

주요용어 : 자기개발 훈련, 자아정체감, 수간호사

## 자기개발 훈련이 수간호사의 자아정체감에 미치는 영향

고명숙\*, 한성숙\*\*

### I. 서 론

#### 1. 연구의 필요성

수간호사는 병원조직에서 매우 중요한 관리자로서 이들의 주 역할은 환자에 대한 간호제공과 이를 지원하기 위한 다양한 활동을 관리하는 것이다. 즉 환자의 질병회복을 촉진시키면서 동시에 간호 만족도를 증가시키고자 하는 간호사들을 직접 관리하고 간호사들이 환자간호를 가장 효율적으로 할 수 있도록 제반 여러 여건들을 적극적으로 관리하는 일이다.

간호는 그 특성상 어떤 형태를 지니지 않은 무형성과 소멸성이 있으므로 환자가 직접 경험하기 전에는 간호의 질에 대한 평가가 어렵기 때문에 각 환자가 경험한 간호의 가치에 대한 인식도 다를 수 있다. 따라서 수간호사는 간호가 지닌 질병 관리에 대한 가치를 환자에게 가시화 시킬 수 있도록 노력해야 하는데 이는 제공된 간호로 인한 환자의 이익을 인식시키는 일을 의미할 것이다. 그러므로 수간호사가 병원 조직 내에서는 하위관리자로, 간호조직에서는 일선 관리자로서의 그 역할을 다 하기 위해서는 목표를 세우고 목표에 따른 행동을 하는 것이 중요하며, 그러기 위해서는 자신의 심리, 사회적 제반 특성을 이해하고 타인의 특성과 비교하여 자기 속성의 특성을 먼저 파악하는 것이 조직 내에서의 효율적인 인간관계에 필요할 것이다. 뿐만 아니라 때로는 사회적 압력, 타인의 기대에 구애받지 않고 자신의 행위와 느낌을 표출할 수 있어야 하며 이러한 과정을 거치면서 여러 사람과의 유동적인 인간관계 속에서도 일관되고 동질적으로 자신을 인식해 나가야 관리자로서의 그 역할을 원활히 할 수 있을 것이다.

즉, 이 모든 것들은 '개인의 자아가 그의 인격체계를 통합하

는 방식에 있어서 동질성과 연속성이 유지되고 있다는 사실을 이는 동시에 자신의 자아통합화의 방식이 자기가 타인에게 주는 개인적 의미의 동질성과 연속성을 견지해 나가는 데 유효하다는 것을 아는 것'(Erikson, 1968)에 근거하는데 이것이 자아정체감이다.

Marcia(1966)는 자아정체감을 성격 구조의 한 고정된 상태이며, 자기지각에 의해 야기되는 주관적 느낌을 의미하는 것이고 이는 시간의 경험 속에서도 유지되는 동질성과 연속성에 기초한다고 하였다. 그러나 단순히 동질성과 연속성이 있다는 사실만을 의미하는 것이 아니라 자아의 통합 방법에 있어서 동질성과 연속성이 있다는 사실을 지각하는 것과 이러한 방법들이 타인에 대해서 그가 갖는 의미의 동질성과 연속성을 보존하는데 유효한 사실을 이는 것이 중요하다. 또한 자아정체감은 가장 외형적인 수준의 정의로 관찰 가능한 사회적 행동으로 보았다.

그러므로 자아정체감이란 자아 발달의 단계적 위기를 성공적으로 해결하는 과정에서 발달되는 것인데 이는 자아정체감이 주관적 느낌을 의미하는 것뿐만 아니라 자기가 속해 있는 사회나 집단에 대한 일치성을 암시하고 있으며 민족이나 역사에 의해 이룩된 고유한 가치에 대한 개인의 소속감을 의미하기도 한다.

Dignan(1965)은 이를 가리켜 "사회적 상호작용들을 통하여 형성, 발달되는 것으로써, 자기를 묘사해 주는 자기 참조적 심상들(self-referent image)의 복합"이라고 하였다. 이에 따르면 자아정체감이란 생태적으로 미리 짜여진 어떤 기체에 의해서 나타나는 것이 아니라 성장과정에서 경험하는 대인관계 속에서 자기를 비추어 볼 수 있는 대상에서 추출되고 통합된 자기상(self-image)으로 그 구성요소로는 자기감각(자기 의식), 독특성, 자기수용, 역할기대, 안정성, 목표지향성, 대인관계가 있다는 것이다.

Erikson(1968)에 의하면 각 발달 단계별 과제 중에서 수간

\*삼육대학교 간호학과

\*\*가톨릭대학교 간호대학

호사들(35~50세)이 속하는 중년기의 경우는 생성감 대 자기 침체감으로 실질적으로 이 사회를 책임지고 이끌어 나가는 연령층이다. 이 시기의 특징으로는 신체조직의 노화가 진행되며 근육의 기능이 쇠퇴하고 동작이 둔해지는 젊지도 늙지도 않은 애매한 시기이지만(Hurlock, 1974) 반면에 새로운 신체적 행동적 특징이 나타나는 시기로써 새로운 행동형이 학습되고 새로운 역할이 수행되기도 하며(Kim, 1987) 또한 직업을 가진 여성은 자기 직업에 있어서 전문가로서의 자신감이 넘치고 일상생활의 모든 사고와 행동에 있어서 내성이 중요시되고 내면화되는 경향이 두드러지는 시기이기도 하다(Yoon, 1985).

이러한 선행 연구나 이론을 근거로 수간호사에게 자기개발 훈련을 실시하였을 때 이 훈련이 이들의 자아 정체감에 영향을 미치는지를 파악하는 것은 의미가 있을 것이다.

## 2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 수간호사들에게 실시한 자기개발 훈련이 이들의 자아정체감에 미치는 영향을 파악하기 위한 것으로 그 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 연구대상자들의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 연구대상자들의 자기개발 훈련 전·후의 자아정체감의 차이를 확인한다.
- 3) 연구대상자들의 일반적 특성과 자아정체감 간의 관계를 파악한다.

## 3. 용어의 정의

자아정체감이란 사회적 상호작용을 통해 발달되는 것으로 남과 다른 나의 독특성을 자각하고 변화되는 환경과 인간 속에서도 계속 자신을 통합해 가면서 일관성을 갖고자 노력하는 과정에서 얻어지는 자신에 대한 현실감으로서 본 연구에서는 Suh(1975)의 자아정체감 척도(Ego Identity Scale)를 Joe(1994)가 수정한 도구로서 5점 척도의 총 21 문항, 5개의 하위척도로 구성된 도구로 측정된 점수를 뜻한다.

## 4. 연구의 제한점

본 연구의 대상은 일 대학 부속병원의 수간호사로서 본 연구의 결과를 확대 해석하는데 신중을 기해야 한다.

## II. 문헌고찰

### 1. 수간호사와 자아정체감

병원조직은 타 조직과는 다르게 한 목적을 위하여 여러 독특한 전문직이 서로 공존하는 특수조직이다. 이런 환경에서 수간호사는 행정자의 역할과 간호전문가의 역할을 동시에 행하도록 요구받고 있다. 간호조직의 하위관리자로서 수간호사는 간호조직의 철학, 목적, 이념 등이 실제 상황에서 완성될 수 있도록 직접 환자 간호 및 간호단위 관리를 하는 관리자이다. 즉 수간호사는 임상간호전문가로서 환자간호에 직접 참여하여 전인간호를 제공하기도 하며 간호사 개인의 능력을 파악하여 이들의 능력을 염두에 두고 누가 어떤 환자 간호를 담당할 것인가를 최종 결정하며 또한 모든 간호인력이 환자간호에 최선을 다하도록 지도하여 최상의 간호를 제공할 수 있는 근무환경을 조성하도록 행정적인 지원을 한다. 동시에 일반 간호사의 간호 전문직에 대한 지식을 고취시키고 이들의 잠재력 개발을 통하여 더욱더 간호전문직에 긍지를 갖게 하는 지적 관리를 해야 한다. 또한 여러 계층의 간호관리자들 중 의사와 심도있는 상의를 통하여 환자의 간호에 영향을 미치기 때문에 그 기대되는 역할은 매우 크다. 이와 같은 수간호사의 다양한 역할 때문에 그 역할을 확인하려는 많은 연구가 있어 왔는데 예를 들면 병동관리, 인적 자원관리, 환자간호관리로 구분한 Baker(1979)가 있으며 Baker는 수간호사의 개인적 능력을 강조하고 있다.

한편, 일생을 통하여 발달하는 자아정체감은 Erikson(1968)은 Freud의 심리성적 발달 단계론을 근거로 하여 평생을 통해 심리, 사회성이 발달되어 나가는 과정을 8단계로 설명하고 있는데 이 8단계는 자아가 사회·문화적인 세계와 상호 작용하여 발달되어 나가는 자아의 발달 과정이다.

Erikson(1968) 발달이론의 주요 특징은 다음과 같다. 첫째, 인간은 대인관계나 사회와의 교류를 통해 점진적으로 발달한다는 인격 점성론이고 둘째, 발달기간을 생애전체로 확대하면서 각 단계마다 발달과제와 위기를 상징한 생애 주기론이며 셋째, 환경에 대응하는 인간의 조정능력을 중시하는 상호 관계론이며 넷째, 부모와 사회 및 문화와의 관계와 교류를 통해 역동적 계승이 이루어진다는 세대 계승론이고, 다섯째, 소속사회의 가치를 지켜나가는 힘이 자아의 활력이라 하여 발달단계별로 덕목을 설정해 놓은 덕목론이다(Kim, 1989).

Erikson(1968)의 8단계중 수간호사들이 속하는 제 7단계는 생성감 대 침체감의 단계로서 성인초기에서 성인중기까지이며

이 시기는 개인이 가족이나 사회에서 역할과 책임 그리고 힘이 절정에 있으나 동시에 신체, 생리적으로는 감퇴를 피부로 느끼기 시작하는 시기라는 것이다. 이시기의 과제는 생성감과 침체감 사이의 균형을 유지하는 것이다. 여기서 생성감이란 생산성과 창조성과 같은 의미도 내포하고 있지만 그 이상의 의미를 함축하고 있다.

즉, 생성감이란 생성적인 목적을 위해 자신의 내적 자원을 좀 더 충분히 끌어내는 것, 사회와 다음 세대를 향한 개인의 의무와 책임을 양면감정 없이 받아들이는 것, 그리고 자기 세대를 대치하는 세대에 대한 배려와 관심과 지도하는 미덕을 터득하는 것이다. 이러한 생성감은 중년의 전환기에 중년기 위기를 잘 극복한 결과로 생길 수 있다. 즉 청년기에 갈등과 방황 속에서 정체감을 정립해 나가듯이 중년의 전환기에도 이러한 회의와 고통 속에서 인생에 대한 재조명과 새로운 자아성찰을 통해 생성감을 얻지 못하면 침체감의 늪에 빠지게 된다. 이런 사람들은 자기 도취적이어서 오로지 개인적 욕구나 안위가 주관심사이다. 그래서 다른 사람들에게 심리적으로 무관심하며 자기 탐닉이외에는 누구에게도 관심이 없다. 이들은 사회의 일원으로서 기능을 다하지 못하며 오로지 일신의 욕구를 충족시키기 위하여 살며 인간관계는 황폐해 진다(Kim, 2000). 그러므로 수간호사의 자아정체감 발달을 간접적으로 확인하거나 돕는 것은 그 개인뿐만 아니라 조직에 있어서도 의미가 있다.

### III. 연구방법

#### 1. 연구설계

본 연구는 수간호사들이 자기개발 훈련을 받은 후 자아정체감 변화에 대한 영향이 있는지를 알아보고자 하는 실험연구이다. 따라서 본 연구의 목적에 적합하도록 훈련 대상자를 두 그룹으로 나누어 각 그룹당 2주간 4회에 걸쳐 훈련을 실시하였다.

#### 2. 훈련대상

본 연구의 훈련대상자는 연구의 목적을 이해하고 참여하기로 동의한 서울 시내 일 대학부속병원의 수간호사 전수 24명이다.

#### 3. 자기개발 훈련

본 훈련은 체험학습을 목표로 하는 훈련이므로 먼저 수간호

사를 12명씩 두 그룹으로 나누어 각 그룹 당 2주에 걸쳐 실시하였다. 자기개발 훈련은 본 연구자가 개발한(Koh, 1999) 리더십 훈련 프로그램을 본 연구에 맞도록 수정·보완하여 일주일에 2회, 매 회 2시간씩 각 그룹당 총 4회를 실시하였다.

<Table 1> The schedule of the Self-Development training program

time	contents	minutes
1	identification of Self-Development elements	120
2	self-identification I	120
3	self-identification II	120
4	human relationship	120

#### 4. 연구도구

자아 정체감 척도는 Suh(1975)의 도구를 Joe(1994)이 수정한 것을 이용하였다. 특히 Joe(1994)는 중년기 여성에게 적합하도록 구성하기 위하여 예비조사를 거쳐 문항분석과 주성분분석, varimax 회전 방법에 의한 요인 분석 등을 이용하여 5점 척도의 총 21문항 5개 하위 척도로 구성하였다. 하위척도로는 자기수용, 목표지향성, 안정성, 자기주장, 그리고 대인관계이다. 조월옥의 연구에서 Cronbach'  $\alpha$  는 .73이었고 본 연구에서는 Cronbach'  $\alpha$  .70이었다. 각 문항의 응답 방식은 '전혀 그렇지 않다'의 1 점에서 '매우 그렇다'의 5 점까지이고 점수가 높을수록 자아정체감이 높으며 응답자 개개인의 행동이 보다 더 잘 통합되고 안정되어 있음을 나타낸다.

#### 5. 자료수집 절차 및 분석

본 연구의 자료는 성인의 논리적 기억력을 고려하여 훈련 전 2주째와 훈련 후 4주 째에 각각 수집하였으며 분석은 SPSS PC 10.0을 이용하여 일반적 특성은 평균과 백분율을 자아정체감은 paired t-test를, 자아정체감과 일반적 특성은 상관관계를 구하였다.

### IV. 연구결과

#### 1. 대상자의 일반적 특성

연구 대상자의 나이는 30~34세 2명, 35~39세 8명, 40~44

〈Table 2〉 The subject's demographic characteristics (n=24)

variable	classification	n(%)
age(yrs)	30~34	2(8.3)
	35~39	8(33.3)
	40~44	10(41.7)
	45~49	2(8.3)
	50↑	2(8.3)
education	college	3(12.5)
	university	10(41.7)
	graduate school	11(45.8)
marital status	married	17(70.8)
	unmarried	7(29.2)
experiences	>10yrs	1(0.04)
	10~14yrs	6(0.25)
	15~19yrs	10(41.7)
	20~24yrs	5(20.8)
	25~29yrs	2(8.3)

세 10명, 45~49세 2명, 50세 이상이 2명이었다. 교육정도는 3년제 졸업이 3명, 4년제 졸업이 10명, 석사 이상이 11명이었다. 결혼 유무에 있어서 결혼이 17명, 미혼이 7명으로 나타났다. 근무경력에 있어서 10년 이하가 1명, 10~14년 6명, 15~19년 10명, 20~24년 5명, 그리고 25년 이상이 2명이었다<표 2>.

2. 자아 정체감

자기 개발 훈련에 대한 자아정체감의 훈련 전 2주 째와 훈련 후 4주 째의 값을 paired t-test 한 결과 유의한 차이가 없었다(t=.134, p=.894)<표 3>.

그러나 자기수용, 목표지향성, 안정성, 자기주장, 그리고 대인관계 등 5개의 하위변수 중에서 자기주장에서 전과 후의 차이가 t=-16.849, p=.000으로 통계적으로 유의하게 나타났다.

- 1) 대상자별 자아정체감의 전체 및 하위변수들의 전·후 점수 비교
- 각 대상자 개인별 전 후 점수를 비교하였을 때 훈련 전에

〈Table 3〉 The comparative analysis of the Self-Identity

self-identity	pre	post	t	p
	mean±SD	mean±SD		
self-acceptance	20.666±2.97	19.875±2.70	1.394	.177
goal-directedness	6.791±1.10	6.666±1.20	.549	.588
stability	12.083±3.16	12.250±2.52	-.289	.775
self-assertiveness	9.166±1.92	19.875±2.70	-16.849	.000***
interpersonal relation	10.708±1.96	10.625±1.92	-16.849	.759
total	59.416±4.66	56.291±5.47	.134	.894

〈Table 4〉 The comparative analysis of the scores on the Self-Identity individually before and after the Self-Development training

total	sub scale												
	self-acceptance				goal-directedness		stability		self-assertiveness		interpersonal relation		
subject	pre	post	difference	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post
1	61	60	-1	23	21	8	7	10	10	9	12	11	10
2	63	61	-2	21	24	8	6	13	10	10	10	11	11
3	57	66	+9	18	20	6	6	7	12	12	13	14	15
4	63	54	-9	25	18	8	7	9	8	10	10	11	11
5	55	53	-2	18	17	6	7	13	12	7	8	11	9
6	60	59	-1	26	20	6	5	8	14	8	10	12	10

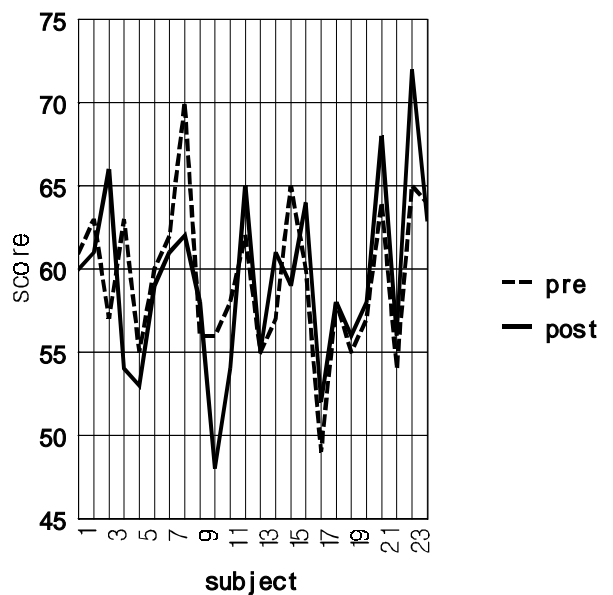
<Table 4> The comparative analysis of the scores on the Self-Identity individually before and after the Self-Development training(계속)

subject	total			sub scale									
	pre	post	difference	self-acceptance		goal-directedness		stability		self-assertiveness		interpersonal relation	
				pre	post	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post
7	62	61	-1	25	24	5	6	12	10	11	11	9	10
8	70	62	-8	22	20	8	9	18	12	8	9	14	12
9	56	58	+2	19	19	7	8	11	12	10	10	9	9
10	56	48	-8	20	19	4	4	10	7	11	9	11	9
11	58	54	-4	20	16	6	7	17	14	7	9	8	8
12	62	65	+3	20	21	7	8	10	10	12	12	13	14
13	55	55	0	19	16	6	8	12	14	7	6	11	11
14	57	61	+4	22	22	7	7	8	10	8	10	12	12
15	65	59	-6	20	17	6	5	15	15	10	9	14	13
16	60	64	+4	22	22	8	8	11	15	9	8	10	11
17	49	54	+5	15	18	6	6	16	14	6	6	6	8
18	58	58	0	20	23	6	6	11	10	11	9	10	10
19	55	56	+1	18	19	8	6	7	12	11	10	9	9
20	57	58	+1	16	16	8	8	11	12	12	12	10	10
21	64	68	+4	25	20	7	6	17	17	6	13	9	12
22	54	56	+1	17	18	7	6	11	14	10	11	9	7
23	65	72	+6	24	26	7	8	15	16	8	10	11	12
24	64	63	-1	21	21	8	6	16	14	7	10	12	12

비하여 총점이 증가한 경우가 모두 11명이었는데 이 중 4점 이상 정도 증가된 대상자는 6명이었다. 반대로 총점이 낮아진 경우가 총 11명으로 이 중 4점 이상 떨어진 대상자는 5명이었다. 그리고 전과 후의 점수에 변화를 나타내지 않은 대상자는 2명이었다. 또한 전체적으로 살펴 보았을 때 대체로 낮은 점수를 보인 하위변수는 ‘목표지향성’으로서 최대 15점에 비하여 훈련 전에는 4~8점, 후에는 4~9점의 범위를 보였다<표 4>. <그림 1>은 대상자 24명의 훈련 전과 후의 개별적 총점 변화를 볼 수 있는 것이다.

3. 일반적 특성과의 상관관계

먼저 자아정체감의 총점과 대상자의 일반적 특성과의 상관관계를 살펴 본 결과 교육에 있어서 훈련 전  $r = -.416$   $p = .022$ , 훈련 후  $r = -.536$   $p = .003$ 으로 부적 상관이 있는 것으로 나타났다. 이를 하위척도별로 본 결과 훈련 전과 후 모두에서 부적 상관관계를 보인 것은 ‘대인관계’로서 훈



<Figure 1> Figure of means on the self-identity individually before & after Self-Development training

(Table 5) The correlations between the Self-Identity and the subjects' Demographic characteristics

	total		self-acceptance		goal-directedness		stability		self-assertiveness		interpersonal relation	
	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post	pre	post
age	.129	-.190	.180	.019	.003	-.062	-.242	-.551**	.124	.044	.301	.150
p	.274	.186	.200	.464	.494	.386	.127	.003	.282	.410	.077	.242
experiences	.143	-.123	.244	.105	.055	-.032	-.182	-.456*	.005	.053	.229	.065
p	.252	.283	.126	.313	.400	.457	.197	.012	.491	.402	.141	.381
education	-.416*	-.536**	-.278	-.091	-.300	-.069	.242	-.172	-.236	-.509**	-.556**	-.642**
p	.022	.003	.094	.335	.077	.375	.128	.211	.134	.006	.002	.000

련 전 -.556 p=.002, 훈련 후 -.642 p=.000이었다.

훈련 전에 비하여 훈련 후에만 상관성이 나타난 하위변수는 '안정성'과 '자기주장'인데 '안정성'은 연령과의 상관관계에서 -.551 p=.003으로 나타났고 경력의 경우 -.456 p=.012로 나타났으며 '자기주장'은 -.509 p=.006이었다<표 5>.

V. 논 의

자아정체감이란 "개인의 자아가 그의 인격체계, 즉 id, ego, superego를 통합하는 방식에 있어서 동질성과 연속성이 유지되고 있다는 사실을 아는 동시에 자신의 자아통합화 방식이 자기가 타인에게 주는 개인적(존재적) 의미의 동질성과 연속성을 견지해 나가는 데 유효하다는 것을 아는 것"이다(Erikson, 1968).

이 정의에 의하면 인간은 동질성과 연속성을 지닌 존재로 시간이 경과함에 따라 자신이 본질적으로 동일한 사람임을 경험하는 것이며 이러한 자아의 안정성에 대한 경험이 타인의 지각 속에서 인정받음으로써 주관적 자아상이 통합이 된다는 것이다. 이렇게 통합된 자이는 내면적 연속성과 외면적 연속성이 일치됨으로써 형성되는 자신감, 즉 자신에 대한 새로운 인식을 갖는 과정을 되풀이하게 된다.

이와 같은 자아정체감에 대한 본 연구의 결과, 자기개발 훈련이 수간호사의 자아 정체감에 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다(p=.894). 그러나 5개의 하위 변수들 각각의 훈련 전과 후를 비교하였을 때 '자기 주장성'에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다(p=.000).

일반적으로 간호사를 대부분은 비주장적인 성향이 있는데(Hase, 1984) 비주장성은 스트레스를 증가시켜 대인관계나 사회관계에서 부정적인 결과를 가져오기 때문에(Bond, 1986), 행동을 변화시킴으로써 보다 전문적이고 자율적인 역할을 수행

할 수 있게 하며, 자신에 대한 책임 수행을 통해 사회나 환자에게 이득이 되는 진정한 간호를 제공하는데 도움을 줄 수 있어야 한다(Ha, 1998). 따라서 본 훈련 결과 자기 주장성에서 유의한 변화가 있었다는 것은 본 훈련을 통하여 대상자들은 자기가 원하는 바를 분명히 인식하고 타인에 대해 이를 표명할 수 있는 태도와 경향성을 보다 더 명확히 할 수 있는 자신감을 갖게 된 것으로 생각할 수 있었다.

한편 대상자별 자아정체감의 전체 및 하위변수들의 훈련 전과 후의 총점을 비교하였을 때 4점 이상 높아지거나 낮아진 대상자가 모두 11명(46%)이었다.

수간호사가 속하는 중년기의 과제는 생산감과 침체감 사이의 균형을 유지하는 것으로서 여기서 생산감이란 생산적인 목적을 위해 자신의 내적 자원을 좀 더 충분히 끌어내는 것, 사회와 다음 세대를 향한 개인의 의무와 책임을 양면 감정 없이 받아들이는 것, 그리고 자기 세대를 대치하는 세대에 대한 배려와 관심을 갖고 지도하는 미덕을 터득하는 것이다. 이를 위해서 이 시기에 주어질 발달 과제의 상반된 양극성이 어느 정도 조화를 이루어서 통합이 되어야 하는데, 즉 생산적이 되기 위해서는 침체된다는 것, 성숙하고 있지 않은 느낌, 정체된, 고착된, 메마른, 의무로 가득한 삶의 늪 속에 빠져 있는 듯한, 자기 성취가 없는 느낌들이 어떤 것인지를 터득하는 것도 이 시기의 중요한 발달과제이다(Yoon, 1995).

따라서 본 연구에서 훈련 전에 비하여 후의 자아정체감의 변화의 폭이 크다는 것은 아직 이 시기의 발달과제를 확립하지 못한 대상자가 있는 것을 보여주는 것이 아닌가 사료되었다. 또한 그 비율이 연구 대상자의 46%라는 것은 발달 단계별 자아정체감의 확립이 연령이 높아지면서 저절로 획득되는 것이 아니라는 것을 시사하고 있다고 보여진다.

각 개인별 점수에서 하위 변수의 점수를 살펴보면 거의 대다수 대상자들의 목표지향성이 타 변수들에 비하여 낮았다. 이

는 본 훈련과는 동일하지 않지만 유사한 훈련인 부모역할 훈련 전 후의 중년기 여성의 자아정체감을 연구한 Joe(1994)와 Kim(1992) 연구에서 목표지향성에 유의미한 차이를 보인 것과는 다른 결과였다. Park(1994)의 경우 여대생을 '여성주의 훈련군', '인간 관계 훈련군', 그리고 '무처치군'으로 나누어 실험대상 두 군에게 각각의 계획된 집단상담을 3시간씩 6회에 걸쳐 실시하고 이들의 정체감 발달수준을 비교하였는데 세 군에서의 의미있는 차이가 없었다고 하였다.

Joe(1994) 연구의 경우, 직업을 갖지 않은 중년 여성에게 집단 훈련을 실시하였는데 이 집단 교육이 피교육자들에게 자신의 인생목표가 무엇이며 자신의 행동방향과 욕구가 무엇인지에 대한 명확한 인식을 새로이 할 수 있는 자극이 되었음을 유추할 수 있었다. 그러나 본 연구의 대상자들은 주부의 역할만이 아닌 전문직에 종사하는 관리자로서 이들은 업무 방향을 잘 알고 있는 집단이지만 간호전문직의 특성상 목표설정이 쉽지 않고 더욱이 목표달성의 확인이나 파악도 용이하지 않은 간호의 특성이 본 연구에 반영된 것으로 생각할 수 있었다.

한편, 일반적 특성과 자아정체감의 상관 관계에 있어서 먼저 교육과 자아정체감은 훈련 전과 후 모두에서 중간정도의 부적 상관이 있는 것으로 나타났는데 이는 오늘날의 정규 교육 과정의 문제점이 간접적으로 시사되는 것이라고 사료되었다. 오늘날의 정규교육은 학력신장에 그 주된 목표를 두고 교과과정이 진행되는 경향이 강하여 사회적 가치관이나 각 발달 단계별 자아정체감의 확립의 문제에는 등한시 해온 것이 현실이다(So, 1997; Lee, 1998). 이러한 우려는 많은 연구(Lee, 1988; Yoon, 2001)에서 지적되어 온 것으로 앞으로 올바른 정서적 발달을 도모하는 계획된 교과과정이 각 발달 단계별로 있어야 할 것이다.

하위변수 중 안정성의 경우, 훈련 후 연령과 중간정도의 부적 상관관계를 보였으며 경력에 있어서도 중간정도의 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. Kim(1989)의 경우 중학생에서 대학생까지의 자아정체감을 조사한 결과 자아정체감이 연령과 유의한 관계가 있다고 한 것과는 상이한 결과였다.

Mallory(1983)는 Q-sort 자료를 사용하여 중학교, 고등학교, 30~37세, 40~47세로 4회에 걸친 종단연구로 정체감 지위의 변화를 측정된 결과, 정체감의 성취 지위로의 이동이 고등학교에서 30~37세 사이에 있을 것으로 예상한 것을 깨고 오히려 30~37세와 40~47세 사이에 가장 큰 이동이 있었다는 결과를 얻었다. 이 결과는 대학시절에 정체감이 가장 발달한다는 기존의 결과와는 상반된 것이었다. 따라서 Mallory(1983)는 자신의 연구를 통해 대학 시절에 형성된 심리적인 정체감의 성취가

개인의 심리 과정에 완전한 영향력을 행사하게 되는 것은 한참의 시간이 지난 성인기가 되어야 가능할 수 있다는 것을 시사하였는데 본 연구는 Mallory의 결과와 유사하였다.

자아정체감 확립의 중요성이 대두된 이래 Suh(1975), Kim(1989), Lee(1998), So(1997) 등은 자아정체감의 발달을 결정짓는 요인을 알아내고자 자아정체감 발달의 심리적 요인들에 대한 다양한 연구를 진행해 왔으며 이들 연구에 뒤이어 자아정체감의 발달을 도와주기 위한 실증적 연구가 활발하게 시도되어 왔다. 이 연구들을 살펴보면 주로 청소년을 대상으로 한 연구들로서 자아정체감 수준에 따른 대인간 문제 해결능력에 관한 연구(Tak, 1996), 자기 성장 프로그램에 대한 대학생의 자아정체감에 미치는 영향(Kim, 2000) 등으로 이러한 방법들이 자아정체감의 발달에 긍정적인 효과를 미치고 있음을 보고하였다. 그러나 이와 같은 시도들은 자아정체감 발달을 위한 일부분들로서 앞으로 청소년뿐만 아니라 성인기, 중년기, 또 노년기를 위한 훈련법이나 교육방법이 연구되어야 할 것이다.

결론적으로 본 연구에서 시도한 자기개발 훈련은 자아정체감의 발달을 돕는 또 다른 방법으로서 발달 단계상으로 보면 중년기에 속하는 수간호사들에게 실시되었다. 그러나 중년기를 위한 연구는 찾기 어려웠으며 특히 전문직업인 중 수간호사를 위한 것은 더욱 없었기 때문에 어떤 방법이 효과적인지는 파악하기 어려웠다. 이런 이유로 중년기의 자아정체감 확립을 돕는 개발된 프로그램이 부족하고 또 병원이나 간호조직에서는 이해가 부족한 실정이므로 앞으로 이들의 자아정체감과 관련하여 계획된 교육 또는 훈련이 있어야 할 것으로 보인다.

## VI. 결론 및 제언

본 연구는 자기개발훈련이 수간호사의 자아정체감에 미치는 영향을 파악하기 위하여 서울시 소재 일 대학부속병원 수간호사 24명을 대상으로 실시되었다. 연구 방법으로 수간호사를 두 팀으로 나누고 각 팀 당 일주일에 2회, 매회 2시간씩 각 그룹당 총 4회의 훈련을 실시하였으며 훈련은 연구자가 개발한 것을 사용하였다.

연구 결과, 본 훈련이 수간호사의 자아정체감에 영향을 미치지 않는 않았지만 하위변수 중 '자기주장'에서 통계적으로 유의하게 나타났는데 비하여 '목표지향성'은 훈련 전과 후에 변화를 보이지 않았으며 훈련 전 평균 6.7점과 훈련 후 평균 6.8점으로 5개의 하위변수 중 가장 낮게 나타났다. 또한 훈련 전에 비하여 훈련 후 총점의 차이가 대체로 크게 나타난 대상자는 11명(46%)으로 나타나 중년기의 자아정체감 확립에 아직 안정

적이지 못한 대상자의 비율이 높음이 간접적으로 시사되었다.

따라서 본 연구의 결과를 통해 간호조직에서는 수간호사들에게 관리자로서의 역할만을 요구하기보다는 이 시기의 발달과제를 확립할 수 있는 기회의 장을 주기적으로 계획하여 이들의 자아정체감 확립을 도움으로써 간접적으로 간호조직의 궁극적 목표달성에 이르도록 계획하는 것이 필요해 보이며 다음과 같이 제언하고자 한다.

먼저, 본 훈련 효과의 측정의 문제로 본 연구에서는 훈련 후 4주 후에 측정한 것이므로 훈련 직후의 변화와 4주 또는 8주 등의 변화를 함께 비교해 보는 것인 의미가 있을 것이다.

둘째, 교육장소가 병원이었으므로 근무지를 떠나서 정서적으로 육체적으로 업무와 분리된 곳에서의 정서적인 여유를 주면서 교육을 실시하는 것이 의미가 있을 것이다.

셋째, 각 간호조직에서는 수간호사의 자아정체감 확립을 위한 정규적 교육 또는 훈련과정의 개설이 요구된다.

넷째, 일반간호사의 자아정체감을 조사해 보는 것도 의미가 있을 것이다.

## 참 고 문 헌

- Baker W. G. (1979). Changes in Life Goals as related to success in a Leadership Role. *Nursing Research*, 28(4), 219-234.
- Bond M. (1986). *Stress and Self-Awareness*. A Guide for Nurses. London: Heinemann.
- Dignan, M. H. (1965). Ego identity and maternal identification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, 176-183.
- Hase S. (1984). Assertiveness through Communication. *Aust Nurs J*, 14(4), 56-58.
- Erikson, E. H. (1968). *IDENTITY: Youth and Crisis*; 조대경 역(1977). 『아이덴티티』. Seoul: Samsung Pub.
- Ha N. S. (1998). *The Effect of Assertiveness training on the stress response and Assertive Behavior of Nurses*. Doctoral dissertation, Catholic University, Seoul. Korea.
- Hurlock E. B. (1974). *Development psychology*. Tata McGraw-Hill Publishing Comp. Ltd., New Delhi.
- Kim H. B. (1995). *Effects of Group Counseling for self-growth which has influence on self-concept and Human Relations*. Masters' thesis, Cheju National University, Cheju, Korea.
- Kim H. T. (1989). *A study of the Development and the Measurement of Ego-Identity in Korean Youth*. Doctoral dissertation, Chungnam National University.
- Kim J. H. (2000). *The Effect of Self-Growth Program on The Development of Ego-Identity for University Students*. Development of Education, Graduated School of Hannam Taejon, Korea.
- Kim M. J. (1989). *Mid-Life Crisis and it's related variables*. Doctoral dissertation, Ewha Woman's University.
- Joe Y. O. (1994). *The effects of parent effectiveness training on the psychological relationship among family members and ego identity of middle-aged women*. Masters' thesis, Hannam university, Seoul, Korea.
- Koh M. S. (1999). *The Effects of Leadership Training for the First-Line Nurse Manager on the Health of Nursing Organization and on the Leadership Styles*. unpublished Doctoral dissertation, Catholic University, Seoul, Korea.
- Lee J. K. (1988). *Effects of Ego-identity on Personality Traits of youths*. Masters' thesis, Gyeongsang National University, Chinju, Korea.
- Lee D. H. (1998). *A Study of the Forming Self-Concepts and Humans relations of HNP*. Master's thesis, Myongji University.
- Lee O. K. (1996). *Development of Ego Identity: From Adolescence to Adulthood*. Development of Psychology, Sungshin Women's University.
- Lee M. S. (1984). *A Study of the Relationship between Self-Esteem and Attitude toward Household work and its Satisfaction*. Masters' thesis, Sukmyung Women's University.
- Park A. S. (1994). *The effect of Feminist Group Counseling on Identity Development, Sex role Characteristics, and Adjustment of Women's College Students*. Doctoral dissertation, Sookmyung Women's University, Seoul, Korea.
- So Y. Y. (1997). *A Study on the Self-Identity Level & Adjustment for University Students*. Masters' thesis, HongIk University, Seoul, Korea.
- Suh B. Y. (1975). *Eine Psychologische Untersuchung uber*



- Gestaltung der Ego-Identitat*. Doctoral dissertation, Kyungpook National University, Daegu, Korea.
- Tak E. A. (1996). *The relationship between Ego-Identity Status and Interpersonal Problem-Solving Ability mediated by Self-Esteem and Interpersonal Skills at College Students*. Masters' thesis. Sejong University, Seoul, Korea.
- Yoon J. A. (1995). *The Effects of Human Potential Seminar on the Level of Self-Actualization and Self-Identity in Nursing Students*. Masters' thesis, Hanyang university, Seoul, Korea.
- Yoon Y. H. (2001). *A Study on How the Effectiveness Training Affects the Development of Interpersonal Relationship and Self-Identification: A Case of Nursing Students*. Master's Thesis, Sahmyook Univ. Seoul, Korea.
- Mallory M. E. (1983). *Longitudinal Analysis of Ego Identity status*. unpublished doctoral dissertation, University of California at Davis, Davis, CA.
- Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego-identity status. *Journal of personality and Social Psychology*, 3(5), 555-558.

### -Abstract-

Key words : Self-Development training, Self-Identity, Head Nurse

The Effects of Self-Development training on the self-identity of the head nurses

*Koh, Myung Suk\* · Han, Sung Suk\*\**

**Purpose** : The purpose of this study was examine the effects of Self-Development training on the Self-Identity for head nurses.

**Methods** : The sample consisted of 24 head nurses in one

university hospital in Seoul. The subjects were divided into two groups for the training. Self-Development training was developed by the researcher for during 4 sessions in two weeks that is, 2 hours a day/ 2 times a weeks / two weeks / each group. Self-Development training program consists of identification of self-development elements, self-identification I, self-identification II, and human relationship. Two-weeks before and 4-weeks after the training, subjects completed the questionnaires. Analysis was done by SPSS PC 10.0 for percentile, mean, standard deviation, paired t-test and correlation.

**Results** : The results of this study showed that the Self-Identity had not significant differences before and after Self-Development Training. When compared 5 subscales, self-assertiveness is significant difference, and goal-directedness has the lowest score before and after training. 11(46%) of head nurses mean scores at the 4 weeks after training were slight higher.

**Conclusion**: On the basis of the finding, the researcher makes the following conclusion. This study is one step towards understanding the impact of Self-Identity for the head nurses. It would be beneficial to replicate this study with larger, more diverse samples.

---

\*Sahmyook university, nursing department

\*\*Catholic university, nursing college