

병원간호사의 직장 내 괴롭힘, 소진 및 이직의도에 관한 연구

연영란*

¹강원대학교 간호학과

A Research of Workplace Bullying and Burnout on Turnover Intention in Hospital Nurses

Young-Ran Yeun^{1*}

¹Department of Nursing , Kangwon National University

요약 본 연구는 의료기관에 종사하는 간호사의 직장 내 괴롭힘 및 소진이 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위해 시도되었다. 연구대상은 4개의 종합병원에서 근무하는 간호사 270명이며, 자료분석은 SPSS/PC 18.0을 이용하여 기술통계, Pearson's correlation, 단계적 다중회귀분석으로 분석하였다. 직장 내 괴롭힘($r=.35, p=.000$) 및 소진($r=.64, p=.000$)은 이직의도와 정적 상관관계가 있었으며, 이직의도에 영향을 미치는 변인으로는 직장 내 괴롭힘 하부요인 중 인간관계 관련 괴롭힘과 업무 관련 괴롭힘이며, 소진의 하부요인 중 정서적 탈진과 비인격화로 조사되었다. 본 연구의 결과는 간호사들의 이직의도를 감소시키기 위한 프로그램 개발에 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

Abstract This study was done to identify the relation among workplace bullying, burnout and turnover intention among nurses. The participants were 270 nurses from four general hospitals. Data were analyzed using descriptive statistics, pearson's correlation analysis, and stepwise multiple regression with the SPSS/PC 18.0 program. Workplace bullying ($r=.35, p=.000$) and burnout ($r=.64, p=.000$) had positive correlation with turnover intention. The predictors of turnover intention were person-related workplace bullying, work-related workplace bullying, emotional exhaustion and depersonalization. The results of the study could be used to develop a program for reducing nurses' turnover intention.

Keywords : Burnout, Turnover intention, Workplace bullying

1. 서론

집단 괴롭힘은 아동과 청소년들 사이의 심각한 사회 문제로 주로 아동학과 심리학을 중심으로 많은 연구가 이루어지고 있다. 그러나 이러한 괴롭힘 현상은 성인사회로도 확산되어 외국에서는 직장 내 괴롭힘을 이직의 주요 요인으로 주목하고 있다. 직장 내 괴롭힘은 한 개인이 한 명 이상의 다른 사람에 의해 수개월의 기간 동안 타인의 도움을 거의 받지 못하는 상황에서 반복적으로 공격받는 사회적 현상이다[1]. 수직적인 폭력으로도 일

컬어지는 직장 내 괴롭힘은 협박, 비난, 비하, 경시, 무시, 괴롭힘, 공격적 행동 등으로 나타난다. 또한 직장 내 괴롭힘은 조직생활에서 따돌리거나 업무를 수행하는데 있어서 방해하는 것으로도 나타난다[2]. 미국에서 303명의 간호사를 대상으로 진행된 연구는 70% 이상의 간호사가 직장 내 괴롭힘을 경험하였고, 그 중 절반 정도가 이직을 원한다고 보고하였다[3]. 캐나다에서 시행된 연구는 33%의 간호사가 직장 내 괴롭힘 경험하였다고 보고하였다[4]. 괴롭힘을 당한 간호사는 스트레스, 피곤, 고혈압 등의 신체적 영향뿐만 아니라 정서적 소진, 우울,

본 논문은 2014년도 강원대학교 학술연구조성비로 연구하였음(관리번호-220140140).

*Corresponding Author : Young-Ran Yeun(Kangwon National Univ.)

Tel: +82-33-540-3364 email: yeunyr@kangwon.ac.kr

Received August 18, 2015

Revised September 7, 2015

Accepted December 4, 2015

Published December 31, 2015

자살사고 증가, 자아존중감 저하 등의 정신적인 영향 및 직무만족과 조직몰입 저하, 결근률과 이직률의 증가 등 조직적 영향을 일으켜 간호의 질을 저하시킨다[5].

이직률을 높이는 또 다른 조직적 요인인 소진은 직무 스트레스와 관련된 지속적이고 반복적인 정서적 압박의 결과로서 발생하며, 무력감, 절망감, 부정적 자아 개념 및 자기 직업과 타인에 대한 강한 부정적인 태도를 가져 온다[6]. 소진은 초기에는 정신적·신체적으로 허약한 건강상태를 일으키지만 지속될 경우 타인에 대한 냉소주의와 비효율감 같은 정서적 탈진을 가져와 이직을 유발하는 중요한 매개체이다[7]. 간호사들이 소진상태에 빠지게 되면 의욕상실과 간호 대상자에 대한 무관심으로 환자 간호의 질과 간호직에 대한 만족도가 저하된다[8].

숙련된 간호사의 지속적인 부족현상은 많은 선진국에서 병원관리자들에게 중요한 문제이다. 간호사의 부족현상을 해결할 수 있는 방안은 고객들에게 직·간접적인 의료서비스를 제공하며 심한 스트레스를 경험하는 간호사들의 조직에 대한 태도와 관련이 있다. 국외에서는 간호사들이 경험하는 정신적 압력과 직장 내 괴롭힘이 높은 소진을 유발한다고 보고하는 등 이직의 조직적 요인에 대한 다양한 연구를 진행하고 있다[9, 10]. 그러나 국내에서는 직장 내 약자 괴롭힘과 부정적 감정성향을 중심으로 한 소진에 관한 연구[11]와 직장 내 괴롭힘, 소진, 조직몰입, 이직의도 및 간호생산성에 관한 연구 등 소수의 연구 [12] 등이 시행되어 좀 더 활발한 연구가 필요한 실정이다.

이에 본 연구에서는 다양한 병원체계 내에서 근무하는 간호사를 대상으로 직장 내 괴롭힘과 소진에 대한 양상을 파악하고, 직장 내 괴롭힘과 소진이 이직의도에 미치는 영향을 조사함으로써 간호사의 이직의도를 감소시키기 위한 프로그램 개발의 기로자표를 마련하고자 한다.

2. 본론

2.1 연구설계

본 연구는 병원간호사의 직장 내 괴롭힘과 소진에 대한 양상을 파악하고, 직장 내 괴롭힘과 소진이 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상 및 수집방법

본 연구대상은 경기도와 강원도에 위치한 4개의 종합병원에서 6개월 이상의 임상경력을 가지고 연구에 참여하기를 동의한 간호사들이다. 먼저 간호부서장에게 연구 목적과 내용을 설명하여 사전허락을 받고, 병원에 근무 중인 간호사 중 본 연구에 참여할 것을 동의한 간호사를 대상으로 구조화된 설문지를 이용하여 이루어졌다. 연구 참여 대상자에게 설문지는 무기명으로 처리되어 연구목적으로만 이용되며 참여를 철회하고 싶은 경우 언제든지 가능하고 그에 따른 불이익이 없음을 설명하였다. 조사 시 설문지와 봉투를 함께 배포하여 간호사들이 설문 작성을 완료한 즉시 봉투에 넣어 제출하도록 하였다. 표본 수는 G*power3.0 프로그램을 이용하여 산출하였다. 분석하고자 하는 8개의 변수에 대한 다중회귀분석에서 유의수준 .05, medium effect size .15, 검정력을 95%로 계산하였을 때 표본 수는 160명이 산출되었다. 본 연구에서는 탈락률과 회수률을 고려하여 설문지 300부를 배부하였으며, 그 중 응답이 적절하지 않은 설문지 11부를 제외하고 최종적으로 270부가 분석되었다.

2.3 연구도구

2.3.1 직장 내 괴롭힘

병원간호사의 직장 내 괴롭힘을 측정하기 위하여 Einarsen Hoel과 Notelaers[13]이 개발하고 Nam 등[14]이 신뢰도와 타당도를 검증한 도구를 사용하였다. 이 도구는 지난 6개월간 직장 내에서 괴롭힘으로 인식될 수 있는 부정적인 행동에 대한 22문항의 5점 척도로, 인간관계 관련 직장 괴롭힘 12문항, 위협 관련 괴롭힘 5문항, 업무 관련 괴롭힘 5각 문항으로 구성되어 있다. 괴롭힘에 대해 빈도에 따라 ‘6개월 동안 전혀 없음’은 1점, ‘한 달에 한번 미만’은 2점, ‘한 달에 한 번 정도’는 3점, ‘한 주에 한 번 정도’는 4점, ‘거의 매일’은 5점을 주었다. 측정 가능한 점수 범위는 최저 22점에서 최고 110점으로, 점수가 높을수록 부정적인 행동을 더 많이 경험한 것을 의미한다. 도구의 Cronbach's α 는 개발 당시 .90이었으며, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .91이었다.

2.3.2 소진

간호사의 소진을 측정하기 위하여 Maslach와 Jackson[15]이 개발하고 Jung[16]이 수정·보완한 Maslach Burnout Inventory (MBI) 도구를 사용하였다. MBI는 총 21문항

5점 척도로, 정서적 탈진에 관한 9문항, 비인격화에 대한 4문항, 개인적 성취에 대한 8문항으로 구성되어 있다. 응답자의 생각과 일치하는 정도에 따라 ‘전혀 그렇지 않다’는 1점, ‘매우 그렇다’는 5점을 주었으며, 측정 측정 가능한 점수 범위는 최저 21점에서 최고 105점으로 점수가 높을수록 소진정도가 높은 것을 의미한다. 도구의 Cronbach's α 는 개발 당시 .76이었으며, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .87이었다.

2.3.3 이직의도

이직의도를 측정하기 위하여 Lawer[17]이 개발하고 Park[18]이 수정한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 4 문항의 5점 척도로 응답자의 생각과 일치하는 정도에 따라 ‘전혀 그렇지 않다’는 1점, ‘매우 그렇다’는 5점을 주었으며, 측정 가능한 점수 범위는 최저 4점에서 최고 20점으로 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다. 도구의 Cronbach's α 는 개발 당시 .84이었으며, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .89이었다.

2.4 자료분석

수집된 자료는 SPSS 18.0 통계프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성, 직장 내 괴롭힘, 소진 및 이직의도에 대한 정도는 기술통계로 분석하였다. 대상자의 직장 내 괴롭힘, 소진 및 이직의도 간의 상관관계는 Pearson's correlation로 분석하였으며, 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 단계적 다중회귀분석을 실시하였다.

3. 결론

3.1 대상자의 일반적 특징

일반적 특성으로는 나이, 결혼상태, 종교, 최종학력, 직위, 현 병원 경력을 조사하였다. 연령은 20대가 59.3%로 가장 많았고, 결혼상태는 미혼이 74.4%로 많았다. 종교를 가지고 있는 사람들이 62.3%로 조사되었고, 최종학력은 전문대졸이 69.6%로 가장 많았다. 직위는 일반간호사가 85.9%로 조사되었고, 현 병원 경력은 1년 미만이 27.0%로 조사되었다 Table 1.

Table 1. General Characteristics of participants (N=270)

Variables	Category	N(%)
Age(year)	20-29	160(59.3)
	30-39	66(24.4)
	40-49	33(12.2)
	≥50	11(4.1)
Marital status	Single	201(74.4)
	Married	68(25.2)
Religion	Yes	169(62.6)
	No	100(37.0)
Education level	College	188(69.6)
	University	72(26.7)
	≥Master	10(3.7)
Position	Staff nurse	232(85.9)
	Charge nurse	28(10.4)
	≥Head nurse	10(3.7)
Career of work (year)	<1	73(27.0)
	1-<3	62(23.0)
	3-<5	56(20.7)
	5-<10	40(14.8)
	≥10	39(14.4)

3.2 직장 내 괴롭힘, 소진 및 이직의도 정도

대상자의 직장 내 괴롭힘 평균은 39.1±15.11점, 소진의 평균은 62.2±13.38점, 이직의도의 평균은 14.7±4.21점으로 나타났다 Table 2.

Table 2. Mean of Workplace Bullying, Burnout, and Turnover Intention (N=270)

Variable	M±SD	Min	Max
Workplace bullying	39.1±15.11	22	101
Person-related	21.2±9.33	12	60
Intimidation-related	7.0±3.13	5	22
Work-related	10.8±4.15	5	25
Burnout	62.2±13.38	21	105
Emotional exhaustion	29.7±8.47	9	45
Depersonalization	10.7±3.64	4	20
Turnover intention	21.7±4.66	8	40

3.3 직장 내 괴롭힘, 소진 및 이직의도 간의 상관관계

직장 내 괴롭힘과 소진은 정적 상관관계($r=.55, p=.000$)가 있었으며, 직장 내 괴롭힘($r=.35, p=.000$)과 소진($r=.64, p=.000$)은 모두 이직의도와 정적 상관관계가 있었다 Table 3.

3.4 이직의도에 영향을 미치는 요인

조사대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위하여 직장 내 괴롭힘 및 소진의 하부요인을 독립변수로, 이직의도를 종속변수로 하여 단계별 다중회귀분

Table 3. Correlations among Variables (N=270)

Variables	Workplace bullying				Burnout				Turnover intention
	Total	P-WPB	I-WPB	W-WPB	total	EE	D	LPA	r(p)
	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	
WPB	1	.97(.000)	.82(.000)	.84(.000)	.55(.000)	.52(.000)	.54(.000)	.21(.000)	.35(.000)
P-WPB		1	.73(.000)	.72(.000)	.53(.000)	.48(.000)	.52(.000)	.23(.000)	.30(.000)
I-WPB			1	.57(.000)	.53(.000)	.32(.000)	.35(.000)	.14(.016)	.24(.000)
W-WPB				1	.57(.000)	.59(.000)	.52(.000)	.15(.012)	.43(.000)
Burnout					1	.91(.000)	.82(.000)	.56(.000)	.64(.000)
EE						1	.72(.000)	.23(.000)	.64(.000)
D							1	.25(.000)	.59(.000)
LPA								1	.20(.001)
TI									1

WPB=Workplace bullying, P-WPB=Person-related workplace bullying, I-WPB=Intimidation-related workplace bullying, W-WPB=Work-related workplace bullying, EE=Emotional exhaustion, D=Depersonalization, LPA=Low personal achievement, TI=Turnover intention

Table 4. Influencing Factors on Turnover Intention (N=270)

Variables	B	SE	β	t	Adj. R ²	F	p
Constant	4.816	1.620		2.974	.463	17.59	.000
Person-related workplace bullying	.084	.039	.185	2.163			
Work-related workplace bullying	.150	.075	.147	2.008			
Emotional exhaustion	.198	.036	.398	5.562			
Depersonalization	.284	.082	.246	3.456			

석을 실시하였다. 그 결과 이직의도에 영향을 미치는 요인은 직장 내 괴롭힘 하부영역 중 인간관계 관련 괴롭힘, 업무 관련 괴롭힘과 소진의 하부영역 중 정서적 탈진과 비인격화이었으며, 이들의 설명력은 46.3%이었다 Table 4.

4. 고찰

본 연구는 임상간호사를 대상으로 직장 내 괴롭힘, 소진 및 이직의도 간의 관계를 확인하고 이직의도에 영향을 미치는 변인을 규명함으로써 간호사의 이직률을 낮추기 위한 프로그램을 개발하는데 기초자료를 제공하고자 실시하였다.

본 연구의 직장 내 괴롭힘 정도는 범위 22-101점에서 평균 39.1±15.11점으로 중간점수보다 낮았으며, 이는 수도권 대학의 대학원과정에 재학 중인 간호사를 대상으로 한 연구[19] 결과와 유사한 결과이다. 하위영역별로는 인간관계 관련 괴롭힘이 가장 높았으며, 그 다음이 업무 관련 괴롭힘, 위협관련 괴롭힘 순으로 나타났다. 임상경력 3년 이하의 미국 임상간호사를 대상으로 한 선행연구에서는 업무 관련 괴롭힘과 인간관계 관련 괴롭힘이 우세하여 본 연구결과와 약간의 차이를 보였다[20]. 이는 우리나라와 같은 동양문화에서는 조직원들과의 인간관계로 인한 스트레스에 예민한 반면, 미국과 같은 서양문

화에서는 업무수행과 관련한 스트레스에 더 예민한 것에서 기인한 것으로 생각된다. 이직의도와외 상관관계는 모든 하위영역에서 통계적으로 높은 정적 상관관계를 나타내었으며, 특히 업무 관련 괴롭힘이 가장 높은 상관관계를 나타내었다. 이는 덴마크에서 의료기관 근로자를 대상으로 실시한 연구와 유사한 결과이다[21]. 단계별 다중회귀분석을 실시한 결과, 이직의도에 영향을 미치는 변인은 직장 내 괴롭힘 하부영역 중 인간관계 관련 괴롭힘과 업무 관련 괴롭힘으로 나타났다. 선행연구에서도 모욕적인 감독, 정서적 무례 같은 직장 내 괴롭힘이 이직의도에 영향을 미치는 변인이라고 하였다[21]. 병원에서 근무하는 간호사들은 인간관계 관련 괴롭힘을 많이 경험하지만, 과도한 업무량, 무시 또는 배제, 일부러 정보를 누락하는 등 업무와 관련된 괴롭힘을 경험하는 경우 이직의도가 더 높아지는 것으로 사료된다.

직장 내 괴롭힘은 힘의 불균형으로 인해 발생하므로 가해자보다 주로 낮은 지위에 있는 간호사가 피해자가 될 수 있다. 이들은 직장 내 괴롭힘에 대해 적극적인 방법으로 대처하기 보다는 참거나 회피하는 형식으로 대응하기 때문에 지속적으로 갈등상황에 노출되기 쉽고 결국은 직장을 이직하게 된다. 그러므로 병원관리자들은 직장 내 괴롭힘에 대한 올바른 인식과 이해를 돕는 교육은 물론 비폭력 대화법, 리더쉽 프로그램, 의사소통 프로그램 등을 통해 직장 내 괴롭힘에 대한 조직 내 인식변화

를 형성하는 것이 필요할 것으로 사료된다. 또한 직장 내 괴롭힘이 일어나는 직종별 특징을 연구한 Notelaers, De Witteb와 Einarsenc[22]는 관리되기 어려운 업무 부하, 수직적인 보고체계, 불명확한 직무 등으로 인한 스트레스가 직장 내 괴롭힘을 유발한다고 보고하였다. 그러므로 병원 행정가들과 간호관리자들은 과도한 업무가 발생하였을 때 보조인력을 제공함으로써 병원 근무환경을 신체적·정신적으로 안전한 근무지가 되도록 하는 전략을 개발하여야 할 것이다. Walrath, Dang와 Nyberg [23]는 선임간호사에 의해 제공되는 교육의 부족이 임상경험과 실무능력이 부족한 신규간호사의 근무스트레스를 가중시킬 수 있으며, 이것이 직장 내 괴롭힘의 또 다른 원인이 될 수 있다고 보고하였다. 신규간호사들에 대한 신뢰심을 약화시킬 수 있는 반복적인 업무오류를 방지하기 위하여 직무오리엔테이션 기간을 충분히 갖는 것도 직장 내 괴롭힘을 낮출 수 있는 방법이라 하겠다.

소진의 정도는 범위 21-105점에서 평균 62.2±13.38점으로 중간점수 이상으로 조사되었다. 이는 종합병원 간호사를 대상으로 한 국내 선행연구와 유사한 연구결과이나[11], 호주 간호사들을 대상으로 한 연구결과[24]보다는 높은 점수이다. 하위 영역별로는 정서적 탈진이 가장 우세하게 나타났으며, 낮은 개인적 성취, 비인격화 순으로 조사되었다. 이직의도와와의 상관관계는 모든 하위영역에서 통계적으로 유의한 상관관계를 보였으며, 특히 정서적 탈진이 가장 높은 상관관계를 나타내었다. 단계별 다중회귀분석을 실시한 결과, 이직의도에 영향을 미치는 변인은 소진의 하부영역 중 정서적 탈진과 비인격화로 나타났다.

선행연구에 의하면 이직은 정서적 탈진, 가치관의 갈등, 불공정함 등의 결과로 나타난 정신적 냉소주의에 의해 영향을 받는다. 또한 과도한 업무요구와 사회적 지지 부족은 간호사의 정신적·정서적 건강을 악화시킬 수 있으며, 그 결과 발생한 스트레스와 소진은 이직의도를 증가시킨다[25, 26]. 조직 내에서 다양한 분야의 직군들과 유기적으로 직무를 수행하면서 간호사는 동질성 속에서 동료애를 기대하게 된다[19]. 그러나 직장 내 괴롭힘으로 인해 결여된 사회적 지지가 정서적 소진에 영향을 미치고 이것이 이직의도와와의 관계에 영향을 미쳤을 것으로 생각된다. 따라서 향후 직장 내 괴롭힘, 소진 및 이직의도에 관한 가설적 모형을 설정하여 그 영향을 검증하는 연구가 필요하리라 사료된다.

Fritz, Yankelevich, Zarubin과 Barger[27]는 행복, 건강 그리고 생산성에 대한 심리적 분리의 역할에 관한 연구에서 근로자가 휴일 동안 심리적 분리를 경험한 후 근무지로 복귀하였을 때 긍정적인 정서를 지속할 수 있지만, 반대로 심리적 분리를 잘 하지 못하고 업무로 복귀하였을 때 높은 소진을 보이게 된다고 보고하였다. 즉 근로자가 직무스트레스로부터의 회복을 최대화하기 위해서는 단순히 직무에서 신체적으로 벗어나는 것으로는 부족하며 정신적으로도 일과 관련된 생각과 걱정으로부터 벗어나는 심리적 분리가 동반되어야 한다는 것이다[28]. 그러므로 조직관리자들은 간호사들의 소진을 예방하기 위하여 매 근무시간이 마치는 시간에 심리적으로도 끝맺음을 하는 교육과 훈련프로그램을 제공하는 것이 필요하리라 생각된다. 이런 훈련과 교육은 간호사들의 정신적 회복을 활성화함으로써 직무스트레스와 소진을 줄이고 나아가 이직의도에도 영향을 미치리라 사료된다.

이상과 같은 결과를 통하여 간호사의 이직의도는 직장 내 괴롭힘 및 소진과 밀접한 관계가 있으며, 이직의도에 영향을 미치는 변인은 직장 내 괴롭힘 하부요인 중 인간관계 관련 괴롭힘과 업무 관련 괴롭힘이며, 소진의 하부요인 중 정서적 탈진과 비인격화라는 것이 조사되었다. 따라서 간호사의 직장 내 괴롭힘을 관리하고, 소진을 예방 및 감소시키기 위한 통합프로그램이 체계적으로 적용되어야 할 것이다. 본 연구의 제한점은 경기도와 강원도에 위치한 4개의 종합병원을 대상으로 하였기 때문에 그 결과를 일반화하여 적용하기에는 어려움이 있을 것으로 생각된다. 그러므로 추후 좀 더 많은 지역의 간호사를 대상으로 연구가 이루어져야 할 것이다. 본 연구 결과를 기초로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 직장 내 괴롭힘과 소진이 이직의도에 미치는 영향에 대한 모형을 구축하는 연구가 이루어져야 할 것이다.

둘째, 소진과 심리적 분리가 이직에 미치는 영향에 대한 심도 있는 연구가 필요하다.

References

- [1] H. Leymann, "The content and development of mobbing at work". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 33, pp.165-184, 1996.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/13594329608414853>
- [2] S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, C. Cooper, "The concept

- of bullying at work: the european tradition. In bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives in research and practice", London: Taylor & Francis, pp3-30, 2003.
- [3] J. Vessey, R. Demarco, D. Gaffney, W. Budin, "Bullying of staff registered nurses in the workplace: a preliminary study for developing personal and organizational strategies for the transformation of hostile to healthy workplace environments", *Journal of Professional Nursing*, 25(5), pp.299-306, 2009.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.profnurs.2009.01.022>
- [4] H. Laschinger, A. Grau, J. Finegan, P. Wilk, "New graduate nurses' experiences of bullying and burnout in hospital settings", *Journal of Advanced Nursing*, 66(12), pp.2732-2742, 2010.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05420.x>
- [5] J. MacIntosh, J. Wuest, M. Gray, M. Cronkhite, "Workplace bullying in health care affects the meaning of work", *Qualitative Health Research*, 20(8), pp.1128-1141, 2010.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/1049732310369804>
- [6] C. Maslach, S. E. Jackson, "The measurement of experienced burn-out", *Journal of Occupational Behaviour*, 2, pp.99-113, 1981.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030020205>
- [7] S. Michie, S. Williams, "Reducing work related psychological ill health and sickness absence: a systematic literature review", *Occupational and Environmental Medicine*, 60(1), pp.3-9, 2003.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1136/oem.60.1.3>
- [8] E. G. Park, "Moderating Effects of Self-efficacy and Leadership between Antecedents and Burn-out and Mediating Effects of Burn-out on Nursing Performance", Inje University, Master's thesis, Seoul, 2011.
- [9] H. Imai, H. Nakao, M. Tsuchiya, Y. Kuroda, T. Katoh, "Burnout and work environments of public health nurses involved in mental health care", *Occupational and Environmental Medicine*, 61(9), pp.764-768, 2004.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1136/oem.2003.009134>
- [10] B. Allen, P. Holland, R. Reynolds, "The effect of bullying on burnout in nurses: the moderating role of psychological detachment", *Journal of Advanced Nursing*, 71(2), pp.381-391, 2015.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jan.12489>
- [11] J. Han, I. Yang, Y. Yeum, "An empirical study on burnout in clinical nurses: focused on bullying and negative affectivity", *Korean Academy of Nursing Administration*, 19(5), pp.578-588, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2013.19.5.578>
- [12] K. Park, S. Kim, C. Kim, "Hospital nurses' experience of bullying in the workplace and burnout, organizational commitment, turnover intention and nursing productivity", *Journal of Korean clinical nursing research*, 19(2), pp.169-180, 2013.
- [13] 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*, 23, pp.24-44, 2009.
- [14] 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*, 22, pp.129-139, 2010.
- [15] C. Maslach, S. E. Jackson, "The measurement of experienced burn-out", *Journal of Occupational Behaviour*, 2, pp.99-113, 1981.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030020205>
- [16] H. Y. Jung, "A study on relationship among violence experience, coping and burnout of emergency department nurses", Inje University, Master's thesis, Seoul, 2008.
- [17] E. E. Lawer, "Stisfaction and behavior", New York, McGrow Hill, 1983.
- [18] H. S. Park, "Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses", Yonsei University, Master's thesis, Seoul, 2002.
- [19] Y. Lee, M. Lee, K. Bernstein, "Effect of workplace bullying and job stress on turnover intention in hospital nurses", *Journal of Korean Academy of Psychiatric Mental Health Nursing*, 22(2), pp.77-87, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.12934/jkpmhn.2013.22.2.77>
- [20] P. Berry, G. Gillespie, D. Gates, J. Schafer, "Novice nurse productivity following workplace bullying", *Journal of nursing scholarship*, 44(1), pp.80-87, 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1547-5069.2011.01436.x>
- [21] A. Hogh, H. Hoel, I. Carneiro, "Bullying and employee turnover among healthcare workers: a three-wave prospective study", *Journal of Nursing Management*, 19(6), pp.742-751, 2011.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011>
- [22] G. Notelaersa, H. De Witteb, S. Einarsenc, "A job characteristics approach to explain workplace bullying", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(4), pp.487-504, 2010.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/13594320903007620>
- [23] J. Walrath, D. Dang, D. Nyberg, "Hospital RNs' experiences with disruptive behavior: a qualitative study", *Journal of Nursing Care Quality*, 25(2), pp.105-116, 2010.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1097/NCQ.0b013e3181c7b58e>
- [24] T. Kristensen, M. Borritz, E. Villadsen, K. Christensen, "The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout", *Work & Stress*, 19(3), pp.192-207, 2005.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/02678370500297720>
- [25] M. Flinkman, H. Leino-Kilpi, S. Salanterä, "Nurses' intention to leave the profession: integrative review", *Journal of Advanced Nursing*, 66(7), pp.1422-1434, 2010.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05322.x>
- [26] L. Hayes, L. O'Brien-Pallas, C. Duffield, J. Shamian, J. Buchan, F. Hughes, N. North, "Nurse turnover: a literature review - an update", *International Journal of Nursing Studies*, 49(7), pp.887-905, 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001>
- [27] C. Fritz, M. Yankelevich, A. Zarubin, P. Barger, "Happy, healthy, and productive: the role of detachment

from work during nonwork time”, *Journal of Applied Psychology*, 95(5), pp.977-983, 2010.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/a0019462>.

- [28] S. Sonnentag, U. Bayer, “Switching off mentally: predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time”, *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), pp.393-414, 2005.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.393>
-

연 영 란(Young-Ran Yeun)

[정회원]



- 2007년 10월 : AIIAS 국제대학원 보건학과 (보건학석사)
- 2012년 8월 : 가톨릭대학교 일반대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2014년 3월 ~ 현재 : 강원대학교 간호학과 교수

<관심분야>

정신간호학, 건강증진, 조직문화