885
잔 차	56930.148	275	207.019		

부응답 1명 제외

〈표 7-2〉 간호업무수행정도에 대한 출신교, 연령의 이원분산 분석표

Source of Variation	SS	df	MS	F	P
출신교	1444.376	1	1444.376	2.914	0.089
연령	10185.484	11	925.953	1.868	0.043
출신교와 연령의 상호작용	1495.604	8	186.950	0.377	0.932
잔차	136320.313	275	495.710		

무응답 1명 제외

〈표 8-1〉 근무의욕정도에 대한 출신교, 졸업년도의 이원분산 분석표

Source of Variation	SS	df	MS	F	P
출신교	15.033	1	15.033	0.072	0.788
졸업년도	946.685	9	105.187	0.506	0.870
출신교와 졸업년도의 상호작용	580.589	7	82.941	0.399	0.902
잔차	57569.738	277	207.833		

무응답 2명 제외

〈표 8-2〉 간호업무수행정도에 대한 출신교, 졸업년도의 이원분산 분석표

Source of Variation	SS	df	MS	F	P
출신교	1306.100	1	1306.100	2.736	0.099
졸업년도	9166.187	9	1018.465	2.134	0.027
출신교와 졸업년도의 상호작용	3665.136	7	523.591	1.097	0.365
잔차	132227.031	277	477.354		

무응답 2명 제외

〈표 9-1〉 근무의욕정도에 대한 출신교, 종교의 이원분산 분석표

Source of Variation	SS	df	MS	F	P
출신교	47.705	1	47.705	0.236	0.627
종교	1851.722	4	462.930	2.293	0.060
출신교와 종교의 상호작용	116.022	3	38.674	0.192	0.902
잔차	57731.496	286	201.858		

2명 제외

치지 않는 것으로 나타났다.

간호사들의 졸업년도는 간호업무수행정도에 영향을 미치지 않( $F=2.134$ ,  $P<0.05$ ), 출신교와 졸업년도 동부 변수의 상호작용은 간호업무수행정도에 영향을 미치지 않는 것으로 밝혀졌다(표 8-1, 8-2 참조). 간호사의 연령과 졸업년도는 간호사의 근무년수를 간접적으로 시사해 준다고 할 수 있다. 대체로 병원에서의 근무경력

질적인 간호활동의 수행과 비례한다고 볼 수 있으므로 간호사의 연령과 졸업년도가 간호업무수행정도에 영향을 미치는 것은 당연한 결과로 받아들일 수 있다.

출신교와 종교에 따라 근무의욕과 간호업무수행정도에 차이가 있나를 이원분산분석을 실시한 결과 출신교와 종교 등의 변인은 간호사들의 근무의욕과 간호업무수행정도에 영향을 미치지 않는 것으로 밝혀졌다(표

〈표 9-2〉 간호업무수행정도에 대한 출신교, 종교의 이원분산 분석표

Source of Variation	SS	df	MS	F	P
출신교	1647.377	1	1647.377	3.303	0.070
종교	3812.410	4	953.103	1.911	0.109
출신교와 종교의 상호작용	796.852	3	265.617	0.533	0.660
잔차	142654.078	286	498.790		

2명 제외

〈표 10-1〉 근무의욕정도에 대한 출신교, 면허증소지종류의 이원분산 분석표

Source of Variation	SS	df	MS	F	P
출신교	21.862	1	21.862	0.108	0.743
면허증소지종류	1051.297	4	262.824	1.296	0.272
출신교와 면허증의 상호작용	196.147	2	98.074	0.484	0.617
잔차	58418.148	288	202.841		

1명 제외

〈표 10-2〉 간호업무수행정도에 대한 출신교, 면허증소지종류의 이원분산 분석표

Source of Variation	SS	df	MS	F	P
출신교	2240.188	1	2240.188	4.474	0.035
면허증소지종류	681.529	4	170.382	0.340	0.851
출신교와 면허증의 상호작용	61.571	2	30.785	0.061	0.940
잔차	144210.969	288	500.733		

1명 제외

9-1, 9-2 참조).

출신교와 소지한 면허증의 종류에 따라 간호사들의 근무의욕과 업무수행정도에 차이가 있으나 이원분산분석을 실시한 결과 출신학교는 간호업무수행정도에 영향을 미치고 있으나 ( $F=4.474, P<0.05$ ) 소지한 면허증의 종류는 간호업무 수행정도에 영향을 미치지 않았다. 출신교와 소지한 면허증종류 등의 두 변수의 상호작용에 따라서도 업무 수행정도에는 차이가 없었다(표 10-1, 10-2 참조).

출신교와 상급 관리자의 지도유형에 따라 간호사의 근무의욕과 간호업무수행정도에 차이가 있는지를 이원분산분석을 실시한 결과 상급 관리자의 지도유형에 따라 근무의욕정도( $F=5.517, p\leq 0.001$ )와 업무수행정도

( $F=2.967, p<0.05$ )에 차이가 있었으나, 출신교와 상급 관리자의 지도유형 등 두 변수의 상호작용에 따라서는 차이가 없었다(표 11-1, 11-2 참조). 주간교사가 인간관계를 증시하면서 바람직한 리더쉽\*을 가진 경우 소기의 간호활동을 쉽게 달성하고 간호사들의 잠재능력을 개발하는 데 도움을 줄 수 있다(J. Barret et al., 1975). 상급 관리자의 지도유형이 민주적일 경우 직원의 생산성과 근무의욕이 높고, 권위주의형인 경우 생산성은 높으나 근무의욕이 낮고, 자유 방임형의 경우 근무의욕은 높으나 생산성은 극히 낮은 것으로 나타난 것을 보면 상급 관리자의 지도유형이 간호사의 근무의욕과 업무수행정도에 미치는 영향이 크다는 것을 알 수 있다(White, 1960).

\* 리더쉽(leadership)은 삶의 모든 상황에서 이루어지고 있는 것으로 집단의 목적달성을 위하여 또 집단의 보존과 사기부흥 위하여 다른 사람들의 행동에 영향을 주는 능력이다.

〈표 11-1〉 근무의욕정도에 대한 출신교, 상급관리자의 지도유형의 이원분산 분석표

Source of Variation	SS	df	MS	F	P
출신교	23.032	1	23.032	0.119	0.731
상급관리자의 지도유형	3216.920	3	107.230	5.517	0.001
출신교와 상급관리자의 지도유형의 상호작용	458.415	3	152.805	0.786	0.502
잔차	55390.047	285	194.351		

4명 제외

〈표 11-2〉 간호업무수행정도에 대한 출신교, 상급관리자의 지도유형의 이원분산 분석표

Source of Variation	SS	df	MS	F	P
출신교	1279.054	1	1279.054	2.590	0.109
상급관리자의 지도유형	4396.441	3	1465.480	2.967	0.032
출신교와 상급관리자의 지도유형의 상호작용	471.842	3	157.281	0.318	0.812
잔차	140766.156	285	493.916		

4명 제외

〈표 12-1〉 근무의욕정도에 대한 출신교, 학생 때 경험한 실습의 도움정도의 이원분산 분석표

Source of Variation	SS	df	MS	F	P
출신교	2.749	1	2.749	0.014	0.906
학생 때 경험한 실습의 도움정도	915.009	4	228.752	1.155	0.331
출신교와 실습의 도움정도와의 상호작용	2056.500	4	514.125	2.597	0.037
잔차	56820.480	287	197.981		

〈표 12-2〉 간호업무수행정도에 대한 출신교, 학생 때 경험한 실습의 도움정도의 이원분산 분석표

Source of Variation	SS	df	MS	F	P
출신교	2056.037	1	2056.037	4.097	0.044
학생 때 경험한 실습의 도움정도	1896.344	4	474.086	0.945	0.438
출신교와 실습의 도움정도와의 상호작용	2109.992	4	527.498	1.051	0.381
잔차	144019.406	287	501.810		

재학중 경험한 실습이 취업 후 도움이 된 정도에 따라 간호사의 근무의욕과 업무수행정도에 차이가 있다. 이원분산분석을 실시한 결과 근무의욕정도는 재학중 경험한 실습의 도움정도에 따라서는 차이가 없으나 출신교와 실습의 도움정도와의 상호작용에 따라서는 차이가 있는 것으로 밝혀졌다( $F=2.597, p<0.05$ ). 간호업무수행정도는 출신교에 따라서는 차이가 있는 것으로 나타났으나( $F=4.097, p<0.05$ ), 출신교와 실습

의 도움정도에 따른 상호작용에 따라서는 유의한 차이가 없는 것으로 밝혀졌다(표 12-1, 12-2 참조).

재학 중 경험한 실습교육내용에 따라 간호사의 근무의욕과 업무수행정도에 차이가 있다. 이원분산분석을 실시한 결과(표 13-1, 13-2 참조), 재학 중 경험한 실습교육내용은 간호사의 근무의욕에만 영향을 미치고( $F=3.122, p<0.05$ ), 업무수행정도에 대해서는 출신교와 재학 중 경험한 실습교육내용 등 두 변수의 상호

〈표 13-1〉 근무의욕정도에 대한 출신교, 재학시 임상실습교육내용의 이원분산 분석표

Source of Variation	SS	df	MS	F	P
출 신 교	42.229	1	42.229	0.213	0.645
재학시 임상실습 교육내용	2480.081	4	620.020	3.122	0.015
출신교와 재학시 임상실습 교육내용의 상호작용	527.723	4	131.931	0.664	0.617
잔 차	56604.430	285	198.612		

2명 제외

〈표 13-2〉 간호업무수행정도에 대한 출신교, 재학시 임상실습교육내용의 이원분산 분석표

Source of Variation	SS	df	MS	F	P
출 신 교	1850.654	1	1850.654	3.754	0.054
재학시 임상실습 교육내용	1741.442	4	435.360	0.883	0.474
출신교와 재학시 임상실습 교육내용의 상호작용	4891.853	4	1222.963	2.481	0.044
잔 차	140493.469	285	492.960		

2명 제외

〈표 14-1〉 근무의욕정도에 대한 출신교, 앞으로의 교육계획의 이원분산 분석표

Source of Variation	SS	df	MS	F	P
출 신 교	33.578	1	33.578	0.168	0.682
앞으로의 교육계획	21.545	1	21.545	0.108	0.743
출신교와 앞으로의 교육계획의 상호작용	1570.466	1	1570.466	7.878	0.005
잔 차	56814.973	285	199.351		

8명 제외

〈표 14-2〉 간호업무수행정도에 대한 출신교, 앞으로의 교육계획의 이원분산 분석표

Source of Variation	SS	df	MS	F	P
출 신 교	752.081	1	752.081	1.599	0.207
앞으로의 교육계획	481.433	1	485.433	1.032	0.311
출신교와 앞으로의 교육계획의 상호작용	3561.787	1	3561.787	7.573	0.006
잔 차	134036.297	285	470.303		

8명 제외

작용에 따라서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다 ( $F=2.481, p<0.05$ ). 이것으로써 재학 중 경험한 실습교육의 도움정도와 실습교육내용은 취업 후 간호사의 근무의욕에 영향을 미칠 뿐 아니라 업무수행정도에도 영향을 미치는 요인임을 알 수 있다. 본교 출신 간호사들이 타교 출신 간호사 보다 실습교육내용이 부족하며, 실습기간도 짧고 취업 후 도움이 되는 정도가

적다는 것을 지적하고 있음에 유의해야 할 것이다.

간호사들의 출신교와 앞으로의 교육계획에 따라 근무의욕과 업무수행정도에 차이가 있나를 이원분산분석을 실시한 결과 근무의욕과 업무수행정도는 출신교와 앞으로의 교육계획 등 두 변수의 상호작용에 따라서만  $p<0.01$  유의수준에서 유의한 차이를 보였다(근무의욕  $F=7.878$ , 업무수행정도  $F=7.573$  표 14-1, 14-2 참조).



〈표 15-1〉 근무의욕정도에 대한 출신교, 간호직에 대한 의사의 이원분산 분석표

Source of Variation	SS	df	MS	F	P
출신교	36.968	1	36.968	0.200	0.653
간호직에 대한 의사	5829.342	3	1943.114	10.504	0.000
출신교와 간호직에 대한 의사의 상호작용	453.425	3	151.142	0.817	0.485
잔차	53089.828	287	184.982		

2명 제외

〈표 15-2〉 간호업무수행정도에 대한 출신교, 간호직에 대한 의사의 이원분산 분석표

Source of Variation	SS	df	MS	F	P
출신교	1805.445	1	1805.445	3.631	0.058
간호직에 대한 의사	3998.115	3	1332.705	2.680	0.047
출신교와 간호직에 대한 의사의 상호작용	1014.397	3	338.132	0.680	0.565
잔차	142718.078	287	497.276		

2명 제외

〈표 16-1〉 근무의욕정도에 대한 출신교, 주거상태의 이원분산 분석표

Source of Variation	SS	df	MS	F	P
출신교	27.865	1	27.865	0.151	0.698
주거상태	2914.634	4	728.658	3.953	0.004
출신교와 주거상태의 상호작용	759.150	4	189.788	1.030	0.392
잔차	52168.316	283	184.340		

4명 제외

〈표 16-2〉 간호업무수행정도에 대한 출신교, 주거상태의 이원분산 분석표

Source of Variation	SS	df	MS	F	P
출신교	1828.888	1	1828.888	3.607	0.059
주거상태	1475.795	4	368.949	0.728	0.574
출신교와 주거상태의 상호작용	876.313	4	219.078	0.432	0.785
잔차	143500.313	283	507.068		

4명 제외

계속적인 교육계획의 의욕은 바닥직한 현상으로 볼 수 있다. 점진적인 간호활동을 효과적으로 수행하기 위해 계속적인 학습수행이 필요하고 바람직하다고 하였다(박, 1980). 양질의 간호를 실시하기 위해서 간호교육자 및 간호행정관리의 질적 향상도 필요하다(홍, 1979).

출신교와 간호직에 대한 간호사의 의사에 따라 간호사의 근무의욕과 업무수행정도에 차이가 있으나 이를

분산분석을 실시한 결과 간호직에 대한 본인의 의사가 간호사의 근무의욕정도에 영향을 미칠 뿐만 아니라( $F=10.504, p<0.001$ ) 간호업무수행정도에도 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다( $F=2.680, p<0.05$ , 표 15-1, 15-2 참조). 근무희망기간과 근무만족정도는 관계가 크지(도, 1976). 근무희망기간이 길수록 소진(burn out)경험이 낮기 때문에 근무의욕이 높고 업무수행정도는

〈표 17-1〉 근무의욕정도에 대한 출신교, 삶에 대한 태도의 이원분산 분석표

Source of Variation	SS	df	MS	F	P
출신교	74.680	1	74.680	0.417	0.519
삶에 대한 태도	7756.298	4	1939.075	10.839	0.000
출신교와 삶에 대한 태도의 상호작용	512.426	3	170.809	0.955	0.415
잔차	51523.266	288	178.900		

〈표 17-2〉 간호업무수행정도에 대한 출신교, 삶에 대한 태도의 이원분산 분석표

Source of Variation	SS	df	MS	F	P
출신교	1663.994	1	1663.994	3.409	0.066
삶에 대한 태도	5905.327	4	1476.332	3.025	0.018
출신교와 삶에 대한 태도의 상호작용	1548.200	3	516.067	1.057	0.368
잔차	140572.203	288	488.098		

〈표 18〉 출신 학교별 근무의욕과 간호업무수행에 따른 주요 예측요인의 단계적 종회귀 분석

변수	수	본 표군			
		R	R <sup>2</sup>	$\beta$	F
근무의욕정도	간호업무수행정도	0.38008	0.14446	0.21317	19.58678***
	주거상태	0.45380	0.20594	-2.70296	14.91244***
	삶에 대한 태도	0.49795	0.24795	-3.85884	12.52860***
업무수행정도	근무의욕정도	0.37988	0.14431	0.67965	19.73208***
	졸업년도	0.43719	0.19114	-2.27288	13.70542***

  

변수	수	타 표군			
		R	R <sup>2</sup>	$\beta$	F
근무의욕정도	간호업무수행정도	0.40018	0.16015	0.27816	33.56023***
	삶에 대한 태도	0.49568	0.24570	-5.67097	28.50203***
	임상 간호직에 대한 본인의 의사	0.55171	0.30438	-3.54524	25.37875***
업무수행정도	근무의욕정도	0.40018	0.16015	0.57573	33.56023***

\*\*\*p<0.001

높은 것으로 볼 수 있다(김화실, 1984).

간호사의 출신교와 주거상태에 따라 간호사들의 근무의욕과 업무수행정도에 차이가 있으나 이원분산 분석을 실시한 결과 주거상태는 근무의욕정도에 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다(F=3.953, p<0.01, 표 16-1, 16-2 참조).

간호사의 출신교와 삶에 대한 태도에 따라 그들의

근무의욕과 업무수행정도에 차이가 있으나 이원분산 분석을 실시한 결과 간호사들의 삶에 대한 태도는 간호사들의 근무의욕정도에 영향을 미칠 뿐 아니라(F=13.839, p<0.001), 업무수행정도에도 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다(F=3.025, p<0.05, 표 17-1, 17-2 참조).

이상의 내용을 요약해 보면, 상사의 지도유형, 재학 중 경험한 실습교육내용, 간호직에 대한 본인의 의사,

주거상태, 삶에 대한 태도 등이 간호사의 근무의욕에 영향을 미치며 재학 중 경험한 실습교육의 취업 후 도움경도와 앞으로의 교육계획이 출신교와의 상호작용에 따라서 근무의욕에 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다.

간호사들의 연령, 졸업년도, 상사의 지도유형, 간호적에 대한 본인의 의사, 앞으로의 교육계획 및 삶에 대한 태도가 간호업무수행 정도에 영향을 미치며, 재학 중 실습교육내용과 앞으로의 교육계획에서 출신교와의 상호작용에 따라 업무수행 정도에 차이를 가져왔다고 밝혀졌다.

#### F. 간호사의 근무의욕 및 업무수행에 영향을 미치는 예측요인

간호사의 근무의욕 및 업무수행 정도에 영향을 미치는 것으로 추정된 변인들 중에서 통계적으로 유의하게 나타난 변인들이 근무의욕 및 업무수행 정도를 설명해 줄 수 있는 정도를 규명하기 위해서 출신교별로 구분하여 단계별 중회귀 분석(Stepwise Multiple Regression)을 실시하였다(표 18 참조).

본교 출신 간호사의 경우 주요 3개 변수(① 간호업무수행정도, ② 주거상태, ③ 삶에 대한 태도)들이 간호사의 근무의욕 정도를 24.8% 설명하는 것으로 나타났으며, 타교 출신 간호사의 경우는 주요한 3개 변수(① 간호업무수행정도, ② 삶에 대한 태도, ③ 임상간호직에 대한 본인의 의사)들이 본교군 보다 약간 많은 30.4%의 근무의욕 정도를 설명하는 것으로 나타났다.

간호업무수행 정도의 예측요인은 본교 출신 간호사의 경우 주요 2개 변수(① 근무의욕정도, ② 졸업년도)가 19.1%를 설명하는 것으로 나타났으며 타교 출신 간호사의 경우에는 1개 변수(② 근무의욕정도)만이 16.0%를 설명해 주어 본교 출신 간호사의 업무수행 정도의 2개 예측요인이 약간 더 많은 설명력을 나타내었다.

## V. 결 론

본 연구는 본교 출신(1980년 이후) 간호사들과 타교 출신 간호사들이 갖는 근무의욕 및 간호업무의 수행 정도를 비교하고 이에 영향을 미치는 주요 요인을 파악함으로써 간호실습교육에 대한 시사점을 제시하기 위하여 시도되었다.

연구도구는 오가 개발한 근무의욕 측정도구를 수정

보완하여 사용하였고 또 이병숙이 개발한 간호업무수행 측정도구를 사용하였다.

조사대상 병원은 본교 졸업 간호사들이 주로 많이 취업하여 근무하고 있는 충청남도내의 4개 병원과 서울 시내 19개의 병원이다. 전체 조사대상자 중 본교군은 23개 병원에 근무하는 122명 전체를 대상으로 했으나 119명(97.5%)만이 분석이 가능하였다. 타교군은 23개 병원에 근무하는 지방 전문대 출신 간호사들 중 분석이 가능한 178명\*으로 총 대상자 수는 297명이었다.

조사기간은 1987년 10월 중순 부터 1988년 2월 초 까지 약 4개월이 소요되었다.

자료분석 방법은 t-test,  $\chi^2$ -test, Pearson Correlation Coefficiency, ANOVA(two-way), Stepwise Multiple Regression 분석을 사용하였으며 다음과 같은 결과를 얻었다.

1. 조사대상자의 평균 연령에 있어서 본교군이 24.8세, 타교군이 25.2세로 밝혀졌고 4년이하의 근무경력을 가진 간호사 중 본교군이 92명(77.9%), 타교군이 146명(82.4%)으로 밝혀졌다. 전체 조사대상자 297명 중 본교군의 4명 타교군의 5명을 제외한 288명이 일반 간호사도 근무중이다.

2. 본교군과 타교군의 일반적 특성을 비교할 때 제학시절 임상실습교육 경험을 한 기간이 본교군은 평균 21.4주, 타교군은 평균 25.7주로서 유의한 차이를 나타내었으며( $t = -2.16, p < 0.05$ ), 학생 때 경험한 간호실습이 취업 후 도움의 정도가 본교군이 타교군 보다 약간 적다고 응답했다( $t = 2.40, p < 0.05$ ). 학생 때 경험한 실습교육의 내용은 본교군이 타교군보다 약간 더 부족하고 덜 계획적인 실습이었다고 응답했다( $t = 4.97, p < 0.001$ ).

장래의 학업수행의지에 대한 설문에 있어서 본교군이 타교군보다 학업수행을 계속하려는 의지가 대체로 큰 것으로 밝혀졌다( $\chi^2 = 7.75769, p < 0.01$ ).

3. 근무의욕 정도에 있어서 본교군이 평균 3.12점, 타교군이 평균 3.07점으로 두군 모두 근무의욕 정도는 보통이라고 할 수 있다. '간호는 사회생활에 필수적이며 독특하다'(본교군 4.269±0.831점, 타교군 4.181±0.873)와 '현재의 직무에 책임감 다하고 있다'(본교군 4.263±0.685점, 타교군 4.237±0.613점)는 항목은 각각 높은 점수를 나타낸 반면, 가장 낮은 점수를 나타

\* 타교군의 경우 조사대상자 208명 중 분석이 가능한 대상자가 178명이었음.

행 항목은 '병원에 오락시설이 갖추어져 있다'(본교군 1.568±0.779 점, 타교군 1.392±0.659 점)이었다.

근무의욕정도는 출신학교에 따라서 유의한 차이가 없었으며( $t=-0.36, p>0.05$ ), 출신학교별 지역에 따라서도 유의한 차이가 없었다(본교군  $t=-0.85, p>0.05$ , 타교군  $t=1.66, p>0.05$ ).

4. 간호업무수행정도에 있어서 본교군이 평균 3.89 점, 타교군이 평균 3.78 점으로 통계적으로 유의한 차이가 있었다( $t=1.91, p<0.06$ ). 간호업무수행의 5개 분야 중 '간호과정의 적용분야'와 '독자적인 간호업무분야'에서 두 군 모두 3.0 점 이하의 낮은 업무수행정도를 보여 주었다.

5. 간호사의 근무의욕과 업무수행정도와는 두 군 모두 유의한 순 상관관계가 있었다(본교군  $r=0.3767, p<0.001$ , 타교군  $r=0.3955, p<0.001$ ).

근무의욕정도는 본교군의 경우 간호직에 대한 본인의 의사( $r=-0.2050, p<0.05$ ), 삶에 대한 태도( $r=0.2388, p<0.01$ ), 주거상태( $r=-0.2453, p<0.01$ )와 상급관리자의 지도유형( $r=0.2330, p<0.01$ )과 유의한 상관관계가 있었다. 타교군의 경우에는 본교군과 같이 간호직에 대한 본인의 의사( $r=0.3424, p<0.001$ )와 삶에 대한 태도( $r=0.3745, p<0.01$ )가 근무의욕정도와 상관관계가 있었으며 또, 제학 중 경험한 임상간호실습이 취업 후 도움을 준 정도( $r=-0.2028, p<0.01$ )와 제학 중 실습교육내용( $r=-0.2012, p<0.01$ )이 근무의욕정도와 상관관계가 있는 것으로 밝혀졌다.

간호업무수행정도의 경우 본교군에서는 연령( $r=0.2021, p<0.05$ )과 유의한 상관관계가 있었고 타교군에 있어서는 삶에 대한 태도( $r=0.2230, p<0.001$ ), 병원 소재 지역( $r=-0.1753, p<0.01$ )과 간호직에 대한 본인의 의사( $r=-0.1563, p<0.05$ )가 간호업무수행정도에 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

6. 간호사의 일반적 특성에 따라서 간호사의 근무의욕 및 간호업무수행정도를 비교한 결과는 다음과 같다.

상급관리자의 지도유형( $F=5.517, p<0.001$ ), 제학 중 경험한 실습교육내용( $F=3.122, p<0.05$ ), 임상 간호직에 대한 본인의 의사( $F=10.504, p<0.001$ ), 주거상태( $F=3.953, p<0.01$ ), 삶에 대한 태도( $F=10.839, p<0.001$ ) 등이 간호사의 근무의욕에 영향을 미쳤다. 그리고 제학 중 경험한 임상실습이 취업 후 도움정도( $F=2.597, p<0.05$ )와 앞으로의 교육계획( $F=7.878, p<0.01$ )은 출신학교와의 상호작용에 따라서 근무의욕에 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다.

간호업무수행정도는 간호사의 연령( $F=1.868, p<0.05$ ), 졸업년도( $F=2.134, p<0.05$ ), 상급관리자의 지도유형( $F=2.967, p<0.05$ ), 간호직에 대한 본인의 의사( $F=2.680, p<0.05$ )와 삶에 대한 태도( $F=3.025, p<0.05$ )에 따라서 차이가 있었고 제학 중 경험한 실습교육내용( $F=2.481, p<0.05$ )과 간호사들의 앞으로의 교육계획( $F=7.573, p<0.01$ )은 출신학교와의 상호작용에 따라서 차이가 있었다. 그리고 업무수행정도에 대한 분석에서 소지한 면허종의 종류 및 제학 중 경험한 실습교육의 도움정도에 따라서는 차이가 없고 출신학교에 따라서만 차이가 있었다(소지한 면허종의 종류  $F=4.474, p<0.05$ , 실습교육의 도움정도  $F=4.097, p<0.05$ ).

7. 근무의욕정도와 제 변수들 간의 단계적 중 회귀 분석을 한 결과 본교군의 경우 3개 변인(간호업무수행정도, 주거상태, 삶에 대한 태도)이 24.8%를 설명해 주었으며 타교군의 경우 3개 변인(간호업무수행정도, 삶에 대한 태도, 임상간호직에 대한 본인의 의사)가 30.4%의 업무수행정도를 설명해 주었다.

간호업무수행정도와 제 변수들 간의 단계적 중 회귀 분석에서는 본교군의 경우 2개 변인(근무의욕정도, 졸업년도)이 19.1%를 설명해 주고 타교군의 경우는 근무의욕정도가 16.0%의 설명력이 있는 것으로 밝혀졌다.

## 참 고 문 헌

- 김광주, "간호교육 및 업무의 실제와 문제점", 대한간호, 제14권, 5호, 1975, p.56.
- 김모임, "새로운 세계-간호학을 중심으로-", 서울연세대학교 간호학연구소, 1975, p.7.
- 김화실, "수간호원의 리더쉽유형과 간호원의 소진경험 정도와의 관계", 간호학회지, 제14권, 1호, 1984, p.30.
- 도복능 외 2인, "한국간호교육의 문제점과 개선은 위한 연구(I)", 중앙의학, 제13권, 1호, 1976, p.758.
- 박경애 외 2인, "간호관리 실습평가 방법에 관한 연구", 대한간호학회지, 제4권, 2호, 1984.
- 박정호, "실부교육의 필요성", 대한간호, 제19권, 1호, 1980, p.6.
- 손용기, 인간관계, 서울 홍익출판사, 1968, p.127.
- 이계숙, "간호업무 중요도와 수행한 간호업무의 만족도에 관한 일 연구", 석사학위논문, 연세대학교 교육대학원, 1979.

- 이규향 외 2인, "임상간호원에 대한 연구조사", 대한간호학회지, 제 3권, 3호, 1973.
- 이명라, "수간호원의 리더쉽유형과 일반간호원의 수간호원 및 직무만족도에 관한 연구", 석사학위논문, 연세대학교 대학원, 1980.
- 오세철, "경영조직에 있어서 지도성이 중업원 사기에 미치는 영향에 관한 연구", 석사학위논문, 연세대학교 경영대학원, 1964.
- 윤숙희, "간호원의 사기에 관한 조사연구", 석사학위논문, 고려대학교 대학원, 1980.
- 이병숙, "임상간호원의 간호업무 평가도구 개발에 관한 연구", 석사학위논문, 서울대학교 대학원, 1983.
- 이영복, 간호행정, 서울, 수문사, 1985.
- 이형행, 교육행정, 서울, 문음사, 1983, p.138.
- 이희순, "임상간호교육을 위한 일 연구", 대한간호, 제 11권, 4호, 1972, p.26.
- 경수영, 신경영학 위론, 서울, 박영사, 1974, p.251.
- 조순자, "간호학생들의 실습만족도에 관한 조사연구—공주전문대학 학생을 중심으로—", 공주전문대학 학생생활연구소 논문집, 제 2집, 1986, pp.1~28.
- 최정숙, "간호원의 사기와 간호업무수행능력에 관한 변인 분석", 석사학위논문 충남대학교 교육대학원, 1985.
- 최창호 외 1인, 행정학, 서울, 법문사, 1974, p.365.
- 하영수, "한국간호사들의 실제와 문제점", 대한간호, 제14호, 5호, 1975, p.48.
- 허경호, "간호교육무드의 일시안", 대한간호, 제11권, 1호, 1972.
- 홍훈철 외 2인, "임상간호원의 계속교육에 관한 효과 분석", 충남의대잡지, 제 6권 2호, 1979, p.42.
- Allport, Gordon W. *Psychology in Industry*. 3rd ed. Boston, Houghton Mifflin Co. 1965, p.118.
- Tiffin, Joseph and Cornick, Ernest J. *Industrial Psychology*, 5th ed. Englewood Cliffs. Prentice Hall. 1965, pp.320~321.
- Kimball Wiles. *Supervision for Better Schools*, 2nd ed. Englewood Cliffs, N.Y., Prentice-Hall. 1955, p.50.
- Lonsdale, Richard C. "Maintaining the Organization in Administration", by Daniel E. Griffiths the Sixty-third year book of the Nssa, Part II, Chicago Univ. of Chicago Press. 1964, pp.164~166.
- Mackinnon, H.A., Erickson, L. "C.A.R.E.-A Four Track Professional Nurse Classification and Performance Evaluation system", *Journal of Nursing Administration*. 7(4). April. 1977. pp.42~42.
- Marriner, A. *Current Perspectives in Nursing Management*, Mosby Co. Saint Louis. 1979, pp.57~69.
- Marriner, A. *Guide to Nursing Management*, Mosby Co., Saint Louis. 1980. pp.182~189.
- Rogers, Martha E. *Educational Revolution in Nursing*, The Macmilan Co., 1965, pp.23~42.
- McGregor, D. "Uneasy look at Performance Appraisal", *Journal of Nursing Administration*, 5(9). Sept. 1975, pp.27~31.
- Phaneuf, M.C., Wandelt, M.A. "Quality Assurance in Nursing", *Nursing Forum*. 13(4). 1974, pp.329~345.
- Shanks, M.D. *The Theory and Practice of Nursing Service Administration*, McGraw-Hill Book Co., New York. 1965, pp.186~199.
- Yura, Helen, Walsh and Mary B. *Nursing Process*, New York. Appleton-Centry Crofts. 2nd ed. 1973, p.17.

= Abstract =

## A Study on the Variables of Nurses Morale and Task Performance

Cho Soon Ja, Choi Jung Sook, Park Seung Ja, Lee Kyeong Whee.

This study was performed in order to improve the unsatisfactory condition of the clinical practice of nursing students by measuring the levels of nurses morale and nursing performance.

Questionnaires are of two kinds: one consists of 44 items, the other consists of 32 items.

Two kinds of instruments were used: one was to measure nurses morale, the other was to measure the level of nursing performance.

Data processing took about 4 months, that is, from mid October, 1987 to early February, 1988. Among the collected data, only 297 subjects were available: 119 subjects for case group were graduated from the Nursing Department, Kongju National Junior College and 178 subjects for control group were graduated from Junior Nursing Colleges except the colleges located in Seoul and Kyeonggi area. All of them serve as nurses in hospitals: 4 hospitals are located in Chungnam area, and 19 hospitals are located in Seoul area.

Morale level and the level of task performance were measured by making use of Likert's 5 points rating scale. Significance levels were tested by making use of *t*-test,  $\chi^2$ -test, Pearson's Correlation Coefficiency, Stepwise Multiple Regression, and ANOVA(two way).

Followings are the results of the research :

1. The average age of subjects was 24.8 years old in the case group. The average age of subjects in the control group was 25.2 years old. 92 subjects of case group(77.9%) and 146 subjects of control group(82.4%) have worked less than 4 years as nurses. It implies that most subjects have worked for short-term period as yet. 288 members except 4 members of case group and 5 members of control group have served as staff nurses.

2. Almost half of the subjects in the case group(55.9%) answered by criticizing that nursing practice in their school days were unsystematic and inefficient( $t=4.97$ ,  $p<0.001$ ). Most subjects in the case group( $\chi^2=7.75769$ ,  $p<0.01$ ), however, were more willing to continue their learning than the subjects in the control group.

3. Morale level proved to be moderate: case group scored 3.12, control group scored 13.07. For the item 'nursing care is essential as well as unique for social life' case group scored  $4.269 \pm 0.831$  and control group scored  $4.181 \pm 0.873$ . For the item 'I do my best in my work' both of them scored highly: case group scored  $4.263 \pm 0.685$ , control group

scored  $4.237 \pm 0.613$ . Both groups scored low for the item 'my hospital is equipped with good recreation facilities': case group scored  $1.568 \pm 0.779$ , control group scored  $1.392 \pm 0.659$ . This turned out as one of the major factors lessening working willingness.

4. As for the level of task performance, average score was 3.89 in the case group and control group scored 3.78.

5. Both groups revealed significant correlation with regard to the nurses morale and task performance(case group:  $r=0.3767$ ,  $p<0.001$ , control group:  $r=0.3955$ ,  $p<0.001$ ).

With regard to the items 'willingness to perform nursing task' and 'attitude toward life,' nursing morale was statistically correlated: as for 'willingness to perform nursing task'(case group:  $r=-0.2050$ ,  $p<0.05$ , control group:  $r=-0.3424$ ,  $p<0.001$ ), and as for 'attitude toward life(case group:  $r=-0.2388$ ,  $p<0.01$ , control group:  $r=0.3745$ ,  $p<0.01$ ).

6. Followings resulted from comparing the level of subjects' morale with task performance according to the general characteristics of nurses.

Factors such as leadership style( $F=5.517$ ,  $p<0.001$ ), practice content in their school days( $F=3.112$ ,  $p<0.05$ ), viewpoints on learning willingness( $F=10.504$ ,  $p<0.001$ ), residential conditions( $F=3.953$ ,  $p<0.01$ ), and attitude toward life( $F=10.839$ ,  $p<0.001$ ) are highly correlated with nurses morale.

Besides, it turned out that age( $F=1.868$ ,  $p<0.05$ ), the year of graduation( $F=2.134$ ,  $p<0.05$ ), leadership style( $F=2.967$ ,  $p<0.05$ ), viewpoints on present working position ( $F=2.680$ ,  $p<0.05$ ), attitude toward life( $F=3.025$ ,  $p<0.05$ ) influenced the quality of nursing performance.

It was also found that the kinds of licence( $F=4.474$ ,  $p<0.05$ ) and the experience of nursing practice in their school days( $F=0.497$ ,  $p<0.05$ ) also influence nursing morale.

7. The analysis of Stepwise Multiple Regression with regard to morale and related variants explained 24.8% in case group(ability of task performance, residential condition, attitude toward life). In the case of control group, three variants(degree of nursing performance, attitude toward life, view points on nursing practice) explained 30.4% of the morale degree.

The analysis of Multiple Stepwise Regression with regard to the degree of nursing practice and related variants showed that two factors(willingness for nursing task, the year of graduation) explained 19.1% in the case of control group. In the case of control group, only one factor(degree of nursing morale) explained 16.0%.

Authorities and researchers had better try to develop a standardized system in order to objectively measure the level of nurses morale and the performance of their nursing task.

〈부록 I〉 사기분함의 신뢰도 분석 결과

문항번호	문항 내용	Alpha if Item Deleted
1	현재의 직무에 만족한다.	0.80815
2	현재의 직무에 계속해서 일하고 싶다.	0.81459
3	현재의 직무에 대해 잘 알고 있다.	0.81811
4	하루에 맡은 업무량이 적당하다.	0.82336
5	간호직에 대해 자부심과 긍지가 있다.	0.80770
6	현 부서에서의 간호업무는 나의 적성에 알맞다.	0.81462
7	간호는 사후에 필수적이며 독특하다.	0.81816
8	현재의 직무에 책임을 다하고 있다.	0.81748
9	간호직은 안전성이 있는 직업이다.	0.80850
10	언제든지 상담할 사람이 있다.	0.81703
11	동료와 인간관계가 좋다.	0.81783
12	상사와 인간관계가 좋다.	0.81579
13	부하 직원과 인간관계가 좋다.	0.81307
14	상사와 화합할 수 있는 기회가 많다.	0.81774
15	병원내의 타직원과 협조가 잘 된다.	0.81660
16	동료간의 평가는 간호업무에 바람직하다.	0.80948
17	자신의 계속적인 발전을 위해서 기회를 준다.	0.81771
18	직무수행에 필요한 권한은 알맞게 주어진다.	0.81605
19	직속상관이 통솔력이 있고 존경할 만하다.	0.81797
20	징계기준이 분명하고 공정하다.	0.81477
21	승진기회는 비교적 공정한 편이다.	0.81879
22	봉급은 다른 병원에 비하여 적당하다.	0.81152
23	간호과의 목표와 운영방침에 대해 불만이 없다.	0.81324
24	병원의 실무교육은 나의 교육적 요구를 충족시켜 준다.	0.81192
25	업무수행시 충분한 가용자원을 활용할 수 있다.	0.81554
26	나의 건강진단은 잘 하고 있어 만족한다.	0.81227
27	안전관리는 잘 실시되어 위험을 느끼지 않는다.	0.81183
28	작업환경은 좋다.	0.81373
29	기숙사 시설이 잘 되어 있다.	0.82857
30	식사가 좋다.	0.82710
31	휴가는 원하는 시기에 갖는다.	0.81719
32	병원에 오락시설이 갖추어져 있다.	0.81452

Standardized Item Alpha=0.83410



〈부록 II〉 간호업무수행 문항의 신뢰도 분석 결과

문항번호	문항 내용	Alpha if Item Deleted
1	투약 및 처치의 안전을 위해 정확한 절차를 준수한다.	0.95655
2	숙련된 기구조작 및 기술적 간호를 보여 준다.	0.95702
3	두의식 혹은 지남력이 없는 환자에게도 일관성있는 간호를 제공한다.	0.95609
4	치료계획의 원인과 결과 및 그 절차를 파악한다.	0.95594
5	의사의 법적 명령을 수행하며 필요한 경우 의사의 명령을 확인한다.	0.95693
6	응급상황에서 효율적이고 정확하게 업무를 처리한다.	0.95631
7	환자들의 상태나 행동을 구두 및 서면으로 정확히 보고한다.	0.95652
8	객관적인 사실이나 주관적인 의견을 구두 혹은 서면으로 정확히 전달한다.	0.95655
9	기록 및 보고서에 정확하고 전문적인 용어를 사용한다.	0.95595
10	간호력 및 병후을 기록하며 정리한다.	0.95694
11	간호의 계속성을 파악할 수 있도록 기록한다.	0.95620
12	자신의 지위하에 제공된 모든 간호에 대한 책임을 받아들인다.	0.95658
13	전문간호인으로서의 노력과 관심으로 타인에게 신뢰감을 준다.	0.95621
14	환자들에게 충분한 관심을 보이며 환자의 호소를 경청한다.	0.95635
15	환자들에게 친절하고 부드러운 태도로 접근한다.	0.95644
16	환자의 행태에 치료적인 태도 및 방법으로 반응한다.	0.95570
17	환자의 상태나 요구에 맞추어 기분전환을 위한 간호를 제공한다.	0.95695
18	환자의 사생활을 지켜 주며 의견을 중요시 한다.	0.95642
19	필요할 때 곧 설명을 해주고 위안을 준다.	0.95788
20	죽어가는 환자와 그 가족에게 감정적 지지를 제공한다.	0.95688
21	환자들과의 집단상황에서 관심과 수용적인 태도를 보여 준다.	0.95619
22	부하직원의 의견을 경청하여 필요하면 받아들인다.	0.95650
23	타의도원들과 상호의뢰, 수용, 존경의 분위기를 조성한다.	0.95636
24	환자들이 수용될 수 있는 방법으로 감정을 표현하도록 유도 조정한다.	0.95664
25	기초 간호정보에 의하여 최초의 간호진단을 내린다.	0.95632
26	간호직원의 능력과 간호요구의 우선 순위를 파악하여 간호업무를 위임한다.	0.95596
27	가능한 범위내에서 독자적으로 업무를 처리하며 지휘한다.	0.95651
28	환자에게 처치 및 치료에 필요한 사항을 교육하며 절절한다.	0.95622
29	후배간호사 및 실습학생을 지도하며 교육한다.	0.95643
30	필요시 간호조무사 및 간병인에게 기본적인 간호기술을 교육한다.	0.95619
31	위임 혹은 교육한 사람을 격려하여 감독한다.	0.95613
32	동료 간호직원의 간호업무 및 병동업무에 협조한다.	0.95636
33	병동회의 및 환자간호 집담회에 참여한다.	0.95854
34	병원 및 병동의 규칙을 준수한다.	0.95697
35	행정적체계와 권위질 이해하고 받아들인다.	0.95807
36	비품, 위생재료 및 소모품을 적절하게 사용한다.	0.95766
37	물품의 소재 및 순환과정을 상판에게 보고한다.	0.95705
38	타직원에게 병동업무 및 물품관리에 대해 교육한다.	0.95700
39	환자의 상태 및 요구를 계속 사정하여 수시로 간호계획을 잘질 보안한다.	0.95584
40	동상적인 간호에도 간호과정을 적용한다.	0.95680
41	환자의 문제해결을 위하여 충분한 가용자원을 활용한다.	0.95659
42	담당환자에게 제공된 간호로 문제해결의 과정을 보여준다.	0.95609
43	청결하고 깨끗한 의도의 유지를 위해 위생간호를 제공하거나 점검한다.	0.95662
44	환자에게 적절한 휴식 및 안정을 위한 간호를 제공한다.	0.95700

Standardized Item Alpha=0.95984