

http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2019.5.2.139

JCCT 2019-5-17

임상에서의 생존: 여성간호사에 대한 남성간호사의 적응 과정

Clinical Survival: Male Nurses Adaptation Process for Female Nurses

김현수*, 윤희장**

Kim, HyunSu*, Yun, HeeJang**

요약 본 연구의 목적은 남성간호사가 여성간호사에 대한 적응과정이 어떠한가를 남성의 관점에서 심도 있게 파악하여 남성간호사의 여성간호사에 대한 적응의 의미를 찾는 것이다. 본 연구는 여성간호사에 대한 남성간호사의 적응은 어떠한가? 라는 연구 주제를 가지고 현상학적 방법을 통하여 남성간호사의 여성간호사에 대한 적응과정을 탐색하였다. 연구 참여자는 본 연구의 의도와 방법을 듣고 동의한 25개월 이상의 병원근무경력을 가진 남성간호사로 총 12명을 대상으로 하였다. 본 연구의 결과는 39개의 구성의미와 13개의 주제 묶음, 4개의 범주로 도출되었다. 범주로는 부적응상황에 가로막힘, 대인관계로 동화되어 가기, 업무능력 향상시키기, 전담간호사로 피해가기로 나타났다. 본 연구 결과를 통해 남성간호사의 여성간호사에 대한 적응 과정을 이해하여 임상 현장에서 효과적인 간호인력 관리 방안 마련을 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

주요어 : 남성간호사, 임상적응, 여성간호사, 질적 연구

Abstract The purpose of this study is to find meaning of male nurses's adaptation to female nurses by grasping deeply what the adaption process of male nurses is from male nurses's point of views. What is the adaptation of male nurses to female nurses? With this research subject, we explored the adaptation process of male nurses to female nurses through phenomenological method. The study participants were 12 male nurses with more than 25 months of experience working in hospitals who agreed to the intention and method of the study. The results of this study were derived from 39 meanings of composition, 13 theme bundles, and 4 categories. As for the category, it was revealed that, in the case of maladjustment situation, there was a tendency to assimilate into force, interpersonal relationship, to improve the job ability, and to become a dedicated nurse. The results of this study can be used as basic data to develop effective nursing workforce management measures in the clinical field by understanding the adaptation process to female nurses of male nurses.

Key words : Male nurse, Clinical adjustment, Female nurse, Qualitative research

1. 서론

우리나라는 남성간호사의 배출이 시작된 지 60년이

채 되기도 전에 간호사가 된 남성의 수가 1만 명이 넘었다[1]. 남성간호사의 수가 급증한 것이 원인인데, 간호사 면허를 취득한 남성이 증가하는 속도는 시간이 지

*정회원, 선린대학교 간호학과 (제1저자)

**정회원, 경북보건대학교 간호학과 (교신저자)

접수일: 2019년 2월 8일, 수정완료일: 2019년 3월 6일

게재확정일: 2019년 3월 23일

Received: February 08, 2019 / Revised: March 06, 2019

Accepted: March 23, 2019

*Corresponding Author: prof.heejang@mensakorea.org

Dept. of Nursing, Gyeongbuk College of Health, Korea

날수록 더욱 가파르게 상승하고 있다[2]. 예비남성간호사인 남성간호학과 학생의 수도 안정적으로 상승하고 있으므로 상승세는 계속 이어질 전망이다[3]. 이렇게 많은 남학생이 간호학과에 입학하여 남성간호사가 되는 이유는 취업률이 타 직종에 비해 훨씬 높기 때문이다[4].

남성간호사들은 대학시절을 떠올리며 대학생활을 시작하면서부터 여성들에게 둘러싸여 학과생활과 임상에서의 실습을 병행하면서 여성이 많은 조직에 어느 정도 적응해 나갈 능력이 갖춰졌다고 확신했지만, 병원에 취직하여 남성간호사가 되자 전과는 다른 세상이 열렸다는 생각이 떠오를 만큼 여성간호사들과의 대인관계가 너무 힘들었다고 호소했다[5].

여성간호사에게도 임상에서 함께 근무하는 남성간호사와의 대인관계가 결코 쉽지 않았다. 여성간호사들이 주로 호소한 남성간호사와의 긍정적인 대인관계를 저해하는 요소는 높은 사직률, 업무능력향상을 위한 노력이 부족함, 업무적응도가 여성에 비해 상당히 떨어짐, 큰 목소리와 과격한 행동, 소통조차 어려운 고집스러움, 성별이 다른 것에서 오는 거리감, 여자선배와 다른 교육방식, 군생활로 인한 나이차이등이었다[6].

간호사가 업무를 수행을 원활하게 하는데 있어 대인관계는 높은 비중을 차지하는데 대인관계에서 가장 중요한 요소는 의사소통이다[7]. 그러나 여성간호사와 남성간호사는 서로의 언어적 의사소통방식에 대해 불만족스러움을 적지 않게 호소하고 있고 이뿐만이 아니라 비언어적 의사소통방식도 다른 부분이 많아서 서로의 의사소통에 대하여 굉장한 거리감을 느끼고 있다[4][6]. 현재까지는 임상에서 남성간호사와 여성간호사가 의사소통방식과 행동방식에 대하여 서로의 차이를 용납하고 이해할만 한 중재방법을 발견하지 못하고 있으며 이것을 교육해 줄 만한 교육자나 상담해줄만한 상담자가 없는 것이 간호조직의 실정이다[4][6]. 남성간호사의 수가 급속하게 증가하고 있는 이 시대에 적절한 대안을 찾아내지 못한다면 많은 간호사들이 오랜 기간 동안 시행착오를 해야 할 것이다.

이러한 필요에 따라 기초지식을 축적하고자 여성간호사가 남성간호사에게 어떻게 적응 하는가에 대한 연구[6]가 최근에서야 나타나기 시작했다. 남성간호사의 수가 급속히 증가하는 만큼 남성간호사에 대한 연구가 활발하게 이루어지고 있지만 남성간호사의 관점에서

여성간호사에게 어떻게 적응하는가를 주제로 한 연구는 찾아보기가 어렵다. 임상에서 내에서의 남성간호사와 여성간호사의 대인관계와 의사소통을 발전시키려면 서로간의 적응과정에 대한 본질과 의미를 파악해야함에도 지금까지 진행된 남성간호사를 주제로 한 연구로는 직장을 옮긴 경험[5], 대인관계에 대한 스트레스[8], 직업의 선택[9], 전문가로서 경력개발[10], 이직에 대한 의도[11]등이 있을 뿐이다.

이에 본 연구에서는 여성간호사와 근무한 경험이 있는 남성간호사를 대상으로 현상학적 연구방법론을 사용하여 남성간호사의 여성간호사에 대한 적응 과정이 가지는 본질과 의미를 찾고자 한다. 본 연구의 문제는 여성간호사에 대한 남성간호사의 적응 과정은 무엇인가? 이다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 남성간호사의 여성간호사에 대한 적응 과정을 파악하기 위하여 연구 참여자의 경험이 의미하는 본질을 밝히는데 중점을 둔 Colaizzi[12]의 질적분석방법론을 적용하였다.

2. 연구대상

본 연구의 참여자는 여성간호사와 근무한 적이 있는 25개월 이상의 임상경력을 가진 남성간호사로 총 12명을 대상으로 하였다. 먼저 연구 참여자 후보명단을 작성하였고 그중 참여의사를 명확하게 밝힌 대상에게 본 연구의 취지, 자료수집, 익명보장, 비밀보장, 철회가능을 설명하고 면담을 시작하였다.

3. 자료수집 및 분석

자료 수집은 참여자가 심리적 안정상태를 유지하도록 참여자가 원하는 장소에서만 이루어 졌다. 심층면담이 이루어진 시간은 60분에서 90분이었다. 참여자에게 동의를 구하고 나서 면담의 모든 내용을 녹음하였다. 이후에 녹음된 내용을 모두 신속하게 전사처리 하였다. 자료 분석은 관찰기록내용과 면담내용을 전체적으로 검토하는 것에서부터 시작되었다. 반복적으로 자료를 탐독하는 과정에서 사건의 중요 요소인 의미를 찾았다.

그 후 원문을 충분히 반영한 공통주제 목록을 작성 하였다. 의미가 형성되지 않은 의미덩어리를 의미화 하여 이름을 명명하고 의미를 상위단위로 묶어 범주덩어리를 발견하였다. 발견된 범주덩어리를 명확히 하여 범주화 했으며 범주간의 관계를 다시 전체적으로 검토하여 논리적으로 성문화 하였다.

4. 연구자의 준비

본 연구자들은 대학원 석사과정과 박사과정을 거치며 질적 연구와 관련된 특강과 강의를 수강하고 연구자 중 한명은 석사학위논문과 박사학위논문을 질적연구방법론 중 하나인 근거이론으로 완성하였다. 또한 본 연구자들은 질적연구방법론으로 연구한 논문들을 국제공인학술지에 게재한바 있다. 임상경력으로는 남성간호사로서 연구자 각기 5년 이상, 10년 이상의 기간이 있으며 남성간호사와 여성간호사 모두와 근무한 경험이 있다. 이것으로 본 연구자들은 남성간호사의 여성간호사에 대한 임상적 경험의 구조와 본질을 규명할 준비가 충분하다고 볼 수 있다.

III. 연구결과

본 연구는 여성간호사에 대한 남성간호사의 적응 경험을 현상학적방법으로 분석하였다. 그 결과 남성간호사가 여성간호사에게 적응했던 과정의 분석에서는 참여자들의 진술문장에서 의미가 있다고 판단된 부분을 중심으로 39개의 구성의미와 13개의 주제 묶음, 4개의 범주로 도출 되었다. 범주로는 부적응상황에 가로막힘, 대인관계로 동화되어 가기, 업무능력 향상시키기, 전담간호사로 피해가기로 나타났다[그림 1].

1. 범주 1: 부적응상황에 가로막힘 단계

본 연구의 범주인 부적응상황에 가로막힘 단계에서 나타난 주제 묶음은 여성간호사들과 친밀해지기가 어려움, 일을 따라잡기가 버거움, 월급이 얼마 오르지 않음, 계속 여자처럼 행동하며 살긴 어렵다고 판단함으로 나타났다.

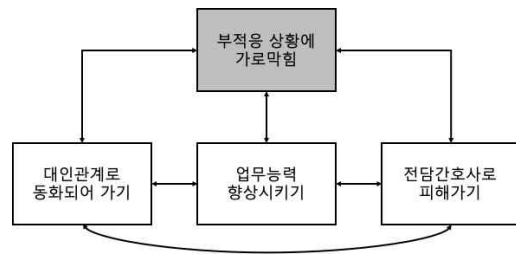


그림 1. 여성간호사에 대한 남성간호사의 적응과정
 Figure 1. The process of male nurses adapting to female nurses

우리 진짜 열심히 밭에 불이 나도록 일을 해도 다 할 수가 없어요. 주사바늘에 찔려가며 일을 할 만큼 정신없이 해도 내가 할 일을 끝마칠 수가 없어요. 일을 다 못하면 누군가에게 피해를 주니까 압박감이 더 커지죠. 계속 뒤로 밀려나는 기분이죠. 안 밀려나려는 노력을 해도 계속 미끄러지는 기분이니까 막 화가 나는 거죠. 미끄럼틀을 타고 미끄러지지 않으려고 하는 것 같았어요.

작은 병원이니까 간호과장님을 만나는 게 그렇게 어렵지 않았어요. 오버타임을 해도 인정해주지를 않으니깐 폐이 때문에 그만 두겠다고 이야기를 했어요. 계속 붙잡아요. 제가 마음에 안 들어도 간호사 구하기가 힘들니까 붙잡는 느낌인거죠. 저를 위한다는 느낌보다는 자기입장만 생각하는 것 같았어요. 나중에는 막 울면서 하소연을 하는데 월급은 절대 못 올려준다고 하는 거죠. 그냥 있어달라는 식이었어요. 여자간호사들은 이 월급 받고도 괜찮을지 모르지만 나는 그게 아니었으니까요.

굉장히 가부장적인 환경에서 자랐어요. 그런 환경에서 자라다보니 설거지 같은 걸 해본 적이 없어요. 남자는 힘쓰고 이런 일을 해야 한다는 생각이 먼저 들었어요. 소소한 일은 여자가 할 일이라는 생각이 들죠. 병원에 오니까 당연히 막내가 해야 되는 일인 거죠. 간호사가 전문직이라는데 선배들 스타일에 맞춰서 커피타고 고무장갑 끼고 설거지 같은 일을 왜해야하는지 모르겠는 거죠. 다른 여자간호사들은 아무렇지 않다는 듯이 그런 걸 하던데 저는 그러고 싶지 않았어요.

이 단계에서의 참여자들은 임상에서 동기, 선배, 후배인 여성간호사와 함께 근무하면서 부적응이 일어나는 상황에 가로막히게 되었다. 임시방편으로 상황을 모

면해 낼 수는 있었지만 계속 임시방편만으로 상황을 풀어나가지는 어렵다고 생각했다. 참여자들은 가로막힌 상황에 계속 갇혀 있지 않기 위해 방안을 찾기 시작했다. 가장 먼저 선택한 방법은 업무능력을 향상시키는 것에 몰두하거나, 대인관계를 돈독히 하는 것에 우선순위를 두는 것이었다. 적절한 제안이 있으면 여성이 없거나 적은 전담간호사로 보직을 이동을 하기도 했다. 때로는 방안을 찾지 못해 부적응 상황에 계속 갇혀있기도 했지만 새로운 시도는 앞선 언급한 세 가지에서 벗어나지 않았다.

2. 범주 2: 대인관계로 동화되어 가기 단계

본 연구의 범주인 대인관계로 동화되어 가기 단계에서 나타난 주제 묶음은 여성처럼 행동하며 물어가기, 수 선생님의 조언을 믿고 받아들이기, 사소한 부분까지도 섬세하게 신경 쓰기로 나타났다.

계속 이렇게 끝면 일이 커 지겠다 되겠다 싶어서 인계 끝나고 어디 간다는 말이 귀에 들어오면 시간을 억지로 내서라도 따라갔어요. 모가 난 성격은 아니다 보니까 같이 가자는 말을 점점 듣게 되더라구요. 선생님들이 추임새를 넣으면 따라하고 웃으면 따라 웃고 내가 할 일이다 싶으면 나서서 하고 그랬죠. 그렇게 하니깐 나랑 같은 근무번이 되는 걸 좋아하더라구요. 일을 똑같이 못해도 병원 밖에서 무난하게라도 같이 보내는 시간이 많아지니까 일하는데도 윤택유가 되는 거죠.

말해준대로 안한다고 재 이상하다고 뭐 이런 말들이 나왔어요. 마음대로 일을 한다고. 제 뒤에서 그런 말이 나왔나 봐요. 제 앞에서는 한마디 안하더니. 어느 날 수 선생님이 불렀어요. 수 선생님이랑 면담 할 때 그런 이야기를 했어요. 제 상황과 입장에 대해서. 가르쳐주는 사람마다 방법이 달라서 난감하다고. 수 선생님이 상황에 맞게 조언을 하셨죠. 그 후에는 오해가 있겠다 싶으면 알아서 이해하겠지 하는 게 아니라 무조건 대화를 했어요. 오해가 풀리니까 상황이 반전되는 거죠. 수 선생님을 믿고 말대로 따랐던 게 중요했어요.

프리셉터 선생님이 자상하게 트레이닝을 잘해주는데도 제가 못 따라가는 게 많이 있었어요. 진짜 노력을 많이 했는데도 잘 안됐어요. 너무 미안해서 비싼 건 아

니지만 작은 선물 같은 걸사서 메모지에 몇 자 써서 마음을 전달했어요. 기대이상으로 고마워하셨어요. 이거구나 싶어서 그때부터 작은 거 하나하나도 신경 써서 선생님들을 대했죠.

부적응상황이라는 장벽에 가로막힘을 경험한 참여자들은 임상에서 살아남기 위해 본 단계에서는 여성간호사들에게 동화되어가는 방법으로 관계를 개선하였다. 부딪침의 문제를 피해가거나 해소하려고 노력하였다. 이 방법은 여성들의 행동을 그림자처럼 따라하는 방법인데 이 방법에 거부감이 적은 남성간호사들이 우선으로 선택하는 방법이었다. 이 방법에 어느 정도 거부감을 가졌던 남성간호사들도 시간이 지나며 자연스럽게 여성간호사들의 행동을 조금씩 닮아가기도 했다. 본 단계의 결과가 부정적이면 부적응상황에 가로막힘 단계에 계속 남아 있게 되었지만 결과가 긍정적이면 업무능력을 끌어올릴 시간을 확보하게 되었다.

3. 범주 3: 업무능력 향상시키기 단계

본 연구의 범주인 업무능력 향상시키기 단계에서 나타난 주제 묶음은 전체업무 습득하기, 누구보다 일찍 출근하기, 누가보지 않는 퇴근 후에도 노력하기로 나타났다.

열심히 해도 일이 늘지가 않는 거예요. 나 때문에 같이 일하는 사람까지 힘들어 하는 게 보이니까. 매번 신세지기도 싫었어요. 신세지고 사는 게 너무 싫다보니까 그냥 업무전체를 통으로 외워야 겠다는 생각을 했죠. 말해주는 게 있으면 다 메모했어요. 여러 가지 방법을 무식하게 몽땅 기억하는 거죠. 일 끝나고 집에 가면 피곤하죠. 일이라도 잘해야 살아남아야겠다 싶으니까 오늘 실수한 거랑 내일 해야 할 업무를 머릿속으로 한 번 떠올려보는 거죠. 어떻게 보면 살아남기 위해서 무식하게 한 거죠. 이렇게 하는데 일을 못하기는 어려워요. 이렇게 노력하면 어떤 상황이 와도 대처하는 게 빨라요. 정말 이렇게 해서도 안 되면 포기해야 한다고 생각하고 덤벼든 거죠.

무조건 열심히 하는 걸 보여서 인정받겠다는 생각이 들었어요. 동기들보다 한참 일찍 출근했어요. 일을 마치고도 좀 더 늦게 가기도 했지만 출근시간은 무조건 첫

번째가 되려고 했죠. 일찍 와서 일을 미리 하니까 일도 별로 안 밀리고 다른 선생님들을 도와 줄 수 있는 부분도 조금씩 생기죠. 열심히 하는 걸 눈에 띄게 하니까 소문이 좋게 났어요. 재는 진짜 열심히 하는 애다 이렇게. 열심히 하고 그걸 인정받으면서 일해야겠다는 마음이 강하게 있었어요.

남자선배가 해준 말대로 해봤어요. 무조건 머릿속에 다 넣어서 그림으로 그려야 된다고 하더라구요. 눈으로 집중해야 된다면서는 우리는 여자랑 다르니까 똑같이 따라가려고 하면 안이한 사람으로만 보이니까 전체를 그림으로 그리도록 계속 노력해라고 이야기 했어요. 겪어보니까 그 말이 정답이었어요. 정말 그렇게 되더라구요. 이런 식으로 하다보니까 어느 순간 잘하는 애 이렇게 되는 거죠.

부적응상황이라는 장벽에 가로막힘을 경험한 참여자들은 임상에서 살아남기 위해 본 단계에서 업무 능력을 크게 향상시키려고 하였다. 타인이 보는 상황이든 보지 못하는 상황이든 다양한 업무방식과 업무과정 전체를 모두 숙달하고자 부단히 노력하였다. 부딪침의 문제를 업무능력을 향상함으로 뛰어넘고자 노력하였다. 이 결과에 따라 부적응요인상황에 다시 가로막히는 상황에 머무르기도 했고 관계를 개선하는 시간을 확보하기도 했다.

4. 범주 4: 전담간호사로 피해가기 단계

본 연구의 범주인 전담간호사로 피해가기 단계에서 나타난 주제 묶음은 전담간호사 제안을 수락하기, 남생들과만 근무하며 적응해 나가기, 내 일만 확실하게 하면 되는 상황으로 피해가기로 나타났다.

남자가 혼자인 곳에서 일하니까 계속 시선을 끌게 되어 있어요. 일적인 면에서도 그렇고 여자들과의 사이에서도 그랬어요. 계속 부담 되었어요. 나중에는 이것만 아니면 좋겠다 생각한 거죠. 그러던 중에 전담간호사 뽑는다고 ○○외과 과장님이 저에게 개인적으로 제안을 하신 거죠. 입사 초에도 피에이(전담간호사)한번 해보지 않겠냐고 ○○외과 과장님에게 제안이 왔었지만 싫다고 했거든요. 그때는 간호사가 피에이 하는 건 아니라고 생각해서 절대 안되다했죠. 이제는 여자들 사이

에서만 일 안하면 살겠다 싶으니까 피하겠다는 생각으로 피에이를 간 거죠.

피에이(전담간호사)가 되니까 쉬는 시간에도 남자끼리 있으니까 진짜 마음이 편해요. 전에는 여자들끼리 싸워서 편이 갈려서 사이가 안 좋으면 자기들이랑 사이 안 좋은 무리하고 말도 못 섞게 했어요. 이야기하면 바로 말나오고 눈치주고 정말 복잡했어요. 나쁜 사이가 개선이 안 되는 거예요. 화해할 생각도 없으니 난감한 거죠. 남자들끼리 있어보니까 깔끔해요. 내가 할 일만 잘하면 뒷말이 안 나와요. 뭐 여자선배 중에는 피에이는 간호사가 아니라고 농담 식으로 구박 주는 사람도 있지만 어차피 이것도 간호사가 하는 일이니 상관없다고 생각해요. 또 나보다 나이가 어리거나 동갑인데 나를 힘들게 했던 여자애들이랑 동등한 입장인거죠. 자기들 말대로 나는 이제 일반간호사가 아니니까. 내 위치를 찾은 거죠.

○○중환자실에서 일할 때는 그냥 간호사 체계의 월급을 받는 거예요. 이 월급으로는 애아빠가 된 지금 계산이 안 나오는 거예요. ○○외과 과장님이 병원에서 파워가 있는 분이거든요. 그러니까 피에이(전담간호사)로 가서 어려움을 이야기 했더니 급여체계를 따로 만들어서 챙겨주셨어요. 피에이 하다가 괜찮은 조건 제시하면 병원 오픈할 때 따라가기도 좋고. 이거 노리는 남자 간호사들도 많아요. 간호부장님에게는 아무리 이야기를 해도 그냥 여자간호사들이 받는 월급 밖에는 못 받아요. 그 월급으로는 가족을 먹여 살리기가 어려워요.

부적응상황이라는 장벽에 가로막힘을 경험한 참여자들은 임상에서 살아남기 위해 전담간호사로 소속을 옮겼다. 여성의 비율이 낮은 조직으로 떠나는 선택을 함으로서 여성간호사가 다수인 부서에 몸담지 않으려고 하였다. 이와 같은 선택은 여성위주의 간호조직에서 품게 되었던 불편함을 해소하는데 도움이 되었지만 보수적인 간호조직의 구성원들로부터 간호업무는 하지 않는 간호사라는 평가를 듣게도 했다. 그럼에도 다수의 남성간호사들은 군복무에서 비롯된 서열의 불평등, 간호사의 급여체계, 여성간호사집단에 대한 부적응 등의 문제가 다소 해결될 수 있었기에 전담간호사에 더 나은 미래가 있을 것이라고 생각했다.

IV. 논의 및 결론

본 연구의 목적은 현상학적 분석방법을 사용하여 남성간호사가 경험한 여성간호사에 대한 임상에서의 적응이 어떠한지 남성간호사의 입장에서 심도 있게 분석함으로써 임상에서 일어나는 여성간호사에 대한 남성간호사의 적응과정에 대한 의미와 본질을 발견하는 것이다. 본 연구는 여성간호사 대한 남성간호사의 임상에서의 적응은 어떠한가? 하는 연구 문제를 가지고 남성간호사의 임상적응과정을 탐색한 것이다.

연구 참여자는 본 연구의 의도와 방법을 듣고 동의한 25개월 이상의 병원근무경력을 가진 남성간호사 12명을 대상으로 하였다. 본 연구의 결과는 39개의 구성 의미와 13개의 주제 묶음, 4개의 범주로 도출되었다. 범주로는 부적응상황에 가로막힘, 대인관계로 동화되어가기, 업무능력 향상시키기, 전담간호사로 피해가기로 나타났다.

제 1 범주인 부적응상황에 가로막힘 단계에서 나타난 주제 묶음은 여성간호사들과 친밀해지기가 어려움, 일을 따라잡기가 버거움, 월급이 얼마 오르지 않음, 계속 여자처럼 행동하며 살긴 어렵다고 판단함으로 나타났다. 이 단계에서의 참여자들은 임상에서 동기, 선배, 후배인 여성간호사와 함께 근무하면서 부적응이 일어나는 상황에 가로막히게 되었다. 임시방편으로 상황을 모면해 낼 수는 있었지만 계속 임시방편만으로 상황을 풀어나가지는 어렵다고 생각했다. 참여자들은 가로막힌 상황에 계속 갇혀 있지 않기 위해 방안을 찾기 시작했다. 가장 먼저 선택한 방법은 업무능력을 향상시키는 것에 몰두하거나, 대인관계를 돈독하게 하는 것에 우선순위를 두는 것이었다. 적절한 제안이 있으면 여성이 없거나 적은 전담간호사로 보직을 이동을 시도하기도 했다. 때로는 방안을 찾지 못해 부적응 상황에 계속 갇혀있기도 했지만 새로운 시도는 앞선 언급한 세 가지에서 벗어나지 않았다.

본 범주는 간호학과의 남학생이 학과를 적응하는 데 있어 나타나는 내적갈등유형[13]과 유사하다. 여성위주로 구성된 간호학과의 학습 환경에서 학업 및 임상실습에 대한 스트레스로 한계에 이르렀다는 판단이 서면 남자간호대학생들은 새로운 돌파구를 마련하거나 현재의 환경에서 무기력하게 머무는 선택을 하였다. 경력남자간호사들[14]은 여자간호사집단에 속하게 된 초기에는

부정적인 경험이 긍정적인 경험을 압도하였지만 임상에서 여성간호사와 함께 근무하면서 노하우가 축적되자 과거에는 위기라고 생각했던 것들이 기회로 치환될 수 있음을 알게 되었다. 남성간호사들이 여성위주의 집단에 적응하면서 일어나는 시행착오를 부서차원에서 선행 교육한다면 남성간호사가 위기를 기회로 만드는 자기효능감을 심어줄 것이다.

제 2 범주인 대인관계로 동화되어 가기단계에서 나타난 주제 묶음은 여성처럼 행동하며 물어가기, 수 선생님의 조언을 믿고 받아들이기, 사소한 부분까지도 섬세하게 신경 쓰기로 나타났다. 부적응상황이라는 장벽에 가로막힘을 경험한 참여자들은 임상에서 살아남기 위해 본 단계에서는 여성간호사들에게 동화되어가는 방법으로 관계를 개선하였다. 부딪침의 문제를 피해가거나 부드럽게 해소하려고 노력하였다. 이 방법은 여성들의 행동을 그림자처럼 따라하는 방법인데 이 방법에 거부감이 적은 남성간호사들이 우선으로 선택하는 방법이었다. 이 방법에 어느 정도 거부감을 가졌던 남성간호사들도 시간이 지나며 자연스럽게 여성간호사들의 행동을 조금씩 닮아가기도 했다. 본 단계의 결과가 부정적이면 부적응상황에 가로막힘 단계에 계속 남아 있게 되었지만 결과가 긍정적이면 업무능력을 끌어올릴 시간을 확보하게 되었다.

본 범주에서 나타난 대인관계로 동화되기 단계에서처럼 남자간호사의 남성성에 대한 연구[15]에서도 남성간호사들은 조직에 적응하기 위해 여성의 행동을 닮아가는 부드러운 남성성을 강화하였다. 여자집단에 연착륙하기 위한 방안이었기에 한결 다듬어진 남성성에만 머무르는 것이 아닌 본연의 남성성을 잠재적으로 강화하기위한 전 단계의 모습으로 볼 수 있다. 남자간호사들이 직무에서 의미를 찾아가는 동안에 매우 긍정적인 영향을 주는 요인이 상사의 지지[16]로 나타났다. 남성간호사가 여성간호사들과 원활한 대인관계를 하는데 있어 간호부서상사의 적절한 판단과 행동이 핵심적인 역할을 한다는 것을 알 수 있다.

제 3 범주인 업무능력 향상시키기 단계에서 나타난 주제 묶음은 전체업무 습득하기, 누구보다 일찍 출근하기, 누가보지 않는 퇴근 후에도 노력하기로 나타났다. 부적응상황이라는 장벽에 가로막힘을 경험한 참여자들은 임상에서 살아남기 위해 본 단계에서 업무 능력을 크게 향상시키려고 하였다. 타인이 보는 상황이든 보지

못하는 상황이든 다양한 업무방식과 업무과정 전체를 숙달하고자 부단히 노력하였다. 부딪침의 문제를 업무능력을 향상함으로 돌파하고자 노력하였다. 이 결과에 따라 부적응요인상황에 다시 가로막히는 상황에 머무르기도 했고 관계를 개선하는 시간을 확보하기도 했다.

본 범주에서처럼 업무능력이 향상되면 직무만족이 나타나게 된다고 유추할 수 있다. 실제로 남성간호사들은 임상에서 근무를 하면서 직무만족을 하게 되면 이직의도가 큰 폭으로 줄어들었다[17]. 남성간호사들의 직무만족을 높이기 위해서는 여성성과 남성성이 양립하는 것이 매우 중요하나 현실은 여성성이 매우 우세하다[18]. 남성간호사의 높은 이직률을 낮추기 위해서는 남성간호사의 업무능력 향상도 중요하지만 남성성이 존중받아야하므로 병동조직 내에서부터 간호에는 양성이 존재하며 모두 존중받아야 한다는 인식개선이 필요함을 알 수 있다.

제 4 범주인 전담간호사로 피해가기 단계에서 나타난 주제 묶음은 전담간호사 제안을 수락하기, 남성들과만 근무하며 적응해 나가기, 내 일만 확실하게 하면 되는 상황으로 피해가기로 나타났다. 부적응상황이라는 장벽에 가로막힘을 경험한 참여자들은 임상에서 살아남기 위해 전담간호사로 소속을 옮겼다. 여성의 비율이 낮은 조직으로 떠나는 선택을 함으로서 여성간호사가 다수인 부서에 몸담지 않으려고 하였다. 이와 같은 선택은 여성위주의 간호조직에서 품게 되었던 불편함을 해소하는데 도움이 되었지만 보수적인 간호조직의 구성원들로부터 간호업무는 하지 않는 간호사라는 평가를 듣게도 했다. 다수의 남성간호사들은 군복무에서 비롯된 서열의 불평등, 간호사의 급여체계, 여성간호사집단에 대한 부적응 등의 문제가 다소 해결될 수 있었기에 전담간호사에 더 나은 미래가 있을 것이라고 생각했다.

본 범주에서는 남성간호사들이 여성간호사와의 관계에서 어려움을 느끼고 전담간호사로 부서를 옮겼지만 이곳에서도 어려움이 있었다. 전담간호사는 의료현장의 상황에 의해 만들어진 제도이지만 역할이 모호하여 직무스트레스가 올라가서 직무만족이 떨어지기 쉽다[19]. 직장 내에서 괴롭힘을 당한 전담간호사들이 상당수 있었고 괴롭힘을 당한 전담간호사들은 정신적 고통을 겪고 있었다[20]. 부정적인 환경에 처한 전담간호사들은 업무와 자격에 대한 법적인 보호조치 받고 있지 못했다

[21]. 남자간호사들은 전담간호사의 환경이 열악함을 알면서도 임상에서는 이것이 최선의 선택이라 생각하며 간호사로서의 경력을 연장하고 있었다.

본 연구의 결과는 여성간호사에 대한 남성간호사의 임상에서의 적응과정에 대한 이해의 폭을 확장하고 깊이를 더함으로써 임상 현장에서 효과적인 간호인력 관리 방안 마련을 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

References

- [1] Korean Nurses Association. Male nurses 10,000 people ages: what things nursing should prepare. The Korean Nurses. (2016).
- [2] Korean Nurses Association. Male nursing students 10,000 people ages. The Korean Nurses. (2014).
- [3] Y. H. OH. Public hearing on the induction of public nurse system. Paper presented at the meeting of the public hearing about public health nurse system. Seoul: National Assembly of South Korea. (2014), pp.17-44.
- [4] H. S. Kim and J. S. Lee, Turnover experience of male nurses. Journal of Korean Academy of Nursing. (2017), Vol.47, No.1, pp.25-38. <https://doi.org/10.4040/jkan.2017.47.1.25>
- [5] H. S. Kim, The job changing experience of a male nurse. [master's thesis]. Seoul: Hanyang University. (2013), pp.1-163.
- [6] H. S. Kim and E. J. Lee, Win-Win Partnership in the Clinical Setting: Female Nurses' Adaptive Experience to Male Nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. (2018), Vol.24, No.5, pp.423-434. <https://doi.org/10.1111/jkan.2018.24.5.423>
- [7] Y. H. Ahn, E. K. Kweon, E. S. Choi and E. J. Gun, Effects of competency level in communication on professional competence of public health nurses. Journal of Korean Public Health Nursing. (2011), Vol.25, No.2, pp.233-243.
- [8] M. K. Cho, C. G. Kim and H. J. Mo, Influence of interpersonal relation and job stress on nursing performance of male nurses. Journal of Muscle and Joint Health. (2015), Vol.22, No.3, pp.195-204. <https://doi.org/10.5953/jmjh.2015.22.3.195>
- [9] S. Boughn, Why Women and Men Choose

- Nursing. *Nursing and Health Care Perspectives*. (2001) Vol.22, No.1, pp.14-19.
- [10] C. I. Yang, M. L. Gau, S. J. Shiau, W. H. Hu and F. J. Shih, Professional career development for male nurses. *Journal of Advanced Nursing*. (2004), Vol.48, No.6, pp.642-650.
- [11] H. S. Park, J. H. Ha and M. H. Lee, The relationship among gender-role identity, gender stereotype, job satisfaction and turnover intention of male nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. (2014), Vol.15, No.5, pp.2962-2970.
<https://doi.org/10.5762/kais.2014.15.5.2962>
- [12] P. F. Colaizzi, *Psychological research as the phenomenologist views it*, New York: Oxford University Press, (1978), pp. 48-71.
- [13] E. J. Lee, Types of male college of nursing students' adaptation to their academic department. *The Journal of Korean academic society of nursing education*. (2017), Vol.23, No.1, pp108-117.
<https://doi.org/10.22251/jlcci.2018.18.23.677>
- [14] H. J. Yun, A study on the adaption process of experienced male nurses. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*. (2016), Vol.6, No.7, pp209-217.
<https://doi.org/10.14257/ajmahs.2016.07.15>
- [15] M. Y. Kim, An exploratory study of masculinity in nursing. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. (2009), Vol.15, No.2, pp37-46.
- [16] J. H. Kang, Factors Affecting Social Support, Emotional Exhaustion and Job Stress on Job Satisfaction and Intention to Leave of Male Nurses. *The Journal of Korean Academic Society of Home Care Nursing*. (2018), Vol.25, No.2, pp175-183.
- [17] E. Y. Yeom and K. S. Seo, The influence of gender role conflict, nursing professionalism on turnover intention among male nurses. *Journal of The Korea Contents Association*. (2016), Vol.16, No.12, pp.794-804.
<https://doi.org/10.5392/jkca.2016.16.12.794>
- [18] H. M. Hwang and M. J. Kim, Relationship of Gender Role Conflict and Job Satisfaction to Turnover Intention for Men in Nursing. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. (2017), Vol.23, No.1, pp.32-41.
- [19] Y. S. Lim and K. A. Kang, A study on the job satisfaction of the physician assistant (PA) male nurses: A mixed-method design. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. (2017), Vol.26, No.2, pp93-104.
- [20] S. I. Im, J. H. Kim and H. J. Kwon, Relationships among bullying in workplace, burnout, and emotional intelligence of Korean physician assistant (PA) nurses. *Journal of The Korea Contents Association*. (2016), Vol.16, No.2, pp.703-713.
<https://doi.org/10.5392/jkca.2016.16.02.703>
- [21] C. Y. Kwak and J. A. Park, Current roles and administrative facts of the Korean physician assistant. *Journal of The Korea Contents Association*. (2014), Vol.14, No.10, pp.583-595.
<https://doi.org/10.5392/jkca.2014.14.10.583>