

## 수간호사의 역할인식과 간호사의 수간호사에 대한 역할기대 연구 (대학부속병원과 일반종합병원의 비교)

이 속 현\*

### I. 서 론

#### 1. 연구의 필요성

현대사회의 병원은 복합적인 사회변천과 과학기술의 발달로 인해 분업화기능과 합리적인 행정조직력을 가지고 병원의 사명인 환자진료와 공중보건활동을 하는 한편 의료요원의 교육과 연구에도 끊임없는 관심을 가져야 한다(이종익, 1983). 이러한 병원의 사명을 효율적으로 달성하기 위한 하나의 행정적단위가 간호부서이다. 특히 간호부서는 병원 인력의 40%~50% 와 병원예산의 50%~70%를 관리함으로써 병원운영에 큰영향을 미치고 있고(문희자, 변창자, 박성애, 1984) 환자간호에 안전하고 적절한 간호를 제공할 수 있도록 준비, 지도, 감독하는데 역점을 두고 있으므로 이 목적을 수행하기 위하여 간호부서 구성원간의 역할인식과 이에 대한 기대정도를 잘 조화시키고 조정할 수 있는 효율적 관리가 요구되는 것이다(박정호, 1971).

이는 곧 병원의 효율적 기능이 병원간호사업에 의해 크게 영향을 입고 있음을 말하며 그중 병원사업의 최저단위인 개개병동과 수술실, 분만실, 응급실, 중앙공급실, 외래진찰실을 수간호사가 관할하고 있기 때문이다(Byers and Klink, 1978). 그러므로 수간호사는 조직구조상 병원전체로 볼 때는 일선관리자이고, 간호부에서는 중간관리자이며 한 간호단위로 볼 때는 24시간 책임을

지고있는 최고관리자의 위치(라명희, 1986)로서 병원사회에서 수간호사는 가장 핵심적인 중층관리자이며 지휘자로 적절한 조정을 하면서 근무해야하는 요직이다(이영복, 1979). 따라서 수간호사는 일선의 관리자로서 병원의 목적, 정책, 계획을 구체적인 상황에 적용시켜 실천에 옮기는 간호관리와 환자관리를 연결시키는 핵심적인 위치에서 기능하고 있을 뿐만아니라(Stevens, 1974) 병동내 간호인력이 수행하는 활동을 지시, 조정, 평가하는 권한을 위임받은 병동 간호업무의 총관리자이다(Alexander, 1972).이처럼 중요한 수간호사에 대하여 병원측, 간호사, 의사, 환자등 대상자에 따라 각기 다른 기대가 있을 수 있으며 수간호사가 이런 외부로부터의 기대를 어떻게 인식하느냐 하는 것은 수간호사의 역할수행에 커다란 영향을 미칠 수 있다(Shores, 1978). 그러므로 역할을 효율적으로 수행하기 위해서는 역할수행자만 먼저 대상자의 기대를 파악하고 그 기대에 부응하여야 하며 역할기대를 어떻게 인식하느냐가 수행에 영향을 미칠 수 있기 때문에 요구되는 기대에 따라 역할수행이 결정되어야 한다(방희숙, 1985). 따라서 역할을 정확히 인식하는 사람일수록 적응성이 높고 상대방의 역할을 정확하게 판단하는 사람은 그 기대에 대한 인식을 올바르게 할 수 있어서 자기의 역할을 보다 명확히 수행할 수 있다(Sarbin, 1954). 이에 본 연구자는 전국민 의료보험시대를 맞이하여 더욱 막중해진 수간호사의 책임과 사명을 충실히 또한 원만하게 수행하기 위하여 병원유형

\*서울 적십자 병원

에 따른 수간호사간의 역할인식과 간호사간의 수간호사에 대한 역할기대차이 및 병원유형에 따른 수간호사의 역할인식과 간호사의 수간호사에 대한 역할기대간의 차이를 비교, 분석함으로써 두군간의 역할인식 및 역할기대의 일치점은 무엇이며 반면에 어떤 차이점이 있는가를 확인함으로써 효율적인 간호관리와 병원관리의 목적을 달성하고 간호행정가에게는 수간호사의 명확한 업무지침을 보완하고 이상적인 역할모델이 무엇인가를 결정하는데 도움이 되고자 이 연구를 시도하였다.

## 2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 대학부속병원과 일반종합병원에서 수간호사의 역할인식과 간호사의 수간호사에 대한 역할기대를 비교, 조사하며 병원유형에 따른 수간호사간의 역할인식에 대한 차이를 확인하고 병원유형에 따른 간호사간의 수간호사에 대한 역할기대에 차이가 있는가를 정확하게 파악함으로써 효율적인 간호관리목적을 달성하기 위한 수간호사의 업무지침을 보완하고 이상적인 역할모델 성취에 기여하고자 본 연구를 시도하였다.

이러한 목적을 달성하기 위한 구체적인 목표는 다음과 같다.

- 1) 수간호사간의 일반적 특성에 대한 차이를 비교한다.
- 2) 간호사간의 일반적 특성에 대한 차이를 비교한다.
- 3) 수간호사간의 역할영역별 역할인식 차이를 비교 검증한다.
- 4) 간호사간의 역할영역별 수간호사에 대한 역할기대 차이를 비교 검증한다.
- 5) 수간호사간의 역할세부영역별 역할인식 차이를 비교한다.
- 6) 간호사간의 역할세부영역별 수간호사에 대한 역할기대 차이를 비교한다.
- 7) 대학부속병원의 역할세부영역별 수간호사의 역할인식과 간호사의 수간호사에 대한 역할기대 차이를 비교한다.
- 8) 일반종합병원의 역할세부영역별 수간호사의 역할인식과 간호사의 수간호사에 대한 역할기대 차이를 비교한다.
- 9) 일반적 특성에 따른 수간호사의 역할인식 차이를 검증한다.
- 10) 일반적 특성에 따른 간호사의 수간호사에 대한

역할기대 차이를 검증한다.

## II. 연구의 설계

### 1. 연구의 대상 및 자료수집

본 연구의 대상은 서울시에 위치하는 600명상이상 규모의 5개 대학부속병원(경희의료원, 순천향병원, 신촌세브란스병원, 여의도성모병원, 한양대병원)을 임의로 선택하여 그중 수간호사 116명과 간호사 270명을 임의로 선정하였으며 또한 서울시내의 100~300 병상 규모의 12개 일반종합병원 전수(강서병원, 국립경찰병원, 대림성모병원, 대한병원, 민중병원, 성애병원, 시립동부병원, 시립영등포병원, 을지병원, 제일병원, 청구성심병원, 혜민병원)의 수간호사 108명과 간호사 240명을 임의로 선정하여 총 734명을 대상으로 하였다.

총 대상자에게 설문지를 배부, 회수한 결과 분석이 가능한 대상자는 대학부속병원 수간호사 94명, 간호사 233명과 일반종합병원 수간호사 93명, 간호사 218명인 총 638명으로써 설문지 회수율은 87%이었다.

자료수집기간은 1989년 9월8일부터 10월13일까지 36일동안이었다.

자료수집방법은 본 연구자가 각 병원간호부(과)를 직접 방문하여 간호부(과)장이나 교육담당에게 연구목적 을 설명한 후에 설문지를 배부, 회수하였다.

### 2. 연구도구

연구도구는 한숙자(1988)의 설문지를 기초로 문헌들을 참조하고 지도교수와의 면담을 통하여 수정, 보완하였으며 설문지내용은 행정관리자의 역할, 임상간호전문가의 역할, 교육자의 역할, 지도자의 역할로 대별하였다. 각 역할영역별 세부영역수는 행정관리자의 역할 24세부영역, 임상간호전문가의 역할 18세부영역, 교육자의 역할 11세부영역, 지도자의 역할 7세부영역으로 이루어진 60세부영역과 일반적특성 7문항이었다.

일반적특성을 제외한 각 세부영역은 5단계 평점척도(Likert Scale)로써 "매우 중요하다"5점, "중요하다"4점, "보통이다"3점, "별로 중요하지않다"2점, "아주 중요하지 않다"1점으로 중요도를 표시하도록 하였다.

도구의 신뢰도를 검증하기 위하여 수집된 자료를 분석한 결과 Cronbach's  $\alpha$ 값 0.97121이었다.

3. 자료처리

수집된 자료는 SPSS Program을 이용하여 전산통계처리하였다.

분석내용은 병원유형별 수간호사와 간호사의 일반적특성에 대한 차이를 검정하기 위하여  $\chi^2$ -검정을 하였으며 병원유형에 따른 각 역할영역별 수간호사간의 역할인식 및 간호사간의 수간호사에 대한 역할기대의 차이를 알아보기 위하여 각 역할영역에 따라 t-검정을 하였으며 또 병원유형에 따른 각 역할세부영역별 수간호사간의 역할인식차이 및 간호사간의 수간호사에 대한 역할기대차이와 수간호사의 역할인식과 간호사의 수간호사에 대한 역할기대간의 차이를 각각 비교하기 위하여 각각의 평균치와 표준편차를 산출하였다. 또한 일반적특성에 따른 수간호사의 역할인식 및 간호사의 수간호사에 대한 역할기대 차이를 검정하기 위하여 변수의 특성에 따라 t 혹은 F 검정을 하였다.

4. 연구한계

대학부속병원의 선정시 확률표출을 하지 못했으며 일반종합병원도 서울시내에 국한하였으므로 모든 병원에 적용할 때는 신중한 고려가 요구된다.

Ⅲ. 연구결과의 분석

1. 병원유형에 따른 분류

1) 조사대상자간의 일반적 특성에 대한 차이 비교  
 (1) 수간호사간의 일반적 특성에 대한 차이 비교  
 병원유형에 따른 수간호사간의 일반적 특성에 대한 차이를 비교하기 위하여 연령, 결혼여부, 종교, 최종학력, 근무경력을 분석한 결과는 <표1-1>과 같다.  
 일반적 특성을 보면 대학부속병원(이하 "대학"이라 칭한다)은 연령에서 25~29세가 1.06%이었고 30~34세는 27.66%이었으며 35세 이상이 71.28%이었다. 일반중

<표 1-1> 수간호사간의 일반적 특성에 대한 차이 비교

일반적 특성	대학부속병원 (N=94)		일반종합병원 (N=93)		
	실수(명)	백분율(%)	실수(명)	백분율(%)	
1. 연 령					$\chi^2 = 36.056$
25~29세	1	1.06	21	22.58	df = 2
30~34세	26	27.66	42	45.16	p = 0.000*
35세이상	67	71.28	30	32.26	
2. 결혼여부					$\chi^2 = 0.956$
기 혼	65	69.15	58	62.37	df = 1
미 혼	29	30.85	35	37.63	p = 0.328
3. 종 교					$\chi^2 = 7.126$
불 교	5	5.32	13	13.98	df = 3
천 주 교	20	21.28	25	26.88	
기 독 교	45	47.87	30	32.26	p = 0.068
없음 및 기타	24	25.53	25	26.88	
4. 최종학력					$\chi^2 = 44.307$
간호고등학교 및 전문 대학	42	44.68	84	90.32	df = 1
간호대학(학과) 및 대학 원	52	55.32	9	9.68	p = 0.000*
5. 근무경력					$\chi^2 = 20.775$
24개월 미만	14	14.89	37	39.78	df = 3
25~48개월	19	20.21	21	22.58	
49~72개월	12	12.77	13	13.98	p = 0.000*
73개월 이상	49	52.13	22	23.66	
계					* < .05

합병원(이하 "일반"이라 칭한다)은 25~29세가 22.58%이었고 30~34세는 45.16%이었으며 35세이상은 3.22%로 대학에서는 35세이상에서 가장 많았고 일반에서는 30~34세에서 가장 많아 두군간에는 유의한 차이가 있었다( $\chi^2=36.056, p=0.000$ ).

결혼여부는 대학은 기혼자가 69.15%이었고 일반은 62.37%로 두군 모두 기혼자가 많았으며 통계적으로는 유의한 차이가 없었다( $\chi^2=0.956, p=0.328$ ).

종교는 대학은 기독교가 47.87%이었고 일반은 32.26%로서 두군 모두 기독교가 가장 많았으며 유의한 차이가 없었다( $\chi^2=7.126, p=0.068$ ).

최종학력은 대학은 간호고등학교 및 전문대학이 4.68%이었고 간호대학(학과) 및 대학원은 55.32%이었으며 일반은 간호고등학교 및 전문대학이 90.32%이었고 간호대학(학과) 및 대학원이 9.68%로서 대학에서는 간호대학(학과) 및 대학원이 많았고 일반에서는 간호고등학교 및 전문대학이 상당히 많아 두군간에는 유의한

차이가 있었다( $\chi^2=44.307, p=0.000$ ).

근무경력 분포는 대학은 24개월미만이 14.89%이었고 25~48개월이 20.21%이었으며 49~72개월이 12.77%이었고 73개월이상이 52.13%이었으며 일반은 24개월미만이 39.78%이었고 25~48개월이 22.58%이었으며 49~72개월이 13.98%이었고 73개월이상이 23.66%로 대학에서는 73개월 이상이 가장 많았고 일반에서는 24개월미만이 가장 많아 두군간에는 유의한 차이가 있었다( $\chi^2=20.775, p=0.000$ ).

이상과 같이 수간호사간의 일반적 특성중 연령이나 최종학력, 근무경력에서 대학이 일반보다 유의하게 높은 것은 예측할 수 있는 상황이었으며 한(1988), 방(1985), (임영신·전춘영·김용순, 1987), (박성애·이병숙, 1985), 김정석(1983)의 연구결과에서도 연령분포에서 대학의 연령이 높다는 것을 볼 수 있었으나 다른 일반적 특성에 차이가 있는 것은 대상자의 차이때문으로 사료된다.

<표 1-2> 간호사간의 일반적 특성에 대한 차이비교

일반적 특성	대학부속병원 (N=233)		일반종합병원 (N=218)		
	실수(명)	백분율(%)	실수(명)	백분율(%)	
<b>1. 연 령</b>					
24세 미만	68	29.18	67	30.73	$\chi^2 = 10.830$
25~29세	139	59.66	105	48.17	df = 3
30~34세	22	9.43	34	15.60	p = 0.013*
35세이상	4	1.72	12	5.50	
<b>2. 결혼여부</b>					$\chi^2 = 1.918$
기 혼	58	24.89	67	30.73	df = 1
미 혼	175	75.11	151	69.27	p = 0.166
<b>3. 종 교</b>					
불 교	15	6.44	20	9.17	$\chi^2 = 3.714$
천 주 교	52	22.32	35	16.06	df = 3
기 독 교	79	33.91	81	37.16	p = 0.294
없음 및 기타	87	37.34	82	37.61	
<b>4. 최종학력</b>					$\chi^2 = 40.902$
간호고등학교 및 전문 대학	155	66.52	199	91.28	df = 1
간호대학(학과) 및 대학 원	78	33.48	19	8.72	p = 0.000*
<b>5. 근무경력</b>					
24개월 미만	69	29.61	72	33.03	$\chi^2 = 7.950$
25~48개월	68	29.19	56	25.68	df = 3
49~72개월	56	24.03	35	16.06	p = 0.047*
73개월이상	40	17.17	55	25.23	
계					* < .05

(2) 간호사간의 일반적 특성에 대한 비교

병원유형에 따른 간호사간의 일반적 특성에 대한 차이를 비교하기 위하여 연령, 결혼여부, 종교, 최종학력, 근무경력을 분석한 결과는 <표1-2>와 같다.

일반적 특성을 보면 연령은 대학이 25~29세가 59.66%이었고 일반은 25~29세가 59.55%이었고 일반은 25~29세가 48.17%로 두군모두 25~29세가 많았으나 대학은 30세 이상이 11.15%이었고 일반은 30세 이상이 21.10%로 두군간에는 유의한 차이가 있었다( $\chi^2=10.830, p=0.013$ ).

결혼여부는 대학은 미혼자가 75.11%이었고 일반은 69.27%로 두군 모두 미혼자가 많았으며 유의한 차이가 없었는데( $\chi^2=1.918, p=0.166$ ) 두군에서 기혼자수가 증가한 것은 과거와는 달리 병원정책이 결혼후 계속 근무가 가능토록 바뀐것도 하나의 요인으로 사료된다.

종교는 대학은 기독교가 33.91%이었고 일반은 37.16%이었고 없음 및 기타에서는 대학은 37.34%이었고 일반은 37.61%로 두군 모두 없음 및 기타에서 많았으며 두군간에는 유의한 차이가 없었다 ( $\chi^2=3.174, p=0.294$ ).

최종학력은 대학은 간호고등학교 및 전문대학이 6.52%이었고 일반은 간호고등학교 및 전문대학이 91.28%로 두군 모두 간호고등학교 및 전문대학이 많았으나 대학은 대학이상군이 33.48%이었고 일반은 대학이상군이 8.72%로 두군간에는 유의한 차이가 있었다( $\chi^2=4.902, p=0.000$ ).

근무경력에서는 대학은 24개월미만이 29.61%이었고 25~48개월이 29.19%이었으며 49~72개월이 24.03%이었고 73개월이상이 17.17%이었으며 일반은 24개월미만이 33.03%이었고 25~48개월이 25.68%이었으며 49~72개월이 16.06%이었고 73개월이상이 25.23%로 두군

모두 24개월미만에서 다소 높았으며 두군간에는 유의한 차이가 있었다( $\chi^2=7.950, p=0.047$ ).

이상과 같이 간호사간의 일반적 특성중에서는 연령이나 최종학력, 근무경력에 유의한 차이를 나타냈으며 이유순(1981), 임영신(1986), 한(1988)의 연구결과와 차이가 있는것은 대상자의 차이 때문으로 사료된다.

2) 조사대상자간의 역할영역별 차이 비교 검정

(1) 수간호사간의 역할영역별 역할인식 차이 비교 검정

<표2-1>에서 보는바와 같이 병원유형에 따른 수간호사간의 역할영역별 역할인식 평균치를 t검정한 결과 행정관리자 역할은 대학이 평균 4.445이었고 일반이 4.403으로  $t=0.771, df=185.0, p=0.442$ 이었으며 임상간호전문가의 역할은 대학이 4.335이었고 일반이 4.320으로  $t=0.222, df=171.5, p=0.824$ 이었으며 교육자의 역할은 대학이 평균 4.293이었고 일반이 4.268로  $t=0.329, df=168.3, p=0.743$ 이었으며 지도자의 역할은 대학이 4.375이었고 일반이 4.349로  $t=0.415, df=185.0, p=0.679$ 로 전체 평균평점은 대학이 4.362이었고 일반이 4.335로 모든 역할영역에서 두군간에는  $p < .05$ 로 유의한 차이가 없었으나 각 역할영역마다 대학이 일반보다 다소 높은 평점의 역할인식을 나타냈다.

또 우선 순위를 보면 두군 모두 행정관리자의 역할, 지도자의 역할, 임상간호전문가의 역할, 교육자의 역할순으로 한(1988)의 연구결과에서는 교육자의 역할(4.409), 병동관리자의 역할(4.387), 지도자의 역할(4.382), 간호관리자의 역할(4.359), 행정자의 역할(4.254)순과는 상반되는 결과였으나 Barker and Ganti(1980)의 연구결과와는 유사했다. 이렇게 행정관리자의 역할이 중요시된 것은 병원이 대형화되어 가면서 중앙화 방침을 지양하려는 것이 현대적 경향이므로 점차 간호단위를 기준으로

<표 2-1> 수간호사간의 역할영역별 역할인식 차이검정

역할영역분류	병원유형	평균치	표준오차	t 값	자유도	p 값
행정관리자의 역할	대학부속	4.445	0.036	0.771	185.0	0.442
	일반종합	4.403	0.042			
임상간호 전문가의 역할	대학부속	4.335	0.039	0.222	171.5	0.824
	일반종합	4.320	0.051			
교육자의 역할	대학부속	4.293	0.045	0.329	168.3	0.743
	일반종합	4.268	0.062			
지도자의 역할	대학부속	4.375	0.041	0.415	185.0	0.679
	일반종합	4.349	0.050			

$p < .05$

하는 자율적인 관리체계가 강화됨에 따라 수간호사의 행정적 권한이 가중되고(이, 1979) 환자 개개인에게 주어지는 간호의 양과 질이 수간호사의 병실관리 기술에 좌우되기(김, 1983) 때문이지만 교육자의 역할이 가장 낮은 순위인 것은 일반적인 사고방식으로는 예상외의 결과였으며 대학의 경우처럼 간호학생의 실습장소인 점과 명목상 교육병원이 아니라 하더라도 간호기능 자체가 건강교육과 대중의 지도를 포함하고 있다는 사실이 강조되고 있으므로 교육기능의 많은 부분이 간호단위내에서 간호기능의 일부로서 실시되고 있는 점을(이, 1979) 감안하여 교육자로서의 사고의 변화를 가져와야 할 것으로 사료된다.

(2) 간호사간의 역할영역별 수간호사에 대한 역할기대 차이 비교 검정

〈표2-2〉에서 보는바와 같이 병원유형에 따른 간호사간의 역할영역별 수간호사에 대한 역할기대치를 t검정한 결과 행정관리적 역할은 대학이 평균 4.228이었고 일반이 4.283으로  $t = -1.375, df = 449.0, p = 0.170$ 이었으며, 임상간호전문가의 역할은 대학이 3.988이었고 일반이 4.129로  $t = -2.893, df = 449.0, p = 0.004$ 이었으며, 교육자 역할은 대학이 4.202이었고 일반이 4.129로  $t = -0.362, df = 449.0, p = 0.718$ 이었으며 지도자의 역할은 대학이 4.248 일반이 4.260으로  $t = -0.242, df = 449.0, p = 0.809$ 로 전체 평균평점이 대학은 4.166이고 일반은 4.223으로 일반이 대학보다 역할기대치가 높았으며 행정관리자의 역할, 교육자의 역할, 지도자의 역할은  $p < .05$ 로 유의한 차이가 없었으나 임상간호전문가의 역할에서는 유의한 차이가 있었다( $t = -2.893, df = 449.0, p = 0.004$ ).

또 우선 순위를 보면 대학은 지도자의 역할, 행정관리자의 역할, 교육자의 역할, 임상간호전문가의 역할순으로 임(1986)이나 한(1988)의 연구와는 상반된 결과였으며

일반은 행정관리자의 역할, 지도자의 역할, 교육자의 역할, 임상간호전문가의 역할순이었다. 각 역할영역마다 일반이 대학보다 기대하는 평균평점이 높은 것은 병원규모로나 행정조직상 수간호사가 더 많은 역할모델이 되어 주기를 기대하는 것으로 사료되며 교육자의 역할이나 임상간호전문가의 역할기대가 낮은 것은 행정관리자의 역할이 강조되어지는 경향에 대한 결과인데다가 한윤복 외 2인(1981)의 연구결과 임상간호영역에서 교육이 간호업무의 비독자적인 업무로 인하여 질적 간호가 심각한 위기에 빠지게 되는 계기가 되고 있어 보다 혁신적이고 적극적인 태도로 행정력을 발휘하고 실무자의 근무조건을 재평가하여 효과적이고 능률적인 간호체제 확립이 요구된다(한, 1988)는 주장과 일치한다고 생각된다.

3) 조사대상자간의 역할세부영역별 차이비교

(1) 수간호사간의 역할세부영역별 역할인식 차이 비교  
 〈표3-1〉에서 보는바와 같이 전체 60세부영역중 수간호사간에 가장 중요하다고 인식한 세부영역을 우선순위로 3세부영역 살펴보면 두군 모두 “소속직원의 사고, 문제점을 보고받고 해결과 처리를 신속하게 도와준다”가 가장 높은 평균치로 대학은 4.713이었고 일반은 4.742이었으며 “소속직원들에게 간호부(과)의 지시사항을 정확하게 전달한다”가 대학은 4.702이었고 일반은 4.720이었으며 “중환자는 자주 관찰하여 특별한 간호를 지시하거나 급한 경우 직접 수행한다”가 대학은 4.638이었고 일반은 4.742이었다. 이는 행정관리자의 역할영역에서 2세부영역이었고 임상간호전문가의 역할영역에서 1세부영역으로 이들 세부영역은 한(1988)의 연구에서 가장 중요하다고 인식하는 10문항중 2문항과 일치함을 볼 수 있었다.

〈표 2-2〉 간호사간의 역할영역별 역할기대 차이 검정

역할영역분류	병원유형	평균치	표준오차	t 값	자유도	p 값																										
행정관리자의 역할	대학부속	4.228	0.029	-1.375	449.0	0.170																										
	일반종합	4.283	0.027				임상간호 전문가의 역할	대학부속	3.988	0.036	-2.893	449.0	0.004*	일반종합	4.129	0.033	교육자의 역할	대학부속	4.202	0.034	-0.362	449.0	0.718	일반종합	4.219	0.033	지도자의 역할	대학부속	4.248	0.036	-0.242	449.0
임상간호 전문가의 역할	대학부속	3.988	0.036	-2.893	449.0	0.004*																										
	일반종합	4.129	0.033				교육자의 역할	대학부속	4.202	0.034	-0.362	449.0	0.718	일반종합	4.219	0.033	지도자의 역할	대학부속	4.248	0.036	-0.242	449.0	0.809	일반종합	4.260	0.033						
교육자의 역할	대학부속	4.202	0.034	-0.362	449.0	0.718																										
	일반종합	4.219	0.033				지도자의 역할	대학부속	4.248	0.036	-0.242	449.0	0.809	일반종합	4.260	0.033																
지도자의 역할	대학부속	4.248	0.036	-0.242	449.0	0.809																										
	일반종합	4.260	0.033																													

$p < .05$

그리고 수간호사간에 가장 중요하지 않다고 인식한 세부영역을 우선 순위로 3세부영역 살펴보면 “환자가족 및 방문객과 면담한다”로 대학은 4.021이었고 일반은 3.796으로 한(1988)의 연구와 유사했으며 “소속직원들의 개인적인 문제에도 관심을 갖는다”가 대학은 3.957이었고 일반은 3.978로 이상의 2세부영역은 두군에서 모두 공통되나 다른 한 세부영역은 대학의 경우 “환자간호에 필요한 최신의 참고서적 및 자료를 제공한다”가 4.074로 예상외의 결과였지만 평균치가 4.0이상으로 낮은 점수는 아니나 중요도 인식에서 더욱 직원을 교육한다는 입장으로 사고의 변화를 가져야 할 것으로 사료된다. 일반은 “공식서류(휴가, 생가, 병가등) 제출에 대한 행정 처리를 한다”로 3.989로 가장 낮았으며 이는 간호부서의 다른 부서에서 일임하고 있기 때문인 것으로 사료된다.

또 수간호사간에 가장 많은 차이를 나타낸 세부영역을

우선 순위로 3세부영역 살펴보면 “공식서류(휴가, 생가, 병가등) 제출에 대한 행정 처리를 한다”가 대학은 4.287이었고 일반은 3.989로 0.298의 큰 차이를 보였고 “업무분담표등 병동활동계획표를 작성한다”가 대학은 4.351이었고 일반은 4.118로 0.233의 차이를 보였으며 “환자가족 및 방문객과 면담한다”로 대학은 4.021이었고 일반은 3.796으로서 0.225의 차이를 보였다.

반면에 수간호사간에 가장 차이가 적은 세부영역을 우선 순위로 3세부영역 살펴보면 “병동을 24시간 책임진다”가 대학은 4.415이었고 일반은 4.409이었고 “기구들의 사용법을 알고 있으며 사용 가능한지 자주 확인한다”가 대학은 4.596이었고 일반은 4.591이었다. 또 “무균술이 잘 지켜지는지 관찰하고 지도한다”가 대학은 4.553이었고 일반은 4.548로서 평점으로 볼 때 두군이 똑같이 중요한 업무로 인식하고 있는 것으로 사료된다.

<표 3-1> 수간호사간의 역할세부영역별 역할인식 차이 비교

역할 분류	세 부 영 역	대학부속병원		일반종합병원	
		평균	표준편차	평균	표준편차
행 정 관 리 자 의 역 할  (24)	1. 업무상 타병동, 타부서와 좋은 유대를 갖도록 한다.	4.596	0.493	4.667	0.474
	2. 소속직원의 사고, 문제점을 보고받고 해결과 처리를 신속하게 도와준다.	4.713	0.478	4.742	0.487
	3. 업무와 관련된 모든 기록, 서류를 보관, 관리한다.	4.468	0.634	4.366	0.749
	4. 소속직원들에게 간호부(과)의 지시사항을 정확하게 전달한다.	4.702	0.483	4.720	0.451
	5. 병동을 24시간 책임진다.	4.415	0.612	4.409	0.612
	6. 병동유지를 위한 보수, 장비, 인력을 관계부서에 요청한다.	4.543	0.562	4.505	0.524
	7. 소속직원들의 의견 및 병동의 일을 간호부(과)에 적절히 보고한다.	4.415	0.537	4.376	0.641
	8. 병동을 대표하여 모임과 위원회에 참석한다.	4.277	0.629	4.344	0.651
	9. 필요한 물품, 비품 등을 적절하게 청구하여 비치해준다.	4.553	0.521	4.634	0.547
	10. 간호부(과)의 목적달성을 위한 계획을 수행, 평가, 수정한다.	4.362	0.584	4.376	0.641
	11. 소속직원들의 근무시간표를 작성한다.	4.479	0.635	4.505	0.619
	12. 병원의 새로운 정책, 지침이 수행되도록 지지하고 협조한다.	4.362	0.546	4.280	0.596
	13. 공급품, 기구등을 손쉽게 사용할 수 있도록 정비해 놓는다.	4.511	0.600	4.398	0.662
	14. 병동간호사들의 모임, 집담회를 정기적으로 개최한다.	4.138	0.598	4.129	0.663
	15. 병동의 깨끗한 환경을 위하여 청결, 위생관리에 힘쓴다.	4.394	0.533	4.452	0.634
	16. 물품, 비품등의 사용량 재고량을 조사하여 목록을 작성해준다.	4.266	0.590	4.333	0.681
	17. 기구들의 사용법을 알고 있으며 사용 가능한지 자주 확인한다.	4.596	0.493	4.591	0.576
	18. 소속직원들과의 원활한 의사소통을 가진다.	4.574	0.539	4.495	0.524
	19. 직원의 복지 및 권익옹호에 관심을 갖고 필요한 행정적 협조를 요청한다.	4.255	0.604	4.194	0.741
	20. 업무분담표등 병동활동계획표를 작성한다.	4.351	0.634	4.118	0.806
	21. 공식서류(휴가, 생가, 병가 등) 제출에 대한 행정 처리를 한다.	4.287	0.666	3.989	0.891
	22. 병동의 화재 및 사고방지등 안전관리에 힘쓴다.	4.596	0.555	4.398	0.694
	23. 소속직원들에게 물품을 경제적으로 사용하도록 교육시킨다.	4.340	0.559	4.312	0.707
	24. 소속직원들을 근무평가표에 의하여 정당한 평가를 한다.	4.500	0.635	4.333	0.712
소 계		4.445	0.349	4.403	0.406

역할 분류	세 부 영 역	대학부속병원		일반종합병원	
		평균	표준편차	평균	표준편차
(18) 임상 간호 전문가의 역할	25. 새로운 간호지식, 이론, 자료등을 소개하여 간호발전을 위해 노력한다.	4.457	0.562	4.366	0.688
	26. 새로 입원한 환자를 방문하여 일반적인 상태와 요구를 파악한다.	4.479	0.543	4.462	0.600
	27. 병원의 규칙과 규정을 환자나 가족에게 이해시켜 잘 적응하도록 돕는다.	4.266	0.490	4.204	0.635
	28. 24시간 간호가 잘 수행되도록 각 번에 따른 역할수행을 확인한다.	4.585	0.517	4.527	0.601
	29. 환자간호에 간호과정을 적용하도록 지도하고 시행여부를 확인한다.	4.213	0.602	4.333	0.614
	30. 의사의 처방이 신속히 처리되도록 돕는다.	4.266	0.625	4.441	0.598
	31. 환자의 입퇴원과 병실이동시 지속적인 간호를 받도록 한다.	4.255	0.567	4.204	0.788
	32. 중환자는 자주 관찰하여 특별한 간호를 지시하거나 급한 경우 직접 수행한다.	4.638	0.505	4.742	0.530
	33. 자주 병실을 방문하여 환자의 상태나 반응을 그때 그때 관계되는 사람에게 설명한다.	4.245	0.667	4.237	0.772
	34. 적절한 간호기록이 수행되었는지 점검하고 지도한다.	4.436	0.520	4.462	0.618
	35. 환자의 요구를 해결하기 위하여 타부서 직원과 상의한다.	4.096	0.673	4.151	0.691
	36. 무균술이 잘 지켜지는지 관찰하고 지도한다.	4.553	0.561	4.548	0.599
	37. 병실을 순회하여 만족한 간호가 제공되었는지 관찰하고 지도한다.	4.543	0.542	4.441	0.598
	38. 의사의 회진시 환자상태를 보고하여 환자의 요구를 해결하도록 돕는다.	4.309	0.587	4.366	0.604
39. 병원업무가 원활하게 돌아갈 수 있도록 특수처치 및 소속직원들의 일을 돕는다.	4.117	0.653	4.140	0.701	
40. 환자 및 그의 가족에게 퇴원후 필요한 자가간호를 교육한다.	4.181	0.639	4.108	0.744	
41. 임종에 임하고 있는 환자를 평안하도록 최선을 다한다.	4.362	0.653	4.237	0.865	
42. 환자가족 및 방문객과 면담한다.	4.021	0.639	3.796	0.841	
소 계		4.335	0.376	4.320	0.496
(11) 교육자의 역할	43. 신규 채용 직원의 오리엔테이션을 계획하고 교육한다.	4.543	0.580	4.419	0.697
	44. 간호수행에 문제가 있는 소속직원을 면담하고 지도한다.	4.457	0.542	4.419	0.681
	45. 실습나온 학생을 교육, 평가한다.	4.266	0.571	4.204	0.652
	46. 새롭고 어려운 간호방법이나 새기구 사용법에 시범을 보이고 실무에 적용하도록 교육한다.	4.468	0.502	4.516	0.636
	47. 소속직원들에게 정기적인 교육기회를 제공한다.	4.191	0.644	4.237	0.728
	48. 수간호사 자신의 전문직 발전을 위한 교육기회 및 외부활동에 참가한다.	4.362	0.602	4.290	0.842
	49. 환자간호에 필요하거나 간호의 질을 높이기 위한 방안 및 과제를 연구한다.	4.309	0.549	4.269	0.823
	50. 새로운 간호방법을 개발하도록 간호사를 격려한다.	4.213	0.620	4.226	0.796
	51. 환자간호에 필요한 최신의 참고서적 및 자료를 제공한다.	4.074	0.660	4.065	0.832
	52. 근무평가 결과에 따라 소속직원을 개별적으로 면담, 지도한다.	4.223	0.706	4.065	0.777
	53. 환자기록이나 공식서류에 기록하는 방법을 교육한다.	4.117	0.620	4.237	0.713
소 계		4.293	0.436	4.268	0.598
(7) 지도자의 역할	54. 의사, 동료, 부서간의 갈등을 해결하여 협조가 잘 이루어지도록 중재한다.	4.606	0.513	4.527	0.601
	55. 소속직원들의 직업적 성장과 발전을 위하여 상담하고 격려한다.	4.202	0.579	4.161	0.727
	56. 소속직원들의 개인적인 문제에도 관심을 갖는다.	3.957	0.621	3.978	0.722
	57. 소속직원들간의 인화를 위하여 노력한다.	4.479	0.523	4.430	0.615
	58. 수간호사 자신이나 병동에 대한 비평을 건설적으로 받아들이는다.	4.426	0.539	4.419	0.577
	59. 수간호사 자신에 대한 신뢰감을 높이는 일에 노력한다.	4.479	0.523	4.462	0.582
	60. 소속직원들에게 솔직하게 의견을 전달하고 그들의 의견을 발표하게 한다.	4.479	0.523	4.462	0.600
소 계		4.375	0.395	4.349	0.480



(2) 간호사간의 역할세부영역별 수간호사에 대한 역할 기대 차이 비교

〈표3-2〉에서 보는바와 같이 전체 60세부영역중 간호사간의 수간호사에 대한 가장 높은 역할기대 세부영역을 우선 순위로 3세부영역 살펴보면 “업무상 타병동, 타부서와 좋은 유대를 갖도록 한다”가 대학은 4.472이었고 일반은 4.628이었으며 “소속직원의 사고, 문제점을 보고받고 해결과 처리를 신속하게 도와준다”가 가장 높은 기대치를 나타낸 세부영역으로 대학은 4.661이었고 일반은 4.761로 이상의 2세부영역은 두군에 모두 공통되나 다른 한 세부영역은 대학의 경우 “소속직원들과의 원활한 의사소통을 가진다”로 4.472이었고 일반은 “소속직원들에게 간호부(과)의 지시사항을 정확하게 전달한다”로 4.610이었다. 이상은 한(1988)의 연구에서 가장 높게 기대한다는 10문항중 1문항과 일치함을 볼 수 있었으며 또한 이상의 세부영역들은 모두 행정관리자의 역할영역

으로서 이는 간호사가 수간호사에 대하여 행정적인 면에서 능숙하며 대인관계가 원만하여 좋은 병동 분위기를 유지하기를 기대하는 것으로 사료된다.

그리고 간호사간에 가장 낮은 역할기대 세부영역을 우선 순위로 3세부영역 살펴보면 “환자가족 및 방문객과 면담한다”가 대학은 3.554이었고 일반은 3.555이었는데 이것역시 한(1988)의 연구와 유사했으며 “소속직원들의 개인적인 문제에도 관심을 갖는다”가 대학은 3.700이었고 일반은 3.610으로 이는 수간호사간의 역할인식에서도 중요하지 않다고 인식한 세부영역으로서 적정인원을 보유하지 않는데 따른 과중한 업무와 현사회에 만연되고 있는 개인주의적 경향에 의한 결과라고 사료되나 수간호사는 직원개발이라는 차원에서 각 직원에 대한 관심을 가지므로서 직원간의 인화조성에 관여할 수 있다고 사료된다. 이상의 2세부영역은 두군에서 모두 공통되나 다른 한 세부영역은 대학의 경우 “의사의 처방이 신속히 처리

〈표 3-2〉 간호사간의 역할세부영역별 수간호사에 대한 역할기대 차이 비교

역할 분류	세 부 영 역	대학부속병원		일반종합병원	
		평균	표준편차	평균	표준편차
행 정 관 리 자 의 역 할 (24)	1. 업무상 타병동, 타부서와 좋은 유대를 갖도록 한다.	4.472	0.663	4.628	0.555
	2. 소속직원의 사고, 문제점을 보고받고 해결과 처리를 신속하게 도와준다.	4.661	0.610	4.761	0.488
	3. 업무와 관련된 모든 기록, 서류를 보관, 관리한다.	4.120	0.762	4.248	0.746
	4. 소속직원들에게 간호부(과)의 지시사항을 정확하게 전달한다.	4.451	0.688	4.610	0.534
	5. 병동을 24시간 책임진다.	4.142	0.805	4.174	0.784
	6. 병동유지를 위한 보수, 장비, 인력을 관계부서에 요청한다.	4.403	0.616	4.408	0.617
	7. 소속직원들의 의견 및 병동의 일을 간호부(과)에 적절히 보고한다.	4.341	0.658	4.344	0.648
	8. 병동을 대표하여 모임과 위원회에 참석한다.	4.163	0.636	4.151	0.651
	9. 필요한 물품, 비품 등을 적절하게 청구하여 비치해준다.	4.455	0.608	4.463	0.585
	10. 간호부(과)의 목적달성을 위한 계획을 수행, 평가, 수정한다.	4.129	0.720	4.252	0.716
	11. 소속직원들의 근무시간표를 작성한다.	4.283	0.674	4.243	0.706
	12. 병원의 새로운 정책, 지침이 수행되도록 지지하고 협조한다.	4.129	0.695	4.124	0.736
	13. 공급품, 기구등을 손쉽게 사용할 수 있도록 정비해 놓는다.	4.013	0.812	4.101	0.863
	14. 병동간호사들의 모임, 집담회를 정기적으로 개최한다.	3.957	0.730	4.050	0.751
	15. 병동의 깨끗한 환경을 위하여 청결, 위생관리에 힘쓴다.	4.026	0.725	4.110	0.796
	16. 물품, 비품등의 사용량 재고량을 조사하여 목록을 작성해준다.	4.047	0.721	4.110	0.677
	17. 기구들의 사용법을 알고 있으며 사용 가능하지 자주 확인한다.	4.236	0.682	4.381	0.690
	18. 소속직원들과의 원활한 의사소통을 가진다.	4.472	0.650	4.569	0.597
	19. 직원의 복지 및 권익옹호에 관심을 갖고 필요한 행정적 협조를 요청한다.	4.403	0.725	4.440	0.650
	20. 업무분담표등 병동활동계획표를 작성한다.	4.133	0.704	4.179	0.658
	21. 공식서류(휴가, 생가, 병가 등) 제출에 대한 행정처리를 한다.	4.116	0.754	4.078	0.797
	22. 병동의 화재 및 사고방지등 안전관리에 힘쓴다.	4.129	0.708	4.128	0.775
	23. 소속직원들에게 물품을 경제적으로 사용하도록 교육시킨다.	3.918	0.705	4.018	0.762
	24. 소속직원들을 근무평가표에 의하여 정당한 평가를 한다.	4.279	0.734	4.220	0.742
	소 계	4.228	0.440	4.283	0.405

역할 분류	세 부 영 역	대학부속병원		일반종합병원	
		평균	표준편차	평균	표준편차
(18)	25. 새로운 간호지식, 이론, 자료등을 소개하여 간호발전을 위해 노력한다.	4.326	0.711	4.422	0.676
	26. 새로 입원한 환자를 방문하여 일반적인 상태와 요구를 파악한다.	4.078	0.797	4.206	0.711
	27. 병원의 규칙과 규정을 환자나 가족에게 이해시켜 잘 적응하도록 돕는다.	4.026	0.804	4.092	0.738
	28. 24시간 간호가 잘 수행되도록 각 번에 따른 역할수행을 확인한다.	4.283	0.667	4.353	0.650
	29. 환자간호에 간호과정을 적용하도록 지도하고 시행여부를 확인한다.	4.069	0.698	4.206	0.685
	30. 의사의 처방이 신속히 처리되도록 돕는다.	3.730	0.871	4.069	0.744
	31. 환자의 입퇴원과 병실이동시 지속적인 간호를 받도록 한다.	3.794	0.804	3.954	0.748
	32. 중환자는 자주 관찰하여 특별한 간호를 지시하거나 급한 경우 직접 수행한다.	4.180	0.726	4.408	0.708
	33. 자주 병실을 방문하여 환자의 상태나 반응을 그때 그때 관계되는 사람에게 설명한다.	3.871	0.836	4.028	0.831
	34. 적절한 간호기록이 수행되었는지 점검하고 지도한다.	4.078	0.678	4.225	0.644
	35. 환자의 요구를 해결하기 위하여 타부서 직원과 상의한다.	3.884	0.776	3.922	0.773
	36. 무균술이 잘 지켜지는지 관찰하고 지도한다.	4.116	0.737	4.358	0.712
	37. 병실을 순회하여 만족한 간호가 제공되었는지 관찰하고 지도한다.	4.193	0.708	4.266	0.639
	38. 의사의 회진시 환자상태를 보고하여 환자의 요구를 해결하도록 돕는다.	3.918	0.839	4.252	0.722
	39. 병원업무가 원활하게 돌아갈 수 있도록 특수처치 및 소속직원들의 일을 돕는다.	3.948	0.770	3.940	0.798
	40. 환자 및 그의 가족에게 퇴원후 필요한 자가간호를 교육한다.	3.738	0.873	3.972	0.743
	41. 임중에 임하고 있는 환자를 평안하도록 최선을 다한다.	3.996	0.843	4.087	0.824
	42. 환자가족 및 방문객과 면담한다.	3.554	0.870	3.555	0.853
소 계		3.988	0.546	4.129	0.484
(11)	43. 신규 채용 직원의 오리엔테이션을 계획하고 교육한다.	4.408	0.683	4.376	0.703
	44. 간호수행에 문제가 있는 소속직원을 면담하고 지도한다.	4.253	0.682	4.243	0.679
	45. 실습나온 학생을 교육, 평가한다.	4.330	0.628	4.142	0.714
	46. 새롭고 어려운 간호방법이나 새기구 사용법에 시범을 보이고 실무에 적용하도록 교육한다.	4.313	0.663	4.367	0.674
	47. 소속직원들에게 정기적인 교육기회를 제공한다.	4.197	0.598	4.234	0.715
	48. 수간호사 자신의 전문직 발전을 위한 교육기회 및 외부활동에 참가한다.	4.309	0.688	4.353	0.671
	49. 환자간호에 필요하거나 간호의 질을 높이기 위한 방안 및 과제를 연구한다.	4.223	0.684	4.339	0.647
	50. 새로운 간호방법을 개발하도록 간호사를 격려한다.	4.163	0.707	4.179	0.692
	51. 환자간호에 필요한 최신의 참고서적 및 자료를 제공한다.	4.099	0.721	4.106	0.758
52. 근무평가 결과에 따라 소속직원을 개별적으로 면담, 지도한다.	4.043	0.736	4.009	0.774	
53. 환자기록이나 공식서류에 기록하는 방법을 교육한다.	3.884	0.707	4.064	0.676	
소 계		4.202	0.517	4.219	0.493
(7)	54. 의사, 동료, 부서간의 갈등을 해결하여 협조가 잘 이루어지도록 중재한다.	4.403	0.676	4.468	0.645
	55. 소속직원들의 직업적 성장과 발전을 위하여 상담하고 격려한다.	4.253	0.737	4.239	0.717
	56. 소속직원들의 개인적인 문제에도 관심을 갖는다.	3.700	0.848	3.610	0.925
	57. 소속직원들간의 인화를 위하여 노력한다.	4.330	0.675	4.294	0.669
	58. 수간호사 자신이나 병동에 대한 비평을 건설적으로 받아들인다.	4.339	0.664	4.317	0.641
	59. 수간호사 자신에 대한 신뢰감을 높이는 일에 노력한다.	4.330	0.668	4.463	0.645
	60. 소속직원들에게 솔직하게 의견을 전달하고 그들의 의견을 발표하게 한다.	4.378	0.678	4.427	0.642
소 계		4.248	0.548	4.260	0.481

되도록 돕는다"가 대학은 3.730이었고 일반은 "환자의 요구를 해결하기 위하여 타부서 직원과 상의한다"가 3.922이었다. 또 간호사간에 가장 많은 차이를 나타낸 3세부영역을 우선 순위로 살펴보면 "의사의 처방이 신속히 처리되도록 돕는다"가 대학은 3.730이었고, 일반은 4.069로 0.339의 큰 차이를 보였으며 "무균술이 잘 지켜지는지 관찰하고 지도한다"는 대학이 4.116이었고 일반은 4.358로 0.242의 차이였으며 "의사의 회진시 환자상태를 보고하여 환자의 요구를 해결하도록 돕는다"는 대학이 3.918이었고 일반이 4.252로 0.334의 차이를 보였고 3세부영역이 모두 임상간호전문가의 역할영역이었으며 대학이 일반보다 낮은 평점인 것은 대학에서는 병원행정의 체계적인 제도하에서 쉽게 수행 가능하기 때문으로 사료된다.

반면에 간호사간에 가장 차이가 적은 역할기대 세부영역을 우선 순위로 3세부영역 살펴보면 "소속직원들의 의견 및 병동의 일을 간호부(과)에 적절히 보고한다"가 대학은 4.341이었고 일반은 4.344이었고 "병동의 화재 및 사고방지등 안전관리에 힘쓴다"가 대학은 4.129이었고 일반은 4.128이었고 "환자가족 및 방문객과 면담한다"는 대학이 3.554이었고 일반은 3.555로 두군이 가장 낮은 기대치에다 그 차이도 0.001이었다.

4) 역할세부영역별 역할인식과 역할기대간의 차이 비교

(1) 대학부속병원의 역할세부영역별 수간호사의 역할 인식과 간호사의 수간호사에 대한 역할기대 차이 비교

<표4-1>에서 보는바와 같이 전체 60세부영역중 두군간에 가장 중요하다고 인식 및 기대한 세부영역을 우선 순위로 3세부영역 살펴보면 수간호사는 "소속직원의 사고, 문제점을 보고받고 해결과 처리를 신속하게 도와준다"가 4.713이었고 "소속직원들에게 간호부(과)의 지시사항을 정확하게 전달한다"가 4.702이었고 "중환자는 자주 관찰하여 특별한 간호를 지시하거나 급한 경우 직접 수행한다"가 4.638이었고 간호사는 "업무상 타병동, 타부서와 좋은 유대를 갖도록 한다"가 4.472이었고 "소속직원의 사고, 문제점을 보고받고 해결과 처리를 신속하게 도와준다"가 4.661이었고 "소속직원들과의 원활한 의사소통을 가진다"가 4.472로 3세부영역 모두 행정관리자의 역할영역에서였다.

그리고 두군간에 가장 중요하지 않다고 인식 및 기대한 세부영역을 우선 순위로 3세부영역 살펴보면 "환자가

족 및 방문객과 면담한다"가 수간호사는 4.021이었고 간호사는 3.554로 한(1988)의 연구결과와 유사했으며 "소속직원들의 개인적인 문제에도 관심을 갖는다"가 수간호사는 3.957이었고 간호사는 3.700으로 이상의 2세부영역은 두군에서 모두 공통되나 다른 한 세부영역은 수간호사의 경우 "환자간호에 필요한 최신의 참고서적 및 자료를 제공한다"로 4.074이었고 간호사는 "의사의 처방이 신속히 처리되도록 돕는다"로 3.730이었다.

또 두군간에 인식 및 기대의 차이가 심한 세부영역을 우선 순위로 3세부영역 살펴보면 "공급품, 기구등을 손쉽게 사용할 수 있도록 정비해 놓는다"로 수간호사는 4.511이었고 간호사는 4.013으로 0.498의 차이를 보였고, "병동의 화재 및 사고방지등 안전관리에 힘쓴다"는 수간호사가 4.596이었는데 간호사는 4.129로 0.467의 차이였으며 "환자가족 및 방문객과 면담한다"가 수간호사는 4.021이었고 간호사는 3.554로 역시 0.467의 차이를 보였다. 이와같이 수간호사의 평균평점이 높은것은 병동관리나 물품관리등이 수간호사의 중요한 업무로 인식하고 있는 반면에 간호사에게는 낮게 인식되어지고 있어 그에 따른 기대치도 낮은 것으로 사료된다.

반면에 두군간에 인식 및 기대의 차이가 적은 세부영역을 우선 순위로 3세부영역 살펴보면 두군 모두 "소속직원들에게 정기적인 교육기회를 제공한다"가 수간호사는 4.191이었고 간호사는 4.197이었고 "새로운 간호방법을 개발하도록 간호사를 격려한다"가 수간호사는 4.213이었고 간호사는 4.163이었고 "환자간호에 필요한 최신의 참고서적 및 자료를 제공한다"가 수간호사는 4.074이었고 간호사는 4.099로서, 모두 교육자의 역할영역이었다.

(2) 일반종합병원의 역할세부영역별 수간호사의 역할 인식과 간호사의 수간호사에 대한 역할기대 차이 비교

<표4-2>에서 보는바와 같이 전체 60세부영역중 두군에서 가장 중요하다고 인식 및 기대한 세부영역을 우선 순위로 3세부영역 살펴보면 "소속직원의 사고, 문제점을 보고받고 해결과 처리를 신속하게 도와준다"가 수간호사는 4.742이었고 간호사는 4.761이었고 "소속직원들에게 간호부(과)의 지시사항을 정확하게 전달한다"가 수간호사는 4.720이었고 간호사는 4.610으로 이상의 2세부영역은 두군에 모두 공통되나 다른 한 세부영역은 수간호사의 경우 "중환자는 자주 관찰하여 특별한 간호를 지시하거나 급한 경우 직접 수행한다"가 4.742이었고 간호사는

〈표 4-1〉 대학부속병원의 역할세부영역별 역할인식과 역할기대 차이비교

역할 분류	세 부 영 역	대학부속병원		일반종합병원	
		평균	표준편차	평균	표준편차
행정 관리 자의 역 할 (24)	1. 업무상 타병동, 타부서와 좋은 유대를 갖도록 한다.	4.596	0.493	4.472	0.663
	2. 소속직원의 사고, 문제점을 보고받고 해결과 처리를 신속하게 도와준다.	4.713	0.478	4.661	0.610
	3. 업무와 관련된 모든 기록, 서류를 보관, 관리한다.	4.468	0.634	4.120	0.762
	4. 소속직원들에게 간호부(과)의 지시사항을 정확하게 전달한다.	4.702	0.483	4.451	0.698
	5. 병동을 24시간 책임진다.	4.415	0.612	4.142	0.805
	6. 병동유지를 위한 보수, 장비, 인력을 관계부서에 요청한다.	4.543	0.562	4.403	0.616
	7. 소속직원들의 의견 및 병동의 일을 간호부(과)에 적절히 보고한다.	4.415	0.537	4.341	0.658
	8. 병동을 대표하여 모임과 위원회에 참석한다.	4.277	0.629	4.163	0.636
	9. 필요한 물품, 비품 등을 적절하게 청구하여 비치해준다.	4.553	0.521	4.455	0.608
	10. 간호부(과)의 목적달성을 위한 계획을 수행, 평가, 수정한다.	4.362	0.584	4.129	0.720
	11. 소속직원들의 근무시간표를 작성한다.	4.479	0.635	4.283	0.674
	12. 병원의 새로운 정책, 지침이 수행되도록 지지하고 협조한다.	4.362	0.546	4.129	0.695
	13. 공급품, 기구등을 손쉽게 사용할 수 있도록 정비해 놓는다.	4.511	0.600	4.013	0.812
	14. 병동간호사들의 모임, 집담회를 정기적으로 개최한다.	4.138	0.598	3.957	0.730
	15. 병동의 깨끗한 환경을 위하여 청결, 위생관리에 힘쓴다.	4.394	0.533	4.026	0.725
	16. 물품, 비품등의 사용량 재고량을 조사하여 목록을 작성해준다.	4.266	0.590	4.047	0.721
	17. 기구들의 사용법을 알고 있으며 사용 가능한지 자주 확인한다.	4.596	0.493	4.236	0.682
	18. 소속직원들과의 원활한 의사소통을 가진다.	4.574	0.539	4.472	0.650
	19. 직원의 복지 및 권익옹호에 관심을 갖고 필요한 행정적 협조를 요청한다.	4.255	0.604	4.403	0.725
	20. 업무분담표등 병동활동계획표를 작성한다.	4.351	0.634	4.133	0.704
	21. 공식서류(휴가, 생가, 병가 등) 제출에 대한 행정처리를 한다.	4.287	0.666	4.116	0.754
	22. 병동의 화재 및 사고방지등 안전관리에 힘쓴다.	4.596	0.555	4.129	0.708
	23. 소속직원들에게 물품을 경제적으로 사용하도록 교육시킨다.	4.340	0.559	3.918	0.705
	24. 소속직원들을 근무평가표에 의하여 정당한 평가를 한다.	4.500	0.635	4.279	0.734
소 계		4.445	0.349	4.228	0.440
임상 간호 전문 가의 역 할 (18)	25. 새로운 간호지식, 이론, 자료등을 소개하여 간호발전을 위해 노력한다.	4.457	0.562	4.326	0.711
	26. 새로 입원한 환자를 방문하여 일반적인 상태와 요구를 파악한다.	4.479	0.543	4.078	0.797
	27. 병원의 규칙과 규정을 환자나 가족에게 이해시켜 잘 적응하도록 돕는다.	4.266	0.490	4.026	0.804
	28. 24시간 간호가 잘 수행되도록 각 번에 따른 역할수행을 확인한다.	4.585	0.517	4.283	0.667
	29. 환자간호에 간호과정을 적용하도록 지도하고 시행여부를 확인한다.	4.213	0.602	4.069	0.698
	30. 의사의 처방이 신속히 처리되도록 돕는다.	4.266	0.625	3.730	0.871
	31. 환자의 입원과 병실이동시 지속적인 간호를 받도록 한다.	4.255	0.567	3.794	0.804
	32. 중환자는 자주 관찰하여 특별한 간호를 지시하거나 급한 경우 직접 수행한다.	4.638	0.505	4.180	0.726
	33. 자주 병실을 방문하여 환자의 상태나 반응을 그때 그때 관계되는 사람에게 설명한다.	4.245	0.667	3.871	0.836
	34. 적절한 간호기록이 수행되었는지 점검하고 지도한다.	4.436	0.520	4.078	0.678
	35. 환자의 요구를 해결하기 위하여 타부서 직원과 상의한다.	4.096	0.673	3.884	0.776
	36. 무균술이 잘 지켜지는지 관찰하고 지도한다.	4.553	0.561	4.116	0.737
	37. 병실을 순회하여 만족한 간호가 제공되었는지 관찰하고 지도한다.	4.543	0.542	4.193	0.708
	38. 의사의 회진시 환자상태를 보고하여 환자의 요구를 해결하도록 돕는다.	4.309	0.587	3.918	0.839
	39. 병원업무가 원활하게 돌아갈 수 있도록 특수처치 및 소속직원들의 일을 돕는다.	4.117	0.653	3.948	0.770

역할 분류	세 부 영 역	대학부속병원		일반종합병원	
		평균	표준편차	평균	표준편차
	40. 환자 및 그의 가족에게 퇴원후 필요한 자가간호를 교육한다.	4.181	0.639	3.738	0.873
	41. 입중에 입하고 있는 환자를 평안하도록 최선을 다한다.	4.362	0.653	3.996	0.843
	42. 환자가족 및 방문객과 면담한다.	4.021	0.639	3.554	0.870
소 계		4.335	0.376	3.988	0.546
(11) 교 육 자 의 역 할	43. 신규 채용 직원의 오리엔테이션을 계획하고 교육한다.	4.543	0.580	4.408	0.683
	44. 간호수행에 문제가 있는 소속직원을 면담하고 지도한다.	4.457	0.542	4.253	0.682
	45. 실습나온 학생을 교육, 평가한다.	4.266	0.571	4.330	0.628
	46. 새롭고 어려운 간호방법이나 새기구 사용법에 시범을 보이고 실무에 적용하도록 교육한다.	4.468	0.502	4.313	0.663
	47. 소속직원들에게 정규적인 교육기회를 제공한다.	4.191	0.644	4.197	0.598
	48. 수간호사 자신의 전문적 발전을 위한 교육기회 및 외부활동에 참가한다.	4.362	0.602	4.309	0.688
	49. 환자간호에 필요하거나 간호의 질을 높이기 위한 방안 및 과제를 연구한다.	4.309	0.549	4.223	0.684
	50. 새로운 간호방법을 개발하도록 간호사를 격려한다.	4.213	0.620	4.163	0.707
	51. 환자간호에 필요한 최신의 참고서적 및 자료를 제공한다.	4.074	0.660	4.099	0.721
	52. 근무평가 결과에 따라 소속직원을 개별적으로 면담, 지도한다.	4.223	0.706	4.043	0.736
53. 환자기록이나 공식서류에 기록하는 방법을 교육한다.	4.117	0.620	3.884	0.707	
소 계		4.293	0.436	4.202	0.517
(7) 지 도 자 의 역 할	54. 의사, 동료, 부서간의 갈등을 해결하여 협조가 잘 이루어지도록 중재한다.	4.606	0.513	4.403	0.676
	55. 소속직원들의 직업적 성장과 발전을 위하여 상담하고 격려한다.	4.202	0.579	4.253	0.737
	56. 소속직원들의 개인적인 문제에도 관심을 갖는다.	3.957	0.621	3.700	0.848
	57. 소속직원들간의 인화를 위하여 노력한다.	4.479	0.523	4.330	0.675
	58. 수간호사 자신이나 병동에 대한 비평을 건설적으로 받아들인다.	4.426	0.539	4.339	0.664
	59. 수간호사 자신에 대한 신뢰감을 높이는 일에 노력한다.	4.479	0.523	4.330	0.668
	60. 소속직원들에게 솔직하게 의견을 전달하고 그들의 의견을 발표하게 한다.	4.479	0.523	4.378	0.678
소 계		4.375	0.395	4.248	0.548

“업무상 타병동, 타부서와 좋은 유대를 갖도록 한다”가 4.628로 간호사의 경우는 모두 행정관리자의 역할영역이었다.

그리고 두군에서 가장 중요하지 않다고 인식 및 기대한 세부영역을 우선순위로 3세부영역 살펴보면 “환자가족 및 방문객과 면담한다”로 수간호사는 3.796이었고 간호사는 3.555이었으며 “소속직원들의 개인적인 문제에도 관심을 갖는다”는 수간호사는 3.978이었고 간호사는 3.610으로 이상의 2세부영역은 두군에서 모두 공통되나 다른 한 세부영역은 수간호사의 경우 “공식서류(휴가, 생가, 병가등) 제출에 대한 행정처리를 한다”로 3.989이었고 간호사는 “환자의 요구를 해결하기 위하여 타부서직원과 상의한다”로 3.922이었다.

또 두군에서 인식 및 기대차이가 심한 세부영역을 우선 순위로 3세부영역 살펴보면 “병동의 깨끗한 환경을

위하여 청결, 위생관리에 힘쓴다”로 수간호사는 4.452이었고 간호사는 4.110으로 0.342의 차이를 보였고 “의사의 처방이 신속히 처리되도록 돕는다”는 수간호사는 4.441이었고 간호사는 4.069로 0.372의 차이였으며 “소속직원들의 개인적인 문제에도 관심을 갖는다”는 수간호사는 3.978이었고 간호사는 3.610으로 두군의 평균치가 낮은 세부영역이면서 0.368의 차이를 보였다.

반면에 두군에서 인식 및 기대차이가 적은 세부영역을 우선 순위로 3세부영역 살펴보면 “업무와 관련된 모든 기록, 서류를 보관, 관리한다”로 수간호사는 4.366이었고 간호사는 4.248이었으며 “소속직원들에게 정규적인 교육기회를 제공한다”가 수간호사는 4.237이었고 간호사는 4.234이었으며 “수간호사 자신에 대한 신뢰감을 높이는 일에 노력한다”로 수간호사는 4.462이었고 간호사는 4.463이었다.

〈표 4-2〉 일반종합병원의 역할세부영역별 역할인식과 역할기대 차이비교

역할 분류	세 부 영 역	대학부속병원		일반종합병원	
		평균	표준편차	평균	표준편차
행 정 관 리 자 의 역 할 (24)	1. 업무상 타병동, 타부서와 좋은 유대를 갖도록 한다.	4.667	0.474	4.628	0.555
	2. 소속직원의 사고, 문제점을 보고받고 해결과 처리를 신속하게 도와준다.	4.742	0.487	4.761	0.488
	3. 업무와 관련된 모든 기록, 서류를 보관, 관리한다.	4.366	0.749	4.248	0.746
	4. 소속직원들에게 간호부(과)의 지시사항을 정확하게 전달한다.	4.720	0.451	4.610	0.534
	5. 병동을 24시간 책임진다.	4.409	0.612	4.174	0.784
	6. 병동유지를 위한 보수, 장비, 인력을 관계부서에 요청한다.	4.505	0.524	4.408	0.617
	7. 소속직원들의 의견 및 병동의 일을 간호부(과)에 적절히 보고한다.	4.376	0.641	4.344	0.648
	8. 병동을 대표하여 모임과 위원회에 참석한다.	4.344	0.651	4.151	0.651
	9. 필요한 물품, 비품 등을 적절하게 청구하여 비치해준다.	4.634	0.547	4.463	0.585
	10. 간호부(과)의 목적달성을 위한 계획을 수행, 평가, 수정한다.	4.376	0.641	4.252	0.716
	11. 소속직원들의 근무시간표를 작성한다.	4.505	0.619	4.243	0.706
	12. 병원의 새로운 정책, 지침이 수행되도록 지지하고 협조한다.	4.280	0.596	4.124	0.736
	13. 공급품, 기구등을 손쉽게 사용할 수 있도록 정비해 놓는다.	4.398	0.662	4.101	0.863
	14. 병동간호사들의 모임, 집담회를 정기적으로 개최한다.	4.129	0.663	4.050	0.751
	15. 병동의 깨끗한 환경을 위하여 청결, 위생관리에 힘쓴다.	4.452	0.634	4.110	0.796
	16. 물품, 비품등의 사용량 재고량을 조사하여 목록을 작성해준다.	4.333	0.681	4.110	0.677
	17. 기구들의 사용법을 알고 있으며 사용 가능한지 자주 확인한다.	4.591	0.576	4.381	0.690
	18. 소속직원들과의 원활한 의사소통을 가진다.	4.495	0.524	4.569	0.597
	19. 직원의 복지 및 권익옹호에 관심을 갖고 필요한 행정적 협조를 요청한다.	4.194	0.741	4.440	0.650
	20. 업무분담표등 병동활동계획표를 작성한다.	4.118	0.806	4.179	0.658
	21. 공식서류(휴가, 생가, 병가 등) 제출에 대한 행정처리를 한다.	3.989	0.891	4.078	0.797
	22. 병동의 화재 및 사고방지등 안전관리에 힘쓴다.	4.398	0.694	4.128	0.775
	23. 소속직원들에게 물품을 경제적으로 사용하도록 교육시킨다.	4.312	0.707	4.018	0.762
	24. 소속직원들을 근무평가표에 의하여 정당한 평가를 한다.	4.333	0.712	4.220	0.742
소 계		4.403	0.406	4.283	0.405
임 상 간 호 전 문 가 의 역 할 (18)	25. 새로운 간호지식, 이론, 자료등을 소개하여 간호발전을 위해 노력한다.	4.366	0.688	4.422	0.676
	26. 새로 입원한 환자를 방문하여 일반적인 상태와 요구를 파악한다.	4.462	0.600	4.206	0.711
	27. 병원의 규칙과 규정을 환자나 가족에게 이해시켜 잘 적응하도록 돕는다.	4.204	0.635	4.092	0.738
	28. 24시간 간호가 잘 수행되도록 각 번에 따른 역할수행을 확인한다.	4.527	0.601	4.353	0.650
	29. 환자간호에 간호과정을 적용하도록 지도하고 시행여부를 확인한다.	4.333	0.614	4.206	0.685
	30. 의사의 처방이 신속히 처리되도록 돕는다.	4.441	0.598	4.069	0.744
	31. 환자의 입원과 병실이동시 계속적인 간호를 받도록 한다.	4.204	0.788	3.954	0.748
	32. 중환자는 자주 관찰하여 특별한 간호를 지시하거나 급한 경우 직접 수행한다.	4.742	0.530	4.408	0.708
	33. 자주 병실을 방문하여 환자의 상태나 반응을 그때 그때 관계되는 사람에게 설명한다.	4.237	0.772	4.028	0.831
	34. 적절한 간호기록이 수행되었는지 점검하고 지도한다.	4.462	0.618	4.225	0.644
	35. 환자의 요구를 해결하기 위하여 타부서 직원과 상의한다.	4.151	0.691	3.922	0.773
	36. 무균술이 잘 지켜지는지 관찰하고 지도한다.	4.548	0.599	4.358	0.712
	37. 병실을 순회하여 만족한 간호가 제공되었는지 관찰하고 지도한다.	4.441	0.598	4.266	0.639
	38. 의사의 회진시 환자상태를 보고하여 환자의 요구를 해결하도록 돕는다.	4.366	0.604	4.252	0.722
	39. 병원업무가 원활하게 돌아갈 수 있도록 특수처치 및 소속직원들의 일을 돕는다.	4.140	0.701	3.940	0.798

역할 분류	세 부 영 역	대학부속병원		일반종합병원	
		평균	표준편차	평균	표준편차
	40. 환자 및 그의 가족에게 퇴원후 필요한 자가간호를 교육한다.	4.108	0.744	3.972	0.743
	41. 임중에 임하고 있는 환자를 평안하도록 최선을 다한다.	4.237	0.865	4.087	0.824
	42. 환자가족 및 방문객과 면담한다.	3.796	0.841	3.555	0.853
소 계		4.320	0.496	4.129	0.484
교 육 자 의 역 할 (11)	43. 신규 채용 직원의 오리엔테이션을 계획하고 교육한다.	4.419	0.697	4.376	0.703
	44. 간호수행에 문제가 있는 소속직원을 면담하고 지도한다.	4.419	0.681	4.243	0.679
	45. 실습나온 학생을 교육, 평가한다.	4.204	0.652	4.142	0.714
	46. 새롭고 어려운 간호방법이나 새기구 사용법에 시범을 보이고 실무에 적용하도록 교육한다.	4.516	0.636	4.367	0.674
	47. 소속직원들에게 정규적인 교육기회를 제공한다.	4.237	0.728	4.234	0.715
	48. 수간호사 자신의 전문직 발전을 위한 교육기회 및 외부활동에 참가한다.	4.290	0.842	4.353	0.671
	49. 환자간호에 필요하거나 간호의 질을 높이기 위한 방안 및 과제를 연구한다.	4.269	0.823	4.339	0.647
	50. 새로운 간호방법을 개발하도록 간호사를 격려한다.	4.226	0.796	4.179	0.692
	51. 환자간호에 필요한 최신의 참고서적 및 자료를 제공한다.	4.065	0.832	4.106	0.758
	52. 근무평가 결과에 따라 소속직원을 개별적으로 면담, 지도한다.	4.065	0.777	4.009	0.774
	53. 환자기록이나 공식서류에 기록하는 방법을 교육한다.	4.237	0.713	4.064	0.676
소 계		4.268	0.598	4.219	0.493
지 도 자 의 역 할 (7)	54. 의사, 동료, 부서간의 갈등을 해결하여 협조가 잘 이루어지도록 중재한다.	4.527	0.601	4.468	0.645
	55. 소속직원들의 직업적 성장과 발전을 위하여 상담하고 격려한다.	4.161	0.727	4.239	0.717
	56. 소속직원들의 개인적인 문제에도 관심을 갖는다.	3.978	0.722	3.610	0.925
	57. 소속직원들간의 인화를 위하여 노력한다.	4.430	0.615	4.294	0.669
	58. 수간호사 자신이나 병동에 대한 비평을 건설적으로 받아들인다.	4.419	0.577	4.317	0.641
	59. 수간호사 자신에 대한 신뢰감을 높이는 일에 노력한다.	4.462	0.582	4.463	0.645
	60. 소속직원들에게 솔직하게 의견을 전달하고 그들의 의견을 발표하게 한다.	4.462	0.600	4.427	0.642
소 계		4.349	0.480	4.260	0.481

2. 일반적 특성에 따른 차이 검정

1) 수간호사의 역할인식 차이 검정

<표5-1>에서 보는바와 같이 일반적 특성에 따른 수간호사의 역할인식 차이를 변수에 따라 t 또는 F 검정한 결과 연령(F=0.20, df=2 / 184, p=0.820), 종교(F=0.91, df=3 / 183, p=0.437), 근무경력(F=1.08, df=3 / 183, p=0.359), 학력(t=-0.904, df=150.9, p=0.368), 결혼여부(t=0.995, df=185.0, p=0.321)는 모든 역할영역에서 일반적 특성에 따른 수간호사의 역할인식에 유의한 차이가 없었다.

2) 간호사의 수간호사에 대한 역할기대 차이 검정

<표5-2>에서 보는바와 같이 일반적 특성에 따른 간호사의 수간호사에 대한 역할기대 차이를 변수에 따라 t 또는 F 검정한 결과 연령(F=0.80, df=3 / 447, p=0.496), 종교(2.04, df=3.447, p=0.107), 근무경력(F=0.95, df=3 / 447, p=0.416), 학력(t=0.262, df=449.0, p=0.793), 결혼여부(t=1.449, df=449.0, p=0.135)는 모든 역할영역에서 일반적 특성에 따른 간호사의 수간호사에 대한 역할기대에 유의한 차이가 없었다.

〈표 5-1〉 수간호사의 역할인식 차이검정

일반적 특성	실수	평균	표준오차	SS <sub>B</sub> SS <sub>W</sub>	자유도	MS <sub>B</sub> MS <sub>W</sub>	F 값	P 값
연 령								
25~29세	22	4.331	0.095					
30~34세	68	4.329	0.049	0.06	2	0.03	0.20	0.820
35세이상	97	4.366	0.039	29.36	184	0.16		
종 교								
불 교	18	4.468	0.110					
천주교	45	4.304	0.055	0.43	3	0.14	0.91	0.437
기독교	75	4.369	0.043	28.99	183	0.16		
없음 및 기타	40	4.314	0.062					
근무경력								
24개월미만	51	4.276	0.060					
25~48개월	40	4.341	0.070	0.51	3	0.17	1.08	0.359
49~72개월	25	4.439	0.074	28.92	183	0.16		
73개월이상	71	4.373	0.042					
학 령	실수	평균	표준오차	t값	자유도		p값	
간호고등학교및 전문대학	126	4.332	0.038					
간호대학(학과)및 대학원	61	4.383	0.042	-0.904	150.9		0.368	
결혼여부								
기 혼	123	4.369	0.037					
미 혼	64	4.308	0.045	0.995	185.0		0.321	

p < .05

〈표 5-2〉 간호사의 수간호사에 대한 역할기대 차이검정

일반적 특성	실수	평균	표준오차	SS <sub>B</sub> SS <sub>W</sub>	자유도	MS <sub>B</sub> MS <sub>W</sub>	F 값	P 값
연 령								
24세미만	135	4.170	0.036					
25~29세	244	4.186	0.028	0.46	3	0.15	0.80	0.496
30~34세	56	4.252	0.058	85.74	447	0.19		
35세이상	16	4.299	0.199					
종 교								
불 교	35	4.174	0.087					
천주교	87	4.242	0.043	1.17	3	0.39	2.04	0.107
기독교	160	4.237	0.035	85.03	447	0.19		
없음 및 기타	169	4.132	0.033					
근무경력								
24개월미만	141	4.146	0.036					
25~48개월	124	4.228	0.040	0.55	3	0.18	0.95	0.416
49~72개월	91	4.222	0.042	85.65	447	0.19		
73개월이상	95	4.192	0.049					
학 령	실수	평균	표준오차	t값	자유도		p값	
간호고등학교및 전문대학	354	4.196	0.023					
간호대학(학과)및 대학원	97	4.183	0.046	0.262	449.0		0.793	
결혼여부								
기 혼	125	4.243	0.038					
미 혼	326	4.175	0.024	1.449	449.0		0.135	

p < .05



IV. 결론 및 제언

1. 결 론

본 연구는 대학부속병원과 일반종합병원에서 수간호사간의 역할인식과 간호사간의 수간호사에 대한 역할기대 차이 및 수간호사의 역할인식과 간호사의 수간호사에 대한 역할기대간의 차이를 비교 연구하기 위하여 서울시내에 위치하는 600병상이상 규모의 5개 대학부속병원 수간호사 94명, 간호사 233명과 100~300병상 규모의 12개 일반종합병원 수간호사 93명, 간호사 218명을 대상으로 1989년 9월 8일부터 10월 13일까지 설문지를 배부, 회수하였다.

연구도구는 한(1988)의 설문지를 기초로 연구자가 문헌을 참조하고 지도교수와의 면담을 통하여 수정, 보완한 설문지를 사용하였으며 연구도구의 신뢰도를 검정하기 위하여 세부영역 분석을 실시한 결과 Chronbach's  $\alpha = .97121$ 이었다.

자료분석 방법은 전산통계처리하여 산술평균, 백분율, Chi-Square, t-test, ANOVA로 분석하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

1) 병원유형에 따른 조사대상자간의 일반적 특성에 대한 차이를 비교하기 위하여 연령, 결혼여부, 종교, 최종학력, 근무경력을  $\chi^2$ -test한 결과 수간호사는 연령( $\chi^2 = 36.056, p=0.000$ ), 최종학력( $\chi^2 = 44.307, p=0.000$ ), 근무경력( $\chi^2 = 20.775, p=0.000$ )에서  $p < .05$ 로 통계적으로 유의한 차이가 있었으며 간호사도 연령( $\chi^2 = 10.830, p=0.013$ ), 최종학력( $\chi^2 = 40.902, p=0.000$ ), 근무경력( $\chi^2 = 7.950, p=0.047$ )에서 역시 유의한 차이가 있었다.

2) 병원유형에 따른 조사대상자간의 역할영역별(행정관리자의 역할, 임상간호전문가의 역할, 교육자의 역할, 지도자의 역할) 차이를 비교한 결과 수간호사간의 역할 인식에서는 행정관리자의 역할( $t=0.771, df=185.0, p=0.442$ ), 임상간호전문가의 역할( $t=0.222, df=171.5, p=0.824$ ), 교육자의 역할( $t=0.329, df=168.3, p=0.743$ ), 지도자의 역할( $t=0.415, df=185.0, p=0.679$ )은  $p < .05$ 로 통계적으로 유의한 차이가 없었지만 간호사간의 수간호사에 대한 역할기대에서는 행정관리자의 역할( $t=-1.375, df=449.0, p=0.170$ ), 교육자의 역할( $t=-0.362, df=449.0, p=0.718$ ), 지도자의 역할( $t=-0.242, p=0.809$ )은 유의한 차이가 없었으나 임상간호전문가의 역할( $t=-2.893, df=449.0, p=0.004$ )에는

유의한 차이가 있었다.

3) 병원유형에 따른 조사대상자간의 세부역할영역별 차이를 비교한 결과 전체 60세부영역중 병원유형에 따라 수간호사간에 가장 중요하다고 인식한 세부영역을 우선 순위대로 3세부영역씩 살펴본 결과 두군간에 일치한 세부영역은 “소속직원의 사고, 문제점을 보고받고 해결과 처리를 신속하게 도와준다”가 대학은 평균점수가 4.713이었고 일반은 평균점수가 4.742로 1세부영역만 일치했으며 이는 간호사간에도 역시 대학은 평균점수가 4.661이었고 일반은 평균점수가 4.761로 수간호사에 대한 가장 높은 역할기대를 갖고 있는 일치된 세부영역이었다.

반면에 병원유형에 따라 수간호사간에 가장 중요하지 않다고 인식한 세부영역을 우선 순위대로 3세부영역씩 살펴본 결과 두군간에 일치한 세부영역은 “환자가족 및 방문객과 면담한다”가 대학은 평균점수가 4.021이었고 일반은 평균점수가 3.796이었고 “소속직원들의 개인적인 문제에도 관심을 갖는다”는 대학은 평균점수가 3.957, 일반은 평균점수가 3.978로 2세부영역이 일치했으며 이는 역시 간호사간에도 수간호사에 대한 가장 낮은 역할기대를 갖고 있는 2세부영역으로서 전자의 경우 대학은 평균점수가 3.554이었고 일반은 평균점수가 3.555이었고 후자의 경우 대학은 평균점수가 3.700이었고 일반은 평균점수가 3.610이었다.

4) 병원유형에 따른 역할세부영역별 수간호사의 역할 인식과 간호사의 수간호사에 대한 역할기대간의 차이를 비교한 결과 전체 60세부영역중 두군간에 가장 중요하다고 인식 및 기대한 세부영역을 우선 순위로 3세부영역씩 살펴본 결과 대학의 경우 두군간에 일치한 세부영역은 “소속직원의 사고, 문제점을 보고받고 해결과 처리를 신속하게 도와준다”가 수간호사는 평균점수가 4.713이었고 간호사는 평균점수가 4.661로 1세부영역만 일치했으며 이 세부영역은 일반에서도 역시 수간호사는 평균점수가 4.742이었고 간호사는 평균점수가 4.761이었는데 일반의 경우는 “소속원들에게 간호부(과)의 지시사항을 정확하게 전달한다”가 수간호사는 평균점수가 4.720이었고 간호사는 평균점수가 4.610으로 2세부영역이 일치했다.

반면에 두군간에 가장 중요하지 않다고 인식 및 기대한 세부영역을 우선 순위로 3세부영역씩 살펴본 결과 대학의 경우 두군간에 일치한 세부영역은 “환자가족 및 방문객과 면담한다”가 수간호사는 평균점수가 4.021이었고 간호사는 평균점수가 3.554이었고 “소속직원들의 개인적인 문제에도 관심을 갖는다”가 수간호사는

평균점수가 3.957이었고 간호사는 평균점수가 3.700으로 2세부영역이 일치했으며 이는 또한 일반에서도 역시 두군간에 가장 중요하지 않다고 인식 및 기대가 일치한 세부영역으로서 전자의 경우 수간호사는 평균점수가 3.796이었고 간호사는 평균점수가 3.555이었으며 후자의 경우 수간호사는 평균점수가 3.978이었고 간호사는 평균점수가 3.610이었다.

5) 일반적 특성에 따른 조사대상자의 차이를 검정한 결과, 일반적특성에 따른 수간호사의 역할인식 차이는 연령( $F=0.20$ ,  $df=2/184$ ,  $p=0.820$ ), 종교( $F=0.91$ ,  $df=3/183$ ,  $p=0.437$ ), 근무경력( $F=1.08$ ,  $df=3/183$ ,  $p=0.359$ ), 학력( $t=-0.904$ ,  $df=150.9$ ,  $p=0.368$ ), 결혼여부( $t=0.995$ ,  $df=185.0$ ,  $p=0.321$ ) 등이  $p < .05$ 로 유의한 차이가 없었으며 일반적 특성에 따른 간호사의 역할기대 차이도 연령( $F=0.80$ ,  $df=3/447$ ,  $p=0.496$ ), 종교( $F=2.04$ ,  $df=3/447$ ,  $p=0.107$ ), 근무경력( $F=0.95$ ,  $df=3/447$ ,  $p=0.416$ ), 학력( $t=0.262$ ,  $df=449.0$ ,  $p=0.793$ ), 결혼여부( $t=1.449$ ,  $df=449.0$ ,  $p=0.135$ ) 등이 유의한 차이가 없었다.

결론적으로 대학부속병원이나 일반종합병원에서 역할영역별 수간호사간의 역할인식과 간호사간의 수간호사에 대한 역할기대가 평균평점 4.0이상으로 높은 것은 수간호사나 간호사 모두 수간호사의 역할에 대한 중요성을 깊이 인식 및 기대하고 있다는 바람직한 결과로 받아들여지며 예외적으로 대학부속병원의 수간호사의 경우 임상간호전문의가의 역할영역만이 평균평점 4.0이하로 나타났다는 것은 행정관리자의 역할이 비대해지는 경향인 반면 임상간호전문의가의 역할이 그 중요성에 비하여 소홀히 인식되고 있는 한 단면을 보여주는 것으로 재고할 상황으로 사료된다.

또한 본 연구자가 연구에 임하기전 나름대로 생각하기에는 대학부속병원은 교육자의 역할이 일반종합병원은 임상간호전문의가의 역할이 가장 우선순위로 인식 및 기대할 것이라고 예측은 하면서도 한편으로는 어떤 상황에서나 두군간에 인식 및 기대 차이가 있기 보다는 모든 역할영역을 두군이 똑같이 인식 및 기대하는것이 보다 발전적일 것이라고 생각했던 바 연구 결과 병원유형에 따라 수간호사간이나 간호사간의 인식 및 기대정도에서 중요하게 생각하는 세부영역이나 그렇지 않은 세부영역 또는 차이가 크고 적은 세부영역들이 두군간에 유사한 결과를 나타낸 것은 두군의 조사대상자들이 병원유형이나 규모, 연령, 학력, 근무경력등에 크게 영향을 받지않고 전문

직인으로서의 이념, 사고, 가치관등이 확고한 것으로 생각되어 간호발전에 밝은 전망을 보여주고 있다고 사료된다.

## 2. 제 언

본 연구를 기반으로 하여 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

- 1) 수간호사의 역할인식과 간호사의 수간호사에 대한 역할기대에 대한 실제 수행정도는 어떠한지를 비교, 연구해 보았으면 한다.
- 2) 수간호사의 역할인식과 간호사의 수간호사에 대한 역할기대의 차이에서 오는 갈등정도를 파악할 수 있었으면 한다.

## 참 고 문 헌

- 김정석, 수간호원의 역할수행에 관한연구, 경희대행정대학원, 1983.
- 라명희, 지휘자로서의 수간호원의 역할 : 1986년도 수간호원의 역할확인 Workshop 보고서, 서울대학교병원간호부, 1986.
- 이영복, 간호행정, 서울 : 수문사, 1979.
- 이종익, 병원행정론, 서울 : 법문사, 1983.
- 문희자의 2인, 간호관리학, 서울 : 수문사, 1984.
- 박성애, 이병숙, 수간호원의 역할갈등에 관한 연구, 복음간호전문대학논문집, 1985, 제3집.
- 박희호, 병원행정과 감독간호원의 역할, 대한간호, 1971, 10(4), 29.
- 방희숙, 수간호원의 역할수행과 감독간호원의 기대에 관한 연구, 이화여자대학원, 1985.
- 이유순, 일 종합병원 간호원의 역할갈등에 관한 연구, 간호학회지, 1981, 11(1), 29-44.
- 임영신, 수간호원의 역할기대에 관한 조사연구, 대한간호, 1986, 25(1), 102-108.
- 임영신의 2인, 수간호원의 간호업무 수행도와 중요성 인지도에 관한 조사연구, 전산초소장퇴임기념간호학논문집, 연세대학교 간호학연구소, 1987, 10.
- 한숙자, 수간호사의 역할인식과 간호사의 역할기대에 대한 연구, 한양대학교대학원, 1988.
- 한윤복의 2인, 임상간호업무의 성격과 업무량의 변화에 관한 일 연구, 월간간호, 1981, 5(6), 58.

- Alexander, E.L. *Nursing Administration in the Hospital Health Care System*, St. Louis. The C.V. Mosby Co., 1972.
- Barker, M. and Ganti, A.R. An In-Depth Study of the Head Nurse Role, *Supervision Nurse*, 1980, 11(5), 16.
- Byers, H.J. and Klink, J.A. The Role of Clinical Supervisors and Head Nurses in Management, *Nursing Clinics of North America*, 1978, 13(1), 119-129.
- Sarbin, T.R. Role Theory. In Gardner Lindzey(Ed.), *Hand Book of Social Psychology*. Reading Mass : Addison Wesley Publishing Co., 1954, 1.
- Shores, J.B., Staff Development for Leadership, *Nursing Clinics of North America*, 1978, 13(1), 103-109.
- Stevens, B.J., The Head Nurses as Manager, *Journal of Nursing Administration*, 1974, 14(1), 36.
- Webster's New Collegiate Dictionary, (Springfield : AG. Merriam Co.), 1973.

- Abstract -

## Comparative Study on Head Nurses' Role Perception to own Role and Staff Nurses' Role Expectation to their Head Nurse between University Hospitals and General Hospitals.

Lee, Sook Hyun\*

The organization of nursing department significantly effects the hospital management. Especially, The head nurse is one of the most important position because head nurse is a first-line manager in the hospital level,

a middle manager in nursing service organizations level and the top manager in each nursing unit level.

This study was attempted to show the ideal model and rule by compare head nurses' role perception with staff nurses' role expectation according to two types of hospital.

The survey was conducted among 94 head nurses and 233 staff nurses who are working at 5 different University Hospitals over 600 beds and 93 head nurses and 218 staff nurses who are working at 12 different General Hospitals between 100-300 beds in Seoul.

The data was collected in a period from 8th September to 13th October in 1989 and the instrument used for this study was based on Han's one and referred back to many literary sources and revised.

The collected data was analysed by computer using S.P.S.S. program as a Mean, Percentage, Cronbach's alpha, Chi-Square, t-test and ANOVA.

1. The study was compared to the difference of the two subject group's general characteristics according to a type of hospital. As a result, there were significant differences in age, educational background and career.

2. This Study was compared to the difference of the two subject group's role perception and role expectation about each question according to a type of hospital. The result of this comparisons as follows : First, These were the most important issue between both groups : "Head nurse has to know about her staff's events and problems and then help them to solve that promptly"

Second, These were the least important issue between both groups : "Head nurse has an interview with patient's family and visitors", "Head nurse is interested in her staff's privacy".

3. This study was compared to the differences of each role areas according to a type of hospital. As a result, there were no significant differences both two subject groups except nursing manager role in staff nurses' group( $t = -2.893$ ,  $df = 449.0$ ,  $p = 0.004$ ).

4. This study was tested to the difference of the two subject groups according to general characteristics. As a result, All of that there were no significant differences.

\*Nursing Administration Major Dept. of Public Administration Graduate School of Public Administration Kyung Hee University