

http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2019.5.4.157

JCCT 2019-11-20

진화론적 방법을 이용한 간호사의 태움 개념분석

An Evolutionary Concept Analysis of Taeoom among Nurses

정희자*

Heeja Jung*

요약 본 연구의 목적은 간호사 태움에 대한 개념분석을 통해 그 개념을 명확히 하고, 유사개념인 직장 내 괴롭힘(workplace bullying)과의 차이를 규명하여 간호이론과 지식개발을 위한 기초자료를 마련하고자 함이다. 본 연구는 Rodgers의 진화론적 방법에 따라 태움에 대한 개념분석을 실시하였으며, 검색된 총 125편의 논문 중 본 연구에 필요한 15의 논문을 정독한 후 분석하였다. 연구결과로 나타난 태움의 속성은 통과의례, 고통스러운 인간관계, 언어적 공격, 업무관계였다. 본 연구결과 태움과 집단 내 괴롭힘은 다른 개념으로 추후 간호연구와 실무에서 구분되어 사용되어야 하며, 태움의 속성이 시대와 사회 환경에 따라 점차 더 확대되고, 부정적으로 변화하고 있는 것으로 확인되었다.

주요어 : 간호사, 태움, 개념분석, 진화론적 방법

Abstract The purpose of the present study was to prepare baseline data for developing nursing theory and knowledge by analyzing the concept of taeoom among the nurses and by investigating the differences from the similar concept of workplace bullying. This study carried out an analysis after perusing 15 articles selected from 125 research articles retrieved according to the evolutionary method of Rodgers. The attributes of taeoom found in the present study were passage rites, painful human relationships, verbal attacks, and working relationships. There is a clear difference in concept between taeoom and workplace bullying, therefore the two concepts should be used discriminatively in nursing research. In addition, by the dynamic changes of the properties of taeoom according to the times and social circumstances, the concept of taeoom is gradually expanding and changing negatively.

Key words : Nurses, taeoom, concept analysis, evolutionary analysis

1. 서론

1. 연구의 필요성

전문직의 사회화 과정은 전문직 역할을 수행하기 위해 구체화 된 지식, 기술, 태도, 가치, 규범을 내면화하고 발달시키는 과정이라 할 수 있다. 간호 전문직에서의 사회화는 대학에서 간호대 학생으로서 정규교육을 받을 때

처음으로 일어난 후 신규간호사로 일할 때, 혹은 다른 직장으로 옮겨 새롭게 간호사 생활을 시작할 때 등 지속적으로 재사회화가 과정이 일어난다[1]. 재사회화 과정 중에 있는 전문직 간호사는 간호업무를 독자적으로 수행할 수 있기 위해 일정 기간 훈련과 적응의 시간이 필요하며 이 기간 동안 간호사들은 업무가 미숙하여 실수를 할 수 있고 응급상황에 대처하는 능력의 부족으로 많은 긴장과

*정희원, 건양대학교 간호학과 교수(제1저자, 교신저자)
접수일: 2019년 9월 20일, 수정완료일: 2019년 10월 7일
게재확정일: 2019년 10월 19일

Received: September 20, 2019 / Revised: October 7, 2019
Accepted: October 19, 2019
*Corresponding Author: jhj1215@konyang.ac.kr
College of Nursing, Konyang University, Korea

스트레스를 받을 수 있다. 특히 병원의 간호사들은 간호 업무의 특성상 팀을 이루고 선배간호사들의 관리와 지도를 받는 경우가 많으므로 조직의 위계질서에 따른 인간관계에서도 많은 어려움과 갈등을 경험하게 된다[2]. 우리나라 병원의 간호 조직문화에는 이러한 인간관계에서의 갈등과 부정적 경험을 묘사하는 ‘태움’이라는 용어가 사용되고 있는데 ‘간호사의 태움 체험에 관한 질적 연구’에 따르면 간호사들은 팀으로 나뉘어 선임 간호사들로부터 일대일로 인수인계를 받을 때 태움을 가장 많이 경험하는 것으로 나타났다[3].

태움이라는 용어는 1990년 말부터 본격적으로 발표된 간호사 대상의 질적 연구에서 나타나기 시작하였으며[4, 5], 무엇보다도 태움의 경험은 스스로 자신의 업무를 능숙하게 수행할 수 없는 신규간호사에게 집중되어 나타남을 확인할 수 있다[4-6]. 손행미(2001)는 ‘신규간호사의 실무적응 경험’ 연구에서 참여 신규간호사 전원이 태움을 경험하여 태움이 신규간호사들이 거쳐 가야 하는 혹독한 통과 의례 같은 것이라고 서술하기도 하였다. 간호사들은 태움을 선배 간호사들의 ‘훈냄’, ‘꾸지람’부터 ‘인격 모독적인 언행’, ‘환자 앞에서 소리를 지르는 행위’, ‘트집 잡기’ 혹은 더 나아가 ‘괴롭힘’으로 설명하는 등 그 행태와 행위의 강도를 다양하게 서술하고 있지만[6-9] 현재까지 ‘태움’의 개념에 대한 연구자 간의 명확한 합의는 이루어지지 않았다. 그러나 일부 선행연구에서는 간호사들의 태움을 ‘직장 내 괴롭힘(bullying)과 동일 개념으로 고려하여 연구를 실시하였거나[10, 11], 태움에 대한 개념 분석 연구에서도 이 두 개념을 같은 개념으로 전제하고 분석을 하기도 하였다[12, 13]. 정선화(2016)는 태움이 뚜렷한 연구결과 없이 지난 10여 년간 연구와 온라인 공간에서 병원 내 간호사 간의 괴롭힘으로 정의되어 통용된 것의 문제점을 지적하였다.

따라서 본 연구의 목적은 태움의 의미와 속성을 명확하게 규명하여 태움에 대한 모호한 의미를 밝혀내고 유사개념인 직장 내 괴롭힘과의 차이점을 파악하여 그 속성을 분명하게 규명하고자 하는 것이다. 이를 위해 태움의 개념적 속성을 근본적으로 이해하고 태움에 대한 명확한 정의 규명을 통해 다른 유사개념과 구분하는 개념 분석은 반드시 필요하다[9]. 태움은 오래 전부터 간호현장에서 사용되어 왔으며 그 특성과 의미가 사회적 상황과 더불어 변화하는 것으로 연구자는 고려하였고, Rodgers는[14] 간호현상과 관련된 인간의 시각은 정체되

어 있다기보다는 지속적으로 변화하며, 보편적이고 절대적이기보다는 맥락적이라고 제안하였다. 따라서 본 연구에서는 Rodgers의 진화론적 방법을[14] 이용하여 ‘태움’에 대한 개념분석을 진행하였다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 태움에 대한 문헌을 고찰하고, 문헌 속에 나타난 속성과 선행요인 및 결과를 파악하여 그 개념을 분석함으로써 간호 연구자와 실무자 및 나아가 일반 대중과의 원활한 의사소통이 이루어지고, 간호이론과 지식개발을 위한 기초자료를 마련하고자 하는 것이다.

II. 연구방법

1. 연구설계

개념분석은 개념의 속성이나 특성을 조사하는 전략으로 간호 현상에서 애매모호한 개념의 명확화, 확인, 분류를 통해 이루어질 수 있다[15]. 본 연구는 시간의 흐름과 사회문화적 맥락을 고려하는 Rodgers의 진화론적 개념 분석 방법을 이용하여 태움의 속성, 선행요인 및 결과를 도출하는 개념분석 연구이다.

2. 연구자 준비

연구자는 개념분석과 관련된 간호이론 과목을 가르치고 있고 Rodgers의 진화론적 개념분석에 대해 관심을 가지고 지속적으로 학습하여 충분히 숙지하였다.

3. 개념분석 과정

본 연구는 Rodgers의 진화론적 방법에[14] 따라 개념 분석을 시행하였으며, 그 구체적인 개념분석 과정은 다음과 같다.

- 관심개념과 대리용어를 확인한다.
- 자료수집의 기간, 포함될 학문 분야 및 참고문헌의 영역을 정하고 검색을 통해 관련된 모든 자료를 확인하고 자료를 수집한다.
- 개념의 속성을 규명하기 위해 개념의 맥락적 특성을 확인하기 위한 몇 가지 질문을 한다.
- 개념의 속성과 맥락적 근거를 자료 분석을 통해 규명한다.
- 개념의 대체용어와 관련 개념을 분석하여 개념을 명

료화한다.

- 개념 발달을 위한 가설과 함의를 규명한다.

1) 관심개념의 확인

본 연구는 태움이라는 개념의 속성과 맥락적 근거를 확인하기 위하여 첫 번째 단계로 태움과 태움의 유사한 표현을 확인한 후 논문검색을 시행하였다. 2019년 8월까지 발표된 국내 문헌을 국회도서관, 한국교육학술정보원(Korea Education and Research Information Service, KERIS)이 제공하는 학술 연구정보 서비스(RISS), 한국 학술정보(KISS), DBpia, Google scholar를 통해 검색하였다. 최초에 논문검색에 사용한 용어는 ‘신규간호사 태움’, ‘간호사 태움’, 혹은 ‘태움’이었으며 중복된 것을 제외하고 검색된 논문은 총 13개로 제한적으로 나타났다. 따라서 ‘간호사 경험’, ‘간호사 적응’, ‘간호사 체험’ 등으로 용어를 확장하여 검색 후 질적연구를 포함하여 총 112개 문헌이 추가 검색되었다. 총 검색된 문헌은 125개였으며, 이 중 일차적으로 논문 제목과 초록을 확인하여 태움과 직접적인 관련이 없거나 중복된 논문 89개를 제외하고 36편의 논문을 추출하였다. 마지막으로 36편의 논문의 원문을 모두 확인하여 내용에 태움에 대한 서술이 없거나 태움을 직장 내 괴롭힘의 개념을 동일한 것으로 고려하고 연구를 시행한 논문은 제외한 후 본 연구의 목적에 부합하는 15개의 논문을 최종 선택하여 논문 전문을 꼼꼼히 정독하고 분석하였다. 최근 국내 문헌에서 태움과 동일 개념으로 혼동되어 사용되는 ‘간호사 직장 내 괴롭힘’, ‘간호사 직장 내 약자 괴롭힘’, ‘간호사 직장 내 따돌림’의 개념은 별도로 검색하였으며, 국외 논문검색은 Pub Med, CINAHL를 통해 ‘workplace bullying in nurses’, ‘bullying’으로 확인하였다.

2) 문헌선택 기준

태움이라는 용어가 한국의 병원 간호조직에서 주로 사용되고 있는 용어임을 고려하여 국내 문헌을 검색하였으며 인터넷 기사나 신문기사는 문헌검색에 포함하지 않았다. 본 연구에서 선정한 문헌의 구체적인 포함기준과 제외기준은 다음과 같다.

- 포함기준 - 2019년 8월까지 발표된 국내 및 국외 학술지 논문
- 제외기준 - 학위논문, 각종 보고서, 학술대회 발표논문

문, 신문기사 및 인터넷 기사

4. 자료수집 방법

관련 주요어로 검색된 총 125편의 논문 중 제목과 초록을 읽은 후 태움과 관련이 있는 연구 36편을 취하여 본문을 모두 읽고 그 중 태움에 대한 진술이 나타난 문헌 15편을 정독한 후 분석하였다.

5. 자료의 분석

연구자는 15편의 논문을 읽고 간호사들의 진술에서 태움과 관련된 모든 내용을 연도별로 기록하고 정리하였다. 태움의 속성을 발견하기 위해서 “태움이란 무엇인가?”, “태움의 특징 및 성격은 무엇인가?”의 두 가지 주요 질문을 하고 답을 구하면서 각 논문에서 제시한 태움의 정의와 특성을 중심으로 함축하고 있는 공통점을 분석 및 분류한 다음 이것들이 궁극적으로 의미하는 바를 통합하려고 하였다. 또한 시대 및 상황별로 변화하는 태움의 속성을 확인하기 위해 시간이 지나면서 태움의 속성에 나타난 공통점과 차이점을 확인하고자 하였다.

III. 연구결과

1. 문헌에서의 ‘태움’의 의미

‘태우다’는 ‘타다’의 사전적 의미인 ‘불씨나 높은 열로 불이 붙어 번지거나 불꽃이 일어나다’, ‘피부가 햇볕을 오래 쬐어 검은색으로 변하다’, ‘뜨거운 열을 받아 검은색으로 변할 정도로 지나치게 익다’의 사동사이며, 관용적 표현으로 조바심과 걱정으로 ‘속을 태우다, 애간장을 태우다, 가슴을 태우다’, 혹은 ‘몹시 속이 상하도록 어려움을 겪게 하다’로도 사용된다[16]. 태움은 ‘태우다’의 명사형으로 문헌에서 간호사들이 사용하는 태움의 정확한 어원은 확인하기 힘들다. 다만 기존의 연구에서[10] 간호사들이 사용하는 태움의 글자 자체의 의미가 ‘to burn something’이라고 하여 ‘불에 태움’의 의미로 제시하거나 대중매체 등에서는 ‘영혼이 재가 될 때까지 태운다’로 합의 없이 사용되고 있다[17]. 실제로 병원에서 사용되는 태움이라는 용어는 마음의 어려움, 고통을 나타내는 ‘애를 태움’, ‘속을 태움’의 의미로 ‘속이 까맣게 타다’와 같은 관용적 표현에서처럼 태움이 신규 간호사들의 속을 새까맣게 태우는 마음의 어려움, 고통을 주는 것으로 고려될

수 있다.

태움은 오랜 기간 간호조직에서 사용되어 온 용어임에도 불구하고 간호학 문헌에서 태움을 주제로 한 연구는 다양하지 않으며 간호사들의 실무 경험 혹은 체험[7, 9, 18]에 대한 질적연구에서 태움의 개념들이 확인되고 있다. 문헌에서 태움은 업무에 대한 미숙함과 실수로 인해 간호사들이 과도하고 부당하게 혼이 나고 꾸지람을 받는 것과[6] 응급상황이 많고 생명을 다루는 병원 현장에서 간호사가 책임자로 되어가는 과정에서 유발되는 것의[19] 양면적인 개념으로 나타나고 있다. 태움의 대체용어로는 ‘꾸짖음’, ‘훈남’, ‘질책’, ‘군기잡기’, ‘갈굼’ 등이 있으며[17, 20, 21], 태움의 진술과 자주 나타나는 언어적 표현으로는 ‘비난’, ‘훈계’, ‘혹평’, ‘잔소리’, ‘깨짐’, ‘생트집’ 및 ‘협한 말을 함’ 등이 있었다[5, 22-24]. 더불어 차갑거나 굳은 표정, 냉소적이거나 비웃는 태도나 눈초리 등도 [5, 18, 23] 이러한 언어적 표현과 동반되어 진술에서 나타나고 있다. 반면에 신체적인 괴롭힘, 폭력, 학대 및 위협과 같은 직장 내 괴롭힘의 속성은 간호사들의 태움 관련 진술에서는 거의 나타나지 않았으며, 다만 ‘태움’과 ‘직장 내 괴롭힘’을 동일 개념으로 정의한 연구들에서는 이러한 속성들이 일부 나타나고 있었다[11, 13].

사회문화적 맥락에 따른 태움의 개념에서의 변화를 확인해보면 1990년대 말과 2000년대 초의 태움은 업무 중 실수나 지식부족과 관련하여 수간호사나 선배간호사에게 혼이 나는 것, 부족한 점을 부당하게 비난받는 것, 면박을 당하는 것, 일부러 꼬투리를 잡거나 무시하는 언행을 하는 것, 비웃는 것 혹은 몰아세우기 등을 주로 의미하였다[6-7, 18]. 특히 이 시기의 태움 관련 진술에서 간호사들은 태움의 원인이 자신의 실수나 지식 부족 때문이며 시간이 지나 자신들이 업무에 익숙해지고 적응해지면 사라지는 경험으로 인식하고 있었다[5, 7]. 2000년대 후반의 문헌에 나타난 태움의 개념은 기존의 개념과 더불어 인격적으로 모욕감을 느끼게 하는 것, 인신공격, 짜증스럽게 대하거나 트집을 잡는 것으로 의미가 확대되었고, 간호사들은 태우기가 선배간호사들이 태움을 통해 스트레스를 풀거나 개인적 감정에 따라 자신들에게 짜증을 내는 것이라고 하였다[8]. 2010년대 초, 중반 연구에서의 태움의 개념에는 기존의 개념에는 없던 감시당함, 감시받는 느낌과 이유 없이 미움을 받는 등의 속성과[23, 25], 태움과 직장 내 괴롭힘을 동일 개념으로 간주하고 실시한 연구에서는 ‘괴롭힘’, ‘따돌림’, ‘폭력’의 개념이 나

타나기 시작하였다[10, 11]. 이 시기에는 ‘태움’과 ‘직장 내 괴롭힘’을 동일 개념으로 정의한 연구들이 발표되기 시작하였을 뿐 아니라[10, 11] 사회적으로 간호조직의 태움 문화에 대한 관심이 증가하면서 대중매체에서도 태움과 직장 내 괴롭힘을 동일한 개념으로 간주하고 간호조직에서의 태움 문화에 대해 빈번히 보도하기 시작하였다[26]. 따라서 일반 대중뿐 아니라 간호조직에서도 태움의 개념은 명확한 규명도 없이 직장 내 괴롭힘과 동일한 것으로 고려되기 시작하였다.

이렇게 시간의 흐름에 따라 간호사들이 인식하는 태움이 달라지는 것은 태움의 개념이 시대, 사회·문화적 환경 변화에 따라 달라지고 있음을 보여주는 것이라 할 수 있다. 즉 1990년대 말과 2000년대 초의 신규간호사들은 태움이 자신의 간호지식 부족이나 업무적 실수 때문에 야기되는 선배간호사들의 훈남, 질책, 비난, 몰아세우기 등으로 주로 간주하였으며 비록 태움이 고통스러운 경험이나 그 원인을 자신들의 잘못으로 돌리고자 하는 경향을 보였다면[5-7], 2010년 이후에는 ‘신규간호사들의 잘못을 인계로 공유하거나 잘못을 지적하며 창피를 줌’, ‘이해하기보단 야단을 칩’, ‘본인들의 기분에 따라 기준이 달라지는 일관성의 결여’, ‘사소한 실수를 용납하지 않음’, ‘간호업무에 익숙해지려면 시간이 더 필요한 간호사들을 재촉하거나 귀찮아함’ 등의 진술에서 나타나듯이 자신들의 업무적 실수보다는 이를 우호적으로 이해하지 못하는 선배간호사들의 개인적인 자질이나 태도가 태움을 야기하는 것으로 고려하여 관점에서의 변화가 있었다[19, 20, 23]. 또한 ‘감시당함’, ‘미움을 받음’으로 개념이 확장되고 있어 태움이 간호사들의 인간관계 갈등을 넘어 보다 부정적이고 포괄적인 개념으로 변화하고 있음을 확인하였다[23, 25]. 그러나 주목할 것은 태움과 직장 내 괴롭힘을 동일 개념으로 혼돈하고 직장 내 괴롭힘의 속성인 ‘괴롭힘’, ‘따돌림’, ‘폭력’이 간호조직에 만연한 것으로 호도되고 있어 태움에 대한 명확한 개념분석을 통해 두 개념을 구분해서 사용할 수 있도록 하는 것이 필요하다.

2. 대체용어와 관련 개념

대체용어는 비슷하거나 같은 의미로 용어를 대체하여도 의미에 변화가 없는 것을 의미하며[14], 관련 개념은 분석한 개념과 관련성은 있으나 속성이 같지 않아 미묘한 차이가 있는 것을 의미한다[15]. 태움의 대체용어와

관련 개념은 다음과 같다.

1) 대체용어

태움의 대체용어로는 ‘혼남’, ‘꾸짓음’, ‘질책’ 등이 있으며, 위계질서가 엄격하고 환자안전이 최우선 시 되는 병원에서 사용하는 태움의 의미에는 보다 혹독함이 포함되어 있어 ‘군기잡기’로 표현되기도 한다.

2) 관련 개념

태움의 유사개념으로는 직장 내 괴롭힘 혹은 직장 내 약자 괴롭힘 등이 있다. 직장 내 괴롭힘은 직장 내에서 누군가가 상대방에게 언어적 또는 비언어적인 방법으로 지속적이고 반복적인 해를 입히는 학대행위로 직장 내 원활한 업무의 흐름을 방해하여 개인과 조직이 발전을 저해하는 부정적인 대인관계의 형태이다[27, 28]. 괴롭힘이라는 용어는 국가마다 조금씩 다른 의미로 사용되고 있는데 유럽 국가 중 스칸디나비아 국가들의 경우는 mobbing이라는 단어를 사용하고 영국의 경우는 bullying이라는 단어를 일반적으로 사용한다[29]. Mobbing의 경우 동료들에 의한 집단 따돌림, 학대 혹은 혹사를 의미하고, bullying은 지위가 높은 상사에 의해 행해지는 괴롭힘을 일반적으로 의미한다[30]. 직장 내 괴롭힘은 일과 관련하여 지속적으로 비난 및 굴욕을 당하거나, 사직을 종용하는 암시를 받거나 일에 대한 과도한 모니터링, 주체할 수 없는 업무량, 누군가 고향을 치거나 갑작스럽게 화를 내는 것과 같은 직장 내 부정적 행동 경험을 하는 것으로[31, 32], 가장 주요한 개념은 적대시하고자 의도된(intended) 반복적이고(repeated), 지속적인(enduring) 공격적 행동(aggressive behaviour)이다[29]. 희생자는 동료나 상사로부터의 조직적이고 체계적인 괴롭힘으로 낙인화(stigmatisation), 희생양화(victimisation)되어 굴욕감과 위협, 정신적 고통으로 결국에는 업무수행을 방해받게 되는 것을 말한다[33]. ‘직장 내 괴롭힘에 대한 개념 분석’ 연구에서 나타난 개념의 속성으로는 ‘지속적 행동’, ‘피해자에게 부정적 영향’, ‘힘의 불균형’, ‘업무 관계’였으며[28], ‘직장 내 괴롭힘 개념 개발’ 연구에서 나타난 속성은 언어적, 비언어적 괴롭힘, 업무관련 괴롭힘, 외적 위협(손으로 밀치거나 등을 때림, 장부 또는 물품을 던짐)이었다[11]. 그러나 후자의 경우 연구자가 직장 내 괴롭힘과 태움의 개념을 동일한 것으로 간주하고 진행한 연구로 결과의 해석에 제한점이 있다. 또한 Rodgers의 진화

론적 방법을 이용한 ‘bullying’에 대한 개념분석에서 나타난 ‘bullying’의 속성은 ‘psychological violence’ 및 ‘social exclusion’으로[34] 연구마다 제시된 ‘직장 내 괴롭힘’의 속성에는 차이가 있었다.

3 개념의 속성

개념분석은 그 속성(Attributes)를 찾아내는 과정을 통해 개념의 모든 사례를 일반화시킬 수 있어야 한다[11]. 태움의 속성을 발견하기 위한 본 연구의 주요 질문으로는 ‘태움이란 무엇인가’, ‘태움의 특징 또는 성격은 무엇인가’ 이었다. 이를 통해 밝혀진 태움의 속성은 통과 의례, 고통스러운 인간관계, 언어공격, 업무관계로 나타났다.

1) 통과 의례

태움은 신규 간호사가 선배 간호사들로부터 지도와 훈련을 받는 과정에서 간호지식의 부족과 업무에서의 미숙함 때문에 겪는 혹독한 경험이다. 특히 태움은 신규 간호사에게는 더욱 엄격하고 군기를 잡는 분위기에서 이들 간호사들이 현실의 병원환경에 적응하는 과정에서 일반적으로 경험할 수 있는 통과 의례와도 같은 과정이다.

2) 업무 관계

태움은 업무에 미숙한 간호사의 잘못을 인계로 공유하거나 창피를 주는 것, 인계할 때 깨지는 것, 업무에서의 사소한 실수도 용납을 안 하고 지나친 꾸지람을 하는 것, 선배가 시키면 해야 하는 불합리한 계급사회, 군대보다 엄격한 계급사회 등으로 나타나는 업무 관계적 속성을 가진다.

3) 언어적 공격

태움은 간호업무의 미숙함과 관련하여 인계나 업무교육 시 선임자나 간호 관리자로부터의 혼남, 꾸짓음, 질책, 비난 및 잔소리, 야단맞음, 들들 볶임, 뒷담화로 언어적 인신공격의 속성을 가진다. 특히 언어적 공격은 ‘환자나 보호자 앞에서 반말을 하거나 소리를 지름’, ‘환자나 보호자 앞에서 혼을 냄’이 가장 많았으며, ‘비인격적 언행’, ‘가정교육을 들먹임’의 형태로도 나타나고 있었다.

4) 고통스러운 인간관계

태움은 우호적이지 않은 병동 분위기에서 도와주기 보다는 냉소적인 태도를 보이며 텃새를 부리거나, 군대식과 같은 옛날식 사고로 후배 간호사를 눌러 내리며 과도한 질책과 혼을 내는 선배간호사들과의 고통스러운 인간관계 경험이다.

4. 개념의 선행요인

선행요인(Antecedents)이란 개념이 발생하기 이전에 일어나는 어떤 일이나 사건으로서[14], 본 연구에서는 태움의 선행요인을 밝혀내기 위하여 태움에 변화나 차이를 가져오는 현상이 무엇인지 확인하고자 하였다. 주요 연구 질문으로는 ‘태움이 일어나기 전에 무슨 일이 일어났는가’였으며 밝혀진 선행요인은 다음과 같다.

1) 간호업무의 실수나 미숙함

간호 지식 부족과 업무에서의 실수나 미숙함은 항상 응급상황이 발생하고 긴장을 늦출 수 없는 병원특성 상 크게 혼나지 않으면 정신을 못 차린다는 비합리적인 이유로 태움을 야기하였다. 그 대상은 주로 신규간호사들로 선배간호사들은 간호업무에 익숙해지려면 시간이 더 필요한 간호사들을 재촉하거나 귀찮아하며, 잘못을 인계로 공유하거나 공개된 장소에서 지적하고 창피를 주기도 했다. 또한 신규를 대할 때는 지적할 거 없나, 잘못된 건 없나 이런 눈초리로 보기도하고, 표정이 굳어지는 등의 태도를 보였다.

2) 힘의 불균형

태움은 항상 경험이나 힘이 있는 선임간호사 혹은 간호 관리자와 업무에 미숙하고 실수가 잦은 신규간호사들 사이의 수직관계의 힘의 불균형이 있을 때 발생하며 군대보다 더 엄격한 위계질서에서 약자인 신규간호사들은 자신의 실수 때문이나 영문도 모른 채 야단을 맞거나 부당한 대우를 받기도 하였다.

3) 인간관계 경험 부족

신규간호사들은 업무를 배우고 팀원으로 역할을 다하기 위해 선임간호사들과 편안한 관계를 유지해야 하지만 인간관계의 경험 부족으로 윗사람들과 거리감을 가지며 서먹서먹하게 대하였다. 또한 선임간호사들을 두려워하고 자신이 잘못하지 않은 상황에서도 의견을 표현할

수 없어 자신이 잘못된 것으로 오해받았다. 이러한 의사소통을 잘 하지 못하는 것과 불편한 인간관계는 업무에서 선임간호사들이 신규간호사들에게 냉소적인 태도를 보이게 하거나 사소한 실수도 용납을 안 하고 지나친 꾸지람을 하는 등의 태움을 야기하였다.

5 개념의 결과

개념에 의하여 결과적으로 발생한 일이나 사건을 결과라고 하는데[11], 본 연구에서는 태움과 관련된 결과가 무엇인지 규명하기 위하여 ‘태움의 결과로 무슨 일이 발생 하였는가’, ‘태움의 결과로 어떤 변화가 있었는가’라는 질문을 해보았고, 이를 통해 밝혀진 결과는 다음과 같다.

1) 심리적으로 위축되고 자존심이 상함

신규간호사들은 아직 초보 간호사라서 잘 모르는데도 실수를 하면 수간호사나 선배간호사들에게 혼이 나고 꾸지람을 들었으며, 이로 인해 긴장하고 주눅이 들었다. 빨리빨리 해야지 하면 더 자주 실수하게 되었고, 실수를 하지 않아도 될 상황에서 실수를 하게 되어 자신이 한심하게 느껴지고 의기소침해졌다. 정당한 이유가 있어도 죄송하다고 말해야만 하고 말대꾸한다고 할까봐 말을 못하고 듣고만 있어야 했다. 또한 선배들에게 이야기 할 때 좋은 말로 돌아오지 않을까 무서워하였으며, 특히 인계시 모든 사람들에게 다 들릴 정도로 소리치고 화를 내거나 환자나 보호자들 앞에서 혼이 나면 자존심이 상하였다.

2) 반발심이 생기고 참아내기 힘들

신규간호사들은 군대에서 군기 잡는 것 같은 분위기에 화가 난다고 하였고, 부당하거나 비인격적인 선임간호사나 간호 관리자의 태움에 대해 억울함을 느끼거나 부적절한 언행에 대해 참아내기가 힘들다고 하였다. 또한 병원 상황을 고려하더라도 처음부터 신규간호사에게 훈계만 하려고 하는 것이 적용하기 힘들었고 반발심이 들어 대들기도 하였으며 간호직을 떠나야겠다고 결심하였다.

3) 고비를 넘기고 살아남음

신규간호사들은 처음에는 선배간호사들에게 태움을

당하고 그만둘까 고민도 하였지만 긍정적으로 생각하고 스스로 스트레스를 풀 수 있는 방법을 찾는 등의 노력을 하였다. 안 좋은 소리는 귀를 닫거나 한 귀로 듣고 한귀로 흘려버리려고 하였고, 인간관계에서 살아남기 위해 ‘말 예쁘게 하기’, ‘말조심하기’, ‘경력 간호사들과 어울리기’, ‘분위기 맞추기’, ‘힘들면 표현하기’, ‘숙이고 들어가기’ 등과 같은 인간관계에서 노하우를 개발하려고 노력하였다. 또한 경력 간호사들과 친밀한 관계를 맺어 업무가 원활 해 지기를 기대하였고, 환자와의 관계에서는 되도록 마찰을 피하기 위해 친절하려고 하였으며 신규간호사 티를 내지 않으려고 애쓰기도 하였다. 신규간호사들은 어렵고 힘든 상황에서도 스스로를 달래고 인내하며 극복하려는 노력을 기울였고, 야단에 대해 익숙해지고 달관하면서 간호사로서 적응해가고 살아남은 자신을 발견하였다.

6. 개념의 정의

개념분석을 통해 확인된 속성을 토대로 태움의 정의를 하면 태움은 업무에 미숙한 간호사들이 조직 적응을 위한 재사회화 과정에서 나타나는 통과의례이며, 업무 관계에서 언어적 폭력의 형태로 나타나는 혹독하고 부정적인 인간관계 갈등 경험이라고 할 수 있다.

IV. 논의

태움은 간호현장에서 빈번히 사용되는 용어임에도 불구하고 명확한 개념분석 없이 직장 내 괴롭힘과 동일시하여 연구에 적용되어 왔다. 본 연구는 Rodgers의 진화론적 개념분석 방법을 통해 시대와 상황에 따라 변화되어 가는 태움의 개념을 이해하고, 명확히 하여 유사개념인 직장 내 괴롭힘과의 차이를 규명함으로써 간호사들의 임상경험 관련 연구와 같이 태움의 개념을 사용하는 연구에 기초자료를 제공하고자 하였다.

본 연구에서 밝혀진 태움의 속성은 ‘통과의례’, ‘고통스러운 인간관계’, ‘언어적 공격’, ‘업무관계’로 이는 직장 내 괴롭힘 개념개발에서[11] 나타난 속성인 ‘언어적, 비언어적 괴롭힘(언어적 공격, 소외)’, ‘업무관련 괴롭힘(비합리적 업무처리, 업무적 권리제한)’, ‘외적위협’과 직장 내 괴롭힘 개념분석에서[28] 나타난 속성인 ‘지속적 행동’, ‘피해자에게 미치는 부정적 영향’, ‘힘의 불균형’, ‘업무관계’와 차이가 있었다. 두 개념의 공통적 속성으로는 ‘언어적

공격’과 ‘업무관계’로 나타났으며, 태움의 속성에서 나타난 ‘언어적 공격’은 ‘환자나 보호자 앞에서 반말을 하거나 소리를 지름’, ‘환자나 보호자 앞에서 혼을 냄’, ‘비인격적 언행’, ‘가정교육을 들먹임’, ‘인신 공격적 애기’, ‘비교하기’의 형태로 주로 나타났으며, 그 중 선배간호사가 환자나 보호자 앞에서 신규간호사의 잘못을 지적하거나 혼을 내는 것이 가장 빈번히 나타나는 언어적 공격의 형태였다. 그 외 공통적으로 나타난 ‘업무관계’의 속성은 직장 내 괴롭힘의 개념에서는 비합리적 업무처리, 업무적 권리제한, 업무 배제 혹은 정보누락과 같이 괴롭힘을 목적으로 한 의도적 업무방해를 의미한 반면, 태움의 개념에서 ‘업무관계’는 간호업무와 관련된 선배 간호사와 신규간호사 간의 수직관계를 의미하며 비록 짜증, 트집, 혼냄, 질책, 비난, 무시 등의 부정적 형태로 나타나지만 업무방해의 목적보다는 신규간호사들의 업무 능력을 향상시키고자 하는데 그 주된 목적이 있어 ‘업무관계’에 대한 두 개념의 속성에서의 구체적 의미는 다른 것으로 나타났다. 태움의 속성 중 ‘고통스러운 인간관계’는 직장 내 괴롭힘의 속성 중 ‘외적위협’이나 ‘피해자에게 미치는 부정적 영향’과 비교하였을 때 그 강도가 약한 개념임을 알 수 있는데, 특히 괴롭힘이라는 용어 자체에 대한 개념분석에서[34] 나타난 속성인 심리적 폭력(psychological violence), 사회적 격리(social exclusion), 굴욕(humiliation), 반복적이고 지속적 성향(repetitive and prolonged nature), 욕을 하는 행동(abusive conduct)과 비교하여서도 ‘고통스러운 인간관계’는 구별되는 속성임을 알 수 있다. 특히 태움은 간호사들이 재사회화 과정 후 독립적으로 업무를 수행할 때는 더 이상 발생하지 않는 것으로 나타나 ‘반복적이고 지속적인 성향’으로 관계를 유지하는 동안에는 끝이 없이 발생하는 폭력적이고 위법적인 행위인 직장 내 괴롭힘과는 차이가 있는 개념이다.

Rodgers의 진화론적 방법에 근거하여 태움의 개념을 분석한 결과 태움의 속성은 시대와 상황에 따라 조금씩 변화하여 단순히 업무를 지도하고 교육할 때 혼냄과 질책을 벗어나 최근에는 짜증, 트집, 이유 없이 미워함, 감시당함 등과 같이 다양한 의미로 확대되고 있으며, 지도자 혹은 선배 간호사들의 배려 없는 지도 방법과 언행을 일컫는 부정적인 개념으로 변화하고 있음이 확인되었다. 이렇게 변화하는 태움의 속성과 더불어 태움에 대한 명확한 개념분석 없이 직장 내 괴롭힘을 동일 개념으로 확

대해석하여 사용한 대중매체의 영향으로 일반 대중과 간호사들이 인식하는 태움의 개념은 직장 내 괴롭힘의 속성인 '괴롭힘', '폭력', '지속성'이 혼돈되어 섞여 있어 더욱 부정적으로 변화하고 있음이 본 연구결과 나타났다. 따라서 간호 연구자들은 지속적으로 변화하는 태움의 속성을 이해하고 관련 개념인 직장 내 괴롭힘과의 차이를 명확히 구분하여 연구에 적용할 필요가 있다.

태움은 간호조직 내에 만연해 있는 부정적인 조직문화이고 반드시 개선이 필요하다. 따라서 병원 간호조직 내의 태움과 인간관계 갈등을 개선하기 위한 간호사를 대상으로 한 지속적인 교육이 필요하며[35], 조직 내의 인간관계 갈등 현상에 대한 탐색 연구를 통해 병원 조직 문화에 공존하는 다양한 개념들의 관계를 확인하고 그 갈등을 해결할 수 있는 방안들이 고려되어야 할 것이다.

V. 결론

태움은 오랜 기간 간호조직에서 사용되어 왔음에도 불구하고 명확한 개념분석이 이루어지지 않아 유사개념인 직장 내 괴롭힘과 개념에 혼동이 있어 왔다. 본 연구는 태움의 속성을 확인한 개념분석연구로 Rogers의[14] 진화론적 방법을 통해 그 속성을 확인하였다. 개념분석을 통해 확인된 태움은 신규간호사면 누구나 경험할 수 있는 통과의례와 같은 것이나 언어적 공격, 업무관계의 특성을 가지는 혹독한 인간관계 경험으로 나타났다. 결론적으로 태움은 신규간호사들이 일반적으로 경험하는 통과의례와 같은 것으로 선배간호사와의 수직관계에서 발생 되는 혹독한 인간관계의 경험이나 간호업무에 익숙해지고 적응해가면서 서서히 사라지는 반면, 직장 내 괴롭힘은 지속적이고 반복적인 공격적 행동으로 피해자에게 정신, 신체적으로 회복하기 힘든 부정적인 영향을 미친다는 점에서 두 개념 간에는 차이가 있음이 확인되었다. 본 연구는 임상과 간호학 연구에서 태움과 혼돈되어 사용되고 있는 직장 내 괴롭힘과의 개념의 속성 간의 차이를 확인한 연구로 의의가 있으며 앞으로 태움의 개념에 대한 다양한 속성을 밝히기 위한 질적 연구와 또한 이러한 연구에서 발견되는 태움의 속성을 측정할 수 있는 도구개발 연구가 필요함을 제언한다.

References

- [1] M.S. Jung et al, Introduction to Nursing 3rd ed, Hyunmoon Publishing, pp. 266-267, 2019.
- [2] Y.S. Byeon and M.Y. Kim, "Interpersonal conflict experiences of nurses," *Qualitative Research*, Vol. 10, No. 2, pp. 142-151, 2009.
- [3] S. Choeng and I. Lee, "Qualitative research on nurses experiencing taeoom," *Korean Journal of Occupational Heal Nursing*, Vol. 25, No. 3, pp. 238-248, 2016.
<https://doi.org/10.5807/kjohn.2016.25.3.238>
- [4] S.H. Kim et al., "An experiential study on clinical practices of new nurses," *Ewha Nursing Research Journal*, Vol. 32, pp 128-146, 1999.
- [5] M.S. Chu, "The lived experience of newly employed nurses: a phenomenological study *Nursing Science*," *Health & Nursing*, Vol. 12, No. 2, pp.17-25, 2000.
- [6] H.M. Son, M.H. Koh, C.M. Kim and J.H. Moon, "The clinical experience of adaptation as a new nursing staff," *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol. 31, No. 6, pp. 988-997, 2001.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2001.31.6.988>
- [7] S.H. Yoon, "A study on new graduate nurses' clinical experience of adaptation," *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 8 No. 1, pp. 55-72, 2002.
- [8] Y.J. Lee and K.B. Kim, "Experience of nurse turnover," *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol. 38, No. 2, pp. 248-257, 2008.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2008.38.2.248>
- [9] J.H. Kim and J.S. Lee, "The experience of clinical nurses interpersonal conflict," *Journal of Qualitative Research*, Vol. 14, No. 1, pp. 70-80, 2013.
- [10] Y.N. Seo, P. Leather and I. Coyne, "South Korean culture and history: The implications for workplace bullying," *Aggression and Violent Behavior*, Vol. 17, No. 4, pp. 19-22, 2012.
<https://doi.org/10.1016/j.avb.2012.05.003>
- [11] Y.J. Lee and E.J. Lee, "Conceptual development of workplace bullying: focusing on hospital nurses.,"

- The Korean Journal of Health Education and Promotion, Vol. 31, No. 1, pp. 57–71, 2014.
<http://dx.doi.org/10.14367/kjhep.2014.31.1.57>
- [12] S. Park, J. Song, H. Song, E. Cho, G. Choi, and E. Choi, “A concept analysis of taewom in Korean new nurses,” *Health & Nursing*, Vol. 30, No. 2, pp. 55–63, 2018.
- [13] S. Jeong, “Concept analysis of taewom in nurses,” *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol. 19, No. 8, pp. 142–151, 2018.
<https://doi.org/10.5807/kjohn.2016.25.3.238>
- [14] B.L. Rodgers, *Concept analysis: an evolutionary view. Concept development in nursing: foundations, techniques, and applications*. 2nd ed. Philadelphia: Saunders, 2000.
- [15] L.O. Walker, and K.C. Avant, *Strategies for theory construction in nursing*. 5th ed. Boston: Prentice Hall, 2011.
- [16] The National Institute of the Korean language. *Basic Korean dictionary* [Internet]. [Cited October 8, 2019]. Available from:
<http://krdic.korean.go.kr/dicSearch/search>
- [17] Money Today. To get rid of nurses’ taewom. [Internet]. [Cited October 8, 2019]. Available from:
<https://news.mt.co.kr/mtview.php?no=2019041915014597040>
- [18] S.Y. Hwang, E.J. Lee, D.M. Na, G.S. Lee, G.S. Sun, and C.S. Lee, “The clinical experience of newly-qualified nurses,” *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 8, No. 2, pp. 261–271, 2002.
- [19] K.O. Park and J.K. Kim, “A study on experience of transition from new clinical nurse to competent staff,” *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, Vol. 19, No. 4, pp. 142–151, 2013.
<http://dx.doi.org/10.5977/jkasne.2013.19.4.594>
- [20] Y.O. Suh and K.W. Lee, “Lived experiences of new graduates nurses,” *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 19, No. 2, pp. 227–238, 2013.
- [21] Y. Kim and S. Kim, “The convergence study of experience of turnover in new graduate nurses within one year,” *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 7, No. 4, pp. 97–106, 2016.
<http://dx.doi.org/10.15207/JKCS.2016.7.4.097>
- [22] H. Y, E. K and H. K, “Focus group study on reality shock experiences of new graduate nurses”, *Journal of Qualitative Research*, Vol. 19, No. 2, pp. 102–111, 2018.
<https://doi.org/10.22284/qr.2018.19.2.102>
- [23] G.L. Kim, H.J. Lee, Y.S. Cho, and M.H. Kim, “The experience of turnover decision making in new graduate nurses,” *Journal of Qualitative Research*, Vol. 14, No. 1, pp. 23–33, 2013.
- [24] B. I et al., “A phenomenological study on the turnover experience of novice nurses working in general hospital,” *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol. 24, No. 4, pp. 313–322, 2015.
<https://doi.org/10.5807/kjohn.2015.24.4.313>
- [25] S.A. Kim and H.W. Jeon, “Experience of turnover in new nurses,” *Journal of Korean Public Health Nursing*, Vol. 28, No. 3, pp. 644–657, 2014.
- [26] Segyecom. *Inherited violence, no escape* [Internet]. [Cited October 8, 2019]. Available from:
<http://www.segye.com/newsView/20120221004726>
- [27] C. Rayner and L. Keashly, *Bullying at work: A Perspective From Britain and North America*. In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets*. Washington, DC, US: American Psychological Association, pp. 271–296, 2005.
DOI:10.1037/10893-011
- [28] C.J. Sune and M.S. Jung, “Concept analysis of workplace bullying in nursing,” *Journal of the Korea Entertainment Industry Association*, Vol. 8, No. 4, pp. 209–308, 2014.
- [29] S. Einarsen., *Bullying and harrassment at work: Epidemiological psychosocial aspects*. Bergen: University of Bergen, 1996.
- [30] H. Leymann, “The content and development of mobbing at work,” *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5, pp. 165–184, 1996.

- [31] W. Nam, The relationship between workplace bullying and intention to leave among nurses in one university hospital, Master's thesis. Catholic University, Seoul, Korea. 2009.
- [32] H. Leymann, "Mobbing and psychological terror at work place," *Violence and Victims.*, Vol. 5, No. 2, pp. 119-226, 1996.
- [33] L. Quine, "Workplace bullying in nurses," *Journal of Health Psychology*, Vol. 6, No. 1, pp. 73-84, 2001. DOI: 10.1177/135910530100600106
- [34] G.R.P. CahúCahu, A.I.T. Leite, M.M LD. Nobrega, MDGM. Fernandes, K.N.D.F.M. Costa, and S.F.G.D. Costa, "Bullying: Concept analysis from Rogers' evolutionary perspective," *Acta Paulista de Enfermagem*, Vol. 25, No. 4, pp. 555-559, 2012. <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-21002012000400012>
- [35] H. Kim, H. Yun, and E. Kwak, "Exposure to workplace violence and coping in nurses", *The Journal of the Convergence on Culture Technology*, Vol. 3, No. 3, pp. 233-240, 2018. <http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2018.4.4.233>

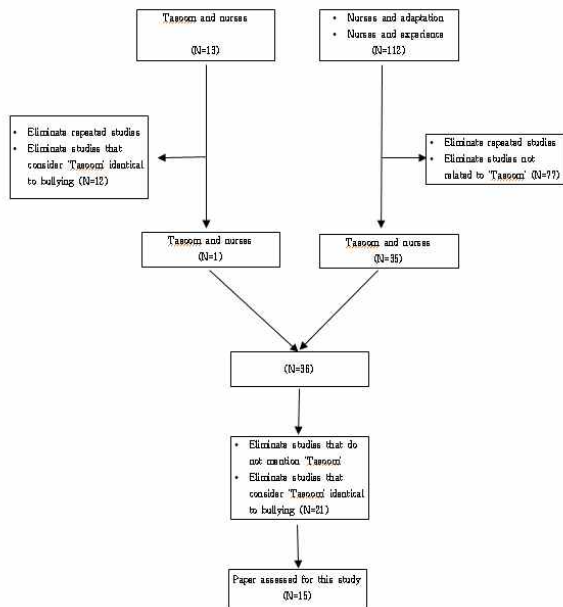


그림 1. 문헌선택 과정
Figure 1. Flow diagram of study selection

표 1. 태움에 대한 문헌고찰 매트릭스

Table 1. Literature Review Matrix on Taeoom

N	First author (year)	Qualitative Research Method	Participants	Key findings
1	S.H. Kim (1999)	Phenomenological study	10 new nurses	<ul style="list-style-type: none"> - Importunes - Shatters when handing over tasks - Got in trouble from the charge nurse for the entire 6 days
2	M.S. Chu (2000)	Phenomenological study	8 new nurses	<ul style="list-style-type: none"> - Unjust accusation or rebuke - Ignored, rebuked and reported to the charge nurse - The atmosphere of the ward is scoffing, rather than giving explanations
3	H.M. Son (2001)	Grounded theory	15 new nurses	<ul style="list-style-type: none"> - Learning the job by getting into trouble from the charge nurse or senior nurses - Scolded in front of the doctors, patients or guardians - Ignore and unjustly rebuke the difficulties of new nurses rather than understanding and covering them - Harsh rite of passage for all new nurses to go through
4	S.H. Yoon (2002)	Phenomenological study	8 new nurses	<ul style="list-style-type: none"> - Atmosphere similar to the army with military discipline - Atmosphere that discipline from the start - Looks with a sense of difference from themselves
5	S . Y . Hwang (2002)	Phenomenological study	10 new nurses	<ul style="list-style-type: none"> - Creates difficulties for others with trifles - Scolded by the seniors - Scolds to hurt pride - Noticeable discrimination with those from the same school - Gets into serious trouble from the charge nurse when making a mistake, even if the nurse does not know well as a beginner - Serious scolding of seniors
6	Y.J. Lee (2008)	Giorgi method	6 nurses with experience in turnover	<ul style="list-style-type: none"> - Scolded by the seniors - Make feel insulted or talks about my upbringing at home - Treats with annoyance or reacts with hostility on small things - Picks on not talking when not talking
7	J.H. Kim (2013)	Phenomenological study	7 nurses	<ul style="list-style-type: none"> - Compares with colleagues or makes personal attacks in order and atmosphere that is even more strict than the army - Treats those below with an old-fashioned behavior like the army - Putting off stress from those below - Indicate mistakes like a storm and then talks behind the back - Talks down while yelling in front of the patients
8	Y.O. Suh (2013)	Phenomenological study	10 new nurses	<ul style="list-style-type: none"> - Painful experiences in relationships with senior nurses - Excessive reprimands or inhumane words that hurt the pride of an individual over the line - Lack of consistency as different senior nurses require different things - Alienation and loneliness due to exclusive atmosphere or discrimination - Yells and becomes angry loud enough for everyone to hear - Yells or stares in anger in front of guardians
9	G.L. Kim (2013)	Naturalistic inquiry approach	15 nurses who resigned within one year	<ul style="list-style-type: none"> - Ignored: Makes one feel ignored through looks or words - Rushes: Rushes or feels annoyed at nurses who need more time to adjust to the job - Embarrassed in public: The mistakes are shared during the handovers or picks on the mistake and embarrasses in an open area - Watched
10	K.O. Park (2013)	Phenomenological study	10 new nurses	<ul style="list-style-type: none"> - Non-friendly atmosphere of the ward, cynical attitudes rather than helping - Does not take in the smallest mistakes, but overly scolds or does not treat like humans

11	S.A. Kim (2014)	Phenomenological study	5 nurses who resigned within one year	<ul style="list-style-type: none"> - Direct and attacking statements by the senior nurse - Continuous insulting words and feeling of being watched by the seniors
12	B. I (2015)	Phenomenological study	12 nurses who resigned within one year	<ul style="list-style-type: none"> - Compared - Talks harshly with annoyance - Conflicts in relationships with colleague nurses
13	S. Choeng (2016)	Phenomenological study	11 nurses	<ul style="list-style-type: none"> - Forced and emotional education by the senior nurses - Inappropriate communication by the seniors, picking on - Take out anger from feeling of inferiority - Does not treat like humans - Shorter period of ‘Taeoom’ as there is more experience - Process of getting used to the organization and making into a person that fits in the environment
14	Y. Kim (2016)	Grounded theory	5 nurses who resigned within one year	<ul style="list-style-type: none"> - Rebukes from seniors - Picks on to scold - Territorial behavior - Scolded for 20 minutes in a blind spot - Stigma of the new nurses no matter how good they are
15	H. Y (2018)	Focus group interview & narrative analysis	19 new nurses	<ul style="list-style-type: none"> - Gets in trouble in a blind spot - Disrespectfully attacks rather than scolding for mistakes - Yells in great anger in front of guardians or other seniors