

知覺向性檢査에 의한 專門職 看護 教授들의 職業效率性에 關한 一研究

金 潤 喜

경희대학교 교육대학원 사회교육전공

<지도 장진호 교수>

目 次

- I. 序 論
 - 1. 看護職과 知覺向性檢査의 理論的 背景
 - 가. 專門 看護職에 대한 資質의 研究
 - 나. 知覺向性의 性格
 - (1) 知覺向성과 效率性.
 - (2) 知覺向성의 意味
 - (3) 知覺向性檢査의 內容
 - 2. 本 研究의 計劃
 - 가. 研究의 必要性
 - 나. 研究의 目的과 假說
 - (1) 目的
 - (2) 假說
- II. 研究의 對象 및 限界
 - 1. 檢査道具
 - 가. 知覺向性檢査
 - 나. 效率性 評定尺
 - 다. 統計處理
- III. 結 果
- IV. 結 論
 - 1. 要約
 - 2. 提言
- 參考 文獻
- 英文 抄錄

I. 序 論

本 研究는 看護專門職 教授들의 職業의 效率性을 知覺心理學的 側面에서 考察해 본 것이다. 現在까지의 많

은 研究가 外형적 객관적 접근 方法에 의한 人間理解에 바탕을 둔 기계적 人間觀아래 이루어졌다고 볼 수 있다. 그러므로 本 研究에서는 專門職 看護教授의 職業效率性의 外的 要因과 內的 要因中에서 內面을 중요시 하였다.

그 研究의 方法으로 專門職業人用 知覺向性檢査(崔正薰 1971)와 筆者가 作成한 質問紙를 사용하여 34名의 看護教授를 대상으로 研究하였다.

1. 看護職과 知覺向性檢査의 理論的 背景

가. 專門 看護職에 대한 資質의 研究

우리나라의 現代的 看護教育의 歷史는 60여년에 달하고 있지만 女子의 자유와 사회적 인정이 비교적 미약하던 국가의 사정으로 그 발전이 지연된 것은 사실이다.

과거 日政時에는 오로지 醫務 보조역으로 病院에서 소요되는 人力充當을 위하여 現직 기술자 양성에 불과하였으며 해방 후 통일된 수준하에서 간호학교 및 교육이라는 명칭상의 개혁과 목표는 설정되었지만 그 行政管轄이 文教部로 또는 교육이 학교로 이관되기까지는 봉사들 우위로 한 병원의 임상실습과 도제 견습식에 가까운 훈련을 면치 못한채 6.25를 맞게 되었다.

지난 약 25년간 醫療科學의 경이적 발달 발명은 간호분야에 새로운 책임을 조정하였고 국민의 文化向上은 건강의식의 강화로 고도의 간호를 요구하는 등 사회적 큰 변화를 초래하였고 최근에는 일층 급진적 국가 근대화와 동시에 專門 技術者의 해외 진출, 국방을 위한 보건요원 문제등 간호원 및 간호직에 대한 수급 당면문제는 量 및 質的으로 국가의 당면문제로 주목을 끌게 되었다. 이와 같이 국가적으로 필요할 뿐 아니라 급진적인 사회의 발전과 더불어 간호교육도 발전하게 되었으며 전문 간호에 대한 연구도 많게 되었다. 또한 현대간호의 이념이 치료 본위의 간호를 초월하여

1) 손옥순, "한국간호교육에 관한 일 조사 연구" (연세대학교 교육대학원 석사논문, 1968), pp. 1-2.

환자의 순수 인격적 요구에 기초를 둔 환자 중심의 全人看護에 있고 간호의 대상도 어디까지나 인간이기 때문에 역사의 흐름이 따라 변화가 많다. 이러한 理念아래 비교적 일정한 수준의 간호교육을 받은 專門職業人으로서의 자격은 비슷하나 간호의 質은 행동하는 사람 자체의 입장에서 인간의 행동을 이해하려는 자신의 태도 즉 인간의 質에 따라 결정되는 것이다.

간호의 理念, 目的, 간호원의 資質에 관한 연구등을 살펴보면 홍신영의 2인은 간호원이 갖추어야 할 9개 요인의 資質에 대해 간호원, 교수, 의사, 사회인들의 의견을 살펴 보았는데 전체적으로는 건강이 24.8%, 능숙한 기술을 요함이 20.3%, 봉사정신이 20.17%, 專門지식이 있어야 한다는 15.2%의 순위로 나타났고 기타 신앙심, 지도력, 자제력, 人和力, 일반상식 및 교양등에는 5%미만의 낮은 비율로 나타나 크게 문제시 하고 있지 않다고 논하였으며 그 理念에 대하여 간호원의 경우 간호고등 출신은 봉사정신을, 간호학교와 대학출신은 專門지식을 각각 강조하였으며, 근무년한이 높을수록 봉사정신, 근무년한이 낮을수록 專門지식에 비율이 높고, 교수는 교육경력, 임상경력과 관계없이 모두 專門지식을 요구하였으나 의사는 봉사정신을 강조하였음을 보고 하였다. 이렇게 봉사정신을 강조함은 간호원이 갖추어야 할 資質과도 일치하고 있다는 것을 알 수 있는데 대개의 경우 그 時代의 간호理念에 맞는 간호원의 像, 즉 간호원의 資質이 요구되기 때문이다. 그리고 理想的인 간호원의 연령은 의사 88.4%, 사회인 83.3% 모두가 20~29세에 답을 하였고 학력은 大學 혹은 看護學校 출신이어야 한다는 의사 89.6%, 사회인 93.5%의 높은 비율로 답 하였다. 간호원의 경제적 대우는 中高等學校 教師와 같이 해야 한다는 의견의 의사 38.5%, 사회인 44.3%로 가장 높고, 다음은 낮은 비율로 국민학교 教師, 약사와 같아야 한다는 것이다. 金雪子は 학생 생활에서의 간호직에 대한 概念을 알아 보았는데 責任感이 있어야 한다는 66.7%, 인류에 봉사한다는 44.4%, 보람을 느낀다가 32.8% 창의력과 독창력이 있어야 한다는 19.6%로 다른 여러가지 간호의 특성보다도 가치가 있다고 평가 하였는데 이는 어느 분야의 專門職業人의 資質에서 보다도 중요한 책임감과 인류에의 봉사, 보람, 창의력과 독창력을 말하여 주고 있다.

이 영복은 專門職 간호원의 행위는 고도의 판단력과

기술이 철저한 정신력과 사명감에 의하여 움직이지 않고서는 어려우며 그 어느 한가지 행위라도 잘못 되었을 때에는 환자와 대충은 損害를 보며 生命을 단축하게 되는 것이다. 간호원은 어디서 일을 하든지 그 마음의 자세, 행동의 자세, 생활의 자세, 職業에 임하는 자세가 건전하고 성실 하여야 한다' 고 專門職 간호원의 資質에 관하여 논하였다. 이러한 간호 행위물 수행할 간호원을 교육시키는 책임을 지닌 教授資質의 중요성에 대하여 田山草는 教授의 教育哲學에 따라 教育課程, 學習指導, 評價制度까지 하나같이 달라지는 것이 사실이다. 간호학을 실천하는데 있어 지도력은 될 수 없는 귀한 요소라고 하였으며 미래의 세계의 지도력은 교육자가 담당한다. 즉 의사, 목사, 교사, 간호원 모두가 다 교육자가 될 수 있는 可能性을 지녔다⁵

마치 교육의 質이 教師의 質에 관계가 있고 교육의 열쇠가 교사 자신에 있는 것과 같다. 따라서 사회의 전문화와 마찬가지로 敎職에도 專門化 현상이 있어야 함은 물론 敎職을 우대하여 有能한 人材를 많이 유인할 수 있어야 한다.

崔益道는 우리가 바라는 專門職 간호원이란 고도의 기술과 정신, 그리고 사회과학 교육에 대한 모든 것이 갖추어진 상태를 요구하는 것이며 거기에 더 하기를 복잡한 臨床상태에서 病의 예방과 건강의 유지가 지상의 目標인 사회 의료봉사와 그리고 간호계획 및 운영에 있어서도 충분히 대처해 나갈 수 있는 간호원을 말하는 것이다⁶ 또한 그 간호원은 간호학생을 가르치고 그 학생이 환자에게 무엇을 가르쳐야 하나를 가르치는 책임을 가지고 있어야 하고 간호의 改善에 관한 研究, 著述, 出版등을 꾸준히 계속해야 하며 또 그 개선책을 다른 의료 봉사기관과 밀접한 관계를 맺고 운영하는 봉사까지도 저야하는 것이라 하였다.⁷ 더욱이 看護職이 현사회에서 인류의 건강 증진에 중요한 역할을 담당하고 남에게 도움을 주는 직업이기 때문에 더욱 중요한 專門職의 하나로 인정되고 있는 것은 사실이다. 이같이 중요한 역할을 담당한 간호원의 객관적인 資質, 理念등에 관한 研究는 많으나 이러한 자질을 가진 간호원 및 教授들의 效率的인 직무 수행에 대한 主觀的인 知覺에서의 研究는 극히 드물다. 主觀的인 知覺이 갖 함은 他人(人間)의 행동을 이해 하는데 있어 외부에서 객관적으로 보는 것이 아니라 행동하는 본인의

- 2) 홍신영의, 한국 간호교육 개선을 위한 일 조사연구, 연세대학교 간호대학, 1969, pp. 161-162.
- 3) 金雪子, "大學看護學生의 職業觀에 關한 一調査研究"(이화여자 대학교 교육대학원 석사논문, 1969), p. 56.
- 4) 이영복, "專門職 看護員의 姿勢", 대한간호 제9권 제4호, (1970), p. 36.
- 5) 田山草, "看護教育哲學의 必要性", 대한간호 제10권 제2호, (1971), pp. 29-35.
- 6) 崔益道, "韓國大學 看護教育 課程의 發展을 위한 一基礎研究", (연세대학교 대학원 석사논문, 1966), p. 30.
- 7) A. F. Brown, *Curriculum Development*, (Philadelphia: W. B. Saunders Co., 1950), pp. 13-14.

主觀적인 입장에서 이해 해 주는 것을 말한다. 즉 하나의 그림을 가지고 보는 사람의 主觀적인 知覺과 개인이 느끼는 意味의 場에 따라 서로 다르게 보거나 마찬가지로 우리가 간호를 함에 있어 간호원 자신이 상대하는 인간(환자)에 대하여 가지고 있는 知覺과 自己의 환경에 대한 知覺여하에 따라 본인의 職責수행의 성공 여부가 결정되는 것과 같으며 看護專門職 敎授들의 主觀적인 自我概念, 他人을 보는 知覺, 職業을 보는 知覺 등에 의하여 專門職을 어느 정도 效率적으로 수행 하는가에 대하여 연구해 봄은 의미있는 일이라 하겠다.

나. 知覺向性的 性格

(1) 知覺向성과 效率性

1960년을 前後해서 미국 콜로리다 대학교에서는 A. W. Combs가 중심이 되어 사회에서 남을 돕는 職業에 종사하는 사람들, 예를 들면 敎師, 카운셀러, 의사, 간호원 등 效率적인 사람과 그렇지 못한 사람으로 구분하는 방법을 모색하였는데 이와 같은 研究는 여러 專門職業人들의 效率性を 잘라주는 공통된 基準이 반드시 있으리라는 가정에서였다⁸ 그래서 국민학교 敎師, 大學敎授, 카운셀러 및 聖公會 神父에 대한 研究가 이루어졌고 이들 研究에서 얻은 結論은 자기 職業이 무엇이던 간에 效率적인 사람은 모두 비슷한 類型에 속하고 그렇지 못한 사람 또한 職業에 관계 없이 類似한 樣相을 나타낸다는 것이었다. 그래서 지금까지와는 다른 각도에서 시도된 研究는 專門職業人들은 “순간적 반응에 따라서 행동한다”⁹ 는 사실을 먼저 발견 하였고 效率적인 專門職業人들은 그들의 문제 해결에 있어 “늘 타인의 입장에서 서서 행동한다”¹⁰ 는 사실과 그리고 “일의 방법이나 기술보다는 자기 자신과 타인과 궁극적인 목적에 더욱 관심을 기울인다”¹¹ 는 사실도 함께 밝히어 “專門職業人들이 자기 자신과 타인과 직업을 보는 知覺이 그들의 效率性を 區分하는 가장 適當한 기준이 된다”¹² 고 생각하게 되었다. 따라서 개개인이 專門職을 滋行함에 있어서 效率적인이나 아니냐 하는 것은 사람의 知覺여하에 달려 있다고 보는 것이다.

崔正燾의 研究에 의하면 敎員의 效率性を 말할 수 있는 기준이란 것은 어떤 外部적인 것에 있는 것이 아니라 敎員 자자의 內적인 知覺 또는 사람됨이 그 가장 준엄한 기준이 된다고 하였다¹³ 또한 그는 “各 專門家의 행동이 상황에 따라 달라진다 하여도 專門의 도움의 效率이 높은 사람들의 행동 속에는 어떤 특정한 知覺向性이 있으리라는 것을 짐작할 수가 있다. 다시 말하면 좀 더 效率적인 專門家は 그렇지 못한 전문가에 비하여 공통되는 어떤 知覺向性이 있으리라고 하였다.”¹⁴

安德子의 研究에 의하면 研究職에 종사하는 專門家들의 知覺向성과 效率性間에도 높은 正的 相關을 보이고 있다.¹⁵

李學柱의 研究에 의하면 서울 시내에 소재하는 10개 中高等學校 敎師 300名을 대상으로 하여 調査해 본 결과 知覺 向성과 敎師 效率性間에는 意味있는 비교적 높은 正的 相關이 있다는 것을 나타내었다.¹⁶

姜熙俊의 研究에 의하면 서울 시내 K 사립 국민학교에 1971年度에 재직하고 있는 敎師 30名을 대상으로 하여 研究해 본 결과 첫째, 被驗者들의 知覺向성과 그들의 敎師로서의 效率性間에 높은 相關關係가 있다. 둘째, 동료 敎師가 被驗者들 본 效率성과 행정자가 본 效率性間에도 높은 相關關係가 있다는 점을 지적하였다.¹⁷

그러나 정숙의 研究에 의하면 單看護員 315名을 대상으로 하여 調査해 본 結果 첫째, 知覺向性檢査와 근무 성적간의 차이 검증 結果는 意味있는 차이를 발견할 수 없었다. 둘째 知覺向性檢査와 學歷間에서도 아무런 의미있는 차이를 발견하지 못하였다. 셋째로 知覺向性檢査와 經歷間에서도 의미있는 差異를 발견하지 못하였다¹⁸ 고 논술하고 있다.

콜스(A.W.Combs)는 그의 著書에서 우수한 敎師와 自我에 關한 知覺과의 상호 관계를 대략 다음과 같이 결론 짓고 있다. 우수한 敎師는 첫째 자신을 他人과 同一視 하려 하며 둘째 자신을 불신하기 보다는 믿을 만한 인간이라고 믿고 있고 셋째, 자신을 날로 부터

8) 崔正燾, 知覺心理學, 서울:乙酉文化社, 1972, p. 67.

9) A. W. Combs, "The Human Aspect of Administration", Educational Leadership. (1970. 28. (2)), p. 98.

10) Ibid, p. 199.

11) Ibid, p. 205.

12) 崔正燾, "知覺向性檢査 豫備檢査型製作에 關한 研究", 延世論叢 第9輯, (1972), p. 60.

13) 崔正燾, "知覺心理學의 基本概念", 새교육 통권 183호, (1970. 1), pp. 46-47.

14) 崔正燾, "概念形成 단계와 知覺向性으로 測定한 大學敎授의 效率性研究", 人文科學 第22輯, 서울 연세대학교 人文科學研究所, (1969), p. 67.

15) 安德子, "知覺向性 및 概念形成段階로 測定한 效率性研究", (이화여자대학교 대학원 석사논문, 1970), p. 39.

16) 李學柱, "知覺向性檢査의 經驗的 妥當度에 關한 一研究", (연세대학교 대학원 석사논문, 1972), p. 47.

17) 姜熙俊, "知覺向性檢査와 國民學校敎師의 效率性間的 相關性研究", (연세대학교 교육대학원 석사논문, 1971), pp. 58-59.

18) 정숙, "간호원의 지각향성이 근무효율성에 미치는 영향", (연세대학교 교육대학원 석사논문, 1971), p. 3.

뵈는 인간이라고 믿으며 다섯째, 자신을 가치있는 인간이라고 보고 있다¹⁹

만일 앞으로 敎師가 되고자 하는 이가, 또한 現職敎師가 자기 스스로를 좋아하고 자신을 갖고, 자기를 믿으면 그는 그와 꼭 같은 방법으로 타인을 볼것이 분명하다.

以上과 같은 여러 文獻研究에서 知覺向性이 다른 사람을 도우는 專門職의 效率性에 영향을 준다는 것을 밝혀 주고 있다.

(2) 知覺向性의 意味

A. W. Combs와 D. Snygg는 “모든 行動은 하나의 의도 없이 그 행동하는 主體의 知覺의 場에 의하여 決定된다”고 하였는데 여기서 知覺의 場이란 “人間이 行動을 하는 바로 그 瞬間에 經驗하는 自我를 포함한 宇宙全體”²⁰라고 하였다.

그런데 인간의 內的 행동인 知覺이란 外部로부터 직접 관찰할 수가 없으므로 把握의 方法을 통할 수 밖에 없다. 따라서 研究者들은 專門職業人의 知覺이 行動으로 구체화 되는 것의 본질을 추리함으로써 그들의 참 行動을 알아 내는데 이 때 가장 중요한 것이 바로 研究者 자신이 “자기자신을 道具로 삼고 (Self as an instrument)”²¹ 被研究者의 독특한 知覺現象을 결정짓는 일이다. 科學的인 研究에서의 추리의 신뢰성에 關해서는 커어슨(C. C. Cowrson)²²에 의해 가장 체계적으로 평가되고 있다. 그의 研究에 의하면 물론 研究자료의 신뢰성이 가장 중요하기는 하나 훈련된 관찰자에 의한 추리과정이란 매우 믿을 만한 것임을 밝히고 있다. 그의 研究에서는 여러 관찰자가 독자적으로 동일한 대상을 놓고 내린 主觀의 査定과 外的 基準사이에는 높은 一致度가 나타났다.

(3) 知覺向性檢査의 內容

敎育이란 단가 그 밖에 타인에게 도움을 주는 職業이란 한마디로 말해서 인간관계라고 풀이할 수 있겠다. 이것을 긍정한다면 效果의이며 훌륭한 敎師나 專門人은 타인에 대하여 가장 정확한 이해를 갖추고 있어야 한다는 結論을 얻을 수 있다. 모든 사람의 行動이란 自我에 대한 知覺 내지 概念의 함수이므로 例를 들어 자기는 學生들이 자기를 좋아하고 있다고 믿고 있는 敎師는 그렇지 않은 敎師와는 확실히 다른 行動을 하리라는 것이다. 이와 같은 知覺向性의 概念을 탐색해

보기 위하여 어셔(Usher, 1966)가 作成한 知覺向性의 測定基準이 될 12가지 次元을 설정한 것을 보면²³ 다음과 같다.

다인에 대한 知覺

- ① 有能—無能(able-Unable)
- ② 價値있음—價値없음(Worthy-Unworthy)
- ③ 內的過程—外的形成(Internal Process-Externally molded)
- ④ 依持可能—믿을 수 없음(Deperdable-Undependable)

자아에 關한 知覺

- ① 友好的—孤立的(With People-apart from People)
- ② 要求됨—排斥됨(Wanted-Unwanted)
- ③ 價値있음—價値없음(Worthy-Unworthy)
- ④ 有能—無能(Able-Unable)

자기 직업에 대한 知覺

- ① 自由化—統制化(Freeing-Controlling)
- ② 擴大—縮小(larger-Smaller)
- ③ 意味中心—事實, 事件中心
- ④ 受容—非受容(accepting-not accepting)

2. 本 研究의 計劃

가. 研究의 必要性

現代간호의 목표는 “全人 看護(total Care)”에 있으며 全人 看護란 疾病이나 治療本位의 간호를 초월하여 보다 더 높은 차원에서 환자의 全人格的 요구에 기초를 둔 환자중심의 간호이며, 환자가 완전히 회복해서 퇴원한 후 사회의 一員으로 만족스런 역할을 다 할 때까지 장기적 계획을 세워 환자의 신체적 사회적 심리적, 경제적 및 교육적 문제를 규명하고 해결해 주는 데 있다.²⁴

上記의 목표를 성공적으로 달성하는데 주요한 요인 중의 하나는 교수의 敎授觀에 달려있다. 즉 敎授자신이 어떠한 敎授觀—敎授로서의 自我概念—을 가지고 있느냐에 따라 敎授活動에 커다란 영향을 미치리라 생각한다 “좋은 敎育이 좋은 敎師의 同意語로 생각할 수 있을만큼 敎職이 敎育에 차지하는 비중이 크며 敎育의 質은 敎師의 質에 관계가 많아 敎育의 열쇠는 敎

19) A. W. Combs, *The Professional Education of Teacher*, (Boston: Allyn and Bacon Co., 1965), pp. 70-71.

20) Ibid, p. 20.

21) 崔正燕, “知覺向性檢査 豫備檢査型 製作에 關한 研究”, 연세논총 第9輯, 서울 연세대학교 대학원, (1972), p. 71.

22) 上揭書, p. 71.

23) 崔正燕, 연세논총 9輯, p. 72.

24) 田山草, “看護事業의 問題點과 未來像” 대한간호 제8권2호, (1969. 8), pp. 14-15.

師에 있다고 보아야 할 것이다”²⁵

이와 같은 敎授의 資質에 대한 問題와 自己職業의 效率性에 대한 研究와 評價가 現在까지 韓國에 거의 없었다. 여기에 知覺心理學의 面에서 看護學敎授들의 職業效率性에 대한 相關關係를 찾고자 한다.

本 研究의 基本 接近方法은 人間의 行動을 主觀的이고 人本主義的인 觀點에서 出發하였다. 이러한 움직임은 美國 心理學界에서 과거 약 20年間에 나타나기 시작하였는데 이는 그 동안에 많은 心理學者들이 決定論的이며 分析的인 聯合主義와 精神分析學의 方法에 반발함으로써 일어나게 된 것이다. 이러한 觀點에서부터 출발하는 여러 갈래의 움직임을 한마디로 “第三勢力의 心理學”이라고 부르게 되었다. 第三勢力의 心理學이란 매슬로우(Abraham Maslow)²⁷가 붙인 이름이며 소위 新프로이트학과라고 불리는 學者들과 全體的인 기능과 그의 환경과의 상호작용을 강조하는 게슈탈트(Gestalt) 心理學者들, 또는 場의 理論家들, 오거니즘(organismic) 心理學者들과 人間의 個性의 特性을 강조하는 知覺心理學者와 實存主義心理學者들이 합쳐진 것으로 그 공통점은 “근본적으로 人間이란 독특하고 성장하는 力動的 存在로서 人間을 研究하고 理解하기 위해서는 언제나 人間이란 成長되어 가는 과정에 있다”²⁸ 고 보아야 한다는 것이다. 따라서 이들 心理學者들은 人間의 자연적인 本질을 그대로 발전시켜 주기만 하면 人間의 本질이란 善할 것이라고 믿고 있는 것이다.

로저스(C.R. Rogers)나 피들러(F.E. Fiedler), 하이네(R.W. Heine)의 研究²⁹에 의하면 남에게 도움을 주는 職業을 가진 자가 職務수행을 效率的으로 하기 위해서는 그들의 信念, 態度, 知覺하는 方向등의 質이 중요한 作用을 한다는 사실이 발견되었다. 그렇기 때문에 專門職을 맡은 사람은 效率的인 직무수행을 위해 자기가 맡은 책임이나 당면한 場에서 자기를 독특하게 작용하고 적절히 활용할 줄 알아야 한다고 강조하고 있다. 이와 같이 “스스로를 道具로 삼는다”는 第三勢力의 心理學의 基本개념을 가지고 本 研究에서도 效率的인 「敎授」를 區分지우는 중요한 方法으로 쓰려고 한다.

나. 研究의 目的과 假說

(1) 目的

(가) 知覺向性檢査의 結果와 看護職에 근무하는 大

學敎授의 職業效率과의 相關關係를 밝혀보고자 하는데 의도가 있다.

(나) 本 研究에서 소기의 成果를 거두면

① 現在 看護敎授職에 임하고 있는 者의 업무능률을 보다 더 정확하게 측정할 수 있는 基準이 될 것이다.

② 새로이 적용되는 敎授의 問題와 근무성적 方法을 새로운 각도에서 측정하는데 도움이 될 것이다.

(2) 假說

本 研究의 基本假說은 研究要因인 知覺向性檢査와 포괄적 척도인 同僚, 行政者 및 自己尺度, 學歷, 敎育 經歷, 職業에 대한 滿足度와 正的 相關이 存在할 것이다. 이 基本假說을 精確히 檢査하기 위하여 다음과 같은 細部的인 假說을 精립하였다.

(가) 知覺向性和 自己職業滿足度와는 正的 相關關係가 있을 것이다.

(나) 知覺向性和 同僚尺度, 行政者尺度, 自己尺度間에는 正的 相關이 있을 것이다.

(다) 同僚尺度和 行政者尺度사이에 正的 相關關係가 있을 것이다.

(라) 知覺向性和 學歷, 經歷에도 正的 相關關係가 있을 것이다.

II. 研究의 對象 및 限界

本 研究의 調查對象은 서울에 있는 W大學 看護大學 5名, R大學 看護學科 12名, H看護專門校 10名, 地方에 있는 D看護學校 7名, 計 34名의 敎授들로 이들의 學歷水準은 大學 및 大學院 卒業이상으로 助教 經歷 2年 이상者부터 正敎授까지를 對象으로 하였다. 이들의 年令분포는 25세에서 60세 미만이다. 따라서 本 研究에서 얻어지는 結論은 이 敎授集團에 한하여 적용되는 것이며 他集團에 類推廣大 해석할 수 없다. 또한 研究期間은 1972年 7月 1日부터 12月末까지임을 밝혀 둔다.

1. 檢査 道具

가 知覺向性檢査

崔正憲 製作의 專門職業人用 「知覺向性檢査」를 利用하여 自己가 自己를 보는 知覺, 自己가 他人을 보는 知覺, 自己가 自己課業을 보는 知覺등을 各 영역별로 20個 문항씩 총 60個 문항에 대하여 檢査하였다.

檢査方法은 各 學校의 점심시간이나 또는 日課후에

25) 鄭泰時, 敎職과 敎師, 서울 現代敎育叢書出版社, 1962, p. 11.

26) 崔正憲, 知覺心理學, p. 17.

27) 上揭書

28) C. R. Rogers, *On Becoming a Person*, (Boston: Houghton Mifflin Comp., 1961.) p. 55

29) 崔正憲, 人文科學 22輯, p. 60

방문하여 被驗者 全員에게 質問紙를 배부한 후 약 1시간 후에 회수하였다.

나. 效率性 評定尺

校授의 職業의 效率性을 學校內에서 가르치는 機能분단 아니라 人格面, 人間關係, 責任感, 技術面에 초점을 두고 “校授 效率性 評定尺”을 作成하였다.

(1) 同僚尺度

同一 看護職에 종사하는 校授로서 同僚校授들이 보는 效率性을 측정기 위해 被驗者中 自己를 제외한 전원을 평가케 하였다.

(2) 行政者尺度

課長이나 學長에게 행정자로서 각 교수의 效率性을 同僚尺度와 같은 基準를 제시하여 평가 받았다.

(3) 自己尺度

被驗者 各自가 자기자신을 어떻게 보고 있는가를 同僚尺度와 同一한 方法으로 채점 정리하였다.

(4) 自己職業에 대한 滿足度의 尺度.

校授自身이 自己職業을 어떻게 느끼고 있는가에 대한 知覺을 평가하였다.

(5) 學歷, 教育經歷間의 評定尺度.

學歷, 教育經歷間의 相關을 알아 보았다.

다. 統計처리

研究變因은 知覺向性檢査점수와 포괄적 尺度인 同僚評價, 行政者評價, 自己評價, 職業에 대한 滿足度, 學歷, 經歷등의 점수와 相關關係를 밝히고자 Pearson “r”로 統計를 처리하였으며 t檢證을 하였다.

Ⅲ. 結 果

本 研究의 가설을 檢證한 結果 아래와 같은 차이가 있다는 것을 알아 내었다.

가설 1. 知覺向性과 自己職業 만족도와는 正的相關關係가 있을 것이다.

<表 1> 知覺向性과 效率性評定尺間의 相關關係

| 效率性評定尺 | 研究變因 | |
|---------|-------|---------|
| | 知覺向性 | 意義度 |
| 自己職業滿足度 | r+.23 | P=N.S. |
| 同僚尺度 | r+.62 | P<0.001 |
| 行政者尺度 | r+.30 | P=N.S. |
| 自己尺度 | r+.26 | P=N.S. |

위 가설을 檢證하기 위하여 職業滿足度 점수를 준거척도로 삼고 知覺向性檢査 점수를 研究變因尺度로 삼아 준거척도와 研究變因間의 相關度가 r+.23 임이 밝혀졌다. <表 1>

被驗校授 대부분이 획득한 知覺向性점수와 자기 스

스로 評定한 自己職業滿足도와는 相關이 전혀 없음이 나타났다.

가설 2. 知覺向性과 同僚尺度, 行政者尺度 및 自己尺度間에는 正的相關이 있을 것이다.

上記 가설을 檢證하기 위하여 同僚尺度 점수, 行政者尺度 점수 및 自己尺度 점수를 준거척도로 삼고 知覺向性 점수를 研究變因尺度로 삼아 나온 各 준거척도와 研究變因間의 相關係數는

가. 知覺向性檢査점수와 同僚校授들이 自己에 대하여 評定한 총 점수와의 相關度는 r+.62로 나타났다. <表 1>

兩者 사이에는 확실히 正的 相關關係가 있다.

나. 知覺向性檢査점수와 行政者가 被驗者의 職業의 效率性을 본 관점의 相關度는 r+.30으로 相關이 없음이 밝혀 졌다. <表 1>

다. 知覺向性檢査와 自己尺度사이에는 r+.26으로 相關이 전혀 없음이 나타났다.<表 1>

가설 3. 同僚尺度와 行政者尺度사이에 正的 相關關係가 있을 것이다.

<表 2> 效率性 評定尺間의 相關關係

| | 同 僚 | 意義度 |
|-------|-------|---------|
| 行政者尺度 | r+.52 | P<0.001 |

위 가설을 檢證하기 위하여 同僚尺度 점수와 行政者尺度 점수를 사용하여 r+.52가 나왔으므로 확실히 相關이 있음이 입증 되었다. <表 2>

가설 4. 知覺向性과 學歷 教育經歷에 正的 相關關係가 있을 것이다.

<表 3> 知覺向性과 學歷, 經歷間의 相關關係

| 研究變因 | 效率性評定尺 | |
|------|--------|--------|
| | 知覺向性 | 意義度 |
| 學歷 | r+.11 | P=N.S. |
| 經歷 | 無 | |

※ 經歷은 教育經歷을 말함.

知覺向性檢査點數와 學歷, 經歷과의 相關關係는 學歷 r+.11로 相關關係가 없었으며 教育經歷과의 關係는 전혀 相關關係를 發見할 수가 없었다. <表 3>

Ⅳ. 結 論

1. 要 約

本 研究에서는 專門職 看護校授의 職業效率性과 知覺向性과의 關係를 Pearson “r”을 사용하여 그 相關度를 밝혀 보았다. 現在까지의 연구방향인 外的이며, 분석적인 方法을 탈피하여 內的이고 主觀的이며 人本

主義的인 立場에서 研究해 본 것이다. 本 研究의 基本 問題는 看護職에 근무하는 大學教授 34名을 대상으로 그들의 外的인 效率의 尺度인 同僚評價, 行政者評價, 自己評價, 職業에 대한 滿足度, 同僚와 行政者評價와의 關係, 學歷, 經歷의 점수와 知覺向性 점수간의 相關關係를 檢證한 것이다.

그 結果는

(1) 知覺向性和 自己職業滿足도와는 相關關係가 나타나지 않았다.

일반적으로 知覺向性점수와 相關없이 看護職 教授라는 職業에 대하여서는 대부분 滿足하고 있었다. 이 점은 天職이라는 스스로의 自覺과 大學教授라는 일반적인 社會의 認定 및 권위의식에 연유되어 知覺向性과는 關係없이 높은 滿足도를 보여준 것이다.

(2) 知覺向性和 同僚尺度間에는 무척 意味있는 相關關係가 나타났다. 그러나 知覺向性和 行政者尺度 및 自己尺度間에는 어떤 意味를 發見치 못하였다.

自己를 제외한 全 同僚들이 내린 自身에 對한 評價가 知覺向性점수와 相關이 있다는 것은 매우 중요한 사실이다. 他人이 본 다시 말해서 “生活의 場”을 같이 하는 同僚들이 보는 評價는 어느 程度의 公正을 期하는 것이며 이것이 知覺向性的의 점수와 相關이 있다는 점은 知覺心理學의 價値를 暗示하여 주고 있다.

(3) 同僚尺度和 行政者尺度 사이에는 확실한 意味가 있음이 나타났다.

表2에서와 같이 $r=+.52$ 의 높은 相關度를 보여 주었으나 좀더 公平하고 冷情한 行政者尺度가 이루어 진다면 무척 意味있는 評價가 될 수 있다고 본다.

(4) 知覺向性和 學歷은 相關이 전혀 없었으며 따라서 어떤 意味를 발견할 수 없다. 經歷面은 전혀 相關關係를 찾을 수가 없었다.

知覺向性的의 점수와 學歷間에 相關이 없다는 것은 각자가 自己職業에 對하여, 무엇으로 어떻게 보고, 믿고 있느냐 하는 主觀的인 知覺때문인 것이다. 그리고 教育經歷이 많고 學歷이 높을수록 知識의 程度는 물론 職業의 效率性에 더욱 큰 영향을 미치리라는 客觀的인 판단과는 별로 相關이 없다는 것도 이와 같은 이유 때문인 것이다.

2. 提 言

(1) 現在 看護職에 임하고 있는 教授들의 업무 能率을 보다 더 精確하게 측정할 수 있는 基準으로서 知覺向性檢査와 同僚評價를 병행하여 실시하는 것이 좋겠다.

(2) 昨今 人事의 채용에서 外部的이며 客觀的인 제반 조건에만 얽매이던 상태를 과감히 뿌리치고 새로 기용되는 教授의 문제와 근무성적 方法을 새로

운 方法에서 측정하는데 도움이 될 것이다.

(3) 知覺心理學이 남에게 도움을 주는 職業인 醫師, 教師, 카운셀러, 看護員등의 職業效率性和 相關關係가 있다면 그 相關度의 結果에만 그치지 말고 앞으로 이런 專門職 종사자들에게 더 높은 職業效率性을 갖게끔 하기 위한 具體的 研究가 必要하다.

(4) 看護係의 고위층 行政者가 많은 教授들을 상대로 이 檢査를 실시하여 답을 솔직하게 作成케 한 후 그 結果를 分析하면 더욱 높은 正的 相關關係가 나올 것이다.

(5) 知覺向性檢査를 사용하여 效率性을 측정한 論文이 看護職 分野에 많지 않다. 對象을 달리하여 일반적 간호원 및 看護學生, 그리고 病院 行政者, 환자에게도 한번 시도하여 보면 좋겠다.

參 考 文 獻

1. 姜 熙 俊, “知覺向性檢査와 國民學校教師의 相關的 研究”, (연세대학교 교육대학원 석사학위논문, 1971).
2. 金 雪 子, “大學看護學生의 職業觀에 關한 一 調查”, (이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문, 1969).
3. 金 如 眞, “全人看護에 對한 看護員의 態度”, (연세대학교 대학원 석사학위논문, 1971).
4. 손 옥 순, “한국간호교육에 관한 일 조사 연구”, (연세대학교 교육대학원 석사학위논문, 1968).
5. 安 德 子, “知覺向性 및 概念形成段階로 測定한 效率性 研究” (이화여자대학교 대학원 석사학위논문, 1970).
6. 李 學 柱, “知覺向性檢査의 經驗的 妥當度에 關한 一 研究”, (연세대학교 대학원 석사학위논문, 1972).
7. 이 성 덕, “간호원 근무성적 평정에 관한 일 연구”, (연세대학교 교육대학원 석사학위논문, 1969).
8. 이 영 복, “專門職 看護員의 姿勢”, 대한간호 제 9권 제2호, 1971.
9. 이 영 복, 職業的 調整, 서울:壽文社, 1967.
10. 전 산 초, “간호교육철학의 필요성”, 대한간호 제10권 제2호, 1971.
11. 전 산 초, “간호사업의 문제점과 미래상”, 대한간호제8권 제2호, 1969.
12. 정 숙, “군간호원의 지각향성이 근무 효율성

- 에 미치는 영향”, (연세대학교 교육대학원 석사학위논문, 1971).
13. 鄭 範 模, 教育心理統計的方法, 서울: 培英社, 1964.
 14. 鄭 泰 時, 敎職과 敎師, 서울: 現代敎育叢書出版社, 1962.
 15. 崔 益 道, “韓國大學 看護敎育課程의 發展을 爲한 一基礎研究 (연세대학교 대학원, 석사학위논문, 1966).
 16. 崔 正 薰, “知覺向性檢査 예비檢査型 製作에 關한 研究”, 延世論叢 第9輯, 서울: 연세대학교 대학원, 1972.
 17. _____, 知覺心理學, 서울: 乙酉文化社, 1972.
 18. _____, “知覺心理學의 基本概念”, 敎育通 권, 183호, 1970.
 19. 崔 正 薰, “敎員效率性 基準에 關한 研究” 敎育論集 第3輯, 서울: 연세대학교 교육대학원, 1970.
 20. _____, “概念形成段階와 知覺向性으로 測定한 大學敎授의 效率性研究”, 人文科學 第22輯, 서울: 연세대학교 인문과학 연구소, 1969.
 21. 홍신영의, 韓國看護敎育 改善을 爲한 一調查研究 연세대학교 간호대학, 1969.
 22. 洪 英 淑, “간호원의 사기에 관한 一연구”, (연세대학교 교육대학원 석사학위논문, 1971).
 23. Brown, A.F., Curriculum Development, Philadelphia.: W. B. Saunders Co., 1960.
 24. Combs, A.W., The Professional Education of Teachers, Boston: Allyn & Bacon, 1965.
 25. _____, “The Human Aspect of Administration”, Educational Leadership, 1970, 28(2).
 26. _____, and Snygg D., Individual Behavior: A Perceptual Approach to Behavior (Rev. ed.) New York: Harper and Brothers, 1959.
 27. Fidler, F.E., “The Concept of an ideal therapeutic relationship”, Journal of Consultant Psychology 14, 1950.
 28. Heine, R.W., “A Comparison of Patients Reports on psycho; Therapeutic Experience with Psycho analytic, Non-directive, and Adlerian Therapists”, (Unpublished doctoral dissertation), University of Chicago, 1950.
 29. Maslow, Abraham H., Motivation and Personality, New York: Harper, 1954.
 30. Bruce. Paul, “Three forces in Psychology and their Ethical and Educational Implications” The Educational Forum 30(3), 1966.
 31. Rogers, C.R., On Becoming a Person, Boston: Houghton Mifflin Company, 1961.
 32. Rogers, C.R., “The Characteristics of a helping relationship”, Personnel and Guidance Journal, 1958.

=ABSTRACT=

**STUDY ON EFFECTIVENESS OF NURSING PROFESSORS
BY PERCEPTUAL ORIENTATION SCALE'**

YOON HEE KIM
Major in Social Education
Graduate School of Education
Kyung Hee University

This thesis intends to make a study on the effectiveness of Nursing Professors through perceptual psychological approach.

Purpose of the Study

Researches have been made relating teacher's effectiveness measurement. However, they share a common defect that they have been done on the basis of superficial aspects of the problems aspects that can be measured by general objective survey only, but this study is designed "to understand his behavior in terms of a human behaving and of a self as an instrument"—principle, based upon the Perceptual Psychology which puts more stress on the inner perception than on the external one.

Method of the Study

This thesis is based chiefly on the two sources: "Perceptual Orientation Scale" (Chunghoon Choy, 1971) which has been standardized on the basis of perceptual psychology and the questionnaires made by the researcher of this thesis and given to the 34 Nursing Professors in Seoul and other country.

Result of the Study

The method of data operation by Pearson "r" asserts that there were distinct deep relation between Perceptual orientation and fellow's estimate, while a little relation among the estimate of administration, educational backgrounds and occupations but no relations the status of experiences. It can be concluded that the estimates between fellows working at "the same fields" have kept deep relations together on perceptual orientation which resulted from finding out a useful method to measure occupational effectiveness according to the perceptual field.

Conclusion of the Study

The personnel administration has been managed according to external status and not positive operation; on the other hand, this study holds, it shall be operated in accordance with the estimates by fellow, the "Perceptual Orientation Scale" for more positive ability. The study requires the following researches on the devoted professional occupations, such as medical doctors, teachers, nurses, etc. for the purpose of increasing their occupational effectiveness more scientifically.