

看護助務士の勤務環境認識과 性格性向에 관한 研究

李 善 利
성모병원

第 1 章 序 論

1. 研究의 必要性

제 2 차 세계대전 이후 女性人力의 經濟活動參與은 계속 增加하고 있는데 그 범주는 단순육체노동에서부터 고도의 專門知識에 이르기까지 다양하다.

또한 우리나라의 계속되는 經濟開發政策은 保健醫療分野에 醫療施設의 확충과 保健醫療人力의 增加를 가져왔다. 우리나라의 保健醫療人力중 看護師와 看護助務士로 大別되는 看護人力은 주로 女性이 擔當하고 있다. 아 가운데 看護助務士는 年間 6,000여명이 排出되고 있으며, 1988年末 現在 總 123,115명에 이르고 있는데, 이는 전체 看護師의 1.6배이며, 全體 保健醫療人力중에서는 約40%에 해당된다.

看護助務士制度는 1962年 保健所法改定과 政府의 保健의료망 확장계획에 따라 全國 1,347개 保健支所에 각 保健支所別로 醫師 1名, 助産士 1명, 간호사 2명을 배치토록 하였으나 나쁜 勤務條件으로 인하여 醫療要員의 확보가 어려웠다. 특히 看護要員 확보는 그 당시 看護士의 海外進出 범으로 인하여 有資格要員確保란 거의 불가능하였으므로 그 對策으로 政府에서 1964年 無資格者 家族計劃 啓蒙要員을 단기양성시켜 배치하기 위한 수단으로 醫療補助員法이 1966年 7月 25日 改正되어 看護補助員이란 이름으로 出發하여 오늘에 이르고 있는데, 1987년에 改正된 醫療法속에서 名稱이 看護助務士로 改稱되고 있다.

看護助務士의 養成은 1967년부터 1973년까지는 政

府와 施設강습소에서, 1974년부터 現在까지는 施設강습소에서만 양성하고 있으며, 教育期間은 4個月·9個月·10個月에서 1987년부터는 1年으로 점차 연장되었고, 資格基準도 1984년부터는 中學校 以上에서 高等學校 以上の 卒業者로 上向 조정되었으며, 1982년부터 夜間看護專門大學이 설치되어 看護助務士의 新로개척 및 자질향상을 위하여 운영되고 있다.

看護助務士의 業務는 환자 의 保護와 安全을 위해 制限되고 있는데, 看護師나 醫師의 指示·監督下에 수행하는 단순·비독자적 補助業務에 국한되어 있다.

看護助務士 定員에 관한 告示(保社部告示 第83-3號)에 의거하면 入院患者 5人 以上을 收容하는 醫院에 있어서는 看護師 定員의 50%이내, 入院患者 5人 미만 또는 外來患者만을 診療하는 醫院에 있어서는 看護師 定員의 100%이내에서 看護助務士로 充當할 수 있도록 하여 看護業務를 遂行할 수 있도록 한 부분도 있다. 최근에는 看護人力으로서 看護師보다 看護助務士의 雇傭을 선호하는 病院이 늘어나고 있으며, 이는 병원경영자들이 주로 인건비 절감을 목적으로 간호조무사를 看護師 代替手段으로 活用하고 있는 것으로 보여진다.

또한 우리나라는 1989年 7월부터 全國民醫療保險制度의 실시와 1·2·3次 醫療機關의 連繫體制強化로 많은 國民들이 醫療施設 活用の 기회가 넓어지고 病·醫院의 利用機會도 增加하고 있다.

한편 看護助務士들은 以上과 같은 數的 增加와 더불어 互稱改善과 新型 Cap착용, 看護助務士協會를 통한 看護助務士로서의 직업윤리에 관한 교육 등을

을 통하여 資質強化에 힘을 기울이면서 직업에 대한 自矜心이 增加되고 있다.

以上에서 살펴본 바와 같이 數的으로 팽창하고 法的地位가 확보되고 社會에서의 屬備機會가 增大되어 看護助務士團體의 組織的인 움직임이 눈에 띄게 드러나고 있는 현시점에서 과연 간호조무사들은 資質面에서 전문적인 準備가 얼마만큼 되어있는가를 看護助務士의 勤務環境認識과 性格性向을 통하여, 專門人的 素養과 能力伸長 水準을 알아보고자 하였다.

2. 研究의 目的

看護助務士의 專門人的 素養과 能力水準을 파악하고자 다음과 같은 구체적인 目標을 設定하였다.

1) 看護助務士의 勤務環境認識과 그에 影響을 미치는 要因에 대하여 알아본다.

2) 看護助務士의 性格性向을 知慧性向·活動性向·開放性向으로 區分하여 把握하며 이에 影響을 미치는 要因을 알아본다.

第2章 文 獻 考 察

1. 組織과 人間

組織은 人類文明의 시작과 함께 나타난 것으로, 조직을 떠난 現代의 人間이란 생각조차 할 수 없을 정도로 우리의 日常生活과 密接하고도 큰 影響을 미치게 되었다.

現代社會의 人間들은 대부분이 여러가지 형태의 組織構成員이 되어 조직을 통하여 欲求를 充足시키고자 個人的 性格·價值觀·知識·態度·技術을 가지고 組織에 參與한다. 이에 組織은 組織構成員을 통하여 組織의 目標를 達成하고자 組織構成員에게 地位·役割·資格等を 부여하여 效果性(effectiveness)과 能率性(efficiency)의 極大化를 이루고자 하는 目的이 있게 된다.

즉 組織의 目標와 構成員인 人間の 目標가 동시에 充足되면 組織構成員은 成취력이 강한 能力人으로서 成長하게 되므로 조직은 發展을 가져오게 된다. 그러므로 組織構成員인 人間을 理解하고 解析하는 方法에 따라 組織의 構造나 管理戰略이 달라지게 된다.

Edgar H. Schern(1980)은 組織속의 人間을 다음과 같이 分類하였다.

1) 合理的·經濟的 人間觀

人間の 本성을 합리성·경제성에 결부시켜 본 것으로, 합리적·경제적 인간은 組織에 의해 操作·統制·動機化되는 受動的 存在로, 經濟的 誘引에 의해 動機가 부여되며, 非合理性과 主觀的·豫測不可能한 要素들을 減少하거나 統制한다. 그러므로 이와 같은 특성에 대한 管理를 위해서는, 職務組織의 合理的 設計와 經濟的 誘引體制를 확립하며, 組織의 目標達成에 害가 되는 組織成員을 조정·통제하여야 한다.¹⁾

2) 社會的 人間觀

人間을 社會的 存在로 파악한 것으로, 社會的 人間은 근본적으로 社會的 欲求에 의해 움직이며, 業務上의 社會的 關係에서 보람을 찾고, 管理者들이 부여하는 誘引이나 統制보다는 同僚集團에 더 민감하고, 社會的 欲求를 충족시켜 주는 한에 있어서만 管理者의 指示에 순응한다.²⁾ 이러한 특성에 대한 管理로는, 組織構成員의 社會的 欲求에 대한 관심을 나타내주며, 自生的·非公式的 集團을 인정하고 수용하며, 管理者는 組織의 상부와 하부를 연결하는 仲介 役割이 필요하다.

3) 自己實現의 人間觀

人間을 自己의 能力이나 技術을 확장하고 발휘하고 싶어하는 存在로서 파악한 것으로, Rogers³⁾도 人間은 實現하고 유지하며 향상시키려고 하는 오직 하나의 性向과 欲求를 가지고 있다고 하였다.

自己實現을 원하는 組織構成員에 대한 管理로는 職務에 대한 滿足感을 높여주며, 個人的 獨創力과 能率發展을 위한 參與의 增進과 權限의 均等化를 이루어야 한다.

4) 複合的 人間觀

人間은 現實的으로 복잡한 性向과 變化하기 쉬운 存在로, 人間の 欲求는 相互作用을 일으키며 結合하여 複合적인 欲求를 만들어 낸다.

複合的 性向에 대한 管理를 위해서는 組織內外의 여러 狀況을 판단하여 조직구성원의 欲求와 動機에

1) 윤재풍, 조직학원론, (서울: 박영사, 1984), p. 205~207.

2) 유훈, 행정학원론, (서울: 법문사, 1986), p. 341~342

3) Carl Rogers, Client-Centered Therapy, (Boston: Houghton Mifflin, 1951), p. 487.

대에 敏感하고 伸縮性 있는 관리를 해야 한다.

2. 組織과 環境

組織은 目標을 달성하기 위하여 構造·管理·人間이 서로 有機的 關係를 맺으면서 環境과 相互作用을 한다. 또한 環境은 조직에게 필요한 資源이나 機會를 提供하기도 하고 조직의 目標과 活動에 制約을 가져 오기도 한다. 그러므로 組織과 環境은 서로 더불어 存在하는 相互依存의 關係를 이룬다.

組織의 環境의 要因은 수없이 많으며 끊임없이 변화하고 있으므로 조직은 動態的으로 環境에 적응하고 또한 環境을 창조해 나가야 한다.

1) 認識의 環境

組織이 環境을 어떻게 認識하느냐에 따라서 조직의 目標나 構造, 管理가 달라지며 조직구성원들에게도 영향을 미치게 된다.

Thompson(1976)은 조직의 環境을 同質的(homogeneous) - 異質的(heterogeneous), 安定的(stable) 不安定的(shifting)으로 분류하였다. 異質的이란 環境의 多樣性·複雜性으로 環境이 이질적일수록 조직에 대한 制限이 커지며, 不安定은 環境의 變化程度로 環境이 불안정할수록 依存度가 커진다고 보았다.

Lawrence와 Lorsh(1967)은 環境을 多樣성과 動態性的의 차이에 따라 單純·靜態的, 複雜·靜態的, 複雜·動態的인 環境으로 분류하였다.

위의 분류들의 공통적인 基準은 環境의 複雜性和 變化率로 Emery와 Trist(1971)은 이 특성에 중점을 두고 環境의 進化·發展에 대해 다음과 같이 분류하였다.

靜的·分散的 環境(placid·randomized)은 단순한 環境으로 資源이 安定的이며 분산되어 있는 경우이며, 靜的·集約的 環境(placid·clustered)은 변화가 일어나기 시작하여 組織은 이에 적응하기 위해 管理計劃을 發展시켜야 한다. 攪亂·反應的 環境(disturbed·reactive)은 많은 類以組織이 출현하여 競爭關係가 되며 점차 복잡하고 不確實性 環境이 된다.

2) 組織雰圍氣

組織雰圍氣는 組織體에 대한 綜合的인 概念으로, 조직의 狀況의 要因과 조직구성원의 個人的 要因이 결합되어 形成되어진다.

Litwin과 Stringer(1968)은 조직분위기를 구성하

는 重要 要因을 다음과 같이 보았다. 즉 規律·規制 등 구성원 行동을 제한하는 構造的 要因, 挑戰과 責任感, 公평한 報償制度, 溫情과 支援, 과업행동의 昌險度, 갈등·견해차에 대한 實容度, 조직체에 대한 同一感, 成果基準·기대에 대한 明白性등의 8가지 요인으로 보았다.

組織雰圍氣가 갖고 있는 特性에 대해서 Burns와 Stalker(1961)는 機械的-有機的 類型으로 분류한 후 다음과 같다고 하였다. 기계적 조직유형은 고도의 조직세분화, 權限 및 책임관계의 명확화, 垂直的이며 非人間的인 명령체제와 계층적 지배관계로 이루어진 官僚的 조직구조로, 안정적 화니경하에서 有效한 조직형이라고 보았다.

또한 Likert는 조직체 분위기를 4개의 시스템유형으로 분류하였는데, 즉 시스템 1은 조직의 目標설정과 모든 의사결정은 고위층에서 이루어지는 獨裁性을 띠며 上下間에 不信感을 갖는 型이며, 시스템 2는 하부조직에서도 의사결정에 참여는 하나 극히 제한적이다. 시스템 3은 조직구성원이 의사결정에 어느 정도는 참여를 하며 상하간에 의사소통이 일어난다. 시스템 4는 상하간의 信僚的 분위기 속에서 모든 意思疏通과 統制過程이 이루어지며 우호적인 關係를 유지하게 되는 型이라 하였다.

病院組織은 多樣한 專門人力들이 모여 分業化된 전문기능을 가지고 健康診療의 중추적인 役割을 담당하는 곳으로, 病院業務는 진료와 關連되는 活動들이 대부분 서로 융합되어서 하나의 서비스적 結果를 나타낸다. 또한 계속적으로 변화하는 복잡한 環境 속에서 다양한 조직구성원들로 이루어져 있으므로 傳門的 分化和 協同作業의 兩面性을 필요로 하게 된다. 그러므로 병원조직은 계층적 업무질서와 경직적인 절차나 규제에 依存하면서 診療業務는 긴밀한 相互關係를 이루어야 하므로 조직구성원들은 서로 協同하면서 業務를 처리하여야 한다.

病院組織內에서 상사들사이나 동료들사이의 關係가 서로 화목할때에는 병원조직 분위기가 유쾌하고 友愛心과 滿足感을 느낄 수 있으나, 반면에 불화관계 일때에는 서로 적대감이나 불쾌감을 느끼며 좌절감마저 갖게 되고 같은 조직구성원들에게도 영향을 미치게 된다.

또한 상사와 부하사이의 모든 相互作用이 肯定的인 인격적 關係를 유지하게 되면 서로 존중하게 되며 업

무처리에도 건설적인 意慾을 가지나, 不定的인 관계 일 경우에는 감정적이며 업무처리에 대해서도 意慾喪失을 가져 올 것이다. 그러므로 상사와 부하사이의 肯定的이며 인격적인 관계를 유지하는 것이 더 바람직하고 性格形成에도 좋은 영향을 끼칠 것이다.

3. 性 格

性格이란 한 個人의 전체적 心理體係의 成長과 發展을 意味하는 動態的인 개념으로 한사람에 대해 基本的이고 持續的인 것이다.

性格에 관한 理論은 學者에 따라 다양한데 다음과 같이 분류하여 볼 수 있다.

特質論은 有形論(typologies)과 特質論(trait theory)으로 나뉘는데 유형론을 주장한 Jung은 性格을 內向性과 外向性的인 心理的인 범주로 분류하였고,⁴⁾ 특질론의 Allport는 性格次元에서 많은 사람들이 공통적으로 지니는 共通의特性和 개인이 독특한 특성인 個人的 氣質로 구분하였다. 精神力動理論의 Freud는 인간의 행동을 지배하는 것은 無意識의 要素임을 밝히고자 性格을 本能·自我·超自我로 구성하였다.

社會行動理論의 Skinner는 인간의 모든 행동은 환경에서의 사건 특히 보상과 처벌에 의해 형성되고 통제된다는 이론을 발전시켰다.

現象學의 理論은 개인의 主觀의 經驗과 인간의 潛在力에 대한 信念을 강조하였다. 여기에는 Rogers의 自己理論(Self theory), Kelly의 個人構成概念(Personal Constructs)理論, Maslow의 欲求段階理論을 들 수 있다.

性格을 性質에 따라 類型別로 분류하여 살펴 보면 다음과 같다.

Downs(1967)는 官僚制組織內의 構成員들이 어떤 目的에 따라 行動樣式을 나타내는가를 다섯가지 유형으로 區分하였다. 즉 登攀型(Climbers), 保全型(Conservers), 熱成型(Zealots), 唱導型(Advocates), 經世家型(Statesmen) 등으로 분류하여 두개의 유형은 순수한 自己中心的인 性向을 보이는 型이고 세개의 유형은 公益과 私益을 混合하려는 型이라고 하였다.

Presthus(1978)는 官僚制組織에 適應하는 形態에 따라 上昇型(Upward mobiles), 無關心型(Indifferent), 曖昧型(Ambivalents)등으로 분류하였다.

Hjelle와 Ziegler(1981)는 人間의 基本的인 性格에

따라 二元的으로 분류하였는데 즉 自由論-決定論, 合理性-非合理性, 全體主義-要素主義, 體質論-環境論, 可變性-不可知性, 主觀性-客觀性, 能動性-反應性, 平衡性-不平衡性, 可知性-不可知性 등의 9가지로 보았다.

조무성(1988)은 人間의 性格이 行動樣式으로 나타난다고 보고 Weiss와 Adler가 분류한 變數와 動機的變數에 方法運用的인 變數를 添充하여 智慧性向, 活動性向 등으로 분류하였다.

그러므로 組織 內의 人間을 效率的으로 組織하고 管理하기 위해서는 性格의 의미를 잘 파악하여 그것을 현실에 적절히 適用할수 있어야 한다.

第3章 研究設計 및 方法

1. 調查對象者 및 調查期間

本 研究은 看護助務士協會에서 所藏하고 있는 (1988年 8月 現在)회원 자료 중에서 資格 있는 간호조무사를 採用하고 있는 病院級 이상의 醫療機關에 就業하고 있는 간호조무사를 대상으로 하였다. 즉 서울특별시에서 자격 있는 간호조무사를 채용하고 있는 93개 病院과 62개 綜合病院의 간호조무사 定員 총 5,050명에 대하여 9% 범위내에서 무작위 추출한 바, 設問紙 배포 대상자는 454명 이었고, 이들이 就業하고 있는 장소는 의료기관별로 볼때 병원 12개소, 종합병원 12개소였다. 1989年 9月18日 부터 9月 30日 약 2주 사이에 조사가 실시되어 회수 된 설문지는 394매 였으며 이중 내용이 불충실한 72매를 제외한 322매를 分析 資料로 이용하였다.

2. 研究道具

간호조무사의 勤務環境과 認識 性格性向을 위하여 조무성(1988)과 권일주(1988) 등이 開發한 도구를 基本으로 간호조무사 8명에 대해 2회의 예비 조사를 거쳐 수정 보완한 설문지를 이용하였다.

문항의 構成은 勤務環境認識이 12문항 이었고, 性格性向의 26문항은 知慧性向 5문항, 活動性向 11문항, 開放性向 10문항으로 구조화하였다.

測定方法은 Likert의 5점 척도에 의하여 근무환경에 대한 긍정적 認識을 5점으로, 성격성향은 지체적

4) 이관용외 7人, 심리학개론, (서울:박영사, 1984), p. 337.

이고 활동적이고 개방적인 性向을 가질 경우를 5점으로 하고 그 정반대의 경우는 1점으로 측정하도록 고안 하였다.

그 結果 문항의 신뢰도는 근무환경인식이 $\alpha=0.736$, 성격성향이 $\alpha=0.731$ 로 내적 일관성이 높았다.

3. 分析方法

本 研究의 모든 資料는 Coding Card에 부호화하여 SPSS Program을 사용하여 전산처리하는 절차를 밟았다.

1) 從屬變數는 근무환경인식과 성격성향이다.

성격성향의 細目은 지혜성향, 활동성향, 개방성향이 다.

2) 獨立變數에는 연령, 결혼상태, 學歷, 就業病院의 종류, 첫 취업 소요기간, 總經歷, 근무지 재직기간, 봉급, 직종상사의 직종등 10개의 변수를 설정하였다.

3) 分析方法

看護助務士들이 나타내는 근무환경인식과 성격성향에 관한 정도는 평균과 표준편차를 이용하였으며, 각 독립변수별 관계의 차이는 t-test, ANOVA로 검증하였고, 제 변수간 관계의 방향과 관계의 정도는 Pearson 상관계수로 분석하였다. 또한 간호조무사의 근무환경인식이 성격성향에 영향을 미치는 상대적인 중요변수를 파악하기 위하여 Stepwise multiple Regression을 이용하여 분석하였다.

4. 用語의 定義

1) 看護助務士

本 研究에서 간호조무사란 醫療法에 의거하여 12개월의 教育期間을 거쳐 資格試驗에 합격하여 法的으로 자격을 取得한 사람이다. 이들의 就業場所는 종합병원·병원·의원·보건소·산업체 의무실등 多樣하나, 본 연구에서는 이들의 能力開發 가능성은 현재 이들의 취업 선호 장소가 되고 있는 의료기관을 중심으로 출발하여야 된다고 보아 종합병원과 병원에 근무하는 간호조무사에 한정 한다.

2) 勤務環境認識

本 연구에서의 근무환경이라 함은 종합병원과 병원에서 業務 遂行중에 감지되는 분위기를 일컫는데 주로 이들 간호조무사를 지도 감독하고 있는 상위 계층에 대한 認識의 흐름이다. 즉 상사간의 親疎關係, 동

료간의 親疎關係, 意思決定의 방식, 意思疏通의 방식, 지도지침 유지방식, 잘못의 처리방식, 욕구대응 방식, 情의 表出 방식, 업적추구 방식, 賞·罰의 선호 방식, 경제운영의 방식, 시간관리의 방식에 관한 12개 항목이다.

3) 性格性向

간호조무사들이 업무 수행중에 사고판단과 행동진행의 能率性 여부를 판정할 수 있는 智慧性, 행동의 진행과정을 조절할 수 있는 活動性, 상황에 대한 판단과 정보를 처리할 수 있는 開放的 능력이 전문인적 性格開發에 중요하다.

智慧性向은 方法改良의 性格特性이 강한 型으로, 일절차를 合理的으로 수행하며 시간을 經濟的으로 사용하고자 하며 업무수행 방법면에서 아이디어를 創出할 줄 아는 品성을 말한다.

活動性向은 能動的 性格特性이 강한 型으로, 노력을 통하여 성취하고자 하는 動機要因을 일컫는다. 즉 스스로 노력하며, 근면하고, 目標를 향해 일관된 행동을 보이며, 자신의 업무에 興味를 가지고 행동하는 등의 정도가 강한 品성을 말한다.

開放性格은 事實中心의 性格特性이 강한 型으로 각각의 입장에서 이해할 줄 알며 事實중심적으로 未來를 前望할 줄 아는 品성을 말한다.

第 4 章 研究結果 및 考察

1. 調查對象者의 一般의 結果

조사대상자의 일반적 결과는 <表 1>과 같다.

조사대상자의 평균연령은 22.7세로 이는 서정훈(1989) 이정희(1989) 등의 研究와 類似함을 보여주었으며, 이들은 거의 대부분 미혼으로 기혼자가 5.9%에 불과하여 박성준(1986) 연구의 다른 여성근로자의 기혼율보다 낮아 아직 간호조무사의 직업이 平生職業으로 정착이 안되고 미혼일 때에만할 수 있는 직업으로 認識되고 있음을 보여준다.

첫 就業所要期間은 평균 1.09年으로, 대체로 1년 이내에 취업이 되고 있음을 나타내어 요즘의 취업난의 어려움 속에서도 높은 취업율을 나타내고 있다.

勤務地 在職期間은 평균 2.93年이며, 總 經歷은 평균 3.65年으로 종전의 연구 즉 KHDI(1981) 한윤우(1986)의 연구와 비교하면 現今에 와서 이들의 재직

〈表 1〉 조사대상자의 일반적 결과

특 성	평균 ± 표준편차	최저 ~ 최대
연령(세)	22.70 ± 2.54	18~24
첫취업소요시간(년)	1.09 ± 0.39	1~5
근무지재직기간(년)	2.93 ± 2.07	1~14
총 경력(년)	3.65 ± 2.18	1~15
봉급(만원)	25.17 ± 5.03	16~40
	No.	(%)
결혼상태	미혼	303 (94.1%)
	기혼	19 (5.9%)
학 력	중졸	3 (0.9%)
	고졸	284 (88.2%)
	방통대야간전문대	35 (10.9%)
	등의상위학교진학	
총 조사대상자		322(100.0%)

기간이 길어지는 반면에 이직율이 줄어들고 있음을 나타내고 있다.

월평균 報酬는 25.17만원이며, 최종학력은 중학교 졸업이 0.9%, 고등학교 졸업이 88.2%, 방송통신대·야간전문대등의 상위학교 진학이 10.9%를 나타내어 KHDI(1981)와 비교하면 고학력자가 많음을 보여주었는데 이러한 결과는 간호조무사의 응시자격이 중학교 졸업에서 고등학교 졸업으로 상향 조정되어 높게 나타난 점과 최근의 高學歷 추세의 전반적인 영향이 반영된 것으로 보여진다.

2. 看護助務士의 勤務環境認識

간호조무사의 근무환경인식은 〈表 2〉와 같다.

勤務環境認識의 평균은 3.07로 무난하게 肯定的 認識을 가지고 있는 것으로 나타났다. 평균 3.0이상의 긍정적 인식을 가지고 있는 문항을 높은 순서대로 보면 經濟運營 方式, 동료간의 親疏關係, 시간관리 方式, 실수인정 方式 情의 표출 方式 上司간의 친소관계등의 6문항이었다. 특히 이중 평균 3.6이상인 문항은 경제운영 방식과 동료간의 친소관계로서 간호조무사의 勤務環境空氣 중 물자관리에 대한 經濟性과 동료간의 화목한 분위기에 대해 가장 肯定的인 반응을 나타내서 Schein의 組織의 人間觀의 분류에 의한 합리적·경제적 인간과 사회적 인간으로서의 한 단면을 보여 주고 있다. 이와는 상반되게 평균 2.6이하인 문항은 상

벌의 선호 방식과 의사소통 방식으로 이들에게 칭찬 보다는 꾸중을 하는 것과 의견을 수렴하기 보다는 상사중심의 주입적 분위기에 不定的 反應을 보여 Schein의 조직내 인간관 중 自己實現의 人間에게 필요한 內的 보상을 얻길 원하며, Hawthone 연구에서 볼 수 있듯이 권위적 리더쉽보다는 民主的 리더쉽을 더 원한다는 것을 알 수 있다.

1) 一般的 特性別 勤務環境認識

간호조무사의 일반적 특성별 근무환경인식은 〈表 3〉에서 보는 바와 같다.

즉 미혼자 보다는 기혼자가, 연령이 높은 간호조무사들이 다소 높은 肯定的 認識을 가지고 있는 것으로 나타나 기혼자와 고연령자일수록 組織內 勤務環境에 滿足하고 수용적인 태도를 소유하는 것으로 보인다.

總 經歷의 경우는 1~3년은 勤務環境에 대해 평균 3.08로 같은 인식정도를 보이다가 경력 4~5년에 평균 3.02로 다소 낮아졌다가 6년이상에서 평균 3.16으로 증가함을 보였다. 이는 경력 4~5년에 접하게 되면 組織에 대해 익숙해져 勤務環境에 대한 지루함과 業務에 대한 회의됨 느끼게 되는 시기이므로 낮아졌다가 다시 6년 이상이 되면 기혼자도 고연령자의 경우와 같이 安定에 대한 要求가 나타나 근무환경에 대한 긍정적 인식이 증가함을 나타낸다고 생각된다. 그러므로 기혼자·고연령자·고참경력자일수록 Downs의 性格類型중 保全型에 가까운 양상을 나타낸다고 볼

〈表 2〉 간호조무사의 근무환경인식

순위	문항내용	$\bar{x} \pm SD$	← 1 2 3 4 5 →				
			부정적		긍정적		
1	경제운영 방식	3.62 ± 0.87					
2	동료간의 친소관계	3.60 ± 0.80					
3	시간관리 방식	3.46 ± 0.92					
4	실수인정 방식	3.44 ± 0.89					
5	정의표출 방식	3.11 ± 0.86					
6	상사간의 친소관계	3.11 ± 0.95					
7	욕구대응 방식	2.99 ± 0.87					
8	지도지침 유지방식	2.84 ± 0.97					
9	업적추구 방식	2.83 ± 0.97					
10	의사결정 방식	2.82 ± 0.96					
11	상벌의 선호 방식	2.57 ± 0.79					
12	의사소통 방식	2.49 ± 0.87					
평균		3.07 ± 0.45					

〈表 3〉 일반적특성별 근무환경인식

일반적특성	No (%)	근무환경인식	
		\bar{x}	유의도검증
결혼상태	미혼	303(94.1)	-0.59
	기혼	19(5.9)	(P>0.05)
학 력	중졸	3(0.9)	0.512
	고졸	284(88.2)	(P>0.05)
	방통대·야간전문대 등의상위학교진학	35(10.9)	3.15
연 령	19세이하	16(5.0)	0.922
	20~23세	211(65.5)	(P>0.05)
	24~27세	85(26.4)	3.08
	28세이상	10(3.1)	3.31
총 경 력	1년	42(13.0)	1.011
	2~3년	141(43.8)	(P>0.05)
	4~5년	87(27.0)	3.02
	6년이상	52(16.1)	3.16
봉 급	19만원이하	32(9.9)	3.03
	20~24만원	125(28.8)	3.10
	25~29만원	69(21.4)	3.07
	30~34만원	84(26.1)	3.07
	35만원이상	12(3.7)	3.04
계	322(100%)		0.186 (P>0.05)

P-Value는 t-test, ANOVA에 의하여 구해졌음

〈表 4〉 취업여건별 근무환경인식

취업여건	No. (%)	근무환경인식 $\bar{x} \pm SD$	유의도점증
취업장소 종합 병원	227(70.5)	3.03±0.44	-2.33
병원	95(29.5)	3.16±0.45	(P<0.05)*
주사업무 실시 함	125(38.8)	3.17±0.43	-3.20
실시하지 않음	107(61.2)	3.01±0.45	(P<0.01)**
직속상사 간호사	201(62.4)	3.06	0.870
의 직종 의 사	111(34.5)	3.12	(P>0.05)
기타(간호조무사·약사·조산원)	10(3.1)	3.01	
첫 취업 1 년 이하	299(92.9)	3.06	-2.22
소요시간 1 년 이상	23(7.1)	3.27	(P<0.05)*
근무지 1년	83(25.8)	3.09	
재직기간 2~3년	150(46.6)	3.08	0.142
4~5년	57(17.0)	3.05	(P>0.05)
6년이상	32(9.9)	3.10	
계	322(100%)		

P-Value는 t-test, ANOVA에 의하여 구해졌음

수 있으나 통계적으로 有意하지는 않았다.

봉급의 경우는 20~24만원을 받는 계층에서부터 35만원 이상을 받는 계층으로 갈수록 근무환경에 대한 긍정적 인식이 점차 낮아지는 것을 볼 수 있는데, 이는 봉급이 많아질수록 經濟的인 여유가 생기므로 다른 일을 들릴 수 있는 여유 때문인 것으로 생각되나 통계적으로 유의하지 않았다. 또한 위의 결과는 心理學者 Skinner의 理論인 보상심리와는 상반되는 결과를 보여주고 있다.

2) 就業與件別 勤務環境認識

〈表 4〉는 취업여건별 간호조무사들의 근무환경인식 정도이다.

종합병원보다는 병원에 就業하고 있는 간호조무사들이 다소 높은 긍정적 인식 수준을 보였는데 각각 평균 3.03과 3.16이었고, 이 차이는 통계적으로 有意하였다. 이는 組織의 규모가 종합병원에 비해 병원이 작으므로 組織構成員間에 서로 가족적인 분위기를 느끼면서 업무수행을 하기 때문인 것으로 보인다.

주사업무에 있어서는 주사업무를 실시하고 있는 간호조무사들이 평균 3.17을 보인 것에 비해 주사업무를 실시하지 않는 간호조무사들은 평균 3.01을 나타

내 주사업무를 실시하는 계층이 긍정적 인식수준이 높았다. 이는 看護業務로 대표되는 주사를 실시함으로써 간호업무 수행하는 자부심과 긍지가 內在하여 나타난 것으로 풀이된다. 그러므로 이것은 心理學者 Thorndike가 말하는 效果의 原理와 일치되는 현상을 보여주고 있다.

직속상사가 의사라고 생각한 경우보다 간호사라고 생각하는 계층이 근무환경인식이 다소 낮았는데 이는 한윤우(1987) 이경희(1988) 연구에서 나타내듯이 간호조무사들이 간호업무를 수행한다는 자부심이 내재되어 간호사와 간호조무사간의 업무가 불분명하다는 갈등성향이 낮은 긍정적 인식을 가져온 것으로 보이나 통계적으로는 유의하지 않았다.

근무적 재직기간에 대한 근무환경인식은 재직기간이 4~5년이 제일 낮은 평균 3.05를 보이며 감소하다가 6년이상에서 평균 3.10으로 다시 높아지는데 이 차이는 유의하지 않았다. 그밖에 就業이 1년 이내에 이루어진 계층보다는 1년 이후에 취업이 된 계층에 있어서 더 높은 긍정적 인식을 가지고 있어 각각 평균 3.01과 3.27을 나타내었다.

근무환경인식과 첫 취업요소기간간의 관계의 정도

〈表 5〉 첫취업요소기간과 근무환경인식의 상관관계

근무환경인식	
첫취업 소요시간	0.1234
(P<0.05)*	

는 〈表 5〉에서 보는 바와 같이 0.12의 순상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났다. 즉 취업에 소요된 기간이 길어질수록 근무환경에 대해 긍정적 인식을 보인 것으로, 이는 취업소요기간이 길수록 취업에 대한 요구가 강하고 그 반면에 취업소요기간이 짧을수록 취업을 회구하는 강한 요구가 생기기도 전에 취업이 확보되는데서 긍정적 인식수준이 상대적으로 낮게 형성된 것으로 보여진다. 이것은 Maslow가 同僚集團의 所屬에 대한 欲求로 표현한 것과 같은 意味로 해석할 수 있다.

이상과 같은 근무환경인식에 대하여 영향을 미치는 주요변수의 상대적 기여도를 알아보기 위하여 다단계 회귀분석을 시행한 결과는 〈表 6〉에서와 같다.

〈表 6〉 단계적 회귀분석에 의한 근무환경인식의 영향요인

순 위	변 수	β
1	주 사 업 무	0.16450
2	취 업 장 소	0.10331
3	학 력	0.06761
4	결 혼 상 태	0.06011
5	총 경 력	0.03208
R ²		0.04912

각 변수의 설명력은 약하나 근무환경의 긍정적 인식에 영향력이 가장큰변수는 주사업무로서, 경력이나 학력에 앞서는 주요 변수임이 드러나고 있다.

3. 看護助務士의 性格性向

〈表 7〉은 간호조무사의 성격성향으로 평균 3.23을 나타내었다.

知慧性向의 5문항중 아이디어의 能率性은 전체 성격성향 문항내용중 가장 높은 평균 4.04를 나타내어 아이디어의 능률성 즉 아이디어의 호기심이 강한 深究的인 면을 볼 수가 있었다. 반면에 지혜성향의 문항중 시간사용의 경제성은 전체 성격성향 문항 가운데 제일 낮은 평균 2.38을 나타내어 짧은 시간활용에 대해 효율적이지 못함을 보였다. 活動性向은 다른 성

격성향에 비해 다소 높은 평균 3.38을 보였다. 활동성향의 11문항중 가장 높은 두뇌의 훈련 문항은 평균 3.95, 가장 낮은 목표 행동의 일관성 문항은 평균 2.74를 나타내었다. 이는 두뇌의 훈련은 醫療組織內 간호업무가 人命을 다루는 업무의 특수성 때문에 많은 能動性의 要求를 반영한 것이라 보여지며, 목표행동의 일관성은 病院組織의 구조적 특성으로 인하여 目標의 相衡性을 나타낸 것이라 보여진다.

開放性向은 평균 2.98로 다른 성격성향에 비해 다소 낮았다. 10개의 개방성향 문항중 시간전망의 연결성은 가장 높은 평균 3.91이며, 정보와 정보원의 구별은 가장 낮은 평균 2.52를 나타내어, 시간전망의 연결성에서는 과거와 현재, 미래를 연결할 줄 아는 進就的인 면을 보인 반면에 정보와 정보원의 구별에서는 事實中心의이지 못한 면을 나타내었다.

위의 각 性格性向에서 가장 높은 문항과 가장 낮은 문항에 대해서는 看護師를 대상으로 한 권일주(1988)의 연구와 유사함을 보여주어 같은 醫療組織內 勤務環境이란 점에서 간호사와 간호조무사가 느끼는 性格의 유사함을 엿볼 수가 있었다.

1) 一般의 特性別 性格性向

〈表 8〉의 일반적 특성별 성격성향을 보면 전체 성격성향과 학력·총경력·봉급에 대해서 통계적으로 有意하게 나타났다.

學歷은 방통대·야간전문대등의 상위학교 진학자일수록 知慧的이며 活動的이고 開放的임을 나타내 각각 평균 3.54 및 3.61, 3.05였고 이 차이는 지혜성향과 활동성향에서 통계적으로 유의하였다.

결혼상태에선 미혼인 경우 지혜성향이 다소 높아 권일주(1988) 연구의 간호사의 경우와 유사함을 보였다. 반면에 활동성향에선 기혼이 다소 높았고 개방성향은 거의 비슷했지만 통계적으로 유의하지는 않았다.

연령은 19세이하와 28세이상의 두 계층중 28세이상의 각 성격성향에 대해 다소 높게 나오 나이가 많은 사람이 多様な 環境과 經驗을 접해 누적된 결과가 性格性向에 영향을 미쳐 나타난 것으로 보이나 통계적으로 유의하지는 않았다.

총경력에 따라서는 취업경류이 쌓일수록 活動的이며 開放的인 有意한 차이를 보였는데, 1年이내의 경력자가 각각 평균 3.15 및 2.82인 것에 비해 6年이상이 되면 평균 3.49 및 3.14의 유의한 차이를 보여 주

었다. 즉 경력자일수록 경험을 통한 組織生活이 전문 성격에 반영되어 나타난 것이라 생각되는데 지혜성향 우 경력에 따른 차이가 발견되지는 않았다.

봉급에 대한 성격성향은 35만원이상을 받는 계층이

평균 3.68로 19만원이하 계층의 3.26보다 지혜성향이 다소 높았다. 즉 고봉급자일수록 성숙과 경륜이 쌓이고 管理機能을 다루는 지위에 있기 쉽고 經濟적으로도 안정되어 지혜성향이 開發되는 것으로 생각된다.

〈表 7〉 간호조무사의 성격성향

순위	문항내용	평균±표준편차	1 2 3 4 5
	지혜성향		← 우둔형 → 지혜형
1	아이디어의 능률성(아이디어의 호기심)	4.04±0.86	
2	능률성(사고의 집요성)	3.46±1.05	
3	일절차의 능률성(기술적합리성)	3.46±1.14	
4	중요시간의 분별성	3.20±1.05	
5	시간사용의 경제성	2.38±0.97	
소 계		3.20±1.05	
활동성향			← 비활동형 → 활동형
1	두뇌의 훈련	3.95±0.92	
2	기존업적의 개선	3.76±0.92	
3	자율성	3.65±1.03	
4	안목과 시간사용의 효과성	3.64±0.99	
5	일의 흥미	3.42±0.99	
6	시간의 한정성	3.30±1.05	
7	운명의 개척	3.28±1.08	
8	근면성	3.27±1.10	
9	시간의 집중투입	3.14±1.09	
10	행동성	3.07±1.12	
11	목표행동의 일관성	2.74±1.10	
소 계		3.38±0.48	
개방성향			← 폐쇄형 → 개방형
1	시간전망의 연결성	3.91±1.02	
2	자기의 객관화	3.28±1.04	
3	부분과 전체의 구별	3.17±1.17	
4	반대입장간의 차이	3.04±0.92	
5	자기결정의 수용	2.92±1.03	
6	유사입장간의 차이	2.75±1.08	
7	스테레오 타입	2.75±1.08	
8	자기논리의 일관성	2.74±1.14	
9	이상적 자기조절	2.69±1.09	
10	정보와 정보원의 구별	2.52±1.11	
소 계		2.98±0.43	
총 계		3.22±0.38	

〈表 8〉 일반적 특성별 성격성향

일반적 특성		성격성향	지혜성향	활동성향	개방성향
			\bar{x}	\bar{x}	\bar{x}
결혼 상태	미혼		3.31	3.38	2.98
	기혼		3.26	3.44	2.99
	t-value		0.40 (P>0.05)	-0.48 (P>0.05)	-0.13 (P>0.05)
학 력	중졸		3.40	3.30	3.03
	고졸		3.28	3.36	2.97
	방통대 야간전문대	등의 상위 학교 진학	3.54	3.61	3.05
	F-value		3.269 (P<0.05)*	4.263 (P<0.05)*	0.452 (P>0.05)
연 령	19세 이하		3.38	3.33	2.85
	20 ~ 30세		3.30	3.41	2.99
	24 ~ 27세		3.32	3.31	2.95
	28세 이상		3.40	3.69	3.27
	F-value		0.161 (P>0.05)	2.191 (P>0.05)	2.133 (P>0.05)
총 경력	1년		3.24	3.15	2.82
	2 ~ 3년		3.30	3.43	2.99
	4 ~ 5년		3.36	3.37	2.95
	6년 이상		3.32	3.49	3.14
	F-value		0.428 (P>0.05)	4.642 (P<0.01)**	4.727 (P<0.01)**
봉 급	19만원 이하		3.26	3.31	2.87
	20~24만원		3.29	3.35	2.97
	25~29만원		3.48	3.51	3.09
	30~34만원		3.20	3.43	3.02
	35만원 이상		3.68	3.56	3.34
	F-value		2.484 (P<0.05)*	1.299 (P>0.05)	2.051 (P>0.05)

P-value는 t-test, ANOVA에 의해서 구해졌음.

그러나 활동성향과 개방성향은 봉급에 따른 차이가 발견되지는 않았다.

2) 就業與件別 性格性向

취업여건별 성격성향은 〈表 9〉와 같다.

첫 취업소요기간에서는 1년 이하에서 각 성격성향 즉 지혜성향·활동성향·개방성향이 다소 높은 평균을 나타내었는데 각각 평균 3.31, 3.39, 2.99였다. 그러

나 개방성향에서만 통계적으로 有意한 차이를 보였다.

취업장소에 대해서는 지혜성향은 종합병원보다 병원이, 활동성향과 개방성향은 병원보다 종합병원에서 더 높게 나타났다. 이는 종합병원 근무자들은 組織內 多樣한 環境의 組織원들로 구성되어 많은 사람들을 접하므로서 그만큼 활동적이고 개방적이지만 상사들이 지시하는 일에만 일이 한정되는 경우가 많아 지혜성향면에서 다소 낮은 것으로 보이며, 병원장소에서

〈表 9〉 취업여건별 성격성향

취업여건		성격성향	지혜성향	활동성향	개방성향
			\bar{x}	\bar{x}	\bar{x}
첫 취업 소요 기간	1년 이하		3.31	3.39	2.99
	1년 이상		3.25	3.33	2.80
	t-value		0.54 (P>0.05)	0.49 (P>0.05)	2.04 (P<0.05)*
취업 장소	종합병원		3.29	3.41	3.00
	병원		3.35	3.31	2.92
	t-value		-0.90 (P>0.05)	1.53 (P>0.05)	1.42 (P>0.05)
주사 업무	실시함		3.27	3.32	2.89
	실시하지않음		3.33	3.43	3.03
	t-value		1.00 (P>0.05)	1.94 (P>0.05)	3.18 (P<0.01)**
직속 상사의 직종	간호사		3.26	3.35	3.00
	의사		3.39	3.45	2.95
	기타(간호조무사·약사·조산원)		3.52	3.45	3.09
	F-value		2.399 (P>0.05)	1.373 (P>0.05)	0.765 (P>0.05)
근무지 재직 기간	1년		3.26	3.23	21.85
	2~3년		3.33	3.42	3.00
	4~5년		3.32	3.44	3.02
	6년이상		3.34	3.56	3.18
	F-value		0.334 (P>0.05)	4.550 (P<0.01)**	5.246 (P<0.01)**

P-value는 t-test, ANOVA에 의하여 구해졌음.

는 組織內 環境이 종합병원만큼 分業化되어 있지 않아 다양한 業務를 한사람이 하는 경우가 있어 업무에 대한 能動性을 要求하게 되므로 지혜성향에서 다소 높게 나온 것이라 생각된다.

주사업무에서는 주사를 실시하는 곳이 실시하지 않는 곳에 비해 지혜성향, 활동성향, 개방성향이 낮게 나왔는데 이는 이정희(1989)의 연구에서도 나타나듯이 주사업무를 실시하므로써 오는 부담이 크며 다소 어렵게 느껴져 각 성격성향에 영향을 미친 것으로 보인다. 개방성향에선 통계적으로 매우 유의하여 주사를 실시하는 계층이 평균 2.89인데 비해 실시하지 않는 계층은 3.08로 나타났다.

근무지 재직기간에서는 각 성격성향이 재직기간이

길수록 점차 높게 나타났는데 특히 활동성향과 개방성향에서 통계적으로 매우 유의하게 나타났다. 이는 한곳에서의 재직기간이 길수록 근무지에서의 업무수행능력과 業務把握을 잘 할 수 있으므로 해서 오는 것이라 볼 수 있다.

3) 性格性向과 諸 變數間의 相關關係

성격성향과 제 변수간의 관계의 방향과 관계의 정도는 〈表 10〉에서 보는 바와 같다.

지혜성향과 관계의 정도가 깊은 것은 경력이 0.16 이었고 학력이 0.12로 나타나 경력과 학력이 높을수록 지혜성향이 開發됨을 시사하였다. 그러나 이관계는 학력만이 통계적으로 유의하였다.

〈表 10〉 성격성향과 제 변수간의 상관관계

변수	성격성향	지혜성향	활동성향	개방성향
연령		0.0030 (P>0.05)	0.0250 (P>0.05)	0.0874 (P>0.05)
학력		0.1286 (P<0.05)*	0.1573 (P<0.01)**	0.0453 (P>0.05)
취업 소요시간		-0.0299 (P>0.05)	-0.0275 (P>0.05)	-0.1132 (P<0.05)*
경력		0.162 (P>0.05)	0.1096 (P<0.05)*	0.1833 (P<0.01)**
근무지 재직시간		0.0163 (P>0.05)	0.1647 (P<0.01)**	0.2141 (P<0.01)**
봉급		0.0041 (P>0.05)	0.1430 (P<0.01)**	0.1633 (P<0.01)**

P-value는 pearson correlation에 의하여 구해졌음.

〈表 11〉 단계적 회귀분석에 의한 성격성향의 영향요인

순위	지혜성향		활동성향		개방성향	
	변수	β	변수	β	변수	β
1	학력	0.11590	연령	-0.22193	총경력	0.23496
2	직속상사의직중	0.11131	근무지재직기간	0.20296	연령	-0.19553
3	주사업무	-0.05959	봉급	0.09600	근무지재직기간	0.13102
4	취업장소	0.05453	총경력	0.09538	주사업무	-0.08709
5	-	-	취업소요기간	-0.02185	취업소요기간	-0.07525
6	-	-	결혼상태	-0.01439	봉급	0.07227
7	-	-	-	-	결혼상태	-0.05352
R ²	0.03495		0.05468		0.09405	

활동성향과 유의한 관계를 나타낸 변수는 학력이 0.15, 경력이 0.10, 근무지 재직기간이 0.16, 봉급수준이 0.14로 나타났다. 이는 학력이 높고 勤務經歷이 축적되고 봉급이 높아질수록 간호소무사의 能力은 활동적으로 개발됨을 뜻한다고 보겠다.

개방성향 역시 활동성향과 유사하게 나타났다. 즉 경력과 0.18, 근무지 재직기간과 0.21, 봉급과 0.16의 유의한 관계를 보였으며 취업소요기간과 -0.11의 역상관관계를 보인 것은 취업에 소요되는 기간이 길수록 자기성찰적이고 내성적인 소양이 잠재될 가능성이 크기 때문에 폐쇄적 성향을 나타내는 것으로 생각된다.

제 변수가 성격성향에 영향을 미치는 상대적 기여도를 알아 본 것이 〈表 11〉이다.

지혜성향에서는 학력이, 활동성향에서는 연령과 재직기간이, 개방성향에서는 총경력과 연령이 영향력이 큰 변수로 나타나고 있어 단순간호활동에 관한 이정희 (1989) 연구처럼 연령이 중요변수로 나타나고 있다.

4. 勤務環境認識과 性格性向

근무환경인식과 성격성향과의 상관관계는 〈表 12〉에서 보는 바와 같다.

근무환경인식과 성격성향간의 관계의 방향은 근무

〈表 12〉 근무환경인식과 성격성향간의 상관관계

변 수	지혜성향	활동성향	개방성향	근무환경인식
지혜성향	1.00			
활동성향	0.3901 (P<0.00)	1.00		
개방성향	0.2964 (P<0.00)	0.4307 (P<0.00)	1.00	
근무환경인식	0.0612 (P>0.05)	0.1371 (P<0.01)	-0.0613 (P>0.05)	1.00

P-value는 pearson correlation에 의하여 구해졌음.

환경인식과 개방성향이 역상관계를 나타내었고 다른 관계에서는 모두 순상관계를 보였다. 즉 근무환경 인식이 긍정적 일수록 개방성향이 낮음을 알 수 있으며, 근무환경인식이 부정적 일수록 지혜성향과 활동성향은 낮아짐을 보여주었다.

개방성향과 활동성향은 통계적으로 매우 유의한 0.43의 깊은 관계의 정도를 나타내었다. 또한 개방성향과 지혜성향은 개방성향과 활동성향간의 관계의 정도보다는 약하나 0.29의 매우 유의한 순상관계를 보여주고 있다.

第5章 要約 및 結論

本 研究는 서울특별시에서 資格있는 看護助務士를 채용하고 있는 24개 종합병원 및 병원에서 勤務하는 간호조무사를 대상으로, 이들의 勤務環境認識과 性格性向을 把握함으로써 보건의료인력의 한 부분을 점유하고 있는 간호조무사가 醫療要員으로서의 전문인적 能力伸張 여부를 탐색할 目的으로 시도 되었다.

1989년 9월 18일부터 9월 30일 사이에 2회의 예비 조사를 거쳐 수정·보완한 설문지를 통하여 調査하였다. 322개의 자료는 전산처리하여 평균값, 표준편차, 백분율, pearson 상관계수, Stepwise multiple Regression으로 分析한 바 그 결과는 다음과 같이 要約할 수 있었다.

1. 간호조무사는 자신의 근무환경에 대하여 평균 3.07로 대체로 무난하게 긍정적 인식을 가지고 있음이 나타났다. 근무환경에 대하여 가장 肯定的인 문항은 물자절약과 같은 경제운영방식으로 평균 3.62이었다. 이것과는 대조적으로 가장 不定的인 문항은 평균 2.49를 보인 의사소통방식으로 상사로부터 주입적 통

제를 받는다는 인식을 보여 주었다.

취업여건별 근무환경인식에 대해서는 주사를 실시하는 곳이 평균 3.17로 주사를 실시하지 않는 곳의 평균 3.01인 것에 비해 다소 높은 긍정인식을 나타냈고, 종합병원근무자보다도 병원근무자의 긍정적 인식 수준이 높아, 각각 평균 3.03 및 3.16을 나타내었다.

2. 간호조무사의 性格性向은 活動性向이 가장 높아 평균 3.38이었고 다음으로 지혜성향이 평균 3.20이었고, 개방성향이 가장 낮아 평균 2.98을 나타내었다.

제 변수별 성격성향은 지혜성향은 학력과 0.12의 순상관계를 나타냈다. 활동성향은 근무지 재직기간·학력·봉급·경력과 순상관계를 나타내 각각 0.16·0.15·0.14 및 0.10이었고, 개방성향 역시 활동성향과 다소 유사한 양상을 보여 근무지 재직기간이 0.21, 경력이 0.18, 봉급이 0.16의 순상관계를 보였으나 첫 취업소요기간과는 -0.11의 역상관계를 나타냈다. 이는 즉 학력이 높을수록 지혜성향이 높아지고, 근무지 경험이 축적됨으로써 간호조무사가 더욱 活動的이고 開放的인 성격성향을 보이는 것으로 생각된다. 이와같은 성격성향에 영향을 미치는 주요변수는 지혜성향의 경우 학력이, 활동성향과 개방성향의 경우는 연령 및 근무지 재직기간과 경력변수가 중요한 변수로 나타나고 있다. 주사를 실시하는 계층은 근무환경에 대한 인식면에서 간호사와 동일시하는 자긍심에 변화는 줄 수 있을지는 몰라도 간호를 다루는 전문적 판단과 행동이 지혜적이고 활동적이며 개방적인 성격 개발에는 영향을 미치고 있지 않음이 발견 되었다.

3. 근무환경인식과 성격성향간의 관계는 간호조무사들이 자신의 근무환경에 대해 긍정적 인식을 가질수록 활동성향도 높아져 0.13의 관계를 나타내었다. 근무환경인식과 지혜성향 및 개방성향의 관계의 정도는 각각 0.06과 -0.06을 나타내었는데, 즉 근무환경에 대해 긍정적 인식을 가질수록 지혜적이고 폐쇄적인 성격성향을 보임을 뜻하나 이는 통계적으로 意味 있지 못했다.

이상의 결과를 토대로 살펴보면, 현재 간호조무사들의 주요 취업장소가 되고 있는 病·醫院 규모의 의료기관에서 간호사 對替人力로 간호조무사를 活用하고 있는 경향은 간호조무사들에게는 간호사와 동일시하는 自我實現 欲求를 자극할 수는 있어도 전문능력심장면에서는 이를 수용할 수 있는 지혜성향과 개방성향면에서는 크게 떨어지고 있음이 현저하다.

그러므로 本 研究의 結果를 토대로 살펴보면, 人命을 다루는 醫療要員으로서 看護助務士의 業務가 看護師와 동일시 되어 실시되고 있는 곳에서는 간호사의 감독체제하에서 간호조무사가 업무를 처리하도록 하며 간호조무사들의 資質強化를 위하여 계속적인 教育을 실시하는 것이 바람직할 것이다.

參 考 文 獻

1. 한국문헌

강신태·안해균·오석홍, 행정학개론, 서울: 방송통신대학출판부, 1987.
 김규정, 행정학연구, 서울: 법문사, 1986.
 김종재, 조직행위론, 서울: 박영사, 1987.
 김해동, 조직행태론, 서울: 방송통신대학출판부, 1984.
 문희자·변창자·박성애, 간호관리학, 서울: 수문사, 1986.
 박운성, 현대조직행정론, 서울: 박영사, 1988.
 백완기, 행정학, 서울: 박영사, 1989.
 신유근, 조직론, 서울: 다산출판사, 1984.
 _____, 조직행위론, 서울: 다산출판사, 1982.
 이관용의 7인, 심리학개론, 서울: 법문사, 1984.
 이영부, 간호행정, 서울: 수문사, 1987.
 이장호, 심리학개론, 서울: 방송통신대학출판부, 1986.
 이종숙·변은희(역), 심리학개론, 서울: 법문사, 1984.
 유 훈, 행정학원론, 서울: 법문사, 1986.
 윤재풍, 조직학원론, 서울: 박영사, 1984.
 간호조무사보, 1989. 8. 4., 3면.
 권일주, "여성전문인의 능력발전에 관한 연구," 석사학위논문. 한양대학교 행정대학원, 1988.
 박기실, "우리나라 병원조직내 의료인의 갈등에 관한 탐색적 연구," 석사학위논문, 서울대학교 행정대학원, 1984.
 박노예, "간호조무사 인력수급전망," 한국인구보건연구원, 1989.
 박성준, "여성 근로자의 동기부여에 관한 실증적 연구," 석사학위논문. 연세대학교 경영대학원, 1986.
 박윤자, "병원조직의 풍토와 간호원 직무만족도와와의 관계 연구," 석사학위논문, 연세대학교 교육대학원, 1984.
 보사부, 국회답변 자료집, 1985. 5~1988. 1.

보사부, 보건사회 백서, 1985.
 _____, 보건사회 통계연보, 1988.
 서정훈, "간호조무사의 교과과정에 관한 연구," 석사학위논문. 한양대학교 행정대학원, 1989.
 이경희, "병원의료인력간의 직무분담에 관한 연구," 석사학위논문. 서울대학교 보건대학원, 1981.
 이정희, "단순간호활동에 관한 간호사 및 간호조무사의 태도조사 연구," 석사학위논문. 한양대학교 행정대학원, 1989.
 장희섭·남정자, "간호보조원 자질향상을 위한 방안 모색 연구," 한국인구보건연구원, 1981.
 조무성, "한국행정인의 연구," 박사학위논문. 고려대학교 행정대학원, 1988.
 최상순, "간호보조원의 업무 및 기능," 대한간호 10(2), 1977.
 한국인구보건연구원, "간호조무사의 자질향상을 위한 방안 모색 연구," 원상보고서, 1981. 10.
 한운우, "일부종합병원 간호요원간의 집단갈등에 관한 연구," 석사학위논문. 서울대학교 보건대학원, 1987.
 황금복, "간호보조원 양성제도의 어제와 오늘," 대한간호 10(2), 1977.

2. 외국문헌

Anthony Downs, Inside Bureaucracy, Boston: Little, Brown and Co., 1967.
 Carl Rogers, Client-Centered Therapy, Boston: Houghton Mifflin, 1951.
 Edgar H. Schein, Organizational Psychology, 3rd ed., New Jersey: Prentice-Hall Inc., 1980.
 F.E. Emery and E.L. Trist, "The Causal Texture of Organizational Environments," in Readings in Organizational Theory: Open System Approach, ed., John G. Maurer New York: Random House, 1971.
 George Strauss, "Some Notes on Power-Equalization," in Harold J. Leavitt, ed., The Social of Organizations: Four Perspectives, Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1963.
 G. Litwin and R. Stringer, Motivation Climate, Boston: Harvard Graduate School of Business Administration, 1968.

- G.P. Mashall, *Social Goals and Economic Perspectives*, N.Y. : Penguin Books Ltd., 1980.
- H.R. Johnston, "A New Conceptualization of Source of Organizational Climate," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 21, March, 1976.
- James D. Thompson, *Organization in Action*, New York : McGraw-Hill, 1976.
- L.A. Hjelle and D.J. Ziegler, *Personality Theories; Basic Assumptions, Research and Applications* 2nd ed., New York: McGraw-Hill, 1981.
- OECD, *Women and Employment*, Paris: OEDC, 1980.
- Paul R. Larorance and Jay W. Lorsch, *Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration*, Boston : Harvard Graduate School of Business Administration, Division of Research, 1967.
- Robert Presthus, *The Organizational Society* (revised ed.), New York : St. Martin's Press, 1978

<ABSTRACT>

A Study on the Working Environment Recognition and the Character Disposition of Nurse Aides

Lee, Sun Yi

St. Mary Hospital

As the whole world took on the tendency to be highly industrialized, it became necessary for each field of occupation to require professional man power. Especially, since the World War II, the participation of woman power in economic activities has been continually increasing. In our country also, because of the rapid economic growth, change in the way of thinking of women as well as their participation in economic activities are increasing. Thus, woman power is being utilized in various occupational fields from simple physical labor to those that require high-professional skill.

Also, continued economic development policies, by setting the establishment of welfare society as the ideology to be fulfilled, brought expansion of medical facilities in the field of public health and increase in man power in that field. As for the nursing specialists, more than 6000 have been being produced per year and as of the end of 1988, the total number of nursing specialists, reached 123, 115.

Therefore, this study is done to recognize the professional knowledge and ability of nursing specialists, who take up 40% of the total public-health related man power in our country, through evaluating their working environment and their disposition of character.

This study, which was done from September 18th to September 30th 1989, took on the method of using formed questionnaires that had been amended and supplemented during two preparatory investigations, 322 of such questionnaires were used as an analytical material.

In the formation of questionnaires, 12 questions were related to the working environment, and 26 in forttotal were related to the disposition of character, 5 for wise-disposition, 11 for activedisposition and 10 for open-disposition.

The measuring method, which used 5-point-standard, allowed 5 points for affirmative recognition of the working environment, also 5 points for showing wise, active and open disposition of character and only 1 point in opposite cases.

Collected materials were analyzed, through an electronic calculation, into the average value, the standard deflection percentage, pearson corelative number and stepwise multiple regression.

Summarizing the results from this study is as follows :

1. It was shown that the nursing specialists with the average of 3.07 have affirmative recognition of their working environment. The questions which drew most affirmative reaction were those concerning finance-management system such as hand, the questions that received negative reaction were those

concerning communication method with the average of 2.49. Such reaction seems to have resulted from the cramming regulation by the superior authorities.

Concerning the recognition of working environment in relation to employment conditions, more affirmative recognition is shown with the average of 3.14 at hospitals where injection job is not performed.

The nursing specialists working at regular hospitals show more affirmative recognition than those at general hospitals, the averages being respectively 3.16 and 3.03.

2. As for the disposition of character of the nursing specialists, active-disposition was highest with the average of 3.38, next was wise-disposition with 3.20 and the lowest was open-disposition with 2.98.

Variable-wise disposition of character shows that wise-disposition and academic background are beneficially correlated by 0.12. Active-disposition and open-disposition show correlation to the office term by respectively 0.16 and 0.21.

In other words, better academic background leads to higher wise-disposition and more experience results in higher active and open disposition.

Also, the class that performs the injection job, in relation to the working environment, might cause change in the self-conceit that identify those in that class with the nurses; however, as far as professional judgment and action, in dealing with nursing job, being wise, active and open is concerned, not much effect is made.

3. The relation between the recognition of the working environment and the disposition of character is that more affirmative recognition a nursing specialist has about her working environment, the higher the active-disposition becomes by 0.13. The degrees of the relation between recognition of environment and wise and open dispositions show respectively 0.06 and -0.06 and -0.06 . That is to say that when having more affirmative recognition of the working environment, a nursing specialist shows wise but closed disposition of character. This, however, didn't mean much statistically.

When observing the results mentioned above, it is conspicuous that the nursing specialists, working as substitutes for the nurse at medical institutions of various sizes, get the feeling of being somewhat equal to the nurses and to some extent, fulfill their desire to accomplish their ego; however, as far as professional ability expansion if concerned, they lack wise and open dispositions.

Therefore, considering upon the results of this study, in medical institutions where the work of nursing specialists is regarded equal to that of the nurses, as a medical member who deals with human lives, it is desirable to make the nursing specialists work under the supervision of the nurses and to offer them continuous education to strengthen and improve their natural dispositions.