



Original Article

임상실습 중 간호사 간 직장 내 괴롭힘 목격 경험이 간호대학생에게 미치는 영향: 혼합연구

이정훈¹, 송영숙²

¹대구가톨릭대학교 간호학과 조교수, ²경북대학교 간호대학 교수

Impact of Observing Workplace Bullying Among Nurses During Clinical Practicum on Nursing Students: A Mixed-Methods Study

Junghoon Lee¹, Yeongsuk Song²

¹Associate Professor, College of Nursing, Daegu Catholic University, Daegu, Republic of Korea

²Professor, College of Nursing, Kyungpook National University, Daegu, Republic of Korea

*Corresponding author: Yeongsuk Song, asansong@knu.ac.kr

Abstracts

Purpose: This study aimed to investigate the impact of nursing students' observations of workplace bullying among nurses during clinical practicum on their emotional state and career identity. **Methods:** A concurrent mixed-methods design was employed. Quantitative data were collected from 131 third- and fourth-year nursing students who had observed workplace bullying during their clinical practicum. The data were analyzed using hierarchical multiple regression. Qualitative data were obtained through open-ended responses and analyzed using thematic content analysis. **Results:** The mean scores for observed workplace bullying and career identity were 2.62 ± 0.67 and 2.18 ± 0.70 , respectively. Hierarchical regression analysis revealed that observed workplace bullying was not a statistically significant predictor of career identity. However, qualitative findings revealed that students experienced emotional withdrawal, loss of career confidence, critical recognition of negative organizational culture, and strategic career reconsideration. These findings suggest complex psychosocial impacts despite the absence of statistical significance in the quantitative analysis. **Conclusion:** Although observations of workplace bullying did not have a direct impact on career identity in statistical terms, qualitative findings highlight that such experiences can significantly affect nursing students' emotional responses and career-related perspectives. This underscores the need for integrated educational interventions that support nursing students in coping with organizational stressors during clinical training.

Keywords: Bullying, Career Choice, Nursing Students, Organizational Culture

주요어: 직장 내 괴롭힘, 진로 선택, 간호대학생, 조직문화

I. 서론

1. 연구 필요성

직장 내 괴롭힘은 오랜 기간 보건의료 환경에 만연해 온 심각한 문제로서, 권력관계의 불균형 속에서 의도적이고 반복적으로 나타나는 언어·정서적 폭력 행위를 포함한다[1,2]. 특히 한국에서 직장 내 괴롭힘은 '태움'이라는 단어로 대표되어 사회적 이슈가 되고 있으며, 이는 간호사뿐

아니라 임상실습을 수행하는 간호대학생에게도 부정적인 영향을 미칠 수 있다[3,4].

간호학 교육과정에서 간호대학생은 이론적 지식을 실무로 옮기는 단계인 임상실습이 필수적으로 요구된다[5]. 임상실습을 통해 간호대학생들은 강의실에서 습득한 이론적 지식을 실제 간호 현장에서 적용하며, 이때 실습현장의 간호사를 역할 모델로 삼아 간호사로서의 역할과 태도 등을 학습하게 된다[6]. 그러나, 임상실습 현장에서 간호대학생들은 실습생이라는 상대적으로 취약한 위치로 인해 간호사로부터 무례함과 같은 부정적 경험을 하거나 조직 내에서 발생하는 간호사 간의 직장 내 괴롭힘을 목격하기도 한다. 국내 간호대학생 3, 4학년 195명을 대상으로 한 연구에 따르면, 임상실습 중 간호사 간 직장 내 괴롭힘을 목격한 비율은 77.4%에 달했으며, 많은 학생이 현재 임상에서 직장 내 괴롭힘이 심각하다고 응답했다[7]. 이러한 경험은 학생들에게 정서적 불안과 진로 고민을 유발하며, 간호 전문직에 대한 자부심과 학습 열의의 감소로 이어질 수 있다[8,9]. 이러한 정서적 반응은 진로정체감 형성에도 영향을 미칠 수 있다[10].

국가인권위원회에서 조사한 바에 따르면 직장 내 괴롭힘을 목격한 근로자의 90.4%가 자신도 유사한 상황을 겪을 수 있다고 인식하였으며, 88.5%는 가해자에 대한 신뢰 상실, 84.1%는 상사 및 조직에 대한 신뢰 상실을 보고하였다[11]. 또한, 79.1%는 무력감을 호소하였고, 70%는 이직 의사를 표현하였다[11]. 이는 직장 내 괴롭힘 목격이 단순한 타인의 피해 인지 차원을 넘어, 목격자 본인의 직업적·정서적 안정성에도 부정적 영향을 미칠 수 있음을 시사한다[12].

한편, 직장 내 괴롭힘을 경험하거나 목격한 간호대학생 중 가장 흔한 대처 방식은 아무런 행동을 하지 않는 것이었고(51.7%), 그다음으로는 모른 척하는 반응(27.5%)이었다[13]. 이는 보복에 대한 두려움과 피드백에 대한 불확실성으로 인해 학생들이 적극적인 대응을 하지 못했기 때문으로 해석된다[13,14]. 특히 학생들은 실습 중 선배 간호사의 대응 방식을 관찰하며 대처 전략을 학습하는 경향이 있는데, 진로 태도 형성과 실습 만족도에 영향을 줄 수 있다[15-17]. 이러한 문제의식 하에 학생들이 실습 중 목격하는 직장 내 괴롭힘의 유형과 이로 인한 영향을 파악하고, 효과적인 예방 및 대응 전략을 모색하는 것이 중요하다. 기존 연구들은 간호사 본인의 괴롭힘 피해 경험, 신규 간호사의 적응, 실습생의 직접 피해 경험에 주로 집중되어 있다[18,19]. 국내외 연구에서 간호대학생이 임상실습 중 간호사 간 괴롭힘을 ‘목격자’로서 경험한 측면을 체계적으로 조명한 연구는 매우 드물다. 대부분 괴롭힘 피해자, 조직문화, 스트레스, 이직의도 등 간접적 주제에 초점을 두고 있어 실습생 목격자의 경험에 대한 실증적 연구는 부족한 실정이다. 특히, 괴롭힘을 목격한 학생들은 간접적 피해자임에도 불구하고, 이들의 경험이 향후 간호사로서의 역할 수행이나 조직 적응에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 실증적 연구가 필요하다.

최근 간호계에서는 건강한 조직문화 조성과 괴롭힘 예방 교육의 중요성이 강조되고 있지만, 실습생의 직장 내 괴롭힘 목격 경험을 토대로 한 교육 및 중재 프로그램 개발은 미흡한 실정이다. 이는 간호교육 현장에서 실습생의 심리적 안전과 전문직 성장 지원을 위한 실증적 근거 마련이 시급함을 시사한다[20]. 특히, 간호대학생의 괴롭힘 목격 경험은 수치화된 결과만으로는 파악이 어렵고, 정서적·인지적 반응의 이해를 위해서는 정량적 접근과 함께 정성적 접근이 필요하다.

이에 본 연구는 간호대학생들이 임상실습 중 목격한 간호사 간 직장 내 괴롭힘이 학생들의 정서적 상태와 진로태도에 미치는 영향을 규명하고자 한다. 이를 위해 혼합연구방법을 적용하여, 설문 조사를 통한 양적 자료와 개방형 문항을 통한 질적 자료를 병행 수집함으로써 간호대학생의 괴롭힘 목격 경험을 종합적으로 분석하고자 한다. 이러한 접근은 간호대학생이 실습 중 경험하는 직장 내 괴롭힘 목격의 특성을 다각도로 이해하는 데 기여하며, 그 결과는 향후 간호교육 및 조직문화 개선을 위한 실증적 기초자료로 활용될 수 있을 것이다. 궁극적으로는 미래 간호인력의 전문직 정체성 확립과 성장 지원에 기여할 것으로 기대된다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 간호대학생이 임상실습 중 목격한 간호사 간 직장 내 괴롭힘 경험이 학생들의 진로정체감에 미치는 영향을 파악하는 것이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 양적 연구의 목적은 간호대학생이 임상실습 관찰한 직장 내 괴롭힘이 진로정체감에 어떠한 영향을 미치는지를 확인한다.

둘째, 질적 연구의 목적은 간호대학생이 목격한 간호사 간 직장 내 괴롭힘의 구체적 유형, 그로 인한 정서적 반응, 진로 태도의 변화 등 목격 경험의 의미와 영향을 탐색한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 간호대학생이 임상실습 중 목격한 간호사 간 직장 내 괴롭힘 경험과 그 영향성을 파악하기 위한 연구로서, 실습이라는 특수한 환경과 간호대학생이라는 연구 참여자의 특성을 고려하여 실제 임상현장을 반영한 현실적 맥락 속에서 연구가 수행될 필요가 있었다. 이러한 맥락적 복잡성과 다층적인 현상을 다루기 위해, 본 연구에서는 다양한 관점과 심층적 분석을 제공할 수 있는 혼합연구방법(concurrent mixed methods design)을 적용하였다.

양적 자료와 질적 자료는 서로를 보완하며, 개별적으로는 확인할 수 없는 심층적인 의미와 구조를 통합적으로 분석할 수 있다는 장점을 가진다[21]. 따라서 본 연구에서 양적 연구는 횡단적 조사연구(cross-sectional survey design)로 수행되었으며, 간호대학생의 직장 내 괴롭힘 관찰 경험과 진로정체감 수준을 파악하고, 변수 간의 관계를 분석하였다. 질적 연구는 내용분석(content analysis)의 접근을 통해 학생들이 목격한 괴롭힘의 구체적 장면과 그로 인한 심리사회적 영향을 탐색하였다. 양적 자료와 질적 자료는 동시 수집하였으며, 두 자료를 통합적으로 분석하기 위해 수렴적 평행설계(convergent parallel design)를 적용하였다[21]. 이 설계를 통해 단일 방법으로는 파악하기 어려운 복합적 현상을 다각도로 이해하고자 하였다.

2. 연구대상

본 연구는 '간호대학생의 직장 내 괴롭힘 관찰과 회복탄력성이 진로정체감에 미치는 영향[22]'에서 수집된 원자료의 대상자를 활용한 2차 자료 분석 연구이다. 원자료는 D지역과 G도에 위치한 8개 대학교의 간호학과에 재학 중이며, 임상실습 경험이 있는 3, 4학년 간호대학생을 대상으로 수집되었다. 연구 참여자는 연구 목적에 대한 안내문을 읽고 내용을 충분히 이해한 후 연구 참여에 자발적으로 동의한 학생들로 구성되었다.

원자료의 경우 각 대학의 Social Networking Service (SNS)를 통해 온라인 설문을 배포하였고, 총 182명이 응답하였다. 이 중 G*Power 3.1 프로그램을 이용하여, 회귀분석을 위한 표본 수를 산출한 결과, 효과크기 .15, 유의수준 $\alpha=.05$, 검정력 $1-\beta=.80$, 예측변수 3개일 때 필요한 최소 표본수는 77명이었으며, 본 연구는 131명을 분석에 포함하여 표본수의 적절성을 확보하였다.

이 중 '임상실습 중 목격한 직장 내 괴롭힘의 유형'을 중복 선택하도록 한 문항(5번 문항)에 응답한 131명의 자료를 양적 분석에 포함하여 표본수의 적절성을 확보하였다.

또한, '목격한 직장 내 괴롭힘이 진로정체감에 미친 영향'에 대한 질문에(6번 문항)에 응답한 학생들의 자료를 질적 분석 대상으로 활용하였다. 5번 문항은 양적 분석(내용 빈도 분석), 6번 문항은 추가적인 질적 자료(내용분석)를 위한 자료로 활용하였다. 질적 자료는 짧은 단어부터 30 단어 이상의 서술형 문장까지 다양하게 구성되어 있었다.

3. 연구도구

1) 양적 연구

(1) 직장 내 괴롭힘 관찰

본 연구에서는 간호대학생이 임상실습 중 관찰한 간호사 간 직장 내 괴롭힘 정도를 측정하기 위해, Lee와 Lee [23]가 개발한 간호사가 지각하는 직장 내 괴롭힘 측정 도구(Workplace Bullying in Nursing-Type Inventory [WPBN-TI])를 간호대학생의 관찰 경험에 맞게 일부 문항을 수정·보완하여 사용하였다. 원자료에서 해당 도구를 사용하여 자료를 수집하였으며, 도구 사용 전 개발자로부터 사용 승인을 받았다.

WPBN-TI는 원래 간호사를 대상으로 개발된 도구로, 본 연구에서는 간호대학생의 관찰 경험에 맞도록 일부 문항을 수정·보완하여 사용하였다. 수정 과정에서는 간호학 교수 4명과 경력 10년 이상의 간호사 2명으로 구성된 전문가 집단의 내용 적합성 검토를 거쳤고, 총 3차례의 내용 타당도 검증을 통해 최종 문항이 선정되었다. 항목별 내용타당도 지수(item-level content validity index [I-CVI])는 모두 0.7 이상이었으며, 최종 평균 I-CVI는 0.9로 확인되었다.

도구는 Likert 4점 척도로 구성되어 있으며, '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(4점)'까지 응답하도록 되어 있다. 총 문항 수는 16개로 점수 범위는 16~64점이며, 점수가 높을수록 간호대학생이 목격한 직장 내 괴롭힘 수준이 높음을 의미한다. 개발 당시 Cronbach's α 는 .91이었고[23], 원자료 수집 당시의 Cronbach's α 는 .93이었다.

(2) 진로정체감

본 연구에서는 간호대학생의 진로정체감을 측정하기 위해 Holland [24]가 개발한 직업 상황검사(My Vocational Situation [MVS]) 중 진로 정체감 18문항으로 구성된 척도를 Kim과 Kim [25]이 한국어로 번안한 도구를 사용하였다. 본 연구는 원자료 수집 시 해당 도구 사용에 대해 원 저작자로부터 사용 승인을 받았다.

본 도구는 총 18문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’부터 ‘아주 그런 편이다(4점)’까지의 Likert 4점 척도로 평가한다. 총 점수 범위는 18~72점이며, 역산 방식으로 계산하여 점수가 높을수록 간호대학생의 진로정체감 수준이 높음을 의미한다. Kim과 Kim [25]의 연구에서 Cronbach's α 는 .89였으며, 원자료 수집 당시 Cronbach's α 는 .93이었다.

2) 질적 연구

본 연구에서는 간호대학생의 임상실습 중 직장 내 괴롭힘 목격 경험에 대한 심층적인 탐색을 위해 “임상실습 중 목격한 간호사 간 직장 내 괴롭힘 경험이 진로정체감에 어떠한 영향을 미쳤는지 자유롭게 기재해 주십시오”라는 개방형 질문을 제시하였다. 연구 참여자들은 각 문항에 대해 자신의 경험과 생각을 자유롭게 서술하도록 하였고, 수집된 응답은 질적 분석을 위한 자료로 활용되었다.

4. 자료수집 방법 및 절차

본 연구의 2차 분석에 사용된 원자료의 자료수집 기간은 2021년 7월 26일부터 8월 22일이었으며, 경북대학교 생명윤리심의위원회(IRB)의 승인(IRB No.: KNU 2021-0111)을 받은 후 진행하였다. 자료 수집은 D 및 G 지역에 위치한 간호학과가 설치된 8개 대학교의 간호대학생 중 임상실습 경험이 있는 3, 4학년을 대상으로 하였다. 연구자는 연구의 목적, 개인정보 보호, 참여의 자발성, 그리고 연구 참여 거부 또는 중도 포기 등에 따른 불이익이 없음을 설명하고 동의를 받은 후, 온라인 설문조사를 통해 자료를 수집하였다.

설문은 구글 온라인 설문지를 이용하여 SNS(카카오톡)를 통해 배포하였고, 연구 참여자는 동의서에 동의한 경우에만 설문을 시작할 수 있도록 하였다. 수집된 설문 자료는 연구자가 일차적으로 확인하였고, 개인 식별이 가능한 정보는 모두 기호화하여 익명성을 보장하였다. 설문에 참여한 대상자에게는 IRB 및 모집 공고에 명시된 바와 같이 추첨을 통한 소정의 모바일 상품권이 제공되었다. 본 연구의 질적 자료는 동일한 온라인 설문지 내 개방형 질문을 통해 함께 수집되었으며, “임상실습 중 목격한 간호사 간 직장 내 괴롭힘이 진로정체감에 어떠한 영향을 미쳤는지 자유롭게 기술해 주십시오”라는 항목을 통해 서술형 응답을 확보하였다. 이 중에서 의미 있는 진술이 포함된 응답을 선별하여 분석에 활용하였으며, 반복되는 주제와 진술이 나타나는 시점까지 분석을 지속하여 자료의 포화(saturation)가 충족되었다고 판단하였다.

5. 자료분석 방법

1) 양적 자료 분석

양적 자료는 SPSS WIN 23.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로, 직장 내 괴롭힘 목격 수준과 진로정체감 정도는 평균과 표준편차로 산출하였다. 일반적 특성에 따른 진로정체감의 차이는 t-test와 one way ANOVA로 분석하였으며, 변수 간의 상관관계를 확인하기 위해 Pearson's correlation coefficient를 산출하였다. 직장 내 괴롭힘 목격 경험이 진로정체감에 미치는 영향을 확인하기 위해 위계적 회귀분석(hierarchical multiple regression analysis)을 실시하였다.

2) 질적 자료 분석

수집된 질적 자료는 Hsieh와 Shannon [26]의 내용분석 방법 중, 전통적 내용 분석(conventional content analysis)을 병행하여 분석하였다. 주제 분석은 응답 텍스트를 반복적으로 읽고 의미 단위(meaning units)를 추출하여 코딩하고, 유사한 코드들을 그룹화하여 범주를 도출하는 방식으로 진행하였다.

분석 과정에서는 연구 현상에 대한 직관과 통찰을 기반으로 연구 참여자의 경험을 최대한 정확하게 반영하고자 하였으며, 연구자 간의 반복적인 협의와 피드백을 통해 코딩 체계를 수정·보완하였다. 분석자들은 먼저 전체 자료를 반복적으로 읽어 자료의 의미 포화를 확인하고, 이후 의미 있는 진술과 단어를 코드화하여 범주와 주제를 도출하였다. 최종적으로 도출된 주제와 범주는 연구자 간 합의를 통해 결정하였다.

본 연구에서는 질적 연구의 신뢰성과 타당성을 확보하기 위해 Lincoln과 Guba [27]가 제시한 사실적 가치(truth value), 적용성(applicability), 일관성(consistency), 중립성(neutrality)을 높여 연구의 질을 관리하였다. 이를 위해 연구자는 분석 과정에서 개인적인 편견을 최소화하고 연구 참여자의 경험을 최대한 정확하게 반영하고자 하였다.

자료 분석은 내용분석, 현상학, 근거이론 등 다양한 질적 연구 방법론에 대한 경험을 보유한 간호학과 교수 2인이 공동으로 수행하였다. 두 연구자는 독립적으로 자료를 읽고 의미 단위(meaning units)를 추출하여 코딩한 후, 도출된 코드와 범주를 상호 비교하고 반복적인 논의를 통해 최종 주제와 범주를 도출하였다. 분석 과정에서 의미 포화에 도달했는지 확인하기 위해 자료를 반복 검토하였으며, 추가 코딩이나 새로운 주제가 더 이상 나타나지 않는 시점을 기준으로 분석을 종료하였다.

또한, 연구 참여자의 진술을 직접 인용하여 자료의 사실적 가치(truth value)를 확보하였으며, 연구자 간의 지속적인 협의와 검토로 분석의 적용성(applicability), 일관성(consistency), 중립성(neutrality)을 유지하고자 하였다. 이를 통해 연구 결과의 신뢰성과 타당성을 최대한 보장하고자 하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 연구윤리 및 개인정보 보호 지침을 준수하였다. 연구 대상자에게 연구의 목적과 방법, 개인정보 보호, 연구 참여의 자발성, 언제든지 중도 참여 철회가 가능하며 불이익이 없음을 충분히 안내하였다. 연구 참여자는 온라인 동의서에 동의한 경우에만 설문조사에 참여할 수 있었으며, 수집된 모든 자료는 익명으로 처리되었고 연구 목적 외에는 사용되지 않았다.

본 연구는 원자료의 2차자료 분석을 포함하여 경북대학교 생명윤리심의위원회(IRB)로부터 연구 수행에 대한 승인을 받았다.

III. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성에 따른 진로정체감의 차이

연구대상자의 평균 연령은 21.8 ± 2.1 세였으며, 여학생이 94.7%(124명), 학년은 3학년이 67.2%(88명)이었다. 임상실습에 대한 만족도는 불만족 40.5%(53명)로 가장 많았다.

진로정체감 평균은 여자($2.18 \pm .70$ 점)가 남자($2.14 \pm .86$ 점)보다 다소 높았으나 유의한 차이는 없었으며($t = -1.44, p = .886$), 학년에 따라서는 4학년이 $2.39 \pm .65$ 점으로 3학년($2.10 \pm .71$ 점)보다 유의하게 높게 나타났다($t = -2.46, p = .015$). 임상실습 만족도에 따른 차이도 통계적으로 유의하였으며($F = 3.95, p = .022$), Scheffé 사후검정 결과 만족 집단이 보통 집단보다 진로정체감이 유의하게 높은 것으로 나타났다(Table 1).

Table 1. General Characteristics of the Participants (N=131)

Variables	Mean $\pm$ SD	n(%)	Career identity			Scheffé
			M $\pm$ SD	t or F	p	
Age (year)	21.8 ± 2.10					
Gender				-0.14	.886	
Female		124(94.7)	2.18 ± 0.70			
Male		7(5.3)	2.14 ± 0.86			
Grade				-2.46	.015	
Third		88(67.2)	2.10 ± 0.71			
Fourth		43(32.8)	2.39 ± 0.65			
Satisfaction for clinical practice				3.95	.022	
Satisfied ^a		38(29.0)	2.08 ± 0.65			a>b
Moderate ^b		40(30.5)	2.01 ± 0.63			
Unsatisfied ^c		53(40.5)	2.38 ± 0.75			

M=mean; SD=standard deviation

2. 간호대학생의 직장 내 괴롭힘 관찰 및 진로정체감 수준

연구대상자의 직장 내 괴롭힘 관찰 평균은 $2.62 \pm .67$ 점으로 나타났다. 하위 요인별로는 언어적/비언어적 괴롭힘이 $2.78 \pm .69$ 점으로 가장 높았다. 진로정체감 평균은 $2.18 \pm .70$ 점이었으며, 하위요인 중 자신에 대한 이해($2.25 \pm .76$ 점)가 가장 높았다(Table 2).

Table 2. Levels of Workplace Bullying Observation and Career Identity Among Nursing Students (N=131)

Variables	Min~Max	Mean±SD
Observation of workplace bullying	1~4	2.62 ± 0.67
Verbal/non-verbal bullying	1~4	2.78 ± 0.69
Work-related bullying	1~4	2.68 ± 0.82
External threats	1~4	1.73 ± 0.88
Career identity	1~4	2.18 ± 0.70
Self-understanding	1~4	2.25 ± 0.76
Interest of employment information	1~4	1.99 ± 0.73
Confident ability	1~4	2.52 ± 0.97

Min=minimum; Max=maximum; SD=standard deviation

3. 직장 내 괴롭힘 관찰과 진로정체감 간의 상관관계

직장 내 괴롭힘 관찰과 진로정체감 간의 상관관계를 분석한 결과, 두 변수 간에 유의한 상관관계가 없었다($r=.08, p=.396$)(Table 3).

Table 3. Correlation between Observation of Workplace Bullying, and Career Identity (N=131)

Variables	Observation of workplace bullying	Career identity
	r (p)	
Observation of workplace bullying	1	
Career identity	-.08(.396)	1

4. 직장 내 괴롭힘 관찰이 진로정체감에 미치는 영향

간호대학생의 진로정체감에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해, 일반적 특성 중 유의한 차이를 보인 학년(4학년)과 임상실습 만족도(만족, 보통)를 더미 변수로 전환하여 1단계에 투입하고, 2단계에는 직장 내 괴롭힘 관찰 점수를 독립변수로 하여 위계적 다중회귀분석을 실시하였다. 이때 임상실습 만족도 변수 중 ‘불만족’은 다중공선성 혹은 통계적 유의성 부족으로 인해 최종 회귀모형에서 자동으로 제외되었으며, 따라서 만족 집단을 기준(reference)으로 보통 집단만이 비교군으로 포함되었다.

공선성 진단 결과 공차한계(tolerance)는 .94~1.00으로 기준치인 .1 이상이었고, 분산팽창지수(variance inflation factor, VIF)는 1.00~1.07로 10 미만으로 나타나 다중공선성의 문제는 없었다. Cook's distance는 .001~.047로 기준치인 1 미만이었으며, Durbin-Watson 통계량은 1.97로 오차항 간의 자기상관은 없는 것으로 확인되었다.

Model 1에서는 학년(4학년)과 임상실습 만족도(보통)를 독립변수로 투입하였으며, 회귀모형은 통계적으로 유의하였다($F=6.58, p=.002$). 해당 변수들은 진로정체감의 9.3%를 설명하였고, 학년($\beta=.22, p=.024$)과 임상실습 만족도($\beta=.25, p=.010$) 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Model 2에서 직장 내 괴롭힘 관찰 점수를 추가하였으며, 회귀모형은 여전히 유의하였다($F=5.46, p=.001$). 이 단계에서도 학년($\beta=.22, p=.009$), 임상실습 만족도($\beta=.20, p=.011$)는 유의하였으나, 직장 내 괴롭힘 관찰 점수는 유의하지 않았다($\beta=-.14, p=.085$)(Table 4).

Table 4. Factors Affecting on Career Identity among Nursing Students (N=131)

Variables	Model 1					Model 2				
	B	SE	β	t	p	B	SE	β	t	p
(Constant)	2.04	0.08	-	26.25	<.001	1.96	0.09	-	22.99	<.001
Grade										
Fourth grade*	0.29	0.13	.22	2.28	.024	0.29	0.11	.22	2.65	.009
Satisfaction for clinical practice†										
Moderate	0.30	0.13	.25	2.62	.010	0.23	0.09	.20	2.56	.011
Observation of workplace bullying						-0.16	0.09	-.14	-1.74	.085
F(p)			6.58(.002)					5.46(.001)		
R ²			.093					.114		
ΔR^2			-					.021		
Adjusted R ²			.079					.093		

Referent groups of dummy variables were *Grade (third grade); †Satisfaction for clinical practice (satisfied); The ‘Unsatisfied’ group was excluded from the final regression model due to multicollinearity or non-significance.

5. 질적 자료 분석 결과

간호대학생이 임상실습 중 목격한 간호사 간 직장 내 괴롭힘 경험이 진로정체감에 미치는 영향을 탐색하기 위해 개방형 문항에 대한 내용분석을 실시한 결과, 총 4개의 주제(Theme)가 도출되었다(Table 5).

Table 5. Themes and Representative Quotes from Qualitative Analysis

Theme	Representative quote
Psychological withdrawal regarding career	- I felt psychologically withdrawn as if it could be my future situation. - I don't want to experience something like that in the future; I already feel reluctant.
Loss of career confidence	- Because of the 'taeum' culture, I lost interest in becoming a clinical nurse and started reconsidering my career. - After graduation, I began questioning whether working in a clinical setting truly fits me.
Critical recognition of organizational culture	- A senior nurse who had once been bullied repeats the same behavior with juniors—it seems like a vicious cycle. - After observing issues in the workplace, I believe my understanding of the job and work environment has deepened.
Strategic career reconsideration	- I'm also considering alternative paths such as becoming a public servant or working abroad as a nurse. - When applying to hospitals, I feel assessing the organizational climate beforehand is important.

첫째, '진로에 대한 심리적 위축'은 실습 중 간호사 간의 괴롭힘 장면을 목격한 후, 자신의 미래와 연결 지어 불안을 경험하거나 간호사의 역할 수행 자체를 두려워하는 반응을 의미한다. 일부 참여자는 “내가 나중에 겪어야 될 상황인 것 같아 심리적으로 위축된다.”, “나도 나중에 저런 일 당하러나, 벌써부터 하기 싫다”와 같이 구체적인 심리적 위축과 불안정성을 표현하였다.

둘째, '진로 확신의 상실'은 괴롭힘을 목격한 이후 간호사라는 진로 자체에 회의감을 느끼거나 직무에 대한 확신을 잃는 반응을 의미한다. 일부 참여자는 “태움 문제 때문에 임상간호사를 하고 싶지 않은 마음이 들었고 진로를 다시 고민해 보게 되었다”, “졸업 후 임상에서 일하는 것이 과연 내 적성에 맞을까 다시 생각해 보게 되었다”와 같이 진로정체감에 대해 혼란을 겪는 모습을 보였다.

셋째, '조직문화에 대한 구조적 인식'은 간호사 간의 괴롭힘이 반복되고 용인되는 조직문화를 인식하며 그에 대한 통찰을 확장하는 반응을 의미한다. 일부 참여자는 “그렇게 괴롭힘당하면서 배운 사람이 또 새로운 사람을 가르칠 때 똑같이 괴롭혀서 악습이 대물림될 것 같음”이라고 진술하였다. 또 다른 참여자는 “업무에서 생길 수 있는 문제를 목격함으로써 업무환경 및 작업에 대한 이해도는 이전보다 높아졌다고 생각한다.”와 같은 반응을 보임으로써 괴롭힘 관찰 경험이 직무에 대한 내적 통찰과 연결되었음을 보여준다.

넷째, '대안적 진로 전략 수립'은 임상 간호사라는 고정된 진로 외의 경로를 고려하거나, 실습 기관과 환경을 다시 평가하는 등의 전략적 태도를 포함한다. 일부 참여자는 “공무원이나 미국 간호사 쪽도 계속 고려하게 된다.”, “병원 선택을 할 때, 직장 내 분위기를 파악해서 지원할 필요성을 느꼈다”고 응답하였는데, 이는 괴롭힘을 단순히 회피하는 수준을 넘어, 진로를 보다 현실적으로 재설계하려는 경향으로 해석된다.

이처럼 간호대학생들은 실습 중 목격한 간호사 간 괴롭힘을 단순한 사건이 아닌 진로정체감 형성 과정에 영향을 미치는 실질적 변수로 경험하고 있었으며, 이러한 경험은 진로에 대한 불안, 회의, 회피 전략 등 다양한 방식으로 표출되었다.

IV. 논의

본 연구 결과 간호대학생들이 임상실습 중 목격한 간호사 간 직장 내 괴롭힘 경험이 학생들의 진로 정체감에 미치는 영향을 양적연구와 질적 내용분석을 통해 규명하고자 진행되었다.

본 연구에서 간호대학생의 직장 내 괴롭힘 관찰 경험 평균은 $2.62 \pm .67$ 점으로 나타났다. 이는 간호대학생 187명을 대상으로 병원 간호사의 직장 내 괴롭힘 인식 정도를 조사한 선행 연구의 평균값인 $2.49 \pm .68$ 점보다 다소 높은 수치이다[28]. 이러한 차이는 선행 연구가 간호대학생 전체를 대상으로 직장 내 괴롭힘에 대한 전반적 인식을 측정했지만, 본 연구는 직장 내 괴롭힘을 실제로 관찰한 경험이 있는 학생들만을 대상으로, 구체적인 괴롭힘 유형에 대한 직접적 응답을 수집하여 분석하였기 때문으로 해석할 수 있다. 간호대학생의 진로정체감은 평균 $2.18 \pm .70$ 점으로 나타났다. 이는 간호대학생 62명을 대상으로 진로정체감을 조사한 선행 연구에서 보고된 평균 점수($2.59 \pm .25$ 점)보다 낮은 수치이다[29].

선행연구는 1학년부터 4학년까지 전 학년을 대상으로 했지만, 본 연구는 3, 4학년을 대상으로 진로정체감을 조사 하였는데, 일반적으로 학년이 높아질수록 임상 실습 경험이 누적되며 진로에 대한 현실적 고민과 불확실성이 증가하기 때문에, 이러한 차이가 진로정체감 점수의 하락으로 이어진 것으로 생각이 된다.

본 연구에서 위계적 회귀분석을 통해 간호대학생의 진로정체감에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, 직장 내 괴롭힘 관찰 정도는 통계적으로 유의한 예측 요인으로 나타나지 않았다. 이는 동일한 원자료를 활용한 선행 연구에서 직장 내 괴롭힘 관찰이 진로정체감에 유의한 영향을 미친다고 보고된 결과와 상반되는 것으로[22], 분석 모형의 구성, 변수 처리 방식, 해석 수준에 따라 결과가 달라질 수 있음을 시사한다.

또한, 임상실습 만족도는 진로정체감에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 변수로 나타났으나, 그 영향력은 상대적으로 제한적이었다. 이는 실습 환경의 만족도 외에도 진로정체감 형성에는 개인의 성격 특성, 가치관, 가족의 기대, 사회문화적 맥락 등 다양한 심리사회적 요인이 복합적으로 작용하고 있음을 보여준다.

이러한 양적 분석의 결과만으로는 간호대학생이 실습 중 경험하는 정서적 반응과 진로에 대한 내면적 의미를 충분히 설명하기 어렵기 때문에, 본 연구에서는 질적 내용분석 결과를 바탕으로 직장 내 괴롭힘 관찰 경험이 진로정체감에 미치는 영향을 심층적으로 해석하고자 한다.

본 연구에서 간호대학생이 간호사 간의 직장 내 괴롭힘을 목격한 이후 나타난 심리·사회적 영향을 내용 분석한 결과, 다양한 정서적 반응과 진로 관련 인식 변화가 확인되었다.

첫째, 간호대학생은 직장 내 괴롭힘을 관찰한 후 부정적인 정서적 반응을 겪었다. 괴롭힘 상황이 자신에게도 발생할 수 있다는 현실적인 위협으로 인식되어, 사건에 ‘이입’되었으며, 그로 인해 걱정, 불안과 같은 정서적 반응을 느끼고 진로에 대한 심리적 위축을 겪게 되었다. 이는 직장 내 괴롭힘을 겪거나 목격한 간호대학생 22명을 대상으로 한 연구에서 자존감 저하와 같은 부정적 감정을 겪은 선행 연구와 유사했다[30]. 특히 괴롭힘의 간접적 경험이 단순한 ‘관찰’에 그치지 않고, 자기 자신에게 투사되어 심리적 반응으로 이어지는 과정은, 괴롭힘의 피해자뿐 아니라 목격자에 대한 정서적 지원과 교육적 개입이 필요함을 시사한다.

둘째, 간호대학생은 간호사 간의 괴롭힘을 목격하고 ‘태움’이라는 단어를 떠올렸고, 이로 인해 자퇴 충동, 임상간호사라는 진로에 대한 회의감과 같은 진로 확신의 상실을 느꼈다. 이러한 결과는 직장 내 괴롭힘에 노출된 간호대학생이 자신의 전문직 수행 역량에 대해 회의적인 태도를 보였다는 선행 연구의 결과와 맥을 같이 한다[30]. 특히 낮은 간호 전문직관은 간호대학생의 돌봄효능감(caring efficacy)에 유의한 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이는 결국 질 높은 간호 제공에 부정적인 영향을 줄 수 있다[31]. 따라서 간호대학생이 직장 내 괴롭힘을 경험하거나 목격하는 상황에서도 전문직관을 유지하고 강화할 수 있도록, 조직문화와 직무 환경에 대한 현실적인 이해를 돕는 체계적인 교육 및 상담 프로그램이 필요하다.

셋째, 학생들은 괴롭힘을 목격한 후 간호조직이 가지는 조직문화의 구조적 문제에 대해 인식하기 시작했다. 일부 참여자는 선배 간호사로부터 괴롭힘을 당한 이들이 이후 신규 간호사에게 동일한 방식으로 행동하는 ‘대물림’ 현상에 주목하였으며, 이는 괴롭힘이 비공식적인 사회화 과정의 일환으로 조직 내에서 재생산되고 있음을 시사한다. 이러한 인식은 간호대학생이 단순히 외부 관찰자의 입장을 넘어서, 조직문화의 병리적 측면에 대해 비판적으로 사고하기 시작한 것으로 볼 수 있다. 따라서 간호교육은 이러한 조직문화의 구조적 문제를 단순히 개인 간 갈등의 문제로 축소하기보다, 문화적·제도적 차원에서 접근할 수 있도록 간호대학생에게 비판적 사고 및 윤리적 성찰을 함양하는 교육을 강화할 필요가 있겠다. 또한, 간호조직 내 괴롭힘이 반복되지 않도록 간호대학생의 ‘관찰자’로서의 역할을 강화하고, 조직의 변화 가능성에 대한 인식을 심어주는 교육적 개입이 요구된다.

넷째, 간호대학생은 임상실습 중 간호사 간 직장 내 괴롭힘을 목격한 이후, ‘임상간호사’라는 고정된 진로에 대한 확신이 약화하며, 대안적 경로를 모색하려는 경향을 보였다. 일부 참여자는 “공무원이나 미국 간호사 쪽도 고려하게 된다.”, “병원 선택을 할 때, 직장 내 분위기를 파악해서 지원할 필요성을 느꼈다”고 진술하였는데, 이는 단순한 진로 회피라기보다는 직무 환경의 안전성과 정서적 안정성을 고려한 전략적 사고로 보인다. 이러한 결과는 직장 내 괴롭힘과 같은 부정적 조직문화가 간호대학생에게 현실적인 직무 위협으로 인식되고 있음을 시사한다. 특히, 간호전문직으로의 진입을 준비 중인 학생들에게 괴롭힘 관찰 경험은 단순히 타인의 일이 아니라, 자신의 미래에 영향을 미치는 핵심 변수로 작용한다는 점에서 주목할 필요가 있다. 따라서, 괴롭힘 상황에 직면한 학생들이 이를 ‘회피’라는 부정적 방식이 아닌, 다양한 진로 대안을 탐색하는 ‘적응적 전략’으로 전환할 수 있도록 지원하는 다차원적 진로 교육이 필요하다. 또한, 진로정체감은 고정된 특성이 아니라 경험을 통해 지속적으로 수정되고 확장될 수 있는 ‘열린 구조’임을 인식한 교육적 접근이 중요하겠다.

한편, 위계적 회귀분석에서는 간호대학생의 직장 내 괴롭힘 관찰 경험이 진로정체감에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으나, 질적 분석에서는 괴롭힘 목격이 진로에 대한 불안, 회의감, 대안 탐색 등 다양한 영향을 미친 것으로 나타나 양적·질적 결과 간 차이를 보였다.

이러한 상반된 결과는 괴롭힘 관찰의 영향이 단기적으로는 진로정체감의 점수 변화로 즉시 나타나지 않을 수 있음을 시사한다. 간호대학생

은 괴롭힘 장면을 목격한 후 충격, 불안, 회의감을 경험하지만, 이를 곧바로 진로 포기로 연결하기보다는 일시적 감정으로 수용하거나, “내가 꽤 참은 간호사가 되어 이 문제를 해결해야겠다”는 다짐으로 전환하는 경우도 존재한다[32]. 이러한 개인별 해석의 다양성은 괴롭힘 관찰이 단기적으로 진로정체감 점수에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않게 만들었을 수 있다.

그러나 괴롭힘 목격이 반복되거나 장기화될 경우, 점진적으로 전공에 대한 몰입도와 직업에 대한 이상(理想)이 약화되어 진로정체감에도 부정적인 영향을 미칠 가능성이 있다. 실제로 선행연구에 따르면 간호대학생이 임상실습 중 직장 내 괴롭힘을 자주 목격할수록 전공몰입도가 유의하게 감소하였으며[7], 이는 간호직에 대한 열정 저하로 이어질 수 있다.

따라서 괴롭힘 관찰 경험의 영향은 단지 진로정체감 하나만으로 단정지어 평가할 수 없으며, 전공만족도, 직업가치관, 간호전문직관 등 관련 변수들과 함께 다차원적으로 접근할 필요가 있으며, 보다 장기적이고 통합적인 관점에서 그 파급 효과를 해석해야 하겠다.

본 연구의 질적 분석은 양적 결과와 상이한 정서적 반응과 진로 인식을 도출하였다. 이는 양적 분석이 포착하지 못한 개인의 내면적 경험과 의미 해석을 드러낸다는 질적 연구의 강점을 보여준다. 분석에 활용된 개방형 응답은 모두 자발적이고 구체적인 진술을 포함하고 있었으며, 반복되는 주제와 새로운 범주가 더 이상 나타나지 않는 시점까지 분석을 진행하여 자료의 포화를 확인하였다. 따라서 질적 자료의 수는 제한적일 수 있으나, 내용의 깊이와 주제 간 일관성, 참여자의 진술 간 공통성을 기반으로 결과의 신뢰성을 확보하였다.

이상의 결과를 종합해 보면, 간호대학생이 임상실습 중 목격한 직장 내 괴롭힘은 학생의 진로정체감에 즉각적인 영향을 미치지 않을 수 있으나, 정서적 위축, 진로에 대한 회의감, 조직문화에 대한 비판적 인식, 대안적 진로전략의 모색 등 다양한 심리사회적 반응을 유발하는 것으로 나타났다. 즉, 직장 내 괴롭힘의 피해자가 아니더라도, ‘목격자’로서의 간호대학생 역시 실질적인 영향을 경험하고 있으며, 이로 인해 간호전문직 진입 과정에서의 혼란과 방향 수정이 발생하고 있었다. 이러한 결과는 간호대학생이 임상현장에서 경험하는 부정적 조직문화가 향후 간호직 유지와 전문직 정체감에 영향을 미치는 중요한 변인이 될 수 있음을 강조하며, 직장 내 괴롭힘에 대한 인식 개선과 예방 교육을 포함한 통합적 간호교육 전략 수립의 필요성을 시사하는 것이 본 연구의 간호학적 의의라고 하겠다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 간호대학생이 임상실습 중 목격한 간호사 간 직장 내 괴롭힘 경험이 간호대학생에게 미치는 영향을 확인하고자, 양적 분석과 질적 내용분석을 병행한 혼합연구로 수행되었다. 그 결과, 위계적 회귀분석에서는 직장 내 괴롭힘 관찰 경험이 진로정체감에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으나, 질적 내용분석에서는 괴롭힘 관찰 경험이 간호대학생의 정서적 불안, 진로 회의감, 조직문화에 대한 인식 변화, 대안적 진로 모색 등 다양한 심리사회적 영향을 미친 것으로 나타났다. 이는 직장 내 괴롭힘이 단순한 ‘사건’이 아닌, 간호전문직으로 성장해 가는 간호대학생에게 현실적인 위협 요인이 될 수 있으며, 괴롭힘의 직접적인 피해자가 아니더라도 ‘관찰자’로서의 경험이 진로 형성에 복합적인 영향을 미칠 수 있음을 시사한다.

이에 따라 다음과 같은 제언을 하고자 한다:

첫째, 간호대학생들이 괴롭힘을 관찰하거나 경험한 이후에도 전문직관을 유지하고 진로정체감을 보호받을 수 있도록, 임상실습 전후 괴롭힘 대응 교육과 심리적 지지 프로그램 마련이 필요하다.

둘째, 진로 상담 및 진로탄력성(career resilience)을 높이기 위한 개별화된 진로교육이 요구된다. 간호대학생의 진로정체감은 고정된 개념이 아니라 경험을 통해 변화 가능성이 있으므로, 다양한 진로 옵션을 탐색하고 실질적인 직무환경을 반영한 진로 설계가 가능하도록 지원하는 진로교육이 필요하다.

셋째, 향후 연구에서는 괴롭힘 관찰 경험의 장기적 영향과 매개 요인에 대한 종단적 분석이 필요하다.

본 연구는 단면적인 자료를 바탕으로 한 분석이므로, 향후에는 괴롭힘 목격이 진로발달에 미치는 영향의 경과를 추적할 수 있는 종단적 연구가 요구된다. 또한, 회복탄력성, 자아정체감, 돌봄효능감 등 다양한 심리적 변인을 포함한 통합모형 검증이 이루어질 필요가 있다.

Conflict of interest

The authors declared no conflicts of interest.

Funding

None.

Authors contribution

Conceptualization: Junghoon Lee; Formal analysis: Yeongsuk Song, Junghoon Lee; Writing–original draft: Junghoon Lee; Writing–review & editing: Yeongsuk Song

References

1. Johnson SL, Rea RE. Workplace bullying: Concerns for nurse leaders. *Journal of Nursing Administration*. 2009;39(2):84-90. <https://doi.org/10.1097/NNA.0b013e318195a5fc>
2. Kim H, Sim I. The experience of clinical nurses after Korea's Enactment of Workplace Anti-Bullying Legislation: A phenomenological study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2021;18(11):5711. <https://doi.org/10.3390/ijerph18115711>
3. Lee YJ, Kim SH, Park HR. The experience of clinical nurses after Korea's Enactment of Workplace Anti-Bullying Legislation: A phenomenological study. *Asian Nursing Research*. 2020;14(4):234-241.
4. Ko JT. Hazing among nurses comes back to spotlight with online post [Internet]. *The Korea Herald*; 2021 Mar 11 [cited 2025 May 24]. Available from: <https://www.koreaherald.com/view.php?ud=2021031100077>
5. Han SY, Kwak SJ, Choi BG, Jeon HJ, Lee MK. Association of nursing activity participation and clinical practice stress with career maturity during clinical practice of nursing college students. *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. 2020;26(4):337-347. <https://doi.org/10.5977/jkasne.2020.26.4.337>
6. Park MY, Kim SY. A qualitative study of nursing students' first clinical experience. *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. 2000;6(1):23-35.
7. Choi DW. The effect of bullying observation experience and nursing professionalism on the major commitment in nursing students during clinical practice. *Journal of Convergence for Information Technology*. 2020;10(12):49-57. <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2020.10.12.049>
8. Kim HS, Park SY. The effects of observed workplace bullying on nursing students' professional identity. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2018;48(3):321-330. <https://doi.org/10.4040/jkan.2018.48.3.321>
9. Im YS, Kwon HJ, Noh GO, Bae KR. Verbal abuse and lowered career identity experienced by nursing students during clinical training: The mediating effect of self-esteem. *Journal of the Korean Data Analysis Society*. 2016;18(4):2315-2328.
10. Nam HR. Effects of family health, self-respect, and resilience elasticity of nursing college students on career identity. *Journal of Business Convergence*. 2021;6(2):1-6. <https://doi.org/10.31152/JB.2021.05.6.2.1>
11. Hong S, Gu M, Kim J, Kim D, Park J, Um J, et al. Workplace bullying survey: research report. Seoul: The National Human Rights Commission of Korea; 2017. p. 127-128.
12. Salin D, Notelaers G. The effects of workplace bullying on witnesses: violation of the psychological contract as an explanatory mechanism? *International Journal of Human Resource Management*. 2020;31(18):2319-2339. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1443964>
13. Zhang J, Ye J, Zhang R, Liu J, Yanhua N, Wang J. High stress during clinical practicum placement is associated with bullying among nursing students: A mixed-method study. *Nurse Education Today*. 2024;142:106327. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2024.106327>
14. Yang L, Zeng Q, Wang Y, Zhou J, Zeng Y. Why nursing students do not report workplace bullying during clinical practice: A mixed methods systematic review. *Nurse Education Today*. 2024;142:106341. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2024.106341>
15. Baldwin A, Mills J, Birks M, Budden L. Role modelling in undergraduate nurse education: An integrative literature review. *Nurse Education Today*. 2014;34(6):e18-e26. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2013.12.007>
16. Jack K, Hamshire C, Chambers A. The influence of role models in undergraduate nurse education. *Nurse Education in Practice*. 2017;22:11-15. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2016.11.006>
17. Hartin P, Birks M, Lindsay D. Bullying and the nursing profession in australia: An integrative review of the literature. *Collegian*. 2018;25(6):613-619. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2018.06.004>
18. Chang SO, Cho SH. Workplace bullying and its impact on the career adaptation and major satisfaction of nursing students. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2021;27(1):45-53.

19. Park JH, Lee KS, Kim MJ. The relationship between workplace bullying and organizational commitment among new graduate nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2019;25(2):112-120.
20. Choi EJ, Kim YJ. The effect of workplace bullying on nursing students' clinical adaptation. *Korean Journal of Adult Nursing*. 2021;33(2):123-132.
21. Creswell JW. *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. 4th ed. Thousand Oaks (CA): Sage Publications; 2014. p. 1-304.
22. Song YS, Lee EJ, Kim YH, Lee YJ, Choi HY, Kim DJ, et al. The influence of observation of workplace bullying and resilience on the career identity of nursing students. *Ganho wa Hyeogsin*. 2022;26(1):39-49. <https://doi.org/10.38083/JKNS.26.1.202202.039>.
23. Lee YJ, Lee MH. Development and validity of Workplace Bullying in Nursing-Type Inventory (WPBN-TI). *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2014;44(2):209-218. <https://doi.org/10.4040/jkan.2014.44.2.209>.
24. Holland JJ, Gottfredson DC, Power PG. Some diagnostic scales for research in decision making and personality: Identity, information, and barriers. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1980;39(6):1191-1200. <https://doi.org/10.1037/h0077731>.
25. Kim BW, Kim KH. Career decision level and career preparation behavior of the college students. *Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*. 1997;9(1):311-333.
26. Hsieh HF, Shannon SE. Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative Health Research*. 2005;15(9):1277-1288. <https://doi.org/10.1177/1049732305276687>.
27. Guba EG, Lincoln YS. *Naturalistic inquiry*. 1st ed. Newbury Park (CA): Sage; 1985. p. 289-332.
28. Kim H. The effect on the major satisfaction and the career adaptability of nursing students by the perception of hospital nurse's workplace bullying. *Journal of Korean Applied Science and Technology*. 2021;38(4):1045-1055. <https://doi.org/10.12925/jkocs.2021.38.4.1045>.
29. Jung Y. A longitudinal study on career identity, career adaptation, and major satisfaction of nursing students. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*. 2018;18(18):89-103. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2018.18.18.89>.
30. Cao J, Sun H, Zhou Y, Yang A, Zhuang X, Liu J, et al. Nursing students' experiences of workplace violence based on the perspective of gender differences: A phenomenological study. *BMC Nursing*. 2023;22:387. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01551-y>.
31. Kwon S. The effects of self-leadership, nursing professionalism, and job commitment on turnover intention among long-term care hospital nurses. *Journal of Business and Information Studies*. 2020;39(2):61. <https://doi.org/110.29214/damis.2020.39.2.004>.
32. Rutherford DE, Smith CR, Bresler S, Gillespie GL. Emotions and feelings evoked in nursing students exposed to bullying behaviors in clinical settings. *Journal of Nursing Education and Practice*. 2020;10(11):54-61. <https://doi.org/10.5430/jnep.v10n11p54>.