

석사학위논문

간호사의 촉진적 의사소통과
대인관계에 관한 연구

지도교수 허철수



제주대학교 교육대학원

상담심리전공

이정자

2003년 8월

간호사의 촉진적 의사소통과 대인관계에 관한 연구

지도교수 허 철 수

이 논문을 교육학 석사학위 논문으로 제출함.

2003년 4월 일

제주대학교 교육대학원 상담심리전공



이정자의 교육학 석사학위 논문을 인준함.

2003년 7월 일

심 사 위 원 장 _____ 인

심 사 위 원 _____ 인

심 사 위 원 _____ 인

<국문초록>

간호사의 촉진적 의사소통과 대인관계에 관한 연구

이 정 자

제주대학교 교육대학원 상담심리전공

지도교수 허 철 수

본 연구는 간호사의 촉진적 의사소통과 대인관계간에 어떤 관련성이 있는지 밝히는데 그 목적을 두고 있다.

이러한 목적을 달성하기 위해 다음과 같은 연구 문제를 설정하였다.

첫째, 촉진적 의사소통 7개 변인별 수준에 의한 연령, 경력, 직위에 따라 의사소통 유형은 차이가 있는가?

둘째, 간호사의 연령, 경력, 직위에 따라 간호사의 대인관계 성향은 차이가 있는가?

셋째, 촉진적 의사소통 7개 변인별 수준에 의한 간호사가 사용하는 의사소통 유형이 대인관계와는 어떤 관계가 있는가?

이러한 연구 목적을 달성하기 위하여 제주도내 4개 종합병원 간호사 260명을 대상으로 최종적으로 230명의 설문지를 분석하였다. 이에 대한 자료는 SPSS/WIN을 이용하여 평균과 표준편차를 구한 후 χ^2 및 F검증을 실시하였다.

측정도구는 간호사의 촉진적 의사소통 수준을 측정하기 위하여 Carkhuff(1969)의 의사소통 척도를 기초로 하여 마정건(1988)이 제작한 '어머니의 촉진적 의사소통 검사'를 간호사의 상황에 맞게 재구성하여 사용했으며, 간호사의 대인관계 성향을 측정하기 위해 안범희(1984)가 제작한 대인관계 성향 검사지를 지용근(1996)이 수정한 것을 사용하였다.

이에 따른 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

* 본 논문은 2003년 8월 제주대학교 교육 대학원 위원회에 제출된 교육학 석사학위 논문임

첫째, 촉진적 의사소통 7개 변인별 수준에 의한 연령, 경력, 직위에 따라 의사소통 유형은 차이가 있다.

촉진적 의사소통의 존중, 구체성, 직면, 자아개방, 즉시성 수준이 높을수록 간호사들은 촉진적 의사소통을 하고 있다. 연령, 경력, 직위가 낮은 간호사일수록 기본 촉진적인 의사소통을 하는 반면 연령과 경력, 직위가 높은 간호사일수록 심화 촉진적인 의사소통을 한다. 따라서 연령이 적고 경력이 짧은 일반간호사나 책임 간호사는 기본 촉진적 의사소통을 하고, 연령이 많고 경력이 많은 수간호사는 심화 촉진적 의사소통을 한다.

둘째, 간호사의 연령, 경력, 직위에 따라 간호사의 대인관계 성향은 차이가 있다.

간호사의 연령, 경력, 직위에 따라 대인관계 성향은 표현 성향인 자기-도취적, 지배-우월적 영역과 관계가 있다. 연령, 경력, 직위가 낮은 간호사일수록 지나치게 낙천적이고 과장적으로 자기 사랑을 잘하며 과시-도취적 대인관계를 하는 반면, 나이가 많은 간호사들은 불평 불만이 많고 왜곡되고 고립적이며 권위에 도전하는 반항-불신적 대인관계를 한다. 따라서 연령이 적고 경력이 짧고 직위가 낮은 일반 간호사는 과시-도취적 대인관계를 한다.

또한 복종을 요구하고 충고를 잘하며 영향력 행사를 하는 지배-우월적 대인관계 성향은 5년 이상의 경력을 소유한 책임간호사들이다.

셋째, 촉진적 의사소통 7개 변인별 수준에 의한 간호사가 사용하는 의사소통 유형은 대인관계와 밀접한 관계가 있다.

촉진적 의사소통 7개 변인 중 직면을 제외한 모든 변인에서 간호사들이 사용하는 의사소통은 기본 촉진적 이상이다. 촉진적 의사소통을 잘하는 간호사일수록 대인 관계도 원만해 다른 사람과 잘 사귀며 처음 만난 환자라도 곧잘 이야기를 한다. 따라서 간호사의 의사소통 유형이 심화 촉진적일수록 역할성향, 사회관계성향, 표현성향이 높다. 그러므로 간호사의 촉진적 의사소통 수준과 대인관계성향 사이에는 밀접한 관계가 있다.

따라서 본 연구는 간호사의 의사소통유형은 모든 변인에서 기본 촉진적 의사소통이 이루어져야 함을 시사하므로 간호사의 대화기법 등 의사소통에 관한 체계적인 훈련 및 교육이 필요하다는 것을 시사하고있다.

목 차

I. 서 론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구 문제	2
3. 연구의 제한점	2
II. 이론적 배경	4
1. 촉진적 의사소통의 개념	4
2. 촉진적 의사소통의 변인과 특성	6
3. 대인관계의 개념과 대인관계 성향 모형	12
4. 촉진적 의사소통과 대인관계와의 관계	16
III. 연구 방법	18
1. 연구 대상	18
2. 측정 도구	19
3. 자료 처리	21
IV. 연구 결과 및 해석	22
V. 요약·결론 및 제언	57
1. 요약	57
2. 결론	61
3. 제언	62
참고문헌	63
Abstract	68
부록	70

표 목 차

<표 III- 1> 간호사의 배경 변인	18
<표 III- 2> 촉진적 의사소통 하위 변인별 문항번호 및 신뢰도	19
<표 III- 3> 촉진적 의사소통 설문지 문항별 채점 기준표.....	20
<표 III- 4> 대인관계 성향 검사의 하위 영역별 문항 배열 및 신뢰도 ..	21
<표 IV- 1> 변인별 공감적 이해 수준.....	22
<표 IV- 2> 변인별 존중 수준	23
<표 IV- 3> 변인별 순수성 수준	25
<표 IV- 4> 변인별 구체성 수준	26
<표 IV- 5> 변인별 직면 수준	27
<표 IV- 6> 변인별 자아개방 수준	28
<표 IV- 7> 변인별 즉시성 수준	30
<표 IV- 8> 변인별 전체 의사소통 수준.....	31
<표 IV- 9> 변인별 역할성향관계의 차이	32
<표 IV-10> 변인별 지배 우월적관계의 차이.....	33
<표 IV-11> 변인별 독립 책임감적 관계의 차이	34
<표 IV-12> 변인별 사회관계성향의 차이	35
<표 IV-13> 변인별 동정 수용적 관계의 차이.....	36
<표 IV-14> 변인별 사교 우호적 관계의 차이.....	37
<표 IV-15> 변인별 표현성향의 차이	38
<표 IV-16> 변인별 경쟁 공격적 관계의 차이	39
<표 IV-17> 변인별 과시 도취적 관계의 차이	40
<표 IV-18> 변인별 반항 불신적 관계의 차이	41
<표 IV-19> 공감적 이해 수준별 대인관계 점수의 차이.....	42
<표 IV-20> 존중 수준별 대인관계의 차이.....	44
<표 IV-21> 순수성 수준별 대인관계의 차이.....	46
<표 IV-22> 구체성 수준별 대인관계의 차이.....	48
<표 IV-23> 직면 수준별 대인관계의 차이.....	50
<표 IV-24> 자아개방 수준별 대인관계의 차이.....	51
<표 IV-25> 즉시성 수준별 대인관계의 차이.....	53
<표 IV-26> 전체 의사소통 수준별 대인관계의 차이	55

그 립 목 차

<그림 II-1> 대인관계 성향 모형	15
----------------------------	----

부 록 목 차

<부록 1> 촉진적 의사소통 검사지	72
<부록 2> 대인관계 성향 검사지.....	80

I. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

인간은 생애의 전 과정을 타인과의 관계 속에서 보내게 되므로 대인간의 원만한 의사소통과 협동관계는 개인의 일생에 성패를 좌우하는 관건이 된다 (이경화, 안범희, 1981). 특히 간호사와 환자와의 관계는 건강문제의 해결이라는 특별한 목적을 갖는 관계이며 그 목적을 위해 서로 협조하는 관계로 어떤 사회적 관계보다 더 의사소통을 통하여 환자에게 직접적인 영향을 주고받는 조력 관계이다. 따라서 간호사의 역할은 대상자인 인간과의 상호 작용을 통해 그들이 가진 문제를 발견하고 해결하도록 도와줌으로써 최상의 건강 상태를 가질 수 있는 가능성을 주며 문제해결을 위한 계획, 실행, 활동에 대상자를 적극 참여시켜 인간의 건강을 향한 행동변화를 일으켜 삶의 질이 향상되도록 도와주는 것으로 의사소통은 간호실무에 매우 중요하다. 임상현장에서 볼 때 의사소통은 간호사가 간호를 요구하는 사람들과 관계를 맺는 동안에 쉴새없이 일어나고 있으며 간호사와 대상자가 서로 대화를 나눌 때만 아니라 침묵을 하고 있을 때에도 일어난다. 특히 환자의 증상, 감정, 동통의 특성, 양상 정도를 사정하는데는 간호사, 환자간의 직접적인 상호작용이 가장 중요한데 이 상호작용을 성공적으로 이끌기 위해서는 무엇보다 대인관계 및 의사소통이 필수 불가결한 것이다. 그러므로 의사소통은 변화를 초래 할 수 있는 도구이며 치료적 관계를 구축하기 위한 도구로 간호사들은 의사소통을 어떻게 하느냐에 따라 대인관계는 물론 치료 효과가 달라질 수 있다.

따라서 의사소통 결여나 비축진적 의사소통은 건강문제 해결의 역기능적인 원인이 될 수도 있다.

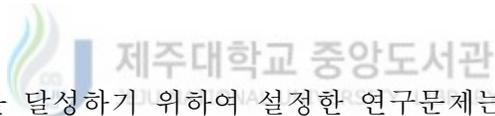
그 동안 의사소통과 대인관계에 관한 선행연구를 살펴보면, 자녀가 지각한 어머니의 축진적 의사소통과 자아개념과의 관계(박정교, 1994), 어머니와 고등

학생 자녀간 의사소통과 자아존중감 관계(김정선, 1996 ; 김양숙, 1999), 대인관계와 자아존중감의 관계(최윤희, 1993) ; 허미경, 1994) 어머니의 의사소통유형과 자녀의 문제행동과의 관계(신의정,1995) 등 많은 연구결과들이 나와 있다.

그러나 아쉽게도 선행 연구의 대상이 부모나 학생들로 구성되어 있고 환자와 간호사간의 대상은 미흡하여 찾아보기 어려운 실정이다. 이에 간호사의 촉진적 의사소통 수준과 대인관계와의 관계가 어떤 관계에 있는지 규명하기 위한 연구가 요청되고 있는 것이다.

그러므로 본 연구는 제주도내 임상간호사를 대상으로 간호사가 환자에게 사용하는 촉진적 의사소통이 어떻게 이루어지는지에 대한 대인관계 관련성을 파악함으로써 환자와 간호사간의 효과적인 의사소통방법을 위한 기초 자료를 제공하는데 목적을 두고 있다.

2. 연구 문제



본 연구의 목적을 달성하기 위하여 설정한 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 촉진적 의사소통 7개 변인 공감적 이해, 존중, 순수성, 직면, 구체성, 자아개방, 즉시성, 수준에 의한 간호사의 연령, 경력, 직위에 따라 의사소통 유형은 차이가 있는가?

둘째, 간호사의 연령, 경력, 직위에 따라 간호사의 대인관계 성향은 차이가 있는가?

셋째, 촉진적 의사소통 7개 변인별 수준에 의한 간호사가 사용하는 의사소통 유형이 대인관계와는 어떤 관계가 있는가?

3. 연구의 제한점

본 연구는 다음과 같은 제한점을 갖는다.

첫째, 연구대상을 제주도내 4개 병원 간호사를 대상으로 정하였기 때문에 연구의 결과를 전국적인 병원으로 확대 해석 하거나 일반화하는 것은 한계가 있다.

둘째, 간호사의 축진적 의사소통수준을 파악하는데 있어서 직접 면접법 등 다양한 방법으로 자료를 얻어야 하지만 본 연구에서는 간호사들이 지각하고 실제 반응하는 범위 내에서 설문지에 의존하였다.



II. 이론적 배경

여기에서는 본 연구의 이론적 배경이 되는 촉진적 의사소통의 개념과 대인관계개념을 살펴본 후 촉진적 의사소통변인, 촉진적 의사소통과 대인관계 성향과의 관계를 중심으로 이론적 논의를 전개하고자 한다.

1. 촉진적 의사소통의 개념

의사소통(Communication)이란 말은 공동 또는 공통성을 의미하는 라틴어의 Communis가 그 어원이다. 따라서 의사소통은 둘 이상의 사람들 사이에 사실이나 생각, 의견 또는 감정의 교환을 통하여 이해를 이룩하고, 수용자측의 의식이나 태도 또는 행동에 변화를 일으키게 하는 일련의 행동을 말한다(박연호, 1987).

의사소통은 가장 기본적이고 보편적인 것이며 대인관계를 형성하고 유지하는 것으로 대인관계 수행에 있어 빠뜨릴 수 없는 요인이라 할 수 있다(Galvin & Brommel, 1986).

의사소통의 개념으로서 홍기선(1984)은 상징을 통해 의미를 전달하는 현상, 즉 정보의 전달 현상이라고 간단히 정의하였다. 김순옥(1990)은 의사소통이란 유기체들이 기호를 통하여 서로 정보나 메시지를 전달하고 수신해서 서로의 공통된 의미를 수립하고 나아가서는 서로의 행동에 영향을 끼치는 과정 및 행동이라고 정의하였다. 또한 Adamas(1980)는 의사소통의 주요 두 가지를 ‘말해지는 내용과 말해지는 방법’이라고 하면서 말해지는 내용보다는 말해지는 방법에 더 어려움을 갖는다고 하여 메시지 자체보다 방법의 중요성을 강조하고 있다.

이상에서 의사소통의 개념을 종합해 보면, 의사소통은 전달된 메시지의 내용에 관한 것이라기보다 메시지의 전달 방법이나 전달 과정을 중요시하는 것

으로 성원 상호간의 밀접한 감정 교류, 개인의 사고, 가치, 관심 표현을 촉진 시키거나 지체시키는 언어적 비언어적 상호작용의 정도에 의해 형성되는 것이 된다.

이러한 의사소통의 개념과 관련하여 촉진적 의사소통이란 원래 상담 이론가들이 상담에서 또는 조력 과정에서 사용하는 언어의 유형을 개념화하기 위해 사용한 용어로 조력 과정에서 단순하게 개인의 문제 해결에 멈추는 것이 아니라 더 나아가서 인간의 잠재 능력까지도 성장 발달시키려는 의사소통을 의미하는 것으로 Reisman(1971)은 이해, 존중, 조력적 욕구를 표현하는 인간적 상호작용을 치료적 의사소통이라고 말하면서 이것은 전문가뿐만 아니라 비전문가에 의해서도 이루어질 수 있으며, 비전문가에 의한 치료적 의사소통이 우리의 일상적 삶의 문제 해결에 더 직접적인 큰 도움을 줄 수 있다고 주장하고 있다.

Carkhuff(1969)는 치료적 과정은 곧 의사소통 과정이고 이 의사소통이 높은 수준에서 이루어질 때 이 자체가 조력과정의 수단이며 목표가 된다고 말하고 있다.

Stewart(1976)에 의하면 도움을 필요로 하는 개인이 어떤 객체가 아니라 고유한 인간적인 존재로 이해 존중되어 인성이 어떤 긍정적인 변화를 보았다면, 이와 같은 상호 작용을 치료적 의사소통이라고 할 수 있다. 조력과정에서 이루어지는 의사소통에 대한 개념들을 검토하여 보면 치료적 의사소통은 촉진적 의사소통과 거의 같은 의미로 쓰여지고 있음을 알 수 있는데 치료적 의사소통은 개인의 의사소통, 부적응 행동의 치료, 교정에 초점을 맞추는, 조력에 대한 소극적 관점을 함축하는 개념으로 볼 수 있다.

Rogers는 핵심적 인간관계 변인인 공감적 이해, 무조건적 존중, 순수성의 태도를 조력자가 피조력자에게 의사소통을 통하여 표현하고 이를 피조력자가 지각하는 것이 피조력자의 인성의 긍정적 변화를 촉진하기 위한 필요충분 조건이라고 말하고 있다. 한편, Carkhuff, Truax와 Berenson(1967)은 기존의 상담이론과 기법들을 분석 검토하여 Rogers의 세 가지 핵심 변인 이외에 구체성, 직면, 자아개방, 즉시성 등을 조력 과정에서 인성의 긍정적 변화를 촉진

하는 인간 관계 변인으로 제시하여 촉진적 인간관계의 개념을 보다 세분화하였다. 또한, Carkhuff(1969)는 이 7개의 촉진적 인간관계 변인을 기초로 하여 촉진적 의사소통 훈련 모형을 제시하였다.

본 연구에서는 촉진적 의사소통을 조력 과정에서 의사소통을 지칭하는 용어로서 보다 긍정적 특성의 발달, 특히 자아실현의 성취를 촉진시키는 보다 적극적인 의미를 갖는 개념으로 정의한다.

2. 촉진적 의사소통의 변인과 특성

촉진적 의사소통은 7가지 변인으로 구성되며 이를 설명하면 다음과 같다.

촉진적 의사소통의 가장 중요한 첫째 변인은 공감적 이해(empathic understanding)이다. Rogers(1961)는 공감적 이해는 상담자가 내담자의 사적인 세계(private world)를 마치 자신의 것처럼 느끼고, 이때 상담자는 어디까지나 ‘마치 ...인 것처럼’(as if)의 태도를 잃지 않으면서 내담자의 분노, 두려움, 혼돈을 마치 자신의 것처럼 느끼면서도 상담자 자신의 분노, 두려움, 혼돈을 내담자의 그것에 관련시키지 않는 것이라고 말하고 있다. 또 내담자의 세계가 상담자에게 명료해지고, 상담자가 이를 자유롭게 탐색하게 되면 상담자는 내담자가 명확히 인식하고 있는 것에 대한 자신의 이해를 의사소통 할 수 있을 뿐만 아니라 내담자가 거의 인식하지 못하고 있는 내담자 자신의 경험에 대하여 어떤 의미를 전달할 수 있게 된다고 설명하고 있다.

다시 설명하면, 조력자는 피조력자가 어떻게 느끼고, 생각하고, 지각하는 있는가를 상담자 자신의 개념들을 개입시키지 않고 피조력자의 내적 준거체계(internal frame of reference)에 따라서 정확히 이해하여 이를 왜곡없이 의사소통 하려고 노력한다. 이때 조력자는 피조력자의 입장에 서서 피조력자를 이해하려고 하지만 상호간의 인간적 경계를 유지하려고 한다(patterson,1974).

이와 같은 과정을 통하여 조력자는 피조력자가 명백히 표현하고 있는 표면적 감정, 사고뿐만 아니라 명백히 표현하지 못하고 있는 피조력자의 내면적

감정과 사고를 이해하고 표현하여 피조력자의 심층적인 자기탐색(self exploration)을 촉진하게 된다(carkhuff, 1969).

Patterson(1974)은 공감적 이해는 최소한 다음 세 단계를 포함하고 있는데, 피조력자는 조력자가 자신의 내적인 세계로 들어오는 것을 기꺼이 허용하고 자신의 지각과 감정을 상담자에게 표현하면 조력자는 이 의사소통에 주의를 기울이며, 상담자는 내담자가 표현 전달하는 것을 내담자의 내적 준거체제를 가지고 왜곡 없이 정확하게 이해한다.

또한 상담자는 내담자의 감정과 지각을 있는 그대로 이해하였다는 것을 내담자에게 의사소통을 통해서 전달할 수 있어야 한다.

이와 같이 조력자가 피조력자의 입장에서 이해하려고 노력하면서 피조력자와 더불어 느끼고 경험함으로써, 조력자는 피조력자로 하여금 자신의 내면적 심리를 자유롭게 표현 탐색하여 진정한 자기 이해를 할 수 있도록 도울 수 있는 것이다.

Carkhuff(1969)는 공감적 이해가 모든 조력의 기초가 됨을 강조하고 있으며, Fiedler(1950)는 이상적인 치료관계의 핵심이라고 주장한다.

촉진적 의사소통의 변인 중 두 번째는 무조건적 존중(unconditional positive regard)이다. Rogers(1961)는 무조건적 존중은 상담자가 내담자로 하여금 따뜻한 배려를 경험하게 하는 것이며, 이때 배려는 비소유적(nonpossessive)이고 상담자의 어떤 특성을 행동 조건으로 하지 않고 내담자를 한 인간으로서 존중하는 것이라고 한다. Rogers(1961)는 또한, 내담자를 하나의 독립된 인간으로 수용하여 내담자로 하여금 나름대로의 고유한 의미를 발견하도록 허용하는 태도를 의미한다고 설명하고 있다.

무조건적 존중은 근본적으로 인간의 가치와 존엄에 대한 인식에 그 기초를 두고 있으며, 내담자가 어떤 행동을 하고 어떤 문제를 지니고 있건 간에 그의 존재를 인정하고 성장, 발달할 필요가 있는 귀중한 하나의 인간으로 사랑하고 존중하는 것에 무조건적 존중의 뿌리를 두고 있다(박성수, 1986).

무조건적 존중이라는 용어를 처음 사용한 Rogers(1961)에 의하면 상담자의 존중적인 태도가 내담자의 어떤 특정 행동에 의존하지 않는다는 점에서 무

조건적이라 할 수 있다고 했다. 상담자는 조건적인 태도로 내담자를 수용하지 않으며, 상담자는 비판단적 자세로 내담자의 감정, 사고, 행동을 수용하고 이를 의사소통을 통하여 표현하고 전달한다. 상담자가 비평가적인 태도를 보인다는 것은 내담자의 모든 행동을 옳다고 인정하거나 용서하는 것을 의미하지 않는다. 상담자는 조력과정에서 자신의 가치관이나 윤리를 결코 포기하지 않는다(Patterson,1974). Carkhuff(1969)는 존중은 조력자가 피조력자의 인간적 가치와 잠재적 가능성에 대하여 깊은 배려를 하는 것이라고 정의하고 있다.

세 번째의 촉진적 의사소통 변인은 순수성(genuineness)이다. Rogers(1961)는 상담이 이루어지기 위해서는 조력자는 내담자와의 관계에서 통합되고 일치될 필요가 있는데, 즉 상담자는 내담자와의 인간관계에서 어떤 가면을 쓰거나 역할놀이를 하거나 가식을 부리는 허구적인 태도를 벗어나 진정한 자기가 되어야함을 강조하고 있다. 또 상담자가 내담자와의 관계에서 경험을 충분히 그리고 정확하게 인식하여 솔직하게 표현할 때, 상담자는 진실되고 일치성을 보이며 순수성이 결여되면 조력과정에서 의미 있는 학습은 결코 이루어지지 않는다고 하면서 순수성을 상담의 필수 조건으로 제시하고 있다. 다시 말하면, 조력과정에서 상담자의 내면적 경험, 그에 대한 인식과 표현이 모두 일치되어야 내담자의 긍정적 인성의 변화를 촉진할 수 있다고 지적한다.

조력자는 피조력자에 대하여 어떤 가면을 쓰거나 역할 놀이를 하지 않으면서 순수하고 진실된 인간적 관심을 솔직하고 자연스럽게 표현한다. 상담자의 언어적, 비언어적 표현은 일치된다. 그러나 부정적 감정은 솔직하게 표현하되 비파괴적, 건설적으로 표현하여 내담자와의 관계를 악화시키지 않는다. 즉 상담관계를 증진하고 내담자가 부정적 감정이나 경험을 사람의 과정에서 어떻게 표현하여야 되는가를 학습하도록 도와준다(박성수, 1986). 특히 Carkhuff와 Berenson(1967)은 조력자가 부정적 감정을 솔직하게 표현하되 비파괴적으로 표현하는 것을 강조하여 이것을 촉진적 순수성(facilitative genuineness)이라고 부르고 있다.

촉진적 의사소통의 변인의 네 번째는 구체성(concreteness)이다.

Carkhuff(1969)는 구체성은 조력 과정에서 피조력자로 하여금 개인적으로

의미있는 감정과 경험을 명확하고 구체적인 용어로 논의하게 하는 것을 의미하여, 직접적인 질문으로부터 반사(reflection)까지 다양한 형태로 표현되고, 관련된 문제 영역에 대한 충분한 탐색을 가능하게 하는 일종의 촉매적인 역할을 한다고 서술하고 있다.

Carkhuff와 Berenson(1967)은 구체성은 다음과 같은 세 가지의 기능을 한다고 지적한다.

즉 조력자의 반응을 피조력자의 감정과 경험에 보다 접근시키며, 상담자로 하여금 피조력자를 정확하게 이해하게 하도록 하고, 내담자로 하여금 특정 문제 영역에 주목하게 하는 것이다. Egan(1986)은 조력자의 구체성이 피조력자의 문제 해결과 건설적인 행동단계(constructive action phase)를 촉진하는 수단으로서 피조력자의 구체성을 자극하기 위해 사용되어야 한다고 제안하고 있다. 구체성은 문제 영역과 관련된 감정, 행동, 경험을 분명하게 한다. 상담자는 구체적으로 반응함으로써 내담자의 구체성을 증진할 수 있다. 이를 위하여 상담자는 피조력자의 장황한 설명을 가급적 억제하고 구체적인 반응을 짧고 빈번하게 함으로서 피조력자에게 어떤 방향을 제시한다. 이때 상담자는 주로 ‘어떻게’, ‘무엇을’의 질문을 함으로써 문제가 명료하게 드러나도록 한다.

이와 같이 구체성은 개인의 감정, 경험을 논의할 때 모호함을 피하기 위하여 일반적이고 추상적인 말 대신에 구체적인 용어를 사용하는 것이다. 이 결과 감정과 경험을 보다 명료하게 변별함으로써 내담자의 자기 탐색과 자기 이해를 촉진할 수 있게 된다.

촉진적 의사소통의 다섯째 변인은 직면(confrontation)이다. Carkhuff(1969)은 직면에 대해 내담자의 현실적 자아(real self)와 이상적 자아(idea self)와의 불일치, 내담자의 언어적 표현과 행동과의 불일치, 상담자의 내담자 경험에 대한 지각과 내담자 자신의 경험에 대한 언어적 표현과의 불일치 등 세 가지 측면에서 불일치성을 지적하는 것이라고 설명하고 있다. 따라서 직면은 상담자가 내담자의 감정, 태도, 행동상의 문제점, 불일치점을 지각하여 이를 명료하게 지적함으로써 내담자의 새로운 통찰과 행동의 변화를 촉진하는 것

이다.

그러나 직면은 내담자에게 도전감을 주고 공격하기 위해서 사용되어서는 안되고 일종의 발전된 수준의 공감적 이해의 형태로 이루어져야 한다. 직면은 상담자로 하여금 말과 행동, 사고와 감정, 자아와 이상적 자아의 불일치를 명확히 인식시킴으로써, 자기와 다른 사람 및 세계에 대한 대안적이고 객관적이며 덜 왜곡된 관점을 제공하게 된다(Egan,1986). 자기와 다른 사람들에 대한 직면은 개인으로 하여금 건강한 태도로 삶에 부딪혀 나가게 하는 전제 조건이 되는 것이다(Carkhuff, 1969). 그런데 직면은 피조력자의 부정적 측면이나 약점만을 지적하는 것은 아니다. 내담자가 인식하지 못하고 있거나 활용하지 못하고 있는 인간적 자질 또는 잠재적 가능성을 명확히 인식시켜 인간적 성장과 발달을 촉진시키려 한다(Patterson, 1974).

여섯 번째의 촉진적 의사소통 변인은 자아개방(self-disclosure)이다.

Patterson(1974)은 자아개방은 상담자가 자신에 관한 정보, 경험을 공개하는 것을 의미하며, 상담자 자신의 내담자와 비슷한 경험을 갖고 있다는 것을 밝히는 것이라고 정의하고 있다.

Carkhuff(1969)는 자아개방은 순수성의 한 측면이고 조력자와 피조력자가 개인적인 정보를 자연스럽게 공유하는 것이 진실된 관계의 본질이라고 말하고 있다. 그러나 순수성은 감정의 표현에 초점을 맞추고 있고, 자아개방은 정보나 사실의 공개에 역점을 둔다는 점에서 구별되고 있다.

자아개방은 상담자의 개인적인 만족을 위해서가 아니라 어디까지나 내담자의 성장과 발달을 위하여 이루어져야 한다는 점에서 순수성의 경우와 마찬가지로 촉진적인 혹은 치료적이라는 관점에서 개념화 되어야한다(Patterson, 1974). 내담자의 성장과 발달을 고려하지 않는 상담자에 의한 일방적인 자아개방은 내담자에게 파괴적인 영향을 끼칠 수 있다.

촉진적 의사소통의 마지막 일곱째 변인은 즉시성(immediacy)이다. 즉시성은 여기에서 제시하는 7개의 인간관계변인 중에서 상담자와 내담자의 상호작용에 가장 크게 초점을 맞추고 있다.

Egan(1986)은 즉시성은 ‘지금 - 여기에(here and now)’에서의 인간관계에

서 일어나고 있는 것에 대하여 직접적이고 공개적으로 논의하는 것이라고 하면서 즉시성의 본질을 직접적이고 상호적인 의사소통이라고 지적하고 있다. Carkhuff(1969)에 의하면 유능한 상담자는 과거나 미래에 얽매이지 않고 지금 이 순간에 의사소통을 중시하고, 현재의 상황에서 자기를 표현한다.

이와 같이 즉시성은 상담과정에서 내담자가 상담자와의 관계에 대하여 어떤 표현을 할 때, 상담자는 이를 민감하게 지각하여 직접적으로 이에 대하여 반응을 보이는 것이다 이때 반응은 구체적이고 명료하며 지금 여기에 충실한 것을 의미한다.

국내에서는 이상과 같은 7개 변인을 촉진적 의사소통의 하위변인으로 상정하고 부모 자녀간 촉진적 의사소통과 자녀의 행동특성 사이의 관계를 밝히기 위해 시도한 연구들이 있다(방문희;1991, 박전교;1994, 김정선;1996, 마정건;1998). 방문희 (1991)는 부모-자녀간의 의사소통 유형의 중, 고등학교 학생의 대인관계 성향과 밀접한 관계가 있다는 연구결과를 보고하였다. 따라서 부모들은 자녀의 발달 특성을 잘 이해하여 의사소통의 내용과 질에 다양한 변화를 주어 청소년의 사회에 원만하게 적응해 나갈 수 있는 대인관계성향 형성할 수 있도록 도움을 주는 것이 중요하다. 박전교(1994)는 어머니와 촉진적 의사소통을 하는 자녀일수록 긍정적인 자아개념을 가지는 경향이 있으며, 김정선(1996)은 어머니와의 의사소통유형이 폐쇄적이며 많은 문제점을 갖고 있는 집단보다 개방적이며 문제성이 적은 집단이 높은 자아존중감을 갖고 있다는 결과를 보고한 바 있다. 또한 어머니의 의사소통 수준이 촉진적일수록 자녀의 비합리적 신념의 감소하는 경향을 보이며 촉진적 의사소통은 자녀의 인성 특성과 관련성이 있다는 연구가 있다(마정건,1988). 따라서 어머니의 촉진적 의사소통이 자녀의 자아개념 형성에 영향을 주고 자녀의 자아 존중감을 높이며, 자녀의 비합리적 신념을 감소시키고 자녀의 인성 발달을 촉진한다는 연구결과를 통해서 간호사의 촉진적 의사소통의 간호사의 대인관계 성향과도 관계가 있으리라 본다.

3. 대인관계의 개념과 대인관계 성향 모형

본 절에서는 대인관계의 개념을 고찰하고 이를 통해 형성된 대인관계성향 모형을 구체적으로 살펴보고자 한다.

1) 대인관계의 개념

대인관계가 막연한 개개인의 대인간의 관점만을 의미하는 것은 아니지만 대인관계는 소수인, 일반적으로 두 사람의 사이의 관계를 의미하며 흔히 사용되고 있는 인간관계의 의미는 인간과 인간 상호간의 심리적 관계의 모든 측면을 지칭하는 것이지만, 대인관계는 사람을 대하는 개개인의 보편적인 심리적 지향성이라는 측면에서 인간관계와는 구별된다(안범희,1979).

대인관계에 대한 정의는 학자들 간에 일치되지 못하고 있는 것 같다.

Leary(1957)는 대인관계의 행동적인 측면을 강조하여 대인 행동을 다른 사람(실제적 인물, 집단, 또는 상징된 집단)과의 명백하고 의식적이며, 윤리적이거나 상징적인 것과 관련된 행동이라고 말하고 있다.

Heider(1964)는 대인관계가 소수인, 일반적으로 두 사람 사이의 관계를 의미한다고 밝히고 있는데 그에 의하면 개인이 타인에 대해 어떻게 생각하고 있으며, 어떻게 느끼고 있는지, 타인을 어떻게 지각(perceive)하고 있으며, 타인에 대해 어떠한 행위를 하는지, 타인이 무슨 행위 또는 생각을 하기를 기대하는지, 타인의 행동에 어떻게 반응하는지에 대한 물음이 대인관계의 국면이라고 밝히고 있다.

대인관계에 대한 폭넓은 연구가 매우 중요한 것임을 인정하면서도, 이 방면에 대한 연구는 그리 활발치 못하다. 그러한 가운데서도 대인관계에 주목한 몇몇 학파의 견해를 찾아본다면, 성격 형성에 영향을 미치는 외적 요인으로서 사회 문화적 요인, 특히 가족관계 및 대인관계에 주목한 신프로이드 학파와 자아개념에 근거를 두고 발전되어온 상징적 상호작용주의 학파, 대인지각의 양상에 주목한 형태심리학적 견해들이 있으며, 모방행동을 중시한 행동주의적 입장과 행동주의적 영향을 많이 받아 대면적 대인관계에 주목하여 교

환이론을 제시한 Homans(1975)등의 이론이 있다. 또한 대인관계에 대해 어떤 체계적인 이론을 제시하고 있지는 않으나, 개개인이 지니고 있는 지각의 차이가 대인관계의 양상을 결정짓는다는 전제하에, 즉 개인이 인간관계의 사실들을 어떻게 보느냐에 따라서 대인관계가 이루어지는 것임을 시사한 인본주의 심리적인 견해가 있다.(방문희,1991).

따라서 본 연구의 목적이 간호사의 촉진적 의사소통과 대인관계 성향과의 관계를 밝히는 것으로 대인관계에서 드러나는 행동에 주목하여 대인관계를 파악하면 대인관계는 두 사람, 또는 소수인 사이에 맺어지는 관계를 의미하며 흔히 사용되고 있는 인간관계라는 말은 인간과 인간과의 심리적인 관계 또는 사람 대 사람과의 상호적 행위 양식 혹은 인간들 사이에 형성되는 원만한 심리상태인 인화술 및 사교술을 의미하며 인간요소의 일반을 지칭하는데 비하여 대인관계는 사람을 대하는 개개인의 보편적인 심리적 지향성이라는 측면에서 소수인, 특히 두 사람 사이의 1대 1인 관계에 보다 중점을 두고 있음이 광의의 인간관계와는 구별된다.



2) 대인관계성향 모형

대인관계의 차원 내지는 성향에 대해 언급한 학자로는 Bales(1950), Schutz(1958),Krech(1962)로 대표되는 신프로이드 학파에 속하는 몇몇 학자를 들 수 있다. 이들이 연구한 대인관계의 차원들을 살펴보고 이를 통해 공통적인 요인들을 살펴보고자 한다.

첫째, Schutz의 모형이다. Schutz(1958)는 개개인의 욕구의 강도 및 이를 실현함에 있어서 차이를 보이지만 모든 사람들은 공통적으로 세 가지 기본적인 대인관계 적인 욕구(소속의 욕구, 지배의 욕구, 애정의 욕구)를 지니고 있는 것으로 가정하고 있다. 이러한 대인적 욕구는 그 영역에서 타인과 만족스러운 관계를 유지하는 일에 목적을 두고 있다.

소속의 욕구는 타인과 상호작용하고 결합함에 있어서 만족스러운 관계를 구축하고 유지하기 위한 욕구로서 긍정적인 소속을 뜻하는 말로는 ‘결합’, ‘상호작용’, ‘교제’, ‘의사소통’, ‘속함’ 등이 있다. 지배의 욕구는 통제와 권력이라

는 관점에서 타인과 만족스러운 관계를 구축하고 유지하기 위한 욕구로서 긍정적인 통제를 뜻하는 말로는 ‘권력’, ‘권위’, ‘지배’, ‘영향력’, ‘지도자’ 등이 있다. 애정의 욕구는 두 사람간의 개인적인 정서적 느낌과 밀접히 관련된 것으로 사랑과 호의라는 관점에서 타인과 만족스러운 관계를 맺기 위한 욕구로서 긍정적인 면을 뜻하는 말로는 ‘사랑’, ‘좋아함’, ‘밀착’, ‘좋은 느낌’, ‘우호’ 등이 있다.

둘째, Bales의 집단의 상호작용과정 분석 모형이다. Bales(1950)는 집단의 상호작용을 분석하기 위해 이를 사회적-정서적 영역(긍정적인 측면 및 부정적인 측면으로 양분됨)과 과업 영역(중립적)으로 나누어 설명하고 있다. 사회적-정서적 영역에 있어서 긍정적인 측면에서 타인에게 도움을 주는 것, 농담하고 웃는 것, 동의하는 것 등이 포함되어 있으며 사회적-정서적 영역에 있어서 부정적인 측면에는 수동적인 거절, 긴장을 보이는 것, 대립을 보이는 것 등이다. 또한 과업 영역은 방향 제시, 의견 제시 등으로 상호작용을 얼마나 효과적으로 일으키는지를 분석한다.

셋째, Krech의 대인적 반응 특성이다. Krech(1962)는 대인관계 성향을 역할 성향(role disposition), 사회관계 성향(sociometric disposition), 표현적 성향(expressive disposition)으로 크게 나누고 각각의 영역에 4개씩의 하위 영역을 두고 있다. 구체적으로 살펴보면 역할 성향에 주도권, 지배, 사회적 술선수법, 독립성을, 사회관계 성향에 타인의 수용, 사교성, 우호성, 동정성을, 표현적 성향에는 경쟁성, 공격성, 자의식성, 과시성을 하위 영역으로 두고 있다.

Schutz와 Bales의 모형 등은 Krech의 대인관계 성향과 짝지을 수 있다고 안범희(1984)는 밝히고 있다. 즉, Schutz의 세 가지 기본적 대인관계 욕구 중 소속의 욕구는 사회관계 성향에, 통제의 욕구는 역할 성향에, 애정의 욕구는 표현적 성향에 각기 대응시킬 수 있다고 한다. Bales의 과업 영역은 역할 성향이 포괄하고, 사회적-정서적 영역은 사회관계 성향, 표현 성향이 포괄하고 있다고 한다. 이와 같은 연구를 토대로 안범희(1984)가 설정한 ‘대인관계성향 모형’은 [그림 II-1]과 같다.



<그림 II-1> 대인관계 성향 모형 (안범희, 1984)

<그림 II-1>의 대인관계성향 모형에서 'A' 부분은 대인 관계상황에서 그가 어떤 역할을 맡으며, 그의 사회적 관계는 어떠하며, 대인 관계상황에서 그가 상대방에게 취하는 태도는 어떻게 표현되는가를 구분한 영역이며 'B' 부분은 각 성향이 어떻게 나타나는가 하는 내용을 표시한 것이다 즉 대인관계 상황에서 그가 취하는 역할이 지배적인가 복종적인가 독립적인가 의존적인가를 구분한 것으로 이러한 내용들이 곧 대인관계성향이 각 요인을 이룬다. 'C' 부분은 'B'정도가 높아지면 'C'의 정도는 자연 낮아지게 된다 결국 대인 관계성향검사는 'B'의 요인만으로 구성되게 된다 이 모형은 3가지 대인관계 영역 안에 7가지 차원의 대인관계성향 요인으로 구성되어 있으며 각 차원 별로 상단의 것은 보편성향, 하단의 것은 극단 성향을 나타낸다

이와 같이 안범희의 대인관계 성향 모형은 역할성향, 사회관계 성향, 표현 성향의 3영역으로 구분되고, 역할성향은 “지배-우월적”, “독립적- 책임감적”의 2개 하위요인을, 사회관계 성향은 “동정적-수용적”, “사교적 -우호적”의 2

개 하위영역을, 그리고 표현성향은 “경쟁-공격적”, “과시적-자기도취적”, “반항적-불신적”의 3개 하위요인을 포함한다.

영역별 하위요인은 앞서의 대인관계 모형에서 언급된 여러 학자들이 제시한 내용 중 공통적인 요소들로 구성 되어있다.

4. 촉진적 의사소통과 대인관계와의 관계

간호의 대상자와 간호사의 관계는 건강문제의 해결이라는 특별한 목적을 가진 양자 관계이다. 한 가지 목적 즉 환자가 실제적 또는 잠재적 건강문제에 대한 인간적인 반응에 대처해 갈 수 있도록 도와주기 위한 목적을 위해서로 협조하는 관계로(king, 1981) 간호사와 환자와의 의사소통과 대인관계는 간호 실무에 매우 중요한 부분이다.

Gorden은 부모가 권위적이고 가식적으로 대화하는 방식이나 내용에 따라 그 자녀의 대인관계 자아개념 태도 등이 다르게 발달한다고 하여 부모 역할의 중요성을 밝히고 있는데(정세용, 1994, 재인용), 간호사 역시 환자와의 의사소통 시 의사소통을 어떻게 하느냐에 따라 대인관계는 물론 치료 효과도 달라질 수 있기 때문에 부모 역할 못지 않게 간호사 역할도 중요하다.

이와 같은 관점에서 의사소통이 대인관계를 포함하는 여러 행동 특성과 어떤 관련성이 있는지 등 실증적으로 밝히려는 연구 노력이 많이 시도되었다. 방문희(1991)에 의하면 부모-자녀간의 의사소통 유형이 중 고등학생 자녀의 대인관계 성향과 밀접한 관계가 있다는 연구결과를 보고한 바 있으며 고등학생들을 대상으로 수행한 심혜영(1993)의 연구에서는 부모-자녀간의 의사소통과 그 자녀의 대인관계 성향 사이에 밀접한 관계가 있는 것으로 나타났다. 즉 부모와 개방적인 대화를 많이 하는 학생자녀들은 그렇지 않은 학생들보다 독립성, 책임성, 수용성, 사교성, 우호성 등 바람직한 대인관계 성향이 높은 반면, 부모와의 개방적인 대화가 원만하지 못한 학생들은 반항성과 불신성 등 부정적인 대인관계 성향이 보다 더 높은 경향을 보였다.

또한 Symonds(1939)의 연구에 의하면, 지배적인 부모 슬하에서 양육된 자녀는 복종적인 부모의 자녀에 비하여 사회화가 잘되어서 예절이 바르고 정중하며 정직하고 충실한 행동을 보이는 반면, 마음이 약하고 수줍고 은폐적 이어서 자기 표현을 제대로 하지 못하는 경향이 있다. 그리고 복종적인 부모 슬하에서 양육된 자녀들은 권위에 대해서 반항적이고 고집이 세어 다루기가 힘들지만 독립적이고 자신 만만하여 자기 표현에 효과적인 경향이 있다(정수자, 1981, 재인용). 그밖에 부모 자녀간 의사소통은 자녀의 사회적 성숙 사회적 행동 특성과 관련성이 있다는 연구 결과(김미호, 1989)도 있으며 교사와 학생사이에 촉진적 의사소통이 교사-학생 사이의 인간 관계는 물론 학생의 지식태도 자아개념 행동 등과 긍정적인 관련성이 있음을 보고하였다.

그러나 아쉽게도 선행 연구들에 대상은 부모와자녀, 학생과교사 등 대상이 극한 되어 있어 간호사를 대상으로한 연구는 찾아보기 어려운 실정이다. 그러므로 간호사의 의사소통 유형이 대인관계와 어떤 관련성이 있는지 밝히기 위한 연구가 요구되고 있다.



III. 연구 방법

1. 연구 대상

본 연구는 제주도내 4개 종합병원에 근무하는 260명의 간호사를 대상으로 설문 조사하고 그중 자료처리 과정에서 미비 사항이 있는 사례를 제외시키고 230명의 사례를 최종 분석하였다. 본 연구의 대상 배경변인은 <표 III-1>과 같다.

<표 III-1> 간호사의 배경 변인

	구분	빈도(%)
연령별	20대	114(49.6)
	30대	93(40.4)
	40대	23(10.0)
경력별	1년미만	54(23.5)
	2년-3년	47(20.4)
	5년	38(16.5)
	5년이상	45(19.6)
	10년이상	46(20.0)
직위별	일반간호사	154(67.0)
	책임간호사	41(17.8)
	수간호사	35(15.2)
합계		230(100.0)

2. 측정 도구

1) 촉진적 의사소통 수준검사

간호사의 촉진적 의사소통 수준을 측정하기 위하여 Carkhuff(1969)의 의사소통척도를 기초로 하여 마정건(1988)이 제작한 어머니의 촉진적 의사소통 검사지를 간호사 대상자의 수준에 맞게 재구성하여 사용하였다.

이 검사지는 의사소통 7개 하위 변인(공감적 이해, 존중, 순수성, 구체성, 직면, 자아개방, 즉시성)별로 각 7개 문항씩 총 49개 문항으로 구성되어 있는데, 오늘날 현실 감각에 맞지 않는 무응답 사례를 제외한 촉진적 의사소통 7개 하위 변인별 5개 문항씩 총 35개 문항을 사용하였다. 설문지 내용은 <부록1>에 제시하였으며 문항번호와 문항에 따른 점수는 <표 III-2>과 같다. 한편 촉진적 의사소통 수준 검사지의 신뢰도는 cronbach'a의 문항 동질성 계수로 .75이다.

<표 III-2> 촉진적 의사소통 하위 변인별 문항 번호 및 신뢰도

의사소통 하위 변인	문항 번호	신뢰도
① 공감적 이해	1, 8, 15, 22, 29	.71
② 존중	2, 9, 16, 23, 30	.80
③ 순수성	3, 10, 17, 24, 31	.65
④ 구체성	4, 11, 18, 25, 32	.52
⑤ 직면	5, 12, 19, 26, 33	.55
⑥ 자아개방	6, 13, 20, 27, 34	.61
⑦ 즉시성	7, 14, 21, 28, 35	.67

응답에 대한 채점은 각 문항별로 1수준 1점, 2수준 2점, 3수준 3점, 4수준 4점, 5수준 5점으로 하며, 각 하위 변인별 만점은 25점이 된다. 각 문항별 채점 기준은 <표 III-3>과 같다.

<표 III-3>

촉진적 의사소통 설문지 문항별 채점 기준표

문항	①	②	③	④	⑤	문항	①	②	③	④	⑤
1	5	1	3	2	4	19	4	2	1	3	5
2	2	4	1	5	3	20	5	1	3	2	4
3	4	2	1	3	5	21	4	2	1	3	5
4	5	1	3	2	4	22	5	1	3	2	4
5	1	4	2	5	3	23	4	2	1	3	5
6	5	1	3	2	4	24	1	4	2	5	3
7	1	4	2	5	3	25	4	2	1	3	5
8	1	4	2	5	3	26	1	4	2	5	3
9	2	5	1	3	4	27	3	2	5	4	1
10	1	4	2	5	3	28	3	2	5	4	1
11	5	1	3	2	4	29	3	2	5	4	1
12	4	2	1	3	5	30	1	4	2	5	3
13	4	2	1	3	5	31	5	1	3	2	4
14	5	1	3	2	4	32	4	2	1	3	5
15	2	5	1	3	4	33	5	1	3	2	4
16	3	2	5	4	1	34	4	2	1	3	5
17	4	2	1	3	5	35	3	2	5	4	1
18	3	2	5	4	1						

7개 하위 변인별 의사소통 수준을 나누는 방법은 Carkhuff (1969)와 마정건(1988)의 분류방법을 그대로 사용하였다. <표 III-2>와 <표III-3>에서 보는 바와 같이 7개 하위 변인별로 각각 평균 점수를 산출하여 평균 2.5 미만을 ‘비촉진 수준’, 평균 2.5 이상 3.5 미만을 ‘기본 촉진 수준’, 3.5 이상을 ‘심화 촉진 수준’으로 명명하였다.

2) 대인관계 성향 검사

아동의 대인관계 성향을 검사하기 위해 안범희(1984)가 제작한 대인관계 성향 검사지를 지용근(1996)이 수정한 것을 사용하였다. 대인관계 성향 검사는 3개 영역, 7차원(하위 영역)으로 구성되어 있으며, 총 84문항으로 자세한 내용은 <표 III-4>와 같다.

<표 III-4> 대인관계 성향 검사 하위 영역별 문항 배열 및 신뢰도

영역	차원 (하위영역)	내용	문항수	문항번호	신뢰도
역할 성향	1. 지배 우월적	영향력 행사, 지시, 충고, 복종요구, 자기주장인도, 독단, 자만, 지나친 자존 감, 권위적	12	1, 2, 15, 16, 29, 30, 43, 44, 57, 58, 71, 72	.62
	2. 독립 책임감적	과거 판단-적, 독자적 수 행, 책임의식 철저, 수범 적, 과업지향적	12	3, 4, 17, 18, 31, 32, 45, 46, 59, 60, 73, 74	.55
사회 관계 성향	3. 동정 수용적	허용적, 민감, 포용력, 약 자보호적, 타인의 장점 존중, 성심	12	5, 6, 19, 20, 33, 34, 47, 48, 61, 62, 75, 76	.68
	4. 사고 우호적	개방적, 활동적, 친밀, 소 속감, 온화, 친절, 친애적, 동조적, 협조적	12	7, 8, 21, 22, 35, 36, 49, 50, 63, 64, 77, 78	.74
표현 성향	5. 경쟁 공격적	간섭 싫어함, 자기 싫어 함, 비판적, 논쟁적	12	9, 10, 23, 24, 37, 38, 51, 52, 65, 66, 79, 80	.72
	6. 과시 도취적	자기노출적, 과장적, 전시적 , 자기자랑, 지나치게 낙천 적, 도취적	12	11, 12, 25, 26, 39, 40, 53, 54, 67, 68, 81, 82	.74
	7. 반항 불신적	불편, 불안, 권위에 도전, 배타적 반대, 의심, 경제 적, 왜곡, 고립적	12	13, 14, 27, 28, 41, 42, 55, 56, 69, 70, 83, 84	.57

채점 방식은 각 문항에 대해 ‘그런 경우가 없다’는 1점, ‘대체로 그렇지 않다’는 2점, ‘그렇다와 아니다가 반반이다’는 3점, ‘대체로 그렇다’는 4점, ‘언제나 그렇다’는 5점을 부여하였으며 사용된 검사지는 <부록>에 수록하였다.

3. 자료 처리

본 연구문제를 규명하기 위해 설문지를 부호화하였다. SPSS/WIN을 이용하여 간호사의 연령별, 경력별, 직위별로 의사소통 수준을 나누고 평균과 표준편차를 구한 후 χ^2 및 F검증을 실시하였으며 $p<.05$ 와 $p<.01$ 수준에서 유의한 차이가 있는지 알아보았다 .

IV. 연구 결과 및 해석

촉진적 의사소통 7개 하위 변인별 수준에 따른 간호사의 연령, 경력, 직위, 별 의사소통 수준을 알아보기 위하여 인원과 평균을 구한 결과는 다음과 같다.

1. 촉진적 의사소통 7개 변인별 간호사의 연령, 경력, 직위에 따른 의사소통 유형의 차이

<표 IV-1> 변인별 공감적 이해 수준

변인		촉진수준	공감적 이해			계	x ²
			비촉진	기본 촉진	심화 촉진		
연령별	20대	6 (5.3)	42 (36.8)	66 (57.9)	114 (100.0)	8.64	
	30대	4 (4.3)	20 (21.5)	69 (74.2)	93 (100.0)		
	40대		10 (43.5)	13 (56.5)	23 (100.0)		
경력별	1년미만	4 (7.4)	15 (27.8)	35 (64.8)	54 (100.0)	9.75	
	2년-3년		19 (40.4)	28 (59.6)	47 (100.0)		
	5년	2 (5.3)	6 (15.8)	30 (78.9)	38 (100.0)		
	5년이상	2 (4.4)	16 (35.6)	27 (60.0)	45 (100.0)		
	10년이상	2 (4.3)	16 (34.8)	28 (60.9)	46 (100.0)		
직위별	일반 간호사	8 (5.2)	53 (34.4)	93 (60.4)	154 (100.0)	6.27	
	책임 간호사		13 (31.7)	28 (68.3)	41 (100.0)		
	수 간호사	2 (5.7)	6 (17.1)	27 (77.1)	35 (100.0)		
합계		10 (4.3)	72 (31.3)	148 (64.3)	230 (100.0)		

위의 <표 IV-1>에서 보면 공감적 이해 수준에 대해 연령, 경력, 직위별 유

이한 차이는 나타나지 않았으나 전체적으로 심화 촉진적 수준이 64.3%(148명), 기본 촉진 수준이 31.3%(72명), 비촉진 수준이 4.3%(10명)로 나타나 임상에 근무하는 간호사들 95% 이상이 환자와의 의사소통 시 환자의 사적인 세계를 마치 자신의 것처럼 느끼면서 환자의 감정과 지각을 있는 그대로 이해하는 치료관계의 핵심인 공감적 이해를 기본 촉진적 이상으로 의사소통 하고 있음을 알 수 있다.

<표 IV-2> 변인별 존중 수준

변인	촉진수준	존중			계	x ²
		비촉진	기본 촉진	심화 촉진		
연령별	20대	4 (3.5)	72 (63.2)	38 (33.3)	114 (100.0)	14.43 **
	30대	2 (2.2)	36 (38.7)	55 (59.1)	93 (100.0)	
	40대	1 (4.3)	10 (43.5)	12 (52.2)	23 (100.0)	
경력별	1년미만	2 (3.7)	36 (66.7)	16 (29.6)	54 (100.0)	25.64 **
	2년-3년	1 (2.1)	22 (46.8)	24 (51.1)	47 (100.0)	
	5년	2 (5.3)	8 (21.1)	28 (73.7)	38 (100.0)	
	5년이상	2 (4.4)	29 (64.4)	14 (31.1)	45 (100.0)	
	10년이상		23 (50.0)	23 (50.0)	46 (100.0)	
직위별	일반 간호사	6 (3.9)	88 (57.1)	60 (39.0)	154 (100.0)	12.77 *
	책임 간호사	1 (2.4)	20 (48.8)	20 (48.8)	41 (100.0)	
	수 간호사		10 (28.6)	25 (71.4)	35 (100.0)	
합계		7 (3.0)	118 (51.3)	105 (45.7)	230 (100.0)	

* : p<.05, ** : p<.01

위의 <표 IV-2>에서 보면 존중 수준에 대해 전체적으로 기본 촉진적 수준이 51.3%(118명), 심화 촉진 수준이 45.7%(105명), 비촉진 수준이 3.0%(11명)로 나타나 위의 간호사들은 의사소통을 할 때 기본 촉진적 이상으로 존중하고 있음을 알 수 있다. 연령별($\chi^2=14.43$, $p<.01$) 경력별 ($\chi^2=25.64$, $p<.01$) 직위별($\chi^2=12.77$, $p<.05$)로 보면 통계적으로 유의한 차이를 보이고 있는 것으로 나타났다. 즉 20대는 기본 촉진이 가장 많은데 30대와 40대는 심화 촉진이 가장 많다. 경력별로 보면 1년미만(66.7%)과 5년이상(64.4%)은 기본촉진형이고($p<.01$) 2-3년과 (51.1%) 5년(73.7%), 10년이상(50%)은 심화촉진형이다. 직위별로 보면 일반간호사는 기본 촉진형이 가장 많고(57.1%), 책임간호사는 기본 촉진과 심화 촉진형이며(48.85, 48.8%), 수간호사는 심화 촉진이 가장 많다(71.4%). 따라서 연령대가 높고 직위가 높을수록, 경력은 2년에서 5년 사이가 되었을 때 간호사들은 환자와의 의사소통 시 환자가 어떤 문제를 지니고 있건 간에 그의 존재를 인정하고 환자를 하나의 독립된 인간으로 수용하며 환자로 하여금 나름대로의 고유한 의미를 발견하도록 존중하는 심화 촉진적 의사소통을 하고있다.

<표 IV-3>

변인별 순수성 수준

변인	촉진수준	순수성			계	x ²
		비촉진	기본 촉진	심화 촉진		
연령별	20대	2 (1.8)	18 (15.8)	94 (82.5)	114 (100.0)	7.38
	30대	1 (1.1)	6 (6.5)	86 (92.5)	93 (100.0)	
	40대	1 (4.3)	5 (21.7)	17 (73.9)	23 (100.0)	
경력별	1년미만	2 (3.7)	8 (14.8)	44 (81.5)	54 (100.0)	6.72
	2년-3년	1 (2.1)	9 (19.1)	37 (78.7)	47 (100.0)	
	5년		4 (10.5)	34 (89.5)	38 (100.0)	
	5년이상	1 (2.2)	3 (6.7)	41 (91.1)	45 (100.0)	
	10년이상		5 (10.9)	41 (89.1)	46 (100.0)	
직위별	일반간호사	3 (1.9)	19 (12.3)	132 (85.7)	154 (100.0)	2.08
	책임간호사		4 (9.8)	37 (90.2)	41 (100.0)	
	수간호사	1 (2.9)	6 (17.1)	28 (80.0)	35 (100.0)	
합계		4 (1.7)	29 (12.6)	197 (85.7)	230 (100.0)	

위의 <표 IV-3>에서 제시된 바와 같이 순수성 수준에 대해 특성별 연령별로 보면 20대 ,40대보다 30대가 92.5%(86명) 높고 경력별로는 5년이상인 간호사가 91.1% (41명), 직위별로는 책임간호사가 90.2% (37명) 가장 높게 나타났으나 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 순수성 수준에 대해 심화 촉진 수준이 85.7%(197명), 기본 촉진 수준이 12.6%(29명), 책임간호사들이 환자와의 의사소통시 가면을 쓰거나, 역할 놀이를 하며 가식을 부리는 허구적인 태도는 취하지 않고 순수하게 심화 촉진적으로 의사소통하고 있다 .

<표 IV-4>

변인별 구체성 수준

변인	축진수준	구체성			계	x ²
		비축진	기본 축진	심화 축진		
연령별	20대	5 (4.4)	59 (51.8)	50 (43.9)	114 (100.0)	12.67 *
	30대	2 (2.2)	28 (30.1)	63 (67.7)	93 (100.0)	
	40대		10 (43.5)	13 (56.5)	23 (100.0)	
경력별	1년미만	1 (1.9)	28 (51.9)	25 (46.3)	54 (100.0)	19.78 *
	2년-3년	4 (8.5)	19 (40.4)	24 (51.1)	47 (100.0)	
	5년		8 (21.1)	30 (78.9)	38 (100.0)	
	5년이상		24 (53.3)	21 (46.7)	45 (100.0)	
	10년이상	2 (4.3)	18 (39.1)	26 (56.5)	46 (100.0)	
직위별	일반 간호사	7 (4.5)	71 (46.1)	76 (49.4)	154 (100.0)	7.68
	책임 간호사		14 (34.1)	27 (65.9)	41 (100.0)	
	수 간호사		12 (34.3)	23 (65.7)	35 (100.0)	
합계		7 (3.0)	97 (42.2)	126 (54.8)	230 (100.0)	

* : p<.05

위의 <표 IV-4>에서 보면 구체성 수준에 대해 전체적으로 심화 축진 수준이 54.8%(126명), 기본 축진적 수준이 42.2%(97명), 비축진 수준이 3.0%(7명)로 나타나 위의 간호사들은 의사소통을 할 때 기본 축진적 이상으로 구체성이 있음을 알 수 있었다.

이를 보면, 연령별(x²=12.67 p<.05), 경력별(x²=19.78 p<.05)에서만 통계적으로 유의한 차이를 보이고 있는 것으로 나타났다. 즉 20대는 기본 축진이 가장 많은데 30대와 40대는 심화 축진이 가장 많았다. 경력별로는 1년 미만은 기본 축진이 가장 많은데(51.9%), 2~3년과 3~5년 그리고 10년 이상 경력의 간호사는 심화 축진이 가장 많으며(51.1%, 78.9%, 56.5%), 5년 이상 경력의 간호사는 기본 축진이 가장 많다(53.3%). 한편 직위별로는 일반간호사,

책임간호사 수간호사 모두 심화 축진이 가장 많았지만(65.9, 65.7%) 통계적으로 유의한 차는 없는 것으로 나타났다. 따라서 연령이 높고 경력이 많은 간호사일 수록 환자와의 의사소통 시 환자의 감정이나 경험을 추상적인 말 대신에 구체적인 용어를 사용하여 감정과 경험을 보다 명료하게 변별함으로써 자기탐색과 자기이해를 촉진할 수 있도록 하는 구체성 있는 심화 촉진적 의사소통을 한다.

<표 IV-5> 변인별 직면 수준

변인	축진수준	직면			계	x ²
		비축진	기본 축진	심화 축진		
연령별	20대	11 (9.6)	58 (50.9)	45 (39.5)	114 (100.0)	1.30
	30대	8 (8.6)	43 (46.2)	42 (45.2)	93 (100.0)	
	40대	1 (4.3)	12 (52.2)	10 (43.5)	23 (100.0)	
경력별	1년미만	7 (13.0)	26 (48.1)	21 (38.9)	54 (100.0)	30.41 **
	2년-3년	1 (2.1)	23 (48.9)	23 (48.9)	47 (100.0)	
	5년		10 (26.3)	28 (73.7)	38 (100.0)	
	5년이상	7 (15.6)	28 (62.2)	10 (22.2)	45 (100.0)	
	10년이상	5 (10.9)	26 (56.5)	15 (32.6)	46 (100.0)	
직위별	일반 간호사	16 (10.4)	80 (51.9)	58 (37.7)	154 (100.0)	9.80 *
	책임 간호사		22 (53.7)	19 (46.3)	41 (100.0)	
	수간호사	4 (11.4)	11 (31.4)	20 (57.1)	35 (100.0)	
합계		20 (8.7)	113 (49.1)	97 (42.2)	230 (100.0)	

* : p<.05, ** : p<.01

위의 <표IV-5>에서 보면 직면 수준에 대해 전체적으로 기본 축진적 수준이 49.1%(113명), 심화 축진 수준이 42.2%(97명), 비축진 수준이 8.7%(20명)로 나타나 위의 간호사들은 의사소통을 할 때 기본 축진적 이상으로 직면하

고 있음을 알 수 있다.

이를 특성별로 보면, 경력별과 직위별에서만 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다($x^2=30.41$ $p<.01$, $x^2=9.80$ $p<.05$) 경력별로는 3~5년 이상은 심화 축진이 가장 많고(73.7%) 5년 이상과 10년 이상은 기본 축진이 가장 많았다(62.2%, 56.5%). 그리고 2~3년은 심화 축진과 기본 축진이 많고(48.9%) 1년 미만은 기본 축진이 가장 많았다(48.1%). 또한 직위별로는 일반 간호사와 책임간호사 모두 기본 축진이 가장 많았지만(51.9%, 53.7%) 수간호사는 심화 축진이 가장 많았다(57.1%). 한편, 연령별로는 20대와 40대에서 모두 기본 축진이 많았지만(50.9%, 52.2%) 통계적으로 유의한 차는 없는 것으로 나타났다. 따라서 경력과 직위가 높은 간호사일수록 환자와 의사소통을 할 때 기본 축진적 직면을 하고 있다.

<표 IV-6> 변인별 자아개방 수준

변인	축진수준	자아개방			계	x^2
		비축진	기본 축진	심화 축진		
연령별	20대	22 (19.3)	45 (39.5)	47 (41.2)	114 (100.0)	17.28 **
	30대	4 (4.3)	27 (29.0)	62 (66.7)	93 (100.0)	
	40대	3 (13.0)	9 (39.1)	11 (47.8)	23 (100.0)	
경력별	1년미만	10 (18.5)	20 (37.0)	24 (44.4)	54 (100.0)	16.77 *
	2년-3년	8 (17.0)	17 (36.2)	22 (46.8)	47 (100.0)	
	5년	3 (7.9)	7 (18.4)	28 (73.7)	38 (100.0)	
	5년이상	4 (8.9)	23 (51.1)	18 (40.0)	45 (100.0)	
	10년이상	4 (8.7)	14 (30.4)	28 (60.9)	46 (100.0)	
직위별	일반 간호사	22 (14.3)	67 (43.5)	65 (42.2)	154 (100.0)	20.79 **
	책임 간호사	5 (12.2)	5 (12.2)	31 (75.6)	41 (100.0)	
	수 간호사	2 (5.7)	9 (25.7)	24 (68.6)	35 (100.0)	
합계		29 (12.6)	81 (35.2)	120 (52.2)	230 (100.0)	

* : $p<.05$, ** : $p<.01$

위의 <표 IV-6>에서 보면 자아개방 수준에 대해 전체적으로 심화 촉진적 수준이 52.2%(120명), 기본 촉진 수준이 35.2%(81명)로 나타나 위의 간호사들은 의사소통을 할 때 기본 촉진적 이상으로 자아를 개방하고 있음을 알 수 있다.

이를 특성별로 보면, 연령($\chi^2=17.28$ $p<.01$), 경력($\chi^2=16.77$ $p<.05$), 직위별($\chi^2=20.79$ $p<.01$)로 통계적으로 유의한 차이를 보이고 있는 것으로 나타났다. 연령별로 모두 심화 촉진이 가장 많지만 20대(41.2%), 40대(47.8%)에 비해 30대(66.7%)에서 가장 두드러졌다. 경력별로는 1년 미만,(44.4%) 2~3년(46.8%), 5년(73.7%), 10년(60.9%) 이상 경력에서는 심화 촉진이 많은데 비해 5년 이상의 경력에서는 기본 촉진이 가장 많았다(51.1%). 한편, 직위별에서는 일반 간호사들은 기본촉진이 많았지만 책임간호사(75.6%)와 수간호사(68.6%)는 심화 촉진이 가장 많았다. 따라서 연령이 많고 직위가 높은, 5년 경력간호사 들 즉 수간호사들이 환자와 의사소통 할 때 개인적인 정보를 자연스럽게 공유할 수 있도록 자아 개방을 심화촉진적으로 하고 있음을 알 수 있다.



<표 IV-7>

변인별 즉시성 수준

변인	촉진수준	즉시성			계	x ²
		비촉진	기본 촉진	심화 촉진		
연령별	20대	6 (5.3)	26 (22.8)	82 (71.9)	114 (100.0)	6.30
	30대	2 (2.2)	18 (19.4)	73 (78.5)	93 (100.0)	
	40대		9 (39.1)	14 (60.9)	23 (100.0)	
경력별	1년미만	2 (3.7)	13 (24.1)	39 (72.2)	54 (100.0)	9.69
	2년-3년	4 (8.5)	10 (21.3)	33 (70.2)	47 (100.0)	
	5년		6 (15.8)	32 (84.2)	38 (100.0)	
	5년이상		10 (22.2)	35 (77.8)	45 (100.0)	
	10년이상	2 (4.3)	14 (30.4)	30 (65.2)	46 (100.0)	
직위별	일반간호사	6 (3.9)	38 (24.7)	110 (71.4)	154 (100.0)	8.93
	책임간호사	1 (2.4)	3 (7.3)	37 (90.2)	41 (100.0)	
	수간호사	1 (2.9)	12 (34.3)	22 (62.9)	35 (100.0)	
합계		8 (3.5)	53 (23.0)	169 (73.5)	230 (100.0)	8.93

위의 <표 IV-7>에서 보면, 즉시성 수준에 있어 심화 촉진 수준이 73.57%(169명) 기본 촉진 수준이 23.5%(53명), 비촉진 수준이 3.5%(8명)로 나타나 전체적으로 심화 촉진적인 즉시성을 지니고 있음을 알 수 있었다. 하지만 이를 특성별로 보았을 때 연령별, 경력별, 직위별로 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 따라서 대부분의 간호사들은 연령, 경력 그리고 직위와 상관없이 의사소통을 할 때 심화 촉진적으로 즉시성을 지니고 있음을 알 수 있다.

<표 IV-8>

변인별 전체 의사소통 수준

변인	측진수준	의사소통전체			계	x ²
		비측진	기본 측진	심화 측진		
연령별	20대		43 (37.7)	71 (62.3)	114 (100.0)	5.21
	30대		22 (23.7)	71 (76.3)	93 (100.0)	
	40대		9 (39.1)	14 (60.9)	23 (100.0)	
경력별	1년미만		23 (42.6)	31 (57.4)	54 (100.0)	6.01
	2년-3년		15 (31.9)	32 (68.1)	47 (100.0)	
	5년		7 (18.4)	31 (81.6)	38 (100.0)	
	5년이상		14 (31.1)	31 (68.9)	45 (100.0)	
	10년이상		15 (32.6)	31 (67.4)	46 (100.0)	
직위별	일반 간호사		53 (34.4)	101 (65.6)	154 (100.0)	1.50
	책임 간호사		10 (24.4)	31 (75.6)	41 (100.0)	
	수간호사		11 (31.4)	24 (68.6)	35 (100.0)	
합계			74 (32.2)	156 (67.8)	230 (100.0)	

위의 <표 IV-8>에서 제시된 바와 같이, 전체 의사소통 수준에 있어 비측진 수준은 없는데 비해 심화 측진 수준이 67.8%(156명) 기본 측진 수준이 32.2%(74명)로 나타나 전체적으로 기본 측진 이상임을 알 수 있다. 하지만 이를 특성별로 보았을 때 연령별, 경력별, 직위별로 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 따라서 대부분의 간호사들은 연령, 경력 그리고 직위와 상관없이 의사소통을 할 때 전체 의사소통 수준은 기본 측진적 이상임을 알 수 있다.

2. 간호사의 연령, 경력, 직위에 따른 대인관계 성향의 차이

촉진적 의사소통 7개 하위 변인별 수준에 따른 간호사의 연령, 경력, 직위에 따른 대인관계 성향을 알아보기 위하여 평균과 편차를 구한 결과는 <표 IV-9>와 같다.

<표 IV-9> 변인별 역할성향관계의 차이

변인		통계치	N	M	SD	F
연령별	20대		114	68.77	7.08	.42
	30대		93	69.62	7.81	
	40대		23	68.61	4.61	
	합계		230	69.10	7.17	
경력별	1년미만		54	66.69	7.45	2.56 *
	2년-3년		47	69.49	6.45	
	5년		38	71.16	5.59	
	5년이상		45	69.02	7.44	
	10년이상		46	69.91	7.91	
	합계		230	69.10	7.17	
직위별	일반간호사		154	68.46	7.95	2.15
	책임간호사		41	69.83	5.26	
	수간호사		35	71.06	4.79	
	합계		230	69.10	7.17	

* : $p < .05$

위의 <표 IV-9>에서 역할성향에 있어서 연령별, 직위별로는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았으나 경력별로는 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다, ($F=2.56$, $P<.05$) 경력별로 보면 5년 경력의 간호사들이 가장 높은 역할 성향을 보이며($M=71.16$) 다음이 10년 이상, 2~3년, 5년 이상, 1년 미만 순으로 나타났다. 따라서 역할성향은 5년 정도의 경력을 가진 간호사들이 가장 두드러진 것으로 나타났다. 또한 통계적으로 유의한 차이는 없지만 직위별로는 수간호사($M=71.06$), 다음이 책임간호사($M=69.83$), 일반간호사($M=68.46$)순으로 나타났다. 따라서 역할성향은 그 병동을 책임지고 있는 수간호사가 역할성향이 가장 높은 것으로 나타났다.

<표IV-10>

변인별 지배-우월적 관계의 차이

변인		통계치	N	M	SD	F
연령별	20대		114	31.74	4.07	.09
	30대		93	31.97	4.19	
	40대		23	31.78	2.84	
	합계		230	31.83	4.00	
경력별	1년미만		54	30.56	4.20	4.14 **
	2년-3년		47	32.21	3.68	
	5년		38	33.82	3.59	
	5년이상		45	31.64	4.25	
	10년이상		46	31.50	3.61	
	합계		230	31.83	4.00	
직위별	일반간호사		154	31.38	4.20	3.28 *
	책임간호사		41	33.05	3.76	
	수 간호사		35	32.40	2.96	
	합계		230	31.83	4.00	

* : p<.05, ** : p<.01

위의 <표IV-10>에서 지배-우월적 관계에 있어서는 연령별로 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났으나, 경력별, 직위별로는 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다(F=4.14 p<.01, F=3.28 p<.05) 3~5년 경력의 간호사들이 가장 지배-우월적 관계를 보이며(M=33.82), 다음이 2~3년, 5년 이상, 10년 이상, 1년 미만의 간호사 순으로 나타났다. 직위별로는 책임간호사들이 가장 지배-우월적 관계를 보이며(M=33.05), 다음이 수간호사(M=32.40), 일반간호사(M=31.38) 순으로 나타났다. 따라서 경력이 짧거나 경력이 많은 경우에 덜 지배-우월적이며, 직위 역시 중간 단계보다 낮거나 높은 직위의 간호사들이 덜 지배-우월적으로, 지배우월적 역할은 3-5 정도의 경력을 가진 책임간호사들이 가장 많이 하고있다.

<표 IV-11>

변인별 독립-책임감적 관계의 차이

변인		통계치	N	M	SD	F
연령별	20대		114	37.04	4.10	.62
	30대		93	37.66	5.07	
	40대		23	36.83	3.31	
	계		230	37.27	4.45	
경력별	1년미만		54	36.13	4.19	1.68
	2년-3년		47	37.28	4.08	
	5년		38	37.34	3.97	
	5년이상		45	37.38	4.30	
	10년이상		46	38.41	5.38	
	합계		230	37.27	4.45	
직위별	일반간호사		154	37.08	4.83	2.12
	책임간호사		41	36.78	3.73	
	수 간호사		35	38.66	3.07	
	합계		230	37.27	4.45	

위의 <표 IV-11>에서 변인별 독립-책임감적 관계의 있어서는 연령별, 경력별, 직위별로는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다. 연령별로는 30대 간호사들이 책임감적 관계에서 약간 높은 것으로(M=37.66) 나타났으며 다음이 20대, 40대순으로 나타났다. 경력별로는 10년 이상인 간호사들이 가장 독립-책임감적 관계를(M=38.41) 보이며 다음이 5년 이상, 5년, 2년~3년 미만, 1년 미만 순으로 나타났다. 직위별로는 수간호사가 조금 높은 독립-책임감적 관계를 보이며(M=38.66) 다음이 일반간호사(M=37.08), 책임간호사(M=36.78) 순으로 나타났다. 따라서 연령보다는 경력이 많을수록 독립-책임감적이며 직위별로는 일반간호사나 책임간호사에 비해 수간호사들이 독립책임감적임을 알 수 있다.

<표 IV-12>

변인별 사회관계성향의 차이

변인		통계치	N	M	SD	F
연령별	20대		114	78.47	8.81	.18
	30대		93	77.76	10.33	
	40대		23	78.70	7.36	
	계		230	78.21	9.30	
경력별	1년미만		54	76.96	10.67	1.55
	2년-3년		47	79.45	8.06	
	5년		38	75.66	8.33	
	5년이상		45	79.11	9.14	
	10년이상		46	79.63	9.44	
	합계		230	78.21	9.30	
직위별	일반간호사		154	78.13	9.77	.03
	책임간호사		41	78.51	9.07	
	수 간호사		35	78.20	7.48	
	합계		230	78.21	9.30	

위의 <표 IV-12>에 사회관계 성향에 있어서는 연령별, 경력별, 직위별로는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다. 따라서 연령별 (M=78.21), 경력별(M=78.21), 직위별(M=78.21)로 나타나 연령, 경력, 직위에 상관없이 사회관계 성향과의 차이가 없이 꼭 같은 것으로 나타났다.

<표 IV-13>

변인별 동적-수용적 관계의 차이

변인	통계치	N	M	SD	F
연령별	20대	114	39.95	4.03	.24
	30대	93	39.74	5.43	
	40대	23	40.48	4.05	
	계	230	39.92	4.63	
경력별	1년미만	54	39.15	4.60	1.65
	2년-3년	47	40.28	3.89	
	5년	38	38.95	5.18	
	5년이상	45	40.07	4.40	
	10년이상	46	41.11	4.97	
	합계	230	39.92	4.63	
직위별	일반간호사	154	39.66	4.66	.78
	책임간호사	41	40.24	4.75	
	수 간호사	35	40.66	4.39	
	합계	230	39.92	4.63	

위의 <표 IV-13>에서 동적-수용적 관계에 있어서는 연령별, 경력별, 직위별로 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다. 연령별로는 40대가 약간 높은 동적-수용적 관계를 보이며(M=40.48), 경력별로는 2~3년인 간호사가 (M=40.28), 직위별로는 수간호사가 (M=40.66) 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-14>

변인별 사교-우호적 관계의 차이

변인		통계치	N	M	SD	F
연령별	20대		114	38.53	5.74	.21
	30대		93	38.02	5.75	
	40대		23	38.22	4.06	
	계		230	38.29	5.59	
경력별	1년미만		54	37.81	7.02	1.38
	2년-3년		47	39.17	5.07	
	5년		38	36.71	4.36	
	5년이상		45	39.04	5.43	
	10년이상		46	38.52	5.12	
	합계		230	38.29	5.59	
직위별	일반간호사		154	38.47	5.96	.39
	책임간호사		41	38.27	5.36	
	수 간호사		35	37.54	3.98	
	합계		230	38.29	5.59	

위의 <표 IV-14>에서 사교-우호적 관계에 있어서는 연령별, 경력별, 직위별로 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다. 따라서 연령, 경력, 직위에 관계없이 사교-우호적인 관계는 거의 비슷하게 나타났다..

<표 IV-15>

변인별 표현성향의 차이

변인		통계치	N	M	SD	F
연령별	20대		112	95.46	10.30	7.26 **
	30대		93	90.02	9.68	
	40대		23	93.65	11.65	
	계		228	93.06	10.47	
경력별	1년미만		52	94.13	10.77	1.59
	2년-3년		47	95.47	10.52	
	5년		38	92.39	9.72	
	5년이상		45	92.60	11.33	
	10년이상		46	90.37	9.48	
	합계		228	93.06	10.47	
직위별	일반간호사		152	93.92	10.75	1.59
	책임간호사		41	91.59	9.24	
	수 간호사		35	91.03	10.41	
	합계		228	93.06	10.47	

** : p<.01

위의 <표 IV-15>에서 표현성향에 있어서 경력별, 직위별로 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났으나 연령별(F=7.26, P<.01)로는 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 즉 연령별로는 20대 간호사들이 가장 표현성향이 높고 (M=95.46), 다음이 40대(M=93.65), 30대 (M=90.02) 순으로 나타났다. 따라서 나이가 젊은 20대 간호사들이 신세대답게 자기의사를 분명히 표현하는 표현성향이 가장 두드러진 것을 알 수 있다. 또한 통계적으로 유의한 차이는 없지만 경력별로는 2-3년(M=95.47), 직위별로는 책임간호사나 수간호사보다 일반간호사(M= 93.92)들이 표현성향이 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-16>

변인별 경쟁-공격적 관계의 차이

변인		통계치	N	M	SD	F
연령별	20대		112	33.28	4.38	3.19 *
	30대		93	31.78	3.93	
	40대		23	32.09	5.33	
	계		228	32.55	4.35	
경력별	1년미만		52	32.96	3.99	1.52
	2년-3년		47	32.72	4.74	
	5년		38	32.16	4.31	
	5년이상		45	33.42	4.24	
	10년이상		46	31.37	4.37	
	합계		228	32.55	4.35	
직위별	일반간호사		152	32.91	4.40	1.65
	책임간호사		41	31.93	4.34	
	수 간호사		35	31.69	4.04	
	합계		228	32.55	4.35	

** : p<.01

위의 <표 IV-16>에서 경쟁-공격적 관계의 차이에 있어서는 경력별, 직위별로는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났으나 연령별로도 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다(F=3.19 P<.05). 연령별로는 20대가(M=33.28) 가장 높게 나타났으며, 다음이 40대(M=32.09), 30대(M=31.78) 순으로 나타났다. 따라서 젊은 20대 신세대 간호사들이 경쟁-공격적 성향이 가장 높다는 것을 알 수 있다.

<표 IV-17>

변인별 과시-도취적 관계의 차이

변인		통계치	N	M	SD	F
연령별	20대		114	33.46	4.90	11.61 **
	30대		93	30.42	4.39	
	40대		23	31.04	3.99	
	합계		230	31.99	4.83	
경력별	1년미만		54	31.98	4.89	4.16 **
	2년-3년		47	34.26	4.91	
	5년		38	30.55	4.16	
	5년이상		45	31.87	5.27	
	10년이상		46	30.98	4.02	
	합계		230	31.99	4.83	
직위별	일반간호사		154	32.68	5.04	5.02 **
	책임간호사		41	30.83	3.92	
	수 간호사		35	30.31	4.22	
	합계		230	31.99	4.83	

** : p<.01

위의 <표 IV-17>에서 과시-도취적 관계에 있어서 연령별(F=11.61 P<.01), 경력별(F=4.16 P<.01), 직위별(F=5.02 P<.01)로 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 연령별로는 20대 간호사들이 가장 과시-도취적 관계를 보이며(M=33.46), 다음이 40대(M=31.04), 30대(M=30.42) 순으로 나타났다. 경력별로는 2~3년 경력의 간호사들이 가장 과시-도취적 관계를 보이며(M=34.26), 다음이 1년 미만(M=31.98), 10년 이상(M=30.98), 5년 이상(M=31.81), 5년(M=30.55) 순으로 나타났다. 또한 직위별로는 책임간호사(M=30.83)나 수간호사(M=30.31)에 비해 일반간호사(M=32.68)들이 과시-도취적 관계를 가장 많이 보이고 있음을 알 수 있다. 따라서 과시도취적 대인관계성향은 젊은 20대 간호사로 근무경력이 짧고 직위가 낮은 일반간호사들이 많이 사용하고 있음을 나타내고있다.

<표 IV-18>

변인별 반항-불신적 관계의 차이

변인		통계치	N	M	SD	F
연령별	20대		114	28.72	4.32	3.57 *
	30대		93	27.82	4.26	
	40대		23	30.52	5.84	
	계		230	28.53	4.52	
경력별	1년미만		54	29.22	4.80	1.93
	2년-3년		47	28.49	4.36	
	5년		38	29.68	4.45	
	5년이상		45	27.31	3.99	
	10년이상		46	28.02	4.68	
	합계		230	28.53	4.52	
직위별	일반간호사		154	28.34	4.25	.43
	책임간호사		41	28.83	4.67	
	수 간호사		35	29.03	5.49	
	합계		230	28.53	4.52	

* : p<.05

위의 <표 IV-18>에서 반항-불신적 관계에 있어서는 경력별, 직위별로는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났으나 연령별로는 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다(F=3.57 P<.05). 40대 연령의 간호사들의 가장 반항-불신적 관계를 보이며(M=30.52) 다음이 20대(M=28.72), 30대(M=27.82) 순으로 나타났다. 따라서 연령이 적은 20-30대 간호사보다 나이가 많은 40대 간호사들이 환자를 신뢰하지 못하고 비타협적으로 일을 처리하며 권위에 도전하는 반항-불신적 대인관계 성향을 나타내고있다.

3. 간호사의 축진적 의사소통과 수준별 대인 관계 차이 검증

<표 IV-19> 공감적 이해 수준별 대인관계 점수의 차이

변인	통계치				F
		N	M	SD	
지배우월적	비축진	10	35.80	6.56	1.27
	기본 축진	72	38.13	4.40	
	심화 축진	148	31.64	4.14	
	합계	230	37.27	4.45	
독립책임감적	비축진	10	35.80	6.56	2.30
	기본 축진	72	38.13	4.40	
	심화 축진	148	36.95	4.26	
	합계	230	37.27	4.45	
역할성향	비축진	10	66.50	8.95	2.46
	기본 축진	72	70.51	6.66	
	심화 축진	148	68.59	7.22	
	합계	230	69.10	7.17	
동정수용적	비축진	10	38.70	6.75	1.21
	기본 축진	72	40.56	3.94	
	심화 축진	148	39.69	4.77	
	합계	230	39.92	4.63	
사교우호적	비축진	10	33.50	6.47	3.95 *
	기본 축진	72	38.56	5.44	
	심화 축진	148	38.49	5.49	
	합계	230	38.29	5.59	
사회관계성향	비축진	10	72.20	12.06	2.46
	기본 축진	72	79.11	8.70	
	심화 축진	148	78.18	9.30	
	합계	230	78.21	9.30	
경쟁공격적	비축진	10	31.40	3.60	1.65
	기본 축진	70	33.29	5.02	
	심화 축진	148	32.28	4.02	
	합계	228	32.55	4.35	
과시도취적	비축진	10	31.00	6.93	.63
	기본 축진	72	32.46	4.02	
	심화 축진	148	31.82	5.04	
	합계	230	31.99	4.83	
반항불신적	비축진	10	29.20	6.53	.28
	기본 축진	72	28.25	4.54	
	심화 축진	148	28.63	4.38	
	합계	230	28.53	4.52	
표현성향	비축진	10	91.60	14.65	.43
	기본 축진	70	93.96	10.17	
	심화 축진	148	92.73	10.34	
	합계	228	93.06	10.47	

위의 <표Ⅳ-19>에서 지배-우월적 관계, 독립-책임감적 관계, 동정-수용적 관계, 경쟁-공격적 관계, 과시-도취적 관계, 반항-불신적 관계에서는 공감적 이해 수준별로 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다.

그러나 사교-우호적 관계는 공감적 이해 수준별로 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다($F=3.95, p<.05$). 즉 지배-우월적 관계, 독립-책임감적 관계, 동정-수용적 관계, 경쟁-공격적 관계, 과시-도취적 관계, 반항-불신적 관계는 공감적 이해 수준에 따라 달라지지 않았고, 반면 사교-우호적 관계는 기본 촉진적 공감적 이해를 하는 간호사들에게서 가장 높고($M=38.56$), 다음은 심화 촉진적 공감적 이해를 하는 간호사들이다($M=38.49$). 따라서 기본 촉진적으로 공감적 이해를 잘하는 간호사들이 환자와의 대화시 사교우호적임을 알 수 있다.



<표 IV-20>

존중 수준별 대인관계의 차이

변인	통계치	N	M	SD	F
지배우월적	비축진	7	31.43	2.23	.28
	기본 축진	118	31.67	3.75	
	심화 축진	105	32.05	4.36	
	합계	230	31.83	4.00	
독립책임감적	비축진	7	36.00	2.38	2.37
	기본 축진	118	37.87	4.42	
	심화 축진	105	36.67	4.51	
	합계	230	37.27	4.45	
역할성향	비축진	7	67.43	3.51	.56
	기본 축진	118	69.54	6.97	
	심화 축진	105	68.71	7.57	
	합계	230	69.10	7.17	
동정수용적	비축진	7	38.71	6.50	.65
	기본 축진	118	40.22	4.03	
	심화 축진	105	39.66	5.12	
	합계	230	39.92	4.63	
사교우호적	비축진	7	32.43	3.87	4.32 **
	기본 축진	118	38.71	5.50	
	심화 축진	105	38.21	5.59	
	합계	230	38.29	5.59	
사회관계성향	비축진	7	71.14	9.25	2.48
	기본 축진	118	78.93	8.64	
	심화 축진	105	77.87	9.87	
	합계	230	78.21	9.30	
경쟁공격적	비축진	7	32.43	3.64	.84
	기본 축진	116	32.91	4.59	
	심화 축진	105	32.15	4.12	
	합계	228	32.55	4.35	
과시도취적	비축진	7	30.71	3.99	1.55
	기본 축진	118	32.52	4.52	
	심화 축진	105	31.48	5.17	
	합계	230	31.99	4.83	
반항불신적	비축진	7	29.57	2.51	.65
	기본 축진	118	28.23	4.58	
	심화 축진	105	28.81	4.55	
	합계	230	28.53	4.52	
표현성향	비축진	7	92.71	7.27	.36
	기본 축진	116	93.64	10.53	
	심화 축진	105	92.44	10.62	
	합계	228	93.06	10.47	

** : p<.01

위의 <표 IV-20>에서 지배-우월적 관계, 독립-책임감적 관계, 역할성향적 관계, 동정-수용적 관계, 사회관계 성향, 경쟁-공격적 관계, 과시-도취적 관

계, 반항-불신적 관계, 표현성향 관계에서는 존중 수준별로 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다. 그러나 사교-우호적 관계에 있어서는 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다($F=4.32, P<.01$). 즉 지배-우월적 관계, 독립-책임감적 관계, 동정-수용적 관계, 경쟁-공격적 관계, 과시-도취적 관계, 반항-불신적 관계는 존중수준에 따라 달라지지 않았고, 반면 사교-우호적 관계는 기본 축진적 존중하는 간호사들이 가장 높고($M=38.71$) 다음은 심화 축진적($M=38.21$), 비축진적($M=32.43$) 순으로 존중하는 간호사들로 나타났다. 따라서 기본 축진적으로 환자를 존중 해주는 간호사들이 대인관계도 사교 우호적임을 알 수 있다



<표 IV-21>

순수성 수준별 대인관계의 차이

변인	통계치				F
		N	M	SD	
지배우월적	비족진	4	28.75	2.99	1.54
	기본 족진	29	32.45	3.20	
	심화 족진	197	31.81	4.10	
	합계	230	31.83	4.00	
독립책임감적	비족진	4	31.75	8.62	3.83 *
	기본 족진	29	36.52	3.93	
	심화 족진	197	37.49	4.36	
	합계	230	37.27	4.45	
역할성향	비족진	4	60.50	11.21	3.00
	기본 족진	29	68.97	6.18	
	심화 족진	197	69.29	7.15	
	합계	230	69.10	7.17	
동정수용적	비족진	4	34.50	8.96	3.23 *
	기본 족진	29	39.31	4.38	
	심화 족진	197	40.12	4.52	
	합계	230	39.92	4.63	
사교우호적	비족진	4	33.00	9.59	6.87 **
	기본 족진	29	35.41	5.03	
	심화 족진	197	38.82	5.42	
	합계	230	38.29	5.59	
사회관계성향	비족진	4	67.50	18.38	5.50 **
	기본 족진	29	74.72	8.30	
	심화 족진	197	78.94	9.02	
	합계	230	78.21	9.30	
경쟁공격적	비족진	4	32.00	5.60	.64
	기본 족진	29	31.72	4.15	
	심화 족진	195	32.68	4.37	
	합계	228	32.55	4.35	
과시도취적	비족진	4	33.00	11.11	1.99
	기본 족진	29	30.34	3.72	
	심화 족진	197	32.21	4.79	
	합계	230	31.99	4.83	
반항불신적	비족진	4	34.25	6.24	5.10 **
	기본 족진	29	29.86	4.72	
	심화 족진	197	28.22	4.36	
	합계	230	28.53	4.52	
표현성향	비족진	4	99.25	22.20	.87
	기본 족진	29	91.93	10.22	
	심화 족진	195	93.10	10.23	
	합계	228	93.06	10.47	

* : p<.05, ** : p<.01

위의 <표 IV-21>에서 지배-우월적 관계, 역할성향, 경쟁-공격적 관계, 과시-도취적 관계, 표현성향 관계에서는 순수성 수준별로 통계적으로 유의한

차이를 보이지 않는 것으로 나타났다. 그러나 독립-책임감적($F=3.83, P<.05$) 동정-수용적($F=3.23, P<.05$), 사교우호적($F=6.87, P<.01$), 사회관계성향($F=5.50, P<.01$), 반항-불신적 관계($F=5.10, P<.01$)는 순수성 수준별로 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 즉 지배-우월적 관계, 역할성향, 경쟁-공격적 관계, 과시-도취적 관계, 표현성향 관계는 순수성 수준에 따라 달라지지 않았고, 반면 독립-책임감적 관계는 심화 촉진적 순수성이 가장 높고($M=38.3$) 다음이 기본 촉진적($M=36.52$), 비촉진($M=31.75$) 순수성 순으로 나타났다으며 동정-수용적 관계에 있어서도 심화 촉진적 순수성이 가장 높고($M=40.12$), 다음이 기본 촉진($M=39.31$), 비촉진($M=34.50$) 순수성 순으로 나타났다. 또한 사교-우호적 관계에 있어서는 심화 촉진 순수성이 가장 높게($M=38.82$) 나타났으며 다음이 기본 촉진적($M=35.41$), 다음으로 비촉진($M=33.60$) 순수성 순으로 나타났다. 사회관계성향 관계는 심화촉진적 순수성 간호사들이 가장 높고($M=78.94$) 다음이 기본 촉진($M=74.72$), 비촉진($M=67.50$) 순으로 나타나 독립-책임감적, 동정-수용적, 사교-우호적, 사회관계성향 관계에서의 순수성은 심화촉진, 기본촉진, 비촉진 순으로 나타남을 알 수 있다. 다만 반항-불신적 관계에서는 순수성이 비촉진 가장 높고($M=34.25$), 다음이 심화촉진($M=32.21$), 기본 촉진적 순으로 나타나고 있다. 따라서 심화촉진적으로 의사소통 하는 간호사들이 동정-수용적, 사교우호적, 사회관계성향, 반항-불신적 대인관계를 하고 있으며 순수함을 알 수 있다.

<표 IV-22>

구체성 수준별 대인관계의 차이

변인	통계치				F
		N	M	SD	
지배우월적	비족진	7	29.43	3.46	1.35
	기본 족진	97	31.82	4.01	
	심화 족진	126	31.98	4.01	
	합계	230	31.83	4.00	
독립책임감적	비족진	7	31.00	6.06	7.59 **
	기본 족진	97	37.49	4.34	
	심화 족진	126	37.44	4.20	
	합계	230	37.27	4.45	
역할성향	비족진	7	60.43	9.05	5.49 **
	기본 족진	97	69.32	7.38	
	심화 족진	126	69.41	6.64	
	합계	230	69.10	7.17	
동정수용적	비족진	7	36.14	7.15	2.43
	기본 족진	97	40.07	4.42	
	심화 족진	126	40.01	4.59	
	합계	230	39.92	4.63	
사교우호적	비족진	7	35.43	4.93	1.10
	기본 족진	97	38.14	5.19	
	심화 족진	126	38.56	5.90	
	합계	230	38.29	5.59	
사회관계성향	비족진	7	71.57	11.56	1.89
	기본 족진	97	78.22	8.63	
	심화 족진	126	78.57	9.61	
	합계	230	78.21	9.30	
경쟁공격적	비족진	7	32.29	5.02	1.83
	기본 족진	97	33.19	4.80	
	심화 족진	124	32.06	3.90	
	합계	228	32.55	4.35	
과시도취적	비족진	7	28.86	3.13	1.81
	기본 족진	97	32.36	5.14	
	심화 족진	126	31.87	4.61	
	합계	230	31.99	4.83	
반항불신적	비족진	7	28.71	2.87	.14
	기본 족진	97	28.71	4.56	
	심화 족진	126	28.39	4.58	
	합계	230	28.53	4.52	
표현성향	비족진	7	89.86	10.11	1.29
	기본 족진	97	94.26	11.23	
	심화 족진	124	92.30	9.84	
	합계	228	93.06	10.47	

** : p<.01

위의 <표 IV-22>에서 지배-우월적 관계, 동정-수용적 관계, 사교-우호적 관계, 사회관계성향관계, 경쟁-공격적 관계, 과시-도취적 관계, 반항-불신적

관계, 표현성향에 관계에서는 구체성 수준별로 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다. 그러나 독립-책임감적 관계($F=7.59, P<.01$)와 역할성향관계($F=5.49, P<.01$)에서는 구체성 수준별로 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 즉 독립-책임감적 관계는 구체성수준에 따라 기본 축진이 가장 높고($M=37.49$) 다음이 심화 축진($M=37.44$), 비축진($M=31.00$) 순으로 나타났으며 역할성향 관계에서는 심화 축진이 수준이 가장 높고($M=69.31$) 다음으로 기본 축진($M=69.32$), 비축진($M=60.43$) 순으로 구체성 수준이 나타났다. 따라서 기본축진적으로 의사소통 하는 간호사들이 의사소통시 추상적인 말 대신에 구체적인 용어를 사용하며 책임의식이 강하며 과업 지향적인 독립 책임감적 대인관계를 나타내고 있다.



<표 IV-23>

직면 수준별 대인관계의 차이

변인	통계치				F
		N	M	SD	
지배우월적	비족진	20	30.55	2.65	1.15
	기본 족진	113	31.90	4.33	
	심화 족진	97	32.02	3.81	
	합계	230	31.83	4.00	
독립책임감적	비족진	20	36.80	5.69	.50
	기본 족진	113	37.56	4.49	
	심화 족진	97	37.02	4.13	
	합계	230	37.27	4.45	
역할성향	비족진	20	67.35	7.82	.74
	기본 족진	113	69.46	7.53	
	심화 족진	97	69.04	6.61	
	합계	230	69.10	7.17	
동정수용적	비족진	20	40.65	5.76	1.85
	기본 족진	113	40.37	4.26	
	심화 족진	97	39.24	4.75	
	합계	230	39.92	4.63	
사교우호적	비족진	20	37.75	7.43	.68
	기본 족진	113	38.73	5.75	
	심화 족진	97	37.90	4.95	
	합계	230	38.29	5.59	
사회관계성향	비족진	20	78.40	12.47	1.17
	기본 족진	113	79.10	9.14	
	심화 족진	97	77.13	8.72	
	합계	230	78.21	9.30	
경쟁공격적	비족진	18	31.83	3.82	2.24
	기본 족진	113	33.16	4.62	
	심화 족진	97	31.97	4.06	
	합계	228	32.55	4.35	
과시도취적	비족진	20	31.95	4.44	.00
	기본 족진	113	32.00	4.71	
	심화 족진	97	31.98	5.08	
	합계	230	31.99	4.83	
반항불신적	비족진	20	28.80	3.46	.70
	기본 족진	113	28.18	4.73	
	심화 족진	97	28.90	4.46	
	합계	230	28.53	4.52	
표현성향	비족진	18	92.44	9.83	.09
	기본 족진	113	93.34	10.79	
	심화 족진	97	92.85	10.30	
	합계	228	93.06	10.47	

위의 <표 IV-23>에서 나타나듯이 직면 수준별 대인관계 차이에서는 한 변인도 유의한 차이를 보이지 않았다. 직면은 상담자로 하여금 말과 행동, 사고와 감정, 자아와 이상적 자아의 불일치를 명확히 인식시키는 것으로 간호사들이 환자에게 직접적으로 문제를 지적해주고 인식 시켜줬을 때 만족해 하

기도 하지만 도전이나 노출, 위험이 따를 수 있기 때문에 간호사들이 직면을 사용하지 않은 것으로 본다.

<표 IV-24> 자아개방 수준별 대인관계의 차이

변인	통계치	N	M	SD	F
지배우월적	비족진	29	31.10	4.33	5.57 **
	기본 족진	81	30.88	4.18	
	심화 족진	120	32.66	3.63	
	합계	230	31.83	4.00	
독립책임감적	비족진	29	36.10	5.27	3.56 *
	기본 족진	81	36.60	4.83	
	심화 족진	120	37.99	3.83	
	합계	230	37.27	4.45	
역할성향	비족진	29	67.21	8.84	6.14 **
	기본 족진	81	67.48	7.78	
	심화 족진	120	70.65	5.90	
	합계	230	69.10	7.17	
동정수용적	비족진	29	37.93	5.81	5.11 **
	기본 족진	81	39.43	4.34	
	심화 족진	120	40.73	4.34	
	합계	230	39.92	4.63	
사교우호적	비족진	29	34.66	5.26	12.48 **
	기본 족진	81	37.41	5.49	
	심화 족진	120	39.77	5.22	
	합계	230	38.29	5.59	
사회관계성향	비족진	29	72.59	10.37	10.61 **
	기본 족진	81	76.84	8.95	
	심화 족진	120	80.49	8.55	
	합계	230	78.21	9.30	
경쟁공격적	비족진	27	32.37	5.50	1.59
	기본 족진	81	31.91	4.39	
	심화 족진	120	33.02	4.01	
	합계	228	32.55	4.35	
과시도취적	비족진	29	30.31	4.86	2.03
	기본 족진	81	32.16	5.05	
	심화 족진	120	32.28	4.62	
	합계	230	31.99	4.83	
반항불신적	비족진	29	28.52	2.85	.01
	기본 족진	81	28.58	4.87	
	심화 족진	120	28.51	4.63	
	합계	230	28.53	4.52	
표현성향	비족진	27	90.96	11.63	.90
	기본 족진	81	92.65	11.57	
	심화 족진	120	93.80	9.38	
	합계	228	93.06	10.47	

* : p<.05, ** : p<.01

위의 <표 IV-24>에서 경쟁-공격적, 과시-도취적, 반항-불신적 표현성향에 대해서 자아개방 수준별로 통계적으로 유의한 차이는 보이지 않는 것으로 나타났다. 그러나 로 유의한 차이점이 보이는 것으로 나타났다. 즉 지배-우월적 관계에서는 심화 촉진적 자아개방을 하는 간호사들이 가장 높고(M=32.66), 다음이 비촉진(M=31.10) 다음이 기본 촉진(M=30.88) 순이다. 또한 독립-책임 감적 관계에서도 심화 촉진적 자아개방을 하는 간호사들이 가장 높고(M=37.99) 다음은 기본촉진적, 비촉진적 자아개방을 하는 간호사들이다. 또한 역할성향에서도 심화촉진적 자아개방을 하는 간호사들이 가장 높고(M=70.65) 다음이 기본촉진(M=67.48), 비촉진(M=67.21) 순이다. 동정-수용적에서는 심화촉진적 자아개방을 하는 간호사들이 가장 높고 다음이 기본 촉진(M=39.43), 비촉진(M=37.93) 순으로 나타났으며 사교-우호적 관계에서는 심화촉진적 자아개방을 하는 간호사들이 가장 높고(M=39.77) 다음이 기본 촉진(M=37.41), 비촉진(M=34.66) 순으로 나타났다. 사회관계성향에서는 심화 촉진적 자아개방이 가장 높고(M=80.49) 다음이 기본 촉진적(M=76.84), 비촉진적(M=72.59) 자아개방을 하는 간호사들이다. 따라서 우호적 관계에 있어서는 지배-우월적, 독립-책임적 관계, 역할성향, 동정-수용적, 사교-우호적, 사회관계 성향에 대한 자아개방은 심화촉진적, 기본 촉진적, 비촉진적 순으로 나타나고 있음을 알 수 있으며 자아개방에 있어 심화촉진적 수준이 가장 많았다. 따라서 자아개방을 잘 하는 간호사일수록 환자와의 대화시 심화촉진적으로 의사소통하며 대인관계도 지배-우월적, 동정수용적, 사교-우호적으로 사회관계성향도 높다.

<표 IV-25>

즉시성 수준별 대인관계의 차이

변인	통계치				F
		N	M	SD	
지배우월적	비족진	8	28.50	3.66	3.13 *
	기본 족진	53	31.66	4.10	
	심화 족진	169	32.05	3.93	
	합계	230	31.83	4.00	
독립책임감적	비족진	8	30.88	5.91	9.20 **
	기본 족진	53	37.38	5.29	
	심화 족진	169	37.53	3.85	
	합계	230	37.27	4.45	
역할성향	비족진	8	59.38	8.62	8.22 **
	기본 족진	53	69.04	8.70	
	심화 족진	169	69.58	6.23	
	합계	230	69.10	7.17	
동정수용적	비족진	8	35.50	6.80	4.76 **
	기본 족진	53	39.36	5.30	
	심화 족진	169	40.30	4.18	
	합계	230	39.92	4.63	
사교우호적	비족진	8	35.75	7.94	4.94 **
	기본 족진	53	36.51	5.57	
	심화 족진	169	38.97	5.34	
	합계	230	38.29	5.59	
사회관계성향	비족진	8	71.25	14.27	5.21 **
	기본 족진	53	75.87	10.09	
	심화 족진	169	79.27	8.53	
	합계	230	78.21	9.30	
경쟁공격적	비족진	8	32.38	5.48	1.09
	기본 족진	53	33.32	4.91	
	심화 족진	167	32.31	4.11	
	합계	228	32.55	4.35	
과시도취적	비족진	8	29.25	4.30	1.37
	기본 족진	53	31.94	5.25	
	심화 족진	169	32.13	4.70	
	합계	230	31.99	4.83	
반항불신적	비족진	8	29.00	4.38	.85
	기본 족진	53	29.21	4.32	
	심화 족진	169	28.30	4.59	
	합계	230	28.53	4.52	
표현성향	비족진	8	90.63	11.93	.78
	기본 족진	53	94.47	11.76	
	심화 족진	167	92.72	9.98	
	합계	228	93.06	10.47	

* : p<.05, ** : p<.01

위의 <표 IV-25>에서 경쟁-공격적, 과시-도취적, 반항-불신적, 표현성향에 서는 즉시성 수준별로 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났

으나 지배-우월적($F=3.13, P<.05$), 독립-책임감적($F=9.20, P<.01$), 역할성향($F=8.22, P<.01$), 동정-수용적($F=4.76, P<.01$), 사교-우호적($F=4.94, P<.01$), 사회관계성향($F=5.21, P<.01$)에서는 즉시성 수준별로 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 즉 경쟁-공격적, 과시-도취적, 반항-불신적, 표현성향은 즉시성 수준에 따라 달라지지 않았고 반면 지배-우월적 즉시성 수준은 심화 촉진적 즉시성 수준이 가장 높고($M=32.05$), 다음이 기본 촉진 즉시성 수준($M=31.66$), 비촉진 즉시성 수준($M=28.50$) 순이다. 독립-책임감적 즉시성 수준 또한 심화 촉진적 즉시성 수준이 가장 높고($M=37.53$) 다음이 기본 촉진($M=37.38$), 비촉진($M=30.88$) 순이며, 역할성향적 즉시성 수준 역시 심화 촉진($M=69.58$), 기본 촉진($M=69.04$), 비촉진($M=59.38$) 순이다. 동정-수용적 즉시성 수준은 심화 촉진이 가장 높고($M=40.32$) 다음은 기본 촉진($M=39.36$), 비촉진($M=35.50$) 순이다. 사교-우호적 역시 심화 촉진적 즉시성 수준이 가장 높고($M=38.97$) 다음이 기본 촉진($M=39.36$), 비촉진($M=35.50$) 순으로 나타났으며 사회관계성향 역시 심화 촉진적 즉시성 수준이 가장 높고($M=79.27$) 다음이 기본 촉진($M=75.87$), 비촉진($M=71.25$) 순으로 나타났다. 지배-우월적, 독립-책임감적, 역할성향, 동정-수용적, 사교-우호적 모두 즉시성 수준은 심화 촉진, 기본 촉진, 비촉진 순으로 나타났음을 알 수 있으며 즉시성 수준은 심화 촉진적 수준이 가장 많음을 알 수 있다. 따라서 이 순간에 의사소통을 중시하고 현재의 상황에 자기를 표현 하도록 하는 즉시성 변인을 사용하는 간호사들은 환자와의 의사소통시 심화촉진적으로 의사소통하고 역할성향 및 사회관계성향도 높다.

<표 IV-26>

전체 의사소통 수준별 대인관계의 차이

변인	통계치				F
		N	M	SD	
지배우월적	비족진	74	31.62	3.91	.31
	기본 족진	156	31.94	4.05	
	심화 족진	230	31.83	4.00	
	합계	74	36.68	4.85	
독립책임감적	비족진	156	37.54	4.22	1.93
	기본 족진	230	37.27	4.45	
	심화 족진	74	68.30	7.75	
	합계	156	69.48	6.87	
역할성향	비족진	230	69.10	7.17	1.37
	기본 족진	74	39.23	5.02	
	심화 족진	156	40.24	4.41	
	합계	230	39.92	4.63	
동정수용적	비족진	74	36.43	5.68	2.42
	기본 족진	156	39.17	5.34	
	심화 족진	230	38.29	5.59	
	합계	74	75.66	9.93	
사교우호적	비족진	156	79.42	8.76	12.70 **
	기본 족진	230	78.21	9.30	
	심화 족진	72	33.33	4.87	
	합계	156	32.19	4.06	
사회관계성향	비족진	228	32.55	4.35	8.44 **
	기본 족진	74	31.39	4.45	
	심화 족진	156	32.27	4.99	
	합계	230	31.99	4.83	
경쟁공격적	비족진	74	29.54	4.46	3.46
	기본 족진	156	28.06	4.48	
	심화 족진	230	28.53	4.52	
	합계	72	94.24	11.50	
과시도취적	비족진	156	92.51	9.96	1.66
	기본 족진	228	93.06	10.47	
	심화 족진	36	32.78	4.26	
	합계	230	31.99	4.83	
반항불신적	비족진	10	32.00	4.88	5.51 *
	기본 족진	184	28.27	4.57	
	심화 족진	36	28.94	3.79	
	합계	230	28.53	4.52	
표현성향	비족진	10	97.50	14.81	1.34
	기본 족진	182	92.54	10.51	
	심화 족진	36	94.42	8.61	
	합계	228	93.06	10.47	

* : p<.05, ** : p<.01

위의 <표 IV-26>에서 지배-우월적 관계, 독립-책임감적 관계, 역할성향, 동정-수용적 관계, 경쟁-공격적 관계, 과시-도취적 관계, 반항-불신적 관계,

표현성향관계에서는 전체 의사소통 수준별로 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않은 것으로 나타났다. 그러나 사교-우호적($F=12.70, P<.01$), 사회관계성향($F=8.44, P<.01$), 반항-불신적 관계($F=5.51, P<.05$)는 전체 의사소통수준별로 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 즉 지배,우월적, 독립-책임감적, 역할성향, 동정-수용적, 과시-도취적 표현성향은 전체 의사소통수준에 따라 달라지지 않았으나 사교-우호적 관계에 있어서는 비축진적 의사소통하는 간호사들이 가장 높고($M=79.42$), 다음은 기본 축진($M=78.21$), 심화 축진($M=33.33$) 순이다. 또한 사회관계성향에서도 비축진적($M=32.55$) 의사소통을 하는 간호사들에게서 가장 높고 다음은 심화 축진, 기본 축진 순으로 나타났다으며 반항-불신적 관계에서도 비축진이 가장 높고($M=32$), 다음이 심화 축진($M =28.94$), 기본 축진 순이다. 따라서 비축진적으로 의사소통 하는 간호사일수록 대인관계도 반항불신적 대인관계를 나타내고 있다.



V. 요약·결론 및 제언

여기에서는 연구의 요약과 결론 및 제언을 하려고 한다

1. 요약

본 연구는 간호사의 촉진적 의사소통이 촉진적 의사소통의 변인들과 간호사가 사용하는 대인관계와의 관련성을 분석하는데 그 목적이 있다. 본 연구의 목적을 달성하기 위한 연구 문제는 다음과 같다.

첫째, 촉진적 의사소통 7개 변인별 수준에 의한 연령, 경력, 직위에 따라 의사소통 유형은 차이가 있는가?

둘째, 간호사의 연령, 경력, 직위에 따라 간호사의 대인관계 성향은 차이가 있는가?

셋째, 촉진적 의사소통 7개 변인별 수준에 의한 간호사가 사용하는 의사소통 유형이 대인관계와는 어떤 관계가 있는가?

연구의 대상은 임의 선정한 제주도내 4개 종합병원 간호사 260명을 대상으로 설문 조사하여, 최종적으로 230명의 설문지를 분석하였다.

측정도구는 간호사의 촉진적 의사소통 수준을 측정하기 위하여 Carkhuff(1969)의 의사소통 척도를 기초로 하여 마정건(1988)이 제작한 ‘어머니의 촉진적 의사소통 검사’를 간호사의 상황에 맞게 재구성하여 사용했으며, 간호사의 대인관계 성향을 측정하기 위해 안범희(1984)가 제작한 대인관계 성향 검사지를 지용근(1996)이 수정한 것을 사용하였다. 대인관계 성향검사는 3개 영역 7차원으로 구성되어 있으며 총 84문항으로 구성되어 있다. 자료의 처리는 SPSS/WIN을 이용하여 평균과 표준편차를 구한 후 χ^2 및 F검증을 실시하였으며 $p < .05$ 와 $p < .01$ 수준에서 유의한 차이가 있는지 알아보았다 .

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 촉진적 의사소통 7개 변인별 수준에 의한 연령, 경력, 직위에 따라 의사소통 유형은 차이가 있다

연령에 따라 간호사가 사용하는 의사소통은 존중($x^2=14.43$, $P<.01$) 구체성($x^2=12.67$, $P<.05$) 자아개방($x^2=17.28$, $P<.01$) 변인에서 유의한 차이를 보이고 있다. 20대 간호사들은 기본촉진적 의사소통을 하고, 30-40대 간호사들은 심화 촉진적으로 의사소통을 하고 있다. 또한 간호사들은 모든 변인에서 비촉진 수준이 나타나지 않아 환자와의 대화시 기본 촉진적 이상으로 의사소통을 하고 있다.

경력에 따라 유의한 차이를 보이는 의사소통 변인은 존중($x^2=25.64$ $P<.01$), 구체성($x^2=19.78$ $P<.05$), 직면($x^2=30.41$ $P<.01$), 자아개방($x^2=16.77$ $P<.05$) 이다. 1년 미만 경력간호사, 10년이상 경력간호사 보다 2~3년, 5년 경력을 소유한 간호사들이 심화 촉진적 유형임을 알 수 있다.

직위에 따라 유의한 차이를 보이는 의사소통 변인은 존중($x^2=12.77$, $P<.05$), 직면($x^2=9.80$, $P<.05$), 자아개방($x^2=20.79$, $P<.01$) 직면($x^2=9.80$ $P<.015$)이다. 일반간호사나 책임간호사는 기본 촉진적인데 비해 수간호사는 심화 촉진적으로 따라서 직위가 높은 간호사일수록 촉진적 의사소통을 하고 있음을 나타내고 있다.

둘째, 간호사의 연령, 경력, 직위에 따라 간호사의 대인관계 성향은 차이가 있다.

연령에 따라 유의한 차이를 보이는 대인관계성향은 표현성향이다.($F=7.26$ $P<.01$) 경쟁-공격적, 과시-도취적 변인에서는 20대가 높게 나타나고, 반항-불신적 성향은 40대 간호사들이 높게 나타났다. 따라서 연령이 낮은 경우 비판적이고 자기 싫어하는 성향인 경쟁-공격적 성향과 과장적으로 자기 노출을 하는 표현성향인 과시-도취적 성향이 강하며 연령이 많을수록 반항-불신적 대인관계 성향을 보여주고있다.

경력에 따라 유의한 차이를 보이는 대인관계성향은 표현 성향인 과시-도취적 영역과(F=4.16, P<.01) 역할 성향인 지배-우월적(F=4.14, P<.01) 영역이다. 과시-도취적 변인에서는 2~3년 경력 간호사들이 높게 나타났으며 지배-우월적 관계에서는 5년 경력 간호사들이 지배-우월적 대인관계를 보이고 있다. 따라서 경력이 많은 간호사보다 경력이 짧은 간호사들이 과시-도취적 성향을 보이며 경력이 짧거나 경력이 많은 경우 보다 5년 정도의 경력을 가진 간호사들이 지배-우월적 성향을 높게 보여 주고 있다.

직위에 따라 유의한 차이를 보이는 대인관계 성향은 역할성향인 지배-우월적 영역(F=3.28, P<.05)과 표현 성향인 과시-도취적영역(F=5.02, P<.01)이다. 직위별로는 지배-우월적 영역은 일반간호사나 수간호사 보다 책임간호사가 가장 높게 나타났으며 과시-도취적 영역은 책임간호사나 수간호사 보다 일반간호사가 더 높은 성향이 있음을 보여주고 있다. 따라서 직위가 낮을수록 과시-도취적이며 직위가 높은 수간호사보다 직위가 중간인 책임간호사들이 지배-우월적 대인 관계를 하고 있다.

셋째, 촉진적 의사소통 7개 변인별 수준에 의한 간호사가 사용하는 의사소통 유형은 대인관계와 밀접한 관계가 있다.

공감적 이해의 의사소통 수준은 사교-우호적 성향과 유의한 차이를 보였다. 즉, 사교-우호적 관계는 기본 촉진적 공감적 이해를 하는 간호사들에게 가장 높은 것으로 나타났다(F=3.95 P<.05). 따라서 기본 촉진적으로 의사소통하는 간호사들이 환자와의 대화 시 공감적 이해를 잘하는 것으로 나타났다.

존중의 의사소통은 대인관계와 사교-우호적 성향과 유의한 차이를 보이고 있다(F=4.32 P<.01). 즉, 지배-우월적 관계, 독립-책임감적 관계, 반항-불신적 관계는 존중 수준에 따라 달라지지 않으나 기본 촉진적 의사소통을 하는 간호사들이 높은 것으로 나타났다. 따라서 기본촉진적으로 의사소통하는 간호사들이 사교-우호적 대인관계를 하고 있음을 알 수 있다.

순수성 의사소통 수준은 대인관계와는 독립-책임감적(F=3.83, P<.05), 동정-수용적(F=3.23, P<.05), 사교-우호적(F=6.87, P<.01), 사회관계성향(F=6.87, P<.01), 반항-불신적(F=5.10, P<.01) 변인에서는 유의한 차이를 보였다. 이것

은 순수성 수준이 심화 촉진적일수록 독립-책임감적, 동적-수용적, 사교-우호적, 사회관계성향 등이 높다는 것을 의미하며 따라서 심화촉진적으로 의사소통하는 간호사들은 역할 성향 및 사회관계성향도 높다. 다만 순수성 수준이 비촉진 수준 의사소통일수록 반항-불신적 표현의 대인 관계 성향을 보이고 있다.

구체성 수준은 독립-책임감적 역할성향에서 유의한 차이를 나타내고 있다 ($P<.01$, $F=7.59$). 독립-책임감적 관계는 구체성 수준에 따라 기본 촉진이 가장 높게 나타났고 역할성향은 심화 촉진($P<.01$, $F=5.49$)이 높은 것으로 나타났다. 따라서 역할성향이 높은 간호사들이 심화촉진적 의사소통을 하고 있다.

직면 수준은 모든 변인에서 유의한 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다. 직면은 환자에게 직접적으로 문제를 지적해주고 인식 시켜 주는 것으로 환자들이 직접적인 견해를 듣고 만족하기도 하지만 도전이나 노출 위험이 따를 수 있다. 따라서 간호사들이 직면을 하지 않는 것으로 본다.

자아개방 수준은 지배-우월적($F=5.57$, $P<.01$), 독립-책임감적($F=3.56$, $P<.05$), 역할성향($F=6.14$, $P<.01$), 동정-수용적($F=5.11$, $P<.01$), 사교-우호적($F=12.48$, $P<.01$), 사회관계성향($F=12.48$, $P<.01$)에서 대인관계와 유의한 차가 있다. 따라서 자아개방을 잘하는 간호사일수록 환자와의 대화시 심화 촉진적으로 의사소통하고 있으며 역할성향, 사회관계성향도 높다.

즉시성 수준은 지배-우월적($F=3.13$, $P<.05$), 독립-책임감적($F=9.20$, $P<.01$), 역할성향($F=8.22$, $P<.01$), 동정-수용적($F=5.21$, $P<.01$)에서 유의한 차이를 보이고 있다. 이것은 즉시성 수준이 심화 촉진적일수록 대인관계가 역할 성향 및 사회관계 성향이 높다는 것을 의미한다, 즉 역할 성향이 높은 간호사일수록 심화 촉진적으로 의사소통 한다는 것을 뜻하는데, 이런 간호사들은 타인의 장점을 존중해주고 포용력이 있으며 개방적으로 활동하는 간호사들이다. 반면 비촉진적으로 의사소통 하는 간호사들은 배타적이며 왜곡되며 고립적이며 반항 불신적 대인관계성향을 나타내고있다.

2. 결론

위의 연구 결과를 토대로 결론을 내리면 다음과 같다.

첫째, 촉진적 의사소통 7개 변인별 수준에 의한 연령, 경력, 직위에 따라 의사소통 유형은 차이가 있다

촉진적 의사소통의 존중, 구체성, 직면, 자아개방, 즉시성 수준이 높을수록 간호사들은 촉진적 의사소통을 하고 있다, 연령, 경력, 직위가 낮은 간호사일수록 기본 촉진적인 의사소통을 하는 반면 연령, 경력, 직위가 높은 간호사일수록 심화 촉진적인 의사소통을 한다. 따라서 연령이 적고 경력이 짧은 일반 간호사나 책임 간호사는 기본 촉진적 의사소통을 하고 연령이 많고 경력이 많은 수간호사는 심화 촉진적 의사소통을 한다.

둘째, 간호사의 연령, 경력, 직위에 따라 간호사의 대인관계 성향은 차이가 있다.

간호사의 연령, 경력, 직위에 따라 대인관계 성향은 표현 성향인 자기-도취적, 지배-우월적 영역과 관계가 있다. 연령, 경력, 직위가 낮은 간호사일수록 지나치게 낙천적이며 과장적으로 자기 자량을 잘하는 과시-도취적 대인관계를 하는 반면 나이가 많은 간호사들은 불평 불만이 많고 왜곡되고 고립적이며 권위에 도전하는 반항-불신적 대인관계를 한다.

또한 복종을 요구하고 충고를 잘하며 영향력 행사를 하는 지배-우월적 대인관계를 하는 간호사들은 5년 이상의 경력을 소유한 책임간호사들이다.

셋째, 촉진적 의사소통 7개 변인별 수준에 의한 간호사가 사용하는 의사소통 유형은 대인관계와 밀접한 관계가 있다.

촉진적 의사소통 7개 변인 중 직면을 제외한 모든 변인에서 간호사들이 사용하는 의사소통은 기본 촉진적 이상이다. 촉진적 의사소통을 잘하는 간호사일수록 대인 관계도 원만해 다른 사람과 잘 사귀며 처음 만난 환자라도 곧잘 이야기를 한다. 따라서 간호사의 의사소통 유형이 심화 촉진적일수록 역할 성향, 사회관계성향, 표현성향이 높다. 그러므로 간호사의 촉진적 의사소통

수준과 대인관계성향 사이에는 밀접한 관계가 있다.

따라서 본 연구는 간호사의 의사소통유형은 모든 변인에서 기본 촉진적 의사소통이 이루어져야 함을 시사하므로 간호사의 대화기법 등 의사소통에 관한 체계적인 훈련 및 교육이 필요하다는 것을 시사하고있다.

3. 제언

본 연구에서 얻어진 결론을 토대로 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 간호사의 촉진적 의사소통 수준과 대인관계에 관한 심층적인 이론적 탐구 및 연구가 필요하다.

둘째, 간호사의 수준에 적합한 대인관계 측정 도구를 개발하여 간호사의 의사소통 수준과 대인관계 사용을 알아보는 노력이 필요하다.

셋째, 의사소통 능력은 선천적인 능력이라기보다 훈련을 통하여 이루어진다는 점에서 간호사들은 이 분야에 관심을 갖고 대화기법 등 의사소통에 관한 훈련 및 교육이 요청된다.

참 고 문 헌

- 고영규(1993). 어머니의 의사소통 수준과 자녀의 자아정체감의 관계. 석사학위 논문, 전남 대학교. 교육대학원.
- 금명자(1997). 의사소통의 실제, 인간관계 및 의사소통 보수 교육 교재. 대한간호협회.
- 김명옥(1996). 자녀가 지각한 어머니의 촉진적 의사소통과 자녀의 비합리적 신념의 관계. 석사학위논문, 충북대학교. 교육대학원.
- 김미호(1996). 부모 자녀간의 의사소통 및 자녀의 사회적 행동 특성에 관한 연구. 석사학위 논문, 숙명여자대학교. 교육대학원.
- 김영숙(1996). 인간관계론, 박영사.
- 김은정(2001). 아동의 또래지위와 대인관계성향과의 관계. 석사학위 논문, 제주대학교. 교육대학원.
- 김정희(1987). 어머니와 자녀간의 커뮤니케이션 형태와 자녀의 개념에 관한 연구. 석사학위 논문, 숙명여자대학교. 대학원.
- 김진태(2001). 어머니의 촉진적 의사소통과 아동의 공감 및 불안의 관계. 석사학위 논문, 충북대학교. 교육대학원.
- 김현숙(1999). 아동이 지각한 어머니의 촉진적 의사소통과 학교적응과의 관계 연구. 석사학위 논문, 제주대학교. 교육대학원.
- 김희영(1999). 자녀가 지각한 부모의 촉진적 의사소통과 자녀의 인성특성과의 관계. 석사학위 논문, 충남대학교. 교육대학원.
- 김후자(1994). 임상 의사소통을 위한 커뮤니케이션의 개론, 수문사.
- 마정권(1988). 어머니의 촉진적 의사소통과 자녀의 인성 특성과의 관계. 박사학위 논문, 서울대학교.
- 박연호(1981). 인간 관계론, 서울 : 박영사.
- 박은주(1993). 아동이 지각한 교사의 촉진적 태도에 관한 연구- Rogers의 세 가지 촉진적 조건을 중심으로. 석사학위 논문, 연세대학교. 교육대학원.

- 박성수(1986). **생활지도**, 서울 : 정민사.
- _____. **가정의 청소년 지도**, 한국카운슬러협회
- 박전교(1994). **자녀가 지각한 어머니의 촉진적 의사소통과 자아개념과의 관계**. 석사학위 논문. 순천향대학교지역사회 개발 대학원.
- 방문희(1991). **자녀간의 의사소통 유형과 청소년의 대인관계 성향에 관한 연구**. 석사학위 논문, 동아대학교. 교육대학원.
- 설기문(1998). **인간관계와 정신건강**. 서울 : 학지사.
- 송영선(1998). **간호사의 대화예절-병원관리자지도력향상프로그램**. 아산재단 서울중앙병원 간호부.
- 안범희(1979). **대인관계의 이론 고찰**. 원우론 7집. 연세대학교대학원 원우회. 63-85
- _____(1984). **대인관계 적절성과 성향검사의 타당도 연구**. 박사학위 논문, 연세대학교. 대학원.
- 윤혜상(1996). **의료환경에서의 의사소통 및 인간관계**. 청구문화사.
- 이광자(1999). **의사소통과 간호**. 신광출판사.
- 이근후, 박영숙 공역(1990). **사회적응을 위한 인간관계**. 하나의학사.
- 이명희 편역(1996). **인간관계 개선의 실제-그 실천 전략**, 집문당.
- 이성자(2001). **어머니의 촉진적 의사소통과 중학생 자녀의 대인관계 성향과의 관계**. 석사학위 논문, 한남대학교.교육대학원.
- 이소우(1996). **간호 이론과 실제에서의 의사소통론**.
- 이현주(1977). **임상 심리학**, 서울 : 박영사
- 이형득(1995). **인간 관계훈련의 실제**, 중앙적성출판사.
- 이형득, 김문실, 박상연(1992). **의사소통술의 실제**, 중앙적성출판사.
- 지용근(1996). **인간관계훈련이 대인관계 성향에 미치는 효과**. 석사학위 논문, 울산대학교.
- 차배근(1984). **커뮤니케이션 개론**, 박영사
- 최규홍(2000). **아버지와 자녀의 촉진적 의사소통과 자녀의 인성특성과의 관계**. 석사학위 논문, 한남대학교.

- 최순영 · 김수정(1998). *인간의 사회적 · 성격적 발달*, 학지사.
- 함병미(1990). *어머니의 촉진적 의사소통과 아동의 학업 성취와의 관계*. 석사학위 논문, 강원대학교.
- 홍기선(1984). *커뮤니케이션론*, 서울: 학지사.
- 홍상표(2000). *어머니의 촉진적 의사소통과 자녀의 방어기제와의 관계*. 석사학위 논문, 제주대학교. 교육대학원.
- Adams, B. N.(1980). *The Family*, Chicago : Rand McNally College Publishing Co.
- Anderson, S., Douds, J., Carkhuff, R.,(1967). *The effects of confrontation by high and low functioning therapists*. unpublished research, University of Massachusetts.
- Bales, R. F., & Cohen, S. P. (1979). *SYMLOG : A system for the multiple level observation of groups*. London: The Free Press.
- Brenner, C.(1981). *Defence and defense mechanisms*. *Psychoanalytic Quarterly*.
- Carkhuff, R. R.(1969). *Helping & Human Relations Vol I, II*, New York : Holt, Rinehart & Winston.
- Carkhuff, R. R. & Berenson, B. G.,(1967). *Beyond Counseling and Therapy*, New York : Holt, Rinehart & Winston.
- Egan, G.(1986). *the skilled helper : a model for systematic helping and interpersonal relating 3rd. ed*. Monterey, California : books Cole Publishing Co.
- Erikson, C. W.,(1950). *Psychological defenses and ego strength in the recal of comoleted and incompleted tack*, J. Abnorm. Socipsychol.
- Galvin, K. M. & Brommal, B. J.(1986). *Family*

- Communication-Cohesion and Change, 2nd ed. Illinois : Scott, Foresman and Co.
- Gordon, T.(1974). Parent Effectiveness Training. New York : New American Library.
- Gross, I. H., Granddall, E. W., Knoll, M. M(1980). Management for modern Families, 5th ed., Englewood Cliffs, N. J : Prentice-hall.
- Krech, D., et al.(1962). *Individual in society*. NY : McGraw-Hill.
- Leary, T. (1957) Interpersonal diagnosis of personality. NY : The Ronald Press Company.
- Patterson, C. H.(1974). Relationship Counseling and Psychotherapy. New York : Harper & Row, Publishers.
- Reisman, J. M.(1971). Toward the integration Psychotherapy New York : John Wiley and Sons, Inc.
- Rogers, C. R.(1951). Client-centered therapy. Boston : Houghton Mifflin Co.
- _____ (1957). The Necessary and Sufficient Conditions of Therapeutic Personality change. *Journal of Consulting Psychology*.
- _____ (1959). A theory of therapy, personality, and interpersonal Relationships, as developed in client-centered framework. In S. Koch(Ed.), *Psychology : A study of a science*. New York : McGraw-Hill Book Co.
- _____ (1961). *On Becoming a Person*. Boston : Houghton Mifflin.
- _____ (1962). The Interpersonal Relationship : The core of Guidance. *Harvard Educational Review*, 32.
- Schumm, Walter R.(1979). The Measurement of Marital Communication Purdue University ph. D. thesis.
- Schutz, W. C. (1958). *FIRO: A three-dimensional behavior*. NY:

Rienhart & Company, Inc.

Stewart, J.(1976). Therapeutic Communication : Medicine or Personal Contact. Paper Presented at the Internayional Communication Association Convention, Portland Oregon, April.

Ttuax, C., Carkhuff, R.(1967). Concreteness : A neglected Variable in research in Psychotherapy. Journal of Clinical Psychology.

Ttuax, C., Wittmer, J., & Wargo, D.(1971). Effects of The therapeutic conditions hospitalized mantal patients during group therapy. Journal of Clinical Psychology.



<Abstract>

A Study on Nurses Promoting Communication and Personal Relations

Lee, Joung-ja

Counseling Psychology Major
Graduate School of Education Jeju National University

Supervised by Professor Hur, Chul-Soo

This study is aimed at exploring the relationship between nurses' promoting communication and personal relations.

For this purpose, the following research tasks are established: Are there any differences in types of communication by age, experience, and rank, based on the 7 variations of communication? Are there any differences in personal relations by age, work experience and rank? What is the relation between the differences found in communication and personal relations, based on the 7 variations of promoting communication?

To obtain meaningful results from the research, questionnaires from 230 nurses at 4 general hospitals in Jeju-do were analyzed and the average standard deviation by SPSS/WIN were examined by 1 X² and F verification. The results are as follows.

Firstly, Types of nurses promoting communication have differences according to age, experience, and rank. Nurses promoting communication

* A thesis submitted to Committee of the Graduate School of Education, Cheju National University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Education in August, 2003.

occurs in proportion to the level of nurses respect, concreteness, and open mindedness. The nurses of younger age, lower rank and work experience are less promoting than those of older age, higher rank and experience. Also according to their rank, general nurses make basic promoting conversation and the nurses at top levels are involved with more specific promotional communication. Therefore, through these results of the study, it turned out that most of clinical nurses in Jeju make basic promoting conversation without any relations with age, experience, and rank.

Secondly, according to the nurses age, experience, and rank there is a difference within workplace personal relations in terms of rivalry, self-intoxication, predominant behaviors. The nurses of younger age, less work experience and lower rank in their 20's have tendencies to show off and be intoxicated in personal relations. On the other hand, the nurses in their 40's are more likely to have personal relations of resistance and distrust. The nurses with over 5-years work experience tend to have more predominant personal relations than general and top level nurses.

Lastly, there is the close relation between nurses types of communication and personal relations, based on the 7 variations of communication. In terms of communication among nurses, there existed more basic promotional communication except for purity and confrontation among all variations. The more promoting and specific nurses communication is, the better roles, social relations and expression they have. Promotional communication was found to aid in harmonizing relationships among the nurses. Therefore, the level of communication promoted by nurses is closely linked to personal relations.

In conclusion, this study suggests that promotional communication is necessary to develop personal relations in all variations, and nurses be educated and well trained for better conversation skills.

부 록

〈부록 1〉 간호사의 촉진적 의사소통 검사지

〈부록 2〉 대인관계 성향 검사지



설 문 지

안녕하십니까?

이 설문지는 평소에 간호사와 환자와의 대화시 그리고 대인 관계시 간호사 선생님의 생각이나 행동(실제 반응)을 어떻게 하고 있는지 조사해 보고자 하는 것입니다.

간호사 선생님마다 자신의 생각이나 행동이 다르므로 옳고 그른 답이란 없습니다.

평소 간호사 선생들의 환자와의 대화양식에 비추어 보아 각 문항 시 어떻게 반응하게 될지를 잘 생각해 보시고 실제반응과 가장 가까운 문항 하나만을 골라 ○표 해주시기 바랍니다.

이 설문지는 모두 익명으로 처리되며 연구 목적 이외로는 사용되지 않을 것을 약속드립니다. 여러분의 많은 협조를 부탁드립니다.

감사합니다

2002년 12월

제주대학교 교육대학원

상담심리전공

이 정 자 드림

♠ () 안에 √ 표를 해주시기 바랍니다

1. 연 령 : 20대 () 30대 () 40대 이상()
2. 근무 년수: 1년 미만 () 2년~3년() 5년 ()
5년 이상 () 10년 이상 ()
3. 직 위 : 일반간호사() 책임간호사 () 수간호사 이상()

<부록 1> 간호사의 촉진적 의사소통 검사지

1. 간호사 선생님! 검사결과가 나왔는데 결과가 나빠져 큰일났어요. 치료는 열심히 받았는데도 그래요.

- ① 빨리 회복하려고 열심히 치료를 받았는데 결과가 나빠졌으니, 어떻게 해야 할지 걱정이 되겠군요.
- ② 열심히 치료를 받았다고요?
- ③ 속이 상한 모양이군요. 열심히 치료를 받았는데 나빠졌으니.
- ④ 그래도 걱정이 되나 보죠? 걱정한다고 소용 있겠어요?
- ⑤ 하루 빨리 회복하려고 애썼는데 도리어 결과가 나빠졌으니 실망이 크겠군요.

2. 날씨가 더우니 짜증만 나고 안정이 잘 안 돼요.

- ① 좀 덥더라도 참으세요. 환자 분은 끈기가 부족해서 걱정이에요.
- ② 더울 때는 좀 쉬어가면서 치료받아야지요.
- ③ 땀도 많네요. 안정을 취하는데 날씨가 무슨 상관이에요?
- ④ 환자 분은 그래도 잘 참고 견디는 거예요.
- ⑤ 그래요. 더운데 병원 생활하느라고 많이 애쓰는군요.

3. 간호사 선생님 주사 좀 주세요. 주사, 주사 하니까 짜증나시죠?

- ① 자꾸 주사를 놓아 달라니까 왜 걱정이 안되겠어요?
- ② 주사를 그렇게 자주 맞으면 안 돼요.
- ③ 환자 분은 맨날 주사 맞을 궁리만 하고 있어요?
- ④ 짜증이랄 것까지 있어요? 환자 분이 주사에만 의존한다는 말이지요.
- ⑤ 참아보지도 않고 주사만 요구하는 것 같아서 걱정이 돼요.

4. 의사 선생님하고는 도대체 말이 안 통해요. 환자들을 전혀 이해하지 못하고 너무 권위적이에요.

- ① 환자 분은 선생님께 무슨 말씀을 드리고, 선생님은 뭐라고 말씀하셨기에 그러세요?
- ② 의사와 환자 간의 생각 차이는 옛날이나 지금이나 언제나 있는 거예요.
- ③ 선생님들이 환자 분의 어떤 점을 이해하지 못하는 것 같나요?
- ④ 의사 선생님들은 워낙 원리 원칙을 잘 찾으시지요.
- ⑤ 선생님들이 뭐라고 말씀하시기에 권위적이라는 생각이 들지요?

5. 지난번 옆 침대 할아버지가 돌아가셨을 때 무척 슬펐지만 웬지 피식 피식 웃음이 나오네요.

- ① 할아버지가 돌아가셔서 무척 슬펐군요
- ② 슬픈데도 눈물이 나오기는커녕 웃음이 나왔단 말이에요?
- ③ 할아버지가 돌아가셔서 마음은 슬픈데도 슬픔을 표시할 수 없었다고요?
- ④ 그렇게 슬픈 일에 웃다니 어떻게 되어서 그랬을까요?
- ⑤ 할아버지가 돌아가셔서 슬프긴 하면서도 웬지 웃음이 나왔다고요?

6. 간호사 선생님, 처녀 때 연애해 본 적이 있으세요?

- ① 마음속으로 좋아하던 사람이야 있었지만 그저 혼자 속만 태웠지요.
- ② 쓸데없이 별 걸 다 묻는군요?
- ③ 글썄, 연애 비슷한 거 한 적 있었지요.
- ④ 뭐 특별한 경험은 없어요.
- ⑤ 혼자 속으로 좋아하던 사람은 있었지요.

7. 간호사는 내게 이래라 저래라 하는 간섭이 너무 많아요. 간섭 좀 그만 하세요.

- ① 병실에서 뭐 기분 나쁜 일 있었나요?
- ② 제가 환자 분 일에 간섭을 많이 하니깐 그만 참견하라는 말이에요?
- ③ 쓸데없는 소리 말고 병실에 들어가거나 해요.
- ④ 제가 환자 분에게 간섭을 많이 하고 있다니, 그게 무슨 뜻인지 좀더 이야기해 볼래요?
- ⑤ 간호사가 잔소리를 많이 한다고요?

8. 맨날 휴식, 휴식. 잔소리 좀 그만하세요 휴식은 내가 알아서 한다니까요.

- ① 환자 분이 다 알아서 한다구요 ? 알아서 한다는 게 겨우 그거예요.
- ② 다 알아서 할텐데 간호사가 참견 하니깐 오히려 더 하기 싫어지는 모양이지요?
- ③ 환자 분도 지겹지만 제가 말 안 할 수 있겠어요?
- ④ 나에게 모든 걸 믿고 맡겨두면 더 잘할 수 있단 말이지요?
- ⑤ 잔소리를 들으니깐 기분이 나쁘가 보군요.

9. 검사 결과가 많이 나빠졌어요, 큰일이에요.

- ① 아무려면 치료가 그렇게 쉽게 되나요?
- ② 검사결과가 진부는 아니잖아요. 검사 결과 말고도 중요한 게 많이 있어요..
- ③ 환자 분처럼 치료받고, 검사결과가 좋아질 턱이 있겠어요?
- ④ 치료를 잘 받으면 좋아질텐데, 좀더 열심히 치료받지 그랬어요?
- ⑤ 검사 결과가 나빠질 때도 있는 거예요. 앞으로 치료 잘 받으면 되잖아요?

10. 간호사 선생님, 연락도 없이 늦어서 죄송해요. 걱정 하셨죠?

- ① 뭐 별로 걱정하지 않았어요 언제는 연락하고 늦었어요?
- ② 웬일인가 걱정이 되지요. 늦는다고 전화라도 하지 그랬어요?
- ③ 지금이 몇 시예요? 좀 일찍 다녀요.
- ④ 걱정이 되지요. 요새 별일이 다 있잖아요? 밤늦게 다니면 안 돼요.
- ⑤ 아무 연락도 없이 늦으니 걱정이 되잖아요?

11. 요즘 연속극은 맨날 사랑 이야기뿐이에요.

- ① 연속극을 보고 어떤 생각을 하기에 그러세요?
- ② 남녀 이야기 빼면 드라마가 되겠어요?
- ③ 어떤 연속극을 봤기에 그러세요?
- ④ 환자 분도 연속극을 보세요?
- ⑤ 요새 연속극에서 어떤 사랑 이야기가 나오나요?

12. 다른 환자들이 저보다 회복이 빠르면 부럽기도 하고 알밋기도 해요.

- ① 다른 환자들이 환자 분보다 회복이 빠르면 알밋기도 하지만 부럽기도 하단 말이에요?
- ② 다른 환자들이 회복이 빠르다고 해서 기분이 좋은 것만은 아니군요.
- ③ 다른 환자가 회복이 빠르면 부럽다고요?
- ④ 다른 환자가 회복이 빠르면 좋으면서도 알미운 생각이 든다 말이지요.
- ⑤ 샘 나면서도 부럽다니 어떻게 그런 마음이 드는지 좀더 이야기 해보시겠어요.

13. 간호사 선생님, 지금 남편하고 만나서 행복하세요?

- ① 다투고 의견의 안 맞을 때도 있지만 서로 이해하고 원만하게 지내는 편이지요.
- ② 사람이 행복해서만 사는 것은 아니에요.
- ③ 환자 분은 별 이상한 것을 다 물어 보네요.
- ④ 불만도 있지만 그래도 난 행복하다고 봐요.
- ⑤ 어떤 때는 괜히 결혼했구나 후회도 들지만 저도 반성하고 남편의 단점보다 장점을 보려고 노력하니까 그런대로 순탄하게 지내게 되네요.

14. 간호사 선생님은 병원 일보다 외모에 더 관심이 있으신 것 같아요.

- ① 간호사가 병원 일에 어떻게 신경 써야 좋단 말인지 궁금하군요?
- ② 환자 분은 요새 치료 열심히 받고 있으세요?
- ③ 간호사가 병원 일에 관심이 적다는 말인가요?
- ④ 간호사가 하는 일에 환자가 이러쿵저러쿵 말하는 것이 아니에요.
- ⑤ 간호사가 외모 때문에 병원 일을 소홀히 했다는 말이에요?

15. 친구들과하고 바닷가로 나들이 가기로 했어요. 이번엔 꼭 보내 주셔야 돼요.

- ① 가고는 싶겠지만 환자가 무슨 나들이예요?
- ② 친구들도 사귄 걸 꼭 가고 싶은데 안 보내 줄까 봐 걱정이 되는가 보군요.
- ③ 환자 분은 매일 돌아다닐 궁리만 하세요 ? 치료는 언제 받으려고요?
- ④ 이번엔 친구 분들하고 나들이를 꼭 가고 싶으신 모양이군요.
- ⑤ 머리로 식힐 걸 이번엔 꼭 가겠다는 말이군요.

16. 간호사 선생님은 저에 대해서 너무 관심이 없어요. 제 치료에 통 신경을 안 쓰시는 것 같아요.

- ① 제가 환자 분에게 관심을 좀더 가졌으면 좋겠단 말이지요.
- ② 제가 관심이 없다고요? 제 일은 제가 알아서 하는 거예요.
- ③ 제가 제대로 도와주지 못했는데도 회복하느라 애를 많이 쓰는군요.
- ④ 그래요. 제가 환자 분에게 신경을 못 써 줬군요.
- ⑤ 자기 치료에도 애쓰지 못하면서 무슨 불만이 그렇게 많으세요?

17. 오늘 회진 끝나고 친구랑 영화 보러갔어요. 안 가려고 했는데 옆 환자가 표 두 장이 있다고 같이 가자고 해서 갔다 왔어요.

- ① 그런 일 때문에 환자 분이 치료를 소홀히 받을까 봐 걱정이예요.
- ② 영화 같은 것 보지말고 정신차리고 치료나 잘 받으세요.
- ③ 어떻게 잘못된 환자 분들을 닦으려고 그러세요? 환자가 영화는 무슨 영화예요?
- ④ 치료보다 친구나 영화를 너무 좋아하는 것 같아 걱정이군요.
- ⑤ 저는 환자 분이 치료를 열심히 받고 회복된 다음에 다른 것을 했으면 좋겠는데 그렇지 못해서 걱정이예요.

18. 뭐니뭐니 해도 텔레비전은 스포츠 중계가 제일 재미있어요.

- ① 무슨 운동 경기가 그렇게 재미있나요?
- ② 어제 경기를 아주 재미있게 보던데, 그 시합은 무엇이 그렇게 재미있었나요?
- ③ 요즘은 스포츠 중계를 보는 사람이 많지요.
- ④ 요새 무슨 중계를 보았기에 그러세요?
- ⑤ 우리나라는 텔레비전에서 스포츠 중계를 많이 하지요.

19. 다른 환자들이 저를 싫어 할까봐 싫은 부탁을 해도 차마 거절하지 못해요. 그렇지만 환자들이 저를 어떻게 생각하건 전혀 신경을 안 써요.

- ① 다른 환자들이 맥을 싫어할까 봐 들어주기 싫은 부탁도 거절하지 못한다고 하면서도, 환자들이 맥을 어떻게 생각하는지에 대해 전혀 신경을 안 쓴다 말이에요?

- ② 들어주기 싫은 부탁을 거절할 때 마음이 썩 불편한 것만은 아니로군요.
- ③ 들어주기 싫은 부탁을 해도 거절하지 못한다고요?
- ④ 싫은 부탁도 거절하기 힘들고 다른 환자들이 택을 어떻게 생각할 것인지도 신경을 안 쓴단 말이로군요.
- ⑤ 다른 환자들이 싫어할까 봐 싫은 부탁도 거절하지 못한다면 환자들이 택을 어떻게 생각하든 전혀 신경 안 쓴다고요? 그게 어떻게 된 이야기지요?

20. 간호사 선생님이 자랄 때 꾸중을 들어보신 적이 있으세요?

- ① 저도 꾸중을 많이 듣고 자랐어요. 그때는 몰랐는데 지내고 보니까 역시 어른들 말씀이 옳은 것 같아요.
- ② 전 꾸중을 들을 만한 일을 한 적이 별로 없었어요.
- ③ 물론 잘못했을 때 꾸중을 들은 적이 있었지요.
- ④ 사람이 어떻게 꾸중을 안 들을 수가 있겠어요?
- ⑤ 저도 잘못된 일이 많이 있었지요. 그러니 꾸중을 들을 수밖에 더 있나요?

21. 간호사 선생님은 다른 환자와 저를 차별할 때가 많아요.

- ① 제가 택과 다른 환자를 차별할 때가 많다는 말이에요?
- ② 환자 분은 언제나 불평이 많아요.
- ③ 환자 분은 오늘 치료받을 것은 다 했나요?
- ④ 제가 환자 분을 달리 대한다고요?
- ⑤ 글썄 제가 환자들 사이에 어떤 차별을 했는지 이야기 좀 해 보세요.

22. 간호사 선생님 너무하세요. 여자(남자) 친구한테서 전화 왔다고 그렇게 끊어버리시면 어떻게 해요?

- ① 간호사가 일일이 간섭하지 않고 환자 분 입장을 존중해 주기를 바라는군요.
- ② 치료받는 환자가 지금 여자(남자) 친구를 만날 때예요?
- ③ 전화를 못 받게 해서 화가 난 모양이군요.
- ④ 기분은 나쁘겠지만 다 환자 분 치료를 위해서 하는 일이에요.
- ⑤ 전화를 못 받아서 화가 나고 친구한테 미안한 생각도 드는 모양이군요.

23. 이번 일요일에 친구들과하고 야구장에 가기로 했는데 괜찮겠죠? 이번 시험이 아주 재미있을 것 같아요.

- ① 환자 분이 요새 갑갑한 모양이군요. 머리도 식힐 겸 갔다 오세요.
- ② 환자가 치료는 제대로 안 받고 운동 구경이나 다니면 어떻게 되겠어요?
- ③ 환자 분은 생각이 있어요, 없어요? 다음 주에 검사해야 하는데 어찌 그 모양이에요?

- ④ 야구가 보고 싶은 모양이군요. 야구 구경도 할 수 있지만 치료에 지장 있으면 안 되지요.
- ⑤ 갔다 오세요. 치료도 중요하지만 가끔 친구들과 어울려서 바람도 쐬어야지요.

24. 다음주에 입을 환의가 없어요.

- ① 지금 입은 환자복도 있는데 하고 한 날 옷 타령이에요?
- ② 용모를 청결히 하는 것도 좋지만 환자 분은 너무 신경을 쓰는 것 같군요.
- ③ 환자 분은 아무 옷이나 입어도 괜찮은 거예요.
- ④ 환자 분은 옷에 너무 신경을 쓰는 것 같군요. 하기는 사람에게 용모도 중요하긴 하지요.
- ⑤ 환자 분은 치료보다 용모에 너무 신경을 써서 걱정이예요.

25. 병원에서 소풍을 가는 것 재미없어요.

- ① 소풍을 가서 무엇들을 하기에 그러세요?
- ② 병원 소풍이 뭐 늘 그렇지요.
- ③ 소풍은 재미로 가는 게 아니예요.
- ④ 이번에 어디로 소풍을 가기에 그러나요?
- ⑤ 그래, 학교 소풍하고 병원 소풍이 어떤 점이 다르지요?

26. 전 병원에서 의사 선생님들한테서 칭찬을 들으면 왠지 기분이 나빠요.

- ① 환자 분은 기분 나빠하길 잘 하지요.
- ② 칭찬을 들으면 기분이 좋을 텐데 오히려 기분이 나쁘다니요?
- ③ 환자 분은 칭찬을 들어도 기분이 좋은 것만은 아니군요.
- ④ 기분이 좋아야 할 때 거꾸로 기분이 나쁘다니 환자 분의 기분은 정말 알 수가 없군요. 어떻게 해서 그렇지요?
- ⑤ 칭찬을 듣고도 기분이 나쁘다고요?

27. 간호사 선생님은 다른 사람 홍보신 적이 있으세요?

- ① 전 못된 사람 보면 자연히 흉을 보게 돼요.
- ② 간호사라고 남 흉 안보고 살 수 있나요?
- ③ 그러면 못 쓴다는 생각이 들면서도 막상 못된 사람을 보게 되면 참기가 힘들어서 흉을 보게 되지요.
- ④ 전 참을성이 부족해서 잘못된 사람을 보게 되면 저절로 흉을 보게 돼요.
- ⑤ 세상에 흉 안보고 사는 사람 어디 있겠어요?

28. 간호사란 환자가 원하는 것을 모두 해주는 게 의무 아니에요?

- ① 간호사는 환자가 원하는 것을 다 들어줘야 한다고요?
- ② 간호사는 누구나 환자가 빨리 회복되길 바라요.
- ③ 어떻게 그런 생각을 하게 되었는지 이야기 좀 해 보겠어요?
- ④ 간호사에 대해서 불만이 많은 모양이군요.
- ⑤ 사람은 마음을 넓게 먹어야 돼요.

29. 저는 친한 친구가 없어요. 마음 터놓고 이야기할 만한 사람이 없어요.

- ① 마음 터놓고 이야기할 만한 친한 사람이 없단 말이지요?
- ② 친구하고 어울리는 재미는 없겠지만 대신 다른 일에 재미를 붙이면 되잖아요?
- ③ 마음에 맞는 사람이 있어서 깊은 우정을 나눌 수 있으면 좋겠단 말이지요?
- ④ 마음 터놓고 이야기할 만한 친구가 없어서 외롭겠군요.
- ⑤ 환자 분은 사교성이 없어서 걱정이예요.

30. 다른 환자보다 암전하지 못하다고요? 다른 환자하고 비교하지 마세요. 암전 하면 다예요?

- ① 간호사한테 무슨 말대꾸가 그래요?
- ② 환자 분은 성품이 훌륭해요. 그래요, 암전보다 사람됨됨이가 더 중요한 거예요.
- ③ 그렇다는 이야기지요. 왜 이렇게 떠드나요?
- ④ 환자 분은 성품이 좋아서 사회생활을 잘 할거예요.
- ⑤ 행동 가지고 비교해서 기분이 나빴군요. 하긴 암전한 게 전부는 아니지요.

31. 오늘 환자복을 갈아 입는다고 했잖아요. 안 바꿔 주면 어떻게 하란 말이에요?

- ① 제 마음도 편치 않아요. 오늘만 그대로 입으면 안 되겠어요?
- ② 환자복 하루 더 입으면 큰일 나나요? 넌 맨날 환자복 가지고 성화예요?
- ③ 아유, 저도 힘들어 죽겠어요. 그럴 때도 있지, 그 옷 하루만 더 입어요.
- ④ 보면 모르세요? 내가 놀면서 안 바꿔 주나요?
- ⑤ 환자 분이 자꾸 그러니 제 기분이 언짢군요. 간호사 형편도 이해해 주세요.

32. 제가 만일 간호사라면 간호사 선생님처럼 안 할 거예요.

- ① 저의 어떤 점이 싫은지 이야기 좀 해 보겠어요?
- ② 환자들은 그런 생각이 들 때도 있지요.
- ③ 사람이란 불만이 있게 마련이예요.
- ④ 제가 하는 게 어떤 점이 마음에 들지 않나요?

⑤ 어떻게 해야 저보다 더 잘 하는 건지 이야기 좀 해 보세요.

33. 전 자신이 없을 때 오히려 큰소리를 치게 돼요.

- ① 환자 분은 기가 죽어야 할 때 거꾸로 큰소리를 친다니 어떻게 되어서 그럴까요?
- ② 환자 분은 처음 빌 때부터 큰소리를 잘 쳤어요.
- ③ 자신이 없을 때 큰소리를 친다고요?
- ④ 환자 분이 큰소리를 칠 때 자신이 있어서 그러는 것만은 아니군요.
- ⑤ 환자 분은 자신이 없을 때 오히려 큰소리로 탕 탕 친다는 말이에요?

34. 난 치료받기가 싫어 죽겠어요. 선생님은 간호가 좋아서 간호사가 됐나요?

- ① 간호하기 싫은 때도 많았지요. 어떤 때는 영 하기 싫더군요.
- ② 글썄? 간호가 좋아서 하는 것만은 아니잖아요?
- ③ 환자 분처럼 매사에 싫어하지는 않았어요.
- ④ 간호사라고 해서 간호가 싫을 때가 왜 없겠어요?
- ⑤ 간호를 했는데도 회복이 지연될 때는 정말 속이 상하더군요. 그럴 때는 병원에 출근도 하기 싫었어요. 그러다 마음을 돌리고 다시 출근을 해요.

35. 요새 간호사들은 환자들을 이해하지 못하는 것 같아요.

- ① 요새 간호사들은 답답하단 말이지요.
- ② 이해고 뭐고 그게 다 쓸데없는 소리예요.
- ③ 간호사와 환자의 생각 차이란 언제나 해결하기 어려운 문제가 아니겠어요?
- ④ 요새 간호사들이 환자를 이해하지 못한다는 말이지요?
- ⑤ 환자 분 회복에나 신경 쓰세요.

<부록 2>

대인관계 성향 검사지

번호	내용	그런 경우가 없다	대 로 없 다	체 그 치 다	반 반 이다	대 로 없 다	체 그 치 다	연 나 없 다	체 그 치 다
1	남들에게 충고를 잘한다								
2	남들로부터 잘한 척 한다는 말을 자주 듣는다.								
3	친구가 지시하는 일은 잘 따르지 않는다.								
4	남으로부터 믿을 만한 사람이란 말을 자주 듣는다.								
5	남의 입장이나 처지를 잘 이해해 주는 편이다.								
6	타인을 비판하기에 앞서 이해하려고 애쓴다,								
7	모임에 참석하기를 좋아한다.								
8	남들에게 친절하게 대한다								
9	경기나 게임에는 내기를 해야만 신이 난다.								
10	윗사람에게라도 따질 일은 따진다,								
11	칭찬을 받으면 그 일이 오랫동안 기억에 남는다.								
12	어떠한 사람과도 친해질 수 있다.								
13	지도자 (반장 등)가 하는 일이 마땅치 않다.								
14	다른 사람을 의심하는 버릇이 있다								
15	나보다 어린아이가 버릇이 없이 굴면 못 참는다.								
16	나는 친구들보다 무엇이든 잘 할 수 있다고 생각한다.								
17	남의 눈치를 보지 않고 내 주장대로 일 처리를 한다.								
18	여러 가지 일을 맡아서 하기를 좋아한다.								
19	남의 기분에 민감한 반응을 보이길 잘한다.								
20	남의 약점을 보기보다는 장점을 높이 평가한다.								
21	여러 사람과 같이 어울리기를 좋아한다.								
22	남들로부터 친절하다는 이야기를 자주 듣는다								
23	남의 좋은 물건을 가지면 나도 곧 갖고 싶어진다								
24	남과 이야기 할 때 말다툼을 잘 한다.								
25	남의 눈길을 끌기 위해 가끔씩 유별난 행동을 한다.								
26	나의 용모와 옷차림에 대해 자신이 있다								
27	윗사람이 어떤 지시를 하면 반발심부터 생긴다.								
28	다른 사람이 하는 일은 미덥지 못해 부탁하는 일이 별로 없다								
29	내가 할 수도 있는 일이지만 부릴 만한 사람이 있는 경우 시키길 잘한다.								
30	내 의견과 틀리면 무조건 반대한다.								

번호	내용	그런가 대우없	대 로 렇 않 다	체 그 치	반 이 반 다	대 로 렇 다	체 그 나 렇 다	연 나 렇 다	체 그 나 렇 다
31	남의 도움없이 내 스스로 계획을 세워 일을 처리한다.								
32	부탁 받은 일은 어렵더라도 꼭 해낸다								
33	남의 잘못을 너그럽게 이해 해준다.								
34	어려운 일로 친구가 찾아오면 성의껏 의논 상대가 되어준다.								
35	혼자보다 여러 사람과 같이 있는 편이 좋다.								
36	좋아하는 사람이나 싫어하는 사람을 구분하여 대하지 않는다.								
37	사소한 일이라도 남에게 지고 싶지 않다.								
38	자존심이 상하면 참지 못하고 다툰다								
39	여러 사람 앞에서 의견을 말하기 좋아하고, 더러는 과장해서 말한다								
40	친구들은 나를 부러워하는 눈치이다.								
41	나는 집안 식구들로부터 불평이 많다는 이야기를 종종 듣는다.								
42	나에게 잘 대해주는 사람도 믿지못한 경우가 있다								
43	어떤 모임에서나 내 주장대로 하려고 한다.								
44	친구들보다는 모든 면에서 내가 더 낫다는 생각으로 행동한다.								
45	남들의 의견과 관계없이 내 방식대로 일을 처리하며 이에 만족한다.								
46	약속을 하면 상대방보다 먼저 나오는 때가 많다.								
47	경기에서 지는 편을 응원한다.								
48	실수로 당황하는 친구를 보면 격려 해준다.								
49	다른사람들은 나와 쉽게 친해질수있다고 생각한다.								
50	혼자보다 여럿이서 공부하기를 좋아한다.								
51	어떤 일이건 친구들 보다 뒤지지 않으려고 애쓴다								
52	잘못한 사람이 용서를 빌어야 직성이 풀린다.								
53	남 앞에서 나와 집안 일이나 나의 자랑을 잘하다.								
54	다른 사람들은 나를 꽤 관심 있게 보는 편이다.								
55	남의 묻는 말에 대답하지 않는 경우가 종종 있다.								

번호	내용	그런가 다	대 로 않 다	체 그 치	반 이 다	반 다	대 로 다	체 그 다	언 나 다	제 그 다
56	다른 사람의 말을 끝이 곧대로 믿지는 않는다.									
57	내 뜻대로 되지 않으면 몹시 속이 상한다.									
58	나는 다른 사람의 의견을 대수롭지 않게 여긴다,									
59	누가 도와주거나 충고하는 것을 좋아하지 않는다									
60	내가 맡은 일은 끝까지 해낸다.									
61	불쌍한 친구를 보면 도와주기를 좋아한다.									
62	나는 누구와도 친하게 지내려고 노력한다.									
63	다른 사람과 잘 사귀며, 비위도 잘 맞춘다.									
64	내 의견보다는 남의 의견에 잘 따르는 편이다.									
65	남들과 다투는 일이 종종 있다									
66	남의 잘못을 그 자리에서 즉각 고치도록 충고해준다.									
67	웃차림에 대해 꽤 신경을 쓰는 편이다.									
68	친구들 과 어울리는 경우 내가 이야기를 가장 많이 하는 편이다									
69	돌멩이나 그 밖의 물건을 차는 경우가 있다									
70	낯선 사람을 대할 때는 항상 의심하는 마음이 앞선다.									
71	다른 사람들은 나의 의견을 잘 따른다.									
72	누가 묻는 것에 모른다고 말하기를 싫어한다.									
73	내게 옳지 않는 일은 옳지 않다고 분명히 이야기한다.									
74	남에게 빌린 것은 제때에 돌려주어야 직성이 풀린다.									
75	불쌍한 사람을 보면 도와주고 싶다.									
76	나에게 잘못된 친구라도 곧잘 어울리게 된다.									
77	처음 만난 사람과도 곧잘 이야기를 나눈다.									
78	여럿이 하는 일에 적극 협조한다.									
79	나보다 뛰어난 친구들을 보면 앞지르고 싶다.									
80	내게 고통을 준 사람에게는 그만큼 고통을 주어야 속이 후련하다.									
81	자그마한 일에도 곧잘 흥분한다.									
82	한참 동안 거울을 들러다 보는 일이 자주 있다									
83	마음에 안 드는 사람의 말은 일단 반대하고 본다									
84	믿고 의지할만한 친구가 없다									