

시간제 근무 간호원 활용을 위한 조사연구*

임상간호원회 복지위원회

순 서

1. 연구의 필요성 및 이론적 배경
2. 연구방법
3. 결과 및 논의
 - 1) 시간제 근무를 원하는 간호원의 일반적 특성
 - 2) 시간제 근무를 원하는 간호원의 퇴직전 근무상황
 - 3) 시간제 근무를 원하는 이유, 장소 및 시간
 - 4) 하루중 원하는 근무시간과 간호원의 일반적 배경과의 관계
 - 5) 시간제 근무간호원이 원하는 복지사항
4. 결론 및 제언
5. 참고문헌
영문요약

1. 연구의 필요성 및 이론적 배경

한국은 1960년 후반기에 들면서 경제성장으로 인해 소득수준이 높아지고 국민의 교육 및 문화수준이 향상되기 시작한 이래 국가는 사회보장에 대한 법률과 의료보험법을 제정하였고 1977년에는 국민에 대한 사회보장책의 일환으로 의료 혜택을 확대 실시하였다. 드디어 1977년 7월 1일부터 500인 이상의 사업장 근로자에게 의료보험제의 실시를 출발코, 1978년에는 공무원 및 사립학교교직원 의료보험법이 제정되면서 우리 공무원, 사립학교교직원 및 준인가족, 연금수급자를 대상으로 의료보험제도를 시행하게 되었다.

이러한 시대적 상황이 병원을 찾는 건강 수요자의 수를 급격히 상승하게 하였고 또한 병원은 수요자의

요구에 부응하기 위해서 시설개선과 양질의 의료행위를 위한 인력확충이 필연적인 문제로 대두되었다. 그러나 국민전체의 건강유지 증진을 목표로한 의료보험 환자의 의료수가 한도내에서 병원의 의료제도의 개혁을 위한 시설 및 인력의 확충요구를 충족시키기 위해서는 의료행정관리의 효율적 방안 모색이 불가피하게 되었다.

따라서 병원은 합리적인 병원경영 및 관리의 체계화 노력의 일환을 위한 움직임을 보였고 특히 병원비용 절감에 관한 다각적인 노력과 연구가 시도되었고 이러한 방법의 하나로써 병원비용중 50% 내의 물 차지하고 있는 일급의 진감방안을 위한 과학적인 인력관리에 초점을 두게 되었다.

일반적으로 병원인력하면 의사, 간호원, 보건기술직, 각종 기술자 및 잡역을 포함하여 병원조직 체계속에서 각자의 전문지식과 기술을 활용하여 각자 다른 기능을 통해 환자의 질병치유 건강회복 및 증진이라는 생산적인 기능을 이룩하고저하는 병원종사원의 합목적적인 활동을 말한다(박 1975). 따라서 효율적이고 과학적인 인력관리는 병원관리의 성공을 좌우할뿐 아니라 병원운영문제를 해결하는 한 방법이 되었다.

그러나 병원의 총 인력중 과반수 이상을 점유하는 간호인력이 과학적인 간호인력의 수요를 계산하기 전에 수적으로 많다는 이유로 병원비용절감의 방법으로 사용되며 특히 증가하는 환자수나 간호의 양에 비례하여 간호원을 증원할수 없는 여건임은 재론할 필요가 없다고 본다. 또한 서울 시내 20개 병원의 간호인력에 관한 사항을 조사한 결과 병원운영난을 겪기 시작하면서 간호인력의 부족은 느끼는 기관이 50%나 되었고

* 이 논문은 임상간호원회 복지위원회

위원장 : 김근화

위원 : 김문실, 이정희, 최금복, 최숙미에 의해 추진되었으며 조사연구는 [이화여자대학교 간호대학 김문실 교수에게 의뢰되었음.

특히 간호요원 증원에 관한 최고경영자의 경향을 보면 보조원을 증원하는 경향이 60%로서 간호원을 증원하는 경향보다 높았으며 간호원대신 보조원으로 배치하는 경향이 15%를 보이고 있음은 소수의 예 이기는하나 환자간호를 위한 효율적 간호인력관리에 문제가 있음을 암시해주고 있다고 본다. 그러나 미국의 경우 병원운영문제와 간호원 부족현상을 해결하기 위해서는 최소한의 비용으로 효율적인 인력활용을 위해서 보조원을 간호원으로 배치하기 시작했다(Rose 1982). 즉 경제적인 문제만 고려해서 간호원을 보조원으로 배치하게 되면 업무처리에 한계점이 있으므로 보조원을 간호원으로 배치하는데 특히 업무처리의 능률화 방안을 모색하기 위해서 시간제 근무 간호원을 도입하여 병원 문제를 해결하기도 했다. 따라서 Keavany & Hayden (1978)의 연구에 의하면 간호원의 신직율은 2.6%에 비해 보조원은 9.3%나 되는것을 지적하고 있다. 물론 효율적인 병원관리란 적절한 인원과 물자와 돈이 기본을 이룬다는 점에서 고려할때 적절한 경제능력이 없을 때 적절한 인원을 충당할 수 없고 불자도 구입할 수 없다는 점은 당연한 논리라 보겠으나 의료수혜자의 증가나 의료행위에 대한 수혜자의 기대와 병원비용절감의 대책이라는 상반된 문제분 해결하기 위한 방법중 하나로서 시간제 근무간호원의 활용방안에 관한 연구가 필요하다고 본다. 일반적으로 시간제 근무자라하면 별로 가치를 부여할 수 없고 임금이 낮을 뿐 아니라 다른 사람이 근무하기 싫어하는 시간에 근무를 하는 경우나 미숙한 학생들의 아르바이트나 별로 중요하지 않는 단순작업에의 자원봉사자를 의미하기도하나 국제노동부(International Labor Office)에 의하면 시간제 근무자란 정상근무자 보다 짧은 시간분 일하면서도 정기적이어서 안정성이 있고 자발적으로 일을 하는 것을 말한다. 시간제 근무간호원이란 일주일에 35~40시간 이하를 근무하는 것으로 규정하고 있다. 개인 및 기관의 요구에 따라 8시간 또는 35시간을 일하기 때문에 주일마다 일하는양이나 기관내 구성원으로써의 역할에 변화가 있을 수 있다. 일반적으로 시간제 근무간호원은 3가지로 분류할수 있다. 첫째는 영구적인 시간제 근무간호원으로써 병원내에서 계속적인 한 구성원으로써 그 역할을 하는 사람을 의미하며 정규간호원들과 같이 일상적인 업무의 근무시간이 짜여져서 정규직원과 거의 비슷한 시간당 보수를 받게되고 정규직원과 같은 수준의 기능을 기대한다. 또한 이들은 간호부서의 공식직이고 비공식적인 모임에 참여하고 조직의 유

요, 복직 및 절차를 잘 이해하게된다. 둘째로는 임시직 간호원으로써 병원의 정규직원의 대리자에 불과하프트 구성원으로써 역할을 하지못하며 외부기관에 속해서 그곳에서 보수를 받게 되어있다. 따라서 이들은 예기치 못했던 결근, 병가 등을 충당하게됨으로 병원 직원과 동일화가 어렵고 커다란 기대도 하지 않는다. 셋째는 당직(on-call)이나 pool로 근무하는 사람으로써 병원에 의해 직접고용되나 임시직보다도 더 좋지 않은 조건에서 근무하게되는 경우를 말한다(Wakefield, 1985).

그러므로 간호원의 이직율이 증가하는 한편 구직자가 적을 경우는 임시직으로써 병동운영을 해야하는 경우도 있다. 특히 한국간호원의 경우 3년 또는 4년의 전문교육을 받은 후에도 불문위로 행해지는 결혼퇴제나 결혼후 가사 및 자녀양육의문제; 병원근무간호원의 특성인 하루 8시간 3교대제도 등으로인해 근무년한이 비교적 다른 직종에 비해 짧은 것으로 나타나고 있다.

85년 노동부 노동통계연감에 의하면 84년 대학졸업 이상의 전문, 기술 및 관련 직종종사자의 평균근속년수는 4.0년인데 비해 간호원은 2.2년(노 1983년)에 불과하여 재직원의 충원이 빈번하게됨은 국가적 차원에서 인력낭비는 자타가 공인할수있다. 또한 Hoffman (1985)에 의하면 병원간호부서에서 세 직원을 채용하기 위해서는 광고 및 모집광고에 드는 비용, 고용하는데 드는비용, 신규직원 훈련비용 및 보충시 필요한 조직의 재편성시 드는비용을 종합할때 일인당 약 150달러가 소요된다고 한다.

따라서 능숙한 전문직 기술을 가진 잠재적 인력을 병원이 필요하는 시간만큼 근무시키므로 환자간호의 질을 높일뿐 아니라 병원비용 절감의 방안이 필수 있다고 본다. 그러나 한국의 경우, 아직까지는 시간제 근무간호원이 크게 활용되지 않을뿐 아니라 그 필요성이나 활용방안에 대한 연구가 시도되지않은 실정이므로 시간제 근무간호원의 활용방안을 위한 기초자료들 통해 그 필요성과 시도방안을 찾고자 함이 본 연구의 목적이다.

2. 연구방법

위에서 기술한 목적을 달성하기 위해서 1986. 7월부터 9월사이에 걸쳐 조사 대상자를 크게 두 군으로 채택하여, 먼저 시간제 근무 간호원의 요구성도를 파악

하기 위해서 서울시내 20개 병원의 간호부(과)장을 대상으로 질문지와 전화 분의를 통해서 간호인력 충원에 관한 최고책임자의 경향, 현 간호인력의 적절성, 시간제 근무 간호원의 필요성, 필요한 부서, 요일 및 시간, 시간당 보수책정 기준, 원하는 간호원의 일반적 특성에 관해 자료를 수집하였다. 또한 대한간호협회 1984년 12월 31일 현재의 통계자료에 의거, 서울특별시 정부에 등록된 간호원 수는 10,079명으로 이중 9,450명(93.8%)가 취업을 하고 있으며 미 취업자 수는 629명(6.2%)에 불과하여 이중 약 10%인 68명을 대상으로 하였다. 즉 서울시내 5개 종합병원에서 근무하다 퇴직한 간호원중 시간제 근무를 원하는 간호원 44명과 대한간호협회 서울시지부 기획위원회에서 주최하는 시간제 근무간호원을 위한 보수교육에 참가한 24명을 합한 총 68명으로부터 일반적 사항, 경력, 퇴직 사유와 시간제 근무를 원하는 근무시간, 장소, 시간당 보수책정 기준 및 복지사항에 관해 질문지를 통하여 자료를 수집하였다. 수집된 자료를 S.P.S.S.를 통해 일반적 분포 및 하부중 원하는 근무시간과 일반적 특성과의 관계를 2분 통해 분석하였다.

3. 결과 및 논의

1) 시간제 근무를 원하는 간호원의 일반적 특성

① 연령 및 교육정도

연령별 분포는 28세에서 32세 사이가 53.0%로 과수 이상을 차지하였으며, 38세 이상은 극소수(4.5%)에 불과하였다(표 1참조). 이는 1984년 대한간호협회 서울 특별시 지부에서 조사한 총 회원중(10,079명) 26세에서 30세가 3,395명이고 21세에서 25세 사이가 2,744명으로 총 회원의 반수 이상을 차지하고 있는데 비해 시간제 간호원을 원하는 간호원은 이미 임상경력을 갖고 있으므로 대부분이 30세를 전후로 하고있다. 이는 Evelyn(1982) 조사에 의하면 미국의 근무 간호원의 Median age가 36.3세에 비하면 근무년한이 훨씬 짧은 것을 알수 있었다.

한편 서울시내 간호부(과)장이 보는 시간제 근무 간호원의 적정 연령은 30대 전반이 40%, 20대 후반이 30%로써 시간제 근무를 원하는 간호원의 연령과 큰 차이를 보이지 않았으며 "연령제한을 하지 않겠다"도 10%나 되었다.

② 결혼상태 및 자녀관계

대한간호협회 서울특별시 지부 총회원중(10,079명)

〈표 1〉 시간제 근무 간호원의 일반적 특성

	수	%
연령		
23~27	16	23.5
28~32	36	53.0
33~37	13	19.0
38세이상	3	4.5
계	68	100
교육경력		
고등학교졸업	2	2.9
전문대학졸업	50	73.5
학파졸업이상	16	23.6
계	68	100
결혼상태		
미 혼	22	32.3
기 혼	46	67.7
계	68	100
동거유무		
동 거	44	95.6
별 거	2	4.4
계	46	100
자녀수		
없 음	12	26.0
1 명	13	28.2
2 명	20	43.5
3 명	1	2.3
계	46	100
자녀나이		
1~2세	9	16.4
3~6세	32	58.2
7~13세	14	25.4
계	55	100

미혼자가 6,673명, 기혼자가 3,406명이나 연구 대상자 중 미혼은 32.4%, 기혼자가 66.2%로서 시간제 근무를 원하는 간호원은 기혼자가 미혼자의 배나 되었다. 또한 결혼한 대상자중(46명) 대부분이(95.6%) 가족과 동거하고 있으며 자녀수는 2명을 가진 대상자가 43.5%, 1명을 가진 대상자가 28.2%의 순위를 보여 대상자중 반수 정도가 자녀를 1명 이상 갖고 있었다. 자녀의 연령은 학령전 아동을 가진 대상자가 58.2%이고 학령기 아동을 가진 대상자가 25.4%를 보였는데(표 1

〈표 2〉 퇴직원 근무상태

	수	%
근무병원유형		
대학병원	35	51.5
수련병원	9	13.2
종합병원	23	33.8
개 인	1	1.5
계	68	100
근무경력		
1~3년	21	30.9
4~6년	24	35.3
7~9년	13	19.1
10년이상	10	14.7
계	68	100
퇴직년수		
1년미만	26	38.2
1~3년	22	32.4
4~6년	12	17.6
7~9년	5	7.4
10년이상	3	4.4
계	68	100
퇴직시 직위		
평간호원	44	66.7
주임간호원	7	10.3
수간호원	15	22.1
감독간호원	2	2.9
계	68	100
퇴직사유		
자녀양육	10	14.7
가사문제	28	41.2
부적합한 근무시간	6	8.8
가치결여	1	1.5
사퇴권유	23	33.8
계	68	100

참조) 이러한 결과는 자녀의 양육문제로 직장을 포기해야 하는 경우가 있었음을 추정할 수 있다. Cleland의 2인(1973)이 미국 미시간주에서 근무하는 간호원 506명을 대상으로한 연구에 의하면 이층 85%가 기존 간호원이거나 미혼은 15%에 불과하였다. 이러한 결과는 미혼간호원의 점유율이 1949년에 46%, 1966년에 22%에 비해볼 때 증가추세에 있음을 알수 있다. 또한 Ev-

elyn(1982)이 미국에 등록된 간호원 1,615,846명을 대상으로 조사한 결과 취업자 1,235,152명중 32%가 시간제 근무를 하고 있었으며 시간제 근무 간호원의 86.5%가 기존자녀나 배우 이상이 어린자녀를 갖고 있는 것으로 나타났다. 그러나 한국의 경우, 결혼 적령기의 간호원이 자녀나 타의에 의해서든 결혼을 전후로 퇴직하는 것으로 추정되어 정규직 간호원중 기존자의 수가 적을뿐 아니라 특히 결혼후 자녀를 가진 간호원에게 직장을 가질 기회가 부여되지 못하였다고 본다. 이러한 현상은 간호전문직을 양성하기 위한 교육비 투자에 비해 개인은 물론 국가적으로 큰 손실이며 간호계의 문제점이라 볼수 있다.

2) 시간제 근무를 원하는 간호원의 퇴직전 근무상황

① 근무병원의 유형과 근무 경력

대상자중 배우이상(51.5%) 대학병원에서 근무를 하였으며 33.8%는 종합병원에서 근무하였다. 또한 대상자의 근무 경력은 4년에서 6년의 경력을 가진 대상자가 35.3%, 7년에서 9년이 19.1%, 10년이상 14.7%로 4년이상 근무 경력을 가진예가 69.1%이었다. 한편 간호부장이 원하는 시간제 근무자의 근무경력은 3년이상 90%보다 낮은 것으로 나타났으나 노(1983) 연구에서 보고된 간호원의 평균 근무 년수인 2.2년보다 길었다. 이러한 결과는 시간제 근무를 원하는 대부분의 간호원은 사명감이나 병원 근무에 대한 흥미가 있었던 것으로 사료되며 경력이 비주어볼때 병원의 간호업무론 행하는데 있어서나 응급에 대처하는데 충분한 자질을 가진것으로 사료된다.

② 퇴직년수와 퇴직시 직위 및 사유

대상자중 퇴직년수가 1년 미만인 경우가 38.2%, 1년에서 3년이 32.4%로 과반수 이상이 퇴직한지 3년 미만이었다. 특히 퇴직시 직위를 보면 평간호원이 66.7%, 수간호원이 22.1%였은은 환자 간호에 대한 실무경험이 많은 것으로 보인다. 또한 대상자의 퇴직 사유를 보면 “가사문제로 인해서”가 41.2%, “결혼과 동시에 기관에서 사퇴를 권유대시”가 33.8%이며 “자녀양육문제”가 14.7% 순이었다(표 2참조).

이러한 결과는 본인의 근무 의욕은 있으나 여건상 병원을 그만두는 경우가 많음을 지적하고 있다고 본다. 한편 Wandelt의 2인(1981)이 Texas의 등록간호원중 미취업자가 18,000여명이나 되는 반면 병원은 간호원 부족으로 환자입원이 불가능해지자 직업은 갖지않는

원인에 관해 조사한 결과 부적절한 봉급, 자녀양육문제, 가사문제, 근무시간이 적절치 못해서, 건강요원으로써 가치를 느끼지 못해서 등의 순으로 나타났다. 물론 미국의 경우 철저한 핵가족 제도하에서 주부가 취업을 하기 위해서는 자녀 양육문제 특히 탁아소 이용이 불가피하나 간호원의 봉급이 이 탁아소 비용을 상회하지 못한 경우 자연스럽게 직장을 포기하게 된다고 본다. 그러나 미국과는 달리 한국은 대가족 제도나 자녀를 돌보아줄 환경이 조성되었는 경우도 결혼과 동시에 기관에서 사회를 권유하는 경우가 많은데 이것은 노(1983)의 연구에서 5년 미만의 근무 경력자층 퇴직을 하는 이유 대부분 결혼때문인 것으로 나타난 사실과 종합하여 볼때 일반적으로 간호전문대 또는 학과를 졸업하던 취업을 하지만 연령적으로 결혼 적령기이므로 단일 결혼으로 인해서 사회를 권유하는 상황이라면 취업 후 병원에 적응하고 효율적으로 간호를 제공할 수 있을때 결혼 때문에 퇴직을 하게 되므로 결국 기관에서도 인력을 효율적으로 활용하지 못할 뿐 아니라 병원은 환자에게 도움을주는 임장보다는 개인의 기술 및 사회성을 일시적으로 습득시키는 장소 제공에 불과하다고 본다. 따라서 시간제 근무를 원하는 대상자의 퇴직시 지위, 사유, 근무병원의 유형 및 경력을 종합하여 볼때 일단 이들에게 기회가 주어지고 충분한 병원이던데이손이 실시된다면 대상자 개인에게는 발전의 기회를 줄 뿐 아니라 연령 및 결혼이란 변수의 작용으로 보다 질적인 간호를 제공할 수 있으며 짧은시간내에 업무를 잘 해결할 수 있는 객관적 조건을 가졌으므로 잘 활용만 된다면 병원운영면에도 도움을 줄수 있을 것으로 사료된다.

3) 시간제 근무를 원하는 이유, 시간 및 장소

① 이유 및 시간

간호원 대상자층 시간제 근무를 원하는 이유는 “자기 발전을 위해서” 44.1%, “경제적 도움을 위해서”가 25%인 반면 “경기취업의 기회를 갖기 위해서”도 5.9%나 되었다(표 3). Johnson(1977)에 의하면 시간제 근무를 원하는 이유는 수입을 얻기 위해서와 자기 발전을 위해서가 대부분이라고 한다. 즉 미국의 경우 시간제 근무를 하므로써 간호원은 가정에서 주부로서의 역할은 물론 간호원으로써 그 기술을 잃지않고 간호의 효용을 이룰 수 있어 자기발전을 꾀할 수 있기 때문이다. 특히 그는 수입증가를 단순히 “돈” 그 자체가 아니라 자신이 한 일에 대한 댓가로써 결국 자기 만족

〈표 3〉 시간제 근무를 원하는 이유 및 장소

시간제 근무를 원하는 이유	No	%
자녀양육문제	10	14.7
가사문제	7	10.3
경제적 도움	17	25
경기취업의 기회	4	5.9
자기발전	30	44.1
계	68	100
원하는 근무시간		
20~30hrs/wk(4~6hr/D)	40	58.8
24hrs/wk(8hrs/적일)	9	13.2
40hrs/wk(8hrs/주중)	18	26.5
16hrs/wk(8hrs/주말)	1	1.5
계	68	100

을 가져다 주는 의미에서 해석하고 있다. 이외에도 경업을 얻거나 공부하면서 부수입을 갖기 위해하는 경우가 있다. 이점은 본 조사의 결과와 유사한 것으로써 결혼후 가사나 자녀양육도 원활히 행하면서 자기의 능력을 개발하려는 이유에서 시간제를 택하고 있었다.

한편 본 연구에서 간호부(과)장을 대상으로 시간제 근무 간호원의 필요유무를 확인한 결과 20명중 13명(65%)이 필요하다고 하였으며 특히 간호원 “휴가시” 50%, “분만시” 55%, “병가시” 30% 이외에 “환자의 수적 또는 간호의 양적 증가시 활용하겠다”가 10%로 대부분 간호원의 복지문제와 관련하여 질적간호제도의 향상성을 유지하기 위해서 필요한 것으로 나타났다.

또한 현재 대다수 병원의 간호인력이 환자나 간호원의 번복사항이 발생시 대처 할만한 충분한 인원이 확보되지 않는 형편이므로 이러한 문제해결을 위해서 시간제 간호원을 활용할 수 있다고 사료된다. 그러나 Johnson(1977)은 시간제 근무 간호원은 신중히 고려한 후 사용하여야 한다고 강조하고있다. 물론 잘만 활용한다면 시간제 간호원 입장에서는 간은 적절과 반복해서 일할지 않기 때문에 개인적인 문제가 발생하지 않으며, 각종 교육에 자유로히 참여 할수 있어서 자아실현을 이룰 수 있고 직장과 가정 생활을 결합할 수 있으며 직장생활을 즐길수 있고 도질할 수 있으며 보상도 받을 수 있다. 그러나 잘못 활용하면 오히려 장기적 안목에서 볼때 손해를 볼수 있다는 점을 지적하고 있다. 특히 직위나 역할 및 분야를 고려하지않고 빈자리를 메꾸기위해 시간제 간호원을 활용하면 간호의 질

을 하락시킬 뿐 아니라 효율적으로 업무를 처리하지 못하게되어 병원에 손실을 주게 된다. 따라서 시간제 간호원을 활용할때는 다음 요인을 고려해야 한다. 첫째, 정규취업 간호원이 휴가중이거나 질병으로 인하여 간호업무를 지속할 수 없을때 둘째, 중환자의 수가 증가하거나 업무의 양이 증가하여 기존 간호원으로는 업무를 고충하기 어려울때 셋째, 능숙한 간호원 부족으로 위급상황을 극복하기 어려울때 넷째, 중환자실, 수술실 또는 혈액 부식실등에 근무하는 정규 간호원에게 특별 교육을 시키야할 경우를 들고있다. 이와같은 요인을 신중히 고려하지 않고 정규직원대신 시간제 근무간호원으로 대처한다면 첫째로 비용절감에는 효과적일 수 있으나 시간제 간호원의 영향이 정규 간호원에게 미쳐 높은 이직율을 가져와 환자 간호나 응급주에게 불안감을 조성하게 될수 있으며 둘째로는 시간제 근무간호원은 시간상 많은 시간을 환자와 접하지 못하므로 환자의 변화를 잘 평가하지 못할 수 있고 셋째로 시간제 간호원은 정규간호원보다 병동유지 관리상 책임이 약하므로 그 책임을 정규 간호원이 다져야하므로 결국 정규간호원의 책임이 증가하여 퍼포에 지쳐 이직율을높이게 된다. 따라서 간호부(과)장은 간호원의 직위, 역할 및 분야를 고려하여서 시간제 간호원을 활용하여야하며 경제적 이유만으로 정규 간호원을 시간제 간호원으로 대처하는 현상은 극히 삼가하여야한다(John 1977, Prescott Rose 1982, 1985, Wakefield 1985).

② 원하는 근무장소와 경험유무

Wandelt(1981)는 시간제 근무 간호원을 배치할때는 그들의 업무를 효율적으로 할 수 있도록 전문성을 고려하며 행하여야 한다고 했다. 즉 그들이 경력에 준해 근무하기를 원하는 부서에서 근무하도록 하므로써 짧은 시간내에 능률성과 자율성을 갖고 만족감을 느끼며 근무할 수 있도록 하여야한다. 그러기 위해서는 그들의 경력을 고려하여 배치하는것이 바람직 하다고 본다.

연구 대상 간호원으로부터 그들이 근무하기를 원하는 장소 3곳을 기록하도록 한 결과 내외과 병실(27.1%), 소아, 신생아실(17.8%), 산부인과 병실(13.6%), 외과(13.6%), 주사실(11.9%)의 순위였다. 한편 원하는 근무장소에대해 경험 유무를 보면 내외과 병실을 원하는 대상자중 84.4%, 수술실과 중환자실을 원하는 대상자중 각각 87.5%, 80%의 경험을 보였으나 주사실, 외과를 원하는 대상자는 14.3%, 12.5%에 불과했다(표 5). 이와같이 경험이없는곳에 근무를 원하는 대

〈표 5〉 시간제 근무를 원하는 장소와 경험 유무

근무장소	No(%)	경험	
		유(%)	무(%)
수술실	8(6.8)	7(87.5)	1(12.5)
분만실	2(1.7)	2(100)	0(0)
중환자실	5(4.2)	4(80)	1(20)
내외과병실	32(27.1)	27(84.4)	5(15.6)
산부인과병실	16(13.6)	6(37.5)	10(62.5)
소아과, 신생아실	21(17.8)	12(57.1)	9(42.9)
주사실	14(11.9)	2(14.3)	12(85.7)
외과	16(13.6)	2(12.5)	14(87.5)
응급실	4(3.3)	1(2.5)	3(75)
	118(100)	63(53.4)	55(46.6)

상자를 위해서는 특별교육이 필요하다고 사료된다.(대한 간호협회 서울특별시지부 기획 관리위원회주체드 주사실 근무자를 위한 특별 보수교육을 실시한바 있다). 서울시내 간호부(과)장이 필요로하는 시간제 근무장소는 병실 32.4%, 중환자실, 주사실, 응급실, 수술실, 분만실이 각각 8.8%이였으며 대부분의 경우 많은 곳을 필요로하고 있었다.

이와같이 병원의 요구와 간호원이 원하는 근무장소 및 경험은 종합해볼때 시간제 근무간호원은 병원의 요구를 충분히 충족시킬 수 있는 잠재인력이라고 본다.

4) 하루중 원하는 근무시간과 간호원의 일반적 배경과의 관계

대상 간호원이 원하는 하루중 근무시간을 세가지 이하로 기록하도록 한 결과 대부분이 6시간 미만을 원했으며 특히 오전 9시부터 3시가 40.1%, 오전 9시에서 5시까지가 21.5%, 오후 1시에서 7시까지가 12.2%의 순위를 나타내고 있었다.

한편 병원 간호부(과)장이 원하는 하루중 근무 시간 을보면 오전 9시에서 3시까지가 63%, 오전 10시에서 7시까지가 14.8% 오후 1시에서 7시까지가 7.4%이며 오전 9시에서 오후 5시까지는 3.7%에 불과하였다. 이를 종합하여 볼때 오전 3시에서 오후 8시까지에는 병원 이나 간호원의 요구를 충족시킬 수 있는 것으로 나타났다으며 하루중 8시간을 요구하는 기관에서는 하루 4시간 원하는 간호원을 두사람 활용하므로써 그 요구를 충족시킬 수 있는 것으로 사료된다.

또한 간호원이 원하는 근무시간과 일반적 사항과의

〈표 6〉

하루중 원하는 근무시간과 일반적 배경과의 관계

	9~3pm	11~5pm	1~7pm	7~3pm	9~5pm	2~10pm	Row Total	χ^2	Df	p
연령										
23~27	12(30)	4(10)	3(7.5)	8(20)	12(30)	1(2.5)	40(23.3)	18,432	15	.56
28~32	38(42.7)	6(6.7)	11(12.4)	8(9.0)	20(22.5)	6(6.7)	89(51.7)			
33~37	14(41.2)	4(11.8)	5(14.7)	4(11.8)	5(14.7)	2(5.9)	34(19.8)			
38이상	5(55.6)	0	2(22.2)	1(11.1)	0	1(11.1)	9(5.2)			
Column Total	69(40.1)	14(8.1)	21(12.2)	21(12.2)	37(21.5)	10(5.8)	172(100)			
교육경력										
고등학교졸업	3(50)	1(16.7)	1(16.7)	0	0	1(16.7)	6(3.5)	8,98.7	10	.53
전문대졸업	52(41.3)	9(7.1)	17(13.5)	16(12.7)	24(13.0)	8(6.3)	126(73.3)			
학과졸업	14(35.0)	4(10.0)	3(7.5)	5(12.5)	13(32.5)	1(2.5)	40(23.3)			
	69(40.1)	14(8.1)	21(12.2)	21(12.2)	37(21.5)	10(5.8)	172(100)			
결혼상태										
비혼	16(29.1)	3(5.5)	3(5.5)	12(21.8)	17(30.9)	4(7.3)	55(32.0)	15,917	5	.007*
기혼	53(45.3)	11(9.4)	18(15.4)	9(7.7)	20(17.1)	6(5.1)	117(68.0)			
	69(40.1)	14(8.1)	21(12.2)	21(12.2)	37(21.5)	10(5.8)	172(100)			
자녀수										
0명	14(34.2)	5(12.2)	4(9.8)	4(9.8)	9(21.8)	5(12.2)	41(29.7)	28,028	15	.02*
1명	17(48.6)	2(5.7)	5(14.3)	2(5.7)	8(22.9)	1(2.9)	35(25.4)			
2명	36(61.0)	6(12.2)	7(11.8)	2(3.4)	4(6.8)	4(6.8)	59(42.8)			
3명	1(33.3)	1(33.3)	1(33.3)	0	0	0	3(2.1)			
	68(49.3)	14(10.1)	17(12.3)	8(5.8)	21(15.2)	10(7.3)	138(100)			
자녀나이										
1~2세	12(54.5)	2(9.1)	1(4.5)	1(4.5)	5(22.7)	1(4.5)	22(15.8)	8,854	10	.54
3~6세	38(49.4)	9(11.7)	13(16.9)	2(2.6)	10(13.0)	5(6.5)	77(55.4)			
7~13세	20(50.0)	6(15.0)	8(20.0)	2(5.0)	1(2.5)	3(7.5)	40(28.8)			
계	70(50.4)	17(12.2)	22(15.8)	5(3.6)	16(11.5)	9(6.5)	139(100)			
근무경력										
1~3년	13(29.5)	6(13.6)	7(15.9)	5(11.4)	11(25.0)	2(4.5)	44(25.6)	14,187	15	.51
4~6년	32(43.2)	7(9.5)	6(8.1)	7(9.5)	19(25.7)	3(4.1)	74(43.0)			
7~9년	10(30.3)	1(3.0)	6(18.2)	5(15.2)	8(24.2)	3(9.1)	33(19.2)			
10년이상	10(47.6)	0	3(14.3)	0	6(28.6)	2(9.5)	21(12.2)			
	65(37.8)	14(8.1)	22(12.8)	17(9.9)	44(25.6)	10(5.8)	172(100)			
퇴직년수										
1년미만	19(28.4)	2(3.0)	7(10.4)	15(22.4)	20(29.9)	4(6.0)	67(39.2)	31,979	20	.04*
1~3년	25(45.5)	6(10.9)	4(7.3)	4(7.3)	12(21.8)	4(7.3)	55(32.0)			
4~6년	15(53.6)	3(10.7)	4(14.3)	1(3.6)	5(17.9)	0	28(16.3)			
7~9년	6(42.9)	2(14.3)	3(21.4)	1(7.1)	1(7.1)	1(7.1)	14(8.1)			
10년이상	4(50.0)	1(12.5)	3(37.5)	0	0	0	8(4.7)			
	69(40.1)	14(8.1)	21(12.2)	21(12.2)	38(22.1)	9(5.2)	172(100)			
퇴직시직위										
평간호원	48(45.3)	12(11.3)	9(8.5)	12(11.3)	20(18.9)	5(4.7)	106(61.6)	19,403	15	.19
주임간호원	7(21.9)	1(3.1)	5(15.6)		11(34.4)	3(9.4)	32(18.6)			
수간호원	9(60.0)	0	0	1(6.7)	5(33.3)	0	15(8.7)			
감독간호원	5(26.3)	2(10.5)	1(5.3)	3(15.8)	6(31.6)	2(10.5)	19(11.0)			
	69(40.1)	15(8.7)	15(8.7)	21(12.2)	42(24.4)	10(5.8)	172(100)			

관계를 확인한 결과는 다음과 같다(표 6).

① 간호원의 연령과 하루중 원하는 근무시간과의 관계에서는 28세에서 32세의 간호원이 오전 9시에서 오후 3시 사이를 원하는 비율이 다른 시간을 원하는 비율보다 높았으나 통계적으로 유의하지 않았다($\chi^2=18,432$, $Df=15$, $p=.56$).

② 교육경력과 하루중 원하는 근무시간과의 관계는 전년대 졸업자가 오전 9시에서 오후 3시 사이를 원하는 비율이 다른 시간을 원하는 비율보다 높았으나 통계적으로 유의하지 않았다($\chi^2=8,927$ $Df=10$ $p=.53$).

③ 결혼상태와 하루중 원하는 근무시간과의 관계는 기혼자가 오전 9시에서 오후 3시 사이를 원하는 비율이(45.3%) 다른 시간을 원하는 비율보다 높았으며 통계적으로 유의한 관계가 있었다($\chi^2=15,917$ $Df=5$, $p=.007$).

④ 자녀수와 하루중 원하는 근무시간과의 관계는 자녀 2명을 가진 간호원이 오전 9시에서 오후 3시 사이를 원하는 비율이(61.0%) 다른 시간을 원하는 비율보다 높았으며 통계적으로 유의한 관계가 있었다($\chi^2=28,028$, $Df=15$, $p=.02$).

⑤ 자녀나이의 하루중 원하는 근무시간과의 관계는 학년전 아동(3세~6세)을 둔 간호원이 오전 9시에서 오후 3시 사이를 원하는 비율이 다른 시간을 원하는 비율보다 높았으나 통계적으로 유의하지 않았다($\chi^2=8,854$, $Df=10$, $p=.54$).

⑥ 근무경력과 하루중 원하는 근무시간과의 관계는 4년에서 6년간의 경력을 가진 간호원이 오전 9시에서 오후 3시까지를 원하는 비율이 다른 시간을 원하는 비율보다 높았으나 통계적으로 유의하지 않았다($\chi^2=14,187$, $Df=15$, $p=.51$).

⑦ 퇴직년수와 하루중 원하는 근무시간과의 관계는 1년에서 3년된 대상자가 오전 9시에서 오후 3시 사이를 원하는 비율이(45.5%) 다른 시간을 원하는 비율보다 높아 통계적으로 유의한 관계가 있었다($\chi^2=31,979$, $Df=20$, $p=.04$).

⑧ 퇴직시 직위와 하루중 원하는 근무시간과의 관계는 평간호원이 오전 9시에서 오후 3시 사이를 원하는 비율이 다른 시간을 원하는 비율보다 높았으나 통계적으로 유의한 관계가 없는것으로 나타났다($\chi^2=19,403$, $Df=15$, $p=.15$).

Ellis(1972)는 간호원의 근무표를 작성할때는 환자 수, 간호시간, 직원의 수, 간호원의 능력, 교육정도, 보수, 결혼을등을 고려해야한다고 하였고 시간제 근무

간호원의 근무시간에 관해서는 근본적으로 환자의 특별한 간호요구에 따라 정해져야한다고 하였다. 또한 수술 전 환자 교육을 필요로 할때는 오후 5시에서 오후 9시 사이, 퇴원 환자를 위한 계획된 교육을 할때는 오전 11시에서 오후 3시 사이, 검사시 필요한 설명을 위해서는 오후 3시부터 오후 7시 사이, 수술실 회복실에서는 경오 12시부터 오후 6시 사이에 시간제 간호원이 활용해야한다고한다(Wandelt, 1981). 일반적으로 시간제 근무 간호원은 주말에 근무하기를 원치않으므로 꼭 필요시에는 가능하면 격주로, 한주는 주중, 한주는 주말에 근무하도록 하는 것이 좋다(Dison 1981). 그러나 Cleland(1973)보고에서는 시간제 근무간호원은 저녁편을 원하며 경우에 따라서는 주중에만 또는 한주는 주중 다른 한주는 주말을 원하는 것으로 나타났다. 본 연구에서는 하루중 원하는 근무시간과 간호원의 일반적 관계를 분석한결과 간호원이 원하는 하루중 근무시간은 기혼자가 특히 자녀를 두명가진 기혼자가 오전 9시에서 오후 3시사이를 원하고 있으며 퇴직한지 3년 미만인자가 오전 9시에서 오후 3시 사이를 원하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 한국사회가 저령 남력이 퇴근후에 자녀양육이나 가사문제를 남편에게 위임할 수 있는 미국사회와는 상이한데서 기인한 것으로 본다.

5) 시간제 근무 간호원이 원하는 복지사항

① 시간제 근무 간호원의 보수 산정 기준

봉급은 현대사회에서 생활의 기준을 결정해줄 뿐 아니라 그 직업에 대한 긍지, 위신 및 발전에 영향을 주는 것으로써 인간의 의, 식, 주, 문제를 해결하기 위한 필수적 수단인 것이다. 일반적으로 급여란 임금 또는 봉급과 같은 의미로 사용되며 노동하여 얻은 소득을 의미한다. 우리나라 노동기준법 18조에 의거하여 사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금, 봉급 또는 기타의 명칭으로 지급하는 일종의 금품을 의미한다

간호원은 인간의 건강문제와 관련하여 어떠한일을 해결하거나 응급상태에 대처하여야 하기 때문에 위험 부담이 많은뿐 아니라 정신적 정서적 부담이 크다. 간호원의 보수란 간호원의 근무에 대한 대가로서 제공하는 금전적인 보상을 말한다(이유순 1984). 따라서 보수의 정도는 사회적 품위를 결정하는 요인이 될뿐 아니라 유능한 간호원을 확보 유지하는데 간과할 수 없는 요소이며 만약 걱정치 못한 보수가 지급되면 불만이 야기되어 결국 이직율을 높이게 되고 적절한 간호

제공이 어렵게 된다. 급여형태라하면 시간급제(Time rate), 능률급제(Efficiency rate), 특수임금제로 대별할 수 있으며 현재 간호원의 급여형태는 근무시간에 따라 지급하는 시간급제의 연봉제도이다. 그러나 시간제 근무 간호원의 급여형태는 시간급제도에 준하여 일급, 주급, 월급제도를 시행할 수 있으나 월급제도를 원하고 있다.

Belcher에 의하면 임금수준의 결정은 다음과 같은 요인에 의하여 이루어진다고 한다. 즉 임금 수준의 사회적 균형, 동일한 기관내에서의 동종의 직원에게 지급하는 임금, 생계비의 보장, 및 기관의 지급능력을 지적하고있다. 물론 임금 수준이 높게 책정된다는 것은 고용인의 사기를 앙양하고 생산성을 높일수 있으나 그 향상성 유지에 대해서는 단언하기가 어렵다고 부언하고 있다. 이와같이 근무자의 사기앙양 및 간호의 질에 영향을 주는 보수가 각 병원에 따라 다양하므로 시간제 근무 간호원의 봉급 산정도 그 표준을 정하기가 어렵다. 본연구에서 각 기관의 간호부(과)장과 시간제 근무 간호원으로부터 수집한 결과를보면 시간제 근무 간호원들은 업무량이 많은 장소와 시간에 근무하기 때문에 또한 상여금 지급이 없으므로 정규직원보다는 많아야 한다는 것이 대부분이며 이는 다음과 같다. 즉

간호부(과)장이 보는 시간당 급여액은 2,000원에서 2,500원이 45%이고 2,500원에서 3,000원이 35%로써 2,000원에서 3,000원을 지급 가능한 액수로 보고있으며 일부병원에서는 시간당 1,400원의 규정하에 이미 운영하고 있는곳도 있었다. 한편 시간제 근무를 원하는 간호원의 의견은 대학병원의 평간호원 봉급을 시간으로 환산해서 결정할 원하는예가 58.8%로 과반수를 이루고 있으며 2,500원에서 3,000원 사이가 13.2%로써 대부분이 평간호원 수준의 급여를 원하고 있었다(표 7). 시간제 간호원의 보수에 관한 외국 문헌을 보면 시간제 근무보인하 매주받는 급여액에 차이가 있는 사람은 매주 고정적으로 받는 사람보다 급여문제에 대해 더 논쟁이 많으며 시간제 근무자들은 좀더 많은 수입을 위해서 다른 사람이 좋아하지않는 근무시간에 불만족스럽게 근무를하고 있다고 하였다(Goidthorpe 1968, Scott 1956).

② 시간제 근무 간호원의 혜택

Clevand(1977)는 간호원의 혜택으로써 봉급외에 안정성, 보험, 휴가 및 연금을 들고 있다. Wandelt(1981)는 보수교육을 받을 수 있는 기회와 특별활동에 참여할 수 있는 기회를 주어야 한다고 하고 있다.

〈표 7〉 시간제 근무간호원이 원하는 복지사항

임금산정기준	No	%
2,500~3,000원(시간당)	9	13.2
1,500~2,000원(시간당)	4	5.9
주인간호원 봉급을 시간당 환산	4	5.9
평간호원 봉급을 시간당 환산	40	58.8
두응답	11	16.2
계	68	100
복지문제		
의료보험(간액제도)	29	42.6
소외감 느끼지 않게	10	14.7
간호원 특별활동에 참여	1	1.5
정기취업 기회 부여	1	1.5
사고시 직원과 같이 보호	4	5.9
보너스	3	4.4
탈의실, 휴게실, 점심제공	13	19.1
두응답	7	10.3
계	68	100
책임한계		
두응답	31	45.6
평간호원과 같이	14	20.6
Acting한것에 한해서	23	33.8
계	68	100
근무예정		
여건이 허락하면 계속	56	82.4
정식취업요망	6	8.8
두응답	6	8.8
계	68	100

시간제 근무를 원하는 대상자중 42.6%가 의료보험의 혜택 또는 일원이나 동병원을 활용시 환인제도를 원하고 있으며, 탈의실, 휴게실 및 점심제공등을 원하는예가 19.1%, 사고시 직원과같은 보호를 원하는예가 5.9%, 특별활동 참여로 소외감을 느끼지 않도록 원하는 예가 16.2%나 되었다(표 7). 물론 미국의 경우 주차장 활용등의 혜택을 원하기도하나 한국의 경우 아직은 시간제 활용의 시도가 초창기이므로 기본이되는 탈의실, 휴게실, 준비, 소외감 갖지 않도록하는 문제나 보험혜택등이 크게 요구되고 있는 것으로 나타났다.

③ 책임한계

McGlothlin(1961)는 진근적인의 특성을 다음과 같이 설명하고 있다. 첫째 전문직인온 대단히 시급하고 분

경한것을 취급한다. 즉 의사나 간호원은 인류의 궁극적인 가치를 잘망하는 인간의 생사를 취급한다. 둘째, 인간의 이익을 위한 행동이 윤리적 기준에 의해 행해져야 한다. 즉 간호원이 봉사하는 사회의 이익을 위해 책임을 져야하며 윤리적 기준내에서 행동해야 한다. 셋째, 계속 연구하고 개발하는 지식체를 가져야한다. 즉 간호원은 일정한 지식체제를 가지고 계속 연구를 통해 이를 확대시켜야 한다. 넷째 판단을하며 책임을 느낀다. 즉 단순한 절차에 따라 무조건적으로 행동하는 것이 아니라 상황에 따른 판단을 통해 행동을하며 그 행동에 대해서는 책임을 느끼는 것이 전문직이라고 했다.

본 연구 결과에서는 시간제 근무를 원하는 간호원의 책임한계에 대해서는 무응답이 45.6%나 되었으나 "자신이 수행한 직접적인 환자간호에 대해서는 책임을 지겠다"가 33.8%이었으며 "평간호원과같은 책임을 지겠다"가 20.6%로 반수 이상이 전문직인으로써 책임을 져야하는것으로 인지하고 있었다. 이들의 근무예정은 "복지조건이 원만하여 여건만 허락한다면 계속 근무하겠다"가 82.4%로서 계속 근무의지가 있는 대상자가 대부분인 것으로 사료된다.

이상으로 연구 대상자가 인지하는 책임한계나 근무예정을 고려해볼때 전문직인으로써 자신의 행동에 대해 책임져야한다고 생각하며 복지문제가 적절하다면 장기적으로 활용 가능한 것으로 사료된다.

4. 결론 및 제언

본 연구는 병원에서 효율적 간호인력 관리를 통한 질적인 환자간호제공과 비용절감방안의 하나로 근무경력이 있는 퇴직간호원을 시간제 근무자으로써 활용가능한지를 파악하기 위해서 1985년 7월부터 9월사이에 서울시내 5개 병원에서 근무 경력이있는 퇴직자중 시간제근무의 사가있는 간호원 44명과 대한간호협회 서울시지부 기획위원회에서 주최하는 시간제 근무간호원을 위한 보수교육에 참가한 24명, 총 68명과 서울시내 20개 병원에서 근무하는 간호부(과)장으로부터 얻은자료를 통해 분석한 결과는 다음과 같다.

1) 시간제 근무를 원하는 간호원의 연령은 28세에서 32세 사이가 53%로 반수이상을 차지하고 있으며 이는 간호부장이 원하는 연령(30세 전후)의 70%와는 큰 차이를 보이지 않았다.

2) 결혼상태는 기혼자가 66.2% 이었으며 자녀를 2

명가진 대상자가 43.5%이었고 대부분(58.2%)이 학령전기의 아동을 기졌다.

3) 근무경력은 4년 이상이 69.1%로 간호부(과)장이 원하는 3년 이상의 근무 경력(90%)보다는 약간 낮은 것으로 나타났다.

4) 대상자의 퇴직사유는 결혼으로 인한 가사 및 자녀양육문제가 55.9%, 결혼과동시에 기관에서 사퇴를 권해서가 33.8% 순위였으며 퇴직시 직위는 평간호원이 66.7%이었다.

5) 시간제 근무를 원하는 이유는 자기발전을 위해서(44.1%), 경제적 도움을 위해서(25%) 이었으며 일주 일중 원하는 근무시간은 30시간 미만인 75%이었다.

6) 대상 간호원이 원하는 근무장소와 경험유무를 보면 내외과 병실(27.1%), 소아신생아실(17.8%) 등의 순위였으며 원하는 근무장소의 경험은 수술실(87.5%) 내외과 병실(84.4%), 응급자실(80%) 순위였으나 주사실은 14.3%, 외래는 12.5%에 불과하므로 경험은 적은 곳에 대해서는 특별 보수교육이 요구된다고 본다

7) 간호원이 원하는 하루중 근무 시간은 기혼자가 오전 9시에서 오후 3시까지 원하는 경우가 미혼자의 경우보다 높았으며($p < .007$) 자녀를 2명된 간호원이 1명 또는 3명의 자녀를 둔경우보다 높았다($p = .04$). 또한 퇴직한지 3년 미만인 간호원이 오전 9시에서 3시를 원하는것이 다른 경우보다 높았다($p = .02$).

8) 시간제 간호원의 보수산정 기준에 관해서는 간호원의 58.8%가 대학병원급의 평간호원 봉급에 준해서 시간으로 환산해 주기를 원하는 반면 간호부(과)장은 시간당 2,000원에서 2,500원선이 45% 이었다.

9) 시간제 근무 간호원은 의료보원이나 병원활용시 할인제도의 수혜를 원하는세가 42.6%이었고 이외에 탈의실 휴게실 및 점심제공을 원하는 경우도 19.1%이었다.

10) 시간제 근무를 원하는 간호원의 과반수 이상이 본인이 행한 직접간호행위나 또는 평간호원의 수준에서 책임을 져야한다고 생각하고있다.

이상의 결과에 준해 다음을 제언하고자 한다.

1) 시간제 근무를 원하는 간호원이나 그 필요성을 느끼는 간호부(과)장이 원하는 간호원의 연령, 경력, 보수, 근무장소 및 시간이 유사하므로 시간제 간호원의 필요성이 과학적으로 확인될때 사용이 가능하리라고 하며 그 결과역시 환자의 질적 간호를 유지시키는데는 물론 병원 비용절감면에서도 도움이 되리라고 본다.

2) 시간제 간호원은 정규직 간호원을 대체하는 입장

에서는 활용될 수 없음을 강조하면서 최소한의 정규 간호원을 확보한 후에 불가피한 사정이 발생시 활용률이 바람직하다고 본다.

3) 시간제 간호원을 활용시에는 이들의 복지문제 특히 탈의실, 휴게실 마련과 아울러 불의의 사고가 발생시 소외감을 느끼지 않도록 잘 보호해주는 노력이 필요하다.

4) 시간제 간호원을 활용하기에 앞서 병원규정에 시간제 간호원에 관한 제반 규정이 정해지고 이를 지침으로 안전하게 업무를 수행할 수 있도록 되어야 한다고 본다.

참 고 문 헌

1. 1985, 노동통계 인감, 노동부.
2. 대한간호협회 서울특별시지부 1974년도 현황
3. 노유자(1983) 서울 시내 종합병원 간호원들의 이직을, 월간간호 7:7, p.60~75.
4. 박정호(1975), 종합병원 간호인력 수요에 관한 소고 병원협회지 10, pp.12~15.
5. 박정호(1984), 간호인력관리, 월간간호 8:8, pp.64~70.
6. 이유준(1984), 간호행정학 서울 법문사
7. Aiken L. et al (1981), The Shortage of Hospital Nurses: A new prospective, *A.J.N.* Sept., pp.1612~1618.
8. Carver C. and L. Crossman, (1980), Job sharing. It may be right for you. *A.J.N.*, Apr, pp.676~678.
9. Cleland V. et al (1973), Inducements for nursing Employment, *N.R.*, 22:5, pp.414~422.
10. Dison C. et al (1981), Making the Change to flex time, *A.J.N.* Dec. pp.2162~2164.
11. Ellis M. (1972), If Cyclical Staffing Pattern is too rigid, you may lose face and some good employers, *Modern Hospital* Aug., p.109.
12. Evelyn M. and R. Aleda (1982), Nurses Today-Astatistical Portrait. *A.J.N. Mar.*, pp.448~451.
13. Goldthorpe J. et al (1968), The affluent worker; Industrial attitudes and behavior. Cambridge University Press.
14. Hoffman F. (1985), Cost per R.N. Hired. *J of N.A.* Feb., p.27~29.
15. Johnson P and M. Marcella, (1977), Part-time Nursing Employment-worry or worth, *Supervisor nurse.* Jan., pp.34~36.
16. Keavany T. and R. Hayden (1978), Manpower Planning for nurse Personnel, *A.J. of P.H.*, p.68.
17. Levin E (1978), Nursing Supply and Requirements, Cambridge.: Mass.
18. Rose M. (1982), Factors Affecting Nurse Supply and Demand: An Exploration *J of N.A.*, Feb., pp.31~34.
19. Samaras J. et al (1978), Wage Evaluation Methods: A Model for nurse Administrators. *J. of N.A.* June, pp.13~21.
20. Wakefield D. (1985), Formulating a Managerial strategy for part-time Nurses, *J. of N.A.*, Jan., pp.35~39.
21. Wandelt M. et al (1981), Why nurses Leave Nursing and what can be done about it *A.J.N.*, Jan., pp.72~77.
22. Werther W. (1975), Utilization of part-time Employees can enhance Operating Efficiency, *Hospitals J.A.H.A.*, pp.47~50.
23. McGlothlin W. (1961), The place of nursing Among the Profession, *N.O.*, Apr., 9:4, pp.214~216.

A Study for the Utilization of Part-time Work Nurse

Kim, Moon-Sil Ph.D.
Associated Professor,
Nursing College of
Ewha Womans University

This study was done to find out utilizational possibility for the unemployed experienced nurses as the part-time worker to the way of performing quality nursing care and hospital cost down view point. The data was collected from July to Sept, 1985, through the open-end questionnaire and telephone call (for the directors of nurses) from the subjects, consisting of 68 unemployed experienced nurses and 20 directors of nursing department in the area of Seoul, Korea.

The results of the study were as follows;

- 1) Nurses average rate of age were 28~32(53%), which is similar to the age that directors of nursing department want.
- 2) Over half of that proportion, 66.2% were married with 2 children at home (43.5%), most of them (58.2%) were preschool aged.
- 3) Nurses clinical experienced period rate of over 4 years were 69.1% which is slightly lower than directors of nursing department expect (90%).
- 4) The reasons of resignation were due to marriage, home affairs and child rearing (55.9%), and resignation forced by hospital when they got married (33.8%). The position when resigned were mostly staff nurses and head nurses.
- 5) The reasons of expecting part-time work were for the self-esteem (44.1%), earning money (25%), and 75 of them want 30hrs work per week.
- 6) Proportion of clinical experience of working place they want showed as operating room (87.5%), medical-surgical ward (84.4%), intensive care unit (80%), injection room (14.3%) and 12.5 of out-patient department 12.5%.
- 7) Preferable working hour per day showed as:
 - Married nurses rather preferred 9 am to 3pm than single nurse($p=.007$)
 - Nurses who have 2 children preferred 9am to 3pm than other nurse($p=.02$)
 - Nurse belows 3 years experiences preferred 9am to 3pm than others($p=.04$)
- 8) Concerning salary view point, 58.8% of nurses wanted the same staff nurse pay base as the level of university hospital but 45% of directors of nursing department preferred ₩2,000~2,500 per hour.
- 9) The pringe benefit the unemployed nurses expect were Medical Insurance or discounting system (42.6%) locker room, lounge, and etc. (19.1%).

According to the above result, suggestion could be derived as follows.

1. If part-time nurses are utilized after scientific analyzing of that needs and full-time manpower scheme, it could be helpful in hospital cost down stand point and quality of nursing care.
2. Directors of nursing department should not substitute part-time nurses for the full-time nurses, so that part time nurses should be utilized only for the emergency situation in controlling nursing manpower.
3. Policy for the part-time nurses must include in hospital policy, so as to work in hospital without any problem.