

서독주재 한국간호요원의 발전을 위한 취업실태 조사연구

[下]

〈표 13〉 독일 만족도에 따른 파독 권고율

권고 여부	독일에 만족하는자		독일에 불만족하는자		합 계	
	인수	%	인수	%	인수	%
찬성한다	51	48.1	3	7.5	54	37.0
반대한다	16	15.1	24	60.0	40	27.4
잘 모르겠다	39	36.8	13	32.5	52	35.6
계	106	100.0	40	100.0	146	100.0

$X^2=34.463$ $df=2$ $P<0.005$

* 독일에 온것에 대한 만족도에 응답하지 않은 대상은 X^2 test에서 제외되었음.

다시 독일에 온것에 대한 만족도와 친지의 파독 권고율은 검토해 보았을 때 독일에 온것을 만족해 하는 응답자의 파독 권고율은 48.1% 였으며 반대가 15.1%, 불만족하는 응답자의 경우는 7.5%만이 친지가 독일에 오는것을 찬성하였고 60%가 명확히 반대하였다. (표13참조) 즉 응답자들은 그들의 독일에 대한 기대가 충족되어 지지 못했을 경우 다른 간호요원이 독일에 오는것을 찬성하지 않았다.

C. 서독 주재 한국간호요원의 당면문제

1. 언어문제

외국인이던 누구나 갖는 문제이겠지만 언어문제는 서독주재 간호요원들이 갖는 가장 큰 문제점으로 등장하였다. 한국 간호요원의 대부분은 서독에 발을 디딜때 독일어를 거의 한마디도 제대로 이해하지 못하는 형편이다. 물론 그들중 일부는 한국에서 한두달간 독어회화과정을 이수했다고 하지만 이는 별로 도움이 되지 못하는 듯하다. 본 조사에서 응답자들은 41.4%가 독일에 올때 독일어의 아주 쉬운 말만을 겨우 이해할 수

—차 례—

- V. 조사연구 결과 및 고찰
- C. 서독주재 한국 간호요원의 당면문제
 - 1. 언어문제
 - 2. 임상에서의 문제
 - 3. 거주문제
 - 4. 음식문제
 - 5. 사회적인 생활문제
 - 6. 건강문제
 - 7. 자유시간의 처리문제
- D. 간호요원을 위한 상담 기관
- E. 귀국의도
- F. 고국에 대한 기대
- VI. 요약 및 결론

김 조 자

〈연세간호대학조교수〉

있었다고 하였다. 그래서 간호요원의 82.8%가 언어소통의 불편을 처음 독일에 도착하였을 때의 가장 어려웠던 문제로 들고 있으며 간호활동은 하는 중 가장 곤란했던 점에서도 68.8%가 언어소통의 불편을 겪고 있고, 임상에서 갖는 긴장감의 종류에서도 언어이해의 부족이 53.5%였다. 또 간호활동을 하던 중 심리적으로 가장 괴로웠던 점도 근무중 언어이해의 부족으로 오해를 받았을 때로서 39.5%가 지적하였다. 이로써 언어소통의 불편이 각각 가장 높은율을 차지하는 어려움을 알 수 있다.

응답자들은 언어장애로 인한 어려웠던 점들을 구체적으로 다음과 같이 말하고 있다. 즉 환자상태의 보고와 요구 파악이 힘들었으며 근무연계나 전화를 받을때, 의사의 구두 지시를 이해하지 못할때 어려웠으며 어떤 때에는 지시와는 정반대로 알아 듣고 시행하였던 일, 그의 잘못이 자신에게 돌아올 때 변명할 수 없었던 일 또는 한국에 대한 인식을 바로 해 주고 싶으나 한국의 문화, 사회, 역사등을 소개해 줄 수 없었던 일들을 예로 들고 있다.

이와같이 언어장애 문제는 그들이 병원생활을 하는 중 의사들의 지시를 이해하지 못하게 할뿐더러 동료들과의 일상대화도 나누기가 어렵게 되고 또한 이것은 병원측에 실망을 안겨 주게 된다. 언어장애 때문에 그들은 갖은 실수를 하게 되고 자칫 어떤 때는 의료행위중 범해서는 안될 큰 실수도 저지르게 된다. 이러한 경우에 이들에게 쏟아지는 독일인 동료들의 질책과 불신은 이국생활속에서 시달리는 응답자들에게 너무나 험거운 일이 아닐 수 없으며 이로써 어떤 간호요원은 모든 일에 자신을 잃고 대인관계에 공포를 느끼게 되어 결국은 새로운 환경적응능력이 완전히 마비되기도 한다.

그러므로 한국간호요원들은 처음에는 그들 본래의 업무에 본담되어지지 못하고 독일간호요원이 견원하고 있는 힘들고 지저분한 일, 즉 청소작업, 식사분배, 환자목욕등과 같은 일들을 하게 된다. 응답자들은 처음부터 간호업무를 할수 있기를 바라며 만약 이들이 임상에서 환자와 접하며 간호행위를 가능한 빨리 한다면 할수록 언

어의 장애와 그들의 요구를 달성하는데 더 용이해 지게 될 것으로 생각된다.

이러한 언어문제를 해결하기 위해 간호요원들은 독일에 도착하면 근무하게 될 병원과 독일병원협회가 알선하는 독일어과정을 한달간 수강하면서 200 DM의 보수를 받는다. 독일어 과정이 끝나면 간호요원들은 자기가 근무해야 할 병원으로 배치된다. 본 조사에서 응답자들은 57.3%가 병원에 근무하면서 병원에서 제공하는 외국인을 위한 독일어 과정에 다니고 있다 하였고 17.8%는 개인자격으로 Volks-hochschule에 다니며 그 외에는 Goethe-Institut 또는 대학내에 있는 일반 외국인들을 위한 과정이나 기타 개인교수 혹은 학원에 다니며 언어문제를 해결하고 있다고 하였다. 그러나 병원이 너무 지방에 떨어져 있는 경우에는 병원에서 독일어과정을 알선해주지 않는 한 개인적으로 배우기는 힘든 일이다. 한국 간호요원들이 가능하면 대도시로 이동하고 싶어하는 이유도 여기에 있다.

본 조사에서 응답자들은 앞으로 독일에 올 간호요원들에게 권하고 싶은 이야기에서 30.6%가 어학습득을 충분히 해 가지고 올 것을 이야기하고 있다. 또한 의학 전문용어를 영어로만 익혀 알고 있기 때문에 독일어로 필요한 의학 전문용어를 익혀야 하는 점도 초기단계에서는 아주 중요한 것으로 생각된다.

2. 임상에서의 문제

임상에서 간호활동을 하는 중 어려운 문제는 앞에서 서술한 바와 같이 언어소통의 불편이 68.8%로 수위를 차지하며 다음이 대인관계(동료, 의사, 환자)로 31.2%, 우리나라 간호활동과의 차이가 19.1%, 외국인에 대한 환자의 불신임이 15.3%, 독일인의 사고와 생활습관에 대한 이해 부족이 14.0% 그의 업무량의 과중함과 근무시간의 불규칙등이었다. (표14 참조)

1) 언어 문제

간호활동중 언어소통의 불편은 응답자들로 하여금 동료상사나 환자, 의사등으로부터 신뢰받지 못하게 하는 큰 원인이 되며 또한 독일생활에서 실망하게 되는 요인으로도 작용한다.

응답자들이 독일생활에서 실망을 느낀 경우는 근무중 언어의 부족으로 오해를 받았을 때가 39.5%, 한국간호원에 대한 좋지않은 이야기가 떠돌때 38.9%, 간호요원에 대한 주위사람들의 인식이 부족할 때 31.2%, 병실에서 자신을 인정하지 않을 때 17.2%였다(표15 참조). 그의 직장에서의 차별대우, 동족끼리의 갈등, 그리고 보조원이기 때문에 간호원들로부터 받는 경멸등을 이야기는하는 응답자들도 있었다.

2) 대인관계 문제

간호활동중 대인관계를 어려운 문제로 생각하는 31.2%의 응답자들은 동료직원과의 대인관

〈표 14〉 간호활동중 당면하는 어려운 문제

당면문제	인수/157	%/100
언어소통의 불편	108	68.8
대인관계	49	31.2
간호활동의 차이	30	19.1
외국인에 대한 불신임	24	15.3
자신의 독일 생활습관에 대한 이해 부족	22	14.0
업무량의 과중함(진장문제)	13	8.6
근무시간의 불규칙	12	7.6

* 각문항별 대상자 157명에 대한 백분율임

〈표 15〉 간호활동을 하는데 심리적으로 괴로웠던 일

항목	인수/157	%/100
근무중 언어부족으로 오해를 받았을 때	62	39.5
한국간호원에 대한 좋지 않은 이야기가 떠돌때	61	38.9
간호원에 대한 주위 사람들의 인식이 부족할 때	49	31.2
병실에서 자신을 인정하지 않을 때	27	17.2

* 각 문항별 대상자 157명에 대한 백분율임

제에서 36.7%가 수간호원과의 대인관계에서 28.6%가, 의사와의 대인관계에서 26.5%가, 환자와의 대인관계에서 48.9%가 긴장감을 갖는다고 하였다.

이와같이 응답자들이 대인관계에서 긴장감을 갖는 이유는 한국인에 대한 독일인의 인식부족과 외국인에 대한 차별 대우나 불신임 때문이라고 보겠다.

한국인동료와의 대인관계에서는 응답자의 36.3%가 같은 병실에서 근무하는 것을 만족했으며 11.5%는 불만족하다고 하였고 51.6%는

그저 그렇다고 하였다.

응답자들의 36.3%만이 한국인동료와 함께 일하는 것에 만족하고 있다는 것은 주목할만 하다. 또한 응답자들은 현재 근무하고 있는 병원에 불만족 하는 이유로 한국인 동료가 너무 많아서라는 답이 있었다.

이에 대해 저자는 다음과 같이 분석한다. 같은 병동에 한국인 동료와 함께 근무하던 동족끼리 서로 이해할 수 있고 언어소통이 용이하다는 장점이 있는 반면 서로 관용하는 뜻에서 근무시간을 지키지 않거나 자기의 책임을 완수하지 않아 한국인상사로 하여금 곤란한 지경에 이르게 하며, 법도를 벗어나 너무 의존하며, 결정의식에서 서로 잘 하려하기 보다는 상대방이 독일동료에게 신임을 받는 경우 시기심에서 서로 할뜰으려는 경향이 없지 않기 때문이다. 또는 동료의 거둬되는 실수나 불화가 전체 한국 간호요원 내지는 자신에게 미치는 좋지 않은 영향을 고려한 때문인 것으로 본다.

또한 독일병원측에서도 대개 의식적으로 각병실에 한명씩 한국간호요원을 배치하는 것을 볼 수 있다.

심윤중(1974)은 한국 간호요원을 각병동에 한명씩 배치하는 이유분석에서 독일병원측은 그들을 쉽게 구분할 수 있고 이용할 수 있으며 부정당한 처사에 대해 하나의 단합된 행동이 일어날 근거를 제공하지 않으려 하기 때문이라고 하였다.²⁰⁾ 그는 또한 한국동료와 같은 근무장소에서 일하는 것에 대한 만족도는 직업교육별로 보았을 때 차이가 있다고 보고하였으나 본 조사에서는 차이를 발견할 수 없었다. (표 16 참조)

〈표 16〉 한국인 동료와 같은 장소에서 근무하는 것에 대한 만족도

만족도	간호원		보조원		합계	
	인수	%	인수	%	인수	%
만족한다	35	36.8	21	33.9	56	36.3
불만족하다	13	13.7	5	8.1	18	11.5
그저 그렇다	47	49.5	36	58.0	83	52.2
계	95	100.0	62	100.0	157	100.0

$X^2=1.649$ $df=2$ $P>0.25$

20) 심윤중, 전제서, p. 73

3) 한국의 간호활동과의 차이

서독에서의 간호원 자격은 중학교 과정 졸업 단으로 가능하게 되어있어 간호교육수준이 높은 우리나라와는 간호활동면에서 차이가 있다. 즉 우리나라에서는 전문직업인으로서 전인간호, 지역사회간호, 보건간호등, 즉 독자적인 간호를 지향하고 있는 반면 독일에서는 간호원들이 환자의 치료계획에 함께 참여할 수 없으며 다만 신체적인 간호에만 치중하며 의사의 지시만을 행하게 되고 또한 간호원과 간호보조원과의 사이에도 큰 차이가 없다. 그러므로 파독 한국간호원들은 간호활동에 큰 실망을 하게 된다. 심지어 병원당국의 업무분담지시에 있어 업무활동에 필요한 언어나 지식이 없다는 이유로 어려운 신체적 노동이나 청소일 따위가 맡겨지는 경우도 흔히 있다. 응답자들은 이와같은 불합리한 정책에 대한 시정으로 간호원과 보조원 그리고 청소부의 업무를 확실히 구분해 줄 것을 요망하고 있다.

4) 간호요원 자신의 독일인사고와 생활습관에 대한 이해부족

응답자들은 독일로 오기전 독일에 대해 어느 정도 오리엔테이션을 받았는가라는 물음에서 응답자들의 24.2%가 독일의 문화에 대해서, 34.4%가 독일에서 받게될 임금에 대해서, 21.6%가 보편문제에 대해서, 28.0%가 간호활동에 대해서 7.0%가 독일에서 문제발생시 해결방법에 대해서 정보를 얻었다고 하였을 뿐 독일인의 사고관념이나 생활습관에 대해서는 전혀 정보를 얻지 못했다고 하였다. 그러므로 앞으로는 서독진출 간호요원의 오리엔테이션을 더욱 강화시켜야 할 뿐더러 독일인의 사고관념 및 생활습관도 내용에 필히 포함시켜야 하겠다. 이 문제는 응답자들이 앞으로 독일에 오고자 하는 간호요원에게 권고하고 싶은 이야기에 큰 비중을 차지하고 있다.

응답자들은 간호활동을 하던 중 생기는 여러 가지 긴장감을 어떻게 해소하는가라는 물음에서 동료들과 이야기 한다가 30.6%, 오락이나 취미 생활을 한다가 29.3%, 교회에 간다가 10.2%, 산보한다가 8.3%로 나타났고 긴장감의 지속에

관한 물음에서 30.6%는 병실에서 나오면 곧 잊는다고 하였고 6.4%는 오래 동안 사생활에 영향을 준다고 하였다.

3. 거주 문제

한국간호요원의 84%가 병원기숙사에 거주하고 있으며 12%가 결혼하여 개인주택에 거주하고 있다.

그리고 응답자의 61.2%가 그들의 주거에 만족한다고 하였으며 34.4%가 불만족하다고 하였다.

병원 기숙사의 각 방에는 주방과 화장실을 제외하고는 모든 생활필수 가구가 갖추어져 편리하게 되어 있으며 응답자들은 모두가 독방을 사용하고 있다고 하였다. 기숙사의 이용은 응답자들 개인주택을 구하는 어려움을 제외해 줄 뿐 아니라 개인주택보다 비용이 $\frac{1}{2} - \frac{1}{3}$ 로 적게 든다²¹⁾. 병원에서 거리가 가깝고 휴식시간에 동료들과 함께 모여 이야기 하므로써 고독감과 병실이나 그외에서 생긴 긴장감을 해소시킬 수 있다. 그러나 이러한 생활습관은 같은 기숙사에 있는 독일 동료들에게는 불편을 주는 것으로 생각된다. 왜냐하면 독일가정생활에서는 이러한 교제 생활은 주말을 제외하고는 억제되어지기 때문이다. 응답자들은 기숙사이용의 여러가지 이점에도 불구하고 불만족을 나타내고 있는데 그 이유는 너무 협소하고 시설이 불량하며 한층에 너무 많은 사람이 기숙하며 독일인이 너무 심한 간섭을 한다등을 들고 있으며 이러한 불유쾌한 점들을 시정해 줄 것을 요구하였다.

4. 음식 문제

독일생활에서의 음식문제는 응답자의 62.4%가 일반적으로 독일음식에 만족한다고 하였으며 33.1%가 불만족하다고 하였고 나머지 4.5%가 이 물음에 무관심한 반응을 보였다.

독일에 체류한 기간이 독일음식 만족도와 연관이 있는가 알아 보기 위해 검증해 본 결과 의의있는 반응은 나타내지 않았다. (표17 참조) 그러나

21) 주독한국대사관, 교민업무안내 (Bonn: 주독한국 대사관 1973. 5)

〈표 17〉

체류기간별 독일음식에 대한 만족도

만족도	1년 미만		1-2년		2-3년		3년 이상		합계	
	인수	%	인수	%	인수	%	인수	%	인수	%
만족한다	14	63.6	18	75.0	22	55.0	43	69.4	97	65.5
불만족하다	8	36.4	6	25.0	18	45.0	19	30.6	51	34.5
계	22	100.0	24	100.0	40	100.0	62	100.0	148	100.0

$\chi^2=3.355$ $df=3$ $p>0.1$

초기 체류기간(6개월 이하)에서는 그 만족도가 33.3%로 낮으며 3년이상 체류한 응답자는 65.2%가 만족하였다. 처음 시기에 비교해서 체류기간의 중간시기(1~2년)에서는 72%의 높은 만족율을 보이나 다음시기(2~3년)에서는 52.4%로 줄어드는 것에는 하나의 심리작용이 고려되어진다고 보겠다. 독일에서 3년이상 체류한 응답자들의 독일음식에 대한 만족도가 높음은 일반적으로 독일생활에 실망하지 않는자들만이 그들의 노동계약을 연장한다는 사실에 들릴 수 있겠다.

그리고 독일음식에 만족한다는 98명의 응답자 중 46.9%는 자주 독일음식을 해 먹는다고 하였다.

5. 사회적인 생활문제

서부독일의 외국인에 대한 법규는 한국 간호원들로 하여금 독일내에서의 취업기간동안 그들의 가족들과 헤어져 있을 것을 강요하고 있다. 즉 독일측은 간호원들의 가족초청을 불가능하게 하고 있다.^{21, 22)}

응답자의 결혼상태를 보면 72.0%가 미혼이며 28.0%는 기혼자이다. 그리하여 독일에서 결혼한 8.2%의 기혼자를 제외한 약 90%는 독일에 가족이 있지 않음을 알 수 있다.

그러므로 한국간호원들은 미혼자인 경우 그들의 부모형제와 헤어져 있어야 하고 기혼자인 경우에는 핵가족으로 부터도 분리되는 이중적인 분리상태에 놓이게 된다.

응답자의 18.4%는 독일에서의 어려운 문제로 심리적인 외로움을 들고 있다. 간호원인 경우에는 학생시절의 기숙사생활로 인해 어느정도 가족과 헤어져 있는 경험을 해 보았지만 보조원의 경우에는 그러한 경험이 없으므로 친숙한 사회문화적 환경과 정서적으로 안정된 환경으로 부

터의 분리를 보다 큰 문제로 느끼게 된다.

한편 독일에 있는 약 2,000명의 광부와 700명의 유학생중 약 90%가 기혼자이고 간호요원의 약 80%가 미혼자라는 불균형적인 관계²³⁾ 한국 간호원들은 그들의 고통감을 해소하기 위해 전혀 새로운 서구적인 생활방법에 눈을 떠 그곳 독일청년과 쉽게 친교관계를 맺게되며 간혹 이런 관계의 실패로 오는 짙은 패배감을 맛보기도 한다.²⁴⁾

심윤중(1974)은 한국간호원들이 작업장 밖에서 독일인과의 친근한 사교를 통해서 적응과정의 어려움을 훨씬 가볍게 하려고 하며 독일에 대한 적은 지식을 넓힐 수 있는 하나의 기회를 찾고 있다고 하였다.²⁵⁾

본 조사에서 응답자들에게 독일인과 자주 교제하는가 라는 질문을 한 결과 46.5%가 긍정적인 반응을 보였으며 52.2%가 부정적인 반응을 보였다.

이러한 반응은 응답자들의 언어가 부족하고 생활습성이 서로 달라 인간관계가 원활히 이루어지지 않는 데도 있지만 작업장에서 독일 동료들이나 상사와의 관계에서 실망했기 때문인 것으로도 보겠다.

독일인과의 교제율을 직업교육렬로 보았을 때 독일간호학교를 졸업한 응답자가 85.7%로 가장 높았고 다음이 간호학교 졸업자로서 50%였으며 간호보조원의 경우는 41.8%였다. (표 18-1)

독일 간호학교를 졸업한자들의 교제율이 높은 것은 다른 응답자에 비해 언어소통이 자유로

21) 동아일보, 파독간호원은 외롭다. 8면 24일 1974년

22) 한국기독교교회협의회, 독일에서의 외국노동자의 취업, (한국위원회, 1974)

23) 한국기독교교회협의회, 삼계서

24) 조선일보, 해외간호원은 고만다. (서울. 6월 13일 1974년)

25) 심윤중, 전제서, p.101

〈표 18-1〉

직업교육별 독일인과의 교체율

교제율	간호학교		간호고등학교		보조원양성소		합계	
	인수	%	인수	%	인수	%	인수	%
자주 교체한다	24	50	17	42.5	26	41.8	67	44.7
교제하지 않는다	24	50	23	57.5	36	58.2	83	55.3
계	48	100.0	40	100.0	62	100.0	150	100.0

$\chi^2=0.650$ $df=2$ $p>0.1$

* 독일 간호학교 졸업자는 χ^2 -test에서 제외되었음

〈표 18-2〉

* 연령별 독일인과의 교체율

교제	25세 미만		25-30세		30세 이상		합계	
	인수	%	인수	%	인수	%	인수	%
자주 교체한다	34	42.5	24	52.2	15	51.7	73	47.1
교제하지 않는다	46	57.5	22	47.8	14	48.2	82	52.9
계	80	100.0	46	100.0	29	100.0	155	100.0

$\chi^2=1.405$, $df=2$ $p>0.1$

〈표 18-3〉 * 결혼 상태별 독일인과의 교체율

교제율	기혼		미혼		합계	
	인수	%	인수	%	인수	%
자주 교체한다	24	55.8	49	43.8	73	47.1
교제하지 않는다	19	44.2	63	56.2	82	52.9
계	43	100.0	112	100.0	155	100.0

$\chi^2=1.802$ $df=1$ $p>0.1$

〈표 18-4〉 * 병원종류별 독일인과의 교체율

교제율	대학병원		일반병원		합계	
	인수	%	인수	%	인수	%
자주 교체한다	37	54.4	36	41.4	73	47.1
교제하지 않는다	31	45.6	51	58.6	82	52.9
계	68	100.0	87	100.0	155	100.0

$\chi^2=2.585$ $df=1$ $p>0.1$

〈표 18-5〉

* 체류기간별 독일인과의 교체율

교제율	1년 미만		1-2년		2-3년		3년 이상		합계	
	인수	%	인수	%	인수	%	인수	%	인수	%
자주 교체한다	5	23.8	8	33.3	18	42.9	41	62.1	72	47.1
교제하지 않는다	16	76.2	16	66.7	24	57.1	25	37.9	81	52.9
계	21	100.0	24	100.0	42	100.0	66	100.0	153	100.0

$\chi^2=12.667$, $df=3$, $0.001 < p < 0.01$

* 무응답자는 χ^2 -test에서 제외되었음

은 때문인 것으로 보겠으며 비교적 좋은 직업교육배경을 가진 응답자들이 간호보조원에 비해 교체율이 높은 것은 아마도 작업장에서의 경험이 영향을 미치는 것으로 보겠다.

연령별에서 20세 미만 응답자의 경우 33.3%, 36세 이상인 경우 55.6%로 연령이 높을수록 교제를 잘 하였으나 통계학적인 검증에서는 의의 있는 차를 나타내지 않았다. (표 18-2 참조)

결혼상태별에서는 기혼자의 54.5%, 미혼자 43.4%로서 기혼자가 약간 높은율을 나타내었다. (표 18-3참조)

병원 종류별에서는 대학병원에 근무하는 응답자가 54.4%, 일반병원의 근무자가 40.4%로써 대학병원 근무자의 교체율이 약간 높은 것으로 나타났다. (표 18-4 참조)

체류기간별에서는 1년미만 체류자의 교체율이 22.7%, 1-2년 체류자의 경우 32%, 2-3년 경우 42.9%, 3년이상 체류자의 경우 60.6%로 체류기간에 비례하여 오래 체류한 응답자일 수록 독일인과 교제를 잘 하는 것으로 나타났다. 그리고 체류기간이 길어질에 따라 생일축하 파티나 혹은 직장에서의 파티등에 초대하고 참석한

다는 것을 추측할 수 있다. (표 18-5 참조)

6. 건강문제

건강관리를 위해 응답자의 43.2%가 6개월~1년마다 정기적으로 신체검사를 행하고 있으며 56.7%는 신체검사를 행하지 않는다고 하였다. 나머지 32.4%는 정기적으로 행하지는 않으나 필요시 자신이 한다고 하였다.

응답자들의 건강상태는 독일에 오기 전과 비교해 볼때 아주 건강하다가 19.1%, 마찬가지로 47.7%, 약해진 편이다가 33.1%였다.

이와같이 약해진 편이다에 33.1%의 아주 높은율을 나타내고 있으나 이들이 어떠한 면에서 이야기하고 있는지 구체적으로 조사하지 않아 약해진 이유에 대해서는 알 수 없었다.

그러나 심윤중(1974)은 외국노동자의 많은 수가 신경 기능장애, 위장 또는 순환기장애, 두통 피곤증상등으로 고통을 당하고 있다고 하였으며 이에 대한 원인으로 그는 다음과 같이 분석하였다. 즉 이것은 독일인 상사나 동료들로 부터 받는 불균등한 차별대우가 외국노동자들의 새로운 환경에의 적응준비에 하나의 커다란 억제요인으로 작용하고 있으며, 처음으로 고도로 산업화된 서구국가의 사회구조에 부딪쳐 짧은 시간안에 많은 새로운 것을 받아들이고 소화시키지 않으면 안되는 강요를 당하게 되기 때문이라고 하였다.²⁶⁾

이러한 심리적 갈등과 기후 및 환경등의 장애로 우울증을 일으켜 환자가 되는 경우도 있다.²⁷⁾ 1963년 이래 매사편에서 파악한 것만도 정신병 14건, 신병고민 7건으로 나타나고 있다.²⁸⁾ 이러한 건강문제에 대한 대비책을 알아보면 다음과 같다. 즉 간호요원 파동계약에 따라 간호요원이 질병에 걸릴 경우 무상치료, 투약 및 의약품의 공급 및 의료기구에 의한 진료를 받을 권리가 있으며 필요시에는 병원진료 및 특수치료 기관에서의 치료를 받을 수 있다. 또한 질병 또는 사고로 인한 근무불능의 경우 간호요원은 첫해 및 둘째해에 있어서는 6주간의 임금 전액을 지불받으며 2년기간 후에는 9주간의 임금 전액을 지급받게 된다.^{29,30)} 그의에도 의료보험제도가 잘

되어 있어 치료비용 부담면에서는 별 어려움이 없는 것으로 보였다.

7. 자유시간의 처리문제

한국간호요원들은 그들의 여가이용에 관한 질문에서 응답자의 64.3%가 라디오나 T.V.를 보며 지낸다고 하였으며 30.6%가 독서, 25.5%가 산보, 21.0%가 동료와 모여 환담하고 15.9%가 어학습득을 한다고 하였다.

휴일에는 49.7%가 집에 머물러 한다고 하였으며 23.6%가 오락활동이나 운동, 15.3%가 친지나 친구방문, 6.4%가 극장에 간다고 하였고 그리고 6.4%가 교회에 간다고 하였다.

이와같이 거의 50%가 단순히 집에 머물러 한다고 하였음은 응답자들이 사회적인 교제에 관심을 갖지 않고 그들의 고립화된 위치를 변경시킬 아무런 가능성을 찾고 있지 않다고 하겠다.

심윤중(1974)은 한국간호요원들이 휴일을 지낼 수 있는 적당한 장소가 거의 없으며, 더구나 휴일에 외출하는 것은 금전소비의 기회를 더 많이 주게 되므로 가능한 많은돈을 저축하고 싶어하는 응답자들은 집에 머물기를 원한다고 하였다.³¹⁾

한국간호요원들은 2주일 근무한 후 2일간의 휴일을 가지며 1년에 공휴일을 제외한 24일간의 유급휴가를 갖는다.³²⁾ 이 유급휴가를 어떻게 보내는가라는 질문에서 응답자들은 52.9%가 여행을 한다고 하였으며 12.7%가 다른 병원에 가서 과외근무를 한다고 하였다. 유급휴가중 다른병원에서 일하는 것은 원칙적으로 허락되지 않는 일이지만 파동 동기가 경제적인 목적이고 또한 주위에 가족이나 친척이 없어 휴가를 지낼만한 곳이 없는 그들에게는 고독감이나 무료함을 해

26) Stirn, *Ausländische Arbeiter in Betrieb*, p. 49를 인용한 심윤중, 상계서 p. 77

27) 조선일보, 1974년 9월 7일.

28) 주독한국 대사관 노동관실, 체독 간호원 현황분석, (Bonn, 주독한국대사관 노동관실, 12월 1973년)

29) 한국해외개발공사, 서독연방의 임금 및 보상인정, 서울; (한국해외개발공사 11월 1972년)

30) 한국해외개발공사, 파동간호요원요람(서울; 한국해외개발공사, 9월 1972년)

31) 심윤중, 전제서, p. 117

32) 한국해외개발공사, 유자격 한국간호원 및 간호보조원 독일병원취업계획, 1973년.

소하려 하는 하나의 탈출구 구실을 할 수도 있다.

또한 응답자들의 77.7%가 인접국가들을 여행 하였다고 하였으며 12.7%가 이러한 외국여행을 통해 그들의 전문을 넓히고 외국을 알게 되었다고 하였다.

파독등기가 해외여행을 하고 싶어서였던 43명의 응답자중 83.7%는 이미 해외여행을 하였다고 했으므로 경제적으로 돈을 벌기 위해 독일에 왔던 응답자들보다 훨씬 그들의 기대가 충족되었다고 보겠다. 응답자 중 소수는 친구방문, 승마, 수영, 뜨개질 혹은 수양회등에 참석하여 휴가를 보낸다고 하였다.

D. 간호요원을 위한 상담기관

서독 주재 한국간호요원들이 도움을 얻을 수 있고 이용할 수 있는 기관으로는 서독 주재 한국 대사관과 한국인 사회봉사파를 들 수 있다.

한국인 사회봉사파는 독일 기독교관계 협회인 카톨릭 사회사업기관(Caritas verband) 이나 기독교 사회사업기관(Dia Konisches Werk)의 소속으로 독일에 새로 오는 사람과 이미 와서 거주하고 있는 한국인에게 낯선 환경과 어려움을 극복하는데 도움을 주고 한국인과 독일인 사이에 있을 수 있는 오해를 미리 방지하고 문제가 생겼을 경우 화해 또는 상담해주며 한국인 사이에 화목 단결을 권장하고 한독문제에 공동관심을 일깨우려하고 있는 기관이다.³³⁾ 그러나 이러한 기관들은 현재 서부독일내의 큰 도시 16곳에 상담소를 설치하고 있어 지방에 흩어져있는 많은 간호요원들에게는 단지 잠정적인 충고와 도움을 줄 수 있을 뿐이다.

한편 간호요원들의 병원내에서의 문제 즉 병실의 교환이나 병원의 이동과 같은 문제에 대해서는 병원행정자측이 한국인 사회봉사파 보다는 독일병원협회나 한국대사관과 같은 공적인 기관의 의견을 더 참작한다고 한다.³⁴⁾

한국정부 기관으로서의 독일연방공화국의 수도 Bonn 에 주재하는 한국대사관내에 행정부서로 노무과가 있고 여기에는 4명의 노무관이 업무를 맡고 있다. 이 중에 간호요원담당을 위한

노무관은 1명뿐이다.

이들은 간호요원이 독일에 도착하면 교민업무, 임금문제, 병원과의 계약문제등 전반적인 면에 오리엔테이션을 주고 있으나 여권과 노동계약의 연장 및 확인등 사무적인 일에 많은 시간을 소모하고 있어 간호요원들의 개인적인 문제해결에는 큰 도움을 주고 있지 못하는 실정이다.

그외 몇개의 도시에서 한국인 교인을 위해 교역하는 한국인 교역자들이 소규모이긴 하지만 한국간호원들을 돌보고 있다. 그러나 교역자의 불복을 받는 이들은 신교나 혹은 카톨릭신자에 한한다.

응답자들은 근무중 문제가 생기면 병원주산호원이나 간호원장(Oberin)과 상의한다가 51.6%, 친지나 동료와의 의논이 29.9%, 목사나 사회인사와의 의논이 6.3%였다. 친지나 동료와 의논한다는 응답자중 몇명은 단 독일동료는 제외하고 라는 주를 달았다. 그 이유는 독일동료들은 비밀을 지켜주지 않고 곧 상사나 자기동료들에게 이야기를 하기 때문이라고 하였다.

이와같이 문제상대에 어려움을 가지고 있는 간호요원들은 그들의 행정적처리 및 간호원의 권익과 여러가지 문제 해결을 도와주고 상담할 수 있는 전담기관이 서독에 주재하기를 78.9%라는 수가 원하고 있다.

E. 귀국 의도

응답자들은 35%만이 3년계약후에 고국으로 돌아갈 것을 의도하고 있고 51%는 3년이상 독일에 머물기를 원하며 14%는 아직 그들의 계약완료후 돌아갈 것인지를 결정짓지 못하고 있다.

직업교육별로 보았을 때 간호학교 졸업자는 47.9%, 간호고등학교 졸업자는 40%가 귀국할 의도를 갖고 있는 반면 간호보조원의 경우에는 25.8%만이 귀국할 의도를 갖고 있었다. 한편 독일에서 간호학교를 졸업한 응답자들은 귀국할 의도를 전연 갖고 있지 않았다. (표 19-1)

연령별에서는 20세 미만인 경우에는 100% 도

33) 한국인 사회봉사파, 여러분을 환영합니다.

34) 실윤중, 전기서, p. 132

두가 귀국할 의도를 갖고 있었으며 20세~25세에서는 42.3%, 26-30세에서는 21.3%, 31-35세에서는 35%, 36세 이상 22.2%로 일반적으로 연령이 적은 층의 응답자들이 귀국할 의도를 갖고 있었다. (표 19-2 참조)

결혼상태별에서 기혼자의 경우에는 15.9%, 미혼자의 경우는 42.5%가 귀국할 의도를 갖고 있었다. (표 19-3 참조)

독일체류기간별에서는 1년미만 체류자의 경우 77.3%, 1-2년 체류자의 경우 48%, 2-3년 체류자의 경우 28.6%, 3년이상 체류자의 경우

21.2%로 독일에 오래 체류할 수록 귀국할 의도가 적어짐을 볼 수 있다. (표 19-2 참조)

귀국할 의도를 갖고 있지 않은 응답자들의 이유를 보면 33.8%가 귀국후의 직장이 확정되지 않아서였고 28.6%가 독일에 좀 더 공부하기 위해서, 18.6%는 독일에 가족이 있기 때문이었다. 그외 또 다른 외국으로 가려고, 독일생활이 좋아서, 좀 더 돈을 모아 저축하려고, 자기의 계획이 뜻대로 이루어지지 않아서, 외국을 좀 더 알고 싶어서, 그리고 귀국후 파독 간호요원에 대한 좋지않은 인상이 자신에게 미치는 것이 우려

〈표 19-2〉

* 연령별 귀국의도

귀국 의도	25세 미만		26-30세		30세 이상		합 계	
	인수	%	인수	%	인수	%	인수	%
귀 국	36	46.8	10	27.8	9	40.9	55	40.7
체 류	41	53.2	26	72.2	13	59.1	80	59.3
계	77	100.0	36	100.0	22	100.0	135	100.0

$$X^2=3,663 \quad df=2 \quad 0.25 > P > 0.1$$

〈표 19-1〉 * 직업교육별 귀국의도

귀 국 의도	간 호 원		보 조 원		합 계	
	인수	%	인수	%	인수	%
귀 국	39	46.4	16	31.4	55	40.7
체 류	45	53.6	35	68.6	80	59.3
계	84	100.0	51	100.0	135	100.0

$$X^2=4,409 \quad df=1 \quad 0.025 < P < 0.05$$

〈표 19-3〉 * 결혼 상태별 귀국의도

귀 국 의도	기 혼		미 혼		합 계	
	인수	%	인수	%	인수	%
귀 국	7	20	48	48	55	40.7
체 류	28	80	52	52	80	59.3
계	35	100.0	100	100.0	135	100.0

$$X^2=8,347 \quad df=1 \quad P < 0,005$$

* 귀국의도를 확실치 못한 응답자는 제외되었음.

〈표 19-4〉

* 체류기간별 귀국의도

귀국의도	1년 미만		1-2년		2-3년		3년 이상		합 계	
	인수	%	인수	%	인수	%	인수	%	인수	%
귀 국	17	77.3	12	52.2	12	31.6	14	28	55	40.7
체 류	5	22.7	11	47.8	26	68.4	36	72	80	59.3
계	22	100.0	23	100.0	38	100.0	50	100.0	135	100.0

$$X^2=17,808 \quad df=3 \quad P < 0.005$$

* 귀국의도를 정하지 못한 응답자는 제외되었음.

되어서라고 하였다.

앞에서 좀 더 공부하기 위해서 귀국하지 않겠다는 응답자가 28.6%였음은 파독동기가 좀더 공부하기 위해서였던 응답자들의 기대가 아직 이루어지지 않았음을 의미할 수 있으며 간호보조원의 귀국의도율이 간호원보다 낮음도 그들의

파독동기가 좀 더 공부하기 위해서라는 항에 간호원보다 높은 반응을 보인 점과도 일치한다.

그리고 기혼자의 귀국의도율이 높으리라는 저자의 상상과는 반대로 이들의 귀국의도율이 낮은 이유는 기혼자중에는 독일에 결혼한 기혼 간호요원이 기혼자의 3.1%를 점하고 있으며 또

한 3년간 헤어져 있는 동안 생길 수 있는 여러 가지 가정적불화 때문이라고 추측된다.

이상의 결과에서 한국간호요원들의 귀국의도는 간호원보다는 간호보조원이, 미혼자보다는 기혼자가 그리고 체류기간이 길 수록 귀국하지 않고 독일에 더 머물기를 원함이 통계학적으로 검증되었으며 연령은 관계가 없음이 나타났다.

한국간호요원들이 작업장에서 또는 사회적인 영역에서 욕구불만족인 경험에도 불구하고 독일에 체류하는 기간증가와 함께 귀국할 의도가 감소되는 태도변화를 분석해 보면 다음과 같다.

1. 귀국후의 직장문제

간호직에 대한 상이한 관념과 제도의 차이는 독일에서 교육을 받았거나 그곳에서 일한 간호요원들을 한국의 병원에서 별로 받아들이려 하지 않을뿐더러 독일간호원 자격증을 한국에서 인정되지 못하고 있다. 또한 한국에는 실업상태의 간호원도 적지 않을 뿐더러 그 임금수준도 낮아 비교적 나쁜 대우를 받게 될 것이고 외국에서의 임상경력이 그들의 승진에 있어 고려되지 않을 것으로 믿고 있다.³⁵⁾ 본 조사에서 응답자들의 출국동기는 대부분 경제적인 동기로 돈을 벌기 위함이었으며 귀국하지 않는 이유는 한국에서의 직장이 확정되지 않아서와 좀 더 많은 돈을 저축하기 위해서라고 이야기 했듯이 응답자들은 독일에서 보다 쉽게 돈을 저축할 수 있다는 데에 유혹을 당하고 있으며 이것이 많은사람들로 하여금 귀국을 늦추게 하는 원인으로 작용하고 있다.

2. 파독간호요원에 대한 한국에서의 좋지 않은 인상

3년이상 독일에 체류후 귀국하게 될 간호요원들이 결혼을 해야 한다고 생각하는 경우 실로 적지않은 문제가 가로 놓인다. 우선 그때는 연령 때문에 혼기를 놓치는 결과를 예상하지 않을 수 없고 또 오랫동안 독일에 체류했다는 사실이 간혹 부질한 의혹을 받게 된다. 특히 성문제와 관련된 의심은 미혼여성으로는 심각한 문제가 아닐 수 없으며 정신적 부담으로 이들에게 고통을

준다. 그밖에 그들은 많은 관점에서 한국사회및 가정에서 소외되었다는 것을 믿고 있으므로 한국사회에 다시 적응하는데에 대해 불안감을 갖고 있다.

3. 장기 체류로 인한 가치관의 변화

한국 간호요원의 일부는 독일생활에서 지나치게 서구화되어 가치관이나 생활양식이 급변하여 독일상황에서의 과도한 적응이나 통합때문에 알맞는 한국남성을 찾기 어렵게 되고 독일인 배우자를 찾는 수가 많다.

또한 당초 독일에 정착할 뜻이 전혀 없던 간호요원들도 장기체류로 고향과의 접촉이 떨어지고 한국의 생활환경이 오히려 생소한듯 느껴지는 수도 없지 않다. 장기간 한국의 신문 한 장 제대로 손에 잡아보지 못한 경우 고국은 점차 멀리 느껴지기 마련이다. 따라서 한국소식을 자주 전해 주는 일이 필요하며 간행물이나 각종의 문화행사, 토론회등은 이러한 목적을 위해 유용하리라 믿는다.

4. 간호보조원의 귀국후 다시 외국에서 일할 수 있는 기회의 저하

간호요원의 파독계획에 관한 역사적 개요에서 서술한 바와 같이 독일병원의 행정자들이 간호보조원의 고용을 기피하고 자격간호원을 요구하고 있기 때문에 본래의 계획과 같이 간호보조원을 파독시킬 수 없어 실업상태에 있는 간호보조원의 증가와 더불어 그들의 파독기회는 적어졌다. 즉 한국 간호원 및 유자격 간호보조원의 독일병원취업에 관한 독일연방공화국과의 협정의 변경은 많은 한국 간호요원들로 하여금 독일병원과 계속적인 계약을 체결하도록 하는 요인으로 작용한다. 왜냐하면 이것이 그들이 외국에서 일할 수 있는 마지막 기회라고 믿기 때문이다.

5. 독일생활에 대한 만족도에 따른 귀국의도

독일에 온 것에 대해 만족하고 있는 응답자의

35) 조선일보, 전환전에선 인력수출 중간결산, (서울 6월 13일 1974년)

29.2%가, 불만족한 응답자의 50%가 각각 귀국할 의도를 갖고 있었다. 이는 통계학적으로 검증한 결과 유의적 차를 나타내어 독일에 만족한 응답자가 훨씬 귀국할 의도가 적음을 증명하였다. ($X^2=4.05$, $df=1$, $0.025 < P < 0.05$) (표 19-5 참조)

F. 고국에 대한 기대

한국에서 간호원 면허증을 받은 85명의 응답자중 62.1%가 간호협회에 회원등록을 하고 있으며 이들은 간호협회에서 발급되는 대한간호지를 받아볼 수 있기를 원하고 있다. 한국어로 된 책이 보기 힘든 독일에서 일하는 간호요원들은

〈표 19-5〉 독일에 대한 민족도별 귀국의도

귀국 의도	독일에 만족하는자		독일에 불만족하는자		합 계	
	인수	%	인수	%	인수	%
귀 국	31	29.2	24	47.1	55	35
체 류	75	70.8	27	52.9	102	65
계	106	100.0	51	100.0	157	100.0

$$X^2=4.05 \quad df=1 \quad 0.025 < P < 0.05$$

대한간호지를 통하여 고국과의 연관을 맺고 싶어하며 어디에 소속되어 있기를 원하고 있다. 또한 응답자들의 78.9%가 그들의 문제를 파악, 해결해 주는 상담역할을 할 수 있고 그들의 권익을 보호해 줄 수 있는 대한간호협회산하의 지회가 독일에 창설되기를 원하고 있다. 중개기관에 대해서는 파독 간호요원의 교육시 ① 독일의 생활관계, 병원생활 및 계약조건 ② 파견 병원이 확정되면 그곳 생활환경에 대한 바른 정보와 지식 ③ 충분한 어학습득 ④ 노동계약 조건의 갱신 즉 가족을 독일로 데려올 수 있는 외국 인법의 개정등을 요구하고 있다.

IV. 요약 및 결론

본 조사연구의 목적은, 1. 서독 주재 한국 간호요원들은 어떠한 기대와 동기에서 독일로 왔으며 그들의 기대는 어느정도 이루어 졌는가를 알아보고, 2. 한국간호요원들이 독일에서 당면하

고 있는 문제점들을 규명하고 그 해결방안을 모색하며, 3. 3년계약 만료후 서독주재 한국간호요원들의 귀국의도에 영향을 주는 제요인을 분석하여 현재 서독에 주재하고 있는 한국간호요원과 앞으로 독일에 진출될 간호요원의 발전을 위한 기초자료를 제공하기 위함이었다.

연구대상은 서부독일 연방국의 36개 도시에 위치한 5개의 대학병원과 34개의 일반병원, 8개의 시립병원에 근무하고 있는 간호원 95명과 간호보조원 62명을 대상으로 하였다.

연구방법으로는 질문지를 사용하여 수집된 자료를 개인적 특성에 따라 분항별 반응빈도와 백분율(%)을 산출하였으며 특성에 따른 반응빈차의 의의도는 χ^2 -test로 검증하였다.

질문지의 배부 및 수집기간은 1974년 6월 20일부터 7월 20일까지 한달간이었다.

연구의 결과는 다음과 같다.

본 조사에서 나타난 응답자의 출국동기는 경제적인 목적으로 돈을 벌기 위함이 58.0%, 해외 여행을 하기 위함이 27.4%, 기회있으면 더 공부하기 위함이 22.9%, 외국에 대한 막연한 동경심이 8.9%였으며 직업교육별, 연령별, 결혼상태별로 비교했을때 아무런 의의있는 차를 나타내지 않았다.

응답자들의 근무병원에 대한 만족도는 63.6%가 만족한다고 하였고 35.1%가 만족스럽지 못하다고 하였으며 직업교육별에서는 반응의 차를 나타내지 않았으나 병원종류별에서는 대학병원에 근무하는 응답자가 ($X^2=38.275$, $df=1$, $P < 0.005$), 체류기간별에서는 장기체류자가 ($X^2=23.741$, $df=3$, $P < 0.005$) 만족하는율이 높음을 나타냈다.

근무분야에 대한 만족율은 72.0%가 만족한다고 하였고 25.5%가 만족스럽지 못하다고 했으며 이것은 근무분야별에서는 반응의 차를 나타내지 않았다. 그러나 자신이 원한 근무분야에 배치되었을 경우에는 그렇지 않은 경우보다 훨씬 만족율이 높음이 통계학적으로 검증되었다. ($X^2=11.722$, $df=1$, $P < 0.005$)

수입에 대한 만족율은 55.4%가 만족한다고 하였고, 43.3%가 불만족하다고 하였으며 직업교육

별, 연령별에서는 반응의 차를 나타내지 않았고 결혼상태별에서는 기혼자가 ($X^2=4,472, df=1, P<0.05$), 파독동기별에서는 경제적인 목적으로 온 경우가 ($X^2=8,040, df=3, P<0.05$) 만족도가 높았다.

독일에 온 것에 대한 만족도는 67.5%가 만족하다, 25.5%가 불만족하다고 하였다. 이것은 직업교육별로 볼 때 간호원과 보조원과의 반응에는 차이가 없었으나 독일간호학교를 졸업한 응답자의 경우 만족도가 높았다 ($X^2=82,369, df=2, P<0.005$) 그리고 연령별, 결혼상태별, 병원종류별, 체류기간별, 파독동기별 반응에서는 아무런 의의있는 차를 나타내지 않았다.

·서독주재 한국 간호요원들의 당면문제로는,

첫째, 언어소통의 장애문제로 응답자의 82.8%가 처음 독일에 왔을때 가장 어려웠던 문제로 제시하고 있으며 간호활동 중에도 여러가지 오해와 불신을 초래케 한다.

둘째로는, 임상에서의 문제로 동료와의 대인관계 (31.2%), 간호활동의 차이 (19.1%), 외국인에 대한 환자의 불신임 (15.3%), 간호요원 자신의 독일생활습관 및 사고에 대한 이해부족 (14.0%) 업무량의 과중함등을 들고 있다.

셋째로는, 거주문제로서 응답자의 84%가 기숙사에 거주하고 있다 하였고 61.2%가 그들의 주거에 만족한다고 하였다.

넷째, 음식문제로 62.4%가 독일음식에 만족한다고 하였고 이는 체류기간의 장단에 따라 반응의 차를 나타내지 않았다.

다섯째, 사회생활문제는 응답자의 46.5%가 독일인과 자주 사회적인 교제를 한다고 하였고 52.2%는 독일인과 사회적인 교제를 하지 못한다는 부정적인 반응을 나타내었다. 이렇게 부정적인 반응이 높은 이유는 응답자들의 언어소통의 장애로 작업장에서의 독일인 동료들 또는 독일인 상사와의 관계에서 실망했기 때문이라고 볼 수 있다.

여섯째 건강문제로 독일에 오기전 보다 건강이 나빠졌다는 응답자들은 33.1%였으며 이는 기후, 환경, 심리적 갈등과 언어장애로 기인한 것으로 볼 수 있다.

일곱째, 자유시간의 처리문제로 한국간호요원들은 근무가 끝난 여가시간을 64.3%가 라디오나 T.V를 보며 지낸다고 하였고 휴일에도 49.7%가 집에 머물며 라디오나 T.V 혹은 동료들과 모여 환담하며 지낸다고 하였다. 또한 휴가에는 52.9%의 응답자가 여행을 한다고 하였으며 12.7%는 다른 병원에 가서 파외근무를 한다고 하였다.

서독주재 간호요원을 돌보아 주는 사회기관으로는 주독한국대사관과 한국인 사회봉사과가 있으나 응답자들이 많이 이용하고 있지 않으며 특히 근무중의 문제는 51.6%가 병원 간호원장 (Oberin)이나 수간호원과 상담한다고 하였으며 78.9%의 응답자가 그들의 권익과 여러가지 문제상담 및 해결을 위해 그들을 전적으로 돌보아 줄 수 있는 상담기관이 서독에 주재하기를 원하였다.

3년 고용계약 완료후 본국으로의 귀국의도는 35%였으며 14%는 아직 그들의 계약완료후 귀국할 것인지를 결정짓지 못하였고 51%는 계속 독일에 머물기를 원하였다. 이러한 귀국의도는 직업교육별, 연령별, 결혼상태별 반응사이에는 아무런 의의있는 차를 나타내지 않았으나 체류기간별 ($X^2=17,808, df=3, P<0.005$), 독일에 온 것에 대한 만족도별 ($X^2=4.05, df=1, P<0.05$) 에서는 의의있는 차를 나타내어 체류기간이 길수록 독일에 온것을 만족해하는 응답자일수록 귀국의도가 감소되었다.

응답자들의 귀국의도에 영향을 주는 요인은 이상의 체류기간과 독일에 대한 만족도 외에도 다음과 같은 요인을 들 수 있다.

첫째, 귀국했을 경우 직장문제가 보장되지 않을 뿐만 아니라 국내에서의 간호원의 대우가 좋지 않다는 것, 둘째, 파독간호요원에 대한 한국에서의 오보등으로 여론이 좋지 않은 사실들이 자신에게 미칠 것을 두려워하는 경우, 셋째, 귀국후 다시 외국에서 일할 수 있는 기회가 적어 졌다는 것 등을 들 수 있다.

이상의 결과에서와 같이 간호요원들은 그들의 독일에 대한 기대가 만족할만하게 이루어 지지 않았고 또한 여러가지 문제점에 당면하고 있음

에도 불구하고 3년 고용계약 완료후 고국으로 돌아올 의도를 갖고 있는 응답자는 반수도 되지 않았다.

그러므로 본 연구의 결과를 기반으로 파독간호원의, 1), 효율적인 업무수행과 외국생활에서 보람을 찾고 사회생활에 만족한 적응을 위해 그들이 파독되기 전에 독일의 사회 및 문화에 대한 이해와 병원생활 및 취업계약조건에 대한 확신과 배속될 병원의 생활환경에 대한 바른 정보와 지식을 줄 수 있는 과정이 중개역할을 하는 기관에 마련되어 그것을 통해 올바른 판단과 기대를 가지고 가도록 하여야 할 것이다.

2) 응답자들의 가장 큰 문제인 언어소통의 장애문제는 최소한의 일상용어와 가장 많이 쓰이는 간호용어를 이해할 수 있도록 교육하여야겠다. 그리하여 교육기간이 끝난 후에는 반드시 평가에 의하여 합격한 자에 한하여 파독하도록 하여야 할 것이다.

3) 한편 외국에서의 독일인 사회와의 외교생활에도 적응할 수 있는 능력을 키우고 미래를 바르게 계획 관리할 수 있도록 사회적 보호, 상담, 자문등의 기능을 수행할 수 있는 기구의 설치와 간호원 노무관을 파견하는 것 등이 시급히 요구된다.

4) 가족을 독일로 데려 갈 수 있는 법적근거를 마련하여 길을 열어주며 3년 고용계약 완료 후 귀국하여 정당한 대우를 받으며 취업할 수 있는 여건을 마련함이 요구된다.

5) 파독될 간호요원들의 독일로 온 것에 대한 만족도를 높이기 위해 병원배속 문제에 있어 본인이 원하는 근무분야와 지방에 배속하도록 함이 요구된다.

이상의 제언은 앞으로 파독될 간호요원이나 현

재 서득에 주재하고 있는 간호요원의 발전을 위해 중요한 과제라 하겠다.

끝으로 이 연구를 위해 많은 도움과 기회를 허락하여 주셨던 연세대학교 간호대학 전산초학장님께 심심한 감사사를 드립니다.

참고 문헌

- 1) 김득황, 서득출장보고서 (서득 간호요원의고용계약기간 연장 협의를 위한), 한국해외개발공사, 1974년 8월
- 2) 동아일보, "대서득 인력수출 10여년" 서울: 1974년 7월 8일자
- 3) _____, "파독 간호원은 외롭다" 서울: 1974년 8월 24일자
- 4) 심윤중, *Aspekte der sozio-kulturellen Einordnung koreanischer Krankenpflegekräfte in Deutschland*, Herbert Lang, Bern, Peter Lang Frankfurt/M, 1974.
- 5) 조선일보, "전환점에선 인력수출 중간결산" 서울 1974년 6월 13일자
- 6) 조선일보, "해외간호원은 고달프다" 서울: 1974년 9월 7일자
- 7) 주독한국대사관, 교민업무안내.(Bonn: 주독한국대사관 1973년 5월)
- 8) _____, 제독 간호원 현황분석 (Bonn: 주독한국 대사관 노무관실, 1973년 12월)
- 9) 한국기독교교회협의회, 독일에서의 외국노동자의 취업, (독일: 한독위원회, 1974)
- 10) 한국인 사회봉사과, 여러분을 환영합니다. (Bonn, 주독한국대사관)
- 11) 한국해외개발공사, 서득연방의 책금 및 보상협정 (서울: 한국해외개발공사, 1972년 11월)
- 12) _____, 유자격 한국간호원 및 간호보조원 독일병원취업계획 (서울: 한국해외개발공사, 1973년)
- 13) _____, 유자격 한국간호원 및 간호보조원의 독일병원 취업에 관한 협정의 계속 및 추가에 관한 협약 (서울: 한국해외개발공사, 1975년)
- 14) _____, 해외인력 진출 세미나 보고서 주제논문발표 (서울: 한국해외개발공사, 1972)
- 15) _____, 파독간호요원 요람 생판판람. (서울: 한국해외개발공사, 1972년 9월)

「RN 교재」 안내

현재 본회에서 실시하는 영어강습의 (R. N. Review Course)교재
 "Nursing Examination" Review Book Vol. 1, 2, 3을 안내합니다.

내 용: 내외과, 정신과, 산소아과간호학
 가 격: 2500원, (우송시엔 200원 첨부)