

여성專門人の 能力發展에 관한 研究

— 專門看護師를 중심으로 —

權 — 珠

市立兒童病院

〈目 次〉

I. 序 論

II. 文献考察

1. 組織과 個人
2. 專門人の 性格類型
3. 組織環境
4. 研究動向
5. 用語의 定義

III. 研究方法

1. 研究對象者 및 조사기간
2. 연구도구
3. 分析方法

IV. 연구 結果

1. 조사대상자의 일반적 特性
2. 專門人の 性格性向
 - 가. 인지적 차원의 개방성향
 - 나. 동기적 차원의 활동성향
 - 다. 방법운용적 차원의 지혜성향
3. 組織環境

V. 論 議

VI. 要約 및 結論

參考文献

부 록

I. 序 論

지난 60년대 초에 시작한 經濟開發 5개년 計劃이 성공적으로 추진되어 4반세기에 이른 現在, 우리나라는 高度의 경제성장에 부응하여 社會福祉開發部門의 強化와 더불어 女性の 經濟社會部門에의 參與가 다른 어느 時期보다 요청되고 있다.

우리나라 女性の 경제활동 比率은 해마다 높아지고 있다. 지난 10여년간 취업인구를 男·女별로 비교해 보면 1981년 남성총취업인구는 1970년보다 44.04%가

增加한 것에 비해 여성 취업인구는 64.7%의 증가를 보여 '여성취업인구 증가율이 남성의 경우보다 20.7% Point 상회하여 女性の 社會進出이 크게 두드러졌음을 나타내 주고 있다.

특히 여성취업 인구중 專門教育을 요하는 專門技術, 行政, 管理職 종사자의 比率을 보면 미국의 경우 22.4%(1978년), 일본은 11.9%(1976년)²⁾, 우리나라의 경우는 1973년 421만 6천명중에서 1.7%, 1981년 589만 2천명중에서 3.1%로³⁾ 1.4%의 增加를 나타냈다. 미국과 일본과는 아직도 많은 差異가 있지만 여

1) 경제기획원, 한국통계월보, vol.23~No. 12, 경제기획원 조사통계국, 1981, p.72~73.

2) Yearbook of Annual statistic, International Labor office, 1979.

3) 경제기획원, 한국통계월보, vol.23~No.12, 경제기획원 조사통계국, 1981, p.72~73.

성의 就業率上昇과 더불어 女性專門職도 점차 상승됨을 알 수 있다.

산업구조가 高度化됨에 따라 社會機能이 分化되고 노동의 分業화가 촉진됨에 따라서 허다히 많은 職種이 專門化되어 가고 있고 전문화를 指向하고 있다.⁴⁾

고도의 전문화를 통해서 여성전문직이 증가함에 따라 組織成長에 기여할 수 있는 專門的, 技術的 能力은 물론 成就動機가 강한 生産的 여성 전문인을 育成해 내는 것이 現代社會의 큰 課題라고 생각한다. 특히 80년대 후반의 資本技術集約的時代에 대비하여 전문적 人力資源 활용의 必要性은 한 층 더 增大되고 있다. 그러므로 經濟發展에 貢獻할 수 있는 적극적인 참여와 專門職 여성으로서의 成長을 위해 能力發展이 요청되는데, 비단 組織에서 뿐만 아니라 국가적으로도 대단히 중요한 것이다.

여성전문직중 專門看護師는 人間의 生命과 健康을 위해서 구체적인 활동을 수행하는 전문직이다.^{5) 6) 7) 8)}

傷病者 및 그 家族을 간호해야하는 病院環境에서 어떠한 요인이 專門的看護師로서의 人間型 즉, 性格特性에 영향을 미치며 그들은 어떠한 動機에 의해서 組織社會의인 욕구를 充足하고 있는지? 파악해 보고자 본 연구를 시도하게 되었다.

따라서 본 연구의 目的은 病院에서 근무하고 있는 간호사의 전문적 性格性向을 評價하며 또한 이에 영향을 미치는 관련 要因을 파악함으로써 간호사로서의 전문적 能力伸長에 기여할 수 있는 基礎資料를 제공하는데 있다.

II. 文獻考察

1. 組織과 個人

現代社會가 조직을 통하여 움직이고 있다고 볼 때 조직은 人間의 다양한 欲求를 질서있는 體系속에서 충족시킬수 있게 하는 手段임과 동시에 사회와 국가를 發展시키는데 매우 중요한 裝置라 할 수 있다. 따라서 組織은 조직구성원의 공동 노력을 통해서 目的을 達成하고자 하는데 人的資源면에서는 能率성과 效果성을 포함하는 生産性 向上이 곧 조직의 目標가 된다. 能率性이란 최선의 資源을 사용하여 일정한 產出을 생산하는 정도를 意味하며 效果性이란 조직이 제공한 서비스 및 최종산물의 量, 즉 제공된 서비스의 質의 水準과 適時性, 結果의 質과 내용, 受益者의 만족도에 치중한 개념이다.⁹⁾ 이 生産性 向上을 위해 조직은 구성원인 개인에게 地位, 役割, 資格 등을 부여하게 된다.

조직구성원인 개인은 조직을 통하여 欲求를 충족시키게 되는데 進술한 조직의 目標達成에 큰 영향을 미치게 되는 性格, 價値觀, 知識, 態度, 技術을 가지고 조직에 참여하므로 個人的 目標은 조직환경의 適應能力 向上에 있다고 할 수 있다.¹⁰⁾

즉 개인의 目標과 조직의 目標를 동시에 충족시킴으로써 조직은 發展할 수 있고 조직내 구성원은 成就動機가 강한 能力人으로서 成長, 發展할 수 있음을 의미한다. 그러므로 조직속에서 人間을 어떻게 理解하고 解析하느냐에 따라서 조직의 구조나 管理戰略이 달라지게 된다.¹¹⁾

조직속에서 人間의 行態는 개인이 지닌 독특한 性格, 氣質, 價値觀 등에 따라 다르게 나타난다. 조직의 行態는 조직을 구성하는 사람들의 위와같은 요소와 직접적으로 關係를 맺는다.¹²⁾

성격이란 사회적 역할을 수행할 때 개인이 취하게

4) John A. Jackson, Professions and professionalization (Cambridge univ. press, 1970).

5) 김명희, "간호전문직에 대한 태도조사 연구", (석사학위논문, 연세대학교 교육대학원, 1984), p.7.

6) 전산초, 김수지, 변창자, 간호철학·윤리, (서울:수문사, 1986), p.73~75.

7) 이명주, "간호사의 성격특성과 지도성 유형에 관한 조사연구", (석사학위논문, 한양대학교 대학원, 1983), p.2.

8) 김진영, "임상간호사의 성격특성과 직무만족에 관한 연구", (석사학위 논문, 경희대학교 행정대학원, 1988), p.2~3.

9) 김광웅, 유훈, 조석준, 政策形成論, (한국방송통신대학 출판부, 1984), p.148.

10) 金圭定, 行政學研究, (서울:法文社, 1986), p.214~215.

11) 白元基, 行政學研究, (서울 博文社, 1988), p.136.

12) 윤재풍, 조직학원론, (서울:박영사, 1987), p.204~214.

되는 피상적인 이미지를 뜻하는데 이 이미지가 자기 주위에 표명하는 공적인 것이라 할 수 있다. 13)

個人的 성격은 대체로 다음의 4영역의 이론을 갖는다. ① Jung 등은 인간의 타고난特質面에서 내향성과 외향성으로 14), ② Freud는 본능, 자아, 초자아의 무의식적 요소에 의해 행동이 지배되는 정신역동이론으로 15), ③ Allport는 환경과 인간관계에 중점을 두고 개인의 적응을 강조한 심리·생리체제인 사회행태이론으로 16), ④ G.Kelly는 개인이 자신의 생활에서의 주관적인 경험을 중시하여 현상학적인 이론으로 17) 성격을 理解하고자 하였다. 성격에 따라 개인이 조직속에서 일하는 動機, 信念 및 欲求가 다르고 그들이 빚어내는 行態樣式에 차이를 가져온다. 즉 組織內의 人間은 同質的이 아니라 異質的이므로 성격도 다르고 조직에 대한 반응도 다르다고 보고 있다. 18)

Floyd Ruch는 인간의 성격을 ① 외모의 행동, ② 자아의 내면적 인식, ③ 내면과 외면의 측정될 수 있는 속성의 독특한 類型 또는 조직의 의미로 내포시키고 있다. Ruch의 설명에 따르면 어떤 개인을 묘사하는데 근본적인 문제는 그가 어떤 屬性을 가지고 있으나, 있지 않느냐가 아니고, 個屬性을 얼마나 가지고 있으며, 個屬性들이 동등하게 重要視되느냐, 그 屬性들이 그의 성격의 全體類型에서 어떻게 相互作用하느냐를 발견하는 것이라고 한다. 19) 그러므로 조직속의 인간을 效率的으로 조직하고 관리하기 위해서는 성격의 의미를 잘 파악하고 그것을 현실에 적절히 適用할 수 있어야 한다.

2. 專門人的 性格類型

組織人的 性格類型을 몇몇 學者의 見解에 따라 분류하면 다음과 같다.

1) Presthus의 性格類型

Presthus는 官僚制의 特徵을 가지는 대규모조직에 근무하는 사람들이 조직에 適應하는 樣態 20)에 따라 性格類型을 분류하였다.

(1) 上昇型 (upward mobiles)

가. 주로 조직계층의 高位職을 차지한다.

나. 組織에 一體感이 높고 職務에 대한 滿足도가 높다.

다. 조직의 正當性·合理性은 높게 평가하고, 組織이 제시하는 價値나 목표에 따라 行動하려 한다.

라. 조직과 職務를 出世의 수단으로 여기는 경우가 많고 自信感이 강하다.

(2) 無關心型 (indifferent)

가. 조직계층의 下位職에 많다.

나. 조직에의 一體感이 거의 없고 心理的으로 組織에서 疎外되고 있다.

다. 삶의 보람을 職務外의 생활에서 찾으며 職務에 대한 滿足도가 낮다.

라. 權力·成功에 대한 야망이 없고 조직생활에는 갈등없이 순응한다.

(3) 曖昧型 (ambivalents)

가. 조직속의 研究職·參謀職에서 찾아 볼 수 있는 성격이며 그 수는 적다.

나. 獨立心이 강하고 內省的·創意的·理相主義的인 性格을 가지고 있다.

다. 權位를 배격하고 官僚制의 規制와 감독에 저항한다.

라. 成功을 원하지만 성공에 필요한 代價를 치르지 않으려고 한다.

마. 對人關係는 원만하지 않다. 21) 22)

2) Downs의 性格類型

Downs는 官僚組織內部的 사람들이 가지는 目的에 따라 빚는 行態樣式 23)에 의해 性格을 분류하였다.

(1) 登攀型 (Climbers)

13) 이훈구, 성격심리학, (서울:법문사, 1987), p.19.

14) 이장호, 심리타개론, (한국방송통신대학 출판부, 1983), p.296~297.

15) 이상로, 이관용(역), 성격의 이론, (중앙덕성출판부, 1978).

16) G.W.Allport, Personality, (N.Y:Henry Holt & Company, 1937), p.48.

17) 이상로, 이관용(역), 상계서, 1978.

18) 윤재풍, 전계서, p.221.

19) F.L.Ruch, Psychology and life, (6th ed),(chicago:Scott, Foresman and Co., 1963), p.353.

20) Robert presthus, The organizational Society, (revised ed.), (N.Y:st. Martin's press, 1978). pp.143~251.

21) 金圭定, 전계서, p.215.

22) 윤재풍, 전계서, p.221.

23) Anthony Downs, Inside Bureaucracy (Boston:Little Brown and Company, 1967), pp. 92~111.

權力·威信·收入을 매우 높게 평가하고 이를 획득하기 위하여 적극적으로 노력한다.

(2) 保全型(Conservers)

새로운 權力·威信·收入을 추구하기 보다 주로 便宜와 身分의 유지에 관심을 가지며 現狀 유지에 노력한다.

(3) 熱成型(Zealots)

비교적 범위가 한정된 政策이나 事業에 충실하고 집착하는 精力的 樂天的 性格型이다.

(4) 唱導型(Advocates)

熱成型에 비하여 보다 광범한 機能이나 組織에 충성을 바치며 추진하는 事業·政策에 영향을 미치기 위하여 權力을 추구한다.

(5) 經世家型(Statesmen)

社會 전체를 위하여 충성을 바치며 公共福祉에 관심을 가지면서 國家政策에 영향을 미치는 데 필요한 權力을 추구한다. ^{24) 25)}

3) McClelland의 性格類型

McClelland는 成就動機에 착안하여 個人·集團·組織·社會를 평가할 수 있다고 보았다. ²⁶⁾ 그는 人間을 성취동기가 강한 사람과 성취동기가 약한 사람으로 분류하고, 成就動機가 강한 成就者의 特性을 ²⁷⁾ 다음과 같이 지적하였다.

(1) 성취자는 問題解決에 대해 개인적인 책임을 지는 環境을 좋아한다.

(2) 성취자는 알맞은 成就目標을 설정하여 계산된 모험을 무릅쓰는 경향이 있다.

(3) 성취욕구가 강한 사람은 그가 얼마나 일을 잘 수행하고 있는가에 대하여 具體的인 Feed back을 원한다.

4) Hjelle와 Ziegler의 性格類型

Hjelle와 Ziegler는 官僚組織 속에 있는 人間の 성격을 다음과 같이 제시하였다. ²⁸⁾

(1) 自由論-決定論

自由論은 人間이란 자신의 삶의 의미를 창조하며 主觀的 自由를 실천하는 존재로 보는 것이다. 결정론

은 文化나 環境에 의해서 人間の 존재가 決定되는 것으로 보는 견해이다.

(2) 合理性-非合理性

합리성은 人間이 근본적으로 理性을 통해서 行動을 결정하는 존재로 보고, 비합리성은 비합리적 힘이나 논리에 지배받는 존재로 간주하는 입장이다.

(3) 全體主義-要素主義

전체주의는 人間을 하나의 全體的, 總體的 존재로서 보는 입장이며, 요소주의는 部分的·要素的 입장에서 보는 것이다.

(4) 體質論-環境論

체질론은 人間の 존재를 身體의 힘에 의한 결과로 보는데 반하여 환경론은 外部環境의 영향에 의한 결과로 보는 것이다.

(5) 可變性-不變性

可變性은 人間の 性格이 可變的인 것으로 보나 不變性은 不變的인 것으로 보는 것이다.

(6) 主觀性-客觀性 주관성은 人間이 그의 內部的世界, 즉 주관적 經驗에 영향을 받는 존재라고 보나, 객관성은 外部的인 객관적 요인에 의해서 영향을 받는 존재로 보는 것이다.

(7) 能動性-反應性

능동성은 人間の 行動이 자신의 내부에서 스스로 일어나는 것으로 보나, 반응성은 外部的의 刺戟에 대한 反應으로서 나타난다고 본다.

(8) 平衡性-不平衡性

平衡性은 人間이 緊張을 줄이고 內的 平衡狀態를 유지하도록 動機가 부여되는 존재로 보는 반면, 不平衡性은 성장, 자아실현 및 刺戟追求를 지향하는 존재로 보는 것이다.

(9) 可知性-不可知性

可知性은 人間을 科學에 의해서 이해가 가능한 존재로 파악하는 반면, 不可知性은 그것이 어렵다고 믿는 것이다.

5) 專門人的 性格類型

專門人的 性格類型 Howard M. weiss와 Seymour

24) 金海東, 俞焄, 趙錫俊, 조직행정론, (방송통신대학 출판부, 1983), p. 62.

25) 俞焄, 行政學原論, (서울: 法文社, 1984), p. 347.

26) 鄭良殷, 심리학 총론, (서울: 법문사, 1979), p. 75.

27) David McClelland et al, The Achievement Motive (N.Y:Appleton Century Crafts Inc., 1953).

28) 이훈구, 전제서, p. 28-42.

Adler의 29 認知的 次元과 動機的 次元을 토대로하여 方法運用的 次元을 보조적으로 도입해서 세 가지 차원을 기본으로 하여 분류한 바 있다. 30 즉 인지적 차원은 狀況에 대한 판단과 정보를 처리하는 양식으로 問題定義 과정으로 보았고, 동기적 차원은 행동의 진행을 조절하는 양식으로 解決修行 과정으로 보았다. 그리고 방법운용적 차원은 사고판단의 能率性 여부와 行動進行의 能率性 여부를 결정하는 양식으로 전반적 問題解決과정의 영향요인이 된다고 하였다. 따라서 專門人的 性格은 組織內에서 문제해결 과정에 미치는 영향요인에 따라 開放性向, 活動性向, 知慧性向으로 구분하였다.

(1) 開放性向

개방성향은 事實中心的인 성향이 강한 특성으로써
가. 自身을 정확하게 인지한다.

자신의 모습을 있는 그대로 바라보는 특성을 의미하며 즉 자기를 수용하고 客觀化하며 論理일관성을 유지하고 理性的 자기표현을 견지하는 자세를 의미한다.

나. 外部世界를 정확하게 認知한다.

外部世界를 정확하게 인지하는 특성은 反對立場에 대한 공통점을 인정하고 유사한 입장간에 차이점을 발견할 줄 알며, 사람의 미묘한 차이를 분별하고 部分과 全體를 명확히 할 뿐만 아니라 정보와 정보원을 구별하는 자세를 가진다.

다. 時間展望을 정확하게 인지한다.

시간전망을 정확하게 인지하는 특성은 시간을 과거·현재·미래의 어느 하나에 국한 시켜 사고하지 않고 시간의 계속성과 관련성을 충분히 인정하는 것이다.

(2) 活動性向

활동성향은 能動的인 성향이 강한 특성으로써
가. 努力을 중요시 한다.

노력을 중요시하는 특성은 運命을 개척하고, 선천적 두뇌보다 訓練을 강조하며 말보다 行動을 중시하고 근면한 자세를 가진다.

나. 成就를 중요시 한다.

성취를 중요시하는 특성은 기존 업적을 개선하며 일을 自律적으로 하기를 좋아하며 目標과 행동간에 일관성을 갖고 장기적 안목을 갖는 자세를 의미한다.

다. 時間使用의 效果性을 추구한다.

시간사용의 효과성을 추구하는 특성은 자신이 사는 生涯와 사용시간이 限界가 있다는 것을 認識하고 스스로의 일을 열심히 하면서 주어진 시간에 되도록 많은 일을 함으로써 일의 效果를 높이고 시간을 벌기 위해 혼자서 할 수 없는 일을 協同함으로써 이루어 내는 자세이다.

(3) 知慧性向

지혜성향은 方法改良의 성향이 강한 특성으로써
가. 일 절차의 能率性을 추구한다.

이것은 다시 말하면 기술적 합리성을 추구하는 사고방식이며, 주어진 目標를 달성하기 위하여 힘과 돈을 덜 들이기 위해 努力하는 자세이다.

나. 아이디어 개발의 能率性을 추구한다.

새로운 代案에 好奇心을 가지며 집요한 생각을 하는 마음의 자세이다.

다. 시간사용의 能率性을 추구한다.

시간사용을 절약하여 주어진 目標를 達成하는데 시간이라는 비용을 最少化하는 것을 의미한다.

3. 組織環境

環境이란 개체가 어떤 刺戟을 주고 어떤 영향을 미치게 하는 모든 사물이나 힘의 條件이라고 한다. 따라서 개체가 반응되지 않는 內外的 條件은 環境이라고 할 수 없다. 31

조직은 여러가지 環境要因과 더불어 존재하며, 組織과 環境은 상호 의존적이다. 또한 조직의 환경적인 요인들은 조직의 目標達成에 도움을 주기도 하고, 방해가 되기도 한다. 32

Raddin은 조직환경의 變數로써 指導者 自身, 추종자(Fowller), 상사, 동료 및 職務의 요청 33'으로 보

29) Howard M. Weiss and Seymour Adler. "Personality and organizational behavior" in Barry M. Staw and L.L. Cummings. Research in Organizational Behavior: Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews (Greenwich, Connecticut: JAI Press Inc., 1984). p.8.

30) 조무성, "한국 행정인의 연구", (박사학위논문, 고려대학교 행정대학원, 1988), p.28.

31) 고부철, "간호사의 근무조건 이대로 좋은가" -환경문제-, 대한간호, 제17권53호, 1978, p.20.

32) 愼侑根. 주진행위론, (서울: 茶山출판사. 1982), p.603.

33) 이학중, 조직행동, (서울: 세경사, 1984).

있고, Sisk는 조직구성원의 규모, 구성원간의 상호 작용, 구성원의 人間性, 目標의 추구성, 의사결정의 수준, 體制의 狀態를 들고 있고³⁴⁾, Likert는 지도력 과정, 動機賦與, 의사소통 과정, 相互作用 과정과 영향력, 意思決定 과정, 目標達成과 우선순위, 統制過程 등³⁵⁾을 들고 있다.

오늘의 병원은 分業化된 專門的인 機能과 합리적인 行政組織力을 가지고 건강사업의 중추적인 역할을 담당하고 있다.

전문간호사는 全人看護의 실천과 자신의 成長을 위하여 계속적으로 변화하는 환경과 相互作用을 하게 된다. 따라서 專門看護師의 근무환경을 職位, 경력, 직장분위기, 接觸方式의 要人으로 구분하여 보면 다음과 같다.

1) 職位

Linton은 職位³⁶⁾를 집단이나 어떤 社會體制內에서 한 개인이 차지하는 位置로 보고 여기에는 소정의 權限, 責任 및 義務가 따른다고 지적하였다. 간호업무가 점차 量적으로 확대되고 質적으로 복잡해져 감에 따라 간호사의 職位가 타당성 있게 분류되고, 직위에 따른 업무 및 役割의 分化가 명확하고 效率적으로 이루어 졌을때 간호조직의 전체 간호활동이 質的인 患者看護라는 공동의 目標을 향하여 통합될 수 있다.³⁷⁾ 종합병원에서 분류하고 있는 간호사의 직위³⁸⁾³⁹⁾는 일반적으로 간호부의 간호부장, 간호과장, 간호감독, 수간호사, 책임간호사, 평간호사의 조직형태로 되어 있다.

2) 經 歷

경력(經驗)은 직업상의 經驗과 근무연한을 말한다. 경력을 보면 업무수행의 能力을 예측할 수 있다.⁴⁰⁾

組織生活에 익숙해 있다는 것은 그만큼 技術수준이 향상되고, 업무에 대한 시각이나 처리방법에 익숙하

여⁴¹⁾ 간호업무의 能率性을 가져다 준다. 그러나 경력의 質과 관련있는 相對的인 比重을 결정하는 문제도 있지만 專門看護師로서 成長은 時間이란 觀點에서 볼 때 斷切的인 것이 아니라 과거와 현재 그리고 미래와 연결된 連續線上에서 중요한 役割을 한다.⁴²⁾

3) 職場雰圍氣

직장 분위기는 조직이 갖는 고유의 성격이다.⁴³⁾ 즉 上官들의 親疎관계와 同僚간의 親疎관계가 화목한 분위기 일때는 유쾌감, 우애심, 만족감등을 주고, 불화할 경우는 불쾌감, 적대감, 좌절감등을 형성하여 組織員들의 目標達成에 영향을 미치게 된다.⁴⁴⁾

4) 接觸方式

상관과 부하간의 接觸은 상관과 부하간의 모든 相互作用을 말한다.⁴⁵⁾ 상호작용에는 업무지시, 결재, 보고, 청취, 상관의 태도, 가치, 관심, 신념 등 公式的, 非公式的인 모든 것을 포함한다.

긍정적인 接觸방식이란 상관과 부하간의 인격적 수평관계의 유지를 위해 부하인장을 가급적 존중하는 접촉방식이고, 부정적 접촉방식은 상관과 부하간의 인격적 수직관계의 유지를 위해 상관의 입장을 가급적 존중하는 접촉방식이다.

긍정적 접촉방식과 부정적 접촉방식에 따라 전문간호사의 性格特性에 어떠한 영향을 미치는지 파악하기 위해서 의사결정의 방식, 의사소통의 방식, 지도지침의 유지방식, 실수의 인정방식, 육구의 대응방식, 情의 표출방식, 업적의 추구방식, 賞·罰의 선호방식, 경제운영의 방식, 시간관리의 방식이 포함된다.

4. 研究動向

간호사의 개인적 性格과악에 관한 研究는 이연실

34) H.L. Sisk, The principles of management. (Cincinnati Ohio:South-Western Publishing Co., 1969), p.282-284.

35) R.Likert, the Human organization. (N.Y:McGraw-Hill, 1967), p.151-161.

36) 문희자 외 2인, 간호관리학, (서울:수문사, 1984), p. 79.

37) 홍경자 외 6인, "간호사의 직업별 업무분석에 관한 연구", 대한간호, 제25권3호, 1986, p. 47.

38) 문희자, 상계서, p. 79-84.

39) 이유순, 간호행정학, (서울:법문사, 1984), p.31-33.

40) 朴璉鎬, 人事行政新論, (서울:법문사, 1982), p.502.

41) 조무성, 전계서, p.117.

42) 朴璉鎬, 전계서, p.503.

43) 이학중, 전계서, p.378.

44) 조무성, 전계서, p.120.

45) 조무성, 상계서, p.120-125.

(1972)⁴⁶⁾, 박경은(1983)⁴⁷⁾, 성경숙(1984)⁴⁸⁾, 김진영(1988)⁴⁹⁾ 등에 의해서 연구된 바 있다.

看護指導者を 중심으로한 성격차원의 지도類型에 관한 한운복(1970)⁵⁰⁾, 이명주(1983)⁵¹⁾의 연구도 있다.

간호사 개인의 組織內에서 能率向上을 위한 職務滿尼과 간호사의 직무만족도를 근무환경에서 考察한 연구도 비교적 활발한 편이다.

그러나 개인보다는 조직내 간호사의 집단적인 전문인 性格特性에 관한 研究는 아직 微塵하다.

5. 用語의 定義

1) 專門看護師

전문인이라 특정분야에 관한 전문적인 知識, 經驗을 가지거나 教育訓練을 받은 사람을 말하여 專門職業人으로서의 性格을 띤다.⁵²⁾ 전문직업인의 역할을 수행하고 있는 간호사 역시 전문인이라 할 수 있다. 醫療法에서 간호사는 傷病者 또는 해산부의 요양상의 간호 또는 診療의 補助 및 대통령령이 정하는 보건활동에 종사함을 任務로 한다고 되어있다.⁵³⁾ 본 論文에서는 전문 간호사는 간호사 면허 소지자로서 대학 병원과 종합병원에서 醫療法에서 명시되고 있는 간호 활동을 수행하고 있는 사람을 의미한다.

일반적으로 병원조직내 專門看護師의 계층구조는 간호부장, 간호과장, 간호감독, 수간호사, 책임간호사, 평간호사로 이루어져 있다.

2) 전문간호사의 조직내 性格性向

Howard M. Weiss 와 Seymour Adler 의 상황에 대한 판단과 정보를 처리하는 인지적 차원과 행동의 진행을 조절하는 동기적 차원 및 인간의 사고판단과 행동진행, 능률성 여부를 결정하는 방법운용적 차원을 적용하여 병원조직내 간호사의 能率性을 伸張시킬

수 있는 성격성향으로 개방성향, 활동성향, 지혜성향으로 구분하고자 한다.

(1) 開放性性向이란 사실중심적 성향이 강한 특성으로 정의한다. 즉 自身과 外部世界 및 時間展望을 정확하게 認知하는 특성을 말한다.

(2) 活動性性向이란 能動的의 性向이 강한 특성으로 정의한다. 努力과 成就를 중요시하며 시간사용의 效果性을 추구하는 특성이다.

(3) 知慧性性向이란 方法改良의 성향이 강한 특성으로 정의한다. 즉 일 절차와 아이디어 개발 및 시간사용의 能率的을 추구하는 특성이다.

3) 組織環境

본 연구에서는 病院組織의 간호생산성 향상, 目標達成을 병원조직환경의 構造의인 측면에서 職位, 經歷의 변수를, 過程의인 측면에서 상관간의 親疎관계, 동료간의 親疎관계, 意思決定的의 방식, 意思疎通의 방식, 지도지침의 유지방식, 失手의 認定방식, 육구의 對應방식, 情의 表出방식, 업적의 추구방식, 賞·罰의 선호방식, 경제운영의 방식, 시간관리의 방식 변수를 전문간호사의 근무환경 요인으로 파악하고자 한다.

Ⅲ. 研究 方法

1. 研究對象者 및 조사기간

대한 간호협회 자료에⁵⁴⁾ 소개되고 있는 서울시내에 소재하는 대학병원과 종합병원규모의 82개 病院中에서 무작위로 추출한 7개 병원을 선정하여 설문지를 배포하였다.

調査期間은 1988년 10월 11일부터 10월 18일 사이에 7개 병원 간호사 607명에게 설문지를 배부하여, 이중 내용이 불충실한 80매의 설문지를 제외한 527매의

46) 이연실, "간호사의 성격특성과 직무만족도와의 상관관계 연구", (석사학위 논문, 연세대학교 교육대학원, 1972).

47) 박경은, "간호사의 성격특성과 근무성적과의 관계에 관한 연구", (석사학위 논문, 한양대학교 대학원, 1983).

48) 성경숙, "간호사의 성격특성과 스트레스 요인과의 상관관계 연구", (석사학위 논문, 연세대학교 교육 대학원, 1984).

49) 김진영, "임상간호사의 성격특성과 직무만족에 관한 연구", (석사학위 논문, 경희대학교 행정대학원, 1988).

50) 한운복, "간호사의 성격특성에 관한 연구", (카톨릭 의대 의학부 논문집, 1970).

51) 이명주, "간호사의 성격특성과 지도성 유형에 관한 조사연구", (석사학위 논문, 한양대학교 대학원, 1983).

52) 전산조, "전문직관", 보수교육:공통과목, 대한간호협회, 1986, p.2.

53) 법률: "제3504호".

54) "전국병원 현황", 대한간호 협회, 1987.

資料를 分析하였다.

2. 연구도구

전문간호사의 性格性向은 조무성이⁵⁵⁾ 開發한 도구를 基本으로 수정·보완한 설문지를 이용하였다.

性格性向의 내용은 “그렇다”, “그렇지 않다”로 된 2분척도로 표시 할 수 있는 개방성향 10문항, 활동성향 11문항, 지혜성향 5문항 총 26문항으로 構成하였다.

病院組織環境은 “매우 좋다”에 1점으로 “매우 나쁘다”를 5점으로 하여 計量化된 5분척도를 이용하여 測定할 수 있도록 구조화 하였다.

3. 分析方法

1) 分析節次

수집된 資料는 Cording Card 에 부호화하여 SPSS Program 을 使用하여 전산처리하였다.

(1) 從屬變數

① 개방성향 : 10문항의 설문내용에 대하여 “그렇다”라고 應答한 수를 세어서 測定했다.

② 활동성향 : 11문항의 설문내용에 대하여 “그렇다”라고 應答한 수를 세어서 測定했다.

③ 지혜성향 : 5문항의 설문내용에 대하여 “그렇다”라고 應答한 수를 세어서 測定했다.

(2) 獨立變數

① 一般의인 特性에는 病院의 종류, 연령, 결혼상태, 학력, 지위, 경력, 보수의 7개 變수를 선정했다.

② 病院組織環境變數 : 1점부터 5점까지 各 설문 문항별로 “매우 좋다”로 부터 “매우 나쁘다”의 組織環境에 대해 간호사의 態度를 測定할 수 있는 12개의 變수를 선정했다.

3점이하는 좋은 環境, 4점이상은 나쁜 環境으로 再 Cord 化하여 分析하였다.

즉 上官간의 親疎관계 : 3점이하 화목

4점이상 불화

동료간의 親疎관계 : 3점이하 화목

4점이상 불화

意思決定의 方式 : 3점이하 비독선적

4점이상 독선적

意思疎通의 方式 : 3점이하 비주입식

4점이상 주입식

指導指針의 유지방식 : 3점이하 일관식

4점이상 비일관성

失手の 認定방식 : 3점이하 인정

4점이상 은폐

欲求의 對應방식 : 3점이하 반영

4점이상 거절

情의 表出방식 : 3점이하 온정적

4점이상 비온정적

업적의 추구방식 : 3점이하 중요시함

4점이상 무관심함

賞·罰의 선호방식 : 3점이하 격려

4점이상 질책

경제운영의 방식 : 3점이하 절약

4점이상 낭비

시간관리의 방식 : 3점이하 엄격

4점이상 소홀함.

2) 分析方法

(1) 간호사들이 나타내는 專門性格性向은 frequency 와 백분율, χ^2 -test 를 이용하여 記號하였다.

(2) 개방, 활동, 지혜성향의 3종류의 性格性向과 獨立變數와의 關係의 방향과 關係의 정도는 Pearson 상관계수로서 分析하였다.

(3) 간호사의 전문성격성향에 영향을 미치는 상대적인 重要變수를 파악하기 위해서는 Stepwise multiple Regression 을 이용하였다.

IV. 研究 結果

1. 조사대상자의 일반적 特性

연구대상자의 일반적 特性은 <표 1>과 같다.

조사 대상자의 평균 연령은 28.6세이며, 결혼상태는 미혼이 70.4% 기혼이 29.6%였으며, 경력은 평균 6.0년으로 나타났다. 이러한 결과는 강정애⁵⁶⁾ 박성

55) 조무성, 전제서, p. 474-485.

56) 강정애, “여성근로자의 능력개발에 관한 연구” - 사무직을 중심으로 - (석사학위논문, 숙명여자대학교 대학원, 1981), p. 22.

표 1. 일반적인 특성

특 성	No.	(%)
1. 연 령	평	균: 28.6세
2. 결혼상태	① 미 혼	371 (70.4)
	② 기 혼	156 (29.6)
3. 학 력	① 간 호 고 등 졸 업	27 (5.1)
	② 간 호 전 문 대	367 (69.7)
	③ 간 호 학 과 및 간 호 대 학	106 (20.1)
	④ 대 학 원 재 학 및 졸 업	27 (5.1)
4. 지 위	① 평 간 호 사	412 (78.2)
	② 책 임 간 호 사	60 (9.3)
	③ 수 간 호 사	49 (11.4)
	④ 감 독 간 호 사	6 (1.1)
5. 경 력	평	균: 6.0년
6. 봉 급	평	균: 485천원

준⁵⁷⁾이 看護職이외의 다른 여성전문직에서 보고하고 있는 연령이나, 기혼, 경력 수준보다 훨씬 높은 것임을 알 수 있다. 또한 간호전문직을 대상으로 한 이명주⁵⁸⁾, 김진영⁵⁹⁾의 결과와는 비슷하게 나타났다.

최종학력은 간호고등 졸업이 5.1%, 간호전문대 69.7%, 간호학과 및 간호대학 20.1%, 대학원 재학 및 졸업이 5.1%로써 대상자 중 首看護師이상 職位에서 대학원 교육을 받고 있었는데 이는 최근의 고학력 추세로 가고 있는 사회적인 영향에 의한 것으로 해석될 수 있어 간호사가 專門職으로 제속 發展할 수 있는 바탕이 된다고 생각한다.

대상자의 職位分布는 평간호사 78.2%, 책임간호사 9.3%, 수간호사 11.4%, 감독간호사 1.1%였다.

월 평균 보수는 48만 5천원으로 나타났는데 대상자 중 78.2%의 평간호사 비중이 많았기 때문이다.

2. 專門人的 性格性向

가. 認知的 次元의 개방성향

〈표 2-1〉에서와 같이 개방성향 응답내용이 반반으로 나타나 개방성향의 파악에는 다소 무리가 가는 것

이 발견되지만, 이는 조무성⁶⁰⁾의 研究에서 보여준 結果 37.7% 보다는 전문간호사의 개방성향 정도가 높은 것으로 나타났다. 行政人 조직의 特性과 醫療서비스를 제공하는 병원조직의 차이에서 비롯된다고 생각한다.

구체적으로는 自己 客觀化 및 時間展望의 연결성에 대한 인지는 71.9% 및 73.2%가 이를 받아 들이고 있었고, 오히려 정보와 정보원의 구별면에 있어서 63.8%가 사실왜곡적 성향을 보여주었다.

이와 같은 開放性向의 설문문 인지하는 정도에 따라 意思疎通方式과의 관계를 제표한 것이 〈표 2-2〉이다.

意思疎通方式이 非注入式일 경우 專門看護師의 開放性向 응답정도가 증가하고 있는 것을 보여주며 5문항 이상의 開放性向을 나타낸 경우 72.3%인 것에 비해 注入式일 경우 61.2%의 차이를 나타내었으나 이는 통계적으로 유의하지 못하였다.

開放性向과 意思疎通과의 관계의 정도는 〈표 2-3〉에서 처럼 0.07로 나타나고 있었다.

나. 動機的 次元의 활동성향

〈표 3-1〉은 활동성향의 응답 결과이다. 개방성향에 관한 응답과는 달리 目標行動의 일관성 문항만 否定하였고 대부분 肯定的인 態度를 보여주고 있었다.

표 2-1. 인지차원의 개방성향 문항별 응답내용

문 항 내 용	그 령 다	그 령 지 않 다
	No. (%)	No. (%)
자기의 수용	263 (50.0)	263 (50.0)
자기의 객관화	379 (71.9)	148 (28.1)
자기논리 일관성	289 (54.8)	238 (45.2)
이상적 자기조절과 외부세계인지	268 (50.9)	259 (49.1)
반대입장간의 공통점 인식	309 (58.6)	218 (41.4)
유사한 입장간의 차이점 인식	295 (56.0)	232 (44.0)
스테레오 타입의 배제	303 (57.5)	224 (42.5)
부분과 전체의 구별	276 (52.4)	251 (47.6)
정보와 정보원의 구별	191 (36.2)	336 (63.8)
시간정망의 연결성	386 (73.2)	141 (26.8)

57) 박성준, "여성근로자의 동기부여에 관한 실증적 연구" (석사학위논문, 연세대학교 경영대학원, 1986), p.17.

58) 이명주, 전제서, p.9.

59) 김진영, 전제서, p.34.

60) 조무성, 전제서, p.196.

표 2-2. 의사소통 방식별 개방성향

의사소통방식	개방성향											계
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
	No.(%)	No.(%)	No.(%)	No.(%)	No.(%)	No.(%)	No.(%)	No.(%)	No.(%)	No.(%)	No.(%)	No.(%)
비주입식	1(0.2)	4(0.9)	19(3.7)	42(8.3)	75(14.7)	103(20.2)	95(18.7)	80(15.7)	64(12.6)	20(3.9)	6(1.2)	509(100.0)
주입식	0(0.0)	1(5.6)	1(5.6)	1(5.6)	4(22.2)	4(22.2)	2(11.1)	3(16.7)	0(0.0)	1(5.6)	1(5.6)	18(100.0)
계	1(0.2)	5(0.9)	20(3.8)	43(8.2)	79(15.0)	107(20.3)	97(18.1)	83(15.7)	64(12.1)	21(4.0)	7(1.3)	527(100.0)

$\chi^2 = 10.62 \quad df = 10 \quad P < 0.38$

표 2-3. 의사소통 방식과 개방성향

변수	의사소통의 방식
개방성향	0.070 (P < 0.05)

표 3-1. 동기적 차원의 활동성향 문항별 응답 내용

문항내용	그렇다	그렇지 않다
	No.(%)	No.(%)
운명의 개척	428(81.4)	98(18.6)
두뇌보다 훈련중시	459(87.3)	67(12.7)
말보다 행동중시	381(72.3)	146(27.7)
근면성과 성취 중시적 특성	389(73.9)	138(26.2)
기존업적의 개선	436(82.7)	91(17.3)
자율성	465(88.2)	62(11.8)
일의 흥미	415(78.7)	112(21.3)
목표행동의 일관성	206(39.1)	321(60.9)
장기적안목과 시간사용의 효과성중시	400(75.9)	127(24.1)
시간의 한정성	377(71.5)	150(28.5)
시간의 집중투자	368(69.8)	159(30.2)

目標行動의 일관성에 대해 否定한 것은 병원조직이 추구해야 하는 目的의 相衝性 즉 환자診療의 특수성과 조직의 生産性 向上的 관계에서 야기되는 計量的인 目標設定의 어려움과 전문간호사가 산출해 내는 서비스의 眞定한 尺度를 표출하기 어려운 병원조직의 특성 때문이라고 생각한다.

自律性에 대한 肯定답변이 88.2%를 나타내어 백⁶¹의 1981년 연구에서 46.2%, 박⁶²의 1988년 4월 연구결과 77.4% 보다도 높은 응답을 보였고 두뇌보다도 훈련을 중시한다는 응답이 87.3%를 나타낸 것은

看護業務가 가지고 있는 能動性向을 매우 잘 反映해 준 것으로 해석될 수 있다. 즉 個人患者를 1:1로 간호하는 간호업무성격이 行動과 判斷면에서 능숙성을 요하는 知識과 機能이 요구되는 관계로 간호의 自律性이 잘 드러남을 보여 준다.

활동성향의 결과는 조무성⁶³의 研究와 비슷했다.

통계적으로 유의했던 변수별로 제표한 것이 <표 3-2>이다. 상관과 화목하다고 응답한 群에서 活動性向이 증가하고 있고 그 반면에 불화관계가 있다고 응답한 群에서 活動性向이 적은 것을 볼 수 있다.

意思疎通方式은 注入式 보다는 非注入式이라고 느끼고 있는 集團에 있어서 活動성향의 응답정도가 증가하고 있는 것을 볼 수 있었다.

活動性向 응답정도가 11문항중 6문항 이상인 경우 非注入式이 90.4%로 절대적인 것에 비해 注入式인 경우는 81.1%를 보여주었다.

指導指針의 유지방식이 일관성이라고 느끼는 集團의 活動성향 漸增이 두드러지고 있는데 6문항 이하의 응답에서는 0.5~5.8%에 지나지 않았지만 7문항 이상의 活動性向 응답결과에서는 9.4~23.4%로 증가하고 있는 것을 보여주고 있다.

<표 3-3>에서는 活動性向과 獨立變數와의 관계를 Pearson 상관계수로 통계적으로 유의한 것을 제표한 것이다. 관계의 방향은 學歷을 제외하고 기타의 변수는 역관계를 나타냈으며 관계의 정도가 가장 깊은 것은 意思決定方式으로 0.147을 보여주어 意思決定方式은 非注入式이라고 느낄수록 活動성향이 강함을 알 수 있다.

이와같은 제 변수의 상대적인 중요성을 단계적 회기분석을 통해 알아본 바는 <표 3-4>에서 보는 바와 같이 學歷, 意思疎通方式, 意思決定方式, 업적의 추

61) 백해자, "간호 개념에 대한 기초조사", (석사학위 논문, 연세대학교 교육대학원, 1981), p.70.

62) 박영실, "간호전문직의 태도조사", (석사학위 논문, 한양대학교 행정 대학원, 1988), p.48.

63) 조무성, 전제서, p.202.

표 3-2. 제 변수별 활동성향

활동성향 응답수 계변수	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	계 No.(%)
	Na.(%)	Na.(%)	Na.(%)	Na.(%)	Na.(%)	Na.(%)	Na.(%)	Na.(%)	Na.(%)	Na.(%)	
1. 상관과의 친소관계											
화	3(0.6)	7(1.4)	16(3.3)	30(6.1)	28(5.7)	65(13.3)	95(19.4)	91(18.6)	106(21.6)	49(10.0)	490(100.0)
불	0(0.0)	0(0.0)	5(13.5)	5(13.5)	0(0.0)	8(21.7)	5(13.5)	9(24.3)	5(13.5)	1(2.7)	37(100.0)
			$\chi^2 = 19.52$			df = 9			P < 0.02		
2. 의사소통 방식											
비주입식	2(0.5)	5(1.2)	12(2.9)	21(5.0)	24(5.8)	54(13.0)	80(19.2)	80(19.2)	99(23.8)	39(9.4)	416(100.0)
주입식	1(0.9)	2(1.8)	9(8.1)	9(8.1)	8(7.2)	19(17.1)	20(18.0)	20(18.0)	12(10.8)	11(10.0)	111(100.0)
			$\chi^2 = 16.50$			df = 9			P < 0.05		
3. 지도지침의 유지방식											
일관성	2(0.5)	7(1.6)	14(3.3)	24(5.8)	22(5.2)	51(11.9)	83(19.4)	84(19.7)	100(23.4)	40(9.4)	427(100.0)
비일관성	1(1.0)	0(0.0)	7(7.0)	6(6.0)	10(10.0)	22(22.0)	17(17.0)	16(16.0)	11(11.0)	10(10.0)	100(100.0)
			$\chi^2 = 20.72$			df = 9			P < 0.01		
계	3(0.6)	7(1.4)	21(4.0)	30(5.6)	32(6.0)	73(13.9)	100(19.0)	100(21.0)	111(21.0)	50(9.5)	527(100.0)

표 3-3. 제 변수별 활동성향의 상관관계

변수	학력	상관간의 친소관계	동료간의 친소관계	의사소통 방식	의사결정 의 방식	지도지침의 유지방식	정의표출 방식	업적의 추구방식	상벌의 신호방식	시간관리 의 방식
활동성향	0.071 (P<0.05)	-0.013 (P<0.00)	-0.2191 (P<0.00)	-0.130 (P<0.00)	-0.1476 (P<0.00)	-0.1152 (P<0.00)	-0.116 (P<0.00)	-0.134 (P<0.01)	-0.098 (P<0.01)	-0.096 (P<0.01)

표 3-4. 단계적 회귀분석에 의한 활동성향의 영향요인

독립 변수	B	β
학력	0.256	0.081
의사소통의 방식	-0.199	-0.075
의사결정의 방식	-0.203	-0.067
업적의 추구방식	-0.146	-0.055
시간관리의 방식	-0.114	-0.040
상관간의 친소관계	-0.407	-0.015
지도지침의 유지방식	-0.353	-0.014
동료간의 친소관계	-0.314	-0.012
정의표출 방식	-0.229	-0.007
상·벌의 신호방식	-0.158	-0.005
Constant	9.698	

R² = 0.043

Adjusted R² = 0.024

구방식 등의 順으로 나타나고 있었다.

다. 方法運用的 次元의 智慧性向

5개의 지혜성향을 묻는 설문문항에 대한 응답결과는 <표 4-1>과 같다.

세 代案에 대한 好奇心문항에 대해서는 看護師 대부분인 90.7%가 “그렇다”라고 응답함으로써 간호사의 探究的, 進就的 일면을 엿볼 수 있었다.

제 변수와의 관계는 <표 4-2>에서 보는 바와 같이 年齡, 經歷, 결혼상태 변수에 있어서 통계적으로 유

표 4-1. 방법운용적 차원의 지혜성향 문항별 응답내용

문항 내용	그렇다	그렇지않다
	Na.(%)	Na.(%)
일절차의 능률성을 촉진시키는특성	409(77.6)	118(22.4)
새 대안에 대한 호기심	478(90.7)	49(9.3)
접요한생각과 시간사용의 능률성을 추구	341(64.7)	186(35.3)
시간사용의 능률성	245(46.6)	281(53.4)
시간사용의 분별성	333(63.3)	193(36.7)

표 4-2. 제변수별 지혜성향

지혜성향 응답수 제변수	0	1	2	3	4	5	계
	No.(%)	No.(%)	No.(%)	No.(%)	No.(%)	No.(%)	
1. 연 령							
24세이하	1(1.1)	6(6.4)	9(9.6)	20(21.3)	25(26.7)	33(35.1)	94(100.0)
25~29세	3(1.1)	13(4.8)	46(17.1)	63(23.4)	91(34.3)	52(19.3)	268(100.0)
30~34세	1(1.1)	5(5.4)	14(15.1)	24(25.8)	36(38.6)	13(14.0)	93(100.0)
35~39세	0(0.0)	7(15.9)	6(13.6)	10(22.8)	14(31.8)	7(15.9)	44(100.0)
40세이상	2(7.1)	2(7.1)	5(17.9)	6(21.4)	10(35.8)	3(10.7)	28(100.0)
2. 경 력							
$x^2 = 34.57$ $df = 20$ $P < 0.02$							
1~3년	4(1.9)	7(3.3)	25(11.8)	51(24.2)	68(32.3)	56(26.5)	211(100.0)
4~6년	0(0.0)	10(7.1)	28(19.9)	31(22.0)	45(31.9)	27(19.1)	141(100.0)
7~9년	1(1.6)	3(4.8)	4(6.5)	13(21.0)	27(43.5)	14(22.6)	62(100.0)
10~12년	0(0.0)	5(9.3)	13(24.1)	12(22.2)	19(35.1)	5(9.3)	54(100.0)
13~15년	1(3.7)	4(14.8)	5(18.5)	6(22.3)	7(25.9)	4(14.8)	27(100.0)
16년이상	1(3.1)	4(12.5)	5(15.6)	10(31.3)	10(31.3)	2(6.3)	32(100.0)
$x^2 = 38.76$ $df = 25$ $P < 0.03$							
3. 결혼상태							
기 혼	3(1.9)	17(11.0)	25(16.1)	38(24.5)	50(32.3)	22(14.2)	155(100.0)
미 혼	4(1.1)	16(4.3)	55(14.8)	84(22.6)	126(34.0)	86(23.2)	371(100.0)
$x^2 = 13.00$ $df = 25$ $P < 0.02$							
계	7(1.3)	33(6.3)	80(15.2)	122(23.2)	176(33.5)	108(20.5)	526(100.0)

표 4-3. 제 변수별 지혜성향의 상관관계

변수의종류	연 령	결혼상태	학 력	경 력	보 수	실수인정여부
지 혜 성 향	- 0.129 ($P < 0.00$)	0.137 ($P < 0.00$)	0.084 ($P < 0.02$)	- 0.163 ($P < 0.00$)	- 0.070 ($P < 0.05$)	0.070 ($P < 0.05$)

의한 차이를 보여주고 있다.

연령에 있어서는 비교적 젊은 계층에서 지혜성향이 높은 것으로 나타나고 있어 지혜성향이 가장 높은 5 문항을 모두 응답한 群의 경우는 24세 이하 신졸 看護師群에서 가장 높아 35.1%인데 비해 40세 이상의 看護師인 경우 10.7%에 지나지 않음을 알 수 있다. 經歷에 있어서는 연령과 유사한 類型을 보이고 있으나 1-3년의 경력자의 지혜성향이 가장 높아 26.5%를 보였으나 16년 이상인 경우 6.3%로 떨어지고 있음을 나타냈고 결혼상태별로는 미혼이 다소 높아 4문항 이상을 응답한 경우 기혼자가 46.5%인데 비해 미혼자는 57.2%로 높았다.

제 변수별 지혜성향간의 관계의 방향과 관계의 정도는 <표 4-3>에서와 같이 연령, 경력, 보수와는 역 관계였으며 결혼상태, 학력, 실수인정여부 요인과는 순상관관계를 보여 주었다. 관계의 정도가 가장 깊은 것은 경력으로 -0.16을 나타내 경력이 높을수록 지혜성향이 경감하는 것으로 나타나고 있다.

이들 변수가 지혜성향에 영향을 미치는 상대적인 기여도를 단계적 회기분석을 통해 살펴본 바 가장 중요한 요인은 경력이었다고 다음으로 결혼상태와 학력의 순이었다.

看護師의 専門性格 즉 開放性向, 活動性向, 智慧性向간의 상관관계는 <표 5>에서 보는 바와같이 활동성

표 4-4. 단계적 회귀분석에 의한 지혜성향의 영향요인

독립 변수	B	β
경력	- 0.445	- 0.163
결혼 상태	0.109	0.068
학력	0.961	0.049
연령	0.541	0.045
보수	0.807	0.007
실수의 인정방식	0.109	0.068
Constant	2.705	

R² = 0.037

Adjusted R² = 0.026

표 5. 개방성향 활동성향 지혜성향 간의 상관관계

변수	개방성향	활동성향	지혜성향
개방성향	1.00	0.2715 (P < 0.00)	0.2035 (P < 0.00)
활동성향		1.00	0.422 (P < 0.00)
지혜성향			1.00

향과 지혜성향간의 관계가 매우 유의한 점의 관계에서 0.422의 깊은 관계의 정도를 나타내 주었고, 개방성향과 활동성향 및 지혜성향간의 관계 역시 0.27 및 0.20으로 관계의 정도가 깊음을 보여주고 있었다.

표 6. 병원조직의 과정적 근무환경에 대한 응답내용

문항 내용		$\bar{x} \pm S.D.$	← 1 2 3 4 5 → 매우 좋다 매우 나쁘다
직장분위기	상관간의 친소관계	2.4 ± 0.7	
	동료간의 친소관계	2.6 ± 0.7	
접	의사결정의 방식	2.8 ± 0.6	
	의사소통의 방식	2.9 ± 0.7	
	지도지침의 유지방식	2.7 ± 0.7	
촉	실수의 인정방식	2.6 ± 0.7	
	욕구의 대응방식	2.6 ± 0.6	
방	정의 표출방식	2.4 ± 0.6	
	업적의 추구방식	2.6 ± 0.7	
식	상벌의 선호방식	3.1 ± 0.6	
	경제운영의 방식	2.1 ± 0.6	
	시간관리의 방식	2.2 ± 0.6	

즉 活動性向이 강할수록 智慧性向, 開放性向이 강함을 나타내었다.

3. 組織環境

病院組織의 環境을 간호사가 인지하는 정도는 <표 6>에서 말할 수 있는 것처럼 대체로 별다른 무리없이 무난하게 느끼고 있었으나 賞·罰의 선호방식에서는 평균 3.1로써 나쁘게 인지하는 정도가 다소 강하고, 시간관리 방식면에서는 평균 2.2로써 좋게 인지하는 정도가 다소 강함을 보여주고 있었다.

V. 論 議

現代社會에서 女性에게 教育의 기회가 균등하게 주어지면서 부터 女性의 취업을 통한 사회참여가 증가하고 있어서 職場이 女性에게 있어서도 자아실현의 場이 되고 있는 점은 분명하다.

그러나 女性이 專門職業的 成長을 하는데에는 사회적으로 볼 때 생리적인 취약점을 갖고 있다거나, 행정적인 지도력이 결여되어 있다고 하는 등으로 남성과 경쟁에서 불리한 조건을 타고 난다는 고정관념이 잔존해 있어 예비인력이나 대체인력으로서 활용되고 있다는 견해도 있다. ^{64) 65)}

64) 양미경, "우리나라 여성인력의 활용에 관한 연구" (석사학위 논문, 한양대학교 대학원, 1979), "p. 43.

65) 김혜경, "우리나라 여성인력 개발과 활용 방안에 관한 연구", (석사학위 논문, 전남대학교 대학원, 1985), p. 1.

그러므로 취업여성들이 지적하는 가장 심각한 문제점들은 조직에서 能力을 발휘할 수 있는 제도적 준비가 되어 있지 않다는 점과 또한 상술한 사회적 인식과 연루되어 능력수준 자체를 낮게 인정하고 있는 點이라 하겠다.

우리나라에서 看護職인 경우는 전통사회로부터 인정되어온 가장 오래된 職業이라는 점에서 위에 진술한 女性職業이 갖는 불리한 고정관념들에서는 쉽게 벗어나서 專門性을 갖는 職種으로서의 開發이 타여성직종에 비해 용이한 것으로 보인다.

專門職(Profession)이란 語源상으로 볼 때는 학문적 수양을 가진 직업으로 소개되고 있으나, 現代社會에서는 사회의 構造나 機能 또는 價値觀들이 變化함에 따라 專門性을 제시하고 있는 것을 엿볼 수 있다.

A.Flexner(1915)는 책임을 동반하는 높은 수준의 知識을 소유해야 한다는 관점에서, S.William(1948)은 사회적, 문화적으로 認定될 수 있는 합리적 객관적 側面에서, Bixler, Genevieve & Roy(1959)는 과학성의 사용과 소명감이라는 가치부여를 보다 강조하고 있다. E.L.Brown은 실무면에서는 전문직의 정확한 판단력과 민첩성, 결단력이 요구된다고 하였다.⁶⁶⁾

간호사의 대부분이 근무하고 있는 병원조직은 각종 전문직이 참여하는 매우 다양하고 복잡한 勞動集約的 조직체의 特性을 갖는다. 이 조직중 간호사는 女性人力으로서 專門人的 구성비율이 가장 높은 분야라고 할 수 있다.⁶⁷⁾

病院組織은 과학기술의 발전과 경제구조의 확대 국가사회의 福祉政策 등을 바탕으로 놀라운 발전을 보게 되었다. 이와함께 병원조직 변화에 무엇보다 중요한 영향을 미친 環境的 요인으로 지적되는 것은 國民의 健康에 대한 哲學의 변화라 하겠다. 즉 건강하고자 하는 人間欲求是 곧 건강요구, 의료요구, 간호요

구로 직결되므로 病院은 대형화, 기업화 현상을 초래하게 되었다. 따라서 오늘의 병원은 分業化된 專門的인 기능과 합리적인 行政組織力을 가지고 건강사업의 중추적인 역할을 담당하고 있다.

이러한 병원환경은 전문간호사의 활동을 포괄적 의료개념과 전인적 간호개념에 바탕을 두고 獨者的 位置를 확보하게 되었다.⁶⁸⁾

전문간호사는 전인간호의 실천과 자신의 成長을 위하여 계속적으로 변화하는 환경과 相互作用을 하게 된다.

병원조직의 분위기는 업무질서, 절차, 규칙면에서 계층적으로 관리되므로 관료적, 권위적인 공식조직으로서의 영향을 다수의 전문직 종사자인 간호부의 전문직 분위기에도 영향을 미치고 있다.

병원조직성장에 공헌할 수 있는 적극적인 노동력으로서 동시에 간호사 개인의 職業的 成長을 위한 能力開發이 권장되고 있다.^{69) 70)}

전문가적 자질을 갖추기 위한 준비는 교육과 실습 이외에도 전문직의 역할모델이 될 수 있는 개개인의 자격과 능력이 선결되는데 간호직은 대학수준의 교육과정에서부터 成就動機를 강조하고 있고 다른 여성대학졸업자보다 절대 수가 취업하며,^{71) 72)} 취업 후에도 재교육에 끊임없이 참여하고 있어서 다른 여성전문직보다 專門的 成長의 기회가 빠르다고 생각한다. 또한 본 研究의 결과에서 처럼 간호사의 결혼후 취업율이 타 女性職業에 비해 높다는 점은 專門人力의 손실이 적고 유경험자의 누적률이 높다는 점 역시 전문인으로서의 能力伸長의 잠재력이 풍부함을 입증한 셈이 된다.

직장선택의 동기가 能力 발휘의 可能性이라고 최종태⁷³⁾가 지적한 것처럼 대학을 선택한 動機에서부터 찾아 볼 수 있다.

대체로 여성전문인들의 職務에 대한 滿足도는 높은

66) 전산초, "전문직관과 간호전문직의 의의와 전문성 개발", 산재석좌 운영위원회, 연세대학교.

67) 박운자, "병원조직의 동태와 간호사 직무만족도와 그 관계 연구", (석사학위논문, 연세대학교 교육대학원, 1984), p.11.

68) 문화자 외 2인, 전제서, p.42-43.

69) 강정애, 전제서, p.6.

70) 김경희, "여성노동자를 위한 복지 정책에 관한 연구", (석사학위 논문, 한국사회사업대학원, 1983), p.22.

71) 정혜은, "여성전문직 종사자의 가정내 역할에 관한 연구"-여자교수를 중심으로-, (석사학위논문, 한양대학교 대학원, 1982), p.5.

72) 김영섭, "우리나라 여성인력의 활용에 관한 연구"-특히 대졸출신을 중심으로-, (석사학위논문, 한양대학교 대학원, 1979), p.24.

73) 최종태, 현대인사관리론, (서울:박영사, 1987), p.310.

것으로 제 연구에서 보고 되고 있으나^{74) 75) 76)} 看護職은 그러한 보고 보다도 훨씬 더 높은 職務滿足を 보이고 있고, 직업적 긍지가 높다.^{77) 78)} 이는 간호사가 병원조직위주가 아닌 經歷위주, 또는 중요가치 즉, 간호라는 간호직무 자체를 선호하고 있는 성향의 반영으로 보여진다. 즉 자신의 장래가 組織에 있지 않고, 전문가로서 個人經歷에 달려있다는 것을 알 수 있어 病院組織은 간호사에게 자아실현의 欲求의 場이 되고 있고, 더 나은 삶의 質과 보람의 環境이 되고 있는 것으로 보여지고 있다.

그러나 병원조직의 권위주의적 의식구조의 영향과 사회의 전통적인 觀念이 잔존하는 영향인지 개방성향 즉, 사실중심적인 성향은 50% 정도의 응답수준을 보여 주었다. 이러한 결과는 박영실⁷⁹⁾이 간호사와 일반인에 대해 간호전문성을 물어본 바 일반인의 전문성 인정정도는 강했던 것에 비해 간호사 스스로의 인정은 그 정도가 낮은 점이라든가, 김명희⁸⁰⁾가 간호 교육 과정에서 희생과 봉사부분을 지나치게 강조하고 있다고 응답한 점이라든가, 이명주⁸¹⁾의 연구에서 지적되고 있는 자선적, 권위주의적인 가부장적 지도 형태를 선호하고 있는 간호사의 전문적 태도에서도 엿볼 수 있다.

IV. 要約 및 結論

본 연구는 서울시내 所在 대학병원 및 종합병원 규모이상인 7개 病院에 근무하는 看護師를 대상으로 專門的 性格性向을 파악하므로써 病院組織의 생산성 향상과 女性專門職 發展에 기여할 수 있는 基礎資料를 제공하고자 시도하였다.

1988년 10월 11일부터 10월 18일 사이에 준비된 설문지를 배포하여 應答內容이 불충실한 80매를 제외한 527매를 分析하였다.

專門的 性格性向을 測定할 수 있는 도구는 조무성

이 開發한 설문지를 수정·보완한 것이다.

性格性向문항의 구성은 개방성향 10문항, 활동성향 11문항, 지혜성향 5문항, 총 26문항으로 “그렇다”, “그렇지 않다” 2분척도를 사용하여 測定하였고 病院 組織環境은 “매우 좋다”의 1점부터 “매우 나쁘다”의 5점으로 計量化된 12문항으로 構成하였다.

수집된 資料는 전산처리하여 평균값, 표준편차, 백분율, Pearson 상관계수, χ^2 -test, Stepwise multiple Regression 으로 分析하고 제표한바 다음과 같이 要約할 수 있었다.

1. 인지적 차원의 개방성향

10개의 개방성향 문항 중 6개이상을 應答한 간호사가 51.7%로 事實中心的인 인지를 통한 개방적인 성격성향을 보이는 것은 잘 드러나지 않았다.

2. 동기적 차원의 활동성향

활동성향 11문항중 7개문항 이상을 긍정적인 정도는 82.3%로 대부분이었다. 이중 自律性和 訓練에 대한 중요성을 인정하는 정도가 각각 88.2% 및 87.3%를 나타내 機能的인 측면에서 看護業務의 自律性 및 能動性向을 매우 잘 드러내 주고 있었다.

간호사의 활동성향에 가장 중요한 영향을 미치는 變數는 學力이었고 그 다음이 意思疎通 方式과 意思決定 方式의 順으로 나타났다.

3. 방법운동적 차원의 지혜성향

지혜성향 5문항중 3문항 이상의 긍정태도를 보인 경우 77.1%로써 간호사들이 看護業務 수행에 能率性을 우선으로 하고 있음을 나타내 주고 있었다. 특히 새 代案에 대한 好奇心을 긍정적인 경우는 90.7%로써 간호직이 專門職으로서의 探究의이며 進就的인 일면을

74) 강경애, 전계서, p. 29-30.

75) 박성준, 전계서, p. 34.

76) 여성공무원 직무실태에 관한 조사연구, 한국여성개발원, 1983, p. 53-55.

77) 김진영, 전계서, p. 44-45.

78) 박윤자, 전계서, p. 27.

79) 박영실, 전계서, p. 48.

80) 김명희, 전계서, p. 56.

81) 이명주, 전계서, p. 16.

내포하고 있음을 반영한 것으로 판단되었다.

지혜성향에 가장 크게 영향을 미치는 變數는 經力이었으며 다음은 결혼상태로 나타났다.

이상의 結果를 토대로 살펴보면 간호직의 개방성향이 잘 드러나지 않은 것은 대상자 모두가 女性이며 관료적이고 권위적인 병원조직의 특성에서 비롯된 것이라고 생각한다. 따라서 간호사의 개방성향의 발전을 다소 고려한다면 병원조직의 生産性 향상에 기여하는 바가 대단히 크다고 판단되며 나아가서 성취동기가 강한 女性專門人으로서의 발전할 수 있는 무한한 잠재성의 개발이 必要하다고 생각한다.

參 考 文 獻

1. 한국문헌

- 金光雄의 2인, 政策形成論, 한국방송통신대학 출판부, 1984.
- 金圭定, 行定學研究, 서울: 法文社, 1986.
- 金明勳, 鄭永潤, 심리학개론, 서울: 博英社, 1987.
- 金秀坤, 沈慶玉, 한국여성의 경제활동 참가요인 분석, 한국개발연구원, 1984.
- 김수지, 변창자, 전산초, 간호철학·윤리, 서울: 수문사, 1986.
- 金海東, 組織行態論, 한국방송통신대학 출판부, 1983.
- 문희자, 변창자, 박성애, 간호관리학, 서울: 수문사, 1986.
- 朴璣鎬, 人事行政新論, 서울: 法文社, 1982.
- 백완기, 행정학, 서울: 박영사, 1988.
- 俞 焄, 行政學原論, 서울: 法文社, 1987.
- 尹禹坤, 組織學原論, 서울: 法文社, 1983.
- 윤재풍, 조직학원론, 서울: 박영사, 1987.
- 이상로, 이관용(역), 성격의 이론, 중앙덕성출판부, 1978.
- 李裕順, 看護行政學, 서울: 法文社, 1984.
- 이장호, 심리학개론, 한국방송통신대학출판부, 1983.
- 이학중, 조직행동, 서울: 세경사, 1984.
- 이훈구, 성격심리학, 서울: 법문사, 1984.
- 최종태, 현대인사관리론, 서울: 박영사, 1987.
- 한영춘, 현대조직론, 서울: 법문사, 1986.
- 강정애, "여성노동자의 능력개발에 관한 연구" - 사무직을 중심으로 -, 숙명여자대학교 경영대학원, 석사학위논문, 1981.
- 경제기획원, 한국통계연감, 경제기획원, 1980.
- 경제기획원, 한국통계월보, vol. 23~46.12, 경제기획원 통계조사국, 1982.
- 고부월, "간호사의 근무조건 이대로 좋은가" - 환경문 제 -, 대한간호, 1978.
- 김경휘, "여성노동자를 위한 복지정책에 관한 연구", 한국사회사업대학 대학원, 석사학위 논문, 1983.
- 김관수, "전문성 신장의 전략", 대한간호, 제24권4 호 1985.
- 김모임, "간호전문직과 여성", 대한간호, 제17권 6 호 1978.
- 김선희, "전문직 종사자의 직무만족에 관한 연구" - 연구기관을 중심으로 -, 고려대학교 경영대학원 석사학위논문, 1983.
- 김종옥, 보건의료관계법령집, 서울: 배영출판사, 1983.
- 박경은, "간호사의 성격특성과 근무성적과의 관계에 관한 연구", 한양대학교 대학원, 석사학위논문, 1983.
- 박성준, "여성근로자의 동기부여에 관한 실증적 연구", 연세대학교 경영대학원, 석사학위논문, 1986.
- 박영실, "간호전문직에 대한 태도조사 연구" - 간호사 9 일반인 비교 -, 한양대학교 행정대학원, 석사학위 논문집, 1988.
- 박윤자, "병원조직풍토와 간호사 직무만족도와 관계연구", 연세대학교 교육대학원, 석사학위논문, 1984.
- 박정호, "종합병원 간호 인력수요에 관한 소고", 대한병원협회지, 1975.
- 백혜라, "간호개념에 대한 기초조사", 연세대학교 교육대학원 석사학위논문집, 1981.
- 성경숙, "간호사의 성격특성과 스트레스 요인과의 상관 관계 연구", 연세대학교 교육대학원, 석사학위논문, 1984.
- 송효인, "전문 직업인으로서 사회사업가의 역할", 대구대학교 지역사회개발 대학원, 석사학위논문, 1986.
- 윤진, "간호학생의 가정환경과 성격특성에 관한 연구", 대한간호, 제24권 2 호, 1985.
- 정양숙, "여성공무원 직무실패에 관한 조사연구", 한국여성개발원, 1983.
- 이명주, "간호사의 성격특성과 지도유형에 관한 조사 연구" 한양대학교 대학원, 석사학위논문, 1983.
- 이연실, "간호사의 성격특성과 직무만족도와 상관 관계연구", 연세대학교 대학원, 석사학위논문, 1972.
- 전산초, "간호전문직관과 간호전문직의 의의와 전문성 개발연구", 신개서 좌 운영회, 연세대학교.
- 전산초, "전문직관" 보수교육: 공통과목교재, 대한간호협회, 1986.
- 한윤복, "간호사의 성격특성에 관한 연구", 카톨릭의

- 대의 학부논문집, 1970.
- 한윤복, "현대사회와 간호전문직의 위치", 신재석 좌
운영회, 연세대학교.
- 홍영자, 김소야자, 박영숙, 이광자, 이향련, 정연강,
한상임, "간호사의 직위 및 직급별 업무분석에
관한 연구" 대한간호, 제25권 3호, 1986.
2. 외국문헌
- Anthony Downs, *Inside Bureaucracy*, (Boston : Little,
Brown and Company, 1967).
- David C. McClelland, et al, *The Achievement Motive*,
(New York : Appleton Centry Crafts Inc.,
1953) : David C. McClelland, *The Achieving
Society* (Princeton, N. J. : D. Von Nostrand
Co., 1961).
- Floyd L. Ruch, *Psychology & Life*, 6th ed, (Chicago
: Scott, Foresman and Co., 1963).
- Gordon W. Allport, *Personality* (New York : Hen-
ry Holt & Company) 1937.
- H.L. Sisk, *The Principles of Management*, (Ci-
ncinati, Ohio : South-Western Publishing Co.)
1969.
- Howard M. Weiss and Seymour Adlcr, "Personali-
ty and Organiza - tional Behavior" in Barry
M. Staw and L.L. Cummings, *Research in
Organizational Behavior : An Annual Series
of Analytical Essays and Critical Reviews*
(Greenwich, Connecticut: JAL Press., 1984).
- L. A. Hjelle and D. J. Ziegler, *Personality Theori-
es Theories : Basic Assumptions, Research an
d Applications* (2nd ed) (N. Y. : McGraw-H
ill, 1981), ch. 1.
- R. Likert, *The Human Organization*, (N. Y. : McGra-
w-Hill, 1967).
- Robert Presthus, *The Organizational Society* (R-
evised ed.), (New York : St. Martin's Pre-
ss, 1978).
- Thompson, J.D. and McEwen, W.J. "Organizatio
nal Goals and Environment : Goal-Setting as
an Interaction Press", *American Sociologic
al Review* 23, (February 1958).
- Yearbook of Annual Statistic, Internation Labor of
fice, 1979.

(ABSTRACT)

A Study on the Development of Ability Women Specialist
-Focused on the nursing specialist-

Kwon, Ill Zoo
Seoul City
Children's Hospital

In the present, since a five-year plan for economic development which was started in the early 60's has been successfully promoted for a quarter century, with consolidation in a department of social welfare in our country the participation in economic society for women is more required than any other times.

As a professional occupation for women is increasing through a high-standard specialization, I think the upbringing for productive woman expert who has a strong motive of accomplishment as a developed person as well as a technical and skilful capacity which can be contributed to the growth of organization is very important.

So in this study, I am evaluating the technical disposition of character of professional nurses working with hospital and also trying to supply the basic data being served to the extension of a skilful ability as a nurse, understanding the important factor related to it.

The research method applied here is that we used 527 of formed questionnaires which were distributed to 7 University and General Hospitals, somewhat large in a scale, located in Seoul as an analytical material.

It was performed between October 11, 1988 and October 18, 1988.

An implement which was invented by Cho Moo-Sung is used after being amended and supplemented, which can measure the disposition of professional character.

The formation of questionnaires for the disposition of character is 26 totally, 10 for Open-disposition, 11 for Active-disposition, 5 for wise-disposition, and it was measured.

"Yes", or "No" through an one-half-standard and the environment of hospital organization is composed 12 questions from one point of "Very Good" to 5 points of "Very Bad."

Collected materials were analysed through an electronic calculation into the average value, the standard deviation, percentage, person correlative number, χ^2 -test, stepwise multiple regression.

Summarizing the result from this research is as follows;

1. The average age of the subjective person of this investigation is 28.6 and the average career as a nurse is 6.0 years.
2. The Open-disposition that technical nurses showed is mostly half and half.
3. The Active-disposition of professional nurses was discovered affirmative largely and what they said in their questionnaires describes that they are very active answering 88.2% for the disposition of self-control, 87.3%

for the people who think the training more seriously.

4. It was found out that the wise-disposition of technical nurse showed 90.7% of "Yes" about a new alternative of inquisitive question and we can see a progressive and profound aspect here.
5. As technical character of nurses, mutual relations between Active-disposition, Active-disposition, and wise-disposition were very profitably revealed as 0.42 in justice relations and also suggested that relations between Open-disposition, Active-disposition, and wise-disposition are 0.27 and 0.20 respectively.
6. What nurses recognize about the environment of hospital organization is reasonably acceptable while they feel very bad about rewards and punishments showing average 3.1 comparing to average 2.2 about time-control each other.

Considering the prosperity of Active-disposition upon the result what I mentioned above, the possibility which is contributed to the productive improvement of hospital organization is very great and I think it can be more developed as a professional woman who has a strong motive of accomplishment, in advance.