

중환자실 간호사의 외상성 사건 경험이 이직의도에 미치는 영향 : 감성지능의 조절효과

김현미¹ · 박지영²

¹ 인제대학교 간호대학 석사졸업

² 인제대학교 간호대학, 조교수

The Influence of Traumatic Events on Turnover Intention among Nurses Working in Intensive Care Units: The Moderating Effect of Emotional Intelligence

Kim, Hyunmi¹ · Park, Jiyoung²

¹ Master of Science in Nursing, College of Nursing, Inje University

² Assistant Professor, College of Nursing, Inje University

Purpose : The purpose of this study was to identify the moderating effects of emotional intelligence on the relationship between traumatic events and turnover intention among nurses working in intensive care units (ICUs). **Method :** In this predictive correlation study, the convenience sample included 133 ICU nurses. Data were collected using an online, structured self-report survey. The collected data were analyzed by descriptive statistics, an independent t-test, an analysis of variance, Pearson's correlation coefficient, and a hierarchical multiple regression analysis using SPSS/WIN 25.0. **Results :** The most frequently experienced traumatic events in ICUs were "nursing patients with abnormal behavior, including shouting and delirium," "end-of-life care," and "nursing patients with a risk of disease transmission, including AIDS and tuberculosis." The moderating effect of emotional intelligence was found to be statistically significant on the relationship between traumatic events and turnover intentions ($\beta = -0.15, p = .029$). **Conclusion :** Intervention to improve the emotional intelligence of ICU nurses can be a salient strategy to reduce turnover intention resulting from traumatic events.

Key words : Intensive care unit, Traumatic events, Turnover intentions, Emotional intelligence

투고일 : 2021. 5. 28 1차 수정일 : 2021. 6. 10 게재확정일 : 2021. 6. 11

주요어 : 중환자실, 외상성 사건 경험, 이직의도, 감성지능

* 이 논문은 제 1저자 김현미의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임

Address reprint requests to : Park, Jiyoung <https://orcid.org/0000-0003-1374-9187>

College of Nursing, Inje University, 75 Bokji-ro, Pusanjin-gu, Busan 47392, Korea

Tel : +82-51-890-6079, Fax : +82-51-807-7054, E-mail : PJY1113@inje.ac.kr

I. 서론

1. 연구의 필요성

한국은 초고령화 사회로의 진입과 사회 각 계층의 의료요구 증가로 간호사의 수요는 지속적으로 증가할 것으로 예측되나 이에 비해 실제 임상 간호사 수는 상당히 부족한 실정이다. 이러한 간호사 부족의 주요 원인은 바로 간호사의 높은 이직률과 퇴직률이다[1]. 국내 병원 간호사의 평균 이직률을 살펴보면, 2016년 12.4%에서 2020년 15.2%로 해마다 증가추세에 있으며[2], 2018년 전국보건의료산업 노동조합의 간호사 이직률 실태조사에 따르면, 간호직의 이직률은 15.55%로 병원 직군 중 가장 높은 것으로 나타났다[3]. 이러한 간호사의 높은 이직률은 남아있는 간호사들의 협동심과 사기를 저하시키고, 숙달된 간호인력의 잦은 교체로 인해 병원 운영에 어려움을 야기하며, 궁극적으로 환자에게 제공되는 간호의 질을 떨어뜨린다[4]. 특히 중환자실은 타 부서보다 직무가 힘들고 긴장감이 높으며, 높은 이직률로 인한 인력부족이 다시 이직을 야기하는 악순환을 반복하고 있다[4]. 또한, 대학병원 간호사를 대상으로 한 이직의도에 관한 연구에서 근무부서가 중환자실인 경우 타 부서 간호사에 비해 이직의도가 훨씬 높은 것으로 보고되었다[5]. 이직의도는 실제 이직으로 이어질 가능성이 높기에[6] 간호사의 이직률을 낮추기 위해 이직의도와 관련요인에 주목할 필요가 있다[7].

외상성 사건 경험이란 실제적이고 위협적인 죽음이나 심각한 상해, 본인의 신체적인 안녕을 위협하는 것과 같은 사건을 직접적으로 경험하는 것 뿐만 아니라 타인에게 발생하는 것을 목격하여 일어나는 극심한 공포와 두려움, 무력감 등의 감정을 경험하는 것을 의미한다[8]. 환자를 가까이에서 간호하며 밀접하게 상호작용하는 간호사는 외상성 사건 경험에 많이 노출되며[9], 이러한 외상성 사건 경험으로 인한 간호사의 심리적인 외상이 지속되면 결국 환자에게 제공되는 간호의 질적 저하를 야기한다[10]. 특히 중환자실 간호사는 업무 도중에 환자의 임종과 죽음의 목격, 섭망 등으로 인한 공격적인 행동의 환자를 돌보는 것, 보호자 및 의사동료 간호사의 언어폭력에 노출되는 것 등의 외상성 사건을 자주 경험하는 것으로 알려져 있다[11].

그럼에도 간호사의 외상성 사건 경험에 관한 연구는 응급실 간호사 대상의 외상성 사건 경험과 공감피로, 소진, 공감만족, 자아존중감과의 관계[12]나 외상성 사건 경험과 전문직 삶의 질, 신체증상 관련연구[13], 종합병원 간호사의 외상성 사건 경험과 외상 후 성장의 영향요인에 관한 연구[14], 대학병원 간호사 대상의 외상성 사건 경험과 극복력, 전문직 삶의 질과의 관계[15], 권역외상센터 간호사의 외상성 사건 경험과 스트레스 대처방식을 확인한 연구[16] 정도로 그 수가 부족한 실정이다. 특히 외상성 사건 경험과 이직의도의 관계에 관한 선행연구는 주로 외상성 사건 경험 중 신체적 폭력, 언어폭력, 임종경험과 같은 단일 사건에만 초점을 맞추었으며, 연구 대상자가 대부분 소방공무원이나 응급실 간호사로 한정되어 있어 중환자실 간호사가 경험할 수 있는 다양한 외상성 사건 경험과 이직의도의 관계에 관한 연구는 부족한 실정이다[17,18].

한편, 최근 심리학이나 경영학에서 피로 및 스트레스에 의한 감정을 조절하는데 핵심적 역할을 하는 변수로 '감성지능'이 주목받기 시작하였고[19], 이는 조직관리와 발전에 중요한 요인으로 강조되고 있다[20]. 감성지능이란, 다양한 상황들에 있어 본인과 타인의 감성을 이해할 수 있고, 감성을 조절하며 인식한 감성을 보다 효율적으로 활용할 수 있는 능력을 의미한다[21]. 감성지능이 높은 사람은 곤란한 사건이나 좌절을 더 줄이는 쪽으로 개인적, 사회적인 삶을 이끌어 가면서 본인 스스로 스트레스를 덜 받는 환경을 조성한다[22]. 이러한 감성지능은 간호사가 업무에서 받는 스트레스에 대처하고, 위협적인 상황에서 경험할 수 있는 부정적인 심리에 대응할 수 있도록 도우며, 직무 만족 및 동료들과의 긍정적인 관계 형성에 기여할 수 있다[23].

이렇듯 간호사의 감성지능은ダイナミック한 병원 업무 환경에서 스트레스 및 피로로 인하여 발생하는 감정을 조절하는 역할을 하므로 중요하게 요구되는 능력 중 하나이다[24]. 간호사의 높은 감성지능은 간호사의 직무 만족을 높이고, 효율적인 간호인력 관리를 가능하게 하며, 환자의 간호만족도를 높일 수 있다[25]. 또한, 간호사의 이직의도에 관한 선행연구에서도 감성지능이 높을수록 이직의도가 감소하는 것으로 나타났다[19], 감정노동과 이직의도 사이에서 감성지능이 조절효과가 있는 것으로 확인되었다[26]. Jeon과 Yom [27]도 간호사의 이직의도를 감소시키는 방안으로 감성지능을 잘 활용할

수 있어야 한다고 지적하였다. 따라서 외상성 사건 경험과 이직의도 사이에서도 감성지능의 긍정적인 조절효과가 기대된다. 반면에 wong과 law [21]의 연구에서는 이직의도에 대한 감성지능의 조절효과가 없는 것으로 나타났고, 요양병원 간호사를 대상으로 한 Kang 등 [28]의 연구에서도 의사소통능력 및 직무스트레스와 이직의도 간의 관계에서 감성지능이 조절효과가 없는 것으로 나타나 다양한 대상자와 변수를 활용한 추가적인 연구가 필요한 실정이다. 이에 본 연구에서는 외상성 사건을 경험할 위험이 높은 중환자실 간호사를 대상으로 이들이 경험하는 외상성 사건의 종류와 수준을 파악하고, 외상성 사건 경험과 이직의도 간의 관계에서 감성지능의 조절효과를 확인하고자 한다. 이는 추후 감성지능을 적용하여 이직의도를 감소시키기 위한 중재개발 연구의 근거로 활용가능할 것이다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 중환자실 간호사의 외상성 사건 경험이 이직의도에 미치는 영향을 파악하고, 외상성 사건 경험과 이직의도 관계에서 감성지능의 조절효과를 규명함에 있다. 구체적인 목표는 다음과 같다.

- 1) 중환자실 간호사의 이직의도, 외상성 사건 경험, 감성지능의 수준을 파악한다.
- 2) 중환자실 간호사의 일반적 및 직무관련 특성과 이직의도 간의 관련성을 파악한다.
- 3) 중환자실 간호사의 이직의도, 외상성 사건 경험, 감성지능의 관련성을 파악한다.
- 4) 중환자실 간호사의 외상성 사건 경험이 이직의도에 미치는 영향을 파악하고, 외상성 사건 경험과 이직의도와의 관계에서 감성지능의 조절효과를 확인한다.

II. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 중환자실 간호사의 외상성 사건 경험이 이직의도에 미치는 영향에서 감성지능의 조절효과를 파악

하기 위한 예측적 상관관계 연구이다.

2. 연구 대상

본 연구의 대상은 중환자실에 근무하는 간호사로서, 500병상 이상의 대학병원에서 삼교대 형태로 근무하며 직접 간호를 제공하는 중환자실 간호사를 대상으로 하여 편의 표출하였다. 구체적인 선정기준은 자발적으로 연구 참여에 동의한 자, 근무기간이 3개월 이상인 자로, 수간호와 같이 직접 간호의 기회가 적은 자는 제외하였다. 2019년 보건의료노조의 신규간호사 교육제도 실태조사 결과[29], 조사병원의 61.36%가 3개월 미만의 프리셉터십 기간을 두고 있고 3개월을 초과하는 경우는 드물었다. 신규간호사 훈련기간 동안에는 환자를 직접 간호할 기회가 적기 때문에 근무기간이 3개월 이상인 간호사로 근무경력을 제한하였다.

G*Power 3.1.9.2 프로그램을 사용하여 예측요인 13 (성별, 연령, 결혼상태, 교육수준, 종교, 중환자실 근무경력, 직위, 근무부서, 이직경험, 급여수준, 본인이 인식한 업무부담감, 외상성 사건 경험, 감성지능), 유의수준 .05, 중간효과크기 .15, 검정력 .80을 기준으로 했을 때 위계적 회귀분석의 최소 표본의 수가 131명으로 산출되었다. 탈락율 20%를 고려하여 170명을 대상으로 설문을 진행하였으며, 이 중 불성실한 응답자 33명과 선정기준에 부합하지 않는 응답자 4명을 제외한 133명의 응답을 최종 자료 분석에 사용하였다.

3. 연구 도구

1) 이직의도

이직의도 측정도구는 Mobley [30]가 병원종사자를 대상으로 개발한 이직의도 측정도구와 Becker [31]가 군수물품 공급회사를 대상으로 개발한 이직의도 측정도구를 Ham [32]이 간호사를 대상으로 수정한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 13문항으로 구성되며, 5점의 Likert 척도로 각 문항은 1점 '전혀 아니다'에서 5점 '매우 그렇다'로 배점 처리한다. 부정 문항은 역 환산 처리하며, 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Ham [33]의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.89$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.85$ 이었다.

2) 외상성 사건 경험

외상성 사건 경험의 측정도구는 중환자실 간호사의 외상 후 스트레스 장애 증상 및 영향요인 파악을 위한 연구에서 Cho [33]가 중환자실 간호사를 대상으로 개발한 외상사건 유형 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 11개 문항으로 구성되며, 5점의 Likert 척도로 각 문항은 1점 '거의 경험하지 않는다'에서 5점 '매우 자주 경험한다'로 배점 처리한다. 점수가 높을수록 외상사건 경험 빈도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Cho [33]의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.80$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.80$ 이었다.

3) 감성지능

감성지능의 측정도구는 Wong과 Law [21]가 개발한 감성지능 도구인 WLELS (Wong and Law Emotional Intelligence Scale)를 Jung [34]이 번역한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 16개 문항으로 구성되며, 7점의 Likert 척도로 각 문항은 1점 '전혀 아니다'에서 7점 '매우 그렇다'로 배점 처리한다. 점수가 높을수록 감성지능이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Jung [34]의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.89-.91$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.95$ 이었다.

4) 일반적 및 직무관련 특성

일반적 및 직무관련 특성은 이직의도 영향요인 선행 연구[7]에서 공통적으로 사용된 변수인 인구사회학적 특성(성별, 연령, 결혼상태, 교육수준, 종교)과 직무관련 특성(중환자실 근무경력, 직위, 근무부서, 이직경험, 급여수준 및 본인이 인식한 업무부담감)의 총 11가지로 구성하였다.

업무부담감은 Choi [35]의 연구에서 사용된 직무과부하 측정도구를 활용하여 측정하였다. 본 도구는 총 5 문항으로 구성되며, 5점의 Likert 척도로 각 문항은 1점 '전혀 그렇지 않다'에서 7점 '매우 그렇다'로 배점 처리한다. 점수가 높을수록 업무에 대한 부담이 큰 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Choi [35]의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.89$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.90$ 이었다.

4. 자료수집 방법

수집기간은 2019년 7월부터 9월까지 2달간 진행하였고 자료수집 전 대학교의 생명윤리위원회(Institutional Review Board, IRB)의 승인을 받았다(승인번호: INJE 2019-04-039-002). 자료수집은 온라인 설문조사 형태로 진행되었고, 연구자의 동료 간호사를 통해 중환자실 간호사를 소개받아 URL 주소를 문자로 발송하였다. 온라인 설문 첫 장에 연구에 대한 설명문을 읽고 자발적 참여와 보상 제공을 위해 개인정보(전화번호)수집에 동의하는 자만이 성명 기재 후 다음 장으로 넘어가도록 하여 서면 동의서 작성을 같음하였다. 자료는 연구 외에는 사용하지 않겠다는 설명과 본 설문에 참여하지 않아 생기는 불이익이 없음을 명시하였고, 원할 시 언제든지 참여를 중단할 수 있고 참여자 개인정보는 비밀보장이 된다는 내용을 안내하였다. 설문에 소요되는 시간은 약 10분이었고, 연구 참여에 동의한 자가 설문을 완료했을 경우 데이터가 연구자의 구글 설문지 계정에 자동으로 저장되었다. 수집된 자료는 개인정보 보호를 위하여 연구자만이 접근 가능한 개인 온라인 계정의 드라이브에 저장하였다.

5. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 25.0 프로그램을 이용하여 분석하였고 분석방법은 다음과 같다. 일반적 및 직무관련 특성은 빈도, 백분율, 평균 및 표준편차로, 본인이 인식한 업무부담감 수준, 이직의도, 외상성 사건 경험, 감성지능 수준은 평균과 표준편차로 분석하였다. 일반적 및 직무관련 특성에 따른 이직의도의 차이는 독립표본 t-검정(independent t-test)과 일원배치분산분석(one way ANOVA)으로 분석하였다. 연속형 변수인 이직의도와 외상성 사건 경험, 감성지능, 본인이 인식한 업무부담감 사이의 관련성은 피어슨 상관계수(Pearson's correlation coefficient)로 분석하였다. 중환자실 간호사의 외상성 사건경험이 이직의도에 미치는 영향 및 외상성 사건경험과 이직의도 사이에서 감성지능의 조절 효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis)을 실시하였다. 회귀분석시 독립변수간의 다중공선성과 종속변수의 자기상관성을 확인하였다.

III. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 및 직무관련 특성

연령은 평균 30.78±4.40세이며, 29세 이하가 48.1% (64명)로 가장 많았다. 성별은 남자가 13.5%(18명), 여자가 86.5%(115명)로 대부분이 여자였다. 결혼상태는 미혼이 66.2%(88명)이었으며, 최종학력은 학사가 82% (109명), 종교는 없는 사람이 64.7%(86명)이었다. 임상 경력과 중환자실 경력은 각각 평균 6.52±4.44년, 5.56±3.93년으로 모두 3년이상 9년이하가 각각 49.6%(66명), 53.4%(71명)로 가장 많았다. 직위는 일반간호사가

91.0%(121명), 근무부서는 내과계 중환자실이 53.4% (71명)이었고, 이직경험은 없는 사람이 78.9%(105명)이었다. 월 평균 급여는 300만원 미만이 60.9%(81명)였고, 본인이 인식한 업무부담감은 25점 만점에 16.30±3.82점이었다(Table 1).

2. 대상자의 이직의도, 외상성 사건 경험, 감성지능 수준

대상자의 이직의도는 5점 척도로 평균평점이 3.27±0.64점 이었고, 외상성 사건 경험은 5점 척도로 평균평점이 2.95±0.56점, 감성지능은 7점 척도로 평균평점이 4.69±0.86점으로 나타났다(Table 2).

Table 1. General and Work-related Characteristics of Subjects (N=133)

Characteristics	Categories	n	%	Mean±SD
Age	≤29	64	48.1	30.78±4.40
	30-34	41	30.8	
	≥35	28	21.1	
Sex	Male	18	13.5	86.5
	Female	115	86.5	
Marital status	Married	45	33.8	66.2
	Single	88	66.2	
Education level	Diploma	16	12.0	82.0
	Bachelor	109	82.0	
	Graduate school	8	6.0	
Religion	No	86	64.7	35.3
	Yes	47	35.3	
Clinical career (years)	≤2.9	30	22.6	6.52±4.44
	3-9	66	49.6	
	≥9.1	37	27.8	
Clinical career at ICU (years)	≤2.9	38	28.6	5.56±3.93
	3-9	71	53.4	
	≥9.1	24	18.0	
Position	General nurse	121	91.0	9.0
	Charge nurse	12	9.0	
Department	Medical ICU	71	53.4	46.6
	Surgical ICU	62	46.6	
Turnover experience	Yes	28	21.1	78.9
	No	105	78.9	
Salary (thousand won)	<300	81	60.9	39.1
	≥300	52	39.1	
Perceived work overload				16.30±3.82

ICU=Intensive care unit; SD=Standard deviation

Table 2. Turnover Intentions, Traumatic Events, Emotional Intelligence

(N=133)

Variables	Item mean M±SD	Item range	Total M±SD	Range	Min	Max
Turnover intention	3.27±0.64	1-5	42.57±8.30	13-65	18	61
Traumatic events	2.95±0.56	1-5	32.41±6.16	11-55	17	52
Emotional intelligence	4.69±0.86	1-7	74.98±13.76	16-112	35	95

M=Mean; SD=Standard deviation

대상자의 외상성 사건 경험 하위요인의 평균은 최소 2.19점에서 최대 3.86점이었고, 대상자가 가장 많이 경험하는 외상성 사건 경험은 '비정상적인 행동(소리지름, 난동, 성적행동, 섭망 등)을 보이는 환자의 간호(3.86점)', '임종 및 임종 후 간호(3.78점)', '질병 전염의 우려가 있는 환자의 간호(에이즈, 결핵 등) (3.51점)', '지속적인

처치에도 불구하고 환자를 소생시키지 못한 경우(3.36점)', '예상치 못한 환자의 갑작스러운 사망(3.23점)', '개방된 수술상처, 대량출혈, 심각한 신체손상 환자의 간호(2.80점)', '나이가 어리거나 젊은 환자의 사망(2.64점)', '보호자의 언어 또는 신체적 폭력(2.47점)', '환자 안전과 관련된 사고(투약오류, 낙상, 잘못된 시술 등) (2.36점)',

Table 3. Differences of Turnover Intention by General Characteristics

(N=133)

Characteristics	Categories	M±SD	F/t	p	Scheffe
Age	≤29	43.55±8.10	0.84	.430	
	30-34	41.68±8.00			
	≥35	41.64±9.21			
Sex	Male	36.89±8.94	-2.94	.008	
	Female	43.46±7.88			
Marital status	Married	41.78±8.59	-0.77	.441	
	Single	42.98±8.18			
Education level	Diploma ^a	44.31±8.35	6.46	.002	c<a,b
	Bachelor ^b	43.03±7.87			
	Graduate school ^c	32.88±8.77			
Religion	No	42.55±8.29	-0.04	.963	
	Yes	42.62±8.43			
Clinical career (years)	≤2.9	42.87±8.11	0.22	.797	
	3-9	42.88±8.48			
	≥9.1	41.78±8.31			
Clinical career at ICU (years)	≤2.9	43.34±8.16	0.64	.525	
	3-9	42.72±8.24			
	≥9.1	40.92±8.84			
Position	General nurse	42.85±8.14	1.06	.308	
	Charge nurse	39.75±9.78			
Department	Medical ICU	41.35±7.91	-1.81	.071	
	Surgical ICU	43.97±8.58			
Turnover experience	Yes	45.50±7.47	2.27	.028	
	No	41.79±8.37			
Salary (thousand won)	<300	44.51±7.58	3.40	.001	
	≥300	39.56±8.56			

ICU=Intensive care unit; M=Mean; SD=Standard deviation

Table 4. Correlation among Study Variables

(N=133)

Variables	Traumatic events r (p)	Emotional intelligence r (p)	Perceived work overload r (p)
Traumatic events	1		
Emotional intelligence	-0.07(.371)	1	
Turnover intention	0.41(<.001)	-0.44(<.001)	0.15(.082)

‘의사의 언어 또는 신체적 폭력(2.21점)’, ‘동료 및 상사 간호사의 언어폭력 또는 인신공격(2.19점)’ 순이었다.

3. 대상자의 일반적 및 직무관련 특성과 이직의도 간의 관련성

대상자의 이직의도는 성별(F=-2.94, $p=.008$), 최종 학력(F=6.46, $p=.002$), 이직경험(F=2.27, $p=.028$), 평균급여(F=3.40, $p=.001$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 즉, 남자에 비하여 여자가 이직의도가 높았고, 석사에 비하여 전문학사와 학사가 이직의도가 높았다. 또한, 이직경험이 있는 대상자가 이직경험이 없는 대상자에 비해 이직의도가 높았고, 평균급여가 300만원 미만인 대상자가 300만원 이상인 대상자에 비해 이직의도가 높았다(Table 3). 한편, 본인이 인식한 업무 부담감과 이직의도는 유의한 관련성이 없었다($r=0.15$, $p=.082$) (Table 4).

4. 대상자의 이직의도, 외상성 사건 경험, 감성지능의 상관관계

이직의도는 외상성 사건 경험($r=0.41$, $p<.001$)과 양의 상관관계가 있었고, 감성지능($r=-0.44$, $p<.001$)과 음의 상관관계가 있었다. 즉, 외상성 사건 경험이 많고 감성지능이 낮은 대상자에서 이직의도가 높았다(Table 4).

5. 외상성 사건 경험이 이직의도에 미치는 영향에서 감성지능의 조절효과

외상성 사건 경험과 이직의도의 관계에서 감성지능

의 조절효과를 확인하기 위해 위계적 다중회귀분석(hierarchical multiple regression analysis)을 실시하였다. 앞선 단변량 분석결과 통계적 유의수준 .10을 기준으로 유의한 차이가 확인된 변수인 성별, 최종학력, 근무부서, 이직경험, 평균급여, 업무부담감은 통제변수로 모형에 투입하였다. 범주형 변수는 가변수(dummy variable)로 변환하여 모형에 투입하였다. 한편 분산팽창지수(Variance Inflation Factor, VIF)값은 모두 10 미만, 공차한계(tolerance)는 0.1이상으로 나타나 다중공선성 문제는 발생하지 않았고, Durbin-Watson 값은 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성을 만족하였다.

대상자의 외상성 사건 경험이 이직의도에 영향을 미치는지 확인하기 위해 외상성 사건 경험 변수를 투입하였을 때, Model 1은 36%의 설명력을 나타내었고($F=11.95$, $p<.001$), 외상성 사건 경험이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=0.38$, $p<.001$). 감성지능이 이직의도에 영향을 미치는지 확인하기 위해 Model 1에 감성지능 변수를 추가적으로 투입한 결과 Model 2는 46%의 설명력을 나타내었고($F=15.59$, $p<.001$), 감성지능이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=-0.33$, $p<.001$).

끝으로 외상성 사건경험과 이직의도의 관계에서 감성지능의 조절효과를 알아보기 위해 Model 2에 외상성 사건 경험과 감성지능의 상호작용 항목을 추가적으로 투입한 결과 Model 3는 48%의 설명력을 나타내었고($F=14.84$, $p<.001$), 외상성 사건 경험과 감성지능의 상호작용 효과는 유의한 것으로 나타났다($\beta=-0.15$, $p=.029$). 따라서 외상성 사건 경험과 이직의도의 관계에서 감성지능의 조절효과는 통계적 유의하였다. 즉 감성지능이 높아질수록 외상성 사건 경험이 이직의도에 미치는 부정적 영향을 감소시키는 것으로 나타났다.

Table 5. Effect of Traumatic Events on the Turnover Intention and Moderating Effect of Emotional Intelligence (N=133)

Variables	B	SE	β	t	p
Model 1					
Traumatic events	0.51	0.09	0.38	5.27	<.001
Sex (female)	4.57	1.75	0.18	2.60	.010
Education level (graduate school)	-8.28	2.46	-0.23	-3.35	.001
Department (surgical)	1.29	1.19	0.07	1.08	.282
Turnover experience (yes)	4.21	1.44	0.20	2.90	.004
Salary (≥ 300)	-3.05	1.23	-0.18	-2.48	.014
Perceived work overload	0.25	0.15	0.11	1.63	.104
adj R^2 =.36, F (p)=11.95(<.001) VIF=1.05-1.10, Tolerance=0.91-0.95, Durbin-Watson=1.77					
Model 2					
Traumatic events	0.47	0.09	0.35	5.31	<.001
Emotional intelligence	-0.20	0.04	-0.33	-5.00	<.001
Sex (female)	3.96	1.61	0.16	2.46	.015
Education level (graduate school)	-7.07	2.27	-0.20	-3.11	.002
Department (surgical)	1.81	1.10	0.10	1.64	.102
Turnover experience (yes)	2.60	1.36	0.12	1.90	.059
Salary (≥ 300)	-2.78	1.12	-0.16	-2.46	.015
Perceived work overload	0.17	0.14	0.07	1.18	.238
adj R^2 =.46, F (p)=15.59(<.001) VIF=1.06-1.11, Tolerance=0.89-0.94, Durbin-Watson=1.91					
Model 3					
Traumatic events	0.48	0.08	0.36	5.45	<.001
Emotional intelligence	-0.21	0.04	-0.36	-5.36	<.001
Traumatic events \times Emotional intelligence	-1.38	0.62	-0.15	-2.21	.029
Sex (female)	3.47	1.60	0.14	2.16	.032
Education level (graduate school)	-7.24	2.23	-0.21	-3.23	.002
Department (surgical)	1.22	1.11	0.07	1.09	.275
Turnover experience (yes)	2.83	1.34	0.14	2.10	.037
Salary (≥ 300)	-2.53	1.11	-0.15	-2.27	.025
Perceived work overload	0.17	0.14	0.08	1.25	.213
adj R^2 =.48, F (p)=14.84(<.001) VIF=1.06-1.16, Tolerance=0.86-0.94, Durbin-Watson=1.84					

VIF=Variance inflation factor; SE=Standard error

Reference: sex (male), education (non-graduate school), turnover experience (no), department (medicine), salary (<300)

IV. 논의

본 연구에서는 중환자실 간호사를 대상으로 외상성 사건 경험이 이직의도에 미치는 영향을 파악하고 감성지능의 조절효과를 확인하고자 하였으며, 연구결과 감성지능이 두 변수 간의 관계에서 조절변수로 역할함을

확인하였다. 이는 향후 중환자실 간호사의 외상성 사건 경험이 이직의도에 미치는 영향을 완화시키기 위해 감성지능을 활용한 중재 및 개입의 필요성을 강조하는 근거가 될 것이다.

본 연구에서 대상자의 이직의도는 5점 만점에 3.27 점으로 이는 동일한 도구를 사용하여 일반 간호사의 이

직의도를 조사한 Ham [32]의 연구결과(3.07점)보다 높았다. Ham [32]의 연구대상은 병동, 중환자실, 수술실, 응급실 간호사를 포함하였다. 때문에 이와 같은 차이는 타 부서와는 다른 중환자실의 근무 환경이나 특수성에 기인하는 것으로 볼 수 있다. 중환자실은 일반병동이나 타 부서에 비해 고도의 숙련된 기술이 필요하고, 중환자실 환경에 적응하기까지의 시간이 오래 걸리며, 환자들의 높은 중증도로 위급한 상황이 빈번하게 발생한다[4]. 그에 따른 과중한 업무와 부담감으로 업무를 수행함에 있어 수많은 갈등이 발생하므로 일반병동의 간호사에 비해 이직의도가 높게 나타날 수 있으리라 생각된다[5]. 앞으로 중환자실 간호사의 이직의도를 완화하기 위한 다양한 전략 및 개입을 모색할 필요가 있다.

본 연구에 참여한 대상자의 외상성 사건 경험은 총점 55점 만점에 평균 32.41점으로 동일한 도구를 사용하여 중환자실 간호사의 외상성 사건 경험 빈도를 측정한 Cho [33]의 연구(27.88점), Kim [36]의 연구(29.35점)보다 높았다. 외상성 사건 경험의 정도가 연구마다 조금씩 차이를 보이는 것은 본 연구에서는 대상자를 상급종합병원에 근무하는 성인중환자실 간호사에 한해 조사를 진행한 반면, 선행 연구의 대상자는 상급종합병원과 종합병원에 근무하는 중환자실 간호사로 성인 및 신생아 중환자실 간호사를 모두 포함하여 병원의 규모나 병상 수 등의 근무환경과 돌보는 환자의 특성 및 중증도의 차이가 반영된 결과로 사료된다.

본 연구에서 외상성 사건 경험 중 중환자실 간호사들의 경험 빈도가 가장 높았던 것은 비정상적인 행동(소리치름, 난동, 성적행동, 섭망 등)을 보이는 환자 간호, 임종 및 임종 후 간호 순이었고, 반대로 경험 빈도가 상대적으로 낮은 외상성 사건은 보호자, 동료, 의사의 언어 또는 신체적 폭력, 환자안전과 관련된 사고 항목이었다. 이는 Cho [33], Kim [36]의 연구와 동일한 결과이다. 이를 통해 중환자실 간호사들이 자주 경험하는 외상성 사건 경험은 함께 일하는 동료나 보호자 등의 주변인의 문제보다는 자신이 돌보는 환자와 더 많은 관련이 있다는 것을 알 수 있다. 특히 비정상적인 행동 중 섭망은 이미 오래전부터 조명되어온 증상이고, 최근까지도 효과적인 섭망 사정 및 처치를 위한 연구가 활발히 진행되고 있으므로[37] 효과적인 섭망 증재 프로토콜을 사용하여 환자에게 섭망 증재를 했을 때, 중환자실 간호사에게 외상성 사건의 노출을 줄이는 효과도 있

을 것이라 기대된다.

본 연구에서 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도는 성별, 최종학력, 이직경험, 월평균 급여에서 유의한 차이가 나타났다. 관련 선행연구를 살펴보면, 대학병원 중환자실 신규 간호사를 대상으로 한 Yang [4]의 연구에서는 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이가 없었으며, 국외 연구 중 20년간의 간호사 이직의도 관련 연구를 메타분석 한 결과, 결혼상태와 교육수준, 급여에서 유의한 차이를 나타내었고, 성별, 이직경험, 임상경력에서는 유의한 차이가 없었다[38]. Lee [7]의 국내 간호사의 이직의도 영향요인 연구의 메타분석 결과, 이직의도에 영향을 미친 일반적 특성으로는 연령, 결혼상태, 내부마케팅(경력, 급여, 근무형태 등의 직무관련 특성을 포함함)이 있었다. 이처럼 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도는 각각 연구마다 유의한 요인이 조금씩 다르게 나타났다. 이직의도는 여러 다양한 요인이 영향을 미치어 발생하는 복잡한 문제라는 것을 반증하는 것으로 사료된다.

한편, 본 연구에서 외상성 사건 경험은 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었으며, 이는 응급실 간호사를 대상으로 외상후 스트레스, 직무 스트레스, 이직의도 간의 관계를 파악한 연구[17]의 결과와 일치한다. 이렇듯 간호사의 이직의도에 외상성 사건 경험이 영향을 미치는 것으로 확인된 바 앞으로 병원에서 간호사가 경험하는 외상성 사건 경험에 대해 보다 심층적이고, 다각적으로 탐구하고, 이를 감소시키기 위한 다양한 증재 방안이 마련될 필요가 있겠다. 특히 본 연구에서 중환자실 간호사가 가장 많이 경험하는 외상성 사건 경험은 '비정상적인 행동을 보이는 환자의 간호', '임종 및 임종 후 간호', '질병 전염의 우려가 있는 에이즈, 결핵 환자의 간호'로 확인된 바 중환자실에서 이러한 상황에 노출될 가능성을 최소화 시킬 수 있는 안전한 근무환경 조성이 중요하겠다. 더불어 이러한 사건을 경험한 간호사를 대상으로 트라우마를 극복할 수 있는 심리적 지지 및 회복 프로그램 개발이 필요할 것이다.

끝으로 외상성 사건 경험과 이직의도의 관계에서 감성지능의 조절 효과를 확인한 결과, 외상성 사건 경험이 이직의도에 미치는 영향은 감성지능의 정도에 따라 달라지는 것으로 나타났다. 즉, 외상성 사건 경험이 이직의도에 미치는 영향에 대한 감성지능의 완충 및 보호 효과가 확인되었다. 종합병원 간호사의 감정노동과 이

직의도와 관계에서 감성지능의 조절효과를 확인한 Park [19]의 연구에서는 감정노동과 이직의도 간의 관계는 감성지능의 하위요소인 자기감성지능 이해와 감성활용에 의해 조절되었으며, 나머지 다른 하위요소에 의한 조절효과는 없는 것으로 나타났다. 종합병원 간호사를 대상으로 직무배태성과 이직의도와 관계에서 감성지능의 조절효과를 확인한 Jeon [28]의 연구에서는 감성지능이 높을수록 직무배태성이 증가되어 이직의도가 줄어드는 것이 아니라 감성지능이 높을수록 직무배태성이 감소되어 오히려 이직의도가 더 커진다고 하였다. 또한, wong과 Low [21]의 연구에서는 감성지능이 이직의도에 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 요양병원 간호사의 의사소통 능력과 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향을 연구한 Kang [27]의 연구에서도 감성지능의 조절효과는 확인되지 않았다. 이상의 연구결과를 종합해 보면, 이직의도 감소에 대한 감성지능의 보호 및 완충 작용의 일관성 있는 결과를 도출하기 어렵다. 이는 이직의도에 대한 감성지능의 조절효과에 관한 연구가 부족함을 의미하며, 앞으로 다양한 환경에서 근무하는 간호사를 대상으로 감성지능의 효과를 확인하기 위한 반복연구가 필요할 것이다. 다만, 본 연구결과 감성지능이 중환자실 간호사가 경험하는 외상성 사건경험과 이직의도의 관계에서 완충작용을 한다는 것이 확인된 바 앞으로 중환자실 간호사의 외상성 사건경험을 줄이기 위한 하나의 방안으로 감성지능을 활용한 프로그램 개발이 도움이 될 수 있을 것이다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 중환자실 간호사의 외상성 사건 경험이 이직의도에 미치는 영향을 파악하고, 감성지능의 조절효과를 확인하고자 하였다. 연구결과, 감성지능은 외상성 사건 경험과 이직의도와 관계에서 조절효과가 있었다. 즉, 감성지능의 수준에 따라서 외상성 사건 경험이 이직의도에 미치는 영향이 달라질 수 있다는 것을 확인하였다. 선행연구에서 외상성 사건 경험, 이직의도, 감성지능의 관계에 대한 간호사 대상 연구가 부족한 실정에서 외상성 사건 경험에 자주 노출될 수 있는 취약한 집단인 중환자실 간호사를 대상으로 연구가 이루어졌다는 점은 매우 주목할 만한 가치가 있다. 또한, 본 연구

는 외상성 사건 경험이 이직의도에 미치는 영향을 감소시키기 위해 감성지능을 활용한 프로그램 개발의 중요성을 강조하는 근거가 될 것이다.

본 연구는 몇 가지 제한점을 가진다. 우선 표본추출 시 편의 표출의 한계로 연구결과의 일반화에 제한이 있으며, 관련한 반복연구를 제안하는 바이다. 또한, 본 연구에서는 감성지능 측정도구로 현재 가장 널리 이용되고 있는 wong과 Law [21]가 개발한 감성지능 측정도구인 WLELS (Wong and Law Emotional Intelligence Scale)를 Jung [34]이 번역한 도구를 사용하였다. 본 도구는 자기감성 이해, 타인감성 이해, 감성조절 및 감성활용의 4가지 하위영역으로 구성되나 본 연구에서 감성지능의 하위영역을 구분하여 사용하기에 신뢰도와 타당도 확보의 어려움이 있었다. 아직 국내에서 본 도구의 신뢰도와 타당도를 확인하기 위한 방법론적 연구가 수행된 바 없으며, 또한 다른 연구에서도 본 도구의 제한점이 확인된 바[39] 향후 감성지능 측정도구의 타당도·신뢰도 검증 연구가 필요하겠다.

ORCID

Kim, Hyunmi : <https://orcid.org/0000-0003-2182-065X>

Park, Jiyoung : <https://orcid.org/0000-0003-1374-9187>

REFERENCES

1. Korea Institute for Health and Social Affairs. Factual survey of healthcare worker's [Internet]. Sejong: Ministry of Health and Welfare; 2018 [cited 2020 February 5]. Available from: http://www.mohw.go.kr/react/jb/sjb030301vw.jsp?PAR_MENU_ID=03&MENU_ID=032901&CONT_SEQ=352714&page=1
2. Korean Hospital Nurses Association. 2020 Annual report: hospital nurse staffing status survey [Internet]. Seoul: Hospital Nurses Association; 2020 [cited 2021 February 9]. Available from: https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo_table=board1&wr_id=8086
3. Korean Health and Medical Worker' Union. Nurse turnover rate survey [Internet]. Seoul: Korean Health and Medical Worker' Union; 2019 [cited 2019 June 11]. Available from: https://bogun.nodong.org/x/khwmwu_5_4/543250
4. Yang YS, Kang YH. ICU new nurses' job stress, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *Nursing Science*. 2013;25(2):47-58.

5. Choi MY, So HS, Ko E. Influences of occupational stress, ethical dilemma, and burnout on turnover intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*. 2019;26(1):42–51. <http://dx.doi.org/10.7739/jkafn.2019.26.1.42>
6. Estryng-Behar M, van der Heijden BIJM, Fry C, Hasselhorn H-M. Longitudinal analysis of personal and work-related factors associated with turnover among nurses. *Nursing Research*. 2010;59(3):166–77. <http://doi.org/10.1097/NNR.0b013e3181dbb29f>
7. Lee YO, Kang JY. Related factors of turnover intention among Korean hospital nurses: a systematic review and meta-analysis. *Korean Journal of Adult Nursing*. 2018;30(1):1–17. <https://doi.org/10.7475/kjan.2018.30.1.1>
8. American Psychiatric Association. *Diagnostic and statistical manual of mental disorders (DSM-5®)*. 5th ed. Washington DC: American Psychiatric Pub; 2013.
9. Beck CT. Secondary traumatic stress in nurses: a systematic review. *Archives of Psychiatric Nursing*. 2011;25(1):1–10. <http://doi.org.ssl.mproxy.inje.ac.kr:8080/10.1016/j.apnu.2010.05.005>
10. Jin SJ, Lee JH. Structural equation model for job stress in intensive care unit nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2015;24(2):103–13. <https://doi.org/10.5807/KJOHN.2015.24.2.103>
11. Mealer ML, Shelton A, Berg B, Rothbaum B, Moss M. Increased prevalence of post-traumatic stress disorder symptoms in critical care nurses. *American Journal of Respiratory and Critical Care Medicine*. 2007;175(7):693–7. <http://doi.org.ssl.mproxy.inje.ac.kr:8080/10.1164/rccm.200606-735OC>
12. Jun YJ, Sung MH. Effects of traumatic events, compassion fatigue, self-esteem, and compassion satisfaction on burnout of nurses in emergency department (ED). *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2014;23(2):80–8. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2014.23.2.80>
13. Jeon SY, Ha JY. Traumatic events, professional quality of life and physical symptoms among emergency nurses. *Korean Journal of Adult Nursing*. 2012;24(1):64–73. <https://doi.org/10.7475/kjan.2012.24.1.64>
14. Kim HS, Kim ES, Yu Y. Traumatic events and factors affecting post-traumatic growth of nurses in general hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2020;26(3):218–29. <http://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.3.218>
15. Yoo DB, Park HJ, Kim PJ. Impact of traumatic events and resilience on the professional quality of life among clinical nurses. *The Korean Journal of Rehabilitation Nursing*. 2019;22(1):27–37. <http://doi.org/10.7587/kjrehn.2019.27>
16. Park JY, SEO EJ. Traumatic events experience, perceived stress, and stress coping of nurses in regional trauma centers. *Journal of Muscle and Joint Health*. 2020;27(2):122–31. <https://doi.org/10.5953/JMJH.2020.27.2.122>
17. Han JW, Lee B. The relationship of post-traumatic stress, job stress and turnover intention in emergency department nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(3):340–50. <https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.3.340>
18. Rho IS. Fire fighters' experience of trauma events, post-traumatic stress and job satisfaction. *Korean Journal of Convergence Science*. 2020;9(3):421–33. <https://doi.org/10.24826/KSCS.9.3.26>
19. Park SM, Park OI, Moon H. The effect of emotional intelligence in the relationship between emotional labor and turnover intentions of nurses in general hospitals. *Journal of Population and Health Studies*. 2013;33(3):540–64. <https://doi.org/10.15709/hswr.2013.33.3.540>
20. Lim WS. The effect of private guards' emotional intelligence on organizational effectiveness. *Korean Police Studies Review*. 2012;11(3):247–78.
21. Wong CS, Law KS. The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: an exploratory study. *The Leadership Quarterly*. 2002;13(3):243–74. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00099-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00099-1)
22. Epstein JH. Americans distrust their government. *The Futurist*. 1998;32(7):12–3.
23. McQueen AC. Emotional intelligence in nursing work. *Journal of Advanced Nursing*. 2004;47(1):101–8. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2004.03069.x>
24. Freshwater D, Stickley T. The heart of the art: emotional intelligence in nurse education. *Nursing Inquiry*. 2004;11(2):91–8. <https://doi.org/10.1111/j.1440-1800.2004.00198.x>
25. Jang RJ, Kang YS, Kim YM. The relationships in emotional intelligence, job satisfaction, and quality of nursing service in hospital nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*. 2016;17(6):326–37. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2016>

- 17.6.326
26. Baik DW, Yom YH. Effects of social support and emotional intelligence in the relationship between emotional labor and burnout among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(3):271-80. <https://doi.org/10.1111/jkana.2012.18.3.271>
 27. Jeon JH, Yom YH. 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*. 2014;20(3):302-12. <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.3.302>
 28. Kang YS, Kwon YC, Kim Y. The effect of communication competency and job stress of long term care hospital nurses on turnover intention focused on control effect of emotional intelligence. *Journal of Digital Convergence*. 2018;16(12):449-57. <https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.12.449>
 29. Korean Health and Medical workers' Union. A survey on the new graduate nurses education system [Internet]. Seoul: Korean Health and Medical Workers' Union; 2019 [cited 2018 June 05]. Available from: https://bogun.nodong.org/xs/khmwu_5_4/542770
 30. Mobley WH. *Employee turnover: causes, consequences, and control*. Reading MA: Addison-Wesley; 1982.
 31. Becker TE. Foci and bases of commitment: are they distinctions worth making? *Academy of Management Journal*. 1992;35(1):232-44. <https://doi.org/10.5465/256481>
 32. Ham JH. The relation among nurses' experience of verbal abuse, social support and their turnover intention [master's thesis]. Suwon: Ajou University; 2013. p. 17-32.
 33. Cho GJ, Kang JY. Type D personality and post-traumatic stress disorder symptoms among intensive care unit nurses: the mediating effect of resilience. *Plos one*. 2017;12(4):e0175067. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0175067>
 34. Jung HW. An empirical study on the effect of emotional intelligence on organizational effectiveness [dissertation]. Pusan: Pusan University; 2007. p. 85-6.
 35. Choi BK. Work overload, job burnout, and turnover intention: the moderating effects of job autonomy and career growth opportunity. *Korean Academy of Organization and Management*. 2013;37(4):145-70.
 36. Kim HG, Choi JY. Factors influencing post-traumatic stress disorder in critical care nurses based on Lazarus & Folkman's stress, appraisal-coping model. *Korean Journal of Adult Nursing*, 2020;32(1):88-97. <http://doi.org/10.7475/kjan.2020.32.1.88>
 37. Sohn JH, Na SH, Shin CS, Sohn I, Oh JY, An JS, et al. Impact of delirium on clinical outcomes in intensive care unit patients: an observational study in a Korean general hospital. *Journal of Korean Neuropsychiatric Association*. 2014;53(6):418-25. <http://doi.org/10.4306/jknpa.2014.53.6.418>
 38. Yin JT, Yang KA. Nursing turnover in Taiwan: a meta-analysis of related factors. *International Journal of Nursing Studies*. 2002;39(6):573-81. [https://doi.org/10.1016/S0020-7489\(01\)00018-9](https://doi.org/10.1016/S0020-7489(01)00018-9)
 39. Jung EJ, Cho KH. The effects of emotional leadership upon self-efficacy: focusing on moderating effects of emotional intelligence. *Tourism Research*. 2015; 40(1):81-103.