

## 패널 토의

## 현 실 충 격

김 미 자  
(일리노이대학 간호대학 부교수)

個人이 행동을 취하는 대로 그의 신조와 가치관의 영향을 많이 받게 된다. 成年期(adulthood)에 들어선 이민 간호원들의 경우, 그들의 신조와 가치관은 이미 한국에서 형성되었으며 또 성숙기에 들어가 있는 경우가 흔하다. 이는 Adrich (1976)의 인류사회 발육계획(Human Social Development Scheme)에서 제시된 바와같이 成年期는 生理的, 知的, 心理的 그리고 土着性(Ekistic)발육이 성숙되어 있다. 그중 토착성 발육은 특히 이민 간호원들에게 큰 영향을 주게 된다. 이는 한국이라는 고유의 지리·문화권 안에서 뼈가 굳어지면서 받게되는 잘 복합된 사고방식, 생활양식, 가치관 신조의 형성을 의미하기 때문이다.

한국에 있는지 미국에 있는지를 두루하고 이민을 하지않은 간호원들이 겪는 두개의 소문화권(Subculture)사이에서 겪는 현실충격(Reality Shock)이 있다. 이는 학교생활(A)에서 직장생활(B)로 옮기면서 겪는 현실자각에서 오는 충격인 것이다. 즉 자기 자신들이 익숙하고 친근감을 갖고있는 학교 생활에서 낯설고 미숙한 미지의 세계로 옮기는 일, 아니면 理論과 理想을 추구하는 학교 생활에서 실습과 현실이 위주가 되는 직장생활에 부딪힐때 오는 새로운 자의 발견에서 오는 충격이다. 학교생활때 아무리 현실에 있을 일에 대하여 설명해 주고 준비를 시킨다해도 자기들이 몸소 겪는 것과 다르고 또 각 개인의 적응능력에 따라 현실충격에 對한 도수도 다르게 마련이다. 이 적응능력은 또한 개인 신조와

가치관이 얼마나 잘 정립되어 있느냐에 따라 차이가 되기도 한다.

현실충격의 개념은 문화충격의 개념과 근사한 점이 많다. Kramer에 의하면 현실충격이란 한 개인이 익숙하고 친근한 문화권에서 낯설고 이해하기 어려운 기대와 요구로 가득찬 새로운 문화권으로 옮길때 오는 충격과 불균형이다.

하물며 이민해온 간호원들이 겪는 충격이란 이민을 겪지않은 간호원들과 비교가 되지 않는다는 것을 삼척동자도 이해하리라 믿는다. 즉 학교생활(A)에서 직장생활(B)로 옮기면서 오는 현실충격 이외에 이민자들은 또다른 두 개의 소문화권을 거치는 경험을 하니 탈이다. 한국이라는 단일문화권(C)에서 미국이라는 복합문화권(D)으로 轉入하면서 오는 부수된 경험이란 지면이 허락치 못할 정도로 多様하며 長長하다. 한국에서 학교를 졸업하자 미국으로 이민하신 분들은 이 어려운 두개의 轉入을 同時에 경험하게 되니 그 정도는 상상을 초월하도록 심한 줄도 안다.

현실충격은 밀월기, 충격기, 해결기 그리고 회복기의 4단계로 나누어 생각할 수 있다. 이 네 단계를 두 종류의 소문화권들(A→B와 C→D)을 넘어가면서 겪게되는 이민 간호원들의 生活에 비추어 生變하고 각기간中의 장단점을 견주어보고 最善의 方案策을 모색해 보코져 한다.

밀월기는 세상이 드뚝 아름답게만 보이며 每事가 다 좋게 보이고 신나고 흥분되기 쉽고 욕망에 넘치는 시기이다. 따라서 사물을 정확하게 판단하지 못하고 문제점을 잘 포착하지 못하는

애로가 있다. 이는 마치 이민초년병의 경험을 말해주는 듯하다. 물질의 풍요함, 生活의 편안함, 추구하던 것을 갖게되는 성취감, 쾌락감 등이 이민 초기의 몇주를 지배한다. 多幸인지 不幸인지 이 기간은 대체로 길지 않다. 사실상 이 기간이 길면 길수록 현실에의 적응이 늦어지는 아쉬움이 있는 것이다. 미국에 왔다는 그 자체에 만족하기엔 현실이 너무나도 차갑게 엄습해오기 마련이다. 오히려 이 기간동안 자기 향상을 위하여 영어구사력을 향상하는데 경주하여야 할 것이며 미국에서의 간호잡지들을 열심히 읽어서 병원에서 사용하는 기구 간호기술 등을 공부하는 것이 바람직하다. 자기 자신의 이상추구와 욕망만 生覺하고 동조하지 못하는 먼저 이민은 간호원들을 비판하는 대신 그들이 왜 같은 理想에 살지 못하는가를 분석할 여유가 있어야 한다. 먼저 이민은 분들을 무조건 선택로 生覺하고 그들에게서 배우겠다는 각오와 집념이 있어야 그 어려움을 극복할 희망이 있는 것이다. 生活의 운택함을 찾기 전에 자기의 가치관, 간호직의 사명이 무엇인가를 再確信하면서 現實에 臨하는 것이 가장 賢明하리라 믿는다. 미국을 알기 위한 방법은 영어구사력이 원만할 때 토론할 여지가 있다. 그러므로 어느 누구를 막론하고 이 點을 빨리 극복하는데서 발전의 진도가 좌우되는 것을 흔히 보게된다.

충격기의 특징은 모든 것이 나쁘게만 보이는 것이다. 이 기간은 실망과 不信과 노여움으로 表現이 된다. 이는 새로운 自我意識과 價値觀이 相反된 가치관과 신조를 가진 다른 체제와 부딪히는에서 오는 갈등에서 기인된다. 현재까지 몰랐던 막후의 實情(Back stage reality)을 알게 됨에 따라 환멸, 不信, 그리고 격노에 가득차게된다. 학생으로서 아니면 한국에서 걸로트만 알던 일들(Front stage reality)이 막후실정을 알게 됨으로서 그 실망과 노여움이 더욱 커지는 것이다. 다시 말해서 학생시절에는 도저히 알 수 없었던 현실간호상태라든가 미국에 오기前에는 도저히 상상하지 못했던 일들이 일어날때 오는 실망감, 환멸감 같은 것이다. 이 기간동안은 자기자신은

새로운 진영에 놓고 먼저 이민은 사람을 다른 진영에 놓고(마치 야당과 여당이 대립하는 것 같이) 이야기를 하게 된다. 필요이상으로 비판적이 되며 모든 사물에 관하여 정도이상으로 예민하여 자기 자신의 신조와 표준만 옳다고 주장하는 경향이 생긴다. 흔히 “저렇게 하면 안되는데”하면서 남을 비판하며 자기 자신의 갈등과 격노의 해소책으로 잠을 자주 자버리는 소위 “Sleep Syndrome”이 생기기도 한다. 이러한 것을 극복하는 방법으로는 자기가 믿고 자기를 이해해 주고, 아끼고, 비판이 앞서지 않는 친구에게 자기의 실망과 괴로움을 털어 놓으므로써 어느 정도 해소될수 있다. 이러한 친구를 선택하는데는 자기의 현재 불평불만을 기억하고 있다가 다음 기회에 악용할 가능성이 있는가 신중을 기함이 좋다. 중요한 것은 남에게서 해결책을 구하는 것이 목적이 아니고 친구와 의논하면서 자기 자신이 스스로 찾아야 한다는 것이다.

해결기의 특징은 자주 직장을 옮기며(job hopping), 옛것으로 복귀(gone native)한다든가 임상을 저버리고 상아탑으로 도피(lateral arabesquers)한다든가 될대로 되리라 난 상관치 않는다(rutter)하든가 또는 현실에서 완전히 태어버린 상태(burn out) 아니면 간호원직을 완전히 저 버리는 “Quitter”가 되는 등의 형태로 나타난다. 이 기간동안 흔히들 간호원일을 하지않고 다른 곳에서 다른 일을 했으면 한다. 간호원생활 자체나 미국생활자체에서 좌절감과 환멸이 고조되며 내적 갈등이 극심한 시기이다. 많은 간호원들이 간호원직을 완전히 떠나버리던가 아니면 다른 직업을 겸비하는 경향을 보게된다.

Kramer와 Schmalenberg(1977)에 의하면 미국내 병원에 근무하는 220명 간호원의 2年間 職業실태조사결과 1/3이 간호원직을 완전히 떠남을 볼 수 있다. 이와 병행해서 미국에 온 것을 후회하고 한국에서의 좋았던 것만 生覺하고 귀국하는 분들도 많이 생기게 된다. “Burn-out”증세가 가장 심한 이 기간에 그 해결책으로는 “assertive training”이나 “emphatic communication skills”등의 workshop을 열어서 자신감

을 넣어주고 혼동된 가치관·사고방식을 재조정하고 현실에의 환멸들을 감소시키며 간호직을 새로운 관점과 통찰력으로 인식하도록 해줌이 중요하다.

해결기를 지나 회복기에 들어가면 새로운 균형을 찾게되며 사물을 여러 관점에서 보고 판단할 여유가 생긴다. 이제는 긴장이 풀어지면서 두 극단 사이에 있는 애매모호한 것까지 보게 되고 이해하려고 든다. 격노함이나 긴장도가 낮아지며 화로 발산하던 energy가 이제는 갈등을 해소하는 데로 쓰게된다. 이 기간이야말로 성장을 맛보는 때이다. 문제를 해결하는데 있어서 새로운 대책과 관점을 가지고 '쉬하게' 되며, 드디어 자신의 신분(identity)과 가치관이 완전히 가깝게 정립되어 새로운 체계—그것이 전문간호직이든 아니면 미국사회이든간에—에 통합(integrate)되어 지는 것이다.

Kramer와 Schmalenberg는 이중문화적응(Bicultural adaptation)을 현실충격의 4단계에서 오는 갈등해소의 대결책으로 내세운다. 그들은 이중문화현(Biculturalism)을 두개의 상반되는 가치관의 혼합이라 정의한다. 그들은 또한 이 Biculturalism이란 어느 한쪽이고 그 신분(identity)을 잃거나 다른 쪽으로 동화 또는 흡수되는 것을 의미하는 것이 아니고 다만 각자의 선택의 자유에 의하여 이루어진다고 주장한다. 그러므로 올바른 적응을 하기 위하여는 스킴화될 A나 C에 고유하게 물려있는 가치관과 실조를 재평가하여 소문화권 B나 D에 적합한 것들을 골라내어 B나 D(현실)상태에서 실현될 수 있도록 하는 것이다. 그러므로 소문화권 B나 D를 예민하고 통찰력있게 평가하고 상황판단을 하는 것이 현실충격에서 오는 갈등들을 해소하는데 필수전제조건이 된다.

Thomas(1973)는 갈등을 다루는데 Assertiveness와 Cooperation을 연관시켜 그 사이트 5 종류의 형태(mode)를 제의하였다(그림 1 참조). Assertiveness란 "자기 자신의 관심사에만 중점을 두는 것이고" Cooperation은 "다른 사람의 관심사에만 중점을 두는 것"이다. 반면에 Avoidance

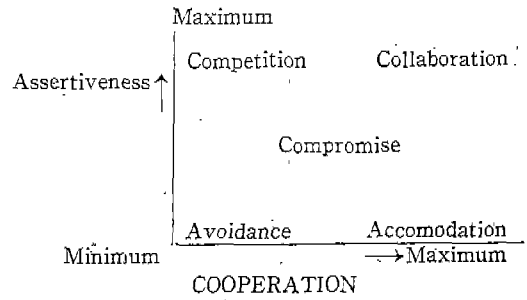


그림 1. 갈등을 다루는 형태들

는 "최소한의 Cooperation과 Assertiveness", Collaboration은 "최대한의 Cooperation과 Assertiveness"이다. 만일 최대한으로 assertive하고 最小한으로 cooperate하면 competition이 되고, 최대한으로 cooperate하고 最小한으로 assertive하면 accomodation이 된다. 끝으로 5번째 mode는 Compromise인데 이것은 전체를 혼합한 형태로 볼수 있겠다. 이같은 이론은 이민은 한국간호원들의 실재를 설명하는데 도움이 된다. 두개의 다른 문화권에서 오는 갈등을 해소하려는 이민 간호원들이 겪는 고통은 마치 assertiveness와 cooperation이라는 두개의 상반된 형태 사이에 있는 추(pendulum)의 움직임이 아닐까 생각해 본다. 새로 이민은 간호원의 추가 Accomodation에서 시작되었다면 competition도 아닌 Compromise에서 정착하는 것이 간호제를 위하여서 또 미국사회의 socialization해 나가는 과정에 가장 바람직한 일이 아니겠는가 생각한다.

끝으로 내가 좋아하는 Hanna Green의 "나는 그대에게 장미꽃 정원을 약속한 적이 없오" (I never promised you a rose garden)이라는 시로 이 글을 마치고저 한다. 이 글 속에서 나는 환자를 간호하는 우리 자신들과 또한 이민은 우리들에게 주는 message를 듣기 때문이다. 서투른 번역으로 시가 주고저 하는 원 뜻을 가달까 언더 되어 원문도 실림을 양해 구한다.

Furri, 이거봐요.

나는 그대에게 장미꽃 정원을 약속한 적이 없소.

나는 그대에게 완전한 정의나 평화 또는 행복을 약속

(76페이지로)

족도와도 밀접한 관계가 있는 것이라고 대답하고 있다. 다시 말하면 봉급액이 직업만족도에 대하여 얼마나 중요하냐라는 질문에 대단히 중요하다라는 응답이 41.4%, 중요하다가 56.9%의 응답율을 나타내는데 반해서 중요치 않다는 응답은 1.7%에 불과하였다. 약 반수의 간호원들이 그들의 봉급액수가 적절한 것이라고 응답했으나 약 40%는 봉급이 적다고 지적하였다. 70%의 간호원들은 직장 때문에 가정 생활이 영향을 받고 있다고 했다. 또한 업무량이 너무 많다고 불평을 표시한 간호원들이 있었다.

### 5. 직업 만족도

한인 간호원들이 직장에서의 직업만족도를 보면 다음과 같다.

1. 대단히 만족하다. 13.8%
2. 중정도로 만족하다. 70.7%
3. 중정도로 불만족하다. 13.8%
4. 대단히 불만족하다. 1.7%

위에 나타난 바와 같이 한인간호원의 84%가 직업만족을 표시하고 있다.

각 전문분야에 종사하고 있는 간호원들의 직업 만족도는 다음 표와 같이 나타났다.

#### 전문분야 및 직업만족도

내외과 89.5%, 응급실, 중환자실 83.3%, 노인학 75.0%, 응급처치 66.7%, 산부인과 100.0%, 소아과 50.0%, 기타 78.6%

또한 직업만족과 관계가 있는 다음의 여러 사항에 대하여 조사한 결과 그 사항들이 직업만족에 있어서 가장 중요 또는 중요하다고 응답한 수는 다음과 같다.

#### (65페이지에서)

속하지 않았소.

나의 임무는 그때가 자유롭게 이 모든 것들을 추구하여 투쟁할 수 있도록 도와주는 일이에요.

내가 그대에게 드릴수 있는 유일한 현실이란 도전이요.

건강하다는 것은 그대의 능력에 따라 이 도전을 선택할 자유를 누리는 것이 아니겠소.

나는 그대에게 거짓을 약속하지 않았소.

실상 완전한 세계, 강미꽃 정원이란 거짓이요, 실증나는 것이기에 말이요.

1. 봉급액 98%
2. 간호원수 대 업무량 비율 94%
3. 근무시간 또는 근무번(Shift) 93%
4. 직장 보장 93%
5. 직접환자간호 90%
6. 승진의 기회 86%

전술한 바와 같이 봉급액과 직업만족도와는 밀접한 관계가 있다. 학력별로 본다면 3년제 수료 간호원들은 대단히 또는 중정도로 만족하거나 중정도로 불만스럽다고 대답했는데 반해서 4년제와 그 이상의 학력수료자들은 대부분 중정도로 만족한다고 했다. 성취감(Sense of accomplishment)과 직업만족도라는 상관관계가 있다. 성취감을 수시로 경험하는 간호원은 대부분 중정도로 만족스럽다고 했고, 성취감을 별로 느끼지 않는 간호원은 불만족을 표시하고 있다.

근무시간의 80%이상이나 20%이하로 환자를 직접 간호하는 간호원들은 비교적 불만족하다고 했으며 team spirit이 높다고 한 간호원들은 대부분 중정도로 만족을 표했다.

상관(immediate supervisor)들이 자기 의견이나 불평을 잘 들어 준다고 대답한 간호원들은 중정도의 만족을 표했다.

## 결 론

언어 및 생활풍습이 다른 환경에서 근무하고 있는 재미 한인 간호원들은 자기들에게 주어졌던 제약된 범위내에서 자기들의 최선을 다하여 잘 적응해 나감으로써 대부분이 직업만족을 경험하고 있었다.

Look here Furri, I never promised you a rose garden.

I never promised you perfect justice, and. I never promised you peace or happiness.

My help is so that you can be free to fight for all these things.

The only reality I offer you is challenge, and being well is being free to accept it or not at whatever you are capable.

I never promised lies, and the rose garden world of perfection is a lie and a bore too.