

간호원의 지각 향성이 근무효율성에 미치는 영향

정 속

연세대학교 교육대학원 사회교육행정 전공

= 차 례 =

I. 서 론

- A. 연구의 필요성
- B. 연구의 목적
- C. 문제의 제시
- D. 용어의 정의
- E. 연구의 한계

II. 관계 문헌 조사

- A. 전문 간호직에 대한 적성 및 태도에 관한 연구
- B. 지각 향성과 효율성

III. 연구 절차

- A. 연구방법
- B. 도구 및 자료와 조사방법
- C. 연구 대상
- D. 연구기간 및 절차
- E. 통계 처리

IV. 결 과

- A. 지각향성과 근무성적과의 차이 검증
- B. 지각향성과 학력간의 차이 검증
- C. 지각향성과 경력간의 차이 검증

V. 결론 및 제의

- A. 요약 및 해석
- B. 제 의

부 록
참고문헌
영문초록

I. 서 론

A. 연구의 필요성

본 연구는 간호직무의 효율성과 지각 향성(知覺向性)간의 상관 관계를 밝힘으로써 간호직무의 효율성을 지각 향성에 비추어 판단할 수 있는지를 알아 보려는 것이다.

홍신영의 2명(1969)¹⁾과 김철자(1969)²⁾ 및 홍영숙(1970)³⁾의 연구에 의하면, 능률적인 간호직무 수행을 결정하는 요인은 “간호원의 바람직한 자질과 많은 간호직의 경험, 높은 지식과 직업에 맞는 성격 및 외적인 조건으로서 효율적인 환경의 정비와 좋은 대우”를 들고 있다. 그와같은 여러 요인중 간호직에 맞는 성격이 무엇인가에 대하여서는 정확하게 이를 측정할 수 있는 척도가 없을 뿐만 아니라, 우리나라에서는 간호직에 대한 개인의 적성 및 흥미를 측정 또는 연구한 것이 발표된바도 없다.

오늘날의 간호 직무는 “환자의 간호뿐만 아니라 질병의 예방과 보건 향상에도 주력하며, 간호란 전인 간호로서 환자의 육체, 정신 및 정서 전체를 잘 돌보는 것”⁴⁾으로서 현사회에서 간호직은 더욱 중요한 전문직의 하나로 인정되고 있다. 이렇게 인류의 건강증진에 노력하는 가장 어렵고도 중요한 역할을 담당하여 남에게 도움을 주는 직업으로서의 간호 직무가 효율적으로 수

1) 홍신영의 2명 : 한국간호교육 개선을 위한 일조사연구, 연세대학교 간호대학, 1969. pp.134-160.
 2) 김철자 : 대학 간호학생의 직업관에 관한 일조사, 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문, 1969. pp.53-57.
 3) 홍영숙 : 간호원의 사기에 관한 연구, 연세대학교 교육대학원 석사학위논문 1970. p.41.
 4) 이영복 : 직업적 조정. 서울, 수문사, 1971. pp.150-157.

행되고 있는가에 대하여 실험을 통한 연구와 평가가 이루어져야 할 것이다.

그럼에도 불구하고, 우리나라에서는 지금까지 간호교육 담당자 또는 간호협회등이 부분적으로 이를 논의해 왔을 뿐 구체적으로 간호업무 효율성에 대한 방안의 연구는 아직 발표된바가 없는 실정이다.

그러나 간호원의 수요가 급증하고 간호직이 전문직으로 향상됨에 따라 간호원의 질적 향상과 구체적인 효율성의 측정이 불가피하게 된 것이다. 그 중에서 가장 중요한 요소가 인간의 간호, 인간의 건강 증진에 도움을 주는 “간호 직무의 능률을 향상시키는 것”이며, 그러기 위하여서는 무엇보다 간호원 자신의 직무에 임하는 태도가 중요시되는 것이다.

이 점에 대하여 이영복은 “간호원은 어디서 일을 하든지 그 마음의 자세, 행동하는 자세, 직업에 임하는 자세가 중요하다”⁵⁾고 하였으며, 김설자는 서울 4개 대학 간호학생 403명의 간호직에 대한 태도 및 만족도를 통한 가치관 측정에서 전체의 30%가 적성에 맞지 않는다는 것을 지적하였다⁶⁾. 이는 지능면에서나, 간호원이 되기 위한 훈련과정에서나, 직무를 파악하는 능력면에서 서로 비슷하다고 하여 반드시 이들의 직무수행의 효과가 같다고 볼 수 없다는 것을 의미한다. 즉 간호원의 직무 효과에 기대되는 것으로는 외적 요인은 물론 내적인 요인(태도)도 함께 알아볼 필요성이 있다는 것이다.

그리하여 본 연구는 그러한 태도면을 중요시하여 지각 심리학(知覺 心理學)의 방법과 원리에 입각한 지각적인 향성(向性)을 이에 적용시켜 보려한 것이다.

지각 심리학에서는 인간의 모든 행동은 행동하는 순간의 그에게 일어나는 지각의 장(perceptual field)의 함수라고 보고 있다. 즉 개개인의 행동이란 행동할 당시에 일어난 특수 사건의

직접적 결과이지 그 때의 상황이나 사실 그자체에 의하여 결정되는 것이 아니다”라는 것이다.

더우기 로저스(C.R. Rogers)⁸⁾의 연구에 의하면 남에게 도움을 주는 직업을 가진 사람과 도움을 받는 사람들 사이에서 기초가 되는 것은 도움을 주는 사람의 신념, 태도 및 지각하는 방법 등의 바탕이나 질이 더욱 중요하게 작용한다는 사실이 발견되었고, 이 연구의 결론은 전문직을 효율적으로 수행하는 사람들은 어떤 주어진 상태에서 그 상태에 따라 행동하는 것이 아니라 자기 스스로를 독특하게 활용할 줄 아는 자라야 한다고 하였다. 또한 최정훈은 “효율적인 전문가 는 기계적으로 정해진 작동을 하는 기술공이 아니고 그가 책임지고 있는 문제를 해결하기 위하여 스스로를 활용할 줄 아는 지적인 존재인 것이다”⁹⁾라고 하였다.

이 “스스로를 도구로 삼는다(self as an instrument)”라는 개념은 본 연구에서 효율적인 간호원을 찾아내는 방법으로 쓰이게된 기본개념이며 이것이 연구 방법에서 핵심이 되는 것이다.

본 연구는 위에 서술한 지각 심리학의 입장에서 간호직에 대한 효율성과 지각 향성과의 관계를 밝혀 보려는 것이다.

B. 연구의 목적

본 연구의 목적은 지각 심리학에서 제시한 지각 향성의 원리와 방법을 간호원의 효율성을 측정하는 문제에 적용시켜 보는 것이다.

본 연구는 간호원 작자가 지각하는 간호직에 대한 신념 및 태도 즉 간호직을 무엇으로 어떻게 보고 믿고 있느냐 하는 주관적인 의미와 현재 간호원의 효율을 측정하는 기준 중 다음 세가지 요인과의 상관 관계를 알아 보려는 것이다.

1. 평가된 각자의 근무 성적.
2. 간호원이 되기 위한 과정에서 각각 다른 학력¹⁰⁾.

5) 이영복 : 전문직 간호원의 자세. 대한간호 9권 4호, 1970. p.36.

6) 김설자 : 전제서. pp.53-57.

7) 최정훈 : 지각 심리학의 기본개념, 새교육 통권 183호, (1970.1), p.44.

8) C.R. Rogers : "The characteristics of a helping relationship," Personnel and Guidance Journal, 1958. p.37.

9) 최정훈 : 개념형성단계와 지각향성으로 측정된 대학교수의 효율성 연구, 인문과학 제22집, 서울 연세대학교, 인문과학연구소 1969. p.60.

10) 학력 : 간호교육과정에서 자기 다른 과정 및 이수년한의 차, 즉 간호고등기술학교, 간호전문학교, 간호학교, 간호대학 등의 차이를 뜻함.

3. 간호직에 종사한 연한(경력).

위의 세 사항에 비추어 지각 향성이 능률적인 간호원과 비능률적인 간호원을 가려 낼 수 있는 기준이 될 수 있는가를 알아보려 한다.

본 연구의 목적은 간호직을 희망하는 자의 직업적 적성의 척도와, 현재 간호직에 임하고 있는 자의 업무 능률을 보다 정확하게 측정할 수 있는 기준을 모색하려는 것이다.

C. 문제의 제시

본 연구에서는 지각 향성의 점수와 외적인 효율을 측정하는 요인과의 상관관계를 알아보는 것임을 앞에서 밝혔다.

그것을 최정훈의 전문 직업인용 지각 향성 검사를 사용하여 첫째, 지각 향성은 전문직 과정의 학력과 어떠한 관계가 있으며, 둘째, 지각 향성이 근무 성적과 어떠한 관계가 있으며, 셋째, 지각 향성이 간호직의 경력과 어떠한 관계가 있는가를 밝혀 보았다.

D. 용어의 정의

1. 지각 향성(Perceptual orientation) 검사(知覺向性檢査)¹¹⁾: 인간의 행동을 지배하는 주관적인 지각을 객관적으로 측정하는 도구.

2. 지각(知覺): 넓은 의미에서 의미(meaning)라는 말과 같다. 개개인의 행동이란 행동할 당시에 일어난 특수 사건의 의미의 직접적 결과이지 그때의 상황이나 사실 그 자체에 의하여 결정되는 것은 아니라는 것. 즉, 무엇을 무엇으로 보았느냐 하는 행동하는 사람의 주관적 지각에 의하여 영향되어 진다는 것¹²⁾.

3. 도움을 주는 전문직(Helping profession): 도와 준다는 것이 그 직업의 가장 중요한 목적인 것. 즉 도와 주는 사업이라는 것¹³⁾.

4. 외적인 효율의 척도: 어떤 법칙에 의한 것이 아니라 현재 밖으로 표현되는 가장 효율적이라 기준하는 요인을 의미하는 말로 사용한다.

5. 군간호원: 우리 나라 현 육군 간호장교를 말한다.

Ⅴ. 연구의 한계

본 연구의 한계점을 보면 다음과 같다.

첫째: 본 연구의 표집 대상은 현 육군 간호장교에 국한하였다.

둘째: 효율의 척도를 근무 성적, 전문직 과정의 학력 및 경력에 국한하였다.

Ⅱ. 관계문헌 조사

A. 전문 간호직에 대한 적성 및 태도에 관한 연구

간호직을 희망하는 자와 간호 업무에 종사하는 자의 적성 및 태도는 전문직 발전에 중요한 요소가 되는 것이다.

이영복은 "전문직 간호원의 행위는 고도의 판단력과 기술이 철저한 정신력과 사명감에 의하여 움직이지 않고서는 이루어지기 어려우며 그 어느 한가지 행위라도 잘못되었을 때는 환자와 대중은 손해를 보며 생명을 단축하게 되는 것이다... 간호원은 어디서 일을 하든지 그 마음의 자세, 행동의 자세, 생활의 자세, 직업에 임하는 자세가 건전하고 성실하여야 한다"고 하였다¹⁾

그러한 판단력, 정신력 및 사명감과 자세로 인감을 돕는 전문화된 직업이므로 그 직업을 어떻게 생각하고 행동하느냐 하는 것이 매우 중요한 문제인 것이다. 즉 전문적인 직업의식은 간호원들의 행동의 결과로 나타난 것보다 자신들의 내적인 태도가 중요하다고 할 수 있다.

유숙자는 환자들은 특별히 신체적인 질병이나 연합에 부가하여 보다 더 정신적인 요구를 만족시키고자 하며 정서적인 만족이 이루어지지 않을 때 그 치료가 지연됨을 지적하였다. 비록 환자가 말로 표현은 하지 않더라도 그들은 기쁨마음으로 대하는 간호원들의 태도를 알게 된다. 따라서 간호원은 자신의 행동을 통하여 한 개인으로서 환자에게 관심이 있다는 것과 환자의 저항이나 무능력을 이해하고 있다는 태도를 보여 주어야 한다고 하였다²⁾.

11) 최정훈 제작: 지각향성검사(전문직업인용), 1971.

12) 최정훈: 지각심리학의 기본개념, 새교육 통권 183호, (1970.1), pp.44-45.

13) 최정훈: 교육의 심리적 기초 강의내용. 1970. 4. 14일 연세대학교 교육대학원.

1) 이영복: "전문직 간호원의 자세." 대한간호 9권 4호, (1970) p.36.

2) 유숙자: "환자의 정서적요구." 대한간호 10권 2호 (1970) p.43.

홍영숙은 「간호원의 사기에 관한 연구」에서 인간 관계에서 동료 의식 이외에서는 긍정적인 태도를 발견하지 못하였고 또 타인으로부터의 인정감, 장대성, 직업의 안정성 등 직업적인 만족감에 대하여는 회의적임을 알 수 있다. 이와 같은 불만족 태도는 하나 하나씩 앞으로 연구할 문제점이라고 강조하였다³⁾. 이상에서 본 바와같이 어떤 연구에서는 보다 긍정적이며 적극적인 역할을 기대하는가 하면 또 다른 연구결과는 전혀 긍정적인 태도를 발견하지 못하였다고 함은 직무에 대한 불만족에 기인되는 것으로 생각된다. 최익도의 연구에 의하면 간호학을 공부하고 있는 학생들이 가장 어려운 문제는 대인 관계라 하여 상담 교수의 필요성을 들었고⁴⁾, 최정훈의 1명의 연구에서는 “적성 및 흥미”에 맞추어 학과 선택을 하였다는 반응이 가장 낮은 대학이 간호대학이고 반면에 “졸업후의 취직 전망 때문에 학과 선택을 하였다”는 반응은 간호대학이 둘째로 높은 것으로 나타났다. 또한 현재 학과에 대한 불만 이유 중 “자기 적성과 흥미에 맞지 않아서”의 항목에서 가장 많은 반응을 나타낸 대학이 또한 간호 대학이다. 그리고 “현재 대학생활이 기대했던 대학 생활과 많은 차이가 있다”는 반응도 간호대학이 제일 높았다⁵⁾.

김설자의 대학 과정의 간호 학생들이 간호학을 선택한 동기, 간호직에 대한 개념, 태도 및 만족도를 통하여 가치관 측정을 한 연구에서는 표집대상 403명 중 30% 학생들이 현재의 간호학에 대하여 적성이 맞지 않는다고 하였고, 그리고 간호학과 선택 동기에서는 자신의 적성이나 능력보다 타인의 권유 혹은 직업 생활의 수단으로 선택하는 경향이 많다고 하였다. 따라서 신입생 선발시에는 공개 시험 성적에만 의존할 것이 아니라 적성 검사나 기타 간호원으로서의 적격자 선발을 위한 개선 방안의 필요성을 강조하고 있다⁶⁾.

홍신영 외 2명의 연구에서는 간호원으로서의 적격자 선발을 위한 제도 개선의 필요로 전문직 간호 학생 선발을 위해서는 적성 검사 및 기타 방법을 통하여 이루어져야 될 것이라고 하였다⁷⁾.

이은옥 외 1명은 입학시험 당시에 적성검사를 실시하거나 입학원서 제출시에 고등학교에서 시행한 적성 검사 결과를 참조하여 원서를 접수하여야 한다고 강조하였다⁸⁾.

위의 연구에서 나타난 것과 같이 현재 간호대학생이 간호직을 희망한 대부분의 요인은 내적인 것보다 외적인 요인에 의한 것임을 알 수 있고, 선택 동기는 그들 자신의 적성 및 흥미를 위주로 하는 것이 아니고 졸업후의 취직 전망의 이유로 삼고 있으므로 자연히 현재 학과에 대한 불만도 제일 많고 기대했던 대학생활과 많은 차이가 있는 것이다. 따라서 필요한 제도의 개선은 적성 검사 및 적격자 선발을 위한 방안에서 찾아야 할 것이다. 그러한 문제가 현간호계에서는 중요하고도 시급한 문제임에는 틀림없다.

이와는 달리 조용숙의 「간호 업무를 위한 기준확립」에서 간호원은 환자가 느끼는 지각적 현상과 간호원이 느끼는 현실 사이에서 공통점과 상이점을 동일시 하여야 하며, 간호원은 환자와 간호원의 지각을 중심으로해서 불합리를 명백히 하고 합치되는 점을 확인하여야 한다고 하였다⁹⁾. 이는 간호 업무를 위한 기준설정의 요소로서 간호원과 환자간의 지각적 현상의 동일시를 중요시한 것이다.

이상과 같이 대부분의 간호 연구들은 전문직으로서의 지각을 대상으로한 연구는 별로 없었지만 전문직 수행의 필요 요인에 대한 연구는 많이 있었다. 결국 그것은 간호의 많은 전문가들은 간호직에 희망, 또는 임하고 있는 자가 그 직업에 임하기 이전에 그 직무를 효과적으로 수행할 수 있을만한 능력이라든가 성격 특성이 잠재적으로 존재하고 있었는가 하는 것과, 경험을 통

3) 홍영숙 : 간호원의 사기에 관한 연구, 연세대학교 교육대학원, 석사학위논문 1970. pp.40-41.

4) 최익도 : 한국대학간호교육 발전을 위한 일기초연구, 연세대학교, 대학원 석사학위논문 1966. p.94.

5) 최정훈의 1명 : 대학생활개선을 위한 기초조사 연구, 서울 연세대학교, 학생지도 연구소, 1971. pp.33-38.

6) 김설자 : 대학간호학생의 직업관에 관한 일조사, 이화여자대학교 교육대학원, 석사학위논문 1969. pp.53-57.

7) 홍신영 외 2명 : 한국간호교육개선을 위한 일조사연구. 연세대학교 간호대학, 1969. p.31.

8) 이은옥 외 1명, “서울대학교 의과대학 간호학과 학생들의 입학전제 특성 및 입학후 갖게되는 전문간호직에 대한 태도와의 관계.” 대한간호 10권 1호 (1971) p.36.

9) 조용숙 역 : “간호업무를 위한 기준확립,” 대한간호 9권 1호 (1970) p.39.

하여 그 직업에 흥미를 가져 발전의 계기가 되었는데 하는 것에 대한 내적인 면에 관심이 높은 것임을 보여 주었다.

B. 지각 향상과 효율성

지각 심리학은 인간의 모든 문제를 기계적인 해석으로부터 인본주의적인 견해로 옮기는 새로운 관점에 기초를 두고 인간의 행동을 자신과 타인 또 자기가 살고 있는 세계에 관한 직접적인 지각에 의해 결정된다고 보고 있다.

콤스(A.W. Combs)와 스니그(D. Snygg)는 말하기를 “모든 행동은 예외 없이 행동하는 자의 지각의 장에 의해서 결정지워진다”고 하였고 지각의 장이란 “순간순간에 각 개인에 의해서 경험되는 자기 자신을 포함한 우주 전체”라고 규정하였다¹⁰⁾. 따라서 개개인이 전문직을 수행함에 있어서 효율적이나 아니냐 하는 것은 그 사람의 지각 역하에 달려 있다고 보는 것이다.

최정훈에 의하면 지각에 영향을 미치는 요인 중 하나인 “자아 개념”은 인간의 능력표현에 기본이 된다. 그 실현의 한 방편은 자기자신을 긍정적 적극적으로 보는데 있는 것이고 이런 사람들은 본질적으로 남의 존경을 받고, 남에게 요구되고 있으며, 남에게 가치 있는 인간이라는 믿음을 주고 있다는 것이다¹¹⁾. 또한 그는 「교원 효율성 기준에 관한 연구」에서 “만일 앞으로 교사가 되고자 하는 이가, 또는 현직 교사가 자기 스스로를 좋아하고, 자신을 갖고, 자기를 믿으면 그는 그와 똑같은 방법으로 타인을 볼 것이 분명하다”고 하였다¹²⁾. 이것을 요약하여 보면 지각 현상은 남에게 도움을 주는 직업 가진 사람에게는 더단히 중요한 의의를 갖는 것이며 도움을 받는 사람들의 지각의 세계를 이해하는 정도에 따라서 자기 전문직 수행의 성공을 가져올 수 있는 것이다.

최정훈의 연구에 의하면 교원의 효율성을 말

할 수 있는 기준이란 것은 어떤 외부적인 것에 있는 것이 아니라 교원 자신의 내적인 지각 또는 사립됨이 그 가장 준엄한 기준이 된다고 하였다¹³⁾. 또한 그는 “각 전문가의 행동이 상황에 따라 달라진다 하여도 전문적 도움의 효율이 높은 사람들의 행동속에는 어떤 특정한 지각 향성이 있으리라는 것을 짐작할 수가 있다. 다시 말하면 좀더 효율적인 전문가는 그렇지 못한 전문가에 비하여 공통되는 어떤 지각 향성이 있으리라”고 하였다¹⁴⁾.

이상에서 볼때 타인에 관한 지각이나 자기 작업에 관한 지각이란 자신에 관한 지각에 의해서 좌우된다는 것을 알 수 있다.

최정훈은 미국 콜로라도 대학 교수들을 대상으로 한 「개념 형성단계와 지각 향성으로 측정된 대학교수 효율성 연구」에서 지각 향성 검사와 교수들의 효율성 간에 매우 높은 정적 상관을 보여 주었다. 즉 대학교수들이 타인을 어떻게 보며 자기 자신을 어떻게 보고 또한 자기 작업을 어떻게 지각하느냐 하는 척도가 그들 대학교수로서의 효율성과 깊은 관계가 있음이 밝혀졌다. 이는 “훌륭하다”고 지목된 교수는 독특하게 타인은 보다 능력이 있고 가치가 있고 내적으로 동기 지워지며 믿을 수 있다고 지각하고 있다는 뜻이며 또 그들은 자기 자신들을 보다 사람들과 함께 어울리고 요구되고 있다고 믿으며 가치가 있고 능력이 있다고 보고 있는 것이다. 또한 자신들의 작업에 대하여서도 가르치는 일이란 남을 보다 자유롭게 하여 주며, 가르친다는 것에 남보다 좀더 큰 목적과 의미를 부여하고 남을 받아 들이는 일이라고 생각하고 있다고 하였다¹⁵⁾.

안덕자의 연구에 의하면 연구직에 종사하는 전문가들의 지각 향성과 효율성 간에도 높은 정적 상관을 보이고 있다¹⁶⁾.

콤스(A.W. Combs)는 그의 저서에서 우수한

0) A.W. Combs & D. Snygg, : Individual behavior: a perceptual approach to behavior (Rev. ed.) New York: Harper and Brothers 1959. p.59.

1) 최정훈: “지각 심리학의 기본개념.” 새교육 통권 183호 (1970.1) pp.46-47.

2) 최정훈: “교원 효율성 기준에 관한연구.” 교육논집 제22집 (1970), 서울 연세대학교 교육대학원 p.31.

3) 최정훈: 전제서 p.35.

14) 최정훈: “개념 형성 단계와 지각 향성으로 측정된 대학교수의 효율성 연구” 인문과학 제22집 서울 연세대학교, 인문과학연구소 1969. p.67.

15) 전제서, pp.74-75.

16) 안덕자: 지각향상 및 개념 형성 단계로 측정된 효율성연구, 이화여자대학교, 대학원 석사학위논문, 1970. p.39.

교사와 자아에 관한 지각과의 상호 관계를 대략 다음과 같이 결론짓고 있다.

우수한 교사는 ① 자신을 타인과 동일시하려 하며, ② 자신을 기본적으로 적절한 인간이라고 보며, ③ 자신을 불신하기 보다는 믿을만한 인간이라고 믿고 있고, ④ 자신을 남으로부터 요청되는 인간이라고 믿으며, ⑤ 자신을 가치있는 인간이라고 보고 있다¹⁷⁾.

또한 그는 훌륭한 교사와 그렇지 못한 교사간의 지각적인 차이점에서 우수한 교사는 다음과 같은 점에서 분명히 열등한 교사와 구분을 지을 수 있다고 밝혔다. 훌륭한 교사는 ① 그의 행동 기준으로서 외적인 것보다는 내적인 기준을 갖고 있다. 즉, 그는 사물이 타인에게 어떻게 비칠까 하는 것을 그의 행동 지침으로 사용한다. ② 그는 사물이나 사건 자체보다는 인간과 그의 반응에 더 중점을 둔다. ③ 그는 객관적 사실보다는 주관적이며 지각적 경험을 더욱 중요시한다. ④ 그는 인간의 행동의 원인을 이해하는데 있어서 그들의 현재의 사고, 감정, 신념 및 이해를 찾으려고 노력한다. ⑤ 그는 타인을 실패하고 친절한 것이라고 본다. ⑥ 그는 타인을 가치있는 존재라고 본다¹⁸⁾.

그 밖에 타인을 보는 지각 외에 교사들이 자기들의 전문적인 직업에 대하여 어떠한 지각을 갖느냐 하는 것이 자신 또는 타인을 보는 지각 못지 않게 중요하다고 하였다. 이에 관하여 그는 ① 직업의 목적을 배우는 자로 하여금 가장 알맞는 것을 취사선택하게 하기 위한 자유를 최선의 방법으로 유지시켜주는 일이라고 믿는다. ② 직업을 보다 넓은 의미로 확대하여 남을 돕는 일로 생각한다. ③ 직업을 교과서의 내용이나 정보를 탐색하며 근본정신이나 이념과 관련시켜서 생각할 수 있는 하나의 자료라고 본다. ④ 직업을 타인과 자신의 현재의 사고, 감정, 행동의 명백한 수용에서부터 시작하는 것이라고 확신한다는 것이다¹⁹⁾.

이와 같이 여러 연구에서 나타난 결과는 지각 향성이 전문직의 효율성에 중요하게 작용하는 것임을 분명하게 밝혀주고 있다. 또 그러한 연구

들은 대부분이 교육자들을 대상으로 한 것이었으나, 본 연구에서는 간호원들을 대상으로 하였다. 이는 남을 돕는 전문직이므로 그 직무가 비슷하다고 보았기 때문이다.

Ⅲ. 연구 절차

A. 연구 방법

본 연구는 중간호원의 외적인 효율 척도(근무 성적, 학력 및 경력)와 중간호원들의 지각 향성을 조사하여 양자간의 상관 관계를 밝히었다.

B. 도구 및 자료와 조사방법

1. 도구

a. 지각 향성 검사: 최정훈 제작의 전문직업 인용 「지각 향성 검사」를 사용하여 자기가 자기를 보는 지각, 자기가 타인을 보는 지각, 자기가 자기 과업을 보는 지각 등을 각 영역별로 20개 문항씩 총 60개 문항에 대하여 검사하였다.

검사 방법으로는 각부대에 직접 가서 피검사 전원원 한자리에 모아 60분 동안 선다형식의 질문지를 배부하고 기입이 끝나는데로 회수하였다.

2. 자료

a. 근무 성적: 중간호원의 근무성적 산출방법으로는 지휘관(각부대별 간호부장)이 평상시의 근무 상황을 시찰하여 평점하는 방법, 연구실적으로 평점하는 방법, 간호원의 근무 평정 방법 등 여러가지가 있으나 본 연구에서는 현재 우리나라 육군에서 사용되고 있는 “장교 평정표”에 의하여 평정하였다. 특히 평정의 타당도를 높이기 위하여 3명의 평가자가 개개의 간호원의 근무 성적을 1~5점 폭으로 각각 평정하고 이를 합산 평균하여 얻은 점수를 그 간호원의 근무성적으로 하였다.

b. 학력: 본 연구에서는 중간호원들의 학력을 분석하여 간호학 이외의 과정은 제외하고 간호학 전공만을 기준으로 하여 다음과 같이 4개의 집단으로 구분하였다.

17) A.W. Combs: The Professional Education of Teachers. Boston: Allyn & Bacon Co. 1965. pp.70-71.

18) 상계서, pp.54-56.

19) 상계서, pp.85-86.

표 1. 간호학 전공 학력별 집단

집 단	학 력
1	간호 고등 기술학교 2년과정 이수 및 기타
2	" " 3년과정 이수
3	간호학교, 간호전문학교 이수
4	간호대학 이상 과정 이수

c. 경력 : 군간호원의 경력은 군 이외에서의 근무 경력도 있으나 그 근무 상황 및 경력을 조사하기 어려우며, 조사한다 하여도 신뢰도가 낮으므로 본 연구에서는 군간호원으로서 군간호직에 종사한 연한만을 기준으로 하였다.

C. 연구 대상

본 연구의 조사 대상은 국내에 재직중인 군간호원 전원중 1971년 8월 현재 조사가 가능한 430명을 선정하였으나 표 2와 같이 유효자료 315명에 한하여 자료 처리를 하였다.

표 2. 자료별 집단의 조사의뢰 및 회수인원 조사

조사내용	수	집 단				합계
		A	B	C	D	
지각향성검사	배부수	219	111	39	61	430
	회수수	212	107	39	49	407
근무성적	조사의뢰수	219	111	39	61	430
	회수수	162	88	33	55	338
학 력	조사의뢰수	219	111	39	61	430
	회수수	219	111	39	61	430
경 력	조사의뢰수	219	111	39	61	430
	회수수	219	111	39	61	430

주) 총 34개 부대를 4개의 집단으로 분류하였음.
 A: 종합 병원.
 B: 후송 병원.
 C: 이등외과 병원.
 D: 기 타.

위의 표에 의하면 학력 및 경력은 전원 조사 회수되었으나 근무 성적의 회수에서 92명이 누락되고 지각 향성검사의 회수에서도 23명이 누락되었으므로 부득이 나머지 315명을 유효자료로 선정하였다.

D. 연구 기관 및 절차

본 연구는 1971년 6월부터 1971년 11월까지 6개월간이었다.

1. 문헌 연구 : 1971년 6월~7월
2. 지각 향성 검사 : 1971년 8월
3. 자료 수집 : 1971년 9월
4. 자료 분석 및 보고서 작성 : 1971년 10월~11월

E. 통계 처리

본 연구에 있어서는 지각 향성 검사 점수, 근무 성적 점수, 학력 점수 및 경력 점수와의 상관 관계를 탐하고자 χ^2 분표 검정법(Chi-square test)을 적용하여 통계 처리를 하였다.

IV. 결 과

A. 지각 향성과 근무 성적과의 차이 검증

지각 향성 검사결과와 근무 성적 점수의 차이를 검증한 결과 다음과 같다.

표 3. 지각 향성과 근무성적과의 차이

근무성적	지각향성검사			
	하	중	상	계
상	9	41	45	95
중	22	52	65	139
하	5	38	38	81
계	36	131	148	315

$df=4, \chi^2=5.7, p>0.05.$

위의 표 3에 의하면 지각 향성 검사 결과①와 근무 성적 점수②간의 차이는 검증 결과 의미 있는 차이를 발견할 수 없었다.

① 지각 향성 검사에서는 상·중·하 집단을 다음과 같이 구분하였다.

상집단 : 233~285점

중집단 : 209~232점

하집단 : 161~208점

② 근무 성적 점수에서는 상·중·하 집단을 다음과 같이 구분하였다.

상집단 : 4.4~5.0점

중집단 : 4.0~4.3점

하집단 : 3.0~3.9점

본연구에서의 집단 구성은 본 연구자가 자료 처리상 임의로 선정된 것임.

B. 지각 향성과 학력간의 차이 검증

지각 향성 검사 결과와 학력 점수간의 차이 검증 결과는 다음과 같다.

표 4. 지각 향성과 학력과의 차이

지각향성검사	학 력			계
	하	상		
상	40	55		95
중	57	82		139
하	28	53		81
계	125	190		315

df=2, $\chi^2=1.1$, $p>0.05$.

위의 표 4에 의하면 지각 향성 검사결과와 학력③ 점수 간에도 특이하게 의미있는 차이를 볼 수 없는 것으로 나타났다.

③ 학력점수에서는 상·하 집단을 다음과 같이 구분하였다.

상집단 : 간호 학교, 간호 전문 학교와 대학졸업자.

하집단 : 간호고등학교와 그 이하 졸업자.

C. 지각 향성과 경력과의 차이 검증

지각 향성 검사 결과와 경력 점수 간의 차이 검증 결과는 다음과 같다.

표 5. 지각향성과 경력과의 차이

지각향성검사	경 력				계
	하	중	상		
상	46	7	42		95
중	63	14	62		139
하	38	13	30		81
계	147	34	134		315

df=4, $\chi^2=4.3$, $p>0.05$.

위의 표 5에 의하면 지각 향성 검사 결과와 경력④ 점수 간에도 아무런 의미있는 차이를 발견할 수 없다.

④ 경력 점수에서는 상·중·하 집단을 다음과 같이 구분하였다.

상집단 : 8년 이상

중집단 : 4~7년

하집단 : 1~3년

V. 결론 및 제의

A. 요약 및 해석

본 연구는 간호 직무의 효율성과 지각향성간의 상관 관계를 밝힘으로써 간호 직무의 효율성을 지각 향성에 비추어 판단할 수 있는지를 알아 보려는 것이었다. 본 장에서는 연구문제의 해답을 줄 수 있는 결론과 결과에 대한 해석 및 연구 결과에서 나타난 문제들에 대한 제언도 포함시켰다.

본 연구의 기본 문제는 군간호원 315명을 대상으로 그들의 외적인 효율의 척도인 근무 성적 학력, 경력의 점수들과 지각 향성 검사 점수간의 상관 관계를 χ^2 분포 검정법으로 분석검증하였다.

B. 연구에서 검증된 결과

1. 근무 성적과 지각 향성간에는 의미있는 관계가 나타나지 않았다. 이는 군간호원들의 근무 성적의 결과는 내적인 효율의 척도를 본 지각적인 현상에 아무런 영향을 주지 않는 것임을 의미한다. 그것은 군이란 영역 속에서 그 규제에 맞게 평가해야 되는 평정 방법의 차이에서 오는 결과에 기인된 것으로 보아진다. 다시 말하면 군의 평정은 포괄적인 면에서보다 군의 특수한 규정과 배당을 및 그때 그때의 유동적인 평정방법에 의하여 변화될 수 있는 평가 방법의 차에서 나타난 결과의 불균일에서 오는 것이 아닌가 싶다. 또한 군 간호 직무의 효율적인 수행에 있어서는 지각적 현상 아닌 어떤 다른 내적 요인이 그들의 효율의 성과에 영향을 미치는 것이 아닌가 생각된다.

2. 군간호원의 학력과 지각 향성간에도 의미있는 차이가 발견되지 않았다. 이는 군 간호 직무수행의 효율을 높이는데 있어서는 학력은 작자가 내적으로 지각하는 경향에 아무런 영향을 미치지 않는 것임을 의미하는 것이다.

즉, 그것은 군간호원 작자가 자기 직업에 대하여 무엇으로 어떻게 보고 믿고 있느냐하는 주관적인 지각의 경향을 각자의 학력과는 아무런 연관이 없다는 것을 의미한다. 한편으로 통계자료의 대상(주)이 간호학을 전공한 대학 이상의 학

력 소지자가 6명뿐인데 비하여 간호 고등학교 2년 과정과 그 이하의 학력자가 29명에 의한 불균형한 분포에서 나오는 통계적인 결과로 생각된다.

- (주) 1) 간호고등기술학교 2년과정이수 및 그 이하—29.
 2) " 3년과정이수 —96.
 3) 간호학교, 간호전문학교 과정이수 184.
 4) 간호대학 이상과정 이수—6.

3. 군간호원의 경력과 지각 향성간에도 특기할 의미가 없다. 그것은 내적인 지각의 현상에 영향을 받아 많은 경험을 갖게 된다는 것이 아님을 의미한다. 즉 그들이 군 간호직에 1년을 종사하였든 21년을 종사하였든지 간에 지각적인 차이는 별로 없다는 것이다.

이상에서 볼 때 본 연구자는 다음과 같은 문제를 발견하게 되었다.

C. 제 의

1. 군간호원의 근무 성적 평정은 보다 포괄적이며 변화되지 않는, 또 개인의 평정이 균일을 이룰 수 있는 평정 방법으로 개선되어야 할 것이라고 생각된다.

2. 본 연구에서는 근무 성적 평정 방법이 군의 장교 평정표에 의한 것이므로 이와 다른 간호원의 근무 평정에 의해서 재검증할 필요를 느낀다.

3. 군간호원이 특수한 집단임에 비추어 군간호원 이외의 간호원을 대상으로하여 본 연구와 같은 결과가 나타날지를 검증할 필요가 있다.

4. 군 간호 직무 수행에 미치는 효율성의 요인을 찾기 위한 본 연구와는 다른 각도에서 연구가 필요하다고 생각된다.

부 록 1. 원 자 료

순 위	지각점사	근무성적	학 력	경 력	순 위	지각점사	근무성적	학 력	경 력
1	258	4.2	2	21	28	227	3.5	1	14
2	254	4.2	2	21	29	234	3.8	1	14
3	245	4.3	2	21	30	233	4.8	1	14
4	256	4.3	2	21	31	229	3.8	1	14
5	227	3.7	2	20	32	256	4.2	1	14
6	196	3.8	1	18	33	250	4.6	2	13
7	208	4.4	1	18	34	239	4.5	2	13
8	189	3.7	1	18	35	220	3.6	2	13
9	210	3.8	1	18	36	206	4.3	2	13
10	202	4	1	18	37	221	4.2	2	13
11	214	4.3	1	18	38	231	4.2	2	13
12	238	4	1	18	39	216	4.7	2	13
13	220	4.4	1	17	40	189	4.3	2	13
14	258	4.3	1	17	41	199	4.6	2	13
15	229	3.8	1	17	42	199	4.5	1	13
16	230	3.8	1	17	43	233	3.8	2	13
17	236	4.3	1	16	44	234	4.4	2	13
18	176	4.4	1	16	45	205	4	2	13
19	208	4.6	1	16	46	227	4	2	13
20	217	4	1	16	47	241	4.4	2	13
21	217	4.3	1	16	48	222	4	2	13
22	226	4.5	1	15	49	210	4.3	2	13
23	242	4.2	1	15	50	182	4.3	2	13
24	211	4.5	1	15	51	194	4.4	2	13
25	183	4	1	15	52	220	4	1	13
26	184	4.2	1	14	53	227	4.5	2	13
27	213	3.8	1	14	54	241	4.7	2	12

순 위	지각점사	근무성적	학 력	경 력	순 위	지각점사	근무성적	학 력	경 력
55	223	4.6	2	12	103	254	4.5	2	10
56	210	4.3	2	12	104	234	4.3	2	10
57	225	4.5	2	12	105	225	4.7	2	10
58	241	4.6	2	12	106	225	3.7	2	10
59	214	4.7	2	12	107	240	4.3	2	10
60	211	4.5	2	12	108	242	4.3	2	10
61	200	4.4	2	12	109	192	4.4	2	10
62	184	3.6	2	12	110	237	4.4	2	10
63	226	4.6	2	12	111	186	4.6	2	10
64	214	4.4	2	12	112	221	4.6	2	10
65	165	4.3	2	12	113	229	4.1	2	10
66	194	4.6	2	12	114	269	4	2	10
67	217	4.4	2	12	115	230	5	2	10
68	242	4.2	2	12	116	215	4.6	2	10
69	211	4.4	2	12	117	270	4.5	2	10
70	187	4.2	2	12	118	253	3.9	2	10
71	257	4.5	4	12	119	211	3.9	2	10
72	199	4.7	2	12	120	207	4.3	2	10
73	211	4.2	2	12	121	248	4	2	10
74	231	4.2	2	12	122	247	4.4	2	10
75	235	4.3	2	12	123	240	3.7	2	10
76	198	4.6	2	11	124	230	4	2	10
77	200	4.4	2	11	125	231	4.5	2	10
78	255	4.3	2	11	126	231	4	2	10
79	225	4.4	2	11	127	223	3.8	3	9
80	227	4.6	2	11	128	193	4.6	3	9
81	213	4.7	2	11	129	213	4	3	9
82	223	3.5	2	11	130	221	4.3	3	9
83	236	4.6	2	11	131	230	4.2	3	9
84	208	4.3	2	11	132	251	3.9	3	9
85	214	4.6	2	11	133	218	3.7	3	9
86	240	4	2	11	134	203	4.6	3	9
87	220	4	2	11	135	213	3.8	3	7
88	243	4.8	2	11	136	228	4.3	3	7
89	215	4.4	2	11	137	219	4	3	7
90	218	3.8	2	11	138	208	4.3	3	7
91	259	4.5	2	11	139	207	4.5	3	7
92	277	4.6	2	11	140	246	4.2	3	7
93	229	4.4	2	11	141	185	4	3	7
94	257	4.6	2	11	142	185	4.7	3	7
95	215	4.4	2	11	143	227	3.7	3	6
96	223	4.6	2	11	144	218	4.2	3	5
97	215	4.2	2	11	145	185	4	3	5
98	249	4.3	2	11	146	249	4.5	3	5
99	226	4.5	2	11	147	216	4.6	3	4
100	233	4.2	2	11	148	213	4.6	3	4
101	230	4.3	2	11	149	245	4.5	3	4
102	208	4.6	2	10	150	266	4.5	3	4

순 위	지각점사	근무성적	학 력	경 력	순 위	지각점사	근무성적	학 력	경 력
151	192	4	3	4	199	203	4.5	3	3
152	206	4	3	4	200	196	3.5	3	2
153	236	4.5	3	4	201	217	5	3	2
154	218	4	3	4	202	180	4.5	3	2
155	208	4	3	4	203	207	4	3	2
156	230	4.5	3	4	204	215	4	3	2
157	202	4.3	3	4	205	236	4	3	2
158	216	3.8	3	4	206	202	4.5	3	2
159	177	4	3	4	207	237	4	3	2
160	211	3.8	3	4	208	232	4	3	2
161	223	4.2	3	4	209	194	4	3	2
162	217	4.5	3	4	210	196	3.5	3	2
163	223	4.6	3	4	211	211	4	4	2
164	246	4.7	3	4	212	263	4	3	2
165	220	4	3	4	213	252	5	3	2
166	237	4.6	3	4	214	198	4	3	1
167	185	4.6	3	4	215	236	4	3	1
168	230	4.5	3	3	216	248	5	3	1
169	232	4.5	3	3	217	209	5	3	1
170	215	4	3	3	218	192	5	3	1
171	234	4.5	3	3	219	240	5	3	1
172	208	4	3	3	220	193	5	3	1
173	221	4	3	3	221	229	5	3	1
174	225	4.5	3	3	222	218	5	3	1
175	265	4.5	3	3	223	220	5	3	1
176	213	4.5	3	3	224	221	5	3	1
177	165	4.5	3	3	225	212	4	4	1
178	225	4	3	3	226	248	4	3	1
179	251	3	3	3	227	253	5	4	1
180	161	4	3	3	228	207	5	3	1
181	247	4	3	3	229	226	4	3	1
182	201	5	3	3	230	230	4	3	1
183	230	4.5	3	3	231	227	4	3	1
184	216	4.5	3	3	232	220	5	3	1
185	256	4	3	3	233	262	4	3	1
186	207	4.5	3	3	234	239	4	3	1
187	224	5	3	3	235	241	5	3	1
188	212	4	3	3	236	203	5	3	1
189	218	3	3	3	237	221	5	3	1
190	236	4	3	3	238	208	5	3	1
191	222	4.5	3	3	239	229	4	3	1
192	240	5	3	3	240	235	5	3	1
193	255	4.5	3	3	241	219	4	3	1
194	285	4.5	3	3	242	251	5	3	1
195	197	4.5	3	3	243	183	4	3	1
196	236	4.5	3	3	244	214	5	3	1
197	217	4.5	3	3	245	238	4	3	1
198	200	4	4	3	246	193	4	3	1

순 위	지각점사	근무성적	학 력	경 력	순 위	지각점사	근무성적	학 력	경 력
247	189	4	3	1	282	219	4	3	1
248	217	4	3	1	283	209	5	3	1
249	251	4	3	1	284	226	5	3	1
250	243	4	3	1	285	225	5	3	1
251	240	4	3	1	286	164	4	3	1
252	192	4	3	1	287	205	4	3	1
253	202	4	3	1	288	206	4	3	1
254	181	4	3	1	289	211	4	3	1
255	222	5	3	1	290	208	4	3	1
256	240	5	3	1	291	238	4	3	1
257	179	5	3	1	292	227	5	3	1
258	220	5	3	1	293	257	4	3	1
259	243	4	3	1	294	197	4	3	1
260	218	4	3	1	295	242	5	3	1
261	214	4	3	1	296	195	5	3	1
262	235	4	3	1	297	223	5	3	1
263	217	4	3	1	298	240	5	3	1
264	266	5	3	1	299	206	4	3	1
265	200	5	3	1	300	244	3	3	1
266	180	5	3	1	301	233	5	3	1
267	217	5	3	1	302	216	5	3	1
268	198	4	3	1	303	266	5	3	1
269	223	4	3	1	304	244	5	3	1
270	220	5	3	1	305	214	5	3	1
271	247	3	3	1	306	238	5	3	1
272	213	3	3	1	307	205	5	3	1
273	214	3	3	1	308	235	5	3	1
274	212	4	3	1	309	226	5	3	1
275	220	4	3	1	310	216	5	3	1
276	224	4	3	1	311	221	4	3	1
277	205	4	3	1	312	212	5	3	1
278	214	5	3	1	313	198	4.5	3	4
279	238	4	3	1	314	232	3	3	1
280	228	4	3	1	315	240	4	4	1
281	233	3	3	1					

부 록 2.

지각 향성검사 (Perceptual Orientation Scale)

(전문 직업 인 용)

연세대학교 문과대학
부교수 이 경 훈 제작

직 장 :
직 위 :

머 리 말

본 검사는 전문직에 종사하는 이들의 효율성이란 것이 외부에 나타나는 객관적 사실이나 척도보다도 내부에 간직되어 있는 주관적 지각에 의하여 좌우된다는 지각심리학의 입장에서 엮어진 것입니다.

종래의 인간행동의 기준척도로서의 구실을 하던 심리검사와는 그 각도를 달리하여 외부에 드러나지 않은 내적인 주관적 지각이 우리의 전문적 수행과 어떤 관계에 있는 가를 알아 보려는 검사입니다.

여러분이 평소에 느끼시는 것을 솔직히 표현하십시오, 자신의 주관적 지각이 긍정적인지 또는 부정적인지를 파악하여 여러가지 전문적 수행에 도움이 되게 하려는 것입니다.

본 검사 결과는 표준화 이외의 어떠한 다른 목적에도 사용하지 않을 것임에 아래 요령으로 기입하셔서 돌려 주시면 대단히 감사하겠습니다.

기 입 요 령

문항 60개를 하나씩 읽어 보시고,

「절대 안 그렇다」거나 「어쩌다 그럴 수도 있다」(100번이면 0~15번정도)라고 생각되시면 「어쩌다」란에,

「가끔 그럴 수도 있다」(100번이면 16~35번정도)라고 생각되면 「가끔」란에,

「반반 그럴 수 있다」(100번이면 36~65번정도)라고 생각되면 「반반」란에,

「흔히 그렇다」(100번이면 66~85번정도)라고 생각되시면 「흔히」란에,

「언제나 그렇다」(100번이면 86~100번정도)라고 생각되시면 「언제나」란에 각각 V로 표시해 주십시오.

어쩌다 가끔 반반 흔히 언제나

- | | 어쩌다 | 가끔 | 반반 | 흔히 | 언제나 |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. 인간은 자기가 하고자 하는 일을 해낼 수 있는 능력이 있다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. 인간은 각자 자신의 일을 스스로 처리 할만한 능력을 지니고있다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. 인간은 위급한 상황에 부딪치면 제대로 일을 처리하지 못하고
당황한다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. 인간은 위급한 경우에 처하여도 침착하게 해결할 수 있다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. 인간은 믿을 만한 가치가 있는 존재이다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. 인간은 그 능력이 제한되어 있어서, 한정된 범위안에서만
활동할 수 있다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. 인간의 성품은 그의 사회 경제적 위치와는 별로 상관없다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. 인간의 가치는 그가 속한 사회에 얼마나 공헌할 수 있느냐에
달려있다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. 인간이란 대단한 가치가 있는것이 아니며, 믿지 않는 편이 좋다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. 인간이란 특수한 경우에 있어서는 목적을 위한 수단.
이 될 수도 있다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. 인간은 창조적이며 역동적이고 적극적인 활동을 하는 존재이다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. 인간은 환경에 의하여 지배되며 피동적으로 행동하는 존재이다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. 인간은 유전이나 환경을 극복할 수 있는 능력이 있다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. 인간은 환경에 작용을 가하여 자신의 처지를 개선하여 나간다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. 인간은 환경을 타개하여 나아가기 보다는 오히려 그러한 환
경속에 자신을 맡기는 것 같다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. 인간은 일을 맡기고 믿어 기대 할만한 존재이다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. 인간 관계는 서로 믿는 데서 부터 출발한다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. 인간은 예측 할 수 없는 행동을 한다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19. 인간은 자기 독특하기는 하나 제 나름 대로의 일관성을 나타
내고 있다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20. 인간이란 의지 할 만한 존재가 못 된다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21. 나는 이 사회의 일원이며 타인과의 관계속에서 살고 있다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. 나는 세상에서 고립된 존재이며 타인과는 별로 상관없다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. 나는 타인을 도와주고 또한 도움을 받으며 살아 간다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. 나는 내 주위 사람들에게 있어서 꽤 유용한 존재이다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 25. 나는 타인들에 대해서는 아무런 상관을 맡고 다만 나의 일
에만 관심을 쓰면 그만이다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. 내 주위의 사람들은 나를 좋아한다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. 흔히 나는 내가 속한 집단에서 지도자의 역할을 맡게 된다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. 내 주위의 사람들은 나의 모든 행동에 대하여 비교적 호의
로서 받아 들이는것 같다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 29. 나를 싫어하는 사람들이 많다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. 나는 내 주위의 사람들에게서 따돌림을 받는 것 같다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31. 나는 신뢰받는 인간임을 자부한다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32. 이 세상에서는 나를 그다지 가치없는 존재라고 보는 사람들이 있다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 33. 나는 언제나 한 인간으로서의 위엄과 권위를 지니고 있다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34. 나는 내가 쓸모 없는 존재라고는 생각하지 않는다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35. 나는 가끔 아주 쓸모 없는 존재라는 생각이 들곤 한다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 36. 나는 주어진 문제를 효과적으로 해결할 수 있는 능력을 가
지고 있다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 37. 나는 어려운 문제에 부딪혔을때 스스로 결단을 내릴 자신이있다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 38. 나는 인생의 위기에 부딪혔을때 결단을 내릴 용기가 없다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 39. 나는 하려고만 한다면 무엇이든지 해 낼 수 있다고 생각한다. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

어찌다 가 끄 반 반 혼 히 언제나

40. 나에게서 모든 일이 어렵게만 여겨지고 자신이 없다.
41. 나의 직업은 타인을 통제하여 바람직한 방향으로 이끌어 주는데 그 목적이 있다.
42. 나의 직업은 여러가지 방법을 사용하여 타인을 정하여진 모양으로 틀잡아 주는데 있다.
43. 나의 직업은 타인이 좀 더 자유스럽게 행동하도록 도와주는 일이라고 본다.
44. 나의 직업은 타인을 도와주고 성공하도록 촉진시켜 주는 것이다.
45. 나의 직업은 타인이 최선의 방법으로 일을 해결 할 수 있도록 도와주는 것이다.
46. 나의 직업은 타인의 현재의 문제해결을 중요한 과제로 삼으며, 보다 넓은 의미의 추구나 잠재 문제를 취급하는 것은 아니다.
47. 나의 직업은 앞에 놓인 세부 목표 달성에 목적이 있다.
48. 나의 직업은 타인의 성장과 잠재 문제에 큰 관심을 갖는 일이다.
49. 나의 직업은 광범위한 의미와 생의 목표를 찾도록 도와 주는데 있다.
50. 나의 직업은 이미 정하여진 객관적 기준에 의거하여 진행하면 되는 것이다.
51. 나의 직업은 융통성이 있고 언제나 그 방법을 수정할 수 있다.
52. 나의 직업은 타인으로 하여금 생의 의미를 발견하게 하는 것이다.
53. 나의 직업은 개인적인 의미나 가치를 추구하는데 도움을 주는 것이다.
54. 나의 직업은 객관적이며 서술적인 사건을 근거로 한다.
55. 나의 직업은 객관적인 사실로부터 개인에게 부여되는 의미를 찾도록 도와주는데 있다.
56. 나의 직업은 타인이 똑바로 사물을 판단할 수 있도록 이끌어 주는데 있다.
57. 나의 직업은 타인의 현재의 사고나 행동을 이해하는 데에서 부터 출발한다.
58. 나는 나의 직업에 대하여 많은 의문을 품고 있다.
59. 나의 직업은 개방적이며, 편견없이 타인의 의사를 받아들일 것을 중요시 한다.
60. 나의 직업은 타인의 순수한 감정을 그대로 받아 들이는 아량을 가져야 한다.

—성의있는 답변에 감사합니다.—

2호, 1971.

참 고 문 헌

1) 김난수 : 교육조사의 기술, 서울, 현대교육총서출판사, 1966.

2) 김설자 : 대학간호학생의 직업관에 관한 일조사, 서울, 이화여자대학교 교육대학원, 1970.

3) 안덕자 : 지각향성 및 개념 형성단계로 측정된 효율성연구, 서울, 이화여자대학교, 대학원, 1970.

4) 이귀향 : 한국간호교육변천에 관한연구, 서울, 연세대학교 대학원, 1966.

5) 유숙자 : 환자의 정신적 요구, 대한간호, 10권

6) 이영복 : 직업적조정, 서울 수문사, 1971.

7) 이영복 : 전문직간호원의 자세, 대한간호, 9권 4호, 1970.

8) 이은옥 외1명 : 서울대학교 의과대학 간호학과 학생들의 입학전제특성 및 태도와 입학후 갖게 되는 전문간호직에 대한 태도와의 관계, 대한간호, 10권 1호, 1971.

9) 양인실 : 한국간호교육에 대한 연구, 서울, 건국대학교 행정대학원, 1969.

10) 정범모 : 교육심리통계적 방법, 서울 배영사, 1964.

11) 조용숙 역 : 간호업무론 위한 기준 확립, 대

- 한간호, 9권 1호, 1970.
- 12) 최익도 : 한국대학 간호교육과정의 발전을 위한 일 기초연구, 서울, 연세대학교 대학원, 1966.
- 13) 최정훈 : 제3세력의 심리학, 새교육, 11월호, 1969.
- 14) 최정훈 : 지각심리학의 기본개념, 새교육, 1월호, 1970.
- 15) 최정훈 : 교원효율성 기준에 관한연구, 교육논집, 제3집, 서울 연세대학교 교육대학, 1970.
- 16) 최정훈 : 개념형성단계와 지각향성으로 측정된 대학교수의 효율성 연구, 인문과학 제22집, 서울, 연세대학교 인문과학연구소, 1969.
- 17) 최정훈의 1명 : 대학생활개선을 위한 기초조사연구, 서울, 연세대학교, 학생지도 연구소, 1971.
- 18) 홍신영 외2명 : 한국간호교육개선을 위한 일 조사연구, 서울, 연세대학교 간호대학, 1969.
- 19) 홍영숙 : 간호원의 사기에 관한 일 연구, 서울, 연세대학교 교육대학원, 1970.
- 20) Combs. A.W.: The professional education of teachers, Boston, Allyn & Bacon Co., 1965.
- 21) Combs. A.W. & Snygg, D.: Individual behavior; a perceptual approach to behavior, (Red. ed.), New York, Haper and Brothers, 1959.
- 22) Rogers, C.R.: The characteristics of a helping relationship, Personnel and Guidance Journal, 1958.

=Abstract=

A Study on Effect of Perceptual Orientation to the Army Nurses' Effectiveness

"This is for the master's degree of education"

Sook Chung

*Major in Educational Administration, The Graduate School of Education,
Yonsei University*

Introduction

This study is designed to reveal the relationship of Army Nurses' effectiveness to their perceptual orientation. Studies on nurses are very few despite of highly professional duties which deal with human lives. Effectiveness of nurses could be seen from both within and without. At present study, however, the researcher tried to work on the point of view of perceptual psychology.

The study was designed to find the relationship of "Perceptual Orientation Scale" to their ratings training courses and experiences. The subjects are limited to nurses serving in the Army of the Republic of Korea.

Many researches on nurses, such as Young Bok Lee(1970), Sook Ja Yoo(1971) Young Sook Hong (1970), Ik Do Choi (1966), are dealt with their attitude, morale, how to see their profession, adjustability and college lives, but no one ever studied their subjective perceptual orientation.

Method

"Perceptual Orientation Scale" (Chunghoon Choy, 1971) was administered to 315 Army Nurses during the period of June to November 1971, and the relationship with their ratings by their supervising officers, training courses and their experiences were tested. All the relationship were calculated by the method of Chi-Squares.

Result

- 1) There is no significant relationship between "Perceptual Orientation Scale" and their ratings.
- 2) There is no significant relationship between "Perceptual Orientation Scale" and their training courses.
- 3) There is no significant relationship between "Perceptual Orientation Scale" and their experiences.

Conclusion

As far as calculated result are concerned the research could not find any significant relationship. Therefore we can conclude that "Perceptual Orientation Scale" of the nurses has nothing to do with nurses effectiveness. It means the Army Nurses rating method has to be modified at once. Also we have to continue to find more significant effectiveness criteria and other researches be encouraged.
