



중소병원 간호사의 직장 내 약자 괴롭힘과 자아존중감 및 이직의도와와의 관계

최소은¹ · 이삼순² · 김상돌³

목포대학교 간호학과¹, 거제대학교 간호학과², 강원대학교 간호학과³

Relationships of Workplace Bullying to Self-esteem and Turnover Intention among Clinical Nurses at Small and Medium-sized Hospitals

Choi, So Eun¹ · Lee, Sam Sun² · Kim, Sang Dol³

¹Department of Nursing, Mokpo National University, Mokpo

²Department of Nursing, Koje College, Geoje

³Department of Nursing, Kangwon National University, Samcheok, Korea

Purpose: This study was to assess the prevalence of workplace bullying and the relationship workplace bullying to self-esteem and turnover intention among clinical nurses. **Methods:** The subjects were 223 clinical nurses at 3 small and medium-sized hospitals in K and B cities. The data were collected from February 1st throughout 28th, 2013. The collected data were analyzed using the SAS program through the frequency, percentage, mean, and Pearson's correlation coefficients. **Results:** The rate of self-reported bullying in the nursing workplace was 24.6% of respondents. There was a negative correlation between workplace bullying and self-esteem ($r=-.39, p<.001$). Also there was a positive correlation between workplace bullying and turnover intention ($r=.14, p=.031$). **Conclusion:** Prevalence of self-reported bullying is high among small and medium-sized hospitals and is clearly associated with lower levels of self-esteem and higher levels of turnover intention. Therefore, an organizational nursing management program as a monitoring regularly the psychosocial work environment and policies and procedures to prevent and manage workplace bullying is strongly recommended for the promotion of self-esteem and reducing the nurse's intention to leave the organization.

Key Words: Workplace bullying, Self-esteem, Turnover intention

서론

1. 연구의 필요성

최근 직장 내 약자 괴롭힘(workplace bullying)은 빠르게 확산되고 조직 및 인사관리에서 중요한 이슈가 되고 있다(Hutchinson, Vickers, Jackson & Wilkes, 2006; Hutchin-

son, Wilkes, Jackson, & Vickers, 2010; Iglesias & Vallejo, 2012). 직장 내 약자 괴롭힘은 직장 내에서 업무와 관련된 부정적 행동을 경험하는 것을 의미하는 것으로, 업무와 관련된 사람들로부터 언어 및 행동을 통해 지속적으로 비난, 굴욕, 위협 및 무시 등을 당하거나 사직을 종용하는 암시를 받거나 일에 대한 과도한 모니터링을 받거나 주체할 수 업무량을 받게 된다(Leymann, 1990; Mikkelsen & Einarsen, 2001; Nam,

주요어: 직장 내 약자 괴롭힘, 자아존중감, 이직의도

Corresponding author: Kim, Sang Dol

Department of Nursing, Kangwon National University, 346 Dogye-eup, Samcheok-si, Gangwon 245-710, Korea.
Tel: +82-33-540-3362, Fax: +82-33-540-3369, E-mail: nu11110@kangwon.ac.kr

투고일 2013년 5월 6일 / 심사외뢰일 2013년 5월 8일 / 게재확정일 2013년 7월 22일

Kim, Kim, Koo & Park, 2010). 직장 내 약자 괴롭힘이란 용어는 Leyman (1990)에 의해 처음으로 사용되었고 지금까지 20여년 동안 다양한 직장인을 대상으로 꾸준히 연구되고 있다. 그 결과 직장 내 약자 괴롭힘은 개인에게 신체적, 심리적 스트레스와 더불어 안녕상태에 부정적인 영향을 미치고 무단 결근, 이직의도 및 조직의 생산성 감소를 유발하며, 특히 보건의료직 종사자에게 노출위험이 비교적 큰 것으로 보고되었다(Annie, Helge, & Isabella, 2011; Iglesias & Vallejo, 2012).

간호전문직 관련 선행연구는 직장 내 약자 괴롭힘의 유병률(Iglesias & Vallejo, 2012), 직장 내 약자 괴롭힘 측정도구 개발 및 타당도(Hutchinson, Wilkes, Vickers, & Jackson, 2008), 직장 내 약자 괴롭힘 관련 모형 검증(Hutchinson, Wilkes, Jackson, & Vickers, 2010), 직장 내 약자 괴롭힘과 이직의도와의 관계(Annie et al., 2011; Simons, 2008), 직장 내 약자 괴롭힘과 자아존중감과 관계(Jacqueline, 2003; Iglesias & Vallejo, 2012), 직장 내 약자 괴롭힘의 경험에 대한 표현 증재 개발(Chippis & McRury, 2012), 직장 내 약자 괴롭힘과 그 영향(Yidirim, 2009)과 대처 전략(Tsai et al., 2011) 등 질적 및 양적 연구가 진행되었다.

국내에서는 최근 약자 괴롭힘은 초·중등 교육현장에서 보고되는 유병률을 통해 사회적 이슈가 되고 있으나 직장 내 약자 괴롭힘에 대한 논의는 활발하게 진행되지 못하고 있는 실정이다(Nam et al., 2010). 현재까지 진행된 연구는 간호사의 직장 내 약자 괴롭힘 설문도구의 신뢰도와 타당도(Nam et al., 2010), 일개 대학병원 간호사의 직장 내 약자 괴롭힘과 이직의도와의 관계(Nam, 2010) 등이 의사들에 의해 시행되었을 뿐이다.

Johnson (2009)은 약자 괴롭힘에 대한 이론적 근거로 '억압받는 그룹(The Oppressed group)'을 제시하였고, 억압받는 그룹은 보다 큰 힘과 지위 및 명성을 가진 지배적인 그룹에게 부당하게 이용당하며 자기혐오와 낮은 자아존중감을 갖는다고 하였다. 또한 Iglesias와 Vallejo (2012)는 간호 관련 직장 내 약자 괴롭힘은 간호사의 자아존중감 수준을 낮게 하는 예측변인이 될 수 있고, 이를 적절히 대처하지 못하면 신체적 및 심리적으로 건강하지 못한 상태로 될 수도 있어 환자간호를 적절히 수행하지 못하므로 결과적으로 간호생산성에 부정적인 영향을 주고 있음을 시사하였다. 이러한 정황에 대해 간호계에서는 깊은 우려를 표명하며 간호전문직에서 나타나는 직장 내 약자 괴롭힘이 간호사들에 의해 객관적으로 표현되도록 간호사들을 격려해야 한다고 주장하고 있다(Colonial., 2008). 아울러 간호관리자는 약자 괴롭힘의 문제를 인식하고

간호사들이 그들의 경험을 자유롭게 표현할 수 있는 전략과 그 예방책을 정책적으로 개발해야 함을 지적하고 있다(Ge-Iglesias & Vallejo, 2012; Hutchinson et al., 2006; Johnson & Rea, 2009)

한편, 국내·외적으로 간호사 수급의 어려움을 안고 있는 현 상황에서 직장 내 약자 괴롭힘은 간호사의 이직의도에 영향을 주는 예측변인으로 추정 혹은 논의되고 있고, 이에 대한 추가적인 연구의 필요성이 제기되고 있다(Annie et al., 2011; Heponiemi et al., 2009; Nam, 2010).

위에서 기술한 것처럼 간호전문직에서 직장 내 약자 괴롭힘은 자아존중감 및 이직의도에 영향을 주는 것으로 추정되고 있다. 그러나 간호사들을 대상으로 한 직장 내 약자 괴롭힘에 관한 연구는 자아존중감과 이직의도 등 두 가지 변수를 적용하여 수행된 사례가 극히 제한적이었다. 또한 Nam (2010)에 의해 수행된 국내 연구에서는 대학병원 간호사들을 대상으로 이직의도 변수와의 관계만을 보았고, 현재까지 국내 대학병원보다 보건의료환경이 취약한 중소병원 간호사들을 대상으로 한 직장 내 약자 괴롭힘 관련 연구는 없었다. 또한 본 연구자는 사회문화적인 배경에 따라 직장 내 약자 괴롭힘의 유병률에 차이가 있는지 궁금하였고, 간호조직의 관리자에게는 직장 내 약자 괴롭힘을 예방할 수 있는 제도적 정책 및 적절한 대책 마련을 위해 직장 내 약자 괴롭힘 관련 기초자료가 필요할 것으로 사료되었다. 더욱이 국외에서는 간호전문직 관련 약자 괴롭힘에 대한 유병률에서부터 모형개발, 측정도구 개발, 영향요인, 대책 및 예방책까지 연구가 적극적으로 수행되고 있고, 직장 내 약자 괴롭힘이 간호생산성에 직접적인 영향요인으로 작용될 수 있다고 추정 혹은 확인되었으나, 국내에서는 직장 내 약자 괴롭힘과 자아존중감 변수와의 관계는 확인되지 않았고 이직의도와의 관계에 대해서도 극히 일부 진행되었을 뿐이다.

따라서 본 연구는 간호 직장 내 약자 괴롭힘의 예방 및 대처 전략에 대한 기초자료를 제공하기 위하여 중소병원 간호사의 직장 내 약자 괴롭힘의 유병률을 조사하고 직장 내 약자 괴롭힘과 자아존중감 및 이직의도와의 관계를 파악하기 위하여 시도되었다.

2. 연구목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 직장 내 약자 괴롭힘 경험의 유병률을 파악한다.
- 대상자의 직장 내 약자 괴롭힘과 자아존중감 및 이직의도의 정도를 파악한다.

- 대상자의 직장 내 약자 괴롭힘과 자아존중감 및 이직의도와의 상관관계를 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 중소병원에 근무하는 간호사를 대상으로 간호사가 경험하는 직장 내 약자 괴롭힘의 유형들을 조사하고, 직장 내 약자 괴롭힘과 자아존중감 및 이직의도와의 관계를 파악하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 K시에 소재하는 300병상 미만의 중소병원 2개와 본 연구의 대표성 확보를 위해 K시와 유사한 규모이며 K시와 인접한 B시의 300병상 미만의 중소병원 1개에 근무하는 간호사 전수 각각 112명, 70명, 80명, 총 262명 중 본 연구의 취지를 이해하고 참여에 자발적으로 동의한 간호사 각각 88명, 61명, 74명, 총 223명(85.1%)을 대상으로 하였다.

본 연구의 자료를 수집하기 위하여 연구대상 병원에서 간호부장 및 간호단위의 간호관리자들에게 연구의 개요를 설명하고 협조 및 허락을 얻어, 연구참여에 대한 서면동의서를 받은 후 설문지 작성법을 설명하였다. 자료수집기간은 2013년 2월 1일부터 2013년 2월 28일까지이었으며, 총 265부를 배부하여 223부가 회수되어 총 84.1%의 응답률을 보였고 223부를 통계분석에 사용하였다.

3. 연구도구

1) 직장 내 약자 괴롭힘

직장 내 약자 괴롭힘은 본 연구에서는 Leymann (1990)이 제시한 기준에 의해 지난 6개월간 매주 직장 동료나 상사로부터 적어도 한 가지 이상의 부정적 행동을 경험한 것을 의미한다(as cited in Nam et al., 2010). 본 연구에서 간호사의 직장 내 약자 괴롭힘의 경험을 측정하기 위하여 Einarsen와 Hoel 및 Notelaers 등(2009)이 개발한 영문판 부정적 행동경험 설문지(The Negative Acts Questionnaire-Revised, NSQ-R)를 Nam 등(2010)이 번안하여, 국내 대학병원 간호사를 대상으로 개발한 직장 내 약자 괴롭힘 측정을 위한 설문도구인 NSQ-R 한국어판을 사용하였다. 본 설문지는 지난 6개월 간

직장 내 일반적 상황에서 일어날 경우 약자 괴롭힘으로 인식될 수 있는 22가지의 부정적인 행동들로 구성되어 있다. 직장 내 약자 괴롭힘 유형들은 두 가지 기준으로 나누어 제시하였다. Leymann (1990)이 제시한 기준은 지난 6개월간 매주 직장 동료나 상사로부터 적어도 한 가지 이상의 부정적 행동을 경험한 것을 의미하며, Mikkelsen과 Einarsen 등(2001)이 제시한 기준은 지난 6개월간 매주 혹은 매일 직장 동료나 상사로부터 2가지 이상의 부정적 행동을 경험한 것을 의미한다(as cited in Nam et al., 2010). 점수는 22개 항목에 대하여 6개월 동안 전혀 없음을 1점, 한 달에 한번 미만을 2점, 한 달에 한번 정도를 3점, 한 주에 한번 정도를 4점, 거의 매일을 5점으로 점수화 하였고, 점수가 높을수록 부정적 행동을 더 많이 경험했다는 것을 의미한다. 그리고 직장 내 약자 괴롭힘 관련 영역에 따라 간호사의 자아존중감 및 이직의도와의 관계를 비교하기 위해 Nam 등(2010)의 선행연구 기준에 따라 3개 하위영역으로 구분하였고, '개인 관련 약자 괴롭힘' 12문항, '위협 관련 약자 괴롭힘', 4문항, '업무 관련 약자 괴롭힘' 6문항으로 분류하였다. Nam 등(2010)의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .92$ 였고, 본 연구에서는 .95였다.

2) 자아존중감

자아존중감은 자신에 관한 부정적 혹은 긍정적 평가와 관련된 것으로 자신에 대한 존경의 정도와 자신을 가치있는 사람으로 생각하는 정도로서(Rosenberg, 1978), Rosenberg (1978)가 고안한 자아존중감척도(Self Esteem Scale, SES)를 토대로 Jon (1974)가 번안한 자아존중감 측정도구 10문항으로 측정하였고 점수는 Likert 5점 척도이다. 5개 문항은 '거의 그렇지 않다'에서 '항상 그렇다'를 1점에서 5점으로, 부정형의 5개 문항은 '항상 그렇다'에서 '거의 그렇지 않다'를 1점에서 5점으로 점수가 높을수록 자아존중감 정도가 높은 것을 의미한다. Kang 등(2010)의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .81$ 이었고, 본 연구에서는 .81이었다.

3) 이직의도

이직의도란 조직 구성원이 자발적으로 조직을 떠나고자 하는 의도로서, 본 연구에서는 Becker (1992)가 개발한 도구를 Wi와 Lee 등(2012)이 사용한 도구를 이용해 측정하였다. 본 연구도구는 총 3문항으로 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지 Likert 5점 척도이며 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. Wi와 Lee 등(2012)의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .84$ 였고, 본 연구에서는 .83이었다.

4. 자료분석

수집된 자료는 SAS/WIN 9.1 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성과 직장 내 약자 괴롭힘에 대한 유병률은 빈도와 백분율로 산출하였다. 직장 내 약자 괴롭힘과 자아존중감 및 이직의도 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다. 대상자의 직장 내 약자 괴롭힘과 자아존중감 및 이직의도와 상관관계는 Pearson's correlation coefficient를 이용하여 분석하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 연령은 26세 이상부터 30세 미만이 38.5%로 가장 많았다. 교육정도는 전문대 졸업이 68.6%로 가장 많았으며, 4년제 졸업이 12.1%였다. 결혼상태는 미혼이 54.8%, 기혼이 45.2%였다. 종교는 무교가 49.3%였으며, 불교가 23.3%였다. 간호사 근무경력은 10년 이상이 34.1%로 가장 많았으며, 1년 미만이 8.5%로 가장 적었다. 현 부서에서의 경력은 1년 이상에서 3년 미만이 30.4%로 가장 많았다. 직위는 일반간호사가 68.2%였고, 간호관리자는 31.8%였다. 부서는 외과병동이 22.8%, 내과병동이 14.8%였다(Table 1).

2. 대상자의 직장 내 약자 괴롭힘 유병률

대상자의 직장 내 약자 괴롭힘 즉, 지난 6개월간 매주 적어도 한가지의 부정적 행동을 경험한 경우는 55명(24.6%)이었고, 지난 6개월간 적어도 매주 또는 매일 2가지 이상의 부정적 행동을 경험한 경우는 25명(11.2%)이었다(Table 2). 문항별 유병률은 22개 문항 중 '주체할 수 없는 업무량'에 대한 경험이 매주는 18명(8.0%), 매일은 15명(6.7%)으로 가장 많았다(Table 3).

3. 대상자의 직장 내 약자 괴롭힘, 자아존중감 및 이직의도 정도

대상자의 직장 내 약자 괴롭힘 점수는 5점 척도에서 평균 1.37점이었고 최저 1점에서 최고 4.27점이었다. 하부영역별 평균점수는 '업무 관련 직장 내 약자 괴롭힘'이 1.56점, '개인 관련 직장 내 약자 괴롭힘'이 1.33점, '위협 관련 직장 내 약자

Table 1. General Characteristics of the Subjects (N=223)

Characteristics	Categories	n (%)
Age (year)	21~25	33 (14.8)
	26~30	86 (38.5)
	31~35	44 (19.7)
	36~40	20 (8.9)
	≥41	40 (17.9)
Education level	College	153 (68.6)
	Bachelor	27 (12.1)
	≥Master	43 (19.2)
Marital status	Single	122 (54.7)
	Married	101 (45.2)
Religion	Christian	41 (18.3)
	Catholic	16 (7.1)
	Buddhism	52 (23.3)
	None	110 (49.3)
	Other	4 (1.7)
Years as RN	< 1	19 (8.5)
	≥ 1~< 3	36 (16.1)
	≥ 3~< 6	55 (24.6)
	≥ 6~< 10	37 (16.5)
	≥ 10	76 (34.0)
Years in current department	< 1	39 (17.4)
	≥ 1~< 3	73 (32.7)
	≥ 3~< 6	68 (30.4)
	≥ 6~< 10	24 (10.7)
	≥ 10	19 (8.5)
Position	Staff nurse	152 (68.1)
	Nurse manager	71 (31.8)
Department	Medicine ward	33 (14.8)
	Surgery ward	51 (22.8)
	ICU	24 (10.7)
	ER	21 (9.4)
	Special unit	81 (36.3)
	OPD	13 (5.8)

RN=registered nurse; ICU=intensive care unit; ER=emergency room; OPD=outpatient department. Special unit included operating room, delivery room, and nursery room.

Table 2. Prevalence of Workplace Bullying per Daily or Weekly for Last 6 Months (N=223)

Workplace bullying (times)	n (%)
0	168 (75.34)
1	30 (13.45)
2	20 (8.97)
3	1 (0.45)
4	2 (0.90)
11	1 (0.45)
18	1 (0.45)

Table 3. 22 Behaviors Measured in the Revised Negative Acts Questionnaire and Frequency and Percent of Behaviors Reaching Bullying Threshold (N=223)

Division	Items	Weekly	Daily	Total
		n (%)	n (%)	n (%)
Person-related bullying	2. Being humiliated or ridiculed	2 (0.90)	1 (0.45)	3 (1.35)
	5. Gossip about you	1 (0.45)		1 (0.45)
	6. Being ignored or excluded	1 (0.45)		1 (0.45)
	7. Insulting or offensive remarks	1 (0.45)	2 (0.90)	3 (1.35)
	8. Being shouted at	2 (0.90)	1 (0.45)	3 (1.35)
	11. Reminders of errors or mistakes	5 (2.24)	1 (0.45)	6 (2.69)
	12. Ignored or facing hostility	2 (0.90)	1 (0.45)	3 (1.35)
	13. Persistent criticism of your work	2 (0.90)		2 (0.90)
	14. Your opinions ignored	2 (0.90)	3 (1.35)	5 (2.24)
	17. Accusations against you	1 (0.45)		1 (0.45)
	18. Excessive monitoring of work	1 (0.45)	1 (0.45)	2 (0.90)
	20. Excessive teasing and sarcasm		2 (0.90)	2 (0.90)
	Intimidation related bullying	9. Intimidating behavior	2 (0.90)	1 (0.45)
10. Hints that you should quit			2 (0.90)	2 (0.90)
15. Practical jokes against you		2 (0.90)	1 (0.45)	3 (1.35)
19. Pressure not to use vacation etc		3 (1.35)	2 (0.90)	5 (2.24)
Work-related bullying	1. Withholding information	10 (4.48)	2 (0.90)	12 (5.38)
	3. Work below level of competence	7 (3.14)	3 (1.35)	10 (4.49)
	4. Responsibilities removed	3 (1.35)		3 (1.35)
	16. Given impossible targets	3 (1.35)	1 (0.45)	4 (1.80)
	21. Unmanageable workload	18 (8.07)	15 (6.73)	33 (14.80)
	22. Threats of violence or abuse	1 (0.45)	2 (0.90)	3 (1.35)

Table 4. Descriptive Statistics of Variables (N=223)

Variables	M±SD	Min	Max
Workplace bullying	1.37±0.45	1.00	4.27
Person-related bullying	1.33±0.47	1.00	4.25
Intimidation related bullying	1.18±0.48	1.00	4.75
Work-related bullying	1.56±0.55	1.00	4.00
Self esteem	3.02±0.41	1.70	4.00
Turnover intention	2.88±0.88	1.00	5.00

괴롭힘'이 1.18점 순이었다. 자아존중감 점수는 5점 척도에서 평균 3.02점이었고, 이직의도는 5점 척도에서 평균 2.88점이었다(Table 4).

4. 대상자의 직장 내 약자 괴롭힘과 자아존중감 및 이직의도와의 상관관계

대상자의 직장 내 약자 괴롭힘과 자아존중감과는 유의한 음

Table 5. Correlations among Variables (N=223)

Variables	Self-esteem	Turnover Intention
	r (p)	r (p)
Workplace bullying	-0.39 (< .001)	0.14 (.031)
Person-related bullying	-0.38 (< .001)	0.12 (.063)
Intimidation related bullying	-0.29 (< .001)	0.11 (.080)
Work-related bullying	-0.35 (< .001)	0.15 (.023)

의 상관관계가 있었다($r = -.39, p < .001$). 하부영역으로 개인 관련 약자 괴롭힘, 위협 관련 약자 괴롭힘, 업무 관련 약자 괴롭힘 영역은 자아존중감과 각각 유의한 음의 상관관계가 있었다($r = -.38, p < .001$; $r = -.29, p < .001$; $r = -.35, p < .001$). 대상자의 직장 내 약자 괴롭힘과 이직의도와는 관계는 유의한 양의 상관관계가 있었다($r = .14, p = .031$). 하부영역으로 업무 관련 약자 괴롭힘 영역은 이직의도와 양의 상관관계가 있었다 ($r = .015, p = .021$)(Table 5).

논 의

최근 국내에서 직장 내 약자 괴롭힘이 증가되고 조직 및 인적자원 관리의 중요한 요소로 대두되고 있다. 특히 간호조직은 직장 내 약자 괴롭힘에 취약한 것으로 보고되고 있으므로 (Nam et al., 2010), 간호관리자는 직장 내 약자 괴롭힘에 대한 유병률을 파악하고 그 예방 및 대책을 강구할 필요가 있겠다. 그리하여 본 연구는 중소병원 간호사들을 대상으로 직장 내 약자 괴롭힘의 유병률을 파악하고 직장 내 약자 괴롭힘과 자아존중감 및 이직의도와의 상관관계를 알아보았다.

본 연구결과, 직장 내 약자 괴롭힘을 경험한 간호사는 Leyman (1990) 기준 즉, 지난 6개월간 매주 적어도 한가지의 부정적 행동을 경험한 경우는 55명(24.6%)이었고, 스웨덴 간호사들을 대상으로 한 유병률 17%보다 높게 나타났다(Iglesias & Vallejo, 2012). 또한 Millesem과 Einarsen 등(2001)의 기준 즉, 지난 6개월간 적어도 매주 또는 매일 2가지 이상의 부정적 행동을 경험한 경우는 25명(11.2%)이었으며, 국내 대학병원 간호사를 대상으로 한 연구결과 37명(19%)보다 낮았으나(Nam et al., 2010), 노르웨이 간호사를 대상으로 한 Matthiesen, Raknes와 Rokkum 등(1989)의 10%로 나타난 연구결과와는 유사하였다. 이외에도 Leyman (1990) 또는 Millesem과 Einarsen 등(2001)의 유병률 산정 기준을 적용하지 않았지만, 공공 및 개인병원에 근무하는 터키 간호사 505명 중 86.5%(Yildirim & Yildirim, 2007), 교육병원에 근무 간호사 286명을 대상으로 한 연구에서는 21%(Yildirim, 2009), 덴마크 보건의료 근무자를 대상으로 한 연구에서는 11.0%(Annie et al., 2011), 미국에서 신규간호사 511명을 대상으로 한 연구에서는 31%(Simons, 2008)가 지난 12개월이내 적어도 한 번 이상의 직장 내 왕따 혹은 약자 괴롭힘을 경험한 것으로 나타났다. 그리고 본 연구에서 하부영역별로는 업무 관련 직장 내 약자 괴롭힘 영역의 점수가 가장 높았으며 이는 주체할 수 없는 업무량이 가장 높게 나타난 Nam 등(2010)의 연구와 Iglesias와 Vallejo 등(2012)의 업무 관련 약자 괴롭힘 점수가 가장 높았던 연구결과와 유사하였다. 이와 같이 직장 내 약자 괴롭힘의 경험에 대한 유병률은 조작적 정의에 따라 다양하지만, 우리나라 중소병원 간호사의 직장 내 약자 괴롭힘 유병률이 국외 간호사보다 높거나 같고 국내 대학병원 간호사 보다 낮게 나타났다. 이는 국가 간의 문화적 차이, 간호부서의 조직문화, 작업환경 및 개인적인 성격 등이 영향을 미칠 수 있을 것으로 추정된다(Iglesias & Vallejo, 2012; Nam et al., 2010). 또한 국내 일개 대학병원과의 비교이지만, 일반

적으로 대학병원에서 조직구성원간의 경쟁력이 중소병원보다 치열하고 다양한 성향을 지닌 구성원들이 많으며, 업무의 자율성도 적기 때문인 것으로 사료된다(Nam, 2010). 그럼에도 불구하고 선행연구들에서 시사하는 것은 간호계 직장 내에서는 약자 괴롭힘이 존재하고 있고, 이로 인하여 발생하는 파급이 간호생산성에 영향을 미치고 있음을 간과해서는 안된다는 것이다. 그러므로 간호관리자는 간호사로 하여금 직장 내 약자 괴롭힘을 표현하기 위한 광범위한 전략을 개발하고, 질 높은 직장생활을 담보로 일정수준의 재직율을 유지하여 간호생산성을 높일 필요가 있다고 사료된다. 아울러 국내에서도 간호직장 내 약자 괴롭힘이 국외 유병률과 유사한 결과로 나타난 정황을 토대로 지역별 표본추출을 고려한 대단위 조사를 실시하여 간호계 차원에서 간호생산성 향상을 위한 대책 마련을 위해 숙고할 필요가 있을 것으로 사료된다.

간호사의 직장 내 약자 괴롭힘 점수는 5점 척도에서 평균 1.37점으로 Annie 등(2011)의 연구결과 1.31점, Iglesias와 Vallejo (2012)의 연구결과 1.28점보다 약간 높게 나타났다. 이는 국가간의 사회·문화적인 환경의 차이가 있을 수 있으므로 문화기술지연구를 통해 확인해 볼 필요가 있겠다. 자아존중감 점수는 5점 척도에서 평균 3.02점으로, Kang 등(2010)이 2개의 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구결과 3.76점보다 낮았다. 이는 본 연구대상자가 근무하는 중소병원이 종합병원에 비해 직원복지와 근무여건 및 간호사의 역할 등의 차이에서 비롯될 수 있을 것으로 추정되며, 향후 비교연구로 확인해 볼 필요가 있겠다. 이직의도는 평균 2.88점으로 종합병원 간호사를 대상으로 한 Annie 등(2011)의 연구결과 3.8점, Kang 등(2010)의 2.94점, Jeong 등(2008)의 연구결과 3.29점보다 낮았다. 이는 직장 내 약자 괴롭힘 요인이 작용하였고 생각해 볼 수도 있고, 또는 현재까지 이직의도의 예측요인으로 활용되는 직무 스트레스, 내부마케팅, 조직몰입 및 직무만족 등을 고려해 볼 수 있으므로 중소병원과 종합병원 간호사를 대상으로 이직의도에 대한 비교연구를 통해 확인해 볼 필요가 있겠다(Wi & Lee, 2012).

간호사의 직장 내 약자 괴롭힘은 자아존중감과 유의한 음의 상관관계를 나타내었고, 약자 괴롭힘의 세가지 하부영역도 모두 자아존중감과 유의한 음의 상관관계를 나타냈다. Iglesias와 Vallejo 등(2012)의 스웨덴 간호사를 대상으로 조사한 연구에서 직장 내 약자 괴롭힘의 경험은 자아존중감이 높을수록 유의하게 낮게 나타난다는 결과와 유사하였다. 간호사를 대상으로 한 연구는 아니었으나, Jacqueline (2003)은 근거이론에 입각하여 간호전문직에서 약자 괴롭힘과 자아존중감과

관계를 확인하기 위해 영국의 간호학생을 대상으로 질적 연구를 수행하였고, 아래에 제시된 글에서 보여지는 것처럼 약자 괴롭힘은 자아존중감에 부정적 영향을 주는 것으로 발표하였던 것과 유사한 맥락으로 볼 수 있겠다.

For example, some of the staff nurses there do have problems, I think it is one of them wards... I'm so unhappy, it makes me really bad and then I worry about the type of the care I'm proving. It's a vicious circle really... I didn't really give a lot of thought to the ethics of the situation, as I was keen to improve my practice skills, i.e. calculating, administering and practising drugs.... absolutely disgusting. She was horrible... I keep avoiding her now...

또한 직장 내 약자 괴롭힘을 경험한 간호사들은 일반적으로 자아존중감이 저하되며 문제해결을 위한 갈등관리기술이나 대처 자원의 활용능력이 부족함을 느낀다고 발표한 것과 연관이 있음을 유추해 볼 수 있다(Jacqueline, 2003; Iglesias & Vallejo, 2012). 그러므로 간호관리자는 간호사가 고립이 아니라 상호작용적 사회체계 내에서 집단적 업무를 수행해야 함을 인식하고, 직장 내 약자 괴롭힘이 발생하지 않도록 조직적인 차원에서 사회 문화적인 관점으로 접근하도록 노력이 필요할 것으로 사료된다.

간호사의 직장 내 약자 괴롭힘은 이직의도와 유의한 양의 상관관계를 나타내었고, 약자 괴롭힘의 세 가지 하부영역 중 업무 관련 약자 괴롭힘이 이직의도와 유의한 양의 상관관계를 나타내었다. 이는 미국에서 신규간호사를 대상으로 한 연구(Simons, 2008)와 보건의료 근무자들을 대상으로 한 연구결과(Annie et al., 2011)와 일치하였다. 또한 상관관계를 본 것은 아니지만, 핀란드 간호사 5,000명을 대상으로 한 연구에서 직장 내 약자 괴롭힘을 경험한 응답자의 과반수가 이직의도를 가지고 있는 것으로 보고된 연구결과와 같은 맥락으로 볼 수 있다(Heponiemi et al., 2009). 그리고 전문직간호에서 직장 내 약자 괴롭힘을 경험한 간호사들은 과반수 이상이 이직을 하거나 이직의도를 가지고 있는 것으로 나타난 연구결과와도 유사하다고 볼 수 있다(Jacqueline, 2003). Nam (2010)은 국내 일개 대학병원 간호사를 대상으로 한 연구에서 직장 내 약자 괴롭힘이 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 변수로 보고하였다. 그러므로 직장 내 약자 괴롭힘은 간호사의 이직의도에 대한 주요 예측변인으로 추정해 볼 수가 있겠다. 아울러 직장 내 약자 괴롭힘은 간호사들로 하여금 직무에 대한 동기부여가 저하되게 하여 작업에 대한 실수를 연발하게 하거나 일

의 연속성에서 단절을 가져오며, 무단결근을 하거나 이직을 고려하며 동료와 상사와의 관계에도 부정적인 영향을 주게 됨으로써 긍정적인 작업환경 조성 및 간호의 효과성 및 생산성에 방해요인으로 작용하는 것으로 보고되었다(Yidirim, 2009). 특히 간호관리자들은 직장 내 약자 괴롭힘 중에서 주체할 수 없는 업무량, 일과 관련하여 굴욕을 당함 그리고 실수를 반복해서 지적당함 등과 같은 업무 관련 직장 내 약자 괴롭힘이 이직의도와 유의한 양의 상관관계가 있음을 조명해 볼 필요가 있을 것이다. 아울러 간호관리자들은 부정적인 행동에 의해 발생하는 직장 내 약자 괴롭힘은 부적절한 리더십이 중요한 요인으로 작용하는 것으로 보고된 바(Annie et al., 2011; Chipps & McRury, 2012; Yildirim & Yildirim, 2007)), 직장 내 약자 괴롭힘의 문제를 중요하게 인식하고 간호사들이 부정적 행동을 하지 않도록 하며 촉진적 의사소통이나 자기주장 훈련, 조직활성화 등을 통하여 조직구성원들을 지지하고 격려하며, 조직이 접근가능한 정책을 수행하는 등의 직장 내 약자 괴롭힘을 다루기 위한 전략들을 세울 필요가 있겠다(Chipps & McRury, 2012; Iglesias & Vallejo, 2012). 또한 직장 내 약자 괴롭힘은 개인이나 조직의 성과는 물론 대상자 간호에 중대한 영향을 미치므로 심리사회적 작업환경을 점검하고 직장 내 윤리위원회 등을 통한 논의가 전개되어야 한다. 추가로 직장 내 약자 괴롭힘을 예방하고 관리하기 위한 정책과 절차들을 개발하고 수행하여 평가하는 일련의 조직차원에서의 인적자원 관리제도가 추진되어야 할 것으로 사료된다.

이상으로 본 연구는 간호사 수급이 어려운 글로벌시대에 직장 내 약자 괴롭힘이 중소병원 간호사의 자아존중감을 낮게 하고 간호사의 이직의도를 높이는 방향과 상관성이 있는 예측인자로 파악할 수 있었다는 데 의의가 있다고 본다. 그러나 본 연구는 일부 중소병원에 한정되었으므로 간호계 전체로 확대 해석 하기에 어려움이 있다.

결론 및 제언

본 연구에서 직장 내 약자 괴롭힘의 유병률은 24.6%였고, 직장 내 약자 괴롭힘과 자아존중감은 유의한 음의 상관관계가, 이직의도와는 유의한 양의 상관관계가 있음을 파악할 수 있었다. 이를 근거로, 국내 전문직 간호현장에서도 직장 내 약자 괴롭힘의 유병률은 국외의 비율과 유사하거나 높게 나타난다는 것과, 직장 내 약자 괴롭힘은 선행연구들에서 추정 혹은 제시한 결과에서 유추되는 것처럼 간호사의 자아존중감을 저하시키며 이직의도를 유발할 수 있는 요인으로 작용할 수 있

음을 확인할 수 있었다. 그러므로 간호관리자는 직장 내에서 간호사들이 경험하는 약자 괴롭힘의 사례를 적극적으로 표현할 수 있는 채널을 마련하고 직장 내 약자 괴롭힘이 발생하지 않도록 조직적인 차원에서 예방과 대책을 강구할 필요가 있음을 시사한다고 볼 수 있다. 향후 직장 내 약자 괴롭힘이 발생하는 원인을 파악하기 위한 연구, 일정한 시간차를 두고 간호사들의 직장 내 약자 괴롭힘의 동향을 살피는 종적연구, 그리고 직장 내 약자 괴롭힘의 중재방법으로 질적 연구 등이 진행되길 제언한다.

REFERENCES

- Annie, H., Helge, H., & Isabella, G. C. (2011). Bullying and employee turnover among healthcare workers: A three-wave prospective study. *Journal of Nursing Management, 19*, 742-751.
- Chippis, E. M., & McRury, M. (2012). The development of an educational intervention to address workplace bullying: a pilot study. *Journal for Nurses in Staff Development, 28*(3), 94-98.
- Colonel, J. (2008). On bullying in the nursing workplace. *Journal of Obstetric, Gynecologic, & Neonatal Nursing, 37*(4), 393.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the negative acts questionnaire-revised. *Work & Stress, 23*(10), 24-44.
- Heponiemi, T., Sinervo, K., Kuokkanen, L., Perala, M., & Laaksonen, E. M. (2009). The association between violence and turnover intentions among Finnish registered nurses. *Nursing Evidence, 7*(1), 11-19.
- Hutchinson, M., Vickers, M., Jackson, D., & Wilkes, L. (2006). Workplace bullying in nursing: Towards a more critical organizational perspective. *Nursing Inquiry, 13*(2), 118-126.
- Hutchinson, M., Wilkes, L., Vickers, M., & Jackson, D. (2008). The development and validation of a bullying inventory for the nursing workplace. *Nursing Research, 53*, 19-29.
- Hutchinson, M., Wilkes, L., Jackson, D., & Vickers, M. (2010). Interacting individual, work group and organizational factors: testing a multidimensional model of bullying in the nursing workplace. *Journal of Nursing Management, 18*, 173-181.
- Iglesias, M. E., & Vallejo, E. B. (2012). Prevalence of bullying at work and its association with self-esteem scores in a Spanish nurse sample. *Contemporary Nurse, 42*(1), 2-10.
- Jacqueline, R. (2003). Bullying in the nursing profession. *Journal of Advanced Nursing, 43*(3), 395-401.
- Jeong, J. H., Kim, J. S., & Kim, K. H. (2012). The risk factors influencing turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 14*(1), 35-44.
- Johnson, S. L. (2009). International perspective on workplace bullying among nurses: A review. *International Nursing Review, 56*(1), 34-40.
- Johnson, S. L., & Rea, R. E. (2009). Workplace bullying: concerns for nurse leaders. *Journal of Nursing Administration, 39*, 84-90.
- Jon, B. J. (1974). Self-esteem: A test of Its measurability. *Yonsei University Nonchong, 11*(37), 107-129.
- Kang, Y. S., Choi, Y. J., Park, D. L., & Kim, I. J. (2010). A study on nurses' self-leadership, self-esteem, and organizational effectiveness. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 16*(2), 143-151.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims, 5*(2), 119-226.
- Matthiesen, S. B., Raknes, B. I., & Rokkum, O. (1989). Bullying at work. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening, 26*, 761-774.
- Mikkelsen, E., & Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 10*(4), 393-413.
- Nam, Y. (2010). *The relationship between workplace bullying and intention to leave among nurses in one university hospital*. Unpublished master's thesis, The Catholic University of Korea, Seoul.
- Nam, W., Kim, Y. K., Koo, J. W., & Park, C. Y. (2010). The reliability and validity of the negative acts questionnaire-revised (NSQ-R) for nurses for the assessment of workplace bullying. *Korean Journal of Occupational Environmental Medicine, 22*(2), 129-139.
- Rosenberg, F. R. (1978). Self-esteem and delinquency. *Journal of Youth and Adolescence, 7*, 173-177.
- Simons, S. R. (2008). Workplace bullying experienced by Massachusetts registered nurses and the relationship to intention to leave the organization. *Advances in Nursing Science, 31*, 48-59.
- Tsai, S. T., Sung, Y. W., Tzou, L. P., Huang, M. T., Hwang, M. R., & Chiou, C. J. (2011). Coping strategies: bullying in the nursing workplace. *Journal of Nursing, 58*(4), 87-92.
- Wi, S. M., & Yi, Y. J. (2012). Influence of emotional labor on job satisfaction, intent to leave, and nursing performance of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 18*(3), 310-339.
- Yildirim, D. (2009). Bullying among nurses and its effects. *International Nursing Review, 56*(4), 504-511.
- Yildirim, A., & Yildirim, D. (2007). Mobbing in the workplace by peer and managers: mobbing experienced by nurses working in healthcare facilities in Turkey and its effects on nurses. *Journal of Clinical Nursing, 16*(8), 1444-1453.