

# 신규간호사 ‘태움(Taeoom)’에 대한 개념 분석

김지원\*, 배성윤\*\*†

\*경주대학교 간호학과, \*\*인제대학교 경영학부

## 〈Abstract〉

### A Concept Analysis of ‘Taeoom’ to Newly Employed Nurses

Jiwon Kim\*, Sung-Yoon Bae\*\*†

\* Department of Nursing, Gyeongju University, \*\* School of Business, Inje University

**Purpose:** This study was conducted to identify the conceptual definition and attributes of ‘Taeoom’ (or workplace bullying) inflicted to newly employed nurses in Korea.

**Method:** Walker & Avant(2011)’s eight-stage process was used to perform a conceptual analysis of ‘Taeoom’. Literature review of 40 studies published between Jan, 2009 and March 2018 published in Korea was followed by the in-depth interview with nine newly employed hospital nurses and the ex-post review of results by nursing experts.

**Findings:** ‘Taeoom’ was associated with five attributes: (1) bullying for no reason, (2) peer rejection for no reason, (3) decreased physical function and psychological withdrawal, and (4) verbal abuse, defamation and nagging, (5) impotent feeling due to power imbalance. Four antecedents found in this study include offensive action, distrust, power imbalance, and undue workload exceeding capacity. As consequences of Taeoom, negative physical and psychological symptoms and turnover intention were increased while nursing performance was decreased.

**Conclusion:** This study suggests the need for more qualitative researches with more comprehensive approach on Taeoom and the development of effective program to improve the organizational culture in nursing field. This study is significant in that it provides a qualitative but comparative review on the attributes, antecedents and consequences of Taeoom through literature review accompanied by focus group interview and expert review.

**Key words:** Taeoom, Workplace bullying, Hospital, Nurse

## I. 서 론

### 1. 연구의 필요성

최근 들어 한국의 대형 종합병원에서 발생한 신규간호사의 잇따른 투신자살로 인해 간호사의 간호조직문화와

과중한 업무 부담, 직무스트레스가 사회적으로 이슈화되면서 ‘태움(Taeoom) 문화’에 대한 관심이 대두되고 있다 [1]. 일반적으로 ‘태움(Taeoom)’은 한국의 간호사 간에 벌어지는 ‘직장 내 괴롭힘(Bullying)’ 또는 ‘심신의 폭력’을 의미하는 단어로써 그 의미와 수준이 점차 확대되어 신조어로 자리 잡고 있다[2].

연구비 수혜 여부 : This work was supported by the 2018 Inje University research grant(No.20180093).

\* 투고일자 : 2019년 08월 30일, 수정일자 : 2020년 08월 31일, 게재확정일자 : 2020년 09월 01일

† 교신저자 : 배성윤(Sung-Yoon Bae), 경상남도 김해시 인제로 197 Tel: +82-55-320-3947, Fax: +82-55-335-3317, E-mail: ehealth@inje.ac.kr

2017년 OECD 통계자료에 따르면, 한국은 인구 1천 명 당 간호사수가 5.9명으로 OECD 회원국 평균인 9명에 비해 간호 인력이 매우 부족한 국가로, 과중한 업무와 엄격한 조직문화가 태움으로 이어졌을 가능성이 크다. 또한 ‘태움(Taeoom) 문화’와 유사한 용어인 ‘직장 내 괴롭힘’(Bullying)의 해외 사례를 보면 미국의 경우 워싱턴 주 간호사에서는 27.7%, 매사추세츠 주 신규간호사의 경우 31%, 캐나다 신규간호사의 경우 33%가 각각 직장 내 괴롭힘을 경험했다고 보고되고 있다[4].

대한간호협회와 보건복지부가 2017년에 실시한 국내 ‘간호사 인권침해 실태조사’에 따르면, 설문에 응답한 간호사 7,275명 중 인권침해를 경험한 적이 있다고 대답한 사람은 69.5%로 나타났으며[6], 이와 같이 상당수의 간호사가 직장 괴롭힘과 과도한 업무로 인하여 심각한 인권침해를 겪고 있는 것으로 나타났다.

특히 임상병원에 근무하는 경력간호사들은 과중한 업무 부담과 스트레스로 인하여 심각한 감정소진과 직무스트레스에 시달리고 있고, 이는 신규간호사와 경력간호사 간의 ‘태움 문화’로 자리 잡아 간호조직문화가 사회적 문제로 표면화되고 있는 실정이다[1,3].

뿐만 아니라 국내 선행연구를 살펴보면 간호사의 직장 내 괴롭힘은 개인의 문제보다는 조직적 특성으로 인해 직장 내 괴롭힘이 발생하기 쉬운 것으로 보고되고 있으며, 이것은 위계적이고 방관적인 간호조직문화에 의한 것이라고 설명하고 있다[5]. 이에 병원 간호조직문화에서는 이를 ‘태움(Taeoom)’으로 명명하면서 기존의 선행연구에서 밝혀진 바와 같이 경력간호사가 신규간호사를 교육 또는 훈련하는 과정에서 주로 발생하는 것으로 특히 프리셉티인 경력간호사와 프리셉티인 신규간호사 모두에게 직무스트레스와 업무 부담이 유발된다고 하였다[1].

‘태움’과 유사한 단어인 직장 내 괴롭힘은 직장 내 개인과 조직의 발전을 저해하는 요인으로서 주로 부정적이고 공격적인 행동으로 모욕적이며 위협적이고, 겁먹게 하여 자책하게 만드는 지속적인 행동이라고 정의되고 있다[13].

‘태움’을 단순히 직장 내 괴롭힘과 유사한 의미로만 가정하게 되면, 이는 환자와 간호사, 그리고 의료기관의 안전에 부정적 결과를 가져올 수 있으므로 병원 임상에서 발생하는 ‘태움’의 개념에 대한 체계적인 연구가 시급한 실정이다[2]. 특히 직장 내 괴롭힘은 간호인력에서 이직현상의 심화, 업무 불만족, 업무 몰입도 저하를 초래해 간

호 인력의 수급부족 현상을 심화시키고 있으며, 이로 인한 간호서비스의 질 저하는 의료서비스의 안전성과 유효성, 나아가 병원의 재정적 성과 저하 등 2차적 문제를 발생시킨다는 연구결과가 보고되고 있다[7].

일반적으로 ‘태움(Taeoom)’은 신체적인 폭력과 같이 직접적이기보다는 인신공격이라든지, 은연중에 발생하는 경우가 많으며 피해자가 시간이 지나면서 가해자의 입장이 되기도 하여 피해자와 가해자의 경계 또한 모호해지는 특성이 있다[2,5]. 또한 ‘태움(Taeoom)’을 경험한 대다수의 신규간호사에게서 신체적으로는 만성적 피로, 어지러움, 두통, 고혈압, 불면증, 체중증가 등의 증상이 나타나고, 정신적으로는 우울, 불안, 의욕저하, 자살사고, 외상 후 스트레스증후군, 사기 저하, 절근 및 직무만족 저하, 이직의도 증가 등의 현상과 함께 조직유효성 차원에서 부정적인 영향을 초래하고 있음이 보고되고 있다[5-7]. 그럼에도 불구하고 간호조직문화의 위계적·폐쇄적 특징으로 인하여 ‘태움(Taeoom)’에 관한 체계적인 연구가 매우 조심스럽고 부족하다보니, 대부분 선행연구에서는 일반적인 직장 내 괴롭힘(Bullying)과 ‘태움(Taeoom)’의 개념을 동일시하여 적용하고 해석하고 있는 실정이다[2].

‘태움(Taeoom)’과 ‘직장 내 괴롭힘’의 개념적 차이점을 명확히 구분하기는 어려우나 ‘태움(Taeoom)’의 경우 대상자의 대다수가 신규간호사들이며 취업 후 일정시기에 대부분의 간호사들이 경험한다는 점을 고려할 때, 간호조직문화에서의 ‘태움(Taeoom)’과 ‘직장 내 괴롭힘(Workplace bullying)’ 간에 개념적 의미 차이를 구분할 필요성이 있겠다[2]. 이에 본 연구는 신규간호사에 대한 ‘태움(Taeoom)’ 행위의 속성을 파악하여 선행연구에서 언급된 직장 내 괴롭힘(Bullying)과의 개념적 차이를 파악함으로써 간호조직문화 전반에 깔려있는 ‘태움’의 특수한 상황에 적절하게 대처하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구의 목적

본 연구는 Walker & Avant[9]의 개념분석 틀을 활용하여 신규간호사에 대한 ‘태움(Taeoom)’ 경험의 개념을 분석하여 그 속성을 정의하고, 선행요인과 결과를 확인하여 간호사들 간의 ‘태움(Taeoom)’ 행위 근절을 위한 기초자료를 제공하고자 하였다.

## II. 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 Walker & Avant[9]의 개념분석 모델을 적용하여 신규간호사 태움에 대한 개념분석을 시도하였다. Lee & Kim[10]의 연구에 따르면, Walker & Avant[9]는 현장에 대한 관찰을 필요로 하지 않고 관련문헌을 분석하여 특정 개념의 정의, 목적, 관계, 근거, 과정, 준거 등이 기존의 문헌에 어떻게 제시되어 있는지를 분석한다. 따라서 본 연구는 먼저 문헌고찰을 통하여 태움에 대한 개념의 사용범위를 파악하여 각 문헌에서 제시된 개념의 선행요인과 속성을 파악하였으며 이에 따른 결과를 확인함으로써 개념분석을 시행하였다. 본 연구는 Walker & Avant[9]의 개념분석 절차에 따라 8단계의 분석과정으로 구성하였다(표 1).

### 2. 개념분석 대상의 선정

신규간호사 ‘태움’에 대한 개념을 명확히 이해하고, 선행요인을 파악하고자 경상북도 G대학교 간호학과 졸업생 간담회를 통하여 수집된 자료를 토대로 ‘태움’ 경험이 있는 졸업생 9명을 대상으로 심층면담을 실시하였다. 선정된 졸업생은 현재 대구·경북지역과 부산·경남지역의 대학병원과 종합병원에 근무하는 간호사로서 총 근무경력이 3개월 이상, 1년 미만인 간호사를 선정하였다.

개념분석은 그 속성을 찾아내는 과정을 통해 개념의 모든 사례를 일반화시킬 수 있어야 한다[12]. Walker &

Avant[9]는 개념의 결정적 속성을 확인하는 과정이 개념 분석의 핵심이며, 반복적으로 나타나는 개념의 속성이 무엇인지를 파악하는 과정을 말한다 하였다.

신규간호사에 대한 태움의 개념 속성을 확인하기 위하여 본 연구에서는 연구대상자를 다음과 같이 분류하였다. 즉, 경력간호사는 해당 업무분야의 총 근무경력이 1년 이상인 간호사로 정한 반면, 신규간호사는 해당 업무분야의 총 근무경력이 3개월 이상 1년 미만인 간호사로 제한하였다.

### 3. 개념의 사용범위

#### 1) 사전적 정의

‘태움’은 ‘영혼이 재가 되도록 태운다’는 뜻에서 나온 말로, 선배간호사가 신규간호사를 가르치는 과정에서 괴롭힘 등으로 길들이는 규율문화를 지칭하는 용어이다. ‘태움(Taeoom)’에 대한 사전적 정의는 다음과 같이 정의된다.

첫째, 걱정의 의미로서 어떤 일이 잘못될까 불안해하며 속을 태움;

둘째, 아랫사람의 잘못을 나무라는 말;

셋째, 고민의 의미로 마음속으로 괴로워하며 속을 태움;

넷째, 노심초사의 의미로 마음속으로 애를 쓰며 속을 태움.

마지막으로 태움은 ‘갈굼’이라는 사전적 정의로 대체하여 사용되기도 한다.

결국 태움은 간호사 사이에서 발생하는 직장 내 괴롭힘

<표 1> Walker & Avant's Model for Concept Analysis(Walker와 Avant의 개념분석모형)

Step	Sub-target
1	Select a concept. Choosing a concept for the analysis is preferably performed according to the author's own interest and expertise or is selected on the basis that it is crucial for our research.
2	Determine the aim of analysis. When determining the aim of the analysis, it must be clear and concise and be possible to follow up in the next steps.
3	Identify uses of the concept.
4	Determine the defining attributes. This step comprises the heart of concept analysis. The goals are to choose a cluster of explanations for the term found in the data collection and to keep these explanations as brief as possible.
5	Identify a model case. A model case is an example of the use of the concept and includes all of the defining attributes.
6	Identify other cases/contrary cases.
7	Identify antecedents and consequence.
8	Define empirical references. The empirical references describe how the concept is utilized in research and in practice.

(Bullying)을 뜻하는 은어로 사용되고 있으며 개인 존엄성을 해치는 심각한 인권침해로서 열악한 노동환경과 강압적인 규율 문화 등이 원인으로 지목되고 있다[11].

2) 학문적 정의

‘태움’은 주로 대형병원의 간호사들 사이에서 쓰이는 용어로, 선배 간호사가 신입 간호사에게 교육을 명목으로 가하는 정신적·육체적 괴롭힘을 의미하며, ‘영혼이 재가 되도록 태운다’는 뜻에서 알 수 있듯이 명목은 교육이지만 실상은 과도한 인격 모독인 경우가 많아 간호사 이직률의 주원인이 되고 있다[26]. 환자의 생명을 다루는 직업 특성상 조금의 잘못도 용납이 되지 않기 때문에 간호사 간의 위계질서와 엄격한 교육은 필수적이지만 교육과정에서 일어나는 다양한 원인으로 인하여 폭력이나 욕설, 인격 모독 등이 가해지면서 ‘태움 문화’라는 고질적 병폐를 낳았다는 지적이 있다[12]. Cheong & Lee[2]의 연구에서는 간호사 태움을 ‘가르침’과 ‘괴롭힘’으로 정의하였고, 태움은 국내연구에서 다루어지지 않은 실무 현장의 현상으로 그 존재의 의미가 드러나지 않은 상태라고 하였다.

반면, 타 학문에서 직장 내 괴롭힘은 조직생활에서 일어나는 무례한 행위, 위대한 행동, 집단적 따돌림, 약자 괴롭힘, 정신적 테러 등을 주제로 한 연구가 이루어져 왔으며, 직장 내 괴롭힘의 초기 연구 중 하나인 Leymann[13]의 연구에서는 직장 내 괴롭힘을 일과 관련하여 지속적인 비난을 받거나 굴욕적인 말을 듣는 것, 사직을 종용당하거나 일에 대한 과도한 감시를 받는 것, 고함을 치거나 화

를 내는 것과 같은 부정적 상황 경험이 지속적으로 이루어지는 것이라고 하였다. 이러한 직장 내 괴롭힘은 주로 심리학, 상담심리학, 간호학, 경영학에서 사용되었으며 ‘태움’은 간호학에서만 사용하는 일종의 은어이다.

4. 자료수집 및 분석방법

본 연구에서 문헌검색은 국내문헌을 중심으로 학술문헌 검색엔진 RISS와 DBpia의 학술지와 학위논문을 모두 검색하여 총 47건의 문헌이 검색되었다. 검색대상 문헌의 출판년도 범위는 2009년 1월부터 2018년 3월까지 최근 10년으로 한정하였으며, 이는 임상현장의 지속적인 환경변화와 인구사회학적 요구를 고려하여 가장 적절한 개념 분석 의미를 살펴보고자 함이다.

검색어는 ‘직장 내 괴롭힘(Bullying)’, 간호사(Nurse), 병원(Hospital), ‘태움(Taeoom)’으로 조사하였으며, 제목과 초록을 먼저 확인한 후 개념이 혼용된 논문과, 개념이 드러나지 않는 각종 보고서, 중복문헌 등 7건을 제외한 40건의 자료를 분석에 활용하였다. 이 중 임상간호사만을 대상으로 한 연구논문은 24편이었으며, 신규간호사를 대상으로 한 연구는 3편에 불과하여, 문헌자료를 통해서는 신규간호사에 대한 태움의 개념을 충분히 고찰하는 데 다소 한계가 있었다. 본 연구는 2차 자료 분석과 심층면담을 토대로 최종 5개의 속성을 추출하였으며 최종 분석에 활용된 자료는 <표 2>와 같다.

본 연구는 문헌고찰을 바탕으로 Walker & Avant[9]의 개념분석 절차에 따라 분석하여 특징적 속성을 도출하였

<표 2> Selected Documents Reporting ‘Taeoom’and Workplace Bullying over Nurses in Korea Clinical Setting (Jan. 2009 ~ Mar. 2018)  
한국의 임상환경에서 간호사에 대한 ‘태움’과 직장 내 괴롭힘에 관해 보고된 연구현황(2009년 1월~2018년 3월)

No	Author	Year	Title
1	Ham, Youn Suk	2018	A Structural Equation Model on Organizational Socialization of Hospital New Nurses. The Graduate School of Inha University
2	Sun, Chun Ja	2017	New Nurses'Experience of Workplace Bullying:A pressure threatening membership. The Graduate School of Gyeong sang University
3	Lee, Eun Mi	2017	Impact of bullying in the workplace on nursing service quality : Moderating effect of professional self concept. The Graduate School of Woosuk University
4	Kong, Jung Won	2017	Influence of job stress, Team cohesion and organizational justice on workplace bullying in the clinical nurses. The Graduate School, Dong-eui University
5	Bae, Seong Ryoul	2017	The influence of clinical nurses' workplace bullying, positive psychological capital and social support on their burnout. The Graduate School of Public Policy and Civic Engagement, Kyung Hee University

No	Author	Year	Title
6	Park, Yeon Sung	2017	Inference of bullying in workplace, burnout and health status on nursing performance in the small and medium-sized public hospital. The Graduate school Catholic Kwandong University
7	Kim, Young Lim & Park, Eun Ok	2017	Comparison of organization culture and organization commitment based on experience of workplace bullying in clinical nurses. Korean Journal of Occupational Health Nursing vol,26 No,3 197-206
8	Seo, Min Suk & Kim, Jeong Hye	2017	Effect of Workplace Bullying, Job Satisfaction and Self-Esteem on Turnover Intention in Clinical Nurses. Korea Society for Wellness vol,12 No,2 105-115
9	Cho, Kyung Jin & Kang, Kyung Hwa	2017	Effect of Workplace Bullying and resilience organization commitment of hospital. Korea Academy Society of Occupational Health Nursing vol,26 No,2
10	Yom, Young Hee et al.	2017	Effect of workplace bullying, job stress, self-esteem, and burnout on the intention of university hospital keep nursing job. Journal of Korea Nursing Administration Academic Society vol,23 No,3 259-269
11	Park, So Young	2016	The Relationships among Workplace Bullying, Job Stress and Turnover Intention in Nurses Working at Hospital. The Graduate School of Public Policy Hanyang University
12	Choeng, Sun Hwa & Lee, In Sook	2016	Qualitative research on nurses experiencing Taeoom. The Journal of Occupational Health Nursing vol,25 No,3 238-248
13	Lee, Hye Young	2016	Factors affecting nurses' workplace bullying in tertiary general hospitals. The Graduate School of Chung-Ang University
14	Jin, Yun Hye	2016	The Relationships among workplace bullying, Ego-Resilience, and intention to stay in nurses. The Graduate School of Gyeongsang National University
15	Yoo, Sun Yee	2016	Mediating effect of self-esteem in the relationship between Workplace Bullying and Response of bullying in Hospital Nurses. The Graduate School of Advanced Practice Nursing, Eulji University
16	Jang, Hye Young	2016	Workplace violence among Korean hospital nurses. The Graduate school of Nursing, Hallym University
17	Kang, Ji Yeon & Yun, Seong Young	2016	A ground theory approach on nurses' experience with workplace bullying. The Korea Academy of Nursing vol. 46 No,2 226-237
18	Kang, Ji Yeon & Lee, Min Joo	2016	Pooled prevalence of workplace bullying in nursing: systemic review and Meta-analysis. The Korean Association of Critical Care Nurses vol,9 No,1 51-65
19	Kim, Hyeon Jung & Park, Da Hye	2016	The effects of workplace bullying on turnover intention in hospital nurses. Journal of Digital Convergence vol,14 No,1 241-252
20	Han, Eun Hye & Ha, Young Mi	2016	Relationships among self-esteem, social support, nursing organizational culture, experience of workplace bullying, and consequence of workplace bullying in hospital nurses. The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society. vol,22 No,3 303-312
21	Choi, Mi Geon & Kim, Hey Kyung	2015	The Effect of workplace bullying and ego-resilience on turnover intention of nurses in the public hospital. Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society vol,16 No,5 3257-3267
22	Jo, Eun Ah & Kang, Ji Yeon	2015	Influence of workplace bullying and resilience on organizational socialization in new graduate nurses. The Journal of Muscle and Joint Health vol,22 No,2 78-86
23	Yeun, Young Ran	2015	A Research of workplace bullying and burnout on turnover intention in hospital nurses. Korea Industrial-Academic Technology Association Vol,16 No,12 8341-8349
24	Kim, Young Lim	2015	The Relationships among workplace bullying, organizational culture and organizational commitment in nurses. The Graduate School of Jeju University
25	Yoo, Sun Mi	2015	The Impact of workplace bullying and organizational socialization on nursing performance among nurses. The Graduate School of Catholic University
26	Kim, So Hyun	2015	The effects of nursing practice environment and workplace bullying on nursing performance and turnover intention. The Graduate School of Eulji University
27	Yoon, Sun Young	2015	Structural equation modelling for influencing factors and consequences of workplace bullying in nursing. The Graduate School of Dong-A University

No	Author	Year	Title
28	Ahn, Yoo Sun	2015	The Effects of organizational culture on workplace bullying in nurses. The Graduate School of Dong-A University
29	Bog, Seon Lim	2015	The study on the relationship among Workplace Bullying, Self-Efficacy, and Intention of Retention of Clinical Nurses. The Graduate School of Samyuk University
30	Lee, Yoon Joo	2014	The Conceptual development and development of New instruments to measure bullying in nursing workplace. The Graduate School of Inha University
31	Lee, Hyun Ae	2014	The relationship between harassment, exhaustion and intention to change in the workplace experienced by clinical nurses. The Graduate School of Koshin University
32	Sune, Chune Ja & Jung, Myun Sook	2014	Concept analysis of workplace bullying in nursing. Journal of the Korea Entertainment Industry Association vol.8 No.4 299-308
33	Lee, Youn Ju & Lee, Eun Jin	2014	Conceptual development of workplace bullying: focusing on hospital nurses. Korean Society for Health Education and Promotion. vol.31 No.1 57-70
34	Han, Mi Ra et al.	2014	Influence of workplace bullying and Leader-Member exchange on turnover intention among nurses. Journal of Korean Nursing Administration Academic Society vol.20 No.4 383-393
35	Kang, Ji Yeon et al.	2014	Organizational culture and workplace bullying of intensive care unit nurses. Journal of Korean critical care nursing. vol.7 No.2 24-33
36	Lee, Youn Ju et al.	2013	Effect of workplace bullying and job stress on turnover intention in hospital nurses. Korea Nursing Association. vol.22 No.2 77-87
37	Oh, Hyun Jin & Uhm, Dong Chun	2013	The clinical nurse's attack in the workplace. Journal of Korean Academic Society of Adult Nursing vol. No.12 1
38	Lee, Youn Ju & Lee, Mi Hyoung	2013	Effect of workplace bullying and job stress on turnover intention in hospital nurses. Korea Nursing Association. vol.22 No.2 77-87
39	Choi, So Eun et al.	2013	Relationships of workplace Bullying to self-esteem and turnover intention among clinical nurses at small and medium-sized hospitals. Korea Society for Vocational Health Care vol.22 No.4 267-274
40	Nam, Woong et al.	2010	The Reliability and validity of the negative acts questionnaire-revised (NAQ-R) for nurses for the assessment of workplace bullying. Korean Journal Occupational Environmental Medicine vol.22 No.2 129-139

으며 도출된 속성을 경북 G대학교 간호학과 2018학년도 졸업자인 신규간호사 9인(종합병원 간호사 6인, 상급종합병원 간호사 3인)을 대상으로 심층면담을 통하여 추가로 확인하였고 심층면담 중 일관된 진술내용만을 취합하였으며, 이후 취합된 문헌자료와 심층면담 내용을 분석한 후 중복되는 속성을 추출한 결과, 5개의 공통된 속성이 도출되었다.

### 5. 실무자 및 전문가 사후검토

본 연구는 도출된 태움(Taeoom)'의 개념 속성에 대한 내용타당도를 확보하고자 간호학 교수 3인, 교육학 박사 1인, 20년 이상 임상근무 간호사 1인, 신규간호사 1인에게 심층면담을 진행하였으며, 도출된 개념 속성과 연구결과를 전자우편으로 전송하거나 직접 면담을 통하여 내용

타당도를 재확인하였다. 내용타당성 확보를 위한 연구대상 및 연구절차는 <표 3>과 같다.

### 6. 윤리적 고려

연구대상자의 권리를 보호하고 존중하기 위하여 자료 수집 전에 G대학교 연구윤리심의위원회(IRB) 심의를 거쳐 승인을 받은 후 면담을 실시하였다(승인번호: GU-IRB-015).

심층면담 대상자에게는 연구의 목적, 익명성, 비밀보장, 수집된 자료를 연구 이외의 목적으로 사용하지 않을 것 등에 대해 설명한 후 서면으로 참여를 동의한 대상자에 한하여 면담을 실시하였다. 비밀보장과 익명성을 위하여 인터뷰한 녹취내용을 분석하여 통합한 후에는 개인 식별이 가능한 정보는 모두 삭제하였다.

<표 3> Key Process of the Study(연구의 주요 절차)

No.	Task	Date	Subject/Method
1	Literature Review	Apr. 2018	Korean e-journal databases (RISS, DBpia)
2	Additional Data Collection	May 2018	Clinical Nurses (E-mail & In-person interview)
3	Designing FGI & Developing Questionnaires	May 2018	New Nurses & Nursing Professionals (Professors & Nurse Managers)
4	Conducting 1st Interview	Jun. 2018	Nine New Nurses
5	Conducting 2nd Interview and Advisory Meeting	Jun. 2018	Professors(including a PhD in education), Nurse Managers and New Nurses

### Ⅲ. 연구결과

#### 1. 개념의 속성 확인

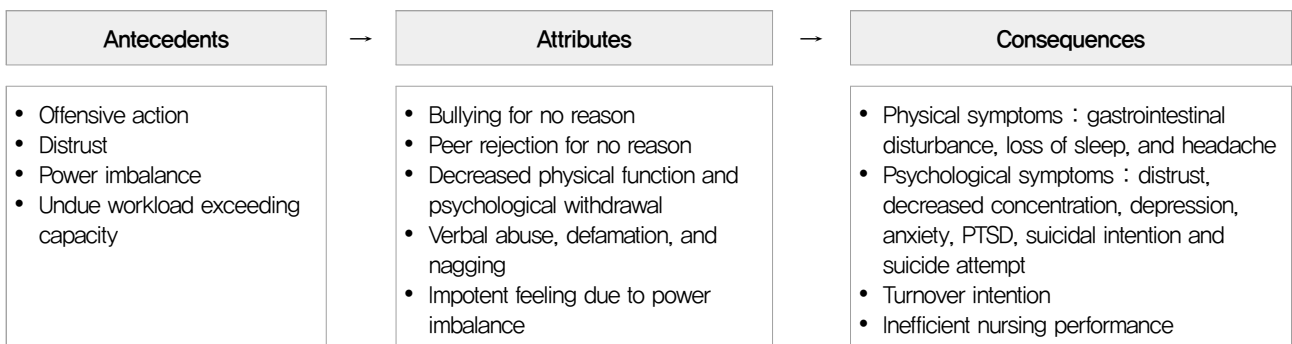
Cheong & Lee[2]의 연구에서는 현상학적 탐색방법을 활용하여 신체, 시간성, 공간성, 관계, 의미의 다섯 가지 범주로 나누어 질적 연구를 실시한 반면, 본 연구에서는 신규간호사에 대한 ‘태움(Taeoom)’에 대한 속성을 분석하여 5개의 핵심 속성을 파악하였다. 이는 직장 내 괴롭힘과는 달리 간호사 간의 인지된 의사소통이 이루어지지 않은 상태에서 발생하는 ‘이유 없는 괴롭힘(Bullying)’, ‘이유 없는 집단 따돌림’, ‘신체적·심리적 증상과 위축’, ‘언어폭력’, ‘인격모독’, ‘갈굼’이 가장 광범위한 속성을 나타내는 개념의 특징인 것으로 확인되었다. 이외에 태움에 대한 속성은 신규간호사의 위 년차와 아래 년차 간의 ‘힘의 불균형으로 인한 정신적 무력감’과 직무에 대한 ‘불신’ 등으로 나타났다. 태움(Taeoom)에 대한 개념의 구조적 흐름은 <Figure 1>과 같으며, 그 구체적인 내용은 다음과 같다.

#### 1) 이유 없는 괴롭힘

괴롭힘은 간호사들이 간호실무현장에서 경험하는 동료 간호사 및 선임간호사와의 상호작용에서 발생하는 간호사 간의 지속적인 부정적 행동을 말한다[4]. 본 연구에서의 ‘이유 없는 괴롭힘’은 빈도나 지속성 차원에서 적대감이나 힘의 불균형으로 인해 발생하는 직장에서 느끼는 일상적인 스트레스와는 구분된다. 즉 ‘태움(Taeoom)’에서의 ‘이유 없는 괴롭힘’은 신규간호사가 이해할 수 없는, 이유 없이 일방적으로 행해지는 괴롭힘을 말한다.

#### 2) 이유 없는 집단 따돌림

태움을 체험한 간호사들은 소속감을 느끼지 못하고 동료 간의 모임에서 배제되는 등 동료간호사와 선임간호사에게 인정받지 못함을 느낀다고 하였다[2]. 이로 인하여 신규간호사는 자아존중감과 소속감을 느끼지 못하게 되고 직무에 대한 불만족으로 이어져 이직에 대한 의도가 높아진다고 하였다[14-15]. 본 연구에서 말하는 ‘이유 없는 집단 따돌림’은 신규간호사에 대한 경력간호사의 일방적인 따돌림, 정보제공의 불균형으로 소속감을 느끼지 못하는 따돌림의 경험을 포함한다[1, 16].



<그림 1> Conceptual structure of ‘Taeoom’(‘태움’의 개념 구조)

### 3) 신체적 기능 감소와 심리적 위축

본 연구에서 ‘신체적 기능 감소와 심리적 위축’은 신규 간호사의 지속적인 스트레스와 업무 부담감, 프리셉터(Preceptor)와의 관계에서 오는 긴장감으로 인하여 두통, 불면, 소화불량 등의 신체적 증상이 수반되는 것을 말한다. 이러한 전반적인 신체적 기능저하와 심리적 위축의 증상으로 인하여 환자에게 제공되는 간호의 질과 의료조직의 전반적 효율성에 저하를 가져온다[16-18].

### 4) 언어폭력(폭언), 인격모독, 갈굼

언어폭력(폭언), ‘인격모독’, ‘갈굼’은 근무 중 신규간호사의 업무역량과 자질부족을 이유로 경력간호사로부터 신규간호사에게 일방적으로 이루어지는 의사소통을 말한다[20]. ‘폭언’은 분풀이 또는 열등감의 표현으로 조직문화와 관련성이 높으며 업무태도의 불성실과 자아존중감 상실, 정신적 스트레스에 영향을 미친다는 연구결과가 있다[1,18,20]. ‘폭언’과 ‘인격모독’은 신규간호사의 일처리 능력 부족에 대한 선임간호사의 교육역량 부족으로 인한 간호사 간의 부당한 행위를 말한다[16,20]. 본 연구에서의 ‘폭언’, ‘인격모독’, ‘갈굼’은 직장업무와 밀접한 관련이 있으며, 특히 간호사의 갈굼 현상은 가장 흔하게 발생하고 있는 태움의 현상이라고 보고된 바 있다[2].

### 5) 힘의 불균형으로 인한 무력감

무력감은 자신이 아무런 힘이 없음을 깨달았을 때나 무슨 짓을 하여도 아무 소용이 없음을 깨달았을 때의 허탈하고 맥 빠진 느낌이다. 이때 신규간호사가 느끼는 무력감은 이직의도로 이어진다. 이직의도는 개인이 조직 구성원이기를 포기하고 현재의 근무지를 떠나려고 하는 의도, 자의로 조직에서 떠나려 하는 생각과 이직하려고 하는 의향을 나타내는 것으로서[21], ‘힘의 불균형으로 인한 무력감’은 현재의 직장보다 다른 직장을 비교하여 남아있을 것인지 이직할 것인가의 결정 동기를 유발한다고 보고된 바 있다[22-23].

### 6) 기타

기타 문헌고찰을 통해 드러난 관련속성으로는 ‘빈도’와 ‘낮은 조직 사회화’, ‘불신’이 있다. 부정적 상호작용의 빈

도가 잦아질수록 태움의 가해자는 피해자에게 더욱 격심한 태움을 준다고 하며, 피해자는 점점 더 가중된 스트레스와 부정적 경험을 받게 되고, 특히 신규간호사는 직장 내 태움으로 인하여 회복탄력성이 낮아지고 조직 사회화가 낮아진다는 연구결과도 있다[24]. ‘태움(Taeoom)’에서의 ‘낮은 조직 사회화’와 ‘불신’은 신규간호사의 간호조직 문화로의 사회화 조성에 부정적 영향을 줄 뿐만 아니라 간호사 간의 조직문화를 부패시키고 환자와의 신뢰관계에서 불신을 야기하여 간호의 질 저하와 불신 증가를 초래할 수 있다[24].

## 2. 개념의 모델 사례 구성

모델 사례 개발에 필요한 자료 수집을 위하여 경북지역 G대학교 간호학과 졸업자를 대상으로 졸업생 간담회를 실시하였는데, 이들 졸업생 중 임상에서 ‘태움’의 경험이 있는 졸업생들 위주로 자유롭게 이야기하도록 하였다. 해당 사례는 본인의 동의를 받은 후 9명의 ‘태움’ 경험사례를 심층면담을 토대로 자가 기술하도록 하였다. 사례 중 중복된 내용은 제거한 후 각각의 사례에 해당하는 사례자의 이야기들을 그대로 기술하였다. 모델 사례 내용은 아래의 박스 내용과 같다.

모델 사례는 개념에 관한 확인된 속성이 모두 포함되어 있으면서 다른 개념의 속성은 포함되지 않은 사례를 의미한다. 간호사의 직장 내 괴롭힘에 관한 개념의 모든 속성을 포함하고 있으며 다른 개념의 속성은 포함하고 있지 않은 사례로서 정확하게 그 개념이 무엇인지 보여주며 실제 생활의 사례가 될 수 있다.

이 모델 사례는 이유 없는 괴롭힘, 이유 없는 집단 따돌림, 신체적·심리적 증상과 위축, 언어폭력(폭언), 인격모독, 갈굼, 힘의 불균형으로 인한 무력감 등의 속성을 나타내고 있다.

## 3. 개념의 부가 사례 구성

### 1) 경계 사례

경계 사례는 해당 개념의 중요한 속성 중 일부만을 포함하고 있거나, 혹은 비슷하지만 개념이라고 볼 수 없는 사례이다.



**〈모델 사례〉**

나는 졸업 후 A병원 중환자실 간호사로 6개월간 근무하였다. 입사 후 선배 간호사가 업무를 제대로 가르쳐 주지 않고 정보도 주지 않았다. 나는 선배 간호사와 같은 업무를 하더라도 선배 간호사보다 업무처리시간이 오래 걸렸으며 그 업무가 힘들며 벅차게 느껴졌다. 선배는 계속 ‘네 머리는 장식용이나? 생각 좀 하며 일해라’, ‘네가 이렇게 일 하는걸 부모님은 아느냐?’, ‘아직 그것도 모르냐?’, ‘학교에서 무얼 배웠냐?’하며 환자와 다른 간호사 앞에서 나를 야단쳤다. 선배 간호사는 매번 환자 앞에서 나의 이름을 부르지 않고 ‘야! 야!’라고 불렀다. 식사 시간에 나를 제외한 나머지 간호사들만 식사를 하였고, 나에게서는 식사시간을 주지 않아 어쩔 수 없이 밥을 먹지 못하고 일을 했다. 업무가 끝난 후에는 퇴근하라는 얘기를 하지 않고 선배 간호사들만 퇴근하고 한참 시간이 지난 후에야 퇴근을 하였다.

근무 후 잠을 자려고 해도 선배 간호사의 목소리가 자꾸 귀에 들리고 눈을 감아도 선배 간호사가 화내며 야단치는 장면이 계속 생각나고 잠을 잘 때도 주기적으로 깨며 제대로 자지 못하였다. 근무를 가려고 생각하면 가슴이 두근거리며 불안해졌다. 병원에서 일할 생각만 하면 가슴이 답답해지고 출근하기가 너무 싫고 ‘저기 옷걸이에 목을 매면 죽으니까 내일 병원 안 가도 돼’, 운전을 하면서는 ‘그냥 화 사고를 내고 병원을 가지 말까?’하는 생각이 들었다. 이제는 근무중에도 집중이 되지 않고 머리가 멍해지고 실수를 할까봐 겁부터 나고 의료 사고를 낼까봐 두려웠다. 나는 더 이상 병원 근무가 힘들어져 수간호사에게 면담하여 사정을 이야기 하였으나 상황은 변하지 않았다. 나는 선배 간호사에게 매번 혼난 후 혼자 눈물을 흘리며 이유 없는 무시, 이유 없는 따돌림, 인격모독, 갈굼 등의 행동을 지속적으로 참았다. 이제 나는 무기력감을 느끼고 직장 일에 대한 열정도 사라지고 더 이상 간호사 일을 하기 싫어졌으며 간호사 일을 할 자신감도 없어졌다. 선배 간호사를 비롯하여 수간호사 등 직장의 모든 간호사들을 믿기 어려워졌다.

이 사례는 개념 속성 중 이유 없는 따돌림을 제외한 이유 없는 괴롭힘, 언어폭력, 인격모독, 갈굼 등의 속성을 가진 경계 사례에 해당된다.

자세히 검토하면 다른 의미를 가진 사례이다.

이 사례는 실제 본 연구와 관련이 있어 보이지만 상관이 없는 사례의 예이다.

**2) 관련 사례**

관련 사례는 분석하는 개념과 관련은 있으나 분석 대상이 되는 중요한 속성은 포함되지 않은, 그래서 유사하나

**3) 반대 사례**

반대 사례는 대상 개념의 속성이 전혀 들어 있지 않는 사례로, 규명된 속성과 반대되는 사례이다.

**〈경계 사례〉**

나는 졸업 후 B병원 중환자실 간호사로 6개월간 근무하였다. 입사해서부터 오리엔테이션 기간에 제대로 정보를 주지 않은 채 지속적으로 ‘바보, 머리는 장식용이나?’, ‘생각 좀 하며 일해라’, ‘네가 이렇게 일 하는걸 부모님은 아느냐?’, ‘아직도 그것을 모르냐?’, ‘너같이 무식한 X는 처음 봤어!’, ‘학교에서 무얼 배웠냐?’, ‘넌 뇌가 없니?’하며 많은 환자와 다른 간호사 앞에서 날 몰아세웠다. 나는 꼭 참고 근무 후, 쉬는 날에도 중환자의 질환과 간호에 대한 공부를 매일하였다. 매일 다른 간호사들보다 더 많이 노력했다. 3개월이 지난 지금 선배들은 나에게 인격모독을 하지 않고 몰아세우지도 않는다.

**〈관련 사례〉**

나는 졸업 후 C병원 중환자실 간호사로 9개월간 근무하였다. 입사 후 오리엔테이션 기간에도 선배 간호사들이 나에게 업무를 제대로 가르쳐 주지 않고 정보를 주지 않았다. 지속적으로 업무 확인을 위해 선배 간호사에게 질문하면 소리를 지르면서 ‘아직 이것도 모르냐?’, ‘학교에서 무얼 배웠냐?’, ‘그건 기본 아니냐?’라며 소리쳤다. 이후 동기 간호사들에게 이런 경험을 이야기하니 동기 간호사들이 자신들의 경험을 들려주며 나에게 정서적 지지를 해주었다. 선배 간호사 때문에 불안하고 우울했던 마음이 나아졌다.

**〈반대 사례〉**

나는 졸업 후 D병원 응급실 간호사로 6개월간 근무하였다. 입사 후 오리엔테이션 기간에 선배 간호사가 담당업무와 정보를 주었다. 나는 주어진 업무를 하다가 선배 간호사에게 모르는 업무를 다시 확인하였다. 선배 간호사는 내가 실수한 부분을 다시 가르쳐 주며 나를 지지해 주었고, “다음에는 실수 하지 않고 잘 할 거야, 조금만 더 노력하면 좋은 간호사가 될 거야!”라며 격려해 주었다.

이 사례는 반대 사례의 예이다.

가혹한 행위'로 정의하였다.

**4. 개념의 선행요인과 결과 확인**

선행요인은 개념의 발생 전에 일어나는 사건이나 일들을 말하며, 결과는 그 개념이 발생한 결과로 나타나는 일이나 사건을 의미한다. 그러므로 개념의 선행요인과 결과를 규명하는 것은 개념의 속성을 명확하게 분석하는 데 도움이 된다[9].

경력간호사의 신규간호사 ‘태움(Taeoom)’에 영향을 주는 선행요인으로서 본 연구에서는 공격행위, 불신, 힘의 불균형, 역량에 비해 과중한 업무 부담 등 네 가지 요인이 도출되었다(Figure 1).

문헌고찰과 간호학과 졸업생들의 사례분석을 토대로 본 연구에서는 경력간호사의 신규간호사에 대한 ‘태움(Taeoom)’ 행위로 인한 결과를 다음과 같이 크게 네 가지로 정리해 보았다.

- 첫째, 신체적 증상으로 위장 장애 및 수면곤란, 두통을 공통적으로 호소하였다.
- 둘째, 감정적 증상으로 집중력 감소, 약물남용, 우울, 불안, 외상 후 스트레스장애, 자살의도와 기도 등의 부정적 감정이 생겨났다고 하였다.
- 셋째, 업무와 조직에 대한 만족도가 낮아져 이직의도가 증가하였다.
- 넷째, 간호업무 성과면에서는 간호업무의 비효율성과 간호조직문화에 대한 부적응 상태로 전반적인 간호서비스의 질이 낮아진다고 하였다.

따라서 신규간호사에 대한 ‘태움’ 속성의 선행요인 및 결과를 토대로 태움의 개념을 다음과 같이 정의해볼 수 있다. 즉, 신규간호사에 대한 태움(Taeoom)이란 ‘익숙하지 않은 간호조직문화에 대한 부적응과 업무에 대한 이해 부족 상태에 놓인 신규간호사에게 신체적·정신적·사회적으로 불건강한 상태를 초래하는 경력간호사의 부당하고

**IV. 고찰 및 결론**

태움은 간호사들 사이에서 통용되어 온 용어이지만 그 의미가 모호하여 갈굼이나 괴롭힘과 같은 다양한 표현과 혼용되어 왔다[25]. 본 연구는 Walker & Avant[9]의 개념분석틀을 적용하여 직장 내 괴롭힘과 유사한 의미로 해석되고 있는 간호조직 내의 ‘태움’ 현상에 관한 개념의 속성을 확인하고 간호사의 태움에 대한 이해를 분명히 하고자 진행된 개념분석연구로서 간호사들 간의 태움 문화 근절을 위한 기초자료를 제공하고자 하였다.

현재까지 태움 체험에 관한 질적 연구나 관련 요인을 둘러싼 다양한 연구가 진행되어 왔으나, 태움의 개념을 본격적으로 분석한 연구는 많지 않다. 최근에 발간된 2편의 개념분석 연구[25-26]와 비교해보면, 연구방법론이나 연구결과 측면에서 본 연구와 다소 차이가 있다.

연구방법론 측면에서 살펴보면, Jeong[25]의 연구는 Walker & Avant[9]의 개념분석 방법을 따랐다는 점에서 본 연구와 유사하지만 2000년부터 2017년까지 발간된 논문 중에서 8개의 논문과 6개의 신문기사를 분석하여 개념분석을 시도했다. Jung[26]의 연구는 2019년 8월까지 발표된 논문 중 15개의 논문을 분석하였는데, 시간의 흐름과 사회문화적 맥락을 고려하는 Rodgers(2000)의 진화론적 개념분석 방법을 이용하였다는 점에서 Jeong[25]의 연구나 본 연구와는 차이가 있다. 본 연구는 2009년 1월부터 2018년 3월까지 보다 최근에 출간된 40건의 연구 논문을 분석하였는데, 기존의 개념분석 연구와의 가장 큰 차이점은 연구자 본인의 문헌고찰에만 의존하기보다는 문헌에 수록되지 못한 태움의 질적 경험을 반영하기 위해 9명의 신규간호사를 대상으로 심층면담을 진행하고, 도출된 개념 속성에 대한 내용타당도를 확보하고자 실무자와 전문가의 검토를 거쳤다는 점에 있다.

연구결과 측면에서 선행연구와 본 연구를 비교하자면, 태움 개념의 결정적 속성(attributes), 선행요인(antecedents), 결과(consequences), 정의(definition) 등 네 가지 차원으로 구분해 살펴볼 수 있다.

첫째, 본 연구에서 도출된 결정적 속성은 이유 없는 괴롭힘, 이유 없는 집단 따돌림, 신체적 증상과 심리적 위축, 언어폭력(폭언)/인격모독/갈굼, 힘의 불균형으로 인한 무력감 등 다섯 가지로 나타났다. 한편, Jeong[25]의 연구에서는 조직문화, 피해자인 미숙한 신규 간호사, 가해자인 선임 간호사, 가르침의 변질, 언어적·신체적 폭력 경험, 심리적·신체적 증상 등이 속성으로 도출되었으며, Jung[26]의 연구에서는 통과의례, 고통스러운 인간관계, 언어적 공격, 업무관계 등이 도출되었는데, 넓게 보면 언어적 폭력이나 심리적·신체적 증상과 같은 속성이 본 연구에서 도출된 것과 겹친다고 하겠다.

둘째, 본 연구에서는 공격행위, 불신, 힘의 불균형, 역량에 비해 과중한 업무 부담 등이 태움의 선행요인으로 도출되었는데, 선행연구[25-26]와 비교해보면 힘의 불균형, 역량에 비해 과중한 업무 부담이 공통된 선행요인인 것으로 밝혀졌다. Jeong[25]의 연구에서는 간호업무 과다, 높은 노동 강도, 직무 스트레스, 인력 부족, 열악한 근무 환경, 신규 간호사의 업무 능력이 기대에 미치지 못함, 조직의 위계질서, 힘의 불균형 등이 도출되어 주로 근무여건이나 조직구조 등 외부환경을 선행요인으로 꼽았으며, Jung[26]의 연구에서는 간호업무의 실수나 미숙함, 힘의 불균형, 인간관계 경험 부족 등이 선행요인으로 밝혀져 피해자인 신규 간호사의 개인적 요인에 초점을 맞추고 있다.

셋째, 본 연구에서 태움으로 인한 결과는 네 가지로 나타났다는데, (1) 위장 장애 및 수면곤란, 두통 등의 신체적 증상, (2) 집중력 감소, 약물남용, 우울, 불안, 외상 후 스트레스장애, 자살의도와 기도 등의 부정적 감정, (3) 이직 의도 증가, (4) 간호업무 효율과 간호서비스의 질 저하 등이다. Jeong[25]의 연구에서는 신체적·심리적 증상, 간호업무 효율 저하, 불신 증가, 이직의도 증가, 환자 간호의 질 하락으로 나타났으며, Jung[26]의 연구에서는 심리적으로 위축되고 자존심이 상함, 반발심이 생기고 참아내기 힘들, 고비를 넘기고 살아남음으로 정리되었다. 따라서 기존의 연구와 본 연구에서 공통적으로 나타난 태움의 결과는 신체적·심리적 증상의 악화로 정리해볼 수 있겠다.

넷째, 개념분석의 결과에 따라 본 연구에서는 태움을 '익숙하지 않은 간호조직문화에 대한 부적응과 업무에 대한 이해부족 상태에 놓인 신규간호사에게 신체적·정신적·사회적으로 불건강한 상태를 초래하는 경력간호사의 부당하고 가혹한 행위'로 정의하였다. 한편, Jeong[25]의 연구에서는 '권력관계와 위계질서가 존재하는 병원에서 업무능력이 미숙한 신규간호사가 선임간호사의 변질된 가르침인 폭력을 경험하고 신체적·심리적 증상을 겪는 것'으로, Jung[26]의 연구에서는 '업무에 미숙한 간호사들이 조직 적응을 위한 재사회화 과정에서 나타나는 통과의례이며, 업무 관계에서 언어적 폭력의 형태로 나타나는 혹독하고 부정적인 인간관계 갈등 경험'으로 각각 정의하여 개념을 이루는 속성과 선행요인, 각 연구 간 개념분석 결과의 차이가 개념의 정의에도 그대로 반영되어 있다고 하겠다.

태움은 간호조직 내에 만연해 있는 부정적인 조직문화로 반드시 개선이 필요하다. 본 연구에서 도출된 태움의 선행요인과 결과를 토대로 태움을 근절하기 위한 몇 가지 제언사항을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 경력간호사와 신규간호사 간의 내재적·외재적 이해관계와 갈등 해소를 위한 수단으로서 의사소통기술 및 관계개선을 위한 중재 프로그램 개발이 필요하며, 이는 Han & Ha[1]의 연구를 비롯한 직장 내 괴롭힘과 태움에 관한 선행연구에서도 제시된 바 있다[1-3,16]. 특히 Sune & Jung[4]의 연구에서는 신규간호사의 심리적·정서적 지지를 위한 간호조직문화조성과 간호실무역량강화를 위한 체계적인 교육시스템 구축이 선행되어야 함을 강조하였다.

둘째, 신규간호사와 경력간호사 간의 교육훈련 과정과 방법에 있어서는 정확한 의사소통을 위한 상호 간의 신뢰형성 프로그램이 선행되어야 한다[12,16]. 본 연구에서 불신이 선행요인으로 도출되었고, 태움을 경험한 신규간호사를 면담한 결과에서 경력간호사의 교육훈련 방법에 대하여 불합리하거나, 이유 없이 당한다는 느낌을 종종 가진다는 의견이 많았다. 상호 불신관계에서 경력간호사 또는 프리셉터의 교육이 신규간호사에게는 이해되지 않는 조직문화의 집단 괴롭힘과 집단 따돌림으로 재인식되어 정신적·신체적으로 부정적 결과를 초래할 수 있다[7,16,25]. 구조적으로는 과도한 업무 부담으로 스트레스에 노출된 경력간호사들은 조직에 미처 적응하지 못한 상

태에서 사회적 지지를 얻지 못한 신규간호사에게 이유 없는 일방적인 괴롭힘을 가함으로써 심리적 위축감과 불안 등의 증상을 초래한다[4,18]. 신규간호사에 대한 경력간호사의 비인격적 행동은 그 빈도에 따라 심리적·신체적 증상의 악화를 초래하며 결국에는 이직의 원인으로 작용한다[2,7,14].

셋째, 간호조직 내 파벌이나 힘의 불균형, 갈등 구조를 완화하고 조직 내 폭력방지풍토를 조성할 수 있는 제도적 장치 마련이 필요하다. 선행연구 결과에 따르면 간호조직 내 파벌이나 하위 집단 간 갈등, 따돌림, 구성원 간 잠정적 갈등이 심화되면서 태움 역시 증가하고 있다[27]. 또한 간호조직 내 태움과 조직성과에 관한 연구에 따르면 태움이 직접적으로 조직성과에 부정적 영향을 주지는 않지만, 조직침묵을 매개로 영향을 미치는 것으로 나타났다[28]. 조직 내 폭력행위와 괴롭힘 예방교육, 예방정책 마련, 신고절차 확립 및 확실한 처리, 관리자들의 인식 제고 등 제도화 과정을 통하여 조직 내의 태움이나 괴롭힘 등 상급자에 의해서 발생되고 있는 부정적 현상을 방지할 수 있다.

‘태움(Taeoom)’은 경력간호사가 교육이라는 명목으로 신규간호사를 대상으로 묵인되어 온 괴롭힘을 의미하는 것으로서 간호조직에서 통용되어 온 현상학적 용어이다. 본 연구는 Walker & Avant[9]의 개념분석틀에 근거하여 간호현장에서 발생하는 태움의 개념을 정립하고 관련 속성과 선행요인, 결과를 도출하기 위해 진행된 개념분석연구로, 신규간호사의 직장 내 적응과 간호조직문화 개선을 위한 이론적 근거를 마련하고자 진행하였다. 본 연구에서 개념분석을 통해 확인된 신규간호사에 대한 태움의 정의는 ‘익숙하지 않은 간호조직문화에 대한 부적응과 업무에 대한 이해부족 상태에 놓인 신규간호사에게 신체적·정신적·사회적으로 불건강한 상태를 초래하는 경력간호사의 부당하고 가혹한 행위’이다. 태움에 관한 문헌수가 적은 데다 개념분석 연구가 아직 미흡한 상황으로, 태움을 경험한 간호사를 대상으로 더 많은 질적 연구와 함께 태움의 선행요인과 결과를 포함해 보다 포괄적인 측면에서 다양한 접근이 필요할 것으로 생각된다. 간호사 태움에 관한 기존의 개념분석연구가 문헌고찰에만 의존한 데 반해, 본 연구는 최근의 문헌을 고찰함과 동시에 문헌에서 드러나지 않는 태움의 질적 경험을 반영하기 위해 신규간호사를 대상으로 심층면담을 진행하고, 도출된 개념 속성

에 대한 내용타당도를 확보하고자 실무자와 전문가의 검토를 거침으로써 태움의 개념에 관한 보다 종합적인 관점을 제공하였다는 데 의의가 있다.

### 참고문헌

- [1] Han EH, Ha YM. Relationships among self-esteem, social support, nursing organizational culture, experience of workplace bullying, and consequence of workplace bullying in Hospital Nurses. *J Korean Acad Nurs Adm* 2016;22(3): 303-312.
- [2] Cheong SH, Lee IS. Qualitative research on nurses experiencing Taeoom. *Korean J Occup Health Nurs* 2016;25(3):238-248.
- [3] Lee EM. Impact of bullying in the workplace on nursing service quality moderating effect of professional self concept [Master's thesis]. Jeonbuk: Woosuk University;2017.
- [4] Sune CJ, Jung MS. Concept analysis of workplace bullying in nursing. *Journal of KOEN* 2014; 8(4)299-308.
- [5] Kang JY, Yun SY. A ground theory approach on nurses' experience with workplace bullying. *J Korean Acad Nurs* 2016;46(2)226-237.
- [6] Han JH, Yoo EK. The study of preceptor nurses' occupational stress and burden. *Korean J Stress Res* 2018;126(1)38-45.
- [7] Yeun YR. A research of workplace bullying and burnout on turnover intention in hospital nurses. *JKAIS* 2015;16(12)8341-8349.
- [8] Lee YJ. The conceptual development and development of new instruments to measure bullying in nursing workplace. [dissertation]. Seoul: Inha University;2016.
- [9] Walker & Avant, Walker LO, Avant KC. *Strategies for Theory Construction in Nursing*. 5th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall; 2011.
- [10] Lee MJ, Kim MJ. Concept analysis and volition for health behavior practice patients with chronic disease. *J Korean Acad Nurs* 2016;

- 6(5)687-696.
- [11] Common Sense Dictionary, Parkmungak.
- [12] Lee YJ, Lee EJ. Conceptual development of workplace bullying: focusing on hospital nurses. *Korean Journal of Health Education and Promotion* 2014;31(1)57-70.
- [13] Leymann, Heinz. Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence Vict* 1990;5(2): 119-126.
- [14] Choi SE, Lee SS, Kim SD. Relationships of workplace bullying to self-esteem and turnover intention among clinical nurses at small and medium-sized hospitals. *Korean J Occup Health Nurs* 2013;22(4):267-274.
- [15] Seo MS, Kim JH. Effect of workplace bullying, job satisfaction and self-esteem on turnover intention in clinical nurses. *KSW* 2017;12(2): 105-115.
- [16] Ham YS. A structural equation model on organizational socialization of hospital new nurses. [dissertation]. Incheon: Inha University;2018.
- [17] Kang JY, Yun SY, Won YH, An YS. Organizational culture and workplace bullying of intensive care unit nurses. *Journal of Korean Critical Care Nursing* 2014;7(2):24-33.
- [18] Oh HJ, Uhm DC. The Clinical nurse's attack in the workplace. *Korean J Adult Nurs* 2013; 12(90):1.
- [19] Kang JY, Lee MJ. Pooled prevalence of workplace bullying in nursing: systemic review and meta-analysis. *Journal of Korean Critical Care Nursing* 2016;9(1):51-65.
- [20] Han MR, Gu JA, Yoo IY. Influence of workplace bullying and leader-member exchange on turnover intention among nurses. *J Korean Acad Nurs Adm* 2014;20(4):383-393.
- [21] Tett, R. P., Meyer, J. P. Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Pers Psychol* 1993;46(2):259.
- [22] Kim HJ, Park DH. The Effects of workplace bullying on turnover intention in hospital nurses. *Journal of Digital Convergence* 2016; 14(1):241-252.
- [23] Seo MS, Kim JH. Effect of workplace bullying, job satisfaction and self-esteem on turnover intention in clinical nurses. *KSW* 2017;12(2): 105-115.
- [24] Jo EA, Kang JY. Influence of workplace bullying and resilience on organizational socialization in new graduate nurses. *J Muscle Jt Health* 2015;22(2)78-86.
- [25] Jeong SK. Concept analysis of Tae-um in Nurses. *JKAIS* 2018;19(8):482-491.
- [26] Jung HJ. An evolutionary concept analysis of Taeoom among nurses. *JCCT* 2019;5(4):157-169.
- [27] Hong AR, Lee SY, Cheong JO. An empirical study on the effects of organizational politics and conflicts on workplace bullying among nurses. *Journal of Digital Convergence* 2019;17(8):321-327.
- [28] Cheong JO. Mediating effects of organizational silence between workplace bullying and organizational performance among nurses. *Journal of Digital Convergence* 2020;18(1):169-175.