



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

양 승 애 교수 지도
석사학위 청구논문

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

2019

성신여자대학교 대학원
간호학과
조 애 영

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

양 승 애 교수 지도

이 논문을 석사학위 논문으로 제출함

2018년 11월

성신여자대학교 대학원

간호학과

조 애 영

인 준 서

조애영의 석사학위 논문으로 인준함

2018년 11월

심사위원장 _____ (인)

심 사 위 원 _____ (인)

심 사 위 원 _____ (인)

성신여자대학교 대학원

감사의 글

대학원 진학에 대한 막연한 설렘과 기대감을 갖고 시작하여 여기까지 오는데 5년이 걸렸습니다. 직장에서 간호사로서의 역할과 가정에서 배우자이자 엄마의 역할을 동시에 하며 일, 육아, 학업을 병행하는 것은 쉽지 않은 길이었습니니다. 졸업을 하지 못하고 출산을 하게 되어, 시작한 공부를 마무리 하는데 생각보다 더 긴 시간이 걸렸지만, 힘든 과정이 있었기에 논문을 완성하고 졸업을 앞둔 지금 더 큰 기쁨과 감사함을 느낍니다.

먼저 부족한 제자를 끝까지 애정을 갖고 논문의 글자 하나, 마침표 하나까지 놓치지 않고 수정 해주시며 열정과 성의를 다하여 세심한 지도를 해주신 양승애 교수님께 정말 고개 숙여 감사드립니다. 언제나 상냥한 목소리로 잘 해내고 있다고 칭찬해주시는 교수님의 칭찬과 격려 덕분에 부끄럽고 부족한 저에게 제 이름을 건 논문 한권이 남게 되었습니다. 진심으로 감사드립니다.

2년간 노인전문과정의 가장 큰 힘을 주신 임경춘 교수님, 노인전문간호사가 되기까지 끊임없는 애정으로 저희를 이끌어주심에 정말 감사드립니다. 간호연구수업을 통해 논문이 무엇이며 간호사라고만 생각하던 저에게 연구자가 될 수 있음을 알게 해 주신 김동희 교수님, 진심으로 감사드립니다. 교수님의 카리스마와 프로페셔널한 모습은 항상 본받고 싶은 모습으로 남게 되었습니다. 처음 보는 학생임에도 불구하고 항상 웃으시면서 꼼꼼한 논문 심사를 해 주신 천주영 교수님, 진심으로 감사드립니다.

석사과정의 시작부터 끝맺음까지 항상 저의 큰 후원자가 되어주신 서5병동 임남희 수간호사님, 진심으로 감사의 말씀을 전하고 싶습니다. 수간호사 선생님의 큰 배려와 응원으로 제가 이렇게 어려운 과정을 큰 역경 없이 잘 마칠 수 있었습니다. 더불어 서5병동의 우리 식구들과 인증준비 기간임에도 불구하고 설문에 동참해주신 국립중앙의료원의 간호부 식구들에게 고마움을 전합니다. 논문주제부터 같이 고민해주고 힘들 때마다 격려해주던 동기 지수, 헤미, 윤주. 너무 고마웠고, 논문의 시작과 더불어

끝을 낼 수 있게 나에게 정말 큰 도움이 되어준 지혜, 지현이. 덕분에 제가 무사히 이 논문을 마칠 수 있게 되었습니다. 고맙습니다.

엄마의 꿈을 대신 이루어 준다면 저보다 제 졸업일을 먼저 알고, 챙겨주시는 우리 엄마, 항상 딸을 가장 먼저 생각해주는 딸 바보 우리 아빠, 낳아주시고, 길러주심에 진심으로 감사드립니다. 아들, 딸만큼 저를 사랑해 주시고, 항상 자랑하고 싶어 하는 며느리로 여겨주시는 아버님, 어머님, 두 분의 사랑이 제게 큰 힘이 되었습니다. 언제나 든직한 내 동생 성배, 항상 고마운 미선이, 든든한 은주언니, 고모부 감사드립니다.

마지막으로 오늘이 있기까지 항상 내편이신 우리 신랑 구광모님 감사드립니다. 일하는 아내, 공부하는 아내를 대신해서 아이들의 엄마 역할까지 완벽하게 내조해 주신 덕분에 제가 이렇게 감사의 글을 쓸 수 있었습니다. 저 역시 당신에게 그런 아내가 되도록 노력 하겠습니다. 지금 이 시간에도 “엄마, 아직도 논문 써?”라며 묻고 있는 우리 큰 아들 도윤이, “엄마, 그만하고 나랑 놀자”라며 애교를 부리는 작은 아들 도현이에게도 고마움을 전합니다. 우리 가족이 있어 제가 이렇게 힘을 낼 수 있었습니다. 감사합니다.

이게 끝이 아니라고 생각합니다.

끊임없이 연구하고 전진하는 간호사가 되겠습니다. 감사합니다.

2018년 12월
조 애 영 올림

논문개요

본 연구의 목적은 일 종합병원 간호사의 성격유형, 회복탄력성, 자기효능감, 직장 내 괴롭힘 피해 경험의 정도를 파악하고 이들 간의 상관관계를 규명하여 직장 내 괴롭힘에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 한다. 궁극적으로는 간호 조직 문화의 발전을 위한 직장 내 괴롭힘 예방 중재 프로그램 개발을 위한 기초 자료를 제공하고자 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 실시하였고, 사후검정으로는 scheffe's test 및 Tukey test를 이용하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

대상자의 일반적 특성은 전체 211명 중 '여자'가 94.3%로 대부분을 차지하였고, '26~30세 이하'가 45.0%, '41~50세 이하'가 2.4%, '51세 이상'이 2.4%로 나타났다. '미혼'인 경우가 72.5%, '종교가 없는 경우'가 58.3%, 최종학력은 '4년제 대학'을 졸업한 간호사가 74.9%였다. 직위는 '일반간호사'가 93.8%로 대부분을 차지하였고, 근무기간은 '5~10년 미만'이 34.6%, 근무부서는 '기타부서'가 37.0%로 나타났다. 괴롭힘을 목격한 경우는 30.8%로 나타났고, 근무지 만족도는 '보통'이 55.0%, '만족'이 37.0% 이었다.

일반적 특성에 따른 직장 내 괴롭힘, 회복탄력성, 자기효능감에 대한 차이 분석 결과 직장 내 괴롭힘은 연구 대상자의 괴롭힘 목격, 근무지 만족도에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 회복탄력성은 연구대상자의 결혼여부, 종교유무, 최종학력, 근무지 만족도에 따라 차이가 있는 것으로 나타났으며, 자기효능감은 연구대상자의 결혼여부, 종교유무에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다.

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.

DISC 성격유형에 따른 직장 내 괴롭힘, 회복탄력성, 자기효능감에 대한 차이를 분석한 결과 DISC 성격유형에 따라 직장 내 괴롭힘이 유의한 차이가 있었다. I형(사교형)이 2.22점, D형(주도형)이 2.19점, C형(신중형)이 2.04점, S형(안정형)이 1.97점으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

DISC 성격유형, 직장 내 괴롭힘, 회복탄력성, 자기효능감 간의 상관관계를 분석한 결과 직장 내 괴롭힘은 회복탄력성과 유의미한 부(-)의 상관관계를 나타냈으며, 회복탄력성은 자기효능감과 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. DISC성격유형 별로 실시한 분석에서는 모든 성격유형에서 직장 내 괴롭힘은 회복탄력성, 자기효능감과 상관관계가 없는 것으로 나타났고, 회복탄력성은 자기효능감과 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

직장 내 괴롭힘에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 다중회귀분석을

실시한 결과 직장 내 괴롭힘에 유의미한 영향을 미치는 요인은 괴롭힘 목격, 근무지 만족도, 회복탄력성으로 괴롭힘을 목격한 경우, 근무지에 불만족한 경우가 직장 내 괴롭힘 점수가 높았으며, 회복탄력성이 높을수록 직장 내 괴롭힘 정도가 낮아지는 것을 확인할 수 있었다.

본 연구의 결과로 직장 내 괴롭힘은 DISC 성격 유형 및 회복탄력성과 유의한 관계가 있음을 확인할 수 있었다. 회복탄력성은 훈련, 교육, 학습 등에 의해 강화될 수 있으므로 직장 내 괴롭힘과 부(-)적 관계에 있는 회복탄력성 강화를 위해 보수 교육 개발, 직무교육 실시 등 조직적 차원에서 관리가 필요하다. 더불어 목표 성과에 대한 적극적 보상, 대학원 진학 등의 제도적 지원을 병행하여 성공경험을 통해 자기효능감을 증진시켜 회복탄력성을 강화함으로써 효율적인 간호업무환경 조성과 함께 직장 내 괴롭힘 예방에 도움이 될 것이다.

목 차

논문개요

I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	4
3. 용어의 정의	4
II. 이론적 배경	8
1. 직장 내 괴롭힘	8
2. DISC 성격유형	9
3. 자기효능감	13
4. 회복탄력성	15
III. 연구 방법	19
1. 연구 설계	19
2. 연구 대상	19
3. 윤리적 고려	19
4. 연구 도구	20
5. 자료 수집 방법	22
6. 자료 분석 방법	23
7. 연구의 제한점	23
IV. 연구 결과	24

1. 대상자의 일반적 특성	24
2. 대상자의 DISC 성격유형	27
3. 직장 내 괴롭힘, 회복탄력성, 자기효능감 정도	27
4. 일반적 특성에 따른 직장 내 괴롭힘, 회복탄력성, 자기효능감의 차이	28
5. DISC유형별 직장 내 괴롭힘, 회복탄력성, 자기효능감의 차이	35
6. 대상자의 직장 내 괴롭힘, 회복탄력성, 자기효능감 간의 상관관계	36
7. 직장 내 괴롭힘에 영향을 미치는 요인	37
V. 논의	39
VI. 결론 및 제언	47
1. 결론	47
2. 제언	50

참고문헌

ABSTRACT

부 록

표 목 차

<표 1> 대상자의 일반적 특성	25
<표 2> 대상자의 DISC 성격유형	27
<표 3> 직장 내 괴롭힘, 회복탄력성, 자기효능감의 정도	28
<표 4> 일반적 특성에 따른 직장 내 괴롭힘의 차이	29
<표 5> 일반적 특성에 따른 회복탄력성의 차이	31
<표 6> 일반적 특성에 따른 자기효능감의 차이	33
<표 7> DISC 성격유형에 따른 직장 내 괴롭힘, 회복탄력성, 자기효능감 차이	35
<표 8> 직장 내 괴롭힘, 회복탄력성, 자기효능감 간의 상관관계	36
<표 9> 직장 내 괴롭힘에 영향을 미치는 요인	38

그림 목 차

<그림 1> DISC 성격유형	11
------------------------	----

I. 서론

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(구미영 등, 2015)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, 국내에서만 아니라 외국에서도 간호사의 직장 내 괴롭힘은 다른 직종에 비해 상당히 높은 수준으로 나타나고 있다고 보고되고 있다(Simons, S.R., 2010). 직장 내 괴롭힘 문제가 간호사 직종에서 유난히 부각되는 이유는 업무에 대한 부담감, 긴장감과 그로 인한 스트레스 및 역할 갈등과 관련이 있는 것(Roberts, DeMarco, & Griffin, 2009; Baillien, De Cuyper, & De Witte, 2011)으로 보고되고 있으며, 괴롭힘은 관리자 보다는 동료 사이에서 많이 발생하는 것으로 나타나고 있다(Rutherford & Rissel, 2004; Berry et al., 2012).

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 받아들여 질 정도로 간호업무 환경에 자연스럽게 스며들어 있다고 보고되고 있다(손행미 등, 2001).

간호사들은 괴롭힘을 받음으로서 불안, 두려움, 불면과 우울 등과 같은 정신적인 증상과 피로, 두통, 체중감소 등의 신체적인 증상을 나타내며(박소영, 2016; 이윤주, 2014), 이는 이직으로의 영향을 미치고(서민숙, 김정혜, 2017), 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(문미영, 황선영, 2015). 이런 행동 유형은 선천적으로 그 사람이 지닌 개별적 성격과 깊은 관련이 있다. 성격은 계속 성장, 변화하는 과정속에서 변화시키고자 노력한다면 간호업무 수행을 향상시킬 수 있는 방향으로 변화시킬 수 있다(최정실, 양남영, 2012). 전문직 간호사는 자신의 성격을 먼저 이해하고 수용함으로써 효과적인 간호서비스를 할 수 있을 것이다(손영신, 2012). 또, 간호사 개개인의 성격유형에 따라 간호사의 조직사회화 및 임상수행능력에도 변화가 생기고(박영미, 주현정, 2016), 직무만족도에도 차이가 있으며(유인순, 2014), 직무스트레스의 정도와 스트레스 대처방식에 차이가 나타나는(하미현, 2018) 부분을 볼 때, 직무만족도, 스트레스 등과 많은 관련이 있는 직장 내 괴롭힘과 성격유형에 따라 차이가 나타나는지 확인하는 과정도 필요하다고 사료된다.

자기효능감이 높은 사람은 어려운 과제를 잘 수행하고 자기 스스로 활동을 선택하며 노력하고 끈기 있는 인내심으로 높은 성취를 이루는 경향이 있다(김경은, 2011). 간호사에게 자기효능감은 직무 스트레스를 완화시킬 수 있는 내적 요인으로 작용하고(한광현, 2010), 소진을 줄이며, 개개인의 활동에 대한 동기부여와 더불어 간호사의 연구 활동 자극을 위한 원동력이 될 수 있다(이안생, 2004). 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(박영숙, 김정희, 2015). 자기

효능감과 다양한 업무관련 성과 간의 관계를 검증한 연구를 보면 자기효능감은 개인성과 창출의 긍정적 요인으로 작용하며(Luthans, 2002), 주어진 조직 요인에 따라 간호사의 자기효능감은 각기 다르게 나타나고, 이는 직무 만족과도 큰 관계가 있다(이황, 2002).

회복탄력성은 어려운 환경 속에서도 긍정적인 적응을 이루어 내는 것으로, 스트레스와 역경을 극복하고 변화하는 환경에 적응하며 역경을 스스로 유리한 방향으로 이용하는 총체적인 능력이라고 볼 수 있다(김주환, 2011). 서로 다른 간호사들이 똑같은 업무, 환경, 상황에 놓여있어도 개인이 받는 스트레스는 같은 강도로 지각되지 않으며(김부남, 오현숙, 박용숙, 2011), 스트레스를 극복하는 과정도 그들이 가진 회복탄력성의 정도에 따라 달라진다고 할 수 있다. 회복탄력성이 낮은 간호사는 힘든 상황을 이기지 못하고 소진하게 되지만 회복탄력성이 높은 간호사는 힘든 상황을 극복하고 전문가로 경력을 쌓아 성장하는 차이를 보였다(Jackson, Firtko, & Edenborough, 2007). 간호사의 역할에 있어서 회복탄력성은 간호사의 업무 성과를 높이고(문인오, 박숙경, 정정미, 2013), 특히 신규 간호사의 조직 사회화에도 큰 영향을 미치는 요인으로 작용한다(박소연, 2013).

지금까지 간호사의 직장 내 괴롭힘에 대한 선행연구는 자기효능감, 회복탄력성, 재직의도, 조직사회화 등의 여러 변수들을 이용하여 다양한 방법으로 꾸준히 이루어지고 있지만, 간호사의 성격유형과 그에 따른 직장 내 괴롭힘과의 관계에 관한 연구는 거의 없었다. 자기효능감, 회복탄력성, 직장 내 괴롭힘 간의 관계를 확인한 연구 또한 많지 않아 이에 대한 연구가 지속적으로 필요한 실정이다. 이에 본 연구는 종합병원 간호사를 대상으로 성격유형, 자기효능감, 회복탄력성, 직장 내 괴롭힘을 파악하고, 이들의 관계를 규명하여 이를 토대로 간호사의 직장 내 괴롭힘을 예방할 수 있는 중재 프로그램의 기초 자료를 제공하고자 한다.

2. 연구의 목적

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

- 1) 대상자의 일반적인 특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 성격유형, 자기효능감, 회복탄력성, 직장 내 괴롭힘 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 자기효능감, 회복탄력성, 직장 내 괴롭힘의 차이를 파악한다.
- 4) 대상자의 성격유형에 따른 자기효능감, 회복탄력성, 직장 내 괴롭힘의 차이를 파악한다.
- 5) 대상자의 자기효능감, 회복탄력성, 직장 내 괴롭힘 간의 관계를 파악한다.
- 6) 직장 내 괴롭힘에 영향을 미치는 요인을 분석한다.

3. 용어의 정의

1) 직장 내 괴롭힘

(1) 이론적 정의

직장 내 괴롭힘은 일과 관련하여 근무지에서 부정적 행동경험을 하는 것

으로 개인을 괴롭히고 불쾌하게 하며 사회적으로 배제하는 상황을 반복적이고 지속적으로 나타내는 것을 말한다(Einarson & Mikkelsen, 2003). 피해자의 입장에서 보았을 때 괴롭힘의 기준은 6개월 동안 매일 또는 매주 직장 동료나 상사에게서 최소한 2가지 이상의 부정인 행동을 경험하게 되는 것을 말한다(Einarsen & Hole, 2001).

(2) 조작적 정의

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

2) 성격유형

(1) 이론적 정의

DISC성격유형이란 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.(Marston, 1979)

(2) 조작적 정의

본 연구에 있어서 미국의 Carlson Learning Company(CLC)와 John Geier 연구팀이 공동으로 개발한 “개인 프로파일 시스템 PPS(Personal Profile Sy

stem)”를 한국에 맞게 한국교육컨설팅 연구소(2002)에서 번역한 “국문판 DISC 개인프로파일시스템”을 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(이윤현, 2012).

3) 자기효능감

(1) 이론적 정의

자기효능감은 특정 결과를 도출하는 업무 수행을 하는데 있어서 요구되는 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 믿음을 말한다(Bandura, 1982). 자기효능감이 높은 사람은 어려운 상황에서도 스스로 일을 처리할 수 있다는 능력이 있다는 믿음으로 끈질기게 노력하며, 결국 긍정적인 결과를 나타내는 경향이 있다(박영희, 2010). 이런 자기효능감에 영향을 미치는 요인은 성취경험, 대리경험, 언어적 설득, 생리적, 정서적 상태가 있다(Bandura, 1977).

(2) 조작적 정의

본 연구에서는 Sherer & Maddux(1982)가 개발한 “자아효능감 측정도구”를 정애순(2007)이 수정, 보완한 측정 도구로 측정한 점수를 말한다.

4) 회복탄력성

(1) 이론적 정의

회복탄력성이란 개인이 역경에 직면하였을 때 역경에 적응하고 오히려 성장을 가능하게 하는 개인의 사회 심리적 특성을 말한다(Connor, 2006). 즉, 스트레스와 같은 원하지 않는 상황 속에서도 유연하게 대처할 수 있는 특성이라고 할 수 있다(Ingram & Luxton, 2005).

(2) 조작적 정의

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

II. 이론적 배경

1. 직장 내 괴롭힘

직장 내 괴롭힘이란 개념은 독일의 노동심리학자 Leymann이 1980년대 직장생활 업무환경에 관련한 연구에서 ‘mobbing’이라는 용어를 사용하면서 구체화되기 시작하였고, 영국에서 1990년대 직장 내 괴롭힘을 ‘bullying’이라고 칭하면서 직장 내 괴롭힘에 관한 관심과 인식이 증가하였다(Einarsen, Raknes & Matthiesen, 1994). Leymann(1990)은 직장 내 괴롭힘을 다른 사람에게 부정적이고 공격적인 방법으로 모욕, 위협, 겁먹게 하는 행동을 지속적으로 하는 것이라고 정의하였다. 직장 내 괴롭힘은 다른 사람을 괴롭히고 공격하는 행위로 타인에게 부정적 영향을 가하는 것을 말하며, 피해자의 입장에서 보았을 때 괴롭힘의 기준은 6개월 동안 매일 또는 매주 직장 동료나 상사에게서 최소한 2가지 이상의 부정적인 행동을 경험하게 되는 것이라고 하였다(Einarsen & Hole, 2001). 간호사의 직장 내 괴롭힘은 주로 신입 간호사가 실무 적응 기간에 선배 간호사들에게 혼나면서 일을 배우는 것을 일컫는 “태움”이라고 말할 수 있다. 태움은 ‘영혼이 재가 되도록 탄다’는 의미의 은어로 주로 선배 간호사들이 후배 간호사를 혼내는 것을 “태운다”라고 표현하며, “탄다” 또는 “태운다”라는 형태로 간호사들 사이에서 통용되어 오던 말을 손행미 등(2001)이 ‘간호사의 실무 적응 경험 연구’에서 명시화 하였다. 주체에 따라 태움에 대한 인식이 다르게 나타나는데 태움을 선배간호사들은 가르침, 훈육, 통과의례로 인식하는 반면 후배간호사들은 갈굼, 혹독한 훈련 문화, 이유를 알 수 없는 괴롭힘으로 인식하고 있다(장이선, 2018). 이러한 인식의 차이는 직장 내 괴롭힘의 가해자는 선배간호사 또는 관리자 등 높은

지위에 있는 간호사인데 피해자의 입장에서 직장 내 괴롭힘이라고 생각되는 행동들이 그들에게는 일상화되어 괴롭힘이라고 깨닫지 못하고 있기 때문이라고 할 수 있다(Stanley 등, 2007). 직장 내 괴롭힘의 유형은 언어적 폭력, 비언어적 괴롭힘, 불공정한 업무분담, 꼬투리 잡기, 뒷담화, 망신주기 등 다양한 형태로 나타나고 있다(장이선, 2018). 직장 내 괴롭힘은 이직을 결정하게 하는 강력한 요인이 되기도 하지만(남웅, 2010), 가해 행위가 미묘하거나 때로는 비공격적으로 보여지기도 하기 때문에 피해자가 공격받은 사실을 증명하는 것이 어렵고 간호사로서 감당해야하는 부분으로도 생각하기도 하며(박광욱 등, 2013), 주로 피해자의 입장인 낮은 지위의 간호사는 이를 참거나 회피하는 소극적인 방식으로 대처하는 것이 일반적이다(이윤주 등, 2013). 직장 내 괴롭힘과 관련한 선행연구를 보면 주로 직장 내 괴롭힘은 이직을 결정하는 중요한 요인으로 작용하고 있으며(남웅, 2010), 직무만족도를 저하시키고(이미영, 2018), 간호사의 소진을 가져오는 요인으로 분석되고 있다(김문주, 2018). 국외 연구에서도 간호사의 직장 내 괴롭힘이 인간관계의 결여, 우울감을 가져온다고 하였고(Yidirim, 2009), 업무의 생산성을 저하시키는 요인이라고 하였다(Berry 등, 2012). Johnson(2009)은 직장 내 괴롭힘 문제 해결을 위해 조직차원에서 접근을 강조하고 직장 내 괴롭힘의 인식 변화를 위한 교육과 지속적이고 체계적인 관리전략이 필요하다고 하였다(Johnson, 2009). 이런 관리 전략의 방안으로 직장 내 괴롭힘 예방 중재 프로그램 개발을 위한 기초자료 제시를 위해 직장 내 괴롭힘에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 한다.

2. DISC 성격유형

‘성격’이란 보통 유전적인 형질과 어린 시절의 누적된 경험으로부터 형성

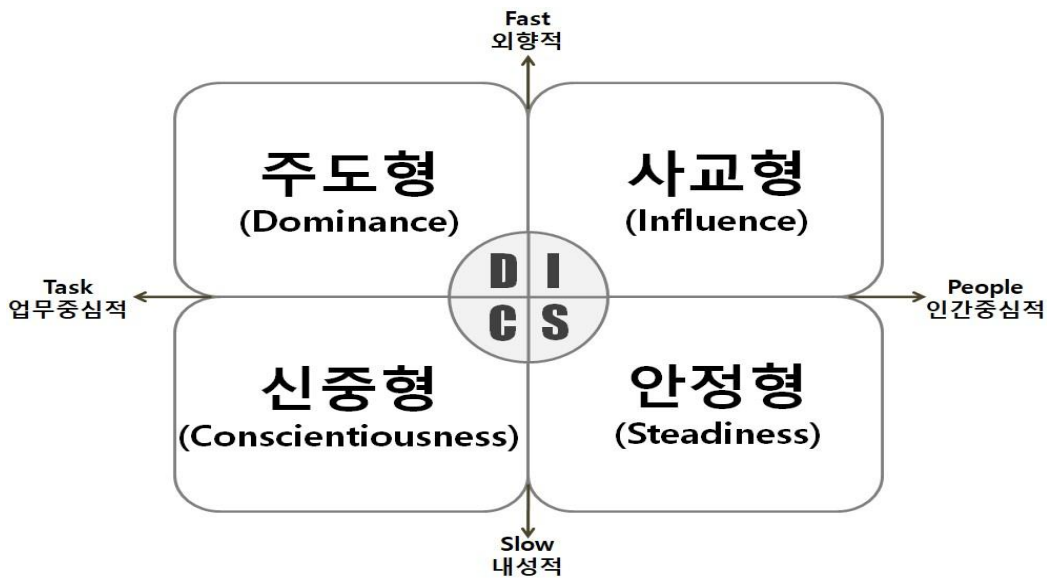
된 개인의 특성, 기질, 삶 전반에 걸쳐 나타나는 내면적 영역을 말하며, ‘행동’은 성격과는 다르게 겉으로 드러나는 외면적 영역으로 성격과는 반드시 일치하지 않을 수도 있고, 환경에 따라 변할 수도 있다(손미혜, 2013 : 이창준, 2002). Lewin은 인간의 행동은 개인의 성격과 처한 환경의 함수관계라고 하였다(Lewin, 1951).

성격 유형에 관한 연구는 고대 그리스 시대인 기원전 400년경까지 거슬러 올라간다. 당시 히포크라테스는 사람의 기질을 담즙질, 다혈질, 점액질, 우울질로 구분하였다(유한준, 2004). 현대시대에 들어와서 1921년에 융(Jung)은 ‘심리적 유형’에서 사람의 성격을 직관성향, 사색성향, 감정성향, 감각성향의 4가지의 기본 성격 유형으로 구분하였다(박호영, 2012). 그리고 1928년 미국 콜롬비아 대학 심리학 교수인 Marston은 자신의 저서 ‘Emotion of Normal People’에서 인간이 환경을 어떻게 인식하고, 또 그 환경 속에서 개인적인 힘을 어떻게 인식하느냐에 따라 인간의 행동유형을 주도형(Dominance), 사교형(influence), 안정형(Steadiness), 신중형(Conscientiousness)의 4가지로 분류하였는데, 각 유형의 첫 글자를 조합해 DISC 행동유형이라 말한다(손미혜, 2014).

1972년 Marston교수의 4가지 ‘DISC 행동모델’을 이용하여 미국의 미네소타 주립대학 심리학 교수인 John Geier박사의 연구팀과 Carlson Learning Company는 공동으로 개인 행동유형 진단 도구인 PPS(Personal Profile Systems)을 개발하였고(Marston, 1979), 현재 세계 55개 국가, 17개 언어로 번역되어 기업과 단체에서 이를 도입하여 자기 행동유형 이해 및 관리, 인간관계 개선, 고객서비스, 갈등관리, 리더십개발, 팀 빌딩, 커뮤니케이션, 영업 등의 다양한 분야에서 활용하고 있으며(박호영, 2012 : 한국교육컨설팅연구소, 2002), 한국에서는 한국교육컨설팅연구소가 한국어판 PPS를 보급하고 있다(이연주, 2008).

조직구성원을 이해하는 첫 단계는 구성원들의 성격정보를 파악하는데 있다(박미선, 2011). 그리고 그 성격 정보를 파악하는데 자주 활용되는 대표적인 모델로는 MBTI, 에니어그램, DISC 등이 있다. 이 모델의 차이를 살펴보면, MBTI와 에니어그램은 내적 성향을 중심으로 전체를 보여 주려고 하며, DISC는 성격의 외면적인 부분인 외적 성향 즉, 행동적인 부분에 초점을 두고 있다(이종주, 윤지현, 2018; 손미혜, 신흥철, 2014). 에니어그램과 MBTI 모델은 DISC보다 더 세분화 되어 있어 신뢰도가 높지만 일반적으로 사용하기에는 복잡하다는 단점이 있으나, DISC 성격유형은 간단하고 쉽게 활용할 수 있으며, 인간의 내면적인 요소가 아닌 행동을 통해 성격을 파악하고, 인간을 가변적인 존재로 인식하고 성격의 변화 가능성을 전제하기 때문에 DISC 유형 이론을 선호한다(조예진, 2011).

DISC 성격유형은 우선순위와 속도라는 두 축으로 분류할 수 있다. 첫째는 우선순위가 업무 지향적인지, 사람 지향적인지에 따라 분류할 수 있고, 둘째는 속도가 빠르고 외향적이나, 느리고 내향적이나에 따라 분류할 수 있다(손미혜, 2013). <그림1>.



<그림 1> DISC 성격유형

DISC 성격유형을 좀 더 구체적으로 살펴보면 다음과 같다(김민정, 2017).

주도형(Dominance)은 외향적이고, 업무 중심적이며 적극적이고 경쟁심이 강해 업무성과 속도가 빠른 편이다. 하지만 사람과의 관계보다는 업무에 더 중점을 두기 때문에 직설적인 표현을 잘하고, 소통에서도 결과나 핵심적인 말로 바로 들어가는 경우가 많아 사람들에 대한 공감능력은 부족하다. 그래서 주도형은 때로는 독재적이고 독단적으로 비추어질 가능성이 높기도 하다.

사교형(Influence)은 기본적으로 업무보다는 사람과의 관계에 중점을 두며 개방적이고, 낙관적이며 긍정적인 특징을 가진다. “다른 사람들이 자신을 어떻게 생각하는지?”에 대한 관심이 높고, 다른 사람들에게 공개적으로 인정을 받기를 원하기 때문에 높은 친화력과 말솜씨로 낯선 환경에서도 쉽게 적응한다. 다만 친화적 태도와 자유분방한 사고가 지나칠 때에는 산만하고 조급하며 집중력이 떨어지는 모습을 보이기도 한다.

안정형(Steadiness)은 내성적인 성격으로 기본적으로 변화보다는 현재의 상황이 유지되는 것을 원하며 사람과의 관계를 중요하게 생각하기 때문에 개인보다는 팀 지향적이고, 자기의 주장을 나타내기 보다는 다른 사람들과의 충돌 또는 갈등 상황을 만들지 않고, 다른 사람들의 욕구를 충족시키려 한다. 그래서 우유부단하고 의사결정이 더딘 부분도 있지만, 대체적으로 꾸준하고 성실한 경향을 보인다.

신중형(Conscientiousness)은 완벽한 성향을 바탕으로 사람보다는 업무를 중요하게 생각하고 어떤 일을 할 때 행동을 하기 전에 충분히 생각을 하기 때문에 업무 수행에 있어서 실수는 적으나 속도가 느린 경향이 있다. 어떤 문제든 분석적이고 합리적으로 접근하며 업무는 항상 정확하게 이루어져야 한다고 생각하기 때문에 원칙주의자 또는 완벽주의자로 비춰지기도 한다.

DISC 성격유형과 관련하여 선행연구를 살펴보면 하미현(2018)은 남자간호사의 DISC 성격유형에 따른 직무스트레스와 스트레스 대처방식에서 I형(사

교형)이 문제중심 대처방식으로 스트레스에 잘 대처한다고 하였으며, 박영미(2015)는 간호사의 성격유형, 자기효능감과 임상수행능력간의 관계에서 전반적으로 D형(주도형)의 임상수행능력이 좋다고 하였으며, 유인순(2014)은 간호사의 성격유형에 따른 직무만족도의 차이에서 S형(안정형)이 직무만족도가 가장 좋다고 하였다. 성격유형과 관련하여 직무만족도, 임상수행능력, 직무스트레스 등과 관련된 연구는 다양하게 진행되어 왔으나 성격유형과 직장 내 괴롭힘과 관계를 다룬 연구는 미비하다. 따라서 성격유형과 직장 내 괴롭힘과의 관계를 파악하는 것이 필요하다고 생각된다.

3. 자기효능감

자기효능감은 캐나다의 심리학자 Albert Bandura에 의해 소개된 개념으로, Bandura(1977)는 자기효능감에 대해 “자신이 어떤 일을 성공적으로 수행할 수 있는 능력이 있다고 믿는 기대와 신념”이라고 정의하였다. 즉, 자기효능감은 스스로 ‘할 수 있다’라는 자신의 능력에 대한 믿음이라고 정의할 수 있다(Bandura, 1977). 자기효능감은 자신감(self-confidence), 과제난이도 선호(task difficulty preference), 자기조절 효능감(self-regulatory efficacy)으로 구성되어 있다(김아영, 2001). 자신감은 구체적인 상황에서 자신의 능력에 대한 개인의 확신이며, 과제난이도 선호는 자신이 통제하고 다룰 수 있다고 과제를 선택하는 과정, 자기조절 효능감은 개인이 행동을 할 때 자기조절을 얼마나 잘 할 수 있다고 믿는지에 대한 기대라고 할 수 있다(Bandura, 1997). 자기효능감이 높은 사람은 어려운 상황에서도 스스로 일을 처리할 수 있다는 능력이 있다는 믿음으로 끈질기게 노력하며, 결국 긍정적인 결과를 나타내는 경향이 있다고 하였다(박영희, 2010). 이런 자기효능감에 영향을 미치는 요인은 성취경험, 대리경험, 언어적 설득, 생리적, 정서적 상

태가 있다(Bandura, 1986).

성취경험은 위에서 열거한 네 가지 요인 중에서 영향력이 가장 강한 요인으로 자기효능감을 개발하는 가장 효율적인 방법은 성공을 경험하는 것, 성취감을 느끼는 것이라고 말할 수 있다. 성취경험은 자기효능감을 향상시키며, 실패경험은 자기효능감을 약화시킨다. 또, 자신의 개인적 경험에 의해 이루어진 직접경험이기 때문에 가장 신뢰할 수 있고, 중요한 영향력을 갖는 것이다(Bandura, 1995).

대리경험은 다른 사람들을 관찰하며 간접적으로 얻는 경험을 말하며, 성취경험과 같이 직접경험보다는 약하지만 다른 사람의 성공은 자신도 할 수 있을 것이라는 감정에 영향을 미치고, 이는 결국 자기효능감에 영향을 미치는 요인이 된다. 다른 사람의 성공 또는 실패를 관찰하면서 자신도 할 수 있다는 확신을 통해 자기효능감을 갖게 되는 것이다(Bandura, 1995).

언어적 설득은 제안, 권고, 격려 등 말로써 성취할 수 있는 능력이 있다는 믿음을 주는 방법으로서 성취경험이나 대리경험보다는 자기효능감을 향상시키는데 있어서 미치는 영향력은 적지만(Bandura, 1986), 과제를 포기하려는 사람을 계속 시도할 수 있게 하는 등 설득의 효과가 있다. 언어적 설득은 설득하는 사람의 사회적 지위, 피설득자에 대한 영향력, 신뢰성, 노력의 정도에 따라 자기효능감이 달라지기 때문에 설득자의 선정에도 신중을 기하여야 한다(Crundall & Foddy, 1981).

생리적, 정서적 상태는 특정 과제를 하는데 있어서 생리적, 정서적 상태에 의해 변화된 자기효능감에 따라 행동하게 된다는 것이다(Bandura, 1990). 사람들은 상황에 따라서 흥분하고 긴장하여 감정적으로 동요되어 있을 때 보다 합리적으로 행동할 수 있는 안정적인 상태에 있을 때에 업무의 성취도가 높은 경향이 있기 때문에 자신의 정서적 상태를 잘 인식하고 있어야 주어진 상황에 보다 효율적으로 대처할 수 있다(Bandura, 1982). 자신의 능력에 대

해 의심하거나 과제 자체에 대해 불안함을 가지면 과제 자체를 포기하거나 회피하게 되지만, 자기효능감이 높을 때에는 오히려 보다 높은 목표를 설정하여 도전적인 과제를 선택하게 된다(Feltz & Riessinger, 1990). 중요한 것은 신체 및 정서반응의 강도 자체를 바꾸는 것이 아니라 그것을 인식하고 해석하는 방법을 바꾸는 것이다. 결과적으로 생리적, 정서적 상태는 자기효능감에 일반화된 영향을 미치는 요인으로 작용한다(Bandura, 1995).

자기효능감과 관련하여 선행연구를 살펴보면 간호사의 자기효능감이 높을수록 직무손실은 감소하고(이경옥, 2018), 직무에 따른 소진을 감소시킨다고 하였으며(이난희, 2011), 직무스트레스 상황을 조절하여 직무스트레스에 효과적으로 대처하고, 결과적으로 직무만족을 높인다고 하였다(공유경, 2015). 또, 자기효능감은 우울의 정도를 예측할 수 있는 변인으로 자기효능감이 높을수록 우울의 수준은 낮다고 하였고(배용순, 2014), 간호업무성과에 있어서도 자기효능감이 높을수록 업무성과의 결과는 좋아진다고 하였다(박은선, 2014). 이외에도 자기효능감과 관련한 여러 선행 연구에서 공통적으로 확인할 수 있는 점은 높은 자기효능감은 직무손실, 소진, 우울을 감소시키고, 직무만족도, 업무성과가 좋아지는 등 긍정적인 결과에 유의한 영향력을 가진다는 것이다. 이를 토대로 간호조직에서 부정적 측면이라고 할 수 있는 직장 내 괴롭힘과 자기효능감과의 관계를 분석하여, 직장 내 괴롭힘을 예방하는 변인으로서의 자기효능감이 미치는 영향을 파악하고자 한다.

4. 회복탄력성

회복탄력성(resilience)이란 개인이 어려움에 처했을 때 어려움을 극복하고 성장을 하는 개인의 심리적 특성을 의미하며(Connor, 2006), 스트레스와 같은 원하지 않는 상황 속에서도 유연하게 대처할 수 있는 특성을 말한다(Ing

ram & Luxton, 2005). 회복탄력성이란 용어는 Werner & Smith(1982)가 가난, 질병, 사고, 장애, 가족의 죽음, 부모의 부재와 같은 열악한 환경에서 태어난 아동들이 위와 같은 역경에도 불구하고 모범적인 성인으로 성장한 결과를 분석하면서 사용하기 시작했다. Werner & Smith(1982)는 회복탄력성에 대해 “위험 상황이나 심각한 역경과 충격적인 경험을 하였음에도 불구하고 잘 적응하면서 건강하게 발달하는 성장의 힘이며 불행이나 충격으로부터 급속히 회복하여 성공적으로 적응하는 수준”이라고 정의 하였다. 이 후 Waters & Sroufe(1983)는 “내적·외적 자원을 효과적으로 활용할 수 있는 능력”이라고 정의하였고, Anthony(1987)는 “곤란에 직면했을 때 이를 극복하고 환경에 적응하여 정신으로 성장하는 능력”이라고 정의하는 등 회복탄력성에 대한 개념은 꾸준히 많은 연구자에 의해 정의되고 있지만 공통적으로 역경을 극복한다는 내용을 포함하고 있다(한선영, 2015).

회복탄력성에 대한 다양한 개념 정의만큼 그 구성요소 또한 학자마다 다양하게 제시되고 있다. 먼저 Wagnild & Young(1993)은 인내심, 자기신뢰, 의지력, 독립심, 평정심의 5개 구성요소를 제시하였다(Wagnild & Young, 1993). Reivich & Shatte(2002)는 “정서조절력, 충동통제력, 낙관성, 원인분석력, 공감능력, 자기효능감, 적극적 도전성”의 7개 구성요소를 제시하였고, Connor & Davidson(2003)은 “강인성, 지속성(인내력), 낙관성, 지지, 영성”의 5개 구성요소로 제시하였다. 김주환(2011)은 “자기조절능력, 대인관계능력, 긍정성”의 3개 구성요소를 제시하며 그 하위 요인으로 “감정통제력, 충동통제력, 원인분석력, 소통능력, 공감능력, 자아확장력, 자아낙관성, 생활만족도, 감사하기”의 9개의 하위요인을 제시하였다. 본 연구에서 회복탄력성 측정 도구로 채택한 “CD-RISC(Connor-Davidson Resilience Scale)”의 개발자 Connor & Davison(2003)이 제시한 회복탄력성의 구성요소인 강인성, 지속성(인내력), 낙관성, 지지, 영성에 대해 조금 더 구체적으로 살펴보면 다음과

같다. 강인성은 개인이 역경에 직면했을 때 쉽게 포기하고 좌절 하지 않는 능력이고, 지속성은 스트레스 환경에서도 잘 적응하고 인내하는 능력을 말한다. 낙관성은 스트레스 및 환경의 변화를 긍정적으로 받아들이는 것을 말하고, 지지는 주변으로부터 도움을 구하는 능력을 말하며, 영성은 신에 대한 믿음을 말한다(김원순, 2017).

추병완(2017)은 스트레스와 역경을 이겨낼 수 있는 힘인 회복탄력성이 낮은 사람은 스트레스를 이겨내지 못하고 무력감, 회피, 임상수행능력의 저하, 우울증 등과 같은 부정적인 결과를 보이기도 한다고 하였고, 김미경(2017)은 간호환경에서 스트레스는 불가피하고, 이런 스트레스는 직무만족 저하 및 간호의 질을 저하시키기 때문에 스트레스나 위기 상황에 효과적으로 대응하기 위한 방법으로 회복탄력성에 대한 관심이 증가하고 있다고 하였다.

회복탄력성과 관련하여 선행연구를 살펴보면 회복탄력성이 높은 중환자실 간호사들이 소진, 불안, 우울, 외상 후 스트레스 장애 등의 정도가 낮게 나타나고 있고(Mealer 등, 2012), 간호사는 환자, 보호자와의 관계 등 대인관계가 계속되고, 업무 자체가 감정이 소모되는 업무이기 때문에 회복탄력성은 간호사에게 필요한 역량이며, 회복탄력성이 높은 간호사는 직무스트레스를 이겨내고 환경에 적응하며 업무를 처리한다고 하였다(Tusaie & Dyer, 2004). 국내 연구에서도 직무만족, 직무스트레스, 소진, 이직 의도 등과 관련하여 많은 연구가 계속되고 있는데, 회복탄력성이 높은 사람은 지속적인 스트레스를 잘 감당하고, 빨리 회복한다고 하였고(최성애, 2014), 신규간호사들에게도 회복탄력성은 업무적응력을 높여주고 이직을 막아주는 중요한 요소라고 하였다(박계숙, 2013). 회복탄력성이 높은 간호사는 직무만족도가 높고(김부남 등, 2011), 조직몰입도가 높으며 소진의 정도 및 스트레스는 낮다고 하였다(류경, 김종경, 2016). 회복탄력성이 높은 간호사는 스트레스 상황에서 어려움을 극복할 수 있으나, 그렇지 않은 간호사들은 스트레스를 관리하는데 어

려움을 겪고 소진, 이직 등의 부정적인 결과가 올 수도 있다고 하였다(심선숙, 2015). 이처럼 스트레스 등의 위기 상황 극복에 유용한 개념인 회복탄력성은 개인의 선천적인 특성이기보다는 후천적인 특성으로 훈련, 교육, 학습 등에 의해 만들어지고, 변화되고, 강화될 수 있다(김주환, 2011). 따라서 위기 상황이라고 볼 수 있는 직장 내 괴롭힘과 회복탄력성의 관계를 확인하고, 직장 내 괴롭힘을 예방하는 요인으로서 회복탄력성이 미치는 영향을 파악하고자 한다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 일 종합병원 간호사의 성격유형, 자기효능감, 회복탄력성, 직장 내 괴롭힘 피해 경험의 관계를 파악하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

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 편의 표출하였고, 본 연구에 필요한 적정 표본 수를 파악하기 위하여 표본 크기 산출을 프로그램인 G*power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 다중회귀분석에 필요한 표본 수를 산출하였다. 중간 효과크기 0.15, 검정력 95%, 유의수준 0.05, 예측 변수 14개로 산출한 결과 연구에 필요한 적정 표본 수는 194명으로 산출되었으며, 탈락률 20%와 자료 불충분으로 최종 분석에서 제외될 설문지를 고려해 총 260명을 대상으로 연구를 진행하였다.

3. 윤리적 고려

본 연구는 연구 대상자의 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 참여 도중 언제든지 자발적 의사에 의해 아무 조건 없이 철회할 수 있고, 그에 따른 어떤 불이익도 없음을 설명 후 이를 이해한 연구 대상자의 자발적인 참여에 따라 이루어졌다. 익명성과 비밀의 보장을 위해 모든 기록은 무기명으로 이루어지고, 수집된 자료는 연구를 위한 목적에만 한정하여 사용할 것을 약속하였고, 감사의 표시로 소정의 선물을 답례로 제공하였다.

4. 연구 도구

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

1) 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(이윤주, 2014). 이 도구는 언어적 괴롭힘 10문항, 업무관련 괴롭힘 4문항, 외부적 위협 2문항 총 16문항으로 구성되어 있다(이윤주, 2014). 점수는 Likert 4점 척도로 전혀 그렇지 않다(1점), 그렇지 않다(2점), 그렇다(3점), 매우 그렇다(4점)이며, 점수가 높을수록

피로함에 많이 노출되어 있음을 의미한다(이운주, 2014). 개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.91$ 로 나타났으며, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.91$ 이었다.

2) 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 이운현(2012)이 수정, 보완하여 24문항으로 재구성한 것을 사용하였다. 각 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 성격유형을 의미한다(이운현, 2012).

3) 자기효능감

본 연구에서는 Sherer & Maddux(1982)가 개발한 "자기효능감 측정도구"를 정애순(2007)이 수정, 보완하여 17문항으로 구성된 측정 도구를 사용하였다. 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(Sherer & Maddux, 1982). 정애순(2007)의 연구에서 나타난 측정 도구의 신뢰도Cronbach's $\alpha=.94$ 이었으며, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.92$ 이었다.

4) 회복탄력성

본 연구에서는 Connor & Davidson(2003)이 개발한 “Connor-Davidson Resilience Scale(CD-RISC)”를 한국어로 번역한 도구를 사용하였다. 이 도구는 강인성 9문항, 지속성 8문항, 낙관성 4문항, 지지 2문항, 영성 2문항 총 25문항으로 구성되어 있다(백현숙, 2010). 점수는 Likert 5점 척도로 전혀 그렇지 않다(0점), 별로 그렇지 않다(1점), 보통이다(2점), 대체로 그렇다(3점), 매우 그렇다(4점)이며, 점수가 높을수록 회복탄력성이 높음을 의미한다(백현숙, 2010). Connor & Davidson(2003)의 연구에서 나타난 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.89$ 였으며, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.91$ 이었다.

5. 자료 수집 방법

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 대해 설명하고 승인을 받은 후 각 병동을 방문하여 직접 연구 대상자에게 설문지를 배부하였다. 설문지에는 연구 내용, 목적, 설문 작성 내용에 대한 비밀의 보장, 보안 유지 방법 등을 설명하는 연구 설명서와 연구 대상자가 위 설명문의 내용을 이해하고 자유로운 의사에 의해 연구에 참여한다는 연구 대상자 동의서를 첨부하여 자료 수집 전에 동의서를 작성 할 수 있도록 하였다. 작성된 설문의 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.

6. 자료 분석 방법

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

- 1) 대상자의 일반적인 특성과 관련하여 빈도, 백분율을 산출하였다.
- 2) 대상자의 성격유형은 빈도와 백분율로 나타내었고, 자기효능감, 회복탄력성, 직장 내 괴롭힘 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 자기효능감, 회복탄력성, 직장 내 괴롭힘의 차이는 independent t-test와 one-way ANOVA로 산출하고, 사후검정으로 scheffe's test 및 Tukey test를 실시하였다.
- 4) 대상자의 성격유형에 따른 자기효능감, 회복탄력성, 직장 내 괴롭힘의 차이는 one-way ANOVA로 산출하고, 사후검정으로 scheffe's test 및 Tukey test를 실시하였다.
- 5) 대상자의 자기효능감, 회복탄력성, 직장 내 괴롭힘 간의 상관관계는 Pearson correlation coefficients로 분석하였다.
- 6) 대상자의 직장 내 괴롭힘에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.
- 7) Cronbach's α 계수를 산출하여 측정도구의 신뢰도를 검증하였다.

7. 연구의 제한점

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

IV. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

연구 대상자의 일반적 특성을 살펴보기 위한 빈도분석을 실시하였으며, 결과는 아래의 <표 1>과 같다.

성별은 ‘여자’가 199명(94.3%)로 ‘남자’ 12명(5.7%) 보다 많았으며, 연령은 ‘26~30세 이하’가 95명(45.0%)로 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 53명(72.5%)로 ‘기혼’ 58명(27.5%)보다 높았으며, 종교유무는 ‘없다’ 123명(58.3%)으로 ‘있다’ 88명(41.7%)보다 응답률이 높게 나타났다.

최종학력은 ‘4년제 졸업’인 경우가 158명(74.9%)로 가장 높았으며, 다음으로 ‘3년제 졸업’ 34명(16.1%), ‘석사이상’ 19명(9.0%) 순으로 조사되었다. 직위는 ‘일반간호사’가 198명(93.8%)로 가장 많은 응답률을 나타내었으며, 다음으로 ‘책임간호사’ 8명(3.8%), ‘수간호사’ 5명(2.4%)로 나타났다. 근무기간은 ‘5~10년 미만’이 73명(34.6%)로 가장 많았으며, 근무부서는 ‘기타부서’가 78명(37.0%)로 가장 많았고, ‘외과계병동’ 71명(33.6%), ‘내과계병동’ 41명(19.4%), ‘외래’ 21명(10.0%) 순으로 조사되었다. 괴롭힘 목격은 ‘없다’가 146명(69.2%)으로 ‘있다’ 65명(30.8%)보다 높은 응답률을 나타내었다. 근무지 만족도는 ‘보통’이 116명(55.0%)로 가장 높았으며, 다음으로 ‘만족’ 78명(37.0%), ‘불만족’ 17명(8.1%) 순으로 나타났다.

<표 1> 대상자의 일반적 특성

(N=211)

특성	구분	빈도(N)	비율(%)
성별	남자	12	5.7
	여자	199	94.3
연령	25세 이하	40	19.0
	26~30세 이하	95	45.0
	31~40세 이하	66	31.3
	41~50세 이하	5	2.4
	51세 이상	5	2.4
결혼여부	미혼	153	72.5
	기혼	58	27.5
종교유무	있다	88	41.7
	없다	123	58.3
최종학력	3년제 졸업	34	16.1
	4년제 졸업	158	74.9
	석사이상	19	9.0
직위	일반간호사	198	93.8
	책임간호사	8	3.8
	수간호사	5	2.4
근무기간	2년 미만	46	21.8
	2~5년 미만	49	23.2
	5~10년 미만	73	34.6
	10~15년 미만	25	11.8
	15년 이상	18	8.5

<표 1> 대상자의 일반적 특성(계속)

(N=211)

특성	구분	빈도(N)	비율(%)
근무부서	내과계병동	41	19.4
	외과계병동	71	33.6
	외래	21	10.0
	기타부서	78	37.0
괴롭힘 목격	있다	65	30.8
	없다	146	69.2
근무지 만족도	만족	78	37.0
	보통	116	55.0
	불만족	17	8.1
합계		211	100

2. 대상자의 DISC 성격유형

연구 대상자의 DISC 성격유형은 <표 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.

<표 2> 대상자의 DISC 성격유형

(N=211)

	구분	빈도(N)	비율(%)
DISC 성격유형	D형 (주도형)	37	17.5
	I형 (사교형)	44	20.9
	S형 (안정형)	92	43.6
	C형 (신중형)	38	18.0
	합계	211	100

3. 직장 내 괴롭힘, 회복탄력성, 자기효능감의 정도

직장 내 괴롭힘, 회복탄력성, 자기효능감 결과의 정도는 <표 3>과 같다. 직장 내 괴롭힘은 4점 만점에 평균 2.07(± 0.48)로 나타났다. 하위 영역으로 업무관련 괴롭힘이 평균 2.39(± 0.55)점으로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 언어적·비언어적 괴롭힘이 평균 2.04(± 0.54)점, 외부적 위험이 평균 1.60(± 0.59)점 순으로 나타났다. 회복탄력성과 자기효능감은 5점 만점에 회복탄력성은 평균 3.42(± 0.43)점, 자기효능감은 평균 3.61(± 0.44)점으로 분석되었다.

<표 3> 직장 내 괴롭힘, 회복탄력성, 자기효능감의 정도

(N=211)

변인	M±SD	Min	Max	범위
직장 내 괴롭힘	2.07 ± 0.48	1.00	3.25	
언어적·비언어적 괴롭힘	2.04 ± 0.54	1.00	3.70	1~4점
업무관련 괴롭힘	2.39 ± 0.55	1.00	3.75	
외부적 위협	1.60 ± 0.59	1.00	3.50	
회복탄력성	3.42 ± 0.43	2.28	4.84	1~5점
자기효능감	3.61 ± 0.44	2.53	5.00	1~5점

4. 일반적 특성에 따른 직장 내 괴롭힘, 회복탄력성, 자기효능감의 차이

1) 일반적 특성에 따른 직장 내 괴롭힘의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 직장 내 괴롭힘에 대한 차이 분석 결과 다음의 <표 4>와 같다. 응답자의 괴롭힘 목격, 근무지 만족도에 따라 직장 내 괴롭힘은 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 점수가 더 높게 나타났으며, ‘보통’인 경우는 ‘만족’보다 직장 내 괴롭힘 점수가 더 높게 분석되었다.

<표 4> 일반적 특성에 따른 직장 내 괴롭힘의 차이

(N=211)

특성	구분	빈도(N)	M	SD	F/t(p)
성별	남자	12	1.97	0.32	-0.739 (0.461)
	여자	199	2.08	0.49	
연령	25세 이하	40	2.07	0.42	0.466 (0.761)
	26~30세 이하	95	2.06	0.48	
	31~40세 이하	66	2.12	0.53	
	41~50세 이하	5	2.01	0.46	
	51세 이상	5	1.84	0.37	
결혼여부	미혼	153	2.10	0.46	1.370 (0.172)
	기혼	58	2.00	0.51	
종교유무	있다	88	2.09	0.48	0.309 (0.758)
	없다	123	2.06	0.48	
최종학력	3년제 졸업	34	1.96	0.41	1.307 (0.273)
	4년제 졸업	158	2.10	0.47	
	석사이상	19	2.05	0.61	
직위	일반간호사	198	2.06	.48	2.720 (0.068)
	책임간호사	8	2.45	.24	
	수간호사	5	1.99	.41	
근무기간	2년 미만	46	2.02	0.46	0.298 (0.879)
	2~5년 미만	49	2.10	0.51	
	5~10년 미만	73	2.07	0.45	
	10~15년 미만	25	2.13	0.58	
	15년 이상	18	2.06	0.43	

<표 4> 일반적 특성에 따른 직장 내 괴롭힘의 차이(계속)

(N=211)

특성	구분	빈도(N)	M±SD		F/t(p)
근무부서	내과계병동	41	2.01	0.41	0.591 (0.622)
	외과계병동	71	2.06	0.46	
	외래	21	2.05	0.59	
	기타부서	78	2.13	0.50	
괴롭힘 목격	있다	65	2.42	0.41	8.016*** (0.000)
	없다	146	1.92	0.43	
근무지 만족도	만족 ^a	78	1.87	0.44	20.846*** (0.000) a < b < c
	보통 ^b	116	2.14	0.45	
	불만족 ^c	17	2.57	0.40	

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

2) 일반적 특성에 따른 회복탄력성의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 회복탄력성에 대한 차이분석 결과 다음의 <표 5>와 같다. 응답자의 결혼여부, 종교유무, 최종학력, 근무지 만족도에 따라 회복탄력성은 차이가 있는 것으로 나타났다. 결혼여부는 ‘기혼’인 경우 3.56점, ‘미혼’인 경우 3.36점으로 유의한 차이를 보였으며($t=-3.047$, $p=.003$), 종교유무는 종교가 있는 경우가 3.54점, 없는 경우가 3.33점으로 유의한 차이를 보였다($t=3.472$, $p=.001$). 최종학력은 ‘석사이상’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 회복탄력성 점수가 3년제 졸업 대상자보다 더 높게 나타났다. 근무지 만족도는 ‘만족’ 3.53점, ‘보통’ 3.36점, ‘불만족’ 3.32점으로 유의한 차이를 보였으며($F=3.885$, $p=.022$), 사

후검정 결과 근무지에 대해 ‘만족’한 경우가 ‘보통’인 경우보다 더 높게 나타났다.

<표 5> 일반적 특성에 따른 회복탄력성의 차이

(N=211)

특성	구분	빈도(N)	M±SD		F/t(p)
성별	남자	12	3.61	0.48	1.547 (0.123)
	여자	199	3.41	0.43	
연령	25세 이하	40	3.42	0.45	1.222 (0.302)
	26~30세 이하	95	3.38	0.44	
	31~40세 이하	66	3.46	0.44	
	41~50세 이하	5	3.35	0.31	
	51세 이상	5	3.77	0.16	
결혼여부	미혼	153	3.36	0.44	-3.047** (0.003)
	기혼	58	3.56	0.39	
종교유무	있다	88	3.54	0.44	3.472** (0.001)
	없다	123	3.33	0.41	
최종학력	3년제 졸업 ^a	34	3.29	0.43	3.500* (0.032)
	4년제 졸업 ^b	158	3.42	0.44	
	석사이상 ^c	19	3.61	0.26	
직위	일반간호사	198	3.41	.44	1.378 (0.254)
	책임간호사	8	3.43	.46	
	수간호사	5	3.74	.15	

<표 5> 일반적 특성에 따른 회복탄력성의 차이(계속)

(N=211)

특성	구분	빈도(N)	M±SD		F/t(p)
근무기간	2년 미만	46	3.45	0.43	1.648 (0.164)
	2~5년 미만	49	3.40	0.47	
	5~10년 미만	73	3.34	0.44	
	10~15년 미만	25	3.52	0.39	
	15년 이상	18	3.57	0.34	
근무부서	내과계병동	41	3.48	0.43	0.861 (0.462)
	외과계병동	71	3.45	0.44	
	외래	21	3.31	0.37	
	기타부서	78	3.39	0.45	
괴롭힘 목격	있다	65	3.43	0.39	0.328 (0.743)
	없다	146	3.41	0.45	
근무지 만족도	만족 ^a	78	3.53	0.39	3.885* (0.022) a > b
	보통 ^b	116	3.36	0.45	
	불만족 ^c	17	3.32	0.45	

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

3) 일반적 특성에 따른 자기효능감의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 자기효능감에 대한 차이분석 결과 다음의 <표 6>과 같다. 응답자의 결혼여부, 종교유무에 따라 자기효능감은 차이가 있는 것으로 나타났다. 결혼여부는 ‘기혼’의 경우 3.74점, ‘미혼’의 경우 3.56점으로 유의한 차이를 보였으며(t=-2.873, p=.005), 종교유무는 종교가 있는 경우가 3.70점, 종교가 없는 경우가 3.54점으로 유의한 차이를 보였다(t=2.623, p=.009).

<표 6> 일반적 특성에 따른 자기효능감의 차이

(N=211)

특성	구분	빈도(N)	M±SD		F/t(p)
성별	남자	12	3.70	0.45	0.720 (0.473)
	여자	199	3.60	0.44	
연령	25세 이하	40	3.63	0.47	2.325 (0.058)
	26~30세 이하	95	3.54	0.44	
	31~40세 이하	66	3.69	0.40	
	41~50세 이하	5	3.31	0.51	
	51세 이상	5	3.89	0.18	
결혼여부	미혼	153	3.56	0.45	-2.873** (0.005)
	기혼	58	3.74	0.39	
종교유무	있다	88	3.70	0.43	2.623** (0.009)
	없다	123	3.54	0.44	
최종학력	3년제 졸업	34	3.46	0.42	2.647 (0.073)
	4년제 졸업	158	3.63	0.45	
	석사이상	19	3.71	0.36	
직위	일반간호사	198	3.60	.44	0.766 (0.466)
	책임간호사	8	3.59	.40	
	수간호사	5	3.85	.11	
근무기간	2년 미만	46	3.60	0.43	1.335 (0.258)
	2~5년 미만	49	3.59	0.50	
	5~10년 미만	73	3.55	0.40	
	10~15년 미만	25	3.77	0.44	
	15년 이상	18	3.68	0.42	

<표 6> 일반적 특성에 따른 자기효능감의 차이(계속)

(N=211)

특성	구분	빈도(N)	M±SD		F/t(p)
근무부서	내과계병동	41	3.66	0.47	0.606 (0.612)
	외과계병동	71	3.64	0.41	
	외래	21	3.54	0.37	
	기타부서	78	3.57	0.46	
괴롭힘 목격	있다	65	3.61	0.42	0.154 (0.877)
	없다	146	3.60	0.45	
근무지 만족도	만족	78	3.70	0.40	2.805 (0.063)
	보통	116	3.56	0.45	
	불만족	17	3.54	0.48	

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

5. DISC유형별 직장 내 괴롭힘, 회복탄력성, 자기효능감 차이

DISC 성격유형에 따른 직장 내 괴롭힘, 회복탄력성, 자기효능감을 분석하기 위해 ANOVA를 실시하였으며, 그 결과는 <표 7>과 같다. 분석결과 직장 내 괴롭힘은 유의한 차이가 있는 것으로 분석되었으며, I유형(사교형)이 2.22점, D유형(주도형) 2.19점, C유형(신중형)이 2.04점, S유형(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.

<표 7> DISC성격유형에 따른 직장 내 괴롭힘, 회복탄력성, 자기효능감 차이 (N=211)

종속변수	독립변수	빈도(N)	M	SD	F/(p)
직장 내 괴롭힘	D형 (주도형) ^a	37	2.19	0.45	3.578* (0.015) b > c
	I형 (사교형) ^b	44	2.22	0.44	
	S형 (안정형) ^c	92	1.97	0.47	
	C형 (신중형) ^d	38	2.04	0.52	
회복탄력성	D형 (주도형)	37	2.07	0.48	0.790 (0.501)
	I형 (사교형)	44	3.32	0.41	
	S형 (안정형))	92	3.46	0.47	
	C형 (신중형)	38	3.43	0.43	
자기효능감	D형 (주도형)	37	3.44	0.43	1.331 (0.265)
	I형 (사교형)	44	3.42	0.43	
	S형 (안정형)	92	3.48	0.48	
	C형 (신중형)	38	3.60	0.47	

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

6. 대상자의 직장 내 괴롭힘, 회복탄력성, 자기효능감 간의 상관관계

직장 내 괴롭힘, 회복탄력성, 자기효능감 간의 상관관계를 살펴보기 위해 피어슨 상관계수(Pearson's Correlation Coefficients)를 사용하여 분석을 실시하였으며, 결과는 다음의 <표 8>과 같다.

직장 내 괴롭힘은 회복탄력성과 유의미한 부(-)의 상관관계($r=-.202$, $p<.010$)가 있는 것으로 나타났으나, 자기효능감과는 유의미한 상관관계($r=-.129$, $p>.050$)가 없는 것으로 나타났다. 그리고 회복탄력성은 자기효능감과 유의미한 정(+)의 상관관계($r=.771$, $p<.010$)가 있는 것으로 나타났다.

<표 8> 직장 내 괴롭힘, 회복탄력성, 자기효능감 간의 상관관계

(N=211)

구분	직장 내 괴롭힘	회복탄력성	자기효능감
직장 내 괴롭힘	1		
회복탄력성	-.202**	1	
자기효능감	-.129	.771**	1

** $p<0.01$

7. 직장 내 괴롭힘에 영향을 미치는 요인

대상자의 일반적 특성 중 직장 내 괴롭힘에 유의한 차이가 있었던 괴롭힘 목적, 근무지 만족도, 성격 유형, 자기효능감과 회복탄력성을 독립변수로 다중회귀 분석을 실시한 결과는 <표 9>와 같다.

먼저 가정 검정을 위해 다중공선성과 자기상관성에 대해 살펴보았다. 그 결과 다중공선성에서는 분산팽창계수(Variance Inflation Factor, VIF)가 1.074~2.519로 모든 항목에서 10을 넘지 않아 각 구성요소인의 다중공선성은 문제가 없다. 또한 자기상관성 검정을 위해 Durbin-Waston 값이 2.092로 자기상관이 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 괴롭힘에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 변수는 괴롭힘 목적($\beta=-.420$, $p<.001$), 근무지 만족도는 보통($\beta=.189$, $p<.010$), 불만족($\beta=.259$, $p<.001$), 회복탄력성($\beta=-.248$, $p=.012$)으로 나타났다. 즉, 괴롭힘을 목격하지 못한 경우의 회귀계수가 $-.420$ 으로 괴롭힘을 목격한 경우에 비해 직장 내 괴롭힘이 낮은 것으로 나타났다. 근무지 만족도에 대한 ‘보통’과 ‘불만족’의 회귀계수가 각각 $.189$ 과 $.259$ 로 근무지에 대한 만족도가 낮을수록 직장 내 괴롭힘이 높은 것을 확인할 수 있다. 또한 회복탄력성의 회귀계수는 $-.248$ 로 회복탄력성이 높을수록 직장 내 괴롭힘이 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($\beta=.080$, $p=.363$) 또한 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

<표 9> 직장 내 괴롭힘에 영향을 미치는 요인

(N=211)

변수	구분	B	S.E	β	t	p	VIF
	(상수)	2.811	.250		11.223	.000	
괴롭힘 목적	없다	-.435	.059	-.420	-7.342	.000***	1.074
근무지 만족도	보통	.181	.058	.189	3.136	.002**	1.186
	불만족	.455	.108	.259	4.217	.000***	1.240
성격유형	사교형	.050	.087	.042	.575	.566	1.778
	안정형	-.131	.076	-.136	-1.718	.087	2.051
	신중형	-.140	.089	-.113	-1.570	.118	1.699
	회복탄력성	-.274	.097	-.248	-2.829	.005**	2.519
	자기효능감	.120	.095	.110	1.263	.208	2.504
F(p)				15.730(0.000)			
R^2				.384			
$Adj R^2$.359			

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

V. 논 의

본 연구는 일 종합병원 간호사의 성격유형, 회복탄력성, 자기효능감, 직장 내 괴롭힘 피해 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 괴롭힘은 4점 만점에 평균 2.07(± 0.48)로 나타났으며, 동일한 도구를 사용하여 종합병원 간호사를 대상으로 한 이미영(2014)의 1.73점, 한은혜, 하영미(2016)가 제시한 1.89점 보다는 다소 높은 결과를 보이며, 간호사를 대상으로 한 유선미(2015)의 연구 결과 2.11점과는 유사한 결과를 보인다. 한국여성정책연구원(구미영 등, 2015)의 연구에서 제시한 간호직종의 직장 내 괴롭힘은 22.1%로 정보통신분야 12.6%, 금융관련분야 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%, 미국 간호사를 대상으로 한 Simons(2008)의 연구에서 확인된 31.1%의 결과를 비교하면 국내뿐만 아니라 국외에서도 간호사의 직장 내 괴롭힘은 높다는 것을 확인할 수 있다. 이는 국내에서는 타 직종에 비해 간호 직종의 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 피해 경험은 어느 정도 허용되는 행위이며 조직 차원에서 학습을 위한 통과 의례적인 간호조직문화(Walrafen, Brewer & Mulvenon, 2012)의 특성을 나타내고 있는 것이라 사료된다.

직장 내 괴롭힘의 하위영역을 살펴보면 ‘업무관련 괴롭힘’이 평균

2.39(±0.55)점으로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 ‘언어적·비언어적 괴롭힘’이 평균 2.04(±0.54)점, ‘외부적 위협’이 평균 1.60(±0.59)점 순으로 나타났다. 이는 업무관련 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. 이는 국외 연구 중 외부적 위협, 인간관계 괴롭힘의 형태가 높게 나타난(Johnson & Rea, 2009; Rutherford & Rissel, 2004)것과는 다르게 나타났으나 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 사료된다.

본 연구에서 대상자의 일반적 특성에 따른 직장 내 괴롭힘은 괴롭힘 목적, 근무지 만족도에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타난다. 연구대상자 211명 중 65명 즉, 30.8%의 간호사가 직장 내 괴롭힘을 목격한 것으로 확인되며, 직장 내 괴롭힘 목적을 확인한 박소영(2016)의 연구결과 57.9%와 임영순, 김재희, 권혜진(2016)에서 54.7%의 연구결과보다 낮은 수치를 보인다. 또한 괴롭힘을 목격한 사람이 그렇지 않은 사람보다, 근무지에 불만족하는 경우가 만족하는 경우보다 직장 내 괴롭힘의 점수가 더 높은 것으로 나타났다. 직장 내 괴롭힘은 근무환경과 부(-)적 관계가 있다는 김소현(2015)과 간호사의 직장 내 괴롭힘을 낮추고 직무만족을 향상시키기 위해서는 근무환경을 개선이 필요하다는 이미영(2018)의 선행 연구를 통하여 처우개선과 다양한 탄력근무제 도입 등 적절한 간호 인력 확보를 통해 근무환경을 개선하고 정책적인 보완을 통하여 개인 간 문제가 아닌 사회문제로까지 인식되고 있는 직장 내 괴롭힘을 간호조직 차원에서는 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 유사하였으며, 그 외 남자간호사, 신규간호사 등 간호사를 대상으로 한 하미현(2018), 구은영(2018), 문미영(2015), 박영미(2015)의 연구에서 S형(안정형), I형(사교형)의 성격 유형의 비율이 높은 것을 확인할 수 있다. S형(안정형), I형(사교형)은 내향적이냐, 외향적이냐의 차이는 있지만 공통적으로 업무보다는 사람과의 관계를 중요시하는 성격적 특성을 제시하고 있어, 개인의 성과를 도출하기 보다는 의료인으로서 대인 관계적 업무가 주로 행해지는 간호사의 직업적 특성이 반영된 결과라고 사료된다.

셋째, 대상자의 자기효능감은 5점 만점에 평균 3.61(± 0.44)점으로 다소 높게 분석되었다. 동일한 도구를 사용한 정애순(2007)의 연구에서 3.56점, 간호사를 대상으로 한 조미정, 성미혜(2018)에서 3.59점, 공유경(2015)의 연구에서 3.69점으로 나타난 결과를 볼 때 본 연구결과가 선행 연구의 결과와 유사함을 확인할 수 있었다. 본 연구에서 일반적 특성에 따른 자기효능감은 대상자의 결혼여부, 종교유무에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 자기효능감은 미혼자보다는 기혼자에게서, 종교가 없는 사람보다는 있는 사람에게서 더 높게 나타나는 것으로 확인되었다. 자기효능감은 성공 경험, 대리경험, 언어적 설득, 생리적·정서적 상태의 요인에 의해 영향을 받는다(Bandura, 1977). 성공 경험은 자기효능감을 높이는 가장 큰 요인으로 성공에 대한 경험을 증가시키기 위해 Bandura(1986)는 쉬운 문제 해결에서 어려운 문제 해결로 진행하는 수행 둔감화 방법을 제시하였는데(신순정, 2007) 쉬운 문제를 해결하는 성공 경험으로도 자신에 대한 믿음을 강화시키면서 자기효능감을 높일 수 있으며, 선행 연구에서 제시한 높은 학력 및 직위, 많은 경력 및 급여가 하나의 성공 경험으로 작용하여 자기효능감이 높아진 결

과가 나타난 것이라고 사료되며, 일부 선행 연구 및 본 연구에서 기혼자가 미혼자보다 높은 자기효능감을 나타낸 것은 인간이 각 단계마다 성취해야 할 지식과 태도 즉, 발달과업(황명화, 2015; Havighurst, 1952) 중 하나인 결혼을 통해 성인의 발달 과업을 달성했다는 성공경험에 의한 결과가 나타난 것이라고 사료된다.

넷째, 대상자의 회복탄력성은 5점 만점에 평균 3.42(± 0.43)점으로 분석되었다. 동일한 도구를 사용한 선행연구를 보면 임상간호사를 대상으로 한 김민정, 권윤희(2015)의 연구에서 3.43점, 문인오 등(2013)이 제시한 3.47점 보다는 낮은 결과이며, 응급실 간호사를 대상으로 한 김민성(2016)의 연구결과 3.39점, 박소연(2013)이 제시한 3.37점 보다는 높게 나타났다. 본 연구에서 일반적 특성에 따른 회복탄력성은 대상자의 결혼여부, 종교유무, 최종학력, 근무지 만족도에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 회복탄력성은 미혼자보다는 기혼자인 경우, 종교가 없는 사람보다는 있는 사람에게서, 최종학력이 높을수록, 근무지 만족도가 '만족'의 경우가 가장 높게 나타났다. 이는 김미경(2017)의 연구에서 연령, 결혼여부, 종교유무, 최종학력, 경력, 직위, 근무형태 등에서 유의한 차이를 나타낸 연구결과와 유사한 결과를 보이고 있다. 또한 연령, 결혼여부에서 유의한 차이를 보인 김부남(2011)의 연구결과, 연령, 결혼여부, 근무형태, 입사 동기, 야간 근무 일수에서 유의한 차이를 보인 김민정, 권윤희(2015)의 연구 결과와 부분적으로 일치하였다. 회복탄력성은 선천적으로 갖고 있는 것이 아니고 후천적인 요소 즉, 성장 과정, 주변 상황, 교육, 훈련 등에 의해 변화되고, 강화될 수 있는 것이다(김주환, 2011). 본 연구에서 후천적 요소인 결혼여부, 종교유무, 최종학력, 근무지 만족도에서 유의한 결과를 나타낸 것은 김주환(2011)의 선행 연구에서 나타난 결론과 부합하는 부분이라고 할 수 있다.

다섯째, 대상자의 DISC 성격유형에 따른 직장 내 괴롭힘, 회복탄력성, 자

기효능감의 정도를 분석하기 위해 ANOVA를 실시한 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 분석되었으며, 회복탄력성 및 자기효능감에 있어서는 DISC 성격유형에 따라 통계적으로 유의한 차이가 없음을 확인하였다. 신규간호사를 대상으로 태움과 직무스트레스의 관계를 나타낸 김경순(2018)의 연구에서 심한 태움을 경험한 대상자의 직무스트레스가 심하지 않은 태움을 경험한 대상자보다 높다고 하였고, 직장 내 괴롭힘은 직무 스트레스와 정(+)의 상관관계가 있으며(염영희, 양인순, 한정희, 2017), 공정원(2017)의 연구에서는 직장 내 괴롭힘의 예측요인으로 직무스트레스를 제시하였다. 직장 내 괴롭힘과 성격유형간의 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 나타났고, 유치원 교사를 대상으로 한 방은미(2015)에서는 D형(주도형)이 가장 높고, I형(사교형), C형(신중형), S형(안정형) 순으로 나타났으며, 의료기관 종사자를 대상으로 한 강주현(2007)의 연구에서는 D형(주도형)이 가장 높고, I형(사교형), C형(신중형), S형(안정형) 순으로 나타났다. 직무스트레스는 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 대체적으로 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 일을 해야 하는 경우 직무스트레스가 증가하며, 직장 내 괴롭힘을 직무스트레스 측면으로 볼 때 직장 내 괴롭힘 경험이 높은 것은 직무스

트레스가 높은 경우에 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 내세우기 보다는 주변에 협력하는 태도이기 때문에 같은 강도의 스트레스, 직장 내 괴롭힘에 대해 다른 유형보다 그 정도를 낮게 인식하는 것으로 사료된다.

여섯째, 성격 유형, 직장 내 괴롭힘, 회복탄력성, 자기효능감 간의 상관관계 분석결과에서 직장 내 괴롭힘은 회복탄력성과 유의미한 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났으나, 자기효능감과는 유의미한 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 그리고 회복탄력성은 자기효능감과 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 직장 내 괴롭힘과 회복탄력성은 음의 상관관계가 있음을 보여준 Read & Laschinger(2013)의 연구 결과와 일치하며, 신규간호사를 대상으로 한 조은아, 강지연(2015)의 연구에서 나타난 직장 내 괴롭힘과 회복탄력성이 부(-)의 상관관계 있다는 결과와도 일치하는 부분이다. 직장 내 괴롭힘이 회복탄력성과 부(-)의 상관관계를 나타낸 것은 어려움을 극복하고 성장을 하게 요인으로 작용하는 회복탄력성이 직장 내 괴롭힘을 낮추는 긍정적 요인으로 작용한 것이라고 사료된다. 회복탄력성과 자기효능감은 정(+)의 상관관계를 보여주는 결과를 나타내며, 조미정, 성미혜(2018)의 연구 결과, 이교승(2018)의 연구 결과와 일치하였다. 회복탄력성과 자기효능감이 정(+)의 관계에 있다는 점을 고려할 때, 비록 직장 내 괴롭힘과 자기효능감 간의 유의한 관계는 없었지만, 회복탄력성을 매개로 하여 직장 내 괴롭힘을 줄이거나 예방하는 수단으로 활용할 가치는 있다고 사료된다.

일곱째, 직장 내 괴롭힘에 유의한 차이가 있었던 괴롭힘 목격, 근무지 만족도, DISC성격유형, 자기효능감과 회복탄력성을 독립변수로 다중회귀 분석을

실시한 결과 직장 내 괴롭힘에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 변수는 괴롭힘 목격, 근무지에 대한 만족도, 회복탄력성으로 나타났다. 회복탄력성이 높을수록 직장 내 괴롭힘이 낮아지는 것을 확인할 수 있었다. 이를 통해 직장 내 괴롭힘을 낮추는 한 방안으로 회복탄력성을 높이는 방법을 적극 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 괴롭힘에 대해 영향을 미치는 변수에 접근하는데 있어 그동안 연구에서 다루어지지 않았었던 DISC 성격유형에 따라 직장 내 괴롭힘의 정도가 차이가 있는지를 확인하고자 하였다. 본 연구에서 확인된 성격유형, 자기효능감, 회복탄력성, 직장 내 괴롭힘의 관계를 토대로 직장 내 괴롭힘과 부(-)의 관계에 있는 회복탄력성을 강화하기 위한 맞춤형 보수교육 개발, 체계적인 직무교육 실시, 코칭 프로그램 같은 교육프로그램제공 등 조직적 차원에서 관리가 필요하며 회복탄력성을 높이기 위해 회복탄력성과 정(+)의 관계에 있는 자기효능감을 증진시키고자 성공경험을 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 간호 인력 관리 및 대인관계 접근에 활용한다면 간호 조직에 발전에 긍정적으로 작용할 것이라고 사료된다. 특히 의료기관의 관리자들은 직장 내 괴롭힘이 일어날 수 있는 구조적인 요인 파악과 직장 내 괴롭힘 실태조사를 실시하고, 괴롭힘 예방교육의 기회를 통해 괴롭힘에 대한 올바른 인식과 괴롭힘을 목격하였을 때

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

이상으로 본 연구는 간호 연구측면에서 직장 내 괴롭힘을 다룬 연구는 많았지만 DISC성격유형과의 관계를 확인한 연구는 전무한 상태에서 새로운 접근을 시도하였다. 성격유형과 더불어 회복탄력성, 자기효능감의 관계 및 직장 내 괴롭힘에 영향을 미치는 요인을 확인하였다. 이를 기반으로 후속 연구의 기초자료를 제시하였다는 점에서 의의가 있다고 사료된다.

VI. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 일 종합병원 간호사를 대상으로 DISC 성격유형, 자기효능감, 회복탄력성, 직장 내 괴롭힘 피해 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.

연구의 대상은 서울시에 소재하는 일 종합병원에서 근무하는 간호사 260명을 대상으로 하였으며, 연구의 도구는 일반적 특성 10문항, 성격유형 24문항, 자기효능감 17문항, 회복탄력성 25문항, 직장 내 괴롭힘 16문항으로 총 92문항으로 구성된 구조화 된 설문지를 이용하였다. 자료 수집은 2018년 10월 22일부터 2018년 10월 26일까지 실시하였다. 260개의 설문지 중 회수된 설문지는 221개였으며, 결측이 있는 10개의 설문을 제외하고 211개의 자료를 최종 분석에 사용하였다. 수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0을 이용하여 대상자의 일반적인 특성, 성격유형은 빈도와 백분율로 나타내었고, 자기효능감, 회복탄력성, 직장 내 괴롭힘 정도는 평균과 표준편차로 기술통계를 실시하였다. 일반적 특성과 성격유형에 따른 자기효능감, 회복탄력성, 직장 내 괴롭힘의 차이는 independent t-test와 one-way ANOVA로 산출하였고 사후검정으로 scheffe's test 및 Tukey test를 실시하였다. 자기효능감, 회복탄력성, 직장 내 괴롭힘 간의 상관관계는 Pearson's Correlation Coefficients를 사용하여 분석을 실시하였으며, 직장 내 괴롭힘에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 다중회귀 분석을 실시하였다.

본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 일반적 특성의 주요 결과를 보면 여자가 199명(94.3%), 26~30세 이하가 95명(45.0%), 41~50세 이하 5명(2.4%), 51세 이상 5명(2.4%), 미혼 153명(72.5%), 종교가 없는 경우가 123명(58.3%), 4년제 졸업이 158명(74.9%), 일반간호사가 198명(93.8%), 근무기간은 5~10년 미만이 73명(34.6%), 근무부서는 기타부서가 78명(37.0%)으로 나타났다. 괴롭힘 목격은 없다가 146명(69.2%)으로 있다 65명(30.8%)보다 높은 응답률을 나타내었다. 근무지 만족도는 보통이 116명(55.0%), 다음으로 만족 78명(37.0%)로 나타났다.

둘째, 직장 내 괴롭힘, 자기효능감, 회복탄력성의 정도는 직장 내 괴롭힘은 평균 2.07(± 0.48), 직장 내 괴롭힘의 하위 영역으로 업무관련 괴롭힘이 평균 2.39(± 0.55), 언어적·비언어적 괴롭힘이 2.04(± 0.54)점, 외부적 위험이 평균 1.60(± 0.59)순으로 나타났다. 회복탄력성은 평균 3.42(± 0.43)점, 자기효능감은 평균 3.61(± 0.44)점으로 나타났다.

셋째, 일반적 특성에 따른 직장 내 괴롭힘, 회복탄력성, 자기효능감에 대한 차이 분석 결과 직장 내 괴롭힘은 응답자의 괴롭힘 목격, 근무지 만족도에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 회복탄력성은 응답자의 결혼여부, 종교유무, 최종학력, 근무지 만족도에 따라 차이가 있는 것으로 나타났으며, 자기효능감은 응답자의 결혼여부, 종교유무에 따라 차이가 있는 것으로 나타났다.

넷째, 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.

다섯째, DISC 성격유형에 따른 직장 내 괴롭힘, 회복탄력성, 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. 회복탄력성, 자기효능감은 DISC 성격유형에 따른 차이가 없는 것으로 확인되었다.

여섯째, DISC성격유형, 직장 내 괴롭힘, 회복탄력성, 자기효능감 간의 상관관계를 분석한 결과 직장 내 괴롭힘은 회복탄력성과 유의미한 부(-)의 상관관계를 나타냈으며, 회복탄력성은 자기효능감과 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

일곱째, 직장 내 괴롭힘에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 다중회귀 분석을 실시한 결과 직장 내 괴롭힘에 유의미한 영향을 미치는 요인은 괴롭힘 목격, 근무지 만족도, 회복탄력성으로 확인되었다. 회복탄력성이 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 목격した場合에 비해 직장 내 괴롭힘 점수가 낮은 것으로 나타났다. 근무지에 대한 만족도가 낮을수록 직장 내 괴롭힘 점수가 높은 것을 확인할 수 있었다.

2. 제언

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 맞춤 훈련 프로그램, 차별화된 실무교육 및 적합한 업무배치를 통하여 간호 조직의 DISC 성격유형별 부서 배치의 효과성을 확인하는 후속연구를 제언한다.

셋째, 본 연구를 통해 회복탄력성이 높을수록 직장 내 괴롭힘 피해 경험이 낮아지는 것을 확인할 수 있었다. 따라서 직장 내 괴롭힘을 예방하기 위한 방안으로 회복탄력성을 높일 수 있는 중재프로그램 개발이 필요하다.

참고 문헌

- 강주현 (2007) 구성원의 DISC유형과 변혁적 Leadership이 직무스트레스에 미치는 영향에 관한 연구. 경희대학교 경영대학원. 석사학위논문.
- 강혜영, 김상희, 한기혜 (2018). 공공의료기관에 근무하는 간호사가 경험하는 근무지 약자 괴롭힘과 조직몰입, 이직의도간의 관계. *임상간호연구*, 24(2), 178-187.
- 고유경 (2006). 다수준 분석을 이용한 간호사의 개인성과와 관련된 요인 탐색. 연세대학교 대학원. 박사학위논문.
- 공유경 (2015). 임상간호사의 직무스트레스, 자기효능감 및 직무만족도. 남부대학교 보건경영대학원. 석사학위논문.
- 공정원 (2017). 직무스트레스, 팀 응집력 및 조직공정성이 임상간호사의 직장 내 괴롭힘에 미치는 영향. 동의대학교 대학원. 석사학위논문.
- 곽유진 (2012). 상하급자 Disc 행동경향이 하급자의 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향. 숙명여자대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 구미영, 천재영, 서유정, 정슬기 (2015). 여성근로자에 대한 직장 내 괴롭힘의 실태와 보호방안. 서울 : 한국여성정책연구원.
- 구은영 (2018). 임상간호사의 DiSC 행동유형과 안전통제감이 환자안전간호활동에 미치는 영향. 고신대학교 대학원. 석사학위논문.
- 김경순 (2018). 종합병원 신규간호사의 태움에 따른 건강증진생활양식, 신체증상 및 직무스트레스. 한국방송통신대학교 대학원. 석사학위논문.
- 김경은 (2011). 예비유아교사의 정서, 경험에의 개방성 및 자기효능감과 창의성 간의 관계. *인간발달연구*, 18(1), 1-18.
- 김규봉 (2006). DISC 행동유형과 거래적, 변혁적 리더십과의 관계 연구. 연세대학교 교육대학원. 석사학위논문.

- 김문주 (2018). 병원 간호사의 직장 내 괴롭힘과 소진과의 관련성. 건양대학교 대학원. 석사학위논문.
- 김미경 (2017). 임상간호사의 스트레스 대처능력과 회복탄력성이 간호업무성과에 미치는 영향. 서울대학교 대학원. 석사학위논문.
- 김민성 (2016). 응급실 간호사의 회복탄력성과 간호업무 수행능력. 아주대학교 대학원. 석사학위논문
- 김민정, 권윤희 (2015). 임상간호사의 회복탄력성과 사회적 문제해결능력이 소진에 미치는 영향. *한국산학기술학회논문지*, 16(2), 1284-1291.
- 김민정 (2017). 항공사 객실승무원 조직 내 팀장과 팀원의 행동유형 차이가 팀원의 스트레스에 미치는 영향. 한국항공대학교 항공·경영대학원. 석사학위논문.
- 김보람 (2018). 간호학과 학생들의 Disc행동유형별 전공만족도 및 직업선택도 분석. 광주교육대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 김부남, 오현숙, 박용숙 (2011). 간호사의 탄력성과 직무 스트레스 및 직무만족도. *한국산업간호학회지*, 20(1), 14-23
- 김성남 (2014). 중환자실 간호사의 회복탄력성, 직무스트레스 및 조직몰입간의 관계. 아주대학교 대학원. 석사학위논문.
- 김소현 (2015). 간호근무환경 및 직장 내 괴롭힘이 간호업무성과, 이직의도에 미치는 영향. 을지대학교 임상간호 대학원. 석사학위논문.
- 김원순 (2017). 임종간호수행 요양병원간호사의 소진 구조 모형. 고신대학교 대학원. 박사학위논문.
- 김주환 (2011). 회복 탄력성. 위즈덤 하우스.
- 김초원 (2015). 영유아교사의 감정노동이 직무스트레스에 미치는 영향. 회복탄력성의 조절 효과. 선문대학교 사회복지대학원. 박사학위논문.
- 나경미 (2018). 사회복지사의 자기효능감과 직무만족도의 상관성에 관한 사

- 주명리학적 연구. 국제뇌교육종합대학교 대학원. 박사학위논문.
- 남선이 (2007). 사회복지생활시설 종사자의 직무만족에 대한 자기조절모형. 대전대학교 대학원. 박사학위논문.
- 남 옹 (2010). 일개 대학병원 간호사의 직장 내 약자 괴롭힘과 이직의도와 의 관계. 가톨릭대학교 보건대학원. 석사학위논문.
- 노은경 (2011). 간호사의 직무스트레스와 DISC행동유형 및 조직사회자본이 직무만족에 미치는 영향. 조선대학교 대학원. 박사학위논문
- 류 경, 김종경 (2016). 간호사의 회복탄력성, 스트레스, 소진, 조직몰입과의 관계. *한국콘텐츠학회논문지*, 16(7), 439-450.
- 문미영, 황선영 (2015). 신규간호사의 Disc 행동유형이 직무만족과 업무수행 능력에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 21(1), 43-52.
- 문인오, 박숙경, 정정미 (2013). 임상간호사의 회복탄력성이 직무열의와 소진에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 19(4), 525-535.
- 박계숙 (2013). 신규간호사의 직무스트레스 자아탄력성과 이직의도와 의 관계. 성균관대학교 대학원. 석사학위논문.
- 박광옥, 김세영, 김종경 (2013). 간호사의 근무지 약자 괴롭힘 경험과 소진, 조직몰입, 이직의도 및 간호생산성. *임상간호연구*, 19(2), 169-180.
- 박미선 (2011). 성격유형에 따른 감성지능, 심리적 웰빙, 직무성과 간의 인과 관계 연구. 경희대학교 대학원. 박사학위논문.
- 박소연 (2013). 신규간호사의 회복탄력성과 조직사회화. 계명대학교 대학원. 석사학위논문.
- 박소영 (2016). 병원간호사의 직장 내 괴롭힘, 직무 스트레스와 이직의도와 의 관계. 한양대학교 공공정책대학원. 석사학위논문.
- 박영미, 주현정 (2016) 간호사의 성격유형, 자기효능감과 임상수행능력 간의 관계, *디지털융복합연구*, 14(11), 333-345

- 박영숙, 김정희 (2015). 디지털 융복합시대 원격대학 성인학습자의 일상생활 스트레스, 자기효능감 및 스트레스반응 : 간호학사 특별편입과정 학생을 중심으로. *디지털융복합연구*, 13(9), 397-407.
- 박영희 (2010). 요양보호사의 근무환경이 직무스트레스에 미치는 영향 : 자기효능감과 직무만족을 매개변수로 하여. 대구한의대학교 대학원. 박사학위논문.
- 박은선 (2014). 수술실간호사의 자기효능감과 업무수행능력의 관계. 한양대학교 대학원. 석사학위논문.
- 박호영 (2012). Disc 행동유형이 교육 만족도와 교육성과에 미치는 영향에 관한 연구. 중앙대학교 산업창업경영대학원. 석사학위논문.
- 방은미 (2015). 유치원 교사의 DISC 행동유형과 교사효능감, 직무스트레스와의 관계. 동국대학교 대학원. 석사학위논문.
- 배용순 (2014). 자기효능감 수준별 스트레스와 우울에 대한 분석. 인하대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 백은미 (2017). 장시간근로를 하는 임상간호사의 감정노동과 직무스트레스가 우울에 미치는 영향에 관한 구조모형 : 회복탄력성과 사회적 지지로 매개변수로. 가톨릭대학교 대학원. 박사학위논문.
- 백현숙 (2010). Reliability and validity of the korean version of the connor-davidson resilience scale (K-CD-RISC). 을지대학교 대학원. 석사학위논문.
- 복선임 (2015). 임상간호사의 직장 내 괴롭힘, 자기효능감, 재직의도 간의 관계에 관한 연구. 삼육대학교 일반대학원. 석사학위논문.
- 서민숙, 김정혜 (2017). 간호사의 직장 내 약자 괴롭힘, 직무만족 및 자아존중감이 이직의도에 미치는 영향, *한국웰니스학회지*, 12(2), 105-115.
- 성미혜, 금은정, 노현주, 송민희 (2013). 임상간호사의 직무 과부하, 자기효능

- 감, 정서적 소진과 이직의도와의 관계. *한국직업건강간호학회지*, 22(2), 130-139.
- 손동민 (2017). 간호사의 일-생활 양립 갈등, 이직의도 및 건강 삶의 질. 인하대학교 대학원. 박사학위논문.
- 손미혜 (2013). Disc행동유형이 직무스트레스와 직무만족에 미치는 영향연구. 경희대학교 관광대학원. 석사학위논문.
- 손영신 (2012). 중소병원 간호사의 에니어그램 성격유형에 따른 대인돌봄행위와 직무만족도. 단국대학교 대학원. 석사학위논문.
- 손영진. (2018). 경찰공무원의 자기효능감이 직무성공에 미치는 영향에 관한 연구. (국내박사학위논문, 계명대학교 대학원).
- 손행미, 고문희, 김춘미, 문진하 (2001). 신규 간호사의 실무 적응 경험. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 31(6), 988-997.
- 송진숙 (2018). 소진과 회복탄력성의 관계에서 자기효능감과 사회적지지의 조절효과에 관한 연구. 한양대학교 공공정책대학원. 석사학위논문.
- 신순정 (2007). 게임기반학습에서 학습자의 성공경험증진 교수전략이 학습자의 자기효능감에 미치는 영향. 한국교원대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 심선숙 (2015). 병원 간호사들의 소진과 조직몰입 구조모형 구축. 강원대학교 대학원. 박사학위논문.
- 양은진 (2018). 임상간호사에게 적용한 회복탄력성 증진 프로그램의 효과. 가톨릭대학교 대학원. 박사학위논문.
- 염영희, 양인순, 한정희 (2017). 대학병원 간호사의 직장 내 약자 괴롭힘, 직무 스트레스, 자아존중감 및 소진이 재직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 23(3), 259-269.
- 유선미 (2015). 간호사의 직장 내 괴롭힘 경험과 조직사회화가 간호업무성공에 미치는 영향. 가톨릭대학교 대학원. 석사학위논문.

- 유인순 (2014). 간호사의 성격유형에 따른 직무만족도의 차이. 성신여자대학교 대학원. 석사학위논문.
- 유정원 (2017). 감정노동, 직무소진, 조직몰입 사이의 관련성 연구. 위덕대학교 대학원. 박사학위논문.
- 유한준 (2004). Disc 행동유형에 따른 교육만족도 차이분석 연구. 연세대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 윤치호 (2017). 의료기관 임상종사자(의사, 간호사)의 직무 스트레스와 이직 의도 영향요인에 관한 연구. 경희대학교 대학원. 박사학위논문.
- 이병선 (2015). 교사의 회복탄력성이 교사-유아 간 상호작용에 미치는 영향. 한국방송통신대학교 대학원. 석사학위논문.
- 이경옥 (2018). 보험심사간호사의 직무스트레스와 자기효능감, 상사의 지지가 간접적 직무손실에 미치는 영향. 강원대학교 일반대학원. 석사학위논문.
- 이교승 (2018). 임상간호사의 직무스트레스, 회복탄력성 및 자기효능감의 관계. 건양대학교 대학원. 석사학위논문.
- 이난희 (2011). 정신간호사의 자기효능감, 직무스트레스, 소진의 관계. *Health & Nursing*, 23(2), 47-59.
- 이미영 (2018). 종합병원 간호사의 직장 내 괴롭힘, 공감능력, 회복탄력성이 직무만족에 미치는 영향. 군산대학교 대학원. 석사학위논문.
- 이안생 (2004). 간호사의 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 원광대학교 보건환경대학원. 석사학위논문.
- 이연주 (2009). 기업구성원의 Disc 행동유형과 직무만족도의 관계. 고려대학교 교육대학원. 석사학위논문.
- 이윤정 (2017). 특수부서 남녀 간호사의 감정노동, 회복탄력성, 직무스트레스 비교연구. 이화여자대학교 대학원. 석사학위논문.

- 이윤주 (2014). 간호사의 직장 내 괴롭힘 개념 및 도구 개발. 인하대학교 대학원. 박사학위논문.
- 이윤현 (2012). 고객의 성격유형에 따른 미용 서비스 만족도와 재방문 의도 -Disc 행동유형을 중심으로-. 서경대학교 미용예술대학원. 석사학위논문.
- 이종민 (2017). 항공사 객실승무원의 자기효능감, 자기개발 동기, 조직성과 간의 관계 연구. 경기대학교 관광전문대학원. 박사학위논문.
- 이종주, 윤지현 (2018). 호텔종사원의 Disc 행동유형에 의한 조직시민행동 및 직무만족 차이 및 영향. *관광레저연구*, 30(1), 201-220.
- 이현애 (2014). 임상간호사가 경험하는 직장 내 괴롭힘, 소진과 이직의도의 관계. 고신대학교 대학원. 석사학위논문.
- 이형진 (2006). 직장 내 괴롭힘에 관한 연구. 고려대학교 대학원. 석사학위논문.
- 이 황 (2003). 병원간호조직유효성의 관련요인. 연세대학교 대학원. 박사학위논문.
- 임영순, 김재희, 권혜진(2016). 전남간호사의 직장 내 괴롭힘과 소진, 감성지능간의 관계. *한국콘텐츠학회*, 16(2), 2016.2, 703-713.
- 장이선 (2018). 간호사의 직장 내 괴롭힘(태움)의 인과 모형과 극복력의 조절효과. 인제대학교 일반대학원. 박사학위논문.
- 정애순 (2007). 간호사의 건강증진행위와 자기효능감의 관계연구. 한양대학교 행정대학원. 석사학위논문.
- 조미정, 성미혜 (2018). 응급실 간호사의 역할갈등, 자기효능감, 회복탄력성이 간호업무 수행능력에 미치는 영향. *한국직업건강간호학회지*, 27(1), 59-66.
- 조은아, 강지연 (2015). 신규간호사의 직장 내 약자 괴롭힘 경험과 회복탄력성이 조직사회화에 미치는 영향. *근관절건강학회지*, 22(2), 78-86.

- 조예진 (2011). 상·하급자간 Disc 행동유형의 일치성이 조직유효성에 미치는 영향. 중앙대학교 산업·창업경영대학원. 석사학위논문.
- 차정은 (1997). 일반적 자기효능감 척도개발을 위한 일 연구. *심리연구*, (34), 19-31.
- 최성애 (2014). 나와 우리 아이를 살리는 회복탄력성. 서울: 해냄출판사.
- 최정실, 양남영 (2012). 프리셉터의 지도유형과 신규간호사의 성격특성에 따른 신규간호사의 간호업무수행과 조직사회화. *간호행정학회지*, 18(3), 281-289.
- 최황빈 (2018). 자기효능감과 조직문화가 조직몰입, 조직시민행동 및 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구. 서경대학교 대학원. 박사학위논문.
- 추병완 (2017). 교사의 회복탄력성 함양 방안. *도덕윤리과교육연구*, (55), 1-26.
- 하미현 (2018). 남자간호사의 Disc 성격유형에 따른 직무스트레스와 스트레스 대처방식. 성균관대학교 임상간호대학원. 석사학위논문.
- 한국교육컨설팅연구소 (2002). PPS(Personal Profile System).
- 한광현 (2010). 개인-집단주의 가치성향이 직무요구-자원과 직무소진 과정에 미치는 영향. *경영교육연구*, 63(-), 287-310.
- 한선영 (2015). 회복탄력성, 일-삶 균형과 직무만족의 관계. 고려대학교 교육대학원. 석사학위논문
- 한은혜, 하영미 (2016). 병원간호사의 자아존중감, 사회적지지, 간호조직문화, 직장 내 괴롭힘 행위와 직장 내 괴롭힘 결과의 관계. *간호행정학회지*, 22(3), 303-312.
- 황명화 (2015). 성인전기 여성의 발달과업 인식에 따른 평생교육참여 양상에 관한 연구. 한국방송통신대학교 대학원. 석사학위논문.
- Anthony, E. J. (1987). Risk, vulnerability, and resilience: An overview.

The Invulnerable Child, 3-48.

- Baillien, E., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2011). 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*, 84(1), 191-208.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ, 1986
- Bandura, A. (1995). *Self-efficacy in changing societies* Cambridge University Press.
- Bandura, A., & Schunk, D. H. (1981). Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41(3), 586.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Berry, P. A., Gillespie, G. L., Gates, D., & Schafer, J. (2012). Novice nurse productivity following workplace bullying. *Journal of Nursing Scholarship*, 44(1), 80-87.
- Connor, K. M. (2006). Assessment of resilience in the aftermath of trauma. *Journal of Clinical Psychiatry*, 67(2), 46-49.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76-82.

- Crundall, I., & Foddy, M. (1981). Vicarious exposure to a task as a basis of evaluative competence. *Social Psychology Quarterly*, 44(4), 331-338.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2003). Bullying and emotional abuse in the workplace. *International Perspectives in Research and Practice*.
- Einarsen, S., Raknes, B. r. I., & Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(4), 381-401.
- Feltz, D. L., & Riessinger, C. A. (1990). Effects of in vivo emotive imagery and performance feedback on self-efficacy and muscular endurance. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 12(2), 132-143.
- Hong, S. (2009). Concept development of resilience-focusing on cancer patients. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 15(1), 109-119.
- Hutchinson, M., Wilkes, L., Jackson, D., & Vickers, M. H. (2010). Integrating individual, work group and organizational factors: Testing a multidimensional model of bullying in the nursing workplace. *Journal of Nursing Management*, 18(2), 173-181.
- Ingram, R. E., & Luxton, D. D. (2005). Vulnerability-stress models. *Development of Psychopathology: A Vulnerability-Stress Perspective*, , 32-46.
- Jackson, D., Firtko, A., & Edenborough, M. (2007). Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity. *Journal of Advanced Nursing*, 60(1), 1-9.

- Johnson, S. L. (2009). International perspectives on workplace bullying among nurses. *International Nursing Review*, 56(1), 34-40.
- Johnson, S. L., & Rea, R. E. (2009). Workplace bullying: concerns for nurse leaders. *Journal of Nursing Administration*, 39(2), 84-90.
- Laschinger, H. K., Grau, A. L., Finegan, J., & Wilk, P. (2010). New graduate nurses' experiences of bullying and burnout in hospital settings. *Journal of Advanced Nursing*, 66(12), 2732-2742.
- Lewin, K. (1951). Field theory in social science.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and victims*, 5(2), 119-126.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Marston, W. M. (1979). Emotion of normal people, minneapolis.
- Mealer, M., Jones, J., Newman, J., McFann, K. K., Rothbaum, B., & Moss, M. (2012). The presence of resilience is associated with a healthier psychological profile in intensive care unit (ICU) nurses: Results of a national survey. *International Journal of Nursing Studies*, 49(3), 292-299.
- Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2003). Individual effects of exposure to bullying at work. *Bullying and emotional abuse in the workplace* (pp. 145-162) CRC Press.
- Read E, Laschinger H. K (2013). Correlates of new graduate nurse's experiences of workplace mistreatment. *The Journal of Nursing Administration*, 43(4), 221-228.
- Reivich, K., & Shatté, A. (2002). *The resilience factor: 7 essential skills for overcoming life's inevitable obstacles*. Broadway Books.

- Roberts, S. J., Demarco, R., & Griffin, M. (2009). 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*, 17(3), 288–293.
- Rutherford, A., & Rissel, C. (2004). A survey of workplace bullying in a health sector organization. *Australian Health Review*, 28(1), 65–72.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51(2), 663–671.
- Simons, S. R., & Mawn, B. (2010). Bullying in the workplace: A qualitative study of newly licensed registered nurses. *Workplace Health & Safety*, 58(7), 305–311.
- Stanley, K. M., Martin, M. M., Michel, Y., Welton, J. M., & Nemeth, L. S. (2007). Examining lateral violence in the nursing workforce. *Issues in Mental Health Nursing*, 28(11), 1247–1265.
- Sugerman, J. (2009). Using the DiSC model to improve communication effectiveness. *Industrial and Commercial Training*, 41(3), 151–154.
- Tusaie, K., & Dyer, J. (2004). Resilience: A historical review of the construct. *Holistic Nursing Practice*, 18(1), 3–10.
- Vessey, J. A., DeMarco, R. F., Gaffney, D. A., & Budin, W. C. (2009). 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), 299–306.
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). Development and psychometric e

- valuation of the resilience scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165-178.
- Waters, E., & Sroufe, L. A. (1983). Social competence as a developmental construct. *Developmental Review*, 3(1), 79-97.
- Werner, E. E., & Smit, R. (1982). Vulnerable but invincible: Kauai's children come of age.
- Wieland, A., & Marcus Wallenburg, C. (2013). The influence of relational competencies on supply chain resilience: A relational view. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 43(4), 300-320.
- Yıldırım, D. (2009). Bullying among nurses and its effects. *International Nursing Review*, 56(4), 504-511.

ABSTRACT

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

Cho, Aeyoung

Department of Nursing Science

Graduate School of

Sungshin University

The purpose of this study is to identify degree of the personality type, resilience, self-efficacy, and workplace bullying among nurses at General Hospital, to ascertain the correlation between them and to ascertain factors that may affect workplace bullying. Ultimately, it is to provide basic data for the development of the workplace bullying prevention and mediation program for the development of the culture of nursing organizations.

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, scheffe's test, Tukey test, Pearson's correlation coefficients, and multiple regression analysis using SPSS / WIN 21.0.

The results of this study are as follows.

The general characteristics of the subjects were 94.3% 'for female', 45.0% for 'under 26-30', 2.4% for 'under 41 ~ 50' and 2.4% for 'over 51' , 72.5% for 'unmarried', 58.3% for 'no religion', 74.9% for nurses graduated from '4-year college', 93.8% for 'general nurses', 34.6% of the respondents said that they worked for less than '5 ~ 10 years', and 37.0% of the 'other departments'. 30.8% had witnessed workplace bullying. Workplace satisfaction was 55.0% for 'normal' and 37.0% for 'satisfaction'.

Analysis of differences in general characteristics in workplace bullying, resilience, and self-efficacy showed that workplace bullying was significantly different according to bullying witnessing, satisfaction. Resilience was significantly different according to marital status, religion, final education, and satisfaction. And self-efficacy was found to be different according to respondents' marital status, religion.

DISC personality type distributions was 43.6% for S-type(Steadiness), 20.9% for I-type(Influence), 18.0% for C-type(Conscientiousness), and 17.5% for D-type(Dominance).

Analysis of differences in DISC personality type in workplace bullying, resilience, and self-efficacy showed that workplace bullying was different according to DISC personality type. I-type(Influence) was 2.22 points: D-type (Dominance) was 2.19 points: C-type (Conscientiousness) was 2.04

points: S-type(Steadiness) was 1.97 points.

The relationship between DISC personality type, workplace bullying, resilience and self-efficacy was analyzed using Pearson's Correlation Coefficients. The results showed that workplace bullying had a negative correlation with resilience, and resilience showed a positive correlation with self-efficacy. In the analysis by DISC personality type, workplace bullying in all types of personality showed no correlation with resilience and self-efficacy. And resilience showed a positive correlation with self-efficacy.

As a result of the multiple regression analysis in order to identify the factors that, may affect workplace bullying, witnessing of workplace bullying and the resilience was the factor affecting workplace bullying; workplace bullying was decreased as the resilience was higher.

As a result of this study, it was found that workplace bullying showed a difference according to DISC personality type, and it was confirmed that workplace bullying had a relationship with resilience. Because resilience can be strengthened by training, education, and learning, in order to strengthen the resilience of workplace bullying and negative relationship in the workplace, it is necessary to manage the organization such as development of vocational training and job training. And in order to strengthen the self-efficacy, institutional support such as encouraging graduate school advancement, is a way to strengthen individual's internal competence, which will lead to an efficient nursing work environment and ultimately to prevent workplace bullying.

부 록

<부록 1> 설문지

<부록 2> 도구의 신뢰도

<부록 1> 설문지

안녕하십니까?

저는 국립중앙의료원 서5병동에 근무하고 있으며, 성신여자대학교대학원에서 노인 전문간호사 과정을 전공하며 석사논문을 준비하고 있습니다.

본 설문지는 ‘일 종합병원 간호사의 성격유형, 자기효능감, 회복탄력성, 직장 내 괴롭힘 피해 경험 간의 관계’를 살펴보기 위한 것으로서 연구를 위한 기초 자료 수집을 위하여 작성 되었습니다.

본 설문지의 작성시간은 약 20분정도 소요됩니다.

귀하께서 작성하신 설문 내용은 **순수한 연구 목적**으로만 사용될 것이며, **귀하의 비밀은 절대적으로 보장**되고, 본 연구를 통하여 귀하께 어떠한 위험이나 불이익도 발생하지 않을 것을 약속드립니다.

설문지상의 질문 항목에는 정답은 없으며 질문을 읽으시고 평소 생각대로 모든 문항에 빠짐없이 응답에 주시기를 간절히 부탁드립니다.

설문지 작성에 강제성이 없으므로 원하지 않는다면 언제든지 중단 할 수 있으며, 본 연구에 대한 충분한 설명을 듣고 스스로 원하시는 분들만 참여해 주시기 바랍니다.

연구와 관련하여 문의사항이 있으신 경우 본 연구자에게 언제든지 연락주시기 바랍니다.

귀중한 시간을 내어 설문에 참여해 주셔서 진심으로 감사합니다.

성신여자대학교대학원 노인전문간호사과정
조애영 올림

1. 일반적 사항

응답자의 신상과 관련된 비밀은 절대적으로 보장 되오니 빠짐없이 응답해 주시면 고맙겠습니다.

1. 귀하의 성별은? ① 남자 () ② 여자 ()
2. 귀하의 연령은? 만 () 세
3. 귀하의 결혼 상태는? ① 미혼 () ② 기혼 () ③ 기타 ()
4. 귀하의 종교 유무는? ① 있다 () ② 없다 ()
5. 귀하의 최종학력은? ① 3년제 졸업() ② 4년제 졸업() ③ 석사이상()
6. 귀하의 직위는?
① 일반간호사 () ② 책임간호사 () ③ 수간호사 () ④ 간호팀장 이상 ()
7. 귀하의 총 근무 기간은? ()년()개월
8. 귀하는 어느 부서에서 근무하고 있습니까?
① 내과계 병동() ② 외과계 병동() ③ 외래() ④ 기타부서()
9. 귀하가 근무하시는 직장에서 동료(후배 또는 선배간호사 포함)가 인격적으로 무시 또는 소외, 업무수행과 관련된 괴롭힘을 받는 것을 보신 적이 있습니까?
① 있다 ② 없다
10. 현 근무지에 대한 만족도는?
① 매우만족 () ② 만족 () ③ 보통 () ④ 불만족 () ⑤ 매우불만족 ()

2. 간호사의 직장 내 괴롭힘 유형도구(WPBN-T1)

다음은 직장 내 괴롭힘에 관한 문항입니다.

평소 귀하의 생각을 가장 잘 나타낸 곳에 V표시를 하여 주십시오.

번호	문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 상대방으로부터 공개적으로 자주 나를 무시하는 말을 들은 적이 있다.				
2	나의 업무에 대해 상대방이 자주 근거 없는 트집을 잡은 적이 있다.				
3	상대방이 나에게 차갑거나 의심하는 눈빛, 거부적인 태도, 한숨을 쉬는 행동을 여러 번 보인 적이 있다.				
4	상대방이 갑작스럽게 나에게 큰 소리를 치거나 화를 낸 적이 여러 번 있다.				
5	공동 업무나 다른 간호사의 업무를 공공연히 나에게 떠넘긴 적이 있다.				
6	상대방으로부터 여러 번 업무나 모임에서 제외되거나 마치 없는 사람처럼 대우받은 적이 여러 번 있다.				
7	나는 모임이나 교육 등이 있을 때 여러 번 과도하게 참석을 요구 받은 적이 있다.				
8	상대방이 나에게 비꼬는 말을 하거나 모욕하는 말을 여러 번 한 적이 있다.				
9	병원에서 초과근무에 대해 어떠한 보상도 해주지 않은 적이 있다.				
10	상대방이 갑작스럽게 어떤 물건을 나한테 또는 주변에 던진 적이 있다.				

번호	문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
11	나에 대해 사실이 확대되거나 좋지 않게 소문이 돈 적이 있다.				
12	나는 촉박한 기한 내에 부가적인 업무를 해내도록 여러 번 강요받은 적이 있다.				
13	상대방으로부터 기분이 상할 정도의 반말이나 욕을 몇 번 들은 적이 있다.				
14	누군가가 나를 수시로 못 미더운 사람으로 단정 짓고 대한 적이 있다.				
15	상대방으로부터 손가락질 또는 밀침 혹은 때림, 길을 막는 등의 행동을 경험한 적이 있다.				
16	나는 특정한 누군가를 대면할 때마다 불편한 경험을 한 적이 있다.				

3. 성격유형

각 번호에 있는 네 개의 표현 중 귀하와 가장 어울리는 순서대로 번호를 괄호 안에 기입해 주십시오. 1~4까지의 숫자를 한 번씩 사용하십시오.

예시) 가장 어울림(4), 어울림(3), 보통(2), 어울리지 않음(1)

1	독립심이 강한()	설득력 있는()	온화한()	논리적인()
2	의욕이 강한()	낙천적인()	친절한()	체계적인()
3	공격적인()	매력 있는()	성실한()	참는()
4	솔직한()	평판이 좋은()	쾌활한()	현실감 없는()
5	밀어붙이는()	변덕스러운()	의존적인()	절제하는()
6	독립적인()	유력한()	친절한()	정돈된()
7	경쟁심 있는()	자발적인()	충성스러운()	사려 깊은()
8	개척적인()	흥미진진한()	만족스러운()	정확한()
9	무서움을 모르는()	사교적인()	참을성 있는()	공손한()
10	의지가 강한()	놀이 좋아하는()	호의적인()	빈틈없는()
11	용기 있는()	설득력 있는()	이해심 많은()	희생적인()
12	단호한()	열정적인()	동정심 많은()	분석적인()

13	이끌어가는()	사람을부추기는()	포용력 있는()	전통적인()
14	강력한()	표현력 있는()	절제하는()	꼼꼼한()
15	영향력 있는()	생기 있는()	느긋한()	일관성 있는()
16	결단성이 있는()	파티를 좋아하는()	차분한()	신중한()
17	참을성 있는()	감성적인()	미루는()	진지한()
18	모험적인()	참신한()	신중한()	절제된()
19	대담한()	활기 있는()	기꺼이 하는()	정교한()
20	고집이 있는()	인기 있는()	인심 좋은()	완벽주의자()
21	엄격한()	말주변이 좋은()	상냥한()	겸손한()
22	지도력 있는()	충동적인()	느린()	비판적인()
23	완고한()	변화가 많은()	느긋한()	수줍음 타는()
24	논쟁을 좋아하는()	예측할 수 없는()	주저하는()	의심 많은()

4. 자기효능감

다음은 자기효능감에 관한 문항입니다.

평소 귀하의 생각을 가장 잘 나타낸 곳에 V표시를 하여 주십시오.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 어떤 계획을 짤 때 그대로 수행 할 수 있다는 확신을 한다.					
2	나는 내가 해야 할 일을 수행할 수 있다.					
3	나는 시작할 때 어려워도 끝까지 노력할 수 있다.					
4	나는 나를 위해 중요한 목표를 정하면 그 목표를 성취할 수 있다.					
5	나는 무엇을 하든지 그 일을 완성하기 전에 포기하지 않는다.					
6	나는 어려운 일이라도 직면할 수 있다.					
7	나는 복잡한 일이라도 해 보려고 노력할 수 있다.					
8	나는 즐겁지 못한 일이라도 해야 할 일이라면 끝까지 그 일을 할 수 있다.					
9	나는 할 일이 결정되면 즉시 시행할 수 있다.					
10	나는 새로운 것을 배울 때 처음에 성공 못하더라도 포기하지 않는다.					
11	나는 예기치 못한 문제가 발생해도 그런 일들을 잘 처리할 수 있다.					
12	나는 새로운 일이 너무 어려워보여도 배우려고 노력할 수 있다.					

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
13	나는 실패했을 때 좌절하지 않고 더욱 열심히 노력할 수 있다.					
14	나는 어떤 일을 해내는 나의 능력에 자신이 있다.					
15	나는 나 자신을 신뢰한다.					
16	나는 매사에 쉽게 포기하지 않는다.					
17	나는 일상생활에서 일어나는 문제들을 처리할 능력이 있다.					

5. 회복탄력성

다음은 회복탄력성에 관한 문항입니다.

평소 귀하의 생각을 가장 잘 나타낸 곳에 V표시를 하여 주십시오.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	변화가 일어날 때 적응할 수 있다.					
2	스트레스를 받았을 때 날 도와줄 가깝고 돈독한 사람이 적어도 하나 있다.					
3	내가 가지고 있는 문제에 분명한 해결책이 없을 때에는 가끔 신이나 운명이 도와줄 수 있다.					
4	나는 무슨 일이 일어나도 처리할 수 있다.					
5	과거의 성공들은 내가 새로운 도전과 역경을 다루는데 자신감을 준다.					
6	어려운 일이 생겼을 때, 나는 그 일의 재미있는 면을 찾아보려고 노력한다.					
7	스트레스 극복을 통해서 내가 더 강해질 수 있다.					
8	나는 병이나 부상 또는 다른 역경을 겪은 후에도 곧 회복되는 편이다.					
9	좋은 일이건, 나쁜 일이건 대부분의 일들은 그럴만한 이유가 있어 일어나는 것이라 믿는다.					
10	나는 결과에 상관없이 최선의 노력을 기울인다.					
11	비록 장애물이 있더라도 나는 내 목표를 성취할 수 있다고 믿는다.					
12	희망이 없어 보이는 경우에도, 나는 포기하지 않는다.					

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
13	스트레스, 위기상황에서 누구에게 도움을 청해야 할 지 안다.					
14	스트레스를 받을 때에도 나는 집중력과 사고력을 잘 유지한다.					
15	타인이 모든 결정을 하게 하기보다는 내가 문제 해결을 주도하는 것을 더 좋아한다.					
16	나는 실패 때문에 쉽게 용기를 잃지는 않는다.					
17	삶의 도전이나 역경에 잘 대처하는 강한 사람이라고 생각한다.					
18	나는 남들이 탐탁지 않게 생각하는 어려운 결정도 필요하다면 할 수 있다.					
19	슬픔, 공포, 그리고 분노와 같은 불쾌하거나 고통스러운 감정들을 잘 처리할 수 있다.					
20	인생의 문제를 처리할 때, 간혹 이유 없이 직감에 따라 행동해야만 할 때가 있다.					
21	삶에 대한 강한 목표의식이 있다.					
22	나는 내 인생을 스스로 잘 조절하고 있다.					
23	나는 도전을 좋아한다.					
24	어떤 장애를 만나게 되더라도 내 목표를 달성하기 위해 나아간다.					
25	나는 내가 이룬 성취에 자부심을 느낀다.					

<부록 2> 도구의 신뢰도

도구의 신뢰도를 검증하기 위해 Cronbach's α 값을 활용하였으며 신뢰도 검증결과 직장 내 괴롭힘 .908, 회복탄력성 .908, 자기효능감 .919로 신뢰도 기준 값인 .7이상을 상회하여 모두 내적 신뢰성을 확보하였다.

도구의 신뢰도

구분	Cronbach's α
직장 내 괴롭힘	.908
회복탄력성	.908
자기효능감	.919