

# 간호사의 폭력경험이 이직의도에 미치는 영향

## The Effect of Violence Experience on Turnover Intention among Nurses

백지범\*, 강숙정\*\*

국립암센터 · 이화여자대학교 간호대학 간호학부\*, 이화여자대학교 간호대학 간호학부\*\*

Ji Bum Baek(lovedighk@gmail.com)\*, Sook Jung Kang(sookjungkang@ewha.ac.kr)\*\*

### 요약

본 연구는 간호사의 언어적, 신체적, 성적 폭력경험을 파악하고, 이러한 폭력경험과 이직의도와의 관계를 파악하고자 시도된 연구이다. 전국보건의료산업노동조합이 실시한 2016년 보건의료 노동자 실태조사의 원시자료를 사용하였으며, 본 연구의 대상자는 전국의 간호사 11,154명이었다. 본 연구 결과 과반수 정도(47.2%)의 간호사가 동료, 환자, 보호자로부터 언어폭력을 경험하였으며, 간호사의 75.3%가 이직의도가 있는 것으로 나타났다. 또한 폭력경험이 있는 간호사가 그렇지 않은 간호사보다 2.65배 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 향후 연구에서는 간호사의 폭력경험이 이직의도에 미치는 부정적인 효과를 감소시키는 조절 변수를 확인할 필요가 있으며 간호사의 폭력 경험 극복 프로그램의 개발 및 적용을 위한 연구를 시행할 것을 제안한다.

■ 중심어 : | 간호사 | 폭력 | 이직의도 |

### Abstract

The purpose of this study was to understand verbal, physical, and sexual violence experiences among nurses and to explore the relationship between violence experiences and turnover intentions among nurses. In this study, a nationwide data of 11,154 nurses from the 2016 Health Workers' Survey conducted by Korean Health and Medical Workers' Union(KHMU) were utilized. Results showed that about half (47.2%) of nurses were experiencing verbal violence from colleagues, patients, and caregivers. Also, 75.3% of nurses in this study had the turnover intention. Finally, nurses who experienced violence had 2.65 times more of turnover intention than nurses who did not have violence experiences. There is a need to conduct a research identifying significant moderating factors which could alleviate the effect of violence experiences on turnover intentions as well as a research to develop and apply the program assisting nurses to overcome violence experience.

■ keyword : | Nurse | Violence | Turnover Intention |

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성

폭력이란 ‘타인을 향한 파괴적인 행위’를 말하며, 그

중 병원폭력이란 ‘안전, 웰빙, 건강에 위협을 주는 행위로서 직원이 업무 시 받는 모욕이나 위협, 폭행 행위’를 말한다[1]. 이러한 폭력은 병원의 다양한 곳에서 발생할 가능성이 존재하는데, 선행연구에 따르면 병원 근로자

중 간호사가 폭력의 위협에 가장 많이 노출되는 것으로 밝혀졌다[2]. 실제로 국내연구 결과에 따르면 국내 간호사의 97.4%가 다양한 폭력을 경험하는 것으로 나타났다[3]. 국외연구에서도 간호사의 폭력경험이 비슷한 수준으로 보고되고 있는데 미국에서는 간호사의 96%가 언어적 폭력을 경험하였다고 하며[4], 스위스의 간호사 중 72%는 환자 및 보호자로부터 언어적 폭력을, 42%는 신체적 폭력을 경험한 것으로 나타났다[5][6]. 이와 같이 간호사의 폭력경험에 대한 국제적인 관심과 노력이 있었음에도 불구하고 여전히 많은 간호사가 높은 수준의 폭력에 노출되어 있음을 알 수 있다.

선행연구에 따르면 이러한 간호사의 폭력경험은 간호사의 개인적 측면과 간호사가 속한 조직적 측면 모두에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[7-10]. 먼저 개인적 측면으로는 간호사는 시시각각 변화하는 환자의 상태를 지속적으로 확인하고 적절한 간호를 정확하게 제공해야 하는데, 폭력에 노출된 간호사는 심계항진이나 소화불량, 두통 등의 신체적 증상과 불안, 무가치감, 우울 등의 정서적 반응을 경험할 뿐 아니라 가족이나 사회적 관계의 어려움, 관계에서의 위축됨 또한 경험한다고 보고되고 있다[7][8]. 이러한 신체적, 정서적 반응은 간호사가 간호에 집중하지 못하여 투약오류를 발생시키거나, 의료진과 원활한 의사소통이 되지 않아 환자안전에 부정적인 결과를 초래하는 등 간호의 질을 저하시킬 가능성이 크다[9]. 또한 언어적, 신체적 폭력경험은 간호사의 이직의도를 증가시키는 것으로 나타났다[10].

비록 선행연구에서 간호사의 폭력경험이 간호사 개인 및 조직에 미치는 부정적 영향을 살펴본 것 하였으나 추가 연구가 필요한 부분은 많다. 첫째, 대부분의 연구가 임의로 선정된 병원을 대상으로 하여 연구를 진행하였다[5][8][10]. 둘째, 폭력경험과 관련하여 대부분의 국내연구가 개인적 측면에 대해 연구를 진행하였으며, 조직적 측면의 변수인 이직의도와와의 관계를 살펴본 연구도 환자 혹은 보호자와의 접촉이 최소화되어있는 특정 부서(예; 수술실, 혈액 투석실) 근무자만을 그 대상으로 하였다[14][18]. 따라서 연구결과를 일반화하기 위해서는 대규모 표본을 대상으로 한 연구가 필요할 것으로

생각된다.

이에 본 연구에서는 전국보건의료산업노동조합이 실시한 보건의료 노동자 실태조사의 원시자료를 이용하여 대규모의 간호사를 대상으로 다양한 인구통계학적 요인들에 따른 폭력경험과 이직의도와의 관계를 알아보고자 한다. 더 나아가 폭력경험이 이직의도에 미치는 영향을 파악하여 간호사의 폭력경험의 예방 및 극복을 위한 전략의 기초를 마련하고자 한다.

본 연구에서 이직의도를 결과변수로 본 이유는 이직이 조직에 부정적인 결과(예; 신규채용 및 교육 비용 증가, 경력간호사의 생산성 감소 등)를 야기하는 중요한 변수이며, 인력수준이 의료사고 발생률 감소, 재원일수 감소, 사망률 감소 등 의료 서비스 질 향상에 기여하기 때문에 간호사의 폭력경험에 따른 이직의도가 간호행정에서 중요하게 다루어야 할 문제라고 선행연구에서 밝히고 있기 때문이다[11][12].

## 2. 연구목적

본 연구의 목적은 간호사의 폭력경험과 이직의도를 파악하는 것으로 구체적 목적은 다음과 같다.

- 간호사의 폭력경험 및 이직의도를 파악한다.
- 간호사의 폭력예방교육 경험 및 해당 병원의 폭력에 대한 대처방안 현황을 파악한다.
- 간호사의 일반적 특성 및 폭력경험에 따른 이직의도의 차이를 파악한다.
- 간호사의 폭력경험이 이직의도에 미치는 영향을 확인한다.

## II. 문헌고찰

폭력경험은 임상간호 현장에서 간호사가 타인으로 인해 경험하게 되는 불쾌한 또는 모욕적인 말, 언어적 및 신체적 위협, 신체적 손상 등을 의미한다[15]. 폭력경험에 대한 선행연구들에서는 주로 폭력경험에 따른 결과를 다루어 왔다. 선행연구 결과에 따르면 간호사의 폭력경험은 간호사의 개인적 측면(예; 정서적 문제, 대인관계 위축, 업무수행능력 저하, 직무만족도 저하 등)

과 간호사가 속한 조직적 측면에 부정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 이 중 조직적 측면의 부정적인 영향 중 하나로 개인이 폭력으로 인하여 조직 구성원의 자격을 버리고 조직 밖으로 이동하는 이직을 들 수 있다 [16]. 종합해보면 간호사의 반복된 폭력경험이 신체적, 정서적 문제를 야기할 수 있고 이로 인하여 대인관계가 위축 될 수 있고, 업무수행 능력이 저하될 수 있으며, 직무만족도에도 부정적인 영향을 미친다고 하였으며, 더 나아가서는 소진을 겪게 되어 이직을 고려할 수 있음을 [17] 알 수 있었다. 그러나 선행연구에서 폭력경험과 이직의도와의 관계를 실증적으로 밝힌 연구는 찾아보기 어려워 이를 확인해 볼 필요성이 있다. 간호사의 언어폭력과 이직의도와의 관계를 살펴본 연구는 있었으나 일개병원 간호사를 대상으로 하였다라는 점, 의료인으로부터의 언어폭력만을 측정하였다라는 점, 그리고 2009년에 시행된 연구라는 점 등의 제한점이 있어[18], 이 점들을 보완할 수 있는 설계의 연구가 필요함을 알 수 있다.

본 연구에서는 자원할당이론에 근거하여 폭력경험이 이직의도에 왜 부정적인 영향을 미치는지를 설명하고자 하였다. 자원할당이론에 따르면 개인은 자신의 인지적 자원을 과업, 비과업, 자기조절 활동에 사용한다고 하였으며[19], 인지적 자원은 한정되어 있다고 하였다 [20]. 따라서 본 연구의 대상인 간호사가 폭력을 경험한 상황을 생각해 보면 폭력경험 이전과 비교하여 개인은 자신의 인지적 자원을 비과업과 자기조절 활동에 더 많이 사용할 것이다. 이러한 상황에서 내가 수행해야 하는 업무의 양, 즉 과업은 줄지 않을 것이기에 과업을 위해 사용할 자원 부족 상황은 가중 될 것이고 이러한 상황은 간호사에게 감당하기 어려운 악순환은 발생시킬 수 있을 것이다. 결국 그러한 상황을 탈피하고자 이직을 고려할 수 있을 것으로 사료된다. 이는 선행연구에서 간호사가 겪은 언어폭력은 간호사의 생산성 저하 및 업무량을 증가시킨다는 연구결과와도 일치한다[21]. 또한 국외의 1,000여명의 간호사 대상 선행연구에서도 언어폭력 경험과 이직의도는 유의한 상관관계가 있다고 밝혔으며[22], 국내의 2,300여명의 간호사를 대상으로 수행된 선행연구에서도 언어폭력을 겪은 간호사의

81.1%가 사직을 희망했으며, 근무부서 이동을 희망하는 간호사도 65.1%인 것으로 나타났다[23]. 이에 본 연구에서는 간호사의 폭력경험을 조사하고 이직의도와와의 관련성을 탐색해보고자 한다.

### III. 연구방법

#### 1. 연구 대상 및 자료수집

본 연구는 전국보건의료산업노동조합 주관으로 실시된 2016년 보건의료 노동자 실태조사의 원시자료 ([http://bogun.nodong.org/xe/index.php?document\\_srl=393630&mid=khmwu\\_5\\_4](http://bogun.nodong.org/xe/index.php?document_srl=393630&mid=khmwu_5_4))를 이용하였으며, 전국보건의료산업노동조합에서 자료 이용을 위한 요청을 하고 동의를 받아 제공받았다. 조사내용은 ‘임금 및 직장생활, 노동조건, 모성보호, 인력충원 및 비정규직, 감정노동, 노동안전, 노조의 사업방향’이며, 전국보건의료산업노동조합 조합원 약 48,000명 중 20,950명(약 43.6%)이 설문에 참여하였다. 본 연구에서는 간호사 11,154명을 대상으로 선정하였다.

#### 2. 연구 도구

일반적 특성을 조사하기 위하여 성별, 연령, 결혼상태, 임상경력, 근무형태, 고용형태 등 6개 일반적 특성을 분석에 사용하였다. 성별은 남성과 여성으로 구분하였고, 연령은 30세 미만, 30-39세, 40-49세, 50세 이상으로 구분하였고, 결혼 상태는 미혼과 기혼으로 구분하였다. 임상경력은 1년 미만, 1-2년, 3-4년, 5-9년, 10년 이상으로 구분하였다. 근무형태는 교대근무, 주간근무로 구분하였고, 고용형태는 정규직, 비정규직으로 구분하였다.

폭력경험을 조사하기 위해 ‘최근 1년 동안 동료, 상급자, 의사, 환자, 보호자로부터 언어적 폭력, 신체적 폭력, 성적 폭력을 경험한 적이 있습니까?’의 문항에 응답하도록 하였고, 각 구분에서 1회 이상 폭력경험이 있다고 응답한 경우 구분의 폭력경험이 있는 것으로 보았다.

폭력 예방교육 및 해당 병원의 폭력에 대한 대처를 알아보기 위해 ‘폭력 경험 시 언어적 폭력, 신체적 폭력,

성적 폭력과 관련된 프로그램이나 교육을 받은 경험이 있습니까?', '언어적 폭력, 신체적 폭력, 성적 폭력으로 인한 정신적 충격을 해소하기 위한 충분한 휴식을 받은 경험이 있습니까?', '언어적 폭력, 신체적 폭력, 성적 폭력의 가해자와 분리가 되었습니까?'의 문항에 '있다', '없다'로 응답하게 한 후 '있다'로 응답한 경우 예방 교육 또는 해당 대처가 있다고 보았다.

이직의도를 조사하기 위해 '최근 3개월 동안 현재의 직장을 그만두고 싶다는 생각을 한 적이 있습니까?'의 문항에 '있다'로 응답한 경우 이직의도가 있다고 보았다.

### 3. 자료분석

분석 프로그램은 SPSS 18 version을 사용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성, 폭력경험, 이직의도는 실수와 백분율을 산출하였고, 일반적 특성 및 폭력경험에 따른 이직의도를 확인하기 위해 카이제곱검정으로 분석하였으며, 이직의도에 미치는 영향을 확인하기 위해 로지스틱 회귀분석을 실시하여 오즈비(odds ratio)와 95% 신뢰구간을 제시하였다. 통계학적 유의수준은 양측검정  $p < .05$ 로 하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

연구 대상자는 간호사 11,154명 이었다. 이 중 성별은 여성이 96.9%였다. 연구대상자의 평균연령은 32.1세 ( $\pm 7.2$ )이고, 30세 미만이 51.9%로 가장 많았고, 그 다음으로 30-39세 32.8%, 40-49세 13.0%, 50세 이상 2.3% 순이었다. 결혼 상태는 미혼이 62.4%로 기혼 37.6%보다 많았다.

평균 임상경력 89.94개월( $\pm 85.58$ )로 10년 이상이 30.1%로 가장 많았고, 그 다음으로 5-9년 23.5%, 1년 미만이 16.7%, 1-2년이 16.6%, 3-4년이 13.1% 순이었다. 근무형태는 교대근무가 81.0%로 주간근무 19.0%보다 많았고, 고용형태는 정규직이 97.1%였다[표 1].

표 1. 대상자의 일반적 특성

(n=11,154)

특성	구분	N	%
성별	남자	347	3.1
	여자	10,807	96.9
연령	30세 미만	5,785	51.9
	30-39세	3,663	32.8
	40-49세	1,448	13.0
	50세 이상	258	2.3
결혼상태	미혼	6,963	62.4
	기혼	4,191	37.6
임상경력	1년 미만	1,865	16.7
	1-2년	1,852	16.6
	3-4년	1,466	13.1
	5-9년	2,616	23.5
	10년 이상	3,355	30.1
근무형태	교대근무	9,034	81.0
	주간근무	2,120	19.0
고용형태	정규직	10,836	97.1
	비정규직	318	2.9

### 2. 대상자의 폭력경험과 이직의도

최근 1년간 동료, 상급자, 의사, 환자, 보호자로부터 언어적 폭력을 경험한 간호사는 47.2%, 신체적 폭력을 경험한 간호사는 .5%, 성적 폭력을 경험한 간호사는 .3%이다. 최근 3개월 동안 현재의 직장을 그만두고 싶다는 생각을 한 적이 있는 간호사는 75.3%이었다[표 2].

표 2. 대상자의 폭력경험과 이직의도

(n=11,154)

특성	범주	N	%	
폭력 경험	있다	언어적 폭력	5,268	47.2
		신체적 폭력	57	.5
		성적 폭력	36	.3
	없다	5793	51.9	
이직 의도	있다	8,398	75.3	
	없다	2,756	24.7	

### 3. 폭력 예방교육 및 해당 병원의 폭력 대처

폭력을 경험한 간호사들 중 언어적 폭력, 신체적 폭력 관련된 프로그램이나 교육을 받은 경험이 있는 간호사는 54.9%, 성평등, 성적 폭력관련 예방교육을 받은 경험이 있는 간호사는 65.9%이었다. 폭력으로 인한 정신적 충격을 해소하기 위한 충분한 휴식을 취한 경험이 있는 간호사는 13.9%, 폭력의 가해자와 분리된 경험이 있는 간호사는 16.9%이었다[표 3].

표 3. 폭력예방교육 및 해당 병원의 폭력 대처

(n=11,154)

특성	구분	N	%
언어적, 신체적 폭력관련 예방교육*	있다	2,423	54.9 (26.4)**
	없다	2,949	45.1 (21.7)**
성평등, 성적 폭력관련 예방교육*	있다	3,396	65.9 (30.4)**
	없다	1,761	34.1 (15.8)**
충분한 휴식*	있다	693	13.9 (6.2)**
	없다	4,302	86.1 (38.6)**
가해자와의 분리*	있다	837	16.9 (7.5)**
	없다	4,111	83.1 (36.9)**

\* 결측값, 중복값 있음

\*\* 결측값 반영하여 산정한 유효퍼센트

#### 4. 대상자의 일반적 특성 및 폭력경험에 따른 이직 의도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도 분석 결과 성별( $\chi^2=27.22$ ,  $p < .001$ ), 연령( $\chi^2=507.69$ ,  $p < .001$ ), 결혼여부( $\chi^2=233.97$ ,  $p < .001$ ), 임상경력( $\chi^2=356.30$ ,  $p < .001$ ), 근무형태( $\chi^2=297.31$ ,  $p < .001$ ), 고용형태( $\chi^2=42.50$ ,  $p < .001$ ), 폭력경험( $\chi^2=451.55$ ,  $p < .001$ ) 모두에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

일반적 특성에 따른 이직의도를 살펴보면, 여성의 이직의도가 97.4%로 남성의 이직의도보다 유의하게 높았다. 30세 미만의 간호사의 이직의도가 55.8%로 가장 많았고 30-39세 33.0%, 40-49세 9.9%, 50세 이상 1.3% 순이었으며, 미혼상태의 간호사의 이직의도가 66.4%로 기혼상태의 이직의도보다 유의하게 많은 것으로 나타났다. 10년 이상의 이직의도가 26.5%로 가장 많았고 5-9년 25.5%, 1-2년 17.8%, 1년 미만 15.3%, 3-4년 14.9%로 순이었으며, 교대근무의 이직의도가 84.7%로 주간근무의 이직의도보다 유의하게 많았다. 정규직의 이직의도 역시 97.7%로 비정규직의 이직의도에 비해 유의하게 많은 것으로 나타났다.

폭력경험이 있는 간호사가 폭력경험이 없는 간호사에 비해 유의하게 이직의도가 있는 것으로 나타났다[표 4].

표 4. 대상자의 일반적 특성 및 폭력경험에 따른 이직의도

(n=11,154)

특성	구분	이직의도				$\chi^2$	p
		있다		없다			
		N	%	N	%		
성별	남자	220	2.6	127	4.6	27,220	<.001
	여자	8178	97.4	2629	95.4		
연령	30세미만	4686	55.8	1099	39.9	507,692	<.001
	30-39세	2772	33.0	891	32.3		
	40-49세	834	9.9	614	22.3		
	50세 이상	106	1.3	152	5.5		
결혼 여부	미혼	5580	66.4	1383	50.2	233,976	<.001
	기혼	2818	33.6	1373	49.8		
임상 경력	1년 미만	1288	15.3	577	20.9	356,308	<.001
	1-2년	1497	17.8	355	12.9		
	3-4년	1250	14.9	216	7.8		
	5-9년	2141	25.5	475	17.2		
	10년 이상	2222	26.5	1133	41.1		
근무 형태	교대근무	7110	84.7	1924	69.8	297,318	<.001
	주간근무	1288	15.3	832	30.2		
고용 형태	정규직	8208	97.7	2628	95.4	42,507	<.001
	비정규직	190	2.3	128	4.6		
폭력 경험	있다	4520	53.8	841	30.5	451,557	<.001
	없다	3878	46.2	1915	69.5		

#### 5. 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인

간호사의 폭력경험이 이직의도에 미치는 영향을 확인하기 위해 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. 분석에 앞서, 독립변수들의 다중공선성을 확인하기 위하여 분석한 결과 분산팽창 인자는 1.013-2.062로 10 이하로 나타나 다중공선성의 문제는 없었다.

분석결과 간호사의 이직의도에는 성별, 연령, 결혼여부, 임상경력, 근무형태, 고용형태, 폭력경험이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 성별은 여자가 남자의 이직의도에 비해 1.79배 더 많았고(95% CL=1.437-2.244,  $P < .001$ ), 연령은 50세 이상에 비해 30세 미만의 이직의도가 6.11배 더 많았으며(95% CL=4.731-7.903,  $P < .001$ ), 30-39세의 이직의도가 4.46배(95% CL=3.442-5.782,  $P < .001$ ), 40-49세의 이직의도가 1.94배(95% CL=1.488-2.549,  $P < .001$ ) 순으로 나타났다. 결혼여부는 기혼에 비해 미혼의 이직의도가 1.96배(95% CL=1.801-2.145,  $P < .001$ )로 나타났으며, 임상경력은 10년 이상에 비해 3-4년의 이직의도가 2.95배 더 많았으며(95% CL=2.512-3.467,  $P < .001$ ), 5-9년의 임상경력을 가진 간호사의 이직의도가 2.29배(95% CL=2.033-2.598,  $P < .001$ ), 1-2년의 이직의도가 2.15배(95% CL=1.877-2.464,  $P$

<.001), 1년 미만의 이직의도가 1.13배(95% CL=1.008-1.285,  $p=.037$ ) 순으로 나타났다. 근무형태는 주간근무에 비해 교대근무의 이직의도가 2.38배(95% CL=2.158-2.640,  $P <.001$ ) 더 높고, 고용형태는 비정규직에 비해 정규직의 이직의도가 2.10배(95% CL=1.674-2.644,  $P <.001$ ) 높은 것으로 나타났다.

또한 폭력을 경험한 군이 경험하지 않은 군에 비해 이직의도가 2.65배(95% CL=2.421-2.909,  $P <.001$ ) 높은 것으로 나타났다[표 5].

표 5. 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인 (n=11,154)

특성	구분	OR	CL(95%)	p
성별	남자	1.000		
	여자	1.796	1.437-2.244	<.001
연령	30세미만	6.114	4.731-7.903	<.001
	30-39세	4.461	3.442-5.782	<.001
	40-49세	1.948	1.488-2.549	<.001
	50세 이상	1.000		
결혼여부	미혼	1.966	1.801-2.145	<.001
	기혼	1.000		
임상경력	1년미만	1.138	1.008-1.285	.037
	1-2년	2.150	1.877-2.464	<.001
	3-4년	2.951	2.512-3.467	<.001
	5-9년	2.298	2.033-2.598	<.001
	10년 이상	1.000		
근무형태	교대근무	2.387	2.158-2.640	<.001
	주간근무	1.000		
고용형태	정규직	2.104	1.674-2.644	<.001
	비정규직	1.000		
폭력경험	있다	2.654	2.421-2.909	<.001
	없다	1.000		

## V. 논의

연구결과 간호사의 47.2%가 언어적 폭력을, .5%가 신체적 폭력을, .3%가 성적 폭력을 경험한 것으로 나타났다. 이는 간호사의 폭력경험 중 언어적 폭력, 신체적 폭력, 성적 폭력 순으로 폭력경험이 나타난다고 한 선행연구들의 결과를 지지하였다[10][13].

같은 도구를 사용하여 폭력경험을 측정한 것이 아니기 때문에 직접적인 비교는 어렵지만 폭력경험을 유형별로 보면 언어적 폭력은 Roh와 Yoo의 연구에서 나타난 100%보다 낮은 수치이다[14]. 신체적 폭력도 Lee 등의 연구에서 나타난 9.1%보다 낮은 수치이고, 성적 폭

력 역시 선행연구에서 나타난 7.4%보다 낮은 수치이다 [13]. 이는 폭력경험이 개인의 주관적인 기준에 의해 차이가 나타날 수 있기 때문으로 보이며 정확한 측정을 위한 신뢰도와 타당도가 검증된 폭력경험 측정도구 개발이 필요함을 시사한다고 볼 수 있겠다. 또한 선행연구는 특정 의료기관 또는 특정 부서를 대상으로 연구가 진행되었으나, 본 연구는 전국의 다양한 의료기관에 종사중인 대규모의 간호사를 대상으로 하였다. 점과 전국보건의료산업노동조합의 조합원만을 대상으로 하였다는 점에서 기인한 차이라고 사료된다.

폭력을 경험한 간호사 중 언어적, 신체적, 성적 폭력 관련 예방교육을 받은 경험이 있는 간호사는 54.9%로 나타났는데, Hong의 연구에 의하면 의료기관에서 폭력 예방 교육을 실시하지 않는다는 응답이 80.9%였으며, 상담프로그램이 없는 경우도 87.1%로 나타나[3] 일관된 결과를 확인하지 못하였다. 이는 전체 의료기관을 대상으로 폭력 예방 교육이 체계적으로 시행이 되지 않고 있음을 시사한다고 볼 수 있다. 그러나 선행연구에 의하면 응급실에서 45일 동안 폭력 예방 및 대처에 대한 교육을 실시한 결과 언어적, 물리적 폭력이 76.5% 감소한 것으로 나타나[24], 폭력 예방 및 대처 교육의 실효성과 중요성이 증명되었다. 따라서 간호사를 위한 체계적이고 지속적인 폭력 예방교육이 필요하다고 사료된다.

폭력 발생 후 정신적 충격을 해소하기 위해 충분한 휴식을 취한 간호사는 13.9%, 폭력 가해자와 분리된 경험이 있는 간호사는 16.9%로 나타났다. 선행연구를 살펴보면 간호사가 폭력을 경험할 때 대처방법은 가족, 동료 및 친구들에게 호소하고 위로 받거나, 이해하고 마무리하는 경우와 같이 소극적인 대응을 하는 것으로 보고하고 있으며[10], Kang & Park에 따르면 간호사는 폭력경험 후 대처방식으로 '아무 일 없었던 듯이 그냥 업무 수행함'이 가장 많았다[25]. 이는 간호사가 폭력을 경험하더라도 폭력사건에 대해 보고하거나 가해자와 분리, 충분한 휴식등과 같은 적극적인 대처보다 업무를 수행하는 것이 우선시 되어 적절한 조치가 취해지지 못하고 있음을 시사한다[25]. 그러나 궁극적으로 의료계 및 간호계에 만연하고 증가하는 폭력을 감소시키기 위

해서는 폭력을 경험한 간호사에게 미치는 개인적, 조직적인 영향을 고려하여 이를 극복하기 위한 적극적인 조치가 취해져야 할 것으로 사료된다.

선행연구에 따르면 간호사는 폭력경험으로 인한 사회·심리적 스트레스가 높을수록 소진 정도가 높고, 폭력경험 후 반응과 소진은 이직의도와 유의한 관계가 있음을 보여주었다[26][27]. 수준 높고 전문적인 간호를 지속적으로 제공하기 위해서는 간호 인력 관리가 중요하며 인력관리에 대한 전략은 필수적이다[25]. 따라서 간호사의 소진과 이직의도에 직접적인 관계가 있는 폭력 예방 프로그램 및 폭력경험 후 극복 프로그램이 필요하다고 생각한다.

## VI. 결론 및 제언

본 연구는 간호사의 언어적, 신체적, 성적 폭력경험을 파악하고, 폭력경험과 이직의도와 관계 확인하여 간호사의 폭력경험의 예방 및 극복을 위한 전략의 기초를 마련하고자 하였다. 이를 위하여 전국보건의료산업노동조합이 실시한 2016년 보건의료 노동자 실태조사의 원시자료를 사용하여 폭력경험이 이직의도에 미치는 영향에 대해 알아보았다.

연구결과 간호사 경험하는 폭력경험은 언어적 폭력, 신체적 폭력, 성적 폭력의 순으로 많은 것으로 나타났으며, 간호사의 폭력경험은 간호사의 이직의도에 부정적인 영향을 주는 요인으로 나타났다. 본 연구의 결과를 바탕으로 병원 폭력 예방 및 극복 프로그램의 개발을 위한 기초자료로서 활용되기를 제안한다. 또한 간호사의 폭력 예방을 위해 병원 내 직원에 대해 체계적이고 지속적인 폭력 예방 교육 및 폭력 근절 분위기 조성에 힘써야 하며, 환자 및 보호자를 대상으로 폭력 인식에 대한 홍보가 필요할 것으로 사료된다. 폭력 상황 발생 시 간호사가 적극적으로 대처할 수 있도록 지지하며, 체계적인 보고 시스템 구축 및 가해자에 대한 적절한 조치가 수반되어야 할 것이다.

본 연구는 다양한 의료기관에서 종사 중인 간호사가 참여하였다는 점, 연구 대상이 특정 병원 또는 부서에

한정되지 않아 결과를 일반화하기 용이하다는 점, 폭력의 구분을 언어폭력으로 한정하지 않아 다양한 양상의 폭력을 포함하였다는 점, 폭력경험에 대한 실태조사와 함께 폭력 예방교육 및 해당병원의 폭력 대처에 조사가 함께 이루어 졌다는 점에서 그 의의가 있다고 할 수 있겠다. 그러나 전국보건의료산업노동조합의 조합원만을 대상으로 조사하였다는 점, 이직의도의 정도를 세분화하여 측정하지 못하고 이분형으로 답했다는 점, 근무부서가 명시되지 않아 병동, 외래, 특수부서(응급실, 중환자실 등)등의 비교가 불가능한 점은 본 연구의 제한점으로 보인다.

이에 향후 연구에서는 보다 다양한 간호사를 포함한 반복연구 및 간호사의 폭력경험이 이직의도에 미치는 부정적인 효과를 감소시키는 조절변수를 확인하여 보다 실제적인 해결방안 마련을 위한 연구를 시행할 것이다. 더 나아가 본 연구 결과에 근거하여 간호사의 폭력 경험 극복 프로그램의 개발 및 적용이 필요할 것으로 생각된다.

## 참고 문헌

- [1] International Council Nurses, *Position Statement: Prevention and Management of Workplace Violence*, 2017.
- [2] J. K. Cook, M. Green, and R. V. Topp, "Exploring the Impact of Physician Verbal Abuse on Perioperative Nurses," *Association of PeriOperative Registered Nurses Journal*, Vol.74, No.3, pp.317-331, 2001.
- [3] 홍민정, *간호사가 경험한 폭력의 실태*, 을지대학교, 석사학위논문, 2009.
- [4] M. M. Rowe and H. Sherlock, "Stress and Verbal Abuse in Nursing: Do Burned Out Nurses Eat Their Young?," *Journal of Nursing Management*, Vol.13, No.3, pp.242-248, 2005.
- [5] R. Chapman, I. Styles, L. Perry, and S. Combs, "Examining the Characteristics of Workplace

- Violence in One Non-tertiary Hospital,” *Journal of Clinical Nursing*, Vol.19, No.3-4, pp.479-488, 2010.
- [6] S. Hahn, M. Müller, I. Needham, T. Dassen, G. Kok, and R. J. Halfens, “Factors Associated with Patient and Visitor Violence Experienced by Nurses in General Hospitals in Switzerland: A Cross Sectional Survey,” *Journal of Clinical Nursing*, Vol.19, No.23-24, pp.3535-3546, 2010.
- [7] 하은호, 조진영, 김진미, “임상간호사의 병원폭력에 대한 태도 측정도구 개발,” *성인간호학회지*, 제27권, 제1호, pp.39-51, 2015.
- [8] 이원희, 김춘자, “임상간호사의 우울과 지각된 스트레스, 피로 및 분노간의 관계,” *Journal of Korean Academy of Nursing*, 제36권, 제6호, pp.925-932, 2006.
- [9] M. Roche, D. Diers, C. Duffield, and C. P. Catling, “Violence toward Nurses, the Work Environment, and Patient Outcomes,” *Journal of Nursing Scholarship*, Vol.42, No.1, pp.13-22, 2010.
- [10] 김태숙, 김종임, “임상 간호사가 경험하는 폭력과 이직에 관한 실태조사,” *간호행정학회지*, 제10권, 제4호, pp.427-436, 2004.
- [11] 강희순, 이은숙, “기혼여성 간호사의 직장가정 갈등, 소진과 이직의도 간의 경로분석,” *한국산학기술학회 논문지*, 제18권, 제2호, pp.206-217, 2017.
- [12] L. O'Brien-Pallas, G. T. Murphy, J. Shamian, X. Li, and L. J. Hayes, “Impact and Determinants of Nurse Turnover: a Pan-Canadian Study,” *Journal of Nursing Management*, Vol.18, No.8, pp.1073-1086, 2010.
- [13] 이지선, 최은희, 정혜선, “종합병원 여성간호사의 폭력경험이 우울에 미치는 영향,” *한국콘텐츠학회논문지*, 제18권, 제2호, pp.103-112, 2018.
- [14] 노연호, 유양숙, “수술실 간호사의 폭력경험과 스트레스 및 이직의도,” *성인간호학회지*, 제24권, 제5호, pp.489-498, 2012.
- [15] 박은옥, 강선정, 이은경, 지은주, 강래형, 박창희, “임상 간호사가 병원에서 경험하는 폭력에 관한 연구,” *임상간호연구*, 제7권, 제2호, pp.187-202, 2001.
- [16] W. H. Mobley, *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*, Addison-Wesley, 1982.
- [17] 황윤영, 박영례, 박성희, “중환자실 간호사의 폭력경험,” *성인간호학회지*, 제27권, 제5호, pp.548-558, 2015.
- [18] 김현숙, 임현우, 정승희, 조선진, “일개병원의 특수부서 간호사에서 언어폭력, 사회적 지지와 이직의도의 연관성,” *대한직업환경의학회지*, 제21권, 제4호, pp.388-395, 2009.
- [19] D. A. Norman and D. G. Bobrow, “On Data-limited and Resource-limited Processes,” *Cognitive Psychology*, Vol.7, No.1, pp.44-64, 1975.
- [20] 정연경, 손승연, 정원호, “군 조직에서 상사의 근접관찰이 구성원의 과업성과에 미치는 영향: 가치일치의 조절효과를 중심으로,” *국방연구 (안보문제연구소)*, 제59권, 제2호, pp.105-127, 2016.
- [21] H. Cox, “Verbal Abuse Nationwide, Part I: Oppressed Group Behavior,” *Nursing Management*, Vol.22, No.2, pp.32-35, 1991.
- [22] L. Sofield and S. W. Salmond, “Workplace Violence: A Focus on Verbal Abuse and Intent to Leave the Organization,” *Orthopaedic Nursing*, Vol.22, No.4, pp.274-283, 2003.
- [23] 권혜진, 김효심, 최귀순, 이경숙, 성영희, “의료기관내에서의 언어폭력에 관한 연구,” *임상간호연구*, Vol.13, No.2, pp.113-124, 2007.
- [24] 최웅지, 조수형, 조남수, 김광석, “응급실 폭력의 실태와 폭력 예방교육의 효과,” *대한응급의학회지*, 제16권, 제2호, pp.221-228, 2005.
- [25] 강미정, 박인숙, “종합병원 간호사가 경험한 폭력 유형과 대처방식,” *임상간호연구*, 제21권, 제1호, pp.92-104, 2015.

[26]정은하, 응급실 간호사의 폭력경험, 사회심리적 스트레스 및 소진, 전남대학교, 석사학위논문, 2011.

[27]신미영, 일개 종합병원 간호사의 폭력, 소진과 이 직의도에 관한 연구, 한양대학교, 석사학위논문, 2011.

### 저 자 소 개

백 지 범(Ji Bum Baek)

준회원



▪ 2017년 9월 ~ 현재 : 이화여자대학교 간호대학 석사과정

<관심분야> : 간호사 폭력, 간호사 이직

강 속 정(Sook Jung Kang)

정회원



▪ 2002년 2월 : 이화여자대학교 간호학과(학사)

▪ 2007년 5월 : The University of Texas at Austin(간호학석사, MSN)

▪ 2012년 5월 : The University of Texas at Austin(간호학박사, PhD)

▪ 2014년 3월 ~ 현재 : 이화여자대학교 간호대학 조교수

<관심분야> : 여성건강, 암생존자 건강증진