

## 간호사의 직장 내 집단악자 괴롭힘, 사회적 지지가 이직의도에 미치는 영향

박미숙<sup>1</sup>, 오청옥<sup>2\*</sup>, 한혜숙<sup>1</sup>

<sup>1</sup>한국교통대학교 간호학과, <sup>2</sup>강원대학교 간호학과

## Influences of the Workplace Bullying and Social Support on Turnover Intension of Nurse

Mi-Sook Park<sup>1</sup>, Chung-Uk Oh<sup>2\*</sup>, Hye-Sook Han<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing, Korea National University of Transportation

<sup>2</sup>Department of Nursing, Kang-Won National University

요 약 본 연구는 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 직장 내 집단악자 괴롭힘, 사회적 지지가 이직의도에 미치는 영향을 확인하는데 목적이 있다. 자료 수집은 충청북도의 종합병원에서 간호사 133명을 대상으로 하였다. 자료는 2016년 11월 1일부터 12월 25일까지 자가 보고식의 구조화된 설문지로 수집하였다. 수집된 자료는 SPSS WIN 20.0을 이용하여 ANOVA, t-test, Pearson' correlation coefficients, multiple regression으로 분석하였다. 연구결과, 간호사의 직장 내 집단악자 괴롭힘은 1.46점(4점 만점), 사회적 지지는 3.55점(5점 만점), 이직의도는 3.30점(5점 만점)이었다. 상관관계에서 이직의도와 직장 내 집단악자 괴롭힘( $r=.218$ ,  $p=.012$ )은 유의한 양의 상관관계가 있었지만, 이직의도와 사회적 지지( $r=-.363$ ,  $p<.001$ )는 유의한 음의 상관관계가 있었다. 또한 이직의도에 영향을 미치는 요인은 교육( $\beta=-.268$ ,  $p<.009$ ), 임상경력( $\beta=.706$ ,  $p<.001$ ), 직장 내 집단악자 괴롭힘( $\beta=.183$ ,  $p<.036$ )으로 나타났다. 본 연구 결과를 토대로, 간호사의 이직의도를 감소시키기 위해서, 직장 내 집단악자 괴롭힘의 중요성을 인지하고, 직장 내 집단악자 괴롭힘을 감소시킬 수 있는 프로그램을 개발 및 적용할 필요가 있다.

**Abstract** This study was conducted to investigate the effects of workplace bullying and social support on turnover intention of nurses. The data included 133 nurses who worked in general hospitals in Chungchungbukdo. Data were collected from 1 November, 2016 to 25 December using self-report, structured questionnaires. Collected data were analyzed by ANOVA, t-test, Pearson correlation coefficient and multiple regression using SPSS 20.0. The results showed that the effects of workplace bullying and social support on turnover intention averaged 1.46 (out of 4), 3.55 (out of 5) and 3.30 (out of 5). Additionally, there was a significant positive correlation between workplace bullying and turnover intention ( $r=0.218$ ,  $p=0.012$ ) and negative correlations between social support and turnover intention ( $r=-0.363$ ,  $p<0.001$ ). Multiple regression analysis revealed that the predictors of turnover intension were education ( $\beta=-0.268$ ,  $p<0.009$ ), total clinical experience ( $\beta=0.706$ ,  $p<0.001$ ), and workplace bullying ( $\beta=0.183$ ,  $p<0.036$ ). Based on these results, it is necessary to recognize the importance of workplace bullying and develop and adapt programs to reduce workplace bullying in order to decrease turnover intention among nurses.

**Keywords** : Hospital, Nurse, Social Support, Turnover Intension, Workplace Bullying

\*Corresponding Author : Chung-Uk Oh(Kang-Won National Univ.)

Tel: +82-33-540-3367 email: ohcu@kangwon.ac.kr

Received June 4, 2018

Revised August 24, 2018

Accepted September 7, 2018

Published September 30, 2018

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

간호등급가산제와 노인 장기요양보험 도입, 간호·간 병통합서비스 등으로 간호 인력에 대한 수요는 지속적으로 증가하고 있는 추세이지만, 간호 인력의 부족현상은 지속적으로 나타나고 있다[1]. 더불어, 현업에서 활동하고 있는 간호사는 외국과 비교하면 OECD 평균의 1/4에 불과하다[2].

이에 대해 경력간호사의 재취업을 위한 간호사 재취업 전담센터를 대한간호협회가 운영하는 등 여러 가지 노력을 기울이고 있지만[3], 간호사들의 이직률을 낮추기 위한 현실적인 모색이 절실하다.

간호사는 다양한 건강요구를 가진 다양한 계층의 사람들과 접촉을 해야 하고, 인간의 고통과 죽음을 다루며, 즉각적인 판단이 필요한 상황, 근무교대, 과도한 직무 등으로 인하여 많은 스트레스에 노출된다[4]. 이러한 스트레스 외에도 간호사의 감정노동, 언어폭력, 소진, 직장 내 집단약자 괴롭힘은 이직에 영향을 미친다[5-12]. 그 중에도 직장 내 집단약자 괴롭힘이 일터에서 가장 극심한 방식의 스트레스를 유발한다고 말한다[13]. 최근 국내에서 병원 간호사, 항공사 승무원, 패밀리레스토랑 주방 종사원, 사무원 등을 중심으로 연구가 이루어지고 있다[14-16].

현재까지 직장 내 집단 약자 괴롭힘에 관한 선행연구들은 집단약자 괴롭힘의 행동방식[17], 가해자의 특성[17], 발생 빈도[18-19], 피해자와 조직에게 미치는 부정적 결과들[17-18], 대처전략 관련연구들[20-21]을 중심으로 연구되었으며, 직장의 갈등, 역할 모호성, 업무 과다, 스트레스, 자율성 결여, 조직의 공정성 부재 등 조직 문화가 직장 내 집단약자 괴롭힘을 야기하는 주원인으로 지목되었다[22-23]. 한편, 사회적 지지는 근로자의 사회심리적 스트레스를 감소시켜 업무에 집중하도록 하며, 특히, 간호사의 감정노동, 소진, 직무스트레스는 사회적 지지를 매개로 이직에 영향을 미친다고 보고한 바 있다[7-9,11,24].

최근 국내에서 간호사 대상의 직장 내 집단약자 괴롭힘에 대한 국내 연구가 시행되었지만, 양적으로 충분치 않으며, 간호사의 이직의도의 영향요인으로 직장 내 집단약자 괴롭힘과 사회적 지지를 함께 연구한 경우는 현재까지는 부족한 실정이다.

이러한 시점에서 본 연구는 간호사를 대상으로 직장 내 집단약자 괴롭힘, 사회적 지지가 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 살펴봄으로써 이직의도를 줄일 수 있도록 예방적 시사점을 제공하고자 한다.

### 1.2 연구 목적

간호사들의 직장 내 집단약자 괴롭힘, 사회적 지지가 이직의도에 미치는 영향을 확인하고자 한다. 그 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 연구대상자의 직장 내 집단약자 괴롭힘, 사회적 지지, 이직의도의 정도를 파악한다.
- 2) 연구대상자의 일반적 특성에 따른 직장 내 집단약자 괴롭힘, 사회적 지지, 이직의도의 차이를 파악한다.
- 3) 연구대상자의 직장 내 집단약자 괴롭힘, 사회적 지지, 이직의도의 상관관계를 파악한다.
- 4) 연구대상자의 직장 내 집단약자 괴롭힘, 사회적 지지가 이직의도에 미치는 영향을 파악한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구설계

본 연구는 간호사들의 직장 내 집단약자 괴롭힘, 사회적 지지, 이직의도를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2.2 연구대상 및 자료수집

본 연구는 2016년 11월 1일부터 12월 25일까지 충청북도의 종합병원에서 간호사를 대상으로 자료를 수집하였으며, 기관의 허락을 득하였다.

연구대상자수는 G\*Power 3.1.0 Program을 이용하여 효과크기( $f^2$ ) .15, 유의수준( $\alpha$ ) .05, 검정력( $1-\beta$ ) 80%, 예측 변인을 11개를 기준으로 123명으로 산출되었다. 탈락률을 고려하여 160부를 배부하였으며, 137부가 수거되나, 답변에 불성실한 4부를 제외한 총 133부가 연구에 사용되어 본 연구 대상자는 필요 표본수를 충족하였다.

### 2.3 측정도구

#### 2.3.1 직장 내 집단약자 괴롭힘(Workplace Bullying)

본 연구에서는 의료, 교육, 금융서비스업 종사자들의 직장 내 집단약자 괴롭힘 경험 정도를 측정하기 위하여

NAQ-R(Revised version of the Negative Acts Questionnaire, Hauge et al., 2007)을 사용하였다[25]. 이 척도는 22문항의 5점 Likert 척도로 구성되며, 근로자가 최근 6개월 동안 자신의 직장에서 22가지의 부정적 행동이나 상황(예: 나의 인격이나 태도, 사생활에 대해서 모욕을 당하거나 불쾌한 말을 들음, 나의 정당한 권리를 사용하지 못하도록 압력을 받음)을 어느 정도 빈번하게 경험하는지 각 문항에 대하여 ‘전혀 경험하지 않음’ 0점, ‘가끔 경험’ 1점, ‘매달 경험’ 2점, ‘매주 경험’ 3점, ‘매일 경험’ 4점으로 평정하도록 한다. 22개 문항의 평균점수가 높을수록 근로자가 자신의 직장에서 집단약자 괴롭힘을 빈번하게 경험함을 의미한다. Han[6]의 선행 연구에서 본 도구의 내적 일관성 신뢰도는 Cronbach's alpha는 .95 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's alpha는 .94 이었다.

### 2.3.2 사회적 지지(Social Support)

사회적 지지는 황윤경(1996)이 표준화한 질문지를 이용하였다[26]. 사회적 지지는 정보적 지지, 정서적 지지, 물질적 지지, 평가적 지지의 네가지 유형을 측정하는 25 문항으로 구성되어 있다. 본 척도는 개인이 각각 네 가지 유형의 사회적 지지를 얼마나 제공 받는다고 느끼는지에 대해 ‘전혀 그렇지 않다’의 1점에서 ‘매우 그렇다’의 5점까지의 Likert 척도로 평가하게 되어 있으며, 점수가 높을수록 지각하는 사회적 지지가 높음을 의미한다. 도구 개발 당시 본 도구의 내적 일관성 신뢰도는 Cronbach's alpha는 .93 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's alpha는 .97 이었다.

### 2.3.3 이직의도(Turnover Intention)

이직의도를 측정하기 위해 Kim[27]의 도구를 사용하였다. 총 6개의 문항 각 문항은 ‘매우 아니다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 Likert 척도로 긍정문항은 점수가 높을수록 이직의도가 높다는 것을 의미하며, Kim[27]의 연구에서 나타난 신뢰도는 Cronbach's alpha는 .76이었다. 본 연구에서는 Cronbach's alpha는 .62 이었다.

## 2.4 자료분석

자료분석은 SPSS WIN 20.0 Version 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해 실수와 백분율을 구하였다. 일반적 특성에 따른 직장 내 약자 괴롭힘, 사회적지지, 이직의도는 one-way

ANOVA와 independent t-test로 분석하였고 통계적으로 유의한 항목의 사후분석은 Scheffe's test를 실시하였다. 변수간의 상관관계는 Pearson's Correlation Coefficients로 분석하였고 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 유의하게 나타난 반응 변수들을 포함하여 multiple regression으로 분석하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 연구대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 [Table 1]와 같다.

Table 1. General Characteristics of Participants

(N=133)

| Variable                         | Classification      | N(%) or M(±SD) |
|----------------------------------|---------------------|----------------|
| Age                              | 21~30               | 123(92.5)      |
|                                  | 31~40               | 8(6.0)         |
|                                  | 41~50               | 2(1.5)         |
|                                  | M(±SD)              | 25.6±4.4       |
| Gender                           | Male                | 15(11.3)       |
|                                  | Female              | 118(88.7)      |
| Level of Education               | College             | 31(23.3)       |
|                                  | University          | 98(73.7)       |
|                                  | Graduated           | 4(3.0)         |
| Total clinical experience (year) | <1                  | 53(39.8)       |
|                                  | 1~3                 | 58(43.6)       |
|                                  | >3~5                | 7(5.3)         |
|                                  | >5~10               | 9(6.8)         |
|                                  | >10                 | 6(4.5)         |
|                                  | M(±SD)              | 2.6±3.7        |
| Marital Status                   | Married             | 14(10.5)       |
|                                  | Unmarried           | 118(88.7)      |
|                                  | ETC                 | 1(0.8)         |
| Religious activity               | Yes                 | 42(31.6)       |
|                                  | No                  | 91(68.4)       |
| Working Department               | General Wards       | 88(66.2)       |
|                                  | Operation Unit      | 17(12.8)       |
|                                  | Intensive Care Unit | 13(9.8)        |
|                                  | Emergency Room      | 13(9.8)        |
|                                  | Hemodialysis Room   | 1(0.8)         |
|                                  | Outpatient Unit     | 1(0.8)         |
| Position                         | Staff nurse         | 130(97.7)      |
|                                  | Charge nurse        | 2(1.5)         |
|                                  | Head nurse          | 1(0.8)         |

3.2 연구대상자의 직장 내 약자괴롭힘, 사회적 지지, 이직의도의 정도

대상자의 직장 내 약자괴롭힘, 사회적지지, 이직의도의 정도는 [Table 2]와 같다.

Table 2. Degree of Workplace Bullying, Social Support, Turnover Intension (N=133)

| Variable           | M±SD      | Minimum | Maximum |
|--------------------|-----------|---------|---------|
| workplace bullying | 1.46±0.51 | 1.00    | 3.18    |
| Social Support     | 3.55±0.57 | 2.24    | 4.92    |
| Turnover intension | 3.30±0.50 | 1.67    | 4.67    |

3.3 연구대상자의 일반적 특성에 따른 직장 내 약자 괴롭힘, 사회적지지, 이직의도의 정도의 차이

첫째, 대상자의 일반적 특성에 따른 직장 내 집단약자 괴롭힘과 사회적 지지는 연령, 성별, 교육, 근무경력, 결혼, 종교, 근무부서, 직위에 있어서 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

둘째, 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도는 성별(F=6.28, p<.013), 교육(F=4.08, p<.019), 임상경력(F=5.22, p<.001)이 통계적으로 유의한 차이를 보였으며, 연령, 결혼, 종교, 근무부서, 직위에 있어 그 차이가 통계적으로 유의하지 않았다. 일반적인 특성 중 차이가 있는 부분의 사후분석 결과 이직의도는 성별, 교육, 임상 경력에 따른 유의한 차이가 없었다.[Table 3].

Table 3. Differences of Workplace Bullying, Social Support, Turnover Intension according to general characteristics. (N=133)

| Variable                         | Classification      | workplace bullying |                | Social Support |                | Turnover intension |                |
|----------------------------------|---------------------|--------------------|----------------|----------------|----------------|--------------------|----------------|
|                                  |                     | M ±SD              | t/F(p)         | M ±SD          | t/F(p)         | M ±SD              | t/F(p)         |
| Age                              | 21~30               | 1.47±0.53          | 1.14<br>(.325) | 3.52±0.56      | 2.36<br>(.099) | 3.30±0.49          | 0.60<br>(.549) |
|                                  | 31~40               | 1.20±0.18          |                | 3.88±0.62      |                | 3.33±0.76          |                |
|                                  | 41~50               | 1.32±0.26          |                | 4.08±0.00      |                | 2.92±0.12          |                |
| Gender                           | Male                | 1.54±0.63          | 0.37<br>(.546) | 3.61±0.57      | .22<br>(.641)  | 3.00±0.44          | 6.28<br>(.013) |
|                                  | Female              | 1.45±0.50          |                | 3.55±0.57      |                | 3.28±0.50          |                |
| Level of Education               | College             | 1.53±0.56          | .87<br>(.422)  | 3.43±0.50      | .95<br>(.388)  | 3.51±0.45          | 4.08<br>(.019) |
|                                  | University          | 1.44±0.50          |                | 3.59±0.59      |                | 3.24±0.51          |                |
|                                  | Graduated           | 1.20±0.21          |                | 3.65±0.54      |                | 3.04±0.21          |                |
| Total clinical experience (year) | <1                  | 1.46±0.48          | .58<br>(.675)  | 3.52±0.55      | 1.06<br>(.379) | 3.18±0.45          | 5.22<br>(.001) |
|                                  | 1~3                 | 1.48±0.56          |                | 3.60±0.55      |                | 3.34±0.47          |                |
|                                  | >3~5                | 1.59±0.70          |                | 3.33±0.69      |                | 3.40±0.49          |                |
|                                  | >5~10               | 1.33±0.37          |                | 3.43±0.56      |                | 3.89±0.42          |                |
|                                  | >10                 | 1.23±0.20          |                | 3.89±0.74      |                | 2.97±0.74          |                |
| Marital Status                   | Married             | 1.32±0.29          | .55<br>(.581)  | 3.54±0.63      | .31<br>(.732)  | 3.55±0.49          | 1.97<br>(.144) |
|                                  | Unmarried           | 1.47±0.53          |                | 3.55±0.56      |                | 3.27±0.50          |                |
|                                  | ETC                 | 1.36±0.00          |                | 4.00±0.00      |                | 3.17±0.00          |                |
| Religious activity               | Yes                 | 1.37±0.45          | 1.90<br>(.171) | 3.63±0.62      | .98<br>(.324)  | 3.33±0.50          | .28<br>(.599)  |
|                                  | No                  | 1.50±0.54          |                | 3.52±0.54      |                | 3.28±0.51          |                |
| Working Department               | General Wards       | 1.42±0.51          | .99<br>(.426)  | 3.63±0.59      | 1.65<br>(.151) | 3.33±0.54          | 1.14<br>(.341) |
|                                  | Operation Unit      | 1.68±0.65          |                | 3.36±0.52      |                | 3.09±0.47          |                |
|                                  | Intensive Care Unit | 1.36±0.35          |                | 3.24±0.57      |                | 3.26±0.36          |                |
|                                  | Emergency Room      | 1.44±0.44          |                | 3.59±0.37      |                | 3.36±0.30          |                |
|                                  | Hemodialysis Room   | 1.36±0.00          |                | 4.00±0.00      |                | 3.17±0.00          |                |
|                                  | Outpatient Unit     | 1.90±0.00          |                | 3.60±0.00      |                | 4.00±0.00          |                |
| Position                         | Staff nurse         | 1.46±0.52          | .46<br>(.634)  | 3.55±0.56      | .54<br>(.582)  | 3.30±0.50          | .81<br>(.449)  |
|                                  | Charge nurse        | 1.11±0.03          |                | 3.36±1.02      |                | 3.00±0.00          |                |
|                                  | Head nurse          | 1.50±0.00          |                | 4.08±0.00      |                | 2.83±0.00          |                |

3.4 연구대상자의 직장 내 집단약자 괴롭힘, 사회적지지, 이직의도의 정도의 상관관계 대상자의 직장 내 집단약자 괴롭힘, 사회적지지, 이직의도간의 상관관계를 분석한 결과는 [Table 4]와 같다.

Table 4. Correlation between Workplace Bullying, Social Support, Turnover Intension (N=133)

| Variable           | workplace bullying | Social Support | Turnover intension |
|--------------------|--------------------|----------------|--------------------|
| workplace bullying | 1                  | -.363 (<.001)  | .218 (.012)        |
| Social Support     |                    | 1              | -.175 (.044)       |
| Turnover intension |                    |                | 1                  |

3.5 연구대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인

이직의도에 영향을 주는 요인을 알아보기 위하여 종속변수로 이직의도를, 독립변수로 [Table 3]에서 일반특성에 따라 이직의도에 유의한 차이를 보인 교육, 임상경력과 [Table 4]에서 이직의도와 유의한 상관관계를 보인 직장내 집단약자 괴롭힘, 사회적 지지를 모두 선택 방법에 의한 다중회귀분석 투입하였다. 교육과 임상경험은 명목척도로 더미변수 처리를 하였다. 회귀분석을 실시하기 위하여 종속변수의 자기상관과 독립변수간의 다중공선성을 검토하였다. 종속변수의 자기상관은 Durbin-Watson 지수를 이용하였으며, Durbin-Watson 지수가 2.083으로 나타나 자기상관 없이 독립적이다. 독립변수간의 다중공선성은 VIF(분산팽창요인)지수를 이용하였고, VIF지수는 1.021~1.169로 10미만이므로 다중공선성이 없는 것으로 나타났다.

다중회귀분석을 실시한 결과 교육(학사)( $\beta$ =-.268,  $p$ <.009), 임상경력(>5~10)( $\beta$ =.706,  $p$ <.001), 직장 내 집단약자 괴롭힘( $\beta$ =.183,  $p$ <.036)은 종속변수에 유의한 영향을 주었다. 사회적 지지는 유의한 영향을 미치지 못했다. 즉, 이직의도는 학사졸업자가 전문학사졸업자보다 낮게 나타났다. 반대로, 임상경험이 5년 초과에서 10년 미만자일 때, 직장 내 집단약자 괴롭힘이 심할수록 이직의도는 높아지며, 이들 변수가 종속변수 이직의도를 설명하는 설명력은 17.5%로 나타났다. 독립변수에서 임상

경험이 이직의도에 가장 큰 영향을 주는 것으로 나타났으며, 교육, 직장 내 집단약자 괴롭힘 순이었다[Table 5].

Table 5. Influencing factors on Turnover Intension (N=133)

| Variable                   | B     | Std. Error | Beta | t      | p      |       |
|----------------------------|-------|------------|------|--------|--------|-------|
| Constant                   | 2.914 | .475       |      | 6.139  | <.001  |       |
| education*                 | 1     | -.268      | .101 | .236   | -2.651 | .009  |
| Total clinical experience* | 3     | .706       | .170 | .355   | 4.153  | <.001 |
| workplace bullying†        |       | .183       | .087 | .186   | 2.116  | .036  |
| Social Support†            |       | -.085      | .078 | -0.096 | -1.098 | .274  |

\*Dummy variables: education(1=university), Total clinical experience (3= >5~10 year)

† not a dummy variable

R<sup>2</sup>=.175 F=5.299 p<.001

4. 논의

본 연구에서 분석결과를 기초로 몇 가지 논점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 연구대상자들의 직장 내 집단약자 괴롭힘은 4점 척도에서 1.46점으로 나타났다. 다양한 직군의 간호사 대상 연구에서 1.50점으로 나타난 결과[6], 환산한 점수 1.68로 대학원 재학 중인 병원간호사를 대상으로 한 연구[16]와 유사했으며, 9개 종합병원의 평균이 2.49점으로 나타난 Kim의 연구[5]보다는 낮았다. 선행연구에서 직장 내 집단약자 괴롭힘 경험률이 보건 의료서비스업에서 10.3~19.5%로 나타났으나, 보다 많은 실증연구의 축적이 필요하다고 하였다[28]. 선행연구[5-6]에서 상급종합병원을 비롯한 종합병원 근무 간호사의 직장 내 집단약자 괴롭힘 정도가 다양한 직무환경에서 일하는 간호사보다 높게 나타났다. 그리고, 연령이 22-29세가 40대 이상보다, 근무경력이 1-5년일 때 10년 이상보다, 일반병동이 그 이외 병동보다, 근무량이 많을 때 괴롭힘을 유의하게 경험하는 것으로 나타났다[6]. 본 연구에서는 연령, 성별, 교육, 임상경력, 종교, 결혼, 근무부서, 직위에 따른 직장 내 집단약자 괴롭힘에 대한 차이가 없었다. 직장 내 집단약자 괴롭힘의 피해자는 사용자, 가해자의 동료, 영향력 있는 전문가의 보복을 가장 두려워하기 때문에 집단약자 괴롭힘을 과소보고하게 된다고 하였다

[29]. 따라서, 등급 병원의 간호사를 대상으로 한 반복연구가 필요하다.

둘째, 본 연구대상자들의 사회적 지지는 5점 척도에서 3.55점으로 나타났다. 간호사를 대상으로 한 선행연구에서 3.8점[12]과 임상 간호사 대상의 사회적지 총점 81.09로 평균평점 환산시 3.5점을 보인 연구[7]와 유사하다. 직무스트레스, 감정노동과 직무소진간의 관계에서 사회적 지지가 이직의도에 긍정적 매개효과를 보였고 [7-8.11], 사회적 지지, 직무배태성, 감성지능은 이직의도와 음의 상관관계를 보였[9]. 사회적 지지에서는 상사와의 의사소통이 동료와의 의사소통보다 부정적인 측면을 줄일 수 있고[9-10], 상사지지는 동료지지도보다 더 효과적이며[12], 리더-구성원 교환관계는 직장 내 집단약자 괴롭힘보다 이직의도에 더 높은 영향력을 갖는다고 하였다[6]. 추후 사회적 지지 강화 프로그램 모색시 동료보다 상하간의 신뢰관계와 사회적 지지를 구축할 수 있는 방법을 모색할 필요가 있다.

셋째, 이직의도는 5점 척도에서 3.30점으로 병원 신규간호사를 대상으로 실시한 연구[30]에서 6개월 이하 경력간호사에게 나타난 총점 17.82를 환산한 3.56점과 유사하다. 도구가 같지는 않으나 Kim[5]의 연구에서 나타난 3.62점, 여러 기관의 간호사를 대상으로 한 연구에서의 3.59점[6]과도 유사하다. 본 연구에서 성별에 따라 이직의도가 유의한 차이를 보이며, 학사 학위자가 전문학사에 비해 이직의도가 더 낮고, 임상경력이 5년 이상에서 10년까지 경력자가 1년 이하 경력자에 비해 이직의도가 높았다. 본 연구에서 집단별 차이를 알아보기 위해 시행한 Scheffe's test 사후 검정에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 임상경력이 1-5년 사이 이직의도가 높게 나타난 선행연구[6.12]와 비교할 때, 본 연구에서 5년 이상 10년 근무경력의 근무자의 이직의도가 높게 나타난 이유로 비수도권의 간호인력 부족이 수도권에 비해 심화되어왔고, 이로 인해 중간관리자가 지속적인 과다업무에 노출되어온 최근의 상황을 고려해 볼 수 있다.

넷째, 직장 내 집단약자 괴롭힘, 사회적 지지, 이직의도의 관계에서 이직의도는 직장 내 집단약자 괴롭힘과 정적인 상관관계를 나타냈고, 사회적 지지는 부적인 상관관계를 나타냈다. 직장 내 집단약자 괴롭힘, 언어폭력, 감정노동, 소진, 직무배태성, 대인관계, 직무스트레스, 감성지능, 조직몰입, 임파워먼트, 사회적 지지 등이 이직의도에 영향을 미친다는 연구들[5-12,16]을 종합할 때 직

장 내 집단약자 괴롭힘이 이직의도에 부정적 영향을 미치는 요인 중 하나이며, 이에 대해 사회적 지지가 조절요소로 작용함을 알 수 있다. 각각의 변인에 대한 영향요소를 밝혀내고, 상호관계에 대한 반복연구가 필요하다.

마지막으로 본 연구에서 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 회귀 분석한 결과 학력, 임상경력, 직장 내 집단약자 괴롭힘이 영향을 미치는 요인으로 분석되었다. 본 연구 결과는 간호사의 이직의도에 있어 학력[9], 근무경력에 따라 간호사의 이직의도에 유의한 차이가 있다는 선행연구[6.9.12.30]등과 부분적으로 일치하며, 직장 내 집단약자 괴롭힘이 이직의도에 부정적 영향을 미치는 변수임을 밝힌 선행연구[5-6.16]결과를 지지한다. 따라서 직장 내 집단약자 괴롭힘을 감소시킬 수 있는 접근전략을 지속적으로 연구할 필요가 있다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구에서 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도는 성별( $F=6.28, p<.013$ ), 교육( $F=4.08, p<.019$ ), 임상경력( $F=5.22, p<.001$ )에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 사회적 지지와 이직의도( $r=-.175, p<.044$ )간에는 유의미한 부(-)적인 상관관계를 보였고, 직장 내 집단약자 괴롭힘과 이직의도( $r=.218, p<.012$ )간에는 유의미한 정(+ )적인 상관관계를 맺고 있었다. 이직의도에 유의한 영향을 미치는 요인은 교육(학사)( $\beta=-.268, p<.009$ ), 임상경력(>5~10)( $\beta=.706, p<.001$ ), 직장 내 집단약자 괴롭힘( $\beta=.183, p<.036$ )이었다.

본 연구를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 이직의도에 영향을 미치는 직장 내 집단약자 괴롭힘에 대한 반복연구를 통해 이에 대한 대처전략을 논의할 필요가 있으며, 이직의도를 낮추는 데 영향을 줄 수 있는 간호중재 프로그램 및 운영이 필요하다.

## References

- [1] KIHASA. <http://www.kihasa.re.kr/html/jsp/kihasa/news/report/view.jsp>, 2015(Accessed November 25, 2013).
- [2] OECD Health satatistics Data, <http://www.oecd.org/els/health-systems/oecd-health-statistics-2014-frequently-requested-data.htm>, 2014(Accessed May 21, 2018).
- [3] The Korean Nurses Association News. <http://www.nursenews>

- .co.kr.(Accessed November 27, 2013)
- [4] S.W. Lee, M. J. Kim, E. S. Yun, J. D. Park, "Re-employment daptation Experience of Nurses". *Journal of Qualitative Research*, Vol.10, No.1, pp. 39-50, 2009.  
DOI: <https://doi.org/10.14257/astl.2016.132.10>
- [5] Hyun-Jung Kim, Dahye Park, "The effects of workplace bullying on turnover intention in hospital nurses", *Journal of digital convergence*, Vol. 14, No. 1, pp. 241-252, 2016.  
DOI: <https://doi.org/10.14400/jdc.2016.14.1.241>
- [6] Mi Ra Han, Jeung Ah Gu, Il Young Yoo, "Influence of Workplace Bullying and Leader-Member Exchange on Turnover Intention among Nurses", *Journal Korea Academy of Nursing Administration*, Vol. 20, No. 4, pp. 383-393, 2014.  
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.4.383>
- [7] Yong-Sook Eo., "Path Analysis of Empowerment, Social Support, Organizational Commitment, Burnout, and Turnover Intention among Nurses", *Journal of the Korean Data Analysis Society*, Vol.17, No.3, pp.1683-1697, 2015.
- [8] Ji-Young Kim, "Relationship among Emotional Labor, Burnout, Social Support and Turnover Intention of Nurse Practitioners in terms of Interdisciplinary Perspectives", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 14, No. 8, pp. 331-342, 2016.  
DOI: <https://doi.org/10.14400/jdc.2016.14.8.331>
- [9] SJ Lee, HJ Woo, "Structural relationships among job embeddedness, emotional intelligence, social support and turnover intention of nurses", *Journal Korea Academy of Nursing Administration*, Vol. 21 No. 1, pp.32-42, 2015.  
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.1.32>
- [10] Hyeon-Sook Kim, Hyeon-Woo Yim, Seung-Hee Jeong, Sun-Jin Jo, "An Association among Verbal Abuse, Social Support and Turnover Intention for Special Unit Nurses in a Hospital", *Korean Journal Occupational Environment Medicine*, Vol. 21 No. 4, pp.388-395, 2009.
- [11] Kwang Ok Park, Jong Kyung Kim, Se Young Kim, Sun Ju Chang, "A Model on Turnover Intention of Chief Nurse Officers", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol. 42 No. 1, pp.9-8, 2012.  
DOI: <https://doi.org/10.4040/jkan.2012.42.1.9>
- [12] Sook Bin, Im, Mi-Kyoung, Cho., Myoung Lyun, Heo, "Factors to Affect Turnover Intention of Nurse : Focusing on Personal, Situational and Interpersonal Relation Variables", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol. 22, No. 4, pp. 314-323, 2013.  
DOI: <https://doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.4.314>
- [13] H. D. Cooper-Thomas, N. Leighton., J. Xu., & N. Knight-Turvey., *Measuring change: Does engagement flourish, fade, or stay true.* In S. Albrecht(Ed.), *Handbook of employee engagement*, Cheltenham, UK: Edwin Elgar, pp.87-97. 2010.
- [14] Tae Kyun, Na , In Ho, Jeon., "The Effects of Workplace Bullying on Job Satisfaction and Turnover Intention of Kitchen Employee in Family Restaurant". *The Korean journal of culinary research*, Vol.16, No.5, pp.37-49, 2010.  
DOI: <https://doi.org/10.20878/cshr.2010.16.5.004>
- [15] Yeon Ok, Park., "Determinent and consequence of workplace mobbing for flight attendant", *Unpublished master's thesis*, Yonsei University, Seoul, 2014.
- [16] Younju, Lee, Mihyoung, Lee, Kunsook, Bernstein, "Effect of Workplace Bullying and Job Stress on Turnover Intention in Hospital Nurses", *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing* Vol. 22 No. 2, pp. 77-87, 2013.  
DOI: <https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2013.22.2.77>
- [17] O. B. Ayoko., V. J. Callan. & C. E. Hartel., "Workplace conflict, bullying, and counterproductive behaviors". *International Journal of Organizational Analysis*, 11, pp.2283-2301, 2003.  
DOI: <https://doi.org/10.1108/eb028976>
- [18] S. Einarsen., & B. I. Raknes., "Harassment in the workplace and the victimization of men". *Violence and Victims*, 12, pp.247-263, 1997.
- [19] A. Hogh., & A. Dofradottir, "Coping with bullying in the workplace". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, pp.485-495. 2001.
- [20] H. Cooper-Thomas, D. Gardner., M. O'Driscoll., B. Catley., T. Bentley., & L. Trenberth, "Neutralizing workplace bullying: The buffering effects of contextual factors". *Journal of Managerial Psychology*, Vol.28, No.4, pp.384-407. 2013.  
DOI: <https://doi.org/10.1108/jmp-12-2012-0399>
- [21] M. Tambur., & M. Vadi, "Workplace bullying and organizational culture in a post-transitional country". *International Journal of Manpower*, Vol.33, No.7, pp.754-768, 2012.  
DOI: <https://doi.org/10.1108/01437721211268302>
- [22] G. Topa., M. Depolo., & J. F. Morales, " Workplace harassment: Meta-analysis and integrative model of antecedents and consequences". *Psicothema*, 19, pp.88-94, 2007.
- [23] J. A. Ariza-Montes., R. N. M. Muniz., A. L. Leal-Rodriguez., & A. G. Leal-Millan., "Workplace bullying among managers: A multifactorial perspective and understanding." *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 11, pp.2657-2682. 2014.  
DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph110302657>
- [24] SJ, Chang., SB, Koh., MG, Kang., BS, Cha., JK. Park., "Epidemiology of psychosocial distress in Korean employees". *Korean Journal Preventive Medicine*, Vol.38, No.1, pp. 25-37, 2005.
- [25] L. J. Hauge., A. Skogstad., & S. Einarsen, "Relationships between stressful work environments and bullying: Results of a large representative study". *Work & Stress*, Vol.21, No.3, pp.220-242, 2007.  
DOI: <https://doi.org/10.1080/02678370701705810>
- [26] Yoon-Kyoung, Hwang, "(A) Study on Social- Support perceived by Adolescent peer-group and Psychosocial Maturity", *Unpublished master's thesis*, Ewha Womans University, Seoul, 1996.
- [27] M. R. Kim, "Influenial factors on turnover intention of nurse: The affect of nurse's organizational commitment and career commitment to turnover intention", *Unpublished master's thesis*, Ewha Womans University, Seoul, 2007.

- [28] Gye Sook, Yoo., "Effects of Organizational Cultures and Anti-Bullying Initiatives on Workplace Bullying among Workers in the Healthcare, Education, and Banking Service Industries", *Health and Social Welfare Review*, Vol. 35, No. 4, pp.245-277, 2015.  
DOI: <https://doi.org/10.15709/hswr.2015.35.4.245>
- [29] T. Field., K. Becker., G. M. Mackenzie., & L. Crossan, "Bullying in medicine". *British Medical Journal*, 324(7340), pp.786-788. 2002.  
DOI: <https://doi.org/10.1136/bmj.324.7340.786/a>
- [30] Eun-A. Ji, Ji-Soo. Kim., "Factor Influencing New Graduate Nurses' Turnover Intention according to Length of Service", *Journal Korean Academy Nursing Administration*, Vol. 24, No. 1, pp. 51-60, 2018.  
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.1.51>

한 혜 숙(Hye-Sook Han)

[정회원]



- 1984년 2월 : 이화여자대학교 대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2002년 2월 : 한양대학교 대학원 간호학과 (간호학박사)
- 1984년 5월 ~ 현재 : 한국교통대학교 간호학과 교수

<관심분야>

간호교육, 재활간호

박 미 숙(Mi-Sook Park)

[정회원]



- 1992년 2월 : 경북대학교 간호학과 (간호학석사)
- 2001년 2월 : 이화여자대학교 간호대학원 간호학과 (간호학박사)
- 1997년 3월 ~ 현재 : 한국교통대학교 간호학과 교수

<관심분야>

피로, 간호교육, 노인간호, 감염관리

오 칭 옥(Chung-Uk Oh)

[정회원]



- 2002년 2월 : 경희대학교 체육대학원 스포츠의학과 (체육학석사)
- 2014년 2월 : 가톨릭대학교 간호대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2017년 3월 ~ 현재 : 강원대학교 간호학과 조교수

<관심분야>

대체의학