Male Nurses’ Adaptation Experiences in Clinical Nursing Settings

Seong-Hyuk Kim, Soo-Jin Kim, Hee-Kyung Kang
Department of Nursing, Cheju Halla University

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


남성 간호사의 수적 증가는 간호전문직에서 다양한 간호요구를 충족시키는 수신 핵심 및 간호의 전개 수준을 향상시키는 수치이다. 또한 간호전문직은 여성 직업이라는 이미지에서 기인한 성차별로 인한 행정적·경제적 불평등을 해소하고, 공공적으로 간호전문직의 직업적 위상 정립에 기여할 것으로 기대된다[5]. 남성 간호사들은 여성 간호사의 기대치를 보다 낮게 평가하고, 간호학의 실태와 간호전문직에 대한 확대를 동기부여는 달리 간호학은 여성 직업이라는 고정관념, 낮은 사회적 지위에 기대에 미치지 못하는 모습, 인력부족으로 인한 조과시간 근무 등 악화된 근로조건 등의 이유로 이직을 하거나 이직의사가 높은 것으로 보고되고 있다[7]. 특히 간호사의 여성 직업이라는 편견적인 사회적 동향과 조직 내에서의 여성 지배적인 분위기는 남성 간호사들에게 임상행동 적용에 저해 요인으로 작용하고 있다. 이와 같은 요인은 남성 간호사들이 간호전문성과 직업적 정체성을 갖추는데 혼동을 주게 된다[4].


이에 본 연구는 우리나라에서 남성 간호사들이 급증하고 있는 현 시점에서 남성 간호사들이 임상간호현장 적응에 필요한 경험과 그 경험이 의의를 분석함으로써 남성 간호사들이 임상간호현장에서 적응하는데 도움이 되는 요인이 무엇인지에 대해 조사하고자 한다. 더욱이 이들 간호직공 동의 현실적인 문제를 잘 극복하고 직업적 사회화가 적절히 이루어져 간호전문직 분위기와 근무조건 조성 방안은 모색하는데 필요한 중재적 기초 자료를 이끌어내고자 한다.

1.2 연구의 목적
본 연구의 목적은 남성 간호사의 임상간호현장 적응의 경비적 구조요소는 무엇이며, 적응에 도움이 되는 요인은 무엇인가?에 대한 질문에 답을 찾는 것이다.

2. 연구 방법
2.1 연구 설계

2.2 연구 참여자
본 연구의 참여자는 현재 중등병원에 근무하고 있는 남성 간호사로서 간호사 면허를 취득하고 임상경력 2년 이상 10년 미만의 경력을 가진 사람으로 선정하고 연구에 적합으로 참여할 의사가 있는 것으로 선정하였
치할 수 있으므로 유사한 특성을 가진 대상의 경우 6-8명
의 단위가 표본수로 적절하다고 하였다. 또한 현실학적
연구의 표본추출은 10명이하의 매우 작은 표본에 의존
하는 전이미[21], 많은 표본은 연구의 질을 높이는 것이
아니라 오히려 자료의 길이와 풍부함이 부족하여 방대적
인 양상을 미칠 수 있으므로 본 연구에서의 참여자 선정
은 심층면담을 통해 수집된 자료가 남성 간호사들의
임상간호현장 적응 경험을 설명하는데 충분한정이 자료
의 포화상태에 이를 때까지 진행하여 8명이 참여하였다.
참여자의 연령은 만 27세에서 36세이며, 이들의 임상
경력은 3년차에서 9년차였고, 학력은 3년제 대학 졸업이
4명, 4년제 대학 졸업이 4명이었으며, 결혼여부는 기혼
3명, 미혼 5명이었다.

2.3 연구자의 준비
본 연구자는 대학에서 간호학과 교수로 재직하면서
접근에 남성 간호사들의 임상간호현장 적응에 강한 관심
을 가지고 있었다. 또한 질적 연구에서의 연구도구는 연
구자 자신이기 때문에 본 연구자는 질적 연구에 대한 이
해에 따른 확장시키고 질적 연구 능력 향상을 위하여 대
학원 과정에서 질적 연구에 대한 교과목을 수강하였고,
질적 연구 세미나 등에 참여하여 질적 연구 전반에 대한
탐구활동을 지속하였다. 제1저자의 경력에는 질적 연구
방법론을 이용하여 박사학위 논문을 작성하였으며 대수
의 질적 연구 논문들을 학회지에 발표한 바 있어, 본 연구
의 결과에 대한 본론적 민감성을 향상 시킬 수 있었다.

2.4 자료 수집
자료 수집 기간은 2017년 2월부터 4월까지였다. 참여
자들에게 먼저 전화통화를 하여 연구 참여에 대한 동의
를 구하고, 대면하여 1차면담을 진행하였으며, 면담내용
의 확인, 보충 질문, 분석의 적절성 확인을 위해 직접대
면 및 전화통화로 2차면담을 진행하였다.

면담 장소는 조용하고 부드러운 분위기에서 편안한
마음으로 면담에 응할 수 있도록 합의된 장소인 빈 사무
실이나 조용한 창집에서 이루어졌다. 면담은 일상적 대
화로부터 시작하여 참여자와 편하게 진술하도록 유도하
며, 주 질문으로 시작하여 필요 시 보조질문을 하여
자신의 경험을 충분히 말할 수 있도록 하였다. 주 질문은
병원에서 간호사로 근무하면서 느낀 경험을 말씀해 주
시겠습니까?)라는 질문으로 시작하였다. 부가적 질문으
로 "자신 입사했을 때는 어땠습니까?", "간호역무를 수행
하면서 어떤 생각이 들었습니까?", 환자나 보호자의 관계
는 어땠습니까?", '간호부서의 동료들과의 관계는
어땠습니까?', '의료진들과의 관계는 어땠습니까?',
'그러한 경험은 당신에게 어떤 영향을 주었습니다?', '적
용에 도움이 되는 요인은 무엇이었습니다?', 미래에 대
해 어떻게 생각하고 어떤 준비를 하고 계십니까?' 등이
었다.

면담시간은 1시간 30분에서 3시간 정도 소요되었으
며, 면담시의 논리를 토대로 하여 참여자에게 명
확히 구하여 면담내용은 현상노트 및 녹음을 하였고, 녹
음된 내용은 면담 후 바로 필사하였으며, 부족한 부분은
전화통화를 하여 내용을 보충하였다.

2.5 자료 분석
본 연구는 Giorgi[19]의 분석방법을 적용하였으며, 자
료수집과 분석은 순환적으로 이루어졌다. 먼저 연구자는
안 자료를 수차례 반복하여 읽으면서 연구자의 선입견을
버리고 참여자와 표현한 의미를 그대로 이해하고 노력
하였다. 2단계로 연구 현상에 초점을 두어 참여자가
진시한 단어, 구, 문장, 단락의 의미를 분석하면서 의미
가 전환되는 자료를 찾아 표시하면서 총 67개의 의미단
위를 도출하여 작성하였다. 3단계에서는 수록된 의미단
위들을 비교 대조하면서 연구자의 언어로 구체화하여 중
심 의미를 확인하였다. 4단계에서는 변형된 의미단위들
을 연구 현상에 대한 일반적 구조로 통합하기 위하여 예
외적인 사례들을 생각하여 의미단위로부터 구성요소들
을 도출하고, 임상현장 적응에 대한 경험의 일반적 구조
적 진술을 통합하였다. 이러한 과정을 통하여 최종적으
로 4개의 구성요소가 도출되었으며, 24개의 하위구성요
소가 도출되었다.

2.6 타당성 확보
본 연구는 Guba와 Lincoln[22]의 제시한 기준에 따
라 평가하였다. 사실적 가치를 만족시키기 위하여 연구
에서 도출된 결과와 참여자의 진술 내용의 일치여부를 확인하였고, 공동연구자가 각자 자료를 분석하여 그 결과를 비교하고 상이한 결과는 토론을 통하여 의견을 일치시켜 참여자의 입장에서 현실을 이해하기 위한 노력하였다. 일반성을 유지하기 위하여 자료분석 과정에서 공동연구자가 함께 주체진행, 연구결과 전반에 대한 질문을 거쳐, 질적 연구 검증이 있는 간호학 교수 2명에게 연구주제와 분석과정 및 연구결과가 적합한 지 자문을 구하여 연구의 일반성을 지키고자 노력하였다. 중립성을 유지하기 위하여 연구자 자신의 의견과 가치를 배제하기 위하여 일시중지 상태를 유지하였으며, 자료 분석과 연구 결과 해석 시 참여자의 입장에서 이해하기 위하여 노력하였다. 연구자는 연구에 참여하지 않은 인성감각이 있는 남성 간호사 출신 교수에게 세시 했을 때 본 연구 결과에 대하여 충분히 공감한 것으로 확인하였다.

2.7 유의적 고려

연구자는 면담을 시작하기 전에 연구의 목적, 방법, 면담내용의 녹음과 기록에 관한 사실을 충분히 설명하였다. 또한 수집된 자료는 연구 외에 어떤 목적으로도 절대로 사용하지 않았으며, 참여자의 사생활은 비밀이 유지되며 투명으로 처리되는 사실을 설명하였다. 그리고 참여자가 원하면 면담을 중도에 철회할 수 있음을 설명하고 자의의사로 참여를 희망한다는 것을 확인한 후 참여자로부터 동의서를 받고 면담을 진행하였다. 연구자는 참여자에 동의한 사실을 철저히 이행하였으며 참여자의 신원을 드러나지 않도록 컴퓨터 파일에 고유번호를 부여하고 참여자의 신원과 관련된 모든 개인 정보는 삭제하였다.

3. 연구 결과

3.1 임상간호현장 적응의 구성요소

참여자의 임상간호현장 적응 경험의 구성요소는 ‘주어진 업무에 전념하기’, ‘기대와는 다른 현실에 도전하기’, ‘직업적 정체성 확립하기’, ‘이해를 위한 자기계발하기’로 세분화되었다(Fig. 1).

참여자들의 개인적인 경험에서 적응에 도달하였을 때 여성의 태도를 이루고 있는 간호 현장에서 집중되는 사항과 고립감 등의 다양한 어려움을 경험하였다. 따라서 주변 사람들에게 긍정적인 이미지를 가질 수 있도록 능력을 입증받기 위하여 ‘주어진 업무에 전념하고 진정하게 되는 직업 과정으로 드러나고 있다. 이러한 노력에도 불구하고 여성 동료들로부터 자신이 배제되고 불만한 대우 및 관련적 시선 등 부정적인 현실에 부딪히면서 ‘기대와는 다른 현실에 적극적으로 도전’하는 과정은 경험하였다. 이러한 적극적인 도전을 통하여 관련적 시선을 이해하고 진다면 간호환경을 다지고 직업의 안정성을 찾아가는 ‘직업적 정체성 확립’의 과정을 경험한다. 이러한 경험을 통하여 ‘자신의 미래를 위한 자기계발 노력’으로 이어지는 긍정적 직업 과정을 지키고 있다. 그러나 이러한 노력에도 불구하고 자신의 위치를 안정적으로 확보하지 못하고 방황하게 되는 경우 이론을 구상하고 있는 것으로 나타났다.

| Fig. 1. General structure of the adaptation experiences of male nurses in clinical nursing settings |
|---|---|
| **Dedication to Work** | **Challenges in Reality** |
| - Learning Professional Work | - Overcoming Negative Perceptions |
| - Working Quickly and Accurately | - Revealing Merits |
| - Getting Acquainted | - Meeting the Needs |
| - Doing the Best at Work | - Understanding and Interaction |
| - Maintaining Good Interpersonal Relationships | - Getting used to Problems |
| - Making a Positive Impression | - Being Assimilated with Female Nurses |

<table>
<thead>
<tr>
<th><strong>Establishing a Professional Identity</strong></th>
<th><strong>Self-Development</strong></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>- Growing Nursing Intuitions</td>
<td>- Pursuing Continuing Education</td>
</tr>
<tr>
<td>- Getting Rewards from Work</td>
<td>- Expanding Your Influence</td>
</tr>
<tr>
<td>- Acknowledging Gender Differences</td>
<td>- Being Confident in the Future</td>
</tr>
<tr>
<td>- Getting Support</td>
<td>- Being Satisfied in the Present</td>
</tr>
<tr>
<td>- Being Convinced of a Lifeline Job</td>
<td>- Being Faithful for the Job</td>
</tr>
<tr>
<td>- Establishing Job Stability</td>
<td>- Planning and Preparing for a New Job</td>
</tr>
</tbody>
</table>
수가 보장’없다는 점, ‘진공을 살릴 수 있는 무엇인진’, ‘사회봉사를 쉽게 할 수 있는 직업’, ’자신과 가족의 건강을 고지할 수 있는 것’ 등이었다고 회상한다. 그러나 간호학을 전공하고 임상간호현장에 배치되면서 여성이 다수를 이루고 있는 간호 현장에서 다양한 어려움을 겪게 된다. 따라서 주변 사람들에게 능력을 임해 받고 정직적인 이미지를 각인시키기 위하여 주어진 업무에 열중하면서 전문가로 되는 작전 과정을 경험하였다. 참여자들

처음 배치되었을 때는 첫날조이자 모든 여성 간호사들은 자기들끼리만 의논하고 제가 자리를 빼도 없는 무언가가 있어서 협동하였습니다. 그래서 인정받기 위해 여성 동기들보다 외모도 능력을 하면서 참여자 몸을 빌리 익히고 업무처리를 정확하게 하려고 많이 노력했습니다. (참여자 1)

세가 출산수방비에서 일을 열심히 하다가 자기 duty해야 할 일인데도 세균으로 인해와 다져집니다. 불합리하게 상황이 있는 것으로는 그렇다고 나무가 그림과 목록히 참고 열심히 하면 무함이 없는 것입니다. (참여자 8)

세가 잘 못하면 남자 간호사 전체에 대한 인식이 좋지 않음가 우려하여 혼란 잔은 출산수방비하고 누구와도 부딪치지 않고 겪으면서 열심히 했습니다. (참여자 2)

3.1.2 기대와는 다른 현실에 도전하기


대부분의 환자나 보호자는 남자 간호사에 대해 믿음을 식스포였다고 표현을 하면서 자주 찾고 위주하였습니다. 하지만 이런 사람도 노골적으로 남자가 왜 간호사가 되었는다는고 하는 사람도 있고, 남자 간호사도 우주나하고 말하는 사람도 있었었습니다. 그런 때는 남자 간호사의 필 요성에 대해 간단히 설명한다면 잘 이해해 주고 적극히 주시는 분도 있었었습니다. (참여자 4).

여자 간호사들이 자기들끼리만 속죄거리고 공감사향도 잘 겪어달해 주지 않을 때는 항의하고 싶은 때도 있었지만 목록히 참고 이해하면서 이거내리고 노력했습니다. 그리고 기계나 장비가 고장 나거나 무거운 물건을 옮겨야 하는 경우에는 세가 출산수방비하는 경우도 있지만 어릴 때는 처음 맛을 때 이래도 그것도 익숙해 졌고 여자 간호사들하고 잘 어울리면서 거내리고 노력합니다. (참여자 7)

처음에는 탐의심도 없어서 회장실에서 옷을 갈아입고 불편한 결이 한 두 가지가 아니었지만 이런 것 때문에 그만들 수도 않고... 옷은 옷 갈아입는 시간만 따르게 해서 여자 간호사들의 결을 탐의하실 쓰고 있는데 서로 이해하니까 불편하지 않습니다. (참여자 8)

근무하면서 어려운 점이 많지만 그런 것나 다행할 수 있는 것들이고 가장 큰 간호사들하고 생각하는 드리울니다. 남자 간호사들이 병원을 그만두게 되는 가장 큰 이유는 여자 간호사들과 부딪치는 문제인 것입니다. (참여자 8)
또한 환자와 보호자를 비롯한 일반인들의 경우 간호사의 주된 역할은 의사의 보조 역할로 인식하는 경우가 많기 때문에 자신이 간호사를 높는 것을 방해하고 싶지 않은 직업적 감정을 경험하기도 하였다고 토로한다. 그러나 일부 참여자들은 기대와는 다른 부정적 현실에 도전하면서도 남성 간호사는 여성 간호사와는 달리 간호직을 평생적으로 생각하기 때문에 적응에 대한 애탕과 자긍심이 가지고 있으며, 업무의 충실도가 높다고 주장한다.

병원에서는 간호사는 의사의 보조 역할을 하는 사람으로 생각하는 사람들이 많고 의사 중심의 의사결정 구조에 때문에 자신이 일을 완성할 수 있음을 하는 생각을 하면서 간호직을 느낄 때가 많습니다. 그러나 환자나 보호자들은 간호사 간의 의사결정이 잘 되었고 현실에서만 잃는 경우도 많아 간호사라고 얘기하지 않을 때도 많았어요. (참여자 7)

여자 간호사는 결혼, 임신, 육아 문제로 일하다가 그만 두는 경우가 많지만 남자들은 평생적으로 생각하기 때문에 간호직이 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 이유에 대하여 후속의 과정을 거쳐 남성 간호사에 대한 부정적 인식의 장벽을 극복하는 경험을 한다. 따라서 간호조직 내에서 남녀 차이를 인정하며 업무에 보람 느끼고, 산대와 동료들로부터 지지받기를 동일하게 간호직을 평생적으로 확신하여 간호직관을 다자인 직업의 안정성을 찾아가는 과정을 거치고 있다. 남성 간호사들이 '직업적 정체성 확립'의 구성요소에는 '남녀차이 인정하기', '업무에 보람 느끼기', '평생적으로 확신하기', 직업의 안정성 찾기', '간호직관 다지기'의 하위구조를 포함하고 있다.

전에는 여기서 살아남기 힘들 거라고만 생각했는데 아가의 남녀 차이는 있구나 생각하게 되었고, 남편도 교통사고라고도 느끼고 어느 정도 안정된 것 같습니다. (참여자 3)

최근에는 남자 간호사들이 많아지면서 병원이나 사회에서도 남자 간호사에 대해 희귀한 직종으로 생각하지 않는 것 같습니다. 그래도 아직 봉우리에서는 남자 간호사들 중간관리자로 승진시키거나 높은 직책은 주지 않은 것 같아요. 그래서 계속 이 자리를 고수해야 하나 하는 게 고민입니다. (참여자 4)

그러나 참여자들은 남성으로서 문제에 부딪혔을 때 고충상담이나 전문에 대한 사례 같은 상담이 없는지를 의심할 수 있는 상비직급의 남성 간호사가 없다면 이러한 불만을 토로하기도 한다. 이러한 경우 혼자 고민해야 하는 긴장 해결의 어려움을 느꼈다고 한다.

아직까지 우리병원 간호부서에서는 남자 간호사가 수간호사 이상의 직책을 맡고 있는 사람이 없기 때문에 남자로서 여성들이 이해할 수 없는 문제와 진로에 대해 의논할 수 있는 공간이 확보되지 않고 있어 혼자 서식해야 되고 어려움이 있습니다. (참여자 6)

3.1.4 미래를 위한 자기개발하기

참여자들은 임상간호현장에서 기대되는 다른 현상에 부딪히면서 이를 극복하기 위한 노력을 통하여 직업적 정체성을 확립하고 나아가 미래를 위하여 자기개발 노력 을 하는 직업과정을 경험한다. 자기개발 노력은 학사 학회 및 대학원 진학, 전문간호사 과정 수료, 이론적 향상을 위한 학습 등 계속교육을 하고 있었으며, 자신의 입지를 확보하고 근무 현장에서 세력을 확장하기 위한 노력과 직장에 충실하며, 현실에 맞추어가는 노력도 하고 있다. 그러나 참여자 2, 7의 경우에는 남성으로서 지지하고 있는 직무를 평생 수행하기에 어렵다는 인식으로 진로를 좌충우돌이거나 이직을 준비하고 있다. 남성 간호사들이 임상간호현장에서 미래를 위한 자기개발 노력의 구성요소는 '계속교육 도전하기', '직렬 확장하기', '미래 확신하기', '현실에 맞추어나', '직장에 충실하기', '직장 구성 및 이직 준비하기'의 하위구조를 포함하고 있다.

 좀 더 나은 미래를 위해서 세 자신이 더 노력해야겠다고 생각하면서 열심히 공부하고 해서 대학원에 진학했습니다. 근무하면서 공부하는 것이 쉬운 일은 아니지만 그래도 공부한 만큼 발전하는 거니까 하는데까지는
해 붙 생각합니다. (참여자 1)

지금은 열심히 근무하고 다 부서 사람들들과 잘 지내
리고 노력하니 간호부서에서도 더 인정받는 것 같습니
다. 병원 업무가 있을 때 duty를 못 나가면 자리를 찾
어서 생각주기도 합니다. 제가 오포로 몇 침 빼셨다 나
가나 환자들도 어디 갔다 왔다고 하면서 찾고 그래서
이제는 직장에 더 충실하게 되고 만족하고 있습니다.
(참여자 6)

지금 근무하고 있는 부서가 세계 막 맞습니다. 기회를
바라 전문 간호사 과정을 이수할 생각입니다. (참여자 5)

참여자 4는 간호부서에 남성 수간호사가 한 명도 없
으므로 남성 간호사만이 겪는 문제를 상담하거나 간의할
수 없는 것을 예로점으로 지적하였다. 또한 남자 간호사
들끼리의 동의를 모임을 통하여 의견을 나누고 실무조언
을 하면서 지지체계의 필요성을 강조하였다. 그러나 병
원 내에 남성 간호사가 혼자있거나 소수인 경우와 지역
적 특성에 따라 현실적으로 제대로된 생활은 할 수 밖에
없는 구조적인 문제 내재되어 있는 경우도 있었다.

우리병원에 근무하는 남자 간호사들끼리 매달 정기적
으로 모이면서 예고사항이나 교훈을 서로 양해하고 같
이 운동도 하면서 서로 발효하고 있습니다. 가끔은 다른
병원 남자 간호사들과도 만나서 회식도 하고 정보교
환도 하고 합니다. (참여자 4)

그러나 참여자 중 일부는 불문정한 인사관리로 인한
조직 내 갈등으로 이로운 자극을 고려하게 된 점을 지적하
었다. 간호관리자들은 통상적으로 남녀 병용과 공정한
인사평가를 한다고 주장하지만 승진과 같은 결정적인
사결정은 같은 조건하에서 남성보다 여성은 우선시 될
것이라는 부정적인 인식을 하면서 이직을 고려하기도 하
었다. 또한 참여자들은 임상간호사들은 남성을 불문하고 3
부교대근무체제에 늘 긴장 속에서 근무해야 하는 부담이
있지만 환자들이 건강을 희생시키는 것을 보며 불안을 느
끼면서 어려움을 참고 목욕의 근무에 빠진다는 점을 강
조하였다. 그러나 결정적으로 더 분야 즉, 지역간호, 학
교간호, 산업간호, 교육 및 연구직 등에 비해 일하고 노
력하는 면모의 보상이 낮고, 직업적 안정감도 승진의 기
회도 적기 때문에 이직률이 높을 수밖에 없는 구조라고
주장하여 근무여건이 열악하다는 점을 강조하였다.

간호과정에서 남자를 승진시키는 것인지 의문이 드
나고 오래 있을 것은 못 된다고 생각이 되어서 공무원 시험
준비를 하고 있습니다. (참여자 2)

남자를 떠나서 인생로 다른 분야에 비해 3부교대근무
무와 건강 속에 살아야 하는 부담이 크지만 환자들이 좋
아는 것 보급 나름 보험도 느낄 수 있습니다. 그렇지만
성장할 수 몇 달이 될 수 있는 보건복지공무원이나 119
구급공무원, 산업체 의무실이나 다른 공무원에서 교육이나
구직적으로 가는 것보다 못하다고 생각하기도 하여... (참여자 3)

이처럼 참여자들은 자신의 미래를 위한 자기개발 노
력을 통하여 자신의 임기를 균형 나가고 있다. 임상간호
현장에 처음 배치되고 신임 간호사로 적용하는 시기에는
여성 간호사와 마찬가지로 달 밀숙한 업무로 인한 여러
움과 여성 다수의 적응에 근무함으로써 겪는 어려움을
동시에 경험하면서 능력을 인정받기 위하여 노력하고 있
다. 그러나 기대와는 달리 남자 간호사로서 부정적 인식
등의 현실적인 문제에 뒷받침되어 이이 이뤄지고, 참고
건하며, 남성 간호사로서의 장점을 부각시키는 노력을
통하여 극복하고 있다. 또한 간호직관을 다지기 위한 노
력과 간호직을 평생직으로서 직업적 안정을 찾기 위한
노력을 하면서 직업적 경제상환을 확대해 나가고 있는 것
으로 드러났다. 그러나 미래를 위한 자기개발 노력에도
불구하고 열악한 근무여건과 일하고 노력하는 만큼의 보
상이 주어지지 않는 점을 들어 평생직으로 생각하기 어
림고, 미래에 대한 불확실성으로 진로를 구상하거나 이
직을 고려하게 되는 것으로 나타났다.

3.2 임상간호현장 적용에 도움이 되는 요인
참여자들의 임상간호현장 적용에 도움이 되는 요인으
로는 ‘지지체계의 확립’, ‘공정한 인사관리 및 승진기관’
부여 등의 근무여건 조성 차원의 특성과 이들 스스로
‘자신의 의지력 강화’ 및 ‘직무 전략 수립과 체계’ 등 내
적 통제의 특성을 나타냈다.
3.2.1 지지체계의 확립

참여자들에게 있어서 공식적, 비공식적 조직의 지지체계는 임상간호수행에 많은 도움이 되었으며, 소속감과 적극적인 정체성을 확립하는데 크게 작용하는 것으므로 나타났다. 특히 업무의 어려움에 봉착할 때 문제를 해결해 주는 지지체계의 중요성을 매우 중요하다. 남성 간호사가 반면에 환자로부터 간호처리 방을 거부하거나 거리오는 경우에 이를 증가할 수 있는 관리자가 있을 때 적용이 많은 도움이 되었음을 체험하였다. 또한 간호조직 내에서 남성 간호사의 정신적 인식하고 대민하는 경우 적용에 어려움이 가중되었다. 이에 반해 간호조직 내에 상호작용의 남성 간호사가 근무하고 있는 경우 현장에서 유발되는 문제를 직접적으로 해결해 주거나 미리 진로 등에 대한 조언과 역할 모델이 필요로써 적용에 많은 도움이 되고 있음을 지적하였다. 또한 대학 시절 남성 간호학교수의 상담과 도움은 많은 도움이 되었음을 상기하여, 졸업 후에도 지속적인 맞벌을 통하여 자기개발과 미래 진로에 대한 상담을 하고 있는 참여자 등의 경우 적용이 많은 도움이 된다고 제시하였다. 따라서 간호조직의 남성 간호사가 관리자로서 근무하면서 역할 모델이 되는 경우와 남성 간호학교수 등 전문 간호지도자 조언과 격려하는 적용에 많은 도움이 되는 것으로 나타났다.

여자 환자들 중에는 가끔 남자 간호사에게 유치도로 관 심이 갈등도 같은 방식과 관련 간호를 거부하는 경우가 많습니다. 그러나 남자 환자들 이용 여성 간호사에게 상식과 관련해서 간호를 받는 것을 거부하지만, 처음에 제가 도 로나나가 거부하는 여성 환자들이 있었는데 이 때 he charge 신생님이 오셔서 해 주었는데 너무 고마웠습니다. (참여자 2)

우리 부서는 아니지만 수간호사 중에는 남자 신생님이 계셔서 가끔 조언해 주시고 역할 모델이 되어 주시자 감사합니다. 그리고 대학 때 남자 간호학교수님께서 주신 조언이 많이 도움이 되었고, 가끔 찾아와서 미리 진로에 대해 조언도 듣고 상담을 받고 오면 위안이 됩니다. (참여자 1)

남자 신생님에 가까운 고충상담이나 미래 진로 상담도 하고 종종 없껴 애매하게 느꼈습니다. 간호부서에 남자 수간호사 신생님이 계셔서 이같이 많이 주셨으면 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 여착과 적극적인 인정을 높여 업무의욕을 증진시키는 요인으로 작용하고 있는 반면, 소속 기관 및 간호부서에서의 남성 간호사에 대한 부정적인 이미지와 불합리한 대우 등은 이를 하게 되는 부정적인 요인으로 작용하고 있다. 남성 간호사들의 경우 업무의 효율적 측면에서 남성직 특성이 강점으로 부각될 수 있으며, 선호하는 부서는 응급실, 중환자실, 수술실, 정신과 심장병, 의사보조인력 (Physician Assistant; PA)을 비롯한 특수부서 등으로 지적하였다. 그러나 자신의 적성에 부합되고, 장기적으로 하여 이미 업무에 익숙해져 있는 부서에서 잡기 다른 부서로 이동 배치하거나 휴직 이동시킬 수 있음을 시사하여 참여자들이 이적을 거부하는 경우가 많다고 인식하고 있었습니다. 또한 승진은 업무 능력과 노력한 대가에 의해 공정하게 이루어져야 한다. 그러나 일부 참여자의 경우 불합리한 인사 및 승진으로 인하여 근무의욕 상실과 적극 만족도가 저하되다고 지적하고 있습니다. 그러나 참여자의 대다수는 간호직의 평생직업으로 인식하고 현재 계속하고 있는 기관에서 최선을 다하려고 노력하지만 여성 대상인 간호조직에서 관리자로서 승진하는 데에는 동료 여성 간호사에 비해 더하려고 인식하고 있는 점을 보였다. 또한 참여자들은 자신이 노력하고 능력을 발휘하는 만큼의 공정한 평가와 승진이 이루어진다면 현실에 만족하고 안정적으로 근무하는데 도움이 될 것이라고 주장하였다.

저와 같이 근무했던 세 동료(남자 간호사)는 김사가 다른 부서로 이동되어서 저금 그만의 생각을 하고 있습니다. 저도 다른 부서로 보내려고 했는데 저는 왼 봉을 찾아가서 상담하고 그냥 옥에 있었지만 졸 불안합니다. 다른 부서에 가도 근무를 못할 건 아니지만 후배들 앞에서 업무를 새롭게 배워야 할 난감합니다. (참여자 2)
지금 지식이 안정되고 좋지만 틀이 어져 반듯이 
라 결정적으로 승진은 안 시켜 줄 것 같아 고민입니다. 
(참여자 8)

남자 간호사들이 많이 근무하는 응급실, 중환자실, 정 
신과방등. 수술실이나 PA 같은 경우에는 남자 간호사를 
중간관리자로 하면 좋을 것 같는데… (참여자 3)

여자 간호사가 동등하게 대우해 주면 근무할 만한 
대가 없어도 일은 다 될는데 미국은 막상 제이런 
일이 털지면 부풀려 더 크게 문제 삼는 경우가 있어서 
이건 아니다 라고 생각할 때가 있습니다. (참여자 7)

3.2.3 자신의 의지력 강화

참여자들이 간호직을 평생적으로 인식하고 직업적 정 
체성을 확립하여 보다 나은 미래를 위하여 자기개발을 
위한 노력을 하게 되는 직업 과정으로 이어지기까지는 
자신의 의지력이 매우 중요하다. 참여자들 의지력이 
강한 경우는 직업적 안정성을 찾고 미래를 위한 자기개발 
노력을 구준히 하고 있으며, 어려운 여건 하에서도 최선 
을 다하자 고 하는 의지와 참고 간다야 한다는 의지가 
생성하였다. 반면에 의지력이 약한 참여자들 경우에는 
임상간호환경에 배치되어 직업 초기의 6개월 미만에 부 
직종으로 이직하는 경우도 있었다. 이는 신규 여성 간호 
사들의 경우에도 나타나는 현상이지만 특히 남성 간호 
사와의 경우에는 성 역할 정체성에 대한 동념과 근무여건 
조성의 미흡 등 현실적 어려움을 극복하지 못하고 아직 
을 구축하고 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 단 
순히 개인적인 요구에 입각하여 현실적인 행정이 아닌 
어떤 의도에 입각하여 자기결정을 하는 목적 추구동 
인 의지력에 따라 결정된다. 별에 남성 간호사들의 자 
신 스스로에 대해 동정을 통해 의지력 강화는 이론간호 
현장 적용에 매우 중요한 요인이 되고 있다.

사실 남의 사신보다 세 자신이 중요하다고 생각하니 
가 어려움이 있어도 목표를 외치고, 제가 하는 일에 대해 
자신감을 가지고 열심히 하게 되는 것 같습니다. (참여 
자 4)

병원에 처음 입사할 때 남자 간호사 동기가 6명이었 
는데 3개월도 안 되서 3명이 도저히 못 버티겠다고 하면 
서 그만 두었습니다. 그런 하고자 하는 의지력이 약해서 
그런 것 같습니다. (참여자 8)

3.2.4 적응 전략의 수립과 채택

대부분의 참여자들은 여성과 남자의 간호직에서 남성이 
필요할 것이라는 막연한 기대와는 달리 성 역할 정체성 
에 대한 간직적 시각과 여자조영이 미흡한 구조 속에서 
남성임으로의 적응 전략을 수립하고 채택하여 자기개발 노 
력에 하고 있는 것으로 드러났다. 참여자들의 적응 전략 
은 개인적으로 타당한 경우와 지지체계로부터 받아들이 
하는 경우로 구분할 수 있었으며, 단기적으로 상황에 따른 
저작전략과 장기적으로 미래 목표 달성을 위한 대응변화 
과 같은 전략을 채택하고 있다. 그러나 이 적응 전략들은 
모두가 시의적절하거나 성공적이지 않은 것으로 나타 
났다. 즉, 업무상 부담은 임상에서 직무수행에 대한 
수준에서도 불합리한 상황에 부응하나 자신의 미래에 대한 
불확실성으로 적응과정은 휴양하기도 하였다. 그러나 
시의적절하고 현실성 있는 적응전략을 채택하여 적응하 
는 경우에는 성공적인 적응과정을 경험하는 것으로 나타 
났다.

적응에는 일 자체가 어렵고 힘들었지만 지금은 어느 
정도 어려운 일이 생겨 대학원에 다니고 있는데 병원 
에서 제어의 수준 교수님들의 말씀도 듣고 술도 싣는 
것 같아서 오히려 기쁘고 따뜻하다. (참여자 1)

남자 간호사들은 진출분야가 다양하고 열심히 노력한 
만약 보람이 주어지지 않아 기회를 얻어서 대학원에서 
모든 간호사 과정을 이수하고 나아 들면 요양원을 개발할 
생각을 하고 있습니다. (참여자 5)

가끔 다른 직장 다니는 친구들과 대화해 보면 그래도 
우리 직업이 여러 분에서 좋게 느껴지기도 합니다. 그래 
서 좀 더 안정적으로 자리를 굳히려고 공부도 하고 노력 
하고 있습니다. (참여자 6)

미래를 생각하면 안정적인 곳에서 일하면서 생활하는 
것이 가장 중요하다고 생각해대학원에 간직해야 더 
공부도 하고 싶지만 지금은 내 고향 친구들... 받 근무 하 
면서 대학원 다니는 사람들 보면 존경스럽습니다. (참여 
자 8)

312
자료분석을 통하여 밝혀진 남성 간호사들의 임상간호현장 경험에 도움이 되는 요인을 핵심적으로 표현하면 Fig. 2와 같다.

![Fig. 2. Factors that help male nurses adapt to clinical nursing settings](image)

4. 논의


남성 간호사들이 임상간호현장 적응 경험의 첫 번째 구성요소는 ‘주어진 업무에 전념하기’로 여성 대다수의 임상간호현장에서 업무의 전문성 부족과 부정적인 인식 등의 어려움을 극복하기 위하여 자신의 능력을 인정받고 남성 간호사에 대한 긍정적인 이미지를 부각시키기 위하여 주어진 업무에 전념한다. 이는 간호직을 선택할 당시 여성 대다수의 집단에 소수의 남성들은 보상과 이득이 있을 것이고, 간호 분야에 남상을 필요로 하는 영역이 있음을 지적한 결과적 생각을 하면서 선택했다. 하지만 현실인 장벽을 부딪히면서 많은 바 업무에 몰입함으로써 자신의 위치를 구축하기 위한 노력으로 분석되었다.

Cho(23)의 연구결과에 의하면 간호학과를 선택한 남학생들은 여성보다 전파에 대한 목적성이 뛰어나고, 직장에 따라 선택함으로써 진로정체감이 높은 것으로 나타났다. 그러므로 젊은 간호현장에서 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 간호사는 ‘신규 간호사가 전문직인가 되기 위한 사회화 과정이나 적응과정에서 점점 중심현상으로 ‘현실 충격’, ‘비거임’, 혹은 ‘단언’이 이렇게기’ 등의 낙실과 과다한 업무로 부가하여 여성 대다수의 집단에 노출되면서 남성의 임상간호현장 선택이 없는 현실적 시선과 여성 간호사들의 불편한 인간관계의 장벽에 도전하게 된다. 그러나 이와 같은 과정은 참여자의 의지력에 따라 다르게 나타나고 있다. 참여자 중 의지력이 강한 경우에는 직업적 안정성을 찾고 미래를 위해 구준히 자기개발을 하고 있는 반면, 의지력이 약한 경우에는 이 시기에 이적을 구상하거나 이를 실천으로 옮기는 것으로 나타났다.

세 번째 구성요소는 ‘직업적 정체성 확립하기’이다. 참여자들은 임상간호현장에서 기대와 다른 현실에 도전하면서 여성 대다수의 간호조직 내에서 남자의 차이는 인지되며 남성 간호사 신체, 동료, 교육 등으로부터 조언과 격려 및 상담 등 지지받기를 통하여 간호직을 평생직으로 확신하게 되고 직업적 안정성과 간호직관을 다져 직업적 정체성을 확립하고 있다. 현직 참여자들은 남성 간호사들이 수동적으로 증가하면서 임상에 참석 미흡했던 과거와는 달리 최근에는 임상간호현장을 평생직으로 생각하고 있는 비율이 점차 증가하고 있다고 주장하였다. 이와 같은 결과는 남성 간호사들의 활약이 점진적으로

313
중재된 외국의 경우에도 초기에는 간호직을 다른 분야로 가기 위한 다크로 보는 견해에서 최근에는 평생 종사 할 수 있는 전문직으로 보는 견해가 증가한다고 한 연구 결과[24]와 유사하였다. 이와 같은 결과는 최근 간호진
문적 노동에 남성 간호사들이 증가하면서 역할 모델이 많이
이고 조언과 격려를 해 줄 수 있는 남성 간호사 신재 또는 교수 등이 증가하고 있으며, 그 결과 남성 간호사들
의 직업적 정체성이 확립에 도움이 되고 있는 것으로 확인
되었다.

네 번째 구성요소는 ‘미래를 위한 자기개발 노력’이
다. 참여자들의 자기개발 노력은 대학원 과정 수수, 전문
간호사 과정, 수수, 이직능력 함양을 위한 계속교육, 자신
의 적성과 가치관에 합한 분야에 진출을 위한 모색 및
간호사로서의 역할을 확대할 수 있는 새로운 분야의 탐
구 등 다양한 자기개발에 목표하는 경향이 있다. 또한 근
무 현장에서 남성적 특성이 강조로 부각되는 부분에서
근무하기를 원하며, 병원 내 대 부서 직무나 선배 남
성 간호사들의 인턴만한 인간관계를 통하여 자기 세대
음을 확장하고 적극적으로 미래를 위한 자기개발에 목표하
는 경향을 보여주었다. 이는 Boughn[25]의 지적한 바와
같이 남성들이 자신의 멘터와의 협력과는 여성보다
다 강하다는 것을 보여주고 있는 것이기도 하다. 이와 같
은 결과는 대부분의 남성 간호사들은 간호직을 자신의
평생직을 찾아 다른 분야로 가는 중간 기간으로 생각
한다는 연구결과[26]와는 의미가 다르게 해석된다.

본 연구의 결과, 남성 간호사들의 임상간호현장 적용
에 도움을 주는 요인은 저지체계의 확립, ‘공정한 인사
관리 및 승진기회 부여’, ‘자신의 의지력 강화 및 적응
력간 수립과 채택’ 등이다. 점차 이들이 임상간호현장에
서의 적응 저지체계를 통한 도움은 매우 긍정적으로
영향을 미치고 있다. 특히 역할모델이 될 수 있는 남성
간호사 및 남성 간호학 교수의 조언과 지지는 부족적 적
응과정에서 긍정적 적용과정으로 유도하는데 결정적인
역할을 하고 있다. 또한 여성의 직무의 간호현장에서 성 역
할 정체성의 접근을 해소하기 위한 노력이 필요하다. 이
와 관련하여 McLaughlin 등[26]은 간호전문직에 대한
성 역할 정체성에 대한 접근을 해소하기 위하여 대중매
체, 저널 등을 활용한 홍보활동과 더불어 임상현장에서
성 차별에 대한 방지를 위한 인수교육의 필요성을 제
시한 바 있다. 또한, 어느 조직에서나 구성원들에게 인사
관리 및 승진기회는 공정하게 이루어져야 한다. 그러나

일부의 참여자들은 적성과 능력을 고려하지 않고 시행되
는 불합리한 부서배치, 승진에 대한 한계와 불만, 노력하
는 반항의 낮은 부서 등을 이직구상을 하게 하는 요인으
로 지적하고 있다. 남성들은 여성에 비해 엄격한 리더
쉽에 대한 요구가 강하다는 점을 고려하여 간호조직에
서의 역할을 해소하기 위하여 이들의 역량을 충분히 발휘할
수 있도록 하는 여건 조성이 요구된다. 또한 남성 간호사들
에게 성 차별 없는 공정한 업무평가를 통한 인사관리 및

승진 기회 제공은 남성 간호사들에게 직업적 안정성을
강화시키게 될 것이다. 점차, 이들이 자기결정을 하는 목
적 추구방침인 자신의 의지력 강화는 임상간호현장 적용
에 중요한 요인으로 작용하였다. 자신과 일원형이 다를
하면서 성 차이에 인한 간호조직에서의 문제와 여성 위
주의 전형적 조직 분위기 등 부정적인 상황에서 스스로
참여하고 미래지향적으로 자신의 의지력을 강화하는 것
은 현장 적용에 매우 중요하다. 염소, 이들이 임상간호현
장 적용 과정에서 적극적으로 긍정적인 적응 전략을 수
립하여 제작하는 경우 직업적 안정성을 느끼며, 성공적
인 적응과정을 경험하고 있다. 이는 자신의 뚜렷한 직업
적 목표를 설정하고, 자신의 능력을 적정을 고려하여 자
기개발 노력을 할 때 성취될 수 있을 것이다.

이상의 결과를 볼 때 남성 간호사들은 임상간호현장
적용과정에서 간호전문직에 대한 성 역할 정체성에 대한
동경과 간호전문직 내에서 이들을 위한 여건 조성의 미
흡으로 시사하는 것으로 보인다. 이러한 문제를 해결하
기 위하여 위해서 제시한 ‘남성 간호사들이 임상간호현
장 적용에 도움을 주는 요인’ 내부의 역량을 충분히 발휘할 수 있도록 하는 여건 조성과 개인적 수준
의 의지력 강화와 자기개발 노력이 필요하다 할 것이
다. 이와 같은 노력은 이들의 현실적인 문제를 잘 극복하
고 간호전문직에로서의 사회화가 적절히 이루어질
으로써 남성적 특성이 강조로 부각되는 간호의 영역에
서 중요한 역할을 담당하게 될 것이며, 간호전문직 발전
에도 크게 기여하게 될 것이다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 현장화학 연구법론을 적용하여 남성 간
호사의 임상간호현장 적용 경험을 탐색하고 경험의 의미
를 심층적으로 분석함으로써 적응에 도움이 되는 요인을

314
계시하였다.
본 연구 결과를 근거로 다음과 같이 제언한다. 첫째, 본 연구 결과를 바탕으로 남성 간호사들이 임상간호현장에서 자유롭게 일할 수 있도록 돕는 전략개발과 정책적인 노력이 필요하다. 둘째, 본 연구는 소수의 참여자 대상으로 하는 점에서 일상참여자들의 경험에 대한 진술을 바탕으로 구성요소를 파악하는 데는 적합하였으나, 실제로 이들의 임상간호현장 작용에 필요한 다양한 매체발 식과 근무지정조건을 위한 방안을 탐색하기에 충분하지 못한 점이 있으므로 종중단적인 연구를 통하여 이를 보완 할 필요가 있다.

References
김 수 진 (Seo-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

김 성 혁 (Seong-Hyuk Kim) [정회원]

- 1995년 8월 : 중앙대학교 대학원 간호학과 (간호학박사)
- 1985년 7월 ~ 1988년 2월 : 국군 간호사관학교 간호학과 조교수
- 2010년 4월 ~ 현재 : 대구대학교 간호학과 교수
- 2017년 1월 ~ 현재 : 한국간호학과 구학회 논문심사위원

- 1988년 3월 ~ 현재 : 제주한라대학교 간호학과 교수

<관심분야>
관리, 교육, 질적연구

강희경 (Hee-Kyung Kang) [정회원]

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

<관심분야>
간호교육, 성장발달