

## 종합병원 신규 간호사의 태움 경험

박점미  
남서울대학교 간호학과

# Experiences of Workplace Bullying among New Nurses in General Hospitals

Jum-mi Park  
Professor, Department of nursing, Namseoul University

**요약** 본 연구는 임상 간호 현장에서 종합병원 신규 간호사의 태움 경험을 이해하고 이를 토대로 우리나라의 간호 환경 개선 및 태움에 대한 대책 마련을 위한 조직적 차원에서의 제도적 장치를 마련하는데 기초 자료를 제공하고자 시도되었다. 본 연구는 현상학적인 방법을 사용하였고 자료 수집은 심층 면담으로 진행하였다. 자료 수집 기간은 2019년 9월부터 12월까지였으며 연구 참여자는 임상 간호 현장에서 태움을 경험한 신규 간호사 7명이었다. 연구 결과 신규 간호사의 태움 경험은 3개의 주제와 7개의 범주로 도출되었다. 3개의 주제는 '태움으로부터 의연해 지기 위하여 도피처를 찾아해냄', '모든 사람들로부터 갑질을 당함', '정신적, 신체적으로 병들어감'이었다. 본 연구를 통하여 종합병원 신규 간호사들의 태움에 영향을 주는 요인을 규명하고 실무 현장에서 이들이 전문직 간호사로 성장할 수 있는 방법에 대한 모색이 필요하다 하겠다.

**주제어** : 간호사, 직장 내 폭력, 병원, 현상학적 연구, 경험

**Abstract** Purpose: The purpose of this study was to explore the experience of workplace bullying among new nurses in general hospital. Method: Participants were 7 new nurses in 3 hospitals located S city Korea. The data were collected through in depth interviews with open ended questions from September to December. The collected data were analyzed using phenomenological analysis method. Results: The experience of workplce bullying among new nurses was verified into three themes and 9 categories. Conclusion: Preventing workplace bullying which is aimed at new nurses is essential as a challenging issue . This study is significant in that it can be used as primary data when developing effective strategies and intervention programs to improve the nursing environment in the future.

**Key Words** : Nurses, Workplace bullying, Hospital, Phenomenology, Experience

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

2020년 국내에서 간호사 면허를 취득한 신규간호사는 21,582명으로[1] 매년 1만 명 이상의 신규간호사들이 배출되고 있다[2]. 임상 현장에 입사한 신규 간호사

는 신속성과 정확성을 요구하는 간호업무에 적응하는데 어려움을 호소하며, 미숙한 전산 업무, 환자나 보호자 응대 등으로 직무 스트레스를 겪으며 조직 적응에 어려움을 겪는다. 임상 간호 실무 환경에서 파생된 '태움'이라는 용어는 선배 간호사가 신규 간호사를 감정이 토로된 상태로 압박시키고, 혼을 낼 때 신규 간호사가 '까맣

\*This research was funded by Namseoul University.

\*Corresponding Author : Jum-mi Park(jump@nsu.ac.kr)

Received July 11, 2020

Accepted September 20, 2020

Revised September 9, 2020

Published September 28, 2020

게 탈 때까지' 정서적으로 고통을 준다고 하여 생겨난 용어로 간호시간 직장 내 폭력, 괴롭힘이나 집단 따돌림 등의 말과 혼용되어 쓰이고 있다[3]. 우리 나라에서 간호계 뿐만 아니라 사회 전반적으로 이슈가 된 간호현장에서 태움은 신규 간호사의 신입 실무 적응 과정을 연구하는 과정에서 나타난 용어[4]로 신규 간호사들이 임상 현장에서 업무 적응을 하면서 자리를 잡아나가는 과정에서 통과의례처럼 유발될 수 있는 것으로 여겨지고 있다[5]. 더욱이 우리나라에서 태움은 최근 직장 내 폭력으로 일반화되어 통용되어지고 있다[6]. 간호 현장에서 환자의 최일선에서 환자 건강을 담당하고 있는 간호사 간의 태움 현상은 간호사 개인의 정신적·신체적 안녕을 위협할 뿐 아니라 간호 인력 확보 저해 및 비효율적 간호업무수행으로 이어져 국민의 건강을 저해하는 원인이 될 수 있으므로 이에 대한 파악은 태움 근절을 위해 선행되어야 할 필요가 있다[7].

전 세계적으로 절반 이상의 신규 간호사가 태움과 같은 직장 내 폭력을 경험하는 것으로 보고되었다. 미국의 경우 간호사의 44.7% [8], 대만에서도 신규 간호사의 85.0% [9]가 폭력을 경험한 것으로 보고되었다. 우리나라의 경우 2019년 보건의료노동자 실태조사 결과 간호사의 79.0%가 언어폭력을, 16.2%는 신체적 폭력을, 14.5%는 성폭력을 경험했던 것으로 나타났는데 이를 통하여 보았을 때 임상 현장에서 일어나는 태움과 같은 직장 내 겪는 폭력은 비단 우리나라에서만 나타나는 현상은 아님을 알 수 있다. 특히 신규 간호사는 경험이 부족하고 익숙하지 않은 업무로 인해 도움에 의존해야 하는 취약한 위치에 있어 직장 내 폭력에 노출되는 빈도가 높은 취약 집단이다[10]. 또한, 간호 조직 내의 괴롭힘 현상은 연령이 낮고 [11], 경력이 짧은 신규간호사일수록 괴롭힘을 많이 경험하는 것이 특징이다[12]. 이러한 이유로 Smith 등[13]은 신규간호사들이 동료 간호사들로부터 폭력 경험 빈도가 높은 수준이라고 주장하면서 신규간호사의 태움과 같은 직장 내 폭력실태를 확인하고 분석하는 연구가 필요함을 시사하였다. 이에, 신규 간호사를 대상으로 그들이 경험한 태움은 무엇인지에 대한 고찰이 필요하다. 따라서, 신규간호사로부터 생생한 체험을 그대로 들어볼 수 있는 전통적 내용분석 연구 방법을 적용하여 신규 간호사가 간호현장에서 경험한 태움 경험은 무엇인지 기술하고자 한다.

## 1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 태움을 경험한 종합병원 신규 간호사의 태움 경험과 관련된 다양한 의미와 본질이 무엇인지를 이해하고자 하는 것이다. 따라서 본 연구에서 다루고자 하는 연구문제는 '태움을 경험한 종합병원 신규 간호사의 경험의 본질은 어떠한 것인가?'이다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구 설계

본 연구는 임상 실무에서 태움을 경험한 종합병원 신규 간호사의 체험을 파악하고자 현상학적 방법을 사용한 질적 연구이다.

### 2.2 연구 참여자

대상자 선정 기준은 S시에 있는 500병상 이상 3개의 종합병원에서 근무하고 있는 입사 1년 미만의 신규 간호사로서 자발적으로 연구 참여에 서면 동의한 자, 그리고 설문지의 내용을 이해하고 응답할 수 있는 신규 간호사로 선정하였다. 또한 정신 질환이 있는 자를 제외기준으로 선정하였다.

### 2.3 자료수집 및 윤리적 측면

본 연구에서는 신규 간호사의 태움에 대한 다양한 경험 자료를 수집하기 위하여 근무 부서 및 연령 과 관련하여 제한을 두지 않았다. 참여자는 간호사 게시판에 연구에 대한 설명 및 자원모집에 대한 공고를 시행한 후, 자발적으로 연구에 참여하여 태움에 대한 경험에 대하여 진솔하게 인터뷰를 할 수 있는 대상으로 표집하였다. 본 연구의 자료는 2019년 9월부터 12월까지 3개월동안 신규 간호사를 대상으로 대상자가 편하게 느끼는 카페, 스터디룸에서 이루어졌다. 자료수집 전연구에 대한 사전 정보 및 목적을 다시 한 번 설명하였으며 면담 내용은 익명성이 보장되며 비밀이 유지될 수 있음을 설명하였다. 또한 연구 참여자의 권리 보호를 위하여 연구 도중 언제든지 연구를 중지하거나 철회할 있음을 설명하였다. 녹음에 대한 동의를 받고, 참여자와의 인터뷰를 진행하면서 태움에 대한 생생한 경험을 휴대폰 녹음을 하면서 확보하였다. 또한 자료의 신뢰성을 확보하기 위하여 즉시 필사 및 분석을 하였고 면담 중 참여자의 표정, 태도, 목소리의 억양과 같은 비언어적인 표현도 메모를 하였

다. 면담 질문은 '신규 간호사로 근무를 시작하시면서 '태움'을 경험한 것에 대해 이야기 해 주십시오'을 시작으로 대상자가 경험한 상황에 대한 자세한 진술을 이끌어 내며 인터뷰를 진행하였다.

### 2.4 연구 참여자

연구 참여자들은 Table 1과 같다. 참여자들은 총 7명이었으며 나이는 22세부터 29세까지였으며 평균 24.6세였다. 임상 경력은 3개월~11개월까지였고 평균 5.6개월이었다. 근무 부서는 병동 3명, 응급실 1명, 중환자실 2명, 수술실 1명이었다.

### 2.6 자료 분석

본 연구에서는 Collaizzi의 현상학적 연구방법을 사용하였다[14]. 현상학적 방법은 연구 참여자로부터의 생생한 경험을 분석하고 경험의 본질을 파악하는 것으로 전체 참여자에게서 나타나는 공통적인 속성을 도출해 낼 수 있다[15]. 본 연구의 자료는 다음과 같은 분석 과정을 거치었다. 첫째, 종합병원 신규 간호사의 태움 경험을 개별적으로 심층 면담을 통해 녹음하고 필사하였다. 본 연구에서는 참여자의 기술(protocols)를 반복하여 들으며 종합병원 신규 간호사가 진술하는 태움 경험에 대한 느낌을 얻기 위해 노력하였다. 둘째, 종합병원 신규 간호사의 태움 경험을 의미하는 현상을 나타내는 구나 문장으로부터 의미가 있다고 판단되는 진술을 찾고, 밑줄을 긋는 과정을 거치며 유사한 의미의 진술들과 반복되는 진술을 취한 후, 비슷한 진술 중에서 가장 대표적인 진술을 추출한 후 나머지는 생략하는 과정을 진행하였다. 셋째, 연구자의 언어로 다시 진술하면서 추출된 문장의 진술들을 의미를 구성하는 작업을 통하여 드러난 연구현상의 다양한 맥락에 내포된 의미를 찾아내기 위해 노력하였다. 넷째, 추출된 의미에서 주제를 선정하고 주제와 연관성이 있는 참여자의 진술을 분류한 후, 내 의미 있는 진술로부터 정렬화된 의미를 도출해내었다. 다섯째, 주제를 유사한 것끼리 구성하고 더욱 추상적이면서 일반적인 주제모음으로 구성하였다. 여섯째, 원자료와 비교하면서 주제모음을 타당화하며 확인하는 작업을 거쳤다. 일곱째, 연구 현상의 본질적인 구조에 대한 전반적 기술을 위하여 분석된 내용들을 하나의 기술로 통합한 후 총체적 기술을 하였다.

### 2.7 연구의 엄밀성 확보

본 연구에서는 Lincoln과 Guba [16]가 제시한 4가지 즉, 신빙성(credibility), 적합성(fittingness), 감사가능성(auditability), 확증성(confirmability)의 기준에 근거하여 연구의 엄밀성을 지키고자 하였다. 우선, 연구자는 신빙성을 높이기 위하여 종합병원 신규 간호사와 라포를 형성하고 유지하기 위하여 노력하였으며, 인터뷰 시 자신의 태움 경험을 솔직하고 편안하고 이야기 할 수 있도록 독려했다. 또한 연구 참여자 중 2명의 참여자에게 연구자가 필사한 인터뷰 내용 및 도출된 결과를 보여주면서 참여자 자신의 경험에 대한 진술과 연구자가 작성한 내용이 일치하는지 확인하는 작업을 거쳤으며, 인터뷰 자료 외에 관련 논문 및 임상 현장 사례집과 같은 관련 자료를 다양하게 수집하며 종합병원 신규 간호사의 태움 경험에 관하여 깊이 있게 고찰하고자 노력하였다. 적합성을 확보하기 위해서는 참여자가 드러내는 내용이 반복적으로 나타나서 더 이상 새로운 자료가 나오지 않는 포화상태가 될 때까지 자료를 수집하였다. 또한 감사 가능성 확보를 위하여 연구 방법, 자료 수집 및 분석 과정을 상세히 표현하였고 질적 연구의 참여 경험이 있으며 신규 간호사 인터뷰 경험 등이 풍부한 수간호사 2인으로부터 인터뷰시 주의사항, 인터뷰 자료에 대한 분석, 자료 분석 시에 주의를 기울여야 할 것들에 대한 조언을 들으며 연구 과정을 진행하였다.

### 2.8 연구자 준비

본 연구자는 30년간 종합 병원 간호사로서 근무한 경험이 있으며 신규 간호사의 태움에 대한 양상을 직접 또는 간접적으로 다양하게 경험을 한 적이 있어 태움으로 인하여 간호사가 받는 영향에 대한 현상을 이해할 수 있는 민감성을 갖추었다. 또한 질적 연구를 출판한 경험이 있으며, 신규 간호사의 태움 현상에 대하여 질적 연구방법을 적용한 학술지 논문과 학위논문을 30여편 분석하였다. 질적 연구학회 학술 세미나에 정기적으로 참석하여 연구를 위한 준비를 하였다.

## 3. 연구 결과

본 연구의 분석 결과, 종합병원 신규 간호사의 태움은 Table 2와 같다. '태움으로부터 의연해지기 위하여 도피처를 찾아해냄', '모든 사람들로부터 갑질을 당함', '정

신적, 신체적으로 병들어감'의 3개의 범주로 도출되었으며 '간호 업무에 매진함', '입사 동기에게 의지하지만 돌파구가 되지 않는', '나를 지켜줄 수 있을 것 같은 사람에게 찾아감'과 '사면초가인 상황에서 벗어날 수 없음', '의사로부터도 태움을 당함', '태워지면서 점점 병들고 있는 마음', '나의 몸에 나타나는 아픔'의 7개의 주제로 구성되었다.

**Table 1. General characteristics (N=7)**

No	Age (year)	Clinical career(month)	Working department
1	29	11	Ward
2	24	6	Intensive care unit
3	23	3	Intensive care unit
4	24	8	Ward
5	25	5	Ward
6	26	7	Emergency room
7	29	4	Operation room

### 3.1 범주 1. 태움으로부터 의연해지기 위하여 도피처를 찾아 해매지만 해결의 실마리가 보이지 않음

연구 참여자들은 태움으로부터 의연해지기 위하여 간호 업무 매진하려 하였고, 때로는 힘들었던 태움의 경험을 동기나 선배에게 털어놓는 등의 노력을 하였다. 또한 간호 관리자에게 힘들음 요청해 보기도 하였지만, 결과적으로 근본적인 해결이 되진 않았다.

#### 3.1.1 간호 업무에 매진함

연구 참여자들은 간호 업무에 매진하며 태움을 당하지 않도록 스스로 노력하였다. 업무를 익숙하게 하는 것만이 태움으로부터 피하는 돌파구가 될 수 있음을 인지하며 노력하였다.

선배 간호사가 숙제를 내주시는데 그 결과물을 선배 간호사뿐만 아니라 모든 선생님께 보여드려야해요. 숙제는 기본이고 그와 관련된 액팅업무를 제대로 하지 못하면 '너 이거 내가 이렇게 알려줬냐', '숙제는 어디서 베껴 온거냐' 라며 온 부서에 다 들리게 소리를 지르세요. 제가 일만 잘하면 태움 안 당할 것 같아서..이 꼭 물고 '내가 못하니까 이러는거야..난 일을 더 열심히 해서 이 상황에서 꼭 탈출할거야' 하고 다짐해요(참여자 1)

3.1.2 입사 동기에게 의지하지만 돌파구가 되지 않는  
연구 참여자들은 마음을 터놓을 수 있는 입사동에게 본인의 어려움을 논의해 보지만, 답이 안 나오며 돌파구가 되지 않는 상황에 무력감을 느끼고 있었다.

신규 간호사들은 액팅 업무가 느리니까 퇴근도 늦게 해요. 옆 병동 입사동기와 같이 늦게 가면서 그 날있었던 일 하소연하고 힘들었던 것 얘기하면 그 친구도 저랑 비슷해요.동기는 편한 존재이고 그 친구랑 이야기하고나면 좀 스트레스가 풀리기는 하는데 사실 그게 다예요. 그 입사동기가 제 돌파구가 될 수는 없거든요. (참여자 2)

저보다 1달 일찍 들어온 동기가 무단결근을 하면서 저한테 카톡을 이렇게 남겼어요 '숙박교육 함께 가자했던 약속 지키지 못해 미안해. 나는 여기서 더는 안될 것 같아'라며 인격적인 태움을 견디지 못하고 퇴사를 했어요. 1주일동안은 저도 너무 헛헛하고 아무런 도움이 되어주지 못해서 미안했어요. (참여자 5)

#### 3.1.3 나를 지켜줄 수 있을 것 같은 사람에게 찾아가지만 해결되지 못한

연구 참여자들은 간호 관리자에게 태움을 힘들다고 표현해보고, 때로는 두려움 속에서 태움 상황을 휴대폰으로 녹음하여 도움을 청해 봤지만, 결과적으로 근본적인 해결이 되지 않는 상황에 허탈함을 느꼈지만 도피처를 찾기 위하여 노력하고 있었다.

수선생님 안계시는 휴일이나 이브닝근무 중에 유난히 저에게 폭언을 하시는 선생님이 계셨어요. 그 선생님과 듀티가 맞는 날에는 출근 전부터 가슴이 쿵쿵쿵할 정도인데 어느 날은 제게 일면식도 없는 제 부모님까지 들먹이면서 저를 태우시는거예요. 눈물이 쏟아져 나오려하는데 이거 녹음해서 수선생님한테 보고해야겠다 하고 용기를 내서 핸드폰으로 녹음을 했어요. 수선생님께 음성파일을 보내드리고 면담 요청을 했는데 수선생님께서도 또 그런 일이 발생하면 이야기하자면서... 결국엔 아무런 해결도 되지 않고 저만 동료들 말하는거 몰래 녹음하는 사람으로 찍힌 것 같아서 힘들었어요. (참여자 6)

### 3.2 범주 2. 모든 사람들로 부터 갑질을 당함

신규 간호사는 종합병원에서 위계구조상 가장 아래에 위치하고 있었으며 이러한 상황에서 모든 사람들에게 갑질을 당한다고 느끼고 있었다.

3.2.1 사면초가인 상황에서 벗어날 수 없음

종합병원은 위계적이고 경직된 분위기였으며 주변을 돌아보아도 사면초가인 상황으로 막막함을 느꼈다. 선배 간호사들로부터 언어적 폭력을 받기도 하였고, 비인격적인 대우를 받고 있었다 .

제가 어렸을 때 2도 화상을 입고 피부이식수술을 했었어요. 그래서 근무복을 입으면 그 흉터가 좀 보이는데 저희 부서에 선배 간호사가 '너 이거 뭐니? 이래서 사회생활 할 수 있겠니? 간호사가 다른 사람들에겐 혐오감 주면 어찌니?' 라고 하시는 거예요. 아무것도 모르면서 그렇게 말하지 말라고 말하고 싶었지만, 후한이 두려워서 말하지 못했어요. 그 말을 들은 사람이 주변에 많았는데 저를 위로해주는 사람은 없고 다 똑같이 저를 놀리고 있다고 느껴졌어요. 저 혼자 남은 느낌.. (참여자 4)

3.2.2 의사로부터도 태움을 당함

신규 간호사는 선배 간호사 뿐 아니라 의사에게도 태움을 당하고 있었다. 더더욱 위계질서의 가장 하위단계에 있음을 느끼며 갑질을 당한다고 느끼고 있었다.

수술 스크립을 준비하고 있었어요. 담당 레지던트에게 수술 스케줄이 전산과 틀려서 전화해서 물었더니 '처방 난대로 하라고!' 이러면서 전화를 끊어 버렸어요. 어떻게 된건지 자기가 확인도 안하구요. 간호사들에게 반말하는 것은 일상이고, 간호사들에 대한 존중은 1도 없는 것 같아서 화가 나요..그냥 밑에서 보조하는 사람이라고 생각하는 것 같아서 자존심이 상해요. (참여자 7)

3.3 범주 3. 정신적, 신체적으로 병들어감

참여자들은 태움 속에 정신적, 신체적으로 병들어가고 있었다. 시간이 흘러감에 따라 정신적 스트레스가 심해졌으며, 이는 신체적 증상으로 발현되기도 하였다.

3.3.1 태워지면서 점점 병들고 있는 마음

참여자들은 태움을 경험한 이후 점점 마음이 병들고 있었다. 심리적인 스트레스는 참여자들의 마음을 아프게 하였다.

병원 간판만 보면 무섭고 어지럽고 공황장애가 이런 건가? 라는 생각이 들었어요. (참여자 3)

근무할 때 교통사고 환자들을 많이 봐요. 저도 죽지 않을 정도로만 다치면 출근 안 할 수 있지 않을까?라는 생각하구요.. 진짜 힘들때 그냥 죽는게 나을까?라는 생각도 해 보았구요.. 그럼 가족들 생각나서 막 눈물나고 답답해지고(참여자 6)

3.3.2 나의 몸에 나타나는 아픔

참여자들은 극심한 스트레스로 위장관 증상, 수면 장애 등의 신체적 증상으로 발현하는것을 경험하였다.

처음에는 3교대 하나까 잠이 잘 안 오는 줄 알았어요. 그런데 그게 아니었어요. 스트레스를 너무 많이 받으니까 속도 울렁거리고 소화도 잘 안되고 자꾸 잠을 자려하면 병원 사람들, 환자들 얼굴이 막 떠오르고, 생각이 많아지다가 겨우 잠들면 악몽 꾸고..그렇게 1시간에 1번씩 깨고 그래요. (참여자 2)

Table 2. Category and Themes of New Nurses in General Hospitals

Category	Themes
Searching for shelter to be recognizable from the workplace bullying. Impossible due to the solution	Focused on nursing work  Relying on to colleague join, but not a breakthrough  Going to someone who seems to be able to protect me, but not a breakthrough
Suffered a blow from everyone	Can't escape from the world against them
Mentally and physically ill	Workplace bullying from doctors Heart is getting sick as it gets workplace bullying The pain in my body

4. 논의

본 연구는 종합병원 신규간호사가 경험한 태움의 의미를 탐색하고자 수행되었다. 연구결과 '태움으로부터 의연해 지기 위하여 도피처를 찾아해냄', ' 모든 사람들로 부터 갑질을 당함', ' 정신적, 신체적으로 병들어감' 의

3개의 주제와 이들 주제에 포함된 8개의 범주 묶음이 도출되었다.

첫 번째 주제인 '태움으로부터 의연해지기 위하여'도 피쳐를 찾아 해매지만 해결의 실마리가 보이지 않음'은 최근 병원 조직문화 개선에 대한 사회적 요구도가 높아지면서 과거에 통용되었던 병원 내 동료 간 따돌림, 의도적인 교육 참여 배제 등의 행위를 폭력의 한 유형으로 여겨지는 인식이 확산되고 있지만[17], 아직까지도 간호 조직은 위계적이고 경직된 분위기가 남아있기 때문에 여겨진다. 선행 연구에서[18]신규 간호사들은 간호 대상자를 증재하기 위해 사용하던 공감, 경청, 치료적 의사소통술 사용을 통하여 본인과 관련된 갈등상황을 해결하려 하며 자기 자신을 있는 그대로 수용하는 방법을 통하여 상황을 극복하려했는데, 간호 대상자에게 적용했던 간호 원리를 통하여 갈등 문제를 풀어나가며 해결의 실마리를 푸는 것이 필요하다고 사료된다.

두 번째 주제인 '모든 사람들로부터 갑질을 당함' 신규 간호사의 경우 대학교 졸업 후 사회생활을 시작한 사회 초년생으로 긴장감 높은 임상 환경에서 함께 일하는 동료 및 환자, 보호자와의 다발적인 상호작용이 필요한 상황에서 업무 미숙이 발생할 수 있다[19]. 이러한 상황에서 발생하는 갈등이 적절하게 증재되지 않았을 때, 직장 내 폭력이 발생할 수 있고 결과적으로 신규간호사는 폭력 피해자로서 관계 지향적인 조직문화를 기대하지 않게 된다[20]. 이에 신규간호사의 조직 적응과 상호 존중하고 신뢰하는 조직문화 형성을 위해서 태움 예방 및 관리에 대한 교육을 의무화하고, 폭력 행동에 대한 처벌 규정 등을 강화하는 구체적인 방안을 고려해보아야 한다.

세 번째 주제인 '정신적, 신체적으로 병들어감'은 참여자들은 본인을 둘러싼 간호사, 의사 및 환자, 보호자들이 불신을 가지며 대한다고 느꼈는데 직접적인 언어적인 공격 이외 고립을 시키는 행동들이 더 상처가 될수 있음이 보고되고 있어[21] 이에 따른 관심이 필요하다. 신규 간호사들은 교대근무와 야간근무에 아직 적응이 덜 된 상태로 육체적 피로, 허리통증과 같은 신체적 고통과 패닉, 두근거림, 신경예민과 같은 불안증상을 겪게 되는데[22]본 연구의 참여자들이 표현한 수면장애와 소화기계증상과도 유사하다. 또한, 신규간호사들은 입사 6-10개월까지는 여전히 자기주장 기술이 부족하고 질문하는 것을 두려워하며 점점 소극적으로 되어가는데 [23] 경력이 적은 신규 간호사일수록 태움에 대처하기

어려울 것으로 생각된다. 따라서 이들이 태움 상황에 적절하게 대처할 수 있고, 그리고 태움 후 나타나는 부적절한 증상을 적절한 시기에 치료받을 수 있도록 조직 차원에서의 적극적인 증재가 제공되어야 할 것이다. 참여자들은 정신적, 신체적으로전해지는 고통을 느끼며 병원 안, 밖의 일상생활 전반에서도 인간관계 형성에 대한 두려움을 느끼며 폭력으로 인한 분노를 가까이에 있는 가족들에게 표현하고 있었다.

본 연구를 통하여 종합병원 간호사 조직의 위계적인 서열 구조로 인한 간호사들간의 의사소통의 단절은 긴장감이 지속되는 임상 간호 현장에서 간호사간의 의사소통에 걸림돌이 되는 현상임을 확인할 수 있었다. 이는 업무 불안이 가중된 상태에서 태움이 발생하게 하는 원인이 될 수 있었고, 이는 간호사 개인뿐만 아니라 간호 조직 전반에 걸쳐 부정적인 영향을 줄 수 있음을 드러내고 있었다. 역량과 경험이 상대적으로 부족한 신규 간호사들이 경력 간호사들보다 늦게 일을 마치며, 선배 간호사의 기대에 미치지 못하는 상태에서, 이들과 함께 일하는 경력 간호사들의 업무 불안으로 숙련성이 부족한 신규 간호사들을 위계적으로 교육하면서 태움이 발생하고 있다는 현상을 확인할 수 있었다.

이렇게 본 연구에서 확인된 종합병원 신규 간호사의 태움 경험을 토대로 임상 간호 현장에 서는 태움을 근절하려는 자성의 노력이 필요할 것이며, 개개인의 노력뿐만 아니라 건강한 간호 환경을 구축하고자 하는 임상 간호 조직 문화의 개선이 요구된다고 할 수 있다. 이를 뒷받침 해 줄 수 있는 병원 내 조직 시스템의 재정비도 필요하다고 할 수 있겠다.

본 연구의 결과를 종합하여 보았을 때, 종합병원 신규 간호사들의 태움은 이들의 정신적, 신체적 고통을 수반하게 하므로 신규 간호사들에게 행해지는 태움의 근절을 예방하는 프로그램 개발이 시급하다고 할 수 있겠다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구는 종합병원 신규간호사의 태움 경험을 심층적으로 이해하고 설명하고자 시도된 질적 연구로 종합병원 신규 간호사들과의 심층 인터뷰를 통하여 태움의 경험을 이해하였다. 본 연구를 통하여 간호사 집단의 위계적 문화, 의료기관의 권위적 분위기, 환자의 간호직에 대한 이해 부족과 관련된 사회적 인식을 변화시키고 신규간호사들이 전문적으로 자긍심을 가지고 일할 수 있

도록 개인과 조직 차원의 적극적인 노력이 필요함을 알 수 있다. 향후 실효성 있는 중재 전략과 간호환경 개선을 위한 중재 프로그램 개발 시 기초자료로 활용 가능하다는 데 의의가 있다.

REFERENCES

[1] Announcement of successful applicants. (2020) Nurse announcement of successful applicants [Internet]. Seoul: Korea Health Personnel Examination Institute; [cited 2020 June 8]. (Online). www.kuksiwon.or.kr/Examination/Inquire SuccessMain.aspx

[2] E. A. Cho & J. Y. Kang. (2015). Influence of workplace bullying and resilience on organizational socialization in new graduate nurses. *Journal of Muscle Joint Health*, 22(2), 78-86.  
DOI : 10.5953/JMJH.2015.22.2.78

[3] J. Y. Kang & S. Y. Yun. (2016). A grounded theory approach on nurses' experience with workplace bullying. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 46(2), 226-237.

[4] H. M. Son, M. H. Koh, C. M. Kim, & J. H. Moon. (2001). The clinical expression of adaptation as a new nursing staff. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 31(6), 988-997.

[5] S. H. Chung & I. S. Lee. (2016) Qualitative research on nurses experiencing taeeom. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 25(3), 238-248.

[6] Y. J. Lee & M. H. Lee. (2014). Development and validity of workplace bullying in nursing-type inventory (WPBN-TI). *Journal of Korean Academy of Nursing*, 44(2), 209-218.  
DOI : 10.4040/jkan.2014.44.2.209

[7] S. B. Kwon, H. Y. Ahn, M. H. Kwak, & S. H. Yun. (2019). Conflicts experienced by the nurses in hospital nursing organizations. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 25(5), 499-509.

[8] P. A. Berry, G. L. Gillespie, D. Gates, & J. Schafer. (2012). Novice nurse productivity following workplace bullying. *Journal of Nursing Scholarship*, 44(1), 80-87.

[9] S. T. Tsai, C. H. Han, L. F. Chen, & F. H. Chou. (2014). Nursing workplace bullying and turnover intention: an exploration of associated factors at

a medical center in Southern Taiwan. *Hu Li Za Zhi*, 61(3), 58.

[10] K. L. Rush, M. Adamack, J. Gordon, & R. Janke. (2014). New graduate nurse transition programs: Relationships with bullying and access to support. *Contemporary Nurse*, 48(2), 219-228.

[11] D. Yildirim. (2009). Bullying among nurses and its effects. *International Nursing Review*, 56(4), 504-511.

[12] D. A. Vogelpohl, S. K. Rice, M. E. Edwards, & C. E. Bork. (2013). New graduate nurses' perception of the workplace: Have they experienced bullying? *Journal of Professional Nursing*, 29(6), 414-422.

[13] L. M. Smith, M. A. Andrusyszyn, & H. K. Spence Laschinger. (2010). Effects of workplace incivility and empowerment on newly graduated nurses' organizational commitment. *Journal of Nursing Management*, 18(8), 1004-1015.

[14] Colaizzi P. F. (1978). *Psychological research as the phenomenologist views it*. In: Valle RS, King M, editors. *Existential-phenomenological alternatives for psychology*. New York (NY): Oxford University Press, 48-71

[15] N. I. Lee. (2010). Phenomenology and qualitative research method. *Journal of Korean Association for Qualitative Research*, 9(0), 91-121.

[16] Lincoln YS, Guba EG. *Naturalistic inquiry*. Newbury park (CA): Sage; 1985. p. 289-331.

[17] C. V. Anusiewicz, M. R. Shirey, & P. A. Patrician. (2019). Workplace bullying and newly licensed registered nurses: an evolutionary concept analysis. *Workplace Health & Safety*, 67(5), 250-261.

[18] M. Y. Kim, S. J. Ha & S. S. Jun. (2018). The clinical experience of adaptation as novice psychiatric nurses. *Global Health and Nursing*, 8(1). 17-28.

[19] J. W. Im & J. Y. Lim. (2020). Influences of workplace violence experience on job satisfaction and turnover intention of new nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 26(2), 130-141.  
DOI : 10.11111/jkana.2020.26.2.130

[20] H. Y. Jung, H. H. Sim, H. J. Woo, D. H. Lee, & N. E. Kim. (2019). A study on the workplace bullying of nurse. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, 9(12), 767-780.  
DOI : 10.35873/ajmahs.2019.9.12.068

[21] Y. J. Lee & M. H. Lee. (2014). Development and

validity of workplace bullying in nursing-type Inventory (WPBN-TI). *Journal of Korean Academy of Nursing*, 44(2), 209-218.  
DOI : 10.4040/jkan.2014.44.2.209

[22] K .K Kim, G. Y. Kim, & B. K. Kim. (2020). New nurses' experience of turnover: a qualitative meta-synthesis. *Journal of Korean Academy of Nursing Administraion*, 26(2), 84-99.  
DOI : 10.11111/jkana.2020.26.2.84

[23] S. Y. Kim, K. O. Park, & J. K. Kim. (2013). Nurses' experience of incivility in general hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 43(4), 453-467.  
DOI : 10.4040/jkan.2013.43.4.453

박 점 미(Jum-Mi Park)

[정회원]



- 2017년 2월 : 한양대학교 모성간호학 박사
- 2017년 9월 ~ 현재 : 남서울대학교 간호학과 교수
- 관심분야 : 모성간호학, 난임
- E-Mail : jump@nsu.ac.kr