

중소병원 간호사의 직무배태성과 감성지능이 간호업무성과에 미치는 영향¹⁾

권성복¹, 박미정²‡, 송형미², 문지선²

¹동신대학교 간호학과, ²동신대학교 간호학과 대학원

Effects of Job Embeddedness and Emotional Intelligence on Performance of Nurses in Medium and Small sized Hospital

Sung-Bok Kwon¹, Mee-Jeong Park²‡, Hyeong-Mi Song², Ji-Seon Moon²

¹Department of Nursing, Dongshin University,

²Department of Nursing, Graduate School, Dongshin University

<Abstract>

Objectives : The aim of this study was to ascertain the effectiveness of job embeddedness and emotional intelligence on the performance of nurses working in medium and small sized hospitals.

Methods : Data were collected from 283 nurses at 6 hospitals in G city. Structured questionnaires were used to assess the status of job embeddedness, emotional intelligence and nursing performance. The relationship and effectiveness between the factors were analyzed using multiple regression analysis.

Results : The scores of job embeddedness, emotional intelligence and nursing performance were 3.02, 4.50 and 3.56, respectively. It was shown that the sacrifice of job embeddedness, self-motion appraisal, others emotions appraisal and the of regulation of emotion were positively correlated with nursing performance. The fit of job embeddedness, however, was negatively associated with nursing performance. The results showed that the status of job embeddedness and emotional intelligence explained the nursing performance($R^2=35\%$). **Conclusions** : It has been shown that job embeddedness and emotional intelligence are important factors to enhance nursing performance. Activities to promote job embeddedness and emotional intelligence might be needed to enhance nursing performance.

Key Words : Job Embeddedness, Emotional Intelligence, Nursing Performance, Nurse

‡ Corresponding author : Mee-Jeong Park(mjgoodi@hanmail.net) Department of Nursing, Graduate School, Dongshin University

• Received : Nov 3, 2016

• Revised : Jan 30, 2017

• Accepted : Mar 13, 2017

* 논문의 종류: 양적연구

I. 서론

1. 연구의 필요성

근래 보건 의료 환경은 매우 역동적으로 변화하여 의료기관간 경쟁이 심화됨으로써 국내 의료기관은 이에 효과적인 대처와 기관의 생존을 위한 경영 효율화에 고심하고 있다. 즉 의료기관은 소비자들의 질적인 의료서비스에 대한 기대감과 상급종합병원에 대한 두드러진 선호 현상, 건강관리 비용의 상승 및 건강보험제도 및 의료수가 문제 등 다양한 환경 변화에 직면해 있다[1]. 특히 중소병원이 처한 상황은 앞으로 간호·간병통합서비스의 확대, 간호등급수급제의 재정비, 환자안전법 등과 같은 국가보건정책이 변화함에 따라 보건 의료 전달 체계 내에서 수행할 역할에서 상급종합병원에 비해 취약하기 때문에 더 심각하다.

여기에 의료기관의 간호 인력은 전체 인력의 약 40-50% 정도를 차지하는데[2] 각 기관에서 간호 인력에 대한 관리는 병원 운영예산 측면의 재정적인 요소뿐만 아니라 전체 의료서비스의 질적 향상에 의한 병원 생산성의 증대와도 관련되므로 매우 중요한 요소이다[3]. 간호 인력 관리 상 현재 간호사 이직률을 살펴보면 상급종합병원은 9.0%, 중소병원은 16.7%로 나타났는데[4] 특히 전체 인력 구성 비율 상 간호사가 더 높은 비율을 차지하는 중소병원 간호사의 이직률이 높은 것은 지방 중소병원의 간호사 부족 현상 속에서 간호 인력관리 문제, 간호 서비스의 질 저하로 인한 환자안전 위해 증가 등 간호업무성과 감소로 인한 영향은 물론 중소병원의 경영 위기까지 초래할 수 있기 때문에 중요한 관리요소라고 하겠다[5].

이와 관련하여 최근 개인과 직무 관계에 기초하여 조직체류 요인을 규명하는 새로운 개념인 직무배태성은 개인이 조직을 떠나지 않고 계속 조직에 머무를 수 있도록 하는 것이다[6]. 직무배태성은

궁극적으로 자발적 이직을 결정하는 요소이며 개인과 조직이 잘 연계되어 있고 업무 적합성이 높은 조직에서 만일 한 개인이 어떤 조직을 떠나게 되는 경우에 지불해야 할 희생이 크다면 개인의 내재적 동기는 높아지게 되어 더욱 열심히 일하게 된다. 이는 개인의 이직의도와 이직 및 간호업무성과와 밀접한 관련이 있어서 직무배태성을 높여줌으로써 유능한 인재의 자발적 이직 감소로 조직의 성과를 향상시킬 수 있다고 한다[6][7][8][9].

또한 최근 개인의 지적 능력은 높은 반면, 낮은 감정 통제력으로 인해 나타나는 사회문제로 감성지능을 중요시하고 있다. 감성지능은 자신과 타인의 감성을 인지하고 자신을 동기화하며 자신과 타인 간 관계에서 감성을 잘 조절하고 관리하여 활용할 수 있는 능력이다[10][11]. 감성지능은 다양한 영역에서 개인과 조직에 영향을 미치는 것으로 나타나는데, 특히 간호사는 신체적, 심리적, 정신적, 영적 고통을 호소하는 대상자의 전인적 간호를 담당함으로써 업무 스트레스 상황에 흔히 노출되므로[12] 간호사의 감성지능은 매우 중요하다. 조직 내 간호사 개인의 부적합한 감성지능은 직무만족과 조직몰입 저하, 직무 스트레스 상승과 환자안전 문제 노출 증가 등으로 간호서비스 질 저하는 물론 병원조직의 생산성 저하와 동시에 간호업무성과 감소를 유발할 수 있다[13][14][15][16]. 간호업무성과는 간호사가 간호업무수행 시 전문성을 바탕으로 역할을 수행하여 조직의 생산성 증가와 간호조직의 목표를 능률적으로 수행하는 정도로서, 간호사가 간호대상자에게 간호를 제공함에 있어 직·간접적인 제반활동과 관련된 간호업무수행의 결과이다[9].

이와 같이 여러 선행연구 결과 간호업무성과는 간호서비스의 질 향상을 파악하기 위해 반드시 필요하며 간호사의 조직 체류의 요인을 파악하여 이직 감소와 직무만족을 상승시키기 위한 감성지능은 인적자원관리 측면에서 중요한 요소로 나타났

다. 그러나 지금까지 수행된 관련 연구들은 대부분 상급종합병원을 포함한 대형병원을 중심으로 수행되었고[9][13][14] 중소병원을 대상으로 한 연구는 찾아보기 어려운 실정이므로 본 연구 수행은 매우 필요하고 시의적절하다고 본다.

따라서 본 연구는 중소병원 간호사를 중심으로 직무배태성과 감성지능이 간호업무성과에 미치는 영향을 파악하고, 간호업무성과에 미치는 직무배태성과 감성지능의 영향 요인을 규명하고자 시도하였으며, 이는 중소병원의 간호 인적 자원 관리에 필요한 기초 자료를 제공하는데 도움이 될 것으로 본다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 중소병원 간호사의 직무배태성과 감성지능이 간호업무성과에 미치는 영향을 파악하기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 직무배태성, 감성지능 및 간호업무성과의 정도를 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 직무배태성, 감성지능, 간호업무성과의 차이를 파악한다.
- 3) 대상자의 직무배태성, 감성지능 및 간호업무성과의 간의 상관관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 직무배태성, 감성지능이 간호업무성과에 미치는 영향요인을 파악한다.

II. 연구방법

1. 연구 설계

본 연구는 중소병원 간호사의 직무배태성과 감성지능 및 간호업무성과를 파악하고, 중소병원 간호사의 간호업무성과에 미치는 영향요인을 규명하기 위한 서술적 조사 연구이다.

2. 연구 대상

연구 대상은 G 광역시 소재 200병상 이상 300병상 미만의 6개 중소병원에서 최소 1년 이상 근무한 간호사로서, 본 연구의 목적을 이해하고 참여하기로 허락한 간호사 283명이었다. 대상자 선정 사항 중 경력 1년 이상은 간호사가 입사 후 교육 및 훈련을 받고 독립적으로 업무를 수행할 수 있는 시점을 고려하기 위함이다. 본 연구에 필요한 대상자의 수는 G-Power 3.1 프로그램을 이용하여 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .80일 때 최소 대상자 수 132명으로 이는 통계분석을 수행하는데 충분한 것으로 확인되었다.

3. 연구 도구

1) 직무배태성

직무배태성은 개인이 조직을 떠나지 않고 계속 조직에 머무를 수 있도록 하는 개념으로 본 연구에서는 Mitchell et al.[6]이 개발한 도구를 기초로 Kim[17]이 수정, 보완한 도구를 사용하여 측정하였다. 도구는 총 17문항으로 구성되었으며 조직에 대한 적합성 7문항, 연계 3문항, 희생 7문항이다. 측정기준은 Likert 5점 척도로 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점으로 점수가 높을수록 조직에 대한 직무배태성이 높음을 의미한다. Kim[17]의 연구에서 각 하위영역별 신뢰도 Cronbach's α 는 적합성 .87, 연계 .74, 희생 .83이었으며, 본 연구의 신뢰도 Cronbach's α 는 적합성 .88, 연계 .75, 희생 .77이었다.

2) 감성지능

감성지능은 다양한 상황에서 자기 자신의 감성과 타인의 감성을 잘 이해하고 인식하며, 조직, 통합하여 행위나 사고를 함에 있어서 감성을 조절하며, 감성을 효율적으로 활용할 수 있는 능력[10]이

며, 본 연구에서는 Wong & Law[10]가 개발한 감성지능 척도 WLEIS(Wong and Law Emotional Intelligence Scale)를 Jung[18]이 번안한 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 총 16문항으로 구성되었으며 자신의 감성이해 4문항, 타인의 감성이해 4문항, 감성조절 4문항, 감성활용 4문항이다. 측정기준은 Likert 7점 척도로 '매우 그렇다' 7점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점으로 점수가 높을수록 감성지능이 높음을 의미한다. Jung[18]의 연구에서 각 하위영역별 신뢰도 Cronbach's α 는 자신의 감성이해 .90, 타인의 감성이해 .89, 감성조절 .88, 감성활용 .89였으며, 본 연구의 신뢰도 Cronbach's α 는 자신의 감성이해 .91, 타인의 감성이해 .88, 감성조절 .91, 감성활용 .85였다.

3) 간호업무성과

간호업무성과는 간호사가 전문성을 바탕으로 간호의 질적 향상을 위해 역할을 합리적으로 수행하여 간호조직의 목표를 능률적으로 수행하는 정도로[14], 본 연구에서는 Ko et al.[19]이 개발한 간호업무성과 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 총 17문항으로 구성되었으며 간호업무수행 능력 7문항, 간호업무 수행태도 4문항, 간호업무 수준향상 3문항, 간호과정 적용 3문항이다. 측정기준은 Likert 5점 척도로 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점으로 점수가 높을수록 간호업무성과가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Ko et al.[19] 연구에서 Cronbach's α 는 .92였으며 본 연구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .92였다.

4. 자료수집 및 대상자의 윤리적 고려

자료수집 기간은 2016년 6월 15일부터 6월 30일까지였다. 자료수집을 위해 G 광역시 소재 200병상 이상 300병상 미만의 6개 중소병원에 설문지 320부를 배부하였고, 이중 315부를 회수하였으며,

불성실한 응답을 제외한 283부가 최종 자료분석에 사용되었다.

대상자에 대한 윤리적 고려를 위하여 D대학교 생명윤리위원회의 연구 승인(1040708-201604-SB-003-01)을 받은 후 연구자가 병원을 직접 방문하여 각 기관의 간호부서장의 동의와 각 병동 수간호사를 통하여 해당 간호사의 서면 동의를 받았다. 서면동의 내용에는 연구목적과 정보에 대한 비밀보장, 참여를 원하지 않은 경우 언제라도 중지할 수 있다는 내용 등이 포함되었다.

5. 자료분석

자료분석은 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균과 표준편차를 이용하였다.
- 2) 대상자의 직무배태성, 감성지능 및 간호업무성과의 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 직무배태성, 감성지능, 간호업무성과의 차이는 t-test, ANOVA로 분석하였으며, 사후검증은 Scheffe' test를 실시하였다.
- 4) 대상자의 직무배태성, 감성지능 및 간호업무성과 간의 상관관계는 Pearson's Correlation coefficient로 분석하였다.
- 5) 대상자의 직무배태성과 감성지능이 간호업무성과에 미치는 영향요인은 Multiple regression analysis로 분석하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 대상자의 일반적인 특성과 직무배태성, 감성지능, 간호업무성과의 차이

본 연구 대상자의 일반적 특성은 성별은 여성이

278명(98.2%)으로 대부분이고 연령은 29세 이하가 150명(53.0%)으로 가장 많으며 결혼 상태는 미혼 175명(61.8%)이었다. 교육정도는 전문대 졸업 162명(57.2%)로 대다수이며 총 임상경력은 1년 이상 3년 미만 73명(25.8%)과 10년 이상 70명(24.7%)이 높은 비율로 나타났다. 현 근무부서 경력은 1년 이상 3년 미만이 90명(31.8%)이고 근무부서는 특수부서 148명(52.3%), 병동 135명(47.7%)이었다. 현 직위는 일반간호사가 209명(73.9%)으로 대부분을 차지하였고 월수입은 200~250만원 미만이 171명(60.4%)이었다.

대상자의 일반적인 특성에 따른 직무배태성, 감성지능 및 간호업무성과의 차이를 보면 직무배태성은 교육정도(F=3.56, p=.030)와 월수입(F= 6.74, p<.001)에 따라 유의한 차이가 있었고 사후 검정 결과는 전문학사나 대학교 졸업 보다 대학원 졸업

이상 간호사가 직무배태성이 높은 것으로 나타났으며 월수입은 250만원 미만보다 250만원 이상에서 직무배태성이 높은 것으로 나타났다. 감성지능은 결혼상태(t=-2.07, p=.040)와 교육정도(F=3.83, p=.023)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었으며 사후검정 결과는 학력이 높을수록 감성지능이 높은 것으로 나타났다. 간호업무성과는 연령(F=6.36, p=.002)과 결혼상태(t=-3.51, p<.001) 및 교육정도(F=3.48, p=.032), 총 임상경력(F=4.84, p=.001), 직위(t=-2.64, p=.009), 월수입(F=5.15, p=.006)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었으며 사후검정 결과는 연령이 증가할수록, 총 임상경력은 1년 이상 3년 미만 보다 3년 이상 경력이 있는 간호사에서, 월수입은 250만원 미만보다 250만원 이상에서 간호업무성고가 높은 것으로 나타났다<Table 1>.

<Table 1> Difference between Job Embeddedness, Emotional Intelligence, and Nursing Performance by General Characteristics (N=283)

Variables	Categories	n(%)	Job Embeddedness		Emotional Intelligence		Nursing Performance	
			M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)
Gender	Male	5(1.8)	2.73±0.47	-1.62	4.13±0.88	-1.36	3.20±0.34	-1.70
	Female	278(98.2)	3.03±0.40	(.110)	4.50±0.61	(.176)	3.56±0.48	(0.91)
Age(year)	≤29 ^a	150(53.0)	3.00±0.38	1.67	4.45±0.62	0.93	3.47±0.46	6.36
	30~39 ^b	118(41.7)	3.02±0.43	(.190)	4.54±0.62	(.396)	3.65±0.48	(.002)
	40~49 ^c	15(5.3)	3.20±0.40		4.61±0.54		3.76±0.54	a<b,c
Marital status	Unmarried	175(61.8)	3.00±0.39	-1.04	4.44±0.63	-2.07	3.48±0.46	-3.51
	Married	108(38.2)	3.05±0.42	(.300)	4.59±0.58	(.040)	3.68±0.48	(.001)
Educational level	College ^a	162(57.2)	3.03±0.37	3.56	4.45±0.63	3.83	3.61±0.48	3.48
	University ^b	118(41.7)	2.99±0.44	(.030)	4.54±0.59	(.023)	3.47±0.46	(.032)
	Graduate school ^c	3(1.1)	3.61±0.46	a,b<c	5.38±0.50	a,b<c	3.88±0.44	
Religion	Yes	110(38.9)	3.03±0.38	0.15	4.54±0.06	0.93	3.57±0.49	0.32
	No	173(61.1)	3.02±0.42	(.879)	4.47±0.59	(.351)	3.55±0.47	(.752)
Total career(years)	1~3 ^a	73(25.8)	3.04±0.43	1.42	4.46±0.62	0.11	3.38±0.41	4.84
	3~5 ^b	54(19.1)	3.01±0.40	(.229)	4.52±0.66	(.980)	3.52±0.46	(.001)
	5~7 ^c	29(10.2)	2.97±0.33		4.47±0.60		3.67±0.48	a<b,c,d,e
	7~10 ^d	57(20.1)	2.93±0.36		4.51±0.62		3.58±0.46	
	≥10 ^e	70(24.7)	3.10±0.45		4.51±0.59		3.70±0.52	
Department	General unit	135(47.7)	3.01±0.44	-0.36	4.47±0.63	-0.60	3.58±0.49	0.74
	Special unit	148(52.3)	3.03±0.37	(.717)	4.52±0.61	(.551)	3.54±0.47	(.460)
Career in current department (years)	<1	33(11.7)	3.00±0.50	0.24	4.47±0.67	0.28	3.58±0.48	4.23
	1~3	90(31.8)	3.01±0.38	(.913)	4.45±0.61	(.893)	3.42±0.40	(.002)
	3~5	66(23.3)	3.01±0.37		4.56±0.61		3.52±0.52	
	5~7	27(9.5)	3.08±0.33		4.48±0.69		3.72±0.47	
Position	≥7	67(23.7)	3.04±0.45		4.51±0.59		3.70±0.49	
	Staff nurse	209(73.9)	3.00±0.39	-1.74	4.48±0.62	-0.64	3.51±0.46	-2.64
Salary(10,000 won/month)	Charge nurse	74(26.1)	3.09±0.46	(.083)	4.53±0.62	(.522)	3.68±0.50	(.009)
	<200 ^a	90(31.8)	2.98±0.39	6.74	4.44±0.58	0.61	3.44±0.43	5.15
	200~250 ^b	171(60.4)	3.00±0.39	(.001)	4.51±0.62	(.543)	3.59±0.48	(.006)
	≥250 ^c	22(7.8)	3.32±0.47	a,b<c	4.58±0.77		3.76±0.53	a,b<c

2. 대상자의 직무배태성, 감성지능 및 간호업무 성과의 정도

대상자의 직무배태성, 감성지능 및 간호업무 성과의 정도를 살펴보면, 직무배태성은 5점 만점에 평균평점 3.02±0.41점이었고 하위영역별 높은 순으로는 연계 3.40±0.53점, 희생 3.14±0.44점, 적합성 2.52±0.49점이었다. 감성지능은 7점 만점에 평균평점 4.50±0.62점이었으며, 하위영역별 높은 순으로는 자신의 감성이해 5.37±0.90점, 타인의 감성이해 4.85±0.93점, 감성조절 4.52±0.93점, 감성활용 3.23±0.47점이었다. 간호업무성과는 5점 만점에 평균평점 3.56±0.48점이었다<Table 2>.

3. 대상자의 직무배태성, 감성지능 및 간호업무 성과 간의 상관관계

대상자의 직무배태성, 감성지능 및 간호업무 성과 간의 상관관계를 살펴보면 직무배태성의 하위영역과 간호업무성과는 희생(r=.363, p<.001), 연계(r=.266, p<.001), 적합성(r=.131, p<.001)과 순 상관관계로 나타났으며, 감성지능의 하위영역과 간호업무성과는 감성조절(r=.402, p<.001), 타인의 감성이해(r=.394, p<.001), 자신의 감성이해(r=.362, p<.001), 감성활용(r=.353, p<.001)과 통계적으로 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다<Table 3>.

<Table 2> Degree of Job Embeddedness, Emotional Intelligence, and Nursing Performance (N=283)

Variables	M±SD	Minimum Value	Maximum Value
Job embeddedness	3.02±0.41	1.40	4.29
Fit	2.52±0.49	1.00	4.20
Link	3.40±0.53	1.00	5.00
Sacrifice	3.14±0.44	1.86	4.29
Emotional intelligence	4.50±0.62	2.00	6.50
Self emotion appraisal	5.37±0.90	3.00	7.00
Others' emotions appraisal	4.85±0.93	1.75	7.00
Regulation of emotion	4.52±0.93	2.00	6.50
Use of emotion	3.23±0.47	2.00	4.75
Nursing performance	3.56±0.48	2.32	5.00

<Table 3> Correlations between Job Embeddedness, Emotional Intelligence and Nursing Performance (N=283)

Variables	JE			EI				NP
	Fit r(p)	Link r(p)	Sacrifice r(p)	SE r(p)	OE r(p)	RE r(p)	UE r(p)	
JE Fit	1							
Link	.473(<.001)	1						
Sacrifice	.519(<.001)	.646(<.001)	1					
EI SE	.203(<.001)	.323(<.001)	.261(<.001)	1				
OE	.170(<.001)	.261(<.001)	.231(<.001)	.553(<.001)	1			
RE	.240(<.001)	.339(<.001)	.255(<.001)	.502(<.001)	.555(<.001)	1		
UE	.456(<.001)	.634(<.001)	.922(<.001)	.253(<.001)	.242(<.001)	.236(<.001)	1	
NP	.131(<.001)	.266(<.001)	.363(<.001)	.362(<.001)	.394(<.001)	.402(<.001)	.353(<.001)	1

JE=Job embeddedness; EI=Emotional intelligence; SE=Self emotion appraisal; OE=Others' emotion appraisal; RE=Regulation of emotion; UE=Use of emotion; NP=Nursing performance

4. 대상자의 직무배태성, 감성지능이 간호업무 성과에 미치는 영향

대상자의 직무배태성과 감성지능이 간호업무 성과에 미치는 영향요인을 파악하기 위하여 일반적인 특성 중 간호업무성과와 유의한 차이를 나타낸 연령($F=6.36, p=.002$), 결혼상태($t=-3.51, p<.001$), 교육정도($F=3.48, p=.032$), 총 임상경력($F=4.84, p=.001$), 직위($t=-2.64, p=.009$), 월수입($F=5.15, p=.006$)와 직무배태성의 하위영역인 적합성, 연계, 희생과 감성지능의 하위영역인 자신의 감성이해, 타인의 감성이해, 감성조절, 감성활용을 예측변인으로 투입하여 다중회귀분석을 실시하였다. 모형의 Durbin-Watson 통계량은 1.93으로 2에 가까운 값을 나타내어 자기 상관성은 없는 것으로 나타났으며 VIF(Variance Inflation Factor) 값은 1.45~7.42

로 다중 공선성은 발생하지 않는 것으로 나타났다. 분석은 일반적인 특성 중 연령과 총 임상경력(년(year)을 기준으로 연속변수 처리하였으며 결혼 상태는 미혼과 기혼으로, 교육정도는 전문학사와 대학교 졸업 이상으로, 직위는 일반간호사와 책임 간호사 이상으로, 월수입은 월 200만원 미만과 월 200만원 이상으로 더미변수로 변환시켰다.

간호업무성과에 영향을 미치는 직무배태성의 하위영역은 희생($\beta=.29, p=.031$)이 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났고 적합성($\beta=-.15, p=.016$)은 통계적으로 부(-)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 감성지능의 하위영역은 자신의 감성이해($\beta=.13, p=.031$), 타인의 감성이해($\beta=.14, p=.032$), 감성조절($\beta=.26, p<.001$)이 간호업무성과에 영향을 미치는 요인으로 나타났으며 모형의 설명력은 35%로 나타났다($F=11.60, p<.001$)<Table 4>.

<Table 4> Multiple Regression Analysis on Nursing Performance (N=283)

Variables	Categories	B	SE	β	t	p	R ²	F(p)
	Age(years)	.01	.01	.07	.80	.422		
	Marital status	.05	.07	.05	.70	.483		
	Educational level	-.12	.05	-.14	-.64	.009		
	Total career(years)	.03	.03	.09	.96	.336		
	Position	-.05	.08	-.05	-.63	.530		
	Salary	.04	.05	.05	.81	.420	.35	11.60(<.001)
Job	Fit	-.14	.06	-.15	-2.43	.016		
Embeddedness	Link	-.08	.06	-.09	-1.29	.197		
	Sacrifice	.31	.14	.29	2.17	.031		
Emotional Intelligence	SE	.07	.03	.13	2.18	.031		
	OE	.07	.03	.14	2.15	.032		
	RE	.13	.03	.26	4.06	<.001		
	UE	.09	.13	.09	.66	.508		

SE=Self emotion appraisal; OE=Others' emotions appraisal; RE=Regulation of emotion; UE=Use of emotion

IV. 고찰

본 연구의 결과를 기초로 중소병원 간호사의 직무배태성, 감성지능 및 간호업무성과 간의 비교를 통해 의미 있는 내용을 다음과 같이 논의해보고자 한다.

본 연구에서 간호업무성과와 관련된 주요 변수인 직무배태성은 5점 만점에 평균평점 3.02점으로 중간 이상의 점수로 나타났다. 이 결과는 동일한 도구를 사용하여 500병상 이상 종합병원을 대상으로 연구한 Lee & Yom[9]의 연구에서 나타난 3.24점보다는 0.22점 낮고, 100병상 이상 500병상 미만 종합병원을 대상으로 연구한 Jeon & Yom[16]의 연구에서 나타난 3.10점보다도 약간 더 낮게 나타난 것이다. 이러한 점수 차이는 연구대상 기관 간 규모, 근무조건과 환경, 조직문화 등을 고려하여 결과를 구체적으로 해석할 수 없으므로 직접적인 비교는 어려운 점이 있으나 대체로 500병상 이상의 종합병원 간호사는 300병상 미만의 중소병원 간호사보다는 조직에 계속 머무르려는 경향이 높다고 하겠다. 이는 간호현장의 상황을 살펴볼 때 대형종합병원이나 수도권 소재 병원은 지역 중소병원에 비해 근무조건이나 임금 등 환경적으로 비교적 더 양호하므로 직무배태성이 더 높게 나타나고 의료기관의 규모 크기와 소재지 등에 따라 차이를 나타낸다는 이러한 결과는 의료기관의 경영자들에게 인적자원관리 측면에서 의미가 있다고 하겠다. 즉 이러한 결과는 지역의 중소병원으로서 기관의 환경적 특성과 체계적인 시스템을 바탕으로 적절한 간호 인력 보유와 간호업무성과를 높일 수 있도록 조직문화 등을 고려한 경영 활동 방안의 마련이 중요함을 시사하고 있으며 또한 직무배태성에 대한 다양한 연구가 기관의 소재지, 규모, 근무조건과 환경 및 조직문화 등과 관련하여 더 이루어져야 할 필요성이 있다고 하겠다.

본 연구 대상자의 감성지능은 7점 만점에 평균

평점 4.50점으로 중간 이상의 점수를 나타냈다. 선행연구를 살펴보면 400병상 이상 종합병원을 대상으로 연구한 Yoo[12]의 연구에서 4.97점이었고 수도권 지역의 상급종합병원을 대상으로 연구한 Lee & Koh[15]의 연구에서는 4.84점이었으며 지역의 종합병원을 대상으로 연구한 Park et al.[20]의 연구에서는 4.57점으로 본 연구와 비슷한 결과를 보였다. 이 결과는 감성지능 또한 의료기관의 규모와 소재지에 따라 점수 차이가 나타난다는 것을 보여주는 것으로 지역의 중소병원 간호사의 감성지능이 수도권의 종합병원 간호사보다도 감성지능이 낮음을 알 수 있다. 간호사의 감성지능은 간호업무성과에 직접적인 영향을 주는 변수이므로 기관의 인적자원관리 측면에서 매우 중요시해야 할 요소라고 하겠다. 실제로 최근 기업에서는 개인의 감성지능 발달 정도와 업무성과 간 관련성이 있다는 연구 결과에 주목하고 있고 정책적으로 감성경영을 도입하여 감성자극프로그램을 활용한 교육을 시도하는 경우도 있었다[18]. 이는 지역의 중소병원 간호사의 감성지능 점수가 더 낮다는 본 연구결과를 바탕으로 앞으로 중소병원의 경영자나 간호조직 관리자는 간호 인력의 감성지능을 높일 수 있는 관리 프로그램을 도입하고 시도해볼 필요성을 시사하고 있다고 하겠다.

본 연구 대상자의 간호업무성과는 5점 만점에 평균평점 3.56점으로 중간이상을 나타냈다. 이 점수는 500병상 이상 대학병원 간호사를 대상으로 연구한 Lee & Yom[9]의 연구에서 나타난 3.84점보다는 0.28점 낮고 Wi & Yi[21]의 연구에서 나타난 3.81점보다도 0.25점이 낮으며 수도권과 지역 종합병원을 대상으로 연구한 Choi et al.[22]의 연구에서 나타난 3.68점보다도 0.12점이 낮은 결과를 보였다. 이 결과는 의료기관의 규모와 지역적인 차이를 극복하기가 쉽지 않음을 시사하고 있다고 하겠으며 이러한 비교는 2012년 이후 최근 경향을 반영한 것이라고 할 때 매우 유의미한 내용으로서

추후 기관의 지역적 위치, 규모 및 조직문화 등을 고려한 비교 연구가 지속적으로 수행되어야 할 것으로 사료된다. 특히 간호업무성과는 의료기관의 근무여건, 조직문화, 직원의 업무숙련도와 전문성, 자율성, 입원환자의 중증도 등 여러 가지 문제에 영향을 받을 수 있기 때문에 중소병원 간호사의 간호업무성과 향상을 위해서는 간호사의 경력별 차별화된 훈련과 교육의 도입, 조직 내 개인의 자율성 존중, 간호과정의 체계적 적용 등의 다양한 노력이 필수적이라고 본다.

연구대상자의 직무배태성과 감성지능 및 간호업무성과 간의 관련성을 확인한 결과를 보면 본 연구에서 직무배태성은 간호업무성과와 순 상관관계를 나타내고 이는 Lee & Yom[9]의 연구결과와 유사하였다. 또한 감성지능과 간호업무성과의 관계도 유의한 순 상관관계를 보였고 이는 지역 대학병원 간호사를 대상으로 한 Lee et al.[14]의 연구와도 일치하였다. 이러한 결과를 바탕으로 간호사의 직무배태성과 감성지능이 높을수록 간호업무성과 또한 높아짐을 알 수 있었다. 그러나 본 연구결과에서 특이한 점은 간호업무성과에 유의한 영향을 미치는 요인을 분석한 결과에서 직무배태성의 하위영역 중 희생은 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타난 반면 적합성은 간호업무성과에 부(-)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다는 것이다. 이러한 결과를 선행연구와 비교해보려고 하였으나 실제 직무배태성의 하위영역의 요인별로 간호업무성과에 영향을 주는 요인을 세부적으로 구분하여 연구한 결과는 찾아볼 수 없었으므로 직접적인 비교는 어려웠다. 다만 이직의도와 직무배태성을 변수로 한 Kim & Ryu[23]의 연구에서 적합성이 부(-)적인 영향을 미치는 요인이었다는 것과 공기업을 대상으로 직무수행능력과 승진관리에서 직무배태성의 효과를 연구한 Song et al.[24]의 연구에서 적합성이 부(-)적인 조절을 하는 것으로 나타난 연구를 찾아볼 수 있었으나 이는 연구변수 뿐만 아니라

기관의 소재지, 규모, 연구대상자 등이 다른 상황에서 시도된 연구이므로 직접 비교할 수 없다고 본다. 그러므로 본 연구의 대상자가 지역 중소병원의 간호사인 점을 고려하고 직무배태성 중 적합성에 해당하는 내용, 즉 '같은 부서 구성원을 좋아한다, 현재 업무가 내가 가진 기술과 재능들을 잘 활용할 수 있게 한다, 병원이 마음에 들고 현재 권한과 책임에 만족하며 조직의 문화와 가치관이 나와 일치한다, 현재 근무지가 나의 경력성장과 발전에 도움이 된다' 등을 내용적으로 연결시켜 분석해보면 지역 중소병원에서 근무하는 간호사는 직무에 대한 적합성의 중요성은 높게 인지하면서도 간호업무성과에서는 낮은 결과를 나타낸다는 것이다. 이는 실제 지역 중소병원 간호사는 직무만족도가 낮고 상급종합병원 간호사의 이직률이 9.0% 인데 비해 중소병원은 16.7%로 매우 높은 이직률과도 관련이 있으며[4][23] 현재 우리나라 지역 중소병원의 특성이나 다양한 문제들로 인해 나타난 결과라고 조심스럽게 해석해볼 수 있겠다. 본 연구에서 나타난 이러한 상반된 결과는 지역 중소병원 간호사에 대한 더 다각적인 후속 연구가 이루어져야 함을 시사하고 있다고 하겠으며 특히 직무배태성과 간호업무성과 간의 세부적인 영향에 대한 연구가 필요하다고 본다.

연구대상자의 감성지능이 간호업무성과에 미치는 영향은 감성조절, 자신의 감성이해, 타인의 감성이해 순으로 정(+)적인 영향을 미치는 요인으로 나타났고 감성활용은 간호업무성과에 영향을 미치지 않았다. 이 결과는 지역 대학병원 간호사를 대상으로 한 Lee et al.[14]의 선행연구와 일치하였고 수도권 지역의 상급종합병원을 대상으로 한 Lee & Koh[15]의 연구에서는 감성활용이 조직성과에 가장 큰 영향력 미치는 요인으로 나타나서 본 연구와 약간 다른 결과를 나타냈다. 그러나 전반적으로 감성지능은 조직 업무성과에 유의한 영향을 미치는 요인으로서 감성지능의 어떤 한 변수에 치중하

기 보다는 감성지능의 모든 요인을 향상시키는 접근이 필요함을 나타낸 것이라고 할 수 있겠다. 이를 바탕으로 간호사는 간호행위 수행 시 자신의 감정에 대한 정확한 이해, 타인의 감정을 이해하는 능력, 자신의 감정을 잘 조절하고 감성을 활용하는 방법 등의 통합적인 감성지능 관리가 감정노동자인 간호사의 직무스트레스를 줄이고 직무만족을 높임으로서 간호조직의 업무성적을 향상시킬 수 있다고 본다.

V. 결론

본 연구는 G 광역시 소재 200병상 이상 300병상 미만 중소병원의 1년 이상 경력 간호사를 대상으로 직무배태성, 감성지능 및 간호업무성적을 파악함으로써 중소병원의 간호 인적자원관리에 필요한 기초 자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구 결과 지역 중소병원 간호사의 직무배태성, 감성지능 및 간호업무성과 점수는 수도권 소재의 종합병원과 대형종합병원의 간호사에 비해 모두 더 낮은 점수를 나타냈다. 대상자의 일반적인 특성을 살펴보면 직무배태성은 학력이 높고 월수입이 많을수록, 감성지능은 기혼이며 학력이 높을수록, 간호업무성과는 연령, 학력, 직위가 높고 기혼이며 월수입이 더 많고 총 임상경력이 3년 이상인 간호사가 높은 것으로 나타났다. 또한 간호사의 직무배태성은 간호업무성과와 순 상관관계를 나타냈으며 감성지능은 간호업무성과와 통계적으로 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 간호업무성과에 영향을 미치는 요인으로 직무배태성에서 회색은 정(+)적인 영향을 미치지만 적합성은 부(-)적인 영향을 미치는 것으로 나타났고 감성지능은 자신의 감성이해, 타인의 감성이해, 감성조절이 영향을 미치는 요인으로 나타났다.

결론적으로 직무배태성과 감성지능은 간호업무성과에 많은 영향을 주는 중요한 변수로 나타났

고 직무배태성, 감성지능 및 간호업무성과는 의료기관의 소재지, 규모, 근무조건과 환경 및 조직문화 등에 따라 차이가 많았다. 특히 지역 중소병원은 수도권 소재 종합병원급 이상의 기관과 비교하여 직무배태성, 감성지능 및 간호업무성과가 모두 낮다는 것을 알 수 있었다. 이와 같이 지역 중소병원의 특성과 문제점 속에서 본 연구결과를 간호인적자원관리에 활용하기 위하여 제언하면, 연구 측면에서는 다양한 규모와 지역의 의료기관에서 다양한 연구방법을 활용한 후속연구가 필요하며 또한 간호 실무와 교육 측면에서는 지역 중소병원 간호사의 감성지능의 향상과 업무성과를 높이기 위해서 기관의 경영자와 간호 관리자는 간호 인력의 감성지능 향상을 목적으로 다양한 교육 및 업무능력개발 프로그램을 도입하고 실시해야 할 것이다.

REFERENCES

1. J.W. Lee, Y.S. Eo, Y.S. Ha(2014), Effects of Organizational Cultures on Job Satisfaction and Organizational Commitment : Focused on Small to Medium sized Hospitals, The Korean Journal of Health Service Management, Vol.8(3);75-87.
2. E.H. Oh, B.Y. Chung(2011), The Effect of Empowerment on Nursing Performance, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in Hospital Nurses, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol.17(4);391-401.
3. Y.R. Yeun(2014), Job Stress, Burnout, Nursing Organizational Culture and Turnover Intention among Nurses, Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society, Vol.15(8);4981-4986.
4. Hospital Nurses Association(2015), Survey on Hospital Nurse Staffing Status,

- <http://www.khna.or.kr/web/information/resource.php>
5. J. Coms, Y. Liu, A. Hall, D. Ketchen(2006), How much do High-Performance work matter? A Meta-analysis of Their effects on Organization performance, *Personnel Psychology*, Vol.59(3);501-528.
 6. T.R. Mitchell, B.C. Holtom, T.W. Lee, C.J. Sablynski, M. Erez(2001), Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover, *Academy of Management Journal*, Vol.44(6);1102-1122.
 7. J.R.B. Halbesleben, A.R. Wheeler(2008), The Relative Roles of Engagement and Embeddedness in Predicting Job Performance and Intention to Leave, *Work and Stress*, Vol.22(3);242-256.
 8. T.W. Lee, T.R. Mitchell, C.J. Sablynski. J.P. Burton, B.C. Holtom(2004), The Effects of Job Embeddedness on Organizational Citizenship, Job Performance, Volitional Absences, and Voluntary Turnover, *Academy of Management Journal*, Vol.47(5);711-722.
 9. H.S. Lee, Y.H. Yom(2015), Role of Self-Leadership and Social Support in The Relationship between Job Embeddedness and Job Performance among General Hospital Nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.21(4);375-385.
 10. C.S. Wong, K.S. Law(2002), The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude : An Exploratory Study, *The Leadership Quarterly*, Vol.13(3);243-274.
 11. J.M. Vitello-Cicciu(2002), Exploring Emotional Intelligence : Implications for Nursing Leaders, *The Journal of Nursing Administration*, Vol.32(4);203-210.
 12. M.S. Yoo(2016), The Influence of Workplace Spirituality and Emotional Intelligence on The Organizational Citizenship Behavior for Clinical Nurses, *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol.10(2);59-70.
 13. J.H. Kim, J.E. Song, S.K. Lee, S.K. Heo, Y.H. Sung, J.E. Lee(2011), The Effect of Emotional Intelligence on Organizational Performance in Clinical Nurses : A Preliminary Study for an Education Program of Organizational Performance, *The Korean Academy of Nursing Education*, Vol.17(1);80-89.
 14. G.W. Lee, K.S. Park, Y.H. Kim(2014), Emotional Intelligence and Nursing Performance of Clinical Nurses, *The Journal of the Korea Institute of Korean Medical Informatics*, Vol.20(1);9-24.
 15. Y.B. Lee, M.S. Koh(2015), The Effect of Clinical Nurses Communication Competency and Emotional Intelligence on Organizational Performance, *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol.21(3);347-354.
 16. J.H. Jeon, Y.H. Yom(2014), Roles of Empowerment and Emotional Intelligence in The Relationship between Job Embeddedness and Turnover Intension among General Hospital Nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.20(3);302-312.
 17. J.H. Kim(2009), The Effects of Job Embeddedness on Turnover Intention and Organizational Citizenship Behavior in Hospital Employee : Focusing on Moderating Effect of Personality Traits, Unpublished Master's Thesis, Kyungsoong University, pp.1-90.
 18. H.W. Jung, C.H. Kim(2007), An Empirical Study on The Effect of Emotional Intelligence on Organizational Effectiveness, *Journal of Human Resource Management Research*, Vol.14(3);167-186.

19. Y.K. Ko, T.W. Lee, J.Y. Lim(2007), Development of a Performance Measurement Scale for Hospital Nurses, Journal of Korean Academy of Nursing, Vol.37(3);286-294.
20. S.M. Park, O.I. Park, H. Moon(2013), The Effect of The Emotional Intelligence on The Relationship between Emotional Labor and Turnover Intention of The General Hospital Nurses, Korea Institute for Health and Social Welfare Review, Vol.33(3);540-564.
21. S.M. Wi, Y.J. Yi(2012), Influence of Emotional Labor on Job Satisfaction Intent to Leave and Nursing Performance of Clinical Nurses, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol.18(3);310-319.
22. J.Y. Choi, E.K. Kim, S.Y. Kim(2014), Effect of Empowerment and Job Satisfaction on Nursing Performance of Clinical Nurses, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol.20(4);426-436.
23. Y.S. Kim, S. Ryu(2016), Influence of Embeddedness Factors on Turnover of Nurses in Small and Medium sized General Hospitals, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol.22(2);158-166.
24. E.R. Song, K.H. Park, J.S. Moon(2016), The Moderating Effect of Job Embeddedness in the Relationship Between Strategic Human Resource Management and Job Competence, Turnover Intension, Korea Association of Human Resources Development, Vol.19(1);73-107.