간호대학생의 간호사 이미지에 대한 인식
: Q 방법론 적용

오승은, 이혜진*, 이주영
서울여자간호대학교

Nurses’ Image perceived by College Nursing Students
: Q-Methodological

Seung Eun Oh, Lee Hye-Jin*, Joo Young Lee
Seoul Women's College of Nursing

요 약 본 논문은 Q 방법론을 적용하여 간호대학생이 인식하는 간호사 이미지 유형과 유행별 특성을 확인하여 효율적인 간호교육과 임상교육의 관리도 도모하고자 시도되었다. 조사기간은 2017년 5월 15일부터 2017년 5월 24일까지 수행되었으며, Q 모집단 구성원의 전문이된 성중단과의 문헌고찰을 토대로 구성되었다. 간호대학생의 인식요점하여 개방형 질문서 작성 및 성중단을 통해 추출된 질문문 94개의 문헌고찰 후 도출된 질문문 64개를 토대로 158개의 질문문을 확보하였다. Q 표본의 선정을 위하여 Q 모집단을 여러 번 반복하여 입으면서 반복하였다. 이를 통해 나온 범주는 자질 및 역할, 사회적 인식, 전문성, 특성사, 근무시간 등 총 5개 범주였다. 선정된 질문문은 전문가의 집단과 유동성 가단자 총 35개의 Q 표본을 선정하였다. 이를 토대로 임의 간호대학 재학생 46명이 35개의 Q 질문문을 분류하였으며, 자료 분석은 PC QUANL 프로그램을 이용하였다. 연구 결과 '유형 1-1: 직무소진 멸려형', '유형 1-2: 전문적 자수성형', '유형 2-1: 자수 불만족형', '유형 2-2: 조직문화 불만족형'의 2개 요인의 4개 유형이 도출되었다. 이성의 결과들은 간호사 이미지에 대한 유행별 특성을 이해하는데 유행한 자료를 제공할 것이며, 이를 통해 간호교육과 임상교육의 이미지 제고 전략에 접근할 수 있는 실천적 함의를 도출하는 계기가 되길 기대한다.

Abstract This study was conducted to examine the nursing image types and characteristics of nurses perceived by nursing college students by applying the Q methodology and to manage effective nursing education and clinical education. The survey was conducted from May 15, 2017 to May 24, 2017, and the data collection for the Q population composition was based on in-depth interviews and literature review. First, nursing college students were searched for convenience and 158 statements were obtained based on open questionnaires and 64 statements extracted from in-depth interviews and after a literature review. To select the Q sample, Q population was categorized by taking several repeated readings. Five categories were developed from these processes: quality and role, social awareness, professionalism, uniqueness, and working conditions. The selected statements were reviewed and revised by experts and 35 Q samples were finally selected. Based on this, 46 students in one nursing college classified 35 Q statements, and analyzed data using PC QUANL program. The results of the study were as follows: 2) Type I-1: Job related anxiety, Type I-2: cold and professional, Type II-1: Complaint of treatment and Type II-2: Profession - Unacceptable. These results are expected to provide useful data for understanding the characteristics of nurses’ images and provide data enabling development of image improvement strategies of nursing education and clinical education.

Keywords : Subjectivity, Q methodology, College Nursing Student, Nurse, Nurses’ image
1. 서론

1.1 연구의 필요성

21세기 간호실무 영역은 급격하게 변화하는 의료환경 체계에서 더욱 확대되고 전문화되고 있다. 다양한 간호 현장에서 인식되는 간호사에 대한 이미지는 간호의 전문
적 발전에 매우 중요한 부분이다[1].

일반적으로 이미지관 특성 대상이나 사물에 대한 주
관적 인식이나 느낌을 의미하며, 타인의 대도를 형성하
는 중요한 요인이다[2]. 이러한 이미지는 개체인 개체에
또는 경험을 통해 인식되고, 특정한 이미지로 간주되
다[3].

간호사 이미지는 간호사에 대한 신념 및 간호적에 대
한 자아식으로 세워진다.간호사 이미지는 대중매체, 영
화, 소설, 문헌 등에 통해 다양한 언어로 긍정적인 이미
지와 부정적인 이미지로 표현되어있다. 과거의 선생연구
를 살펴보면 간호사는 수동적, 순종적이고, 업무를 돕는
보조적인 인식이 크고[4], 백의의 신망, 여성의 직업, 희
생과 통증과 같은 진통적인 이미지[5]가 주를 이루었으
며 시대적 흐름에 따라 점차 증가하고 도덕적인 여성
의 이미지[6]로 표현되었으며 현대사회에서의 간호사 이미
지는 책임감과 자율성[7], 학문적 발전과 대상자의 건강
증진을 도모하는 연구자, 교육자, 보건정책결정자가[8] 등
국민의 건강관리자로서의 긍정적 이미지로 전환되고 있
다.

간호사의 긍정적인 자아식은 야질의 환자간호와 환자
의 행복을 추구할 수 있는 움직임을 제공하는데 기초가
되고 있다. 간호대학생이 인지하는 긍정적인 간호사 이미
지는 임상실습 만족도를 높이고 애비간호로서 간호사
의 정체성 및 전문성을 형성하는데도 중요하다[9].
애비간호로서 간호대학생이 느끼는 간호사 이미지를
통해 간호사라는 직업에 대한 지식회의 역할을 바라
양질의 간호 인력으로서의 성장의 기회가 된다[10]. 그
러나 부정적인 간호사 이미지는 간호사의 자존감 저하로
업무나기 저하, 간호 전문직의 정체성 상실을 야기한
다[9]. 이는 업무 동기부여의 감소, 고용불안을 초래하게
되고 바탕에 있는 환자 간호와 직접되어 신속하고 정확
한 간호활동이 이루어지기 어렵고 간호의 질과 고객만족
도는 저하될 수밖에 없다[9].

간호사의 직업권은 전인간호 실천의 핵심으로 간호에
대한 가치관과 연결되고, 간호사가 지닌 간호관에 따라
실제 간호가 이루어지고 실제 간호에 의해 간호사의 전
체 이미지가 형성되다고 하였다[11]. 간호대학생이 인식
하는 간호사에 대한 이미지를 탐색하는 것은 간호를 독
자적, 전문적 이미지로 변화시키고 간호의 질을 높이며
양질의 직업의 이미지로 대두되는 조치가 된다[10]. 미
래에 간호사가 될 간호대학생은 대상으로 간호사 이미지
를 확인하는 것은 간호전문직관을 형성하고, 간호의 질
은 높이고 환자만족도에서도 영향을 미치게 된다는 점을
고려할 때[9,12], 미래의 간호사인 간호대학생의 바람직
한 간호사 이미지의 방향성을 파악하는 것이 현 시점에
서 필요하다.

기존의 간호대학생의 대상으로 간호사 이미지를 연구
한 선생연구를 살펴보면, 간호대학생이 인식하는 간호사
이미지의 내용분석[13], 간호사 이미지와 간호전문직관
[14], 간호대학생과 일반대학생의 간호사 이미지 비교
[15], 간호사 이미지와 전문직 사회문화의 관계[6], 임상
실습 전 간호대학생의 간호사 이미지[12], 임상실습을
경험한 간호대학생의 간호사 이미지[16] 등의 연구가 있었
다. 그러나 본 연구는 개개인의 경험과 지식에 따라 다르게
인식할 수 있는 추상성이 높은 개념을 객관화하기에 유
용한 연구방법론인 Q 방법론을 적용하고자 한다.

실습을 경험한 간호대학생의 간호사 이미지를 Q 방
법론을 적용하여 연구한 임미령, 권영은[16]의 연구 결
과 업무 지향적 스트레스의 현실 제공적 감동형, 전문적
간호지향형의 유형이 도출되었으며, 실습 전 간호대학생
의 간호사 이미지를 연구한 김윤정[12]의 연구에서는 나
이생계일상 중심형, 환자 중심형, 자기개발 중심형이 도출
되었다. 그러나 Q 요인분석으로 도출된 각각의 요인에서
상위요인과 하위요인을 하나의 요인으로 묶이
서 해석하기에는 그 특성이 중감으로 통합되어 오히려
의미가 모호해질 수 있다[17]. 이렇게 상위요인과 하위
요인을 나누어 해석했을 때 의미가 완전 분명해지며, Q
문항을 통해 갈로 드러나지 않았던 하위 요인의 존재
을 확인할 수 있게 된다[18]. 이렇게 도출된 간호사에 대한
부정적인 이미지는 개인의 필요성이 있으면서, 애비간호사
인 간호대학생에게 좋은 간호사 이미지를 형성하도록 돕는
것은 매우 의미 있는 일이다. 이를 위해서는 간호대학생
을 대상으로 그들이 내재화하고 있는 간호사에 대한 이미
지 과학 중요하다[19]. 이와 같은 선생연구를 토대로
본 연구에서는 각각의 심리적 수용을 뚜렷히 부가하기
위해 상위요인과 하위요인 각각을 중심으로 구분하여 해

193
1.2 연구목적 및 연구 문제
본 연구의 목적은 Q 방법론을 적용하여 간호대학생이 인식하는 간호사의 이미지에 대한 인식 유형을 확인하고 유형별 특성을 설정하여 효과적인 간호교육과 임상교육의 관리를 도모하고자 한다.

이러한 연구를 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1. 간호대학생의 간호사의 이미지에 대한 인식 유형을 확인한다.
연구문제 2. 간호대학생의 간호사의 이미지에 대한 인식 유형별 특성을 확인한다.

2. 연구방법
2.1 연구 설계
본 연구는 간호대학생이 인식하는 간호사의 이미지에 대한 유형을 확인하고 그 유형별 특성을 설명하기 위해 Q 방법론을 적용한 탐색적 연구이다.

2.2 표집 방법
2.2.1 Q 모집단 및 Q 표본의 선정
Q 모집단 구성을 위한 자료수집은 서울시 소재 일개 간호대학의 재학생을 대상으로 2017년 5월 15일부터 2017년 5월 24일까지 수행되었으며, 실증면담과 문헌고 참고 토대로 구성하였다. 먼저 간호대학생을 관의표집화고 개방형 질문서 작성 및 실증면담을 통해 추출된 진술문 94개의 문헌고 참고 토대로 추출된 진술문 64개를 토대로 총 158개의 진술문을 확보하였다. Q 표본의 선정을 위하여 Q 모집단을 여러 번 반복하여 임의로부터 병수화하였다. 이러한 과정을 통해 나온 병주는 자질 및 역할, 사회적 인식, 친문론, 독자성, 근무여건이라는 5개 병주었으며 선택된 진술문은 간호학과 교수 2인의 검토와 수정절차를 거쳐 최종적으로 35개의 Q 표본을 선정하였다.

2.2.2 P 표본의 선정
본 연구에서의 P 표본은 본 연구의 참여에 동의하고, 간호사의 이미지를 잘 표현할 수 있을 것으로 판단되는 간호대학생 총 46명을 권의표집하였다. 대상자의 나이는 21.08±1.81세이었으며, 모두 여자이고 이혼이었다. 학년은 4학년 32.6%, 1학년 26.1%, 2학년 26.1%, 3학년이 17.4% 순이었으며, 종교는 '있다'가 58.7%로 많았다. 진학동기는 '직업과 홍미에 맞아서' 30.4%, '주로의 원유' 21.7%, '남은 도울 수 있어서' 19.6%, '취업이 잘시' 13.0%, '과외진출이 용이해서' 8.7% 순이었으며, 간호과학의 만족도는 '만족' 80.4%, '보통' 10.9%, '불만족' 8.7% 순이었다<Table 1>.

2.2.3 Q 표본 분류 및 자료 분석 방법
Q 표본의 분포는 연구 대상자들이 Q 표본으로 선정된 35개의 진술문을 강제 분포시키는 Q 방법론의 원리에 따라 준비하였다. Q 분류의 절차는 먼저 Q 표본을 힣고 근리, 주제, 부정으로 분류한 후, 근리진술음 중에서 가장 근리하는 것을 차례로 꼬리 바갈تخذ서부터 안쪽으로 진술문을 분류하도록 진행하여 주제, 부정부분에서 마무리하였다. 수집된 자료는 Q 표본 분포에서 가장 부정하는 경우를 1점으로 시작하여 가장 근리하는 경우에 11점을 부여하여 정리하였다. 자료의 분석은 PC-QUANL Program을 이용하였다. 가장 이상적인 요인을 결정하기 위해 유형의 분류는 Eigen value 1.0 이상을 기준으로 하여 요인 수를 다양하게 입력하여 산출된 결과와 총 설명 변량 등을 고려하여 가장 합리적인 유형이라고 판단된 것을 선택하였다.

2.2.4 윤리적 고려
본 연구의 연구윤리 확보를 위해 S 여자간호과학교 연구윤리 심의위원회의 승인(IRB No. SWCN-201611-HR-001-04)을 받은 후 연구를 진행하였다. 참여자의 권 리보호를 위하여 연구의 목적과 연구과정에 대한 정보를 제공하고, 익명으로 사용될 것을 명시하였으며, 서면동의서를 받고 진행하였다. 연구 참여자가 원하지 않을 경우에 언제든지 철회가 가능하고, 설문지는 연구 목적 이외에 다른 용도로는 사용되지 않으며, 연구 참여자의 개인정보는 공개되지 않는다는 것을 설명하였다.
Table 1. Demographic Characteristics and Factor Weights of P sample (N=46)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Type</th>
<th>ID</th>
<th>Factor weight</th>
<th>Age</th>
<th>Gender</th>
<th>grade</th>
<th>religion</th>
<th>Reason for admission</th>
<th>Satisfaction with major</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>44</td>
<td>20</td>
<td>Female</td>
<td>3</td>
<td>20</td>
<td>N</td>
<td>Recommendation of others</td>
<td>Y</td>
<td>Can help others</td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>20</td>
<td>Female</td>
<td>2</td>
<td>20</td>
<td>N</td>
<td>Recommendation of others</td>
<td>Y</td>
<td>Can help others</td>
</tr>
<tr>
<td>26</td>
<td>19</td>
<td>Female</td>
<td>2</td>
<td>19</td>
<td>N</td>
<td>Recommendation of others</td>
<td>Y</td>
<td>Can help others</td>
</tr>
<tr>
<td>38</td>
<td>20</td>
<td>Female</td>
<td>3</td>
<td>20</td>
<td>Y</td>
<td>Aptitude and Interest</td>
<td>3</td>
<td>Can help others</td>
</tr>
<tr>
<td>45</td>
<td>21</td>
<td>Female</td>
<td>3</td>
<td>21</td>
<td>Y</td>
<td>Aptitude and Interest</td>
<td>3</td>
<td>Can help others</td>
</tr>
<tr>
<td>34</td>
<td>44</td>
<td>Female</td>
<td>3</td>
<td>44</td>
<td>Y</td>
<td>Aptitude and Interest</td>
<td>3</td>
<td>Can help others</td>
</tr>
<tr>
<td>30</td>
<td>23</td>
<td>Female</td>
<td>1</td>
<td>23</td>
<td>Y</td>
<td>High employment rate</td>
<td>3</td>
<td>Can help others</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>21</td>
<td>Female</td>
<td>4</td>
<td>21</td>
<td>N</td>
<td>Recommendation of others</td>
<td>4</td>
<td>Can help others</td>
</tr>
<tr>
<td>31</td>
<td>20</td>
<td>Female</td>
<td>1</td>
<td>20</td>
<td>N</td>
<td>For overseas employment</td>
<td>4</td>
<td>Can help others</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>42</td>
<td>Female</td>
<td>3</td>
<td>42</td>
<td>Y</td>
<td>Aptitude and Interest</td>
<td>3</td>
<td>Can help others</td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>22</td>
<td>Female</td>
<td>4</td>
<td>22</td>
<td>Y</td>
<td>Can help others</td>
<td>3</td>
<td>Can help others</td>
</tr>
<tr>
<td>41</td>
<td>21</td>
<td>Female</td>
<td>3</td>
<td>21</td>
<td>Y</td>
<td>For overseas employment</td>
<td>3</td>
<td>Can help others</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>24</td>
<td>Female</td>
<td>4</td>
<td>24</td>
<td>N</td>
<td>Aptitude and Interest</td>
<td>4</td>
<td>Can help others</td>
</tr>
<tr>
<td>43</td>
<td>20</td>
<td>Female</td>
<td>1</td>
<td>20</td>
<td>Y</td>
<td>Aptitude and Interest</td>
<td>1</td>
<td>Can help others</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>36</td>
<td>Female</td>
<td>19</td>
<td>36</td>
<td>Y</td>
<td>Can help others</td>
<td>19</td>
<td>Can help others</td>
</tr>
<tr>
<td>28</td>
<td>21</td>
<td>Female</td>
<td>3</td>
<td>21</td>
<td>Y</td>
<td>Can help others</td>
<td>21</td>
<td>Can help others</td>
</tr>
<tr>
<td>37</td>
<td>20</td>
<td>Female</td>
<td>1</td>
<td>20</td>
<td>N</td>
<td>Recommendation of others</td>
<td>1</td>
<td>Can help others</td>
</tr>
<tr>
<td>32</td>
<td>20</td>
<td>Female</td>
<td>1</td>
<td>20</td>
<td>N</td>
<td>Recommendation of others</td>
<td>1</td>
<td>Can help others</td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>24</td>
<td>Female</td>
<td>4</td>
<td>24</td>
<td>Y</td>
<td>Aptitude and Interest</td>
<td>4</td>
<td>Can help others</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>22</td>
<td>Female</td>
<td>4</td>
<td>22</td>
<td>N</td>
<td>High employment rate</td>
<td>4</td>
<td>Can help others</td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>23</td>
<td>Female</td>
<td>2</td>
<td>23</td>
<td>N</td>
<td>Recommendation of others</td>
<td>2</td>
<td>Can help others</td>
</tr>
<tr>
<td>23</td>
<td>27</td>
<td>Female</td>
<td>4</td>
<td>27</td>
<td>N</td>
<td>Recommendation of others</td>
<td>4</td>
<td>Can help others</td>
</tr>
<tr>
<td>27</td>
<td>46</td>
<td>Female</td>
<td>4</td>
<td>46</td>
<td>N</td>
<td>High employment rate</td>
<td>4</td>
<td>Can help others</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>22</td>
<td>Female</td>
<td>4</td>
<td>22</td>
<td>N</td>
<td>Recommendation of others</td>
<td>4</td>
<td>Can help others</td>
</tr>
<tr>
<td>24</td>
<td>21</td>
<td>Female</td>
<td>2</td>
<td>21</td>
<td>N</td>
<td>Aptitude and Interest</td>
<td>2</td>
<td>Can help others</td>
</tr>
<tr>
<td>29</td>
<td>22</td>
<td>Female</td>
<td>3</td>
<td>22</td>
<td>N</td>
<td>Recommendation of others</td>
<td>3</td>
<td>Can help others</td>
</tr>
<tr>
<td>39</td>
<td>21</td>
<td>Female</td>
<td>3</td>
<td>21</td>
<td>Y</td>
<td>Aptitude and Interest</td>
<td>3</td>
<td>Can help others</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>22</td>
<td>Female</td>
<td>4</td>
<td>22</td>
<td>Y</td>
<td>High employment rate</td>
<td>4</td>
<td>Can help others</td>
</tr>
<tr>
<td>25</td>
<td>20</td>
<td>Female</td>
<td>2</td>
<td>20</td>
<td>Y</td>
<td>Can help others</td>
<td>2</td>
<td>Can help others</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>23</td>
<td>Female</td>
<td>4</td>
<td>23</td>
<td>Y</td>
<td>Aptitude and Interest</td>
<td>4</td>
<td>Can help others</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>22</td>
<td>Female</td>
<td>4</td>
<td>22</td>
<td>N</td>
<td>Recommendation of others</td>
<td>4</td>
<td>Can help others</td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>19</td>
<td>Female</td>
<td>1</td>
<td>19</td>
<td>Y</td>
<td>Can help others</td>
<td>1</td>
<td>Can help others</td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td>23</td>
<td>Female</td>
<td>2</td>
<td>23</td>
<td>N</td>
<td>High employment rate</td>
<td>2</td>
<td>Can help others</td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td>27</td>
<td>Female</td>
<td>2</td>
<td>27</td>
<td>N</td>
<td>Aptitude and Interest</td>
<td>2</td>
<td>Can help others</td>
</tr>
<tr>
<td>46</td>
<td>18</td>
<td>Female</td>
<td>1</td>
<td>18</td>
<td>N</td>
<td>etc</td>
<td>18</td>
<td>Can help others</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>22</td>
<td>Female</td>
<td>4</td>
<td>22</td>
<td>N</td>
<td>etc</td>
<td>22</td>
<td>Can help others</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Table 2. Eigenvalue of each factor and percentage of variance

<table>
<thead>
<tr>
<th>factor</th>
<th>factor 1</th>
<th>factor 2</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>eigenvalues</td>
<td>34.65</td>
<td>1.52</td>
</tr>
<tr>
<td>variance(%)</td>
<td>75.33</td>
<td>3.31</td>
</tr>
<tr>
<td>cumulative(%)</td>
<td>75.33</td>
<td>78.64</td>
</tr>
<tr>
<td>N(%)</td>
<td>32(69.6)</td>
<td>14(30.4)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

3. 연구 결과

3.1 Q 유형의 구조

총 46명을 대상으로 진행한 Q 소설 결과를 분석하기 위해 QUANL 프로그램을 활용하였다. 요인 구분은 QUANL 프로그램을 통해 요인을 설명해 줄 수 있는 분산의 정도를 나타내는 아이겐 값(eigenvalue) 1.00 이상을 기준으로 구분하였다. 간호사 이미지에 대한 인식은 크게 2개의 요인으로 구분되었으며 총 2개의 요인간의 전체 변량의 78.64%를 설명하는 것으로 나타났다(Table 2).

3.2 요인 및 유형의 해석

2개의 요인으로 추출된 상위 대표 간호문과 하위 대표 상위유형(직무소진 열려형, 전문적 자부성형)과 하위 유형(저부 불만족형, 조직문화 불만족형)의 총 4개의 유
형으로 해석되었다. 진술문을 바탕으로 '이미지에 대한 브레인 스토밍 작업을 통해 간호사로 대표할 수 있는 이미지를 해석하여 각 유형의 이름을 명명하였다. 추출된 2개의 요인은 요인별 간호대학생이 인식하는 간호사 이미지의 유형과 직무 중요도가 높은 직업과 ‘고도의 직무수준을 요구하는 직업’으로 나타났다. ‘업무와 장도가 높은 직업’은 사명감을 가지고 감정한 전시가가 현실적으로 화자들을 돌보는 이미지이며, ‘고도의 직무수준을 요구하는 직업’은 간호사에 대해 전통적으로 인식되어 왔던 희생정신과 봉사와의 대비되는 남성전 이상을 검토한 이미지를 반영하는 것으로 보인다. 각 요인의 상·하위 구조는 다음과 같다[Fig. 1].

Fig. 1. Recognition structures for nurse image

3.2.2 1요인의 하위 유형 : 전문직 자부심형
1요인의 하위 유형의 학생은 간호사에 대해 유망한 직업으로(13), 시간적·경제적으로 여유가 있는(33), 사회적 지위가 높은 직업으로(7) 자랑스럽다고(17) 생각할 것으로서 기본적으로 간호사에 대해 자부심이 있고 긍정적인 정서가 내재되어 있다. 또한, 남성사회(9), 과임을

3.2.3 2요인의 상위 유형 : 자부소진 열려형
2요인의 상위 유형의 학생은 간호사에 대해 상냥하고(4), 사명감을 갖고(6), 강한 전사심이 적극적이고(12), 현실적(2)으로 일하는 전문직(20)이라고 생각한다. 하지만 업무장도가 높고(32), 힘든 업무 환경에 비해 저수준이 나타나(30)고 인식하고 있어 ‘자부소진 열려형’이라고 명명하였다(Table 3).

Table 3. Representative items (Factor 1)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Type</th>
<th>Q Statement</th>
<th>Z-score</th>
<th>M±SD</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>job related anxiety</td>
<td>34. The nurse is tired of being tired all the time, so it feels hard and it feels like it.</td>
<td>1.62</td>
<td>6.85±2.01</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>20. The nurse has a professionally strong power and contributes greatly to society.</td>
<td>1.51</td>
<td>6.52±2.32</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2. Nurses work contentedly in pursuit of humanity.</td>
<td>1.49</td>
<td>7.30±2.05</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>26. nurse is a stressful job because she has many parts to care for her patients.</td>
<td>1.49</td>
<td>7.27±1.74</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>8. Nurses are lifelong jobs where employment is stable.</td>
<td>1.42</td>
<td>5.91±1.77</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>24. The distinction between nurses and Nurse Assistant is unclear and confused.</td>
<td>1.23</td>
<td>5.15±2.35</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>6. The nurse treats the patient sincerely with a sense of duty.</td>
<td>1.14</td>
<td>6.88±2.04</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>16. nurse is not a spirit of kindness or sacrifice, but excellent work ability is important.</td>
<td>1.05</td>
<td>5.46±2.25</td>
</tr>
<tr>
<td>cold and professional</td>
<td>13. Nurses have bright prospects, competitive, and promising jobs.</td>
<td>-0.96</td>
<td>3.36±1.81</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>9. nurse has a cold, cool image.</td>
<td>-0.96</td>
<td>3.85±1.77</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>33. Nurses have time and money to spare, so they can enjoy a variety of leisure activities.</td>
<td>-0.96</td>
<td>4.42±2.40</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>17. I am proud to be a nursing student when I see the nurses performing their jobs</td>
<td>-0.96</td>
<td>3.91±2.17</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>7. Nurses have a high social status.</td>
<td>-0.96</td>
<td>5.06±1.66</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>25. The nurse is busy with work, it is difficult to recognize the patient's emotions cycle.</td>
<td>-0.95</td>
<td>4.67±2.07</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>19. When nurses are constantly working and studying, they feel like a worker ants.</td>
<td>-0.94</td>
<td>3.42±1.72</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Table 4. Representative items (Factor 2)

<table>
<thead>
<tr>
<th>Type</th>
<th>Q Statement</th>
<th>Z-score</th>
<th>M±SD</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Complaint of treatment</td>
<td>30. Nurses are not treated as much as they are in poor working conditions, such as at night.</td>
<td>1.77</td>
<td>7.85±2.58</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>6. The nurse treats the patient sincerely with a sense of duty</td>
<td>1.46</td>
<td>7.61±1.50</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>4. The nurse is a good conduct kind.</td>
<td>1.46</td>
<td>6.31±1.44</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2. Nurses work contentedly in pursuit of humanity.</td>
<td>1.45</td>
<td>6.65±1.12</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>8. Nurses are lifelong jobs where employment is stable.</td>
<td>1.31</td>
<td>7.38±2.53</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>12. Nurses work like strong warriors.</td>
<td>1.27</td>
<td>6.58±1.61</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>32. Nurses have a hard time working long hours because of their high intensity of work.</td>
<td>1.12</td>
<td>6.39±2.18</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>20. The nurse is making a great contribution to society by using her professional achievements as a power.</td>
<td>1.12</td>
<td>5.85±0.99</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>24. The distinction between nurses and Nurse Assistant is unclear and confused.</td>
<td>1.12</td>
<td>5.79±1.69</td>
</tr>
<tr>
<td>Profession - Unacceptable</td>
<td>23. The nurses and the nurses’ Association seem weak.</td>
<td>0.95</td>
<td>4.92±1.89</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>7. Nurses have a high social status.</td>
<td>0.95</td>
<td>3.58±0.92</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>3. Nurses are highly intelligent and educated.</td>
<td>0.95</td>
<td>3.14±1.57</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>1. Nurses understand and support patients’ positions.</td>
<td>0.95</td>
<td>4.24±2.02</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>29. It is hard for nurses to get married because of irregular living.</td>
<td>0.95</td>
<td>4.76±1.78</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>27. Burning culture (Taccom) is a problem that occurs in any organization.</td>
<td>0.95</td>
<td>5.00±1.68</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>5. Nurses are mechanical and unfriendly.</td>
<td>0.93</td>
<td>3.53±1.61</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>21. Nurses are limited in their development because they perform doctors’ supplementary work.</td>
<td>0.93</td>
<td>3.15±1.98</td>
</tr>
</tbody>
</table>

3.2.4 2요인의 하위 유형 : 조직문화 불만족형

2요인의 상위 유형의 핵심은 간호사에 대해 개인적으로 존재하는 환자를 이해하고 지지하며(1), 지적수준(3)과 사회적 지위가 높은 것으로(7) 생각한다. 하지만 태용문화를 가지고 있다고(27), 간호사 단체의 힘을 잃으며(23), 교대로 근무하는 환경으로 인해 가정생활의 유지가 어렵고(29), 간호사는 의사의 보조적 역할을 담당하여 간호직의 발전에는 한계가 있다(21)는 것은 간호사 직업문화의 개선이 필요하다고 인식하고 있어 ‘조직문화 불만족형’이라고 명명하였다<Table 4>.

4. 논의

간호사 이미지에 대한 연구는 집단에 따라 다양하며 간호사 및 간호사에 대한 이미지가 변화되고 있는 현시점에서 간호당학생이 인식하고 있는 간호사의 이미지는 애비간호사로서 간호학생이 간호직무관련을 경험하는 데 중요한 요소이다. 이에 본 연구는 간호학생의 간호사 이미지에 대한 주관적 인식 유형과 유형별 특성을 살펴보고 이를 근거로 하여 바람직한 간호사 이미지를 정립내어는데 필요한 기초자료로 활용하고자 실시하였다.


I-2유형은 ‘전문직 자부심형’으로 ‘직무소진 열려형’과 다르게 간호사 직업에 대해 사회적으로 인정받는 진
문적으로 직업에 대한 자부심이 있었으며 간호대학생들이 
자랑스럽게 인식하는 것으로 나타났다. 특히 '간호사
의 전문'은 많이, 경제적 있는 유망한 직업이라는 문항
은 간호사가 전문적 기술과 지식을 가지고 직업에 대한
궁지나 소유하는 전문적인 이비를 높게 인식한다는 연구
결과[22]와 일치하였다. 현재, 간호사는 일부 바빠서 환
자의 감정까지 헤아려주기 어렵다고 함으로써 기존의 백
의의 전자 또는 현실적인 이미지는 대비되는 이미지로
나타난 결과는 권미영과 권영은[14]의 연구를 맞받침하
았다. 간호대학생의 대부분은 봉사로 취업을 하게 되고
그 중에서도 다수의 환자를 접하는 병동에 근무부서
를 배치 받게 된다. 이 유형들의 단점이 될 수 있는 사회
적 관계 형성 부족이나 인간에 대한 무관심 등을 보완할
수 있도록 직업 인성 프로그램을 운영하고 자신의 인성
에 맞는 직업 선택에 도움이 되는 학생지지 프로그램이
운영되어야 할 것이다.

Ⅱ-1유형은 '치유 불만족성'으로 간호사는 간호진 전
사같이 적극적으로 일하지만 백 근무 등 영역의 근무환
경에 있어 근무를 돕고 그만감에 대응이 못 받아, 업무감도
g으로서 오랜 시간 일하기 힘든 직업으로 인식하고 있
었다. 우리나라 간호학과의 2015년 취업률은 84.4%로
높은 수준임에도 불구하고 과중한 업무와 영역의 근무터
간 등을 호소하며 이직을 결정하는 경우가 많아 우리나라
간호사의 평균 근무시간은 5.4년에 불과하며 그 중에
서도 실질간호사의 사적일은 31.2%로 높다고[23]. 이러한
문제들로 인해 간호대학생들은 취업도 하기 전에 '내가
관심 오래 근무할 수 있음까'하고 생각하며 간호사라는
직업에 대한 의구심을 갖게 하므로, 간호사가 백의를 떠
나지 않고 계속적으로 일할 수 있는 전문적인 근무환경
에 대한 개선 방안이 마련되어야 한다.

References

Nursing Images among High School Students: An 
Application of Q-methodology”, Journal of KSSSSS,
Care Organization.”, 1987.
[3] K. S. Park, “Examining the Structural Model of 
Perceived Image of the Coach, Athletic Identity and 
Exercise Volition among Collegiate Athletes”, Vol.16,
S. B. Kim, J. E. Son, E. G. Lee, H. W. Lee, M. K. Jung,
and H. K. Jeon, “The Image of Nurses and Their 
Clinical Role Portrayed in Korean Medical TV Dramas 
in Recent 5 Years, The Seoul Journal Of Nursing, 
of Nurses and Physicians in Hospital”, Journal of 
Korean Clinical Nursing Research, Vol.16, No.2, PP.
[6] Parker, Judith, and Julia Hallam. "From angels to 
handmaidens: changing constructions of nursing's public 
image in post war Britain." Nursing Inquiry, Vol.5,
[7] Lusk, Brigid. "Pretty and powerless: Nurses in 
advertisements, 1930 - 1950." Research in Nursing 
[8] H. S. Jeong and Y. S. Yoo, “Image of Nurses as 
Perceived by Nursing Students and Image 
Determinants”, Journal of Korean Academy of Public 
by Clinical Nurses: An Application of Q-Methodology”, 
Student Before and After Their First Clinical Practice”, 
Journal of East-West Nursing Research, Vol.20, No.2,
determinants the image”, Unpublished master's thesis, 
Yonsei University, 1998.
Students Image of Professional Nurse before Clinical 
Practice” The Journal of the Korea Contents 
images perceived by nursing students” Journal of the 
Korea Academy-Industrial cooperation Society, Vol.15,
No.6, pp. 3696-3705, 2014.
nurses and nursing professional values perceived by 
nursing students”, The Journal of the Korea Contents 
determinants among nursing students and non-nursing 
students” Journal of Korean Academy of Nursing 
on the Nurse’s Image of Nursing Students Experienced 
Clinical Practice” Journal of KSSSS, VOL.29, pp. 29-4, 
2014.
Human Subjectivity : Studies of Human Mind in Object 
methodology & Identification of Mind”, Korean Journal 
[19] D. L. Han, “Images of Good Nurses as Perceived by

198
이 혜 진 (Lee Hye-Jin)  

- 2011년 2월 : 이화여자대학교 일반대학원 간호학과 (간호학석사)  
- 2017년 2월 : 아주대학교 일반대학원 간호학과 (간호학박사)  
- 2016년 3월 ~ 현재 : 서울여자간호대학교 조교수

<관심분야>
아동과 청소년의 건강증진

이 주 영 (Joo Young Lee)  

- 2002년 2월 : 고려대학교 일반대학원 간호학과 (간호학석사)  
- 2006년 2월 : 고려대학교 일반대학원 간호학과 (간호학박사)  
- 2007년 3월 ~ 현재 : 서울여자간호대학교 간호학과 교수

<관심분야>
노인간호, 간호정책, 질관리

오 승 은 (Seung Eun Oh)  

- 2006년 8월 : 가톨릭대학교 임상간호학과 간호학과 (간호학석사)  
- 2016년 2월 : 인하대학교 일반대학원 간호학과 (간호학박사)  
- 2015년 3월 ~ 현재 : 서울여자간호대학교 조교수

<관심분야>
리더십, 원가관리, 전문간호사


