

# 인간관계훈련 전후의 자기노출인식변화에 관한 연구

이 광 자\*

## I. 서 론

### 1. 연구의 필요성 및 목적

현대과학기술과 의료공학의 급속한 발달로 인해 많은 것이 기계화됨으로써 임상에서는 점차 인간적인 간호보다 기계적인 간호가 행해지고 있다. 즉 환자는 전문지식을 겸비한 인간에서가 아니라 비인간적인 전문가에게서 간호를 받는 경우가 많아졌다. 더구나 병원의 규모가 점차 커지고 인간관계가 복잡해짐에 따라 간호원-간호원 관계, 간호원-의사관계, 간호원-환자관계등에 인간관계 문제가 빈번히 발생하고 있다.

간호의 기술적인 면은 전문교육을 통해 달성되었으나 기술적인 전문가 이상의 인간으로서의 성장 즉 대인간화과정은 졸업후에도 계속 필요한 것이다.

특히 간호는 환자를 “도와주는” 활동이다. 이를 위해 간호원은 환자의 문제에 귀를 기울이며 마음으로 듣고 공감하며 간호를 제공하여야 한다. 효과적인 간호는 자신을 치료적으로 활용할 수 있어야 한다. 그러므로 간호원은 우선 자신에 대해 잘 인식하고 있어야 하며, 자신에 대한 앎을 환자와의 관계에 적용하여 원만한 인간관계를 형성하여야 한다. 그러나 자기(Self)는 저절로 발견되는 것도 극적으로 나타나는 것도 아니다. 오히려 내성과 훈련을 통해 발달될 수 있다.

인간관계훈련(human relations training)은 자기와 타인의 존재에 대한 깊은 이해와 지각력을 향상시켜 인간의 잠재력 개발과 인간화 그리고 자기노출을 증진하는데 사용된다.

연구자는 1985년도5월과 6월에 E대학병원 간호원을 대상으로 2회의 인간관계훈련을 실시한 바 있는데 이러한 인간관계훈련이 실제로 간호원의 대인간화 또는 자기노출에 어느 정도 도움이 되는지가 의문이었다.

자기노출이란 한 개인이 자신의 감정이나 생각등 자신에 관한 정보를 자발적으로 다른 사람에게 언어로써 의사소통하는 것이다. 이러한 자기노출은 인간관계에

중요한 측면을 이루고 있는 한 현상이라고 할 수 있다. 그러나 우리 문화권에서는 자신을 표현하고 알리기 보다는 노출을 안하고 억압하는 것을 미덕으로 삼아왔다. 이러한 우리 문화는 서구의 표현문화와는 대조적으로 나름대로의 장점과 고유한 정신문화적 특성을 이루고 있다.

그러나 자기노출을 적절히 하는 것은 의사소통과 인간관계를 증진시키며 타인을 이해하는데 도움이 된다(Fitzgerald, 1963 Jourard와 Lasakow, 1958).

또한 자기노출은 상호작용에 있어서도 중요한 요소로 작용한다. 간호원이 자신의 유사한 경험이나 느낌을 환자나 동료 간호원, 의사에게 노출함으로써 서로 친밀감과 신뢰감 형성에 도움을 준다(Johnson, 1978). 이러한 자기노출의 장점은 현대에 사는 우리들에게 간파할 수 없는 중요한 면이다. 현대사회가 산업화 기계화됨에 따라 허무감, 소외의식, 대인관계 단절등의 문제가 점차 크게 부각되고 있다. 따라서 다른 사람들과 더불어 속을 터놓고 이야기하는 일이 점차 기피되고 있는 상황이다. 그러나 자기노출을 적절히 할 때에 현대사회의 자아상실, 자기소외, 대인관계 단절과 같은 문제해소에 도움이 될 수 있으리라고 본다.

본 연구에서는 인간관계훈련의 자기노출에 어느 정도의 변화를 주는지 알아보려고 한다.

구체적인 연구목적으로는 ;

첫째, 인간관계훈련 전후에 자기노출에 차이가 있는지를 알아본다.

둘째, 인간관계훈련 전후에 6개 요인별 즉 태도, 취향, 인격, 금전, 직업, 신체에 대한 5개 노출대상(가족, 친구, 동료간호원, 의사, 환자)에 자기노출의 차이가 있는지 알아본다.

셋째, 일반적 특성에 따른 훈련전후에 6개 요인과 5개 노출대상에 자기노출의 차이가 있는지 알아본다.

### 2. 용어의 정의

1) 자기노출—한 개인이 자신의 생각이나 감정등 자신에 관한 정보를 다른 사람에게 자발적으로 표현하는

\* 이화여자대학교 간호대학

과정, 본 연구에서는 Jourard(1958)가 개발한 자기노출검사(Self-Disclosure Questionnaire)에 나타난 점수로 측정한다.

2) 인간관계훈련—자기와 타인의 존재에 대한 깊은 이해와 지각력을 향상시켜 인간의 잠재력 개발과 인간화 그리고 자기노출을 증진하는데 사용되는 Training Group 일종의 실험실적인 집단훈련형태의 프로그램(Max Birnbaum, 1969; Rogers, 1961)

## II. 이론적 배경

### 1. 자기노출의 개념

Jourard와 Lasakow(1958)은 자기노출(self-disclosure)이란 “자기자신을 다른 사람에게 알도록 해주는 과정”이라고 정의하였다. 즉 다른 사람이 나 자신을 알 수 있도록 드러내 보이는 것을 말한다.

Cozby(1973)는 좀 더 명확하게 자기노출의 개념을 제한시켰는데 즉 “같이 울에게 언어로써 전달하는 자기 자신에 관한 정보”라고 하여 언어라는 조건으로 한정시켰다. 그러나 Cozby의 언어에 의한 정보전달이라는 정의와는 달리 Traux(1965)는 자기노출이란 언어뿐 아니라 비언어적 행동을 통해서도 성취될 수 있다고 주장하였다.

이상에서와 같이 자기노출의 개념은 학자에 따라 강조하는 특성이 약간씩 다르기는 하지만, 종합해 볼 때 자기노출을 “한 개인이 자신의 생각이나 감정 등 자신에 관한 정보를 다른 사람에게 자발적으로 표현하는 과정”으로 정의할 수 있다.

자기노출에 대한 학문적 관심은 60년대 이후에 와서야 각광을 받게 되어 여러 분야에서 관심을 불러일으키고 있다. 자기노출은 여러 측면에서 중요성이 있으나 우선 의사소통과 인간관계를 증진시키는데 큰 영향을 미친다. 즉 적절하게 자신을 노출할 때 우리는 남들보다 더 가까운 친분을 맺을 수 있다. 왜냐하면 자기 자신의 생각이나 느낌을 잘 노출하고 이야기하는 가운데 자기 자신을 바로 이해할 수 있을 뿐만 아니라(Jourard and Lasakow, 1958, Jourard 1971), 다른 사람이 자기 자신을 이해하는데 도움을 줄 수 있기 때문이다. 그러나 보통 우리 사회에서는 Jourard(1971)가 주장하듯이 인간의 자연적인 자기노출을 격려하기보다 금지시키는 일이 더 많다. 따라서 우리의 인간관계는 누구와의 관계이든 진정한 “참 만남(encounter)의 관계”보다 가면을 쓴 “스킴의 관계”로 변해가고 있다. 이와같은 스킴의 관계를 갖게 되는 주요 이유로는 자기

노출의 기피와 자기이해의 부족 두가지를 들 수 있다.(이형득, 1982)

자기노출과 자기이해는 상호활동에 있어서도 중요한 요소로 작용하고 있으며 그것은 간호원과 환자 사이에 친밀감과 신뢰감을 형성하는데 도움을 준다(Johnson, 1979). 이것은 간호상황에서 뿐만 아니라 대인관계에서도 적용될 수 있다. 대인관계에서 상대방이 이질감을 느낄 때 상대방과 유사한 나의 경험이나 느낌을 노출한다면 그런 행동은 상호간에 이질감을 감소하게 하며 보다 나은 인간관계를 형성할 수 있게 한다. 특히 환자는 입원시 가족과 주위환경으로부터의 격리, 불확실성에 대한 두려움, 질병의 결과에 대한 이해부족 등으로 불안이 높아지는데 특히 의사나 간호원과의 의사소통결여가 환자의 불안에 미치는 영향은 크다.

Tagliacozzo(1965)는 대도시 병원에서 환자를 면담한 결과 68%에서 의사나 간호원에 대한 그들의 느낌, 요구, 불만을 표현하지 못하는 것으로 나타났다.

Skipper(1965) 역시 40~60세 사이의 86명의 환자를 대상으로 연구한 결과 간호원과의 대화를 억제하는 이유로, 간호원에게 부정적 반응을 받을까봐 두려우며 간호원은 항상 바쁘다는 생각, 그리고 질문에 잘 대답을 안해 준다는 생각때문인 것으로 나타났다.

Wooldnge등(1968)은 간호원이 환자에게 하는 대화와 심리적 지지의 중요성을 설명하면서 간호원이 환자와 함께 있을 때 대화를 하거나 하지 않음은 환자의 입원과 질병에 대한 그들의 지각에 중요한 영향을 끼친다고 주장하였다.

이상의 자기노출 개념을 볼 때 간호원의 적절한 자기노출은 환자의 불안을 감소시켜 주며, 간호원에 대한 신뢰감을 높여주고, 환자의 자기노출을 증진시키는 데에도 도움이 됨을 알 수 있다.

### 2. 인간관계훈련의 개념

인간관계훈련(human relations training)은 매사추세츠 공과대학(MIT)의 심리학자인 Kurt Lewin이 그 중요성을 강조한 후 1947년 미국 메인(Maine)주의 Bethel에서 행동주의 심리학자들이 집단역동에 효과를 기대하는 T그룹(training group)을 최초로 실시하였다 이것이 National Training Laboratory로 발전되어 관리자와 중역들을 대상으로 하는 산업계에서 먼저 시작되어 요즘에는, 사회과학, 행동과학에서도 받아들여지고 있다.

같은 시기인 1947년과 1948년에 시카고대학의 Carl Rogers를 중심으로 상담원 양성을 위한 단기 집중훈련이 실시되어 개인의 성장과 의사소통 및 인간관계 개

선을 1차적 목적으로 실시되었다.

이 양자를 효시로 하여 그후 산업계 교육제는 물론 종교계, 의학계, 관료계에서 가정에 이르기까지 다방면으로 다양하게 발전되었으며, 지역적으로는 미국을 비롯하여 영국, 프랑스, 네덜란드, 호주, 일본 등으로 급속히 번졌다. 이러한 과정에서 인간관계훈련은 여러 가지 방법으로 개발되어 그 명칭도 다양해졌다. 즉, Encounter group, Sensitivity Training Group, Creativity Workshop, Sensitivity Awakeness Group, Marriage Encounter, Confrontation Session, Marathon Labs등이 그것이다.

물론 이와 같이 명칭이 서로 달리 불리우는 만큼의 약간씩의 차이가 없는 것은 아니다. 그러나 “인간관계 훈련”이라는 이름으로 대표될 수 있는 교육과정의 인간중심적인 전개의 한가지 방안이 어떻게 자기노출의 목적을 성취하는 데에 도움이 될 수 있는가를 검토하고자 한다. Rogers(1961)는 이와같은 집중적인 집단경험을 통해 성취할 수 있는 것으로 보는 가설적인 전제를 다음과 같이 표현하고 있다. (1)이 집단안에서 표현의 자유가 보장되고 방어성이 점차로 감소되는 심리적 안전의 분위기를 조성한다. (2) 이와 같은 심리적 분위기 안에서 자신 및 타인에 향한 반응의 대부분은 진실하게 표현하는 경향을 띤다. (3) 상호신뢰의 분위기는 긍정적, 부정적인 진정한 느낌을 표현하는 자유로부터 발전한다. 현상 그대로의 자신의 정서적, 지적 및 신체적인 존재로서의 자신의 총체적인 존재를 점점 더 수용하는 방향으로 나아간다. (4) 각자가 타인에게 어떻게 보이는가를, 그리고 개인간의 관계에서 얻게 되는 효과가 무엇인가를 알게 된다. (5) 보다 많은 자유가 보장되고 의사소통이 원활하게 되어감에 따라서 새로운 발상노출이 일어난다.

인간관계훈련은 여러 형태로, 여러 계기에서 여러의도로 그리고 여러 시간단위로 행해질 수 있으므로 그 목표를 종합하기는 어렵지만 “학습자들로 하여금 자신 및 타인에 대한 깊은 이해와 지각력을 향상시켜 인간의 잠재력 개발과 인간화 그리고 자기노출을 증진하는 것”이라고 할 수 있다.

이와같은 목표를 달성하기 위한 구체적인 내용으로는; 타인의 말을 청경하기, 타인의 태도를 수용하고 존중하기, 타인의 입장을 이해하기, 자신의 감정을 구체적으로 인식하고 자각하기, 자신의 감정을 표현하기 타인의 감정을 알아차리기, 자기자신을 깊이 탐색하기 자기자신을 보다 잘 알게 되기, 자신의 참모습을 깨닫기 및 자신이 원하는 더 나은 자아가 되는 방향으로 자신을 변혁하기이다.

이와 같은 경험들은 모두가 자기와 타인의 존재에 관한 깊은 이해와 관련되며 자각력과 자기노출을 향상시키는 것들이다.

### III. 연구 방법

#### 1. 연구 대상

본 연구는 1985년 10월 25일부터 26일까지 이틀간의 인간관계훈련 프로그램에 참가한 49명을 대상으로 하였다.

대상자는 서울시내 200병상 이상의 병원에 근무하는 간호원이었다. 대상자의 일반적 특성은 다음과 같다. (표 1).

표 1. 대상자의 일반적 특성

일반적 특성		실수	백분율(%)
연 령	30세 이하	32	65.3
	30세 이상	17	34.7
결혼상태	미 혼	29	59.2
	기 혼	20	40.8
학 력	전문대학	26	53.1
	4년제 간호대학이상	23	46.9
직 위	평간호원	26	53.1
	주임간호원 이상	23	46.9
경 력	5년이하	14	28.6
	5년이상	35	71.4
계		49	100

#### 2. 연구도구

본 연구에서 사용된 도구는 1958년에 Jourard가 개발한 자기노출검사(Self-Disclosure Questionnaire)이다. 자기노출검사는 자신의 신념, 가치, 느낌, 지각등에 관하여 개인적인 자료를 타인에게 자발적으로 표현하는 언어적 측면을 측정하기 위하여 고안되었다. 원래의 자기노출검사는 6가지 요인 즉 태도와 의견, 취향, 인격, 금전, 직업, 신체에 대한 요인을 각각 10문항씩 구성하여 총 60문항으로 구성되어 있다. 이들 6개 요인을 4명의 노출대상 즉 아버지, 어머니, 동성친구, 이성친구에게 어느 정도 노출하는지를 표시하도록 하였다. 본 도구의 신뢰도는 Jourard의 연구결과 Split-half technique에 의해 .94로 나타났다.

본 연구에서는 우리나라 문화에 적합치 않은 문항을

각 요인에서 두 문항씩 삭제하여 총 48문항을 사용하였다. 또한 노출대상자도 가족, 친구, 동료간호원, 의사, 환자의 5집단으로 수정하여 사용하였다.

### 3. 자료수집방법 및 분석

총 14시간의 인간관계훈련을 실시하기 전에 자기노출검사를 1차 실시하고, 훈련이 끝난 10일후에 우편으로 자기노출검사를 우송하여 2차 실시하였다.

인간관계훈련 프로그램은 자기인식 및 노출, 민주적인 의사소통을 위한 대화기술 개발, 잠재능력 개발, 상호협력을 통한 자아실현, 간호전문직에 대한 새로운 이해의 5과정으로 실시되었다.

수집된 자료는 인간관계훈련을 독립변수로 하고 자기노출도를 종속변수로 하여 훈련전후의 자기노출에 관한 차이를 t-test로 검증하였다.

자기노출의 평점척도는 “나에 대해 전혀 노출을 하지 않는다”는 0점, “일반적이고 피상적인 노출만 한다는 1점, “나에 대해 정확히 충분히 노출한다”는 2점으로 계산하였다.

## IV. 연구결과 및 고찰

### 1. 인간관계훈련 전후의 자기노출인식의 변화

훈련전의 총 자기노출량은 217.78이며 훈련후의 총 자기노출량은 242.00으로서 그 차이는 24.22로 나타났다(표 2).

표 2. 훈련전후의 자기노출량(N=49)

훈련전후	M	SD	차이	t	P
훈련전	217.78	65.98	24.22	1.75	0.08
훈련후	242.00	70.72			

최고점수=480

### 2. 인간관계 훈련 전후의 6개 요인별 자기노출인식의 변화

훈련전후의 6개 요인 즉 태도, 취향, 인격, 금전, 직업, 신체의 차이는 표 3과 같다. 전체적으로 훈련전보다 훈련후에 각 요인에 대한 자기노출도는 높아진 것으로 나타났다(그림 1). 6개 요인중에서는 “태도”에 대한 노출이 가장 많았고 “금전”에 대한 노출이 가장 적었으나 훈련 전후의 차이가 많이 나타난 것은 “금전”에 대한 것이었다. 이같은 결과는 Jourard(1971)와 노

(1984)의 결과와 일치하는 것으로 나타났다.

표 3. 훈련전후의 자기노출요인별 노출도(N=49)

요인	훈련 전		훈련 후		t	P
	M	SD	M	SD		
태도	45.47	13.13	48.96	14.40	1.25	.21
취향	43.78	14.23	47.16	13.79	1.20	.23
인격	39.08	13.10	42.73	12.24	1.43	.16
금전	21.76	12.20	26.57	15.35	1.72	.08
직업	38.04	14.99	42.08	14.90	1.34	.18
신체	29.65	15.77	34.49	16.52	1.48	.14

최고점수=80

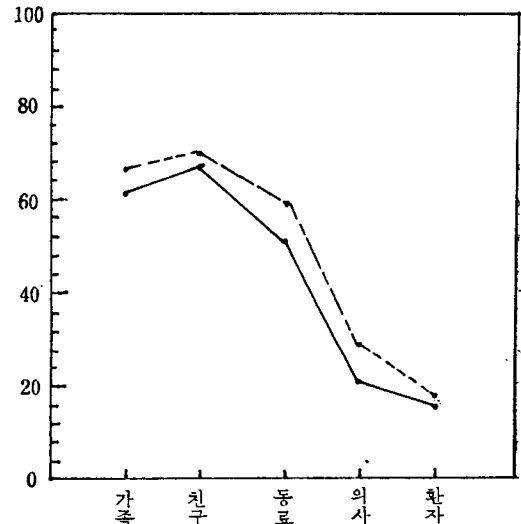


그림 1. 훈련전후의 노출대상에 대한 자기노출도

Jourard와 Lasakow(1958)의 연구에 의하면 태도, 취향과 직업이 금전, 인격, 신체보다 자기노출이 높은 것으로 나타났으며, 노(1948)의 연구에서는 취향과 직업과 같이 비교적 일반적인 내용은 노출량이 많았고 금전이나 신체등 지극히 개인적인 내용에 관해서는 노출량이 적은 것으로 나타났다. 본 연구에서는 훈련전후 똑같이 태도, 취향, 인격, 직업에 비해 금전이나 신체에 대한 자기노출이 높은 것으로 나타났다.

### 3. 인간관계훈련 전후의 노출대상에 대한 자기노출인식의 변화

훈련 전후의 5개 노출대상, 즉 가족, 친구, 동료간호원, 의사, 환자에 대한 자기노출에서도 훈련전보다 훈련후에 높게 나타났다. 특히 동료간호원에 대한 노

출은 훈련전에는 51.78에서 훈련후 59.76로 7.98의 유의한 차이( $P < 0.01$ )를 나타냈다. 노출대상중에서는 친구에 대한 노출도가 가장 높았으며 환자에 대한 노출도가 가장 낮은 것으로 나타났다(표 4, 그림 2).

표 4. 훈련전후의 노출대상에 대한 자기노출도(N=49)

노출대상	훈련 전		훈련 후		t	P
	M	SD	M	SD		
가족	61.39	20.49	65.35	19.89	.97	.33
친구	67.73	18.62	72.45	19.10	1.24	.22
동료간호원	51.78	16.64	59.76	16.21	2.41	.01*
의사	22.39	15.95	27.08	18.62	1.34	.18
환자	14.49	13.42	17.37	15.12	.99	.32

\* $P < .05$  최고점수=96

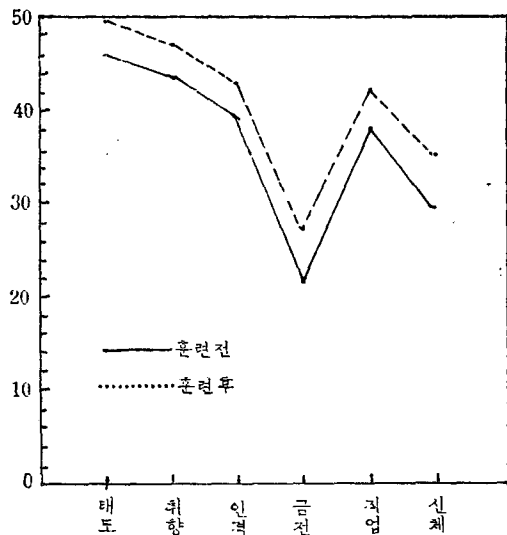


그림 2. 훈련전후의 자기노출요인별 노출도

이같은 결과는 Johnson(1979)의 연구결과와 일치하고 있는데 Aasterud(1972)는 이와같은 현상에 대한 이유로서 간호원의 불안을 들고 있다. 즉 간호원이 근무상황에서 발생하는 불안에 대처하기 위하여 환자와의 의미있는 접촉을 피하기 위하여 의례적인 간호만 함으로써 부적응적인 방어를 하는 경향이 있음을 관찰하였다. 결국 간호원이 환자와의 의사소통을 제한할 때 환자는 자신의 실제 느낌과 문제들을 충분히 표현하지 못하게 될 것이다. 즉 환자 자신의 문제에 대한 이해정도나 간호원에 대한 신뢰정도는 간호원의 자기노출 정도에 따라 좌우되는데 간호원이 환자에게 자신을 어느정도 노출하는지를 연구한 Johnson(1979)의 연구에

서도 일반적으로 간호원들은 환자에 대한 자기노출을 억제하는 것이 안전하다고 느낀다는 결과가 나왔으며 환자에게 간호원 자신에 대한 정보를 주는 것을 삼가한다고 응답하였다. 또한 간호원은 환자가 이야기할때 들어줄 시간이 없으며 다른 환자의 신체적 간호행위가 더 중요하며, 환자의 개인적인 자기노출을 다룰 수 있는 기술이 부족한 것으로 나타났다.

현대간호의 개념이 간호원과 환자관계의 증진과 의사소통을 중요시하고 있다면 이러한 결과는 의미있는 것이라 할 수 있다.

#### 4. 일반적 특성에 따른 인간관계훈련 전후의 자기노출인식의 변화

연령, 결혼상태, 학력, 직위, 경력에 따른 훈련전후의 자기노출인식변화를 보면(표 5) 훈련전에는 30세 이하, 미혼, 간호대학 졸업자, 평균간호원, 5년 이하의 간호원이 자기노출이 높은 것으로 나타났으나 훈련후에는 주임간호원 이상, 경력 5년 이상된 간호원이 평균호이나 5년 이하의 간호원보다 높게 나타났다. 즉 훈련전후의 차이가 가장 많이 나타난 집단은 경력이 5년 이상인 주임간호원 이상의 집단이었다.

일반적 특성에 따른 훈련전후의 노출대상에 대한 자기노출에서는 간호대학졸업생, 경력 5년이상인 간호원이 동료간호원에 대한 노출에서 유의한 차이를 나타냈으며(표 6) 주임간호원이상에서는 환자에 대한 노출에서 유의한 차이를 나타냈다(표 7).

자기노출에 영향을 미치는 선행요인들에 관한 연구를 보면 성격, 연령, 성, 인종, 학력, 사회계층, 종교가 주요요인들로 나타나고 있다(Jourard and Resnick, 1970).

즉 나이가 많은 사람보다는 적은 사람이 여자보다는 남자가, 저학력보다 고학력에서 자기노출이 감소하는 경향이 있다고 보고하였다. 반면 Johnson(1979)은 환자의 자기노출을 연구한 결과 여자환자가 남자환자보다 고학력이, 저학력보다 노출이 많은 것으로 나타났다. Jourard와 Lasakow(1958)의 연구에 의하면 여자가 남자보다, 기혼이 미혼보다 자기노출을 더 많이 하는 것으로 나타났다.

본 연구에서는 30세 이상보다 30세 이하에서, 그리고 기혼보다 미혼이, 전문대학 졸업보다 간호대학 이상에서 자기노출이 높은 것으로 나타나 선행연구들과 일부 불일치하는 것도 있었다.

#### 5. 훈련전후의 노출대상에 대한 요인별 자기노출 인식의 변화

표 5. 일반적 특성별 훈련전후의 요인별 총 자기노출량

일반적 특성	실 수	훈 련 전		훈 련 후		t	P
		M	S D	M	S D		
연 련 30세이하	32	226.78	62.29	248.53	67.20	1.34	0.18
	17	200.82	71.25	229.71	77.51	1.13	0.27
결 혼 미 혼	29	234.34	63.40	258.93	63.07	1.48	0.14
	20	193.75	63.64	217.45	75.50	1.07	0.28
학 력 전문대학	26	206.50	75.71	226.65	72.82	0.98	0.33
	23	230.52	51.63	259.35	65.52	1.66	0.10
직 위 평간호원	26	226.62	64.61	241.31	68.22	0.79	0.43
	23	207.78	67.52	242.79	74.97	1.66	0.10
경 력 5년이하	14	221.07	63.68	237.21	74.97	0.61	0.54
	35	216.46	67.75	243.91	69.98	1.67	0.10

최고점수=480

표 6. 일반적 특성별 훈련전후의 동료간호원에 대한 자기노출

일반적 특성	N	훈 련 전		훈 련 후		t	P
		M	S D	M	S D		
30세 이하	32	54.06	16.05	61.50	16.18	1.85	0.06
미 혼	29	53.83	15.39	61.48	16.58	1.82	0.07
간호대학	23	57.52	13.26	66.00	13.16	2.17	0.03*
경력 5년이상	35	51.29	17.98	59.97	16.85	2.08	0.04*

\*P<.05

표 7. 주임간호원 이상의 환자에 대한 훈련전후의 자기노출

	N	훈 련 전		훈 련 후		t	P
		M	S D	M	S D		
주임간호원이상	23	14.96	11.13	21.96	13.04	1.96	0.05*

\*P<.05

앞에서 나타난 결과들을 노출대상과 요인에 따라 함께 분석해 볼때 노출대상에 대한 요인별 자기노출에서는 동료간호원에 대한 인적과 금전의 자기노출이 훈련전후에 유의하게(P<.05) 높아졌다. 다른 요인에 대해서는 노출대상에 따라 통계적으로 유의한 차이는 아니나, 전반적으로 훈련후에 높아지는 경향을 보였다(표 8).

## V. 결론 및 제언

본 연구는 인간관계훈련이 자기노출에 어느 정도의 변화를 주는지 알아보기 위하여, 인간관계훈련 프로그램에 자발적으로 참가한 서울시내 200명상 이상의 병원에 근무하는 49명의 간호원을 대상으로 훈련전과 훈련 10일 후에 2회의 자기노출검사를 실시하여 그 차이를 분석하였으며 그 결과는 다음과 같다.

표 8. 훈련전후의 노출대상에 대한 6개 요인별 자기노출(N=49)

요 인	훈련 전후	가 족		친 구		동료 간호원		의 사		환 자	
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
태 도	전	10.96	3.19	13.04	2.94	11.22	3.10	5.73	3.94	4.51	4.03
	후	11.82	3.10	13.47	3.14	11.92	3.06	6.61	4.42	5.14	4.56
취 향	전	11.20	3.95	13.61	3.21	10.96	3.55	4.65	4.02	3.35	3.89
	후	11.98	3.56	13.86	2.92	11.98	3.17	5.41	4.24	3.94	3.91
인 격	전	11.31	3.99	12.43	3.48	8.59*	3.73	4.32	3.82	2.43	3.10
	후	11.88	3.75	13.08	3.35	10.41	3.28	4.76	3.53	2.61	3.23
금 전	전	9.22	4.37	7.22	4.41	3.94*	3.60	0.91	2.02	0.45	1.73
	후	9.49	4.34	8.78	4.67	5.43	3.92	1.94	3.51	0.94	2.76
직 업	전	9.59	4.64	11.71	4.08	10.18	4.27	4.24	3.85	2.31	2.78
	후	10.06	4.41	12.76	3.81	11.65	3.86	4.73	4.04	2.88	3.33
신 체	전	9.10	4.82	9.71	4.76	6.88	3.91	2.51	3.39	1.45	2.48
	후	10.12	4.94	10.51	4.92	8.37	4.35	3.63	3.59	1.86	2.81

\* P<.05

1. 인간관계훈련 전후의 자기노출인식의 차이는 24.22로, 훈련후에 자기노출도가 높아졌으나 통계적으로 유의한 차이는 나타나지 않았다.

2. 인간관계훈련 전후의 요인별 자기노출의 차이는 6개 요인 모두에서 훈련후에 높아졌으며, “태도”에 대한 노출이 가장 많았고 “금전”에 대한 노출이 가장 적었다.

3. 인간관계훈련 전후의 노출대상에 대한 자기노출에서도 훈련전보다 훈련후에 자기노출이 높아졌다. 특히 동료간호원에 대한 노출은 훈련전후에 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 노출대상에서는 친구에 대한 노출이 가장 높았으며 환자에 대한 노출이 가장 낮았다.

4. 일반적 특성에 따른 훈련전후의 자기노출에서는 경력 5년이상인 주임간호원 이상의 집단에서 가장 차이가 많이 나타났다.

이와 같은 본 연구의 결과에 따라 다음과 같은 제언을 제시한다.

1. 자기노출을 측정시에 질문지가 아닌 언어로 노출하는 행동을 직접 행동측정하는 방법이 요청된다.

2. 인간관계훈련을 하지 않은 집단을 비교집단으로 하여 훈련을 한 집단과의 차이를 연구해 볼 필요가 있다.

3. 본 연구결과에서 환자에 대한 자기노출이 가장

낮은 것으로 나타나 앞으로 간호활동시 간호원의 환자에 대한 보다 많은 자기노출이 요청된다.

4. 간호원이 자기노출을 많이 할때 환자의 자기노출이 실제로 높아지는지에 대한 간호원과 환자의 자기노출 상관관계 연구가 필요하다.

### 참 고 문 헌

김선중(1981), 「대학생들의 자기노출에 대한 연구」, 한양대학교 대학원 석사학위논문(미간행).

김중희(1980), 「자기노출과 자아개념간의 관계에 대한 일연구」, 고려대학교 대학원석사학위논문(미간행)

노경란(1984), 「자기노출과 정신건강과의 관계에 관한 연구」, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문(미간행).

애들러 R.B.(1976), 「인간관계와 자기표현」(김인자역), 서울: 중앙적성출판부.

이형득(1982), 「인간관계훈련의 실제」, 서울: 중앙적성출판부.

Aasterud, M. (1972), “Defenses Against Anxiety in the Nurse-Patient Relationship” in Lawrence, H. and Schwartz, J., eds, *The Psychodynamics of Patient Care*, N.J.; Prentice-Hall.

Birnbaum, Max (1969), “Sense about Sensitivity

- Training", *Saturday Review*, Nov, 15.
- Bradford, L.P., Gibb, J.R., & Benne, K.D. (1964), *T-group theory and Laboratory method*, New York; John Wiley & Sons.
- Cozby, Paul C., (1983), "Self Disclosure: A Literature Review," *Psychological Bulletin*, 79, No. 2, pp. 73~91.
- Fitzgerald, Maureen P., (1963), "Self-Disclosure and Expressed Self-Esteem, Social Distance and Areas of the Self Revealed", *The Journal of Psychology*, 56, pp. 405~412.
- Johnson, Margie N., (1979), "Anxiety/Stress and the Effects on Disclosure between Nurses and Patients," *Advances in Nursing Science*, Vol. 1, No. 4, pp. 1~20.
- Jourard, S.M., (1971), *The Transparent Self*, New York; Nostrand Reinhold Company.
- Jourard, S.M., and Lasakow, P., (1958), "Some Factors in self-disclosure", *J. Abn. Soc. Psychol.* 56 : 1, pp. 91~98.
- Jourard, S.M. and Resnick, J.L., (1970), "The Effect of High-Revealing Subjects on the Self-Disclosure of Low-Revealing Subjects", *J. Humanist Psycho* 10 : 1, pp. 84~93.
- Lewin, K., (1948), "Some Social Psychological Differences between the United States and Germany" in Lewin G., ed. *Resolving Social Conflicts: Selected Papers on Group Dynamics 1934~1946*, New York: Harper & Row.
- Robinson, L., (1972), *Psychological Aspects of the Care of Hospitalized Patients*, Philadelphia; F.A. Davis.
- Rogers, Carl R., (1961), *On Becoming a Person*, Boston: Houghton Mufflin.
- Skipper, J.K., (1965), "Communication and the Hospitalized Patient", in Skipper, J.K. and Leonard, R.C., eds., *Social Interaction and patient care*, Philadelphia; Lippincott.
- Smith, M.B., (1959), "Research and Strategies toward a Conception of Positive Mental Health", *American Psychologist*, 14, pp. 673~681.
- Tagliacozzo, D.L., (1965), "The Nurse from the Patient's Point of View", in Skipper, J.K. and Leonard, R.C., eds., *Social Interaction and Patient Care*, Philadelphia; Lippincott.

Truax, C.B. and Robert, Carkhuff (1965), "Client and Therapist Transparency in the Psychotherapeutic Encounter", *Journal of Counseling Psychology*, 12, No. 1, pp. 3~9.

—Abstract—

**A Study on the Self-Disclosure of Nurses After Human Relations Training**

*Kwang Ja Lee\**

This study attempted to measure self-disclosure changes of nurses a result of human relations training. The study population consisted of 49 nurses in Seoul.

The instrument used in this study was the Self-disclosure questionnaire developed by Jourard in 1958, was designed to measure verbalized aspects of self-disclosure defined as a voluntary act of revealing personal data about oneself including beliefs, values, feelings and perceptions to another person. The SDG instrument is divided into six areas; attitude, taste and interest, personality, money, work and body.

The main findings were summarized as follows;

1. After training, the subjects disclosed more than before.

2. Subjects tended to vary the amount of self-disclosure with respect to the category of information to which an item about the self belonged.

Two clusters of aspects emerged, a high disclosure cluster including Attitude, Tastes and Interests, Personality and Work, and a low disclosure cluster comprised of Money and Body.

3. Before and after training, there was significant difference in the self-disclosure to the peer nurses. Subjects showed the highest self-disclosure to friend, with lesser amounts to patient.

4. Charge and head nurses showed the highest differences in self-disclosure resulting from human relations training.

---

\* College of Nursing, Ewha Womans University.