

임상간호원에 대한 연구조사

이귀향, 우옥자, 서문자

<서울대학교 의과대학 간호학과>

7

목 차

- I. 서 론
- II. 연구내용 및 방법
- III. 연구 성적 및 고찰
 - 1) 일반사항에 대하여
 - 2) 선택동기에 대하여
 - 3) 전문직에 대한 태도
 - 4) 직업 및 사회적 배우에 대한 기대
- IV. 요약 및 결론
 - 참고 문헌
 - 영문 초록

I. 서 론

한국의 현대 간호사업이 시작된 것은 19세기말 외국 문화의 도입, 특히 선교사업을 목적으로한 구미각국의 선교사를 통하여 간호원의 직업적 체제, 즉 전문간호(Professional Nursing)가 갖추어 지게 되었다. 그러나 70여년이 지난 오늘날 돌이켜 볼 때 괄목할만한 교육적 수준의 향상이나 양적인 성장 및 제도적 개혁도 있었지만 간호의 한국화 내지 토착화에는 달하지 못한 실정으로 아직도 많은 난제를 남기고 있다.

1885년 최초의 의료기관이었던 왕립기관인 광혜원이 서울에 설립된 이후 오늘에 이르기까지 의료기관의 번드 또한 눈부신것이라 하겠으며, 최근 수년간 정부의 국민건강 관리에 대한 관심도가 높아지면서 새로운 의료시설 및 의료사업의 확장은 과거 어느때 보다 활발하여졌다고 하겠다.

한편 이러한 의료사업의 격증은 필연적으로 의료요원의 보다 많은 공급을 요구하게 되어 간호분야의 경우 매년 2,000명 정도의 간호원이 배출되고 있으나 아직도 수요 공급의 조화가 이루어지지 못하고 있는 실정이다'고 한다.

1903년 최초로 간호원 양성소가 외국인에 의하여 창

설되어 1908년 겨우 2명의 졸업생을 배출했으나 196년 10월 보사부 집계에 의하면 등록간호원은 약 6,000여명으로 증가 되었고 이중 반수이상은 병원에서 종사하는 임상간호원(Clinical Nurse)으로 나타났다.² 그러나 의료시설이 서울에 집중함에 따라 대부분의 간호원이 서울에 집약되고 있는 현상을 초래하게 되었다. 즉 1971년 면허 간호원으로 취업중인자는 5,713명이었으며 이중 48.6%에 해당되는 2,778명이 서울에서, 11.0%에 해당되는 628명이 부산에서 근무하고 있으므로 결국 그의 40%정도가 서울과 부산을 제외한 전국에 분포되어 있다고 보겠다.

저자들은 이러한 상황에 비추어 의료시설의 급증현상으로 인한 간호원의 수요증가와 이에 따라 과생될수 있는 간호의 질적저하 문제 및 전국 임상간호원중 약 60%가 서울과 부산에 집약되고 있기 때문에 생길수 있는 간호의 지역차, 그리고 취업간호원의 반수이상이 임상에 종사하므로써 임상간호의 중요성을 인식하고 이에 대한 제반문제점을 발견하고 해결점을 모색하여 임상간호의 발전과 간호교육의 향상, 나가서는 국민건강의 증진에 도움이 되고자 본 연구를 시도하였다.

II. 연구내용 및 방법

본 연구는 1971년 10월부터 1972년 4월까지 전국 주요도시 즉 서울의 7개 종합병원, 부산의 3개 종합병원, 대구의 2개 종합병원, 대전의 1개 종합병원, 광주의 2개 종합병원 및 원주의 2개 종합병원으로 총 17개 종합병원에서 임상에 종사하는 간호원 1088명을 대상으로 하였으며 1972년 졸업자(당시 신졸업 간호원)는 본연구의 내용상 의의가 없으므로 제외되었다. 따라서 실제 조사 대상자는 1088명중 78.6%에 해당하는 855명이었으며 이는 전국 종합병원 근무간호원수 2058명에 비하면 41.55%에 해당' 되었다.<Table 1>

조사방법은 저자들이 작성했던 질문지를 각 해당병원 간호과에 의뢰하고 피조사자에게는 그 병원 간호과

〈Table 1〉 조사대상 간호원의 지역별 분포

| 대상 병원 및 지역 | 조사대상자 (N=1088) | 응답자 (N=855%=78.6) | |
|---------------|-------------------|----------------------|--------|
| 서울특별시 | N=653 | N=524 | %=80.3 |
| 한 일 병 원 | 40 | 20 | 50.0 |
| 세브란스 병 원 | 113 | 88 | 77.9 |
| 서울대부속 병 원 | 130 | 188 | 90.8 |
| 고 려 병 원 | 70 | 62 | 88.6 |
| 성 모 병 원 | 150 | 132 | 88.0 |
| 고려대우석 병 원 | 70 | 36 | 51.4 |
| 적 십 자 병 원 | 80 | 68 | 85.0 |
| 충 청 도 | N=40 | N=33 | 82.5 |
| 대 전 도립 병 원 | 40 | 33 | 82.5 |
| 전 라 도 | N=70 | N=57 | 81.4 |
| 전남대부속 병 원 | 40 | 33 | 82.5 |
| 조선대부속 병 원 | 30 | 24 | 80.0 |
| 경 상 북 도 | N=120 | N=101 | 84.2 |
| 경북대부속 병 원 | 60 | 47 | 78.3 |
| 동 산 기 독 병 원 | 60 | 54 | 90.0 |
| 부 산 특 별 시 | N=135 | N=106 | 78.5 |
| 부 산 대 부 속 병 원 | 40 | 34 | 85.0 |
| 메 리 놀 병 원 | 45 | 36 | 80.0 |
| 일 신 병 원 | 50 | 36 | 72.0 |
| 강 원 도 | N=70 | N=34 | 48.6 |
| 원 주 기 독 병 원 | 60 | 32 | 53.3 |
| 원 주 도 립 병 원 | 10 | 2 | 20.0 |

에서 직접 배부 및 회수하는 방법을 취하였다.

또한 본 연구에서 사용한 분석방법은 χ^2 분포검정표(Chi-Square Test)와 백분율을 사용하였고 특히 임상간호원을 지역별(서울과 서울을 제외한 타지역)로 비교 검토하여 상관관계를 연구하였다.

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 가설(Hypothesis)을 설정하였다.

- ① 가설(Ho.1)...간호학을 선택하게 된 동기와 그들이 어떤 종류의 간호학교를 졸업 했는지와는 관계가 있을 것이다.
- ② 가설(Ho.2)...졸업후 임상간호를 선택하게 된 동기와 그들의 근무지역과 관계가 있을 것이다.
- ③ 가설(Ho.3)...졸업후 학교에서 습득했던 지식의 임상적용시 만족여부는 그들이 어떤 종류의 간호학교를 졸업 했는지와 관계가 있을 것이다.
- ④ 가설(Ho.4)...졸업후 임상근무시의 만족도는 그들이 어떤 종류의 간호학교를 졸업 했는지와는 관계가 있을 것이다.
- ⑤ 가설(Ho.5)...현근무 병원에서 취업당시 받았던 예비교육에 대한 반응은 그들의 근무지역과 관계가 있을 것이다.
- ⑥ 가설(Ho.6)...보수교육의 실시여부는 그들의 근무지역과 관계가 있을 것이다.

무 지역과 관계가 있을 것이다.

- ⑦ 가설(Ho.7)...보수교육의 내용에 대한 간호원의 반응은 그들의 근무지역과 관계가 있을 것이다.
 - ⑧ 가설(Ho.8)...간호직 향상을 위한 전문적인 모임에 참여 여부는 그들의 근무지역과 관계가 있을 것이다.
 - ⑨ 가설(Ho.9)...간호직 향상을 위하여 전문지에 관련된 잡지나 신문의 구독여부는 그들의 근무지역과 관계가 있을 것이다.
 - ⑩ 가설(Ho.10)...현행 간호원 면허제도에 대한 간호원의 반응은 그들이 어떤 종류의 간호학교를 졸업 했는지와 관계가 있을 것이다.
 - ⑪ 가설(Ho.11)...정규휴가나 분만휴가의 실시여부는 그들의 근무지역과 관계가 있을 것이다.
 - ⑫ 가설(Ho.12)...여가시간과 결혼상태와는 상호관계가 있을 것이다.
 - ⑬ 가설(Ho. 13)...보수에 대한 간호원의 반응은 그들의 결혼상태와 관계가 있을 것이다.
 - ⑭ 가설(Ho.14)...임상근무시 가장 어려웠던 문제점은 그들의 근무지역과 관계가 있을 것이다.
- 본 연구의 내용을 전개하기 위하여 다음과 같은 순서의 선정을 하였다.

① 임상간호원(Clinical Nurse : C. N.)

간호원 면허 소지자로서 병원에서 간호행위에 종사하고 있는 전문 간호원

② 지역별

본 연구의 편의상 서울과 서울을 제외한 타지역(부산, 대구, 대전, 광주, 원주)으로 구분한다.

③ Diploma—3년제 초급간호학교

④ 간호전문학교—3년제 준학위과정

⑤ Degree...4년제 간호학과 및 간호대학

⑥ Voc. Tr. Sch. (Vocational Training School)—간호고등학교

⑦ Staff Nurse—일반(평) 간호원

⑧ Charge or Assistant Head Nurse—선임 간호원 혹은 부수간호원

⑨ Head Nurse—수간호원

Ⅲ. 연구성적 및 고찰

1) 일반사항에 대하여

임상간호원에 대한 일반사항을 지역별로 비교 검토하여 Table II의 결과물 얻었다.

<Table I>

임상간호원의 일반사항에 대한 지역별

| 일반사항 | 지역별 | | 타지역 | | 합계 | |
|-------------|------------------|------|--------------|------|-----------------|------|
| | ※ ① STN=524 N | % | STN=331 N | % | ※ ② TN=855 N | % |
| 년령 | | | | | | |
| 20세 이하 | 1 | 0.2 | 2 | 0.6 | 3 | 0.4 |
| 20세 ~ 25세 | 400 | 76.3 | 191 | 57.7 | 591 | 69.1 |
| 26 " ~ 30 " | 86 | 16.4 | 74 | 22.4 | 160 | 18.7 |
| 31 " ~ 35 " | 27 | 5.2 | 42 | 12.7 | 69 | 8.1 |
| 36 " ~ 40 " | 9 | 1.7 | 17 | 5.1 | 26 | 3.0 |
| 41 " ~ 45 " | — | — | 3 | 0.9 | 3 | 0.4 |
| 46 와 그 이상 | 1 | 0.2 | — | — | 1 | 0.1 |
| 무응답 | — | — | 2 | 0.6 | 2 | 0.2 |
| 결혼사항 | | | | | | |
| 미혼 | 417 | 79.6 | 194 | 58.6 | 611 | 71.5 |
| ※ ③ 기혼 | 107 | 20.4 | 137 | 41.4 | 244 | 28.5 |
| 교육수준 | | | | | | |
| 간호고등학교 | 30 | 5.7 | 109 | 32.9 | 139 | 16.3 |
| 간호대학교 | 352 | 67.2 | 217 | 65.6 | 569 | 66.5 |
| 간호대학 | 141 | 27.1 | 4 | 1.2 | 146 | 17.1 |
| 무응답 | — | — | 1 | 0.3 | 1 | 0.1 |
| 임상근무경력 | | | | | | |
| 2년 이하 | 356 | 67.9 | 118 | 35.6 | 474 | 55.4 |
| 3 " | 63 | 12.0 | 58 | 17.5 | 121 | 14.2 |
| 4 " | 25 | 4.8 | 28 | 8.5 | 53 | 6.2 |
| 5년 이하 및 그 상 | 80 | 15.3 | 126 | 38.1 | 206 | 24.1 |
| 무응답 | — | — | 1 | 0.3 | 1 | 0.1 |
| 현병원에서 근무경력 | | | | | | |
| 1년 이하 | 235 | 44.3 | 38 | 11.5 | 270 | 31.6 |
| 2 " | 151 | 28.8 | 127 | 38.4 | 278 | 32.5 |
| 3 " | 63 | 12.0 | 63 | 19.0 | 126 | 14.7 |
| 4 " | 18 | 3.4 | 27 | 8.2 | 45 | 5.3 |
| 5 " | 60 | 11.5 | 76 | 22.9 | 136 | 15.9 |
| 직위 | | | | | | |
| 평간호원 | 400 | 76.3 | 200 | 60.4 | 600 | 70.2 |
| 선임혹은부수간호원 | 63 | 12.0 | 61 | 18.4 | 124 | 14.5 |
| 수간호원 | 61 | 11.7 | 70 | 21.2 | 131 | 15.3 |

※ ① STN=Subtotal Number

② TN=Total Number

③ 기혼: 이혼, 별거, 사별 포함

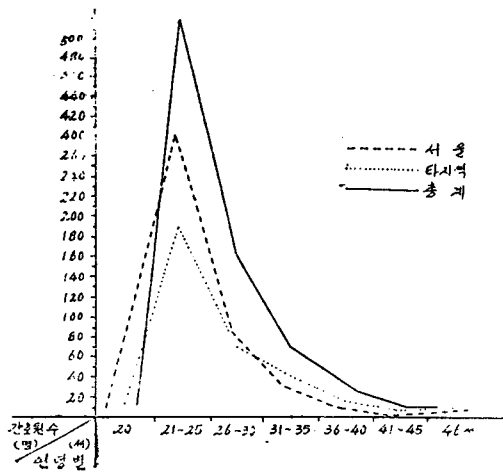
① 연령별분포 및 지역적 비교

연령별 분포는, 전대상자 855명중 21~25세군이 69.1%로 가장 많고, 26~30세군이 18.7%로 두번째로 많았다. 이들 30세 이하군은 20세 미만의 0.4%를 포함하여 전체의 88.2%로 절대 다수였음을 알수 있었다. 또한 연령이 많을수록 간호원의 수는 현저히 감소하여 31~35세군이 8.1%, 36~40세군이 3.0% 그리고 41~45세군이 0.4%이며 46세이상에서는 0.1%에 지나지 않았다. 이러한 경향은 1971년도 대한 간호협회 보고에서의 전체간호원 연령별 분포에도 뚜렷하여 21~25세군이 2,188명 (35.03%)으로 가장 많았으며 역시 연령이

증가됨에 따라 현저히 감소되었고* 또한 1971년 許의 보건인력수급에 관한 연구에서도 유사한 경향을 지적하였다.*

한편 지역별 비교에서도 역시 21~25세군이 서울에서 76.3%, 타지역에서 57.7%로서 가장 많았으며 30세 이하군으로 구분하여 볼 때 서울이 92.9% 타지역이 80.7%로 절대 다수를 차지하고 있었다. 그러나 31세 이상에서는 서울이 7.1%에 불과하고 타지역은 18.7%를 나타내어 높은 연령층의 임상간호원의 취업이 서울에 비해 타지역이 보다 높은 것으로 나타났다.

(Fig II-A)

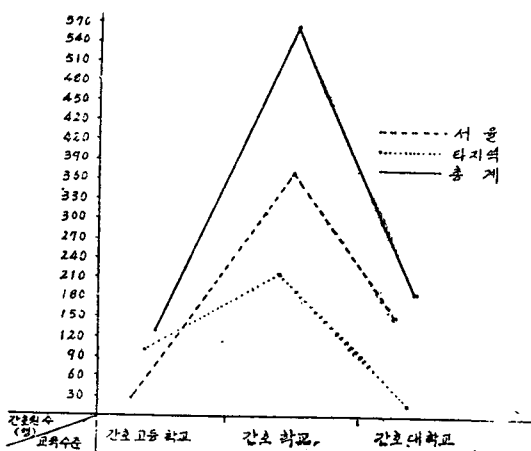


(Fig II-A) 임상간호원의 지역별 연령 분포

② 교육수준 상황과 지역별 비교

임상간호원의 교육수준은 Diploma가 66.5%로 가장 많았으며 Degree는 17.1%, Voc. Tr. Sch. 졸업자는 16.3%이었다. 이런 경향은 전국 간호원의 교육수준과 거의 비슷하여 1971년 전국 등록간호원 6,246명중 Voc. Tr. Sch이 29.1%, Diploma가 57.86%, 그리고 Degree의 경우 9.35%로 나타났다.

한편 지역별 비교는 서울의 경우 Diploma가 67.2% Degree가 27.1%였으며 Voc. Tr. Sch이 5.7%이었으며 타지역은 Diploma가 65.6%, Voc.Tr.Sch이 32.9%, Degree가 1.2%로 나타나 Degree의 거의 대다수가 서울에 집중하고 있는 반면, Voc. Tr. Sch.은 거의 대부분이 타지역에 산재하고 있는 것으로 나타나 서울과 타지역의 교육수준차이를 볼 수 있었다. 이러한 상황은 우리나라 간호대학 분포를 보면 쉽게 이해가 갈수 있다고 하겠다. 즉 현재 전국에는 12개 간호대학이 있으



(Fig II-B) 임상간호원의 교육수준상태에 대한 지역별 분포

있이중 7개는 서울에, 나머지 5개는 타지역에 분포한다. 그리고 Voc.Tr.어머Sch 졸업자의 취업이 타지역에 압도적인 것은 상기의 간접적인 이유 외에도 서울의 종합병원에서 취업을 억제하고 있기 때문으로 생각할 수 있겠다. (Fig II-B)

③ 결혼상황과 지역별 비교

응답자중 71.5%가 미혼이었고 28.5%가 기혼이었다. (Table II)

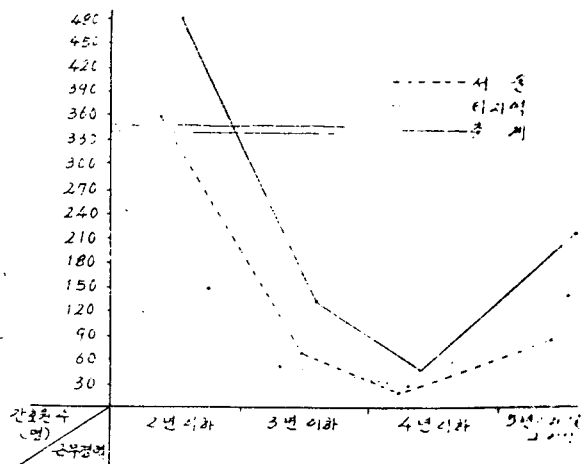
지역별 비교에서 서울은 79.6%가 미혼, 20.4%가 기혼으로 미혼자와 기혼자이 비율은 거의 4:1이었으며 타지역의 경우 미혼이 58.6%, 기혼이 41.4%로서 1.5:1의 비율이었다. 이러한 사실로 보아 기혼자의 취업이 서울보다 타지역이 현저히 높았으며 따라서 직업의 안정성을 보여 주었다고 하겠다.

④ 임상경력과 지역별 비교

졸업후 임상에서의 근무경력은 다음과 같았다. 즉 임상경력 2년이하가 55.4%로 가장 높아 차의 보고에서 2년미만의 경력소지자가 61.2%로 가장 많았다고 한 사실과 일치하였고 한편 근무경력 3년이하는 14.2% 4년이하는 6.2%로 줄어드는 경향이었는데 5년 이상이 24.1%로 급증하고 있음은 주목할만 하다.

이것은 졸업후 약 2년이 지난 근무경력 3~4년때는 결혼을 위하여 이직하는 시기인 반면 그 이후는 가정의 안정으로 다시 근무지에 돌아오는 경우로 볼 수 있겠다.

한편 지역별 비교에서, 서울은 근무경력 2년이하가 67.9%로 가장 높았으나 타지역의 경우 5년이상인 38.1%로 가장 높았다. 이점 역시 직업적 안정도가 서울보다 타지역이 높다는 것으로 평가될 수 있겠다. (Fig II-C)

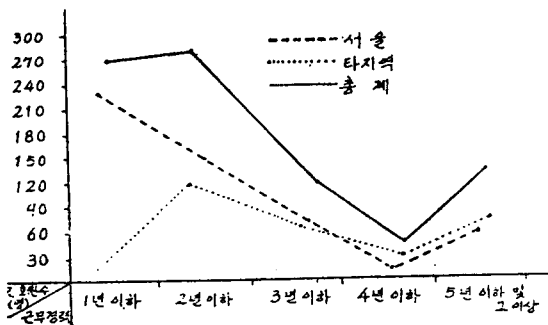


(Fig II-C) 졸업후 임상근무경력의 지역적 분포

⑤ 현 근무병원에서의 경력상황

현 근무병원의 경력상황은 1년이하가 31.6%, 2년이하가 32.5%, 3년이하가 14.7%, 4년이하가 5.3%, 그리고 5년이상인 15.9%이었다. 현근무병원의 경력 역시 2년이하가 가장 많고 다음이 1년이하로 이들 2년이하가 전체의 64.1%로 대다수임을 보였다. 특히 5년이상의 경력이 4년이하에 비하여 많았으며 이것 역시 졸업 후 임상근무 경력과 비슷한 경향이었다.

지역별 비교에서는 서울의 경우 2년이하가 73.1%이었고 타지역은 49.9%이었으며 3년이상의 경우 서울이 지방에 비해서 훨씬 높다고 보겠다. (Fig II-D)



(Fig II-D) 임상간호원의 지역별로 분현 근무병원의 근무경력 분포

⑥ 직위별 분포

총대상자 855명을 직위별로 분석한 결과는 다음과 같았다. (Table II)

즉 Staff Nurse가 전 응답자의 70.2%, Charge Nurse 혹은 Assistant Head Nurse가 14.5%, 그리고 Head Nurse가 15.3%로 나타났다.

지역별 비교에서, 서울의 경우 Staff Nurse는 76.3%, Charge 혹은 Assistant Head Nurse가 12.0%, 그리고 Head Nurse가 11.6%이었으며 지방의 경우 각각 60.4%, 18.4%, 그리고 21.1%의 비율을 보였다

2) 선택동기에 대하여

간호학 선택동기 및 졸업후 임상간호에 종사하기로 결심한 동기, 그리고 현 근무병원에 취업 하게된 동기에 대하여 연구 조사하여 보았다.

① 간호학 선택 동기

간호학을 전공으로 선택하게된 동기를 조사하여 Table III-1과 같은 결과를 얻었다. 즉 선택동기 순위는 「인류사회에 공헌할 수 있기 때문」이 31.64%, 「여성에게 매력있는 직업이기 때문」이 23.16%, 「외국진출의 가능성이 많기 때문」의 21.04%의 순위이며 「경제적인 문제」는 8.62%에 불과 하였다.

(Table III-1) 간호학 선택동기와 임상간호원의 교육수준과의 상관관계

| 교육수준 | 간호고등학교 STN=138 | | 간 호 학 교 STN=448 | | 간 호 대 학 STN=122 | | 총 계 TN=708 | |
|-------------------------|-------------------|-------|--------------------|-------|--------------------|-------|---------------|-------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % |
| 간호학 선택동기 | | | | | | | | |
| 환자간호에 대한 사명감 때문 | 14 | 10.15 | 188 | 19.64 | 8 | 6.56 | 110 | 15.54 |
| 인류사회복지에 공헌할 수 있기 때문 | 59 | 42.75 | 137 | 30.58 | 28 | 22.95 | 224 | 31.64 |
| 여성에게 이상적이고 매력있는 직업이기 때문 | 37 | 26.81 | 85 | 18.97 | 42 | 34.42 | 164 | 23.16 |
| 경제적인 이유 | 17 | 12.32 | 39 | 8.71 | 5 | 4.10 | 61 | 8.62 |
| 외국진출의 가능성이 많기 때문 | 11 | 7.97 | 99 | 22.10 | 39 | 31.97 | 149 | 21.04 |

$\chi^2=15.507$ df=8 p<0.01

한편 선택동기를 교육수준별로 비교한 결과 Degree에서는 「여성에게 이상적이고 매력있는 직업」이 34.4%, 그리고 「외국 진출의 가능성이 많기 때문」이 39.97%로 가장 많아 이들 총 66.39%의 선택동기가 매우 소극적이고 수동적이었음을 나타내었다. 이러한 경향은 1970년 서울대학교 간호학과 재학생을 상대로한 연구와도 거의 비슷하였다.⁹

한편 Diploma나 Voc. Tr. Sch 졸업자의 경우 「인류사회에 공헌 할수 있는 직업이기 때문」이 각각 30.58%와 42.75%로 가장 높아 Degree와 매우 대조적인 것으로 보다 적극적 이겨 능동적인 자세라고 할수 있겠다. 대학 졸업자의 경우 선택동기가 피상적이고 수동적인것

은 미국의 경우와 비슷하여 미국학생들의 간호학 선택 동기를 타인을 위한 봉사, 생명과 관계있는 일을 한다는 흥분감, 직업의 안정성, 사물보다 사람과 일한다는 사실, 결혼생활에 도움이 될 공부¹⁰ 등으로 들고 있어 역시 학생들의 사고가 피상적 인것은 비슷하다 할수 있겠다. 한편 Heidgerkin은 학생들이 입학하기전 가지게 되는 이러한 막연하고도 소극적인 사고와 태도는 그 당시 그들이 얻게되는 간호의 정보가 너무 빈약하고 막연하며 왜곡된 것들이기 때문 이라고 분석하였다.

한편 설정하였던 가설(Ho.1) 즉 간호학을 선택하게된 동기는 그들이 어떤 종류의 간호학교를 졸업하였는

지와는 밀접한 관계가 있을것 이라고 생각한 것은 $P<0.01$ 로 그 의의(Significance)가 인정되었다. ($\chi^2=15.507$ df=8 $P<0.01$)

② 임상간호의 선택동기
출업후 임상간호분야에 종사하게 된 동기를 조사하여 Table Ⅲ-2와 같은 결과를 얻었다.

〈Table Ⅲ-2〉 졸업후 임상간호를 선택하게 된 동기와 근무지역과의 상관 관계

| 입상간호 선택동기 | 서울 STN=466 | | 타 지역 STN=289 | | 총 TN=755 | |
|-------------------|---------------|-------|-----------------|-------|-------------|-------|
| | N | % | N | % | N | % |
| 보수가 좋기 때문 | 8 | 1.72 | 7 | 2.42 | 15 | 1.99 |
| 취업이 용이하기 때문 | 76 | 16.31 | 37 | 12.80 | 113 | 14.97 |
| 직접환자 간호를 할수 있기 때문 | 175 | 37.55 | 132 | 45.67 | 307 | 40.66 |
| 연구와공부를 계속할 수 있기때문 | 79 | 16.95 | 58 | 20.08 | 137 | 18.14 |
| 외국진출에 필요하기 때문 | 70 | 15.02 | 22 | 7.61 | 92 | 12.19 |
| 인간관계가 다양하기 때문 | 58 | 12.45 | 33 | 11.42 | 91 | 12.05 |

$\chi^2=13.957$ df=5 0.01< $P<0.05$

즉 동기순위는 「직접 환자를 간호 할수 있기 때문」이 40.66%로 가장 높았으며 「연구와 공부를 계속할 수 있다」가 18.14%이었다. 이로 보아 간호분야 선택에 있어서 그 분야의 특수성을 어느정도 이해하고 있었다고 볼 수 있다.

한편 「외국진출에 필요하기 때문」이라고 한 사람은 12.19%로 상당수에 달했다. 이러한 경향은 외국병원의 취업희망시 그 대부분의 병원에서 임상경력을 요구하고 있다는 사실과 또한 지난 수년간 국내의 간호원 수급정책의 일환으로 임상경력이 없는자의 해외 취업을 억제하였기 때문이라고 할 수 있다. 한편 임상간호 선택동기중 「보수가 좋기 때문」은 1.99%에 지나지 않았다. 이것은 이미 지난 수년간 여러 연구 보고에서 지적 했듯이 임상간호원뿐 아니라 간호 전문분야에 대한 임금이 결코 만족할만한 수준에 이르지 못하고 있으며 이러한 임금수준은 그 업무량과 근무기능이 동등한 타직종과 비교할때 매우 저조한 것이다^{12, 13, 14} 라고한 사실을 다시 상기시켰다고 보겠다. 이런 현상은 임금조건이 가장 좋다는 미국에서도 비슷하여 수년전 미국 간호요원 인력 조사위원회의 연구보고서는 간호가 보다 많은 지지를 받는 직업으로 되기 위해서는 간호기술의 적절한 효용, 전문직으로서의 보다 높은 지위확보, 그리고 봉급인상과 복지후 대우개선 및 기혼여성을 위한 융통성 있는 근무계획¹⁵ 등을 들고 정부의 적극적인 지원을 호소했다는 것은 좋은 실례가 된다.

한편 위의 동기를 지역별로 비교한 결과 가장 높은 선택동기는 서울과 타지역 공히 「직접 환자를 간호할 수 있기 때문」과 「연구와 공부를 계속 할수 있기 때문」이었다. 그러나 「외국 진출에 필요하기 때문」이란 동기는 서울의 경우 15.02%로 타지역의 7.61%에 비하여 약 2배가 높았으며 이런 현상은 외국취업을 위한

제반 수속이 서울에서 이루어지고 있기 때문이라고 볼 수 있다.

그러고 설정하였던 가설 (Ho.2)은 0.01 < $P<0.05$ 로서 그의의 (Significance)가 인정되었다($\chi^2=13.957$ df=5 0.01< $p<0.05$) 즉 간호학교 졸업후 임상간호를 직업으로 선택하게 된 동기는 그들의 근무지역과 밀접한 관계가 있다는 것이다.

③ 현 근무병원에의 취업동기

현 근무병원에 취업하게 된 동기를 지역별 및 교육 수준별로 분석한 결과는 표 Ⅲ-3-A&B와 같다 (Table Ⅲ-3-A & B)

즉 총응답자 739명중 「모교이기 때문」이 28.69%로 가장 높았고 「취업이 용이했다」는 23.41%로 제 3순위였다. 위의 두동기는 동질의 것으로 이들 52.10%는 총응답자의 반 이상이나 되었다. 이것 역시 직업 선택 시 보였던 안일한 사고방식이 근무처 선택 당시에도 나타나고 있다고 하겠다.

한편 Caplow씨의 주장은 여성은 남성에 비해서 자신의 직업에 대한 태도가 비도전적이고 비취직적이며 안일하다. 그리고 직위에 대한 야망이 없어 대개 여성만으로 구성된 직업의 발전에 큰 저해요소가 되고 있다¹⁶ 고 논한바 있어 본 연구와 유사한점을 발견할 수 있었다. 그리고 동기순위 둘째는 「병원시설과 분위기가 간호업무 시행에 이상적이기 때문」으로써 26.79%이었고 이와 유사한 성질의 동기로 볼 수 있는 「계속적인 간호연구가 용이하다」는 17.01%로 동기순위 넷째였다. 이렇게 비교적 높은 동기율을 보인것은 Ⅲ동이 지적한 사실 즉 임상간호원들은 그들의 근무병원에 대하여 만족하지 못한 이유로 「업무량의 과중 및 병원 시설의 미비와 부진」을 가장 많이 들고 있었다¹⁷ 는 것을 볼때 그병원의 시설 및 분위기와 교육적인 면이 취

업 하고자 하는 간호원에게 영향을 주고 있음을 알 수 있었다.

한편 「보수가 좋기 때문」이란 동기는 겨우 2.84%에 불과하여 역시 임상간호원에 있어서 전반적으로 저임금 상태를 인정하고 있다고 보아야 할 것이다.

이러한 취업동기를 지역별로 비교분석한 결과 그 대부분이 전체의 경향과 비슷하였으나 특히 「계속적인 간호연구가 가능하다」라는 동기는 서울의 경우 13.23%이었으나 타지역은 22.53%로 보다 높은율을 보여 타 지역 간호원의 높은 학구열을 보여 주었다.

〈Table Ⅲ-3-A〉 임상간호원의 현근무 병원 취업동기와 근무지역과의 상관관계

| 지역별 현근무병원 취업동기 | 서울 STN=446 N % | | 타 지역 STN=293 N % | | 총 계 TN=739 N % | |
|----------------------------|----------------------|-------|------------------------|-------|----------------------|-------|
| | 계속적인 간호연구가 용이하다 | 59 | 13.23 | 66 | 22.53 | 125 |
| 보수가 좋다 | 18 | 4.04 | 3 | 1.02 | 21 | 2.84 |
| 병원시설과 분위기가 간호업무 수행에 이상적이다. | 125 | 28.03 | 73 | 24.91 | 198 | 26.79 |
| 모교이기 때문이다. | 126 | 28.25 | 86 | 29.35 | 212 | 28.69 |
| 취업이 용이했다. | 115 | 25.78 | 58 | 19.08 | 173 | 23.41 |
| 진급의 기회가 좋다. | 3 | 0.67 | 7 | 2.39 | 10 | 1.35 |

무응답 118

다음으로 현 근무병원의 취업동기를 교육수준별로 분석한 결과 (Table Ⅲ-3-B)는 지역별 분포상황(Table Ⅲ-3-A)과 거의 비슷한 경향을 나타내었다.

〈Table Ⅲ-3-B〉 임상간호원의 현근무 병원 취업동기와 교육수준과의 상관관계

| 교육수준별 현근무병원의 취업동기 | 간호고등학교 STN=122 N % | | 간호 학교 STN=478 N % | | 간호 대학 STN=135 N % | | 총 계 TN=735 N % | |
|---------------------------|--------------------------|-------|-------------------------|-------|-------------------------|-------|----------------------|-------|
| | 계속적인 간호연구가 용이하다 | 31 | 25.41 | 78 | 16.32 | 16 | 11.85 | 125 |
| 보수가 좋다 | 5 | 4.09 | 11 | 2.30 | 3 | 2.22 | 19 | 2.59 |
| 병원시설과 분위기가 간호업무 수행에 이상적이다 | 29 | 23.77 | 141 | 29.50 | 25 | 18.52 | 195 | 26.53 |
| 모교이기 때문이다 | 24 | 19.67 | 117 | 24.48 | 73 | 54.07 | 214 | 29.11 |
| 취업이 용이했다 | 29 | 23.77 | 125 | 26.15 | 18 | 13.04 | 172 | 23.40 |
| 진급의 기회가 많다 | 4 | 3.29 | 6 | 1.25 | — | — | 10 | 1.36 |

무응답 120

3) 전문직에 대한 태도.

전문직 간호원의 직업에 대한 태도와 사고를 연구하기 위하여 몇가지 방법으로 분석 및 고찰하였다. 즉 임상간호에 대한 만족도와 현근무 병원에서 간호원을 위한 보수교육제도 및 전문직업인으로서 활동상황, 현재 실시되고 있는 간호원 면허제도에 대한 의견등을 조사연구 하였다.

① 임상간호원에 대한 만족도.

재학시 습득했던 간호학의 이론과 기술을 임상에서 작용할 때 그것을 만족할만한 것인가의 결과는 Table Ⅳ-1-B와 같았다. 즉 「아주 만족할만 했다」가 10.30%로 「전혀 만족하지 못했다」의 27.52% 보다 낮았으며 62.18%에 달하는 대다수의 간호원이 만족도 불만족도 표시하지 않았다. 불만이 만족의 두배이상이나 되는 것은 그들이 학교에서 습득했던 간호학의 지식(이론과

기술)이 좋은 간호를 위하여 불충분 하였거나 또는 전혀 일치하지 않았던 경우와 병원의 불충분한 여건으로 지식의 활용이 원활하지 못했을 경우를 들 수 있겠다. Spaulding은 미국의 초기 간호교과과정의 그 내용상 아주 불충분하고 간호교육의 목적이 간호업무(Nursing Service)와 모순되기 때문에 간호교육과 간호업무는 각기 별개의 것으로 시행되었던바 한때 혼란을 초래한 적이 있었다¹⁸고 했다. 이러한 초기 간호교육의 경우가 우리의 현 간호교육 제도에도 내재되지 않은가는 고려할만 하다. 한편 Redman은 미국의 병원에 근무하는 간호원을 대상으로 간호역할(Nursing role)의 일례인 환자교육이 제대로 시행되고 있지않는 이유를 7가지로 분석하여 보고하였는데 이중 가장 비중이 큰 이유의 하나가 학교에서 습득했던 전반적인 지식의 내용과 환자교육 방법 및 기술에 대한 지식의

결립¹⁹을 들고 있었다. 그러나 간호원에게 요구되는 숙련도 문제는 교과과정 연구상 큰 문제가 되고 있으며 이것 역시 그 간호학교의 설립목적 및 교육의 목적에 의하여 해결될 수 밖에 없다고 보겠다. 한편 Fuerst는 간호가 직업으로서 매력의 강화 됐을 때만이 더욱 훌륭하고 더욱 많은 지원자를 끌 수 있으며 교과과정에서만 모든 문제해결의 초점을 찾으려고 해서는 안된

다²⁰고 주장하고 있어 앞으로 많은 연구가 필요하다고 하겠다.

한편 학교에서 습득한 지식의 임상 적용시 만족의 정도는 그들이 어떤 종류의 간호학교를 졸업 하였는지와는 관계가 있을 것이라고 설정했던 가설(H0.3)은 $P > 0.05$ 로 의의가 없음(Not significant)으로 판명되었다 $\chi^2=3.443$ $df=4$ $p>0.05$

<Table III-1-A&B> 재학시 습득했던 간호학의 임상적용도 및 졸업후 임상근무시의 만족도와 교육수준과의 상관관계

| 사 항 | 교육수준 | | 간호고등학교 | | 간호학교 | | 간호대학 | | 총 계 | | Chi Square Test | |
|---------------------------|------|-------|--------------|-------|--------------|-------|--------------|-------|-----|---|-----------------|-----------------|
| | N | % | STN=139 N | % | STN=569 N | % | STN=146 N | % | N | % | N | % |
| A) 임상근무에 대한 만족여부 | | | | | | | | | | | | $\chi^2=15.146$ |
| 만족했다 | 37 | 26.62 | 105 | 18.45 | 13 | 8.90 | 155 | 18.15 | | | | df=2 |
| 만족하지 않았다 | 102 | 73.38 | 464 | 81.55 | 133 | 91.10 | 699 | 81.85 | | | | $p<0.01$ |
| B) 학교에서 습득한 지식의 임상적용에 대하여 | | | | | | | | | | | | $\chi^2=3.443$ |
| 만족했다 | 16 | 11.51 | 59 | 10.37 | 13 | 8.90 | 88 | 10.30 | | | | df=4 |
| 그저 그랬다 | 80 | 57.55 | 36 | 63.97 | 87 | 59.59 | 531 | 62.18 | | | | $p>0.05$ |
| 만족하지 않았다 | 43 | 30.94 | 146 | 25.66 | 46 | 31.51 | 235 | 27.52 | | | | |

졸업후 임상근무시 전반적인면에 만족했는가에 대한 조사결과는 Table IV-1-A와 같았다. 즉 임상근무시 「만족했다」고 한 사람은 18.15%에 지나지 않은 반면 81.85%는 「만족하지 못했다」. 교육수준별로 분석하면 「만족했다」는 Voc. Tr.Sch이 26.62%, Diploma가 18.45%, 그리고 Degree는 8.90%로써 학력이 높을수록 낮은 만족를 보이고 있어 전항(Table IV-1-B)과 비슷하였다. 이러한 두가지 결과로 보면 1965년 미국 간호협회(American Nurses Association)에서 전문직 간호원(Professional Nurse)의 자격을 최저 대학졸업 이상이어야 함을 규정 발표 하였으나 현재 대학졸업자의 간호업무 이행에는 많은 문제점이 있으며 이를 시인하는 사람들은 계속적으로 해결방안을 연구하고 있는 것도 사실이다. Merenesis는 이에 동조하면서 대학졸업자에게 알맞는 새 업무의 규정이 필요하다²¹고 주장하고 있고 이에 이론적 뒷받침으로 Howard는 대학졸업 간호원에게는 그들의 이론을 실지로 구사 할 수 있는 논리적 이코도 과학적인 새로운 간호업무가 창조되어야 한다²²고 주장 했다. 비단 이것은 미국뿐 아니라 오늘날 우리의 당면 과제 이기도 한 것이다.

한편 설정되었던 가설(H0.4)은 $P<0.01$ 로 의의가 있는 것으로 나타났다. ($\chi^2=15.146$ $df=2$ $P<0.01$) 즉 졸

업후 임상근무시 느꼈던 만족여부는 그호들의 교육수준과 서로 밀접한 관계가 있다는 것이다.

② 현근무 병원에서 간호 실무자를 위한 교육의 실시 여부 와 그 내용에 대하여 알아보았다. 일반적으로특간 실무자를 위한 교육을 보수교육(Inservice Education)으로 총칭하고 있으나 그 내용상 여러가지로 분류 될수 있다. 즉 예비교육(Orientation), 간호 기술훈련(Nursing Skill Training), 재교육 및 보수교육(Continuing Education and Management Development)과 지도자교육(Leadership Training)등이다.^{23 24}

간호원의 임상취업과 동시에 이루어져야 할 예비교육(Orientation Programme)의 실시여부에 대한 조사결과는 Table IV-2-A와 같다. 즉 전대상자중 예비교육을 「충분히 받았다」가 39.06% 인 반면 「전혀 받지 않았다」는 20.94%로 나타났다. 한편 예비교육을 「받았으나 불충분 하였다」는 40.00% 이었다.

이런 사실은 1972년 차이 전국 139개병원 간호과장을 대상으로 조사연구 한바에 의하면 신규간호원을 위한 예비교육을 실시하고 있다가 70.7%²⁵라고한 보고와 비슷하였으며 상호 약간의 차이는 본 연구의 대상자는 피교육자의 입장이 아니고 교육을 이수받는 간호원의 입장이라는 것이다.

본 조사에 의하면 예비교육을 「충분히 받았다」고한

3906%를 제외한 60.94%는 현근무병원 취업당시 예비교육을 전혀 받지 않았거나 혹은 받았어도 미비한 것임을 알 수 있었다.

한편 지역별 조사에서는 서울의 33.02%가 예비교육을 「충분히 받았다」고 한 것에 비해 타지역은 48.64%로써 서울보다 약간 높은율을 보였으며 예비교육을 「전혀 받지 못했다」가 서울의 경우 22.71%이나 타지역은 18.13% 밖에 되지 않아 서울보다 낮은율을 보였다. 이러한 사실로 보아 신규 간호원을 위한 예비교육의 실시는 타지역보다 서울의 종합병원이 보다 부진한 상태에 있다고 판단할 수가 있었다.

추에 의하면 예비교육은 간호원의 직무수행에 항상 발전시키는 효과적인 방법이며 이러한 교육이나 훈련계획은 병동의 각종 직위에 있는 모든 직원들을 위하여 그 병동에 배치되는 첫날부터 시작되어야 한다²⁶고 하였다. 이런 중요성에 비추어 볼 때 예비교육이 제대로 실시되고 있지 않다는 것은 간호행정상 문제점이라 할 수 있겠다.

한편 예비교육 실시여부에 대한 반응은 근무지역과 관계가 있을 것이라고 추측한 가설(Ho.5)은 P<0.01로 그 의의가 채택되었다. ($\chi^2=20.900$ df=2 P<0.01)

<Table IV-2-A & B> 현근무병원의 예비교육 및 보수교육의 실시여부와 근무지역과의 상관관계

| 사 항 | 지 역 별 | | 타 지 역 | | 총 계 | | ChiSquare Test |
|---------------|--------------------|-------|--------------|-------|--------------|-------|--------------------------------|
| | 서울 STN=524 N | % | STN=331 N | % | STN=855 N | % | |
| A) 예비교육 | | | | | | | |
| 충분히 받았다 | 173 | 33.02 | 161 | 48.64 | 334 | 39.06 | $X^2=20.900$ df=2 P<0.01 |
| 전혀 받지 않았다 | 119 | 22.71 | 60 | 18.13 | 179 | 20.94 | |
| 받았으나 불충분하다 | 232 | 44.27 | 110 | 33.23 | 342 | 40.00 | |
| B) 보수교육 | | | | | | | |
| 시행되고 있다 | 347 | 66.22 | 247 | 74.62 | 594 | 69.47 | $X^2=12.857$ df=2 P<0.01 |
| 전혀 시행되고 있지 않다 | 63 | 12.02 | 44 | 13.29 | 107 | 12.52 | |
| 잘 모르겠다 | 114 | 21.76 | 40 | 12.09 | 154 | 18.01 | |

또한 보수교육(Inservice Education)의 실시여부를 조사한 결과는 Table IV-2-B와 같다. 즉 「실시되고 있다」가 69.47%로 처의 보고에서 78%가 보수교육을 시행하고 있음²⁷에 비해 약간 낮았으며 반면 「전혀 시행되고 있지 않다」가 12.52%, 「잘 모르겠다」가 18.01% 이었다. 여기서 18.01%에 해당하는 「잘 모르겠다」를 분석하여 보면 현근무 병원에서의 근무기간이 짧았거나 혹은 보수교육 계획이 잘 이행되고 있지 않은 경우로 생각할 수 있다. 한편 보수교육 실시여부를 지역별로 검토한 결과 별차는 없었으나 「시행되고 있다」의 경우 서울이 66.22%, 타지역이 74.62%로 타지역이 약간 높았으며 「전혀 시행되고 있지 않다」의 경우 서울이 12.02%, 타지역이 13.29%로 역시 타지역이 약간 높았다. 그리고 전 대상병원의 30.63%가 보수교육의 계획이 전혀 없거나 있어도 잘 이행되지 않고 있음

을 알 수 있었다. 이런점을 고찰하면 보수교육은 예비교육이 끝난후 계속적으로 반드시 이행될 필요성이 있다고 하겠다. 즉 현근무병원에 종사중인 간호원은 그들이 받았던 교육의 차이(제도 및 목적), 그리고 이미 전에 경험 했을지도 모르는 병원 근무 경험의 차이 등이 있을수 있으며 이런 차이를 없애고 또 현 근무병원의 진료 및 간호의 목적과 일치하기 위하여 반드시 보수교육이 필요하다²⁸고 하겠으며 또한 간호원의 모든 직무수행 즉 새로운 개념과 지식의 소개, 능력과 이해력의 증강, 그리고 문제점을 발견하고 해결하는 힘을 배양하며 동료와의 원만한 인간 관계를 유지 및 향상 시키는데 가장 효과적인 방법^{29, 30}이기 때문에 보수교육의 완전을 기하여야 한다고 생각한다.

한편 보수교육의 실시여부와 지역별과는 관계가 있

<Table IV-3> 현근무 병원의 보수교육제도에 대한 간호원의 반응과 근무지역과의 상관관계

| 보수교육에 대한 반응 | 지 역 별 | | 타 지 역 | | 총 계 | |
|-------------|--------------------|-------|--------------|-------|--------------|-------|
| | 서울 STN=347 N | % | STN=146 N | % | STN=594 N | % |
| 대단히 좋다 | 31 | 8.93 | 101 | 40.89 | 132 | 22.22 |
| 그런대로 괜찮다. | 272 | 78.39 | 132 | 53.44 | 404 | 68.01 |
| 수준이 하이다 | 44 | 12.68 | 14 | 5.67 | 58 | 9.77 |

$\chi^2=86.774$ df=2 P<0.01

을 것이라고 추측한 가설(Ho.6)은 $P < 0.01$ 로 그 의의가 입증되었다. ($\chi^2=12.857$ df=2 $P < 0.01$)

또한 보수교육이 실시되고 있는 69.47%에 해당하는 594명을 대상으로 보수교육의 내용을 조사한 결과는 Table IV-3과 같았다.

즉 현행 보수교육의 내용이 「대단히 좋다」가 22.22% 「그런대로 괜찮다」가 68.01%, 「수준이하로 본다」가 9.77%이었고 지역별로 분석하면 「대단히 좋다」고 본 경우 서울은 8.93%에 불과했으나 타지역은 40.89%로 훨씬 많았으며 「수준이하」라고 본 사람은 서울의 12.68%에 비해 타지역은 5.67%를 나타내었다. 이런 결과들을 고찰하면 보수교육의 만족도는 서울보다 타지역 간호원이 우세 하다고 보겠다.

한편 가설(Ho.7)은 $P < 0.01$ 로 그 의의가 채택되었다. ($\chi^2=86,774$ df=4 $P < 0.01$) 즉 현행 보수교육에 대한 간호원의 반응은 근무지역과 관계가 있다는 것이다.

③ 전문직 향상을 위한 활동상황

전문지란 그 성격상 매우 특수하고 체계적인 지식과 훈련(Special Scientific Knowledge and Training)에 의한 기술과 연구로 과학자적인 태도로 임해야 하고 이에 종사자는 누구나 그 직업의 발전과 향상을 위하여 부단히 노력해야 할 책임이 있기 때문에^{31, 32, 33, 34} 저자들은 임상간호원의 전문직 향상을 위한 활동상황을 조사하여 Table IV-4-A&B와 같은 결과를 얻었다. Table IV-4-A에서와 같이 전문직 집회의 참여 여부는 「경험이 있다」가 50.29%, 「전혀 경험이 없다」가 49.71%로 거의 비슷하였으며 지역별 분포는 서울의 경우 54.39%가 모임에 참여 한적이 없다고 한 반면 타지역 근무자는 42.30%로 서울보다 낮은율을 보였다. 이런 사실을 고찰하면 문화권으로 보아 사실상 간호의 향상을 위한 모임이나 회의가 지방보다 서울에서 더욱 활발히 개최되고 있음에도 불구하고 서울이 타지역보다 참여

경험이 없다고 한 사실은 주목할만 하다고 본다. 한편 모임에 참여경험이 없는 49.71%을 대상으로 그 이유를 알아본 결과는 다음과 같았다. 즉 시간이 없었다, 집회 유무 조차 몰랐다, 그의 특히 타지역의 경우 집회의 대부분이 서울에서 개최되기 때문이다. 동일윤 생각할 때 앞으로 간호행정자의 보다 적극적인 정책과 정확한 정보수집 및 집회의 전국적 분산이 필요하다는 점을 시사 한다고 보겠다. Levin은 간호의 발전과 위해서는 전문직 활동의 참여의식증가, 전문 간호업무의 확장, 교육적 준비의 강화, 경제적인 지원 그리고 보다 활발한 전문 단체로서의 활동증가³⁵ 등을 권고하였다.

한편 가설(Ho.8)은 $P < 0.01$ 로 의의가 인정되었다. 즉 간호직 향상을 위한 전문직 집회의 참여여부는 근무지역과 관계가 있다는 것이다. ($\chi^2=11,865$ df=1 $P < 0.01$)

Table IV-4-B에 의하면 임상간호원들이 자신의 직업적 발전을 위한 노력의 일환으로 간호에 관계되는 잡지나 신문의 구독여부를 비교 검토할 수 있다. 즉 정규적으로 잡지나 신문을 「구독하고 있다」가 22.46%에 불과하였고 「기회가 있으면 가끔 구독한다」가 73.22%로 대다수였으며 「전혀 구독하지 않고 있다」는 4.33%이었다. 또한 지역별 분포에서는 대체적으로 밀차가 없었고 단지 정규적 구독자의 경우 서울이 21.95%이고 타지역이 23.26%이어서 약간 높은율을 보였다. 이런 사실은 이미 Table IV-4-A에서 지적한 바와 같이 직업향상을 위한 구체적인 노력이 있어서 타지역 간호원이 서울의 간호원 보다 높다고 하겠다.

한편 가설(Ho.9)은 $P > 0.05$ 로 그 의의가 채택되지 않았다. (Non Significance) ($\chi^2=1.167$ df=2 $P > 0.05$) 즉 임상간호원의 전문직 향상에 필요한 잡지나 신문의 구독여부는 그들의 근무지역과 무관하다는 것이다.

Table IV-4-A+B 임상간호원의 전문직 집회의 참여여부 및 전문잡지나 신문의 구독여부와 근무지역과의 상관관계

| 사 | 항 | 지 역 | | 총 계 | | Chi Square Test | | |
|----|--------------|----------------------|------------------------|-----|-------|-----------------------------------|-------|-------|
| | | 서울 STN=524 N % | 타 지역 STN=331 N % | N | % | | | |
| A) | 전문직모임의 참가 여부 | | | | | $\chi^2=11.865$ df=1 P<0.01 | | |
| | 참여 경험이 있다 | 239 | 45.61 | 191 | 57.70 | | 430 | 50.29 |
| | 참여 경험이 없다 | 285 | 54.39 | 140 | 42.30 | 425 | 49.71 | |
| B) | 전문잡지나 신문구독여부 | | | | | $\chi^2=1.167$ df=2 P<0.05 | | |
| | 정기적으로 구독한다 | 115 | 21.95 | 77 | 23.26 | | 192 | 22.46 |
| | 가끔 구독한다 | 389 | 74.23 | 237 | 71.60 | | 626 | 73.21 |
| | 전혀 구독하지 않는다 | 20 | 3.82 | 17 | 5.14 | 37 | 4.33 | |

<Table IV-5> 현행 간호원 면허제도에 대한 임상간호원의 반응과 교육수준과의 상관 관계

| 면허제도에 대한 반응 | 교육수준 | | 간호고등학교 STN=139 | | 간호학교 STN=569 | | 간호대학 STN=146 | | 총 계 N=854 | |
|-------------|------|-------|-------------------|-------|-----------------|-------|-----------------|-------|--------------|---|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| 적합하다 | 78 | 56.12 | 239 | 42.00 | 27 | 18.49 | 344 | 40.28 | | |
| 모순점이 있다 | 26 | 18.70 | 182 | 31.99 | 74 | 50.69 | 282 | 33.02 | | |
| 잘 모르겠다 | 35 | 25.18 | 148 | 26.01 | 45 | 30.82 | 228 | 26.70 | | |

$\chi^2=50.036$ df=2 P<0.01

④ 현행 간호원 면허제도에 대한 반응

국내의 현행 간호원 면허제도는 단일 면허제도로써 시행상 많은 모순점을 내포하고 있다. 특히 면허 간호원이 받은 교육은 차이가 심하다고 하겠다.

즉 현행 국내 간호 교육기관을 분류하면 간호고등학교(Voc. Tr. Sch.), 3년제 초급대학(Diploma), 4년제 정규대학(Degree) 등이 있어서 자기 교육의 목적과 내용 및 피교육자의 수준이 전혀 다름에도 불구하고 졸업후 동일한 면허제도에 의하여 동일시 되는것은 많은 모순점을 내포하고 있다³⁶ 저자들은 이러한 문제에 대하여 간호원의 반응을 조사하여 Table IV-5와 같은 결과를 얻었다. 즉 현행 면허제도는 「적합하다」가 40.28%, 「모순점이 있다」가 33.02%, 「잘 모르겠다」가 26.70% 이었다. 교육수준별로 분석하여 보면 <적합하다>고 한 사람은 Voc. Tr. Sch.의 경우 56.12%로 반수이상을 차지하고 있는 반면 Diploma에서는 42.00%, Degree의 경우는 18.49%로 가장 낮았다. 즉 대학졸업자의 경우 현행 면허제도에 대한 불만이 가장 높았다.

한편 면허제도에 대한 반응은 그들의 교육수준과는 밀접한 관계가 있을 것으로 추측했던 가설(Ho.10)은 P<0.01 로 그 의의가 크게 인정되었다. ($\chi^2=50.036$ df=2 P<0.01)

4) 직업 및 사회적 대우에 대한 기대

임상간호원의 직업 및 사회적 대우에 대한 기대를 파악하기 위하여 다음 몇 가지 문제를 중심으로 연구하여 보았다. 오늘날 특히 간호원의 사회적 대우 문제는 매우 중요하다고 본다. Charles V. Willie가 주장했듯이 간호기구(Nursing Organization)란 사회제도의 일부분으로³⁷ 사회적요구 및 변천에 영향을 받아 변화 하기 때문^{38,39}에이 문제는 비단 임상간호원 뿐 아니라 전 간호원의 사회적 지위의 향상을 위해 노력하는 모든 사람의 공동 관심사로 사려된다.

① 정규휴가와 여가시간에 관하여

근근무병원의 법정 정규휴가와 및 분만휴가의 실시여부에 대한 조사결과는 Table V-1과 같다.

<Table V-1> 현 근무병원의 휴가제도 시행여부와 근무지역과의 상관관계.

| 정규 및 분만 휴가제도 | 지역 별 | | 타 지역 | | 총 계 | |
|--------------|---------------------|-------|--------------|-------|-------------|-------|
| | 서 울 STN=524 N | % | STN=331 N | % | TN=855 N | % |
| 시행되고 있다 | 383 | 73.09 | 311 | 93.96 | 694 | 81.17 |
| 시행되고 있지 않다 | 141 | 26.91 | 20 | 6.04 | 161 | 18.83 |

$\chi^2=59.182$ df=1 P<0.01

<Table V-2-A&B> 여가시간 및 보수에 대한 반응과 결혼사항과의 상관관계

| 사 항 | 결 혼 상 태 | | 기 혼 | | 총 계 | | Test |
|---------|---------------------|-------|--------------|-------|-------------|-------|------------------------------------|
| | 미 혼 STN=611 N | % | STN=244 N | % | TN=855 N | % | |
| A) 여가시간 | | | | | | | $\chi^2=85.8153$ df=2 P<0.01 |
| 충분하다 | 374 | 61.21 | 146 | 59.84 | 520 | 60.82 | |
| 불충분하다 | 209 | 34.21 | 39 | 15.98 | 248 | 29.00 | |
| 전혀없다 | 28 | 4.58 | 59 | 24.18 | 87 | 10.18 | |
| B) 보 수 | | | | | | | $\chi^2=50.3443$ df=2 P<0.01 |
| 충분하다 | 30 | 4.91 | 10 | 4.10 | 40 | 4.68 | |
| 적당하다 | 222 | 36.33 | 70 | 28.69 | 292 | 34.15 | |
| 부족하다 | 359 | 58.76 | 164 | 67.21 | 523 | 61.17 | |

전측 표상자 855명 중 81.17%가 정규 및 분만휴가가 「시행되고 있다」고 했으며 18.83%만이 「시행되고 있지 않다」라고 하였다. 지역별로 보면 「시행되고 있다」의 경우 서울이 73.09%인데 비하여 타지역은 93.96%로 더욱 잘 시행되고 있음을 알 수 있었다. 이러한 사실은 隣동이 1972년도 조사에서 서울시내 6個 종합병원에서 근무하는 간호원의 27.0%가 그들의 업무량이 과중하다⁴¹고 한 사실과 비교할때 간호원의 근무환경이 만족할만 하지 못하다는 것을 알 수 있었다. 그리고 휴가제도의 시행여부는 근무지역과 관계가 있을 것이라는 가설(Ho.11)은 $P<0.01$ 로 그 의의가 인정되었다. ($\chi^2=59.182$ df=1 $P<0.01$)

또한 여가시간 및 그 활용에 대한 조사결과는 Table V-2-A&B와 같다. 즉 여가선용의 시간이 「충분하다」가 60.82%로 비교적 높은율을 보였으며 「불충분하다」는 29.00%, 그리고 「전혀 시간이 없다」가 10.18%이었다. (Table-2-A) 즉 임상간호원중 39.18%가 여가시간의 부족을 느끼고 있음을 알 수 있었다. 결혼여부와 비교점토한결과 총 미혼자 611명중 4.58%만이 여가시간이 부족하다고 한 반면 총 기혼자 244명중 24.18%가 미혼의 경우보다 더욱 여가시간의 부족을 느끼고 있었다. 현대인의 생활에서 여가선용의 중요성을 상기할 때 현대상자중 39.18%가 여가의 부족을 느끼는 간과할 수 없다고 하겠다. 隣도 여가선용의 중요성을 다음과 같이 지적하였다. 즉 문명의 뿌리는 노동이 되어지는 양식에 의존하고 그 꽃은 자유시간의 사용법에 의존하는 것이라고 보면 유희나 오락 (leisure)이 인생에서 갖는 현대적 위치란 그렇게 미미한 것일수 없으며 유희는 二 뒤의 모든 생활의 싹이다.⁴² 또한 미국의 경우 국민 1인당 1일 평균 여가시간이 점차 증가되고 있음을 보여주고 있다. 즉 1870년의 평균 여가시간은 3시간, 1870년에는 5시간, 1890년대에는 6시간, 1910년대에는 7시간, 1920년대에는 8시간, 그리고 1937년에는 10시간으로 증가 하였다.⁴³

한편 여가시간의 실제 선용방법은 영화나 예술감상이 35.21%, 독서가 20.58%, 사회운동참여가 15.67%, 각종 운동참여가 8.30%, 그리고 강습(지식의 향상 및 기술연마를 위한)의 참가가 6.67%이며 기타가 13.17%이었다.

그리고 여가시간의 충분 불충 분은 그들의 결혼사항과 밀접한 관계가 있을것이라는 가설(Ho.12)은 $P<0.01$ 로 그 의의가 채택되었다. ($\chi^2=85.815$ df=2 $P<0.01$)

② 보수에 대한 반응

현재 받고 있는 보수에 대한 반응을 결혼별로 구분한 결과는 Table V-2-B와 같다. 즉 「충분하다」가

.68%에 불과 했으며 반수이상인 61.17%가 「아주 모자란다」고 했다. 결혼여부로 비교하면 「아주 모자란다」의 경우 기혼자가 67.21%, 미혼자가 58.76%로 거의 비슷하였다 즉 결혼, 미혼을 막론하고 약 반수 이상이 자신의 보수가 생활유지에 달하지 못한다는 것이다. 이것은 수년전부터 국내 의료계에서 문제시되고 있는 간호원 수급에 대한 개선책의 대안으로 많은 연구가 이루어져 간호원의 보수개선이 시급함을 지적⁴⁴ 했을 뿐만 아니라 미국의 경우도. 지난 1969년에 발표한 미국간호원 수급문제에서 간호원의 사회적 요구의 증가를 예상하고 이의 대비책으로 여러 문제점을 언급한바 특히 보수의 개선이 가장 시급하다⁴⁵고 보고 있다.

또한 서울시내 대부분의 종합병원에 근무하는 간호원중 특히 보수의 불충분을 말하는 사람들이 그들의 근무병원에 대해 많은 불만을 표시하고 있었다⁴⁷는 것도 목과할 수 없다고 보겠다. 隣도 오늘날 전문직의 보수에 대한 개념의 변화를 주장하여 과거의 청빈 위주의 봉건적 윤리관의 형성은 그들로 하여금 생활에 대한 체념 및 근대적 직업 기구에서 퇴보하기 쉬운 결과를 초래하게 되었다⁴⁸는 것이다.

한편 가설(Ho.13)은 $P<0.01$ 로 그 의의가 인정되었다. ($\chi^2=50.344$ df=2 $P<0.01$) 즉 현근무병원에서 받고 있는 보수에 대한 반응은 결혼여부와 관계가 있다는 것이다.

③ 간호원에 대한 사회인식 정도에 대한 추측

본 연구에서는 간호원에 대한 사회 인식정도를 직접 그들에게 물어 봄으로써 간호원에 대한 사회에서의 인식정도를 파악하여 보고자 한다. 연령별로 구분하여 비교 검토한 결과는 Table V-3과 같다.

즉 사회인식중 「여성직업으로 좋게 인정한다」가 67.23%로 가장 높았으며 「무관심 하다」가 29.03%, 「선망의 대상으로 생각한다」는 겨우 3.74%에 불과하여 현 사회에서 간호원에 대한 인식이 선망의 대상으로는 생각되지 않을 것이라고 생각하고 있음을 알 수 있었다. 한편 전 응답자의 67.23%인 「여성직업으로 좋게 인정한다」의 경우 다시 연령별로 비교하면 20-30 세군. 31-35세군 그리고 41세이상군에서 각각 85.21%, 14.02%, 0.77%을 나타냈으며 다음이 「무관심하다」, 그리고 「선망의 대상」등의 순위였다. 이러한 사실로 보아 현재 취업중인 간호원은 자기의 직업관이 확고하지 못한 것으로 간주 될 수 있겠다.

Loretta Heidgerkin은 의사, 간호원 혹은 기술자와 같은 단어 자체가 그 직업에 대하여 사회가 갖는 인상을 상기시켜 주고 이러한 직업에 대한 사회인의 공통

<Table V-3> 간호원에 대한 사회인식점도의 추정과 연령과의 상관관계

| 연령별 | 인식정도 | | 신망의 대상으로 본다 STN=29 (3.74%) | | 무관심하다 (29.03%) | | 여성직업으로 종게인정한다 STN=521 (67.23%) | | 총계 TN=755 | |
|--------------|------|-------|----------------------------------|-------|-------------------|-------|---|-------|--------------|---|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| 20 세 미 만 | - | - | 1 | 0.44 | 2 | 0.38 | 3 | 0.38 | | |
| 21-25 세 미 만 | 25 | 86.21 | 179 | 79.56 | 327 | 62.76 | 531 | 68.52 | | |
| 26-30 세 " | 3 | 10.34 | 31 | 13.78 | 115 | 22.07 | 149 | 19.22 | | |
| Sub Total | 28 | 96.55 | 211 | 93.78 | 444 | 85.21 | 683 | 88.12 | | |
| 31-35 | - | - | 9 | 4.00 | 55 | 10.56 | 64 | 8.26 | | |
| 36-40 | 1 | 3.45 | 5 | 2.22 | 18 | 3.46 | 24 | 3.10 | | |
| Sub Total | 1 | | 14 | 6.22 | 73 | 14.02 | 88 | 11.36 | | |
| 41-45 | - | - | - | - | 3 | 0.58 | 3 | 0.39 | | |
| 46 세 및 2 이 상 | - | - | - | - | 1 | 0.19 | 1 | 0.13 | | |
| Sub Total | | | | | 4 | 0.77 | 4 | 0.52 | | |

무응답 80

적 선입감은 그 직업에 관심을 가지는 개인에게 많은 영향을 주고 있다⁴⁰ 고 했으며 또 Rinehart가 연구 보고한 미국 고등학생들의 간호와 간호원에 대한 인식이 어려운 일과 지루한 교육훈련, 적은 보수를 받고 타인에게 행하는 봉사적인 일 위대한 정신과 인내력, 환자 곁에서 시중드는 것, 정력적인 체력과 건강등을 들고 있으며 장점으로는 여성다운 마음씨, 타인에게 대한 봉사, 결혼 생활에 도움이 되는 지식 습득등의 객관적인

의견 뿐이었다⁴⁰ 고 하므로써 간호원에 대한 일반인의 인식이 매우 피상적이고 의곡된 점이 많다는 것을 강조하고 있다.

④ 타지역 근무간호원의 서울에서의 취업희망여부
타지역에 근무중인 임상간호원 331명을 대상으로 그들이 서울에서 취업하기를 원하는지를 근무 지역별로 조사한 결과는 Table V-4와 같았다.

즉 서울에서의 취업을 「희망한다」가 68.58%이고「희

<Table V-4> 타지역 근무간호원의 서울에서의 취업 희망여부의 지방별 분포

| Area 서울에서의 취업여부 | 강원도 STN=34 | | 충청도 STN=33 | | 전라도 STN=57 | | 부 산 STN=106 | | 경 북 STN=101 | | 총 계 TN=331 | |
|-----------------------|---------------|-------|---------------|-------|---------------|-------|----------------|-------|----------------|-------|---------------|-------|
| | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| 희망한다 | 29 | 85.29 | 27 | 81.82 | 12 | 21.05 | 80 | 75.47 | 79 | 78.22 | 227 | 68.58 |
| 희망하지 않는다 | 5 | 14.71 | 6 | 18.18 | 45 | 78.95 | 26 | 24.53 | 22 | 21.78 | 104 | 31.42 |

망하지 않는다」가 31.42%로 그들중 과반수 이상이 서울에서의 취업을 희망하고 있었다. 또한 지역별로 분류하여 보면 강원도가 가장 높아 85.29%, 그 다음이 충청도 81.82%, 경북이 78.22%, 부산시가 75.47%, 그리고 전라도가 가장 낮은 21.05%이었다. 즉 이직 희망율이 가장 높은 강원도 (85.29%)에 비해 전라도 (21.05%)는 비교적 직업의 안정도가 높다고 해석할수가 있다. 한편 서울시내 종합병원 간호원의 경우 1972년 조사에서 그들의 75.4%가 이직을 계획하고 있었음⁴¹ 을 들어내 역시 높은 이직율을 보이고 있었으며 이런 현상은 미국의 경우도 비슷하여 1950년대는 이직율이 67%에 달하였⁴² 고 1971년 Nichols가 미국 간호장교를 대상으로 조사한 결과 그들의 76%가 이직을 희망하였다⁴³ 는 것은 그만큼 간호직이 전문직으로서 안

정도를 크게 위협하는 요인이 되고 있다고 하겠다.

⑤ 임상근무중 가장 어려웠던 문제점.

임상근무중 가장 어렵게 느꼈던 문제점에 대한 분석 결과는 표 V-5와 같다.

즉 순위별로 보면 「의료팀과의 인간관계」가 28.65%로 으뜸이었고 그 다음이 「환자와의 인간관계」가 25.76%, 「시간적 여유의 부족」이 18.13%등이었다. 이것에 대한 지역별 분포는 서울의 경우 「의료팀과의 인간관계」가 29.23%로 순위 인데 비하여 타지역은 「환자와의 인간관계」로 28.10%이었다. 즉 어느 지역을 막론하고 인간관계(의료팀이나 환자와)의 난점을 나타내어 총조사자의 반수 이상인 54.41%나 되었다. 이렇게 원만하지 못한 대인관계(특히 의료팀과)는 환자간호저하의 요인이 될 수 있다고 본다. 특히 Alice L.Price

<Table V-5>

임상근무중 가장 어려웠던 문제점과 근무지역과의 상관관계

| 지역별 | 서울 STN=455 N % | | 타 지역 STN=306 N % | | 총계 TN=761 N % | |
|------------|----------------------|-------|------------------------|-------|---------------------|-------|
| | N | % | N | % | N | % |
| 의료팀과의 인간관계 | 110 | 24.18 | 86 | 28.10 | 196 | 25.76 |
| 환자와의 인간관계 | 133 | 29.23 | 85 | 27.78 | 218 | 28.65 |
| 자신의 건강문제 | 61 | 13.41 | 33 | 10.78 | 94 | 12.35 |
| 시간적 여유의 부족 | 96 | 21.10 | 42 | 13.73 | 138 | 18.13 |
| 경제적인 문제 | 26 | 5.71 | 32 | 10.46 | 58 | 7.62 |
| 동료와의 인간관계 | 29 | 6.37 | 28 | 9.15 | 57 | 7.49 |

무응답 94 $\chi^2=15.023$ $df=5$ $0.01 < P < 0.05$

가 환자에게 보다 유익한 간호를 위해서는 의사나 그의 직원 상호간의 좋은 인간관계를 형성하는 것이 중요하다고⁵⁴ 시사한 것과 또 Johnson이 의사의 환자치료에 대한 큰 성과는 환자와의 유대들 협동적으로 유지하게 하는 간호원과 의사 그리고 그의 병원 근무자들과의 원만한 인간 관계가 환자간호에 얼마나 중요한 것인가를 강조한 것이라 하겠다. 특히 Berengarten은 의사와의 상호관계에 대해 심리적 요소를 들어 설명하고 그 해결책을 제시하고 있다. 즉 의사나 간호원의 원만한 인간관계를 형성하기 위해서는 간호원의 업무가 의사의 명령하에 속하는 것이 아니고(Subordinate Position), 서로 협력하는(Co-Worker)직업인으로 대해야 하며⁵⁵ 또한 간호학과 의학의 기능적 상호관계에 있어서까지도 전문직의 한계나 책임의 한계보다는 건강관리할 하는 업무의 존중이 강조되어 지야 하겠다는 새로운 정의의 제정이 필요할 것이다.⁵⁷ 한편 German은 그 해결의 한 방법으로 보수교육 실시시 모든 직원간의 상호관계를 강화할것⁵⁸을 권고하였다.

그리고 가설(Ho. 14)은 $0.01 < P < 0.05$ 로 그 의의가 채택되었다. 즉 임상근무시 가장 어려웠다고 느꼈던 문제점들은 그들의 근무지역과 밀접한 관계가 있다는 것이다.

IV. 요약 및 결론

전국 주요도시에 위치하고 있는 17개 종합병원에서 근무중인 임상간호원에 대하여 다각적 조사분석을 하므로써 임상간호 내지 간호교육 발전에 이바지 하기 위한 목적으로 실시된 본연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

1) 연구자료 및 연구방법

본 연구는 1971년 10월부터 1972년 4월까지 약 6개월에 걸쳐 전국 17개 종합병원에 근무중인 임상간호원

중 1972년도 졸업생(당시 전공업생)을 제외한 1088명에게 질문지를 배부하여 이 중 회수된 855명을 대상으로 하였다. 분석방법은 χ^2 분포검정법(Chisquare Test)과 백분율(%)을 사용하였다. 특히 본 연구에서는 서울에서 취업중인 간호원과 타지역에서 취업중인 간호원을 비교 검토하여 서울과 타지역의 간호에 대한 제반 차이점 및 간호발전에 인련된 미치는 문제점을 밝힌대 보고저 하였다.

2) 연구결과

가. 일반적 사항에 대하여

① 연령별 분포는 30세이하군이 전체의 88.2%로 30세이상군의 11.8%에 비하여 약 9:1의 비율로 심한 거차를 보이며 연령이 증가함에 따라 임상간호원의 수가 감소되는 경향이 있다. 지역별로 비교하면 31세이상군에서 타지역이 18.7%로 서울의 6.9%보다 다소 높은 비율을 보여 교령자의 경우 서울보다 타지역에서의 취업율이 높음을 알 수 있었다.

② 결혼사항에 대한 분포는 전용답자의 71.5%가 미혼이었고 28.5%가 기혼이었다. 지역별 비교는 기혼의 경우 타지역이 41.4%로 서울의 20.4%보다 높은 비율을 나타내었다.

③ 학력별 분포는 간호고등 졸업자는 16.3%, 3년제 간호학교 졸업자는 66.5%, 대학졸업자는 17.1%, 그리고 기타 0.1%이었다. 지역별 비교를 보면 대학졸업자의 경우 서울이 97.3%인데 비하여 타지역은 단지 2.7%에 불과하여 서울 집중현상을 보였다.

④ 졸업후 임상근무 경력은 2년이하가 55.4%로 과반수 이상이었고 3년이하가 14.2%, 4년이하가 6.2%로 감소현상을 보인 반면 5년이상은 서울이 15.3%, 타지역이 38.1%로 다소 증가 하였으며 또한 다년간 근무경력 분포는 타지역이 더욱 우세하였다.

⑤ 현 병원에서의 근무경력은 2년이하가 64.1%로 과반수 이상이었으며 5년이상은 15.4%로 4년이상(5.3%)보다 높은 경향을 나타내었다. 그리고 경력 3년이상의

경우 타지역은 50.1%로 서울의 26.9%보다 높은율을 보였다.

나. 선택동기에 대하여

⑥ 간호학을 선택하게 된 동기는 「인류사회에 공헌할 수 있기 때문」이 31.64%, 「여성에게 이상적이고 매력있는 직업」이 23.16%, 「외국진출의 가능성」때문이 21.05% 등의 순위였다. 한편 교육수준별로 보면 대학졸업자의 경우 「여성에게 이상적이고 매력있는 직업」이 34.43%로 1위였으며 간호학교 및 간호고등 졸업자의 경우 「인류사회에 공헌할 수 있기 때문」이 각각 30.58%, 42.75%로 1위를 나타내었다.

한편 가설 (Ho.1)은 그 의의가 인정되었다. ($\chi^2=15.507, df=8 P<0.01$) 즉 임상간호원의 간호학 선택동기는 그들의 교육정도 및 밀접한 관계가 있다는 것이다.

⑦ 졸업후 임상간호 선택동기는 「직접 환자간호를 할 수 있기 때문」이 40.66%로 수위였고 「연구와 공부를 계속할 수 있기 때문」이 18.15%, 「취업이 용이하기 때문」이 14.97%, 「외국진출에 필요하기 때문」이 12.19%, 「인간관계가 다양하기 때문」이 12.04% 「보수가 좋기 때문」이 1.99%의 순이었다. 그리고 가설 (Ho.2)은 그 의의가 채택되었다 ($\chi^2=13.95 df=5 0.01P<0.05$). 즉 졸업후 임상간호 선택동기는 그들의 근무지역과 상호 밀접한 관계가 있다는 것이다.

⑧ 현 근무병원에서의 취업동기는 「모교이기 때문」이 28.69%로 수위를 차지하고 그 다음 「병원시설과 분위기가 간호 업무시행에 이상적이기 때문」(26.79%) 「취업이 용이했기 때문」(23.41%), 「계속적인 간호연구가 가능하기 때문」(17.01%) 「보수가 좋기 때문」(2.84%), 「진급 기회가 많기 때문」(1.35%)의 순위를 보였으며 대개 수동적이고 단일한 취업동기가 보다 높은율을 보였다. 그리고 지역별 비교도 별차가 없었으나 취업동기중 「계속적인 간호연구가 가능하기 때문」의 경우 타지역은 22.53%로 서울의 13.2%보다 높은 학구열을 보여 주었다.

다. 전문직에 대한 태도에 대하여

⑨ 학교에서 습득한 간호지식(이론과 실기)의 임상 적용시 「만족했다」가 10.30%, 「전혀 만족하지 못했다」가 27.52%이었다.

⑩ 졸업후 임상근무시의 만족여부는 「만족했다」의 18.15%에 비해 「만족하지 못했다」는 81.85%로 높았으며 한편 「만족했다」의 경우 교육수준별로 분석한 결과 간호고등졸업자는 26.62%, 간호학교 졸업자는 18.45%, 대학졸업자는 8.91%로써 학력이 낮을수록 만족도가 높았다. 또한 이러한 만족여부와 교육수준과는 관계가 있을 것이라는 가설 (Ho.4)은 그 의의가 인정

되었다. ($\chi^2=15.146, df=2 P<0.01$)

⑪ 현 근무병원에 취업당시 예비교육(Orientation)을 「충분히 받았다」가 39.06%, 「전혀 받지 않았다」가 20.94%이었으며 「받았으나 매우 불충분 하였다」가 40.00로 수위였다. 그리고 예비교육 실시 여부는 근무지역과 관계가 있을 것이라고 추측했던 가설 (Ho.5)은 그 의의가 채택되었다. ($\chi^2=20.960 df=2 P<0.01$)

⑫ 현 근무병원의 보수교육(Inservice Education)이 「실시되고 있다」가 69.47%인데 대하여 12.52%는 「실시되고 있지 않다」고 하였다. 한편 지역별 실시여부를 보면 서울이 66.2%, 타지역이 74.62%로 실시되고 있어 다소 높은율을 보였다. 그리고 보수교육 실시여부와 근무지역과는 관계가 있을 것이라고 설정했던 가설 (Ho.6)은 그 의의가 인정되었다. ($\chi^2=12.857 df=2 P<0.01$)

⑬ 한편 실시되고 있는 보수교육(69.47%)의 경우 그 내용이 「대단히 좋다」가 22.22%인 반면 「그런대로 괜찮다」가 68.01%, 「수준이하」이다가 4.77%이었다. 또한 보수교육의 내용이 「대단히 좋은」경우는 서울이 8.93%임에 비하여 타지역은 40.89%로 훨씬 능가 하였다. 그리고 현 근무병원의 보수교육에 대한 반응은 그들의 근무지역과 관계가 있는 것이라고 추정했던 가설 (Ho.7)은 그 의의가 인정되었다. ($\chi^2=86.774 df=4 P<0.01$)

⑭ 간호향상을 위한 전문적인 집회의 참여여부는 경험이 있다」가 50.29%이며 「전혀 경험이 없다」가 49.71%이었다. 지역별로 비교하면 서울은 54.38%, 타지역은 42.30%가 참여 경험이 없다고 하여 서울이 더욱 낮은 참여도를 나타내었다. 그리고 이러한 전문적 모임의 참여 여부는 그들의 근무지역과 관계가 있을 것으로 추정하였던 가설 (Ho.8)은 그 의의가 인정되었다. ($\chi^2=11.865 df=1 P<0.01$)

⑮ 간호 전문직에 관한 신문, 잡지등을 정기적으로 구독하는 사람은 22.46%이고 전혀 구독하지 않는 경우가 4.33%이며 대부분은 (73.22%) 기회가 있을때 가끔 구독한다고 하였다.

⑯ 현행 간호원 면허제도 (단일)에 대한 반응은 「모순점이 있다」가 50.69%, 「적합하다」가 18.49%, 그리고 30.82%는 「잘 모르겠다」고 하였다. 「적합하다」의 경우 교육수준별로 비교하면 간호고등 졸업자는 56.12% 이었고 간호학교 졸업자는 42.00%이나 대학졸업자는 18.49%로 학력이 낮을수록 현행 간호원 면허제도를 찬성하는 경향이 높았다. 그리고 현행 간호원 면허제도에 대한 간호원의 반응은 그들의 학력과 관계가 있을 것이라는 가설 (Ho.10)은 의의가 크게 인정되었다. ($\chi^2=50.036 df=2 P<0.01$)

라. 직업 및 사회적대우에 대한 기대에 대하여

㉑ 정규 및 분만 휴가제도는 대부분 시행 되고 있다. (81.17%)고 하였으며 그외 18.83%는 시행되고 있지 않다고 하였다. 지역별로 비교하면 서울의 경우 73.09%가 시행되고 있다고 한 반면 타지역은 93.96%나 되었다. 그리고 휴가제도의 시행여부는 근무지역과 밀접한 관계가 있는 것으로 간주되었다. (Ho. 11) ($\chi^2=59.182$ df=1 P<0.01)

㉒ 근무시간외의 여가가 충분한 경우는 60.82%이며 불충분한 경우는 29.00%이고 10.18%는 전혀 여유가 없다고 하여 사실상 39.18%가 여가시간의 부족을 느꼈다. 한편 결혼별 비교는 미혼의 경우 4.58%가 여가시간이 부족하다고 한 반면 기혼의 경우는 24.18%나 되었다. 그리고 여가시간의 부족여부는 그들의 결혼사항과 관계가 있을 것이라고 추측했던 가설(Ho. 12)은 의의가 있었다. ($\chi^2=85.8153$ df=2 P<0.01)

㉓ 보수에 대한 반응은 「충분하다」가 겨우 4.6%이며 「아주 모자란다」는 61.17%로 대부분 이었으며 특히 결혼한 경우 67.21%가 부족하였다고 한 반면 미혼은 58.76%로 결혼의 경우 보다 보수의 부족을 느끼고 있었다. 즉 보수에 대한 반응은 그들의 결혼상태와 관계(Ho. 13)가 있다는 것이다. ($\chi^2=50.344$ df=2 P<0.01)

㉔ 간호원에 대한 사회인식 정도를 추측 해본결과 「여성직업으로 좋게 인정한 것이다」가 67.23%로 가장 많았고 「무관심 할것이다」가 29.03%, 그리고 「선망의 대상」으로 생각 할것이라는 단지 3.74%에 지나지 않았다.

㉕ 타지역 간호원 331명중 68.58%는 서울에서의 취업을 희망했으며 31.42%는 현 근무병원에서 머물기를 희망하였다.

㉖ 임상근무시 느꼈던 가장 어려웠던점을 순위별로 보면 「의료팀과의 인간관계」(28.65%) 「환자와의 인간관계」(25.76%), 「시간적인 여유의 부족」(18.13%) 「자신의 건강문제」(12.35%), 「경제적인 문제」(7.62%), 「동료와의 인간관계」(7.49%)의 순위였다. 그리고 이러한 난점들은 근무지역과 관계가 있을 것이라고 설정하였던 가설(Ho. 14)은 그 의의가 채택되었다. ($\chi^2=15.023$ df=5 0.01<P<0.05)

참 고 문 헌

1) 이귀향 : 나이팅게일, 대한간호학생회, 1972년 제 13집
2) 이영복 : 간호사, 수문사, 1968년 p.226-227

3) _____ : 1971년도 회원의 실태상황 도표, 대한 간호지 Vol.10, 66-70, 1971

4) _____ : Op. cite

5) _____ : Op, cite

6) 허정의 3인 : 보진인력의 수급에 관한 연구-간호원의 동태분석을 중심으로- 과학기술처 단행본 1671.

7) 박정호 : 간호행정 개선을 위한 연구, 간호학회지 Vol.3, No.1 13-40, Dec.173

8) _____ : Op. cite 1971년도 회원 실태조사보고

9) 이은옥, 우옥자 : 서울대학교 의과대학 간호학과 학생들의 입학전 제 특성 및 대도시 입학후 갖게되는 전문 간호원에 대한 태도와 의 관계——대한간호지 Vol.10.No.1-37, 1971

10) Loretta Heidgerkin : Nursing as a Career is it relevant? A.J.N. Vol.69 6, 1217-1222, June 1969

11) Loretta Heidgerkin : ibid

12) 우옥자, 최문자, 박정호 : 임상간호원에 대한 직업의 만족도 및 이직에 대한 연구 : 대한간호학 15:3, 95-101, April 1972

13) 허정의 3인 : Op. cite

14) 김인발, 허정 : 우리나라 의료인력의 분포와 수요에 관한 연구, 서울대학교 의과대학간 1968, p.47-55

15) Eugene Levine : Nurse Manpower, A.J.N. Vol.169:20, 290-296, Feb. 1909

16) Caplow, Theodors and Mc Gee, R.N.: Academic Market Place, New York. Bassl Books, 1959, p.226, 111-112

17) 우옥자, 최문자, 박정호 : Op. cite

18) Eugenia K. Spaulding : New Directions in Preservice Education for Nursing, A J.N, Vol.50, No.8:494 Aug. 1950

19) Barbara Klug Redman: The Process of Patient Teaching in Nursing, Mosby, 1968, P.1-9

20) Edward J. Fuerst : Criteria of Success in the School of Nursing, A.J.N., Vol. 50. No.8:494, Aug. 1950

21) Dorothy Merenessis : Recent Trends in Expanding Roles of The Nurse, Nr. Outlook, Vol 18, 30-33, May 1970

22) Neighbor Howard : This I believe about Nur-

- sing Education, Nr. Outlook Vol 18, 34-38, March, 1970
- 23) Mary D. Skankes : The Theory and Practice of Nursing Service Administration; New York, Mc Graw-Hill Co. 1965, P.245-264
 - 24) Alexander, Gorden ect : Nursing Service Administration, Mosby Co. 1962, p.119-122
 - 25) 박정호 : 병원 간호행정 개선을 위한 연구, 간호학회지 Vol.3, No.1, 13-40, 1972
 - 26) 이송희 : 병원간호행정, 수문사, p.207-213
 - 27) 박정호 : Op. cite
 - 28) _____ : Inservice Training in Hospital-Conference; The Hospital Center, Nr. Time, Vol 67, No.25, 281, June 24, 1971
 - 29) 이송희 : Op. cite
 - 30) Alexander Gorden etc : Op cite p.119-122
 - 31) Eugenic K. Spaulding : Professional Nursing Lippincott. Philadelphia, 1959, p.60-62
 - 32) Mildred E Newton : As Nursing Research Comes of Age, A.J.N. Vol 62. No.8, p.46-49, Aug.1962
 - 33) Spaulding and Notter : Professional Nursing: Lippincott Philadelphia 1970, p.55-67
 - 34) Fuerst and woff : Fundamentals Nursing, Lippincott, Philadelphia 1967
 - 35) Eugen Levin : Nursing Manpower, A.J.N. Vol.69; 12, 290-296 Feb. 1969
 - 36) _____ : 단일 간호원 면허제도의 문제점 : 서울대학교 간호학과 세미나 Oct. 1970
 - 37) Charles V. Wilie : A Success Story of Community Action, Nr. Outlook Vol.9; 19-21, Jan. 1961
 - 38) Neighbor Howard : This I believe about Nursing Education, Nr. Outlook. Vol. 18;34-38, March 1970
 - 39) Reva Rubin : Nursing in a changing Society, Nr, Outlook, 54-56, July 1966
 - 40) _____ : 공무원 법규규정 제3장
 - 41) 우옥자, 서문자, 박정호 : Op. cite
 - 42) 진원중 : 교육사회원리 - 법문사 1970, p. 232-24
 - 43) 진원중 : lbd
 - 44) 김인달외 2인 : 우리나라 보건의료 인력의 수요와 공급에 대한 연구 서울대학교 보건대학원 Dec. 1970
 - 45) 허정의 3인 : 보건인력의 수급에 관한 연구—간호원의 동태분석을 중심으로한— 과학기술처 1971
 - 46) Eugene Levine:Op cite
 - 47) 우옥자, 서문자, 박정호 : Op. cite
 - 48) 진원중 : Op, cite
 - 49) Loretta Heidgerkin : Nursing as a Career-Is it Relevant; A.J.N. Vol. 69; 1217-1222, June 1969
 - 50) Rinehart, Joan : Identification of Perceived Factors that Influence Senior Girls in the Selection, Consideration or Rejection of a Nursing Career, Washington, D.C., Catholic Univ. of America 1968
 - 51) 서문자, 우옥자, 박정호 : Op. cite
 - 52) Eugene Levine: Op cite
 - 53) Glannard A. Nichols ; Job Satisfaction of Nurses intentions to remain with or to leave an Organization, Nr. Research, Vol.20 No.3, 218-228, May-June 1971
 - 54) Alice L. Price : The Art, Science and Spiritual, Saunders Co. 1965, 91-94
 - 55) Betty S. Johnson : Teaching Interpersonal Skills, Vol. 64, 62-64, March 1964
 - 56) Sidney Berengarten : The Significance of Interpersonal Relationship, A.J.N. Vol 71, p.2348, Dec. 1971
 - 57) _____ : Interpersonal Relationships between Physician and Nurse, A.J.N. Vol. 71 No. 12, P.2348, Dec. 1971
 - 58) Lucy, D. German: Personal Relationships and Nursing Service, A.J.N. Vol.52, 1257-1258, Oct. 1952

=AB STRACT=

**A Study and Survey on Clinical Nurses concerning the
General Items, the Motives of Determining their Pro-
fession, the Attitudes toward their Profession and the
Desire and Expectation to their Profession and Society.**

Nursing Department, College of Medicine,
Seoul National University

Lee, Kwi Hyang R.N., M.S., Professor
Woo, Ok Ja R.N., M.S., Instructor
Suh, Moon Ja R.N., M.S., Instructor

This study of 855 clinical nurses was conducted using a questionnaire that include four different scales; the motives of determining their profession, the attitudes toward their profession, the general items, and desire and expectation to their profession and society.

The data were analyzed by Chi-Square Test and Percentage.

The results of this study included Hypothesis are as follows;

The respondents were 855 (78.6%) among 1088 clinical nurses who were employed by General of Educational hospitals through the city of Seoul, Pusan, Taegu, Daejun, Kwangju, and Wonju.

- 1) a. In the Age Distribution, the majority of respondents were under the age of 30yrs(88.2%) and the minority were above 31yrs(11.2%), and the preponderance of the majority to minority(9:1) was noted. In compared with area, a group above 31yrs old in Seoul (6.9%) was lower than other area (16.3%).
b. The types of Educational background were 16.3% in Voc.Tr. School, 66.5% in Diploma and 17.1% in Degree. 146 clinical nurses were from the Degree course, and 142 (97.3%) CN among those of them were occupied around Seoul and 4(2.7%) around other area.
c. In the Marital Status, 71.5% were the unmarried and 28.5% were the married. And compared with the area was 20.4% in Seoul and 41.4% in other area.
d. Most common Lenght of Clinical Experience after graduation was under the 2yrs(55.4%), 3yrs(14.2%), and 4yrs (6.2%). In compared with area, Seoul(15.3%) was lower than other area (38.1%) above 5yrs of clinical experience, and the preponderance of the other area to Seoul as 2.5: 1 was noted.
- 2) a. Hypothesis 1 was significant relation between the types of Educational Background of the CN and their motives for selection of Nursing, P-value was below 0.01.
b. There was a significance on hypothesis 2 (P<0.01); that was relation between their motives for selection of clinical nursing field after their graduation and the area which they were employed.
c. Hypothesis 4 was accepted as significant relation between the level of satisfaction of their clinical experience after their graduation and the types of educational back- ground, P-value was below 0.01.
d. There was a significance on hypothesis 5(P<0.01) that was relation between the CN's response about the orientation program and the area which they were employed.
e. Hypoth esis 6 was retained as significant relation between the area and inservice educa-

- tional programme of their employed hospital was practising or not. P-value was 0.01.
- f. Hypothesis 7 was retained as significant relation between the area and the CN's response about the inservice educational programme of their employed. P-value was below 0.01.
 - g. There was a significance on hypothesis 8 ($P < 0.01$) that was relation between the CN's experience on attending the professional meeting and the area.
 - h. Hypothesis 10 was accepted as significant relation between the response about the present licence system and their educational background. P-value was below 0.01.
 - i. There was a significance on hypothesis 11 ($P < 0.01$) that was relation between the carrying out the regular and delivery vacation and the area.
 - J. Hypothesis 12 was accepted as significant relation between the CN's consideration of the lack of leisure and their marital status. P-value was below 0.01.
 - k. There was a significance on hypothesis 13 ($P < 0.01$) that was relation between the CN's response about their salary and their marital status.
 - l. Hypothesis 14 was significant relation between the most difficulties of CN during their working and the hospital which they were employed. P-value was below 0.01.