

종합병원 간호사의 직무배태성과 이직의도와의 관계에서 임파워먼트와 감성지능의 역할

전재희¹ · 염영희²

중앙대학교 대학원¹, 중앙대학교 적십자간호대학²

Roles of Empowerment and Emotional Intelligence in the Relationship between Job Embeddedness and Turnover Intension among General Hospital Nurses

Jeon, Jae Hee¹ · Yom, Young-Hee²

¹Graduate School, Chung-Ang University

²Red Cross College of Nursing, Chung-Ang University

Purpose: The purpose of this study was to identify the roles of empowerment and emotional intelligence in the relationship between job embeddedness and turnover intension among general hospital nurses. **Methods:** The sample for this study consisted of 224 nurses from four general hospitals of less than 500 beds located in Seoul and Gyunggi Province. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, ANOVA, Scheffé test, Pearson Correlation and Hierarchical Multiple Regression. **Results:** It was found that: (a) Job embeddedness and emotional intelligence had negative effects on turnover intension; (b) Emotional intelligence moderated the relationship between job embeddedness and turnover intension, but empowerment did not. **Conclusion:** Findings indicate a need to reduce the degree of turnover by enhancing job embeddedness among general hospital nurses. Further research needs to be done to refine this study.

Key Words: Job embeddedness, Turnover intension, Empowerment, Emotional intelligence

서론

1. 연구의 필요성

병원은 다양한 직종이 모여 환자 관련 의료서비스를 제공하는 곳으로, 전문 인력에 의해 존립이 유지되는 기관이다. 특히, 최근의 환자중심의 의료서비스 환경에서 환자의 치료를 뿐 아니라 환자만족도 및 질적 의료에 대한 관심이 증가하고 있는 이에 질 높은 병원전문 인력의 요구도는 더욱 증가하고 있는

현실이다. 병원의 인력비중은 간호사가 가장 높다. 그러므로 간호사에 대한 효율적인 인력관리는 의료기관 경영에 있어서 중요한 사안일 것이다.

2013년 병원간호사회가 조사한 “병원간호인력 배치현황 실태조사”에 따르면 간호사 이직률은 평균 16.8%이며, 병상 규모별로 상급종합병원으로 갈수록 이직률이 감소하는 것을 알 수 있다. 또한 이직사유 현황을 보면 상급종합병원의 경우 업무 부적응(16.6%), 결혼, 출산 및 육아(15.6%) 등이 주요 원인을 차지하는 반면 중소병원의 경우 타 병원으로의 이직

주요어: 직무배태성, 이직의도, 임파워먼트, 감성지능

Corresponding author: Yom, Young-Hee

Red Cress College of Nursing, Chung-Ang University, 221 Heukseok-dong, Dongjak-gu, Seoul 156-756, Korea.
Tel: +82-2-820-5700, Fax: +82-2-824-7961, E-mail: yhyom@cau.ac.kr

Received: Mar 31, 2014 | Revised: May 20, 2014 | Accepted: May 21, 2014

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

(24.3%)이 주요 원인이다[1]. 중소병원이 포함되는 종합병원의 경우 상급종합병원에 비해 업무환경이나 복리후생 등이 좋지 않고 간호인력 부족으로 인한 업무과다 등으로 간호사의 이직률이 높고 인력구인 또한 힘들기 때문에 간호직원의 조직 내 적응 및 숙련도를 키우기는 커녕 모자라는 인원을 채우기에 급급한 실정이다. 이에 인적자본을 성숙시킬 만한 조직문화나 변화되어가는 고객의 요구에 부응할 능력과 지원체계를 갖출 역량이 매우 부족하다[2]. 결과적으로, 상급종합병원에 비해 종합병원의 간호사 인력부족의 악순환은 되풀이 되고 있으며 기존의 우수한 인력 또한 상급종합병원으로의 이동이 많아[3] 간호사의 양적, 질적 부족현상이 심화되고 있어 간호사 이직률을 감소하기 위한 방안이 시급히 요구된다.

Maertz 와 Campion[4]은 이직을 이해하기 위해 직무만족, 조직몰입, 직무대안 이외의 다른 요인들에 대한 연구가 필요하다고 언급하였다. 이에 Mitchell 등[5]은 이직과 잔류 차원에서 직무배태성(job embeddedness)이라는 개념을 소개하였다. 직무배태성은 ‘어느 한곳에 뿌리 내린다’는 의미로 사람들이 왜 조직에 남아있는가를 이해하여 이직을 감소시킬 수 있는 새로운 개념이다[5]. 이미 국내에서도 경영학, 심리학 등의 분야에서는 직무배태성에 관한 연구가 활발하게 진행되고 있다. 특히 직무배태성과 이직의도 간의 관계를 분석한 연구가 다수 보고되었으며[6,7] 이직의도 외에도 직무만족[8], 조직시민행동[9], 임파워먼트[6], 감성지능[9] 등과 관련된 연구 등이 수행되었다. 즉 단순히 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향뿐만 아니라 직무배태성과 이직의도 간의 관계에서 직무만족, 임파워먼트, 감성지능 및 성격 등이 직무배태성과 이직의도 간의 관계를 조절하는지에 관한 다양한 연구들이 보고되었다. 그러나 간호학 분야에서는 직무배태성에 관한 연구는 초기 단계에 있다. 최근 직무배태성, 이직의도 및 조직시민행동 간의 관계를 규명한 Kim, Lee와 Choi[10]과 직무배태성, 자기효능감 및 이직의도 간의 관계를 분석한 Kim과 Kang[3]의 연구가 보고되었을 뿐이다. 따라서 간호사의 직무배태성과 이직의도 간의 관계를 규명하는 연구가 필요하다. 특히 직무배태성과 이직의도 간의 관계에서 어떠한 변수가 이들 간의 관계를 조절하는지 살펴보는 것은 매우 중요하다고 사료된다.

그러나 위에 언급된 중요성에도 불구하고 간호학 분야에서 직무배태성에 관한 연구가 적게 수행되었기에 조절변수를 선택하는 것은 쉽지 않다. 그러나 간호사의 이직이나 소진, 직무만족과 관련된 연구에서 임파워먼트[11]와 감성지능[12,13]은 조절변수(moderating)로 보고되었으며 이미 타 분야의 연구에서 임파워먼트와 감성지능은 직무배태성과 이직의도 간의

관계에서 중요한 조절 변수로 보고되었다[6,9]. 임파워먼트는 각 개인에게 능력과 권한을 부여함으로써 스스로 원하는 바를 성취할 수 있도록 하는 것[14]으로, 간호업무 성과, 조직몰입 및 이직의도와 임파워먼트 관련연구[11,15]등을 통해 이직의도에 있어 임파워먼트 효과의 중요성이 밝혀지고 있다. 한편, 피로감과 스트레스로 인해 나타나는 감정을 조절하는데 중요한 역할인 감성지능은 다이나믹한 병원환경 속에서 일하는 간호사들에게도 중요하게 요구되는 능력이다[16]. Han[17]은 감성지능은 간호사의 경력몰입을 증가시키고 이직의도를 감소시키는 역할을 한다고 하였고, Baik과 Yom[13]은 감성노동과 이직의도와 의 관계에서 감성지능이 조절효과 역할을 한다고 보고하였다. 그러므로 간호사의 이직의도를 감소시키는 데 있어 감성지능의 역할을 잘 활용해야 할 것이다.

이직의도는 현 조직의 구성원이기를 포기하고 직장을 떠나고자 하는 의도로 이직에 대하여 가장 강력한 예측변수로 인정되어 왔다[18]. 중소병원을 대상으로 이직의도를 조사한 연구를 살펴보면 간호사의 직무만족, 조직몰입과 관련하여 직무만족과 조직몰입이 낮을수록 이직의도가 높았다[19,20]. 또한 간호사의 피로, 간호업무환경, 직무 스트레스, 조직문화 등이 이직의도에 영향을 미친다[3,20,21]고 보고되었다. 이렇듯 많은 연구들이 간호사의 이직과 관련하여 주로 직무만족이나 조직몰입, 업무환경, 스트레스, 조직문화 등 작업 태도나 업무환경에 초점을 맞추었다. 그럼에도 불구하고 종합병원 간호사의 이직률이 감소되지 않는 것은 종합병원의 업무환경은 짧은 시간에 쉽게 바뀔 수 없고, 작업 태도 등도 이직의도를 충분히 설명하지 못하기 때문일 수도 있다. 그러므로 이직과 잔류 차원의 관계를 설명해주는 직무배태성과 간호사의 이직의도에 대한 연구가 필요하다. 또한 그동안 다양한 직업군에서 직무배태성과 이직의도사이에서 감성지능과 임파워먼트의 관련성에 대한 연구를 시도하고 결과를 확인한 바와 같이 종합병원 간호사에서도 이와 같은 연구가 필요할 것이다.

하지만, 현재의 종합병원 환경에서 직무배태성과, 감성지능, 임파워먼트와의 관련성과 함께 이직의도를 살펴 본 연구는 거의 없는 실정이다. 이에, 본 연구에서는 종합병원 간호사의 직무배태성과 이직의도와 의 관계 및 이들 간의 관계에서 임파워먼트와 감성지능의 조절효과를 살펴봄으로써 궁극적으로 종합병원 간호인력 관리의 새로운 패러다임을 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 종합병원 간호사의 직무배태성, 임파워

먼트, 감성지능 및 이직의도와와의 관계를 파악하는데 있으며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 종합병원 간호사의 직무배태성, 임파워먼트, 감성지능 및 이직의도의 정도를 파악한다.
- 종합병원 간호사의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이를 분석한다.
- 종합병원 간호사의 직무배태성, 임파워먼트, 감성지능 및 이직의도 간의 상관관계를 파악한다.
- 종합병원 간호사의 직무배태성, 이직의도 간의 관계에서 임파워먼트, 감성지능의 직접효과 및 조절효과를 파악한다.

3. 개념적 기틀

Price[22]는 ‘이직모형’에서 결정변수와 이직의도 간에 매개변수로서 직무만족이 영향을 미치며, 또한 다른 직장을 구할 수 있는 기회는 직무만족과 이직의 관계에서 조절변수 역할을 한다고 하였다. 또한 이 이론을 더욱 발전시켜 Price와 Mueller[23]는 ‘인과모형’에서 다양한 요인들에 의한 직무만족은 조직몰입을 가져오고 이는 이직의도에 영향을 미치며 이직의도는 이직에 직접적으로 영향을 미친다고 보고하였다. 즉, 각 요인들은 서로 인과관계로서의 역할을 하며 또한 이직의도와 이직사이에는 기회가 조절변수로서의 역할을 해 준다고 하였다. 하지만 Mitchell 등[5]은 ‘직무배태성’이라는 새로운 개념을 소개하여 이직의도에 대한 설명을 하였다.

본 연구에서는 Price[22]와 Price와 Mueller[23]의 ‘이직모형’ 및 ‘인과모형’의 틀에 Mitchell 등[5]의 직무배태성의 개념을 도입하여 직무배태성이 이직의도에 있어서 결정요인이 될 수 있고, 이직의도의 관계는 각 요인들과 상관관계가 있을 수 있으며, 나아가 조절변수로서 임파워먼트와 감성지능이라는 요인을 가져와 그 관계를 밝히고자 한다.

많은 연구에서 직무배태성은 이직의도에 부정(-) 상관관계가 있으며[5,6,10] 감성지능도 이직의도, 직무 스트레스 등에 부정(-) 상관관계[12,17]가 있음이 확인되었다. 또한 임파워먼트도 이직의도에 부정(-) 상관관계가 있음[6,15]이 확인되었다. 한편, 임파워먼트와 감성지능은 직무배태성과 이직의도와 의 관계에서 조절효과가 확인[6,12]되었다. 즉, 같은 직무배태성을 가진 종합병원 간호사들에게서 임파워먼트와 감성지능은 이직의도를 좀 더 낮춰줄 수 있을 것으로 기대된다. 이와 같이 선행연구를 통해 얻어진 본 연구의 개념적 기틀은 다음과 같다(Figure 1).

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 종합병원간호사의 직무배태성, 임파워먼트, 감성지능 및 이직의도와와의 관계를 확인하는 상관성관계 연구이다.

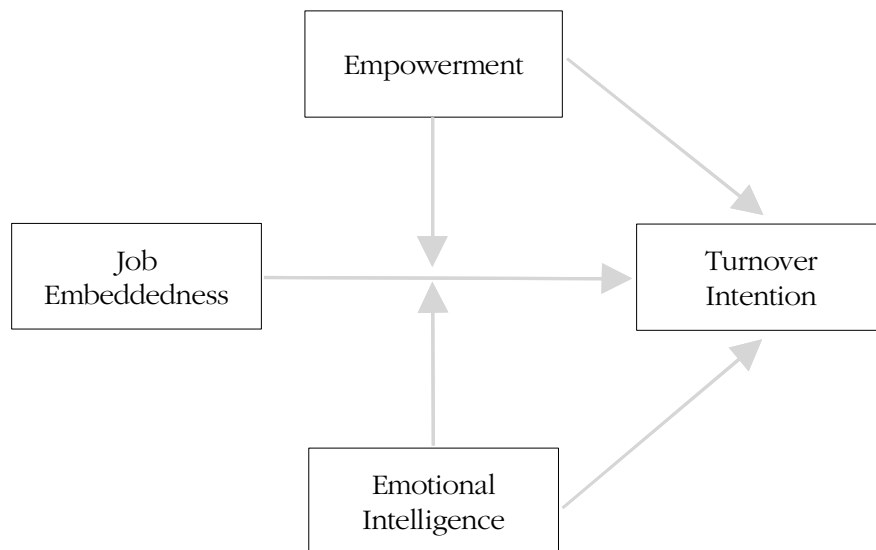


Figure 1. Conceptual framework.

2. 연구대상

본 연구는 500명상 미만의 4개의 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 자료수집을 하였다. 구체적으로 서울시에 소재한 300명상 미만의 3개 병원과 경기도에 소재한 450명상 규모의 1개 병원에 근무하는 간호사 250명이다. 대상자 수는 관측변수의 수가 12개 미만일 때는 표본의 크기가 200개가 적당하다는 근거[24] 및 다변량 통계 분석의 경우 최소한 200명에서 400명의 대상자 수를 선정하는 것이 바람직하다[25]는 근거에 따라 최소 200명 정도 선정예정이나 탈락률을 고려하여 250명으로 선정하였다.

3. 연구도구

1) 직무배태성

직무배태성(Job embeddedness)이란 종업원들의 자신의 기업에 뿌리를 내릴 수 있는 것에 대한 설명에 필요한 핵심개념이다. 한 개인의 삶은 마치 거미줄처럼 다양한 사람, 집단 등이 서로 얽혀 있는데 개인의 직업은 이러한 복잡한 웹의 중심에 있고 이렇게 복잡하게 얽혀있는 웹을 직무배태성이라고 한다. 직무배태성은 지역사회와 조직의 적합성(Fit), 연계(Links) 및 희생(Sacrifice)의 세 가지 차원으로 구성된다[5]. 본 연구에서는 Mitchell 등[5]의 직무배태성 도구를 토대로 조직 및 지역사회에 대한 직무배태성 두 가지 차원 중 조직에 대한 직무배태성으로 Kim 등[10]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이는 조직에 대한 적합성(8문항), 연계(4문항), 희생(6문항)의 총 18문항으로 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 Likert 5점 척도로 측정된다. 점수가 높을수록 직무배태성이 높음을 의미한다. 본 도구의 Cronbach's α 는 Kim 등[10]의 연구에서 .87이었고 본 연구에서는 .76이었다.

2) 임파워먼트

임파워먼트(Empowerment)는 권력의 증대로 본질적으로 업무의 수행을 용이하게 하며 능력을 갖게 하고 권한을 부여하는 등의 특성을 가지고 있는 것으로 어떤 일을 잘 수행할 수 있도록 개인의 역량을 증대하고 최대한 활용하여 확산하는 것이다[26]. 본 연구에서는 Spreizer[26]가 개발한 도구를 Moon[27]이 사용한 도구로서 의미성(4문항), 역량(4문항), 자율성(3문항), 영향력(4문항)의 4개의 하부요인으로 총 15문항의 5점 Likert 척도로 구성되며, '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '아주 그렇다' 5점으로 점수가 높을수록 임파워먼트 정도가 높음을

의미한다. 본 도구의 Cronbach's α 는 Moon의 연구[27]에서 .88이었고 본 연구에서는 .84였다.

3) 감성지능

감성지능(Emotional Intelligence)이란 자신이나 타인의 감정을 이해하고 인식하며 조직, 통합하여 행위나 사고를 함에 있어서 자신이나 타인의 감정을 이해하고 인식한 정보를 사용하는 능력과 관련된 사회적 기능의 하위 집합이다[28]. 본 연구에서는 Wong과 Law[29]가 개발한 Wong and Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS)의 16항목을 Lim[30]이 번역한 도구를 사용한다. 이 도구는 4가지 하위영역으로 자신의 감성이해(4문항), 타인의 감성이해(4문항), 감성의 활용(4문항), 감성의 조절(4문항)로 총 16문항의 7점 Likert 척도로 구성되었다. 각 문항은 '전적으로 동의한다' 7점에서 '전혀 동의하지 않는다' 1점까지로 점수가 높을수록 감성지능이 높음을 의미한다. 본 도구의 Cronbach's α 는 Lim의 연구[30]에서 .86이었고 본 연구에서도 .86이었다.

4) 이직의도

이직의도(Turnover Intention)는 자신 스스로 이직여부에 대해 평가를 진행하는 의향으로, 아직 행동으로 표출되지는 않았지만 종업원이 조직의 구성원이기를 포기하고 현재의 직장장에서 떠나려 하는 의도이다[18]. 본 연구에서는 Mobley[18]가 개발한 도구를 Moon[27]이 사용한 5문항으로 측정된 점수로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 본 도구의 Cronbach's α 는 Moon의 연구[27]에서 .85였고 본 연구에서는 .86이었다.

4. 자료수집

본 연구를 수행하기에 앞서 연구계획서와 설문지에 대해 C 대학의 기관생명윤리위원회(Institutional Review Board)의 승인(1041078-201401-HR-004-02)을 받은 후 시행하였고 자료수집기간은 2014년 1월 27일부터 2월 7일까지였다. 서울시 소재한 3개의 중소종합병원과 경기도 소재 1개의 종합병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 설문지를 배포하였다.

설문지는 연구대상 병원을 직접 방문하여 각 기관의 기관장 및 간호부서장에게 연구목적과 설명하고 동의를 얻은 후, 각 병동을 방문하여 해당 간호사에게 연구의 목적과 설문지 내용에 대해 설명한 뒤 구두로 동의한 대상자에 대하여 서면 동의

를 받고 설문지를 제공하였다. 본 설문지와 함께 연구의 목적과 응답의 비밀보장에 대한 내용과 참여의 자발성에 대한 동의요청하는 내용의 안내문을 함께 첨부하여 각 봉투에 넣었다. 대상자들은 자기 설문지 형식에 기재 후 봉투에 넣어 밀봉을 한 후 지정된 장소에 제출하면 본 연구자가 직접 방문하여 설문지를 회수하였다. 총 250부의 설문지가 배포되었고 총 233부가 회수되어 93.2%의 응답률을 보였다. 미 응답 항목이 많거나 불성실한 설문지 9부를 제외하고 최종적으로 224부를 분석에 사용하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 인구사회학적 특성을 알아보기 위해 빈도, 백분율, 평균 및 표준편차로 분석하였다.
- 대상자의 직무배태성, 임파워먼트, 감성지능 및 이직의도의 정도를 기술통계로 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도를 기술통계로 분석하고, 그 차이는 t-test, ANOVA, 사후 검증은 Scheffé로 분석하였다.
- 대상자의 직무배태성, 임파워먼트, 감성지능 및 이직의도와와의 상관관계는 Pearson's correlation으로 분석하였다.
- 직무배태성과 이직의도와와의 관계에서 임파워먼트와 감성지능의 조절효과를 검증하기 위해 위계적 다중선형회귀분석(Hierarchical Multiple Linear Regression)을 실시하였다. 이직의도에 미치는 독립변수들의 설명력 및 조절력을 파악하기 위해 위계적 다중선형회귀분석(Hierarchical Multiple Linear Regression)을 실시하기 전 먼저 다음의 회귀분석의 가정을 검정하였다. Durbin-Watson을 이용하여 오차의 자기상관을 검정하였고, 다음으로 공차한계(Tolerance)와 VIF값을 이용하여 다중공선성을 검정하였다. 다음으로 잔차 분석을 통해 모형의 선형성(linearity), 오차항의 정규성(normality) 및 등분산성(homoscedasticity) 등을 확인하였다.

연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

대상자는 여성 216명(96.4%), 남성 8명(3.6%)으로 여성이

많았다. 연령분포는 21~56세로 평균 30.9 ± 8.2 세였으며, 21~29세가 137명(61.2%)으로 가장 많았다. 결혼여부는 미혼자가 164명(73.2%)으로 많았고 교육정도는 3년제 졸업이 160명(71.4%)로 가장 많았다. 총 임상경력 평균 6년 7개월이었고 그 중 1년 이하가 66명(29.5%)로 가장 많았고 1~3년 64명(28.6%), 3~5년 41명(18.3%), 5~10년 29명(12.9%), 10년 이상이 24명(10.7%) 순이었다. 현 병원 근무경력 평균 3년 10개월이었고 그 중 1년 이하가 82명(36.6%)으로 가장 많았고 1~3년 55명(24.6%), 3~5년 39명(17.4%), 5년 이상이 48명(21.4%) 순이었다. 근무부서는 외과계가 68명(30.4%)으로 가장 많았고 직위는 일반 간호사 184명(82.1%), 수간호사 22명(9.8%), 책임간호사 18명(8.0%)의 순이었다. 근무형태는 교대 근무가 175명(78.1%), 상근근무가 49명(21.9%)으로 교대근무가 많았다. 병원 규모는 200~291병상이 164명(73.2%), 100~191병상과 400~500병상이 각각 30명(13.4%)이었다. 급여는 2,000~3,000만원이 173명(77.2%)로 가장 많았으며 병원이 위치한 지역은 서울 194명(86.8%), 경기 30명(13.4%)이었다. 이직경험이 있는 간호사는 158명(70.5%)이었다(Table 1).

2. 대상자의 직무배태성, 임파워먼트, 감성지능 및 이직의도 정도

대상자의 직무배태성, 임파워먼트, 감성지능 및 이직의도 정도는 Table 2와 같다. 대상자의 직무배태성은 5점 기준에 평균 3.10 ± 0.52 점, 임파워먼트는 5점 기준에 평균 3.45 ± 0.52 점, 감성지능은 7점 기준에 평균 4.83 ± 0.75 점, 이직의도는 5점 기준에 평균 3.37 ± 0.81 점이었다.

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도 정도 차이 분석

대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도를 분석한 결과는 Table 1과 같다. 일반적 특성과 이직의도에 있어 유의한 차이를 보인 것은 연령, 결혼 상태, 총 임상경력 및 수입이었다. 연령에서는 29세 이하가 가장 높았으며, 30~39세, 40~49세, 50세 이상의 순이었다. Scheffé를 이용한 사후 분석 결과 50대 이상보다 30대, 40대에서 통계적으로 유의하게 높았고, 30대, 40대보다 29세 이하에서 통계적으로 유의하게 높았다($F=5.34, p<.001$). 결혼 상태에 대해서는 미혼의 경우 기혼보다 이직의도가 높게 나타났다($t=-3.67, p<.001$). 총 임상경력에 대해서는 1~3년차의 간호사의 이직의도가 가장 높았고 1년

Table 1. Demographic Characteristics and Difference of Turnover Intension by General Characteristics

(N=224)

Characteristics	Categories	n (%)	Turnover Intension	
			M±SD	t or F (p) Scheffé
Age (year)	≤ 29 ^a	137 (61.2)	3.53±0.74	5.34 (< .001) a > b, c b, c > d
	30~39 ^b	52 (23.2)	3.21±0.87	
	40~49 ^c	24 (10.7)	3.04±0.81	
	≥ 50 ^d	11 (4.9)	2.89±0.84	
Marital status	Married ^d	60 (26.8)	3.05±0.83	-3.67 (< .001) b > a
	Single ^b	164 (73.2)	3.49±0.77	
Education	Associate's	160 (71.4)	3.33±0.79	2.33 (.075)
	RN-BSN	36 (16.1)	3.27±0.84	
	Bachelor's	24 (10.7)	3.77±0.79	
	Master's	4 (1.8)	3.38±0.92	
Total career (year)	< 1 ^a	66 (29.5)	3.42±0.80	3.39 (.010) b > a, c b > e > d
	1~3 ^b	64 (28.6)	3.56±0.69	
	3~5 ^c	41 (18.3)	3.29±0.83	
	5~10 ^d	29 (12.9)	2.91±0.87	
	> 10 ^e	24 (10.7)	3.28±0.90	
Career in current hospital (year)	< 1	82 (36.6)	3.47±0.81	4.96 (.078)
	1~3	55 (24.6)	3.58±0.60	
	3~5	39 (17.4)	3.29±0.83	
	> 5y	48 (21.4)	3.02±0.88	
Type of unit	Medical	55 (24.6)	3.32±0.83	1.00 (.716)
	Surgical	68 (30.4)	3.35±0.70	
	Outpatient clinic and other units	34 (15.1)	3.31±1.02	
	Special units	67 (29.9)	3.46±0.78	
Position	Head nurse	22 (9.8)	3.18±0.83	2.51 (.084)
	Charge nurse	18 (8.1)	3.04±0.66	
	Staff nurse	184 (82.1)	3.42±0.81	
Shift	Day only	49 (21.9)	3.19±0.83	-1.72 (.087)
	All shifts	175 (78.1)	3.42±0.79	
Number of beds	100~191	30 (13.4)	3.38±0.83	1.00 (.370)
	200~299	164 (73.2)	3.40±0.82	
	300~399	0 (0.0)		
	400~500	30 (13.4)	3.18±0.68	
Income (10,000 won/year)	2,000~3,000 ^a	173 (77.2)	3.44±0.79	3.76 (.025) a, b > c
	3,000~4,000 ^b	48 (21.5)	3.16±0.79	
	4,000~5,000 ^c	3 (1.3)	2.58±0.88	

이하, 3~5년, 10년 이상, 5~10년의 간호사 순이었다. 사후 분석 결과 1~3년이 1년 이하, 3~5년보다 유의하게 높았고, 10년 이상이 1~3년보다는 유의하게 낮았고 5~10년보다는 유의하게 높았다(F=3.39, $p=.010$). 연 수입의 경우 2,000~3,000만원, 3,000~4,000만원, 4,000~5,000만원의 순으로 이직의도가 높았으며 사후 분석결과 2,000~3,000만원, 3,000~4,000만원이 4,000~5,000만원보다 통계적으로 유의하게 높았다

(F=3.76, $p=.025$).

4. 대상자의 직무배태성, 임파워먼트, 감성지능 및 이직의도와 의 상관관계

대상자와 관련된 직무배태성, 임파워먼트, 감성지능 및 이직의도와 의 상관관계는 Table 2와 같다. 본 연구의 종속변수

Table 2. Descriptive Statistics and Correlations among Embeddedness, Empowerment, Emotional Intelligence and Turnover Intension (N=224)

Variables	M±SD	Embeddedness	Empowerment	Emotional intelligence	Turnover intension
		r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Embeddedness	3.10±0.52	1			
Empowerment	3.45±0.52	.64 (< .001)	1		
Emotional intelligence	4.83±0.75	.43 (< .001)	.58 (< .001)	1	
Turnover intension	3.37±0.81	-.55 (< .001)	-.32 (< .001)	-.27 (< .001)	1

인 이직의도는 모든 변수 간 상관관계를 보였다. 즉 이직의도는 직무배태성, 임파워먼트, 감성지능과 모두 음(-)의 상관관계를 보였다. 즉 이직의도와 각 변수들과의 상관관계는 직무배태성($r=-.55, p<.001$), 임파워먼트($r=-.32, p<.001$), 감성지능($r=-.27, p<.001$)으로 나타났다.

5. 직무배태성과 이직의도와의 관계에서 임파워먼트와 감성지능의 조절효과

직무배태성과 이직의도와의 관계에서 임파워먼트와 감성지능의 조절효과를 검증한 결과는 Table 3과 같다. 이직의도에 미치는 독립변수들의 설명력 및 조절력을 파악하기 위해 위계적 다중선형회귀분석(Hierarchical Multiple Linear Regression)을 실시하였다. 분석 전 먼저 회귀분석의 가정을 검증하였다. Durbin-Watson을 이용하여 오차의 자기상관을 검증한 결과 2.07로 검정통계량(1.74)보다 크기 때문에 자기상관이 없다고 할 수 있다. 다음으로 공차한계(Tolerance)와 VIF값을 이용하여 다중공선성을 검증한 결과 공차한계는 0.29~0.60로 0.1 이상이었고, VIF값은 1.68~3.40로 10보다 크지 않으므로 모든 변수는 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. 다음으로 영향력 분석을 Cook's D통계량을 이용하여 분석한 결과 224개 중 1.0 이상인 개체는 없었다. 다음으로 잔차 분석 결과, 모형의 선형성(linearity), 오차항의 정규성(normality) 및 등분산성(homoscedasticity)이 확인되었다. 분석을 위하여 일반적 특성 중 결혼상태는 미혼은 0, 기혼은 1의 값으로, 수입은 연봉 3,000 이하가 0, 연봉 3,000 이상은 1의 값을 갖도록 더미변수로 전환시켰다.

회귀모형을 분석한 결과는 다음과 같다. Model 1은 일반적 특성 중 이직의도와의 관계에서 유의하게 나온 연령, 결혼유무, 총 임상경력, 급여수준은 이직의도와 밀접하게 관련이 있는 것으로[12,15] 이들을 통제변수로 사용하였다. Model 1의

설명력은 5.8%로 일반적 특성 중 이직의도와의 관계에서 유의하게 나온 연령, 결혼유무, 총 임상경력, 급여수준 각각은 유의하지 않았지만 모형은 통계적으로 유의하였다($F=4.46, p=.002$). Model 2에서는 직무배태성을 독립변수로 추가하였고 설명력은 총 30.6%로 24.8% 증가되었으며 모형은 통계적으로 유의하였다($F=20.62, p<.001$). 직무배태성은 Model 2에서 통계적으로 유의한 음(-)의 변수였다($\beta=-.54, p<.001$). Model 3은 임파워먼트를 독립변수로 추가하였고 Model 2보다 설명력은 총 30.6%로 2.1% 증가되었으며 모형은 통계적으로 유의하였다($F=17.56, p<.001$). 또한 임파워먼트는 Model 3에서 통계적으로 유의한 음(-)의 변수였다($\beta=-.20, p=.039$). Model 4는 감성지능을 독립변수로 추가하였으며 설명력은 총 33.1%로 0.4%증가되었고 모형 또한 통계적으로 유의하였다($F=15.24, p=.047$). Model 4를 중심으로 이직의도에 영향을 주는 변수들을 살펴보면 직무배태성($\beta=-.58, p<.001$), 감성지능($\beta=-.68, p=.047$)은 통계적으로 유의한 음(-)의 변수임이 확인되었다. Model 5는 직무배태성과 임파워먼트, 직무배태성과 감성지능을 곱한 변수를 추가하였는데 설명력이 총 34.6%로 1.5% 추가적으로 증가하였고 모형도 통계적으로 유의하였다($F=12.06, p<.001$). 한편, Model 5에서 직무배태성과 감성지능 곱한 변수는 음(-)이 관련성을 나타내어($\beta=-.74, p=.048$) 감성지능은 직무배태성과 이직의도와의 관계에서 조절작용을 하는 것으로 나타났으나, 직무배태성과 임파워먼트는 통계적으로 유의하지 않아($\beta=.21, p=.716$) 임파워먼트는 이직의도에는 직접적인 영향을 미치지나 직무배태성과 이직의도와의 관계에서는 조절작용을 하지 않는 것으로 나타났다.

논 의

병원계 간호사의 지나친 이직은 투자비용과 신규간호사로

Table 3. Summary of Hiterarchical Multiple Linear Regression with Turnover Intension

Variables	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
	β (<i>p</i>)	β (<i>p</i>)	β (<i>p</i>)	β (<i>p</i>)	β (<i>p</i>)
Age (year)	-.14 (.121)	-.07 (.359)	-.08 (.305)	-.09 (.237)	-.10 (.236)
Marriage	.14 (.096)	.10 (.156)	.10 (.150)	.09 (.209)	.08 (.267)
Total career	.03 (.712)	.10 (.141)	.09 (.171)	.09 (.190)	.08 (.250)
Salary	-.02 (.822)	-.02 (.995)	-.01 (.859)	-.01 (.935)	-.10 (.162)
Embeddedness (E)		-.54 (< .001)	-.59 (< .001)	-.58 (< .001)	-.56 (< .001)
Empowerment (EP)			.20 (.039)	.13 (.091)	.14 (.096)
Emotional intelligence (EI)				-.68 (.047)	.35 (.084)
E x EP					.21 (.716)
E x EI					-.74 (.048)
Adjusted R ²	.058	.306	.327	.331	.346
F	4.46	20.62	17.56	15.24	12.06
<i>p</i>	.002	< .001	< .001	< .001	< .001

E×Ep=Embeddedness×Empowerment; E×EI=Embeddedness×Emotional intelligence.

대체하기 위한 손실을 부담해야 하며 환자간호의 질에 영향을 미친다. 특히 종합병원은 상급종합병원에 비해 열악한 근무환경 및 복지 부족 등으로 인하여 간호사 이직률이 증가하고 있으며 이로 인한 간호사 부족은 심각한 현실이다[2]. 본 연구는 중소병원 간호사의 이직의도에 있어 직무배태성, 임파워먼트, 감성지능과의 관계를 밝혀 종합병원 간호사의 이직을 감소하기 위한 기초자료를 제공하기 위해 시도되었다.

대상자의 이직의도와 관련된 주요 변수인 직무배태성은 5점 만점에 평균 3.10±0.52점으로 동일한 측정도구를 사용하여 600명상 이상 800명상이하의 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim 등[10]의 3.02±0.43점보다 다소 높았고 중소병원 간호사를 대상으로 한 Kim과 Kang[3]의 3.08±0.41점과 비슷하였다. 병원마다 조직의 분위기나 근무조건은 모두 다양하지만, 종합병원의 경우 직무배태성 점수가 상급종합병원에 비해 오히려 다소 높게 나타났다는 것은 병원규모와 상관없이 직무배태성 정도는 얼마든지 증가시킬 수 있을 것으로 사료되나 이에 대한 추후 연구가 필요할 것이다.

임파워먼트는 5점 만점에 평균 3.45±0.52점으로 동일한 측정도구를 사용하여 800명상 규모의 종합병원 간호사를 대상으로 한 Oh와 Chung[15]의 평균 3.60±0.43점보다는 다소 낮았고 대학병원 간호사를 대상으로 한 Yom과 Choi[11]의 평균 3.48±0.49점과 비슷했고, 감성지능은 7점 만점에 평균 4.83±0.75점으로 역시 동일한 측정도구를 사용하여 종합병

원 간호사를 대상으로 한 Park 등[12]의 평균 4.57±0.61점, Han[17]의 평균 4.43±0.61점보다 높게 나타났다. 즉, 본 연구에서 간호사의 임파워먼트는 상급종합병원에 비해 다소 낮았으나, 오히려 감성지능은 높게 나타났다.

이직의도는 평균 3.37±0.81점으로 동일한 측정도구를 사용하여 중소병원을 대상으로 한 Kwon과 Kim[21]의 평균 3.52±0.53점과 600명상 이상 800명상이하 종합병원을 대상으로 한 Kim 등[10]의 3.70±0.82점보다는 낮았지만 대학병원을 대상으로 한 Park 등[12]의 평균 3.31±0.60점보다는 약간 높았다. 이는 병원규모에 따라 이직의도가 높거나 낮다고 단정 지을 수 없으며 병원에 따른 근무조건 및 근무환경, 급여, 복지정책, 인력관리 등의 다양한 요인에 의해 이직의도가 관련된다고 볼 수 있을 것이다.

일반적 특성에 따른 이직의도에서 유의한 차이를 보인 것은 연령, 결혼 상태, 총 임상경력, 연수입이었다. 연령으로 20대의 간호사가 이직의도가 가장 높았고 50대 이상의 간호사가 이직의도가 가장 낮았다. 본 연구결과는 중소병원 간호사를 대상으로 이직의도를 연구한 Kim과 Kang[3], Kwon과 Kim[21]의 연구결과와 동일하다. 총 임상경력에 따라서는 1~3년차의 간호사가 1년 이하와 3~5년차 간호사보다 이직의도가 높았으므로 20대의 간호사 중에서도 특히 1~3년차의 간호사가 이직의도가 높음을 알 수 있었다. 1~3년차의 간호사들은 적당한 임상경력과 젊은 연령을 바탕으로 현재보다 근무환경

이나 조건이 더 좋은 상급종합병원으로 옮길 수 있는 기회가 많기 때문일 것이다. 이에 반해 연령이 증가할수록 더 좋은 조건의 병원으로 옮기는 것이 쉽지 않고 병원을 옮기더라도 비슷한 조건이나 더 열악한 병원에서 일하게 될 가능성이 많아 자신의 현재 병원에서 일하게 되는 것일 것이다. 반면 대학병원을 대상으로 한 Oh와 Chung[15]의 연구에서도 동일한 결과를 보여주어 병원규모와 상관없이 간호사들의 연령이 낮을수록 이직의도는 증가하는 것을 알 수 있다.

미혼의 간호사가 기혼의 간호사에 비해 이직의도가 높게 나타났는데 이는 간호사를 대상으로 이직의도를 연구한 대부분의 연구와 동일한 결과이다[12,15,17]. 직무배태성의 개념 중 희생의 개념과 관련하여 설명한다면 기혼의 간호사들은 미혼의 간호사들에 비해 살림과 육아의 문제들로 인하여 시간과 공간이동에 있어 자유롭지 못할 것이다. 때문에 이직으로 인해 개인이 감수해야 하는 희생은 미혼의 간호사에 비해 훨씬 크다고 할 수 있다. 그러므로 기혼간호사가 미혼간호사에 비해 이직의도가 낮은 것으로 짐작된다.

본 연구결과, 4,000만원 이상의 수입이 있는 간호사가 4,000만원 미만의 수입이 있는 간호사보다 이직의도가 낮았다. 중소병원 간호사를 대상으로 한 Kwon과 Kim[21]의 연구에서도 동일한 결과를 보였다. 병원의 특성상 대부분의 간호사의 경우 수입이 높아질수록 이직을 할 경우 같은 수입을 보장하며 다른 병원에 취업하는 것이 어렵다. 또한 수입이 증가한다는 것은 그만큼 연령이나 임상경력 및 보직이 증가한다는 의미이기 때문에 위의 결과와 비슷한 맥락일 것이다. 하지만 Oh와 Chung[15]의 연구에서는 수입이 이직의도에 유의한 변수가 되고는 있으나 무조건 수입이 낮다고 이직의도가 높거나 수입이 높다고 이직의도가 낮지는 않았다. 그러므로 간호사의 수입여부는 이직의도에 있어 영향요인은 될 수 있으나 강한 결정인자는 아닌 것으로 보인다.

상관관계 분석 결과, 직무배태성, 임파워먼트 및 감성지능은 모두 이직의도와 음(-)의 상관관계가 있었다. 임파워먼트와 감성지능은 모두 이직의도에 유의한 음(-)의 상관관계가 있다는 연구결과는 다른 많은 연구들에서도 밝혀졌다. 특히 임파워먼트와 이직의도와 관련된 연구를 살펴보면, Oh와 Chung[15]의 연구에서는 임파워먼트가 간호사의 이직의도에 부정(-) 영향을 준다고 하였고 Park 등[12]의 연구에서는 간호사의 감성지능은 이직의도에 부정(-) 상관관계가 있다고 하였다. 종합하면, 임파워먼트가 높을수록, 감성지능이 높을수록 간호사의 이직의도는 낮다고 볼 수 있다.

회귀분석 결과, 통제변수로 사용된 연령, 결혼 상태, 총 임

상 경력 및 수입은 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 결정변수는 아니었다. Model 4를 중심으로 살펴보면, 직무배태성과 감성지능은 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 결정변수임을 확인할 수 있었다. 이는 직무배태성과 감성지능이 경력정체, 자기효능감, 조직시민행동 등보다 간호사의 이직의도에 영향을 많이 미친다는 선행연구결과[3,7]와 유사하였다. 즉, 간호사들은 현재 병원이나 조직, 직무 등이 나에게 잘 맞을수록, 근무하고 있는 병원의 관련 부서, 동료등과 상호작용 및 관련성, 친근성이 높을수록 그리고 병원을 떠날 경우 잃는 다양한 형태의 희생 등이 많아질수록 이직의도가 낮아짐을 알 수 있었다.

본 연구에서는 특히 직무배태성, 임파워먼트 및 감성지능이 이직의도에 영향을 미치는 직접효과뿐만 아니라 직무배태성과 이직의도 사이에서 임파워먼트와 감성지능이 이직의도에 조절효과를 갖는지 분석하고자 하였다. 완충효과는 간호사의 임파워먼트/감성지능이 높을수록 직무배태성을 증가시켜 이직의도가 낮아진다고 본다. 반면 역완충효과는 임파워먼트/감성지능이 높을수록 직무배태성이 감소되어 이직의도를 더 증가시키는 것이다. 본 연구결과, 감성지능의 경우 직무배태성과 이직의도 사이에서 조절효과를 해 직무배태성과 관련된 이직의도를 역완충시킬 수 있었다. 즉, 감성지능이 높을수록 직무배태성이 증가되어 이직의도가 줄어드는 것이 아니라 감성지능이 높을수록 직무배태성이 감소되어 오히려 이직의도가 더 커진다고 볼 수 있다. 본 연구결과는 Baik과 Yom[13]의 연구결과와 동일하였다. Baik과 Yom[13]의 연구결과를 살펴 보면, 간호사의 감성지능이 높을수록 오히려 감정노동의 부정적인 영향이 더 커져 소진이 더 높아진다는 역완충효과를 지지하고 있다. 그러나 다른 직업을 대상으로 한 Ko[9]의 연구에서는 감성지능이 높을수록 근로자의 직무배태성이 증가되어 이직의도가 감소한다고 하여, 간호사와 다른 직업군에서 상반된 결과를 보이고 있었다. 최근 감성지능은 간호사의 업무 관련 중요한 요인으로 부각되며, 감성지능이 높은 간호사가 업무성과도 높게 나오고 있다[12]. 그러므로 본 연구결과에 대한 견해를 밝히자면 500병상 미만 종합병원에서는 감성지능이 높은 우수한 간호사들을 이에 맞게 개발시키지 못하거나 스스로 역량을 발휘할 기회가 부족한 경우 오히려 현 병원에 더 적응하지 못하고 직무배태성이 감소되어 이직의도가 증가되며, 개인의 역량을 펼 수 있는 기회가 상대적으로 더 많은 상급종합병원으로의 이동이 증가된다고 해석할 수 있을 것이다. 반면, 본 연구에서 임파워먼트는 이직의도에 직접적인 영향을 미치지 못했으며 나아가 직무배태성과 이직의도 사이

에서 조절작용을 하지도 못하였다. 직무배태성과 이직의도 간의 임파워먼트 조절효과에 관한 연구로는 Kang과 Kang[6]의 연구에서 서비스 산업종사자의 직무배태성과 이직의도간의 임파워먼트의 조절효과를 검증하였으나, 간호학 관련 연구에서는 찾아볼 수 없었다. 그러므로 임파워먼트의 직접효과와 조절효과에 관하여는 다양한 유형의 결과변수들을 대상으로 추후 반복연구가 필요하다고 사료된다.

본 연구결과를 종합하여 종합병원 간호사들의 이직의도를 감소하기 위한 방안을 제시하면 다음과 같다. 종합병원에서 근무하는 간호사들의 경우 다양한 근무환경을 짧은 시간 안에 바꾸는 것은 어렵다. 그러므로 작업태도나 업무환경 등의 외적 요인보다 기존의 자원을 잘 활용하여 조직에 대한 적합성, 연계, 희생의 직무배태성의 3하위 요인을 증가시키도록 고려한 전략을 마련하여 간호사의 직무배태성을 증가시키는 방안을 고려해야 할 것이다. 예컨대 간호사 채용시점부터 희망하거나 적합한 부서에 배치를 하고, 간호사가 현재 부서적응을 잘 못한다면 더 잘 적응할 수 있는 부서로의 변경 등을 통해 조직 적합성을 증가시켜야 한다. 또한 병원 내 의사소통 활성화 및 상호관계 증진을 위해 다양한 동호회 활동이나 다양한 직종으로 형성된 위원회 활동 등을 통해 개인 간의 상호작용을 증가시키고 나아가 부서 간 상호작용을 증진시켜 조직내 연계를 공고히 해야 할 것이다. 또한 유형, 무형의 복지 및 장기근무 직원을 위한 혜택 등을 증가시켜 병원을 떠나고자 할 때 개인이 포기해야 하는 물질·심리적 희생으로 인해 각 개인이 더욱 조직에 머무르고자 하는 의도를 증가시켜야 할 것이다.

결론

본 연구는 종합병원 간호사의 직무배태성, 임파워먼트, 감성지능 및 이직의도와 의 관계 및 임파워먼트, 감성지능의 직접효과, 조절효과 등을 확인하기 위한 상관성 관계 연구이다. 본 연구결과 종합병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 결정변수는 직무배태성과 감성지능이었으며 감성지능은 직무배태성과 이직의도와 의 관계를 조절하였다. 즉, 간호사의 감성지능이 높을수록 직무배태성이 감소되어 이직의도를 더 증가시키는 것이다. 하지만 직무배태성과 이직의도와 의 관계에서 임파워먼트의 조절효과는 확인되지 않았다. 따라서 종합병원 간호사의 이직의도를 감소시키기 위해 직무배태성이라는 개념을 이해하고 조직 구성원으로서 업무와 부서에 잘 적응하고 병원 내 다양한 조직 안에서 상호작용을 증가시켜 병원에 대한 적합성 및 연계를 증가시키고 조직에 남을수록 다양한

혜택 등을 마련하여 병원을 떠남으로써 올 수 있는 희생 등을 통해 이직의도를 감소시킬 수 있도록 해야 할 것이다. 그러나 감성지능이 높을수록 직무배태성이 감소되어 오히려 이직의도가 더 커진다면 간호사의 감성지능을 높이는 것만이 바람직한 것만은 아니라는 점을 숙고할 필요가 있다.

본 연구는 종합병원 간호사들의 이직의도를 직무배태성, 임파워먼트 및 감성지능이라는 새로운 측면으로 이해할 수 있었다. 따라서 본 연구결과가 종합병원 간호사들의 이직감소를 위한 방안을 제시할 수 있는 기초자료를 제공할 수 있다고 사료된다. 나아가 간호사를 대상으로 직무배태성과 이직의도 관련 연구가 적게 수행되었기 때문에 추후 다양한 간호사 그룹 및 대상자를 달리하여 반복연구를 시행하고 또한 다양한 결과변수를 선정하여 임파워먼트와 감성지능의 조절효과 검증을 제안한다.

REFERENCES

1. Cae KS, No WJ, Park MM, Jeung EJ, Jo OO. Survey on the status of hospital nursing staffing. Hospital Nurses Association, 2013.
2. Do ES, Kim MY. Comparison of internal marketing, job satisfaction and customer orientation of nurses by size of medical care institution: small-medium hospitals and general hospitals. Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 2012;18(1):56-66.
<http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2012.18.1.56>
3. Kim YM, Kang YS. 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, 2013;14(10): 5078-5090. <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.10.5078>
4. Maertz CP, Campion MA. Turnover. International Review of Industrial and Organizational Psychology, 1998;13:49-82.
5. Mitchell TR, Holtom BC, Lee TW, Sablinski CJ, Erez M. Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. Academy of Management Journal, 2001;44(6):1102-1121. <http://dx.doi.org/10.2307/3069391>
6. Kang MS, Kang YS. Empowerment moderating effect between job embeddedness and intention to transfer in service industry employee. Journal of Business Education, 2011;25(3):195-214.
7. Kim JH. The effects of job embeddedness on turnover intention and organizational citizenship behavior in hospital employee: focusing on moderating effect of personality traits [dissertation]. Busan: Kyungsung University; 2009. p.52-53.
8. Sung HN, Cho DH. The relationship of job embeddedness

- and turnover intention: focused on the mediating effect of job satisfaction in the construction IT industry. *Daehan Academy of Management Information Systems*, 2013;32(2):339-357.
9. Ko JS. A study on the moderating effect of emotional intelligence and turnover intention by job embeddedness. *Journal of Industrial Economics and Business*, 2012;25(2):1789-1810.
 10. Kim EH, Lee EJ, Choi HJ. Mediation effect of organizational citizenship behavior between job embeddedness and turnover intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 2012;18(4):394-401.
<http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2012.18.4.394>
 11. Yom YH, Choi KS. The effects of psychological empowerment and transformational leadership on organizational commitment among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 2005;11(3):315-322.
 12. Park SM, Park OO, Moon H. The effect of emotional intelligence in the relationship between emotional labor and turnover intention to the general hospital nurses. *Health and Social Welfare Review*, 2013;33(3):540-564.
 13. 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):271-280.
<http://dx.doi.org/jkana.2012.18.3.271>
 14. Conger JA, Kanungo RN. The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, 1988;13(3):471-482. <http://dx.doi.org/10.2307/258093>
 15. Oh EH, Chung BY. The effect of empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 2011;17(4):391-401.
<http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2011.17.4.391>
 16. Freshwater D, Stickley T. The heart of the art: Emotional intelligence in nurse education. *Nursing Inquiry*, 2004;11(2):91-98. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1440-1800.2004.0018.x>
 17. Han SJ. 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*, 2011;11(7):418-425.
<http://dx.doi.org/jkca.2011.11.7.418>
 18. Mobley WH, Fisk MJ. Employee turnover, causes, consequences, and control. Addison-Wesley Reading, MA; 1982.
 19. Sara DG, Joeri H, Roland P. Revisiting the impact of job satisfaction and organizational commitment on nurse turnover intention: An individual differences analysis. *International Journal of Nursing Studies*, 2011;48(12):1562-1569.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.06.007>
 20. Gormley DK, Kennerly S. Predictors of turnover intention in nurse faculty. *The Journal of Nursing Education*, 2011;50(4):190-196. <http://dx.doi.org/10.3928/01484834-20110214-05>
 21. Kwon JO, Kim EY. Impact of unit-level nurse practice environment on nurse turnover intention in the small and medium sized hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 2012;18(4):414-423.
<http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2012.18.4.414>
 22. Price JL. The study of turnover. 1st ed. Iowa State University Press Ames; 1977.
 23. Price JL, Mueller CW. Absenteeism and turnover of hospital employees. 5rd ed. JAI Press (Greenwich, Conn); 1986.
 24. Jöreskog KG, Sörbom D. LISREL 7: A guide to the program and applications. SPSS Chicago III; 1989.
 25. Blunch N. Introduction to structural equation modeling using SPSS and AMOS. Sage; 2008.
<http://dx.doi.org/10.4135/978144624935>
 26. Spreitzer GM. Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 1995;38(5):1442-1465.
<http://dx.doi.org/10.2307/256865>
 27. Moon SJ. Structural model of nurses' intentions of changing workplaces [dissertation]. Seoul: Kyunghee University; 2010. p. 31-33.
 28. Akerjordet K, Severinsson E. Emotional intelligence in mental health nurses talking about practice. *International Journal of Mental Health Nursing*, 2004;13(3):164-170.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1440-0979.2004.0328.x>
 29. Wong C, Law KS. The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 2002;13(3):243-274.
[http://dx.doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00099-1](http://dx.doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00099-1)
 30. Lim JS. Research on the relationship between emotional intelligence of employees, Attitudes of employee and behavior[master's thesis]. Seoul, Korea University; 2004. p. 48-50.