

간호대학생의 근무복에 대한 만족도, 간호사 이미지가 간호전문직관에 미치는 영향

이윤정¹ · 전소연²

^{1,2}서울여자간호대학교, 조교수

The Influence of Satisfaction about Uniform and Nurse Image
on Nursing Professionalism in Nursing Students

Yun Jung, Lee¹ · So Yeun, Jun²

^{1,2}*Department of Nursing, Seoul Womens College of Nursing, Assistant Professor*

한국간호연구학회지 『별책』 제5권 제1호 2021년 3월

The Journal of Korean Nursing Research

Vol. 5, No. 1, March. 2021

간호대학생의 근무복에 대한 만족도, 간호사 이미지가 간호전문직관에 미치는 영향

이윤정¹ · 전소연²

^{1,2}서울여자간호대학교, 조교수

The Influence of Satisfaction about Uniform and Nurse Image on Nursing Professionalism in Nursing Students

Yun Jung, Lee¹ · So Yeun, Jun²

^{1,2}Department of Nursing, Seoul Womens College of Nursing, Assistant Professor

Abstract

Purpose : The purpose of this study is to provide factors affecting Nursing Professionalism for Nursing Students. **Method** : Participants were 128 Nursing Students in S city. Data was collected from December 12, 2018 to March 10, 2019. **Results** : There were significant differences in Nursing Professionalism according to major satisfaction and motivation of choice on nursing department of the subjects. There was a significant positive correlation between uniform satisfaction ($r = .40$), nurse image ($r = .61$) and Nursing Professionalism. From the multiple regression analysis, the most significant factors affecting Nursing Professionalism were nurse image ($\beta = .53$), score of high school and persuasion on choice motivation for nursing ($\beta = .25$), symbolic factor of uniform satisfaction ($\beta = .20$) and choice motivation for nursing by aptitude ($\beta = .17$). These variables explained 47.9% of the total variance in Nursing Professionalism. **Conclusion** : In order to increase Nursing Professionalism of nursing students in university, it is necessary to prepare measures the first thing to increase nurse image and to increase symbolic factor of uniform satisfaction and major satisfaction encouraged to develop.

Key words : Personal Satisfaction, Professionalism, Student Nurses

I. 서론

1. 연구의 필요성

최근 코로나바이러스 감염증-19(COVID-19)로 고용환경이 거센 가운데 청년 취업상황이 더욱 암울하게 전망되고 있다[1]. 교육부 통계자료에 의하면, 대졸자 취업률이 67.1%로 전년도 67.7%에 비하여 낮게 나타났다. 또한, 전공계열별 대졸자 취업률은 전년에 비하여 의약계열이 83.7%로 증가한 것을 제외하고는 공학계열은 69.9%, 교육계열은 62.7%, 인문계열은 56.2%, 사회계열은 63.4%로 전공별로 대졸자 취업률이 대부분 감소하였다[2]. 또한, 대학 전공선택의 경우는 코로나 팬데믹 현상과 함께 대학 졸업자 취업률이 저조하기에 본인 스스로 적성과 흥미 및 관심이 있어 간호학을 정하는 경우보다 취업률을 고려해서 선택하는 경우가 많다[3,4]. 취업률을 염두에 두고 간호학을 선택한 경우는 간호학에 대한 자존감과 전공만족도가 낮고 학업 부적응이 쉬우며, 적성에 맞아 선택한 경우보다 부모나 지인의 권유나 추천에 의해 간호학을 선택한 경우는 전공에 대한 회의감이 많고 간호전문직관이 낮으므로 이들에 대한 간호전문직관 향상을 위한 방안 마련이 절실히 요구된다[3,4,5]. 대학을 선택할 때 취업의 가능성에 더 무게를 두어 간호대학의 입학 경쟁은 치열하지만 적성보다는 취업 보장이나 타인의 권유로 입학하는 경우가 많다[4,5]. 간호전문직관은 직업으로서의 간호와 전문직업인으로서 간호사의 활동이나 직무에 대한 견해를 총괄하는 신념이다[4,5]. 간호의 미래를 지켜나갈 간호학생들은 높은 간호전문직관을 형성해야만 자기 직업에 대한 만족감을 형성하고 직업의 유지와 간호전문성에 기여할 수 있다[6]. 간호사의 직무만족과 업무수행능력 및 조직몰입이 높을수록 직업에 만족도가 높고 긍정적인 간호전문직관을 가지며[3,5,6], 업무수행과 직무만족, 조직몰입이 낮을수록 이직률과 이직의도가 높고 부정적 간호전문직관을 가지게 된다[4,5,7].

간호사는 의료전문인 가운데 환자와 접점이 가장 많고 숫적으로 많은 비중을 차지하며 병원의 다른 의

료전문인들과 상호작용하여 환자에게 양질의 간호서비스를 제공하기 위한 전문지식, 기술, 가치개념 등을 갖추고 있다[8]. 이러한 간호사의 전문직업성과 조직몰입 및 간호사의 이미지는 질적 간호업무수행과 의료의 질, 병원의 전문성과 경쟁력 향상을 돕는 중요한 핵심 요인이 된다[9]. 이러한 간호사의 전문성과 이미지는 하루아침에 이루어지는 것이 아니며, 간호전문직관은 전문적 교육을 받는 동안 형성되기 시작하여 지속적으로 발달하는 속성이 있으므로 대학교육에서부터 긍정적이고 올바른 간호전문직관을 세우는 것이 필요하다[10]. Jang[7]은 간호대학생의 간호사 이미지가 높을수록, 간호사 이미지가 긍정적일수록 간호전문직관이 높게 나타났다고 하였다[4,5,11-13]. 간호전문직관과 관계가 있는 간호사 이미지는 간호사에 대해 자신이 가지는 신념과 주변의 환자나 보호자, 의사 및 의료인력 등이 간호사와 상호작용을 통해 가지게 되는 느낌을 의미한다[7,14]. 간호대학생이 가지는 간호사 이미지는 간호교육을 받는 동안 간호에 대한 지식과 기술, 태도, 가치, 신념 및 윤리적 규범 등을 이미지로 내면화하여 수용하게 된다[15]. 대상자나 타 의료인, 보건의료인력에게 인식되는 간호사 이미지가 긍정적일 때 간호전문직관은 더 높게 나타난다[14]. 긍정적인 간호전문직관이 확립될 때 조직몰입[9]과 직무만족이 높아지며[10], 양질의 간호 제공과 간호사 이미지를 높일 수 있고[15], 간호업무수행에도 영향을 준다[16]. 따라서 예비간호사인 간호대학생의 간호전문직관을 높이도록 해야 하겠다.

긍정적인 간호전문직관을 확립하기 위해 다양한 측면으로 전문직 이미지를 높이기 위한 노력이 필요한데 그 중에서도 신체적 외양의 근무복은 자아상과 관련되어 그가 표출하고자 하는 간호수행에 영향을 미치는 중요한 요소이다[17]. 근무복을 입은 개인은 소속된 집단에서 개인에게 부여된 역할규정이 강할수록 직무에 대한 개인의 근무태도가 분명해진다. 직업에서 개인이 역할수행을 잘 했는가 아닌가는 역할 의복에 주어진 기대를 충족했는가에 달려있다[18]. 직업의 의복행동으로 적절한 이미지를 표현하는 것도 직업적 적응이나 능력이 된다. 의복행동에 대한 명시적, 암묵

적 규칙을 위반하면 사회적 기대를 역행하게 된다 [19]. Kim 등[20]은 근무복에 대한 만족도의 구성요소인 상징성과 심미성 및 기능성에 대한 유니폼 만족도가 높을수록 직무만족[20]과 자기 이미지[17]가 높다고 하였다. 또한, Lee와 Lee[18]는 근무복 만족 요인인 근무복의 품질 만족성, 상징성, 역할 기능성 및 심미성의 4가지 가운데 심미성과 상징성이 근무복 만족도에 영향을 미치며, 근무복 만족도는 직업 만족도에 영향을 준다고 하였다. 근무복 유형별 직업 만족도는 유니폼을 입는 근무복 집단이 수트나 자유복을 입는 집단보다 직업 만족에 더 영향력이 있다고 하였다[18]. 역시 병원에서는 간호사가 착용하는 근무복에 대한 만족도를 높여야 하며 이러한 경향은 어떤 유형의 근무복을 착용하더라도 같은 현상이고, 근무복의 어떠한 요인을 강조하는 가는 근무복의 유형에 따라 달라진다[20]. 유니폼을 입는 집단은 상징성을 기본으로 하고 품질과 심미성을 높이는 디테일을 구성하는 것이 만족도를 높일 수 있다. 간호사가 근무 시 착용하는 유니폼은 근무하는 복장의 도구로서 소속감과 전문직 인식의 수단으로 근무복은 간호사 이미지에 직접 영향을 미치게 된다[17,18]. 간호의료인 유니폼인 근무복은 집단적 통일성이나 일체감에서 벗어나 업무의 세분화와 전문화로 인한 착용자의 만족도를 높이고 업무환경에 적합한 근무복에 대한 요구가 높아지면서 다양한 형태로 변화되고 있다[19]. 간호사의 유니폼 만족도가 직무만족에 영향을 주며[20], 전공만족도[5,7,13]와 직무만족은 간호전문직관에 영향을 준다는 연구[8]와 유니폼의 상징성이 높을수록 전문직 이미지가 강하고, 간호사 이미지가 높을수록 간호전문직관이 높다는 연구[7,11,12]에서 미래의 예비간호사인 간호대학생의 간호전문직관을 높이도록 간호사 근무복에 대한 만족도와 간호사 이미지가 주는 영향을 파악하는 것이 필요하다. 각 병원은 상징성과 소속감을 담은 심미적이면서도 실용적인 간호사복을 병원 이미지 개발의 전략으로 활용하고 있으며, 이를 계기로 직무만족과 자기 이미지를 높일 수 있는 병원간호사의 근무복에 대한 관심이 높아지고 있다[21]. 그러나 지금까지 발표된 간호사의 근무복과 관련된 선행

연구는 착용실태 및 현황분석[22], 근무복 유니폼에 관한 선호도와 만족도 조사, 디자인 개발[21-23] 등이었다. 간호사의 근무복에 대한 상징성, 심미성 및 기능성의 만족도와 전문직 이미지의 관계 연구가 있었으나[17], 간호사 근무복에 대한 만족과 간호전문직관의 관계 연구는 이루어지지 않았으며, 특히 미래의 의료전문인으로서 성장할 간호대학생이 바라보는 간호사 유니폼에 대한 만족도와 간호전문직관 간의 관계를 파악한 연구는 전무한 실정이었다.

간호대학생을 대상으로 한 간호전문직관에 관련되는 선행연구를 살펴보면, 간호대학생의 간호전문직관과 상관관계 연구로 임상간호인성, 스트레스 대처[3], 전공만족, 임상실습만족, 간호사 이미지[4,5,12,13], 전공만족도, 사회적 이미지, 전문직 이미지, 임상수행능력[7], 전공만족, 임상실습만족, 간호사 이미지[24], 자기효능감, 임상실습만족도, 간호사 이미지[25] 등이 있었으며, 간호사 이미지와 전공만족도가 간호전문직관에 미치는 영향에 관한 연구가 많았다[4,5,7,11]. 간호사가 아닌 치과위생사[26], 호텔직원[27], 외식업체 조리사[28] 등의 다른 직종 종사자의 근무복에 대한 인식과 만족도와 전문직 이미지의 관계연구[26-28]는 있으나, 간호사의 근무복에 대한 만족도와 전문직 이미지가 관련이 있음에도 불구하고 이에 대한 연구가 미흡하며 특히 간호사 근무복에 대한 만족도와 간호사 이미지가 간호전문직관에 미치는 영향을 파악한 연구는 부족한 실정이었다. 따라서 본 연구는 간호대학생들의 간호사 근무복에 대한 만족도와 간호사 이미지 및 간호전문직관의 관계와 간호사 근무복에 대한 만족도와 간호사 이미지가 간호전문직관에 미치는 영향을 파악하고자 연구를 시도하였다.

2. 연구목적

본 연구는 간호대학생의 간호사 근무복 만족도, 간호사 이미지가 간호전문직관에 미치는 영향을 파악하고자 함이다. 그 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 간호사 근무복 만족도, 간호사 이미지,

간호전문직관의 정도를 파악한다.

- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 간호사 근무복 만족도, 간호사 이미지 및 간호전문직관의 차이를 파악한다.
- 4) 대상자의 간호사 근무복 만족도, 간호사 이미지, 간호전문직관 정도의 상관관계를 파악한다.
- 5) 대상자의 간호전문직관 정도에 미치는 영향요인을 파악한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 간호대학생의 간호전문직관에 미치는 영향요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구대상자는 수도권에 있는 일개 간호대학 학생을 대상으로 하였으며, 표본크기는 G*power 3.1.9.2 프로그램에 의해 산출하였다. 다중회귀분석 통계법으로 유의수준 α 는 .05, 효과크기는 선행연구[4,11,24,25]에 기초하여 중간 정도로 설정하여 .15, 검정력 .90, 요인의 수 5개로 설정하여 계산하였을 때 최소 120명이었다. 설문지는 10% 탈락률을 고려해 132부를 대상자에게 배부하였으며, 130부가 수거되었고 본 연구에서는 불성실한 응답 2부를 제외한 128명이 최종 분석대상이 되었다.

대상자의 선정기준은 대상자가 간호대학에서 최소 1년 이상 학교생활을 하면서 기본간호학이나 간호학 실습을 경험한 자이다. 제외기준은 간호대학에서 전혀 실습경험이 없는 자이다. 자료수집방법은 사전에 S대학교 기관생명윤리위원회의 승인(No. SWCN-201809-HR-004)을 받았고, 자료수집 기간은 2018년 12월 12일부터 2019년 3월 10일까지였고, 해당 기관장의 허락과 간호부서장의 협조를 받아 연구자가 직접 방문하여 간호대학생들에게 연구의 목적과 방법을 설명하고 자료

수집에 대한 협조를 구하고 참여자의 동의를 받은 후 자기기입식 설문조사를 실시하였다. 연구참여 동의서는 익명성과 비밀보장의 내용을 포함하였고, 설문참여도중 중단을 요청할 경우 언제든지 중단해도 된다고 설명하였다. 설문에 한 문항도 빠뜨림이 없이 참여할 수 있도록 연구자가 직접 면접자가 되어 읽어 주었으며, 설문 작성에 소요된 시간은 평균 15~20분 정도이었다.

3. 연구도구

1) 간호사 근무복에 대한 만족도

근무복 만족도는 간호사가 업무 시 착용하는 근무복에 대해 유니폼의 기본적인 조건인 상징성, 심미성, 기능성에 대한 만족도를 의미하며, Jung과 Chi[17]가 개발한 21개 문항의 간호사 근무복 만족도 측정도구를 개발자의 허락을 받고 사용하였다. 이 도구는 총 21개 문항이며, 상징성 10개 문항, 심미성 8개 문항, 기능성 3개 문항의 3개 하위요인으로 구성되었고, 각 문항은 ‘그렇지 않다’ 1점, ‘그렇지 않은 편이다’ 2점, ‘그런 편이다’ 3점, ‘그렇다’ 4점의 Likert형 척도이다. 척도범위는 21점에서 84점으로 점수가 높을수록 간호사 근무복에 대한 만족도가 높음을 의미한다. 도구 신뢰도는 Jung과 Chi[17]의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .90$ 이었으며, 본 연구에서의 도구 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .94$ 이었다.

2) 간호사 이미지

간호사 이미지는 개인이나 집단이 간호사와 간호에 갖는 신념, 느낌의 총체이며, Yom 등[29]이 개발한 한국어판 Ward 간호사 이미지 도구(Ward Nurse Image-Korean version)로 측정된 점수를 의미하며, Yom 등[29]이 개발한 35개 문항의 간호사 이미지 측정도구를 개발자의 허락을 받고 사용하였다. 이 도구는 총 35개 문항이며, 각 문항은 7점의 Likert형 척도이며, 각 문항은 형용사형으로 긍정형 형용사는 7점, 부정형 형용사는 1점을 부여하도록 구성되었다. 척도범위는 35점에서 245점으로 점수가 높을수록 간호사 이미지가 좋은

것을 의미한다. 도구 신뢰도는 Yom 등[29]의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .84$ 이었고, 본 연구에서의 도구 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .90$ 이었다.

3) 간호사 전문직관

간호사 전문직관은 간호에 대한 체계화된 견해와 간호담당자의 간호활동 과정이나 그 직분에 대한 직업의식으로써 간호와 간호사에 대하여 전문직으로서의 신념, 관념 및 인상 등을 종합한 개념이다[30]. 본 연구에서는 Yoon 등[30]이 개발한 29문항을 개발자의 허락을 받았으며, Han 등[8]이 18문항으로 수정한 간호전문직관 측정도구를 본 연구자가 요인분석을 통해서 분류해 명명한 전문직 자아개념, 사회적 인식, 간호의 독특성의 3개 요인으로 구분하였다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점, '약간 그렇지 않다' 2점, '보통이다' 3점, '약간 그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점의 5점 Likert형 척도이다. 척도범위는 18점에서 90점으로 점수가 높을수록 간호전문직관이 높음을 의미한다. 도구 신뢰도는 Han 등[8]의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .94$ 이었으며, 본 연구에서의 도구 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .86$ 이었다.

4. 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS 18.0 프로그램을 이용하였고 구체적 방법은 다음과 같았다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율로 산출하였다.
- 2) 대상자의 간호사 근무복 만족도, 간호사 이미지, 간호전문직관의 정도는 최솟값, 최댓값, 평균, 평균평점, 표준편차로 산출하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 간호사 근무복 만족도, 간호사 이미지 및 간호전문직관 정도의 차이는 t-test, ANOVA, 사후분석 Scheffe' test 로 분석하였다.
- 4) 대상자의 근무복 만족도, 간호사 이미지와 간호전문직관 정도의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients 로 분석하였다.

- 5) 대상자의 간호전문직관 정도에 미치는 영향요인은 다중회귀분석으로 분석하였다.

III. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자는 총 128명이었고, 연령은 21~24세 이하가 91명(71.1%)로 가장 많았고, 학년은 3학년이 90명(70.3%)로 가장 많았으며, 대학이나 전공만족도는 만족하는 경우가 72명(56.2%)이고, 불만족하는 경우가 47명(37.5%)이었다. 간호학 전공선택의 동기는 학교 성적과 부모 및 타인의 권유가 55명(43.0%), 취업률때문인 경우가 52명(40.6%), 적성에 맞아서 선택한 경우는 21명(16.4%)이었다. 병원에 입원한 경험이 있는 경우는 50명(39.0%)이었고, 간호학 임상실습의 경험을 가진 경우는 110명(85.9%)이었다(Table 1).

2. 대상자의 간호사 근무복 만족도, 간호사 이미지, 간호전문직관의 정도

대상자의 간호사 근무복 만족도는 평점 2.22 ± 0.51 점(척도범위 1~4점)이었다. 근무복 만족도의 하위영역인 상징성의 간호사 근무복 만족도는 평점 2.48 ± 0.68 점(척도범위 1~4점)이었으며, 심미성의 간호사 근무복 만족도는 평점 2.74 ± 0.58 점(척도범위 1~5점)이었고, 기능성의 간호사 근무복 만족도는 평점 2.09 ± 0.91 점(척도범위 1~4점)이었다. 대상자의 간호사 이미지는 평점 5.28 ± 0.62 점(척도범위 1~7점)이었다. 또한, 대상자의 간호간호전문직관은 평점 3.53 ± 0.49 점(척도범위 1~5점)이었다. 간호전문직관의 하위영역인 전문직 자아개념은 평점 3.53 ± 0.61 점(척도범위 1~5점)이었으며, 사회적 인식은 평점 3.63 ± 0.62 점(척도범위 1~5점)이었고, 간호의 독특성은 평점 3.44 ± 0.51 점(척도범위 1~5점)이었다(Table 2).

Table 1. Differences in Uniform Satisfaction, Nurse Image and Nursing Professionalism of the Subjects by Characteristics (N = 128)

Characteristics	Categories	N(%)	Uniform satisfaction		Nurse image		Nursing Professionalism	
			M±SD	t or F (ρ) Scheffé	M±SD	t or F (ρ) Scheffé	M±SD	t or F (ρ) Scheffé
Age(years)	≤20	10(9.8)	48.51±10.25	1.27 (.284)	189.80±20.59	1.31 (.274)	67.20±5.15	0.99 (.375)
	21~24	91(71.1)	45.17±11.37		184.37±24.19		63.12±9.15	
	≥25	27(21.1)	47.80± 9.85		181.57±18.24		64.03±8.85	
Grade	2	22(17.2)	47.63±10.08	0.64 (.527)	185.68±22.04	0.55 (.574)	64.00±8.11	0.14 (.868)
	3	90(70.3)	47.10±10.94		184.03±22.56		63.37±8.93	
	4	16(12.5)	44.40±10.72		190.25±16.89		64.56±9.91	
Major satisfaction	Satisfactiona	72(56.2)	45.20±10.41	1.52 (.222)	183.89±20.15	0.31 (.736)	64.89±6.12	0.95 (.389)
	Moderateb	8(6.3)	43.62±13.84		181.25±23.14		61.12±9.61	
	Dissatisfactionc	47(37.5)	48.22±10.49		186.31±22.89		63.06±9.22	
Motivation of choice on nursing department	Apititude ^a	21(16.4)	51.57±10.68	7.19 ($<.001$) a,b > c	190.23±23.13	2.06 (.132)	66.95±8.23	11.92 ($<.001$) a,b > c
	Score of high school, Persuasion ^b	55(43.0)	48.74±10.05		187.41±22.74		66.40±6.32	
	Rate of employ ^c	52(40.6)	42.82±10.24		180.55±19.69		59.36±9.76	
Existence of admission exercise	Yes	50(39.0)	47.50±11.29	0.58 (.559)	183.34±24.04	0.73 (.468)	63.64±9.27	0.07 (.994)
	No	78(61.0)	46.35±10.39		186.21±20.31		63.62±8.65	
Existence of clinical experience	Yes	110(85.9)	46.39±10.94	1.08 (.282)	185.16±21.92	0.09 (.929)	63.53±9.29	-0.30 (.762)
	No	18(14.1)	49.33± 9.12		184.66±21.60		64.22±6.36	

Table 2. Degree of Uniform Satisfaction, Nurse Image and Nursing Professionalism (N = 128)

Variables	Item(No)	M±SD	Min-Max	Mean point±SD	Range
Uniform Satisfaction :	21	46.80±10.72	18-73	2.22±0.51	1-4
Symbolic factor	10	24.86±6.83	10-40	2.48±0.68	1-4
Aesthetic factor	8	21.93±4.67	8-34	2.74±0.58	1-4
Functional factor	3	6.28±2.75	3-15	2.09±0.91	1-4
Nurse Image	35	185.09±21.79	122-232	5.28±0.62	1-7
Nursing Professionalism :	18	63.63±8.86	38-84	3.53±0.49	1-5
Self concept	10	35.32±6.17	18-50	3.53±0.61	1-5
Social cognition	4	14.52±2.48	8-20	3.63±0.62	1-5
Unique nursing	4	13.78±2.02	9-18	3.44±0.51	1-5

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호사 근무복 만족도, 간호사 이미지, 간호전문직관의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 간호사 근무복에 대한 만족도는 간호학 전공선택의 동기($F=7.19, p<.001$)가 유의한 차이를 나타낸 변인이었다. 이를 구체적으로 살펴보면, 간호전문직관은 간호학 전공선택의 동기

가 적성에 맞아서(51.57 ± 10.68 점), 혹은 고교성적이나 부모님이나 주변 지인의 설득에 의해 선택한 경우(48.74 ± 10.05 점)는 취업률 때문에 선택한 경우(42.82 ± 10.24 점)보다 간호사 근무복에 대한 만족도가 높게 나타났다. 그러나 대상자의 일반적 특성에 따른 간호사 이미지는 차이를 나타낸 변인이 하나도 없었다. 또한, 대상자의 일반적 특성에 따른 간호전문직관은 유

의한 차이를 나타낸 변인이 간호학 전공선택의 동기($F = 11.92, p < .001$)의 변인이었다. 이를 구체적으로 살펴보면, 간호전문직관은 간호학 전공선택의 동기가 적성에 맞아서(66.95 ± 8.23 점), 혹은 고교성적이나 부모님이나 주변 지인의 설득에 의해서 선택한 경우(66.40 ± 6.32 점)는 취업률 때문에 선택한 경우(59.36 ± 9.76 점)보다 간호전문직관이 높게 나타났다(Table 1,3).

또한, 대상자의 일반적 특성에 따른 간호전문직관의 하위영역 자아개념 요인과 유의한 차이를 나타낸 변인은 간호학 전공선택의 동기($F = 13.34, p < .001$)의 변인이었다. 구체적으로 살펴보면, 간호전문직관은 간호학 전공선택의 동기가 적성에 맞아서(38.14 ± 6.49 점) 혹은 고교성적이나 부모님이나 주변 지인의 설득에 의해 선택한 경우(37.16 ± 4.07 점)는 취업률 때문에 선택한 경우(32.23 ± 6.63 점)보다 간호전문직관의 자아개념이 높게 나타났다. 한편, 대상자의 일반적 특성에 따른 간호전문직관의 하위영역 사회적 인식 요인과 유의한 차이를 나타낸 변인은 연령과 간호학 전공선

택의 동기($F = 13.34, p < .001$)의 변인이었다. 이를 구체적으로 살펴보면, 사회적 인식의 간호전문직관은 20세 이하(15.40 ± 1.95 점)이거나 25세 이상(15.40 ± 2.22 점)인 경우가 21-24세의 경우(14.16 ± 2.53 점)보다 높게 나타났으며, 간호학 전공선택의 동기가 적성에 맞아서(15.14 ± 2.41 점) 혹은 고교성적이나 부모님이나 주변 지인의 설득에 의해서 선택한 경우(14.96 ± 2.31 점)는 취업률 때문에 선택한 경우(13.80 ± 2.55 점)보다 사회적 인식의 간호전문직관이 높게 나타났다. 그러나 대상자의 일반적 특성에 따른 간호전문직관 하위영역의 간호의 독특성 요인과 유의한 차이를 나타낸 변인은 없었다(Table 3).

4. 대상자의 간호사 근무복 만족도, 간호사 이미지, 간호전문직관 간의 상관관계

대상자의 간호사 근무복 만족도와 간호전문직관의 관계는 중간정도의 순상관관계($r = .40, p < .001$)로 근

Table 3. Differences in Sub-domain of Nursing Professionalism of the Subjects by Characteristics

(N = 128)

Characteristics	Categories	Nursing Professionalism :							
		Total		Self concept		Social cognition		Unique nursing	
		M±SD	t or F (ρ) Scheffé	M±SD	t or F (ρ) Scheffé	M±SD	t or F (ρ) Scheffé	M±SD	t or F (ρ) Scheffé
Age(years)	≤20	67,20±5,15		37,50±3,92		15,40±1,95		14,30±1,31	
	21-24	63,12±9,15	0,99 (,375)	35,16±6,48	0,68 (,510)	14,16±2,53	3,40 (,036)	13,79±1,86	0,44 (,644)
	≥25	64,03±8,85		35,03±5,75		15,40±2,22		13,59±2,45	
Grade	2	64,00±8,11		35,54±5,56		14,72±1,92		13,72±2,39	
	3	63,37±8,93	0,14 (,868)	35,32±6,29	0,04 (,965)	14,37±2,59	0,60 (,550)	13,67±1,90	1,13 (,325)
	4	64,56±9,91		35,00±6,62		15,06±2,54		14,50±2,12	
Major satisfaction	Satisfaction ^a	64,89±6,12		36,20±4,93		14,88±1,87		13,82±1,90	
	Moderate ^b	61,12±9,61	0,95 (,389)	36,07±3,43	0,61 (,609)	14,69±2,81	0,62 (,602)	14,07±1,81	0,99 (,399)
	Dissatisfaction ^c	63,06±9,22		33,50±7,03		15,00±3,20		12,62±1,06	
Motivation of choice on nursing department	Apititude ^a	66,95±8,23		38,14±6,49		15,14±2,41		13,66±1,79	
	Score of high school, Persuasion ^b	66,40±6,32	11,92 (< .001) a,b > c	37,16±4,07	13,34 (< .001) a,b > c	14,96±2,31	3,83 (,024) a,b > c	14,27±2,05	3,05 (,051)
	Rate of employ ^c	59,36±9,76		32,23±6,63		13,80±2,55		13,32±1,98	
Existence of admission exercise	Yes	63,64±9,27	0,07 (,994)	35,28±6,59	0,06 (,953)	14,56±2,84	0,13 (,895)	13,80±2,03	0,05 (,951)
	No	63,62±8,65		35,34±5,92		14,50±2,24		13,78±2,04	
Existence of clinical experience	Yes	63,53±9,29	-0,30 (,762)	35,27±6,48	-0,21 (,830)	14,49±2,57	-0,36 (,616)	13,77±1,98	-0,23 (,823)
	No	64,22±6,36		35,61±3,80		14,72±1,90		13,88±2,32	

무복 만족도가 높을수록 간호전문직관이 높게 나타났다. 이를 구체적으로 살펴보면, 대상자의 간호사 근무복 만족도와 간호전문직관 하위영역의 관계는 자아개념과 근무복 만족도($r=.41, p<.001$), 사회적 인식과 근무복 만족도($r=.28, p=.002$)은 순상관관계를 보였고, 간호사 근무복 만족도의 하위영역인 상징성과 간호전문직관($r=.38, p<.001$), 심미성과 간호전문직관($r=.35, p<.001$), 기능성과 간호전문직관($r=.27, p=.006$)은 순상관관계를 보였다.

또한, 대상자의 간호사 이미지와 간호전문직관의 관계는 중간 정도의 순상관관계($r=.61, p<.001$)로 간호사 이미지가 강할수록 간호전문직관이 높게 나타났다. 구체적으로 보면, 대상자의 간호사 이미지와 간호전문직관 하위영역의 관계는 자아개념과 간호사 이미지($r=.62, p<.001$), 사회적 인식과 간호사 이미지($r=.36, p<.001$), 간호의 독특성과 간호사 이미지($r=.34, p<.001$)는 순상관관계를 나타내었다. 한편, 대상자의 간호사 근무복 만족도와 간호사 이미지의 관계는 약한 순상관관계($r=.21, p=.017$)로 간호사 근무복 만족도가 높을수록 간호사 이미지가 높게 나타났다. 구체적으로 살펴보면, 간호사 근무복 만족도의 하위영역인 상징성과 간호사 이미지($r=.20, p=.026$), 심미성과 간호사 이미지($r=.20, p=.028$)은 순상관관계를 보였다(Table 4).

5. 대상자의 간호전문직관에 미치는 영향요인

대상자의 간호전문직관에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 유의한 상관관계를 보인 간호사 근무복 만족도, 간호사 이미지와 대상자의 일반적 특성 중 유의한 차이를 보인 간호학 선택 동기를 다중회귀분석을 실시하였다(Table 5). 간호학선택 동기는 명목변수이므로 가변수처리하여 다중회귀분석을 실시하였다. 산출된 회귀모형은 유의하였고($F=37.69, p<.001$), 회귀분석을 실시하기에 적합한지를 검증하기 위해서 다중공선성을 확인해 본 결과, 회귀분석의 공차한계(tolerance)는 0.87~0.95, 분산팽창지수(Variation Inflation Factor, VIF)는 1.05~1.14로 기준치 10을 넘지 않아 투입된 독립변수들 간 다중공선성의 문제는 없었다. 종속변수인 간호전문직관의 독립성에 대한 검증은 Durbin-watson 값이 1.70로 자기상관이 없었다(Table 5).

따라서 간호대학생의 간호전문직관에 가장 영향을 미치는 변인은 간호사 이미지($\beta=.53$)이었으며, 간호학 선택 동기가 취업률 때문인 경우에 비해 고교성적과 부모님, 친척 및 지인들의 권유나 추천에 의한 경우($\beta=.25$), 상징성의 간호사 근무복 만족도($\beta=.20$), 간호학 선택 동기가 취업률 때문인 경우에 비해 적성에 맞아서인 경우($\beta=.17$)의 순으로 변수들의 간호전문직관에 대한 설명력은 47.9%이었다(Table 5). 또한,

Table 4. Correlation among Nurse Image, Uniform Satisfaction and Nursing Professionalism (N = 128)

Variables	Nurse image $r(p)$	Nursing professionalism :				Uniform satisfaction :			
		Total $r(p)$	Self concept $r(p)$	Social cognition $r(p)$	Unique of nursing $r(p)$	Total $r(p)$	Symbolic factor $r(p)$	Aesthetic factor $r(p)$	Functional factor $r(p)$
Nurse image	1								
Nursing professionalism :	.61(<.001)	1							
Self concept	.62(<.001)	.95(<.001)	1						
Social cognition	.36(<.001)	.68(<.001)	.49(<.001)	1					
Unique of nursing	.34(<.001)	.65(<.001)	.51(<.001)	.24(.006)	1				
Uniform satisfaction :	.21(.017)	.40(<.001)	.41(<.001)	.28(.002)	.14(.126)	1			
Symbolic factor	.20(.026)	.38(<.001)	.40(<.001)	.27(.002)	.14(.119)	.95(<.001)	1		
Aesthetic factor	.20(.028)	.35(<.001)	.37(<.001)	.23(.009)	.11(.220)	.90(<.001)	.73(<.001)	1	
Functional factor	.01(.937)	.27(.006)	.27(.002)	.21(.019)	.12(.173)	.70(<.001)	.72(<.001)	.54(<.001)	1

간호대학생의 간호전문직관의 하위영역별로 살펴보면, 전문직 자아개념 영역의 간호전문직관에 가장 영향을 미치는 변인은 간호사 이미지($\beta = .53$)이었으며, 다음은 간호학 선택의 동기가 취업률 때문인 경우에 비해 고교성적이나 추천과 권유에 의한 경우($\beta = .26$), 상징성의 간호사 근무복 만족도($\beta = .21$), 간호학 선택의 동기가 취업률 때문인 경우에 비해 적성에 맞아서인 경우($\beta = .21$)의 순이었고, 이들 변인이 간호전문직관을 설명하는 설명력은 50.1%이었다. 사회적 인식 영역의 간호전문직관에 가장 영향을 미치는 변인은 간호사 이미지($\beta = .32$)이었으며, 그 다음은 상징성의 간호사 근무복 만족도($\beta = .21$)의 순이었고, 이 변인이 간호전문직관을 설명하는 설명력은 16.0%이었다. 한편, 간호전문성과 간호역할 및 간호독자성이 합쳐진 간호전문직관의 간호독특성 영역에 가장 영향하는 변인은 간호사 이미지($\beta = .32$)이었으며, 그 다음은 간호학 선택의 동기가 취업률 때문인 경우에 비해 고교성적과 부모님, 친척 및 지인의 권유나 추천에 의한 경우($\beta = .18$)로 이들 변인이 간호전문직관을 설명하는 설명력은 13.3%이었다(Table 5).

IV. 논 의

본 연구는 간호대학생의 간호사 근무복 만족도, 간호사 이미지가 간호전문직관에 미치는 영향을 규명하기 위하여 시도된 연구이며, 본 연구의 결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 간호대학생의 간호전문직관의 평균은 63.63 ± 8.86 점(범위 : 38~84점), 평균평점은 3.53 ± 0.49 점으로 나타났다. 이러한 결과는 같은 간호전문직관 측정 도구를 사용하여 임상실습을 종료한 졸업을 앞둔 3년제(3.64점)와 4년제(3.43점)의 간호대학생을 대상으로 측정한 Ham과 Kim[4]의 연구와 4학년생만을 대상으로 한 Ham 등[13]의 연구(3.43점)는 본 연구에서 서울 소재 간호대학생 2, 3, 4학년을 대상으로 측정한 간호전문직관의 평점(3.53점)과 비슷하였다. 또한, 본 연구와 다른 간호전문직관 측정 도구를 사용하여 간호대학생의 간호전문직관을 측정한 연구를 5점 척도로 환산하여 비교해 보았을 때, 임상실습을 경험한 간호대학생을 대상으로 한 Lim과 Jo[12]의 연구, Han[15]의 연구, 남자간호대학생을 대상으로 한 Lim 등[5]의 연구보다 약간 낮게 나타났으며, 임상실습을 경험한 간호대

Table 5. Influencing Factors on Nursing Professionalism

(N = 128)

Variables	Nursing professionalism :															
	Total				Self concept				Social cognition				Unique of nursing			
	B	SE	β	t (p)	B	SE	β	t (p)	B	SE	β	t (p)	B	SE	β	t (p)
(constant)	14.83	5.02	-	2.95 (.004)	0.96	3.42	-	0.28 (.780)	5.88	1.77	-	3.31 (.001)	7.92	1.43	-	5.53 ($<.001$)
Nurse image	0.21	0.03	0.53	7.99 ($<.001$)	0.15	0.02	0.53	8.24 ($<.001$)	0.04	0.01	0.32	3.85 ($<.001$)	0.03	0.01	0.32	3.89 ($<.001$)
Uniform satisfaction : symbolic factors	0.26	0.09	0.20	2.96 (.004)	0.18	0.06	0.21	3.48 (.003)	0.08	0.03	0.21	2.53 (.013)	-	-	-	-
Motivation aptitude score of high school persuasion [†] (ref=Rate of employ)	4.53	1.29	0.25	3.51 (.001)	3.16	0.88	0.26	3.60 ($<.001$)	-	-	-	-	0.73	0.34	0.18	2.15 (.034)
Motivation of nursing by aptitude [†] (ref=Rate of employ)	4.02	1.74	0.17	2.32 (.022)	3.40	1.18	0.21	2.87 (.005)	-	-	-	-	-	-	-	-
$R^2 = .495$, Adjusted $R^2 = .479$				$R^2 = .517$, Adjusted $R^2 = .501$				$R^2 = .173$ Adjusted $R^2 = .160$				$R^2 = .147$ Adjusted $R^2 = .133$				

[†] dummy variable; ref.=reference.

생을 대상으로 한 Lim[3]의 연구와 Jang[7]의 연구보다는 본 연구대상자의 간호전문직관의 평점이 낮게 나타났다. 그러나 본 연구결과가 G광역시 4학년 학생을 대상으로 하여 본 연구와 다른 도구로 측정된 Lee와 Park[11]의 연구결과보다는 높게 나타나 차이가 있었다. 이러한 차이는 대상자의 간호전문직관을 측정하는 도구가 다르고 임상실습을 이수한 경험의 정도에 따른 차이로 사료된다. 따라서 간호대학생의 간호전문직관을 높이기 위해서는 임상실습을 이수여부나 이수한 시간에 따라 간호전문직관에 차이가 있는지에 대한 비교연구와 반복연구가 필요하다.

간호대학생의 간호사 근무복 만족도는 평점 2.22 ± 0.51 점이었다. 이러한 결과는 같은 도구를 사용하여 간호사를 대상으로 한 Jung과 Chi[17]의 연구에서 간호사 근무복 만족도는 2.52점으로 나타났고, Ryu와 Park[23]의 연구에서 3.1점으로 나타나 본 연구결과보다는 높게 나타났다. 이러한 차이는 Jung과 Chi[17]와 Ryu와 Park[23]의 연구대상자는 간호사이며, 본 연구의 대상자는 간호대학생으로 실제로 근무복을 입고 활동을 한 경험이 달라서 나타난 결과로 이해된다. 또한, 간호대학생의 간호사 근무복 만족도의 하위영역인 상징성은 2.48점, 심미성은 2.74점, 기능성은 2.09점이었다. 이러한 결과는 같은 도구를 사용한 간호사를 대상으로 한 Jung과 Chi[17]의 연구에서 간호사 근무복 만족도의 상징성은 2.48점, 심미성은 2.60점, 기능성은 2.44점이었고, Ryu와 Park[23]의 연구에서 상징성은 3.25점, 심미성은 3.15점, 기능성은 2.91점으로 나타나 간호대학생은 간호사보다 여성(남성)다운 유니폼 디자인과 색상 등의 심미성은 높은 경향이고, 업무 성격이나 품위를 표현할 수 있는 상징성과 업무수행에 적합한 기능성은 낮은 것으로 나타났다. Han 등[11]은 국내 간호사의 유니폼 디자인 개발을 상징성 측면에서 근무 기관의 브랜드 이미지와 네트워크 및 팀워크를 상징하는 로고, 마크, 정체성 색상을 활용하였고, 기능성 측면에서 업무 특성과 활동을 고려하여 높은 신축성의 기능성 소재로 디테일을 적용해 착용감, 활동성, 세탁성이 우수하게 디자인하였고, 심미성 측면에서 밝고 산뜻한 이미지와 아이보리, 밝은 핑크,

밝은 블루색상을 이용하여 친근감을 주도록 하었다고 하였다. 이러한 간호인 유니폼의 상징성, 기능성, 심미성의 실증적 디자인 개발은 기관의 특성화된 브랜드 이미지를 살리고 전문적 이미지를 구축하며 간호대학생의 간호전문직관 향상에도 기여할 것으로 기대되므로 앞으로 간호대학생의 유니폼 제작에 고려할 필요가 있겠다. 본 연구에서 간호사 근무복에 대한 만족도를 측정하는 항목이 유니폼의 구성요소가 되는 상징성과 심미성 및 기능성에 대한 만족의 정도를 측정하는 것이었기 때문에 간호사의 근무복을 만들 때부터 유니폼의 상징성과 심미성 및 기능성을 고려해 만들어야 한다고 유추해 볼 수 있다고 본다. 따라서 앞으로 간호대학생들의 유니폼 제작에 있어 심미성을 고려하여 유니폼 만족도를 높이고 이것이 간호사 이미지 향상으로 이어질 수 있도록 노력하는 것이 필요하겠다.

간호대학생의 간호사 이미지는 평점 5.28 ± 0.62 점(7점 척도)으로 5점 척도로 환산시 3.77점이었다. 이러한 결과는 간호대학생을 대상으로 한 Ham 등[13]의 연구(3.71점)와 Ham과 Kim[4]의 연구(3년제 3.76점, 4년제 3.71점)와 Lim 등[5]의 연구(3.79점)의 결과와 비슷하였다. 그러나 간호대학생을 대상으로 한 Han[15]의 연구(4.16점)와 Lim과 Jo[12]의 연구(4.01점)와 Jang[7]의 연구(3.94점)의 결과보다 본 연구결과가 낮아 차이가 있었다. 이러한 차이는 본 연구의 대상자는 아직 임상실습에 나가지 않은 2학년도 포함하여 연구가 진행된 반면에, Lim과 Jo[12]의 대상자는 600시간 이상의 임상실습을 경험자를 대상으로 하였으며, Jang[7]의 대상자는 G시에 소재한 대학의 실습경험자가 절반 이상인 2, 3학년 전체 학생을 대상으로 하였기 때문에 임상실습에서 경험한 간호사와의 의사소통이나 간호업무 등으로 간호사 이미지에 영향을 받은 것으로 여겨진다. 따라서 앞으로 간호대학생들이 이론에서 배운 것을 임상실습기간에 간호사와 환자 간호를 통한 효과적인 의사소통과 좋은 유대관계 및 수준높고 성의있는 간호업무수행 등으로 간호사 이미지가 향상되게 하는 노력이 필요할 것이다.

둘째, 간호대학생의 일반적 특성에 따른 간호전문

직관은 간호학 선택의 동기에 따라서 차이가 있었다. 구체적으로 살펴보면, 간호학을 선택할 때 적성에 맞거나 고교성적에 맞추어서 혹은 주변의 권유나 설득에 의해 선택한 경우가 취업률 때문에 선택한 경우보다 간호전문직관이 높게 나타났다. 이는 간호대학생을 대상으로 한 Lim[3]의 연구와 Kang 등[24]의 연구와 Ham과 Kim[4]의 연구와 Han[15]의 연구에서 적성에 맞아서 혹은 부모님과 친지 등의 권유로 간호학을 선택한 경우가 취업률 때문에 선택한 경우보다 간호전문직관이 높게 나타난 것과 비슷한 양상이었다. 따라서 간호대학생의 간호학 선택 동기에 따른 차별화된 간호전문직관 향상을 위한 교육이나 특강 등을 고려하는 것이 필요하다고 본다.

간호대학생의 일반적 특성에 따른 간호사 근무복에 대한 만족도는 간호학 선택의 동기에 따라 차이가 있었으며, 적성에 맞아서 혹은 고교성적에 맞거나 주변의 권유나 설득에 의해 선택한 경우가 취업률 때문에 선택한 경우보다 간호사 근무복에 대한 만족도가 높게 나타났다. 이러한 결과는 간호대학생을 대상으로 하여 간호사 근무복에 대한 만족도를 조사한 연구를 찾을 수 없어서 바로 비교할 수는 없었다. 그러나 간호사를 대상으로 한 Jung과 Chi[17]의 연구에서 연령과 근무경력에 따라 상징성, 심미성, 기능성의 간호사 근무복에 대한 만족도에 차이를 보인 결과와 본 연구의 결과가 유사하였다. 이를 구체적으로 보면, 간호사 근무복에 대한 만족도는 병원의 총 근무경력이 3년 미만인 집단이 가장 높았고, 5~10년 미만의 집단이 간호사 근무복에 대한 만족도 전체와 상징성과 심미성 영역에서 가장 낮게 나타났다. 간호사와 간호대학생의 간호사 근무복 만족도에 대한 직접적인 비교 연구가 없었기에 간호사라는 직업적 선택의 동기에 따라 간호사 근무복 만족도에 대한 차이가 있는지를 비교해 보는 연구를 통해 확인하는 것이 필요하다고 본다.

간호대학생의 일반적 특성에 따른 간호사 이미지는 차이를 나타낸 변인이 없었다. 이러한 결과는 S시 간호대학 4학년생만을 대상으로 한 Han[15]의 연구에서 성별, 학업성취 및 간호학 선택동기와 유의한 차이를 보인 결과와 G시 간호대학 2,3학년생 전체를 대상으

로 한 Jang[7]의 연구에서 학년과 임상실습경험에서 차이를 보여 2학년생이 3학년보다, 임상실습을 하지 않은 경우가 임상실습을 한 경우보다 간호사 이미지가 높게 나타난 결과와 본 연구의 결과는 차이가 있었다. 또한, G시 간호대학 1,2,3,4학년생을 대상으로 한 Lee와 Park[11]의 연구에서 학년, 종교, 입원경험과 유의한 차이를 보여 2학년이 1,3,4학년보다, 종교가 있는 경우가 없는 경우보다, 3~6일 입원한 경험이 있는 경우가 1주일 이상 입원한 대상자가 간호사 이미지가 높게 나타난 결과와 차이가 있었다. 이는 간호대학생을 대상으로 한 선행연구에서 본격적으로 간호학을 배우는 2학년에서 기본간호학 이론과 실습을 통해 얻어진 간호사 이미지와 임상실습 현장에서 간호사의 활동과 대인관계로 구축된 간호사 이미지가 영향을 준 격차에 의한 것으로 이해된다.

셋째, 간호대학생의 근무복 만족도와 간호전문직관의 관계($r=.40$)는 근무복 만족도가 높을수록 간호전문직관이 높게 나타났다. 이러한 결과는 간호대학생의 간호사 근무복에 대한 만족도와 간호전문직관의 관계를 직접적으로 밝힌 연구는 찾을 수 없었기에 비교는 하지 못하였으나, 간호사를 대상으로 연구한 Jung과 Chi[17]가 간호사 근무복에 대한 만족도가 높을수록 전문직 자기이미지가 강하다고 하였으며, 간호사 이미지가 강할수록 간호전문직관이 높다고 한 연구[4,5,7,11-13]들의 결과에 비추어 볼 때, 간호대학생의 간호사 근무복에 대한 만족도가 높을수록 간호전문직관이 높다는 결과를 강력하게 지지하는 것으로 유추할 수 있다. 따라서 간호대학생의 간호전문직관을 높여주도록 간호사 이미지를 긍정적으로 하는 방법과 전략의 개발과 적용이 필요하다고 하겠다. 또한, 하위영역별 간호사 근무복 만족도와 간호전문직관은 유의한 순상관관계로 상징성과 심미성 및 기능성의 간호사 근무복 만족도가 높을수록 간호전문직관이 높게 나타났다. 이러한 결과는 간호사 근무복 만족도와 간호전문직관의 관계를 연구한 선행연구를 찾을 수 없었기에 직접 비교할 수는 없었으나, 심미성과 상징성이 근무복 만족도에 영향을 미치며[17], 근무복 만족도는 직업 만족에 영향을 미치므로 유니폼을 입는

집단은 상징성을 기본으로 하여 심미성을 높이는 것이 직무만족도를 높일 수 있고, 직무만족이 높을수록 간호전문직관이 높다는 결과를 통해서 본 연구결과를 지지한다고도 할 수 있다[8]. 결과적으로 근무하는 직장으로서 소속감과 전문직 인식의 수단이 되는 근무복은 간호사의 이미지에 직접 영향[17,19]을 주고, 간호업무의 세분화와 전문화로 인한 근무자의 만족도를 높이고 업무환경에 적합한 요구가 높아지면서 다양한 형태로 변화되고 있다[20]. 따라서 각 병원의 상징성과 소속감을 담은 심미적이면서도 실용적인 간호사복을 병원 이미지 개발의 전략으로 활용하고 이를 계기로 직무만족과 자기 이미지를 높일 수 있는 간호사 근무복에 대한 만족도에 관한 연구[21]와 관심이 요구된다. 그러므로 간호대학생의 간호전문직관을 높이기 위해서 상징성, 심미성, 기능성을 보완하여 간호사 근무복에 대한 만족도를 높이는 긍정적 방안과 전략이 필요하다고 본다.

넷째, 간호대학생의 간호사 이미지와 간호전문직관의 관계($r=.61$)는 간호사 이미지가 강할수록 간호전문직관이 높게 나타났다. 이러한 결과는 간호대학생을 대상으로 한 Lim과 Jo[12]의 연구, Ham과 Kim[4]의 연구, Ham 등[13]의 연구, Lim 등[5]의 연구, Jang[7]의 연구, Lee과 Park[11] 등의 많은 연구에서 간호대학생의 간호사 이미지가 좋을수록 간호전문직관이 높게 나타난 결과와 일치하였다. 또한, 간호대학생을 대상으로 한 Han[15]은 간호전문직관을 독립변수로 하여 간호전문직관이 높을수록 간호사 이미지가 높다고 하여, 간호사 이미지와 간호전문직관의 개념 간에 상관이 있는 것으로 본 연구와 맥락을 같이 한다고 할 수 있겠다. 따라서 간호대학생의 간호전문직관을 높여주기 위해서 간호사 이미지 향상을 위한 체계적 방안 모색과 제도적 노력이 필요하다고 본다.

다섯째, 간호대학생의 간호사 근무복에 대한 만족도와 간호사 이미지의 관계($r=.21$)는 간호사 근무복에 대한 만족도가 클수록 간호사 이미지가 높게 나타났으며, 간호사 근무복에 대한 만족도의 하위영역 상징성과 간호사 이미지($r=.20$), 심미성과 간호사 이미지($r=.20$)는 순상관관계를 보였다. 이러한 결과는 치

과위생사를 대상으로 한 Seo[26]의 연구에서 유니폼에 대한 인식이 높을수록 전문직 이미지가 높다고 한 결과와 호텔 직원을 대상으로 한 Seo와 Lim[27]의 연구에서 업무수행에 편리한 유니폼에 만족하는 직원들일수록 고객에게 적극적으로 서비스하는 직원이라는 자기이미지를 가지고 있다고 한 결과와 유사하였다. 또한, 외식업체 조리사를 대상으로 한 Kim[28]의 연구에서 유니폼 디자인 구성 요인인 상징성, 기능성, 외형성 요인이 클수록 전문직 이미지가 높다고 한 결과는 본 연구에서 간호사 근무복에 대한 만족도가 클수록 간호사 이미지가 높게 나타난 결과와 일치하였다. 하나의 기관인 병원의 직원임을 상징할 수 있는 간호사 근무복에 대해 만족할 때 전문직 직원임을 높게 인식하며 직업환경에 맞는 편리하고 착용감이 좋은 유니폼을 착용함으로써 간호대학생은 간호사를 전문직으로 인식하는 경향이 높아지는 것을 알 수 있다. 따라서 간호대학생의 간호사 이미지를 높이기 위해서 간호사 근무복 디자인 구성 요소인 상징성과 심미성 요인에 대한 만족도를 높이는 간호사 근무복 디자인 개발이 이루어져야 한다고 사료된다.

여섯째, 간호대학생의 간호전문직관에 가장 큰 영향 요인은 간호사 이미지($\beta=.53$)이었으며, 고교성적과 권유나 추천에 의해 간호학을 선택한 경우($\beta=.25$), 상징성의 간호사 근무복 만족도($\beta=.20$), 적성에 맞아서 간호학을 선택한 경우($\beta=.17$)의 순이었고, 간호전문직관의 설명력은 47.9%이었다. 이러한 결과는 간호사 이미지가 간호전문직관에 영향을 주는 변인이라고 설명한 Lim과 Jo[12]의 연구와 Ham과 Kim[4]의 연구, Ham 등[13]의 연구, Lim 등[5]의 연구, Jang[7]의 연구 및 Lee와Park[11]의 연구결과와 본 연구에서 간호사 이미지가 가장 큰 간호전문직관의 영향하는 요인으로 나타난 결과와 유사하였다. 또한, 간호대학생의 간호학 선택의 동기가 간호전문직관에 영향을 주는 요인으로 나타난 본 연구의 결과는 Kang 등[24]의 연구에서 남학생의 간호대학 입학 동기가 간호전문직관에 영향을 주는 요인으로 간호전문직관을 설명한다고 한 결과와 적성이나 추천에 의해 간호학을 선택한 것이 간호전문직관에 영향을 주었다는 점에서 아주 비슷하였다.

Ham과 Kim[4]은 입학 시 학과 선택의 동기에 따른 간호전문직관에 유의한 차이가 있다고 하였다. 한편, Lim 등[5]의 연구에서 간호학 선택을 자신이 한 경우가 타인의 권유에 의해 간호학을 선택한 경우보다 간호전문직관의 정도가 높게 나타난 결과, 본 연구에서 취업률 때문에 간호학을 선택한 경우보다 부모나 지인의 권유로 간호학을 선택한 경우가 간호전문직관의 영향 요인으로 나타나 유사한 결과를 나타냈다. 그러나 Ham 등[13]의 연구에서 간호학 선택의 동기에 따른 간호전문직관은 유의한 차이가 없었으며 간호전문직관의 영향 요인이 아닌 것으로 나타난 결과는 본 연구에서 간호학 선택의 동기가 간호전문직관에 영향을 미치는 요인으로 나타난 결과와 상반되었다. 이러한 상반되는 이유는 본 연구의 대상자는 임상실습을 나가지 않은 2학년생을 포함해서 연구가 진행된 반면에 Ham 등[13]의 연구대상자는 임상실습을 마치고 취업을 앞둔 4학년 간호학생을 대상으로 하였기에 입학 당시 간호학 선택의 동기로 인해 간호전문직관에 미치는 영향이 달라져서 나타난 결과로 이해된다. 따라서 간호대학생의 간호학 선택동기에 따른 차별화된 교육을 통해 간호전문직관을 높이고, 간호사 이미지를 높여 주며, 간호사 근무복에 대한 만족도가 높아질 수 있는 간호사 근무복이 개발되고 개선될 수 있도록 다각적인 방안이 모색되어야겠다.

이상에서 간호대학생의 간호전문직관에 가장 큰 영향요인은 간호사 이미지였고, 그 다음은 상징성의 근무복 만족도와 간호학 선택동기였으며, 이들이 간호전문직관을 설명하는 설명력은 47.9%이었다. 본 연구는 간호대학생을 대상으로 한 간호전문직관의 영향요인 연구가 많은 상황에서 간호대학생의 간호사 근무복 만족도가 간호전문직관에 미치는 영향에 관한 연구를 시도하여 그 의의가 있다고 본다. 본 연구의 한계점은 일 서울소재 지역의 간호대학생을 대상으로 하였기에 지역적 특성 때문에 일반화하는데 한계가 있다. 간호대학생과 간호사의 지역별, 근무복 종류별 간호전문직관에 영향을 미치는 간호사 근무복 만족도 이외의 다른 변인을 고려한 후속연구가 필요하다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 간호대학생의 간호전문직관에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 시도된 서술적 조사연구로서 2018년 12월 12일부터 2019년 3월 10일까지 자기기입식 설문조사로 자료수집을 하였다. 간호대학생의 간호사 근무복에 대한 만족도가 높을수록, 간호사 이미지가 좋을수록 간호전문직관이 높게 나타났다. 간호대학생의 간호전문직관에 가장 큰 영향 요인은 간호사 이미지였고, 그 다음은 간호학 선택의 동기가 고교성적이나 권유나 추천에 의한 경우 혹은 적성에 맞는 경우, 상징성의 간호사 근무복에 대한 만족도였고, 이 변인이 간호전문직관을 설명하는 설명력은 47.9%이었다. 간호대학생의 간호전문직관을 향상시키기 위해 간호사 이미지를 높여 주는 방안과 입학 시 적성과 부모나 지인의 추천에 의한 간호학 선택한 자를 고려하는 것이 필요하다고 본다. 이 결과를 통해 다음을 제안한다. 첫째, 지역별, 근무복 형태별 간호대학생의 간호전문직관에 대한 비교연구를 제안한다. 둘째, 간호대학생과 간호사의 간호사 근무복에 대한 만족도를 비교하는 연구를 제안한다. 셋째, 간호대학생의 간호전문직관을 높일 수 있도록 간호사 이미지를 좋게 하고, 간호사 근무복에 대한 만족도를 높이는 전략개발과 적용의 실험연구가 필요하다.

References

1. Ko MS. Rate of employment 67.1% on high academic background in last year...this year 'gloom' prospects by COVID-19 [Internet]. Seoul: Maeil Business News Korea; 2020 [cited 2020 30 December]. Available from: <https://www.mk.co.kr/news/print/2020/1325970>.
2. Yoo EH, Ban SJ. Statistic survey of high academic background graduation in 2019. Seoul: Ministry of Education & Korean Education Development Institute; 2020 December: Report No.: RR 2019-15-3.
3. Lim SM. Factors influencing nursing professional

- value of nursing students. *Journal of Convergence for Information Technology*. 2020;10(5):51-59. <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2020.10.05.051>
4. Ham YS, Kim HS. Comparison of factors affecting nursing professionalism perceived by nursing students anticipating graduation according to nursing educational system. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*. 2012;19(3):363-373. <http://dx.doi.org/10.7739/jkafn.2012.19.3.363>
 5. Lim KM, Kim HY, Park GJ. The influence of nurse image and major satisfaction on nursing professionalism of male nursing students. *Journal of the Korean Academia-Industrial cooperation Society*. 2017; 8(10):423-431. <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.10.423>
 6. Park SY, Park SJ, Yang YJ, Choi EY. Analysis of research trends about nursing students' nursing professional in Korea. *The Journal of Korean Nursing Research*. 2020;4(2): 13-35. <https://doi.org/10.34089/jknr.2020.4.2.13>
 7. Jang HJ. Effects of image of nurse, clinical performance and major satisfaction of nursing students on nursing professionalism. *Journal of the Korean Applied Science and Technology*. 2020;37(3):635-648. <http://dx.doi.org/10.12925/jkocs.2020.37.3.635>
 8. Han SS, Kim MH, Yun EK. Factors affecting nursing professionalism. *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. 2008;14(1):73-79. <https://doi.org/10.5977/JKASNE.2008.14.1.073>
 9. Jeon OB, Ryu SW. Effects of professional consciousness and organizational commitment on nursing performance of hospital nurses. *Journal of Health Informatics and Statistics*. 2017;42(3):216-222. <https://doi.org/10.21032/jhis.2017.42.3.216>
 10. Ko SH, Chung BY. Nursing professionalism and job satisfaction of nurses in general hospital. *Korean Academy of Nursing Administration*. 2004;10(3): 335-343.
 11. Lee ES, Park MS. A study of convergence relationships among nurses image professional self-concept and nursing professionalism in nursing students. *Journal of Digital Convergence*. 2017;15(1):311-320. <https://doi.org/10.14400/JDC.2017.15.1.311>
 12. Lim KM, Jo EJ. Influence of satisfaction with clinical practice and image of nurses on nursing professionalism of nursing students. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2016; 17(4):556-566. <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.4.556>
 13. Ham YS, Kim HS, Cho IS, Lim JY. Affecting factors of nursing professionalism perceived by senior nursing students. *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. 2011;17(3):536-544.
 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. Han SH. Effecting factors nurse image of nursing students. *Asia-pacific Journal of Multimedia Service Convergent with Art, Humanities, and Sociology*. 2019;9(11):789-798. <http://dx.doi.org/10.35873/AJMAHS.2019.9.11.071>
 16. Hwang HJ, Lim JH. The effect of clinical nurse nursing professionalism and self leadership on organizational commitment. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*. 2018;24:1155-1171. <http://dx.doi.org/10.22251/jlcci.2018.18.24.1155>
 17. Jung JS, Chi SA. A study on uniform satisfaction and professional self-image of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2001; 7(3):455-471.
 18. Lee JI, Lee KH. Correlation between work attire satisfaction and job satisfaction for male consumers. *Journal of the Korean Society of Costume*, 2013; 63(3):166-175. <http://dx.doi.org/10.7233/jksc.2013.63.3.166>
 19. Han YH, Nam MH, Park MH. Study on the development of uniform designs of nurses in Korea-focus on

- uniform design of nurses at the Gyeonggi provincial medical center-. *Journal of the Korea Fashion & Costume Design Association*. 2012;14(1):31-42.
20. Kim MS, Park SY, Jeon AE. The effects of airline airport service employees' uniform satisfaction on job satisfaction. *Journal of the Aviation Management Society of Korea*. 2013;11(3):79-98.
 21. Lee MK, Lee JR. Study on actual conditions of nurses uniforms. *Journal of the Korean Society of Costume*. 2014;64(8):83-96. <http://dx.doi.org/10.7233/jksc.2014.64.8.083>
 22. Lee MK, Lee JR. Development of nurses uniform to improve nursing service -focused on the summer uniform in the general ward-. *Journal of the Korean Society of Costume*. 2016;66(6):32-45. <http://dx.doi.org/10.7233/jksc.2016.66.6.032>
 23. Ryu MA, Park OL. A study on satisfaction level of and design preference for nurse uniforms. *Journal of the Korean Data Analysis*. 2006;8(1):349-361.
 24. Kang KJ, Yu SJ, Seo HM, Park MS, Yu M, Chae YR, et al. Factors influencing profession -alism in male and female student nurses. *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. 2014;20(4):491-501. <http://dx.doi.org/10.5977/jkasne.2014.20.4.491>
 25. Jung KT, Ha YJ, Oh NY, Kim SY, Kwon MJ, Lee NH, et al. Factors affecting satisfaction with clinical practice and nursing professional values in nursing students. *The Journal of Korean Nursing Research*. 2018;2(1):23-36.
 26. Seo JH. The impact of uniform related attitude on the professional identity and job satisfaction : in the case of dental hygienist [master's thesis]. Seoul: Yonsei university; 2007. p.1-61.
 27. Seo JM, Lim JM. A study on the relationship between hotel F & B employees' uniform satisfaction and self image. *Korean Journal of Tourism Research*. 2008;22(4):111-131.
 28. Kim SH. A study on the design elements of uniforms for cooks at dining out restaurants have on an image as a professional, job satisfaction, and customer orientation [master's thesis]. Seoul: Kyonggi university; 2011. p.1-87.
 29. Yom YH, Kim KH, Son HS, Jeon JH, Lee JM, Kim MA. Analysis of the image and likability of the nurse. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2015;21(2):169-179.
 30. Yeun EJ, Kwon YM, Ahn OH. Development of a nursing professional values scale. *Journal of Korean Academy Nursing*. 2005;35(6):1091-1100. <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2005.35.6.1091>