

남자 임상간호사의 경험에 관한 내용분석

안경하¹ · 서지민² · 황선경³

대동병원 특수클리닉 간호사¹, 부산대학교 간호대학 부교수², 조교수³

Content Analysis of Male Hospital Nurses' Experiences

Ahn, Kyeong-Ha¹ · Seo, Ji-Min² · Hwang, Sun-Kyung³

¹Staff Nurse, Special Clinic, Daedong Hospital, ²Associate Professor, ³Assistant Professor, College of Nursing, Pusan National University

Purpose: This study was conducted to identify job experiences of male hospital nurses. **Methods:** Data were collected from 20 male nurses working at general hospitals, through semi-structured in-depth interviews. The interviews were recorded and subsequently transcribed verbatim. Using content analysis, data were coded and categorized. **Results:** The analyzed domains were motivations for choosing nursing, occupational experiences (3 subdomains), and attitudes toward the future. A total of 85 significant statements were selected from the data and classified into 32 categories. The nurses' motivations for choosing nursing were advantages of employment, their aptitude, scarcity value of men, professionalism and job security, good promotion, stable income, and family influence. In occupational experiences, they were assigned to special fields and dissatisfied with vertical relationship, promotion system, their salary, and gaps in military service time; they had difficulties in adapting to female-dominated groups and encountered gender role stereotype and preconception; they were satisfied with their distinguished performance, but had damaged self-esteem, and were stressed and disappointed in their work. In their attitudes toward the future, they considered their career changes, but tried to make professional and personal advancement. **Conclusion:** These findings have implications for recruiting and retaining male nurses in clinical settings.

Key Words : Male nurse, Employment, Gender identity, Motivation

I. 서 론

1. 연구의 필요성

최근 의료수준의 발달 및 건강 개념의 변화에 따른 간호전문성에 대한 인식 확대, 성고정관념에서 벗어나 흥미나 적성에 맞는 직업을 선택하는 사회적 분위기, 그리고 세계적인 경제 위기로 인한 실업률 증가로 안정적인 직장의 선호 등으로 인해, 간호직을 선택하는

남성의 수가 증가하고 있다. 최근 통계에 따르면 우리나라의 남자 간호사의 등록 면허자수는 712명으로 전체 간호사의 0.68%를 차지하고 있으며, 남자간호학생의 수도 1996년에 87명 (0.3%)에 불과했던 것이 10년 만인 2006년에는 2,021명 (5.2%)으로 늘어나 23.2배의 증가율을 보였다 (Korean Nurses Association [KNA] Korean Research Institute for Nursing Policy, 2007).

남자간호사의 수적 증가는 다양한 간호요구를 충족할 수 있는 간호 인력의 확충 및 간호 수준의 향상을

Corresponding address: Hwang, Sun-Kyung, College of Nursing, Pusan National University, Beomeo-ri, Mulgeum-eup, Yangsan-si, Kyungsangnam-do 626-870, Korea. Tel: 82-51-510-8340, Fax: 82-51-510-8308, E-mail: skhwang@pusan.ac.kr

* 이 논문은 제1저자 안경하의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임.

* This article is a revision of the first author's master's thesis from Pusan National University.

투고일 2009년 11월 5일 수정일 2009년 12월 3일 게재확정일 2009년 12월 10일

가져오며, 여성 직업이라는 이미지를 탈피함으로써 병원 내 성차별로 인한 행정적·경제적 불이익을 해결하고, 궁극적으로 간호전문직의 직업적 위치 확보에 기여할 것으로 기대된다(Lee, 2004; Son, Koh, Kim, Moon, & Lee, 2004). 그러나 취업 전 기대와는 달리 낮은 사회적 지위, 인력 부족으로 인한 오버타임, 열악한 근로조건과 기대에 미치지 못하는 보수, 여성 직업이라는 고정관념 등의 이유로 간호직을 떠나는 남성들의 수가 적지 않으며 이직의사도 높은 것으로 나타났다(Lee, 2004; Mackintosh, 1997). 그러므로 이에 대한 교육적, 제도적, 개인적 수준의 배려와 대책 마련이 필요한 시점에 와 있다(Son et al., 2003).

남자간호사의 활동이 활발한 외국에서 남자간호사에 관한 연구는 간호직을 선택한 남성들의 특성, 동기, 경험(Evans, 1997; Meadus & Twomey, 2007), 남자간호사에 대한 인식, 성고정 관념, 역할 스트레스(Brown, Nolan, & Crawford, 2000; Dassen, Nijhuis, & Philipsen, 1990; Egeland & Brown, 1989; Lodge, Mallett, Blake, & Fryatt, 1997; Lou, Yu, Hsu, & Dai, 2007) 등이 보고되어왔다. 최근에는 남자간호사의 경험에 대한 현상학적 접근, 근거이론적 접근, 남자간호사의 역사 및 페미니스트 관점에 대한 역사적 접근을 이용한 질적 연구(Miller, 2004; Wilson, 2005)들도 활발하게 진행되고 있다.

그러나 우리나라의 경우 남자간호사에 관한 연구로는 남자간호사의 실무적응경험에 대한 기본사회화 과정을 근거이론방법론으로 접근한 연구(Son et al., 2003)와 직무만족도와 이직의사에 관한 연구(Lee, 2004), 간호에서의 남성성에 대한 연구(Kim, 2009) 등 소수의 연구만이 보고되었다. 남성으로서 간호직을 선택하고, 남자간호사로 근무하면서 실무에서 겪는 다양한 경험과 직업과 미래에 대한 태도 등에 대한 실질적인 정보는 매우 부족한 상태이다. 그러므로 간호계 뿐만 아니라 사회적으로 남자간호사에 대한 관심이 증가하고 있는 이 시점에서 다양한 접근방법을 통해 남자간호사에 대한 풍부한 자료와 정보를 생성하여, 남자간호사에 대한 이해를 넓히고 이를 전문직 발전에 활용해야 할 것이다.

이에 본 연구는 면담이나 관찰과 같은 방법으로 얻어진 구어적이고 비계량적인 자료를 계량적 자료로 전

환할 수 있으며, 의사소통에 중점을 두고 실무적용성이 높은 내용분석법(Downe-Wamboldt, 1992)을 이용하여 남자간호사의 다양한 경험을 탐색하고 분석함으로써 심층적인 자료를 보다 객관화하고 일반화하여 남자간호사의 채용 및 유지, 효율적인 인력관리에 실질적으로 활용할 수 있는 유용한 기초자료를 제공하고자 시도하였다.

2. 연구목적

본 연구는 내용분석법을 이용하여 남자간호사를 대상으로 그들의 직업경험을 파악하고자 한다. 구체적인 연구목표는 간호직을 선택하게 된 동기, 남자간호사로 일하면서 겪는 실무경험, 자신의 미래에 대한 태도를 탐색하는 것이다.

II. 연구방법

1. 연구설계 및 방법론

본 연구의 설계는 남자 임상간호사의 직업과 관련된 경험을 파악하기 위해 연구대상자와 직접면담을 통해 수집한 자료를 내용분석법을 사용하여 분석한 탐색적 연구이다.

내용분석법은 관심 변인이나 현상에 관한 다양한 자료를 텍스트로 변환한 후 객관적, 체계적, 양적·질적 분석방법을 적용함으로써 연구대상에 대한 이해와 지식을 제공하는 방법(Kim & Choi, 2007)으로, 간호사의 실무와 교육에 관한 연구의 실무 적용성, 전망과 타당성을 제공해 준다(Downe-Wamboldt, 1992). 이에 본 연구에서는 병원에서 근무하는 남자간호사의 직업경험에 대한 구체적인 내용을 질적·양적으로 파악하는데 적합하다고 생각하여 내용분석법을 사용하였다.

2. 연구참여자 선정 및 윤리적 고려

연구참여자는 현재 병원에서 근무하는 남자간호사로 정하였으며, 눈덩이식 추출법을 사용하여 현재 연구자가 근무하는 B시 소재의 350병상의 D종합병원에서 근

무하는 남자간호사를 만나 연구의 목적을 설명한 후 다른 참여자를 소개받고, 연결하여 소개받는 방식으로 개별적으로 대상자와 접촉하였으며, 총 20명이 연구에 참여하였다.

연구참여자에 대한 윤리적 고려를 위하여 소개받은 남자 간호사를 개별적으로 만나 연구자의 신분, 연구의 목적 및 절차, 면담내용의 녹음 및 소요되는 시간에 대해 설명하였다. 그리고 참여자의 익명성에 대한 보장과 면담 내용은 연구의 목적 이외에는 사용하지 않을 것임을 설명한 후 연구에 참여하기로 동의를 받고, 동의의 표시로 일반적 특성에 대한 설문지를 직접 작성한 남자간호사를 연구참여자로 선정하였다. 그리고 자료 수집 도중이라도 언제든지 참여자가 연구에 참여하기를 거부할 수 있음을 설명하고, 자료수집과정에 대하여 자세히 설명하였다. 연구참여자에게는 감사의 표시로 면담이 끝난 후 보상을 제공하였다.

3. 연구자의 준비

연구자는 본 연구를 위해 연구방법론을 수강하고, 질적연구 워크샵과 논문 발표회에 참석하였으며, 질적연구방법론 서적 및 학위논문을 여러 편 심도있게 숙독하였다. 또한 질적연구 과정에도 참여하여 면담내용으로 자료와 범주를 추출하는 방법과 논문 작성법을 질적연구 담당교수에게 훈련을 받았다.

4. 자료수집

자료수집은 2008년 11월 1일부터 12월 10일 까지 진행되었으며, 연구에 참여하기로 동의한 남자간호사에게 반구조적이고 개방형 질문을 함으로써 참여자가 자신의 경험을 이야기하도록 하였다. 본 연구의 목적에 맞는 내용을 얻기 위하여 면담을 통해 남자간호사에게 한 질문은 ‘간호직을 선택하게 된 동기는 무엇입니까?, 간호사로 일하면서 경험한 것과 느낀 점에 대해서 말씀해 주세요, 미래에 대해서 어떻게 생각하고 준비하고 있습니까?’이었다.

직접면담 횟수는 1인당 1회 이루어졌고, 면담시간은

약 1~2시간정도 소요되었으며, 면담장소는 참여자나 연구자의 근무지, 찻집 등으로 면담이 타인의 방해받지 않는 서로 간에 합의된 장소에서 이루어졌다. 면담자료의 누락을 방지하기 위하여 먼저 참여자에게 양해를 구한 다음, 모든 면담내용을 녹음하였다. 녹음된 내용은 수집하는 대로 필사하였으며, 부족한 부분은 전화 또는 전자우편을 통해 면담내용을 보충하였다.

5. 자료분석

1) 분석방법

남자간호사의 경험에 대한 면담내용 기록을 Downe-Wambolt (1992)와 Kim과 Choi (2007)가 제시한 내용분석방법에 따라 분석하였다. 본 연구에서 분석내용의 영역은 남자간호사의 직업선택과 실무경험과 관련된 문헌 (Son et al., 2003; Miller, 2004; Wilson, 2005; Yang, Gau, Shiao, Hu, & Shih, 2004)을 통해 남자간호사의 경험을 ‘간호직을 선택하게 된 동기’, ‘실무경험’, ‘미래에 대한 태도’의 3개 영역으로 설정하였다. 분석의 단위는 연구자가 남자간호사와 개인면담 자료에서 나온 구문과 문장으로 정하였다. 녹음한 면담내용을 필사한 후 참여자가 진술한 문장을 반복하여 읽으면서 분석내용으로 설정된 영역과 관련된 의미있는 구문과 문장에 줄을 그었으며, 줄친 내용이 원래의 의미를 벗어나지 않도록 재기술하고 유사한 내용을 통합하는 과정을 반복적으로 시행하여 최종 85개의 구문 및 문장을 주요 진술문으로 선정하였다.

위의 관련 문헌을 통해 분석내용의 영역에 따른 범주화를 위해 범주 도식을 1차로 도출하였으며, 선정된 85개의 주요 진술문을 반복하여 읽으면서 1차 개발된 범주도식에 따라 구문 및 문장을 분류하였다. 수정된 2차 범주도식에 따라 선정된 구문 및 문장을 다시 적용하여 분류하였다.

2) 연구의 신뢰성 및 타당성

본 연구자료 분석의 신뢰성을 확보를 위해 1차 개발된 범주도식에 따라 구문 및 문장을 분류하는 과정에서 연구자 2인이 각자 독립적으로 선정된 문장과 구문

을 범주도식에 따라 분류한 결과 일치하지 않거나 범주에 포함되지 않는 구문 및 문장에 대해서는 범주에 대한 생각을 나누고, 각 범주에 속하는 구문과 문장끼리 비교하고, 의미상의 혼란을 주는 표현을 삭제하고, 새로운 범주를 제안하고 범주화하였다. 특히 실무경험의 분석영역에서 일치도가 낮아 진술문을 재검토하여 하부영역으로 나누고 범주도식을 수정하였다. 수정된 2차 범주도식에 따라 연구자 3인이 각자 선정된 구문 및 문장을 다시 적용하여 분류한 결과 평가자간 일치도가 2/3 (67%) 이하인 범주와 진술문에 대해서는 3인의 의견이 일치할 때까지 계속적으로 의견을 나누고 수정하는 과정을 거쳐 신뢰도를 높였다.

내용분석법에서의 타당도는 추출된 범주들을 원래의 자료에서 확인하고, 이론과 연관시키므로, 안면 타당도와 내용타당도에 의존하게 된다. 그러므로 이 분야의 전문가의 판단과 추출된 범주의 타당도는 이전의 관련된 연구와 문헌으로부터 지지를 받음으로써 확보된다 (Downe-Wamboldt, 1992). 본 연구의 최종 범주에 대한 타당성은 관련분야의 질적연구 경험이 있는 간호학과 교수 1인에 의해 확인되었으며, 관련 문헌으로 Son 등 (2003)의 논문에서 제시된 ‘설자리 없음’, ‘소수에 대한 배려의 미흡함’, ‘희소가치’, ‘승진문제’, ‘성 고정관념의 장벽’, ‘성역할에 대한 기대로 과외업무 부담감’, ‘특수부서 업무 담당’, ‘직업정체성 확인’, ‘탈출구 찾기’, ‘전직 구상’ 등이 본 연구의 범주들과 일맥상통하거나 일치하였으므로 지지되었다.

III. 연구 결과

병원에 근무하는 남자간호사들의 경험을 간호직의 선택 동기, 실무경험, 미래에 대한 태도의 세 영역으로 내용 분석한 결과는 다음과 같다.

1. 참여자의 특성

연구참여자 (N = 20)의 나이는 30~30세가 11명 (50%), 20~29세가 9명 (45%)으로 평균 30.2세였고, 결혼상태는 미혼이 14명 (70%)으로 많았고, 최종학력은

전문대졸이 12명 (60%), 4년제 대학졸업이 5명 (25%), 석사 2명, 박사 1명이었다. 임상경력은 1년 이상~3년 미만인 12명 (60%), 3년 이상~5년 미만이 5명 (25%)으로 많았으며, 소속병원은 3차 병원과 대학병원이 각각 8명 (40%)이었고, 근무형태는 고정근무 (상근직)가 15명 (75%), 3교대 근무가 3명 (15%), 2교대 근무 2명 (10%)이었다. 현 근무부서는 수술실이 3명 (15%), 심혈관센터가 2명 (10%), 심장검사실이 1명 (5%), 중환자실이 1명 (5%), 응급실이 1명 (5%), 방사선과가 1명 (5%)이었으며, 의사보조 (physician assistant) 11명 (55%)의 소속은 정형외과에 3명 (15%), 일반외과에 3명 (15%), 신경외과에 2명 (10%), 흉부외과에 2명 (10%), 산부인과에 1명 (5%)이었다.

2. 간호직 선택 동기

남자간호사들이 간호직을 선택하게 된 동기로는 7개의 범주, 13개의 대표 진술문이 도출되었으며, 전체 진술문의 빈도는 67회였다. 분석된 범주의 내용은 ‘취업의 용이성’ 32.8%, ‘적성’ 17.9%, ‘희소가치’ 14.9%, ‘전문성과 안정성’ 13.4%, ‘승진 전망’ 7.5%, ‘경제적 안정’ 7.5%, ‘가족의 영향’ 6.0%이었다.

각 범주의 빈도수가 높은 대표 진술문으로는 ‘취업의 용이성’에서는 ‘원하면 언제든지 취업이 가능함’ (12), ‘적성’에서는 ‘섬세하고 꼼꼼한 성격으로 적성에 맞춤’ (6)과 ‘남을 돕기를 좋아하는 성격임’ (6), ‘희소가치’에서는 ‘남자간호사는 희소가치가 있음’ (7)이 포함되었다. ‘전문성과 안정성’에서는 ‘평생 일할 수 있는 전문적이고 안정적인 직장을 갖기 원함’ (6), ‘승진 전망’은 ‘승진이 여자간호사보다 빠를 것으로 기대함’ (5), ‘경제적 안정’에서는 ‘급여가 얼마인지 몰랐지만 어느 정도는 받을 것이라고 생각함’ (5), ‘가족의 영향’에서는 ‘가족 중에 의료인이 있어 간호직을 선택하는데 영향을 받음’ (4)이 포함되었다 (Table 1).

3. 남자간호사로서의 실무경험

남자간호사로서의 실무경험 영역은 내용에 따라 3개

Table 1. Motivation for choosing nursing

Categories	Significant statements (n*)	n* (%)
Advantages of employment	Can get employed any time I want (12) Compared to other jobs, nurses can get a job without difficulties (8) Can get employed with better working conditions than women (2)	22 (32.8)
Aptitude	Fit for the job because of delicate and careful personality (6) Willing to help others (6)	12 (17.9)
Scarcity value	Has scarcity value of male nurses (7) Lack of male nurses in nursing field (3)	10 (14.9)
Professionalism and job security	Wants to have a professional and secure job in a lifetime (6) Support to study and participate in conferences (2) Limitation of one's knowledge and role in a previous job (1)	9 (13.4)
Promotion prospects	Expects that promotion will be faster than female nurses (5)	5 (7.5)
Economic stability	Didn't know how much the salary was but thought to be payed to a certain extent (5)	5 (7.5)
Family influence	Was affected by family in choosing to be a nurse because there was a medical faculty (4)	4 (6.0)
Total		67 (100.0)

*Multiple responses.

의 하위영역 ‘업무’관련 경험, ‘성 차이’와 관련된 경험, ‘정서적’ 경험으로 재분류하였고, 전체 22개의 범주, 64개의 주요 진술문이 도출되었다. ‘업무’관련 경험의 하부 영역에서는 11개 범주 29개의 주요 진술문이, ‘성 차이’와 관련된 경험에서는 5개 범주, 22개 주요 진술문이, ‘정서’적 경험에서는 6개 범주, 13개 주요 진술문이 도출되었다.

1) 업무관련 경험

남자간호사의 ‘업무’관련 경험은 전체 진술문의 빈도는 169회에서, 29개의 주요 진술문이 선정되고, 11개의 범주로 도출되었다. 분석된 범주의 내용은 ‘특수업무 담당’ 18.3%, 수직적 관계 14.2, ‘승진체계의 불만족’ 11.2%, ‘업무의 전문성 부족’ 18.9%, ‘낮은 급여’ 8.3%, ‘소속감 부족’ 8.3%, ‘업무수행력 부족’ 7.7%, ‘원활한 의사소통’ 7.1%, ‘근복무기간으로 인한 공백’ 5.9%, ‘낮은 사회적 지위’ 5.3%, ‘남자간호사용 시설 부족’ 4.7%, 등이었다. 각 범주에서의 주요 진술문(빈도)

은 Table 2에 제시되어있다.

2) 성 차이와 관련된 경험

남자간호사의 ‘성 차이와 관련된 경험’은 전체 진술문의 빈도 113회에서 22개의 주요 진술문이 선정되었으며, 5개의 범주가 도출되었다. 분석된 범주의 내용은 ‘여성주류 집단에서 적응 어려움’ 36.3%, ‘남성적 특성’ 23.9%, ‘주변의 평가에 대한 부담’ 18.6%, ‘성 고정관념’ 14.1%, ‘선입견’ 7.1%였다. 각 범주에서의 주요 진술문(빈도)은 Table 3에 제시되어있다.

3) 정서적 경험

남자간호사의 ‘정서’적 경험은 전체 진술문의 빈도는 55회에서, 13개의 주요 진술문이 선정되고, 6개의 범주로 도출되었다. 분석된 범주의 내용은 ‘만족감’ 34.5%, ‘자존심 손상’ 34.5%, ‘심한 스트레스’ 14.6%, ‘실망감’ 9.1%, ‘불안’ 5.5%, ‘고립감’ 1.8%이었다. 각 범주에서의 주요 진술문(빈도)은 Table 4에 제시되어있다.

Table 2. Work-related experience

Categories	Significant statements (n*)	n (%)
Assigned to a special field	Works in a special field (15) Works as a physician assistant (PA) at medical department (11) Limited to the departments male nurses can choose to work (5)	31 (18.3)
Vertical relationship	It is uncomfortable that one is older than female co-workers or superiors (9) Thorough vertical superior-inferior relationship (8) Has to obey the word of a superior unconditionally (6) Does all kinds of work regardless of age because of low work year (1)	24 (14.2)
Unsatisfactory promotion system	Promotion is limited because of working at a special division (10) There is no regulation and system of promotion and is promoted in order of number of years worked (6) Doesn't acknowledge other job experience (3)	19 (11.2)
Lack of professional work	Performs other works besides nursing duty (10) The contents of work is not so different from the work of a nurse's aide (5)	15 (8.9)
Lower salary	The income is too little to start a family (10) Compared to the salary of friends with other jobs, the difference increases as time goes on (2) Even though the salary class goes up, the salary is not much different (2)	14 (8.3)
Lack of belongingness	Belongs to the department of nursing officially but doesn't have sense of belonging (10) Doesn't have sense of belonging because one doesn't belong to the department of nursing (4)	14 (8.3)
Lack of competence	Not competent for working at a specialized department without clinical experience (6) It is a hard process to learn this work (6) At the beginning of work, not able to cope well with emergency situation (1)	13 (7.7)
Better communication	Can communicate smoothly about work with doctors (4) Mediates between the patient and the doctor (4) Acts as a intermediary with male workers at other departments (4)	12 (7.1)
Gaps in military service time	The experience in the army is not recognized (5) It takes time to adapt to the hospital because of the gap during the period in the military service (3) The time of discharge from army and regular hospital recruitment doesn't fit (2)	10 (5.9)
Low social status	The social status of nurse is low (7) Is not treated well as college graduates (2)	9 (5.3)
Lack of men' facilities	There is no men's locker room or lounge (8)	8 (4.7)
Total		169 (100.0)

*Multiple response.

Table 3. Experience related to gender differences

Categories	Significant statements (n*)	n* (%)
Difficulties in adapting to female-dominated group	It is difficult to harmonize with female co-workers because of the trait differences (13) Careful to get personally close with them since it can cause misunderstanding (7) Have to assimilate with women in order to adapt well to hospital life (7) Is neglected from conversations because there is no common interests (5) Is treated with reverse-discrimination (5) It takes a long time to accept them as co-workers (2) Receives envy and jealousy of female co-workers (2)	41 (36.3)
Masculine characteristics	Have physical advantage in performing nursing duties (11) Sometimes slow in handling work because one is not as delicate and careful as women (7) Can't deal with many work at one time as women do (4) Can lead women with leadership (4) Better at handling tools than women (1)	27 (23.9)
Burden of getting other's eye	Receives attention when one doesn't handle the work properly because there are only few male nurses (10) Over-expectation of one's boss is a burden (6) The evaluation of me speaks for the whole male nurses (5)	21 (18.6)
Gender role stereotype	The patients are reluctant to be taken care from male nurses (7) Is treated like a servant in women's group (4) Thinks it is strange that a man engages in a female profession (2) The patients don't know whether the male is a nurse or not (2) Other people's gaze bother me when washing or cleaning equipments (1)	16 (14.1)
Preconception	Perceived that male nurses are feminine (4) The eyes towards the male nurses are not kind (4)	8 (7.1)
Total		113 (100.0)

*Multiple response.

4. 미래에 대한 태도

남자간호사의 미래에 대한 태도 영역에서는 3개의 범주, 8개의 주요 진술문이 도출되었으며, 전체 진술문의 빈도는 68회였다. 분석된 범주의 내용은 ‘전직/이직의 고려’ 57.4%, ‘발전을 위한 적극적 노력’ 38.2%, ‘남자간호사의 역할모델’ 4.4%였다.

각 범주의 주요 진술문으로는 ‘전직/이직의 고려’에서는 ‘병원은 평생직장이 될 수 없음’ (14), ‘발전을 위한 적극적 노력’에서는 ‘더 나은 미래를 위해 자기계발을 함’ (17), ‘남자간호사의 역할모델’에서는 ‘후배 남자

간호사들의 역할모델이 되기 위해 최선을 다함’ (3)이 포함되었다 (Table 5).

IV. 논 의

본 연구는 내용분석법을 통해 남자 임상간호사들의 경험을 간호직을 선택하게 된 동기와 간호사가 된 이후의 실무경험 및 인식, 그리고 남자간호사들의 미래에 대한 태도에 대해 분석함으로써 남자간호사로서의 경험에 대한 이해의 폭을 넓히고자 하였다.

본 연구에 참여한 남자간호사들의 나이는 평균 30.2

Table 4. Emotional experience

Category	Significant statements (n*)	n* (%)
Satisfaction	Distinguished when I performed work well (7) The concerns and eyes of other people make me work hard (7) Shows interest in the work I am doing (5)	19 (34.5)
Damage of self-esteem	There is a lot of role of assisting doctors (10) The ignoring attitude of the doctors toward nurses hurt self-esteem (5) Misunderstood as male nurse-aides or miscellaneous worker (4)	19 (34.5)
Stressful	Stress builds up because there is no place to get rid of stress (4) The stress from personal relation is bigger than stress from work (2) It is hard to cope with work load (2)	8 (14.6)
Disappointment	Disappointed that contents of work are different from the expectation (3) Frustrated that the prospects for professional development is under my expectation (2)	5 (9.1)
Anxiety	Is anxious because the male nurses around me leave this job (3)	3 (5.5)
Isolation	Feels lonely because of reverse-discrimination (1)	1 (1.8)
Total		55 (100.0)

*Multiple response.

Table 5. Attitudes toward the future

Categories	Significant statements (n*)	n* (%)
Consideration of career changes	The hospital can't be a lifelong job (14) The scarcity value of a men is higher in other medical related divisions besides the hospital (13) Willing to move if there is a job with better condition (9) It is hard to work in a special field when getting older (3)	39 (57.4)
Assertive effort for advancement	Self-development for personal and professional growth (17) Getting ready to enter into medical / nursing related business (5) Trying to do my present work hard (4)	26 (38.2)
Role model of male nurses	Trying my best to be a role model for the junior male nurses (3)	3 (4.4)
Total		68 (100.0)

*Multiple response.

세이며, 85%가 5년 미만의 임상경력을 가지고 있었는데, 이는 이들이 1997년 IMF이후 실업률이 증가한 시점에 대학에 입학하여 3년의 군복무를 마치고 병원에 취업한 상태임을 나타내고 있다. 이러한 경향은 경제가 어려운 시기에 남성들이 간호직을 선택하는 비율이 높

게 나타난 역사적 사실과도 같다 (Evans, 1997).

본 연구의 결과에서 연구참여자들이 간호직을 선택한 동기는 '취업의 용이성', '적성', '희소가치', '전문성과 안정성' '승진 전망', '경제적 안정', '가족의 영향' 등으로 나타났다. 이는 Lee (2004)가 전국에 근무하는

남자간호사(n=64)를 대상으로 한 연구에서도 간호직을 선택한 이유가 ‘졸업 후 취업 보장’에 가장 높은 우선순위를 보인 것과 같으며 외국에서도 고용보장, 승진 기회와 월급이 (Meadus & Twomey, 2007; Wilson, 2005) 높은 우선순위로 나타난 결과와 유사하다. 그러나 남자들이 간호직을 선택한 동기에는 위에서 언급한 외적인 것 외에도 자신의 내적인 측면 즉, 적성도 두 번째로 높은 우선순위에 있었는데, 자신의 섬세하고 꼼꼼한 성격이 간호사의 업무를 수행하기에 적합하다고 생각하였다. 또한 ‘남을 돕기를 좋아하는 성격’이 간호직을 선택하게 된 이유로 나타났는데, 이러한 점은 Boughn (2001)이 남녀 간호학생을 대상으로 간호학을 선택한 이유에서 남을 돕기를 원함에서 차이가 없음으로 나타나 이런 이유들은 남녀 모두 간호직을 선택하는 중요한 동기임을 알 수 있었다.

남자 임상간호사로의 실무경험을 업무관련 경험, 성차이와 관련된 경험, 정서적 경험 등의 하위영역으로 재분류하여 분석한 결과, 업무관련 경험의 하부영역에서 나타난 내용에서 남자간호사들은 응급실이나 중환자실, 수술실과 같은 특수부서, 특수 클리닉이나 의사 업무 보조인력 (PA)으로 근무를 하는 경우가 대부분이었다. 이는 전국의 남자간호사를 대상으로 한 조사 (KNA, 2003)에서도 임상분야에서 수술실 근무가 가장 많았고 다음이 마취과, 중환자실, 응급실, 정신과 순으로 근무하고 있는 것으로 나타났다. 이는 세계적으로 남자 간호사들이 일반병동 보다는 행정 분야나 특수 분야에서 일하고 있는 것으로 나타났다 (Egeland & Brown, 1989; Yang et al., 2004). 이러한 특수 부서에서는 강한 체력, 객관성, 집중력 등의 남성의 특성이 도움이 되고, 간호실무에서 성역할과 관련된 어색함을 피하도록 해주며, 성에 상관없이 간호사로서 수행능력에 존경을 받을 수 있으므로 해서 여성 직업에서 경험하는 성역할 긴장을 최소화 할 수 있다고 생각하기 때문으로 알려져 있다 (Egeland & Brown, 1989; Yang et al., 2004). 남자간호사 중에 의사보조 (PA)로 일하고 있는 사람이 반 정도 되었는데, 초기에는 특정 분야의 전문가가 될 수 있는 좋은 기회라고도 생각하였지만, 한편으로는 순수한 간호업무가 아니며, 소속감이 부족하게

나 남자이기 때문에 원하는 부서에서 일할 수 있는 기회조차 없다고 생각하는 등 부정적인 반응을 보였다. 이러한 특수부서 근무나 의사보조로서의 업무가 자의 반 타의반으로 결정되므로 근무부서의 선택의 폭이 좁으며, 특히 충분한 임상경험 없이 특수부서에 배치되어 업무수행 능력에 어려움과 부족함을 느끼고 그 곳의 업무에 익숙해지는 과정이 힘들었다고 진술하였다. 이러한 상황은 업무에서 수행능력의 부족으로 인식되어 자신감의 부족과 연결된다고 볼 수 있다. 남자간호사들은 학생시절부터 간호직에서 요구되는 책임들을 잘 수행할 수 있을지 일반적으로 자신감이 부족하여 자신이 성공적으로 학업을 마칠 수 있을지 두려워하고 염려하는 것으로 나타났다 (Wilson, 2005). 이러한 상황적인 요인과 자신의 수행능력 부족에 대한 위축감과 자신감의 부족이 남자간호사의 적응을 더욱 힘들게 하는 요인으로 작용하고 있다.

남자간호사들은 간호사 직업세계의 수직상하관계에 대한 불편감과 불만을 가지고 있었는데, 이들은 입사하였을 때 간호조직을 획득한 군대조직으로 비유하면서 초기에 대인관계를 통한 갈등과 어려움을 겪는다고 했다 (Kim, 2009). 남자간호사들은 군복무로 인한 3년간의 공백 기간으로 인해 동년배 여학생에 비해 입사가 늦어지므로 이들을 선배로 대우하고 업무를 배우게 되는 과정에서 저연차로서 마음의 갈등을 겪게 되는 한 요인이 되며, 대학생활 중에 군복무를 위해 휴학을 하는 경우가 많아서, 3년간의 공백으로 동일 학번의 학생들과 졸업하지 못하여 학교생활의 적응에도 어려운 점도 있다. 이는 군복무 기간이 인정되지 않고 이에 대한 보상이 없기 때문에 초래되는 문제와 맞물려 있으므로, 남자간호사의 승진 시 군복무기간의 고려나 군복무와 관련된 병력대체 제도가 시행되고 승진 시 이러한 경력이 반영되면 갈등도 줄어들 것이며, 더 많은 남학생들이 간호대학을 지원할 것으로 생각된다. 최근에 대한간호협회에서 병역대체제도 입법화를 위한 공청회 (KNA, 2009)를 통해 이들을 비영리의료법인 소속 병원과 공공의료 취약지역에서 병역을 대신하여 근무하게 하는 방안이 논의됨으로써 남자간호사들이 사회에 기여도를 높임과 동시에 사회적 인지도도 향상될 수

있을 것으로 기대된다. 또한 업무를 배우는 과정에서 자신보다 나이가 어리지만 고연차인 여자간호사로부터 지적을 받기도 하는데, Kim (2009)의 연구에서 남자간호사의 면담을 통해 여성으로부터 지적을 받는 것에 대해 남자간호사들이 정신적인 어려움이 큰 것으로 나타났다. 이는 성 정체감으로 인한 감정적인 갈등이 연관되어 있다고 보았다. 이는 전문 직업인으로써 업무상의 관계에 대한 수용을 하며 정신적으로 무장할 필요성(Kim, 2009)과 함께, 간호관리자들은 병원 내 간호사들 간의 대인관계에서 서열의식이나 위계질서가 매우 강함을 인식하고, 공평하고 투명하되 간호사들의 특성과 상황을 이해하는 내리사랑의 전략이 필요하다(Yi et al., 2009).

그리고 승진에 대한 한계와 승진체계에 대한 불만, 업무의 전문성 부족, 기대에 미치지 못하는 낮은 급여, 사회적 지위가 낮음을 인식하고 있는 것으로 나타났다. 승진가능성, 직업안정성, 급여 등은 남성들이 간호직을 선택하는 주요 이유(Meadus & Twomey, 2007)였으나 그런 기대가 충족되지 않아 실망감을 갖게 되는 주요 원인이 되고 있다. 더욱이 일반적으로 남성들이 여성보다 전문성을 중요시하고 경력개발에 주력하며(Dassen et al., 1990), 입사부터 경력개발을 위한 준비를 하며 구체적인 목표의식을 가지고 있는 것으로 나타나고 있다(Kim, 2009). 그러므로 이러한 불만족이 남자간호사의 이직과 직접적인 관련이 있는 것으로 생각되며, Lee (2004)의 연구에서 남자간호사는 보수와 행정에 대한 불만족이 가장 높고 이는 이직의사의 32%의 설명력을 갖는 것으로 나타난 결과에서도 알 수 있다.

특히 대상자의 50%가 남자로서 한 가정을 부양하기에는 급여가 너무 적다고 진술하였는데, 이는 Wilson (2005)의 연구에서의 결과와 같다. 오늘날까지 간호교육과 실무에서 커다란 발전이 있었음에도 불구하고 여성들이 주류인 관계로 간호사의 월급체계가 다른 직종의 대학졸업 남성들과 비교할 때 평균 임금이 낮은 편이며, 연차가 높아져도 호봉 간에 급여차이가 적어 월급의 증가폭이 경력에 비해 적은 편이다. 이러한 사회경제적 이유가 남자 고등학생이 간호사가 되는 것을 원치 않는 이유이기도 하다(Bakley & Kohler, 1992).

이는 간호직이 남자가 직업을 통해 비전을 실현하며 자신에게 성취감을 안겨주기에 어려운 직업으로 인식하고 있고, 가장으로서 간호사인 자신의 모습에 만족스러워하지 않는 것으로 나타난 결과(Son et al., 2003)에서도 설명된다.

본 연구에서 남자간호사들은 특수부서 소속이거나 간호부 소속이거나 관계없이 대부분 간호조직에 대한 소속감을 느끼지 못하고 있었다. 이러한 소속감 부족은 성차이로 인한 경험과 상당히 연관성이 높다고 판단된다. 하지만 남자간호사의 여러 가지 불만족스런 경험에서도 여자간호사보다 의사나 다른 남자직원들 간의 의사소통과 의사와 환자간의 중개 역할에 장점이 있다고 인지하고 있었다. 이러한 점이 남자간호사들의 직무 만족요인으로 작용하고 있는 것으로 나타났는데(Lee, 2004), 이는 남자간호사의 특성을 이해하는 중요한 부분이라고 생각한다.

남자간호사들의 성 차이와 관련된 경험에서 '여성주류 집단 내 적응 어려움', '남성적 특성', '주위의 시선에 대한 부담', '성 고정 관념', '선입견' 등의 하위범주가 도출되었다. 이들은 여자동료들과 성향이 틀리고 공통된 관심사가 없어서 대화에서 소외되는 등 융화하는데 어려움을 겪었으며, 오해를 일으킬 수 있어 여자동료들과 친해지려는 행동도 조심스러웠다고 했다. 남자간호사들은 주위시선에 부담을 느끼며, 가능한 조직에 맞추어가기 위해 눈에 띄지 않는 행동을 고수하게 되며, 여성들의 특성을 익혀 나가는데(Kim, 2009), 이러한 과정은 대학시절부터 나타나 소수자로서 살아남기 위해서는 주류에 동참할 수밖에 없음을 느끼고 자신을 변화시켜 여성문화에 맞추어 가며, 점차 말이 많아지고 행동도 부드러워진다고 하였다(Choi, 2002).

연구참여자들은 힘든 간호업무를 수행하는데 있어서 자신들의 신체적 조건이 유리하고 여성들에 비하여 기구를 다루는 능력이 뛰어나다는 장점을 알고 있으며, 여자간호사들과는 달리 한 번에 여러 가지의 일을 처리하지 못하고, 여성들에 비하여 섬세하거나 꼼꼼하지 못해 일을 진행하는 데는 다소 더딜 때가 있다는 단점도 잘 알고 있었지만, 이러한 장단점이 간호사로서의 업무를 수행하는데 문제가 되지 않는다고 진술하였

다. 남자간호사들은 남성과 여성의 차이를 수용하면서 양성성이 가지고 있는 이러한 차이점을 부정적으로 생각하기 보다는 간호를 수행하는데 긍정적으로 작용할 수 있으며, 남자간호사의 추진력, 신체적 강함, 대담함, 역동성, 응급상황의 대처능력, 의사와 여자간호사 사이의 완충역할, 편안한 느낌 등이 장점이 될 수 있으므로, 간호사에게 요구되는 복잡한 역할을 수행하는데 남성과 여성의 상호보완적인 역할이 도움이 된다고 인식하였다 (Son et al., 2003). 남자간호사는 조직에 융화하기 위하여 업무에서의 여성적인 특성을 보완하면서 여성이 지배적인 조직에서 남성으로서 약화된 남성성을 유지, 강화해나가는 ‘부드러운 남성성(soft masculinity)’의 특징을 나타내었다 (Kim, 2009). 간호사는 남녀의 성적 특성을 모두 구비하고 있어야 간호사가 처한 다양한 상황에 성공적으로 대처할 수 있고, 역할긴장에 더 잘 견딜 수 있다고 한다 (Baker, 2001).

그러나 이들은 소수이므로 두드러져 주위의 주목을 받고 상사의 지나친 기대와 자신에 대한 평가가 곧 남자간호사 전체의 평가로 이어진다는 데 대한 ‘부담감’을 가지고 있었다. 또한 성역할 고정관념으로 환자들이 남자간호사에게 간호받기를 꺼려하거나 그들이 간호사인지 모르거나, 힘이 드는 일은 자신들의 몫으로 맡겨지고, 기구를 씻거나 청소를 할 때 주위의 시선을 의식하게 되며, 일반적으로 남자간호사들은 여성적이라는 인식과 남자간호사에 대한 시선이 곱지 않다는 선입견이 남자간호사를 불편하게 하는 요인인 것으로 나타났다. 이러한 성역할 고정관념과 선입견은 환자나 동료 여자간호사나 주위의 사람들 뿐 만 아니라, 남자간호사 자신들도 가지고 있음을 보여주고 있다.

임상에서 환자들은 주로 여자 간호사로부터 간호를 받아왔기에 남자간호사로부터 간호를 받는 것에는 익숙하지 않은 것이 사실이다. 이러한 익숙하지 않음으로 인해 환자가 자신을 간호하는 남자간호사에 대해 불편함과 같은 부정적 반응을 보이면 간호사는 의욕을 상실하고 환자에게도 정서적 지지와 같은 밀접한 간호를 제공하기가 어려워 (Park et al., 2008) 간호의 만족도도 감소할 수밖에 없다. 하지만 외국의 연구 (Lodge et al., 1997)에서 부인과 환자들에서 남자간호사로부터 간호

를 받은 경험이 있는 경우 여자간호사에 대한 선호도가 상대적으로 낮은 것으로 나타나 남자간호사를 접해본 경험이 남자간호사에 대한 선호도를 결정하는 중요한 요소가 되었다 (Kerssens, Bensing, & Abdela, 1997). 뿐만 아니라 여자간호사들의 남자간호사에 대한 수용에도 가장 영향을 미치는 요인으로 남자간호사와 함께 일한 시간으로 나타나 (McMillian, Morgan, & Ament, 2006), 남자간호사의 수가 많아지면 남자간호사에 대한 선입견, 불편감과 어색함은 감소할 것으로 생각된다.

남자간호사들의 정서적 경험에서 주로 ‘만족감’과 ‘자존심 손상’의 긍정과 부정의 양측면을 동시에 느끼는 것으로 나타났는데, 이는 주로 업무와 관련이 있으며 업무를 잘 수행하여 인정받거나 관심을 받음으로써 만족감을 느끼는 반면, 업무자체가 독립적이지 못하고 의사를 보조하는 역할이 많아 자존심에 상처를 받으며 간호전문직에 대한 기대와 앞으로의 전망이 기대에 못미쳐 ‘실망’하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 간호직을 선택하게 된 동기가 실무에서 실현되지 않으며, 남자간호사들이 더 전문성을 중시하는 특성 (Dassen et al., 1990)과 일치하는 결과로 생각된다.

타인의 관심과 시선을 받음으로 해서 일을 더 열심히 하게 되고 업무를 잘 수행하였을 때 눈에 띈다는 점 때문에 ‘만족감’을 표현하였지만, 한편 의사를 보조하는 역할이 많고, 의사들이 무시하는 태도나 조무사나 잡급직 기사로 오해받음으로 인한 ‘자존심 손상’을 나타내었다. 이러한 결과는 Han (2007)의 연구에서 병원 간호사들의 성취와 관련된 성취자아개념이 실무능력과 상관성이 매우 높다는 결과와 같은 맥락으로 이해할 수 있다. 그리고 창의적인 업무가 아니라는 점과 업무내용이 간호사가 되기 전의 기대 및 나이팅게일의 정신과 다르다는 점에 대해 ‘실망감’과 업무 부담과 대인관계로 인한 스트레스와 해소되지 못하고 쌓이는 ‘심한 스트레스’, 주위의 남자간호사들의 이직으로 인한 ‘불안감’, 역차별로 인해서 느끼는 ‘외로움’이나 ‘고립감’ 등으로 인해 어려움을 겪는 것으로 나타났다.

지금까지의 연구들은 남자간호사들의 정서나 감정 자체에 대해 관심을 기울이지 못한 것이 사실이다. 사회 통념적으로 남자는 감정표현이 허용되지 않으며 무

시되는 경향이 있으며, 남자들도 자신의 감정표현이 익숙하지 않은 것이 사실이다. 남자간호사들은 긍정적인 것보다 부정적인 정서를 더 많이 가지고 있는 것으로 나타났다. 그러므로 남자간호사들의 감정 표현을 격려하고 귀 기울일 필요가 있다.

마지막으로 남자간호사의 미래에 대한 태도를 살펴보면, 임상에서 미래에 대한 자세가 낙관적인 경우는 절반도 되지 않았으며, 간호직을 선택할 당시의 안정된 직장이라는 생각과는 달리 현재 자신의 위치를 평생 직업을 찾아가는 중간다리 정도로 생각하고 현재의 위치보다 더 나은 미래를 기대하며 ‘전직 및 이직을 고려’하거나 ‘자기계발’을 위해 노력하고 있었다. 이는 Son 등 (2003)의 연구에서 대부분의 남자간호사들이 간호직을 평생직장을 찾아 다른 분야로 가는 중간기착지로 생각하는 경향을 보인 결과와 같다. 그 이유는 남자간호사들의 간호사로서 수행하는 업무에 대한 만족도가 낮고 이직의사가 높음을 반영하는 결과인데, 임상간호사들이 전문직 자아개념이 직무만족에 매우 중요함을 의미한다(Lee, 2008). 남자간호사들을 대상으로 한 연구(Lee, 2004)에서도 직무만족도는 행정 부분에서 가장 낮았고, 보수, 업무 요구도, 전문적 상태로 낮았으며, 직무만족도가 앞으로 예상되는 간호직 종사기간과 관계가 있었으며, 직무만족도가 낮은 남자간호사는 가능한 빨리 그만두고자 하는 것으로 나타났다($F = 7.40, p = .001$). 그리고 이들 중 56.5%가 이직 의사를 나타냈으며, 월급이 적고, 승진기회가 적으며 남자간호사로서의 역할이 모호하고, 전문직 발전의 기회가 적음을 이직이유로 들었다.

외국의 경우도 남자간호사가 간호직에 종사하기 시작한 초기에는 간호직은 다른 분야로 가기 위한 디딤돌로 여겼으나, 점차 평생 종사할 수 있는 전문직으로 보는 견해가 증가되었다고 한다(Cyr, 1992). 그러나 Son 등 (2003)이 지적한 것처럼 한국의 경우 아직 전문간호사제도가 정착되지 못하고 있고 전문화된 간호업무를 담당한다하더라도 업무의 자율성이나 경제적 보상 등이 적절히 주어지지 않는 상황이므로 앞으로 외국처럼 남자간호사들의 이직의사가 감소될지는 미지수이다.

이상의 임상에 근무하는 간호사들의 경험에 관한 연구결과와 고찰을 통해, 남자간호사들이 간호직을 선택하게 되는 주요 동기, 실무에서 경험한 업무적 특성과 성의 차이로 인한 경험과 인식, 이들이 갖고 있는 긍정적, 부정적 정서, 그리고 미래에 대한 태도로서 이들의 고민과 노력에 대해 알아봄으로써 간호현장에서 안고 있는 다양한 문제점과 앞으로 나아가야 할 방향을 확인하는 계기가 되었다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 임상에 근무하는 남자간호사를 대상으로 직업경험을 중심으로 간호직을 선택하게 된 동기와 간호사로서의 근무경험과 인식, 그리고 이들의 미래에 대한 태도를 탐색하고자 내용분석방법으로 시도되었다.

본 연구를 통해 남자간호사들이 간호직을 선택하는 이유로는 취업이 용이하고, 자신의 적성에 맞다고 생각하며, 남자로서 희소 가치가 있으며, 전문성과 안정성이 보장되고, 승진이 잘되고, 경제적으로도 안정되며, 가족의 영향을 받은 것으로 나타났다. 남자간호사로서의 실무경험으로는 업무관련, 성 차이, 정서적 경험으로 나뉘어지고, 업무와 관련해서는 대부분 특수 분야에서 근무하며, 수직적 상하관계에 불만을 가지고 있으며, 승진체계와 낮은 봉급과 사회적 지위에 불만족스러우며, 자신이 하는 일에 전문성과 수행능력에 자신감이 부족한 편이며, 소속감을 못 느끼고, 근무무기간이 인정되지 않아 그 공백이 적용에 어려움을 주었다고 인식하고 있으며, 남자간호사를 위한 시설이 열악하여 배려가 부족하다고 생각하고 있었다. 반면에 의사와 환자 그리고 남자직원들 간에 의사소통을 위한 통로로서의 역할에 만족하고 있음을 보여주었다.

성 차이와 관련된 경험과 인식으로는 간호사란 여성주류집단에 적응하기가 어려우며, 남성으로서 간호직을 수행하는데 장점과 단점을 파악하고 있으며, 주위의 시선과 관심이 부담으로 작용하기도 하며 성에 대한 고정 관념이나 편견이 간호직을 수행하는데 장애가 된다고 하였다. 이러한 실무경험에서 그들이 가지는 정서

적 경험으로 자신의 일이 돋보이며, 다른 사람의 관심과 시선을 긍정적으로 받아들이며 대체로 만족감을 표시하였으나, 의사의 보조업무와 무시하는 태도, 간호사로 대우받지 못함에 자존감이 손상되고, 업무적으로 뿐만 아니라 개인적인 관계에서도 심한 스트레스와 소외감을 느끼고 있었다. 그리고 기대와는 달리 업무의 전문성 부족과 전문적 발전의 전망이 밝지 않음에 실망감을 보였으며, 주위에 남자간호사들이 이직을 함에 불안해하는 것으로 나타났다.

남자간호사들의 자신의 미래에 대한 태도로는 간호사로서 평생 근무하기는 적합하지 않다고 생각하고 있어 이직이나 전직을 고려하고 있으면서, 자신의 보다 나은 발전을 위해 다방면으로 노력하고 있으며, 후배 남자간호사에게는 좋은 역할모델이 되기를 희망하는 것으로 나타났다.

본 연구결과를 통하여 남자간호사가 간호 전문 인력으로 성장하기 위해서는 성 고정 관념에서 탈피하여 모든 간호사에게 합리적인 승진과 급여체계의 마련을 위한 행정적인 뒷받침이 필요하다. 그리고 간호교육에서부터 우수한 남자고등학생들이 간호학과에 많이 입학할 수 있도록 홍보전략을 개발하고, 간호의 양성적 측면을 강조하는 교육과정 개선노력이 있어야 할 것이다. 또한 이들이 간호직 현장에서 병역의무와 관련해서 발생하는 다양한 문제를 파악하여 남자간호사들이 받는 불평등을 해결할 수 있는 정책적 노력이 필요함을 제언한다.

References

- Baker, C. R. (2001). Role strain in male diploma nursing students: a descriptive quantitative study. *Journal of Nursing Education, 40*(8), 378-380.
- Barkley, T. W., & Kohler, P. A. (1992). Is nursing's image a deterrent to recruiting men into the profession? Male high school students respond. *Nursing Forum, 27*(2), 9-14.
- Boughn, S. (2001). Why women and men choose nursing. *Nursing and Health Care Perspectives, 22*(1), 14-19.
- Brown, B., Nolan, P., & Crawford, P. (2000). Men in nursing: ambivalence in care, gender and masculinity. *International History of Nursing Journal, 5*(3), 4-13.
- Choi, S. J. (2002). *Male students' lived experience in the female-dominant nursing college*. Unpublished doctoral dissertation, Keimyung University, Daegu.
- Cyr, J. P. (1992). Males in nursing. *Nursing Management, 23*(7), 54-55.
- Dassen, T., Nijhuis, F., & Philipsen, H. (1990). Male and female nurses in intensive care wards in the Netherlands. *Journal of Advanced Nursing, 15*, 387-393.
- Downe-Wamboldt, B. (1992). Content analysis: Method, applications, and issues. *Health Care for Women International, 13*, 313-321.
- Egeland, J. W., & Brown, J. S. (1989). Men in nursing: The fields of employment, preferred fields of practice, and role of strain. *Health Service Research, 24*(5), 693-707.
- Evans, J. (1997). Men in nursing: exploring the male experience. *Nursing Inquiry, 4*, 142-145.
- Han, S. J. (2007). Effects of self-concept on clinical competency in hospital nurses. *Korean Academy of Adult Nursing, 19*(2), 274-282.
- Kerssens, J. J., Bensing, J. M., & Abdela, M. G. (1997). Patient preference for genders of health professionals. *Social Science and Medicine, 44*(10), 1531-1540.
- Kim, M. Y. (2009). An exploratory study of masculinity in nursing. *Journal of Korean Clinical Nursing Research, 15*(2), 37-46.
- Kim, S. W., & Choi, T. J. (2007). Research methodology in education. Seoul: Hakjisa. Korean Nurses Association (2003). The status of male nurses. *The Korean Nurse, 42*(5), 10-13.
- Korean Nurses Association (2009). *KNA Notice*. Retrieved July 20, 2009, from <http://www.koreanurse.or.kr/>
- Korean Nurses Association Korean Research Institute for Nursing Policy (2007). *Yearbook of nursing statistics*. Seoul: Korean Nurses Association.
- Lee, S. H. (2008). A study on the relationship between professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction in clinical nurses. *Korean Academy of Adult Nursing, 20*(1), 10-20.
- Lee, S. Y. (2004). *Study on job satisfaction and intentions of turnover of male nurses*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Lodge, N., Mallett, J., Blake, P., & Fryatt, I. (1997). A study to ascertain gynecological patients' perceived levels of embarrassment with physical and psychological care given by female and male nurses. *Journal of Advanced Nursing, 25*(5), 893-907.
- Lou, J., Yu, H., Hsu, H., & Dai, H. (2007). A study role stress, organizational commitment and intention to quit among male nurses in southern Taiwan. *Journal of Nursing Research, 15*(1), 43-52.
- Mackintosh, C. (1997). A historical study of men in nursing. *Journal of Advanced Nursing, 26*(2), 232-236.
- McMillian, J, Morgan, S., & Ament, P. A. (2006). Acceptance of male registered nurses by female registered nurses. *Journal of Nursing Scholarship, 38*, 100-106.
- Meadus, R. J., & Twomey, J. C. (2007). Men in nursing: making

- the right choice. *Canadian Nurse*, 103(2), 13-16.
- Miller, R. J. (2004). *Men in nursing: A grounded theory study*. Unpublished doctoral dissertation, University of Idaho, Moscow, USA.
- Park, H. J., Chung, B. Y., Kim, O. H., Kim, Y. K., An, H. J., Lee, Y. N., Byun, H. S., Jeong, K. S., & Kim, J. Y. (2008). Experience on emotional support of hospital nurses. *Korean Academy of Adult Nursing*, 20(6), 852-865.
- Son, H. M., Koh, M. H., Kim, C. M., Moon, J. H., & Lee, M. S. (2003). The male nurses' experiences of adaptation in clinical setting. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 33(1), 17-25.
- Wilson, G. (2005). The experience of males entering nursing: A phenomenological analysis of professionally enhancing factor and barriers. *Contemporary Nurse*, 20(2), 221-233.
- Yang, C., Gau, M., Shiao, S., Hu, W., & Shih, F. (2004). Professional career development for male nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 48(6), 642-650.
- Yi, M., Kang, H. S., Kim, D. O., Kim, W. O., Kim, J., & Lee, B. S. (2009). Experiences of interpersonal relationships among head nurses in general hospital settings. *Korean Academy of Adult Nursing*, 21(3), 324-338.