

간호조직문화, 업무수행능력, 직장 내 괴롭힘 유형이 간호사의 직장 내 괴롭힘 결과에 미치는 영향*

정 가 연¹⁾ · 장 현 정²⁾

서 론

연구의 필요성

신규간호사의 자살사고로 이슈화되고 있는 간호사의 태움 문화는, 당시 심각한 문제로 대두되었던 2005년 전라남도 대학병원 간호사의 자살을 계기로 수면 위로 떠올랐으며 13년이 지난 지금도 사태는 여전히 심각하다. 태움은 선배 간호사가 후배 간호사를 재가 될 때까지 태울 정도로 괴롭힌다는 것을 의미한다. ‘의료기관내 갑질문화와 인권유린 실태조사’에 대해 전국보건의료산업노동조합이 2017년 12월 18일부터 2018년 2월 24일까지 7,703명 간호사를 대상으로 조사한 결과, 83.8%의 간호사가 직무스트레스, 40.2%의 간호사가 태움(괴롭힘)을 경험했다고 응답했다. 직장 내 괴롭힘은 간호의 효과성과 생산성에 부정적인 영향을 미치는데(Park, Kim, & Kim, 2013), 간호사들의 괴롭힘은 주로 그들의 업무와 관련이 있으며 이를 통해 나타나는 업무수행능력의 저하는 개인에게 직무스트레스 뿐만 아니라 이직의도를 높여 간호조직체계에도 부정적인 영향을 줄 수 있다.

간호조직문화는 조직 내에서 간호사들이 공유하는 가치와 신념, 행동방식이며, 간호조직 구성원들의 사고와 행동에 영향을 준다(Han, 2002). 병원 내 간호조직문화는 구성원들의 소속감 및 애착심과 관련있고 간호사의 업무수행에 영향을 주게 되며 조직몰입, 직무만족 및 간호서비스에도 영향을 미치게 된다(Lee, Han, & Kim, 2008). 따라서 조직의 효율적인 운영을

위해서는 간호조직문화의 체계 및 특성과 간호업무수행능력에 관한 연구가 필요하리라 생각된다.

즉, 간호사의 업무수행능력은 간호조직 전체의 서비스 질과 생산성 증가와 관련성이 있으므로 질 높은 서비스를 획득하기 위해서는 과학적 지식과 함께 전문적 능력이 필요하다(Kwak, Kim, Lee, & Kim, 2017). 간호사는 최근 환자 및 보호자의 의료서비스 요구증가, 환자안전 강화, 감염관리 강화 등으로 인해 점차 높아지는 간호서비스에 적극적으로 대처해야하며 (Hospital Nurses Association, 2017), 그에 맞는 업무수행능력이 요구된다. 그러나 간호사들의 다양하고 과도한 업무 역할은 신체적·정신적·사회적·영적 건강에 부정적인 결과를 초래하여 간호의 질을 저하시킨다(Choi, 2010). 이는 직무만족과 조직몰입을 감소시킬 수 있는 스트레스를 유발하여(Kang, 2013), 업무수행능력을 저하시키게 된다. 이외에도 업무수행능력을 저하시키는 요인으로 직장 내 괴롭힘이 있으며(Laschinger, Grau, Finegan, & Wilk, 2010), 직장 내 괴롭힘은 조직 구성원들 간의 갈등을 초래함은 물론 이직의도를 높게 된다. 증가되고 있는 이직률을 감소시키기 위해서는 간호사의 업무수행능력 저하 및 조직 구성원들 간의 갈등을 야기하는 직장 내 괴롭힘의 원인과 이를 감소시킬 수 있는 방안모색이 필요하리라 생각된다.

직장 내 괴롭힘이란 타인에게 해를 가하거나 압박하려는 의도에 따른 공격적 행동이며 권력, 힘, 지위가 불균형적인 가해자와 피해자 사이에 발생하는 신체적 또는 언어적 행동을 말한다(Park et al., 2013). 각 나라와 연구자에 따라 괴롭힘을 의

주요어: 간호조직문화, 업무수행능력, 직장 내 괴롭힘

* 이 논문은 제 1저자 정가연의 경운대학교 석사학위 논문의 축약본임.

1) 경운대학교 간호학과, 대학원생

2) 경운대학교 간호학과, 조교수(교신저자 E-mail: jangah74@hanmail.net)

Received: June 18, 2019 Revised: September 27, 2019 Accepted: October 8, 2019

미하는 용어를 혼용하여 사용하는데 국내 연구에서는 크게 직장 내 약자 괴롭힘(Kang, Kim, & Han, 2018; Park et al., 2013)과 직장 내 괴롭힘(Han & Ha, 2016; Im, Kim, & Kwon, 2016; Kang & Yun, 2016; Kim, 2015; Lee, Lee, & Bernstein, 2013; Lee, 2014; Lee, 2017; Park, 2017; Sim, Ahn, & Lee, 2018)으로 연구가 진행되었고, 간호사들 사이에서 발생하는 괴롭힘에 대해 사용되는 ‘태움’은 직장 내 괴롭힘과 같은 의미로 사용되고 있다. 국내 간호사를 대상으로 한 괴롭힘 도구로 NAQ-R (Negative acts questionnaire revised)를 번역한 도구를 많이 사용하며 이는 높은 신뢰도와 타당도를 가진 장점이 있지만 그 대로 적용하기에는 한계가 있어 괴롭힘 행동에 대한 명확한 구분이 필요하다(Lee, 2014). 이에 대해 Lee (2014)는 직장 내 괴롭힘의 선행논문들을 보완하는 객관적인 도구 마련을 위해 개념 및 측정도구를 개발하였고, 연구결과 직장 내 괴롭힘의 개념을 유형과 결과의 두 가지 차원으로 구분하였다.

특히 직장 내 괴롭힘의 영향으로 나타나는 괴롭힘의 결과는 사기저하, 직무만족 저하 등의 조직에 대한 영향(Johnson, 2009)과 업무능력 방해, 팀워크 저하, 간호의 질 저하, 불신적 분위기 등을 조성하게 된다(MacIntosh, Wuest, Gray, & Cronkhite, 2010). 또한 이로 인해 신체적·심리적으로 부정적인 증상들을 경험하는 것 외에도 업무상의 실수와 조직에서 생산성의 감소 및 이직 등을 유발한다(Park et al., 2013). 이처럼 간호조직에서 괴롭힘은 심각한 결과이므로 직장 내 괴롭힘은 개인의 문제가 아닌 조직적인 측면에서 다루어져야 한다고 생각된다. 또한 부정적인 결과를 초래하게 되는 직장 내 괴롭힘에 대한 예방대책이 필요하며 이를 개선한다면 간호조직의 융합은 물론, 직무만족도도 향상되어 이직률 감소에도 도움이 되리라 생각된다.

간호사의 직장 내 괴롭힘에 영향을 미치는 요인으로는 간호조직문화(Han & Ha, 2016; Sim et al., 2018), 사회적 지지(Han & Ha, 2016), 자아존중감(Han & Ha, 2016), 직무스트레스 등이 있으며 선행연구의 대부분이 직장 내 괴롭힘으로 인한 소진, 이직의도, 자아존중감, 조직몰입 등의 결과에 맞추어져 있다. 또한 직장 내 괴롭힘과 관련된 조직적 요인으로 업무로 인한 스트레스, 조직문화 등의 변인들이 있으며 이중 업무로 인한 스트레스는 업무수행능력과도 관련성이 있다(Kang & Lee, 2016). 그러나 기대에 못 미치는 업무능력(Kang & Yun, 2016)과 간호사의 업무에 대한 미숙함 및 실수로 나타나는 것들이 직장 내 괴롭힘의 원인(Lee, 2017)이 되고 있으나 이러한 업무수행능력과 관련된 직장 내 괴롭힘과의 연구논문은 미흡한 편이다. 이에 본 연구에서는 간호사의 간호조직문화, 업무수행능력 및 직장 내 괴롭힘과의 관계를 파악하고 직장 내 괴롭힘에 영향을 미치는 요인들을 분석하여 이를 토대로 직장 내 괴롭힘을 예방하고 나아가 간호사의 이직률 감소, 간호업무의 질

향상을 위한 기초자료를 마련하고자 한다.

연구 목적

본 연구의 목적은 간호사의 간호조직문화, 업무수행능력 및 직장 내 괴롭힘(유형, 결과)과의 관계를 파악하고, 직장 내 괴롭힘 결과에 영향을 미치는 요인들을 분석하기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 간호조직문화, 업무수행능력 및 직장 내 괴롭힘을 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 간호조직문화, 업무수행능력 및 직장 내 괴롭힘을 파악한다.
- 간호조직문화, 업무수행능력 및 직장 내 괴롭힘과의 상관관계를 파악한다.
- 직장 내 괴롭힘 결과에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 간호사를 대상으로 간호조직문화, 업무수행능력, 직장 내 괴롭힘 유형이 간호사의 직장 내 괴롭힘 결과에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

연구 대상

본 연구는 G도에 소재하는 종합병원급 이상의 6개 병원에 근무하는 간호사로서, 입사 후 6개월 이상의 간호사를 대상으로 선정하였다.

본 연구를 위해 표본크기는 Cohen (1988)의 표본추출 공식에 따른 표본 수 계산을 위한 G*Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 다중회귀분석 시 필요한 대상자 수를 산출하였다. 유의수준 .05, 검정력 .95, 중간정도의 효과크기 .15로 산출했을 때 적정 표본 수는 199명이었다. 간호조직문화와 간호 근무환경이 조직 내 괴롭힘에 미치는 영향에 관한 선행연구(Kim, 2016)를 근거로 탈락률 15%를 설정하여 230부를 배부하였고 이 중 불충분하게 작성된 20부를 제외한 210부를 최종 자료로 분석하였으며 적정 표본 수를 충족하였다.

연구 도구

● 간호조직문화

Han (2002)이 개발한 도구로 측정하였으며, 4개의 하위 영역, 총 20개 문항으로 구성되어 있다. 간호조직문화 도구는

‘혁신지향적 문화’ 6문항, ‘관계지향적 문화’ 5문항, ‘위계지향적 문화’ 5문항, ‘업무지향적 문화’ 4문항이며 각 문항의 점수는 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 Likert 5점 척도로, 점수가 높을수록 각 유형의 문화를 강하게 인지하고 있음을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도는 Cronbach’s $\alpha = .79$ (혁신지향적 문화 .82, 관계지향적 문화 .84, 위계지향적 문화 .66, 업무지향적 문화 .63)이고, 본 연구에서의 Cronbach’s $\alpha = .80$ (혁신지향적 문화 .78, 관계지향적 문화 .85, 위계지향적 문화 .58, 업무지향적 문화 .54)이었다.

● 업무수행능력

Park, Park, Kim과 Sung (2007)이 간호사의 임상수행능력을 평가하기 위해 개발한 간호사 인사과 측정도구를 Park 등 (2011)이 수정·보완하였으며, 4개의 하위 영역, 총 30문항으로 구성되어 있다. 본 연구는 인사과가 측정을 위한 업무수행능력 평가도구가 아니므로 간호사의 일반적 업무수행능력 평가를 위한 연구도구 적용을 위해 본 연구 목적을 알리고 저자에게 승인을 받아 Park 등(2011)의 도구를 사용하였다. 업무수행능력 도구는 ‘간호제공기능’ 20문항, ‘간호지원기능’ 3문항, ‘의사소통 및 인간관계기능’ 2문항, ‘간호사의 태도’ 5문항이며 각 문항의 점수는 ‘전혀 아니다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 Likert 5점 척도로, 점수가 높을수록 업무수행능력 정도가 높음을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach’s $\alpha = .93$ 이었으며, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach’s $\alpha = .96$ 이었다.

● 직장 내 괴롭힘 도구

Lee (2014)의 직장 내 괴롭힘 도구는 간호사를 대상으로 개발한 것으로 직장 내 괴롭힘에 대해 직장 내 괴롭힘 유형과 결과로 분류하였으며, 본 연구에서는 이 두 가지 도구를 이용하여 측정하였다.

• 직장 내 괴롭힘 유형 도구(Workplace Bullying in Nursing -Type Inventory, WPBN-TI)

3개의 하위 영역, 총 16개 문항으로 구성된 ‘언어적·비언어적 괴롭힘’ 10문항, ‘업무관련 괴롭힘’ 4문항, ‘외재적 위협’ 2문항이며 각 문항의 점수는 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 4점까지의 Likert 4점 척도로, 점수가 높을수록 직장 내 괴롭힘 행위에 노출이 많이 되었음을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach’s $\alpha = .91$ (언어적·비언어적 괴롭힘 .91, 업무관련 괴롭힘 .74, 외재적 위협 .64)이었으며, 본 연구에서의 Cronbach’s $\alpha = .92$ (언어적·비언어적 괴롭힘 .92, 업무관련 괴롭힘 .74, 외재적 위협 .75)었다.

• 직장 내 괴롭힘 결과 도구(Workplace Bullying in Nursing -Consequence Inventory, WPBN-CI)

3개의 하위 영역, 총 13개 문항으로 구성된 ‘신체적·심리적

위축’ 8문항, ‘간호의 질 저하’ 2문항, ‘불신 증가’ 3문항으로 각 문항의 점수는 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 4점까지의 Likert 4점 척도로, 점수가 높을수록 직장 내 괴롭힘으로 인한 영향력이 큰 것을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach’s $\alpha = .90$ 이고 본 연구에서의 Cronbach’s $\alpha = .90$ 이었다.

자료 수집 방법

자료수집 기간은 2018년 10월 26일부터 11월 5일까지이며, 자료수집을 위하여 G도에 소재하는 종합병원급 이상 6개 병원의 간호부를 직접 방문하여 연구목적을 설명하고 연구수행에 대한 승인을 받은 후 시행하였다. 설문조사는 자기기입식으로, 사전설명 후 동의를 받고 실시하였으며 조사에 소요되는 시간은 약 15분이다. 연구자는 설문지를 봉투에 담아 배부하고, 작성 후에는 설문지를 회수용 봉투에 담아 회수하였다.

자료 분석 방법

본 연구에서 수집된 자료는 IBM SPSS statistics 22.0 program을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 분석하였고 간호조직문화, 업무수행능력 및 직장 내 괴롭힘 정도는 평균과 표준편차로 산출하였다. 일반적 특성에 따른 간호조직문화, 업무수행능력 및 직장 내 괴롭힘의 차이는 t-test와 one-way ANOVA로 분석하였고, 사후검정 분석을 위해 Scheffé test를 이용하였다. 간호조직문화, 업무수행능력 및 직장 내 괴롭힘과의 상관관계는 Pearson’s correlation coefficient로, 직장 내 괴롭힘 결과에 영향을 미치는 요인은 stepwise multiple regression으로 분석하였다.

연구의 윤리적 고려

기관생명윤리심의위원회의 승인(IRB No: KW-2018-26)후 설문기관 간호부의 사전 동의를 받아 실시하였으며 연구 참여자에게 연구목적 및 방법을 설명하고 연구 참여에 대한 서면동의를 받아 진행하였다. 참여자가 본 연구에 참여를 원하지 않을 경우에는 언제든지 철회할 수 있고, 그에 따른 불이익이 없으며 연구 참여자의 개인정보가 철저히 보장됨과 자료는 연구를 위해서만 사용됨을 구두와 서면을 통해 알렸다. 또한 연구 종료일로부터 3년 후에는 파쇄기를 통해 모두 파쇄 할 것임을 설명하였으며 본 연구에 참여한 모든 대상자에게 소정의 답례품을 설문지 배부 시에 제공하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성

본 연구의 대상자는 총 210명으로 성별은 여자가 96.7%(203명), 연령은 20-29세(20대)가 54.3%(114명)으로 가장 많은 것으로 나타났다. 결혼상태는 미혼 57.1%(120명), 총 임상경력은 1년 이상 5년 미만이 34.8%(73명)으로 가장 많았다. 현재 직위는 일반간호사가 74.3%(156명)으로 가장 많았으며, 월별 night 근무 횟수는 6회 이상이 54.3%(114명)으로 가장 많았다. 월 평균 급여는 200만원 이상 250만원 미만이 41.9%(88명)으로 나타났다. 1년 이내 이직할 계획 유무에 대해 '아니다'는 72.4%

(152명)이었으며, 이직할 계획이 '있다'는 응답자 27.6%(58명) 중 이직계획의 가장 큰 원인으로서는 '간호업무량이 너무 많고 힘들다'가 36.8%(32명)으로 가장 많았다(Table 1).

대상자의 간호조직문화, 업무수행능력 및 직장 내 괴롭힘(유형, 결과) 정도

대상자의 간호조직문화 중 관계지향적 문화 평균이 3.60±0.61점으로 가장 높았고, 위계지향적 문화 평균 3.49±0.46점, 혁신지향적 문화 평균 3.25±0.58점, 업무지향적 문화 평균이 3.04±0.51점으로 나타났다. 업무수행능력은 전체 평균 4.24±0.50점이며, 직장 내 괴롭힘 유형 중 업무관련 괴롭힘 평균이 1.76±0.59점

Table 1. General Characteristics of the Participants

(N=210)

Variables	Categories	n (%)
Gender	Male	7 (3.3)
	Female	203 (96.7)
Age (year)	20~29	114 (54.3)
	30~39	51 (24.3)
	40~49	33 (15.7)
	50~59	12 (5.7)
Marital status	Married	90 (42.9)
	Unmarried	120 (57.1)
Total clinical experience (year)	<1	7 (3.3)
	1~4	73 (34.8)
	5~9	54 (25.7)
	10~14	28 (13.3)
	15~19	21 (10.0)
	≥20	27 (12.9)
Position	Staff nurses	156 (74.3)
	Charge nurse	26 (12.4)
	≥Head nurse	28 (13.3)
Night shift (day/month)	0	60 (28.6)
	1~5	36 (17.1)
	≥6	114 (54.3)
Monthly salary (10,000 won)	<200	8 (3.8)
	200~249	88 (41.9)
	250~299	59 (28.1)
	300~349	36 (17.2)
	350~399	11 (5.2)
	≥400	8 (3.8)
Plan to leave within 1 year	Yes	58 (27.6)
	No	152 (72.4)
If you plan to leave the biggest cause*	The amount of nursing work is too much and hard.	32 (36.8)
	There are few opportunities for professional development and promotion.	4 (4.6)
	Less salary than work.	23 (26.4)
	It's hard to adapt to life because of shift work.	8 (9.2)
	Work environment or welfare facilities are bad.	14 (16.1)
	Role conflicts and human relationships between peers are difficult.	2 (2.3)
	Marriage, childbirth, parenting, etc.	4 (4.6)

*multiple response

으로 가장 높았고, 언어적·비언어적 괴롭힘 평균 1.66±0.61점, 외재적 위협 평균이 1.24±0.49점으로 나타났다. 직장 내 괴롭힘 결과는 전체 평균 2.09±0.60점으로 나타났다(Table 2).

대상자의 일반적 특성에 따른 간호조직문화, 업무수행능력 및 직장 내 괴롭힘(유형, 결과)의 차이

간호조직문화 중 혁신지향적 문화는 성별($t=2.70, p=.007$), 총 임상경력($F=4.99, p<.001$), 1년 이내에 이직할 계획($t=-2.46, p=.014$)에서 유의한 차이가 있었고, 관계지향적 문화는 성별($t=2.64, p=.009$), 총 임상경력($F=2.86, p=.016$), 1년 이내에 이직할 계획($t=-3.19, p=.002$)에서 유의한 차이가 있었다. 업무지향적 문화는 연령($F=4.03, p=.008$), 총 임상경력($F=4.54, p=.001$), 현 직위($F=11.03, p<.001$), 월별 night 근무 횟수($F=4.83, p=.009$), 월 평균 급여($F=4.92, p<.001$)에서 유의한 차이가 있었다(Table 3).

업무수행능력은 성별($t=2.10, p=.036$), 연령($F=2.93, p=.034$), 총 임상경력($F=3.50, p=.005$), 현 직위($F=3.95, p=.021$), 월 평균 급여($F=2.70, p=.022$)에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

직장 내 괴롭힘 유형에서의 하위 영역인 언어적·비언어적 괴롭힘은 현 직위($F=3.07, p=.048$), 1년 이내에 이직할 계획($t=2.52, p=.012$)에 따라 유의한 차이가 있었고, 업무관련 괴롭힘은 현 직위($F=3.68, p=.027$), 1년 이내에 이직할 계획($t=3.49, p=.001$)에 따라 유의한 차이가 있었으며, 외재적 위협은 결혼 상태($t=-2.29, p=.023$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 직장 내 괴롭힘 결과는 결혼 상태($t=-2.09, p=.038$), 1년 이내에 이직할 계획($t=3.37, p=.001$)에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(Table 3).

간호조직문화, 업무수행능력 및 직장 내 괴롭힘(유형, 결과)과의 관계

간호조직문화, 업무수행능력 및 직장 내 괴롭힘과의 관계를 파악하기 위해 Pearson's correlation coefficient로 분석한 결과는 Table 4와 같다.

간호조직문화 중 첫째, 혁신지향적 문화는 간호조직문화의 하위 영역인 위계지향적 문화와 직장 내 괴롭힘의 유형에서의 하위 영역인 외재적 위협을 제외한 모든 영역에서 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 둘째, 관계지향적 문화는 간호조직문화의 하위 영역인 위계지향적 문화, 직장 내 괴롭힘 유형에서의 외재적 위협을 제외한 모든 영역에서 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 셋째, 위계지향적 문화는 간호조직문화의 하위 영역인 업무지향적 문화($r=.32, p<.001$), 업무수행능력($r=.14, p=.039$), 직장 내 괴롭힘 유형에서의 언어적·비언어적 괴롭힘($r=.13, p=.045$)에서만 유의한 상관관계가 있었다. 넷째, 업무지향적 문화는 업무수행능력에서만 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다($r=.27, p<.001$).

업무수행능력은 직장 내 괴롭힘 유형에서의 하위 영역인 언어적·비언어적 괴롭힘($r=-.23, p=.001$), 업무관련 괴롭힘($r=-.23, p=.001$), 외재적 위협($r=-.30, p<.001$), 직장 내 괴롭힘의 결과($r=-.26, p<.001$)에서 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

직장 내 괴롭힘 유형에서의 하위 영역인 언어적·비언어적 괴롭힘은 업무관련 괴롭힘($r=.80, p<.001$), 외재적 위협($r=.58, p<.001$), 직장 내 괴롭힘의 결과($r=.51, p<.001$)와 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 업무관련 괴롭힘은 외재적 위협($r=.46, p<.001$), 직장 내 괴롭힘의 결과($r=.50, p<.001$)에서 유의한 상관관계가 있었고, 외재적 위협은 직장 내 괴롭힘의 결과($r=.19, p=.004$)와 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

직장 내 괴롭힘 결과에 영향을 미치는 요인

대상자의 직장 내 괴롭힘 결과에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 독립변수는 직장 내 괴롭힘 결과와 유의한 상

Table 2. Degree of Nursing Organization Culture, Work Performance, Workplace Bullying (type, consequence) in Nursing (N=210)

Variables	Categories	Range	Mean±SD	Min	Max	
Organization culture		1~5				
	Innovation-oriented		3.25±0.58	1.33	4.83	
	Relation-oriented		3.60±0.61	1.80	5.00	
	Hierarchy-oriented		3.49±0.46	2.20	5.00	
	Task-oriented		3.04±0.51	1.75	5.00	
Work performance		1~5	4.24±0.50	2.77	5.00	
Workplace bullying	Type	1~4				
		Verbal & non-verbal bullying		1.66±0.61	1.00	3.40
		Work related bullying		1.76±0.59	1.00	3.25
	External threats		1.24±0.49	1.00	3.50	
	Consequence		1~4	2.09±0.60	1.00	3.46

Table 3. Differences in Nursing Organization Culture, Work Performance and Workplace Bullying (type, consequence) according General Characteristics of the Participants (N=210)

Variables	Categories	Organization culture										Workplace bullying																			
		Innovation-oriented			Relation-oriented			Hierarchy-oriented			Task-oriented			Work performance		Verbal & non-verbal bullying		Work related bullying		External threats		Consequence									
		Mean±SD	t or F (p)	Scheffé	Mean±SD	t or F (p)	Scheffé	Mean±SD	t or F (p)	Scheffé	Mean±SD	t or F (p)	Scheffé	Mean±SD	t or F (p)	Scheffé	Mean±SD	t or F (p)	Scheffé	Mean±SD	t or F (p)	Scheffé	Mean±SD	t or F (p)	Scheffé						
Gender	Male	3.83±0.43	2.70	4.20±0.43	2.64	3.57±0.85	0.46	2.89±0.64	-0.77	4.63±0.37	2.10	1.61±0.72	-0.23	1.71±0.56	-0.23	1.28±0.48	0.22	1.89±0.94	-0.89	1.78±0.58	2.93	1.68±0.62	0.56	1.78±0.60	0.32	1.28±0.57	1.41	2.08±0.53	1.67	2.09±0.59	(374)
	Female	3.23±0.57	(007)	3.58±0.60	(009)	3.48±0.44	(640)	3.04±0.51	(439)	3.47±0.47	1.02	2.97±0.60	4.03	4.23±0.53	(034)	1.69±0.63	(639)	1.65±0.60	a<d	1.45±0.49	1.05	1.62±0.62	-0.92	1.71±0.62	-1.00	1.15±0.41	-2.29	1.99±0.57	-2.09	2.14±0.62	(038)
Age (year)	20~29 ^a	3.23±0.58		3.65±0.67		3.47±0.47		2.98±0.45		4.20±0.47		1.68±0.62		1.78±0.58		1.28±0.49		1.74±0.70		1.62±0.66		1.12±0.31		1.14±0.39		1.16±0.43		1.84±0.62		1.74±0.60	
	30~39 ^b	3.22±0.52	0.45	3.64±0.46	1.74	3.45±0.52	1.02	2.97±0.60	4.03	4.23±0.53	(034)	1.69±0.63	0.56	1.78±0.60	0.32	1.28±0.57	1.41	2.08±0.53	1.67	2.09±0.59	(374)	1.68±0.62	0.56	1.78±0.60	0.32	1.28±0.57	1.41	2.08±0.53	1.67	2.14±0.62	(174)
	40~49 ^c	3.31±0.56	(715)	3.38±0.52	(159)	3.61±0.32	(381)	3.22±0.46	(008)	4.26±0.47	a<d	1.65±0.60	(639)	1.72±0.58	(805)	1.10±0.36	(239)	2.04±0.57	(174)	1.74±0.70		1.62±0.66		1.12±0.31		1.14±0.39		1.16±0.43		1.84±0.62	
	50~59 ^d	3.40±0.83		3.63±0.68		3.50±0.34		3.37±0.58		4.64±0.52		1.45±0.49		1.62±0.66		1.12±0.31		2.04±0.57		1.74±0.70		1.62±0.66		1.12±0.31		1.14±0.39		1.16±0.43		1.84±0.62	
Marital status	Married	3.26±0.59	0.31	3.59±0.54	-0.37	3.50±0.46	0.43	3.11±0.57	1.76	4.28±0.48	1.05	1.62±0.62	-0.92	1.71±0.62	-1.00	1.15±0.41	-2.29	1.99±0.57	-2.09	2.09±0.59	(374)	1.68±0.62	0.56	1.78±0.60	0.32	1.28±0.57	1.41	2.08±0.53	1.67	2.14±0.62	(174)
	Unmarried	3.24±0.58	(756)	3.62±0.65	(706)	3.47±0.46	(665)	2.98±0.46	(079)	4.21±0.50	(293)	1.70±0.61	(355)	1.80±0.56	(317)	1.31±0.53	(023)	2.16±0.61	(038)	1.74±0.70		1.62±0.66		1.12±0.31		1.14±0.39		1.16±0.43		1.84±0.62	
Total	<1 ^a	3.71±0.55		4.22±0.39		3.54±0.61		3.21±0.88		4.12±0.23		1.27±0.39		1.25±0.47		1.00±0.00		1.89±0.81		1.62±0.62		1.12±0.31		1.14±0.39		1.16±0.43		1.84±0.62		1.74±0.60	
	1~4 ^b	3.32±0.57		3.64±0.69		3.44±0.45		2.94±0.42		4.25±0.51		1.66±0.61		1.72±0.53		1.32±0.52		2.11±0.62		1.62±0.62		1.12±0.31		1.14±0.39		1.16±0.43		1.84±0.62		1.74±0.60	
	5~9 ^c	2.98±0.55	4.99	3.52±0.60	2.86	3.48±0.50	1.11	2.92±0.48	4.54	4.09±0.49	3.50	1.76±0.67	1.19	1.92±0.59	2.03	1.29±0.55	1.29	2.18±0.57	1.43	2.09±0.59	(374)	1.68±0.62	0.56	1.78±0.60	0.32	1.28±0.57	1.41	2.08±0.53	1.67	2.14±0.62	(174)
	10~14 ^d	3.32±0.46	<(001)	3.69±0.47	(016)	3.40±0.49	(355)	3.00±0.49	(001)	4.33±0.43	(005)	1.54±0.48	(314)	1.71±0.54	(076)	1.16±0.45	(266)	2.06±0.49	(212)	1.74±0.70		1.62±0.66		1.12±0.31		1.14±0.39		1.16±0.43		1.84±0.62	
	15~19 ^e	3.14±0.62	c<b,f	3.32±0.51	c<a	3.65±0.46		3.20±0.57	b,c<f	4.12±0.55	c<f	1.77±0.60		1.75±0.62		1.14±0.39		2.17±0.60		1.62±0.66		1.12±0.31		1.14±0.39		1.16±0.43		1.84±0.62		1.74±0.60	
	≥20 ^f	3.50±0.56		3.65±0.50		3.57±0.30		3.39±0.50		4.54±0.41		1.63±0.66		1.76±0.70		1.16±0.43		1.84±0.62		1.62±0.66		1.12±0.31		1.14±0.39		1.16±0.43		1.84±0.62		1.74±0.60	
Position	Staff nurses ^a	3.22±0.58	1.55	3.65±0.63	2.03	3.44±0.48	3.01	2.95±0.48	11.03	4.20±0.50	3.95	1.63±0.62	3.07	1.72±0.56	3.68	1.25±0.49	0.73	2.07±0.60	2.70	2.09±0.59	(374)	1.68±0.62	0.56	1.78±0.60	0.32	1.28±0.57	1.41	2.08±0.53	1.67	2.14±0.62	(174)
	Charge nurse ^b	3.22±0.46	(215)	3.39±0.49	(134)	3.63±0.37	(051)	3.16±0.36	<(001)	4.19±0.46	(021)	1.94±0.60	(048)	2.05±0.62	(027)	1.28±0.55	(480)	2.31±0.46	(069)	1.74±0.70		1.62±0.66		1.12±0.31		1.14±0.39		1.16±0.43		1.84±0.62	
	≥Head nurse ^c	3.43±0.68		3.58±0.54		3.60±0.40		3.41±0.61	a<c	4.48±0.48	a<c	1.60±0.56		1.72±0.62	a<b	1.14±0.42		1.94±0.67		1.62±0.66		1.12±0.31		1.14±0.39		1.16±0.43		1.84±0.62		1.74±0.60	
Night shift (day/month)	0 ^a	3.38±0.65	2.20	3.57±0.59	0.16	3.56±0.45	1.37	3.21±0.61	4.83	4.36±0.52	2.41	1.59±0.53	0.73	1.64±0.57	1.83	1.18±0.43	0.70	1.99±0.62	2.15	2.09±0.59	(374)	1.68±0.62	0.56	1.78±0.60	0.32	1.28±0.57	1.41	2.08±0.53	1.67	2.14±0.62	(118)
	1~5 ^b	3.22±0.51	(113)	3.65±0.59	(846)	3.40±0.36	(255)	3.00±0.41	(009)	4.18±0.51	(092)	1.64±0.67	(482)	1.78±0.63	(163)	1.29±0.56	(497)	2.00±0.62	(118)	1.74±0.70		1.62±0.66		1.12±0.31		1.14±0.39		1.16±0.43		1.84±0.62	
	≥6 ^c	3.19±0.55		3.61±0.63		3.48±0.49		2.96±0.46	c<a	4.19±0.47		1.71±0.64		1.82±0.58		1.26±0.50		2.16±0.57		1.62±0.66		1.12±0.31		1.14±0.39		1.16±0.43		1.84±0.62		1.74±0.60	
Monthly salary (10,000 won)	<200 ^a	3.25±0.80		3.52±0.79		3.55±0.41		3.12±0.50		3.77±0.57		1.52±0.55		1.68±0.45		1.31±0.45		2.16±0.63		1.62±0.66		1.12±0.31		1.14±0.39		1.16±0.43		1.84±0.62		1.74±0.60	
	200~249 ^b	3.25±0.60		3.62±0.67		3.42±0.49		2.93±0.52		4.25±0.44		1.68±0.64		1.73±0.57		1.26±0.50		2.08±0.61		1.62±0.66		1.12±0.31		1.14±0.39		1.16±0.43		1.84±0.62		1.74±0.60	
	250~299 ^c	3.15±0.54	0.89	3.58±0.61	0.12	3.45±0.49	1.38	2.97±0.42	4.92	4.20±0.54	2.70	1.73±0.61	0.43	1.87±0.62	0.89	1.32±0.57	1.07	2.10±0.58	0.91	2.09±0.59	(374)	1.68±0.62	0.56	1.78±0.60	0.32	1.28±0.57	1.41	2.08±0.53	1.67	2.14±0.62	(174)
	300~349 ^d	3.30±0.46	(483)	3.60±0.44	(986)	3.58±0.34	(231)	3.15±0.41	<(001)	4.27±0.46	(022)	1.56±0.51	(826)	1.64±0.51	(489)	1.09±0.23	(374)	2.17±0.56	(471)	1.74±0.70		1.62±0.66		1.12±0.31		1.14±0.39		1.16±0.43		1.84±0.62	
	350~399 ^e	3.37±0.85		3.69±0.61		3.70±0.45		3.56±0.77	b,c<e	4.32±0.64	a<f	1.62±0.85		1.77±0.86		1.22±0.60		1.74±0.68		1.62±0.66		1.12±0.31		1.14±0.39		1.16±0.43		1.84±0.62		1.74±0.60	
	≥400 ^f	3.54±0.54		3.52±0.41		3.65±0.23		3.40±0.53		4.63±0.27		1.72±0.55		1.93±0.60		1.12±0.35		2.05±0.64		1.62±0.66		1.12±0.31		1.14±0.39		1.16±0.43		1.84±0.62		1.74±0.60	
Plan to leave within 1 year	Yes	3.09±0.58	-2.46	3.39±0.69	-3.19	3.56±0.50	1.38	2.95±0.59	-1.55	4.15±0.53	-1.65	1.84±0.68	2.52	1.99±0.58	3.49	1.30±0.53	1.02	2.31±0.46	3.37	2.09±0.59	(374)	1.68±0.62	0.56	1.78±0.60	0.32	1.28±0.57	1.41	2.08±0.53	1.67	2.14±0.62	(100)
	No	3.31±0.57	(014)	3.69±0.55	(002)	3.46±0.44	(168)	3.07±0.48	(123)	4.27±0.48	(100)	1.60±0.58	(012)	1.68±0.57	(001)	1.22±0.47	(308)	2.00±0.54	(001)	1.74±0.70		1.62±0.66		1.12±0.31		1.14±0.39		1.16±0.43		1.84±0.62	

Table 4. Correlation between Nursing Organization Culture, Work Performance, Workplace Bullying (type, consequence) in Nursing (N=210)

Variables	Organization culture				Workplace bullying		
	Innovation-oriented	Relation-oriented	Hierarchy-oriented	Task-oriented	Work performance	Verbal & non-verbal bullying	Work related bullying
Organization culture	<i>r</i> (<i>p</i>)						
Innovation-oriented	.59 (<.001)						
Relation-oriented	-.04 (.544)	-.07 (.295)					
Hierarchy-oriented	.40 (<.001)	.17 (.013)	.32 (<.001)				
Task-oriented	.50 (<.001)	.45 (<.001)	.14 (.039)	.27 (<.001)			
Work performance							
Verbal & non-verbal bullying	-.24 (<.001)	-.37 (<.001)	.13 (.045)	-.00 (.905)	-.23 (.001)		
Work related bullying	-.36 (<.001)	-.38 (<.001)	.07 (.288)	-.04 (.560)	-.23 (.001)	.80 (<.001)	
External threats	-.10 (.141)	-.12 (.082)	-.04 (.557)	-.01 (.835)	-.30 (<.001)	.58 (<.001)	.46 (<.001)
Consequence	-.24 (<.001)	-.37 (<.001)	.10 (.129)	-.12 (.078)	-.26 (<.001)	.51 (<.001)	.19 (.004)

관관계로 나타난 혁신지향적 문화, 관계지향적 문화, 업무수행능력, 직장 내 괴롭힘 유형 하위 영역과 일반적 특성에서 유의한 차이를 나타낸 결혼상태(미혼 기준), 1년 이내에 이직할 계획(예)을 더미변수로 처리하였으며 단계적 다중회귀분석을 실시하였다.

각 독립변수들 간의 공차한계(tolerance)가 .29-.97로 1.0미만이었으며, 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF)가 1.02-3.42로 10미만으로 나타나 독립변수 간의 다중공선성 문제가 없는 것으로 나타났다. 또한 잔차의 독립성을 검증하기 위해 Durbin-Watson값을 산출한 결과, 2.06으로 나타나 모형의 오차항 간에 자기상관성이 없는 것으로 나타났으며, 오차항의 분포를 정규분포로 가정할 수 있는지 케이스별 진단을 실시한 결과 표준화 잔차 값이 모두±3이내의 값으로 나타나 오차항의 분포를 정규분포로 가정할 수 있었다.

직장 내 괴롭힘 결과에 영향을 미치는 요인으로는 언어적·비언어적 괴롭힘($\beta=.37, p<.001$), 업무관련 괴롭힘($\beta=.19, p=.047$), 관계지향적 문화($\beta=-.18, p=.003$), 외재적 위협($\beta=-.15, p=.030$), 결혼상태 미혼($\beta=.13, p=.019$) 순으로 나타났다. 즉, 언어적·비언어적 괴롭힘 행위에 많이 노출될수록, 업무관련 괴롭힘 행위에 많이 노출될수록, 관계지향적 문화일수록, 외재적 위협 행위에 많이 노출될수록, 결혼상태가 미혼일수록 직장 내 괴롭힘으로 인한 영향력이 크다고 할 수 있다. 직장 내 괴롭힘 결과 모형은 유의하였고($F=21.99, p<.001$) 직장 내 괴롭힘 결과에 대한 설명력은 33%이다(Table 5).

논 의

본 연구는 간호사의 간호조직문화, 업무수행능력 및 직장 내 괴롭힘과의 관계를 확인하기 위한 서술적 조사연구이며, 직장 내 괴롭힘을 예방하고 나아가 간호사의 이직률 감소, 간호업무의 질 향상을 위한 기초자료를 마련하고자 시도되었다.

본 연구결과 대상자의 간호조직문화 점수는 관계지향적 문화가 평균 3.60점으로 가장 높은 것으로 나타났다. 동일한 측정도구를 이용하여 대학병원 간호사를 대상으로 한 Sim 등

(2018)의 연구에서는 관계지향적 문화가 평균 3.39점으로 다소 낮은 수준이었고 중소병원 간호사를 대상으로 한 Lee, Eo와 Ha (2014)의 연구에서는 관계지향적 문화가 평균 3.67점으로 본 연구결과보다 높았다. 이는 규모가 큰 종합병원 및 대학병원의 경우 구성원들 사이의 질서와 질차에 더 중점을 두고, 중소병원은 대인관계에 더 중점을 두는 경향이 높아 나타난 결과라 생각된다. 간호조직문화의 평균 점수 간의 차이는 지역적인 영향이나 관습으로 나타날 수 있을 것으로 생각되어 추후 지역별에 따른 반복연구가 필요하리라 사료된다.

대상자의 업무수행능력 점수는 전체 평균 4.24점으로 나타났고, 동일한 도구를 사용하여 중소병원 간호사를 대상으로 한 Cho와 Chung (2015)의 연구에서는 전체 평균 3.82점으로 본 연구결과보다 다소 낮은 결과로 나타났다. 이는 대부분의 병원에서 간호사의 전문성 향상을 위해 직무교육이나 전문교육 등 계속적인 교육을 시행(Han & Lee, 2010)하고 있지만 교육운영에 따른 여러 가지 어려운 요인으로 인해 연구결과가 상이한 것으로 생각된다. 따라서 기관별에 따른 교육 시행 정도, 시행 어려움에 대한 추후 조사연구가 필요하리라 생각된다. 또한 한 지역에만 국한된 연구가 아닌 확대 연구가 필요하며 임상기관 뿐만 아니라 나아가 정부의 충분한 지원을 통해 효율적으로 교육프로그램이 운영된다면 간호의 전문성 향상에 도움이 될 것이라 생각된다.

본 연구 결과, 직장 내 괴롭힘 유형의 각 하위 영역 중 업무관련 괴롭힘이 평균 1.76점으로 가장 높게 나타나 선행연구(Han & Ha, 2016; Kang et al., 2018; Kim, 2015; Kim, 2016; Lee, 2017; Park, 2017) 결과와 일치하였다. 이는 간호업무가 환자 생명과 안전에 많은 영향을 미치므로 업무수행으로 인한 실수를 최소화하기 위해 근무 중 긴장감을 가중시킨 결과일 것으로 생각된다.

직장 내 괴롭힘 결과는 전체 평균 2.09점으로 나타났으며, 5개 시, 도 소재 병원 전담간호사를 대상으로 한 Im 등(2016)의 연구에서 평균 2.14점으로 나타나 본 연구결과와 유사하였다. 그러나 상급종합병원 및 종합병원 간호사 대상의 연구(Lee, 2017), 대학병원, 종합병원과 단일전문병원 간호사 대상의 연

Table 5. Influencing Factors on the Workplace Consequence

(N=210)

Variables	Workplace bullying consequence								
	B	SE	β	t	p	R ²	Adjusted R ²	F	p
Verbal & non-verbal bullying	.36	.10	.37	3.61	<.001				
Work related bullying	.19	.09	.19	1.99	.047				
External threats	-.19	.08	-.15	-2.19	.030	.35	.33	21.99	<.001
Relation-oriented	-.18	.06	-.18	-2.95	.003				
Unmarried*	.16	.07	.13	2.36	.019				

*Dummy variable: Marital status (0=married, 1=unmarried)

구(Kim, 2015)보다는 낮은 결과로 나타났다. 이는 대학병원의 경우 환자의 중증도가 높고, 업무량이 많아 그로 인해 간호사에게 많은 스트레스가 주어져 괴롭힘의 결과로 나타난 것으로 생각된다.

직장 내 괴롭힘 결과의 각 하위 영역 중 신체적·심리적 위축이 평균 2.17점으로 가장 높게 나타나 동일한 도구를 사용한 선행연구(Han & Ha, 2016; Kang et al., 2018; Kim, 2015; Lee, 2017) 결과와 일치하였다. 이는 괴롭힘의 결과로 인해 신체적, 정신적 스트레스를 받아 나타난 결과이며 이 부분이 증가한다는 것은 간호제공의 질 저하에도 영향을 미칠 수 있을 것으로 생각되므로 이를 해결할 수 있는 중재 방안에 대해 고려해 볼 필요가 있을 것으로 생각된다.

다음으로 일반적 특성에 따른 직장 내 괴롭힘 유형을 분석한 결과, 언어적·비언어적 괴롭힘과 업무관련 괴롭힘은 현 직위 및 1년 이내에 이직할 계획 유무에 따라 유의한 차이가 있었고, 외재적 위협은 결혼상태 유무에 따라 유의한 차이가 있었다. 이는 Lee (2017)의 연구에서 업무관련 괴롭힘이 현 직위와 유의한 차이가 있고, 책임간호사가 일반간호사보다 괴롭힘 유형 점수가 높게 나타난 결과와 일치하였다. 반면, Lee (2017)의 연구에서 나타난 외재적 위협은 본 연구와 달리 근무부서, 총 임상경력에 유의한 차이를 보였고, 본 연구에서는 결혼상태 유무에 따라 유의한 차이가 있었다. 이는 지역적인 영향이나 근무부서별 분위기, 관습 등의 영향으로 작용했을 요인도 있으리라 생각되므로 이에 대한 추후 연구가 필요하리라 생각된다.

일반적 특성에 따른 직장 내 괴롭힘 결과를 분석한 결과, 결혼상태 및 1년 이내에 이직할 계획 유무에 따라 유의한 차이가 있었다. 연구결과, 미혼이 기혼보다 직장 내 괴롭힘 결과 점수가 높게 나타나 선행연구(Han & Ha, 2016; Kang et al., 2018; Kim, 2015; Lee, 2017)의 결과와 일치하였다. 업무관련 괴롭힘이 가장 많다(Lee, 2014)라는 연구결과를 토대로 생각해 볼 때 기대에 못 미치는 업무능력이 직장 내 괴롭힘 경험의 직접적 원인(Kang & Yun, 2016)이 되며 또한 간호업무수행과 문제해결능력이 미혼보다 기혼이 높다(Choi & Cho, 2011)고 나타난 연구결과가 본 연구결과를 뒷받침해 주는 근거가 된다. 또한 직장 내 괴롭힘 결과와 1년 이내 이직할 계획에 대한 비교연구는 없었으나 본 연구결과에서 나타난 1년 이내 이직 계획에 해당하는 대상자가 적음에도 불구하고 직장 내 괴롭힘 결과와 유의하게 나타난 것은 현재 대상자들이 느끼고 있는 직장 내 괴롭힘으로 인해 이직 계획을 고려하고 있을 수 있다고 생각된다. 그러나 직장 내 괴롭힘 결과와 1년 이내 이직할 계획에 대한 비교연구는 미흡하며 괴롭힘으로 인해 대상자가 이직계획을 갖고 있음을 미루어 볼 때 이직률 감소를 위한 직장 내 괴롭힘 예방안 모색이 필요하다.

본 연구에서는 간호사의 간호조직문화, 업무수행능력 및 직

장 내 괴롭힘과의 관계를 확인하였다. 선행연구에서는 세 가지 변수 모두의 상관관계를 비교분석한 연구가 미흡하므로 직접적인 비교에는 제한점이 있어 논의에서는 각각의 변수에 따른 상관관계를 논의하고자 한다.

혁신지향적 문화 및 관계지향적 문화는 직장 내 괴롭힘과 유의한 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 직장 내 괴롭힘 중 먼저 직장 내 괴롭힘 유형은 동일한 도구를 이용한 Kim (2016)의 연구 결과와 일치하여 본 연구결과를 뒷받침해 주는 근거가 된다. 반면, Han과 Ha (2016)의 연구에서 직장 내 괴롭힘 유형은 관계지향적 문화만 유의한 음의 상관관계로 나타나 본 연구결과와 상이하였다. 이는 간호사들 간의 관계를 강조하는 관계지향적 문화가 강할수록 직장 내 괴롭힘이 감소하는 것으로, 관계지향적 문화를 구축하고 유지할 수 있는 방안을 모색하여 직장 내 괴롭힘 예방에 힘써야 할 것이다. 직장 내 괴롭힘 결과는 Han과 Ha (2016)의 연구결과와 일치하였다.

다음으로 업무수행능력은 괴롭힘 유형 및 결과와 유의한 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. Kim (2015)의 연구에서 직장 내 괴롭힘의 유형 및 결과를, Park (2017)의 연구에서는 직장 내 괴롭힘 유형과 간호업무성취를 비교분석하였으며, 본 연구와 유사한 결과로 나타났다. 또한 Kang과 Yun (2016)은 기대에 못 미치는 업무능력은 직장 내 괴롭힘 경험의 원인이라 하였고, 이는 본 연구결과를 뒷받침해 주는 근거가 된다. 이와 같은 결과로 미루어 볼 때, 업무수행능력이 높을수록 직장 내 괴롭힘 행위에 적게 노출되고, 그로 인한 영향력이 크지 않음을 알 수 있으므로 간호사들의 부진한 업무수행에 대한 조사와 함께 업무수행능력 향상을 위한 대책 마련이 필요하리라 생각된다.

직장 내 괴롭힘 유형의 하위 영역인 언어적·비언어적 괴롭힘은 직장 내 괴롭힘 유형의 업무관련 괴롭힘, 외재적 위협, 직장 내 괴롭힘 결과와 유의한 양의 상관관계가 있었다. 업무관련 괴롭힘은 직장 내 괴롭힘 유형의 외재적 위협과 직장 내 괴롭힘 결과와 유의한 상관관계가 있었으며, 외재적 위협은 직장 내 괴롭힘 결과와 유의한 상관관계가 있었다. Lee (2017)의 연구결과와 일치하며, 언어적·비언어적 괴롭힘, 업무관련 괴롭힘, 외재적 위협이 많을수록 직장 내 괴롭힘으로 인한 영향력이 커져 간호사 뿐만 아니라 환자 안전에도 영향을 미쳐 결과에 부정적인 영향을 미칠 것으로 생각된다.

다음으로 직장 내 괴롭힘 중 직장 내 괴롭힘 결과에서의 하위 영역인 신체적·심리적 위축은 직장 내 괴롭힘 결과의 간호의 질 저하 및 불신 증가와, 간호의 질 저하는 불신 증가와 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. Lee (2017)의 연구결과와 일치하며, 이는 괴롭힘으로 인해 나타나는 신체적·심리적 위축이 간호사들 스스로의 자존감 저하 및 업무에 대한 의욕을 감소시켜 환자들에게 제공되어야 할 간호의 질이 저하

되고 구성원 간의 불신이 증가된 결과를 나타낸 것으로 생각된다. 따라서 환자들에게 최선의 간호서비스를 제공하기 위해서는 간호사가 구성원 간에 신뢰하고 자신감있게 업무를 할 수 있는 환경 제공이 필요하리라 생각된다.

마지막으로, 직장 내 괴롭힘 결과에 영향을 미치는 요인으로 언어적·비언어적 괴롭힘, 업무관련 괴롭힘, 관계지향적 문화, 외재적 위협, 결혼상태 미혼 순으로 나타났다. 이는 직장 내 괴롭힘 유형이 요인으로 나타난 Han과 Ha (2016)의 연구와, 언어적·비언어적 괴롭힘, 업무관련 괴롭힘, 결혼 여부가 괴롭힘 결과에 영향을 미치는 요인으로 나타난 Kim (2015)의 결과와 일치하였다.

언어적·비언어적 괴롭힘이 가장 큰 영향요인으로 나타났는데 이는 Kim (2015)의 결과와 일치하였다. 이러한 결과를 토대로 직장 내 괴롭힘의 중재 프로그램 및 교육을 시행한다면 직장 내 괴롭힘 행위에 노출이 최소화되고 더 나아가 이직률 감소로 이어질 것으로 생각된다. 더불어 업무능력저하인 간호사를 대상으로 교육프로그램을 시행한다면 직장 내 괴롭힘에 노출이 최소화될 것으로 예상된다. 따라서, 본 연구결과를 바탕으로 간호사의 태움 문화, 직장 내 괴롭힘이 발생하지 않기 위해 직장 내 괴롭힘 행위 노출에 최소화할 수 있는 방안을 모색해야 하며, 직장 내 괴롭힘의 중재프로그램 마련이 필요하다. 즉, 직장 내 괴롭힘에 영향을 미치는 요인으로 나타난 언어적·비언어적 괴롭힘과 업무관련 괴롭힘의 요인분석을 위한 질적 연구가 필요하리라 생각된다. 또한 간호사의 업무수행능력을 향상할 수 있는 프로그램 개발이 필요하며, 조직문화를 관계지향적 문화로 개선한다면 직장 내 괴롭힘 및 간호사의 이직률 감소에도 도움이 될 것이라 생각된다.

결론 및 제언

본 연구는 간호사의 직장 내 괴롭힘을 예방하고 나아가 이직률 감소 및 간호업무의 질 향상을 위한 기초자료를 제공하기 위함이다.

본 연구결과 간호조직문화, 업무수행능력, 직장 내 괴롭힘 유형이 간호사의 직장 내 괴롭힘 결과와 관계가 있는 것으로 나타났으며 그 중 언어적·비언어적 괴롭힘이 직장 내 괴롭힘 결과에 가장 큰 영향을 주는 것으로 나타났다.

따라서 간호사의 이직률을 감소시키고 간호조직문화에 잘 적응하기 위해서는 직장 내 괴롭힘 예방 및 중재프로그램 마련이 필요한 것으로 사료된다.

이상의 연구결과를 통해 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 일 지역의 종합병원급 이상의 간호사를 대상으로 하였기 때문에 다양한 대상자를 대상으로 확대 반복할 필요가 있다. 둘째, 간호사의 임상현장에 적용할 수 있는 직장 내 괴롭힘 감

소프로그래밍 개발이 필요하다. 셋째, 간호사의 직장 내 괴롭힘 결과에 영향을 미치는 요인인 업무수행능력을 향상시키기 위한 프로그램 개발이 필요하다. 넷째, 업무수행능력이 직장 내 괴롭힘에 미치는 영향에 대한 후속 연구가 필요하다. 다섯째, 본 연구에서 나타난 1년 이내 이직 계획이 있는 대상자가 생각하는 이직 사유로는 ‘업무량이 많아서’라는 답변이 가장 많은 것으로 나타나 간호사들의 이직률 감소를 위해 업무스트레스를 줄이고 효율적 업무수행을 위한 가이드라인 개발이 필요하리라 사료된다.

References

- Cho, J. A., & Chung, K. H. (2015). Effect of small and medium-sized hospital nursing unit managers servant leadership on the nurses job performance. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, 5(2), 37-48. <https://doi.org/10.14257/AJMAHS.2015.04.36>
- Choi, H. R., & Cho, D. S. (2011). Influence of nurses' performance with critical thinking and problem solving process. *Korean Journal of Women Health Nursing*, 17(3), 265-274. <https://doi.org/10.4069/kjwhn.2011.17.3.265>
- Choi, H. Y. (2010). Concept analysis of burnout. *Health & Nursing*, 22(2), 27-38.
- Cohen J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Han, E. H., & Ha, Y. M. (2016). Relationships among self-esteem, social support, nursing organizational culture, experience of workplace bullying, and consequence of workplace bullying in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(3), 303-312. <https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.3.303>
- Han, S. J. (2002). A study on the relationship between nursing organizational culture and organizational performance. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 8(3), 441-456.
- Han, S. M., & Lee, H. S. (2010). Nurses' reasons for participation in continuing nursing education. *The Journal of Vocational Education Research*, 29(2), 189-204.
- Hospital Nurses Association. (2017). *Survey on the status of hospital nursing staff placement*. Seoul: Hospital Nurses Association.
- Im, Y. S., Kim, J. H., & Kwon, H. J. (2016). Relationships

- among bullying in workplace, burnout, and emotional intelligence of Korean physician assistant (PA) nurses. *The Journal of the Korea Contents Association*, 16(2), 703-713. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.02.703>
- Johnson, S. L. (2009). International perspectives on workplace bullying among nurses: A review, *International Nursing Review*, 56, 34-40. <https://doi.org/10.1111/j.1466-7657.2008.00679.x>
- Kang, H. Y., Kim, S. H., & Han, K. H. (2018). The relationship among workplace bullying organizational commitment and turnover intention of the nurses working in public medical institutions. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 24(2), 178-187. <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2018.24.2.178>
- Kang, J. Y., & Lee, M. J. (2016). The related factors to workplace bullying in nursing: A systematic review and meta-analysis. *Korean Journal of Adult Nursing*, 28(4), 399-414. <https://doi.org/10.7475/kjan.2016.28.4.399>
- Kang, J. Y., & Yun, S. Y. (2016). A grounded theory approach on nurses' experience with workplace bullying. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 46(2), 226-237. <https://doi.org/10.4040/jkan.2016.46.2.226>
- Kang, S. J. (2013). Mediating effects of empowerment, job stress, and organizational commitment in relation-oriented nursing organization culture and turnover intention of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(3), 372-381. <https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.3.372>
- Kim, S. H. (2015). *The effects of nursing practice environment and workplace bullying on nursing performance and turnover intention* (Unpublished master's thesis). Eulji University, Daejeon.
- Kim, S. I. (2016). *The effect of nursing organizational culture and nursing work environment on workplace bullying* (Unpublished master's thesis). Gachon University, Seongnam.
- Kwak, S. Y., Kim, Y. S., Lee, K. J., & Kim, M. Y. (2017). Influence of nursing informatics competencies and problem-solving ability on nursing performance ability among clinical nurses. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 23(2), 146-155. <https://doi.org/10.5977/jkasne.2017.23.2.146>
- Laschinger, H. K. S., Grau, A. L., Finegan, J., & Wilk, P. (2010). New graduate nurses' experiences of bullying and burnout in hospital settings. *Journal of Advanced Nursing*, 66(12), 2732-2742. <https://doi.org/j.1365-2648.2010.05420.x>
- Lee, E. J., Han, J. Y., & Kim, M. Y. (2008). Effects of the organizational culture on the job satisfaction and organization commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 14(1), 5-12.
- Lee, E. M. (2017). *Impact of bullying in the workplace on nursing service quality -Moderating effect of professional self concept* (Unpublished master's thesis). Woosuk University, Wanju.
- Lee, J. W., Eo, Y. S., & Ha, Y. S. (2014). Effects of organizational cultures on job satisfaction and organizational commitment: Focused on small to medium sized hospitals. *The Korean Journal of Health Service Management*, 8(3), 75-87. <https://doi.org/10.12811/kshsm.2014.8.3.075>
- Lee, Y. J. (2014). *The conceptual development and development of new instruments to measure bullying in nursing workplace* (Unpublished doctoral dissertation). Inha University, Incheon.
- Lee, Y. J., Lee, M. H., & Bernstein, K. (2013). Effect of workplace bullying and job stress on turnover intention in hospital nurses. *The Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 22(2), 77-87. <https://doi.org/10.12934.jkpmhn.2013.22.2.77>
- MacIntosh, J., Wuest, J., Gray, M. M., & Cronkhite, M. (2010). Workplace bullying in health care affects the meaning of work. *Qualitative Health Research*, 20(8), 1128-1141. <https://doi.org/10.1177/1049732310369804>
- Park, K. O., Kim, S. Y., & Kim, J. K. (2013). Hospital nurses' experience of bullying in the workplace and burnout, organizational commitment, turnover intention and nursing productivity. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 19(2), 169-180. <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2013.19.2.169>
- Park, K. O., Park, S. A., Park, S. H., Lee, E. H., Kim, M. A., & Kwag, W. H. (2011). Revision of performance appraisal tool and verification of reliability and validity. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 17(1), 70-80.
- Park, S. A., Park, K. O., Kim, S. Y., & Sung, Y. H. (2007). A development of standardized nurse performance appraisal tool. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 3(1), 197-211.
- Park, Y. S. (2017). *Influence of bullying in the workplace, burnout and health status on nursing performance in the small and medium-sized public hospital* (Unpublished master's thesis). Catholic Kwandong University, Gangneung.
- Sim, H. S., Ahn, S. Y., & Lee, Y. J. (2018). The convergence effects of nursing organizational culture, workplace bullying, and hospital violence attitude on psychological wellbeing

among clinical nurses. *Journal of the Korea Convergence Society*, 9(10), 589-597. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2018>.

9.10.589

The Effects of Nursing Organizational Culture, Work Performance and Workplace Bullying Type on Workplace Bullying Consequence of Nurses*

Jeong, Ga Yeon¹⁾ · Jang, Hyun Jung²⁾

1) Graduate Student, Department of Nursing, Kyungwoon University

2) Assistant Professor, Department of Nursing, Kyungwoon University

Purpose: The purpose of this study was to investigate the relationship among nursing organizational culture, work performance, and workplace bullying of nurses, and to identify the factors that affect workplace bullying. **Methods:** The design of this study was descriptive research, and the data were collected from October 26 to November 5, 2018. The research participants were 210 nurses in six general hospitals in G province. The data were analyzed by descriptive statistics, a t-test, one-way ANOVA, Scheffé post-hoc test, Pearson's correlation coefficient, and a stepwise multiple regression using SPSS 22.0. **Results:** The workplace bullying type showed negative correlations with innovation-oriented culture, relation-oriented culture, and work performance. The workplace bullying consequence showed negative correlations with the innovation-oriented culture, relation-oriented culture, and work performance, and showed positive correlations with the workplace bullying type. The factors influencing the results of the workplace bullying consequence were workplace bullying type followed by relation-oriented culture, and unmarried status. **Conclusion:** Workplace bullying among nurses was related to the nursing organizational culture and work performance. Therefore, in order to reduce the turnover rate of nurses and to help them adapt well to the nursing organizational culture, a bullying prevention and intervention program is necessary.

Keywords: Organizational culture, Work performance, Workplace bullying

* This article is a condensed form of the first author's dissertation from Kyungwoon University.

• Address reprint requests to : Jang, Hyun Jung

Department of Nursing, Kyungwoon University

730, Gangdong-ro, Sandong-myeon, Gumi-si, 39160, Republic of Korea.

Tel: +82-54-479-1387 Fax: +82-54-479-4013 E-mail: jangah74@hanmail.net