

간호사의 감성지능과 직무스트레스가 재직의도에 미치는 영향

백은화¹, 이외선^{2*}, 심봉희¹, 김미정³
¹창원경상대학교병원 간호사, ²경남도립거창대학 간호학과 조교수,
³창원문성대학교 간호학과 조교수

Influence of Emotional intelligence and Job stress on Retention Intention of Nurses

Baek Eun Hwa¹, Lee Oi Sun^{2*}, Sim Bong Hi¹, Kim Mi Jung³
¹Nurse, Department of Nursing, Gyeongsang National University Changwon Hospital
²Assistant professor, Department of Nursing, Gyeongnam Geochang University
³Assistant professor, Department of Nursing, Changwon Moonsung University

요약 본 연구는 간호사의 감성지능, 직무스트레스가 재직의도에 미치는 영향을 파악하고자 시도되었다. 329명의 간호사를 대상으로 2017년 11월 2일부터 11월 27일까지 설문지를 이용하여 자료수집 후 SPSS WIN 24.0을 이용하여 분석하였다. 연구결과 간호사의 재직의도는 감성지능($r=.35, p<.001$)과 정적 상관관계, 직무스트레스와는 부적 상관관계($r=-.19, p<.001$)가 있는 것으로 나타났다. 재직의도에 직무만족도($\beta=.476, p<.001$), 감성지능($\beta=.163, p<.001$), 직무스트레스($\beta=-.151, p=.001$) 및 희망부서 배치($\beta=-.116, p=.008$)의 순으로 유의한 영향을 미쳤으며, 총 설명력은 40.6%이었다. 따라서 간호사의 재직의도를 향상시키기 위해서는 직무만족과 감성지능을 향상시킬 수 있는 프로그램의 개발 및 적용이 필요하다.

주제어 : 감성지능, 직무스트레스, 재직의도, 간호사, 영향

Abstract This purpose of the study is to investigate the influence of emotional intelligence and job stress on retention intention of nurses. Subjects were 329 nurses. The data were collected using self-report questionnaire from November 2 to November 27, 2017. Data were analyzed using SPSS Win 24.0. Retention intention were positively correlated with emotional intelligence($r=.35, p<.001$) and were negatively correlation with job stress($r=-.19, p<.001$) of nurses. Job satisfaction($\beta=.476, p<.001$), emotional intelligence($\beta=.163, p<.001$), job stress($\beta=-.151, p=.001$) and Whether the desired department is place($\beta=-.116, p=.008$) explained 40.6% of total variance of retention intention of nurse. Therefore, To increase retention intention of nurses, it is necessary to develop and test the program for improving job satisfaction and emotional intelligence.

Key Words : Emotional intelligence, Job stress, Retention Intention, Nurses, Influence

1. 서론

1.1 연구의 필요성

의료 환경의 변화로 환자의 요구에 부응하고 경쟁력을 확보하기 위해서는 인적자원의 효율적인 관리는 매우 중요하다[1]. 병원에서 환자에게 제공되는 대부분의 의료서비스는 병원에 근무하는 전체 인력의 약 40%를 차지하는 간호사에 의해 제공된다[2]. 그러므로 적정 간호인력 확보 및 효율적인 유지의 의료서비스의 질적 수준 유지하는데 매우 중요한 요소 중의 하나이다[2].

보건 의료기관에서 활동하고 있는 간호사의 비율은 2014년 기준 OECD 국가의 경우 59.9%인데 비해 우리나라는 45.5%로 간호인력기준을 준수하지 못하고 있다[2]. 국내 간호사 누적 면허 취득자수가 지난 10년간 연평균 4.8%로 증가하고 있으나 간호사가 지속적으로 이직함에 따라 간호사 수는 여전히 부족한 상태이다[3]. 병원 간호사회에서 실시한 '병원간호인력 배치현황 실태조사' 결과에 따르면 2016년 간호사 이직률은 15.7%로 보건 의료계의 타 직종 이직률 2.16%에 비해 현저히 높은 상태이다[3]. 간호사의 높은 이직률은 조직의 업무효율성을 저하시키고 우수한 간호를 제공할 수 없게 한다[4]. 그러므로 의료의 질을 유지하기 위해서는 간호사의 이직을 예방할 수 있는 방안 모색이 시급하다[3]. 효율적인 간호인력 관리 방안으로 간호사가 다른 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 간호직무에 머무르려고 하는 재직의도[4]를 파악하여 간호사가 지속적으로 근무할 수 있도록 하는 조직 환경의 조성이 매우 중요하다.

국내 병원간호사의 재직 영향요인을 체계적 문헌고찰과 메타 분석한 연구[5]에서 경력과 연령 등의 인구학적 요인, 간호업무, 간호조직 및 환경요인 등의 외적요인과 간호직무에 대한 태도 및 반응요인 등의 내적요인이 영향을 주는 것으로 나타났다[5]. 내적요인 중 간호직무에 대한 태도 및 반응요인은 직무만족과 조직몰입이 높고, 직무스트레스가 낮을수록 재직의도가 높은 것으로 나타났다[5]. 주관적 직무만족도가 재직의도에 가장 영향을 주는 요인으로 나타나[6] 간호사의 재직의도를 높이기 위해서는 사회·심리적 변수 등에 대한 고려가 필요하다[6].

간호사는 다양한 건강요구를 가진 계층의 사람들과 끊임없이 접촉하고, 조직 내 다양한 직종들과 협력하는 관계 속에서 갈등상황에 노출되고 감정을 조절하여야 하므로 간호사의 감정관리 노력은 간호업무의 한 영역으로 간주되고 있다[7]. 서비스의 질적 향상과 환자만족에 대한 요구가 높아짐에 따라 간호사의 감정노동이 증가하고 감

정노동이 직무스트레스에 가장 영향을 많이 주는 변인으로 나타나[8] 감정노동을 감소시키기 위한 방안이 필요하다.

간호사의 직무스트레스가 높을 경우 대상자에게 양질의 간호를 제공할 수 없고, 신체적·정신적인 건강에 영향을 미치며 직무만족을 저하시킨다[8]. 그러므로 간호사의 감정노동을 감소시켜 직무스트레스를 감소시키고, 직무만족을 증가시켜 재직의도를 높이는 것이 필요하다.

간호사의 감정노동을 감소시키기 위해서는 스트레스 상황에서 감정을 효과적으로 잘 조절·활용할 수 있어야 한다. 선행연구[7]에서 감성지능이 감정노동과 이직의도와의 관계를 조절하는 것으로 나타나 감정노동과 이직의도를 감소시키기 위해서는 감성지능을 향상시킬 필요성이 제기된다.

감성지능은 자신과 타인의 감성을 이해하고, 감성을 조절하고, 감성을 효율적으로 활용할 수 있는 능력으로[9], 갈등 상황에서 갈등을 최소화하고 효과적인 서비스를 제공하는데 긍정적인 역할을 하는 것으로 나타났다[10]. 감성지능이 높은 사람은 감성지능이 낮은 사람보다 스트레스와 좌절 상황에서 발생하는 분노나 좌절, 실망과 같은 부정적 감정을 긍정적 감정으로 전환하여 직무만족을 높이고, 임상수행능력을 높이며, 이직의도를 낮추는 것으로 나타났다[11].

이상의 선행논문 검토 결과 감성지능이 직무스트레스를 감소시키고, 재직의도에 영향을 미칠 것으로 생각되나 현재까지 이루어진 연구는 없는 상태이다. 이에 본 연구에서는 감성지능과 직무스트레스, 재직의도 간의 관계를 파악하고, 재직의도에 영향을 미치는 요인을 분석하여 효율적인 간호인력 관리와 관리적 중재개발을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구목적

본 연구는 간호사의 감성지능과 직무스트레스가 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 감성지능, 직무스트레스 및 재직의도 정도를 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이를 파악한다.
- 3) 대상자의 감성지능, 직무스트레스 및 재직의도 간의 관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 감성지능과 직무스트레스가 재직의도에 미치는 영향을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 간호사의 감성지능, 직무스트레스 및 재직의도 간의 관계와 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상

본 연구의 대상자는 C시에 소재한 K 대학병원 제 2 부속병원에 근무하고 있는 간호사로 편의 추출하였다. 교육기간 중에 있는 신규간호사, 중간관리자 및 진료지원부서에 근무하는 간호사는 제외하였다.

본 연구의 대상자수는 재직의도 영향요인을 분석한 선행연구[12]를 참고하여 유의수준 .05, 효과크기 .15, 검정력 .95, 변수 10개 회귀분석으로 G-power 3.1.2 프로그램을 사용하여 적정 표본수를 계산 한 결과 172명이 산출되었다. 이에 탈락률과 간호사 수를 감안하여 총 450를 배부하여 396부가 회수되었고(회수율 88%), 불완전한 데이터 67부를 제외한 총 329부를 최종분석하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 일반적 특성 조사지

일반적 특성은 성별, 연령, 교육수준, 근무부서, 임상경력, 희망부서 배치여부 및 직무만족도 총 7개로 구성하였다.

2.3.2 감성지능

Wong과 Law[9]가 개발한 Wong & Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS) 도구를 Whang[13]이 변안한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 16문항으로 자기감성이해, 타인감성이해, 감성조절 및 감성활용으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점의 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 감성지능이 높음을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's α .87이었고 본 연구에서 .86이었다.

2.3.3 직무스트레스

Gu 와 Kim[14]이 개발한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 15문항으로 업무량 과중요인, 전문직으로서의 역할갈등, 업무외의 요인으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 느끼지 않는다' 1점에서 '매우 많이 느낀다' 4점 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 직무스트레스

가 높음을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 는 .95이었고, 본 연구에서는 .85이었다.

2.3.4 재직의도

Lee, Cho와 Son[4]이 개발한 도구로 사용하였다. 이 도구는 총 46문항으로 각 문항은 '매우 동의하지 않는다' 1점에서 '매우 동의한다' 4점의 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 재직의도가 높음을 의미한다. 도구 개발 당시 신뢰도 Cronbach's α 는 .91이었고, 본 연구에서는 .91이었다.

2.4 자료수집방법

본 연구는 자료수집 전 C 대학병원의 생명의학연구윤리심의위원회(IRB)의 승인을 받은 후(IRB 승인번호 2017-09-007), 해당병원 간호부의 허락 하에 2017년 11월 2일부터 2017년 11월 27일까지 자료수집을 하였다. 연구 설명문과 설문지 및 동의서를 봉투에 넣은 후 일정 장소에 비치하여 근무 시간 외에 자발적으로 참여할 수 있도록 하였으며, 작성된 설문지는 오전과 오후에 공동연구자가 수거 하였다. 연구에 대한 문의 사항과 연구 참여 중 동의 철회와 관련한 사항 등은 연구책임자나 공동연구자의 모바일 연락처로 연락하도록 설명문과 동의서에 기재하였다. 대상자가 연구 설명문과 동의서를 읽고 연구목적 이해하여 자발적으로 참여에 동의하는 경우 설문지를 작성하도록 하였으며, 연구 설명문과 동의서에는 대상자의 익명성과 비밀보장에 관한 내용을 포함하고 연구 참여를 원하지 않는 경우나 설문지 작성 중에도 언제든지 참여를 중단할 수 있으며 이때 어떠한 불이익도 받지 않음을 설명하였다. 그리고 예상되는 위험 및 이득, 연구 참여에 대한 손실, 보상에 대한 내용도 설명하였다.

2.5 자료분석

수집된 자료는 SPSS WIN 24.0 통계 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 2) 대상자의 감성지능, 직무스트레스 및 재직의도는 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하였고, 사후분석은 Scheffé test로 하였다.
- 4) 대상자의 감성지능, 직무스트레스 및 재직의도 간의

관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다.

5) 대상자의 감성지능과 직무스트레스가 재직의도에 미치는 영향은 위계적 다중회귀분석(Stepwise multiple regression analysis)으로 분석하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성

대상자의 성별은 여자가 91.8%(302명), 평균연령은 25.7세이었으며, 최종학력은 대졸 83.0%(273명), 근무병동은 특수부서 44.1%(145명), 내과계 26.4%(87명), 외과계 22.5%(74명), 외래 7.0%(23명) 순이었다. 임상경력은 1년이상~5년미만이 67.8%(223명), 1년미만 17.0%(56명), 5년이상 ~10년미만 10.0%(33명), 10년이상 5.2%(17명) 순이었고, 현 근무부서가 희망부서라고 응답한 대상자는 54.1%(178명)였다. 직무만족도는 '보통이다' 53.2%(175명), '만족이다'가 34.7%(114명), '불만족이다'가 12.2%(40명) 순이었다(Table 1 참고).

Table 1. General characteristics of subjects (N=329)

Characteristics	Categories	n	%
Gender	Male	27	8.2
	Female	302	91.8
Age (year)	21~25	216	65.7
	26~30	80	24.3
	31~35	26(7.9)	7.9
	≥36	6(1.8)	1.8
	Mean		25.7±3.4
Educational level	diploma	43	13.1
	Bachelors	273	83.0
	≥Masters	13	4.0
Department	Special	145	44.1
	Internal medicine	87	26.4
	Surgical medicine	74	22.5
	OPD	23	7.0
Clinical career (year)	<1	56	17.0
	1 ~ <5	223	67.8
	5 ~ <10	33	10.0
	≥10	17	5.2
WDDP*	Yes	178	54.1

	No	151	45.9
	Satisfied	114	34.7
Job satisfaction	Neutral	175	53.2
	Dissatisfied	40	12.2

* WDDP=Whether the desired department is place

3.2 대상자의 감성지능, 직무스트레스 및 재직의도

대상자의 감성지능은 5점 만점에 3.41±0.47점이었고, 하위요인은 자기감성이해가 3.60±0.60점으로 가장 높고, 타인감성이해 3.59±0.52, 감성활용 3.31±0.56 및 감성조절 3.10±0.71점 순이었다.

직무스트레스는 4점 만점에 3.19±0.40점이었으며, 재직의도는 4점 만점에 2.55±0.31점 이었다 (Table 2 참고).

Table 2. Level of Emotional intelligence, Job stress and Retention intention (N=329)

Variables	Mean±SD	Range
Emotional intelligence	3.41±0.47	
Self- emotional appraisal	3.60±0.60	
Others' emotionals appraisal	3.59±0.52	1~5
Regulator of emotionals	3.31±0.56	
Use of emotionals	3.10±0.71	
Job stress	3.19±0.40	1~4
Retention Intention	2.55±0.31	1~4

3.3 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도

대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도는 희망부서 배치여부(t=4.38, p<.001), 직무만족도(F=5.43, p<.001)에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 희망부서에 배치 된 경우, 직무 만족군이 보통군과 불만족군보다 재직의도가 높은 것으로 나타났다(Table 3 참고).

Table 3. Retention intention according to General Characteristics (N=329)

Characteristic s	Categories	Retention intention		
		M±SD	t or F	p Scheffe
Gender	Male	2.65±0.36	1.79	.075
	Female	2.54±0.30		
Age (year)	21~25	2.56±0.30	0.02	.838
	26~30	2.52±0.31		
	31~35	2.56±0.52		
	≥36	2.57±0.48		

Educational level	diploma	2.51±0.36	0.72	.489
	Bachelors	2.55±0.30		
	≥Masters	2.62±0.26		
Department	Special	2.56±0.32	0.62	.604
	Internal medicine	2.56±0.30		
	Surgical medicine	2.54±0.29		
	OPD	2.47±0.33		
Clinical career(year)	<1	2.56±0.27	0.37	.773
	1~4	2.56±0.30		
	5~9	2.50±0.43		
	≥10	2.54±0.25		
WDDP*	Yes	2.62±0.30	4.38	<.001
	No	2.47±0.30		
Job satisfaction	Satisfied ^a	2.72±0.25	5.43	<.001 a)b,c
	Neutral ^b	2.53±0.23		
	Dissatisfied ^c	2.12±0.30		

* WDDP=Whether the desired department is place

3.4 간호사의 감성지능, 직무스트레스 및 재직의도 간의 관계

간호사의 감성지능, 직무스트레스 및 재직의도간의 관계를 분석한 결과 감성지능은 직무스트레스와 부적상관관계($r=-.19, p<.001$), 재직의도와는 정적상관관계($r=.35, p<.001$)가 있는 것으로 나타나 감성지능이 높을수록, 직무스트레스가 낮을수록 재직의도가 높은 것으로 나타났다(Table 4 참고).

직무스트레스는 재직의도와 부적 상관관계가 ($r=-.32, p<.001$)가 있는 것으로 나타나 직무스트레스가 높을수록 재직의도가 낮은 것으로 나타났다(Table 4 참고).

Table 4. Correlations of Emotional intelligence, Job stress and Retention Intention (N=329)

	Emotional intelligence	Job stress	Retention Intention
	r(ρ)	r(ρ)	r(ρ)
Emotional intelligence	1		
Job stress	-.19 ($\ll.001$)	1	
Retention Intention	.35 ($\ll.001$)	-.32 ($\ll.001$)	1

3.5 대상자의 감성지능과 직무스트레스가 재직의도에 미치는 영향

대상자의 감성지능과 직무스트레스가 재직의도에 미치는 영향을 분석하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 위계적 회귀분석시 1단계에서는 종속변수와 유의한 관계를 보였던 일반적 특성인 희망부서 배치여부와 직무만족도를 투입하고 2단계에서는 감성지능, 3단계에서는 직무스트레스를 투입하였다.

독립변수에 대한 회귀분석의 가정을 검정한 결과 분산팽창인자(Variation Inflation Factor, VIF)는 1.04 ~ 1.19로 10보다 작아 독립변수 간의 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 나타났으며, 오차의 자기상관성인 Durbin-Watson 값은 1.811로 2에 가까워 잔차의 자기상관이 없는 것으로 나타났다. 이 회귀방정식은 통계적으로 유의하였다($F=56.94, p<.001$).

대상자의 재직의도에 미치는 영향을 분석한 결과 직무만족도($\beta=.476, p<.001$), 감성지능($\beta=.163, p<.001$), 직무스트레스($\beta=-.151, p=.001$), 희망부서에 배치 안된 경우($\beta=-.116, p=.008$)의 순으로 나타났으며, 직무만족도와 희망부서에 배치가 인된 경우가 재직의도를 35.9%씩

Table 5. Factors affecting Retention Intention

(N=329)

Variables	Model 1			Model 2			Model 3		
	β	t	ρ	β	t	ρ	β	t	ρ
Constant		28.03	<.001		13.95	<.001		11.45	<.001
WDDP ^a	-.132	-2.93	.004	-.119	-2.70	.007	-.116	-2.66	.008
Job satisfaction	.564	12.55	<.001	.512	11.1	<.001	.476	10.25	<.001
Emotional intelligence				.179	3.91	<.001	.163	3.61	<.001
Job stress							-.151	-3.39	.001
R ²	.362			.392			.413		
Adj. R ²	.359			.386			.406		
ΔR^2				.029			.021		
F	92.96			69.81			59.94		
ρ	<.001			<.001			<.001		

^aWDDP = Whether the desired department is placed=dummy variable (No=2)

명하고 감성지능이 2.9%, 직무스트레스 2.1% 추가로 설명하여 총 설명력은 40.6%로 나타났다.

4. 논의

본 연구는 C시에 위치한 K 대학병원 제 2 부속병원에 근무하는 간호사를 대상으로 간호사의 감성지능과 직무스트레스가 재직의도에 미치는 영향을 파악하여 재직의도를 높이기 위한 기초 자료로 활용하고자 시도되었다.

대상자의 감성지능은 3.41점(범위 1-5점)으로 중간보다 조금 높게 나타났다. 이는 같은 도구를 사용하여 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구[15] 4.79점(범위 1-7점)과 Song과 Choi[16]의 연구 3.51(범위 1-5점)점과 유사하였다. 감성지능 하위영역별로는 자기감성이해가 가장 높고 타인감성이해, 감성조절, 감성활용 순으로 선행연구결과[15]와 일치한다. 간호사는 업무 수행시 대상자의 감정을 대하게 되고, 감성지능이 높은 간호사가 업무성과도 높은 것으로 나타나 감성지능이 업무관련 중요한 요인으로 부각되고 있다[17]. 그리고 감성지능의 하위영역 중 감성조절과 감성활용이 낮게 나타나 스트레스 상황에서 감정을 조절하고 효과적으로 활용하기 위해서는 감성조절과 감성활용을 향상시켜야 한다. 선행연구[18]에서 간호대학생을 대상으로 감성지능 향상 프로그램 적용시 감성지능이 향상된 것으로 나타나 간호사 대상 감성지능 향상 프로그램을 개발하고 그 효과를 검증하는 연구가 필요하다.

대상자의 직무스트레스는 3.19점(범위 1-4점)으로 매우 높게 나타났다. 이는 종합병원과 대학병원에 근무하는 간호사를 대상으로 한 Kim 등[19]의 연구 3.68점(범위 1-5점)과 부속병원과 종합병원 근무 간호사를 대상으로 한 Sung, Yoon과 Lee[20]의 연구 2.31점(범위 1-4점)보다 훨씬 높게 나타났다. 이는 본 연구 대상자가 근무하는 병원이 개원한 지 3년 정도의 제 2 대학부속병원으로 병원조직의 정착단계이며, 임상경력이 1년차에서 5년차 미만이 전체의 67.8%로 임상경력이 적은 간호사가 차지하는 비율이 높고, 제 2 대학 부속병원이지만, 아직 종합병원으로 전공의 수련병원이 아님에도 불구하고 대상자의 중등도가 높고, 간호요구가 다양한 상태로 직무스트레스가 매우 높은 것으로 생각된다. 그러므로 조직차원에서 간호사의 전문직역량 강화를 위한 지속적인 교육과 간호 업무를 조직내에서 체계적이고 효율적으로 수행할 수 있는 조직문화를 만드는 것이 필요하다[6]. 그리고 직무스

트레스가 선행연구보다 매우 높은 상태로 간호사의 직무스트레스 원인에 대해 조사·분석하여 직무스트레스 요인을 파악하여 요인별 스트레스를 감소시킬 수 있는 방안 모색이 필요하다.

대상자의 재직의도는 2.55점(범위 1-4점)으로 중간보다 조금 높은 것으로 나타났다. 이는 같은 도구로 300-800 병상규모 병원간호사를 대상으로 한 Lee, Cho와 Son[4] 2.66점, 2월 졸업 후 6월까지 근무하고 있는 종합병원 신규간호사를 대상으로 한 연구[21] 2.63점 보다 낮게 나타났다. 이는 개원초기 병원으로 직무스트레스가 높아 재직의도가 낮은 것으로 생각된다. 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이를 살펴보면 희망부서에 배치되었을 때, 직무에 만족할수록 재직의도가 높은 것으로 나타났다. 이는 Lee, Cho와 Son[4]의 연구에서 재직의도와 직무만족도가 높은 상관관계가 있는 것으로 나타나 본 연구결과를 지지한다. 그러나 선행연구에서 재직기간, 연령 및 근무부서[19], 교육정도[7]에 따라 차이가 있는 것으로 나타나 본 연구결과와는 차이가 있다. 본 연구결과 희망부서 배치되었을 때 재직의도가 높은 것으로 나타나 관리자는 인력 배치시 간호사 채용시점부터 개인의 특성, 가치관을 고려하여 희망부서에 배치되도록 하고 [19], 간호사와의 개별 상담을 통해 개인의 의사를 충분히 반영해야 할 것으로 생각된다. 또한 간호사가 현재 부서에 부적응시 더 잘 적응할 수 있는 부서로의 변경 등을 통해 조직적합성을 증가시켜야 할 것으로 생각된다[17].

감성지능, 직무스트레스 및 재직의도와 상관관계를 분석한 결과 감성지능이 높을수록 직무스트레스는 낮고, 재직의도는 높은 것으로 나타났다. 이는 하와이 내과 병동에 근무하는 간호사 193명을 대상으로 한 선행연구 [22]에서 감성지능과 재직의도가 정적 상관관계가 있는 것으로 나타나 본 연구결과를 지지한다. 국내에서 감성지능과 재직의도와 관계에 대한 연구가 없는 상태로 감성지능과 이직의도와 관계를 대해 살펴보면 감성지능과 이직의도가 부적 상관관계가 있는 것으로 나타나[16, 23] 본 연구결과를 간접적으로 지지한다. 이는 자기의 감정을 이해하고 조절하고 활용하는 감성지능이 직무에 대해 동기를 부여시키고, 긍정적 감성으로 직무만족과 조직몰입[24]을 가져오기 때문이라고 생각된다. 그러나 선행연구에서 감성지능이 높을수록 직무배태성이 감소되어 이직의도를 더 증가시키는 것으로 나타나[24] 감성지능을 단순히 높이는 것보다는 개인 스스로 자신의 감성을 효과적으로 조절하고 활용 할 수 있도록 해야 한다.

직무스트레스는 재직의도와는 부적 상관관계가 있는

것으로 나타나 직무스트레스가 높을수록 재직의도가 낮은 것으로 나타났다. 이는 대학병원 간호사를 대상으로 한 선행연구결과[25]와 일치한다. 직무 스트레스가 높을수록 재직의도는 낮아지고, 이는 곧 이직으로 이어진다는 선행연구결과와 일치한다[26]. 직무스트레스를 낮추기 위해서는 간호사와의 정기적인 면담을 통해 불만요소를 파악하고 불합리한 근무 환경적요소를 제거하며 내적 동기 부여와 임파워먼트 활동을 강화하도록 노력해야 한다[26].

재직의도에 미치는 영향을 분석한 결과 직무만족도가 가장 영향력이 크고, 감성지능, 직무스트레스, 희망배치 순으로 재직의도를 40.6%로 설명하는 것으로 나타났다. 이는 주관적 업무만족도가 재직의도에 가장 영향력 있는 변수로 나타난 선행연구[6]와 직무만족도와 재직의도가 높은 정의 상관관계가 있는 것으로 나타나[21] 본 연구결과를 지지한다. 그러므로 간호사의 재직의도를 높이기 위해서는 다각적인 방면에서 직무만족도를 향상시키기 위한 노력이 필요하다고 생각된다.

본 연구의 의의는 국내에서는 처음으로 감성지능과 재직의도와의 관계를 본 연구로 재직의도에 감성지능이 중요한 변인임을 확인한데 있다.

본 연구는 일개 제 2 대학 부속병원 간호사를 대상으로 한 상태로 일반화에 제한점이 있다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 간호사의 감성지능, 직무스트레스 및 재직의도 간의 관계를 파악하고, 영향요인을 확인하여 간호사의 재직의도를 높이기 위한 기초연구로 시도되었다.

연구 결과 간호사의 재직의도에 유의한 차이를 보인 일반적 특성은 희망부서배치 여부, 직무만족도였으며, 재직의도의 영향요인을 파악한 결과 직무만족도, 감성지능, 직무스트레스, 희망부서배치 순으로 나타났으며, 재직의도를 40.6%로 설명하는 것으로 나타났다.

본 연구의 결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구는 일개 종합병원 간호사를 대상으로 하여 일반화하는 데에는 신중을 기하여야 하므로 추후 연구에서는 보다 다양한 규모와 지역의 의료기관 간호사를 대상으로 확대하여 반복연구를 제언한다.

둘째, 자가보고 형식의 설문지를 통해 대상자의 주관적 인식을 조사하였기 때문에 사회적으로 바람직한 방향을 응답했을 가능성이 있으므로 추후 심층면접과 내용분석 등을 통한 질적 연구의 시도를 제언한다.

셋째, 감성지능이 재직의도에 영향을 미치는 변수로 나타나 간호사를 위한 감성지능 향상 프로그램 개발한 후 그 효과를 검증하는 중재 연구를 제언한다.

REFERENCES

- [1] S. J. Moon & S. S. Han. (2011). A Predictive Model on Turnover Intention of Nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 41(5). DOI:https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.5.633
- [2] Y. O. Lee. & J. Y. Kang. (2018). Related Factors of Turnover Intention among Korean Hospital Nurses: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Korean Journal of Adult Nursing*, 30(1), 1-17. DOI:https://doi.org/10.7475/kjan.2018.30.1.1
- [3] Korea Health Industry Development Institute. Survey of nurses employment [Internet]. Seoul: Korea Health Industry Development Institute; [cited 2016 Sep 15]
- [4] E. H. Lee, K. S. Cho & H. M. Son. (2014). A study of hospital nurse's intention to keep nursing job. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 20(1), 15-27. DOI:http://dx.doi.org/10.5953/JMJH.2017.24.3.205
- [5] S. H. Park & T. W. Lee. (2018). Factors influencing Korean nurses' intention to stay: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(2), 139-148. DOI: https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.2.139
- [6] K. S. Cho, E. H. Lee & H. M. Son. (2017). Factors affecting hospital nurses intention to remain: Focusing on role conflict. *Journal Korean of Academic Society Nursing Education*, 23(3), 290-299. DOI:https://doi.org/10.5977/jkasne.2017.23.3.290
- [7] 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. *Health Soc Welf Rev*, 33(3), 540-564. DOI: 10.15709/hswr.2013.33.3.540
- [8] J. H. Kim, Y. M. Lee, H. Y. Joung, H. S. Choo, S. J. Won, S. Y. Kwon & H. J. Jang. (2013). Effects of Emotional labor, emotional intelligence and social support on job stress in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of nursing*, 20(2), 157-167. DOI:https://doi.org/10.7739/jkafn.2013.20.2.157
- [9] Wong, C. S. & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243-274. DOI: 10.1016/S1048-9843(02)00099-1
- [10] D. Goleman. (1995). *Emotional intelligence :Why itcan Matter More Than IQ*. Bantam Books: New York.

- [11] A. Zahedi. (2015). Relationship between Emotional Intelligence, Employees Turnover Intention and Job Satisfaction in Guilan Educations Department. *Journal UMP Social Sciences and Technology Management*, 3(3).
- [12] S. Y. Choi & M. A. Lee. (2018). Effects of job embeddedness and nursing professionalism on intent to stay in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(3), 234-244. DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.3.234>
- [13] P. J. Hwang. (2007). *A study on the influence of an employee's emotional intelligence on Organizational effectiveness*. Unpublished master's thesis, Sogang University, Seoul.
- [14] M. O. Gu & M. J. Kim. (1985). An analytical study of work stress among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 15(3), 39-49.
- [15] J. Y. Ha & S. Y. Jeon. (2016). The effects of humanistic knowledge and emotional intelligence on communication skills of nurses. *Journal Korean of Academic Society Nursing Education*, 22(3), 264-273. DOI: <https://doi.org/10.5977/jkasne.2016.22.3.264>
- [16] M. J. Song & S. Y. Choi. (2017). A convergence study about influences of emotional intelligence and job embeddedness on turnover intention in general hospital nurses. *Journal of the Korea Convergence Society*, 8(2), 83-89. DOI: <https://doi.org/10.15207/JKCS.2017.8.2.083>
- [17] J. H. Jeon & Y. H. Yom. (2014). Roles of empowerment and emotional intelligence in the relationship between job embeddedness and turnover intention among general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(3), 302-312. DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.302>
- [18] O. S. Lee & M. O. Gu. (2014). Development and Effects of Emotional Intelligence Program for Undergraduate Nursing Students: Mixed Methods Research. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 44(6), 682-696. DOI: [10.4040/jkan.2014.44.6.682](https://doi.org/10.4040/jkan.2014.44.6.682)
- [19] J. H. Kim, Y. M. Lee, H. Y. Jung, H. S. Choo, S. J. Won, S. Y. Kwon & H. J. Jang. (2013). Effects of Emotional labor, emotional intelligence and social support on job stress in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of nursing*, 20(2), 157-167. DOI: <http://dx.doi.org/10.7739/jkafn.2013.20.2.157>
- [20] M. H. Sung, H. O. Yoon & H. J. Lee. (2007). A study on relationship between job stress, burnout experience and job satisfaction of nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 16(2), 147-157.
- [21] E. H. Lee, K. S. Cho & H. M. Son. (2014). A study of hospital nurse's intention to keep nursing job. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 20(1), 15-27. DOI: <https://doi.org/10.22650>
- [22] 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. DOI: [10.1097/NAQ.0b013e3181b9dd5d](https://doi.org/10.1097/NAQ.0b013e3181b9dd5d)
- [23] S. J. Han. (2011). Influence of Clinical Nurses Emotional Intelligence on their Career Commitment and Turnover Intention: Moderating Role of Career Commitment. *The Journal of the Korea Contents Association*, 11(7), 418-425. DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2011.11.7.418>
- [24] S. J. Lee & H. J. Woo. (2015). Structural relationships among job embeddedness, emotional intelligence, social support and turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(1), 32-42. DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.1.32>
- [25] Y. H. Yom, I. S. Yang & J. H. Han. (2017). Effects of workplace bullying, job stress, self-esteem, and burnout on the intention of university hospital nurses to keep nursing job. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 23(3), 259-269. DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.3.259>
- [26] S. O. Choi & J. Kim. (2013). Relationships among job stress, nursing performance, and retention intention of clinical nurses. *Journal of Korean Public Health Nursing*, 27(1), 142-152. DOI: <http://dx.doi.org/10.5932/JKPHN.2013.27.1.142>

백 은 화(Eun Hwa Baek)

[정회원]



- 2002년 2월 : 경상대학교 간호학과(간호학사)
- 2015년 8월 : 경상대학교 일반대학원 간호학과(간호학석사)
- 2019년 2월 ~ 현재 : 창원경상대학교 병원
- 관심분야 : 간호교육, 간호행정, 감염관리
- E-Mail : mintmini0218@gnuh.co.kr

이 외 선(Oi Sun Lee)

[정회원]



- 1992년 2월 : 경상대학교 간호학과(간호학사)
- 2001년 2월 : 경상대학교 일반대학원 간호학과(간호학석사)
- 2014년 2월 : 경상대학교 일반대학원 간호학과(간호학박사)
- 2013년 3월 ~ 2019년 2월 : 창신대학교 간호학과 조교수
- 2019년 3월 ~ 현재 : 경남도립거창대학 조교수
- 관심분야 : 감성지능, 간호교육, 성인간호
- E-Mail : leeosun@daum.net

심 봉 희(Bong Hi Sim)

[정회원]



- 1988년 2월 경상대학교 간호학과(간호학사)
- 2003년 2월 : 경상대학교 일반대학원 간호학과(간호학 석사)
- 2013년 2월 : 경상대학교 일반대학원 간호학과(간호학박사)
- 2019년 2월 ~ 현재 : 창원경상대학교

병원

- 관심분야 : 임상간호, 의사소통
- E-Mail : managenedu@gnuh.co.kr

김 미 정(Mi Jung Kim)

[정회원]



- 2009년8월 : 계명대학교일반대학원간호학과(간호학석사)
- 2012년8월 : 계명대학교일반대학원간호학과(간호학박사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 창원문성대학 간호과 조교수
- 관심분야 : 정신장애인, 재활, 자살

- E-Mail : 01dkwnaak@hanmail.net