

養護教師의 學校保健職務 滿足度에 關한 分析的 考察

—서울시내 初·中·高等學校 중심으로—

梁 敬 子

(도봉상업고등학교 양호교사)

＝目 次＝

- I. 序 論
 - A. 研究의 必要性
 - B. 研究의 目的
 - C. 研究의 範圍
- II. 學校保健과 養護教師의 역할에 關한 理論的 概觀
 - I) 學校保健과 歷史的 變遷
 - A. 學校保健의 概念
 - B. 學校保健의 歷史的 變遷過程
 - II) 養護教師의 역할과 職務滿足
 - A. 養護教師의 職務
 - B. 職務에 對한 滿足度와 이에 影響을 미치는 要因
- III. 調查設計
 - A. 調查對象
 - B. 調查道具
 - C. 調查資料 및 蒐集方法
 - D. 資料處理 및 分析方法
 - E. 調查의 制限點
- IV. 調查結果 및 分析
 - A. 養護教師의 一般의 特性
 - B. 諸變數 測定
 - 1. 養護教師의 業務 및 勤務條件에 對한 滿足度 點數
 - 2. 養護教師의 業務 및 勤務條件에 對한 平均 評點과 優先順位
 - 3. 養護教師의 一般의 特性別 業務 및 勤務條件에 對한 滿足度 點數
 - C. 諸變數의 相關關係
 - 1. 養護教師의 一般의 特性과 業務 및 勤務條件에 對한 滿足度와의 關係 分析
 - 2. 養護教師의 一般의 特性 및 現職에 對한 滿

足度에 影響을 줄 수 있는 諸 要因과 現職에 對한 滿足與否와의 關係 分析

- V. 結論 및 提言
- 參考文獻
- 英文抄錄

I. 序 論

A. 研究의 必要性

産業이 發展되어 人間은 많은 物質的인 필요를 약속 받았으며 조직사되는 고도로 분화되고 전문화되었고 人間은 機械文明이 없으면 살기 어렵게 되었으며 過去에 갈 수 있었던 豊富한 감정과 따뜻한 인정, 幅 넓은 人格의 接觸이 어렵게 되었고 많은 부리속에서 교육을 느끼는 精神的 貧困과 非인간화 현상을 낳게 되었다.

社會는 開放되고 世界文化에 接觸 할 수 있는 기회는 擴大되었으나, 價値의 混亂, 文化의 混同, 人口의 暴增, 公債 문제, 약물의 오용, 性道德의 문란, 靑少年 問題등은 삶의 質에 影響을 미치는 심각한 社會問題로 대두되고 있다.

이와같은 問題들은 健康과도 깊은 關聯이 있으며 相互 複雜한 關聯을 맺고 있어, 健康의 概念이나 看護의 役割, 그리고 社會의 要求 또한 크게 變化하여 오늘날의 健康은 人間의 基本的 權利로 간주되고 있으며, 질병 중심의 양적 看護에서 人間中心의 質的 看護과 전 人間호에 이르게 되었다.

이러한 健康概念의 變化와 健康에 對한 社會의 要求가 높아감에 따라 地域社會 看護分野에 속하는 學校保健 職業 또한 時代的 要請에 依해 역할의 擴大가 이루어 지어야 할 時點에 와 있다.

그러나 現 制度下에서는 養護教師가 學校保健事業에

* 본 논문은 경희대학교 행정대학원(행정학과 간호행정 전공) 석사학위 논문임(편집자 주)

있어서 擴大된 役割은 遂行하자면 많은 어려움이 뒤따르고 있다. 卽 體系的인 業務와 質的으로 保障된 學校 保健業務遂行을 기대하고 實踐하기에는 業務量이 과중하며 승진제도가 없는 點 등이다. 卽 中央行政 部署와 상부기관에 전문적이 없는 關係로 因하여 遂行한 業務를 評價하여 양질의 資料提供을 爲한 結果分析 處理過程이 行하여지지 않고 있다.

이러한 問題點을 解決하기 위하여는 養護教師로서 現職에 經驗을 쌓은 사람에게 승진의 기회를 줄으로써 많은 지식과 학문과 經驗을 토대로 하여 전문직에 기여할 수 있도록 승진제도가 마련되어야 한다고 생각한다. 이러한 制度는 現場人的인 “사기”에 영향을 미치는 原因이 되므로 그 중요성은 지대하다고 본다.

또한 學生人口의 急激한 增加와 부족한 양호교사 수와 다양해진 對象者의 要求와 팽배해진 保健業務 등은 양호교사들이 학교보건의술을 效律的으로 遂行함에 있어서 커다란 問題點이 되고 있다.

우리나라 학교보건의 對象 人口는 84年 10月 現在, 全體人口 40,500,000名 가운데 학생 11,303,133名과 교원 292,769名을 합쳐 11,595,902名으로 우리나라 全體 人口의 28.6%를 차지하고 있다.

이 많은 對象者가 학교보전 奉仕와 保健教育 事業을 통하여 健康수준이 向上될 수 있다면 이는 곧 全體 國民健康 增進에 직접적인 기여로 본 수 있는 것이다.

모든 教育이 그러하듯이 학창시절의 健康教育은 그 인생을 遙히 健康의 基礎를 마련하는 중요한 時期에 주어지는 것으로 건강한 삶을 영위할 수 있는 기반을 마련해 주는 것이 된다.

또한 學校가 教育뿐만 아니라 여러 방면으로 地域社會의 중심체로서, 學生을 통하여 학부모에까지 건강지식이나 情報를 전할 수 있으므로 學校 보건의술은 가장 能律的으로 國民健康 事業에 이바지할 수 있는 모체가 된다고 생각한다.

以上으로 미루어 볼 때 學校保健事業의 중요성은 지대하며 靑少年들의 問題가 날로 심각해져 가는 이 點에서 靑少年 健康管理를 效果的으로 수행한다면 健全한 狀態에서 學業에 열중할 수 있을 뿐만 아니라 나아가 身心의 발달과 健全인 生産性있는 人間으로 성장할 수 있는 것은 주지의 事實이다.

이에 이러한 莫重한 業務를 遂行하고 있는 學校 養護教師 配置는 84年 10月 現在 全國에 2,595名으로 國民學校 1,805名, 中學校 436名, 高等學校 354名으로 初·中·高校 全體의 25.1%의 配置率을 나타내고 있다.

또한, 우리나라 學校保健의 擔當人力을 보면 84年 10月 現在, 文教部 保健職 1名, 市·道·教育委員會 75名, 市·郡·教育廳 164名, 급식국민학교 465名, 合計 705名이다.

以上으로 미루어 볼 때 現在, 學校保健 行政 및 事業을 擔當하고 있는 獨立組織이 없으며 전문인력이 전혀 없는 形편이다. 市·道·教育委員會와 市·郡·教育(區)廳, 그리고 各級學校에서도 마찬가지이다.

이러한 狀況은 앞으로 學校保健 發展에 큰 影響을 끼칠 우려가 있으며 學校保健 沈滯現狀을 면하지 못할 것이다.

양호교사가 配置되어 있는 狀況에서도 임시 위주의 교육종사와 學生이나 학부모, 그리고 社會의 무관심으로 인한 健康問題, 學校保健, 行政制度의 모순 등으로 學校 學生數의 상당수가 健康에서 벗어난 질병과 고생을 겪고 있는 것이 事實이다.

福祉國家를 향한 2000年代에는 우리 國民 모두가 國家로부터 양질의 健康管理 惠澤을 받은 權利를 國家에서 부여받았다. 이는 人類 모두에게 높은 水準의 健康管理을 提供해야 한다는 W.H.O의 國際的 健康事業 目標에 準하여 우리나라에서도 동참하여 第5共和國의 國政지표로 選定하였다.

이와같이 健康事業의 擴大實施은 기함에 있어 靑少年들에 대한 健康管理 問題가 무엇보다도 우선적으로 다루어져야 할 것이다. 靑少年들에 대한 健康事業은 國力을 튼튼히 하는 지름길이라고 생각하기 때문이다.

이러한 중요한 保健事業의 核心人力으로서 學校라는 現場에서 實際로 職務를 遂行하고 있는 양호교사가 質的인 認證과 效律的인 職務를 遂行할 수 있도록 行政制度가 根本적으로서 完備화 되어야 하며 전문조직 機能의 強化가 急務로 要求되고 있다.

그리고 養護教師 配置問題에 있어서도 教育法 施行令(改正1971.3.2) 第38條에서 國民學校의 경우 18學級以上の 國民學校에서는 養護教師 1人 以上은 두어야 한다. 그러나 未의존에 있어서는 18學級未滿의 境遇에도 養護教師 1人을 둘 수 있다라고 明示되어 있고 學校保健法 施行令에서는(改正 1972.2次統領令)國民學校 18學級 未滿이나 中等의 9學級 未滿에서도 養護教師 1人을 둔다라고 명시되어 있다. 여기에서 教育法 施行令은 初等의 18學級 未滿에서는 養護教師를 두지 않는 것으로 되어 있다.

이에 教育法 施行令과 學校保健法 施行令을 통합, 1個校 1人 以上の 養護教師를 두도록 의무화하는 方案

이 模倣되어야 하며 學級數의 急激한 增加로 인하여 養護教師의 業務量이 加增되고 있기 때문에 增加된 건강 수요에 따른 養護教師의 確保가 切실히 要求되고 있다.

養護教師의 과중한 業務量은 學校保健業務 遂行에 있어서 良質의 간호제공이 어렵고 제도적으로 昇進이 없는 질병은 심각한 문제점으로 대두되고 있는 現實이다. 이러한 문제점 解決에 도움이 되길 마라고 學校保健事業 發展에 기여하고자 本 研究를 시도하였다.

B. 研究의 目的

이에 本 研究者는 學校保健의 核心人力인 養護教師의 業務 遂行時 職務 滿足度는 學校保健事業의 質에 對한 影響을 미칠 것으로 보아 양호교사 自身이 遂行하는 業務에 對하여 어느 정도 滿足하는지를 알고 직무 만족의 主要 要因을 규명하여 效率인 役割遂行을 爲한 制度改善에 도움이 될 수 있는 基本資料를 얻는 것이 重要하다고 생각되어 本 研究를 시도하였다.

이러한 一般의인 目的을 成就하기 위하여 다음과 같은 구체적인 目的을 설정하였다.

- 가) 養護教師의 一般의인 特性을 把握한다.
- 나) 養護教師의 業務滿足度를 측정, 把握한다.
- 다) 養護教師의 一般의인 特性과 現職에 對한 滿足度와 關係를 把握한다.
- 라) 養護教師의 業務滿足度의 主要인을 把握한다.

C. 研究의 範圍

가) 本 研究의 對象은 서울특별시내 初·중·高等學校에 勤務하는 養護教師에 局限된 것이므로 一般化할 수 없다.

나) 研究道具는 Markham과 Bonjeam(1975)에 依하여 提示된 標準화된 도구로써 業務 및 勤務條件에 對한 滿足도를 측정하기 위하여 開發된 것을 使用하였다.

II. 學校保健과 養護教師의 役割에 關한 理論的 概觀

I) 學校保健과 歷史的 變遷過程

A. 學校保健의 概念

學校保健이란 各級 學校에서 學生들로 하여금 學校 안에서 健康하고 安全하게 生活하게 하는 學文이며 專

業이라고 말할 수 있다. 即, 學校生活을 하는 동안 健康하게 살 수 있게 하며, 健康에 關한 知識을 얻어 健康行動이 수반된 健康한 生活을 할 수 있게 하고 健康하게 살 수 있는 物的 및 精神的 또는 正서적 環境을 마련해 주는 것이 學校保健 事業이다. 이것은 環境의 造成에만 그칠 것이 아니라 學校에 있어서의 教育過程의 作成까지 包含해서 생각해야 된다.

學校保健 事業의 內容 또는 範圍는 1940년대부터 오늘날까지 큰 變化없이 다음과 같이 4個 分野에 걸쳐서 이루어지고 있다.

- 가) 學校保健 奉仕(School Health Service)
- 나) 健全한 學校生活(Health School Living)
- 다) 學校 健康教育(School Health Education)
- 라) 學校와 地域社會와의 關係(Relationship between the School and the Community)

美國의 例를 들면 學校保健의 概念은 다음과 같다. 1977年 美國의 學校保健 協議會가 學校保健分野의 전문가들을 對象으로 學校保健의 概念 및 範圍에 關한 見解를 調査하였는 바, 이를 要約해 보면,

- 가) 學校保健은 包括的인 건강사업이다. 即 教育, 서 이시스, 環境管理를 包含한다.
- 나) 學校保健의 對象은 在學中인 學生뿐만 아니라 학원건 兒童, 學生의 家族·敎職員과 더 나아가서 이웃과 地域社會가 된다.
- 다) 學校保健에 參與하는 人力으로는 學生의 家族과 敎職員 및 保健醫療 전문가 등이 있다.

라) 學校保健의 目標을 達成하는데에는 豫防活動이 重要하다.

마) 學校保健의 最終 目標은 學校保健의 對象으로 하여금 身體적·精神的·社會的으로 安寧 狀態에 도달하도록 하는데 있다. 좀더 구체적으로는 學校保健의 對象으로 하여금 身體的·精神的·社會的으로 손충가 할 수 있는 最高水準의 技能發揮을 하도록 하는데에 그 目標이 있다고 하였다.

박(1968)은, 學校保健이란 學生과 敎職員을 包含한 學校 人口集團이 健康하고 安全하게 生活할 수 있도록 하는 학문이며 事業이다. 即 學生은 일상생활의 과정의 時間을 學校에서 生活하게 되며 敎職員의 指導와 學校에서 차여진 일과에 依하여 生活하게 된다. 따라서 敎職員은 健康에 關한 正確하고도 豊富한 知識을 가져야 하고 學生들로 하여금 健康知識을 얻어 健康한 生活을 하려는 바람직한 態度를 形成하게 하고 더 나아가서는 健

康한 行動을 취하고 健康한 일상생활을 하도록 하기 위해서 學校環境이 마련되고 教育課程이 차여질 것이 要求된다고 하였다.

「Lowe, Doster 등은 學校保健에 일차보전 醫療의 概念을 導入할 것을 주장하며 일차보전 醫院에서의 學校의 役割을 제시하고 있다.」

최는(1984),

學校保健의 概念을 在學中の 학생 및 그 家族과 敎職員, 地域社會를 對象으로 學生의 家族과 敎職員 및 保健醫療 전문가가 參與하여 보건서비스와 環境管理 및 保健教育으로 各者의 健康問題를 解決할 수 있는 身體的·精神的·社會的 技能 水準을 向上시켜 安寧상태에 이르도록 하는 包括的 健康事業이라고 하였다.

以上으로 미루어 볼때 學校保健은 學生으로 하여금 精神的·身體的·社會的 및 道的적으로 完熟된 하나의 성인으로 成長하도록 學校와 學校保健 關聯機關과 地域社會 및 각 家族이 함께 參與하여 學生들의 健康問題를 스스로 解決할 수 있도록 도와 주며 최상의 健康水準을 營爲할 수 있도록 하는 包括的인 健康事業이라고 볼 수 있다. 그러므로 學校保健事業은 學校 環境의 造成과 教育課程에 반영이 되어 形式이 아닌 實質的인 學校保健 事業이 이루어져야 하는 것이다.

B. 學校保健의 歷史的 變遷過程

學生들의 健康管理者로서 學校保健의 核心人力으로서 실무를 責任지고 있는 養護教師의 業務 그 自體가 學校保健이다.

전문직업의 發展은 過去 歷史를 떠나서 따로 存在할 수 없는 것이므로 學校保健事業의 주역인 養護教師 個人的 發展과 變化는 過去經驗을 토대로 이루어지는 것이다. 오늘날 學校保健事業 自體가 하나의 制度化된 事業이지만 항상 理念的인 흐름과 의도적인 움직임이 養護教師 個人을 刺戟하고 격려하므로써 效率的인 業務遂行이 可能해지는 것이다. 아울러 養護教師의 現在의 位置를 알기 위하여 오늘의 問題를 解決함에 있어서 失敗의 歷史를 거울삼기 위하여, 나아가 未來의 計劃과 設計를 爲하여 學校保健事業의 變遷課程을 必要가 있다.

1) 조선시대 및 그 이전

우리나라의 教育機關은 官學과 私學의 틀기로서 이어져 내려왔다. 官學으로는 高句麗의 태학(372年), 통일신라의 국학(682), 高句麗의 국자감과 5부학당을 거쳐 조선시대에는 수도에 성균관, 地方에는 향교가 있

었다.

近代 以前 教育制度에서 學校保健에 關한 最初의 表示는 성균관의 學舍에서 찾아볼 수 있다. 그 內容은 每月 8日과 23日, 2회에 걸쳐 學生들의 衣服을 洗濯하도록 規程을 制定한다는 규정이 있다.

또한 이덕무(1741~1793)의 「사소집」 가운데 「兒童」 69개조에는 衛生과 安全等 學校保健에 關聯된 項目이 約 20個 정도가 있다.

그 內容은 등자가 吸煙하는 것, 밥에 과식을 하는 것, 또 식후에 바로 눕는 것, 손가락으로 국물을 찍어 먹는 일, 잔 飲食을 만진 손으로 림을 만지는 일 등은 健康에 해로운 것으로 말하고 있으며, 좌악놀이, 비친 계를 늘리는 일, 글장난 등을 安全上 危險한 일로 금하고 있으며 삐루기나 승기를 밟아 먹거나 어룡이나 눈덩이를 먹거나 꽃수염을 코에 대는 것은 해롭다고 주의를 하고 있다.

2) 近代 開化期

1885年 最初의 現代式 病院으로서 醫學教育을 兼하게 되었던 왕립 “광례원”이 開設되었고 外國人에 依해 設立된 내제학당은 最初의 近代的인 私學이며 外國人 선교사들에 의해 생겨났다.

1895年 2月 公布한 교육칙서 內容에는 “德養, 體養, 知養”의 교육강령을 提示하였다. 그 중 體養에 關하여는 동작을 멋있게 하여 부지런히 힘쓰기를 주로 하며 게으름과 편안함을 타내지 말고 괴롭고 어려운 것을 피하지 말고 그대의 근육을 굳게 하고 뼈대를 튼튼히 하여서 健康하고 병없는 낙을 누려 받으라”라고 하였다.

1895年 7月 23日 公布된 한성사범학교 規則을 보면 教育目標의 하나로서 “身體의 健康은 學業의 基本이므로 精舍 衛生에 留意하고 체조에 힘써 健康을 增進시킨을 요한다”고 하였다.

1908年 학부훈령 第3號로 公布된 講堂에 關한 訓令에서 學校保健에 關聯된 內容이 2個項 包含되어 있으며 그 內容은 教授時間을 학생의 身體와 努力에 비추어 적당히 減縮할 것과 학생으로 하여금 교대 출입케 하며 창호를 開放하여 채광, 통풍을 만족스럽게 하고 안팎을 깨끗이 청소하여 清潔·整頓토록 하라는 環境管理에 關한 指針도 있었다.

3) 日帝時代

1907年 3月에 學校保健에 있어서 「學生의 身體檢査 및 교의 設定에 關한 則令」 第53條로 학부 및 학무국에 學生衛生과 學校健康에 關한 사무를 두게 되었다.

第1次 世界大戰 末期와 3.1獨立運動 等으로 民族意識 이 강하게 포면화되면서 學校保健에 對해서도 새로운 측면을 맞이하게 되어 各種 學校保健 法規 및 學校保健 行政의 變遷을 가져왔다.

이래 法的인 뒷받침을 얻게 된 주요사항은 다음과 같다.

- 가) 學校 소득법(1919. 4. 8. 肅독부령 第11號)
- 나) 學校의 規則(1919. 4. 8. 肅독부령 第11號)
- 다) 學校 傳染病 豫防 및 소득방법(1919. 4. 8. 肅독부령 第60號)
- 라) 근시 豫防에 關한 件(1919. 9. 30. 官通牒 111호)
- 마) 學校 생도 아동 身體檢査 規定(1921. 5. 17. 肅독부 敕令 第36號)
- 바) 學校 看護府 設置에 關한 件(1925. 11. 6 학무국장·통첩)

4) 解放以後

1946年 7月 10日 미군정하 敎育省 體育科에서 學校保健 業務를 맡았다.

1948年 11月 4日 文敎部 발족 문화국 안에 體育課를 두어 學校保健과 體育에 關한 業務를 管掌하였다.

1961年 10月 21日 體育課가 체육국으로 승격되었으나 1963年 12月 16日 다시 체육과가 되었다.

1973年 3月 文敎部에 다시 체육국을 設置하였다.

1979年 3月 文敎部 체육국이 體育課, 學校保健課, 體育交流課로 改編되면서 우리나라 역사상 처음으로 學校保健을 管掌하는 部署가 생겼다.

1981年 10月 文敎部 직제가 개편(大統領令 第10535號)되어 체육국이 체육국제국이 되었고 學校保健業務는 學校 體育課에서 관장하게 되어 學校保健課는 事實上 없어졌다.

1982年 3月 우리나라에 “體育部”가 創設되면서 學校保健 業務는 文敎部 普通敎育국 의무敎育과가 管掌하게 되어 거기에 科長직 1名만이 配置되어 있다.

II) 養護敎師의 役割과 職務滿足

A. 養護敎師의 職務

養護敎師는 放律的인 學校保健 事業을 實施하기 爲하여 學校保健 業務를 計劃하고 實施하며 評價하고 檢討·分析한다. 養護敎師의 職務은 概覽하여 보면 다음과 같다.

1) 學生 健康管理

- ① 身體檢査(謹賞, 體格)

- ② 응급처치 및 투약

- ③ 傳染病 管理(결핵검진, 각종 傳染病 豫防과 齒療措置)

- ④ 各種 檢査(기생충, 당뇨, 뇨단백, 혈액 등)

- ⑤ 구강검사, 불소도포 및 치료조치(學校健康管理所, 地域區保健所)

- ⑥ 學校給食, 衛生指導

- ⑦ 응급환자 후송과 치료조치(學父母 면담)

- ⑧ 健康相談 指導(身體, 精神, 情緒, 環境)

- ⑨ 保健敎育(傳染病 豫防, 性敎育, 疾病豫防, 營養)

- ⑩ 敎職員 健康管理

- ⑪ 추후관리

2) 學校 環境衛生 管理

- ① 飲料水 供給과 非常給水 施設의 管理

- ② 環境點檢(册, 결상形態 및 높이, 단방, 환기, 照明, 塵音, 汚物處理場, 花粧室)

- ③ 安全管理(運動場과 校內 事故發生施設物 點檢)

- ④ 消毒狀況 點檢(살충, 구시, 소독)

- ⑤ 淨化區域 點檢 報告

3) 各種 帳簿記錄 및 統計 作成報告

- ① 養護日誌 記錄

- ② 健康記錄簿 記錄

- ③ 身體檢査 統計報告

- ④ 家庭通信問 作成, 全校生에 配部(疾病豫防, 保健敎育, 豫防接種, 各種 檢査結果)

- ⑤ 患者, 虛弱者, 지체부자유 學生의 相談日誌 記錄

- ⑥ 各種 公文書 作成 決裁 및 報告

4) 特別活動班 組織, 特別活動 實施

5) 地域社會 保健事業 參與(취약지구 或은 指定地域) 等이다.

B. 職務에 對한 滿足도와 이에 影響을 미치는 要因

많은 研究者들이 職業에 對한 滿足도는 生産性和 相關히 關聯이 깊다고 주장해 왔다. 그러나 전차 인본주의 觀點에 따른 職務滿足 研究에 들어오면서 研究의 重點은 作業環境內의 顧傭人의 欲永를 滿足시켜 주는 데 의의를 두게 되었다.

사람들은 職業을 통한 自信의 勤務目的을 肉體의 滿足維持를 爲한 手段이 아니라 精神의 欲求 充足을 爲한 手段으로 생각하기 때문에 現代組織 管理는 構成員

이 가지는 經濟的, 社會的, 심리적 欲永를 勤務過程에서 充足시킴으로써 構成員들로 하여금 職務滿足을 갖게 하여 個人과 組織의 幸福을 함께 實現해야 한다.

Blauner(1966)는 職業에서 오는 特權이 職務의 滿足에 關하여 모든 것을 잘 說明해 주는 가장 重要한 要因이 된다고 하였다. 왜냐 하면 어떤 職業이 갖는 特權이라는 것은 일에 必要한 熟練度나 教育水準, 또는 必要한 訓練, 일을 해 나가는 데 包含되는 責任이나 統制라는 報酬에 依存하기 때문이다.

職業的 지위는 業務의 滿足과 깊은 關係가 있기 때문에 그 自體가 滿足度의 個別的 測定이 될 수 있는 것이다.

호오손 실험(The Hawthorne Studies, 1927~1932)이 끝나면서 내린 重要한 結論中에는 組織에는 2가지 技能이 있다. “即 (1) 物件을 生産한다는가 또는 서어비스를 提供하는 技能과, (2) 組織 構成員에게 滿足感을 주는 技能이 그것이다.” 따라서 組織이 維持되려면 2가지 種類의 問題를 解決하지 않으면 안된다.

經濟單位로서 존속하기 위하여 生産과 販賣의 技能을 成功的으로 遂行하는 效果性의 問題(effectiveness)와 構成員의 사기를 維持시키고 協功을 받을 수 있도록 構成員을 滿足시켜 주는 能率性의 問題(efficiency)이다.

職務滿足이란 個人이 自信의 職務나 經驗에 對한 反應이 좋다고 肯定的인 狀態라고 한 수 있는데 이러한 職務에 對한 滿足程度는 個人의 欲永나 동기 등과 같은 심리적 要因과 職務를 둘러싸고 있는 環境的 要因을 包含한 다양한 要因들에 의하여 影響을 받는다고 하였다.

White(1973)는 看護員 活用の 效率性을 높이고 전문적 位置를 向上시키기 爲해서는 看護員의 세롭고 擴大된 역할이 要永되며 이러한 變化를 計劃하기 위해서 行政家는 看護員의 職業에 對한 滿足과 不滿足 要素를 인지하여야 한다고 주장하였고 또한 自信의 知識과 技術을 向上시킬 수 있는 기회를 提供하여 職業에 對한 滿足感을 增加시킬 수 있도록 해야 한다고 하였다.

Slavitt(1978)는 業務滿足에 影響을 미치는 여러 要素와 關聯된 業務滿足의 指標를 考察하고 業務滿足은 작업환경 내에서 業務遂行과 關聯되어 있으나 正確한 정의와 滿足度 측정방법이 결여되어 있으며, 또한 業務滿足은 自律性, 報酬, 業務量, 管理, 人間關係 및 지위에 關聯되어 있다고 하였다.

職務의 效率性을 높이기 위해서는 무엇보다도 組織의 사기를 양양시켜야 한다. 職場의 사기는 業務 또는 業

務環境에 對한 個人과 組織, 쌍방의 內的인 소유물로써 높은 사기는 組織 構成員들로 하여금 자신을 實現, 成就시키고 奉仕를 통한 칭명하고 道의적인 심리적인 滿足으로 協力하게 하는 요인이 되는 것이다.

Herzberg(1959)는 衛生要因 或은 不滿足 要因으로 組織의 行政 및 政策, 監督方式, 安定性, 俸給, 對人 關係, 作業條件 등을 말하였고, 동기 요인 或은 滿足 要因으로는 職務上의 성취, 직무성취에 對한 認定, 職務內容 自體 責任·昇進, 성장기회를 말하면서 滿足 要因은 고용인의 滿足과 關係되며 不滿足 要因은 不滿足과 關係된다고 하였다. 그러나 看護員을 對象으로 Herzberg의 理論을 검증한 結果, 滿足-不滿足, 이분 變數에 關係없이 不滿足 要因도 직무만족과 關係됨을 나타내었다.

또한 看護員을 對象으로 職務滿足에 미치는 職務要因을 分析한 結果 對人關係 要因, 內的 作業報償(발전 기회, 作業條件, 새로운 技術習得), 外的 작업보상(승진 기회, 보수), 行政政策 順位로 나타났다.

Mcgregor(1957)의 X, Y理論과 마슬로우(A.H. Maslow)의 欲永階層理論, 아지리스(Chris Argyris)의 미성숙·성숙이론 등은 성장이론(growth models)으로서 저차원의 등돌적 欲永보다는 고차원의 人間的 欲永에 주의를 환기시키면서 고차원의 欲永를 充足시키는 管理體制가 바람직한 것이라는 점을 強調하고 있다. 즉 고차원의 欲求란 자기 실현, 責任있는 일을 통한 성장, 독자성, 자기만족 등에 관한 欲求를 말한다.

人間에게는 自身에게 不滿足을 초래할 事項에 對해서는 저항하고 회피하려는 基本的 심리가 있기 때문에 단기적으로는 어느 정도 不만을 그대로 참고 견디어 나가겠지만 長期的으로는 어떤 方法으로는지 불만족을 해소할 方案을 搜索하기 마다이기 때문에 滿足과 職務成就 關係如何에 상관없이 滿足과 生産性은 組織의 좋은 效果를 나타내 준다.

Wiles(1950)는 직업만족도란 사람이 그의 職場에 對한 情성 및 적정반응이라고 하였고, 직무자체 滿足은 職務의 特性이 다양한 技術을 使用할 수 있으며 業務가 明確하며 自律性이 있고 회환(feedback)을 받을 수 있을 때 생긴다고 하며, Carol은 職務滿足의 중요한 결정요인으로서 自律性을 들고 있다.

Longest는 人力資源을 最大로 活用하기 위해 考慮해야 할 點은 職員의 生産性이라고 하면서 行政者의 關心은 職員의 동기, 즉 職員의 欲求를 범원족이 얼마나 滿足시켜 줄 수 있는가에 두어야 한다고 하였다.

Cornell의 정의에 의한 職務滿足은 職業狀況에서 區別될 수 있는 각 측면에 대한 持續的인 느낌(감정)이다. 이러한 느낌(감정)은 個人이 職務에서 기대한 것과 실제로 주어진 狀況에서 選擇할 수 있었던 經驗과의 차이와 關係된다고 하였다.

職務 滿足度에 대한 先行 研究에서 McClosky(1967)는 병원에서의 看護員 俸給은 職務責任, 認定, 教育的 기회 등의 精神的 보담단들은 중요하지 않다고 하였으며 Stogdill(1974)은 年齡이 職務 滿足도와 關係가 있다고 하였으나 도(1976)는 그의 研究에서 看護員의 年齡은 職務 滿足도와 關係가 없다고 報告하였다.

Munson과 Heda(1974)는 병원 看護員의 職務滿足은 俸給과 같은 외적보상뿐 아니라 對人關係, 일에 대한 자기성취, 전문직 自律性 등의 내적보상도 包含된다고 하였다.

김(1979)은 未婚者가 既婚者보다 職務滿足度가 높게 나타났다고 報告하였으나 도(1976)의 研究에서는 既婚者가 未婚者보다 직무 만족도가 높은 것으로 나타났다

김(1979)의 “간호원들의 看護職에 대한 만족도 調査 研究”에서 學歷水準이 낮을수록 看護職에 대한 만족도는 높다고 報告했으나 우옥자(1972) 등의 研究에서 “임상 看護員의 職業 滿足도와 이직에 대한 反應”에서는 學歷은 직무 만족도와 무관하다고 밝혔다.

이키향(1973) 등의 研究에서 結婚有無는 職業 滿足도와 關係가 없는 것으로 나타났다.

도와 김의 研究에서 看護員의 勤務經歷은 滿足도와 關係가 없다고 밝혔고 도의 報告에서는 勤務希望과 職務 滿足도는 關係가 있는 것으로 나타났고 勤務 希望期間이 길수록 滿足도가 높은 것으로 밝혀졌다.

이성학, 홍경자(1970)의 研究, “保健 看護員의 職業에 대한 滿足度 및 취업동기에 관한 調査”에서 保健 看護員의 불만동기로 俸給이 적다, 직무에 시달려서, 자기 發展의 기회가 적어서의 順으로 나타나 있다.

以上の 여러 研究를 考察한 結果 昇進의 기회, 業務量, 行政者의 態度, 看護業務 정의의 분화실성 職員間의 協助, 환자의 協助와 態度, 俸給, 物品과 施設, 의 조된간의 協助, 看護員에 따른 社會的 認識 등이 看護員의 직무만족과 不滿足에 영향을 주는 요인으로 밝혀졌다.

지금까지 考察된 文獻들에서 看護員의 직무 만족도와 지해요인에 對하여는 많은 研究가 되어왔지만 學校 保健의 주역인 양호교사에 대한 직무 만족도에 관한 研究는 거의 없었기 때문에 本 研究者는 敎育的인 職

務遂行을 爲해서 양호교사들의 불만족 要因을 把握하고 이에 影響을 미치는 主要인을 검토해볼이 의의있는 研究라고 생각한다.

Ⅲ. 調査設計

A. 調査對象

本 研究의 對象으로 1985年 10月 現在 서울특별시에 所在하는 初·中·高等學校(國·公·私立 包含)의 勤務하는 看護敎師 중 200名을 무작위 추출법(Random Sampling)으로 選擇하였고 그 중 130名을 일의 方便법(Convenient Sampling)으로 選定하였다.

B. 調査道具

本 研究의 道具로는 Markham과 Bonjean(1975)에 의해 提示된 도구를 使用하였다. 21 Job Characteristic 目錄은 간호교수단의 業務 및 勤務條件에 對한 滿足度를 측정하기 위하여 開發된 것으로 전문직업으로써 勤務하는데 要永되는 물리적 環境과 業務遂行에 對한 內的·外的 보상인자로 構成되어 있다.

만족도의 결수는 4-3-2-1(매우 만족한다—만족한다—만족하지 않다—매우 만족하지 않다)의 順이다.

위의 도구는 간호계의 權威있는 敎授와 상의하여 우리말로 번역하고 양호교사의 狀況에 맞도록 수정하여 使用하였다.

本 研究에서 使用된 질문지에는 양호교사의 一般의 特性에 관한 20問項과 측정하는 問項 20個를 包含하여 全體 40問項으로 構成되었다. 21 Job Characteristic 중 1가지 問項은 양호교사에 該當되지 않는 問項이라 생각하여 削除하였다.

이 質問紙는 85年 10月 2일부터 10月 4일까지 양호교사 10名에게 예비조사를 實施한 後 質問紙 의뢰비전을 보장하고 項目의 나열 順序를 保完하여 作成하였다.

C. 調査資料蒐集 方法

資料蒐集期間은 1985年 10月 7일부터 10月 11일까지 양호교사 保健敎育 研修중 5日등이 準備된 질문지들 무작위 추출한 對象 200名에게 배부한 後에 研究者가 直接 회수하였다. 회수된 질문지는 全體200部중 155部로 회수율 77.5%를 나타냈으며 이 중 不完全하게 應答을 한 25部를 除外한 130部를 本 研究 分析에 使用하였다.

D. 資料處理 및 分析方法

蒐集한 資料를 Coding Card에 부호화 한후 SPSS (Statistical Package Society Science) Program을 利用하여 統計分析을 處理하였다.

1) 對象者의 一般의인 特性은 실수와 백분율로 算出하였고

2) 對象者의 一般의인 特性과 業務 및 勤務條件에 對한 만족도의 關係를 把握하기 위하여 Analysis of Variance의 統計分析 方法을 使用하였으며

3) 對象者의 一般의인 特性과 現職에 對한 만족여부의 關係를 把握하기 위하여 Analysis of Variance의 統計分析 方法을 使用하였다.

E. 研究의 制限點

本 研究의 限界는 다음과 같다.

1) 연구도구로 使用된 측정도구는 간호교수단의 전문직업인으로서의 그들의 자신의 自律性 및 業務満足度를 측정하기 위하여 1975年 Markham과 Bonjean에 의해 開發된 標準화된 도구로 양호교사에게 적합하게 수정하여 使用하였다.

2) 本 研究의 표본대상은 서울시내 初·中·高等學校에 勤務하는 一部 양호교사로 局限되었으므로 研究 結果를 一般化할 수 없다는 것이다.

IV. 調查結果 및 分析

A. 養護教師의 一般의 特性

養護教師의 一般의 特性으로 勤務學校(初等·中等), 年齡, 結婚有無, 宗教, 學歷, 勤務經歷, 所屬學校(國立·公立·私立), 在職學校 學生數, 재직학교 學級數, 在職學校 敎職員數, 養護教師 以前의 病院 保健所 經歷, 한달수입, 卒業年度 가장 많은 時間을 소요하는 業務等을 調査하였다.

〈表 1〉에서 보는 바와 같이 對象者의 勤務學校別 分布는 初等이 55.4%, 中等이 44.6%를 나타내고 있다.

年齡分布는 26세부터 30세까지가 36%로 가장 많았고 36세부터 40세가 6.2%로 비교적 年齡이 높을수록 양호교사의 수가 減少함을 알 수 있는데, 이와같은 結果는 강, Kramer, 유의 調査에는 물론 박의 調査에서도 나타났는데 이러한 傾向은 전문직의 特性과 發展을 저해하는 要素가 된다고 생각된다.

結婚狀況은 既婚이 70.8%, 未婚이 28.5%, 복신이

0.8%로 나타났는데, 이와같은 結果는 이, 박, 유의 領域에서 勤務하는 인간간호원의 結婚狀況에 對한 研究 結果와는 反對現狀으로 나타난 것이 特徵이었다.

對象者의 종교분포는 개신교(基督敎)가 43.8%, 無宗教人이 27.7%, 천주교가 21.5%, 佛敎가 6.2%, 유교가 0.8%의 順으로 나타났다.

學歷分布는 3年制 看護專門(學校)大學 卒業者가 52.4%로 수위를 차지하고 大學卒業者가 40.0%, 大學院 卒業者가 3.8%, 其他 3.8%로 나타났다.

養護教師 勤務經歷은 平均勤務 年數가 8年 2個月이며 2年未滿이 32.3%, 5年에서 10年이 10.0%, 10年에서 20年이 22.3%, 20年 以上이 13.1%로 나타났다. 이 結果는 年齡分布의 結果와 마찬가지로 經驗이 많은 養護教師가 적음을 알 수 있다.

卒業年度別 分布에 있어서는 1976年에서 1980年사이가 30.8%로 가장 많았고 그 다음으로 81年 以後가 25.4%이며, 1966年에서 1970年사이가 3.8%로 가장 적게 나왔는데, 이것은 앞의 勤務經歷 分布에서의 結果와 비슷하여 양호교사가 대부분 젊은 年齡層임을 보여주고 있었다.

所屬別 學校分布는 國立學校가 11.5%, 公立學校가 58.2%, 私立學校가 29.2%로 나타났다.

재직학교의 學生數는 養護教師 1人당 1,000名에서 2,000名이 46名으로 35.4%이었으며, 2,001名에서 3,000名이 40名으로 30.7%이었으며, 3,001名에서 4,000名이 25名으로 19.3%이며, 4,001名 以上이 12名으로 9.2%를 나타내고 있었다. 以上の 結果는 養護教師 1名이 責任져야 할 學生數는 과중한 業務量을 보여주고 있으며, 質的인 保健看護을 遂行해 나가는데 있어서 커다란 問題點이 되고 있다.

재직학교 學級數에 있어서도 31學級 以上 45學級이 48名으로 36.9%를 차지하여 가장 많았고 46學級에서 60學級이 27名으로 20.8%이고, 61學級에서 75學級이 16名으로 12.3%, 76學級以上이 6名으로 4.6%로 나타났다.

재직학교 敎職員의 數는 61名에서 80名이 31.5%로 가장 많았고, 80名 以上이 12.4%로 나타났다.

養護教師 以前의 병원경력은 병원경력에 있는 境遇가 73.1%, 없는 경우가 26.9%로 대부분 병원경력이 있으나 全體의 60%가 5年 以內의 經歷을 가지고 있었다.

養護教師 以前의 보건소경력은 없는 경우가 78.5%이며, 있는 경우도 1年以下가 7.7%로 나타나 보건소

경력은 거의 없는 것으로 나타났다.

급여수준은 31만원에서 35만원 준이 45.4%로 가장 많았고, 36만원에서 40만원이 23.8%, 41만원 이상이 18.5%, 26만원에서 30만원이 10.8%의 순으로 나타났다.

養護教師가 가장 많은 시간을 소요하는業務는 應急處治로 41.5%를 차지하여 가장 높았고 다음은 患者및 히약자 相談이 27.7%, 투약이 11.5%, 기록이 11.5% 保健敎育이 7.7%의 순으로 나타났다.

이러한 結果로 미루어 볼 때 養護教師는 學生과 1대 1로 對應하여 신속하고 持續的인 業務로 대부분의 시간을 消費하고 있으므로 學生數가 많은 境遇 業務量이 多大함을 알 수 있었다.

〈表 1〉 養護教師의 一般的 特性에 對한 構成比率

特 性	區 分	實 數	百分率(%)
勤務學校	初 等	72	55.4
	中 等	58	44.6
	總 計	130	100.0
年 齡	21歲 ~ 25歲	17	13.1
	26歲 ~ 30歲	47	36.0
	31歲 ~ 35歲	20	15.4
	36歲 ~ 40歲	8	6.2
	41歲 ~ 45歲	18	13.9
	46歲以上	20	15.4
總 計	130	100.0	
結婚有無	未 婚	37	28.5
	既 婚	92	70.8
	待 婚	1	0.8
	總 計	130	100.0
宗 教	개 신 교	57	43.8
	천 주 교	28	21.5
	佛 敎	8	6.2
	유 教	1	0.8
	無	36	27.7
總 計	130	100.0	
學 歷	看護學校卒業	34	26.2
	專門學校卒業	34	26.2
	看護學課卒業	52	40.0
	大學院卒業	5	3.8
	其 他	5	3.8
總 計	130	100.0	

特 性	區 分	實 數	百分率(%)
養護教師 勤務經歷	1年以下	17	13.1
	1 ~ 2年	25	19.2
	2 ~ 3年	8	6.2
	3 ~ 4年	9	6.9
	4 ~ 5年	12	9.2
	5 ~ 10年	13	10.0
	10 ~ 20年	29	22.3
	20年以上	17	13.1
總 計	130	100.0	
卒業年度	55年以前	8	6.2
	56 ~ 60年	12	9.2
	61 ~ 65年	17	13.1
	66 ~ 70年	5	3.8
	71 ~ 75年	15	11.5
	76 ~ 80年	40	30.8
	81年以後	33	25.4
	總 計	130	100.0
所屬學校	國 立	15	11.5
	公 立	76	58.5
	私 立	38	29.2
	總 計	129	90.2

(※ 無應答者 1名)

特 性	區 分	實 數	百分率(%)
계직학교 學生數	1,000名以下	7	5.4
	1,001~2,000名	46	35.4
	2,001~3,000名	40	30.7
	3,001~4,000名	25	19.3
	4,001名以上	12	9.2
總 計	130	100.0	
계직학교 學 級 數	15學級以下	6	4.6
	16 ~ 30學級	27	20.8
	31 ~ 45學級	48	36.9
	46 ~ 60學級	27	20.8
	61 ~ 75學級	16	12.3
	76學級以上	6	4.6
總 計	130	100.0	
계직학교 敎職員數	20名以下	4	3.1
	21 ~ 40名	28	21.5
	41 ~ 60名	41	31.5
	61 ~ 80名	41	31.5
	81 ~ 100名	11	8.5

特 性	區 分	實 數	百分率(%)
	101名以上	5	3.9
	總 計	130	100.0
養護教師 以前 病院經歷	없 음	35	26.9
	1年 以下	17	13.1
	1 ~ 2年	23	17.7
	2 ~ 3年	20	15.4
	3 ~ 4年	8	6.1
	4 ~ 5年	10	7.7
	5年 以上	17	13.1
	總 計	130	100.0
養護教師 以前 保健所經歷	없 음	102	78.5
	1年 以下	10	7.7
	1 ~ 2年	4	3.0
	2 ~ 3年	2	1.6
	3 ~ 4年	2	1.6
	4 ~ 5年	4	3.0
	5年 以上	6	4.6
	總 計	130	100.0
한달수입	20 ~ 25萬원	2	1.5
	26 ~ 30萬원	14	10.8
	31 ~ 35萬원	59	45.4
	36 ~ 40萬원	31	23.8
	41萬원以上	24	18.5
	總 計	130	100.0
가장 많 은 時間 을 소요 하는 業 務	保健教育	10	7.7
	應 急 處 治	54	41.5
	患者 및 虛弱者 相 談	36	27.7
	투 약	15	11.5
	記 錄	15	11.5
	總 計	130	100.0

〈表 2〉에서 보는 바와 같이 養護教師가 自身の 職業에 어느 정도 滿足하고 있는지 자신의 滿足程度를 表現하는 質問을 한 結果, 「滿足한다」가 33.1%, 「그저 그렇다」가 全體의 56.9%로 수위를 차지하였고, 「不滿足 한다」는 10%였다. 이는 병원 근무시간에서 夜間勤務와 時間이 一定치 않은 勤務制에 比하여, 養護教師는 出退勤時間이 一定하다는 장점과 가사를 돌볼 수 있는 방학 이용등에서 기인된 것이라고 생각된다.

이 結果는 保健看護員이 「現職에 不滿足이다」가 수위를 차지하는 이, 황의 調査結果와는 상반되게 나타났음을 볼 수 있다.

現職에 對한 不滿足 이유로는 「과중한 業務에 比해 승진의 기회가 없다」가 70%로 가장 많았으며 그 다음 順位로는 「이상에 맞지 않아」가 20.8%, 敎師들과의 갈등이 6.2%, 俸給이 적어서가 4%였다. 看護員이 業務에 對해 不滿足해 하고 있는 이유가 과중한 業務에 시달려, 승진의 기회가 적어서 등의 外的 보상의 不足으로 나타난 이, 이, 김, 우, 황의 研究 結果와 유사하게 나타났으나 看護員의 業務에 對한 不滿足 要因이 主로 內的 보상인자의 不足이라는 Mc Closkey의 結果와는 상반되게 나타났음을 볼 수 있다.

이는 우리나라의 전문직 看護員이 外國의 경우와 比較해 볼 때 우리나라 看護員이 과중한 업무에 많은 時間을 보내는 반면, 그에 對한 보수증가 및 승진 기회도 적다는 것을 여실히 말해 주고 있다. 특히 養護教師는 昇進制度가 없는 것이 가장 不滿足 要因으로 나타났고 있다.

〈表 3〉에서와 같이 養護教師의 전직희망여부는 「現在 다른 職場을 1 찾고 있다」가 23.1%, 「다른 職場에 별로 關心이 없다」가 76.9%로 나타났다. 이는 서울시 9個 保健所의 保健看護員에 對한 研究調査에서 「다른 職場을 찾고 있다」 16.2%, 「다른 職場을 찾고 있지 않다」 83.8%로 나타난 이의 研究結果와 유사하나 國內 保健看護員 實態調査에서 타분야의 전직을 希冀한다 62.1%, 안한다 29.1%의 結果로 나타났을 황, 희의 結果와는 아주 상반되게 나타났다.

〈表 4〉에서와 같이 양호교사가 된 동기는 「우연한 기회에 擇하게 되어서」가 26.2%, 「전문직을 계속 雜

〈表 2〉 養護教師의 現職에 對한 滿足與否 및 不滿足 理由에 對한 構成比率

特 性	區 分	實 數	百分率(%)
現職에 對한 滿足 與否	滿足한다.	43	33.1
	그저 그렇다.	74	56.9
	不滿足한다.	13	10.0
	總 計	130	100.0
現職에 對한 不 滿足 理 由	과중한 業務에 比해 昇進의 기회가 없다.	91	70.0
	敎師들과의 갈 등	8	6.2
	이상에 맞지 않아	27	20.8
	俸給이 적어서	4	3.1
	總 計	130	100.0

持하려고」가 24.6%, 「安定된 職業이어서」가 37.7%였고, 「일상 看護業務가 싫어서」가 10%로 安定된 職業이어서가 추위로 나타났다. 이 結果는 自身の 肯定的인 의사로써 保健看護職을 擇하였다는 이의 研究結果와는 유사하나 保健看護員이 뚜렷한 동기없이 看護職을 擇한 것으로 나타난 황의 研究結果와는 상반되게 나타났다.

〈表 5〉에서 보는 바와 같이 앞으로 계속 教育에 對한 希望與否는 「공부를 더 계속해 보고 싶다」는 군이 87.7%로 比다수를 차지하였고 「더 이상 공부하고 싶지 않다」가 11.5%였다. 이 結果는 「공부를 더 계속해 보고 싶다」는 군이 91%, 「원하지 않는다」가 9.0%로 나타난 황의 調査結果와 유사하였다.

이는 앞으로의 教育에 對해서 더 積極 肯定的인 反應을 보였다.

〈表 6〉에서 보는 바와 같이 學校保健 事業 遂行中 改善點에 따른 우선순위 比率分布는 「昇進問題」에 있어서 우선순위 1位에 두어야 한다고 생각하는 사람은 53.8%를 차지하여 가장 많았고 그 다음은 2位에 두어야 한다고 생각하는 사람이 26.9%를 차지하였다.

「行政體系의 一元化」는 우선순위 2位에 대한 應答者가 47.7%로 가장 많고 그 다음은 우선순위 1位 應答者가 33.8%로 나타났다.

따라서 「行政體系의 一元化」는 「昇進問題」에 비해 우선순위 1位 應答者가 적고 2位 應答者가 많으므로 「昇進問題」 다음 順位로 나타났다.

「補修教育」을 받아야 한다고 생각하는 사람은 3位的 優先順位로 대답한 사람이 42.2%로 나타났고 「補修教育」이 「時間浪費」고다는 우선순위가 높다고 한 수 있다. 따라서 昇進問題, 行政體系의 一元化補修教育, 時間浪費順으로 改善되어야 한다고 나타났다.

그러므로 看護教師가 現 時代가 要求하는 擴大된 役割, 즉 學校保健 業務를 效率의으로 遂行할 수 있는 직위로 昇進에 關한 改善는 必然的으로 이루어져야 할 것이다. 이는 전문직으로서 獨立的이고 質的인 간호제 공을 할 수 있는 最善의 方案이라고 생각한다.

〈表 3〉 看護教師의 進職희망 與否에 對한 構成比率

特 性	區 分	實數	百分率 (%)
진 職 희 망 與 否	現在 다른 職場을 찾고 있다.	30	23.1
	다른 職場에 별로 關心이 없다.	100	76.9
	總 計	130	100.0

〈表 4〉 看護教師가 된 동기에 대한 構成比率

特 性	區 分	實數	百分率 (%)
看護教師 가 된 동 기	우연한 기회에 擇 하게 되어서	34	26.2
	전문직을 繼續 維 持하려고	32	24.6
	安定된 職業이어서	49	37.7
	일상간호 業務가 싫어서	13	10.0
	其 他	2	1.5
總 計		130	100.0

〈表 5〉 앞으로 繼續教育에 대한 希望與否의 構成比率

特 性	區 分	實數	百分率 (%)
공부할 기회가 주어진다 인	공부를 더 繼續해 보고 싶다.	114	87.7
	더 이상 공부하고 싶지 않다.	15	11.5
	總 計	129	99.2

(※ 無應答者 1名)

〈表 6〉 學校保健事業遂行中 改善點에 따른 優先 順位 比率 分布

改 善 點	優 先 順 位	實 數	百分率 (%)
昇 進 問 題	1	70	53.8
	2	35	26.9
	3	19	14.6
	4	6	4.6
	總 計	130	100.0
行 政 體 系 의 一 元 化	1	44	33.8
	2	62	47.7
	3	16	12.3
	4	8	6.2
	總 計	130	100.0
身 體 檢 診	1	27	20.8
	2	26	20.0
	3	26	20.0
	4	27	20.8
	5	24	18.5
	總 計	130	100.0
性 教 育	1	5	3.8
	2	24	18.5

改善點	優先順位	貨數	百分率(%)
	3	31	23.8
	4	34	26.2
	5	36	27.7
	總計	130	100.0
	1	12	9.2
疾患管理	2	22	16.9
	3	29	22.3
	4	31	23.8
	5	36	27.7
	總計	130	100.0

〈表 7〉에서와 같이 양호교사직에 대한 증사기간별 構成比率는 可能的인 「오래 勤務할 豫定이다」가 43.1%, 「다른 자리가 생기면 언제든지 옮길 豫定이다」가 9.2%, 「必要的 期間동안만 하겠다」가 44.6%로 가장 많았으나 오래 勤務할 豫定인 군의 比率이나 거의 비슷하다.

이 結果는 「必要的 期間동안만 勤務하겠다」 77.6%, 「계속 勤務하겠다」 11.5%를 보여준 이의 結果나 保健看護職에 「必要的 期間만 하겠다」의 50%, 「可能的인 오래 勤務할 豫定이다」 37.7%의 結果와는 상반되게 나타났다.

이는 複雑한 業務 解決과 昇進의 기회가 주어지는 制度改善이 이루어 진다면 學校保健事業과 看護專門職의 發展에 커다란 도움이 되리라고 본다.

〈表 8〉에서는 養護教師가 보수교육 內容으로 바라는 것을 優先順位 比率分希로 본다면 保健教育 方法이 全體의 40.8%로 수위로 나타났고 應急處治는 1順位가 25.4%, 신체경진 1順位는 20.8%로, 性教育 1順位는 3.8%로 나타났고 질확관리 1順位는 9.2%로 나타났 다.

따라서 養護教師의 보수교육 內容으로 保健教育 方法

이 가장 必要的 것으로 나타났다.

이 結果는 保健教育方法에 있어서 정규시간과 교과서나 충분한 資料가 없는 點 등, 一定한 體系가 없이 각자 나름대로 實施하는 데에 고민이 있는 것으로 보 인다.

예를 들면 ㅊ르음 유형하는 현미병으로 學生들이 入 試爲主의 學習으로 인하여 신경정신과적인 問題, 노이 르제 등에서 오는 질환이 많기 때문에 全 學生을 對象 으로 簡便한 放送이나 가정통신문으로는 質的인 保健 教育을 實施하기에는 相當히 어려운 處地에 있다.

이러한 問題點을 解決하기 위하여는 養護教師가 적 무수행시 參考한 수 있는 다양하고 現實에 맞는 資料 와 정규시간이 마련되어야 할 것으로 생각된다.

〈表 9〉에서와 같이 他職場을 찾고 있는 應答者는 20 名으로 養護教師가 찾고 있는 職場의 種類로는 大學校 가 50%로 가장 많았고, 두번째로는 昇進의 기회가 있 는 곳으로가 20%, 기타가 15%, 一般教師가 10%, 病院이 5%의 順으로 나타났 다. 이 結果도 ㅊ두어 늘 때 養護教師에게 성장할 수 있는 기회를 마련해 주는 行政的 制度가 뒷받침되어야 한다고 생각한다.

〈表 10〉에서 보는 바와 같이 養護教師의 業務遂行時 臨路事項에 對한 優先順位 比率分希를 보면 養護教師 가 職務를 遂行함에 있어서 가장 臨路事項으로 느끼는 것은 업무과다와 昇進問題가 1順位도 54名 應答者中 23名이 었고 行政體系의 一元化로 應答한 數가 54名중 16名이 었고, 理解不足으로 應答한 數가 7名으로 나타 났다. 2順位에서는 가장 높게 나타난 事項이 理解不足, 認識不足으로 12名, 豫算負擔이 9名, 教育資料 不足과 保健時間 不足이 6名으로 나타났 다. 이는 業務量에 對 한 많은 研究가 實施되어 學校保健 事業의 質的 向上 을 誘導해야 하며 養護教師가 昇進할 수 있도록 制度 改善이 必然的으로 이루어지야 할 것으로 생각한다.

〈表 7〉 養護教師職에 對한 從事期間別 構成比率

特 性	區 分	貨 數	百分率(%)
養護教師職에 從事 期間	可能的인 오래 勤務할 豫定이다.	56	43.1
	다른 자리가 생기면 언제든지 옮길 豫定이다.	12	9.2
	必要的 期間동안만 하겠다.	58	44.6
	빨리 그만두고 싶다.	2	1.5
	其 他	2	1.5
	總 計	130	100.0

〈表 8〉 養護教師의 補修教育 內容에 對한 優先順位 比率分布

特 性	優先順位	實 數	百分率 (%)
保健教育 方 法	1	53	40.8
	2	34	26.2
	3	19	14.6
	4	12	9.2
	5	12	9.2
	總 計	130	100.0
應急處治	1	33	25.4
	2	28	21.5
	3	23	17.7
	4	25	19.2
	5	21	16.2
	總 計	130	100.0
補修教育	1	9	6.9
	2	16	12.3
	3	64	49.2
	4	41	31.5
	總 計	130	100.0
時間浪費	1	10	7.7
	2	15	11.5
	3	30	23.1
	4	75	57.7
	總 計	130	100.0

〈表 9〉 養護教師의 찾고 있는 職場의 種類에 對한 構成比率

(計: 20名)

特 性	區 分	實數	百分率 (%)
찾고 있는 職 場의 種類	자아실현 및 昇進 의 機會가 있는 곳	4	20.0
	大 學	10	50.0
	一般教師	2	10.0
	病 院	1	5.0
	其 他	3	15.0
	總 計	20	100.0

B. 諸變數 測定

1. 養護教師의 業務 및 勤務條件에 對한 滿足度 點數
養護教師의 業務 및 勤務條件에 對한 滿足度 問項
20가지는 Likert Type의 측정 方法으로 양호교사 자신

〈表 10〉 養護教師의 業務遂行時 陰路事項에 對한 優先順位 比率分布

特 性	內 容	優先順位		
		1	2	3
業務遂行時	行政體系의 一元化	16	2	0
	업무과다와 昇進問題	23	6	4
陰路事項	豫算不足	5	9	10
	理解不足(認識不足)	7	12	5
	教育資料 不足	2	6	5
	保健教育時間 不足	1	5	0
	教師와의 갈등	0	0	0
	學生 自殘	0	0	1
	總 計	54	40	26

(計: 54名)

이 滿足한다고 생각하는 程度에 따라 各 問項마다 1-4 點을 주었다.

따라서 滿足度의 最高 總點은 80點으로 點數가 높은 수록 業務 및 勤務條件에 關한 滿足度가 높은 것이다.

양호교사의 業務 및 勤務條件에 關한 滿足度 問項別 構成 分布는 〈表 11〉에서 나타난 바와 같이 20問項中 滿足度 點數가 平均 2.51 以上인 問項은 8問項이었다.

平均點數가 가장 높은 問項은「다른 동료교사간의 원만한 人間關係를 이루는지」가 2.93點으로 매우 滿足한다(8.5%), 滿足한다(76.2%), 滿足하지 않다(15.4%) 매우 滿足하지 않다는 나타나지 않았다.

이는 看護員에 對한 職務滿足을 調査한 이, 曁의 研究에서 「동료 看護員과의 關係」에 가장 높은 만족도 點數를 나타낸 結果와 같은 것으로 나타났다.

두번째로는 「한 職場에 繼續 在職할 수 있도록 法的 保障이 되어 있는 일」이 2,808點으로 매우 滿足한다(9.2%), 滿足한다(66.2%), 滿足하지 않다(20.8%), 매우 滿足하지 않다(3.8%)고 나타났다.

그러나 正當하게 昇進할 機會가 있는지에 關하여는 1,577點으로 만족도 平均 評點이 가장 낮은 問項으로 나타났다.

매우 滿足한다는 전혀 나타나지 않았고 滿足한다(7.7%), 滿足하지 않다(42.3%), 매우 滿足하지 않다(50%)로 나타났다.

이 結果는 승진제도가 전혀 없는 養護教師 制度에 있어서 職務의 不滿足 要因으로 나타났다.

이는 「정당하게 昇進할 機會가 있는지」에 對한 曁의 保健看護員에 對한 研究에서 대체로 滿足하지 않다는 結果와 비슷하게 나타났다.

〈表 11〉 養護教師의 業務 및 勤務條件에 對한 滿足度 問項別 構成分布와 平均 評點 및 표준편차

實數(百分率)計 : 130名

問 項 內 容	매 만 족 함	우 만 족 함	만 족 하 지 않 음	매 우 만 족 하 지 않 음	平均 評點 및 표준편차
1. 學校 保健業務에 必要한 物品과 施設이 準備되어 있는 일	3(2.3)	48(36.9)	63(48.5)	16(12.3)	2,292±0.799
2. 俸給의 程度	1(0.8)	72(55.4)	56(43.1)	1(0.8)	2,562±0.528
3. 職位에 對하여	—	43(33.1)	65(50.0)	22(16.9)	2,162±0.691
4. 한 職場에 繼續 在職할 수 있도록 法的保障이 되어 있는 일	12(9.2)	86(63.2)	27(20.8)	5(3.8)	2,808±0.648
5. 정당하게 昇進할 기회가 있는지	—	10(7.7)	52(42.3)	65(50.0)	1,577±0.633
6. 임상지식을 向上시킬 수 있는 기회가 마련되는 일	1(0.8)	27(20.8)	77(59.2)	25(19.2)	2,031±0.658
7. 상관과의 人間關係에 對하여	7(5.4)	82(63.1)	39(30.0)	2(1.5)	2,723±0.584
8. 다른 동료교사간의 원만한 內인關係를 이루는지	11(8.5)	99(76.2)	20(15.4)	—	2,931±0.485
9. 전문직업인으로써 研究할 수 있는 기회가 있는지	2(1.5)	28(21.5)	84(64.6)	16(12.3)	2,123±0.623
10. 보너스 및 手當이 充分히 支拂되는 일	5(3.8)	83(63.8)	38(29.2)	4(3.1)	2,685±0.598
11. 養護教師에 對한 學生의 態度	3(2.3)	72(55.4)	47(36.2)	8(6.2)	2,538±0.649
12. 養護教師가 社會의으로 좋은 認識을 받는 일	2(1.5)	43(33.1)	75(57.7)	10(7.7)	2,285±0.625
13. 정규적인 보수교육을 받을 기회를 養護教師에게 提供해 주는 일	8(6.2)	53(40.8)	62(47.7)	7(5.4)	2,477±0.696
14. 새로운 知識을 터득할 수 있는 道서가 學校에 적절히 갖추어져 있는지	—	5(3.8)	77(59.2)	48(36.9)	1,669±0.548
15. 學校 保健業務 遂行에 있어서 自身이 責任感과 忠誠心 및 自律性을 갖는 것	2(1.5)	79(60.8)	49(37.7)	—	2,638±0.513
16. 國家的으로 認定된 養護教師로서의 位置	—	51(39.2)	75(57.7)	4(3.1)	2,362±0.543
17. 學校保健의 行政的, 政策的 業務決定에 參與하는 일	—	28(21.5)	85(65.4)	17(13.1)	2,085±0.580
18. 指導 監督者에 對하여	—	49(37.7)	71(54.0)	10(7.7)	2,300±0.606
19. 職務 自體에 對하여	—	72(55.4)	56(43.1)	2(1.5)	2,538±0.531
20. 保健 行政政策과 管理面에 對하여	1(0.8)	22(16.9)	88(67.7)	19(14.6)	2,038±0.589

「새로운 知識을 터득할 수 있는 道서가 學校에 적절히 갖추어져 있는지」가 1,669點으로 매우 滿足한다가 전혀 나타나지 않았고 滿足한다(3.8%), 滿足하지 않다(59.2%), 매우 滿足하지 않다(36.9%)로 낮게 나타나 養護教師들의 새로운 知識과 技術情報가 充分의 있는 것으로 생각된다.

「學校保健의 行政的, 政策的, 業務決定에 參與하는 일」, 「職位에 對하여」 「保健行政 政策과 管理面에 對하여」드 낮은 點數가 나타났으며 이는 養護教師들의 學校保健, 行政, 정격경력에 전문직으로서 參與하고자 하는 要求가 대단히 높은 것으로 생각된다. 학교에서는 주임교사회의에서 학교계획이 결정됨으로 여기에 참여하기 위하여 양호교사들의 승진에 대한 요구와도 연계되는 것으로 생각된다.

또한 「임상지식을 向上시킬 수 있는 기회가 마련되는 일」 「전문직업인으로써 研究할 수 있는 기회가 있는지」 「養護教師가 社會의으로 좋은 認識을 받는 일」 「國家的으로 認定된 養護教師로서의 位置」 「指導 監督者에 對하여」 「學校保健業務에 必要한 物品과 施設이 準備되어 있는 일」에 대한 만족도 평균 평점의 분포는 2,031~2,362로 대체로 滿足하지 않다는 結果로 나타났다.

이는 曠의 研究, 「看護業務에 必要한 物品과 施設이 準備되어 있는 일」 「保健看護員이 社會的으로 좋은 認識을 받는 일」 「임상지식을 向上시킬 수 있는 기회가 마련되는 일」 「國家的으로 認定된 保健看護員으로서의 位置」 「保健의 行政的, 政策的 業務決定에 參與하는 일」에 對하여 대체로 滿足하지 않다는 結果와 유사하게 나타났다.

이는 曠의 研究, 「看護業務에 必要한 物品과 施設이 準備되어 있는 일」 「保健看護員이 社會的으로 좋은 認識을 받는 일」 「임상지식을 向上시킬 수 있는 기회가 마련되는 일」 「國家的으로 認定된 保健看護員으로서의 位置」 「保健의 行政的, 政策的 業務決定에 參與하는 일」에 對하여 대체로 滿足하지 않다는 結果와 유사하게 나타났다.

〈表 12〉에 나타난 바와 같이 養護教師의 業務 및 勤

務條件에 關한 滿足度의 點數分布에 있어서 全體 滿足度 點數分布을 4等分해 본 結果 13.8%는 31~40點, 60.8%는 41~50點, 14.6%는 51~60點, 0.8%는 61~70點으로 나타났으며 滿足度 最高點數는 70點, 最低點數는 31點, 平均點數는 46,823點이었다.

2. 養護敎師의 業務 및 勤務條件에 對한 滿足度 平均 評點과 優先順位

養護敎師의 業務 및 勤務條件에 對한 滿足度 平均 評點과 그 優先順位는 <表 13>에서와 같다.

業務에 對한 滿足도 應答者 중 「다른 동료敎사간의 원만한 人關係를 이루고 있는지」가 滿足度 優先順位 1位로 나타났으며 反對로 滿足度가 가장 낮게 나타난 問項은 20位로 「정당하게 昇進할 機會가 있는지」였다.

「한 職場에 繼續 在職할 수 있도록 法的保障이 되어 있는 일」은 만족도 2位, 「相關과의 人關係에 對하여」는 滿足度 優先順位 3位, 「보너스 및 手當이 充分히 支拂되는 일」은 滿足度 優先順位 4位, 「學校保健 業務遂行에 있어서 自身이 責任感과 중요성 및 自律性을 갖는 것」은 滿足度 優先順位 5位로 養護敎師는 다른 임상간호원보다 전문직업인으로서의 自律性을 갖고 있을 을 알 수 있다.

滿足度 優先順位로 낮게 나타난 19位는 「새로운 知識을 획득할 수 있는 道가 學校에 적절히 갖추어져 있는지」였고, 18位는 「인상지식을 向上시킬 수 있는 機會가 마련되는 일」, 17位는 「保健行政 政策과 管理面에 對하여」, 16位 「學校保健의 行政的, 政策的 業務 決定에 參與하는 일」로 나타났다.

이들의 滿足度 平均 評點은 2,931~1,577의 分布를 보였다.

이상의 研究結果에서 임상간호원의 職業滿足度에 關한 調查研究에서 「대인관계를 원만히 이루고 있는지」에 對하여 滿足한 것으로 나타난 도, 우, 김, 황의 結果와 유사한 것으로 나타났으며 看護員의 職務滿足은 俸給과 같은 外的 보상뿐 아니라 대인관계 일에 對한 자기성취, 전문직 自律性 등의 內的 보상도 包含된다고한 Munson과 Heda의 理論을 뒷받침하고 있다.

3. 養護敎師의 一般의 特性別 業務 및 勤務條件에 對한 滿足度 點數

<表 14>에서 양호敎사의 一般의 特性別 業務 및 勤務條件에 對한 滿足度 點數分布는 大學院을 卒業한 군이 52.20點으로 가장 높은 滿足度를 보였고 國·公·私立 所屬學校別로는 公立이 46.86點으로 가장 높았고 初等 中等別로는 初等이 47.59點으로 높았다.

養護敎師가 된 登기에 있어서는 「우연한 機會」에 47.65點, 「전문직 유지위해」가 47.06點으로 나란히 높았고 結婚에 있어서는 獨신이 48.00點, 既婚이 46.92點, 未婚이 46.54點으로 滿足度 點數를 각각 보여주고 있다.

이는 일의 內容, 일의 성취감 등이 職業滿足을 일으키는 因자라고 주장한 Herzberg의 學說도 뒷받침하고 있다.

<表 12> 養護敎師의 業務 및 勤務條件에 關한 滿足度의 點數分布

(計: 130名)

價 點	價 數	百分率(%)
31~40點	18	13.8
41~50點	79	60.8
51~60點	32	14.6
61~70點	1	0.8
總 計	130	100.0

滿足度 平均 46,823

표준편차 5,404

<表 13> 養護敎師의 業務 및 勤務條件에 對한 滿足度 平均 評點과 優先順位

問 項 內 容	滿 足 度	
	平均 評點	順位
1. 醫院 保健業務에 必要한 物品과 施設이 準備되어 있는 일	2,292	12
2. 俸給의 程度	2,562	6
3. 職位에 對하여	2,162	14
4. 한 職場에 繼續 在職할 수 있도록 法的保障이 되어 있는 일	2,808	2
5. 正當하게 昇進할 機會가 있는지	1,577	20
6. 인상지식을 向上시킬 수 있는 機會가 마련되는 일	2,031	18
7. 相關과의 人關係에 對하여	2,723	3
8. 다른 동료 敎사간의 원만한 人關係를 이루고 있는지	2,931	1
9. 전문직업인으로써 研究할 수 있는 機會가 있는지	2,123	15
10. 보너스 및 手當이 充分히 支拂되는 일	2,685	4
11. 養護敎師에 對한 學生의 態度	2,538	7
12. 養護敎師가 社會의 尊重을 받는 일	2,285	13
13. 정규적인 보수교육을 받을 機會를 養護敎師에게 提供해 주는 일	2,477	9

問 項 內 容	滿 足 度	
	平均 評點	順位
14. 새로운 知識을 더득한 수 있는 도서가 學校에 積藏되 갖추어져 있는지	1,669	19
15. 學校保健 業務遂行에 있어서 自身이 責任感과 중요성 및 自律性을 갖는 것	2,638	5
16. 國家的으로 認定된 養護敎師로서 의 位置	2,362	10
17. 學校保健의 行政的, 政策的 業務 決定에 參與하는 일	2,085	16
18. 指導 監督者에 對하여	2,300	11
19. 職務 自體에 對하여	2,538	7
20. 保健行政 政策과 管理面에 對하여	2,038	17

滿足度 問項 4-1點

〈表 14〉 養護敎師의 一般的 特性別 業務 及 勤務條 件에 對한 滿足度 點數

(計: 130名)

特 性	區 分	質 數	滿 足 度 平均點數
最 終 學 歷	看 護 學 校 卒 業	34	48.97
	專 門 學 校 卒 業	34	46.09
	看 護 學 課 卒 業	52	45.27
	大 學 院 卒 業	5	52.20
	其 他	5	48.00
宗 教	기 신 교	57	47.00
	천 주 교	28	45.93
	佛 敎	8	49.75
	유 無 教	1	44.00
所 屬 學 校	國 立	15	49.20
	公 立	76	46.86
	私 立	38	45.84
勤 務 學 校	初 等	72	47.597
	中 · 高 等	58	45.862
養 護 敎 師 及 된 동 기	우 연 단 기 회 에	34	47.65
	전 문 직 유 지 위 에	32	47.06
	安 定 된 職 業	49	46.59
	인 상 이 좋 아 서	13	45.62
	其 他	2	42.50
結 婚 有 無	未 婚	37	46.54
	既 婚	92	46.92
	獨 身	1	48.00

C. 諸 變數間의 相關關係

1. 養護敎師의 一般的 特性과 業務 及 勤務條 件에 對한 滿足度와의 關係分析

應答者의 一般的 特性과 職務滿足度의 산출평균치간 의 유의성을 F값으로 검정하였다.

〈表 15〉에서 보는 바와 같이 養護敎師의 學歷, 國, 公, 私立別 初等·中等別 養護敎師가 된 동기 結婚與 否에 對한 滿足度와 相關關係는 最終學歷과 業務 及 勤務條件에 對한 足滿度와의 關係分析에서 統計的으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($P < 0.05$).

即 最終學歷이 높을수록 現職에 對한 滿足도가 높은 것으로 나타났다.

이는 김(1979)의 研究에서 學歷水準이 낮을수록 看 護職에 對한 滿足도가 높다는 상반되게 나타났으며 우 욱자(1972) 등의 研究에서 學歷은 職務滿足度와 無關 하다고 밝힌 結果와도 다르게 나타났다. 나머지 宗教, 結婚有無, 勤務學校, 所屬學校, 養護敎師가 된 동기에 서는 滿足度와 相關關係가 없는 것으로 나타났다($P > 0.05$). 即 유의수준이 없었다.

이는 도(1976)의 研究에서 既婚者가 未婚者보다 職 務滿足도가 높은 것으로 나타난 結果와 상반되며 이 귀향(1973) 등의 研究에서 結婚有無는 職業足滿度와 關係가 없는 것으로 나타난 結果와 一致할을 볼 수 있 다.

2. 養護敎師의 一般的 特性 及 現職에 對한 滿足度 에 影響을 줄 수 있는 諸 變數와 現職에 對한 滿足 與否와의 關係分析

〈表 16〉에서 보는 바와 같이 양호교사의 學歷, 宗教 所屬學校, 勤務學校, 양호교사가 된 동기, 結婚有無중 學歷만이 現職에 對한 滿足與否와 統計的으로 유의한 差가 있는 것으로 나타났다($P < 0.05$).

양호교사의 學歷에 따른 現職에 對한 滿足與否를 살 펴보면 전문학교와 간호학교를 卒業한 군의 現職에 對 한 반쪽도 平均 評點이 各 1.88, 1.87로 비슷하게 나 타났고, 大學院을 卒業한 군이 1.60, 간호학교를 卒業 한 군이 1.50의 順으로 나타났다. 即 간호학교와 전문 학교를 卒業한 군이 간호학교를 卒業한 군보다 現職에 對한 滿足도가 높은 것으로 나타났다. 이러한 차이는 統計的으로 유의하게 나타났다($F. 2, 615, P < 0.05$).

양호교사의 宗教別 現職에 對한 滿足與否는 유교 2. 00, 無宗教 1.86, 본교 1.75, 基督敎 1.74, 천주교 1. 71로 나타났으며 유의한 差가 없는 것으로 나타났다.

〈表 15〉 養護教師의 一般의 特性과 業務 및 勤務條件에 對한 滿足度와의 關係分析

(計 : 130名)

特 性	區 分	實 數	滿足度平均點數	d. f	F 값	유 의 성
最 終 學 歷	看 護 學 校 卒 業	34	48.97	129	4.263	0.003 (P<0.05)
	專 門 學 校 卒 業	34	46.09			
	看 護 學 科 卒 業	52	45.27			
	大 學 院 卒 業	5	52.20			
	其 他	5	48.00			
宗 教	개 신 교	57	47.00	129	0.866	0.486 (P>0.05)
	천 주 교	28	45.93			
	佛 教	8	49.75			
	유 教	1	44.00			
	無	36	46.67			
所 屬 學 校	國 立	15	49.20	128	2.098	0.127 (P>0.05)
	公 立	76	46.86			
	私 立	38	45.84			
勤 務 學 校	初 等	72	47.597	128	1.03	0.069 (P>0.05)
	中 高 等	58	45.862			
養護教師가 된 동기	우연한 기회에	34	47.65	129	0.712	0.585 (P>0.05)
	專任職 維持	32	47.06			
	安定된 職業	49	46.59			
	인상이 싫어서	13	45.62			
	其 他	2	42.50			
結 婚 有 無	未 婚	37	46.54	129	0.089	0.915 (P>0.05)
	既 婚	92	46.92			
	혼 인	1	48.00			

〈表 16〉 養護教師의 一般의 特性과 現직에 대한 만족여부의 關係分析

(計 : 130名)

特 性	區 分	實 數	現 職 滿 足 度 平 均 點 數	d. f	F 값	유 의 성
最 終 學 歷	看 護 學 校 卒 業	34	1.50	129	2.615	0.038 (P<0.05)
	專 門 學 校 卒 業	34	1.88			
	看 護 學 科 卒 業	52	1.87			
	大 學 院 卒 業	5	1.60			
	其 他	5	2.00			
宗 教	개 신 교	57	1.74	192	0.325	0.861 (P>0.05)
	천 주 교	28	1.71			
	불 교	8	1.75			
	유 교	1	2.00			
	無	36	1.86			
所 屬 學 校	國 立	15	1.67	129	0.577	0.631 (P>0.05)
	公 立	76	1.74			
	私 立	38	1.87			

(計 : 130名)

特 性	區 分	實 數	現 職 滿 足 度 數 平 均 點 數	d.f	F 값	유 의 성
勤 務 學 校	初 等	72	1.74	129	0.463	0.497 (P>0.05)
	中 等	58	1.81			
養 護 教 師 가 된 등 기	우연한 기회에	34	1.91	129	0.845	0.499 (P>0.05)
	전문직 유지	32	1.66			
	안정된 職業	49	1.76			
	인상이 싫어서	13	1.69			
	其 他	2	2.00			
結 婚 有 無	未 婚	37	1.92	129	1.652	0.196 (P>0.05)
	既 婚	92	1.71			
	독 身	1	2.00			

(F 0.325, P>0.05).

소속학교별 現職에 對한 만족여부는 私立이 1.87, 公立이 1.74, 國立이 1.67로 私立學校의 양호교사가 現職에 對한 만족도는 높은 것으로 나타났으나 유의한 차이가 없다(F 0.577, P>0.05).

勤務學校別 現職滿足 與否는 中等이 1.81, 初等이 1.74로 中等이 滿足度가 높은 것으로 나타났다(F 0.463, P>0.05).

양호교사가 된 등 기에 있어서 現職에 對한 滿足與否는 우연한 기회에 擇하게 되어서가 1.91, 安定된 職業이어서가 1.76, 印象간호업무가 싫어서가 1.69, 전문직을 계속 維持하기 위해서가 1.66, 其他가 2.00으로 現職에 對한 만족도는 우연한 기회에 擇한 境遇와 其他가 가장 높게 나타났다.

結婚有無와 現職에 對한 滿足與否는 未婚 1.92, 既婚 1.71, 독身 2.00으로 만족도는 독身, 未婚, 既婚으로 나타났다.

V. 結論 및 提言

A. 結論

社會는 急變하고 과학문명이 극도로 發達해감에 따라 人間의 健康要求가 變化하여 健康管理에 對한 對象者의 기대가 더욱 높아지고 다양해져 가고 있다.

따라서 學生들을 對象으로 건강사업을 提供하는 양호교사들의 役割에 있어서도 전문화가 더욱 절실하게 되었으며 必然的으로 役割 擴大가 要求되고 있으며 더우기 "일차적 건강관리"라는 새로운 分野를 擔當해야 할 時點에 놓여 있다.

이러한 각종한 職務를 擔當하고 있는 양호교사 자신은 學校保健事業을 遂行함에 있어서 어느 정도 滿足하고 있는지 이를 저해하는 不滿足 要因을 알아봄으로써 앞으로 制度改善에 도움을 주고 나아가서 學校保健事業 發展에 기여하고자 한다.

本 調査는 서울 시내 소재 학교에 勤務하는 養護教師 130名을 對象으로 하여 1985年 10月 7일부터 10月11日 사이에 質問紙를 배부하고 蒐集하였다.

研究道具는 文獻考察을 통한 ick두만죽도 조사도구로 Markham과 Bonjean(1975)이 開發한 標準화된 도구로 선행연구 및 指導教授와 상의하여 作成한 ick두만죽도 측정도구를 使用하였다.

統計分析은 컴퓨터 SPSS(Statistical Package Society Science) Program을 利用하여 問項 全體는 實數와 百分率을 만족도는 平均評點을 一般의 特性과의 關係는 ANOVA test와 T-test方法을 使用하였다.

本 研究를 通하여 얻은 結論은 다음과 같다.

1. 養護教師職에 對한 一般의 使項

養護教師의 現職에 對한 만족여부에 있어서 는 그저 그렇다. 불만족한다를 添加하여 66.9%로 나타났고 現職에 不滿足인 이유는 「과중한 業務에 비해 昇進의 기회가 없다」가 全體의 70%로 가장 큰 要因으로 대두되고 있다.

이 點으로 미루어 볼 때 業務自體와 業務量에 민감한 反應을 나타낸 것으로 業務量의 재조정 내지 ick조가 時急히 要求될을 시사해 주고 있으며 또한 승진제도 마련이 과감하게 實現되어져야 한다고 생각된다.

양호교사가 된 등 기는 安定된 職業이어서가 37.7%로 가장 많이 나타났고 우연한 기회에 擇하게 되어서 26.2%, 전문직을 繼續 維持하려고 24.6%, 印象간호

業務가 싫어서 10.0%, 其他 1.5%로 뚜렷한 동기를 가지고 양호교사직을 선택한 것으로 나타났다.

양호교사가 원하는 보수교육 內容으로, 保健教育方法 1順位가 40.8%, 應急處治 1順位가 25.4%, 신체검진 1順位가 20.8%, 性教育 1順位가 3.8%, 질환경리 1順位가 9.2%의 比率分布를 보여주고 있다.

이 結果는 양호교사가 教育하는 對象者의 要求와 期待에 充足할 수 있도록 양호교사의 擴大된 役割에 대비하여 知識이나 技術面에서 體系인 保健教育方法을 원하고 있기 때문에 必然的으로 研究되어야 할 과제라고 생각한다.

양호교사직에 對한 증사기간별 構成比率를 볼 때 可憐한 太極 勤務할 豫定이다가 43.1%, 나머지는 쉽게 이해하기 爲하여 한 묶음으로 볼 때 必要한 期間동안만 하겠다가 56.9%로의 比率로 높게 나타난 것을 볼 때 전문직으로서 離職率에 對備한 具體的인 制度改善이 要請된다고 생각한다.

2. 양호교사의 業務 및 勤務條件에 對한 滿足度 優先順位에 있어 다른 동료 교사간의 원만한 대인관계들이 두고 있는지가 만족도 優先順位 1位, 한 職場에 계속 在職할 수 있도록 職務보장이 되어 있는 일은 만족도 優先順位 2位, 相關과의 人間關係에 대하여는 滿足度 優先順位 3位, 보너스 및 手當이 充分히 支拂되는 일은 만족도 優先順位 4位, 學校保健業務 遂行에 있어서 自身이 責任感과 重要性 및 自律性을 갖는 것은 만족도 優先順位 5位였다.

만반, 優先順位 20位로 만족도가 가장 낮게 나타난 問項은 正當하게 昇進할 機會가 있는지로 양호교사가 行政的으로 昇進制度가 없는 點에 對하여 가장 크게 不滿을 表示하였으므로 성장할 수 있는 機會가 주어지지 않을 것으로 사료된다.

3. 양호교사의 一般의 特性 卽 최종출신학교, 宗教, 所屬學校(國·公·私立), 勤務學校(初等, 中等), 양호교사가 된 동기, 結婚有無, 滿足與否와의 關係에서 양호교사의 學歷은 現職에 對한 滿足與否와 統計的으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($P < 0.05$).

卽 學歷이 높을수록 現職에 對해서 滿足하고 있었다. 나머지 變數들은 다음과 같이 유의성이 없는 것으로 나타났다.

養護教師가 된 동기($F=0.712, P>0.05$).

勤務學校(初等, 中等)($F=1.03, P>0.05$).

所屬學校(國立, 公立, 私立)($F=2.098, P>0.05$).

結婚有無($F=0.089, P>0.05$).

宗教($F=0.866, F>0.05$).

B. 提 言

本 研究의 結果를 基礎로 하여 다음과 같은 提言을 하고자 한다.

1. 양호교사의 現職에 대한 가장 큰 不滿足 要因으로는 大部分 과중한 業務와 昇進制度가 없는 것으로 나타났다.

이는 課外된 學校保健事業의 發展을 爲하여 청소년 德康管理에 더욱 힘써야 할 양호교사의 效率的인 職務遂行을 爲하여 業務量에 對한 現實的이며 科學的인 再分析 研究가 要請되며 昇進에 對하여도 과감하게 制度改善이 이루어져야 한다고 提言한다.

2. 양호교사의 業務 및 勤務條件에 對한 滿足도에 있어서 滿足度 優先順位가 가장 낮은 것은 역시 昇進할 機會가 없는 點으로 양호교사가 가장 要求하는 要因으로 시급히 解決되어야 할 當面課題라고 사료된다.

3. 學校保健의 행정적, 정책적, 業務決定에 參與하는 職, 職位에 對하여 保健行政 政策과 管理面에 對하여도 滿足度 優先順位가 낮은 點數로 나타났으며 이는 양호교사가 學校保健 行政政策 決定에 전문적으로 參與하고자 하는 要求가 더단히 높은 것으로 解釋되므로 制度改善이 廣範圍하게 마련되어야 한다고 본다.

4. 양호교사의 擴大된 役割에 對備하여 現代에 맞는 職務內容의 전문화 組織化 및 體系化에 對한 繼續的인 研究가 되어지기를 提言한다.

5. 양호교사의 職務 및 職業滿足도에 影響을 미칠수 있는 研究가 나오길 期待한다.

參 考 文 獻

<단행본>

김두중, 韓國醫學史, 서울: 正言社, 1955.

김명호, 學校保健 및 實習, 서울: 수문사, 1980.

김화승, 學校保健과 看護, 수문사, 1984.

박연호, 人間關係論, 서울: 梅英社, 1979.

박연호, 오세덕共著, 組織管理論, 서울: 법문사, 1983.

박형중역, 學校保健 管理, 大韓敎科書 株式會社 서울: 1968.

전산호, 成人 看護學, 서울: 수문사, 1978.

정재철의, 敎育史, 敎育出版社, 1978.

유종해, 송영달공역, 組織理論, 커트라스키저, 延世

大 出版部, 1974.

윤우곤, 組織原論, 서울: 법문사, 1980.

한덕웅, 組織行動의 동기이론, 서울: 법문사: 1983.

Abraham. H. Maslow. A Theory of Human Motivation Cincinnati South Westery Publishing. Co. 1960.

Chris Argyris Personality and Organization New York: Harper and Row. 1957.

Fredrick Herzberg, Bernard Mauser and Barbara Block Synderman, The Motivation to Work New York John Wiley and Sons. 1959.

Herzberg Fredick and Others, The Motivation to Work 2nd. ed. N.Y. John Wiley and Sons. 1957

Keith Davis Human Relations in Business (New York MCGraw) Hill 1957.

Reinhard Bendix and Lloyd Fisher "The Perspective of ELTON Mayo" in Amitai Etzioni (ed). Complex Organization; A Sociological Reader New York; Holt RENEHART and Winston. Inc. 1962.

Robert Blauner "Work Satisfaction Trends in Modern Society" in walter Forgel and Archibald Kleingartner (eds). Contemporary Labor Issues, C Belmont Calif, Wadsworth Publishing Co Inc. 1966.

Stogdill. R.M. Handbook of Leadership N.Y: The Free Press. 1974.

Wiles. K. Supervision for Better Schools New York Prentice Hall 1950.

<論文 및 定期刊行物>

강태희, "組織갈등과 管理方案에 對한 理論的 考察" 碩士學位論文, 慶熙大學校 大學院, 1983.

강홍순, "看護業務 實態分析 및 合理的인 病室管理 改善方向" 大韓看護學會誌, 第1卷 1號, 1970.

김포임, "복지사회 구현을 위한 병원 간호의 역할", 경희의료원 10주년 기념 학술대회보고서 1982

김선영, "韓國에 있어서의 保健教育의 過去 現在 · 未來" 韓國生活科學 연구논총, 第10號, 1973.

김석희, "組織의 有用性에 關한 行動科學의 研究, 博士學位論文, 영남대학교 대학원, 1982.

김하숙, "看護員들의 看護職에 對한 滿足度 調査研究" 카톨릭大學 의학부 論文集 第32輯 3號, 1979.

김화중, "양호교사 分布樣相과 關聯要因 分析" 博士學位論文, 서울大學校 大學院, 1985.

도복늬의, 韓國 看護教育의 問題點과 改善을 爲한 研究(II), 증양의학, 第31卷 1號, 1976.

박지원, "看護員의 繼續 教育에 對한 肯定度와 諸變 因間의 分析的 研究" 碩士學位論文, 延世大學校, 1977.

서성제, 우리나라 學校保健 事業에 關한 研究, 博士學位論文, 서울大學校 大學院, 1985.

양경자, "정소년 性教育 어떻게 實施하나" 간헐신보 第387號, 大韓看護協會, 1985.

양경자, 學校保健과 양호교사의 役割, 學校保健, 통권 第13號, 韓國學校保健協會, 1984.

우옥자, 서문자, 박정호, "임상看護員의 職業滿足度 와 이직에 對한 研究調査" 大韓看護學會誌, 第3卷 3號, 1973.

우옥자, 서문자, 박정호, "임상看護員의 職業滿足度 와 離職에 對한 反應", 최신의학 第15卷 3號, 1972.

유은광, "看護員의 役割 認識 程度와 役割遂行 저해 요인에 關한 實 調査研究" 碩士學位論文, 延世大學校, 1979.

윤종덕, 우리나라 初·中·高學生의 신체검사 結果에 對한 分析研究, 서울大學校 大學院 碩士學位論文, 月刊看護, Vol. 19, No. 10, 1985.

이귀향, 우옥자, 서문자, "임상看護員에 對한 研究 調査" 大韓看護學會誌, 第3卷 3號, 1973.

이명하, "수간호원의 리더십 유형과 一般看護員의 수간호원 및 職業滿足도에 關한 研究" 碩士學位論文, 延世大學校 大學院, 1980.

이성학, 홍경자, "保健看護員의 職業에 對한 滿足度 와 취업동기에 關한 調査" 中央醫學, 第18卷 5號, 1970.

이종영, "임상看護員의 職業滿足度 및 이에 미치는 諸要因에 關한 實 研究" 碩士學位論文, 延世大學校 教育大學院, 1979.

정상관, 學校保健의 당면과제 및 學校保健 지원체계의 改善, 學校保健, 통권 第13號, 韓國學校保健協會, 1984.

조선충득부, 관보, 第1996號, 1919.

최양자, "國內 保健看護院 實態調査" 大韓看護, 第13卷 4號, 1974.

최연순, "보건진료원과 地域社會 保健活動" 學校保

- 健 叢刊 第13號, 韓國學校 保健協會, 서울 : 1984.
 광미희, "서울 시내 保健所, 保健看護員의 業務에 對
 한 중요도, 認識程度 및 滿足度에 關한 調査研究,
 碩士學位論文, 延世大學校 大學院, 1981.
- B. Beanfort et al "Job satisfaction for registered
 Nurses in the hospital setting" Jou. of Nursing
 Administration, May-Jun. 1974.
- Bonnie Bullough, RN, PHD, "The Law and the
 Expanding Nursing Role," AJAH, Vol. 66, No.
 3, 1976.
- Brief A.P. "Turnover among Hospital Nurses :
 A suggested Model" Journal of nursing adminis-
 tration Oct. 1976.
- Burke D. Grandjean, Linda H. Alken. Charles
 M. Bonjean, "Propessional Autoromy and the
 work satisfaction of Nursing Educators," N.R.
 Vol. 25, No. 3 1976.
- Carol S. Wesiman et al. "Determinate of Hospital
 staff Turnover" Medical care, Apr. 1981.
- Dinah B. Slavitt and others, "Nurse's satisfaction
 with their work situation," N.R. Vol. 27, No.
 3, 1978.
- Douglas M. Hcgregor, "The human side of enterp-
 rise" The Managerical Review. Vol. 49, 1957.
- George S. et al. "Perceived Dimensions Job Satis-
 faction for Staffregistered Nurses" N.R. Sep.-
 Oct. 1976.
- George J. Keiser, Ida M. Bickle, "Attitude Change
 as a Nativational factor," N.R. Vol. 29. No. 5,
 1980.
- Lapierre R. Attitudes versus actions. Soc. Forces,
 13 : 230~237, 1934.
- Longest Jr. B.B. "Job satisfaction for R.N. in the
 hospital setting" Job satisfaction for R.N. in the
 hospital setting: Journal of nursing administra-
 tion Vol. 4, No. 3, May June, 1974.
- Malene Kramer, "R-le Conceptions of Baccalaureate
 and success in Hospital Nursing" N.R. Vol. 19,
 No. 5 (Sep, Oct. 1970)
- Markham W.T. and Bonjean, C.M. Self-expression
 at work; The Validation of a measure and test-
 ing of P and O Theory.
- Mccloskey, Joanne, Influence of rewards and incen-
 tives on staff nurse turnover rate N.R. 23 : 239
 ~247 (5,6) 1974.
- Mcclaskey, Joanne, "Influence of rewards, and
 incentives on pecuniary behavior; the case of
 academicians," Am social-Rev. 32 : 740~754(8)
 1967.
- McGrew J.W. "How open are mul tiple dwelling
 units?" J. Socpsy choi, 72, 225~226 Aug. 1967.
- M. Kramer et al. "Self-actualization and Role Adap-
 tation of Baccalaureate Degree Nurse, N.R. Vol.
 21, 1972.
- Hunson F.C. Heda S.S. "An instrument of mea-
 suring nursing satisfaction" N.R. 23 : 159~166
 (3), 1974.
- R.J. Hause et al. "Herzberg's dural factor theory
 of the evidence and a criticism."(Personnel psy-
 chology Vol. 20 No. 4, 1967).
- White C.H.; "Job satisfaction and dissatisfaction
 among Hospital Nursing Supervisor" Nursing
 Research Vol. 22, No. 1, 193.

<ABSTRACT>

An Analytical Study on Job's Satisfactory Degree of School Nurses in School Health Services

Yang Kyung Ja

Nursing Administration Major

Graduate School of Public

Administration

Kyung Hee University

(Directed by Prof.: Moon Hee Ja)

Although we are living in a state of rich materialistic blessings and boons produced by the surprising development of industry at present, we, on the contrary, face the serious social problems in a rapidly Changing society such as pollution, misuse of drugs and juvenile delinquency (connected with smoking, alcohol and sex).

The great sudden Change of Social structure and social order also brought about many changes in the field of nursing. The concept of nursing and the role of nurse was greatly changed. In consequence of the expansion of social need and social expectation toward a professional nurse, the specialization in the field of nursing is necessarily required for adequate health services.

Owing to these various changes in our society, a school nurse who plays a major role in school health services is troubled by the increase of heavy works. Furthermore, it becomes more difficult for a school nurse to give two many students better health services and care. The great increase of the number of students, piles of work and various needs of patients require a newly-developed role pattern which corresponds to that situation. I dare to propose that the position of a school nurse be promoted in order to perform her role as a specialist in a independent and desirable way.

This study is based upon the idea that the job's Satisfactory degree of a school nurse has a great influence upon the betterment of school health services. The purpose of this study was to collect data which contribute to the improvement of system in performing the efficient school health services by identifying the role recognition degree and job satisfactory degree of a school nurse.

The data for this study was obtained from 130 school nurses serving at school located in Seoul. The instrument used for this study was role concept measurement tool and role stress measurement tool developed by Markham and Bonjean. Data collection was made from October 7th to October 11th by means of a questionnaire. Data analysis included mean, S.D. (standard deviation), percentage, T-test and ANOVA (analysis of variance).

The result of this study were as follows,

1. For the satisfactory degree of the present working condition, 56.9% was “neither satisfactory nor unsatisfactory.” The central reason for the dissatisfaction with the position was that “there is no chance of promoting in comparison with heavy works” (70%) school nurses main troubles were “piles of work and no promotion at present position.”
 2. For the motives which made them become school nurses, 26.2% were “by chance,” “to serve as a specialist,” 37.7% “a stable occupation” and 10% “dislike of the clinical nursing”. For the present school nurse position, 44.6% was “will work until they want,” 43.1% “will work as long as they can,” 9.2% “ready to resign if they are called in another position,” and 1.5% “want to resign as soon as possible.”
 3. The rank of satisfactory degree in working condition of a school nurse were as follows. “Desirable human relationships among other fellow teachers” was ranked first. “A school nurse should be guaranteed in a legal system” was ranked second. “Human relationships among higher officers” was ranked third. However, “I doubt if there is a chance of promoting in a fair way” was ranked twentieth, the lowest in importance score.
 4. The correlation of academic career, religion, attached school (national, public or private school), motives of becoming a school nurse, and marriage with satisfactory degree of the present position proved non-relevant. Only the academic career proved relevant with the factors. ($P < 0.05$).
 5. For the subject of working condition of a school nurse, a desirable relationships among other fellow teachers” was ranked highest (2.931 ± 0.485) and “I doubt if there is a chance of promoting in a fair way” was ranked lowest (1.577 ± 0.633).
- Finally, as we have seen, the reason for the discontent with the present working condition of a school nurse was “no chance of promoting” in comparison with heavy works and “heavy works and promotion” was the main factor in performing her role. I propose that the scientific and realistic research in piles of work of a school nurse be properly analyzed and the bold improvement be considered on the promotion of a school nurse.