



2001

6



7 .....  
,

가

가

가

가

가 가

가

2001 7

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

.	.....	1
1.	.....	1
2.	.....	3
3.	.....	3

.	.....	5
1.	.....	5
2.	.....	11
3.	.....	13

.	.....	28
1.	.....	28
2.	.....	28
3.	.....	28
4.	.....	29
5.	.....	31

·	.....	32
1.	.....	32
(1)	.....	32
(2)	.....	33
2.	.....	44
(1)	.....	44
(2)	.....	55
·	.....	73
·	.....	86
1.	.....	86
2.	.....	89
	.....	90
	.....	94
	.....	112

< 1> .....8

< 1> .....30

< 2> .....32

< 3> .....34

< 4> .....36

< 5> .....37

< 6> .....38

< 7> .....39

< 8> .....40

< 9> .....41

< 10> .....42

< 11> .....43

< 12> .....44

< 13> .....55

1. ....94

2. ....97

3. ....100

가 , ,  
가 , 가 가  
가 , 가 ,  
3 ,  
3 ( 7 )  
1 ,  
1.  
2.  
2 , 5  
4 , 1 , 2  
7  
3.



4. 14 가 , 1 2  
10 1 ,

1.

2.  
가

, 가 ,  
가 가 , 가  
가 가

가가

3.

가

가

가

가



•

1.

21 [ ] .20  
 가 가  
 가 가

. IMF

가 ( ,2000.8).

가

(1999) 171

49.7%

49.2%,

44.5%

가

가

가

( ,1999).

가

가? 가 가 ( ,1995).  
가 가 .

( ,1985; ,1988; ,1991; ,1992;  
,1997 ), 가  
( ,1990; ,1997; ,2000 ).

( ,1990; ,1997;  
,1997; ,1998; ,1999 ),

가  
( ,1992; ,1994; Diane  
Huber,1996 ), 가 (program)  
(Rossel Kakts,1990).

“ ”

( , .1996)

3

2..

3

1)

2)

3.

1)

가

, , 가 , 가  
( ,1991).

2)

( ,1999).

3)

가 ( , 2001).

4)

( )  
( ,2001).

5)

(  
,2001).

6)

가 가  
( , 2001).

1.

(1)

Performance Appraisal, Performance Evaluation, Personal Evaluation, Merit Rating, Employee Rating

Merit Rating, Employee Rating  
Rating 가 , , 가  
Performance Appraisal 가

. Performance Appraisal

(1998) 가 79 43  
(54.4%) , 34 (43.0%)

, 가

14 가  
11 (77.8%)

. Smith Murphy(1946)

“ 가 가

” , Langsner(1961)

“ , , , , ,  
가 가

”  
( ,1995).

(1982) “ 가 가





“

” , Anderson(1976) “

”

, M R. Carrell and N F. Elbert and R D.

Hatfield(1995)

가

가

R L. Mathis and J

H. Jackson(2000)

(1994)

가

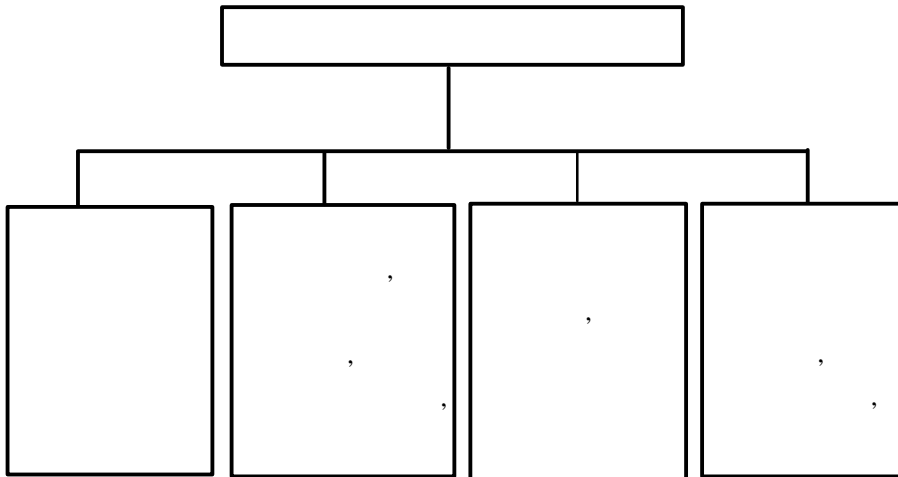
(1992)

가

(3)

(2001) 가 , ,  
(Liebel and Oechsler,1992 ; Fisher  
et al,1993), (1992) ,  
가  
. < 1>

< 1>



1)

가 .  
( ,2001). ,  
가 가 ,  
가 가 .

2)

( )  
( ,2001). ,  
, ,  
,  
가 ,  
가 ,  
가  
가  
, 가  
가  
가  
가  
가

가 가 가 .  
, 가  
가 가 가  
가 가 가

3)

( ,2001). , ,  
가  
가 , 가  
가 .

4)

가 가 ( ,2001).  
, ,  
, .

2.

가

3

(1990)

가

, 가

가가

(1997)

가

, 가 ,

, (1999)

가 가

가

가

, 가 가 , ,

, ,

가

가 가

가

(1997)

, (1998)

가

. (1999)



가

3.

(1)

1)

(1994)

(1997)

가

가

TQM(Total Quality Management)

가

가

가

2)

가

가가

(1995)

가



가

가

가 ( , , )

, )

가

(1999)

, ,

Role Play

가

,

(1997)

가

,

가

.

.

(1994)

.

,

,

,

,

가 ,

가

,

가

(1999)

.

가

(1994)

가

(1997)

(1997)

(1998)

가

(2000)

21

가



가

가

가

가

가

가

가

(2000)

가

가

가

가

가

가

가

가

3)

(1995)

(1997)

(1997)

(1997)

,  
가 . (2000)

가  
가  
가 ,  
가

가  
가 ,

4)  
가 , 가 (1999)  
가  
가

(2)

1)

, (1992)

가 , ,

가

. (1997)

,  
(1997)

가

가 ,

, ,

,

, ,  
(1998)

,  
가

가

가

2)

가

(1991)

가  
가

(1992)

가

(1992)

가가

(1997)



가

가

가

(1998)

가

가가

가

(1999)

가

(1997)



, ( ) ,

가 , 가

, ,

, (1990)

가 가 , ,

,

, 가 가 가

가 가 (1997)

가 가 가 , ,

, 가 가 가

3)

(1992)

가

, , 가 ,  
( , , )  
가 .

(1995)

가

, (1997)

,  
가 ,

Diane Huber(1996)

Medicare/ Medicaid regulations), ANA

, (nursing care audits), (opinion polls)

. (1995)

가 , (1992)

가

. (1990)

, (1991)

Huber(1996) Diane 가

, , , ,

가

가

4)

(1997) 가

가

•

**1.**

3

· ,  
·

**2.**

3

2

,  
.

1 :

7

3

.

2 :

1

7

1

**3.**

, 2001

3 15 4 15 .

4 , 2 가

, 1 가

.

.

가

,

.

( ) 5 , ( ) 10

15 ,

,

.

,

.

가

.

,

30 1

, 20 40 가 .

#### 4.

1)

가

,

,





**5.**

1)

2)

3)

(1986)

•

**1.**

(1)

4 , 1 , 1 , 1  
7  
( 2 )

< 2 >

( N = 7 )

---

A	B	C	D	E	F	G
---	---	---	---	---	---	---

---

---

3

( )

834(413)

1100(446)

1263(895)

1490(559)

1564(716)

2000(806)

2200(1254)

---

: 1999

7  
 40 , 8 2  
 가  
 3  
 3  
 834 2,200  
 ( : 1,493 ) , 413 1,254 ( : 727 )

(2)

3

1)

( 3 ) .

A, C, E, F G ,

C, E, F G .

, A

, C

, E

, F

, G

A, F ,  
 , E  
 C ,  
 G ( 3 ).  
 B D

, 가  
 , B

< 3 >

(N= 7)

A	B	C	D	E	F	G

2)

1)

가 .  
A ,  
, ,  
, 2  
. C ,  
, ,  
, D ,  
, ,  
, ,  
가 ,  
, ,  
. E ,  
, ,  
. F ,  
, ,  
. G ,  
, ,  
( 3 ).

2)

. 5 가  
, 2 가  
( 4 ).  
4 2  
, 5 4 , 8 1 .

, A F ,  
, B D ,  
E A, B, C, D , C G  
, , , , 가 .  
A G  
가 , B  
A+, A, B+, B, C+, C, C-, D 8 , A+  
5% , A 5%, B+ 10%, B 10%, C+ 20%, C  
30%, C- 20%, D .  
C , , , 가 4 20%, 40%,  
30%, 가 10% . D , , ,  
, , 5 , 3%, 가 10%,  
75%, 10%, 3% , E A, B+,  
B°, B, C 5 A 5% , B+ 5 10%, B°  
70 90%, B 5 10%, C 5% . F  
, , , 4 25%,  
가 50%, 25%, ( 3 ).

< 4 >

(N=7)

A	B	C	D	E	F	G



가 .

< 6>

(N=7)

	A	B	C	D	E	F	G
1 :							
Unit manager							
2 :							
(part)							

3)

가 .

1)

D

, D

C



< 7 >

(N=7)

A	B	C	D	E	F	G

가

A, D  
, D

가

A  
가

A, C, F

( 7 ).

2)

가

, E  
G

2

, A

, ,

3

, C

3

F

5

, ,

가 D  
 ( 8 ).  
 A  
 10 , C  
 6 , D  
 가 , 10  
 E  
 10  
 F  
 21 , G  
 10

< 8 >

(N=7)

	A	B	C	D	E	F	G
2							
3							
5							

, < 9>

6

. 5 , 4

, 3 , , , , ,

, 2 ,

. 26 1

.

< 9>

6	,
5	
4	, , , , , ,
3	, ,
2	, ,
1	, , , , , , , , , , , , , , , 가 , , , , , , , ,

4)

1)

가

( 10 ) .

10

14 . 10 2 1  
 3 , 2 7 , 14  
 5 , 1 7 , 2 7

< 10 >

(N=7)

---

A B C D E F G

---

1 : 3

2 : 7

( 10 )

1 : 7

2 : 7

( 14 )

2)

5 1 , 2

2 ( 11 ).

1

10 , 11 , 12

2

6 12

( 11 ).

가

C

6

, A

D

, E

G 10 , F

21

가 . C

가 6

( , . . .

가

)

10

. 1

5

10

( 11 ).

< 11 >

(N=7)

	A	B	C	D	E	F	G
1							
2							
6							
10							
21							

2.

(1)

(1) ( )

40 , 17 ,  
6 . 1 ,  
2 , 가 2 ( 12 ).

< 12 >

( N=5)

---

---

36-38	2	
39-40	1	40
41-42		
43-44	2	
<hr/>		
10-15	2	
16-20	2	17
21	1	
<hr/>		
3-5	1	
6-10	3	6
10	1	
<hr/>		
	1	
	2	
	2	

---

(2)

, , , 가

.

1)

.

가

.

.

( #1)

,

,

( #2)

가

.

가 ,

가

.

가

.

( #3)

....

가 가

,

,

. ( #4)

( #5)

---

2)

, 가

---

가

가

( #1)

가 , ,



.....  
가,  
( #2)

가  
가 ,  
가

( #3)

..... 가 ,  
가

가  
가가  
가 ..... ( #4)

.....  
가 , , ,  
가 가  
가 가  
( #5)

---

가  
가  
가

, , conference ,  
가 .  
가  
가 .

---

가 .  
( #1)

가가 .  
가 가  
가 .  
( #3)

가가 .  
( #4)

가  
가 .....  
가 , .  
( #5)

---

, 가 가

가

가

. ( #1)

가 ...

..... 가

가 . ( #2)

.....

가....

.....

가

( #3)

가

가

가

가

,

가

가

가

. ( #4)

. ( #5)

---

가

가 가

가

가 가

가

( ) 가

가

. ( #1)

---

가 .  
가 가 .....  
( 가) 가 .....  
가 .....  
가 가가 가 .  
( #2)

가 .  
( ) ( ) 가 가 ....  
가 .  
( #3)

가가 .  
가 가 .  
가 . ( #4)

가 .  
가 .....  
가 .  
가 가 .  
가 . ( #5)

---

가가 가  
( ) 가  
가

가

가

3)

가

가

가가

conference

가, conference

,

가

가

....

(

#1)

가

가

.....

가

.....

가

,

가

.(

#2)

. 가

....

가

가

.....

.....

,

가

,

가

가 , 가  
가  
( #3)

가  
.....  
, conference ,  
...  
가 가

가 .....( #4)

가  
가  
가  
가  
( #5)

---

가  
, 가  
,





13

24 , 16 , 10  
1 30 .  
가 ,  
.

(2)

(1) ( )

29.5 , 6  
4 , 3 ,  
가 3 10 ( 13 ).

< 13 >

(N = 10)

27-28	4	
29-30	2	29.5
31-32	3	
33-34	1	
4 - 6	5	
7 - 9	4	6 5
10	1	
	4	
	3	
	3	

(2)

, , , 가

1)

, .

가 , ,

..... 가

. ( #1)

. ( #2)

. ( #3)

가

가

가

.....

가

가가 가

( #4)

, , . ( #5)

..... 가 . .....

, ....

가 가

가

....( #6)

가

. ( #7)

가 가

가

. ( 8)

가

가 . 가  
quality 가 . ( #9)

가 ....

. ( # 10)

---

가

가

2)

가 , ,

...

. ( #1)

---

가 가 . ( #2)

가 . ( #3)

2 가 가 1 , 2 가

가 가 ... 가  
( #6)

가  
( #7)

가  
( #8)

가

가 가 . ( #9)

가

...( # 10)

---

가  
, 가 ,  
, 가  
.

---

가가 .  
가  
...( #2)

가가 .  
가 .  
( #3)

가가 .  
가  
가  
. ( #4)

가 가 . ( #5)

가가 가

가 . 가 가 가  
가가 ? ( #6)

가가 .  
가

가 . ( #7)

가가 .  
가 가 .  
가 가 .  
( #8)

가 . 가 .....  
가 가  
.. 가가 . ( #9)

가 가 가 ? ( #10)

---

가

---

가

. ( #1)

가

....

가

가

...( #3)

. ( #4)

. ( #6)

가

. ( #7)

가

가

. ( #8)



가

( #9)

가 가

가

( #10)

---

1 9 가

가

---

가가 가

가

가

가

( #1)

가

가  
 ....  
 가 가  
 가 가  
 가  
 (#2)  
 가가 가  
 가 가 (#3)  
 가  
 가  
 가가  
 가  
 가  
 (#4)  
 가  
 가 가 가 ....  
 가  
 , 가  
 , ..  
 가  
 가 가

가 .  
7 .  
가 . ...  
가 . ( #5)

가 ,  
가 가 가 가  
가 . ( #6)

가 .  
가 가  
가 .  
가 .  
가 .  
( #7)

가 .  
가 .  
가 .....  
가 가 . 가 ..  
( #8)

가 , 가 , 가 가 가 가  
가 .  
가 .... 가 ....  
가 .....  
가가 가 .



3)

, .



.....

. ( #1)

.....

.....

가

. ( #2)

가

. ( #3)

. ( #4)

가 가

1 3

( #5)

가

10

가

10

?

. ( #6)

. ( #7)

( #8)

. ( #9)

, .....

가

( )

.....

.....

. ( # 10)



가 가 ,  
.( #5)

가  
가  
.( #6)

가  
.....(  
#7)

가 ..... 가 가 .....  
가 가 ,  
가 .....(  
#8)

가 가 ....  
가  
가 가 가



. . . . .  
( #9)  
가  
.....  
가  
가 input output  
. ( #10)

---

가  
가  
가  
가  
가  
가  
가  
4)

---

가 가 ..... , ....

..... 가 ( #1)

가

.....

가

.( #2)

가

가.....

가

(My Patient)

가

. 가가

.( #6)

가가

.

.....

가

.( #9)

•

7 3

,

,

.

.

.

....

가

가

가

.

,

가

,

,

가

, 가

가

가

,

가

가

가

.

가 가

,

3

가

,

.

1.

가

(1994)

,1994; ,1997; ,1997; ,1998 ) ( ,1992; ,1992;

, 가

2.

. 가  
가 , 가  
가 가  
가 , 가  
가 .

(1994)

(1994) “ 가 가  
가 ” E  
“ 가 ” 가  
가 가  
가 .  
가

E 가

가

가

( ,1991;

,1992; ,1992; ,1998; ,1999 ).

( ,1997),

(1997)

(1994)

가

가

1

2

, 5

(1994)

가

(1997)

(1999)

가 가

(2001)가

가

7

4

, 1

, 2

가

가  
 ( ,1997; ,1997, ,1998, ,2000 ) ,  
 가  
 , 가 ,  
 가 , 가  
 (1992)  
 , 가 가  
 가 (1997) 가  
 가 , 가  
 가 ,  
 가  
 ,  
 (1999) 가 가 ,  
 가 가



7  
. 1 2  
, 1 , 2  
1 .  
. 1 2 가  
가 1  
2 .  
(1997)  
, 가 ,  
,  
, . (2000)  
,  
가 , ,  
가 가 가  
. Magaret H. Christensen(1990) (audit)가  
,  
가 . Jane D. Casey(1998)  
가가 , ,  
,  
.  
가 .  
1 2 가 1  
. (1994) 1  
,  
2 1 가 . 2  
1 ,

가, 가 가 가  
1 2

, 가 가 가  
가 가 가

가 가 가

(2000) 가 가 , ,  
가 가 가

(1994)

3.

( , 2001)  
가 가 (

,1992)

가 , 2  
, 1  
(1999)  
가 , 가 가  
가 가 가 ,  
(1994) 가  
, (1995) 가  
, 가 , 가  
(2001) 가  
가  
가 가

(1992)

2

가

1

가

가

가 가

(1992)

가

가 ,

가 ( ,1997; ,1998; ,1999 ).

가 ,

가 ,

( ,1992;  
,1992; ,1995; ,1997; ,1997; , 2000 ) .

가 ,

( ,1991; ,1992; ,1995 )

4.

가 , ( ,2001).

14 가 ,  
10 가  
. .  
가  
. .  
(1994)  
8 , 9 11 .  
10 , 1  
21 . (1992) 10 가  
가 가  
가 .  
(1997)  
, ,  
가 ,  
. 가  
가 . 가 ,  
. 가가 가 ,  
가 ( ,  
,2000).  
, (2000) 가  
가 , 2-3  
3 , ,  
. .

,

가

,

가

.

,

,

가

,

,

,

,

,

,

가

가

,

.

,

•

1.

3

,

7 3

1

( ) 5 ,

( ) 10

2001 3 15

4 15

가

1.

2.

1

2

, 5



1 . , 2 4 ,

3. , 7 .

6 5

4 , 4 , 3 , 2 26

1 .

4. 1 2 14 가 , 1 , 10 .

1. ,

2. 가

가 ,

, 가

가 , 가  
가

가가

,  
가가

가

3.

가

가

가

, 가

4.

,

가

, 가 가

, ,

1.

,

.

2.

가

,

,

,

가

3.

가

,

4.

가

,

**2.**

1.

,

2.

(2000). \_\_\_\_\_ ,

(1997). \_\_\_\_\_ 가 \_\_\_\_\_ ,

(1999). \_\_\_\_\_ ,

(1997). \_\_\_\_\_ ,

, (2001). \_\_\_\_\_ ;

(1995). \_\_\_\_\_ 가 \_\_\_\_\_ ,

\_\_\_\_\_ 1(1) 35-44

(1999). \_\_\_\_\_ 가 \_\_\_\_\_ ,

(1999). \_\_\_\_\_ ;

(1997). \_\_\_\_\_ ,

(1985). \_\_\_\_\_ 가 \_\_\_\_\_ ,

(1999). \_\_\_\_\_ ;

(1997). \_\_\_\_\_ 가 \_\_\_\_\_ , \_\_\_\_\_ 1997.8

(2001). \_\_\_\_\_ ;

(1994). \_\_\_\_\_ ,

(1991). \_\_\_\_\_ ,

(1999).

(2001).

(1997).

(2000).

가

(1994).

(1991). \_\_\_\_\_, ;

(1998).

(1969).

(1992).

(1998).

(1997).

(1997).

(1999).

(1997). 가 , \_\_\_\_\_ 1997.8

(1999). \_\_\_\_\_, ;( )

(2000). 가 . . . , \_\_\_\_\_ 13(147),

13(148), 13(149)

(2001). \_\_\_\_\_, ;

(1988). \_\_\_\_\_ ,

(1996). \_\_\_\_\_ ;

(1994). \_\_\_\_\_ ,

(1995). \_\_\_\_\_ ;

(1992). \_\_\_\_\_ , \_\_\_\_\_ 31(5)  
53-63

(1997). \_\_\_\_\_ 가 \_\_\_\_\_ , \_\_\_\_\_ 1997.8

Langsner, A and Zollitsch, M (1961). Wage and salary administration,  
South-western Pub. Co

Marriner-Tomey, A (1996). Nursing management and leadership,  
Mosby-year book, Incoporation

Huber, D (1996). Leadership and nursing care management,  
W.B. Saunders Company

Flippo, E (1976). Principle of personnel management 4th eds

Casey, J (1998). Why do we need peer review?, Canadian nurse  
May 43-44

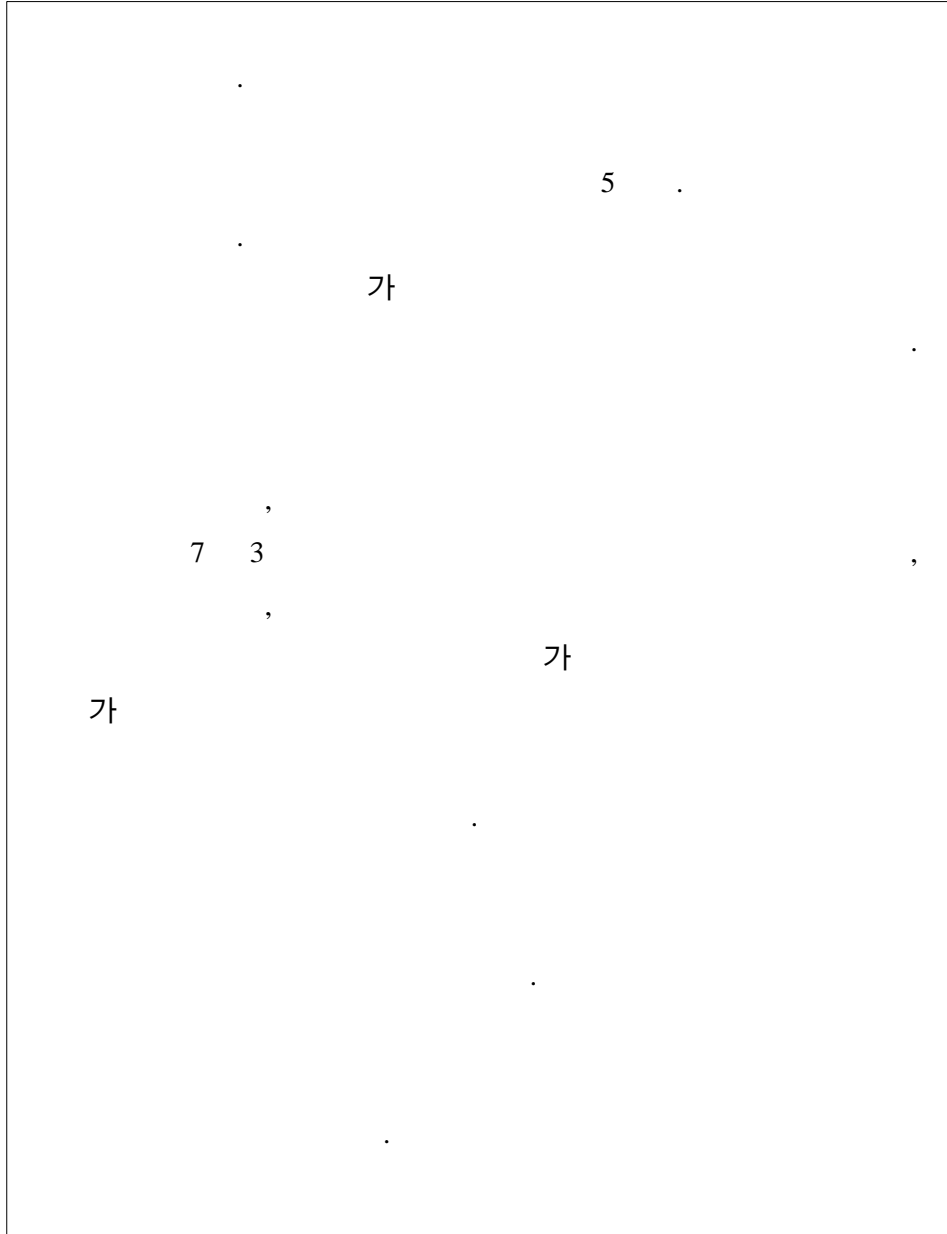
Bondy K, Karen J, Seymour L et al(1997). The developement and testing  
of a competency-focused psychiatric nursing clinical  
evaluation instrument, Archives of psychiatric nursing  
11(2) 66-73

Laura M. (1996). The effective nurse, Mosby-year book, Inc

Lewin M (1995). Human resource management An Economic  
Approach 2nd eds International Thomson Publishing,  
Cincinnati, Ohio 178-205

- Chsistensen M (1990). Peer Auditing, Nursing management 21(1) 50-52
- M R. Carrell and N F. Elbert and R D. Hatfield (1995). Human resource management 5th eds, A Simon & Schuster company Englewood Cliffs New Jersey 348-391
- Springer P (1998). Rating nursing performance based on behaviors, Journal of nursing administration 28(1) 39-45
- Hader R(1999) Developing a registered nurse performance appraisal tool, Journal of nursing administration 29(9) 26-32
- Handerson R(1976) Compensation Management, Reston publication Co New York :McGraw-Hill
- Robert L. and John H. Jackson (2000). Human Resource Management 9th eds South-Western college publishing Cincinnati, Ohio 378-412
- Mondy R(1984). Personnel : The management of human resource 2nd eds, Allun and Bacon
- Sheila A(1992). Coaching, Journal of nursing administration 22(6)
- Stephen C. and Aubrey R. and Fowler,Jr (1988). Performance Evaluation alternertives, Journal of nursing administration 18(10) 40-44
- Timmreck, T (1998). Developing successful performance appraisals through choosing appropriate words to effectively describe work, Health care manage review 23(3) 48-57

1.





.

1. 가 ,  
?  
?

2. 가 가  
가  
?

3. 가 가 가 가  
?

4.  
.

5. 가 가 ( ), ( ) 가  
가 ?

6. , 가  
?

7. 가 가 ( ) , 가  
?

\*

1. ? \_\_\_\_\_

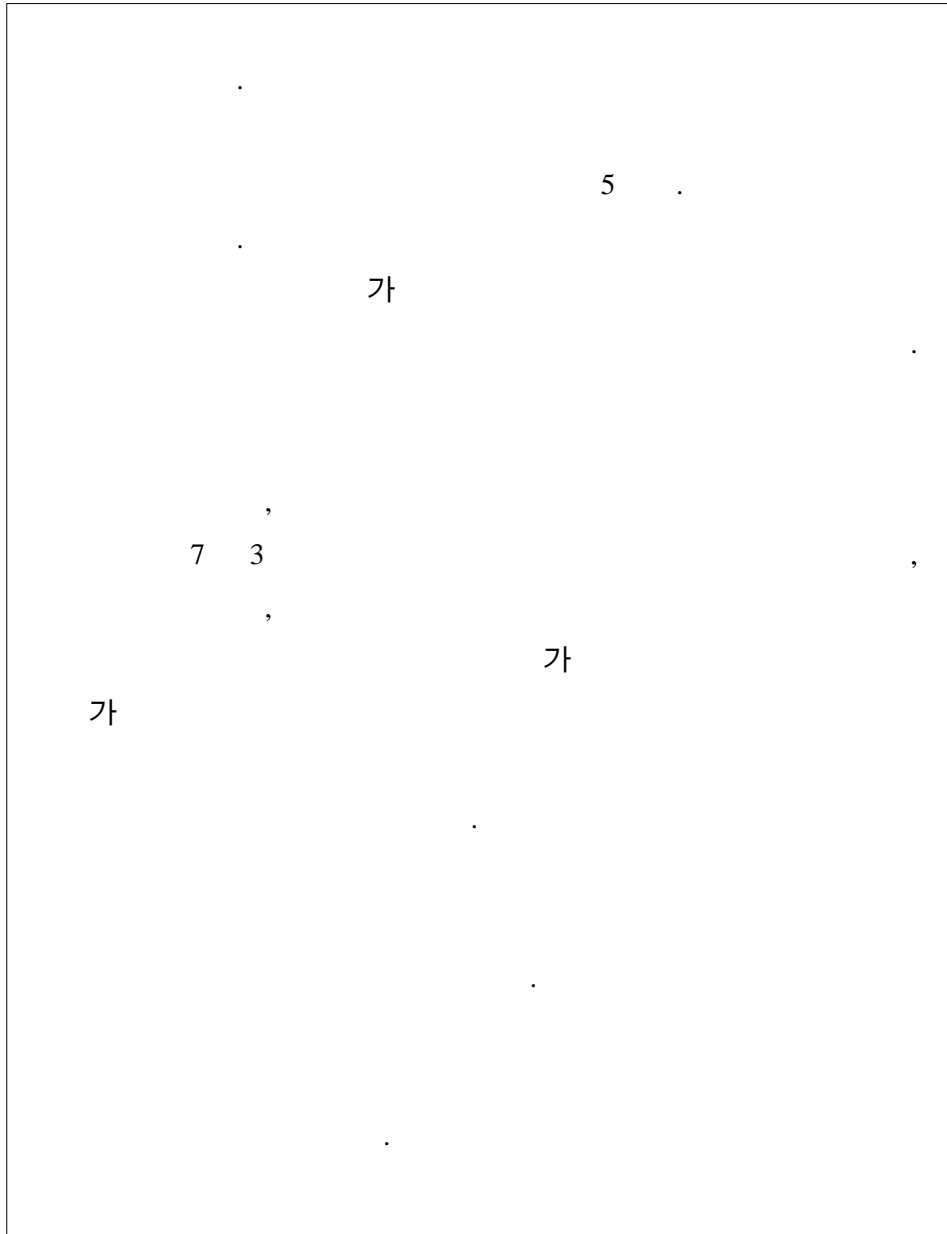
2. ?  
\_\_\_\_\_

3. ?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4. ? \_\_\_\_\_



2.



.

1. 가 ,  
?  
?

2. 가 가 가  
?

3. 가 가 가 가  
?

4.

.

5. 가 가 ( ), ( ) 가  
가 ?

6. , 가  
?

7.

.

\*

1.

?

\_\_\_\_\_

2.

?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3.

?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



3.

A		B	
	,		,
	,		,
1	10	1	6
			(6            )
1	:	1	:
	:1	2	:
	:		:
	:60 (1            30/            30)		:50%
	:10		:50%
	:30		

A	B
가	
1. ,	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
, , , , --5	A+, A, B+, B, C+, C, C-, D -8

<b>A</b>		<b>B</b>		
	-	A+;5%, A;5%, B+;10%, B;10%, C+;20%, C;30%, C-;20%, D -		
1	:7 , 2	:7	1	2 15
1.				
2.				
3.				
1.				
2.	,	,		
3.	,	,	,	.
	,	.	,	
		(	96	
	)			



C		D	
2	6	12	1 11
	(4	)	
:		1	: unit manager
:		2	:
:60	(	30/	30)
:10			: 100
:30			

C	D
	1. , , 가 .
	2. 가 .
	3. :1
1. ,	가 , 2 가 가
2. ,	가 . ( , )
	4. .
3. .	가 .
	가 .
4. .	가 가 .
	가 .
5. .	가 .

C		D	
, , , 가- 4		S( ), A( ), B( ), C( ), D( ) --5	
:20%, :40%, :30%, 가:10%--		S:3%, A:10%, B:75%, C:10%, D:2%-	
15		1	2 10
1. , 2. ,3.			
1.		*	
2.		1. , 2. , 3.	
3.		4. , 5. , 6.	
		7. 가 , 8. , 9.	
		10.	

E		F	
가		가	
1 11		1 7	
1 :		1 :	
2 :1		2 :1	
			:25%
	: 100		:20%
			, , , , :55%
가			

E	F
,	“ ” ,
1. 가 ,	, , .
1) 가	, ,
2) 가	, ,
3) 가	1. , . 2. , .
4) , ,	3. .
5) 가	4. .
6) 가	. .
2. ,	

E	F
A, B+, B <sub>o</sub> , B, C--5	( ), ( ), ( ), 가( )-- 4
A:5%, B+:5-10%, B <sub>o</sub> :70-90% B:5-10%, C:5%	:25%, :50%, :25%, 가: -
	1 : 3 2
	2 : 7
1.	1. 2. 3.
2.	4. 5.
1.	1. : , 2. : , , , , , ,
2.	3. : , , , , , , 4. : , 5. :

		<b>E</b>	<b>F</b>
1.	1	11	
2.			
<b>G</b>			
	1	12	

<b>G</b>	
(6 )	
1	: , 2 : 1 , :
:50%, :40%,	
. , 가 .	
,	
.	
1.	, .
2.	. .
3.	, .
4.	. .
5.	. .
, , , , 가- 5	
--	



**G 의료기관**

<b>평정기간</b>	1차평정자:평정일에서 7일이내에 2차평정자에게 제출 2차평정자:평정표를 받고 난후 7일 이내에 인사과에 제출
<b>평정항목</b>	1.업무능력 2.의욕 및 태도 3.기타
<b>평정요소</b>	1.업무능력 업무의 질, 업무의 지식, 업무의 양, 이해판단력, 창의력 2.의욕 및 태도 자기개발력, 책임감, 적극성 3.기타 친절도, 협조성
<b>서열법</b>	부여하지 않음
<b>기타</b>	

## **ABSTRACT**

### **A Study on the analysis of performance appraisal tools for nurses**

Park, Hee-Ok  
College of Nursing  
The Graduate School  
Yonsei University

Nursing puts much weight on the organization of hospital. Therefore it is necessary to improve nursing care. One of the most important things is to secure confident nurses and to develop nurse' potentiality. It directs nurse evaluation system. The concept of "performance appraisal tools" is extremely important in evaluation system. Therefore, the purpose of this study aims to define performance appraisal process. In order to do this, two main study has been observed interviewing appraisers and employees in-depth and analyzing performance appraisal tools.

The result of this study can be summarized as follows;

Firstly, the result of analysis of performance appraisal tools

Regard to validity, Hospitals had a typical goal, but had not put to practice use. Regard to reliability, 1) Appraisal rule had been focused on appraiser's error, how to avoid. 2) 5 hospitals accessed nurses with relative rating and 2 hospitals with absolute rating both in practice. 3) 3 hospitals

informed nurses the result of performance appraisal but 4 hospitals did not.

4) All hospitals in this study had conducted superiors rating. Regard to acceptability, 1) Rating scale method had been implemented by 6 hospitals and among those conducted both ranking method and descriptive method. 2) Most hospitals had focused on personal traits in performance appraisal factors. Regard to practicality, The term of appraisal took 10-14 days; performance appraisal happened 1 or 2 times per year; appraisal factors were based on 10 different items.

Secondly, the result of in-depth interview with head nurses and nurses

Regard to validity, head nurses and nurses wared that the goal of performance appraisal is to develop nurse's ability. Regard to reliability, head nurses pointed out that they were doubt of the justice of performance appraisal and they should have got training. Nurses insisted that raters should have been trained due to lack of qualification of appraiser; Head nurses and nurse proposed to convert form relative rating to absolute rating; to inform the result of appraisal; to implement peers rating. Regard to acceptability, One of the critical problems of performance appraisal tools was abstract of appraisal factors ; Lack of job analysis. Regard to practicality, Head nurses used to take overtime for appraisal. There was only a little respond despite of their efforts. Nurses questioned that appraisal tools exist for only appraisal; there was less cost-effectiveness.

Based on these findings, it could be suggested to improve the performance appraisal tools for nurses evaluation.

Firstly, it is necessary to describe goal of performance appraisal clearly set up, so that nurses could improve their positive word performance and develop their potentiality.

Secondly, it is necessary to obtain various training on raters, implement absolute rating and inform the result of appraisal to nurses and use peers rating.

Thirdly, it is necessary to convert from rating scale method to management by objectives or behaviorally anchored rating scale and take measurable appraisal factors based on job analysis.

Finally, it is necessary to reduce the appraisal cost but increase effectiveness of performance appraisal.

---

Key words; performance appraisal