

간호사의 태움 개념분석

정선경
대전대학교 간호학과

Concept Analysis of Tae-um in Nurses

Sun-Kyung Jeong

Division of nursing, Daejeon University

요약 본 연구는 간호사의 태움 개념분석연구로 개념의 속성을 확인하고 명확한 개념 정의를 내리고자 시도되었다. Walker and Avant의 개념분석 방법을 사용하였다. 간호사의 태움의 속성은 조직문화, 피해자인 미숙한 신규 간호사, 가해자인 선임 간호사, 가르침의 변질, 언어적, 신체적 폭력경험, 심리적, 신체적 증상으로 도출되었다. 간호사의 태움의 선행요인은 간호업무 과다, 높은 노동 강도, 직무 스트레스, 인력 부족, 열악한 근무 환경, 신규 간호사의 업무 능력이 기대에 미치지 못함, 조직의 위계질서, 힘의 불균형이었으며 결과는 신체적, 심리적 증상, 간호업무 효율 저하, 불신 증가, 이직의도 증가, 환자 간호의 질 하락으로 나타났다. 간호사의 태움의 선행요인을 해결하기 위해 활동 간호인력 확충을 위한 근로조건 개선, 사회적지지 프로그램 제공, 의사소통과 상호협력 관계를 지향하는 공동체 문화가 조성되어야 한다. 이후 간호사의 태움에 대한 더 많은 질적 연구와 태움의 속성이 잘 반영된 도구개발 연구, 태움 문화 개선을 위한 프로그램 개발 연구를 제안한다. 본 연구는 태움의 선행요인을 제시하여 해결방안을 제안함으로써 신규간호사 적응 프로그램을 위한 이론적 근거를 제공했다는 점에서 의의가 있다.

Abstract This study was conducted to identify the conceptual definition and attributes of nurses' Tae-um based on the conceptual analysis method of Walker and Avant. The attributes of nurses' Tae-um were derived from the organizational culture, inexperienced new nurses that are victims, senior nurses that are perpetrators, alteration of teaching, verbal and physical violence experiences, and psychological and physical symptoms. The antecedents were due to excessive work, high work intensity, job stress, lack of workforce, poor working environment, lack of job ability of new nurses, organizational hierarchy, and power imbalance. Moreover, the consequences were physical and psychological symptoms, decreased efficiency, increased distrust, increased turnover intention, and decreased quality of patient care. Improvements of working conditions and social supports for expanding nursing staff and building a culture in which communication and mutual cooperation are used to solve the antecedents of Tae-um among nurses is necessary. This study suggests the need for more qualitative research on Tae-um in nurses, the development of tools that reflect the attributes of Tae-um in nurses, and the development of a program to improve the culture of Tae-um in nurses. This study is significant in that it provides a rationale for development of an adaptation program for new nurses by suggesting the antecedents of Tae-um and solutions for it.

Keywords : Nurse, Tae-um, Attribute, Antecedent, Consequence

1. 서론

신규간호사는 학교에서 교육받은 것과 상이한 병원환
경에 노출되었을 때 이상과 현실의 차이로 인해 현실충
격을 경험한다[1]. 신규간호사가 경험하는 현실충격을

1.1 연구의 필요성

이 논문은 2017학년도 대전대학교 교내학술연구비 지원에 의해 연구되었음.

*Corresponding Author : Sun-Kyung Jeong(Daejeon Univ.)

Tel: +82-42-280-2668 email: jsk76@dju.kr

Received May 23, 2018

Revised (1st June 14, 2018, 2nd June 21, 2018)

Accepted August 3, 2018

Published August 31, 2018

스트레스 원으로 작용하여 간호사로서의 역할 수행과 적응에 장애를 가져오게 되며 이는 간호사의 이직으로 이어진다[2].

2015년 병원간호인력 배치현황 실태조사에 따르면 1년 이내 신규간호사 이직률은 33.5%로 간호사 평균 이직률 12.6%의 3배에 가까운 수치로 신규간호사가 직장에 적응하지 못하고 이직하고 있음을 보여주는 결과이다[3]. 한 연구에 따르면 신규간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 조직몰입, 소진, 스트레스, 조직문화, 자기 효능감, 현 병동 근무기간, 병상수로 나타났는데 이는 간호사의 이직에 간호사 개인요인과 간호근무환경인 직장요인이 영향을 미치는 것을 보여주는 결과이다[4]. 간호사의 이직은 부서 와해와 동료 간호사의 근무의욕을 낮추어 간호의 질을 떨어뜨리며 재정적 손실을 야기하며 결과적으로 환자안전을 위협하게 된다[5-7]. 간호사 특히 신규간호사의 이직이 높은 것은 간호계만 아니라 사회적 관심을 받게 되었고 간호인력 확충과 이직의 원인을 찾고자하는 간호계의 노력도 여러 연구를 통해 확인할 수 있었다[3,8,9]. 특히 병원 등급제로 간호사가 부족한 현 상황에서 신규간호사의 이직 관련요인을 확인해 대처전략을 얻으려는 연구가 지속적으로 발표되고 있다[3,10].

최근 간호사 직업군의 이직과 처우, 근무환경에 대한 관심이 높아지고 있으며[11] 특히 병원 내 ‘태움’에 대한 신문 등 여론의 관심이 뜨겁다[12,13]. 태움이라는 단어는 신문 등의 대중매체에서 많이 접하게 되지만, 아직까지 태움이 무엇인지에 대한 합의는 이루어지지 않은 실정이다. 태움은 간호학 선행 연구에서 직장 내 괴롭힘[14], 갈굼[15], 집단 따돌림[16] 등으로 표현되었는데 최근 언론에서 접하는 단어는 태움이다[12,13]. 태움은 신규간호사 간에 주로 사용되는 단어로 외부에 노출되기 보다는 병원 내 간호사들끼리 집단 내에서 사용되었다[17]. 신규간호사의 병원 내 적응이 어려운 상황을 표현하는 이 태움은 선행연구에서 제시되었던 직장 내 괴롭힘과 갈굼, 따돌림보다 더 강하게 표현되며 그 강도가 세다는 느낌을 가지고 있지만, 단어가 가진 정확한 개념의 속성과 의미 구조를 파악하기에 어려움이 있다[17]. 병원이라는 생명과 직결된 근무지에서 잦은 응급상황으로 실수는 용납될 수 없지만 유독 간호사 직업군에서 언급되는 단어인 태움에 대한 개념정의는 현 시점에서 간호인력 확보와 유지, 간호의 질 향상을 위해 필요하다.

개념은 이론의 벽돌이라 불릴 만큼 이론의 구조를 탄탄하게 하는 구조물로 확실하고 명확하게 명명되고 구조가 정확하게 정의되어야 한다[18]. 이에 본 연구는 Walker와 Avant의 개념분석 방법을 이용하여 간호사의 태움에 대한 개념을 명확히 규명함으로써 신규간호사의 직장 내 적응을 위한 이론적 근거를 마련하고자 한다.

2. 연구방법

본 연구는 태움에 대한 개념의 의미와 속성을 규명하고 그 개념을 정의하기 위하여 Walker와 Avant가 제시한 개념분석 절차에 따라 진행하였다[18]. 즉, 개념을 선정하고, 개념 분석의 목적을 결정하며, 개념의 사용범위를 확인, 개념의 결정적 속성확인, 개념의 모델사례를 확인, 개념의 경계사례, 반대사례, 관련사례 확인, 개념의 선행요인과 결과를 확인하는 순서로 진행하였다.

2.1 자료수집 및 분석

문헌검색은 국내 문헌을 중심으로 진행하였으며 ‘간호사의 태움’을 주요어로 한국교육학술정보원(Korea Education and Research Information Service, KERIS)이 제공하는 학술 연구정보 서비스(RISS)와 KISS, KyoboScholar, DBpia, National Digital Library, Google을 통해 2000년부터 2017년 사이 발간된 문헌을 검색하였다. 태움에 관한 문헌이 30개로 확인되어 ‘괴롭힘’과 ‘신규간호사’로 추가 검색하였으며 태움이 표현된 신규간호사의 경험을 다룬 질적 연구를 포함하였다. 총 검색된 문헌은 313개이며 원문을 확인한 문헌이 137개, 제목과 초록을 읽고 선택한 문헌이 42개, 원문을 읽고 선택한 논문 14편 중 본 연구의 목적에 부합하는 8개의 논문을 선택하였다(Fig. 1).

사전적 정의를 확인하기 위해 국립 국어원 표준국어대사전 검색서비스를 이용하였으며 최신의 경향을 확인하기 위해 본 연구의 목적에 부합하는 신문기사를 최신순으로 조회하여 신문기사 6개를 확인하였다.

3. 연구결과

3.1 개념선정

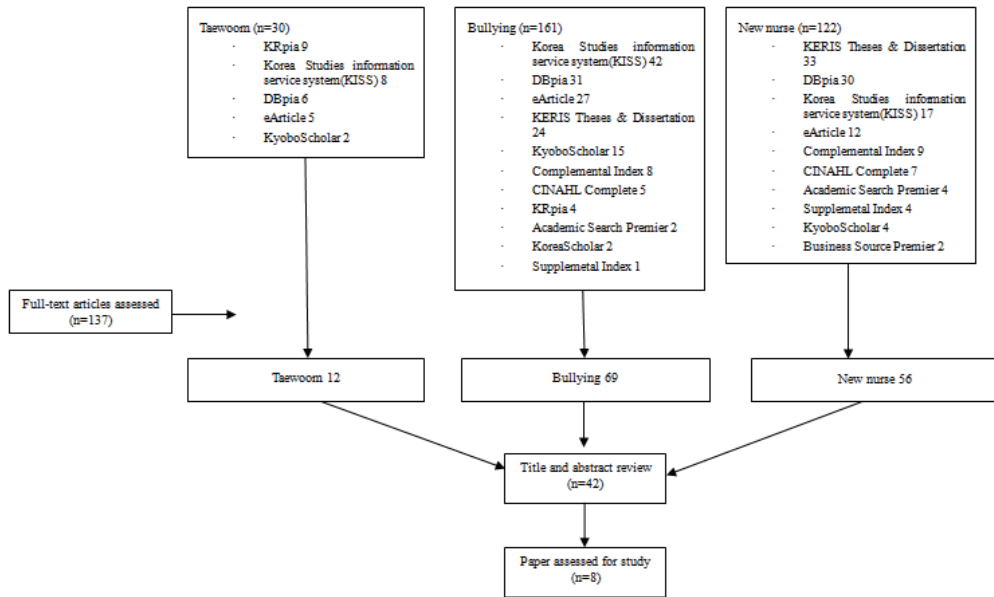


Fig. 1. Flow chart of study selection

본 개념분석의 대상이 되는 개념은 ‘간호사의 태움’으로 선정하였다.

3.2 개념 분석의 목적

본 개념분석의 목적은 ‘간호사의 태움’에 대한 속성을 파악하고 명확한 개념적 정의를 내리는데 있다.

3.3 개념의 사용범위 확인

개념의 사용범위를 확인하기 위해 태움이라는 개념의 사전적 의미와 문헌에서 사용된 의미를 확인하였다 [Table 1.].

3.3.1 ‘태움’의 사전적 의미

‘태움’에 대한 사전적 정의는 국립 국어원 표준국어대 사전을 통해 ‘태우다’로 확인하였다[19]. ‘태우다’는 ‘(가) 불이 붙어 타게 하다. (나) 너무 끓여 눈거나 타게 하다. (다) 햇볕에 몹시 그을리게 하다. (라) 빨아 연기를 들이마셨다가 내보내다. (마) 바짝 말라붙게 하다. (매) 몹시 줄이다.’이다[19]. 여기서 간호사의 태움에 가장 적당한 의미는 ‘몹시 줄이다’와 ‘바짝 말라붙게 하다’로 간호사의 소진 (burnout)과 같은 의미로 정의할 수 있다.

3.3.2 문헌에서의 ‘태움’의 의미

3.3.2.1 타 학문분야와 신문기사에서의 ‘태움’

타 학문에서 태움은 ‘태우다’의 사전적 의미 그대로 ‘불이 붙어 타게 하다’의 의미로 사용되었는데 한의학에서 뜸 치료[20]와 식품공학에서 구운 소금[21]에 태움 용어가 사용되었다.

신문기사에서 태움은 ‘제가 될 때까지 태운다. 활활 태워서 괴롭힌다.’로 권력관계에서의 서열, 괴롭힘, 갈굼, 외모지적, 비하, 잣더미가 된 심정, 투명인간 취급, 따돌림 등으로 표현되었다[12,13,22]. 선행요인은 인력 부족, 높은 노동 강도, 열악한 근무환경이었으며 결과요인으로 우울과 직업에 대한 회의, 낮은 자존감, 서러움 등으로 표현되었다[12,13,22].

3.3.2.2 간호학 문헌에서의 ‘태움’

Cheong & Lee는 질적 연구를 통해 간호사의 태움 경험을 직장 내 간호사간의 괴롭힘 또는 폭력으로 한국의 직장 괴롭힘 문화 중 하나로 정의하였다[17]. 여기서 직장은 병원이며 괴롭힘의 대상은 간호사이고 주체는 간호사, 의사, 선임간호사였다. 유사개념으로 갈굼과 괴롭힘을 언급하였으며 이 연구에서 태움은 간호 현장에서 간호사들과 더불어 이미 만들어져 있는 것으로 간호사들 사이에서 사용되는 용어였다[17]. 태움은 간호 현장이라

Table 1. Attributes, Antecedents and Consequences in Literature Review

Author (year)	Attributes	Antecedents	Consequences
National Korean Language Institute (2017)	<ul style="list-style-type: none"> · set fire to fire · over-boil or burn · cause a great sun · suck in and out of smoke · dry up · I feel very sorry for myself 	.	.
Park http://www.ohmynews.com/NWS_Web/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002066070	<ul style="list-style-type: none"> · bullying · torment · deprecation · stress · endure 	<ul style="list-style-type: none"> · manpower shortage 	<ul style="list-style-type: none"> · hair loss · abortion · leave a company · change job
Shin & Kim http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/819005.html	<ul style="list-style-type: none"> · power relationship · power sequence · bullying · human rights violation 	.	.
Woo http://www.hani.co.kr/arti/society/society_general/819005.html	<ul style="list-style-type: none"> · bullying 	<ul style="list-style-type: none"> · practice 	<ul style="list-style-type: none"> · depression · low self-esteem · skepticism about the job
Shin http://www.fnnews.com/news/201609081043095528	<ul style="list-style-type: none"> · Language assault · bullying 	<ul style="list-style-type: none"> · high labor intensity · job stress · poor working environment · extreme labor intensity 	<ul style="list-style-type: none"> · depression · change job
Lee http://www.medicaltimes.com/News/1101934	<ul style="list-style-type: none"> · terrible word · loner · violence 	.	.
So http://www.docdocdoc.co.kr/news/articleView.html?idxno=1049806	<ul style="list-style-type: none"> · perpetrator · bullying · get scolded in front of others 	.	.
Cheong & Lee http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2016.25.3.238	<ul style="list-style-type: none"> · workplace culture · violence · loneliness · different · grinding · phenomenon during the adaptation process · fear 	<ul style="list-style-type: none"> · difference in work capacity · hierarchy · limit of creating a working environment 	<ul style="list-style-type: none"> · learning · acquire business
Kang & Lee http://dx.doi.org/10.7475/kjan.2016.28.4.399	<ul style="list-style-type: none"> · weak person · victim · bullying 	<ul style="list-style-type: none"> · manager's leadership · organizational culture · support peers · organizational identity 	.
Kang & Yun http://dx.doi.org/10.4040/kjan.2016.46.2.226	<ul style="list-style-type: none"> · surviving · organizational culture · grinding · bullying · deterioration of teaching · gossip · verbal and behavioral violence 	<ul style="list-style-type: none"> · miscommunication · less work than expected 	.
Yun & Kang http://dx.doi.org/10.7475/kjan.2014.26.5.553	<ul style="list-style-type: none"> · weak person · bullying 	<ul style="list-style-type: none"> · Relationship-oriented organizational culture · Work-oriented organizational culture · Hierarchical organizational culture · Inspirational organizational culture 	<ul style="list-style-type: none"> · stigmatization · resignation
Kim & Lee The Experience of Clinical Nurses' Interpersonal Conflict. Journal of Qualitative Research, 14(1), 70-80. 2013	<ul style="list-style-type: none"> · personal attack · comparison with colleagues · talking down to 	<ul style="list-style-type: none"> · heavy work · rigid organizational culture · overtime · working environment · nurse welfare 	.
Son, Koh, Km, & Moon The Clinical Experiences of Adaptation as a New Nursing Staff. Journal of Korean Academy of Nursing, 31(6) 988-997. 2001.	<ul style="list-style-type: none"> · get scolded in front of others 	<ul style="list-style-type: none"> · immaturity of work 	.
Lee & Lee http://dx.doi.org/10.14367/kjhep.2014.31.1.57	<ul style="list-style-type: none"> · personal attack · verbal attacks(loud shouting, comparison, talking down to, insult) · violence(pushing, throwing, hitting the back) · publicly ignore · professional infringement · power imbalance 	<ul style="list-style-type: none"> · organization system 	<ul style="list-style-type: none"> · functional degradation · increase distrust · organizational culture atrophy · increase in turnover intentions · nursing quality deterioration
Im, Park, Kim, Kim, Maeng, Lee, & Kang http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2015.24.4.313	<ul style="list-style-type: none"> · human relationship · verbal violence 	.	<ul style="list-style-type: none"> · loss of confidence · self-defeating

는 특정한 공간에서 공동의 업무를 수행하는 상황에서 발생하는 것으로 업무수행에서 업무역량이 부족하거나 기대에 미치지 못하는 경우 인간관계 중 발생하며 간호사와 환자, 조직에 부정적 영향을 끼친다. 태움을 경험한 간호사는 외로움과 혼자라는 느낌, 동료로서 인정받지 못하고 조직원과 다름을 경험하며 인격적으로 대우받지 못한다고 보고했다[17].

간호사의 직장 내 괴롭힘을 근거이론으로 풀어간 연구에서 간호사의 직장 내 괴롭힘을 가르침의 과정 중 만들어지는 갈굼으로 정의하였다[15]. 이 갈굼은 조직적으로 특정인을 대상으로 이루어졌으며 병동 내 간호사들의 묵인과 조장으로 가르침이 갈굼으로 변질되었다[15]. 갈굼은 업무의 특성상 바쁘고 긴장이 연속되는 간호단위에서 위계적인 병동의 조직문화로 자리 잡았으며 답습하게 되었다. 태움의 선행요인으로는 신규간호사의 기대에 못 미치는 업무능력과 어긋나는 의사소통이 있었으며 주체인 선배간호사가 대상인 후배간호사에게 불공정한 업무분담과 꼬투리잡기, 망신주기, 뒷말, 없는 사람취급 등으로 갈굼 행위를 나타냈다고 보고하였다[15].

신규간호사의 실무 적응경험 연구에서 신규간호사의 업무 미숙으로 태움을 경험한다고 보고하였다[23]. 직장 내 괴롭힘 개념 개발연구에서 정의한 태움은 간호사가 업무에 대한 미숙함과 실수로 인해 과도한 비난을 받아 스트레스를 받는 것으로 태움을 경험한 간호사는 소외감과 거부당함을 경험하고 과도한 업무로 인한 신체적, 심리적 기능이 저하되어 무기력과 우울, 위축감을 느낀다고 보고하였다[16]. 이는 이직의도를 증가시키고 결과적으로 간호의 질을 떨어뜨리는 결과를 가져온다.

신규간호사의 이직 경험을 다룬 질적 연구에서 신규간호사는 동료들의 부정적 태도로 인한 대인관계의 어려움과 관계부적응의 결과로 인한 괴리감, 갈등을 경험하고 결과적으로 이직을 결정하게 됨을 확인하였다[10]. 신규간호사는 업무에 대한 중압감보다 인간관계의 어려움으로 이직을 결정하였다. 신규간호사가 경험한 이직 전 동료들의 부정적 태도는 태움으로 표현되었으며 신규간호사는 “바보냐”, “너 원래 느려?”, “못 알아듣겠어?” 등의 언어적 폭력을 경험하였다[10]. 이런 태움으로 신규간호사는 일에 능숙하지 못한 자신을 자책하며 자신감을 상실하였고 태움은 결과적으로 이직으로 연결되었다. 신규간호사의 조직적 버팀목이 되어야 할 간호단위 지도자는 “그냥 참고 일하자는 식으로 무마하거나 시간적 여

유부족으로 상담이 이루어지지 않았다.”고 보고하였다[10].

Lee & Lee는 직장 내 괴롭힘을 직장 내 힘의 불균형으로 나타나는 언어적 공격과 조직에서의 소외, 비합리적인 업무처리로 속성을 정의하였는데, 괴롭히는 행위로 충동적으로 밀치거나 물건을 던짐, 등을 때리는 행위가 있었고 공개적으로 무시하거나 비꼬거나 모욕을 준다고 보고하였다[16]. 직장 내 괴롭힘의 선행요인으로는 괴롭힘을 조장하는 조직체계와 가해자와 피해자간의 힘의 불균형, 가해자의 동조를 제시하였으며 결과로 신체기능 저하, 무기력, 두통 등의 증상과 심리적 위축을 느끼고 불신이 증가하며 이직의도가 증가한다고 보고하였다[16].

3.4 개념의 결정적 속성

이상의 연구에서 제시하고 있는 속성에는 공통된 특성이 관찰되는데, 그것은 태움이 암묵적으로 용인되어 온 조직문화, 피해자인 미숙한 신규간호사, 가해자인 선임간호사, 가르침의 변질, 언어적 신체적 폭력경험, 피해자의 심리적·신체적 증상이다.

위에서 확인한 속성을 토대로 간호사의 태움의 개념을 정의하면, 권력관계와 위계질서가 존재하는 병원에서 업무능력이 미숙한 신규간호사가 선임간호사의 변질된 가르침인 폭력을 경험하고 신체적·심리적 증상을 겪는 것이다.

3.5 개념의 모델 사례 구성

간호사의 태움에 관한 모든 속성을 포함하고 있으며 어떤 다른 개념의 속성은 포함하고 있지 않은 사례로서 정확하게 그 개념이 무엇인지 보여주며 실제 상황의 ‘예’가 될 수 있는 것이 모델사례이다.

병동에 입사한지 6개월 차인 A 간호사는 이제 막 프리셉터(Preceptor)로부터 독립한 신규 간호사로 20명의 환자를 돌본다. 일의 속도가 느려서 day 근무인데도 보통 6시까지 퇴근하지 못하고 남은 업무를 수행하고 퇴근한다. 오늘도 이브닝 번 간호사인 경력 4년차의 선배에게 인계를 주는 과정에 실수를 발견한 선배간호사에게 혼나고 있다. 선배간호사는 병동 복도에서 A 간호사에게 “도대체 머리는 왜 달고 있냐?”, “너 같은 애가 어떻게 간호사가 된 거냐?” 라며 면박을 주고 있다. A 간호사는 선배간호사의 언어적 폭력에 차마 맞대응 할 수 없다. 바

로 옆에 주임간호사가 있었지만 아무도 A 간호사를 위해 나서서 사람은 없다. 의사와 보호자들이 A 간호사 주변을 없는 사람처럼 지나쳐간다. A 간호사는 얼굴이 붉게 달아오르며 눈물이 쏟아졌고 이 병동에서 뛰쳐나가고 싶은 마음뿐이다.

위 사례는 간호사의 태움을 보여주는 모델사례로 업무능력이 미숙한 신규간호사와 언어적 폭력을 가하는 선배간호사간의 대화로, 조직 내 묵인상황에서 신규간호사가 태움을 겪고 있는 모습을 예로 보여주고 있다.

3.6 개념의 부가 사례 구성(경계사례, 반대사례, 관련사례)

3.6.1 경계사례

개념의 중요한 속성 중 일부를 포함하고 있거나 혹은 비슷하지만 그 개념이라고 볼 수 없는 사례이다.

입사 6개월 차인 신규간호사 B는 아직 일이 미숙해서 선배간호사들보다 늦게 일을 마친다. 오후 6시에야 day 근무를 마치고 집으로 돌아가는 몸이 너무 무겁다. 오늘도 다음번 선배 간호사에게 여러 가지 주의를 들었고 자신이 너무 못한 것 같아 우울한 마음으로 퇴근했다. 선배 간호사의 말이 계속 머릿속에서 떠나지 않는다. “환자에게 약물 투여하기 전 반드시 확인했어야 하는 거잖아?” 자신의 실수로 환자에게 위험한 상황이 발생했을까봐 11시가 넘은 시간까지 잠도 못자고 있다. 자신이 너무 바보같이 느껴진다. 그때 선배간호사의 문자를 받았다. “오늘 많이 힘들었지? 다음부터는 그런 실수는 하지 말자. 환자분 아무 일 없었으니 힘내고 내일 봐.” B 간호사는 선배의 문자에 눈물이 났고 내일 출근하기 위해 잠을 청했다.

위 사례에서 위 사례에서 B 간호사는 자신의 업무능력을 비판하며 우울을 느꼈고 신체적 불면증의 증상까지 나타났으나 선배간호사의 지적은 자신의 업무상 실수로 부터 발생하였고 선배간호사의 신규간호사를 향한 따뜻한 마음이 전달되는 문자를 받았다. 조직에서의 가르침이 변질되지 않았으며 신규간호사는 조직에서 소외되었다는 느낌을 받지 않았고 다시 출근해야 한다는 마음을 갖게 되어 태움을 경험했다고 볼 수 없다.

3.6.2 반대사례

반대사례는 개념의 중요한 속성이 전혀 들어있지 않은 사례로 그 개념이 아닌 것에 대한 분명한 예이다.

입사 10년차 C 간호사는 병동의 돌아가는 모든 상황이 한눈에 들어온다. 이제는 보호자가 다가오는 것만 보고도 요구사항이 무엇인지 알 수 있다. 오늘 위내시경 검사 예정인 000씨 보호자가 복도로 나오는 것을 보고 “오늘 위내시경 검사 있는 것 아시지요? 밤부터 금식하시느라 힘들었을 텐데 내시경 검사하시고 바로 식사하실 수 있게 조치해드릴게요.” 웃으며 보호자와 대화하고 바로 전산으로 식이신청을 했다. 보호자는 미소로 응대하고 병실로 돌아갔다. 후배 간호사들은 C 간호사의 업무능력에 감탄하며 부러워한다.

위의 사례에서 C 간호사는 병동의 업무를 잘 알고 있는 전문가로 조직 내에서 인정받고 자신감을 가지고 업무에 임하는 모습을 보여준다. C 간호사는 동료간호사들에게 동경의 대상이며 환자와 보호자의 신임을 얻고 있다. 이 사례는 반대사례로 간호사의 태움을 설명하는 속성이 들어있지 않음을 보여준다.

3.6.3 관련사례

관련사례는 분석하는 개념과 관련은 있으나 중요한 속성은 포함되지 않는, 유사하나 자세히 검토하면 다른 의미를 가진 사례이다.

입사 7개월 차인 신규간호사 D는 업무수행이 다른 사람보다 느리지만 최선을 다해 노력한다. 같은 근무조의 선배들이 모두 퇴근한 후까지 맡은 일을 처리하고 퇴근한다. 혼나는 일이 잦아지면서 선배간호사에게 인계를 줄때마다 두렵고 가슴이 뻘뻘다. 다음 근무 번 선배간호사는 실수가 있을 때마다 “정신 똑바로 차려라.” 눈물이 나도록 혼내지만 D 간호사는 당연히 ‘내가 잘못된 일이야 내가 잘 되도록 알려주시는 거야. 다음에는 같은 실수는 하지 말자.’ 라며 자신에게 주문을 걸었다. 퇴근 후 그날그날 업무를 돌아보며 학습하였고 점점 D 간호사의 실수는 줄어들고 업무처리과정도 빨라졌다. 어렵게 느껴지던 선배간호사들은 D 간호사의 노력하는 모습에 잘하고 있다며 격려하고 이끌어주었다.

위의 사례에서 업무능력이 미숙한 신규간호사 D는 자주 선배간호사에게 혼났고 선배간호사에게 인계할 때마다 두려운 마음이 들었지만 자신에게 닥친 상황을 받아들이며 더욱 노력하는 모습을 보였고 조직에 적응하고 조직원으로 인정받는 모습을 보여주었다. 이 사례는 처음에는 태움의 사례로 보이지만 신규간호사의 적응과정을 보여주고 있는 관련사례이다.

3.7 개념의 선행요인과 결과

간호사의 태움은 간호현장에 발생하는 직장 내 괴롭힘 문화로 노출되지는 않았지만 간호사들 사이에서는 벌써부터 공공연하게 받아들여졌던 조직문화이다. 간호사들은 태움의 개념을 정의하지 않아도 막연하게 태움이 무엇을 의미하는지 알고 있다.

간호사의 태움의 선행요인은 (1) 간호업무의 과다, (2) 높은 노동 강도, (3) 직무스트레스, (4) 인력부족, (5) 열악한 근무환경, (6) 신규간호사의 업무능력이 기대에 미치지 못함, (7) 조직의 위계질서 (8) 힘의 불균형임을 확인하였다. 선배간호사는 함께 근무하는 신규간호사의 업무능력이 기대에 미치지 못함으로 인해 스트레스를 받게 되고 두 간호사 간의 의사소통방법이 어긋나게 된다[15]. 두 간호사 사이에는 조직의 위계질서가 존재하며 힘의 불균형으로 피해자와 가해자가 발생하게 되며[16] 권력을 가진 선임간호사의 가르침이 태움의 형태로 나타난다.

태움의 결과는 (1) 심리적·신체적 증상(무기력, 두통, 심리적 위축), (2) 업무효율 저하, (3)불신 증가, (4) 신규간호사 이직의도 증가, (5) 환자 간호 질 하락으로 나타났다.

4. 논의

본 연구는 간호사의 태움에 대한 개념의 속성을 확인하고 간호사의 태움에 대한 이해를 분명히 하고자 진행된 개념분석연구이다. 태움은 간호사들 사이에 사용되어 온 용어이지만 그 의미가 모호하며 갈등, 괴롭힘으로 표현되어 왔다. 환자 안녕으로 이어지는 간호의 질 향상을 위해서는 간호사의 잦은 이직은 지양되어야 하며 신규간호사의 이직의 주요 원인인 조직 내에서의 태움 문화를 해결할 방안을 찾는 것은 미래의 간호조직 발전을 위해 필요한 과정이다.

이전에 실시된 직장 내 괴롭힘 개념분석은 혼종모형

을 적용한 연구로 문헌연구와 현장연구를 통해 간호현장의 직장 내 괴롭힘 개념을 도출하였으나[16] 본 연구는 Walker & Avant의 개념분석 방법을 적용하여 사례를 들어 개념의 이해를 도운데 의의가 있다. 괴롭힘이나 갈등으로 현재의 간호계의 문제 현상인 태움을 표현하기에는 한계가 있으리라 생각되어 간호사의 태움 개념개발 연구를 진행하였다. 간호사의 태움은 간호단위 내에 존재하는 조직문화로 신규간호사의 이직의도를 증가시키는 영향요인이다[14]. 태움의 선행요인을 확인하여 그 해결방법을 논의하여 신규간호사의 직장 내 적응을 위한 이론적 근거를 마련하고자 한다.

태움의 선행요인으로 확인되었던 간호업무의 과다, 높은 노동 강도, 인력부족, 열악한 근무환경은 의료기관과 관리자, 국가적 노력이 요구되며 개인의 노력만으로 수정될 수 있는 부분이 아니다. OECD 국가와 우리나라의 간호인력 현황을 살펴보면, 우리나라의 경우 인구 천명 당 면허 및 자격을 가진 간호 인력이 OECD 국가평균 12.52명보다 높은 19.61명인 반면 활동 간호 인력은 OECD 국가평균 8.81명보다 낮은 5.94명이다[11]. 간호사 면허 소지자 대비 활동 간호 인력은 OECD 국가평균이 78.6%인데 반해 우리나라는 31%로 매우 낮은 수준이다[11]. 이는 이른바 유희간호사의 비율이 높은 것으로 이런 상태로 지속되면 간호사 배출이 계속되어도 의료현장에서의 인력부족은 지속될 것이며 근무하는 간호사는 계속해서 업무과다와 높은 노동 강도를 경험하게 될 것이다. 그리고 선행 연구에 따르면, 우리나라는 OECD 국가 중 100명당 간호사 수가 가장 적는데 [11] 이것은 그만큼 노동 강도가 높다는 것을 의미하며 간호업무 과다에 시달리고 있음을 보여주는 자료이다. 간호인력 확충을 위해 간호학과 증원을 늘려 면허인력을 증가시키기 보다는 활동 간호인력 증가에 초점을 맞춰 인력 수급을 해결하여야 한다. 임금이나 근로시간, 작업환경 등 근로조건을 개선하여 유희간호사 비율을 감소시키고 근무환경을 개선해야 할 것이다.

태움의 선행요인인 직무스트레스가 간호사의 이직 원인임이 선행 연구에서 확인되었는데[24] 간호사는 직무스트레스를 받을수록 소진을 경험하고 이직을 결심한다 [25]. 직무스트레스로 인한 간호사의 소진은 간호업무에 의욕을 상실하게하며 의료서비스의 질 하락, 직업만족도 저하를 가져온다[26]. 간호사의 직무스트레스는 동료나 상사의 지지를 받는 군에서 유의미하게 낮았으며

[25] 상사와 동료의 지지도와 이직의도의 음의 상관관계를 확인한 연구결과[24]를 통해 알 수 있듯이 직무스트레스 해소를 위한 사회적 지지를 제공하고 중재프로그램을 개발, 적용하여야 할 것으로 생각된다.

조직문화인 조직의 위계질서 역시 태움의 선행요인으로 확인되었는데 조직문화와 이직의도의 관계를 확인한 연구에서 조직문화가 관계지향문화, 혁신지향문화일수록 이직의도가 낮았다[27]. 이것은 이직의 주요 요인이 정서적 요인인 대인관계 갈등과 정서적 탈진, 비인격화임을 확인한 연구결과[25]에서도 알 수 있듯이 인간관계의 중요성을 반영하는 것이라 생각된다. 조직문화는 조직 구성원으로 하여금 조직과 일체감을 갖게 하여 조직의 이해와 몰입을 가능하게 하고 직무만족과 조직성공을 이루게 한다[28]. 간호단위 관리자는 위계지향문화보다는 관계 지향적이며 혁신 지향적인 조직문화를 조성하여 조직의 공동 목표를 달성해야 할 것이다.

간호업무는 병원조직 안에서 이루어지는 업무로 조직의 목표달성을 위해 위계질서와 힘이 존재한다. 그러므로 간호조직에서도 태움의 선행요인으로 확인된 힘의 불균형이 존재한다. 어떤 조직이든 조직을 유지하고 공동의 목표달성을 위해서 조직 구성원의 행동을 조정, 통제하는 규정과 규칙을 가지며 주어진 역할 범위 내에서 조직 구성원과 상호협력적인 관계를 유지한다[28]. 조직화와 조직의 유지를 위해 조직 내 권한과 책임을 계층으로 구분하여 부여하게 되는데 지나친 계층의 강조는 의사소통의 왜곡과 조직 구성원의 심리적 부담을 가중시켜 조직을 경직화시킬 수 있고 더 진행되면 조직구성원의 비인격화와 조직에 대한 소속감 결여, 박탈감을 느껴 이탈을 초래할 수 있다[28]. 조직 내의 권한과 책임을 부여함과 동시에 조직원간의 의사소통과 상호협력력을 통해 힘의 불균형으로 초래된 계층제의 단점을 보완해야 할 것이다.

태움의 선행요인으로 확인된 신규간호사의 업무능력이 기대에 미치지 못하는 선행연구에서 3년 미만 신규간호사의 업무능력을 비교하였을 때 근무 부서경력이 높은 그룹이 업무능력이 높음을 확인한 연구[29]를 통해 논의를 하고자 한다. 개인은 새로운 일을 배우는데 드는 시간과 경험을 통해 성숙하고 지식을 획득하며 자신이 하는 일에 가치를 부여하면서 그 분야의 전문가가 된다[30]. 신규간호사의 업무능력이 선배 간호사의 기대에 미치지 못하는 것은 당연한 일이며 모든 간호사가 신규간호사 시절 같은 경험을 했으리라 생각한다. 선배 간호사는 동료

이면서 같은 길을 걷는 인생선배로서 후배간호사를 바라보아야 한다. 경험이 적은 신규간호사가 자신의 몫을 담당할 수 있을 때까지 신규간호사의 성장을 기다려줄 수 있는 아량과 이끌어줄 수 있는 역량도 필요하다. 간호조직체는 함께 일을 하는 공동체이며 환자 안녕이라는 공동의 목표를 가진 조직이기 때문이다[28]. 그리고 신규간호사의 성장을 기다리기까지 간호업무를 보조해줄 수 있는 유동적인 인적자원도 확보되어야 하며 신규간호사 교육프로그램을 적용 시 개인의 역량 정도에 따른 차별 교육이 필요하다. 그리고 간호단위 관리자는 신규간호사가 현실을 직면하도록 도와주고 보호막이나 동료지지를 제공하여 조직에 적응할 수 있도록 도와야하겠다. 선행연구에서 간호단위 관리자의 리더십 유형 중 섬김 리더십(Servant leadership)이 간호사의 업무수행능력과 상관관계를 보이는 것으로 확인되었는데[29] 섬김 리더십(Servant leadership)의 하위요소인 성장지원, 공동체 형성, 팀워크 등의 요인이 간호사의 업무수행능력을 강화시킨 것으로 보인다. 간호업무는 간호단위 조직원의 협업을 통해 환자의 안녕을 도모하는 행위로 조직원간의 의사소통과 신의를 중요시 한다[28]. 의사소통능력은 간호사의 업무성장에 필수적인 요소로 선행연구에서 의사소통능력이 우수할수록 업무성고가 높았다[31]. 이 결과를 토대로 간호단위 관리자와 간호부서장은 조직의 업무성과와 공동체 형성, 팀워크 증진을 위해 개인의 의사소통능력 향상을 위한 프로그램을 개발하고 적용하여야 할 것이며 간호사 이전의 학부시절부터 의사소통능력 개발을 위한 교과과정 이수와 같은 노력이 필요할 것으로 생각된다.

5. 결론

본 연구는 Walker & Avant(1983)의 개념분석틀에 근거하여[18] 간호현장에서 발생하는 태움에 대한 개념 정립과 명확한 이해를 제공하기 위해 진행된 개념분석연구로 신규간호사의 직장 내 적응을 위한 이론적 근거를 마련하고자 진행하였다. 개념분석을 통해 확인된 간호사의 태움의 정의는 권력관계와 위계질서가 존재하는 병원에서 업무능력이 미숙한 신규간호사가 선임간호사의 변질된 가르침인 폭력을 경험하고 신체적·심리적 증상을 겪는 것이다. 개념분석을 위한 문헌고찰 시 최근 언론에 등

장하는 것에 비해 태움에 관한 문헌수가 적었는데, 태움을 경험한 간호사를 대상으로 한 더 많은 질적 연구가 필요할 것으로 생각되며 본 연구가 국내 문헌으로 진행된 점이 연구의 제한점으로 남는다. 이후 태움의 속성이 잘 반영된 도구 개발연구와 태움 문화 개선을 위한 전략 및 효과적인 프로그램 개발 연구를 제언한다. 본 연구는 간호사의 태움 개념분석을 통해 나타난 선행요인을 제시하여 해결방안을 제안함으로써 신규간호사 적응을 돕고 신규간호사 적응 프로그램을 위한 이론적 근거를 제공했다는 점에서 의의가 있다.

References

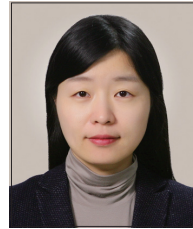
- [1] Myeong-Hui, Choe, Ha-na, Lee, Concept Analysis of Reality Shock in New Graduate Nurses, Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, Vol. 17, No. 11 pp. 376-385, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.11.376>
- [2] Young-Mi Kim, Sang-Nam Kim, The convergence study of Experience of Turnover in new graduate nurses within one year. Journal of the Korea Convergence Society, Vol. 7. No. 4, pp. 97-106, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.15207/JKCS.2016.7.4.097>
- [3] Jeong-Hee, Jeong, Mihyang, Choi, Eungyeong, Kim, Young-Hae, Kim, A Convergence Study about Factors Affecting New Nurses Personnel Turnover, Journal of the Korea Convergence Society, Vol. 9. No. 2. pp. 73-83, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.15207/JKCS.2018.9.2.073>
- [4] Sang Sook, Han, In Soon, Sohn, Nam Eun, Kim, New Nurse Turnover Intention and Influencing Factors, Journal of Korea Academy of Nursing, Vol. 39, No. 6. pp. 878-887, 2009.
DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2009.39.6.878>
- [5] Mi-Ja, Yoo, · Jong-Kyung, Kim, A Structural Model of Hospital Nurses' Turnover Intention: Focusing on Organizational Characteristics, Job Satisfaction, and Job Embeddedness. The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol. 22 No. 3, pp. 292-302, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2016.22.3.292>
- [6] Cimiotti JP, Aiken LH, Sloane DM, Wu ES. Nurse staffing, burnout, and health care-associated infection. American Journal, of Infection Control, vol 40, No 6, pp. 486-490. 2012.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ajic.2012.02.029>
- [7] Jones CB, Gates M. The costs and benefits of nurse turnover: A business case for nurse retention. Online Journal of Issues in Nursing, Vol 12, No 3, 2008.
- [8] Jeong-Hye, Park. Turnover Reduction Strategy of New Graduate Nurses. Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology, Vol.7, No.8, pp. 833-842, 2017.
DOI: <http://dx.doi.org/10.14257/ajmahs.2017.08.44>
- [9] Seo-Young Lee1, Soon-Rim Suh. Effect of social support and self-efficacy in the relationship between Nursing work environment and Reality Shock in New Graduate Nurses. Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, Vol. 18, No. 4 pp. 317-324, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.4.317>
- [10] Bo-Mi, Im, Jong-Min, Park, Mi-Jin, Kim, Su-Yeon, Kim, Jeong-Ho, Maeng, Lu-Li, Lee, Kyung-Ah, Kang, A Phenomenological Study on the Turnover Experience of Novice Nurses Working in General Hospital, Korean Journal of Occupational Health Nursing, Vol. 24 No. 4, 313-322, 2015.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2015.24.4.313>
- [11] So-Young, Park. Issues and Challenges of Nursing Workplace Supply to Improve the Quality of Health Care Service. Korean Association of Converging Humanities, Vol 6, No 1. pp 31-54, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.14729/converging.k.2018.6.1.31>
- [12] JiMin, Shin, YangJoonh, Kim, “Professor→Major→Nurse...A bruised medical community With a grinding, 2017.11.1. <http://www.hani.co.kr/arti/society/societygeneral/819005.html>
- [13] Daeln, Woo, “Nurses ‘Taewoom’(bullying in the workplace) still...Many of them in their early years can’t stand it and quit their jobs.” 2017.6.14. <http://news.joins.com/article/21664754>
- [14] Jiyeon, Kang, Minju, Lee, The Related Factors to Workplace Bullying in Nursing : A Systematic Review and Meta-analysis, the Journal of Korean Academic Society of Adualt Nursing, Vol. 28, No. 4, pp. 399-414, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.7475/kjan.2016.28.4.399>
- [15] Ji-yeon Kang, Seon-young Yun, A Grounded Theory Approach on Nurses' Experience with Workplace Bullying, Journal of Korean Academy of Nursing, Vol. 46, No. 2, pp. 226-237, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2016.46.2.226>
- [16] Youn-ju, Lee, Eun-Jin, Lee, Conceptual Development of Workplace Bullying: Focusing on Hospital Nurses, Korean Journal of Education and Promotion, Vol. 31, No. 1, pp. 57-71, 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.14367/kjhep.2014.31.1.57>
- [17] Sun-Hwa; Choeng, In-Sook, Lee, Qualitative Research on Nurses Experiencing Taecoom, Korean Journal of Occupational Health Nursing, Vol. 25, No. 3, pp. 238-248, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2016.25.3.238>
- [18] Lorraine Olszewki, Walker, Kay Coalson, Avant (Original author), Gasil, Oh, Insook, Lee, Soonyoung, Cho, (Co-translation), Strategies for Theory Construction in Nursing, pp. 227-249. Seoul, Jeongdammidia, 2014.
- [19] National Korean Language Standard Dictionary, http://stdweb2.korean.go.kr/search/List_dic.jsp
- [20] Eun-Jung, Kim, Yu-Jong, Kim, Ji-hoo, Hwang, Hyun-Seok, Cho, Kyung-Ho, Kim, Seung-Deok, Lee, Kap-Sung, Kim, Study of the Density of Smoke and Harmful Gases of Adhesive Indirect Moxibustion, Journal Korean Oriental Medicine, Vol. 33, No. 1, pp.

42-51, 2012.

- [21] Byung-Jin, Na, Sang-Do, Ha, Effectiveness and Safety of Salt, Food Science and Industry, Vol. 42, No. 2, pp. 60-73, 2009.
- [22] DaYoung, Park, Shoes go flying... The secret of a nurse's locker room, http://www.ohmynews.com/NWSWeb/View/at_pg.aspx?CNTN_CD=A0002066070
- [23] Haeng-Mi, Son, Moon-Hee, Ko, Joon-Mi, Kim, Jin-Ha, Moon, The Clinical Experiences of Adaptation as a New Nursing Staff, Journal of Korean Academy of Nursing, Vol. 31, No. 6, pp. 988-997, 2001.
- [24] Hyun-Ran, Shin, Young-Chae, Cho, Relationship Between Job Stress and Turnover Intention Among Nurses in University Hospitals, Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, Vol. 14, No. 8, pp. 3958-3970, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.8.3958>
- [25] Young-Ran, Yeun, Job Stress, Burnout, Nursing Organizational Culture and Turnover Intention among Nurses, Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, Vol. 15, No. 8, pp. 4981-4986, 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.8.4981>
- [26] Eun-Kyung, Park. Moderating Effects of Self- efficacy and Leadership between Antecedents and Burn-out and Mediating Effects of Burn-out on Nursing Performance. Unpublished master thesis, Inje University, Seoul, 2011.
- [27] Seung-hye, Choi, In-sun, Jang, · Seung-mi, Park, Hae-young, Lee. Effects of Organizational Culture, Self-Leadership and Empowerment on Job Satisfaction and Turnover Intention in General Hospital Nurses. The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol 20, No 2, pp. 206-214, 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.2.206>
- [28] Myun-Sook, Jung, Kwang-Ok, Park, Se-Young, Kim, Eun-Kyung, Kim, Jong-Kyung Kim, Eun-Jun Park, Nursing management, pp. 106-177, Hyunmoonsa, 2018.
- [29] Jeong-Ah, Cho, Kyung-Hee, Chung. Effect of Small and Medium-Sized Hospital Nursing Unit Managers Servant Leadership on the nurses job performance. Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology Vol. 5, No. 2, pp. 37-48. 2015.
DOI: <http://dx.doi.org/10.14257/AJMAHS.2015.04.36>
- [30] Hun-seok, Oh, Eun-mo, Sung, Jin-hyun, Bae, Mun-ju, Seong. A Comparative Study of the Main Characteristics Between the Top Experts from General Experts in Company Context. Asian journal of education, Vol. 10, No. 4, pp. 105-135, 2009.
- [31] Jeong-Hwa Park, Su-Kyoung Chung. Influence of Emotional Labor, Communication Competence and Resilience on Nursing Performance in University Hospital Nurses. Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, Vol. 17, No. 10 pp. 236-244, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.10.236>

정 선 경(Sun-Kyung Jeong)

[정회원]



- 2016년 2월 : 대전대학교 간호학과 (간호학석사)
- 2016년 3월 ~ 현재 : 대전대학교 간호학과 박사과정
- 2016년 3월 ~ 현재 : 대전대학교 간호학과 조교수

<관심분야>
아동, 모성