

## 임상간호원의 사회화과정단계에 있어서의 역할모델, 직업에 대한 지각향성 및 자아실현성간의 관계

한 윤 복\* · 강 윤 숙\*\*

### I. 서 론

#### 1. 연구의 필요성 및 의의

인생의 전 과정을 통해서 사회화, 재사회화가 지속적으로 일어나는 직장생활이 차지하고 있는 비중은 매우 크다. 직장조직체에서는 주로 직업과 관련된 활동이나 전문직에 적합한 지식, 태도, 기능 및 생활양식 등을 훈련받는다. 따라서 개인은 직업을 통하여 이른바 직업적 성격을 형성하며 자아를 실현한다. 또한 성인사회에 있어서 직업은 개인의 사회적 정체를 파악하는데 가장 중요한 요인으로 고려되고 있을 뿐 아니라 그의 사회적 행동양식을 이해하는데도 결정적인 관점이 되고 있다. 직업의 효율성과 관련된 연구에 의하면 사람들의 특정행동은 그 사람이 가지고 있는 의도에 의해서 결정되기 때문에 전문직을 효율적으로 수행하는 사람들에 있어서는 어떤 주어진 상황에 따라 행동하는 것이 아니라 자기 스스로를 독특하게 사용할 수 있을 때 더욱 효율적으로 수행하고 있음을 강조하고 있다(Moor, 1973 ; 김경동, 1978 ; Fiedler, 1950 ; Heine, 1950 ; Rogers, 1958).

사회화과정은 기본적으로 개인이 사회로부터의 자극을 받아들이고 학습함으로써 성립된다. 따라서 사회적 학습이 성립되기 위해서는 개인의 욕구, 동일시, 강화, 보상과 별, 모델의 위광 그리고 기존의 태도나 행동양식 등의 조건이 구비될 필요가 있다고 보고 있다.

교육제도와 역할갈등과의 관계에 관한 연구를 보면 Brief와 Aldag(1979), Corwin과 Taves(1962), Kramer(1968)는 4년제 졸업자는 전문직 역할인식을 계속 유지 하기 때문에, 역할을 수정하며 적응하는 3년제 졸업자보다 역할갈등이 높게 나타났음을 보고했고, 경력과 역할갈등과의 관계에 있어서는 직업사회화 과정의 단

계에서 전문직 역할인식과 역할모델이 수정되면서 현실에 적응한다고 풀이했다. 따라서 바람직한 역할수행은 바람직한 역할기대와의 관계에서 이루어지기 때문에 전문교육의 목표가 역할 모델과 일치하면 사회화에 긍정적인 결과를 가져와 역할상실의 크기를 줄일 수 있다.

직업사회화과정의 단계에서 어떤 반응이 일어나고 어떻게 적응하며 내면화하는지에 대해서는 일정한 합의를 이루지 못하고 있다. 그러나 많은 선행연구들이 개인의 행동변화를 투입변인, 과정변인 및 산출변인으로 구별하여 설명할 수 있는 실마리를 제공해주고 있다(Davis and Olesen, 1966 ; Schein, 1964 ; Hackman, 1969 ; Simpson, 1971 ; Kramer and Schmalenberg, 1976 ; Kramer, 1968 ; 한윤복, 1984).

한윤복(1984)은 역할행동특성과 지각향성 그리고 역할행동특성과 자아실현과의 관계를 외국 임상간호원을 대상으로 한 기존의 연구결과에 의해 구분된 직업사회화과정 단계별로 분석한 바 있다. 이에 본 연구를 통하여 사회문화적 환경이 상이한 한국간호원의 직업사회화과정의 각 단계를 행동변화를 기초로 하여 그 기간을 재확인하고, 사회적 학습에서 문제가 되는 역할모델이 어떻게 변화하며 그 역할모델의 변화와 지각향성의 하위변수 중 직업에 대한 지각향성 및 자아실현성과의 관계를 사회적 성격이 성숙되어가는 순서에 따라 밝히는 과제는 기초교육과 계속 교육의 발전에 매우 필요하며 또한 의의가 있다고 본다.

#### 2. 연구의 목적

본 연구의 일반적 목적은 임상간호원의 직업성장에 기여하는 요인을 알아내기 위해 사회화과정의 각 단계 기간을 확인하고 이에 따른 역할모델의 변화와 직업에 대한 지각향성 및 자아실현성과의 관계를 분석하는데 있다. 본 연구의 목적을 구체적으로 진술하면 다음과

\* 가톨릭의대 간호학과

\*\* 적십자간호전문대학

같다.

1) 임상간호원의 사회화과정 각 단계기간을 재확인한다.

2) 임상간호원의 사회화과정 단계에 따른 역할모델의 변화를 알아본다.

3) 사회화과정 단계에 따른 직업에 대한 지각향성의 변화를 밝힌다.

4) 사회화과정 단계에 따른 자아실현성의 변화를 구명한다.

5) 사회화과정 단계에 따른 역할모델과 직업에 대한 지각향성 및 자아실현성과의 관계를 밝힌다.

### 3. 용어의 정의

1) 사회화과정 : 간호원이 병원사회안에서 자극—반응을 경험하고, 행동양식을 학습하여 간호역할을 선택하고 훈련하여 가치를 내면화해서 직업적 성격이 성숙되어나가는 순서 또는 경로이다. 즉, 역할을 조절하는 1단계, 대인관계에 있어 적응하는 2단계, 역할갈등을 경험하는 3단계, 갈등을 해결하고 자아를 유지하면서 제적응하는 4단계, 그리고 능동적으로 자아를 실현하면서 역할을 내면화하는 5단계를 말한다(Hinshow, 1977 ; Roscow, 1965 ; Schein, 1971 ; Simpson, 1967 ; Davis and Olesen, 1966).

2) 역할모델 : 간호원이 간호직과 관련된 활동이나 지식, 태도 및 기능 등을 학습하는 과정에서 모방 또는 동일시의 대상으로 의식하고 있는 사람을 말한다.

3) 직업에 대한 지각향성 : 자기 자신의 직업에 대하여 어떻게 느끼는가 하는 내용의 경향으로(Combs and Snygg, 1959) 본 연구에서는 Usher(1966)에 의해 개발된 지각향성 점수를 최정훈(1980)이 우리말로 번역한 것 중 직업에 대한 지각향성을 측정한 것이다.

4) 자아실현성 : 인간의 기본적 성향으로서 그가 타고난 소질을 제발시켜 적절한 자아의 유지와 상성을 추구하며 역동적이고 능동적으로 자신의 가능성과 능력을 더 완전한 상태로 신장하려는 경향으로서(Rogers, 1959 ; Maslow, 1955 ; Maslow, 1962) 본 연구에서는 Shostrom(1966)이 개발한 개인성향점사(Personal Orientation Inventory)를 기초로 김재은, 이광자(1983)가 제작한 자아실현점사 항목 중 자아실현성, 즉 자아를 실현하는 사람들의 가치관과의 일치도를 측정하는 것이다.

## II. 문헌고찰

사회화에 대한 복잡한 현상을 설명하기 위해 많은 정의가 내려져 있으나 종합적으로 요약하면 사회화란

인간이 특정문화속에서 남과의 교섭에서 습관, 신념 및 행동양식을 습득하고 특유한 개성, 자기다음, 그리고 정체의를 갖게 되며 인격이 형성되어 사회적 가치와 규범을 받아들이고 내면화하여 자신의 행동을 통제할 줄 알며, 다른 사람의 감정과 기대에 대한 통찰력을 지녀서 그 사회의 한 성원으로서 성공적으로 사회적 역할을 수행하는 것이라고 말할 수 있다(김경동, 1978).

Davis와 Olesen(1966)은 전문직 간호원의 사회화과정 1단계를 초기의 순수성, 제 2단계를 불일치 표출, 제 3단계를 역할조정, 제 4단계를 역할가장, 제 5단계를 잠정적 내면화, 그리고 제 6단계를 확고한 내면화로 실증적 모형을 제시한 바 있다.

Schein(1964)은 사회화과정의 모델로서 제 1단계를 재구성, 제 2단계를 파괴 또는 해빙, 그리고 제 3단계를 동료집단문화의 발전 또는 문제해결로 보았으며 사회화, 재사회화는 전생애를 통해서 연속되는 과정으로서, 어느 시점에서 생의 목표나 사회적 지위 및 직업 환경이 변하면 역할기대도 변한다고 하였다.

또한 Simpson(1971)은 사회화의 일반적 모형에 대해서 제 1단계를 예기적 역할기대/사회화 집단의 역할기대, 제 2단계를 사회체제내의 의미있는 타자에 소속/가치체제와의 불일치, 3단계를 내면화와 역할가치체제의 통합으로 설명하면서 제 2단계에서 개인은 심한 역할갈등을 경험하는데 이 갈등해결은 의미있는 타자와의 동일시, 즉 역할모델과 관계가 있다고 보았다.

그러나 위의 선행연구들에서는 사회화과정 각 단계에서 소요되는 기간에 대해서는 언급한 바 없다.

Kramer(1968)는 역할모델, 역할인식 및 역할상실에 관한 시계열연구에서 취업직후를 1단계, 취업 10주~13주기간을 2단계, 취업 23주~26주기간을 3단계로 구분하여 역할인식과 역할상실의 정도를 분석한 결과, 2단계인 취업 10주~13주기간에 있어서 역할상실의 정도가 가장 높다고 하였다.

한편, 한윤복(1984)은 Kramer(1968), Hinshow(1977), Thornton & Nardi(1975), Feldman(1976), Simpson(1971), Davis(1966), Schmalenberg & Kramer(1976), Brief & Aldag(1979), Hackman(1969) 그리고 Schein(1968)의 틀을 종합하여 사회화과정 단계를 5단계로 구분한 바 있다. 그러나 그것은 우리의 사회문화적 환경을 배경으로 하여 재확인할 때에 같은 결과가 얻어진다고 할 수는 없을 것이다.

지각향성, 역할행동특성 및 자아실현과의 관계를 분석한 연구(한윤복, 1984)에서는 지각향성이 높을수록 전문적 역할행동 특성과 자아실현도가 높으며, 전문적

역할행동특성은 사회화과정 2단계에서 낮아지고 4단계 및 5단계에서 비교적 안정을 유지한다고 보고하였다. 그리고 사회화과정 단계에 따른 지각향성점수간에는 유의한 차이가 없었으나 자아실현성의 경우 10개 요인 중 포용성에 있어서만 3단계, 4단계, 그리고 5단계에서 낮아지는 경향이 있음을 시사하였다.

역할모델과 역할인식에 관하여 Ondrack(1975)은 전문교육의 목표가 역할모델과 일치하면 사회화에 긍정적인 결과를 가져온다고 했으며, Kramer(1968)는 바람직한 역할수행은 바람직한 역할기대와의 관계에서 이루어지며 이것은 역할상실의 크기를 좌우한다고 했다.

지각이란 인간행동을 지배하는 개인적 의미로서 주위의 상황에 대해 행동하는 당사자가 무엇을 어떻게 무엇으로 보았느냐하는 주관적인식을 뜻한다(최정훈, 1980). 지각의 장 가운데서 구분해낼 수 있는 가장 중요한 것이 현상적 자아이다. 즉 어떤 주어진 상황하에서 어떻게 행동하는가 하는 것은 우리가 자신과 주위환경을 어떻게 지각하느냐 하는데 달려있으므로 자아는 지각을 통제하고 영향을 주는 기본변인으로 보고 있다. 이와같이 현상적 자아는 자기지각의 중심성을 이루고 있기 때문에 행동의 강도와 관계가 있다고 본다(Combs, Snygg, 1959).

정숙(1971), 김윤희(1973) 및 정현숙(1973)은 근무경력과 지각향성간에 의미있는 차이를 발견하지 못했으나, 연령계층에 따라 자기에 대한 지각이 높아지고(한윤복, 1984) 장기경력자가 단기경력자보다 직업만족도가 높으며 직업의 내용적 요인이 환경적 요인보다 만족도에 크게 영향을 미치고, 지위가 높을수록 만족도가 높다는 보고도 있다(도복늬, 1976; Porter, 1961; Armstrong, 1971; Slocum, 1967).

이와같이 사회화과정 단계기간은 직업성격이나 환경에 따라 일치하지 않으며 지각향성이나 자아실현도의 변화에 관해서도 합의된 결론을 얻지 못하고 있음을 알 수 있다.

### III. 연구방법

#### 1. 연구의 대상 및 도구

연구대상은 서울경인지역의 15개 중소종합병원에 근무하는 졸업간호원 269명이었으며, 1985년 10월부터 1986년 3월까지 개별검사에 의해 임의표집하였다.

연구도구는 1)사회화과정 1단계의 역할조절 지속기간과 2단계의 대인관계 적응, 3단계의 역할갈등 경험, 4단계의 갈등해결 및 5단계의 역할내면화와 관련된 행

동변화가 발생하기 시작한 시기, 그리고 각 단계에서 의식하였던 역할모델을 기술하게 한 질문지, 2) 최정훈에 의해 고안된 지각향성의 하위변수인 직업에 대한 지각향성검사 20개 문항, 그리고 3) Shostrom(1964)이 고안하고 김재은, 이광자(1983)가 개발한 자아실현성 검사 중 자아실현성 22개 문항을 사용하였다. 지각향성의 신뢰도 계수는 최저 .89, 최고 .91, 그리고 자아실현의 신뢰도 계수는 최저 .60, 최고 .88로 나타나 있다.

사회화과정 단계와 역할모델의 변화를 알기위한 질문지를 작성하기 앞서 30명의 임상간호원과의 면담을 통하여 역할적응의 순서를 알아보는 예비 조사를 실시한 결과 선행연구에서 제시된 투입변인 예기적 사회화과정을 포함한 5단계가 확인되었다.

#### 2. 자료의 분석

자료의 분석은 대상자의 인구사회학적 제특성과 사회화과정 단계 및 역할모델의 변화를 빈도로 산출하였고, 사회화과정 단계와 직업에 대한 지각향성, 자아실현성의 관계는 분산분석으로 검정하였다. 또한 직업에 대한 지각향성과 자아실현성과의 관계를 확인하기 위하여 피어슨적률상관계수(Pearson's Correlation Coefficient)를 사용하였다.

#### 3. 연구의 한계

- 1) 자료수집에 있어 시계열로 수집하지 않고 횡단적으로 수집하였다.
- 2) 사회화과정 2단계, 3단계, 4단계의 표집수가 부적합하였다.
- 3) 표집대상의 근무지역, 병원규모, 운영체제 및 보수 등의 근무조건은 고려하지 않았다.

### IV. 연구결과

#### 1. 표집대상의 일반적 특성

표집대상의 인구사회학적 제특성을 보면 21세~25세군이 가장 많았으며(52.8%) 평균연령은 26세였으며 근무경력은 12개월 이하가 25.8%로 가장 많았고 49개월 이상은 35.3%였다. 근무처는 일반병동 근무가 51.7%였으며 외래근무는 1.9%였다. 대상자의 취업절차를 보면 54.6%가 공개채용을 거쳤고 75.1%가 선택취업을 한 것으로 나타났다. 현 직위는 평간호원이 66.5%로 가장 많았고, 수간호원이 20.8%, 책임간호원이 7.1%, 감독간호원이 1.1%의 순으로 분포되어 있었다(표 1).

〈표 1〉 표집대상의 인구사회학적 특성(N=269)

특 성	구 분	실수	백분율	
연 령	21 ~ 25세	142	52.8	
	26 ~ 30세	75	27.9	
	31 ~ 46세	36	13.5	
	무 응 답	16	5.8	
	결혼상태	미 혼	205	76.2
		결 혼	51	19.0
무 응 답		13	4.8	
종 교	기 독 교	94	38.2	
	천 주 교	57	21.2	
	불 교	16	5.9	
	기 타	1	.4	
	없 음	78	29.0	
	무 응 답	23	8.3	
학 령	3 년 제	235	87.4	
	4 년 제	19	7.1	
	무 응 답	15	5.6	
근무경력	1 ~12개월	69	25.8	
	13 ~24개월	38	14.0	
	25 ~36개월	30	11.0	
	37 ~48개월	16	6.0	
	49 개월 이상	95	35.3	
	무 응 답	21	7.9	
근 무 처	일 반 병 동	139	51.7	
	중 환 자 실	33	12.3	
	수 술 실	34	12.6	
	정신과 병동	3	1.1	
	외 래	5	1.9	
	기 타	55	20.4	
모교와의 관계	모교부속병원	46	17.1	
	선 택 취 업	202	75.1	
	기 타	21	7.8	
채용절차	공 개 채 용	147	54.6	
	비공개채용	108	40.2	
	무 응 답	14	5.2	
현재직위	평 간 호 원	179	66.5	
	책임간호원	19	7.1	
	수 간 호 원	56	20.8	
	감독간호원	3	1.1	
	무 응 답	12	4.5	

직업에 대한 지각형성의 평균점수는 66.80으로 전국기준 71.67보다 낮았으며, 자아실현성 평균점수는

13.35로 전국기준 15.63보다 낮은 경향을 보였다.

2. 임상간호원의 사회화과정 단계기간 분석

임상간호원의 사회화과정 단계기간을 재확인하기 위하여 직업적 환경에 적응함에 있어서 근무기간중 대상자의 행동변화시기를 분석한 결과는 〈표 2〉와 같다. 즉 역할을 조절하는 사회화과정 1단계는 취업후 평균 근무기간이 9.56개월동안 지속되었고, 대인관계에 있어 적응하는 2단계가 취업 12.15개월, 역할재적응을 경험하는 3단계가 취업 15.95개월, 역할재적응의 4단계가 취업 17.94개월에 시작되는 것으로 나타났으며, 취업 25.18개월이 지난후 역할내면화의 5단계로 성숙하게 되는 것으로 나타났다. 이로써 취업 1~12개월미만을 1단계기간, 12~16개월미만을 2단계기간, 16~18개월미만을 3단계기간, 18~25개월미만을 4단계기간, 그리고 25개월이상을 5단계기간으로 분류할 수 있었다.

〈표 2〉 근무기간으로 본 사회화과정 단계 기간분류

사회화과정단계	N	평균근무기간	기간분류
1단계	248	9.56개월	1~12개월
2단계	184	12.15개월	12~16개월
3단계	176	15.95개월	16~18개월
4단계	170	17.94개월	18~25개월
5단계	151	25.18개월	25개월이상

3. 사회화과정에 따른 역할모델의 변화

사회화과정에 따른 역할모델의 변화(표 3)를 보면 사회화과정 각 단계에서 선배평간호원모델이 가장 많으며, 수간호원모델은 2단계, 3단계, 4단계에서 증가하고 5단계에서 약간 감소되었다. 그러나 각 단계에서 선배평간호원, 수간호원, 감독간호원 및 간호부장을 포함하는 실무모델이 교수나 기타모델보다 높은 비율을 차지하고 있는 것을 알 수 있으며 반면에 교수모델은 2단계부터 낮아지는 경향을 보이고 있다.

4. 사회화과정 단계에 따른 역할모델, 직업에 대한 지각형성 및 자아실현성간의 관계

임상간호원의 사회화과정 단계와 직업에 대한 지각형성 그리고 사회화과정 단계와 자아실현성간에는 각각 유의한 차이를 찾아볼 수 없었다(표 4, 5).

사회화과정 단계별 역할모델에 따른 직업에 대한 지각형성(표 6)을 보면 1단계에서 간호부장모델의 경우 36.00으로 나타나 가장 낮았으며(p<.01), 그외의 역할모델과 직업에 대한 지각과는 유의한 차이를 보이지

〈표 3〉 사회화과정 단계에 따른 역할모델의 변화

역 할 모 델	1단계 (N=248)			2단계 (N=184)			3단계 (N=176)			4단계 (N=170)			5단계 (N=151)		
	실수	백분율	누적 백분율	실수	백분율	누적 백분율	실수	백분율	누적 백분율	실수	백분율	누적 백분율	실수	백분율	누적 백분율
선배간호원	124	50.0	50.0	94	50.8	50.8	83	46.7	46.7	85	50.2	50.2	53	35.3	35.3
수간호원	47	19.0	69.0	57	30.8	81.6	55	30.9	77.6	57	33.3	83.5	45	29.9	65.2
감독간호원	7	2.8	71.8	4	2.0	83.6	4	2.5	80.1	4	2.3	85.8	7	4.4	69.6
간호부(과)장	6	2.4	74.2	1	.6	84.2	4	2.5	82.6	2	1.2	87.0	11	7.3	76.9
교수	26	10.5	84.7	2	1.1	85.3	2	1.1	83.7	2	1.2	88.2	2	1.3	78.2
기타	3	1.2	85.9	5	3.1	88.4	1	.7	84.4	1	.5	88.7	3	1.7	79.9
없음	35	14.1	100.0	21	11.6	100.0	27	15.6	100.0	19	11.3	100.0	30	20.1	100.0

〈표 4〉 사회화과정 단계와 직업에 대한 지각향성간의 분산분석

사회화과정 단계	N	Mean	F-값	유의도
1단계	64	67.37		
2단계	8	64.63		
3단계	6	71.83	.837	.503
4단계	19	67.74		
5단계	151	66.96		

〈표 5〉 사회화과정 단계와 자아실현성간의 분산분석

사회화과정 단계	N	Mean	F-값	유의도
1단계	64	13.42		
2단계	8	12.56		
3단계	6	13.66	.819	.514
4단계	19	13.42		
5단계	151	13.31		

〈표 6〉 사회화과정 단계별 역할모델에 따른 직업에 대한 지각향성

사회화과정 단계	선배간호원	수간호원	감독간호원	간호부(과)장	교수	기타	없었음	F-값	유의도
1단계	67.40	66.71	66.80	36.00	70.33	63.75	67.59	3.057	.007
2단계	66.54	66.02	68.00	66.71	67.20	68.27	66.61	.185	.968
3단계	66.81	67.55	66.50	64.67	69.00	61.50	67.63	.373	.896
4단계	67.08	67.06	72.00	68.33	60.00	73.00	63.92	1.338	.242
5단계	68.15	66.48	68.22	69.53	68.00	72.25	65.12	1.487	.184

〈표 7〉 사회화과정 단계별 역할모델에 따른 자아실현성

사회화과정 단계	선배간호원	수간호원	감독간호원	간호부(과)장	교수	기타	없었음	F-값	유의도
1단계	13.49	13.29	12.00	13.50	11.34	12.44	13.52	2.182	.045
2단계	13.48	13.19	13.50	13.50	12.10	13.95	13.18	1.449	.208
3단계	13.29	13.59	12.00	12.92	12.34	13.00	13.38	1.753	.110
4단계	13.46	13.20	12.55	13.45	12.25	13.68	12.63	1.313	.253
5단계	13.38	13.22	12.89	13.10	12.75	13.12	13.75	1.108	.359

않았다.

한편 사회화과정 단계별 역할모델에 따른 자아실현성<표 7>은 교수모델에 있어 1단계에서 가장 낮은 것으로 나타났다( $p < .05$ ).

## V. 논 의

구미여성들과 사회적배경을 달리하고 있는 국내 중소종합병원의 임상간호원을 대상으로 사회화과정 단계기간을 분석한 결과 선행연구에서 제시된 것과 다른 양상을 보인 것은 의미가 있다고 본다.

본 연구에서는 사회화과정 1단계의 역할조절기간이 취업후 12개월까지이고, 이어 취업 15개월까지 3개월 동안의 짧은 대인 관계 적응기간으로 간주되는 2단계를 거쳐서 역할상실로 인한 갈등을 나타내는 3단계는 취업후 15~18개월로 나타났다. 이는 Kramer와 Schmalenberg(1978)의 취업 5~6개월 이내, McCloskey(1974)의 1년 이내에 소진을 경험한다는 보고와는 차이가 있으나 Freudenberger(1975)의 취업후 18개월, 그리고 Maslach(1976)의 1~2년이 경과하면 소진을 경험한다는 연구결과가 뒷받침해주고 있다.

그리고 Snyder(1982)는 취업 6개월에 전문적 역할인식이 낮아진다고 하였으며, 한윤복(1984)의 연구에서는 사회화과정 2단계와 3단계에 있어 전문적 역할행동특성이 낮아지는 경향이 있다고 보고한바 있어 각 단계의 적응기간이 동일하지는 않으나 이를 간접적으로 지지해 주고 있다. 그리고 2단계와 3단계과정이 이직율이 가장 높은 시기(박세남, 1976; 노유자의, 1984)임을 볼 때 임상간호원의 역할상실이나 역할갈등의 정도가 심각하게 노출되는 시기는 취업후 12개월 전후에서 4단계가 시작되는 18개월사이임을 알 수 있다.

Shein(1971)은 개인, 조직, 직업관리모델에서 역할을 정리하여 진로를 결정하는 시기를 취업후 1년말경으로 보고 이 단계에서 개인의 동기와 조직의 영향력이 매우 중요한 요인이 된다고 시사한 바와 같이 사회화과정 단계기간은 사회문화적 환경이나 집단의 성격에 따라 상이한 점을 인정하면서 사회화과정 2단계와 3단계는 직업적으로 성숙하는데 있어 매우 중요한 시기로 간주된다.

또한 연령 및 경력과 소외감은 순상관이 있으며(안성희, 1985), 기회계약, 능력계약을 함께 느끼는 젊은이가 무력감을 가장 예민하게 인식(한완상, 1974)한다는 점을 감안하여 간호직 전문화에 있어서의 문제점을 바르게 파악할 필요가 있다.

Simpson(1971)이 사회화과정 2단계에서 경험하는

역할갈등의 해결은 의미있는 타자와의 동일시와 역할모델과 관계가 있다고 한 바와 같이 본 연구대상의 경우 취업당시 이미 현실모델을 인식하면서 사회화과정의 역할기대에 따라 역할 수행을 하기 때문에 1단계기간이 장기간 지속된 것으로 해석할 수도 있으나 이는 추후 시제열연구에서 또다른 요인들을 찾아보아야 할 것이다.

역할모델의 변화를 보면 사회화과정 각 단계에 있어 역할모델의 직위별 차이는 있으나 교수역할모델에서 실무역할 모델로 수정되고 있음을 알 수 있다. 그러나 역할모델이 없는 경우가 5단계에서 20.1%를 차지한 것은 주시할 문제라고 본다. 그리고 직업에 대한 자각향성이 사회화과정에 따라 변하지 않고 있는 점으로 보아 행동에 영향을 미치는 자아와 주위 환경에 대한 지각이 거의 고정되어 있음을 알 수 있다. 그리고 직업에 대한 자각향성 평균점수가 66.8로 전국규준 71.7보다 다소 낮은 점과 자아실현성 평균이 전국규준 15.63인데 비해 13.5로 낮게 나타난 점이 주목된다. 따라서 직무효율성과 자아실현성을 높이기 위해서는 현재의 지각을 변화시켜줄 수 있는 대책이 마련되어야 한다고 본다.

사회화과정 1단계에서 교수모델의 경우 자아실현성이 가장 낮게 나타난 점에 대해서는 자아실현성이 낮기 때문에 현실모델로 쉽게 전향하지 못하는지, 또는 Kramer(1968)가 지적한 바와 같이 교수에 의해 학습된 이상적 이미지를 실무역할모델로 바꾸지 않아 자아실현성이 낮은 것인지 본 연구에서 나타난 사실만 가지고는 설명할 수 없다. 그리고 사회화과정 2단계, 3단계, 4단계, 그리고 5단계에 이르기까지 통계적으로 유의하지는 않으나 실무역할모델보다 교수모델의 경우 자아실현성이 낮은 경향을 보이고 있는 것은 근무환경에서 사회조직성원들과의 상호작용에 의해 갈등을 해소할 만큼 충분한 도움을 받지 못하고 있음을 의미하고 있다.

중소종합병원의 경우 대규모 종합병원보다 이직율이 높고, 경력 12~48개월에서 51.8%를 차지하며(노유자의, 1983) 이직에 영향을 미치는 요인인 심리적 보상, 안전보장 및 사회적 보상 중에서 가장 중요한 요인이 심리적 보상인데(박세남, 1976), 심리적 요인중에도 업무와 관련된 스트레스지각정도가 높을수록 소진경험이 높아 심각한 문제로 대두되고 있다. 이는 인력자원의 측면에서 볼 때 큰 손실이 아닐 수 없다(홍근표, 1984).

간호전문직에 있어서 실무자의 역할모델을 통해 간호가 발전하도록 변화를 일으키기 위해서는 역할모델

이 미래지향적이어야 한다고 본다. 따라서 미래의 역할모형을 발전시키기 위해서는 현재의 간호원 역할모델의 사회경제적 지위향상이 교육제도개선 못지 않게 중요하다고 사료된다.

## VI. 요약 및 결론

본 연구는 임상간호원의 역할적응에 있어서의 사회심리적 변화를 기초로 사회화과정 단계에 따라 지각하는 역할모형을 분석하여 직업에 대한 지각향성 및 자아실현성과의 관계를 알아보기 위해 시도되었다.

연구기간은 1985년 10월부터 1986년 3월까지였으며 연구대상은 서울경인지역의 15개 중소중소종합병원에 근무하는 졸업간호원 269명이었고 임의표집방법으로 자료를 수집하였다. 연구도구는 지각향성 및 자아실현 표준화점수와 사회화과정의 각 단계에서 행동변화와 역할모델의 변화를 조작화한 문항으로 구성된 질문지를 사용하였다. 자료의 분석은 대상자의 인구사회학적 특성과 사회화과정 단계 및 역할모델의 변화를 빈도와 백분율로 산출하였고, 사회화과정 단계와 직업에 대한 지각향성, 자아실현성, 그리고 역할모델과의 관계는 분산분석을 하였다.

연구결과는 다음과 같다.

1. 사회화과정 단계기간 분석결과 역할을 조절하는 1단계의 평균지속기간이 취업후부터 10개월, 대인관계에 적응하는 2단계의 사회적 적응시기가 취업후 12개월, 역할갈등을 경험하기 시작하는 3단계는 취업후 16개월, 역할갈등을 해결하고 자아를 유지하는 4단계는 취업후 18개월, 그리고 역할을 내면화하고 능동적으로 자아를 실현하는 5단계는 취업후 25개월에 시작되는 것으로 나타났다.

2. 사회화과정 1단계부터 5단계까지 역할모델중에서 선배평간호원 역할모델이 차지하는 비율이 가장 높았으며, 다음이 수간호원 역할모델이었다.

3. 사회화과정 단계와 직업에 대한 지각향성 및 자아실현성간에는 유의한 차이를 보이지 않았다.

4. 사회화과정 1단계에 있어서 간호부장모델군의 직업에 대한 지각이 가장 낮게 나타났다( $p < .01$ ).

5. 사회화과정 1단계에서 교수역할모델군의 자아실현성이 가장 낮았다( $p < .05$ ).

이상과 같은 결과를 근거로 다음의 결론을 내릴 수 있었다.

1. 실무에서 역할갈등을 경험하기 시작하는 시기는 사회화과정 3단계인 취업후 16~18개월이며, 역할갈등을 해결하는 시기는 취업후 18~25개월이다.

2. 선배평간호원과 수간호원은 역할모델로서 중요한 위치를 차지하고 있다.

## 참 고 문 헌

- 김경동, 현대사회학, 서울: 박영사, 1978.
- 김윤희, 지각향성점수에 의한 전문직 간호교수들의 직업효율성에 관한 일 연구, 간호학회지, 1973, 3, 27~34.
- 김재은, 이광자, 자아실현점수, 서울: 중앙적성검사출판부, 1983.
- 노유자, 김명자, 김남초, 서울시내 종합병원간호원들의 이직율, 월간간호, 1983, 7(7), 60~73.
- 도복늬, 김상순, 박정희, 한국간호교육의 문제점과 개선을 위한 연구 II, -적부만족도의 영향요인을 중심으로-, 중앙의학, 1976, 31, 89~100.
- 박세남, 임상간호원의 이직에 대한 반응 및 이에 미치는 요인에 관한 조사연구, 간호학회지, 1976, 6(2), 10~17.
- 정 숙, 군간호원의 지각향성이 근무효율성에 미치는 영향, 연세대학교 교육대학원, 1971.
- 정현숙, 간호원의 주관적 지각과 직무효율성간의 상관 연구, 간호학회지, 1973, 3, 101~109.
- 안성희, 종합병원 간호원의 업무수행상 소의갈 인지정도에 관한 조사연구, 서울대학교 보건대학원, 1985.
- 최정훈, 지각향성점수. 서울: KTC간행, 1980.
- 한완상, 젊은이의 소의 및 일탈에 관한 연구, 서울대학교 인문사회과학 논문집, 1974, 19.
- 한윤복, 임상간호원의 사회화정에 따른 지각향성, 역할행동특성 및 자아실현간의 관계 분석연구, 연세대학교 대학원, 1984.
- 홍근표, 간호원의 소진경험에 관한 분석적연구: 개인적 특성, 업무와 관련된 스트레스, 사회적 지지와의 관계, 연세대학교 대학원, 1984.
- Armstrong, T.B., Job content and context factors related to satisfaction for different occupational level, Journal of Applied Psychology, 1971, 55, 57~65.
- Brief, A.P., and Aldag, R.J., Anticipatory socialization and role stress among registered nurses. Journal of Health and Social Behavior, 1979, 20, 161~166.
- Combs, A.W., and Snygg, O., Individual Behavior:

- A Perceptual Approach to Behavior* (Rev. ed.). New York: Harper and Brothers, 1959.
- Corwin, R.G., and Taves, M.J., Some concomitants of bureaucratic and professional concepts of the nurse role, *Nursing Research*, 1962, 11, 223.
- Davis, F., and Olesen, V.L., Baccalaureate students, images of nursing—a Study of change, consensus and consonance in the first year, *Nursing Research*, 1966, 13, 8~15.
- Fiedler, F.E., The concept of an ideal therapeutic relationship, *Journal of Consultant Psychology*, 1950, 14.
- Freudenberger, H.J., The staff burn-out syndrome in alternative institutions, *Psychotherapy: Theory, Research, and Practice*, 1975, 12, 73~82.
- Hackman, J.R., Nature of the task as a determiner of job behavior, *Personnel Psychology*, 1969, 22, 435~444.
- Heine, R.W., *A Comparison of Patient's Reports on Psychotherapy Experience with Psychoanalytic, Non-directive and Adlerian Therapists*, Unpublished Doctoral Dissertation, University of Chicago, 1950.
- Hinshaw, A.S., Socialization and resocialization of nurses for professional nursing practice, *NLN Publication*, 1977, 15, 1~15.
- Kramer, M., Role models, role conceptions and role deprivation, *Nursing Research*, 1968, 17, 115~120.
- Kramer, M., and Schmalenberg, C.E., Dreams and reality: where do they meet, *Journal of Nursing Administration*, 1976, 35~43.
- Maslach, C., Burn-out, *Human Behavior*, 1976, 5, 16~22.
- Maslow, A.H., *Deficiency Motivation and Growth Motivation*. In Jones, M.R. (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation*. Lincoln, Neb: University of Nebraska Press, 1955.
- \_\_\_\_\_, *Some Basic Propositions of a Growth and Self-actualization Psychology in Perceiving, Behaving, Becoming: A New Focus for Education*. Washington, D.C.: Yearbook of the Association for Supervision and Curriculum Development, 1962.
- McCloskey, J.C., Influence of rewards, and incentives on staff nurse turnover rate, *Nursing Research*, 1974, 23, 239~247.
- Moor, W.E., *Occupational Socialization*. In Goslin, D.A. (ed.), *Handbook of Socialization Theory and Research*. Chicago: Rand McNally College Publishing Co., 1973, 861~888.
- Ondrack, D.A., Socialization in professional schools: A comparative study, *Administrative Science Quarterly*, 1975, 20, 97~103.
- Porter, L.W., A study of perceived need satisfaction in bottom and middle management jobs, *Journal of Applied Psychology*, 1961, 45, 1~10.
- Rogers, C.R., The characteristic of a helping relationships, *Journal of Personnel and Guidance*, 1958, 37, 6~16.
- \_\_\_\_\_, *A Theory of Therapy, Personality and Interpersonal Relationships as Developed in the Client-Centered Frame work*. In Koch, S. (Ed.), *Psychology: a Study of a Science*. New York: McGraw-Hill, 1959.
- Roscow, I., Forms and functions of adult socialization, *Social Forces*, 1965, 44, 35.
- Schein, E.H., Organizational socialization and the professional management, *Industrial Management Review*, 1964, 1, 19.
- \_\_\_\_\_, The Individual, the organization and the career, a conceptual scheme, *The Journal of Applied Behavioral Science*, 1971, 7, 401.
- Shostrom, E.L., Inventory for the measurement of self-actualization, *Educational Psychological Measurement*, 1964, 24, 207~218.
- Simpson, I.H., Patterns of socialization into profession: the case of student nurses, *Sociological Inquiry*, 1967, 37, 47.
- Snyder, D.J., New baccalaureate graduates perceptions of organizational conflict; *Nursing Research*, 1982, 31, 300~305.
- Thornton, R., and Nardi, P.M., The dynamics of role acquisition; *American Journal of Sociology*, 1975, 80, 870~883.
- Usher, R.H., *The Relationship of Perceptions of Self, Others, and Helping Task to Certain Measures of College Faculty Effectiveness*. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Florida, 1966.



—Abstract—

**Nurses' Role Models, Perceptions Toward Occupation, Self-Actualization Value and the Phases of Socialization Process**

*Hahn, Yoon Bok\* & Kang, Yoon Sook\*\**

This study was designed to investigate the changes of nurses' role model, perceptions toward occupation, and self-actualization value in terms of the phases of socialization process.

Two hundred and sixty nine nurses working in clinical settings were randomly selected from 15 general hospitals dispersed over Seoul and Kyungki province. Data were gathered by the standardized Perceptual Orientation Test, the Self-actualization Test, and Questionnaires on role models and phases of socialization process developed by the investigators from October 1985 to March 1986.

The data were analysed by ANOVA and Pearson's Correlation Coefficient.

The results were as follows:

1. The average time period required for the shift of phases of socialization process were; phase I, role adjustment, took average 10 months of employment; phase II, interpersonal adjustment, 12 months; and Phase III, role conflict, 15 months respectively. Conflict resolution, phase IV, began to take place 18 months of employment; and shifted

to phase V, internalization and self-actualization at 25 months of employment.

2. Throughout 5 consecutive phases, the number of immediate superior nurse model was dominantly the highest among the role models. The number of head nurse role model increased at phase II, phase III, and phase IV. Respondents with school model in phase I tended to transfer to work model at phase II.
3. The perceptions toward occupation were not significantly influenced by the phases of socialization process.
4. The score of self-actualization value was not significantly influenced by the phases of socialization process.
5. In regard to perceptions toward occupation, nursing director model group showed significantly lower score in phase I ( $p < .01$ ).
6. The comparison of self-actualization value between the 5 phases revealed significant difference in phase I; in particular among respondents with school model at  $p < .05$ .

To conclude:

1. The phase III of socialization process is the period of role conflict which occur at 15 months of employment, and conflict resolution, phase IV, begins at 18 months of employment on the average in clinical settings.
2. The immediate superior nurse and the head nurse are important role models for nurses all through their socialization process.

\* Catholic University, School of Nursing

\*\* Red Cross Junior College of Nursing