

## 중소병원 수술실 간호사의 언어폭력 경험, 자아존중감 및 이직 의도가 스트레스 대처방식에 미치는 영향

장경오<sup>1</sup>, 김소진<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>영산대학교 간호학과, <sup>2</sup>영산대학교 일반대학원 간호학과

### Effect of Verbal Violence Experience, Self-Esteem, and Turnover Intention of Nurses in Operating Rooms of Small and Medium-Sized Hospitals on Coping Methods

Koung-Oh, Chang<sup>1</sup>, So-Jin, Kim<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Department of Nuring Science, Youngsan University

<sup>2</sup>Department of Nuring Science, Graduate School of Youngsan University

**요약** 본 연구는 중소병원 수술실 간호사의 언어폭력 경험, 자아존중감 및 이직 의도가 스트레스 대처방식에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다. 조사 대상은 중소병원의 수술실에서 근무하는 12개월 이상 간호사 169명을 대상으로 시행하였으며, 구조화된 설문지를 통해 2022년 1월 2일부터 1월 31일까지 자료를 수집하였다. 자료 대상은 IBM SPSS 25.0 통계프로그램을 t-test, ANOVA 그리고 다중회귀분석을 이용하였다. 그 결과, 대상자의 언어폭력 경험은 평균 점수가 2.06점으로 보통보다 낮은 것으로 나타났고, 자아존중감 평균점수는 3.07점으로 다소 높은 것으로 나타났다. 이직 의도는 평균점수 3.91점으로 높았으며, 스트레스 대처방식은 평균점수 2.73점으로 높은 것으로 나타났다. 대상자의 스트레스 대처방식은 이직 고려와는 음의 상관관계, 자아존중감과 이직 의도와는 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 스트레스 대처방식에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과, 스트레스 대처방식에 대한 설명력은 13.6%이었다. 그러므로 중소병원 수술실 간호사의 스트레스 관리를 위해 상황별 대처방식을 교육하고, 긍정적인 스트레스 대처방식의 활용으로 이직 의도와 같은 부정적 인식을 감소시키고, 자아존중감을 회복하고 향상시키기를 기대한다.

**Abstract** This descriptive study was undertaken to investigate the effects of verbal violence experience, self-esteem, and turnover intention on stress-coping methods of nurses in the operating room of small and medium-sized hospitals. The survey includes 169 nurses who worked in operating rooms at small and medium-sized hospitals, and data were collected from January 2 to January 31, 2022. Data were analyzed by applying t-test, ANOVA, and multiple regression analysis using the IBM SPSS 25.0 statistical program. Our results show that the subject's experience of verbal violence had a low average score of 2.06 points, whereas the average score for self-esteem was slightly higher at 3.07 points. A high average score of 3.91 points was obtained for turnover intention, whereas the stress-coping method averaged 2.73 points. Multiple regression analysis to determine the effect on the stress-coping method gave an explanatory power of the stress-coping method as 13.6%. Our results indicate the necessity to educate nurses in the operating room of small and medium-sized hospitals on situational coping methods, reduce negative perceptions such as turnover intention, and restore and improve their self-esteem.

**Keywords** : Verbal Violence Experience, Self-Esteem, Turnover Intention, Operating Rooms, Coping Methods

본 논문은 영산대학교 간호과학연구소 지원에 의해 수행되었음.

\*Corresponding Author : So-Jin Kim(Youngsan Univ.)

email: sojin0122@daum.net

Received August 24, 2022

Revised September 26, 2022

Accepted November 4, 2022

Published November 30, 2022

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

간호사는 병원 조직에서 가장 많은 비중을 차지하는 중요한 인적자원으로, 전체 병원 인력 953,675명 중 237,256명으로 24.88%(간호보조 인력 제외)에 해당된다[1]. 이에 간호사의 인력관리는 병원 조직의 운영에서 매우 중요한 부분이다.

간호사의 이직률은 2018년 13.9%에서 2020년 15.2%로 해마다 증가하는 추세에 있다[2]. 전국보건의료산업노동조합의 2021년 정기 실태조사[3]에 따르면, 3교대 간호사 78.5%에서 인력 부족을 호소하며, 5명 중 4명은 이직 고려를 하고 있다고 보고하였다. 교육 전 입사포기 24.9%(6,060명), 교육 중 사직 5.9% (1,434명), 발령 후 1년 이내 이직 13.7%(3,342명)로 간호사 사직과 이직의 증가[2]에 따른 다양한 문제점이 대두된다.

수술실은 폐쇄적인 환경 속에서 의료진 간의 팀워크로 엄격한 실무지침으로 인해 수술 팀원의 미숙한 업무 처리나 의사소통이 원활하지 못한 경우 언어폭력이 나타날 수 있다[4].

수술이 진행되는 동안 환자 상태를 지속적으로 감시하고, 수술에 필요한 물품,약품 등을 공급하며 반복적인 갈등상황이 생겨도 자리를 피하기 어려운 부서보다 언어폭력에 쉽게 노출된다[5]. 언어폭력은 다른 사람을 강하게 비판하거나 모욕, 비난하는 말로 대인관계를 차단시키고, 굴욕감과 품위를 손상시키며 자아존중감을 감소시킨다[6]. 수술실 간호사가 경험한 언어폭력은 93.9%로[7] 중환자실 간호사보다 높고[8], 타 부서 간호사의 언어폭력 경험 63.56%보다 높은 것으로 나타났다[7]. 이중 언어폭력을 가장 심하게 하는 대상은 의사의 언어폭력으로 67.7%로 가장 많았으며, 다음이 선배 간호사의 언어폭력이 32.3%로 나타났다[7]. 이러한 언어폭력을 지속적으로 경험하는 수술실 간호사의 경우 직무만족도 및 업무 효율성에 부정적인 영향을 미치며, 다른 병동에 근무하는 간호사들보다 자아존중감이 현저히 떨어져 스트레스를 많이 받게 된다. 이는 수술 업무를 수행함에 있어 잦은 실수로 이어지게 되며, 정신적 소진으로 이직 의도에 영향을 미치게 된다[9]. 이처럼 수술실 내 언어폭력은 숙련된 수술실 간호사의 이직률을 증가시키며, 이는 전문지식과 기술력 및 수술 경험이 부족한 수술실 간호사의 수술 참여 기회가 증가됨으로 스트레스와 정신적 소진을 향상시켜 실수가 빈번해짐에 따라 언어폭력 경험의 악순환을 겪게된다[10]. 이러한 소진은 이직으로 이어지

며, 남아있는 간호사의 업무증가와 직무스트레스 유발로 회복탄력성이 떨어져 다양한 문제가 유발되게 된다[11].

수술실 간호사의 이직 의도는 타 부서인 중환자실, 내과, 응급실 간호사들보다 높는데[12], 이는 여러 외과 영역별 전문지식과 차별화된 기술을 익혀야 하고[13,14], 각 영역 별 수술에 따른 준비, 마취 및 회복과정에서 세세한 간호지침과 수술에 관련된 복잡한 기술을 익히고, 필요한 기구의 충분한 숙지 후 정확하고 민첩하게 수술 기구를 다루어야 한다. 그리고 다양한 의료진과의 팀워크로 안전하면서 질 높은 간호 제공 등 다양한 업무를 수행하게 된다. 이러한 다양한 역할과 직무수행 과정에서 의사와 선배 간호사의 언어폭력에 따른 과도한 업무 스트레스에 노출되며[15], 이러한 과도한 업무 스트레스 상황에 수술실 간호사는 대처 능력이 현저히 떨어지게 되고[16], 소극적인 대처를 많이 사용하게 된다[17].

스트레스 대처방식으로는 사회적 지지가 있으며, 선배 간호사와 동료에 의한 사회적 지지는 가족의 지지보다 영향력이 크다[18,19]. 사회적 지지로 직무스트레스를 줄일 수 있으며, 직무스트레스의 부정적인 영향을 완화시켜 정서적 안정감 향상과 간호업무를 수행함에 있어서 도움을 주게 된다[20].

간호사들은 언어폭력 경험에 대해 적절한 대처를 잘못 하고 있으며 언어폭력에 대한 교육과 대처가 미비한 실정이다[21]. 간호사의 이직은 양질의 의료서비스 제공을 저해하는 부정적인 요인 중의 하나이다[22]. Park [23]의 연구에서 이직을 감소시킬 수 있는 긍정적인 요인 중의 하나가 자아존중감을 높이는 것이라 하였다. 자아존중감이 높은 사람은 긍정적인 특성과 자신의 능력이나 행위에 대해 신뢰감과 확신을 가지고 있으며, 자신의 노력에 대해 긍정적인 기대와 높은 수준의 역할을 수행할 수 있는 능력을 가지게 된다[23].

수술실 간호사의 언어폭력 경험, 자아존중감 및 이직 의도에 대한 스트레스에 대한 대처방법으로 동료의 사회적 지지가 조직 및 업무에 몰입하도록 도와주는 것으로 [8], 업무 스트레스로 인한 정신적 긴장, 불안, 우울, 부담감 등의 부정적 정서 극복방안으로 사회적 지지가[24] 강조된다. 또한 내·외적 요구에 의해 발생하는 스트레스 영향을 극복하기 위한 인지적이고 행동적인 노력 과정 [25]으로 간호사는 스트레스를 변화시킬 수 있다고 지적하는 경우 문제 중심 대처방식과 정서 중심 대처방식을 적절히 활용하여 대처할 수 있도록 해야 한다.

지금까지 수술실 간호사를 대상으로 한 선행연구를 살펴보면, 대학병원 수술실 간호사의 자아존중감과 직무

스트레스가 이직 의도에 미치는 영향[24], 수술실 간호사의 이직 의도에 영향을 미치는 요인[11], 수술실 간호사의 언어폭력 경험, 직무스트레스 소인이 이직 의도에 미치는 영향[26], 수술실 간호사의 언어폭력 경험이 이직 의도에 미치는 영향[18] 등이 대부분으로 수술실 간호사를 대상으로 언어폭력 경험, 자아존중감 및 이직 의도가 스트레스 대처방식에 관한 연구는 폭력을 경험한 수술실 간호사의 대처와 이직 의도에 대한 Sung [27]의 연구 외에는 거의 드문 실정이다.

따라서 본 연구는 전문 훈련이 필요한 수술실 간호사의 효율적인 관리로 언어폭력 경험의 감소와 이들의 자아존중감 향상으로 이직 의도를 감소시킬 수 있도록 스트레스 대처방안을 모색하고자 본 연구를 시도하고자 한다.

## 1.2 연구목적

본 연구는 중소병원 수술실 간호사의 언어폭력 경험, 자아존중감 및 이직 의도가 스트레스 대처방식에 미치는 영향을 파악하기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

1. 중소병원 수술실 간호사의 일반적 특성에 대해 파악한다.
2. 중소병원 수술실 간호사의 언어폭력 경험, 자아존중감, 이직 의도 및 스트레스 대처방식에 대해 파악한다.
3. 중소병원 수술실 간호사의 일반적인 특성에 따른 언어폭력 경험, 자아존중감, 이직 의도 및 스트레스 대처방식에 대해 파악한다.
4. 중소병원 수술실 간호사의 언어폭력 경험, 자아존중감, 이직 의도 및 스트레스 대처방식의 상관관계를 파악한다.
5. 중소병원 수술실 간호사의 언어폭력 경험, 자아존중감 및 이직 의도가 스트레스 대처방식에 미치는 영향을 파악한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구설계

본 연구는 중소병원 수술실 간호사의 언어폭력 경험, 자아존중감 및 이직 의도가 스트레스 대처방식에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2.2 연구대상

본 연구는 2022년 1월 2일부터 1월 31일까지 B광역시, U광역시, Y시에 있는 100병상 이상 300병상 미만 중소병원 수술실 근무 12개월 이상 간호사를 대상으로 하였다.

표본수는 G-power version 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 다중회귀분석(예상독립변수 19)으로 검증력을 산출한 결과, 양측검정으로 선행연구인 Kang과 Kim [28] 연구에서와 같이 유의수준 .05, 중간 효과크기 .15, 검정력 .80으로 설정하였을 때, 필요한 표본 수는 최소 153명이 요구되었다. 탈락률 10%를 고려하여 179명의 대상자에게 설문지를 실시하였으며, 작성이 부실하고 누락된 10부를 제외한 총 169부의 설문지를 분석하였으며 적정 표본 크기를 충족하였다.

### 2.3 연구도구

#### 2.3.1 언어폭력 경험

본 연구에서 언어폭력 경험은 Nam 등[29]이 개발한 수술실 간호사가 경험한 언어폭력 측정도구를 사용하였다. 도구는 의사로 인한 언어폭력 경험과 간호사로 인한 언어폭력 경험 각 13문항의 2개 하위영역, 총 26문항으로 구성되어 있다. 응답범주는 Likert 5점 척도이며, 최소 26점에서 최대 130점으로 점수가 높을수록 언어폭력 경험의 정도가 심각한 것을 의미한다. 도구 개발 당시의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.94$ 이었고, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.92$ 이었다.

#### 2.3.2 자아존중감

본 연구에서 자아존중감은 Rosenberg [30]가 개발하고 Jeon [31]이 국내 실정에 맞게 번안한 자아존중감 도구 10문항을 사용하였다. Likert 4점 척도로 10점에서 최대 40점으로 점수가 높을수록 자아존중감이 높은 것을 의미한다. 부정적으로 평가하는 5문항은 역산하여 분석하였다. 도구 개발 당시 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=0.82$ 이었고, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.81$ 이었다.

#### 2.3.3 이직 의도

본 연구에서 이직 의도는 Yeun와 kim [32]이 간호사를 대상으로 개발한 간호사 이직 의도 도구를 사용하였다. 도구는 총 10문항으로 하위요인은 직무만족 4문항, 업무수행 3문항, 대인관계 3문항으로 구성되었다. 5점

Likert 척도로 최소 10점에서 최대 50점으로 점수가 높을수록 이직 의도가 높은 것을 의미한다. Yeun와 Kim [32]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha=.88$ 이었고, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.86$ 이었다.

### 2.3.4 스트레스 대처방식

본 연구에서 스트레스 대처방식 척도는 Folkman 과 Lazars [25]가 개발한 스트레스 대처방식 척도 (The way coping cheackist)이다. 이 척도는 Jeong [33]이 수정·보완한 척도로 총 20개의 문항으로 구성되었다. 각 문항은 4점 Likert 척도로 최저 20점, 최고 80점으로 점수가 높을수록 스트레스 대처방식이 높다는 것을 의미한다. Jeong [33]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha=.87-.93$ 이었고, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=.90$ 이었다.

### 2.4 자료수집 및 윤리적 고려

본 연구의 자료수집 기간은 2022년 1월 2일부터 2022년 1월 31일까지로 B광역시, U광역시, Y시에 있는 100병상 이상 300병상 미만 중소병원 수술실 근무 12개월 이상 간호사를 대상으로 자료를 수집하였다.

본 연구는 대상자의 윤리적 보호를 위하여 Y대학 생명윤리위원회(YSUIRB-202112-HR-104-02)승인을 받은 후 연구를 시행하였고, 연구기간 동안 윤리위원회의 지침을 준수하여 진행하였다. 연구대상자에게 연구의 목적을 충분히 설명하였고 자발적인 참여 의사가 있는 대상자에게 설문지를 배부하였으며, 본인이 직접 작성하도록 하였다. 연구대상자의 익명을 보장하고 연구에 참여를 원하지 않을 경우 언제든지 철회가 가능하고, 이에 따른 불이익이 없으며, 비밀이 보장됨을 설명하였다.

### 2.5 자료분석방법

수집된 자료는 IBM SPSS 25.0 통계프로그램을 이용하였다.

1. 중소병원 수술실 간호사의 일반적 특성은 실수 및 백분율로 분석하였다.
2. 중소병원 수술실 간호사의 언어폭력 경험, 자아존중감, 이직 의도 및 스트레스 대처방법은 평균과 표준편차로 분석하였다.
3. 중소병원 수술실 간호사의 일반적인 특성에 따른 언어폭력 경험, 자아존중감, 이직 의도 및 스트레스 대처방식은 independent t-test, 일원분산분

석(one-way ANOVA)로 분석하였으며, Sheffe's test로 분석하였다.

4. 중소병원 수술실 간호사의 언어폭력 경험, 자아존중감, 이직 의도 및 스트레스 대처방식은 피어슨 상관계수(pearson's correlation coefficient)로 분석하였다.
5. 중소병원 수술실 간호사의 언어폭력 경험, 자아존중감 및 이직 의도가 스트레스 대처방식에 미치는 요인을 확인하기 위해 다중 회귀분석(multiple regression analysis)을 이용하여 분석하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 대상자의 일반적 특성

본 연구에서 대상자의 일반적 특성을 살펴보면, 여자가 148명(87.6%)으로 남자보다 많았고, 연령은 30대가 67명(39.6%)으로 가장 많았다. 종교는 없는 경우가 114명(67.5%)로 가장 많았고, 교육 수준은 4년제 대학 졸업이 129명(76.3%)으로 많았다. 임상근무 총 경력은 평균 8.8년이었고, 수술실 근무경력은 5년 이상이 71명(42%)으로 가장 많았다. 월수입은 250~299만원이 73명(43.2%)으로 가장 많았고, 직위는 일반 간호사가 126명(74.6%) 가장 많았다. 업무는 소독·순환 간호사가 110명(65.1%)으로 가장 많았고, 근무형태는 상근이 153명(90.5%)으로 많았다. 언어폭력 경험은 1년동안 평균 4.95회였으며, 경험이 없는 경우가 102명(60.4%)으로 가장 많았고, 다음이 1~5회가 34명(20.1%), 6~10회가 18명(10.7%), 11회 이상이 15명(8.9%)순으로 나타났다. 언어폭력의 대상이 없는 경우가 95명(56.2%)으로 가장 많았으며, 다음이 전공의 및 전임의 58명(34.3%), 선배 간호사 9명(5.3%), 교수 7명(4.1%) 순으로 나타났다. 부서 이동은 한 번도 없는 경우가 136명(80.5%)으로 많았고, 이직 고려는 있는 경우가 40명(23.7%)으로 비교적 적은 것으로 나타났다(Table 1).

### 3.2 대상자의 언어폭력 경험, 자아존중감, 이직 의도 및 스트레스 대처방식 정도

본 연구에서 대상자의 언어폭력 경험을 살펴보면, 언어폭력 경험은 점수 범위가 최저 1점에서 최고 5점으로 평균  $2.06 \pm 0.65$ 점이었고, 자아존중감은 최저 1점에서 최고 5점으로 평균  $3.07 \pm 0.40$ 점, 이직 의도는 최저 1점

에서 최고 5점으로 평균  $3.91 \pm 0.66$ 점, 스트레스 대처 방식은 최저 1점에서 최고 4점으로 평균  $2.73 \pm 0.43$ 점으로 나타났다(Table 2).

Table 1. General Characteristics of The Subject (N=169)

Characteristics	Categories	n(%)
Gender	Male	21(12.4)
	Female	148(87.6)
Age(yr)	20~29	61(36.1)
	30~39	67(39.6)
	40~49	32(18.9)
	50~59	9(5.3)
	Average	$33.81 \pm 8.63$
Marriage	Single	95(56.2)
	Married	74(43.8)
Religion	None	114(67.5)
	Christianity	22(13.0)
	Catholic	9(5.3)
	Buddhism	24(14.2)
Education level	College	40(23.7)
	University	129(76.3)
Clinical career	Average	$8.8 \pm 83.22$
Operating room work experience (yr.)	1-5	71(42.0)
	6-10	49(29.0)
	11-15	21(12.4)
	16-20	16(9.5)
	21≤	12(7.1)
Monthly income (10,000won)	≥ 249	32(18.9)
	250-299	73(43.2)
	300-349	56(33.1)
	350≤	8(4.7)
Position	Staff nurse	126(74.6)
	Charge nurse	26(15.4)
	Chief nurse	17(10.0)
Work	Disinfection/Visiting nurse	110(65.1)
	Anesthetist/Recovery nurse	43(25.4)
	Others	16(9.5)
Working type	Full-time work	153(90.5)
	Shift work, others	16(9.5)
Verbal violence number (time/yr)	None	102(60.4)
	1-5	34(20.1)
	6-10	18(10.7)
	11≤	15(8.9)
	Average	$4.95 \pm 13.52$
Verbal violence target	None	95(56.2)
	Professor	7(4.1)
	Resident, generalist	58(34.3)
	Senior nurse	9(5.3)
Move department	Yes	33(19.5)
	No	136(80.5)
Consider changing jobs	Yes	40(23.7)
	No	129(76.3)

Table 2. Subject's Experience of Verbal Violence, Self-Esteem, Turnover Intention, and Degree of Stress Response

Variable	Range	M±SD
Experience of verbal violence	1 - 5	$2.06 \pm 0.65$
Sense of self-esteem	1 - 5	$3.07 \pm 0.40$
Intention to change jobs	1 - 5	$3.91 \pm 0.66$
Stress coping style	1 - 4	$2.73 \pm 0.43$

### 3.3 대상자의 일반적인 특성에 따른 언어폭력 경험, 자아존중감, 이직 의도 및 스트레스 대처방식의 차이

본 연구에서 대상자의 일반적 특성에 따른 언어폭력 경험은 성별( $t=11.78, p<.001$ ), 종교( $F=3.02, p=.031$ ), 언어폭력 횟수( $F=3.75, p=.012$ ), 언어폭력 대상( $F=3.70, p=.013$ )에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 성별은 여자 간호사가, 종교는 없는 경우에서, 언어폭력 횟수는 11회 이상에서 언어폭력 경험이 높았으며, 언어폭력의 대상의 사후검정 결과, 언어폭력 대상은 전공의와 전임의가 없는 경우에서보다 더 많은 것으로 나타났다. 자아존중감은 성별( $t=4.12, p=.044$ )과 언어폭력 횟수( $F=3.51, p=.017$ )에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 성별은 남자 간호사가 여자 간호사보다 자아존중감이 높았으며, 언어폭력횟수를 사후검정 결과, 언어폭력 횟수는 6-10회가  $3.28 \pm 0.09$ 점으로 11회 이상  $2.84 \pm 0.10$ 점보다 자아존중감 점수가 더 낮은 것으로 나타났다. 스트레스 대처방식은 이직 고려( $t=4.25, p=.041$ )에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(Table 3).

### 3.4 대상자의 언어폭력 경험, 자아존중감, 이직 의도 및 스트레스 대처방식의 상관관계

본 연구에서 대상자의 언어폭력 경험, 자아존중감, 이직 의도 및 스트레스 대처방식의 상관관계를 분석한 결과, 스트레스 대처방식은 자아존중감( $r=.328, p<.001$ ), 이직 의도( $r=.164, p=.033$ )와 유의 한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Table 4).

Table 3. Experience of Verbal Violence, Self-esteem, Turnover Intention, and Degree of Stress Response According to the General Characteristics of the Subject (N=169)

Characteristics	Categories	Experience of verbal violence		Sense of self-esteem		Intention to change jobs		Stress coping style	
		M±SD	t/f(p)	M±SD	t/f(p)	M±SD	t/f(p)	M±SD	t/f(p)
Gender	Male	1.62±0.14	11.78 ( $<.001$ )	3.23±0.09	4.12 (.044)	3.79±0.15	0.84 (.362)	2.79±0.10	0.45 (.505)
	Female	2.13±0.05		3.05±0.03		3.93±0.06		2.72±0.04	
Age	20's	2.13±0.08	0.73 (.534)	3.03±0.05	0.71 (.550)	3.75±0.08	2.07 (.107)	2.71±0.06	0.27 (.851)
	30's	1.93±0.08		3.12±0.05		3.97±0.08		2.71±0.05	
	40's	2.08±0.12		3.04±0.07		4.08±0.12		2.79±0.08	
	50 ≤	2.22±0.22		3.03±0.13		3.91±0.22		2.69±0.15	
Marriage	Single	2.12±0.07	1.90 (.170)	3.05±0.04	0.39 (.532)	3.83±0.07	3.55 (.061)	2.72±0.05	0.15 (.695)
	Married	1.99±0.08		3.09±0.05		4.02±0.08		2.74±0.05	
Religion	None	2.14±0.06	3.02 (.031)	3.09±0.04	0.53 (.661)	3.93±0.06	0.23 (.877)	2.73±0.04	0.30 (.825)
	Christianity	2.09±0.14		3.04±0.09		3.80±0.14		2.75±0.09	
	Catholic	1.84±0.21		3.12±0.13		3.93±0.22		2.80±0.15	
	Buddhism	1.74±0.13		2.98±0.08		3.93±0.14		2.66±0.09	
Education level	College	2.16±0.10	1.12 (.292)	3.09±0.06	0.09 (.769)	3.95±0.11	0.17 (.679)	2.73±0.07	0.02 (.902)
	University	2.03±0.06		3.06±0.04		3.90±0.06		2.72±0.04	
Operating room work experience (yr)	1-5	2.13±0.08	0.34 (.853)	3.00±0.05	1.83 (.125)	3.82±0.08	0.65 (.629)	2.75±0.05	0.74 (.564)
	6-10	2.01±0.09		3.18±0.06		3.94±0.10		2.67±0.06	
	11-15	2.00±0.14		2.98±0.09		4.06±0.15		2.83±0.10	
	16-20	2.10±0.17		3.09±0.10		3.99±0.17		2.63±0.11	
	21 ≤	2.00±0.19		3.12±0.12		3.93±0.19		2.74±0.05	
Monthly income (10,000 won)	≥249	2.10±0.12	1.94 (.124)	3.09±0.07	0.13 (.940)	3.96±0.12	0.33 (.806)	2.64±0.08	0.10 (.395)
	250-299	2.15±0.08		3.05±0.05		3.88±0.08		2.77±0.05	
	300-349	1.90±0.09		3.09±0.05		3.90±0.09		2.74±0.06	
	350 ≤	2.30±0.23		3.05±0.14		4.09±0.24		2.57±0.15	
Position	Staff nurse	2.11±0.06	1.29 (.278)	3.05±0.04	2.20 (.115)	3.91±0.06	1.83 (.163)	2.71±0.04	0.60 (.551)
	Charge nurse	1.91±0.13		3.22±0.08		3.74±0.13		2.77±0.09	
	Chief nurse	1.96±0.16		3.00±0.10		4.14±0.16		2.81±0.11	
Work	Disinfection/ Visiting nurse	2.02±0.06	1.50 (.226)	3.08±0.04	0.91 (.403)	3.93±0.06	0.47 (.624)	2.74±0.04	0.32 (.730)
	Anesthetist/ Recovery nurse	2.21±0.10		3.01±0.06		3.92±0.10		2.69±0.07	
	Others	1.97±0.16		3.17±0.10		3.76±0.17		2.78±0.11	
Working Type	Full-time work	2.06±0.05	0.04 (.845)	3.06±0.03	0.62 (.433)	3.90±0.05	0.11 (.738)	2.74±0.04	1.09 (.299)
	Shift work, others	2.09±0.16		3.14±0.10		3.96±0.17		2.62±0.11	
Verbal violence number (time/yr)	None <sup>a</sup>	1.96±0.06	3.75 (.012)	3.07±0.04	3.51 (.017) c>d	3.93±0.07	0.26 (.856)	2.70±0.04	0.68 (.564)
	1-5 <sup>b</sup>	2.06±0.11		3.06±0.07		3.93±0.14		2.82±0.08	
	6-10 <sup>c</sup>	2.42±0.15		3.28±0.09		3.78±0.16		2.73±0.10	
	11 ≤ <sup>d</sup>	2.35±0.17		2.84±0.10		3.89±0.17		2.68±0.11	
Verbal violence target	None <sup>a</sup>	1.94±0.65	3.70 (.013) a<c	3.06±0.04	0.12 (.949)	3.91±0.07	0.55 (.651)	2.70±0.05	0.48 (.695)
	Professor <sup>b</sup>	1.81±0.18		3.04±0.15		3.97±0.25		2.62±0.17	
	Resident and generalist <sup>c</sup>	2.25±0.65		3.07±0.05		3.87±0.07		2.75±0.15	
	Senior nurse <sup>d</sup>	2.34±0.68		3.14±0.14		4.17±0.22		2.75±0.15	
Move department	Yes	2.24±0.11	2.88 (.092)	3.06±0.07	0.03 (.860)	3.97±0.17	0.30 (.582)	2.78±0.08	0.63 (.428)
	No	2.02±0.06		3.07±0.03		3.90±0.06		2.71±0.04	
Consider changing jobs	Yes	2.19±0.10	1.82 (.180)	3.06±0.06	0.40 (.841)	3.93±0.11	0.50 (.823)	2.85±0.07	4.25 (.041)
	No	2.03±0.06		3.07±0.04		3.90±0.06		2.69±0.04	

Table 4. Correlation between the subject's experience of verbal violence, self-esteem, turnover intention, and stress coping methods

Variables	1	2	3	4
	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)
1. Experience of verbal violence	1			
2. Sense of self-esteem	-.165(.032)*	1		
3. Intention to change jobs	.113(.143)	.150(.521)	1	
4. Stress coping style	-.062(.424)	.328(<.001)**	.164(.033)*	1

\* p<.05, \*\*p<.01

### 3.5 대상자의 스트레스 대처방식에 미치는 영향

본 연구에서 대상자의 스트레스 대처방식에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 대상자의 일반적 특성에서 스트레스 대처방식에 유의한 차이를 보인 이직 고려, 언어폭력 경험, 자아존중감, 이직 의도를 독립변수로 투입하여 다중회귀 분석을 시행하였다. 이직 고려 변수는 더미 변수로 처리하여 입력하였다. 우선 공차 한계 (tolerance)는 0.95 ~0.99으로 1.0 이하로 나타났으며, 분산 팽창인자(variation inflation factor, VIF)도 1.01~1.06으로 기준인 10이상을 넘지 않아 다중공선성의 문제는 없었다. 독립변수에 대한 회귀분석의 기본가정 검증을 위한 위해 잔차의 정규성, 선형성, 등분산성, 다중공선성을 진단하였다. 히스토그램과 회귀 표준화 잔차의 정규 P-P 도표를 분석한 결과, 45도 직선에 가까워 오차의 정규분포와 등분산 분석의 가정이 만족도에 회귀 모형은 타당하였다. 다중회귀분석 결과, 중소병원 수술실 간호사의 스트레스 대처방식은 이직고려( $\beta=-.164, p=.024$ ), 자아존중감( $\beta=.316, p<.001$ ) 그리고 이직의도( $\beta=.150, p=.039$ )가 통계적으로 유의한 것으로 나타났으며, 이들 변수가 스트레스 대처방식에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 이직 고려가 높을수록 스트레스 대

처방식이 낮으며, 자아존중감이 높을수록, 이직 의도가 높을수록 스트레스 대처방식이 높은 것으로 나타났다. 이 모형의 설명력은 13.6%이었다(Table 5).

## 4. 논의

본 연구는 중소병원 수술실 간호사의 언어폭력 경험, 자아존중감 및 이직의도가 스트레스 대처방식에 미치는 영향을 파악하여 중소병원 수술실 간호사의 효율적인 관리로 언어폭력 경험 등의 스트레스로부터 대처할 수 있는 간호중재 전략의 기초자료를 제공하고자 본 연구를 시도하였다. 그 결과를 토대로 논의하고자 한다.

본 연구에서 언어폭력 경험(점수범위 1-5점)은 평균 점수가 2.06점으로 보통보다 다소 낮은 것으로 나타났다. 이는 수술실 간호사를 대상으로 한 Park과 Na [7]의 연구에서 2.22점, Heo와 Lee [21]의 연구에서 2.14점 그리고 Kim [26]의 연구에서 평균점수가 2.41점으로 보통보다 다소 낮은 것으로 나타나 본 연구 결과와 맥락을 같이 한다고 하겠다. 하지만 수술실 간호사를 대상으로 한 Kim [18]의 연구에서 언어폭력 경험에 대한 평균점수(점수범위 1-4점)는 2.43점으로 보통보다 높아 본 연구 결과와 유사하지 않았다. 이러한 결과는 중소병원 수술실에 근무 중인 간호사들의 경우 외부와의 접촉이 적은 폐쇄적인 환경에서 전문적인 기술이 요구되며[4], 수술이라는 응급 상황에서 병동보다는 더 예민하고 민감하게 반응하는 결과로 인해 언어폭력이 발생된다고 생각된다. 또한 간호사들이 언어폭력에 자주 노출되지만 통상적인 일로 관대하게 수용하려는 사회적 분위기, 신체적 폭력이나 성폭력과 달리 언어폭력에 대한 사회의 규칙과 법이 관대하기 때문이라고 생각된다[21]. 그러므로 언어폭력의 피해를 최소화하기 위해서는 자기주장 훈련, 의사소통훈련, 폭력예방 프로그램 교육, 중재 훈련 등[4]을 개발하여 체계적으로 운영하는 것이 필요하다.

Table 5. Factors Affecting Subject's Stress Coping Method

Predictors	B	SE	$\beta$	t	p
Constant	1.311	.319		.144	<.001
Consider changing jobs †	.167	.073	-.164	-2.279	.024
Experience of verbal violence	-.029	.049	-.044	-0.594	.553
Sense of self-esteem	.343	.079	.316	4.337	<.001
Intention to change jobs	.098	.047	.150	0.078	.039

Durbin-Watson=2.011, F=7.634, p<.001, R<sup>2</sup>=.157, Adj R<sup>2</sup>=.136

† Consider turnover See dummy variable : No

본 연구에서 자아존중감(점수범위 1-5점)의 평균점수가 3.07점으로 중간보다 다소 높은 것으로 나타났다. 이는 중소병원 간호사를 한 Choi 등[34]연구에서 3.02점으로 중간보다 다소 높게 나타나 본 연구 결과와 맥락을 같이 한다 하겠다. 하지만 2개의 종합병원 간호사를 대상으로 한 Yun과 Kang [35]의 연구에서는 자아존중감 평균점수(점수범위 1-4점)가 3.76점, 400명상 이상의 종합병원의 수술실 간호사를 대상으로 한 Park와 Na [7]의 연구에서는 평균점수(점수범위 1-4점)가 3.18점으로 높게 나타나 본 연구 결과와 유사하지 않았다. 이러한 결과는 본 연구대상자들이 근무하는 병원이 300명상 이하의 중소병원으로 400명상 이상의 종합병원보다 간호사들의 복지와 근무 여건이 열악하고 간호사의 역할 등의 차이로 자아존중감이 낮다고 생각된다. 그러므로 중소병원 수술실에서 근무하는 간호사를 대상으로 자아존중감을 향상 시킬 수 있도록 병원 복지와 근무 여건을 향상시키고 수술실 간호사 간의 지지와 배려 및 근무 환경 조성으로 수술실이라는 전문적인 환경에서 근무한다는 자부심과 자아존중감을 고취시킬 수 있도록 노력해야 할 것이다.

본 연구에서 이직 의도(점수범위 1-5점)는 평균점수가 3.91점으로 다소 높은 것으로 나타났다. 이는 수술실 간호사를 대상으로 한 Kim [18]의 연구에서 이직 의도(점수범위 1-5점)의 평균점수가 3.90점으로 본 연구 결과와 맥락을 같이 한다고 하겠다. 하지만 Choi 등[34]의 연구에서 평균점수(점수범위 1-5점)가 2.88점, Yun과 Kang [35]의 연구에서 평균점수가 2.94점으로 낮게 나타나 본연구결과와 차이가 있었다. 간호사의 이직 의도의 주요 요인은 언어폭력 등 직장 내 괴롭힘이 강력한 요인[16]이며, 본 연구에서 이러한 결과는 300명상 이하의 중소병원으로 보수, 승진, 근무환경 등의 다양한 조건과 여건이 많은 영향을 미친다 생각된다. 그리고 인적자원이 부족한 중소병원에서는 가족과 같은 친밀감으로 서로를 지지하고 격려하여 이직 의도를 줄일 수 있도록 분위기를 조성하며, 직무스트레스 관리로 이직 의도를 줄일 수 있도록 노력해야 할 것이다.

본 연구에서 스트레스 대처방식(점수범위 1-5점)의 평균점수는 2.37점으로 중간보다 다소 낮은 것으로 나타났다. 이는 300명상 이상 임상간호사를 대상으로 한 Kwon과 Lee [36]의 연구에서 평균 점수(점수범위 1-5점)가 2.86점, 응급실 간호사를 대상으로 한 Moon과 Sung [37]의 연구에서 평균점수(점수범위 1-5점)가 2.62점 그리고 응급실 간호사를 대상으로 한 Ha와

Sung [38]의 연구에서 평균점수(점수범위 1-4점)가 2.84점으로 중간보다 다소 높게 나타나 본 연구 결과와 차이가 있었다. 이러한 차이는 수술실이라는 폐쇄적인 환경에서 외부와의 접촉이 적고, 폐쇄된 공간에서 스트레스를 주는 사람들과 같은 공간에서 근무하므로 긴장감이 고조되고 위축되어 스트레스 대처방식을 찾기가 다소 어려워 이러한 결과가 나타났을 것으로 생각된다.

본 연구에서 일반적인 특성에 따른 언어폭력 경험은 성별, 종교, 언어폭력 횟수, 언어폭력 대상에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 Kim [18]의 연구에서 일반적 특성에 따른 의사 언어폭력 경험에서 성별, 임상경력, 부서경력, 언어폭력 경험, 간호사 언어폭력 경험에서는 성별, 부서경력, 언어폭력 경험에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타나 본 연구 결과와 부분적으로 일치하였다. 하지만 Oh와 Sun와 Kang [4]의 연구에서는 결혼, 임상경력, 근무형태에서 통계적으로 유의한 차이가 있어 본 연구 결과와 유사하지 않았다. Silwal과 Joshi [39]의 언어폭력은 다른 사람을 강하게 비판하거나 모욕하거나 비난하는 말로 상대방에게 정서적인 강제력을 행사하여 정당한 이유 없이 굴욕감을 주고 품위를 떨어뜨리는 행위이다. 그러므로 수술하는 과정에서 예민함과 긴장감 완화로 언어폭력이 발생하지 않도록 하고, 직장 내 언어폭력 예방교육과 더불어 서로에 대한 배려와 존중의 마음을 가질 수 있도록 인성 함양을 위해 교육이 지속적으로 이루어져야 할 것으로 생각된다.

본 연구에서 일반적인 특성에 따른 자아존중감은 성별, 언어폭력 횟수에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 수술실 간호사를 대상으로 한 Park와 Na [7]의 연구에서 성별, 종교, 언어폭력 경험에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타나 본 연구 결과와 부분적으로 일치하였다. 하지만 Choi 등[34] 연구에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 변수가 없어서 본 연구와 유사하지 않았다. 자아존중감은 자신에 대한 부정적, 긍정적 평가와 관련된 것으로 자기 자신에 대한 존경과 자신을 가치 있는 사람으로 생각하는 정도를 말한다[34]. 그러므로 수술실 간호사의 자아존중감을 향상시키기 위해 업무수행 시 전문가로서 상호 협동적인 관계를 수립하여 서로 존중하며, 모욕감을 주지 않고 품위를 지키고 유지할 수 있도록 서로 노력하여야 할 것이다.

본 연구에서 일반적인 특성에 따른 스트레스 대처방식은 이직 고려에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 임상간호사를 대상으로 한 Kwon과

Lee [36], 응급실 간호사를 대상으로 한 Moon과 Sung [37]의 연구에서 통계적으로 유의한 변수가 없는 것으로 나타나 본 연구 결과와 유사하지 않았다. 본 연구 결과와의 이러한 차이는 본 연구의 대상자가 전체 169명 중 20대와 30대가 128명(75.7%)으로 대부분으로 수술실에서 의 갈등과 스트레스를 수술실 안에서 풀지 않고, 그 갈등과 스트레스를 회피하여 스트레스를 대처하는 방식으로 타 병원으로의 이직 고려를 많이 하는 것으로 생각된다. 스트레스 대처방식에서 이직고려를 한다는 것은 병원 근무 환경의 개선이 어렵다고 생각하며 직장을 계속 다니겠다는 의지를 잃어버린 결과이다[26]. 그러므로 스트레스 대처방식으로 직장 동료의 사회적 지지가 매우 중요하다[18]. 사회적 지지로서 의사소통은 서로를 위로하고 격려하며, 심리적 지지를 통해 안정감을 제공하여 스트레스를 줄일 수 있는 적절한 대처방식을 모색해야 할 것으로 생각된다. 본 연구 결과와 선행연구 결과 간의 차이가 있으므로 향후 반복 연구가 이루어져야 할 것으로 생각된다.

본 연구에서 스트레스 대처방식은 자아존중감과 이직 의도와 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 폭력을 경험한 수술실 간호사를 대상으로 한 Sung [27]의 연구에서는 스트레스 대처와 이직 의도는 정적 상관관계가 있는 것으로 나타나 본 연구 결과와 맥락을 같이한다고 하겠다. 하지만 Kang과 Kim [28]의 연구에서 이직 의도와 스트레스 대처방식이 음의 상관관계, Kwon와 Lee [36]의 연구에서 스트레스 대처방식과 소진과는 양의 상관관계, 수술실 간호사를 대상으로 한 Park [24]의 연구에서는 자아존중감과 이직 의도가 유의한 음의 상관관계가 있는 것으로 나타나 본 연구 결과와 유사하지 않았다. 그리고 스트레스는 업무 중 다양한 사람들과의 갈등 속에서 비롯된다. 그러므로 수술실 근무환경에서 오는 갈등과 스트레스를 잘 대처할 수 있도록 부서 관리자는 간호사 보수교육이나 병원 자체 교육을 통해 상황별 대처방식을 습득하도록 지원해야 할 것이다[38].

본 연구에서 대상자의 스트레스 대처방식에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과, 이직 고려가 높을수록 스트레스 대처방식이 낮으며, 자아존중감이 높을수록, 이직 의도가 높을수록 스트레스 대처방식이 높은 것으로 나타났다. 이는 수술실 간호사의 스트레스 대처방식에 영향을 미치는 요인에 대한 연구가 부족하여 직접적인 비교는 어려우나, 중국의 내·외과 간호사를 대상으로 한 Wu, Zhu, Wang, Wang과

Lan [40]의 연구에서 직업적 스트레스를 완화 시키는 것이 중요하며, 간호사들은 스트레스 대처방식에 따라 간호사의 소진 정도가 달라진다고 하여 본 연구 결과와 유사하지 않았다. 임상간호사를 대상으로 한 Lee, Lee와 Bernstein [41]의 연구에서 직장 내에서 폭력이 발생될 때 피해자의 고통은 자아존중감을 저하시켜 이직 의도로 이어질 수 있다고 하였다. 그리고 Lazarus와 Forkman [25]는 스트레스 대처방식은 단일양식이 아니라 하나의 스트레스 조건에 대하여 여러 방면의 대처를 사용할 수 있는 다면적 행동 양식으로 파악해야 한다고 하였다. 수술실 간호사의 근무환경에서 오는 다양한 스트레스를 대처하기 위해 간호사 개인은 자기 자신의 활동 방향을 바꾸거나 위협을 주는 환경을 변화시켜 상황을 긍정적으로 바꿀 수 있도록 노력하며, 효과적이고 적절한 스트레스 대처방식을 사용할 수 있도록 간호부에서는 스트레스 대처방법에 대한 교육 등의 보수교육 및 프로그램 개발로 스트레스를 관리할 수 있는 대처 방안을 모색해야 함을 시사한다고 하겠다. 따라서 수술실 간호사의 스트레스 대처방식에 영향을 미치는 관련 변인을 포함하여 추후 반복 연구가 필요하다고 사료 된다.

스트레스는 대처방식을 적절히 사용하여 관리하는 것은 매우 중요하다[42]. 따라서 수술실 간호사에게 효과적인 스트레스 대처방식을 인지할 수 있도록 돕고, 교육을 통해 스트레스 대처방식의 범위를 넓히고, 스트레스 증상을 완화 시킬 수 있는 능력을 증진시켜야 할 것이다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구는 중소병원 수술실 간호사의 언어폭력 경험, 자아존중감 및 이직 의도가 스트레스 대처방식에 미치는 영향을 파악하여 중소병원 수술실 간호사의 스트레스 대처방식을 위한 중재 전략 수립의 기초자료로 활용하기 위해 시도되었다.

본 연구 결과, 수술실 간호사의 언어폭력 경험은 평균 점수가 2.06점으로 보통보다 낮은 것으로 나타났고, 자아존중감 평균점수는 3.07점으로 다소 높은 것으로 나타났다. 이직 의도는 평균점수 3.91점으로 높았으며, 스트레스 대처방식은 평균점수 2.73점으로 높은 것으로 나타났다. 대상자의 스트레스 대처방식은 자아존중감, 이직 의도와 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 그리고 스트레스 대처방식에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과, 스트레스

대처방식에 대한 설명력은 13.6%이었다.

이상의 본 연구 결과를 토대로 중소병원 수술실 간호사의 이직 의도, 자아존중감 및 이직 고려가 스트레스 대처방식에 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 그러므로 중소병원 수술실 간호사의 스트레스 관리를 위해 상황별 대처방식을 습득하도록 교육하고, 분기별 스트레스 관리 프로그램 운영으로 문제해결을 위해 지속적으로 노력해야 한다. 또한 이를 통해 사회심리적 스트레스를 완화 시켜 이직 의도 및 이직 고려와 같은 부정적인 인식을 감소시키고, 긍정적인 스트레스 대처방식의 활용으로 자아존중감을 회복하고 향상 시킬 수 있도록 노력해야 한다. 본 연구는 2개 지역의 광역시와 1개 지역의 시 단위의 300 병상 미만의 중소병원 수술실 간호사를 대상으로 편의 표집 하였으므로 전체 중소병원 수술실 간호사에게 일반화하는 데 한계가 있다. 따라서 다양한 지역의 중소병원 수술실 간호사를 대상으로 확대하여 조사하고, 수술실에서 발생할 수 있는 다양한 폭력에 대처하기 위해 스트레스 대처방식과 관련된 다양한 변수를 포함한 반복 연구가 이루어지길 제안한다.

## References

- [1] Status of Medical Personnel by Type of Nursing Institution (Nurse and Other Personnel), Technical Report, Korean Statistical Information Service, Korea, <https://kosis.kr/statHtml/statHtml>
- [2] Hospital Nursing Council Legislation Committee, A Survey on the Status of Hospital Care Staffing, Technical Report, Hospital Nursing Association, Korea, pp.78-79, 2021.
- [3] National Health and Medical Workers' Union, pp.16, Aug. 2021. <https://bogun.nodong.org/xel/>
- [4] S. H. Oh, J. J. Sun, H. S. Kang, "Verbal Violence Type in Operating Room Nurses, Fusion Study on Emotional Response and Coping", *Journal of Convergence for Information Technology*, Vol.9, No.8, pp.53-62, Aug. 2019. DOI: <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2019.9.8.053>
- [5] D. Buback, "Assertive Training to Prevent Verbal Abuse in The OR. Association of Peri Operative Registered Nurses", *AORN Journal*, 79(1), pp.147-164, Jan. 2004. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0001-2092\(06\)61149-6](https://doi.org/10.1016/S0001-2092(06)61149-6)
- [6] K. Silwal, S. Joshi, "Verbal Abuse among Nurses in Tertiary Care Hospitals", *Journal of Nepal Medical Association*, Vol.57, No.218, pp.53-62, Jan. 2019. DOI: <https://doi.org/10.31729/inma.4571>
- [7] E. K. Park, Y. K. Na, "Verbal Abuse Experience, Sexual Harassment Damages and Self-esteem of Operating Room Nurses", *The Korean Academy of Scientific Criminal Investigation*, Vol.9, No.4, pp.266-274, Dec. 2015. <https://www.earticle.net/Article/A258117>
- [8] H. S. Kim, *A Study on Job Satisfaction and Turnover Intention in Clinical Nurses*, Master's thesis, Gangneung-Wonju National University, Gangneung, Korea, pp.1-67, 2009.
- [9] H. S. Jang, "Relations among Verbal Violence Experience, Burn-Out, and Turn-over Intention in Operation Room Nurses", *Chonnam Journal of Nursing Science*, Vol.18, No.1, pp.59-70, Dec. 2013. <http://www.riss.kr/search/>
- [10] J. K. Cook, M. Green, R. V. Topp, "Exploring the Impact of Physician Verbal Abuse on Perioperative Nurses", *AORN Journal*, 74(3), pp.317-331, Jan. 2001.
- [11] E. J. Bae, *The influencing Factors on Turnover intention of Operating Room Nurses*, Master's thesis, Kosin University, Busan, Korea, pp.1-50, 2017.
- [12] M. H. Nam, "Factors Influencing Turnover Intention of Clinical nurse", *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, Vol.7, No.11, pp.613-628, Nov. 2017. DOI: <http://doi.org/10.35873/aimahs.2017.7.11.059>
- [13] K. S. Yoon, "A Convergence Study on the Relationship among Job Rotation, Verbal Abuse and Organizational Commitment of Perioperative", *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol.7, No.3, pp.131-141, Jun. 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.15207/JKCS.2016.7.3.131>
- [14] Nursing Solutions. NSI National Health Care Retention & RN Staffing Report (2020). [https://www.nsinursingsolutions.com/Documents/Library/NSI\\_National\\_Health\\_Care\\_Retention\\_Report.pdf](https://www.nsinursingsolutions.com/Documents/Library/NSI_National_Health_Care_Retention_Report.pdf)
- [15] C. H. Chung, H. Y. Kang, "Job Stress and Fatigue of the Nurses in the Operating Room", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.13, No.12, pp.291-298, Dec. 2013. DOI: <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2013.13.12.291>
- [16] Y. H. Cho, Y. R. Hong, A. M. Lee, M. K. Kim, H. J. Lee, A. K. Han, E. J. Kim, "Experience of Verbal Abuse, Emotional Response, and Ways to Deal with Verbal Abuse against Nurses in Hospital", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.20, No.3, pp.270-278, Nov. 2011. DOI: <https://doi.org/10.5807/kiohn.2011.20.3.270>
- [17] H. J. Jung, Y. S. Lee, "Nurses's Experiences of Verbal Abuse in Hospital Setting", *Korean Academy on Communication in Healthcare*, Vol.6, No.2, pp.118-126, Nov. 2011. DOI: <http://doi.org/10.15715/kihcom.2011.6.2.118>
- [18] A. S. Kim, *The Effect of the Experience of Verbal Violence on the Turnover Intention in Operating Room Nurses*, Master's thesis, Incheon Catholic

- University, Incheon, Korea, pp.1-82, 2020.
- [19] J. E. Kim, S. H. Shin, S. J. Ko, "The Effect of Emotional Labor, Social Support and Anger Expression on Nurses' Organizational Commitment", *Korean Society of Stress Medicine*, Vol.26, No.1, pp.1-6, Feb. 2018. DOI: <https://doi.org/10.17547/kjsr.2018.26.1.1>
- [20] I. S. Kim, "The Role of Self-Efficacy and Social Support in the Relationship between Emotional Labor and Burn out, Turn over Intention among Hospital Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.15, No.4, pp.515-526, Dec. 2009. <https://scienceon.kisti.re.kr/srchr/>
- [21] H. J. Heo, S. K. Lee, "Effects of verbal abuse experience and burnout on turnover intentions of hospital nurses at small and medium-sized hospitals", *Journal of the Korean data & information science society*, Vol.29, No.3, pp.665-678, Nov. 2018. DOI: <http://doi.org/10.7465/jkdi.2018.29.3.665>
- [22] E. H. Lee, S. J. Chang, H. O. Kim, J. H. Roh, E. J. Park, J. U. Won, "Relationship between Job Stress and Turnover of Registered Nurses in a University Hospital", *Korean journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol.19, No.2, pp.93-104, Jun. 2007. <https://koreascience.kr/article/JAKO200710103453833.page>
- [23] I. J. Park, *The impact of university hospitals operating nurses' self-esteem and job stress on their intention to leave the job*, Master's thesis, The Catholic University of Korea, Gyeonggi-do, Korea, pp.1-27, 2015.
- [24] A. S. Lee, C. K. Yoon, J. M. Lee, "Influence of Ego-resilience and Social Support on the Depression of Hospital Nurses", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.21, No.1, pp.46-54, May. 2012. DOI: <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.1.46>
- [25] J. S. Folkman, R. Lazarus, "If it changes it must be a process: study of emotion and coping during three stages of a college examination", *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, pp.150-170, 1985.
- [26] Y. S. Kim, *The Influence of Verbal Violence Experience, Job Stress, and Burnout on Turnover Intention of Operating Room Nurses*, Master's thesis, Kyung Hee University, Seoul, Korea, pp.1-68, 2018.
- [27] H. C. Sung, *Coping, Stress and Turnover intention in Perioperative Nurses who Experienced violence*, Master's thesis, Pusan National University, Busan, Korea, pp.1-45, 2016.
- [28] H. S. Kang, Y. Y. Kim, "Influence of the emotional intelligence, communication competence and stress coping on turnover intention in psychiatric nurses", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.17, No.1, pp.141-151, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.1.141>
- [29] K. D. Nam, K. S. Yoon, H. S. Chung, "Verbal Abuse of Operating Nurses by Physicians and Other Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.12, No.3, pp.343-354, Sep. 2006. <https://scienceon.kisti.re.kr>
- [30] M. Rosenberg, "Society and adolescent self-image", Princeton, Princeton University Press, 1965. DOI: <https://doi.org/10.1515/9781400876136>
- [31] B. J. Jeon, "Self-Esteem : A Test of its Measur- ability", *Yonsei medical journal Social Science Review*, Vol.12, No.3, pp.107-130, 1974.
- [32] E. J. Yeun, H. J. Kim, "Development and Testing of a Nurse Turnover Intention Scale (NTIS) ", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.43, No.2, pp.256-266, Jan. 2013. DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/ikan.2013.43.2.256>
- [33] Y. M. Jeong, *The Effects of the Solution-Focused Group Counseling Program on College Students's Social Problem-Solving Ability and Stress-Coping Ability*, Master's thesis, Graduate School of Korea National University of Education Chung-Buk, Korea, pp.1-57, 2004.
- [34] S. E. Choi, S. S. Lee, S. D. Kim, "Relationships of Workplace Bullying to Self-esteem and Turnover Intention among Clinical Nurses at Small and Medium-sized Hospitals", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.22, No.4, pp. 267-274, 2013. DOI: <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.4.267>
- [35] S. Yun, J. Kang, "Influencing factors and consequences of workplace bullying among nurses: A structural equation modeling.", *Asian Nursing Research*, Vol.12, No.1, pp.26-33, Jan. 2016. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.anr.2018.01.004>
- [36] K. J. Kwon, S. H. Lee, "Occupational Stress and Coping Styles as Factors Affecting the Burnout of Clinical Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.18, No.4, pp.383-393, 2012. DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2012.18.4.383>
- [37] H. N. Moon, M. H. Sung, "Impact of Ego-resilience, Self-leadership and Stress Coping on Job Satisfaction in Emergency Department (ED) Nurses", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.25, No.4, pp.268-276, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2016.25.4.268>
- [38] D. G. Ha, M. H. Sung, "Impact of Job Stress, Coping Behavior, Hardiness on Burnout in Nurses in the Emergency Department", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.27, No.4, pp. 215-223, 2018. DOI: <https://doi.org/10.5807/kjohn.2018.27.4.215>
- [39] K. Silwal, S. Joshi, "Prevalence of Verbal Abuse Among Doctors in Tertiary Care Hospital", *Journal of Nepal Medical Association*, Vol.57, No.220, pp. 445-447, 2019.
- [40] S. Wu, W. Zhu, W. Wang, Z. Wang, M. & Y. Lan, "Relationship between burnout and occupational stress among nurses in China.", *Journal of Advanced Nursing*, 59, pp.233-239, 2007.

DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04301.x>

- [41] Y. J. Lee, M. Y. Lee, K. Bernstein, "Effect of workplace bullying and job stress on turnover intention in hospital Nurses", *Journal of Korean Academy of Psychiatric Mental Health Nursing*, 22(2), pp.77-87, 2013.
- [42] J. H. Kim, *Effectiveness of the Cognitive-Behavioral Stress Management Program on Psychosocial stress, Mood state, and Way of Coping of the Emergency Department Nurses*, Master's thesis, Korea University, Seoul, Korea, pp.1-71, 2016.

---

장 경 오(Koung-Oh Chang)

[정회원]



- 2003년 8월 : 부산가톨릭대학교 대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2008년 2월 : 부산대학교 대학원 간호학과 (간호학박사)
- 1991년 6월 ~ 1995년 10월 : 경상대학교병원 근무
- 1996년 10월 ~ 2012년 2월 : 양산시, 진주시 보건소 근무
- 2012년 3월 ~ 2014년 1월 : 진주보건대학교 간호학과 교수
- 2014년 3월 ~ 현재 : 영산대학교 간호학과 교수

<관심분야>

지역사회간호, 건강증진, 노인건강간호, 정신건강간호

---

김 소 진(So-Jin Kim)

[정회원]



- 2021년 3월 ~ 현재 : 영산대학교 일반대학원 간호학과 (간호학석사 과정)
- 2018년 2월 ~ 현재 : 용상센텀힐 병원 수술실 수간호사

<관심분야>

지역사회간호, 성인간호, 수술실 간호