



간호사의 태움 체험에 관한 질적 연구

정선화¹ · 이인숙²

서울대학교 간호대학 대학원¹, 서울대학교 간호대학²

Qualitative Research on Nurses Experiencing Taeoom

Choeng, SunHwa¹ · Lee, InSook²

¹Graduate Student, College of Nursing, Seoul National University, Seoul

²College of Nursing, Seoul National University, Seoul, Korea

Purpose: The purpose of this empirical research was to describe the contents what had happened to nurses experiencing taeoom. **Methods:** This study explored the phenomenological ways to understand lived experiences in nurses' 'Taeoom' and investigated the 'Taeoom' through the deductive content analysis. For the this study, the data was collected through individual interviews with 11 nurses who worked over 12 months in 1 hospital, lived in 5 areas, working 7 nursing unit of 10 hospitals. The interviews conducted by semi structured questions about participants' lived experiences in 'Taeoom'. **Results:** Inductive contents analysis identified 5 categories and 15 subcategories. Main themes in this study included a failed membership, difficult of practical field adaptation, feared with nursing unit life, self-centered peer relationships and rite of passage. **Conclusion:** This study results have been illuminated with edged sword which has a dark side and a light side to experienced in 'Taeoom'. Newly employed nurses have suffering from 'Taeoom' as well as retained nurse. Therefore, policy and practice programs for a diminution of suffering and management for nurses 'Taeoom' should be developed and implemented.

Key Words: Nurse, Empirical research, Social adjustments, Workplace violence

서 론

1. 연구의 필요성

최근 간호사 '태움'에 대한 관심이 높다. '태움'에 대한 관심은 높아지고 있지만 사실 '태움'이 무엇인지에 대한 합의된 개념은 없다. '태움'의 개념은 Son 등(2001)의 신입간호사 실무 적응 과정을 연구하는 과정에서 나타난 용어로 국내 연구에서 최초로 드러났다. Son 등(2001)에 따르면 '태움'은 신규간호사들이 거쳐야 하는 혹독한 통과의례와도 같은 것으로 이 문지방을 넘

어서야 간호사로서 역할 수행을 할 수 있게 된다고 하였다. 또한 간호사가 업무에 대한 미숙함과 실수로 인해 과도하고 부당하게 비난을 받아 스트레스를 받게 되는 것이며, 신규간호사가 현장에서 자리를 잡고 바로 서기의 과정에서 유발될 수 있는 것으로 간호 현장에 자연스럽게 녹아들어 있다고 보고하였다.

그러나 최근 '태움'은 국내에서 직장 내 간호사 간의 괴롭힘 또는 폭력으로 일반화 되어 사용되는 용어(Lee & Lee, 2014; Lee, 2016; Seo, Leather, & Coyne, 2012; Seo, Choi, 2013)로 자리 잡고 있는 추세이다. 우선 Seo, Leather와 Coyne (2012)의 연구에서 '태움'을 한국의 직장 괴롭힘 문화 중 하나라고 하

주요어: 간호사, 경험 연구, 사회 적응, 직장 내 폭력

Corresponding author: Choeng, SunHwa

Graduate Student, College of Nursing, Seoul National University, 103 Daehak-ro, Jongno-gu, Seoul 03080, Korea.
Tel: +82-2-740-8468, Fax: +82-2-2179-8957, E-mail: koreanurse@snu.ac.kr

Received: Aug 3, 2016 / Revised: Aug 12, 2016 / Accepted: Aug 25, 2016

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.

였는데 직장은 병원이었고 괴롭힘의 대상은 간호사들이었으며 주체는 간호사, 의사, 선임간호사들이었다. 그러나 Seo, Leather와 Coyne (2012)의 연구결과는 ‘태움’을 체험한 병원 직원들을 대상으로 한 결과가 아니라 신문기사를 인용한 내용이었으므로 결과의 타당성은 의심할 여지가 있다. 신문기사를 통해 드러난 ‘태움’은 간호사 간의 은닉적으로 행해지는 집단 따돌림, 언어폭력, 신체 폭력 등의 가혹행위(Choi, 2013; Lee 2016)라고 기술되어 있다. 이렇듯 ‘태움’은 뚜렷한 연구결과 없이 지난 10여 년간 온라인 공간에서 통용되며 간호사 간의 괴롭힘으로 정의되고 있다.

한편, 최근 간호학 연구에서 ‘태움’을 찾을 수 있었는데, Lee와 Lee (2014)의 국내에서 간호사의 괴롭힘 또는 폭력으로 일반화 되어 사용되는 용어라고 기술하고 있었으나 역시 ‘태움’을 주제로 한 연구가 아니라 간호사 괴롭힘 개념과 도구개발 연구결과에서 기술된 내용이었다. 그리고 간호사의 직장 내 괴롭힘 경험 과정을 파악하는 Kang과 Yoon (2016)의 연구에서 밝혀진 ‘태움’ 역시 ‘간호사 간 괴롭힘’의 표현어였다. 그러나 Kang과 Yoon (2016)은 ‘태움’이라는 용어를 사용하지 않고 ‘갈굼’이라는 사전적 정의로 대체하여 사용하였을 뿐만 아니라 간호사의 직장 내 괴롭힘에 관한 연구과정에 도출된 ‘태움’이기 때문에 간호실무 현장에서의 ‘태움’을 집중적으로 탐색하여 얻은 결과라고 하기에는 다소 어려움이 있다.

매우 적은 수의 문헌을 통하여 볼 때, 간호사 ‘태움’은 가르침 그리고 괴롭힘으로 정의할 수 있다. 그러나 일반적으로 소통되는 것은 간호사 괴롭힘이며 폭력이다. 직장 내 괴롭힘은 직장 내에서 개인과 조직이 발전하는데 있어 저해하는 요인으로 주로 부정적이고 공격적인 행동으로 모욕적이며 위협적이고, 겁먹게 하여 자책하게 만드는 지속적인 행동이다(Leymann, 1996). ‘태움’을 직장 내 괴롭힘이라고 가정할 때, 이러한 결과는 환자, 간호사, 그리고 의료기관의 안전에 부정적 결과를 가져올 수 있으므로(Embree & White, 2010; Longo & Hain, 2014) 간호현장에서 발생하는 ‘태움’에 대한 연구는 시급하다. 그러나 Son 등(2001)의 연구 이후 현재까지 간호사 ‘태움’에 대한 연구는 찾아보기 어렵다.

‘태움’은 국내 연구에서 다루어지지 않은 실무 현장의 현상으로 그 존재의 의미는 드러나지 않은 상태이다. 그렇지만 실무 현장에서 우리 간호사들과 더불어 이미 만들어져 있는 것이기 때문에 간호사들 사이에서 사용되는 용어이며, 간호사와 환자 그리고 조직에 부정적 영향을 끼치는 내용이기 때문에 사회적으로도 관심이 집중되고 있다. 따라서 간호실무 현장의 주인공 간호사들은 ‘태움’의 주체로서 간호사들이 처한 사회문화

적, 맥락적, 환경적 특성을 고려한(Suh, 2011) 바른 이해가 필요하며 이를 위해서는 실제 ‘태움’을 체험한 간호사들을 대상으로 하는 연구로 뒷받침 되어야 할 것이다. 따라서 본 연구에서는 ‘태움’을 체험한 간호사를 대상으로 ‘태움’의 내용을 살펴보고 간호사들의 ‘태움’ 체험을 맥락적으로 이해하기 위함이다. 그리고 이 연구결과를 통하여 간호실무현장에서 간호사들 간의 조성되는 직무 현상을 이해함으로써 간호 실무의 효과를 높이는데 기여하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 ‘태움’을 체험한 간호사들을 대상으로 ‘태움’의 내용을 살펴보고 기술하는 것이다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 실무 현장에서 ‘태움’ 체험한 간호사의 체험을 이해하고자 현상학적 방법으로 탐색하였으며, 내용분석방법으로 자료를 분석한 질적 연구이다.

2. 연구방법

본 연구는 현상학적 탐색 방법(Lee, 2016)을 사용하여 신체, 시간성, 공간성, 관계와 의미를 포함하는 다섯 가지 범주로 선정하여 ‘태움’을 본질적으로 이해하고자 하였다. 자료분석방법은 내용 분석방법을 이용하였다. 내용분석방법은 면담 자료를 상세히 분석 후 연역적 또는 귀납적으로 도출하는 방법으로(Elo & Kyngas, 2008) 인간 상호이해를 목표로 할 뿐 아니라 실무 적용 가능성이 있으며 교육자, 간호사, 그리고 다른 도움을 행하는 전문직 간호사들을 이해하는데 도움이 되는 분석방법이다(Wamboldt, 1992). 본 연구에 참여한 간호사들의 ‘태움’ 체험은 동료간호사와의 상호작용하면서 발생하였으며 모든 간호사들이 실무 현장에서 체험하였기 때문에 내용분석방법은 참여자들의 체험을 이해하는데 적합한 분석방법이라고 할 수 있다.

3. 자료수집

학자들 간의 ‘태움’ 개념에 대한 합의된 정의는 없다. 따라서

본 연구를 위한 자료수집을 위해 입사 후 12개월 동안 이직경험이 없었던 간호사 중 '태움' 체험이 있는 간호사를 본 연구의 참여자로 선정기준을 정하였다. 이러한 선정기준은 Son 등(2001)의 연구결과에서 드러난 모든 신규간호사가 '태움'을 경험한다는 결과를 기반으로 정하였다. 또한 '태움'에 대한 다양한 체험을 확보하기 위하여 연령과 근무 현장에 대한 제한을 두지 않았다. 참여자는 간호사 커뮤니티에 공고 후, 연구참여에 부담을 느끼지 않고 '태움' 경험에 대하여 편안하게 이야기 할 수 있는 자로 의도표집 하였다. 자료수집기간은 2014년 9월1일부터 2015년 1월 20일까지이었다, 자료수집하기 전에 먼저 연구에 대한 사전 정보를 제공하였으며 면담 내용의 비밀유지와 익명성 보장에 대한 설명하였으며 자유롭게 탈퇴할 수 있음을 고지하여 연구참여자의 권리를 보호하였다. 자료수집은 참여자와의 면담을 통하여 이루어졌다. 이후 필사와 분석과정 중 참여자의 이야기가 명확하게 이해되지 않는 부분은 전화와 전자우편을 통해서 보충 질문을 하였다. 뿐만 아니라 면담 중 참여자의 목소리 강도, 태도, 표정, 손짓과 몸 움직임 등으로 연구참여자의 생생한 체험을 전할 수 있도록 메모 수집도 병행 하였다. 면담 질문은 간호사의 '태움'을 이해하기 위해서 반구조적 질문 유형을 선택하였다. 모든 참여자에게 간호사로 근무 하면서 경험한 '태움'경험에 대해서 이야기 해주세요."라는 고정 질문을 제외하고는 참여자의 진술에 따라서 구체적 답변을 요청하며 진행하였다. 면담 후 모든 녹음된 모든 내용은 곧바로 필사하여 자료의 신뢰성을 확보하고자 하였다. 면담 장소는 참여자가 편안하게 이야기할 수 있는 곳으로 선택할 수 있게 하였으며, 주로 연구자의 연구실과 간호사 3교대 근무를 배려하여 이동을 최소화할 수 있는 근무지 내부에 있는 조용한 사무공간에서 면담을 진행 하였다.

4. 연구참여자

본 연구참여자들은 총 11명으로 나이는 23~45세(평균 31세), 결혼 상태는 미혼이 7명 기혼이 4명이었다. 실무 경력은 1~22년(평균 9년)이었으며 3명의 참여자가 이직 경력이 있었다. 참여자들의 근무지는 강원도, 경기도, 광주광역시, 서울특별시, 부산광역시이였으며, 병상 규모는 상급종합병상 6곳, 종합병원 5곳이었고 실무 현장은 내과(소화기)병동, 분만실, 응급실, 외과(신경, 정형, 산부인과)병동, 중환자실이었다.

5. 자료분석

본 연구자료의 분석은 공동연구자와 함께 자료수집과 동시

에 시작하였다. 자료분석은 Elo와 Kyngas (2008)가 제시한 영역적 내용분석방법에 따라 수행하였다. 참여자들이 공통적으로 '태움'을 체험한 시기가 신입간호사로 처음 배치받았을 때임을 참고하여, 그 시기를 시작점으로 삼아 분석의 틀을 결정하였다. 분석의 틀은 참여자의 '태움'체험을 이해하기 위하여 현상학적 탐색 방법을 사용하였으며 본질 구성 요소 중 신체, 공간, 시간, 관계, 의미 범주를 선택 한 후(Lee, 2016) 그 범주에 적합한 내용을 선정하기 위하여 참여자들의 진술 내용을 반복하여 읽으면서 참여자들이 보편적으로 체험한 내용을 취하여 코딩하였다. 이후 공동연구자와 함께 전체 자료와 주제 도출 및 범주 분석 결과 기술 과정에서 중복되는 내용이 없도록 연구결과를 확인하였으며, 독자들에게 참여자들의 '태움'체험이 잘 전달될 수 있도록 주제와 하위 주제 선정에 합의하는 과정을 거쳤으며 참여자들의 진술문을 인용하였다. 그리고 연구가 마칠 때까지 연구자 개인의 임의로 의미를 부여하거나 유추하여 해석하는 오류를 범하지 않도록 하였다.

6. 질적 연구의 엄격성 확보를 위한 노력

본 연구방법과 결과의 진실성을 확보하기 위하여 연구의 엄격성을 고려하였다(Guba & Lincoln, 1989). 사실적 가치 평가를 위하여 '태움'을 체험한 간호사들로 선정하였으며, 면담의 내용은 모두 전사하였으며 반복하여 들으면서 참여자의 이야기가 누락된 곳이 없음을 연구자가 직접 확인하였다. 또한 전사 내용을 요약하여 일부 참여자에게 확인하였으며, 분석과 해석 과정에 정확한 의미 파악이 필요한 부분은 참여자와 대화 또는 전자우편을 통하여 참여자의 해석을 연구자가 확인하였다. 적용가능성은 특정 연차에 편중되지 않게 하기 위해서 다양한 참여자들을 의도적으로 선정하였으며 참여자들의 이야기가 중복되지 않을 때까지 면담하며 자료수집하였다. 일관성을 위해서는 일부 참여자들이 면담 질문과 연구 방향에 대해서 미리 요청하여, 요청하지 않은 참여자들에게도 알려주면서 자료수집의 출발점이 같도록 하였다. 또한 모든 연구의 질문에 연구자 개인의 경험과 선행연구의 내용을 배제하여 '태움'과 관련된 질문으로 시작하였으며, 면담 중간에 선행연구와 유사한 이야기가 나오면 '태움'과 연관 지어 재질문함으로써 연구의 목적을 지켰다. 또한 자료수집과 분석 과정의 내용은 모두 기록하여 파일로 정리되어 있으며, 연구 경험이 많은 국내 질적 연구 간호학자 1인과 문화기술지 연구를 하는 교육학자 1인 그리고 서양철학을 전공하여 현상학적 연구방법으로 논문을 작성 중인 박사과정생 1인의 도움과 감시를 받았다. 중립성 확보를 위하

여 연구자의 선이해가 연구결과에 반영되지 않게 하기 위해서 본 연구에서 밝혔으며, 연구자의 '태움'에 대한 이해가 자료 읽기와 분석과정에서 의도적으로 차단하려고 많은 노력을 하였다. 뿐만 아니라 연구방법론적 의사결정과 연구자의 감정들을 기록한 연구노트를 작성하였고 지속적으로 도움과 감시를 주는 이들에게 동료 보고를 수행하며 연구 중립성을 유지할 수 있도록 연구 마지막까지 노력하였다.

7. 윤리적 고려

본 연구를 진행하기 위해 본 연구자가 소속되어 있는 서울 소재 S대학교 생명윤리심의위원회의 승인(승인번호: 1411/002-016)을 거친 후 질적 연구를 위한 승인을 받았다. 특히 간호현장에서 '태움'의 경험자에 대한 윤리적 배려를 위해 자료 수집 전 연구의 목적과 개인의 비밀과 익명성을 보장하며, 면담이 시작됨과 동시에 면담 내용은 모두 녹음 될 예정임을 설명하였다. 이후 자발적 연구참여 의사를 밝히고 서면으로 동의한 '태움' 경험자만을 대상으로 하였다. 면담 과정 중 본인이나 힘들거나 참여하고 싶지 않을 시는 언제든지 중지할 수 있음을 설명하였다.

연구결과

1. 함께 하지 못함

1) 위험한 대상으로 분리됨

'태움'을 체험하는 간호사들은 동료간호사들과 어울리지 못하면서 외로움을 많이 느낀다. "티타임을 할 때도 혼자 참여하지 못하거나, 같이 근무 했던 동료간호사들이 퇴근 하여도 "혼자 남아서 근무해야 한다." 또한 병동 근무 경력이 짧은 간호사들은 배제되는 동료 간의 모임이 많아지면서 자신만 뚝 떨어져 있는 느낌을 많이 받는다. 이러한 과정에서 간호사들은 소속감을 느끼지 못하며 동료간호사로서 인정받지 못함을 느낀다.

항상 전 혼자였고 혼자서 뭘 다 해야 돼가지고 병동에 뭘가 소속이 돼서 일을 한다는 소속감을 잘 느낄 수가 없었어요.(참여자 K)

2) 서로에 대한 충분한 정보가 없음

간호사들은 새로움과 다름으로 낯선 환경을 마주한다. 새로움에는 "사람", "업무 환경", "업무 방법" 그리고 "업무 내용"

이 있었고 다름에는 서로의 생활 방식이 있었다. 신규간호사들은 충분한 정보 없이 접하는 새로운 업무환경과 간호사들의 다른 생활 방식에 대하여 많이 힘들어 하였다. 선임 간호사 역시 새로 배치되는 간호사와 근무 하는 것은 스트레스이었다. 왜냐하면 "자신의 업무에 방해를 받게 되기 때문"이었다.

저는 옛날에 대학교 1학년 때 목표를 정해야 취업할 수 있는 것 같아서 사진들을 쪽 봤는데 여기가 국내 최고라는 네임벨류 때문에 정하고 왔어요. 실습 한 적도 없고 병원에 대해서 충분히 알지 못하고 입사했어요.(참여자 E)

일을 잘 모르는 신규와 내가 일을 하면 신규 일을 내가 다 커버해주면서 해야 하니까 내가 하는 일도 너무 힘들어요.(참여자 A)

3) 관계형성을 위한 역량초과 업무 수행

간호사들은 대체적으로 바쁘다. 간호 경험이 없는 신입간호사들의 경우에는 일을 하면서도 배워야 할 것들이 많았다. 뿐만 아니라 선임간호사들에게 잘 보이기 위하여 자신의 일 처리는 뒷전으로 하고 "선임간호사의 업무 대신 해주기" 또는 "업무 역량 부족"으로 정해진 업무 처리를 하느라 더욱 바빴다. 선임간호사들 역시 자신의 일뿐만 아니라 "후임간호사의 미숙한 업무를 도와주거나 관찰하면서 지적하기", 병동 규칙을 "일일이 가르쳐야 하므로" 시간에 쫓기면서 일을 하였다.

제 일만 하면 되는데(일이) 돌아가는 상황에서 내칠 수가 없어요. 선생님들이 시키는 일을 먼저 도와줘야지 뭘가 관계 형성이 잘 된다고 생각이 들어서(참여자 H)

익숙해버린 사람에게서는 관찰이 필요 없는데 처음 들어오면 이 사람이 여기서 일을 할 수 있을까?와 환자한테 어떤 부당한 걸 안 가게 하기 위해서 그 사람의 행동이나 언어를 다 보는 거죠. 관찰을 해야지 사고 치지 않으니까요.(참여자 G)

4) 심리적 기대 기준이 다름

간호사들은 서로에 대한 기대감이 어긋나면서 더 힘들어진 다. 신입간호사들은 선임간호사들이 "(업무할 때 실수하지 않도록) 지켜주길 원하고", "업무 피드백을 잘 해주길" 바라고, 실수한 내용에 지적만 하지 말고 잘 한 일에는 "칭찬도 해주길" 기대한다. 반면 선임간호사들은 후임 간호사들이 "친밀감을 형성하며 먼저 다가와 주기"와 "가르침을 하므로 존중받기"를 희망한다. 선임간호사들은 인간적인 관계 형성을 우선 추구 하

는 반면 신규간호사들은 미숙한 업무 역량을 강화가 우선순위가 있었던 것이다.

제가 일을 못 해서 늦게 퇴근한다고 생각했는데, 제가 만약 선배가 되면 “그건 이렇게 하는 거야”하고 가르쳐주고 빨리 보낼 수 있다고 생각해요.(참여자 F)

알게 모르게 윗 년차를 무시하는 애들이 있어요. 그런 개인적인 감정들로 일을 도와주지 않거나 다르게 표현을 하죠. 일은 못하지만 애교스럽게 하는 애들은 덜 태움 당해요.(참여자 I)

2. 현장 적응이 쉽지 않음

1) 일터이자 교육과 학습의 장

간호사들은 업무 현장에서 업무 수행뿐만 아니라 그에 못지 않은 비중을 가진 간호사 간의 가르침과 배움이 있었다. 교육에는 환자 안전과 조직 운영에 필요한 내용으로 이루어져 선임간호사들은 이러한 교육이 필요한 후임간호사들과 근무하기를 꺼려하였다. 따라서 주어진 업무도 버거운 선임간호사들은 감정적·강압적 교육이 행해지게 되고, 배우는 후임간호사는 선임간호사들의 행동에 부정적인 감정이 생겨나게 된다.

내가 근무를 할 때 내일만 하면 되는데 내가 특별히 시간을 할애해서 너한테 특별히 해줬는데 왜 내 노력을 몰라주는 거니 그런 생각이 드는 거예요. 제가 막 풀리거나 심리적으로 쪼이는 상황에서 애들이 못 따라오거나 나 혼자 뛰어나고 있고 애들은 멍 때리고 있으면 야너 뭐해? 이렇게 얘기가 나오고.(참여자 A)

자기 개인적인 스트레스를 푸는 면이 있는 것 같고, 아랫사람이 자기를 잘 대우해주지 않았다는 것에 대한 반발..... 너가 나를 무시했기 때문에 보복한다는 것 같기도 하고(참여자 E)

2) 격려적 소통보다는 일방적 지시

간호사들은 “팀 간호 수행 방법이 태움 발생의 원인”이 될 수 있는 요소라고 하였다. 팀간호를 하는 간호사들은 업무 조언을 받고 싶지만 각자에게 할당된 환자가 다르기 때문에 도움을 구하기 쉽지 않다. 따라서 간호사들은 인수인계시간에 업무 확인을 하면서 비로소 업무 소통을 하게 되는데, 도움을 구하기보다는 “업무의 미비함에 대한 지적”과 수행 지식의 확인이 주로 이루어져 소통은 일방적 지시와 가르침으로 단절된다. 인

수인계 시간에 “태움이 가장 많이 발생하며”, “가장 스트레스 받는다”라고 간호사들은 이야기 하였다. 그 이유로는 일대일로 진행되는 인수인계는 선임간호사들이 부적절한 의사소통법을 사용하여도 동료간호사들에게 노출되기 쉽지 않기 때문이라고 하였다.

팀 널싱이에요. 그러니까 서로 간섭을 안 하고 이 팀 내에서만 좀 태울 수 있는 거죠. 사실 인계 때가 트집 잡기가 장 좋잖아요. 옆 팀 사람들은 잘 그렇게 못해요. 같은 팀일 때 가장 태우기 쉬워요.(참여자 E)

3) 인력중심조직 업무환경 조성의 한계

일과 사람 관계에 부담을 느끼는 간호사들은 병동에서 벗어나고 싶어 한다. “출근하기가 싫지만” 환자에 대한 책임과 자신의 미래를 위해서 어쩔 수 없는 선택으로 출근한다. 병동을 나갈 수 있는 또 다른 방법은 “다른 부서로 이동”이지만 쉬운 선택은 아니었다. 병동에는 입사 후 “몇 년 동안은 부서간 이동을 할 수 없다”라는 보이지 않는 규칙이 있을 뿐만 아니라 가끔 다른 부서로 이동을 하였다 하더라도 ‘태움’ 체험을 한 간호사로 낙인 되어 생활하기 힘들기 때문이다. 이러한 이유로 간호사들은 오도가도 못 하는 갇힌 공간에서 힘들게 적응하며 생활한다.

저희 병원 자체가 로테이션을 하면 좀 약간 뭐라 해야 되지 꼬리표를 달게 된다고 해야 되나. ‘도대체 얼마나 일을 못 하고 적응 못 했길래 여기까지 여까지 오냐?’ 이렇게 있어요. 그래서 로테이션 한 사람들도 결국은 그만뒤요.(참여자 K)

3. 불안한 병동생활

1) 불안한 업무역량에 대한 집중적 관심 받음

업무 역량의 차이는 ‘태움’에서 중요한 요소이다. 부족한 업무 역량이 “해결이 안 되면 환자 안전에 큰 에러로 이어질 수 있는” 직업적 특성 때문에 동료간호사들은 업무 처리에 관심을 가지고 부족한 간호사들을 지도 교육한다. 실무 교육 이전에 선임간호사들에게 인사예절 지키기는 필수 사항이었다. 거의 모든 신입간호사들은 입사 후 약 9개월 간 선임간호사와 상호작용하면서 병동 업무와 조직의 규칙을 혹독하게 익히게 된다. 입사 후 6개월 동안은 “단순 기술 습득”, 9개월까지는 독립적으로 주어진 임무를 수행할 능력을 갖추 수 있도록 교육받는다.

반면 경력이동 간호사들의 업무와 조직의 적응 기간은 3개월 정도로 신입간호사들보다 짧다. 한편 병동에서 재직 중인 간호사들도 경력에 비해서 주어진 역할을 수행하지 못하였을 때 또는 새로운 선임간호사가 배치되면서 근거기반의 간호 수행을 하지 않고 있음이 확인될 때는 선임간호사들의 지적을 받으면서 업무를 익혀야 한다. 뿐만 아니라 역량이 부족한 간호사들은 선임뿐만 아니라 후임 간호사들에게도 언어적·비언어적 표현으로 지적을 받는다.

선생님이 저에게 필요한 내용을 가르치면 수궁이 되지 만 자기만의 야마를 가르쳐주는 사람들이 있어요. 그때는 왜 그렇게 해야 되는 대요? 막 이렇게 질문하면서..... 제가 다음에 이런 상황이 되었을 때 그걸(야마로 가르쳐준 내용) 쓰면 안 될 거라는 게 느껴질 때는 그건 아니에요라고 말로 하는 경우도 있고 조금 어려운 사람일 때는 저도 모르게 고개를 이르고(가로젓기) 있어요.(참여자 G)

2) 두려움이 앞서는 근무시간

‘태움’을 체험하는 간호사들은 그렇지 않은 간호사들 보다 근무하는 시간이 길었다. 근무 시간 중 다른 간호사들에 비해 현저하게 길다고 느끼는 시간은 인계 시간이다. 길어지는 인계 시간은 미숙하고 느린 업무 수행과 부족한 간호 지식이 원인이었으나, 의도치 않게 동료간호사들의 업무에 방해되고 스트레스가 되는 결과로 이어졌다. 간호사들은 이를 보완하기 위한 노력으로 “출근 전 도서관에 들러 환자 파악하기”, “1시간 일찍 출근하기”, “마무리 짓지 못한 환자 차트 정리하기” 등의 일을 하면서 업무 능력을 보완하려고 노력한다. 그러나 이같은 헌신적인 노력은 곧바로 결과로 나타나지 않아 간호사들은 소진되고 출근에 두려움을 가지게 된다.

근무하기 전에 미리 도서관 가가 지고 환자 파악 엄청 하고 가요. 아무래도 파악을 하고 가면 일할 때 파악을 덜 해도 되고 해야 될 일을 더 할 수 있으니까..... 선생님이 이거 왜 이래? 하면은 이렇게 해서 이렇다 다 대답할 수 있으니까요. 어느 날은 이브닝하고 아침 7시인가 8시에 퇴근 한 날도 있었어요. 환자 히스토리 정리부터 시작해서 처치 기록까지 완벽하게 해서 가야 하니까. 이거는 왜 이래? 저거는 왜 이래 다 물어보니까 다 찾아보고 가야 되고.(참여자 F)

3) 부당한 위계질서

간호사들은 가장 같이 근무하기 힘든 ‘태움’ 체험의 대상의

간호사를 병동 근무 경력 13년 차 또는 7~8년 차의 간호사라고 지목하였다. 그들은 duty charge를 맡아 근무표를 배분하거나, 업무에 어려움이 있는 간호사들에게 도움을 주는 역할을 한다. 그러나 참여자들은 다른 duty charge 간호사들보다 이들은 “업무 역량과 교육적 자질이 부족”하며, “권력 지향적”이며, “학력 열등감”에 사로잡혀 있다고 하였다. 그럼에도 불구하고 이들과 함께 근무 하는 것에 적응해야 하는 이유는 “안 도와주거나”, “동등한 입장이 아니기 때문”이라고 하였다.

아 제가 이런 생각하면 약간 못 된 사람일지도 모르겠지만 저를 태우던 두 선생님만 전문대 나오셨어요. 열등감도 있는 거 같구요. 다른 선생님들은 근거 없는 거 가지고 태우지 않으셨어요. 합리적인 이유로 태우는데 이 두 선생님은 말도 안 되는 거 가지고 태우니까 열등감이 있어서 분풀이를 하고 있구나 생각이 들었어요.(참여자 C)

4. 자기중심적 동료관계

1) 필요한 도움을 주고받음

모든 간호사들은 업무적 이해관계에서 ‘태움’을 체험한다. ‘태움’ 받는 간호사들은 즉 업무가 미숙한 간호사들은 “환자 변화를 감지 못할까 봐 ‘또는’ 응급 상황에 대처하지 못할까봐” 걱정한다. 일처리 능력이 부족한 간호사들은 선임간호사가 도와주지 않을까봐 불안해하며, 위급한 상황에 도움을 받을 수 있도록 선임간호사를 평소 잘 따르면서 관리를 한다. 한편 선임간호사들은 자신들의 업무 시간을 쪼개어 가르침을 하고 있는 것에 대한 존중을 받아야 함을 당연하다고 받아들인다. 또한 교육하면서 발생하는 자신의 업무 부담을 줄이기 위하여 “자신과 똑같은 방법으로 업무수행”을 하게 하거나 “일을 좀 덜 하려고”, “업무 떠넘기기”를 한다. 그러면서 업무가 미숙한 간호사들에게 학습 및 근무 태도 등 매우 사소한 것까지 집요하게 지적 또는 간섭한다. ‘태움’ 받는 간호사들은 부당함이라 느끼기보다는 “당연히 감내해야 하는 것”이라고 생각한다.

신규가 일을 할 때는 너무 불안하고 신규들끼리 일할 때는 서로가 서로를 못 믿어서 너무 불안하고 응급상황이 터질까 봐 불안하고 그런데 올드 선생님이 있으면 어쨌든 누군가 담당해줄 사람이 있고 내가 물어볼 사람이 있다는 편안함이 있죠. 그래서 그런 면에서는 약간 존중해야 된다는 생각도 해요. 그분들을 존중하기 위해서는 해야 될 업무가 늘기는 했지만 그래도 위급상황이 가장 문제잖아요. 그때

는 당연히 감내해야 될 것이라고 생각했었고.(참여자 E)

2) 인간적으로 존중하지 않음

업무적 관계를 하는 간호사들은 “인격적으로 대우하지 않는다”라는 공통된 의견이었다. ‘태움’주는 선임간호사는 자신의 “업무 중에 시간을 내어 가르침에도 불구하고 감사하는 마음과 선배를 존중하는 태도가 없다” 자신을 “무시한다”라고 생각한다. 그러면서 “가르쳐야겠다”, “선배라는 것을 보여줘야겠다”, “길들여야겠다”라고 결정한 후 자신이 정한 기준에 도달할 때까지 집요하게 질문하고 지적한다. 그리고 때로는 마음에 상처가 되는 말도 일부러 한다. 후임간호사는 이러한 선임간호사의 태도를 “일을 못 해서”라기 보다 “그냥 자신을 싫어하여 괴롭히는 것”으로 생각한다. 그러면서 선임간호사와의 만남을 회피하거나 질문에 침묵하며 생활한다. 그렇지만 그들도 동기 또는 동료간호사들과의 모임에서 ‘태움’주는 간호사의 협담을 하고 비난한다.

다들 똑같은 경험들이 있어서 동기들 만나서 욱하고 이제 그 선배를 까는 거예요. 우리끼리 재수 없다 하면서. 그리고는 나는 뭐 때문에 오늘 당했고. 뭐 때문에 당했다 하면서 공유하는 거예요.(참여자 D)

5. 통과사례

1) 공동으로 수행하는 업무를 습득해야 함

병동은 병동 특유의 간호 방법과 규칙 그리고 업무 스타일을 모르는 새로운 간호사가 배치되면 기존 간호사들은 근무하기가 많이 힘들어진다. 특히 실무 경험이 없는 신입간호사와의 근무는 더욱 그러하다. 이러한 이유로 병동 간호사들은 프리셉터가 신규간호사를 조직에 적응할 수 있도록 전담 훈련시키는 것에 암묵적 동의를 한다. 그 예로 신입간호사 교육 동안 프리셉터 외에는 신입간호사의 업무 미숙에 혼내거나 지적하지 않는 “불문율”이 동료간호사들 사이에 존재한다. 프리셉터에게서 독립 이후 실무 현장에 투입되어 선임간호사와 새로운 상황에 직접 부딪히고 경험하면서 병동 간호사로서의 주어진 역할을 수행하는 방법을 체득해 나간다.

인턴 기간이라고 해야 되나 프리셉터 있잖아요. 그게 3개월 있었는데 그때는 오히려 덜 탔어요. 왜냐면 프리셉터 선생님이 저를 봐주고 있는데 그 기간 동안 저를 태우면 프리셉터를 혼내게 되는 거니까 자기네들도 약간 불문

율처럼 그 기간 동안은 프리셉터 섹 책임이니까 덜 태우는 거예요.(참여자 C)

2) 행위의 성찰로 익히는 경험 학습

신입간호사들은 선임간호사들이 체계적으로 교육하지 않는다는 불만을 호소한다. 반면 선임간호사들은 역량강화가 필요한 간호사들에게 업무 지시를 정확하게 하지 않거나 직접 알려주지 않는 교육방법을 사용하며 전략적으로 대하였다. 이러한 이유는 자신들도 “그렇게 일을 배웠으며” 스스로 문제의 답을 찾아가는 방법은 업무를 익히는데 도움이 된다는 것을 경험했기 때문이다. 그렇지만 선임간호사들은 신입간호사의 역할 수행을 지켜보면서 그들의 일상에 관여하였다. 자신의 업무 경험에 대한 비판적 성찰을 통해 성장하는 기간은 신입간호사 6~9개월, 경력간호사 3개월 그리고 기존 간호사들은 며칠 동안이었으며 경험이 쌓일수록 ‘태움’ 체험 기간은 짧았다.

저 사람이 나를 싫어해? 왜 그러지? 이렇게 하다가 내가 일을 잘 못하나? 일을 좀 해봐야 되나? 그러면서 일을 더 잘 해보려고 하는데도 계속 저를 미워하는 거 같아요. 그러면 다른 건가? 얘기를 해봐야 되나? 저 나름대로 여러 가지로 생각해보게 하는 거 같아요.(참여자 F)

3) 힘들지만 도움이 되는 과정

간호사들은 경험이 지식화되어 공동의 업무를 수행할 수 있는 병동간호사가 되기까지는 지옥과 같은 시간을 보내야 한다. 업무 역량이 부족한 간호사들은 시간 내 마쳐야 한다는 업무 부담감 때문에 더 힘들었다. 이러한 과정을 미리 경험한 선임간호사들은 어떠한 상황에서도 스스로 대처할 수 있는 힘이 있어야 함을 알기 때문에 더 엄격하게 교육하고 훈련시킨다. 이러한 이유로 간호사들은 자신과 환자 안전 그리고 조직 안정을 위해서 ‘태움’이 어느 정도는 필요하다고 인정하였다. 그렇지만 개인의 인격모독이나 사적 생활을 지적하는 행위는 개선되어야 하며, 단순 기술교육 외 자신만의 업무 노하우를 공유하거나, 인간적 충고하기는 추가되어야 한다고 하였다.

태움이 적당히 있기는 있어야 된다고 생각해요. 사고치면 안되니까. 적당한 건 필요한데, 그게 일할 때 말고도 그 사람이 미워서 행동이 나타나는 경우가 많아요. 저는 옷 입는 것도 지적당했거든요.(참여자 H)

우선은 조직에 적응시키려고 그 환경에 맞는 사람으로 만들어 가려는 그런 과정인 거 같아요. 그때 당시에는 막

짜증나고 더럽고 못해먹겠네 이런 생각이 들다가 어느 정도 되면 내가 태움 때문에 괜찮아졌구나 이런 생각이 들 때가 있어요.(참여자 D)

논 의

참여자들은 새로운 사람과 업무에 익숙하지 않음으로 환자 안전과 자신뿐만 아니라 동료간호사에게도 위협한 존재가 되면서 '태움'을 체험하거나 대상자가 되었다. 여러 명이 함께 일하는 간호사들에게 관계형성이 중요하다는 것을 파악한 간호사들은 동료간호사와의 친밀감을 형성하기 위하여 주어진 업무 수행보다는 도움을 요청하는 선임간호사의 업무 수행을 우선하였다. 그리고 불안한 간호수행을 위해서 역량이 미숙한 동료간호사에게 교육을 하거나 의존하는 상황에서 발생하는 업무 외 부가적으로 하는 일들로 인한 스트레스를 혼자 참아내면서 대처하고 있었다. '태움'은 새로 배치된 신입(규) 간호사뿐만 아니라 그들과 상호작용하는 기존 병동에 근무하는 간호사들도 함께 체험하고 있었다. 따라서 병동의 모든 간호사들이 '태움'의 노출되었다고 예측할 수 있다. 또한 본 연구결과 중 신입간호사의 '태움' 체험 부분은 Son 등(2001)의 신규간호사의 임상실무 적응 경험 연구에서 업무의 미숙함으로 '태움'을 당한다는 연구결과와 일치하여 신규간호사의 '태움' 체험은 업무역량과 관련이 있음을 지지하였다. 한편, Son 등(2001)의 연구와 달리 본 연구에서는 참여자의 제한을 두지 않은 결과 동료간호사들과 친밀감을 형성하지 못한 간호사들도 '태움'의 대상이 될 수 있음을 발견하였다. 이는 교通的 발달과 병원의 대형화(Kim, Lee, & Lee, 2010)와 간호대학 수의 증가(Kim, 2013)로 인하여 간호사들의 지역 간 이동(Cho, Lee, Mark, & Lee, 2012)을 활발하게 하여, 출신 대학과 지역이 다른 간호사들이 함께 근무하게 되면서 이전과는 다른 간호단위 구성원에 영향도 있을 것이다. 사회적 변화는 서로 다른 생활문화, 교육 환경, 간호 경험을 지닌 간호사들이 서로의 생활방식을 이해하지 못한 채 함께 근무하면서 사소한 행위들이 간호사 간의 오해를 야기할 수 있기 때문이다(Burner, Cunningham, & Hatter, 1990; Omeri & Atkins, 2002). '태움'을 체험하는 참여자들은 서로 다른 생활 방식과 기대감으로 힘든 간호사 생활을 하고 있었다. 문화는 환경에 적응하기 위하여 각 집단이 선택하고 전통적으로 구성해온 삶의 독특한 방식이며 더불어 사는 생활방식으로 신념, 가치관, 지식과 기술, 행동규범이 포함된다(Choi, 2000; Reynolds & Leininger, 1993). Omeri (2002)는 문화차이로 동료들의 지지를 받지 못하여 외로움을 느끼며 침묵하면서 어렵게 근무하는 간호사들의 경험을 불행이라고 하면서 문화적 돌봄이 필요하다고 지적하였다. 이는 본 연구의 참여자들이 체험한 내용과 유사하였다. 선행연구와 참여자들의 체험을 통하여 본 연구에서 밝혀낸 '태움' 체험의 주체가 될 수 있는 간호사들은 병동 문화에 적응이 필요하거나 적응 중인 간호사들이었다.

'태움'을 체험하는 간호사들에게 병동은 이중적 의미를 가진 공간이었다. 참여자들에게 병동은 일터이자 학습터였으며, 개방된 공간에서 함께 근무하고 있었지만 소통 없는 공간이었고, 벗어나고 싶지만 그럴 수 없는 공간이었다. 참여자들은 업무 처리를 하는 간호 단위에서 '태움' 체험을 하였다. 선임간호사들은 팀 내에서 자율적으로 책임감을 가지고 일하는 것을 선호하는(Joung, 2003) 반면 신입간호사들이 갖는 도움을 요청하면서 인간관계 갈등이나 괴롭힘을 받게 되었다. '태움'은 병동이라는 특정한 공간에서 공동의 업무를 수행하는 상황 중에 발생하고 있음이 본 연구를 통해서 드러났다. 또한 '태움'을 가르침과 괴롭힘으로 경험하는 이중성은 선행연구(Kang & Yun, 2016; Son et al., 2001)의 결과와 유사하였다. 이같은 결과는 '태움'이 간호사 간의 괴롭힘으로 해석되는 단서가 될 수 있으며 신문매체(Choi, 2013; Lee 2016)에서 간호사의 '태움'을 '폭력과 괴롭힘 그리고 피해망상'으로 기술하는 데 근간이 될 수 있게 하는 부분이기도 하다. '태움'이 가르침인지 괴롭힘인지 명확하게 정의할 수는 없지만 두 개의 의미를 가지고 있음은 틀림이 없다. Wenger (2007)는 공동체에서 의미의 모호함은 새로운 의미의 창출을 할 수 있는 도구가 된다고 하였다. 따라서 간호사들은 '태움'의 부정적인 면만을 헤쳐하지 말고 현상의 본질을 파악하여 '태움'이 새로운 긍정적 의미로 창출될 수 있도록 병동 환경을 조성하는 노력이 필요하겠다. 한편 선행연구에서는 나타나지 않았지만 본 연구에서 드러난 간호사 부서 이동의 폐쇄성은 주목할 부분이다. Lee, Oh와 Sung (2013)의 연구에 의하면 입사 후 3년 이내 간호사 중 이직 의도를 가진 75.9%의 간호사가 부서 이동의 경험이 없었다. 이 같은 연구결과는 '태움' 체험이 이직과 높은 관련이 있을 수 있으므로 인력관리 차원에서 관심이 가져야 할 부분이며 추후 연구가 필요하다고 본다.

'태움'을 체험하는 간호사들은 동료간호사들과 업무 역량에서 차이를 보였으며 그로 인해 근무 시간이 길었다. 그리고 병동 근무 경력이 동료간호사들보다 비교적 짧았다. 간호단위는 간호조직의 요소로서 간호사들이 지속적인 상호교류와 간호수행 과정에서 학습을 통해 간호사에 대한 지식과 전문성을 공유하고 정체성을 형성해 나가는 사람들의 집단이라는 의미에서 실천공동체이다(Wenger, 2007). 실천공동체 속에는 공동

Vol. 25 No. 3, 2016 245

업무가 있으며, 업무는 구성원들 간의 상호작용의 결과로 나타나며 업무 내용은 수행하는 구성원에 능력에 따라 차이가 난다 (Wenger, 2007). 이러한 실천공동체의 특성은 업무처리가 정확하지 않은 간호사의 업무를 이어 받는 간호사에게 책임이라는 또 다른 업무가 발생하였으며 이는 부담감이 되었다(Kang & Yun, 2016; Kim et al., 1999; Wenger, 2007). 이러한 부담감은 병동간호사들이 힘을 합쳐 교육하며 해결해야 하는 숙제로 이어졌다. 한편 ‘태움’ 체험을 하는 모든 신입간호사들도 현실적으로 근무하면서 자신의 부족한 업무 역량을 강화하기 위한 노력을 하였는데 이 같은 본 연구의 결과는 Son 등(2001)의 연구결과와 정확하게 일치하였다. 따라서 ‘태움’은 특정 신입간호사뿐만 아니라 부서에 새로 배치되는 신규간호사들이 입상 적응 과정에 나타나는 현상을 확인하였다. 그러나 ‘태움’ 체험을 하는 간호사들은 업무에 대한 강한 책임감과 업무를 완수하기 위해 헌신적으로 장시간 근무하는 것은 소진 전에 간호사들이 느끼는 전문가적 책임감(Ekstedt & Fagerberg, 2005)과 유사하여 ‘태움’이 소진 전에 일어나는 행위임을 예측할 수 있었다. 이와 같은 결과는 Son 등(2001)의 연구와도 일치하여 ‘태움’과 소진의 관계에 대한 추후연구가 필요하다고 보고 본다. 본 연구결과 ‘태움’을 체험하는 간호사들의 대상이 되는 간호사들은 7년 차 이상의 duty charge 간호사로 드러났다. 그리고 이들은 다른 동료간호사들에 비해서 업무 역량이 부족하였으며 동료간호사들의 근무 평가가 좋게 나타나지 않았다. 그러나 이 결과는 ‘태움’ 체험의 대상이 되는 7년 차 이상 간호사와 확인 면담을 진행하지 않았으므로 선부르게 논의할 수 없는 부분이며 추후 연구가 필요한 부분이다.

간호사들은 상호이해관계에서 ‘태움’ 체험을 하고 있었다. 업무가 미숙하여 불안한 간호사는 능숙한 간호사의 돌봄이 필요하였으며, 역량이 부족한 간호사에게 교육하는 간호사는 더 많이 알고 있다는 것에 대한 존중을 받아야 했으며 그에 따른 보상으로 간접적으로 자신의 업무를 떠넘기고, 업무에 간섭하면서 교육받는 간호사로부터 인정받으려고 하였다. 참여자들은 부당하다고 느끼면서도 위와 같은 관계를 형성하고 있었다. 상호이해관계로 관계한다는 것은 간호사 간의 괴롭힘(Kang & Yun, 2016; Lee & Lee, 2014)에서는 찾을 수 없는 것으로 본 연구의 결과로 왜 간호사들이 부당한 선임간호사들의 행위를 견뎌 내는지에 대한 맥락을 제시할 수 있다. 그러나 이러한 업무적 이해관계를 하는 간호사들은 서로 존중하지 않는 관계로 나타났다. 강압적인 존중 요구와 성의 없는 가르침은 인간적으로 친밀하게 하지는 못하였다. 간호사 간의 괴롭힘은 주로 선임간호사 또는 가해간호사의 부정적 행위가 주로 묘사되었으

나, ‘태움’을 받는 간호사들도 집단을 형성하여 비난하고 험담하는 행위를 하고 있음을 확인할 수 있었다. 그러나 이러한 행위는 ‘태움’을 체험하는 간호사들에게만 나타나는 것이 아니라 병원 근무를 하는 간호사들(Joung, 2003)에게 나타나기도 하여 병원간호사들의 관계와 ‘태움’ 체험자의 관계 비교 연구가 필요하겠다.

간호사들은 공동의 업무를 수행하기 위한 간호사가 되기 위한 통과의례로 ‘태움’을 체험하고 있었다. 이를 위해서 참여자들은 역량이 부족한 간호사들이 독립할 수 있도록 교육해야 했으며, 업무가 미숙한 간호사들은 책무를 다하기 위하여 실무 경험을 통해 업무를 체득하였다. ‘태움’을 통과의례라고 한 이유는 모든 신입간호사에게 규범화를 위해서 강제적으로 적용된다는 점과 이러한 과정에 특정 역할을 담당하는 간호사가 있기는 하지만 동료간호사 모두가 참여하여 적응과정에 관여한다는 점 그리고 지속시간이 며칠에서 몇 달로 한정되었다는 이유에서이다(Park, 2013). 통과의례는 Son 등(2001)의 연구에서 신규간호사들이 거쳐야 하는 혹독한 과정이라고 하여 본 연구결과를 지지하였다. 혹독한 과정은 업무를 가르치고 배우는 상호작용 과정에 발생하는데, 특히 업무가 미숙하여 집중 교육이 필요한 신입간호사들은 도제식으로 선임간호사에게 가르침을 받으면서 가장 많은 ‘태움’을 체험하는 주체가 되었으며 교육을 담당하는 간호사는 신입간호사에게 ‘태움’을 주는 대상이었다. 이러한 본 연구결과는 선행연구(Kang & Yun, 2016; Son, Koh, Kim, & Moon, 2001)의 결과를 지지하면서 ‘태움’의 대상이 될 수 있는 맥락을 좀 더 구체화 하였다. 또한 본 연구결과에서 숙련되지 않은 경력간호사가 신입간호사에게 가르침을 하면서 ‘태움’을 체험하고 있음을 발견할 수 있었다. 이는 선행연구(Kang & Yun, 2016; Son, Koh, Kim, & Moon, 2001)와 달리 업무가 미숙한 선임간호사들도 ‘태움’의 주체로 파악되면서 ‘태움’의 대상을 신입간호사(Son et al., 2001)로 한정하거나, 체험하는 대상자는 괴롭힘을 주는 선임간호사(Kang & Yun, 2016)라고 일반화시키기에는 어려움이 있으므로 좀 더 탐구가 필요하다고 사료된다. 한편, 선행연구(Son et al., 2001; Hwang et al., 2002)에서도 드러난 자기성찰적 학습법은 간호사들의 실무교육 방법임을 본 연구를 통하여 확인할 수 있었다. 참여자들은 이 같은 교육방법에서 ‘태움’ 체험을 하고 있었다. 그러나 이러한 엄격한 교육방법(Kang & Yun, 2016)은 힘든 상황에 처했을 때 잘 극복할 수 있도록 성장시키기 위한 것으로 이는 통과의례 과정에서 중 하나(Park, 2013; Van Gennepe, 2000)이다. Cho (2016)는 자신의 삶을 성찰하는 것은 학문의 근간이 된다고 하여 선임간호사들의 주장을 지지할 수 있었지

만, 본 연구결과에서 확인된 '태움'의 자기성찰적 교육방법은 신입간호사의 소진과 이직 의도에 영향을 주는 요인이 될 수 있다는 점에서는 교육방법의 변화가 불가피하다고 판단된다. 또한 간호사들이 실무 현장에서 힘들어할 뿐만 아니라 사회변화와 간호수행방법의 변화에도 불구하고 실무교육방법이 지난 15년간 새로운 변화 없이 유지되고 있다는 점에서도 관심을 가져야 할 부분이다.

결론 및 제언

본 연구는 현상학적 탐색과 연역적 내용분석방법으로 '태움'에 대하여 탐구하였다. 참여간호사들은 익숙하지 않은 병동과 그 안에 생활 방식이 다른 간호사들과의 만남에서 업무역량이 부족함을 동료간호사들과 함께 인식한다. 환자를 간호해야 한다는 책임감과 병동 간호사로서 자리 매김하기 위해서 동료간호사들은 혹독하게 교육하고 업무와 조직에 미숙하였던 간호사들은 경험하면서 살아남는 방법을 체득한다. 그러나 참여간호사들은 이러한 과정 동안 서로 존중하지 않고 서로에게 상처가 되었고 간호사로서의 정체성이 흔들리는 시간으로도 '태움'을 체험하였다. 본 연구의 결과로 '태움'은 '양날의 검'이라는 이름으로 참여자들의 '태움'을 대하는 자세를 알 수 있었다.

그러나 본 연구는 일부 종합병원에서 근무하는 소수의 간호사를 대상으로 수행하였으므로 본 연구결과를 일반화 하는데 매우 큰 어려움이 있다. 또한 간호사 '태움'이라는 주제로 처음 탐색을 시도하였다는 점과 '태움'은 한국사회에서 사용되는 용어이기 때문에 매우 제한된 문헌고찰을 할 수 밖에 없는 한계점이 있었다. 그럼에도 불구하고 본 연구는 간호사들은 조직에 적응하기 위하여 '태움'을 체험할 수 있다는데 근거를 제시하였다. 따라서 본 연구결과를 바탕으로 '태움'을 체험하지 않은 간호사의 적응과정의 특성 및 경과 등에 대한 추후 연구를 통한 확인되어야겠다. 또한 간호사들 모두 '태움'으로 힘든 병동 생활을 하고 있음을 확인할 수 있었으므로 '태움'에 영향을 주는 요인들을 규명하여 이를 해결할 수 있는 정책과 프로그램이 개발되고 실행되어야 할 것이다. 또한 명료하지 않은 '태움' 용어의 속성을 파악하여 의미를 명확하게 정의할 수 있는 개념분석 연구를 시행할 필요가 있다.

REFERENCES

Burner, O. Y., Cunningham, P., & Hatter, H. S. (1990). Managing a multicultural nurse staff in a multicultural environment. *Jour-*

- nal of Nursing Administration*, 20(6), 30-34.
- Cho, M. O. (2000). *Ethnography in nursing*. Seoul: Hyunmunsa.
- Cho, S. H., Lee, J. Y., Mark, B. A., & Lee, H. Y. (2012). Geographical imbalances: migration patterns of new graduate nurses and factors related to working in non-metropolitan hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 42(7), 1019-1026.
- Choi, D. M. (2013, April 12). *Nurse's harsh act 'Taeoom'..... Appear in court*. Retrieved January .31, 2016, from <http://www.inews365.com/news/article.html?no=392058>
- Downe-Wamboldt, B. (1992). Content analysis: method, applications, and issues. *Health Care for Women International*, 13(3), 313-321. <http://dx.doi.org/10.1080/07399339209516006>
- Ekstedt, M., & Fagerberg, I. (2005). Lived experiences of the time preceding burnout. *Journal of Advanced Nursing*, 49(1), 59-67. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2004.03264.x>
- Elo, S., & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), 107-115. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04569.x>
- Embree, J. L., & White, A. H. (2010). Concept analysis: nurse to nurse lateral violence. *Nursing Forum*, 45(3), 166-173. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6198.2010.00185.x>
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1989). *Fourth generation evaluation*. New York: Sage publications.
- Heidegger, M. (2013). *Sein und zeit* (Lee GS, Trans.). Seoul: Kachi Pub. (original work published 1927)
- Hwang, S. Y., Lee, E. J., Na, D. I., Lee, G. S., Sun, G. S., & Lee, C. S. (2002). The clinical experiences of newly-qualified nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 8(2), 261-271.
- Joung, K. H. (2003). A phenomenological perspective and discovery of meaning in nurse's experience in clinics. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 9(4), 599-613.
- Kang, J. Y., & Yun, S. Y. (2016). A grounded theory approach on nurses' experience with workplace bullying. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 46(2), 226-237.
- Kim, B. S., Ryu, E. J., Kim, K. H., Chung, H. K., Song, M. S., & Choi, K. S. (1999). A study on the experience of nurses' socialization process in the hospital setting. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 29(2), 393-404.
- Kim, J. H. (2013, May). *The demand and supply of registered nurse in Korea*. Paper presented at the invited lecture presented at the 2013 Annual Spring Meeting of Korean Academy of Nursing Administration, Seoul, Korea.
- Kim, J. H., Lee, J. H., & Lee, I. H. (2010). Changes in healthcare utilization of cancer patients since the launch of KTX. *Journal of the Korean Society for Railway*, 13(2), 236-243.
- Lee, I. B. (2016). *Special issue - Taeoom*. Retrieved January 31, 2016, from <http://www.medicaltimes.com/News/1101966>
- Lee, N. I. (2016, June). *Applied phenomenology and qualitative research methodology*. Paper presented at the invited lecture presented at the 2016 Annual Summer Program of College of

- Nursing, Seoul National University, Seoul. Korea.
- Lee, S. Y., Oh, E. J., & Sung, K. M. (2013). The experiences of turnover intention in early stage nurses. *Journal of East-West Nursing Research, 19*(2), 168-176.
<http://dx.doi.org/10.14370/jewnr.2013.19.2.168>
- 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.
<http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2014.44.2.209>
- Leininger, M. M., & Reynolds, C. L. (1993). *Madeleine Leininger; cultural care diversity and universality theory*. California: SAGE Pub.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 5*(2), 165-184. <http://dx.doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Longo, J., & Hain, D. (2014). Bullying: a hidden threat to patient safety. *Nephrology Nursing Journal, 41*(2), 193-199.
- Omeri, A., & Atkins, K. (2002). Lived experiences of immigrant nurses in New South Wales, Australia: searching for meaning. *International Journal of Nursing Studies, 39*(5), 495-505.
[http://dx.doi.org/10.1016/S0020-7489\(01\)00054-2](http://dx.doi.org/10.1016/S0020-7489(01)00054-2)
- Park, J. W. (2013). Spartan education in the classical era and the rite de passage. *The Journal of Classical Studies, 35*, 7-29.
- 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.
- Son, H. M., Koh, M. H., Kim, C. M., & Moon, J. H. (2001). The clinical expression of adaptation as a new nursing staff. *Journal of Korean Academy of Nursing, 31*(6), 988-997.
- Suh, E. (2011). Exploring theory synthesis through an analysis of situation-specific theories in Korea. *Perspectives in Nursing Science, 8*(1), 10-19.
- Van Gennep, A. (2000). *The rites of passage* (Jeon GS, Trans.). Seoul: Eulyoo Pub. (original work published 1960)
- Wenger, E. (2007). *Communities of practice* (Son, MS & Bae EK, Trans.). Seoul: Hakjisa. (original work published 1999).