

간호장교의 복지정책을 위한 조사연구

- 여성복지와 군복지 일반을 중심으로 -

최 청 숙 (동우전문대학 간호과)

목 차

I. 서 론
II. 문헌고찰
III. 연구 방법
IV. 연구 결과

V. 결론 및 제언
참고문헌
영문초록

I. 서 론

1. 연구의 목적

우리나라는 지난 20년간 급격한 경제성장으로 방위산업을 육성·발전시켰고 우방국과 협력하여 무기체계의 개선을 장비의 현대화 등의 물질적인 군사력에 크게 치우쳐왔다. 이는 이러한 물리적인 것들을 관리 운영해야 할 인간의 무형적 정신전력이 물리적 전력에 선행한다는 점을 생각할 때 현대 국 방체계의 정예화, 선진화, 고도화를 위해서는 국방요소의 군 인력에 대한 정식적이며 심리적 분석에 의한 정신전력 강화는 필수적 과제라 할 수 있겠다.

이런 시점에서 국가경제의 고도성장은 국민의 생활수준 및 의식구조를 바꾸어 놓았고, 사회가 발달

함에 따라 여성의 의식구조와 가치관이 변화하고 교육수준이 향상되었으며 산업구조의 세분화로 인하여 전문직을 비롯한 모든 분야에서 많은 인력이 필요하게 되어 여성의 사회 참여와 취업율이 증가하고 있다.

노동부 자료를 근거로 지난 10여년간 취업인구를 남·여별로 비교해 보면, 1981년 남성 총 취업인구는 1970년보다 44.04%가 증가한 것에 비해 여성 취업인구는 64.7%의 증가율을 보여 여성 취업 인구의 증가율이 남성의 경우보다 20.7%를 상회하여 여성의 사회진출이 크게 두드러졌음을 나타낸다.

위와같은 영향에 따라 여성전문인의 육성이 사회적으로 중대되고, 더불어 직업군인 간호장교에게도 인력자원의 활용면에서 그 필요성이 한층 증가하고 있다. 그러나 군 간호업무의 특성상 전·후방 이동

註 : 본 논문은 1991학년도 한양대학교 행정학 석사학위 취득 논문임.

근무와 순환근무로 인한 가족들과의 별거 등의 환경 요인은 간호장교들에게 주어진 업무 이외에도 어려운 상황에 처하게 해 군사회의 변화에 입각한 간호 업무의 효율적인 방안을 모색하게 한다.

간호장교들의 복지 문제는 일반적으로는 여성복지의 문제로부터 검토해 볼 수 있고, 특수하게는 군복지의 한부분으로 이해하는 접근방법이 유용될 수 있다. 이러한 판단에서 본 논문은 우선적으로 여성복지 일반에 관한 문제를 다루었고, 다음으로 군복지 일반에서의 간호장교의 복지문제를 검토하였으며, 아울러 외국에서의 군복지를 정리해봄으로써 우리에게 시사해 줄 수 있는 부분을 고찰하였다.

따라서 본 연구는 간호장교들의 복지에 관한 전반적인 문제를 연구하여 직업에 대한 만족을 높이고 자부심과 보람찬 간호업무 수행에 도움이 되는 한편, 군 간호업무의 최상의 목적인 군 전투력 보전에 만전을 기할 수 있으리라 생각되어 본 연구를 시작하였다.

2. 용어의 정의

본 논문에서 자주 인용되는 주요 개념들인 간호장교, 직업만족, 복지, 탁아 등에 대한 용어의 정의는 다음과 같다.

1) 간호장교

후송병원급 이상의 군병원에서 내·외과병동 및 수술실 물리치료실, 중앙부, 중환자실에서 근무하는 간호사 면허를 소지한 임관장교를 의미한다.

2) 직업만족

후송병원급 이상의 군병원에서 간호장교들에서 간호장교들에게 제공되는 실무교육에 대한 긍정적인 생각으로 설문조사를 통한 5점 평정 척도로 측정한 점수의 통계 처리 결과를 의미한다.

직업 만족의 개념을 E. A. Locke (1976)는 인식론적 입장에서 직무만족 또는 직업만족을 자신의 직무 또는 직무경험을 평가한 결과에서 나오는 즐겁고 긍정적인 정서적 상태라고 하였고, J. Ernest, Mc Comick (1980)등은 직무에서 체험된 모든 직무로

부터 유래하는 욕구만족 정도의 함수로서 욕구, 가치 등과 관련되어 있는 가치있는 성취감이라고 하였다.

3) 복지

복지의 개념은 각 시대의 사회, 경제, 정치, 문화에 따라서 다소의 차이가 있으나 사전에 의하면 개인, 사회의 만족한 상태, 건강, 번영, 행복등으로 이해된다. 다시말하면 “복지란 근본적으로 인간이 영위하는 행복한 생활이며 이는 곧 인간이 인간답게 산다는 것, 즉 보람된 삶을 뜻한다.

4) 탁아

사회 사업 백과사전에서는 탁아 혹은 탁아사업을 어린이들에게 가정밖에서 낮동안 부모의 보호와 지도를 보충해주는 발전적인 기회, 관리, 조직적인 보호등으로 다양하게 해주는 것이며 어린이들의 건전한 성장을 위하여 꼭 필요한 사회적 서비스라고 하였다.

3. 연구의 한계

본 연구는 후송병원급 이상의 군병원에서 근무하고 있는 24세에서 45세의 간호장교를 선정, 연구 분석하였으므로 본 연구 결과를 확대 해석할 수 없다.

연구자가 의도적으로 선정한 군 후송병원급 이상에서 근무하는 간호장교 중에서 300명을 표본 추출하여 설문조사를 하여 대표성에 제한이 있고, 설문지 응답은 응답자 자신이 생각하는 것만을 분석하게 되므로 이것 또한 본 연구의 한계라고 할 수 있다.

법제화되어 있거나 제도화되어 있는 복지제도의 경우 구체적이고 실증적인 조사작업을 직접 수행하지 못하고 문헌 고찰에만 의존하였다. 우리나라에 있어서 여성의 복지제도와 복지정책 그리고 군복지제도 등은 문헌조사를 통해 살펴보고 있으며, 이것은 법제 중심의 복지제도 및 정책을 평가한다는 제한점이 있게 된다. 특히 외국군의 군복지는 2차적 문헌 연구가 수행되었다.

II. 문헌고찰

1. 군인연금제도

공적연금제도는 노령, 장애, 사망 등으로 소득능력이 상실되는 경우를 대비하여 가급적 모든 국민을 대상으로 평생저축을 제도화함으로써 이론적으로 최저생계의 보장을 도모하려는 데에 그 기본 목적이 있다. 그러나 실질적으로 재정상 그 수준에 도달하기 어렵고 만약 보장수준을 현실화시킬 때 비용부담의 증액이 필수적으로 따르게 된다. 선진국에서도 공적연금의 거출액이 처음에는 낮은 수준에서 출발하였으나, 급여인상에 따른 누적적으로 보험율은 계속 인상하였고 그것도 한계에 직면하여 연금제정의 중대한 위기를 맞이하고 있다.

군인연금은 1960년 1월 1일 공무원 연금법에 포함되어 공무원과 함께 그 대상이 되었으나 1963년 군인연금법이 질병, 부상, 퇴역, 사망시 적절한 급여 지급과 본인 및 유족의 경제적 생활안정과 복지향상에 기여한다는 목적 아래 독립적으로 시행되었다. 군인연금법 1984년까지 8차례의 개정, 그 적용대상은 현역 장기하사 이상의 군인과 소집되어 실역에 복무하는 예비역이며 다만 재해보상금은 모든 장병에게 적용된다.

연금급여의 종류는 일시금, 연금, 재해보상금 등 세가지로 분류되며 연금에는 퇴직연금, 상이연금, 및 유족연금이 있다. 일시금에는 퇴역연금, 퇴직일시금 등 5종이 있으며 재해보상금은 장해보상금, 사망보상금 등이 있고 군인연금의 보험율은 재정적자를 보전하기 위하여 1970년 보수월액의 7%에서 11%로 인상하여, 본인과 국고에서 각각 5.5%를 부담하고 있다. 그러나 2년후인 1972년에 보험료 수입보다 급여지출이 높아졌고 매년 증가 추세에 있어 재정난이 해마다 심화되고 있다고 백정진(1985)은 지적한다.

선진국에서는 사적제도(私的制度)에 의하여 공적제도(公的制度)가 보충 내지는 확대되고 있는데, 군인연금은 최저 생계비의 보장을 기준으로 하고 있으므로 다양한 욕구에 대처하는 실질적인 노후생계 보장대책이 되지 못하고 있다. 군인연금은 20년 미만

복무기간인 경우 일시금으로만 지급하게 되어있고 20년이상 근속했다하더라도 실제로 퇴역연금 지급시 각종 수당을 제외하고 보수월액만 계산하기 때문에 실질적인 퇴역연금은 현역 당시와 비교할 때 1/3밖에 되지 않는다. 연금과 현역당시의 보수 그리고 도시 5인 가구당 기본생계비를 비교한 것을 보면, 현역 복무시 저축능력이 없는 상태에서 사회생활과 자녀교육 등의 급증하는 50대 전·후 전역 군인의 정상적인 기본 생계유지에는 절대적으로 부족한 실정이다.

퇴역 일시금의 경우에도 일반 사기업체의 근무년수별 퇴직금에 비해 2.5배 낮은 금액으로 책정되어 전역후 사회적응도의 상대적 취약성(특히 전투병과 직업 군인의 경우)을 지니고 있는 경우를 고려 최소한 사기업체의, 근무하는 근로자의 퇴직금 수준으로 상향 조정되어야 한다.

2. 군인공제회

일반 사회의 직장인과는 달리 직업군인의 경우에는 연령정년, 계급정년이나 그 밖의 개인적인 사유로 인하여 퇴역하는 경우가 많다. 이러한 경우 대부분은 자녀교육 등의 생활 뒷바라지가 한창인 어려움이 많다.

60년대 이후 급속한 산업화와 함께 국민 소득이 향상됨에 따라 사회 각계 각층에서는 상부상조의 정신을 바탕으로한 각종 공제회가 설립, 군에서는 창군 이래 여러 형태로 직업군인의 복지 향상방안을 연구하여 왔으나 뚜렷한 결실을 보지 못하다가 1982년 11월 18일에 직업군인 생활대책연구위원회를 구성, 공제제도를 연구하여, 1984년 2월 1일 군인공제회를 설립하게 되었다. 군인공제회법 제정의 목적은 '군인 공제회를 설립하여 군인 및 군무원에 대한 효율적인 공제제도를 확립함으로써 군인 및 군무원의 생활안정과 복지증진을 도모하고 국군의 전력향상에 이바지함을 목적으로 한다' 라고 되어 있다.

공제사업은 상호주의의 정신아래 다수의 조합원이 일정액을 거출하여 보험의 혜택이 미치지 못하는 부문에서 보험의 대체 기능을 수행하는 보장제도로써 군인 및 군무원의 생활안정과 복지증진을 도모하여

국군의 전력향상에 이바지할 목적으로 설립된 사회 보장제도의 일환으로서 직업군인 및 군무원과 전역 회원의 평생복지를 보장하기 위한 사회보험이다.

·군인공제회의 회원 자격은 군인공제회 및 정관에 정한자로서 가입규칙에 따라 소정의 부담금을 본회에 납부함으로써 회원자격을 취득, 대위이상 장교는 자동 가입되며, 중위이하 장교·하사관 및 군무원과 국방부 본부 및 직할기관의 일반직은 본인의 희망에 따라 임의로 가입 할 수 있다.

기금은 회원들이 매월 납부하는 회부로 조성되는 회원 기금과 1984년 2월 1일 설립당시 기부금 103 억원으로 출발하여 자체 수익사업으로 조성하는 복지 기금으로 양분된다. 회원의 기금은 안정성이 보장 되고 증식율이 높은 시중 금융기관에 증점 투자하고 복지기금은 복지후생사업을 뒷받침하고 본회운영경비를 자체조달하기 위하여 각종 수익사업을 하고 있다. 군인공제회 목돈저축의 지급율은 연평균 13%복리로써 일반금융기관의 수익율보다 높고 장기 가입자에게는 더욱 높은 이자를 지급하고 있다.

또한 군인공제회에서는 현역 복무기간에는 무주택 회원에게 자가 마련의 기회부여, 긴급생활자금 대부, 대학생 자녀 학비 지원, 재해발생시 위로금을 지급하는 한편 중산층 수준의 레저 생활 보장을 위해 국방회관 건립, 휴양단지 조성 및 제반 위탁 시설을 조성하여 제공할 계획이며 전역후 본인 연금의 목돈 지급과 전역 회원의 연구활동 지원 등을 단계별로 시행하고 전역후 여생을 편안하게 지낼 수 있도록 편리한 생활 여건이 구비된 전원주택 및 복지단지를 조성하여 지원할 계획이다.

무주택회원에게는 본인의 희망과 여건에 알맞는 국민주택 규모의 주택또는 택지를 염가로 공급함으로써, 현역복무중에 '내집' 을 마련하도록 지원하여 회원의 생활안정에 기여하기 위한 사업인 주택지원사업 기간 중 18평에서부터 33평까지의 국민주택을 대전시 둔산동에 956세대 서울 상계동에 3,315 세대를 건립, 회원에게 특별분양 앞으로 계속 무주택자에게 주택을 공급할 계획이다.

문제점으로는 직업군인의 목돈지출 필요성에 주요한 역할을 하는 반면 연금아닌 일시금으로 지급됨으로 인해 퇴직후 노후생계에 도움이 되지 못하고 공

제회측에서 만기시 지급액을 일정 배율로 확정, 금리 변동시 만기금의 규모가 증대하여 자금압박 및 만약의 사태에 만기금 지급이 불가능해지는 문제점이 있고 주택분양 등의 지원시 현역들은 목돈을 갖지 못하여 친지등에게 대리분양을 하는 경우가 있으며, 설사 본인 명의로 분양을 받더라도 목돈이 부족하여 매매하는 사례가 많다.

3. 군인보험제도

군인보험제도의 기본법인 군인보험법은 1962년 2월 16일 제 12회 회의에서 의결되고, 1963년 3월 20일에 국가재건최고회의에 제출되어, 군인보험법(법률 제 1036호) 및 시행령(대통령령 제 5134호)이 제정, 시행된 법률도 제정 당시 제안이유는 「본 법은 직업군인에게 군복무중 보험에 가입하여 군복무를 마치고 사회에 진출할 때 경제적 불안을 제거하고 여기서 조성한 기금으로서 군사원호 대상자에 대한 정착대부를 할 수 있게하여 원호의 만전을 기하기 위한 것이다.」라고 되었다.

군인보험이 실시된지 20여년이 경과한 현재 그 실시가치가 보장되지 못하여 1981년 3월 24일 군인보험법(법률 제 3398호) 및 시행령(대통령령 제 10327호)이 개정되어 봉급연동 보험제로 전환한 10년 만기보험으로서 보험금은 개인 부담보험료에 법정 이자율을 복리로 계산한 보험금을 지급하고 단서로 정부금리 3%이상 변동시 조종가능하게하여 시행되었으며, 적용대상은 중사 이상의 군인으로서의 무가입이다.

불입 형태는 매년 불입하는 보험료의 일부를 국고에서 부담하고 나머지는 가입자가 부담하고 있으며 군인보험의 지급은 만기와 전역, 전역은 다시 전공상 전역과 비전공상 전역으로 구분할 수 있다. 지급액은 봉급연동제로 운영되기 때문에 만기시나 전역시 보험금의 지급은 봉급인상과 금리수준에 따라서 상당히 좌우될 수가 있다.

기금의 조성은 군인보험법의 규정에 의하여 납부되는 보험료와 월초 특별회계법 제 7조의 규정에 의한 보험대부계정의 결산잉여금 그리고 대부 등으로 조성되고 있으며 기금의 운영은 국가유공자예우에

관한 법률 제 71조에 의거 군인으로서 10년 이상 복무하고 중사 이상으로 전역된 자에게 군인보험법에 의해 조성되는 기금으로서 농장구입대부, 주택구입대부, 대지구입대부, 사업자금대부, 생활안정금대부 등을 실시하고 있다.

문제점으로는 강제적 가입을 규정하며 만기 10년의 강제 저축으로서 재형저축 금리보다 적다. 따라서 국가에서 보조하고 있는 보험료의 재검토해야 한다. 또한 현행제도상의 문제점으로 군인보험 만기가 장기이며 군인보험으로서 개인재산증식, 노후 및 재해시 보장을 받을 수 없다는 것과 군인보험의 국고 부담율이 낮고 만기후 실질가치의 보장이 안돼 있다는 점들을 지적할 수 있다.

4. 군인의료보험

의료보험은 질병, 부상, 분만, 사망 등에 대한 보험급여를 통하여 안정된 사회 생활을 영위하도록 하는 사회보장제도의 일환이다. 1963년 12월 의료보험법이 제정되었는데 군인가족이 피보험자로 포함된 것은 1979년 1월 의료보험공단을 보험자로 하는 공무원 및 사립학교 교직원의 의료보험법이 제정, 실시된 이후부터이다. 동법에 준하여 장기하사관 이상의 현역 군인을 피보험 대상자로 하며, 수혜자는 피보험자와 그 피부양자를 포함한다. 피부양자의 범위는 피보험자의 배우자, 부모, 조부모 등의 직계존속에 의하여 생계를 유지하는 자에 한하고, 피보험자의 자격 취득시기는 군인으로 임용된 그날 또는 연금법에 준하여 퇴역연금 수령자, 퇴직연금 일시금 수령자, 유족 연금을 수령하는 자이며 피보험자의 자격 상실 시기는 퇴직할 때, 연금 수령자로 타 법률에 의하여 피보험자의 자격취득, 사망 및 전가족의 이민의 경우, 의료보험이 제외되고 20년 미만 근속 전역 하사관도 의료보험의 혜택에서 제외된다. 보험율은 의료보험율이 1988년 8월 개정되어 일반 공무원의 경우, 월 보수액의 2.3%를 본인이 부담하며, 2.3%는 국고에서 부담하여 전체 4.6%로 운영하고 있다. 또한 군인의 경우에는 월 보수액의 1.7%는 본인이 부담하고 있으며 1.7%는 국고에서 부담하여 전체 3.4%로 운영되고 있다. 연금 수령자의

경우에도 월 연금수령액의 1.85%를 본인이 부담하고 1.86%는 국고에서 부담하여 전체 3.7%로 운영하고 있다 (의료보험관리공단, 1988).

이것을 비교하면 일반공무원에 비해 군인이 0.6% 적게 부담하고 있으나 군인의 경우, 본인은 일반 시·도 병원에서 치료받을 수 없도록 되어 전·후방의 격지에서 근무하는 군인의 경우 군 통합 병원 및 후송 병원이 장거리에 위치하여 불편을 겪고 있으며 여비 및 시간 등을 고려할 때 본인에게 오히려 부담이 되고 있다. 또한 여군 간호장교의 경우, 부인과(婦人科) 진료 및 산부인과에서 진료를 받는 경우 보험처리가 되지 않고 단지 보험수가 적용에 원칙만 적용되므로 비용이 부담 된다. 따라서 보험료율은 일반 공무원과 동일하게 부담하더라도 가까운 일반 시·도 병원에서 본인도 치료 받을 수 있도록 하는 것이 바람직하고 특히 긴급 환자의 경우 군병원을 이용할 때, 장거리 후송등으로 많은 시간이 소요됨으로서 위험이 초래되는 경우가 발생하고 있기 때문에 가까운 지역에 위치해 있는 일반 사회 병원에서 치료하는 것이 효과적이라 하겠다.

군인 가족은 소속부대장이 타지역 진료 승인서를 직접 발급하고 있다. 그러나 실질적인 피보험자의 편리를 위하여 타지역 진료 승인제도의 운영보다는 긴급사유 발생시 진료지역 제한규정의 폐지가 바람직하다.

분만의 경우에 진료지역에 관계없이 전국의 의료기관을 이용할 수 있다. 단, 부부가 군인인 경우 가족은 보험처리가 되지 않고 의료수가에만 적용하여 부담을 준다. 1975년 KIST의 조사 보고서에 의하면 군인가족의 56%가 읍·면 단위 이하의 시골에 거주하는 반면 동일 지역내의 의료기관은 전체의 20%수준밖에 운영되고 있지 않은 실정이어서 1972년 9월 1일부터 직업군인의 복지대책 일환으로 국방부 인사 1641-1650(72. 7. 22)에 의거하여 군인가족의 의료지원을 위하여 군의 의료시설을 제한된 범위내에서 이용 가능하다.

5. 자녀교육

군의 특수한 임무수행상 군인은 일반적 가정에 비

하여 자녀교육환경에 심한 어려움을 지니게된다. 특히 전방지역의 주거로 자녀교육비의 가중, 전역후의 열악한 금전적 복지혜택으로 인한 자녀교육의 문제점이 발견되어 1972년 12월 30일 군인자녀 교육법을 제정 적용 대상은 현역에 복무하거나 소집되어 실역에 복무하는 중사 이상의 군인 자녀로서 교육법에 의한 중학생·고등학생 및 이에 준하는 교육기관에 재학하는 자에 제한함으로써 전역 군인 및 대학 재학 자녀에 대한 보호규정이 없는 실정이다.

현재 일반가정보다 군인자녀의 대학 진학률이 낮은 이유는 대학진학 보조 대책이 마련되지 않는 한 이러한 실태는 지속될 것이다.

대학 진학의 보조책을 살펴보면 재구장학회(在求獎學會)에서 3억원의 기금으로, 신입생은 성적순으로, 재학생은 전학기(前學期) B학점 이상자를 대상으로 실시, 82년에서 84년사이 전체 군인자녀 21.5%가 30만원의 장학혜택을 받았다 (육군본부, 1987).

그러나 이것은 4년제 대학 재학 자녀에게만 지급된 것이며 전문대 재학 자녀에게는 미지급 상태며 특히 군인 자녀는 본인의 이동 및 전출등으로 자주 전학을 다니게 되고, 따라서 별거 생활을 하는 경우가 빈번하여 그만큼 부담이 가중되어 자녀교육을 어렵게하므로 장학금 지급을 늘리고 금액도 인상되어야 한다.

6. 주택

주택은 인간 생활의 기본을 이루는 필수적인 안식처로 사회활동의 본질적인 근거가 되는 것이며 가족에 대한 휴식과 보호제공은 물론 사회형성의 외형적 단위의 기본요소가 된다. 그러나 직업군인의 경우 전출 및 부대이동, 순환 보직등으로 빈번한 주거이동과 전방 해안의 근무 등으로 인하여 주택문제 해결이 중요한 문제로 대두된다.

군 전체의 판사 입주현황은 66%에 불과하며 그나마도 노후판사를 제외하면 58%수준에 불과한 실정이다.

군인의 특수성에 비추어 보면 군인은 한 지역에서 장기간 근무 할 수 없으며 자녀교육 등을 위하여 별

거생활을 하게 된다. 주거 생활은 가정생활이 원만하게 이루어지지 못하므로 정신적 부담을 가중시키고 있다. 그러나 정신적 부담은 국가에 대한 충성을 직업으로 한다는 긍지와 신념으로 극복될 수 있다고 하더라도 경제적 부담은 보상되어야 할 것이다. 경제적 부담의 가중은 자가 마련을 더욱 어렵게 만드는 요인이 되며 현재 직업 군인의 반수 이상이 무주택자로서 전세, 월세, 군인판사를 활용하고 있다.

일반공무원의 자가 보유율과 직업 군인의 자가 보유율을 비교하면 일반공무원이 68.5%이고 직업군인의 경우 29.1%로 직업 군인이 일반 공무원에 비하여 자가 보유율이 저조할 뿐만 아니라 평수 또한 우리나라 전체의 평균 주택 평수인 22.7평에 비하여 19평으로 소규모로 실제로 86년 상계동 군인 공제회의 사업으로 주택분양시 신청인수의 60%가 자금부족으로 포기하여 자가 마련의 어려움이 단적으로 표현되었다. 한편 이러한 주택 문제해결을 위한 보조금의 일환으로 군판사 이용자를 제외한 단기 하사관 이상 대령까지 1인당 월 2만원씩 주택수당을 지급하고 있으나 근본 대책으로 볼 수는 없다.

7. 영내 매점

조세 감면 규칙법 제 11조 및 동 시행령 제 27조에 준하여 하사관 이상의 직업군인은 특별소비세와 주세가 면제된 품목에 한하여 면세품의 구매혜택을 받고 있다. 면세혜택 품목에는 내구재와 소비재의 두 가지 종류가 있으며 총 12개의 품목이 있다.

영내 매점에서는 식품, 화장품, 일용품, 운동구 및 문방구 등 약 300여 종류의 비면세 품목도 병행하여 판매하고 있으며, 면세품에 대해서는 법에 따라 일반인에게 양도하거나 재판매가 금지되고 있다.

미군의 경우 생필품을 포함한 총 2만 6천여종의 각종 물품이 면세로 판매되고 있으며, 다음과 같은 운영상의 특징을 지니고 있다. 첫째, 현역 군인 이외의 예비역 군인과 유족에게도 판매를 허용. 둘째, 군 매점은 관리장교의 감독하에 민간인이 운영. 셋째, 영내 매점 활동은 물품 판매와 차량정비, 이발소, 세탁소, 공작수리소, 사진관, 간이음식점, 극장, 택시조합 등의 각종 사업을 관장하고 있다.

우리나라 영내 매점의 경우 소비재는 술, 청량음료, 설탕에 한정되어 있으며 실제 생활의 주요 부분을 점유하는 생필품에 대한 면제 혜택은 전무한 실정이다. 특히 전방의 경우 운송비가 물품가격에 합산되어 물가가 도시에 비하여 약 10% 높은 것으로 나타나고 있고, 전역군인과 유족에 대한 영내 매점 활동이 금지됨으로써 현역복무시의 봉급수준을 훨씬 못미치는 경제적 사정으로 가게를 유지하는 예비역의 경우 생계곤란이 가중되고 있어 영내 매점의 이용 방안이 강구되어야 할 것이다.

8. 휴양 및 휴가 여건 조성

휴가 및 휴식은 군인에게는 필수 불가결한 중요한 제도이다. 즉, 휴가를 실시함으로써 피로를 회복하고 근무의욕을 증진시킬 수 있다. 그러나 현실을 볼 때 이와 같은 휴가는 예산 및 여건조성의 미흡으로 효과적으로 실시되지 못하고 있다.

현재 간부는 군인 복무규율에 연 2회 전·후반기 각 10일 씩 휴가를 실시하게 되어있으나 업무 혹은 그 밖의 일로 인하여 실질적으로 휴가를 효율적으로 보내지 못하고 휴양시설의 경우에도 군의 휴양시설은 중앙휴게소(제주, 유성, 용산)의 콘도 20실만이 운용되고 있어 이용기회가 제한되는 경우가 많아 성수기에는, 업무도 못내는 경우가 많다. 따라서 종합휴게소를 증설하고 원하는 시기와 장소를 택할 수 있도록 대책이 요구된다.

III. 연구 방법

1. 연구대상

연구대상으로 선정된 간호장교 표본 집단은 현재 후송병원급 이상에서 간호장교로 근무하고 있는 24에서 45세의 내·외과병동, 수술실, 물리치료실, 중앙부에 근무하는 간호장교 중에서 300명을 무작위 추출하고, 이중에서 기재상의 결함이 있는 자료 40매를 제외한 바 분석자료로 이용된 대상은 260명이었다.

2. 연구도구 및 자료수집방법

설문지는 1991년 10월 15일부터 10월 28일까지 총 14일간에 걸쳐 연구조력자들의 도움을 얻어 설문지를 배포 수집, 배포방법은 설문지 작성시의 주의사항을 동봉하여 우편으로 발송하여, 연구 조력자가 설문대상 간호장교에게 취지를 설명하고 충분한 시간을 주어 응답할 수 있도록 한 후 일괄 수거, 우편으로 연구자에게 우송하거나 혹은 직접 전달하도록 하였다.

설문내용은 제문헌과 전문가의 자문을 거쳐 수정 보완된 총 57문항으로 구성, 이중에서 인구학적 문항은 23개 문항이었다. 복지후생의 만족정도를 측정할 수 있는 문항은 보수관련 문항 9개, 주택관련 문항 4개, 후생복지 문항 4개, 의료관련 문항 6개, 교육관련 문항 4개, 탁아관련 문항 4개 등 총 34개 문항을 5점 배점방식으로 구조화하였다. 배점 방법은 즉, 매우 만족이나 절대긍정은 5점, 만족 또는 긍정은 4점, 그저그렇거나 보통은 3점, 불만족이나 부정은 2점, 아주 불만족스럽거나 절대부정은 1점으로 하였다.

3. 자료처리 및 분석방법

자료처리 방법은 수집된 설문지의 응답을 코딩카드에 부호화하여 SPSS(Statistical Package of Social Science) PC(Personal Computer)프로그램을 이용하였다.

인구학적 특성과 복지현황에 대한 기본적 분석은 빈도와 백분율을 이용하였으며, 복지후생 변수에 대한 만족정도는 평균과 표준편차를 이용하였다. 결혼상태와 계급별 복지에 대한 만족정도의 차이는 t-test를 통하여 검정하였으며, 결혼상태와 계급별로 갈등사유를 파악한 내용은 χ^2 -test에 의하여 검정하였다. 복지후생 변수간 만족정도에 관한 관계의 방향과 크기는 Pearson correlation coefficient를 사용하였다.

IV. 연구 결과

1. 일반적 특성

본 연구에서는 간호장교의 일반적 특성과 전반적인 근무현황과 실태를 조사하기 위한 설문내용으로 계급, 연령, 학력, 혼인 여부, 임관 구분, 주특기, 복무 연한 등과 주택, 보수, 탁아 및 간호장교가 현재 누리고 있는 복지 현황에 관한 질문들을 택하였다.

대상자의 연령은 22세에서 41세로 나타났으며, 평균 연령은 28.7세로 나타났다. 28세가 가장 많은 분포를 보여 전체의 12%를 차지했으며, 24에서 30세의 젊은 연령층이 60.6%를 보여 군병원 대부분의 간호장교가 이 연령층에 있음을 보여준다.

계급별<표1-1>로 보면 총 응답자의 80%가 중위·대위임을 알 수 있는데, 이것은 의무복무 기간을 마친 간호장교들이 어떤 사유로 인하여 간호장교직을 그만둔다는 것을 의미한다.

학력별로 살펴 보았을 때 3년제 간호전문대 졸업자가 28%로 나타났으며, 4년제 대학 졸업자는 66%다. 그밖에 대학원 졸업자도 5.4%로 나타났으며, 임관 구분별로는 75.8%가 간호사관 생도 출신으로 결혼 상태는 미혼 보다 기혼자가 많은 것으로 나타났다.

미혼은 39.6%, 기혼의 경우는 60.4%로 나타났으며, 주특기별로 보면 일반주특기가 57.7%로 가장 많은 비율로 차지하였고, 수술주특기가 12.7%, 중환자 주특기가 9.6%로 나타났는데, 이 결과를 보면 대부분의 간호장교들은 특별한 분야의 주특기교육에 분화되어 있지 않다는 것을 알 수 있다. 복무 연한은 19개월 근무자가 5.4%로 1을 차지하는데 평균 복무연한은 73.6개월로 나타났다. 자녀의 수는 2명 이하가 압도적으로 많아 기혼자 157명중에서 155명으로 나타났다.

1) 자녀 교육 문제

기혼자들의 경우에는 간호업무외에도 집안의 가사 일을 비롯 육아와 자녀교육 문제에 많은 노력을 기울인다. 실제로 자녀양육의 문제와 자녀 교육의 문

제는 간호장교의 근무의욕에 밀접한 연관이 있다.

간호장교직을 이직하고 싶은 가장 큰 이유로는 잦은 이동으로 인한 주거 불안정을 미혼의 경우 54.3%, 기혼의 경우 70.7%로 첫째로 꼽았고, 기혼자의 경우 양육과 일한만큼의 보람이 없어서라고 대답한 경우도 각기 24.8%와 2.5%로 나타났다<표2-1>.

자녀 교육 문제는 이직과 연관될 뿐만아니라 복지제도에서 불만족스러운 점의 하나이며 근무하는데 가장 큰 어려움 중의 하나로 나타났다<표2-2> <표2-3>.

2) 주택 문제

총 응답자 중에서 유효 응답자 260명의 8.8%인 23명만이 자가 주택을 소유하고 있었으며, 260명 중에서 미혼자가 103명임을 고려할 때 일반 직업군인의 자가주택 보유율이 평균 29% 이상이라는 것과 비교하면 일반 직업군인의 평균 자가 보유율에도 못 미친다는 결론이 나온다<표 3>.

기혼자의 경우에도 근무지의 잦은 이동 때문에 많은 수의 간호장교들이 판사 혹은 회사 APT를 이용함을 본 조사결과 알 수 있었다. 또한 기혼자의 경우 시택주택이나 월세보다는 전세의 경우가 많음을 알 수 있었다.

미혼자의 경우 대부분 NOQ를 이용하는데(총 103명 중에서 96명이 NOQ를 이용하는 것으로 나타났다.) 자가주택을 보유한 사람도 4명으로 총 유효 응답자 260명의 1.5%를 차지하였는데, 이것은 100명의 간호장교 중 적어도 1명은 자가주택을 보유하고 있다는 결과이지만 우리나라 국민 평균 주택 보유율이나 일반 직업군인의 자가 주택 보유율과 비교한다면 매우 열악한 결과이다.

이동 복무에 따르는 주거 이동을 보면 3-4회가 34.6%, 2회 이하가 33.1%, 5-7회가 21.5%로 나타났다. 이사시 드는 비용은 10만원이상이 73.5%, 5만원에서 10만원이 21.2%로 나타났다.

주택 마련을 위해 소요되는 기간은 <표 3>, 2-5년이 32.7%, 5-8년이 28.8%, 8-10년이 18.5%로 나타났다.

주택문제는 근무시 어려움과도 관련, 기혼자의 68.2%와 미혼자의 67.0%가 근무시 어려움으로 군

<표 1-1> 조사대상자의 일반적 특성

급	간	실수(명)	백분율(%)
계급	중령	9	3.5
	소령	25	9.6
	대위	132	50.8
	중위	76	29.2
	소위	18	6.9
학력	3년제 간호전문대 졸	72	27.7
	4년제 간호학과 졸	170	65.4
	대학원 졸	14	5.4
	기타	4	1.5
임관 구분	생도	197	75.8
	후보	63	24.2
결혼 상태	미혼	103	39.6
	기혼	157	60.4
주특기	일반	150	57.7
	중환자	25	9.6
	수술	33	12.7
	재활	11	4.2
	마취	9	3.5
	정신	23	8.8
	보건	6	2.3
	인공신장	2	0.8
	기타	1	0.4
* 자녀수	0	39	24.84
	1	71	45.22
	2	45	28.66
	3	1	0.63
	3이상	1	0.63
계		260	100.00

* 기혼자의 경우 (총 157명)

<표 2-1> 이직하고 싶은 이유

이직하고싶은 이유	미혼		기혼	
	실수	백분율	실수	백분율
자녀 양육으로	10	9.7	39	24.8
노후 보장이 안되므로	4	3.9		
갖은 주거이동으로 인한 주거 불안정	56	54.3	111	70.7
자신의 공부를 하기 위하여	5	4.9	2	1.3
일한만큼의 보람이 없어서	25	24.3	4	2.5
결혼 분만의 이유로	3	2.9	1	0.6
계	103	100.0	157	100.0

<표 2-2> 군복지제도의 불만족스러운점

불만족스러운점	미 혼		기혼	
	실 수	백분율	실 수	백분율
교육 및 자기 발전의 기회가 적다	37	35.9	19	12.1
자녀 교육에 어려움이 있다	19	18.4	77	49.0
사회의료보험 적용이 안되므로 당하는 불이익	33	32.0	39	24.8
주택 마련이 어렵다	11	10.7	17	10.8
노후 보장이 안된다	3	2.9	5	3.2
계	103	100.0	157	100.0

<표 2-3> 근무시 어려움

내 용	미혼		기혼	
	실 수	백분율	실 수	백분율
근무지의 잦은 이동으로 인한 주거 불안정	69	67.0	107	68.2
교육 및 자기 발전의 기회가 적다	9	8.7	8	5.1
아팠을 때 해당과 진료를 받기가 어렵다 (해당 진료과 제한으로 인한 불편감)	3	2.9	1	0.6
자녀양육	4	3.9	33	21.0
NOQ시설 부족(미비)으로 인한 불편감	15	14.6	4	2.5
빠른 정년 퇴직(나이 정년, 계급 정년)	3	2.9	4	2.5
계	103	100.0	157	100.0

무지의 잦은 이동으로 인한 주거 불안정을 들었고, 기혼자의 21.0%는 자녀 양육, 미혼자의 14.6%는 NOQ시설 부족(미비)으로 인한 불편감을 근무시 어려움으로 들었다. 따라서 간호장교의 대부분은 주거 불안정에서 오는 불편감을 근무시의 가장 큰 어려움으로 생각하는 것을 알 수 있다.

3) 보수 및 기타 복지 문제

기혼자의 경우 31.2%가 자신의 수입이 증가한다면 주택 마련을 위하여 쓰고, 26.1%는 문화적 생활을 위하여, 24.8%는 노후 생활 또는 불의의 사태에 대비한 저축을 위하여 쓰고싶다고 대답하였다<표 4-1>. 그러나 미혼자의 경우에는 36.9%가 문화적 생활을 위하여, 23.3%는 자신의 공부를 위하여, 16.5%는 노후 생활 또는 불의의 사태에 대비한 저축을 위하여 쓰고싶다고 대답하였다<표 4-1>. 따라서 미혼일 때는 자신을 중심으로한 지출이 주관심이

된다는 것을 알 수 있다.

간호장교들이 가장 원하는 교육의 종류를 물어본 결과<표4-2>, 기혼자들의 경우 자비부담 대학원교육과 대학원 위탁교육이 각각 26.1%와 21.5%로 나타났으며 OJT(Office Job Training)와 전산교육도 각각 19.7%와 19.1%로 나타났다.

미혼자들의 경우 자비부담 대학원교육과 전산교육이 각각 26.2%와 22.3%로 나타났고, OJT(Office Job Training)와 대학원 위탁 교육은 각기 20.4%와 18.4%로 나타났다. 특히 사무자동화와 정보화 사회로 진행중인 시대적 조류를 잘 반영한다고 할 수 있는 전산 교육에 대한 관심이 간호장교들 사이에 상당히 높다는 것을 알 수 있다. 대학원 위탁교육에도 많은 관심을 나타내어 간호장교라는 직업에 대하여 간호라는 업무가 단순한 직업 이상의 것으로 간호 장교들은 생각한다는 것을 알 수 있다. 이러한 것을 더욱 뒷받침 해 주는 결과로 결혼 여부에 관계

<표 3> 주택 문제

내	용	실수(명)	백분율(%)
거주장소(기혼) (총 157 명)	전세	47	29.9
	월세	2	1.3
	자가	23	14.7
	관사 및 회사 APT	71	45.2
	시댁 주택에서	14	8.9
거주장소(미혼) (총 103 명)	NOQ	96	93.2
	전세	3	2.9
	월세	0	0.0
	자가	4	3.9
이사 횟수	2회이하	86	33.1
	3-4회	90	34.6
	5-7회	56	21.5
	8-10회	17	6.5
	11-15회	6	2.3
	15회이상	5	1.9
이사 비용	1-2만원	2	0.8
	2-3만원	1	0.4
	3-4만원	55	21.2
	5-10만원	55	21.5
	10만원이상	191	73.5
주택 마련을 위해 소요되는 기간 (예상포함)	결혼즉시	6	2.3
	1-2년	7	2.7
	2-5년	85	32.7
	5-8년	75	28.8
	8-10년	48	18.5
	10-15년	21	8.1
	15년이상	18	6.9
계		260	100.0

없이 자비부담으로 대학원 교육을 가장 받고 싶다고 한 것에서도 알 수 있다.

위탁 교육에 대하여 <표4-3> 기혼자의 경우 기회가 주어진다면 가고 싶다고 대답한 것이 54.1%, 꼭 갈 필요성을 느끼지 않는다고 대답한 경우가 17.8%, 자비라도 꼭 가고 싶다고 응답한 것이 14.6%로 나타나 기혼자들의 대부분이 지속적인 교육을 원하고 있다는 것을 알았다.

미혼자의 경우 위탁 교육의 기회가 주어졌을 때 교육을 받고 싶다고 대답한 것이 59.2%, 꼭 갈 필요성을 느끼지 않는다고 대답한 경우가 17.5%, 자비를 들어서라도 꼭 교육을 받고 싶다고 응답한 것이 12.6%로 나타나, 미혼자들의 대부분도 지속적인 교육을 원하고 있는 것으로 나타났다.

기혼자인 경우 기혼자 157명 중에서 가사를 돌봐 줄 사람이 없는 경우가 대부분으로 81명이 응답하였

<표 4-1> 수입이 증가했을 때

내 용	미 혼		기 혼	
	실수(명)	백분율(%)	실수(명)	백분율(%)
자신의 공부를 위하여	24	23.3	14	8.9
문화적 생활을 위하여	38	36.9	41	26.1
주택 마련을 위하여	19	18.4	49	31.2
노후 생활 또는 불의의 사태에 대비한 저축	17	16.5	39	24.8
가족을 돌보기 위하여	5	4.9	14	8.9
계	103	100.0	157	100.0

<표 4-2> 원하는 교육의 종류

교 육 종 류	미 혼		기 혼	
	실수(명)	백분율(%)	실수(명)	백분율(%)
주특기(국내)	8	7.8	11	7.0
OJT(Office Job Training)	21	20.4	31	19.7
국외 석박사	5	4.9	9	5.7
대학원 위탁교육	19	18.4	33	21.0
전산교육	23	22.3	30	19.1
국내외 교관 교육			2	1.3
자비부담 대학원 교육	27	26.2	41	26.1
계	103	100.0	157	100.0

<표 4-3> 위탁교육의 기회가 주어졌을 때

위탁교육의 기회가 주어진다면?	미 혼		기 혼	
	실수(명)	백분율(%)	실수(명)	백분율(%)
자비라도 꼭 가고 싶다	13	12.6	23	14.6
국비로라면 가고 싶다	7	6.8	6	3.8
기회가 주어진다면 가고 싶다	61	59.2	85	54.1
꼭 갈 필요성을 느끼지 않는다	18	17.5	28	17.8
안가겠다	4	3.9	10	6.4
기타	0	0	5	3.2
계	103	100.0	157	100.0

는데, 총 응답자의 31.2%에 해당하는 숫자이다<표 4-4>. 또한 가사를 돌보아 주는 사람이 있는 경우에는 시어머니가 돌보아 주는 것으로 (157명중 50명 ; 총 260명의 19%) 나타났는데, 친정어머니가 돌

보아 주는 경우도 있는 것으로 조사되었다.

4) 탁아 문제

탁아 시설이나 자녀 양육비로 부담되는 비용은 한

달에 20-30만원이 가장 많아 44.2%를 차지하고, 10-20만원이 25.0%, 그리고 30-40만원 이상의 경우도 22.3%로 나타났는데, 여기서는 두 자녀 이상의 양육비로 50만원 이상의 경우도 나왔다<표 5-1>.

탁아시설 운영에 관한 질문에 대해서는 시설 운영을 공립 또는 직장 단위로 운영해 주기를 바라는 경우가 56.2%로 가장 높았고, 종교단체에서 운영을 바라는 경우는 20.8%로 나타났다<표5-2>.

자녀가 있는 경우 주로 돌보아 주는 사람은 시어

머니이며, 친정어머니, 이웃집 아주머니, 유아원, 가정부 순으로 나타났다<표5-3>.

5) 의료 복지

군복지제도에서 가장 불만족스러운 점은 1위로 자녀교육에 어려움이있다고 했으며 2위는 사회 의료보험 적용이 안되므로 당하는 불이익으로 나타났는데, 각각 36.9%와 27.3%를 차지 하였다<표2-2>.

사회 의료보험 적용이 안되므로 당하는 불이익의 경우, 간호장교 또한 군인이라는 이유 때문에, 일반

<표 4-4> 가사를 주로 돌보아주는 사람 (기혼자)

	시어머니	친정어머니	파출부	가정부	없다	계
실수(명)	50	15	7	4	81	260
백분율	31.84	9.55	4.45	2.54	51.59	100

<표 5-1> 탁아비와 자녀 양육비 (두자녀 이상도 포함)

탁아 양육비	실수(명)	백분율(%)
10만원미만	9	3.5
10-20만원	65	25.0
20-30만원	115	44.2
30-40만원	58	22.3
50만원이상	10	3.8
무응답	3	1.2
계	260	100.0

<표 5-2> 탁아시설을 운영해 주었으면 하는 곳

	민간단체	사회단체	개인	공립, 직장단위	종교단체	계
실수	11	27	22	146	54	260
백분율	4.2	10.4	8.5	56.2	20.8	100

<표 5-3> 자녀를 돌보아주는 사람 (기혼자 및 결혼예정자 포함)

	시어머니	친정어머니	유아원	가정부	이웃집아주머니	기타	계
실수	129	38	22	18	34	19	260
백분율	49.6	14.6	8.5	6.9	13.1	7.3	100

인은 전국민 의료보험 혜택을 받을 수 있는데도 불구하고 일반병원에서의 보험 혜택을 볼 수가 없다. 비록 군인은 군병원을 이용할 수 있다고 하더라도 군병원이 필요한 시기에 필요한 위치에 있는 것이 아니고 숫적으로도 일반병원에 비하여 열세에 있어 군병원을 적시에 이용한다는 것은 다소 어려운 것이다. 그리고 군병원 시설을 이용할 기회가 있다고 하여도 간호장교들이 많이 이용할 수 있는 진료과가 설치된 군병원은 거의 없다. 만약 진료받을 수 있는 진료과가 있더라도 진료시설이 전무한 실정으므로 사실상 거의 이용 불가능한 상태이다.

간호장교로서 근무하는데 가장 큰 어려움으로는 근무지의 잦은이동으로 인한 주거 불안정을 67.7%로 답하였고, 자녀 양육도 14.2%나 되었다.

6) 이직 및 근무불만

이직문제와 관련하여 조사한 결과를 보면, 간호장교직을 그만두고 싶은 가장 큰 이유는 260명의 응답자 중에서 64.2%인 167명이 잦은 이동으로 인한 주거 불안정을 꼽았고, 자녀 양육의 이유로는 18.8%로 나타났다. 또한 11.2%인 29명이 간호장교직에 대해서 일한 만큼의 보람을 느끼지 못한다는 응답했는데 이것은 주목할만한 사실이다<표2-1>.

이직의 이유로 첫째를 주거 불안정으로 꼽은 반면, 군복지제도에서 불만족스러운 점으로는 자녀교육의 어려움을 첫째로 꼽아 36.9%로 나타났고 사회의료보험 적용이 안되므로 당하는 불이익을 둘째로 꼽아 27.3%로 응답했다. 그리고 교육 및 자기 발전의 기회가 적다고 대답한 것은 21.5%, 주택 마련이 어렵다고 응답한 것은 10.8%로 나타났다<표2-2>. 근무에 어려움으로는 NOQ시설 부족(미비)으로 인한 불편감 7.3% 등으로 나타났다<표2-3>.

근무만족 정도는 5점 척도로 분석한 바 <표 6-1>과 같다. 현직 간호장교들의 근무만족 정도는 대체적으로 만족하는 것으로 나타났다. 승진, 보수, 일반병원과의 보소 비교, 봉급상승률등은 그저 그런 대로 다소의 부정과 불만족이 있지만 보통으로 나타났다. 수당지급에 관한 것은 부정적으로 대답했으며 주택마련이 관련해서 군인공제회의 역할은 거의 유명무실한 것으로 대답했으며 주택수당에 대한 반응

<표 6-1> 복지현황에 대한 근무만족 정도

내 용	평균±표준편차
보 수	2.58±0.82
주 택	2.37±0.95
후생복지	2.58±0.76
의 료	2.79±0.90
교 육	2.97±0.77
택 아	2.63±0.95

은 부정적이었다. 간호장교에 대한 기타 복지시설이나 편의시설에 대한 응답은 부정적으로 나타나 현재의 복지혜택에 만족하지 않는 것으로 나타났다. 의료혜택에 대해서는 간호장교들도 일반 사회병원에서 의료보험혜택을 받아야 한다고 응답, 사회병원 이용시 의료비가 부담스러운 것으로 나타났다. 간호장교를 위한 주특기 교육은 필요한 것으로 조사되었고, 또한 대학원 교육을 비롯 국내·외 위탁교육이 진급에 영향을 주는 것으로 나타나 지속적인 자기개발을 위한 교육을 원하는 것으로 나타났다. 기혼자들의 경우 현재의 탁아시설에는 만족하지 못하고 공립이나 직장단위의 탁아시설이 절대 필요하다고 대답했으며 남편과 아이들에게 기대에 못미치는 것 같아 부담스럽게 느끼고 있는 것으로 조사되었다.

이상의 자료를 이용하여 평균 만족수준 3.0 이상인 문항과 평균 2.0 미만인 긍정적 또는 부정적 만족으로 분류하여 요약 제시한 것이 <표6-2>이다. 간호장교로서의 만족수준은 대체로 높은 편이며 긍지와 자부심을 가지고 있음을 보여주고 있고, 향후 더 높은 자기실현과 전문인으로서의 성장을 위해 특기교육 또는 대학원교육 등의 기회가 더 많이 주어지기를 희망하고 있다. 특히 일반 사회병원 이용을 원하는 문항은 가장 점수가 높았다.

한편, 부정적인 문항을 통해 간호장교들이 만족하지 못하고 있는 부분을 알 수 있었다. 의료보험 수혜 만족수준도 부정적이며 특히 군봉급만으로 주택마련의 어려움을 느끼고 주택수당에 대하여 부정적인 견해가 많았다.

따라서 간호장교들이 가장 만족하고 있는 복지수준은 교육(M=2.97±0.77)으로 나타났고 가장 낮은 점수는 주택문제(M=2.37±0.95)로 나타났다.

2. 간호장교의 복지후생 변수와 제변수간의 관계

1) 간호장교의 근무의욕 갈등사유와 제변수의 관계

<표7-1>은 계급별로 살펴본 군복지제도의 불만족 사유중 가장 큰 사유는 자녀교육상에 어려움을 느낀다는 부분이었는데 이는 영관, 위관의 직급별로 차이가 커서 각각 21.9% 및 78.1%가 불만족 사유로 거론하고 있으며 위관의 경우 매우 큰 불만족 사유인 것을 보여주고 있다.

이를 기혼유무별로 살펴본 것이 <표7-2> 이다. 불만족 사유 중 미혼의 경우는 교육 및 자기발전의

기회가 적다는 점이 주요 사유였던 것임에 비해 기혼자의 경우는 자녀교육상의 문제가 가장 만족스럽지 못한 사유가 되고 있다.

근무시 가장 큰 어려움은 근무지의 빈번한 이동이 절대적으로 많으며 특히 미혼자보다 기혼자의 경우 매우 심각한 문제가 되고 있는 것을 알 수 있으며, 이는 이직의사로 까지 발전할 가능성이 있다. 그러나 미혼의 경우는 숙소부족이 제일 큰 문제로 부상되고 있다. 이직 사유는 기혼의 경우 자녀양육의 어려움 때문인 것에 비해 미혼의 경우는 일한 보람이 없어서가 주 요인이 되고 있어서, 자녀교육을 위한 지원과 자아성취를 위한 기회의 보장 등이 더욱 요구되고 있는 상황임을 드러내주고 있다. 이는 수입이 증가할 경우 기혼자와 미혼자가 나타내고 있는 향후 대책에 대한 응답의 차이에서도 발견되고 있다.

2) 간호장교의 복지후생 변수와 근무만족도 간의 관계

<표 6-2> 주요 긍정적 / 부정적 만족 문항

내 용		평균±표준편차
긍정적 문항	군공제회 주택용자 희망	3.25±0.90
	사회병원 이용 의사	3.60±0.83
	사회병원 이용시 의료수가 부담	3.19±0.98
	군탁아시설 필요성	3.19±0.96
	자녀양육에 대한 충실감	3.12±0.90
부정적 문항	의료보험 수혜 만족도	1.76±0.80
	군봉급만으로 주택마련 가능	1.90±0.88
	현재 지급되는 주택수당에 대하여	1.91±0.85

<표 7-1> 계급별 군복지 제도의 불만족 사유

사유	계급	영 관	위 관	계	χ^2
					P
군복지 제도의 불만족 스러운 점	교육.자기발전의 기회	2(3.6)	54(96.4)	56(100)	χ^2 13.08
	자녀 교육의 어려움	21(21.9)	75(78.1)	96(100)	
	사회 의료보험 적용이 안됨	9(12.5)	63(87.5)	72(100)	P 0.011
	주택 마련.	2(7.1)	26(92.9)	28(100)	
	노후 보장이 안된다.		8(100)	8(100)	

<표 7-2> 결혼상태별 갈등 사유

사유	결혼상태	미 혼	기 혼	계	χ^2 p
		실수(%)	실수(%)	실수(%)	
군복지 제도의 불만족 스러운 점	교육.자기발전의 기회	37(66.1)	19(33.9)	56(100)	33.336**
	자녀 교육의 어려움	19(19.8)	77(80.2)	96(100)	
	사회 의료보험 적용이 안됨	33(45.8)	39(54.2)	72(100)	
	주택마련	11(39.3)	17(60.7)	28(100)	
근무시 가장 큰 어려움	노후보장이 안된다.	3(37.5)	5(62.5)	8(100)	28.519**
	근무지의 잦은 이동	69(39.0)	107(61.0)	176(100)	
	교육.자기발전의 기회	9(52.9)	8(47.1)	17(100)	
	아팠을 때 해당과 진료를 받기 어렵다.	3(75.0)	1(25.0)	4(100)	
이직 이유	자녀 양육	4(10.8)	33(89.2)	37(100)	47.608**
	NOQ시설 부족(미비)	15(78.9)	4(21.1)	19(100)	
	빠른퇴직(나이 계급 정년)	3(42.9)	4(57.1)	7(100)	
	자녀 양육으로	10(20.4)	39(79.6)	49(100)	
수입이 증가 한다면	노후 보장이 안된다.	4(100)		4(100)	18.468**
	잦은 주거 이동	56(33.0)	111(67.0)	167(100)	
	자신의 공부를 위해	5(71.4)	2(28.6)	7(100)	
	일한 보람이 없어서	25(86.2)	4(13.8)	29(100)	
수입이 증가 한다면	결혼 분만의 이유로	3(75.0)	1(25.0)	4(100)	18.468**
	자신의 공부를 위하여	24(63.2)	14(36.8)	38(100)	
	문화적 생활을 위하여	38(48.1)	41(51.9)	79(100)	
	주택 마련을 위하여	19(27.9)	49(72.1)	68(100)	
수입이 증가 한다면	노후 생활 또는 불의의 사태에 대비한 저축	17(30.4)	39(69.6)	56(100)	18.468**
	가족을 돌보기 위하여	5(26.3)	14(73.7)	19(100)	

**p < 0.01

보수, 주택, 후생, 의료, 교육, 탁아 문제 간의 피어슨상관계수는 <표7-3>에서와 같이 다소 낮은 상관계수의 정도를 알 수 있다.

보수수준과 주택만족도 간에는 피어슨상관계수 0.4294의 순상관계수가 있었고, 보수수준과 후생만족도 간에는 0.3978의 매우 유의한 순상관계수가 존재했다. 이는 보수수준이 높은 장교일수록 주택과 후생에 관한 만족수준이 높음을 의미한다. 또한 후생수준과 교육만족도 간에는 0.3410의 순상관계수를 보여주어, 후생수준에 만족할수록 교육기회에 대한 만족수준도 높음을 나타내주고 있다.

3) 결혼상태별 복지후생 변수의 만족정도

복지후생 변수 6종류의 유목에 대한 간호장교의 만족정도를 결혼 여부에 따라서 알아본 것이 <표 7-4>이다.

미혼·기혼의 두집단별로 매우 유의한 차이를 나타낸 유목은 보수로서 전자의 경우 평균 22.3인 것에 비해 후자의 경우 23.74로 기혼자의 만족수준이 높았다. 이외에도 후생, 교육 측면에 있어서 기혼자가 미혼자보다 만족수준이 높은 것으로 나타났다.

그러나 의료측면에서는 이와는 반대로 미혼자의 만족수준이 기혼자보다 높아서 각각 평균 13.58과

<표 7-3> 복지후생 변수간 상관관계

	보 수	주 택	후 생	의 료	교 육	탁 아
보 수	1.0000	0.4294**	0.3978**	0.1772*	0.2456**	0.1547**
주 택		1.0000	0.3632**	0.1946**	0.1610**	0.0641
후 생			1.0000	0.0774	0.3410**	0.1346*
의 료				1.0000	0.1087*	0.2685**
교 육					1.0000	0.1041*

*p < 0.05 , **p < 0.01

<표 7-4> 결혼상태별 복지후생 변수의 만족정도

변 수	미 혼 (103명)		기 혼 (157명)		t값
	평 균	표준편차	평 균	표준편차	
보 수	22.38	3.57	23.74	3.57	3.00**
주 택	8.16	1.82	8.56	2.19	1.52
후 생	10.04	1.85	10.54	2.01	2.03*
의 료	13.58	2.37	12.87	2.51	2.30*
교 육	17.29	3.00	18.23	3.46	2.25*
탁 아	1.71	2.84	10.43	3.37	0.70*

*p < 0.05 , **p < 0.01

<표 7-5> 결혼상태별로 만족도에 유의한 차이를 보인 주요 문항

내 용	미 혼(103명)		기 혼(157명)		t값
	평 균	표준편차	평 균	표준편차	
현재의 보수에 대해서 만족	2.64	0.82	3.11	0.80	4.61**
사회와 비교한 군봉급 상승율	2.40	0.73	2.62	0.78	2.23*
현재의 주택 수당에 대한 의견	2.05	0.85	1.84	0.84	1.97*

*p < 0.05 , **p < 0.01

12.87로 나타났다.

주택과 탁아면에 있어서는 결혼상태별 차이가 발견되지 않았다.

한편 각각의 설문문항에 대하여 이상과 같이 결혼상태별로 그 만족수준에 차이가 있는지를 검정한 결과 표7-5에서 보는 바와 같이 3종류의 문항이 유의

한 차이를 나타냈다. 즉, 현재의 보수수준에 대한 만족도는 미혼이 평균 2.6인 것에 비해 기혼의 경우 3.11로 현저히 높았고, 사회와 비교한 군봉급 상승율 역시 미혼보다 기혼자의 경우 더 높은 만족수준을 나타내고 있음을 알 수 있다. 그러나 현재의 주택수당에 대한 만족수준은 이와는 반대로 미혼자가

<표 7-6> 계급별 복지후생 변수의 만족정도

변 수	영 관 (34명)		위 관 (226명)		t값
	평 균	표준편차	평 균	표준편차	
보 수	25.82	2.99	22.80	3.56	4.70**
주 택	8.76	1.77	8.34	2.09	1.10
후 생	11.35	2.18	10.19	1.88	3.28**
의 료	13.44	1.89	13.10	2.55	0.73
교 육	19.67	2.98	17.85	3.28	3.50**
탁 아	1.55	3.07	10.53	3.19	0.04

**p < 0.01

<표 7-7> 계급별로 만족도에 유의한 차이를 보인 주요문항

내 용	영 관 (34명)		위 관 (226명)		t값
	평 균	표준편차	평 균	표준편차	
현재의 근무에 대해서 만족	3.79	0.53	3.46	0.69	2.65**
현재의 승진에 대해서 만족	3.08	0.83	2.64	0.75	3.18**
현재의 보수에 대해서 만족	3.50	0.66	2.84	0.83	4.41**
사회와 비교한 군봉급 상승율	2.82	0.79	2.49	0.76	2.33*
전·후방 교체에 만족한다.	2.88	0.76	2.48	0.79	2.74**

*p < 0.05, **p < 0.01

평균 2.05인 것에 비해 기혼자는 불과 1.84인 수준에 머물러 낮은 수준을 보였다. 이 결과는 미혼이기 때문에 주거여건에 대한 관심이 기혼자보다 낮아서 나타난 것으로 보여진다.

4) 계급별 복지후생 변수의 만족정도

<표7-6>는 복지후생 변수의 만족정도를 간호장교의 계급별로 살펴본 것이다. 보수, 후생, 교육 측면의 만족수준은 계급별로 매우 유의한 차이를 나타내었다. 3종류의 유목 모두에 있어서 영관보다 위관의 만족수준이 크게 낮았다. 그러나 주택, 의료, 탁아 측면에 있어서는 계급간 만족수준에 차이가 나타나고 있지 않으며, 대체로 그 만족수준이 매우 낮았다.

이상과 같이 계급별로 유의한 만족수준의 차이를 나타낸 각각의 문항에 대하여 살펴본 것이 표7-7에 요약되어 있다.

계급별로 매우 유의한 차이를 보이는 문항을 순서대로 열거하면 보수의 경우가 가장 커서 영관이 평

균 3.5인 것에 비해 위관은 2.8에 지나지 않으며, 승진만족도는 전자와 후자별로 각각 평균 3.0과 2.6을, 전·후방 교체의 만족은 각각 평균 2.8 및 2.4로, 현재의 근무에 대한 만족도 역시 영관과 위관별로 각각 평균 3.7과 3.4를 나타내고 있다. 또한 사회와 비교한 군봉급 상승율에 있어서도 영관의 경우 위관보다 높아서 평균 2.8과 2.4를 나타내고 있다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 일반 후송급 이상의 군병원에서 근무하는 260명의 간호장교를 대상으로 현재의 군간호장교의 복지현황에 대한 설문조사와 외국의 군복지제도 및 우리나라의 여성 일반복지와 군복지에 대한 2차적 문헌 조사를 병행한 고찰로, 개선된 간호업무의 수행과 능률적이고 보람된 간호생활을 위한 초석을 마련하고자 시작한 것으로 현재 간호장교가 처해

있는 복지에 관한 제반 문제와 그에 대한 제안은 다음과 같다.

1. 주택 문제

일반공무원에 비하여 자가주택 보급률이 저조함을 알 수 있는데, 이것은 직업 군인의 특성상 한 곳에 머물러 있지 못하고 이동 근무를 해야 한다는 점과 주택 마련을 위한 금전상의 문제가 일반 공무원에 비하여 크다는 것을 알 수 있다.

70년대에 지급되기 시작한 주택수당은 그 금액에 있어서 1991년 7월 이전까지 상승된 적이 없었던 것을 본다면 일반 사회의 여러 가지 금리를 비롯한 물가 상승율에 비교하면 아주 적은 금액임을 알 수 있고 내집마련과는 거의 관계가 없음을 알 수 있다. 판사 입주의 경우에도 낮은 건물이 많고 평수도 적다.

구체적인 대안으로서 군인공제회의 주택마련 지원사업이 정상 궤도의 운영이 되어야 한다고 본다. 주택수당으로 지급되는 금액을 유용하게 쓸 수 있는 금액으로 인상시켜야 한다.

2. 의료복지

사회 일반병원을 이용할 수 없는 단점을 보완할 수 있는 대책을 강구해야 하는데, 무엇보다도 군 의료 수준과 진료 시설을 충분히 확보하고, 이것은 간호장교가 진료를 받을 수 있는 진료과의 확충과 보완으로 이루어지며 대상 군병원을 폭 넓게 잡는 것이 중요하다. 두 번째 방법으로는 일반인과 동일하게 사회병원에서 진료 받을 수 있는 혜택을 받을 수 있도록 한다.

만일 일반병원에서의 의료보험 혜택이나 간호장교를 위한 군병원의 의료시설 확충이 어렵다면 간호장교가 일반 사회병원을 이용하게 될 경우 그 비용의 일부분을 군복지를 위한 비용에서 지급하는 것이다.

3. 자녀교육

자녀교육의 문제는 금전적인 면과 근무지의 잦은

이동에서 오는 부적응을 들 수가 있다. 금전적인 면은 군인의 경우 4년제 대학 뿐만이 아니라 전문대학을 포함한 육아교육의 범위까지 혜택을 받을 수 있는 장치를 마련한다. 특히 잦은 이동에서 오는 자녀교육의 불확실성을 극복할 수 있는 방법을 제안하고 주거지 이동과 관련한 자녀 교육은 일반 장교들과 직업군인의 자녀들에게 지급되는 장학금의 혜택을 범위를 넓혀서 군인 자녀의 교육과 관련이 있다고 여겨지는 선까지 확대하여, 이렇게 확대되면 순환 근무로 인한 주거지 이동이 있더라도 그 이동에 따른 자녀 교육의 불이익을 보완할 수 있을 것이다.

4. 탁아문제

탁아 문제는 유아를 둔 간호장교의 가장 큰 문제라고 보아도 무방하다. 본 연구에서도 보았듯이 공립 혹은 직장단위의 탁아시설이 설립되기를 희망하고, 유아를 둔 간호장교가 본연의 업무에 충실할 수 있는 여건을 마련해 주기 위해서는 무엇보다도 안심할 수 있는 탁아 시설은 보안하고, 탁아시설이 근무지와 멀리 않은 곳에 있을 수 있도록 제도적 장치를 마련한다면 탁아문제에서 오는 간호장교들이 겪는 불편은 없어질 것이다. 즉, 공립 혹은 직장단위로 운영되는 탁아시설을 설치하면 될 것이다.

5. 보수

주택문제, 육아문제, 탁아문제등 모든 문제가 금전적인 것과 연관되어 있다. 따라서 만일 간호장교를 위한 복지시설이 충분히 갖추어지지 않는다고 했을 때 충분한 보수로서 보상할 수 있도록 해야 할 것이다.

보수와 관련하여 각종 수당 또한 충분히 지급되어야 하며, 특히 외국의 경우와 같이 가족간의 별거에 대한 수당을 지급하여 별거로 인한 소요경비를 지급하고, 특히 간호장교들은 20년 이상 근무가 어렵기 때문에 연금의 혜택이 거의 없다고 할 수 있는데 간호장교 직제상의 특성으로 인한 것이므로 간호장교를 위하여 연금을 받을 수 있도록 연금법에 특별조항을 신설해야 할 것이다.

6. 기타 복지

휴양시설의 확충이 절대적으로 필요하며 군매점이 현실성이 있도록 운영되어 군매점에서의 구매의욕을 향상시키고 제품에 대한 신뢰도를 높일 수 있는 관리와 애프터 서비스가 철저하게 이루어져야 한다.

이상의 결과에 근거하여 결론을 내리면 간호장교를 위한 복지 개선을 위한 문제 해결을 위해서는 일반 직업군인 뿐만 아니라 간호장교까지도 혜택을 받을 수 있는 복지제도의 출현이 필요하며 특히 연금 수혜 문제는 간호장교를 위한 특별 조항이 있어야 하겠다.

참 고 문 헌

김덕배 (1979), "직업군인 처우 개선방안" 「군사평론」, 20 : 83-87

김동희 (1980), "프랑스의 사회보장 제도", 서울대학교 사회과학연구소, p. 55

김미주 (1988), "노동과정을 통해서 본 성별 임금 격차 요인에 관한 사례 연구", 이대 여성학과 석사학위 논문

김영화 (1990), "한국노동시장의 분절과 남녀임금 불평등", 송호근 편 「노동과 불평등」, 나남

백경희 (1987), "빈곤 모자가족 복지정책 수립에 관한 연구", 중앙대학교 사회개발대학 석사학위 논문

백정균 (1985), "군인연금 제도에 관한 연구", 국방대학원 석사학위 논문, pp. 42-43

백혜경 (1986), "간호장교의 통제위 성격과 스트레스 반응 및 직무만족도와 관계 연구", 연세대학교 대학원 석사학위 논문, p. 41

손복희 (1987), "여성의 노동시장 분절에 관한 일 연구", 부산대학 사회학과 석사학위 논문

육군사관학교 (1973), "한국군 직업군인제도 평가분석", 육군사관학교 육사 논문집, p. 1

윤영호 (1983), "직업군인 복지증진에 관한 연구", 연세대학교 경영대학원 석사학위논문, pp. 26-28

이선희 (1989), "임상간호사의 성취동기 수준과 실무교육 수용정도에 관한 연구", 한양대학교 대학원 석사학위 논문, p. 24

이정숙 (1989), "미국 여성세대주 가족의 소득보장정책 개발에 관한 연구", 한국사회보장학회, 「사회보장연구」, 5 : 106-107

이향순 (1988), "직업구조상의 성별 계층화에 대한 이론적 재평가" 「여성연구」, 봄호

정현숙 (1989), "국가의 여성 노동정책에 관한 연구", 이대 여성학과 석사학위 논문, pp. 79-80

조순경 (1980), "한국 여성노동시장 분석을 위한 시론", 「여성3」, 여성사연구회, p. 105

홍승아 (1987), "여성 노동의 사회적 존재형태 및 그 성격에 관한 연구", 이대 여성학과 석사학위 논문, p. 86

황영자 (1990), "근로여성과 탁아사업" 「사업복지」 추계호, p. 85

황영철 (1988), 「직업군인의 복지제도에 관한 연구」, 동국대학교 행정대학원 석사학위논문, pp. 45-47

Locke E.A. (1976), "The Nature and causes of Job satisfaction". Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Rand McNally College Publishing Company, p. 1300

J. Ernest, Mc Comick & Panied Iligen (1980), "Industrial Psychology", New Jersey : Pretrice Hall, p. 303

J. L. Price (1972), Handbook of Organizational Measurement", Washington : Health and Co., p. 156

= ABSTRACT =

A Study On The Welfare Policies For Nurse Officers

Cheung Suk Choi (Dept. of Nursing, Dong Woo Junior College)

It is clear that the women's participation in social activity is dramatically increased in civilian field as well as military profession.

Because of the characteristics of military nursing service, there are many difficulties.

Frequent move, medical insurance, baby care, and the education are typical forms of difficulties for nurse officers in the military.

The purpose of this research is to contribute to the perfect execution of nursing service, guarantee the active attitude for research and improve the combat strength by solving those private and economic problems.

The method of research was analysis of question survey and the review of related literatures. The subject of research was 300 active nurse officers who work at the Army Hospitals. The survey was conducted 14 days from Oct 15 to Oct 28.

The collected data was processed by computer using "SPSS(Statistical Package of Social Science). Frequencies and percentages were used to examine the demographic characteristics of subject, and T-test was also used in the case of necessity.

The result showed as follows:

As the general characteristics of subject group; 28.7 years of average age, 73.6 months of service period, 63.4% of married. In regard of specialty; General 57.7%, Intensive Care 12.7% and Psychiatrics 8.8%. The dissatisfactory factors about military welfare system were the difficulties in children education(36.9%), disadvantages on the civil medical insurance system(27.3%), and little chance of self education and development(21.5%). The problems in performing their duties were shown as dwelling instability due to frequent move(67.7%), and bring up children(14.2%). The reasons for resigning their job were shown as the instability of living status(64.2%), bring up children(18.8%) and dissatisfaction to the service(11.2%). The residential status was shown that military offered houses(45.2%), rental houses(29.3%) and own houses(14.64). The average numbers of moving residencies were; 3-4 time(34.6%), less than 2 times(33.1%), and 5-7 times(21.5%). Higher than 94.7% of the subject group spent more than 50,000 Won. In regard of education, they wanted to attend graduate school with their own expense(26.2%), computer science(20%) and Office Job Training(20%). The ways of taking care of children were mother-in-law(49.6%), mother(14.6%), and others(25%). The average expenditure per month for children were 20~30 hundred Won(44.2%), 10~20 hundred Won(25%) and 30~40 hundred Won(22.3%). The places of children care selected were public or occupational care center(56.2%),

religious organization(20.8%), and other center managed by social organizations(10.4%)

The result of survey for general welfare of nurse officers are as follows;

By and large they seem to be satisfied with their job, however, there are some dissatisfactory factors. They are; children care facilities, promotion, income, welfare facilities, disadvantage in medical insurance and civil hospitals, house purchase, unfair chances in specialty training, influence on promotion by educational status, and insufficient role for their children and husbands.

As conclusion, the recommendations for improving nursing service are as follows;

1. Children care center managed by occupation
2. Dormitory system for children by military personnel
3. Equal opportunities in education according to ability
4. Reasonable moving price according to the distance and scope of family and extra allowance