



# 간호사의 직장 내 괴롭힘 경험에 따른 조직문화, 조직몰입의 비교

김영림<sup>1</sup> · 박은옥<sup>2</sup>

제주대학교병원<sup>1</sup>, 제주대학교 간호대학<sup>2</sup>

## Comparison of Organizational Culture and Organizational Commitment based on Experience of Workplace Bullying in Clinical Nurses

Kim, Young-Lim<sup>1</sup> · Park, Eunok<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Jeju National University Hospital, Jeju

<sup>2</sup>College of Nursing, Jeju National University, Jeju, Korea

**Purpose:** This study aimed to investigate the relationship among nurses' workplace bullying experience, organizational culture, and organizational commitment. **Methods:** Nurses who had worked for more than 6 months (N=299) were selected from 5 general hospitals. Data were collected from August to September 2014, using a self-reported questionnaire, and were analyzed using SPSS version 20.0. **Results:** Among the participants, 17.7% reported having experienced workplace bullying. Those who had experienced workplace bullying reported significantly lower relation-oriented culture, innovation-oriented culture, and organizational commitment as compared to the other group ( $t=-2.50, p=.016$ ;  $t=-2.60, p=.011$ ;  $t=-2.91, p=.004$ , respectively). Rank-oriented culture was higher in those who had experienced workplace bullying as compared to those who had not ( $t=2.76, p=.007$ ). **Conclusion:** Those who had experienced workplace bullying had higher scores on rank-oriented culture and lower scores on innovation-oriented culture, relation-oriented culture, and organizational commitment. To reduce workplace bullying among nurses, hospital managers should improve the relation-oriented organizational culture and alleviate the rank-oriented culture.

**Key Words:** Nurses, Workplace bullying, Organizational culture, Organizational commitment

### 서론

#### 1. 연구의 필요성

직장 내에서 발생하는 폭력의 한 형태인 직장 내 괴롭힘

(workplace bullying)은 개인이나 집단에 해를 끼치기 위한 잔인하고 악의적이거나 굴욕적으로 되풀이되는 공격적인 행동으로 은밀하게 행해져 대상자를 서서히 해치게 되는 합리적이지 못하고, 부당하며, 예측할 수 없는 행위로 일종의 정신적 괴롭힘으로 분류된다(Chappell & Di Martino, 2006). 직장

주요어: 간호사, 직장 내 괴롭힘, 조직문화, 조직몰입

Corresponding author: Park, Eunok

College of Nursing, Jeju National University, 102 Jejudaehak-ro, Jeju 63243, Korea.  
Tel: +82-64-754-3882, Fax: +82-64-702-2686, E-mail: eopark@jejunu.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 김영림의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임.

- This article is a revision of the first author's master's thesis from Jeju National University.

Received: Jun 19, 2017 | Revised: Aug 10, 2017 | Accepted: Aug 28, 2017

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

내 괴롭힘 피해자란 지난 6개월간 적어도 매주 또는 매일 2가지 이상의 괴롭힘 행동을 경험한 자를 의미한다(Mikkelsen & Einarsen, 2001). 간호사의 경우 31.1~33.0%까지 피해자로 보고하고 있으며(Laschinger, Grau, Finegan, & Wilk, 2010; Simons, 2008), 국내 간호사를 대상으로 한 연구에서는 12.2%~24.6%까지 직장 내 괴롭힘 피해자로 보고하고 있다(Choi, Lee, & Kim, 2013; Lee, Lee, & Bernstein, 2013).

직장 내 괴롭힘은 두통이나 소화불량과 같은 신체적인 불편과 우울증 유발, 동기부여 저하, 불안, 자살시도 등의 정신적인 영향을 미치며(Quine, 2001), 피해자뿐만이 아니라 괴롭힘을 지켜보는 관찰자의 직무만족도를 떨어뜨리는 원인이 되고 있으며(Hoel & Cooper, 2000), 간호사의 이직이나 이직의도에 영향을 미치는 것으로 보고된다(Rocker, 2008; Yildirim, 2009).

조직문화는 조직에 대한 태도와 행동에 중요한 영향을 미치는 요소로(Shin, 1997), 조직 내에서 조직원들 간의 상호작용과 조직 내 업무수행과정에서 겪게 되는 경험의 결과로 형성된 공통의 신념과 사고, 행동양식을 말한다(Kim, Han, Kim, & Park, 1998). 조직문화는 조직 내에서 특별한 문제에 접했을 때 그것을 해결할 수 있는 방안을 결정할 수 있도록 하며, 직무만족, 조직몰입을 이끌어내어 조직시스템의 안정과 조직의 생산성 향상에 영향을 준다(Coeling & Wilcox, 2008). 간호사들이 긍정적인 문화를 경험하게 되면, 서로 보듬어주고 배려하는 등 화합을 유도하여, 서로의 어려움을 이야기하고 업무에서도 서로 도우며(Jung, 2011), 헌신하려는 노력을 증가시키고 조직몰입을 높게 된다(Lee, Han, & Kim, 2008). 상호 존중은 긍정적인 조직문화 조성에 중요한 요소이며(Jung, 2011; Yom, Noh, Kim, Ji, & Kim, 2013), 직원들 간의 예의와 존중에 대한 약속된 활동이 구성원들 간의 관계를 증진시킨다고 보고하였다(Osatukeye, Moore, Ward, Dyrenforth, & Belton, 2009).

한편 조직문화와 관련된 개인과 조직의 상호작용을 분석하는 지표로 사용되는 조직몰입은(Song, 2006) 조직에 대한 애착심 또는 충성심으로 표현된다(Morrow, 1983). 조직몰입은 단순히 조직에 대한 충성심의 개념이 아니라 조직의 성공을 위해 무엇인가를 하려는 적극적인 관계를 말한다(Moon & Han, 2011). 조직몰입이 높은 간호사는 병원조직 활동에 적극적으로 참여하고, 조직목표 달성에 기여하기 위해 계속 노력을 기울이며(Lee & Kim, 2012), 이는 조직의 생존 및 효율성과 깊은 관계가 있다(Shin, 2003). 따라서 조직몰입은 노동집약적인 병원환경에서의 효율적인 인적자원관리 측면에서 중요한 의미가 있다(Han, Yang, & Chang, 2014). 조직몰입과 관련된 선행 연구에서 동료와의 갈등, 조직 갈등, 근무지에서의 약자 괴롭

힘, 언어폭력 등은 조직몰입을 저하시키는 요인으로 밝혀졌다(Kim, Kim, & Park, 2013; Min & Kim, 2012). 조직몰입을 저하시키는 요인 중 직장 내 괴롭힘은 업무 관련, 인적요인 관련, 위협 관련 형태로 나타나며(Nam et al., 2010; Park, Kim, & Kim, 2013), 따라서 간호사가 지각하는 조직몰입은 간호사의 직장 내 괴롭힘과 관련이 있을 것으로 생각한다.

최근 연구들에서 직장 내 괴롭힘은 작업환경, 간호의 효과성 및 생산성에 부정적인 영향을 미치며(Park et al., 2013), 간호사들의 이직의도를 높이고(Lee et al., 2013), 조직몰입을 저하시키는 요인으로 보고하고 있다(Lim, Cortina, & Magley, 2008). 직장 내 괴롭힘 문제를 감소시키기 위해서는 무엇보다 리더가 안전한 근무환경과 좋은 조직문화를 형성하여 효과적인 의사소통을 할 수 있도록 하여야 한다(McNamara, 2012). 또한 관리자들이 직장 내 괴롭힘에 대해 그들 자신의 행동을 점검하고, 서로 존중하며 촉진적인 의사소통과 협력을 장려하는 직장 분위기를 조성하는 것이 직장 내 괴롭힘을 예방하는 방안으로 제시되고 있다(Losa Iglesias & Becerro de Bengoa Vallejo, 2012; Nam, Kim, Kim, Koo, & Park, 2010). 이러한 점을 고려할 때, 간호사의 직장 내 괴롭힘 경험여부에 따라 조직문화를 비교하고, 실태를 파악하는 것은 중요하다(Olsen, Bjaalid, & Mikkelsen, 2017). 그러나 직장 내 괴롭힘을 해결할 수 있는 대안으로 제시되고 있는 조직문화(Nam et al., 2010)와 조직몰입을 파악한 연구는 미흡하다. 특히 직장 내 괴롭힘 경험 여부에 따라 조직 문화의 유형을 비교한 연구는 부족한 실정이다.

이에 본 연구에서는 간호사들의 직장 내 괴롭힘 피해 정도를 파악하고 직장 내 괴롭힘 경험 여부에 따라 조직문화와 조직몰입 정도를 비교함으로써 간호사들의 직장 내 괴롭힘 정도를 감소시킬 수 있는 방안을 모색하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구는 간호사의 직장 내 괴롭힘 정도를 파악하고, 이러한 괴롭힘과 조직문화, 조직몰입과의 관계를 확인함으로써 바람직한 조직문화 형성을 위한 기초자료를 제공하고자 하며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호사의 직장 내 괴롭힘 정도, 조직문화, 조직몰입의 수준을 파악한다.
- 간호사의 일반적 특성과 직무 관련 특성에 따른 간호사의 직장 내 괴롭힘 경험 정도를 비교한다.
- 간호사의 직장 내 괴롭힘 경험 유무에 따라 조직문화와

조직몰입 정도를 비교한다.

## 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구의 대상자는 제주 지역에 소재한 5개 종합병원에서 6개월 이상 근무하고 본 연구에 참여하기로 동의한 간호사들이었다. 연구대상자들은 중환자실, 응급실, 수술실을 포함하는 특수간호단위, 내과계·외과계 병동과 외래에서 근무하는 간호사들이었다.

본 연구를 위해 G\*Power 3.1.10 프로그램을 이용하여 표본수를 산출하였고(Faul, Erdfelder, Buchner, & Lang, 2009), 검정력(1-β)을 .95, 유의수준(α)을 .05, 중간 효과크기(medium effect size)인 .25로 하였을 때 필요한 최소 표본크기는 280명이었다. 간호사를 대상으로 한 선행연구에서 응답률이 90% 이상이었던 점과 탈락률을 고려하여(Park et al., 2013) 제주 지역의 5개 병원 간호사 중 310명을 임의 표출하였고, 각 병원 별 간호사 수를 고려하여 배포하였다. 배포된 설문지 310부 중에 306부가 회수되었고(회수율=98.7%), 불충분하게 작성된 7부를 제외한 299부를 최종 분석에 사용하였다.

### 2. 연구도구

본 연구에 사용된 도구는 구조화된 설문지로서 설문내용은 대상자의 일반적 특성과 직무특성 15문항, 직장 내 괴롭힘 22문항, 조직문화 20문항, 조직몰입 11문항 등 총 68문항으로 구성되었다.

간호사의 일반적 특성은 성별, 연령, 결혼여부, 종교, 학력, 직무특성으로는 근무부서, 근무형태, 직위, 고용형태, 총 근무경력, 현부서 근무경력, 병상수, 프리셉터 또는 멘토 유무, 간호전달체계, 이직경험 등 15개 문항이 포함되었다. 본 연구에 사용된 도구는 도구 개발자에 사용 승인을 받았으며, 연구를 시작하기 전에 어색하거나 이해하기 어려운 문항을 찾고, 설문 소요시간을 알기 위해 간호사 20명을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 예비조사에서 이해하기 어렵다고 지적된 문항은 없었으며, 소요시간은 7~10분 정도이었다.

#### 1) 간호사의 직장 내 괴롭힘

간호사의 직장 내 괴롭힘 측정은 Einarsen, Hoel과 Notebaers (2009)가 개발한 Negative Act Questionnaire Revised

(NAQ-R)을 Nam 등(2010)이 번안하여 신뢰도와 타당도가 검증된 도구를 수정·보완하여 사용하였으며 업무 관련 괴롭힘 5문항, 인적요인 관련 괴롭힘 12문항, 위협 관련 괴롭힘 5문항인 3개의 하위요인으로 나누어져 있다. 직장 내 괴롭힘 피해자의 기준은 지난 6개월간 매주 또는 매일 직장에서 적어도 2가지 이상의 부정적 행동을 경험한 사람을 의미하며(Nam et al., 2010), 본 연구에서도 지난 6개월간 매주 또는 매일 2가지 이상의 괴롭힘 행동을 경험하는 것으로 하였다. 직장 내 괴롭힘 22가지 행동에 대하여 '전혀 없음' 1점, '한 달에 1번 미만' 2점, '한 달에 1번 정도' 3점, '한 주에 1번 정도' 4점, '거의 매일' 5점으로 측정하여 지난 6개월간 매주 또는 매일 경험하는 직장 내 괴롭힘이 2가지 이상인 경우 직장 내 괴롭힘 경험자로, 그렇지 않은 경우를 직장 내 괴롭힘 비경험자로 하여 분석에 이용하였다. Nam 등(2010)의 연구에서 도구의 Cronbach's α는 .93이었고, 본 연구에서도 Cronbach's α는 .93이었다.

#### 2) 조직문화

본 연구에서 간호사의 조직문화(organizational culture) 정도를 측정하기 위하여 Han (2001)이 개발한 조직문화 측정도구를 사용하였으며, 관계지향문화 5문항, 혁신지향문화 6문항, 위계지향문화 5문항, 업무지향문화 4문항으로 총 20문항으로 구성되었다. 응답은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도로 되어 있으며, 각 문화유형에 대한 점수가 높을수록 그 문화를 강하게 지각하고 있음을 의미한다. Han (2001)의 연구에서 도구 전체의 Cronbach's α는 .79였으며, 관계지향 .84, 혁신지향 .83, 위계지향 .66, 업무지향 .63이었고, 본 연구에서는 도구 전체의 Cronbach's α는 .82였고, 관계지향 .88, 혁신지향 .82, 위계지향 .65, 업무지향 .54였다.

#### 3) 조직몰입

본 연구에서 조직몰입은 Mowday, Steers와 Porter (1979)가 개발한 조직시민행동(Organizational Citizenship Behaviors) 도구를 Chang (2010)이 수정한 측정도구를 이용하였다. Chang (2010)은 Lee (1998)가 Mowday 등(1979)의 도구를 한국어로 번역한 15개 문항, 7점 척도를 구성타당도 검증을 거쳐 11문항 5점 척도로 수정하였다. 조직몰입도구의 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' (1점)에서 '매우 그렇다' (5점)까지의 5점 척도로 응답하며, 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높다는 것을 의미한다. Chang (2010)의 연구에서 도구의 Cronbach's α는 .89였고, 본 연구에서 Cronbach's α는 .88이었다.

### 3. 자료수집 및 자료분석

본 연구에서 자료를 수집하기 전에 연구자가 속한 대학의 연구윤리위원회 심사를 거쳐 승인을 받았다(생명윤리심의위원회, No. 2014-26). 자료수집은 자가보고형 설문지를 이용하여 2014년 8월 28일부터 9월 30일 사이에 이루어졌다. 설문지를 배포하기 전 본 연구자가 직접 해당 병원 간호부를 방문하여 간호 부서장에게 연구의 목적과 필요성, 내용 등에 관하여 설명하고 간호부의 허락과 협조를 구하였다. 설문지는 밀봉이 가능한 봉투에 연구참여 동의서와 동의서를 담을 수 있는 별도의 봉투를 함께 넣었고, 간호부를 통해 설문지를 배포하였다. 연구대상자가 연구참여 동의서와 설문지를 읽고 참여여부를 결정하도록 하였다. 연구참여 동의서에는 연구목적과 내용, 익명성과 비밀보장, 연구대상자가 원하지 않을 경우 참여 철회 가능성을 명기하고, 수집된 자료는 연구목적으로만 사용할 것과 대상자의 개인적 정보 노출과 그로 인한 불이익이 없을 것이라는 점을 설명하였다. 본 설명서를 읽은 후 연구참여에 동의하는 경우, 연구참여 동의서에 서명을 한 후, 설문에 응답하도록 하였다. 작성된 설문지와 연구참여 동의서는 각각 별도의 봉투에 넣어 밀봉한 후 간호부를 통해 회수하였고, 설문지 회수 시 연구 협조에 대한 보답으로 대상자들에게 소정의 답례품을 제공하였다.

수집된 자료는 윈도우용 SPSS/WIN 20.0 프로그램을 이용하여 기술통계분석을 하였고, 일반적 특성과 직업 특성에 따라 직장 내 괴롭힘 경험률을 비교하기 위해  $\chi^2$  test를 적용하였고, 대상자의 특성에 따라 조직몰입을 비교하기 위해 t-test와 ANOVA 및 Scheffé test를 이용한 사후 검증을 하였다.

## 연구결과

### 1. 대상자의 일반적 특성과 직무특성

연구의 대상자는 제주 지역 5개 종합병원에 6개월 이상 근무하고 있는 총 299명의 간호사였다. 대상자의 평균 연령은  $30.2 \pm 6.79$ 세였고, 30세 미만은 54.9%로 대상자의 과반수 이상이 30세 미만이었으며, 미혼이 62.5%, 종교가 없는 경우가 60.2%였다. 최종학력은 학사 이상 50.8%, 전문학사가 49.2%로 분포가 비슷하였다. 총 근무경력 평균은  $8.5 \pm 6.03$ 년으로 6개월에서 5년 미만 43.8%, 10년 이상 33.1%, 5년에서 9년 23.1%순이었으며, 현 부서에서의 근무경력 평균은  $4.6 \pm 3.85$ 년으로, 1년에서 5년이 59.2%, 1년 미만 21.1%, 6년 이상 19.7% 순이었다.

근무부서는 외과계 병동 20.1%, 기타부서 19.1%, 중환자실 16.4%, 외래 14.7%, 내과계 병동 13.4%, 수술실 9.4%, 응급실이 7.0%였다. 대부분이 일반간호사(83.6%)이었으며 책임간호사 10.0%, 수간호사 이상 6.4%로 나타났고 70.2%가 교대근무를 하고 있으며, 정규직은 87.0%, 비정규직 13.0%였다. 병상수는 300병상 이상의 병원에는 58.2%, 200에서 300병상 크기의 병원에는 33.4%, 200병상 이하의 병원에서는 16.4%의 간호사가 근무하는 것으로 나타났고, 프리셉터 또는 멘토 제도가 있다고 응답한 간호사는 65.2%였다. 간호전달체계에 대해서는 기능적 분담방법 37.1%, 팀 간호방법 34.1%, 28.8%의 간호사는 기능적 분담방법과 팀 간호방법을 혼용하고 있다고 응답하였다. 이직경험이 없는 경우는 64.9%, 이직경험이 있는 경우는 35.1%였다(Table 1).

### 2. 대상자의 직장 내 괴롭힘, 조직문화와 조직 몰입 정도

대상자의 직장 내 괴롭힘 피해자 즉, 지난 6개월간 22개의 괴롭힘 행동에 대해 2가지 이상의 행동을 매주 또는 매일 경험한 대상자는 총 299명의 간호사 중 53명인 17.7%가 해당되는 것으로 나타났다.

업무 관련 괴롭힘 영역에서는 '직장 내에서 감당할 수 없는 업무량이 주어졌다' 문항이 7.7%로 가장 많이 경험하는 것으로 나타났고, '불합리하거나 불가능한 기한 내에 처리할 업무들이 주어졌다' 5.7%, '누군가 나에게 업무에 영향을 미치는 정보를 주지 않았다' 4.7%, '책임져야 할 업무가 없어지거나 사소한 일로 대체되었다' 3.0%, '자격이나 능력 이하로 일하도록 명령받았다' 2.7% 순으로 나타났다. 인적 요인 관련 괴롭힘 영역에서는 '고함을 치거나 갑작스럽게 화를 냈다' 문항이 6.7%로 가장 많이 경험하고, '누군가 나의 일에 대해 과도하게 모니터링 했다' 4.3%, '나의 일과 관련하여 굴욕을 당하거나 비웃음 거리가 되었다' 4.3%, '누군가 나의 실수를 반복해서 지적하였다' 3.3%, '무시당하거나 냉담한 반응을 보였다' 3.3%, '직장 내에서 나의 의견이나 견해가 무시되었다' 3.0%, '모욕을 주거나 비난했다' 3.0% 순으로 나타났으며, 위협 관련 괴롭힘 영역에서는 '휴가나 병가, 육아휴직 등의 복지혜택을 쓰지 못하도록 압력을 받았다' 는 문항이 1.3%로 가장 많이 경험하고 있으며, 폭력 또는 물리적 학대에 대한 위협은 경험하지 않는 것으로 나타났다.

대상자들이 지각한 조직문화는 5점 만점 중 평균  $3.0 \pm 0.40$ 점이었으며, 유형별 조직문화에 대한 인식은 위계지향문화가  $3.3 \pm 0.50$ 점으로 가장 높았으며, 관계지향문화  $3.1 \pm 0.71$ 점, 혁신

**Table 1.** General and Job-related Characteristics of the Subjects (N=299)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD
Age (year)	< 30	164 (54.9)
	30~39	99 (33.1)
	≥ 40	36 (12.0)
		30.2±6.79
Marital state	Married	112 (37.5)
	Unmarried	187 (62.5)
Religion	Yes	119 (39.8)
	No	180 (60.2)
Education level	Diploma	147 (49.2)
	≥ Bachelor	152 (50.8)
Working experience (year)	0.5~< 5	131 (43.8)
	5~9	69 (23.1)
	≥ 10	99 (33.1)
		8.5±6.03
Working experience in the present unit (year)	< 1	63 (21.1)
	1~5	177 (59.2)
	≥ 6	59 (19.7)
		4.6±3.85
Work unit	Medical unit	40 (13.4)
	Surgery unit	60 (20.1)
	Intensive care unit	49 (16.4)
	Operation room	28 (9.4)
	Emergency room	21 (7.0)
	Outpatient	44 (14.7)
	Others <sup>†</sup>	57 (19.1)
Position	Staff nurse	250 (83.6)
	Charge nurse	30 (10.0)
	≥ Head nurse	19 (6.4)
Shift work	Shift	210 (70.2)
	Non shift	89 (29.8)
Employment status	Permanent	260 (87.0)
	Temporary	39 (13.0)
Hospital size (No. of beds)	< 200	49 (16.4)
	200~300	76 (33.4)
	> 300	174 (58.2)
Preceptor or mentor program	Yes	195 (65.2)
	No	104 (34.8)
Nursing care delivery system	Functional method	111 (37.1)
	Team nursing	102 (34.1)
	Mixed type	86 (28.8)
Experience of turnover	Yes	105 (35.1)
	No	194 (64.9)

<sup>†</sup> Artificial kidney unit, delivery room, endoscopy room.

지향문화 2.8±0.62점, 업무지향문화 2.7±0.52점 순으로 나타나 본 연구의 대상자들은 위계지향문화를 가장 높게 인식하고

**Table 2.** Descriptive Statistics of Variables Experience of Workplace Bullying Acts (N=299)

Variables	n (%) or M±SD	
Experienced bullying acts	None	231 (77.3)
	1 act	15 (5.0)
	≥ 2 acts	53 (17.7)
Work-related Bullying	Unmanageable workload	23 (7.7)
	Given impossible targets	17 (5.7)
	Withholding information	14 (4.7)
	Responsibilities removed	9 (3.0)
	Work below level of competence	8 (2.7)
Person-related bullying	Being shouted or spontaneous anger	20 (6.7)
	Excessive monitoring of work	13 (4.3)
	Being humiliated or ridiculed	13 (4.3)
	Reminders of errors or mistakes	10 (3.3)
	Ignored or facing hostility	10 (3.3)
	Your opinions ignored	9 (3.0)
	Insulting or offensive remarks	9 (3.0)
	Being ignored or excluded	7 (2.3)
	Persistent criticism of you work	5 (1.7)
	Excessive teasing and sarcasm	4 (1.3)
	Gossip about you	2 (0.7)
Accusations against you	2 (0.7)	
Intimidation-related bullying	Pressure not to use vacation etc	4 (1.3)
	Intimidating behavior	2 (0.7)
	Hints that you should quit	2 (0.7)
	Practical jokes against you	1 (0.3)
	Threats of violence or abuse	0 (0.0)
Organizational culture		3.0±0.40
	Relation-oriented culture	3.1±0.71
	Innovation-oriented culture	2.8±0.62
	Rank-oriented culture	3.3±0.50
	Task-oriented culture	2.7±0.52
Organizational commitment	2.9±0.57	

업무지향문화를 가장 낮게 인식하고 있는 것으로 나타났다. 대상자의 조직몰입의 정도는 2.9±0.57점이었다(Table 2).

### 3. 대상자의 일반적 특성과 직무특성에 따른 직장 내 괴롭힘 경험

본 연구에서 대상자 299명중 17.7%가 직장 내 괴롭힘 피해자인 것으로 나타났다. 일반적 특성 및 직무 특성에 따라 직장 내 괴롭힘 경험 정도를 비교한 결과 30세 이하의 대상자 가운데 직장 내 괴롭힘을 경험한 비율은 22.6%인 반면, 40세 이상에서는 2.8%에 불과하여 연령이 낮은 대상자가 유의하게 직장 내 괴롭힘을 더 많이 겪는 것으로 나타났다( $\chi^2=8.36, p=.015$ ). 최종학력에 따른 괴롭힘의 차이는 학사 이상의 간호사(14.5%)보

다 전문학사가(21.1%) 괴롭힘을 많이 경험하고, 총 근무경력이 10년 이상인 간호사 13.1%보다 6개월에서 5년 미만인 간호사가 20.6%, 직위에서는 수간호사 0.0%보다 일반간호사가 19.3%, 고용형태에 따른 괴롭힘은 정규직 간호사가 18.8%로 비정규직 간호사 10.3%에 비해 높게 나타났다. 병상수에 따른

차이는 200병상 미만 크기의 병원에 근무하는 간호사보다 200병상에서 300병상 크기의 병원에 근무하는 간호사가 22.4%로 괴롭힘을 많이 경험하는 것으로 나타났지만 연령이외의 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 차이는 통계적으로 유의하지 않았다(Table 3).

**Table 3.** Comparison of Experience of Workplace Bullying by General and Job-related Characteristics (N=299)

Characteristics	Categories	Bullying		No bullying		$\chi^2$ (p)
		n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	
Age (year)	< 30	37 (22.6)	127 (77.4)	8.36 (.015)		
	30~39	15 (15.2)	84 (84.8)			
	≥ 40	1 (2.8)	35 (97.2)			
Marital state	Married	18 (16.1)	94 (83.9)	0.34 (.339)		
	Unmarried	35 (18.7)	152 (81.3)			
Religion	Yes	24 (20.0)	95 (80.0)	0.77 (.234)		
	no	29 (16.2)	150 (83.8)			
Education level	Diploma	31 (21.1)	116 (78.9)	2.24 (.134)		
	≥ Bachelor	22 (14.5)	130 (85.5)			
Working experience (year)	0.5~ < 5	27 (20.6)	104 (79.4)	2.24 (.326)		
	5~9	13 (18.8)	56 (81.2)			
	≥ 10	13 (13.1)	86 (86.9)			
Working experience in present unit (year)	< 1	9 (14.3)	54 (85.7)	0.65 (.723)		
	1~5	33 (18.6)	144 (81.4)			
	≥ 6	11 (18.6)	48 (81.4)			
Working unit	Medical unit	6 (15.4)	34 (84.6)	2.73 (.841)		
	Surgery unit	11 (18.3)	49 (81.7)			
	Intensive care unit	6 (12.2)	43 (87.8)			
	Operation Room	6 (21.4)	22 (78.6)			
	Emergency room	4 (20.0)	17 (80.0)			
	Outpatient	7 (15.9)	37 (84.1)			
	Others <sup>†</sup>	13 (23.2)	44 (76.8)			
Position	Staff nurse	48 (19.3)	202 (80.7)	4.52 (.105)		
	Charge nurse	5 (16.7)	25 (83.3)			
	≥ Head nurse	0 (0.0)	19 (100.0)			
Shift work	Shift	39 (18.6)	171 (81.4)	0.35 (.341)		
	Non shift	14 (15.7)	75 (84.3)			
Employment status	Permanent	49 (18.8)	211 (81.2)	1.72 (.137)		
	Temporary	4 (10.3)	35 (89.7)			
Hospital size (No. of beds)	< 200	6 (12.2)	43 (87.8)	2.15 (.341)		
	200~300	17 (22.4)	59 (77.6)			
	> 300	30 (17.2)	144 (82.8)			
Preceptor or mentor program	Yes	35 (17.9)	160 (82.1)	1.49 (.476)		
	No	18 (17.3)	86 (82.7)			
Nursing care delivery system	Functional Method	18 (16.2)	93 (83.8)	0.42 (.811)		
	Team Nursing	18 (17.6)	84 (82.4)			
	Mixed type	17 (19.8)	69 (80.2)			
Experience of turnover	Yes	17 (16.2)	88 (83.8)	0.26 (.366)		
	No	36 (18.6)	158 (81.4)			

<sup>†</sup> Artificial kidney unit, delivery room, endoscopy room.

#### 4. 대상자의 직장 내 괴롭힘 경험 유무에 따른 조직문화와 조직몰입 비교

연구대상자들의 직장 내 괴롭힘 경험 유무에 따라 조직문화와 조직몰입을 비교한 결과, 관계지향조직문화, 혁신지향 조직문화, 위계지향 조직문화, 업무지향 조직문화 및 조직몰입 모두 직장 내 괴롭힘 경험군과 비경험군 간 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 직장 내 괴롭힘의 비경험군은 관계지향 조직문화가  $3.2 \pm 0.67$ , 경험군이  $2.9 \pm 0.80$ 로 직장 내 괴롭힘 비경험군에서 관계지향 조직문화 점수가 유의하게 높게 나타났다( $t = -2.50, p = .016$ ). 혁신 지향 조직 문화는 직장 내 괴롭힘 경험군과 비경험군 모두 평균 3점 미만으로 낮은 편이었는데, 비경험군은  $2.9 \pm 0.60$ , 경험군은  $2.6 \pm 0.69$ 로 역시 비경험군에서 유의하게 높았다( $t = -2.60, p = .011$ ). 반면, 위계지향 조직문화는 직장 내 괴롭힘을 경험한 군에서  $3.5 \pm 0.45$ 로 유의하게 높았다( $t = 2.76, p = .007$ ). 업무지향 조직문화는 직장 내 괴롭힘을 경험한 군과 그렇지 않은 군 간에 유의한 차이가 없었다( $t = -1.32, p = .190$ ). 조직몰입은 직장 내 괴롭힘을 경험하지 않은 군이 평균  $3.0 \pm 0.57$ 로 평균  $2.7 \pm 0.56$ 을 보인 경험군에 유의하게 높게 나타났다( $t = -2.91, p = .004$ )(Table 4).

## 논 의

본 연구결과 직장 내 괴롭힘 경험률은 17.7%로 나타났다. 동일한 도구를 사용하여 대학병원의 간호사를 대상으로 한 Nam 등(2010)의 19%보다는 낮고, 500병상 이상의 대형병원 간호사를 대상으로 한 Park 등(2013)의 17.2%로 보고된 것과 유사한 수준이었으며 지역병원의 간호사를 대상으로 한 Lee (2014)의 12.2%로 보고한 결과보다는 높은 수준이었다. 이러한 차이는 각각 병원규모나 지역 등 연구대상자의 특성이 상이하야 나타난 결과로 사료된다.

지난 6개월 이내 직장 내 괴롭힘 피해자들이 주로 경험한 괴

롭힘 행동으로는 업무에 필요한 정보를 주지 않거나, 감당할 수 없는 업무량, 불가능한 기간 내의 업무가 주어지거나 고향을 치거나 갑작스럽게 화를 내는 것, 과도하게 모니터링 당함, 일과 관련하여 굴욕을 당하거나 비웃음거리가 되는 것에 대한 경험 등이었다. 괴롭힘 행동은 주로 업무와 관련되거나 인적 요인과 관련된 것들이었는데, 이러한 결과는 선행연구와 유사하였다(Nam et al., 2010; Park et al., 2013). 직장 내 괴롭힘은 업무에 대한 집중력을 감소시켜 실수를 연발하거나 업무 연속성의 단절을 가져오며, 무단결근을 하거나 이직을 고려하게 하고, 신체적 및 심리적 건강은 줄어들고, 조직 내 부정적 에너지가 증가된다(Yildirim, 2009). Thompson (2013)은 간호사 자신의 괴롭힘을 경험한다고 생각되면, 동료의 괴롭힘 행동을 관찰하여 객관적으로 보고서를 작성하고 공식적으로 보고 하는 것이 괴롭힘으로 인한 부정적인 영향을 감소시킬 수 있는 방안이라고 하였다(Thompson, 2013). 따라서 관리자들은 간호사들의 직장 내 괴롭힘을 감소시키기 위해 간호사들이 경험하는 직장 내 괴롭힘의 심각성을 인식하고, 직장 내 괴롭힘에 대해 합리적으로 대처할 수 있는 대처방안에 대하여 교육하고, 피해자들이 괴롭힘에 대해 보고할 수 있는 보고체계를 활성화시킬 수 있는 방안을 모색하여야 할 것이다.

간호사들의 조직문화에 대한 인식은 위계지향문화가 평균 3.3점으로 가장 높았고, 관계지향문화 3.1점, 혁신지향문화 2.8점, 업무지향문화 2.7점 순으로 인식하고 있는 것으로 나타났다. 이는 선행연구에서 간호사들이 위계지향문화와 관계지향문화를 높게 인식하고 있다는 연구와 유사한 결과이다(Lee et al., 2008). 조직몰입은 2.9점으로 국내 500병상 이상의 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 한 박광옥 등(2013)의 3.2점보다 낮은 결과이다.

본 연구에서 직장 내 괴롭힘은 연령 집단에 따른 차이만 유의하였다. 30세 미만의 간호사가 40세 이상의 간호사에 비해 유의하게 괴롭힘 경험률이 높은 것으로 나타났다. 연령, 총경력, 병원유형에 따라 괴롭힘에 차이가 있다고 한 Han 등(2014)

**Table 4.** Comparison between Two Groups according to Experience of Workplace Bullying

(N=299)

Variables	Bullying	No bullying	t (p)
	M±SD	M±SD	
Organizational culture	2.9±0.41	3.0±0.40	-2.07 (.042)
Relation-oriented culture	2.9±0.80	3.2±0.67	-2.50 (.016)
Innovation-oriented culture	2.6±0.69	2.9±0.60	-2.60 (.011)
Rank-oriented culture	3.5±0.45	3.3±0.50	2.76 (.007)
Task-oriented culture	2.7±0.61	2.8±0.50	-1.32 (.190)
Organizational commitment	2.7±0.56	3.0±0.57	-2.91 (.004)

의 연구와 상이하나(Han, Gu, & Yoo, 2014), 연령을 제외한 특성에 따른 직장 내 괴롭힘 경험 차이가 없는 것으로 나타난 Park 등(2013)의 결과와 유사한 것으로(Park et al., 2013), 이는 연령이 낮은 간호사가 괴롭힘을 많이 경험하는 것은 괴롭힘 가해자가 선배나 관리자 등 연령이 많은 경우가 많고(Lee & Lee, 2014; Yildirim, 2009), 유교주의사고가 내재된 사회에서 연령이 하나의 권위적 요소로 작용하여 나이 많은 사람이 어린 사람을 괴롭힐 가능성이 많기 때문이라고 사료된다(Seo, Leather, & Coyne, 2012).

연구대상자들의 직장 내 괴롭힘 경험 여부에 따라 조직문화와 조직몰입을 비교한 결과, 관계지향조직문화, 혁신지향 조직문화, 조직몰입은 직장 내 괴롭힘을 경험하지 않은 군에서 유의하게 높았고, 위계지향 조직문화는 직장 내 괴롭힘을 경험한 군에서 평균 점수가 유의하게 높게 나타났다. 이러한 연구결과는 간호사의 근무지 약자괴롭힘 경험이 조직몰입과 부정적 상관관계를 나타낸다고 한 연구결과와 유사한 결과라고 볼 수 있다(Kim et al., 2013; Park et al., 2013). 직장 내 괴롭힘을 경험한 군은 그렇지 않은 군에 비해 조직몰입이 유의하게 낮았는데, 이는 괴롭힘을 경험하는 대상자들은 괴롭힘으로 인해 업무에 대한 집중력이 감소되고, 실수를 연발하는 등 조직 몰입을 방해하는 요인으로 작용할 수 있다(Lee & Lee, 2014; Yildirim, 2009). 또한 간호사의 직장 내 괴롭힘이 직무에 대한 불만족, 이직의도 등과 연관성이 있을 뿐만 아니라(Houck & Colbert, 2017), 직장 내 괴롭힘은 투약오류(medical errors)와 유의한 상관관계가 있다고 보고되는 등 환자 안전을 위협할 수도 있다(Wright & Khatri, 2015). 따라서 간호사의 직장 내 괴롭힘을 예방하는 것은 환자 안전과 질적인 간호제공을 위해서도 중요하다.

직장내 괴롭힘을 경험한 군에서 위계지향문화를 높게 인식하였는데, 이는 강자와 약자간의 힘의 불균형과 관련이 있을 것으로 사료된다. 간호조직은 간호사로서의 투철한 사명감, 실수가 용납되지 않는 완벽주의 지향, 시간과 규칙의 엄격한 준수, 위계질서에 기반한 업무수행 이라는 특성이 있다(Im, Kim, Ko, & Lee, 2012; Kim, 2013). Lee 등(2008)은 위계지향문화를 감소시키면 간호사간의 신뢰도가 높아지고 서로 지지하며, 협동적인 분위기 조성이 가능하다고 보고하였다. 따라서 위계지향문화를 변화시켜 직장 내 괴롭힘을 감소시킬 방안을 모색할 필요가 있다. 위계지향문화를 줄이고 효율적인 업무수행을 위해 의료인의 의사소통 훈련 및 대인관계 훈련, 현실성 있는 표준 진료지침의 마련과 업무규정의 확보를 제시하였다(Kim, 2013). 의료소통과 대인관계 훈련은 의료진 간의 관계를 개선하고

(Kang, Han, & Kang, 2012), 표준 진료지침과 업무규정은 업무를 보다 효율적으로 하게 되어(Kim, 2013), 괴롭힘 유형 중 많은 부분을 차지하고 있는 업무 관련 및 인적요인 관련 괴롭힘 행동을 감소시킬 수 있을 것으로 사료된다.

연구의 결과에서 직장 내 괴롭힘 경험이 많을수록 위계지향문화를 높게 인식하고, 관계지향문화와 혁신지향문화를 낮게 인식하고 있으며, 조직몰입의 정도가 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과를 토대로 직장 내 괴롭힘과 관련된 위계지향문화를 감소시키고, 관계지향문화와 혁신지향문화를 끌어올리기 위한 방안을 모색하는 것은 직장 내 괴롭힘으로 인한 부정적인 영향을 감소시키고 간호사들의 조직몰입을 증진키기 위한 효과적인 전략이 될 수 있을 것이다.

본 연구는 일 지역 간호사를 대상으로 대상자를 임의 표본 추출하여 연구를 수행하였으므로, 본 연구결과를 일반화하는데 한계가 있다. 또한 자가보고형 설문지를 이용하여 직장 내 괴롭힘, 조직문화, 조직몰입 정도를 측정하였으므로, 측정 시 연구참여자의 주관성이 개입되었을 가능성이 있다. 또한 본 연구에서 사용한 조직문화 도구는 전체 문항의 Cronbach's  $\alpha$  는 .82로 문항의 내적 일관성이 있으나, 하부 조직문화 영역별 Cronbach's  $\alpha$  의 경우, 위계지향 .65, 업무지향 .54로 낮은 편이므로, 향후 간호조직문화를 측정할 수 있는 신뢰성과 타당성을 갖춘 도구의 개발이 필요하다. 본 연구에서는 직장 내 괴롭힘, 조직 문화, 조직 몰입 간 상관관계를 분석하였으므로, 어떤 변수가 선행 요인인지는 알 수 없다. 향후 연구에서는 경로 분석이나 구조방정식 모형 분석을 통해 변수들 간 관계를 좀 더 심층적으로 탐색할 필요가 있다.

## 결론 및 제언

간호사의 직장 내 괴롭힘 경험률은 17.7%로 나타났고, 직장 내 괴롭힘을 경험하지 않은 군은 관계지향조직문화, 혁신지향 조직문화, 조직몰입이 직장 내 괴롭힘을 경험하지 않은 군에 비해 유의하게 높았고, 직장 내 괴롭힘을 경험한 군은 위계지향 조직문화가 유의하게 높게 나타났다. 이러한 결과를 토대로 직장 내 괴롭힘과 관련된 위계지향문화를 감소시키고, 관계지향문화와 혁신지향문화를 끌어올리기 위한 방안을 모색하는 것은 직장 내 괴롭힘으로 인한 부정적인 영향을 감소시키고 간호사들의 조직몰입을 증진키기 위한 효과적인 전략이 될 수 있을 것으로 사료된다. 간호 관리자들은 간호사들이 경험하는 직장 내 괴롭힘에 대하여 이해하고, 이를 감소시키고 조직몰입을 높이기 위해 긍정적 조직문화 조성을 위한 방안을 모색할 것을



제안한다. 또한 간호사의 업무적응과 인간관계 개선을 위해 프리셉터 또는 멘토 프로그램 등 다양한 관계지향적 조직문화를 활성화하기 위한 프로그램을 개발하여 적용하고 그 효과를 평가할 것을 제안한다.

## REFERENCES

- Chang, K. W. (2010). *A study on structural modeling of organizational citizenship behaviors for nurses*. Unpublished doctoral dissertation. Kyung Hee University, Seoul.
- Chappell, D., & Di Martino, V. (2006). *Violence at work (3rd ed.)* (Vol. 3). Geneva: International Labour Organization.
- Choi, S. E., Lee, S. S., & Kim, S. D. (2013). Relationships of workplace bullying to self-esteem and turnover intention among clinical nurses at small and medium-sized hospitals. *Korean Journal of Occupational Health Nursing, 22*(4), 267-274.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using g\* power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods, 41*(4), 1149-1160.
- Han, J. Y., Yang, J. H., & Chang, D. M. (2014). A study on related factors affecting turnover intention in hospital employees. *Journal of Digital Convergence, 12*(7), 337-348.
- Han, M. R., Gu, J. A., & Yoo, I. Y. (2014). Influence of workplace bullying and leader-member exchange on turnover intention among nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 20*(4), 383-393.
- Han, S. J. (2001). *A study on the relationship between nursing organizational culture and organizational performance*. Unpublished doctoral dissertation, Ewha Womans University, Seoul.
- Hoel, H., & Cooper, C. L. (2000). *Destructive conflict and bullying at work*. Manchester: Manchester School of Management, UMIST Manchester.
- Houck, N. M., & Colbert, A. M. (2017). Patient safety and workplace bullying: An integrative review. *Journal of nursing care quality, 32*(2), 164-171.
- Im, S. B., Kim, S. Y., Ko, Y., & Lee, M. Y. (2012). Clinical nurses' perceptions on nursing organizational culture and differences in their perceptions according to age groups. *Journal of Korean Clinical Nursing Research, 18*(2), 215-227.
- Jung, O. B. (2011). *Organizational culture experienced by clinical nurses*. Unpublished doctoral dissertation, Kyungpook National University, Daegu.
- Kang, K. H., Han, Y. H., & Kang, S. J. (2012). Relationship between organizational communication satisfaction and organizational commitment among hospital nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, 18*(1), 13-22.
- Kim, M., Han, S., Kim, J., & Park, H. (1998). A study for examine into nursing organizational culture(i); review of the literature about the concept of organizational culture. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 4*(1), 89-105.
- Kim, S. Y., Kim, J. K., & Park, K. O. (2013). Path analysis for workplace incivility, empowerment, burnout, and organizational commitment of hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 19*(5), 555-564.
- Kim, Y. J. (2013). *Field research on the nursing organizational culture in hospital setting*. Unpublished doctoral dissertation, Ewha Womans University, Seoul.
- Laschinger, H. K. S., 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.
- Lee, E. J., Han, J. Y., & Kim, M. Y. (2008). Effects of the organizational culture on the job satisfaction and organization commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 14*(1), 5-12.
- Lee, E. Y., & Kim, N. H. (2012). Relationship among nurses' attitude on job rotation, job stress and organizational commitment. *Korean Journal of Occupational Health Nursing, 21*(2), 154-163.
- Lee, M. H. (1998). Relationship between organizational culture types and organizational effectiveness in hospitals. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, 4*(2), 363-385.
- Lee, Y. J., & Lee, M. H. (2014). Development and validity of workplace bullying in nursing-type inventory (WPBN-TI). *Journal of Korean Academy of Nursing, 44*(2), 209-218.
- Lee, Y. J., Lee, M. H., & Bernstein, K. (2013). Effect of workplace bullying and job stress on turnover intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing, 22*(2), 77-87.
- Lim, S., Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2008). Personal and workgroup incivility: Impact on work and health outcomes. *Journal of Applied Psychology, 93*(1), 95-107.
- Losa Iglesias, M. E., & Becerro de Bengoa Vallejo, R. (2012). Prevalence of bullying at work and its association with self-esteem scores in a spanish nurse sample. *Contemporary Nurse, 42*(1), 2-10.
- McNamara, S. A. (2012). Incivility in nursing: Unsafe nurse, unsafe patients. *Association of periOperative Registered Nurses, 95*(4), 535-540.
- Mikkelsen, E. G., & Einarsen, S. (2001). Bullying in danish work-life: prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 10*(4), 393-413.
- Min, S., & Kim, H. S. (2012). Effects of nurse's organizational conflict on organizational commitment and labor union commitment in university hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 18*(4), 374-382.
- Moon, S. J., & Han, S. S. (2011). A predictive model on turnover intention of nurses in korea. *Journal of Korean Academy of Nursing, 41*(5), 633-641.

- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of management Review*, 8(3), 486-500.
- Nam, W., Kim, J. W., Kim, Y. K., Koo, J. W., & Park, C. Y. (2010). 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(2), 129-139.
- Olsen, E., Bjaalid, G., & Mikkelsen, A. (2017). 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*. [Epub ahead of print]
- Osatuke, K., Moore, S. C., Ward, C., Dyrenforth, S. R., & Belton, L. (2009). Civility, respect, engagement in the workforce (crew) nationwide organization development intervention at veterans health administration. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 45(3), 384-410.
- Park, K. O., Kim, S. Y., & Kim, J. K. (2013). 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), 169-180.
- Quine, L. (2001). Workplace bullying in nurses. *Journal of Health Psychology*, 6(1), 73-84.
- Rocker, C. F. (2008). Addressing nurse-to-nurse bullying to promote nurse retention. *Online Journal of Issues in Nursing*, 13(3).
- Seo, Y. N., Leather, P., & Coyne, I. (2012). South Korean culture and history: The implications for workplace bullying. *Aggression and Violent Behavior*, 17(5), 419-422.
- Shin, E. (2003). Effect of the hospital nurse organization culture and followership types on the organization commitment of clinical nurses. Unpublished master's thesis, *Wonkwang University*, Iksan.
- Shin, Y. G. (1997). *Modern management*. Seoul: Dasan Publishing Company.
- Simons, S. (2008). Workplace bullying experienced by Massachusetts registered nurses and the relationship to intention to leave the organization. *Advances in Nursing Science*, 31(2), E48-E59.
- Song, K. O. (2006). Survey on the relationship between career management and organization commitment, job involvement among clinical nurses. Unpublished master's thesis, *Chungnam National University*, Daejeon.
- Thompson, R. (2013). Take action against nurse bullying: Strategies for individuals. *Journal of the Academy of Medical-Surgical Nurses*, 22(6), 403.
- Van Ess Coeling, H., & Wilcox, J. R. (1988). Understanding organizational culture: A key to management decision-making. *The Journal of Nursing Administration*, 18(11), 16-23.
- Wright, W., & Khatri, N. (2015). Bullying among nursing staff: Relationship with psychological/behavioral responses of nurses and medical errors. *Health Care Management Review*, 40(2), 139-147.
- Yildirim, D. (2009). Bullying among nurses and its effects. *International Nursing Review*, 56(4), 504-511.
- Yom, Y. H., Noh, S. M., Kim, K. H., Ji, S. J., & Kim, H. J. (2013). Development of the evaluation indicators of positive nursing organizational culture in a clinical setting. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 19(2), 233-244.