

서독주재 한국간호요원의 발전을 위한 취업실태 조사연구

차 례

- I. 서론
 - A. 연구동기
 - B. 연구의 목적
 - C. 용어의 정의
 - D. 본 조사연구의 제한점
- II. 한국간호원의 독일진출 계획에 관한 역사적 개요
- III. 서독주재 한국간호요원의 개인 특성 및 지역별 분포상태
- IV. 연구대상 및 연구방법
- V. 조사연구 결과 및 고찰
 - A. 연구대상자의 일반적 사항
 - B. 간호요원의 파독동기 및 기대충족도
 - 1. 파독동기
 - 2. 기대충족도
 - 1) 근무분야에 대한 만족도
 - 2) 근무병원에 대한 만족도
 - 3) 수입에 대한 만족도
 - 4) 독일에 온 것에 대한 만족도
 - C. 서독주재 한국 간호요원의 당면문제
 - 1. 언어문제
 - 2. 임상에서의 문제
 - 3. 거주문제
 - 4. 음식문제
 - 5. 사회적인 생활문제
 - 6. 건강문제
 - 7. 자유시간의 처리문제
 - D. 간호요원을 위한 상담 기관
 - E. 귀국희도
 - F. 교육에 대한 기대
- VI. 요약 및 결론

I. 서 론

A. 연구 동기

한국이 대 서독 인력 진출을 시작한지 10여년 이 지난 오늘에 이르러 약 6,000명이상의 (3,413 명의 간호원과 2,711명의 간호보조원) 간호요원 이 독일병원에 취업하고 있다.¹⁾ 이들 간호요원 들은 가족과 교육으로부터 멀리 떨어져 언어, 문 화, 사회제도 및 간호제도가 다른 이국에서 일 하며 적응하는 가운데 많은 어려움에 당면하고 있다. 이러한 사실은 1971년 이래 신문지상을 통 하여, 또한 독일내의 종교단체를 통하여 수차례 물의를 일으키기도 하였다. 그러나 서독에 주재 하고 있는 간호요원의 문제를 구체적으로 조사 하여 발표한 것은 한사회학자에 의해 이루어 졌 을 뿐, 이러한 문제를 가장 잘 파악할 수 있고 이해하고 도와줄 수 있는 간호원에 의해서는 아 직 착수되지 못하고 있다. 그러므로 저자는 이에 관심을 갖고 현재 서독에 주재하고 있는 간호원 과 앞으로 서독에 진출할 간호요원의 발전을 위 한 기초자료를 제공하고자 저자의 체류기간을 이 용하여 그들의 취업실태를 조사한 바 있으며 본 논문은 그 자료를 정리한 것이다.

B. 연구의 목적

서독 주재 한국 간호요원의 취업실태현황을 파

1) 서독주재 한국도서관 노무관실, 체독 간호원 현황분석, (Bonn; 서독주재 한국도서관 노무관실, 1973년 12월)

김 조 자
〈연세 간호대학 교요수〉

표 차례

표 1 한국 해외개발공사와 독일명실협회와의 계약에 의한 한국 간호요원의 서독과제인원 계획과 그 실행

표 2 서독주재 한국 간호요원의 개인부성

표 3 서독주재 한국 간호요원의 지역별분포상태

표 4 조사대상자의 개인특성

표 5 조사대상자의 근무상황

표 6 조사대상자의 인구학적 특성별 파동통기

표 7 근무분야별 그 분야에 대한 만족도

표 8 실행방법에 따른 근무분야에 대한 만족도

표 9-1 근무병원에 대한 만족도

표 9-2 직업교육별 근무병원에 대한 만족도

표 9-3 체류기간별 근무병원에 대한 만족도

표 9-4 근무병원 종류 및 직업교육별 근무병원에 대한 만족도

표 10 조사대상자의 보수량

표 11-1 직업교육별 수입에 대한 만족도

표 11-2 연령별 수입에 대한 만족도

표 11-3 결혼상태별 수입에 대한 만족도

표 11-4 파동통기별 수입에 대한 만족도

표 12-1 직업교육별 독일에 온것에 대한 만족도

표 12-2 연령별 독일에 온것에 대한 만족도

표 12-3 결혼상태별 독일에 온것에 대한 만족도

표 12-4 병원종류별 " "

표 12-5 체류기간별 " "

표 12-6 파동통기별 " "

표 12-7 근무병원에 만족하는 응답자의 독일 만족도

표 12-8 독일인 접촉에 따른 독일 만족도

표 12-9 수입만족에 따른 독일 만족도

표 13 독일 만족도에 따른 파동통기

표 14 간호활동을 하는 중 당면하는 어려운 문제

표 15 간호활동을 하는 중 심리적으로 괴로웠던 일

표 16 한국인 동료와 같은 장소에서 근무하는 것에 대한 만족도

표 17 체류기간별 독일일수에 대한 만족도

표 18-1 직업교육별 독일인과의 교제율

표 18-2 연령별 독일인과의 교제율

표 18-3 결혼상태별 독일인과의 교제율

표 18-4 병원 종류별 독일인과의 교제율

표 18-5 체류기간별 독일인과의 교제율

표 19-1 직업교육별 귀국의도

표 19-2 연령별 귀국의도

표 19-3 결혼 상태별 귀국의도

표 19-4 체류기간별 귀국의도

표 19-5 독일에 대한 만족도별 귀국의도

악하여 문제점을 찾아 내고 그 원인을 규명하여 앞으로의 발전을 모색하기 위한 본 조사연구의 주요 목적은 다음과 같다.

1. 서독주재 한국간호요원들은 어떠한 기대와 동기에서 독일에 왔으며 그들의 기대는 어느정도 이루어 졌는가를 알아보고,

2. 한국간호요원들이 독일에선 당면하고 있는 문제점들을 규명하고 그 해결방안을 모색하며

3. 3년계약 완료후 서독 주재 한국간호요원들의 귀국의도에 영향을 주는 제 요인들을 분석하기 위함이다.

C. 용어의 정의

간호원 : 성인, 소아과, 정신과, 수술실, 마취 및 중환자실에서 독일의 간호원(Krankenschwester)의 직종에 근무하는 한국 간호원 면허를 가진 간호원과 독일간호학교를 졸업한 독일자격 한국간호원.

간호보조원 : 성인, 소아과, 정신과 분야에서 독일 간호보조원(Krankenpflegehelferin)의 직종에 근무하는 한국 간호보조원 양성소를 졸업한 한국자격 간호보조원과 독일간호보조원학교를 졸업한 독일자격 한국간호보조원

간호요원 : 이상에서 정의된 간호원과 간호보조원을 포함해서 말한다.

D. 본 조사연구의 제한점

1. 한국 간호요원들은 현재 서독내의 452개 병원에 분산되어 근무하고 있으나 대상자수 파악이 불가능하여 표본추출을 시행하지 못하였다.

2. 조사대상들이 그들 자신에 대한 것을 남에게 알리기를 원치 않으므로 질문에 잘 호응하려 하지 않았다.²⁾

3. 사전검사를 행하지 못하고 질문지를 작성하였다.

4. 병원에서 일하는 간호요원만을 대상으로 하였고 요양소나 양로원에 근무하는 간호요원들은 조사대상에서 제외하였다.

II. 한국 간호요원의 독일 진출 계획에 관한 역사적 개요

한국 간호요원의 독일진출은 1963년부터 시작

2) 서독주재한국간호원과의 면담 1974. 6

〈표 1〉 한국해외개발공사와 독일 병원협회와의 계약에 의한 한국간호요원의 서독파견인원계획과 그 실적

	1971년도		1972년도		1973년도		1974년도		계	
	계 획	실 적	계 획	실 적	계 획	실 적	계 획	실 적	계 획	실 적
간호원	400	360	500	624	600	763	700	474	2,200	2,221
간호보조원	800	988	2,500	815	3,000	419	3,500	170	9,800	2,392
계	1,200	1,348	3,000	1,439	3,600	1,182	4,200	644	12,000	4,613

자료출처 : 한국 해외개발공사, 유자적 한국간호원 및 간호보조원 독일병원 취업계획, (서울 : 한국해외개발공사, 1973년 2월)

되었다. 처음 1963년부터 1967년까지는 개인 초청형식으로 주로 독일수녀원에 있는 한국수녀의 주선에 의해 간호원 및 간호학생의 독일 진출이 이루어졌다. 그러던 중 독일 대학병원에 근무하던 한 한국의사가 독일내에 간호요원이 부족함을 알고 한국 간호요원을 독일로 진출시키기 위해 귀국하여 보건사회부와 접촉하였다. 그리하여 그의 알선으로 1966년 1월, 제1차로 128명의 간호요원이 파독되어 Frankfurt의 6개 병원에 근무하게 되었으며 같은 해 4월과 7월에 같은 방법으로 도합 356명의 한국 간호요원이 다시 파독되어 Hessen 주와 Rheinlandpfalz 주의 여러 병원에 근무하게 되었다. 그러나 개인에 의한 간호요원의 독일 진출 알선은 금전거래등의 잡음이 일게 되어 1969년부터는 한국 간호요원의 독일 병원 취업의 신청과 증계에 한국과 독일정부가 개입케 되어 한국노동청과 서독 노동 및 사회안정성 사이에 협약이 이루어 지게 되었다.^{3),4)} 그리하여 1970년부터 한국 간호요원의 독일진출은 한국정부 대행기관인 한국해외개발공사와 독일 병원협회에 의해 이루어지게 되었으며 1971년부터 1974년까지 2,200명의 간호원과 12,000명의 간호보조원을 독일병원에 취업시키는데 합의를 보았다.⁵⁾ <표1>에서 보는 바와 같이 간호원과 간호보조원의 비율을 1:5로 하여 파독할 계획이었으나 이는 그대로 실현되지 못하였다. 그 이유는 독일병원의 행정자들이 실무경험 부족과 언어의 부족을 이유로 간호보조원의 고용을 기피하였으며 또한 새로운 경쟁대상국(필리핀)이 등장하게 된 때문이었다. 필리핀의 간호학과정은 2년이며 언어도 영어를 사용하므로 독일측에서 볼때 필리핀 간호원을 채용하는 것이 유리하기 때문이었다.⁶⁾

1974년 독일병원협회와의 간호원 고용계약연장 협의에서는 1975년부터 매년 간호원 2,000명 간호보조원 1,000명을 송출하기로 하였다.⁷⁾

해외개발공사에서는 독일로 파견하기 위한 간호요원을 다음과 같은 요령으로 선발하고 있다고 한다. 간호원은 간호원 면허증 소지자로 최하 6개월 이상의 임상경력이 있어야하며 18세 이상 45세 이하인 자로 해외개발공사에 등록하면 면접과 신체검사를 통해 선발하고 있으며 간호보조원은 공개모집으로 필기시험, 면접, 신체검사를 통해 선발하여 400시간의 임상실습을 실시하고 있다. 또한 이들 간호요원들은 출국전에 간호원의 경우 384시간, 간호보조원의 경우 402시간의 독일어 교육을 받게되며 간호보조원은 64시간의 교양 교육을 받게된다.⁸⁾ 이렇게 하여 독일에 도착한 간호요원들은 Düsseldorf에 있는 독일 병원협회에서 제공하는 독일어 교육을 1개월간 받게 되며 200DM의 잡비를 지급받는다.⁹⁾ 독일어 교육이 끝나면 그들은 자기가 근무하게 될 병원으로 배치된다.

3) 김윤중, *Aspekte der Sozio-Kulturellen Einordnung koreanischer Krankenpflegekräfte in Deutschland*, Herbert Lang Bern Peter Lang Frankfurt/M. 1974. p. 2-9.

4) 동아일보, 대서독 인력수출 10여년, (서울, 1974년 7월 8일)

5) 한국 해외 개발공사, 유자적 한국 간호원 및 간호보조원 독일병원 취업계획, 1973년

6) 서독주재 한국대사관 노무관실, 체독 간호원 편향 분석 (Bonn: 서독주재 한국대사관 노무관실, 1973년 12월)

7) 한국해외개발공사, 유자적 한국 간호원 및 간호보조원의 독일병원 취업에 관한 협정 (서울: 한국 해외개발공사, 1975년 1월)

8) 한국 해외개발공사, 전게서, 1973

9) 서독주재 한국대사관 노무관실 간호요원 담당노무관 면담, 1974년 7월

Ⅲ. 서독 주재 한국 간호요원의 개인특성 및 지역별 분포상태

〈표 2〉에서 보는 바와 같이 서독 주재 한국 간호요원의 교육정도는 고등학교 졸업자가 65.7%로 수위를 차지하며 대학졸업자는 15.3%, 중학교졸업자는 20.0%이었다.

연령은 21—25세가 48.5%로서 가장 높은 분포를 이루었으며 간호요원들의 평균연령은 25.9

〈표 2〉 서독 주재 한국간호요원의 개인특성
(전체인수 6,124)

개 인 특 성	인 수	비 율(%)
교 육		
중 학교	1,161	20.0
고 등 학 교	4,023	65.7
초 급 대 학	725	11.8
대 학 준 업	215	3.5
계	6,124	100.0
연 령		
20세 미만	576	9.4
21—25세	2,970	48.5
26—30세	1,604	26.2
31—35세	465	7.6
36세 이상	509	8.3
계	6,124	100.0
전혼상태		
기 혼	1,095	17.9
미 혼	5,029	82.1
계	6,124	100.0

자료출처 : 서독주재 한국대사관 노무관실, 제독간호원 현황분석(1973년 12월)

〈표 3〉 서독주재 한국 간호요원의 지역별 분포상태
(전체 인원수 6,124)

지 역	인 수	비 율(%)
Berlin	1,297	21.2
Schleswig Holstein	124	2.0
Hamburg	554	9.0
Niedersachsen	315	5.2
Nordrhein Westfalen	1,428	23.3
Hessen	857	14.0
Rheinland Pfalz	333	5.4
Saar Land	178	2.9
Baden Württemberg	518	8.5
Bayern	520	8.5
계	6,124	100.0

서독주재 한국대사관노무관실, 제독간호원현황분석(1973년 12월)

세이었다.

결혼상태별로 보면 미혼자는 82.1%이고 기혼자는 17.9%로서 미혼자의 수가 절대다수를 차지하고 있었다.

지역별 분포상태를 보면 Nordrhein Westfalen 주에 23.3%, Berlin 21.2% 그리고 Hessen 주에 14.0%로 대부분이 이상의 3주에 분포되어 있었다.〈표 3 참조〉

Ⅳ. 연구대상 및 연구방법

A. 연구대상 및 자료수집 방법

본 조사연구는 독일 연방 공화국(서독)의 45개 병원(개·병원)에 근무하고 있는 3,413명의 간호원과 2,711명의 간호보조원¹⁰⁾ 36개의 도시에 위치한 5개의 대학병원과 34개의 일반병원, 8개의 시립병원등 도합 47개의 병원에 근무하고 있는 간호요원 157명(간호원 95명과 간호보조원 62명)을 대상으로 하였다.

자료수집 방법으로는 저자가 1973년 8월 부터 1974년 8월까지 독일에 체류하던중 가깝게 지내던 대학병원에 근무하고 있는 독일자격 한국간호원 1명을 통해 35부를, 그리고 다른 일반병원에 근무하고 있는 한국자격 간호원 2명을 통해 각각 30부를, 다른 지역의 대학병원에 근무하고 있는 한 한국의사를 통해 50부를 도합 145부의 질문지를 배부하였던 바 그중 102부가 수집되었으며 서독주재 한국대사관에서 간호요원을 접촉할 수 있는 임시 직원 2명에게 각각 30부와 50부, 합해서 80부를 의뢰하였던 바 63부가 회수되었다. 그리하여 총 225부 배부중 165부의 질문지가 회수되어 질문지 회수율은 73.3%였다. 그중 답이 완전하지 못한 8부를 제외하고 157부를 채택하였다.

B. 연구방법

연구도구로는 질문지를 사용하였다. 질문지의

10) 주독 한국대사관 노무관실, 제독간호원 현황분석, (서울·주독 한국대사관, 1973년 12월)

작성은 이 연구분야에 관한 문헌이 부족하므로 저자가 일부 대상자와의 접촉을 통해 면담하고 파악한 문제들과 일부 신문지상에 보도된 파독 간호요원의 문제들을 근거로 하여 작성하였다. 질문지의 내용은 대상자의 일반적특성을 파악하기 위한 12개의 문항, 독일 진출에 대한 기대와 충족도를 측정하기 위한 15개의 문항, 독일에서 취업하는 동안 당면하고 있는 문제들을 파악하기 위한 32개의 문항, 그리고 계약만료후 귀국의도에 관한 3개의 문항을 설정하고 끝으로 대한간호협회의 등록여부와 대한간호협회에 대한 요구사항을 기록케 하였다.

질문지의 배부 및 수집기간은 1974년 6월 20일부터 7월 20일 까지였다.

수집된 자료는 개인적인 특성에 따라 문항별 반응빈도와 백분율(%)을 산출하였으며 특성에 따라 나타난 반응의 차에 대한 의의도는 χ^2 -test로 검증하였다.

V. 조사연구 결과 및 고찰

A. 연구대상자의 일반적 사항

대상자의 개인특성(표4 참조)에서 직업교육을 보면 한국 간호보조원양성소 졸업자가 35.7%로 수위를 차지하였고 다음이 간호학교 졸업자로 30.6%, 간호고등기술학교 졸업자가 25.5%였다.

연령에서는 서독주제 한국간호요원 전체의 연령분포에서와 마찬가지로 21세—25세가 49.7%로 수위를 차지하였으며 26—30세가 29.9%, 31—35세가 12.8%, 36세 이상이 5.7%이었다.

종교는 47.2%가 기독교로서 제일 많고 다음은 27.4%를 차지하는 천주교였고 불교는 5.7%, 무종교는 19.7%였다.

파독간호요원의 근무사항(표5 참조)을 보면 응답자들의 독일에 오기전 임상경험은 46.5%가 1년 미만이었으며 1년—2년 사이가 26.1%, 2년 이상의 경험을 가졌던 응답자는 22.9%였다.

또 독일에 온 후의 임상경력을 보면 1년 미만의 14.0%, 1—2년이 15.9%, 2—3년이 26.8%,

〈표 4〉 조사 대상자의 개인특성

특 성	인 수	백분율(%)
직업교육		
간호학교	48	30.6
간호고등기술학교	40	25.5
독일간호학교	7	4.4
한국보조원양성소	56	35.7
독일보조원학교	1	0.6
기 타	5	3.2
계	157	100.0
연 령		
20세 미만	3	1.9
21—25세	78	49.7
26—30세	47	29.9
31—35세	20	12.8
36세 이상	9	5.7
계	157	100.0
종 교		
기독교	74	47.2
천주교	43	27.4
불 교	9	5.7
무종교	31	19.7
계	157	100.0
결혼상태		
비 혼	113	71.9
기 혼	44	28.1
계	157	100.0

3년 이상이 42.0%였다.

간호요원들이 근무하고 있는 병원의 종류는 대학병원에 응답자의 43.3%, 일반병원에 51.0%, 시립병원에 5.7%가 분포되어 있으며 병실의 분포는 내과에 30%, 외과에 24.2%, 산부인과에 14.0%, 정신과에 7.6%, 소아과에 5.1%, 수술실 분야에 8.3%였다. 그리고 응답자들은 파독 간호요원 모집에 관한 정보를 신문이나 방송등의 보도기관(40%)과 부모나 친지(40%)를 통해 제공받았다고 하였으며 거의 대부분이 (97.3%) 해외 개발공사를 통해 진출했다고 하였다.

B. 간호요원의 파독동기 및 기대 충족도

간호요원의 출국동기를 파악함은 그들의 기대가 독일에 어느정도 충족되었는가를 측정하는데 아주 중요한 것으로 생각된다.

1. 파독동기

본 조사에서 나타난 응답자의 출국 동기는 경

〈표 5〉 조사대상자의 근무상황

	인 수	백분율(%)
파독전 임상경험		
1년 미만	72	45.9
1—2년	41	26.1
2—3년	10	6.4
3년 이상	26	16.6
무응답	8	5.0
계	157	100.0
다독후 임상경험		
1년 미만	22	14.0
1—2년	25	15.9
2—3년	42	26.8
3년 이상	66	42.0
무응답	2	1.3
계	157	100.0
단체 근무병원		
대학병원	68	43.3
일반병원	80	51.0
시립병원	9	5.7
계	157	100.0
현재 근무분야		
내과	44	30.0
외과	21	13.4
흉곽외과	3	1.9
신경외과	9	5.7
정형외과	5	3.2
안과·이비인후과	10	6.4
피부·미용기과	7	4.5
정신과	12	7.6
산부인과	22	14.0
소아과	8	5.1
수술실	7	4.5
마취실	1	0.6
중환자실	6	3.8
외 데	2	1.3
계	157	100.0

제적인 목적으로 돈을 벌기 위함(58.0%)이 과반수를 차지하고, 해외여행을 하기위함(27.4%)이 다음이며 기회있으면 더 공부하기 위함(22.9%), 외국에 대한 막연한 동경심(8.9%) 그외 가족이 독일에 있어서, 그리고 선교나 사회사업을 하고 싶어서 등이었다.

한편 심윤중(1974)은 간호요원의 출국동기를 1. 한국에서의 불충분한 경제적인 관계를 좋게 하기 위해, 2. 유럽 특히 독일의 문화와 생활습관을 알기 위한 관심을 가지고 더 교육받기 위해, 3. 가족적이고 사회적인 협소지역에서 하나의 출구를 찾기 위해, 4. 한국적인 가족과 사회구조의 제약으로부터 스스로를 자유롭게 하기 위

해서라고 분석하고 있다.¹¹⁾

응답자의 출국 동기를 다시 개인특성별로 비교해 보았다.

직업교육별로 보았을 때 간호원의 경우 경제적인 목적으로 돈을 벌기위함(61.1%)과 해외여행을 하기 위함(31.6%) 외국에 대한 막연한 동경(10.5%)에서는 보조원의 경우보다 약간 높은율을 보이고 있으나 기회있으면 더 공부하기 위함에서는 보조원의 경우가 27.4%로 간호원의 20.0% 보다 더 높은율을 나타내고 있다. 다시 말해서 보조원들은 앞으로의 교육가능성에 대해 더 많은 기대를 가지고 왔다고 보겠다.

연령에서는 나이가 많을 수록 경제적인 목적으로 돈을 벌기 위함에서 높은율을 나타내고 있어 20세 미만에서 66.7%, 20—25세에서 53.8%, 26—30세에서 48.9%, 31—35세에서 80.1%, 36세이상에서는 88.9%였으며 결혼상태에서는 기혼자의 경우가 72.7%로 미혼자의 경우인 57.5% 보다 높았다. 그러나 직업교육별, 연령별, 결혼상태별에서 출국동기의 차는 통계적으로 의의가 없었다. (표6 참조)

2. 기대 충족도

앞에서 서술한 것과 같이 응답자들은 여러가지 동기와 기대를 가지고 독일로 진출되었다. 그러던 그들의 기대는 어느정도 충족되었는가를 알아보기 위하여 다음과 같은 문항을 설정 조사하였다.

- a). 근무분야에 대한 만족도
- b). 근무병원에 대한 만족도
- c). 수입에 대한 만족도
- d). 독일에 온 것의 대안 만족도

1) 근무 분야에 대한 만족도

응답자의 근무하고 있는 분야에 대한 만족도를 보면 72.0%가 만족한 것으로 나타났으며; 28.0%가 만족스럽지 못하다고 하였다. 근무분야에 대한 만족도는 내과 72.7%, 외과 90.5% 산부인과 54.5%, 소아과 50%, 정신과 83.3%, 수술실분야(마취실, 중환자실 포함) 71.4%였다. 그러나 통계학적으로 근무분야별 만족도의 차를

11) 심윤중, 전제서, p.24—25.

〈표 6〉

조사 대상자의 인구학적 특성별 파독동기

동 기	직업교육				연령						결혼상태				계	
	간호원 (N=95)		보조원 (N=62)		25세미만 (N=65)		26~30세 (N=39)		30세이상 (N=30)		기혼 (N=44)		미혼 (N=113)		(N=157)	
	인수	비율(%)	인수	비율(%)	인수	%	인수	%	인수	%	인수	비율(%)	인수	비율(%)	인수	비율(%)
경제적인 목적으로 본을받기 위해	58	61.1	33	53.2	44	67.6	23	58.9	24	80	32	72.7	65	57.5	91	58.0
대의여행이 하고 싶어	30	31.6	13	21.0	21	32.4	16	41.1	6	20	7	15.9	36	31.9	43	27.4
기회 있으면 좀 더 노동하기 위해	19	20.0	17	27.4							9	20.4	27	23.9	36	22.9
의류에 대한 막연 한 동경	10	10.5	4	6.5							5	11.3	9	7.9	14	8.9
$X^2=2.896$ $df=3$ $P>0.10$ $X^2=3.450$ $df=2$ $P>0.10$ $X^2=4.196$ $df=3$ $P>0.10$																

* 각 문항별 조사대상자 157명에 대한 백분율임

〈표 7〉

근무분야별 그 분야에 대한 만족도

만족도	내과		외과		산부인과		소아과		정신과		수술실분야		기타		합계	
	인수	%	인수	%	인수	%	인수	%	인수	%	인수	%	인수	%	인수	%
만족한다	32	72.7	33		12	54.5	4	50	10	83.3	10	71.4	12	63.2	113	72.0
불만족한다	12	27.3	5		10	45.5	4	50	2	16.7	4	28.6	7	36.8	44	28.0
계	44	100.0	38	100.0	22	100.0	8	100.0	12	100.0	14	100.0	19	100.0	157	100.0
$X^2=10.974$ $df=6$ $0.05<P<0.1$																

검증한 결과 의의가 없다. (표7 참조)

그리고 응답자들은 병원에 도착하여 자기가 근무할 분야에 대해 소개(orientation)를 받았는가는 질문이 46.5%만이 받았다고 하였고 나머지 51.5%는 소개를 받지 않았다고 하였다.

근무분야는 본인 스스로 선택한 경우가 51.0%였고 병원에 의해 지정된 경우가 49.0%였다.

그리고 전자의 83.8%가 그들의 근무분야에 만족하고 있음을 나타냈으며 후자의 만족율은 59.7%였다. 이는 통계학적인 검증에서도 의의 있는 차를 나타내었다. (표8 참조) 즉 한국간호요원들이 자기가 원하는 분야에 근무하도록 배치한다면 이에 대한 만족율은 훨씬 높아질 것이다. 이로써 생각할 수 있는 것은 독일병원측에서 처음에는 한국 간호요원들에게 책임질 만한 간호활동을 허

락지 않고 다만 부족되는 노동력을 충당하기 위해 청소작업이나 식사운반과 같은 일을 하도록 하고 있음을 추측할 수 있다. 이에 대해 응답자들은 근무분야의 배치시 자기가 원하는 분야에 근무할 수 있게 하여 줄 것과 처음부터 간호활동을 할 수 있게 하여 줄 것, 여러분야의 경험을 얻도록 1년마다 근무분야를 바꿔 줄 것을 요구하고 있다.

2). 근무 병원에 대한 만족도

응답자들이 현재 근무하고 있는 병원에 대한 만족도는 63.7%가 만족한다고 하였으며 35.1%가 만족스럽지 못하다고 하였다. 다시 이것을병원별로 보았을 때 대학병원에 근무하는 응답자들의 82.4%가, 일반병원에 근무하고 있는 응답

〈표 9-1〉 근무병원에 대한 만족도

만족도	대학병원		일반병원		합계	
	인수	%	인수	%	인수	%
만족한다	56	82.4	44	49.4	100	63.7
불만족하다	11	16.1	44	49.4	55	35.1
그저그렇다	1	1.5	1	1.2	2	1.2
계	68	100	89	100	157	100

$X^2=38.275$ $df=1$ $P<0.005$

* "그저 그렇다"는 X^2 -test에서 제외되었음

〈표 8〉 선택방법에 따른 근무분야에 대한 만족도

만족도	본인 스스로 선택 경우		지정된 경우		합계	
	인수	%	인수	%	인수	%
만족한다	67	83.8	46	59.7	113	72.0
불만족하다	13	16.2	31	40.3	44	28.0
계	80	100.0	77	100.0	157	100

$X^2=11.722$ $df=1$ $P<0.005$

〈표 9-2〉 직업 교육별 근무병원에 대한 만족도

만족도	간호원		보조원		합계	
	인수	%	인수	%	인수	%
만족한다	63	66.3	37	59.7	100	63.7
불만족하다	31	32.6	24	38.7	55	35.1
*그저 그렇다	1	1.1	1	1.6	2	1.2
계	95	100	62	100	157	100

$X^2=0.679 \quad df=1 \quad P>0.10$

* "그저 그렇다"는 X^2 -test에서 제외되었음.

자의 49.4%가 만족한다고 하였다. (표 9-1 참조)

직업교육별에서는 간호원의 경우 66.3%가, 보조원의 경우 59.6%가 만족하였다. (표 9-2 참조)

체류기간별로 보았을 때에는 1~2년 체류자의 경우 48.0%, 2~3년 체류자는 40.4%, 3년이상 체류한 자는 83.3%가 만족한다고 하여, 체류기간이 길수록 만족율이 높아짐을 볼 수 있었다. (표 9-3 참조)

이상에서의 결과를 다시 요약 분석해 본다면 대학병원보다 일반병원에 대한 만족율이 더 낮으며, 직업교육에서 일반병원에 근무하고 있는 간호보조원이 더 실망하고 있다. (표 9-4 참조) 이것은 병실에서의 간호활동이 대학병원에서 더 잘 구분되어 있으며 간호원의 경우 그들의 간호활동 범위에 대한 소개가 잘 되어 있으며 과묵동기에 있어서도 좀 더 실제적인 기대를 갖고 왔음에 기인하는 것으로 본다. 보조원의 경우 기회가 있으면 좀 더 공부하겠다는 기대가 컸었는데 이에 대해 신윤중(1974)도 같은 보고를 하였다. 즉 간호원들은 간호보조원보다 독일에 대한 기대에서 덜 실망하였음을 나타내었다고 하였으며 보조원의 경우 환상적인 기대를 갖고 독일에서 앞으로의 교육가능성을 기대했었으며 많은 수가 그들이 기대했던 병원에서의 간호보조 행위와는 완전히 다른 요양소나 양노원에서 일하기 때문이라고 하였다.¹³⁾

독일에서의 체류기간별 병원에 대한 만족도에서 장기 체류한 응답자의 만족도가 높음은 시간이라는 요인이 만족도에 작용하는 것으로 본다. 즉 간호요원들의 처음 기대가 시간이 흐름에 따라 감소되어지며 또한 처음에 겪었던 언어부족이나 새로운 환경의 적응과정에서 오는 어려움이 차차 제거되기 때문이라고 보겠다.

앞에서 35.1%의 응답자들이 병원에 대해 불만족하다고 하였다. 여기서 그 이유를 살펴보면 1. 주간호원이나 간호원장(oberin)의 행정적인 차별대우(45.5%), 2. 업무량의 과중한 부담(23.6%), 3. 병원이 지방에 떨어져 있어서(18.1%) 등이 주요한 원인이다. 주간호원이나 간호원장의 행정적인 차별대우에서 응답자들은 보수, 휴가, 면허간호원으로 인정치 않음, 승진, 간호업무 분담의 불공평등을 예로 들고 있다. 응답자들은 이에 대해 간호업무분담(간호원, 보조원, 청소부)을 확실히 구분해 줄 것과 야간 근무시 야간수당이나 과의수당등에 대한 정당한 보수를 출 것과 외국인에 대해 차별대우를 하지 말고 좀 더 친절하고 진실하게 대해 줄 것을 요구하고 있다.

병원에 대한 불만족에 관하여서 응답자들의 병원이동율은 22.9%가 병원을 옮긴 경험이 있으며 그 가운데 9.6%는 3년 고용계약을 완료한 후였다. 그러므로 계약완료 이전에 이동한 응답자는 15.3%에 불과하다. 병원을 옮긴 이유로는 병원이 마음에 들지 않아서, 친지나 친구가 있는 곳으로 가기 위해서, 큰 도시로 가서 공부하기 위해서였다. 이상에서 응답자들의 병원 이동율은 병원 불만족율에 비해 낮은 것으로 보겠다. 이것은 실제로 3년의 노동계약이 일정한 병원과 체결되어 있으며 또한 서독내에서 체류 및 노동허가가 이 계약과 연결되어져 있어¹⁴⁾ 이동이 불가능하게 되어있기 때문이라 보겠다.

3). 수입에 대한 만족도

응답자들은 추당 42시간(75.1%) (1975년부터 40시간)¹⁵⁾ 근무하고 있으며 그들의 보수는 교육연령, 결혼상태, 경력, 부양가족 및 지역에 따라 800 DM에서 1800 DM까지의 보수를 지급받는다.^{16),17)} 응답자들의 보수량은 〈표 10〉과 같다.

응답자들은 그들의 수입에 대해 55.4%가 만

13) 신윤중, 상계서, p. 26

14) 한국해외개발공사, 과묵간호요원 요람(서울: 한국해외개발공사, 1972년 9월)

15) 김득광, 서독출장보고서, (한국해외개발공사, 1974년 8월)

16) 한국해외개발공사, 서독연방의 체금 및 보상연정, (한국해외개발공사, 1972년 1월)

17) 주독 한국대사관, 교민업무안내서, (Bonn; 주독한국대사관, 1973년 5월)

〈표 9-3〉

체류기간별 병원에 대한 만족도

만족도	1년 미만		1-2년		2-3년		3년 이상		계	
	인수	%	인수	%	인수	%	인수	%	인수	%
만족하다	14	63.6	14	53.8	17	40.4	55	84.6	100	64.5
불만족하다	8	36.4	12	46.2	25	59.6	10	15.4	55	35.5
계	22	100.0	26	100.0	42	100.0	65	100.0	155	100.0

$X^2=23,741 \quad df=3 \quad P<0.005$

〈표 9-4〉

근무 병원 종류 및 직업교육별 병원에 대한 만족도

만족도	대학 병원				일반 병원				총 계	
	간호원		보조원		간호원		보조원		인수	%
	인수	%	인수	%	인수	%	인수	%		
만족한다	41	85.4	15	75	34	72.3	10	23.8	100	53.7
불만족한다	7	14.6	5	25	13	27.7	32	76.2	57	36.3
계	48	100	20	100	47	100	42	100	157	100

$X^2=1,317 \quad df=1 \quad P>0.10$

$X^2=19,732 \quad df=1 \quad P<0.005$

〈표 10〉

조사대상자의 보수량

보수량	간호원		보조원		합 계	
	인수	%	인수	%	인수	%
800DM 이하	0	0	1	1.6	1	0.6
800-1000 DM	21	22.1	22	35.5	43	27.4
1000-1200 DM	23	24.2	17	27.4	40	25.5
1200-1400 DM	14	14.7	13	21.0	27	17.2
1400DM 이상	32	33.7	6	9.7	38	24.2
무응답	5	5.3	3	4.8	8	5.1
계	95	100.0	62	100.0	157	100.0

족한다고 하였으며 43.3%는 만족스럽지 못하다고 하였다. 이것을 다시 개인특성별로 나누어서 비교해 보면 직업교육별에서 간호원은 54.7%, 보조원은 56.5%가 만족한다고 하였다. (표 11-1 참조)

연령별에서는 21-25세에서 53.8%가, 25-30세에서 55.3%가, 31-35세에서 70.7%가, 36세 이상에서 66.7%가 만족한다고 하였다. (표 11-2 참조)

〈표 11-2〉

연령별 수입에 대한 만족도

만족도	25세 미만		26-30세		30세 이상		합 계	
	인수	%	인수	%	인수	%	인수	%
만족한다	42	51.8	25	55.3	20	68.9	87	55.4
*불만족하다	39	48.2	22	44.7	9	31.1	70	44.6
계	81	100.0	47	100.0	29	100.0	157	100.0

$X^2=4,302 \quad df=2 \quad P>0.10$

〈표 11-1〉 직업교육별 수입에 대한 만족도

만족도	간호원		보조원		합 계	
	인수	%	인수	%	인수	%
만족한다	52	54.7	35	56.5	87	55.4
불만족하다	43	45.3	27	43.5	70	44.6
계	95	100.0	62	100.0	157	100.0

$X^2=0,267 \quad df=1 \quad P>0.10$

결혼상태별에서는 기혼자인 경우 62.8%, 미혼자인 경우 50.4%가 만족하였다. (표 11-3 참조)

과득 동기별에서는 경제적인 목적으로 돈을 벌기 위함이었다던 응답자의 만족율은 60%였고 해외여행을 하기 위함인 경우 58.1%, 외국에 대한 막연한 동경을 갖고 독일에 온 응답자의 경우는 21.4%로 아주 낮은 만족율을 나타내었다.

(표 11-4 참조)

그러면 응답자들의 수입이 한국에서 보다 3-4배가 됨에도 불구하고 왜 이렇게 많은 수가 보수에 대해 불만족하게 여기는가를 생각해 보기

〈표 11-3〉 결혼 상태별 수입에 대한 만족도

만족도	기혼		미혼		합계	
	인수	%	인수	%	인수	%
만족한다	30	68.2	57	50.4	87	55.4
*불만족하다	14	31.8	56	49.6	70	44.6
계	44	100.0	113	100.0	157	100.0

$X^2=4.472$ $df=1$ $0.025 < P < 0.05$

로 한다.

심윤중(1974)은 그 이유를 첫째, 독일에서의 생활비가 너무 많이 들고 둘째, 한국 간호요원들은 한국에서 그의 월세 급여보다 200—300 DM 더 높았었던 급여를 약속받았었고 그리고 그들은 이 액수를 단순히 한국의 돈 가치로 바꾸어 계산하여 아주 많은 저축 가능성을 추측하였을 것이라 하고 분석하였다. 또한 수입에 대한 만족도는 결혼한 부인에서 보다 미혼여성이 낮고 체류기간이 짧을 수록, 종교기관이나 요양소에 근무하는 간호요원에서 낮다고 보고하였다.¹⁸⁾ 본 조사의 결과에서는 직업교육별, 연령별에서는 수입에 대한 만족도의 반응에 통계학적으로는 의의 있는 차를 나타내지 못하였으며 결혼상태별, 파동동기별 반응에는 의의 있는 차를 나타내었다. 즉 결혼한 응답자의 경우의 만족도가 더 높았으며 독일에 뚜렷한 목적을 가지고 온 경우가 막연한 동경만을 가지고 온 응답자보다 만족도가 높았다.

응답자들에게 본국으로의 송금에 대해 질문했을 때 49%가 300—350 DM 정기적으로 송금하고 있으며 12.8%는 전혀 송금하지 않는다고 하였고 나머지 35.7%는 필요에 따라 송금한다고 하였다. 응답자들의 전체 평균 송금액을 볼 때 일인당 매월 153DM을 송금한다고 하였다.

4) 독일에 온 것에 대한 만족도

응답자들은 독일에 온 것에 대해 67.5%가 만족한다고 하였으며 25.5%가 불만족하다고 하였다.

직업교육별로 보면 간호학교 졸업자들은 68.8%가 만족한다고 하였으며 독일간호학교 졸업자들은 85.7%가 만족한다고 하였다. 반면 간호보조원들은 66.2%가 만족한다고 하여 간호원의 68.4%와 비교해 볼 때 간호원 응답자들이 더 만족해함을 알 수 있었다. (표 12-1 참조)

연령별에서는 20세 미만은 100%가 불만족했으며 연령이 높을수록 그 만족율은 높아 36세 이상에서는 77.8%가 만족한다고 하였으나 통계학적으로는 의의 있는 차를 나타내지 않았다. (표 12-2 참조)

결혼상태별에서는 기혼자의 70.5%가 만족한다고 하였고 미혼자는 66.4%가 만족한다고 하여 기혼응답자가 약간 높은 만족율을 나타내고 있다. (표 12-3 참조)

병원종류별로 보면 대학병원에 근무하는 응답자들은 70.6%가 만족한다고 하였고 일반병원에 근무하는 응답자들은 65.2%가 만족한다고 하였으나 통계학적 검증에서는 의의 있는 차를 보이지 않았다. (표 12-4 참조)

체류기간별로 비교해 보았을 때는 1년 미만 독일에 체류한 응답자는 59.1%가 만족한다고 하였고 1—2년 체류자는 64%, 2—3년 체류자는 61.9%가 만족한다고 하여 3년이하 체류자는 61.8%가 만족해 하였으며 3년이상 체류자는 74.2%가 만족한다고 하였다. (표 12-5 참조) 여기서 3년이상 체류자의 만족도가 약간 높음은 앞서서도 서술한 바와 같이 불만족한 자는 귀국을

18) 심윤중, 상계서, P.33

〈표 11-4〉

파동동기별 수입에 대한 만족도

만족도	경계		여행		교육가능성		동경		합계	
	인수	%	인수	%	인수	%	인수	%	인수	%
만족한다	54	60	25	58.1	19	52.8	3	21.4	87	55.4
불만족하다	36	40	18	41.9	17	47.2	11	78.6	70	44.6
계	90	100.0	43	100.0	36	100.0	14	100.0	157	100.0

$X^2=8.040$ $df=3$ $0.025 < P < 0.05$

* 수입에 대한 만족도에 대한 반응에서 "그저 그렇다(2명)"는 불만족하단에 포함하였음.

<표 12-1>

직업 교육별 독일에 온 것에 대한 만족도

만족도	간호학교		간호보통학교		보조원양성소		합계	
	인수	%	인수	%	인수	%	인수	%
만족한다	33	75.0	26	72.2	41	69.5	100	71.9
불만족하다	11	25.0	10	27.8	18	30.5	39	28.1
계	44	100.0	36	100.0	59	100.0	139	100.0

$X^2=82.369$ $df=2$ $P<0.005$

* 독일간호학교를 졸업한 응답자는 X^2 -test에서 제외되었음.

<표 12-2>

* 연령별 독일에 온 것에 대한 만족도

만족도	25세 미만		26-30세		30세 이상		합계	
	인수	%	인수	%	인수	%	인수	%
만족한다	50	66.7	33	75.0	23	85.2	106	72.6
불만족하다	25	33.3	11	25.0	4	14.8	40	27.4
계	75	100.0	44	100.0	27	100.0	146	100.0

$X^2=3.606$, $df=2$ $P>0.1$

(표 12-3) * 결혼 상태별 독일에 온 것에 대한 만족도

만족도	기혼		미혼		합계	
	인수	%	인수	%	인수	%
만족한다	31	77.5	75	70.8	106	72.6
불만족하다	9	22.5	31	29.2	40	27.4
계	40	100.0	106	100.0	146	100.0

$X^2=0.751$ $df=1$ $P>0.1$

<표 12-4> * 병원 종류별 독일에 온 것에 대한 만족도

만족도	대학병원		일반병원		합계	
	인수	%	인수	%	인수	%
만족한다	48	73.8	58	71.6	106	72.6
불만족하다	17	26.2	23	28.4	40	27.4
계	65	100.0	81	100.0	146	100.0

$X^2=0.128$, $df=1$, $P>0.1$

<표 12-5>

* 체류 기간별 독일에 온 것에 대한 만족도

만족도	1년 미만		1-2년		2-3년		3년 이상		합계	
	인수	%	인수	%	인수	%	인수	%	인수	%
만족한다	13	65.0	16	66.7	26	68.4	49	79.0	104	72.2
불만족하다	7	35.0	8	33.3	12	31.6	13	21.0	40	27.8
계	20	100.0	24	100.0	38	100.0	62	100.0	144	100.0

$X^2=2.588$ $df=3$ $P>0.1$

* 무응답자와 "그저 그렇다"고 반응한 응답자는 X^2 -test에서 제외되었음

<표 12-6>

* 파독동기별 독일에 온 것에 대한 만족도

만족도	경제		여행		교육가능성		동경		합계	
	인수	%	인수	%	인수	%	인수	%	인수	%
만족한다	64	76.2	31	77.5	24	75.0	10	76.9	129	76.3
불만족하다	20	23.8	9	22.5	8	25.0	3	23.1	40	23.7
계	84	100.0	40	100.0	32	100.0	13	100.0	169	100.0

$X^2=0.066$ $df=3$ $P>0.1$

* 파독 동기에 대한 반응은 문항별 157명에 대한 것임.

하였거나 제3국으로 갔기 때문이라고 추측된다.

파독동기별로 독일에 온 것에 대한 만족도를 비교해 보면 경제적인 목적으로 온 응답자는

70.3%, 해외여행이 목적이었던 응답자는 72.1%, 가능하면 더 공부하기 위함이 목적이었던 응답자는 66.7%, 외국에 대한 막연한 동경으로

〈표 12-7〉 근무병원에 만족하는 응답자의 독일어 온 것에 대한 만족도

만족도	근무병원에 만족자		근무병원에 불만족자		합계	
	인수	%	인수	%	인수	%
만족한다	79	83.2	26	53.1	105	72.9
*불만족하다	16	16.8	23	46.9	39	27.1
계	95	100.0	49	100.0	144	100.0

$$X^2=14,286, df=1 P<0.005$$

〈표 12-8〉 독일인 접촉에 따른 독일어 온 것에 대한 만족도

만족도	자주 접촉하는자		접촉하지 않는자		합계	
	인수	%	인수	%	인수	%
만족한다	61	85.9	45	60.0	106	72.6
*불만족하다	10	14.1	30	40.0	40	27.4
계	71	100.0	75	100.0	146	100.0

$$X^2=12,109 df=1 P<0.005$$

〈표 12-9〉 수입에 만족하는 응답자의 독일어 온 것에 대한 만족도

만족도	수입에 만족하는자		수입에 불만족하는자		합계	
	인수	%	인수	%	인수	%
만족한다	72	88.9	34	52.3	106	72.6
*불만족하다	9	11.1	31	47.7	40	27.4
계	81	100.0	65	100.0	146	100.0

$$X^2=23,705 df=1 P<0.005$$

은 응답자는 71.4% 이였으나 통계학적으로는 아무 의미있는 차를 발견하지 못하였다. (표 12-6 참조) 그러나 다른 과목동기보다 독일에서의 교육가능성을 갖고 왔던 응답자의 만족도가 약간 낮음은 독일에서의 교육가능성이 어려운 것에 기인한 것으로 생각된다. 즉 독일의 교육제도는 우리나라와는 달리 대학이전의 수업년한이 13년이며 그리고 독일의 간호학교는 Volksschule (우리나라 중학교에 해당함)를 마치면 누구나 입학할 수 있는 일종의 직업학교이며 대학과정에는 간호학과가 설치되어 있지 않으므로 우리나라에서의 간호학과나 간호학교 졸업후 고등학교 졸업후의 고등교육과정으로 인정하지 않는다. 따라서 우리나라에서 고등학교를 졸업하고간 간호보조원이나 간호학과 또는 간호학교를 졸업하고 간 간호원이 독일대학에 입학하고자 할 경우에는 모두 대학에 부설된 "Studien-Kolleg"에서 독일어를 비롯한 기타 대학입학사무국에서 요구

하는 과목들을 1년간 이수하여야 하기 때문에¹⁹⁾ 응답자들이 계속 학업을 계속하고자 할 때에는 많은 어려움이 따르게 된다.

근무병원 만족도와 독일어 온 것에 대한 만족도와 관련이 있는가를 알아보기 위해 통계학적으로 검증한 결과 근무병원에 만족한다고 한 응답자는 79%가 독일어 온 것을 만족한다고 하였으며 근무병원에 불만족하다고 한 응답자의 독일어 온 것에 대한 만족율은 47.3%로 낮아 의미있는 차를 나타내었다. (표 12-7 참조) 이는 병원에서의 상황이나 만족도가 독일어 온 것에 대한 만족도에 크게 영향을 미친다는 것을 나타내는 것이라 보겠다.

응답자의 독일인과의 접촉율을 보면 자주 접촉한다는 응답자가 46.5%, 접촉하지 않는다는 응답자가 52.2%였는데 독일인과 자주 접촉하는 응답자는 독일어 온 것에 대해 83.6%가 만족해 하였으며 그들과 접촉하지 않는 응답자는 54.9%의 아주 낮은 만족율을 나타내었으며 통계학적 검증에서도 의미있는 차를 보였다. (표 12-8 참조)

수입에 대한 만족도와 독일어 온 것에 대한 만족도와 의 상관여부를 알기위해 통계학적으로 검증한 결과 수입에 만족한 응답자의 82.8%, 불만족한 응답자의 48.6%가 독일어 온 것을 만족한 것으로 나타나 의미 있는 차를 보였다. (표 12-9 참조, $X^2=23,705, df=1 P<0.005$)

이상에서 응답자의 직업교육, 연령, 결혼상태, 독일체류기간, 과목동기, 근무병원 만족도, 독일인과의 좋은 대인관계는 응답자들의 독일어 온 것에 대한 만족도와 상관관계가 있음을 나타내었다.

응답자들의 친구나 친지가 독일어 온다고 한 경우에 대해 응답자들은 35%가 찬성, 26.8%가 반대, 그리고 38.2%가 찬성도 반대도 하지 않는다는 무관심한 반응을 보였다. 여기서 우리는 응답자의 대부분이 독일에서의 생활에 기대했던 것 보다는 만족하지 못하고 있음을 알 수 있다.

〈다음호 계속〉

19) 한국해외개발공사, 과목간호요원 요람, (한국해외개발공사, 1972. 9)