

# 간호이미지에 관한 의사, 간호사, 병원직원 및 일반인의 견해 비교분석\*

승 인 자\*\*

## 목 차

### I. 서론

1. 연구의 필요성
2. 용어의 정의

### II. 이론적 배경

1. 간호이미지 구성요인
2. 자아개념 모델

### III. 연구방법

1. 연구설계
2. 연구도구
3. 자료수집 방법

### IV. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성
2. 간호이미지에 대한 집단간 긍정도 비교
3. 바람직한 간호이미지 실행에 대한 집단간 평점 비교
4. 간호이미지 향상 위한 변화요인에 대한 집단간 긍정도 비교
5. 일반적 특성에 따른 간호이미지 긍정도와 실행도 차이

### V. 논의 및 결론

- 참고문헌
- Abstract

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성

Kotler(1987)는 이미지(image)란 개인이 어떤 대

상에 대해서 갖는 신념, 관념 및 인상의 총합이라고 정의하였다.

본래 생리학 용어인 이미지는 근간에 와서 마케팅 분야를 비롯하여 여러분야에서 사용되고 중요시되고 있다.

특히 마케팅에서 말하는 이미지는 고객 내지 소비자가 특정기업 및 제품에 관하여 품고 있는 좋고 나쁜 느낌을 말하며 느낌은 개인이 환경과의 접촉을 유지하는 과정과 개인이 다양한 감각을 통하여 자극을 받아들이고 해석하는 과정으로 정의할 수 있다.

그러므로 마케팅은 간호사의 바람직한 이미지를 창조하는 것과 새로운 욕구를 이해하고 개발하며 새로운 서비스를 개선하는데 중요한 역할을 할 수 있으며 효과적으로 새롭게 성취 지향적인 간호사의 이미지를 보여줌으로써 현 간호문제를 극복할 수 있는 독특한 도구라 할 수 있다.

간호사들은 전문직으로 인식되길 원한다. 그러나 아직 병원 행정가, 의사, 일반직원, 대중들이 간호사에 대해 일관성 있게 인식하고 있지는 않다.

간호사는 자신의 인식에 상관없이 간호사들의 태도, 역할수행, 다른 사람들의 인식에 의해 역할달성을 하게 된다.

간호행위에 대한 타인의 인식은 변할 수 있다. 만일 어떤 한 행위가 기대를 받고 있다면 이것은 다른 사람에 의해 전문직 인식을 받을 수 있을 것이며, 자아상(self-image)도 격려를 받을 수 있을 것이다.

\* 이 논문은 1991년도 연세대학교 학술연구비에 의하여 작성된 것임.  
 \*\* 연세대학교 간호대학 교수

특히 이것은 간호사 자신의 이미지를 창출하는데 책임이 있는 커다란 부분이기때문에 간호사에게 중요하다. 진취적이고 우수하며 성공적인 전문적으로서 간호이미지를 창출하기 위해서는 전체는 부분의 합임을 기억해야 한다. 한 간호사가 한 환자에게 정성을 다하고 감동을 주는 것은 환자가 바람직한 간호사 상을 형성하는데에 영향을 미친다.

만약 이러한 경험들이 돌봄, 관심, 이해 등으로 좋게 인식이 된다면 혹은 부정적인 것이 있을지라도 좋게 여겨질 것이다. 그러므로 간호사에 대한 바람직한 간호사상에 대한 이미지 전략에 있어서도 마케팅 개념을 도입하는 것은 당연하고 자연스러운 일이라 하겠다. 왜냐하면 이미지라는 것이 막연한 감정이나 인상 정도의 뜻이지만 장기간에 걸쳐 형성되는 간호사에 대한 바람직한 이미지는 잠재적인 병원 역량으로서 만족스러운 병원목표를 달성하는데 유용하기 때문이다.

그러나 병원조직은 20C 이후의 급속한 의학의 발달과 질병양상의 변화, 대규모화, 환자들의 기대수준의 향상 등에 의하여 다양한 직종의 구성원을 포함하는 복잡한 구조의 조직으로 발전하여 왔다.

또한 병원은 개개의 실체나 각 부서가 독립적으로 활동을 하는 단순한 기능의 고립이 아니고 각 부분이 유기적으로 상관되면서 하나의 목적을 향해 집약되는 조직이므로 병원의 모든 자원이 환자진료를 위해 효율적으로 이용될 수 있도록 모든 요소가 통합되고 상호작용되는 하나의 체제로서의 기능을 하여야 한다.

그럼에도 불구하고 우리는 이제까지 간호업무를 수행하는데 관련을 맺고 있는 의료인, 병원내 타부서 종사자로부터 간호이미지가 어떻게 인식되고 있는지를 포괄적으로 파악하고 있지 못하다. 또한 간호의 대상자인 일반인으로부터 간호이미지를 확인함은 전문적으로서의 간호직 성장에 직접, 간접적인 영향을 미친다고 생각할 때 일반인으로부터의 간호이미지가 재평가 되어야 하며 보다 나은 인식을 부각시킬 수 있는 방향을 모색할 필요가 있다.

이에 본 연구자는 Y의료원 산하 5개 병원의 의사, 간호사, 일반직원, 환자/보호자를 대상으로 간호사상에 대한 긍정도, 바람직한 간호사상 구현을 위한 간호사 시행도, 간호이미지 향상을 위한 변화요인을

조사·비교하였다.

## 2. 용어의 정의

간호이미지 : 이미지란 개인이 어떤 대상에 대해서 갖는 신념, 편견 및 인상의 총합이라고 할 수 있는데 (Kotler, 1987) 본 연구에서 말하는 간호이미지는 간호사 자신이 간호에 대해 갖고 있는 신념뿐 아니라 병원이라는 직장 단위에서 간호사와 함께 상호작용하는 의사와 병원직원 그리고 환자와 보호자가 그 동안의 경험을 통해 간호사와 간호에 대해 품고 있는 신념, 느낌을 모두 포함한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 간호이미지 구성원

어떤 직업이든 그 직장과 직업에 적합한 이미지가 존재한다. Kotler(1987)는 이미지를 “개인이 어떤 대상에 대해 갖고 있는 신념, 편견 및 인상의 총합”이라고 정의하고 있다. 그러나 간호의 전통적 이미지는 간호사가 의사의 동역자라기 보다는 수동적인 조력자로 보여져 왔으며 이러한 전통적 이미지를 구축하는데는 대중매체와 같은 외적요인과 간호사 자신이 스스로를 어떻게 보는가 하는 내적요인이 영향을 미쳤다.

간호계에서는 TV가 대중에게 부정적인 간호이미지를 전달하는데 큰 영향력을 행사하고 있다고 생각한다.

전반적으로 대중매체는 간호사의 건강증진 및 질병예방의 역할을 무시하고 환자간호에 있어 어떤 독자적인 역할을 갖는 것보다는 의사에 대해 종속적인 역할 수행자로 간호사를 비추고 있으며(Kalisch 등, 1982), 간호사의 교육적 활동과 확대된 역할에는 거의 관심을 두지 않고 있다. 그러나 Lee(1979)가 조사한 결과에 따르면 응답자의 6%만이 TV에 의해 영향을 받았다고 응답했으며 대부분은 병원에서의 개인적 경험에 근거하여 자신의 이미지를 구축한다고 보고하였다. 다시 말해서 간호이미지에 영향을 미치는 또다른 요인은 간호사가 스스로를 어떻게 보느냐 하는 것이다.

Winters(1985)가 의사와 간호사가 스스로를 어떻게 지각하고 있는가를 조사했을 때 의사가 간호사에

비해 스스로를 높게 평가하고 있었으며 아직도 대부분의 간호사는 스스로 의사에 비해 낮은 지위를 가지고 있는 것으로 지각하고 있어 간호사들이 한편으로는 의사의 동료로 간주되기를 원하고 있으면서도 스스로를 의사보다 덜 중요하다고 평가하는 모순속에 갈등을 겪고 있는 의식변화를 수반해야 할 것이다.

## 2. 자아개념 모델

Strasen(1989)는 간호의 전문직 이미지(professional image)를 다루는 접근 방법을 통해 간호전문직에 대한 외적요인에 초점을 맞추는 방법과 개개 간호사의 자아개념에 초점을 맞추는 방법으로 구분하여 앞서 언급한 간호이미지 구성요인과 일관된 견해를 보여 주었다. 또한 본 연구의 내용범위가 대중매체를 통제하기 보다는 병원내 의료인과 일반인을 통해 그들 눈에 비친 간호사상을 분석해 보고자 함이므로 본 연구의 개념적 기틀은 간호사 자신에 초점을 맞춘 Tracy(1984)의 자아개념 모델(self-concept model)에 긍정적 자아개념을 가지게 될 때 비로소 간호이미지는 변화될 것이다.

자아개념 모델의 주요원리는 “우리가 강하게 믿는 것은 무엇이든지 실현시킬 수 있다”는 신념을 바탕으로 하고 있다. 우리의 의식 밑에는 우리가 믿는 모든 것은 그것이 실제로 진리이든 아니든 우리에게 권실이 되며 그러한 신념은 우리가 세상을 볼 수 있는 창을 형성하고 우리의 신념과 일치하는 정보만이 그 창을 통과하여 우리의 의식까지 도달한다는 것이다. 이러한 생각은 전문인으로서 우리 자신의 개별적인 자아개념과 그 자아개념이 우리의 행동과 전문직 간호이미지에 어떻게 영향 미치는가에 초점을 맞추고 있으며 이 생각은 우리의 노력을 우리가 직접 통제할 수 없는 외적요인보다는 우리 스스로에 초점 맞추게 해 준다.

Tracy는 긍정적인 자아개념, 통제감, 성취감은 자신의 삶에 대해 전적으로 책임질 수 있는 능력과 직접 관계가 있음을 제안하면서 이러한 관계는 간호실무에 적용이 가능하다고 하였다. 때로는 간호사가 자율적, 독자적으로 일할 수 있는 힘을 발휘할 수 있음에도 불구하고 간호사들은 스스로를 무엇이든 통제할 수 있는 위치에 있다고 지각하지 못한다.

이러한 “우리는 통제할 수 없다”라는 무의식적인 신념을 변화시키기 위해 우리는 우리 삶에 대해 기꺼이 책임을 지는 가치있는 전문인이라는 신념을 발전시킬 필요가 있으며, 그리하여 간호사들이 강한 긍정적 자아개념을 가지게 될 때 비로소 간호이미지는 변화될 것이다.

## III. 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 간호사의 이미지에 대한 견해를 의료인과 일반인을 통해 분석한 기술적 조사연구이다.

조사대상은 본 연구가 특정병원의 간호사 이미지를 향상시키기 위한 정책과제로 시도된 만큼 Y 의료원에 근무하는 간호사, 의사, 일반직원과 연구대상 병원에 입원한 환자와 그의 보호자로 범위를 제한하였다.

### 2. 연구도구

본 연구는 설문지를 사용하여 자료를 수집하였으며 설문지를 작성하기 위해 1) 기존의 간호관련 문헌중 이미지에 관련된 문헌을 수집하여 내용을 분석하였으며 간호사와 의사, 보조원, 보호자를 대상으로 개방형 질문을 하여 간호사에 대해 평소 느끼고 있는 이미지에 대해 솔직하게 서술하도록 하여 내용을 분석하였고, 2) 이상의 내용분석 결과를 기초로 간호사 이미지에 관련된 30문항, 간호의 전문성 향상 위해 변화되어야 할 요소 13문항, 바람직한 간호사 상 구현 위한 요구사항 27문항을 작성하였으며, 3) 대상자에 따라 인구사회학적 특성 내용을 달리 구성하여 간호사용, 의사용, 병원직원용, 일반인용의 설문지를 완성하였다.

### 3. 자료 수집 방법

Y 의료원 산하의 5개병원 간호부(과)장과 각 병동의 수간호사의 협조를 얻어 간호사용과 일반인용 설문지를 배부, 회수하였고 의사용 설문지를 Staff과 수련부의 협조를 얻어 수집하였으며 병원 직원용 설문지는 각 과의 과장의 협조를 얻어 자료를 수집하였다.

대상자에 따라 각기 30부씩 총 1,200부를 배부하여

간호사 270부, 의사 172부, 병원 직원 237부, 일반인 241부 등 총 920부(76.7%)를 회수하였으며 수집된 자료는 SPSS/PC\* 통계 프로그램을 이용하여 분석하였다.

#### IV. 연구결과

##### 1. 대상자의 일반적 특성

본 연구자가 소속되어 있는 의료원의 산하 5개 병원에 근무하는 간호사, 의사, 일반직원과 입원환자 및 보호자를 대상으로 하였으며 각 대상자별 일반적 특성분포는 표1과 같다.

##### 가. 간호사

간호사 270명의 연령, 학력, 결혼, 직위분포는(표1)

연령의 경우 20대가 78.0%로 많았고 학력은 3년제(45.2%), 4년제(49.3%) 출신비율이 유사하였으며, 결혼은 미혼(67.4%)이 많았고, 직위는 대부분이 일반간호사(90.4%)였다.

##### 나. 의사

의사는 172명의 연령, 성별, 결혼, 직위 분포는(표1) 연령의 경우 20대가 56.4%가 가장 많았고, 성별은 남자가 84.9%로 많았으며, 결혼상황은 기혼이 55.8%로 미혼보다 약간 많았고, 직위는 수련직이 75.0%, Staff이 22.7%였다.

##### 다. 병원 일반직원

병원직원 237명의 연령, 성별, 결혼, 학력, 직위 분포는(표1) 연령의 경우 20대가 49.8%로 가장 많았고, 성별은 남자 50.2%, 여자 49.4%로 유사하게

표 1. 대상자의 일반적 특성

특성	구 분	간호사	의사	병원직원	일반인
		(N=270) 실수(%)	(N=172) 실수(%)	(N=237) 실수(%)	(N=241) 실수(%)
연령	20세~29세	208( 78.0)	97( 56.4)	118( 49.8)	83( 34.5)
	30세~39세	52( 19.3)	57( 33.1)	92( 38.8)	83( 34.5)
	40세~49세	10( 3.7)	11( 6.4)	17( 7.2)	48( 20.0)
	50세~59세	-	4( 2.3)	6( 2.5)	25( 10.3)
	60세 이상	--	-	--	8( 3.3)
	무응답	-	3( 1.7)	4( 1.7)	3( 1.2)
성별	남자	-	146( 84.9)	119( 50.2)	84( 34.9)
	여자	270(100.0)	26( 15.1)	117( 49.4)	156( 64.7)
	무응답	-	-	1( 0.4)	1( 0.4)
결혼	미혼	182( 67.4)	76( 44.2)	95( 40.1)	51( 21.2)
	기혼	88( 32.6)	96( 55.8)	140( 59.1)	189( 78.4)
	무응답	-	-	2( 0.8)	1( 0.4)
학력	중졸 이하	-	--	-	30( 12.4)
	고졸	-	-	86( 36.3)	127( 52.7)
	전문대졸	122( 45.2)	-	28( 11.8)	-
	4년제졸	147( 54.5)	172(100.0)	116( 49.0)	79( 32.7)
	무응답	1( 0.3)	-	7( 2.9)	5( 2.1)
직위	일반	244( 90.4)	-	191( 80.6)	-
	계장급	22( 8.1)	-	23( 9.7)	-
	과장급	2( 0.7)	-	7( 3.0)	-
	수련직	-	129( 75.0)	-	-
	Staff	-	39( 22.7)	-	-
	무응답	2( 0.7)	4( 2.3)	16( 6.7)	-

분포하였으며, 결혼상황은 기혼이 59.1%로 많았고, 학력은 전문대졸 이상의 학력이 60.8%를 차지하였으며, 직위는 일반 사무직이 80.6%로 많았다.

성별은 여자가 64.7%로 많았으며, 결혼 상황은 기혼이 78.4%로 많았고, 학력은 고졸수준이 52.7%, 대졸수준이 32.7%로 나타났다.

라. 일반인

입원환자 96명(39.8%), 외래환자 25명(10.4%), 보호자 106명(44.0%), 방문객 14명(5.8%)으로 구성된 일반인 241명의 연령, 성별, 결혼, 학력분포는(표1) 연령의 경우 20대 30.7%와 30대 34.5%가 많았고,

2. 간호이미지에 대한 집단간 긍정도 비교

간호사에 관련된 30문항을 열거한 후 대상자들이 간호사에 대해 평소 생각하고 있던 이미지와 어느 정도 일치하는가를 집단별로 조사, 비교하였다(표2)

표 2. 간호이미지에 대한 집단간 긍정도 평점 비교

최대 평점 : 4점

문항	간호사		의사		병원직원		일반인	
	평점	순위	평점	순위	평점	순위	평점	순위
1. 항상 바쁘게 일한다.	3.67	1	2.87	3	3.06	3	3.44	2
2. 너무 힘든 직업이다.	3.57	2	2.73	8	2.94	5	3.39	4
3. 책임감이 강하다.	3.52	3	2.57	14	2.71	10	3.32	5
4. 환자에게 동정적이다.	2.86	11	2.66	11	2.41	20	2.74	23
5. 이기적이다.	1.96	28	2.35	23	2.52	13	2.09	29
6. 친절하다.	2.83	15	2.57	13	2.40	21	3.18	6
7. 이해심이 많다.	2.90	8	2.46	19	2.38	24	2.99	12
8. 너무 기계적이다.	2.54	24	2.80	6	2.77	8	2.46	26
9. 항상 배우려는 의욕이 강하다.	2.81	16	2.11	30	2.46	16	2.84	21
10. 조심성이 없다.	1.58	30	2.29	27	2.19	30	1.95	30
11. 환자의 얘기를 잘 들어주지 않는다.	1.89	29	2.29	28	2.44	18	2.11	28
12. 헌신적이다.	2.79	18	2.38	22	2.42	19	2.98	14
13. 환자를 사랑한다.	2.91	7	2.52	16	2.39	22	2.86	20
14. 사회적 지위는 높은 편이다.	2.01	27	2.42	21	2.36	25	2.64	24
15. 합리적이고 논리적으로 일을 처리한다.	2.89	9	2.32	24	2.44	17	2.92	16
16. 간호사의 하는 일은 가치있는 일이다.	3.37	4	3.34	1	3.29	1	3.59	1
17. 스스로를 높게 평가한다.	2.62	22	2.82	5	3.08	2	2.89	17
18. 간호사의 지적 수준은 높은 편이다.	2.86	10	2.68	10	2.63	11	3.03	11
19. 의사와 동료의식을 갖고 일한다.	2.64	20	2.49	17	2.48	15	2.98	13
20. 성취감을 갖고 일한다.	2.83	14	2.44	20	2.55	12	3.06	10
21. 직업에 대해 긍지를 갖고 있다.	2.85	12	2.65	12	2.78	7	3.15	7
22. '백의의 천사'로 불릴 만하다.	2.64	19	2.53	15	2.32	26	3.11	9
23. 간호사의 업무는 기능적이고 수동적이다.	2.56	23	2.80	7	2.76	9	2.78	22
24. 깨끗하고 단정하다.	3.06	6	3.04	2	2.94	6	3.39	3
25. 주로 의사가 하는 일을 도와준다.	2.51	25	2.83	4	2.95	4	3.12	8
26. 독자적으로 환자간호를 수행한다.	2.50	26	2.31	25	2.21	29	2.37	27
27. 풍부한 전문적 지식을 가지고 있다.	2.63	21	2.30	26	2.52	14	2.96	15
28. 타인에 대해 깊은 관심을 가지고 있다.	2.80	17	2.46	18	2.28	27	2.54	25
29. 타인의 인격을 존중한다.	3.07	5	2.69	9	2.39	23	2.87	19
30. 환자를 위해 자신의 지식, 기술, 시간 등을 아낌없이 바친다.	2.85	13	2.28	29	2.23	28	2.88	18

우선 문항별로 각 대상집단에서의 평균평점을 산출했을 때 간호사의 경우 최대평점 4점에 대해 1.58~3.67의 범위를 나타냈고, 의사의 경우 2.11~3.34, 병원직원의 경우 2.19~3.29, 일반인의 경우 1.95~3.59를 나타냈다. 또한 평균평점이 높은 순으로 순위를 주었을 때 간호사의 경우 '항상 바쁘게 일한다'에 긍정도가 가장 높았던 반면 의사, 병원직원, 일반인의 집단에서는 모두 '간호사의 하는 일은 가치있는 일이다'에 긍정도가 가장 높게 나타나 간호사 자신보다는 주위의 다른 사람들이 간호사의 일을 가치있게 인식하고 있음을 알 수 있다.

그러나 간호사에서 1순위였던 '항상 바쁘게 일한다'에 대해선 의사, 병원직원, 일반인들도 2~3위의 긍정도를 보여 간호사가 바쁘게 일하고 있다는 사실에 대해선 자타가 인정하고 있음을 알 수 있다.

한편 간호사에서는 순위가 높으나 타 집단에선 순위가 낮게 나타난 문항을 살펴볼 때 간호사에서 5위를 보인 '타인의 인격을 존중한다'가 병원직원의 경우 23위, 일반인의 경우 19위로 낮게 평가되었으며, 간호사에서 7위를 보인 '환자를 사랑한다'가 의사에선 16위, 병원직원에선 22위, 일반인에선 20위로 나타났고, 간호사에서 8위를 보인 '이해심이 많다'가 의사에선 19위, 병원직원에선 24위로 나타났으며, 간호사에서 9위를 보인 '합리적이고 논리적으로 일을 처리한다'가 의사에선 24위, 병원직원에서 17위, 일반인에선 16위로 나타나 간호사 스스로는 환자를 사랑, 이해, 존중하면서 합리적으로 일을 처리한다고 생각하는 반면 주위의 다른 사람들로부터는 그렇게 평가받지 못하고 있음을 알 수 있다.

반대로 간호사에서는 순위가 낮았으나 타 집단에선 순위가 높게 나타난 문항을 살펴볼 때 간호사에서 25위를 보인 '주요 의사가 하는 일을 도와준다'가 의사와 병원직원에서 각각 4위, 일반인에서 8위로 나타나 간호사를 제외한 다른 사람들은 여전히 간호사의 역할을 보조적인 것으로 인식하고 있음을 알 수 있었다. 또한 간호사에서 23위를 보인 '간호사의 업무는 기능적이고 수동적이다'는 의사의 경우 7위, 병원직원의 경우 9위로 나타났으나 일반인에서는 간호사와 유사하게 22위로 나타나 간호사와 함께

일하는 의사나 병원직원이 직접 서비스를 제공받는 환자에 비해 더욱 간호사의 업무를 단순하게 인식하고 있음을 알 수 있었고, 간호사에서 22위를 보인 '스스로를 높게 평가한다'에 대해 의사의 경우 5위, 병원직원의 경우 2위로 높게 나타나 간호사들은 스스로를 낮게 평가하고 있으나 함께 일하는 의사나 병원직원은 간호사들이 스스로 높게 평가하고 있는 것으로 인식하고 있음을 알 수 있다.

이상의 내용을 종합해 볼 때 간호사들은 스스로 환자에게 깊은 애정과 존중, 사랑을 갖고 독자적으로 간호를 제공하고 있다고 생각하고 있으나 주위의 다른 사람들 특히 함께 협력자로 일해야 하는 의사 및 관련 부서 직원들은 의사의 하는 일을 도와주는 정도의 수동적인 역할을 수행하면서 스스로 높게 평가한다는 부정적인 이미지를 갖고 있는 것으로 나타났다.

이러한 집단간의 인식차이는 통계적으로도 유의하게 나타나 ( $F=74.71, p=.000$ ) 30문항에 대한 총점을 산출하여 비교했을 때(표 3) 일반인의 경우가 최대 120점(30문항×최대 4점)에 83.49로 가장 높았고, 그 다음이 간호사(81.9), 의사(74.93), 병원직원(73.95)순으로 나타나 간호사에 대한 병원직원의 이미지가 가장 부정적임을 뒷받침해 주었다.

표 3. 간호이미지 긍정도 총점 비교

집단	평균총점	F값	p값
간 호 사	81.90	74.71	.000
의 사	74.93		
병원직원	73.95		
일 반 인	83.49		

### 3. 바람직한 간호이미지 실행에 대한 집단간 평점 비교

간호사들이 바람직한 간호이미지 구현에 필요한 사항들을 얼마나 잘 실행하고 있는지를 알아보기 위해 그에 관련된 27문항을 열거한 후 각각의 평점을 비교하였다(표4).

우선 문항별로 각 대상 집단에서의 평균점수를 산출했을 때 간호사의 경우 61.27~88.05의 범위를

표 4. 바람직한 간호이미지 실행에 대한 집단간 평점 비교

최대 평점 : 4점

문항	간호사		의사		병원직원		일반인	
	평점	순위	평점	순위	평점	순위	평점	순위
1. 대화시 경청하는 자세를 지님.	76.83	16	62.94	16	60.18	15	73.69	24
2. 환자에게 경어 사용	88.05	1	72.10	3	66.29	3	84.20	2
3. 환자에게 관심있는 태도를 보임	79.90	9	65.70	11	60.56	13	76.41	15
4. 이해하는 태도를 보임	78.89	13	64.96	12	58.99	21	74.60	22
5. 알아듣게 설명	82.18	4	64.30	13	59.67	18	74.63	21
6. 용모가 깨끗하고 단정	81.39	5	76.51	1	73.70	1	84.63	1
7. 같은 간호사끼리 가족적인 분위기를 조성	79.50	11	75.04	2	62.70	10	79.81	4
8. 환자로 하여금 안도감과 신뢰감을 갖게 행동	79.84	12	63.30	15	59.90	17	75.14	19
9. 환자의 입장에서 문제를 신속하게 해결	75.18	23	57.98	25	54.28	26	70.87	26
10. 간호직에 대한 철저한 사명감과 윤리관	76.02	20	58.60	21	60.06	16	76.09	16
11. 풍부한 상식과 교양을 지니고 있음	69.81	25	58.89	19	57.14	22	74.35	23
12. 항상 배우려는 자세를 가지고 노력	77.78	15	58.01	24	59.35	19	76.00	17
13. 숙련된 간호기술을 지니고 있음	76.05	19	65.79	9	63.98	8	77.95	12
14. 간호사로서의 긍지를 갖고 있음	76.09	18	66.11	8	65.99	5	79.57	6
15. 희생, 봉사 정신이 투철	70.79	24	58.18	23	55.78	24	74.80	20
16. 책임감이 강하고 성실	80.78	6	60.85	17	59.25	20	78.46	10
17. 정확하게 업무를 수행	80.44	7	63.79	14	63.90	9	79.28	7
18. 양심적으로 간호를 제공	85.04	3	67.11	6	61.47	11	78.66	9
19. 자율성을 지니고 환자의 요구를 해결	76.70	17	58.38	22	55.50	25	71.71	25
20. 환자의 비밀을 지킴	85.41	2	70.54	4	69.50	2	80.96	3
21. 환자간호에 필요한 전문적인 지식을 갖추	77.86	14	66.55	7	66.27	4	78.68	8
22. 항상 문제의식을 갖고 입문에 임함	75.23	22	59.38	18	60.21	14	75.78	18
23. 전문가가 되겠다는 마음가짐을 갖고 노력	79.52	10	58.67	20	60.99	12	76.77	14
24. 의사의 집담회나 회진에 적극 참여	63.09	26	50.15	27	55.95	23	77.65	13
25. 뚜렷한 종교관을 지니고 영적간호 제공	61.27	27	54.66	26	54.03	27	67.00	27
26. 삶에 대해 긍정적인 태도를 갖는다.	80.00	8	67.67	5	65.73	6	78.45	11
27. 간호직에 대한 소명의식	75.45	21	65.72	10	65.60	7	9.76	5

나타냈고, 의사의 경우 50.15~76.51, 병원직원의 경우 54.03~73.70, 일반인의 경우 67.00~84.63을 나타내 일반인의 경우 간호사에 비해 낮은 점수 분포를 보였다.

또한 점수가 높은 순으로 순위를 주었을 때 간호사의 경우 '환자에게 경어 사용'의 점수가 가장 높았으나 다른 3집단의 경우 '용모 깨끗, 단정'에 가장 높은 점수를 주었으며 전반적으로 '환자의 비밀을 지킨다'에 대해선 4집단 모두에서 순위가 높게 나타났다.

한편 간호사에서는 순위가 높았으나 타 집단에선 순위가 낮게 나타난 문항을 살펴볼 때 간호사에서 4순위를 보인 '알아듣게 설명한다'가 의사에선 13위, 병원직원에선 18위, 일반인에선 21위를 나타냈으며, 간호사에서 6위를 보인 '책임감이 강하고 성실하다'가 의사에선 17위, 병원직원에선 20위로 나타나 간호사들이 생각하는 만큼 다른 사람들은 간호사가 설명을 알아듣게 잘 하고 책임감 있게 성실히 일한다고 생각하지 않음을 알 수 있다.

반대로 간호사에서는 순위가 낮았으나 타 집단에

선 순위가 높게 나타난 문항을 보면 간호사에서 19위를 보인 '숙련된 간호기술을 지니고 있다'가 의사에선 9위, 병원직원에선 8위로 나타났고, 간호사에서 18위를 보인 '간호사로서의 긍지를 갖고 있다'가 의사에선 8위, 병원직원에선 5위, 일반인에선 6위로 나타났으며, 간호사에서 21위를 보인 '간호직에 대해 소명의식을 갖고 있다'가 의사에선 10위, 병원직원에선 7위, 일반인에선 5위로 높게 나타나 간호사 이외의 타집단이 볼 때 간호사들은 숙련된 간호기술을 가지고 간호사로서의 긍지와 소명의식을 가지고 일하고 있다고 인식하고 있음을 알 수 있다.

반면에 '뚜렷한 종교관을 지니고 영적간호를 제공한다', '의사와 집단화나 회진에 적극 참여', '희생, 봉사정신이 투철하다', '풍부한 지식과 교양을 지니고 있다', '환자의 입장에서 문제를 신속하게 해결한다'에 대해선 간호사와 타집단 모두 낮은 점수를 주었다.

바람직한 간호이미지 실행에 대한 집단간 총점 차이는 통계적으로도 유의하게 나타나( $F=97.80, p=.000$ ) 최대점수 2,700점(100점×27문항)에 대해 간호사가 2,087로 가장 높았고 그다음이 일반인(2,055), 의사(1,713), 병원직원(1,651) 순으로 나타나 역시 간호사에 대한 병원직원의 이미지가 가장 부정적임을 알 수 있다(표5).

표 5. 바람직한 간호이미지 실행 총점 비교

집단	평균총점	F값	p값
간 호 사	2,086.74	97.80	.000
의 사	1,713.47		
병원직원	1,650.60		
일 반 인	2,055.17		

#### 4. 간호이미지 향상 위한 변화요인에 대한 집단간 긍정도 비교

전문직으로서의 간호이미지를 향상시키기 위해 변화되어야 할 요소를 알아보기 위해 그에 관련된 13개 문항을 일거한 후 문항에 대한 긍정도를 4점 척도로 조사하여 평점을 비교하였다(표 6).

우선 문항별로 각 대상집단에서의 평점을 산출했을 때 간호사의 경우 최대평점 4점에 대해 3.18~3.86

으로 높은 점수분포를 보였으나 의사의 경우 2.07~3.16, 병원직원의 경우 1.97~3.26, 일반인의 경우 1.90~3.50으로 최저 점수 수준이 낮았다.

또한 평균평점이 높은 순으로 순위를 주었을 때 간호사와 환자에서는 '전문직에 합당한 대우 제공'이 1순위로 나타났으나 의사와 병원직원에서는 간호사에서 10순위로 나타난 '간호사의 태도 변화'가 1순위로 나타났고 간호사와 환자에서 2순위를 보인 '병원 기구조직 변화'가 의사와 병원직원에선 12위로 낮게 나타났으며 오히려 간호사에서 6위로 나타난 '독자적인 간호업무 개발'이 의사와 병원직원 집단에서 2순위로 나타나 간호사의 경우엔 간호이미지 향상을 위해선 외적인 요인이 변화되어야 한다고 생각하는 반면 의사와 병원직원은 간호사의 태도변화나 독자적인 간호업무 개발 등 내적인 요인이 변화되어야 한다고 생각하고 있음을 알 수 있다.

이러한 간호이미지 향상요인에 대한 집단간의 인식차이는 13문항에 대한 총점을 산출하여 비교했을 때 분명하게 나타나(표6) 최대점수 52점(13문항×4점)에 대해 간호사가 47.78, 일반인이 41.34로 높았고, 의사가 37.00, 병원직원이 37.74로 낮았으며 이러한 점수 차이는 통계적으로도 유의하였다( $F=261.35, p=.000$ ).

표 6. 간호이미지 향상요인에 대한 긍정도 총점 비교

집단	평균총점	F값	p값
간 호 사	47.78	261.35	.000
의 사	37.00		
병원직원	37.74		
일 반 인	41.34		

#### 5. 일반적 특성에 따른 간호이미지 긍정도와 실행도 차이

##### 가. 간호이미지 긍정도

각 집단의 일반적 특성을 구분하여 특성별 간호이미지 긍정도 총점을 산출, 비교한 결과(표7) 간호사에서는 학력에 따라서만 통계적으로 유의한 점수차이를 보여( $t=3.16, p=.002$ ) 전문대 출신(83.58)이 4년제 출신(80.44)에 비해 긍정도 점수가 높았



표 7. 일반적 특성에 따른 간호이미지 긍정도 비교

집단	특성	구 분	긍정도 총점	t 또는 F값	p값
간호사	학력	전문대	83.58	3.16	.002
		4년제	80.44		
의 사	직위	수련직	74.28	-2.13	.038
		Staff	77.06		
일반인	연령	20세~29세	80.28	4.77	.003
		30세~39세	83.70		
		40세~49세	86.53		
		50세 이상	86.41		

으며, 의사에서는 직위에 따라서만 통계적으로 유의한 차이를 보여( $t=-2.13, p=.038$ ) Staff(77.06)이 수련직(74.28)에 비해 간호이미지 긍정도 점수가 높았다.

병원직원에서는 일반적 특성에 따른 점수차이가 모두 통계적으로 유의하지 않았으며 일반인에서는 연령에 따라서만 통계적으로 유의한 점수차이를 보

여( $F=4.77, p=.003$ ) 연령이 많은 집단이 적은 집단에 비해 긍정도 점수가 높았다.

나. 간호이미지 구현 위한 실행도

각 집단의 일반적 특성을 구분하여 특성별 간호이미지 구현 위한 실행도 총점을 산출, 비교한 결과(표8) 간호사에서는 결혼상태( $t=-3.93, p=.000$ )와

표 8. 일반적 특성에 따른 간호이미지 구현 실행도 비교

집단	특성	구 분	실행도 총점	t 또는 F값	p값
간호사	결혼상태	미혼	2,048.92	-3.93	.000
		기혼	2,167.77		
	연령	21세~24세	2,022.55	16.16	.000
		25세~29세	2,085.24		
30세 이상		2,219.46			
의 사	직위	수련직	1,669.62	-2.99	.004
		Staff	1,850.53		
일반인	연령	20세~29세	1,883.77	9.26	.000
		30세~39세	2,056.89		
		40세~49세	2,217.11		
		50세 이상	2,207.52		

연령( $F=16.16, p=.000$ )에 따라 통계적으로 유의한 점수차이를 보여 미혼보다는 기혼인 경우, 그리고 연령이 많은 집단의 실행도 점수가 높았으며, 의사에서는 직위에 따라서만 통계적으로 유의한 차이를 보여( $t=-2.99, p=.004$ ) 수련직에 비해 Staff에서 점수가 높았다.

병원직원에서는 간호이미지 긍정도에서와 마찬가지로 일반적 특성에 따른 점수 차이가 모두 통계적으로 유의하지 않았으며, 일반인에서는 연령에 따라서만 통계적으로 유의한 점수차이를 보여( $F=9.26, p=.000$ ) 역시 연령이 많은 집단이 적은 집단에 비해 점수가 높았다.

## V. 논의 및 결론

이상의 연구결과를 종합해 볼때 간호사에 대한 이미지는 집단에 따라 반응을 달리하여 전반적으로 일반인들은 간호사에 대해 긍정적인 이미지를 반영한 반면, 간호사와 상호협조하여 일을 처리해야 하는 타 관련부서 직원들은 간호사에 대해 부정적인 이미지를 갖고 있는 것으로 나타났다. 또한 간호사의 경우 스스로를 낮게 평가하여 자신의 일에 대한 가치, 전문성, 진료분야의 기여 등에 대해선 오히려 의사에 비해 부정적인 반응을 보였다.

이러한 결과중 우리가 특히 주목해야 할 부분은 간호사 자신이 스스로의 가치를 낮게 평가하고 있다는 사실일 것이다.

이에 대해선 Strasen(1989)도 간호사는 잠재적으로 힘(Power)을 많이 가진 환경에 있음에도 불구하고 스스로를 무엇인가 통제할 수 있는 위치에 있다고 지각하지 못하고 있음을 지적한 바 있다.

Winters(1985)도 의사와 간호사가 스스로를 어떻게 지각하고 있는가를 조사한 결과 의사가 간호사에 비해 스스로를 높게 평가하고 있는 것으로 나타났으며 아직도 간호사는 의사에 비해 스스로 더 낮은 지위를 가지고 있는 것으로 지각하고 있다고 보고 하면서 흥미로운 것은 간호사의 경우 의사의 동료로 인지되기를 원하고 있으면서도 대부분의 간호사가 아직도 스스로를 의사보다 덜 중요하게 평가하는 점이라고 하였다.

또한 Rosemary(1989)등도 간호상에 대한 대중의 인식을 평가한 연구에서 1) 간호사에 대한 긍정적인 어휘를 제시했을 때 의사의 경우 100%가 긍정의 반응을 보였고 일반 대중의 경우 84%가 긍정의 반응을 보인 반면 간호사는 긍정율이 가장 낮아 72%만이 긍정의 반응을 보였다고 하였으며 2) 간호사를 묘사하기 위해 사용한 어휘를 분석했을 때 의사의 경우 23%에서 "효율적인", "능력있는", "전문적인", "책임있는", "조직적인"과 같은 용어로 간호사를 명명한 반면 이러한 어휘를 사용하여 자신의 직업을 정의한 간호사는 11%에 불과 하였다고 하였으며 3) 간호사를 정의하는데 사용한 어휘를 분

석했을 때 의사의 경우 23%에서 "최상의", "중요한", "가치있는", "존경할만한", "없어서는 안될" 등의 용어를 사용한 반면 간호사에서는 1명만이 이와 유사한 용어를 사용하였을 뿐 대부분이 "과중한 업무", "과다한 긴장", "무시당한", "평가이하의", "기준이하의", "혼돈된", "피로한", "환멸스러운", "대수롭지 않은" 등의 용어를 사용하여 간호사를 정의하였다고 보고하였다.

이상과 같이 의사의 경우도 간호사 자신이 스스로 낮게 평가하고 있는 점이 전문인으로서의 간호상을 정립하는데 방해 요인이 되고 있음을 알 수 있다. 간호사들이 스스로의 지위를 낮추어 "나는 간호사일 뿐이야", "나는 의사의 지시에 따랐을 뿐이야"등으로 말하는 한, 그리고 간호사들이 의사만큼 환자간호를 중요한 역할로 인정하지 않는 한 간호사상은 변화하지 않을 것이다.

의사나 타부서 직원이 간호사를 부정적으로 생각하던 보조자로 생각하던 간호사 스스로가 자신의 하는 일에 가치를 부여하고 의료팀의 일원으로 국민건강에 이바지하는 전문인이라는 자부심을 갖지 않는 한, 즉 스스로에 대해 긍정적이지 않는 한 간호사이미지의 개선은 이루어질 수 없을 것이다.

이제 우리 간호사들은 전문인으로서의 간호사상을 확립하기 위해 과거의 부정적, 비난적인 행동 양상에서 벗어나 새로운 긍정적인 사고와 행동양식을 개발해 나가야 할 중요한 시점에 있다고 하겠다.■

## 참 고 문 헌

- 김경애(1987), 일 종합병원 의료팀의 협력적인 관계에 영향을 미치는 요인 조사 연구-간호사와 의사를 중심으로, 연세대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김보임(1978), 간호전문직과 여성, 대한간호, 17(6), 21-27.
- 김보임(1987), 우리나라 보건전문 인력의 현황, 수요 및 교육, 연세대학교 보건대학원 10주년 학술심포지움 보고서, 1-46.
- 김정우(1987), 소매점 이미지가 소비자의 소매점 선택에 미치는 영향-남성기성복 판매점을 대상으로

- 로, 연세대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김조자(1986), 양질의 진료를 위한 간호부의 협조 체제, 대한병원협회지, 15(2), 17-26.
- 대한간호협회(1991). 제 58회 정기 대의원 총회 보고서.
- 보건사회부 의료정책과 자료(1990).
- 성형란, 김순자, 이인자(1974), 간호사의 역할인식과 환자의 기대, 대한간호학회지, 4(2).
- 신경자(1973), 간호사의 의식구조에 관한 일 고찰, 대한간호, 8(2).
- 신영수(1984), 기획-운영관리 개선 체계의 기획과 실천, 대한간호, 23(3).
- 이정희(1982), 한국의 고급여성 인력에 관한 연구, 연세대학교 대학원 석사 학위 논문.
- 이효재, 김주숙(1976), 한국여성의 지위, 서울 : 이화여자대학교 출판부.
- 이희준(1990), 시장 개방시대의 기업이미지 제고 전략, 서강 하바드 비즈니스, 77-84.
- 전산초(1979), 간호대상자를 알자, 대한간호, 17(4).
- 전시자(1983), 간호사상에 대한 일반인의 견해, 적십자 간호전문대학 논문집, 5(1). 107-126.
- Casarreal, K.M., Mills, J.I. and Plant, M.A.(1986), Improving service through patient surveys in a multihospital organization, Hospital & Health Service Administration, March/April, 41-52.
- Grillis, C.L.(1983), Collaborative practice in the hospital : What's in it for nursing ?, Nursing Administration Quarterly, 7(4).
- Johnson, P.F.(1983), Why argue-Collaboration practice work, Nursing Administration Quarterly, 7(4), 67-70.
- Kalish, B.T.& Kalish, P.(1977), An analysis of sources of Physician-Nurse Conflict, The Journal of Nursing Administration, 7, 51-57.
- Kalish, P.A.(1986), A Comparative analysis of nurse and physician character in the interinment medea, Journal of Advanced Nursing, 11, 179-195.
- Kalish, P.A., Kalish, B.J. & Clinton, J.(1982), The world of nursing on prime time television, 1950 to 1980, Nursing Research, 31(6), 358-363.
- Kotler, P.& Clarke, R.N.(1987), Marketing for Health care organizations. New Jersey : Prentice-Hall Inc.
- Roller, S.R.(1989), Nurses are responsible for the image of nursing, AORN Journal, 49(6), 1673-1678.
- Strasen, L.(1989), Self Concept ; Improving the Image of Nursing, Journal of Nursing Administration, 19(1), 4-5.
- Tracy, B.(1984), The Psychology of achievement, Chicago, IL ; Nightingale-Conan Co.

## A Comparative Study of the Opinion on the Image of Nursing Among the Doctors, Nurses, other Hospital Personnel and the General Public

Song, In Ja \*

The hospital is not the place for functional isolationism, that is, for each department to do their own activities independently. Rather it is an organization in which each part is joined together and concentrating on the same objectives. The hospital must maintain a one-system-function, so that all the resources of the hospital may be used efficiently.

Although we do not yet completely understand how the nursing image as perceived by the medical team and the other members of the interdisciplinary team affects nursing practice. It is important to identify how the client recognizes the nursing image as this will influence the growth of the nursing profession directly and indirectly. So we must reevaluate the nursing image as presented to the client and find the ways to present them with a better image of nursing.

The study procedures were as follow ;

First, the image of nurses was analyzed. The subjects for this study were 270 nurses, 172 doctors, 237 hospital employees, and 240 patients and their families from 5 local branches of the Yonsei Medical Center. The four negative responses shown in this study are as follows ; 1) Nurses don't listen to patients. 2) Nurses are self-centered. 3) Nurses are careless. 4) Nurses are mechanical.

Second, the concrete causes of the four negative responses were analyzed.

Third, the contribution of the nurses for clinical practice, research and education was analyzed.

Data were collected by questionnaires all steps of the research. Data were analyzed by use of SPSS/PC<sup>1</sup>.

In conclusion, the image of nurses differed according to which group, the respondents belonged. Generally, the public have a positive image of nurses, but hospital employees have a negative images of nurses. Further the nurses gave themselves a low grade. They showed negative as to the value of their job, professionalism and their contribution to clinical practice when it was compared to that of the doctors.

---

\* Yonsei University, College of Nursing