

# 정신간호사의 직무스트레스와 폭력경험이 이직의도에 미치는 영향

이지희<sup>1</sup>, 안효자<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>국립나주병원 간호과, <sup>2</sup>동신대학교 간호학과

## Exploring the Impact of Job Stress and Violence Experiences on Turnover Intentions of Psychiatric Nurses

Ji-Hee Lee<sup>1</sup>, Hyo-Ja An<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing, Naju National Hospital

<sup>2</sup>Department of Nursing, Dongshin University

**요약** 본 연구는 정신간호사가 임상간호 현장에서 경험하는 직무스트레스와 폭력경험이 이직의도에 미치는 영향을 파악하여 효율적인 인력관리를 위한 서술적 상관관계 연구이다. 연구대상은 G광역시와 J도에 소재하는 정신전문병원과 정신의학과가 있는 종합병원에서 근무하고 있는 간호사로, 최종 139명이었다. 자료수집은 2021년 5월부터 2022년 3월 까지 이루어졌다. 본 연구결과 연구 대상자의 직무스트레스 평균은  $2.32 \pm 0.49$ 점, 폭력경험 평균은  $2.83 \pm 0.83$ 점, 이직 의도 평균은  $2.86 \pm 0.98$ 점으로 나타났다. 연구 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 위계적 다중회귀분석 1단계에서 일반적 특성인 결혼과 정신과 경력을 투입했을 때, 통계적으로 유의하였으며( $F=11.32$ ,  $p<.001$ ), 모형의 수정된  $R^2$  값은 13.0%였다. 2단계에서 직무스트레스와 폭력경험의 하위영역을 추가하였을 때, 통계적으로 유의하였고( $F=3.98$ ,  $p<.001$ ), 전체 모형의 수정된  $R^2$  값은 18.0%로 증가하였다. 결혼( $\beta=.22$ ,  $p=.014$ ), 정신과 경력( $\beta=.23$ ,  $p=.016$ ), 그리고 간호행정력 부족( $\beta=.24$ ,  $p=.012$ )이 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 이러한 결과는 정신간호사의 이직의도를 줄이기 위해서는 간호행정부서의 체계적인 관리와 지원이 필요함을 보여준다.

**Abstract** This descriptive correlational study investigated the effects of job stress and experience of violence on the turnover intentions of psychiatric nurses to facilitate effective workforce management. The participants were 139 nurses working in psychiatric hospitals and general hospitals with psychiatric departments in G and J Provinces. Data was collected from May 2021 to March 2022. The average scores were  $2.32 \pm 0.49$  for job stress,  $2.83 \pm 0.83$  for experience of violence, and  $2.86 \pm 0.98$  for turnover intention. Factors influencing turnover intentions as determined by hierarchical multiple regression analysis were marital status and psychiatric career length ( $F=11.32$ ,  $p<.001$ ), which contributed 13.0% to the model's adjusted  $R^2$  value. Inclusions of sub-dimensions of job stress and experience of violence increased the adjusted  $R^2$  value to 18.0% ( $F=3.98$ ,  $p<.001$ ). Marital status ( $\beta=.22$ ,  $p=.014$ ), psychiatric career ( $\beta=.23$ ,  $p=.016$ ), and lack of nursing administrative support ( $\beta=.24$ ,  $p=.012$ ) significantly predicted turnover intentions. These results show that systematic management and support from the nursing administrators are necessary to reduce the turnover intentions of psychiatric nurses.

**Keywords** : Job Stress, Violence Experience, Turnover Intention, Mental Health, Psychiatric Nurses

본 논문은 제1 저자 이지희의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임.

\*Corresponding Author: Hyo-Ja An(Dongshin Univ),

email: callm68@dshu.ac.kr

Received January 2, 2024

Accepted March 8, 2024

Revised January 16, 2024

Published March 31, 2024

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

정신과 병동은 환자의 병식 결여와 이상행동으로 언제 일어날지 모르는 언어적, 신체적 폭력에 노출될 수 있는 응급상황에 놓여 있다[1]. 정신병동의 이러한 상황은 의료진이 긴장과 스트레스를 경험하게 하고 더 나아가 이직과 인력부족으로 이어진다[2].

직무스트레스는 맡은 업무로 인한 불안과 갈등, 압박을 느낄 때 나타나는 신체적·심리적 부정적 반응을 말한다[3,4]. 간호사의 업무는 환자의 생명과 직접적인 연관이 있어 심리적 부담이 클 수밖에 없다[5]. 특히 정신병동은 간호인력의 부족과 환자와의 갈등이 또 다른 스트레스 원인으로 작용한다[1,2]. 간호인력이 부족한 경우에는 응급상황과 같은 사고 발생시 대처가 어렵고 환자의 이상증상 경험에 따른 의사소통의 어려움 역시 직무스트레스를 증가시키고 이직의 원인이 된다[6]. 이는 다른 간호 영역과 차별화된 직무스트레스라고 할 수 있다.

간호사들의 폭력경험에 관심과 노력을 기울이고 있더라도 여전히 많은 간호사가 폭력에 노출된 상황이다[7,8]. 최근 20년간 정신과 의료진의 폭력 경험을 조사한 결과, 20~80%가 폭력에 노출된 것으로 나타났다[9]. 폭력에 노출되었던 간호사는 그에 대한 불안감으로 업무에 대한 몰입 저하와 심리적인 위축을 경험하게 된다[10]. 결국 간호사는 소진이나 업무 실수가 증가하여 간호의 질의 저하와 이직의도에 영향을 미치게 된다[11].

대부분의 이직은 직무스트레스가 쌓일 때, 근무 중 부정적 경험이 반복될 때, 육구가 좌절될 때 발생한다[12]. 간호사 역시 업무를 수행하며 신체적, 정신적으로 심리적 부담을 느끼거나 직무만족도와 자존감이 저하될 때 이직의도가 증가하게 된다[13]. 간호사의 이직은 남아있는 동료 간호사의 업무량 증가, 휴일 감소, 시간 외 근무 등을 유발해서 다시 이직으로 이어지는 악순환을 반복하게 한다[14]. 이러한 이유로 간호사의 이직이 간호사 관리와 간호 행정에서 중요한 쟁점이 될 수밖에 없다[15,16].

정신간호사의 직무스트레스와 폭력경험이 이직의도에 미치는 영향에 대해서는 직접적으로 다루고 있는 연구는 찾기가 어렵다. 따라서 본 연구는 정신간호사가 정신과에 근무하며 겪는 직무스트레스와 폭력경험이 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 파악하여 정신간호사의 근무환경 개선과 이직률 감소를 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

### 1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 정신간호사의 직무스트레스와 폭력경험이 이직의도에 미치는 영향을 규명하고자 하였다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 직무스트레스, 폭력경험, 이직의도의 정도를 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도 차이를 파악한다.
- 3) 대상자의 직무스트레스, 폭력경험 및 이직의도 간의 상관관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 이직의도에 미치는 영향요인을 파악한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구설계

본 연구는 정신간호사의 직무스트레스와 폭력경험이 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

### 2.2 연구대상

대상자 수는 G-power 3.1 프로그램으로 산출하였다. 회귀분석 통계방법을 사용하여, 투입변수는 14개, 유의수준 .05, 검정력 .08, 중간 효과크기 .15로 산출한 결과 필요한 대상자 수는 135명이었다. 본 연구에서 탈락률을 고려하여 150명에게 설문지를 배포하였다. 회수가 되지 않은 설문지와 불성실한 응답자 11부를 제외한 최종 139부를 분석에 사용하였다.

### 2.3 연구도구

#### 2.3.1 직무스트레스

직무스트레스는 Bai [17]가 정신간호사를 대상으로 개발한 정신과 간호사의 직무스트레스 척도를 Ju [6]가 수정·보완한 도구로 총 35문항이다. 본 연구에서 사용한 도구는 배정이 개발자에게 동의받고 요인분석을 하여 총 29문항을 사용하였고, 5개의 하위요인은 갈등 및 불공정, 위협적 상황, 전문성 결여, 열악한 환경, 간호행정력 부족으로 구성되었다. 본 도구는 4점 척도로 '전혀 느끼지 않는다.' 1점에서 '매우 심하게 느낀다.' 4점으로 구성되었고, 점수가 높을수록 직무스트레스가 높음을 의미한다. Ju [6]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .94였고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .95, 하위요인의 신

뢰도는 .71~.91이었다.

### 2.3.2 폭력경험

폭력경험은 Erickson 등[18]과 Ferandes 등[19]이 개발한 도구를 Yun [20]이 수정·보완한 도구를 이용하여 측정하였다. 본 도구는 총 16문항이며 3개의 하위요인으로 언어적 폭력, 신체적 위협, 신체적 폭력이며, 본 도구는 5점 척도로 '없음' 1점에서 '자주 있음' 5점으로 구성되었고, 점수가 높을수록 폭력경험이 높음을 의미한다. Yun [20]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .87, 하위요인에서 .79~.95, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .95, 하위요인에서 .90~.92였다.

### 2.3.3 이직의도

이직의도는 Lawler의 연구에서 사용한 도구를 Park [21]이 간호사의 이직의도로 수정한 도구를 사용하였다. 본 도구는 4개의 문항으로 '매우 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 구성되었고, 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. Park [21]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .88, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .91였다.

## 2.4 자료수집 기간 및 방법

자료수집은 2021년 5월부터 2022년 3월까지이다. 본 연구자는 G광역시와 J도에 소재하는 정신전문병원 6곳과 종합병원 내 정신의학과가 있는 1곳에 있는 병원 부서장에게 전화로 사전 동의를 받은 후 연구자가 각 기관을 방문하여 부서장과 연구 대상자를 직접 만나 연구 목적과 방법을 설명하고 서면으로 동의를 받았다. 연구 참여를 자발적으로 결정하고 동의한 대상자에게 설문지를 배부하였으며 배부한 설문지는 약 1주일 후 회수하였다.

## 2.5 자료 분석 방법

자료의 분석은 SPSS/WIN 25.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성, 직무스트레스, 폭력경험, 이직의도 정도는 빈도, 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 직무스트레스, 폭력경험, 이직의도는 t-test, ANOVA, 사후검증은 Scheffe's test로 분석하였다.
- 3) 대상자의 직무스트레스, 폭력경험, 이직의도의 상

관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.

- 4) 대상자의 이직의도에 미치는 영향은 위계적 다중회귀분석(Hierarchical multiple regression analysis)을 사용하였다.

## 2.6 연구의 윤리적 고려

본 연구는 D대학교 생명윤리위원회의 승인(1040708-202007-SB-036)을 받고 자료수집을 시작하였다. 연구자는 해당 기관에 전화상 동의를 받고 방문해서 연구 대상자를 직접 만나 서면동의를 받았다. 윤리적 보호를 위해 대상자에게 설문지 안내문을 통해 연구의 목적 및 개인의 비밀을 보장할 것과 설문에 대한 불편감이 있을 시 언제든지 설문을 중단할 수 있으며 연구 이외의 목적으로 절대 사용하지 않을 것을 설명하였다. 모든 개인적인 정보는 자료를 확인하는 목적으로만 활용되며, 익명으로 통계처리 될 것임을 설명하였다. 설문지 작성 시 의문이 있는 경우 언제든지 연락할 수 있도록 연락처를 남겼고 회수한 다음에는 감사의 표시로 소정의 답례를 하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 대상자의 직무스트레스, 폭력경험 및 이직의도의 정도

직무스트레스 전체 평균은  $2.32 \pm 0.52$ 점, 하위요인 중에서 가장 높은 평균은 위협적인 상황  $2.65 \pm 0.66$ 점이고, 가장 낮은 평균은 전문성 결여  $2.14 \pm 0.56$ 점으로 나타났다. 폭력경험 전체 평균은  $2.83 \pm 0.83$ 점, 하위요인

Table 1. Job Stress, Violence Experience, Turnover Intention (N=139)

Characteristics	Min	Max	M $\pm$ SD
<b>Job stress</b>	1.21	3.79	2.32 $\pm$ 0.52
Conflict and injustice	1.00	4.00	2.27 $\pm$ 0.64
Threatening situation	1.29	4.00	2.65 $\pm$ 0.66
Lack of expertise	1.00	4.00	2.14 $\pm$ 0.56
Poor environment	1.00	4.00	2.23 $\pm$ 0.67
Lack of nursing administration skills	1.00	4.00	2.31 $\pm$ 0.62
<b>Violence experience</b>	1.00	4.94	2.83 $\pm$ 0.83
Verbal violence	1.00	5.00	3.50 $\pm$ 1.06
Physical threat	1.00	5.00	3.24 $\pm$ 0.97
Physical violence	1.00	4.86	2.16 $\pm$ 0.83
<b>Turnover intention</b>	1.00	5.00	2.86 $\pm$ 0.98

중에서 가장 높은 평균은 언어적 폭력 3.50±1.06점이고, 가장 낮은 평균은 신체적 폭력 2.16±0.83점으로 나타났다. 이직의도의 평균은 2.86±0.98점이었다(Table 1).

### 3.2 대상자의 특성에 따른 이직의도 차이

대상자의 일반적 특성에서 남성은 여성보다 이직의도가 유의하게 높았으며(t=2.55, p=.012), 연령은 50세 미만이 50세 이상보다 유의하게 높았다(F=7.39, p<.001). 결혼상태는 미혼이 기혼보다 유의하게 높았다(t=0.75, p<.001). 총 임상 경력은 5년 미만이 20년 이상보다(F=4.44,

p=.005), 정신과 경력은 10년 미만이 20년 이상보다(F=5.93, p<.001) 이직의도가 유의하게 높았다. 정신과 업무 만족도는 보통과 불만족이 매우 만족보다 이직의도가 유의하게 높았다(F=10.50, p<.001)(Table 2).

### 3.3 대상자의 직무스트레스, 폭력경험 및 이직의도 간의 상관관계

이직의도는 간호행정력 부족(r=.24, p=.004), 언어적 폭력(r=.18, p=.035), 전체 폭력경험(r=.17, p=.043)과 양의 상관관계 있었다(Table 3).

Table 2. Differences in Turnover Intentions according to General Characteristics

Characteristics	Categories	n(%)	M±SE	t or F (p) <i>Scheffe</i>
Sex	Male	43(30.9)	3.17±0.82	2.55 (.012)
	Female	96(69.1)	2.72±1.01	
Age (year)	<30 <sup>a</sup>	37(26.6)	3.17±0.89	7.39 d<a,b,c (<.001)
	30-39 <sup>b</sup>	48(34.5)	2.97±0.88	
	40-49 <sup>c</sup>	27(19.4)	2.95±0.93	
	≥50 <sup>d</sup>	27(19.4)	2.14±1.00	
Marital status	Unmarried	61(43.9)	3.21±0.91	0.75 (.001)
	Married	78(56.1)	2.59±0.94	
Total clinical career (year)	<5 <sup>a</sup>	42(30.2)	3.15±0.95	4.44 d<a (.005)
	5~<10 <sup>b</sup>	38(27.3)	2.95±0.83	
	10~20 <sup>c</sup>	30(21.6)	2.84±0.97	
	≥20 <sup>d</sup>	29(20.9)	2.34±1.03	
Psychiatry career (year)	<5 <sup>a</sup>	60(43.2)	3.03±0.89	5.93 d<a,b (.001)
	5~<10 <sup>b</sup>	31(22.3)	3.17±0.83	
	10~20 <sup>c</sup>	26(18.7)	2.67±1.05	
	≥20 <sup>d</sup>	22(15.8)	2.19±0.99	
Position	Staff nurse	109(78.4)	2.93±0.94	1.71 (.089)
	≥Charge nurse	30(21.6)	2.59±1.08	
Violence prevention education	Yes	126(90.6)	2.81±0.99	-1.83 (.070)
	No	13(9.4)	3.33±0.75	
Psychiatry job satisfaction	Very satisfied <sup>a</sup>	10(7.2)	1.80±0.96	10.50 a<c,d (.001)
	Satisfied <sup>b</sup>	58(41.7)	2.60±0.99	
	Average <sup>c</sup>	65(46.8)	3.19±0.78	
	dissatisfied <sup>d</sup>	6(4.3)	3.54±0.86	

Table 3. Correlation between job stress and violence experience on turnover intention

Characteristics	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Turnover intention	.10 (.227)	.08 (.381)	.15 (.071)	.16 (.057)	.24** (.004)	.15 (.084)	.18* (.035)	.14 (.107)	.15 (.086)	.17* (.043)

\*\* : P<.01, \* : P<.05

1.Conflict and injustice, 2.Threatening situation, 3.Lack of expertise, 4.Poor environment, 5.Lack of nursing administration skills. 6.Job stress(total), 7.Verbal violence, 8.Physical threat, 9.Physical violence, 10. Violence experience(total)

Table 4. Impact on Turnover Intention

Characteristics		Step 1			Step 2		
		B	$\beta$	p	B	$\beta$	p
General characteristics	Constant	3.326		.000	1.970		.000
	Marital status (Married)	-.415	-.212	.019	-.435	-.222	.014
	Psychiatry Career	-.002	-.230	.011	-.002	-.231	.016
Job stress	Conflict and injustice				-.178	-.116	.368
	Threatening situation				.023	.016	.896
	Lack of expertise				.132	.075	.531
	Poor environment				.148	.102	.375
	Lack of nursing administration skills				.369	.235	.012
Violence experience	Verbal violence				.172	.187	.212
	Physical threat				-.081	-.080	.628
	Physical violence				-.045	-.038	.722
R <sup>2</sup> (R <sup>2</sup> adj)		.14(.13)			.24(.18)		
F ( p )		11.32(<.001)			3.98(<.001)		

### 3.4 대상자의 이직의도에 미치는 영향 요인

연구 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 선행연구 [8,13]를 참고하여 일반적 특성에서는 결혼, 정신과 경력 그리고 독립변수의 하위영역을 투입하여 위계적 다중회귀분석을 실시하였다.

정신과에서 근무하는 간호사의 이직의도에 미치는 영향요인을 파악하기 위하여 자기상관을 검정한 결과 Durbin-Watson 지수가 1.6658로 2에 가까워 자기상관이 없으며, 분산팽창계수(Variance Inflation Factor, VIF)가 1.326~2.765로 기준인 10 이상을 넘지 않아 다중공선성 문제는 없어 회귀분석을 실시하기에는 적합하다.

위계적 다중회귀분석 1단계에서 일반적 특성 결혼과 정신과 경력을 투입했을 때, 형성된 회귀식은 통계적으로 유의하였으며(F=11.32, p<.001), 모형의 수정된 R<sup>2</sup> 값은 13.0%였다.

2단계에서 직무스트레스와 폭력경험의 하위영역을 추가한 결과, 수정된 R<sup>2</sup>는 18.0%로 증가하였다. 분석결과 결혼( $\beta=.22$ , p=.014), 정신병원 경력( $\beta=.23$ , p=.016), 직무스트레스의 하위영역 중 간호행정력 부족( $\beta=.24$ , p=.012)이 이직의도에 유의미한 영향을 미치는 요인으로 나타났다(Table 4).

## 4. 논의 및 제언

본 연구는 정신간호사의 이직의도에 미치는 영향을 확인하여 정신간호사의 근무환경과 이직을 예방하기 위한

기초자료로 활용하고자 하였다. 이직의도에 영향을 미치는 요인을 중심으로 논의하고자 한다.

일반적인 특성에 따라서는 남성, 연령이 낮을수록, 미혼인 경우, 총 임상경력이나 정신과 경력이 적을수록 그리고 정신과 만족도가 낮을수록 이직의도가 높았다. 선행연구[13,22]에서 나이가 많거나 기혼일 경우에는 업무에 대한 스트레스가 있어도 안정적인 면을 더 추구하기 때문에 이직의 의도가 낮다고 하였다. 반면 연령이 낮고 근무 기간이 짧을수록 동료들과의 친밀도도 약하고 근무에서의 스트레스도 적절하게 해결하지 못해, 결국엔 이직 의도를 증가시킬 수 있다[13]고 하여 본 연구와 일치하였다.

본 연구에서 이직의도는 전체 직무스트레스 점수와는 상관이 없었고 전체 폭력경험 점수만 양의 상관관계가 있었다. 폭력 중에서는 언어적 폭력이 가장 높았다. 정신간호사를 대상으로 한 선행연구[13]에서도 폭력경험이 이직의도와 양의 상관이 있는 것으로 나타나 본 연구와 일치하였다. 정신과 병동 간호사는 80% 이상이 언어적, 신체적 폭력을 경험한 것으로 나타났다[9,22]. 이러한 폭력경험은 외상후스트레스 수준을 높이고[23,24], 이직의도에도 직·간접적으로 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다.

본 연구의 이직의도에 영향을 요인에 대한 회귀분석결과 결혼상태, 정신과 경력 그리고 직무스트레스의 하위영역인 간호행정력의 결여인 것으로 나타났다. 정신간호사의 이직에 영향을 미치는 요인으로 결혼, 정신과 경력은 선행연구[8,13]와도 같다. 본 연구에서 직무스트레스 하위영역인 간호부의 행정력 부족이 유의하게 이직에 영

향을 미치는 이유는 본 연구의 대상자의 특성으로 남성의 비율이 비교적 30.9% 높고 남성이 여성보다도 이직의도가 유의하게 높은( $t=2.55, p=.012$ ) 것과 관련성이 있을 것으로 보인다. 남성은 간호부의 행정력 부족에 대한 직무스트레스가 유의하게 높다고 하였다[6,25]. 정신간호사를 대상으로 한 선행연구[6,25]에서 남자 간호사가 간호부서의 무능이나 발전이 없을 때 행정과 관련된 직무스트레스가 더 높다고 하였다. 특히 남자 간호사의 경우 조직적 지원이 부족할 때 직무만족도가 낮아져 이직의도가 높아진다고 하였다[26]. 이러한 선행연구를 종합했을 때, 남자 간호사의 경우 직업의 안정성과 복지뿐 아니라 조직의 안정성과 위상이 이직의도에 더 영향을 미친다고 볼 수 있다. 일반 병동의 경우 남자 간호사의 비율이 5% 이하[11,27], 반면 본 연구에서는 남자 간호사의 비율이 약 31%였고 정신간호사를 대상으로 한 선행연구[6]에서도 남자 간호사의 비율이 17.1% 이상으로, 정신과에는 남자 간호사의 비율이 일반 병동보다 4~6배가 높다고 할 수 있다. 실제 간호관리자가 조직문화, 관리구조, 의사와의 갈등 해소, 후생복지 등의 개선이 간호사의 조직 몰입과 이직의도를 낮추는 방안이 된다[27]. 따라서 정신병동의 이직의도를 낮추기 위해서는 무엇보다도 간호관리자의 역할과 강력한 간호부서의 위상 정립이 요구된다고 할 수 있다.

본 연구에서는 폭력경험이 이직의도에 양의 상관관계는 나타났지만, 회귀분석결과에서는 유의한 요인이 아닌 것으로 나타났다. 이러한 결과는 정신간호사를 대상으로 한 이직의도에 관한 선행연구[13]와는 차이점을 보였다. Ha와 Kim [13]의 연구에서 정신간호사의 일반적인 특성이 폭력이나 소진보다도 이직의도에 대한 설명력이 더 높았고, 폭력과 관련해서는 환자 폭력행동 예측, 폭력 경험 이직의도에 유의한 요인인 것으로 밝혔다. 폭력경험이 이직의도에 영향을 미치는 정도는 남성의 비율과 관계가 있을 것으로 예측해 볼 수 있으나 Ha와 Kim [13]의 연구에서는 남자 간호사의 비율을 나타내지 않았다. 본 연구결과에서 간호행정력의 결여가 이직의도에 영향을 미치고 폭력 경험은 그렇지 않은 이유를 남자 간호사의 비율이 30% 이상 높은 것과 연관이 있을 것으로 예측해 볼 수 있다.

본 연구결과와 논의를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

- 1) 본 연구는 G광역시와 J도에 한정된 지역의 정신간호사를 대상으로 이직의도에 미치는 영향 요인을 파악한 것이므로 일반화하기엔 한계가 있으며 대상

지역을 확대한 반복 연구를 제언한다.

- 2) 본 연구에서 간호부서의 행정력 부족이 이직의도의 요인으로 밝혀졌다. 또한 선행연구[6,25]에서도 남성 정신간호사의 직무스트레스에 간호행정력의 부족이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이에 남성 정신간호사의 직무스트레스에 대한 구체적 경험을 이해할 수 있는 질적 연구를 제언한다. 또한, 추후 성별에 따른 폭력에 대한 경험과 이직의도에 대한 연구를 제언한다.
- 3) 정신간호사의 이직의도를 낮추기 위해 간호행정부서는 직무스트레스 감소와 병동 내 폭력 노출에 대한 대책마련 등 체계적이고 강력한 행정력을 제언한다.

## 5. 결론

본 연구에서 정신간호사의 이직의도에는 결혼상태, 정신과 경력 그리고 직무스트레스의 하위영역인 간호행정력의 결여로 나타났고 폭력경험은 유의하지 않았다. 최근 정신병동에 남자 간호사의 비율이 증가하고 있는 만큼 간호부서의 강력한 관리조직문화가 필요하다.

## References

- [1] J. Ryan, E. C. Poster, "When a patient hits you", *Can Nurse*, Vol.87, No.8, pp.23-25, 1991.
- [2] 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", *J Korean Acad Nurs Admin*, Vol.16, No.3, pp. 229-239, 2010.
- [3] C. Kim, S. Yang, Y. Kim, Y. Son, M. You et al., "A structural equation model of nurses' turnover intention", *J Korean Acad Nurs Admin*, Vol.15, No.4, pp.550-562, 2009.
- [4] E. Park, S. Kim, I. Choi, "Effects of emotional labor and job stress on nursing performance and somatic symptoms of nurses", *The Journal of Humanities and Social Sciences 21*, Vol.9, No.4, pp.1323-1337, 2018. DOI: <https://doi.org/10.22143/HSS21.9.4.92>
- [5] J. Han, K. Y. Eun, "The study of preceptor nurses' occupational stress and burden", *Korean Journal of Stress Research*, Vol.26, NO.1, pp.38-45, 2018. DOI: <https://doi.org/10.17547/kjsr.2018.26.1.38>
- [6] H. Ju, *The factors affecting on turnover intention of*

- psychiatric-mental health nurses*. Master's thesis, Inje University, Gyeongsangnam-do, Korea, pp.12-29, 2016.
- [7] 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, 2017.  
DOI: <https://doi.org/10.35873/ajmahs.2017.7.11.059>
- [8] J. B. Baek, S. J. Kang, "The effect of violence experience on turnover intention among nurses", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.18, NO.12, pp.570-578, 2018.  
DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2018.18.12.570>
- [9] G. d'Ettorre, V. Pellicani, "Workplace violence toward mental healthcare workers employed in psychiatric wards", *Safety and Health at Work*, Vol.8, NO.4, pp.337-342, 2017.  
DOI: <https://doi.org/10.1016/i.shaw.2017.01.004>
- [10] H. F. Hsieh, H. H. Wang, S. H. Shen, Y. C. Li, "Predictors of depressive symptoms among psychiatric nurses who suffered from workplace violence", *Journal of Advanced Nursing*, Vol.74, No.2, pp.425-432, 2018.  
DOI: <https://doi.org/10.1111/jan.13451>
- [11] H. S. Jang, "Relations among verbal violence experience, burn-out, and turn-over intention in operation room nurses", *Nursing & Health Issues*, Vol.18, No.1, pp.59-70, 2013.
- [12] Y. Lee, J. Kang, "Related factors of turnover intention among Korean hospital nurses: A systematic review and meta-analysis", *Korean Journal of Adult Nursing*, Vol.30, No.1, pp.1-17, 2018.  
DOI: <https://doi.org/10.7475/kjan.2018.30.1.1>
- [13] M. Ha, N. Kim, "Factors affecting turnover intention of psychiatric nurses", *Journal of Kyungpook Nursing Science*, Vol. 25, No. 1, pp.25-36, 2021.  
DOI: <https://doi.org/10.38083/JKNS.25.1.202102.025>
- [14] L. H. Aiken, S. P. Clarke, D. M. Sloane, J. Sochalski, J. H. Silber, "Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction", *Jama*, Vol.288, No.16, pp. 1987-1993, 2002.
- [15] L. J. Hayes, L. O'Brien-Pallas, C. Duffield, J. Shamian, J. Buchan et al., "Nurse turnover: A literature review", *International Journal of Nursing Studies*, Vol.43, No.2, pp.237-263, 2006.
- [16] S. Kim, M. Lee, "Effects of emotional labor and communication competence on turnover intention in nurses", *Korean Acad Nurs Admin*, Vol.20, No.3, pp.332-341, 2014.  
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.3.332>
- [17] J. Y. Bai, "The development fo occupational stress measurement tool for psychiatric nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.28, No.1, pp.77-88, 1989.
- [18] L. Erickson, S. A. Williams- Evans, "Attitude of emergency nurse regarding patient assaults", *Journal of Emergency Nursing*, Vol.26, No.3, pp.210-215, 2000.  
DOI: [https://doi.org/10.1016/S0099-1767\(00\)90092-8](https://doi.org/10.1016/S0099-1767(00)90092-8)
- [19] C. M. B. Fernades, F. Bouthillette, J. M. Raboud, L. Bullock, C. F. Moore et al., "Violence in the emergency department:a survey of health care workers", *Canadian Medical Association J*, Vol.161, No.10, pp. 1245-1248, 1999.
- [20] J. S. Yun, *Study of violence experience from patients and their families and job satisfaction of emergency department nurses*, Master's thesis, Ulsan University, Ulsan, Korea, p.21, 2004.
- [21] H. S. Park, *Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses*, Master's thesis, Yonsei University, Seoul, Korea, p.18, 2002.
- [22] B. McKinnon, W. Cross, "Occupational violence and assault in mental health nursing: A scoping project for a victorian mental health service", *International Journal of Mental Health Nursing*, Vol.17, No.1, pp. 9-17, 2008.
- [23] C. E. Kang, Y. Eun, "Effects of nurses' workplace violence experiences on post-traumatic stress disorder: Focusing on the moderating effect of resilience and social support at work", *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol.28, No.2, pp.99-111, 2022.  
DOI: <https://doi.org/10.22650/JKCN.2022.28.2.99>
- [24] Y. J. Lee, J. Y. Park, "A study on client violence and tost-traumatic stress of mental health hospital workers", *Crisisonomy*, Vol.18, No.2, pp.99-111, 2022.  
DOI: <https://doi.org/10.14251/crisisonomy.2022.18.2.99>
- [25] E. Y. Lee, M. Gang, "Factors influencing job satisfaction among forensic psychiatric nurses", *J Korean Acad Psychiatr Ment Health Nurs*, Vol.30, No.1, pp.19-29, 2021.  
DOI: <https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2021.30.1.19>
- [26] D. Rajacich, D. Kane, K. Lafreniere, M. Freeman, S. Cameron, J. Daabous, "Male nurse: work factors influencing job satisfaction and intention to stay in the profession" *Canadian Journal of Nursing Research*, Vol.46, No.3, pp. 94-109, 2014.  
DOI: <https://doi.org/10.1177/084456211404600306>
- [27] S. J. Moon, S. S. Han, "A predictive model on turnover intention of nurses in Korea", *J Korean Acad Nurs*, Vol.41, No.5, pp.633-641, 2011.  
DOI: <https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.5.633>

이 지 희(Ji-Hee Lee)

[정회원]



- 2022년 8월 : 동신대학교 간호학과 (간호학 석사)
- 2017년 10월 ~ 현재 : 국립나주병원 근무

<관심분야>  
정신건강

---

안 효 자(Hyo-Ja An)

[정회원]



- 2001년 8월 : 부산대학교 간호학과 (정신간호학 석사)
- 2006년 8월 : 경북대학교 간호학과 (정신간호학 박사)
- 2008년 3월 ~ 현재 : 동신대학교 교수

<관심분야>  
지역사회정신건강, 다문화 가정