

‘직장 내 괴롭힘 방지법’ 교육을 이수한 간호사의 직장 내 괴롭힘과 직무스트레스 관계에서 간호조직문화의 매개효과

박인희¹, 조은정^{2*}

¹신성대학교 간호학과 조교수, ²중앙대학교 일반대학원 간호학과 석사과정

The Mediating Effects in the Relationship among Workplace Bullying, Job Stress, and Nursing Organizational Culture after completing the course of ‘Workplace Bullying Prevention Law’

Inhee Park¹, Eunjeong Cho^{2*}

¹Associate Professor, Department of Nursing Science ShinSung University

²Department of Nursing Graduate School, Chung-Ang University

요약 본 연구는 직장 내 괴롭힘 방지법 교육 후 간호사의 간호조직문화, 직장 내 괴롭힘, 직무스트레스 정도 변화를 확인하고 간호사의 직장 내 괴롭힘과 직무스트레스에 영향을 미치는 과정에서 간호조직문화의 매개효과를 알아보고자 시도된 서술적 상관관계 연구이다. 대상자는 경기도에 소재한 대학병원 간호사 130명에게 설문조사를 실시하였고, 자료 분석은 SPSS 23.0 프로그램으로 분석하였다. 간호사의 간호조직문화는 평균 $2.99 \pm .74$ 이었으며, 직장 내 괴롭힘은 평균 $1.85 \pm .65$ 이었으며, 직무스트레스는 평균 $2.50 \pm .35$ 로 나타났다. 간호사의 간호조직문화는 직장 내 괴롭힘($r = -.45$, $p = .001$), 직무스트레스($r = -.61$, $p = .001$)와 부적 상관관계를 나타냈으며, 직장 내 괴롭힘은 직무스트레스($r = .42$, $p = .001$)와 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 매개효과를 확인하기 위하여 Sobel test를 실시하였고, 간호사의 직장 내 괴롭힘이 직무스트레스에 미치는 영향에서 간호조직문화는 .13의 부분 매개로 통계적으로 유의미하였다 ($sobel'z = -2.287$, $p < .05$). 따라서 직장 내 괴롭힘을 감소시키기 위해 관계지향적 간호조직문화와 혁신지향적 간호조직문화를 형성하는 것이 필요하고 직무스트레스를 감소시킬 수 있는 간호근무환경과 간호업무 간의 관련된 조직문화의 이해를 높이는 것이 중요하며 병원조직에서도 예방교육에 대한 제도적인 교육전략이 필요하겠다.

Abstract The aim of this study was to determine the mediating effects in the relationships among nursing organizational culture, workplace bullying, and job stress of nurses. For the descriptive correlational study design, data were collected using a structured questionnaire from nurses at university hospitals (N=130). Statistical analysis was performed on the collected data using SPSS 22.0 statistics program. The mean scores of nurses for nursing organizational culture, workplace bullying, and job stress were 2.99 ± 0.74 , 1.85 ± 0.65 , and 2.50 ± 0.35 , respectively. Nursing organizational culture of nurses had a negative correlation with both workplace bullying ($r = -.45$, $p = 0.001$) and job stress ($r = -.61$, $p = 0.001$), whereas workplace bullying showed a positive correlation with job stress ($r = .42$, $p = 0.001$). Sobel test was conducted to verify the mediating effects, and nursing organizational culture was statistically significant as a partial mediating effect of 0.13 ($sobel'z = -2.287$, $p < 0.05$) on the effect of workplace bullying of nurses on job stress. These results indicate that nursing organizational cultures need to be established to reduce workplace bullying. It is important to create a nursing work environment that can reduce job stress, a better understanding of the nursing organization cultures related to nursing tasks is crucial, and it is necessary to develop an institutional education strategy for prevention education in hospital organizations.

Keywords : Nurses, Workplace bullying, Nursing organizational culture, Job stress, Mediating effect

*Corresponding Author : Eunjeong Cho(Chung-Ang Univ.)

email: foryou0913@cau.ac.kr

Received January 31, 2020

Accepted May 8, 2020

Revised March 23, 2020

Published May 31, 2020

1. 서론

1.1 연구의 필요성

의료의 국제화, 의료기관의 대형화 등 의료 환경이 변화되고 의료시장 경쟁이 심화됨으로 인해 고객 만족의 의료서비스가 중시되고 있다. 간호사는 병원에서 인력비율이 가장 높은 직군이며, 의사와 더불어 환자 치료에 중추적인 역할을 하는 전문 인력으로 의료기관 조직문화와 환자 예후에 미치는 영향이 매우 크다[1]. 이들에게 질적, 양적인 간호서비스 측면이 강조되고 있으며[2] 임상간호 업무를 기본으로 환자와 보호자와의 응대에 대한 대인관계 의사소통, 서류업무, 의료 종사자들과의 상호의존 협조 등 포괄적인 요구에 직면하게 되어 다른 극도의 스트레스를 경험하게 하게 된다[2]. 간호사의 직무 스트레스 관련요인을 분석한 결과 의사소통체계에서 생기는 조직문화 스트레스와 업무에 대한 부담과 책임감으로부터 오는 직무요구 스트레스가 매우 높게 나타났고, 언어 및 신체폭력을 당한 경험이 있을수록 스트레스가 높은 것으로 보고하였다[3]. 과도한 직무 스트레스로 인하여 신체적, 정신적 질병을 유발할 수 있으며, 직무만족 저하와 이직 의도가 증가하여 간호단위에 영향을 줄 수 있다. 이로 인하여 간호의 질적 저하를 초래할 수 있으며, 조직의 부정적인 영향을 미치고[4,5] 동료간호사나 후배 간호사에게 적대감이나 괴롭힘으로 이어질 수 있다.

간호계의 '태움문화'가 공론화 되면서 직장 내 괴롭힘에 대한 사회의 관심이 지속되고 있다. 직장 내 괴롭힘은 두 사람의 단순한 갈등이 아닌 그 이상으로 개인, 조직의 요인 및 사회적 요인을 조사해야만 이해할 수 있는 복잡한 현상이며 업무와 관련하여 지속적으로 비난과 굴욕을 당하거나, 모욕적이고 위협적이며, 공격적인 행동이 반복적으로 은밀하게 행하는 것을 의미한다[6,7]. 간호사의 직장 내 괴롭힘은 의료기관의 타 직종에 비해 높게 나타났다[10], 동료 간호사, 간호 관리자, 기타 의료 및 행정 직원으로부터 괴롭힘, 왕따, 협박과 폭행 경험이 있음을 나타냈다.[8,9]. 직장 내 괴롭힘은 피해 간호사에게 육체적 정신적 손상을 주는 것 이외에도 업무상의 실수를 유발하게 하고[11] 그 결과 직무스트레스가 증가하고 이로 인해 간호의 질 저하로 환자 간호에 있어서도 부정적인 영향을 미치게 된다[12]. 간호의 질 향상과 업무 효율성에 직접적인 영향을 미치는 직장 내 괴롭힘은 더 이상의 희생자가 나오지 않기 위해 괴롭힘 방지에 대한 방안 모색이 필요하다. 이에 정부는 2019년 7월 16일부터 '직장 내 괴롭힘 금지법'을 법률에 정의하고 신체적 정신적

고통을 주는 행위를 하지 못하도록 하였으며, 사업장 상황에 맞게 직장 내 괴롭힘 예방 및 발생 시 조치에 관한 취업규칙 반영이 의무화 되었다[13]. 고용노동부는 '직장 내 괴롭힘 방지법' 예방교육을 1년에 1회 실시 하도록 하였으며, 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방 대응 가이드」를 제시하였다[13]. 의무교육 시행 방침이 내려오면서 각 병원에서는 간호사를 대상으로 '직장 내 괴롭힘 방지법' 예방 교육을 실시하고 있다. 이상적인 예방 교육이 실효를 거두기 위해서는 간호사들의 '직장 내 괴롭힘 방지법' 예방 교육에 대한 올바른 이해와 이에 따른 간호사 개인과 적극적으로 긍정적인 태도를 갖춘 간호조직이 필요하다. 직장 내 괴롭힘은 조직문화, 조직체계 등 밀접한 관계를 갖고 있어[14] 무엇보다도 안전한 근무환경과 조직문화를 형성하는 것이 필요하다.

간호조직문화는 조직 내 간호사들이 공유하는 가치와 신념, 행동방식으로 조직 내 구성원들의 생각과 행동에 영향을 주는 요인으로[15], 관련요인을 분석한 결과 동료 관계가 친밀하고 존중과 신뢰가 형성된 관계지향문화의 특성이 강한 간호조직 일수록 직장 내 괴롭힘이 낮은 수준으로 나타났으며[16], 인간관계의 갈등이 빈번하고 개인주의적이며 업무지향적 문화의 특성이 강한 간호조직 일수록 직장 내 괴롭힘을 경험하는 수준으로 나타났다[17]. 따라서 간호조직문화와 직장 내 괴롭힘이 관련되어 있음을 추론 할 수 있다.

간호사의 직장 내 괴롭힘에 대한 선행연구는 주로 직장 내 괴롭힘의 영향요인에 대한 것으로 직무스트레스, 조직문화환경, 이직의도, 역할갈등, 자기효능감 등 [8,9,18,19]으로 보고되었으며 이들과의 상관관계를 살펴본 연구가 주를 이루고 있으나 '직장 내 괴롭힘 방지법' 예방 교육이 이루어진 후 영향요인 간의 관계에 대한 연구는 미흡하다.

이에 본 연구는 간호사를 대상으로 직장 내 괴롭힘 방지법 예방 교육 이후의 직장 내 괴롭힘을 파악하고, 간호조직문화, 직장 내 괴롭힘, 직무 스트레스의 관계를 규명하여 이를 토대로 간호사의 직장 내 괴롭힘을 예방 및 중재 전략의 기초 자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구목적

본 연구는 '직장 내 괴롭힘 방지법' 예방 교육을 이수한 간호사의 직장 내 괴롭힘이 직무스트레스에 미치는 영향에 대하여 간호조직문화의 매개효과를 검증하고자 함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 직장 내 괴롭힘 방지법 예방교육을 이수 후 직장

내 괴롭힘 경험 유무에 따른 간호조직문화, 직장 내 괴롭힘, 직무스트레스 정도를 비교한다.

둘째, 직장 내 괴롭힘 방지법 예방교육을 이수한 간호사의 간호조직문화, 직장 내 괴롭힘, 직무스트레스 간의 상관관계를 분석한다.

셋째, 직장 내 괴롭힘 방지법 예방교육을 이수한 간호사의 대상자의 직장 내 괴롭힘과 직무스트레스에 영향을 미치는 과정에서 간호조직문화의 매개효과를 분석한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 ‘직장 내 괴롭힘 방지법’ 예방 교육을 이수한 간호사의 직장 내 괴롭힘과 직무 스트레스와의 관계에서 간호조직문화의 매개효과를 확인하기 위하여 수행된 서술적 상관관계 연구이다.

2.2 연구대상

본 연구는 편의표집을 통하여 경기 소재의 3개 상급종합병원에서 근무하는 간호사로 ‘직장 내 괴롭힘 방지법’ 예방 교육을 이수한 간호사이며, 직장 내 괴롭힘의 연구 도구 기준이 지난 6개월간의 경험[23]이므로 6개월 이상의 임상경력을 가진 간호사를 연구 대상으로 하였다. 대상자 제외기준은 관리자적인 성격이 강한 책임간호사, 수간호사는 직장 내 괴롭힘 경험 가능성이 적어서 제외하였다[20]. G-power 3.1 프로그램을 이용하여 상관관계 분석에 필요한 표본수를 유의수준 .05, 중간 수준의 효과 크기 .30, 검정력 .95로 요구되는 최소 표본크기는 111명이었다. 충도 포기율 20%를 감안하여 총 131명을 대상으로 자료수집 하였으며, 이 중 자료가 불충분한 1명을 제외한 130명이 최종 대상자로 선정되었다.

2.3 연구도구

2.3.1 간호조직문화

간호사의 간호조직문화를 측정하는 도구로 Kim 등[21]이 개발한 ‘간호조직문화 측정도구’는 병원 간호조직의 문화를 측정하기 위해 만들어졌으며, 이를 Han 등[22]이 수정 변환 도구를 사용하였다. 이 도구는 관계지향문화 5문항, 혁신지향문화 6문항으로 2개의 하위영역으로 총 11개 문항으로 구성되었다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서부터 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 Likert

척도로 측정하였다. 유형별 점수가 높을수록 그 유형의 문화를 강하게 인식하고 있음을 의미한다. Han 등[22]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 값은 .83이었고, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α 값은 .90이었다.

2.3.2 직장 내 괴롭힘(WPBN-TI)

간호사의 직장 내 괴롭힘을 측정하기 위한 도구로 Lee[23]가 개발한 간호사의 직장 내 괴롭힘 유형 차원 도구(Workplace Bullying in Nursing-Type Inventory, WPBN-TI)를 사용하였다. 이 도구는 언어적 공격 및 소외 10문항, 부적절한 업무부여 4문항, 신체적 위협 2문항으로 3개의 하위영역으로 총 16개 문항으로 구성되었다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서부터 ‘매우 그렇다’ 4점까지의 Likert 척도로 측정하였다. 점수가 높을수록 직장 내 괴롭힘의 정도가 높음을 의미한다. 도구의 개발 당시의 신뢰도 Cronbach's α 값은 .91이었고, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α 값은 .93이었다.

2.3.3 직무 스트레스

간호사의 직무 스트레스를 측정하기 위한 도구로 한국형 직무 스트레스 측정도구 단축형[24]을 사용하였다. 총 24문항으로 직무요구, 직무자율성 결여, 대인관계 갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화의 7개의 하위영역으로 구성되었다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서부터 ‘매우 그렇다’ 4점까지의 Likert 척도로 측정하였다. 점수가 높을수록 직무 스트레스가 높은 것을 의미한다. Chang 등[24]의 연구에서는 Cronbach's α 값은 .82이었고, 본 연구에서는 Cronbach's α 값은 .80이었다.

2.4 자료수집 방법 및 윤리적 고려사항

‘직장 내 괴롭힘 방지법’ 강의를 이수한지 5개월 지난 시점에서 자료를 수집하였다. 연구 참여 공고문을 통해 연구의 내용과 목적을 설명하고, 연구 참여를 희망하는 대상자가 직접 공고문에 명시된 URL에 접속하여 온라인을 통해 설문에 참여할 수 있도록 하였다. 연구 참여 중 응답을 거절하거나 도중에 철회하더라도 어떠한 불이익이 없음을 알리고 자발적으로 결정하도록 하였다.

2.5 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS/WIN 23.0 프로그램을 사용하여 분석하였다.

대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율로 분석, 간호조 직문화, 직장 내 괴롭힘, 직무스트레스는 평균과 표준편차를 사용, 직장 내 괴롭힘 경험 유무에 따른 변수의 차이는 t-test, ANOVA, Mann-Whitney U test 및 Kruskal Wallis H test, 사후 검정으로 Scheffé test를 하였다. 직장 내 괴롭힘 경험 유무에 따른 간호조직문화, 직장 내 괴롭힘, 직무스트레스 정도간의 관계는 피어슨 상관관계(Pearson's correlation coefficient)를 사용하였다. 대상자의 직장 내 괴롭힘과 직무스트레스에 영향을 미치는 과정에서 간호조직문화의 매개효과는 Baron과 Kenny[19]의 3단계 매개 회귀분석(three-step mediated regression analysis)을 이용하여 확인하고 Sobel test로 매개효과의 유의성을 검증하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자가 인지하는 간호조직문화, 직장 내 괴롭힘, 직무스트레스의 정도

본 연구 대상자의 간호조직문화, 직장 내 괴롭힘, 직무스트레스의 정도는 Table 1과 같다. 간호사의 간호조직문화는 평균 2.99±.74(5점 만점)이었으며, 하위영역에

있어서는 관계지향적 문화(3.00±.82)가 혁신지향적 문화(2.99±.73)보다 높았다. 간호사의 직장 내 괴롭힘은 평균 1.85±.65(4점 만점)이었으며, 간호사의 직무스트레스는 평균 2.50±.35(4점 만점)로 나타났다. 또한, 모든 변인의 왜도와 첨도의 절댓값이 왜도 3이하 첨도 10이하로 정규분포를 가정하는 것으로 확인되었다(Range 1~5).

Table 1. Degree of Nursing Organizational Culture, Workplace bullying, job stress in Nursing (N=130)

Variables	M±SD	SKEW	KURT
Organizational culture	2.99±.74	.245	-.164
Relation-oriented culture	3.00±.82	.226	-.425
Innovation-oriented culture	2.99±.73	.271	.083
Workplace bullying	1.85±.65	.710	.092
Verbal & non-verbal	2.09±.75	.200	-.866
Work related bullying	1.94±.66	.359	-.260
External threats	1.53±.74	1.290	.606
Job stress	2.50±.35	-.409	.978
Job demand	3.15±.63	-.447	-.022
Insufficient job control	2.42±.54	-.142	.824
Interpersonal conflict	2.14±.51	.369	1.193
Job insecurity	2.14±.87	.189	-1.066
Organizational injustice	2.76±.61	-.125	-.213
Lack of reward	2.65±.65	-.077	-.360
Occupational climate	2.28±.61	-.002	-.528

Table 2. Differences in Nursing Organization Culture, Workplace Bullying and job stress according General Characteristics of the Participants (N=130)

Characteristics	Categories	n(%)	Organizational culture		Workplace bullying		Job stress	
			M±SD	t/Z/F/x ² (p)	M±SD	t/Z/F/x ² (p)	M±SD	t/Z/F/x ² (p)
Age (year)	<25 ^a	19(14.62)	2.71±.65	2.901* (.038)	2.05±.69	4.292** (.006) c < b	2.60±.31	1.262 (.290)
	25~29 ^b	47(36.15)	2.86±.69		2.04±.62		2.54±.27	
	30~34 ^c	53(40.77)	3.19±.77		1.66±.63		2.45±.38	
	≥35 ^d	11(8.46)	3.10±.73		1.61±.51		2.42±.49	
Marital state	Single	94(72.31)	2.94±.77	-1.360 (.176)	1.96±.66	3.213** (.002)	2.54±.31	2.156* (.033)
	Married	36(27.69)	3.14±.63		1.57±.51		2.40±.41	
Education level completed	3-year diploma ^a	6(4.62)	2.67±.83	5.085** (.008) b < c	1.71±.67	1.605 (.205)	2.65±.47	.767 (.466)
	4-year bachelor ^b	84(64.61)	2.88±.73		1.93±.71		2.51±.37	
	≥Master's ^c	40(30.77)	3.29±.67		1.72±.49		2.47±.27	
Work unit	Medical unit ^a	33(25.38)	2.97±.81	3.613** (.004) e < b	1.87±.75	2.406* (.040)	2.50±.37	1.426 (.219)
	Surgery unit ^b	29(22.31)	3.31±.61		1.72±.56		2.45±.39	
	Intensive care unit ^c	10(7.69)	3.39±.56		1.46±.48		2.34±.12	
	Emergency room ^d	5(3.85)	3.19±.81		1.54±.60		2.35±.34	
	Operation room ^e	31(23.85)	2.64±.48		2.12±.62		2.61±.26	
	Others ^f	22(16.92)	2.88±.91		1.87±.60		2.53±.40	
Working experience (year)	<1 ^a	7(5.38)	3.11±.55	2.976* (.034) b < d	1.66±.68	4.099** (.008) d < b	2.42±.37	1.280 (.284)
	1~3 ^b	29(22.31)	2.67±.62		2.17±.65		2.60±.24	
	3~5 ^c	36(27.69)	2.97±.77		1.90±.72		2.51±.34	
	≥6 ^d	58(44.62)	3.16±.75		1.69±.54		2.46±.38	
workplace bullying experience	NO Bullying	98(75.38)	3.10±.71	2.881 (.005)	1.70±.57	-5.184 (.000)	1.70±.57	-3.514 (.001)
	Bullying	32(24.62)	2.68±.73		2.32±.64		2.44±.33	

a, b, c, d, e, f = Scheffé test, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

3.2 대상자의 일반적 특성에 따른 간호조직문화, 직장 내 괴롭힘, 직무스트레스

일반적 특성에 따라 직장 내 괴롭힘 경험, 직무스트레스와 간호조직문화와의 차이를 살펴보면 다음과 같다. 간호조직문화의 차이에서 연령($F=2.901$, $p<.05$)이 유의한 차이를 나타냈으나, 사후 검정에서는 집단 간의 차이가 없는 것으로 나타났다. 또한 최종 학력($F=5.085$, $p<.01$), 근무병동($F=3.613$, $p<.01$), 총 경력($F=2.976$, $p<.05$)에서 유의한 차이를 보였다. 그리고 사후 검정에서 석사과정 또는 졸업 중이 4년제 졸업보다 높았고, 외과계가 수술실보다 유의하게 높았으며, 6년 이상이 1~3년 이하보다 높은 것으로 나타났다.

직장 내 괴롭힘의 차이에서는 연령($F=4.292$, $p<.01$)과 총 경력($F=4.099$, $p<.01$)에서 유의한 차이가 있었으며, 사후 검정에서 25~30세 미만이 30~35세 미만보다 높았고, 1~3년 이하가 6년 이상보다 높은 것으로 나타났다. 또한 결혼유무($t=3.213$, $p<.01$)도 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 근무병동($F=2.406$, $p<.05$)에서도 유의한 차이가 있었으나 사후 검정에서는 모두 집단 간의 차이가 없는 것으로 나타났다.

직무스트레스의 차이에서는 결혼유무($t=2.156$, $p<.05$)에서만 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

‘직장 내 괴롭힘 방지법’ 예방 교육을 이수 후 직장 내 괴롭힘 경험 유무에 따라 간호조직문화, 직장 내 괴롭힘, 직무 스트레스에 정도를 확인한 결과 간호조직문화는 괴롭힘 경험이 있는 경우 $2.68 \pm .73$ 로 확인되었고, 괴롭힘이 없는 경우는 $3.10 \pm .71$ 으로 괴롭힘 경험이 없는 경우 간호조직문화가 높은 것으로 확인되었다($t=2.881$, $p<.01$). 직장 내 괴롭힘(WPBN-TI)은 괴롭힘의 경험이 있는 경우 WPBN-TI이 높은 것으로 확인되었다($t=-5.184$, $p<.001$).

직무스트레스는 괴롭힘 경험이 있는 경우 직무 스트레스가 높은 것으로 확인되었다($t=-3.514$, $p<.005$)[Table 2].

3.3 대상자의 간호조직문화, 직장내 괴롭힘, 직무스트레스 간의 상관관계

간호사의 간호조직문화는 직장내 괴롭힘($r=-.45$, $p=.001$), 직무스트레스($r=-.61$, $p=.001$)와 부적 상관관계를 나타냈으며, 직장 내 괴롭힘은 직무스트레스($r=.42$, $p=.001$)와 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다[Table 3].

Table 3. Correlation between Nursing Organization Culture, Workplace bullying, job stress in Nursing (N=130)

Variables	Organizational culture	Workplace bullying	Job stress
	$r(p)$	$r(p)$	$r(p)$
Organizational culture	1		
Workplace bullying	-.45(.000)	1	
Job stress	-.61(.000)	.42(.000)	1

3.4 대상자의 직장 내 괴롭힘과 직무스트레스 관계에서 간호조직문화의 매개효과

간호사의 직장 내 괴롭힘이 직무 스트레스에 영향을 미치는 과정에서 간호조직문화의 매개효과를 확인하기 위해 Baron & Kenny(1986)가 제시한 3단계 검증방법을 통해 매개효과 여부를 확인하였다[25]. 1단계 독립변수인 직장 내 괴롭힘이 매개변수인 간호조직문화에 부적 영향을 미치며, 통계적으로 유의미하였으며($\beta=-.45$, $p<.001$), 2단계 독립변수인 직장 내 괴롭힘이 종속변수인 직무 스

Table 4. Mediation of Nursing Organization Culture in Job Stress Relation with Bullying in the Workplace (N=130)

Variables	B	SE	β	t	p	R^2	Adj. R^2	F	p
1. Workplace bullying → Organizational culture	-.51	.09	-.45	-5.730***	.000	.20	32.836***	.000	.000
2. Workplace bullying → Job stress	.23	.04	.42	5.280***	.000	.17	27.879***	.000	.000
3. Workplace bullying, Organizational culture, → Job stress						.39	42.591***	.000	.000
Workplace bullying → Job stress	.10	.04	.18	2.390**	.018				
Organizational culture → Job stress	-.25	.04	-.53	-6.873***	.000				
Sobel test: Z=-2.287. p=.022									

트레스에 정적 영향을 미치며 통계적으로 유의미하였다 ($\beta=.42, p<.001$).

3단계 독립변수인 직무스트레스를 통제한 상태에서 매개변수인 간호조직문화가 직무 스트레스에 대한 표준 회귀계수 β 값이 $-.53$ 으로 유의하였다. 또한, 직장 내 괴롭힘이 직무 스트레스에 유의미하였다($\beta=.18, p<.001$). 즉, 3단계에서 독립변수인 직장 내 괴롭힘이 직무스트레스에 유의한 영향을 미치며($\beta=.18, p<.001$), 이는 2단계의 회귀계수 β 값이 $.42$ ($\beta=.42, p<.001$) 보다 감소되어 간호조직문화는 부분매개 효과의 전재를 충족하였다. 매개효과를 확인하기 위하여 Sobel test를 실시하였고, 그 결과 직장내 괴롭힘이 직무 스트레스 관계에서 간호조직문화가 부분매개변수 임을 확인하였다(sobel'z = $-2.287, p<.05$) [Table 4].

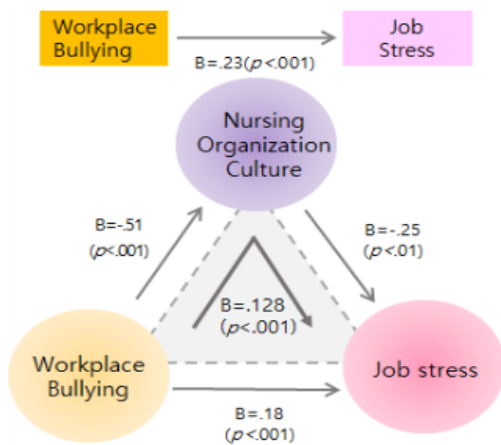


Fig. 1. Model of Mediation Effect of Nursing Organization Culture on the Relationship between Bullying and Job Stress in the Workplace

4. 논의

본 연구는 직장 내 괴롭힘 방지법 예방 교육을 이수한 간호사의 직장 내 괴롭힘과 직무스트레스와의 관계에서 간호조직문화의 매개효과를 규명하며, 이를 통하여 올바른 간호조직문화 조성과 직무 스트레스를 감소, 직장 내 괴롭힘을 예방하기 위한 전략을 모색하는데 기초자료를 마련하고자 시도되었다.

첫째 ‘직장 내 괴롭힘 방지법’ 예방 교육을 이수한 후 직장 내 괴롭힘 경험 유무에 따른 간호조직문화, 직장 내

괴롭힘, 직무 스트레스의 정도를 비교하였다. ‘직장 내 괴롭힘 방지법’ 예방 교육을 이수한 후의 직장 내 괴롭힘 경험률은 24.62%로 나타났으며, 괴롭힘 경험이 있는 경우 간호조직문화가 낮으며, 직장 내 괴롭힘 정도는 높고, 직무 스트레스가 높은 것으로 확인되었다. Lee[23]의 연구에서도 직장 내 괴롭힘의 원인변수로 간호조직문화가 나타났는데 간호조직문화가 약할수록 직장 내 괴롭힘이 발생하는 것으로 나타나 같은 맥락에서 이해할 수 있었다. Ceravolo, Schwartz, Foltz-Ramos, & Castner[14]의 연구에서도 직장 내 괴롭힘에 관한 인식증진을 위한 워크숍 후 서로 존중하는 간호 조직문화가 형성되었고 이직률 감소되었고 직장 내 괴롭힘이 유의하게 감소되었다. 이들이 경험한 간호조직 내 변화로는 관리자가 적극적으로 중재함, 상호간의 존댓말 문화가 확립됨, 태움문화가 줄어들, 인계시간에 태움 금지에 대해 지속적으로 공지함, 더욱 친목적이고 우호적인 분위기가 형성됨으로써 조직문화의 변화를 느꼈으며, 병원조직 내에서의 변화로는 간호문화개선 교육 및 모임이 개설, 신규간호사에 대한 배려와 관심을 줌, 직장 내 괴롭힘 방지에 대한 안내문 및 포스터 게시, 직장 내 괴롭힘 소리함 설치 등으로 변화가 있는 것으로 나타났다. 따라서 ‘직장 내 괴롭힘 방지법’ 예방 교육을 통하여 직장 내 괴롭힘의 심각성을 인식하고 감소시키기 위한 대처방안에 대한 지속적인 교육과 괴롭힘에 대해 보고할 수 있는 제도적 장치를 마련하고, 간호조직 차원에서는 괴롭힘의 심각성에 대한 인식체계를 활성화시켜 간호조직문화의 변화를 위한 노력이 필요하겠다.

둘째, ‘직장 내 괴롭힘 방지법’ 예방 교육을 이수한 간호사의 간호조직문화, 직장 내 괴롭힘, 직무 스트레스 간의 상관관계를 분석한 결과 간호사의 간호조직문화는 직장 내 괴롭힘과 직무 스트레스에 부적 상관관계를, 직장 내 괴롭힘은 직무 스트레스와 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 즉, 간호조직문화 인식이 좋을수록 직무 스트레스는 낮은 결과를 보였다. 이러한 결과는 간호조직문화와 직장 내 괴롭힘과의 부적 상관관계를 보인 Yun & Kang[26] 연구가 같은 맥락에서 이해될 수 있다. Lee 등[5]의 연구와 Kong 등[27] 연구에서 직장 내 괴롭힘과 직무 스트레스가 정적 영향을 미치고 있는 것과 비교할 때 본 연구에서 직장 내 괴롭힘의 경험이 높을수록 직무 스트레스가 높아진다는 결과를 지지하였다. 직장 내 괴롭힘은 조직문화에 의해 학습되어 허용되며 권위와 통제가 강한 집단일수록 발생하며[28], 환자의 생명과 안위를 제 공하기 위해 정확한 업무를 강조하는 경향이 있어 간호

조직문화에 따라 직무 스트레스가 증가된 것으로 사료된다.

셋째, ‘직장 내 괴롭힘 방지법’ 예방 교육을 이수한 간호사의 직장 내 괴롭힘과 직무 스트레스에 영향을 미치는 과정에서 간호조직문화의 매개효과를 분석하였다. 간호사의 직장 내 괴롭힘이 직무 스트레스에 영향을 미치며 간호조직문화는 부분매개 효과의 전재를 충족하였다. 간호조직문화는 가치와 신념, 행동방식으로 같은 간호단위에 있는 간호사들의 사상과 행동양식에 영향을 주는 요인으로[28] 직장 내 괴롭힘은 직무 만족도와 업무 능력에 영향을 미치는데 이러한 관계에서 간호조직 환경이 가장 피해를 주는 메커니즘 중 하나로 보았다[29]. Kim[30] 연구에서도 간호조직문화가 직장 내 괴롭힘과 간호업무성과간의 관계에서 회귀분석 시 설명력은 유의하였으며, Yun & Kang[26] 연구에서도 간호업무환경과 관계지향적 간호조직문화가 간호사의 직장 내 괴롭힘이 영향요인으로 나타나 연구결과와 유사하다. 이러한 결과를 보면 간호조직 내의 괴롭힘이 일부 허용함으로써 간호업무로 인식하여 괴롭힘이 반복되고, 조직적으로 괴롭힘을 용인하는 조직문화의 특성에 영향을 받는다. 직장 내 괴롭힘은 권위적이며 위계적인 문화를 가진 집단에서 직장 내 괴롭힘은 자연히 발생하므로[31], 간호 근무환경과 간호업무 간의 관련된 조직문화에 이해를 높이는 것이 중요하며, 근무 환경에 필요한 자원과 요구를 파악하여야 할 것이다. 본 연구를 통해 간호조직문화가 높을수록 직장 내 괴롭힘을 감소시키며, 직무 스트레스에도 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. ‘직장 내 괴롭힘 방지법’ 예방 교육을 통해 직장 내 괴롭힘에 대한 인식을 높이고, 관계지향적 간호조직문화와 혁신지향적인 간호조직문화를 형성 할 수 있도록 노력하여 긍정적인 조직문화를 만드는 것이 필요하다.

5. 결론

이상의 연구결과 ‘직장 내 괴롭힘 방지법’ 예방 교육을 이수한 간호사의 직장 내 괴롭힘과 직무스트레스, 간호조직문화는 유의한 상관관계가 있음을 확인 하였고, 직장 내 괴롭힘이 직무 스트레스에 영향을 미치는 과정에서 간호조직문화가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무 스트레스를 줄이기 위해 환자 진료 업무 이외의 부가적인 업무들을 분석하여 개선하기 위한 노력이 필요하며, 간호사들이 경험하는 직장 내 괴롭힘의 심각성에 대한 인식 개선과 긍정적인 간호조직문화 조성을 위한 노력과 괴롭

힘 예방관리를 위한 워크숍, ‘직장 내 괴롭힘 방지법’ 예방 교육 프로그램이 지속적으로 이루어져야 한다.

본 연구는 일반적 특성에서의 경력, 결혼 여부, 근무지 등 통제변수를 두지 않고 분석하였고, 일개 상급종합병원 간호사를 대상으로 편의표집 하였으므로 연구 결과를 일반화하기에는 제한점이 있으므로, 추후 공공의료기관에 근무하는 간호사들까지 확대할 수 있는 연구가 필요하다. 또한, 간호조직문화에 영향을 미치는 요인이 직장 내 괴롭힘, 직무 스트레스 외의 변수들에 대한 추가적인 탐색을 위한 연구가 필요하다.

References

- [1] H. Y. Kang, S. Kim, K. Han, "The relationship among workplace bullying, organizational commitment and turnover intention of the nurses working in public medical institutions," J Korean Clin Nurs Res, vol. 24, no. 2, pp. 178-187, Aug. 2018.
- [2] K. O. Park, "Team Managers' experience with a team system in the hospital," The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education, vol. 18, no. 3, pp. 486-498, Dec. 2012.
- [3] Korean Nursing Association. Job stress and related factors of nurses. Health Policy Research Report, Seoul: Korean Nursing Association; 2012.
- [4] R. Broomfield, "A quasi-experimental research to investigate the retention of basic cardiopulmonary resuscitation skills and knowledge by qualified nurses following a course in professional development," Journal of Advanced Nursing, vol. 23, no. 5, pp. 1016-1023, May. 1996.
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.1996.tb00084.x>
- [5] Y. J. Lee, M. H. Lee, K. Bernstein, "Effect of workplace bullying and job stress on turnover intention in hospital nurses," Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing, vol. 22, no. 2, pp. 77-87, Jun. 2013.
- [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, Jun. 2010.
DOI: <https://doi.org/10.35371/kjoem.2010.22.2.129>
- [7] M. I. Qureshi, A. M. Rasli, K. Zaman, "A new trilogy to understand the relationship among organizational climate, workplace bullying and employee health," Arab Economic and Business Journal, vol. 9, no. 2, pp. 133-146, Oct. 2014.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.aebj.2014.05.009>

- [8] H. K. S. Laschinger, A. L. Grau, J. Finegan, P. Wilk., "New graduate nurses' experiences of bullying and burnout in hospital settings," *Journal of advanced nursing*, vol. 66, no. 12, pp. 2732-2742, Dec. 2010. DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05420.x>
- [9] S. H. Choeng, I. S. Lee, "Qualitative research on nurses experiencing Taeoom," *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, vol. 25, no. 3, pp. 238-248, Aug. 2016. DOI: <https://doi.org/10.5807/kjohn.2016.25.3.238>
- [10] S. R. Simons, B. Mawn, "Bullying in the workplace a qualitative study of newly licensed registered nurses," *AAOHN journal*, vol. 58, no. 7, pp. 305-311, July. 2010. DOI:<https://doi.org/10.1177/216507991005800705>
- [11] Hospital Nurses Association. Survey on the status of hospital nursing staff placement. Research Report. Seoul: Hospital Nurses Association: 2013.
- [12] D. A. Vogelpohl, S. K. Rice, M. E. Edwards, C. E. Bork, "New graduate nurses' perception of the workplace: have they experienced bullying?," *Journal of Professional Nursing*, vol. 29, no. 6, pp. 414-422, Dec. 2013.
- [13] Enforcement of Workplace Anti-bullying Laws Educational material [Internet]. Ministry of Employment and Labor[cited 2019 Jul 15]. Available From: http://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20190200639
- [14] D. J. Ceravolo, D. G. Schwartz, K. M. FOLT-RAMOS, J. Castner, "Strengthening communication to overcome lateral violence", *Journal of Nursing Management*, vol. 20, no. 5, pp. 599-606, May. 2012.
- [15] S. J. Han, "A study on the relationship between nursing organizational culture and organizational performance," *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 8, no. 3, pp. 441-456, Sep. 2002.
- [16] S. Y. Yun, J. Y. Kang, "Factors Affecting Workplace Bullying in Korean Hospital Nurses," *Korean Journal of Adult Nursing*, vol. 26, no. 5, pp. 553-567, Oct. 2014.
- [17] Y. J. Kim, "Field research on the nursing organizational culture in hospital setting," Unpublished doctoral dissertation, Ewha Womans University, Seoul.
- [18] 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, Jun. 2010. DOI: <https://doi.org/10.35371/kjoem.2010.22.2.129>
- [19] J. Kang, S. A. Yun, "grounded theory approach on nurses' experience with workplace bullying," *Journal of Korean Academy of Nursing*, vol. 46, no.2, pp. 226-37, Apr. 2016.
- [20] MA. Lewis, "Nurse bullying: organizational considerations in the maintenance and perpetration of health care bullying cultures," *Journal of nursing Management*, vol. 14, no. 1, pp. 52-8, Jan 2006. DOI:<http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2934.2005.00535.x>
- [21] M. S. Kim, J. H. Kim, S. J. Han. "The development of the nursing organization culture measurement tool," *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 10, no. 2, pp. 175-84, Jun. 2004.
- [22] E. H. Han, Y. Ha, "Relationships among self-esteem, social support, nursing organizational culture, experience of workplace bullying, and consequence of workplace bullying in hospital nurses," *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 22, no. 3, pp. 303-12, Jul. 2016.
- [23] Y. Lee, M. Lee, "Development and Validity of Workplace Bullying in Nursing-Type Inventory (WPBN-TI)," *Journal of Korean Academy of Nursing*, vol. 44, no. 2, pp. 209-218, Apr. 2014.
- [24] S. J. Chang, S.B. Koh, D. Kang, S. A. Kim, M. G. Kang, "Developing an occupational stress scale for Korean employees," *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, vol. 17, no.4, pp. 297-317, Jan. 2005.
- [25] RM. Baron, DA. Kenny, "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations," *Journal of personality and social psychology*, vol. 51, no. 6, pp. 1173-1182, Dec. 1986.
- [26] S. Y. Yun, J. Y. Kang, "Factors Affecting Workplace Bullying in Korean Hospital Nurses," *Korean Journal of Adult Nursing*, vol. 26, no. 5, pp. 553-562, Oct. 2014.
- [27] J.W. Kong, Y. S Eom, "Influence of Job Stress, Team Cohesion and Organizational Justice on Workplace Bullying in Clinical Nurses," *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 25, no. 5, pp. 448-57, Dec 2019.
- [28] S. J. Han, "A study on the relationship between nursing organizational culture and organizational performance," *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 8, no. 3, pp. 441- 456, Sep. 2002.
- [29] E. Olsen, G. Bjaalid, A. Mikkelsen, "Work climate and the mediating role of workplace bullying related to job performance, job satisfaction, and work ability: A study among hospital nurses," *Journal of Advanced Nursing*, vol. 73, no. 11, pp. 2709-2719, Nov. 2017.
- [30] S. R. Kim, Relationships among Workplace Bullying, Organizational Culture and Nursing Performance in Nurse, Master's thesis, Kyung Hee University Graduate School of Education, Korea, pp. 1-74, Aug. 2019.
- [31] M. Hutchinson, L. Wilkes, D. Jackson, MH. Vicker, "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, Mar. 2010.

박 인 희(Inhee Park)

[정회원]



- 2014년 2월 : 순천향대학교 일반 대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2017년 2월 : 순천향대학교 일반 대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2017년 3월 ~ 현재 : 신성대학교 간호학과 조교수

〈관심분야〉

아동간호, 간호교육, 시뮬레이션교육

조 은 정(Eunjeong Cho)

[준회원]



- 2016년 9월 ~ 현재 : 중앙대학교 일반대학원 간호학과 (간호학석사)

〈관심분야〉

성인간호, 여성간호