

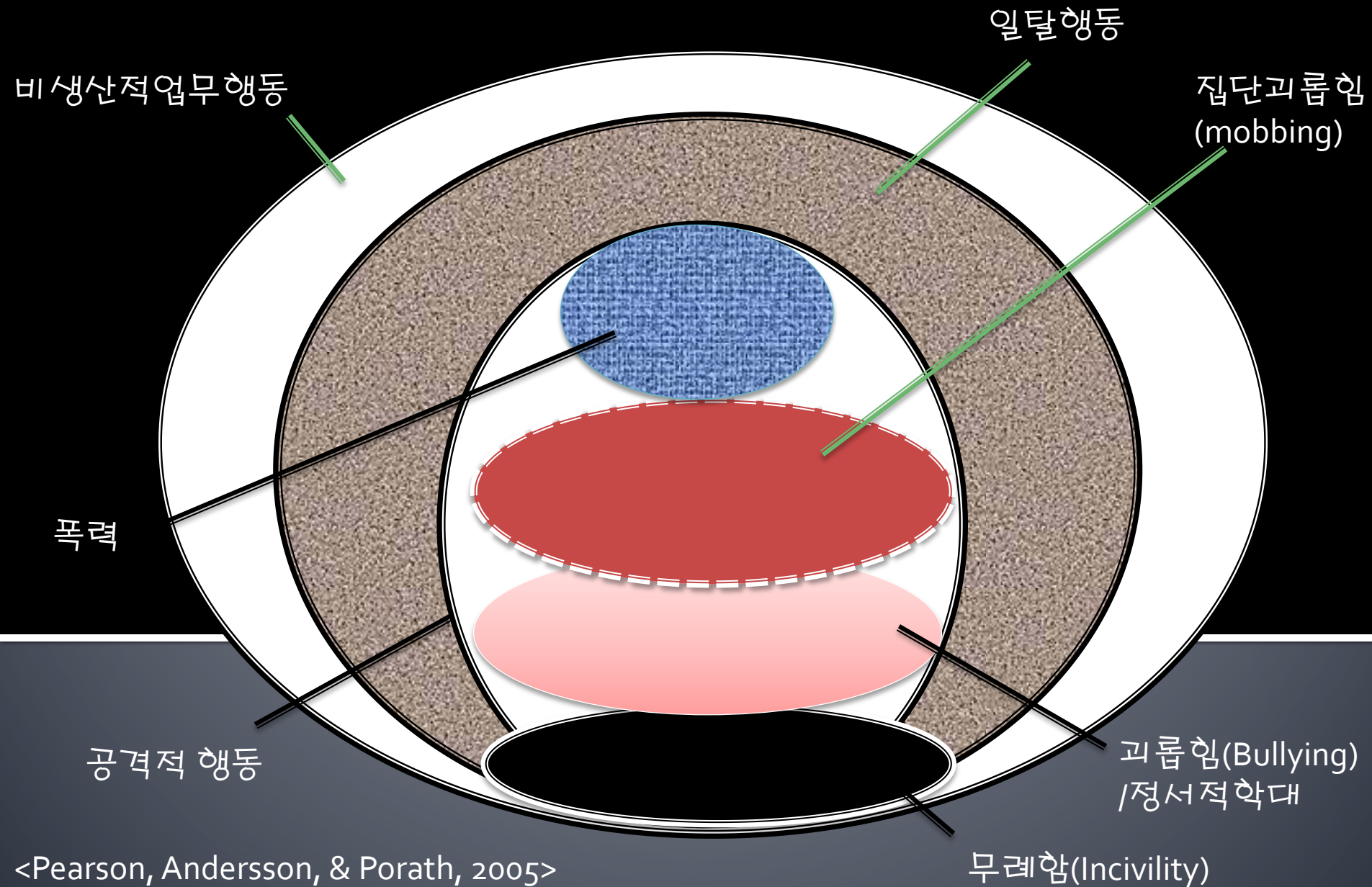
간호사의 직장 내 괴롭힘 패러다임 모형

2018년 11월 24일 토요일
이윤주

목차

- 연구의 필요성
 - 연구의 목적
- 연구방법 및 연구분석
 - 연구결과
- 논의 및 제언

1. 연구의 필요성



1. 연구의 필요성

1

- 1990년 이후 선진국 등 활발한 연구
- 이직 강력한 요인
(Saunders, Huynh, & Goodman-Delahunty, 2007)

사회적 이슈

2

- 간호사 > 타 의료직종 (Quine, 2001)
- 5.7% ~ 33%
(Johnson & Rea, 2009; Laschinger, Grau, Finegan, & Wilk, 2010; Sa & Fleming, 2008; Seo, 2010).)

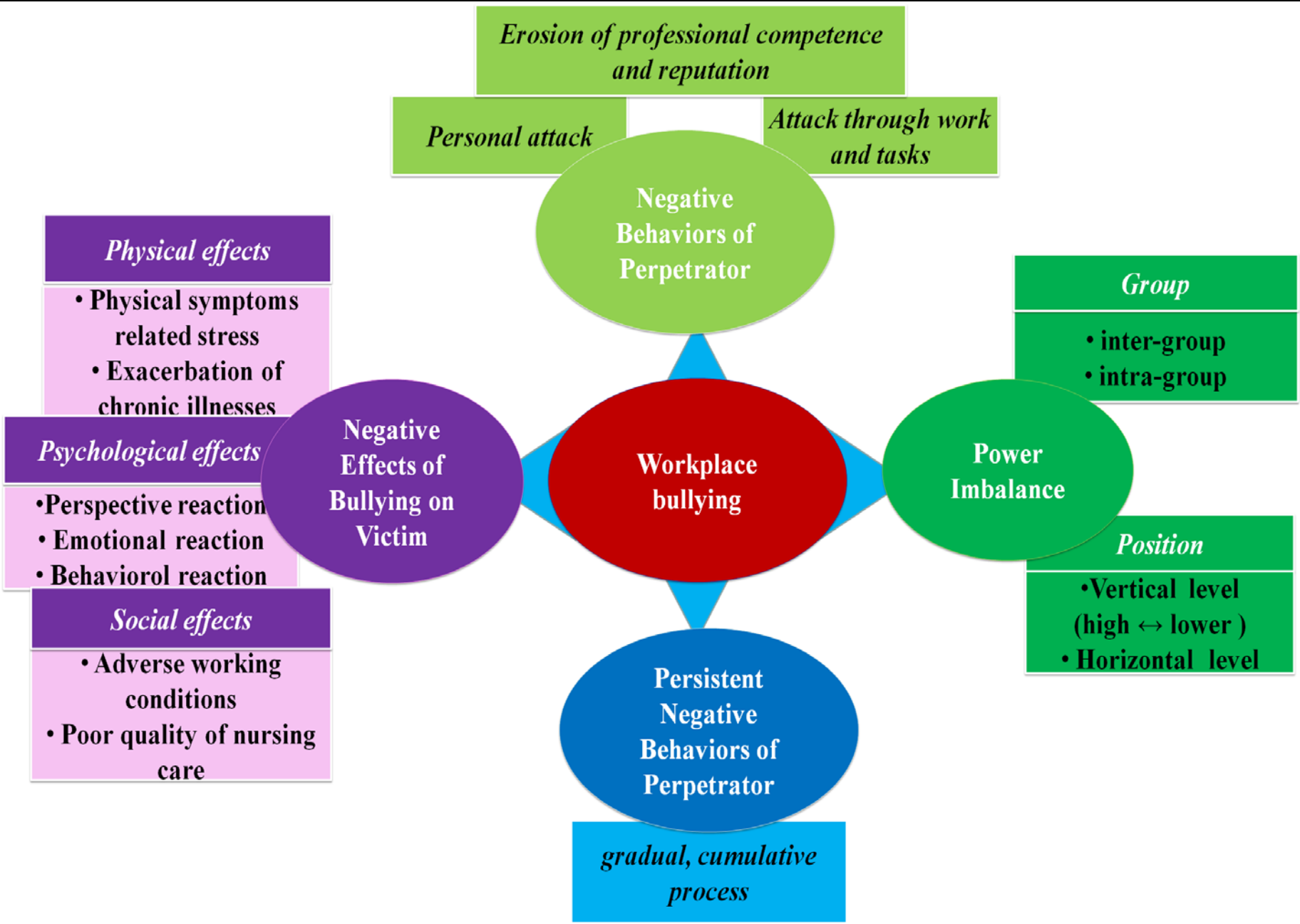
발생율

3

- 개인과 조직의 발전에 부정적 영향높다
(Lee, Lee, & Kunsook, 2013, Yeun, 2015 etc.)
- 간호의 질 저하 (Park & Kim, 2013)

영향

The Conceptual Framework of Bullying in Nursing Workplace (Lee ,Kunsook, Lee, & Kathleen., 2013)



직장 내 괴롭힘 정의 (Lee et.al, 2013)

- 간호사의 직장 내 괴롭힘은 개인 또는 집단 및 수평적 또는 수직적 관계 속에서 인격적 괴롭힘, 업무적 괴롭힘, 전문적 명성에 대한 침해가 지속적으로 누적되어 개인과 조직에 악영향을 초래하는 행위이다

국내 직장 내 괴롭힘 현황

태움

➤ 간호사의 직장
내 괴롭힘 (Seo et al.,
2012)

➤ **만연된 현상**
(Son, Koh, Kim, & Moon,
2001)

발생을

- 간호사 대상연구
19% (Nam, 2010)
23% (Lee et al, 2013) etc
- 총 경력기간 중 61%
괴롭힘 경험 있다.
이직의도의 영향요인
(Lee et al., 2013)

국내 연구 동향

1

직장 내 괴롭힘
1인당 손실액
: 1548만원
(한국직업능력개발원)

사회적 이슈

2

· 직장 내 괴롭힘,
· 따돌림
· 왕따
· 정서적 학대
etc.

개념연구

3

• 직장 내 괴롭힘 원인 (Sune & jung, 2014 등)
• 직장 내 괴롭힘이 개인 또는 조직에 미치는 영향 상관관계 연구 (Lee et. 2013, Yun&Kang,2014, Han&Ha, 2016...)
• 체계적 문헌고찰 및 메타분석 (Kang&Lee,2016)

양적연구

4

· 현상학적 연구 (Cheng&Lee,2016)
· 근거이론방법로 연구 (Kang&Yun,2016)

질적연구

2. 연구의 목적

간호사의 직장 내 괴롭힘의

경험과정 탐색 필요

3. 연구방법-대상자 선정

- 수도권 지역 내 종합병원에서 재직하거나 퇴직한 여성 간호사
- 스스로 괴롭힘 피해자로 명명하며 현상을 충분히 설명할 수 있다고 판단되는 자
(피해자의 self-labeling이 중요한 요소, Rayner & Keashly, 2005)
- 총 실무경력 1년 이상의 간호사
(기본적 조직체계 이해 가능한 자로 고려)
- 제외 기준 : 주 업무가 환자 간호를 담당하지 않는 부서(QI간호사, 간호부 근무, 건강검진센터 등)에서만 근무한 경

대상자의 인구학적 특징

(상급종합병원 6명, 종합병원 8명)

- ① 연령대 : 20대 8명, 30대 5명, 40대 1명
- ② 결혼 : 미혼 9명, 기혼 5명
- ③ 총 경력: 1년~2년 5명, 2년~5년 5명, 5년~10년 2명, 10년 이상이 2명
- ④ 피해경험 직위 : 신규 9명, 중간년차 이상 5명
- ⑤ 피해기간 : 3개월~16개월. 평균 6.8개월
- ⑥ 피해부서 : 병동 9명, 특수부서 4명, 외래 1명
- ⑦ 가해자 : 간호사인 경우 13명, 의사인 경우 1명
- ⑧ 간호사 경우 가해유형:
선배 11명, 관리자 2명, 선배와 후배 1명

3. 연구방법-자료수집

2013년 4월 1일부터 2013년 7월 5일

- 연구자 편의 포출과 눈덩이 표집 방법
- 총 17명 중 14명(3명은 부적절한 조건으로 제외). 이론적 포화시점까지 수집
- 반구조화된 질문지 이용
- 심층면접은 1회, 소요시간: 평균 2시간 30분
(필요시 메일, 전화로 추가진행)



실제적인 사례...

- 악몽
- 정신적 구타
- 사회적 고문
- 인공위성
- 통과 의례

...

3. 연구방법-자료분석

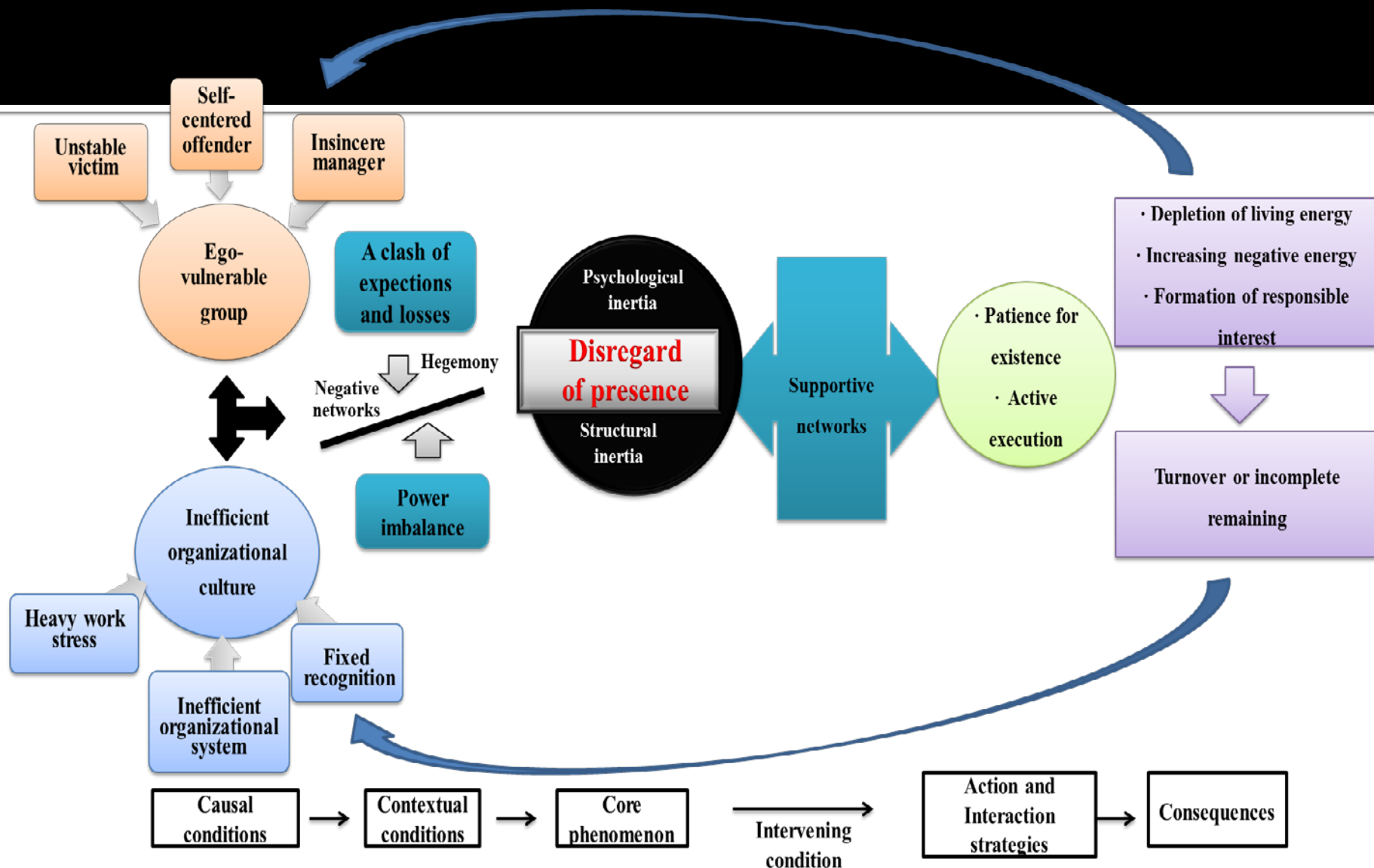
- 필사 A4 용지 409장
- Strauss와 Corbin (1990)가 제안한 자료의 수집과 분석을 동시에 수행. 이론적 표본을 추출 & 지속적인 비교를 통해 포화상태에 이를 때까지 자료를 수집함.
- 자료의 의미를 해석->의미단위 도출-> 공통된 의미들을 묶어 하위범주 도출->내재된 범주 도출
- 139개 개념, 35개 하위범주, 13개 범주 도출
- Lincoln과 Guba[1985]의 평가기준인 신빙성, 적용성, 일관성 및 중립성 확보

4. 연구결과-축코딩

간호사의 직장 내 괴롭힘 패러다임모형

중심현상, 인과적 조건, 맥락적 조건, 중재적 조건, 작용/상호전략, 결과

간호사의 직장 내 괴롭힘 패러다임모형



4. 연구결과- 핵심범주

- 선택코딩 : 범주들간의 관계를 통합적으로 설명할 수 있는 포괄적이고 추상성이 높은 개념 찾아 명명
- 모형이 설명하고 있는 핵심적인 내용의 의미

자신을 되찾기 위한 몸부림

5. 논의 및 제언

- 간호사, 관리자, 병원행정가, 보건간호정책 참여자 모두 신체적 정신적으로 안전한 직장을 만들기 위해 노력해야 한다. (Berry et al., 2012).

- 인식, 체계, 지지 등 필요

제안 1

개인적 차원

- 괴롭힘에 대한 이해
- 자가간호 증진 및 사회적 지지
- 동료 지지
- 효율적인 의사소통

조직적 차원

- 최고관리자의 지지적 리더십 및 조직차원에서의 사정
- 경청하는 의사소통 분위기와 적절한 보상체계
- 다양성에 가치 두기

(Lutgen-Sandvik & Sypher, 2009)

참고 : 미국질병통제예방센터의 간호사의 직장폭력 예방프로그램
http://wwwn.cdc.gov/wpvhc/Course.aspx/Slide/Intro_1

제안 2

The American Association of Critical Care Nurses (AACN) 표준

- 효율적인 의사소통
- 진정한 협응
- 효율적 의사결정
- 의미 있는 인식(깨달음)-타인의 가치 인식되고 인식하기
- 리더의 열렬한 관심 및 지지

남용에 대한 무관용 정책 (Felblinger, 2008)

감사합니다

