

간호인력의 퇴직추이에 관한 연구 — 일 사립종합병원을 중심으로 —

안 정 순 (고려병원 간호과)

목 차

- I. 서론
 - II. 문헌고찰
 - III. 연구결과 및 고찰
 - IV. 요약 및 결론
 - V. 제안
- 참고문헌
영문초록

I. 서 론

보건의료인력의 수요와 공급에는 한 나라의 시대 상황적 정치경제적 환경영향을 많이 받는다. 예컨대 6.25 전란 직후의 사회에서는 보건의료인력의 절대수가 부족했음은 물론이거니와 직후의 사회불안정이 배출된 전문인력을 해외로 유출시키는 요인으로 작용했다. 또한 급속도의 고도경제성장은 인구의 질병양상을 선진화시켜 현대사회에서 요청하는 종합병원 의료서비스를 고도로 전문화시키고, 높아진 소비자 의식은 고품위 고품질 선호경향을 보이고 있다.

이와 같은 사회적 영향은 그대로 병원의 조직관리면에도 파급되어서 병원경영의 혁신을 통해 질적 양적으로 소비자가 만족하는 보건의료 서비스 생산의 효율성을 극대화 시키기 위한 노력이 계속되고

있다. 이와 관련하여 적정수의 간호인력 확보는 인력 집약적인 병원의 특성때문에 그 정책 결정과 운영이 매우 중요해진다. 이때 만일 간호인력의 퇴직이 많아진다면 병원의 조직관리면에서 여러가지 문제점이 대두되게 될 것이다. 간호 업무량이 양적으로 증폭되고 숙련도가 저하되며, 신규채용과 훈련에 소비되는 비용이 높아지며, 전문간호 서비스의 공급이 감소되는 반면 단순 잡무의 비중이 높아지는 등, 전술된 사회적 요구 및 수요에 부응하는 서비스 생산이 어렵고 관리 효율성이 떨어지게 될 것이다.

그러나 정작 위와같은 맥락의 상황들은, 기본적으로 퇴직 후 추적조사를 통한 연구를 바탕으로 현황 파악되어야 할 것이나, 이는 방법론적으로 극히 어려운 탓인지 이 분야의 연구가 극히 드문편이어서 단순한 추론에 치우칠 수도 있다. 따라서 본 연구의 목적은 병원의 간호인력 퇴직자의 인사기록카드를 활용하여 병원조직·관리의 측면과 간호인력의 전문숙련생 손실이라는 측면에서 시기별 퇴직

추이를 관찰하는 데 있다. 이는 한편 의료기관의 창고에 서류로만 방치되어 있는 기록부의 재검토를 통하여 자료 활용의 가치를 높일 수 있는 계기가 될 것으로 생각한다.

1. 연구의 목적

종합병원의 간호인력 퇴직자의 인사기록 카드상에 반영되고 있는 퇴직추이를 시기별로 관찰하는데 있다.

- 1) 종합병원의 조직관리 측면에서 퇴직연령과 재직연한을 중심으로한 퇴직추이를 시기별로 파악한다.
- 2) 간호인력의 전문 숙련성 손실이라는 측면에서 퇴직 당시의 최종 근무평가 기록에 나타난 항목별 평점추이를 시기별로 파악한다.
- 3) 퇴직 간호인력의 환경이 시기에 따라 차이가 있는지를 아래와 같이 분석한다.
 - ① 결혼상태와 퇴직이유에 관한 사회환경
 - ② 주소와 본적에 관한 근무동선환경
 - ③ 교육배경과 수간호사 재채용 의사에 관한 숙련성 환경
 - ④ 취미와 종교에 관한 개인생활환경
- 4) 퇴직 간호인력의 환경에 따라 퇴직추이에 차이가 있는지 분석한다.
 - ① 퇴직이유별 퇴직추이
 - ② 사회환경별 퇴직추이
 - ③ 근무동선환경별 퇴직추이
 - ④ 개인생활환경별 퇴직추이

2. 연구방법

1) 연구자료

서울시내 모 사립종합병원 간호부에 비치되어 있는 간호사와 간호조무사의 1972년~1973년, 1977년~1978년, 1982년~1983년, 1987년~1988년과, 1992년~1993년 인사기록 카드를 전부 조사한 바, 열거된 연도 순서대로 각각 간호사자료 81, 76, 76, 57, 76매와 간호조무사자료 31, 35, 31, 33, 46매로 총 542매를 수집할 수 있었다.

그러나 1972년~1973년 간호조무사 자료에는 인사기록 카드상에 최종 근무평가 기록이 양식에 포함되어 있지 않음으로 해서 이 기간의 분석이 어려웠으며 기록이 미비한 자료가 직종별로 각각 1매씩 있어서 간호사의 경우 1987년~1988년 사이에 1매 간호조무사의 경우 1992년~1993년 사이에 1매를 분석에서 제외하였다.

따라서 분석에 이용된 자료는 1977년~1978년부터 5년 간격으로 앞서 언급된 순서대로 간호사의 경우 76, 76, 56과 76총 284매 간호조무사의 경우 35, 31, 33과 46 총 146매 자료이었다.

2) 조사기간

관리시작시기(회계연도)가 1월1일부터 시작되어 12월 31일에 끝나는 점을 감안하여, 1993년 12월 1일부터 12월 24일까지 약 1개월간에 조사하였다.

3) 자료의 처리 및 분석방법

수집된 자료는 전산입력을 위하여 코드화하였으며 Personal Computer의 SPSS Package를 이용하여 통계처리 하였고 유의한 자료만 제표하여 분석에 임하였다.

- ① 퇴직연령과 재직연한을 중심으로한 퇴직추이와 최종근무평가 기록에 나타난 항목별 평점추이의 시기별 평균값의 차이는 ANOVA를 통하여 분석하였다.
- ② 퇴직 간호 인력의 사회, 근무동선, 숙련성 환경, 개인 생활환경의 시기별 변화는 χ^2 -test를 통하여 분석하였다.
- ③ 퇴직 간호인력의 환경 변수와 퇴직추이간의 관계는 t-test 또는 ANOVA로서 분석하였다.

II. 문헌고찰

1. 용어의 정의

1) 간호인력

간호사 : 간호학을 전공한, 대학 또는 전문대학을 졸업한 자로서 의료법 제 9조의 규정에 의하여 간호사 국가시험에 합격한 보건사회부 장관의 면허를

받은 자로서 의료인의 한 직종이다.

간호조무사 : 의료법 제58조 및 제60조의 규정에 의하여 간호업무의 보조에 관한 업무, 진료보조에 관한 업무를 담당하며 고등학교 이상의 학교 졸업자 또는 이와 동등 이상의 학력이 있는자로서 국·공립 간호계 강습소 또는 간호조무사 양성학원에서 학과교육 740시간 이상과 실습과정 780시간 이상을 이수한 자로서 간호조무사 자격시험에 합격한 자로서 규정된다. 따라서 의료인의 한 직종이라기 보다는 간호업무의 보조인력이다.

그러나 본 연구에서는 간호사와 간호조무사를 간호인력이라 지칭하기로 한다.

2) 시기별 퇴직추이

절대 다수가 여성으로 구성된 간호인력은 사회의 시대적 변화에 따라 그 지위와 역할에 차이가 있어 왔다. 급속도의 경제성장은 여성의 사회적 진출을 증가시키고, 교육수준과 결혼연령에 영향을 크게 미치고 있다. 특히 간호인력은 전문직종에 종사하게 되는 관계로 일반 여성의 취업유인과 다소 다르겠으나 사회적, 문화적 영향을 많이 받는 직종임에 틀림없다. 이에 따라 위와 같은 사회변화의 영향은 5년 주기로 관찰함이 무리가 없을 듯 생각되었다. 따라서 본 연구에서 시대별 추이라 함은 5년 단위로 표집한 1977년~1978년, 1982년~1983년, 1987년~1988년, 1992년~1993년으로 구분하여 각 단위 동일기간 내에 퇴직한 간호인력의 제특성을 관찰하는 것으로 규정한다. 또한 그 관찰 내용은 연령, 재직연한, 입사전 취업빈도, 수간호사에 의한 최종근무평점의 4가지 변수에 한정한다.

3) 최종근무평가 항목

최종근무평가 항목은 인사기록 카드상에 그간의 실무과정에서 숙련성의 정도를 평가할 수 있는 것으로서 수간호사에 의해 평가되는 것이다.

본 연구에서는 전문적 간호지식, 전문적 간호기술, 직무에 대한 의욕 및 창의력, 직무수행능력, 판단력, 협동심, 신뢰성, 지도력, 침착성 및 안정성, 대인관계, 위모 및 단정성, 건강상태에 관한 12항목으로서 평점의 기준은 우수, 보통이상, 보통, 보

통이하의 4점척도로 구성된 기록으로서 정의한다.

4) 퇴직 간호인력의 사회환경

우리나라 결혼연령추이

	1960년	1970년	1980년	1985년
결혼연령 :				
남자	26.4	27.1	27.3	27.2
여자	21.6	23.3	24.1	24.2
합계출산력	6.0	4.2	2.8	1.6

자료 : 이선자·정문희·이명숙 -개정증보- 지역사회보건간호학. 서울(신광출판사). 1993

간호인력의 절대다수가 여성이므로 결혼연령과 출산력이 퇴직에 중요한 변수가 되며 이것들은 또한 사회적, 문화적 영향을 많이 받는 변수이므로, 본 연구에서는 결혼상태와 퇴직이유, 주택소유여부, 부모 또는 남편직업 등을 파악하여 사회환경 변수로서 정의한다.

5) 퇴직 간호인력의 근무동선환경

사회환경의 급격한 변화로 인하여 주소지에서 가까운 거리에 취업할 수 있는 기회가 많아짐과 동시에 자동차 문화의 발달로 교통이 편리해지므로 해서 취업선택의 폭이 넓어지는 영향으로 간호인력의 수급에 영향을 받는다. 그리고 간호 업무는 입원환자에 대해서 24시간 곁에서 돌보아야 하는 3부 교대근무를 실시하는 고로 간호인력이 종합병원에서 근무하는 동선에 많은 영향을 받는다. 따라서 본 연구에서 근무동선환경이라 함은 기숙사, 서울, 근교 등으로 구분하여 간호인력의 실제 주소지로서 규정한다.

6) 퇴직 간호인력의 숙련성 환경

간호관리자가 인사관리를 증진시킬 수 있는 방법은 간호인력의 퇴직을 감소시키는 일이다. 퇴직은 고용관계의 단절과 퇴직율이 높아지면 간호인력의 재교육으로 인한 재정적 영향으로 많은 경비가 소모되며 숙련된 간호사가 될 때까지 간격이 생겨 인력부족, 남아있는 간호인력의 과로 및 환자 간호의 질을 저하시키고 직원의 사기저하 및 상호 대인관

계가 미약하며 협동심 역할 구분 및 상호지지적인 분위기가 저해 받는다. 따라서 본 연구에서는 교육 년한, 수간호사의 재채용 의사, 사내부서 이동 빈도, 퇴직 당시 근무부서 등을 숙련성 환경으로서 정의한다.

7) 퇴직 간호인력의 개인생활 환경

간호는 인류가 생활하면서 시작되었으나 1859년 Nightingale에 의해서 정확한 정의가 내려졌듯이 기독교 정신에 의하여 크게 발전하였으므로 종교의 유무가 매우 중요하며 전인간호, 질적간호, 참간호가 이루어지기 위해서는 근무처에서 받는 스트레스를 어떻게 조화롭게 소화시킬 수 있는지가 중요하다. 그러므로 스트레스를 줄일 수 있는 방법은 취미생활을 적절하게 활용하느냐의 유무에 영향이 미치리라 생각된다. 본 연구에서는 종교, 취미에 대하여 개인 생활환경이라고 정의하였다.

2. 종합병원 간호인력 관리

1) 간호사, 간호조무사

1991년 한국보건사회연구원에서 발표한 자료에 의하면, 간호인력은 전체 병원인력중에서 40~50%를 차지하고 있어서 현대 병원조직 내에서의 단일 직종으로서 가장 큰 집단으로서 병든 자를 위한 2대 역할중의 하나를 담당하는 직종이다.

간호사 역할은 다수 전문직이 고도로 분업화된, 현대사회중 가장 복잡한 조직체인 병원 내에서 모든 활동을 동조(synchronize)시키고 융화시키는 중요한 부분이다.

장정화, 박성애(1993)의 논문에는 간호조직은 수직적으로 독립형이 35.1%이며 산하형이 64.9%로써 많은 수의 병원간호조직이 다른 상부조직 밑의 하위조직으로 분화되어 있다. 병원간호조직의 구조유형에 따라 간호사의 연령, 경력, 교육정도와 지위가 유의한 차이를 나타냈는데 이는 병원마다 각각 독특한 특성 즉 구조적, 관리적, 환경적, 특성에 의해 간호사의 일반적 특성이 차이가 나타난 것으로 생각한다.

이귀향, 이영복(1982)은 사회가 요구하는 간호사란 환자와 모든 대상자에게는 성의를 다하며, 동료

간에는 협조를 잘하고, 책임있는 직업인으로서 성숙한 사회인으로 인정받으며, 의욕과 자신을 가지고 일하는 간호사를 말한다고 하였다. 모든 사람들과 원만한 관계를 유지하며, 이론적인 기풍을 조성한다. 이 원만한 관계유지란 간호사 자신들이 가지고 있는 성격 특성에 따라 좌우된다고 한다.

김미옥(1993)은 간호의 여러 목적 중의 하나는 환자뿐 아니라 건강한 사람들까지도 일생을 통해 그들을 돌보고 도와 주어서 더욱 건강하고 행복하게 살도록 삶의 질을 높이는 데 있다. 간호사의 삶의 질이 선행되어야만 좋은 간호를 수행할 수 있다. 그러므로 간호인력관리로서 간호부의 간호업무가 매우 중요하다.

이유순(1984) 임혜경(1989)은 간호부의 주요업무를

- ① 환자중심의 포괄적 간호를 실시하도록 하고,
- ② 의료팀과의 협동하에 진료를 실시하고 유대를 맺으며,
- ③ 간호의 질을 높이기 위해 연구하고 방침을 세워 상부에 건의하고,
- ④ 병원인사관리에 준하여 간호인사행정을 실시하고 조직원의 능력을 개발하며,
- ⑤ 대내적으로는 간호사들에 관련된 문제들을 해결하는 것이라 하였듯이 간호부는 간호인력관리를 능률적이고 효과적으로 운영한다.

간호 인력관리에 사용될 도구로서 간호인력 배치 모형은 간호인력 근무배치에 활용할 수 있다는 점을 고려하여 간호관리자는 간호인력 수요를 추정, 방법을 결정하고 이에 따른 연구를 통하여 병원 실정에 맞는 인력배치모형(계획안)을 만들어야 할 것이다. 또한 간호인력의 모집, 선정, 예비교육, 직원 평가에 합리적, 체계적 운영은 물론 직원업무에 지침이 되는 인사규정 등을 통하여 간호직원에게 법적 보장은 물론 계속적 자기발전을 위한 동기부여가 가능하도록 노력한다.

2) 퇴직

조직내 인력의 퇴직현황을 파악·예측하고, 적절한 퇴직수준을 유지하며, 퇴직결정을 전후하여 생기는 문제들을 해결하는 활동을 지칭하는 것으로

조직의 이익과 퇴직하는 개인의 이익을 균형있게 보호해야 한다는 기대에 대응해야 한다. 조직의 효율성재고에 이바지하면서 퇴직자의 인격과 생활을 보호하는 문제에 깊은 배려를 한다. 조직의 효율성 재고를 위해 한편으로는 인력체제의 침체를 막고, 다른 한편으로는 인력체제의 불안정과 혼란을 막아야 한다. 인력체제의 안정성과 융통성이라는 상충되기 쉬운 요청을 적절히 조화시켜야 하는 것이다. 간호인력을 보전하는 데도 기여할 수 있어야 한다. 그리고 퇴직자의 선택과 이익을 최대한으로 존중하여 인도적인 처리를 하여야 한다.

간호사는 교대근무조건으로 환경적응에 생리적, 심리적으로 부담이 가중되고 사회활동에 제약이 있으며 건강문제를 초래할 수 있고 기혼인 경우 가정생활, 육아문제로 퇴직하는 경우가 있으므로 병원당국에서는 육아 및 탁아시설을 갖추고 환자수에 따른 적정 간호인력을 보충하여 교대근무로부터 오는 생활의 불규칙성을 줄여주어 경력이 많고 기혼인 간호사들이 안정된 상태에서 양질의 간호를 할 수 있도록 제도적 개선이 되어야 할 것이다.

이러한 여러가지 여건으로 볼 때 퇴직의 상호관련성을 인식하고 통합적인 접근을 시도할 것이며 조직내 인력체제의 상태에 따라 퇴직율과 관련인들을 분석하여 퇴직율이 적정선을 넘는 것이라고 판단될 때, 그리고 조직에 필수적인 사람이 퇴직할 계획을 세우고 있다고 판단될 때에는 퇴직을 억제하는 방법을 강구한다.

그러한 방법의 예로 직무와 직무담당자 사이의 부적응을 해소하고 직무에 대한 만족도를 향상시키는 방안, 경력 발전의 기회를 확대시켜주는 방안을 들 수 있다. 그리고 감원을 억제하고 퇴직연령을 연장하는 것은 퇴직제도에 직결된다.

퇴직을 촉진시키는 것은 인력의 신진대사가 필요하다거나, 조직활동을 감축할 필요가 있다거나 할 때 퇴직율을 유도, 촉진, 징계, 감원, 정년퇴직 등으로 강제 퇴직시킬 수 있다. 그러나 퇴직한다는 것은 개인적으로 심한 갈등속에 처하게 되는 것이다. 고로 퇴직에 대비하는 노력이 필요하다.

조직 참여자들이 조직 내에서의 경력발전경로와 목표에 관한 계획, 그리고 퇴직후까지를 포함한 생

애설계의 계획을 세우고 실천할 수 있도록 통제하며 계획적인 생활을 촉진하도록 퇴직에 대비시키는 훈련과 상담 및 경제생활에 대해서 준비한다. 즉 각종 퇴직금과 퇴직연금의 지급, 각종 재산형성지원, 자격취득지원, 직업알선 및 복직을 주선할 수 있도록 도와준다.

이렇게 퇴직의 요인을 분석하는 것은 일의 구체적인 통제방안을 마련하는데 즉, "어떻게" 통제할 것인가를 결정하는데 불가분한 것이다.

지성애외 2인(1990)은 간호요원의 퇴직율이 높으면 재정적으로 많은 경비가 소모되며 직원의 사기를 저하시키고, 팀의 기능을 저하시키며, 관리능력을 저하시키게 된다. 이러한 직원들을 보충하기 위한 전체비용은 직접비용과 간접비용면에서 모두 손실을 가져온다. 직접비용이란 신규직원을 모집, 선발, 심사, 채용 및 오리엔테이션하는데 소요되는 재정지출을 말한다. 간접비용에는 신규 채용 및 오리엔테이션을 받고 비생산적인 기능을 하는 첫 주 동안에 기존직원들이 시간의 근무하는 것에 대한 비용, 신규직원이 미숙하기 때문에 낭비한 비품비용, 기구손상 및 기타 비능률성의 비용, 신규직원을 감독하는데 소요되는 비용 등도 포함된다.

지나치게 과도한 퇴직률은 직원의 사기를 저하시킨다. 그 이유는 임직자가 떠나고 대치자가 도착하게 되는 사이에 간격이 생기므로 인력부족, 남아있는 직원의 과로 및 환자간호의 질저하 등이 야기되기 때문이다. 오래 남아있는 직원은 동료직원들이 점차 떠나는 것을 목격하면서 동시에 신규직원들의 오리엔테이션을 계속 담당해야 하므로 언젠가는 업무에 대한 흥미를 잃게 될 것이며, 신규직원을 교육하는데 별로 열의를 보이지 않게 될 것이다.

간호사의 퇴직률이 높으면 간호단위내 직원들의 상호인간관계가 미약해지므로 팀을 효과적으로 구성하기가 어려워지고, 그룹멤버가 계속 바뀌게 되어 멤버간의 협동심, 역할구분 및 상호지지적인 분위기 등이 저해받는다.

피할 수 있는 퇴직의 기본적인 이유는 인력자원에 대한 기관의 요구와 자존심, 기술발전, 사회화 및 자아실현에 대한 직원의 요구간에 조화가 결여되어 있기 때문에 나타난다. '목표'의 관점에서 볼

때, 기관, 행정자의 주요 관심사는 '재정적인 측면'에 관한 것이며, 반면에 간호사의 주요 관심사는 '질적인 환자간호'에 관한 것이다. 그런데 이런 두 개의 목표가 상충되기 쉽다.

보다 많은 교육을 받은 간호사일수록 간호직에 대한 견해가 더욱 비판적이 된다고 보고한 자료가 있다. 또한 가장 창의적이거나 혁신적인 젊은 간호사들이 기관의 관료적 계층구조내에서 직업을 빨리 이탈하게 되는데, 그 이유는 기관의 의사결정 및 목표설정, 정책결정 등에 그들 자신이 참여할 수 없기 때문이다. 거의 모든 병원에서의 관료적 계층구조는 간호직이 매우 제한된 범위내에서 가능하도록 되어 있으므로 책임이 제한되어있고, 기술을 발전

시킬 수 있는 기회가 거의 없다. 그러므로 환자를 간호하기 위해서 간호사를 선택한 사람들은 흥미없고 불필요한 사무적 업무 때문에 대부분의 시간을 보내며 환자와 같이 보낼 수 있는 시간은 너무나 적다고 생각하게 된다.

Godfrey, M. (1978)가 1,700명의 간호사들을 대상으로 시행한 연구에서 응답자들은 직무불만족의 주요 원인으로써 의욕이 낮고 비효율적인 동료들, 심한 인력부족, 무관심한 관리 등과 같은 사항들을 지적하였다.

Nursing '78의 조사결과에서는 대부분의 간호사들은 함께 일하는 의사들과 잘 지내고 있지만, 간호사의 전문적 능력에 대해서는 그들에게 별로 존중

〈표 1〉 조사대상 종합병원의 개원이후 현재까지의 간호인력 퇴직자수

(회계년도 1월1일~12월 31일)

간 호 사			간 호 조 무 사				
기 간	퇴직자수	연 간 퇴직자수 (소계)	기 간	퇴직자수	연 간 퇴직자수 (소계)		
1969	3/18-12/18	3	3	1969	1/15-12/31	4	4
1970	1/6 - 9/30	12	15	1970	1/28-11/5	5	9
1971	1/15-12/21	43	58	1971	1/14-12/31	9	19
1972	1/15-11/15	43	101	1972	1/10-12/31	15	33
1973	2/15-12/31	38	139	1973	1/15-12/31	16	49
1974	2/15-12/21	42	181	1974	1/15-12/19	25	74
1975	1/15-12/16	44	225	1975	1/ 4-12/20	15	89
1976	1/15-12/20	27	252	1976	1/10-12/31	12	101
1977	1/15-12/20	38	290	1977	2/ 5-12/20	19	120
1978	1/15-12/15	38	328	1978	1/15-12/20	16	136
1979	1/15-12/21	19	347	1979	1/15-12/21	17	153
1980	1/15-12/15	31	378	1980	1/15-12/15	17	170
1981	1/15-12/15	24	402	1981	1/17-12/15	18	188
1982	1/15-12/15	36	438	1982	1/15-12/15	19	207
1983	1/15-12/15	40	478	1983	1/15-12/15	12	219
1984	1/15-12/15	36	514	1984	1/15-12/15	17	236
1985	1/15-12/15	34	548	1985	1/15-12/15	20	256
1986	3/30-12/10	29	577	1986	1/15-12/15	21	277
1987	1/15-12/ 3	32	609	1987	1/15-12/21	20	297
1988	1/15-12/27	25	634	1988	1/15-11/ 5	13	210
1989	1/15-12/31	22	656	1989	1/10- 9/16	13	324
1990	1/30-12/21	27	683	1990	1/15-12/29	14	338
1991	1/15-12/31	27	710	1991	1/15-12/31	13	351
1992	1/ 9-12/21	37	747	1992	2/17-12/21	26	377
1993	1/15-12/31	39	786	1993	1/15-12/31	20	397

받지 못하고 있다는 느낌 때문에 자아개념이 낮아지며, 이것이 해소되지 않는 경우에는 직업을 단념하는 일까지 생긴다. 간호사들이 동료나 간호감독으로부터 격려받지 못하면 자신의 지위를 높이거나 다른 간호제공방법을 시도하기가 어렵다. 고참 일반 간호사는 흔히 수간호사단위로 승진함으로써 자신의 직무수행에 대한 보상을 받게 된다. 그런데 만일 그들이 직원 선발, 오리엔테이션, 근무표 작성, 업무분담, 지휘, 평가, 훈련등의 방법에 대해서 특별히 배우지 못한다면 몇 주나 몇 달이내에 완전히 사기가 저하될 염려가 있다. 이런 경우 신규 관리자는 더 많은 스트레스를 받게되고, 하급직원은 더욱 사기가 저하되며, 따라서 퇴직이 증가할 것이다. 그리고 채용된 기관에 대한 충성심이 부족하게 된다.

Porter (1974)은 캘리포니아 대학에서 정신병원에 근무하는 기사(technician)들의 태도에 대해 연구한 결과, 그들이 직위의 사임여부를 결정하는데 중요한 요소는 "직무 만족도"보다도 "조직에 대한 서약"이나 충성심이 훨씬 중요하다고 나타났다. 그러므로 퇴직율을 최소한으로 줄이기 위해서 간호관리자는 기관의 목표, 정책, 활동 등을 자신의 하급자들이 가능한한 좋아할 수 있도록 잘 유도하여야 한다. 그리고 기관의 행정부나 행정자의 품위를 손상시키거나 비판하는 의견은 삼가하여야 하는데, 그러한 비평이 직원의 충성심을 저해하여 퇴직을 증가시킬 수도 있기 때문이다.

Mecllelland (1969)는 직원의 연령이 많고 직무에 능숙할수록 채용되어 있는 기관에 대해서 더욱 많은 애착을 갖는다는 결과가 나타났고, 동시에 연령이 적고 직무에 미숙할수록 또는 세밀한 감독을 받아야하는 직원일수록 퇴직율이 높다는 결과가 나타났다고 보고하고 있다.

Williams (1968)도 과도한 퇴직률의 원인으로서는 잘못된 선발, 잘못된 배치, 부적절한 훈련, 부적당한 감독 및 승진기회의 결여 등을 지적하고 있다.

3. 조사대상 종합병원의 환경

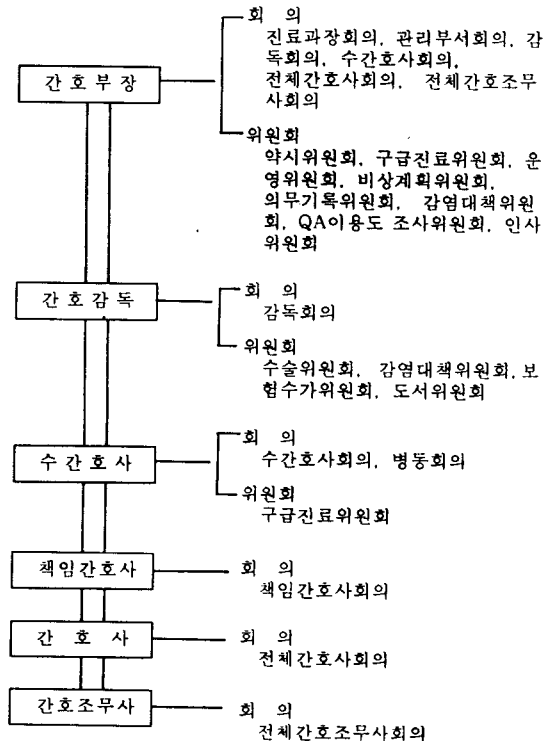
1) 시기별 정책 및 환경변화

본 연구 대상이 된 병원은 1962년 11월 2일에 100병상 규모의 종합병원으로 개원하여 현재 (624병상)에 이르고 있다. 70년대에서 80년대에는 군전문교육기관 및 수련병원 지정, 정형외과, 소아병동, 중환자실, 신경정신과, 신경외과 등의 병상을 증설 (260병상), 임상연구논문집 "고의지" 창간, 혈액은행 개설로서 내적 성장을 하였다.

1980년대 이후에서 90년대까지는 종합검진센터, 인공신장실 개설, 전산과 신설로 업무 전산화, 제재실, 해부병리과, 심형외과 신설, "병원보" 창간, Good Samartan Hospital(미국)과 자매결연, 미 Wright 주립대 교육병원과 결연, 최첨단 고가의료장비로써 CT, C.I.T., 안과 레이저치료기 도입, 체외 충격파 쇄설기 설치, 자동 교환시스템 심장센터 개설로 심장검사 실시, 원가제정, 병원연보 창간 등으로 양·질적 및 대외적인 많은 발전을 하였다.

간호부 직제 및 복지후생 변화

간 호 부 직 제 표



간호부에서는 간호과장 제도에서 간호부장으로 직제 확대 및 책임간호사제 실시, 수간호사만 분만 휴가 실시하던 것을 전 간호부 직원에게 확대 실시.

대내외적으로 양적, 질적인 발전으로서 일본해외연수 참석, 병원표준화 심사, ICN 총회참석, 해외연수 및 세미나 참석, 병원 각종위원회 참석 등이다.

Ⅲ. 연구결과 및 고찰

1. 퇴직추이

퇴직연령, 재직연령을 중심으로 살펴본 시기별 퇴직추이는 <표 2>에서와 같다.

간호사의 퇴직연령은 1977년~1978년 기간에 평균 25.3세이던 것이 1982년~1983년에는 25.7세, 1987년~1988년에는 27.1세로 높아졌다가 1992년~1993년에는 26.1세로 낮아지고 있었으며 재직연한은 1977년~1978년에는 평균 2.1년이던 것이 1982년~1983년에는 3.8년으로, 최근에 이를수록 평균 재직연한이 길어지고 있음이 발견된다. 입사전 취업빈도는 1977년~1978년과 1982년~1983년에 공히 평균 2.1년이던 것이 1982년~1983년에는 3.8년으로, 최근에 이를수록 평균 재직연한이 길어지고 있음이 발견된다. 입사전 취업빈도는 1977년~1978년

과 1982년~1983년에 공히 평균 0.3회이던 것이 1987년~1988년에는 0.2회로 줄고 1992년 1993년에는 0.0회로 줄고 있었다. 그러나 최종근무평점은 시기별 변화는 발견되지 않고 평균 2.9로서 대체로 보통이상 수준에 해당된다.

간호조무사의 경우는 퇴직연령, 재직연한, 입사전 취업빈도, 최종근무평점의 4개 변수 모두 각 시기별로 차이가 발견되지 않았다.

간호조무사의 퇴직연령은 평균 25.0세였으며, 이는 간호사보다 약 1세 정도 낮았다. 그러나 재직연한은 3.6년으로 간호사보다 0.6년 더 길었다. 입사전 취업빈도는 평균 0.7회로서 간호사의 0.2회보다 더 낮았던 반면 최종근무평점은 평균 2.6점으로 간호사의 2.9점보다 다소 낮은 것으로 평가되고 있다.

이 4개의 변수간의 관계를 피어슨상관계수로서 살펴본 바 간호사의 퇴직연령과 재직연한 및 입사전 취업빈도와는 각각 0.79 및 0.43의 순상관관계가 있었다. 재직연한과 입사전 취업빈도와는 0.14의 순상관관계가 있음이 나타난다.

이 의미는 간호사의 퇴직연령이 높아질수록 재직연한이 길어지고 있으며, 입사전 취업경험이 잦은 간호사일수록 퇴직연령이 높아짐을 의미한다. 또한 입사전 취업경험이 잦은 간호사일수록 재직연한이 길어졌음을 시사한다.

연령에 따른 퇴직율은 강금숙(1984)에서 보면

<표 2> 퇴직연령, 재직연한 등에 관한 퇴직추이

구 분	1977-78		1982-83		1987-88		1992-93		계		F 값
	MEAN	S. D.	MEAN	S. D.	MEAN	S. D.	MEAN	S. D.	MEAN	S. D.	
간호사											
퇴 직 연 령	25.3	3.2	25.7	2.5	27.1	4.0	26.1	2.5	26.2	3.1	4.2 **
재 직 연 한	2.1	1.7	2.6	1.9	3.6	3.1	3.8	2.3	3.0	2.3	9.3 **
입사전 취업빈도	0.3	0.7	0.3	0.6	0.2	0.5	0.0	0.2	0.2	0.5	5.1 **
최종 근무평점	2.8	0.5	2.9	0.3	2.9	0.4	2.9	0.4	2.9	0.4	1.0
간호조무사											
퇴 직 연 령	25.6	6.6	25.4	4.0	24.8	3.5	24.4	4.8	25.0	4.9	0.5
재 직 연 한	2.9	2.7	3.5	3.3	3.3	2.4	4.4	1.7	3.6	6.7	0.3
입사전 취업빈도	0.5	0.7	0.5	0.8	0.7	0.9	0.4	0.6	0.5	0.7	1.5
최종 근무평점	2.6	2.6	0.5	0.5	2.7	0.5	2.4	0.4	2.6	0.5	2.1

* p<0.05 ** p<0.01

27.4%이며 26개 종합병원의 퇴직자 평균연령이 25.4세로 나타났다. 우육자 외(1972)는 연령에 따른 퇴직율은 20~24세 집단이 31.3%로 가장 높았다고 언급한다.

연령별 퇴직 희망자는 26~30세까지가 가장 많은 81.2%이었고 30세 이상이 가장 적은 36.4%의 비율을 나타냈다고 보고하고 있다.

양원영(1988) 역시 퇴직연령은 24세~26세 간호사가 전체 45.8%로서 가장 많았고 재직연한은 1년~2년된 간호사가 69.7%로 가장 많았다.

간호조무사의 경우는 퇴직연령, 재직연한, 입사전 취업빈도, 최종근무평가의 4개 변수 모두 각 시기별로 차이가 발견되지 않았다. 퇴직연령은 평균 25.0세였으며 이는 간호사보다 약 1세정도 낮았다. 그러나 재직연한은 3.6년으로 간호사보다 0.6년 더 길었다. 입사전 취업빈도는 평균 0.7회로써 간호사의 0.2회 보다 더 잦았던 반면, 최종근무평

점은 평균 2.6점으로 간호사의 2.9점보다 다소 낮은 것으로 평가되고 있다.

2. 최종근무평가 기록에 나타난 항목별 평점추이

수간호사가 퇴직 간호인력에 대해 최종적으로 근무평가를 수행한 평점에 관한 시기적 추이를 총 12개 항목별로 관찰한 것이 <표2-1>에 나타나 있다.

간호사의 경우 각 평가항목별로 시기적 차이를 인정할 수 있었던 항목은 외모 및 단정성'에 관한 것 뿐이었는데 1977년~1978년에 평균 2.9점, 1982년~1983년에 평균 3.1점, 1987년~1988년에 평균 3.3점으로 높아졌다가 1992년~1993년에 평균 3.1점으로 낮아지고 있다.

한편 간호조무사의 경우는 간호사의 경우보다 시기적 평점추이 변화가 발견되는 항목이 다소 많아 전문적 간호기술, 직무에 대한 의욕 및 창의력, 대인관계와 외모 및 단정성의 4개였다.

전문적 간호기술 항목의 경우 최근에 이를수록

표 2-1. 최종근무평가 기록에 나타난 항목별 평점추이

평가 항목	1977-78		1982-83		1987-88		1992-93		계		F 값	
	MEAN	S. D.	MEAN	S. D.	MEAN	S. D.	MEAN	S. D.	MEAN	S. D.		
전문간호지식 :	RN	2.9	0.5	3.0	0.5	2.9	0.5	2.9	0.6	2.9	0.5	1.3
	NA	2.4	0.5	2.5	0.8	2.3	0.6	2.1	0.6	2.3	0.6	2.4
전문간호기술 :	RN	2.9	0.4	3.0	0.4	3.0	0.5	2.9	0.6	3.0	0.5	0.7
	NA	2.4	0.5	2.6	0.8	2.4	0.5	2.2	0.6	2.3	0.6	2.7*
창 의 력 :	RN	2.6	0.5	2.8	0.6	2.8	0.6	2.8	0.6	2.8	0.6	1.6
	NA	2.4	0.6	2.5	0.7	2.6	0.6	2.2	0.6	2.4	0.6	2.5*
직무수행능력 :	RN	2.9	0.6	3.0	0.5	3.0	0.4	3.0	0.5	2.9	0.5	0.6
	NA	2.8	0.5	2.6	0.9	2.8	0.6	2.4	0.7	2.6	0.7	2.0*
관 단 력 :	RN	2.9	0.8	2.7	0.6	2.8	0.6	2.9	0.6	2.8	0.7	0.8
	NA	2.4	0.7	2.6	0.9	2.6	0.6	2.4	0.6	2.5	0.7	1.1
협 동 심 :	RN	2.8	0.8	2.8	0.6	2.8	0.6	2.9	0.6	2.8	0.7	0.5
	NA	2.6	0.8	2.5	0.7	2.7	0.8	2.6	0.6	2.6	0.7	0.4
신 퇴 성 :	RN	2.9	0.8	3.0	0.5	3.0	0.7	3.0	0.7	3.0	0.7	0.4
	NA	2.6	0.8	2.6	0.8	2.7	0.8	2.6	0.7	2.6	0.8	0.0
지 도 력 :	RN	2.6	0.6	2.7	0.5	2.8	0.6	2.7	0.6	2.7	0.6	1.1
	NA	2.3	0.5	2.4	0.7	2.3	0.7	2.2	0.7	2.2	0.7	0.4
침 착 성 :	RN	2.8	0.7	3.0	0.5	3.0	0.7	3.0	0.7	2.9	0.7	0.8
	NA	2.7	0.7	2.9	0.7	2.9	0.7	2.6	0.6	2.8	0.7	1.3
대 인 관 계 :	RN	2.8	0.8	2.8	0.5	3.0	0.8	2.9	0.5	2.9	0.7	0.8
	NA	2.7	0.6	2.7	0.6	3.7	0.7	2.7	0.6	2.7	0.7	4.3**
외 모 :	RN	2.9	0.5	3.1	0.5	3.3	0.6	3.1	0.6	3.1	0.6	3.6*
	NA	2.7	0.7	2.8	0.7	3.2	0.6	2.7	0.6	2.8	0.7	4.6**
건 강 :	RN	2.9	0.7	3.1	0.6	3.2	0.8	3.1	0.7	3.1	0.7	1.7
	NA	2.7	0.7	3.0	0.7	3.1	0.9	2.8	0.7	2.9	0.7	1.8
총 평 :	RN	2.8	0.5	2.9	0.3	2.9	0.4	2.9	0.4	2.9	0.4	1.0
	NA	2.6	0.5	2.6	0.5	2.7	0.5	2.4	0.4	2.6	0.5	2.1

RN(간호사), NA(간호조무사) * p<0.05 **p<0.01

평점이 떨어져서 1982년~1983년의 평균 평점 2.6이 1992년~1993년에 평점 2.2로 낮아졌다.

창의력 항목에 있어서도 시기적으로 변화가 있어 1987년~1988년에 제일 높은 2.6이었다가 1992년~1993년에 가장 낮아 평점 2.2에 지나지 않는다.

대인관계 항목에 있어서도 위의 경향과 비슷하여서 1987년~1988년에 제일 높아 평균 3.1점이었으며 최근엔 평균 2.7점이었다.

외모 및 단정성 항목은 최근에 이를수록 평점이 높아졌다가 1992년~1993년에 다시 낮아져 평균 2.7점에 이르고 있다. 이상의 항목별 평점추이를 보통이상의 평점기준인 평균 3.0점 이상의 평가를 받은 우수평점 항목으로 정리하여 살펴본 바는<표 2-2>와 같았다.

1977년~1978년에는 간호사 및 간호조무사의 공히 우수평점 항목이 없었다. 1982년~1983년에는 간호사는 총 12항목 7개 항목, 간호조무사는 1개 항목이었다.

1987년~1988년에는 간호사는 역시 총 12개 항목 중 7개 항목, 간호조무사는 3개 항목이 있었다.

1992년~1993년에는 간호사는 총 12개 항목 중 5개 항목만 있었고, 간호조무사는 1개 항목도 나타나지 않았다.

우수항목에 관한 전반적인 추이는 각 시기별로 외모 및 단정성과 건강이 압도적이었으며 그외 직무능력, 신뢰성, 침착성이 각 시기 공히 포함된 간호사의 우수 평점항목이었다.

그러나 1982년~1983년에는 전문간호지식과 전문간호기술이 1987년~1988년에는 전문간호기술과 대

인관계 항목이 간호사의 우수 평점항목으로 포함으로 되어있는 것이 주목된다.

이와 달리 간호조무사의 경우는 매우 단순하여 1982 ~1983년에 건강항목이 그리고 1987년~1988년에 건강을 포함하여 외모 및 단정성과 대인관계의 항목이 나타나고 있다.

3. 퇴직 간호인력의 환경배경

1) 결혼상태와 퇴직 이유에 관한 사회환경

간호인력의 99% 이상의 여성으로 구성된 우리나라 사회에서 결혼상태는 중요한 사회변수로서 퇴직 사유중 으뜸이 되는 변수로서 기능할 수 있다.

<표3-1>에서 보는 바와 같이 간호사의 퇴직 당시의 결혼상태는 미혼군이 1977년~1978년에 89.5%이던 것이 1982년~1983년에는 90.8%로 많아졌다가 최근에 이를수록 크게 떨어져 1987년~1988년에 82.1%, 1992년~1993년에 69.7%로 나타났다.

퇴직 사유는 결혼으로 인한 이유가 가장 많아 약 38.7%선에 이르고 있으며 이는 최근에 이를수록 점점 낮아져 1982년~1983년에 최고 48.6%에 이르던 것이 1992년~1993년에는 28.9%로 크게 차이가 난다. 이와는 반대 경향을 보이는 것이 타기관 취업으로써 1977년~1978년에 불과 11.8%에 지나지 않았으나 최근에 이를수록 점점 늘어나고 있는 것이 발견되는데 1992년~1993년에는 무려 34.2%에 달했다.

해외취업이민으로 인한 퇴직은 오히려 최근에 이

<표 2-2> 최종근무평가 기록에 나타난 우수평가 항목추이

구 분	1977 - 78	1982 - 83	1987 - 88	1992 - 93	계
간호사		외모 3.1	외모 3.3	외모 3.1	외모
			건강 3.1	건강 3.1	건강
		전문간호기술 3.0	직무능력 3.0	직무능력 3.0	간호기술
		전문간호지식 3.0	간호기술 3.0	신뢰성 3.0	신뢰성
		직무능력 3.0	신뢰성 3.0	침착성 3.0	
		신뢰성 3.0	침착성 3.0		
		침착성 3.0	대인관계 3.0		
간호조무사		건강 3.1	외모 3.2		
			대인관계 3.1		
			건강 3.1		

를수록 극히 적어서 1977년~1978년에 34.2%이었던 것이 1992년~1993년에는 7.8%에 불과하다. 간호사조무사의 퇴직 당시 미혼인 상태는 1977년

변수가 된다.

간호조무사의 경우 이 환경변수는 의미가 없었으나 간호사의 경우는 달랐다. 최근에 이를수록 기속

〈표 3-1〉 결혼 상태와 퇴직이유에 관한 사회환경

구 분	1977 - 78		1982 - 83		1987 - 88		1992 - 93		계	χ^2 값	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)			
간호사	76	(100.0)	76	(100.0)	56	(100.0)	76	(100.0)	284	(100.0)	
결혼상태 : 기혼	8	(10.5)	7	(9.2)	10	(17.8)	23	(30.3)	48	(16.9)	15.0*
미혼	68	(89.5)	69	(90.8)	48	(82.1)	53	(69.7)	236	(83.1)	
퇴직이유 : 없음	4	(5.2)	3	(3.9)	10	(17.8)	15	(19.7)	32	(11.3)	59.5**
결혼	26	(34.2)	37	(48.6)	25	(44.6)	22	(28.9)	110	(38.7)	
임신 및 출산	3	(3.9)	1	(1.3)	3	(5.3)	5	(6.5)	12	(4.3)	
타기관 취업	9	(11.8)	15	(19.7)	11	(19.6)	26	(34.5)	61	(21.5)	
해외취업이민	26	(34.2)	14	(18.4)	6	(10.7)	6	(7.8)	52	(18.3)	
기타 진학	8	(10.5)	6	(7.8)	1	(1.7)	2	(2.6)	17	(6.0)	
간호조무사	35	(100.0)	31	(100.0)	33	(100.0)	45	(100.0)	144	(100.0)	
결혼상태 : 기혼	12	(34.3)	1	(3.2)	3	(9.1)	7	(15.6)	23	(16.0)	13.6**
미혼	23	(65.7)	30	(96.8)	30	(90.9)	38	(84.4)	121	(84.0)	
퇴직이유 : 없음	0	(0.0)	3	(9.7)	2	(6.1)	6	(13.3)	11	(7.6)	
결혼	8	(22.9)	10	(23.3)	17	(51.5)	9	(20.0)	44	(30.6)	
임신 및 출산	3	(8.6)	0	(0.0)	1	(3.0)	4	(8.9)	8	(5.6)	
타기관 취업	4	(11.4)	4	(12.9)	2	(6.1)	8	(17.8)	18	(12.5)	
해외취업이민	8	(22.9)	5	(16.1)	1	(3.0)	0	(0.0)	14	(9.7)	
기타 진학	1	(2.9)	5	(16.1)	6	(18.2)	9	(20.0)	21	(14.6)	

* p<0.05 ** p<0.01

~1978년에 65.7%로 낮았으나 그 이후엔 거의 절대적이어서 최고 96.8%~84.4%에 이른다. 퇴직 이유 중 가장 큰 것은 간호사와 마찬가지로 결혼이었으나 그 빈도는 훨씬 적어서 30.6%였다.

우옥자, 서문자와 박정호(1972), 윤영숙(1992), 정인성(1991), 김미옥(1993)은 간호사의 퇴직이유로 교대근무를 지적했다

2) 주소와 본적에 관한 근무동선 환경

간호업무는 입원환자에 대해 24시간 결에서 돌보아야 하므로 3교대 근무제를 채택하고 있는 종합병원이 보편적이므로 숙소가 기숙사내인지 또는 서울인지 기타 근교인지 등을 알려주는 현주소와 같은 변수는 간호사의 근무동선에 영향을 미치는 중요

사가 숙소인 경우는 크게 줄고 서울과 근교 등 병원의 숙소지가 크게 늘고 있었다.

1977년~1978년에는 서울 주소인 경우 72.4%선이지만 1992년~1993년에는 84.2%로 무려 10% 이상 차이가 있었다.

3) 교육배경과 수간호사 재채용 의사에 관한 숙련성 환경

간호사의 경우〈표 3-3〉에서 보는 바와 같이 15년 이하 교육 배경군이 66.2%로서 16년 이상 교육배경군의 33.8%보다 많았고 재채용하고싶다는 수간호사 근무평가는 1977년~1978년에 42.1%로 높았으며 1982년~1983년과 1987년에는 낮아져 21.4%였으나 1992년~1993년에는 43.4% 높았다.

〈표 3-2〉 주소와 본직에 관한 근무동선환경

구 분	1977-78		1982-83		1987-88		1992-93		계	χ^2 값	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)			
간호사	76	(100.0)	76	(100.0)	56	(100.0)	76	(100.0)	284	(100.0)	
주소 : 기숙사	17	(22.4)	18	(23.7)	7	(12.5)	2	(2.6)	44	(15.5)	19.5**
서울	55	(72.4)	53	(69.7)	46	(82.1)	64	(84.2)	218	(76.8)	
근교	4	(5.3)	5	(6.6)	3	(5.4)	10	(13.2)	22	(7.7)	
본직 : 서울	30	(39.5)	29	(38.2)	26	(46.4)	14	(18.4)	99	(34.9)	13.4**
기타	46	(60.5)	47	(61.8)	30	(53.6)	62	(81.6)	185	(65.1)	
간호조무사	35	(100.0)	31	(100.0)	33	(100.0)	45	(100.0)	144	(100.0)	
주소 : 기숙사	1	(2.9)							1	(0.4)	14.4
서울	32	(91.4)	31	(100.0)	33	(100.0)	38	(84.4)	134	(93.1)	
근교	2	(5.7)					7	(15.5)	9	(6.3)	
본직 : 서울	11	(31.4)	12	(38.7)	6	(18.2)	13	(28.9)	42	(29.2)	3.3
기타	24	(68.6)	19	(61.3)	27	(81.8)	32	(71.1)	102	(70.8)	

*p<0.05 **p<0.01

〈표 3-3〉 교육배경과 수간호사 재채용 의사에 관한 숙련성 환경

구 분	1977-78		1982-83		1987-88		1992-93		계	χ^2 값	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)			
간호사	76	(100.0)	76	(100.0)	56	(100.0)	76	(100.0)	284	(100.0)	
교육배경 : 15년 이하	38	(50.0)	56	(73.7)	34	(60.7)	60	(78.9)	188	(66.2)	19.5**
16년 이상	38	(50.0)	20	(26.3)	22	(39.9)	166	(21.1)	96	(76.8)	
재채용의사 : 하고싶다	32	(42.1)	16	(21.1)	12	(21.4)	33	(43.4)	93	(32.7)	23.6**
할수있다	31	(40.9)	55	(72.4)	37	(66.1)	33	(43.4)	156	(54.9)	
할수없다	13	(17.1)	5	(12.5)	10	(13.2)	35	(12.2)	185	(65.1)	
간호조무사	35	(100.0)	31	(100.0)	33	(100.0)	45	(100.0)	144	(100.0)	
교육배경 : 12년 이하	19	(54.2)	20	(64.5)	13	(39.3)	3	(6.6)	55	(38.2)	31.9**
13년 이상	16	(45.8)	11	(35.5)	20	(60.7)	42	(93.4)	89	(61.8)	
재채용의사 : 하고싶다	12	(34.3)	1	(3.2)	5	(15.2)	11	(24.4)	29	(20.1)	14.5*
할수있다	14	(40.0)	22	(71.0)	21	(63.6)	19	(42.2)	76	(52.8)	
할수없다	9	(25.7)	8	(25.8)	7	(21.2)	15	(33.3)	39	(27.1)	

*p<0.05 **p<0.01

간호조무사의 경우는 시기별로 최근에 올수록 13년 이상 교육배경자가 늘어나 1977년~1978년에는 45.8%였으나 1992년~1993년에는 93.4%로 절대적이었다.

이는 수간호사가 평가한 간호조무사를 재채용하고 싶다는 의사는 1977년~1978년에 보다 최근에 올수록 줄어든 반면 재채용할 수 없다는 의사는 최근에 더욱 많아져 1992년~1993년 33.3%에 이르고

있다.

4) 취미와 종교에 관한 개인생활환경

<표 3-4>에는 취미와 종교에 관한 개인생활환경이 나타나 있다.

간호사중 취미가 있는 경우는 1977년~1978년에 43.4%였으나 1982년~1983년, 1987년~1988년 1992년~1993년에 각각 53.9%, 67.9%, 80.3%로 늘어나는 경향을 보였다.

종교가 있는 간호사로 시기별로 점점 늘어나고 있으나 취미가 있는 간호사보다 두드러지는 않았고 대체로 58.5%정도 있었다.

간호조무사의 경우는 간호사보다 취미가 있는 경우가 적었으며 1982년~1983년에는 1/2에 못미치는 42.9~48.5%정도였고, 1987년~1988년 이후는 69.6~60.5% 정도였으나 통계적으로 유의한 차가 있었다. 그러나 종교 유무는 각 시기별로 다소 변화는 있으나 점차 최근에 올수록 많아져 1977년~1978년에 25.7%이었던 것이 1992년~1993년에는 64.4%에 달한다.

김미옥(1993)은 여가생활에 대한 만족이 높을 수록 근무조건에 대한 만족도가 높았다고 보고한 바 있다. 이러한 점을 감안하면 근무조건이 만족하다

표 3-4. 취미와 종교에 관한 개인생활환경

구 분	1977 - 78		1982 - 83		1987 - 88		1992 - 93		계	χ ² 값	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)			
간호사	76	(100.0)	76	(100.0)	56	(100.0)	76	(100.0)	284	(100.0)	
취 미	없 음	43 (56.6)	35 (46.1)	18 (32.1)	14 (18.4)	110	(38.7)	28.2**			
	있 음	33 (43.4)	41 (59.9)	38 (67.9)	62 (80.3)	174	(60.9)				
종 교	없 음	41 (53.9)	30 (39.5)	17 (30.4)	30 (39.5)	118	(41.5)	7.9*			
	있 음	35 (46.1)	46 (60.5)	39 (69.6)	46 (60.5)	166	(58.5)				
간호조무사	35	(100.0)	31	(100.0)	33	(100.0)	45	(100.0)	144	(100.0)	
취 미	없 음	20 (57.1)	16 (51.6)	10 (30.3)	16 (35.6)	62	(43.1)	6.9			
	있 음	15 (42.9)	15 (48.4)	23 (69.7)	29 (64.4)	82	(56.9)				
종 교	없 음	26 (74.3)	14 (45.2)	18 (54.5)	16 (35.6)	74	(51.4)	12.4**			
	있 음	9 (25.7)	17 (54.8)	15 (45.5)	29 (64.4)	70	(48.6)				

*p<0.05 **p<0.01

표 4-1. 퇴직연령, 재직연한 등에 관한 퇴직추이

퇴직추이	퇴직이유		결혼, 출산		타기관취업		해외취업		없음, 기타		F 값
	MEAN	S. D.	MEAN	S. D.	MEAN	S. D.	MEAN	S. D.			
간호사											
퇴 직 연 령	25.6	1.6	26.8	3.4	26.4	4.2	26.5	4.0	2.3		
재 직 연 한	2.6	1.6	3.7	2.6	2.8	2.5	3.1	3.0	2.9*		
입사전 취업빈도	0.1	0.4	0.2	0.6	0.5	0.8	0.2	0.5	3.9**		
최종근무평점	3.3	0.4	3.0	0.4	2.9	0.4	2.7	0.4	6.4**		
간호조무사											
퇴 직 연 령	25.3	2.1	24.7	5.0	27.1	5.3	24.3	1.3			
재 직 연 한	6.0	10.6	1.8	2.4	2.8	3.0	2.2	2.4	3.5*		
입사전 취업빈도	0.5	0.6	0.7	0.8	0.7	0.9	0.4	0.8	0.5		
최종근무평점	2.8	0.4	2.5	0.4	2.5	0.4	2.4	0.5	5.3**		

*p<0.05 **p<0.01

면, 퇴직 사유가 줄어들 것으로 본다.

4. 퇴직 간호인력의 환경별 퇴직추이

1) 퇴직사유별 퇴직추이

퇴직연령은 간호사 및 간호조무사 공히 퇴직 이유와 무관한 것이(표 4-1)에 나타난다.

재직연한은 간호사 및 간호조무사 공히 퇴직 이유와 관계있었다. 즉 간호사의 경우 결혼 및 출산 이유인 경우 2.6년으로 짧았고 타기관 취업인 경우 3.7년으로 다른 사유보다 길었다.

간호조무사의 경우는 간호사 보다 평균 재직연한이 대체로 긴 것이 특징인데 결혼 출산 사유의 경우 6.0년으로 크게 긴 것에 비해 타기관 취업인 경우 1.8년으로 크게 짧은 것으로 나타난다. 입사전 취업빈도는 간호사의 경우 퇴직 이유별로 차이가 있었으나 간호조무사의 경우는 의미 없었다. 즉 결혼, 출산이유가 0.1회로 짧았고 해외취업 이유가 0.5회로 나타났다.

최종근무평점은 간호사 및 간호조무사 공히 퇴직 이유별로 차이가 있었다. 즉 간호사 및 간호조무사 모두 결혼, 출산이유군의 평점이 타기관 취업이나 해외취업이유군보다 높았다.

2) 사회환경별 퇴직추이

<표 4-2>에서 보는 바와 같이 퇴직연령은 간호사와 간호조무사 공히 미혼군 보다 기혼군이 높았다.

미혼 간호사군은 평균 25.7세인 것에 비해 기혼 간호사군은 28.5세로 높았고, 미혼 간호조무사군은 23.2세인 것에 비해 기혼 간호조무사군은 31.1세로 크게 차이 있었다. 재직연한은 간호사의 경우만 의미있는 차이를 나타내어서 미혼군이 2.6년인 것에 비해 기혼군은 5.0년으로 크게 차이있었다.

입사전 취업빈도는 간호사 및 간호조무사 공히 결혼상태별로 의미있는 차이를 나타내지 않았다.

최종근무평점은 간호사만 결혼상태에 따라서 의미있는 차이를 보였는데 미혼군이 평균 2.9점인 것에 비해 기혼군의 평점이 3.0으로 기혼군이 미혼군보다 평점수준이 높은 것이 주목된다.

3) 근무동선환경별 퇴직추이

간호사의 퇴직추이 4개 변수는 간호사의 숙소지에 따라서 의미있는 차이를 보이지 않았다. 간호조무사의 경우도 퇴직연령에 있어서만 주소지와 관계 있었는데 기숙사가 숙소인군이 평균 24.0점으로 서울의 17.0점 근교의 18.0점 보다 크게 높았다. (표 4-3참조).

표 4-2. 퇴직 간호인력의 사회환경별 퇴직추이

퇴직추이	간 호 사					간 호 조 무 사				
	결혼상태		기 혼		t 값	기 혼		미 혼		t 값
	MEAN	S. D.	MEAN	S. D.		MEAN	S. D.	MEAN	S. D.	
퇴 직 연 령	28.5	0.4	25.7	2.5	3.9**	31.1	0.8	23.2	2.9	4.2**
재 직 연 한	5.0	3.2	2.6	1.9	4.9**	4.8	3.0	3.4	7.4	1.5
입사전 취업빈도	0.2	0.6	0.2	0.5	0.0	0.8	1.0	0.5	0.7	1.3
최종근무평점	3.0	0.3	2.9	0.4	1.9*	2.5	0.5	2.6	0.5	-1.2

*p<0.05 **p<0.01

4-3. 퇴직 간호인력의 근무동선환경별 퇴직추이

퇴직추이	간 호 사								간 호 조 무 사							
	주 소		기 숙 사		서 울		근 교		F 값	기 숙 사		서 울		근 교		F 값
	MEAN	S. D.	MEAN	S. D.	MEAN	S. D.	MEAN	S. D.		MEAN	S. D.	MEAN	S. D.	MEAN	S. D.	
퇴 직 연 령	26.6	3.5	26.1	3.1	25.9	1.4	0.6	24.0	42.0	17.0	50.0	18.0	30.0	6.4**		
재 직 연 한	3.5	1.9	2.9	2.5	3.1	1.6	1.5	0.5	0.5	0.0	8.0	0.0	0.5	0.1		
입사전 취업빈도	0.5	0.8	0.2	0.5	0.2	0.5	3.9	0.0	-	0.5	0.8	0.5	0.7	0.2		
최종근무평점	2.8	0.4	2.9	0.4	2.7	0.5	2.5	3.0	-	2.6	0.5	2.4	0.5	0.7		

*p<0.05 **p<0.01

4) 개인생활환경별 퇴직추이

사의 인사기록 카드를 전부 수집하여, 연구 자료로

〈표 4-4〉 퇴직 간호인력의 개인생활환경별 퇴직추이

퇴직추이	간 호 사					간 호 조 무 사				
	있 음		없 음		t 값	있 음		없 음		t 값
	MEAN	S. D.	MEAN	S. D.		MEAN	S. D.	MEAN	S. D.	
퇴직연령	26.8	4.1	25.8	2.2	2.4**	26.5	6.1	23.9	0.3	3.0**
재직연한	3.5	2.6	2.6	2.1	2.7**	5.1	10.0	2.4	2.4	2.0*
입사전 취업빈도	0.3	0.7	0.1	0.5	2.3*	0.5	0.7	0.6	0.8	-0.8
최종근무평점	2.9	0.4	2.9	0.4	1.0	2.7	0.5	2.5	0.5	1.5

*p<0.05 **p<0.01

퇴직연령별 간호사 및 간호조무사 공히 취미가 있는 군이 무취미인 군보다 높아서 간호사의 경우 취미 소유군이 26.8세 무취미군이 25.8세였고, 간호조무사의 경우 취미있는 군이 26.5세, 무취미군이 23.9세를 나타냈다.

재직연한 역시 퇴직연령과 동일한 경향으로서 취미가 있는 간호사 군이 평균 3.5년인 것 비해 무취미군이 2.6년으로 낮았다. 간호조무사는 취미있는 군의 재직연한이 5.1년인 것에 비해 무취미군은 2.4년으로 낮았다.

입사전 취업빈도는 취미있는 간호사군은 0.3회였고 무취미 간호사군은 0.1회로 차이가 있었다. 그러나 간호조무사의 입사전 취업빈도는 취미 유무에 따라서 차이가 없었다.

최종근무평점은 간호사 및 간호조무사 공히 취미 유무에 따라서 차이가 발견되지 않았다.

간호사 자료 284매, 간호조무사 자료 145매를 사용하였다.

수집된 자료는 코드화하여 입력한 후 Personal Computer의 SPSS를 이용하여 통계처리하고 분석하였고, 그 결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 간호사의 퇴직연령은 1987년~1988년까지 평균 27.1세까지 높아졌다가 1992년~1993년에 26.1세로 낮아졌다.

간호사의 퇴직연령은 최근에 올수록 길어져 1977년~1978년에 평균 2.1년이던 것이 1992년~1993년에는 3.8년으로 나타났다.

간호사의 입사전 취업빈도는 1977년~1978년에 0.3회 이었던 것이 1992년~1993년에는 0.0회의 차이를 보였다.

간호사의 최종근무평점은 시기별로 차이가 없었으며, 평균 2.9점으로 보통 이상에 해당되었다.

간호조무사의 퇴직연령, 재직연한, 입사전 취업빈도와 최종근무평점은 시기별로 차이를 나타내지 않았으나, 앞서 언급된 순서대로 평균 25.0세, 3.6년, 0.5회와 2.6점을 나타내었다.

IV. 요약 및 결론

시기에 따라 변화하는 간호인력의 퇴직추이를 병원의 조직관리 측면과 숙련된 자원의 손실 측면에서 관찰할 목적에서 본 연구는 시도되었다.

시기 변화는 각 5년 급간으로 구분하여 파악하고자 1977년~1978년, 1982년~1983년, 1987년~1988년, 1992년~1993년으로 정하고 서울시내 모 사립 종합병원에서 위 기간중 퇴직한 간호사와 간호조무

2. 최종근무평가 기록에 나타난 항목별 평점추이는 간호사의 경우, 외모 및 단정성만 시기적 평점차이가 있었고, 간호조무사의 경우는 전문간호기술, 창의력, 대인관계와 외모의 4개 변수가 시기적으로 평점차이를 나타내었다.

각 시기별로 공히 우수한 평점을 받은 항목은 간호사의 경우 외모 및 단정성, 건강, 직무능력, 신뢰

성, 침착성의 5항목이었다. 시기별로 특징적인 우수평점항목은 1982년~1983년에 전문간호지식과 전문간호기술항목, 1987년~1988년에는 전문간호기술과 대인관계 항목이었다.

3. 퇴직 간호인력의 환경이 시기별로 차이가 있었던 변수는 사회환경, 근무동선환경, 숙련성환경, 개인생활환경과 의미있는 차이를 나타내었다.

4. 퇴직 간호인력의 퇴직추이에 관계를 가질 것으로 보이는 환경 변수는 퇴직이유, 결혼상태, 현재의 숙소인 주소, 취미 유무이었다.

V. 제안

본 연구 결과를 기반으로 하여 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

1. 수간호사의 재채용 의사를 볼 때 잠재인력으로서 간호사를 재채용 함으로써 교육비용의 절감 및 기존 간호사와 쉽게 융화될 수 있어서 좋을 것으로 사료되므로 결혼간호사 및 재취업, 간호사의 채용을 증가시키는 방안을 연구한다.
2. 간호사의 근무시간은 3부 교대이므로 그 특수성을 인정하여 그에 합당한 대우를 과감히 개선하여야 한다.
3. 신규 취직연령을 연구하여 취업기관에 미치는 영향을 알아본다.
4. 퇴직시기를 월별로 알아 봄으로써 인력배치를 적절히 하도록 계획한다.
5. 근무평가와 퇴직 이유간의 관계를 알아본다.
6. 숙달된 간호사의 퇴직으로 인한 병원의 경제적 부담을 연구한다.
7. 임시직 고용의 장단점을 연구한다.

참고문헌

- 오석홍, 인사행정론, 박영사, 서울, pp. 379, 1993.
- 유승훈, 병원관리, 수문사, 서울, pp. 248-254, 1986.
- 이귀향·이영복, 간호 사회학, 수문사, 서울, pp. 9-10, 1982.
- 이선자·정문희·이명숙, 개정증보 지역사회 보건간호학, 신광출판사, 서울, 1993.
- 이종익, 병원 행정론, 법문사, 서울, pp. 66, 1983.
- 지성애·전준영·김혜자, 병원 간호 관리학, 수문사, 서울, pp. 158, 1990.
- 강규숙, 일 종합병원 간호원의 퇴직에 관한 연구, 월간간호, 8(4) : 80, 1984.
- 김선애, 임상간호사의 이직 의사에 영향을 미치는 요인 분석, 석사학위논문, 이화여자대학교 교육대학원, 1985.
- 박성애·윤순영, 병원 간호조직의 특성에 관한 연구, 간호학 논문집 2(1), 1987.
- 양길모, 일 종합병원 간호사의 성격특성과 직무만족도와의 관계연구, 연세대학교 석사학위논문, 1990.
- 양원영, 간호사의 근무부서 이동경험에 따른 직무만족도 조사 연구, 논문집 제10권, 적십자간호전문대학, pp. 71, 1988.
- 유은광, 간호사의 역할인식 정도와 역할수행 저해요인에 관한 일 조사연구, 연세대학교 석사학위논문, 1979.
- 윤영애, 간호보서의 위치가 간호관리와 환자 간호수행에 미치는 영향에 관한 연구, 경희대학교 석사학위논문, 1988.
- 이송자, 수간호사의 직업만족에 관한 연구, 이화여자대학교 교육대학원, 석사학위논문, 1985.
- 이청옥, 간호사의 병원내 근무부서 이동과 직무만족도와의 관계연구, 한양대학교 행정대학원, 석사학위논문, 1986.
- 임문혁, 종합병원 간호사의 직무만족에 관한 연구,

- 서울대학교, 보건대학원. 석사학위논문, 1984.
- 임혜경, 병원 간호조직의 효과적 관리에 관한 연구, 한양대학교. 석사학위논문, 1989.
- 김광웅, 조직형태와 조직성과 간의 인과관계 모형 정립, 행정논총, 4(1) : 122-150, 1970.
- 김모임, 간호원의 확대된 역할에 대해, 연세 간호학 회보, 제5권, 1974.
- 김모임, 간호:미래 세기의 도전, 간호학 탐구, 1(1), 1992.
- 노유자·김명자·김남초, 서울 시내 종합병원 간호원들의 이직율, 월간간호, 제76호, 1983.
- 도복늬의 2인, 한국간호교육의 문제점과 개선을 위한 연구(Ⅱ)-직무만족도의 영향요인을 중심으로-, 중앙의학, 1976.
- 박성애·윤순녕, 병원 간호조직의 특성을 측정하기 위한 도구 개발 연구, 간호 학회지, 16(3) : 31-35, 1986.
- 박정호, 병원 간호행정개선을 위한 연구, 간호학회지, 3(1) : 13-37, 1972.
- 박정호, 종합병원에 있어서 간호의존에 따른 간호인력 수요측정에 관한 조사연구, 서울의대잡지, 3(1) : 13-27, 1975.
- 우육자·서문자·박정호, 임상간호사에 대한 직업만족도 및 이직에 관한 반응, 최신의학, 15(3) : 100-102, 1972.
- 이은옥, 오늘의 간호는 어디에 서 있는가?, 보수교육강습회강의록, 대한간호협회 서울시 지부, 1979.
- 이종익, 병원 행정이념과 조직 간호사의 병원 행정 참여, 대한간호, 19(4) : 1, 1980.
- 장정화·박성애, 병원 간호조직의 구조유형에 따른 간호조직특성과 직무만족과의 관계, 간호학회지, 23(3) : 397-416, 1993. 9.
- YMcClelland, J. and Fenn, R. Prediction of Job Success for Hospital Aides and Orderlies from M. M. P. I. Scores and Personal History data, JOAP, 1969.
- Porter, L., Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicianx, JOAP, 1974.
- Lindblom, Charles E. The Science of Mudding through, Public Administration Review, 19 : 2, 1959.
- Godfrey, M. Job Satisfaction, Nursing '78, 1978.
- Williams, Better Screening Reduces Turnover, Supervision and Management, 1968.

= Abstract =

A Study on a Retirement Trend of Nursing Personnel in a General Hospital

Jung-Soon Ahn (Koryo General Hosp.)

This study was conducted to investigate a shift in retirement of nursing personnel periodically. The periods surveyed in this study were 1977-78, 1982-83, 1987-88 and 1992-93.

The data were obtained from personal records of nurses and aid nurses who had retired from a general hospital in Seoul during the above periods.

The number of the data analyzed in this study was 429 in all : 284 nurses and 145 aid nurses.

The obtained results were as follows:

1. The average age of the retirements of the nurses was raised to 27.1 during the period of 1987-88 and fell to 26.1 during the period of 1992-93.

The average tenure of office of the nurses has become longer recently: It lengthened from 2.1 years in the year of 1977-78, to 3.8 years in the year of 1992-93.

The average number of the previous employment before entering the hospital was 0.3 during the period of 1977-78, and 0.0 during the period of 1992-93.

As for the aid nurses the average age of retirement, the average tenure of office and the average number of the previous employment were 25.0, 3.6 years and 0.5 respectively in the order above-mentioned.

2. As for the evaluation items in the final nurse evaluation sheet, such items as good appearance, health, job ability, trust and calmness were highly estimated throughout the periods.

The items of the highest score were "professional knowledge" and "professional skill" in the year of 1982-83, and "professional skill" and "interpersonal relationship" in the year of 1987-88.

3. Private and public environments related to working variables decisive to the retirement of nursing personnel.