

초보간호사의 성인애착유형에 따른 대인관계능력, 희망감, 전문직자아개념 및 이직의도

오은진¹ · 이세영¹ · 성경미²

경상대학교병원¹, 경상대학교 간호대학 · 건강과학연구원²

Interpersonal Relations, Hope, Professional Self-concept and Turnover Intention according to Adult Attachment Styles in Early Stage Nurses

Oh, Eun Jin¹ · Lee, Se Young¹ · Sung, Kyung Mi²

¹Gyeongsang National University Hospital

²College of Nursing · Institute of Health Sciences, Gyeongsang National University

Purpose: This study was done to examine interpersonal relations, hope, professional self-concept and turnover intention according to adult attachment styles in early stage nurses. **Methods:** A survey using a structured questionnaire was conducted with 245 nurses who work in one of six general hospitals. Additionally, a qualitative method was used to obtain data on experiences in interpersonal relations. Data were analyzed using SPSS/WINDOWS 14.0 and qualitative data from open question in the survey questionnaire were analyzed using content analysis. **Results:** There was a significant difference in interpersonal relations, hope, and professional self-concept according to adult attachment styles. In the interpersonal relation of early stage nurses, 8 themes were identified, of which the most frequent were: a comfortable relationship with my co-workers (43%) and stress from the relationship (34%). **Conclusion:** Findings from this study should be useful in the development of programs to promote adult attachment and professional self-concept for early stage nurses.

Key Words: Nurses, Object attachment, Interpersonal relations, Self-concept, Personnel turnover

서 론

1. 연구의 필요성

간호사는 대상자가 최적의 건강상태에 이르도록 돕기 위해 전문직 활동을 수행하며 이 과정에 여러 다양한 의료부서, 직장 상사나 동료들과의 대인관계 속에서 다양한 경험을 하게

된다. 또한 간호사는 직장 내에서 다른 사람과 상호작용하며 한 인간으로 성장 발달하게 된다. 하지만, 간호사들은 역할 수행과정에서 상사나 동료 간의 불화 등 대인관계로 인해 많은 어려움을 경험하고 있으며(Yeun & Kim, 2013), 이러한 대인관계의 어려움은 초보단계 간호사의 병원생활 적응에 부정적인 영향을 미치고 있다. 실제 여러 연구에서 대인관계의 어려움이 간호사의 직무 스트레스를 높이고, 이직의 중요한 요인

주요어: 간호사, 대상애착, 대인관계, 자아개념, 개인이직

Corresponding author: Sung, Kyung Mi

College of Nursing · Institute of Health Sciences, Gyeongsang National University, 92 Chilam-dong, Jinju 660-751, Korea.
Tel: +82-55-772-8246, Fax: +82-55-772-8222 E-mail: sung@gnu.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 오은진이 독립적인 연구계획서와 IRB 승인을 받아 시행하였으며, 단 동일한 연구대상자인 제2저자 이세영의 석사학위논문문의 일부 데이터를 추가하여 분석 및 작성된 것임.

- This article was an added part of the second author's master's thesis from Gyeongsang National University.

투고일: 2013년 5월 20일 / **수정일:** 2013년 6월 4일 / **계재확정일:** 2013년 6월 12일

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

이 되고 있음을 보고하고 있다(Yeun & Kim, 2013; Yoon & Kim, 2010).

성인기의 주요 발달과업은 사랑과 일의 성취로 이 둘은 성인기의 건강과 행복에 중요한 요소이다(Erickson, 1950). 이 시기의 대인관계 능력은 다른 사람의 마음이나 감정을 잘 이해함으로써 이들과 조화롭게 효율적으로 일할 수 있는 능력을 의미하는데(Gardner, 1995), 이때 사람과 친밀해지고 정서적 유대감을 갖는데 필요한 성인애착(adult attachment)이 중요한 역할을 한다. 이는 대부분의 경우 애착을 통해 특정한 사람과 접촉을 유지하고 신체적·심리적 안정감을 가질 수 있기 때문이다(Jung, Jung, & Hwang, 2009). 성인애착은 인간이 일하고 탐색하는데 중요한 심리적 안전기반이 되며 애착 대상과 안정적 애착을 형성하고 있는 사람이 건강하게 일하고 설 수 있다(Hwang & Choi, 2002). 또한 성인애착 유형에 따라 간호사의 직장생활도 다르게 나타나는데 예를 들면 안정형의 애착을 가진 간호사는 직장에서 조직몰입과 직무만족정도가 유의하게 높고 직무 스트레스는 낮았으나 불안정 유형인 두려움형의 애착을 가진 경우는 조직몰입과 직무만족 정도가 모두 낮고 직무 스트레스는 높았다(Oh & Sung, 2011). 이는 애착을 기반으로 할 때 친밀한 사람과 정서적 유대감이 잘 형성되고 이러한 양질의 대인관계를 통해 효율적인 업무수행이 가능함을 보여주는 것으로, 간호사 개인의 애착발달이 직장에서의 대인관계나 업무 등에 중요한 영향을 미치고 있음을 뒷받침하는 결과이다. 간호사는 전인간호를 통해 양질의 간호를 제공하고 환자의 전반적인 치료과정을 책임져야 하는 의료 전문직으로 간호에 대한 신념이나 태도가 중요한데 이를 전문직 자아개념이라 한다. 간호사의 전문직 자아개념은 전문 직업인으로서 자신의 업무에 대해 가지고 있는 스스로의 느낌과 견해로 주로 1~3년차 사이의 기간에 형성된다(Arthur, 1992; Song & Noh, 1996). 선행연구에 의하면 간호사의 전문직 자아개념은 이직의도와 역상관계가 있었고(Jeon & Kim, 2010), 반대로 전문직 자아개념이 높은 간호사는 스스로에 대해 긍정적이고 문제해결을 원활히 하는 것으로 나타났다(Arthur, 1992). 따라서 전문직 자아개념 발달에 중요한 시기인 3년차 이하의 초보 간호사를 대상으로 한 연구가 다각도로 이루어져야 한다. 왜냐하면 전문직 자아개념의 발달은 자아전환의 과정으로 역동적인 속성이 있으며 타인으로부터 인정받고 수용되는 관계 속에서 형성되므로(Arthur, 1992) 애착발달 등이 중요한 관련 변인이 될 수 있다. 예를 들면 친밀한 관계 속에서 형성된 안정된 애착경험은 자아개념에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 또한 간호사에게 있어 희망감 역시 내·

외적으로 개인의 성숙을 도모하고, 긍정적인 대인관계 경험에 대한 강한 동기를 제공한다(Synder, Cheavens, & Sympson, 1997). Nowotny (1989)는 희망감이 미래에 대한 바램, 능동적인 참여, 내적 동기, 신뢰감, 타인과의 관계 그리고 중요한 것에 대한 기대 등을 포괄하는 개인의 다영역적, 역동적 개념을 의미한다고 보았다. 희망은 개인을 둘러싼 의미있는 타인들이 제공하는 사회적 지지와 밀접한 연관성이 있으며 삶의 질에 긍정적인 영향을 미친다(Koo, 2008). 희망감과 관련된 연구들은 주로 암 환자를 대상으로 이루어졌는데 희망이 높은 사람들은 대인관계에 대해 긍정적 시각을 가지고 다른 사람과 강한 애착을 형성하고 있었다(Synder et al., 1997). 또한 희망의 주요 기능이 불안을 감소시키거나 스트레스에 대처하는 능력을 증진시켜 건강 유지에 도움을 주는 것으로 나타났다(Cho, 2010).

초보간호사가 실무교육과 훈련을 통해 전문직 간호업무를 제대로 수행하기 위해서는 많은 시간과 비용이 소요되므로 조기 이직을 줄이고 충분한 수의 간호인력을 확보하고 관리하는 것이 매우 중요하다(Yeun & Kim, 2013). 그러나 우리나라 간호사의 이직률은 2005년 9.8%에서 2010년 18.5%로 급증하였으며, 특히 신규간호사의 이직현황을 조사한 연구에서 이직률은 30.5%로 높았고, 이직시기별로 보면 정규 발령 후 이직한 경우는 11.7%, 부서 현장 교육 전 이직한 경우는 11.4% 등으로 나타났다(Hospital Nurses Association, 2011), 또한 경력별 이직의도 정도는 초보간호사가 경력간호사에 비해 높은 것으로 나타났다(Er et al., 2004). 이러한 간호사의 높은 이직률(turnover rate)은 조직발달에 악영향을 미치고 간호 전문직 발달을 저해하고 있으며, 이직하지 않고 이직의도를 갖는 것만으로도 부정적 조직형태를 유발하거나 조직성과를 떨어뜨리고 있다(Er et al., 2004). 일반적으로 이직의도로 이직을 완전히 예측할 수는 없지만, 이직하고자 하는 의지와 이직행동 간에는 유의한 정적 상관관계가 있다(Yoon & Kim, 2010).

최근 병원의 경영환경이 상당히 경쟁적이고, 환자의 의료 서비스 요구도가 증가함에 따라 병원조직에서는 인적자원을 잘 관리해서 서비스의 질을 높이고 생산성을 향상시키는 것이 중요한 이슈가 되었다. 따라서 병원 인적 자원의 30~40%를 차지하는 간호 인력을 효율적으로 관리하는 것이 무엇보다 중요하다(Yoon & Kim, 2010). 앞에서 언급한 것처럼 성인애착과 희망감 등은 친밀감을 형성하고 정서적 유대감을 갖는 데 중요한 요소로 직장상사나 동료, 기타 여러 의료집단과 대인관계를 원만히 하거나 업무능력을 향상시키는 영향을 미칠 수

있다. 그러나 간호사의 직업 성장의 중요한 기반이 될 수 있는 성인애착 연구는 아직 미비한 실정이며, 간호사의 대인관계능력과 희망감 역시 보다 많은 연구가 필요한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 병원의 중요한 인적자원인 초보단계 간호사를 대상으로 하여 그들의 성인애착유형을 알아보고 대인관계능력, 희망감, 전문직 자아개념, 이직의도의 차이를 확인하고자 한다. 본 연구의 결과는 초보단계 간호사의 이직률을 줄이기 위한 방안으로 직업적 성장을 증진시킬 수 있는 애착증진 프로그램 개발의 기초자료를 제공하는데 기여할 수 있을 것이다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 초보단계 간호사의 성인애착유형에 따른 대인관계능력, 희망감, 전문직 자아개념 및 이직의도를 비교하고 관련성을 확인하는 것으로 구체적인 연구목적은 다음과 같았다.

- 연구대상자의 성인애착, 대인관계능력, 희망감, 전문직 자아개념 및 이직의도를 확인한다.
- 연구대상자의 일반적 특성에 따른 대인관계능력, 희망감, 전문직 자아개념 및 이직의도의 차이를 비교한다.
- 연구대상자의 성인애착유형별 대인관계능력, 희망감, 전문직 자아개념 및 이직의도의 차이를 비교한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 초보단계 간호사의 성인애착유형에 따른 대인관계능력, 희망감, 전문직 자아개념 및 이직의도를 알아보기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 대도시 6개 종합병원에서 임의 표출(accidental sampling)한 근무경력 3년 이하의 초보단계 간호사들 중 연구 참여에 동의한 간호사를 대상으로 실시하였다. 연구대상자의 크기는 G*Power 3.1.3 프로그램을 이용하여(Faul, Erdfelder, Lang & Buchner, 2007) 유의수준 .05, 검정력 95%, 효과크기 .5를 기준으로 하였을 때 최소 표본 수는 210명으로 탈락률을 고려하여 총 250부의 설문지를 배부하였다. 그 중 248부가

회수되어 회수율은 99%였으며, 설문 문항 중 응답이 누락된 문항이 있는 설문지 3부를 제외하고 최종 245명을 분석대상으로 하였다.

3. 연구도구

본 연구에서 사용한 도구는 일반적 특성 20문항, 성인애착 36문항(Brennan, Clark, & Shaver, 1998), 대인관계 18문항(Guerney, 1977), 희망감 15문항(Nowotny, 1989), 전문직 자아개념 27문항(Arthur, 1992), 이직의도 4문항(Lawler, 1983)으로 총 120문항의 구조화된 자가보고식 설문지와 기타 대인관계 경험에 대해 기술하는 서술식 질문을 사용하였다.

1) 성인애착

성인애착은 성인이 자신에게 신체적, 심리적 안정을 제공하는 특정한 사람들과의 근접과 접촉을 유지하기 위해 노력하는 안정적 경향을 의미한다(Jung et al., 2009). 본 연구에서는 Brennan 등(1998)이 개발한 친밀한 관계 경험(Experience in Close Relationship [ECR]) 척도를 Hwang (2001)이 번역하고 Oh (2007)가 성인을 대상으로 사용한 5점 Likert형 척도를 사용하였다. 이 도구는 Brennan 등이 애착측정 자료를 요인분석하여 회피와 불안 특성에 상응하는 두 가지의 본질적인 독립요인을 산출하도록 되어 있으며, 두 가지 요인점수를 사용하여 애착유형을 4가지로 분류할 수 있다(Figure 1). 즉 애착유형을 회피차원과 불안차원의 점수가 모두 낮으면 안정형, 회피차원은 높고 불안차원은 낮으면 무시형, 회피차원은 낮고 불안차원은 높으면 몰두형, 회피차원과 불안차원이 모두 높으면 두려움의 애착유형으로 분류한다. 이 도구의 신뢰도는 Brennan 등의 연구에서 Cronbach's α 값이 회피차원 .94, 불안차원 .91이었고, 본 연구에서는 회피차원 .82, 불안차원 .87이었다. 이 도구의 점수 범위는 문항평점 1~5점으로 점수가 높을수록 성인애착수준이 낮은 것을 의미한다.

2) 대인관계능력

대인관계능력이란 개인이 자각하고 있는 사회적 지지의 정도를 의미한다(Kim, 1992).

간호사의 대인관계능력은 Guerney (1977)가 개발한 대인관계변화척도(Relationship Change Scale [RCS])를 Moon (1980)이 보완한 것을 기초로 Chang (2006)이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 5점 Likert형 척도로 총 18문항이며 점수의 범위는 문항평점 1~5점으로 점수가 높을수록 대

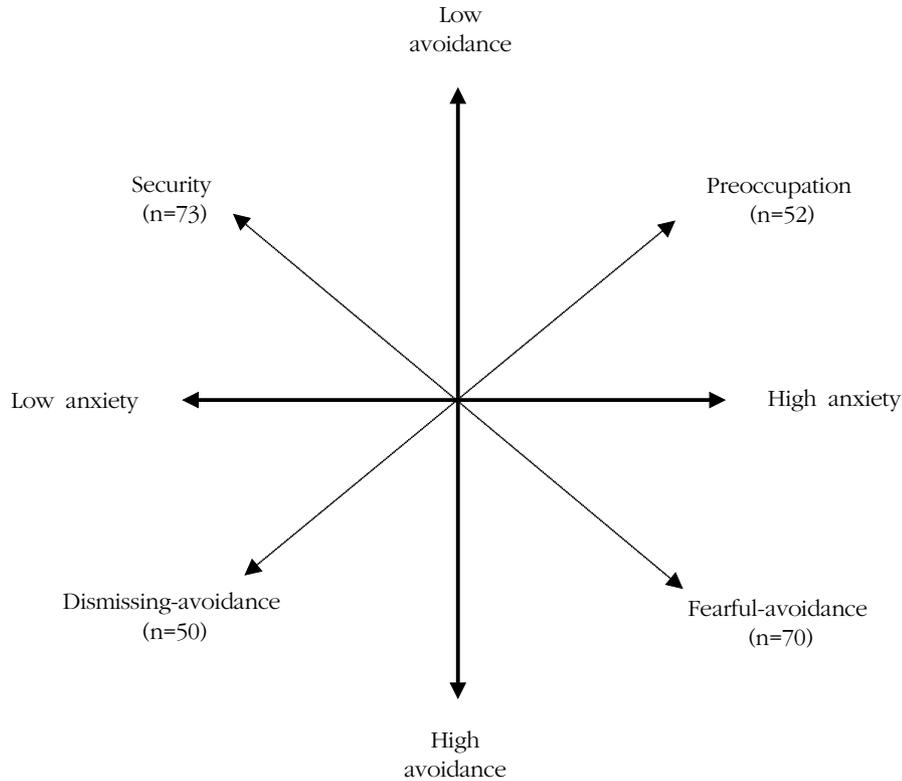


Figure 1. Adult attachment styles of early stage nurses.

인관계능력이 원만한 것을 의미한다. Chang (2006)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .89$ 였고, 본 연구에서는 .84였다. 기타 본 연구에서는 일반간호사의 대인관계 경험에 대한 질적 자료를 수집하기 위해 5칸의 빈 공간을 제시하고 기술하도록 하였다.

3) 희망감

희망이란 미래에 대한 바램을 의미하며 개인의 다영역적, 역동적 개념을 포함한다(Nowotny, 1989).

희망감의 측정은 Nowotny (1989)에 의해 개발된 희망척도를 Choi (1990)가 번역하고, Kim (2004)이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 4점 Likert형 척도로 총 15문항이며 점수의 범위는 문항평균 1~4점으로 점수가 높을수록 희망감이 높은 것을 의미한다. Kim (2004)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .88$ 이었고, 본 연구에서는 .74였다.

4) 전문직 자아개념

전문직 자아개념은 스스로 느끼는 전문직인으로서의 정신적 지각으로, 전문직 간호사로서 자신이 수행한 업무에 대해

갖는 느낌과 견해를 의미한다(Arthur, 1992). 본 연구에서는 Arthur (1992)가 개발한 간호 전문직 자아개념 측정도구(Professional Self-Concept of Nurse Instrument [PSCNI])를 Song과 Noh (1996)가 변안한 도구를 이용하였다. 이 도구는 3개의 하부영역인 전문적 실무 16문항(지도력 4문항, 기술 5문항, 융통성 7문항), 만족감 7문항, 의사소통 4문항 등 총 27문항으로 이루어져 있다. 점수의 범위는 1~4점으로 4점 Likert형 척도로 점수가 높을수록 전문직 자아개념이 높음을 의미한다. 도구의 개발당시 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .85$ 였고, 본 연구에서도 .85였다.

5) 이직의도

이직의도는 직무불만족에 대한 반응으로서 조직구성원이 조직 혹은 직업으로부터 이직하고자 하는 의도를 의미하며, 이직을 예견하고 이해하는 데 있어 중요한 예측요인이 된다(Lawler, 1983).

간호사의 이직의도는 Lawler (1983)의 연구에서 이용한 이직의도 측정도구를 Park (2002)이 간호사의 이직의도로 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 4문항으로 구성

되어 있으며 점수범위는 1~5점으로 5점 Likert형 척도로 점수가 높을수록 이직의도의 정도가 높음을 의미한다. Park (2002)의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .88$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .86$ 이었다.

4. 자료수집

본 연구는 2012년 8월 G대학교 기관 생명윤리 심의위원회의 승인(GIRB-G-12-Y-0019)과 해당병원 간호부의 허락을 받고 실시하였다. 연구대상자는 종합병원에서 근무하는 경력 3년 이하의 초보단계 간호사였다. 연구자는 대상 병원을 방문하여 연구목적을 설명하고 연구참여에 동의한 간호사가 직접 설문지를 읽고 응답하게 하였다. 자료수집은 응답자가 질문지에 솔직하게 응답할 수 있도록 상급 관리자가 근무하지 않는 저녁시간에 실시하였으며, 응답 후 연구자가 바로 회수하여 익명성을 유지하였다. 기타 설문지에 자신의 대인관계 경험을 기술하도록 하였다. 설문지 응답에 소요된 시간은 약 30분 정도였다.

5. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS/WIN 14.0을 이용하여 연구대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 성인애착유형, 대인관계능력, 희망감, 전문직 자아개념, 이직의도의 정도는 기술통계 분석을 실시하였다. 기타 대인관계에 대한 경험내용은 질적 내용분석법을 이용하여 분석하였다. 또한 일반적 특성에 따른 성인애착유형, 대인관계능력, 희망감, 전문직 자아개념, 이직의도의 차이는 카이제곱 검증, 독립표본 t-test와 일원배치 분산분석, Fisher's exact test를 이용하였으며, 사후 검증으로 Scheffé test를 실시하였다. 성인애착유형에 따른 대인관계능력, 희망감, 전문직 자아개념, 이직의도의 차이는 일원배치 분산분석을 이용하였으며, 사후 검증으로 Scheffé test를 실시하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성과 대인관계 경험

본 연구의 대상자는 총 245명으로 여자는 231명(94.3%)으로 대부분이었으며, 연령분포는 만 22~34세로 평균 24.4±2.33세였다. 종교는 없는 경우가 134명(54.7%)가 많았고, 대

부분이 미혼(233명, 95.1%)이었다. 임상경력은 평균 1.7±1.00년, 현재 부서에 근무한 경력은 평균 1.3±0.88년이었으며, 현재 근무부서로는 외과계(87명, 35.5%), 내과계(80명, 32.7%), 특수부서(78명, 31.8%) 등이었다. 대상자중 정규직은 163명(66.5%), 비정규직은 82명(33.5%)이었다. 이들은 동료관계에 대해 절반 이상이 만족하고 있었고(147명, 60.0%), 불만족이라고 한 경우는 9명(3.7%)에 불과했다. 근무부서에 대한 만족정도는 보통이 113명(46.1%), 만족이 110명(44.9%) 정도였다. 직속상관의 리더십 유형은 인간관계 과업지향형이 124명(50.6%), 과업지향형 66명(26.9%) 순이었고, 직속상관의 리더십에 대해 긍정적인 영향을 받는다고 답한 경우가 153명(62.4%)으로 부정적인 경우보다 많았다. 평소 도움을 받는 직장동료로는 직장동기(127명, 51.8%)라고 응답한 경우가 많았고 직장선배(86명, 35.1%)라는 응답도 있었다. 성인애착의 유형에 따라 유의한 차이가 나타난 연구대상자의 일반적 특성으로는 현재 부서 근무경력($\chi^2=17.81, p=.007$)과 근무부서 만족정도($\chi^2=22.56, p<.001$)였다(Table 1). 그 외 성인애착 유형중 안정형과 두려움형만을 비교했을 때는 연구대상자의 일반적 특성 중 현재 부서 근무경력($\chi^2=4.79, p=.029$), 동료관계 만족정도($\chi^2=10.36, p=.006$), 근무부서 만족정도($\chi^2=15.60, p<.001$), 직속상관의 리더십 유형($\chi^2=8.05, p=.045$), 직속상관의 리더십의 영향($\chi^2=6.74, p=.034$), 도움이 되는 직장동료($\chi^2=8.22, p=.042$) 등에서 차이를 보였(Table 1).

기타 연구대상자에게 대인관계 경험을 서술하게 하고 이를 질적 내용분석법으로 분석한 결과 28개의 의미 있는 내용으로부터 8개의 주제를 도출하였다(Table 2). 초보간호사의 대인관계 경험은 관계의 편안함을 느끼는 경우가 43%로 가장 많았고, 대인관계 스트레스 34%, 윗사람과의 소통의 어려움은 21% 등으로 나타났다.

2. 성인애착유형별 분포

성인애착은 회피점수와 불안점수의 평균값에 따라 4가지 성인애착유형으로 분류되는데 본 연구에서의 절단점은 회피영역 46.5점, 불안영역 50.1점으로 대상자 분포는 Figure 1과 같았다. 애착유형중 안정형은 회피영역과 불안영역의 점수가 모두 낮은 집단으로 전체 대상자중 73명(29.8%)이었고, 회피영역의 점수는 낮으나 불안영역의 점수가 높은 몰두형은 52명(21.2%)이었다. 또한 회피영역의 점수는 높으나 불안영역의 점수는 낮은 집단인 무시형은 50명(20.4%) 정도였으며, 회피

(N=245)

Table 1. General Characteristics and Adult attachment styles of Early Stage Nurses

Variables	Categories	Total n (%)	Adult attachment styles			x ² or t or F (p)	x ² or t or F (p)
			Security n (%)	Preoccupation n (%)	Dismissing n (%)		
Gender	Female	231 (94.3)	68 (29.4)	49 (21.2)	47 (20.3)	67 (29.0)	0.45 (.930)
	Male	14 (5.7)	5 (35.7)	3 (21.4)	3 (21.4)	3 (21.4)	0.45 (.930)
Age (year)	≤22	45 (18.4)	11 (24.4)	10 (22.2)	6 (13.3)	18 (40.0)	11.28 (.257)
	23~24	107 (43.7)	32 (29.9)	28 (26.2)	19 (17.8)	28 (26.2)	11.28 (.257)
	25~26	55 (22.4)	16 (29.1)	8 (14.5)	14 (25.5)	17 (30.9)	11.28 (.257)
	≥27	38 (15.5)	14 (36.8)	6 (15.8)	11 (28.9)	7 (18.4)	11.28 (.257)
Religion	Yes	111 (45.3)	36 (32.4)	26 (23.4)	21 (18.9)	28 (25.2)	1.95 (.582)
	No	134 (54.7)	37 (27.6)	26 (19.4)	29 (21.6)	42 (31.3)	1.95 (.582)
Marital status [†]	Single	233 (95.1)	67 (28.8)	49 (21.0)	49 (21.0)	68 (29.2)	3.34 (.342)
	Married	12 (4.9)	6 (50.0)	3 (25.0)	1 (8.3)	2 (16.7)	3.34 (.342)
Total career (year)	<1	76 (31.0)	17 (22.4)	21 (27.6)	14 (18.4)	24 (31.6)	10.70 (.098)
	1~2	59 (24.1)	25 (42.4)	11 (18.6)	13 (22.0)	10 (16.9)	10.70 (.098)
	≥2	110 (44.9)	31 (28.2)	20 (18.2)	23 (20.9)	36 (32.7)	10.70 (.098)
Department	Medical	80 (32.7)	30 (37.5)	14 (17.5)	17 (21.3)	19 (23.8)	7.20 (.303)
	Surgical	87 (35.5)	24 (27.6)	17 (19.5)	21 (24.1)	25 (28.7)	7.20 (.303)
	Special	78 (31.8)	19 (24.4)	21 (26.9)	12 (15.4)	26 (33.3)	7.20 (.303)
Present career (year)	<1	101 (41.2)	24 (23.8)	26 (25.7)	16 (15.8)	35 (34.7)	17.81 (.007)
	1~2	75 (30.6)	31 (41.3)	17 (22.7)	13 (17.3)	14 (18.7)	17.81 (.007)
	≥2	69 (28.2)	18 (26.1)	9 (13.0)	21 (30.4)	21 (30.4)	17.81 (.007)
Type of employment	Full time	163 (66.5)	52 (31.9)	31 (19.0)	34 (20.9)	46 (28.2)	1.91 (.591)
	Part time	82 (33.5)	21 (25.6)	21 (25.6)	16 (19.5)	24 (29.3)	1.91 (.591)
Satisfaction in relationship with a colleague	Dissatisfaction	9 (3.7)	-	6 (66.7)	-	3 (33.3)	1.49 (.684)
	Neutral	89 (36.3)	18 (20.2)	21 (23.6)	19 (21.3)	31 (34.8)	1.49 (.684)
	Satisfaction	147 (60.0)	55 (37.4)	25 (17.0)	31 (21.1)	36 (24.5)	1.49 (.684)
Job satisfaction	Dissatisfaction	22 (9.0)	2 (9.1)	3 (13.6)	3 (13.6)	14 (63.6)	22.56 (.001)
	Neutral	113 (46.1)	29 (25.7)	29 (25.7)	21 (18.6)	34 (30.1)	22.56 (.001)
	Satisfaction	110 (44.9)	42 (38.2)	20 (18.2)	26 (23.6)	22 (20.0)	22.56 (.001)
Supervisor's leadership type	Task-oriented human relations	124 (50.6)	39 (31.5)	26 (21.0)	30 (24.2)	29 (23.4)	12.65 (.179)
	Human relations oriented	48 (19.6)	8 (16.7)	13 (27.1)	6 (12.5)	21 (43.8)	12.65 (.179)
	Task-oriented	66 (26.9)	23 (34.8)	12 (18.2)	13 (19.7)	18 (27.3)	12.65 (.179)
	Neglect	7 (2.9)	3 (42.9)	1 (14.3)	1 (14.3)	2 (28.6)	12.65 (.179)
Impact of supervisor's leadership	Negative	16 (6.5)	4 (25.0)	3 (18.8)	3 (18.8)	6 (37.5)	8.36 (.213)
	Positive	153 (62.4)	51 (33.3)	34 (22.2)	34 (22.2)	34 (22.2)	8.36 (.213)
	No response	76 (31.0)	18 (23.7)	15 (19.7)	13 (17.1)	30 (39.5)	8.36 (.213)
Helpful persons	Co-worker	127 (51.8)	41 (32.3)	27 (21.3)	26 (20.5)	33 (26.0)	9.10 (.428)
	Senior	86 (35.1)	28 (32.6)	18 (20.9)	17 (19.8)	23 (26.7)	9.10 (.428)
	Supervisor	12 (4.9)	-	3 (25.0)	4 (33.3)	5 (41.7)	9.10 (.428)
	Others	20 (8.2)	4 (20.0)	4 (20.0)	3 (15.0)	9 (45.0)	9.10 (.428)

* Comparison of security and fearful attachment styles; [†] Fisher's exact test.

영역과 불안영역의 점수가 모두 높은 두려움형은 70명(28.6%)이었다.

성인애착유형별로 대인관계를 비교하면 안정형(3.6±0.34)과 몰두형(3.6±0.30)은 무시형(3.3±0.29)과 두려움형(3.2±0.35)에 비하여 유의하게 점수가 높았다(F=22.19, p<.001). 희망은 몰두형(3.0±0.30)이 무시형(2.8±0.26)과 두려움형

(2.7±0.29)에 비하여 유의하게 점수가 높았고, 안정형(2.9±0.32)은 두려움형(2.7±0.29)에 비하여 점수가 높은 것으로 나타났다(F=9.80, p<.001). 전문직 자아개념은 안정형이 가장 점수가 높았으나 사후 검증 결과에서는 다른 애착유형들과 차이가 없는 것으로 나타났다(F=2.72, p=.045)(Table 3).

Table 2. Interpersonal Relationship Experiences of Early Stage Nurses

Theme (%)	Meaningful contents
A comfortable relationship with my co-workers (43%)	<ul style="list-style-type: none"> · Experience of a close relationship · A big support to me · Understanding each other well
A lot of difficulties in communication with my head & senior nurses (21%)	<ul style="list-style-type: none"> · A feeling of discomfort with superior · A feeling of pressure from my seniors · A difficulty of talking about my difficulties openly · Being faced with a generation gap
A feeling of satisfaction with my senior nurses (25%)	<ul style="list-style-type: none"> · Having help from my seniors · Taught me when I needed help · Respect from my seniors
Stress from the relationship (34%)	<ul style="list-style-type: none"> · Conflict with my colleagues · Deterioration in relations because of the work · Difficulty of becoming close because of shift work · Burden on meeting with various kinds of people
Having good interpersonal skills (9%)	<ul style="list-style-type: none"> · Improved interaction by working together · Development of a close personal relationship
Difficulty in making therapeutic relationships (18%)	<ul style="list-style-type: none"> · Difficulty in meeting patients' demand · Being exhausted by patients' and guardian's frequent complaints (verbal violence) · Hard to make a desirable relationship with my patient due to being busy at work
Difficulty in effective communication (4%)	<ul style="list-style-type: none"> · Communications gap with medical team due to being busy at work · Having trouble with other hospital employees
Worthwhile experiences of therapeutic relationship with the patients (10%)	<ul style="list-style-type: none"> · Satisfaction in relationships with my patients · Feeling competent in therapeutic roles · Having a good response from the patients · Understanding hardships patients face from their illness · Increasing my abilities to empathize with the patients

Table 3. Comparison of Interpersonal Relations, Hope, Professional Self-concept, and Turnover Intention according to Participants' Attachment Style (N=245)

Variables	Adult attachment styles				F (p)
	Security (n=73)	Preoccupation (n=52)	Dismissing (n=50)	Fearful (n=70)	
	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	
Interpersonal relations	3.6 ^a ±0.34	3.6 ^a ±0.30	3.3 ^b ±0.29	3.2 ^b ±0.35	22.19 (<.001)
Hope	2.9 ^{ab} ±0.32	3.0 ^a ±0.30	2.8 ^{bc} ±0.26	2.7 ^c ±0.29	9.80 (<.001)
Professional Self-concept	2.9 ^a ±0.34	2.8 ^a ±0.33	2.8 ^a ±0.20	2.8 ^a ±0.24	2.72 (.045)
Turnover Intention	3.5±0.89	3.6±0.74	3.5±0.74	3.8±0.87	1.02 (.386)

a>b>c: Scheffe test.

논 의

본 연구는 대도시 6개 종합병원에서 근무하고 있는 일반 초보간호사 245명을 대상으로 성인애착유형에 따른 대인관계 능력, 희망감, 전문직 자아개념 및 이직의도와와의 관계를 비교 분석한 것으로 주요 연구결과를 토대로 다음과 같이 논의하고자 한다.

본 연구대상자인 초보간호사의 성인애착유형은 회피와 불안의 점수가 가장 낮은 안정형의 경우 29.8%로 가장 많았고 다음으로 회피와 불안의 점수가 가장 높은 두려움형은 28.6%였다. 이는 3년차 이상의 교대근무 간호사를 대상으로 한 Oh와 Sung (2011)의 연구에서 두려움형이 32.4%로 가장 많고 안정형도 31.2%나되었던 것과는 다소 차이가 있는 결과로 본 연구의 초보간호사가 상대적으로 안정형과 두려움형의 비율이 모두 낮음을 알 수 있다. 그러나 초기성인기에 있는 초보간호사의 경우 발달단계상 아직 성인애착이 완전히 형성되지 않은 시기로 두려움형을 낮추고 바람직한 애착유형인 안정형의 애착을 형성하도록 돕는 것이 필요하다고 본다. 초보간호사의 대인관계능력 평균점수는 61.4점(5점 만점 평균평점 3.4점)으로 일반간호사를 대상으로 한 Jeong과 Kim (2009)의 3.5점(5점 만점)과 비교할 때 유사했다. 본 연구대상자의 대인관계 경험 내용을 살펴보면 다수가 대인관계에 대한 편안함(43%)을 느낀다고 하였으나 대인관계 스트레스(34%)나 치료적 관계형성의 어려움(18%) 등 대인관계의 부정적인 측면을 답한 경우도 많았다. 이러한 대인관계의 어려움은 간호사의 직무 만족도를 낮추고, 직무 스트레스는 높이는 부정적인 요소로 이직에까지 영향을 미칠 수 있다(Yeun & Kim, 2013). 따라서 초보간호사의 대인관계능력을 증진시키기 위해 부정적인 경험을 확인하고 이를 반영한 중재방안을 모색하는 것이 필요하다. 초보간호사의 희망감은 평균점수 40.4점(4점 만점에 평균평점 2.8점)으로 본 연구대상자와 직접 비교하기는 어려우나 같은 도구를 사용하여 중년여성의 희망을 조사한 Koo (2008)의 평균점수 3.6점(5점 만점)과 유사했다. 희망감은 불안을 감소시키고 스트레스에 잘 대처할 수 있게 해주는 원동력으로 희망이 높은 간호사는 직무 스트레스에 더 잘 적응할 수 있고, 긍정적인 사고를 가지고 일 할 수 있어 간호업무 성과 향상에 기여할 수 있다(Cho, 2010). 기타 대부분의 희망감 연구는 암 환자나 만성정신질환자들을 대상으로 이루어졌고 일반인이나 간호사를 대상으로 한 연구는 거의 없다. 본 연구대상자의 전문직 자아개념은 평균은 69.2점(4점 만점에 평균평점 2.6점)으로 임상간호사를 대상으로 같은 도구를 사용한

Jang, Yang과 Lee (2007)의 2.7점 보다 낮은 수준이었고, 임상경력 3년 이하의 간호사를 대상으로 한 Lee (2008)의 2.5점과는 유사했다. 일반적으로 낮은 전문직 자아개념은 직무만족도를 떨어뜨리고 이직률과도 관련이 있으므로(Jang et al., 2007), 초보단계에 전문직 자아개념이 잘 형성될 수 있도록 돕는 것이 필요하다. 본 연구에서 초보간호사의 이직의도는 평균 14.5점(5점 만점에 평점평균 3.6점)이었으며, 이는 같은 도구로 임상간호사의 이직의도를 측정된 Yoon과 Kim (2010)의 3.5점 보다 높은 점수였다. 경력별로 임상간호사의 이직의도를 연구한 Er 등(2004)은 경력 2년 미만 3.7점, 2~5년 3.2점, 6~10년 3.1점 등 초보간호사의 이직의도가 경력간호사에 비해 높음을 보고하였으며, 이는 본 연구대상자의 이직의도 점수와도 유사한 결과였다.

한편, 본 연구대상자의 일반적인 특성 중 성인애착의 4가지 유형에서 유의한 차이를 보인 것은 현부서 근무경력, 근무부서 만족정도로 나타났으나 성인애착 유형중 안정형과 두려움형만을 비교했을 때는 현재 부서 근무경력, 동료관계 만족정도, 근무부서 만족정도, 직속상관의 리더십 유형, 직속상관의 리더십의 영향, 도움이 되는 직장동료 여부 등 여러 특성이 애착유형에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. 본 연구에서 성인애착 유형 중 안정형은 현부서 근무경력이 1~2년 미만에서 많았고, 이들의 근무부서 만족은 높게 나타났다. 두려움형은 근무경력이 1년 미만이거나 2년 이상에서 많았고, 이들의 근무부서 만족도는 낮았다. 이는 근무 3년차 이상의 간호사를 대상으로 한 Oh와 Sung (2011)의 연구에서 근무경력 2년 이상에서 두려움형이 많고, 근무부서 불만족도 두려움형에서 높게 나타난 것과 일치한다. 두려움형의 경우 직무만족도와 조직몰입도가 낮고, 직무 스트레스가 높으므로(Oh & Sung, 2011) 부서만족도는 낮을 수 있다. 따라서 근무경력별로 성인애착이나 직무 관련 특성에 대해 평가할 필요가 있으며 이를 시기별 중재방안에 반영해 볼 수 있다. 특히 본 연구결과 성인애착 유형별로 대인관계, 희망, 전문직 자아개념에 유의한 차이가 있음을 확인하였으므로 애착증진 프로그램을 개발하여 적용해 봄으로써 부서만족감 뿐만 아니라 이들 변수들을 긍정적으로 향상시킬 수 있을 것이다.

일반적으로 안정된 애착을 가진 사람들은 문제 상황에 보다 유연하고 개방적이어서 어려운 환경속에서도 잘 견디고 적응적이며, 대인관계에서도 자신이 다른 사람에게 사랑받을 만하고 가치있는 존재로 생각하고, 타인 역시 자신을 필요로 하고 원할 때 언제든지 가까이 갈 수 있고 믿을만한 존재로 인식한다(Jung et al., 2009). 실제 대학생을 대상으로 한 대인관계

연구에서 대인관계가 높을수록 대학생의 가정생활 적응과 학교생활 적응이 높았고, 대학생활에 대한 만족도도 높은 것으로 나타났다(Kim, 2008). 본 연구대상자인 초보간호사의 경우 사회초년생으로 대인관계 어려움을 많이 호소하고 있으며 신규간호사의 대인관계 어려움이 임상적응과 간호업무에 대해 부정적인 영향을 미치고 있다. Yeun과 Kim (2013)의 연구에서 간호사 이직의도의 주된 요인이 간호수행능력 부족과 간호직 안에서의 인간관계 갈등인 것으로 나타났으며, An과 Seo (2011)가 대학생들의 우울, 불안 및 대인관계의 차이를 연구한 결과 안정애착인 경우 우울과 불안의 수준이 낮고 대인관계 문제를 가장 적게 경험하는 것으로 나타났다. 이는 본 연구대상자의 성인애착유형 중 안정형은 무시형과 두려움형에 비하여 대인관계능력 점수가 높았음을 지지하는 내용으로 성인애착 증진을 통해 대인관계능력을 강화시키는 것이 이직의도를 줄일 수 있는 하나의 방안이 될 수 있음을 일부 시사하는 것이다.

성인애착유형 중 몰두형은 대인관계능력과 희망감이 무시형과 두려움형에 비하여 점수가 높은 것으로 나타났다. 몰두형의 경우 다른 사람과의 친밀한 관계를 지나치게 갈망하고 다른 사람들이 자신을 그리 좋아하지 않을까 두려워하는 유형으로 이러한 불안정 애착유형의 사람은 일에 몰두할 수 있지만, 안정형의 사람보다 일에서 성공적일 수 없고, 직장에서의 긴장 및 불안감을 많이 느끼고 보람이나 만족감이 낮은 것으로 나타났다(Hwang & Choi, 2002). 간호사를 대상으로 한 성인애착연구에서도 안정형은 직무에 대한 만족도가 높고, 조직몰입도 높은 것으로 나타난 반면 불안정유형의 간호사들은 더 많은 스트레스를 경험한다고 하였다(Oh & Sung, 2011).

이상과 같이 성인애착은 스트레스 대처양식, 대인불안, 자아수용, 정서조절 등에 영향을 미치기 때문에 애착유형에 따라 대인관계나 전문직 자아개념, 그리고 희망감 등은 다르게 나타나고 있다. 따라서 초급간호사의 대인관계능력과 희망감, 전문직 자아개념을 높이고 이직의도를 낮추기 위해서는 불안정 애착유형에서 안정형 애착유형으로의 변화가 필요하다. 특히 본 연구대상자인 초보간호사의 애착유형중 두려움형을 줄이기 위한 효과적인 간호중재 프로그램의 개발과 적용이 필요하다.

결론

본 연구는 초보간호사의 성인애착유형에 따른 대인관계, 희망감, 전문직 자아개념 및 이직의도의 관련성을 알아보기 위해 6개 종합병원에 근무하고 있는 일반 초보간호사를 대상

으로 하였다.

본 연구의 결과 초보간호사를 대상으로 대인관계능력을 증진시키고 희망감, 전문직 자아개념을 높이고 이직의도를 낮추기 위한 성장 프로그램으로 성인애착 증진 프로그램을 개발하고 적용하는 것이 유용할 것으로 사료되며 이는 초보간호사의 이직의도를 낮추는데도 효과적인 방안이 될 수 있을 것이다. 더욱이 선행연구에서 대인관계가 전문직 자아개념 발달과 이직의도에 중요한 영향을 미치는 것으로 밝혀졌으므로 본 연구에서 밝혀진 초보간호사의 대인관계 경험내용을 반영함으로써 보다 효과적인 중재방안을 마련할 수 있을 것으로 보인다. 그러나 아직까지 간호사를 대상으로 한 애착연구는 상당히 미진한 편으로 초보간호사를 대상으로 보다 많은 연구들이 시도될 필요가 있다. 또한 본 연구는 경남 지역에 소재한 6개 종합병원의 초보간호사만을 대상으로 한 것으로 전국단위의 표본을 대상으로 한 반복연구와 경력별 비교를 할 수 있는 확대연구가 필요하며 이를 통해 표준화된 실무적용 방안도 마련할 수 있을 것으로 사료된다.

REFERENCES

- An, H. Y., & Seo, Y. S. (2011). Group clustering by adult attachment disconnection/rejection schemas and group differences in depression, anxiety, and interpersonal problems. *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, 23, 943-969.
- Arthur, D. (1992). Measuring the professional self-concept of nurses: A critical review. *Journal of Advanced Nursing*, 17, 712-719. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.1992.tb01969.x>
- Brennan, K. A., Clark, C. L., & Shaver, P. R. (1998). Self-report measurement of adult attachment. In A. Simpson & W. A. Rholes (Eds.), *Attachment theory and close relationships* (pp.46-76). New York: Guilford Press.
- Chang, H. S. (2006). *The association between self-esteem, relationship style, and etiquette implementation in adolescence*. Unpublished master's thesis, Sungshin Women's University, Seoul, Korea.
- Cho, H. J. (2010). The effects of hope on life stress, psychopathology and life satisfaction. *The Korean Journal of Clinical Psychology*, 29, 839-852.
- Choi, S. S. (1990). *A correlational study on spiritual wellness, hope and perceived health status of urban adults*. Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University, Seoul, Korea.
- Er, K. S., Hur, H. K., Kim, K. K., Cho, Y. J., Kim, E. H., & Kim, S. J. (2004). The relationship between job characteristics, job satisfaction, and intents to leave among hospital nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 9(2), 81-92.

- Erickson, E. H. (1950). *Childhood and society*. New York: Norton.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G* Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175-191. <http://dx.doi.org/10.3758/BF03193146>
- Gardner, H. (1995). *Multiple intelligence: The theory in practice*. New York: Basic Books.
- Guerney, B. G. (1977). *Relationship enhancement: Skill-training program for therapy, problem prevention and enrichment*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hospital Nurses Association. (2011). *2010 Actual condition survey report of nurse staffing*. Retrieved March 9, 2011, from <http://www.khna.or.kr/web/information/resource.php>
- Hwang, E., & Choi, H. K. (2002). Effect of couple attachment on the male young adult's job attachment and job quality. *The Korean Journal of Development Psychology*, 15(1), 123-146.
- Hwang, K. O. (2001). The relationship between attachment style, identity and interpersonal relation tendency of university students. *Journal of Student Guidance in Wonkang University*, 22, 135-156.
- Jang, H. J., Yang, S. O., & Lee, M. O. (2007). Professional self-concept and self-efficacy according to the need for advanced practice nurse among Korean nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 14(1), 110-119.
- Jeon, J. I., & Kim, J. H. (2010). *Professional self-concept, job satisfaction and turnover intention of nurses in small-medium sized hospitals*. Poster session presented at the annual meeting of the Society for Scholarly Publishing, Busan.
- Jeong, S. J., & Kim, S. J. (2009). The relationship of communication types, interpersonal relations, and depression for nurses in hospital setting. *Chonnam Journal of Nursing Science*, 14(1), 131-145.
- Jung, O. B., Jung, S. H., & Hwang, H. J. (2009). *Attachment and development*. Seoul: Hakjisa.
- Kim, C. H. (1992). The relation between daily stress and emotional experience on the adjustment of middle-aged woman: Impacts of psychological and social resources. *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, 4(1), 54-68.
- Kim, M. H. (2008). A study on ego-identity, interpersonal relations ability, and adjustment in nursing students. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 17(1), 55-64.
- Kim, Y. J. (2004). *The effects of interpersonal caring behaviors on self-esteem, hope and life quality of inpatients with mental disorder*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul, Korea.
- Koo, B. J. (2008). The influence of resilience, hope, marital intimacy, and family support on quality of life for middle-aged woman. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 17(4), 421-430.
- Lawler, E. E. (1983). *Satisfaction and Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Lee, S. H. (2008). A study on the relationship between professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction in clinical nurses. *Korean Society of Adult Nursing*, 20(1), 10-20.
- Moon, S. M. (1980). A study on the effect of human relations training of university students. *Journal of Gyungang National University*, 19, 195-203.
- Nowotny, M. L. (1989). Assessment of hope in patients with cancer: Development of an instrument. *Oncology Nursing Forum*, 16(1), 57-61.
- Oh, E. J., & Sung, K. M. (2011). Nurse's organizational commitment, job satisfaction and stress according to their adult attachment styles. *Journal of East-West Nursing Research*, 17(2), 117-124.
- Oh, J. A. (2007). *A study on mother's adult attachment, empathy ability and parent-child relationships*. Unpublished master's thesis, Sookmyung Women's University, Seoul, Korea.
- Park, H. S. (2002). *Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurse*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul, Korea.
- Song, C. H., & Noh, C. H. (1996). An analytical study of the professional self-concept of hospital nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 26(1), 94-106.
- Synder, C. R., Cheavens, J., & Sympson, S. C. (1997). Hope: An individual motive for social commerce. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 1, 107-118. <http://dx.doi.org/10.1037/1089-2699.1.2.107>
- Yeun, E. J., & Kim, H. J. (2013). Development and testing of a nurse turnover intention scale. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 43(2), 256-266. <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2013.43.2.256>
- Yoon, G. S., & Kim, S. Y. (2010). Influences of job stress and burnout on turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(4), 507-516.