

주요개념 : 유니폼 만족도, 전문직 자기이미지

간호사의 유니폼에 대한 만족도와 전문직 자기이미지에 관한 연구

정지숙*, 지성애**

I. 서 론

1. 연구의 필요성

전문직이란 그에 따른 충분한 지식과 기술 등 능력 기준과 목표와 목적에 직결된 가치 기준이 있어야 하고 자율성이 있어야 하며, 수고에 상응하는 보수가 주어지는 것이다. 그리고 위의 조건들은 전문직 자기이미지 형성에 관여하는 요소의 일부분이기도 하다. 간호사 개인의 전문직 자기이미지는 그의 간호행위와 관계가 깊다. 전문직 자아개념이 확고하면 간호사 스스로 자신에 대한 이해와 견해가 긍정적이 되며 전문직 역할 수행에 필수적인 요인인 독립성을 발휘함으로써 양질의 간호생산성을 높이게 된다(Leddy & Pepper, 1985)고 한다. 타인에게 도움을 주는 전문직 종사자가 효율적으로 직무를 수행하기 위해서는 그 직업에 대한 확고한 신념과 태도 및 지각이 중요하다는 사실은 간호전문직에도 적용된다(김명자, 1985)고 하였으며, 간호사의 신념과 태도에 의해 형성된 간호와 간호사의 모습인 전문직 자기이미지는 그의 간호 행위에 큰 영향을 미치기 때문에 중요한 문제이다(윤은자, 1995).

이러한 간호사의 전문직 자기이미지에 영향을 주는 요인은 위에서 열거한 전문직에 필요한 요소들 외에도 연령, 학교 교육, 계속교육, 결혼상태, 자녀의 수 및 연령, 성별, 근무 부서, 동료 및 상사와의 관계, 조직의 정책과 전문직에 대한 신념(Geiger & Davit, 1988), 대중매체 그리고 간호사 자신이 스스로를 어떻게 인지하는가 등과 같은 것들이 있다.

자기 자신을 긍정적으로 인지하는 것은 긍정적인 자아개념을 가졌다는 것을 의미하며, 이렇게 간호사 개인이 지닌 긍정적 자아개념은 곧바로 그의 전문직 자기이미지에 긍정적 영향

을 주게 되는 것이다. 즉 전문직 자기이미지에 앞서 중요한 것은 긍정적인 자기이미지 형성이며, 그 중에서도 개인의 신체적인 외양은 자아상과 관련되어 그가 표출하고자하는 간호수행에 영향을 미치기 때문에 중요한 요소라고 하겠다.

이와 같은 관점에서 볼 때 유니폼은 간호사의 전문직 자기 이미지 형성과 매우 관계가 있는 변수라고 본다. 유니폼은 간호사가 근무시 항상 갖추고 있는 도구라고 할 수 있는데, 그렇기 때문에 일반인뿐 아니라 착용자인 간호사 자신도 유니폼이 표출하는 이미지에 영향을 받을 수 있다.

복장은 시각적 혹은 비언어적 상징을 사용함으로써 의사를 전달하는 “무언의 언어” 중의 하나로써, 어떤 대상에 대한 첫 인상을 만드는 중요한 요소일 뿐 아니라, 그 사람에 대한 이미지를 가장 빠른 시간 안에 만들어 주고 타인에게 내가 원하는 인상을 효과적으로 주기 위한 목적으로 사용할 수 있는 도구이다(Goffman, 1951). 또한 복장은 능력과 판단에 대한 신뢰, 전문직 이미지를 형성하는 개인의 행동과 감각에 영향을 주는 무언의 통신 수단이며(Molly, 1972), 비언어적 의사소통의 형태로서 인간의 상호관계를 위한 발판을 형성하고 전문직적 이미지를 주며 어떤 직업의 동일성을 부여할 뿐만 아니라 다른 직업과 구분하며 권력과 권한(Power & Authority)의 상징이 된다(Kalisch & Kalisch, 1985). 이와 같은 복장의 기능을 고려할 때, 우리는 일차적으로 전문직 이미지에 관여하는 유니폼에 대한 만족감 상승을 통해서 간호사의 전문직 자기이미지를 높이고, 이를 통하여 일반인의 간호와 간호사의 이미지를 좀더 전문인다운 긍정적인 방향으로 이끌어 갈 수 있을 것이라고 생각한다.

그러나 간호사의 전문직 자아개념에 대한 연구(Arthur, 1990, 1992, 1999; 이영현, 1995; 송경애와 노춘희, 1996; 김수지, 정금희와 한영숙, 1996)와 유니폼의 개념과 의미에 대한 연구(Sparrow, 1991; Mangum, Garrison, Lind, Thackeray, Wyatt, 1991), 유니폼에 대한 만족도·선호도·이미지 및 견해조사(심

* 중앙대학교 간호학과 석사논문

** 중앙대학교 간호학과 교수

순화, 1992; 김조자, 이원희, 허혜경, 김창희와 홍성경, 1993; 정연희, 1996; 김성숙, 1992; 이경희, 1987)는 있었으나 간호사의 유니폼에 대한 만족도와 전문직 자기이미지와의 관계에 대한 연구는 찾아 볼 수 없었다.

이에 본 연구자는 간호사의 유니폼 만족도와 전문직 자기이미지 정도와 일반적 특성이 이들에게 영향을 미치는가를 파악하고, 간호사의 유니폼 만족도와 전문직 자기이미지와의 관계를 알아보고, 간호사 유니폼을 통한 간호사의 긍정적인 전문직 자기이미지 형성의 전략 개발에 기여하고자 본 연구를 시도하였다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 간호사의 유니폼에 대한 만족도와 전문직 자기이미지를 알아보고 그 관계를 파악하여, 간호사의 유니폼을 통한 전문직 자기이미지 형성전략에 필요한 자료를 얻는데 있으며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 간호사의 유니폼에 대한 만족도를 파악한다.
- 2) 간호사의 전문직 자기이미지를 파악한다.
- 3) 간호사의 일반적 특성에 따른 유니폼 만족과 전문직 자기이미지를 파악한다.
- 4) 간호사의 유니폼에 대한 만족과 전문직 자기이미지와의 관계를 파악한다.

3. 용어의 정의

1) 간호사의 유니폼에 대한 만족도

간호사의 유니폼에 대한 만족도란 더 나은 상호작용과 전문직 이미지를 표현하기 위해 상징적이고 타 집단과 구별이 가능하고, 소속 단체의 독창적 이념과 개성을 표현하는 한편, 착용자의 의식에도 영향을 주는 단체복장에 대해 간호사 개인이 갖는 선호도와 정서 수준을 의미한다.

본 연구에서 간호사의 유니폼 만족도는 특수 복장을 착용하는 간호단위를 제외한 일반 모든 간호단위에서 근무하는 간호사가 업무시 착용하는 상의와 하의로 제한된 단체 복장에 대해서 본 연구자가 유니폼의 기본적 조건인 상징성, 심미성, 기능성의 문항들을 이용해서 만든 유니폼에 대한 만족측정도구로 측정된 점수를 말한다.

본 연구의 대상자들이 착용하고 있는 유니폼의 모양은 다음과 같다.

상 : 흰색 바탕, 연두색 무늬, 라운드 칼라(책임간호사 이

상은 스포츠 칼라), 반소매 또는 긴소매, 왼쪽 앞트임과 단추(책임간호사 이상은 중앙 앞트임과 단추), 허리선이 들어감.

하의 : 흰색의 스커트 또는 바지(선택)

2) 전문직 자기이미지

전문직 자기이미지란 전문직 직업인으로서의 자기 자신에 대한 정신적 지각으로(Geiger & Davit, 1988), 간호사의 전문직 자기이미지는 간호사로서의 업무와 관련된 자신의 특성, 능력, 결점 및 외모에 대한 스스로의 느낌과 견해를 말한다(Ryan, 1966; Arthur, 1990).

본 연구에서는 Arthur(1990)가 개발한 간호사의 전문직 자아개념도구(Professional Self-Concept of Nurses Instrument : 이하 PSCNI)를 송경애와 노준희(1996)가 번안한 도구에 의해서 측정된 점수를 말한다.

II. 문헌 고찰

1. 간호사의 유니폼

복장은 인간의 생활 속에서 없어서는 안 되는 불가분의 관계를 가진 것이고 인간이 문명인이라고 자부하는 이유 중에 하나이다. 처음 의복은 생물학적인 방어를 위하여 착용되기 시작했지만 차츰 인간의 의복 착용 목적이 자연환경에 대한 적응뿐 아니라 사회환경에 대한 인간의 대응으로, 또 인간의 내면에 깔려 있는 예술, 이념, 정신의 표현 등으로 발전하게 되었다. 이런 이념의 표현과 사회환경에 대한 인간의 대응적 의복 행동으로 나타난 것 중의 하나가 유니폼이라고 할 수 있겠다.

유니폼이란 Unify라는 말 곧 “일치하다”라는 어원에서 온 것으로 사전적 의미로는 군인, 경찰, 간호사들이 착용하는 근무복 또는 제복을 말하며, 개별적 특성을 살리는 대신에 일치되게 또는 고르게 모습을 갖추어서 조직의 특성이나 실용성을 살리는데 뜻이 있는 것이다. 사복에서 개성미를 살리려고 한다면 유니폼에서는 직업적 위신과 조직의 특성을 살리는 것이며(이귀향, 1972), 그 직업의 환경과 역할에 부여된 모든 것의 내재된 외적표현이기도 하다. 이경희(1987)는 유니폼의 기본 조건으로 상징성, 심미성, 기능성을 제시하였고, 강지영(1991)은 유니폼이 상징적이고 타 집단과 구별이 가능하며, 소속 단체의 독창적 이념과 개성을 표현하는 한편, 착용자의 의식에도 영향을 주는 의상이라고 하였다. 사회학자 Joseph와 Alex의 단체복장에 대한 사회적 개념은, 첫째로 체계화된 조직체에서 조직내의

구성원과 비구성원을 구분할 수 있는 도구로서 조직내의 구성원은 같은 형태의 단체복장을 착용함으로써 그룹 멤버십을 강화시키는 한편, 더욱 조직내의 협동심을 고취시키고, 둘째는 개인의 개성과 특성을 획일적인 외모로 통제함으로써 조직의 목적에 합법적으로 다가서게 하는 역할을 하며, 셋째는 조직사회 내에서 직업과 직업을 구분할 수 있는 합법성을 전달하여 직업이 가지고 있는 권위를 상징적으로 전달한다는 것이다.

한편 Kalisch와 Kalisch(1985)는 비언어적 의사소통의 형태로서 복장을 묘사하였는데, 사람이 옷을 입는 것은 더 나은 상호관계를 위한 발판을 만들고, 전문가적 이미지를 나타내 준다고 하였고, 또 유니폼이 권력(Power)과 권한(Authority)의 상징이며 개인적인 성향을 감소시켜주는 표시라고도 하여 복장이 주는 전문적 이미지를 부각시켰다.

간호사가 처음부터 유니폼을 착용한 것은 아니지만, 둘의 관계는 서로를 연상시킬 만큼 깊다고 하겠다. 역사적으로 그 유래를 살펴보면 간호사 유니폼은 1500년대 프랑스의 성 빈센트 드 폴 자선 수녀단에서 회색 모직물 의복에 하늘색 앞치마를 입었고, 그 후 영국에 종합병원들이 발달되면서 성 마들로메스 병원을 비롯하여 많은 병원에서 진한 색의 유니폼을 입기 시작하였다. 그 후 독일의 카이저베르트 여집사 간호단에서 푸른색 원피스에 흰색 앞치마를 입기 시작했고 이 곳에서 훈련받은 나이팅게일 여사도 레이스로 만든 캡을 머리에 덮고 환자를 돌보았다. 미국에서는 1870년대 뉴욕의 벨뷰 병원에서 정규 유니폼과 캡을 사용하였다(이영복, 1977).

우리나라에서는 1890년대 선교사 간호사들이 처음으로 유니폼을 착용하였는데, 유니폼을 통해서 간호하는 자신의 모습을 환자들에게 깨끗하고 아름답게 보이며, 자신을 가능한 한 불결과 평균에서 지키고, 또한 환자를 위해 직접·간접적으로 일하는 여러 계층, 여러 직종의 사람들 중에서도 특히 환자와 24시간을 함께 하는 특정 직종으로서의 상징을 나타내고자 한 데서 시작되었다고 본다(이귀향과 이영복, 1988).

그런데 최근에 와서 시대의 흐름과 간호사들의 욕구에 발맞추어 간호 수행에 효과적이면서도 전문직업인으로서의 간호사의 권위를 표현할 수 있고 업무시 간호사와 대상자들에게 활력을 줄 수 있는 면 등을 고려하여 만들어진 변화된 유니폼들을 많이 제작하여 착용하고 있는 상태이다.

Strasen(1992)은 매너나 신체적인 외양을 통해서 전문직으로서의 우리 자신을 타인에게 좋은 인상으로 부각시킬 수 있고 조직에도 좋은 영향을 미칠 것이며 이로 인한 부수적인 자신감을 갖게 된다고 하여 전문직 자기이미지에서 외형의 중요성을 강조하였다. 한국의 경우, 1972년 제정된 최초의 한국 간

호사의 윤리 강령에서는 간호사가 외모를 단정히 하며 전문 직업인으로서 자긍심을 높여야 한다고 하였다. 송인자(1993)는 바람직한 간호이미지 실행에 대한 집단 간 평점 비교에서 의사, 병원 직원, 일반인이 모두가 총 27문항 중 '용모가 깨끗하고 단정해야 한다'라는 항목에 1위의 순위를 주었고 간호사도 같은 항목에 5위의 순위를 주어 바람직한 간호이미지 구현에 필요한 사항으로 깨끗하고 단정한 용모를 지적하였고, 이경희(1994)도 간호사의 이미지 향상 방안으로 이론 교육보다 행동 교육이 더 효과적이며 구체적인 교육 내용으로 인사, 눈맞춤, 안내, 손놀림, 걸음걸이, 단정한 복장, 아름다운 외모 가꾸기 등을 일일이 실습하고 평가할 필요가 있다고 하여 간호이미지 향상에 도움을 주는 것으로 외형의 중요성을 강조하였다.

Sparrow(1991)의 유니폼의 역할에 대한 연구에서 간호사들은 유니폼이 환자에게 간호중재를 할 수 있게 해준다고 느꼈고, 환자들을 업무의 대상으로서 고려하게 해준다고 했다. 또한 환자들은 유니폼을 착용한 간호사를 보았을 때 두렵지 않다고 했으며, 그렇지 않은 간호사는 지적인 능력이 낮은 것처럼 보인다고 하였다.

반면, 유니폼의 착용을 반대하는 경우도 있는데, O'Connor와 Wright(1990)의 연구에서는 재활 병동 환자들이 유니폼을 입은 간호사가 너무 공격적으로 보여서 의사소통의 장벽을 깨기가 어려우며, 문제를 가지고 찾아가기가 어렵다고 하였고, 또 Hawkey와 Clarke(1990)는 유니폼을 착용하지 않는 경우가 움직임이 자유로워서 안전하며, 간호사와 환자 사이에 장벽을 깨뜨려 관계를 촉진시킨다고 하였다.

그러나 이런 반대의 소리에도 불구하고 많은 간호사, 환자, 일반인, 의사들은 유니폼의 필요성을 인식하고 있는데, 그 이유는 간호사의 이러한 복장이 무엇보다도 간호를 표현하고 그것을 통하여 신뢰감을 느낄 수 있고, 복장이 능력과 판단에 대한 신뢰, 전문적 이미지를 형성하는 개인의 행동과 감각에 영향을 주는 무언의 통신수단이라고 하였다(Molly, 1972). Hawkey와 Clarke(1990)은 간호사들이 유니폼을 좋아하는 이유가 참신함, 보호, 지위의 상징, 구별을 표현해주기 때문이라고 하였으며, Sparrow(1991)는 환자들이 유니폼을 입은 간호사에게 신뢰감을 가지는 경향이 있다고 하였다.

최근에 조사된 연구결과에 의하면 미국 간호사들의 복장 경향은 평상복에서 다시 유니폼의 착용을 선호하게 되었으며, 한 사람의 모델이 착용한 여러 가지 형태의 유니폼 가운데서도 캡을 착용하지 않고 흰색의 상의와 바지에 청진기를 목에 건 형태를 가장 많이 선호하고 있는 것으로 조사됐는데, 이는 간호사들이 유니폼의 특성 중에서 간호가 무엇인가를 설명해주

고, 간호의 가치기준, 지식, 기술, 자율성을 갖춘 전문직임을 표현해주는 상징성 영역을 중요하게 생각하고 있음을 보여주는 결과라고 할 수 있다.

이상과 같이 살펴볼 때, 유니폼의 기본 요소를 충분히 고려하여 제작된 간호사의 유니폼은 시각적 언어로서 간호사 자신에게 전문인으로서의 긍지를 느낄 수 있게 하기에 충분할 뿐만 아니라 대중에게도 간호를 전문적으로 또 간호사를 전문직업인으로 인식하게 하는데 많은 도움을 주게 될 것이라고 생각된다.

2. 간호사의 전문직 자기이미지

이미지는 개인이 보고 느낀 어떤 대상에 대한 모습으로 이것의 사전적 의미는 상, 모습, 영상, 형상, 상징, 인상, 관념, 개념 등의 뜻과 상을 만들다, 비추다, 마음속에 그리다, 상상하다 등의 뜻을 지니고 있다. Mendez(1991)는 이미지를 흔히 하나의 인식, 정신적 영상, 표현, Likeness로써 정의하였고, Kotler와 Clarke(1987)는 한 대상에 대한 사람들의 태도와 행동은 그 대상에 대한 사람들의 신념, 관념 및 인상의 총합이며 태도를 형성하는 요소라고 하였다. 심리학적 견해에서 보면 이미지는 인간이 어떤 대상에 대하여 갖는 기존개념의 영상이고 이는 지각적 요소와 감정적 요소가 결합되어 나타나는 것이어서, 객관적이기보다는 주관적이라 할 수 있다.

이미지의 형성에는 상대방의 반응이 복합되어 작용한다. 따라서 이미지를 창출하는 데 있어서 무엇을 보이느냐 보다는 오히려 어떻게 보일 것이냐 하는 의도와 그 반응이 그 사람에 대한 타인의 이미지에 크게 영향을 미친다. 그러므로 의도적으로 선택된 이미지들이 그 자체의 세계를 창조하여 인위적으로 선택한 이미지 자체가 다시 이미지를 결정하는 이미지의 이미지가 나타나게 된다(김은영, 1991). 이렇게 이미지의 영향이 크다는 것과 이미지 메이킹이 가능하다는 것을 인식하면서 개인 또는 직업인들은 깊은 관심을 가지고 자기이미지를 되돌아보기 시작했다.

자기, 자기이미지, 자아개념은 Rentz와 White의 요인분석결과에 따라 동일한 개념으로 연구되고 있는 상태로, Combs와 Snygg(1959)는 자아개념을 개인에 있어서 가장 중요하게 느끼는 자신에 관한 지각만을 포함하며, 우리의 지각은 자아개념을 중심으로 조직되고 지각의 조직체가 개인의 행동에 중요한 요인이 된다고 하였고, Ryan(1966)은 자아개념을 자신의 특성, 능력, 결점 및 외모에 대한 지각이며, 또 지각의 객체로서 자아는 특별한 인간의 행동방향을 결정하는 단위로 보았다. 또한 Rosenberg(1979)는 개인이 자기 자신을 객체 혹은 하나의 대

상으로 해서 가지는 자기 자신에 대한 생각이나 느낌의 총체를 자기이미지라고 보았다.

우리는 긍정적인 자기이미지를 갖고 있는 사람들이 행동에 안정감과 자신감을 보이고 대인관계를 더 잘 형성하고 유지하는, 반면 부정적인 자기이미지를 갖고 있는 사람의 경우는 자존심도 상실하고 사회적인 접촉도 피하게 된다는 것을 알고 있다. 그것은 직업적인 면에도 마찬가지다. 간호사가 전문직업인으로서 긍정적인 자기이미지를 갖고 있다면 그 간호사는 대상자의 욕구 충족을 위해 많은 노력과 준비를 할 것이고, 부정적인 자기이미지를 갖고 있는 경우라면 그 반대이기 때문에 간호사가 자신에 대해 갖고 있는 전문직 자기이미지는 자기 자신뿐 아니라 간호수행에 있어서도 중요한 문제인 것이다(김명자, 김금순, 김중임, 박형숙, 송경애와 최희순, 1994).

간호이미지에 관한 개념들을 보면, Kelly(1980)는 간호이미지를 간호의 정체성을 찾는 것이라고 하였고, 간호사의 이미지는 간호계 자체의 내적인 요소보다 외부에 의해 조절된다고 하였다. Kalisch와 Kalisch(1987)는 그의 저서 'The Changing Image of the Nurse'에서 간호사와 간호에 대한 이미지를 "사람들이 간호사나 간호에 대해 갖는 신념, 관념 및 인상의 총합"이라고 정의하면서, 간호사의 업무역할 및 실무수행에서 대 표되는 특성과 관련하여 지나치게 되는 본보기로서 개개인의 정신적 개념으로 설명하고 있다.

한편, 간호사 자신의 간호이미지, 즉 전문직 자기이미지에 대한 정의를 Ugwuebu와 Ogundeyin(1977)은 간호전문직의 일원으로서 자기 자신에 대한 정신적인 인지를 나타내는 것이라고 하였다. 또, Geiger와 Davit(1988)는 간호사의 전문직 자아개념을 전문직 직업인으로서의 자기 자신에 대한 정신적 지각으로 보았고, Arthur(1990)는 전문직 자아개념을 간호사가 전문직 간호사로서의 자신의 업무에 대해 가지고 있는 느낌과 견해로 정의했다.

지금까지의 간호사의 이미지에 대한 연구를 살펴보면 Hunt(1972)는 바람직한 간호사의 이미지를 침상 옆에서 이들 환자를 돌보아주는 사람, 과중한 업무를 하는 사람, 바쁜 사람, 훌륭한 사람, 상식 있는 사람, 심부름하는 사람, 전문직업인 등의 7가지 상을 제시하였다. 그는 전통적 간호사상이 침상 옆에서 아픈 환자를 돌보는 것이었으나 현재의 간호는 오직 돌보는 것만으로는 불충분한 것이기 때문에 풍부한 지식과 자격을 겸비하여 그들의 일을 조정할 수 있는 능력을 갖춘 전문직이 가장 핵심적인 간호사상이라고 하였다. Lippman와 Ponton(1989)의 연구에서 대학교에서의 간호사 이미지를 보면 대학 교수들의 간호이미지는 대중매체에 나타난 것과는 달리 긍정적인 이

미지를 보이고 있는데, 간호사는 학구적이고, 자율성을 지니고 있으며, 간호문제와 공중의 보건 문제를 돌볼 수 있는 전문가로 나타나고 있다고 하였다. 송인자(1993)의 간호이미지에 관한 의사, 간호사, 병원직원 및 일반인의 견해를 비교 분석한 결과는 일반인들이 간호사에 대해 간호사를 스스로 보다 더 긍정적인 이미지를 가지고 있는 것으로 나타났다.

반면 전시자(1983)의 “간호원 상에 대한 일반인의 견해”에서 간호이미지를 외모, 태도, 간호직과 간호업무에 대한 견해로 나뉘었으며, 간호사는 깨끗하고 일에 능숙한 것으로 나타났으나 간호직은 의사의 보조자이며 기술적이고 기능적인 역할을 한다고 기능적인 역할을 한다고 하였다. Sparrow(1987)의 간호사 유니폼의 역할과 그것이 주는 간호사의 이미지에 관한 연구에서 간호사의 고정적인 이미지는 천사, 사나운 황소, 성의 상징, 의사의 하수인으로 항상 풀 먹이 앞치마와 캡을 쓴 유니폼을 착용한 여성으로 표현하고 있다. 또 Austin과 Tzeng(1985)은 간호사 이미지에 관한 범 문화적인 비교를 통해서 간호사와 여성이라는 개념 등급을 30개의 언어문화권에 걸쳐서 남성을 대상으로 조사하였는데, 그 결과 일반적으로 간호사의 이미지는 범 문화적으로 볼 때 여성의 이미지와 유사하며, 간호사나 여성 모두가 아직까지도 약하지만 작하고 활동적으로 인식되며, 간호사에게 불리한 범 문화적 관점의 하나는 의료관리 전달자로서의 역할로 제한되고 있다고 하였다.

위에서 살펴 본 것과 같이 간호사들이 지식과 자격을 갖추고 있고 직업적인 면에서 자율성을 가지고, 간호사들은 간호직을 전문직으로 인정받고 싶어하지만 아직까지는 간호직이 전문직이라기보다는 의사의 보조자로서 가장 크게 인식되며, 계속적이고 전문적인 교육보다는 봉사 정신과 기술을 더 중요하여 여겨야 하며, 대부분이 권력이 약한 여성으로 이루어진 힘든 직업이라는 이미지를 벗어나지 못하고 있는 실정이다.

그런데 이와 같은 상황에서 더욱 안타까운 것은 간호이미지에 대한 인식이 일반인보다는 간호사들 스스로가 더 낮은 것으로 나타나고 있다는 것이다. Porter와 Lower(1989)의 연구에서 자신의 간호이미지를 정의하라는 질문에 대해 응답자 중 의사 100%, 일반 대중 84%에서 긍정적 반응을 보인 반면 간호사는 72%의 가장 낮은 긍정도를 나타낸 결과를 보고하였고, 송인자(1993)에 의해서 시행된 간호이미지 연구에서는 간호사의 간호이미지가 비록 의사와 병원 직원들보다는 높았으나, 일반인들의 간호이미지 긍정도 점수보다 낮게 평가하였으며, 특히 자신의 일에 대한 가치, 전문성, 진료분야의 기여 등에 대해서는 의사보다도 오히려 부정적인 이미지를 갖고있다는 결과가 나왔다. 이는 곧 간호사 스스로의 자아존중감과 직업에 대한 전문적

간호이미지가 일반 대중보다도 낮고, 일부 항목에 있어서는 의사와 병원 직원보다도 낮다는 것을 보여주는 것으로, 이런 현상은 전문직 자기이미지의 구축에 작용하는 간호사 자신의 내적 요인으로 작용하여, 바람직하지 않은 전문직 자기이미지의 형성을 낳게 되고, 간호의 질적 저하를 가져오며, 결과적으로 일반인의 전문직 간호이미지를 저하시키는 일을 초래하게 된다.

우리나라 간호계가 일반인의 전문직 간호이미지를 높이고, 간호사들의 전문직 자기이미지를 높이기 위해 많은 노력과 연구를 해오고 있지만, Arthur 등(1999)의 PSCNI를 이용해 알아본 연구 결과는 11개 나라 가운데 우리나라 간호사의 전문직 자아개념 점수가 가장 낮게 나타났다. 이런 결과에 비춰볼 때 우리는 전문직 자기이미지를 높이기 위해 총체적인 연구와 동시에 세부적인 연구를 함께 병행해 나가야 할 것이며, 그 중 세부적인 연구로서 간호사의 전문직 자기이미지 형성에 관여하는 요인들이 무엇인가를 알아보는 것 또한 중요한 일이라 하겠다.

지식과 기술 등의 능력 기준, 목표와 목적에 직결된 가치 기준, 자율성, 수고에 상응하는 보수와 같은 전문직 조건 외에도, Kelly(1980)는 간호이미지를 논할 때 대상자의 개인적 특성, 즉 연령, 성별, 교육배경, 개성, 외모 그리고 수입 및 거주지와 실무에서의 권위, 자율성, 지식 및 기술, 타 직종과의 업무관계를 비롯한 대인관계, 전문화, 직업에 대한 사회적 가치와 업무 구조 등이 고려되어야 한다고 하였다(윤은자, 1996). Geiger와 Davit(1988)는 연령, 학교교육, 계속교육, 결혼상태, 자녀의 수 및 연령, 성별, 근무 부서, 동료 및 상사와의 관계, 조직의 정책과 전문직에 대한 신념 등이 전문직 자기이미지에 관여한다고 하였고, Porter와 Porter(1991)는 간호사의 이미지 향상에 대한 연구에서 간호 이미지 구축에는 대중매체와 같은 외적 요인들과 간호사 자신이 스스로를 어떻게 인지하는가 하는 내적 요인들이 영향을 준다고 하였다. Strasen(1992)은 신체적인 외양은 능력 있는 전문인으로서의 간호사가 갖는 완전한 이미지의 중요한 구성 요소라고 하였고, 무엇보다도 명심해야 할 것은 간호사의 전문직이미지는 그가 전문가로서 생각하고 행동했을 때에만 갖추어질 수 있다고 주장했다.

III. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 간호사 자신의 유니폼에 대한 만족도와 전문직 자기이미지를 파악하고, 이들의 관계를 규명하기 위한 연구로,

설문지를 이용한 요인관련 수준의 서술적 조사연구이며 횡단적 연구로 진행되었다.

2. 연구 대상

본 연구는 서울시 내에 소재한 두 개의 대학부속병원으로 중환자실, 회복실, 수술실, 중앙공급실 등 특수 유니폼을 착용하는 부서를 제외한 일반병동 근무 간호사 중 편의추출한 230명을 대상으로 하였다.

3. 연구 도구

연구 도구는 설문과 대상자의 일반적 특성을 묻는 8개의 문항, 그리고 유니폼 만족 상태를 알아보기 위한 21개의 문항, 전문직 자기이미지를 알아보기 위한 27개의 문항으로 구성된 총 56개의 문항으로 구조화된 설문지를 이용하였다.

1) 일반적 특성

내용은 연령, 성별, 결혼 상태, 종교, 직위, 최종 학력, 근무 부서, 병원 총 근무 경력 등의 8개의 문항으로 구성하였다.

2) 간호사의 유니폼 만족도

본 연구자가 문헌을 기초로 하여 개발한 유니폼 만족도 측정 도구를 사용하여 측정하였다. 여러 가지 복잡 만족도에 관한 설문지와 유니폼에 대한 설문 내용 중 유니폼의 가장 기본적인 조건에 해당되는 상징성, 심미성, 기능성을 내포하는 항목을 골라서, 간호학과 교수 1인, 간호과장 1인, 간호감독 1인, 수간호사 2인, 간호사 5인의 자문을 받아 도구 신뢰도 검사 후 수정 보완하여 만든 도구이며, 4점 척도로 “그렇다”에 4점, “그런 편이다”에 3점, “그렇지 않은 편이다”에 2점, “그렇지 않다”에 1점으로 환산하도록 되어 있다.

이 도구는 총 21문항으로 구성되었고 최고 84점, 최저 21점의 점수분포로 되어 있고 점수가 높을수록 유니폼에 대한 만족도가 높은 것으로 해석하였다. 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.90$ 이었다.

3) 전문직 자기이미지

전문직 자기이미지는 전문직 실무, 만족감, 그리고 의사소통의 세 영역으로 구성되었고, 전문직 실무는 다시 지도력, 융통성, 기술의 세 영역으로 구성된 도구이며, 4점 척도로 “그렇다”에 4점, “그런 편이다”에 3점, “그렇지 않은 편이다”에 2점, “그

렇지 않다”에 1점으로 환산하도록 되어 있다. 최고 108점, 최저 27점의 점수분포로 측정되도록 되어 있고, 점수가 높을수록 전문직 자기이미지 정도가 긍정적인 것으로 해석하였다. Arthur (1990)가 개발한 영어로 된 도구로서 송경애와 노춘희(1996)가 번안한 PSCNI(Cronbach's $\alpha=.85$)를 이용하여 측정하였다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.86$ 으로 나타났다.

4. 자료 수집

본 연구의 자료수집 기간은 2000년 9월 14일부터 9월 22일 까지이며, 자료 수집 방법은 간호 부서장에게 협조 공문을 보내 허락을 받은 후 병원 간호과를 방문하여 연구의 목적과 취지를 설명하고, 교육 간호감독의 도움을 얻어 설문지를 배부한 후 회수하였다. 배부된 총 230부의 설문지 중 215부를 회수하였고, 그 중 응답 내용이 불완전한 10부를 제외한 205부의 설문지를 최종 분석에 이용하였다.

5. 자료 분석

수집된 자료는 부호화하여 전산 처리하였으며, SAS (Statistical Analysis System) 프로그램에 의해 다음과 같이 통계 처리하였다.

- 1) 연구 대상자의 일반적인 특성은 실수와 백분율로 산출하였다.
- 2) 일반적 특성에 따른 유니폼에 대한 만족도와 전문직 자기이미지를 각 문항별, 영역별로 평균평점과 표준편차로 산출하였다.
- 3) 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 유니폼에 대한 만족도와 전문직 자기이미지 평가를 살펴보기 위해 t-test와 One-way ANOVA로 분석하였고, 추후 Scheffe test를 실시하였다.
- 4) 유니폼에 대한 만족과 전문직 자기이미지의 관계를 파악하기 위해 Pearson's r을 구했다.

6. 연구의 제한점

본 연구의 조사 대상자가 연구자의 임의로 선정한 서울시 내에 소재하고 있는 2개의 대학부속병원에서 근무하고 있는 간호사이며, 특히 그들이 착용하고 있는 복장이 간호사들의 복장을 대표하는 것이 아니므로 연구결과를 확대 해석하는 데는 신중을 기해야 한다.

IV. 연구 결과

1. 연구 대상자의 일반적 특성

본 연구의 연구대상자의 일반적 특성은 <표 1>에 나타난 바와 같이, 성별은 연구 대상자 전원이 모두 여성이었고, 연령은 26~30세(42.0%)가 가장 많고, 다음은 25세 이하(33.7%), 31세 이상(24.4%) 순서로 나타났다. 결혼 상태는 미혼(65.9%)이 기혼(34.1%)보다 훨씬 많았다. 종교별로는 종교가 없는 경우가 42.9%로 나타났으며, 기독교 31.2%, 가톨릭 14.1%, 불교 11.7% 순서로 나타났다. 학력은 전문대졸(49.3%)이 가장 많았고, 대

졸(39.5%), 대학원졸 이상(11.2%) 순서였다.

직위별로는 일반 간호사(84.9%)가 책임 간호사 이상(15.1%)보다 훨씬 많았으며, 근무 부서별로 보면 내과(16.6%), 외과(15.1%), 신경외과(14.6%), 정형외과(12.2%), 분만실(10.7%), 외래(10.7%), 응급실(7.8%)순서이며, 정신과 및 기타 부서는 12.2%이었다.

병원 총 근무 경력은 5~10년 미만(30.2%)이 가장 많았고, 다음으로 3년 미만(29.3%), 3~5년 미만(22.0%), 10년 이상(18.5%) 순서였다.

2. 간호사 유니폼에 대한 만족도

유니폼 만족도 각 문항에 대한 대상자들의 반응은<표 2-1>과 같다. 대상자들의 유니폼 만족도 점수는 4점 만점에 평균 2.52로 중간 수준 정도의 만족감을 보였다.

영역별로는 상징성, 심미성, 기능성에 대한 그 평균 점수가 각각 2.48점, 2.60점, 2.44점이었다.

<표 1> 연구대상자의 일반적 특성 (N=205)

일반적 특성	구 분	실수	백분율(%)
연령	25세 이하	69	33.7
	26~30세	86	42.0
	31세 이상	50	24.4
결혼 상태	기혼	70	34.1
	미혼	135	65.9
종교	기독교	64	31.2
	불교	24	11.7
	가톨릭	29	14.1
	없음	88	42.9
학력	전문대졸	101	49.3
	대졸	81	39.5
	대학원졸 이상	23	11.2
직위	일반 간호사	174	84.9
	책임간호사 이상	31	15.1
현재 근무 부서	내과	34	16.6
	분만실	22	10.7
	신경외과	30	14.6
	외과	31	15.1
	외래	22	10.7
	응급실	16	7.8
	정형외과	25	12.2
	정신과 및 기타 부서	25	12.2
	병원 총 근무 경력	3년 미만	60
	3~5년 미만	45	22.0
	5~10년 미만	62	30.2
	10년 이상	38	18.5
전 체		205	100.0

<표 2-1> 간호사 유니폼에 대한 만족도 (N=205)

영역	문 항	M	SD	M(SD)	
상징성	1. 전문직업다운 모습을 보여준다.	2.51	0.67		
	2. 간호사의 권위를 나타내 준다.	2.36	0.69		
	3. 타 집단과 구별이 가능하다.	2.85	0.71		
	4. 업무 성격에 어울린다.	2.66	0.63		
	5. 품위 있게 보인다.	2.24	0.62	2.48	
	6. 지적으로 보인다.	2.24	0.63	(0.43)	
	7. 자신감을 준다.	2.41	0.65		
	8. 적극적으로 보인다.	2.46	0.61		
	9. 마음을 편하게 해준다.	2.58	0.61		
	10. 친근감 있어 보인다.	2.54	0.65		
심미성	11. 부드럽게 보인다.	2.60	0.63		
	12. 밝게 보인다.	2.67	0.63		
	13. 세련되고 멋있다.	2.09	0.62		
	14. 눈에 잘 띈다.	2.30	0.66	2.60	
	15. 시각적으로 피곤해 보이지 않는다.	3.00	0.54	(0.38)	
	16. 단정하다.	2.94	0.54		
	17. 깨끗하다.	2.81	0.62		
	18. 현대적이다.	2.40	0.70		
	기능성	19. 착용시 느낌이 좋다.	2.40	0.66	2.44
		20. 편리하다.	2.42	0.72	(0.61)
	21. 활동적이다.	2.49	0.70		
전 체		2.52	0.38		

문항별 만족도는 심미성 영역의 '시각적으로 피곤하지 않다(3.00)'가 가장 높은 만족도를 보였고 그 다음은 '단정하다(2.94)', '타 집단과 구별이 가능하다(2.85)', '깨끗하다(2.81)', '밝게 보인다(2.67)' 순서였으며, 반대로 가장 낮은 만족도를 보여 준 문항은 역시 심미성 영역인 '세련되고 멋있는 편이다(2.09)'였으며, 그 다음은 '품위 있게 보인다(2.24)', '지적으로 보인다(2.24)', '시각적으로 눈에 잘 띈다(2.30)', '간호사의 권위를 상징적으로 잘 나타내 준다(2.36)' 순서로 만족도가 낮았다.

상징성 영역에서는 3번 문항인 '타 집단과 구분이 가능하다(2.85)'가 가장 높은 점수였고, 5번 문항인 '품위 있다(2.24)'와 6

번 문항인 '지적으로 보인다(2.24)'가 가장 낮은 점수이었다. 기능성 영역에서는 1번 문항인 '활동적인 편이다(2.49)'가 가장 높은 점수였고, 19번 문항인 '착용시 느낌이 좋다(2.40)'가 가장 낮은 점수였다.

일반적 특성에 따른 간호사들의 유니폼에 대한 만족도는 <표 2-2>와 같다. 우선 유니폼에 대한 전체 만족도를 보면, 연령별 만족도는 25세 이하 집단(2.59)이 가장 높았고, 26~30세 집단(2.44)이 가장 낮았으며, 사후 검정에서도 두 집단간의 만족도 차이는 통계적으로 유의했다(F=4.05, P=.0189). 결혼 상태, 종교별로는 유의한 차이가 없었다. 최종학력별로 보았을

<표 2-2> 일반적 특성에 따른 간호사 유니폼에 대한 만족도 (N=205)

일반적 특성	상징성			심미성			기능성			전체		
	M (SD)	t(F)	P	M (SD)	t(F)	P	M (SD)	t(F)	P	M (SD)	t(F)	P
연령	25세 이하	2.57 (0.38)		2.68 (0.37)			2.44 (0.62)			2.59 (0.34)		
	26~30세	2.39 (0.43)	4.02	.0193	2.52 (0.37)	3.76	.0249	2.38 (0.61)	1.15	.3197	2.44 (0.37)	4.05 .0189
	31세 이상	2.54 (0.47)			2.63 (0.38)			2.54 (0.60)			2.57 (0.40)	
결혼 상태	기혼	2.49 (0.47)	0.02	.9840	2.58 (0.38)	-0.59	.5579	2.42 (0.63)	-0.26	.7979	2.51 (0.40)	-0.27 .7855
	미혼	2.48 (0.41)			2.61 (0.38)			2.45 (0.60)			2.53 (0.36)	
종교	기독교	2.54 (0.39)			2.64 (0.36)			2.56 (0.54)			2.58 (0.34)	
	불교	2.45 (0.44)	0.59	.6228	2.56 (0.36)	0.36	.7822	2.39 (0.65)	1.22	.3025	2.49 (0.37)	0.75 .5241
	카톨릭	2.45 (0.35)			2.62 (0.25)			2.34 (0.69)			2.50 (0.30)	
	없음	2.46 (0.47)			2.58 (0.43)			2.40 (0.62)			2.50 (0.42)	
학력	전문대졸	2.53 (0.37)			2.61 (0.38)			2.50 (0.60)			2.56 (0.34)	
	대졸	2.40 (0.48)	2.91	.0570	2.59 (0.37)	0.09	.9106	2.34 (0.60)	1.72	.1819	2.46 (0.40)	1.78 .1714
	대학원졸 이상	2.57 (0.43)			2.63 (0.38)			2.51 (0.66)			2.58 (0.41)	
직위	일반 간호사	2.46 (0.42)	-1.91	.0580	2.59 (0.37)	-1.08	.2795	2.42 (0.60)	-0.98	.3302	2.50 (0.37)	-1.68 .0950
	책임간호사 이상	2.62 (0.48)			2.67 (0.40)			2.54 (0.65)			2.63 (0.41)	
현재 근무 부서	내과	2.56 (0.39)			2.69 (0.28)			2.50 (0.51)			2.60 (0.32)	
	분만실	2.45 (0.36)			2.55 (0.37)			2.59 (0.60)			2.51 (0.32)	
	신경외과	2.47 (0.38)			2.49 (0.42)			2.32 (0.63)			2.46 (0.36)	
	외과	2.45 (0.29)	1.14	.3376	2.64 (0.25)	0.43	.1955	2.39 (0.50)	0.48	.8459	2.51 (0.24)	1.10 .3614
	외래	2.32 (0.41)			2.47 (0.28)			2.38 (0.50)			2.38 (0.34)	
	응급실	2.59 (0.70)			2.70 (0.58)			2.44 (0.72)			2.61 (0.58)	
	정형외과	2.60 (0.46)			2.65 (0.50)			2.49 (0.76)			2.60 (0.46)	
	정신과 및 기타 부서	2.44 (0.49)			2.63 (0.32)			2.43 (0.74)			2.51 (0.41)	
병원 근무 경력	3년 미만	2.60 (0.38)			2.73 (0.39)			2.49 (0.65)			2.63 (0.35)	
	총 3~5년 미만	2.42 (0.35)	4.11	.0074	2.54 (0.28)	4.29	.0058	2.34 (0.51)	0.81	.4885	2.45 (0.27)	4.25 .0061
	5~10년 미만	2.37 (0.47)			2.50 (0.39)			2.41 (0.64)			2.42 (0.42)	
	10년 이상	2.57 (0.47)			2.64 (0.39)			2.52 (0.61)			2.59 (0.40)	
전 체	2.48 (0.43)			2.60 (0.38)			2.44 (0.61)			2.52 (0.38)		

때 대학원졸 이상의 집단(2.58)이 가장 높았고, 대졸 집단(2.46)이 가장 낮았으나 통계적으로 유의하지 않았으며, 직위별로도 책임간호사 이상의 집단(2.63)이 간호사 집단(2.50)보다 높았으나 통계적으로 유의하지는 않았다.

현재 근무 부서별 만족도에서 외래 근무간호사(2.38)의 만족도가 가장 낮았고 다음이 신경외과(2.46)로 나타난 반면, 응급실(2.61), 정형외과(2.60), 내과(2.60)는 다른 부서보다 만족감이 높은 상태였으나 이 또한 통계적으로 유의하지는 않았다. 병원 총 근무 경력별로 보았을 때 3년 미만의 집단(2.63)이 가장 높았고 5~10년 미만의 집단(2.42)이 가장 낮았으며 사후 검정에서 두 집단간에는 유의한 차이를 보였다(F=4.25, P=.0061).

결과적으로 간호사의 유니폼에 대한 전체 만족도에서는 일반적 특성 중 연령과 병원 총 근무 경력에서만 유의한 차이를 보여주었다.

일반적 특성에 따른 영역별 유니폼 만족도에서 상징성 영역을 보면 연령에서 25세 이하의 집단이 26~30세 집단에 비해 유의하게 높은 것으로 나타났다(F=4.02, P=.0193). 결혼상태, 종교별로는 유의한 차이가 없었으며, 최종학력별로 본 결과는 대졸 출신이 가장 낮게 나타났으나 통계적으로 유의하지 않았고, 직위별로도 책임간호사 이상 집단이 간호사 집단보다 높게 나

타났으나 통계적으로 유의하지 않았으며, 현재 근무 부서별 결과도 유의하지 않았다. 병원 총 근무 경력으로 본 유니폼의 상징성에 대한 만족도는 3년 미만의 집단이 5~10년 미만의 집단에 비해 유의하게 높게 나타났다(F=4.11, P=.0074). 심미성 영역의 일반적 특성에 따른 결과를 보면, 상징성에서와 마찬가지로 일반적 특성의 연령에서는 25세 이하의 집단과 26~30세 집단간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고(F=3.76, P=.0249), 병원 총 근무경력별로 보면 3년 미만의 집단이 5~10년 미만의 그룹과 비교해 볼 때 유의한 차이를 보이며 높은 만족감을 나타냈다(F=4.29, P=.0058). 기능성 영역의 일반적 특성에 따른 결과는 모든 영역에서 통계적으로 유의하지 않았다. 결과적으로 간호사 유니폼에 대한 만족도의 영역별 만족도에서는 상징성과 심미성 영역의 연령과 병원 총 근무 경력에서만 통계적으로 유의한 결과를 보였다.

3. 전문직 자기이미지

PSCNI 각 문항에 대한 대상자의 응답은 <표 3-1>과 같다. 간호사들의 전문직 자기이미지 점수는 4점 만점에 평균 2.75점으로 전문직 자기이미지는 중상위 수준에 있었다. 영역별 점

<표 3-1> PSCNI 분석

(N=205)

영역	문항번호와 내용	M	SD	M(SD)
지 도 력	3 나는 리더로서 유능하다.	2.42	0.60	
	6 내가 책임을 맡으면 내 부서의 사람들은 능률적으로 일한다.	2.77	0.54	2.62
	13* 나는 리더의 책임을 지고 싶지 않다.	2.81	0.77	(0.42)
	22 의사결정을 잘 하는 것은 나의 특성 중의 하나이다.	2.49	0.57	
전 문 적 성 실 무	1 근무시 필요한 상황이 되면 문제 해결의 대안을 생각해 낼 수 있다.	3.12	0.52	
	4 나는 내가 융통성이 있다고 믿는다.	3.00	0.55	
	용 8 간호 문제가 발생하면 나는 창의성을 발휘하여 간호 문제를 해결하는 수가 많다.	2.63	0.61	2.83
	통 11 나는 간호 문제를 해결할 수 있는 융통성이 있다.	2.99	0.47	(0.34) 2.79
	성 17 내 동료들은 대부분 나를 리더로 하여 함께 일하는 것을 좋아하는 것 같다.	2.66	0.55	(0.33)
	실 19 나는 간호 업무를 창의적으로 처리할 수 있는 점에 대해 대체로 만족한다.	2.44	0.64	
무	26 내가 융통성을 발휘하면 대부분의 경우 환자에게는 좋은 결과가 나타난다.	2.98	0.42	
	2 나는 간호사로서 나의 기술에 자부심을 갖고 있다.	3.10	0.57	
	5 나는 대체적으로 유능하다.	2.77	0.55	2.85
	기 15 나는 간호 문제의 핵심을 파악하고 해결책을 찾기 위해 가장 적절한 대안을 제빨리 선택한다.	2.77	0.50	(0.39)
	술 20 유능함이란 복잡한 업무를 수행하는 데 있어 지식과 기술을 성공적으로 적용하는 능력이다. 이런 의미에서 나는 유능한 간호사라고 생각한다.	2.66	0.51	
24 나는 동료들만큼 능숙하게 기술을 사용할 수 있다.	2.96	0.55		

* 표시 문항은 역환산함.

<표 3-1> PSCNI 분석(계속)

(N=205)

영역	문항번호와 내용	M	SD	M(SD)
만족감	7 일반적으로 나는 출근 시간이 기다려진다.	2.16	0.73	2.52 (0.47)
	10 간호직은 보람있는 직업이다.	3.21	0.57	
	14 간호사의 업무는 내가 간호사가 되기 전에 생각했던 것과 별 차이가 없다.	1.90	0.72	
	18* 나는 간호직을 선택한 것을 후회한다.	2.99	0.68	
	23* 간호직은 내가 생각했던 것만큼 만족스럽지 않다.	2.34	0.78	
	25* 나는 어쩔 수 없이 간호직에 머물러 있는 것 같은 생각이 든다.	2.68	0.78	
	27 나는 간호 업무를 평생직으로 계속 할 것이다.	2.39	0.88	
의사소통	9* 나는 다른 사람들과 쉽게 공감하지 않는다.	3.16	0.61	2.97 (0.38)
	12* 나는 나와 환자 사이에 정서적으로 어느 정도의 간격을 두기 원한다.	2.34	0.63	
	16 나는 간호사가 환자의 감정을 이해하고 공감하는 것이 중요하다고 생각한다.	3.48	0.52	
	21* 나는 함께 일하는 동료들과 정서적으로 너무 밀착되지 않는 것이 편하다.	2.90	0.69	
전 체		2.75	0.28	

* 표시 문항은 역환산함.

수를 보면 전문직 실무 영역 2.79(0.33)점, 만족감 영역 2.52(0.47)점, 의사소통 영역 2.97(0.38) 점으로 나타났고, 전문직 실무 영역의 세부 영역인 지도력 영역은 2.62(0.42)점, 융통성 영역은 2.83(0.34)점, 기술 영역은 2.85(0.39)점으로 나타났다.

가장 높은 점수를 보인 문항은 ‘나는 간호사가 환자들의 감정을 이해하고 공감하는 것이 중요하다고 생각한다(3.48)’이었고, 다음은 ‘간호직은 보람있는 직업이다(3.21)’, ‘나는 다른 사람들과 쉽게 공감하지 않는다(3.16)’, ‘근무시 필요한 상황이 되면 문제 해결의 대안을 생각해 낼 수 있다(3.12)’, ‘나는 간호사로서 나의 기술에 자부심을 갖고 있다(3.10)’등의 순서로 나타났고, 가장 낮은 점수를 보인 문항은 ‘간호사의 업무는 내가 간호사가 되기 전에 생각했던 것과 별 차이가 없다(1.90)’이었으며, 다음은 ‘일반적으로 나는 출근 시간이 기다려진다(2.16)’, ‘간호직은 내가 생각했던 것만큼 만족스럽지 않다(2.34)’, ‘나는 나와 환자 사이에 정서적으로 어느 정도의 간격을 두기 원한다(2.34)’, ‘나는 간호 업무를 평생직으로 계속 할 것이다(2.39)’ 순서로 나타났다.

전문직 자기이미지를 영역별로 보면, 우선 전문직 실무에서 가장 높은 점수를 보인 것은 1번 문항으로 ‘근무시 필요한 상황이 되면 문제 해결의 대안을 생각해 낼 수 있다(3.12)’였고 가장 낮은 점수를 보인 것은 3번 문항으로 ‘나는 리더로서 유능하다(2.42)’였다. 만족감 영역에서는 10번 문항의 ‘간호직은 보람있는 직업이다(3.21)’가 가장 점수가 높았고, 14번 문항의 ‘간호사의 업무는 내가 간호사가 되기 전에 생각했던 것과 별 차이가 없다(1.90)’가 가장 점수가 낮았다.

또 의사소통 영역은 16번 문항의 ‘나는 간호사가 환자의 감정을 이해하고 공감하는 것이 중요하다고 생각한다(3.48)’가 가장 높은 점수를 나타낸 반면, 12번 문항의 ‘나는 나와 환자 사이에 정서적으로 어느 정도의 간격을 두기를 원한다(2.34)’는 가장 낮은 점수를 보여주었다. 일반적 특성에 따른 대상자들의 전문직 자기이미지에 대한 전체 및 영역별에 대한 분석 결과는 <표 3-2>와 같다.

간호사들의 전문직 자기이미지의 평균 점수는 2.79점이었으며 영역별에서 전문직 실무 영역의 점수는 2.79점으로 전문직 자기이미지 점수보다 약간 높게, 만족감 영역의 점수는 2.52점으로 전문직 자기이미지의 영역 가운데 가장 낮게, 의사소통 영역의 점수는 2.97점으로 전문직 자기이미지 점수보다 높게 나타났다.

전문직 자기이미지는 일반적 특성 중 연령, 결혼 상태, 최종 학력, 직위, 병원 총 근무 경력 등에서 유의한 차이를 보였다. 연령별로 볼 때 연령이 높아짐에 따라 증가하여 25세 이하 집단(2.63)이 가장 낮았고 31세 이상 집단(2.92)이 가장 높게 나타났다으며 통계적으로 사후 검정에서 31세 이상의 집단은 다른 두 집단들과 유의한 차이가 있었다(F=17.85, P=.0001). 결혼 상태별 전문직 자기이미지는 기혼 집단(2.88)이 높게, 미혼 집단(2.68)이 낮게 나타났으며 역시 유의한 차이가 있었다(T=5.18, P=.0000). 최종 학력별로는 대졸 집단(2.70)이 전문대졸 집단(2.73)보다 점수가 낮았지만 사후 검정 결과 두 집단간에 유의한 차이는 없었고, 대학원졸 이상의 집단(2.97)은 다른 두 집단과 유의한 차이가 있게 높게 나타났으며(F=8.72, P=.0002), 직

〈표 3-2〉 일반적 특성에 따른 전문직 자기이미지

(N=205)

일반적 특성	전문적 실무			만족감			의사소통			전체			
	M (SD)	t(F)	P	M (SD)	t(F)	P	M (SD)	t(F)	P	M (SD)	t(F)	P	
연령	25세 이하	2.61 (0.29)		2.48 (0.45)			2.95 (0.36)			2.63 (0.24)			
	26~30세	2.81 (0.30)	22.50	.0001	2.44 (0.47)	6.78	.0014	2.98 (0.41)	0.15	.8584	2.74 (0.26)	17.85	.0001
	31세 이상	2.99 (0.33)		2.73 (0.45)			2.99 (0.37)			2.92 (0.29)			
결혼 상태	기혼	2.95 (0.29)		2.64 (0.45)			3.02 (0.41)			2.88 (0.27)			
	미혼	2.70 (0.32)	5.45	.0000	2.46 (0.48)	2.52	.0124	2.94 (0.36)	1.31	.1916	2.68 (0.27)	5.18	.0000
종교	기독교	2.79 (0.28)		2.58 (0.54)			2.98 (0.40)			2.77 (0.27)			
	불교	2.88 (0.36)	3.16	.0257	2.54 (0.55)	1.02	.3851	2.97 (0.43)	0.05	.9849	2.80 (0.32)	2.50	.0608
	가톨릭	2.91 (0.30)		2.57 (0.41)			2.96 (0.38)			2.83 (0.23)			
	없음	2.72 (0.36)		2.46 (0.41)			2.96 (0.36)			2.69 (0.29)			
학력	전문대졸	2.74 (0.28)		2.55 (0.46)			3.00 (0.38)			2.73 (0.24)			
	대졸	2.76 (0.39)	9.05	.0002	2.43 (0.47)	4.40	.0135	2.92 (0.39)	1.15	.3184	2.70 (0.32)	8.72	.0002
	대학원졸 이상	3.05 (0.25)		2.74 (0.46)			3.01 (0.36)			2.97 (0.24)			
직위	일반 간호사	2.74 (0.31)		2.47 (0.46)			2.96 (0.38)			2.70 (0.26)			
	책임간호사 이상	3.05 (0.36)	-4.97	.0000	2.81 (0.47)	-3.75	.0002	3.02 (0.38)	-0.74	.4611	2.98 (0.31)	-5.29	.0000
현재 근무 부서	내과	2.66 (0.32)		2.43 (0.58)			2.90 (0.38)			2.64 (0.32)			
	분만실	2.75 (0.31)		2.56 (0.51)			3.06 (0.44)			2.74 (0.28)			
	신경외과	2.80 (0.38)		2.53 (0.40)			2.94 (0.37)			2.75 (0.29)			
	외과	2.75 (0.36)	3.03	.0048	2.46 (0.53)	0.87	.5337	2.94 (0.35)	1.18	.3178	2.70 (0.33)	2.03	.0528
	외래	2.95 (0.33)		2.43 (0.25)			2.86 (0.30)			2.80 (0.23)			
	응급실	2.92 (0.34)		2.55 (0.54)			2.92 (0.38)			2.83 (0.33)			
	정형외과	2.67 (0.27)		2.59 (0.36)			3.04 (0.43)			2.71 (0.21)			
	정신과 및 기타 부서	2.91 (0.22)		2.68 (0.51)			3.10 (0.38)			2.88 (0.19)			
병원 총 근무 경력	3년 미만	2.55 (0.28)		2.53 (0.45)			2.95 (0.37)			2.60 (0.25)			
	3~5년 미만	2.81 (0.29)		2.33 (0.51)			2.87 (0.32)			2.69 (0.27)			
	5~10년 미만	2.85 (0.27)	23.25	.0001	2.52 (0.43)	5.55	.0011	3.04 (0.43)	2.00	.1150	2.80 (0.24)	15.23	.0001
	10년 이상	3.03 (0.34)		2.74 (0.45)			2.99 (0.36)			2.95 (0.29)			
전체	2.79 (0.33)		2.52 (0.47)			2.97 (0.38)			2.75 (0.28)				

위별로 보았을 때 간호사 집단(2.70)과 책임간호사 이상의 집단(2.98) 간에 유의한 차이를 보였다($T=-5.29$, $P=.0000$). 병원 총 근무 경력별로 보면 경력이 높아짐에 따라 평균 점수가 증가하는 양상을 보여주어서 3년 미만의 집단(2.60)이 가장 낮은 점수를 보여준 반면 10년 이상의 집단(2.95)은 가장 높은 점수를 보여 주었으며, 사후 검정 결과 10년 이상의 집단은 다른 모든 집단들과 유의한 차이를 보여주었고, 또 5~10년 미만의 집단(2.80) 3년 미만의 집단(2.60)과 유의한 차이를 보여주었다($F=15.23$, $P=.0001$).

일반적 특성에 따른 전문직 자기이미지의 영역별 분석 결과

를 보면, 우선 전문적 실무 영역에서는 일반적 특성의 모든 항목에서 유의한 차이를 보여주었다. 우선 연령이 증가함에 따라 점수가 높아지는 것으로 나타났는데, 25세 이하 집단(2.61)이 가장 낮은 점수를 보였고, 31세 이상의 집단(2.99)이 가장 높은 점수를 보여주었으며 사후 검정에서 모든 집단간에 유의한 차이를 보여주었다($F=22.50$, $P=.0001$). 결혼 상태에서는 기혼 집단(2.95)이 미혼 집단(2.70)에 비해 유의한 차이를 보이며 높았고($T=5.45$, $P=.0000$), 또 최종 학력이 높을수록 점수가 높았으나 사후 검정 결과 전문대졸 집단(2.74)과 대졸 집단(2.76)간에는 유의한 차이가 없었고, 대학원졸 이상 집단(3.05)과 다른 두

집단과만이 유의한 차이를 보여주었다($F=9.05, P=.0002$). 직위 별로는 간호사 집단(2.74) 보다 책임간호사 이상 집단(3.05)이 전문직 실무의 정도가 유의하게 높았으며($T=-4.97, P=.0000$), 현재 근무 부서별로는 외래 부서에 근무하는 간호사(2.95)의 점수가 가장 높았고, 내과(2.66)와 정형외과(2.67)에서 근무하는 간호사가 전문직 실무에 가장 낮은 점수를 보여주었다($F=3.03, p<.01$). 병원 총 근무 경력별로는 경력이 높을수록 간호사의 전문직 실무를 높게 평가하였으며, 3년 미만 집단(2.55)과 다른 모든 집단, 그리고 10년 이상의 집단(3.03)과 다른 모든 집단간에 유의한 차이를 보였고, 3~5년 미만(2.81)과 5~10년 미만(2.85) 집단간에는 유의한 차이가 없었다($F=23.25, p<.001$).

일반적 특성에 따른 만족감 영역의 전문직 자기이미지는 연령, 결혼 상태, 최종 학력, 직위, 병원 총 근무 경력 등에서 유의한 차이를 보였다. 연령별로 볼 때 31세 이상의 집단(2.73)이 가장 높은 점수를 보여주었고 26~30세 집단(2.44)이 가장 낮은 점수를 보여주었으며, 사후 검정에서 31세 이상의 집단은 다른 두 집단과 사이에서 유의한 차이를 보여주었다($F=6.78, P=.0014$). 결혼 상태별로 본 만족감에서는 기혼 집단(2.64)과 미혼 집단(2.46)간에 유의한 차이를 보여주었다($T=2.52, P=.0124$). 최종 학력별로 볼 때 대학원졸 이상의 집단(2.74)이 가장 높았고, 대졸 집단(2.43)이 가장 낮았으며 두 집단간에 유의한 차이를 보여주었고($F=4.40, P=.0135$), 전문대졸 집단(2.55)이 대졸 집단(2.43)보다 높게 나타났으나 사후 검정에서 두 집단간의 유의한 차이는 없었다. 직위별에서는 역시 책임간호사 이상 집단(2.81)이 간호사 집단(2.47)에 비해 유의하게 높은 점수를 보여주었다($T=-3.75, P=.0002$). 현재 근무하는 부서에 따른 결과를 보면 내과(2.43), 외래(2.43)에서 근무하는 간호사의 점수가 가장 낮았고, 정신과 및 기타 부서(2.68), 정형외과(2.59)는 비교적 높게 나타났으나 유의하지 않았다. 병원 총 근무 경력에서는 10년 이상의 근무 경력자(2.74)가 가장 높게 나타났고 3~5년 미만의 근무 경력자(2.33)가 가장 낮게 나타났

으며 또한 이 두 집단간에는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($F=5.55, P=.0001$).

전문직 자기이미지의 의사소통 영역은 일반적 특성의 모든 항목에서 유의한 차이가 없게 나타났다.

4. 간호사의 유니폼 만족도와 전문직 자기이미지와의 관계

유니폼에 대한 만족도와 간호사의 전문직 자기이미지의 관계를 알아보기 위해 상관계수를 구한 결과는 통계적으로 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다<표 4>.

유니폼의 상징성에 대한 만족도는 만족감 영역의 전문직 자기이미지($r=.4393, p<.001$)와 전문직 자기이미지 전체($r=.2416, p<.001$)에서 통계학적으로 유의한 정적 상관관계를 보였으나 전문직 실무 영역과 의사소통 영역의 전문직 자기이미지에서는 통계적으로 유의한 상관관계를 보이지 않았다. 따라서 유니폼의 상징성에 대한 만족도가 높을수록 만족감 영역의 전문직 자기이미지가 높아지고 전문직 자기이미지에 대해 긍정적으로 인식한다고 할 수 있겠다.

유니폼의 심미성에 대한 만족도는 만족감 영역의 전문직 자기이미지($r=.2471, p<.001$)와 통계학적으로 유의한 정적 상관관계를 보였으나 전문직 실무와 의사소통 영역의 전문직 자기이미지 또 전문직 자기이미지 전체와는 통계학적으로 유의한 상관관계를 보이지 않았다. 따라서 유니폼의 심미성에 대한 만족도가 높을수록 만족감 영역의 전문직 자기이미지가 높아지는 것으로 나타났다.

유니폼의 기능성에 대한 만족도는 만족감 영역의 전문직 자기이미지($r=.3094, p<.001$)와 통계학적으로 유의한 정적 상관관계를 보였으나 전문직 실무와 의사소통 영역, 전문직 자기이미지 전체와는 통계학적으로 유의한 상관관계를 보이지 않았다. 따라서 유니폼의 기능성에 대한 만족도가 높을수록 만족감 영역의 전문직 자기이미지가 높아지는 것으로 나타났다.

유니폼에 대한 전체 만족도는 만족감 영역의 전문직 자기이

<표 4> 유니폼에 대한 만족도와 전문직 자기이미지와의 상관관계

(N=205)

구 분	유니폼 만족도			
	상징성	심미성	기능성	전체
전문직 실무	0.0438(0.5332)	-0.0152(0.8289)	-0.0509(0.4687)	0.0062(0.9298)
전문직 자기이미지	만족감	0.4393(0.0001)	0.2471(0.0004)	0.4050(0.0001)
	의사소통	0.1133(0.1057)	0.0879(0.2099)	0.0984(0.1603)
전 체	0.2416(0.0005)	0.1130(0.1066)	0.1003(0.1524)	0.1978(0.0045)

미지($r=.4050, p<.001$)와 통계학적으로 유의한 정적 상관관계를 보였고, 전문직 실무와 의사소통 영역의 전문직 자기이미지와는 통계학적으로 유의한 상관관계를 보이지 않았다. 그리고 유니폼에 대한 만족도와 전문직 자기이미지 전체는 통계학적으로 유의한 상관관계($r=.1978, p=.0045$)를 보였으나 그 상관계수가 미약하였다.

V. 논 의

본 연구자는 간호사의 전문직 이미지가 착용하는 복장에 의해 영향을 받게 되므로(Kalisch & Kalisch, 1985), 간호사 외모의 가장 큰 부분을 차지하는 간호사가 항상 착용하는 유니폼에 대하여 간호사가 얼마나 만족하고 있으며, 유니폼에 대한 만족도가 그의 전문직 자기이미지 형성과 관계가 있는지 알아보기 위해 이 연구를 시도하였다. 연구 결과 간호사의 유니폼에 대한 만족도와 전문직 자기이미지의 상관관계는 그 상관계수가 미약했지만 통계적으로 유의했다.

우선, 유니폼에 대한 전체 만족도의 평균점수는 4점 만점에 2.52점으로 간호사들은 중간정도의 만족감을 가지고 있었다. 이는 심순학(1992)의 임상간호사의 간호유니폼에 대한 선호경향 및 만족도에 관한 연구에서 현재 유니폼에 대해 72.2%가 '불편하고 비능률적'이고, 16.2%가 형태와 색상이 보수적이라고 답함으로써 전반적인 개선을 원했던 것보다는 높은 만족감이라고 할 수 있겠지만 그 동안 유니폼 개선을 시도한 결과로서는 많이 부족한 결과라고 하겠다. 또 심순학(1992)의 연구는 일반적 특성 중 결혼 상태에서만 약간의 유의한 차이가 나타나 연령과 병원 총 근무경력에서 유의한 차이를 보여준 본 연구 결과와는 달랐다.

구성영역별로 보면 심미성이 가장 높고, 기능성이 가장 낮았으며, 간호사의 전문성을 나타내주는 유니폼의 상징성 역시 기능성과 유사하게 낮았다. 이와 같은 결과는 간호사들이 상징성과 기능성 면에 대한 유니폼의 개선을 원하고 있는 것으로 볼 수 있는데, 그렇다면 심순학(1992)의 연구에서 간호복이 편하고 능률적인 면을 살릴 수 있는 방향으로 변화되어야 하며, 간호사들이 간호복의 지속성, 정전기, 세탁성, 땀흡수성, 통풍성 등에 대한 불만족스러워하는 경향을 보여준다고 하여 기능성에 대한 불만족감을 보여준 결과와, 정연희(1996)의 연구에서 간호사의 96%가 바지 착용을 원한다고 하여, 간호 수행시 자세나 몸가짐에 대한 불편감을 표현함으로써 기능적인 불만족감을 나타낸 결과와 유사하다고 할 수 있다. 따라서 지금까지 각 병원에서 간호사 복장에 대한 개선이 이루어져 왔으나

아직도 기능성에 대한 개선이 필요함을 알 수 있었다.

또한 이러한 본 연구의 결과는 Mangum, Garrison, Lind, Thackeray & Wyatt(1991) 등이 유니폼의 유형에 따른 환자, 간호사, 행정가의 전문직 이미지의 인식에 대한 반응을 살펴본 연구에서 간호사의 경우, 일반인이나 행정가에 비해 선호도의 차이가 크지 않았지만, 캡이 없이 바지차림에 청진기를 착용한 경우를 가장 높게 평가하였고, 캡이 없는 하얀 원피스, 캡은 없고 청진기를 착용한 하얀 원피스 순서로 높게 평가하여서, 견해의 차이는 있겠지만 간호 수행의 일선에서 항상 사용하는 청진기라는 도구와 흰색의 원피스를 통해서 간호가 어떤 것이며 간호사가 어떤 일을 행하는지를 표현해주는 상징성을 중요시하고, 또한 업무 수행에 방해가 되는 캡을 반대하고 활동을 좀더 편하게 하기 위해 바지 착용을 선호하는 것으로 나타나 간호사 유니폼에서 기능성의 비중이 큼을 보여주고 있어 비슷한 결과라고 할 수 있겠다.

그러므로 유니폼에 대한 간호사의 요구를 감안하여 유니폼 디자인시 좀더 신중을 기해야 할 것으로 생각된다. 간호 업무는 일반 사무직도, 노동만이 존재하는 근로직도 아니다. 간호사는 환자의 치유와 건강을 위해 우리의 신체를 사용하여 돌보아 주어야 하는 한편, 동시에 병원 내 교차 감염을 막기 위해서 간호사의 신체와 복장은 항상 위생과 청결함을 유지해야 한다. 또한 치료적인 간호사-환자 관계 형성을 위해 환자들이 간호사를 편안하게 받아들이고 신뢰할 수 있는 모습을 하고 있어야 한다. 이를 위하여 간호사의 업무 양이나 특성이 반영된 적당한 재질의 옷감을 선택하여 알맞은 수량을 제공하고 간호사의 자긍심을 높여줄 수 있는 복장을 개발하는 것이 반드시 필요한 일이라고 생각된다.

두 번째로, 간호사의 전문직 자기이미지의 정도는 4점 만점에 평균 2.75점으로 중상위 수준을 나타내주었다. 이는 4점 만점에 평균 2.79점인 송경애와 노춘희(1996)의 연구와 2.73점인 이영현의 연구결과들과는 비슷한 수준을 보였고 김수지, 정금희와 한영숙(1996)의 연구 결과인 5점 만점에 평균 3.02보다는 높은 결과를 보여주었다. 그러나 호주 간호사들을 대상으로 한 4점 만점에 평균 3.41점의 결과를 보여준 Arthur(1990)의 연구와 비교 해 볼 때 현저히 낮아서 한국 간호사의 전문직 자아 개념이 아직 호주 간호사의 수준에 상당히 미달함을 알 수 있었다. 대상자의 일반적 특성에 따른 전문직 자기이미지 정도는 연령, 결혼 상태, 학력, 직위, 병원 총 근무경력 등의 특성에서 유의한 차이를 보였는데 이는 연령, 종교, 학력, 결혼상태, 근무경력, 직위 등이 유의한 차이를 보인 송경애와 노춘희(1996)의 연구, 그리고 이영현(1996)의 연구 결과와 유사하였다.

간호사의 전문직 자기이미지는 연령이 많고, 직위를 갖고 있으며, 병원 총 근무경력이 많을수록, 또 기혼자에게서 높게 나타났다. 그러나 최종 학력별에서 보면, 대학원졸 이상의 집단이 전문대와 대학 졸업 집단보다 높아 유의한 차이를 보였고, 대학 졸업 집단은 통계적으로 유의하지는 않았으나, 전문대 졸업 집단보다 전문직 자기이미지 수준이 낮은 것으로 나타났다. 이는 이영현(1996)의 전문대졸 집단이 대졸 집단보다 전문직 자아개념의 정도가 높게 나온 결과와 같으나, 송경애와 노춘희(1996)의 연구에서 두 집단간에 유의한 차이는 없지만 대졸 집단이 전문대졸 집단보다 전문직 자기이미지가 높은 것으로 나온 결과와 이상미(1993)의 연구와 주미경과 박성희(1997)의 연구인 교육수준이 높을수록 현실적으로 느끼는 전문직권이 낮은 것으로 나타난 것과도 다른 결과를 보여주었다. 이는 간호학에서 3년제와 4년제 교육이 공존하는 현실에서 더 많은 교육을 받았음에도 일정기간이 되기 전까지는 대우에 있어서 거의 차이가 없음으로 인하여 4년제 졸업 집단이 상대적인 불만족 상태에 빠지게 되고 이로 인해 전문직 자기이미지가 낮게 나타난 것으로 보이며, 대학원졸 집단은 대학원교육 과정을 통한 동기유발과 새로운 지식과 기술에 접함으로써 생기는 자신감이 전문직 자기이미지를 상승시키는 것으로 생각할 수 있다.

병원 총 근무 경력에서 3년 미만의 집단, 3~5년 집단의 전문직 자기이미지가 낮았는데 이는 연령에서 25세 이하 집단의 가장 낮은 전문직 자기이미지 정도와 일맥상통하며, 김영미(1995)의 연구에서 2~5년 된 간호사들의 이직의도가 가장 높은 것으로 나타난 결과를 보았을 때 간과할 수 없는 문제이다. 이 시기의 간호사들이 충분히 역량을 발휘할 수 있는데도 불구하고 전문직 자기이미지의 저하로 인하여 이직 의도와 실제 이직이 이루어지고 있고, 이를 통하여 일부는 더 나은 환경에서 일할 수 있는 기회를 얻기도 한다. 하지만 이와 같이 이직 의도와 실제 이직이 있다는 것 사실 자체는 간호사들이 병원 환경에서 만족을 얻지 못한다는 것이고, 이것이 간호의 질을 낮추는 요인이 된다고 할 때 간과할 수 없는 문제이다.

특히, 전문직 자기이미지 중에서도 만족감 영역이 2.52점으로 가장 낮게 나타났는데, 이는 이영현(1995)의 연구에서 만족감 영역이 2.32점으로 가장 낮은 점수를 보여준 결과와 같으며, 김수지, 정금희와 한영순(1996)의 연구에서 만족감 영역의 7개 문항 중 부정적 성향을 강하게 띤 18번 문항과 25번 문항을 제외하고 5개 문항 모두가 평균에 미치지 못하는 점수가 나타나 본 연구자의 결과와 유사하였고, 송경애와 노춘희(1996)의 연구는 이보다는 높은 결과를 보여주었으나 역시 가장 점수가

낮은 영역이었다. 그러므로 간호사의 전문직 자기이미지를 긍정적으로 유도하기 위해서는 간호사들의 PSCNI 점수의 평균에 못 미치는 만족감 영역의 증진을 위한 지속적인 교육의 기회, 전문직 보상, 복지, 업무 환경의 변화 등의 체계적인 접근이 필요하다고 생각된다.

문항별 만족도에서는 의사소통 영역인 16번 문항으로 '간호사가 환자의 감정을 이해, 공감하는 것은 중요하다'가 3.48점으로 가장 높은 점수를 보여주었는데, 이는 동양적인 사상과 특히 밀접한 문항이며, 환자에 대한 이해를 통해서 전인간호를 행하는 바탕이 되리라고 생각된다. 반면 가장 낮은 점수를 나타낸 문항은 만족감 영역의 14번 문항으로 '간호사의 업무는 내가 간호사가 되기 전에 생각했던 것과 별 차이가 없다'로 1.90점이었다. 병원에서의 실제 업무가 학교에서의 교육 및 실습과 많이 다르기 때문에 생기는 것으로 생각되며, 솔직한 교육과 실습이 학교와 병원 내에서 동시에 이루어지도록 노력해야 할 것이라고 생각되며, 학생들 또한 수동적이 아닌 적극적인 태도를 통해 병원 실습 동안에 많은 것을 얻도록 노력하는 자세가 필요하다고 생각된다.

마지막으로 유니폼에 대한 만족도는 만족감 영역의 전문직 자기이미지와 통계적으로 상관관계가 있고, 전문직 자기이미지와는 상관계수는 미약하지만 통계적으로 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

영역별로 보았을 때 유니폼의 상징성 영역은 만족감 영역의 전문직 자기이미지와 전문직 자기이미지 전체에 대하여 통계적으로 유의한 상관관계가 있고, 유니폼의 심미성 영역과 기능성 영역은 만족감 영역의 전문직 자기이미지에 대하여 통계적으로 유의한 상관관계가 있는 것으로 나왔다.

유니폼의 상징성 영역에 대한 결과는 현재 미국 간호사들의 전문직 이미지에 영향을 주는 한 요인으로서 유니폼을 조사한 연구(Lehna, 1999; Newton, 1996; Mangum, 1991; Sparrow, 1987)들에서 간호사들이 유니폼의 착용을 찬성하는 이유가 간호의 본질과 전문직업인으로서의 간호사의 모습을 이것을 통해서 적절히 표현할 수 있다는 견해를 보인 것과 유사하였다.

유니폼 만족도의 모든 영역에서 만족감 영역의 전문직 자기이미지와 상관관계가 있는 것으로 나타나서, 유니폼에 대한 만족도가 높을수록 전문직 자기이미지의 만족감 영역이 긍정적이라고 가정할 수도 있겠다. 이는 만족감 영역의 전문직 자기이미지가 다른 영역의 전문직 자기이미지와 비교해서 현저하게 낮은 간호사에게 유니폼에 대한 만족감을 통해서 전문직 자기이미지를 높일 수 있는 여지를 주었다고 하겠다.

간호사의 유니폼은 기능성을 충분히 반영하고 전문직업인

으로서의 자부심과 전문직의 목표와 특성을 충분히 표현해 주는 상징성과 함께 동시에 미적인 측면을 배려한다면 간호사에게 자긍심을 줄 뿐 아니라 환자에게도 부드러운 친근감을 주는 전문가다운 이미지를 심어줄 수 있다고 본다.

‘좋은 이미지의 전문인’으로서의 자긍심을 갖고 있는 간호사는 스스로를 발전시키기 위해서 더욱 노력할 것이며, 결국 질적인 간호를 이끌어 낼 것이라고 본다. 복장을 바로 자기 자신이라고 생각하거나 복장을 통해서 자기가 지각된다고 생각하는 등 생각의 각도는 다를 수 있지만, 복장이 자기와 밀접하게 연결되어 있는 요소인 것만은 분명한 만큼 간호사 개인이 착용하고 있는 복장에 의해 그의 의식과 행동이 지배되고 표현되며, 그것은 타인에게 영향을 미치고 다시 그 타인은 자신이 받은 이미지대로 반응을 상대방에게 되돌아온다고 보아야 한다. 이러한 논의를 통해 간호사의 유니폼의 디자인과 제작시 신중히 고안해야 한다는 것을 확인할 수 있었다.

VI. 결론 및 제언

1. 결 론

본 연구의 도구는 대상자의 일반적 특성에 대한 문항이 8개였고, 유니폼에 대한 만족도 측정 도구가 21문항으로 여러 가지 의복 만족도에 관한 설문지와 유니폼에 대한 설문 내용 중 상징성, 심미성, 기능성에 해당하는 항목을 골라서, 간호학과 교수 1인, 간호과장 1인, 간호감독 1인, 수간호사 2인, 간호사 5인의 자문을 받아 사전검사 후 수정 보완하여 만들었으며 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.90$ 이었다. 간호사의 전문직 자기이미지 측정 도구는 Arthur(1990)가 개발한 것으로 송경애와 노춘희가 번역하여 검증 받은 것을 사용했으며 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.86$ 이었다.

연구대상은 두 곳의 서울 시내 소재 대학부속병원에 재직하는 임상간호사 중 중환자실, 회복실, 수술실, 중앙공급실 등 특수 유니폼을 착용하고 근무하는 부서를 제외한 일반병동 근무 간호사 중 편의추출한 230명을 대상으로 하였다.

자료 수집은 2000년 9월 14일부터 9월 22일까지이며, 배부된 설문지는 215부(회수율 93.5%)가 회수되어 내용이 미비한 10부를 제외한 총 205부를 분석하였다. 수집된 자료는 SAS를 이용하여 실수와 백분율, 평균평점과 표준편차, t-test, ANOVA, Pearson's r을 구하였고, 추후 Scheffe test를 실시하였다.

간호사의 유니폼에 대한 만족도 평균 점수는 4점 만점에 2.52점으로 중간정도이며, 구성영역별로는 상징성 영역 2.48점,

심미성 영역 2.60점, 기능성 영역 2.44점이었다.

유니폼의 만족도에서 유의한 차이를 보여준 대상자의 일반적 특성은 연령($F=4.05$, $P=.0189$), 병원 총 근무경력($F=4.25$, $P=.0061$) 등 2개 항목이었다.

간호사의 전문직 자기이미지의 평균 점수는 4점 만점에 2.75점으로 중상위 수준을 나타냈고, 구성영역별로는 전문직 실무영역 2.79점, 만족감 영역 2.52점, 의사소통 영역 2.97점으로 의사소통영역이 가장 높았고, 만족감 영역이 가장 낮았다.

전문직 자기이미지에 차이를 보인 대상자의 인구학적 특성은 연령($F=17.85$, $P=.0001$), 결혼상태($T=5.18$, $P=.0000$), 학력($F=8.72$, $P=.0002$), 직위($T=-5.29$, $P=.0000$), 병원 총 근무경력($F=15.23$, $P=.0001$) 등 5개 항목으로 연령이 낮은 집단 보다 높은 집단에서, 미혼자보다는 기혼자 집단에서, 학력이 높은 집단에서, 간호사보다는 책임간호사 이상의 보직자 집단에서, 또 병원 근무기간이 오래될수록 전문직 자기이미지의 정도가 높은 것으로 나타났다.

유니폼에 대한 만족도와 전문직 자기이미지의 상관관계($r=.1978$, $p=.0045$)는 통계적으로는 유의했으나 미약하였다. 유니폼의 상징성($r=.4393$, $P=.0001$), 심미성($r=.2471$, $P=.0004$), 기능성($r=.3094$, $P=.0001$) 영역 그리고 전체 유니폼 만족도($r=.4050$, $p=.0001$) 모두에서 만족감 영역의 전문직 자기이미지와 정적 상관관계가 있는 것으로 나와 유니폼에 대한 만족도가 간호사의 전문직 자기이미지 영역 중 만족감 영역에 영향을 주는 것으로 나왔으며, 유니폼의 상징성 영역과 전문직 자기이미지 전체는 통계적으로 유의한 상관관계($r=.2416$, $p=.0005$)를 보였다.

이상과 같이 볼 때 유니폼에 대해 간호사의 만족도가 높을 경우 만족감 영역의 전문직 자기이미지를 높임으로써 간호사의 전문직 자기이미지를 긍정적으로 유도할 수 있음을 알 수 있었다. 그러므로 간호사의 전문직 자기이미지를 긍정적으로 바꿔주고, 결과적으로는 일반인들의 간호사에 대한 이미지를 전문인답게 변화시키기 위해서 간호사의 유니폼 디자인과 제작시 신중한 배려는 필요하다고 하겠다.

2. 제 언

본 연구의 결과를 기반으로 하여 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

- 1) 유니폼에 대한 만족도를 여러 형태의 유니폼에 적용하여 그 결과에 따라 간호사의 전문직 자기이미지를 높이고 병원서비스 만족도에도 관계가 있는 간호서비스를 향상

시킬 수 있는데 도움이 될 수 있는 형태의 유니폼을 개발할 필요가 있다.

- 2) 저렴한 비용으로 간호사의 전문직 자기이미지를 높일 수 있을 뿐 아니라 전체 간호사에게 적용될 수 있기 때문에 방법을 달리한 반복적인 연구를 통해 유니폼 만족도와 전문직 자기이미지의 관계를 규명할 필요가 있다.

참 고 문 헌

- 김명자, 김금순, 김종임, 김정순, 박형숙, 송경애, 최순희(1994). 기본간호학(하권). 서울 : 현문사.
- 김수지, 정금희, 한영숙(1996). 간호전문직 자아개념에 관한 연구-임상간호사를 대상으로. 간호과학, 8(1), 1-14.
- 김영미(1995). 임상간호사의 이직의도 및 이직에 관한 연구. 서울대학교 석사학위논문. 서울.
- 김은영(1991). 이미지메이킹. 서울 : 김영사.
- 김조자, 이원희, 허혜경, 김창희, 홍성경(1993). 간호사의 복장 형태에 따른 간호사 이미지에 관한 연구. 대한간호학회지, 23(4), 631-648.
- 송경애, 노춘희(1996). 임상간호사의 전문직 자아개념에 관한 연구. 대한간호학회지, 26(1), 94-106.
- 송인자(1993). 간호 이미지에 관한 의사, 간호사, 병원직원 및 일반인의 견해 비교분석. 대한간호, 32(2), 51-61.
- 심순화(1992). 임상간호사의 간호유니폼에 대한 선호경향 및 만족도에 대한 연구. 영남대학교 석사학위 논문. 대구.
- 윤은자(1995). 간호단위 관리자의 전문 간호 이미지 연구(Q-방법론적 접근). 중앙대학교 대학원 박사학위 논문. 서울.
- 이경희(1987). 간호원복 디자인에 개발에 관한 연구. 홍익대학교 산업미술대학원 석사학위 논문. 서울.
- 이경희(1994). 간호이미지 향상을 위한 방안. 생활간호, (12), 88-93.
- 이상미(1993). 간호사의 역할개념 양상과 간호직에 대한 헌신 몰입에 관한 연구. 간호학회지, 21(3), 307-322.
- 이영복(1977). 간호사. 수문사. 서울.
- 이귀향, 이영복(1988). 간호사회학. 수문사. 서울.
- 이영현(1995). 간호사의 전문직 자아개념과 근무성적에 관한 연구. 이화여자대학교 석사학위논문. 서울.
- 전시자(1993). 간호원 상에 대한 일반인의 견해. 적십자 간호전문대학 논문집.
- 정연희(1996). 의사와 간호사의 복장에 대한 의사, 간호사 및 환자의 견해. 영남대학교 석사학위논문. 대구.
- 주미경, 박성희(1997). 간호사의 노동조합에 대한 태도와 전문 직관, 헌신몰입에 관한 연구. 간호행정학회지, 3(2), 5-15.
- Austin, J. K., Champion, V. L., & Tzeng, O. C. (1985). Cross-cultural comparison on nursing image. Journal of Nursing studies, 22(3) 231-239.
- Arthur, D. (1990). The development of an instrument for measuring the professional self concept of nurses. Master of Educational Thesis, University of Newcastle, Australia.
- Donley, Sr. R. (1985). Strategies for changing nursing's image. (Ed), Current Issues in Nursing, 824-834.
- Geiger, L. W. K., & Davit, J. S. (1988). Self-image and job satisfaction in varied settings. Nursing Management, 19, 50-58.
- Hawkey, B., & Clarke, M. (1990). Dress sense or nonsense? Nursing Times, 86(3), 28-31.
- Kalisch, B., & Kalisch, P. (1985). Dressing for success. American Journal of Nursing, 85, 887-893.
- Kelly, L. (1980). Nursing image ; A question of identity. Nursing Outlook, 28, 202.
- Kolter, P., & Clarke, R. N. (1987). Marketing for Health care organizations, New Jersey : Prentice-Hall Inc.
- Leddy, S., & Pepper, J. M. (1985) Conceptual bases of professional nursing. Philadelphia : Lippincott Co.
- Lehna, C., Pfoutz, S., Peterson, T. G., Degner, K., Grubauge, K., Lorenz, L., Mastropietro, S., Rogers, L. S., Schoettle, B., & Seck, L. L. (1999). Nursing Attire : Indicators of Professionalism?. Journal of Professional Nursing, 15(3), 192-199.
- Lippman, T. D., & Ponton, S. K. (1989). Nursing's Image on The University Campus. Nursing Outlook, Jan/Feb, 24-27.
- Mangum, S., Garrison, C., Lind, C., Thackeray, R., & Wyatt, M. (1991). Perceptions of Nurses' Uniforms. Journal of Nursing Scholarship, 23(2), 127-130
- Mendez, D., & Louis, M. (1991). College student's image of nursing as career choice. Journal of Nursing Education, 30(7), 311-319.
- O' Conner, S., & Wright, M. (1990) Removing barriers to communication. Nursing Standard, 5(12), 26-27.

- Porter R. T., & Porter M. T. (1991). Career development : our professional responsibility. Journal of professional Nursing, 7(4) 208-212.
- Sparrow, S. (1987). The case against. Nursing Times, 83, 41.
- Strasen, L. (1989). Self Concept ; Improving the Imaging of Nursing. Journal of Nursing Administration, 19(1), 4-5.
- Strasen, L. (1992). The Image of Professional Nursing ; strategies for action. Philadelphia.

-Abstract-

key concept : Uniform Satisfaction, Professional Self-Image

A Study on Uniform Satisfaction and Professional Self-Image of Nurses

Ji Sook, Joung · Sung Ai, Chi***

The purpose of this study was to serve as a basis for mapping out successful strategies to build the professional self-image of nurses through uniform, by examining their satisfaction with uniform and professional self-image by general characteristics, and identifying the correlational relationship between the two factors.

The subjects in this study were 205 nurses who served in general departments of two university hospitals in Seoul. The departments where special uniform was required, including ICU, RR, OR and CSR, were excluded. The data were collected from September 15 through 22, 2000.

For measurement of uniform satisfaction level, a uniform satisfaction scale was prepared by myself, and Arthur(1990)'s PSCNI translated and modified by Song Kyong Ae and Rho Chun Hee(1996) was employed. The Cronbach a of the uniform satisfaction scale and PSCNI was 0.90 and 0.86 respectively.

The collected data were analyzed by SAS, and real number, percentage, average and standard deviation were

calculated. Besides, t-test, one-way ANOVA, Pearson's r procedures were utilized, and Scheffe test was conducted as a posttest.

The findings of this study were as below:

1. The uniform satisfaction of the nurses investigated was scored 2.52 on the basis of 4 points, which was on the medium level. By subarea, symbolicity satisfaction was 2.48, and aesthetic satisfaction was 2.60. The functionability satisfaction was 2.44. So the esthetic satisfaction was greatest.
2. Among general characteristics of the subjects, two factors made a significant difference to their uniform satisfaction : age(F=4.05, P=.0189), and total career (F=4.25, P=.0061).
3. Their professional self-image got 2.75 on the basis of 4 points, which was on upper middle level. The subarea score was 2.79 for professional work, 2.52 for satisfaction and 2.97 for communication. The communication area was rated highest, and the satisfaction area was scored lowest.
4. Among the general characteristics of the subjects, professional self-image was different according to five factors : age(F=17.83, P=.0001), marital status(T=5.18, P=.0000), educational background(F=8.72, P=.0002), position(T=-5.29, P=.0000) and total career(F=15.23, P=.0001). Better professional self-image was possessed by the older group than the younger one, by the married group than the singles, by the better-educated group than the less-educated, by the nurses in position equal to or higher than charge nurse, or by the higher-career group.
5. The correlational relationship of uniform satisfaction to professional self-image was statistically significant, yet very weak(r=.1978, p=.0045). The satisfaction area of professional self-image was correlated to every uniform satisfaction area, including symbolicity(4=.4393, p=.0001), aesthetics(r=.2471, p=.0004), functionability (r=.3094, p=.0001) and total satisfaction(r=.4050, p=.0001). Therefore, the uniform satisfaction gave an impact on the satisfaction area of professional self-image of the nurses, and there was a significant

* Department of Nursing Graduate School Chung Ang University

** Professor, Department of Nursing, Chung Ang University

correlational relationship between uniform symbolicity area and total professional self-image($r=.2416$, $p=.0005$).