

간호사 유니폼 인식에 따른
조직 아이덴티티

A study on the effect of nurse uniforms
on organizational identity

연세대학교 보건환경대학원
보건관리학 전공
오 현 주

간호사 유니폼 인식에 따른 조직 아이덴티티

A study on the effect of nurse uniforms
on organizational identity

지 도 진 기 남 교 수

이 논문을 석사 학위논문으로 제출함

2011년 06월

연세대학교 보건환경대학원

보건관리학 전공

오 현 주

오현주의 석사 학위논문을 인준함

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

연세대학교 보건환경대학원

2011년 06월

감사의 글

논문을 준비하는 동안 2011년의 봄을 어떻게 보냈는지도 모르게 시간이 훌쩍 흘러버렸습니다. 제가 석사학위를 받기까지 많은 격려와 도움을 주셨던 분들에게 감사의 마음을 전하고자합니다.

부족한 저를 제자로 받아주시고, 논문의 시작부터 끝까지 칼날 같은 예리함으로 마침표 하나 놓치지 않고 꼼꼼하게 지도해 주신 진기남 교수님께 진심으로 감사드립니다. 더불어 귀중한 시간을 할애하시어 논문의 심사를 맡아주시고 명쾌한 조언을 아끼지 않으신 정형선 교수님과 고애란 교수님께도 감사를 드립니다.

대학원 생활을 무사히 마칠 수 있도록 많은 배려와 격려를 아끼지 않으신 김관식 부원장님, 민경하 팀장님, 이경미 팀장님, 조현인 과장님께도 감사 인사드립니다. 또, 힘들어 지칠 때면 한번씩 웃을 수 있는 여유를 만들어 준 소중한 동료 강주연, 김지영, 이미성, 이윤진, 오현진, 전해원 선생님, 업무와 공부에 치여 짜증과 투정을 부려도 넉넉한 마음으로 받아 주고 힘을 불어 넣어 준 오랜 친구이자 든든한 후원자인 김세은, 김애라, 서민정, 성수린, 안정, 정수임에게 감사 이상의 마음을 전합니다.

또한 연구가 무사히 진행될 수 있도록 귀한 시간을 허락해 주시고, 기꺼이 설문에 참여해주신 간호사 선생님들과, 설문작성을 허락해 주신 한림대학교의료원과 가톨릭대학교의료원 병원관계자 분들께도 진심으로 감사드립니다.

설레이던 대학원 입학시기부터 졸업까지 함께 웃고, 고민하고, 서로에게 힘이 되어 주었던 우리 9명 동기 선생님들께 감사드리며, 저를 포함한 모두의 졸업을 축하드리고 싶습니다.

끝으로 오늘의 제가 있기까지 언제나 믿고 지지해 주신 부모님과 가족들에게 말로는 다 표현할 수 없는 감사를 드리며 이 논문을 바칩니다.

2011년 6월

오 현 주 올림

목 차

표 목차	ii
그림 목차	iii
국문 요약	iv
I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	4
II. 선행연구 고찰	5
1. 유니폼	5
2. 조직아이덴티티	7
III. 연구방법	14
1. 조사대상 및 자료수집 방법	14
2. 방법연구모형과 가설설정	14
3. 척도	15
4. 분석방법	18
IV. 결과	20
1. 기본적 특성	20
2. 유니폼 특성	21
3. 유니폼 기능인식의 차이	21
4. 유니폼 만족도의 차이	25
5. 조직 아이덴티티	25
V. 고찰	33
VI. 결론 및 제언	35
참고문헌	37
설문지	43

표 목차

<표 1> 병원에 대한 조직 아이덴티티	16
<표 2> 유니폼 만족도	17
<표 3> 기본적 특성	20
<표 4> 유니폼 특성	21
<표 5> 근무부서에 따른 유니폼 기능의 차이	22
<표 6> 유니폼 색상에 따른 유니폼 기능의 차이	23
<표 7> 유니폼 무늬에 따른 유니폼 기능의 차이	24
<표 8> 근무부서에 따른 유니폼 만족도의 차이	25
<표 9> 기본적 특성에 따른 조직 자부심 차이	26
<표 10> 기본적 특성에 따른 조직 동질감 차이	27
<표 11> 종속변수와(조직 아이덴티티) 독립변수간의 상관관계	28
<표 12> 조직 자부심을 종속변수로 한 위계적 다중회귀분석	30
<표 13> 조직 동질감을 종속변수로 한 위계적 다중회귀분석	31

그림 목차

<그림1> 연구모형	12
------------------	----

국 문 요 약

간호사 유니폼 인식에 따른 조직 아이덴티티

본 연구는 간호사들이 착용하는 유니폼에 대한 인식의 특성이나 이에 대한 인식이 조직 아이덴티티에 영향을 미치는지에 대해 분석하고자 수행하였다.

연구대상은 2개의 의료원 산하에 있는 4개의 대학병원의 간호사를 대상으로 2011년 4월 18일 부터 2011년 5월 20일까지 설문조사를 실시하여, 365부가 분석에 사용되었다. 본 연구의 측정도구로 작성된 설문지는 총 58개 문항으로 구성되어 있으며, 독립변수는 병원타입, 개인적 특성, 유니폼 기능, 유니폼 만족도로, 종속변수는 조직 아이덴티티로 설정하였다. 자료분석은 SPSS 12.0을 이용하여 빈도와 백분율, t검증 및 변량 분석(ANOVA), 상관관계(Correlation Analysis), 위계적 다중회귀분석(Hierarchical Regression Analysis)을 실시하였다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 유니폼 특성인 색상보다는 무늬의 유무에 따라서 유니폼 기능 인식에 차이가 있었다.

둘째, 조직 아이덴티티로 조직 자부심과 조직 동질감에 영향을 미치는 요인을 각각 위계적 회귀분석한 결과 유니폼 만족도(디자인 만족도, 기능성 만족도)보다 유니폼 기능(내적, 외적)의 영향이 제일 설명력이 큰 것으로 드러났다.

셋째, 유니폼 디자인 만족도는 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤지만, 유니폼 기능성 만족도는 조직 아이덴티티에 영향을 미치지 않았다.

넷째, 유니폼의 내적기능을 긍정적으로 인식할 경우 조직 자부심이 높아졌다.

이 연구결과에 준한 시사점은 다음과 같다.

첫째, 유니폼의 디자인 만족도가 조직아이덴티티에 미치는 영향을 발견하였다는데 의의가 있다. 기존의 연구는 유니폼 만족과 조직아이덴티티간의 관계를 분석하지 않았는데, 이 연구는 유니폼의 사회적 기능을 조직아이덴티티에 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 조직아이덴티티에 부정적으로 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

셋째, 따라서 유니폼 색상과 무늬에 대한 간호사들의 인식을 보다 정교하게 분석할 필요가 있다. 조직 아이덴티티를 높이기 위해 교육에 많은 투자를 집중하고 있는데, 유니폼 디자인에 병원의 철학과 이념을 반영시켜 유니폼 디자인의 변화를 시도한다면, 교육과 같은 조직 동질성 효과를 거둘 수 있을 것으로 생각된다.

핵심되는 말: 유니폼 인식, 유니폼 디자인, 조직 아이덴티티

I. 서론

1. 연구의 필요성

21세기 글로벌화 시대를 맞아 의료시장 개방으로 병원은 환자유치 경쟁이 날이 증가되면서, 적극적인 광고, 서비스의 강화, CIP(Corporate Identity Program)의 도입 등과 환자에게 좋은 이미지를 심어 주고자 노력하고 있다. 이와 같이 병원을 둘러싼 경영환경은 새로운 방향을 제시하는 움직임이 나타나기 시작했다. 그 움직임은 타기업과 구별하는 차별화 된 조직 아이덴티티라는 개념으로 구체화되고 있다. 이는 기업의 양적 성장과 더불어 기업의 존재이유, 가치, 사회적 책임 등의 질적 성장을 동시에 추구하는 것으로 많은 기업이 경영환경의 기본 주체가 경제성, 효율성 이외에 기업의 존재증명을 확립하는데 있다는 것을 자각하게 된 것이다(김황경, 김희철, 1999).

따라서 전문 의료인으로서 의사와 환자의 커뮤니티(community)역할을 수행하는 간호사는 그 역할이 더욱 중요하게 되었다. 더불어 간호사의 역할과 업무수행을 효율적으로 하고, 환자에게 적합한 진료와 최상의 서비스를 제공하기 위하여 능률적이고 환자의 신뢰도를 높이는 전문가적 이미지의 유니폼이 요구되고 있다. 점점 직원의 간호사의 유니폼은 환자에게 간호사와 병원에 대한 첫인상으로서 영향을 미치며, 이는 간호사의 업무수행에 대한 평가와도 밀접한 관계가 있다고 볼 수 있다(서주희, 2007).

Goffman(1951)은 복장은 그 사람에 대한 이미지를 가장 빠른 시간 안에 만들어주고, 타인에게 내가 원하는 인상을 효과적으로 주기 위한 목적으로 사용할 수 있는 도구라고 하였다. 그리고 Kalisch & Kalisch(1985)는 복장은 비언어적 의사소통의 형태로서 인간의 상호관계를 위한 발판을 형성하고 어떤 직업의 동일성을 부여 할 뿐만 아니라 다른 직업과 구분하며 권력과 권한의 상징이 된다고 말하였다. 이렇듯 의복은 특정한 역할과의 관계에서 선택되며, 역할의 변화는 흔히 의복의 변화를 동반하고 의복의 변화는 착용자의 행동에 영향을 미친다.

유니폼은 기업을 대표할 수 있는 얼굴이며, 과거 관료적이고 특정집단의 성격 표현으로 사용되었으나 현재의 유니폼은 고정관념에서 탈피하여(김선미, 1991), 기업 내의 일체감과 긍지를 갖게 하고 기업의 사명과 이미지를 심어주기 위한 목적으로 착용되고 있다(김원준, 1988). 유니폼은 일반 의복과 달리 목적이 명확한 의복으로서 병원의 이미지를 환자에게 적극적으로 알리고 기억되게 하는데 많은 영향을 미친다고 하겠다.

요즈음 유니폼은 기업의 사회적인 위치와 독자적인 이미지를 중요시한 새로운 감각의 패션성이 가미되면서 상징성과 기능성을 강조하는 경향의 디자인으로 바뀌어 가고 있다. 또한 잘 디자인 된 유니폼은 착용자에게 자신의 역할 그리고 사명이 무엇인지를 잘 인지시켜서 작업의 능률을 올려줄 뿐만 아니라 기업의 경영 전략면에서도 좋은 성과를 거둘 수 있다(김선미, 1991).

유니폼은 간호사나 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).

또한 유니폼은 간호사의 전문가적 이미지를 외부인에게 알리는 대외적 역할을 한다. 즉 이는 상호작용의 중요한 매개체가 되는 것이다(Campbell et al., 2000). Coombes & Heilman(1993)은 유니폼이 지위, 권위 등을 보여 주는 언어적 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. 서정모와 임재문(2008)은 업무 수행에 편리한 유니폼에 만족하는 직원들일수록 고객에게 적극적으로 서비스하는 직원이라는 자기이미지를 가지고 있다고 하였다.

유니폼의 심미성은 종업원과 고객 간의 직접적인 접촉이 빈번한 서비스 조직에서 더 강조되는 경향이 있다. 서비스 조직의 종업원이 착용하는 유니폼은 고객의 서비스 품질에 대한 기대 및 서비스의 독특성과 신뢰성 지각 등에 영향을 미

친다는 점에서 중요한 의미를 지닌다(Solomon, 1986).

기존의 국내 연구를 살펴보면, 주로 유니폼 디자인과 선호도 및 견해가 주를 이루고 유니폼의 만족도와 전문적 자기이미지에 관한 연구가 일부 이루어졌다. 물론 유니폼에 대한 종업원의 지각이 종업원의 직무태도, 조직 및 직업 태도 형성에도 영향을 미친다는 점은 선행연구들에서도 제안되어 왔지만(김민주, 2007; Nelson & Bowen, 2000) 유니폼의 기능을 체계적으로 밝히지는 못하였다.

또한 Ravasi & Rekom(2003)은 조직 아이덴티티는 조직에 대해 이해하도록 도우면서 실제 조직과 조직구성원들의 행동에 대한 이해도를 높이고, 공유된 이해가 어떻게 그들에 행동에 영향을 주는지에 대해서도 알 수 있게 해 준다고 하였다. 즉, 기업의 내부 직원들은 자사가 갖는 차별화된 경영철학이나 이념, 비전, 행동 및 커뮤니케이션 메시지나 상징물 등으로 구성된 기업 아이덴티티를 통해 조직 일체감을 형성하게 되는 것이다. 더 나아가 자신이 속한 기업 고유의 아이덴티티를 깊게 체감하고 자신의 가치와 동일화시킬수록 자사에 대한 조직 일체감이 더욱 깊어질 것이라고도 하였다.

이렇듯 조직아이덴티티에 영향을 미치는 포괄적인 요소를 알아본 연구는 있었으나, 세부 요소 중 조직의 상징물이라고 할 수 있는 유니폼과 조직 아이덴티티의 관계에 관한 연구는 거의 전무하였다. 즉 유니폼에 대한 이론적인 시각과 경험적 연구 폭이 좁았다. 조직원에 대한 교육이나 관리를 통해서 조직 아이덴티티를 형성하려는 기존의 시각에서 더 나아가 유니폼이 조직 아이덴티티와 연관성이 있는지를 파악하는 것은 의미가 있다. 즉 의복이란 다른 방법을 통해서 조직 아이덴티티가 구성될 수 있다면, 조직 관리의 새 메커니즘을 제시하게 되는 것이다.

따라서 의류학적 연구영역을 확장하기 위해서 유니폼의 만족도, 사회적 기능 등의 의류학적 측면 요소와 사회학 분야에서 주로 다루어졌던 조직아이덴티티와의 상관관계를 살펴볼 필요가 있다. 결국 의료기관과 같은 현장에서 중요성이 간과 되어온 유니폼에 대한 재조명을 통해 의류학의 가치를 폭 넓게 인식시킬 필요가 있다.

2. 연구의 목적

본 연구는 대학병원 간호사의 유니폼과 조직 아이덴티티간의 관계를 파악하는데 목적이 있다. 이를 통해 간호사들의 병원에 대한 자긍심, 노력의지, 잔류욕구 등을 높이고 병원경쟁력을 높일 수 있도록 하며, 조직 관리차원에서 도움이 되고자 한다.

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 간호사의 근무부서, 유니폼의 특성(무늬, 색상)에 따른 유니폼 인식(만족도와 사회적 기능)의 차이에 대해 분석한다. 구체적으로 외래, 병동, 수술실, 응급실의 네 부서에 따라 유니폼에 대한 만족도와 이의 사회적 기능에 차이가 있는지를 분석한다. 그리고 유니폼 무늬의 유무나 무채색과 유채색에 따라서 유니폼에 대한 만족도와 이의 사회적 기능에 차이가 있는지를 분석한다.

둘째, 간호사의 유니폼 인식이 조직 아이덴티티(조직 자부심, 조직 동질감)에 미치는 영향을 분석한다. 구체적으로 응답자의 기본적 특성을 통제한 가운데 유니폼에 대한 만족도와 사회적 기능이 조직 자부심이나 조직 동질감에 미치는 영향을 분석한다.

II. 선행연구 고찰

1. 유니폼

1) 유니폼의 개념

유니폼이란 특정 집단에 속해 있는 구성원들을 위해 특별히 고안 · 채택되어진 독특한 디자인의 의복을 말하며 제복이라고도 한다(이경희, 1991). 제복은 자유복과 달리 그 목적하는 바에 따라 특정한 형태와 필요한 장식 및 기능을 구비하는 데에 특색이 있다. 다시 말하면 규정된 의복으로 착용하지 않으면 안 되는 옷이기 때문에 어느 정도의 차이는 있으나, 강제성이 동반 되는 의복이다(황은경, 2003).

그 어원은 라틴어의 unis(하나의)와 forma(형)에서 생긴 합성어로, 일정한 기준에 의해 정해진 일정 양식의 복장을 말한다(남윤자 외, 1997). 유니폼의 기원은 군인 제복에서 그 유래를 찾을 수 있다(David, 1956). 우리나라 유니폼의 개념은 일제에 의해 서구 문물이 도입되고 대량생산 방식에 의존하는 통일화된 군복과 학생복이 '제복'으로 입혀지면서 생겨나게 된다.

개화기에는 제복이란 말이 사용되어 오다가 해방 후 영어가 일상어로 혼용되면서 유니폼이라 불리게 되었다. 유니폼은 특수한 목적을 위해 다수가 하나의 형태로 통일되게 착용하는 복장이며, 사회문화적 내면성이 유니폼에 내적 의미로 함축되어 외적형태의 측면에서도 관례적인 복식의 기능화된 형식으로 나타난다(한연희 외, 2005).

유니폼은 오랫동안 군대와 학교에서 구성원의 통일성을 강조하는 수단으로 활용되었고, 또한 작업의 편리함을 위한 기능적인 목적 하에 확산되었다(양리나, 2001). 최근 들어 병원, 유통업, 금융업, 외식업 등을 포함한 거의 모든 서비스 기업들은 직원의 서비스 생산에 있어서 유니폼 착용을 의무화 하고 유니폼의 디자

인, 제작 및 유지에 상당한 관심을 갖고 투자를 하고 있는 현실이다(서재호, 2001).

역사적으로 최초의 간호사복은 Catholic수녀복과 Quaker교도의 의상에서 많은 영향을 받아 생겨났으며 19세기 후반부터 본격적인 간호사복의 유니폼화가 시작되었다. 시간이 지나면서 캡의 사용 및 간호사복에 대한 여러 변화가 시도되어 오늘날과 같은 간호사복이 정착되었다. 국내에는 1900년대 한복을 변형한 형태의 간호사복에서 시작하여 1910년대에는 흰색 긴 원피스에 앞치마를 착용하였다.

1920년대에는 스커트의 길이가 발목 위까지 짧아졌으며 1930년대에는 큰 변화가 없었다. 1940년대에는 A-line 스커트에 반소매가 나왔고 후반기에는 A-line 스커트가 플레어 스커트로 변하고 간호복 위에 스웨터를 걸친 모습을 보인다. 1950년대에는 A-line 스커트에 현재 간호복과 같은 모양의 원피스를 입었고 1960년대에는 스커트의 길이가 무릎 바로 아래까지 짧아졌다.

1970년대에는 미니스커트가 유행하여 길이가 더욱 짧아졌으며 스탠드 칼라가 등장하고 주름을 잡는다든지 라인을 넣는 등 약간의 장식적인 면이 도입되었다. 그리고 편리한 복장으로 바지가 보이며 임산부 간호사를 위한 투피스 스타일의 헐렁한 복장도 있었다. 1980년대에는 색깔·디자인이 다양해지고 판타롱 스타일·투피스·원피스가 등장하면서 소아과 병동에서는 분홍색·하늘색 간호복·줄무늬 등 아이들에게 친근감을 주는 색깔을 사용하였다. 1990년대에는 활동적이고 능률적인 복장으로 각 병원마다 디자인을 개발하여 그 병원의 특색을 나타내기 시작하였다(강미정, 2003).

기존 연구에서는 유니폼의 하위차원이 다양하게 다루어 졌다. 이러한 유니폼의 구성요소들은 다양한 직종의 유니폼 착용자와 고객을 대상으로 한 남윤자 외(1997)의 연구와 관공서 여직원을 대상으로 한 황정순과 서미아의 연구(1998)에서는 기능성, 심미성, 상징성, 경제성의 4가지로 구분하여 논의하였다.

호텔 종사원을 대상으로 한 양리나(2002)의 연구에서는 형태, 색상, 기능성, 소재 등으로 나누었고, 간호사를 대상으로 한 정지숙(2000)과 강미정(2003)의 연구에서는 심미성, 기능성, 상징성의 3가지로 구분하였다. 또한 Nelson & Bowen(2000)도 기능성, 상징성, 심미성 등 세 가지 구성요소를 중심으로 유니폼

지각에 대한 측정척도를 개발하였으며, 카지노와 리조트에 근무하는 종업원들을 대상으로 유니폼 디자인의 구성요소와 종업원의 직무태도 간에 인과관계가 존재함을 검증하였다. 이들이 유니폼의 구성요소로서 간주한 것은 외형(appearance), 기능(function), 성격(character), 안락함(comfort) 등인데, 이 연구에서 명명한 외형은 심미성을 의미하고 기능과 안락함이 기능성을 의미한다면, 성격은 상징성을 의미한다.

이형룡 외(2003)의 연구에서는 외형, 기능, 특성으로 유니폼의 구성요소를 나누어 논의하였다. 이 중에서 간호사 유니폼 만족도에 관한 정지숙(2001)의 연구에서는 유니폼 만족도에서 심미성이 가장 높았고 상징성, 기능성이 가장 낮았다. 이를 통해 간호사들이 상징성과 기능성에 관한 유니폼 개선을 원하고 있음을 알 수 있다.

2) 유니폼의 기능

유니폼의 기능은 외적 기능과 내적 기능으로 나누어 볼 수 있다. 먼저 유니폼의 외적기능으로는 기업을 상징하고 기업의 이미지 전달의 역할을 한다. 직장 내 유니폼이 가장 먼저 도입된 곳은 항공사와 호텔과 같은 서비스 업종으로 유니폼은 구성원 간 업무 능률뿐만 아니라 소비자들에게 신뢰감과 전문가라는 인식과 함께 만족도까지 높여주는 효과적인 마케팅 요소 중의 하나이다. 따라서 항공기 기장에서부터 군인이나 경찰, 사설경비원 등 유니폼을 통해 그 사람의 신분과 지위, 업무를 짐작하며, 유니폼 착용여부나 태도에 따라 그 개인은 물론 기관과 조직에 대한 이미지가 나빠질 수도 있고, 단정하고 신뢰를 줄 수 있는 이미지를 느낄 수도 있다(Wheeler, 2006).

병원의 경우에는 유니폼이 환자와 구분되는 신원을 확인해 주고 나아가 그들의 위신을 높여주거나 적어도 결점을 은폐하여 준다(손대현, 1981). 간호사 유니폼은 간호사의 전문직 자기 이미지와 연관되어 있어 환자와 병원 종사자간의 식별뿐만 아니라 간호업무 수행이라는 높은 위상의 전문직 이미지를 갖게 된다(Pratt

& Rafaeli, 1997).

Nelson & Bowen(2000)은 서비스 조직에서 유니폼이 조직의 속성과 서비스 수준을 고객에게 미리 알려주어 고객들에게 그들이 누구와 상호 작용하여야 하는지를 알려 주어 고객의 혼동을 줄이는 기능을 한다고 하였다. 예를 들어 사우스웨스트 항공사 승무원의 캐주얼한 유니폼은 덜 형식적이고 재미있는 서비스를 고객이 예상케 한다. 결국 유니폼은 기업이미지(corporate identity) 형성에 중요한 도구이다. 이에 유니폼은 소속집단의 독창적 이념과 개성을 표현하는 상징성을 가지고 있어 그 기업을 상징할 수 있는 이미지가 표현되어야 한다(배천범, 1983; 서재호, 2001).

그리고 유니폼은 한 사람이 바로 하나의 개인이 아니라 집단의 일부분이라는 것을 상징함으로써 개성을 억누르며, 조직이 개인에 대해서 할 수 있는 통제정도를 상징하며, 조직의 문제를 다룬다(Joseph & Alex, 1979). 결국 유니폼은 착용자의 의식과 행동에도 많은 영향을 주게 된다(서재호, 2001). 유니폼은 직원들로 하여금 역할 수행에 따른 태도, 행동양식, 서비스 능력에 영향을 미치고 고객에게 신뢰감과 첫인상을 심어주는 중요한 요소이다(Horn et al., 1981).

유니폼의 내적기능으로 유니폼은 집단이나 조직에 대한 소속감을 갖게 하고 업무의 자세를 잡아주며 일의 능률을 높여주는 역할을 한다(서정모, 임재문, 2008; Bendall, 2004). 한 조직의 일원으로서 승인을 받고자 하는 경우, 유니폼을 착용함으로써 자신의 소속감을 얻게 되고, 유니폼을 착용한 다른 사람들과의 동조성을 갖게 되어 더 큰 효과를 기대할 수 있다(양리나, 2001). 또한 유니폼을 착용함으로써 직원들은 조직에 의해 세워진 기준과 목표에 더욱 더 직접적으로 자신들을 동일시하려고 하며, 자신의 역할과 자기개념에 더 몰입한다고 한다(Markus & Kunda, 1986).

일련의 연구(배천범, 1983; Pratt & Rafael, 1993)에서는 유니폼의 기능을 네가지로 주장하였다. 첫째, 종사원들에게 집단 성원 의식, 지위의 표시, 합법성의 인정 등의 영향을 미친다. 둘째, 조직 구성원에게 조직과의 연계성 지각을 강화하여 소속된 집단에 대한 올바른 의식을 갖게 한다. 셋째, 자기의 맡은 일에 대한 긍지와 질서의식을 갖게 한다. 넷째, 역할에 대한 책임감을 갖게 한다.

따라서 유니폼은 어떤 사람의 현재의 역할에 대해서만 전달하고, 모든 다른 역할에 대한 정보를 감추며 한 개인을 집단 구성원으로 증명함으로써 즉 집단을 대표하고 집단에 대한 각자의 행동을 위한 책임감을 부과해 줌으로써 주어진 상황에서의 사람들의 역할을 합법화한다(Joseph & Alex, 1979).

2. 조직 아이덴티티

첫째, 조직 아이덴티티의 개념을 살펴 본 연구들을 고찰하겠다. Birkigt & Stadler(1986)은 기업아이덴티티를 기업 철학을 기반으로 한, 계획되고 조작적인 기업의 자기 재현으로 정의하고 있으며, 이러한 기업의 자기 재현은 기업 행동, 기업 커뮤니케이션, 상징을 통해 가능하며 궁극적으로 기업의 퍼스널리티를 통해 구체화된다고 하였다. 또한 Balmer & Soenen(1999)은 기업아이덴티티의 구성요소를 정신(비전, 철학, 전략, 제품 및 서비스의 성과 등), 영혼(핵심 가치/기업 문화/기업의 역사 등), 목소리(커뮤니케이션, 상징, 기업 행동 등)의 세 가지 요소로 설명하였다.

어떤 한 조직의 고유한 특성을 의미하는 조직정체성은 조직과 하나(oneness)라는 생각 또는 조직에 대한 소속감을 구성원이 지각하고 있는 것(Ashforth & Mael, 1989; Riketta, 2005)으로 정의할 수 있다. 그러므로 단순한 기업 상징이나 표현물이 아니라 조직체가 자신의 사업을 운영하는 특징적인 양태를 말하는 것으로 조직 구성원들이 어떤 방식으로 생각하고 느끼며 행동하며 외부 환경과 접촉하고 있는가를 포함한다.

이러한 차원에서 보면, 조직 아이덴티티는 구성원들이 자신이 몸담고 있는 조직에 대해 갖고 있는 어떤 신념 체계로 정의된다. 따라서 조직 정체성은 자신이 속한 조직체와 다른 유사한 조직체를 구분해 주는 중심적이고 특징적이면서도 지속력을 가진 조직의 어떤 독특한 특성을 말한다(Albert & Whetten, 1985; Dutton & Dukerich, 1991).

Olins(1990)은 조직 아이덴티티를 회사의 행동을 지각시키는 어떤 혹은 모든

방법을 말하며, 그것은 너는 누구이고, 너는 무엇을 하며, 너는 어떻게 한다는 것을 투영시킨다고 하였다. 그리고 조직의 아이덴티티는 심미적 결과물 내에서 일관되고 구별된 이미지에 도달시키는 정도라고 정의한다(Schmitt et al., 1995).

이를 전반적으로 종합해 보면 기업 아이덴티티란 시각적 요소뿐만 아니라 행동 및 커뮤니케이션을 통틀어서 이해관계자 혹은 타깃 공중들에게 회사를 차별화시키고 회사의 존재를 알리는 모든 수단 및 방법들의 총체로 규정할 수 있다(장우성, 한은경, 2007).

둘째, 조직 아이덴티티에 영향을 미치는 요인에 대한 연구들을 고찰하겠다. 개인의 자아개념에 지각한 조직 아이덴티티와 동일한 내용이 포함되어 있을 때, 이러한 관계를 조직 동일화, 즉 조직몰입(organizational commitment)이라고 정의한다. 조직 내부에서 구성원들은 자사에 대한 평판을 해석, 유추해 기업의 대외적인 아이덴티티에 반응한다. 언론 매체들이 어느 조직에 대한 정보를 공개함에 따라, 그 조직과 구성원들에 대한 대중의 인상은 기업 평가의 일부가 되어 구성원들의 자아상과 일치감을 구축 혹은 파괴할 수 있다.

여기서 조직 구성원들이 정체성을 지각하는 정도는 개인 또는 조직에 따라서 차이가 발생한다. 조직정체성의 예측변인으로 받아들여지는 변수들 예컨대, 절차 및 분배공정성과 같은 조직 공정성 지각정도는 조직정체성 강도에 서로 다른 영향을 갖는 것으로 조사되었다(Tyler & Blader, 2003; Olkkonen & Lipponen, 2005). 그러나 조직정체성을 조직 전체수준이 아니라 작업집단이나 부서 수준에서 보면 어떤 상이한 결과를 보일 수도 있다(Christ, et al., 2003; Dick et al., 2004). 이러한 주장의 의미는 동일한 조직정체성이라 할지라도 분석 수준에 따라 조직정체성 강도가 달라질 수 있음을 의미할 뿐만 아니라, 분석수준에 따라 서로 다른 조직정체성을 지닐 수 있음으로 인해 성과가 다르게 나타날 수 있음을 말하는 것이다.

구성원들은 조직의 특성이라고 생각하는 것들을 자신의 자아개념에 영입시키면서 자신의 조직에 애착을 갖게 된다. 한 개인의 자아개념은 다양한 아이덴티티들로 이루어져 있으며, 이러한 아이덴티티들은 가령 인종, 성별, 직업 등을 바탕으로 한 다양한 사회집단에 대한 소속으로부터 발달한다(Breakwell, 1986; Stryker &

Serpe, 1982). 또한 지배적인 조직 아이덴티티는 조직간 경쟁이 치열해지고 불확실성이 증가하는 어떤 위기를 직면할 때 더욱 강해진다(Hogg & Terry, 2000).

‘나는 누구인가’를 결정하는 데 있어서 ‘남이 나를 어떻게 보는가’도 상당히 중요한 것처럼, 조직 아이덴티티의 형성에 있어서도 조직에 대한 외부인들의 시각이 영향을 미치게 된다. 연구자들은 Cooley의 ‘거울상 이론(Looking Glass Theory)’과 Mead의 ‘I’와 ‘Me’의 관계에 대한 사회정체성 이론에 기초하여, 조직에 대한 외부의 시각이 해당 조직 구성원들의 조직에 대한 지각에 영향을 줄 것을 제안하였다(Hatch & Schultz, 2002; Rindova & Fombrun, 1998).

Dutton & Dukerich(1991)는 뉴욕의 한 교통관련 조직을 대상으로 한 연구에서, 해당 조직의 구성원들이 평소 가지고 있던 소속 조직의 아이덴티티와 불일치하는 외부의 이미지를 접하게 되자 많은 혼란을 겪었으며, 결국 소속 조직의 아이덴티티를 이미지와 일치하는 방식으로 변화시켰음을 보고하였다. 또한 Elsbach & Kramer(1996)는 순위라는 조직 평판이 조직 아이덴티티에 미치는 영향을 경험적으로 밝혀내었다.

셋째, 조직 아이덴티티의 영향을 받는 요인에 대한 연구들을 고찰하겠다. 가장 기본적인 상식에서 아이덴티티는 조직의 근본적인 스타일, 질, 캐릭터, 퍼스널리티이다. 그것은 조직을 규정하고 동기화하고 구체화하는 데 영향을 준다(Downey, 1986/87).

조직 아이덴티티는 최고경영팀과 구성원간에 조직의 내부상황과 이슈에 대한 해석을 상호 연결시키고 이해하게 해주는 열쇠로서 중요한 전략적, 정치적 범주화 기능을 담당하며(Gioia & Thomas, 1966), 조직정체성과 이미지가 호혜적인 상호관계를 가지고 있음에 따라 상대적으로 유동적이면서 불안정한 개념으로 볼수 있는 바, 조직 정체성의 불안정성이 조직변화를 달성하는데 실제로 유효할 수 있다(Gioia et al., 2000)는 주장 또한 있다.

소속되어 있는 조직에 대한 아이덴티티는 개인의 몰입을 좌우한다는 사실을 증명하기 위해 2가지 핵심적 모델을 제시하였다. 하나는 조직의 독특하고, 중심적이며, 영속적인 특성이라고 구성원이 느끼는 지각한 조직아이덴티티(perceived organizational identity)와 대중이 이렇게 생각할 것이라고 느끼는 아이덴티티인

해석된 외부 이미지(construed external image)이다. 이러한 두 종류의 조직 아이덴티티가 구성원들이 조직에 대해 형성하는 인지적 관계와 이에 따르는 여러 종류의 행동들에 영향을 미친다는 것을 말해 준다(Dutton & Dukerich, 1991).

또한 조직 아이덴티티는 조직에 대해 이해하도록 도우면서 실제 조직과 조직 구성원들의 행동에 대한 이해도를 높이고, 공유된 이해가 어떻게 그들에 행동에 영향을 주는지에 대해서도 알 수 있게 해 준다(Ravasi & Rekom, 2003). 즉, 기업의 내부 직원들은 자사가 갖는 차별화된 경영철학이나 이념, 비전, 행동 및 커뮤니케이션 메시지나 상징물 등으로 구성된 기업 아이덴티티를 통해 조직 일체감을 형성하게 되는 것이다. 더 나아가 자신이 속한 기업 고유의 아이덴티티를 깊게 체감하고 자신의 가치와 동일화시킬수록 자사에 대한 조직 일체감이 더욱 깊어질 것이다(장우성, 2007).

한편 사람들은 자신의 아이덴티티와 일체화시킨 조직에 대해 지지하는 경향이 있다(Ashforth & Mael, 1989). 예를 들어 모교에 대한 일체감은 모교에 대한 기부행위를 이끌어 내며, 모교의 행사에 참여하도록 만든다는 것이다(Mael & Ashforth, 1992).

또한 자기 범주화 연구에 따르면 조직에 대한 일체감이 커질수록 집단 내의 유사성이 커지고, 결국 특정 사회적 카테고리에 의해 개인의 아이덴티티가 변형되는 현상인 탈개인화(depersonalization)를 이끌어 낸다. 이러한 탈개인화의 결과물 중 일부는 집단 유대감, 자민족 중심주의, 그리고 사회적 협력 등으로 나타난다(Turner et al., 1987). 집단 유대감은 구성원에 의해서 긍정적으로 평가되는 집단 내부의 욕구이며, 자민족 중심주의는 이렇게 형성된 긍정적인 욕구가 외집단과 비교해서 드러나는 것이다. 사회적 협력은 개인의 이익과 집단의 이익이 일치되어 나타날 때 이를 위해 집단 구성원 전체가 협조하는 것을 뜻한다(Lantz & Loeb, 1998).

따라서 조직 일체감은 기업 아이덴티티에 의해 형성되며, 또한 내부직원이 평가하는 자사에 대한 기업 평판에도 영향을 미친다. 이러한 기업 아이덴티티는 외부적으로는 긍정적인 기업이미지로 반영되며, 오랜 세월을 거쳐 궁극적으로는 내·외부 이해관계자들에게 긍정적인 기업 평판(Corporate Reputation)으로 구축된다

(이노종, 2006; 한은경, 유재하, 2004).

본 연구는 병원의 상징적 요소로 작용하는 유니폼이 얼마나 간호사들의 조직의 아이덴티티에 영향을 미치는지를 분석하였다.

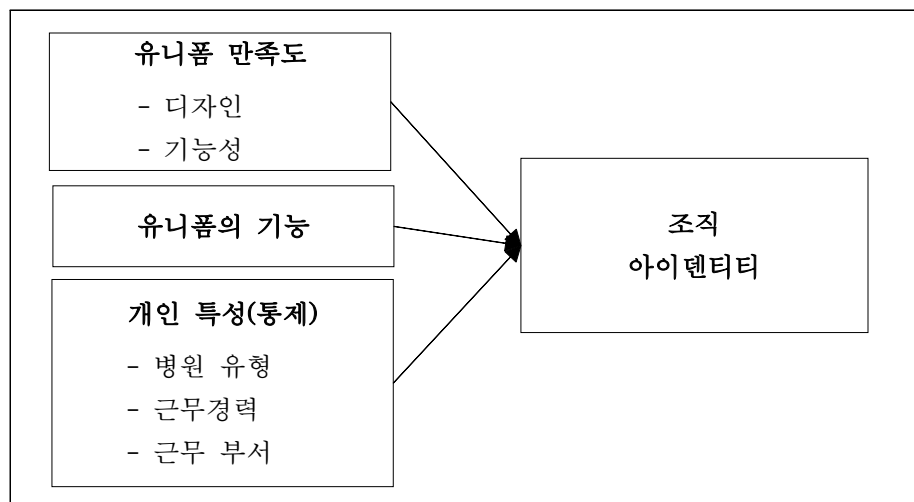
III. 연구방법

1. 조사대상 및 자료수집 방법

본 연구는 2개의 의료원 산하에 있는 4개의 대학병원의 간호사를 대상으로 조사하였다. 자료수집은 우편과 직접방문을 통해 2011년 4월 18일부터 2011년 5월 20일까지 진행하였으며, 설문조사 방법은 자기기입식이었다. 이들을 대상으로 총 377개 설문지가 회수되었으며, 그 중 신뢰성이 없는 설문지 12개를 제외한 365개만으로 자료를 구성 하였다.

2. 연구모형과 가설설정

연구모형은 개인 특성, 유니폼 만족, 유니폼의 사회적 기능을 고려하였고, 이들이 조직아이덴티티에 미치는 영향을 분석하고자 하였다(그림 1).



<그림1> 연구모형

연구의 목적을 실증적으로 분석하기 위하여 다음과 같은 가설을 제시하였다.

[연구가설 1]: 유니폼에 만족할수록 병원에 대한 아이덴티티 수준이 올라간다.

[연구가설 2]: 유니폼의 사회적 기능을 더 인식할수록 조직 아이덴티티의 수준이 올라간다.

3. 척도

1) 변수의 구성

본 연구의 측정도구로 작성된 설문지는 총 58개 문항으로 구성되어 있으며, 독립변수는 병원타입, 개인적 특성, 유니폼 기능, 유니폼 만족도로, 종속변수는 조직아이덴티티로 설정하였다.

(1) 종속 변수

조직아이덴티티는 Rupert Brown(1986)의 연구에서 사용된 조직 아이덴티티에 관한 10개의 질문을 사용하였다. 구체적인 측정 문항은 나는 우리 병원을 자랑할 게 없다고 생각한다; 나는 우리 병원을 좋게 생각한다; 나는 우리 병원을 별로 존중하지 않는다 등의 문항으로 구성되어 있으며, 이에 대해 리커트의 5점 척도(1점, 전혀 그렇지 않다-5점, 매우 그렇다)로 평가하도록 하였다.

조직아이덴티티를 측정한 문항들의 요인을 파악하고, 변수 구성의 타당성을 검증하기 위해 요인분석을 실시하였다. 요인분석을 통해 고유치(Eigen value)가 1 이상인 총 2개의 요인이 추출되었다(표 1). 제 1요인은 조직 자부심으로 총 7개의 문항으로 구성되었다. 제 1요인에 대한 설명변량은 58.39%이며, Cronbach's α 값은 0.75로 신뢰도가 검증되었다. 제 2요인은 '조직 동질감'이었으며, 총 3개의 문항을 구성되었다. 설명변량은 71.97%이며, 신뢰도는 0.80으로 입증되었다.

<표 1> 병원에 대한 조직 아이덴티티

요인	문항	요인 적재량	고유치	설명변량	Cronbach's α
조직 자부심	자랑할 것이 없음†	.819			
	좋게 생각함	.732			
	존중하지 않음†	.838			
	근무하는 것을 알리고 싶지 않음†	.802	4.09	58.39	0.88
	계속 일하고 싶음	.782			
	일원인 것이 싫음†	.807			
	다른 조직에 속하고 싶음†	.523			
조직 동질감	조직원들과 동질감 느낌	.870			
	조직원들과 비슷함	.859	2.16	71.97	0.80
	나의 존재가 투영됨	.762			

† 부정적인 문항은 재부호화(reverse scoring)하여 이 분석에 투입하였음

(2) 독립 변수

① 기본적 특성

기본적 특성은 근무경력, 직위, 근무부서, 병원타입을 고려하였다. 근무경력은 현 직장 근무경력이 몇 년인가를 물어 측정하고, 이 수치를 빈도표상에서 5년 미만, 5년 ~ 10년 미만, 10년 이상 등으로 나타냈다. 직위는 일반간호사, 책임·수간호사 이상으로 나누었는데, 회귀분석 투입시에는 책임·수간호사는 1값이고 간호사는 0값을 갖는 모조변수(dummy variable)로 전환하였다. 근무부서는 외래, 병동,

수술실, 응급실로 나누어(외래=1, 병동=2, 수술실=3, 응급실=4)고려하였다. 병원은 동일 의료원 산하에 있는 두 개의 병원을 각각 A, B기관으로 나누었으며, A기관이 1값을, B기관은 0값을 갖도록 모조 변수화하여 회귀분석에 투입하였다.

② 유니폼 만족도

유니폼 만족도는 현재 착용하는 유니폼에 관한 만족도를 묻는 항목이다. 유니폼 만족도 측정 문항은 서주희(2007)의 선행연구를 바탕으로 하였으며, 디자인, 실루엣, 재질, 활동성, 색상 등의 총 5가지 문항으로 구성되어 있다.

<표 2> 유니폼 만족도

요인	문항	요인 적재량	고유치	설명변량	Cronbach's α
디자인 만족도	디자인	.794			0.80
	실루엣(유니폼의 윤곽선)	.652	2.15	71.78	
	색상	.796			
기능성 만족도	재질(통풍성, 땀흡수성, 촉감)	.857			0.78
	봉재상태	.721	2.10	69.94	
	활동성	.834			

유니폼 만족도 측정 문항들의 요인분석 결과, 총 2개의 요인이 추출되었다(표 2). 제 1요인은 '디자인 만족도'로 명명하였으며, 총 3개 문항으로 구성되었다. 설명변량은 71.78%이며, 신뢰도는 0.80으로 입증되었다. 제 2요인은 '기능성 만족도'에 관한 항목으로, 4개의 문항이 해당되었다. 설명변량은 69.94%이며, Cronbach's α 값은 0.78로 신뢰도가 검증되었다. 기능성 만족도의 기능성이란, 가볍고, 활동하기 편하고, 통풍이 잘되는 등과 같은 유니폼을 착용함으로써 얻을 수 있는 안락함의

역할을 의미한다.

③ 유니폼의 기능

유니폼 기능은 유니폼을 착용함으로써 타인에게 전문적으로 보여지고 간호사로서 자신감과 책임감이 부과되는 것을 의미하며 병원의 구성원임을 증명한다. 측정 도구는 Horn & Gruel(1981), Rafaeli(1993), Ryan(1966)를 참조하여 유니폼의 외형, 유용성, 특성으로 측정한 서주희(2007)의 도구를 참고하였고 연구자가 선행 연구를 참조하여 수정 보완한 도구가 다음과 같이 구성되어 있다.

유니폼 기능을 측정하기 위한 문항은 개념상 내적기능과 외적 기능으로 나뉜다. 외적기능에 해당하는 문항은 간호복을 착용함으로써 타인에게 전문적으로 보여진다; 간호복을 착용함으로써 타 직종과 구별이 가능하다; 간호복이 상대방에게 간호사다운 이미지를 준다 등으로 구성되어있으며, Cronbach's α 값은 0.81으로 검증되었다. 내적기능은 간호복을 착용함으로써 전문직의 확신을 갖게 된다; 간호복을 착용함으로써 우리 병원을 대표하는 사람이란 의식을 느끼게 된다; 간호복이 나에게 자신감을 심어준다 등의 문항으로 구성되어 있으며, 신뢰도는 0.87로 문항 간 내적 일치도가 높았다.

조직아이덴티티를 측정한 문항들의 요인을 파악하고, 변수 구성의 타당성을 검증하기 위해 요인분석을 실시하였다. 요인분석을 통해 고유치(Eigen value)가 1 이상인 총 2개의 요인이 추출되었다(표 1). 제 1요인은 조직 자부심으로 총 7개의 문항으로 구성되었다. 제 1요인에 대한 설명변량은 58.39%이며, Cronbach's α 값은 0.88로 신뢰도가 검증되었다. 제 2요인은 '조직 동질감'이었으며, 총 3개의 문항을 구성되었다. 설명변량은 71.97%이며, 신뢰도는 0.80으로 입증되었다.

4. 분석방법

수집된 자료는 통계프로그램인 SPSS 12.0을 이용하여 전산처리를 하였으며, 다음과 같은 방법으로 분석하였다.

첫째, 기술통계분석을 이용하여 조사대상자들의 기본적 특성과 유니폼의 특성

에 대한 빈도와 백분율을 산출하였다. 둘째, 근무부서와 유니폼의 특성에 따른 유니폼 기능 인식, 유니폼 만족도 차이를 알아보기 위해 t검증과 일원변량분석(Oneway ANOVA)을 실시하였다. 셋째, 유니폼 만족도와 조직특성간의 관계를 알아보기 위하여 상관관계분석(Correlation Analysis)을 실시하였다. 넷째, 조직아이덴티티에 대한 각 독립변수의 영향력을 파악하기 위하여 위계적 다중회귀분석(Hierarchical Multiple Regression Analysis)을 실시하였다.

IV. 결과

1. 기본적 특성

본 연구를 위해, 응답자의 기본적 특성으로 근무경력, 직위, 근무부서를 고려하였다(표 3).

<표 3> 기본적 특성

구분		명	(%)
근무경력	5년 미만	201	(55.1)
	5 ~ 10년	73	(20.0)
	10년 이상	91	(24.9)
	계	365	(100.0)
직위	일반간호사	344	(94.2)
	책임·수간호사 이상	21	(5.8)
	계	365	(100.0)
근무부서	외래	66	(18.2)
	병동	231	(63.6)
	수술실	28	(7.7)
	응급실	38	(10.5)
	계	363	(100.0)
병원 타입	A 기관	187	(51.4)
	B 기관	177	(48.6)
	계	364	(100.0)

현 의료기관에서의 간호사 근무경력은 5년 미만이 201명(55.1%)으로 가장 많았으며, 10년 이상이 91명(24.9%), 5년 이상부터 10년 미만이 73명(20.0%)으로 그 뒤를 이었다. 응답자들 중 일반간호사가 전체 응답자들 중 94.2%(344명)로 책임·수간호사(2.8%, 21명)보다 더 많았다. 근무부서 별로는 병동에서 근무하는 응답자

(63.6%, 231명)가 가장 많았으며, 다음으로는 외래(18.2%, 66명), 응급실(10.5%, 38명), 수술실(7.7%, 28명) 순이었다. 설문조사는 A와 B 기관으로 나누어 실시하였고, 각각 51.4%(187명), 48.6%(177명)로 비슷한 분포를 이루었다.

2. 유니폼 특성

응답자들의 간호사 유니폼 특성으로는 색상과 무늬를 고려하였다(표 4). 색상의 경우 무채색 계열이 유니폼이 57.5%(210명)로 유채색 계열(42.3%, 154명)보다 많았으며, 무늬의 경우, ‘없다’가 52.6%(191명), ‘있다’는 47.4%(172명)로, 유니폼에 무늬가 없는 경우가 더 많았다.

<표 4> 유니폼 특성

구분		명	(%)
색상	무채색	210	(57.5)
	유채색	154	(42.3)
	계	364	(100.0)
무늬	유	172	(47.4)
	무	191	(52.6)
	계	363	(100.0)

3. 유니폼 기능인식의 차이

1) 근무부서에 따른 유니폼 기능인식의 차이

응답자들이 근무하는 부서에 따라서 유니폼의 기능 인식에 차이가 있는지를

알아보았다(표 5). 유니폼의 기능 중, '간호복을 착용함으로써 청결과 위생에 더 신경을 쓰게 된다'는 부분에서 근무부서에 따른 유의한 차이가 있었다. 근무부서 중 수술실에 근무하는 간호사들이 다른 부서에 근무하는 간호사들에 비해 청결과 위생을 더 인식하는 것으로 나타났다. 그 외 유니폼의 기능들과 유니폼의 기능의 지표값은 근무부서에 따라 유의한 차이를 보이지 않았다.

<표 5> 근무부서에 따른 유니폼 기능인식의 차이

(단위 : $\bar{y} \pm S.D$)

구분	외래	병동	수술실	응급실	F
전문직으로 보임	3.56±0.84	3.41±0.88	3.54±0.79	3.29±0.80	1.00
타직종과 구별	3.82±0.58	3.78±0.77	4.00±0.47	3.74±0.69	0.92
간호사다운 이미지	3.55±0.88	3.55±0.83	3.57±0.79	3.29±0.65	1.16
친근한 이미지	3.26±0.86	3.10±0.79	2.96±0.84	2.95±0.66	1.60
환자들의 존중	3.00±0.84	2.77±0.95	2.96±0.84	2.61±0.86	2.37
전문직이라는 확신	3.36±0.95	3.15±0.84	3.39±0.74	3.23±0.83	1.84
병원대표의식 부여	3.50±0.88	3.33±0.83	3.29±0.85	3.34±0.82	1.19
자신감을 부여	3.21±0.97	2.98±0.80	3.29±1.08	3.04±0.86	2.29
조심스러운 행동	3.65±0.97	3.56±0.86	3.82±0.86	3.58±0.87	1.50
청결과 위생을 고려	3.76±0.84	3.56±0.86	<u>3.86±0.80</u>	3.57±0.84	4.82**
index†	3.47±0.72	3.32±0.61	3.48±0.57	3.19±0.44	2.16

† 유니폼 기능의 지표값

**P<.01

2) 유니폼 특성에 따른 유니폼 기능 인식의 차이

유니폼의 특성 중 색상에 따른 유니폼 기능 인식에 대한 차이를 알아보았다. 무채색과 유채색의 유니폼을 입는 간호사들의 유니폼 기능 인식의 차이는 <표 6>와 같이 유의하지 않게 나타났다.

<표 6> 유니폼 색상에 따른 유니폼 기능인식의 차이

(단위 : $\bar{y} \pm S.D$)

구분	무채색	유채색	t
전문직으로 보임	3.43±0.88	3.46±0.83	-0.36
타직종과 구별	3.80±0.75	3.81±0.65	-0.07
간호사다운 이미지	3.56±0.80	3.48±0.84	0.91
친근한 이미지	3.11±0.80	3.10±0.80	0.01
환자들의 존중	2.76±0.90	2.87±0.93	-1.12
전문직이라는 확신	3.20±0.81	3.26±0.86	-0.62
병원대표 책임의식 부여	3.36±0.80	3.32±0.85	0.50
자신감을 부여	3.00±0.79	3.10±0.95	-0.99
조심스러운 행동	3.61±0.82	3.54±0.92	0.77
청결과 위생을 고려	3.56±0.84	3.57±0.83	-0.08
index†	3.35±0.58	3.35±0.66	-0.14

† 유니폼 기능의 지표값

다음으로 무늬의 유무에 따른 유니폼 기능의 인식 차이를 알아보았다(표 7). 무늬가 없는 간호복을 입는 경우, 간호사다운 이미지를 더 인식하는 것으로 나타났다. 또한 병원을 대표하는 사람이라고 더 의식하는 것으로 나타났으며, 이는 모두 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 자신감을 부여한다는 유니폼의 기능에 대해서도 무늬가 있는 경우보다 없는 경우에 더 느끼는 것으로 나타났으며, 통계적으로 유의하였다. 무늬의 유무에 따른 차이는 유니폼 기능의 지표값과도 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 이는 간호복에 무늬가 없는 집단이 유니폼의 기능을 더 인식하는 것을 말한다.

<표 7> 유니폼 무늬에 따른 유니폼 기능 인식의 차이

(단위 : $\bar{y} \pm S.D$)

구분	유	무	t
전문직으로 보임	3.37±0.83	3.50±0.88	1.45
타직종과 구별	3.75±0.72	3.85±0.69	1.32
간호사다운 이미지	3.42±0.84	<u>3.62±0.81</u>	2.30*
친근한 이미지	3.17±0.78	3.23±0.82	1.73
환자들의 존중	2.77±0.91	2.84±0.91	0.74
전문직이라는 확신	3.26±0.83	3.19±0.83	0.74
병원대표 책임의식 부여	3.24±0.86	3.43±0.78	2.28*
자신감을 부여	2.88±0.90	<u>3.19±0.80</u>	3.48**
조심스러운 행동	3.53±0.85	3.63±0.88	1.15
청결과 위생을 고려	3.52±0.85	3.61±0.82	1.06
index†	3.28±0.62	<u>3.41±0.60</u>	2.10*

*P<.05 **P<.01

4. 유니폼 만족도의 차이

유니폼 만족도의 두 하위차원인 디자인 만족도와 기능성 만족도의 근무부서별 차이를 알아보았다(표 8). 디자인 만족도에 대해서는 근무부서 간에 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 그러나 기능성 만족도 부분에서는 부서별로 유의한 차이가 있었다. 부서들 중 수술실이 다른 부서들에 비해 상대적으로 기능성 만족도가 높은 것으로 나타났다. Scheffe 검정결과에 따르면, 외래와 병동 부서에 근무하는 간호사들이 유니폼 기능성 만족도가 비슷한 반면, 수술실의 경우, 기능성 만족도를 상대적으로 높게 느끼고 있었으며, 응급실은 이들에 비해 낮은 기능성 만족도를 보였다.

<표 8> 근무부서에 따른 유니폼 만족도의 차이

(단위 : $\bar{y} \pm S.D$)

구분	외래	병동	수술실	응급실	F
디자인 만족도	2.96±0.68	3.10±0.64	3.20±3.89	3.06±0.60	1.22
기능성 만족도	3.03±0.79 (BA) [†]	2.76±0.73 (BA)	3.13±0.69 (A)	2.68±0.66 (B)	4.34**

**P<.01

[†] Scheffe 검정 결과

5. 조직 아이덴티티

1) 기본적인 특성에 따른 조직 아이덴티티 차이

조직 아이덴티티의 제 1요인, 조직 자부심이 응답자의 기본적인 특성에 따라 차이가 있는지 살펴보았다(표 9). 근무경력에 따른 차이를 살펴보면, 경력이 10년 이상인 간호사들이 10년 미만인 간호사들에 비해 조직 자부심이 높은 것으로 나타났

으며, 이는 통계적으로 유의하였다.

<표 9> 기본적 특성에 따른 조직 자부심 차이

(단위 : $\bar{y} \pm S.D$)

구분		조직 자부심	F/t
근무경력	5년 미만	3.34±0.58 (B) [†]	
	5~10년 미만	3.27±0.53 (B)	23.98***
	10년 이상	3.79±0.55 (A)	
직위	일반간호사	3.41±0.58	
	책임·수간호사 이상	3.83±0.77	-3.13**
근무부서	외래	3.73±0.52 (A)	
	병동	3.35±0.61 (B)	
	수술실	3.63±0.64 (BA)	8.52***
	응급실	3.31±0.48 (B)	
병원	A 기관	3.59±0.58	
	B 기관	3.27±0.59	5.31***

P<.01 *P<.001

† Scheffe 검정 결과

Scheffe 검정결과에 따르면, 근무경력이 5년 미만 그리고 5년 이상 부터 10년 미만인 집단이 조직 자부심을 비슷하게 느끼는 것에 비해 10년 이상인 간호사들이 조직의 자부심을 더 느끼는 것으로 검정되었다. 직위에 따라서는 일반간호사들에 비해 상대적으로 책임·수간호사들이 조직 자부심을 더 가지는 것으로 나타났다. 유의한 차이를 보였다. 근무부서의 따른 조직 자부심 차이도 유의한 차이

를 나타냈다. Scheff 검정결과와 마찬가지로, 외래에서 근무하는 간호사들의 경우 다른 부서들에 비해 조직 자부심을 더 느끼는 것으로 나타났다. 조사를 실시한 두 대상 기관에서도 유의한 차이를 보였다. A 기관에 근무하는 간호사들이 B 기관의 간호사들보다 조직의 자부심을 더 느끼는 것으로 나타났다.

조직 아이덴티티의 제 2요인, 조직 동질감의 기본적 특성에 따른 차이는 <표 10>과 같다. 근무경력에 따른 조직 동질감은 유의한 차이를 보였다.

<표 10> 기본적 특성에 따른 조직 동질감 차이

(단위 : $\bar{y} \pm S.D$)

구분		조직 동질감	F / t
근무경력	5년 미만	3.30±0.52 (B) [†]	10.01***
	5~10년 미만	3.34±0.60 (B)	
	10년 이상	<u>3.61±0.61 (A)</u>	
직위	일반간호사	3.35±0.55	-4.27***
	책임·수간호사 이상	<u>3.89±0.67</u>	
근무부서	외래	3.41±0.52	1.42
	병동	3.38±0.59	
	수술실	3.49±0.64	
	응급실	3.38±0.57	
병원	A 기관	<u>3.44±0.61</u>	0.33*
	B 기관	3.32±0.53	

*P<.05 ***P<.001

[†] Scheffe 검정 결과

10년 이상 근무한 간호사들이 10년 미만 근무한 간호사들에 비해 상대적으로 조직 동질감을 더 느끼는 것으로 나타났다. Scheffe 검정 결과와 마찬가지로 5년

미만 그리고 5년 이상 10년 미만인 간호사들이 상대적으로 낮은 조직 동질감을 보였다. 직위에 따른 조직 동질감의 차이도 통계적으로 유의하였다. 책임·수간호사 이상의 그룹에서 조직 동질감을 더 느끼는 것으로 나타났다. 그러나 근무부서에 따른 조직 동질감은 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 반면 조사대상 병원 타입에 따라서는 A 기관에 근무하는 간호사들이 B 기관에 비해 조직 동질감을 더 느끼는 것으로 나타났으며, 이는 통계적으로 유의하였다.

2) 조직 아이덴티티에 영향을 미치는 요인

조직 아이덴티티에 영향을 미치는 요인을 알아보고, 그 변화를 살펴보기 위해 위계적 다중회귀분석을 시도하였다. 종속변수는 조직의 아이덴티티로, 두 요인인 조직 자부심과 조직 동질감에 대해 각각 분석하였다. 이 분석의 독립변수로는 병원 타입, 근무경력, 직위, 유니폼 기능의 하위요인-외적기능, 내적기능-, 유니폼 만족도의 2가지 하위요인-디자인 만족도, 기능성 만족도-이 투입되었다. 본 분석에 사용된 독립변수와 각 종속변수간의 상관관계는 <표 11>과 같다.

<표 11> 조직 아이덴티티(조직 자부심과 동질감)와 독립변수간의 상관관계

	외적기능	내적기능	디자인 만족도	기능성 만족도
조직 자부심	0.37***	0.37***	0.33***	0.35***
조직 동질감	0.33***	0.30***	0.34***	0.28***

<표 12>는 조직 자부심을 종속변수로 한 위계적 다중회귀분석결과이다. 먼저 1단계에서는 기본적 특성인 병원(모조변수), 근무경력, 모조변수인 직위를 통제되었다. 분석 결과, 모두 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 A 기관에 근무하는 하는 간호사가 조직의 자부심을 더 느끼는 것을 의미한다. 또한 근무 경력이 길어질수록 조직 자부심이 높으며, 일반 간호사가 아닌 집단에서

조직 자부심을 더 가지다는 것을 말한다.

2단계에서는 유니폼의 기능의 하위요인인 외적기능과 내적기능 변수를 통제하였다. 유니폼의 외적, 내적기능 모두 통계적으로 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 유니폼 외적, 내적기능 인식이 높을수록 조직 자부심을 더 느낀다는 것을 말한다. 이 단계에서는 유니폼 기능이 통제되었는데, 기본적 특성인 병원 타입과 근무경력, 직위는 모두 통계적 유의성을 유지하였다. 이는 병원 타입과 근무경력, 직위는 유니폼 기능의 영향력에 기인하지 않는다는 것을 의미한다. 유니폼 기능 변수 투입 후 결정계수는 1단계 0.13에서 0.12 증가한 0.25이다.

마지막 3단계에서는 유니폼 만족도의 2가지 하위요인들을 통제하였다. 통제결과, 하위요인 중 디자인 만족도만 조직 자부심에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 유니폼에 대한 디자인 만족도가 높을수록 조직 자부심을 더 느낀다고 해석할 수 있다. 마지막 단계까지 기본적 특성은 통계적 유의성을 모두 유지하였다. 이는 앞서 투입된 기본적 특성변수들이 조직 자부심에 유의한 영향을 미친다는 것을 말한다. 유니폼 기능에서는 내적기능만이 통계적 유의성을 유지하였다. 유니폼 만족도 변수가 추가로 통제되었을 때, 유니폼 내적기능을 더 인식할수록 조직자부심이 높다고 해석할 수 있다. 마지막 모델의 결정계수는 0.28이며, 이는 투입된 독립변수들이 종속변수의 변이를 28% 설명한다는 것을 의미한다.

<표 12> 조직 자부심을 종속변수로 한 위계적 다중회귀분석

구분	Model 1 β (S.E.)	Model 2 β (S.E.)	Model 3 β (S.E.)
<u>기본적 특성</u>			
병원 타입(A 기관=1)	0.27*** (0.06)	0.23*** (0.06)	0.24*** (0.06)
근무경력	0.02** (0.01)	0.01** (0.01)	0.01** (0.01)
직위(일반간호사=1)	-0.30* (0.13)	-0.29* (0.13)	-0.25* (0.12)
<u>유니폼 기능</u>			
외적기능		0.17* (0.07)	0.04 (0.08)
내적기능		0.17* (0.07)	0.16* (0.07)
<u>유니폼 만족도</u>			
디자인 만족도			0.17** (0.06)
기능성 만족도			0.06 (0.05)
R ²	0.13	0.25	0.28
R ² change	-	0.12	0.03
F	17.63***	23.36***	19.48***

*P<.05 **P<.01 ***P<.001 양측검증

다음은 조직 동질감을 종속변수로 하는 위계적 다중회귀분석 결과이다(표 13).

<표 13> 조직 동질감을 종속변수로 한 위계적 다중회귀분석

구분	Model 1 β (S.E.)	Model 2 β (S.E.)	Model 3 β (S.E.)
<u>기본적 특성</u>			
병원 타입(A 기관=1)	0.11 (0.06)	0.07 (0.06)	0.09 (0.06)
근무경력	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)	0.01 (0.01)
직위(일반간호사=1)	-0.49*** (0.13)	-0.48*** (0.13)	-0.42** (0.12)
<u>유니폼 기능</u>			
외적기능		0.20** (0.07)	0.06 (0.08)
내적기능		0.11 (0.07)	0.11 (0.07)
<u>유니폼 만족도</u>			
디자인 만족도			0.20** (0.06)
기능성 만족도			0.03 (0.05)
R ²	0.07	0.17	0.21
R ² change	-	0.10	0.04
F	8.97***	14.86***	13.40***

*P<.05 **P<.01 ***P<.001 양측검증

1단계에서는 기본적 특성인 병원 타입, 근무경력, 직위를 투입하였다. 투입결과, 병원 타입과 근무경력에 통계적 유의성을 띄지 않았다. 그러나 일반간호사 그룹은 유의한 영향을 미쳤다. 이는 일반간호사가 아닌 그룹(책임·수간호사)의 간호

사들이 조직의 동질감을 더 느낀다고 해석할 수 있다.

2단계에서는 유니폼 기능의 두 하위 변수인 외적, 내적기능을 통제하였다. 통제 후에도 직위는 조직 동질감에 대한 통계적 유의성을 유지하였고, 이를 통해 직위는 유니폼 기능의 영향에 기인하지 않은 것임을 알 수 있다. 유니폼 기능은 외적기능이 조직 동질감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 유니폼의 외적기능을 더 인식하는 간호사들이 조직 동질감을 더 인식하는 것을 의미한다. 2단계에서 결정 계수는 0.17이며, 전 단계에 비해 0.10 증가하였다.

마지막으로 3단계에서는 유니폼의 만족도-디자인 만족도, 기능성 만족도-변수를 통제하였다. 통제 결과, 1단계에서부터 나타났던 직위는 통계적 유의성을 유지하였지만, 2단계에서 나타난 유니폼 외적기능의 조직 동질감에 대한 통계적 유의성은 사라졌다. 유니폼 만족도 중에서는 디자인 만족도가 조직 동질감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 디자인 만족도가 높을수록 조직 동질감을 더 느끼는 것을 말한다. 최종 모델의 결정 계수는 0.21로, 이 모델의 설명력이 21%라는 것을 뜻한다.

V. 고찰

본 연구의 주요 결과에 대해서 기존 연구와 연계하여 논의하겠다. 첫째, 유니폼 특성인 색상보다는 무늬의 유무에 따라서 유니폼 기능 인식에 통계학적으로 유의한 차이가 있었으며, 특히 무늬가 없는 유니폼을 입는 경우, 간호사다운 이미지를 더 인식하는 것으로 나타났다. 또한 병원을 대표하는 사람이라고 더 의식하는 것으로 나타났으며, 자신감을 부여한다는 유니폼의 기능에 대해서도 무늬가 있는 경우보다 없는 경우에 더 느끼는 것으로 나타났다. 이 결과는 유니폼에 무늬를 넣는 것에 간호사들이 반대하는 경향을 보인다는 심순학(1992)의 연구결과와 일맥상통한다.

둘째, 조직 아이덴티티로 조직 자부심과 조직 동질감에 영향을 미치는 요인을 각각 위계적 회귀분석한 결과, 병원타입, 근무경력, 직위, 유니폼 만족도(디자인 만족도, 기능성 만족도)보다 유니폼 기능(내적, 외적)의 영향이 제일 설명력이 큰 것으로 드러났다. 이는 유니폼의 내적, 외적인 기능의 효과를 보여주고 있는데, 기업을 상징하고 기업의 이미지 전달의 역할을 하며, 내적으로는 업무의 자세를 잡아 주며 일의 능률을 높여주는 역할을 하게 된다. 또한 소속된 집단의 올바른 인식을 갖게 하며 자기 맡은 일에 대한 긍지와 질서 의식을 갖게 하고 역할에 대한 책임감을 갖게도 한다는 기존 연구결과(김연희, 2003)와 같은 맥락이다.

양리나(2001)는 조직의 일원으로서 승인을 받고자 하는 경우, 유니폼을 착용함으로써 자신의 소속감을 얻게 되고, 유니폼을 착용한 다른 사람들과의 동조성을 갖게 되어 더 큰 효과를 기대할 수 있다고 하였다. 또한 유니폼을 착용함으로써 직원들은 조직에 의해 세워진 기준과 목표에 더욱 더 직접적으로 자신들을 동일시하려고 하며, 자신의 역할과 자기개념에 더 몰입한다고 한다는 Markus & Kunda(1986)의 기존 연구 결과들이 이를 뒷받침한다.

셋째, 유니폼 만족도의 2가지 하위 요인들을 통제 결과, 이들 중 유니폼 기능성 만족도는 조직 아이덴티티에 영향을 미치지 않았지만, 유니폼 디자인 만족도는 통계학적으로 유의한 영향을 미친 것으로 나타났다. 즉, 유니폼 디자인에 만족한

경우, 조직 아이덴티티가 올라가는 것을 알 수 있다.

이 결과는 간호사 유니폼 만족도에 관한 정지숙(2000)의 연구에서 유니폼 만족도에서 심미성이 가장 높았고 상징성, 기능성이 가장 낮았다는 결과가 일치하며, 더 나아가 잘 디자인 된 유니폼이 착용자에게 자신의 역할 그리고 사명이 무엇인지를 잘 인지시켜서 작업의 능률을 올려줄 뿐만 아니라 기업의 경영 전략면에서도 좋은 성과를 거둘 수 있다는 김선미(1991)의 연구 결과와 일맥상통한다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 간호사들이 착용하는 유니폼에 대한 인식의 특성이나 이에 대한 인식이 조직아이덴티티에 미치는 영향을 분석하여, 간호사의 업무 특성과 환경에 적합한 유니폼을 착용함으로써 조직아이덴티티의 수준을 높여 성공적인 업무수행을 하는데 기초 자료를 제시할 목적으로 수행하였다. 연구대상은 2개의 의료원 산하에 있는 4개의 대학병원의 간호사를 대상으로 2011년 4월 18일 부터 2011년 5월 20일까지 설문조사를 실시하여, 365부가 분석에 사용되었다. 자료분석은 SPSS 12.0을 이용하여 빈도와 백분율, t검증 및 변량 분석(ANOVA), 상관관계(Correlation Analysis), 위계적 다중회귀분석(Hierarchical Regression Analysis)을 실시하였다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 유니폼 특성인 색상보다는 무늬의 유무에 따라서 유니폼 기능 인식에 차이가 있었다. 둘째, 조직 아이덴티티로 조직 자부심과 조직 동질감에 영향을 미치는 요인을 각각 위계적 회귀분석한 결과 유니폼 만족도(디자인 만족도, 기능성 만족도)보다 유니폼 기능(내적, 외적)의 영향이 제일 설명력이 큰 것으로 드러났다. 셋째, 유니폼 디자인 만족도는 통계학적으로 유의한 영향을 미쳤지만, 유니폼 기능성 만족도는 조직 아이덴티티에 영향을 미치지 않았다. 넷째, 유니폼의 내적기능을 긍정적으로 인식할 경우 조직 자부심이 높아졌다.

이 연구결과에 준한 시사점은 다음과 같다. 첫째, 유니폼의 디자인 만족도가 조직아이덴티티에 미치는 영향을 발견하였다는데 의의가 있다. 기존의 연구는 유니폼 만족과 조직아이덴티티간의 관계를 분석하지 않았는데, 이 연구는 유니폼의 사회적 기능을 조직아이덴티티에 대한 효과를 통해 보여주었다. 둘째, 이 연구는 1990년대들어 본격적으로 논의되기 시작한 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 조직아이덴티티에 부정적으로 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 셋째, 따라서 유니폼 색상과 무늬에 대한 간호사들의 인식을 보다 정교하게 분석할 필요가 있다. 조직 아이덴티티를 높이기 위해 교육에 많은 투자를 집중하고 있는데, 유니폼 디자인에 병원의 철학과 이념을 반영시켜 유니폼 디자인의 변화를 시도한다면, 교육과 같은 조직 동질성 효과를 거둘 수 있을 것이다.

본 연구결과의 제한점과 추후 연구를 위한 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 연구지역이 수도권으로 제한되어 연구결과가 모든 지역에 적용하기가 한계가 있기 때문에 연구지역 확대 및 비교가 필요하다. 다양한 지역을 대상으로 모형을 수정 보완함으로써 모형의 일반성을 높여나갈 수 있다.

둘째, 많은 관련연구에서 방법상의 제한점이 지적되는 것이 동일방법변이에 의한 문제점이다. 유니폼 인식과 조직아이덴티티에 관한 조사가 자기기입식 설문 조사라는 한 가지 방법에 의해서만 이루어지기 때문에 그 조사의 타당성에 문제가 될 수 있다. 따라서 면접법이나 관찰법 등의 다른 조사가 함께 이루어져야 하겠다.

참고 문헌

- 강미정. (2003). *간호사 유니폼에 대한 선호도에 따른 패턴 설계*. 대구가톨릭대학교 대학원 석사학위 논문
- 김선미. (1991). *유니폼에 관한 연구*. 성신여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김연희. (2003). *유니폼 유형별 디자인 상징표현 방식 및 준거에 관한 연구*. 국민대학교 대학원 석사학위 논문
- 김원준. (1988). *화장품회사유니폼디자인에 관한 연구*. 홍익대학교 대학원 석사학위논문.
- 김태형. (2006). 조직정체성이 구성원의 이중 조직몰입에 미치는 영향. *산업경제 연구*, 19(3), 1247-1271.
- 김희철, 김황경. (1991). 조직아이덴티티 지각과 리더행동이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 실증적 연구. *産經論集*, 13, 391-414.
- 남윤자, 김경인, 이윤정. (1997). 유니폼 실태조사와 디자인 개선을 위한 연구. *한국 의류학회지*, 21(2), 455-470.
- 배천범. (1983). 現代企業의 C. I. P作業중 유니폼(Uniform)의 研究. *造形論叢*, 2(1), 219-234.
- 서미아, 황정순. (1998). 우리 나라 관공서 여직원의 유니폼 만족도에 관한 연구. *복식문화학회*, 6(4), 605-616.
- 서재호. (2001). *호텔 유니폼이 종사원 인상형성에 미치는 영향에 관한 연구 : 유니폼의 색상, 지각자 변수를 중심으로*. 경기대학교 대학원 석사학위 논문.
- 서정모, 임재문. (2008). 호텔직원의 유니폼에 대한 만족도와 자기이미지와의 관계연구. *대한 관광 경영학회*, 22(4), 111-131.
- 서주희. (2007). *치과위생사의 유니폼이 전문직 자기이미지와 직업 만족에 미치는 영향*. 연세대학교 대학원 석사학위 논문.
- 서주희, 진기남, 윤종희. (2010). 치과위생사의 유니폼이 전문직 자기이미지에 미치는 영향. *한국의류학회지*, 34(8), 1331-1340.

- 신명순, 김민주. (2011). 항공사 여승무원의 외형과 인상형성, 서비스 품질 지각 간의 인과관계 분석. *한국관광경영학회*, 25(6), 199-220.
- 심순학. (1992). *임상간호사의 간호 유니폼에 관한 선호경향 및 만족도에 관한 연구*. 영남대학교 대학원 석사학위 논문.
- 안창현. (2006). *노인병원 간호유니폼 디자인 개발*. 서울여자대학교 대학원 박사학위 논문.
- 양리나. (2001). 한국 호텔 종사원의 유니폼 만족도 및 선호도에 관한 연구. *복식문화학회*, 9(5), 687-699.
- 양리나. (2002). 외식기업 종사원의 유니폼 디자인 개발에 관한 연구. *복식문화연구*, 10(2), 132-145.
- 이경희. (1991). *직업인의 유니폼 선호도에 관한 연구*. 경성대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이노종. (2006). *기업 투명성과 평판 간의 관계에 관한 연구: 10개 기업을 중심으로*. 성균관대학교 박사학위논문.
- 이종직. (2003). *호텔직원의 유니폼 만족도가 고객지향성에 미치는 영향*. 세종대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이창선. (2007). *승무원 유니폼 만족요인이 직장애착에 미치는 영향*. 계명대학교 대학원 석사학위 논문.
- 이형룡, 하인주, 이종직. (2003). 호텔직원의 유니폼이 직무만족과 서비스품질에 미치는 영향. *관광레저연구*, 15(1), 201-218.
- 장우성. (2007). *기업 아이덴티티, 이미지 및 평판 간의 관계에 대한 상호지향적 접근: 지상파 방송기업(KBS, MBC, SBS)의 내·외부 이해관계자를 중심으로*. 성균관대학교 박사학위논문.
- 장우성. (2008). 공영방송(KBS와 MBC) 내부직원의 기업 아이덴티티와 평판 간의 관계: 조직 일체감의 매개효과를 중심으로. *한국광고홍보학보(구 한국광고학보)*, 10(1), 58-98.
- 정지숙. (2000). *간호사의 유니폼에 대한 만족도와 전문직 자기이미지에 관한 연구*. 중앙대학교 대학원 석사학위 논문.

- 한연희, 박명희. (2005). 유니폼 디자인의 조형성(제1보). 한국복식학회지. 29(5) 649-661.
- 한은경, 유재하. (2004). 소비자 구매의도에 영향을 미치는 기업 평판 요인에 관한 연구-한국과 일본의 유제품 기업을 중심으로. *광고연구*, 65, 127-146.
- 황은경. (2003). *유니폼 만족도와 평가에 관한 연구*. 동덕여자대학교 석사학위 논문.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *The Academy of Management Review*, 14(1). 20-39.
- Balmer, J. M. T., & Soenen, G. B. (1999). The Acid Test of Corporate Identity Management. *Journal of Marketing Management*, 15(1), 69-92.
- Birkigt, K., & Stadler, M. M. (1986). *Corporate Identity, Grundlagen, Funktionen un Beispielen*. Verlag Moderne Industrie, Landsberg an Lech.
- Rupert, B., Susan, C., Audrey, M., Gillian, W., & Jennifer, W. (1986). Explaining intergroup differentiation in an industrial organization. *Journal of Occupational Psychology*, 59, 273-286.
- 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.
- Coombes, S., & Heilman, J. (1993). A uniform with uniformity. *Canadian Nurse*, 89(8), 61-62.
- Dutton, J. E., & Dukerich, J. M.(1991). Keeping an eye on the mirror: Image and identity in organizational adaptation. *Academy of Management Journal*, 34, 517-554.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239-263.

- Elsbach, K. D., & Kramer, R. M. (1996). Members' Responses to Organizational Identity Threats: Encountering and Countering the Business Week Rankings. *Administrative Science Quarterly*, 41, 442-476.
- Gioia, D. A., & Thomas, J. B. (1996). Identity, Image, and Issue Interpretation: Sensemaking during Strategic Change in Academic. *Administrative science quarterly*, 41, 370-403.
- Gioia, D. A., Schultz, M., & Corley, K. G. (2000). *Organizational Identity, Image, and Adaptive Instability*. *Academy of Management Review*, 25(1), 63-81.
- Hatch, M. J., & Schultz, M. (2002). The Dynamics of Organizational identity. *Human Relations*, 55, 989-1018.
- Hogg, M. A., & Terry, D. J. (2000). *Social Identity and Self-categorization Processes in Organizational Contexts*. *Academy of Management Review*, 25(1), 121-140.
- Horn, M. J., & Gruel, L. M. (1981). *The Second Skin :an Interdisciplinary Study of Clothing(3rd ed.)*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Lantz, G., & Loeb, S. (1998). An Examination of the Commidentification Identity and Purchase Preferences Using the Social Identity Approach, *Advances in Consumer Research*, 25, 486-491.
- Joseph,N., & Alex, N. (1979). The Uniform: A Sociological perspective. In Gurel, L. M., & Beeson, M. S. (3rd.), *Dimensions of Dress and Adornment* . Dubu, 122-128.
- Joseph, N. (1986). *Uniforms and nonuniforms: Communication through clothing*. New York: Greenwood Press.
- Hallam, J. (2000). *Nursing the image*. London; New York: Routledge
- 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.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: a partial test of the reformulated model of organization identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 103-123.
- Markus, H., & Kunda, Z. (1986). *Stability and malleability of the self-concept*. *J. Pers. Soc. Psychol*, 51, 858-66 .
- Nelson, K., & Bowen, J. (2000). The effect of employee uniforms on employee satisfaction. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 41(2), 86-95.
- Olins, W. (1990). *Corporate Identity; Making Business Strategy Visible through Design*, Thames & Hudson, London.
- Olkkonen, M. E., & Lipponen, J. (2005). *Relationships between Organizational Justice, Identification*. *Academy of Management Review*, 25(1), 18-42.
- Pratt, M. G., & Rafaeli, A. (1997). *Organizational dress as a symbol of multiplayered social identities*. *Academy of Management Journal*, 40(4), 862-898.
- Ravasi, D., & Rekon, J. (2003). Key Issues in Organizational Identity and Identification Theory, *Corporate Reputation Review*, 6(2), 118-132.
- Ricketta, M. (2005). Organizational Identification: A meta analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358-384
- Rindova, V. P., & Fombrun, C. J. (1998). The Eye of the beholder: The Role of Corporate Reputation in Defining Organizational Identity. In Whetten, D., & Godfrey, P. (Eds.), *Identity in organization: Developing through conversations*. Thousand Oaks, CA: Sage, 62-66.
- Schmitt, B. H., Simonson, A., & Marcus, J. (1995). *Managing corporate image and identity*, *Long Range Planning*, 28(5), 82-92.
- Solomon, M. R. (1986). Dress for Effect, *Psychology Today*, 20(4), 20-28.

- Stryker, S., & Serpe, (1982). Commitment, identity salience and role behavior: Theory and research example. In Ickes, W., & Knowles, E. S. (Eds.), *Personality, Roles, and Social Behavior*. New York: Springer-Verlag.
- Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S., & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the Social Group: A Self-Categorization Theory*, Oxford, England: Basil Blackwood Ltd.
- Tyler, T. R., & Blader. (2001). *Identity and Corporate Behavior in Groups*. *Group Process and Intergroup Relations*, 4, 207-226.
- Tyler, T. R., & Blader. (2003). The Group Engagement Model: Procedural Justice, Social Identity, and Cooperative Behavior. *Personality and Social Psychology Review*, 7, 349-361.
- Wheeler, A. (2003). *Designing Brand Identity*. John Wiley & Sons.

ID □□-□□□

유니폼 인식에 따른 조직아이덴티티에 관한 설문조사

안녕하십니까?

이 연구는 간호사의 유니폼 디자인 및 인식과 조직아이덴티티의 관계를 알아보고자 하는데 목적을 두고 있습니다. 이 연구는 간호사들이 보다 자부심을 느끼며 업무를 수행할 수 있도록 유니폼을 개선하는데 필요한 기초자료를 제공하는데 의의가 있습니다.

본 조사는 무기명으로 통계처리 되며, 연구 이외의 자료로는 절대로 사용되지 않을 것입니다. 바쁜 시간 할애해 주신데 감사드리며, 솔직하고 성의 있는 답변 부탁드립니다.

의문 나는 사항이 있으시면, 다음으로 연락주시기 바랍니다.

연세대학교 보건환경대학원 보건관리학과

석사과정 : 오현주

(E-mail :nigajoa5@naver.com H.P : 010-2797-6736)

연세대학교 보건환경대학원 보건관리학과



■ 다음은 유니폼 인식에 대해 묻는 문항입니다.

1. 귀하가 착용하는 유니폼에 대해서 갖고 있는 태도를 묻는 질문입니다.
해당하는 곳에 √ 표 해주십시오.

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
(1) 품위 있게 보인다	①	②	③	④	⑤
(2) 지적으로 보인다	①	②	③	④	⑤
(3) 적극적으로 보인다	①	②	③	④	⑤
(4) 친근감 있어 보인다	①	②	③	④	⑤
(5) 부드럽게 보인다	①	②	③	④	⑤
(6) 밝게 보인다	①	②	③	④	⑤
(7) 눈에 잘 띈다	①	②	③	④	⑤
(8) 시각적으로 피곤해 보이지 않는다	①	②	③	④	⑤
(9) 업무 성격에 어울린다	①	②	③	④	⑤
(10) 세련되고 멋있다	①	②	③	④	⑤
(11) 단정하다	①	②	③	④	⑤
(12) 현대적이다	①	②	③	④	⑤
(13) 착용 시 느낌이 좋다	①	②	③	④	⑤
(14) 편리하다	①	②	③	④	⑤
(15) 활동적이다	①	②	③	④	⑤

2. 귀하가 **착용하는 유니폼 기능**에 대해서 어떻게 생각하는지를 묻는 질문입니다.
 해당하는 곳에 √ 표 해주십시오. uf

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
(1) 간호복을 착용함으로써 타인에게 전문직으로 보여진다	①	②	③	④	⑤
(2) 간호복을 착용함으로써 타 직종과 구별이 가능하다	①	②	③	④	⑤
(3) 간호복이 상대방에게 간호사다운 이미지를 준다	①	②	③	④	⑤
(4) 간호복이 상대방에게 친근한 이미지를 준다	①	②	③	④	⑤
(5) 간호복을 착용함으로써 환자가 나를 무시하지 못하게 된다	①	②	③	④	⑤
(6) 간호복을 착용함으로써 전문직의 확신을 갖게 된다	①	②	③	④	⑤
(7) 간호복을 착용함으로써 우리 병원을 대표하는 사람이란 의식을 느끼게 된다	①	②	③	④	⑤
(8) 간호복이 나에게 자신감을 심어준다	①	②	③	④	⑤
(9) 간호복을 착용함으로써 내가 환자를 대할 때 조심하게 된다	①	②	③	④	⑤
(10) 간호복을 착용함으로써 청결과 위생에 더 신경을 쓰게 된다	①	②	③	④	⑤

■ 다음은 직업에 대한 태도를 묻는 문항입니다.

8. 귀하의 **전문직 이미지**의 인식을 알아보기 위한 질문입니다.

해당하는 곳에 √ 표 해주십시오.

pi

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
(1) 간호사는 특수한 지식과 기술을 갖고 있다	①	②	③	④	⑤
(2) 간호사는 진료에서 중요한 한 부분을 차지하고 있다	①	②	③	④	⑤
(3) 간호직은 전문직 영역으로 인정받고 있다	①	②	③	④	⑤
(4) 간호 분야는 직업윤리가 확립되어 있다	①	②	③	④	⑤
(5) 간호직은 앞으로도 업무확장과 더불어 발전가능성이 있다	①	②	③	④	⑤
(6) 간호직은 신뢰감이 들고 존경스럽다	①	②	③	④	⑤
(7) 간호사는 국민건강 향상에 기여하는 바가 크다	①	②	③	④	⑤
(8) 간호직은 보람 있는 직업이다	①	②	③	④	⑤

9. 귀하의 **조직 아이덴티티**를 알아보기 위한 질문입니다.

해당하는 곳에 √ 표 해주십시오.

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
(1) 나는 우리 병원을 자랑할 게 없다고 생각한다	①	②	③	④	⑤
(2) 나는 우리 병원을 좋게 생각한다	①	②	③	④	⑤

(3) 나는 우리 병원을 별로 존중하지 않는다	①	②	③	④	⑤
(4) 내가 우리 병원에 근무한다는 것을 남에게 말하고 싶지 않다	①	②	③	④	⑤
(5) 나는 조직원들과 동질감을 느낀다	①	②	③	④	⑤
(6) 나는 조직원들과 비슷하다	①	②	③	④	⑤
(7) 우리 조직에 나란 존재가 중요하게 투영되어 있다	①	②	③	④	⑤
(8) 나는 우리 병원에서 계속 일하고 싶다	①	②	③	④	⑤
(9) 내가 우리 병원의 일원인 것이 싫다	①	②	③	④	⑤
(10) 나는 다른 조직(병원)에 속하고 싶다	①	②	③	④	⑤

■ **개인 특성에 관한 문항입니다. 다음의 사항들을 기입하여 주십시오.**

10. 귀하의 연령은? 만 세

11. 귀하가 간호사로서 근무한 총 근무경력은? 년 개월

12. 현 직장의 근무 경력은? 년 개월

13. 현재 직위는?

- ① 일반간호사 ② 책임간호사 ③ 수간호사 이상 ④ 기타())

14. 근무부서는?

- ① 외래 ② 병동 ③ 수술실 ④ 응급실

★본 설문지를 위해서 귀중한 시간을 할애해 주신 것에 대해 다시 한번 감사드립니다.

ABSTRACT

A study on the effect of nurse uniforms on organizational identity

Hyun Ju Oh

Dept. of Management of Health
Graduate school of Health and Environment
Yonsei University

This study has a purpose to examine if the uniforms of nurses influence the formation of organizational identity. The targets of the research were nurses working at four different University hospitals, which are the members of affiliated organization of medical center. A survey was executed from April 18th to May 20th in 2011 and 365 surveys were analyzed.

There are 58 questions in the survey. The independent variables were type of hospital, personal characteristic, uniform function, and uniform satisfaction. The dependent variable was organizational identity. For analysis of percentage and frequency, SPSS 12.0 was used. For t-test, ANOVA was used. Finally, Correlation Analysis and Hierarchical Regression Analysis were executed.

The result of the research is as follows.

First, there was a difference in viewing uniform function, not with uniforms with colors but those with patterns.

Second, the organizational pride and organizational sense of kinship were analyzed with Hierarchical Regression Analysis. The result showed that uniform function (inner and external) had larger effect than uniform satisfaction (design and function).

Third, uniform design satisfaction was statistically significant but uniform

functional satisfaction was not.

Fourth, when uniform's inner function was positively viewed, the organizational pride increased.

The result of the research suggests the following.

First, it is crucial that uniform design satisfaction influences the organizational identity. The research in the past did not study the relationship between uniform satisfaction and organizational identity. However, this research has proven that uniform's social function affects the organizational identity.

Second, this research suggests the change from the traditional uniform to the new one. The result showed that uniforms with traditional design such as white and patternless uniform indeed had positive effect. Currently, uniforms with colors were tried but the result showed that it had negative effect on organizational identity.

Third, the nurses' perception of uniform colors and patterns must be analyzed. Many hospitals invest a lot in education for a stronger organizational identity. The uniform design that reflects the hospitals' philosophy would be a great way to consolidate organizational identity.

Keywords: uniform-related attitude, uniform design, organizational identity