

# 임상간호사의 시간관리 요인이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향

임 지 영<sup>1)</sup>

## 서 론

### 연구의 필요성 및 목적

오늘날 무한경쟁에 직면해 있는 많은 조직들은 새로운 경쟁우위 창출의 원천을 확보하기 위해 다각적인 노력을 기울이고 있으며, 그 결과 많은 조직들이 공통자원 중 하나인 시간의 효율적 활용에 주목하고 있다. 이는 시간이 어느 조직에게나 공정하게 주어지는 자원으로 현재로서는 저장할 수 없으며 따라서 이러한 시간을 관리하고 활용하는 방법에 따라 개인이나 집단, 조직 간의 성과 간에 차이가 발생할 것이 예측되기 때문이다(Kang et al., 2007).

시간은 본래 추상적 개념이나 인간이 발명한 시계를 이용하여 양적인 측정이 가능하기 때문에 계획적인 사고와 행동으로 어느 정도의 의식적인 관리가 가능하다. 시간을 관리하는 목적은 효율적인 업무처리와 노동과 휴식간의 균형을 추구함으로써 시간 사용에서의 최대의 효과성을 얻기 위함이다. 현대 사회는 과거에 비해 생활양식이 복잡다양하고 세분화되어 있으며 이에 따른 역할 요구도 많아 희소한 시간자원을 어떻게 사용하고 관리하느냐 하는 것이 개인이나 조직의 성공 여부를 판단하게 하는 척도가 되고 있다(Han, 1992).

위와 같은 이유 외에도 시간관리는 조직관리 차원에서 매우 중요한 요소 중 하나인데 그 이유는 시간관리 자체가 구성원들에게 직무와 관련된 보상의 주요 수단으로 인식되기 때문이다(Hwang, 2005). 즉 조직구성원에게 근무 스케줄은 가사, 취미, 휴식과 같은 비근무시간대의 활동에 영향을 미치며,

특히 초과근무 시간은 그 자체로 임금 수준 결정에 영향을 미치기도 한다. 특히 간호조직에서 많이 활용하고 있는 시간관리 방식인 교대근무제의 경우는 조직의 입장에서 24시간 연속적인 간호서비스 제공을 가능하게 함으로서 대상자의 간호요구에 상시적 대응이 가능하도록 하며, 또한 건물과 장비 등의 효율적 활용도 가능하게 하는 효과적 수단이 된다(Hwang, 2005). 반면 교대근무에 의한 간호사의 신체적, 정신적 에너지의 지나친 소진은 수면불량, 위궤양 등과 같은 신체적 증상으로 발현될 뿐 아니라 가족관계, 사교 등 사회적 활동에도 제약을 초래하여 결과적으로 낮은 직무만족도, 높은 결근율 등 부정적인 조직관리 지표로 표출되기도 한다(Hwang, 2005; Park, 2004).

한 명의 팀간호사는 정해진 근무시간 동안 10~15명의 담당환자에게 각자에게 요구되어지는 간호서비스를 동일한 시점에서 제공해야 하므로 제한된 시간 동안 제공되어야 할 간호서비스를 어떻게 계획하고 조직화하느냐에 따라 간호를 제공하는 간호사 자신의 직무만족 뿐 아니라 간호서비스를 제공받는 대상자의 만족도와 간호서비스 성과 지표에 영향을 미친다. 따라서 간호사가 제한된 시간 안에 최선의 간호를 제공할 수 있도록 보다 더 합리적이고 체계적인 시간관리 능력을 함양해야 할 필요성 또한 증대되고 있다고 하겠다(Kang et al., 2007). 이렇게 볼 때 현재 우리나라 병원에서 이루어지고 있는 간호 실무는 교대근무제 하에서 팀간호가 주류를 이루고 있어 교대근무라는 제약 속에서 근무시간 동안 주어진 시간을 어떻게 조직화하고 활용하느냐에 따라 간호사의 직무만족도, 결근 및 이직율, 신체적 건강상태 및 조직몰입 등에 미치

주요어 : 시간관리, 조직몰입, 직무만족

1) 인하대학교 간호학과 교수(교신저자 E-mail: lim20712@inha.ac.kr)

투고일: 2008년 4월 10일 심사완료일: 2008년 6월 2일

는 영향을 분석할 필요성이 제기된다.

조직몰입과 직무만족은 조직행동론 영역에서 오랜 동안 조직유효성을 측정하는 심리적 영역의 지표로 검증되어 왔다 (Campbell, 1977, Kang, 2006에서 재인용). 이러한 조직유효성에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 그 동안 간호영역에서는 여러 선행연구를 통하여 내부마케팅 활동이 조직유효성에 미치는 영향(Doo, Lim, Seomun, & Kim, 2005), 학습구축요인이 조직몰입에 미치는 영향 (Kim, Lim, Kim, & Lee, 2007) 등 다양한 영향요인과의 관련성을 분석한 시도들이 이루어져 왔다. 그러나 시간관리 유형이 조직유효성에 영향을 미치는 요인임에도 불구하고 시간관리 방식과 조직유효성 간의 관련성을 탐색한 연구는 소수에 불과한 실정이다. 특히 교대근무제라는 외적 시간관리 방식의 한계 내에서 실제 업무를 담당하는 간호사의 조직몰입이나 직무만족 등에 영향을 미치는 내적 시간관리 역량에 관한 연구는 거의 부재한 실정이다.

이에 본 연구에서는 종합병원에 근무하는 임상 간호사를 중심으로 시간관리의 양상을 확인하고 나아가 간호사의 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향을 분석함으로써 향후 임상 간호사의 업무효율 향상을 위한 시간관리 중재 개발의 근거 자료를 제시하고자 하였다.

## 용어 정의

### ● 시간관리

시간관리란 주어진 목표를 달성함에 있어서 시간활용의 효율을 극대화하여 목표 달성에 적합한 일을 수행하도록 하는 것을 의미한다(Rice & Tucker, 1986). 본 연구에서는 시간관리 정도를 측정할 수 있도록 Han(1992)이 개발한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

### ● 조직몰입

조직몰입이란 개인이 조직의 목표를 내재화하고 조직의 목표 달성과 개인의 욕구를 지속적으로 충족하기 위하여 조직에 대한 충성의 표현으로서 조직에 적극적으로 개입하는 것을 의미한다(Mowday, Steers, & Porter, 1979; Yoon, 2000). 본 연구에서는 조직몰입을 측정할 수 있도록 Mowday 등(1979)이 개발한 것을 Yoon(2000)이 사용한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

### ● 직무만족

직무만족이란 간호사 개인이 직무에 대해 가지고 있는 태도로서 직무나 직무경험 평가시에 발생하는 윤택하고 긍정적인 정서 상태를 의미한다(Stamps, Piedmonte, Slabitt, & Haase, 1978; Yoon, 2000). 본 연구에서는 직무만족을 측정할 수 있

도록 Stamps 등(1978)이 개발한 도구를 Yoon(2000)이 수정·완하여 사용한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

## 연구 방법

### 연구설계

본 연구는 종합병원에 근무하는 임상 간호사의 시간관리 양상을 확인하고 나아가 시간관리 구성요인이 간호사의 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향을 파악하고자 한 조사설계 연구이다.

### 연구대상자 및 표집 방법

본 연구의 대상은 서울 및 경인 지역에 소재한 2개의 대학부속 3차 종합병원에 조사 시점 현재 근무하고 있는 간호사를 대상으로 하였으며, 본 연구의 목적을 이해하고 자료수집에 참여를 허락한 자로 하였다. 표집방법은 대상 병원에 근무하고 있는 간호사 집단 전체를 근접모집단으로 하여 총 250명을 임의표집하였다.

### 연구도구

#### ● 시간관리

Han(1992)이 개발한 시간관리 측정도구를 본 연구자가 수정, 보완한 것을 이용하였다. 도구는 총 26문항으로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점까지의 Likert 척도로 구성되었으며, 점수가 높을수록 시간관리 정도가 높음을 의미한다. 도구는 계획/우선순위 결정, 마감시간 선정/지키기, 단순화, 목표설정, 도움요청, 책임감소, 표준변경의 7개의 하위요인으로 구성되었다. 선행연구에서의 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.82$ 이었으며(Han, 1992), 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=.83$ 이었다.

#### ● 조직몰입

Mowday 등(1979)이 개발한 조직몰입 측정도구를 Yoon(2000)이 수정, 보완한 것을 이용하였다. 도구는 총 15문항으로 '매우 부정' 1점에서부터 '매우 긍정' 5점까지의 Likert 척도로 구성되었으며, 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높음을 의미한다. 선행 연구에서의 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.91$ 과 .86이었으며(Yoon, 2000; Lim, 2005), 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=.88$ 이었다.

● 직무만족

Stamps 등(1978)이 개발한 직무만족 측정도구를 Yoon(2000)이 수정·보완한 것을 이용하였다. 도구는 총 11문항으로 '아주 반대한다' 1점에서부터 '아주 동의한다' 5점까지의 Likert 척도로 구성되었으며, 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높음을 의미한다. 선행 연구에서의 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.82$ 와  $.84$ 이었으며(Yoon, 2000; Lim, 2005), 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=.82$ 이었다.

자료수집방법

자료수집은 먼저 해당 병원 간호부에 연구의 목적과 취지를 설명하여 협조를 구한 후, 각 병원의 간호부의 도움을 받아 간호사에게 설문지를 배부하고 자가기록하게 한 후 회수하였다. 자료수집기간은 2007년 7월 1일부터 8월 30일까지 2개월간이었다. 총 300부의 설문지를 배부하였고 최종 250부의 설문지를 회수하였으며, 이 중 응답이 불성실한 것으로 판명된 4부의 설문지를 제외하고 최종 246부를 분석에 사용하였다.

자료분석방법

자료분석은 SAS 10.0 통계 프로그램을 이용하여 전산통계 처리하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율을 이용하여 구하였다.
- 시간관리, 조직몰입 및 직무만족 정도는 평균, 표준편차, 최대값과 최소값을 이용하여 구하였다.
- 시간관리의 구성요인이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향은 단계적 다중회귀분석을 이용하여 구하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 일반적 특성은 연령, 결혼상태, 교육수준, 근무부서, 현재 직위 및 근무경력 6개 항목을 조사하였다. 대상자의 평균 연령은 29.1세(SD=5.6)로 파악되었고, 결혼 상태는 미혼 169명(69.2%), 기혼 75명(30.8%)이었으며, 교육수준 별로는 3년제 간호과 졸 114명(46.5%), 4년제 간호대학(과)졸 95명(38.7%), 석사과정 및 학위소지 36명(14.8%)으로 나타났다. 근무부서별로는 일반병동 내과계 66명(27.11%), 일반병동 외과계 70명(28.7%), 소아과병동 9명(3.7%), 정신과병동 7명(2.9%), 수술실/마취과 20명(8.2%), 분만실 4명(1.6%), 신생아실 9명(3.7%), 중환자실 31명(12.7%), 외래 및 기타부서 28명(11.4%)이었다. 현재 직위는 일반간호사 187명(78.5%), 책임간

호사 34명(14.3%), 수간호사 이상 17명(7.2%)으로 파악되었다. 마지막으로 근무경력은 평균 74.3개월(SD=61.5)로 파악되었다.

연구변수의 요약

임상간호사의 시간관리 양상을 파악한 결과는 다음과 같다 <Table 1>. 전체 시간관리의 평균값은 5점 척도에서 3.4점(SD=0.3)으로 나타났다. 하위요인 별로는 계획/우선순위 결정 3.5점(SD=0.6), 마감시간 선정/지키기 3.6점(SD=0.5), 단순화 3.5점(SD=0.6), 목표설정 3.3점(SD=0.6), 도움요청 3.3점(SD=0.6), 책임감소 3.5점(SD=0.5), 표준변경 2.8점(SD=0.5)으로 마감시간 선정/지키기가 가장 높은 수준을 나타낸 반면 표준변경은 가장 낮은 수준으로 나타났다.

조직몰입 정도는 5점 척도에서 평균 3.2점(SD=0.5)을 나타냈다. 직무만족도 5점 척도에서 평균 3.1점(SD=0.5)을 나타내 조직몰입 정도와 유사한 수준을 보였다.

<Table 1> Descriptive characteristics of variables (N=246)

Variable	Mean	SD	MIN	MAX
Time management	3.4	0.3	2.5	4.0
Planning/Making the priority order	3.5	0.6	2.0	5.0
Decision of deadline	3.6	0.5	2.5	5.0
Simplifying	3.5	0.6	2.0	5.0
Goal setting	3.3	0.6	2.0	5.0
Asking for help	3.3	0.6	2.0	5.0
Reducing responsibility	3.5	0.5	2.0	5.0
Changing the standard	2.8	0.5	1.0	4.0
Organizational commitment	3.2	0.5	1.9	4.0
Job satisfaction	3.1	0.5	1.5	4.0

시간관리의 구성요인이 조직몰입에 미치는 영향

시간관리를 구성하는 하위요인이 임상간호사의 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과는 다음과 같다 <Table 2>. 먼저 모형의 적합도를 분석한 결과 R<sup>2</sup> 값이 0.19이고, F값이 9.21 (p<.0001)로 나타나 시간관리 요인이 임상간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 유의한 변수임을 확인할 수 있었다. 다음 7개의 시간관리 구성요인에 대하여 조직몰입에 영향을 미치는 정도를 분석한 결과에서는 계획/우선순위 결정 0.10(t=1.71, p=0.0895), 마감시간 선정/지키기 0.19(t=2.43, p=0.0161), 단순화 -0.12(t=-2.28, p=0.0232), 목표설정 0.14(t=2.46, p=0.0144), 도움요청 0.05(t=1.00, p=0.3182), 책임감소 0.11(t=1.67, p=0.0967), 표준변경 -0.03(t=-0.59, p=0.5541)으로 나타났고, 마감시간 선정/지키기, 단순화 및 목표설정의 3개 요인이 조직몰입에 대하여 통계적으로 유의한 영향을 미치는 설명요인임을 알 수 있었다.

<Table 2> The effects of time management factors on organizational commitment

(N=246)

Independent variable	$\beta$ coefficient	t	p	R <sup>2</sup>	F	p
Time management						
Planning/Making the priority order	0.10	1.71	0.0895			
Decision of deadline	0.19	2.43	0.0161			
Simplifying	-0.12	-2.28	0.0232			
Goal setting	0.14	2.46	0.0144	0.19	9.21	<.0001
Asking for help	0.05	1.00	0.3182			
Reducing responsibility	0.11	1.67	0.0967			
Changing the standard	-0.03	-0.59	0.5541			

<Table 3> The effects of time management factors on job satisfaction

(N=246)

Independent variable	$\beta$ coefficient	t	p	R <sup>2</sup>	F	p
Time management						
Planning/Making the priority order	0.13	2.12	0.0355			
Decision of deadline	0.25	3.16	0.0018			
Simplifying	-0.11	-2.14	0.0330			
Goal setting	0.01	0.12	0.9010	0.20	9.89	<.0001
Asking for help	0.14	2.56	0.0111			
Reducing responsibility	0.14	2.13	0.0339			
Changing the standard	-0.01	-0.18	0.8599			

### 시간관리의 구성요인이 직무만족에 미치는 영향

시간관리를 구성하는 하위요인이 임상간호사의 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과는 다음과 같다<Table 3>. 먼저 모형의 적합도를 분석한 결과 R<sup>2</sup> 값이 0.20이고, F값이 9.89 (p<.0001)로 나타나 시간관리 요인이 임상간호사의 직무만족에 영향을 미치는 유의한 변수임을 확인할 수 있었다. 다음 7개의 시간관리 구성요인에 대하여 직무만족에 영향을 미치는 정도를 분석한 결과에서는 계획/우선순위 결정 0.13(t=2.12, p=0.0355), 마감시간 선정/지키기 0.25(t=3.16, p=0.0018), 단순화 -0.11(t=-2.14, p=0.0330), 목표설정 0.01(t=0.12, p=0.9010), 도움요청 0.14(t=2.56, p=0.0111), 책임감소 0.14(t=2.13, p=0.0339), 표준변경 -0.01(t=-0.18, p=0.8599)로 나타났고, 계획/우선순위 결정, 마감시간 선정/지키기, 단순화, 도움요청 및 책임감소의 5개 요인이 직무만족에 대하여 통계적으로 유의한 영향을 미치는 설명요인임을 알 수 있었다.

### 논 의

본 연구는 종합병원에 근무하고 있는 임상간호사를 중심으로 시간관리 양상을 파악하고 나아가 조직유효성 지표인 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 분석하고자 한 것이다. 본 연구의 결과 나타난 주요 논의점은 다음과 같다.

먼저 임상간호사의 시간관리 양상을 파악한 결과에서는 7개 구성요인 중 표준변경을 제외한 6개 요인이 모두 5점 만점에서 평균 3.3점 이상의 수준을 나타내었다. 이는 약사 등

이 포함된 전문가 집단을 대상으로 시간관리 전략을 비교한 Kim(2001a)의 연구에서 평균 2.70점으로 나타난 결과와 비교 시 임상간호사의 시간관리 정도가 높음을 알 수 있었다. 선행 연구에 따르면 시간관리 정도는 교육수준이 높을수록 시간을 중요한 자원으로 인식하여 부족한 시간을 효과적으로 사용하려는 노력이 나타난다고 보고하고 있으며(Kim, 2001b), 직업에 따라서도 노동 생산직 보다는 전문 관리직에서 시간관리 행동이 더 많이 나타남을 보고하고 있다(Lee, 1989; Yoon, 1996). 이러한 결과와 비교해 볼 때 간호사에서 시간관리 정도가 높게 나타난 것은 간호사가 전문직이면서 교육수준도 높은 집단에 속하기 때문에 그러한 집단적 속성이 반영된 결과가 할 수 있겠다. 특히 Seo(1996)는 시간제약 지각이 시간관리 행동에 영향을 미치며 시간관리 제약이 높을수록 시간관리 행동도 높게 나타남을 지적한 바 있는데 간호사의 경우 제한된 근무시간 내에서 담당하고 있는 다수의 환자들이 필요로 하는 간호서비스를 최적으로 제공해야 하기 때문에 이러한 시간의 제약이 결과적으로 시간관리행동을 촉구하는 것으로 볼 수 있겠다.

시간관리 구성요인은 시간관리 유형 또는 전략으로도 불리는데 선행연구에 따르면 대상자 집단의 특성에 따라 상이한 패턴을 보이는 것으로 나타나고 있다. Sung(1994)은 목표설정, 조직화, 타협, 평가의 4개 요인으로, Chae(1997)는 기계화, 분담화, 계통화, 간소화, 사회화로 분류하였다. Lee(2000)는 목표설정, 우선순위 설정, 조직화, 지원받기, 표준 낮추기, 수행, 평가의 7개 요인으로 제시하기도 하였다. 따라서 본 연구에서 시간관리 하위 요인을 계획/우선순위 결정, 마감시간 선정/지

키기, 단순화, 목표설정, 도움요청, 책임감소, 표준변경으로 분석한 것은 다양한 연구에서 공통적으로 나타나고 있는 시간관리 요인을 포괄적으로 반영한 것으로 향후 간호사의 시간관리 양상과 타 집단의 시간관리 양상을 비교시 유용하게 본 연구 결과가 활용될 수 있을 것으로 기대한다.

시간관리 구성 요인별 결과 분석에서는 특히 가장 높은 수준을 나타낸 요인이 마감시간 선정/지키기로 나타난 점은 임상간호사의 업무가 3교대로 이루어지는 업무특성을 감안할 때 본인의 근무시간에 발생한 간호업무에 대하여 본인이 최대한 업무를 마무리하려는 간호사의 직업적 책임감이 반영된 결과로 볼 수 있겠다. 반면 표준변경 요인이 평균 2.8점의 가장 낮은 수준을 보인 것은 간호사가 제공하는 간호서비스의 대부분은 간호표준에 의한 수행이 이루어져야 하며 이러한 표준을 변경한다는 것은 간호서비스의 질을 저하시킬 우려가 있기 때문에 타당하지 않은 것으로 인식하여 가능한 한 간호업무표준을 준수하려는 경향이 간호업무 전반에 깊게 배어 있기 때문으로 사료된다. 따라서 이 또한 간호사의 인식 저변에 깔려 있는 간호인으로서의 직업적 전문직관과 함께 업무수행에 대한 높은 윤리의식이 작용하고 있는 근거로 볼 수 있겠다. 이와 같이 임상간호사의 시간관리 양상을 분석한 결과에서는 7개 요인 모두에서 모두 높은 수준의 시간관리가 이루어지고 있음을 알 수 있었으며, 아울러 간호직의 특성상 시간관리에 있어서 단위 시간 내에 주어진 업무를 수행하면서도 최대한 높은 수준의 업무표준을 준수하려는 전문직관이 작용하고 있음을 알 수 있었다.

다음 시간관리의 구성요인이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과에서는 두 개의 결과변수 각각에 대한 회귀식의 통계적 유의성이 검정되어 시간관리 구성요인이 임상간호사의 조직몰입과 직무만족을 설명하는 유의한 예측요인임을 확인할 수 있었다. 조직몰입과 직무만족에 유의한 영향을 미치는 시간관리 요인은 각 하위 구성요인별로 다르게 나타나 차이를 보였는데, 조직몰입에 대하여는 마감시간 선정/지키기, 단순화, 목표설정의 3개 요인으로 나타난 반면 직무만족에 대하여는 계획/우선순위 결정, 마감시간 선정/지키기, 단순화, 도움요청 및 책임감소의 5개 요인으로 확인되었다.

이중 공통적으로 유의한 영향을 미치는 예측요인으로 파악된 마감시간 선정/지키기는 간호사의 경우 근무 일정마다 간호업무수행에 대한 계획을 수립하고 그것을 해당 근무시간 내에 완수하려는 경향이 높음을 의미하는 것으로 이와 같이 주어진 업무를 해당 시간 내에 마칠 수 있도록 간호관리적 차원에서 표준화된 간호업무수행 매뉴얼의 개발과 병원 내 다양한 부서간의 원활한 업무 진행을 위한 정보 교환 체계의 수립 등이 개발되어야 할 필요성이 있음을 알 수 있었다. 따라서 이러한 체계의 효과적 구축을 위해서 표준임상경로지침

(critical pathway)의 개발 또는 간호과정의 확대 적용을 통하여 간호사 스스로에게 간호업무 계획 및 업무완성 기대시간에 대한 통제력을 증가시켜 줌으로서 궁극적으로 조직몰입과 직무만족을 향상시키는 간호관리적 접근이 요구됨을 알 수 있었다.

반면 단순화 요인의 경우 대개 일반적인 상황에서는 시간활용의 효율성을 높이기 위하여 복잡한 업무를 단순화하는 경향이 나타나게 되는데 본 연구에서는 이와 상반되게 오히려 단순화하는 경우 조직몰입 또는 직무만족이 감소되는 것으로 나타났다. 이러한 결과가 나타난 원인에 대하여는 추후 보다 세밀한 원인분석이 이루어져야 하겠으나 간호의 경우 간호서비스의 특성 상 환자에 대한 통합적 접근을 통한 간호수행이 이루어 졌을 때 기대하였던 간호 목표에 도달하는 것이 가능해지기 때문에 오히려 지나친 업무 단순화는 간호업무 수행에 대한 만족도나 몰입도를 떨어 뜨리는 요인으로 작용하는 것으로 그 원인을 유추해 볼 수 있겠다.

## 결론 및 제언

본 연구는 종합병원에 근무하고 있는 임상간호사의 시간관리 양상을 파악하고 시간관리 구성요인이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향을 분석하고자 한 조사연구로 연구대상자는 서울 및 경인 지역에 소재한 2개의 대학부속 3차 종합병원에 조사 시점 현재 근무하고 있는 간호사를 대상으로 하였으며, 본 연구의 목적을 이해하고 자료수집에 참여를 허락한 자로 하였다. 본 연구의 자료수집 방법은 먼저 해당 병원 간호부에 연구의 목적과 취지를 설명하여 협조를 구한 후, 각 병원의 간호부의 도움을 받아 간호사에게 설문지를 배부하고 자가기록하게 한 후 회수하였다. 자료수집기간은 2007년 7월 1일부터 8월 30일까지 2개월간이었다. 총 250부의 설문지를 회수하여 이 중 246부를 분석에 사용하였다.

본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

- 임상간호사의 시간관리 수준은 전체 평균 3.4점 수준으로 나타났고, 하위요인별로는 마감시간 선정/지키기 요인이 가장 높은 수준을 나타낸 반면, 표준변경 요인이 가장 낮은 수준인 것으로 파악되었다.
- 임상간호사의 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 시간관리 구성요인은 마감시간 선정/지키기, 단순화 및 목표설정의 3개 요인인 것으로 확인되었다.
- 임상간호사의 직무만족에 유의한 영향을 미치는 시간관리 구성요인은 계획/우선순위 결정, 마감시간 선정/지키기, 단순화, 도움요청 및 책임감소의 5개 요인인 것으로 확인되었다.

이와 같은 연구 결과에 따른 제언은 다음과 같다.

- 본 연구의 결과가 임상간호사의 시간관리 정도를 파악하고 이를 근거로 하여 향후 간호사의 시간 사용의 효율성을 증대하기 위한 관리중재 개발 시 근거자료로서 활용되어 질 것을 제안한다.
- 시간관리 구성요인 중 임상간호사의 조직몰입과 직무만족에 대하여 유의한 양의 영향을 미치는 예측요인으로 마감시간 선정/지키기 요인이 파악되었으므로, 이에 근거하여 간호사의 간호업무에서의 시간활용에 대한 통제력을 증가시키기 위한 방안으로서 표준임상경로지침의 적극적인 도입과 이의 확대 적용이 추진되어질 것을 제안한다.
- 시간관리 구성요인 중 단순화 요인의 경우 일반적인 상황에 서와는 달리 임상간호사의 조직몰입과 직무만족에 대하여 음의 방향의 영향을 미치는 것으로 나타난 원인에 대한 추 후 연구가 필요하며, 이를 통해 간호사의 시간관리 효율성을 증대시키기 위한 개선 방안이 마련되어야 함을 제안한다.

## References

- Chae, O. (1997). The housework time management strategies on the employed wives. *J Korean Home Manage Assoc*, 15(1), 13-26.
- Doo, E. Y., Lim, J. Y., Seomun, G., & Kim, I. A. (2005). An analysis of nurse's perception of internal marketing activities affecting on nurse's turnover intention, nursing task performance and nursing. *JKANA*, 11(1), 401-412.
- Han, K. (1992). A study on development of the time management scale. *J Sci Better Living*, 2, 43-55.
- Hwang, G. D. (2005). *Human resource management*. Seoul: Park Young Sa.
- Kang, M. (2006). *Job property's effects on system member's psychological empowerment and system effectiveness*. Unpublished master's thesis, Cheju National University, Cheju.
- Kang, Y. S., Seomun, G., Kwon, Y. M., Kim, D. O., & Kim, E. K. (2007). *Nursing management and leadership*. Seoul: Hyunmoonsa Publishing.
- Kim, H. J. (2001a). A study on housework time management strategies of married female home-based workers according to occupations: Focused on the comparison of professionals and non-professionals. *J Human Environ Welfare Study*, 1(1), 51-68.
- Kim, H. (2001b). A study on housework time management strategies between married female home-based workers and on-site workers. *J Korean Home Manage Assoc*, 19(2), 83-96.
- Kim, I. A., Lim, J. Y., Kim, E., & Lee, H. I. (2007). An Analysis of learning organization affecting on organizational commitment- According to MBTI personality type. *JKANA*, 13(1), 5-12.
- Lee, S. M. (1989). *Time pressure perceived by housewife and housework performance strategy*. Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul.
- Lee, J. (2000). A study on time management strategy and variables of unmarried men and women. *Korean J Community Living Sci*, 11(2), 1-14.
- Lim, J. Y. (2005). A path analysis among the internal marketing activities, motivation, and nursing organizational effectiveness. *JKANA*, 11(4), 233-246.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *J Vocat Behav*, 17, 50-57.
- Park, G. G. (2004). *New Staffing Management*. Seoul: Hong Moon Sa.
- Rice, A. S., & Tucker, S. M. (1986). *Family life management*, 6th ed., New York; Macmillan Publishing.
- Seo, M. K. (1996). A study on life-style, perceived time pressure and time management strategies of married women. *J Korean Living Sci Assoc*, 5(1), 15-31.
- Stamps, P. C., Piedmont, E. B., Slavitt, D. B., & Hasse, A. M. (1978). Measurement of work satisfaction among health professionals. *Med Care*, 16(4), 337-351.
- Sung, Y. J. (1994). *A study to the time conflict level, time management strategies and home managerial satisfaction of employed wives*. Unpublished master's thesis, Dong-A University, Pusan.
- Yoon, H. L. (1995). *The time management strategies and the psychological well-being of employed wives*. Unpublished master's thesis, Ewha Women's University, Seoul.
- Yoon, S. H. (2000). *A model for organizational effectiveness in nursing unit*. Unpublished doctoral dissertation, Korea University, Seoul.

# The Effects of Time Management on the Clinical Nurse's Organizational Commitment and Job Satisfaction

Lim, Ji Young<sup>1)</sup>

*1) Professor, Department of Nursing, Inha University*

**Purpose:** The aim of this study was to analyze the effects of time management on the clinical nurse's organizational commitment and job satisfaction. **Methods:** Subjects were recruited in two general hospitals in Seoul and Incheon. Data collection was done using a self-report questionnaire. Time management was measured using the questionnaire developed by Han (1992). Organizational commitment and job satisfaction were measured using the questionnaire developed by Yoon (2000), based on Mowday et al. (1979) and Stamps et al. (1978). The data were analyzed using the SAS statistical package program, version 10.0. Specifically, descriptive statistics and stepwise multiple regression were performed. **Results:** The predictive time management factors for organizational commitment included deadline decision, simplification, and goal-setting. The predictive time management factors for job satisfaction included planning/making the priority order, deadline decision, simplification, asking for help, and responsibility reduction. **Conclusion:** Time management factors are highly correlated with organizational commitment and job satisfaction in clinical nurses. Deadline decision and simplification are common predictive factors for organizational commitment and job satisfaction. These results can be used to develop more effective time management strategies for increasing organizational effectiveness in clinical nurses.

**Key words :** Time management, Organization, Job satisfaction

• Address reprint requests to : Lim, Ji Young

*Department of Nursing, Inha University*

*#253, Younghyun-Dong, Nam-Gu, Incheon, Korea*

*Tel: 82-32-860-8210 Fax: 82-32-874-5880 E-mail: lim20712@inha.ac.kr*