

종합병원 간호사의 감성지능과 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향에 관한 융합연구

송민정¹, 최소영^{2*}

¹삼성창원병원, ²경상대학교 간호대학 · 건강과학연구원

A Convergence Study about Influences of Emotional Intelligence and Job Embeddedness on Turnover Intention in General Hospital Nurses

Min Jung Song¹, So Young Choi^{2*}

¹Department of Nursing, Samsung Changwon Hospital

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

요약 본 연구는 종합병원 간호사의 감성지능, 직무배태성 및 이직의도 정도를 확인하고 감성지능과 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향을 규명하기 위하여 시도되었다. 연구방법은 2015년 7월1일부터 8월 1일까지 700병상 이상의 일개 종합병원에 근무하는 간호사 110명을 대상으로 설문조사한 자료를 SPSS 18.0으로 분석하였다. 본 연구결과 본 연구대상자의 감성지능은 3.51점(범위 1~5점), 직무배태성은 3.09점(범위 1~5점), 이직의도는 3.61점(범위 1~5점)이었다. 감성지능과 직무배태성은 이직의도와 유의한 음의 상관관계를 보였으며, 감성지능과 직무배태성은 양의 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 이직의도에 가장 영향을 미치는 요인은 직무배태성이었으며($\beta = -.298, p < .001$) 설명력은 21.0%이었다. 본 연구결과를 바탕으로 간호사들의 이직의도를 감소시키기 위해서는 직무배태성을 증진시키는 방안을 적극적으로 마련할 필요가 있다.

• **주제어** : 간호사, 직무배태성, 이직의도, 감성지능, 융합

Abstract The purposed of this study was to identify the factors that affect turnover intention in general hospital nurses. The study subjects were 110 general hospital nurses agreed to participate and understand the purpose of the study. The collected data were analyzed using SPSS WIN 18.0 program. The mean score of emotional intelligence was 3.51 points, and the mean score of job embeddedness was 3.09 points, and the mean score of turnover intention was 3.61 points. Emotional intelligence and turnover intention had a negative correlation, job embeddedness and turnover intention had a negative correlation and emotional intelligence and job embeddedness had positive correlation. The factor with the largest effect on turnover intention was job embeddedness ($\beta = -.298, p < .001$). The explanatory power of job embeddedness on turnover intention was 21.0%. Therefore, we propose the implementation of a study to develop and apply nursing intervention programs to improve job embeddedness.

• **Key Words** : Nurse, Job embeddedness, Turnover intention, Emotional intelligence, Convergence

*This article is a conducted form the first author's master thesis from Gyeongsang National University

*Corresponding Author : 최소영(css4214@gnu.ac.kr)

Received January 2, 2017

Revised February 9, 2017

Accepted February 20, 2017

Published February 28, 2017

1. 서론

1.1 연구의 필요성

간호사는 병원 내 인력 중 가장 많은 수를 차지하고 있으면서 환자와 직접적이고 지속적으로 접촉하는 시간이 가장 많다[1]. 그러나 최근 환자나 보호자는 인터넷이나 방송매체를 통한 각종 의료정보 습득 등으로 대상자들의 간호에 대한 요구도가 높아지면서 병원 조직 내에서는 고도의 전문적 간호를 요구하고 있어 간호사의 업무강도는 갈수록 높아지고 있다[2].

이러한 상황에서 간호사의 업무부담은 갈수록 높아지고 있고 이와 같은 업무부담으로 인해 국내 간호사의 이직률은 다른 직종에 비해 높은 실정이다[3]. 간호사의 이직률이 높음으로 해서 병원에 남아있는 간호사의 업무량이 상대적으로 많아지게 됨으로써 이들의 스트레스는 더욱 가중되면서 간호의 질적 수준은 결과적으로 낮아지는 상황이 초래되는 악순환이 계속되고 있다[4]. 또한 이직으로 인해 신규 간호사 채용이 잦아지고 신규 간호사를 채용하기 위해 많은 비용이 소요되면서 병원에도 재정적으로도 큰 손실을 초래할 뿐만 아니라 숙련된 간호사 숫자가 적어지면서 간호업무의 연속성이 떨어지고 전문성은 저하되었다[5,6]. 최근 방송매체에서도 백의의 천사가 병원을 떠나고 있다는 메시지를 강력하게 전하고 있어 간호사의 이직에 대한 관심은 사회적으로 증가하고 있는 실정이다.

실제로 선행연구에서 임상 간호사는 환자와 보호자들의 수준 높은 간호에 대한 요구 증가, 병원 내 환자, 보호자 및 의료인간의 관계로 인한 갈등, 의료사고에 대한 불안과 두려움, 환자수의 증가에 따른 업무량 과중 등으로 업무스트레스 정도가 다른 직업에 비해 훨씬 심각하다고 보고되고 있다[7]. 이러한 간호사의 업무스트레스로 인한 이직률을 감소시키기 위한 노력은 다양한 연구를 통해 이루어지고 있고 최근의 연구에서 감성지능이 이러한 업무스트레스를 해소시키는데 효과가 있다는 연구 결과를 보고하였다[8]. 일반적으로 감성지능은 자신의 삶을 잘 계획하고 목표를 성취하기 위해서 자신과 타인의 정서를 조절하면서 자신과 타인의 감정을 평가하고 표현하는 능력을 말하며 이러한 능력으로 인해 감성지능이 높은 사람은 업무 스트레스를 낮게 지각하는 것으로 보고되었다[9].

반면 최근에는 간호사의 이직률이 높은 원인을 파악하기 위해서 이직이 일어나는 원인에 집중하기보다 이직

이 발생하지 않고 조직에 남아있으려는 이유를 설명하는 개념인 직무배태성에 대한 중요성을 강조하기 시작하였다[10]. 직무배태성이 높을수록 이직의도가 낮아진다는 결과를 바탕으로[11], 간호사를 대상으로 한 김[12]의 연구에서 직무배태성이 이직을 감소시키는 중요한 변수임을 확인하였다. 그러나 종합병원 간호사를 대상으로 한 전과 염[13]의 연구에서는 감성지능이 높을수록 직무배태성이 감소되어 이직의도를 증가시킨다는 결과를 보고하여 기존의 연구와는 상반된 의견을 제시하였다. 이와 같이 타 직종에서는 직무배태성은 이직의도를 감소시키는 역할을 하는 것으로 알려져 있음에도 불구하고 간호사를 대상으로 한 연구는 미흡하고 이미 시행된 선행연구 또한 상반된 결과를 제시하고 있어 간호사를 대상으로 감성지능, 직무배태성 및 이직의도의 관련성에 대한 연구는 계속되어야 할 것이다. 또한 간호사의 이직은 단편적인 부분 연구만으로 해결할 수 있는 문제가 아니며 개인의 감성, 경영 및 정책 등 다양한 방법에서의 융합연구가 필요할 것이다. 이를 바탕으로 이직률 감소를 위한 융합 정책의 기초자료로 활용해야 할 것이다.

이에 본 연구자는 종합병원에 근무하는 간호사의 감성지능, 직무배태성 및 이직의도를 확인하고 감성지능과 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향력을 확인함으로써 간호사의 이직률을 감소시키기 위한 융합 정책 연구의 기초자료로 제공하고자 본 연구를 시도하였다.

1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 일 개 종합병원 간호사를 대상으로 이들의 감성지능, 직무배태성 및 이직의도 정도를 확인하고 이들 변수간의 관련성을 파악하여 종합병원 간호사의 감성지능과 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향을 확인하기 위한 융합 연구로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 첫째, 대상자의 이직의도, 감성지능 및 직무배태성 정도를 확인한다.
- 둘째, 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도, 감성지능 및 직무배태성의 차이를 파악한다.
- 셋째, 대상자의 이직의도, 감성지능 및 직무배태성간의 상관관계를 파악한다.
- 넷째, 대상자의 감성지능과 직무배태성이 이직의도에 영향력을 분석한다.

2. 연구 대상 및 방법

2.1 연구 설계

본 연구는 일개 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 간호사의 감성지능, 직무배태성 및 이직의도의 정도를 확인하고 감성지능, 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 상관관계연구이다.

2.2 연구 대상 및 자료수집

본 연구의 대상자는 G도 C시에 소재하는 700명상 이상의 1개 종합병원에 근무하는 3교대 근무간호사를 대상으로 하였다. 대상자 수는 G*Power 3.1.6 Program을 이용하였으며 유의 수준 $\alpha=0.05$, 중간효과크기 0.15, 검정력 0.95로 설정 시 회귀분석에 필요한 최소한의 표본 수는 89명이다. 탈락률을 고려하여 120부를 배부하였고, 응답이 불성실한 10부를 제외한 110부를 최종분석에 사용하였다. 자료수집 전 연구자가 연구대상 병원의 간호부를 먼저 방문하여 연구의 목적을 설명하고 연구 계획서를 제출하여 연구에 대한 승인을 받은 후 연구자가 해당 병동에 직접 방문하여 작성 전에 연구의 목적을 수간호사에게 설명하고 연구 대상자인 간호사에게 밀봉한 설문지를 배부 한 후 연구자가 직접 회수하였다. 자료수집기간은 2015년 7월 1일부터 2015년 8월 1일까지 이었다.

2.3 연구 도구

2.3.1 직무배태성

직무배태성은 Mitchel 등[10]이 개발한 도구를 김[14]이 구성타당도 검증을 통해 사용한 도구로 측정하였으며 하부영역으로 연계 3문항, 조직 적합성 7문항, 희생 6문항 등 총 16문항으로 구성되었다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1 점에서 '매우 그렇다' 5점으로, 점수가 높을수록 직무배태성이 높음을 의미한다. 김[14]의 연구에서는 Cronbach' α 는 .83 이었고, 본 연구에서는 Cronbach' α 는 .88이었다.

2.3.2 이직의도

이직의도는 윤과 김[15]이 개발한 도구를 사용하였으며, 하부 영역으로 업무수행 3문항, 대인관계 3문항, 직무만족 4문항의 총 10문항으로 구성되었다. 각 문항은 Likert 5점 척도로, '매우 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로, 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다. 윤과 김[15]의 연구에서 Cronbach' α 는 .83 이

었다. 본 연구에서 Cronbach' α 는 .87이었다.

2.3.3 감성지능

감성지능은 Wong과 Law[16]가 개발한 WLE IS(Wong and Law Emotional Intelligence Scale)를 윤[17]이 수정, 보완한 도구를 사용하였다. 감성지능은 자신의 감성이해 4문항, 타인의 감성이해 4문항, 감성조절 4문항, 감성활용 4문항 총 14문항으로 구성되었다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 점수가 높을수록 감성지능이 높음을 의미한다. 윤[17]의 연구에서 Cronbach' α 는 .83 이었으며 본 연구에서 Cronbach' α 는 .85이었다.

2.4 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 사용하여 분석하였다. 연구대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 분석하고, 직무배태성, 이직의도 및 감성지능 정도는 평균과 표준편차를 이용하였다. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 감성지능, 직무배태성 및 이직의도 차이를 분석하기 위해 t-test와 ANOVA를 이용하였고, 사후검정은 Scheffe test이용하였다. 연구대상자의 감성지능직무배태성 및 이직의도의 관계는 Pearson 상관계수를 이용한 분석을 실시하였고 연구대상자의 감성지능과 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향력에 대한 분석은 단계적 회귀분석(Stepwise regression)을 이용하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성과 일반적 특성에 따른 이직의도

본 연구대상자의 나이는 21~25세가 41명(37.3%)으로 가장 많았고, 결혼 상태는 미혼이 73명(66.4%), 기혼이 37명(33.6%)이었다. 종교는 무교가 76명(69.1%)으로 가장 많았고, 교육정도는 전문대 졸업이 45명(40.9%)으로 가장 많았다. 현재 근무하고 있는 부서는 내과병동이 53명(48.2%)으로 가장 많았으며 집중치료실이 13명(11.8%)으로 가장 적은 분포를 나타냈다. 연봉은 3000~4000만원이 51명(46.4%)으로 가장 많았으며 근무경력은 1~3년이 40명(36.4%)으로 가장 많았다. 이직경험은 없는 대상자가 102명(92.7%)으로 대부분이었다.

연구대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도는 나이,

결혼상태, 교육정도, 근무경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이직의도는 나이에 따라 차이를 보였으며 26~30세미만이 41세 이상보다 유의하게 높은 것으로 나타났다($F=4.195, p=.003$). 또한 미혼인 대상자의 이직의도는 3.71±0.54점으로 기혼(3.41±0.70점)보다 유의하게 높은 것으로 나타났다($t=2.263, p=.027$). 교육정도는 전문대 졸업(3.81±0.45점) 대상자가 대학원 재학/졸업(3.35±0.78점) 대상자보다 이직의도가 유의하게 높은 것으로 나타났다($F=3.880, p=.011$). 근무경력이 평균 4~6년(4.05±0.36점)인 대상자가 10년 이상(3.39±0.70점)인 대상자보다 이직의도가 유의하게 높은 것으로 나타났다<Table 1>.

<Table 1> Difference in Turnover Intention by Characteristics (N=110)

| | Category | n(%) | M±SD | t or F(p) |
|---------------------|---------------|-----------|------------------------|--------------|
| Age (years) | 21~25 | 41(37.3) | 3.59±0.58 | 4.195 (.003) |
| | 26~30 | 33(30.0) | 3.88±0.44 ^b | |
| | 31~35 | 10(9.1) | 3.56±0.65 | |
| | 36~40 | 11(10.0) | 3.59±0.60 | |
| | ≥41 | 15(13.6) | 3.14±0.75 ^a | |
| Marriage status | Unmarried | 73(66.4) | 3.71±0.54 | 2.263 (.027) |
| | Married | 37(33.6) | 3.41±0.70 | |
| Religion | Yes | 34(30.9) | 3.55±0.69 | .700 (.486) |
| | No | 76(69.1) | 3.64±0.57 | |
| Education | College | 45(40.9) | 3.81±0.45 ^b | 3.880 (.011) |
| | Undergraduate | 24(21.8) | 3.45±0.63 | |
| | RN-BSN | 17(15.5) | 3.66±0.54 | |
| | Graduate | 24(21.8) | 3.35±0.78 ^a | |
| Working ward | Medicine | 53(48.2) | 3.60±0.61 | .130 (.942) |
| | Pediatric | 17(15.5) | 3.54±0.57 | |
| | Surgery | 27(24.5) | 3.63±0.63 | |
| | ICU | 13(11.8) | 3.68±0.68 | |
| Salary (10,000won) | 2000~<3000 | 22(20.0) | 3.82±0.37 | 2.086 (.129) |
| | 3000~<4000 | 51(46.4) | 3.61±0.63 | |
| | ≥4000 | 37(30.6) | 3.49±0.67 | |
| Career (years) | 1~3 | 40(36.4) | 3.57±0.58 | 4.597 (.005) |
| | 4~6 | 12(10.9) | 4.05±0.36 ^b | |
| | 7~9 | 23(20.9) | 3.79±0.47 | |
| | ≥10 | 35(31.8) | 3.39±0.70 ^a | |
| Turnover experience | Yes | 8(7.3) | 3.66±0.29 | .228 (.820) |
| | No | 102(92.7) | 3.61±0.63 | |

^a Scheffe : a>b

3.2 대상자의 감성지능, 직무배태성 및 이직의도 정도

연구대상자의 감성지능, 직무배태성 및 이직의도 정도는 <Table 2>와 같다. 감성지능의 평균은 3.51(±0.40)점이며, 하위영역 중 타인의 감성이해는 3.59(±0.44)점, 감

성조절은 3.59(±0.53)점, 자신의 감성이해는 3.54(±0.46)점, 감성활용은 3.28(±0.65)점으로 나타났다.

직무배태성 평균점수는 3.09(±0.43)점이며, 하위영역 별로 살펴본 결과, 적합성은 3.47(±0.47)점, 연계를 3.61(±0.58)점, 희생은 2.86(±0.63)점으로 나타났다.

이직의도의 평균점수는 3.61(±0.61)점이며, 하위영역 중 직무만족은 3.64(±0.64)점, 업무수행은 3.51(±0.74)점, 대인관계는 3.67(±0.76)점으로 나타났다.

<Table 2> Emotional Intelligence, Job Embeddedness and Turnover Intention (N=110)

| Variable | Range | M±SD |
|-------------------------------|-------|-----------|
| Emotional intelligence | 1~5 | 3.51±0.40 |
| Understanding emotion(self) | 1~5 | 3.54±0.46 |
| Understanding emotion(others) | 1~5 | 3.59±0.44 |
| Emotion control | 1~5 | 3.59±0.53 |
| Emotion use | 1~5 | 3.28±0.65 |
| Job embeddedness | 1~5 | 3.09±0.43 |
| Compatibility | 1~5 | 3.47±0.47 |
| Link | 1~5 | 3.61±0.58 |
| Sacrifice | 1~5 | 2.86±0.63 |
| Turnover intention | 1~5 | 3.61±0.61 |
| Job satisfaction | 1~5 | 3.64±0.64 |
| Job performance | 1~5 | 3.51±0.74 |
| Personal relationship | 1~5 | 3.67±0.76 |

3.3 대상자의 직무배태성, 이직의도 및 감성지능의 관계

본 연구대상자의 감성지능, 직무배태성 및 이직의도의 관계는 <Table 3>과 같다. 연구대상자의 감성지능과 이직의도($r=-0.314, p<.01$), 직무배태성과 이직의도($r=-0.450, p<.01$)는 유의한 역 상관관계를 보였으며, 직무배태성과 감성지능은 유의한 정 상관관계를 보이는 것으로 나타났다($r=0.443, p<.01$).

<Table 3> Correlation among Emotional Intelligence, Job Embeddedness and Turnover Intention (N=110)

| Variables | Job embeddedness | Turnover intention | Emotional intelligence |
|------------------------|--------------------|--------------------|------------------------|
| Job embeddedness | 1 | | |
| Turnover intention | -0.450 ($p<.01$) | 1 | |
| Emotional intelligence | 0.443 ($p<.01$) | -0.314 ($p<.01$) | 1 |

3.4 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인

연구대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인

하기 위하여, 대상자의 일반적 특성 중 이직의도에 차이가 있는 것으로 나타난 근무경력, 나이, 결혼상태, 교육정도 및 감성지능과 직무배태성을 독립변수로 하여 단계적 회귀분석을 시행하였다

이직의도에 영향을 미치는 변수를 확인한 결과, 직무배태성이 유의하게 영향을 미치는 변수로 확인되었으며 ($\beta = -.358, p < .001$), 설명력은 21.0%로 나타났다<Table 4>.

(Table 4) Influencing Factors on Turnover Intention (N=110)

| Variables | B | S.E | β | t | p |
|---|--------|-------|---------|--------|-------|
| Constant | 52.852 | 5.737 | | 9.736 | <.001 |
| Age | .037 | 1.848 | .003 | .020 | .984 |
| Career | .517 | 1.520 | .042 | .340 | .734 |
| Marriage | -2.339 | 1.457 | -.180 | -1.605 | .112 |
| Education | -2.194 | 1.562 | -.148 | -1.405 | .163 |
| Emotional intelligence | -.029 | .115 | -.027 | -.254 | .800 |
| Job embeddedness | -.284 | .081 | -.358 | -3.655 | <.001 |
| Adj R ² = .210 , F=4.623, p<.001 | | | | | |

*dummy variable
(age 1: 31세 이상, career 1: 7년이상, marriage 1:기혼, 학력1:대학교졸업)

4. 고찰 및 결론

본 연구는 일개 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 간호사의 감성지능, 직무배태성 및 이직의도의 정도를 확인하고 감성지능, 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향을 확인하기 위한 목적으로 실시되었다.

본 연구결과 본 연구 대상자의 감성지능은 3.51점(범위1~5점, 백분위 환산 70.2점)으로 나타났다. 이러한 결과는 종합병원 간호사를 대상으로 감성지능을 측정할 윤[18]의 연구결과에서 보고한 평균 5.07점(범위 1~7점, 백분위 환산 72점)에 비해 낮았으나, 500병상 이상 종합병원간호사를 대상으로 한 이[19]의 연구에서 제시한 평균 4.62점(범위1~7점, 백분위 환산 66점)인 결과에 비해서는 다소 높은 결과로 간호사의 감성지능 정도는 연구마다 차이가 있음을 알 수 있었다. 일부 선행연구에서는 간호사의 직무에 대한 만족도를 높이고 이직의도를 감소시키기 위해서는 개인의 내적 강화 요인이 무엇인지 확인하는 과정이 필요하다고 강조하여[20], 감성지능이 개인의 내적 강화 요인이 아닌지 확인하는 추가 연구가 필요할 것으로 판단된다.

본 연구 결과, 종합병원 간호사의 직무배태성은 3.09점(범위1~5점)으로 나타났다. 700병상 규모의 종합병원 간호사 207명을 대상으로 직무배태성을 측정할 조[21]의 연구에서는 3.39점(범위1~5점)으로 나타나, 본 연구 대상자의 직무배태성이 다소 낮은 것으로 확인되었다. 본 연구대상자의 직무배태성이 낮다는 의미는 본 연구대상자들이 조직에 머무르고자 하는 의도가 낮다는 것을 의미하는 것으로 이러한 결과에 대한 정확한 원인은 본 연구결과를 통해서서는 확인할 수 없으나 조[21]의 연구에서 간호업무환경이 좋을수록 직무배태성이 증가한다고 주장하여 간호 업무환경의 개선이나 복지대책 마련 등을 통해 간호사의 직무배태성을 향상시킬 수 있는 방안이 마련되어야 할 것으로 생각된다.

본 연구결과 본 연구 대상자인 종합병원 간호사의 이직의도는 3.61점(범위1~5점)으로 나타났다. 이러한 결과는 간호사의 이직의도를 측정할 장[22]의 연구에서 제시한 3.82점(범위1~5점)과 비슷하였으며 중소 종합병원 간호사를 대상으로 이직의도를 측정할 전과 염[13]의 연구에서는 3.37점(범위1~5점)으로 나타나 본 연구 대상자의 이직의도가 약간 높았다. 이러한 결과는 본 연구결과에서 직무배태성과 이직의도가 역상관관계를 보인 결과와 맥락을 같이 하는 것이라고도 볼 수 있다. 그러나 본 연구결과에서는 감성지능은 이직의도에는 영향을 미치지 않은 것으로 나타났으며 전과 염[13]의 연구에서는 감성지능이 높을수록 직무배태성이 감소되어 이직의도를 증가시킨다고 보고하여 본 연구 결과와는 다른 결과를 보여 추후 직무배태성과 이직의도 사이에서 감성지능은 어떤 작용을 하는지 확인하는 추가 연구가 필요할 것으로 판단된다. 또한 이와 김[23]은 연구에서 이직의도가 병원 규모에 따라 높아지고 낮아진다고는 단정 지을 수 없으며 이직의도는 지역적 특성, 병원 근무조건 및 환경, 병원 내의 복지시설 현황 등의 다양한 요인에 의해 달라질 수 있다고 주장하여 본 연구 대상자들이 근무하는 병원의 특성, 병원 근무 조건 및 복지현황 등에 대한 검토가 필요할 것으로 판단된다.

연구결과 이직의도는 감성지능과 직무배태성은 역상관관계를 보였다. 대학병원 간호사를 대상으로 한 박[24]의 연구에서 감성지능과 이직의도는 역상관관계가 있는 것으로 나타나 본 연구결과와 비슷하였다. Morsel[25]의 연구에서 감성지능은 환자와의 신뢰감 형성에 중요한 요인이며 간호사가 환자와 공감하고 환자의 관점에서 이해

하려고 노력하는 능력으로 의사소통과 관련된 간호업무에도 영향을 준다고 하였으며, 중소 종합병원 간호사를 대상으로 한 광[26]의 연구에서는 병원간호사의 감성지능을 증진시키는 것은 이직의도를 감소시키기 위한 중요한 전략이 될 수 있다고 보고하여 본 연구결과를 지지하였다.

본 연구결과 이직의도에 가장 크게 영향을 미치는 요인은 직무배태성인 것으로 나타났다. 따라서 본 연구 대상자인 간호사의 이직의도를 감소시키기 위해서는 직무배태성을 높일 수 있는 여러 가지 중재 방안을 마련해야 할 것으로 판단된다.

그러나 본 연구는 일 개 종합병원에 종사하는 간호사를 대상으로 한 결과로 연구결과를 확대 해석할 수가 없다. 추후 병상수와 업무환경별 간호사들의 감성지능, 직무배태성 및 이직의도를 재조사하고 이들 간의 관련성을 간호, 경영 및 심리 등 다양한 측면에서 접근해 보는 융합연구가 필요할 것으로 판단된다.

간호사들의 이직의도를 낮추기 위한 노력이 계속되어져야 하며 이직의도를 분석하는 것은 병원 경원 관리 면에서도 중요한 것이다[27]. 이러한 면에서 이직의도와 관련이 있는 것으로 나타난 본 연구결과를 바탕으로 감성지능과 직무배태성을 증진시키기 위한 노력이 필요하다.

REFERENCES

- [1] Y. J. Kim, "The Influence of a General Hospital Nurse's Emotional Labor, Emotional Intelligence on Job Stress", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 12, No. 9, pp. 245-253, 2014.
- [2] W. S. Cho, M. S. You, "Problems and Prospects of Nursing Research on Job Stress in Korea", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol. 19, No. 1, pp. 63-75, 2013.
- [3] Hospital Nurses Association, 2013. A Survey on hospital care staffing status. <http://www.khna.or.kr/web/information/resource.php>
- [4] E. H. Kim, "Mediation effect of organizational citizenship behavior between job embeddedness and turnover intention", Master's thesis Kyungpook National University, 2012.
- [5] M. S. Youn, J. S. Kim, S. Y. Ryu, K. S. Kim, "Nurses' Turnover Intention and Its Related Factors", *The Medical Journal of Chosun University*, Vol. 27, No. 1, pp. 192-200, 2002.
- [6] S. J. Lee, H. J. Woo, "Structural Relationships among Job Embeddedness, Emotional Intelligence, Social Support and Turnover Intention of Nurses", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol. 21, No. 1, pp. 32-42, 2015.
- [7] K. L. Choi, S. E. Heo, D. H. Moon, "Convergence Study on the Influence of Job Stress of Shift Work Nurses on Nursing Performance", *Journal of the Korean Convergence Society*, Vol. 7, No. 4, pp. 107-121, 2016.
- [8] K. H. Lee, J. S. Song, "The Effect of Emotional Intelligence on Self-Efficacy and Job Stress of Nurses : Mediating Role of Self-Efficacy", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol. 16, No. 1, pp. 17-25, 2010.
- [9] C. W. Park, "A Study on the effect of emotional intelligence of team on teamwork quality and team performance", Master's thesis, Sogang National University, 2010.
- [10] Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablynski, C. J., Erez, M., "Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover", *Academy of Management Journal*, Vol. 44, No. 6, pp. 1102-1122, 2001.
- [11] J. R. B. Halbesleben, A. R. Wheeler, "The Relative Roles of Engagement and Embeddedness in Prediction Job Performance and Intention to Leave.", *Work & Stress*, Vol. 22, No. 3, pp. 242-256. 2008.
- [12] Y. S. Kim, "Influence of job embeddedness on turnover intention of nurses in small and medium sized general hospitals", Master's thesis, Mokpo University, 2014.
- [13] J. H. Jeon, Y. H. Yom, "Roles of Empowerment and Emotional Intelligence in the Relationship between Job Embeddedness and Turnover Intension among General Hospital Nurses", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol. 20, No. 3, pp. 303-313, 2014.
- [14] J. H. Kim, "The effects of job embeddedness on turnover intention and organizational citizenship behavior

- in hospital employee : focusing on moderating effect of personality traits”, Master’s thesis, The Graduate School of Kyung Sung University, 2010.
- [15] E. J. Yeun, H. J. Kim, “Development and Testing of a Nurse Turnover Intention Scale (NTIS)”, Journal of Korean Academy of Nursing, Vol. 43, No. 2, pp. 256-266, 2013.
- [16] Wong, C. S., Law, K. S., “The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude”, Leadership Quarterly, Vol. 13, No. 3, pp. 243-274, 2002.
- [17] Y. R. Yoon, “A study on the effect of emotional intelligence, job satisfaction and self-efficacy on the organizational citizenship behavior”, Master’s thesis, The Graduate School of Ulsan University, 2012.
- [18] H. S. Yun, “Relationship between nurse’s emotional intelligence, organizational commitment and job satisfaction”, Master’s thesis, The Graduate School of Hanyang University, 2013.
- [19] S. J. Lee, “Emotional intelligence, interpersonal relationship and nursing performance among clinical nurses”, Master’s thesis, The Graduate School of Ajou University, 2013.
- [20] E. H. Kim, “A convergence study about influences of self-efficacy and mindfulness on job satisfaction on general hospital nurses”, Journal of the Korean Convergence Society, Vol. 7, No. 5, pp. 107-116, 2016.
- [21] J. S. Cho, “Influence of job embeddedness and organizational commitment of organizational citizenship behavior in general hospital nurse”, Master’s thesis, The Graduate School of Korea University, 2014.
- [22] H. K. Jang, “The effects of communication type, job stress, and stress coping on turnover intention of nurse”, Master’s thesis, The Graduate School of Nambu University, 2015.
- [23] K. H. Lee, J. Y. Kim, “Effect of shift work nurses’ fatigue on job stress and turnover intention - mediating role of job stress” Korean Academic Society Of Occupational Health Nursing, Vol. 20, No. 1, pp. 74-82, 2011.
- [24] S. M. Park, “The effect of emotional intelligence in the relationship between emotional labor and turnover intentions of Nurses in General Hospital”, Master’s thesis, Suncheon National University, 2013.
- [25] J. M. Morse, “Negotiating commitment and involvement in the nurse-patient relationship”, Journal of Advanced Nursing, Vol. 17, No. 7, pp. 809-821, 1991.
- [26] Y. G. Kwak, “Emotional labor, emotional intelligence, health promotion behavior and turnover intention hospital nurses”, Master’s thesis, Chodang University, 2014.
- [27] B. H. Lee, J. S. Kim, “Moderating effects of internal marketing on the relationship between job stress and turnover intention among dental hygienists”, Journal of the Korean Convergence Society, Vol. 7, No. 5, pp. 79-87, 2016.
- [28] M. J. Song, “Influence of emotional intelligence and job embeddedness on turnover intention of general hospital nurses”, Master’s thesis, Gyeongsang National University, 2016.

저자소개

송민정 (Min-Jung Song) [정회원]



- 2007년 3월 : 서라벌 대학교 간호과
- 2012년 2월 : 방송통신대학교
- 2016년 2월 : 경상대학교 간호학 (석사)
- 2007년 3월 ~ 현재 : 삼성창원병원 간호사

<관심분야> : 암환자 간호

최소영 (So-Young Choi) [정회원]



- 1996년 8월 : 중앙대학교 (간호학 석사)
- 2002년 2월 : 부산대학교 대학원 간호학과(간호학박사)
- 1992년 3월 ~ 2003년 3월 : 경상대학교 병원 간호사

· 2003년 4월 ~ 현재 : 경상대학교 간호학과 교수

<관심분야> : 여성건강, 암환자 간호