

간호사의 직장 내 괴롭힘이 이직의도에 미치는 효과

김현정*, 박다혜**

대원대학교 간호학과 조교수*, 세명대학교 간호학과 조교수**

The effects of workplace bullying on turnover intention in hospital nurses

Hyun-Jung Kim*, Dahye Park**

Dept. of Nursing, Daewon University College, Assistant Professor*

Dept. of Nursing, Semyung University, Assistant Professor**

요약 본 연구의 목적은 병원 간호사의 직장 내 괴롭힘이 이직의도에 미치는 효과를 확인하기 위함이다. 연구대상자는 병원 근무 간호사 500명이었다. 자료 수집은 구조화된 설문지를 통해 자가보고 형식으로 2014년도 3월 1일부터 20일까지 수집하였고, 통계분석은 SPSS/PC+ ver. 18.0을 이용하여 위계적 다중 회귀분석으로 분석하였다. 연구결과, 이직의도는 직장 내 괴롭힘과 양의 상관관이 있었고, 간호근무환경, 감성지능 및 직무만족과 음의 상관관계가 나타났다. 또한 직장 내 괴롭힘은 이직의도에 정적인 영향을 주었고, 간호근무환경, 감성지능 및 직무만족은 이직의도에 부적인 영향을 주었다. 감성지능은 직장 내 괴롭힘과 이직의도와의 관계에서 조절효과가 나타나지 않았지만 직무만족은 직장 내 괴롭힘과 이직의도와의 관계에서 조절효과가 있었다. 이러한 결과는 직장 내 괴롭힘, 간호근무환경, 감성지능, 직무만족이 간호사의 이직의도에 강하게 영향을 주는 요인이었다. 따라서 직장 내 괴롭힘을 예방할 수 있는 융복합 프로그램을 개발하여 간호조직에 적용되어야 한다.

주제어 : 간호사, 괴롭힘, 이직, 감성지능, 직무만족

Abstract The purpose of the study is to investigate the effects of workplace bullying of turnover intention in hospital nurses. The subjects were 500 nurses in general hospitals. Data were collected by self-administered questionnaires which were gathered March 1 to 20 in 2014. and analyzed by hierarchical multiple regression. In conclusion, turnover intention shows the positive correlation with workplace bullying while indicating the negative correlation with nurses' work environment, emotional intelligence and job satisfaction. Also, the workplace bullying had a significantly positive effect on turnover intention. The nurses' work environment, emotional intelligence and job satisfaction had negative effects on turnover intention. The job satisfaction was the mediating effect on the workplace bullying in turnover intention. The results of the study showed the importance of workplace bullying, nurses' work environment, emotional intelligence and job satisfaction in explaining turnover intention of nurses. The convergence programs to prevent workplace bullying should be developed and implemented to the nursing organization.

Key Words : Nurses, Bullying, Turnover, Emotional intelligence, Job satisfaction

* 본 연구는 2015년도 중앙대학교 간호학과 박사원우회 연구비의 지원을 받아 연구되었음.

Received 9 November 2015, Revised 18 December 2015

Accepted 20 January 2016

Corresponding Author: Dahye Park

(Department of Nursing, Semyung University)

Email: dhpark@semyung.ac.kr

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

병원 인력 중 가장 많은 비중을 차지하고 있는 간호사의 부족현상은 전 세계적인 이슈이다. 현재 우리나라의 간호사 이직률은 16.9%이며[1], 간호사의 이직은 간과할 수 없는 사회적 문제로 대두되고 있다. 간호사의 이직증가는 간호의 질적 저하와 간호인력 확보·유지에 어려움을 겪고 있고, 남아있는 간호사들의 사기와 생산성을 저하시켜 불건전한 조직문화의 영향으로 병원조직의 업무 비용을 증가시키는 결과를 초래하고 있다[2].

이직의도는 조직 구성원이 직무 불만족으로 직장을 옮기려는 의도를 가지고 있거나 직종을 전환하려는 성향을 의미한다[3]. 이직의도와 이직이 동일한 개념은 아니지만 국외에서는 간호사의 부족현상을 해결하기 위한 방안으로 이직의도나 이직에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 수많은 연구가 실시되었다. 직장내 괴롭힘이 간호조직의 이직의도에 영향을 미치는 주된 원인으로 밝혀지면서 이에 대한 관심이 높아졌고, 개인적인 요인과 조직적인 특성을 포함하여 활발하게 연구가 이루어졌다[4]. 직장 내 괴롭힘이란 일과 관련하여 지속적으로 비난을 받거나 굴욕을 당하거나 사직을 종용하는 암시를 받거나 일에 대한 과도한 모니터링, 주체할 수 없는 업무량, 누군가에게 고함을 치거나 갑작스럽게 화를 내는 것과 같은 부정적인 행동 경험을 의미한다[5, 6]. 또한 직장 내 괴롭힘은 힘의 불균형 사이에 발생하는 신체적 또는 언어적 행동들이 자주 발생한다. 그 결과 두통, 고혈압, 소화불량과 같은 육체적 안녕상태와, 우울, 불안 등의 정신적 안녕상태에 부정적인 영향을 주고 직무만족을 감소시켜 이직 의도 및 이직을 유발하게 된다[7]. 나아가 직장 내 괴롭힘은 조직 내에 업무 중에 발생하고 힘의 불균형을 가진 위계구조 속에서 억제된 감정이 표출된다고 하였다[8]. 그 결과 괴롭힘의 피해자들에게 부정적인 편견이 존재하므로 참고 견디고 회피하거나 이직하는 방식으로 문제를 해결하려고 하는 경향이 있다. 또한 직장 내 괴롭힘과 속성들과의 관계를 파악한 결과, 피해자의 개인적인 특성을 포함한 조직적인 요인이 미치는 영향력이 크다는 것이 밝혀졌다[9]. 이어 직장 내 약자 괴롭힘을 예방하고 관리하기 위한 프로그램 적용이 문제 해결의 효과적인 방법이다[10,11].

이와 같이 간호사들이 지각한 직장 내 괴롭힘은 이직

의도와 직접적인 관련이 있다. 따라서 본 연구는 간호사의 직장 내 괴롭힘이 이직의도에 미치는 효과를 확인하고 직장 내 괴롭힘과 이직의도와의 관계에서 간호근무환경, 감성지능 및 직무만족의 관계를 파악하기 위함이다. 또한 병원 간호사의 인력관리와 간호조직 관리 및 이직의도에 관한 중재 프로그램을 개발하는데 기초자료로 제공하기 위해 시도되었고, 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 직장 내 괴롭힘, 간호근무환경, 감성지능, 직무만족 및 이직의도의 정도를 확인한다.

둘째, 대상자의 일반적 특성, 직장 내 괴롭힘, 간호근무환경, 감성지능, 직무만족 및 이직의도 간의 상관관계를 확인한다.

셋째, 대상자의 직장 내 괴롭힘, 간호근무환경, 감성지능 및 직무만족이 이직의도에 미치는 직접효과를 확인한다.

넷째, 대상자의 직장 내 괴롭힘과 이직의도와의 관계에서 간호근무환경, 감성지능 및 직무만족의 조절효과를 확인한다.

2. 관련 연구

국내에서는 최근 학령기 아동과 청소년의 약자 괴롭힘뿐만 아니라 성인을 대상으로 한 직장 내 괴롭힘이 사회적 문제가 되고 있고 논의되고 있어 최근 간호사를 대상으로 연구가 이루어지고 있다. 현재까지 진행된 간호사의 직장 내 괴롭힘에 대한 연구는 직장 내 괴롭힘 개념 개발 연구 및 측정도구 개발과 설문도구의 신뢰도와 타당도 검증 연구[6,12]가 실시되었다. 또한 직장 내 괴롭힘을 포함한 개인적 요인과 조직적 요인을 파악하기 위해 자아존중감, 조직몰입, 간호생산성, 소진 및 이직의도와 의 상관관계 연구[2,13]와 소진 및 이직의도에 미치는 영향요인을 분석한 연구[14,15]가 이루어졌다. 연구 결과를 살펴보면, 직장 내 괴롭힘은 자아존중감, 조직몰입, 간호생산성, 소진 및 이직의도에 상관관계를 나타냈고, 직무스트레스와 직장 내 괴롭힘은 이직의도에 영향을 주는 요인이 확인되었다.

특히 국외의 논문에서 직장 내 괴롭힘은 육체적, 정신적 건강 문제인 개인적 성향과 조직의 특성을 파악할 수 있는 근무 환경, 직무 만족도 저하, 비효과적인 업무능력,

이직의도에 영향을 주는 주요 요인이며 다양한 요인에 영향을 미친다고 보고하였다[7]. 국내에서도 직장 내 괴롭힘이 이직의도에 영향을 미치는 강력한 요인임을 제시하였다[6]. 그러나 간호사들 사이에서 직장 내 괴롭힘이 존재하지만 인식하지 못하거나 적극적인 대책들이 부족한 실정이라고 하였다[14]. 또한 간호사의 개인적인 측면인 감성지능 즉, 자기 자신과 타인의 감성을 잘 이해하고 활용하며 잘 조정할 줄 아는 능력[16]이 이직의도를 감소시킨다는 연구[17]가 실시되었지만 직장 내 괴롭힘과 관련된 연구는 찾아보기 힘든 상황이다. 나아가 직장 내 괴롭힘의 조직적 측면인 간호근무환경 즉, 병원운영에 간호사 참여, 양질의 간호를 위한 기반, 간호 관리자의 리더십-간호사 지원, 인력-물질의 적절성, 간호사와 의사 관계 등이 좋을수록 이직의도를 감소시킨다는 연구[18]와 직무만족이 증가한다는 연구[18]가 수행되었으나 직장 내 괴롭힘을 포함한 연구는 거의 없는 실정이다. 더욱이 조직구성원이 자신의 직무에 대한 유쾌하고 긍정적인 정서 상태를 반영하는 직무만족이 간호사의 이직의도에 영향을 주었고 직무 스트레스 보다 더 많은 영향을 미쳤다는 연구[19]가 수행되었음에도 불구하고 직장 내 약자 괴롭힘과 이직의도와의 관련성을 찾는 연구는 미미하였다.

3. 연구 방법

3.1 연구의 설계

본 연구는 직장 내 괴롭힘과 이직의도에 관련된 문헌 고찰과 선행연구 결과를 토대로 상급종합병원과 종합병원 간호사의 직장 내 괴롭힘과 이직의도와의 관계에서 간호근무환경, 감성지능, 그리고 직무만족의 관계를 탐색하는 서술적 조사연구이다.

3.2 연구 대상 및 자료수집 방법

본 연구를 위해 2014년 3월 1일부터 2014년 3월 20일까지 S시와 K도에 소재한 4개 상급종합병원과 5개 종합병원에 근무하는 간호사를 비확률 편의 표집하였다. 대상자수는 G Power 3.1.9 프로그램을 이용하여 회귀분석을 시행하기 위해 효과크기 .15, 유의수준 $\alpha=.05$, 검정력 $(1-\beta)=.99$, 예측변수 6개의 조건을 고려할 경우 최소 표

본수가 493명인 것을 근거로 하였다. 회수율과 응답 누락 등을 고려하여 총 530명에게 설문지를 배부하였다. 이 중 설문지에 대한 응답이 불성실한 자료 30부를 제외하여 총 500명이 연구 분석 대상으로 선정되었다.

본 연구는 서울 C대학교 의과대학 생명윤리위원회(IRB)의 심의를 받았고(IRB No. 2013-11), 도구개발기관과 도구개발자들에게 직접 승인요청 또는 이메일을 통하여 도구사용의 목적과 논문에 대해 설명하고 승인을 받은 후 수행하였다. 자료수집을 위해 서울과 경기도에 소재한 상급종합병원과 종합병원 간호부에 연락하여 연구의 목적과 방법을 설명하고 연구계획서와 설문지 및 자료수집 의뢰신청서를 작성하여 직접 방문 또는 이메일로 발송하여 자료수집 허가를 받았고 설문지는 직접 또는 간호부서를 통해 배부, 회수하였다. 본 연구는 대상자의 권익보호를 위해 대상자마다 연구의 목적을 설명하고 연구에 참여하기로 동의한 대상자에 한하여 자료를 수집하였다. 연구에 참여하기로 동의한 사람에게는 연구목적, 비밀보장, 대상자의 익명성 등을 설명하였고 이에 대한 동의서는 서면으로 받았다. 자료 수집은 예비조사를 2014년 1월 20일부터 1월 28일까지 시행하고 난 후 2014년 3월 1일부터 2014년 3월 20일까지 상급종합병원과 종합병원 간호사 530명을 대상으로 설문지를 진행하였다. 설문지는 530부 중에 508부(95.9%)가 회수되었고, 이 중 응답내용이 불충분한 자료를 제외한 총 500부(94.3%)만이 최종분석에 사용되었다.

3.3 연구 도구

연구도구는 구조화된 질문지를 이용하였고, 총 6개 부분으로 질문지의 특성은 대상자의 일반적 특성 10문항, 직장 내 괴롭힘 22문항, 간호근무환경 29문항, 감성지능 16문항, 직무만족 6문항, 이직의도 4문항의 총 87문항으로 구성되었다<Table 1>.

3.3.1 직장 내 괴롭힘

직장 내 괴롭힘은 Einarsen, Hoel, Notelaers[20]이 개발한 부정적 행동경험 설문지(the the negative acts questionnaire-revised NAQ-R)를 Nam 등[6]이 한국어로 번안하여 신뢰도와 타당도를 검증한 도구를 사용하였다. 이 도구는 지난 6개월 동안 직장 내에서 괴롭힘에 대한 부정적 행동을 경험한 것을 묻는 것으로 총 22문항, 5

점 척도로 구성되어 있다. 각 문항별로 행동 빈도를 평가하여 '6개월 동안 전혀 없음' 1점, '한 달에 한 번 미만' 2점, '한 달에 한번 정도' 3점, '한 주에 한 번 정도' 4점, '거의 매일' 5점으로 표시되며, 점수의 범위는 22점에서 110점이며 점수가 높을수록 직장 내 괴롭힘을 더 많이 경험하는 것을 의미한다. 하부영역으로 개인관련 약자 괴롭힘 12문항, 업무관련 약자 괴롭힘 5문항, 위협관련 약자 괴롭힘 5문항으로 구성되어 있다. Nam 등[6]의 연구에서의 신뢰도는 Cronbach α =.926이었고, 하부영역의 신뢰도는 개인관련 약자 괴롭힘 Cronbach α =.923, 업무관련 약자 괴롭힘 Cronbach α =.724, 위협관련 약자 괴롭힘 Cronbach α =.746이었고, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach α =.937였으며, 하부영역의 신뢰도는 개인관련 약자 괴롭힘 Cronbach α =.931, 업무관련 약자 괴롭힘 Cronbach α =.745, 위협관련 약자 괴롭힘 Cronbach α =.751였다.

3.3.2 간호근무환경

간호근무환경은 Lake[21]가 개발한 간호근무환경 측정도구(practice environment scale of the nursing work index, PES-NWI)를 Cho, Choi, Kim, Yoo, Lee[22]가 번안하여 신뢰도와 타당도를 검증한 한국어판 간호근무환경 측정도구(K-PES-NWI)를 사용하였다. 이 도구는 병원운영에 간호사 참여, 양질의 간호를 위한 기반, 간호 관리자의 리더십-간호사 지원, 인력-물질의 적절성, 간호사-의사 관계 등 5개 하부영역으로 구성되었고, 29문항의 4점 척도로 구성되어 있다. 각 문항별로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '별로 그렇지 않다' 2점, '약간 그렇다' 3점, '매우 그렇다' 4점으로 표시되며, 점수의 범위는 29점에서 116점이고 점수가 높을수록 간호근무환경이 좋다고 할 수 있다. Cho 등[22]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach α =.93이었고 각 하부영역의 신뢰도는 병원운영에 간호사 참여 Cronbach α =.84, 양질의 간호를 위한 기반 Cronbach α =.81, 간호 관리자의 리더십-간호사 지원 Cronbach α =.80, 인력-물질의 적절성 Cronbach α =.80, 간호사-의사 관계 Cronbach α =.81였으며, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach α =.925이었고, 각 하부영역의 신뢰도는 병원운영에 간호사 참여 Cronbach α =.825, 양질의 간호를 위한 기반 Cronbach α =.829, 간호 관리자의 리더십-간호사 지원 Cronbach α =.717, 인력-물질의 적절성

Cronbach α =.757, 간호사-의사 관계 Cronbach α =.798이었다.

3.3.3 감성지능

감성지능은 Wong, Law[23]가 개발한 감성지능 측정도구를 Lim[16]이 번안하여 신뢰도와 타당도를 검증한 도구를 사용하였다. 이 도구는 4개의 하위영역으로 자신의 감성이해 4문항, 타인의 감성이해 4문항, 감성활용 4문항, 감성조절 4문항으로 총 16문항, 7점 척도로 구성되어 있다. 각 문항별로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '약간 그렇지 않다' 3점, '보통이다' 4점, '조금 그렇다' 5점, '그렇다' 6점, '매우 그렇다' 7점으로 표시되며, 점수의 범위는 16점에서 112점이며 점수가 높을수록 감성지능이 높은 것을 의미한다. Lim[16]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach α =.93이었고, 각 하부영역의 신뢰도는 자신의 감성이해 Cronbach α =.85, 타인의 감성이해 Cronbach α =.85, 감성 활용 Cronbach α =.81, 감성 조절 Cronbach α =.91이었고, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach α =.928이었으며, 하부영역의 신뢰도는 자기 감성이해 Cronbach α =.837, 타인 감성이해 Cronbach α =.902, 감성활용 Cronbach α =.897, 감성조절 Cronbach α =.927이었다.

3.3.4 직무만족

직무만족은 Curry, Wakefield, Price, Mueller[24]가 개발하고 Park[25]이 번안하여 신뢰도와 타당도를 검증한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 6문항, 7점 척도로 구성되어 있다. 각 문항별로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '약간 그렇지 않다' 3점, '보통이다' 4점, '조금 그렇다' 5점, '그렇다' 6점, '매우 그렇다' 7점으로 표시되며, 점수의 범위는 6점에서 42점이며 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것을 의미한다. Park[25]의 연구에서의 신뢰도는 Cronbach α =.88이었고 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach α =.831이었다.

3.3.5 이직의도

이직의도는 Lawler[3]가 개발하고 Park[26]이 번안한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 4문항, 5점 척도로 구성되어 있다. 각 문항별로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '보통이다' 3점, '그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점

으로 표시되며, 점수의 범위는 4점에서 20점이며 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다. Park[26]의 연구에서의 신뢰도는 Cronbach $\alpha=.84$ 이었고, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach $\alpha=.875$ 이었다.

3.4 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS/PC+ ver. 18.0 프로그램으로 분석하였다.

첫째, 대상자의 일반적 특성 및 측정변수에 대하여 서술적 통계를 이용하였다.

둘째, 측정변수들 간의 관련성을 파악하기 위해서 t-test, ANOVA, Scheffé, Pearson's Correlation coefficient로 확인하였다.

셋째, 직장 내 괴롭힘, 간호근무환경과 감성지능 및 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 파악하였다. 또한 문헌고찰과 선행연구 결과를 토대로 이직의도에 영향을 주는 요인의 상대적 영향력을 파악하기 위해 일련의 독립변수들의 투입 순서를 통제하는 분석방법인 위계적 다중 회귀분석(hierarchical multiple regression)을 사용하여 분석하였다. 절차를 살펴보면, 첫 번째 단계에서 결과변수인 이직의도를 통제변수(연령)에 먼저 회귀시키고(Model 1), 두 번째 단계에서 직장 내 괴롭힘 변수(Model 2), 세 번째 단계에서 간호근무환경 변수(Model 3), 네 번째 단계에서 감성지능 변수(Model 4), 다섯 번째 단계에서 직무만족 변수(Model 5)에 회귀시켰으며, 마지막으로 직장 내 괴롭힘과 간호근무환경, 감성지능 및 직무만족 변수간의 곱으로 만들어진 3개의 상호 작용 항에 회귀시켰다(Model 6).

회귀분석 시, 일반적으로 특정화 오류(specification error)로 인해 야기되는 회귀계수 추정치의 편기(bias)를 최소화하기 위해 통제변수를 인구학적 변수로 사용한다. 따라서 본 연구에서는 이직의도에 대한 차이분석에서 통계적으로 유의한 차이를 보인 연령을 통제변수로 사용하였다.

4. 연구 결과

4.1 직장 내 괴롭힘, 간호근무환경, 감성지능, 직무만족 및 이직의도 정도

대상자가 인지하는 직장 내 괴롭힘, 간호근무환경, 감

성지능, 직무만족 및 이직의도의 정도는 다음과 같다 <Table 1>. 직장 내 괴롭힘은 평균 2.49점이었고, 이직의도는 평균 3.62점이었으며, 간호근무환경 평균 2.45점, 감성지능 평균 4.75점, 그리고 직무만족은 4.04점이었다.

4.2 대상자의 특성에 따른 직장 내 괴롭힘, 간호근무환경, 감성지능, 직무만족 및 이직의도

본 연구 대상자의 특성으로는 연령, 학력, 결혼상태, 부서, 직위, 총근무년수, 현근무부서 근무년수, 경제상태를 조사하였다<Table 2>.

대상자의 특성에 따른 이직의도의 차이 분석은 다음과 같다<Table 2>. 이직의도는 연령에 따라 차이가 있는 것으로 나타나($F=8.777, p<.001$) 20대와 30대 대상자가 40세 이상 대상자보다 이직의도가 높게 나타났다. 최종 학력($F=9.508, p<.001$)과 결혼유무($t=-2.377, p=.018$)에 따라 차이를 보였는데, 대학교 졸업, 미혼에서 이직의도가 높게 나타났다. 직위와 부서에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 총 근무년수에서는 1~5년 미만과 10년 이상 대상자가 1년 미만과 5~10년 미만 대상자보다 이직의도가 높았다($F=19.148, p<.001$). 현부서 근무년수에서는 1~5년 미만과 5~10년 미만 대상자가 1년 미만과 10년 이상 대상자보다 이직의도가 높았다($F=18.488, p<.001$). 경제상태에서는 3,000~4,000만원 미만과 4,000~5,000만원 미만 대상자가 5,000만원 이상 대상자보다 이직의도가 높게 나타났다($F=6.622, p<.001$).

4.3 대상자의 일반적 특성, 직장 내 괴롭힘, 간호근무환경, 감성지능, 직무만족 및 이직의도의 상관관계

대상자의 일반적 특성, 직장 내 괴롭힘, 간호근무환경, 감성지능, 직무만족 및 이직의도의 상관관계는 Table 3과 같다.

종속변수인 이직의도는 연령, 직장 내 괴롭힘, 간호근무환경, 감성지능에 상관관계를 보였고, 이직의도는 직장 내 괴롭힘($p<.001$)과 양(+)의 상관관계를 보였으며, 간호근무환경($p<.001$), 감성지능($p=.021$) 및 직무만족($p<.001$)은 음(-)의 상관관계를 나타냈다.

(Table 1) Scores for Variables

(N=500)

Variables	No. of the item	Range	Mean±SD	Cronbach's α
Workplace bullying	22	1-5	2.49±0.62	.937
Work related bullying	12	1-5	2.17±0.60	.931
Intimidation related bullying	5	1-5	2.00±0.67	.745
Person related bullying	5	1-5	2.84±0.66	.751
Nurses' work environment	29	1-4	2.45±0.40	.925
Nursing participation in hospital affairs	9	1-4	2.33±0.48	.825
Nursing foundations for quality of care	9	1-4	2.70±0.46	.829
Nurse manager ability, leadership, and support of nurses	4	1-4	2.57±0.50	.717
Staffing and resource adequacy	4	1-4	2.03±0.49	.757
Nurse-physician relations	3	1-4	2.52±0.56	.798
Emotional intelligency	16	1-7	4.75±0.78	.928
Self-emotion appraisal	4	1-7	4.98±0.92	.837
Emotion appraisal by others	4	1-7	4.85±0.98	.902
Emotion of regulation	4	1-7	4.61±0.96	.897
Use of emotion	4	1-7	4.43±1.04	.927
Job satisfaction	6	1-7	4.04±1.02	.831
Turnover intention	4	1-5	3.62±0.89	.875

(Table 2) Analysis of Differences in Turnover Intention According to Demographic Characteristics

(N=500)

Characteristics	Category	n	Mean±SD	Mean±SD	t or F(p)	Scheffé
Age (years)	20-29 ^a	302(60.4)	29.58±0.23	3.61±0.86	8.777***	a,b>c
	30-39 ^b	174(34.8)		3.73±0.86		
	≥40 ^c	24(4.8)		2.93±1.05		
Education level	Diploma ^a	184(36.8)	9.508***	3.50±0.90	9.508***	b>a,c
	Bachelor ^b	158(31.6)		3.87±0.72		
	≥Graduate level ^c	158(31.6)		3.51±0.97		
Marital Status	Married	120(24.0)	-2.377**	3.45±0.92	-2.377**	
	Single	380(76.0)		3.67±0.87		
Department	Wards ^a	246(49.2)	0.199	3.63±0.81	0.199	
	Special parts (ER, OR, RR, ICU, AKC) ^b	176(35.2)		3.62±0.96		
	Others (OPD, Description Nurse, Nurse Practitioner, Other) ^c	78(15.6)		3.56±0.95		
Type of position	Nurses	396(79.2)	1.497	3.65±0.85	1.497	
	≥Charge nurses	104(20.8)		3.49±0.99		
Work experience (years)	<1 ^a	72(15.2)	6.84±0.24	3.05±1.04	19.148***	b,d>a,c
	1~<5 ^b	134(26.8)		3.85±0.66		
	5~<10 ^c	176(35.2)		3.08±0.75		
	≥10 ^d	114(22.8)		3.43±1.00		
Present work experience (years)	<1 ^a	162(32.4)	3.67±0.12	3.29±0.94	18.488***	b,c>a,d
	1~<5 ^b	184(36.8)		3.76±0.73		
	5~<10 ^c	124(24.8)		3.93±0.82		
	≥10 ^d	30(6.0)		3.16±1.01		
Annual income (10,000won)	<3,000 ^a	146(29.2)	6.622***	3.50±0.80	6.622***	b,c>d
	3,000~<4,000 ^b	180(36.0)		3.68±0.95		
	4,000~<5,000 ^c	114(22.8)		3.84±0.70		
	≥5,000 ^d	60(12.0)		3.29±1.09		

주) ** P<.05, *** P<.01에서 유의

그 중 이직의도와와의 상관관계에서 직무만족의 상관 정도가 가장 높았고($r=-.581, p<.001$), 간호근무환경($r=-.392, p<.001$), 직장 내 괴롭힘($r=.365, p<.001$), 연령($r=-.173, p<.001$) 감성지능($r=-.103, p=.021$) 순으로 나타났다<Table 3>.

4.4 직장 내 괴롭힘, 간호근무환경, 감성지능, 직무만족이 이직의도에 미치는 직접효과

회귀분석을 수행하기 위해 다중공선성, 잔차 및 특이 값을 진단하였다. 독립변수들 간의 다중공선성 지수는 직장 내 괴롭힘 .99, 간호근무환경 .95, 감성지능 .95로 직무만족 .93으로 공차한계가 1.0 이하이므로 다중공선성의 문제가 없다고 할 수 있다. Durbin-Watson 값은 2.179, 분산 팽창인자(variance inflation factor, VIF)는 직장 내 괴롭힘 1.13, 간호근무환경 1.39, 감성지능 1.24, 직무만족 1.42로 나타나 기준인 10보다 현저하게 작아 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다.

직장 내 괴롭힘, 간호근무환경, 감성지능 및 직무만족이 이직의도에 미치는 직접효과를 파악하기 위해 위계적 회귀분석을 한 결과는 Table 4와 같다. Model 1에서 한 개의 통제변수는 이직의도 변이의 2.8%를 설명($F=15.289, p<.001$)하였고, 통제변수와 직장 내 괴롭힘이 추가된 Model 2에서는 이직의도 변이를 15% 설명($F=45.109, p<.001$)하였으며 직장 내 괴롭힘이 이직의도 변이의 12.2%를 추가적으로 설명하였다. 통제변수, 간호근무환경이 추가된 Model 3은 이직의도 변이를 23.6% 설명($F=52.418, p<.001$)하였으며 간호사근무환경이 이직의도 변이를 8.6%를 추가적으로 설명하였다. 통제변수, 감성지능이 추가된 Model 4는 이직의도 변이의 24.4%를 설명($F=41.251, p<.001$)하였으며 감성지능이 이직의도 변이를 0.8%를 추가적으로 설명하였다. 통제변수, 직무만족이 추가된 Model 5는 이직의도 변이의 40.7%를 설명($F=69.540, p<.001$)하였으며 직무만족이 이직의도 변이의 16.3%를 추가적으로 설명하였다. Model 5를 중심으로 이직의도에 영향을 주는 변수들을 살펴보면, 통제변수들 중에서 직장 내 괴롭힘($\beta=.198, p<.001$)은 이직의도에 통계적으로 유의한 양(+)의 변수이며, 간호근무환경($\beta=-.188, p<.001$), 감성지능($\beta=-.170, p<.001$) 및 직무만족($\beta=-.481, p<.001$)은 이직의도에 통계적으로 유의한 음(-)의 변수임이 나타났다. 즉, 직장 내 괴롭힘이 심할수

록 이직의도가 높고, 간호근무환경과 감성지능이 좋을수록, 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮음을 의미한다<Table 4>.

4.5 직장 내 괴롭힘과 이직의도와의 관계에서 간호근무환경, 감성지능 및 직무만족의 조절효과

직장 내 괴롭힘과 이직의도와의 관계에서 간호근무환경, 감성지능 및 직무만족의 조절효과를 파악하기 위한 결과는 <Table 4>와 같다. <Table 4>의 Model 6에서 한 개의 통제 변수와 직장 내 괴롭힘, 간호근무환경, 감성지능 및 직무만족 변수와 직장 내 괴롭힘과 간호근무환경, 직장 내 괴롭힘과 감성지능 및 직장 내 괴롭힘과 직무만족 각각 상호 작용항 3개는 이직의도 변수의 0.8%를 추가적으로 설명하였고 통계적으로 유의한 결과($F=45.243, p<.001$)를 나타냈다. 즉 직장 내 괴롭힘과 이직의도와의 관계에서 간호근무환경과 감성지능의 조절 효과는 없었지만 직무만족은 조절시키는 것으로 나타났다<Table 4>.

5. 논의

본 연구는 간호사의 직장 내 괴롭힘 정도를 파악하고 직장 내 괴롭힘이 이직의도에 미치는 효과를 확인하여 간호사의 직장 내 괴롭힘을 줄이고 이직의도를 감소시키기 위한 인적자원 관리 전략을 수립하는데 기초자료를 제공하기 위해 시도되었다.

본 연구에서 간호사의 직장 내 괴롭힘 정도는 5점 척도에서 평균 2.49점이고, 영역 별로 살펴보면 개인 관련 괴롭힘이 2.84점으로 가장 높게 나타났고, 다음은 업무 관련 괴롭힘이 2.17점이었으며 위협 관련 괴롭힘 2.00점으로 가장 낮았다. 동일한 도구를 사용한 Han, Yang, Yom[15]의 연구에서는 평균 1.46점으로 본 연구보다 평균 점수가 낮게 나타났고, 영역 별에서 업무 관련 괴롭힘이 1.75점으로 가장 높게 나타나 본 연구와 차이가 있었고, 위협 관련 괴롭힘은 1.20점으로 가장 낮게 나타나 본 연구와 일치하였다.

직장 내 괴롭힘의 하부영역에서 업무관련 괴롭힘이 가장 높게 나타났다. 이는 간호사를 대상으로 한 Nam

<Table 3> Correlations among Variables

(N=500)

Variables	Age	Work experience	Workplace bullying	Nurses' work environment	Emotional intelligence	Job satisfaction	Turnover intention
	r	r	r	r	r	r	r
Age	1						
Work experience	-.332***	1					
Workplace bullying	.018	-.068	1				
Nurses' work environment	.136 **	.034	-.229***	1			
Emotional intelligence	.229***	-.100 **	-.182***	.389***	1		
Job satisfaction	.260***	-.073	-.318***	.455***	.327***	1	
Turnover intention	-.173***	-.046	.365***	-.392***	-.103***	-.581***	1

주) ** P<.05, *** P<.01에서 유의

<Table 4> Moderating effect of Nurse Environment, Emotional Intelligence and Job Satisfaction between Workplace Bullying and Turnover Intention

Variables	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
	β	β	β	β	β	β
Age	-.173***	-.143***	-.084**	-.098**	-.027	-.019
Workplace bullying		.353***	.287***	.297***	.198***	-.125
Nurses' work environment			-.309***	-.345***	-.188***	.038
Emotional intelligence				-.106**	-.170***	-.069
Job satisfaction					-.481***	-.792***
Workplace bullying × Nurses' work environment						-.341
Workplace bullying × Emotional intelligence						.400
Workplace bullying × Job satisfaction						.349**
Adjusted R ²	.028	.150	.236	.244	.407	.415
F statistic	F(15.289) =90.761***	F(45.109) =15.660***	F(52.418) =14.753***	F(41.251) =11.682***	F(69.540) =15.530***	F(45.243) =6.719***

주) ** P<.05, *** P<.001에서 유의

등[6]과 Choi, Lee, Kim[13]의 연구 결과와 일치하였으나, 위협관련 괴롭힘이나 인간관계 괴롭힘이 높게 나타난 Johnson, Rea[27]과 Rutherford, Rissel[28]의 연구결과와 차이가 있었다. 이러한 결과를 바탕으로 우선 조직 내에 다루기 힘든 주제이긴 하지만 다양한 종류의 괴롭힘이 존재 한다는 것이 검증된 결과로 직장 내 괴롭힘에 대해 인지할 필요가 있다. 또한 문화와 조직의 환경적 차이에 의해 다른 결과가 나타날 수 있으므로 추후 연구를 통한 검증이 필요하다.

상관관계를 분석한 결과, 간호사의 직장 내 괴롭힘은

이직의도와 양의 상관관계를 나타냈다. 이러한 결과는 간호사의 직장 내 괴롭힘이 이직의도를 증가시킨다는 것을 의미하며, 다양한 선행연구와 일치하였다[2,6,13,14,27]. 이는 간호사의 이직의도 예측변인으로 직장 내 괴롭힘이 관련이 있다는 것을 확인한 결과라 할 수 있다. 또한 응급실 간호사를 대상으로 한 Johnson, Rea[27]의 연구 결과에서 조직 내에서 괴롭힘의 피해를 받은 사람이 피해를 받지 않은 사람에 비해 이직의도가 2배 높은 것으로 나타난 것을 고려해 보았을 때, 직장 내 괴롭힘에 대한 문제와 이직의도와 의 연관성을 중요하게 인식할 필요가

있다. Park, Kim, Kim[2]은 힘의 불균형으로 발생하는 직장 내 괴롭힘에 대한 문제를 간호사 개인이 해결하려고 침묵하거나 직업의 일부로 생각하고 참는 등의 수동적인 대처반응으로는 해결하기 힘들다고 하였다. 이렇게 개인적으로 해결하기 힘든 직장 내 괴롭힘의 문제로 인해 발생하는 간호사의 부정적인 결과를 해결하기 위하여 미국에서는 3년간의 지속적인 질 향상 워크숍을 실행한 결과, 언어적 폭력을 경험하는 간호사가 90%에서 76%로 감소하였고 이직률과 결근율이 감소하였고 긍정적인 문화로 변화되었다고 하였다[29]. 그러므로 국내에서도 간호조직차원에서 직장 내 괴롭힘에 대한 올바른 인식이 필요하고 개인이 해결하거나 묵인하게 놔두서는 안되며 직장 내에서의 부정적 행동이 무엇인지에 대한 교육과 부정적 행동을 경험했을 때의 대처 방법에 대해 교육할 필요가 있다.

간호사의 간호근무환경은 이직의도와 음의 상관관계가 나타났다. 이는 직장 내 괴롭힘이 간호사의 근무환경에 지대한 영향을 미칠 수 있고 간호사 부추현상을 악화시킨다고 한 Simons, Stark, DeMarc[4]의 연구결과를 뒷받침하는 결과이다. 따라서 간호사의 이직의도를 낮추기 위한 방안으로 긍정적 간호근무환경을 인식할 수 있도록 직원들 간에 서로 존중하고 일방적인 의사소통이 아닌 상호 효과적인 의사소통이 필요하다. 간호사의 감성지능은 이직의도와 음의 상관관계가 나타났다. 이는 종합병원 간호사를 대상으로 한 Park, Park, Moon[17]의 연구에서 감성지능이 이직의도와 음의 상관관계가 나타난 결과와 일치하였고, 간호사들은 자신의 감성을 정확하게 이해하고 자기표현을 조절하여 타인과의 관계를 긍정적으로 형성해 나갈 때 이직의도가 낮게 나타난다는 것을 검증한 결과이다. 따라서 간호사의 이직의도를 감소시키기 위한 방안으로 자신의 감정을 이해하는 것뿐만 아니라 긍정적으로 표현하고 통제할 수 있는 능력을 키워 부정적 요인에 대해 적극적으로 대처해 나가야 한다. 또한 타인과의 관계를 긍정적으로 형성해 나가기 위해 타인의 감정을 정확하게 이해하고 공감해 나가야 한다. 간호사의 직무만족은 이직의도와 음의 상관관계가 나타났고, 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮다고 한 Kim[19]의 연구와 일치하였다.

회귀분석 결과, 연령 통계변수는 이직의도 변이의 2.8%를 설명하였고 이직의도에 유의한 영향을 미쳤다.

즉 연령이 적을수록 이직의도가 높은 것으로 간호사를 대상으로 한 Lee, Lee[14]의 연구결과와 일치하였다. 이러한 결과는 연령이 적은 간호사들의 부정적인 감정표현이나 경험들을 적응능력이 부족하여 나타나는 것이라고 인식하지 않고 긍정적인 시각으로 바라보는 지속적인 지지가 요구된다.

모든 변수가 투입된 Model 5의 회귀분석 결과, 이직의도 변이의 40.7%를 설명하는 것으로 나타났다. 또한 직장 내 괴롭힘은 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, Model 2의 결과에서 이직의도 변이의 12.2%를 추가적으로 설명하였다. 이러한 결과는 직장 내 괴롭힘이 이직의도에 주요 예측변인임을 검증한 선행연구[13,14]를 뒷받침 하는 결과이다. 간호사들이 근무하면서 겪는 괴롭힘의 부정적인 감정은 자신의 직무에 대한 생산성에 영향을 주어 이직의도나 이직을 고려하게 된다. 결과적으로 직장 내 괴롭힘은 개인의 문제뿐만 아니라 간호 조직에서의 효율적인 인력관리에 부정적인 영향을 미칠 수 있다. Choi, Lee, Kim[13]은 이러한 문제를 해결하기 위해 간호사 개인과 조직에 영향을 주어 나타나는 성과가 대상자 간호에 영향을 미치므로 직장 내 윤리위원회 등의 방법을 통한 논의가 전개되어야 한다고 하였다. 또한 Park, Kim, Kim[2]은 직장 내 괴롭힘 문제가 비효과적인 의사소통과 관계형성의 문제에서 발생한다고 하였다. 그러므로 직장 내 괴롭힘을 예방하기 위해 긍정적인 감정표현 방법을 개발하고 조직 구성원들을 지속적으로 격려해야 한다. 또한 조직차원에서 괴롭힘 정도와 원인을 파악하여 이를 해결하기 위한 개선방안을 제시할 필요가 있다. 나아가 병원 정책적인 관리를 통해 직장 내 괴롭힘을 정확하게 인식하고 이것으로 인해 나타날 수 있는 부정적인 결과를 예측 확인하여 간호의 질을 향상시켜야 한다.

변인 중 간호근무환경은 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났고, Model 3의 결과에서 이직의도 변이의 8.6%를 추가로 설명하였다. 이는 간호근무환경이 이직의도에 영향을 주며 간호사들이 긍정적으로 근무환경을 인식할수록 이직의도가 낮아진다고 한 선행 연구[18]와 일치하였다. 또한 Kwon, Kim[18]은 간호근무환경의 열악함은 결과적으로 간호사의 이직의도를 높게 하여 간호사의 이직률을 더욱 심각하게 한다고 하였다. 따라서 우선적으로 간호근무환경의 표준과 지침을 개선해야함을 강

조하였다[2]. 아울러 간호사가 간호근무환경을 긍정적으로 인식할 수 있도록 인적 자원과 물적 자원의 지원이 우선되어야 함은 물론, 조직에서 직면하고 있는 문제나 병원이 추구하는 정책에 참여할 수 있는 기회를 부여할 필요가 있다. 나아가 간호근무환경이 간호의 효과성과 생산성에 긍정적인 요소로 작용할 수 있도록 조직구성원들 간의 상호적인 의사소통과 건설적인 피드백이 이루어져야 한다. Model 4의 결과에서 감성지능은 이직의도 변이의 0.8%를 추가로 설명하였다. 이러한 결과는 감성지능이 높을수록 이직의도가 낮게 나타난 선행연구와 유사하다고 할 수 있다[17]. 자신의 감정을 잘 조절하고 타인의 감정을 잘 조절하고 타인의 감정을 잘 이해하는 능력은 사회적 상호작용을 긍정적으로 유지시킨다는 점에서 중요하다[15], 따라서 병원조직에서 다양한 직종과 상호작용이 빈번한 간호사들이 경험하는 감정을 자유롭게 표현할 수 있는 분위기를 조성하고 조절할 수 있게 도와줄 필요가 있다. 직무만족은 이직의도에 영향을 주는 것으로 나타났다 Model 5의 결과에서 이직의도 변이의 16.3%를 추가로 설명하였다. 이러한 결과는 직무만족이 이직의도에 직접적인 영향을 주어 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮다고 한 선행연구[19]와 일치하였다. 따라서 간호사들이 만족하면서 근무할 수 있는 환경을 조성하고 지속적으로 관리하여 이직의도나 이직률을 감소시켜야 한다. 또한 높은 이직의도는 간호사 개인의 문제가 아니라 동료 간호사의 업무에 영향을 주고 나아가 간호조직과 병원 경영에 영향을 미친다[2,18,19]. 따라서 간호사의 이직의도를 낮출 수 있도록 세대 별 특성과 개인 성향을 파악해야 한다. 간호사의 이직의도를 낮출 수 있는 방안으로 세대 별 특성을 파악하여 문제를 접근해나가고 해결하는 것이 필요하다. 또한 같은 상황에서도 개인 성향에 따라 반응하는 정도가 다를 수 있기 때문에 개인 성향을 파악하여 나아가 간호사들이 만족하면서 근무할 수 있는 필요요소가 무엇인지에 대한 요구도 조사가 지속적으로 이루어져야 한다.

마지막으로 직장 내 괴롭힘과 이직의도와의 관계에서 간호근무환경, 감성지능 및 직무만족의 역할을 확인하였다. 연구 결과에서 간호근무환경과 감성지능은 직장 내 괴롭힘과 이직의도와의 관계에서 직접적인 효과는 나타났지만 완충효과는 없는 것으로 나타났다. 그러나 직무만족은 직장 내 괴롭힘과 이직의도와의 관계에서 조절효

과가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직장 내에서 발생하는 부정적 영향이 존재하더라도 간호사들이 근무하면서 직무에 만족하는 요소가 있으면 이직의도를 낮출 수 있다는 것을 의미한다. 따라서 간호 관리자는 간호사가 근무하면서 긍정적인 경험을 할 수 있도록 조직문화를 조성할 필요가 있다. 아울러 간호사의 직무만족 향상을 위해 개선방안을 제시하고 그 결과를 평가하는 등의 조직차원에서의 노력이 절실히 요구된다.

6. 결론 및 제언

본 연구는 간호사의 직장 내 괴롭힘이 이직의도에 미치는 효과를 파악하기 위해 시도되었다. 연구결과 직장 내 괴롭힘과 이직의도와의 관계에서 직무만족의 조절효과가 있는 것으로 나타났고, 간호근무환경과 감성지능은 조절효과가 없는 것으로 나타났다. 그러나 직장 내 괴롭힘, 간호근무환경, 감성지능 및 직무만족이 이직의도에 직접적으로 영향을 주었고, 40.7%의 설명력을 가지는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 바탕으로 간호사의 직장 내 괴롭힘, 간호근무환경, 감성지능 및 직무만족이 이직의도에 중요한 영향을 미치는 요인임을 확인할 수 있었다.

따라서 본 연구는 간호사를 대상으로 직장 내 괴롭힘과 이직의도와의 관계에서 간호근무환경, 감성지능 및 직무만족의 효과를 확인하여 간호조직에서도 직장 내 괴롭힘이 존재하고 이를 해결하기 위한 방안이 필요하다는 것을 검증하였다는 점에서 의의가 있다고 하겠다. 또한 간호사의 직장 내 괴롭힘을 줄이고 간호근무환경, 감성지능 및 직무만족을 높여 이직의도를 감소시킬 수 있는 인적자원 관리 전략과 프로그램 개발의 필요성을 제시하였다고 사료된다.

이상의 결과를 근거로 다음과 같이 제언하고자 한다. 간호사의 이직의도와 관련된 연구에서 임상에서 지속적으로 경험하고 있는 직장 내 괴롭힘의 발생 원인을 파악하기 위한 연구가 필요하다. 또한 직장 내 괴롭힘을 감소시키기 위한 예방차원의 교육과 중재프로그램이 개발되어야 할 것을 제언한다.

ACKNOWLEDGMENTS

This paper was supported by the Chungang University Graduate School Department of Nursing (Ph.D) Research Grant of 2015.

REFERENCES

- [1] Hospital Nurses Association. 2013 The analysis on the placement of hospital nursing resources and the actual condition survey report[Internet]. Seoul: Korean Hospital Nurses Association. 2014 [cited 2014 October 24]. Available from <http://www.khna.or.kr/web/information/resurce.php>
- [2] K. O. Park, S. Y. Kim, J. K. Kim. Hospital nurses' experience of bullying in the workplace and burnout, organizational commitment, turnover intention and nursing productivity. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol. 19, No. 2, pp. 169-180, 2013.
- [3] E. E. Lawler. *Satisfaction and behavior*. New York: McGraw-Hill, pp. 287-301. 1983.
- [4] S. R. Simons, R. B. Stark, R. F. DeMarco. A new, four-item instrument to measure workplace bullying. *Research in Nursing & Health*, Vol. 34, No. 2, pp. 132-140, 2011.
- [5] H. Leymann. The content and development of mobbing at work. *Europe Journal of Work Organ Psychology*, Vol. 5, pp. 165-184, 1996.
- [6] W. Nam, J. W. Kim, Y. K. Kim, J. W. Koo, C. Y. Park. The reliability and validity of the Negative Acts Questionnaire-Revised (NAQ-R) for nurses for the assessment of workplace bullying. *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 22, No. 2, pp. 129-139, 2010.
- [7] P. Lutgen-Sandvik, S. J. Tracy, J. K. Alberts. Burned by bullying in the american workplace: prevalence perception, degree and impact, *Journal of Management Studies*. Vol. 44, No. 6, pp. 837-862, 2007.
- [8] J. Longo, R. O. Sherman. Leveling horizontal violence, *Journal of Nursing Management*, Vol. 38, No. 3, pp. 34-37, 2007.
- [9] M. Hutchinson, L. Wilkes, D. Jackson, M. H. Vickers. Integrating individual, work group and organizational factors: testing a multidimensional model of bullying in the nursing workplace. *Journal of Nursing Management*, Vol. 18, No. 2, pp. 173-181, 2010.
- [10] E. M. Chippis, M. McRury. The development of an educational intervention to address workplace bullying: a pilot study, *Journal for Nurses Staff Development*, Vol. 28, No. 3, pp. 94-98, 2012.
- [11] S. J. Stagg, D. J. Sheridan, R. A. Jones, K. G. Speroni. Workplace bullying: the effectiveness of a workplace program. *Workplace Health Safety*, Vol. 61, No. 8, pp. 333-338, 2013.
- [12] Y. J. Lee, E. J. Lee. Conceptual development of workplace bullying: focusing on hospital nurses. *Korean Society for Health Education and Promotion*, Vol. 13, No. 1, pp. 57-71, 2014.
- [13] S. E. Choi, S. S. Lee, S. D. Kim. Relationships of workplace bullying to self-esteem and turnover intention among clinical nurses at small and medium-sized hospitals. *Korean Journal of Occupation Health Nursing*, Vol. 22, No. 4, pp. 267-274, 2013.
- [14] Y. J. Lee, M. H. Lee. Effect of workplace bullying and job stress on turnover intention in hospital nurses. *Korean Journal of Academic Psychiatric Mental health Nursing*, Vol. 22, No. 2, pp. 77-87, 2013.
- [15] J. H. Han, I. S. Yang, Y. H. Yom. An empirical study on burnout in clinical nurses: focused on bullying and negative affectivity. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol. 19, No. 5, pp. 578-588, 2013.
- [16] J. S. Lim. A study on the relationship among employee's emotional intelligence, employee's attitude and behavior. Master dissertation, Korea University. 2004.

- [17] S. M. Park, O. I. Park, H. Moon. The effect of the emotional intelligence on the relationship between emotional labor and turnover intention of the general hospital nurses. *Health and Social Welfare Review*, Vol. 33, No. 3. pp. 540-564, 2013.
- [18] J. O. Kwon, E. Y. Kim. Impact of unit-level nurse practice environment on nurse turnover intention in the small and medium sized hospitals. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol. 18, No. 4, pp. 414-423, 2012.
- [19] J. H. Kim. Structural equation modeling for humor, job satisfaction, job stress and intention to turnover. *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. Vol. 19, No. 2, pp. 265-272, 2013.
- [20] S. Einarsen, H. Hoel, G. Notelaers. Measuring exposure to bullying and harassment at work: validity, factor structure and psychometric properties of the negative acts questionnaire-revised. *Work and Stress*, Vol. 23, No. 10, pp. 24-44, 2009.
- [21] E. T. Lake. Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in Nursing and Health*, Vol. 25, No. 3, pp. 176-188, 2002.
- [22] E. H. Cho, M. N. Choi, E. Y. Kim, I. Y. Yoo, N. J. Lee. Construct validity and reliability of the Korean version of the practice environment scale of nursing work index for Korean nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol. 41, No. 3, pp. 325-332, 2011.
- [23] C. S. Wong, K. S. Law. The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, Vol. 13, No. 3, pp. 243-274, 2002.
- [24] J. P. Curry, D. S. Wakefield, J. L. Price, C. W. Muller. On the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment. *Academy of Management Journal*, Vol. 29, No. 4, pp. 847-858, 1986.
- [25] C. W. Park. Effects of fit between leadership and organizational culture on organizational effectiveness. Ph.D. dissertation, Changwon National University. 2001.
- [26] H. S. Park. Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses. Master dissertation, Yonsei University. 2002.
- [27] S. L. Johnson, R. E. Rea. Workplace bullying: concerns for nurse leaders. *Journal of Nursing Administration*, Vol. 39, No. 2, pp. 84-90, 2009.
- [28] A. Rutherford, C. Rissel. A survey of workplace bullying in a health sector organization. *Australian Health Review*, Vol. 28, No. 1, pp. 65-72, 2004.
- [29] D. J. Ceravolo, D. G. Schwartz, K. Foltz-Ramos, J. M. Castner. Strengthening communication to overcome lateral violence. *Journal of Nursing Management*. Vol. 20, No. 5, pp. 599-606, 2012.

김 현 정(Kim, Hyun Jung)



- 2013년 8월 : 중앙대학교대학원 간호학과(간호학박사)
- 2012년 9월 ~ 현재 : 대원대학교 간호학과 조교수
- 관심분야 : 간호, 시뮬레이션
- E-Mail : pighj0823@hanmail.net

박 다 혜(Park, Dahye)



- 2013년 8월 : 중앙대학교대학원 간호학과(간호학박사)
- 2014년 3월 ~ 현재 : 세명대학교 간호학과 조교수
- 관심분야 : 간호, 건강불평등, 시뮬레이션
- E-Mail : dhpark@semyung.ac.kr