

임상간호사의 정서지능과 핵심자기평가가 경력몰입에 미치는 영향

조옥희¹, 유양숙², 황경혜^{3*}

¹공주대학교 간호학과 부교수, ²가톨릭대학교 간호대학 교수, ³수원과학대학교 간호학과 부교수

The Effects of Clinical Nurse's Emotional Intelligence and Core Self-evaluation on Career Commitment

Ok-Hee Cho¹, Yang-Sook Yoo², Kyung-Hye Hwang^{3*}

¹Associate Professor, Department of Nursing, Kongju National University

²Professor, College of Nursing, The Catholic University of Korea

³Associate Professor, Department of Nursing, Suwon Science College

요 약 본 연구의 목적은 임상간호사의 정서지능과 핵심자기평가가 경력몰입에 미치는 영향을 파악하기 위함이다. 연구대상은 서울시 소재 2개 종합병원의 임상간호사 462명으로 2017년 5월부터 7월까지 구조화된 설문지를 이용하여 자료 수집하였다. 수집된 자료는 t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficients, 다중회귀분석을 통해 분석하였다. 연구결과, 정서지능 또는 핵심자기평가와 경력몰입 간에($r=.28, p<.001$; $r=.34, p<.001$), 정서지능과 핵심자기평가 간에($r=.44, p<.001$) 정 상관관계가 있었다. 임상간호사의 경력몰입에 영향을 미치는 요인으로 핵심자기평가, 배우자 유무, 정서지능, 직위, 주관적 건강상태, 근무부서가 확인되었다($R^2=.21$). 따라서 경력몰입을 높이기 위해서는 임상간호사의 주관적 건강상태에 따라 정서지능과 핵심자기평가 정도를 파악하고, 결혼, 직위, 근무부서를 고려한 경력개발 융합프로그램 개발이 필요하다.

주제어 : 임상, 간호사, 정서지능, 핵심자기평가, 경력몰입

Abstract The purpose of this study is to investigate the effects of clinical nurse's emotional intelligence (EI) and core self-evaluation (CSE) on career commitment. Subjects were 462 clinical nurses at two general hospitals in Seoul, and survey was conducted from May to July, 2017. Data were analyzed by t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficients and stepwise multiple regression analysis. The results showed that career commitment was correlated with EI or CSE ($r=.28, p<.001$; $r=.34, p<.001$). EI was correlated with CSE ($r=.44, p<.001$). CSE, spouse status, EI, position, subjective health status, and working department were identified as the factors affecting the clinical nurse's career commitment ($R^2=.21$). To improve career commitment, it is necessary to assess clinical nurse's EI and CSE according to subjective health status, and to be considered marriage, position, and working department in developing a career convergence program.

Key Words : Clinician, Nurses, Emotional intelligence, Self core-evaluation, Career commitment

1. 서론

급변하는 보건의료 환경 속에서 임상간호사는 최신의

료의 경향을 습득해야 하며 환자와 의료진, 동료간호사 사이에서 자신의 정체성을 정립하면서 보람을 느낀다 [1,2]. 그러나 임상간호사는 업무에 비해 낮은 연봉 수준

*Corresponding Author : Kyung-Hye Hwang(hkh@ssc.ac.kr)

Received June 27, 2018

Accepted September 20, 2018

Revised August 9, 2018

Published September 28, 2018

과 휴가 또는 휴직 활용의 어려움, 과중한 업무와 교대근무 등으로 어려움을 호소하며[3], 직무역량과 역할에서 오는 갈등으로 부서이동을 하거나 자긍심과 존재감을 찾으려고 노력한다[4]. 그리고 자기성찰을 하면서 자기발전을 위해 전문직으로서의 목표를 수립한 후, 스트레스를 조절하거나 경력몰입을 통해 리더로서 성장, 발전하게 된다[2].

정서지능은 감정을 인식, 동화하여 이해하고 관리하는 능력으로[5], 공감 또는 문제를 해결할 때[6] 대인관계에서 사용되는 능력이다. 정서조절과 정서관리 능력이 부족한 임상간호사가 스트레스와 소진을 더 크게 인지하고[7], 정서지능이 낮을수록 간호업무수행능력도 낮았다고 보고되었다[6]. 이는 임상실무에서 간호사의 정서지능이 환자간호와 업무를 수행하는데 중요한 요소임을 시사한다. 따라서 임상환경에서 지속적인 만성 스트레스를 경험하는 임상간호사들이 자신을 평가하여 스트레스를 조절하고 관리할 수 있도록 정서지능을 강화하는 전략이 필요하다[7].

핵심자기평가는 개인이 자신과 다른 사람들에 대해 기본적으로 잠재의식적인 평가를 하는 상태이다[8]. 핵심자기평가는 스트레스 요인과 직업적 특성이 혼합되어 완충효과 또는 악화되거나 효과가 없을 수 있다[9]. 핵심자기평가는 동기를 부여하고 환경을 유익하게 사용할 수 있으며[9], 심리적 임파워먼트나 직무만족도가 유의한 영향을 미칠 수 있다[10]. 특히, 임상간호사의 핵심자기평가가 높은 경우에는 정서적 소진과 냉소주의 경향이 낮아지고 전문적인 효능감이 높아지는 것으로 보고되고 있다[11]. 그러므로 임상실무에서 정서적 소진을 낮추고 변화와 혁신적 행동을 촉진하기 위해서는 핵심자기평가를 향상시키는 것이 필요하다[12].

한편 임상간호사는 임상실무경력이 쌓이면서 자신의 관심분야에 대한 전문가로서 성취목표를 수립하고 경력계획을 세우며 경력개발을 위해 도전한다[13]. 그리고 간호관리자가 간호의 질을 향상시키기 위해 임상간호사의 경력개발을 격려하는 경우에는 동기부여[14]와 경력몰입 정도는 더욱 높아진다[15]. 그러므로 임상간호사의 경력 요구에 부합되는 경력개발 프로그램을 제공한다면, 경력몰입 정도가 증가되고 이직의도는 감소될 수 있을 것이다[13]. 또한 임상간호사의 정서지능도 경력몰입에 영향을 미치는 바 경력간호사의 정서지능을 향상시키고 경력몰입을 높이는 것이 이직의도를 낮추는 방안이 될 것이

다[16].

임상간호사 대상의 국내 선행연구를 보면, 정서지능이 경력몰입, 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향[16,17], 또는 경력몰입의 영향변인으로 조직몰입[18], 경력정체와 경력만족 변수를[19] 확인하거나, 핵심자기평가와 행동과의 관계[12]를 파악한 연구가 있었다. Han [16]은 경력몰입의 매개효과, Sung 등[17]과 Yoon [18]은 조직몰입을 높여주는 내적요인으로 정서지능과 경력몰입을 확인하였다. Moon [19]은 경력관련 요인들로 경력몰입을 설명하였으나 임상간호사의 내적 변인을 다 포함하기에는 제한적이다. 또한 임상간호사의 경력몰입과 정서지능, 핵심자기평가의 관계를 확인하거나, 이러한 변수들을 경력몰입에 미치는 영향변인으로 파악한 연구는 부족한 실정이다.

이에 본 연구는 임상간호사를 대상으로 경력몰입과 정서지능, 핵심자기평가의 관련성을 확인하고, 정서지능과 핵심자기평가가 경력몰입에 미치는 영향을 파악하여 경력개발 프로그램을 개발하기 위한 기초자료를 제공하고자 하였다.

2. 연구방법

2.1. 연구 설계

본 연구는 임상간호사의 정서지능과 핵심자기평가가 경력몰입에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상 및 자료수집

본 연구는 서울시 소재의 2개 종합병원에서 근무하는 임상경력 1년 이상의 임상간호사를 대상으로 하였다. 그리고 간호부의 승인 하에 대상자의 명단을 받아 본 연구자가 직접 근무부서를 방문하여 연구의 목적과 설문지 내용, 자료의 익명성, 비밀 보장과 거부 권리 등의 윤리적 고려사항을 설명한 후 자발적으로 연구 참여를 동의한 간호사에게 무기명 서면동의를 받고 설문지를 배부 및 회수하였다.

자료 수집은 서울시 소재의 2개 종합병원에서 2017년 5월부터 7월까지 시행되었으며, 자가보고 설문지의 응답 시간은 약 30분정도 소요되었다. 총 500부를 배부하여 470부가 회수되었으나 그 중 설문지 작성이 불충분한 8

부를 제외한 총 462부를 최종 분석하였다. G-Power 3.1 프로그램을 이용하여 분산분석, 상관분석 및 다중회귀분석에 필요한 최소 대상자 수를 계산한 결과[효과크기 .25(중간크기), 유의수준 .05, 검정력 95%, 3집단] 252명이 산출되어, 통계분석의 검정력 확보를 위한 표본 수가 충족되었다.

2.3 연구도구

2.3.1 정서지능

정서지능은 다양한 상황에 있어서 자신과 타인의 정서를 인식하여 이해하고, 정서를 활용, 조절하는 능력을 말하며, 본 연구에서는 Wong과 Law[20]이 개발한 도구를 Han, Kim, Choi와 Yoo [21]가 번안한 도구로 측정하였다. 이 도구는 총 16문항의 5점 척도로(전혀 그렇지 않다 1점, 매우 그렇다 5점), 점수가 높을수록 정서지능이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도 값 Cronbach's α 값은 Han 등[21]의 연구에서 0.85였고, 본 연구에서 Cronbach's α 값은 0.96이었다.

2.3.2 핵심자기평가

핵심자기평가는 개인이 자신의 역량에 대한 믿음과 확신을 결정하고 잠재의식적으로 평가하는 개념으로, 본 연구에서는 Judge 등[22] (2003)이 개발한 도구를 Yang [23]이 수정보완한 도구로 측정하였다. 이 도구는 총 12문항의 5점 척도로(전혀 그렇지 않다 1점, 매우 그렇다 5점), 핵심자기평가 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도 값 Cronbach's α 값은 Yang [23]의 연구에서 0.72였고, 본 연구에서 Cronbach's α 값은 0.76이었다.

2.3.3 경력몰입

경력몰입은 자신의 전문직 또는 직업에 대한 일반적 태도를 의미하며, 본 연구에서는 Blau [24]가 개발하고 Lee[25]가 수정보완한 도구로 측정하였다. 이 도구는 총 6문항의 5점 척도로(전혀 그렇지 않다 1점, 매우 그렇다 5점), 점수가 높을수록 경력몰입 정도가 높음을 의미한다. Blau [23]의 도구를 사용한 Lee [25]의 연구에서 Cronbach's α 값은 0.86이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 값은 .82였다.

2.4 자료 분석 방법

수집된 자료는 SAS(9.4 version) 통계프로그램을 이

용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성, 정서지능, 핵심자기평가, 경력몰입의 수준은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 제시하였다. 일반적 특성에 따른 경력몰입의 차이는 t-test와 ANOVA로 파악하였고, 사후 검정은 Scheffé test로 확인하였다. 정서지능, 핵심자기평가, 경력몰입 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 파악하였으며, 경력몰입에 영향을 미치는 요인은 stepwise multiple regression analysis로 확인하였다.

3. 연구결과

3.1. 대상자의 일반적인 특성

대상자의 평균 연령은 28.5세(22-51세)였으며, 여자가 98.0%였다. 배우자가 없는 경우가 73.6%였고, 종교가 있는 경우가 54.8%였다. 대상자 중 3년제 간호학과 졸업자가 53.5%였으며, 임상 근무경력이 1-3년인 경우가 50.2%였다. 일반간호사가 93.5%였고, 일반병동 근무자가 63.8%, 중환자실, 응급실, 수술실 근무자가 36.2%였다. 그리고 이직 경험이 있는 경우가 12.3%였으며, 주관적 건강상태가 10점 만점에 4-6점인 경우가 48.7%였다 (Table 1 참고).

3.2 정서지능, 핵심자기평가, 경력몰입의 정도

정서지능 정도는 80점 만점에 54.55점이었고, 핵심자기평가는 60점 만점에 38.54점이었으며, 경력몰입은 30점 만점에 15.70점이었다(Table 2 참고).

3.3 일반적 특성에 따른 경력몰입의 차이

대상자의 경력몰입 정도는 연령($t=-5.78, p<.001$), 배우자 유무($t=6.09, p<.001$), 종교 유무($t=2.42, p=.016$), 교육수준($F=12.23, p<.001$), 임상근무경력 ($F=5.25, p=.006$), 직위($t=-4.71, p<.001$), 근무부서($t=-3.69, p<.001$), 주관적 건강상태($F=13.43, p<.001$)에 따라 차이가 있었다. 즉, 대상자 중 30세 이상인 경우가 30세 미만인 경우보다, 배우자가 있는 경우가 없는 경우보다, 종교가 있는 경우가 없는 경우보다 경력 몰입 정도가 높았다. 그리고 대학원 재학 이상인 대상자가 학부 졸업 대상자 보다, 책임·수간호사가 일반간호사 보다, 중환자, 응급실, 수술실 근무자가 일반병동 근무자보다, 주관적 건강상태가 좋을수록 경력 몰입 정도가 높았다(Table 1 참고).

Table 1. Difference of Career Commitment according to General Characteristics of Participants (N=462)

Characteristics	Total n (%)	Mean ± SD	t/F (p)
Age (year)	28.5 ± 5.9		
< 30	328 (71.0)	15.03 ± 3.82	-5.78
≥ 30	134 (29.0)	17.37 ± 4.21	(<.001)
Gender			
Male	9 (2.0)	17.00 ± 3.12	0.96
Female	453 (98.0)	15.08 ± 4.08	(.335)
Spouse			
Yes	122 (26.4)	17.58 ± 4.26	6.09
No	340 (73.6)	15.04 ± 3.79	(<.001)**
Region			
Yes	253 (54.8)	16.12 ± 4.02	2.42
No	209 (45.2)	15.20 ± 4.08	(.016)
Education level			
College (a)	247 (53.5)	15.12 ± 3.83	12.23
University (b)	172 (37.2)	15.89 ± 4.12	(<.001)
Graduate school (c)	43 (9.3)	18.36 ± 4.21	a, b<c
Clinical practice career (years)			
1~3 (a)	232 (50.2)	15.96 ± 4.23	5.25
4~6 (b)	123 (26.6)	16.16 ± 3.52	(.006)
≥7 (c)	107 (23.2)	14.58 ± 4.14	a, b>c
Position			
Staff nurse	432 (93.5)	15.48 ± 3.97	-4.71
Charge-Head nurse	30 (6.5)	19.07 ± 4.15	(<.001)
Working department			
General unit	295 (63.8)	15.18 ± 4.10	-3.69
ICU, ER, OR	167 (36.2)	16.62 ± 3.87	(<.001)
Turnover experience			
Yes	57 (12.3)	15.70 ± 4.02	-0.02
No	405 (87.7)	15.71 ± 4.42	(.985)
Subjective health status (NRS)			
1-3 (a)	114 (24.7)	14.32 ± 3.79	13.43
4-6 (b)	225 (48.7)	15.69 ± 3.70	(<.001)
7-10 (c)	123 (26.6)	17.01 ± 4.56	a<b<c

a, b, c: Scheffé test,
NRS=Numeric Rating Scale (Not at all, 1 ~ Very healthy, 10)
ICU=Intensive care unit; ER=Emergency room; OR=Operating room

Table 2. Level of Emotional Intelligence, Core Self-evaluation and Career Commitment (N=462)

Variables	Possible range	Mean±SD
Emotional intelligence	16-80 (1-5)	54.55 ± 7.72 (3.41 ± 0.48)
Core self-evaluation	12-60 (1-5)	38.54 ± 4.61 (3.21 ± 0.38)
Career commitment	6-30 (1-5)	15.70 ± 4.07 (2.62 ± 0.68)

3.4 정서지능, 핵심자기평가, 경력몰입 간의 관계

정서지능 또는 핵심자기평가와 경력몰입 간에 정 상관관계가 있었다($r=.28, p<.001$; $r=.34, p<.001$). 그리고 정서지능과 핵심자기평가 간에도 정 상관관계가 있었다 ($r=.44, p<.001$). 즉, 정서지능 또는 핵심자기평가 정도가 높을수록 경력몰입 정도도 높았고, 정서지능 정도가 높을수록 핵심자기평가 정도도 높았다(Table 3 참고).

Table 3. Correlation among Emotional Intelligence, Core Self-evaluation and Career Commitment (N=462)

Variables	Emotional intelligence	Core self-evaluation	Career commitment
Emotional intelligence			
Core self-evaluation	.44 (<.001)		
Career commitment	.28 (<.001)	.34 (<.001)	

3.5 경력몰입에 영향을 미치는 요인

일반적 특성 중 연령, 배우자 유무, 종교 유무, 교육수준, 임상 근무경력, 직위, 근무부서, 주관적 건강상태와 정서지능, 핵심자기평가를 독립변수로, 경력몰입을 종속 변수로 투입하여 다중회귀분석을 하였다. 배우자 유무, 종교 유무, 교육 수준, 직위, 근무부서는 더미변수 처리를 하고, 연령, 임상 근무경력, 주관적 건강상태, 정서지능, 핵심자기평가는 연속형 자료 형태로 투입하였다. 주요 변수 단계적 회귀분석을 하였다. 독립변수들 간의 상관계수는 .28~.44로 .80이상인 설명 변수가 없어 예측 변수들은 독립적이었으며, Durbin Watson 통계량은 1.957로 2에 가까워 자기 상관의 문제도 없었다. 다중공선성의 문제를 확인한 결과 공차한계는 0.727~0.934로 0.1이상이었으며, 분산팽창인자는 1.071~1.375로 기준치인 10을 넘지 않아 다중공선성의 문제는 없음을 확인하였다.

산출된 경력몰입의 회귀모형은 유의하였으며 ($F=19.73, p<.001$), 간호사의 경력몰입을 21% 예측 설명하는 것으로 나타났다. 독립변수 중 핵심자기평가, 배우자 유무, 정서지능, 직위, 주관적 건강상태, 근무부서 순으로 영향을 미치는 것을 확인하였다(Table 4 참고).

Table 4. Factors influencing Career commitment (N=462)

Predictors	B	Stand-ard Error	Stand-ardized β	t	p
Intercept	2.64	1.64		1.61	.108
Spouse (yes)	1.45	0.42	0.16	3.43	<.001
Position (head-charge nurse)	1.85	0.75	0.11	2.48	.013
Working department (ICU, ER, OR)	0.44	0.22	0.09	2.03	.043
Subjective health status	0.20	0.09	0.10	2.09	.037
Emotional intelligence	0.08	0.02	0.14	3.05	.003
Core self-evaluation	0.17	0.04	0.20	3.92	<.001
$R^2=0.21$, Adjusted $R^2=0.20$, $F=19.73$, $p<.001$					
ICU=Intensive care unit; ER=Emergency room; OR=Operating room					

4. 논의

본 연구는 임상간호사의 정서지능과 핵심자기평가가 경력몰입에 미치는 영향을 파악하기 위하여 시행하였다.

본 연구에서 임상간호사의 정서지능 정도는 54.55점(80점 만점)이었는데, 이는 신입간호사의 정서지능(46.24점)보다 조금 높았고[26], 전문간호사의 정서지능(58.66점)[17]보다 낮았다. 정서지능 중 공감, 문제해결, 대인관계, 정서적 자아인식의 수행수준이 간호실무의 전문성과 매우 관련성이 높다는 점[6]에 근거할 때, 간호사의 정서지능이 전문간호사의 정서지능보다 낮은 것은 환자의 문제해결을 위해서 정서적 공감을 수행하지만, 여러 분야의 의료진과 의사소통하여 문제해결을 하는 전문간호사 보다는 수행 빈도가 많지 않아 정서지능이 다소 낮게 나타난 것으로 사료된다.

본 연구에서 임상간호사의 핵심자기평가 정도는 38.54점(60점 만점)이었다. 이는 신입간호사의 핵심자기평가 정도(38.54점)[26]과 유사하였으며, 중국 삼급종합병원 임상간호사의 40.47점[11] 보다는 조금 낮았다. 핵심자기평가는 임상실무 현장에서 직무와 관련하여 사회적지간에 부분적으로 매개하는 것으로 보고하고 있다[27]. 또한 문제중심해결능력과 대처전략을 수립하는데 밀접한 관계가 있으므로[28] 임상간호사가 좀 더 효율적으로 사

용할 수 있도록 강화할 필요가 있다.

본 연구에서 임상간호사의 경력몰입은 총점 15.70점(30점 만점), 평균 2.62점(5점 만점)이었다. 경력몰입에 대한 대부분의 선행연구에서 평균점수로 제시하고 있어 비교분석을 위해 평균점수로 제시하였다. 이는 Kim [29]의 연구에서 평균 임상경력 5년 간호사의 경력몰입 정도(2.89점), 수술실 평균 6.5년의 경험을 가진 간호사의 경력몰입 정도(2.89점)[18]와 유사하였다. 임상간호사의 경력몰입과 직무수행 정도는 정적인 상관관계가 있으므로 [30], 임상간호사의 경력몰입 정도가 유사한 것은 간호업무수행의 수준이 비슷하여 유사하게 나타날 수 있다고 생각된다. 따라서 간호업무수행능력의 향상을 위한 동기 부여와 교육을 강화하면 경력몰입 정도도 높아질 수 있다는 생각이 든다, 그러나 본 연구에서 간호업무수행능력과 경력몰입의 관계를 조사하지 않아 직접적인 연관성은 언급하기에 무리가 있으며 추후 이를 검증하는 연구가 필요하다. 또한 인도네시아 병원에서 근무하는 임상간호사의 경력몰입 정도 3.73점[31]보다는 낮았다. 이는 문화적 특성에 따른 인식의 정도가 다를 수 있고, 경력몰입은 임상간호사의 조직몰입[18]이나 관리자 경력지향성이 정적인 영향을 미칠 수 있으므로[15] 추후 경력관련 변수와 함께 반복측정해 볼 필요가 있다.

본 연구에서 임상간호사의 경력몰입 정도는 연령, 배우자 유무, 종교 유무, 교육수준, 임상 근무경력, 직위, 근무부서, 주관적 건강상태에 따라 차이가 있었다. 임상간호사의 경력몰입 정도는 30세 미만인 경우보다 30세 이상인 경우가 높았는데, 선행연구에서 임상간호사 연령이 높아질수록 경력몰입 정도가 높아졌고[29], 26-30세의 간호사가 31세 이상인 경우보다 경력몰입 정도가 낮아[18] 본 연구결과와 유사하였다. 이는 임상간호사의 연령이 증가할수록 정서적 몰입이 증가함에 따라[29] 경력관리에 대한 관심과 경력몰입 정도가 높아졌다고 사료된다.

본 연구에서 배우자가 있는 경우가 경력몰입이 높았는데, 이는 기혼의 경우 조직에 대한 정서적 몰입과 경력몰입이 높게 나타나[29] 본 결과를 뒷받침하였다. 배우자가 있는 임상간호사는 스트레스를 받더라도 배우자의 내·외적인 사회적 지지로 정서적 안정감을 얻게 되고, 직장에 몰입하면서 사회적 인정과 직업적 안정성이 높아지게 된다[32]. 그러므로 배우자가 있는 임상간호사는 안정적인 병원생활과 인정을 받기 위해 경력관리에 대한 관심이 많아지고 경력몰입이 높게 나타날 수 있다고 사료

된다.

본 연구에서 종교가 있는 경우 경력몰입이 높았는데, 종교가 있는 임상간호사는 종교가 없는 경우보다 조직에 대한 정서적 몰입이 크고 경력몰입이 높아[29] 본 연구결과와 유사하였다. 종교를 통해 업무에 대한 스트레스 조절과 영적 요구를 추구함으로써 직무에 대한 몰입 정도가 높아졌을 것으로 추정된다.

본 연구에서 교육 수준이 높을수록 경력몰입이 높았는데, 교육수준이 높을수록 직무에 대한 만족도가 높고[33] 직무만족도는 경력몰입에 미치는 영향이 크다고[32] 하여 본 결과를 뒷받침하였다. 교육수준이 높은 임상간호사는 향후 간호관리자나 전문간호사로서 초기에 경력목표와 경력계획을 수립하고 목표를 달성하기 위해 교육이수와 경력관리에 몰두하는 경향이 있어[34] 경력몰입 정도가 높게 나타난 것으로 사료된다.

본 연구에서 임상 근무경력 6년 이하인 경우가 경력몰입이 높았는데, 이는 현 근무지 근무경력의 년수가 증가할수록 경력몰입이 증가하는 양상[29]이나 근무경력에 따라 경력몰입의 차이가 없는 결과[18]와는 달랐다. 경력몰입이 개인의 직업참여 정도와 직업적합성의 상황 변인이 영향을 미친다는 결과[32]를 고려할 때, 6년 이하의 임상간호사는 근무부서에서 실무에 유능한 프리셉터간호사로 교육과 리더십에 대한 인정을 받는 경향이 있고, 특히 직무수행능력이 뛰어난 6년 이하의 임상간호사는 승급이나 승진을 위해 직무적합성에 따른 단기간의 경력계획과 경력관리에 몰입하여[25] 경력몰입이 높게 나타난 것으로 생각된다. 선행연구에서 간호사의 직무수행능력이 높을수록 경력몰입이 높았고, 간호근무경력과 경력몰입은 직무수행능력을 예측하는 인자라고 보고되어[30] 본 결과를 지지하였다. 추후 임상경력에 따른 간호사의 경력몰입의 추이정도를 확인하는 종단적 연구를 제안한다.

본 연구에서 책임·수간호사가 일반간호사보다 경력몰입이 높았는데, 이는 수간호사가 일반간호사보다 조직에 정서적 몰입과 규범몰입 정도가 높고 경력을 지향하는 경우가 많다고 보고한 선행연구 결과[29]와 유사하였다. 간호관리자들은 일과 가정을 분리하여 전문적이며 개인적인 성취와 역할에 대해 도전하기를 원한다[35]. 직위를 가지고 있는 임상간호사의 경우 성취요구의 달성을 위해 리더십과 성실성을 발휘하게 되면서 조직에 대한 정서적 몰입이 높아지고, 경력만족도와 경력몰입이 높아지는[19] 것으로 사료된다.

본 연구에서 특수병동 근무자가 일반병동 근무자보다 경력몰입이 높았다. 중환자실 근무자는 병동근무자보다 경력계획을 꾸준히 적극적으로 수립하는 반면에, 병동 근무자들은 환자의 간호제공을 우선적으로 생각하여 장기 경력목표를 수립한다[36]. 또한 경력계획을 명확하게 수립한 집단에서는 경력몰입을 더 적극적으로 유도한다는 것[37]을 볼 때, 중환자실 근무자는 중증 환자간호의 전문 간호역량을 갖추기 위해 신입간호사부터 체계적인 교육을 받게 되고, 선배 간호사의 모델링을 통해 자기개발의 경력계획을 좀 더 명확하게 수립하는 경우가 많아 병동근무자보다 경력몰입이 높게 나타난 것으로 사료된다.

본 연구에서 임상간호사의 주관적인 건강상태가 높은 경우 경력몰입이 높았다. 선행연구에서[38] 임상간호사의 주관적인 건강상태가 좋을수록, 근무경력기간이 길수록 업무에 만족하였고, 적성에 맞는다고 하는 임상간호사 집단에서 간호서비스의 질이 높았다. 경력만족은 임상간호사의 경력몰입을 예측하는 가장 중요한 결정요인으로[19], 업무능력이 탁월한 임상간호사는 환자와의 관계에서 의미 있는 인정과 피드백을 받는다면 경력만족은 더 증진될 것이며, 간호의 질 향상에 긍정적인 영향을 미칠 것이다[39]. 따라서 임상간호사의 주관적인 건강과 근무환경에 대한 스트레스 정도를 사정하는 것은 경력몰입과 경력관리를 하는데 중요한 사항으로 생각된다. 그러므로 임상간호사의 경력계획을 수립할 때는 경력몰입과 더불어 주관적인 건강상태를 고려해야 할 필요가 있다.

본 연구에서 임상간호사의 정서지능 또는 핵심자기평가와 경력몰입 간에 정 상관관계가 있었다. 이는 Han [16]의 연구에서 간호사의 정서지능이 높을수록 경력몰입이 높아진다는 결과와 유사하였다. 정서지능이 높은 경우 자신과 타인의 감정을 이해하고 조절하여 대처능력이 높고 조직몰입 정도가 높으므로[40] 경력몰입 정도가 높아지는 것으로 생각된다. 그리고 핵심자기평가가 높을수록 긍정적인 동기부여와 직무에 대한 정서적 몰입이 강하여 목표에 도전과 몰입하는 경향이 있으며 과제수행능력이 높다고[9] 하여 본 결과를 뒷받침하였다. 핵심자기평가가 높은 임상간호사는 스트레스를 조절하고 근무환경을 긍정적으로 생각하는 경향이 있어 직무만족과 생활만족도[9], 직무수행능력이 증가하게 되고[41], 이러한 변인들은 경력몰입에 긍정적으로 작용하여[32] 경력몰입이 높게 나타난 것으로 사료된다.

본 연구에서 정서지능과 핵심자기평가 간에도 정 상

관관계가 있었다. 이는 Lim과 Kwoen [42]의 연구에서 근로자의 정서지능과 핵심자기평가 간에 정적 상관관계가 있음을 보고하여 본 연구결과와 유사하였다. 또한 정서지능[42]과 핵심자기평가는 모두 직무만족에 유의한 영향을 미치는 요인[41]이다. 임상간호사로서 정서지능의 강화는 정서적 자기인식을 통해 간호전문성과 업무수행능력에 긍정적인 영향을 미치며[6] 핵심자기평가에도 긍정적인 관계를 보이는 것으로 생각된다. 추후 정서지능과 핵심자기평가가 간호업무 수행능력에 미치는 영향에 대한 연구를 검증하는 것이 필요하다.

본 연구에서 독립변수 중 핵심자기평가, 배우자 유무, 정서지능, 직위, 주관적 건강상태, 근무부서 순으로 영향을 미치는 것을 확인하였으며, 경력간호사의 경력몰입을 21% 예측 설명하는 것으로 나타났다. 핵심자기평가가 경력몰입에 미치는 영향에 대한 선행연구가 없어 직접 비교할 수 없지만 핵심자기평가는 임상간호사 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치며[10], 정서적 소진을 낮추고 전문적 효능감을 높인다고 하였다[11]. 또한 선행연구에서 정서지능은 간호 실무, 임상적 의사결정과 리더십에 관계가 있는[43] 간호실무의 주요개념으로 임상간호사의 재직 [44]과 끊임없는 도전과 개혁이 요구되는 임상실무에서 유용한 도구로 보고하여[45] 본 결과를 지지하였다. 따라서 핵심자기평가가 높은 임상간호사는 정서적 조절과 대처능력의 개선으로 직무만족도가 높아지면서 경력몰입이 높아지는 것으로 생각된다.

본 연구에서 배우자 유무가 경력몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 기혼의 경우 정서조절 정도가 높고[46], 결혼여부에 따라 경력몰입은 높아져[29] 본 결과를 뒷받침하였다. 기혼 간호사는 배우자와의 대화와 상호작용을 통해 정서적 지지를 받고, 가정 내 역할 분담이나 전문직으로서 인정받으면서 더불어 경제적 수입도 증가되므로[35] 경력몰입에 긍정적인 요소로 작용할 수 있다고 추정된다.

본 연구에서 직위가 경력간호사의 경력몰입에 영향을 미쳤는데, Kim [29]의 연구에서 수간호사가 일반 간호사의 경력몰입보다 높았으나, Goulet [32]의 연구에서는 영향요인으로 나타나지 않아 본 결과와 달랐다. 간호관리자는 경력개발을 간호의 질 향상 도구로 생각하며 업무에 대한 동기부여와 도전, 보상으로 생각하는 경향이 있다[14]. 또한 수간호사는 조직적인 지지를 많이 받는다고 인지할수록, 업무수행능력 과 몰입 정도가 높아지므로

[33] 경력몰입 정도가 높아진 것으로 생각된다.

본 연구에서 주관적인 건강상태가 임상간호사의 경력몰입에 영향을 미쳤는데, 건강에 대한 주관적인 인지는 간호업무수행을 하는데 중요한 자원으로, Demakakos 등 [47]은 사회적 상황에 대한 주관적 인지도 상호작용하여 건강이나 우울, 당뇨병과 고지혈증 등과 유의하게 관련된다고 하였다. 그러므로 추후 임상간호사의 주관적인 사회적 상태, 간호업무수행능력도 변인으로 포함하여 경력몰입에 미치는 영향을 파악하는 것이 필요하다. 본 연구에서 근무부서가 임상간호사의 경력몰입에 영향을 미쳤는데, 중환자실 근무자가 일반병동 근무자보다 경력몰입 정도가 높았고, 경력몰입 정도가 높을수록 직무수행능력이 높다고 하여[36] 본 결과를 뒷받침하였다. 중환자실 근무자는 중증 환자의 문제해결을 위해 요구되는 건강사정과 체위변경, 안위간호 등의 자율적인 직접간호의 수행 빈도가 높으며, 이러한 직무의 자율성은 직무만족으로 이어지고, 직무몰입과 함께 경력몰입에 높게 영향을 미치는 것으로 나타났다[48,49]. 따라서 중환자실 근무자는 직무수행능력의 전문성과 자율성을 인지하면서 자아발전을 위한 경력계획과 목표수립을 하게 되고 이는 경력몰입의 요소로 작용한 것으로 생각된다.

본 연구의 결과는 경력몰입의 영향변인으로 임상간호사의 정서지능과 핵심자기평가의 내적변인을 규명하고 경력몰입과 경력개발의 방안 마련에 기초를 제공한데 의의가 있다. 따라서 임상간호사의 경력몰입 지원과 경력개발을 위해서는 정서지능, 핵심자기평가 정도의 우선적인 사정과 주관적 건강상태, 배우자 유무를 고려하여 경력목표와 계획을 수립해야 할 것이다. 더불어 임상간호사가 전문간호사로 성장할 수 있도록 수간호사의 적극적인 상담이 중요하며, 계속교육의 기회부여와 체계적인 경력관리시스템의 연계도 필요하다.

본 연구는 국내의 일부 종합병원의 임상간호사를 대상으로 편의표집 하였으므로 본 연구결과를 일반화하는데 제한적이다. 추후 임상간호사의 경력몰입에 대한 매개변수의 효과를 확인하는 연구가 필요하다.

5. 결론

이상의 연구결과를 통해 임상간호사의 정서지능 또는 핵심자기평가가 높을수록 경력몰입이 높았고, 정서지능

이 높을수록 핵심자기평가가 높았음을 확인하였다. 그리고 임상간호사의 경력몰입에 핵심자기평가, 배우자 유무, 정서지능, 직위, 주관적 건강상태, 근무부서 순으로 영향을 미치는 것을 확인하였다.

경력몰입을 높일 수 있도록 체계적인 경력관리 프로그램을 개발하여 적용하고 임상간호사의 주관적 건강상태를 고려하여 정서지능과 핵심자기평가 정도를 우선적으로 사정할 필요가 있다. 체계적인 경력개발을 위해서는 결혼 유무, 근무부서, 직위에 따라 교육내용을 차별화하고 정서지능과 핵심자기평가 능력을 발전 및 향상시키도록 프로그램을 개발하여 경력몰입을 높이는 방안이 요구된다.

REFERENCES

- [1] H. S. Yoon, J. Y. Lim & M. J. Kang. (2017). Comparison of expectation-perception between patient and nurse on nursing care service in comprehensive nursing care wards. *Journal of the Korea Contents Association*, 17(3), 507-522. DOI : 10.5392/JKCA.2017. 17.03.507
- [2] H. J. Kwon, Y. J. Kim & K. S. Lee. (2014). Career female nurses' professional experience: coordinating. *Women's Studies Review*, 31(1), 34-61.
- [3] S. K. Park, K. M. Cho, Y. G. Jwa, D. W. Kang & Y. Lee. (2014). *Current survey of registered nurse activity*. Seoul : Korea Health Industry Development Institute.
- [4] S. I. Choi & J. H. Kim. (2014). Experiences of clinical nurses aged over 40 as shift workers. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(5), 514-524. DOI : 10.11111/jkana.2014.20.5.514
- [5] J. Mayer & C. Cobb. (2000). Educational policy on emotional intelligence: does it make sense? *Educational Psychology Review*, 12, 163-183.
- [6] E. Codier, L. Muneno, K. Franey & F. Matsuura. (2010). Is emotional intelligence an important concept for nursing practice? *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 17(10), 940-948. DOI : 10.1111/j.1365-2850.2010.01610.x
- [7] G. Gørgens-Ekermans & T. Brand. (2012). Emotional intelligence as a moderator in the stress - burnout relationship: a questionnaire study on nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 21, 227-285. DOI : 10.1111/ j.1365-2702. 2012.04171.x
- [8] T. A. Judge, E. A. Locke & C. C. Durhan. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: a care evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188.
- [9] C. H. Chang, D. Ferris, R. E. Johnson, C. C. Rosen & J. A. Tan. (2012). Core self-evaluations: a review and evaluation of the literature. *Journal of Management*, 38(1), 81-128. DOI: 10.1177/0149206311419661
- [10] H. K. Spence Laschinger, N. Purdy & J. Almost. (2007). The impact of leader-member exchange quality, empowerment, and core self-evaluation on nurse manager' job satisfaction. *Journal of Nursing Administration*, 37(5), 221-229.
- [11] X. Li, L. Guan, H. Chang & B. Zhang. (2014). Core self-evaluation and burnout among nurses: the mediating role of coping styles. *Public Library of Science One*, 9(12), 1-12. DOI : 10.1371/journal.pone.0115799
- [12] M. J. Kim & M. S. Koh. (2011). Mediating effects of self-leadership on the relationship between nurses' core self-evaluation and innovative behaviour. *Health and Social Science*, 30, 177-204.
- [13] P. L. Chang, Y. C. Chou & F. C. Cheng. (2007). Career needs, career development programmes, organizational commitment and turnover intention of nurses in Taiwan. *Journal of Nursing Management*, 15, 801-810.
- [14] S. Törstad & I. T. Björk. (2007). Nurse leaders' views on clinical ladders as a strategy in professional development. *Journal of Nursing Management*, 15, 817-824.
- [15] H. G. Kim & S. M. Lee. (2015). Analyses on antecedents of nurses' career commitment. *Creativity & innovation*, 8(1), 1-35.
- [16] S. J. Han. (2011). Influence of Clinical nurses' emotional intelligence on their career commitment and turnover intention: moderating role of career commitment. *Journal of the Korea Contents Association*, 11(7), 416-425. DOI : 10.5392/JKCA.2011. 11.7.418
- [17] Y. S. Sung, M. S. Hwang, K. S. Kim & N. M. Chun. (2010). Influence of clinical nurse specialists' emotional intelligence on their organizational commitment and turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(3), 259-266.
- [18] K. Yoon. (2014). Effect of career commitment and professionalism of perioperative nurses on the organizational commitment. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 15(12), 7193-7203.
- [19] I. O. Moon, (2010). The structural model about impact of nurse's career management, career plateau, career

- satisfaction on career commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(2), 180-189.
- [20] C. S. Wong & K. S. Law. (2002). The effect of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13, 243-273.
- [21] J. H. Han, C. S. Kim, M. O. Choi & T. Y. Yoo. (2003). Overview on emotional competencies and its implication in corporate scenes. In *Proceedings from the Korean Society for Industrial and Organ Psychology*, 97-107.
- [22] T. A. Judge, A. Erez, E. Bono & C. J. Thoresen. (2003). The core self-evaluation scale: development of a measure. *Personnel Psychology*, 56(3), 303-331.
- [23] P. S. Yang. (2008). *The impact of core self-evaluations on the organizational effectiveness: mediating effect of self-leadership and psychological empowerment*. Doctoral dissertation. Ulsan University, Ulsan.
- [24] G. J. Blau. (1989). Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 88-103.
- [25] K. Lee. (2000). *Determinants of career commitment and its influences on employees' attitudes*. Doctoral dissertation, Sogang University, Seoul.
- [26] O. H. Cho & K. H. Hwang. (2014). The influences between new nurses' nursing performance, emotional intelligence, self-resiliency and core self-evaluation. *Journal of The Korea Contents Association*, 4(7), 291-301.
- [27] X. Yan & J. Su. (2013). Core self-evaluations mediators of the influence of social support on job involvement in hospital nurses. *Social Indicators Research*, 113, 299-306. DOI : 10.1007/s11205-012-0093 -x
- [28] D. Kammeyer-Mueller, T. A. Judge & B. A. Scott. (2009). The role of core self-evaluations in the coping process. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 177-195. DOI : 10.1037/a0013214
- [29] M. R. Kim. (2007). Influential Factors on turnover intention of nurses: the affect of nurse's organizational commitment and career commitment to turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 13(3), 335-344.
- [30] M. T. Mrayyan & I. A. Al-Faouri. (2008). Career commitment and job performance of Jordanian nurses. *Nursing Forum*, 43(1), 24-37.
- [31] S. Amin, R. Arshad & R. A. Ghani. (2017). Spousal support and subjective career success: the role of work-family balance and career commitment as mediator. *Journal Pengurusan*, 50, 133-142. DOI : 10.17576/pengurusan-2017-50-12
- [32] L. R. Goulet. (2002). Career commitment: a reexamination and an extension. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 73-91. DOI : 10.1006/jvbe.2001.1844
- [33] M. Al-Hussami. (2008). A study of nurses' job satisfaction: the relationship to organizational commitment, perceived organizational support, transactional leadership, transformational leadership, and level of education. *European Journal of Scientific Research*, 22(2), 286-295.
- [34] B. Rambur, B. McIntosh, M. V. Palumbo & K. Reinier. (2005). Education as a determinant of career retention and job satisfaction among registered nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 37(2), 185-192.
- [35] M. W. Firmin & M. Bailey. (2008). When caretaking competes with care giving: a qualitative study of full-time working mothers who are nurse managers. *Journal of Nursing Management*, 16, 858-867.
- [36] M. T. Mrayyan & I. A. Al-Faouri. (2008). Nurses' career commitment and job performance: differences between intensive care units and wards. *Journal of Research in Nursing*, 13(1), 38-51.
- [37] K. H. Na. (2015). The mediating role of career commitment in the relationship between career planning and career success. *The journal of profession -al management*, 18(1), 47-67.
- [38] M. J. Lee, S. H. Yoon & Y. C. Cho. (2016). Relationship between psychosocial factors, job stress contents, fatigue symptoms and quality of nursing services among general hospital nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 17(8), 569-581. DOI : 10.5762/KAIS.2016.17.8.569
- [39] B. Perry. (2008). Shine on: achieving career satisfaction as a registered nurse. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 39(1), 17-25.
- [40] J. Humphreys, B. Brunsen & D. Davis. (2005). Emotional structure and commitment: implications for health care management. *Journal of Health Organization and Management*, 19(2), 120-129. DOI : 10.1108/1477260510600040
- [41] T. A. Judge & J. E. Bono. (2001). Relationship of core self-evaluations traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92. DOI: 10.1037//0021-9010.86.1.80
- [42] J. Lim & H. Kwoen. (2017). The effects of big five personality factors, emotional intelligence and core

self-evaluation on job satisfaction: concentrating on male production workers. *Psychological Type and Human Development*, 18(2), 67-79.

- [43] S. H. Park & M. J. Park. (2018). The effects of emotional intelligence, nursing work environment on nursing work performance in clinical nurses. *Journal of Digital Convergence*, 16(4), 175-184.
DOI : 10.14400/JDC.2018.16.4.175
- [44] K. B. Smith, J. Profetto-McGrath & G. G. Cumming. (2009). Emotional intelligence and nursing: an integrative literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 46, 1624-1636.
DOI : 10.1016/j.ijnur.stu.2009.05.024
- [45] E. Codier, C. Kamikawa, B. M. Kooker & J. Shultz. (2009). Emotional intelligence, performance, and retention in clinical staff nurses. *Nursing Administration Quarterly*, 33(4), 310 - 316.
- [46] S. Lee. (2010). Emotional intelligence and job stress of clinical nurses in local public hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(4), 466-474. <http://www.dbpia.co.kr/Article/NODE06641595>
- [47] P. Demakakos, J. Nazroo, E. Breeze & M. Marmot. (2008). Socioeconomic status and health: the role of subjective social status. *Social Science & Medicine*, 67(2), 330 - 340. DOI : 10.1016/j.socscimed.2008.03.038
- [48] M. S. Kim. (2001). The Effect of Job Characteristics, Career Commitment and the Job Fitness on Job Attitude of Clinical Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 7(3), 387-401.
- [49] H. Y. Kim & M. S. Yim. (2015). A study on the effect of convergence career management systems on job engagement and career commitment. *Journal of the Korea Convergence Society*, 6(5), 23-31.
DOI : 10.15207/JKCS.2015.6.5.023

조 옥 희(Cho, Ok Hee)

[정회원]



- 1999년 8월 : 가톨릭대학교 간호학과(간호학석사)
 - 2004년 2월 : 가톨릭대학교(간호학박사)
 - 2015년 3월 ~ 현재 : 공주대학교 간호학과 부교수
- 관심분야 : 성인간호, 만성질환간호, 간호교육
 - E-Mail : ohcho@kongju.ac.kr

유 양 숙(Yoo Yang Sook)

[정회원]



- 1991년 8월 : 가톨릭대학교 간호학과(간호학석사)
 - 1996년 8월 : 가톨릭대학교(간호학박사)
 - 1992년 3월 ~ 현재 : 가톨릭대학교 간호대학 교수
- 관심분야 : 성인간호, 호스피스간호, 만성질환간호
 - E-Mail : ysyoo@catholic.ac.kr

황 경 혜(Hwang, Kyung Hye)

[정회원]



- 1990년 8월 : 가톨릭대학교 간호학과(간호학석사)
 - 2011년 8월 : 가톨릭대학교(간호학박사)
 - 2011년 8월 ~ 현재 : 수원과학대학교 간호학과 부교수
- 관심분야 : 성인간호, 노인간호, 간호교육
 - E-Mail : hkh@ssc.ac.kr