

남성 간호사들의 임상간호현장 적응 경험

김성혁*, 김수진, 강희경
제주한라대학교 간호학부

Male Nurses' Adaptation Experiences in Clinical Nursing Settings

Seong-Hyuk Kim*, Soo-Jin Kim, Hee-Kyung Kang

Department of Nursing, Cheju Halla University

요약 본 연구는 남성 간호사들의 임상간호현장 적응 경험의 구성요소와 적응에 도움을 주는 요인을 밝히는 것이다. 본 연구의 참여자는 종합병원에 재직하고 있는 남성 간호사 8명이다. 심층면담을 통하여 수집된 자료는 Giorgi의 현상학적 분석 절차에 따라 분석하였다. 참여자의 임상간호현장 적응 경험의 핵심 구성요소는 '주어진 업무에 전념하기', '기대와는 다른 현실에 도전하기', '직업적 정체성 확립하기', '미래를 위한 자기 개발하기'로 축약 되었다. 이 구성요소들 간의 관계는 인과적, 촉진적, 순환적 특성을 보여 주었고, 참여자들의 적응 경험은 시간적 맥락에 따라 구조화 하고 있다. 남성 간호사들이 원만한 임상간호현장 적응을 위해서는 이들의 근무 여건 조성을 위한 지지체계 확립, 성 차별 없는 공정한 인사 및 승진 기회 부여 등의 정책적 노력이 요구되며, 이들 스스로 의지력 강화와 적응 전략 채택을 통한 자기개발 노력의 내적 통제가 필요하다. 연구 결과를 토대로 제언하면, 본 연구의 결과를 바탕으로 이들의 임상간호현장에서 자리를 굳힐 수 있도록 돕는 전략 개발과 정책적 노력이 필요하다.

Abstract The purpose of this study was to identify the components of the adaptation experiences and factors that help male nurses adapt to clinical nursing settings. The participants were eight male nurses working at general hospitals. Data were collected through in-depth interviews and analyzed using Giorgi's phenomenological analysis methods. The core components of the adaptation experiences of the participants in clinical nursing settings were summarized as 'dedication to work', 'challenges in reality that are different from expectations', 'establishing a professional identity', and 'self-development for the future'. The relationships between these components showed causative, accelerative, and recursive characteristics. The adaptation process was structured in the temporal context. In order for male nurses to adapt well to clinical nursing settings, policy efforts should be made to improve their working conditions and resolve inequalities, such as granting equal opportunities for promotion regardless of sex. In addition, it is essential for male nurses to have sufficient internal control for them to make self-directed efforts to strengthen their willpower and self-development efforts to facilitate their adaptation. This study suggests that developing suitable strategies and policy efforts based on the results is required to assist male nurses in adapting to clinical nursing settings.

Keywords : Adaptation, Clinical nursing settings, Experience, Male nurses, Qualitative research

1. 서론

1.1 연구의 필요성

과학기술의 발전, 산업구조의 변화는 직업선택에도 영향을 미쳐 과거에 남성 또는 여성 고유의 직업이라는 인식이 점차 바뀌어 남녀 역할 경계가 무너지고 있다. 최

근 들어 전통적으로 여성 고유의 직종이라 여겨왔던 간호전문직에도 남성의 유입이 급증하고 있다. 우리나라의 경우 간호사 국가시험에 합격한 남성의 수(전체 합격자 중 남성의 비율)는 2005년에 244명(2.1%)에서 2010년 642명(5.4%), 2015년 1,366명(8.7%), 2017년에는 2,134명(11.0%)으로 증가하였으며, 남성 간호사의 누적인원

*Corresponding Author : Seong-Hyuk Kim(Cheju Halla Univ.)

Tel: +82-64-741-7652 email: kshlove@chu.ac.kr

Received June 27, 2017

Accepted August 17, 2017

Revised (1st July 12, 2017, 2nd July 27, 2017, 3rd August 7, 2017)

Published August 31, 2017

은 2005년에 1,073명이었던 것이 2010년 3,387명, 2015년 8,809명, 2017년에는 12,676명[1]으로 증가하였다.

‘한국인의 직업의식 및 직업윤리’ 조사 결과[2]에 따르면 직업생활에서 가장 중요한 것은 경제적 보상, 쾌적한 근무환경, 고용 안정성, 일의 흥미, 능력 발휘, 시간여유, 자아실현 순으로 나타나고 있으나, 최근 근 남성들이 간호직 유입의 증가 추세는 간호 전문성에 대한 인식의 확대와 취업의 용이성, 직업적 안정성 및 자아실현 가능성 등이 반영된 결과[3]로 보고되고 있다. 또한 간호전문 분야는 남성적 특성이 강점으로 부각되는 분야가 있고 [4], 이와 같은 분야에서 남성 간호사들은 여성 간호사에 비해 더욱 능률적으로 역할을 수행할 수 있을 것이라는 간호전문직에 대한 사회적 인식이 확대되고 있다. 또한 남성 간호사가 수적으로 증가하고 있다는 사회적 인식은 간호전문직에 남성의 유입을 점차 가속화하는 요인으로 작용하고 있는 것으로도 보인다.

남성 간호사의 수적 증가는 간호전문직에서 다양한 간호요구를 충족시킬 수 있는 인력 확충 및 간호의 질적 수준 향상을 기대할 수 있다. 또한 간호전문직은 여성 직업이라는 이미지에서 기인된 성차별로 인한 행정적·경제적 불이익을 해소하고, 궁극적으로 간호전문직의 직업적 위상 정립에 기여할 것으로 기대된다[5]. 남성 간호사들은 여성 간호사에 비해 간호직을 평생직으로 생각하고, 전문화된 간호영역과 신체적 파워가 요구되는 응급실, 중환자실, 정신과, 마취과 등 남성적인 특성이 강점으로 부각되는 영역에서 역할을 다 하고 있다[6]. 그러나 남성으로서의 장점과 간호전문직에 대한 확고한 선택 동기와는 달리 간호직은 여성 직업이라는 고정관념, 낮은 사회적 지위, 기대에 미치지 못하는 보수, 인력부족으로 인한 초과시간 근무 등 열악한 근로조건 등의 이유로 이직을 하거나 이직의사가 높은 것으로 보고되고 있다[7]. 특히 간호직은 여성 직업이라는 편견적인 사회적 통념과 조직 내에서의 여성 지배적인 분위기는 남성 간호사들에게 임상현장 적응에 저해 요인으로 작용하고 있다. 이와 같은 요인은 남성 간호사들이 간호전문성과 직업적 정체성을 갖추는데 혼동을 주게 된다[4].

본 연구와 관련된 선행연구로는 남성 간호사의 역할이 활발한 외국의 경우 간호직을 선택한 남성들의 특성, 동기, 경험[8, 9], 남성 간호사에 대한 인식, 성 고정관념, 역할 스트레스[10, 11] 등이 보고되었으며, 최근에는 질적 연구로 남성 간호사의 경험에 대한 현상학적 접근,

근거 이론적 접근, 역사적 접근 등 다양한 연구[12, 13]가 진행되고 있다. 그러나 우리나라의 경우 남성 간호사에 대한 연구는 남자간호사의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도[14], 남자 간호사의 이직경험[15], 남자간호대학생의 남자간호사에 대한 이미지[16], 남자 임상간호사의 경험에 관한 내용분석[17] 등이 있으며, 최근에 간호학과 남학생들을 대상으로 학과 적응경험에 관한 연구[18]가 보고되었다. 그러나 남성 간호사의 임상간호현장 적응의 경험세계에 대한 연구는 미미한 실정이며, 이와 관련된 연구는 ‘남자 간호사의 실무 적응 경험 연구’[5]가 있으나 남성 간호사들이 극소수였던 시기에 근거이론방법론을 기반으로 이루어졌다.

이에 본 연구는 우리나라에서 남성 간호사들이 급증하고 있는 현 시점에서 남성 간호사들이 임상간호현장 적응 경험을 탐색하고 그 경험의 의미를 분석함으로써 남성 간호사들이 임상간호현장에서 적응하는데 도움이 되는 요인이 무엇인지를 이해하고자 한다. 더 나아가 이들이 현실적인 문제를 잘 극복하고 직업적 사회화가 적절히 이루어져 간호전문직 발전에 기여할 수 있도록 임상현장의 분위기와 근무여건 조성 방안을 모색하는데 필요한 중재적 기초 자료를 이끌어 내고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 ‘남성 간호사의 임상간호현장 적응의 경험적 구성요소는 무엇이며, 적응에 도움이 되는 요인은 무엇인가?’에 대한 질문에 답을 찾는 것이다.

2. 연구 방법

2.1 연구 설계

본 연구는 남성 간호사들이 임상간호현장에서 어떻게 적응하는지를 탐색하고 그 경험의 의미 구조를 밝히고자 하는 Giorgi[19]의 현상학적 연구 방법을 적용한 질적 연구이다.

2.2 연구 참여자

본 연구의 참여자는 현재 종합병원에 근무하고 있는 남성 간호사로서 간호사 면허를 취득하고 임상경력 2년 이상 10년 미만의 경력을 가진 사람으로 제한하고 연구에 적극적으로 참여할 의사가 있는 사람으로 선정하였

다. 임상경력을 2년 이상 10년 미만으로 제한한 이유는 우리나라에서는 남성 간호사가 2005년부터 크게 증가하기 시작하였으므로[1]간호조직에 남성의 사회문화적 특성 반영이 증가된 시기에 그들의 적응 경험을 파악하기 위한 것이다. Kuzel[20]에 의하면 질적 연구에서 표본의 크기가 너무 클 때는 참여자의 특정한 반응과 의미를 놓칠 수 있으므로 유사한 특성을 가진 대상의 경우 6~8명의 단위가 표본수로 적절하다고 하였다. 또한 현상학적 연구의 표본추출은 10명이하의 매우 작은 표본에 의존하는 편이며[21], 많은 표본은 연구의 질을 높이는 것이 아니라 오히려 자료의 깊이와 풍부함이 부족하여 부정적인 영향을 미칠 수 있으므로 본 연구에서의 참여자 선정은 심층면담을 통하여 수집된 자료가 남성 간호사들의 임상간호현장 적응 경험을 설명하는데 충분조건인 자료의 포화상태에 이를 때까지 진행하여 8명이 참여하였다. 참여자들의 연령은 만 27세에서 36세이며, 이들의 임상경력은 3년차에서 9년차였고, 학력은 3년제 대학 졸업이 4명, 4년제 대학 졸업이 4명이었으며, 결혼여부는 기혼 3명, 미혼 5명이었다.

2.3 연구자의 준비

본 연구자들은 대학에서 간호학과 교수로 재직하면서 평소에 남성 간호사들의 임상간호현장 적응에 깊은 관심을 가지고 있었다. 또한 질적 연구에서의 연구도구는 연구자 자신이기 때문에 본 연구자는 질적 연구에 대한 이해의 폭을 확장시키고 질적 연구 능력 향상을 위하여 대학원 과정에서 질적 연구에 대한 교과목을 수강하였고, 질적 연구 세미나 등에 참여하여 질적 연구 전반에 대한 탐구활동을 지속하였다. 제1저자의 경우에는 질적 연구 방법론을 이용하여 박사학위 논문을 작성하였으며 다수의 질적 연구 논문을 학회지에 발표한 바 있어, 본 연구의 결과에 대한 이론적 민감성을 향상시킬 수 있었다.

2.4 자료 수집

자료 수집 기간은 2017년 2월부터 4월까지였다. 참여자들에게 먼저 전화통화를 하여 연구 참여에 대한 동의를 구하고, 대면하여 1차면담을 진행하였으며, 면담내용의 확인, 보충 질문, 분석의 적절성 확인을 위해 직접대면 및 전화통화로 2차면담을 진행하였다.

면담 장소는 조용하고 부드러운 분위기에서 편안한 마음으로 면담에 응할 수 있도록 합의된 장소인 빈 사무

실이나 조용한 찻집에서 이루어졌다. 면담은 일상적 대화로부터 시작하여 참여자가 편하게 진술하도록 유도하였으며, 주 질문으로 시작하여 필요 시 보조질문을 하여 자신의 경험을 충분히 말할 수 있도록 하였다. 주 질문은 ‘병원에서 간호사로 근무하면서 느낀 경험을 말씀해 주시겠습니까?’라는 질문으로 시작하였다. 부가적 질문으로 ‘처음 입사했을 때는 어떠했습니까?’, ‘간호업무 수행하면서 어떤 생각이 들었습니까?’, 환자나 보호자와의 관계는 어떠했습니까?’, ‘간호부서의 동료들과의 관계는 어떠했습니까?’, ‘의료진들과의 관계는 어떠했습니까?’, ‘그러한 경험은 당신에게 어떤 영향을 주었습니까?’, ‘적응에 도움이 되는 요인은 무엇이었습니까?’, ‘미래에 대해 어떻게 생각하고 어떤 준비를 하고 계십니까?’ 등이었다.

면담시간은 1시간 30분에서 3시간 정도 소요되었으며, 면담자료의 누락을 방지하기 위하여 참여자에게 양해를 구하여 면담내용을 현장노트 및 녹음을 하였고, 녹음된 내용은 면담 후 바로 필사하였으며, 부족한 부분은 전화통화를 하여 내용을 보충하였다.

2.5 자료 분석

본 연구는 Giorgi[19]의 분석방법을 적용하였으며, 자료수집과 분석은 순환적으로 이루어졌다. 먼저 연구자는 원 자료를 수차례 반복하여 읽으면서 연구자의 선입견을 배제하고 참여자가 표현한 의미를 그대로 이해하고자 노력하였다. 2단계로 연구 현상에 초점을 두어 참여자가 진술한 단어, 구, 문장, 단락의 의미를 분석하면서 의미가 전환되는 자료를 찾아 표시하면서 총 67개의 의미단위를 도출하여 작성하였다. 3단계에서는 추출된 의미단위들을 비교 대조하면서 연구자의 언어로 구체화하여 중심 의미를 확인하였다. 4단계에서는 변형된 의미단위들을 연구 현상에 대한 일반적 구조로 통합하기 위하여 예외적인 사례들을 생각하며 의미단위로부터 구성요소들을 도출하고, 임상현장 적응에 대한 경험의 일반적 구조적 진술을 통합하였다. 이러한 과정을 통하여 최종적으로 4개의 구성요소가 도출되었으며, 24개의 하위구성요소가 도출되었다.

2.6 타당성 확보

본 연구는 Guba와 Lincoln[22]이 제시한 기준에 따라 평가하였다. 사실적 가치를 만족시키기 위하여 연구

에서 도출된 결과와 참여자의 원 진술 내용의 일치여부를 확인하였고, 공동연구자가 각자 자료를 분석하여 그 결과를 비교하고 상이한 결과는 토론을 통하여 의견을 일치시켜 참여자의 입장에서 현상을 이해하기 위한 노력을 하였다. 일관성을 유지하기 위하여 자료분석 과정에서 공동연구자들이 함께 주제선정, 연구과정 전반에 대한 검토를 거치고, 질적 연구 경험이 있는 간호학 교수 2인에게 연구주제와 분석과정 및 연구결과가 적합한지 자문을 구하여 연구의 일관성을 지키고자 노력하였다. 중립성을 유지하기 위하여 연구자 자신의 편견과 가정을 배제하기 위하여 일시중지 상태를 유지하였으며, 자료 분석과 연구 결과 해석 시 참여자의 입장에서 이해하기 위하여 노력하였다. 적용성은 연구에 참여하지 않은 임상경력이 있는 남성 간호사 출신 교수에게 제시했을 때 본 연구 결과에 대하여 충분히 공감한 것으로 확인하였다.

2.7 윤리적 고려

연구자는 면담을 시작하기 전에 연구의 목적, 방법, 면담내용의 녹음과 기록에 관한 사실을 충분히 설명하였다. 또한 수집된 자료는 연구 이외에 어떤 목적으로도 절대 사용하지 않겠으며, 참여자의 사생활은 비밀이 유지되며 익명으로 처리된다는 사실을 설명하였다. 그리고 참여자가 원하면 면담을 중도에 철회할 수 있음을 설명하고 자유의사로 참여를 희망한다는 것을 확인한 후 참여자로부터 동의서를 받고 면담을 진행하였다. 연구자는 참여자가 동의한 사실을 철저히 이행하였으며 참여자의 신원이 드러나지 않도록 컴퓨터 파일에 고유번호를 부여하고 참여자의 신원과 관련된 모든 개인 정보는 삭제하였다.

3. 연구 결과

3.1 임상간호현장 적응의 구성요소

참여자들의 임상간호현장 적응 경험의 구성요소는 ‘주어진 업무에 전념하기’, ‘기대와는 다른 현실에 도전하기’, ‘직업적 정체성 확립하기’, ‘미래를 위한 자기개발하기’로 축약되었다(Fig. 1).

참여자들은 임상간호현장에 처음 배치되었을 때 여성이 다수를 이루고 있는 간호 현장에서 집중되는 시선과

고립감 등의 다양한 어려움을 경험하였다. 따라서 주변 사람들에게 긍정적인 이미지를 각인시키고 능력을 입증받기 위하여 ‘주어진 업무에 열중하고 전념’하게 되는 적응 과정으로 드러나고 있다. 이러한 노력에도 불구하고 여성 동료들로부터 자신이 배제되고 불합리한 대우 및 편견적 시선 등 부정적인 현실에 봉착하면서 ‘기대와는 다른 현실에 적극적으로 도전’하는 과정을 경험하였다. 이러한 적극적인 도전을 통하여 편견적 시선을 이해하고 견디면서 간호직관을 다지고 직업의 안정성을 찾아가는 ‘직업적 정체성 확립’의 과정을 경험한다. 이러한 경험을 통하여 ‘자신의 미래를 위한 자기개발 노력’으로 이어지는 긍정적 적응 과정을 거치고 있다. 그러나 이러한 노력에도 불구하고 자신의 위치를 안정적으로 확보하지 못하고 방황하게 되는 경우 이직을 구상하고 있는 것으로 나타났다.

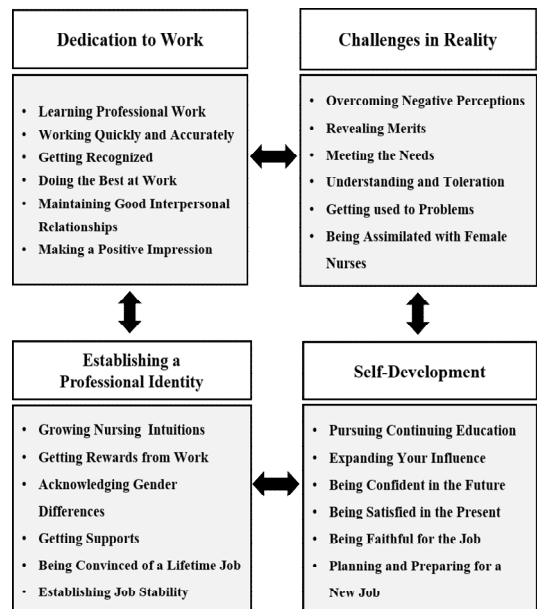


Fig. 1. General structure of the adaptation experiences of male nurses in clinical nursing settings

3.1.1 주어진 업무에 전념하기

참여자들이 간호직을 선택하게 된 배경은 여성 집단에 남성이 소수인 만큼 그에 따른 ‘보상과 이득이 있을 것’이라는 인식과 ‘간호 분야에는 남성을 필요로 하는 분야가 있을 것’ 같다는 막연한 생각을 하면서 선택하였다고 한다. 또한 ‘취업이 잘 되고’, ‘다른 직업에 비해 보

수가 보장'된다는 점, '전공을 살릴 수 있는 뚜렷한 진로', '사회봉사를 쉽게 할 수 있는 직업', '자신과 가족의 건강을 지킬 수 있을 것' 등이었다고 회상한다. 그러나 간호학을 전공하고 임상간호현장에 배치되면서 여성이 다수를 이루고 있는 간호 현장에서 다양한 어려움을 겪게 된다. 따라서 주변 사람들에게 능력을 입증 받고 긍정적인 이미지를 각인시키기 위하여 주어진 업무에 열중하면서 전념하게 되는 적응 과정을 경험하였다. 참여자들의 '주어진 업무에 전념하기'의 구성요소에는 '신속·정확하게 업무 처리하기', '업무에 최선을 다하기', '원만한 대인관계 유지하기', '능력 인정받기'의 하위구조를 포함하고 있다. 이 이외에도 '전문직 업무 익히기', '남성 간호사에 대한 긍정적인 이미지를 심어 주기 위한 노력'의 하위구조를 나타냈다.

처음 배치되었을 때는 청일점이다 보니 여자 간호사들은 자기들끼리만 의논하고 제가 끼어 들 수 없는 무언가가 있어서 힘들었습니다. 그래서 인정받기 위해 여자 동기들보다 퇴근도 늦게 하면서 장비나 물품 사용법을 빨리 익히고 업무처리를 정확하게 하려고 많이 노력했습니다. (참여자 1)

제가 출신수범해서 일을 열심히 하니까 자기 duty 때 해야 할 일인데도 제게 미루면서 인계한다던지 불합리하게 대하는 경우도 있고 자기들끼리 뒷 담화를 하면서 저를 불편하게 하는 일이 많았는데 그렇다고 다투기도 그렇고 묵묵히 참고 열심히 할 수밖에 없었습니다. (참여자 8)

제가 잘 못하면 남자 간호사 전체에 대한 인식이 좋을지 않을까 우려해서 힘든 일은 출신수범하고 누구와도 부딪치지 않고 견디면서 열심히 일 했습니다. (참여자 2)

3.1.2 기대와는 다른 현실에 도전하기

참여자들은 처음에 여성 다수의 간호직에 남성이 필요할 것이라는 기대했던 바와는 달리, 남성이 왜 간호직을 선택했느냐 하는 편견적 시선과 여성 간호사들과의 불편한 관계 등 여성 다수의 조직에서 소수의 남성이 견디기 어렵겠다는 인식과 장벽에 부딪치면서 이를 극복하기 위하여 현실에 도전하는 것으로 드러났다. 다양한 어려움 중에서도 동료 간호사들과의 인간관계가 가장 큰

문제였음을 강조한다. 그러나 참여자들은 이러한 갈등구조를 거쳐야 하는 하나의 과정으로 받아들이면서 현실에 도전하였다. 임상현장에서 장비가 고장 났을 때 수리하거나 무거운 물건을 옮기는 업무 등 여성 간호사들이 수행하기 어려운 일에는 자신이 출선수범 하는 경우도 있으나 이러한 역할을 요구 받는 일이 많았다고 회상한다. 참여자들이 '기대와는 다른 현실에 도전하기'의 구성요소에는 '남성 간호사에 대한 부정적 인식 극복하기', '남성 간호사의 장점을 드러내기', '요구에 부응하기', '이해하고 견디기', '여성 간호사와 동화되기' 등의 하위구조를 나타냈다.

대부분의 환자나 보호자는 남자 간호사에 대해 믿음직스럽다는 표현을 하면서 자주 찾고 믿어주었습니다. 하지만 어떤 사람은 노골적으로 남자가 왜 간호사가 되었느냐고 하는 사람도 있고 남자 간호사도 있구나하고 말하는 사람도 있었습니다. 그럴 때는 남자 간호사의 필요성에 대해 간단히 설명하면 잘 이해해 주고 격려해 주시는 분도 있었습니다. (참여자 4).

여자 간호사들이 자기들끼리만 쑥덕거리고 공지사항도 잘 전달해 주지 않을 때는 항의하고 싶을 때도 있었지만 묵묵히 참고 이해하면서 이겨내려고 노력했습니다. 그리고 기계나 장비가 고장 나거나 무거운 물건을 옮겨야 하는 경우에는 제가 출신수범하는 경우도 있지만 아쉬울 때는 저를 찾는데 이제는 그것도 익숙해졌고 여자 간호사들하고 잘 어울리면서 지내려고 노력합니다. (참여자 7)

처음에는 탈의실도 없어서 화장실에서 옷을 갈아입고 불편한 점이 한 두 가지가 아니었지만 이런 것 때문에 그만둘 수도 없고... 요즘은 옷 갈아입는 시간만 다르게 해서 여자 간호사들과 같은 탈의실을 쓰고 있는데 서로 이해하니까 불편하지 않습니다. (참여자 8)

근무하면서 어려운 점이 많지만 그런 건 다 넘어갈 수 있는 것들이고 가장 큰 건 간호사들 하고 생기는 트러블입니다. 남자 간호사들이 병원을 그만두게 되는 가장 큰 이유는 여자 간호사들과 부딪치는 문제인 것 같습니다. (참여자 8)

또한 환자와 보호자를 비롯한 일반인들의 경우 간호사의 주된 역할을 의사의 보조 역할로 인식하는 경우가 많기 때문에 자신이 간호사라는 것을 밝히고 싶지 않은 직업적 갈등을 경험하기도 하였다고 토로한다. 그러나 일부 참여자들은 기대와는 다른 부정적 현실에 도전하면서도 남성 간호사는 여성 간호사와는 달리 간호직을 평생직으로 생각하기 때문에 직업에 대한 애착과 자긍심을 가지고 있으며, 업무의 충실도가 높다고 주장한다.

병원에서는 간호사는 의사의 보조 역할을 하는 사람으로 생각하는 사람들이 많고 의사 중심의 의사결정 구조이기 때문에 제가 이 일을 평생 할 수 있을까 하는 생각을 하면서 갈등을 느낄 때가 많습니다. 그래서 환자나 보호자들은 제가 간호사인지 의사인지 잘 모르고 오해려 저만 찾는 경우도 많은데 굳이 간호사라고 얘기하지 않을 때도 많아요 (참여자 7)

여자 간호사들은 결혼, 임신, 육아 문제로 일하다가 그만 두는 경우가 많지만 남자들은 평생직으로 생각하기 때문에 간호직을 더 소중하게 생각하고 더 열심히 일하게 되는 것 같습니다. (참여자 1)

3.1.3 직업적 정체성 확립하기

참여자들은 임상간호현장에서 현실적으로 직면한 문제에 도전하면서 남성으로서 간호직을 선택하게 된 의미에 대하여 반추의 과정을 거쳐 남성 간호사에 대한 부정적 인식의 장벽을 극복하는 경험을 한다. 따라서 간호조직 내에서 남녀 차이를 인정하며 업무에 보람을 느끼고, 선배와 동료들로부터 지지받기 등을 통하여 간호직을 평생직으로 확신하여 간호직관을 다지며 직업의 안정성을 찾아가는 과정을 거치고 있다. 남성 간호사들의 '직업적 정체성 확립'의 구성요소에는 '남녀차이 인정하기', '업무에 보람 느끼기', '평생직으로 확신하기', 직업의 안정성 찾기', '간호직관 다지기'의 하위구조를 포함하고 있다.

전에는 여기서 살아남기 힘들 거라고만 생각했는데 여차피 남녀의 차이는 있으니까 뒷분과 상담하고 지금의 부서로 옮겨왔고 이제는 일에 보람도 느끼고 어느 정도 안정 된 것 같습니다. (참여자 3)

최근에는 남자 간호사들이 많아지면서 병원이나 사회에서도 남자 간호사에 대해 희귀한 직종으로 생각하지 않는 것 같습니다. 그래도 아직 병원에서는 남자 간호사를 중간관리자로 승진시키거나 높은 직책을 주지 않을 것 같은데... 그래서 계속 이 자리를 고수해야 하나 하는 게 고민입니다. (참여자 4)

그러나 참여자들은 남성으로서 문제에 봉착했을 때 고충상담이나 진로에 대한 사례 깊은 상담이나 의논할 수 있는 상위직급의 남성 간호사가 없다는데 대하여 불만을 토로하기도 한다. 이러한 경우 혼자 고민해야 하는 갈등 해결의 어려움을 드러내었다.

아직까지 우리병원 간호부서에는 남자 간호사가 수간호사 이상의 직책을 맡고 있는 분이 없기 때문에 남자로서 여성들이 이해할 수 없는 문제나 진로에 대해서 의논하고 싶어도 혼자 삭혀야 되고 어려움이 있습니다. (참여자 6)

3.1.4 미래를 위한 자기개발하기

참여자들은 임상간호현장에서 기대와는 다른 현실에 부딪치면서 이를 극복하기 위한 노력을 통하여 직업적 정체성을 확립하고 나아가 미래를 위하여 자기개발 노력을 하는 적응과정을 경험한다. 자기개발 노력은 학사 편입 및 대학원 진학, 전문간호사 과정 수료, 어학능력 향상을 위한 학습 등 계속교육을 하고 있었으며, 자신의 입지를 확보하고 근무 현장에서 세력을 확장하기 위한 노력과 직장에 충실하며, 현실에 만족하려는 노력을 하고 있다. 그러나 참여자 2, 7의 경우에는 남성으로서 지금 하고 있는 직무를 평생 수행하기에 어렵다는 인식으로 전직을 구상하거나 이직을 준비하고 있다. 남성 간호사들이 임상간호현장에서 미래를 위한 자기개발 노력의 구성요소로는 '계속교육 도전하기', '세력 확장하기', '미래 확신하기', '현실에 만족하기', '직장에 충실하기', '전직 구상 및 이직 준비하기'의 하위구조를 포함하고 있다.

좀 더 나은 미래를 위해서 제 자신이 더 노력해야겠다고 생각하면서 영어공부도 꾸준히 해서 대학원에 진학했습니다. 근무하면서 공부한다는 것이 쉬운 일은 아니지만 그래도 공부한 만큼 발전하는 거니까 하는데까지는

해 볼 생각입니다. (참여자 1)

지금은 열심히 근무하고 타 부서 사람들과도 잘 지내려고 노력하니까 간호부서에서도 더 인정해 주는 것 같습니다. 병원 행사가 있을 때 duty라 못 나가면 저를 찾아서 챙겨주기도 합니다. 제가 오프로 몇 칠 쉬었다 나가면 환자들도 어디 갔다 왔냐고 하면서 찾고, 그래서 이제는 직장에 더 충실하게 되고 만족하고 있습니다. (참여자 6)

지금 근무하고 있는 부서가 제게 딱 맞습니다. 기회를 봐서 전문 간호사 과정을 이수할 생각입니다. (참여자 5)

참여자 4는 간호부서에 남성 수간호사가 한 명도 없으므로 남성 간호사만이 겪는 문제를 상담하거나 건의할 수 없는 것을 애로점으로 지적하였다. 또한 남자 간호사들끼리의 동우회 모임을 통하여 의견을 나누고 정보교환을 하면서 지지체계의 필요성을 강조하였다. 그러나 병원 내에 남성 간호사가 혼자이거나 소수인 경우와 지역적 특성에 따라 현실적으로 폐쇄적인 생활을 할 수 밖에 없는 구조적인 문제가 내제되어 있는 경우도 있었다.

우리병원에 근무하는 남자 간호사들끼리 매달 정기적으로 모이면서 애로사항이나 고충을 서로 얘기하고 같이 운동도 하면서 서로 위로하고 있습니다. 가끔은 다른 병원 남자 간호사 팀들과도 만나서 회식도 하고 정보교환도 하고 합니다. (참여자 4)

그러나 참여자 중 일부는 불공정한 인사관리로 인한 조직 내 갈등으로 이직을 고려하게 된다는 점을 지적하였다. 간호관리자들은 통상적으로 남녀 불문하고 공정한 인사평가를 한다고 주장하지만 승진과 같은 결정적인 의사결정은 같은 조건하에서 남성보다 여성을 우선시 할 것이라는 부정적인 인식을 하면서 이직을 구상하기도 하였다. 또한 참여자들은 임상간호직은 남녀를 불문하고 3부교대근무제이고 늘 긴장 속에서 근무해야 하는 부담이 있지만 환자들이 건강을 회복되는 것을 보며 보람을 느끼면서 어려움을 참고 묵묵히 근무하게 된다는 점을 강조하였다. 그러나 결정적으로 타 분야 즉, 지역간호, 학교간호, 산업간호, 교육 및 연구직 등에 비해 일하고 노력하는 만큼의 보상이 낮고, 직업적 안정성과 승진의 기

회도 적기 때문에 이직률이 높을 수밖에 없는 구조라고 주장하여 근무여건이 열악하다는 점을 강조하였다.

간호파트에서 남자를 승진시켜 줄 것인지 의문이 드니까 오래 있을 곳은 못된다고 생각이 되어서 공무원 시험 준비를 하고 있습니다. (참여자 2)

남녀를 떠나서 임상은 다른 분야에 비해 3부교대제근무와 긴장 속에 살아야 하는 부담이 크지만 환자들이 좋아지는 걸 보면 나름 보람도 느낄 수 있습니다. 그렇지만 장래를 볼 때 우리가 할 수 있는 보건직공무원이나 119 구급공무원, 산업체 의무실이나 더 공부해서 교수나 연구직으로 가는 것 보다 못하죠 승진기회도 작고 안정되지도 못하고... (참여자 3)

이처럼 참여자들은 자신의 미래를 위한 자기개발 노력을 통하여 자신의 입지를 굳혀 나가고 있다. 임상간호현장에 처음 배치되어 신입 간호사로 적응하는 시기에는 여성 간호사와 마찬가지로 덜 익숙한 업무로 인한 어려움과 여성 다수의 직종에 근무함으로써 겪는 어려움을 동시에 경험하면서 능력을 인정받기 위하여 노력하고 있다. 그러나 기대와는 달리 남자 간호사로서 부정적 인식 등의 현실적인 문제에 봉착하면서 이를 이해하고, 참견하며, 남성 간호사로서의 장점을 부각시키는 노력을 통하여 극복하고 있다. 또한 간호직관을 다지기 위한 노력과 간호직을 평생직으로서 직업적 안정을 찾기 위한 노력을 하면서 직업적 정체성을 확립해 나가고 있는 것으로 드러났다. 그러나 미래를 위한 자기개발 노력에도 불구하고 열악한 근무여건과 일하고 노력하는 만큼의 보상이 주어지지 않는 점을 들어 평생직으로 생각하기 어렵고, 미래에 대한 불확실성으로 전직을 구상하거나 이직을 고려하게 되는 것으로 나타났다.

3.2 임상간호현장 적응에 도움이 되는 요인

참여자들의 임상간호현장 적응에 도움이 되는 요인으로는 ‘지지체계의 확립’, ‘공정한 인사관리 및 승진기회 부여’ 등의 근무여건 조성 차원의 특성과 이들 스스로 ‘자신의 의지력 강화’ 및 ‘적응 전략 수립과 채택’ 등 내적 통제 특성을 나타냈다.

3.2.1 지지체계의 확립

참여자들에게 있어서 공식적, 비공식적 조직의 지지 체계는 임상간호현장 적응에 많은 도움이 되었으며, 소속감과 직업적 정체성을 확립하는데 크게 작용하는 것으로 나타났다. 특히 업무의 어려움에 봉착했을 때 문제를 해결해 줄 수 있는 지지체계의 확립은 매우 중요하다. 남성 간호사이기 때문에 환자로부터 간호처치 받기를 거부당하거나 꺼리는 경우에 이를 중재할 수 있는 관리자가 있을 때 적응에 많은 도움이 되었음을 제시하였다. 또한 간호조직 내에서 남성 간호사를 부정적으로 인식하고 대면하는 경우 적응에 어려움이 가중되었다. 이에 반하여 간호조직 내에 상위직급에 남성 간호사가 근무하고 있는 경우 현장에서 유발되는 문제를 직접적으로 해결해 주거나 미래 진로 등에 대한 조언과 역할 모델이 됨으로써 적응에 많은 도움이 되고 있음을 지적하였다. 또한 대학 시절 남성 간호학 교수의 상담과 지도는 많은 도움이 되었음을 상기하며, 졸업 후에도 지속적인 만남을 통하여 자기개발과 미래 진로에 대한 상담을 하고 있는 참여자의 경우 적응에 많은 도움이 된다고 제시하였다. 따라서 간호조직에 남성 간호사가 관리자로 근무하면서 역할 모델이 되는 경우와 남성 간호학 교수 등 선배 간호지도자의 조언과 격려는 적응에 많은 도움이 되는 것으로 나타났다.

여자 환자들 중에는 가끔 남자 간호사에게 유치도뇨관 삽입과 같은 생식기 관련 간호를 거부하는 경우가 있습니다. 그건 남자 환자들도 가끔 여자 간호사에게 생식기 관련해서 간호 받는 것을 꺼리지만... 처음에 제가 도뇨하려니까 거부하는 여성 환자가 있었는데 이 때 charge 선생님이 오셔서 해 주었는데 너무 고맙웠습니다. (참여자 2)

우리 부서는 아니지만 수간호사 중에 남자 선배님이 계셔서 가끔 조언해 주시고 역할 모델이 되어 주시니 참 좋습니다. 그리고 대학 때 남자 간호학 교수님께서 해주신 조언이 많이 도움이 되었고 가끔 찾아뵙고 미래 진로에 대해 조언도 듣고 상담을 받고 오면 위안이 됩니다. (참여자 1)

남자 선배가 있으면 고충상담이나 미래 진로 상담도 하고 좋을 텐데 아쉽게 느낍니다. 간호부서에 남자 수간

호사 선생님이 계시면서 이끌어 주었으면 좋겠다는 생각을 합니다. (참여자 8)

3.2.2 공정한 인사관리 및 승진기회 부여

조직에서의 공정한 인사 및 승진은 남녀를 불문하고 구성원들의 업무 효율성 차원에서 업무의욕을 증진시키고, 동기를 부여하는데 매우 중요하다. 남녀 성 차별 없는 공정한 업무평가 및 인사관리는 간호직에 대한 애착과 직업적 안정성을 높여 근무의욕을 증진시키는 요인으로 작용하고 있는 반면, 소속 기관 및 간호부서에서의 남성 간호사에 대한 부정적인 이미지와 불합리한 대우 등은 이직을 하게 되는 부정적인 요인으로 작용하고 있다. 남성 간호사들의 경우 업무의 효율적 측면에서 남성적 특성이 강점으로 부각될 수 있으며, 선호하는 부서는 응급실, 중환자실, 수술실, 정신과 병동, 의사보조인력 (Physician Assistant; PA)을 비롯한 특수부서 등으로 지적하였다. 그러나 자신의 적성에 부합되고, 장기간 근무하여 이미 업무에 익숙해져 있는 부서에서 갑자기 다른 부서로 이동 배치하거나 향후 이동시킬 수 있음을 시사하여 참여자들이 이직을 구상하게 하거나 이직하도록 갈등을 유발하는 경우도 있었다. 또한 승진은 업무 능력과 노력한 대가에 의해 공정하게 이루어져야 한다. 그러나 일부 참여자의 경우 불합리한 인사 및 승진으로 인하여 근무의욕 상실과 직무 만족도가 저하된다고 지적하고 있다. 그러나 참여자의 대다수는 간호직을 평생직으로 인식하고 현재 재직하고 있는 기관에서 최선을 다하려고 노력하지만 여성 다수인 간호조직에서 관리자로 승진하는 데에는 동료 여성 간호사에 비해 불리하다고 인식하는 경향을 보였다. 또한 참여자들은 자신이 노력하고 능력을 발휘하는 만큼의 공정한 평가와 승진이 이루어진다면 현실에 만족하고 안정적으로 근무하는데 도움이 될 것이라고 주장하였다.

저와 같이 근무했던 제 동료(남자 간호사)는 갑자기 다른 부서로 이동시켜버려서 지금 그만 둘 생각을 하고 있습니다. 지도 다른 부서로 보내려고 했는데 저는 윗분을 찾아가서 상담하고 그냥 있게 되었지만 좀 불안합니다. 다른 부서에 가도 근무를 못할 건 아니지만 후배들 밑에서 업무를 새롭게 배워야 하니 난감합니다. (참여자 2)

지금 직장이 안정되고 좋지만 윗분들이 여자 분들이라 결정적으로 승진은 안 시켜 줄 것 같아 고민입니다. (참여자 8)

남자 간호사들이 많이 근무하는 응급실, 중환자실, 정신과병동, 수술실이나 PA 같은 경우에는 남자 간호사를 중간관리자로 하면 좋을 것 같은데... (참여자 3)

여자 간호사와 동등하게만 대우해 주면 근무할 만한데 하기 힘든 일은 다 저한테 미루고 막상 제가 어려운일이 터지면 부풀려져 더 크게 문제 삼는 경우가 있어서 이걸 아니다 라고 생각할 때가 있습니다. (참여자 7)

3.2.3 자신의 의지력 강화

참여자들이 간호직을 평생직으로 인식하고 직업적 정체성을 확립하여 보다 나은 미래를 위하여 자기개발을 위한 노력을 하게 되는 적응 과정으로 이어지기까지는 자신의 의지력이 매우 중요하다. 참여자 중 의지력이 강한 경우는 직업적 안정성을 찾고 미래를 위한 자기개발 노력을 꾸준히 하고 있으며, 어려운 여건 하에서도 최선을 다하자고 하는 열의와 참고 견디어야 한다는 의식이 팽배하였다. 반면에 의지력이 약한 참여자의 경우에는 임상간호현장에 배치되어 적응 초기인 6개월 미만에 부적응으로 이직하는 경우도 있었다. 이는 신규 여성 간호사들의 경우에서도 나타나는 현상이지만 특히 남성 간호사의 경우에는 성 역할 정체성에 대한 통념과 근무여건 조성의 미흡 등 현실적 어려움을 극복하지 못하고 이직을 구상하고 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 단순히 자연적인 요구에 입각하여 자발적인 행동이 아닌 어떠한 의도에 입각하여 자기결정을 하는 목적 추구행동인 의지력에 따라 결정된다고 볼 때 남성 간호사들의 자신 스스로의 내적 통제를 통한 의지력 강화는 임상간호현장 적응에 매우 중요한 요인이 되고 있다.

사실 남의 시선보다 제 자신이 중요하다고 생각하기까 어려움이 있어도 묵묵히 참고, 제가 하는 일에 대해 자긍심을 가지고 열심히 하게 되는 것 같습니다. (참여자 4)

병원에 처음 입사할 때 남자 간호사 동기가 6명이었는데 3개월도 안 되서 3명이 도저히 못 버티겠다고 하면

서 그만 두었습니다. 그걸 하고자 하는 의지력이 약해서 그런 것 같습니다. (참여자 8)

3.2.4 적응 전략의 수립과 채택

대부분의 참여자들은 여성 다수의 간호직에서 남성이 필요할 것이라는 막연한 기대와는 달리 성 역할 정체성에 대한 편견적 시선과 여건조성이 미흡한 구조 속에서 나름대로의 적응 전략을 수립하고 채택하여 자기개발 노력을 하고 있는 것으로 드러났다. 참여자들의 적응 전략은 개인적으로 터득한 경우와 지지체계로부터 받아들이는 경우로 구분할 수 있었으며, 단계적으로 상황에 따른 대처전략과 장기적으로 미래 목표 달성을 위한 태도변화와 같은 전략을 채택하고 있다. 그러나 이 적응 전략들은 모두가 시의적절하거나 성공적이지는 않은 것으로 나타났다. 즉, 업무상 부딪치는 장벽에 잘 적응하다가도 간호부서에서 불합리한 상황에 봉착하거나 자신의 미래에 대한 불확실성으로 적응과정은 퇴행하기도 하였다. 그러나 시의적절하고 현실성 있는 적응전략을 채택하여 적용하는 경우에는 성공적인 적응과정을 경험하는 것으로 나타났다.

처음에는 일 자체가 어렵고 힘들었지만 지금은 어느 정도 여유가 생겨 대학원에 다니고 있는데 몸은 힘들지만 학교에 가면 교수님들의 말씀도 듣고 습통이 좀 트이는 것 같아서 오히려 위로가 됩니다. (참여자 1)

남자 간호사들은 진출분야가 다양하고 열심히 노력한 만큼 보상이 주어지니까 기회를 봐서 대학원에서 노인전문간호사 과정을 이수하고 나이 들면 요양원을 개업할 생각을 하고 있습니다. (참여자 5)

가끔 다른 직장 다니는 친구들과 대화해 보면 그래도 우리 직업이 여러 면에서 좋게 느껴지기도 합니다. 그래서 좀 더 안정적으로 자리를 굳히려고 공부도 하고 노력하고 있습니다. (참여자 6)

미래를 생각하면 안정적인 곳에서 일하면서 생활하는 것이 가장 중요하다는 생각에 대학원에 진학해서 더 공부도 하고 싶지만 지금은 내 코가 석자라... 밤 근무하면서 대학원 다니는 사람들 보면 존경스럽습니다. (참여자 8)

자료분석을 통하여 밝혀진 남성 간호사들의 임상간호 현장 적응에 도움이 되는 요인을 함축적으로 표현하면 Fig. 2와 같다.

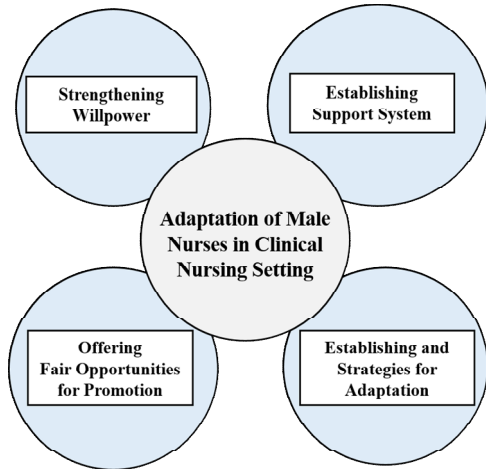


Fig. 2. Factors that help male nurses adapt to clinical nursing settings

4. 논 의

본 연구는 남성 간호사가 임상간호현장에서 어떻게 적응하며, 적응에 도움이 되는 요인을 탐색하기 위한 목적을 가지고 시도하였다. 그 결과 4개의 핵심 구성요소와 적응에 도움을 주는 4가지 핵심 요인이 도출되었다. 참여자들의 적응 경험은 ‘주어진 업무에 전념하기’, ‘기대와는 다른 현실에 도전하기’, ‘직업적 정체성 확립하기’, ‘미래를 위한 자기개발하기’의 일반구조를 나타냈다. 본 연구에서 참여자들이 경험한 핵심요소들 간의 관계는 인과적, 촉진적, 순환적 특성을 보여주었고, 이러한 특성을 지닌 참여자들의 경험적 구조는 결국 현실적 적응 양상으로 드러나고 있다. 그러나 여성이 다수를 이루고 있는 간호현장에서 다양한 어려움을 겪으며 ‘오래 일할 곳은 못 된다’는 부정적인 생각을 하면서 이직을 구상하는 경우도 많았다. 이러한 부정적인 요인을 해소하기 위하여 ‘지지체계의 확립’, ‘공정한 인사관리 및 승진 기회 부여’ 등의 정책적인 배려와 이들 스스로 ‘자신의 의지력 강화’ 및 ‘적응 전략 수립과 채택’ 등 내적 통제가 필요한 것으로 나타났다.

남성 간호사들이 임상간호현장 적응 경험의 첫 번째

구성요소는 ‘주어진 업무에 전념하기’로 여성 다수의 임상간호현장에서 업무의 전문성 부족과 부정적인 인식 등의 어려움을 극복하기 위하여 자신의 능력을 인정받고 남성 간호사에 대한 긍정적인 이미지를 부각시키기 위하여 주어진 업무에 전념하였다. 이는 간호직을 선택할 당시 여성 다수의 집단에 소수의 남성들은 보상과 이득이 있을 것이고, 간호 분야에 남성을 필요로 하는 영역이 있을 것이라는 긍정적인 생각을 하면서 선택했지만 현실적인 장벽에 부딪치면서 맡은 바 업무에 몰입함으로써 자신의 위치를 구축하기 위한 노력으로 분석되었다. Cho[23]의 연구결과에 의하면 간호학과를 선택한 남학생들은 여학생보다 진로에 대한 목적성이 뚜렷하고 적성에 따라 진학함으로써 진로정체감이 높은 것으로 나타나고 있다. 그러나 임상간호현장에 적응하는 과정에서 업무의 전문성 부족과 부정적 인식을 극복하기 위하여 주어진 업무에 전념하지만 기대와는 다른 현실에 도전해야만 하는 두 번째 단계로 진입하게 된다.

두 번째 구성요소는 ‘기대와는 다른 현실에 도전하기’로 남성 간호사들은 “신규 간호사가 전문직업인이 되어가는 사회화 과정이나 적응과정에서 겪는 중심현상으로 ‘현실 충격’, ‘버거움’, 혹은 ‘힘겨움 이겨내기’ 등의 낯설고 과다한 업무”[5]에 부가하여 여성 다수의 집단에 노출되면서 남성이 왜 간호직을 선택했느냐 하는 편견적 시선과 여성 간호사들과의 불편한 인간관계의 장벽에 도전하게 된다. 그러나 이와 같은 과정은 참여자의 의지력에 따라 다르게 나타나고 있다. 참여자 중 의지력이 강한 경우에는 직업적 안정성을 찾고 미래를 위하여 꾸준히 자기개발을 하고 있는 반면, 의지력이 약한 경우에는 이 시기에 이직을 구상하거나 이를 실천으로 옮기는 것으로 나타났다.

세 번째 구성요소는 ‘직업적 정체성 확립하기’이다. 참여자들은 임상간호현장에서 기대와는 다른 현실에 도전하면서 여성 다수의 간호조직 내에서 남녀의 차이를 인정하며 남성 간호사 선배, 동료, 교수 등으로부터 조언과 격려 및 상담 등 지지받기를 통하여 간호직을 평생직으로 확신하게 되고 직업적 안정성과 간호직관을 다지며 직업적 정체성을 확립하고 있다. 한편 참여자들은 남성 간호사들이 수적으로 증가하면서 임상에 잠시 머물렀던 과거와는 달리 최근에는 임상간호현장을 평생직으로 생각하고 있는 비율이 점차 증가하고 있다고 주장하였다. 이와 같은 결과는 남성 간호사들의 활약이 점진적으로

증가된 외국의 경우에도 초기에는 간호직을 다른 분야로 가기 위한 디딤돌로 보는 견해에서 최근에는 평생 중사할 수 있는 전문직으로 보는 견해가 증가한다고 한 연구 결과[24]와 유사하였다. 이와 같은 결과는 최근 간호전문직 내에 남성 간호사들이 증가하면서 역할 모델이 많아지고 조언과 격려를 해 줄 수 있는 남성 간호사 선배 또는 교수 등이 증가하고 있으며, 그 결과 남성 간호사들의 직업적 정체성 확립에 도움이 되고 있는 것으로 확인되었다.

네 번째 구성요소로는 ‘미래를 위한 자기개발 노력’이다. 참여자들의 자기개발 노력은 대학원 과정 이수, 전문간호사 과정 이수, 어학능력 향상을 위한 계속교육, 자신의 적성과 가치관에 적합한 분야에 진출을 위한 모색 및 간호사로서의 역할을 확대할 수 있는 새로운 분야의 탐구 등 다양한 자기개발에 몰두하는 경향이 있다. 또한 근무 현장에서 남성적 특징이 강점으로 부각되는 부서에서 근무하기를 원하며, 병원 내 타 부서 직원이나 선배 남성 간호사들 간의 원만한 인간관계를 통하여 자기 세력을 확장하고 적극적으로 미래를 위한 자기개발에 몰두하는 경향을 보여주었다. 이는 Boughn[25]이 지적한 바와 같이 남성들이 자신을 엔파워링 하려는 욕구는 여성들보다 강하다는 것을 보여주고 있는 것이기도 하다. 이와 같은 결과는 대부분의 남성 간호사들은 간호직을 자신들의 평생직장을 찾아 다른 분야로 가는 중간 기착지로 생각한다는 연구결과[5]와는 의미가 다르게 해석된다.

본 연구의 결과, 남성 간호사들의 임상간호현장 적용에 도움을 주는 요인은 ‘지지체계의 확립’, ‘공정한 인사관리 및 승진기회 부여’, ‘자신의 의지력 강화’ 및 ‘적응 전략 수립과 채택’ 등이다. 첫째 이들이 임상간호현장에서의 적용에 지지체계를 통한 도움은 매우 긍정적으로 영향을 미치고 있다. 특히 역할모델이 될 수 있는 남성간호사 및 남성 간호학 교수의 조언과 지지는 부정적 적용과정에서 긍정적 적용과정으로 유도하는데 결정적인 역할을 하고 있다. 또한 여성 위주의 간호조직에서 성 역할 정체성의 편견을 해소하기 위한 노력이 필요하다. 이와 관련하여 McLaughlin 등[26]은 간호전문직에 대한 성 역할 정체성에 대한 편견을 해소하기 위하여 대중매체, 저널 등을 활용한 홍보활동과 더불어 임상현장에서 성 차별에 대한 방지책에 대한 연수교육의 필요성을 제시한 바 있다. 둘째, 어느 조직에서나 구성원들에게 인사관리 및 승진기회는 공정하게 이루어져야 한다. 그러나

일부의 참여자들은 적성과 능력을 고려하지 않고 시행되는 불합리한 부서배치, 승진에 대한 한계와 불만, 노력하는 만큼의 낮은 보수 등을 이직구상을 하게 하는 요인으로 지적하고 있다. 남성들은 여성에 비해 엔파워링 리더십에 대한 욕구가 강하다는 점을 고려하여 간호조직에서 전문직 발전을 위하여 이들의 역량을 충분히 발휘할 수 있도록 하는 여건 조성이 요구된다. 또한 남녀 간호사들에게 성 차별 없는 공정한 업무평가를 통한 인사관리 및 승진 기회 제공은 남성 간호사들에게 직업적 안정성을 강화시키게 될 것이다. 셋째, 이들이 자기결정을 하는 목적 추구행동인 자신의 의지력 강화는 임상간호현장 적용에 중요한 요인으로 작용하였다. 자신과 끊임없이 타협하면서 성 차이로 인한 간호조직에서의 문제와 여성 위주의 편향적 조직 분위기 등 부정적인 상황에서 스스로 참아내고 미래지향적으로 자신의 의지력을 강화하는 것은 현장 적용에 매우 중요하다. 넷째, 이들이 임상간호현장 적용 과정에서 적극적으로 긍정적인 적용 전략을 수립하여 채택하는 경우 직업적 안정성을 느끼며, 성공적인 적용과정을 경험하고 있다. 이는 자신의 뚜렷한 직업적 목표를 설정하고, 자신의 능력과 적성을 고려하여 자기개발 노력을 할 때 성취될 수 있을 것이다.

이상의 결과를 볼 때 남성 간호사들은 임상간호현장 적용과정에서 간호전문직에 대한 성 역할 정체성에 대한 통념과 간호전문직 내에서 이들을 위한 여건 조성의 미흡으로 어려움을 경험하고 있다. 이러한 문제를 해결하기 위하여 위에서 제시한 ‘남성 간호사들이 임상간호현장 적용에 도움을 주는 요인’을 바탕으로 이들의 역량을 충분히 발휘할 수 있도록 하는 여건 조성과 개인적 수준의 의지력 강화와 자기개발 노력이 강구되어야 할 것이다. 이와 같은 노력은 이들의 현실적인 문제를 잘 극복하고 간호전문직업인으로서의 사회화가 적절히 이루어짐으로써 남성적 특성이 강점으로 부각되는 간호의 영역에서 중요한 역할을 담당하게 될 것이며, 간호전문직 발전에도 크게 기여하게 될 것이다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 현상학적 연구방법론을 적용하여 남성 간호사의 임상간호현장 적용 경험을 탐색하고 경험의 의미를 심층적으로 분석함으로써 적용에 도움이 되는 요인을

제시하였다.

본 연구 결과 남성 간호사의 임상간호현장 적응 경험의 핵심 구성 요소는 ‘주어진 업무에 전념하기’, ‘기대와 다른 현실에 도전하기’, ‘직업적 정체성 확립하기’, ‘미래를 위한 자기개발하기’로 축약되었다. 이 구성요소들 간에는 인과적, 촉진적, 순환적 특성을 보여주었고, 적응과정은 시간적 맥락에 따라 구조화 하였다. 남성 간호사들의 임상간호현장 적응을 원만하게 하기 위하여 ‘지지체계의 확립’, ‘공정한 인사관리 및 승진기회 부여’ 등의 정책적인 배려와 이들 스스로 ‘자신의 의지력 강화’ 및 ‘적응 전략 수립과 채택’ 등 내적 통제가 필요한 것으로 확인되었다.

본 연구 결과를 근거로 다음과 같이 제언한다. 첫째, 본 연구 결과를 바탕으로 남성 간호사들이 임상간호현장에서 자리를 굳힐 수 있도록 돕는 전략개발과 정책적인 노력이 필요하다. 둘째, 본 연구는 소수의 참여자를 대상으로 하는 질적 연구이므로 참여자들의 경험에 대한 진술을 바탕으로 구성요소를 파악하는 데는 적합하였으나 실제 이들의 임상간호현장 적응에 필요한 다양한 대처방식과 근무여건조성을 위한 방안을 탐색하기에 충분하지 못한 점이 있으므로 종단적인 연구를 통하여 이를 보완할 필요가 있다.

References

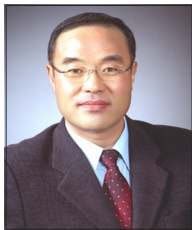
- [1] Korean Nurses Association. Into time 2,000 male passed national nursing licensure exam [Internet]. Korean Nurses Association News, c2017[cited 2017 Feb. 16], Available From: <http://www.nursesnews.co.kr/main/ArticleDetailView.aspx?Section=61&idx=21195>(accessed Feb. 16, 2017)
- [2] Y. K. Jeong, C. S. Park, S. R. Yoon, “Work Values and Work Ethics of Korean”, Korean Institute for Vocational Education and Training (KRIVET), pp. 100-102, 2014.
- [3] O. B. Jung, H. J. Park, “Experience on Delivery Room Practice of Male Nursing Students”, *Korean Journal of Women Health Nursing*, vol. 17, no. 1, pp. 64-76, 2011. DOI: <http://dx.doi.org/10.4069/kjwhn.2011.17.1.64>
- [4] Evans J. “Men nurses: a historical and feminist perspective”, *Journal of Advanced Nursing*, vol. 47, no. 3, pp. 321-328, 2004. DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2004.03096.x>
- [5] H. M. Son, M. H. Koh, C. M. Kim., J. H. Moon, & M. S. Lee, “The male nurses’ experience of adaptation in clinical setting”, *Journal of Korean Academy of Nursing*, vol. 33, no. 1, pp. 17-25, 2003. DOI: <https://doi.org/10.4040/jkan.2003.33.1.17>
- [6] Evans, J. “Men in Nursing: issues of gender segregation and hidden advantage”, *Journal of Advanced Nursing*, vol. 26, no. 2, pp. 226-231, 1997. DOI: <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1997.1997026226.x>
- [7] Mackintosh, C. “A historical study of men in nursing”, *Journal of Advanced Nursing*, vol. 26, no. 2, pp. 232-236, 1997. DOI: <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1997.1997026232.x>
- [8] Evans, J. “Men in Nursing: exploring the male experience”, *Nursing Inquiry*, vol. 4, no. 2, pp. 142-145, 1997. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1440-1800.1997.tb00089.x>
- [9] Meadus, R. J., & Twomey, J. C. “Men in Nursing: Making the right choice”, *Canadian Nurse*, vol. 103, no. 2, pp. 13-16, 2007.
- [10] Brown, B., Nolan, P., & Crawford. P. “Men in nursing: ambivalence in care, gender and masculinity”, *International History of Nursing Journal*, vol. 5, No .3, pp. 4-13, 2000.
- [11] Lou, J., Yu, H., Hsu, H., & Dai, H. “A study role stress, organizational commitment and intension to quit among male nurses in southern Taiwan”, *Journal of Nursing Research*, vol. 15, no. 1, pp. 3-52, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1097/01.jnr.0000387598.40156.d2>
- [12] Wilson, G. “The experience of males entering nursing: A phenomenological analysis of professionally enhancing factor and barriers”, *Contemporary Nurse*, vol. 20, no. 2, pp. 221-233. 2005. DOI: <https://doi.org/10.5172/conu.20.2.221>
- [13] Miller, R. J. *Men in nursing: A grounded theory study. Doctoral Dissertation.* University of Idaho, Moscow, USA, 2004.
- [14] M. K. Ahn, M. H. Lee, H. K. Kim, & S. H. Jeong, “Job satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention among Male Nurses”, *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, vol. 21, no. 2, pp. 203-211, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2015.21.2.203>
- [15] H. S Kim, J. S. Lee, “Turnover Experience of Male Nurses”, *Journal of Korean Academy of Nursing*, vol. 47, no. 1, pp. 25-38, 2017. DOI: <http://doi.org/10.4040/jkan.2017.47.1.25>
- [16] M. S. Song, Y. R. Park, H. Wee, “Male nurses’ Images of male students in nursing university”, *Health and Social science*, vol. 38, no. 1, pp. 37-67, 2015.
- [17] K. H. Ahn, J. M. Seo., & S. K. Hwang, “Content Analysis of Male Hospital Nurses’ Experiences”. *Journal of Korean Academy of Adult Nursing*, vol. 217, no. 6, pp. 652-665, 2009.
- [18] S. H. Kim, & S. Y. Kim, “Adaptation Experiences of Male Students in the Department of Nursing”. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, vol. 17, no. 8, pp. 113-126, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.8.113>
- [19] Giorgi, A. *The descriptive phenomenological method in psychology: A modified husserlian approach.* Pittsburgh, PA: Duquesne University Press, 2009. DOI: <https://doi.org/10.1163/156916209X412266>
- [20] Kuzel, A. J, “Sampling in qualitative inquiry in

Crabtree”, BF and Miller, W L(eds), *Doing qualitative research*, Sage Publication, Newbury Park, pp. 31-44, 1992.

- [21] J. W. Park, J. H. Kim, H. S. Kim, J. H. Park, S. H. Bee, J. U. Song, S. U. Jung, *Nursing Research, Generating and Assessing Evidence for Nursing Practice*, p.500, Soomoomsa, 2015.
- [22] Guba E. G, Lincoln Y. S. *Effective evaluation: Improving the usefulness of evaluation results through responsive and naturalistic approaches*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers, 1981.
- [23] I. Y. Cho, “The Relationship of Career Identity, Major Satisfaction and College Adaptation of Nursing Freshmen”, *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, vol. 15, no. 5, pp. 2937-2945, 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.5.2937>
- [24] Cyr, J. P., “Male in Nursing”, *Nursing Management*, vol. 23, no. 7, pp. 54-55, 1992. DOI: <https://doi.org/10.1097/00006247-199207000-00014>
- [25] Broughn, S., “Why women and men choose nursing”. *Nursing & Health Care Perspectives*, vol. 22, no. 1, pp. 14-19, 2001.
- [26] McLaughlin K, Muldoon OT, Moutray M, “Gender, gender role and completion of nursing education: A longitudinal study”, *Nurse Education Today*, vol. 30, no. 4, pp. 303-307, 2010. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.nedt.2009.08.005>

김 성 혁(Seong-Hyuk Kim)

[정회원]



- 1995년 8월 : 중앙대학교 대학원 간호학과 (간호학박사)
- 1985년 7월 ~ 1988년 2월 : 국군 간호사관학교 간호학과 조교수
- 2010년 4월 ~ 현재 : 다문화건강학회 논문심사위원
- 2017년 1월 ~ 현재 : 한국간호연구학회 논문심사위원
- 1988년 3월 ~ 현재 : 제주한라대학교 간호학과 교수

<관심분야>

관리, 교육, 질적연구

김 수 진(Soo-Jin Kim)

[정회원]



- 1998년 2월 : 중앙대학교 대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2002년 2월 : 중앙대학교 대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2012년 9월 ~ 2013년 5월 : 제주한라대학교 PBL교육연구원 원장
- 2001년 3월 ~ 현재 : 제주한라대학교 간호학과 부교수

<관심분야>

교육, 삶의 질

강 희 경(Hee-Kyung Kang)

[정회원]



- 1986년 2월 : 한양대학교 대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2002년 2월 : 한양대학교 대학원 간호학과 (간호학박사)
- 1986년 4월 ~ 현재 : 제주한라대학교 간호학과 부교수

<관심분야>

간호교육, 성장발달