

간호사의 감성지능과 전문직 자아개념이 재직의도에 미치는 영향

김남희¹, 박선영^{2*}

¹전인간호과학연구소, ²부산여자대학교 간호학과

The Influence of Emotional intelligence and Professional self-concept on Retention intention in Nurses

Nam-Hee Kim¹, Sun-Young Park^{2*}

¹Research Institute of Wholistic Nursing Science

²Department of Nursing, Busan Women's College

요약 본 연구는 간호사의 감성지능과 전문직 자아개념이 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위해 시도되었다. 자료 수집은 B광역시 소재 종합병원 3곳에 근무하는 간호사 170명을 대상으로 하였다. 자료수집 기간은 2019년 5월 7일부터 5월 30일까지 구조화된 설문지를 이용하여 시행되었다. 수집된 자료는 SPSS/WIN 24.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며 t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficients 와 stepwise multiple regression analysis를 이용하였다. 본 연구결과, 대상자의 감성지능 정도는 4.82점(7점만점), 전문직 자아개념 정도는 2.61점(4점만점), 재직의도 정도는 5.47점(8점만점)이었다. 대상자의 재직의도는 감성지능, 전문직 자아개념과 모두 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인으로는 전문직자아개념($\beta=.456, p<.001$), 연령($\beta=-.228, p<.001$), 휴가($\beta=.197, p=.002$)순으로 나타났다. 이들 요인들에 의한 재직의도 설명력은 총 35.9%($F=32.60, p<.001$)로 나타났다. 따라서, 본 연구결과를 바탕으로 재직의도를 감소시키기 위한 프로그램 개발이 필요할 것으로 사료된다.

Abstract This study investigates the influence of emotional intelligence and professional self-concept on retention intention in nurses. The participants were 170 nurses from three hospitals in B city. Data were collected with structured questionnaires, from May 7 to May 30, 2019, and analyzed by applying descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficients, and stepwise multiple regression, using the SPSS/WIN 24.0 program. Our results reveal the level of emotional intelligence to be 4.82(7), professional self-concept 2.61(4), and retention intention 5.47(8). We observed that the retention intention positively correlates with emotional intelligence and professional self-concept. The factors influencing retention intention were professional self-concept ($\beta=.456, p<.001$), age ($\beta=-.228, p<.001$) and holidays ($\beta=.197, p=.002$). This regression model determines the intention retention to be 35.9%. We propose that it is necessary to develop and make available programs embracing factors that prevent and reduce retention intention in nurses.

Keywords : Emotional Intelligence, Retention, Intention, Nurses, Self Concept

1. 서론

1.1 연구의 필요성

우리나라의 의료서비스는 소비자 중심의 질적인 의료

서비스 제공을 병원 경쟁력을 위한 성공적인 전략으로 보고 있다[1]. 특히 간호사는 질적인 의료서비스의 중추적 역할을 담당하고 있는 가장 핵심적인 전문 인력이다 [2]. 다양한 전문직이 공존하는 의료현장에서 간호사들이

*Corresponding Author : Sun-Young Park(Busan Women's College)

email: mejong00@bwc.ac.kr

Received August 14, 2019

Accepted December 6, 2019

Revised September 18, 2019

Published December 31, 2019

다른 전문인들과 조화를 이루며 효율적인 간호업무를 수행하고 양질의 간호를 제공하여 사회적으로 간호사의 위치를 확립하고 간호사 스스로도 만족하기 위해서는 간호사로서의 전문직 자아개념의 확립이 매우 중요하다[3]. Arthur[4]는 간호사의 전문직 자아개념을 전문직 실무, 만족감, 의사소통 등 3개 영역으로 구성하였다.

전문직 자아개념이 높은 간호사는 자신의 실무에 대한 기술적인 자신감이 있으며, 다른 사람의 이야기를 공감하고 이해할 줄 아는 사람이라고 하였다[5]. Lim[6]은 전문직 자아개념이 높은 간호사는 자신에 대한 견해와 이해가 긍정적이므로 양질의 간호를 제공할 수 있다고 하였다. 이렇듯 전문직 자아개념은 지식과 기술적인 측면뿐 아니라 타인과의 감정을 소통하는 것 또한 포함된다. 이러한 임상 간호사의 전문직 자아개념은 효율적인 간호업무를 수행할 수 있게 할 뿐만 아니라 간호사의 이직의도를 낮추고 재직의도를 높이는 중요한 예측요인으로 보고되고 있다[7].

병원은 고객의 만족도를 올리기 위해 환자와 가장 많은 시간을 보내는 간호사에게 높은 간호서비스를 제공해 줄 것을 요구하고 있으며[8], 간호사는 임상에서 환자와 보호자와 접촉하는 내내 자신의 행동이나 노동결과물뿐만 아니라 개인의 감정, 사고, 의도 등도 통제 대상이 되는 실정이다[9]. 이에 간호 분야에서 중요한 변수로 대두되고 있는 감성지능으로 감성지능이란 다양한 상황에서 자신과 타인의 감성을 이해하고, 감성을 조절하며 효율적으로 활용할 수 있는 능력을 말한다[10]. 감성지능이 의사소통 능력의 향상, 긍정적 갈등 해결, 팀 효율성 증진, 협동, 직무스트레스 감소 등 긍정적 조직 결과를 초래하는 것으로 나타났다[11]. 간호 실무에서는 특히 공감, 문제해결, 자기감성이해 등 감성지능의 요소가 많은 비중을 차지하고 있으며[12], 간호사의 신체적, 정신적 건강을 유지하는 데 필요할 뿐만 아니라 감성지능 교육프로그램을 통한 교육과 훈련으로 간호업무성과를 높일 수 있고, 경력간호사들이 조직에 장기 근속하도록 도움을 준다[13]. 또한 대인관계에서 발생하는 문제를 원활하게 해결 할 수 있고, 여러 갈등상황에서 갈등을 최소화하고 효과적인 서비스를 제공하는 데 긍정적인 역할을 한다[14]. 국내에서 간호사를 대상으로 한 감성지능과 이직의도의 관계에서 감성지능이 높을수록 이직의도가 감소한다고 했다[15,16].

간호사의 이직은 재직하고 있는 간호사의 업무량을 증가시키고 신규간호사의 상대적 비율을 증가시켜 전체적인 간호업무의 질 저하를 초래하므로[9], 간호사의 이직

의 원인을 파악하고, 사전에 재직의도를 높일 수 있는 활동은 중요하다[13,14]. 또한, 이직의도를 파악하여 이직의 불만을 줄여주는 것은 소극적 효과가 있을 것으로 기대되지만, 재직의도를 파악하여 재직의 만족을 더해 주는 것은 간호인력 유지차원에서 적극적 효과가 있을 것으로 기대된다고 했다[1].

국내에서 간호사의 이직의도와 관련된 연구는 지금도 활발히 진행되고 있으나, 이직은 역기능적인 면을 부각시킴으로 긍정적이고 순기능적인 측면에서 재직의도에 대한 관심이 증가하고 있다[17,18].

재직의도란 간호사가 다른 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 간호직무에 머무르려는 의도를 말한다[19]. 간호사의 재직의도를 파악하는 것은 간호사가 지속적으로 근무할 수 있도록 하는 조직환경 조성에 긍정적인 영향을 미칠 수 있으므로 이직의도를 파악하는 것보다는 더 효과적이다[1].

간호사를 대상으로 한 재직의도의 국내 연구결과를 살펴보면 소명의식, 전문직 자아개념, 팀워크역량, 간호수행능력 등이 재직의도에 영향을 미친다고 하였다[19-23].

선행연구를 통해 살펴본 바와 같이 재직의도를 높일 수 있는 다양한 요인들이 많지만, 선행연구를 살펴보면 최근에도 간호사의 이직 및 이직의도와 관련된 연구가 더욱 활발히 진행되고 있다[24-26].

이직의도와 관련된 변수에는 직무수행에 수반되는 외재적이고 부수적인 조건들로 보수, 기관의 정책, 신분보장, 작업조건, 동료관계, 상관의 감독방식과 내용 등이 포함될 것으로 예측된다고 하였다[23]. 그러나 간호사의 재직의도는 연령, 교육수준, 경력, 근무부서, 직무만족도, 간호전문직관, 복지제도 및 병원 관리자 리더십 등 다양한 요인이 영향을 미친다[19,27]는 결과에서 이직의도와 재직의도 관련요인이 혼재되어 있음을 알 수 있다.

이처럼 재직의도와 이직의도는 본질은 다르지만 비슷한 특성이 있는 것으로 유추해 볼 수 있으나, 아직은 간호사의 재직의도에 대한 연구가 미흡한 실정으로 선행연구 결과가 다양한 것 또한 재직의도 관련연구가 부족함을 시사한다.

이에 본 연구는 간호사가 직무를 수행하면서 경험하는 다양한 감정을 긍정적인 방향으로 전환할 수 있는 내적자원인 감성지능과 전문직자아개념 정도를 파악하고, 재직의도에 미치는 영향요인을 분석하여 간호사를 위한 현실적인 인적자원 관리 방안을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구목적

본 연구의 목적은 간호사의 감성지능과 전문직 자아개념이 재직의도에 미치는 영향을 확인하기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 감성지능, 전문직 자아개념, 재직의도의 정도를 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 감성지능, 전문직 자아개념, 재직의도의 차이를 파악한다.
- 3) 대상자의 감성지능, 전문직 자아개념, 재직의도와 의 상관관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 재직의도에 미치는 영향요인을 파악한다.

2. 연구 방법

2.1 연구 설계

본 연구는 간호사를 대상으로 감성지능, 전문직 자아개념, 재직의도의 정도를 파악하고 재직의도에 미치는 영향요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구 대상

본 연구는 B광역시에 소재하는 3개 종합병원 간호사를 대상으로 하였다. 본 연구는 간호현장에서의 다양한 경험이 연구에 중요한 영향을 미칠 수 있으므로 연구는 해당병원에서 1년 이상 근무한 자, 연구목적에 이해하고 자발적으로 연구에 참여하기를 동의한 자로 하였으며, 간호사가 자신의 역할을 소화하는 데 최소한 8-12개월의 시간이 필요하다는 연구결과[1]에 근거하여 입사1년 미만인 신규간호사는 제외하였다.

연구표본의 크기는 G-power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 산출하였고, Nam & Kim[28]의 연구에 근거하여 다중회귀분석에 필요한 유의수준 .05, 검정력 .90, 중간 효과크기 .15의 수준으로 예측변수 12개를 투입하여 산출한 결과 최소 필요한 표본 수는 157명이었으며, 탈락률은 10~20%미만으로 고려하나[29], 대상자의 특성상 바쁜업무와 주제의 민감성을 고려했을 때 부정확한 설문지가 많을 것을 예상하여 20%를 고려하여 총 190부를 배부하였다. 이중 회수된 설문지는 190부로 전수 회수하였으며, 회수된 설문지 중 미기재 등으로 연구 자료로 사용할 수 없는 설문지 20부를 제외한 170부를 최종 분석 자료에 사용하였다.

2.3 연구 도구

2.3.1 재직의도

재직의도 측정도구는 Cowin[19]이 개발한 간호사 재직의도 측정도구(Nurse's Retention Index, NRI)를 Kim[30]이 수정, 보완한 것을 사용하였다. 본 도구는 총 6개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 8점 척도로 '매우 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 8점까지로 배점하며, 점수가 높을수록 재직의도 정도가 높음을 의미한다. 도구개발 당시 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.97$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.89$ 이었다.

2.3.1 감성지능

감성지능 측정도구는 Wong & Law[9]가 개발한 도구를 Lim[31]이 변안한 감성지능 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 16문항으로 '자기의 감성이해' 4문항, '타인의 감성이해' 4문항, '감성의 조절' 4문항, '감성의 활용' 4문항의 4개 영역으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 7점 척도로 '전혀 동의하지 않는다.' 1점에서 '전적으로 동의한다.' 7점까지로, 점수가 높을수록 감성지능 정도가 높음을 의미한다. 도구개발 당시 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.87$ 이었고, 본 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.95$ 이었다.

2.3.1 전문직 자아개념

전문직 자아개념 측정도구는 Arthur[4]가 개발한 간호사의 전문직 자아개념 도구(Professional Self-Concept of Nurse Instrument: PSCNI)를 Sohng과 Noh[5]가 변안하고 수정, 보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총27문항으로 '전문직 실무(응통성, 지도력, 기술)' 15문항, '만족감' 8문항, '의사소통' 4문항의 3개 하위 영역으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 척도 4점 척도로 '매우 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점까지로 배점하며, 점수가 높을수록 전문직 자아개념 정도가 높음을 의미한다. 도구개발 당시 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.85$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.86$ 이었다.

2.4 자료수집 방법

자료 수집은 B광역시 소재 3개의 종합병원 간호부에 소정의 양식을 갖춘 연구 계획서를 제출하여 간호부서장으로 부터 연구자료 수집에 대한 구두허가를 받은 후 실시하였다. 자료수집을 위해 연구자가 각 부서의 부서장에

게 연구목적과 설문지의 내용에 대한 설명 후 설문지를 배포하였으며, 설문지 작성 전 대상자의 윤리적 측면을 고려하여 자발적 참여에 대한 서명동의를 받았다. 익명성 보장을 위해 완료된 설문지는 배부된 회수봉투에 넣어 밀봉할 것을 요청하였으며, 본 연구자가 직접 해당병동을 방문하여 수집하였다. 자료수집 기간은 2019년 5월 7일부터 5월 30일까지 자료를 수집하였다. 연구자가 서면을 통해 본인의 자발의지에 의해 연구에 참여하고, 연구 참여를 중단하기를 원하는 경우 언제라도 연구 참여를 중단할 수 있으며, 설문지 결과는 익명이 보장되고, 비밀이 보장되도록 처리하며, 연구결과는 순수하게 연구목적으로만 활용될 것임을 연구 참여자에게 설명하고 서면 동의를 받은 후 연구를 실시하였다.

2.5 자료 분석 방법

본 연구의 자료 분석은 SPSS/WIN 24.0 프로그램을

이용하여 분석하였으며, 연구목적에 따른 자료 분석 방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 2) 대상자의 감성지능, 전문직 자아개념, 재직의도 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 3) 일반적 특성에 따른 감성지능, 전문직 자아개념, 재직의도 정도는 Independent t-test, ANOVA로 분석하였고, 사후검증은 Scheffé s test로 분석하였다.
- 4) 감성지능, 전문직 자아개념, 재직의도와와의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다.
- 5) 감성지능, 전문직 자아개념이 재직의도에 미치는 영향요인을 분석하기 위해서 stepwise multiple regression analysis를 이용하였다.

Table 1. Differences in Emotional Intelligence, Professional Self-concept and Retention Intention by General Characteristics (N=170)

Characteristics	Categories	n(%)	Emotional Intelligence		Professional Self-concept		Retention Intention	
			Mean±SD	t/F(p) Scheffé	Mean±SD	t/F(p) Scheffé	Mean±SD	t/F(p) Scheffé
Age (years)	<30 ^a	96(56.5)	4.84±0.77	0.36 (.782)	2.56±0.30	3.79 (.012) a<c	5.04±1.33	8.25 (<.001) a(b,c)
	30~39 ^b	54(31.8)	4.76±0.98		2.67±0.30		5.94±1.50	
	40~49 ^c	13(7.6)	4.96±0.82		2.80±0.23		6.54±1.04	
	≥50 ^d	7(4.1)	4.63±0.55		2.62±0.14		5.86±0.96	
	Total subjects		30.45±7.52					
Career (years)	1~5 ^a	104(61.2)	4.74±0.84	1.36 (.259)	2.54±0.30	10.39 (<.001) a(b,c)	5.15±1.39	7.77 (<.001) a<c
	6~11 ^b	38(22.4)	5.00±0.88		2.72±0.26		5.79±1.58	
	≥12 ^c	28(16.4)	4.84±0.77		2.76±0.23		6.22±1.03	
Job position	Staff nurse	155(91.2)	4.81±0.84	0.15 (.860)	2.60±0.30	3.29 (.040)	5.40±1.47	2.25 (.108)
	Charge nurse	7(4.1)	4.82±1.06		2.79±0.34		5.86±1.16	
	Head nurse	8(4.7)	4.98±0.67		2.81±0.11		6.44±0.73	
Education	College ^a	79(46.4)	4.87±0.80	0.68 (.507)	2.62±0.25	3.70 (.027) a,b<c	5.62±1.43	2.27 (.106)
	University ^b	89(52.4)	4.76±0.87		2.60±0.33		5.31±1.44	
	Graduate school ^c	2(1.2)	5.31±0.26		3.17±0.18		7.08±0.59	
Religion	Christianity ^a	27(15.9)	4.70±0.71	1.25 (.294)	2.61±0.18	3.35 (.020) c(b)	5.60±1.06	3.40 (.019) d(b)
	Buddhism ^b	30(17.7)	5.01±0.70		2.75±0.25		6.14±1.54	
	Catholic ^c	13(7.6)	4.53±0.57		2.47±0.26		5.56±1.18	
	None ^d	100(58.8)	4.83±0.93		2.59±0.33		5.22±1.48	
Nursing style	Team ^a	74(43.5)	4.65±0.92	2.77 (.065)	2.59±0.31	3.92 (.022) b(c)	5.35±1.45	3.32 (.039)
	Functional ^b	30(17.7)	4.89±0.84		2.51±0.28		5.04±1.23	
	Mix ^c	66(38.8)	4.97±0.71		2.61±0.30		5.80±1.47	
Welfare	Good ^a	17(10.0)	5.58±0.74	8.73 (<.001) b,c,<a	2.89±0.23	11.85 (<.001) b,c<a	6.71±1.13	12.87 (<.001) c<b(a)
	Moderate ^b	78(45.8)	4.71±0.69		2.64±0.25		5.67±1.29	
	Bad ^c	75(44.2)	4.75±0.91		2.53±0.32		4.98±1.45	
Holiday (monthly)	<8 ^a	11(6.5)	4.82±0.58	0.76 (.467)	2.70±0.76	1.13 (.327)	5.80±1.69	6.32 (.002) b<c
	8~9 ^b	108(63.5)	4.76±0.87		2.59±0.31		5.18±1.41	
	≥10 ^c	51(30.0)	4.94±0.82		2.65±0.29		6.01±1.30	
Effort	Yes	53(31.2)	4.97±0.84	1.63 (.105)	2.90±0.26	2.68 (.008)	5.87±1.27	2.45 (.015)
	No	117(68.8)	4.75±0.83		2.57±0.31		5.29±1.49	
Relationship	Good ^a	24(14.1)	5.08±1.32	2.77 (.066)	2.73±0.41	3.28 (.040) c(a)	5.78±1.79	1.87 (.157)
	Moderate ^b	102(60.0)	4.85±0.66		2.62±0.25		5.54±1.17	
	Bad ^c	44(25.9)	4.60±0.84		2.54±0.32		5.14±1.75	

3. 연구 결과

3.1 대상자의 일반적 특성

성별은 모두 여자였으며, 연령은 30세 미만이 96명(56.5%)으로 가장 많았다. 임상경력은 5년 미만이 104명(61.2%), 직위는 일반간호사가 155명(91.2%)으로 가장 많았다. 학력은 학사가 89명(52.4%), 종교는 무교가 100명(58.8%)으로 가장 많았다. 간호형태는 Team 간호가 74명(43.5%), 복지는 보통이라고 응답한 경우가 78명(45.9%)으로 가장 많았다. 휴가는 8~10개 미만이 108명(63.5%), 발전을 위한 자기 노력은 하지 않는 경우가 117명(68.8%)로 가장 많았으며, 부서원들과의 관계는 보통인 경우가 102명(60.0%)으로 가장 많았다(Table 1).

3.2 대상자의 감성지능, 전문직 자아개념 및 재직 의도 정도

감성지능의 평균은 4.82 ± 0.84 점(7점 만점)으로 보통 수준인 것으로 나타났으며, 하위영역으로 자기감성이해 5.09 ± 0.93 점, 타인감성이해 5.02 ± 0.79 점, 감성조절 4.50 ± 1.12 점, 감성활용 4.67 ± 1.03 점이었다. 전문직 자아개념의 평균은 2.61 ± 0.30 점(4점 만점)으로 보통 수준인 것으로 나타났으며, 하위영역으로 전문적실무 2.69 ± 0.38 점(용통성 2.76 ± 0.38 점, 지도력 2.50 ± 0.47 점, 기술 2.73 ± 0.43 점)이었고, 만족감 2.38 ± 0.36 점, 의사소통 2.73 ± 0.31 점이었다. 재직의도의 평균은 5.47 ± 1.44 (8점만점)으로 보통 이상인 것으로 나타났다(Table 2).

Table 2. Levels of Emotional Intelligence, Professional Self-concept, Retention Intention (N=170)

Variables	Mean±SD	Min	Max	Range
Emotional Intelligence	4.82 ± 0.84	1.75	7.00	1-7
understanding of self	5.09 ± 0.93	1.75	7.00	1-7
understanding of others	5.02 ± 0.79	2.75	7.00	1-7
Emotional control	4.50 ± 1.12	1.00	7.00	1-7
Emotional use	4.67 ± 1.03	1.25	7.00	1-7
Professional Self-concept	2.61 ± 0.30	1.56	3.67	1-4
Professional practice	2.69 ± 0.38	1.13	3.88	1-4
flexibility	2.76 ± 0.38	1.14	4.00	1-4
leadership	2.50 ± 0.47	1.25	3.75	1-4
skill	2.73 ± 0.43	1.00	4.00	1-4
Satisfaction	2.38 ± 0.36	1.57	3.14	1-4
Communication	2.73 ± 0.31	2.00	4.00	1-4
Retention Intention	5.47 ± 1.44	1.17	8.00	1-8

3.3 일반적 특성에 따른 감성지능, 전문직 자아 개념 및 재직의도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 감성지능은 복지($F=8.73, p<.001$)에서 유의한 차이가 있었다. 전문직 자아개념은 연령($F=3.79, p=.012$), 임상경력($F=10.39, p<.001$), 직위($F=329, p=.040$), 학력($F=3.70, p=.027$), 종교($F=3.35, p=.020$), 간호형태($F=3.92, p=.022$), 복지($F=11.85, p<.001$), 개인노력($t=2.68, p=.008$), 대인관계($F=3.28, p=.040$)에서 유의한 차이가 있었다.

재직의도는 연령($F=8.25, p<.001$), 임상경력($F=7.77, p=.001$), 종교($F=3.40, p=.019$), 간호형태($F=3.32, p=.039$), 복지($F=12.87, p<.001$), 휴가($F=6.32, p=.002$), 노력($t=2.45, p=.015$)에서 유의한 차이가 있었다. 사후 분석 결과 연령과 임상경력이 높을수록, 불교인 경우, 복지가 좋은 경우, 휴가가 월 10개 이상일 때 유의하게 높았다(Table 2).

3.4 대상자의 감성지능, 전문직 자아개념 및 재직의도의 상관관계

재직의도는 감성지능($r=.357, p<.001$)과 전문직 자아개념($r=.528, p<.001$)과 유의한 양의 상관관계를 보였으며, 감성지능과 전문직 자아개념($r=.602, p<.001$)도 유의한 양의 상관관계를 나타냈다(Table 3).

Table 3. Correlations among Variables (N=170)

Variables	Emotional Intelligence	Professional Self-concept	Retention Intention
	r(p)	r(p)	r(p)
Emotional Intelligence	1		
Professional Self-concept	.602 ($<.001$)	1	
Retention Intention	.357 ($<.001$)	.528 ($<.001$)	1

3.5 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인

대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위하여 일반적 특성에서 유의한 차이가 있었던 연령, 경력, 종교, 복지, 휴무를 예측변수로 선정하였으며, 문헌고찰을 바탕으로 선정한 전문직 자아개념과 의사소통을 설명변수를 투입하여 단계적 회귀분석을 실시하였다. 이 중 연령, 경력, 종교, 복지, 휴무는 명목척도로 분석을 위해 가변수(Dummy Variable) 처리하였다. 그 중 가변수로 변환한 나이와 휴일은 빈도분석에서 정규분포를 보였으

며, 인원수도 30이상이기 때문에 모수적 방법을 사용하였다. 다중회귀분석을 위해 독립변수에 대한 가정을 검증한 결과 공차한계(tolerance)는 0.94~0.99로 0.1이상이었으며, 분산팽창인자(variance inflation factors, VIF)는 1.01~1.06로 10이하로 다중공선성의 문제가 없는 것으로 확인되었다. 회귀분석에 대한 오차의 자기상관성 검증에서는 Durbin-Watson 통계량이 1.925로 2에 가까워 자기상관이 없는 것으로 확인되었다. 대상자의 재직의도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 전문직자아개념($\beta=0.456, p<.001$)이었으며, 다음으로 연령($\beta=-.228, p<.001$), 휴무($\beta=.197, p=.002$)순으로 이들 변수들의 전체 설명력은 35.9%로 나타났다(Table 4).

Table 4. Factors Affecting the Retention Intention of the Participants (N=170)

Variables	B	SE	β	t	p
(Constant)	.462	.852		.542	.009
Professional Self-concept	2.202	.307	.456	7.184	<.001
Age*	-.660	.183	-.228	-3.601	<.001
Holiday†	.590	.185	.197	3.185	.002

R²=.371, Adj. R²=.359, F=32.60, p<.001

Dummy coded(1=<30, 0=30~39, 0=40~49, 0≥50); †Dummy coded(1=8-9, 0=8, 0≥10)

4. 논의

본 연구는 간호사의 감성지능과 전문직 자아개념, 재직의도 정도를 파악하고, 재직의도에 미치는 영향

요인을 알아보고자 하였으며 주요 연구결과들을 중심으로 구체적으로 논의하고자 한다.

첫째, 간호사의 감성지능 정도는 평균 4.82점(7점 만점)으로 나타났다. 동일한 도구를 사용하여 3차 병원간호사 대상의 Ha와 Jeon[32]의 연구에서 감성지능의 평균은 4.79점(7점 만점)으로 나타난 결과보다 본 연구결과가 다소 높았다. 이는 병원마다 지니는 간호조직 문화의 차이로, 감성지능 관련 요인인 의사소통 능력, 긍정적 갈등 해결, 팀 효율성 증진, 협동, 직무 스트레스 등의 요인이 작용한 것으로 유추해 볼 수 있다. 또한, 동일한 도구를 사용하여 종합병원 간호사를 대상으로 한 Jeon과 Yom[33]의 감성지능 평균은 4.83점(7점 만점)으로 본 연구와 유사하였다. 다른 도구를 사용하여 전담간호사를 대상으로 한 Im 등[34]의 감성지능 평균은 4.88점(7점 만점)과 다른 도구를 사용하여 전문간호사를 대상으로

한 Noh 등[35]의 감성지능 평균은 5.00점(7점 만점)으로 본 연구결과보다 높음을 알 수 있다. 따라서, 추후 연구에서 대상자의 병원 규모, 직무특성, 간호조직 문화 등을 반영하여 감성지능 정도를 반복연구 해 볼 필요가 있겠다.

간호사의 전문직 자아개념 정도는 평균 2.61점(4점 만점)으로 중간보다 약간 높았다. 동일한 도구를 사용하여 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 한 Yeom[36]의 연구에서 전문직 자아개념의 평균은 2.54점(4점 만점)으로 나타난 결과보다 본 연구결과는 높았고, 동일한 도구를 사용하여 종합병원 간호사를 대상으로 한 Han과 Koo[37]의 전문직 자아개념의 평균은 2.72점(4점 만점)의 결과로 본 연구결과가 낮음을 알 수 있다. 다른 도구를 사용하여 응급실 간호사를 대상으로 한 Sung과 Choi[22]의 연구에서는 2.56점(4점 만점)으로 본 연구결과가 높았고, 다른 도구를 사용하여 재활전문병원 간호사를 대상으로 한 Kim과 Kim[38]의 연구에서는 3.25점(5점 만점)으로 이를 환산하면 2.6점(4점 만점)으로 본 연구와 유사하였다. 결과를 살펴보면 종합병원의 간호사인 경우에도 연구결과에 다소 차이가 있음을 알 수 있었고, 특수부서 간호사 혹은 전문병원 간호사와 비교해도 전문직 자아개념 정도에 큰 폭의 차이는 없는 것을 알 수 있다. 간호사의 전문직 자아개념을 전문직 실무, 만족감, 의사소통 등 3개 영역으로 구성하였다[4]는 문헌 고찰을 근거로 한다면 간호사의 전문직 자아개념은 다양한 영역을 포함하고 있으므로 일관된 연구결과가 도출되지 않은 것으로 생각된다. 따라서 추후 전문직 자아개념의 각 영역에 대한 세부요인을 확인해 볼 필요가 있겠다.

간호사의 재직의도 정도는 평균 5.47점(8점 만점)으로 중간보다 높았다. 동일한 도구를 사용하여 종합병원 간호사를 대상으로 한 Choi와 Lee[39]의 재직의도 평균은 5.30점(8점 만점), 동일한 도구를 사용하여 종합병원 상급초보간호사를 대상으로 한 Kim[20]의 재직의도 평균은 5.27점(8점 만점)으로 나타난 결과와 비교적 큰 차이가 없는 것을 알 수 있었다. 한편, 동일한 도구를 사용하여 응급실 간호사를 대상으로 한 Sung과 Choi[22]의 재직의도 평균은 4.87점(8점 만점)으로 나타난 결과보다 본 연구는 높게 나타났다. Herzberg 이론을 살펴보면 재직의도는 개인이 직무수행과 관련하여 성취해야 할 변수들이 주로 관련된 것으로, 종합병원 일반 병동 간호사와 비교하면 응급실 간호사의 경우 상황적 특수성으로 인해 병동 간호사보다 환경이나 대인관계로부터 오는 스트레스를 더욱 많이 받게 되며 이는 신체적, 정서적 탈진상태

를 더 많이 경험하게 한다[40]는 근거를 뒷받침하는 결과인 것으로 생각되나, 간호사의 직무수행과 관련된 세부요인으로 인한 재직의도의 결과인지에 대한 반복 연구가 필요할 것이다.

둘째, 간호사의 일반적 특성에 따른 감성지능은 복지에서 유의한 차이가 있었다. 이는 3차 병원 간호사를 대상으로 한 Ha와 Jeon[32]의 연구에서 급여수준, 급여수준 만족도에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타난 결과와 본 연구는 유사하였지만, 근무부서, 교육수준, 총 임상경력, 직위 등에서 유의한 차이를 보인 결과와 본 연구를 차이를 보였다. 본 연구대상자와의 병원 규모에 따른 특성이 기인한 것으로 유추해 볼 수 있으나, 추후 간호사의 감성지능에 관한 반복연구를 통해 확인해 볼 필요가 있을 것이다.

간호사의 일반적 특성에 따른 전문직자아개념의 차이는 연령, 임상경력, 직위, 학력, 종교, 간호형태, 복지, 개인노력, 대인관계에서 유의한 차이가 있었다. 이는 종합병원 간호사를 대상으로 한 Yeom[36]의 연구에서 연령, 결혼여부, 학력, 직위, 임상경력에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보인 결과와 본 연구는 유사하였고, 종합병원 초보간호사를 대상으로 한 Moon[41]의 연구에서도 임상경력에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타난 결과와 본 연구는 동일하였다. 간호사의 전문직자아개념은 직무몰입에 중요한 영향요인이므로[37], 병원에서 간호사의 전문직자아개념 향상을 위한 중재방안 마련 시 해당 특성을 고려할 필요가 있겠다.

간호사의 일반적 특성에 따른 재직의도는 연령, 임상경력, 종교, 간호형태, 복지, 휴가, 개인의 노력에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 종합병원 상급초보 간호사를 대상으로 한 Park과 Jung[42]의 연구에서는 연령, 종교, 임상경력, 월수입에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타난 결과와 본 연구는 유사하였다. 그러나 다른 선행연구를 살펴보면, 종합병원 간호사를 대상으로 한 Cho 등[43]의 연구에서 희망재직 기간과 주관적 직무만족도에서 유의한 차이를 보였고, 응급실 간호사를 대상으로 한 Sung과 Choi[22]의 연구에서는 응급실 경력, 급여 수준, 간호직 만족도에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 이는 재직의도에 다양한 요인이 영향을 준다는 선행연구들을 토대로 유추해 볼 수 있는 결과이며, 병원의 규모, 간호의 분야, 대상자의 일반적 특성 등 다양한 요인이 연관되어 있음을 알 수 있다. 추후 간호사의 재직의도 향상을 위한 현실적 프로그램 개발 시 이러한 제 특성 요인을 고려할 필요가 있겠다.

셋째, 본 연구에서 변수들의 상관관계는 재직의도는 감성지능 및 전문직 자아개념과 유의한 양의 상관관계를 보였으며, 감성지능과 전문직자아개념도 강한 양의 상관관계를 나타내었다. 즉 감성지능 및 전문직자아개념이 높을수록 재직의도가 높은 것으로 나타났다. 이는 전문직자아개념의 선행연구 결과[44,45]와 일치하였으며, 감성지능과 재직의도는 선행연구가 미흡하여 연구결과에 대한 엄밀한 비교는 어려울 것으로 사료되나, 본 연구를 통해 전문직자아개념과 감성지능이 간호사의 재직의도를 높이는 데 매우 중요한 개념임을 알 수 있다. 따라서 병원에서 종사하는 간호사의 재직의도를 높이기 위해서는 무엇보다도 전문직자아개념과 감성지능을 높일 수 있는 다양한 전략을 마련하는 것이 필요할 것이다.

넷째, 간호사의 재직의도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 전문직자아개념($\beta=.456, p<.001$), 연령($\beta= -.228, p<.001$), 휴가($\beta=.197, p=.002$)순으로 전체 설명력은 35.9%로 나타났다. Sung과 Choi[22]의 연구에서 응급실 간호사를 대상으로 한 재직의도는 전문직 자아개념이 35.5%로 가장 영향력이 높은 것으로 나타났다. 전문직 자아개념이 간호수행능력을 향상시킬 뿐 아니라, 이직의도를 낮추어 재직의도를 높일 수 있는 중요한 변수임을 확인할 수 있었다. 따라서 임상간호사를 대상으로 전문직 자아개념 향상을 위한 병원의 행·재정적 관심이 필요하며, 이는 간호사의 전문적 자기개발 및 다양한 학회 참석 등의 노력을 통해 대상자의 질적 간호수준을 보장하는데 기여할 것으로 생각된다. 연령의 경우 간호사를 대상으로 한 선행연구[46,47]에서 나이가 많을수록, 현 병원 재직기간이 길수록 재직의도에 영향을 미치는 것으로 나타난 결과와 본 연구는 유사하였다. 장기간 근무한 경력 간호사는 능숙한 간호업무수행뿐 아니라 대상자 및 가족과의 의사소통능력, 문제해결능력 등의 역량을 지니고 있을 것으로 생각되며, 이에 관리자는 경력간호사의 재직의도 향상을 위한 긍정적인 제도적 마련을 실현하는 노력이 필요할 것으로 생각된다. 한편, Park과 Jung[42]의 연구에서 재직의도에 영향을 미친 요인은 평균 월수입($\beta=.17, p=.008$), Nam과 Kim[28]의 연구에서는 주말근무 여부($\beta=.20, p=.042$), Bae와 Kim[48]의 연구에서 직위, 임금수준, 근무형태, 야간근무 수 등의 작업조건과 관련된 변수가 영향을 주었다. 이처럼 재직의도 관련 연구 결과는 다양한 요인들이 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

따라서 지속적인 반복연구를 통해 연구결과와 일관성을 도출한다면 향후 간호사를 위한 효과적이고 실제적인 중재 프로그램 개발에 기여할 것으로 사료된다.

5. 결론

본 연구는 간호사를 대상으로 감성지능과 전문직 자아개념이 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위해 시도되었다. 본 연구결과 대상자의 감성지능과 전문직 자아개념 정도는 보통 수준인 것으로 나타났다. 재직의도에 유의한 영향을 주는 예측요인으로는 전문직자아개념, 연령, 휴가순으로 확인되었다. 따라서 본 연구결과를 바탕으로 간호사의 재직의도 증진을 위한 전략을 모색할 때 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다. 본 연구에서는 일부 종합병원 간호사를 대상으로 하여 선택편중의 우려가 있고 재직의도에 영향을 주는 모든 요인을 포괄하지 못한 한계가 있어 연구의 결과를 일반화하는데 제한이 있을 수 있다. 따라서 이러한 제한점을 보완한 반복연구와 함께 간호사의 재직의도를 향상시키기 위하여 전문직자아개념의 세부요인 및 대상자의 특성을 반영한 중재 프로그램 개발이 필요할 것으로 생각되며, 그 효과를 검증하는 반복연구를 통해 실제적인 이직 의도를 예방하는 결과로 도출되는지 확인하는 종단적 연구의 수행을 제언한다.

References

- [1] E. H. Lee, K. S. Cho, H. M. Son, "A study of hospital nurse's intention to keep nursing job", *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol.20, No.1, pp.15-27, 2014.
- [2] K. Christmas, "How work environment impacts retention", *Nursing Economics*, Vol.26, No.5, pp.316, 2018.
- [3] Y. S. Bae, "Mediator effect of professional self-concept in the relationship between job stress and turnover intention of new nurses", Master's thesis, Kyungbook National University, Daegu, Korea, 2016.
- [4] D. G. Arthur, The development of an instrument for measuring the professional self concept of nurses, 1990.
- [5] K. Y. Sohng, C. H. Noh, "An analytical study of the professional self-concept of hospital nurses in Korea", *The Journal of Nurses Academic Society*, Vol.26, No.1, pp.94-106, 1996.
DOI: <https://doi.org/10.4040/inas.1996.26.1.94>
- [6] E. A. Lim, "Correlation of professional self-concept and clinical performance ability of nurse in ICU", Master's thesis, Kongju National University, Kongju, Korea, 2009.
- [7] K. J. Kwon, K. H. Ko, K. W. Kim, J. A. Kim, "The impact of nursing professionalism on the nursing performance and retention intention among psychiatric mental health nurses" *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.16, No.3, pp.229-239, 2010.
- [8] H. J. Song, S. M. Lee, "The effects of hospital nurses' self-esteem and communication skill on self-leadership and the quality of nursing service", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.22, No.3, pp.220-229, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2016.22.3.220>
- [9] H. J. Heo, J. H. Kim, J. Jeong, S. Lee, "Nurses' Experience in Caring for Patients with Infectious Diseases in a Hospital Isolated Unit", *Journal of Korean Association for Qualitative Research*, Vol.4, pp.32-39, 2019.
- [10] C. S. Wong, K. S. Law, "The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study", *The leadership quarterly*, Vol.13, No.3, pp.243-274, 2002.
DOI: [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00099-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00099-1)
- [11] E. Codier, B. M. Kooker, J. Shultz, "Measuring the emotional intelligence of clinical staff nurses: an approach for improving the clinical care environment", *Nursing Administration Quarterly*, Vol. 32, No.1, pp.8-14, 2008.
DOI: <https://doi.org/10.1097/01.NAQ.0000305942.38816.3b>
- [12] E. Codier, L. Muneno, K. Franey, F. Matsuura, "Is emotional intelligence an important concept for nursing practice?", *Journal of psychiatric and mental health nursing*, Vol.17, No.10, pp.940-948, 2010.
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2850.2010.01610.x>
- [13] Y. Fujino, M. Tanaka, Y. Yonemitsu, R. Kawamoto, "The relationship between characteristics of nursing performance and years of experience in nurses with high emotional intelligence", *International journal of nursing practice*, Vol.21, No. 6, pp.876-881, 2015.
DOI: <https://doi.org/10.1111/ijn.12311>
- [14] H. B. Hwang, "effects of clinical nurses' emotional intelligence on psychological burnout", Master's thesis, Hanyang University, Seoul, Korea, 2012.
- [15] M. J. Song, S. Y. Choi, "A convergence study about influences of emotional intelligence and job embeddedness on turnover intention in general hospital nurses", *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol.8, No.2, pp.83-89, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.15207/JKCS.2017.8.2.083>
- [16] S. J. Han, "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*, Vol.11, No.7, pp.418-425, 2011.
DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2011.11.7.418>
- [17] S. Nannarow, J. Bradbury, S. W. Pit, S. Ariss, "Intention to stay and intention to leave: Are they two

- sides of the same coin? A cross-sectional structural equation modelling study among health and social care workers", *Journal of occupational health*, pp.14-0027, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.1539/ijoh.14-0027-OA>
- [18] A. E. Tourangeau, L. A. "Cranley, Nurse intention to remain employed: understanding and strengthening determinants", *Journal of advanced nursing*, Vol.55, No.4, pp.497-509, 2006.
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.03934.x>
- [19] L. S. Cowin, "The effects of nurses' job satisfaction on retention: an Australian perspective", *JONA: The Journal of Nursing Administration*, Vol.32, No.5, pp.283-291, 2002.
DOI: <https://doi.org/10.1046/j.1442-2018.2000.00046.x>
- [20] M. R. Kim, "Clinical Nurses' Professionalism, Nursing Performance and Intention of Retention", Master's thesis, Hanyang University, 2008.
- [21] N. Y. Lee, S. O. Lee, J. H. Hwang, "Factors affecting on hospital nurse intention of retention", *Journal of The Korean Data Analysis Society*, Vol.14, No.3, pp.1479-1491, 2012.
- [22] M. H. Sung, E. Y. Choi, "The relationships between professional self-concept, nursing performance and retention intention of emergency department nurses", *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, Vol.19, No.2, pp.244-252, 2012.
DOI: <https://doi.org/10.7739/jkafn.2012.19.2.244>
- [23] K. J. Kwon, M. S. Chu, J. A. Kim, "The impact of nursing professionalism on the nursing performance, job satisfaction and retention intention among clinical nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.15, No.2, pp. 182-192, 2009.
- [24] H. K. Kim, M. G. Choi, "The Effects of the Nurse Leader's Emotional Leadership, the Job Satisfaction and the organizational Commitment of the Nurses in a hospital on the Nurse's Turnover Intention", *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, Vol.19, No.2, pp.1267-1282, 2019.
DOI: <http://dx.doi.org/10.22251/jlcci.2019.19.2.1267>
- [25] Y. H. Lim, Y. C. Cho. "Effects of job stress, fatigue, burnout, and job satisfaction on turnover intention among general hospital nurses", *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, Vol.19, No.6, pp.264-274, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.6.264>
- [26] M. Jung, "Influence of Clinical Nurses' Intrinsic Motivation, Affective Commitment, and Turnover Intention on Organizational Performance". *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.18, No.11), pp.594-601, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.11.594>
- [27] E. Y. Chan, P. Morrison. "Factors influencing the retention and turnover intentions of registered nurses in a Singapore hospital". *Nursing & Health Sciences*, 2(2), 113-121, 2000.
DOI: <https://doi.org/10.1046/j.1442-2018.2000.00046.x>
- [28] I. S. Nam, S. H. Kim, "The effects of married nurses' parenting stress and job involvement on retention intention", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.18, No.6, pp.155-164, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.6.155>
- [29] F. N. Kerlinger, H. B. Lee. *Foundations of behavioral research* 4th ed. Holt, NY, 2000.
- [30] M. J. Kim, "The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention", Master's thesis, Hanyang University, Seoul, Korea, 2006.
- [31] J. S. Lim, "A study on the relationship between employee emotional perception and behavior of employees", Master Thesis, Korea University, Seoul, Korea, 2004.
- [32] J. Y. Ha, S. Y. Jeon, "The effects of humanistic knowledge and emotional intelligence on communication skills of nurses", *J Korean Acad Soc Nurs Educ*, Vol.22, No.3, pp.264, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.5977/jkasne.2016.22.2.264>
- [33] J. H. Jeon, Y. H. Yom, "Roles of empowerment and emotional intelligence in the relationship between job embeddedness and turnover intension among general hospital nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vl.20, No.3, pp.302-312, 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.302>
- [34] Y. S. Im, J. H. Kim, H. J. Kwon, "Relationships among bullying in workplace, burnout, and emotional intelligence of Korean physician assistant(PA) nurses", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.16, No.2, pp.703-713, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.02.703>
- [35] G. O. Noh, K. S. Park, Y. S. Im, "A study on the mediating effect of emotional intelligence between perfectionism and burnout in advanced practice nurses (APN)", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.22, No.2, pp.109-118, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.2.109>
- [36] E. Y. Yeom, "The influence of interpersonal problems, emotional labor on professional self-concept among clinical nurses", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.18, No.6, pp.356-365, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.6.356>
- [37] S. J. Han, H. Y. Koo, "Influence of professional self-concept, job overload and perceived organizational support on job involvement in clinical nurses", *J Korean Acad Soc Nurs Educ*, Vol.24, No.1, pp.89-99, 2018.
- [38] S. H. Kim, N. H. Kim, "The effects of rehabilitation hospital nurses' professional autonomy and self-efficacy on professional self-concept", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.17, No.1, pp.165-174, 2016.

DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.1.165>

- [39] S. Y. Choi, M. A. Lee, "Effects of job embeddedness and nursing professionalism on intent to stay in hospital nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.24, No.3, pp.234-244, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.3.234>
- [40] S. R. Joe, E. K. Lee, "Effects of emotional labor and organizational justice on organizational socialization of emergency room nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 23, no. 4, pp.397-405, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2017.23.4.397>
- [41] D. H. Moon, "Relationship between Ego Resilience, Self Efficacy and Professional Self-concept of Nurse in Early stage nurses", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.17, No.8, pp.646-653, 2016.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.8.646>
- [42] J. O. Park, K. I. Jung, "Effects of advanced beginner-stage nurses' sense of calling, job satisfaction and organizational commitment on retention intention", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.22, No.2, pp.137-147, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2016.22.2.137>
- [43] K. S. Cho, E. H. Lee, H. M. Son, "Factors affecting hospital nurses intention to remain: Focusing on role conflict", *J Korean Acad Soc Nurs Educ*, Vol.23, No.3, pp.290-299, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.5977/jkasne.2017.23.3.290>
- [44] M. H. Sung, E. Y. Choi. "The relationships between professional self-concept, nursing performance and retention intention of emergency department nurses". *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, Voll.19, No.2, pp.244-252, 2012.
- [45] M. J. Je, H. M. Son, D. H. Kim. "The Impact of Professional Self-Concept and Nurse Practice Environment on the Retention Intention among Clinical Nurses". *Journal of the Korea Data Analysis Society*. Vol. 19, No. 1, pp.527-541, 2017.
- [46] E. J. Oh, K. S. Jeong. "The Effect of Job Stress, Nursing Organizational Culture and Emotional Exhaustion on Retention Intention among Clinical Nurses". *The Journal of the Korea Contents Association*, 19(7), 467-477, 2019.
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.07.467>
- [47] K. S. Cho, E. H. Lee, H. M. Son. "Factors affecting hospital nurses intention to remain: Focusing on role conflict". *J Korean Acad Soc Nurs Educ*, Vol.23, No.3, pp. 290, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.5977/jkasne.2017.23.3.290>
- [48] E. J. Bae, K. Y. Kim, "The Effect of Stress Coping Ability and Recovery Resilience on Retention Intention of Nurses in Medium-Sized Hospitals", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.19, No.11, pp.662-671, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.11.662>

김 남 희(Nam Hee Kim)

[정회원]



- 2015년 2월 : 고신대학교 대학원 간호학 석사
- 2017년 2월 : 고신대학교 대학원 간호학 박사
- 2017년 3월 ~ 2019년 8월 : 동의과학대학교 간호학과 조교수
- 2019년 9월 ~ 현재 : 전인간호과 학연구소 연구원

<관심분야>

성인간호학, 만성 및 재활간호

박 선 영(Sun Young Park)

[정회원]



- 2011년 2월 : 부산가톨릭대학교 대학원 간호학 석사
- 2018년 2월 : 고신대학교 대학원 간호학 박사
- 2018년 3월 ~ 현재 : 부산여자대학교 간호학과 조교수

<관심분야>

아동간호학