

간호사의 대인관계 능력이 재직 의도와 이직 의도에 미치는 영향

김재희[†]

대진대학교 간호학과, 부교수
(2022년 12월 30일 접수: 2023년 3월 2일 수정: 2023년 4월 4일 채택)

The Effects of Interpersonal Relationship Ability on Nurses' Retention Intention and Turnover Intention in a General Hospital

Jae-Hee Kim[†]

Department of Nursing
(Received December 30, 2022; Revised March 2, 2023; Accepted April 4, 2023)

요약 : 본 연구는 간호사의 대인관계 능력이 재직 의도와 이직 의도에 미치는 영향을 경력집단별로 파악하기 위해 수행되었다. 연구대상은 편의표집에 의한 일개 종합병원의 일반 간호사 192명이었다(경력 36개월 이하 95명, 37개월 이상 97명). 자료수집 기간은 2022년 2월 15일-22이었다. 자료 분석은 t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient, regression analysis 등을 통해 이루어졌다. 연구결과를 보면, 이직 의도가 여자에서 더 높게 나타났다. 그리고 경력 37개월 이상 집단에서 대인관계 능력이 재직 의도와 정적 상관관계가 있었다. 대인관계 능력의 재직 의도에 대한 영향의 분석에서는 37개월 이상 집단에서 유의한 것으로 나타났다. 그러나 대인관계 능력의 이직 의도에 대한 영향은 유의하게 나타나지 않았다. 결론적으로 간호사들의 재직 의도 증진을 위해 대인관계 능력 강화를 위한 전략을 구축할 필요가 있으며, 이때 경력을 고려해야 할 것이다.

주제어 : 대인관계 능력, 재직 의도, 이직 의도, 간호사, 경력집단

Abstract : This study aimed to identify the effects of nurses' interpersonal relationship ability on retention intention and turnover intention. The participants were 192 general duty nurses from a general hospital (95 with 36 months of experience or less, 97 with 37 months of experience or more) recruited using convenience sampling. Data were collected between February 15 and February 22, 2022. The data were analyzed by t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient, regression analysis, and more. The results demonstrated that turnover intention was higher among females. Also, a positive correlation between interpersonal relationship ability and retention intention was found to be significant among the nurses with at least 37 months of experience($r = .35, p < .001$). The effect of interpersonal relationship ability on retention intention was found to be significant among the nurses

[†]Corresponding author
(E-mail: hjw9266@daejin.ac.kr)

with at least 37 months of experience($B = 0.71$, $t = 3.44$, $p < .001$). However, the effect of interpersonal relationship ability on turnover intention was found to be nonsignificant. Based on these findings, this study concluded with the need for a strategy to strengthen interpersonal relation ability, during which the work experience should be considered, to promote nurses' retention intention.

Keywords : Interrelationship ability, Retention intention, Turnover intention, Nurses, Career-group

1. 서론

노인 인구의 증가 및 만성질환의 증가에 따라 간호서비스 수요도 증가하고 있다[1]. 그러나 활동 간호사 비율은 OECD 평균을 여전히 크게 밑돌고 있다. 인구 1,000명당 활동 간호사 비율을 보면 2010년 2.34명, 2015년 3.10명, 2020년 4.35명으로 지속적으로 증가하고 있다. 그러나 OECD 평균 역시 증가하여 2010년 6.97명, 2015년 7.37명, 2020년 8.06명이었다. 비록 OECD 평균과의 차이가 줄어들고 있으나, 통계에 포함된 20개국 중 멕시코, 슬로베니아에 이어 두 번째로 낮은 수치이었다(OECD statistics).

활동 간호사 부족 문제에 대해 정부와 병원 측은 간호사 배출인력 확대를 중요 해법으로 제시하고 간호학과 입학정원과 편입생 수의 확대를 추진해 왔다. 그 결과 최근 10년 사이 간호면허자 수는 2010년 5.45명(인구 1,000명당) 2020년 8.42명으로(인구 1,000명당) 증가했다. 동일 기간 OECD 평균은 각각 11.27명과 11.90명이었다. 그럼에도 불구하고 인력 부족 문제가 지속되고 있는 것은, 간호사 배출인력 증가에 비례하여 활동 간호사 수가 증가하지는 않기 때문이다. 이는 직장간 이직뿐 아니라 직종 간 이직, 직업 활동 포기 등 간호사 직업을 떠나는 경우가 많다는 것을 의미한다.

정부와 병원 측과는 달리, 간호계는 활동 간호사 부족의 원인을 타 의료인 직종에 비해 월등히 높은 이직률로 보고, 해결책으로 근무환경의 개선에 데 초점을 두고 있다. 근무환경은 여러 연구들에서 이직 의도와 관련된 요인으로 제시되었는데, 근무부서, 근무형태, 업무과중 등이 포함되었다[2-4].

반면 많은 연구에서 근무 환경과 같은 객관적 측면이 아니라 간호사 개인의 주관적 측면의 요인을 강조하고 조직관리 필요성을 제시하고 있다. 주관적 측면의 요인으로는 직무 만족, 업무 스트

레스, 자아 탄력성, 직무몰입, 소진, 긍정심리자본, 조직문화 등을 들 수 있다[2-5]. 대인관계 능력도 주관적 측면의 요인으로, 전체 간호사 및 신규간호사 대상의 연구에서 대인관계 능력이 좋을수록 이직 의도가 낮은 것으로 보고된 바 있다[5-7]. 그러나 다른 경력의 간호사를 대상으로 한 연구는 찾아보기 어렵다.

조직에서 이직 의도와 함께 고려되어야 하는 인력관리 요소가 재직 의도이다. 재직 의도는 간호사를 대상으로 한 많은 연구에서 이직 의도와 동일한 선상으로 다루어지고 있다. 재직 의도가 증가하면 이직 의도가 감소하는 것으로 보는 것이다. 간호사의 재직 의도를 측정하기 위해 가장 보편적으로 사용되는 도구는 Cowin [8]에 의해 개발되었는데, 이 도구에도 이직 의도를 역으로 점수 매긴 것을 재직 의도로 파악하는 문항이 포함되어 있다[8].

그러나 이처럼 재직 의도와 이직 의도를 '동전의 양면'으로 보는 적절치 않다고 보고 영향요인을 다르게 규명한 연구들도 있다. 즉, 재직 의도가 높다고 해서 이직 의도가 낮은 것은 아니며 이직 의도가 높다고 해서 재직 의도가 낮은 것은 아니라고 본 것이다[9-12]. 그러나 국내에서 동일한 간호사를 대상으로 재직 의도와 이직 의도를 구분해서 측정하고 각각에 영향을 미치는 요인을 확인한 연구는 찾아보기 어렵다.

본 연구에서는 동일 선상의 연속된 개념이 아니라 별개 선상의 개념으로 간주하고, 간호사의 재직 의도와 이직 의도가 대인관계 능력에 영향을 받는지를 파악하고자 하였다. 또한, 간호사의 전문성 수준에 따른 경력구분[13-14]을 바탕으로 한 두 개의 경력집단에 대해 대인관계 능력의 영향 여부를 비교하고자 하였다. 일관적이지는 않으나 여러 연구들에서 간호사 경력이 재직의도[15-17] 또는 이직의도[2, 4]에 영향요인으로 파악된 바 있다. 구체적 연구목적은 다음과 같다.

- 경력집단별로 일반적 특성에 따른 대인관계 능력, 재직 의도 및 이직 의도의 차이를 파악한다.
- 경력집단별로 대인관계 능력과 재직 의도, 대인관계 능력과 이직 의도의 상관관계를 파악한다.
- 경력집단별로 대인관계 능력이 간호사의 재직 의도 및 이직 의도에 미치는 영향을 파악한다.

2. 연구방법

2.1. 연구설계

본 연구는 일개 종합병원 간호사를 대상으로 설문 조사를 통해 수집한 자료를 바탕으로 대인관계 능력이 재직 의도와 이직 의도에 미치는 영향을 파악하고자 하는 상관성 연구이다.

2.2. 연구대상

본 연구는 일개 종합병원의 수간호사 이상 직급 제외한 일반 간호사를 대상으로 하고 있다. 연구목적에 의해 연구대상을 간호사 근무경력 3년 이하와 3년 초과로 구분하였는데, 이는 Benner (1984)의 연구를 바탕으로 Jang [13]이 재설정한 경력 수준 단계를 활용한 것이다. 장금성(2000)은 간호사의 경력 수준 단계를 4가지로 구분하였는데 초보자 단계는 경력 1년(12개월), 상급초보자 경력 2~3년(13-36개월), 유능한 단계는 4~6년(37-72개월), 숙련단계는 7년 이상(73개월 이상)으로 제시하였다. 본 연구에서는 이를 바탕으로 연구대상자를 두 단계로 구분하였다. 즉, 경력 36개월 이내인 간호사와 37개월 이상인 간호사이다. 이는 각각 초보자와 상급초보자 단계를 합한 단계와 유능한 단계 및 숙련단계를 합한 단계에 해당된다.

조사 전 G*Power 3.1.9.2 프로그램으로 확인한 회귀분석을 위한 최소 표본 수는 92명이었다(효과크기 .15, 유의수준 .05(양측), 검정력 0.80, 예상 통제변수와 독립변수를 포함하여 예측변수 5개). 한편, 본 연구에서는 대상자를 두 개 집단으로 구분하여 비교하고자 하였으므로, 산출한 최소 표본 수의 2배를 설문 조사 대상 수로 설정하였다. 최종 연구대상자는 누락 또는 불충분한 응답자를 제외한 192명이었다. 집단별로 보면 근무경력 36개월 이하는 95명, 37개월 이상은 97명

이었다.

2.3. 자료수집

자료수집 전에 해당 병원 간호부를 방문하여 연구에 대해 충분히 설명하였으며, 병원 연구윤리심의위원회(IRB)의 승인을 득하였다(2022-01-007).

연구자는 자료수집을 위해 대상자들에게 연구 목적과 연구방법, 개인정보의 보호, 설문 조사 응답의 자유 등에 대해 설명하였다. 그리고 설문 조사에 대한 동의를 한 경우에만 설문 조사에 응하도록 했다. 자료수집 기간은 2022년 2월 15일-22일이었다.

2.4. 연구변수

- 일반적 특성: 성별, 동거인 유무, 희망 병동 배치 여부, 출퇴근 시간 등으로 구성했으며, 출퇴근 시간은 주로 이용하는 교통수단을 사용할 경우 출퇴근에 소요되는 시간을 직접 기재하도록 했다.
- 대인관계 능력: 대인관계 능력은 다른 사람의 마음, 감정, 느낌 등을 잘 이해함으로써 효과적이고 조화롭게 일할 수 있는 능력을 의미하는 것으로[18], 본 연구에서는 Warner(2007)가 개발하고 Jeong [19]이 수정한 도구를 사용하였다. 이 도구는 타인기질 5개 문항, 의사소통 5개 문항, 관계촉진 5개 문항 등 3개 영역 15개 문항으로 구성되어 있다. Jeong [19]은 타인기질을 “개인이 다른 사람과의 관계에서 찾고자 하는 가치와 즐거움에 대한 내적인 열망”으로, 의사소통을 “개인이 자신의 연락망 내에 관계를 깊고 공고히 하도록 하기 위해서 다른 사람의 말에 귀를 기울이고 피드백을 제공하는 것”으로 정의하였다. 그리고 관계촉진은 “다른 사람과의 관계를 탄탄하게 발전시키기 위해 개인이 진실한 감정을 가지고 열성적으로 쏟게 되는 시간과 노력”으로 정의하였다. 각 문항은 “전혀 그렇지않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점의 평정척도로 측정되며, 점수가 높을수록 대인관계 능력이 높은 것을 의미한다. Jeong [19]의 연구에서 Cronbach's α 신뢰도는 .86이었으며 본 연구에서는 .86(타인기질 .74, 의사소통 .72, 관계촉진 .77)이었다.
- 재직 의도: 본 연구에서 재직 의도는 간호사 직업을 유지할 것인지를 나타낸다. 이를 측정

하기 위해 Cowin [8]이 개발하고 Kim [20]이 번역한 도구에서 이직 의도를 묻는 2문항을 제외한 4문항을 사용하였다. 각 문항은 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 7점까지의 평정척도로 측정되며, 점수가 높을수록 재직 의도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 도구의 Cronbach's α 신뢰도는 .92 이었다.

- 이직 의도: 본 연구에서 이직 의도는 타 직장 또는 타 직종으로 옮기려는 것을 말하며, Lawler (1983)가 개발하고 Park [21]이 간호사에 맞게 수정 보완한 도구를 사용하여 측정하였다. 이 도구는 4개 문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점까지의 평정척도로 측정된다. 따라서 산출된 점수가 높을수록 이직 의도가 높음을 의미한다. 도구의 Cronbach's α 신뢰도는 Park [21]의 연구에서 .88이었으며 본 연구에서는 .87이었다.

2.5. 자료분석방법

일반적 특성에 따른 대인관계 능력, 재직 의도, 이직 의도의 차이를 파악하기 위해서 t-test 또는

ANOVA를 사용하였다. 대인관계 능력과 재직 의도, 대인관계 능력과 이직 의도의 상관관계는 Pearson 상관계수로 확인하였으며, 회귀분석을 통해 간호사의 대인관계 능력이 재직 의도 및 이직 의도에 미치는 영향을 파악하였다. 상기 분석을 위해 사용된 통계프로그램은 SPSS for Win 21.0이었다.

3. 결과 및 고찰

3.1. 대인관계 능력, 재직 의도와 이직 의도

본 연구에서는 대상자의 일반적 특성으로 성별, 동거인 유무, 희망 병동 배치 여부, 출퇴근 시간 등을 설정하였는데, 두 경력집단 및 전체 집단에서 대인관계 능력의 차이를 보인 일반적 특성은 나타나지 않았다(Table 1).

두 경력집단 및 전체 집단에서 재직 의도의 유의한 차이를 보인 일반적 특성은 없었다(Table 2). 그러나 이직 의도는 경력 36세 이하 집단($t=-2.48$, $p=.015$)과 전체 집단($t=-3.33$, $p=.001$)에서 성별에 따라 유의한 차이를 보였는데, 여자에서 높게 나타났다(Table 3).

Table 1. Interpersonal Relationship by General Characteristics

Categories	≤ 36 months(n=95)		≥ 37 months(n=97)		Total(n=192)		
	N	M \pm SD	N	M \pm SD	N	M \pm SD	
Gender	Male	14	55.86 \pm 6.32	5	54.40 \pm 7.20	19	55.47 \pm 6.39
	Female	81	54.78 \pm 6.93	92	55.28 \pm 5.91	173	55.05 \pm 6.39
	t(p)		0.55(.587)		-0.32(.748)		0.28(.782)
Living together	Yes	66	54.82 \pm 6.26	64	55.33 \pm 6.39	130	55.07 \pm 6.31
	No	25	55.52 \pm 7.39	33	55.06 \pm 6.06	58	55.26 \pm 6.12
	t(p)		-0.45(.651)		0.21(.835)		-0.19(.848)
	Missing	4				4	
Desired working unit	Yes	60	54.38 \pm 7.04	69	55.57 \pm 6.04	129	55.02 \pm 6.53
	No	35	55.89 \pm 6.41	28	54.43 \pm 5.73	63	55.24 \pm 6.12
	t(p)		-1.04(.303)		0.85(.397)		-0.23(.821)
Commuting time	30분 미만	22	26.77 \pm 7.00	18	54.17 \pm 1.79	40	55.13 \pm 6.63
	30-60분	30	27.83 \pm 6.41	41	55.66 \pm 5.43	71	55.97 \pm 6.03
	60-90분	19	25.37 \pm 8.40	15	54.20 \pm 6.78	34	53.44 \pm 5.58
	90분 이상	18	27.94 \pm 6.26	16	55.69 \pm 5.26	34	26.32 \pm 7.17
	F(p)		0.60(.616)		0.41(.746)		1.97(.120)
	Missing	6		7		13	

Table 2. Retention Intention by General Characteristics

Categories	≤36 months(n=95)		≥37months(n=97)		Total(n=192)		
	N	M±SD	N	M±SD	N	M±SD	
Gender	Male	14	21.07±4.86	5	21.80±2.49	19	21.26±4.31
	Female	81	18.85±5.09	92	19.54±4.61	173	19.22±4.84
	t(p)		1.52(.133)		1.08(.282)		1.76(.079)
Living together	Yes	66	19.36±4.59	64	19.88±4.56	130	19.61±4.56
	No	25	19.48±5.96	33	19.24±4.57	58	19.35±5.17
	t(p)		-0.10(.921)		0.65(.519)		0.36(.719)
	Missing	4				4	
Desired working unit	Yes	60	19.42±5.26	69	20.09±3.91	129	19.78±4.58
	No	35	18.77±4.83	28	18.61±5.79	63	18.69±5.24
	t(p)		0.59(.554)		1.46(.147)		1.46(.146)
Commuting time	30분 미만	22	19.46±4.90	18	17.28±2.63	40	18.93±4.67
	30-60분	30	19.90±4.43	41	17.24±2.94	71	19.85±4.73
	60-90분	19	18.26±6.21	15	16.93±3.15	34	19.24±5.43
	90분 이상	18	20.00±4.55	16	16.63±2.09	34	20.06±4.55
	F(p)		0.51(.675)		0.73(.535)		.49(.692)
	Missing	6		7		13	

Table 3. Turn Over Intention by General Characteristics

Categories	≤36 months(n=95)		≥37months(n=97)		Total(n=192)		
	N	M±SD	N	M±SD	N	M±SD	
Gender	Male	14	11.36±3.00	5	12.40±3.29	19	11.63±3.02
	Female	81	13.63±3.19	92	14.65±3.09	173	14.17±3.17
	t(p)		-2.48(.015)		-1.58(.117)		-3.33(.001)
Living together	Yes	66	13.30±3.23	64	14.44±2.95	130	13.86±3.14
	No	25	12.76±3.03	33	14.73±3.48	58	13.88±3.41
	t(p)		0.73(.469)		0.21(.835)		-0.35(.972)
	Missing	4			-0.43(.668)	4	
Desired working unit	Yes	60	12.90±3.35	69	14.54±3.01	129	13.78±3.27
	No	35	13.97±2.99	28	14.54±3.45	63	14.22±3.19
	t(p)		-1.56(.122)		0.00(.999)		-0.90(.371)
Commuting time	30분 미만	22	12.64±2.85	18	18.28±4.42	40	13.53±3.20
	30-60분	30	13.03±2.67	41	19.81±4.98	71	13.99±2.97
	60-90분	19	14.16±3.27	15	20.47±4.14	34	14.03±3.10
	90분 이상	18	12.94±4.36	16	20.13±4.69	34	13.88±4.22
	F(p)		0.83(.479)		0.32(.812)		0.20(.897)
	Missing	6		7		13	

3.2. 대인관계 능력과 재직 의도, 대인관계 능력과 이직 의도의 상관관계

변수 간 상관관계를 Pearson correlation coefficient를 이용하여 분석한 결과, 경력 37개월 이상 집단에서 대인관계 능력은 재직 의도와 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다($r=.35$, $p<.001$). 또한, 대인관계 능력의 세부영역인 타인 기질($r=.31$, $p=.002$), 의사소통($r=.33$, $p=.001$), 관계촉진($r=.23$, $p=.023$) 등에서도 정적 상관관계가 있었다(Table 4).

전체 집단에서도 경력 37개월 이상 집단과 동일한 결과를 보였는데, 대인관계 능력과 재직 의도는 정적 상관관계를 보였다($r=.24$, $p=.001$). 또한 타인기질($r=.21$, $p=.004$), 의사소통($r=.18$, $p=.013$), 관계촉진($r=.21$, $p=.004$) 등에서도 정적 상관관계가 있었다.

대인관계 능력과 이직 의도의 상관관계 분석에서는 두 집단과 전체 집단 모두에서 유의한 결과가 나타나지 않았다.

3.3. 대인관계 능력의 재직 의도 및 이직 의도에 대한 영향

대인관계 능력이 재직 의도에 미치는 영향을 파악하기 위해 회귀분석을 실시하였다(Table 5). 먼저 경력 36개월 이하인 집단을 보면 대인관계 능력이 재직 의도에 유의한 영향을 미치지 않았다. 경력 37개월 이상의 집단에서는 대인관계 능력을 독립변수로 한 회귀모형이 통계적으로 유의하였으며($F=13.26$, $p<.001$), 설명력은 12%이었다. 또한, 대인관계 능력의 세 개의 하위 영역을 각각 독립변수로 한 회귀모형도 유의한 것으로 나타났다. 세 개의 하위영역은 타인기질($F=9.81$, $p=.002$), 의사소통($F=11.86$, $p=.001$), 관계촉진($F=5.38$, $p=.023$)이었다. 구체적으로 대인관계 능

력이 높을수록 재직 의도가 높았으며($B=0.41$, $t=3.64$, $p<.001$), 세부영역 중 타인 기질이 강할수록($B=0.58$, $t=3.13$, $p=.002$) 재직 의도가 높았다. 또한, 의사소통을 잘 할수록($B=0.71$, $t=3.44$, $p=.001$), 관계촉진능력이 높을수록($B=0.38$, $t=2.32$, $p=.023$) 재직 의도가 높았다.

전체 집단에서도 경력 37개월 이상의 집단과 동일한 결과를 보였다. 대인관계 능력($F=11.79$, $p=.001$)을 독립변수로 회귀모형 뿐 아니라 대인관계 능력의 하위 영역인 타인기질($F=8.53$, $p=.004$), 의사소통($F=6.23$, $p=.013$), 관계촉진($F=8.67$, $p=.004$)을 독립변수로 한 회귀모형도 유의하였다. 즉, 대인관계 능력이 높을수록($B=0.18$, $t=3.43$, $p=.001$), 세부영역 중 타인기질이 강할수록($B=0.42$, $t=2.92$, $p=.004$) 재직 의도가 높았다. 그리고 의사소통을 잘 할수록($B=0.36$, $t=2.50$, $p=.013$), 관계촉진능력이 높을수록($B=0.34$, $t=2.95$, $p=.004$) 재직 의도가 높았다.

한편, 대인관계 능력이 이직 의도에 미치는 영향을 파악하기 위해 회귀분석을 실시한 결과, 두 집단과 전체 집단 모두에서 유의한 결과를 보이지 않았다(Table 6).

3.4. 고찰

일개 종합병원 간호사 중 경력 36개월 이하 집단에서 여자의 이직 의도가 남자보다 높게 나타났다. 이는 저숙련 간호사의 이직을 조기 발견하고 예방하는 노력에 있어서 남자보다 여자 간호사에 더 주의를 기울일 필요가 있음을 시사한다. 반면 이러한 성별 간 차이는 36개월 이상 집단에서는 없는 것으로 나타났다. 선행 연구에서도 이직 의도 영향요인에 대한 체계적 고찰에서 성별 차이는 없는 것으로 확인된 바 있다[3]. 따라서 추후 경력별로 구분하여 확인할 필요가 있다.

Table 4. Correlation of Interpersonal Relationship, Retention Intention, and Turn Over Intention

	Retention intention			Turn over intention		
	≤36 mts	≥37mts	Total	≤36 mts	≥37mts	Total
IR*	.15(.136)	.35(<.001)	.24(.001)	-.19(.066)	-.10(.330)	-.14(.052)
IR-prosocial behavior	.12(.266)	.31(.002)	.21(.004)	-.12(.256)	-.13(.125)	-.11(.127)
IR-communication	.07(.532)	.33(.001)	.18(.013)	-.20(.054)	-.03(.810)	-.12(.097)
IR-promoting relationship	.19(.065)	.23(.023)	.21(.004)	-.15(.139)	-.09(.402)	-.12(.108)

* Interpersonal relationship

Table 5. Effect of Interrelationship on Retention Intention Using Simple Regression Analysis

	Retention intention					
	≤ 36 months		≥ 37months		Total	
	B	t(p)	B	t(p)	B	t(p)
IR*	0.12	1.50(.136)	0.41	3.64(<.001)	0.18	3.43(.001)
	R ² =.02, F(p)=2.26(.136)		R ² =.12, F(p)=13.26(<.001)		R ² =.06, F(p)=11.79(.001)	
IR-prosocial behavior	0.24	1.12(.266)	0.58	3.13(.002)	0.42	2.92(.004)
	R ² =.01, F(p)=1.25(.266)		R ² =.09, F(p)=9.81(.002)		R ² =.04, F(p)=8.53(.004)	
IR-communication	0.13	.63(.532)	0.71	3.44(.001)	0.36	2.50(.013)
	R ² =.01, F(p)=0.39(.532)		R ² =.11, F(p)=11.86(.001)		R ² =.03, F(p)=6.23(.013)	
IR-promoting relationship	0.31	1.87(.065)	0.38	2.32(.023)	0.34	2.95(.004)
	R ² =.04, F(p)=3.49(.065)		R ² =.05, F(p)=5.38(.023)		R ² =.04, F(p)=8.67(.004)	

* Interpersonal relationship

Table 6. Effect of Interrelationship on Turn Over Intention Using Simple Regression Analysis

	Turn over intention					
	≤ 36 months*		≥ 37months		Total*	
	B	t(p)	B	t(p)	B	t(p)
IR**	-0.08	-1.77(.081)	-0.05	-0.98(.330)	-0.07	-1.94(.054)
	R ² =.09, F(p)=4.71(.011)		R ² =.01, F(p)=0.96(.330)		R ² =.07, F(p)=7.51(.001)	
IR-prosocial behavior	-0.11	-0.81(.422)	-0.17	-1.25(.125)	-0.14	-1.42(.157)
	R ² =.07, F(p)=3.39(.038)		R ² =.02, F(p)=1.56(.215)		R ² =.07, F(p)=6.59(.002)	
IR-communication	-0.24	-1.97(.052)	-0.04	-0.24(.810)	-0.16	-1.69(.093)
	R ² =.10, F(p)=5.10(.008)		R ² =.00, F(p)=0.06(.810)		R ² =.07, F(p)=7.02(.001)	
IR-promoting relationship	-0.16	-1.55(.125)	-0.10	-0.84(.402)	-0.13	-1.65(.100)
	R ² =.09, F(p)=4.32(.016)		R ² =.01, F(p)=0.71(.402)		R ² =.07, F(p)=6.96(.001)	

* Adjusted for gender

** Interpersonal relationship

36개월 이하 집단에서 위와 같은 남녀 간호사 간 차이는 직무 스트레스와 같은 내적 요인 또는 근무환경, 인센티브 등의 외적 요인에서의 차이에 기인할 수 있다. 예컨대 남녀 간호사 간 초기 배치부서 차이가 일정 부분 설명할 수 있다. 남자 간호사는 응급실, 수술실, 중환자실 등 특수 부서에 배치되는 경우가 많은데, 특수 부서의 직

무만족도가 더 높게 나타나는 것과 관련이 있을 것이다[22]. 이러한 가능성은 37개월 이상 집단에서 성별 간 차이가 없는 이유도 잘 설명할 수 있다.

한편 37개월 이상 집단에서 성별 간 차이가 없는 것은 직무 또는 과업의 숙달에 따라 차이를 유발하는 요인의 영향이 완화된 결과로 볼 수 있

다[2]. 다만 본 연구의 조사대상 중 남자 간호사의 수가 충분히 확보되지 않았으므로, 이러한 차이는 추후 연구에서 재차 검증이 이루어져야 할 것이다.

경력 37개월 이상 집단에서 대인관계 능력이 클수록 재직 의도가 높게 나타났다. 또한, 대인관계 능력의 세 가지 하위영역인 타인기질, 의사소통 및 관계촉진 모두 유의한 영향요소였다. 이 중 타인기질은 타고난 성향 또는 적어도 장기에 걸쳐 형성된 성향인 반면, 의사소통과 관계촉진은 대인관계에 대한 태도 또는 의지적 행동방식에 해당한다[23]. 이로부터 재직 의도 증진을 위해 대인관계적 측면을 개선하려는 시도가 유의미함을, 특히 타인기질이 낮은 간호사에 대해서도 유용할 수 있음을 확인할 수 있다. 반면 경력 36개월 이하 집단에서 대인관계 능력은 재직 의도에 유의하지 않았다. 신규간호사의 재직 의도에 대인관계 능력이 영향요인으로 나타난 연구[17]와는 다른 결과이다. 그러나 10년 이상의 경력이 간호사의 재직 의도에 유의한 영향요인으로 확인된 연구[15]와는 유사한 결과이다. 대상자의 개인적 또는 근무 환경적 특성을 조절 또는 매개 변수로 하는 추가 연구가 필요하다.

간호사의 재직 의도에 대인관계 능력의 영향이 경력집단별로 차이를 보인 이유는 다음 몇 가지로 고려해볼 수 있다. 첫째, 근무 초기, 즉 적응 기간에는 재직 의도의 측정이 유의하지 않을 수 있다. 재직 의도 형성에는 근무환경도 고려될 것인데, 아직 근무환경을 충분히 파악하지 못한 동안에는 유의미한 재직 의도가 형성되지 못할 수 있다.

둘째, 반대로 독립변수로서 대인관계 능력이 근무 초기에는 유의하지 않을 수 있다. 설문을 통해 측정된 대인관계 능력은 스스로 인지하고 평가하는 것으로서 실제 대인관계에서의 성과와 일치하지 않을 수 있다. 대인관계 능력에는 한편으로는 현 직장에 근무하기 이전에 형성되는 부분이 있고, 다른 한편으로는 현 직장에서의 대인관계 경험으로부터 형성되는 부분이 있다. 이 중 현재 근무환경 하에서의 대인관계 능력이 현 직장에서의 재직 의도에 영향을 미친다고 한다면, 아직 대인관계 경험이 충분히 축적되지 않은 동안에는 대인관계 능력이 정확히 측정되지 않을 수 있다.

셋째, 재직 의도에 영향을 미치는 여러 요인들 간 상대적 비중이 경력 축적에 따라 변화한 것으

로부터 기인했을 수 있다. 단적으로 대인관계 능력 말고도 업무강도가 재직 의도에 영향을 미친다고 했을 때, 일 숙련에 따라 체감 업무강도가 완화될 경우 상대적으로 대인관계 능력의 영향력이 커질 수 있다. 이 경우 경력이 짧은 집단에 비해 경력이 긴 집단에서 대인관계 능력의 재직 의도에 대한 영향력이 더 크게 나타날 수 있다.

넷째, 경력이 증가함에 업무 숙련도가 증가함으로써 직무 스트레스가 감소하고, 이는 재직 의도에 긍정적으로 작용할 수 있다[17].

한편 경력 길이와 무관하게 대인관계 능력과 이직 의도 간 관계는 유의하지 않았다. 이는 이직 여부에 있어 고려하는 요소에 대인관계 능력이 포함되지 않고, 나아가 고려되는 요소가 대인관계 능력과는 성격을 달리함을 의미한다. 예컨대 이직 시에 '워라밸', 투입 노력 대비 경제적 보상, 진로 및 인생 경로와 같이 거시적이고 합리적인 요소에 대한 판단이 주로 이루어진다면, 상대적으로 주관적·감정적·단기적인 대인관계 능력과 같은 요소는 이직 의도와 관계가 낮게 나타날 것이다. 본 연구에서 밝힌 두 개념 간 차이의 존재를 바탕으로, 구체적으로 어떤 요소가 재직 의도와 이직 의도 각각에 영향을 미치는지, 공통요소는 무엇인지 등은 추후 연구에서 밝혀낼 수 있을 것이다.

본 연구의 결과는 간호사의 재직 의도와 이직 의도가 단순히 동일선상에서의 반대개념이 아니라, 서로 별개 차원의 구분된 개념으로 보아야 함을 시사한다. 재직 의도가 높다고 이직 의도가 낮고, 재직 의도가 낮다고 이직 의도가 높은 관계만 가능한 것이 아니라, 재직 의도와 이직 의도가 동시에 높거나 낮은 관계도 가능한 것이다.

이는 재직 의도와 이직 의도 각각을 증진시키려는 시도가 구분되어 이루어져야 한다는 정책적 제언으로 이어진다. 재직 의도와 이직 의도는 직접 변화시킬 수 있는 대상이 아니다. 대인관계 능력과 같이 변화시킬 수 있는 중간목표를 통해 최종적으로 재직 의도와 이직 의도가 영향을 받는다. 두 개념이 동일 선상의 반대개념이라면 중간목표들 간 변화 방향과 상호작용을 고려할 필요가 없다. 그러나 두 개념이 구분되고 각각의 영향요인도 다르게 나타날 수 있다[24]. 따라서 보다 신중한 접근이 요구된다. 예컨대 대인관계 능력은 재직 의도와만 유의한 관계가 있는 것으로 밝혀졌지만, 다른 요소 중에는 두 의도를 반대 방향뿐 아니라 같은 방향으로 움직이는 요소

도 있을 수 있기 때문이다. 따라서 재직 의도와 이직 의도 각각에 영향을 미치는 요인과 그 경로를 파악하는 것이 중요하다. 특히 최근 주목받고 있는 간호사의 근무환경 및 처우개선 정책 중에서도 어떤 구체적 요소가 재직 의도 및 이직 의도에 각각 영향을 미치는지 구분함으로써 자원의 효율적 활용 및 정책 효과성 증진을 도모할 수 있을 것이다.

4. 결론

분석 결과 대인관계 능력은 경력 36개월 이상 간호사 집단에서 재직 의도에 양적인 영향을 미치는 반면, 경력과 상관없이 이직 의도와는 유의미한 관계가 없는 것으로 확인되었다.

상기 분석 결과를 바탕으로 경력 간호사들의 재직 의도 증진을 위해 대인관계 능력을 세부적으로 파악하고 파악한 세부 능력별 수준을 강화하고자 하기 위한 접근 전략을 구출할 필요가 있다. 한편 대인관계 능력 강화가 재직 의도 증진을 위한 것인지 아니면 이직 의도 감소를 위한 것인지 구분해야 할 것이다.

추후 연구를 위한 제언을 다음 몇 가지로 하고자 한다. 첫째, 조사대상을 여러 병원으로 확대하고 남자 간호사를 더 많이 포함함으로써 연구결과의 일반화 가능성을 높이는 것이다. 둘째, '이직'을 다른 간호직 및 다른 직장으로의 변경과 간호직 자체의 이탈로 구분해서 조사할 필요가 있다. 셋째, 재직 의도와 이직 의도는 같은 대상에 대해 동시에 조사가 이루어져야 하며, 각각에 영향을 미치는 요인을 파악해나 가야 할 것이다. 또한, 여러 변수를 포함시켜 통제변수 또는 조절변수로 파악함으로써 더욱 현실성 있는 대안을 제시할 수 있을 것이다.

References

1. Y. H. Oh, "The Future Requirements and Supply of Registered Nurses in Korea", *Korean Journal of Health Economics and Policy*, Vol.6, No3, pp. 139-161, (2010).
2. M. S. Yoo, M. R. Jeong, K. J. Kim, Y. Lee, "Factors Influencing Differences in Turnover Intention according to Work Periods for Newly Graduated Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.25, No.5, pp. 489-498, (2019).
3. O. Y. Lee, J. Kang, "Related Factors of Turnover Intention among Korean Hospital Nurses: A Systematic Review and Meta-Analysis", *Korean Journal of Adult Nursing*, Vol.30, No.1, pp. 1-17, (2018).
4. Y. J. Park, C. M. Cho, "Factors Influencing Turnover Intention of Early Career Nurses Based on Ecological System Model", *Journal of Korean Society of Living Environmental System*, Vol.25, No.6, pp. 730-739, (2018).
5. J. J. Yong, C. G. Kim, "Impact of Interpersonal Relationship Ability, Job Stress, and Stress Coping Type on Turnover Intention of Nurses in the Early Stage of their Careers: Focusing on Job Stress", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.27, No.1, pp. 36-47, (2018).
6. E. G. Lim, M. S. Jung, J. K. Kim, S. J. You, "Factors Affecting New Graduate Nurses' Intention on Retention in Hospitals: Focused on Nursing Organizational Culture, Empowering Leadership and Organizational Socialization", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.26, No1, pp. 31-41, (2020).
7. H. J. Hwang, "Effects of Clinical Nurses' Communication Ability, Interpersonal Ability, and Self-Expression on Organizational Commitment", *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, Vol.19, No.19, pp. 197-215, (2019).
8. L. Cowin, "The Effects of Nurses' Job Satisfaction on Retention", *Journal of Nursing Administration*, Vol.32, No5, pp. 283-291, (2002).
9. E. Y. Chan, P. Morrison, "Factors Influencing the Retention and Turnover Intentions of Registered Nurses in a Singapore Hospital", *Nursing and Health Sciences*, Vol.2, pp. 113-121, (2000).

10. S. Cho, M. Jojanson, P. Guchait, "Employees Intent to Leave: A Comparison of Determinants of Intent to Leave versus Intent to Stay", *International Journal of Hospitality Management*, Vol.28, pp. 374-381, (2009).
11. J. Y. Lee, M. H. Lee, "Structural Model of Retention Intention of Nurses in Small-and Medium-Sized Hospitals: Based on Herzberg's Motivation-Hygiene Theory", *Healthcare*, Vol.10, No.3, 502, (2022).
12. J. H. Lee, "The Job Characteristics of Middle Managers in Social Welfare Organizations, Organizational Turnover Intention, and Occupational Turnover Intention: Moderating Effect of Growth Need Strength", *Journal of Korean Social Welfare Administration*, Vol.23, No.4, pp. 57-86. (2021).
13. K. S. Jang. A Study on Establishment of Clinical Career Development Model of Nurses. Doctoral dissertation, *Yonsei University*. (2000).
14. K. S. Jang, H. Kim, N. Y. Kim, "Study for Development of Competency-Based Continuing Education System Depending on Nurses' Clinical Ladder", *Journal of the Korea Contents Association*, Vol.18, No12, pp. 503-515, (2018).
15. M. Y. Kong, J. H. Kim, "Influence of Nurse Manager and Peer Group Caring Behaviors as Perceived by Nurses on Intention to Retention", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.23, No.2, pp. 191-200, (2017).
16. N. H Kim, S. Y Park. "The Influence of Emotional intelligence and Professional self-concept on Retention intention in Nurses", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.23, No.2, pp. 157-166. (2019).
17. M. J. Je, H. M. Son, D. H. Kim, "The Impact of Professional Self-Concept and Nurse Practice Environment on the Retention Intention among Clinical Nurses", *Journal of the Korean Data Analysis Society*, Vol.19, No.1, pp. 527-541. (2017).
18. E. G. Mun, "The Relationship among Emotional Intelligence, Interpersonal Relationship, Organizational Citizenship Behavior and Burnout of Hospital Nurses", Master's thesis, *Gyeongsang National University*, (2012).
19. T. Y. Jeong, "The Structural Relationship between Corporate Managers' Life-long Education Coaching Leadership and its Member's Problem Solving Ability and Interpersonal Ability", Doctoral dissertation, *Aju University*, (2011).
20. M. J. Kim, "The Effect of Nursing Organizational Culture on Nurses' Intention of Retention", Master's thesis. *Hanyang University*, 2006.
21. H. S. Park, "Relationship between Perceived Nursing Care Role Orientation, Job Characteristics, and Turnover among Nurses", Master's thesis, *Yonsei University*, (2002).
22. H. Kim, M. Y. Jeong, "Job Satisfaction and Influential Factors of Clinical Nurses", *Journal of East-West Nursing Research*, Vol.18, No.2, pp. 81-87, (2012).
23. H. J. Park, "The Effect of Coaching Leadership on Resilience, Interpersonal Competence and Job Performance", *Journal of the Korea Contents Association*, Vol.18, No.10, pp. 368-381, (2018).
24. A. Carmeli, J. Weisberg, "Exploring Turnover Intention among Three Professional Groups of Employee", *Human Resource Development International*, 9(2), 191-206. (2006).