

일부 종합병원 간호원의 실무교육 수용정도와 직무만족도에 관한 연구

방용자 · 김혜자
(가톨릭대학 의과부 간호학과)

< 목 차 >

- I. 머리말
- II. 이론적 배경
 - 1. 실무교육
 - a. 개념
 - b. 필요성
 - c. 효과
 - 2. 직무 만족
- III. 대상 및 방법
- IV. 성 적
- V. 고 찰
- VI. 맺음말
- 참고문헌
- 영문초록

I. 머리말

오늘날 현대간호의 개념이 질병중심의 간호로부터 인간중심의 전인간호로 바뀜에 따라^{1,2)} 전문직 간호원은 환자간호를 수행함에 있어서 가장 적절하고 유용하며 효과적인 간호를 제공할 책임을 갖게되며, 전문직 간호원의 지속적인 성장과 발전은 간호의 질적변화를 가져오게 하는데 중요한 요소로 인식되고 있다³⁾.

전문직이란 그 성격상 체계적인 지식과 훈련에

의한 기술 및 연구로써 과학적인 태도로 일해야 하는 것이기에 이에 종사하는 누구나 그 직업의 발전과 향상을 위하여 부단히 노력해야 할 책임이 있는 것이며⁴⁾ 따라서 간호행정상 실무를 통한 효율적인 간호업무의 수행이 불가피하게 되었다.

조⁵⁾는 직업에 있어서 계속교육의 중요성은 자기 자신뿐 아니라 타인과 사회전체의 유익을 위하여 필요한 것이며 병력간호원이란 간호행위에 있어서 최저의 표준에 통과했다는 양해사항이기에 간호원은 졸업한 후에도 계속해서 공부를 더 해야 할 당위성을 지닌 직업인이라고 역설하였다.

그리고 실무교육은 전문직에 종사하고있는 간호원을 위한 지속적인 교육을 말하며 제각기 특정한 직무를 원활히 수행할 수 있도록 필요한 학문과 기술을 제공하는 것이고 그로인해 개인의 창조력과 팀워크의 기술을 발달하여 개인의 책임능력을 증진시키며⁶⁾ 향상된 지식으로 실제를 변화시킬 뿐 아니라 궁극적으로 계획된 변화를 위해 노력하는 직원들에게 도움이 되는 것으로 보았다⁷⁾.

그러나 현대교육에서는 교육적 출발점의 중점을 학생에게 두고 있으므로⁸⁾ 피교육자의 일장에서 교육을 계획, 실시함이 우선적인 것이다^{9,10)}

1) 전산호(1977). 건강사업과 전문직. 간호학의보. 제 6호, 14면.
 2) 홍여진(1973). 세시대를 향한 간호의 이념. 대한간호. 제 12권, 제 2호, 31~33면.
 3) 원경신(1975). 실무교육에 대한 간호인의 학습 요구. 미간행 석사학위논문. 경희대학교 대학원, 2면.
 4) Spaulding and Notter (1973). Professional Nursing. Lippincott, Philadelphia, pp. 55~67.
 5) 이상룡(1974). 광범적업인은 위한 직무교육. 대한간호. 제 13권, 제 6호, 13~14면.
 6) 김영숙(1974). 전문직 간호원 실무교육 과정 개발을 위한 기초조사 연구. 미간행 석사학위논문. 연세대학교 대학원 12면.
 7) Marilyn M. Neuman, M. Ed. (1970). Employee Competency: The Goal of Inservice Education. Nursing Clinics of North America, Vol. 5, No. 2, p. 348.
 8) 함봉우(1980). 교육과정, 서울: 숙명여자대학교 출판부, 132면.
 9) Kathryn L. Rufo (1981). Guidelines for Inservice Education for Registered Nurses. The Journal of Continuing Education in Nursing. Vol. 12, No. 1, pp. 26~33.
 10) Donald A. Bille (1979). Successful Educational Programing: Increasing Learner Motivation Through Involvement. Journal of Nursing Administration. May, pp. 36~42.

* 본 연구는 가톨릭 중앙의료원 학술 연구 조성비로 이루어진 것임.

그러기 위해서는 그들의 교육적인 수용도를 파악하기 위해 개개인의 상황에 대한 점검이 필요하며 실무교육도 이를 바탕으로 한 개인의 기초 위에서 행해져야 한다.

실무교육으로 보다 효율적인 임상간호원의 활동을 기대하는 데는 우선 실무에 종사하는 간호원 자신이 안정된 상태에서 성의와 열의를 가지고 직무에 임해야 한다는 전제가 선행되어야 한다고 본다¹¹⁾.

그러므로 간호원 자신이 자신의 지식과 기술 및 간호과정에 대한 지속적인 평가를 통해¹²⁾ 인간의 건강요구를 효율적으로 충족시키기 위해서는 무엇보다도 자신의 간호직무에 대한 만족감이 우선되어야 한다¹³⁾.

따라서 간호현장에서의 간호원 자신의 직무만족도 및 실무교육 수용정도를 파악하여 보다 효율적인 실무교육의 기회를 마련하고 독립된 의료인으로서의 자격과 긍지를 갖춘 업무수행할 수 있도록 하는데 도움을 주고자 본 연구를 시도하였다.

II. 이론적 배경

1. 실무교육

a) 개 념

실무교육은 계속교육의 일부로^{14), 15)} 한 기관이

고용인의 기대되는 역할과 관련하여 기술과 지식을 증가시키기 위해 제공되는 실무교육에는 새로운 직원을 위한 예비교육(orientation), 직업교육(on the job training), 직원개발 교육안(Staff development program) 등이 포함된다^{16), 17)}.

실무교육의 내용은 일정할 수 없고 변화하는 직원의 요구를 알아내어 그들의 요구를 충족시킬 수 있도록 지향되어야 하며¹⁸⁾ 긍정적인 교육경험과 태도를 갖기 위해서 사정, 계획, 평가과정에서 실무교육을 받는 간호원들을 포함시켜야 한다고 Bille¹⁹⁾ Gauthier²⁰⁾ Rufo²¹⁾ 등은 주장하였다.

b) 필요성

좋은 작업조건이란 직무 그 자체에서 기술을 발전, 활용할 기회가 마련될 때 성립된다고 Everly II는 보고하였고²²⁾ Rock well²³⁾은 실무교육 부서를 두어 교육하는 것이 두지 않은 것보다 예산이 덜 소실될 뿐 아니라 실제면에서도 잘 교육되고 훈련된 간호원은 문제를 덜 야기시킨다고 지적하고 있다.

McCloskey²⁴⁾의 연구에 의하면 종업후 간호원들은 지식을 활용하길 바라며 정규 간호교육이 끝난 다음에도 계속해서 교육을 받기를 원한다고 하였다.

사회의 발전과 자연과학이 발전함에 따라 확

-11) 이성학(1970). 보건간호원의 직업에 대한 만족도 및 취업봉기에 관한 조사. 중앙의학, 제 18권, 제 5호, 353~363면.

12) 이영복(1970). 전문직간호원의 자제. 대한간호, 제 9권, 제 4호, 37면.

13) Catherine H. White & M.C. Maguire (1973). Job Satisfaction and Dissatisfaction Among Hospital Nursing Supervisors. Nursing Research, Vol. 22, No. 1, pp.26~33.

14) M.D. Helen (1975). Nursing Service Administration Managing the Enterprise, The C.V. Mosby, Saint Luis, pp. 201~215.

15) Signe S. Cooper & May S. Hornback (1973). Continuing Nursing Education, McGraw-Hill, Inc., U.S.A., p. 3.

16) Eida S. Popiel (1973). Nursing and The Process of Continuing Education: Implementation of Continuing Education, The C.V. Mosby Co., Saint Louis, p.51.

17) 문희자들(1984). 간호관리학, 서울: 수문사, 113~115면.

18) 김영숙. 견제서, 10면.

19) Donald A. Bille, op. cit., pp.36~42.

20) Lucille Gauthier at all (1967). Unit-Based Inservice Education. The Canadian Nurse, August, pp.39~42.

21) Kathryn L. Rufo. op. cit., pp.26~33.

22) George S. Everly II & R.L. Falcione (1976). Perceived Dimensions of Job Satisfaction for Staff Registered Nurse. N.R., Vol. 23, No. 5, (Sep.-Oct.), pp.347.

23) 문희자들. 견제서, 112면.

24) Joanne McCloskey (1974). Influence of Rewards and Incentives on Staff Nurse Turnover Rate. Nursing Research, Vol. 23, No. 3, (May-June), p.245.

대되어 가는 간호원의 역할과 기술은 간호원 자신에게 실무교육이 절실히 필요하다^{25, 26, 27)}.

실무교육을 실시할때 관심을 두어야 할 점은 대상자인 전문직 간호원이 자신의 전문직에 관련된 간호업무에 대한 전문적인 지식을 유지하고 습득해서 신속히 받아드리고 적응하도록 도와주는 일이라고 하였다²⁸⁾.

Calkin²⁹⁾은 실무교육의 목적을 간호조직과 기관의 목표에 맞추어 환자 간호유지, 증진시키는 일에 도움이 되며 간호원 개개인의 성장에 두어야 한다고 하였다.

그러므로 실무교육은 전문직업인으로서, 간호봉사자로서 보다 효율적인 간호업무 수행을 위한 도구 및 관리방법으로 필수적인 것이다.

c) 효 과

실무교육을 통한 간호업무는 직원들의 업무수행 기준을 높여줘 질적인 간호제공을 보장하며 직원들이 자신의 행위에 대한 철저한 책임감을 갖도록 도와주고 직원들로 하여금 자기통제를 해주므로 개인의 성장을 돕는 것이다³⁰⁾. 그리고 간호원들이 계속적으로 학습하여 환자간호를 유지, 증진함으로써 전문직에 대한 자신의 잠재력을 최대한 발휘할 수 있으며^{31, 32)} 간호직에 대한 자신의 직무만족을 높여줄 수 있다³³⁾.

전문직업인으로서의 실무교육 기회는 간호원에 대한 사회의 요구 및 책임 그리고 간호원 자

신의 만족을 충족할 수 있고 그리고 새로운 지식과 개념을 습득하여 이해와 능력을 증진시키게 되므로 쉽게 문제점을 발견하고 해결하는 힘을 배양하며 동료사이의 원만한 인간관계를 유지 향상시킬 수 있어³⁴⁾ 자신감을 가질수 있을뿐만 아니라³⁵⁾ 의뢰비용을 절감시키고 이직율을 감소시킬 수 있으므로 효율적이다³⁶⁾.

이와같이 필요성과 효과가 실무교육을 통해 간호원의 자질향상과 질적간호로 변화되고 확대되는 건강관리 체계의 역할자로서 사회적 요구에 부응하는 간호원의 책임을 다할 수 있는 것으로 본다.

2. 직무 만족

Hoppock는 직무만족은 개인이 상황에 적응하는 능력, 타인과 관계를 맺는 능력, 흥미, 준비에 따른 직무특성에 관계된다고 하였고³⁷⁾ Porter는 기대했던 보상의 정도와 실제에 얻은 보상의 차가 적을때 직무만족도가 높고 이차가 클때 불만이 온다고 하였다³⁸⁾. 또한 Longest도 근무상황에서 구별될 수 있는 여러면에 대한 지속적인 느낌이며 이와같은 느낌은 직무에서 개인이 기대된 것과 실제로 주어진 상황속에서 선택하여 경험할 수 있었던 것과의 차이를 인식하는 것과 관계가 있다고 하였다³⁹⁾.

25) Donald A. Bille, op. cit., p. 36.

26) Eleanor L. Rowe (1974). Continuing Education for Overseas Nurses. Supervisor Nurse. (June), p.41.

27) Ann Marriner (1975). Continuing Education in Nursing. Supervisor Nurse. June, p.27.

28) Marilyn M. Neuman, M. Ed., op. cit., p. 345.

29) Joy D. Calkin (1979). Let's Rethink Staff Development Programs. Journal of Nursing Administration. (June), p. 16.

30) Marilyn M. Neuman, M. Ed., op. cit., p. 343.

31) Susan Studdy & Christine Hunt (1980). A Computerised Survey of Learning Needs. Nursing Times. Vol. 19, (June), p. 1087.

32) 이혜진(1982). 간호직원의 인력개발. 세브린스병원 실무교육실 연구발표물, 4~5면.

33) Lucille Gauthier et al., op. cit., p. 41.

34) F.C. Reed (1971). Selecting a Graduate Program. American Journal of Nursing. (April), p. 32.

35) D.J. Del Bueno (1977). C.E.-Spinach & Other Good Thing. Journal of Nursing Administration. (April), p. 32.

36) D.J. Del Bueno (1976). "What Can Nursing Service Expect from the Inservice Department?". Journal of Nursing Administration. (September), pp. 14~15.

37) Dinah B. Slavitt et al. (1978). Nurses' Satisfaction with Their Work Satisfaction. N.R. Vol. 27, No. 2, (March-April), p. 114.

38) L.W. Parter (1961). Study of Perceived Need Satisfaction in Bottom and Middle Management Jobs. Journal of Applied Psychology. 45, pp. 1~10.

39) B. Beaufort & Jr. Longest (1974). Job Satisfaction for Registered Nurse in the Hospital Setting. Journal of Nursing Administration. (May-June), p. 46.

Herzberg⁴⁰⁾는 직무만족과 관계된 요소를 동기유발인자라고 하였으며 직무에 대한 내적동기로서의 성취감, 인정감, 직무자체에 대한 흥미, 책임감, 성장감 및 승진을 들었으며 불만족 요소와 관계되는 것으로는 병원정책, 대인관계, 감독, 봉급, 근무조건, 지위 등을 들고 있다. 직원의 능력을 지속 유지시키는 행정자로서 당연한 의무이다⁴¹⁾.

그러므로 간호행정자 입장에서 생각할것은 간호업무적 측면에서 간호인력을 최대로 활용하여 효율성을 증가시키는데 관심을 두어야 할것으로 본다.

양질의 환자간호를 제공하기 위해선 각급 수준에서의 계속교육이 필요하다고 Zimmerman⁴²⁾은 주장하였고, Gauthier⁴³⁾ 또한 간호원을 계속교육에 참여시키는 간호원에게 환자간호의 질을 향상시킬 수 있는 동기를 부여해주며 동시에 직업에 대한 만족감을 증가시켜 준다고 하였다.

홍⁴⁴⁾도 82%의 간호원이 졸업후 그 이상의 교육을 받기를 원하여 이중 74.7%는 실제로 졸업 후 교육에 대해 계획하고 있다고 보고하였다.

박⁴⁵⁾의 연구에서는 직업에 대한 만족여부에 따라 계속교육을 받아들이는 긍정의 정도에 차이가 있다고 하였다. 그러므로 간호원 자신은 직무에 임하는 자세와 상황이 안정되고 만족되어 있을수록 상위계층의 욕구 즉 자기존중감이나 자아실현에 대한 욕구가 높아지므로서 실무교육에 대한 사고와 반응이 더욱 긍정적인 방향으로 변화될 것이다.

Ⅲ. 대상 및 방법

1984년 8월 1일부터 1984년 8월 9일까지 9일간 서울시내에 있는 의과대학 부속병원과 250침상 이상의 4개의 종합병원을 대상으로 의태를 제외한 그 큰 병등에서 근무하는 간호원 240명을 임의로 선정하여 설문 조사하였다.

연구도구트는 Paula등에 의해 개발된 직무만족도론을 위한 질문지를 사용하였으며, 질문지의 내용은 실무교육에 관계된 7문항을 포함한 일반적특성 19문항, 박지원에 의해 개발된 실무교육 수용정도 19문항, 직무만족도 20문항으로 구성될 것으로 총 58문항으로 구성되었다.

측정방법은 실무교육 수용정도, 직무만족도 모두 Likert식 척도로서 5점 척도로 구성되었으며 점수가 높을수록 실무교육 수용정도와 직무만족도가 높았다고 보았다.

각 병원 간호과를 통해 배부된 질문지 240부 중 230부가 회수되어 회수율은 95.8%였으며 자료는 전산처리를 이용 질문지 항목별 빈도수를 구하고 일반적 특성에 따른 실무교육 수용정도와 직무만족도를 분산분석법을 이용하여 검정하였으며 여러 특성 중에서 실무교육 수용정도와 직무만족도를 가장 많이 설명하는 특성을 회귀분석으로 알아보았다.

Ⅳ. 성 적

1. 대상자의 일반적 특성

일반적 특성은 연령, 결혼여부, 종교, 근무경력, 근무부서, 최종학력, 직위 및 현 근무부서의 연한을 얻는 방법 등 하위 변인별로 분석되었다(표-1).

40) Catherine H. White & M.C. Maguire, op. cit., p.26.

41) R.S. Swansburg (1968). Inservice Education. N.Y.: G.Ptman's Sons, p.291.

42) A. Zimmerman(1977). 간호원의 전문직업인으로서의 새로운 경향. 대한간호. 제16권, 제 4호, 81.

43) Gauthier, et all. op. cit., p.40.

44) 홍경자(1972). 봉사간호인 학사취임제도에 대한 한류간호원의 의견조사 연구. 간호학리뷰 제 2권, 제 1호, 110.

45) 박지원(1977). 간호원의 계속교육에 대한 긍정도와 제변인간의 분석적 연구. 미간행석사학위논문. 연세대학교 대학원. 66.

〈표-1〉

특		성	특		성
연령	21세~23세	58 (25.3)	근무부서	내과계	34 (14.8)
	24세~26세	98 (42.8)		외과계	69 (30.0)
	27세~29세	37 (16.2)		산소아과계	53 (23.0)
	30세~32세	20 (8.7)		응급실	16 (7.0)
	33세 이상	16 (7.0)		수술실	58 (25.2)
계		229 (100.0)		계	230 (100.0)
결혼여부	결혼	50 (21.7)	최종학력	전문대	173 (75.2)
	미혼	179 (77.8)		간호학사(대학)	47 (20.4)
	사별	1 (.4)		대학원	7 (3.0)
	계	230 (100.0)		기타	3 (1.3)
계		230 (100.0)		계	230 (100.0)
종교	천주교	49 (21.7)	직위	일반간호원	180 (78.3)
	기독교	107 (47.3)		책임간호원	16 (7.0)
	불교	16 (7.1)		수간호원	27 (11.7)
	기타	54 (23.9)		감독이상	7 (3.0)
	계	226 (100.0)		계	230 (100.0)
근무경력	1개월~1년	43 (18.9)	근무부서의연한(월계)	1개월~1년	70 (30.8)
	13개월~2년	54 (23.7)		13개월~2년	59 (25.0)
	25개월~3년	32 (14.0)		25개월~3년	38 (16.7)
	37개월~4년	21 (9.2)		37개월~4년	19 (8.4)
	49개월~5년	23 (10.1)		49개월~5년	21 (9.3)
	6년 이상	55 (24.1)		6년 이상	20 (8.8)
	계	228 (100.0)		계	227 (100.0)

2. 일반적 특성에 따른 실무교육 수용정도

표 2에서와 같이 일반적 특성과 실무교육 수용정도의 상호관련을 분산분석을 이용하여 검정한 결과 병원별(p<0.01), 기혼자일수록, 직위가 높을수록 그리고연령이 많을수록 실무교육 수용정도가 각각 유의하게 높았다(p<0.05).

그러나 종교별, 최종학력별, 근무부서별, 근무경력별, 현 근무부서의 연한별과는 별 관련이 없는 것으로 나타났다.

3. 일반적 특성에 따른 직무만족도

표 3에서와 같이 일반적 특성과 직무만족도의 상호관련을 분산분석을 이용하여 검정한 결과 미혼자보다 기혼자일수록, 직위가 낮은 간호

원보다 직위가 높은 간호원일수록 그리고 연령이 적은 간호원보다 많을수록 직무만족도가 높았다(p<0.01).

그러나, 병원별, 종교별, 최종학력별, 근무부서별, 근무경력별 및 현 근무부서의 연한별과는 무관한 것으로 나타났다.

4. 실무교육에 관한 재 의견

실무교육과 관련된 내용중 실무교육의 필요성 실무교육의 목적 및 실무교육을 받자 못하는 이유 등은 다음과 같이 설명할 수 있다.

1) 실무교육의 필요성에 대한 전체 응답자수는 168명으로써 “전혀적 수준의 특별간호가 필요하므로”가 90명(53.6%)으로 가장 많았으며 “업무수행 중 교육이 필요한 환자나 보호자가 많아 스스로 부족함을 느낌으로”가 58명(34.5%)

〈표 2〉

특성별 실무교육 수용정도

			N	Mean	S.D.	F value	Significance Probability
법원	A		49	76.980	11.399	9.851	.000**
	B		64	72.969	10.599		
	C		63	72.556	11.065		
	D		54	64.481	15.169		
	전체		230	71.717	12.785		
결혼여부	결혼		50	75.460	10.086	3.059	.049*
	미혼		179	70.626	13.295		
	사별		1	80.000	0		
종교	천주교		49	71.449	12.169	2.335	.075
	기독교		106	73.651	12.608		
	불교		15	70.733	11.486		
	기타		54	68.037	13.917		
외종학력	전문대학졸업		172	72.366	12.126	.970	.408
	간호학과졸업		48	69.146	14.789		
	대학원졸업		7	71.143	13.837		
	기타		3	77.000	13.856		
직위	일반간호원		179	70.966	13.065	3.329	.020*
	책임간호원		16	68.563	14.805		
	수간호원		27	76.037	8.131		
	감독간호원이상		7	82.571	8.059		
연령	21세 ~ 23세		58	72.414	13.863	3.119	.016*
	24세 ~ 26세		97	69.299	12.728		
	27세 ~ 29세		36	72.000	12.007		
	30세 ~ 32세		20	75.050	11.487		
	33세 이상		16	80.250	9.103		
근무부서	내과계		34	70.265	11.493	.678	.608
	외과계		69	70.493	14.341		
	산소아과계		51	72.255	13.139		
	중환자실		16	74.875	7.915		
	수술실		58	73.017	12.391		
근무경력	1개월 ~ 1년		43	74.023	14.967	1.693	.137
	13개월 ~ 2년		53	67.943	13.282		
	25개월 ~ 3년		32	71.000	11.048		
	37개월 ~ 4년		21	72.476	9.020		
	49개월 ~ 5년		22	71.364	12.423		
	6년 이상		55	74.255	12.377		

근무연한 (월근부부서)	1개월 ~ 1년	70	74.343	14.074	1.539	.179
	13개월 ~ 2년	58	69.345	13.694		
	25개월 ~ 3년	38	69.079	10.012		
	37개월 ~ 4년	19	71.842	12.851		
	49개월 ~ 5년	20	73.400	9.478		
	6년 이상	20	74.250	12.430		

** p<0.01 * p<0.05

<표 3>

특성별 직무만족도

		N	Mcan	S.D.	F value	Significance Probability
별 월	A	49	63.551	7.289	2.482	.062
	B	64	63.328	6.590		
	C	63	65.905	7.027		
	D	54	62.889	5.804		
	전 체	230	63.978	6.761		
결 혼 여 부	결 혼	50	66.720	7.448	6.012	.003**
	미 혼	179	66.179	6.370		
	사 별	1	70.000	0		
종 교	천 주 교	49	64.122	7.565	.695	.556
	기 독 교	106	64.000	6.349		
	불 교	15	66.067	5.175		
	기 타	54	63.259	7.015		
최 종 학 령	전문 대학 졸업	172	63.936	6.504	.232	.874
	간호 학과 졸업	48	63.896	7.763		
	대 학 원 졸업	7	66.000	7.767		
	기 타	3	63.000	1.732		
직 위	일 반 간 호 원	179	63.251	6.004	6.426	.000**
	책 임 간 호 원	16	63.438	8.532		
	수 간 호 원	27	66.630	7.986		
	감독간호원이상	7	72.714	8.577		
연 령	21세 ~ 23세	58	63.914	5.401	4.247	.002**
	24세 ~ 26세	97	62.742	6.476		
	27세 ~ 29세	36	63.694	6.865		
	30세 ~ 32세	20	66.100	9.136		
	33 세 이 상	16	69.563	7.071		
근 무 부 서	내 과 계	34	63.088	6.072	.880	.476
	외 과 계	69	63.304	7.082		
	산 소 아 과 계	51	64.235	6.005		
	응 환 자 실	16	66.313	4.882		

	수	술	실	58	64.431	7.712		
근무경력	1개월 ~ 1년			43	62.767	6.451		
	13개월 ~ 2년			53	63.491	5.243		
	25개월 ~ 3년			32	64.656	6.009	1.955	.086
	37개월 ~ 4년			21	61.381	7.235		
	49개월 ~ 5년			22	64.364	6.987		
	6년 이상			55	65.909	8.095		
근무연한 (현근부부서)	1개월 ~ 1년			70	63.329	6.424		
	13개월 ~ 2년			58	64.741	6.420		
	25개월 ~ 3년			38	64.474	6.636	1.627	.154
	37개월 ~ 4년			19	60.474	6.577		
	49개월 ~ 5년			20	65.300	7.616		
	6년 이상			20	64.950	7.178		

** p<0.01

(표 4) 실무교육에 관한 제 의견별 실무교육 수용정도

		N	Mean	S.D.	F value	Significance Probability
실무교육의 필요성	전문적수준의 특별간호가 필요하므로	86	70.698	11.914		
	업무추행중 교육이 필요한 환자나 보호자가 많아 스스로 부족함을 느낌으로 자신의 발전을 위해서	57	73.035	11.331	.682	.507
		19	72.263	13.682		
실무교육의 목적	최초의 새로운 지식과 기술로 간호원의 발전은 도모	16	67.125	11.638		
	질적인 간호업무 수행	67	71.403	11.623		
	간호의 전문적 수준을 향상	47	72.596	13.136	2.250	.066
	인간의 요구를 규명하고 간호문제를 해결	27	77.630	11.164		
	직원의 생산성을 높이고 의학계의 최근 경향을 살린다.	9	71.222	7.726		
실무교육을 받지 못하는 이유	근무시간과 맞지 않아 기회가 주어지지 않는다.	35	74.306	11.113		
	필요성을 느끼지 못하고 노력과 열의도 부족하다.	49	72.592	12.249	4.634	.004**
	근무상황에서의 스트레스로 인해서다	22	73.500	8.733		
	내가 원하는 실무교육안이 마련되지 않았다.	18	63.278	13.706		

** p<0.01

이었고 “자기 발전을 위해서”가 20명(11.9%)으로써 가장 낮은 순위로 나타났다.

2) 실무교육의 목적에 대한 응답자수는 171명으로써 “질적인 간호업무 수행”이 67명(39.2%)으로 가장 많았고 “간호의 전문적 수준을 향상”

하기 위함이 48명(28.1%)으로 다음 순위였으며 “직원의 생산성을 높이고 의학계의 최근 경향을 살린다”가 9명(5.1%)으로 가장 낮은 순위였다.

3) 실무교육을 받지 못하는 이유에 대한 응답자수는 179명으로 “근무시간과 맞지 않아 기획

(표 5)

실무교육에 관한 제 의견별 직무 만족도

		N	Mcan	S.D.	F value	Significance Probability
실무교육의 필요성	전문적 수준의 특별간호가 필요하므로	85	64.588	6.887		
	업무수행중 교육이 필요한 환자나 보호자가 많아 스스로 부족함을 느낍니다	52	64.212	6.527	.113	.894
	자신의 발전을 위해서	18	63.833	7.501		
실무교육의 목적	최초의 새로운 지식과 기술로 간호원의 발전을 도모	15	63.533	5.502		
	질적인 간호업무 수행	58	65.069	6.478		
	간호의 전문적 수준을 향상	44	63.818	7.783	.451	.772
	인간의 요구를 규명하고 간호문제를 해결	29	65.379	6.609		
	직원의 생산성을 높이고 의학계의 최근 경향을 살핀다.	9	63.556	10.795		
실무교육을 받지 못하는 이유	근무시간과 맞지않아 기회가 주어지지 않는다.	77	65.377	6.063		
	필요성을 느끼지 못하고 노력과 열의도 부족하다.	45	64.956	6.862	2.488	.063
	근무상황에서의 스트레스로 인해서다.	21	63.381	6.982		
	내가 원하는 실무교육안이 마련되지 않았다.	17	61.000	5.534		

가 주어지지 않는다”가 87명(48.6%)으로 높은 순위를 보였고 “내가 원하는 실무교육안이 마련되지 않았다”가 19명(10.6%)으로 가장 낮은 순위였다.

5. 실무교육에 관한 제의견별 실무교육 수용정도

표 4에서의 같이 실무교육에 필요성, 목적 및 이유와 실무교육 수용정도와의 관련을 분산분석을 이용하여 검정한 결과 실무교육을 받지 못하는 이유가 유의한 관련이 있음을 시사해주고 있고 실무교육의 필요성 및 실무교육의 목적과는 무관한 것으로 나타났다.

6. 실무교육에 관한 제 의견별 직무만족도

표 5에서의 같이 실무교육에 필요성, 목적 및 이유와 직무만족도와의 관련을 분산분석을 이용하여 검정한 결과 각 변수들이 유의한 관련을 보여주고 있지 않았다.

7. 직무만족도와 예측 요인간의 단계적 중회귀분석

실무교육 수용정도와 직무만족도 간에는 양의 상관관계가 있음을 알 수 있었다($r=.3252$).

직무만족도와 예측요인간의 단계적 중회귀분석 결과를 보면 표 6에서의 같다.

표 6에서의 같이 종속변수인 직무만족도를 설명하기 위하여 각 변수들이 어느정도 기여하고 있는가를 다변량 분석중의 하나인 단계적 중회귀분석을 통하여 알아보았다.

직무만족도를 예측하는 이 회귀직선은 전체변동중 8.4%만을 설명할 수 있어 회귀직선의 적절성이 다소 의심되나 이 예측직선에서 직위가 가장 중요한 변수로 작용하고 있었으며 다음으로 연령 변수를 들 수 있겠다.

8. 실무교육 수용정도와 예측 요인간의 단계적 중회귀 분석

표 7에서의 같이 종속변수인 실무교육 수용정도를 설명하기 위하여 각 변수들이 어느정도 기

<표 6>

직무만족도를 예측하는 단계적 중회귀 분석

변 수	bi	S.E.(bi)	R ²	R ² increase	F
직 위	1.665	.891	.075	.075	3.496**
연 령	.520	.311	.084	.009	2.789*

** p<0.01 * p<0.05

<표 7>

실무교육 수용정도를 예측하는 단계적 중회귀 분석

변 수	bi	S.E.(bi)	R ²	R ² increase	F
직무만족도	.663	.119	.177	.177	31.020**
최종학력	-4.556	1.463	.203	.026	9.700**
연 령	.878	.499	.230	.026	3.094*

** p<0.01 * p<0.05

여하고 있는가를 다변량 분석중의 하나인 단계적 중회귀 분석을 통하여 알아보았다.

실무교육 수용정도를 예측하는 이 회귀직선은 전체변동중 23.0%를 설명할 수 있었으며 여변수중 직무만족도가 가장 중요한 변수임이 드러나고 최종학력, 연령의 순위로 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다.

V. 고 찰

실무교육은 전문적인 물론 일반적, 기능적 을 포함한 모든 직업 실무현장에서 효과적인 역할 수행을 위해 그 기관의 특유한 상황이나 여건 그리고 구성원의 특성에 알맞도록 각 기관 나름 대로 필요한 교육내용을 체계적으로 계획하여 실시하는 교육이라 할 수 있겠다⁴⁶⁾.

전⁴⁷⁾은 실무교육은 한 기관에 취직되어 근무 하는 동안에 그 고용된 간호원이 받은 교육으로 그들을 재훈련시키기 위하여 교안되며 그들의 일을 분명히 알게하고 그들의 책임을 잘 수행해 나갈 수 있도록 하는 것이라고 하였고 박⁴⁸⁾도 병원경영자의 일원인 간호행정자에게는 전문적

으로서의 간호학 지식은 물론 관리자로서의 풍부한 관리지식이 필요하다고 하면서 간호관리 재교육하기 위한 세미나나 워크-샵을 주기적으로 개최하는 것이 필요하다고 했다.

미국간호협회는 간호원이 자발적으로 계속교육을 받을것을 강력하고 있으며 그 방법으로는 미국내 12개주에서 면허증 갱신과정을 통해 계속교육을 이수하도록 강조하고 있다. 그 내용을 보면 전문간호원을 위한 보수교육은 각분야별로 1년 미만의 과정으로 집중적으로 주어지고 있으며 과정의 수료와 동시에 자격증이 수여되고 있다⁴⁹⁾.

한국은 정책적인 차원에서 간호가 전문직임이 공인되어 전문직업인으로서의 자질향상 및 양질의 건강관리 제공에 필수요건인 보수교육을 받도록 의료법으로 규정하여 공포하였다.

새로 개정된 의료법 시행규칙 제21조 2항에 의하면 보수교육은 매년 1회 이상 실시하여야 하며 교육시간은 연간 10시간 이상으로 하되 중앙회장이 보사부장관의 승인을 얻어 이를 정한다고 되어 있다⁵⁰⁾.

따라서 확대되어 가는 간호원 역할에 부응하

46) 김수지(1983). 간호원 보수교육의 당위성. 간호신보. 9월 22일자, 제 2면.

47) 전훈영(1980). 실무교육을 위한 호은적인 방안과 내용. 대한간호. 제 19권, 제 1호, 8.

48) 박경호(1972). 병원 간호행정 개선을 위한 연구. 간호학회지. 제 3권, 40.

49) 김소야자들(1981). 실무교육 실태조사-서울시내 종합병원을 대상으로. 대한간호. 제 20권, 제 5호, 60면을 제인용.

50) 김수기, 전계서, 2.

기 위해 간호행정자는 간호원이 적극적으로 참여할 수 있는 실무교육 프로그램을 통해 지속적인 교육을 제공하고 그 이상의 교육을 원하는 간호원에게는 필요한 시간을 이용할 수 있게끔 배려되어야 한다고 본다.

표 2에서와 같이 일반적 특성과 실무교육 수용정도와의 상호관련을 분산분석을 이용하여 검정한 결과 병원별($p < 0.01$), 기혼자일수록, 직위가 높을수록 그리고 연령이 많을수록 실무교육 수용정도가 높았다($p < 0.05$). 또한 현⁵¹⁾도 대체로 직위가 높을수록 실무교육 수용정도가 높은 것으로 나타났고 나⁵²⁾도 실무교육 수용정도와 직위와는 유의한 관계가 있다고 하였다.

그러나 종교별, 최종학력별, 근무부서별, 근무경력별, 현 근무부서의 연한별과는 별 관련이 없는 것으로 나타났다.

표 3에서와 같이 일반적 특성과 직무만족도와의 상호관련을 분산분석을 이용하여 검정한 결과 미혼자보다 기혼자일수록, 직위가 낮은 간호원보다 직위가 높은 간호원일수록 그리고 연령이 적은 간호원보다 많을수록 직무만족도가 높았다($p < 0.01$). 나⁵³⁾는 연령, 결혼여부, 최종학력, 근무연한, 직위와 유의한 관계가 있다고 보고하였는데 본 연구에서는 병원별, 종교별, 최종학력별, 근무부서별, 근무경력별 및 현 근무부서의 연한별과는 무관한 것으로 나타났다.

총 응답자 168명 중 실무교육이 필요한 이유에 대하여는 “전문적수준의 특별간호가 필요하므로”가 90명(53.6%)으로 가장 많았는데 이는 간호직 수행중 전문적 수준이 특별간호 지식이 계속 요구되기 때문이라고 하였다.

실무교육의 목적에 대한 응답자수는 171명으로서 “질적인 간호업무수행”이 67명(39.2%)으로 가장 많았고 “간호의 전문적 수준을 향상”하기 위함이 48명(28.1%)으로 다음 순위를 보였고 “직원의 생산성을 높이고 의학계의 최근경향을 살핀다”가 9명(5.1%)으로 가장 낮은 순위

였다.

실무교육을 받지 못하는 이유에 대한 응답자수는 179명으로 “근무시간과 맞지 않아 기회가 주어지지 않는다”가 87명(48.6%)으로 가장 높은 순위를 보였고 “내가 원하는 실무교육안이 마련되지 않았다”가 19명(10.6%)으로 가장 낮은 순위로 나타나 실무교육 자체를 원하지 않아서가 아니라 3교대 근무하는 간호원의 특수한 근무시간 때문에 실무교육을 받지 못하는 것으로 나타났다.

실무교육의 필요성, 목적 및 이유와 실무교육 수용정도와의 관련을 분산분석을 이용하여 검정한 결과(표 4) 실무교육의 필요성이나 목적을 인식하지 못해서가 아니라 실무교육을 받지 못하는 이유와 유의한 상관성이 있는 것으로 나타났다

실무교육의 필요성, 목적 및 이유와 직무만족도와의 관련을 분산분석을 이용하여 검정한 결과(표 5) 각 변수들간에 유의한 상관성이 없는 것으로 나타나 직무만족도에 따라 실무교육의 필요성, 목적 및 이유에 대한 수용정도가 달라지지 않음을 알 수 있었다.

표 6에서와 같이 종속변수인 직무만족도를 설명하기 위하여 각 변수들이 어느정도 기여하고 있는가를 단계적 증회귀분석을 통하여 살펴보면 직무만족도를 예측하는 이 회귀직선은 전체변동중 8.4%만을 설명할 수 있어 회귀직선의 적절성이 다소 의심되나 이 예측직선에서 직위가 가장 중요하게 나타났으며 다음으로 연령을 들 수 있었다.

표 7에서와 같이 종속변수인 실무교육 수용정도를 설명하기 위하여 각 변수들이 어느정도 기여하고 있는가를 단계적 증회귀분석을 통하여 살펴보면 실무교육 수용정도를 예측하는 이 회귀직선은 전체변동중 23.0%를 설명할 수 있었으며 여러변수중 직무만족도가 가장 중요하게 드러나고 최종학력, 연령의 순위로 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다.

51) 현경선, 전제서, 22.

52), 53) 나명숙(1983). 임상간호원의 실무교육 수용정도와 직무만족도 및 역할개념 기각정도의 상관연구. 미간행 석사학위논문, 연세대학교 대학원, 42.

직부만족정도는 조직의 효과를 유지하는데에 핵심적인 역할을 한다. 따라서 간호행정자는 간호원들이 실무교육을 받지 못하는 이유으로써 “근무시간이 맞지 않아서”에 대해 긍정적인 강화책이나 지원책을 구명하여 개발해야 될 것으로 본다.

VI. 맺 음 말

서울시내 4개 종합병원에 근무하는 간호원 230명을 대상으로 1984년 8월 1일부터 1984년 8월 9일까지 자료를 수집하여 분석한 결과 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 일반적 특성별 실무교육 수용정도와 상호관련을 분산분석을 이용하여 검정한 결과 병원별($p < 0.01$), 기혼자일수록, 직위가 높을수록 그리고 연령이 많을수록 실무교육 수용정도가 높았다($p < 0.05$).
2. 일반적특성과 직부만족도와의 상호관련을 분산분석을 이용하여 검정한 결과 미혼자보다 기혼자일수록, 직위가 낮은 간호원보다 직위가 높은 간호원일수록 그리고 연령이 적은 간호원보다 많을수록 직부만족도가 높았다($p < 0.01$).
3. 실무교육에 필요성, 목적 및 이유와 실무교육 수용정도의 관련을 분산분석을 이용하여 검정한 결과 실무교육을 받지 못하는 이유가 유의한 판인이 있음을 시사해주고 있고($p < 0.01$), 실무교육의 필요성 및 실무교육의 목적과는 무관한 것으로 나타났다.
4. 실무교육 수용정도와 직부만족도 간에는 양의 상관관계가 있음을 알수 있었고($r = .3252$) 실무교육 수용정도를 예측하는 이 회귀직선은 전체변동중 23.0%를 설명할 수 있었으며 여러 변수중 직부만족도가 가장 중요하게 드러나고 회귀학력, 연령의 순위트 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다.
5. 직부만족도를 예측하는 이 회귀직선은 전체변동중 8.4%만을 설명할 수 있어 회귀직선의 적절성이 다소 의심되나 이 예측 직선에서 직위가 가장 중요하게 나타났으며 다음으로 연령을

들 수 있겠다.

위와 같은 결론을 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

1. 확대되어가는 간호원의 역할을 효율적으로 하기 위해서 행정적인 강령한 뒷받침으로 실무교육이 강화되어야 하겠다.
2. 실무교육 수용정도와 직부만족도와의 상관관계가 있음으로 보아 실무교육 수용정도를 예측하는 인자의 여러변수 중에서 직부만족도, 최종학력, 연령 순위트 영향을 미치고 있으므로 현 상황에서 경험 많고 유능한 기혼 간호원을 적극 활용함이 바람직 하겠다.

인 용 문 헌

- Beaufort, B. & Longest, Jr.(1974). Job Satisfaction for Registered Nurse in the Hospital Setting. *Journal of Nursing Administration*. (May-June), p. 46.
- Bille, D.A. (1979). Successful Educational Programming: Increasing Learner Motivation Through Involvement. *Journal of Nursing Administration*. May, pp. 36~42.
- Del Bueno, D.J. (1977). C.E. Spinach & Other Good Thing. *Journal of Nursing Administration*. (April), pp. 32~34.
- Del Bueno, D.J.(1976). "What can Nursing Service Expect from the Inservice Department?. *Journal of Nursing Administration*. (September), pp. 14~15.
- Calkin, J.D.(1979). Let's Rethink Staff Development Programs. *Journal of Nursing Administration*. (June), p. 16.
- 전운영(1980). 실무교육을 위한 교육적인 방안과 대응. *대한간호*. 제19권, 제1호, 8.
- 진산호(1977). 건강사업과 전문직. *간호학회보*. 제6호, 15.
- 조상문(1974). 중견직업인을 위한 특수교육. *대한간호*. 제13권, 제6호, 13~14.
- Cooper, S.S. & Hornback, M.S. (1973). *Continuing Nursing Education*, McGraw-Hill, Inc., U.S.A.
- Everly II, G.S. & Falcione, R.L. (1976). Perceived

- Dimensions of Job Satisfaction for Staff Registered Nurse. N.R., Vol. 25, No. 5, (Sep.-Oct.), p.347.
- Gauthier, L. et al (1967). Unit-Based Inservice Education. The Canadian Nurse. August, pp.39~42.
- 함종규(1980). 교육과정, 서울: 숙명여자대학교 출판부.
- Helen, M.D.(1975). Nursing Service Administration Managing the Enterprise, The C.V. Mosby, Saint Luis, pp.201~215.
- 홍여신(1973). 세시대를 향한 간호의 이념. 대한간호 제12권, 제2호, 31~33.
- 현경선(1975). 실무교육에 대한 간호원의 학습요구. 미간행 석사학위논문. 경희대학교 대학원.
- 홍경자(1972). 등록간호원 학사 편입제도에 대한 한국간호원의 의견조사연구. 간호학회보. 제2권, 제1호, 110.
- 김수지(1983). 간호원 보수교육의 당위성. 간호신보 9월 22일자, 제2권.
- 김소야자들(1981). 실무교육 실태조사—서울시내 종합병원을 대상으로. 대한간호. 제20권, 제5호, 60면을 재인용.
- 김영숙(1982). 전문직 간호원 실무교육과정 개발을 위한 기초조사 연구. 미간행 석사학위논문. 연세대학교 대학원.
- 이혜린(1982). 간호직원의 인력개발. 세브란스병원 실무교육실 연구발표록, 4~5.
- 이성학들(1970). 보건간호원의 직업에 대한 만족도 및 취업동기에 관한 조사. 증양의학. 제18권, 제5호 353~363.
- 이영복(1970). 전문직 간호원의 자세. 대한간호. 제9권, 제4호, 37.
- Marriner, A. (1975). Continuing Education in Nursing Supervisor Nurse. June, p.27.
- McCloskey, J. (1974). Influence of Rewards and Incentives on Staff Nurse Turnover Rate. Nursing Research. Vol. 23, No. 3, (May-June), p.245.
- 문희자들(1984). 간호관리학, 서울: 수문사, 112~115.
- 나명숙(1983). 임상간호원의 실무교육 수용정도와 직무만족도 및 역할개념 지각정도와와의 상관 연구. '미간행 석사학위 논문. 연세대학교 대학원.
- Neuman, M.M. M. Ed. (1970). Employee Competency: The Goal of Inservice Education. Nursing Clinics of North America. Vol. 5, No. 2, pp.343~348.
- 박정호(1972). 병원 간호행정 개선을 위한 연구. 간호학회지. 제3권, 40.
- 박지원(1977). 간호원의 계속교육에 대한 긍정도와 제변인간의 분석적 연구. 미간행 석사학위논문. 연세대학교 대학원.
- Papiel, E.S. (1973). Nursing and the Proccss of Continuing Education: Implementation of Continuing Education, The C.V. Mosby Co., Saint Louis.
- Porter, L.W. (1961). Study of Perceived Need Satisfaction in Bottom and Middle Management Jobs. Journal of Applied Psychology. 45, pp.1~10.
- Reed, F.C. (1971). Selecting a Graduate Program. American Journal of Nursing. (April), p.32.
- Rowe, E.L. (1974). Continuing Education for Overseas Nurses. Supervisor Nurse. (June), p.41.
- Rufo, K.L. (1981). Guidelines for Inservice Education for Registered Nurses. The Journal of Continuing Education in Nursing. Vol. 12, No. 1, pp.26~33.
- Slavitt, D.B. et al. (1978). Nurses' Satisfaction with Their Work Satisfaction. Nursing Research. Vol. 27, No. 2, (March-April), p.114.
- Spaulding and Notter (1973). Professional Nursing, Lippincott, Philadelphia, pp.55~67.
- Studdy, S. & Hunt, C. (1980). A Computerised Survey of Learning Needs. Nursing Times. Vol. 19. (June), p.1087.
- Swansburg, R.C. (1968). Inservice Education. N.Y.: G. Ptnam's Sons, p.291.
- White, C.H. & Maguire, M.C. (1973). Job Satisfaction and Dissatisfaction Among Hospital Nursing Supervisors. Nursing Research. Vol. 22, No. 1, pp.26~33.
- Zimmerman, A. (1977). 간호원의 전문직업인으로서의 새로운 경향. 대한간호. 제16권, 제4호, 84.

A Study on the Hospital Nurses' Job Satisfaction and Acceptance of Inservice-Education

Yong Ja Pang, Hai Ja Kim

(Department of Nursing Science, Catholic Medical College, Seoul, Korea)

This study was attempted to find out the relationship of hospital nurses' job satisfaction and acceptance of inservice education so that the findings of this study could be reflected in the training program of nurses.

The sample consisted of 230 nurses who are working in all wards, except the O.P.D., of four general hospitals in Seoul.

The nurses were surveyed by means of a questionnaire during the period of August 1~9, 1984.

The job satisfaction was measured using the instrument developed by Paula and the inservice education acceptance was measured using the instrument developed by G.W. Park.

The data were analysed by the method of analysis of variance and stepwise multiple regression.

The results of this study are as follows:

1. An analysis of variance on the relationship of the degree of acceptance of inservice education with demographic characteristics of the subjects showed statistically significant differences for the following characteristics: marital status, staff position and age level ($p < 0.05$).

In general, nurses who are married and older with a higher position responded with higher levels of acceptance of inservice education.

2. An analysis of variance on the relationship of nurses' satisfaction with demographic characteristic of the subjects showed statistically significant differences for: marital status, staff position and age level ($p < 0.01$).

Again, the married, higher position and older nurses responded with higher levels of acceptance of inservice education.

3. An analysis of variance for the acceptance of inservice education with the need and purpose of receiving inservice education and the possible reason of not-attending inservice education showed statistically significant difference for the possible reason of not-attending inservice education ($p < 0.01$).

But acceptance was not significant for the need and purpose of receiving inservice education.

4. Nurses' job satisfaction and degree of acceptance of inservice education were positively

correlated ($r=.3252$).

In a regression analysis of predicting the degree of acceptance of inservice education, the equation explains 23.0 percent of total variation of acceptance of inservice education.

Nurses' satisfaction turned out to be the most important variable in the equation. The next important things are education and age.

5. In a regression analysis of predicting nurses' job satisfaction, the equation explains only 8.4 percent of the total variation of nurses' job satisfaction. Hence it can be concluded that the equation is not the most appropriate one.

Nevertheless the staff position turned out to be the most important variable in the equation and age is the next important one.

In conclusion, the results of this study supports the fact that the management of nursing service is very much affected by the degree of nurses' job satisfaction.