

한국 신규 간호사 태움의 개념분석

박수현¹ · 송지현¹ · 송혜리² · 조은수² · 최기쁨² · 최은주²

¹이화여자대학교 의과대학 부설 목동병원 간호사

²이화여자대학교 일반대학원 간호학과 석사과정

I. 서론

1. 연구의 필요성

최근 우리나라에서 간호사의 ‘태움 문화’가 사회적 이슈로 대두되고 있다. 태움은 간호사 간 직장 내 괴롭힘 또는 폭력으로 일반화 되어 사용되는 용어로 주로 신체적 혹은 정신적 학대를 의미한다. 이러한 행위에는 성추행, 신체적 폭력, 사회적 고립이나 업무 과부하 등이 포함된다[1]. 태움은 업무 생산성 감소, 낮은 만족감, 낮은 환자 만족도 등으로 이어져[2] 결국 환자, 간호사, 그리고 의료기관의 발전에 부정적인 결과를 가져올 수 있다[3,4]. 또한 이는 환자의 낙상, 투약오류, 입원 지체를 발생시키는 데 유의한 상관관계를 보여 환자 안전에 직접적인 악영향을 끼치는 것으로 나타났다[5]. 2018년도 보건의료노동조합의 실태조사에 따르면 간호사 83.8%가 직무스트레스, 41.4%가 태움을 경험했다고 답했다[6]. 외국사례에서도 50%이상의 간호사가 직장 내 괴롭힘을 당한 적이 있다고 보고되었다[7].

해외에서는 “Nurses eat their young.”라는 말을 사용하여 간호사간 직장 내 괴롭힘을 표현하고 있다. 한국 간호 계에서 쓰이는 ‘태움’이란 ‘재가 될 때 까지 태운다.’라는 뜻의 은어로 몇몇 간호학 연구에서 ‘태움’ 용어의 사용을 확인할 수 있었으나 ‘태움’에 대한 합의된 개념은 없으며 직장 내 폭력, 직장 내 괴롭힘 등으로 혼용되어 연구되고 있는 실정이다.

‘태움’이 발생하는 이러한 간호사들 간의 조성되는 특이적 직무 현상에 대한 이해는 간호실무의 생산성과 효율성을 높이며 간호사에 대한 인식 및 이미지 증진에 기여할 것이며, 환자 간호의 질 향상과 의료 시스템의 발전으로 이어지는 데 질 수 있을 것으로 보인다[8]. 따라서 본 연구는 Walker와 Avant[9]의 개념분석틀에 근거하여 간호 현장에서 발생하는 한국 신규 간호사 태움의 개념을 분석함으로써 직장 내 괴롭힘, 직장 내 폭력과 구별하고, 한국 간호 계에서 발생하는 태움에 대한 이해를 통해 신규 간호사 태움 근절을 위한 이론적 근거를 제시하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 간호사간 직장 내 괴롭힘과 구별되는 한국 신규 간호사 태움의 개념 및 속성을 규명하는 것으로 Walker와 Avant[9]의 개념 분석 절차에 따라 진행되었다. 이를 위해 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 한국 신규 간호사 태움의 속성을 확인한다.
- 한국 신규 간호사 태움의 선행요인, 결과요인을 확인한다.
- 한국 신규 간호사 태움의 개념 정의를 한다.

주요어: 태움, 신규 간호사, 개념분석

Address reprint requests to: Suhyun Park

Ewha Womans University Mokdong Hospital, 1071, Anyangcheon-ro, Yangcheon-gu, Seoul, 07985, Republic of Korea

Tel: 02-2650-5114, E-mail: primash19@gmail.com

Received: September 07, 2018 Revised: November 11, 2018 Accepted: November 11, 2018

II. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 한국 신규 간호사 태움에 대한 개념 속성을 파악하기 위해 시도된 개념분석연구이다.

2. 문헌의 선정기준 및 배제기준

1) 선정기준

- 간호사 대상 연구
- 직장 내 괴롭힘, 직장 내 폭력에 관한 연구
- 한국어나 영어로 출판된 연구

2) 배제기준

- 간호사가 아닌 의사, 환자, 보호자, 기타직원 등의 괴롭힘과 관한 연구

3. 자료 수집

본 연구에서 국내논문의 경우, RISS와 DBpia가 제공하는 DB에서 ‘태움’, ‘간호사’를 주제어로 6편이 검색되었다. 추후 ‘직장 내 괴롭힘’, ‘직장 내 폭력’을 추가로 검색하여 학위논문을 제외하고 2013년 이후 발간된 논문 중 신규 간호사와 관련된 26편을 분석하였다. 국외논문은 Pubmed, CINHALL, Google Scholar가 제공하는 DB에서 ‘workplace bullying’, ‘mobbing’, ‘harassment’, ‘violence’를 주제어로 2013년에서 2018년으로 설정된 기간에서 검색된 논문 중 학위논문을 제외하고 영어 원문 지원이 가능한 논문 304편 중 본 연구와 부합한 내용의 19편을 분석 대상으로 하였다. 본 연구는 문헌고찰을 통해 Walker와 Avant[9]의 개념분석 절차에 따라 분석되었으며, 그 세부과정은 다음과 같다.

첫째, 개념을 선정한다.

둘째, 개념분석의 목적을 설정한다.

셋째, 개념의 사용을 확인한다.

넷째, 개념의 속성을 확인한다.

다섯째, 개념의 모델사례를 제시한다.

여섯째, 개념의 추가사례(반대사례, 인접사례)를 제시한다.

일곱째, 개념의 선행요인과 결과요인을 확인한다.

III. 연구 결과

1. 개념 선정

본 연구의 대상이 되는 개념은 ‘한국 신규간호사 태움’으로 선정하였다.

2. 개념 분석의 목적

본 연구의 목적은 ‘한국 신규간호사 태움’에 대한 속성을 파악하고 정의를 명확히 하고자 함에 있다.

3. 개념의 사용범위 확인

1) 사전적 의미

국립국어원 표준국어대사전에 의하면 ‘태우다’은 불씨나 높은 열로 불이 붙어 번지거나 불꽃이 일어나다는 뜻의 ‘타다’의 사동사로 정의하고 있다[10].

2) 문헌에서 태움의 사용

타 학문에서 태움은 ‘타다’의 사전적 의미 그대로 의학에서는 지방을 태움[11], 전자공학에서는 물질을 불에 태움[12]으로 사용됨을 확인하였다.

3) 간호학에서 태움의 사용

간호학에서 태움이라는 단어는 신규 간호사의 실무 적응 경험 연구에서 선임 간호사에게 혼나면서 일을 배우는 것으로 처음 명시되었다[13]. 그 이후 간호학 연구에서의 ‘태움’은 ‘간호사의 직장 내 괴롭힘’, ‘갈굼’, ‘집단 따돌림’, ‘간호사간 폭력’, ‘교묘하게 못살게 구는 것’, ‘혼나면서 일을 배우는 것’, 등의 말과 혼용되고 있다[8,13,14]. 문헌고찰을 통한 체계적인 개념의 정립이 아닌 언론 매체를 통해 언급되어 온 ‘태움’은 간호사간의 암묵적으로 행해지는 가혹행위로 기술되었다[8]. 이처럼 많은 주목과 관심이 쏟아지는 개념이지만 아직까지 간호사간 직장 내 괴롭힘이며 폭력으로 소통되기도 한다.

4) 태움과 직장 내 괴롭힘의 비교

‘직장 내 괴롭힘’과 한국 간호계의 고유 개념인 ‘태움’을 문헌고찰을 통해 비교하였다. 이에 법학, 경영학, 심리학에서 제시한 직장 내 괴롭힘의 분석 결과는 다음과 같다.

(1) 법학에서의 개념사용

법학에서는 직장 내 괴롭힘이 구성원 간 분열과 경쟁이 심하거나 수직적 인사평가가 이뤄지거나 리더가 괴롭힘에 대해 무관심하거나 해결 의지가 없거나 문제를 제기하는 것이 어려운 폐쇄적인 분위기에서 빈번하게 발생하며, 피해자들은 스스로를 더욱 약자로 인식하고 부정적인 경험을 하는 것으로 보았다[15]. 또한, 직장 내 괴롭힘은 건강 악화, 무기력, 분노, 업무몰입 저하, 조직 몰입 저하를 초래하기도 한다. 이러한 원인에는 악의적인 개인의 행위인 경우도 있지만, 조직의 경쟁적인 분위기, 고용형태, 성별, 위계적 인사관리 등에 영향을 미친 것으로 보인다[16].

이를 해결하기 위한 중재 방안으로 네덜란드, 스웨덴, 프랑스, 벨기에, 핀란드, 캐나다, 호주, 일본, 영국에서는 직장 내 괴롭힘을 금지하는 법률을 제정하였다[15]. 결과적으로, 가해자를 처벌하고 책임을 지우는 법률은 문제 자체를 사라지게 하지 못하지만, 관련된 문제를 법적으로 다룰 수 있는 근거가 되어 조직으로 하여금 괴롭힘 예방할 수 있는 원동력이 되었다[14,17]. 따라서 법학에서는 직장 내 괴롭힘이 사적인 감정의 문제로 치부하기에는 한계가 있어 근로자의 인권과 정신적 건강의 보호하는 관점에서 접근해 입법적, 정책적 대책을 설계할 필요성을 강조하고 있다.

(2) 경영학에서의 개념사용

경영학에서의 직장 내 괴롭힘은 한 직원의 지속적인 괴롭힘 노출은 피해자와 조직 모두에게 손실을 가져온다고 보았다[18, 19]. 직장에서 받는 스트레스와 이로 인한 낮은 조직몰입은 조직과 개인에게 많은 비용 손실을 발생시키게 되는데 직장 내 괴롭힘이 1년간 지속된다고 했을 때, 국내 기업의 경우 평균적으로 직장 내 괴롭힘 1건 당 1,548만 원 가량의 비용손실이 발생한다고 보고되었다[20]. 따라서 경영학에서는 직장 내 괴롭힘의 경제적 비용 손실을 강조하고 있다.

(3) 심리학에서의 개념사용

심리학에서 직장 내 괴롭힘은 오래 괴롭힘의 정의를 그대로 반영하는데, 오래 괴롭힘을 개인을 향한 한 명 이상의 개인들의 반복적이고, 계획적이며, 의도적인 부정적 행동이라고 정의하였고[21], 피해자들이 자신을 방어하기 힘든 상태임을 강조하였다[22].

따라서 직장 내 괴롭힘을 ‘개인을 괴롭히고, 사회적으로 배제시키고, 개인의 업무에 부정적인 영향을 주는 등의 행동이 반복적, 주기적, 지속적으로 나타나는 것’으로 설명하고 있다[19]. 심리학에서 바라본 직장 내 괴롭힘의 결과는 피해자의 직무만족도를 낮추고 이직 의도와 업무소진을 높이고 자아 존중감을 손상시키며, 우울을 높일 뿐 아니라 자살사고 및 자살시도를 증가시키기도 한다[23]. 심리학에서는 피해자의 낮은 직무만족도와 우울감 등 정신적 손상을 두드러지게 강조하고 있다.

태움은 직장 내 괴롭힘이 가지는 속성인 언어적, 비언어적 괴롭힘, 업무관련 괴롭힘, 외적 위협, 부정적 에너지 증가를 포함하고 있어서 비슷한 개념이라 볼 수 있다[2]. 그러나 모든 직장 내 구성원을 대상으로 하는 직장 내 괴롭힘과는 달리, 태움의 대상은 주로 신규 간호사들이었으며 공간은 병원으로 제한되어 있다[1]. 또한 태움은 임상 실무가 미숙한 신규 간호사를 교육하는 과정에서 발생하였다[14]. 이러한 분석은 타학문에서의 개념 사용이 간호학과 유사하나 직업적 특징과 배경 등의 차이로 인해 다르게 나타남을 보여준다.

4. 태움의 속성 확인

1) 선임 간호사의 부정적 행동

선행연구에서 태움의 대상은 간호사이며 주체는 동료 간호사, 선임 간호사, 의사 등으로 다양하게 파악되었지만[14], 태움이 발생하는 상황이 신규 간호사의 업무 교육이라는 점을 고려했을 때, 태움은 주로 선임 간호사가 신규 간호사에게 부정적으로 표출되는 행동이다. 태움은 반복적인 언어적, 비언어적 폭력으로 나타나거나 신체적, 정신적 폭력을 동반하기도 하며 주로 인신공격과 관련되어 은연중에 발생하게 된다[14]. 언어적 폭력에는 소리 지름, 욕설이 있었고 비언어적 폭력에는 무시, 비웃음, 공개적 망신주기가 있었다. 신체적 폭력에는 물건 던지기, 구타, 밀기가 있었다[14].

2) 신규 간호사 교육 프로그램의 표준화 부재

선임 간호사들은 신규 간호사의 업무 역량 강화 및 임상 실무 적응을 돕기 위해 업무가 미숙한 신규 간호사들을 지도 교육한다[8]. 외국의 경우, 신규간호사의 임상적응을 돕기 위해 미국은 ‘Nurse Residency Programs’[24], 호주는 ‘Transition Program’[25], 일본은 ‘신입 간호직원 연수제도’[26]를 운영하고 있다.

호주의 경우 근무를 시작하는 신규 간호사에게 1년간의 교육프로그램을 제공하여 임상의 적응을 돕는다. 또한 일본의 경우 '간호사 등의 인재확보 촉진에 관한 법'을 통해 신규 간호사 교육을 법적 의무화하고 국가 예산 지원에 의한 신규간호사 연수 가이드라인을 통해 적응을 돕는다[26].

우리나라의 몇몇 병원에서는 선임 간호사와 신규 간호사의 1대1 실무교육을 수행하는 프리셉터(preceptor)－프리셉티(preceptee) 제도를 운영 중이다. 하지만 프리셉터 과정이 표준화되지 않은 채 병원마다 적용 범위가 다르고 한 병원에서도 병동마다 정해진 기간과 과정 없이 시행되고 있다. 이는 신규 간호사의 임상 실무 적응을 지연시키며 미숙한 업무 역량 지속됨에 따라 선임 간호사의 태움으로 이어지게 된다.

3) 간호사 인력 부족

간호사의 인력부족 문제 또한 태움의 중요한 요소가 되고 있는데 우리나라의 간호사 배치수준은 인구 천 명당 활동 간호사 5.2명으로 OECD 국가 평균인 9.1명에 절반수준이다[27]. 따라서 부족한 간호 인력을 충원하기 위해 신규간호사는 빠른 시간 내에 업무를 습득해서 실무에 투입되어야 한다. 여기서 신규 간호사들의 교육을 맡는 선임 간호사는 기존의 강도 높은 업무에 추가적으로 부담하는 신규 간호사 교육을 큰 스트레스로 여기게 된다[28]. 이 같은 병원의 업무 환경은 간호사의 업무 부담을 가중시켜 결과적으로 선임 간호사의 신규 간호사 태움으로 이어진다.

4) 신규 간호사가 거치는 통과 의례로 인식

태움은 신규 간호사들이 반드시 거쳐야 하는 과정으로 생각하는 것에서 비롯된다[13]. 선임 간호사들은 스스로 신규 간호사시절에 태움을 당하며 일을 배웠기 때문에 태움의 과정은 경험학습이며, 힘들지만 도움이 되는 과정이라고 여긴다[8].

이처럼 태움은 누구나 거치는 통과 의례로 여겨지며, 신규 간호사의 업무능력이 향상되거나 그 대상이 변하면 해결된다[14].

5. 모델 사례 제시

1) 모델 사례

모델 사례는 개념의 확인된 주요 속성을 모두 포함한 사례로[9], 본 연구에서 확인된 4가지 태움의

속성인 '선임간호사의 부정적 행동', '신규 간호사 교육 프로그램의 표준화 부재', '간호사 인력 부족', '신규 간호사가 거치는 통과 의례로 인식'을 근거로 다음과 같은 모델 사례를 선정하였다.

24세의 신규 간호사 김 씨는 서울의 한 대학병원에 입사, 8주간의 프리셉터 과정 후 업무에 투입되기로 했다. 8주간 지정된 프리셉터 없이 배정된 근무시간에 맞는 여러 간호사에게 일을 배워야 했고 병동별로 자율적으로 교육을 진행하였기에 같은 일을 여러 번 배우거나 업무에 필요한 부분을 배우지 못하였다(신규 간호사 교육 프로그램의 표준화 부재). 프리셉터 과정 후에도 김 씨는 모르는 부분이 많았고, 늘 간호사가 모자라 평균 15명가량의 환자들의 검사, 시술, 투약 등을 해야 했으나 서투른 김 씨를 도와줄 사람은 없었다(간호사 인력 부족). 김 씨가 업무에 적응하지 못하고 실수를 하자 선임 간호사는 '태워져야 배운다.'며 김 씨에게 소리를 지르거나 꼬집고, 환자 앞에서 김 씨의 실수를 지적하고 비아냥대는 등 부정적 행동을 했다(선임 간호사의 부정적 행동). 김 씨는 이를 견디지 못하고 사직서를 제출했지만 선임 간호사들은 신규로서 당연히 겪어야 할 과정인 '태움'을 이겨내지 못한 김 씨를 탓했고, 김 씨도 이를 이겨내지 못한 자신을 탓했다(신규 간호사가 거치는 통과 의례로 인식).

6. 추가 사례 제시

1) 반대 사례

반대 사례는 확인된 개념의 속성이 포함하지 않고, 속성과 반대되는 것을 나타내는 사례이다[9].

24세의 신규간호사 마츠코는 일본의 한 현에 위치한 병원에 입사, 병동생활을 시작했다. 그녀는 '간호사 등의 인재확보 촉진에 관한 법'의 기본지침에 근거한 법적으로 의무화된 6개월간의 신규간호사 교육을 받았고 국가 지원 예산을 활용한 신규간호사 연수 가이드라인을 참고로 하여 구축된 지도체계를 하에서 6개월간의 신규간호사 현장 적응 연수프로그램을 추가로 받을 수 있었다(신규 간호사 교육 프로그램의 표준화). 또한 일본의 간호법 상 그녀의 병동은 고도 급성기 병동에 해당했기에 한 근무 당 7명의 환자를 보았으며, 그녀가 재할병동으로 부서이동을 한 후에는 간호법에 따라 중증도에 맞게 15명의 환자를 보았다(간호사 인력의 적절한 배치). 동료간호

사들과 병동관리자들은 법에 근거하여 그녀의 교육 과정과 업무를 존중했으며(선임 간호사의 긍정적 행동) 이에 마츠코는 병동 생활에 만족하게 되었다. 그녀는 30년간 간호사로 활동했으며 그 동안의 보람과 돌봄의 사례들을 책으로 편찬하게 되었다.

2) 인접사례

인접 사례는 개념의 속성을 대부분 포함하고 있지만 전부를 포함하지는 않는다[29]. 본 사례에서는 ‘선임 간호사의 부정적 행동표출’, ‘신규 간호사 교육 프로그램의 표준화 부재’, ‘간호사 인력 부족’은 포함하지만 ‘신규 간호사가 거치는 통과 의례’는 드러나지 않았다.

26세의 신규 간호사 한 씨는 지방소재의 한 종합 병원에 입사했고, 이 종합병원에는 신규 간호사 교육 프로그램이 따로 마련되어 있지 않아 바로 업무에 투입되었다(신규 간호사 교육 프로그램의 표준화 부재). 입사와 동시에 업무에 투입된 한씨는 20명의 환자를 보느라 바빴기 때문에 그녀에게 업무를 따로 가르쳐줄 인력은 없었고, 일이 서툰 그녀 또한 실수하기 일췌였다. (간호사 인력 부족) 업무에 적응하지 못하고 실수가 늘어나자 선임 간호사 중 일부는 ‘가르쳐야겠다’며 한 씨에게 소리를 지르거나 등을 손바닥으로 때렸는데(선임 간호사의 부정적 행동) ‘태움’으로 선임 간호사의 행동은 ‘괴롭힘’으로 변질되어 한 씨를 실수를 하지 않았을 때도 한 씨의 외모나 사적인 행동까지 괴롭히기 시작했다(업무가 익숙해져도 사라지지 않음, 직장 내 괴롭힘에 해당).

7. 태움의 선행요인과 결과요인

1) 선행요인

선행요인은 개념이 발생하기 전에 반드시 일어나는 사건이나 일들을 말한다[9]. 본 연구의 선행요인은 업무 부담감, 권위적 조직문화, 신규 간호사 개인의 성향으로 나타났다.

업무 부담감은 생명이 오가는 만큼 실수 없이 업무를 수행해야 한다는 압박감과 임상현장의 긴장된 분위기 속에서 형성된다. 또한 업무가 서로 완전히 독립적이지 않기 때문에 업무가 미숙한 신규 간호사와 업무에 익숙한 선임 간호사가 인계를 주고받는 과정에 있어 발생한다. 권위적 조직문화는 간호사가 환자 생명을 다루는 직업인만큼 긴장감을 가지고 실수 없이 업무를 수행하기 위해 혹독한 가르침을 받

는 조직문화가 형성되고 유지되었다. 이는 서열관계가 명확히 적용되어 선임 간호사의 태움을 보고하기 어렵게 했다[13]. 또한 권위적 조직에서 요구하는 신규 간호사의 수동적이고 지시에 따르는 성향이 나타나지 않을 경우 신규 간호사의 태움으로 이어진다.

2) 결과요인

결과요인은 개념 발생의 결과로 나타나는 일이나 사건, 혹은 부수적인 조건들을 의미한다[9]. 본 연구의 결과요인은 신규 간호사의 신체적·정신적 고통, 소진과 이직의도, 간호의 질 저하, 간호사 인력 부족으로 나타났다.

태움을 당한 신규 간호사는 꼬집기, 밀기 등 신체적 괴롭힘을 당하고[14], 역량이 부족한 간호사로 낙인 되어 정신적 고통을 겪는 것으로 나타났다[8]. 업무 관련 결과로 간호사간의 갈등으로 인한 소진과 이직 의도가 발생하였고[8,13,14], 간호의 질을 저하시키게 된다[29]. 태움은 결국 국가적으로 간호사 인력 부족의 악순환을 초래하는 부정적 결과를 낳는다.

IV. 논의

본 연구는 한국 신규 간호사의 태움에 대한 개념을 명확히 하고자 시도된 개념분석연구이다. 이전에 실시된 연구에서 태움의 개념분석을 하였지만[30] 본 연구는 타 유사개념과 비교하여 한국 신규 간호사 태움의 정의를 마련했다는 점에서 의의가 있다. 태움은 흔히 간호사간의 직장 내 괴롭힘과 혼용하여 사용되고 있지만 그 속성은 엄밀히 다름으로 위 두 개념은 구별되어야 한다. 태움이라는 개념은 직장 내 괴롭힘과 같이 언어적, 비언어적 괴롭힘, 업무관련 괴롭힘, 외적 위협, 부정적 에너지 증가를 포함하고 있어서 비슷한 개념이라 볼 수 있다[2]. 하지만 태움은 그 대상을 신규 간호사에 국한하여 병원에서 선임 간호사가 신규 간호사에게 업무를 교육하는 과정에서 발생한다.

또한 해외문헌에서는 비슷한 개념으로 ‘bullying in nurses’, ‘mobbing in nurses’, ‘nurses against nurses bullying’의 용어로 확인할 수 있었으나 그 특징을 살펴보면 병원 내 불특정 간호사를 대상으로, 동료 및 상사가 과다한 업무할당, 공공연한 무시, 소문 퍼뜨리기, 업무에 벗어난 심부름 등을 함으로써[7] 직장 내 괴롭힘과 같은 개념이었으며 태움과는 다를 수 있었다. 이는 태움이 우리나라의 정책적,

법적으로 다른 제도 하에서 만들어진 우리나라 간호계의 특수한 현상이라고 사료된다. 그럼에도 불구하고 태움이라는 개념은 '직장 내 괴롭힘', '갈굼'과 혼동되어 사용되고 있으며 태움에 대한 연구가 많지 않다. 따라서 한국 신규 간호사 태움의 속성을 밝히고 명확한 정의를 제시하는 것은 간호계의 특수한 조직문화를 파악할 수 있을 뿐 아니라 인간의 기본권인 건강권을 보장하기 위해 매우 중요한 사안이다.

본 연구를 통해 살펴본 한국 신규 간호사 태움의 개념적 속성은 4가지로 '선임간호사의 부정적 행동', '신규 간호사 교육 프로그램의 표준화 부재', '간호사 인력 부족', '신규 간호사가 거치는 통과 의례로 인식'이었다.

선행요인은 업무 부담감, 권위적 조직문화, 신규 간호사 개인의 성향으로 분석되었다. 이는 선행연구[30]에서 '간호업무의 과다', '조직의 위계질서'로 파악된 선행요인과 일치하였으나 본 연구에서는 모든 신규 간호사가 태움을 겪지 않는다는 점을 들어 신규 간호사 개인의 성향을 추가하였다. 결과요인으로 신규 간호사의 신체적·정신적 고통, 소진과 이직 의도, 간호의 질 저하, 간호사 인력 부족으로 분석되었다. 이는 선행연구[30]에서 '심리적·신체적 증상', '신규 간호사 이직의도 증가', '환자 간호 질 하락'으로 밝혀진 요인과 일치했으며 본 연구에서는 결국 신규 간호사 태움이 간호사 이직 및 인력부족으로 이어지는 것을 고려해 '간호사 인력 부족'을 추가하였다.

이상의 개념분석을 통해 태움은 한국 간호계의 열악한 업무환경에서 기인한 선임 간호사의 신규 간호사에 대한 비합리적인 교육행태로 정의된다. 한 조직에서 발생한 태움은 간호사 개인과 집단 뿐 아니라 지역사회 및 국가에 심각한 부정적 결과를 미치는 현상으로 반드시 국가적인 법적, 제도적 장치로 해결되어야 할 필요가 있다. 정의된 태움의 개념에 대한 이해를 바탕으로 한국 간호계를 이해하고 법적, 정책적 제도가 구축되길 기대한다. 또한 실무 및 연구에서 태움을 해소하기 위한 방안을 모색하여 건 강한 조직문화를 만들 수 있을 것으로 기대된다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 한국 간호계에서 악습으로 남아있는 신규간호사에 대한 태움의 개념을 명확히 규정하고자 시도되었다. 본 연구에서 정의한 태움이란 한국

간호계의 열악한 업무환경에서 기인한 선임간호사의 신규간호사에 대한 비합리적인 교육행태이다.

본 연구 결과를 통한 제언은 다음과 같다. 먼저, 본 연구의 태움 개념을 적용한 후속 연구와 태움 측정 도구 개발 연구가 이루어져야 한다. 또한 신규간호사 태움의 해소를 위한 중재 프로그램을 개발하여 한국 간호계의 태움을 근절하고 나아가 환자 간호의 질을 높이도록 노력해야 한다.

References

1. Seo YN, Leather P, Coyne I. South Korean culture and history: the implications for workplace bullying. *Aggression & Violent Behavior*. 2012;17(5):419-422. doi:10.1016/j.avb.2012.04.003.
2. Sune CJ, Jung MS. Concept analysis of workplace bullying in nursing. *Journal of the Korea Entertainment Industry Association*. 2014;8(4):299-308.
3. Embree JL, White AH. Concept analysis: nurse-to-nurse lateral violence. *Nursing Forum*. 2010;45(3):166-173. doi:10.1111/j.1744-6198.2010.00185.x
4. Longo J, Hain D. Bullying: A hidden threat to patient safety. *Nephrology Nursing Journal*. 2014;41(2):193-200.
5. Roche M, Diers D, Duffield C, Catling-Paull C. Violence toward nurses, the work environment, and patient outcomes. *Journal of Nursing Scholarship*. 2010;42(1):13-22. doi:10.1111/j.1547-5069.2009.01321.x.
6. Korea health and Medical Worker's Union. Survey on nurse bullying, harassment, Taewom [internet]. Seoul(KR): Korea health and Medical Worker's Union. 2018 Feb 23 [cited 2018 Sep 6]. Available from: http://bogun.nodong.org/xs/index.php?document_srl=484822&mid=khwu_5_4
7. Cleary M, Hunt GE, Horsfall J. Identifying and addressing bullying in nursing. *Issues in Mental Health Nursing*. 2010;31(5):331-335. doi:10.3109/01612840903308531.
8. SunHwa C, InSook L. Qualitative research on nurses experiencing Taeoom. *Korean Journal of*

- Occupational Health Nursing. 2016;25(3):238-248. doi:KJOHN-25-238
9. Walker LO, Avant KC. Strategies for theory construction in nursing. 4th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice hall; 2005.
 10. National Korean language Standard Dictionary [internet]. Seoul(KR): National Institute of Korea Language [updated 2018 Mar 13; cited 2018 Sep 6]. Available from: http://stdweb2.korean.go.kr/search/List_dic.jsp
 11. Jho EH. Wnt signal transduction and its involvement in human diseases. Journal of Korean Society of Endocrinology. 2005;20(4): 306-318. <https://doi.org/10.3803/jkes.2005.20.4.306>
 12. Jung WJ, Jeon JY, Kim JH, Moon KG, Kwon SR. Performance valuation of fixed RFID system in UHF spectrum. Journal of the Institute of Electronics Engineers of Korea. 2008;6:287-288.
 13. Son HM, Koh MH, Kim CM, Moon JH. The clinical experiences of adaptation as a new nursing staff. Journal of Korean Academy of Nursing. 2001;31(6):988-997.
 14. Kang JY, Yun SY. A grounded theory approach on nurses' experience with workplace bullying. Journal of Korean Academy of Nursing. 2016;46(2):226-237.
 15. Gu MY, Cheon JY, Seo YJ, Jung SG. Prevention of workplace bullying among women workers: survey analysis and policy suggestions. Seoul: Korea Women's Development Institute; 2015.
 16. Notelaers G, De Witte H, Einarsen S. A job characteristics approach to explain workplace bullying. European Journal of Work and Organizational Psychology. 2010;19(4):487-504. doi:10.1080/13594320903007620
 17. Hoel H, Einarsen S. Shortcomings of antibullying regulations: the case of Sweden. European Journal of Work and Organizational Psychology. 2010;19(1):30-50.
 18. Rayner C, Keashly L. Bullying at work: a perspective from Britain and North America. 7th ed. In: Fox S, Spector PE, editors. Counter productive work behavior: investigations of actors and targets. Washington, DC (US): American Psychological Association; 2005. p. 271-296. <http://dx.doi.org/10.1037/10893-011>
 19. Zapf D, Einarsen S. Individual antecedents of bullying: Victims and perpetrators. Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice. London: Taylor & Francis; 2003. p. 165-184.
 20. Seo YJ. Workplace bullying in Korea. KRIVET Issue Brief. 2013;20:1-4.
 21. Olweus D. Victimization by peers: antecedents and long-term outcomes. Social withdrawal, inhibition, and shyness in childhood. Hillsdale, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates; 1993. p. 315-341.
 22. Olweus D. Bully/victim problems in school: facts and intervention. European Journal of Psychology of Education. 1997;12(4):495-510. doi.org/10.1007/BF03172807
 23. Lee J, Yoon HH. Effects of workplace harassment on organization commitment and turnover intention of foodservice employees: mediating effects of burnout. Korean Hospitality and Tourism Academe. 2017;26(1): 57-76.
 24. Vizient/AACN Nurse Residency Program [Internet]. Washinton, D.C.: American Association of College of Nursing. 2018-[cited 2018 Sep 6]. Available from: <http://www.aacnnursing.org/Nurse-Residency-Program>
 25. Gordon CJ, Aggar C, Williams AM, Walker L, Willcock SM, Bloomfield J. A transition program to primary health care for new graduate nurses: a strategy towards building a sustainable primary health care nurse workforce? BMC Nursing. 2014;13(1):1-13. doi:10.1186/s12912-014-0034-x.
 26. Measures to Secure Nursing Staff [Internet]. Tokyo: Ministry of Health, Labour and Welfare. 2015- [cited 2018 Sep 6]. Available from: <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000095525.html>
 27. OECD Health Data 2015 [Internet]. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development(OECD). 2015 - [cited 2018 Sep

- 6]. Available from: <https://www.oecd-ilibrary.org/>
28. Han JH, Yoo EK. The study of preceptor nurses' occupational stress and burden. The Korean Journal of Stress Research. 2018;26(1): 38-45.
29. Laschinger HKS, Grau AL, Finegan J, Wilk P. New graduate nurses' experiences of bullying and burnout in hospital settings. Journal of Advanced Nursing. 2010;66(12):2732-2742. doi: 10.1111/j.1365-2648.2010.05420.x
30. Jeong SK. Concept analysis of Tae-um in nurses. Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society. 2018;19(8): 482-491.

-Abstract-

A Concept Analysis of Taewom in Korean New Nurses

Suhyun Park¹ · Jihyeon Song¹ · Hyery Song² · Eunsoo Cho² · Gipeum Choi² · Eunju Choi²

¹Nurse, Ewha Womans University Mokdong Hospital

²Department of Nursing Science, The Graduate School of Ewha Womans University

Purpose: The purpose of this study is to identify the concept of Taewom in Korean new nurses and its specific attributes. **Methods:** This study used Walker and Avant's process of concept analysis. **Results:** The attributes of Taewom have been identified as followed. 1) Negative behaviors of the senior nurses, 2) Absence of a standardized training curriculum for new nurses 3) A shortage of Registered Nurses, 4) The atmosphere of taking it granted. Antecedents of Taewom are as follows. 1) Excessive workloads, 2) Authoritative organization culture, 3) The innate personality of the new nurses. Consequences

have been demonstrated as follows. 1) Psychological and physical symptoms, 2) Burnout and leave the work, 3) Decreased quality of patient care, 4) A vicious circle of a nursing shortage. **Conclusion:** Taewom can be defined as senior nurses' unjustifiable teaching ways originated in the poor working environment toward new nurses in Korea.

Key words: concept formation, workplace, nurses, interprofessional relations, nursing theory