

# 치과위생사의 유니폼이 전문직 자기이미지에 미치는 영향

서주희 · 진기남<sup>†</sup> · 윤종희\*

연세대학교 보건행정학과, \*경일대학교 뷰티코디네이션학과

## A Study on the Effect of Dental Hygienists' Uniforms on Professional Identity

Ju Hee Seo · Kinam Jin<sup>†</sup> · Chong Hee Yun\*

Dept. of Health Administration, Wonju Campus, Yonsei University

\*Dept. of Beauty Coordination, Kyungil University

접수일(2010년 6월 9일), 수정일(1차 : 2010년 7월 21일, 완료일 : 2010년 8월 6일), 게재확정일(2010년 8월 13일)

### Abstract

This study examines if the uniforms of dental hygienists influence the formation of professional identity. A self-administered survey was conducted on 534 dental hygienists in Seoul, Gyeonggi, and Incheon from March 28 to April 15, 2007. The dependent variable was professional identity. The independent variables were the organizational characteristics, uniform characteristics, and attitudes towards uniform. For the data analysis, we used t-test and hierarchical regression analysis. Using a t-test, we found the relationship between the color of the uniform and attitudes towards uniforms. The white uniform turned out to be associated with a positive perception of uniform function and uniform-image fit. The result of hierarchical regression analysis shows that the color of the uniform, perception of uniform functioning, and uniform satisfaction were statistically significant in predicting professional identity. We also tested the same model for two groups, those with and without image concern. The test results show that the significant factors were different for these two groups. This study confirms the function of uniforms in constructing professional identity and implies the need to have broader perspectives in studying uniforms.

**Key words:** Uniform, Professional identity; 유니폼, 전문직 자기이미지

## I. 서 론

의료분야에서 미를 중시하는 사회적 분위기를 반영하여 피부, 성형 등의 의료서비스 시장이 확대되어 왔다. 이러한 추세에 맞추어 치과도 치아교정, 치아미백 등의 미와 관련된 서비스 시장규모를 키워왔다. 이러한 서비스들은 건강보험의 규제를 덜 받는 비급여 서비스들이기에 수익성이 크고, 질병이란 상황적 조건보다는 이용자의 자발적 필요에 의해서 구매가 이루어지는 특성이 있다. 이런 이유에서 의료기관 간에 고객확보를 위한 치열한 경쟁이 벌어지고 있다.

치과와 같은 의료기관은 장비, 인테리어, 직원서비스 등의 차별화를 시도하고 있다. 직원서비스 수준의 향상을 위해 서비스 교육도 강화하고, 직원을 내부고객으로 간주하여 만족하는 직무환경을 만들어주는 노력도 하고 있다. 그런데 점점직원인 치위생사가 착용하는 유니폼에 대해서는 착용자의 시각이 덜 고려되고 있다. 치위생사는 자신의 전문성을 나타내줄 수 있고, 일을 하기에 편리한 유니폼을 원한다. 그러나 유니폼에 대한 경영자의 관심은 위생과 세탁 관리의 편리함이란 실용성에 초점이 맞추어져 있었다(박상희, 2004; Sparrow, 1991). 이런 이유에서 유니폼은 저렴한 소모품으로 간주되었다.

유니폼은 치위생사의 전문가적 이미지를 외부인에

<sup>†</sup>Corresponding author

E-mail: jinkn@yonsei.ac.kr

게 알리는 역할을 한다. 즉 이는 상호작용의 중요한 매개체가 되는 것이다(Campbell et al., 2000). Coombes and Heilman(1993)은 유니폼이 지위, 권위 등을 보여주는 비언어적 기능을 하면서 동시에 환자와의 교류 방식을 실질적으로 통제하는 언어적 기능을 한다고 하였다. Joseph(1986)도 유니폼이 착용자와 대중 간의 소통 방식을 규정하는 규범과 같은 역할을 한다고 보았다. 이외에도 유니폼은 치위생사나 환자의 미의식을 충족시켜주는 기능을 한다. 간호사는 전통적으로 흰색의 유니폼을 주로 착용했는데, 흰색은 환자가 간호사를 쉽게 식별하게 하면서 깨끗한 이미지를 갖게 하는 기능을 한다(Lehna et al., 1999).

결국 유니폼은 업무의 능률을 올릴 수 있는 기능성 이외에도 타 직종과 다른 독자적인 이미지를 나타내는 상징성, 아름다운 이미지를 형성하게 하는 심미성 등을 가지고 있다(안창현, 2006). 그러나 기존의 국내 연구는 주로 유니폼 실태나 디자인에 초점이 맞추어져 있었기에, 유니폼의 기능을 체계적으로 밝히지 못하였다. 즉 유니폼에 대한 이론적인 시각과 경험적 연구폭이 좁았다. 따라서 유니폼에 대한 의류학적 연구영역을 확장하기 위해서 유니폼의 사회적 기능을 살펴볼 필요가 있다.

Campbell-Heider and Hart(1993)는 유니폼이 해당 전문직의 가치와 믿음을 착용자들에게 전수하고 상징적으로 대외에 알리는 기능을 하는데, 특히 의료전문직에서 이런 연계성이 강하다고 주장하였다. 김선미(1991)는 잘 제작된 유니폼이 착용자의 전문가적 역할과 사명을 뚜렷이 인지시켜서 작업의 능률을 올릴 뿐 아니라 경영상의 성과를 거두게 한다고 하였다. 정지숙(2000)은 유니폼에 투영된 전문직에 대한 이미지를 통해 의료진이 환자들로부터 신뢰를 얻게 된다고 하였다. 이상의 연구들은 유니폼이 전문직 자기 이미지를 통해 의료서비스 질과 연결될 수 있는 중요한 요소임을 시사한다. 결국 의료기관과 같은 현장에서 중요성이 간과되어온 유니폼에 대한 재조명을 통해 의류학의 가치를 폭 넓게 인식시킬 필요가 있다.

일부 연구에서 간호사의 유니폼과 전문직 자기 이미지 간의 관계를 연구하였다. 정지숙(2000)은 유니폼 만족도와 전문직 자기 이미지 간의 상관관계를 분석하여, 유니폼의 상징성, 심미성, 기능성에 대한 만족도가 각각 전문직 자기 이미지 만족감과 유의한 관계가 있음을 발견하였다. Albert et al.(2008)은 8가지 간호사 유니폼을 환자나 가족에게 보여주고 어떤 경우 전문가적 이미지를 느끼는지를 조사하였다. 이 조

사에서 흰색 유니폼에 대한 전문가적 이미지 점수가 높은 것으로 나타났다.

이들 연구가 유니폼의 기능을 보여준다고 하지만, 다음과 같은 방법론적 문제점으로 인해 아직은 제한적인 결론에 머물러 있다고 본다. 첫째, 이들은 단순 상관관계분석과 같은 두변인 분석에 머물렀기에 전문가적 이미지에 영향을 미칠 수 있는 여타 변수들을 통제하지 못했다. 전문가적 이미지에 영향을 미칠 수 있는 변수는 유니폼 이외에도 경력과 같은 조직 관련 변수들이 있는데 이런 변수들이 통제되지 않은 상태에서 유니폼 변수만 분석에 이용하는 것은 이의 순수 효과(net effect)를 밝히는데 한계가 있다. 둘째, 유니폼의 객관적 특성과 이에 대한 주관적 태도를 모두 고려하여 두 변수군이 전문직 자기 이미지와 어떤 관계를 이루는지에 대한 분석도 이루어져있지 않다. 이런 이유에서, 유니폼의 기능에 대한 분석이 보다 정교하게 이루어져야 하겠다.

따라서 이 연구에서는 유니폼의 객관적 특성과 이에 대한 주관적 태도가 전문직 자기 이미지에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 유니폼과 관련된 두 가지 변수군을 동시에 고려하여, 종속변수에 대한 상대적 설명력도 살펴볼 것이다. 이를 위하여 치위생사의 조직 관련 특성을 통제한 가운데 위계적 중다회귀분석을 시도하겠다. 이러한 연구는 유니폼의 사회적 기능을 구체적으로 살펴봄으로써, 유니폼의 폭 넓은 유용성을 밝힌다는데 의의가 있다.

## II. 선행연구 고찰

### 1. 간호사 유니폼

유니폼은 타 집단과 상징적으로 구별해 하여, 소속한 집단의 독창적 이념과 개성을 포현해주는 의상이다(정지숙, 2000). 또한 Kalisch and Kalisch(1985)는 유니폼이 권력과 권한을 상징하며, 개인적인 성향을 감소시키는 표시라고 보았다.

Nelson and Bowen(2000)은 유니폼의 기능을 조직의 대내외적인 기능으로 구분하여 설명하였다. 먼저 대외적인 기능은 유니폼이 조직의 속성과 서비스 수준을 고객에게 미리 알려주고, 서비스 제공자를 쉽게 발견할 수 있게 하는 것이다. 예를 들어 사우스웨스트 항공사 승무원의 캐주얼한 유니폼은 덜 형식적이고 재미있는 서비스를 고객이 예상케 한다. 결국 유

니폼은 기업이미지(corporate identity) 형성에 중요한 도구이다. 한편 유니폼의 조직내적인 기능은 직원의 태도와 행태를 정형화하는 것인데, 직원의 태도는 서비스 마인드나 전문직 자기이미지 등을 포함한다.

간호사 유니폼은 간호사가 직무를 편하게 수행할 수 있게 하고, 자신의 모습을 환자들에게 깨끗하고 아름답게 보이며, 평균으로부터 자신을 보호하고, 자신의 직종을 상징적으로 나타내도록 한다(이귀향, 이영복, 1988). 그러나 일부 연구는 간호사 유니폼의 탈 규범화(김조자 외, 1993)를 주장하거나 유니폼 착용을 반대하기도 하였다(Hawkey & Clarke, 1990; O'connor & Wright, 1990). 반대하는 이유는 유니폼이 환자와의 자연스런 의사소통에 장애요인이라는 것이다.

간호사 유니폼에 대한 기존 국내 연구를 살펴보면, 간호사 유니폼의 착용실태(김선희, 2002), 유니폼에 대한 태도(심순학 외, 1993; 정연희 외, 1996), 유니폼의 디자인(김선희, 류은정, 2002; 안창현, 2006) 등이 주로 다루어졌다. 이 연구들의 초점은 유니폼 자체에 있었지, 유니폼의 사회적 기능에 있지 않았다. 이러한 제한된 접근으로 인해 유니폼의 유용성과 가치가 제대로 파악되지 않았다.

일부 외국의 연구들(Albert et al., 2008; Pratt & Rafaeli, 1997; Shaw & Timmons, 2010)에서 간호사 유니폼이 전문직 자기이미지를 형성하는 사회적 기능을 한다고 보고하였다. 그러나 국내에서는 정지숙(2000)의 연구 이외에 간호사복의 사회적 기능을 분석한 연구가 거의 없다.

## 2. 전문직 자기이미지

전문직이란 '이론적이고 체계적인 지식 및 기술을 갖추고 있으면서, 독특한 직업조직, 직업윤리, 직업문화를 형성하고 있을 뿐만 아니라 사회에 대해 봉사 지향적인 직업으로, 일반 직업들에 비해 고도의 직업적 자율성을 사회적으로 보장받는 직업'으로 정의할 수 있다(박종연, 1993). Freidson(1970)은 전문직의 주요한 특징으로 자율성을 언급하였는데, 이는 주어진 업무를 자신의 지식과 경험에 준하여 판단하고 수행할 수 있는 통제력을 의미한다.

간호사를 전문직으로 볼 것인지에 대해 오랜 논쟁이 있어 왔다. Weitz(1996)는 간호사가 의사의 지시에 의해서 업무를 수행하는 일이 많고, 전통적으로 여성의 직업이었기 때문에 준전문가의 위상에 머물

러있다고 보았다. 그러나 Achterberg(1991)는 의로서비스 환경이 바뀌면서 간호업무의 자율성이 높아져 가고 있고, 이로 인해 전문직의 위상을 확보해가고 있다고 주장하였다.

전문직 자기이미지는 사회가 해당 전문직에 대해서 부여하는 지식과 기술에 대한 기대와 전문직 종사자가 자신의 업무를 수행하는데 중요하게 보는 자세와 경험이 섞여서 형성된 자기 직업에 대한 태도이다(Beijaard et al., 2004). 간호사의 전문직 자기이미지에 대해서도 두 가지의 시각이 있다. 첫 번째 시각은 간호사의 위상을 다소 낮게 보는 환자 중심의 이미지에 초점이 맞추어져 있다. Jones(1988)는 간호사를 환자의 대변인으로서 이들의 욕구에 초점을 맞추어 서비스를 제공하는 존재로 보았다. 두 번째 시각은 간호사의 위상을 높게 보는 간호사 중심의 이미지를 강조하는데, 간호사를 자율적으로 의사결정을 할 수 있고, 신뢰받는 존재로 보았다.

전문직 자기이미지에 영향을 미치는 요인으로는 자신의 업무성격, 조직 내 사회적 관계 네트워크, 사회인구학적 특성 등이 주로 다루어졌지(Dobrow & Higgins, 2005; Harmer, 2010; Negishi et al., 2010), 유니폼은 주요 변수로 다루어지지 않았다. 일부 연구들이 간호사 유니폼을 전문직 자기이미지의 선행요인으로 고려하였다. Pratt and Rafaeli(1997)은 면접과 관찰과 같은 질적인 방법을 통해 간호사 유니폼이 전문직 자기이미지와 연관되어 있음을 연구하였다. 이 연구는 간호사가 전통적인 유니폼과 캡을 착용했을 때, 간호사 중심의 이미지, 즉 높은 위상의 전문직 이미지를 갖게 된다고 하였다. 14명의 간호과 학생에 대한 질적 연구에서 Shaw and Timmons(2010)는 간호사 유니폼이 전문직 자기이미지를 높여줌으로써, 바람직한 의로서비스까지 이어진다고 보고하였다. 그러나 이들 연구는 소수의 질적 면접조사방법을 이용하였기에 일반화된 결론을 도출하는데 한계가 있다.

양적인 방법을 사용한 연구(정지숙, 2000; Albert et al., 2008)에서도 간호사 유니폼이 전문직 자기이미지와 연계된다는 것을 발견하였다. 그러나 이런 연구들은 사용된 분석방법의 제약으로 인해 유니폼과 전문직 자기이미지의 관계를 충분히 검증하지 못했다.

이상 살펴본 바와 같이, 간호사 유니폼과 전문직 자기이미지의 관계를 분석한 연구결과는 아직 덜 체계화되어 있고, 일반화하여 판단하기는 무리가 있다. 특히 국내에서의 연구는 극히 미비한 실정이다.

### III. 연구방법

#### 1. 연구문제

연구문제 1. 유니폼 특성(색상과 무늬)에 따라서 간 호사가 지각한 유니폼 인식에 차이가 있는지를 분석한다.

연구문제 2. 치위생사의 조직 관련 특성, 유니폼 특성, 유니폼 인식이 전문직 자기이미지에 미치는 영향을 분석한다.

외모관리는 얼굴, 옷, 화장품 등과 같은 다양한 요소를 가지고 타인에게 자신에 대한 좋은 이미지를 인식시키는 행동으로 볼 수 있다(김아날리아 외, 2006). 고에란 외(2000)는 외모관리에 관심이 많은 사람은 의복에서 개성을 중요시하고, 의복을 통해 사회적 인정을 받으려 한다고 하였다. 따라서 외모관리에 관심이 많은 사람의 경우 유니폼에 의미를 더 부여하게 되고, 이로 인해 유니폼에 대한 인식이 전문직 자기 이미지로 이어지는 효과가 더 부각되리라 가정해 볼 수 있다. 이런 논리에 준하여 외모관리 관심유무에 따라서 유니폼이 전문직 자기이미지에 미치는 영향에 차이가 있는지를 분석하고자 한다.

연구문제 3. 치위생사의 조직 관련 특성, 유니폼 특성, 유니폼 인식이 전문직 자기이미지에 미치는 영향이 외모관리 여부에 따라 차이가 있는지를 분석한다.

#### 2. 측정도구

측정도구는 치위생사의 조직 관련 특성, 유니폼 특성, 유니폼 인식, 외모관리와 전문가적 이미지를 포함하였다. 유니폼 인식과 전문가적 이미지 관련 항목에 대한 측정방법은 '매우 불만족(1점)'에서 '매우 만족(5점)'까지의 5점 Likert 척도였다.

응답자의 조직 관련 특성으로는 직위, 직장유형, 경력, 소득을 고려하였다. 이 변수들 중 직위 및 직장유형은 모조변수이다. 직위는 '실장·과장급 치과위생사'는 1값이고 '치과위생사'는 0값으로 하였다. 직장유형은 치과의원, 치과병원, 종합병원치과/치과대학부속 병원의 세 범주로 측정하였다. 경력변수는 연속변수 형태로 측정하였고, 소득은 올해의 연봉을 의미하는데

세 범주를 갖도록 조사하였다.

유니폼의 특성으로는 유니폼의 색상과 무늬를 고려하였다. 무채색인 흰색은 1값이고, 유채색은 0값을 갖도록 하였다. 무늬는 있는 경우 1값, 없는 경우 0값을 갖도록 하였다.

유니폼의 인식은 유니폼의 기능, 유니폼-이미지 적합도, 유니폼 만족도로 구성하였다. 유니폼 기능인식은 유니폼이 자신이나 주위의 반응에 변화를 가져오는 기능을 한다는 자각을 의미하는 개념으로서, Nelson and Bowen(2000), Rafaeli(1993)의 도구를 수정 보완하였다. 이는 '유니폼을 착용함으로써 내가 고객을 대할 때 조심하게 된다', '유니폼을 착용함으로써 고객이나 나를 무시하지 못하게 된다' 등의 6문항을 질문하여 측정하였으며, Chronbach's  $\alpha$ 는 .89이었다. 유니폼-이미지 적합도는 이종직(2003)이 Johar and Sirgy(1991)의 도구를 수정한 것인데, 이는 '유니폼 이미지가 나의 이미지와 일치한다', '유니폼 이미지가 내가 바라는 이미지이다' 등의 5가지 문항으로 구성되어 있다. 이 지수의 Chronbach's  $\alpha$ 는 .90이었다. 유니폼 만족도는 디자인, 실루엣, 재질, 활동성, 색상 등의 5가지 항목에 대한 만족 정도를 물어서 측정하였다. 이 지수의 Chronbach's  $\alpha$ 는 .79이었다.

회귀분석에 독립변수로 투입하는 대신 상황변수로 사용한 변수는 외모관리이다. 외모관리란 자신을 남에게 다양한 외모요소를 통해 알리고 표현하는 방법으로 정의할 수 있다(Kaiser, 1997). 이는 '주위로부터 좋은 평가를 받을 수 있는 옷을 고른다'는 질문을 통해 측정하였다.

이 연구의 종속변수인 전문직 자기이미지는 전문직 직업인으로서 갖는 자아인식을 의미한다. 측정도구는 Pavalko(1971)의 '직업-전문직 연속모형'에 근거해 직업의 사회적 지위 평가요소를 덧붙인 박종연(1992)의 도구를 이용하였다. '치과위생사는 특수한 지식과 기술을 갖고 있다', '치과위생직은 전문직 영역으로 인정받고 있다', '치과위생 분야는 직업윤리가 확립되어 있다' 등의 8개 문항으로 구성된 이 지수의 Chronbach's  $\alpha$ 는 .90이었다.

#### 3. 자료수집 및 분석방법

본 연구는 서울, 경기·인천 지역의 치과의원, 치과병원, 치과대학병원, 종합병원에서 근무하는 치과위생사 540명을 대상으로 조사하였다. 자료수집은 2007년 3월 28일부터 4월 15일까지 진행하였으며, 조사방법

으로는 우편, 통신 및 직접방문을 이용하였고, 자기기업식 설문조사를 통해 이루어졌다. 회수된 540개 설문지 중 신뢰성이 없는 설문지 6개를 제외한 534개만을 연구대상으로 하였다.

수집된 자료를 통계 프로그램 SPSS 12.0을 이용하여 전산처리하였으며, t 검증과 위계적 중다회귀분석(Hierarchical multiple regression analysis)을 실시하였다. 위계적 중다회귀분석은 독립변수군을 연구자가 일련의 논리적 순서에 따라 순차적으로 회귀분석에 투입하면서 독립변수의 회귀계수와 모델의 결정계수 변화를 분석하는 방법이다. 직장유형은 회귀분석 시, 치과대학 부속병원·종합병원을 나타내는 모조변수와 치과병원을 나타내는 모조변수, 두 가지를 이용하였고, 의원은 준거집단으로 설정하였다.

#### IV. 연구결과

##### 1. 응답자의 조직 관련 특성

조사대상자의 조직 관련 특성별 분포를 <표 1>에 제

시하였다. 직위별 사례분포를 살펴보면, 실장 및 과장이 11.2%, 치과위생사가 80.7%, 기타가 8.1%로 나타났다. 근무처는 치과의원이 35.8%로 가장 많았으며 종합병원치과, 치과병원, 치과대학부속병원, 그리고 기타 순으로 나타났다. 치과위생사 경력은 4년 이상의 경력이 41.6%로 많았다. 소득은 연봉 2,000만원 미만이 37.3%로 가장 많았고, 연봉 2,000~2,500만원 미만, 연봉 2,500만원 이상 순으로 조사되었다.

##### 2. 유니폼 특성과 인식

유니폼과 관련해서 유니폼의 객관적 특성과 이에 대한 인식을 조사하였다. 먼저 유니폼 특성은 색상과 무늬, 두 가지를 조사하였다(표 2). 유니폼 색상은 유채색이 68.5%인 반면에 무채색인 흰색은 31.5%로 나타났다. 유니폼 무늬는 없는 경우가 66.5%로 과반수 이상이었고, 무늬가 있는 경우는 33.5%이었다.

유니폼에 대한 인식으로는 유니폼의 기능인식, 유니폼-이미지 적합도, 유니폼 만족도의 세 가지를 조사하였다. 유니폼 특성인 색상이나 무늬에 따라서 유

<표 1> 연구대상자의 개인적 특성

구 분	범 주	빈 도(명)	비 율(%)
직 위	치과위생사	431	80.7
	실장·과장	60	11.2
	기 타	43	8.1
직장유형	치과의원	191	35.8
	치과병원	123	23.0
	종합병원치과/치과대학부속병원	208	39.0
	기타(보건소)	10	1.9
	무응답	2	0.4
치과위생사 경력*	1년 미만	100	18.7
	1~2년 미만	90	16.9
	2~3년 미만	53	9.9
	3~4년 미만	62	11.6
	4년 이상	222	41.6
	무응답	7	1.3
소 득 (올해의 연봉)	2,000만원 미만	199	37.3
	2,000~2,500만원 미만	182	34.1
	2,500만원 이상	148	27.7
	무응답	5	0.9
계		534	100.0

\*경력변수는 연속변수이나 빈도표상에는 집단으로 빈도 표시

<표 2> 유니폼 특성

구분	범주	빈도	%
유니폼 색상	무채색(흰색)	168	31.5
	유채색	365	68.5
	계	533	100.0
무늬	없음	354	66.5
	있음	178	33.5
	계	532	100.0

니폼 인식에 차이가 있는지 알아보기 위하여 t 검증을 실시하였다(표 3). 분석결과, 무채색인 흰색 유니폼 착용자가 유채색 유니폼 착용자보다 유니폼이 기능하고 있다는 자각을 더 하고 있었다. 즉 흰색 유니폼을 입었을 때, 자신의 자세나 주위의 반응이 유니폼으로 인해 긍정적이라고 인식하고 있었다. 무늬변수의 경우는 무늬유무에 따른 유니폼 기능인식의 차이가 통계학적으로 유의하지 않았다.

다음으로 유니폼 특성에 따른 유니폼-이미지 적합도의 차이가 있는지 알아보기 위하여 t 검증을 실시하였다. 분석결과, 무채색인 흰색 유니폼 착용자가 유채색 유니폼 착용자보다 유니폼이 자기이미지에 적합하다는 평가를 높게 하였다. 한편 무늬유무에 따른 유니폼-이미지 적합도의 차이는 통계학적으로 유의하지 않았다.

유니폼 특성인 색상이나 무늬에 따라서 유니폼 만족도에 차이가 있는지 분석한 결과, 통계학적으로 유의한 차이를 발견하지 못했다.

3. 전문직 자기이미지의 예측모델 분석

전문직 자기이미지에 영향을 미치는 요인을 밝히기 위하여, 전문직 자기이미지를 종속변수로 하여, 단

계적으로 독립변수군을 회귀식에 포함하는 위계적 중다회귀분석을 시도하였다(표 4).

먼저 1단계로 조직 관련 특성에 해당하는 치과위생사 경력, 직위(실장·과장=1), 직장유형(치과병원=1), 직장유형(대학병원·종합병원=1), 소득의 다섯 변수를 독립변수로 한 회귀분석을 하였다. 분석결과, 전문직 자기이미지에 통계학적으로 유의한 영향을 미친 변수는 없었고, 결정계수는 0.018이었다.

2단계로 유니폼 특성인 색상과 무늬, 두 변수를 앞의 식에 추가하여 분석하였으나, 통계학적으로 유의한 독립변수는 없었다. 이 모델의 결정계수 값은 0.029로 앞에 비해 0.011이 증가하였다.

3단계로 유니폼 인식에 해당하는 유니폼 기능, 유니폼-이미지 적합도, 유니폼 만족도의 세 변수를 추가하여 분석하였다. 이 단계에서 유니폼 색상변수와 새로 추가된 변수인 유니폼 기능과 유니폼 만족도가 전문직 자기이미지에 통계학적으로 유의한 영향을 미친 것으로 나타났다. 흰색 유니폼 착용자의 경우 유채색 유니폼 착용자보다 전문직 자기이미지를 더 높게 자각하였다. 또한 유니폼의 기능을 자각할수록 전문직 자기이미지 수준이 높았다. 유니폼에 만족할수록 전문직 자기이미지를 더 높게 답하였다. 이 모델의 결정계수 값은 0.192로서, 전 모델에 비해 0.163이 증가하였다. 전체적으로 보면, 전문직 자기이미지의 변이를 유니폼 인식이 85% 설명한 반면에 유니폼의 객관적 특성은 5.7%만을 설명하였다.

4. 외모관리 성향별 전문직 자기이미지의 예측모델 분석

외모관리에 관심이 있는 집단과 없는 집단 간에 유니폼의 효과에 차이가 있는지를 분석하였다. 이를 위

<표 3> 유니폼 특성에 따른 유니폼 인식의 차이

유니폼 특성		유니폼 기능		유니폼-이미지 적합도		유니폼 만족도	
색상	무채색(N=168)	3.63±0.66	2.26*	2.98±0.76	3.45**	3.00±0.70	1.81
	유채색(N=365)	3.49±0.66		2.75±0.68		2.89±0.62	
무늬	없음(N=354)	3.56±0.69	1.30	2.84±0.72	0.78	2.93±0.65	0.02
	있음(N=178)	3.48±0.59		2.79±0.71		2.93±0.66	

\*p<.05, \*\*p<.01

&lt;표 4&gt; 전문직 자기이미지를 종속변수로 한 위계적 회귀분석

독립변수		모델 1 $\beta$ (S.E.)	모델 2 $\beta$ (S.E.)	모델 3 $\beta$ (S.E.)
조직 관련 특성	치과위생사 경력	0.001 (0.001)	0.001 (0.001)	0.000 (0.001)
	직위(실장·과장=1)	-0.027 (0.088)	-0.015 (0.088)	-0.055 (0.080)
	직장유형(치과병원=1)	0.078 (0.064)	0.084 (0.064)	0.103 (0.059)
	직장유형(대학병원·종합병원=1)	-0.097 (0.057)	-0.087 (0.058)	-0.077 (0.054)
	소득	-0.001 (0.033)	0.001 (0.033)	0.017 (0.030)
유니폼 특성	색깔(흰색=1)		0.092 (0.052)	0.140** (0.048)
	무늬(있다=1)		-0.084 (0.051)	-0.064 (0.047)
유니폼 인식	유니폼 기능			0.279*** (0.043)
	유니폼 이미지 적합도			0.000 (0.044)
	유니폼 만족도			0.109** (0.041)
R <sup>2</sup>		0.018	0.029	0.192
R <sup>2</sup> change		-	0.011	0.163
F		1.845	2.111*	11.831***

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ 

하여 '주위로부터 좋은 평가를 받을 수 있는 옷을 고른다'는 질문에 그렇다고 답한 경우를 외모관리에 관심이 있는 집단으로 간주하여, 앞의 회귀분석모델을 분석하였다. 그리고 같은 질문에 그렇지 않다고 답한 경우는 외모관리에 관심이 없는 집단으로 간주하여 같은 분석을 하였다.

분석결과, 외모관리에 대한 관심이 있는 집단에서 유니폼 무늬, 유니폼 기능, 유니폼 만족도가 전문직 자기이미지에 통계학적으로 유의한 영향을 미친 것으로 나타났다(표 5). 유니폼에 무늬가 있는 경우 간호사가 지각한 전문직 자기이미지 수준이 낮았으며, 유니폼 기능을 자각하거나 만족도 수준이 높을수록 전문직 자기이미지 수준이 높았다.

이에 반해 외모관리에 대한 관심이 없는 집단에서는 치과위생사 경력, 소득, 유니폼 기능변수가 전문직 자기이미지에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤다. 앞에서 유의하였던 유니폼 무늬나 유니폼 기능은 이 경

우 통계학적으로 유의하지 않았다. 이 경우 오히려 유니폼 관련 변수보다 조직특성변수들이 더 유의하게 부각되었다.

## V. 논 의

본 연구의 주요 결과에 대해서 기존 연구와 연계하여 논의하겠다. 첫째, 유니폼 특성인 색상이나 무늬에 따라서 유니폼 인식에 차이가 있는지 알아보기 위하여 t 검증을 실시한 결과, 흰색 유니폼 착용자의 경우 무채색 유니폼 착용자에 비해서 유니폼 기능을 더 자각하였고, 유니폼-이미지 적합성을 더 느끼고 있었다.

이 결과는 간호유니폼의 전통적인 흰색이 갖는 긍정적 이미지 효과를 보여주고 있는데, 이는 간호사나 환자가 일반적으로 흰색을 선호한다는 기존 연구결과 측면에서 이해할 수 있다. 심순학 외(1993)의 연구에

<표 5> 외모관리 성향별 전문직 자기이미지에 대한 회귀분석

독립변수		외모관리 관심	
		유	무
조직 관련 특성	치과위생사 경력	0.000 (0.001)	-0.006* (0.003)
	직위(실장·과장=1)	-0.058 (0.111)	0.280 (0.343)
	직장유형(치과병원=1)	0.071 (0.083)	0.062 (0.223)
	직장유형(대학병원·종합병원=1)	-0.089 (0.075)	-0.050 (0.183)
	소득	0.011 (0.043)	0.351* (0.138)
유니폼 특성	색깔(흰색=1)	0.080 (0.070)	0.161 (0.166)
	무늬(있다=1)	-0.142* (0.067)	-0.155 (0.177)
유니폼 인식	유니폼 기능	0.253*** (0.059)	0.363* (0.146)
	유니폼 이미지 적합도	-0.063 (0.060)	0.014 (0.152)
	유니폼 만족도	0.114* (0.057)	-0.023 (0.142)
R <sup>2</sup>		0.167	0.316
F		5.300***	1.983

\* $p < .05$ , \*\*\* $p < .001$

서, 간호사의 42.3%가 간호사복의 색상으로 흰색을 선호한 것으로 나타났으며, 그 주요 이유는 흰색이 순결과 청결을 상징하기 때문이었다. Lehna et al.(1999)은 간호사가 흰색 유니폼을 착용함으로써, 쉽게 식별이 되고, 자신감 있고, 능력 있어 보인다고 하였다. 환자들의 의견조사(정연희 외, 1996; Page & Lawrence, 1992)에서도 대부분의 환자들이 흰색 간호사복을 선호하는 것으로 나타났다.

둘째, 전문직 자기이미지에 영향을 미치는 요인을 회귀분석한 결과, 유니폼 색상, 유니폼 기능, 유니폼 만족도가 통계학적으로 유의한 영향을 미친 것으로 드러났다. 이 결과에서도 색상의 추가적인 효과가 드러났다. 흰색 유니폼을 착용한 경우, 전문직 자기이미지를 더 인식하였다.

이 결과는 흰색 유니폼과 전문직 자기이미지의 관계를 질적 방법을 통해 분석한 Pratt and Rafaeli(1997)의 연구결과와 일치한다. 이들은 흰색이 나이팅게일에게 부여되었던 순수, 신뢰, 평온 등의 의미를 전달함으로써 전문직의 소속감을 갖게 한다고 보았다. 국

내에서도 정연희 외(1996)는 흰색이 간호사의 전문직 자기이미지에 영향을 미친다고 주장하였다. 또한 유니폼 만족도가 전문직 자기이미지에 영향을 미친다는 결과도 기존 연구결과(Pratt & Rafaeli, 1997; Shaw & Timmons, 2010)와 일치하였다.

셋째, 외모관리 성향에 따라서 전문직 자기이미지에 영향을 미치는 요인에 차이가 있는지를 분석한 결과, 외모관리에 관심이 있는 집단은 유니폼 무늬, 유니폼 기능, 유니폼 만족도가 전문직 자기이미지에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤다. 반면에 외모관리에 관심이 없는 집단은 유니폼 기능 이외에 치과위생사 경력, 소득과 같은 조직 관련 변수가 통계학적으로 유의한 영향을 미친 것으로 나타났다.

외모관리에 관심이 있는 집단의 경우 유니폼 무늬가 전문직 자기이미지에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 심순학 외(1993)의 연구에서 유니폼에 무늬를 넣는 것에 간호사들이 부정적이었던 결과와 일맥상통한다.



## VI. 결론 및 제언

본 연구는 유니폼 특성이나 이에 대한 태도가 전문직 자기이미지에 미치는 영향을 분석함으로써, 유니폼의 사회심리적 기능을 밝히고자 하였다. 먼저 유니폼 특성(색상과 무늬)에 따른 유니폼 인식의 차이를 분석하고, 치위생사의 조직 관련 특성, 유니폼 특성, 유니폼 인식이 전문직 자기이미지에 미치는 영향을 분석하였다. 분석을 위하여 2007년 3월 28일부터 4월 15일까지 서울, 경기·인천 지역의 치과의원, 치과병원, 치과대학병원, 종합병원에서 근무하는 치과위생사 534명으로부터 설문조사자료를 수집하였다.

연구결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 유니폼 특성인 색상이나 무늬에 따라서 유니폼 인식에 차이가 있었다. 둘째, 전문직 자기이미지에 영향을 미치는 요인을 회귀분석한 결과, 유니폼 색상, 유니폼 기능, 유니폼 만족도가 통계학적으로 유의한 영향을 미친 것으로 드러났다. 셋째, 외모관리에 관심이 있는 집단은 유니폼 무늬, 유니폼 기능, 유니폼 만족도가 전문직 자기이미지에 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤지만, 외모관리에 관심이 없는 집단은 유니폼 기능 이외에 치과위생사 경력, 소득과 같은 조직 관련 변수가 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤다.

이 연구결과에 준한 시사점은 다음과 같다. 첫째, 이 연구는 유니폼 만족도란 주관적 요소뿐만 아니라 유니폼의 디자인 요소가 전문직 자기이미지에 미치는 영향을 발견하였다는데 의의가 있다. 기존의 연구는 색상이나 무늬와 같은 디자인 요소와 전문직 자기이미지간의 관계를 분석하지는 않았는데, 이 연구는 디자인의 사회심리적 기능을 전문직 자기이미지에 대한 효과를 통해 보여주었다.

둘째, 이 연구는 전통적 유니폼에서 탈피하려는 탈규범화 시도에 대해 시사하는 바가 있다. 본 연구결과는 유니폼의 전통적 디자인 경향, 즉 흰색 혹은 무늬 없는 유니폼의 긍정적 효과를 지지하였다. 최근에 이미지 혁신 차원에서 간호사 유니폼 색상으로 유채색을 시도하고 있으나, 본 연구결과는 이러한 시도가 단기적으로 전문직 자기이미지에 부정적으로 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 따라서 간호사 유니폼 디자인의 변화를 시도한다면, 유니폼을 착용하는 당사자인 간호사와 고객인 환자의 시각을 심층있게 조사 분석하여, 전략적으로 접근해야 할 것이다.

본 연구의 제한점 및 추후 연구를 위한 제안은 다

음과 같다. 첫째, 연구지역이 수도권으로 제한되어 연구결과가 모든 지역에 적용하기는 한계가 있기 때문에 연구지역의 확대 및 비교가 필요하다. 둘째, 설문 조사를 위하여 우편, 통신, 직접방문의 세 가지 방법을 혼용하였는데, 수집방법의 다양성으로 인한 결과의 오차 가능성이 있다. 셋째, 이미지는 전문직 자기 이미지와 조직이미지로 나누어 볼 수 있는데, 이 연구는 전문직 자기이미지만 고려하였다. 치위생사 유니폼이 조직을 대표한다는 조직이미지와 어떤 연관성이 있는지에 대해서 연구함으로써 추가적인 기능 연구할 필요가 있다.

## 참고문헌

- 고애란, 진병호, 심정은. (2000). 청소년기 여학생의 의복행동에 대한 영향요인 연구-연령, 지역차이와 심리적 특성 변인들의 상대적 영향력-. *한국의류학회지*, 24(4), 475-486.
- 김선미. (1991). *유니폼에 관한 연구*. 성신여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김선희. (2002). 국내 간호사복 착용현황에 대한 지역별, 병원규모별 비교연구. *한국의류학회지*, 26(1), 168-178.
- 김선희, 류은정. (2002). 간호유니폼의 치수적합성과 디자인의 만족도에 관한 연구. *대한가정학회지*, 40(8), 183-190.
- 김아날리아, 이수경, 고애란. (2006). 남녀 프리틴 세대의 외모관리행동 영향요인. *한국의류학회지*, 30(11), 1538-1549.
- 김조자, 이원희, 허혜경, 김창희, 홍선경. (1993). 간호사의 복장 형태에 따른 간호사 이미지에 대한 조사연구. *대한간호학회지*, 23(4), 631-648.
- 박상희. (2004). 환자복의 디자인과 개선점에 관한 연구. *대한가정학회지*, 42(6), 13-21.
- 박종연. (1992). *한국 의사의 직업성 추이에 관한 연구*. 연세대학교 대학원 박사학위 논문.
- 박종연. (1993). 한국 의사의 전문직업성 추이. *한국사회학회지*, 27, 219-244.
- 심순화, 이정옥, 박숙현. (1993). 임상간호사의 간호유니폼에 대한 선호경향 및 만족도에 관한 연구. *경북대학교 논문집*, 14(4), 95-122.
- 안창원. (2006). *노인병원 간호유니폼 디자인 개발*. 서울여자대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이귀향, 이영복. (1988). *간호사회학*. 서울: 수문사.
- 이종직. (2003). *호텔직원의 유니폼 만족도가 고객지향성에 미치는 영향*. 세종대학교 대학원 박사학위 논문.
- 정연희, 김석범, 강복수. (1996). 의사와 간호사의 복장에 대한 의사, 간호사 및 환자의 견해. *영남의대학술지*, 13(2), 324-346.

- 정지숙. (2000). 간호사의 유니폼에 대한 만족도와 전문직 자기이미지에 관한 연구. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- Achterberg, J. (1991). *Woman as healer*. Boston: Shambhala.
- Albert, S., & Whetten, D. (1985). Organizational identity. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior* (pp. 263-295). Greenwich, CT: JAI Press.
- Albert, N. M., Wocial, L., Meyer, K. H., Na, J., & Trochelman, K. (2008). Impact of nurses' uniforms on patient and family perceptions of nurse professionalism. *Applied Nursing Research*, 21, 181-190.
- Beijaard, D., Meijer, P. C., & Verloop, N. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and Teacher Education*, 20, 107-128.
- Campbell, S., O'Malley, C., Watson, D., Charlwood, J., & Lowson, S. M. (2000). The image of the children's nurse: A study of the qualities required by families of children's nurses' uniform. *Journal of Clinical Nursing*, 9(1), 71-82.
- Campbell-Heider, N., & Hart, C. A. (1993). Updating the nurse's bedside manner. *Journal of Nursing Scholarship*, 25(2), 133-139.
- Coombes, S., & Heilman, J. (1993). A uniform with uniformity. *Canadian Nurse*, 89(8), 61-62.
- Dobrow, S. R., & Higgins, M. C. (2005). Developmental networks and professional identity: A longitudinal study. *Career Development International*, 10(6/7), 567-583.
- Freidson, E. (1970). *Profession of medicine*. New York: Harper & Row, Publishers.
- Harner, V. (2010). Are nurses blurring their identity by extending or delegating roles? *British Journal of Nursing*, 19(5), 295-299.
- Hawkey, B., & Clarke, M. (1990). Dress sense or nonsense? *Nursing Times*, 86(3), 28-31.
- Johar, J. S., & Sirgy, J. M. (1991). Value expression versus utilitarian advertising appeal: When and why to use which appeals. *Journal of Advertising*, 20, 23-24.
- Jones, A. (1988). The white angel (1936): Hollywood's image of Florence Nightingale. In A. H. Jones (Ed.), *Images of nurses* (pp. 221-242). Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Joseph, N. (1986). *Uniforms and nonuniforms: Communication through clothing*. New York: Greenwood Press.
- Kaiser, S. B. (1997). *The social psychology of clothing: Symbolic appearances in context* (2nd ed.). New York: Macmillan Pub. co.
- Kalisch, B., & Kalisch, P. (1985). Dressing for success. *American Journal of Nursing*, 85, 887-893.
- Lehna, C., Peterson, T. G., Grubaugh, K., Mastropietro, S., & Schoettle, B. (1999). Nursing attire: Indicators of professionalism? *Journal of Professional Nursing*, 15(3), 192-199.
- Negishi, K., Asahara, K., & Yanai, H. (2010). Developing a professional identity scale. *Nippon Koshu Eisei Zasshi*, 57(1), 27-38.
- Nelson, K., & Bowen, J. (2000). The effect of employee uniforms on employee satisfaction. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 41(2), 86-95.
- O'conner, S., & Wright, M. (1990). Removing barriers to communication. *Nursing Standard*, 5(12), 26-27.
- Page, J., & Lawrence, P. A. (1992). Attitude towards dress codes. *Nursing Management*, 23(12), 48-50.
- Pavalko, R. M. (1971). *Sociology of occupational and professions*. Itasca: Peacock Publishers Inc.
- Pratt, M. G., & Rafaeli, A. (1997). Organizational dress as a symbol of multilayered social identities. *Academy of Management Journal*, 40(4), 862-898.
- Rafaeli, A. (1993). Dress and behavior of customer-contact employees: A framework for analysis. *Advances in Services Marketing and Management*, 2, 175-211.
- Shaw, K., & Timmons, S. (2010). Exploring how nursing uniforms influence self image and professional identity. *Nursing Times*, 106(10), 21-23.
- Sparrow, S. (1991). An exploration of the role of the nurses' uniforms. *Nursing Standard*, 8(19), 32-36.
- Weitz, R. (1996). *The sociology of health, illness, and health care*. Boston: Wadsworth Publishing Co.