Journal of the Korea Convergence Society
Vol. 11. No. 9, pp. 417-424, 2020

ISSN 2233-4890 / eISSN 2713-6353
https://doi.org/10.15207/JKCS.2020.11.9.417

종합병원 간호사의 이직의도에 미치는 영향 요인

김소연[1], 조혜경[2*]
[1]국립목포대학교 간호학과 박사과정, [2]우송대학교 간호학과 교수

The Influencing factors on the General Hospital Nurses' Turnover Intention

So-Yeon Kim[1], Hae-Kyung Cho[2*]
[1]Doctor course, Department of Nursing, Mokpo National University
[2]Professor, Department of Nursing, Woosong University

요 약 본 연구는 종합병원 간호사의 감성지능, 경력정체, 간호근무환경이 이직의도에 미치는 영향을 파악하고자 시도하였다. 수집된 자료는 SPSS/WIN 22.0로 분석하였으며 이직의도와 간호근무환경(r=-.397, p〈.001), 이직의도와 감성지능(r=-.112, p=.033)은 부적 상관관계가 있었고, 이직의도와 경력정체(r=.352, p〈.001)는 정적 상관관계가 있었다. 종합병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 경력정체와 간호근무환경이었으며 설명력은 21.1% 이었다. 본 연구결과는 종합병원 간호사의 이직의도를 낮추기 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

주제어 : 종합병원 간호사, 이직의도, 감성지능, 경력정체, 간호근무환경

Abstract The purpose of this study was to find factors affecting on emotional intelligence, career plateau, nursing work environment on the turnover intention among general hospital nurses. The data were analyzed by SPSS/SIN 22.0. Negative correlations were turnover intention and nursing work environment(r=-.397, p〈.001), turnover intention and emotional intelligence(r=-.112, p=.033). Positive correlations were turnover intentions and career plateau(r=.352, p〈.001). Factors affecting on turnover intention were career plateau and nursing work environment. The career plateau and nursing work environment explained 21.1% of turnover intention. These results can be used as a basis for reduce the turnover intention.

Key Words : General hospital nurse, Turnover Intention, Emotional Intelligence, Career Plateau, Nursing Work Environment

1. 서론

1.1 연구의 필요성

2차 의료급여기관인 종합병원은 일차의료기관과 상급종합병원의 중간 규모로 7개 이상의 진료과목과 100개 이상의 병상을 갖추고 있다[1]. 여러개의 질환을 가진 환자가 병원을 방문할 경우 타 진료와 협진이 가능하고 방문한 의료기관에서 진료를 모두 받을 수 있도록 의료시스템과 서비스를 갖추고 있어 지역주민의 의료수요를 충족시키는 역할로 우리나라 의료체계에서 중요한 역할을 하고 있다. 그러나 2017년 병원간호사회 사업보고서에 의하면 간호사의 이직률은 상급종합병원은 9.3%인데 반

*The master's thesis of Kim So-Yeon was summarized in this paper.
*Corresponding Author : Cho HaeKyung(hkcho43@wsu.ac.kr)
Received July 22, 2020 Revised August 31, 2020
Accepted September 20, 2020 Published September 28, 2020

해 종합병원은 19%, 더 작은 병원은 29%로 병원의 규모가 작을수록 간호사의 이직률은 매우 높았다. 또한 간호사들의 대형병원 선호로 인해 지방에 있는 중소병원인 종합병원 간호사의 이직은 더욱 심화 될 것이며 이로 인해 간호업무와 양질의 간호를 보장하기는 더욱 어려워질 것이다[2]. 그러므로 간호사의 이직을 미리 예방하기 위한 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 파악하여 이직의도를 줄일 수 있는 방법을 모색한다면 간호사의 높은 이직률을 감소시킬 수 있으리라 생각된다.

이직의도는 조직을 떠나거나 다른 직장을 탐색하며 이직을 생각하는 행위를 모두 포함하는 개념으로[3] 실제 이직할 가능성이 매우 높아 이직을 예측하는 지표로 사용되고 있다[4]. 지금까지 수행된 연구를 살펴보면, 이직의도에 영향을 미치는 예측요인은 개인의 신념이나 가치에 따라 각기 다를 수 있으며 감정노동, 갈등, 업무과중, 근무형태 등은 이직의도를 촉진하고 조직몰입, 직무만족, 간호전문직관 등은 억제하는 요인들이었다[5]. 본 연구에서는 조직의 관점에서 이직의도를 파악하기 위해 간호근무환경과 경력정체가 이직의도에 미치는 영향을 파악하고 직장생활의 성공을 예측하는 감성지능의 영향을 확인해보고자 하였다[6].

감성지능은 타인의 감정 이해와 자신의 감정 표현을 효과적으로 조절하고 활용하는 능력으로[7] 업무로 인해 발생하는 스트레스에 대처하고 좋은 신뢰감을 형성하게 하므로 간호업무에 매우 중요한 요소라고 할 수 있다[8].

경력정체는 가까운 미래에 승진할 가능성이 없다고 지각하는 구조적 경력정체와 현재의 직무에 지루함과 답답함을 느껴 직무에 대한 도전감과 책임감이 증가할 가능성이 낮다고 지각하는 내용적 경력정체가 있으며 이직의도에는 내용적 경력정체가 더 큰 영향을 준다고 하였다[9,10] 그러므로 본 연구에서는 내용적 경력정체에 대해 확인하고자 한다.

간호근무환경은 보수이외의 근무조건, 시설환경, 업무수행, 각종 시설과 복지환경 등과 같은 근무조건과 효율적으로 근무를 수행할 수 있는 환경으로[11], 열악한 간호근무환경은 간호사의 불만족과 소진으로 인해 결국 이직에 영향을 주게 된다[12].

이와 같이 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인들에 대한 연구에도 불구하고 종합병원 간호사를 대상으로 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 감성지능, 경력정체, 간호근무환경의 관계에 대한 연구는 찾아보기 어려웠다. 그러므로 본 연구를 통해서 변수들간의 관계를 파악하여 효율적인 간호인력관리를 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구목적

본 연구는 종합병원 간호사의 경력정체, 간호근무환경, 감성지능이 이직의도에 미치는 영향을 파악하여 효율적인 간호인력 관리와 이직의도 감소를 위한 방안을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 종합병원에서 근무 중인 간호사의 감성지능, 경력정체, 간호근무환경이 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사 연구이다.

2.2 연구대상

본 연구의 목적을 이해하고 연구 참여에 동의한 M시에 소재한 종합병원에서 근무하는 간호사 370명을 대상으로 자료수집하였다. 연구 대상자수는 G*Power 3.1.9 프로그램으로 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .95에서 표본수 178명이 산출되었으며 탈락률을 고려하여 370부를 배부하여 모두 회수하였으나 결측이 있는 6부의 자료를 제외하여 364부를 분석하였다.

2.3 연구도구

연구도구는 구조화된 설문지를 사용하였으며, 일반적인 특성 7문항, 이직의도 4문항, 감성지능 14문항, 경력정체 6문항, 간호근무환경 29문항으로 총 63문항으로 구성되었다.

2.3.1 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 연령, 근무부서, 총 임상경력, 현병원 근무경력, 월 급여, 월 밤근무수, 1일 근무시간 등 총 7문항으로 구성되었다.

2.3.2 이직의도

이직의도를 측정하기 위해 Lawler[13]가 개발하고, 이를 Park[14]이 수정보완한 도구를 사용하였다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. Park[14]의 연구에서 도구의 신뢰도는

Cronbach's α= .88이었고, 본 연구에서도 Cronbach's α= .88이었다.

2.3.2 감성지능

Wong과 Law[15]가 개발한 감성지능 척도인 Wong and Law Emotional Intelligence Scale(WLEIS)의 항목을 Yoon[16]이 수정 보완한 도구를 사용하였다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 감성지능이 높음을 의미한다. Yoon[16]의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α= .82로 나타났고, 본 연구에서는 Cronbach's α= .87이었다.

2.3.3 경력정체

Milliman[17]이 개발한 경력정체 도구 중 내용적 경력정체(content career plateau) 6문항을 Kim[18]이 번역한 도구를 사용하였다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 경력정체에 대한 지각 정도가 높음을 의미한다. Kim[18]의 연구에서는 Cronbach's α= .79이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's α= .78이었다.

2.3.4 간호근무환경

간호근무환경을 측정하기 위해 Lake[19]가 개발하고 Cho 등[20]이 신뢰도와 타당도를 검증한 한국어판 간호근무환경 측정 도구를 사용하였다. 각 문항은 5점 Likert 4점 척도로 점수가 높을수록 간호사가 근무환경을 좋게 인식한다는 것을 의미한다. Cho 등[20]의 연구에서는 Cronbach's α= .93이었으며, 본 연구에서도 Cronbach's α= .93이었다.

2.4 자료 수집 및 윤리적 고려

본 연구는 C대학교의 임상연구심의위원회의 승인을 받은 후 진행하였다(NO.CIRB2018-07-12). 2018년 8월 6일부터 8월 17일까지 선정된 각 병원의 간호부서장을 방문하여 연구의 취지 및 목적을 설명하여 승인받은 후 연구 참여에 동의한 종합병원 간호사들에게 설문지를 작성하도록 하였으며 익명성 보장을 위해 밀봉하여 회수하였다.

2.5 자료 분석

자료분석은 SPSS 22.0/WIN 프로그램을 사용하였으며 t-test, ANOVA, pearson's correlation, multiple regression으로 분석하고, 사후검증은 Scheffe' test를 사용하였다.

3. 연구의 결과

3.1 연구대상자의 일반적 특성

연령은 25세~29세가 47.8%로 가장 많았고, 근무부서는 일반병동이 66.8%, 총 임상경력은 1년~5년 미만이 44.5%, 현병원 근무경력은 1년~5년 미만이 46.4%로 가장 많았고, 월 급여는 200~300만원 미만이 88.2%, 월 밤근무수는 5~7회 미만이 43.7%, 1일 근무시간은 9~10시간 미만이 77.7%로 가장 많았다(Table 1 참고).

Table 1. General Characteristics

(N=364)

Variables Categories	Variables Categories	n	(%)
Age	21-24	53	(14.6)
	25-29	174	(47.8)
	30-34	54	(14.8)
	35-40	57	(15.7)
	≥40	26	(7.1)
Work Unit	general ward	243	(66.8)
	ER	40	(11.0)
	ICU	36	(9.9)
	OR	23	(6.3)
	Etc	22	(6.0)
Total Clinical experience(yr)	〈 1	67	(18.4)
	1-5 〉	162	(44.5)
	5-10〉	60	(16.5)
	10-15〉	48	(13.2)
	≥15	27	(7.4)
Current hospital Clinical experience	〈 1	88	(24.2)
	1-5 〉	169	(46.4)
	5-10〉	57	(15.7)
	10-15〉	36	(9.9)
	≥15	14	(3.8)
Monthly income(₩10,000)	〈 200	8	(2.2)
	200-300〉	321	(88.2)
	≥300	35	(9.6)
Monthly night shift(times)	〈3	56	(15.4)
	3-5	48	(13.2)
	5-7	159	(43.7)
	7-9	89	(24.5)
	≥9	12	(3.3)
Hours of duty(hour)	〈 8	13	(3.6)
	9-10	283	(77.7)
	10-11	54	(14.8)
	≥11	14	(3.8)
계		364	(100)

3.2 연구대상자의 이직의도, 감성지능, 경력정체, 간호근무환경의 정도

이직의도는 5점 만점에 평균 3.41±0.80점, 감성지능은 5점 만점에 평균 3.49±0.42점, 경력정체는 5점 만점에 평균 2.54±0.49점, 간호근무환경은 4점 만점에 평균 2.67±0.38점으로 나타났다(Table 2 참고).

Table 2. Turnover Intention, Emotional Intelligence, Career Plateau and Nursing work Environment

(N=364)

Variables	Mean±SD	Likert
Turnover Intention	3.41±0.80	5
Emotional Intelligence	3.49±0.42	5
Managing Emotions	3.28±0.59	
Perceving Emotions	3.63±0.53	
Using Emotions	3.51±0.56	
Understanding Emotions	3.59±0.50	
Career Plateau	2.54±0.49	5
Nursing Work Environment	2.67±0.38	4
Staffing and resource adequacy	2.34±0.54	
Nursing foundation for quality of care	2.77±0.37	
Nurse participation in hospital affairs	2.57±0.47	
Collegial nurse-physician relations	2.79±0.49	
Nurse manager ability, leadership and support of nurses	2.93±0.44	

3.3 일반적 특성에 따른 이직의도, 감성지능, 경력정체, 간호근무환경의 차이

일반적 특성에 따른 이직의도는 연령(F=3.427, p=.009), 총 임상경력(F=4.980, p=.001), 현병원 근무경력(F=6.506, p<.001), 월 급여(F=6.506, p=.007)에서 차이를 보였다. 감성지능은 총 임상경력(F=2.556, p=.038), 현병원 근무경력(F=3.396, p=.010), 월 밤 근무수(F=3.140, p=.015)에서 차이를 보였다. 경력정체는 연령(F=2.838, p=.024), 총 임상경력(F=3.413, p=.009)에서 차이를 보였다. 간호근무환경은 연령(F=3.368, p=.010), 근무부서(F=7.076, p<.001), 총 임상경력(F=3.535, p=.008), 현병원 근무경력 (F=2.778, p=.027), 월 밤 근무수(F=4.409, p=.002)에서 차이를 보였다(Table 3 참고).

3.4 이직의도, 감성지능, 경력정체, 간호근무환경의 관계

이직의도와 감성지능은 음의 낮은 상관관계가 있었고(r=-.112, p=.033), 이직의도와 경력정체는 양의 중간 상관관계가 있었으며(r=.352, p<.001) 이직의도와 간호근무환경은 음의 중간 상관관계가 있었다(r=-.397, p<.001). 감성지능과 경력정체는 음의 중간 상관관계가 있었고(r=-.410, p<.001), 감성지능과 간호근무환경은 양의 낮은 상관관계가 있었으며(r=.108, p=.040), 경력정체와 간호근무환경은 음의 중간 상관관계가 있었다(r=-.304, p<.001)(Table 4 참고).

Table 4. Correlations among the Turnover Intention, Emotional Intelligence, Career Plateau and Nursing Work Environment

(N=364)

	1	2	3	4
Turnover Intention	1			
Emotional Intelligence	-.112* (.033)	1		
Career Plateau	.352** (.000)	-.410** (.000)	1	
Nursing Work Environment	-.397** (.000)	.108* (.040)	-.304** (.000)	1

**p<0.001, *p<0.05

3.5 이직의도에 영향을 미치는 요인

Durbin-Watson 값이 1.599로 나타나 2에 가까워 자기상관은 없었고 분산팽창지수 VIF가 1.102~1.322로 나타나 독립변수들 간에 다중공선성은 없는 것으로 확인되어 다중회귀분석을 실시하였다. 일반적 특성 중에서 이직의도에서 차이를 보인 연령, 총 임상경력, 현병원 근무경력, 더미변수로 변환한 월 급여를 통제한 상태에서 이직의도에 영향을 주는 요인은 경력정체(β=.268, p<.001), 간호근무환경(β=-.319, p<.001)이었으며, 21.1%의 설명력을 가지고 있었다(Table 5 참고).

Table 5. Predictors of General Nurse's Turnover Intention

(N =364)

Variables	B	β	t	p	VIF
(constant)	3.866				
Emotional Intelligence	.063	.033	.640	.522	1.203
Career Plateau	.433	.268	5.032	.000	1.310
Nursing Work Environment	-.661	-.319	-6.521	.000	1.102
Durbin-Watson=1.599	F=33.389	p<.001	R^2=.218	Adj-R^2=.211	

Table 3. Comparison of characteristics related to Turnover Intention, Emotional Intelligence, Career Plateau and Nursing Work Environment

(N=364)

	n	Turnover Intention M±SD	t/F(*p*) Scheffe	Emotional Intelligence M±SD	t/F(*p*) Scheffe	Career Plateau M±SD	t/F(*p*) Scheffe	Nursing Work Environment M±SD	t/F(*p*) Scheffe
Age									
21-24[a]	53	3.13 ±.65	3.427	3.48 ±.37	.663	2.52 ±.48	2.838	2.85 ±.27	3.368
25-29[b]	174	3.46 ±.78	(.009)	3.47 ±.38	(.618)	2.53 ±.46	(.024)	2.66 ±.40	(.010)
30-34[c]	54	3.47 ±.86		3.53 ±.40		2.56 ±.48		2.66 ±.37	a>b,c,d,e
35-40[d]	57	3.60 ±.82	b,c,d>a,e	3.49 ±.56		2.67 ±.52	a,b,c,d>e	2.60 ±.44	
≥ 40[e]	26	3.15 ±.84		3.61 ±.34		2.28 ±.63		2.68 ±.27	
Work Unit									
general ward[a]	243	3.45 ±.78	.563	3.49 ±.38	1.531	2.54 ±.49	.505	2.72 ±.37	7.076
ER[b]	40	3.32 ±.81	(.690)	3.54 ±.38	(.193)	2.58 ±.49	(.732)	2.69 ±.31	(.000)
ICU[c]	36	3.28 ±.61		3.38 ±.60		2.58 ±.51		2.74 ±.28	
OR[d]	23	3.36 ±.99		3.63 ±.45		2.45 ±.56		2.33 ±.59	a,b,c,e>d
Etc[e]	22	3.50 ±1.02		3.53 ±.42		2.45 ±.53		2.50 ±.40	
Total Clinical experience									
< 1[a]	67	3.09 ±.78	4.980	3.55 ±.42	2.566	2.48 ±.47	3.413	2.83 ±.36	3.535
1-5 >[b]	162	3.57 ±.75	(.001)	3.47 ±.37	(.038)	2.55 ±.48	(.009)	2.66 ±.40	(.008)
5-10 >[c]	60	3.41 ±.77		3.40 ±.50		2.61 ±.52		2.61 ±.37	
10-15 >[d]	48	3.44 ±.89	b,c,d>a,e	3.52 ±.47	a.b,d.e>c	2.65 ±.51	a,b,c,d>e	2.61 ±.41	a>b,c,d,e
≥15[e]	27	3.24 ±.76		3.68 ±.31		2.26 ±.49		2.70 ±.21	
Current hospital Clinical experience									
< 1[a]	88	3.09 ±.77	6.506	3.54 ±.41	3.396	2.51 ±.50	2.006	2.78 ±.38	2.778
1-5 >[b]	169	3.59 ±.75	(.000)	3.47 ±.38	(.010)	2.54 ±.46	(.093)	2.66 ±.39	(.027)
5-10 >[c]	57	3.51 ±.78		3.37 ±.52		2.67 ±.55		2.58 ±.42	
10-15 >[d]	36	3.30 ±.86	b,c,d>a,e	3.63 ±.34	a.b,d.e>c	2.46 ±.54		2.67 ±.34	a>b,c,d,e
≥15[e]	14	3.25 ±.75		3.66 ±.37		2.32 ±.46		2.71 ±.24	
Monthly income									
< 200[a]	113	3.63 ±1.07	4.976	3.73 ±.51	.942	2.77 ±.38	2.136	2.60 ±.29	.391
200-30 >[b]	45	3.45 ±.77	(.007)	3.71 ±.64	(.392)	2.55 ±.48	(.120)	2.68 ±.39	(.676)
≥ 300[c]	56	3.02 ±.85	a,b>c	3.61 ±.50		2.41 ±.60		2.72 ±.31	
Monthly night shift									
< 3[a]	56	3.40 ±.97	1.287	3.66 ±.41	3.140	2.45 ±.53	.618	2.50 ±.42	4.409
3-5 >[b]	48	3.33 ±.86	(.275)	3.53 ±.41	(.015)	2.53 ±.59	(.650)	2.68 ±.45	(.002)
5-7 >[c]	159	3.35 ±.74		3.44 ±.42		2.56 ±.45		2.75 ±.35	
7-9 >[d]	89	3.55 ±.76		3.47 ±.40	a,b,e>c,d	2.56 ±.48		2.67 ±.36	b,c,d,e>a
≥ 9[e]	12	3.63 ±.64		3.48 ±.40		2.53 ±.59		2.72 ±.28	
Hours of duty									
< 8	13	3.63 ±.85	.203	3.43 ±.37	.631	2.42 ±.45	.711	2.77 ±.27	.870
9-10 >	283	±.79	(.894)	3.49 ±.42	(.595)	2.54 ±.51	(.546)	2.69 ±.39	(.457)
10-11 >	54	3.68 ±.81		3.55 ±.41		2.58 ±.41		2.61 ±.41	
11-12 >	7	±.80		3.40 ±.42		2.40 ±.52		2.67 ±.28	
≥ 12	7							2.73 ±.36	

4. 논의

본 연구는 종합병원 간호사의 감성지능, 경력정체, 간호근무환경이 이직의도에 미치는 영향요인을 확인하여 이직의도를 감소시킬 수 있는 방안을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

연구 결과 이직의도는 평균 3.41점으로 Kim과 Lee[21]의 3.45점, Yoon과 Kim[22]의 3.50점과 유사하였으나 Hwang과 Kang[23]의 2.96점보다 높았다. 각 연구에서 이직의도가 차이가 나는 것은 이직의도에 영향을 미치는 또 다른 요인들이 있을 것으로 생각되므로 이직의도에 영향을 미치는 요인들에 대한 지속적인 연구가 필요할 것으로 생각된다.

감성지능은 평균 3.49점으로 Han[24]의 연구결과 3.51점과 Kang과 Kim[25]의 3.45점, Yoon[16]의 3.53점으로 거의 유사하였다.

경력정체는 평균 2.54점으로 Kim과 Kang[26]의 연구에서 2.56점, Kim[27]의 2.54점, Kim 등[28]의 2.60점과 유사하였다. 지루함과 답답함을 느끼며 도전이나 책임감이 감소되는 경력정체에 대한 하나의 해결방안으로 자기개발과 능력을 확장시킬 수 있는 경력개발 프로그램을 제공할 수도 있을 것이다.

간호근무환경은 평균 2.67점으로 중소병원 간호사를 대상으로 한 Kwon과 Kim[29]의 2.39점, Lee & Kang[5]의 2.29점, Kim, Lee 와 Park[30]의 2.53점 보다는 높았고, 상급병원 간호사를 대상으로 한 Park과 Park[31]의 2.69점과 유사하였다. 종합병원 간호사와 상급종합병원 간호사의 간호근무환경 인식은 비슷하지만 규모가 작은 중소병원 간호사의 간호근무환경에 대한 인식은 낮다는 것을 알 수 있다. 그러나 본 연구에서 사용된 도구의 측정값이 자신의 근무환경이 좋다고 인식하는 점수는 2.5점이며 그 미만은 좋다고 생각하지 않는 것으로 해석하므로[23], 본 연구의 결과로 볼 때 종합병원 간호사들은 간호근무환경이 좋다고 생각하는 것으로 해석할 수 있다.

연구대상자의 이직의도와 감성지능, 경력정체, 간호근무환경의 상관관계를 살펴보면 감성지능과 이직의도는 음(-)의 상관관계가 있어 Han[24]의 연구와 Kim 등[33]의 연구결과와 일치하고, 경력정체와 이직의도는 양의 상관관계가 있어 Heilmann, Holt과 Rilovick 등[34], Kim[35]의 연구결과와 일치하였으며, 간호근무환경과 이직의도는 음의 상관관계가 있어 Kwon과 Kim[29], Jung과 Jung[36]의 연구결과와 일치하였다. 그러므로 이직의도를 낮추기 위한 노력으로 음의 상관이 있는 감성지능을 강화시키고 경력정체를 해소할 수 있는 방안을 마련하고, 양의 상관이 있는 간호근무환경을 개선을 위해 노력해야 할 것으로 생각된다.

종합병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 유의한 영향요인은 경력정체, 간호근무환경으로 나타났다. 경력정체가 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타난 Heilmann 등[34]과 Kim [35]의 연구결과와 일치하였고, 간호근무환경이 이직의도에 영향을 주는 것으로 나타난 본 연구의 결과는 Jung과 Jung[36], Kim 등[30]의 연구결과와 일치하였다. 경력정체와 간호근무환경이 이직의도를 설명하는 설명력이 21.1%로 다소 낮게 나타난 것은 종합병원 간호사의 이직의도에 또다른 영향 요인들이 있을 것으로 생각된다. 그러므로 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 파악하기 위한 연구가 이루어져야 할 것이다.

본 연구에서는 감성지능이 이직의도에 영향을 미치지 않은 것으로 나타났으나 Han[24]의 연구에서는 환자나 동료 간호사와 긍정적인 관계를 맺고 경력몰입의 매개를 통해 감성지능이 이직의도를 낮추는 것으로 나타났고, Park, Park과 Moon[37]의 연구에서는 감성지능이 높을수록 감정노동에 의한 이직의도가 낮아진다는 결과가 있어 추후 이에 대한 더 많은 연구가 필요하다고 생각된다.

그러므로 경력정체와 간호근무환경 개선을 위한 노력의 일환으로 종합병원 간호사의 복지를 향상시키고 병원정책에 참여 할 수 있는 기회를 제공함으로써 병원의 발전에 스스로 참여할 수 있도록 유도하고 종합병원 간호사들의 의견을 충분히 반영하여 새로운 도전과 성취감을 획득할 수 있는 기회를 제공해야 할 것으로 생각된다. 또한 경력개발을 위해 다양한 기회를 제공하고 새로운 컨텐츠의 융합을 통해 종합병원 간호사들이 새로운 관점에서 자신들의 직업을 바라볼 수 있는 기회를 제공하는 노력이 이루어진다면 종합병원 간호사의 이직의도를 낮출 수 있을 것이며 이직도 감소시킬 수 있을 것으로 생각된다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 종합병원 간호사의 감성지능, 경력정체, 간호근무환경이 이직의도에 미치는 영향을 파악한 결과, 경력정체와 간호근무환경은 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타난 반면 감성지능은 이직의도에 영향을 미치지는 않으나 이직의도를 낮추는 것과는 상관이 있는 것으

로 나타났다. 본 연구 결과를 바탕으로 일반화를 위한 반복연구가 이루어져야 할 것이며 관련 요인들에 대한 지속적인 연구가 필요할 것이다.

REFERENCES

[1] Korean Hospital Nurses Association. (2017). *Survey on the status of hospital nursing staff placement.* Seoul: Korean Hospital Nurses Association.

[2] H. J. Lee. & S. K. Hwang. (2002). Discriminating factors of turnover intention among Korean staff nurses. *Journal of Korean academy of nursing administration, 8(3),* 381-392.

[3] R. D. Iverson. (1992). *Empolyee intent to stay: An empirical test of a revision of the price and mueller model.* Doctoral dissertaion. University of Iowa, Iowa city.

[4] K. N. Kang. (2010). Factors Influencing Turnover Intention of Nurses in Small-medium sized Hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 18(2),* 155-165.
DOI : 10.11111/jkana.2012.18.2.155

[5] 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 : 10.7475/kjan.2018.30.1.1

[6] Y. L. Moon, Y. J. Kwak., M. S. Kang & K. A. Choi. (2010). Emotional intelligence. Seoul: Hakjisa.

[7] P. Salovey & J .D. Mayer. (1990). Emotional inelligence. *Imagination, Congition and personality, 9(3),* 185-211.

[8] A. C. McQueen. (2004). Emotional intelligence in nusring work. *Journal of advanced Nursing, 42(10),* 439-440.

[9] J. M. Bardwick. (1986). The plateauing trap: How to avoid it in your career. *American Management Association,* New York: amacom. 201-204.

[10] I. O. Moon . (2010). The Structural Model about Impact of Nurse's Career Management, Career Plateau , Career Satisfaction on Career Commitment. *J Korean Acad Nurs Admin, 16(2),* 180-189.

[11] J. C. Kim. (2012). A study on correlation between work environment factors and job satisfaction of librarians working in different types of libraries. *Journal of Korean Library and Information Science Society, 43(2),* 137-155.
DOI : 10.16981/kliss.43.2.201206.137

[12] M. Baernholdt. & B. A. Mark. (2009). The nurse work environment, job satisfaction and turnover rates in rural and urban nursing units. *Journal of nursing management, 17(8),* 994-1001.

[13] E. E. Lawler. (1983). Satisfaction and behavior. In: Hackman JR, Lawler EE, Porter LW, EDITORS. *Perspectives on behavior in organizations,* New York: McGraw-Hill, 78-87.

[14] H. S. Park. (2002). *Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses.* Master's thesis. Yonsei University, Seoul.

[15] C. Wong. & K. S. Law. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence of performance and attitude: An exploratory study. *Leadership Quarterly, 13*(3), 243-274.

[16] Y. R. Yoon. (2012). *A study on the effect of emotional intelligence, job satisfaction and self-efficacy on the organizational citizenship behavior.* Master's thesis. Ulsan University, Ulsan.

[17] J. F. Millman. (1992). *Cause, consequences and moderating factor of career plateaning.* Doctoral dissertation. University of Southern California, California.

[18] Y. M. Kim. (2015). Effects of Self-efficacy, Career Plateau, Job Embeddedness, and Organizational Commitment on the Turnover Intention of Nurses. *J Korean Acad Nurs Adm, 21(5),* 530-541.
DOI : 10.11111/jkana.2015.21.5.530

[19] E. T. Lake. (2002). Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in nursing & health, 25*(3), 176-88.

[20] E. H. Cho, M. N. Choi, E. Y. Kim, I. Y. Yoo & N. J. Lee. (2011). Construct Validity and Reliability of the Korean Version of the Practice Environment Scale of Nursing Work Index for Korean Nurses. *J Korean Acad Nurs, 41(3),* 325-332.
DOI: 10.4040/jkan.2011.41.3.325

[21] S. H. Kim & M. A. Lee. (2014). Effects of Emotional Labor and Communication Competence on Turnover Intention in Nurses. *J Korean Acad Nurs Adm, 20(3),* 332-341.
DOI : 10.11111/jkana.2014.20.3.332

[22] G. S. Yoon & S. Y. Kim. (2010). Influences of Job Stress and Burnout on Turnover Intention of Nurses. *Journal of Korean academy of nursing administration, 16(4),* 507-516.
DOI : 10.11111/jkana.2010.16.4.507

[23] Y. S. Hwang & K. H. Kang. (2014). Factors Influencing Nurse Turnover Intention in Small and Medium Sized Hospitals in the Metropolitan Area. *Journal of Korean academy of nursing administration, 20(5),* 576-586.
DOI : 10.11111/jkana.2014.20.5.576

[24] S. J. Han. (2011). Influence of Clinical Nurses' Emotional Intelligence on their Career Commitment and Turnover Intention : Moderating Role of Career Commitment. *Journal of Korea Contents Association, 11(7),* 418-425.

[25] H. S. Kang & Y. Y. Kim. (2016). Stress coping on Turnover Intention in Psychiatric Nurses. *Journal of the Korea Academia -Industrial cooperation Society, 17(1),* 141-151.
DOI : 10.5762/KAIS.2016.17.1.141

[26] Y. M. Kim & Y. S. Kang. (2013). The Relationship among Career Plateau, Self-efficacy, Job Embeddedness and Turnover Intention of Nurses in Small and Medium Sized Hospitals. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, 14(10),* 5078-5090.
DOI : 10.5762/KAIS.2013.14.10.5078

[27] Y. N. Kim. (2016). Effect of Career Development and Career Plateau on Career Satisfaction of Nurses. *Journal of Korean Public Health Nursing 30(1),* 83-92.
DOI : 10.5932/JKPHN.2016.30.1.83

[28] Y. M. Kim, J. R. Lee & H. S. Kang. (2016). The Impact of career plateau on Job satisfaction and turnover intention of Hospital nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, 17(12),* 459-469.
DOI : 10.5762/KAIS.2016.17.12.459

[29] J. O. Kwon & E. Y. Kim. (2012). Impact of Unit-level nurse Practice Environment on NurseTurnover Intention in the Small and Medium Sized Hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 18(4),* 414-423.
DOI :10.11111/jkana.2012.18.4.414

[30] M. J. Kim, J. Y. Lee & J. S. Park. (2017). Effects of Nurses' Practice Environment and Job Embeddedness on Turnover Intention in Medium-small sized Hospital, *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, 18(1),* 222-230.
DOI : 10.5762/KAIS.2017.18.1.222

[31] S. H. Park & M. J. Park. (2018). The effects of emotional interlligence, 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

[32] E. T. Lake & C. R. Friese. (2006). Variations in nursing practice environmentsrelation to staffing and hospital characteristics. *Nursing Reaserch, 55,* 1-9.

[33] 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 Academic Society of Nursing Education, 17(1),* 80-89.
DOI : 10.5977/JKASNE.2011.17.1.080

[34] S. G. Heilmann, D. T. Holt & C. Y. Rilovick. (2008). Effects of career plateauing on turnover: A test of a model. *Journal of Leadership & Organizational studies, 15(1),* 59-68.

[35] Y. M. Kim. (2015). Effects of Self-efficacy, Career Plateau, Job Embeddedness, and Organizational Commitment on the Turnover Intention of Nurses. *J Korean Acad Nurs Adm, 21(5),* 530-541.
DOI : 10.11111/jkana.2015.21.5.530

[36] M. R. Jung & E. Jung. (2018). Effects of Nursing Practice Environment and Positive Psychological Capital in Clinical Nurses on Turnover Intention. *Journal of digital convergence, 16(2),* 277-285.
DOI : 10.14400/JDC.2018.16.2.277

[37] 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 and Social Welfare Review, 33(3),* 540-564.
DOI: 10.15709/hswr.2013.33.3.540

김 소 연(So-Yeon Kim) [정회원]

· 2019년 2월 : 초당대학교 일반대학원 간호학과 (간호학석사)
· 2020년 3월 ~ 현재 : 국립목포대학교 간호학과 박사과정
· 2013년 2월 ~ 현재 : 목포중앙병원 주임간호사
· 관심분야 : 간호관리학 , 성인간호학
·E-Mail : 3051302@naver.com

조 혜 경(Hae-Kyung Cho) [종신회원]

· 1984년 2월 : 부산대학교 간호학과 (간호학사)
· 2010년 2월 : 충남대학교 간호학과 (간호학석사)
· 2016년 8월 : 충남대학교 간호학과 (간호학박사)
· 2016년 8월 ~ 현재 : 우송대학교 간호학과 교수
· 관심분야 : 간호관리학, 성인간호학, 호스피스
· E-Mail : hkcho43@hanmail.net