

간호사의 이미지와 호감도 분석

염영희¹⁾ · 김경희¹⁾ · 손희숙²⁾ · 전재희³⁾ · 이정민³⁾ · 김명애³⁾

¹⁾중앙대학교 적십자간호대학 교수, ²⁾중앙대학교 적십자간호대학 조교수, ³⁾중앙대학교 간호대학 박사과정생

Analysis of the Image and Likability of the Nurse

Yom, Young-Hee¹⁾ · Kim, Kyunghye¹⁾ · Son, Heesook²⁾ · Jeon, Jae-Hee³⁾ · Lee, Jungmin³⁾ · Kim, Myoung Ae³⁾

¹⁾Professor, Red Cross College of Nursing, Chung-Ang University

²⁾Assistant Professor, Red Cross College of Nursing, Chung-Ang University

³⁾Doctoral Student, Graduate School, Chung-Ang University

Purpose: The purpose of this study was to investigate nurse images and likability that were perceived by various groups in the general population. **Methods:** Using cross-sectional descriptive design, six groups of people were invited to participate in the survey. The participants included nurses, physicians, nurse aids/technicians, patients/caregivers, college students, and the general public. A total of 1,530 individuals were drawn from 42 hospitals nationwide. Bhargava's likability questionnaires and the Ward Nurse Image tool were used. **Results:** Compared with other groups, patients and caregivers had higher scores for likability and better nurse image than other groups. Most respondents perceived nurses are clean and caring, but many individuals still had the image that nurses are submissive. **Conclusion:** To improve nurse image, perceptions from various groups of people need to be considered and programs develop to show the positive aspects of nursing and nurses.

Key words: Nurse, Image, Likability

I. 서 론

1. 연구의 필요성

이미지는 개인이나 집단이 특정 대상에 대해 갖는 신념, 태도 및 인상의 총체로 정의된다[1]. 따라서 개인의 과거 경험, 정보, 태도, 신념 등에 따라 동일한 실체에 대해서도 서로 다른 이미지가 형성될 수 있으며[2], 그 효과는 매우 강력하다.

Kalisch와 Kalisch[3]는 1920년부터 1980년 동안 소설, 영화, prime-time 에 방영된 TV 시리즈 및 기타 출판된 책자 등에 반영된 670명의 간호사와 466명의 의사의 성격 특

성을 내용분석(content analysis)하였다. 연구 결과, 대중 매체에 비친 간호사는 의사보다 지속적으로 덜 중심적인 인물로 묘사되었고, 의사보다 지적인 면과 합리적인 면이 낮은 것으로 반영되었다. 특히 TV에 비친 간호사는 의사에 비해 환자에게 도움이 덜 되고, 환자에 대한 애정 어린 보살핌도 낮게 묘사되었다. Cunningham[4]는 이러한 간호사에 대한 이미지가 근원적으로 나이팅게일에서 유래하였다고 주장하면서, '랩프를 든 여인'으로서의 나이팅게일의 이미지가 간호사의 이미지로 그대로 남아 있다고 보았다.

간호사에 대한 이미지는 시대에 따라 변하고 있다. Kalisch와 Kalisch[5,6]는 시대 별로 간호사의 이미지를 분석하

주요어: 간호사, 이미지, 호감도

Corresponding author: Son, Heesook

Red Cross College of Nursing, Chung-Ang University, 41 Heukseok-ro, Dongjak-gu, Seoul 06974, Korea.
Tel: 82-2-820-5998, Fax: 82-2-824-7961, E-mail: hson@cau.ac.kr

*본 연구는 2014년 병원간호사회에서 연구비를 지원받아 진행된 '간호사의 이미지에 대한 조사 연구'의 일부임.
투고일: 2015년 5월 29일 / 심사회의일: 2015년 6월 2일 / 게재확정일: 2015년 6월 26일

었는데, 1854년부터 1919년 자비의 천사, 1920년부터 1929년 여비서(Girl Friday), 1940년부터 1945년 여주인공(Heroine), 1946년부터 1965년 어머니(Mother), 1966년부터 1982년 성적 대상(Sex object) 및 1983년 이후부터는 전문가(Careerist)로 구분하였다. 특히 간호사의 이미지에 가장 치명적인 영향을 준 것은 1975년에 제작된 영화 “빠꾸기 둥지로 날아간 새”였다. 영화 속 정신과 병동의 간호사 래치드는 냉혹하고, 가학적이며 타인을 조정하는 성격으로 묘사되어 대중에게 간호사의 부정적인 이미지를 전달하는데 기여하였다[7].

최근 Kalisch 등[8]의 2001년과 2004년 인터넷에서의 간호사의 이미지 분석에 의하면, 약 70%의 인터넷 사이트가 지적이고 고학력의 소유자로 묘사되었으며 60%가 존경받고, 책임감이 있으며 능력 있고, 신뢰 받는 전문직으로 묘사되었다. 나아가 4년 동안 간호사의 학구적이고 독창적인 이미지는 증가한 반면 현신적, 권위적 이미지는 감소하였다고 보고하였다.

간호사의 이미지는 대상자에 따라 다를 수 있다. 예를 들면, 교사(50명), 방송인(36명), 법무공무원(30명) 및 행정공무원(27명)을 대상으로 간호사의 이미지를 설문 조사한 Kang 등[9]의 연구에서는 교사가 다른 직업에 비해 간호사의 이미지를 가장 긍정적으로 인지하였다. Waters[10]는 간호사의 가장 큰 지지자는 간호사의 보살핌을 받은 환자나 가족 혹은 간호 현장에서 만났던 사람들로 보고하였다. 환자, 보호자 및 일반인을 대상으로 한 연구[11]에서는 30-41세 연령군과 고학력자의 간호사에 대한 이미지가 가장 부정적이었다. 일반인들은 간호사의 긍정적인 이미지가 강한 반면, 의사를 포함한 병원의 다른 직원들은 간호사에 대해 부정적인 이미지를 갖고 있었다[12]. 그러나 간호조무사들은 간호사의 이미지를 대체로 긍정적으로 인지하였다[13]. 대학생인 경우, 간호학을 전공하는 학생이 타 전공 대학생보다 간호사에 대한 긍정적인 이미지가 강했다[14,15].

2010년 미국의 갤럽조사에 의하면, 간호직은 2001년 한해를 제외하고 1999년부터 2010년 동안 전문직 중에서 가장 정직하고 윤리적인 전문직 1위로 선정되었다[16]. 대한간호협회가 시행한 일반 대중이 인지하는 간호사의 이미지 설문 결과에 의하면[17], 10명 중 9명(91.1%)이 ‘간호사는 사회적으로 인정받는 직업’이고, 84%가 ‘간호사는 전문 지식을 갖고 환자의 문제를 해결하여 준다’고 응답하였다. 나아가 10명 중 8명이 ‘간호사를 믿고 신뢰할 수 있는

따뜻하고 친절한 사람’으로 생각하였다.

대중매체는 간호사 이미지 형성에 결정적인 영향을 줄 수 있다. 또한 간호사로부터 직접적인 간호를 받은 긍정적 및 부정적 경험은 간호사 이미지 형성에 중요한 영향을 끼칠 수 있다[10,18].

지금까지의 연구를 종합하면, 간호사의 이미지는 과거보다는 최근 더 긍정적인 모습으로 묘사되고 있다. 또한 사람들은 간호사에 대해 긍정적이면서 동시에 부정적으로 인식하고 있으며 의사, 일반인, 환자, 보호자 등 대상자에 따라 다르게 인식하는 것으로 보고되었다. 그러나 연구자에 따라 적용된 연구 방법도 모두 다를 뿐만 아니라 연구 대상자도 제한적이었기 때문에 연구 결과에 일관성이 부족하다. 나아가 간호사에 대한 이미지만 연구되었고 간호사에 대한 호감도와 관련된 연구는 거의 수행되지 않았다. Bhargava[19]는 사람들은 좋아하는 사람들을 신뢰하고 믿기에 확실한 믿음을 주고 신뢰를 얻으려면 호감도(likability)를 높여야 한다고 주장한다. 따라서 다양한 대상자가 인지하는 간호사의 이미지를 동시에 총체적으로 분석하는 것이 필요하다. 즉, 간호사가 인지하는 간호사의 이미지뿐만 아니라 의료 현장에서 근무하는 의사와 의료보조인력, 간호사의 돌봄을 제공 받는 환자와 보호자, 나아가 대학생 및 일반인들이 인지하는 간호사의 이미지가 어떠한지에 대한 포괄적인 접근이 필요하다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 다양한 대상자가 인지하는 간호사의 이미지에 대한 조사 연구로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 연구대상자의 일반적인 특성을 확인한다.
- 2) 연구대상자별로 인지한 간호사에 대한 호감도와 이미지 정도 및 차이를 확인한다.
- 3) 연구대상자별 호감도 항목별 점수에 따른 차이를 확인한다.
- 4) 연구대상자별 이미지 항목별 점수에 따른 차이를 확인한다.

II. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 다양한 대상자가 인식하고 있는 간호사의 이

미지를 조사하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구 대상

본 연구는 간호사, 의사, 간호조무사/의료보조인력, 환자/보호자, 대학생 및 일반인을 대상으로 설문이 진행되었다. 참고로 의료보조인력은 진료보조원 및 의료기사가 포함되었고 대학생은 간호대학생 및 타 전공대학생이 포함되었다. 표본 수는 G*Power 3.0 프로그램을 이용하여 ANOVA 분석에 필요한 표본의 크기를 구한 결과, 효과크기 0.1, 유의수준($\alpha = .05$), power .80, 6개 그룹을 기본으로 하였을 때, 총 1,290명[20]이 산출되었다. 따라서 본 연구에서는 최대 탈락률 20%를 고려하였을 때 총 1,530명을 대상으로 설문조사를 하였다. 따라서 각 그룹은 약 252명으로 구성되었다. 대상자는 전국 지역을 중심으로 표집하였다. 전국 지역은 서울/인천/경기, 부산/대구/경남, 대전/충청/강원 및 광주/전라/제주도 4개 지역으로 구분하고 병원 선정은 1,000병상 이상, 500~1000병상 미만, 500병상 미만으로 구분하였다. 지역과 병상 수를 고려하기 위하여 총 42개 병원을 선정하고 병원간호사회의 협조를 받아 연구 참여를 요청하였다. 연구 참여에 동의한 해당 기관에 근무하는 간호사, 의사, 간호조무사/의료보조인력 및 환자/보호자에게 설문 조사를 하였다. 대학생과 일반인 대상자는 4개 지역에 거주하는 사람을 대상으로 편의 추출하여 설문을 실시하였다.

3. 연구 도구

1) 간호사 호감도

간호사의 호감도를 측정하기 위해 Bhargava[19]가 제시한 “호감의 경제학” 개념을 사용하였다. 이 책에 제시된 호감경제학의 다섯 가지 원칙 즉, 진실성, 관련성, 이타성, 단순성, 타이밍의 개념을 근거로 하여, 연구자 3인이 간호사의 이미지를 측정하기 위한 용어들로 수정하였다. 이를 통해 최종 간호사 호감도 측정도구로서 총 13개의 문항이 개발되었다. 13개 문항에 대하여 연구진과 전문가 집단을 구성하여 간호사에 대한 호감도 도구의 내용타당도를 검증하였다. 병원실무 경력 10년 이상 된 간호사 6명과 간호학과 교수 4명을 선정하여, 간호사의 호감도를 측정하는 데에 적절한 문항인지 4점 척도로 ‘매우 타당함’ 4점, ‘타당함’ 3점, ‘타당하지 않음’ 2점, ‘전혀 타당하지 않음’ 1점으

로 평가하게 하고 각 문항에 대해 3점 이상으로 답한 것을 계산한 후 내용타당도 지수(Content Validity Index)를 산출하였다. 내용타당도 분석결과 모든 항목이 CVI 0.85 이상으로 내용타당도가 매우 높은 것으로 나타났다. 개발된 13개 문항의 신뢰도 Cronbach's α 는 .820이었다. 이 중에서 신뢰도에 영향을 미치는 ‘간호사는 솔직하다’와 ‘간호사는 통찰력 있게 주변상황을 파악 한다’의 두 문항을 제거한 뒤 신뢰도는 0.893으로 높아졌으므로 이 두 문항을 제거하여 최종 11문항이 선정되었다. 따라서 간호사 호감도 측정도구는 총 11문항 5점 척도로 구성되었으며, 총 점수가 높을수록 호감도가 높은 것을 의미한다.

2) 간호사 이미지

간호사 이미지를 측정하기 위해 Ward[21]가 개발한 Ward Nurse Image에 대하여 개발자의 허가를 받고 한국어판 간호사 이미지 도구(Ward Nurse Image-Korean version)를 개발하였다. 개발단계는 우선 연구자 1인이 원 도구를 번역하였고 뒤이어 연구자 3인이 패널토의를 하여 번역의 적절성과 타당성을 분석한 뒤 수정 및 보완을 하였다. 마지막으로 영어와 한국어에 모두 능통한 교수 2인에게 역번역을 의뢰하였다. 역번역 과정에서 도출된 의견을 토대로 본 연구의 연구자 3인이 다시 패널토의를 한 뒤, 수정 및 보완을 거쳐 최종 한국어판 Ward 이미지 도구가 완성되었다. 최종적으로 개발된 한국어판 Ward 간호사 이미지 도구는 총 35문항 7점 척도이며 각 문항은 형용사형으로 긍정형 형용사는 7점, 부정형 형용사는 1점을 부여하도록 구성되었으며 총 점수가 높을수록 간호사에 대한 이미지가 좋은 것을 의미한다.

본 연구에서의 한국어판 간호사 이미지 도구의 Cronbach's α 는 .846으로 신뢰도가 검증되었다.

4. 자료수집방법

본 연구는 연구자의 소속기관인 C대학교의 연구윤리위원회 심의(1041078-201408-HR-114-01)를 받아 시행되었다. 간호사, 의사, 간호조무사/의료보조인력 및 환자/보호자는 선정된 병원 간호부의 협조를 얻어 설문지를 배포하고 설문에 동의한 사람에게 한하여 자가 작성한 설문지를 수집하였다. 일반인 및 대학생은 조사에 동의하는 대상자만을 대상으로 자료를 수집하였다. 대상자 중 간호학생의 경우 1, 2학년은 미성년자가 포함될 경우가 있으므로 3, 4

학년 학생으로 제한하였으며, 자료 수집은 간호학과 개인적인 관련이 없는 제 3자가 수집하였다. 특히, 연구에 대한 설명 및 동의를 받는 과정에서 제 3자가 간호학생들에게 설명 후 자발적으로 참여를 결정한 대상자에 한하여 자료를 수집하였다. 여섯 개의 그룹 당 250여개의 설문지가 배포되어 총 1,530부가 배포되었으며 총 1,512부가 회수되어 98.8%의 응답률을 보였다. 불성실하거나 미 응답 항목이 많은 5부를 제외하고 최종으로 1,507부가 분석에 사용되었다.

5. 자료분석방법

자료 분석은 SPSS version 21.0 for windows를 사용하여 분석하였다.

- 1) 연구대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율을 이용하여 분석하였다.
- 2) 간호사의 이미지와 호감도는 평균 및 표준편차를 이용하여 분석하였다.
- 3) 대상자 별 간호사 이미지와 호감도는 ANOVA 및 Scheffè를 이용하여 분석하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 분석 대상은 간호사(251), 의사(250), 간호조무사/의료보조인력(216), 환자/보호자(218), 대학생(261), 일반인(311)으로 총 1,507명이었다. 의료보조인력은 진료보조원과 의료기사를 포함하였다. 성별은 여성이 989명(65.6%), 연령 분포는 20-68세로 평균 35.9 ± 12.5 세였으며, 20~39세가 958명(63.5%)으로 가장 많았다. 교육정도는 고등학교 졸업이하가 544명(36.1%)이었으며 대졸 이상이 461명(30.5%)이었다. 근무지 또는 거주 지역은 서울/경기/인천이 619명(40.9%)이었으며 병원규모는 500이상 1,000미만 병상수가 419명(44.8%)으로 가장 많았다. 총 근무경력은 10년 이하가 446명(62.2%)으로 11년 이상보다 많았다.

2. 간호사에 대한 호감도와 이미지 정도 및 차이검정

간호사에 대한 각 대상자별 호감도와 이미지 정도는

Table 2와 같다. 간호사에 대한 호감도는 환자/보호자가 44.31 ± 6.06 점으로 가장 높았으며 간호사(41.99 ± 5.06 점), 의사(41.32 ± 5.69 점), 일반인(39.78 ± 5.92 점), 대학생(39.10 ± 5.77 점), 간호조무사/의료보조인력(38.95 ± 5.61 점) 순이었다. 간호사에 대한 이미지 또한 환자/보호자가 196.80 ± 30.75 점으로 가장 높았으며 간호사(190.49 ± 24.54 점), 대학생(180.59 ± 23.28 점), 일반인(179.53 ± 26.78 점), 간호조무사/의료보조인력(179.15 ± 28.14 점), 의사(177.89 ± 22.29 점) 순이었다. Scheffè를 이용한 사후 분석 결과 호감도는 간호조무사/의료보조인력, 대학생, 일반인보다 간호사가 높았고, 간호사보다 환자/보호자가 유의하게 높았으며, 간호조무사/의료보조인력, 대학생보다 의사가 높았고, 의사보다 환자/보호자가 통계적으로 유의하게 높았다($F=28.97, p<.001$). 이미지에 대해서는 환자/보호자와 간호사가 의사, 간호조무사/의료보조인력, 대학생, 일반인에 비해 통계적으로 유의하게 높았다($F=18.37, p<.001$).

3. 호감도 항목별 점수에 따른 차이검정

간호사에 대한 각 대상자별 호감도 항목별 점수 및 차이검정 결과는 Table 3과 같다. 전체 대상자의 호감도 평균 점수가 가장 높은 항목은 5. '간호사는 인간적인 배려를 한다'(3.86 ± 0.69)였고, 항목 2. '간호사는 약속을 잘 지킨다'(3.85 ± 0.85), 항목 4. '간호사는 특별한 상황에서 누군가의 삶에 가치를 더해준다'(3.82 ± 0.75)의 순이었으며 가장 낮은 항목은 1. '간호사는 편견이 없다'(3.32 ± 0.99)이었다.

모든 항목들의 호감도 점수는 각 대상자별로 통계적으로 유의하게 차이가 있었다($p<.001$). Scheffè를 이용한 사후 분석 결과 환자/보호자의 경우 '간호사는 이타적이다'의 항목 외 모든 항목에서 다른 대상자 그룹들에 비해 간호사에 대한 호감도 점수가 높게 나타났다. 또한 간호사 평가그룹의 경우에도 '간호사는 편견이 없다' 외 나머지 10개 항목에서 부분적으로 다른 대상자들에 비해 호감도 평가 점수가 높게 나타났다.

그 외 '간호사는 편견이 없다'라는 항목은 일반인의 평가점수(3.43 ± 0.82)는 간호사(3.15 ± 0.86)와 대학생(3.14 ± 1.42)의 평가점수보다 높게 나타났다($F=21.082, p<.001$). '간호사는 이타적이다'라는 항목에서 간호사(3.64 ± 0.78)와 의사(3.64 ± 0.74)의 평가점수는 간호조무사 및 의료보조인력(3.29 ± 0.72)과 일반인(3.36 ± 0.87)의 평가점수보

다 높게 나타났다($F=7.715, p<.001$). ‘간호사는 내가 필요한 자원들을 제공해준다’는 항목은 의사(3.93 ± 0.67)의 평가점수가 간호조무사 및 의료보조인력(3.55 ± 0.72), 대학생(3.59 ± 0.74), 일반인(3.68 ± 0.74)의 평가점수보다 높게 나타났다($F=21.783, p<.001$).

4. 대상자의 항목별 이미지 점수에 따른 차이검정

대상자의 항목별 이미지 점수 및 차이검정 결과는 Table 4와 같다. 전체 대상자의 이미지 평균점수가 가장 높은 항목

은 14. ‘깨끗한-지저분한’(5.91 ± 2.37)이었고, 항목 29. ‘돌보는-돌보지 않는’(5.83 ± 1.02), 항목 33. ‘신속한-느린’(5.70 ± 1.13), 항목 5. ‘책임감이 있는-책임감이 없는’(5.69 ± 2.97), 항목 31. ‘교육을 잘 받은-못 배운’(5.65 ± 1.42)의 순이었다. 가장 낮은 항목은 23. ‘자기주장이 강한-순종적인’으로 3.70 ± 1.63 점으로 측정되었다. 항목별 7점 만점 기준으로 35개 항목 중 평균 6점 이상으로 측정된 항목이 있는 대상자는 간호사와 환자/보호자 그룹 뿐으로 간호사의 경우 항목 29. ‘돌보는-돌보지 않는’(6.08 ± 0.86), 항목 33. ‘신속한-느린’(6.05 ± 0.85)으로 두 개 항목이었고, 환자/보호자

Table 1. General Characteristics of the Respondents

(N=1,507)

Characteristics	Categories	Nurse	Doctor	NA/MA	P/C	US	GP	Total
		(n=251)	(n=250)	(n=216)	(n=218)	(n=261)	(n=311)	
		n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Gender	Male	2 (0.8)	177 (70.8)	55 (25.5)	72 (33.0)	85 (32.6)	127 (40.8)	518 (34.4)
	Female	249 (99.2)	73 (29.2)	161 (74.5)	146 (67.0)	176 (67.4)	184 (59.2)	989 (65.6)
Age (year)	20~39	168 (67.0)	210 (84.0)	133 (61.6)	59 (27.1)	252 (96.6)	136 (43.7)	958 (63.5)
	40≤	81 (32.3)	39 (15.6)	79 (36.6)	157 (72.0)	1 (0.4)	169 (54.3)	526 (35.0)
	Missing	2 (0.7)	2 (0.4)	4 (1.8)	2 (0.9)	8 (3.0)	6 (2.0)	24 (1.5)
	M±SD	35.4±9.3	33.5±7.8	35.3±9.1	47.2±12.9	22.0±2.9	42.7±12.2	35.9±12.5
Education	≤ High school	66 (26.3)	145 (58.0)	64 (29.7)	112 (51.3)	261 (100.0)	107 (34.4)	544 (36.1)
	Associate degree	112 (44.6)	105 (42.0)	152 (70.3)	105 (48.2)		204 (65.6)	66 (4.4)
	University	71 (28.3)			1 (0.5)			718 (47.6)
	≥ Graduate school	2 (0.8)						176 (11.7)
	Missing							3 (0.2)
Place of work or dwelling	Seoul/Gyeonggi/Incheon	103 (41.0)	111 (44.4)	89 (41.2)	73 (33.5)	110 (42.1)	133 (42.8)	619 (40.9)
	Gangwon/Chungcheong	44 (17.5)	39 (15.6)	38 (17.6)	43 (19.7)	46 (17.6)	48 (15.4)	258 (17.1)
	Gyeongsang	54 (21.5)	58 (23.2)	52 (24.1)	58 (26.6)	61 (23.4)	80 (25.7)	363 (24.1)
	Jeolla/Jeju	38 (15.1)	42 (16.8)	37 (17.1)	42 (19.3)	44 (16.9)	49 (15.8)	252 (16.7)
	Missing	12 (4.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (0.9)	0 (0.0)	1 (0.3)	15 (1.2)
Hospital size (beds)	> 1,000	71 (28.3)	68 (27.2)	60 (27.8)	71 (32.6)			270 (28.9)
	500~1,000	110 (43.8)	110 (44.0)	94 (43.5)	105 (48.2)			419 (44.8)
	< 500	70 (27.9)	69 (27.6)	62 (28.7)	42 (19.2)			243 (26.0)
	Missing	0 (0.0)	3 (1.2)	0 (0.0)	0 (0.0)			3 (0.3)
Work experience (year)	≤ 10	126 (50.2)	206 (82.4)	114 (52.8)				446 (62.2)
	≥ 11	123 (49.0)	44 (17.6)	99 (45.8)				266 (37.1)
	Missing	2 (0.8)	0 (0.0)	3 (1.4)				5 (0.7)

NA/MA=Nurse aid/Medical assistant; P/C=Patient/Caregiver; US=University student; GP=General public.

Table 2. Differences of Likability and Image of Nurses in Groups

(N=1,507)

Variables	Nurses ^a	Doctors ^b	NA/MA ^c	P/C ^d	US ^e	GP ^f	F (p)
	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	Scheffè
Likability	41.99±5.06	41.32±5.69	38.95±5.61	44.31±6.06	39.10±5.77	39.78±5.92	28.97 (<.001) c, e, f < a < d c, e < b < d
Image	190.49±24.54	177.89±22.29	179.15±28.14	196.80±30.75	180.59±23.28	179.53±26.78	18.37 (<.001) b, c, e, f < a, d

NA/MA=Nurse aid/Medical assistant; P/C=Patient/Caregiver; US=University student; GP=General public.

Table 3. Descriptive Statistics and Differences of Each Items of Likability of Nurses in Groups (*N*=1,507)

Variables	Total		Nurses ^a	Doctors ^b	NA/MA ^c	P/C ^d	US ^e	GP ^f	F (<i>p</i>)
	M±SD	Rank	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	Scheffè
1 Nurses have no bias	3.32±0.99	11	3.15±0.86	3.16±0.84	3.17±0.78	3.89±0.91	3.14±1.42	3.43±0.82	21.082 (<.001) a, b, c, e, f<d a, e<f
2 Nurses keep their promises	3.85±0.85	2	3.95±0.69	3.83±0.65	3.61±0.61	40.8±0.75	3.83±1.37	3.79±0.66	7.952 (<.001) c<a, d f<d
3 Nurses care for you	3.70±0.75	8	3.88±0.58	3.65±0.79	3.51±0.69	4.03±0.72	3.58±0.79	3.62±0.75	17.296 (<.001) b, c, e, f<a, d
4 Nurses make one's life more valuable in specific situation	3.82±0.75	3	3.83±0.69	3.97±0.68	3.69±0.71	4.13±0.75	3.67±0.79	3.73±0.76	13.948 (<.001) c<a<d f<d
5 Nurses have humane consideration for others	3.86±0.69	1	3.97±0.63	3.89±0.59	3.68±0.69	4.17±0.69	3.75±0.69	3.75±0.72	17.055 (<.001) c<b<d c<a e, f<a, d
6 Nurses do things and don't have a plea for compensation	3.75±1.35	6	3.81±0.76	3.87±2.69	3.63±0.76	4.20±0.79	3.39±0.89	3.67±0.87	9.992 (<.001) f, c<d e<a, d
7 Nurses are altruistic	3.49±0.84	10	3.64±0.78	3.64±0.74	3.29±0.72	3.55±1.11	3.51±0.73	3.36±0.87	7.715 (<.001) c, f<a, b
8 Nurses explain complicated medical knowledge to help one understand easily	3.78±0.75	4	4.03±0.56	3.76±0.68	3.65±0.71	4.06±0.75	3.58±0.85	3.64±0.75	19.807 (<.001) b, c, e, f<a, d
9 Nurses share valuable information and knowledge with others	3.71±0.74	7	3.99±0.57	3.75±0.67	3.60±0.69	3.85±0.81	3.57±0.79	3.56±0.77	15.562 (<.001) b, c, e, f<a c, e, f<d
10. Nurses resolve the problem that I want to fix	3.69±0.77	9	3.80±0.66	3.83±0.72	3.49±0.75	4.10±0.77	3.49±0.74	3.56±0.78	25.140 (<.001) c, f<b<d c, e, f<a<d
11 Nurses provide resources that I need	3.78±0.73	5	3.86±0.61	3.93±0.67	3.55±0.72	4.11±0.74	3.59±0.74	3.68±0.74	21.783 (<.001) c, e, f<b f<d c, e<a<d

NA/MA=Nurse aid/Medical assistant; P/C=Patient/Caregiver; US=University student; GP=General public.

는 총 11개 항목에서 6점 이상으로 측정되었다.

대상자의 항목별 이미지 차이검정 결과 5개 항목을 제외하고 모든 항목은 유의한 차이를 보였다. 구체적으로 6. ‘과학적인-비과학적인’, 항목 7. ‘논리적인-비논리적인’, 항목 14. ‘깨끗한-지저분한’, 항목 16. ‘분명히 표현하는-불분명히 표현하는’, 항목 32. ‘매너 있는-매너 없는’의 경우를 제외하고 모든 항목에서 대상자별 이미지 문항 점수의 차이는 통계적으로 유의하였다. 유의한 30개 항목의 각 대상자별 이미지 점수에 대한 사후분석 결과는 Scheffè를 이용하여 검정하였고 Table 4의 결과와 같다.

IV. 논 의

본 연구는 간호사의 직업성과 위상이 과거에 비해 달라지는 시대의 흐름에 맞추어, 간호사 이미지에 대한 총체적인 분석을 하기 위하여 실시되었다.

다양한 대상자로 부터 간호사의 호감도와 이미지 분석 결과, 환자 및 보호자는 다른 대상자보다 간호사에 대한 높은 호감도와 좋은 이미지를 가지고 있었다. 간호사의 호감도 및 이미지 점수에 대한 차이 검증에서도 동일한 결과를 나타냈는데, 이는 일반인을 대상으로 한 Kang 등(9)의

Table 4. Descriptive Statistics and Difference of Each Items of Nurse Image by Groups (N=1,507)

Variables	Total		Nurses ^a	Doctors ^b	NA/MA ^c	P/C ^d	US ^e	GP ^f	F (p)
	M±SD	Rank	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	Scheffè
1 Compassionate -Indifferent	4.99±1.31	28	5.14±1.26	5.17±1.08	4.81±1.26	5.41±1.41	4.60±1.30	4.91±1.39	12.010 (<.001) c, f < d, e < a, b, d
2 Confident -Uncertain	5.23±2.65	19	5.39±0.88	4.65±1.11	5.50±4.93	5.74±1.04	5.09±1.09	5.18±3.65	4.724 (<.001) b < c, d
3 Strong -Weak	4.98±1.58	29	5.13±1.88	4.87±1.19	4.91±1.43	5.09±1.63	5.19±1.32	4.73±1.79	3.517 (.004) f < e
4 Active -Passive	4.92±2.88	31	5.33±4.84	4.59±3.42	4.74±1.29	5.52±1.43	4.75±3.04	4.73±1.32	4.057 (.001) b < d
5 Responsible -Irresponsible	5.69±2.97	4	5.99±0.90	5.04±1.31	5.73±4.28	6.38±4.99	5.76±3.26	5.44±1.12	5.687 (<.001) b, f < a, d
6 Scientific -Unscientific	5.03±2.37	25	5.30±1.75	5.10±1.65	4.86±1.34	4.84±4.49	5.27±1.69	4.82±2.20	2.132 (.059)
7 Logical -Illogical	5.23±2.89	18	5.35±1.17	5.00±4.04	5.29±3.60	5.46±1.42	5.08±1.44	5.27±3.82	0.835 (.525)
8 Professional -Technical	5.62±2.13	6	5.78±1.22	5.29±1.34	5.49±1.06	6.13±3.63	5.68±1.44	5.42±2.67	4.623 (<.001) b, f < d
9 Timely -Untimely	5.62±1.94	7	5.93±0.92	5.34±1.11	5.46±1.06	6.25±4.30	5.55±1.18	5.35±1.27	8.347 (<.001) b, c, e, f < d, b, f < a
10 Sociable -Unsociable	5.03±1.79	26	5.12±1.94	5.27±2.23	4.76±1.89	5.10±1.81	5.19±1.33	4.77±1.52	3.843 (.002)
11 Calm -Excitable	5.06±1.72	23	4.63±1.83	4.91±1.10	4.77±1.99	5.60±2.10	5.31±1.32	5.16±1.69	10.391 (<.001) b, c < d, c < e a < d, e, f
12 Rational -Intuitive	4.88±2.13	32	5.12±4.19	4.85±1.14	4.73±1.36	5.19±1.63	4.79±1.32	4.68±1.50	2.339 (.040)
13 Leading -Following	4.18±2.39	34	4.53±1.41	3.47±3.45	4.29±1.51	4.83±2.25	3.64±3.12	4.40±1.53	12.071 (<.001) b < a, c, d, f e < a, d, f
14 Clean -Dirty	5.91±2.37	1	5.96±1.07	5.71±1.05	5.86±4.46	6.19±1.10	5.97±1.11	5.83±3.10	1.100 (.359)
15 Sensitive -Insensitive	5.59±1.65	10	5.81±0.93	5.55±2.62	5.45±2.29	6.05±1.16	5.32±1.11	5.45±1.08	6.418 (<.001) c, e, f < d
16 Articulate -Nonarticulate	4.52±2.34	33	4.67±1.97	4.57±1.82	4.53±1.45	4.68±4.67	4.29±1.49	4.44±4.51	.998 (.417)
17 Pleasant -Unpleasant	5.15±1.15	21	5.26±1.06	5.03±1.01	5.11±1.18	5.76±1.22	4.79±1.06	5.06±1.16	19.717 (<.001) b, c, e, f < d e < a < d
18 Flexible -Rigid	4.99±1.67	27	4.99±1.35	4.95±1.07	4.91±1.24	5.53±1.38	4.70±2.21	4.96±2.09	6.203 (<.001) a, b, c, e, f < d
19 Positive -Negative	5.05±1.66	24	5.14±1.30	4.92±1.60	4.92±1.23	5.44±2.92	4.92±1.19	5.01±1.30	3.472 (.004) b, e < d
20 Compromising -Confrontational	4.93±1.78	30	5.21±2.20	4.77±1.05	4.71±1.23	5.59±3.04	4.69±1.20	4.76±1.29	9.701 (<.001) b, c, e, f < d
21 Organized -Disorganized	5.44±1.10	16	5.65±0.99	5.14±0.96	5.24±1.18	5.91±1.14	5.32±1.11	5.43±1.07	15.892 (<.001) b, c, e < a, d, f < d
22 Prepared -Unprepared	5.61±1.48	8	5.75±0.91	5.28±0.92	5.35±1.16	6.23±2.84	5.55±1.16	5.58±1.09	12.246 (<.001) b, c, e, f < d b < a < d

Table 4. Descriptive Statistics and Difference of Each Items of Nurse Image by Groups (Continued) (N=1,507)

Variables	Total		Nurses ^a	Doctors ^b	NA/MA ^c	P/C ^d	US ^e	GP ^f	F (p) Scheffé
	M±SD	Rank	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	
23 Assertive -Submissive	3.70±1.63	35	3.76±2.68	3.85±1.10	3.89±1.24	3.32±1.66	3.74±1.29	3.63±1.32	3.611 (.003) d < b, c
24 Respectful -Disrespectful	5.18±1.98	20	5.60±3.98	4.84±0.95	4.86±1.14	5.71±1.29	5.11±1.25	5.06±1.39	8.378 (<.001) b, c < a, d, e, f < d
25 Courteous -Discourteous	5.42±1.75	17	5.60±1.01	5.20±1.01	5.06±1.21	6.04±1.54	5.21±1.21	5.29±1.26	21.976 (<.001) b, c, e < a < d, f < d
26 Efficient -Inefficient	5.46±1.22	14	5.73±0.89	5.18±0.99	5.17±1.13	5.97±1.13	5.38±1.12	5.40±1.12	19.622 (<.001) b, c, e, f < d c, e, f < a
27 Competent -Incompetent	5.44±1.22	15	5.71±1.03	5.33±0.96	5.21±1.29	5.69±1.55	5.78±1.11	5.31±1.25	7.124 (<.001) c, f < d, b, c, f < a
28 Expert -Novice	5.61±1.18	9	5.69±1.15	5.42±1.05	5.39±1.22	6.06±1.11	5.66±1.25	5.53±1.17	9.945 (<.001) b, c, e, f < d
29 Caring -Uncaring	5.83±1.02	2	6.08±0.86	5.77±0.92	5.55±1.07	6.15±0.99	5.78±1.12	5.68±1.10	12.470 (<.001) b, c, e, f < a, d
30 Self-directed -Dependent	5.11±2.87	22	5.39±1.04	4.76±3.42	5.11±3.61	5.63±3.65	4.86±1.22	5.03±3.15	3.091 (.009)
31 Educated -Uneducated	5.65±1.42	5	5.87±1.08	5.46±1.99	5.47±1.29	5.93±1.43	5.78±1.15	5.44±1.33	6.333 (<.001) b, c, e < d, f < a, d
32 Well-behaved -Ill-mannered	5.57±2.85	12	5.86±3.41	5.54±4.03	5.53±4.36	5.96±1.27	5.33±1.22	5.32±1.25	2.160 (.056)
33 Prompt -Tardy	5.70±1.13	3	6.05±0.85	5.47±1.03	5.50±1.11	6.15±1.02	5.68±1.14	5.46±1.32	18.687 (<.001) b, c, e, f < a, d
34 Dependable -Unreliable	5.58±1.19	11	5.90±0.98	5.39±1.04	5.34±1.16	6.00±1.32	5.47±1.19	5.43±1.27	13.866 (<.001) b, c, e, f < a, d
35 Skilled -Inexperienced	5.51±1.23	13	5.77±1.03	5.41±0.98	5.29±1.31	5.79±1.49	5.47±1.14	5.40±1.32	6.663 (<.001) b, c, f < d, c, f < a

NA/MA=Nurse aid/Medical assistant; P/C=Patient/Caregiver; US=University student; GP=General public.

연구결과에서 병원 내 간호사의 모습이 간호사 이미지 형성에 영향을 주어 간호사의 긍정적 이미지가 보고된 연구결과와 일치한다. 반면, 환자와 보호자, 일반인을 대상으로 한 비교 연구[11]에서는 상반된 결과를 보여주었다. 즉, 입원환자의 면회경험이 있는 대상자가 그렇지 않은 대상자보다 간호사에 대한 이미지가 더 부정적이었다. 이는 실제 임상 현장에서 간호사를 직접 대하거나 접하며 실제로 느낀 간호사로부터의 보살핌의 경험이 간호사에 대한 이미지를 형성하는 데 중요한 역할을 한다고 볼 수 있다. 이러한 차이는 시대적인 보건계의 변화 및 의료기관의 서비스의 질 관리와 관련이 있다고 추측된다. 즉 1980년대부터 1990년대에 걸쳐 의료기관들은 양적인 성장에 치중하며 팽창해 오면서 의료서비스의 질은 하향되어 많은 문제점이 야기되었다. 이를 보완하기 위하여 의료기관 서비스의 질을 높이는 보건정책의 일환으로 1995년 의료기간의 서

비스 평가제도가 시작되었고[22], 의료기관 평가 인증제를 실시하여 많은 의료기관에서 의료인 서비스의 질을 포함한 다양한 차원의 준비를 통해 인증을 준비하고 획득하고 있다[23]. 이러한 과정 속에서 의료기관의 서비스를 포함한 각종 지표들은 향상되었으며, 의료기관마다 질적 향상을 위하여 좀 더 우수하고 서비스 함량이 높은 의사나 간호사 등을 채용하고 있다. 채용 이후에도 직원들의 질적 향상을 위한 다양한 교육과 끊임없는 투자를 하고 있는 실정이다[24]. 1990년대 후반에 비해 15년이 경과한 현대에 의료기관 내 간호사들은 엄청난 질적 성장을 거듭한 의료 인력으로서 과거부터 일반인들의 간호사에게 받은 직접적인 보살핌의 경험은 간호사에 대한 이미지를 형성하는 데 중요한 역할을 했다고 해석할 수 있다. 일반적으로 간접적인 자극을 통한 것보다 직접적인 경험에 의해 얻은 생각과 느낌은 더 크고 효과 또한 더 오래간다. 한번 고착

된 이미지를 바꾸는 데에는 많은 시간과 노력이 필요하다. 따라서 임상 현장에서 간호사와 환자 및 보호자의 관계는 긍정적인 간호사 이미지 형성에 매우 중요하다고 할 수 있다.

반면, 간호사들과 직접적인 대면을 하는 간호조무사/의료보조인력의 경우 간호사에 대한 호감도 점수는 최하위를 기록하였고, 의사의 경우에도 간호사에 대한 이미지 점수가 다른 대상자에 비교하여 낮은 것으로 나타났다. Kim 등[12]의 연구에서도 간호사들에 대한 이미지는 일반인들과 달리 의사를 포함한 다른 병원 직원들은 부정적이었다. 반면, 간호조무사를 대상으로 한 Lee[13]의 연구에서는 간호조무사의 간호사에 대한 이미지는 대체로 긍정적이었으며, 간호사는 깨끗하고 단정하며 전문적인 지식을 가진 사람으로 인식되었다. 간호조무사들의 간호사 이미지에 대한 위의 상반된 결과는 설문조사가 이루어진 병원 규모의 차이가 하나의 이유일 수 있다. 본 연구와 Kim 등[12]의 연구는 병상수가 많은 대규모의 병원에서 종사하는 간호조무사를 대상으로 이루어졌던 반면, Lee[13]의 연구는 종합병원에서 근무하는 간호조무사가 10% 정도로 대부분의 대상자가 규모가 작은 병원에 종사하는 간호조무사로 이루어졌다. 의료기관내 의사나 간호조무사/의료보조기사 등의 직종들은 간호사들과 유기적으로 연결되어 업무를 시행하고 있다. 규모가 큰 병원에서는 간호사와 보조 인력을 포함한 다른 직종의 역할이 좀 더 세분화, 다양화되어 있고, 복잡한 업무 환경과 잦은 응급 상황 발생 등으로 타 직종들과의 관계가 경직되어 있을 가능성이 크고 이는 간호사의 부정적인 이미지를 형성하는 데에 영향을 미칠 수도 있다. 의료기관 내 다양한 직종에서의 간호사 이미지에 대한 연구는 미흡한 상황이다. 따라서 병원 내 타 직종에서의 간호사의 이미지를 저해하는 요인이 무엇인지 파악하고, 이미지를 향상시키려는 노력이 필요하다.

대상자에 따른 간호사에 대한 호감도 항목별 점수에 따른 차이에서, 호감도 항목 중 “간호사는 편견이 없다”는 간호사를 포함한 모든 집단의 대상자에게서 최하위를 기록하여, 많은 사람들이 간호사는 편견 없이 간호를 제공하지 않는다고 응답하였다고 볼 수 있다. 왜 편견 없이 간호를 하지 않았고, 어떤 요인들이 이에 영향을 주었는지에 대한 추후의 질적 및 양적인 연구가 필요하다. 또한 간호사들 스스로 의료윤리에 입각해 단순 간호업무를 제공하는 사람이 아닌 진심으로 대상자들을 돌보아야 할 것이다.

“간호사는 복잡한 의학적 지식을 이해할 수 있도록 쉽

게 설명해준다”의 항목에서 간호사와 환자/보호자는 나머지 네 집단보다 높은 점수를 주어 유의한 차이를 보였다. 바꾸어 말하면, 간호사와 환자보호자는 간호사가 복잡한 의학적 지식을 이해할 수 있도록 쉽게 설명하는 데에 많은 노력을 기울이고 있다고 생각하지만, 나머지 그룹에 속한 사람들은 그렇지 않다고 생각하는 경향이 더 크다고 해석할 수 있다. 특히 같은 의료 현장에 함께 있는 의사와 의료보조인력은 다른 그룹에 비해 위의 문항에 낮은 순위를 주었다는 점은 다시 생각해 볼 필요가 있다. 즉, 교육자로서의 간호사의 역할에 대한 기대가 실제보다 (간호사가 행하는 것보다) 더 높았을 수 있다. 또는 의사와 의료보조인력은 의학적 지식을 설명하는 것이 간호사의 역할이 아니라고 생각할 수도 있을 것이다. 복잡한 의학적 지식을 일반인들이 이해하기 쉽게 설명하는 것은 간호사의 중요한 전문직 특성 중 하나이다. 다양한 대상자들이 교육자로서의 간호사에 대한 인식이 높지 않은 이유 중 하나로 TV 드라마 등 대중매체에서 접한 간호사의 역할이 영향을 주었을 수 있다. 실제로 메디컬 드라마를 통해 비춰지는 간호사에 대한 연구결과 간호사는 대부분 보조 역할로 등장하고, 강하고 적극적이며 친절한 이미지로 비추어지고 있었다[25]. 대중매체는 대중에게 많은 영향을 미치므로[3] 드라마 제작 시 어려운 의학적 상황을 쉽게 설명하는 등의 간호사의 전문성에 대한 내용을 포함하는 것이 필요하다고 사료된다.

대상자에 따른 간호사 이미지 항목별 점수에 따른 차이를 확인해 보았을 때 간호사의 이미지에 높은 순위를 기록한 다섯 항목은 깨끗함, 잘 돌봄, 신속함, 책임감 있는, 교육을 잘 받음 등이었다. 특히 “돌봄” 문항에 간호사와 환자/보호자 집단이 가장 높은 순위를 기록하였다는 것은 간호의 제공자와 수혜자가 본 간호사의 이미지와 돌봄의 학문인 간호학의 목적과 부합하였다고 볼 수 있다. 반면에 자기주장이 강한, 이끄는, 감정 등을 분명히 표현함 등은 대부분의 대상자 그룹에서 가장 낮은 순위를 기록하여, 아직까지는 간호사의 순종적인 이미지가 남아있다고 해석할 수 있다. 특히 의사 집단은 다른 집단에 비하여 능동적인, 책임감이 있는, 전문적인, 이끄는 등의 항목에 낮은 점수를 주어, 간호사는 수동적인, 책임감이 없는, 기술적인, 따라가는 이미지가 강하다고 볼 수 있다. 이와 같은 결과는 간호사에 대한 이미지가 근원적으로 나이팅게일에서 유래하여 아직도 그대로 남아 있다고 하는 Cunningham[4]의 주장을 뒷받침한다. 어떤 요인들이 간호사에 대한 이미지

특히 부정적인 이미지에 영향을 주었는지 좀 더 체계적인 연구가 필요하다. 또한 간호사 스스로 이러한 부정적인 이미지에 대해 성찰을 해보고 전문직으로서 의료에 대한 지식과 실무를 겸비하고 이를 잘 적용함으로써 효과적인 의료파트너로서 거듭나는 노력을 해야 할 것이다.

간호사들이 대상자들에게 부정적인 이미지로 부각되는 측면은 간호사들의 업무 환경 및 개인적 측면과 관련지어 볼 수 있다. 최근의 의료 환경은 의료기관의 평준화를 위한 다양한 평가 및 높은 의료서비스 제공에 대한 인식과 함께 환자 및 보호자의 요구도는 끊임없이 높아지는 등 다양한 요인으로 인하여 일선에서 일하는 간호사들의 업무 강도는 증가하고 또한 스트레스를 가중시키고 있다. 특히 병원의 다양한 의료 종사자들 중에서 환자를 가장 가까이서 돌보고 접하는 간호사들에게 직무스트레스가 높다고 하였고, 간호사들 스스로 스트레스를 대처할 방안을 찾기 어려워 신체적 및 정신적 문제점들이 발생할 수 있다[26]. 따라서 간호사들의 긍정적인 이미지를 높이기 위한 방안으로 간호사들이 다양한 스트레스를 해소하여 내·외적으로 긍정적인 마음과 즐겁게 일할 수 있는 환경 조성이 필요하다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 다양한 대상자가 인식하고 있는 간호사의 이미지를 조사하기 위해 시행되었다. 연구 결과, 간호사는 인간적인 배려를 할 때 호감도가 가장 높았다. 간호사는 깨끗하고 돌보는 이미지가 가장 높으나 아직도 순종적이고, 리드하기 보다는 따라가는 이미지가 컸다. 전반적으로 환자 및 보호자는 다른 대상자보다 간호사에 대한 호감도가 높고 이미지가 가장 좋았다. 즉, 간호사의 이미지는 전반적으로 긍정적이며 간호사의 보살핌을 받아본 대상자들이 간호사에 대한 좋은 이미지를 형성했다고 해석할 수 있다.

간호사의 이미지는 사람들의 인식에 영향을 미친다. 그러므로 간호사의 이미지를 향상시키기 위하여 대상자의 특성에 따른 차별화된 전략이 필요하다. 본 연구 결과를 근거로 대학생에게는 간호사의 강한 이미지와 상황을 리드하는 이미지를 강화시키고, 의사에게는 간호사의 책임감이 있고 순발력이 있는 이미지를 보완하며, 일반인에게는 간호사의 전문적이고 유능한 이미지를 높일 수 있는 전략이 필요하다고 사료된다. 나아가 간호사 자신에게는 돌

보고, 신뢰할 수 있으며, 책임감이 있는 모습을 강화시켜야 하나 흥분을 잘하고 고지식한 모습은 보완하여야 한다. 또한 의사, 의료보조인력, 대학생 및 일반인에게는 전문적인 지식을 전달하는 교육 및 설명을 잘 하는 간호사의 이미지를 구축하도록 한다.

본 연구는 다양한 대상자가 인지하는 간호사의 이미지를 동시에 총체적으로 분석하였다는 데 의의를 둔다. 간호사의 이미지 개선을 위해서는 간호사 자신뿐만 아니라 동시에 다양한 대상자들이 인지하는 간호사의 이미지를 고찰할 필요가 있다. 따라서 본 연구 결과는 간호사의 이미지를 높이기 위한 차별화전략을 마련하는 데 중요한 기초 자료로 활용될 수 있을 것이다.

본 연구결과를 통하여 다음을 제언한다.

- 1) 간호사의 이미지를 높이기 위해서는 대상자 특성에 따른 차별화된 전략이 마련되어야 한다.
- 2) 본 연구에서 사용한 측정도구를 사용하여 사회 네트워크 서비스를 포함한 인터넷에 반영된 간호사의 이미지를 분석하는 연구가 필요하다.

참고문헌

1. Barich H, Kotler P. A framework for marketing image management. *Sloan Management Review*. 1991 Winter;32(2):94-104.
2. Lee HJ, Impact of image evaluation and image formation on career self-efficacy in college students [master's thesis]. Incheon: Inha University; 2008. p. 1-162.
3. Kalisch PA, Kalisch BJ. A comparative analysis of nurse and physician characters in the entertainment media. *Journal of Advanced Nursing*. 1986;11(2):179-195. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.1986.tb01236.x>
4. Cunningham A. Nursing stereotypes. *Nursing Standard*; 1999;13(45):46-47.
5. Kalisch BJ, Kalisch PA. Communicating clinical nursing issues through the newspaper. *Nursing Research*. 1981;30(3):132-138. <http://dx.doi.org/10.1097/00006199-198105000-00002>
6. Kalisch BJ, Kalisch PA. Anatomy of the image of the nurse: dissonant and ideal models. *American Nurses Association Publications*. 1983;3-23.
7. Black BP. *Professional nursing: concepts & challenges*. 7th ed. St. Louis: Elsevier Health Sciences; 2013. p. 39-41.
8. Kalisch BJ, Begeny S, Neumann S. The image of the nurse on the internet. *Nursing Outlook*. 2007;55(4):182-188. <http://dx.doi.org/10.1016/j.outlook.2006.09.002>
9. Kang HY, Kim MS, Kim JH, Kim HS, Park MH, Park YJ, et al. A survey on public nurses' image at a local city-from the

- perspectives of teacher, broadcaster, legal and administrative officers-. Chonnam Journal of Nursing Sciences, 2001;6(1):109-124.
10. Waters A. Nursing is the most emotionally rewarding career. *Nursing Standard*. 2005; Apr 6-12;19(30):22-26.
 11. Yang IS. A study on the image of nurses and determinants the image. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 1998;4(2):289-306.
 12. Kim KH, Kim MK, Keon SO, Kim SS, Kim YM, Ryu BY, et al. The study of nursing image. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 1999;5(1):5-28.
 13. Lee YR. Nurses' image perceived by certified nursing assistants [master's thesis]. Jeonju: Chonbuk National University; 2008. p. 1-46.
 14. Seo EH. Nurses' image perceived by nursing and health allied college students in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2009;15(4):610-616.
 15. Lee SH, Kim JA. Image of nurse and its determinants among nursing students and non-nursing students. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2006;12(1): 52-62.
 16. Koredaily News. Survey of Integrity [Internet]. Seoul: LA Chung-Ang Ilbo; 2010[Cited 2015 January 16]. Available from: http://www.koredaily.com/news/read.asp?art_id=1125167.
 17. Chung KS. Poll of nurse image by Korean gallop. *The Korean Nurses Association News*. 2006 October 26; Sect. 01
 18. Kelly LY. Nursing image-A question of identity. *Nursing Outlook*. 1980;28.
 19. Bhargava R. Good feeling to win the strategy. Lee ES. Seoul: Wonderbox; 2013. p. 1-328
 20. Faul F, Erdfelder E, Lang AG, Buchner A. G* Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*. 2007;39(2):175-191. <http://dx.doi.org/10.3758/bf03193146>
 21. Ward J. The differences between the public and nurses' perception of the image of nurses [dissertation]. Chester City: Widener University; 2006. p. 1-143.
 22. An, HS. Let complement the medical institution "service evaluation". the Dong-A Daily News. 1997 September 22;Sect. 08.
 23. Suk SH. Improvement plans of accreditation program for healthcare organizations in Korea. *Health Welfare Policy Forum*. 2013;202:39-47.
 24. Yoo MS, Chung MS. The relationships among the perception of quality assurance and national hospital evaluation program and nursing performance of hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2008;14(3):260-267.
 25. Kim JE, Jung HJ, Kim HN, Son SY, An SK, Kim SB, et al. The image of nurses and their clinical role portrayed in Korean medical TV dramas in recent 5 years. *Perspectives in Nursing Science*. 2013;10(2):120-132.
 26. Ko JW, Yom YH. The role of social support in the relationship between job stress and job satisfaction/organizational commitment among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2003;33(2):265-274.