

## 종합병원 간호사의 감성지능과 조직몰입의 관계에서 정서의 매개효과

이윤정<sup>1</sup>, 박문경<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>혜전대학교 간호대학 교수, <sup>2</sup>충남대학교 간호학과 교수

### The Mediating Effect of Affect in the Relationship between Emotional Intelligence and Organizational Commitment among General Hospital Nurses

Yoonjeong Lee<sup>1</sup>, Moonkyoung Park<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Professor, Dept. of Nursing, Hyejeon College

<sup>2</sup>Professor, College of Nursing, Chungnam National University

**요약** 본 연구는 종합병원 간호사를 대상으로 감성지능이 조직몰입에 미치는 영향에서 정서의 매개효과를 확인하고자 시행되었다. 종합병원에 근무하는 간호사 236명을 대상으로 감성지능, 조직몰입 및 부정 정서와 긍정 정서에 대한 구조화된 온라인 자기 보고식 설문지를 이용하여 조사하였다. 수집된 자료는 IBM SPSS/WIN 27.0 Statistics 프로그램과 PROCESS macro model 4를 활용하여 Descriptive statistics, Pearson's correlation, 병렬다중매개모형으로 분석하였다. 연구 결과, 감성지능은 긍정 정서, 부정 정서, 조직몰입과 유의한 상관관계가 있었다. 감성지능은 긍정 정서( $\beta=.16, p=.015$ ), 부정 정서( $\beta=-.28, p<.001$ ), 조직몰입( $\beta=.33, p<.001$ )에 직접효과가 유의하였다. 긍정 정서( $\beta=.20, p=.001$ )와 부정 정서( $\beta=-.25, p<.001$ )는 조직몰입에 직접효과가 유의하였다. 감성지능과 조직몰입의 관계에서 긍정 정서( $\beta=.03, 95\%$  bootstrap CI=0.01~0.07)와 부정 정서( $\beta=.07, 95\%$  bootstrap CI=0.03~0.12)의 매개효과는 유의하였다. 본 연구 결과를 통해, 종합병원 간호사의 조직몰입 증진을 위해 감성지능과 정서의 주요한 역할을 검증하였고, 간호사의 조직몰입을 증진하기 위한 프로그램을 개발에 감성지능과 정서를 함께 관리할 수 있는 다양한 훈련 프로그램의 연구가 필요할 것이다.

**키워드** : 감성지능, 조직몰입, 정서, 간호사, 매개효과

**Abstract** This study was to confirm the effect of emotional intelligence on organizational commitment of general hospital nurses and the mediating effect of affect. Data was collected using a structured online self-report questionnaire on emotional intelligence, organizational commitment, and both negative and positive affect from 236 nurses working in general hospitals. The data collected were analyzed using descriptive statistics, Pearson's correlation, and a parallel multiple mediation model. This analysis was conducted with IBM SPSS Statistics (Version 27.0) and the PROCESS macro (Model 4). This study's findings revealed that emotional intelligence was significant correlated with positive affect, negative affect, and organizational commitment. Emotional intelligence had a significant direct effect on positive affect ( $\beta=.16, p=.015$ ), negative affect ( $\beta=-.28, p<.001$ ), and organizational commitment ( $\beta=.33, p<.001$ ). Positive affect ( $\beta=.20, p=.001$ ) and negative affect ( $\beta=-.25, p<.001$ ), had a significant direct effect on organizational commitment. And the mediating effect of positive affect ( $\beta=.03, 95\%$  bootstrap CI=0.01~0.07) and negative affect ( $\beta=.07, 95\%$  bootstrap CI=0.03~0.12) was also significant. Based on these research results, it will be necessary to research various training programs that can manage emotional intelligence and affect together in developing programs to improve nurses' organizational commitment.

**Key Words** : Emotional intelligence, Organizational commitment, Affect, Nurses, Mediating effect

This research was supported by Hyejeon College Research Fund in 2023.

\*Corresponding Author : Moonkyoung Park(lunarnr@cnu.ac.kr)

Received January 25, 2024

Accepted April 20, 2024

Revised February 6, 2024

Published April 28, 2024

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

최근 들어 전문화 및 현대화된 종합병원에서 양질의 보건 의료서비스에 대한 소비자의 기대치 상승과 급변하는 의료 환경은 치열한 병원 간의 서비스 경쟁을 조장하고, 병원조직 규모의 대형화를 이끌고 있다. '2022년 건강보험통계 연보'에 따르면 국내 종합병원 이상의 의료기관 수는 373개를 차지하며, 종합병원에 근무하는 전체 의료인력의 약 75%인 15만 명 이상이 간호사로, 국내에서 활동하는 간호사 인력 25만여 명 중 61.6%가 종합병원에 집중되어 있다[1]. 하지만 우리나라 간호사의 평균 재직 기간은 7년 8개월로 일반 직장인 평균 근무연수의 절반 정도에 불과하다[2]. 환자 안전 전담 인력의 자격요건에서 가장 중요한 것 중의 하나로 최소 4~5년 이상의 경력이 있는 자를 요구한다는 면에서 볼 때[3], 대상자에게 직접 간호를 제공하는 간호사의 재직 기간은 병원 서비스 및 환자 안전과 직결되는 중요한 요인이 될 것이다.

조직몰입은 조직의 목표와 가치를 수용하여 조직에 잔재하고자 하는 구성원의 감정이나 태도로서 조직에 적극적으로 개입하는 것을 의미한다[4]. 조직몰입을 통해 조직 구성원들은 조직에 대해 동일시, 몰입, 일체감을 가지고 조직의 목표에 집중하게 됨으로써[5], 현재 근무하고 있는 기관에 계속 재직하고자 하여[6] 유능한 간호인력을 보유 및 조직의 유효성을 증진할 수 있다[7]. 결과적으로 조직몰입은 간호조직의 발전과 목표를 달성하는데 영향을 주는 주요 요인 중 하나로써[8] 종합병원 간호사의 조직몰입을 도출하기 위하여 조직몰입에 대한 영향 요인을 파악하는 것은 중요한 과제라고 할 수 있다.

감성지능이란 다양한 상황에 있어서 자신의 감정을 정확하게 이해하고 표현하고, 다른 사람들의 감정을 파악하고 이해하며, 개인이 지닌 감정 관련 내용을 활동과 성과에 활용할 수 있고, 개인의 감정을 주어진 상황에 맞게 적합한 행동으로 나타내는 능력을 의미한다[9]. 감성지능은 개인이 업무에서 비롯된 갈등과 좌절을 줄여 조직에 몰입할 수 있도록 하므로 감성지능과 조직몰입은 관계가 있음이 주장되고 있다[10]. 종합병원에서 근무하는 임상간호사를 대상으로 한 선행연구에서 감성지능이 높을수록 조직몰입도가 높게 나타났다[11]. 또한, 국내외 연구에서 성인을 대상으로 감성지능이 정서에 영향을 미친다는 연구 결과[12]와 더불어 임상간호사의 긍정 정서를 설명하는

요인으로 감성지능의 설명력이 높음을 확인한 연구 결과[13]가 보고되었다.

정서는 일시적인 기분을 경험하거나 특정 감정으로 사람, 직무 등과 같은 대상에 반응하는 경향이며[14], 긍정 정서와 부정 정서는 독립적인 정서의 요인이다[15]. 긍정 정서는 주로 자신감이나 즐거움, 행복감 등과 같은 주변 환경을 긍정적으로 받아들이는 정서 성향을 의미한다[15]. 부정 정서는 불안함, 긴장, 스트레스 등과 같은 정서로 환경을 부정적으로 받아들이는 정서를 의미한다[15]. 국내 간호사를 대상으로 한 연구에서 긍정 정서는 조직몰입에 정적인 영향을 미치고[13], 부정 정서와 조직몰입 간에는 부적인 상관관계가 있었다[16]. 조직몰입은 개인 구성원의 업무에 대한 행동이나 심리적 태도를 보여주는 안정적 지표로 설명되고 있다[17]. 따라서 정서는 조직 구성원의 태도와 조직의 목표 달성과 성과를 예측하는 요인으로 작용할 수 있다.

선행연구 고찰을 통해 감성지능과 조직몰입의 관계를 탐색한 연구는 있었으나, 종합병원 간호사의 감성지능이 정서의 독립적인 두 요인인 긍정 정서와 부정 정서에 대한 영향과, 감성지능이 정서를 매개로 하여 조직몰입을 높이는지를 구체적으로 입증한 연구는 찾아보기 힘들다. 따라서 본 연구는 종합병원 간호사의 감성지능이 조직몰입에 정적인 영향을 미친다는 연구 결과[11]를 토대로, 감성지능과 조직몰입의 관계에서 긍정 정서와 부정 정서를 매개 변인으로 하는 병렬다중매개모형을 검증하여 종합병원 간호사의 감성지능이 조직몰입에 미치는 영향에서 정서의 매개 역할을 규명하고자 하였다. 이에 본 연구 결과를 기초로 하여 향후 조직몰입 향상을 위한 간호사 개인 및 간호조직 차원의 효과적인 중재 프로그램 개발 및 정책 마련을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

### 1.2 연구 목적

본 연구에서는 종합병원 간호사의 감성지능과 조직몰입 간의 관계에서 정서의 매개효과를 확인하고자 하였으며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적 특성, 감성지능, 긍정 정서, 부정 정서, 조직몰입 정도를 파악한다.

둘째, 대상자의 감성지능, 긍정 정서, 부정 정서, 조직몰입의 상관관계를 확인한다.

셋째, 대상자의 감성지능과 조직몰입의 관계에서 긍정 정서와 부정 정서의 매개효과를 검증한다.

## 2. 연구 방법

### 2.1 연구설계

본 연구는 임상간호사의 간호업무성과에 대한 영향 요인을 확인하기 위해 수집된 연구 자료[18]를 근거로 새로운 연구 가설을 도출하고 이차 분석하여, 종합병원 간호사의 감성지능과 조직몰입의 관계에서 정서의 매개효과를 탐색한 서술적 상관관계 연구이다(Fig. 1).

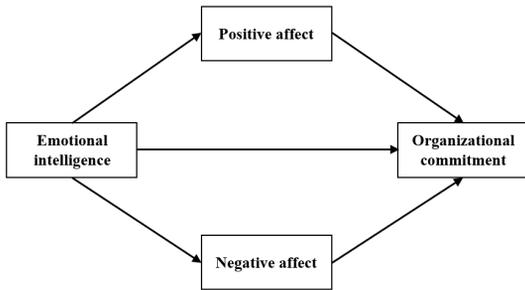


Fig. 1. Research model

### 2.2 연구 대상

본 연구 대상은 재직하고 있는 종합병원 근무 경력이 12개월 이상인 간호사로 하였다. 근무 경력이 12개월 이내인 간호사는 적응 과정에 있어서 조직몰입이 낮았다고 보고한 선행연구를 근거로 하여[19] 본 연구에서는 종합병원에 12개월 이상 근무하고 있는 간호사만 대상으로 선정하였다. 대상자 수는 G\*Power 3.1.9.7 program을 이용하여 회귀분석 검정을 위한 표본의 크기를 산출한 결과, 유의수준( $\alpha$ )은 .05, 검정력( $1-\beta$ )은 .95, 효과 크기(effect size) .15, 예측변수 10개를 투입하였을 때 최소 표본의 수는 172명이었다. 원자료에서 추출한 12개월 이상 경력의 종합병원에 근무하고 있는 간호사는 총 236명으로 본 연구에서의 표본의 크기는 충족되었다.

### 2.3 연구 도구

#### 2.3.1 감성지능

감성지능은 Wong과 Law[9]의 Wong and Law Emotional Intelligence Scale을 Jung[20]이 수정·번안한 도구를 사용하여 측정하였다. 이 도구는 총 16문항으로 7점 Likert 척도로 측정되었다. 측정 점수가 높을수록 감성지능이 높음을 의미한다. 개발 당시 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .87였고, Jung[20]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's

$\alpha$ 는 .89이었으며, 본 연구에서는 .87이었다.

#### 2.3.2 정서

정서는 Watson 등[15]에 의해 개발된 Positive and Negative Affect Schedule을 Lee 등[21]이 신뢰도와 타당성을 검증한 도구를 사용하여 측정하였다. 이 도구는 총 20문항으로 5점 Likert 척도로 측정되었고, 긍정 정서 10문항, 부정 정서 10문항으로 구성되었다. 측정 점수가 높을수록 긍정 정서, 부정 정서가 높음을 의미한다. 개발 당시의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 긍정 정서는 .88, 부정 정서는 .85였고, Lee 등[21]의 연구에서 긍정 정서의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .84이었으며, 부정 정서의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .87이었다. 본 연구에서는 긍정 정서는 .78이었으며, 부정 정서는 .90이었다.

#### 2.3.3 조직몰입

조직몰입은 Mowday 등[22]이 개발한 Organizational Commitment Questionnaire를 Lee [23]가 번역한 도구를 사용하여 측정하였다. 이 도구는 총 15문항으로 7점 Likert 척도로 측정되었고, 측정 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높음을 의미한다. 개발 당시의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .94였고, Lee [23] 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .91이었으며, 본 연구에서는 .91이었다.

### 2.4 자료수집방법과 윤리적 고려

본 연구의 원자료는 소속 기관의 생명윤리위원회 승인(IRB No.: 202007-SB-084-01) 후 수집된 자료이다. 대상자 모집은 눈덩이 표집 방법을 사용하였으며, 구조화된 온라인 설문지로 자료를 수집하였다. 온라인 설문 화면에 참여자에게 윤리적 측면을 고려하여 연구의 목적, 절차 및 방법, 익명성과 비밀보장, 언제든지 동의 철회가 가능함을 설명한 화면을 삽입하였고, 자발적 참여를 동의한 경우에 온라인 설문조사를 진행하였다. 수집된 자료는 개인식별이 가능하지 않도록 데이터를 부호화하여 비밀번호 잠금장치가 있는 파일 폴더에 저장하였고 연구 종료 후 폐기할 예정이다.

### 2.5 자료 분석

수집된 자료는 IBM SPSS/WIN 27.0 통계 프로그램과 PROCESS macro를 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성과 감성지능, 긍정 정서, 부정 정서, 조직몰입의

정도는 빈도와 백분율, 평균과 표준편차의 기술통계를 이용하였다. 측정 도구의 신뢰도는 신뢰도 분석을 통해 Cronbach's alpha coefficient로 제시하였다. 대상자의 감성지능, 긍정 정서, 부정 정서, 조직몰입 간의 상관관계는 Pearson correlation coefficient를 사용하였다. 감성지능과 조직몰입의 관계에서 긍정 정서와 부정 정서의 병렬다중매개효과를 확인하기 위하여 Hayes[24]의 PROCESS macro model 4(95% bias-corrected bootstrap confidence interval using 10,000 bootstrap re-samples)를 적용하여 분석하였다.

### 3. 연구 결과

#### 3.1 대상자의 일반적 특성

대상자는 총 236명으로 여성이 94.5%이었고, 연령은 26~29세가 50.8%, 30~39세가 25.0%, 40세 이상 24.2% 순으로 많았다. 결혼상태는 미혼이 59.3%, 학력은 학사 졸업이 71.6%로 가장 많았다. 근무부서는 내과/외과계

병동이 48.3%로 가장 많았다. 근무 경력은 5년 초과가 58.1%, 1년 이상에서 5년 이하가 41.9%이었다. 대상자의 60.6%가 교대 근무하였다(Table 1).

#### 3.2 감성지능, 긍정 정서와 부정 정서, 조직몰입의 정도

대상자의 감성지능은 7점 만점에 평균 4.84±0.70점이었다. 긍정 정서는 5점 만점에 평균 2.77±0.54점, 부정 정서는 5점 만점에 평균 2.44±0.79점이었다. 조직몰입은 7점 만점에 평균 4.24±0.93점이었다(Table 2).

#### 3.3 감성지능, 긍정 정서와 부정 정서, 조직몰입 간의 관계

대상자의 감성지능, 긍정 정서와 부정 정서, 조직몰입 간 상관관계는 Table 2과 같다. 연구대상자의 감성지능은 긍정 정서( $r=.16, p=.015$ ), 조직몰입( $r=.43, p<.001$ )과 양의 상관관계가 있었고, 부정 정서( $r=-.28, p<.001$ )는 음의 상관관계가 있었다. 긍정 정서는 부정 정서( $r=.28, p<.001$ )와 조직몰입( $r=.18, p=.005$ )과 양의 상관관계가 있었다. 부정 정서는 조직몰입( $r=-.29, p<.001$ )과 음의 상관관계가 있었다. 본 연구에서 측정 변수 간의 상관관계 계수의 값은 .43 이하로 .80을 넘지 않아 다중공선성의 문제는 없었다.

#### 3.4 감성지능과 조직몰입의 관계에서 긍정 정서와 부정 정서의 병렬다중매개효과

연구대상자의 감성지능과 조직몰입의 관계에서 긍정 정서와 부정 정서의 병렬다중매개모형을 검증하기 위하여 PROCESS macro for SPSS V.4.2의 모델 4번을 적용하여 분석하였고(Table 3), 매개효과의 유의성을 검증하기 위해 10,000회 반복 추출하여 부트스트랩을 실시하였다(Table 4). 정서의 매개효과를 검증하기 전 회귀분석의 가정을 검증한 결과, 연구 변수 왜도 절대값은 2 이내(0.03~0.22), 첨도 절대값은 7 이내(-0.73~0.56)로 정규성을 충족하였다. Durbin-Watson 지수는 1.83로 2.00

Table 1. General characteristics of participants

(N=236)

| Characteristics       | Categories             | n (%)      |
|-----------------------|------------------------|------------|
| Gender                | Male                   | 13 (5.5)   |
|                       | Female                 | 223 (94.5) |
| Age (year)            | 26-29                  | 120 (50.8) |
|                       | 30-39                  | 59 (25.0)  |
|                       | ≥40                    | 57 (24.2)  |
| Marital status        | Single                 | 140 (59.3) |
|                       | Married                | 95 (40.3)  |
|                       | Other                  | 1 (0.4)    |
| Education level       | College                | 11 (4.7)   |
|                       | University             | 169 (71.6) |
|                       | ≥ Graduate school      | 56 (23.7)  |
| Department            | Medical/Surgical units | 114 (48.3) |
|                       | ICU                    | 25 (10.6)  |
|                       | ER                     | 19 (8.1)   |
|                       | Others                 | 78 (33.0)  |
| Working career (year) | 1-5                    | 99 (41.9)  |
|                       | >5                     | 137 (58.1) |
| Shift work            | Yes                    | 143 (60.6) |
|                       | No                     | 93 (39.4)  |

Table 2. Descriptive statistics and correlation among study variables

| Variables                 | M±SD      | Range | Emotional intelligence | Positive affect | Negative affect | Organizational commitment |
|---------------------------|-----------|-------|------------------------|-----------------|-----------------|---------------------------|
|                           |           |       | r (p)                  | r (p)           | r (p)           | r (p)                     |
| Emotional intelligence    | 4.84±0.70 | 1-7   | 1                      |                 |                 |                           |
| Positive affect           | 2.77±0.54 | 1-5   | .16 (.015)             | 1               |                 |                           |
| Negative affect           | 2.44±0.79 | 1-5   | -.28 (<.001)           | .28 (<.001)     | 1               |                           |
| Organizational commitment | 4.24±0.93 | 1-7   | .43 (<.001)            | .18 (.005)      | -.29 (<.001)    | 1                         |

**Table 3. Outcome of total and direct effect on organizational commitment**

| Variables  | $\beta$ | S.E. | t ( $p$ )     | 95% CI |       |
|--|---------|------|---------------|--------|-------|
|  |         |      |               | Lower  | Upper |
| Total effect                                       | .43     | .08  | 7.29 (<.001)  | 0.41   | 0.72  |
| Emotional intelligence → Organizational commitment | .33     | .08  | 5.37 (<.001)  | 0.27   | 0.59  |
| Emotional intelligence → Positive affect           | .16     | .05  | 2.44 (.015)   | 0.02   | 0.22  |
| Emotional intelligence → Negative affect           | -.28    | .07  | -4.43 (<.001) | -0.45  | -0.17 |
| Positive affect → Organizational commitment        | .20     | .10  | 3.23 (.001)   | 0.13   | 0.54  |
| Negative affect → Organizational commitment        | -.25    | .07  | -4.01 (<.001) | -0.44  | -0.15 |

CI=Confidence interval; S.E.=Standard error.

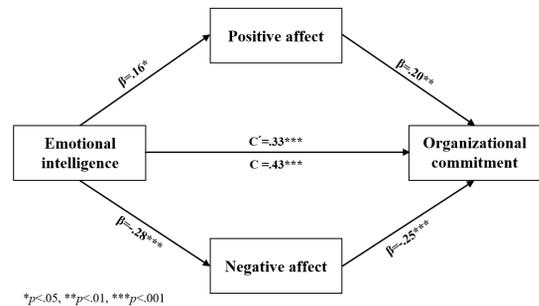
**Table 4. Bootstrapping outcome of indirect effect on organizational commitment**

| Variables  | $\beta$ | Boot S.E. | 95% CI     |            |
|--|---------|-----------|------------|------------|
|  |         |           | Boot Lower | Boot Upper |
| Total indirect effect  | .10     | .03       | 0.05       | 0.17       |
| Emotional intelligence → Positive affect → Organizational commitment | .03     | .02       | 0.01       | 0.07       |
| Emotional intelligence → Negative affect → Organizational commitment | .07     | .02       | 0.03       | 0.12       |
| Indirect effect contrast (Positive affect - Negative affect)         | -.04    | .03       | -0.10      | 0.01       |

CI=Confidence interval; S.E.=Standard error.

에 근접하여 자기상관의 문제는 없었다. 공차한계 (tolerance) 값은 0.1 이상(0.82~0.87)이었고, 분산팽창 지수(Variance Inflation Factor, VIF)값은 10 미만 (1.16~1.22)이므로 다중공선성의 문제도 없었다. 연구모 형의 직접 효과를 분석한 결과, 감성지능은 조직몰입( $\beta = .33, p < .001$ ), 긍정 정서( $\beta = .16, p = .015$ ), 부정 정서( $\beta = -.28, p < .001$ )에 유의한 영향을 미쳤다. 긍정 정서( $\beta = .20, p = .001$ )와 부정 정서( $\beta = -.25, p < .001$ )는 조직몰입 에 유의한 영향을 미쳤다. 감성지능이 조직몰입에 직접적 으로 미치는 효과와 매개변수를 통해 미치는 간접효과를 합한 총효과는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다( $\beta = .43, p < .001$ ). 감성지능과 조직몰입의 관계에서 긍정 정서와 부정 정서의 매개효과의 유의성을 검증한 결과, 총 간접효과 유의성은 95%의 신뢰구간에서 검증하였을 때, 하한값과 상한값이 0을 포함하지 않아 유의하였다( $\beta = .10, 95\%$  bootstrap CI=0.05~0.17). 감성지능이 매개 변수인 긍정 정서( $\beta = .03, 95\%$  bootstrap CI=0.01~ 0.07), 부정 정서( $\beta = .07, 95\%$  bootstrap CI=0.03~0.12) 를 통하여 조직몰입에 미치는 간접효과도 각각 통계적으 로 유의하였다. 긍정 정서와 부정 정서의 간접효과 간의 차이 비교를 분석한 결과는 하한값과 상한값이 0을 포함 하여, 긍정 정서와 부정 정서 간에 유의한 차이가 없는 것 으로 나타났다( $\beta = -.04, 95\%$  bootstrap CI=-0.10~0.01). 위 연구 결과에서, 감성지능과 조직몰입의 관계에서 긍정 정서와 부정 정서의 병렬다중매개효과를 확인하였다. 종합병원 간호사의 감성지능이 높을수록 긍정 정서는 증가

하고, 증가한 긍정 정서는 조직몰입을 높일 뿐만 아니라, 감성지능이 높을수록 부정 정서를 감소하여 조직몰입을 높이는 것으로 나타났다(Fig. 2).



**Fig. 2. Parallel multiple mediator model of affect**

#### 4. 논의

본 연구는 종합병원 간호사의 감성지능과 조직몰입의 관계에서 정서의 매개효과를 규명함으로써 향후, 종합병원 간호사의 조직몰입을 증진하기 위한 중재 프로그램과 전략 개발의 기초자료를 제공하고자 수행되었다. 본 연구의 주요 결과에 대한 논의는 다음과 같다.

종합병원 간호사의 조직몰입과 관련하여 본 연구 결과, 감성지능은 조직몰입, 긍정 정서와 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 감성지능은 부정 정서와 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 감성지능은 조직몰입, 긍정 정서와 부정 정서에 유의한 영향 요인으로 확인되었

다. 이는 종합병원 간호사를 대상으로 감성지능과 조직몰입의 상관관계를 확인하고 감성지능이 조직몰입에 긍정적인 영향이 있다고 한 선행연구 결과[11]와 유사하였다. 또한, 국내 임상간호사를 대상으로 감성지능은 긍정 정서에 긍정적인 영향 요인임을 확인한 결과[13], 국외 성인을 대상으로 긍정 정서와의 정적인 관련성과 영향, 부정 정서와의 반비례적 상관관계와 부적인 영향[12]을 보고한 결과와 유사하였다. 간호사가 자신과 타인의 감정을 알아차리고 효과적으로 기능하기 위해 감정을 이용할 수 있는 역량을 갖추수록 병원조직에 대한 몰입 정도가 높아지는 것으로 볼 수 있다. 이러한 감성지능은 간호사의 정서적 성향으로 종합병원 간호사가 간호업무 수행하면서 간호사 개인의 주변 환경을 긍정적으로 평가하는 긍정 정서의 수준을 높이고, 부정적으로 평가하는 부정 정서를 낮게 인식하게 하는 것으로 생각된다.

본 연구에서 긍정 정서는 조직몰입과 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 부정 정서는 조직몰입과 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 긍정 정서와 부정 정서는 조직몰입에 유의한 영향 요인으로 확인되었다. 이는 긍정 정서는 조직몰입에 긍정적인 영향 요인임을[13], 부정 정서와의 부적인 관련성[16]을 보고한 국내 간호사를 대상으로 한 선행연구들의 결과와 유사하였다. 종합병원 간호사의 정서 측면에서, 자신감, 만족감 등의 긍정 정서는 간호사가 병원 업무환경을 긍정적으로 평가하고, 적극적으로 전환하여 업무에 몰두하게 함으로써, 간호사들이 정서적 반응으로 종합병원 조직에 대한 동일화와 같은 조직몰입을 높이는 것으로 생각된다. 반면에 부정 정서는 자기 불만족, 불안 등 부정 정서의 경험이 간호사가 병원 업무환경에 유연하게 적응하는데 방해되며, 간호사의 조직몰입에 부정적인 역할을 한 것으로 볼 수 있다.

본 연구에서 종합병원 간호사의 감성지능과 조직몰입과의 관계에서 긍정 정서와 부정 정서의 병렬다중매개효과를 확인한 결과, 긍정 정서와 부정 정서는 매개 역할을 하는 것으로 확인되었다. 긍정 정서의 매개 역할은 감성지능이 긍정 정서를 거쳐서 조직몰입에 영향을 미치는데, 감성지능과 긍정 정서의 수준이 높을수록 조직몰입이 높아진다는 것을 의미한다. 부정 정서의 매개 역할은 감성지능이 부정 정서를 거쳐서 조직몰입에 영향을 미치는데, 감성지능 수준이 높을수록 부정 정서의 수준이 낮고, 조직몰입이 높아진다는 것을 의미한다. 조직몰입의 예측 요인으로 간호사 개인적 특성인 감성지능 향상뿐 아니라 긍정

정 정서의 수준을 높이고, 부정 정서의 수준을 낮출 수 있는 정서의 이원적 관리전략을 개발하여 적용하는 것은 간호사의 조직몰입 수준을 높이는데 도움이 될 것이다. 본 연구 결과에서 정서는 조직몰입을 향상시키기 위한 중재 프로그램의 중요 요소로 운용될 수 있을 것으로 생각된다. 매개 요인으로써 긍정 정서와 부정 정서의 조직몰입에 대한 영향력을 통합적으로 살펴보았다는 점과, 간호 실무에 적용했을 때 조직몰입의 향상을 도모할 수 있다는 점에서 의의가 있다.

본 연구에서는 종합병원 간호사의 감성지능과 조직몰입의 관계에서 매개 요인으로 확인된 긍정 정서와 부정 정서는 효과에서 차이가 없는 것으로 나타났다. 선행연구에서 긍정 정서와 부정 정서는 서로 독립적이고[15], 직무에 반응하는 경향이 있으나[14], 부정 정서보다는 긍정 정서가 적응적인 행동을 더 잘 예측한다고 한다[15]. 하지만 본 연구 결과로 살펴보면 개인이 자신의 목표와 일어나는 사건이 일치되지 않고 좌절될 때, 경험하는 부정 정서[14]는 긍정 정서와 이질적이고 독립적 요인으로 감성지능이 조직몰입에 영향을 주는 과정에서 핵심적인 매개의 역할을 하므로, 긍정 정서를 강화함과 동시에 부정 정서를 조절할 수 있는 방안을 마련하는 것이 요구된다.

본 연구는 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 개인적 특성 요인으로 감성지능이 조직몰입에 영향을 미치는 과정에서 정서의 매개 역할을 확인하였다는데 의의가 있다. 추후 연구에서는 감성지능 이외의 다른 개인적 특성, 조직적 특성 요인들과 조직몰입의 관계에서 정서의 역할을 확인할 필요가 있다. 그러나 본 연구에서 종합병원에서 근무하는 임상간호사의 긍정 정서와 부정 정서를 측정하기 위한 도구로 학생과 직장인을 대상자로 신뢰도와 타당도를 검증한 한국판 정적 정서 및 부적 정서 척도[21]를 이용하였기 때문에, 간호사의 특성을 반영하는데 제한점이 있다. 추후 연구에서는 간호사들이 병원 임상 환경의 일상에서 경험하는 정서를 측정하는 데 타당도를 고려한 요인을 수정·보완한 후 임상간호사의 정서를 연구할 필요가 있다.

## 5. 결론

본 연구는 종합병원 간호사를 대상으로 감성지능과 조직몰입의 관계에서 정서의 매개효과를 확인하기 위해 실시되었다. 본 연구를 통해 긍정 정서와 부정 정서는 감성

지능과 조직몰입의 관계에서 매개효과가 있음을 확인하였다. 즉, 종합병원 간호사의 감성지능이 긍정 정서를 높이고, 부정 정서를 낮추며, 이를 통해 조직몰입 향상에 긍정적인 영향을 준다는 것을 제시하였다. 본 연구 결과를 근거하여 간호조직에서는 간호사의 조직몰입 향상을 위해 간호업무 현장에서 개인적 특성인 감성지능을 높이는 방안 및 이원적인 긍정과 부정 정서 활용 전략에 대해 고려할 필요가 있다고 제언한다. 또한, 본 연구자는 간호사 개인과 병원조직 차원에서 다각적인 긍정 정서와 부정 정서, 감성지능을 관리할 방안을 마련하고, 중재 프로그램을 개발하여 적용한 후에 그 효과를 검증하는 중재 연구를 제언한다.

## REFERENCES

- [1] J. G. Kang & K. S. Jung. (2023). *2022 National Health Insurance Statistical Yearbook*. Wonju-si: Health Insurance Review & Assessment Service and National Health Insurance Service.
- [2] Korean Nursing Association. (2023). *Nurses leave hospital for excessive work outside of nursing duties*. KNA News(Online). [https://www.koreanurse.or.kr/board/board\\_read.php?board\\_id=press&no=1317](https://www.koreanurse.or.kr/board/board_read.php?board_id=press&no=1317)
- [3] M. J. Kwak et al. (2020). Strategies and experts in other countries for patient safety and quality improvement. *Quality Improvement in Health Care*, 26(2), 104-112. DOI : 10.14371/QIH.2020.26.2.104
- [4] R. T. Mowday, R. M. Steers & L. W. Porter. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- [5] J. P. Curry, D. S. Wakefield, J. L. Price & C. W. Mueller. (1986). On the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 29(4), 847-858.
- [6] L. Cowin. (2002). The effects of nurses' job satisfaction on retention: An Australian perspective. *Journal of Nursing Administration*, 32(5), 283-291. DOI : 10.1097/00005110-200205000-00008
- [7] A. A. Wilson. (2005). Impact of management development on nurse retention. *Nursing Administration Quarterly*, 29(2), 137-145. DOI : 10.1097/00006216-200504000-00008
- [8] M. J. Kim & Y. Eun. (2023). Effects of mindfulness, resilience, and organizational commitment on nursing performance of nurses in a tertiary hospital. *The Journal of Muscle and Joint Health*, 30(30), 36-47. DOI : 10.5953/JMJH.2023.30.1.36
- [9] C. S. Wong & K. S. Law. (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] R. Abraham. (1999). Emotional intelligence in organizations: A conceptualization. *Genetic, social, and general psychology monographs*, 125(2), 209-224.
- [11] Y. S. Joo & S. S. Han. (2013). The effects of leader's emotional intelligence and nurse's own emotional intelligence on organizational commitment and organizational citizenship behavior. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 19(2), 194-202. DOI : 10.5977/jkasne.2013.19.2.194
- [12] F. Kong, X. Gong, S. Sajjad, K. Yang & J. Zhao. (2019). How is emotional intelligence linked to life satisfaction? The mediating role of social support, positive affect and negative affect. *Journal of Happiness Studies*, 20(8), 2733-2745. DOI : 10.1007/s10902-018-00069-4
- [13] E. H. Choi & E. G. Kim. (2021). Structural equation modeling of nurses' turnover intention based on affective events theory. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 27(5), 399-409. DOI : 10.11111/jkana.2021.27.5.399
- [14] R. S. Lazarus. (1991). *Emotion and adaptation*. Oxford : Oxford University Press.
- [15] D. Watson, L. A. Clark & A. Tellegen. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070. DOI : 10.1037/0022-3514.54.6.1063
- [16] Y. Seo & J. H. Kim. (2001). Job satisfaction and

- organizational commitment of medical insurance review nurses. *Health Policy and Management, 11(1)*, 62-86.
- [17] R. M. Steers. (1977). Antecedents and outcomes or organizational commitment. *Administrative Science Quarterly, 22*, 46-56.
- [18] Y. H. Jeong, Y. J. Lee & M. K. Park. (2023). Path analytic modeling of clinical nurses' nursing performance: Focused on positive affective events. *Journal of Industrial Convergence, 21(4)*, 101-109. DOI : 10.22678/JIC.2023.21.4.101
- [19] J. C. McCloskey & B. E. McCain. (1987). Satisfaction, commitment and professionalism of newly employed nurses. *Image: The Journal of Nursing Scholarship, 19(1)*, 20-24. DOI : 10.1111/j.1547-5069.1987.tb00581.x
- [20] H. W. Jung. (2007). *An empirical study on the effect emotional intelligence on organizational effectiveness*. Master's thesis. Busan National University, Pusan.
- [21] H. H. Lee, E. J. Kim & M. K. Lee. (2003). A validation study of Korea positive and negative affect schedule: The PANAS scales. *Korean Journal of Clinical Psychology, 22(4)*, 935-946.
- [22] R. T. Mowday, R. M. Steers & L. W. Porter. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14(2)*, 224-247.
- [23] M. H. Lee. (1998). Relationship between organizational culture types and organizational effectiveness in hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 4(2)*, 363-385.
- [24] A. F. Hayes. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach (2nd Ed.)*. New York: The Guilford Press.

박 문 경(Moonkyoung Park)

[정회원]



- 2005년 2월 : 충남대학교 간호학과 (간호학석사)
- 2011년 2월 : 충남대학교 간호학과 (간호학박사)
- 2018년 9월~현재 : 충남대학교 간호학과 교수

• 관심분야 : 만성질환 예방, 건강증진

• E-Mail : lunarnr@cnu.ac.kr

이 윤 정(Yoonjeong Lee)

[정회원]



- 2015년 2월 : 충남대학교 간호학과 (간호학석사)
- 2018년 2월 : 충남대학교 간호학과 (간호학박사)
- 2021년 3월~현재 : 혜전대학교 간호학과 교수

• 관심분야 : 근로환경, 근로자 건강증진, 삶의 질

• E-Mail : hilde70@naver.com