

일 종합병원 간호사의 성격유형, 자기효능감, 회복 탄력성, 직장 내 괴롭힘 피해 경험의 관계

조애영

성신여자대학교 일반대학원 간호학과

The Relationship between Personality Type, Self-Efficacy, Resilience and Workplace Bullying Experience in General Hospital Nurses

Ae young Cho

Department of Nursing Science, Graduate School of Sungshin University

요약 본 연구의 목적은 일 종합병원 간호사의 성격유형, 회복 탄력성, 자기효능감, 직장 내 괴롭힘 피해경험의 정도를 파악하고 이들 간의 상관관계를 규명하여 직장 내 괴롭힘에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 한다. 본 연구는 서울시 소재 일 종합병원에 근무하는 간호사 260명을 대상으로 구조화된 설문지를 통해 2018년 10월 22일부터 2018년 10월 26일까지 자료를 수집하였으며, 수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0을 이용하여 기술통계, independent t-test, one-way ANOVA, Pearson's Correlation Coefficients, 다중회귀 분석을 실시하였다. 일반적 특성에 따른 차이 분석 결과 직장 내 괴롭힘은 연구대상자의 괴롭힘 목격, 근무지 만족도에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 회복 탄력성은 연구대상자의 결혼 여부, 종교 유무, 최종학력, 근무지 만족도에 따라 차이가 있는 것으로 나타났으며, 자기효능감은 연구대상자의 결혼 여부, 종교 유무에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다. DISC 성격유형에 따른 차이를 분석한 결과 직장 내 괴롭힘이 유의한 차이가 있었다. DISC 성격유형, 직장 내 괴롭힘, 회복 탄력성, 자기효능감 간의 상관관계를 분석한 결과 직장 내 괴롭힘은 회복탄력성과 유의미한 부(-)의 상관관계를 나타냈으며, 회복 탄력성은 자기효능감과 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 직장 내 괴롭힘에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 다중 회귀분석을 실시한 결과 직장 내 괴롭힘에 유의미한 영향을 미치는 요인은 괴롭힘 목격, 근무지 만족도, 회복 탄력성으로 괴롭힘을 목격한 경우, 근무지에 불만족한 경우가 직장 내 괴롭힘 점수가 높았으며, 회복 탄력성이 높을수록 직장 내 괴롭힘 정도가 낮아지는 것을 확인할 수 있었다.

주제어 : 성격유형, 자기효능감, 회복 탄력성, 직장 내 괴롭힘, 간호사

Abstract The purpose of this study is to identify degree of the personality type, resilience, self-efficacy, and workplace bullying Experience among nurses at General Hospital, to ascertain the correlation between them and to ascertain factors that may affect workplace bullying. This study collected data from October 22, 2018 to October 26, 2018 through structured questionnaires from 260 nurses working at General Hospital in Seoul City, and the collected data were analyzed by descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficients, and multiple regression analysis using SPSS / WIN 21.0. Analysis of differences in general characteristics showed that workplace bullying was significantly different according to witness of bullying, workplace satisfaction. Resilience was significantly different according to marital status, religion, final education, and workplace satisfaction. And self-efficacy was found to be different according to respondents' marital status, religion. The relationship between DISC personality type, workplace bullying, resilience and self-efficacy showed that workplace bullying had a negative correlation with resilience, and resilience showed a positive correlation with self-efficacy. As a result of the multiple regression analysis in order to identify the factors that, workplace satisfaction, witness of workplace bullying and the resilience was the factor affecting workplace bullying; workplace bullying was decreased as the resilience was higher.

Key Words : Personality Type; Self-Efficacy; Resilience; Workplace Bullying; Nurse

본 논문은 2018년 석사학위 논문으로 수행되었음.

*교신저자 : 조애영(dod0284@naver.com)

접수일 2019년 04월 05일 수정일 2019년 06월 05일 심사완료일 2019년 06월 21일

1. 서론

1.1 연구의 필요성

최근 국내의 한 대학병원에서 발생한 신규간호사의 자살로 인해 간호사의 직장 내 괴롭힘으로 일반화되고 있는 ‘태움 문화’가 간호계를 비롯한 사회의 커다란 이슈가 되었다.

한국여성정책연구원[1]에서 보고한 직장 내 괴롭힘 비율을 살펴보면 간호사 직군이 22.1%로 나타나고 있는데 철강·전자와 같은 제조업에서 4.9~10.3%, 공공기관에서 9.6%로 나타나는 것과 비교해 볼 때 상당히 높은 비율을 차지하고 있음을 알 수 있다. 또한, 국내에서만뿐만 아니라 외국에서도 간호사의 직장 내 괴롭힘은 다른 직종에 비해 상당히 높은 수준으로 나타나고 있다고 보고되고 있다[2].

직장 내 괴롭힘 문제가 간호사 직종에서 유난히 부각되는 이유는 업무에 대한 부담감, 긴장감과 그로 인한 스트레스 및 역할 갈등과 관련이 있는 것[3, 4]으로 보고되고 있으며, 괴롭힘은 관리자보다는 동료 사이에서 많이 발생하는 것으로 나타나고 있다[5, 6].

간호사들이 경험하게 되는 괴롭힘은 간호사들 사이에서는 일명 ‘태움’ 또는 ‘태우기’라는 용어로 사용되는데, 이것은 간호사가 업무의 미숙함과 그에 따른 실수에 대해 과도하고 부당하게 비난을 받는 데서 오는 스트레스를 말하며, 신규간호사가 현장에 적응할 때 당연히 발생하는 과정으로 받아들여질 정도로 간호업무 환경에 자연스럽게 스며들어 있다고 보고되고 있다[7]. 간호사들은 괴롭힘을 받음으로써 불안, 두려움, 불면과 우울 등과 같은 정신적인 증상과 피로, 두통, 체중감소 등의 신체적인 증상을 나타내며[8, 9], 이는 이직으로의 영향을 미치고[10], 결과적으로 의료기관 내 부정적인 업무환경을 초래하게 된다.

간호사에게 팀워크와 인간관계는 의료서비스 향상과 환자 만족을 위해 매우 중요하며 개인의 행동유형은 이런 관계에 영향을 미칠 수 있다[11]. 이런 행동유형은 선천적으로 그 사람이 지닌 개별적 성격과 깊은 관련이 있다. 성격은 계속 성장, 변화하는 과정에서 변화시키고자 노력한다면 간호업무 수행을 향상할 수 있는 방향으로 변화시킬 수 있다[12].

전문직 간호사는 자신의 성격을 먼저 이해하고 수용함으로써 효과적인 간호서비스를 할 수 있을 것이다[13].

또, 간호사 개개인의 성격유형에 따라 간호사의 조직사회화 및 임상 수행능력에도 변화가 생긴다[14], 직무만족도에도 차이가 있으며[15], 직무 스트레스의 정도와 스트레스 대처방식에 차이가 나타나는[16] 부분을 볼 때, 직무만족도, 스트레스 등과 많은 관련이 있는 직장 내 괴롭힘과 성격유형에 따라 차이가 나타나는지 확인하는 과정도 필요하다고 생각한다.

자기효능감이 높은 사람은 어려운 과제를 잘 수행하고 자기 스스로 활동을 선택하며 노력하고 끈기 있는 인내심으로 높은 성취를 이루는 경향이 있다[17]. 간호사에게 자기효능감은 직무 스트레스를 완화할 수 있는 내적요인으로 작용하고[18], 소진을 줄이며, 개개인의 활동에 대한 동기부여와 더불어 간호사의 연구 활동 자극을 위한 원동력이 될 수 있다[19]. 또한, 직장 내 괴롭힘, 고된 업무에서 오는 스트레스 등의 부정적인 반응을 줄여 주고, 우울이나 자살 같은 극단적인 결과를 예방하여 긍정적인 업무수행을 할 수 있도록 한다[20].

자기효능감과 다양한 업무 관련 성과 간의 관계를 검증한 연구를 보면 자기효능감은 개인성과 창출의 긍정적요인으로 작용하며[21], 주어진 조직 요인에 따라 간호사의 자기효능감은 각기 다르게 나타나고, 이는 직무 만족과도 큰 관계가 있다[22].

회복 탄력성은 어려운 환경 속에서도 긍정적인 적응을 이루어 내는 것으로, 스트레스와 역경을 극복하고 변화하는 환경에 적응하며 역경을 스스로 유리한 방향으로 이용하는 총체적인 능력이라고 볼 수 있다[23]. 서로 다른 간호사들이 똑같은 업무, 환경, 상황에 놓여있어도 개인이 받는 스트레스는 같은 강도로 지각되지 않으며[24], 스트레스를 극복하는 과정도 그들이 가진 회복 탄력성의 정도에 따라 달라진다고 할 수 있다. 회복 탄력성이 낮은 간호사는 힘든 상황을 이기지 못하고 소진하게 되지만 회복 탄력성이 높은 간호사는 힘든 상황을 극복하고 전문가로 경력을 쌓아 성장하는 차이를 보였다[25]. 간호사의 역할에 있어서 회복 탄력성은 간호사의 업무 성과를 높이고[26], 특히 신규간호사의 조직사회화에도 큰 영향을 미치는 요인으로 작용한다[27].

지금까지 간호사의 직장 내 괴롭힘에 대한 선행연구는 자기효능감, 회복 탄력성, 재직 의도, 조직사회화 등의 여러 변수를 이용하여 다양한 방법으로 꾸준히 이루어지고 있지만, 간호사의 성격유형과 그에 따른 직장 내 괴롭힘과의 관계에 관한 연구는 거의 없었다. 자기효능감, 회

복 탄력성, 직장 내 괴롭힘 간의 관계를 확인한 연구 또한 많지 않아 이에 관한 연구가 필요한 실정이다.

이에 본 연구는 종합병원 간호사를 대상으로 성격유형, 자기효능감, 회복 탄력성, 직장 내 괴롭힘 경험정도를 파악하고, 이들의 관계를 규명하여 이를 토대로 간호사의 직장 내 괴롭힘을 예방할 수 있는 중재 프로그램의 기초 자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 일 종합병원 간호사의 성격유형, 자기효능감, 회복 탄력성, 직장 내 괴롭힘 경험 간의 관계를 파악하고 직장 내 괴롭힘에 영향을 미치는 요인을 확인하고자 한다. 궁극적으로는 간호조직 문화의 발전을 위하여 직장 내 괴롭힘 예방 중재 프로그램 개발을 위한 기초 자료를 제공하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 첫째, 대상자의 일반적인 특성을 파악한다.
- 둘째, 대상자의 성격유형, 자기효능감, 회복 탄력성, 직장 내 괴롭힘 경험정도를 파악한다.
- 셋째, 대상자의 일반적 특성에 따른 자기효능감, 회복 탄력성, 직장 내 괴롭힘 경험정도의 차이를 파악한다.
- 넷째, 대상자의 성격유형에 따른 자기효능감, 회복 탄력성, 직장 내 괴롭힘 경험의 차이를 파악한다.
- 다섯째, 대상자의 자기효능감, 회복 탄력성, 직장 내 괴롭힘 경험 간의 관계를 파악한다.
- 여섯째, 직장 내 괴롭힘에 영향을 미치는 요인을 분석한다.

1.3 용어의 정의

1.3.1 직장 내 괴롭힘

가. 이론적 정의

직장 내 괴롭힘은 일과 관련하여 근무지에서 부정적 행동 경험을 하는 것으로 개인을 괴롭히고 불쾌하게 하며 사회적으로 배제하는 상황을 반복적이고 지속해서 나타내는 것을 말한다[28]. 피해자의 입장에서 보았을 때 괴롭힘의 기준은 6개월 동안 매일 또는 매주 직장 동료나 상사에게서 최소한 2가지 이상의 부정인 행동을 경험하게 되는 것을 말한다[29].

나. 조작적 정의

본 연구에서는 이윤주(2014)가 개발한 “간호사의 직장 내 괴롭힘 유형 도구(Workplace Bullying in Nursing-Type Inventory[WPBN-TI])”를 이용하여 측정된 점수를 의미한다[9].

1.3.2 성격유형

가. 이론적 정의

DISC 성격유형이란 주도형(Dominance : D), 사교형(Influence : I), 안정형(Steadiness : S), 신중형(Conscientiousness : C)의 4가지 유형으로 구분되어 인간이 환경을 어떻게 인식하는지, 그 환경 속에서 자기 개인의 힘을 어떻게 인식하는지를 모형화한 것을 말한다[30].

나. 조작적 정의

본 연구에 있어서 미국의 Carlson Learning Company(CLC)와 John Geier 연구팀이 공동으로 개발한 “개인 프로파일 시스템 PPS(Personal Profile System)”를 한국에 맞게 한국교육컨설팅 연구소(2002)에서 번역한 “국문판 DISC 개인프로파일시스템”을[31] 이윤현(2012)이 수정, 보완한 도구로 측정하여 나타난 점수를 말하며, 자신의 성향과 가장 가까운 것을 4점, 먼 것을 1점을 주어 합산하며 가장 높은 점수가 대상자의 성격유형임을 의미한다[32].

1.3.3 자기효능감

가. 이론적 정의

자기효능감은 특정 결과를 도출하는 업무수행을 하는데 있어서 요구되는 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 믿음을 말한다[33]. 자기효능감이 높은 사람은 어려운 상황에서도 스스로 일을 처리할 수 있다는 능력이 있다는 믿음으로 끈질기게 노력하며, 결국 긍정적인 결과를 나타내는 경향이 있다[34]. 이런 자기효능감에 영향을 미치는 요인은 성취 경험, 대리경험, 언어적 설득, 생리적, 정서적 상태가 있다[35].

나. 조작적 정의

본 연구에서는 Sherer & Maddux(1982)가 개발한[36] “자아효능감 측정 도구”를 정애순(2007)이 수정, 보완한 측정 도구로 측정된 점수를 말한다[37].

1.3.4 회복 탄력성

가. 이론적 정의

회복 탄력성이란 개인이 역경에 직면하였을 때 역경에 적응하고 오히려 성장을 가능하게 하는 개인의 사회심리적 특성을 말한다[38]. 즉, 스트레스와 같은 원하지 않는 상황 속에서도 유연하게 대처할 수 있는 특성이라고 할 수 있다[39].

나. 조작적 정의

본 연구에서는 Connor & Davidson(2003)이 개발한 “The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC)”를 [40] 한국어로 번역한 도구로 측정된 점수를 말한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 일 종합병원 간호사의 성격유형, 자기효능감, 회복 탄력성, 직장 내 괴롭힘 피해경험의 관계를 파악하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2.2 연구 대상

본 연구는 서울시에 소재하는 일 종합병원에서 근무하는 간호사 중 실무 경력이 6개월 이상이며 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 연구에 참여한다는 동의 의사를 표현하고, 서면으로 동의서를 작성한 간호사를 대상으로 편의의 표출하였다. 본 연구에 필요한 적정 표본 수를 파악하기 위하여 표본 크기 산출 프로그램인 G*power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 다중 회귀분석에 필요한 표본 수를 산출하였다. 중간 효과 크기 0.15, 검정력 95%, 유의수준 0.05, 예측 변수 14개로 산출한 결과 연구에 필요한 적정 표본 수는 194명으로 산출되었으나 탈락률 20%와 자료 불충분으로 최종 분석에서 제외될 설문지를 고려해 총 260명을 대상으로 연구를 진행하였다.

2.3 자료수집방법

자료 수집은 일 종합병원 임상시험심사위원회의 승인(IRB No. H-1809-094-008)을 받은 후 2018년 10월 22일부터 2018년 10월 26일까지 실시되었다. 자료 수집 방법은 본 연구자가 간호부를 방문하여 연구의 취지, 내용, 방법에 관해 설명하고 승인을 받은 후 각 병동을 방문하여

직접 연구대상자에게 설문지를 배부하였다. 설문지에는 연구 내용, 목적, 설문 작성 내용에 대한 비밀의 보장, 보안 유지 방법 등을 설명하는 연구 설명서와 연구대상자가 위 설명문의 내용을 이해하고 자유로운 의사에 의해 연구에 참여한다는 연구대상자 동의서를 첨부하여 자료 수집 전에 동의서를 작성할 수 있도록 하였다. 작성된 설문지의 보안 유지를 위해 양면테이프가 부착된 서류 봉투를 설문지와 같이 배부하여 대상자가 작성 후 직접 밀봉할 수 있도록 하였으며, 작성된 설문지는 본 연구자가 직접 회수하였다. 설문지 작성에 대한 답례로 연구대상자에게 소정의 선물을 제공하였다.

2.4 연구 도구

본 연구에 필요한 자료의 수집은 구조화된 설문지를 이용하며, 설문지의 구성은 일반적 특성 10문항, 직장 내 괴롭힘 16문항, 성격유형 24문항, 자기효능감 17문항, 회복 탄력성 25문항을 포함하여 총 92문항으로 구성되어 있다.

가. 직장 내 괴롭힘

본 연구에서는 “부정적 행동 경험 설문지, NAQ-R(The Negative Acts Questionnaire-Revised)”를 바탕으로 이윤주(2014)가 국내 간호의 문화를 반영하여 개발한 직장 내 괴롭힘 유형 도구, WPBN-TI(Workplace Bullying in Nursing Type Inventory)를 이용하였다[9]. 이 도구는 언어적 괴롭힘 10문항, 업무 관련 괴롭힘 4문항, 외부적 위협 2문항 총 16문항으로 구성되어 있다. 점수는 Likert 4점 척도로 전혀 그렇지 않다(1점), 그렇지 않다(2점), 그렇다(3점), 매우 그렇다(4점)이며, 점수가 높을수록 괴롭힘에 많이 노출되어 있음을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.91$ 로 나타났으며, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.91$ 이었다.

나. DISC 성격유형

본 연구에서는 미국의 “Carlson Learning company와 John Geier 연구팀이 공동으로 개발한 개인 프로파일 시스템 PPS(Personal Profile System)”를 한국에 맞게 한국교육컨설팅 연구소(2002)에서 번역한 “국문판 DISC 개인 프로파일 시스템”을 이윤현(2012)이 수정, 보완하여 24문항으로 재구성한 것을 사용하였다. 문항마다 주도형(D), 사교형(I), 안정형(S), 신중형(C)을 나타내는 4개의

형용사가 있으며, 자신의 성향과 가장 가까운 것은 4점, 먼 것은 1점을 주어 최종적으로 합산하며 가장 높은 점수가 자신의 성격유형임을 의미한다[32].

다. 자기효능감

본 연구에서는 Sherer & Maddux(1982)가 개발한[36] "자기효능감 측정 도구"를 정애순(2007)이 수정, 보완하여 17문항으로 구성된 측정 도구를 사용하였다[37]. 점수는 Likert 5점 척도를 이용하여 나타내는데 전혀 그렇지 않다(1점), 별로 그렇지 않다(2점), 보통이다(3점), 대체로 그렇다(4점), 매우 그렇다(5점)으로, 점수가 높을수록 자기효능감이 높음을 의미한다[36]. 정애순(2007)의 연구에서 나타난 측정 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.94$ 이었으며, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.92$ 이었다.

라. 회복 탄력성

본 연구에서는 Connor & Davidson(2003)이 개발한 "Connor-Davidson Resilience Scale(CD-RISC)"를[40] 한국어로 번역한 도구를 사용하였다. 이 도구는 강인성 9 문항, 지속성 8문항, 낙관성 4문항, 지지 2문항, 영성 2문항 총 25문항으로 구성되어 있다[41]. 점수는 Likert 5점 척도로 전혀 그렇지 않다(0점), 별로 그렇지 않다(1점), 보통이다(2점), 대체로 그렇다(3점), 매우 그렇다(4점)이며, 점수가 높을수록 회복 탄력성이 높음을 의미한다[41]. Connor & Davidson(2003)의 연구에서 나타난 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.89$ 였으며, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.91$ 이었다.

2.5 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0을 이용하여 분석하였으며, 구체적인 분석 방법은 다음과 같다.

가. 대상자의 일반적인 특성과 관련하여 빈도, 백분율을 산출하였다.

나. 대상자의 성격유형은 빈도와 백분율로 나타내었고, 자기효능감, 회복 탄력성, 직장 내 괴롭힘 경험 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다.

다. 대상자의 일반적 특성에 따른 자기효능감, 회복 탄력성, 직장 내 괴롭힘 경험의 차이는 In dependent t-test와 one-way ANOVA로 산출하고, 사후검정으로 scheffe's test 및 Tukey test를 실시하였다.

라. 대상자의 성격유형에 따른 자기효능감, 회복 탄력성, 직장 내 괴롭힘 경험의 차이는 one-way ANOVA로 산출하고, 사후검정으로 scheffe's test 및 Tukey test를 실시하였다.

마. 대상자의 자기효능감, 회복 탄력성, 직장 내 괴롭힘 경험 간의 상관관계는 Pearson correlation coefficients로 분석하였다.

바. 대상자의 직장 내 괴롭힘에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 다중 회귀분석을 실시하였다.

사. Cronbach's α 계수를 산출하여 측정 도구의 신뢰도를 검정하였다.

2.6 연구의 윤리적 측면

본 연구는 연구대상자의 개인정보 유출 방지 및 윤리적 보호를 위하여 서울시 소재 공공의료기관인 일 종합병원의 임상시험심사위원회(Institute of Research Board, IRB)의 연구 승인(IRB No. H-1809-094-008)을 받은 후 시행하였다. 연구대상자에게 자료 수집 전 연구의 목적과 내용에 대해 충분히 설명하였고, 연구에 참여도중 언제든지 자발적 의사에 의해 아무 조건 없이 철회할 수 있고, 그에 따른 어떤 불이익도 없음을 설명한 후 이를 이해한 연구대상자의 자발적인 참여에 따라 이루어졌다. 익명성과 비밀의 보장을 위해 모든 기록은 무기명으로 이루어지고, 수집된 자료는 연구를 위한 목적에만 한정하여 사용할 것을 약속하였다.

2.7 연구의 제한점

본 연구는 일 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 한 연구이므로, 연구 결과를 확대하여 해석하는 것에 신중을 기하여야 한다.

3. 연구 결과

3.1 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성을 살펴보기 위한 빈도분석을 하였으며, 결과는 아래의 <Table 1>과 같다. 성별은 '여자'가 199명(94.3%)으로 '남자' 12명(5.7%)보다 많았으며, 나이는 '26~30세 이하'가 95명(45.0%)으로 가장 응답률이 높았고 다음으로 '31~40세 이하' 66명(31.3%), '25세 이하' 40명(19.0%), '41~50세 이하' 5명(2.4%), '51세

이상 5명(2.4%) 순으로 조사되었다. 결혼 여부는 ‘미혼’이 153명(72.5%)으로 ‘기혼’ 58명(27.5%)보다 많았으며, 종교 유무는 ‘없다’ 123명(58.3%)으로 ‘있다’ 88명(41.7%)보다 응답률이 높게 나타났다. 최종학력은 ‘4년제 졸업’인 경우가 158명(74.9%)으로 가장 높았으며, 다음으로 ‘3년제 졸업’ 34명(16.1%), ‘석사 이상’ 19명(9.0%) 순으로 조사되었다. 직위는 ‘일반간호사’가 198명(93.8%)으로 가장 많은 응답률을 나타내었으며, 다음으로 ‘책임간호사’ 8명(3.8%), ‘수간호사’ 5명(2.4%)으로 나타났다. 근무 기간은 ‘5~10년 미만’이 73명(34.6%)으로 가장 많았으며, 근무부서는 ‘기타부서’가 78명(37.0%)으로 가장 많았고, ‘외과계 병동’ 71명(33.6%), ‘내과계 병동’ 41명(19.4%), ‘외래’ 21명(10.0%) 순으로 조사되었다. 괴롭힘 목적은 ‘없다’가 146명(69.2%)으로 ‘있다’ 65명(30.8%)보다 높은 응답률을 나타내었다. 근무지 만족도는 ‘보통’이 116명(55.0%)으로 가장 높았으며, 다음으로 ‘만족’ 78명(37.0%), ‘불만족’ 17명(8.1%) 순으로 나타났다.

<Table 1> General Characteristic of the participants (N=211)

Characteristics	Categories	n(%)
Gender	Male	12(5.7)
	Female	199(94.3)
Age(yrs)	≤25	40(19.0)
	26~30	95(45.0)
	31~40	66(31.3)
	41~50	5(2.4)
	≥51	5(2.4)
Marital state	Unmarried	153(72.5)
	Married	58(27.5)
Religion	Yes	88(41.7)
	No	123(58.3)
Education level	Diploma	34(16.1)
	Bachelor	158(74.9)
	≥Master	19(9.0)
Job Position	Staff nurse	198(93.8)
	Charge nurse	8(3.8)
	≥Head nurse	5(2.4)
Clinical career (yrs)	<2	46(21.8)
	2~<5	49(23.2)
	5~<10	73(34.6)
	10~<15	25(11.8)
	≥15	18(8.5)
Work unit	Medical unit	41(19.4)
	Surgical unit	71(33.6)
	OPD*	21(10.0)
	Others	78(37.0)
Witness of bullying	Yes	65(30.8)
	No	146(69.2)
Workplace satisfaction	satisfaction	78(37.0)
	usual	116(55.0)
	dissatisfaction	17(8.1)

*OPD Out-Patient Department

3.2 DISC 성격유형

연구대상자의 DISC 성격유형은 <Table 2>와 같다. DISC 성격유형 분석 결과 S형(안정형)이 43.6%로 가장 많은 것으로 확인되었고, I(사교형)이 20.9%, C형(신중형)이 18.0%, D형(주도형)이 17.5% 순으로 나타났다.

<Table 2> DISC Personality Type of the participants (N=211)

	Categories	n(%)
DISC Personality type	D type	37(17.5)
	I type	44(20.9)
	S type	92(43.6)
	C type	38(18.0)

D Dominance; I Influence; S Steadiness; C Conscientiousnes

3.3 직장 내 괴롭힘 경험, 회복 탄력성, 자기효능감 정도

직장 내 괴롭힘 경험, 회복 탄력성, 자기효능감 정도는 <Table 3>과 같다. 직장 내 괴롭힘 경험 정도는 4점 만점에 평균 2.07(±0.48)로 나타났다. 하위 영역으로 업무 관련 괴롭힘이 평균 2.39(±0.55)점으로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 언어적·비언어적 괴롭힘이 평균 2.04(±0.54)점, 외부적 위협이 평균 1.60(±0.59)점 순으로 나타났다. 회복 탄력성과 자기효능감은 각각 5점 만점에 회복 탄력성 평균 3.42(±0.43)점, 자기효능감 평균 3.61(±0.44)점으로 분석되었다.

<Table 3> Workplace Bullying Experience, Resilience & Self-Efficacy of the participants (N=211)

Variables	M±SD	Min	Max	Range
Workplace Bullying	2.07±0.48	1.00	3.25	1~4
Verbal · Nonverbal bullying	2.04±0.54	1.00	3.70	
Work-related bullying	2.39±0.55	1.00	3.75	
External hazard	1.60±0.59	1.00	3.50	
Resilience	3.42±0.43	2.28	4.84	1~5
Self-Efficacy	3.61±0.44	2.53	5.00	1~5

3.3 일반적 특성에 따른 직장 내 괴롭힘 경험, 회복 탄력성, 자기효능감의 차이

3.3.1 일반적 특성에 따른 직장 내 괴롭힘 경험 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 직장 내 괴롭힘 경험차이 분석 결과는 다음의 <Table 4>와 같다. 응답자의 괴롭힘 목적, 근무지 만족도에

따라 직장 내 괴롭힘 경험정도에 차이가 있는 것으로 나타났다. 괴롭힘을 목격한 경우가 2.42점, 목격하지 않은 경우가 1.92점으로 유의한 차이를 보였다($t=8.016, p<.001$). 근무지 만족도는 '불만족'이 2.57점, '보통'이 2.14점, '만족'이 1.87점으로 유의한 차이를 보였으며 ($F=20.846, p<.001$), 사후검정 결과 근무지에 '불만족'한 경우가 '보통'인 경우보다 직장 내 괴롭힘

경험 점수가 더 높게 나타났으며, '보통'인 경우는 '만족'보다 직장 내 괴롭힘 피해 경험 정도가 더 높게 분석되었다.

<Table 4> Difference of Experience of Workplace Bullying to Characteristics of participants

(N=211)

Characteristics	Categories	M±SD	F/t(p)
Gender	Male	1.97±0.32	-0.739 (0.461)
	Female	2.08±0.49	
Age(yrs)	≤25	2.07±0.42	0.466 (0.761)
	26~30	2.06±0.48	
	31~40	2.12±0.53	
	41~50	2.01±0.46	
	≥51	1.84±0.37	
Marital state	Unmarried	2.10±0.46	1.370 (0.172)
	Married	2.00±0.51	
Religion	Yes	2.09±0.48	0.309 (0.758)
	No	2.06±0.48	
Education level	Diploma	1.96±0.41	1.307 (0.273)
	Bachelor	2.10±0.47	
	≥Master	2.05±0.61	
Job Position	Staff nurse	2.06±0.48	2.720 (0.068)
	Charge nurse	2.45±0.24	
	≥Head nurse	1.99±0.41	
Clinical career (yrs)	<2	2.02±0.46	0.298 (0.879)
	2~(5	2.10±0.51	
	5~(10	2.07±0.45	
	10~(15	2.13±0.58	
	≥15	2.06±0.43	
Work unit	Medical unit	2.01±0.41	0.591 (0.622)
	Surgical unit	2.06±0.46	
	OPD	2.05±0.59	
	Others	2.13±0.50	
Witness of bullying	Yes	2.42±0.41	8.016*** (0.000)
	No	1.92±0.43	
Workplace satisfaction	satisfactiona	1.87±0.44	(0.000) a(b<c)
	usualb	2.14±0.45	
	dissatisfactionc	2.57±0.40	

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$, 사후검정 Scheffe' s test

3.3.2 일반적 특성에 따른 회복 탄력성 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 회복 탄력성 정도 차이 분석 결과는 다음의 <Table 5>와 같다. 응답자의 결혼 여부, 종교 유무, 최종학력, 근무지 만족도에 따라 회복 탄력성은 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 결혼 여부는 '기혼'인 경우 3.56점, '미혼'인 경우 3.36점으로 유의한 차이를 보였으며($t=-3.047, p=.003$), 종교 유무는 종교가 있는 경우가 3.54점, 없는 경우가 3.33점으로 유의한 차이를 보였다($t=3.472, p=.001$). 최종학력은 '석사 이상'이 3.61점, '4년제 졸업'이 3.42점, '3년제 졸업'이 3.29점으로 유의한 차이를 보였으며($F=3.500, p=.032$), 사후검정 결과 최종학력이 석사 이상인 대상자의 회복 탄력성 점수가 3년제 졸업 대상자보다 더 높게 나타났다. 근무지 만족도는 '만족' 3.53점, '보통' 3.36점, '불만족' 3.32점으로 유의한 차이를 보였으며($F=3.885, p=.022$), 사후검정 결과 근무지에 대해 '만족'한 경우가 '보통'인 경우보다 더 높게 나타났다.

<Table 5> Difference of Resilience to Characteristics of participants

(N=211)

Characteristics	Categories	M±SD	F/t(p)
Gender	Male	3.61±0.48	1.547 (0.123)
	Female	3.41±0.43	
Age(yrs)	≤25	3.42±0.45	1.222 (0.302)
	26~30	3.38±0.44	
	31~40	3.46±0.44	
	41~50	3.35±0.31	
	≥51	3.77±0.16	
Marital state	Unmarried	3.36±0.44	-3.047** (0.003)
	Married	3.56±0.39	
Religion	Yes	3.54±0.44	3.472 (0.001)
	No	3.33±0.41	
Education level	Diplomaa	3.29±0.43	3.500 (0.032)
	Bachelorb	3.42±0.44	
	≥Masterc	3.61±0.26	
Job Position	Staff nurse	3.41±0.44	1.378 (0.254)
	Charge nurse	3.43±0.46	
	≥Head nurse	3.74±0.15	
	<2	3.45±0.43	
Clinical career (yrs)	2~(5	3.40±0.47	1.648 (0.164)
	5~(10	3.34±0.44	
	10~(15	3.52±0.39	
	≥15	3.57±0.34	
	Medical unit	3.48±0.43	
Surgical unit	3.45±0.44		
OPD	3.31±0.37		
Others	3.39±0.45		
Witness of bullying	Yes	3.43±0.39	0.328 (0.743)
	No	3.41±0.45	
Workplace satisfaction	satisfactiona	3.53±0.39	3.885* (0.022)
	usualb	3.36±0.45	
	dissatisfactionc	3.32±0.45	

* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$, 사후검정 Scheffe' s test

3.3.3 일반적 특성에 따른 자기효능감 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 자기효능감 정도 차이 분석 결과는 다음의 <Table 6>과 같다. 응답자의 결혼 여부, 종교 유무에 따라 자기효능감은 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 결혼 여부는 '기혼'의 경우 3.74점, '미혼'의 경우 3.56점으로 유의한 차이를 보였으며 (t=-2.873, p=.005), 종교 유무는 종교가 있는 경우가 3.70 점, 종교가 없는 경우가 3.54점으로 유의한 차이를 보였다(t=2.623, p=.009).

<Table 6> Difference of Self-Efficacy to Characteristics of participants (N=211)

Characteristics	Categories	M±SD	F/t(p)
Gender	Male	3.70±0.45	0.720 (0.473)
	Female	3.60±0.44	
Age(yrs)	≤25	3.63±0.47	2.325 (0.058)
	26~30	3.54±0.44	
	31~40	3.69±0.40	
	41~50	3.31±0.51	
	≥51	3.89±0.18	
Marital state	Unmarried	3.56±0.45	-2.873** (0.005)
	Married	3.74±0.39	
Religion	Yes	3.70±0.43	2.623** (0.009)
	No	3.54±0.44	
Education level	Diploma ^a	3.46±0.42	2.647 (0.073)
	Bachelor ^b	3.63±0.45	
	≥Master ^c	3.71±0.36	
Job Position	Staff nurse	3.60±0.44	0.766 (0.466)
	Charge nurse	3.59±0.40	
	≥Head nurse	3.85±0.11	
Clinical career (yrs)	<2	3.60±0.43	1.335 (0.258)
	2~<5	3.59±0.50	
	5~<10	3.55±0.40	
	10~<15	3.77±0.44	
	≥15	3.68±0.42	
Work unit	Medical unit	3.66±0.47	0.606 (0.612)
	Surgical unit	3.64±0.41	
	OPD	3.54±0.37	
	Others	3.57±0.46	
Witness of bullying	Yes	3.61±0.42	0.154 (0.877)
	No	3.60±0.45	
Workplace satisfaction	satisfaction ^a	3.70±0.40	2.805 (0.063)
	usual ^b	3.56±0.45	
	dissatisfaction ^c	3.54±0.48	

*p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001, 사후검정 Scheffe' s test

3.4 DISC 성격유형에 따른 직장 내 괴롭힘 경험, 회복 탄력성, 자기효능감 차이

DISC 성격유형에 따른 직장 내 괴롭힘 경험, 회복 탄력성, 자기효능감을 분석하기 위해 ANOVA를 실시하였으며, 그 결과는 <Table 7>과 같다. 분석 결과 직장 내 괴롭힘 경험은 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었으며,

I 유형(사교형)이 2.22점, D 유형(주도형) 2.19점, C 유형(신중형)이 2.04점, S 유형(안정형)이 1.97점으로 유의한 차이가 나타났다(F=3.578, p=.015). 회복탄력성(F=0.790, p=.501)과 자기효능감(F=1.331, p=.265)에서는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<Table 7> Workplace Bullying Experience, Resilience & Self-Efficacy to DISC Personality Type of participants

(N=211)

Variables	Categories	M±SD	F/t(p)
Workplace Bullying	D type	2.19±0.45	3.578* (0.015)b)c
	I type	2.22±0.44	
	S type	1.97±0.47	
	C type	2.04±0.52	
Resilience	D type	2.07±0.48	0.790 (0.501)
	I type	3.32±0.41	
	S type	3.46±0.47	
	C type	3.43±0.43	
Self-Efficacy	D type	3.44±0.43	1.331 (0.265)
	I type	3.42±0.43	
	S type	3.48±0.48	
	C type	3.60±0.47	

*p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001, 사후검정 Tukey test

3.5 직장 내 괴롭힘 경험, 회복 탄력성, 자기효능감 간의 상관관계

직장 내 괴롭힘 경험, 회복 탄력성, 자기효능감 간의 상관관계를 살펴보기 위해 피어슨 상관계수(Pearson's Correlation Coefficients)를 사용하여 분석하였으며, 결과는 다음의 <Table 8>과 같다.

직장 내 괴롭힘 경험은 회복탄력성과 유의미한 부(-)의 상관관계(r=-.202, p<.010)가 있는 것으로 나타났으나, 자기효능감과는 유의미한 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 그리고 회복 탄력성은 자기효능감과 유의미한 정(+)의 상관관계(r=.771, p<.010)가 있는 것으로 나타났다.

<Table 8> Correlations among Workplace Bullying Experience, Resilience & Self-Efficacy

(N=211)

	Workplace Bullying	Resilience	Self-Efficacy
Workplace Bullying	1		
Resilience	-.202**	1	
Self-Efficacy	-.129	.771**	1

*p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

3.6 직장 내 괴롭힘 경험에 영향을 미치는 요인

대상자의 일반적 특성 중 직장 내 괴롭힘에 유의한 차이가 있었던 괴롭힘 목적, 근무지 만족도 그리고 성격유형, 자기효능감과 회복 탄력성을 독립변수로 다중회귀 분석한 결과는 <Table 9>와 같다.

(Table 9) Stepwise Multiple Regression on Workplace Bullying Experience (N=211)

		B	S.E	β	t	p	VIF
Constant		2.811	.250		11.223	.000	
Witness of bullying	No	-.435	.059	-.420	-7.342	.000***	1.074
	Yes						
Workplace satisfaction	usual	.181	.058	.189	3.136	.002**	1.186
	dis-satisfaction	.455	.108	.259	4.217	.000***	1.240
Personality type	I type	.050	.087	.042	.575	.566	1.778
	S type	-.131	.076	-.136	-1.718	.087	2.051
	C type	-.140	.089	-.113	-1.570	.118	1.699
Resilience		-.274	.097	-.248	-2.829	.005**	2.519
Self-Efficacy		.120	.095	.110	1.263	.208	2.504
F(p)		15.730(0.000)					
R ² (AdjR ²)		.384(.359)					

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

먼저 가정 검정을 위해 다중공선성과 자기 상관성에 대해 살펴보았다. 그 결과 다중공선성에서는 분산팽창계수(Variance Inflation Factor, VIF)가 1.074~2.519로 모든 항목에서 10을 넘지 않아 각 구성요소 간의 다중공선성에는 문제가 없다. 또한, Durbin-Waston 값이 2.092로 자기 상관이 없는 것을 확인할 수 있었으며 모형의 타당성 검정결과(F=15.730, $p < .001$)와 수정된 결정계수로 변인들의 설명력이 35.9%인 것을 확인할 수 있었다.

대상자의 직장 내 괴롭힘 경험에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 변수는 괴롭힘 목적($\beta = -.420$, $p < .001$), 근무지 만족도는 보통($\beta = .189$, $p < .010$), 불만족($\beta = .259$, $p < .001$), 회복 탄력성($\beta = -.248$, $p < .010$)으로 나타났다.

즉, 괴롭힘을 목격하지 못한 경우의 표준화계수가 -.420으로 괴롭힘을 목격한 경우에 비해 직장 내 괴롭힘이 낮은 것으로 나타났다. 근무지 만족도에 대한 '보통'과 '불만족'의 표준화계수가 각각 .189과 .259로 근무지에 대한 만족도가 낮을수록 직장 내 괴롭힘 경험 정도가 높은 것을 확인할 수 있다. 또한, 회복 탄력성의 표준화계수는 -.248로 회복 탄력성이 높을수록 직장 내 괴롭힘 경험 정도가 낮아지는 것을 확인할 수 있다. 그러나 성격유형의 사교형($\beta = .042$, $p = .566$)과 안정형($\beta = -.136$, $p = .087$), 신중형($\beta = -.113$, $p = .118$)은 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났으며, 자기효능감($\beta = .080$, $p = .208$) 또한 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

4. 논의

본 연구는 일 종합병원 간호사의 성격유형, 회복 탄력성, 자기효능감, 직장 내 괴롭힘 경험의 정도를 파악하고 이들 간의 상관관계를 규명하여 직장 내 괴롭힘에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 한다. 연구의 주요 결과를 토대로 다음과 같이 논의하고자 한다.

첫째, 본 연구에서 확인한 대상자의 직장 내 괴롭힘 경험은 4점 만점에 평균 2.07(± 0.48)로 나타났으며, 동일한 도구를 사용하여 종합병원 간호사를 대상으로 한 이미영(2018)의 1.73점[42], 한은혜, 하영미(2016)가 제시한 1.89 점보다는 다소 높은 결과를 보이며[43], 간호사를 대상으로 한 유선미(2015)의 연구 결과 2.11점과는 유사한 결과를 보인다[44]. 한국여성정책연구원[1]의 연구에서 제시한 간호직종의 직장 내 괴롭힘은 22.1%로 정보통신 분야 12.6%, 금융 관련 분야 17.2%, 공무원 등 공공기관에서 9.6%로 나타나는 것과 비교해 보면 간호조직 내 직장 내 괴롭힘 빈도가 높은 것을 알 수 있다. 국외의 경우 3년 미만 경력의 캐나다 간호사를 대상으로 한 Laschinger 등(2010)의 연구 결과 33%[45], 미국 간호사를 대상으로 한 Simons(2010)의 연구에서 확인된 31.1%의 결과를 비교하면[2] 국내뿐만 아니라 국외에서도 간호사의 직장 내 괴롭힘 경험 정도가 높다는 것을 확인할 수 있다. 이는 국내에서는 타 직종에 비해 간호직종의 직장 내 괴롭힘 빈도가 높으며 국외와 비교해 볼 때 국내의 직장 내 괴롭힘의 정도가 낮은 것을 알 수 있다. 이것은 국내의 경우

직장 내 괴롭힘 경험은 어느 정도 허용되는 행위이며 조직 차원에서 학습을 위한 통과 의례적인 간호조직문화의 [46] 특성을 나타내고 있는 것이라 생각된다.

직장 내 괴롭힘의 하위 영역을 살펴보면 ‘업무 관련 괴롭힘’이 평균 2.39(±0.55)점으로 가장 높게 나타났고, 다음으로 ‘언어적·비언어적 괴롭힘’이 평균 2.04(±0.54)점, ‘외부적 위협’이 평균 1.60(±0.59)점 순으로 나타났다. 이는 업무 관련 괴롭힘, 언어적·비언어적 괴롭힘, 외부적 위협 순으로 같은 결과를 제시한 강혜영, 김상희, 한기혜(2018), 이미영(2018), 한은혜, 하영미(2016), 복선임(2015)의 연구 결과와도 일치한다[47,42,43,48]. 이는 국외 연구 중 외부적 위협, 인간관계 괴롭힘의 형태가 높게 나타난 것과는 다르게 나타났으나[49,5] 국내 및 국외 대부분의 연구에서 신체적 위협의 빈도는 낮은 것으로 나타나 간호사의 직장 내 괴롭힘은 외부로 잘 드러나지 않고 은밀하게 이루어지고 있어 표면적으로 직장 내 괴롭힘 정도가 낮게 나타나고 있다고 생각된다.

본 연구에서 대상자의 일반적 특성에 따른 직장 내 괴롭힘 경험은 괴롭힘 목적, 근무지 만족도에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 연구대상자 211명 중 65명 즉, 30.8%의 간호사가 직장 내 괴롭힘을 목격한 것으로 확인되며, 직장 내 괴롭힘 목적을 확인한 박소영(2016)의 연구 결과 57.9%와[8] 임영순, 김재희, 권혜진(2016)에서 54.7%의 연구 결과[50]보다 낮은 수치를 보인다. 또한, 괴롭힘을 목격한 사람이 그렇지 않은 사람보다, 근무지에 불만족한 경우가 만족하는 경우보다 직장 내 괴롭힘의 점수가 더 높은 것으로 나타났다. 직장 내 괴롭힘은 근무 환경과 부(-)적 관계가 있다는 김소현(2015)과[51] 간호사의 직장 내 괴롭힘 피해 정도를 낮추고 직무 만족을 향상하기 위해서는 근무환경을 개선이 필요하다는 이미영(2018)의 선행연구를 통하여[42] 처우개선과 다양한 탄력 근무제 도입 등 적절한 간호 인력 확보를 통해 근무환경을 개선하고 정책적인 보완을 통하여 개인 간 문제가 아닌 사회문제로까지 인식되고 있는 직장 내 괴롭힘을 간호조직 차원에서 이를 민감하게 받아들이고 예방하는 방안을 마련하는 노력이 필요하다.

둘째, 대상자의 DISC 성격유형 현황을 보면 S형(안정형)이 43.6%로 가장 많은 것으로 확인되었고, I형(사교형)이 20.9%, C형(신중형)이 18.0%, D형(주도형)이 17.5% 순으로 나타났다. S형(안정형)이 41.6%, I형(사교형)이 31.2%, C형(신중형)이 18.5%, D형(주도형)이

8.85%로 나타난 노은경(2011)의 선행연구와 유사하였으 며[52], 그 외 남자간호사, 신규간호사 등 간호사를 대상으로 한 하미현(2018), 구은영(2018), 문미영과 황선영(2015), 박영미와 주현정(2016)의 연구에서 S형(안정형), I형(사교형)의 성격유형의 비율이 높은 것을 확인할 수 있다[16, 53, 11, 14]. S형(안정형), I형(사교형)은 내향적 이나, 외향적이거나의 차이는 있지만 공통으로 업무보다는 사람과의 관계를 중요시하는 성격적 특성을 제시하고 있어, 개인의 성과를 도출하기보다는 의료인으로서 대인 관계적 업무가 주로 행해지는 간호사의 직업적 특성이 반영된 결과라고 생각한다.

셋째, 대상자의 자기효능감은 5점 만점에 평균 3.61(±0.44)점으로 다소 높게 분석되었다. 동일한 도구를 사용한 정애순(2007)의 연구에서 3.56점[37], 간호사를 대상으로 한 조미정, 성미혜(2018)에서 3.59점[54], 공유경(2015)의 연구에서 3.69점으로 나타난 결과를 볼 때[55] 본 연구 결과가 선행 연구의 결과와 유사함을 확인할 수 있었다. 본 연구에서 일반적 특성에 따른 자기효능감은 대상자의 결혼 여부, 종교 유무에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 자기효능감은 미혼자 보다는 기혼자에게서, 종교가 없는 사람보다는 있는 사람에게서 더 높게 나타나는 것으로 확인되었다. 자기효능감은 성공 경험, 대리경험, 언어적 설득, 생리적·정서적 상태의 요인에 의해 영향을 받는다[35]. 성공 경험은 자기효능감을 높이는 가장 큰 요인으로 성공에 대한 경험을 증가시키기 위해 Bandura(1986)는 쉬운 문제 해결에서 어려운 문제 해결로 진행되는 수행 단계화 방법을 제시하였는데[56, 57] 쉬운 문제를 해결하는 성공 경험으로도 자신에 대한 믿음을 강화하면서 자기효능감을 높일 수 있으며, 선행연구에서 제시한 높은 학력 및 직위, 많은 경력 및 급여가 하나의 성공 경험으로 작용하여 자기효능감이 높아진 결과가 나타난 것이라고 생각된다. 일부 선행연구 및 본 연구에서 기혼자가 미혼자보다 높은 자기효능감을 나타낸 것은 인간이 단계마다 성취해야 할 지식과 태도 즉, 발달과업[58] 중 하나인 결혼을 통해 성인의 발달과업을 달성했다는 성공 경험에 의한 결과가 나타난 것이라고 사료된다.

넷째, 대상자의 회복 탄력성은 5점 만점에 평균 3.42(±0.43)점으로 분석되었다. 동일한 도구를 사용한 선행연구를 보면 임상 간호사를 대상으로 한 김민정, 권윤희(2015)의 연구에서 3.43점[59], 문인오 등(2013)이 제시

한 3.47점보다는 낮은 결과이며[26], 응급실 간호사를 대상으로 한 김민성(2016)의 연구 결과 3.39점[60], 박소연(2013)이 제시한 3.37점보다는[27] 높게 나타났다. 본 연구에서 일반적 특성에 따른 회복 탄력성은 대상자의 결혼 여부, 종교 유무, 최종학력, 근무지 만족도에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 회복 탄력성은 미혼자보다는 기혼자인 경우, 종교가 없는 사람보다는 있는 사람에게서, 최종학력이 높을수록, 근무지 만족도가 '만족'의 경우가 가장 높게 나타났다. 이는 김미경(2017)의 연구에서 나이, 결혼 여부, 종교 유무, 최종학력, 경력, 직위, 근무형태 등에서 유의한 차이를 나타낸 연구 결과와 [61] 유사한 결과를 보인다. 또한, 나이, 결혼 여부에서 유의한 차이를 보인 김부남 등(2011)의 연구 결과와[24] 나이, 결혼 여부, 근무형태, 입사 동기, 야간 근무 일수에서 유의한 차이를 보인 김민정, 권윤희(2015)의 연구 결과와 부분적으로 일치하였다[59]. 회복 탄력성은 선천적으로 갖고 있는 것이 아니고 후천적인 요소 즉, 성장 과정, 주변 상황, 교육, 훈련 등에 의해 변화되고, 강화될 수 있는 것이다[23]. 본 연구에서 후천적 요소인 결혼 여부, 종교 유무, 최종학력, 근무지 만족도에서 유의한 결과를 나타낸 것은 김주환(2011)의 선행연구에서[23] 나타난 결론과 부합하는 부분이라고 할 수 있다.

다섯째, 대상자의 DISC 성격유형에 따른 직장 내 괴롭힘 경험, 회복 탄력성, 자기효능감의 정도를 분석하기 위해 ANOVA를 실시한 결과 DISC 성격유형에 따라 직장 내 괴롭힘 경험은 I형(사교형)이 2.22점, D형(주도형) 2.19점, C형(신중형)이 2.04점, S형(안정형)이 1.97점으로 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었으며, 회복 탄력성 및 자기효능감에서는 DISC 성격유형에 따라 통계적으로 유의한 차이가 없음을 확인하였다. 신규간호사를 대상으로 태움과 직무 스트레스의 관계를 제시한 김경순(2018)의 연구에서 심한 태움을 경험한 대상자의 직무 스트레스가 심하지 않은 태움을 경험한 대상자보다 높다고 하였고[62], 직장 내 괴롭힘은 직무 스트레스와 정(+)의 상관관계가 있으며[63], 공정원(2017)의 연구에서는 직장 내 괴롭힘의 예측요인으로 직무 스트레스를 제시하였다[64]. 직장 내 괴롭힘과 성격유형 간의 관련된 선행연구는 아직 미비한 실정으로 직장 내 괴롭힘을 직무 스트레스 측면으로 볼 때, 하미현(2018)의 연구에서 성격유형에 따른 직무 스트레스의 정도가 C형(신중형)이 가장 높고, D형(주도형), I형(사교형), S형(안정형)의 순으로 나타났

고[16], 유치원 교사를 대상으로 한 방은미(2015)에서는 D형(주도형)이 가장 높고, I형(사교형), C형(신중형), S형(안정형) 순으로 나타났으며[65], 의료기관 종사자를 대상으로 한 강주현(2007)의 연구에서는 D형(주도형)이 가장 높고, I형(사교형), C형(신중형), S형(안정형) 순으로 나타났다[66]. 직무 스트레스는 D형(주도형)에서 높은 경향을 보이고 S형(안정형)에서 낮은 경향이 나타나는 것을 볼 수 있다. 본 연구에서 직장 내 괴롭힘이 D형(주도형)의 경우 대체로 높게 나오고 S형(안정형)이 가장 낮게 나오는 결과와 부분적으로 일치한다고 볼 수 있다. D형(주도형)은 지시, 감독을 받는 것보다는 타인을 지시하고 통제하며, 업무를 스스로 선택하고 관리하는 것을 선호하는 특성에 따라 조직 내에서 개인 중심의 업무가 아닌, 타인과의 관계 속에서 일해야 하는 경우 직무 스트레스가 증가하며, 직장 내 괴롭힘을 직무 스트레스 측면으로 볼 때 직장 내 괴롭힘 경험이 높은 것은 직무 스트레스가 높은 상황에 해당한다고 볼 수 있다. 반면에 S형(안정형)은 기본적으로 인내심이 강하고, 정해진 규칙과 범위 속에서 주어진 일을 하는 것을 선호하는 특성에 따라 다른 사람과의 갈등 상황 자체를 회피하고, 자신의 목소리를 내세우기보다는 주변에 협력하는 태도이기 때문에 같은 강도의 스트레스, 직장 내 괴롭힘에 대해 다른 유형보다 그 정도를 낮게 인식하는 것으로 사료된다.

여섯째, 성격유형, 직장 내 괴롭힘 경험, 회복 탄력성, 자기효능감 간의 상관관계 분석 결과에서 직장 내 괴롭힘은 회복탄력성과 유의미한 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났으나, 자기효능감과는 유의미한 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 그리고 회복 탄력성은 자기효능감과 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 직장 내 괴롭힘과 회복 탄력성은 음의 상관관계가 있음을 보여준 Read & Laschinger(2013)의 연구 결과와 일치하며[67], 신규간호사를 대상으로 한 조은아, 강지연(2015)의 연구에서 나타난 직장 내 괴롭힘과 회복 탄력성이 부(-)의 상관관계 있다는 결과와도[68] 일치하는 부분이다. 직장 내 괴롭힘이 회복탄력성과 부(-)의 상관관계를 나타낸 것은 어려움을 극복하고 성장을 하게 요인으로 작용하는 회복 탄력성이 직장 내 괴롭힘을 낮추는 긍정적 요인으로 작용한 것이라고 사료된다. 회복탄력성과 자기효능감은 정(+)의 상관관계를 보여주는 결과를 나타내며, 조미정, 성미혜(2018)의 연구 결과[54], 이교승(2018)의 연구 결과와 일치하였다[69]. 회복탄력성과

자기효능감이 정(+)의 관계에 있다는 점을 고려할 때, 비록 직장 내 괴롭힘과 자기효능감 간의 유의한 관계는 없었지만, 회복 탄력성을 매개로 하여 직장 내 괴롭힘을 줄이거나 예방하는 수단으로 활용할 가치는 있다고 사료된다.

일곱째, 직장 내 괴롭힘 경험에 유의한 차이가 있었던 괴롭힘 목격, 근무지 만족도, DISC 성격유형, 자기효능감과 회복 탄력성을 독립변수로 다중회귀 분석한 결과 직장 내 괴롭힘 경험에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 변수는 괴롭힘 목격, 근무지에 대한 만족도, 회복 탄력성으로 나타났다. 회복 탄력성이 높을수록 직장 내 괴롭힘이 낮아지는 것을 확인할 수 있었다. 이를 통해 직장 내 괴롭힘을 낮추는 한 방안으로 회복 탄력성을 높이는 방법을 적극적으로 활용하여야 한다고 사료된다. DISC 성격유형과 자기효능감은 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 대상자의 일반적 특성 중 괴롭힘을 목격한 경우가 괴롭힘을 목격하지 못한 경우에 비해 직장 내 괴롭힘 정도가 높은 것으로 나타났고, 근무지에 대한 만족도가 낮을수록 직장 내 괴롭힘 점수가 높은 것을 확인할 수 있다.

본 연구에서는 직장 내 괴롭힘 경험에 대해 영향을 미치는 변수에 접근하는 데 있어 그동안 연구에서 다루어지지 않았었던 DISC 성격유형에 따라 직장 내 괴롭힘의 정도가 차이가 있는지를 확인하고자 하였다. 본 연구에서 확인된 성격유형, 자기효능감, 회복 탄력성, 직장 내 괴롭힘 경험의 관계를 토대로 직장 내 괴롭힘과 부(-)의 관계에 있는 회복 탄력성을 강화하기 위한 맞춤형 보수교육 개발, 체계적인 직무교육 시행, 코칭 프로그램 같은 교육프로그램제공 등 조직적 차원에서 관리가 필요하며 회복 탄력성을 높이기 위해 회복탄력성과 정(+)의 관계에 있는 자기효능감을 증진하고자 성공 경험을 갖게 하는 목표 성과에 대한 적극적 보상, 대학원 진학 등의 제도적 지원을 병행하는 등 직무환경을 개선하는 것은 궁극적으로 직장 내 괴롭힘 예방에 도움이 될 것이라 사료된다. 그리고 간호사 개인의 DISC 성격유형이 직장 내 괴롭힘에 영향이 있음을 알고, DISC 성격유형을 토대로 간호인력 관리 및 대인 관계 접근에 활용한다면 간호조직에 발전에 긍정적으로 작용할 것이라고 사료된다. 특히 의료기관의 관리자들은 직장 내 괴롭힘이 일어날 수 있는 구조적인 요인 파악과 직장 내 괴롭힘 실태조사를 하고, 직장 내 괴롭힘 예방 교육의 기회를 통해 직장 내 괴롭힘에 대한 올바른 인식과 직장 내 괴롭힘을 목격하였을 때

의 대처방안 및 직장 내 괴롭힘 피해 경험 시 대처매뉴얼 등에 대해 교육하는 것이 필요하다.

이상으로 본 연구는 간호 연구 측면에서 직장 내 괴롭힘을 다룬 연구는 많았지만 DISC 성격유형과의 관계를 확인한 연구는 전무한 상태에서 새로운 접근을 시도하였다. 성격유형과 더불어 회복 탄력성, 자기효능감의 관계 및 직장 내 괴롭힘 경험에 영향을 미치는 요인을 확인하였다. 이를 기반으로 후속 연구의 기초 자료를 제시하였다는 점에서 의의가 있다고 사료된다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 일 종합병원 간호사를 대상으로 DISC 성격유형, 자기효능감, 회복 탄력성, 직장 내 괴롭힘 경험 간의 관계를 파악하고 직장 내 괴롭힘에 영향을 미치는 요인을 확인하여, 직장 내 괴롭힘 예방 중재 프로그램 개발을 위한 기초 자료를 제공하고자 시도된 서술적 조사연구이다.

본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 직장 내 괴롭힘 경험, 자기효능감, 회복 탄력성의 정도는 직장 내 괴롭힘 경험은 평균 2.07(±0.48), 직장 내 괴롭힘의 하위 영역으로 업무 관련 괴롭힘이 평균 2.39(±0.55), 언어적·비언어적 괴롭힘이 2.04(±0.54)점, 외부적 위협이 평균 1.60(±0.59)순으로 나타났다. 회복 탄력성은 평균 3.42(±0.43)점, 자기효능감은 평균 3.61(±0.44)점으로 나타났다.

둘째, 일반적 특성에 따른 직장 내 괴롭힘 경험, 회복 탄력성, 자기효능감에 대한 차이 분석 결과 직장 내 괴롭힘 경험은 응답자의 괴롭힘 목격, 근무지 만족도에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 회복 탄력성은 응답자의 결혼 여부, 종교 유무, 최종학력, 근무지 만족도에 따라 차이가 있는 것으로 나타났으며, 자기효능감은 응답자의 결혼 여부, 종교 유무에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다.

셋째, DISC 성격유형 분포는 S형(안정형)이 43.6%, I(사교형)이 20.9%, C형(신중형)이 18.0%, D형(주도형)이 17.5%로 나타났다.

넷째, DISC 성격유형에 따른 직장 내 괴롭힘 경험, 회복 탄력성, 자기효능감에 대한 차이 분석 결과 DISC 성격유형에 따라 직장 내 괴롭힘은 I형(사교형)이 2.22점, D형(주도형) 2.19점, C형(신중형)이 2.04점, S형(안정형)이

1.97점으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 회복 탄력성, 자기효능감은 DISC 성격유형에 따른 차이가 없는 것으로 확인되었다.

다섯째, DISC 성격유형, 직장 내 괴롭힘 경험, 회복 탄력성, 자기효능감 간의 상관관계를 분석한 결과 직장 내 괴롭힘은 회복탄력성과 유의미한 부(-)의 상관관계를 나타냈으며, 회복 탄력성은 자기효능감과 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

여섯째, 직장 내 괴롭힘 경험에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 다중 회귀분석을 실시한 결과 직장 내 괴롭힘에 유의미한 영향을 미치는 요인은 괴롭힘 목적, 근무지 만족도, 회복 탄력성으로 확인되었다. 회복 탄력성이 높을수록 직장 내 괴롭힘이 낮아지는 것을 확인할 수 있었다. 성격유형, 자기효능감은 직장 내 괴롭힘에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다. 또한, 대상자의 일반적 특성 중 괴롭힘을 목격하지 못한 경우가 괴롭힘을 목격한 경우에 비해 직장 내 괴롭힘 점수가 낮은 것으로 나타났다. 근무지에 대한 만족도가 낮을수록 직장 내 괴롭힘 점수가 높은 것을 확인할 수 있었다.

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구는 서울에 소재하는 일 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 진행되었다. 직장 내 괴롭힘 실태를 확인함으로써 근본적인 업무체계와 조직문화를 개선하기 위해 향후 병원에 근무하고 있는 간호사를 대상으로 반복연구를 진행할 것을 제언한다.

둘째, DISC 성격유형 분석을 통해 성격유형이 간호사 직무수행에 차이가 있음을 확인하고, 성격유형별 맞춤형 훈련 프로그램, 차별화된 실무교육 및 적합한 업무배치를 통하여 간호조직의 DISC 성격유형별 부서 배치의 효과성을 확인하는 후속연구를 제언한다.

셋째, 본 연구를 통해 회복 탄력성이 높을수록 직장 내 괴롭힘 피해 경험이 낮아지는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 직장 내 괴롭힘을 예방하기 위한 방안으로 회복 탄력성을 높일 수 있는 중재 프로그램 개발이 필요하다.

REFERENCES

[1] M. Y. Ku, J. Y. Cheon, Y. J. Seo and S. G. Jung, "Prevention of workplace bullying among women workers: survey analysis and policy suggestions", *Korean Women's Development Institute*, 2015.

[2] S. R. Simons and B. Mawn, "Bullying in the workplace: A qualitative study of newly licensed registered nurses", *Workplace Health & Safety*, Vol.58, No.7, pp.305-311, 2010.

[3] S. J. Roberts, R. Demarco and M. Griffin, "The effect of oppressed group behaviours on the culture of the nursing workplace: A review of the evidence and interventions for change", *Journal of Nursing Management*, Vol.17, No.3, pp.288-293, 2009.

[4] E. Baillien, N. De Cuyper and H. De Witte, "Job autonomy and workload as antecedents of workplace bullying: A two-wave test of karasek's job demand control model for targets and perpetrators", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.84, No.1, pp.191-208, 2011.

[5] A. Rutherford and C. Rissel, "A survey of workplace bullying in a health sector organization", *Australian Health Review*, Vol.28, No.1, pp. 65-72, 2004.

[6] P. A. Berry, G. L. Gillespie, D. Gates & J. Schafer, "Novice nurse productivity following workplace bullying", *Journal of Nursing Scholarship*, Vol.44, No.1, pp.80-87, 2012.

[7] H. M. Son, M. H. Koh, C. M. Kim and J. H. Moon, "The Clinical Experiences of Adaptation as a New Nursing Staff", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.31, No.6, pp.988-997, 2001.

[8] S. Y. Park, "The relationships among Workplace Bullying, Job Stress, and Turnover Intention in Nurses Working at Hospital", Master's Thesis, Hanyang University, Seoul, 2016.

[9] Y. J. Lee, "The Conceptual Development and Development of New Instruments to Measure Bullying in Nursing Workplace", Doctoral Thesis, Inha University, Incheon, 2014.

[10] M. S. Seo and J. H. Kim, "Effect of Workplace Bullying, Job Satisfaction and Self-Esteem on Turnover Intention in Clinical Nurses", *The Journal of Korea Society for Wellness*, Vol.12, No.2, pp.105-115, 2017.

[11] M. Y. Mun and S. Y. Hwang, "Impact of DISC Behavioral Styles on Job Satisfaction and Clinical Competencies among Newly Hired Nurses", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol.21, No.1, pp.43-52, 2015.

[12] J. S. Choi and N. Y. Yang, "Nursing Performance and Organizational Socialization of New Nurses according to Teaching Style of Preceptors and Personality of New Nurses", *The Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.18, No.3, pp.281-289, 2012.

[13] Y. S. Son, "Interpersonal caring behavior and job

- satisfaction according to the Enneagram personality types of nurses medium sized hospitals”, Master’s Thesis, Dankook University, Yongin, 2012.
- [14] Y. M. Park and H. J. Joo, “Personality Types of Nurses and the Relation between Self-Efficacy and Clinical Performance Ability”, *Journal of Digital Convergence*, Vol.14, No.11, pp.333-345, 2016.
- [15] I. S. Yoo, “Difference in Job Satisfaction According to Nurses’ Personality Type”, Master’s Thesis, Sungshin University, Seoul, 2014.
- [16] M. H. Ha, “Male nurse’ Job stress and stress coping styles according to DISC personality type”, Master’s Thesis, Sungkyunkwan University, Seoul, 2018.
- [17] K. E. Kim, “Emotions, Openness to Experience, Self-efficacy and Creativity: The mediating role of self-efficacy”, *Korean journal of human development*, Vol.18, No.1, pp.1-18, 2011.
- [18] G. H. Han, “The Moderating Effects of Individualism-Collectivism between the Job Demands-Resources and Burnout Outcomes”, *Korea Business Review*, Vol.63, No.63, pp.287-310, 2010.
- [19] A. S. Lee, “A Study on the Influence of Nurses’ Self-efficacy on Job Satisfaction”, Master’s Thesis, Wonkwang University, Iksan, 2004.
- [20] Y. S. Park and J. H. Kim, “Daily Hassles, Self-Efficacy, and Stress Responses of Adult Learners of Distance Education in Digital Convergence Era -Based on RN-BSN”, *Journal of Digital Convergence*, Vol.13, No.9, pp.397-407, 2015.
- [21] F. Luthans, “The need for and meaning of positive organizational behavior”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.23, No.6, pp.695-706, 2002.
- [22] H. Lee, “Related factor of organizational effectiveness in hospital : self-efficacy, faith in supervisor”, Doctoral Thesis, Yonsei University, Seoul, 2003.
- [23] J. H. Kim, *Resilience*, Gyeonggi-do: Wisdomhouse, 2011
- [24] B. N. Kim, H. S. Oh and Y. S. Park, “Study of Nurses’ Resilience, Occupational Stress and Satisfaction”, *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.20, No.1, pp.14-23, 2011.
- [25] D. Jackson, A. Firtko and M. Edenborough, “Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity”, *Journal of Advanced Nursing*, Vol.60, No.1, pp.1-9, 2007.
- [26] I. O. Moon, S. K. Park and J. M. Jung, “Effects of Resilience on Work Engagement and Burnout of Clinical Nurses”, *The Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.19, No.4, pp.525-535, 2013.
- [27] S. Y. Park, “Resilience and Organizational Socialization in New Nurses”, Master’s Thesis, Keimyung University, Daegu, 2013.
- [28] E. E. Mikkelsen and S. Einarsen, “Basic assumptions and symptoms of post-traumatic stress among victims of bullying at work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.11, Mo.1, pp.87-111, 2003.
- [29] S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, and C.L. Cooper , “Workplace Bullying: Individual pathology or organizational culture? in Workplace Violence: Issues, Trends, Strategies”, Oxfordshire: Willan Publishing, pp.229-247, 2005.
- [30] W. M. Marston, “Emotion of Normal People, ”, New York: Kegan Paul, Trench, Trubner and Company, Ltd, 1979.
- [31] PPS(Personal Profile System), *Korea Educational Consulting Institute*, <http://www.kdisc.co.kr>, 2002.
- [32] Y. H. Lee, “Beauty Services Satisfaction and Revisit Purpose following Customer’s Personality Types - In Center of DISC Behavior Type-”, Master’s Thesis, SeoKyung University, Seoul, 2012.
- [33] A. Bandura, “Self-efficacy mechanism in human agency”, *American Psychologist*, Vol.37, No.2, pp.122-147, 1982.
- [34] Y. H. Park, “Influences of Working Environmental Factors of Care Providers on their Job Stress: Based on variables Self-Efficacy Level”, Doctoral Thesis, Daegu Haany University, Gyeongsan, 2010.
- [35] A. Bandura, “Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change”, *Psychological Review*, Vol.84, No.2, pp.191-215, 1977.
- [36] M. Sherer, J. E. Maddux, B. Mercandante, S. Prentice-Dunn, B. Jacobs and R. W. Rogers, “The self-efficacy scale: Construction and validation”, *Psychological Reports*, Vol.51, No.2, pp.663-671, 1982.
- [37] A. S. Jung, “A Study on the Relations Between a Health Promoting Behaviors and Self-efficacy in General Hospital nurse”, Master’s Thesis, Hanyang University, Seoul, 2007.
- [38] K. M. Connor, “Assessment of resilience in the aftermath of trauma”, *Journal of Clinical Psychiatry*, Vol.67, No.2, pp.46-49, 2006.
- [39] R. E. Ingram and D. D. Luxton, “Vulnerability-stress models.” *Development of Psychopathology: A Vulnerability-Stress Perspective*, pp.32-46, 2005.
- [40] K. M. Connor & J. R. T. Davidson, “Development of a new resilience scale: The connor-davidson resilience scale

- (CD-RISC)", *Depression and Anxiety*, Vol.18, No.2, pp.76-82, 2003.
- [41] H. S. Baek, "Reliability and Validity of the Korean Version of the Connor-Davidson Resilience Scale", Master's Thesis, *Korean Neuropsychiatric Association*, Vol.7, No.2, pp. 109-115, 2010.
- [42] M. Y. Lee, "Effects of workplace bullying, empathic ability, and resilience on job satisfaction among nurses in general hospitals", Master's Thesis, Kunsan National University, Gunsan, 2018.
- [43] E. H. Han and Y. M. Ha, "Relationships among Self-esteem, Social Support, Nursing Organizational Culture, Experience of Workplace Bullying, and Consequence of Workplace Bullying in Hospital Nurses", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol.22, No.3, pp.303-312, 2016.
- [44] S. M. Yu, "The Impact of Workplace Bullying and Organizational Socialization on Nursing Performance among Nurses", Master's Thesis, The Catholic University, Seoul, 2015.
- [45] H. K. Laschinger, A. L. Grau, J. Finegan and P. Wilk, "New graduate nurses'experiences of bullying and burnout in hospital settings", *Journal of Advanced Nursing*, Vol.66, No.12, pp.2732-3742, 2010.
- [46] N. Walrafen, M. K. Brewer, and C. Mulvenon, "Sadly Caught Up in the Moment: An Exploration of Horizontal Violence", *Nursing Economics*, Vol.30, No.1, pp.6-12, 2012.
- [47] H. Y. Kang, S. H. Kim and K. H. Han, "The Relationship among Workplace Bullying, Organizational Commitment and Turnover Intention of the Nurses Working in Public Medical Institutions", *Korean Clinical Nursing Research*, Vol.24, No.2, pp.178-187, 2018.
- [48] S. I. Bok, "The study on the Relationship among Workplace Bullying, Self-Efficacy, and Intention of Retention of Clinical Nurses", Master's Thesis, Sahmyook University, Seoul, 2015.
- [49] S. L. Johnson and R. E. Rea, "Workplace bullying: concerns for nurse leaders", *Journal of Nursing Administration*, Vol.39, No.2, pp.84-90, 2009.
- [50] Y. S. Im, J. H. Kim and H. J. Kwon, "Relationships among Bullying in Workplace, Burnout, and Emotional Intelligence of Korean Physician Assistant (PA) Nurses", *The Korea Contents Society*, Vol.16, No.2, pp.703-713, 2016.
- [51] S. H. Kim, "The effects of nursing practice environment and workplace bullying on nursing performance and turnover intention", Master's Thesis, Eulji University, Daejeon, 2015.
- [52] E. K. Roh, "The Influence of Job Stress, DiSC Behavioral Type and Organizational Social Capital on Job Satisfaction among Some Nurses", Doctoral Thesis, Chosun University, Gwangju, 2011.
- [53] E. Y. Ku, "Impacts of DISC Behavioral patterns and Safety Control of Clinical Nurses on Patient Safety Nursing Activities", Master's Thesis, Kosin University, Busan, 2018.
- [54] M. J. Jo and M. H. Sung, "Impact of Role Conflict, Self-efficacy, and Resilience on Nursing Task Performance of Emergency Department Nurses", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.27, No.1, pp.59-66, 2018.
- [55] Y. K. Kong, "Clinic Nurse's Job Stress, Self Efficacy and Job Satisfaction", Master's Thesis, Nambu University, Gwangju, 2015.
- [56] A. Bandura, "Social foundations of thought and action: A social cognitive theory" Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc., 1986
- [57] S. J. Shin, "(The) Effect of teaching strategy to increase student success rate on student's self-efficacy in game based learning", Master's Thesis, *Korea National University of Education*, Cheongju, 2007.
- [58] M. H. Hwang, "A research on aspects of early adulthood women's lifelong education participation accordi to their awareness on developmental tasks : Focused on learners in lifelong education institution attached to company", Master's Thesis, Korea National Open University, Seoul, 2015.
- [59] M. J. Kim and Y. H. Kwon, "The Effects of Clinical Nurses' Resilience and Social Problem-Solving Ability on Burnout", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.16, No.2, pp.1284-1291, 2015.
- [60] M. S. Kim, "Relations between Resilience and Nursing competences of ER nurses", Master's Thesis, Ajou University, Suwon, 2016.
- [61] M. K. Kim, "Influence of stress coping ability, resilience on nursing performance", Master's Thesis, Seoul University, Seoul, 2017.
- [62] K. S. Kim, "The Relationships among Health Promoting Lifestyle, Physical Symptoms and Job Stress According to Workplace Bullying on New nurses in General Hospital", Master's Thesis, Korea National Open University, Seoul, 2018.

- [63] Y. H. Yom, I. S. Yang and J. H. Han, "Effects of Workplace Bullying, Job Stress, Self-esteem, and Burnout on the Intention of University Hospital Nurses to Keep Nursing Job", *Journal of Korean academy of nursing administration*, Vol.23, No.3, pp.259-269, 2017.
- [64] J. W. Kong, "Influence of job stress, team cohesion and organizational justice on workplace bullying in the clinical nurses", Master's Thesis, Dong-eui University, Busan, 2017.
- [65] E. M. Bang, "The Relations among Kindergarten teacher's DISC Behavioral Patterns, Teacher Efficacy and Occupational Stress", Master's Thesis, Dongguk University, Seoul, 2015.
- [66] J. H. Kang, "Study on the DISC pattern of constituent and the influence of revolutionary leadership that affects to job stress", Master's Thesis, Kyunghee University, Seoul, 2007.
- [67] E. Read and H. K. Laschinger, "Correlates of new graduate nurse's experiences of workplace mistreatment", *The Journal of Nursing Administration*, Vol.43, No.4, pp.221-228, 2013.
- [68] E. A. Jo and J. Y. Kang, "Influence of Workplace Bullying and Resilience on Organizational Socialization in New Graduate Nurses", *The Journal of Muscle and Joint Health*, Vol.22, No.2, pp.78-86, 2015.
- [69] G. S. Lee, "Relationships among Job Stress, Resilience and Self-Efficacy in Nurses", Master's Thesis, Konyang University, Nonsan, 2018.

조 애 영(Aeyoung Cho)

[정회원]



- 2004년 2월 : 경원전문대학교 (간호학 학사)
- 2019년 2월 : 성신여자대학교 대학원 노인전문과정 (간호학 석사)
- 2004년 5월 ~ 2017년 6월 : 국립중앙의료원 일반병동
- 2017년 7월 ~ 현재 : 국립중앙의료원 간호간병서비스병동 책임간호사

<관심분야>

성인간호, 노인간호