

간호사의 감성지능이 경력몰입과 이직의도에 미치는 영향: 경력몰입의 매개효과

Influence of Clinical Nurses' Emotional Intelligence on their Career Commitment and Turnover Intention : Moderating Role of Career Commitment

한수정
건양대학교 간호학과

Su-Jeong Han(sjhan@konyang.ac.kr)

요약

본 연구는 간호사의 감성지능을 파악하고, 경력몰입과 이직의도에 미치는 영향을 규명하기 위해 시도되었다. 2010년 8월 1일부터 30일까지 T시 소재의 종합병원 간호사 200명을 대상으로 구조화된 자기보고형 설문지로 조사하였다. 간호사의 감성지능과 경력몰입은 이직의도와 음의 상관관계를 나타냈으며, 간호사의 감성지능은 경력몰입을 13.9% 설명하고 있었으며, 이직의도는 2.1% 예측설명하고 있었다. 또한 경력몰입은 이직의도에 대해 13.9%의 예측설명력을 나타냈다. 또한 경력몰입은 감성지능과 이직의도 사이에 매개효과가 있음이 나타났다. 따라서 간호사의 이직의도를 낮추기 위해서는 감성지능과 이직의도 사이의 경력몰입의 매개효과를 고려한 인적자원 관리프로그램 개발이 요구된다.

■ 중심어 : | 감성지능 | 경력몰입 | 이직의도 | 간호사 |

Abstract

The purpose of this study was to examine the emotional intelligence, career commitment, turnover intention for nurses and the mediating effect of career commitment on the relationship between emotional intelligence and turnover intention. Data were collected by questionnaires from 200 nurses in the hospitals from August 1 to August 30, 2010. Data were analyzed by Pearson's correlation coefficient and hierarchical regression procedures. The emotional intelligence and career commitment were significantly negative correlation with turnover intention. The emotional intelligence explained 13.9% of career commitment and 2.1% of turnover intention and career commitment explained 32.1% of turnover intention. And career commitment had a mediating effect on the relationship between emotional intelligence and turnover intention. To decrease turnover intention, nursing managers ought to develop the emotional intelligence and career commitment of nurses, reinforce as a mediating role between emotional intelligence and turnover intention. With the help of information technology

■ keyword : | Emotional Intelligence | Career Commitment | Turnover Intention | Nurses |

I. 서론

1. 연구의 필요성

최근 몇 년간 심리학, 교육학, 경영학과 관련된 이론과 실무에서 감성지능이 새로운 주제로 등장하기 시작하였으며, 구성원들의 감성을 잘 관리하는 것이 조직의 성장과 생존의 필수조건이라 여기고 많은 조직에서 구성원들을 다양한 감성지능 훈련과정에 참가시키고 있는데[1][2], 이는 감성지능이 조직구성원들의 이직의도를 낮출 수 있는 요인임을 고려한 결과로 볼 수 있다[3-5].

감성지능은 자신의 감성을 빨리 인식하고 알아차리며, 감정을 적절하게 관리하고 조절할 줄 아는 능력과 더불어 타인의 감성을 인식하고 이해하며, 인간관계에서 효율적으로 활용할 수 있는 능력으로 스스로에게 동기를 부여하는 것과 타인과의 관계 속에서 감정을 조절하는 데 사용되고 있다[2]. 감성지능이 높은 구성원들은 인간과 관련된 작업환경에서 복잡한 상황에 대한 정서적 이해가 높아 작업환경의 질을 높일 수 있고[6], 치료적으로 자신을 사용하는 간호현장의 인간 상호관계에서 전문직으로서의 정체성을 강화시키는 자극제로 작용한다고 보았다[7]. 또한 감성지능이 높으면 자신 스스로의 자원을 활용할 수 있으며, 임무를 잘 수행하고 완수할 수 있도록 동기부여가 되며, 자신의 경력에 대한 긍정적인 태도를 갖게 되어 자신의 경력의 필요성과 가치 그리고 중요성 및 경력만족을 느끼게 된다[1][4].

최근 의료환경의 변화는 간호사들에게 지속적인 적응과 몰입을 요구하고 있으며, 특히 개인이 자신의 직업 또는 전문분야에 대해 가지는 태도라고 볼 수 있는 경력몰입에 관심을 두고 직업을 계속 유지하는데 중요한 원천이라고 여겨지고 있다[8]. 경력몰입이 높으면 자신의 분야에 소명의식을 갖고 열심히 노력하며 자신의 위치에 만족하여 직무만족에 긍정적인 영향을 미치며, 이직을 고려하지 않게 되어 구성원 입장에서는 개인역량 개발과 직업전문성의 축적, 심리적 성공감 및 애착심 등에 기여하며, 이를 통해 조직구성원의 역량이 향상되어 조직 입장에서는 조직이 바라는 성과를 달성하는데 공헌하게 된다[3][5][9][10].

이와 같이 감성지능은 경력몰입을 유도하며, 경력몰입은 이직의도를 낮출 수 있다는 선행연구결과를 종합하여 변수들의 관계성을 파악하고, 특히 경력몰입의 매개효과를 관찰할 필요가 있다. 그러나, 감성지능과 경력몰입[1][4], 경력몰입과 이직의도[3][5][9], 감성지능과 이직의도의 관계[4][5]를 단편적으로 살펴본 연구는 몇몇 확인되었으나 간호현장에서 감성지능과 경력몰입 및 이직의도의 관계를 확인하는 연구는 아직 없는 실정이다.

따라서 본 연구에서는 간호사들의 감성지능, 경력몰입, 이직의도의 정도를 알아보고, 간호사의 감성지능이 경력몰입이나 이직의도에 미치는 영향을 알아봄으로써 효율적인 병원의 인력 관리전략을 개발하고 운영하는 데 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 감성지능, 경력몰입, 이직의도 정도를 확인한다.

둘째, 대상자의 감성지능, 경력몰입, 이직의도 간의 상관관계를 확인한다.

셋째, 대상자의 감성지능이 경력몰입과 이직의도에 미치는 영향을 확인한다.

넷째, 경력몰입이 감성지능과 이직의도에 미치는 매개효과를 확인한다.

II. 연구방법

1. 연구 설계

본 연구는 감성지능, 경력몰입, 이직의도 간의 상관관계를 확인하고 감성지능과 이직의도에 경력몰입이 미치는 매개성을 탐색하는 상관성 조사연구이다.

2. 연구 대상

본 연구는 T시 지역의 간호사를 근접 모집단으로 하여 500명 이상 2개 종합병원의 간호사를 대상으로 하였다. 표본수의 결정은 다중회귀분석을 위해 유의수

준 .05, 검정력 .91, 효과크기 .25였을 때 산출된 표집수를 기준으로 하였으며, 본 연구에 필요한 대상자는 최소 180명이었으므로[11] 본 연구대상의 200명은 이 조건을 충족시켰다.

3. 연구 도구

3.1 감성지능

감성지능은 자신 및 타인의 감성을 인지하고 조절할 수 있는 능력이다[1]. 감성지능의 네 가지 구성요소 중 자기인식과 자기관리를 개인적 능력으로 사회적 인식과 관계 관리를 사회적 능력으로 크게 두 가지 범주로 나누어서 측정된 Hendrie [12]의 도구를 김상진[1]이 내용타당도를 검증한 도구를 사용하였다. 이 도구는 개인적 능력과 사회적 능력으로 각각 5개 항목씩 구분하여 총 10 문항으로 구성되어 있다. 개인적 능력은 자신의 감성을 명확하게 인식하고 자신의 감성을 효과적으로 관리하는 능력으로 '나는 신체적 컨디션에 무관하게 감정을 적절하게 관리 한다', '나는 심리적 압박 상황에서도 마음을 편히 가진다' 등 5개 문항으로 측정하였으며, 사회적 능력은 타인의 감성을 명확하게 인식하고 타인과의 사회적 관계를 효과적으로 관리하는 능력으로 '나는 다른 사람들의 기분을 좋게 한다', '나는 다른 사람들의 처지를 이해하고 공감을 보여 준다' 등 5개 항목으로 측정하였다. 각 문항은 '매우 그렇다' 7점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점까지 Likert 7점 척도로 점수범위는 최저 10점에서 최고 70점까지로 나타나며 점수가 높을수록 감성지능이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 김상진[1]의 연구에서는 개인적 능력은 Cronbach's alpha 값이 .832이었으며 사회적 능력은 .699이었고, 본 연구에서는 전체 도구의 신뢰도는 Cronbach's alpha 값이 .804 이었으며, 세부적으로 개인적 능력은 .786, 사회적 능력은 .634 로 나타났다.

3.2 경력몰입

경력몰입은 자신의 경력목표에 애착을 가지고 동일시하며 관여, 몰입하는 것이다[8]. 경력몰입을 측정하기 위해 Colarelli와 Bishop[8]이 사용한 척도를 수정·보완한 김상진[1]의 도구를 사용하였다. 이 도구는 '나는 현

재의 경력에서 성공하기 위해 기대 이상의 노력을 기꺼이 기울인다', '나는 현재의 나의 경력을 친구들에게 자신 있게 자랑하고 권유할 수 있다', '나는 현재의 경력에 애착심이 거의 없다(R)' 등 총 7개 항목이었다. 각 문항은 '매우 그렇다' 7점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점까지 Likert 7점 척도이며, 점수범위는 최저 7점에서 최고 49점까지로 나타나고 점수가 높을수록 경력몰입이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 김상진[1]의 연구에서는 Cronbach's alpha 값이 .848이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's alpha 값이 .720으로 나타났다.

3.3 이직의도

이직의도는 병원을 그만두고 싶어 하는 태도를 의미한다[13]. 본 연구에서는 Price와 Muller[13]의 도구를 박상언[14]이 내용 타당성을 검증한 도구를 이용하였다. 이 도구는 '기화만 닿는다면, 나는 이 병원을 그만두고 다른 직장을 구했으면 한다' 등 3문항 7점 척도로 구성되어 있다. 각 문항은 '매우 그렇다' 7점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점까지 Likert 7점 척도로 점수범위는 최저 3점에서 최고 21점까지로 나타나며 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 박상언[14]의 연구에서는 Cronbach's alpha 값이 .789로 나타났으며, 본 연구에서는 Cronbach's alpha 값이 .829로 나타났다.

4. 자료 수집 방법

본 연구의 자료는 2010년 8월 한 달간 T시 소재의 종합병원에서 수집하였다. 해당 병원의 간호부에 연구의 목적 및 방법에 대한 내용을 소개한 후 간호부 내부 협의를 거쳐 연구 승낙을 받아 간호부 수간호사를 통해 250부를 배부하였다. 회수된 설문지 230부(92.0%) 중 미흡하게 응답한 설문지 30부를 제외한 200부를 연구의 분석 자료로 이용하였다. 자료수집도구는 자가보고형 설문지로 일반적 특성, 감성지능, 경력몰입, 이직의도 측정도구로 구성되었다. 윤리적 고려를 위해 연구의 목적과 자료의 익명성, 비밀보장에 대해 설명하고 자발적으로 설문에 참여하도록 하였으며, 연구참여 동의서에 직접 사인하도록 하여 동의와 협조를 구하였다.

5. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS 15.0을 이용하여 전산통계처리 하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율로 분석하였으며, 감성지능, 경력몰입 및 이직의도 정도는 평균, 표준편차, 최소값, 최대값을 구하였다.
- 2) 대상자의 감성지능, 경력몰입, 이직의도와와의 관계는 피어슨의 상관계수 (Pearson's correlation coefficient)로 상관관계를 분석하였다.
- 3) 대상자의 감성지능과 이직의도에서 경력몰입이 미치는 매개효과는 hierarchical multiple regression을 이용하여 분석하였다.

III. 연구 결과

1. 일반적 특성

본 연구에 참여한 대상자의 평균 연령은 29.09세, 임상경력은 평균 73.59개월이었으며, 직위는 대부분이 일반간호사로 88.5% 이었으며, 책임간호사 6.5%, 수간호사 5.0% 순으로 나타났다. 교육정도는 44.5%가 전문학사였으며, 46.0%는 학사, 석사이상은 9.5%로 나타났다. 근무부서는 일반병동이 53.5%, 특수병동 46.5%로 나타났다.

표 1. 일반적 특성

개념	범주	빈도(%)	평균±표준편차
나이(세)			29.09±6.05
근무경력(개월)			73.59±72.41
지위	일반간호사	177(88.5)	
	책임간호사	13(6.5)	
	수간호사	10(5.0)	
학력	전문학사	89(44.5)	
	학사	92(46.0)	
	석사이상	19(9.5)	
근무 부서	일반병동	107(53.5)	
	특수병동	93(46.5)	

2. 감성지능, 경력몰입 및 이직의도 정도

대상자의 감성지능, 경력몰입 및 이직의도의 정도에서 감성지능은 평균평점이 4.43점(±0.61), 경력몰입은

3.93(±0.79), 그리고 이직의도는 4.96점(±1.47)로 나타났다.

표 2. 감성지능, 경력몰입 및 이직의도 정도

개념	문항수	범위	평균±표준편차	평균±표준편차/문항수
감성지능	10	28-64	44.39±6.13	4.43±.61
경력몰입	7	12-43	27.52±5.56	3.93±.79
이직의도	3	3-21	14.88±4.43	4.96±1.47

3. 감성지능, 경력몰입 및 이직의도의 관계

대상자가 감성지능, 경력몰입 및 이직의도간의 상관관계는 다음과 같다. 감성지능과 경력몰입은 양의 상관관계($r=.37, p<.001$), 감성지능과 이직의도는 음의 상관관계($r=-.14, p=.040$)를 보였으며, 경력몰입과 이직의도도 음의 상관관계($r=-.56, p<.001$)가 나타났다.

표 3. 감성지능, 경력몰입 및 이직의도의 관계

개념	감성지능	경력몰입	이직의도
감성지능	1	-	-
경력몰입	.37(<.001)	1	-
이직의도	-.14(.040)	-.56(<.001)	1

4. 감성지능이 이직의도에 미치는 영향에서 경력몰입의 매개효과

경력몰입이 감성지능과 이직의도에 대한 매개효과(mediating effect)를 검증하기 위해 위계적 다중회귀분석을 한 결과는 다음과 같다. 매개효과를 완전매개와 부분매개로 구분하고 각 매개효과가 성립되기 위한 조건을 제시한 연구결과[15][16]에서는 다음의 단계를 제시하고 있다. (1) 우선 독립변수는 매개변수에 유의한 영향을 미쳐야 하며, (2) 독립변수는 종속변수에 유의적인 영향을 미쳐야하고, (3) 매개변수는 종속변수에 유의한 영향을 미쳐야 한다. (4) 마지막으로 매개변수를 포함한 회귀방정식에서 종속변수에 대한 독립변수의 영향은 앞의 조건 (2)의 경우보다 작거나 전혀 없어야 한다. 전혀 없는 경우는 완전매개효과가 있음을 의미한다. 이와 같은 단계로 분석을 실시한 결과는 [표 4]

에 제시 하였다. (1) 감성지능이 경력몰입을 설명하는 정도는 13.9%로 통계적으로 유의하였다($F=31.74, p<.001$). (2) 감성지능이 이직의도를 설명하는 정도는 2.1%로 통계적으로 유의하였다($F=4.27, p=.040$). (3) 경력몰입이 이직의도를 설명하는 정도는 32.1%로 통계적으로 유의하였다($F=93.15, p<.001$). (4) 매개효과를 살펴보기 위해 감성지능과 경력몰입을 동시 투입한 결과는 이직의도 변이의 32.6%를 설명하고 있었고 감성지능은 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며 통계적으로 유의하였다($F=47.12, p<.001$). 따라서 감성지능과 이직의도 간의 관계에서 경력몰입이 완전매개를 하는 것으로 나타났다.

본 연구에서 회귀분석의 가정을 검증하기 위하여 Durbin-Watson으로 구한 오차의 자기상관계수는 2에 가깝고 0또는 4와 가깝지 않으므로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합하다고 해석할 수 있어 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다.

표 4. 감성지능이 이직의도에 미치는 영향에서 경력몰입의 매개효과

	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4
	경력몰입	이직의도	이직의도	이직의도
$\beta(p)$				
감성지능	.37 (.001)	-.14 (.040)	-	.07 (.232)
경력몰입	-	-	-.56 (.001)	-.59 (.001)
R ²	.13	.02	.32	.32
F	31.74	4.27	93.15	47.12
P	<.001	.040	<.001	<.001
Durbin-Watson	1.94	1.78	1.85	1.83

IV. 논의

본 연구에서는 간호사의 감성지능, 경력몰입, 이직의도의 정도와 그 관계를 알아보고, 간호사의 감성지능이 이직의도에 미치는 영향에 있어서 경력몰입의 매개효과를 확인해 보았으며 주요 결과들을 논의해 보면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에 참여한 간호사의 감성지능 정도를 살펴보면 7점 만점에 4.43점(± 0.61)으로 나타나 5점 만점으로 환산할 경우 3.16점이 되어 보통수준의 감성지능을 가지고 있는 것으로 나타났다. 본 연구결과와 같은 도구를 사용한 김상진[1]의 연구에서는 5점 만점에 3.66점으로 나타나서 본 연구결과와 보다 높게 나타나고 있었고, 다른 도구를 사용하여 300명상 이상의 간호사 365명을 대상으로 감성지능을 측정된 최지현[17]의 연구에서는 3.32점(5점 만점), 지방소재 대학병원 간호사를 대상으로 한 이경희와 송정수[16]의 연구에서는 3.41점(5점 만점), 전문간호사를 대상으로 한 성영희 등[5]의 연구에서는 3.66점(5점 만점)으로 나타나 본 대상자의 감성지능보다 높게 나타났음을 알 수 있었다. 그러나 정명숙과 김광점[18]의 서울·경기지역 간호사를 대상으로 감성지능을 확인한 연구에서는 3.18점(5점 만점)으로 나타나 본 연구결과와 유사하였다. 다시 말해, 감성지능이 병원의 규모 및 대상의 특성에 의해 차이가 있음을 알 수 있었다. 일관된 결과가 제시되지 않고 있으며, 간호사 대상의 연구가 많지 않은 관계로 추후 지속적인 연구가 필요하다.

대상자의 경력몰입 평균 점수는 7점 만점에 3.93점(± 0.79)으로 나타나 5점 만점으로 환산할 때 2.80점으로 나타났다. 서울과 대전지역 간호사 329명을 대상으로 한 김미란[9]의 연구에서도 2.89점(5점 만점)으로 나타나 본 연구결과와 유사하였다. 리조트 직원을 대상으로 한 이형룡 등[3]의 연구에서도 2.90점(5점 만점)으로, 경찰 공무원을 대상으로 한 박주상과 하상균[19]의 연구에서도 2.76점(5점 만점)으로 나타나 본 연구결과와 유사하였다. 즉, 본 연구의 대상자는 비교적 낮은 수준의 경력몰입을 보여, 간호사들이 자신의 간호 업무의 전문분야에 대한 심리적 애착 또는 현재의 전문분야와 관련된 일을 계속해서 행하려는 심리적 상태가 낮음을 알 수 있었다.

대상자들의 이직의도 평균 점수는 7점 만점에 4.96점(± 1.47)으로 5점 만점으로 환산할 때 3.54점으로 나타났다. 본 연구대상자는 보통보다 높은 이직의도를 보이고 있었고, 다른 도구로 간호사들의 이직의도를 살펴 본 김미란[9]의 연구에서는 3.28점(5점 만점)과 성영희 등

[5]의 연구에서는 2.57점(5점 만점)으로, 그리고 한상숙, 숙 등[20]의 연구에서는 3.0점(5점 만점)으로 나타나 본 연구결과보다 낮은 이직의도 점수를 보였다. 간호사들의 이직에 영향 미치는 변인들로는 소진, 스트레스, 현병동 근무기간, 자기효능감과 업무수행능력 등이 해당되므로[20], 본 연구 대상자의 이직의도 정도가 높은 것을 고려하여 간호조직 관리자들은 간호조직의 내외적 상황 및 개인적 특성을 고려한 인적자원 관리전략을 실행해야 할 것이다.

둘째, 감성지능, 경력몰입, 이직의도간의 상관관계에서는 각 변수들은 유의미한 상관관계를 보였다. 우선 본 연구대상자의 감성지능은 경력몰입과 양의 상관관계를 보였다. 감성지능이 조직몰입에 영향을 미쳤다는 몇 편의 연구들이 확인되어 본 연구결과를 일부 지지하였다[5][17][18]. 김상진[1]은 감성지능과 경력몰입의 관계에서 감성지능이 높으면 자신의 직무와 직무에 대한 흥미, 경력에 대한 긍정적인 태도를 가짐으로서 자신의 경력에 대해 생각하고 결정하는 데 영향을 미치게 되며 효과적인 의사소통, 고객과의 좋은 관계를 통해 타인으로부터 긍정적인 평가와 상호작용을 함으로서 자신의 경력을 개발할 수 있게 된다고 하여 본 연구결과를 지지하였다. 최금창과 최우성[21]의 연구에서는 개인의 감성이해와 감성조절 보다는 타인의 감성이해와 감성의 활용을 높게 하는 사람일 수록 경력에 대한 역할을 높게 지각하였다고 보고하여 본 연구결과와 일부 유사한 결과를 제시하였다. 그 다음으로 본 연구대상자의 경력몰입은 이직의도와 음의 상관관계를 보였다. 경력몰입에 대해 높게 지각할 수록 이직의도는 낮아진다고 볼 수 있는데, 이러한 결과는 전문간호사를 대상으로 한 성영희 등[5]의 연구, 간호사를 대상으로 한 김미란[9]의 연구, 리조트 직원을 대상으로 한 이형룡 등[3]의 연구, 보험회사 직원을 대상으로 한 임서영 등[4]의 연구결과와 일치하였다. 마지막으로 본 연구대상자의 감성지능과 이직의도와의 관계는 약한 음의 상관관계를 보였다. 이는 성영희 등[5]의 감성지능이 높은 전문간호사들이 이직의도가 낮았다는 보고나, 이경희와 송정수[16]의 간호사들의 감성지능이 높을 수록 직무스트레스가 낮아지며, 직무스트레스는 간호사들의 에너지를 고

갈시키고 부적응을 초래하여 직무만족을 저해하는 중요한 장애가 되므로 이직의도에 영향을 주게 된다는 결과와 일맥상통한다고 볼 수 있다.

셋째, 간호사의 감성지능과 이직의도와의 관계에서 경력몰입의 매개효과를 검증한 결과, 경력몰입은 감성지능이 이직의도에 미치는 영향력에 있어서 완전매개 역할을 하는 것으로 나타났다. 감성지능이 경력몰입에 대해 통계적으로 유의한 수준($\beta=.37, p<.001$)에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이는 간호사의 감성지능이 경력몰입에 미치는 영향에 대하여 회귀분석 결과를 직접적으로 비교할 수 있는 선행연구는 찾아볼 수 없지만 백화점 직원들을 대상으로 한 김상진[1]의 연구에서 감성지능과 경력몰입은 양의 상관관계를 보여주었고, 호텔종사원을 대상으로 한 최금창과 최우성[21]의 연구에서도 감성지능과 조직역할에서 일부 영향을 주는 변수임이 확인되어 감성지능이 높을 수록 경력몰입이 높다는 결과와 일맥상통한다 할 수 있다. 감성지능은 이직의도에 대해 통계적으로 유의한 수준($\beta=-.14, p<.040$)에서 음(-)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이는 전문간호사를 대상으로 한 성영희 등[5]의 연구에서 음(-)의 영향을 미쳤음을 보여주어($\beta=-.15, p<.001$) 본 연구결과와 일치한다고 할 수 있겠다. 경력몰입이 이직의도에 대해 통계적으로 유의한 수준($\beta=-.56, p<.001$)에서 음(-)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이는 간호사를 대상으로 한 김미란[9], 성영희 등[5]과 리조트 직원을 대상으로 한 이형룡 등[3]의 연구에서 모두 음(-)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타나 경력몰입이 높을 수록 이직의도가 낮아진다는 결과를 지지하였다. 감성지능과 경력몰입을 동시에 투입한 상황에서는 이직의도에 대한 감성지능의 영향이 유의하지 않으므로 매개효과 성립을 위한 조건이 충족되었다. 따라서 감성지능과 이직의도 간의 관계에서 경력몰입이 완전매개를 하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 감성지능이 경력몰입의 매개를 통해 이직의도에 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 즉, 감성지능이 높은 간호사는 환자 뿐만아니라 동료들과의 관계에서 좋은 관계를 맺게 되어, 자신의 직무에 대한 흥미, 경력에 대한 긍정적인 태도를 갖게 되고, 경력몰입이 높아지게

되며, 이는 간호사들의 이직의도를 낮추는데 기여할 수 있음을 알 수 있다.

본 연구의 결과에 따라 간호사의 경력몰입을 증대시키고 이직의도를 줄이기 위해서는 우선, 간호사 모집 시 감성지능이 높은 직원을 고용하는 방안과 기존 구성원들의 감성지능을 향상시킬 수 있는 교육프로그램을 개발하는 것이 필요할 것이다. 감성지능이 높을 수록 자신의 전문분야에 대한 심리적인 애착을 갖고 자신의 전문분야와 관련하여 직무를 지속적으로 수행하고자 하는 경력몰입이 높아질 것이며 이는 이직의도를 낮추는 데 기여할 것이기 때문이다. 둘째로, 감성지능과 경력몰입은 직업을 계속 유지하는 데 중요한 요인임이 확인 되었으므로 간호사를 대상으로 한 감성지능과 경력몰입의 결정요인에 대한 추후 연구가 필요하다고 본다.

V. 결론 및 제언

본 연구에서 간호사의 감성지능이 경력몰입과 이직의도에 영향을 미치며, 감성지능이 경력몰입의 매개를 통해 이직의도에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 본 연구 결과는 간호사들의 감성지능을 향상시키고 경력몰입을 높이고 이직의도를 낮추는 인적자원 전략 마련에 기초자료로 활용할 수 있을 것이다.

간호사들의 감성지능은 보통 수준 정도로 나타났고, 경력몰입은 비교적 낮은 수준을 보였으며, 이직의도는 보통보다 높은 수준을 보였던 점을 고려하여 간호사들의 경력몰입을 높이고 이직의도를 낮추기 위한 조직차원의 전략 마련이 필요하다고 생각한다. 또한 감성지능이 경력몰입에 긍정적인 영향을 미치고, 경력몰입은 이직의도에 음(-)의 영향을 미치므로 감성지능이 높은 간호사를 고용한다면, 기존의 구성원들의 감성지능을 높일 수 있는 프로그램을 마련하여 구성원들의 경력몰입을 높여 결과적으로 이직의도를 낮추는 전략을 개발할 필요가 있다고 본다.

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 간호사들의 이직의도를 낮추기 위해서는 감성

지능과 경력몰입을 높이는 전략을 수립하여 할 것이다. 둘째, 감성지능과 경력몰입에 영향을 미칠 수 있는 다른 변수들에 대한 후속 연구가 이루어질 필요가 있다.

참고 문헌

- [1] 김상진, *감성지능과 자기효능감이 경력몰입과 경력성장에 관계에 미치는 조절효과*, 영남대학교 석사학위논문, 2007.
- [2] C. Wong and K. S. Law, "The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study," *Leadership Quarterly*, Vol.13, No.3, pp.243-274, 2002.
- [3] 이형룡, 최영호, 김정매, "리조트직원의 경력몰입 결정요인과 이직의도에 관한 연구", *관광·레저연구*, 제21권, 제4호, pp.173-195, 2009.
- [4] 임서영, 박동수, 이정민, "팀장의 리더십이 구성원의 경력몰입과 이직의도에 미치는 영향: 감성지능의 조절효과", *기업경영연구*, 제17권, 제3호, pp.1-22, 2010.
- [5] 성영희, 황문숙, 김경숙, 전나미, "전문간호사의 정서지능이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향", *간호행정학회지*, 제16권, 제3호, pp.259-266, 2010.
- [6] K. Akerjordet and E. Severinsson, "Emotional intelligence: a review of the literature with specific focus on empirical and epistemological perspectives," *J. of Clinical Nursing*, No.16, Vol.8, pp.1405-1413, 2007.
- [7] K. Akerjordet and E. Severinsson, "Emotional intelligence in mental health nurses talking about practice," *International J. of Mental Health Nursing*, No.13, Vol.3, pp.164-170, 2004.
- [8] S. M. Colarelli and R. C. Bishop, "Career commitment: function, correlates, and management," *Group and Organizational*

- Studies, No.15, Vol.2, pp.158-176, 1990.
- [9] 김미란, “간호사의 조직몰입과 경력몰입이 이직의도에 미치는 영향”, 간호행정학회지, 제13권, 제3호, pp.335-344, 2007.
- [10] 이수광, 최우성, “호텔종사원에 있어 개인특성과 경력몰입의 관계에 있어 사회적 지원의 조절효과에 관한 연구”, 관광·경영연구, 제9권, 제3호, pp.557-577, 2005.
- [11] <http://www.power-analysis.com>.
- [12] W. Hendrie, Emotional intelligence at work. San Francisco: Jossey-Bass, 1998.
- [13] J. L. Price and C. W. Muller, *Handbook of organizational measurement*, Marshfield, MA: Pitman Publishing Inc, 1986.
- [14] 박상언, “감정부조화의 영향과 그 조절요인에 관한 실증연구: 직무자율성과 사회적 지원의 조절효과를 중심으로”, 경영학연구, 제38권, 제2호, pp.379-405, 2009.
- [15] R. M. Baron and D. A. Kenny, “The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations,” J. of Personality and Social Psychology, No.51, Vol.6, pp.1173-1182, 1986.
- [16] 이경희, 송정수, “간호사의 감성지능이 자기효능감과 직무스트레스에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과 검증”, 간호행정학회지, 제16권, 제1호, pp.17-25, 2010.
- [17] 최지현, *간호사의 감성지능과 의사소통능력, 조직몰입간의 관계연구*, 아주대학교 석사학위논문, 2010.
- [18] 정명숙, 김광점, “감정노동과 상사의 감성지능이 간호사의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향”, 병원경영학회지, 제11권, 제4호, pp.1-18, 2006.
- [19] 박주상, 하상군, “경찰공무원의 경력몰입 결정요인에 관한 연구”, 한국경찰학회보, 제10권, 제3호, pp.239-264, 2008.
- [20] 한상숙, 손인순, 김남은, “신규간호사의 이직의도

와 영향요인”, 대한간호학회지, 제39권, 제6호, pp.878-887, 2009.

- [21] 최금창, 최우성, “호텔종사원의 감성지능이 성과에 미치는 영향”, 관광학연구, 제30권, 제6호, pp.113-133, 2006.

저 자 소 개

한 수 정(Su-Jeong Han)

정회원



- 1996년 2월 : 이화여자대학교 간호학과(간호학석사)
- 2001년 2월 : 이화여자대학교 간호학과(간호학박사)
- 1997년 3월 ~ 현재 : 건양대학교 간호학과 부교수

<관심분야> : 성인간호, 노인간호, 간호행정