

# 사회초년기 종합병원간호사의 감성지능과 융·복합 간호업무환경이 간호업무성과에 미치는 영향

이은주  
계명대학교 간호대학

## Effects of Emotional Intelligence and Convergent Nurses' Work Environment on Nursing Performance among Clinical Nurses as Career-beginners

Eun Ju Lee  
College of Nursing, Keimyung University

요 약 본 연구는 사회초년기 종합병원간호사들의 감성지능, 융·복합 간호업무환경 및 간호업무성과의 정도와 감성지능과 융·복합 간호업무환경이 간호업무성과에 미치는 영향을 파악하였다. 연구대상자는 3개 종합병원의 사회초년기 종합병원간호사 95명을 대상으로 하였으며, 자료의 분석은 SPSS 21.0프로그램을 사용하여 빈도, 백분율, t-test, ANOVA, Pearson correlation과 stepwise multiple regression을 사용되었다. 본 연구의 결과는 감성지능, 융·복합 간호업무환경 및 간호업무성과 간에 유의한 상관관계가 있었으며, 감성조정과 리더십에서 간호업무성과에 28%의 설명력을 가지고 있었다. 이러한 결과는 사회초년기 임상간호사들의 간호업무성과 향상을 위해 개인적으로는 감성을 잘 조절할 수 있도록 도와야 할 것이며 병원차원에서는 행정가들의 리더십 함양 전략을 함께 고려되어야 함을 보여준다. 그러므로 본 연구의 결과는 사회초년기 임상간호사들의 간호업무성과 향상 프로그램 및 전략을 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

주제어 : 감성지능, 간호업무환경, 사회초년기, 융·복합, 임상간호사

**Abstract** The purpose of this study was to investigate the levels of emotional intelligence, and convergent nurses' work environment and to identify the effects of emotional intelligence and convergent nurses' work environment on nursing performance among clinical nurses as career-beginners. The study subject was a total of 95 clinical nurses as career-beginners that were recruited from three hospitals. Descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient and stepwise multiple regression with SPSS 21.0 program were used to analyze the data. The study results had shown significant correlations of emotional intelligence, and convergent nurses' work environment and regulator of emotional and leadership had explanation power 28.0% of nursing performance. We should consider the methods to enhance regulator of personal emotional and improve leadership of administrators for nursing performance. Therefore, the results can be used as basic data to develop nursing performance improvement program and the strategies for clinical nurses as career-beginners.

**Key Words** : Career-beginner, Convergence, Emotional intelligence, Nurses' work environment, Nursing performance

\*Corresponding Author : Eun Ju Lee (vinuslee76@gmail.com)

Received April 16, 2018

Accepted May 20, 2018

Revised May 1, 2018

Published May 28, 2018

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

사회초년생은 사회에 진출한지 5년 이내인 자로 대학을 졸업하고 직업세계로의 순조로운 전환이 중요한 시기이다[1]. 그러나 간호사의 경우 선배간호사와 환자와의 관계의 어려움, 3교대에 초과근무, 비현실적인 간호사와 환자와의 비율, 대체인력 부족, 태움 문제 등의 근무환경 문제 등으로 인해 간호업무에 쉽게 적응하지 못하고 이직을 선택하는 비율이 높다[2-4]. 한국보건산업진흥원이 조사한 간호사의 평균근무연한은 5년 미만이 45.2%로 다른 연령대보다 높아 사회초년기 간호사들이 간호사로의 직업에 적응하지 못하고 이직하고 있음을 보여준다[5]. 특히 종합병원에서 사회초년기 간호사들의 이직 문제는 사회적으로 심각하게 논의되고 있을 뿐 아니라 개인적 경력형성이나 병원의 인적 자원 활용 측면에도 상당한 손실을 초래한다[6,7]. 그러므로 이들의 이직을 줄이기 위해서는 주 이직사유인 타 의료인과의 대인관계 문제를 감소시킬 수 있는 감성지능의 함양과 외부적으로는 병원 차원의 간호업무환경 개선과 이를 위한 보건정책 개선을 통해 간호업무성공률을 증진시킬 수 있는 방안 확립이 필요할 것으로 사료된다.

또한 융·복합 간호업무환경은 컴퓨터 관련 정보 환경 뿐 아니라 행정적·물리적·경영 측면을 모두 포함하는 복합적인 개념으로, 간호사의 이직에 영향을 미치는 요소이다[8]. 이러한 간호업무환경은 현대에 들어 이직을 줄이고 간호업무성공률을 향상시킬 수 있는 방안으로 관심이 증대하고 있다[8,9]. 사회초년기 임상간호사들의 간호직 의로의 적응을 도와 간호업무성공의 향상을 도모하기 위해서는 수간호사의 리더십이나 병원에서의 지원, 업무조정 등과 같은 간호업무환경의 조정이 필요하다. 그러나 사회초년기 간호사들의 이직사유가 융·복합 간호업무환경과 밀접하게 관계되어 있음에도 불구하고 융·복합 간호업무환경 관련 연구는 종합병원 간호사와[10,11], 중소병원간호사[12], 요양병원 간호사[13]의 간호업무환경의 정도를 밝힌 연구들 외에는 찾아보기 힘들었다. 그러므로 사회초년기 임상간호사들의 연구가 부족한 시점에서 이들의 간호업무환경과 간호업무성공과의 관계를 밝히는 것은 향후 이들의 이직을 줄이고 병원의 생산성 향상에 기여하리라 사료된다.

감성지능은 자기와 타인의 감성을 이해하고 이를 잘

활용하여 적절하게 감성을 조절하는 능력을 말하는 것으로 이는 간호사들의 조직몰입을 이끌어 내는 매개체 역할을 한다[14,15]. 조직몰입이 뛰어난 간호사의 경우 간호업무성공에도 영향을 미치므로[16] 감성지능은 간호업무성공을 향상시키기 위해 고려되어야 할 요소일 것이다. 감성지능과 간호업무성과 관련 연구는 일반간호사를 대상으로 일부 이루어졌다[17,18]. 그러나 사회초년기 간호사들이 선배간호사, 타의료인 및 환자와의 관계에서 오는 스트레스로 인한 이직이 문제시되고 있는 시점에서 이들의 감성지능의 정도와 간호업무성공과의 관계를 파악하는 것은 앞으로 이들의 사회적응을 돕기 위해 필요한 일이다[5].

간호업무성공은 간호사가 환자에게 제공하는 간호업무에 관한 제반활동의 수행 정도를 의미하는 것으로 [19,20], 근무경험이 증가할수록 간호업무성공률이 높아진다[18]. 한 연구결과[21]에 따르면 5년 미만의 간호사의 경우 간호업무성공률이 가장 낮게 보고하고 있어 사회초년기 임상간호사들의 간호업무성공률을 증진시킬 수 있는 전략이 필요함을 지적하였다. 이에 간호업무성공의 관련 변수를 찾고 그 영향 요인을 파악하여 이들이 전문 간호사로써 잘 적응하여 그 역할을 잘 수행할 수 있는 전략적 접근이 필요하다고 할 수 있다. 그러나 간호사들의 간호업무성공에 대한 연구들은 대부분 전체간호사를 대상으로 관련변수나 그 영향요인을 파악하는 데에 그쳐[17,21] 사회초년기에 있는 간호사들의 간호업무성공의 정도나 간호업무환경과 감성지능과의 관계를 파악하는 데에는 한계가 있다.

그러므로 사회초년기 임상간호사들의 직업적응을 증진시키고 간호업무성공률을 높이기 위한 방안으로 감성지능, 융·복합 간호업무환경과 간호업무성공률과 파악하고 이들이 간호업무성공과의 관계를 파악할 필요가 있다. 이에 본 연구는 사회초년기 임상간호사들의 감성지능, 융합 간호업무환경 및 간호업무성공률의 정도를 파악하고 감성지능과 융·복합 간호업무환경이 간호업무성공에 어떠한 영향을 미치는지를 규명하여 사회초년기 임상간호사들의 직업적응을 높이고 나아가 간호업무성과 증진을 위한 병원차원의 전략 개발에 기초자료로 활용하기 위해 시도되었다.

### 1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 사회초년기 임상간호사들의 감성지

능, 융합 간호업무환경 및 간호업무성취의 정도와 감성지능과 융·복합 간호업무환경이 간호업무성취에 미치는 영향을 파악하고자하며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 감성지능, 융·복합 간호업무환경 및 간호업무성취의 정도를 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 감성지능, 융·복합 간호업무환경 및 간호업무성취의 차이를 파악한다.
- 3) 대상자의 감성지능, 융·복합 간호업무환경 및 간호업무성과 간의 상관관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 감성지능, 융·복합 간호업무환경이 간호업무성취에 미치는 영향을 파악한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구설계

본 연구는 사회초년기 임상간호사들을 대상으로 감성지능, 융·복합 간호업무환경 및 간호업무성취의 정도와 이들 변수가 간호업무성취에 미치는 영향을 파악하고자 시도된 서술적 조사연구이다.

### 2.2 연구대상

본 연구는 D시 소재의 300병상 이상의 종합병원 3곳에 근무하는 근무경력 5년 이하의 간호사를 대상으로 이루어졌다. 본 연구에 필요한 표본의 수는 회귀분석을 기준으로 G-Power 3.19 프로그램을 이용하여 중정도 효과 크기 .20, 검정력 .80, 유의 수준 .05를 유지하는 조건에서 최소 표본 수 88명으로 본 연구에서는 탈락률 20%를 고려하여 106명을 단순 무작위 표본추출방법을 이용하여 선정하였으나 응답이 미비하여 신뢰도가 떨어지는 11부를 제외한 95부를 유효 표본으로 활용하였다.

### 2.3 연구도구

#### 2.3.1 융·복합 간호업무환경

융·복합 간호업무환경은 Park[22]이 개발한 간호사 근무환경 측정도구로 측정하였다. 본 도구는 총 30문항으로 하위영역은 기관의 지원 11문항, 수간호사의 리더십 7문항, 실무체계 8문항, 동료와의 관계 4문항으로 구성되어 있다. 본 도구는 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점의 Likert형 척도로 점수가 높을수록 자신의 근무환경을 긍정적으로 인식하고 있음을 의미한다. 도구

개발 당시의 Cronbach’s alpha 값은 .92이었고[22], 본 연구에서는 .94이었다.

#### 2.3.2 감성지능

감성지능은 Wong과 Law[23]가 개발한 WLEIS(wong and Law Emotional Intelligence Scale) 감성지능도구의 16문항을 Yoon[24]이 총 14문항으로 수정한 도구로 측정하였다. 본 도구의 하위영역으로는 자신의 감성이해 4문항, 타인의 감성이해 3문항, 감성조절 4문항 및 감성활용 3문항으로 구성되어 있다. 본 도구는 ‘거의 아니다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점의 5점 Likert형 척도로 점수가 높을수록 감성지능이 높음을 의미한다. 도구의 개발 당시 신뢰도는 Cronbach’s alpha .87였으며 Wong과 Law[23], Yoon[24]의 연구에서 .83이었고, 본 연구에서는 .84이었다.

#### 2.3.3 간호업무성과

간호업무성과는 Ko 등[25]이 개발한 간호업무성과 측정도구를 사용하였다. 본 도구의 하위영역으로는 간호업무 수행능력 7문항, 간호업무 수행태도 4문항, 간호업무 수준향상 3문항, 간호과정적용 3문항의 4개 요인으로 총 17문항으로 구성되어 있다. 본 도구는 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점의 5점의 Likert형 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 간호업무성과가 높음을 의미한다. 도구의 개발당시 Cronbach’s alpha 값은 .92이었고[25], 본 연구에서는 .81이었다.

#### 2.3.4 자료수집방법 및 윤리적 고려

본 연구의 자료 수집은 2017년 1월부터 2월까지 이루어졌다. 사전에 간호처 혹은 간호부에 먼저 우선전화를 통해 연구목적과 절차에 대해 설명하고 방문 허락을 받은 후 연구자가 직접 방문하였다. 연구자는 교육과정 혹은 교육수간호사에게 연구 목적과 취지를 설명하여 자료수집에 대한 승인을 받았다. 병동공지는 병원에서 병동으로 공지 및 협조요청을 다시 하였고, 이후 연구자가 병동을 방문하여 연구의 목적과 절차 등에 대해 간호사들에게 공지 후 연구에 참여하기로 서면 동의한 대상자에게 설문지를 작성하도록 하였다. 수집된 자료는 익명으로 처리하고 연구목적 이외에는 사용하지 않으며 대상자가 원하지 않을 경우 언제라도 중단할 수 있음을 알렸다.

#### 2.3.5 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 1) 간호사의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균과 표준편차로 산출하였다.
- 2) 간호사의 융·복합 간호업무환경, 감성지능, 간호업무성과 정도는 평균과 표준편차, 최소값, 최대값으로 분석하였다.
- 3) 간호사의 일반적 특성에 따른 융·복합 간호업무환경, 감성지능, 간호업무성과의 차이를 파악하기 위하여 t-test, ANOVA를 이용하여 분석하였다.
- 4) 간호사의 융·복합 간호업무환경, 감성지능, 간호업무성의 상관관계를 파악하기 위하여 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 5) 간호사의 융·복합 간호업무환경, 감성지능이 간호업무성과에 미치는 영향을 파악하기 위해서 단계적 회귀분석(Stepwise Regression)을 이용하여 분석하였다. 회귀분석에 앞서 다중공선성과 독립변수의 자기상관의 정도를 알아보기 위해 다중공선성(VIF)와 자기상관(Durbin-Watson) 지수를 산출하였다.

### 3. 연구결과

#### 3.1 연구대상자의 일반적 특성

본 연구대상자들의 일반적 특성을 살펴보면 성별은 여성이 91명(95.8%), 25-29세의 연령이 총 70명(73.7%)으로 가장 높은 비율을 나타냈으며, 평균 연령은 26.46±2.56세였다. 또한 결혼 상태는 미혼 81명(85.3%), 종교는 무교가 66명(69.5%), 최종학력은 4년제 졸업 54명(56.8%)이 가장 많았다. 근무부서는 내과계 44명(46.3%)로 가장 높은 비율을 나타냈으며, 외과계 20명(21.1%)이었다. 부서이동 경험은 없음이 67명(70.5%)이었으며 평균 부서 이동횟수는 1.79±1.27번이며 평균 돌보는 환자수는 18.40±8.49명으로 나타났다(Table 1 참고).

#### 3.2 대상자의 융·복합 간호업무환경, 감성지능, 간호업무성과 정도

대상자의 융·복합 간호업무환경, 감성지능, 간호업무성과 정도를 살펴보면 융·복합 간호업무환경은 5점 만점

Table 1. General characteristic of clinical nurses as career-beginners (N=95)

Characteristics	Variables	n (%)	M±SD
Gender	Male	4(4.2)	
	Female	91(95.8)	
Age(years)	≤25	19(20.0)	26.46±2.56
	25-29	70(73.7)	
	≥30	6(6.3)	
Marital status	Single	81(85.3)	
	Married	14(14.7)	
Religion	Yes	29(30.5)	
	Atheist	66(69.5)	
Educational level	College	38(40.0)	
	University	54(56.8)	
	Master	3(3.2)	
Clinical career (year)	1-2	27(30.5)	3.46±1.35
	3-4	37(38.9)	
	5	29(30.5)	
Working place	Medical	44(46.3)	
	Surgical	20(21.1)	
	Gynecology	5(5.3)	
	Intensive care unit	9(9.5)	
	Emergency room	10(10.5)	
	Others	7(7.4)	
Ward movement	Yes	28(29.5)	
	None	67(70.5)	
Ward movement(No.)			1.79±1.27
Assign patients(No.)			18.40±8.49

에 평균 3.29±0.42점이었으며 융·복합 간호업무환경의 하위영역별로 살펴보면 업무기반이 3.56±0.49, 리더십이 3.55±0.53, 동료관계 3.23±0.52, 지원체계 2.84±0.56점의 순으로 나타났다. 감성지능의 경우 5점 만점에 3.50±0.41점이었고 하위영역별로는 감정조절이 3.57±0.50점, 타인감정이해가 3.56±0.46점, 감성이해가 3.48±0.48점, 감성활용 3.34±0.59점의 순이었다. 대상자의 간호업무성과 정도는 5점 만점에 평균 3.51±0.39점이었으며 하위영역별로 살펴보면 업무수행능력이 3.53±0.43점, 업무수행태도는 3.53±0.40점, 간호과정적용은 3.49±0.56점 업무수준향상은 3.45±0.55점으로 나타났다(Table 2 참고).

#### 3.3 일반적 특성에 따른 융·복합 간호업무환경, 감성지능, 간호업무성과

일반적 특성에 따른 융·복합 간호업무환경의 차이에 서는 부서이동경험에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다( $t=2.61, p<.05$ ). 일반적 특성 중 종교는 감성지능과 ( $t=2.54, p<.05$ ) 간호업무성과( $t=2.48, p<.05$ )에서 모두 통계적으로 유의한 차이가 있었다(Table 3 참고).

Table 2. Levels of Convergence Nursing Work Environment, Emotional intelligence, and Nurses' performance among Clinical Nurses as Career-beginners (N=95)

Characteristics	Mean±SD	Min.	Max.
Nurses' work environment	3.29±0.42	2.37	4.49
Work base	3.56±0.49	2.50	4.83
Leadership	3.55±0.53	2.29	5.00
Colleague relationships	3.23±0.52	1.80	4.80
Support system	2.84±0.56	1.50	4.08
Emotional intelligence	3.50±0.41	2.43	4.64
Regulator of emotionals <sup>3</sup>	3.57±0.50	2.50	5.00
Other's emotionals appraisal <sup>2</sup>	3.56±0.46	2.33	5.00
Self-emotional appraisal <sup>1</sup>	3.48±0.48	1.75	4.50
Use of emotionals <sup>4</sup>	3.34±0.59	1.67	5.00
Nursing performance	3.51±0.39	2.24	4.41
Capacity of nursing performance	3.53±0.43	2.29	4.71
Attitude of nursing performance	3.53±0.40	2.50	4.50
Application of nursing process	3.49±0.56	1.33	5.00
Improve of performance level	3.45±0.55	1.33	4.67

Table 3. differences of Nursing Work Environment, Emotional intelligence, and Nursing performance according to general characteristics (N=95)

Characteristics	Variables	Nursing work environment		Emotional intelligence		Nursing performance	
		Mean±SD		Mean±SD		Mean±SD	
Gender	Male	3.22	0.61	3.20	0.65	3.25	0.78
	Female	3.29	0.42	3.51	0.41	3.53	0.37
	t	-0.36		-1.50		-1.37	
	p	.719		.138		.175	
Age (years)	≤25	3.28	0.46	3.51	0.46	3.54	0.39
	25-29	3.27	0.39	3.48	0.41	3.47	0.39
	≥30	3.58	0.43	3.61	0.25	3.81	0.46
	F	1.95		0.82		0.28	
	p	.095		.538		.923	
Marital status	Single	3.27	0.41	3.49	0.42	3.49	0.40
	Married	3.45	0.48	3.54	0.40	3.69	0.36
	t	-1.37		-0.34		-1.77	
	p	.174		.737		.080	
Religion	Yes	3.41	0.45	3.66	0.39	3.66	0.32
	Atheist	3.24	0.40	3.43	0.41	3.45	0.41
	t	1.68		2.54		2.48	
	p	.097		.013		.015	
Educational level	College	3.29	0.44	3.52	0.38	3.48	0.37
	University	3.27	0.42	3.47	0.45	3.52	0.41
	Master	3.62	0.24	3.81	0.15	3.88	0.16
	F	0.95		0.95		1.45	
	p	.392		.389		.239	
Clinical career (year)	≤2	3.37	0.40	3.56	0.42	3.56	0.42
	3-4년	3.19	0.44	3.40	0.46	3.45	0.40
	5년	3.36	0.42	3.56	0.34	3.54	0.36
	F	1.95		0.82		0.28	
	p	.095		.538		.923	

Working place	Mdical	3.29	0.41	3.52	0.38	3.53	0.44
	Surgical	3.48	0.40	3.63	0.42	3.56	0.30
	Gyneecology	3.13	0.60	3.45	0.70	3.34	0.41
	Intensive care unit	3.20	0.40	3.37	0.50	3.50	0.53
	Emergency room	3.35	0.28	3.39	0.33	3.48	0.28
	Others	2.93	0.52	3.38	0.52	3.48	0.36
	F	1.82		1.62		0.73	
p	.168		.203		0.487		
Ward movement	Yes	3.48	0.39	3.57	0.42	3.54	0.45
	None	3.22	0.42	3.47	0.42	3.50	0.37
	t	2.61		0.96		0.38	
	p	.011		.339		.704	

3.4 대상자의 융·복합 간호업무환경, 감성지능, 간호업무성과와의 상관관계

대상자의 간호업무성과는 융·복합 간호업무환경의 지원체계(F=.27, p<.01), 리더십(F=.35, p<.001), 업무기반(F=.38, p<.001) 및 동료관계(F=.27, p<.001)에서 모두 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 감성지능에서도 감성이해(F=.35, p=.001), 타인이해(F=.41, p<.001), 감성조절(F=.52, p<.001) 및 감성활용(F=.33, p<.01)에서 모두 상관관계가 있었다(Table 4 참고).

Table 4. Relationship of Nursing Work Environment, Emotional intelligence, and nursing performance (N=95)

	Nrsing performance r(p)	(<.001)			
		Support system r(p)	Leadership r(p)	Work base r(p)	Colleague relationships r(p)
Support system	.27** (.006)				
Leadership	.35** (<.001)	.64** (<.001)			
Work base	.38** (<.001)	.61** (<.001)	.75** (<.001)		
Colleague relationships	.27** (.007)	.57** (<.001)	.58** (<.001)	.68** (<.001)	
Self-emotional appraisal	.35** (.001)	.22** (.031)	.24** (.017)	.38** (<.001)	.39** (<.001)
Other's emotionals appraisal	.41** (<.001)	.28** (.006)	.44** (<.001)	.47** (<.001)	.41** (<.001)
Regulator of emotionals	.52** (<.001)	.24** (.016)	.38** (<.001)	.45** (<.001)	.47** (<.001)
Use of emotionals	.33** (.001)	.48** (<.001)	.42** (<.001)	.50** (<.001)	.60** (<.001)

### 3.5 대상자의 융·복합 간호업무환경과 감성지능이 간호업무성과에 미치는 영향

대상자의 융·복합 간호업무환경과 감성지능이 간호업무성과에 미치는 영향을 검증하기 위해 일반적특성에서 차이를 보였던 종교와 간호업무성과와 상관관계를 보였던 융·복합 간호업무환경의 하위변수인 지원체계, 리더십, 동료관계, 감성지능의 하위변수인 감성이해, 타인이해, 감성조절, 감성활용을 모두 독립변수로 투입하였으며 회귀분석 방법은 stepwise로 분석하였다. 여기에서 종교는 더미변수화하여 분석에 사용하였으며, 회귀분석에 앞서 다중공선성과 자기상관이 없는지를 확인하기 위해 VIF와 Durbin watson을 구하였다. 그 결과 VIF는 1.06에서 2.66으로 10보다 작았으며, Durbin watson은 1.88로 2에 가까워 오차항들이 서로 독립적이며, 자기상관이 없음을 확인할 수 있어 본 변수들은 회귀분석에 적합함을 알 수 있었다.

그 결과 대상자들의 간호업무성과에 영향을 미치는 변수는 감성조절과 리더십임을 알 수 있었고, 그 설명력은 감성조절이 25%이고 리더십을 투입할 경우 28%로 상승하였다(F=19.12, p<.001)(Table 5 참고).

Table 5. The effect of Nursing Work Environment, Emotional intelligence on nursing performance (N=95)

Variables	B	$\beta$	t	p	R <sup>2</sup>	adj. R <sup>2</sup>
Regulator of emotionals	5.93	.44	4.58	<.001	.26	.25
Leadership	.249	.19	2.07	.041	.30	.28
F			19.12			
p			<.001			

adj: adjusted

## 4. 논의

본 연구는 종합병원에 근무하고 있는 5년 이하의 사회초년기에 있는 임상간호사들을 대상으로 감성지능, 융·복합 간호업무환경 및 간호업무성과의 정도와 감성지능과 융·복합 간호업무환경이 간호업무성과에 미치는 영향을 파악하고자 시도되었다.

본 연구결과 사회초년기 임상간호사들이 인지하는 융·복합 간호업무환경은 5점 만점에 평균 3.29점이었으

며 하부영역 중 지원체계가 가장 낮았고 그 다음이 동료관계, 리더십, 업무기반으로 나타났다. 이는 사전연구들에서 측정도구가 달라 점수에 대한 비교는 어렵지만 융·복합 간호업무환경의 하위영역을 살펴보면 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구[10,11]에서는 컴퓨터 문제와 간호근무환경에 대한 지원에서, 중소병원 간호사를 대상으로 한 연구[12]에서는 지원체계에 해당하는 인력과 자원의 적절성과 질적 간호에 대한 간호지원에서 가장 낮은 점수를 보였다. 또한 사회초년기에 해당하는 신졸간호사를 대상으로 한 연구[8]에서도 충분한 인력과 물리적 지원에서 가장 낮은 점수를 보여 본 연구의 결과를 지지하였다. 이는 병원의 규모나 근무경력에 관계없이 간호사들이 인지하는 간호업무환경 중 인력지원, 컴퓨터를 포함한 물리적 지원 등의 개선이 의료계 전반에 필요한 부분으로 사료된다.

감성지능의 경우 본 연구에서 사회초년기 임상간호사는 평균 3.50점이었고, 감성활용이 3.34점으로 가장 낮았으며, 그 다음이 자기감성이해, 타인감성이해, 감성조절의 순이었다. 종합병원간호사를 대상으로 한 연구[17]에서 5년차 이하의 간호사들의 감성지능은 4.48점으로 임상경험이 높은 간호사들 보다 낮았으며, 전체 간호사의 감성지능의 하위영역에서 감성활용이 3.23점으로 가장 낮게 나와 본 연구결과와 비슷하였다. 지방일개 대학병원 간호사의 감성지능을 조사한 한 연구[18]에서는 20세에서 29세의 임상간호사의 감성지능이 3.29점으로 다른 연령대와 비교하여 가장 낮았으며, 하부영역에서 감성조절이 3.27점으로 가장 낮았고 감성활용은 3.4점이었다. 이러한 결과는 사회초년기 임상간호사의 경우 감성지능은 선배간호사들에 비해 낮은편으로 임상경험과 함께 대인관계에서 자신의 감성을 조절하는 능력은 배양됨을 알 수 있다. 또한 감성지능의 정도가 연구마다 다른 것은 감성지능이 지역특성이나 조직의 구성원을 이루고 있는 개인 특성이 반영된 결과라고 할 수 있을 것이다[18,26]. 감성지능이 간호이직이나 간호업무성과의 상관관계를 고려할 때[17,18] 간호조직에서는 간호사들이 입사할 때 구성원의 감성지능 정도를 파악하고 감성지능의 정도에 따른 전략을 세워 이를 활용할 수 있도록 하여야 할 것이다.

간호업무성과는 간호사들이 간호의 질적 향상을 위해 전문적인 역할을 수행할 때 성취할 수 있는 간호조직의 목표로서 이에 대한 향상 전략들은 모든 간호조직들이 고민해야할 문제일 것이다. 본 연구의 사회초년기 임상

간호사들의 간호업무성과는 3.51점이었으며, 업무수준향상이 가장 낮았고 그 다음이 간호과정적용, 업무수행태도, 업무수행능력 순이었다. 일개 대학원병원 간호사의 간호업무성과를 조사한 연구[18]에서 간호사들의 간호업무성과는 3.59점이었으나 20세에서 29세 간호사의 경우 3.50점으로 연령이 높은 간호사들에 비해 간호업무성과가 낮았다. 또한 중소병원간호사의 간호업무성과를 본 연구[17]에서도 임상경력 6년 이상의 간호사들의 간호업무성과가 3.6이상인데 비해 5년 이하의 간호사들이 3.43점으로 가장 낮았다. 이들의 연구에서 임상경력 5년 미만의 간호사들의 비율이 44.9%[18], 48.0%[17]임을 감안할 때 이들의 간호업무성과 정도는 간호부서 전체의 간호업무성과에 큰 영향을 미칠것으로 사료된다. 그러므로 사회초년기 임상간호사들의 간호업무성과 향상을 위해 간호업무성과 관련 변수를 찾아내고 그 영향 정도를 파악하는 것은 의의가 있다.

그러므로 본 연구에서는 간호업무성과와 융·복합 간호업무환경 및 감성지능의 관계와 그 효과를 파악하였으며 융·복합 간호업무환경과 감성지능은 하부영역을 회귀분석에 포함하여 구체적으로 무엇에 초점을 맞추어 업무환경을 개선하여야 하는지 그리고 감정지능 중 어떠한 영역의 함양이 필요한지를 조사하였다. 그 결과 감성지능에서는 감성조절이 융·복합 간호업무환경에서는 리더십이 간호업무성과에 28%의 설명력을 지니는 것으로 나타났다. 특히 감성조절은 간호업무성과에 25%의 설명력을 가지고 있어 사회초년기 임상간호사들의 감성지능에서 감성조절을 증진시킬 수 있는 방안 모색이 중요한 것이다. 사전연구를 살펴보면 간호사의 감성지능이 간호업무성과에 미치는 영향을 본 연구[18]에서는 감성지능이 26%의 설명력을 보였고, 중소병원간호사의 감성지능이 간호업무성과에 미치는 영향을 본 연구[17]에서 감성지능의 하위영역 중 자기감성이해, 타인감성이해, 감성조절이 모두 영향요인으로 나타났다. 또한 본 연구에서 융·복합 간호업무환경에서는 리더십이 사회초년기 임상간호사의 간호업무성과의 영향요인으로 밝혀졌는데, 간호사가 지각하는 상급자의 변혁적 리더십과 간호성과의 관련성을 본 연구[27]에서 상급자의 리더십이 간호성과에 6%의 설명력을 보고하고 있어 본 연구결과를 지지한다고 할 수 있다. 그러나 사전연구들 중 사회초년기 임상간호사를 대상으로 한 연구가 없어 추후 연구에서는 임상경력에 따른 간호업무성과의 영향요인을 파악하는 연구가

필요할 것으로 사료된다.

본 연구 결과를 통해 감성조절과 리더십이 사회초년기 임상간호사의 간호업무성과에 주요한 요인임을 알 수 있었으며 이들의 전문간호사로의 전환을 위해서는 자신의 감성을 잘 조절할 수 있도록 돕고, 평간호사들을 이끄는 간호조직의 관리계층이 효율적 인적·물리적 관리를 할 수 있는 리더십이 결국은 간호업무성과 향상으로 이어질 수 있을 것이다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구는 사회초년기 임상간호사들의 감성지능, 융·복합 간호업무환경 및 간호업무성과의 정도와 감성지능과 융·복합 간호업무환경이 간호업무성과에 미치는 영향을 파악하고자 실시하였다. 본 연구결과에서 융·복합 간호업무환경은 평균 3.29±0.42점, 감성지능의 경우 3.50±0.41점, 간호업무성과는 평균 3.51±0.39점이었으며, 이들 변수는 모두 통계적으로 유의한 상관관계를 보였다. 사회초년기 임상간호사의 융·복합 간호업무환경과 감성지능이 간호업무성과에 미치는 영향을 보기 위해 회귀분석을 실시한 결과 감성조절과 리더십이 28%의 설명력을 보였다. 이러한 연구결과는 임상간호사의 간호업무성과 향상을 위해서는 감성조절을 잘 할 수 있도록 돕고 리더십을 통하여 이들을 잘 이끄는 것이 필요할 것이며, 이를 위해 간호부차원에서의 신입간호사 프로그램 뿐 아니라 전문직 간호사로의 전환 시기에 있는 사회초년기 임상간호사들의 간호업무성과 향상 프로그램 및 전략 개발에 기초자료로 활용할 수 있을 것이다.

본 연구의 결과를 토대로 제언을 하고자 한다. 첫째, 본 연구는 D시의 3개 종합병원 사회초년기 임상간호사를 대상으로 표집 하였기 때문에 연구결과를 일반화 하는데 한계가 있다. 그러므로 추후 여러 지역의 여러 종류의 병원을 확대하고 대상자를 무작위표집하여 반복연구를 통해 연구 결과를 확인할 필요가 있다. 둘째, 사회초년기 임상간호사들을 포함하여 임상경력에 따른 간호업무성과를 비교하고 그 영향요인을 파악하는 연구가 추후 이루어져야 할 것이다. 셋째, 사회초년기 임상간호사들의 간호업무성과 향상을 위해서 그 관련 변수를 더 밝혀 이들의 간호업무성과 향상을 위한 전략에 활용할 수 있는 후속연구가 필요하다.

## REFERENCES

- [1] S. H. Osipow & L. Fitzgerald. (1996). *Theories of career development* (4th ed.). Needham Heights, MA : Allyn & Bacon.
- [2] H. S. Lee & S. H. Lee. (2017) Study on Organizational Performance: Focused on Public Institutions. *Journal of Digital Convergence*, 15(3), 47-54. DOI : 10.14400/JDC.2017.15.3.47
- [3] M. J. Kim, J. W. Lee & J. S. Park. (2017). Effects of Nurses' Practice Environment and Job Embeddedness on Turnover Intention in Medium-small sized Hospital. *Journal of Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 18(1), 222-230.
- [4] S. Y. Park (2018). Issues and Challenges of Nursing Workforce Supply to Improve the Quality of Health Care Services. *Journal of Korean Association of Convergence Humanity*, 6(1), 31-54.
- [5] S. K. Park, K. M. Cho, Y. K. Choi, D. Y. & Y. J. Lee. (2015). *Survey of Nurses Activity*. Korea Health Industry Development Institute. Seoul.
- [6] 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*, 20(3), 302-312.
- [7] M. Y. Kim. (2016). Nurse Turnover Costs: A Medium-sized Hospital Case. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, 6(8), 41-49. DOI : 0.14257/AJMAHS.2016.08.21
- [8] K. M. Sin, J. O. Kwon & E. Y. Kim. (2014). Factors associated with New Graduate Nurses' Reality Shock. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, 20(3), 292-301. DOI : 110.11111/jkana.2014.20.3.292
- [9] Gormley, D. K. (2011). Are we on the same page? Staff nurse and manager perceptions of work environment, quality of care and anticipated nurse turnover. *Journal of Nursing Management*, 19, 33-40. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01163.x>.
- [10] J. K. Kim, M. J. Kim, S. Y. Kim, M. Yu & K. A. Lee. (2014) Effects of General Hospital Nurses' Work Environment on Job Embeddedness and Burnout. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, 20(1), 69-81. DOI : 10.11111/jkana.2014.20.1.69
- [11] Y. K. Ko. (2013) Relationship of Nurse Practice Environment and Work-Family Conflict to Job Satisfaction in Hospital Nurses in Korea, *Journal of Korea Academy Nursing Administration*, 19(2), 207-216. DOI : 10.11111/jkana.2013.19.2.207
- [12] S. H. Lee. (2017) Effect of Nurse Practice Environment and Organizational Justice on Job Embeddedness in the Small and Medium Sized Hospital Nurses, *Journal of Digital Convergence*, 15(12), 369-380, DOI : 10.14400/JDC.2017.15.12.369
- [13] J. S. Kim, J. K. Kim, W. S. Han & M. S. Shim. (2012). Effects of National Evaluation of Long-Term Care Hospitals on Hospital Workers; Work Environment, Job Satisfaction, and Quality of Services. *Journal of Korean Public Health Nursing*, 26(1), 137-146.
- [14] Goleman D. Emotional intelligence. New York: BantamBooks; 2005. p. 1-384.
- [15] J. H. Park. (2017). Turnover Reduction Strategy of New Graduate Nurses. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, 7(8), 833-842. DOI : 10.14257/ajmahs.2017.08.44
- [16] H. S. Oh & H. Wee. (2016). Self Efficacy, Organizational Commitment, Customer Orientation and Nursing Performance of Nurses in Local Public Hospitals. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, 22(5), 507-517. DOI : 10.11111/jkana.2016.22.5.507
- [17] S. B. Kwon, M. J. Park, H. M. Song & J. S. Moon. (2017). Effects of Job Embeddedness and Emotional Intelligence on Performance of Nurses in Medium and Small sized Hospital. *The Korean Journal of Health Service Management*, 11(1), 55-66. DOI: 10.12811/kshsm.2017.11.1.055
- [18] 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 Oriental Medical Informatics*, 20(1), 9-24.
- [19] J. H. Park & S. K. Chung. (2016). Influence of Emotional Labor, Communication Competence and Resilience on Nursing Performance in University Hospital Nurses. *Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 17(10), 236-233. DOI : 10.5762/KAIS.2016.17.10.236
- [20] C. Ernold, N. Schneider, I. Meller & Y. Yagil. (2011). Communication Skills, Working Environment and Burnout among Oncology Nurses. *European Journal of Oncology Nursing*, 15(4), 358-363. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ejon.2010.08.001>
- [21] K. L. Choi, S. E. Heo & D. H. Moon. (2016). Convergence Study on the Influence of Job Stress of Shift Work Nurses on Nursing Performance. *Journal of Korea*



- Convergence Society*, 7(4), 107-121.
- [22] S. H. Park. (2012). *Development of the nursing work environment scale*. master's thesis. Dong-A University, Busan
- [23] C. Wong & K. Law. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243-274.
- [23] Y. R. Yoon. (2012). *The Impacts of Emotional Intelligence, Job Satisfaction and Self-efficacy on the Organizational Citizenship Behavior*. Maser thesis. Ulsan University, Ulsan.
- [25] 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*, 37(3), 286-294.
- [26] O. S. Lee, M. O. Gu & M. J. Kim. (2015). Influence of Emotional Intelligence and Ego Resilience on Interpersonal Relationship of Nurses. *Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 16(6), 3902-3910.
- [27] S. Min & H. S. Kim. (2005). Correlation between Perception of Nurses about Transformational Leadership and Nursing Performance. *Korea Journal of Business Administration*, 49, 871-884.

이 은 주(Lee, Eun Ju)

[정회원]



- 2002년 8월 : 계명대학교 대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2007년 2월 : 계명대학교 대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2014년 9월 ~ 현재 : 계명대학교 간호학과 조교수

- 관심분야 : 노인간호, 만성질환
- E-Mail : vinuslee76@gmail.com