산업융합연구 제22권 제4호 pp. 83-91, 2024
ISSN 2635-8875 / e-ISSN 2672-0124
DOI : https://doi.org/10.22678/JIC.2024.22.4.083

남자 간호사의 태움 경험

홍경숙*
경남대학교 간호학과 교수

Male Nurse's Taeoom Experience

Kyong-Suk Hong*
Professor, Dept. of Nursing, Kyungnam University

요 약 본 연구는 남자 간호사의 태움 경험을 탐색하여 경험의 본질을 이해하기 위한 목적으로 수행되었다. 이에 태움 경험이 있는 임상 경험 1년 이상의 남자 간호사 10명을 대상으로 심층면담을 진행하였으며, 질적연구방법 중 하나인 현상학적 연구방법(Colaizzi)을 활용하여 자료를 분석하였다. 본 연구 결과 남자 간호사의 태움 경험은 37개의 의미단위, 19개의 주제, 4개의 주제모음으로 구분되었으며, 4개의 주제모음은 '한 사람의 인생을 송두리째 변화시키는 체험', '여초조직에서 살아남기', '변화되기 어려운 간호조직', '나는 간호사'로 나타났다. 남자 간호사의 태움 경험은 남성의 특성을 이해받지 못한 채 나홀로 여성이 다수인 간호조직 내에서 적응을 위하여 고분군투하는 남자 간호사의 모습을 보여준다. 본 연구결과 간호조직의 차원에서 남자 간호사의 특성을 이해하고 조직 내에서 융화하기 위한 다각적 노력이 요구됨을 시사한다.

키워드 : 남자 간호사, 태움, 질적연구, 현상학, Colaizzi

Abstract The purpose of this study was to explore the Taeoom experience of male nurses to understand the essence of the experience. Accordingly, in-depth interviews were conducted with 10 male nurses with more than 1 year of clinical experience who had experience in Taeoom experience, and the data were analyzed using the phenomenological research method (Colaizzi). As a result of this study, the Taeoom experience of male nurses was divided into 37 meaning units, 19 themes, 4 theme cluster collections and the 4 theme cluster collections of this study were 'The experience of completely changing a person's life', 'Surviving in a female organization', 'A nursing organization that is difficult to change', and 'I am a nurse'. The results of this study suggest that multifaceted efforts are required to understand the characteristics of male nurses at the level of nursing organizations and to integrate them within the organization.

Key Words : Male nurse, Taeoom, Qualitative research, Phenomenological method, Colaizzi

*Corresponding Author : Kyong-Suk Hong(vision1117@kyungnam.ac.kr)
Received April 9, 2024 Revised April 18, 2024
Accepted April 20, 2024 Published April 28, 2024

1. 서론

1.1 연구의 필요성

2024년 간호사 국가시험 시행결과 남성 합격자가 4050명으로 이로써 남자 간호사 규모는 총 3만 6013명이 되었다[1]. 이러한 남자 간호사의 증가는 다양한 현장의 간호요구를 충족시킬 수 있는 간호 인력을 확충하고, 간호사가 여성 고유의 직업이라는 이미지를 벗어날 수 있도록 도우며 간호 전문직의 직업적 위치 확보에 기여한다.

남자 간호사는 업무에 자발적이고 적극적으로 참여하며, 조직 내에서 본인의 경력개발에 많은 관심을 가지고 있다[2]. 최근 다양한 분야에서 간호수요가 증가함에 따라 이러한 문제를 해결하기 위해 남자 간호사의 수요 또한 증가하는 추세이나, 다수의 남자 간호사들이 임상현장에 만 4년이 되기 전 적응을 하지 못하고 이직하는 현상이 나타난다[2]. 2017년 기준 남자 간호사의 이직율(27.6%)은 전체 간호사의 이직율(12.6%)보다 2배 이상의 높은 수치로[3] 이러한 상황에 대한 관심이 요구된다. 남자 간호사들은 병원 내에서 연차가 높아짐에 따라 승진 등에서 보이지 않는 장벽을 마주하며, 병원 내 임상 간호사가 평생 직업이 될 수 없고 평생 직장을 찾아가는 중간 지점이라 생각하여 이직을 선택한다고 알려져 있다[4]. 숙련된 남자 간호사의 이직률 상승은 인력 수급 및 교육을 위한 기관의 경제적 손실을 야기한다. 또한 잦은 인력 교체는 환자 안전과 간호서비스의 질에도 부정적인 영향을 미치게 되므로[5] 조직적 차원의 적극적인 개입이 필요하다. 이와 같이 남자 간호사들의 높은 이직율, 이직선택 이유는 전체 간호사 집단과는 다를 것으로 판단되어 조직적 차원에서 접근방식이 달라져야 할 중요한 사안이기에 이에 대한 논의는 계속적으로 이루어지고 있다.

'태움' 현상은 간호사 사이에서 집단 따돌림, 폭력, 괴롭힘, 갈굼, 교묘하게 못살게 구는 것, 혼나면서 일을 배우는 것 등으로 알려져 있으며, 국내에서는 직장 내 괴롭힘보다는 태움이라는 단어로 활용된다[6]. 간호사는 11~23%가량 태움을 경험하는 것으로 보고된 바 있고[7] 직장 내 괴롭힘은 간호사들에게 신체적, 정신적 증상 및 스트레스를 유발하고, 간호사의 직무만족과 사기 및 이직의도, 직무스트레스에 부정적인 영향을 준다[8].

최근 간호사의 태움에 관한 연구는 간호조직 문화에 관한 연구와 더불어 많이 시행되고 있지만, 다수의 선행연구가 1년 이내 신규 간호사를 대상으로 한 연구 위주이었으며, 남자 간호사를 대상으로 한 태움에 관한 연구는 찾아보기 어려웠다. 태움이라는 경험이 미치는 영향은 성별에 따라 상이할 것으로 유추되나 다수가 전체 신규 간호사로서 묶여져 연구결과가 도출되어 남자 간호사가 경험하는 태움에 대한 본질을 이해하기 어렵다. 또한 우리나라의 남자 간호사에 관한 연구는 교대근무 남자 간호사의 실무적응경험[9], 경력직 남자 간호사의 경험에 대한 내러티브 탐구[4], 남자 간호사의 직장 내 성차별 경험[10], 중환자실에서 근무하는 남자 간호사의 경험[11], 남자 간호사의 실무적응 경험에 관한 질적 메타합성[12], 상급종합병원 남자 간호사의 일반병동 적응경험[13] 등에 대한 연구가 수행되었으나, 남자 간호사의 태움 경험에 대한 연구는 찾아보기 어려웠다.

질적연구는 탐구하고자 하는 현상을 기술 및 이해하고 특정인구집단을 연구할 때 필요하다[14]. 그 중 현상학적 연구는 연구참여자가 경험하는 의미를 그 상황에 처한 맥락 안에서 연구참여자의 견해와 시각으로 경험을 해석하는 접근방법이다. 특히, Colaizzi 분석방법은 전체의 경험을 다각적 차원에서 분석함으로써 다양한 근거자료가 될 수 있다[15].

1.2 연구목적

본 연구 목적은 남자 간호사의 태움 경험을 탐색하여 깊이 있게 현상을 이해하기 위해서이다. 연구문제는 '남자 간호사의 태움 경험은 무엇인가?'이며, 본 연구를 통하여 남자 간호사가 경험하는 태움 경험의 구조와 본질을 파악하고 기술함으로써, 임상 현장에서 남자 간호사 인력관리 방안에 기여할 것이다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 남자 간호사의 태움 경험을 통찰하고 해석하여 의미와 본질을 파악하고자 Colaizzi(1978)의 현상학적 연구방법[15]을 사용한 질적 연구이다.

2.2 연구참여자

본 연구참여자는 병원 이상의 규모에서 근무하는 태움 경험이 있는 남자 간호사를 대상으로 본 연구의 목적과 방법을 이해하고 동의한 10명의 간호사로 하였다. 본 연

구에서는 1차로 학교기관 네트워크를 통하여 전국 다양한 지역, 다양한 규모의 병상에서 근무하는 남자 간호사 중 연구의 목적을 이해하고 참여 가능한 남자 간호사를 표집했으며, 2차로 연구 참여 남자 간호사로부터 추천을 받는 눈덩이 표집법(Snow balling)을 활용하였다.

2.3 윤리적 고려

본 연구참여자의 권리를 보호하기 위해 연구자는 아래 활동을 진행하였다. 첫째, 연구 시작 전 참여자들에게 연구 목적과 절차를 구체적으로 설명하고 동의를 구하였으며 서면으로 동의서를 작성하였다. 둘째, 본 인터뷰 결과는 연구목적 이외에는 사용되지 않음을 설명하였으며 연구 도중 본인이 원할시 언제든지 참여를 중단하거나 거절할 수 있음을 알렸다. 셋째, 사생활 보호를 위해 대상자에게 아이디를 부여하여 사용하였으며, 연구결과 보고에 참여자의 개인적 정보와 익명성을 보장함을 설명하였다. 녹음내용 및 필사본은 연구종료 후 3년간 보관하고 폐기됨을 설명하였다. 넷째, 연구참여자에게 연구결과를 재확인함으로써 연구의 진실성을 확보하였다. 또한, 면담을 마친 응답자에게 소정의 사례를 제공하였다.

2.4 연구자 준비

본 연구를 위해 연구자는 질적연구방법에 대한 이해를 도모하고자 대학원에서 관련 교과목을 이수하였으며 질적 연구학회 평생회원으로 개최되는 질적연구 세미나에 지속적으로 참여하고 있다. 연구자는 내러티브 연구방법과 현상학적 연구방법을 활용하여 연구를 수행해 본 경험이 있다.

2.5 자료수집

본 연구의 자료수집 기간은 2022년 6월 1일부터 8월 31일까지였다. 본 연구의 자료수집을 위하여 개별 심층 면담과 관찰을 시행하였다. 연구참여자들에게 유선상 태움에 대해 미리 설명하고 주 질문과 보조 질문을 1 ~ 2일 전 미리 질문을 선 제시하여 연구참여자들이 연구주제에 대하여 충분히 인지한 후에 개별 심층 면담을 실시하였으며, 본인에게 대면 혹은 전화 면담 중 선택하여 자료가 포화될 때까지 면담을 시행하였다. 1차 면담은 50~80분 시행되었고, 추가적인 자료 수집을 위한 2차 면담은 필요시 시행되었다.

면담에서 활용된 질문은 대상자의 경험을 충분히 반영할 수 있는 개방형 질문으로 구성하였다. 주 질문은 “선생님께서 경험하신 태움의 경험은 무엇입니까?”였으며, 보조 질문은 “태움의 원인은 무엇이라고 생각하십니까?”, “태움을 경험하셨을 때 어떠하셨습니까?”, “태움을 극복하기 위해 어떠한 노력을 하셨습니까?”, “태움에서 오는 부정적 감정이 있다면 극복하기 위해 어떤 노력을 하셨습니까?”, “태움 경험이 간호사의 삶에 어떠한 의미가 있습니까?”, “태움 경험이 삶에서 어떤 의미가 있습니까?”로 하였으며, 의미가 불충분할 경우, 추가적인 질문을 시행하였다.

2.6 자료 분석방법

본 연구에서는 Colaizzi(1978)의 분석방법을 활용하여 남자 간호사의 태움 경험을 분석하였다. 우선 대상자가 기술한 내용을 철저하게 반복하여 읽고 대상자의 상황을 머릿속으로 그리며 탐구 현상을 포함한 구와 문장으로부터 의미 있는 진술을 밑줄 그어서 도출하였다. 그 후 의미 있는 진술을 일반적 형태로 재진술하고 의미 있는 진술과 재진술로부터 구성된 37개의 의미단위를 도출하였다. 이렇게 도출된 의미단위를 19개의 주제, 4개의 주제 모음으로 조직화하였으며, 최종적으로 남자 간호사의 태움 경험과 관련된 내용을 완전하게 구성하였다.

2.7 연구의 엄격성 확보

본 연구는 Sandelowski (1986)[16]가 제시한 신뢰성(credibility), 적합성(applicability), 감사가능성(auditability), 확인가능성(confirmability)을 확보하고자 노력하였다. 신뢰성을 확보하기 위해 연구자는 태움경험을 이끌어 내기 위해 최대한 선입견을 차단하고 면담을 진행하였으며 무 비판적으로 경청하였다. 또한 분석 결과를 질적연구 경험이 풍부한 간호학 교수의 조언을 구하고, 2명의 연구참여자에게 분석결과표를 보여주며 연구의 신뢰성을 확인받았다. 적합성을 확보하기 위해 적극적으로 경험을 진술해 줄 수 있는 연구참여자 선정을 위해 노력하였으며, 포화 될 때까지 면담을 진행하였다. 또한 연구참여자가 아닌 태움 경험이 있는 남자 간호사 2인으로부터 의미 있는 결과인지 확인하였다. 감사가능성을 확보하기 위해 연구자는 지속적으로 문헌 고찰 후 Colaizzi(1978)의 분석방법에 따라 충실하게 자료를 분석하였으며 동료 연구자

2인에게 분석과정에 대한 비평과 조언을 받았다. 확인가능성을 확보하기 위해 연구자의 해석이나 분석을 독자가 확인하도록 참여자의 말을 연구결과에 그대로 기술하였다.

3. 연구결과

3.1 일반적 특성

본 연구에 참여한 남자 간호사는 10명으로, 대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 대상자의 평균연령은 31.1세이며, 평균 임상경력은 6.68년, 근무하는 병원의 규모는 상급종합병원 7명, 종합병원 3명이었다. 언어적, 비언어적 태움을 경험한 대상자는 9명이었으며, 업무 관련 태움을 경험한 대상자는 6명이었다. 또한 대상자 10명 모두 입사 후 1년 이내 태움을 경험하였다.

3.2 남자 간호사의 태움 경험

남자 간호사의 태움 경험은 37개의 의미단위, 19개의 주제, 4개의 주제모음으로 구분되었으며, 본 연구결과 4개의 주제모음은 '한 사람의 인생을 송두리째변화시키는 체험', '여초조직에서 살아남기', '변화되기 어려운 간호조직', '나는 간호사'로 Table 2와 같다.

3.2.1 한 사람의 인생을 송두리째 변화시킨 체험

남자 간호사는 태움을 경험하며 나도 모르게 성격이 변화되는 것을 경험하였다. 사람을 만나기 싫어하고, 매사에 소극적으로 변화하며, 강박적으로 확인하는 습관이 생겼다. 또한 태움을 경험한 날은 실수를 연발하며 간호업무 누락 비율이 높아지는 것을 본인이 지각했다. 이러한 태움 경험은 남자 간호사를 처음에는 분노하게 했지만 무기력하게 하였으며, 결국 임상이 아닌 다른 길을 꿈꾸게 하였다. 또한 탈 임상의 목표뿐만 아니라 간호사가 아닌 진로를 꿈꾸는 상황도 발생하였다. 남자 간호사에게 태움은 상상 그 이상이었다. 학생 때 생각했던 태움은 본인에게 해당되지 않으며, 본인은 잘할 수 있을 것이라고 생각했지만, 직접 경험하니 내가 조절할 수 있는 영역이 아니었다.

"(태움은) 한 사람의 성격 자체를 송두리째 바꾸는 특성이 있고 한 사람의 생활패턴과 정신적 피폐함을 많이 가져온다고 생각해요."(참여자 1)

"저는 근무할 때 이제 혼나거나 부당한 일을 당하고 나면 환자를 볼 때 좀 많이 업무 로스(loss)가 생겼거든요. 그래서 강박적으로 확인해요."(참여자 4)

"몸이랑 마음이 너무 지치니까, 사람이 무기력해지면서 잠만 잤던 것 같아요. 몸에서 스트레스 반응도 나타났어요. 근무하러 가기 너무 싫었습니다."(참여자 5)

"임상을 하고 싶지 않다는 탈 임상에 대한 확신을 갖게 해줬어요. 주변의 친구들 중에서는 아예 사업을 하거나, 직업 자체를 바꾸는 경우도 있어요."(참여자 3)

"저는 학생 때부터 태움에 대해서 좀 많이 생각했어요. '나는 입사해서 태움 안 받고 이쁨받는 병원 생활할 거야'

Table 1. Participants's characteristics

ID	Age	Clinical experience (yr)	Hospital size	Types of Taeoom
1	28	1.3	tertiary hospital	Verbal/Non-verbal bullying Work related bullying
2	31	7.3	secondary hospital	Verbal/Non-verbal bullying
3	31	7.3	secondary hospital	Verbal/Non-verbal bullying
4	27	1.3	tertiary hospital	Work related bullying
5	29	2.6	tertiary hospital	Verbal/Non-verbal bullying
6	31	7.4	secondary hospital	Verbal/Non-verbal bullying
7	33	9.4	tertiary hospital	Verbal/Non-verbal bullying Work related bullying
8	36	10.4	tertiary hospital	Verbal/Non-verbal bullying Work related bullying
9	36	10.4	tertiary hospital	Verbal/Non-verbal bullying Work related bullying
10	33	9.4	tertiary hospital	Verbal/Non-verbal bullying Work related bullying

Table 2. Male nurse's Taeoom experience

Theme cluster	Theme
An experience that changes a person's life forever	My personality changes without me knowing it
	My work is full of mistakes
	Danger warning perceived by my body
	Dreaming of a different way
	Experiencing it Taeoom more than I imagined
Surviving in an organization with a large number of women	From anger to abandonment
	Forced to adapt for a living
	Feel the difference of men and women
	Age differences that should be forgotten
	Acquire your own know-how
Nursing organizational culture that is difficult to change	The misconception that I'm going to hold out because I'm a man
	Nursing managers who do not respond
	Vertical organizational culture of Sangmyung Habok
	Men excluded by women
	The vicious cycle repeats
	Meaningless laws and system
I'm nurse	Supportive patient encouragement
	The scar remains, but the wound heals
	A message of hope to male juniors

라는 로망이 있잖아요. 그런데 처음에 왔을 때 병동 문화가 제가 손 쓸 수 없는 태우는 문화가 있었어요."(참여자 6)

3.2.2 여초조직에서 살아남기

남자 간호사는 본인이 속한 조직에서 살아남기 위해 노력해 본다. 태움을 당한 처음에는 현재 상황에 분노했다가 반복되는 상황 속에서 자포자기했다. 특히, 본인이 가장인 경우에 생계를 위해 적응할 수밖에 없었고, 3~4년차 남자 간호사는 근무 분위기를 화기애애하게 만들기 위해 노력하는 모습을 보이기도 했다. 남자 간호사는 여자 동료 간호사가 감정적이고 민감하다고 생각했고, 본인도 멀티 플레이가 되지 않는다고 생각하며 남성과 여성의 다른 특징을 느낀다. 특히, 남자 간호사는 군 복무로 인해 동갑인 여자 동료들의 사번이 더 높고, 업무에서 나이가 의미가 없다고 느껴지는 남자 선배 간호사의 병동 내 대응 방식을 보며 나이는 잊어버려야 하는 사실임을 인지한다. 남자 간호사는 여초조직에서 살아남기 위해 여성의 문화에 동화하기 위해 노력하며, 친한 선후배 동료집단을 만드는 등의 자신만의 노하우로 생존한다.

"처음 태움을 당했을 때는 말도 안 되는 상황에 너무 화가 나서 분노했었어요. 하지만 몇 번을 경험하고, 시간이 지나자 그냥 포기가 되더라구요. 변하지 않으니까."(참여자 7)

"우리나라 사회에서는 남자가 그래도 가정을 책임진다는 그런 역할이 있기에 남자 선생님들께서는 어떻게든 적응하기 위해 노력하는 것 같아요. 5년차 남자 선생님들 같은 경우는 서른을 넘겨서 여자친구와 결혼을 생각하고 있거나, 결혼을 한 사람이기 때문에 퇴사를 마음먹는 것은 내가 가정을 책임져야 하는데 포기하면 안된다고 생각해서 퇴사를 하지 않고 버텨나가는 것 같고, 여성 동료들 같은 경우는 같은 연차면 2-3살 어리거든요. 그러니 '조금 더 작은 병원에 가면 되지'라는 마음에 그냥 퇴사를 하는 것 같습니다. 실제로 그 연차의 남자 선배들은 일부러 분위기 좋게 하려고 커피 사오고 여자 선생님들 무리에 먼저 다가가고 했어요."(참여자 1)

"남자들은 그 순간에 욱하고 욕하고. 뒤끝 없이 그냥 해결하고 다음 날에 그냥 웃으면서 이렇게 얘기하는데, 여자들 집단에서는 감정적으로 대응하고, (제가 생각하기에는) 혼내는 것들도 보면 별것도 아닌데 크게 뭐라고 하고, 그다음에 뒤에서 또 다른 사람들이랑 뒤에서 또 뒷담화하고."(참여자 2)

"나이에 대해서는 절대적으로 신경을 쓰지 않아야 한다고 생각하고 있습니다. 내가 한두 살이 많다 해서 영향력이 있는 게 전혀 아니기 때문에, 나이에 대해서는 신경을 끄고 일을 해야 할 것 같습니다. 제가 6살, 7살 이렇게 많은 동기분을 봤는데 그분은 더 싹싹하게 대하고, 윗 연

차 선생님들이 오히려 (본인의 나이 때문에) 불편하지 않게 분위기를 풀어나갈 수 있도록 노력하는 모습을 봤고, 그분에 대한 평판도 엄청 좋게 되는 걸 보니까, 오히려 나이에 대해서는 정말 신경을 쓰면 안 될 것 같습니다."(참여자 1)

"저 같은 경우도 솔직히 멀티가 잘 안되긴 하거든요. 그래서 병동이 있으면 이 환자에 대해서 여러 가지 복합적인 처방이 나면 하나 하고, 있다가 하나 하면서 생각하고, 다시 자리 가서 보고, 이런 게 되게 많았어요. 여자 동기들은 보면 딱딱딱 연관시켜 가지고 다 해냈더라고요. 그래서 확실히 남녀의 차이는 있다고 생각해요."(참여자 8)

3.2.3 변화되기 어려운 간호조직

남자 간호사는 간호조직 내에서 남자 간호사는 심한 말을 해도 버틸 것이라고 오해받기도 하고 남자이기 때문에 덜 혼난다고 인식되기도 했다. 특히, 태움 당한 병동의 간호 관리자는 승진과 연관되어 소극적으로 대응하고, 간호 관리자의 성향에 따라 병동의 분위기가 좌지우지되는 것을 보며 보이지 않는 벽을 느낀다. 간호조직은 군대보다 심한 수직적 조직문화이며, 선후배 관계가 굉장히 엄격하다고 생각했고, 여성 동료들은 남성의 특성을 이해하지 않으려고 한다고 인식했다. 여성들이 배제한 남자 간호사들은 자연스럽게 소외되었다. 이러한 상황은 간호조직 내에서 남자 간호사의 태움 경험이 사직으로, 남자 간호사 집단에 대한 나쁜 인식 형성으로 악순환이 반복되도록 하였다. 간호조직문화는 쉽게 바뀌지 않았고, 바뀌기 어려울 것 같다. 최근 태움 방지법이 적용되지만, 법과 제도는 여전히 허점투성이다.

"보통 사람들은 '남자니까, 심한 말을 해도 얘는 버틸 수 있을 거야'라고 생각하는데, 오히려 그게 간호사회에서는 더 힘들거든요. 주변이 다 여자다 보니 이게 더 당연시 여겨지는 것 같아요. 남자도 사람이예요."(참여자 1)

"관리자가 또 그 문제를 공론화시켜서 간호본부에 보고를 하게 되면 본인이 관리를 잘 못한 책임이 되어버리니까 위에다가 보고 하지도 못하고, 태움에 대해서 조사를 몇 번 했는데, 간호본부까지 결과를 올리진 않더라고요."(참여자 5)

"선후배 위계질서가 제일 뚜렷하게 나타나는 직업군인 것 같아요. 무조건 선배 말이면 맞는 거고. 내 의견은 약간 묵살되는 느낌... 군대보다 조금 더 위계질서가 센 거 같아요."(참여자 7)

"남자 간호사들이 또 경험할 거고, 계속 반복이 되잖아요. 그러다 나가면 또 다른 남자 간호사가 들어와서 똑같이 경험하고, 계속 반복이 되면 남자 간호사들은 그냥 그 집단에 적응을 못하고 계속 그만두고, 그러면서 남자 간호사에 대해서 인식은 계속 떨어지고 있는 것 같고, 그렇게 계속 악순환의 반복인 것 같아요."(참여자 2)

"이게 요번에도 직장 내 괴롭힘 신고가 들어와서 보니까 처리 과정이 너무 애매하더라고요. 사실 크게 바뀌지 않을 것 같아요. 그냥 거기 나와 있는 문서 내용으로만 적용하니 증거 없으면 안 돼, 증인 없으면 안 돼, 얘가 그걸 잘못했다고 해도 '나는 혼내지 않았다. 그냥 이걸 이야기해 주는 것 뿐이다' 이러면 또 할 말이 없거든요."(참여자 9)

3.2.4 나는 간호사

남자 간호사는 나의 간호를 받고 퇴원하며 감사 인사를 전하는 환자로 인해 보람을 느꼈다. 상처는 아물지만 흉터는 남는 것처럼, 힘들었던 태움의 경험도 연차가 쌓이면서 기억이 희미해졌다. 적응하니, 나름 괜찮은 직장이었다. 남자 간호사는 악순환의 고리를 끊고 후배 남자 간호사들이 오랫동안 임상에서 남길 바란다. 1년만 버티라고 조언하고, 나의 모습을 통해 본보기가 되어 희망이 되었으면 생각한다.

"환자들이 퇴원하면서 선생님 덕분에 좋아졌다고 감사하다고 이야기하잖아요. 제가 간호사가 된 보람 있는 순간이죠. 이 악물고 버틴 보람이 있는 순간."(참여자10)

"흉터 보기 싫잖아요. 하지만 보면 계속 또 생각하게 되잖아요. 약간 태움이라는 게 이런 거지 않을까라는 생각이 들더라고요. 시간이 지나면 서서히 잊어버리긴 하겠지만 남아있는."(참여자 6)

"악습은 내 윗선에서 끝내고, 저는 후배들에게 잘해줘서 같이 임상에서 오래 같이 근무할 수 있었으면 좋겠어

요. 후배 남자 간호사들의 롤 모델이 되고 싶습니다."(참여자 9)

4. 논의

본 연구는 남자 간호사의 태움 경험의 본질을 알아봄으로써 간호조직 내에서 남자 간호사에 대한 이해도를 증진시키기 위함이다. 본 연구결과, 37개의 의미단위, 19개의 주제, 4개의 주제모음으로 구분되었다.

첫 번째 주제모음은 '한 사람의 인생을 송두리째 변화시키는 체험'이다. 본 연구결과 태움 경험은 성격이 변화되고, 업무 누락이 증가하며, 온몸에 스트레스반응을 유발했으며 근무를 기피하게 하였다. 이는 인간적으로 존중받지 못하며, 두려움이 앞서는 근무시간을 유발한다는 연구결과와 유사했으며[17, 18], 태움의 인지 정도와 신체증상, 직무스트레스와 상관관계가 있다는 연구결과와도 유사했다[19]. 이는 태움 후 남자 및 여자 간호사 모두 공통적으로 나타나는 현상이었다.

하지만, 남자 간호사는 태움을 경험하며, 탈 임상과 타 분야로의 진로 변경을 고민한다는 연구결과는 미래를 꿈꾸지 못하는 남자 간호사가 진로를 저울질하고 흔들리고 있다는 연구결과와 유사했다[11, 13]. 탈 임상이 아닌 타 분야로의 진로 변경 고민은 남성에게만 강하게 나타나는 특성이라고 유추되나, 태움에 대한 선행연구의 다수가 신규간호사와 간호사로 포괄적으로 진행되어 이에 대한 해석이 제한된다.

정서적 소진은 정서적으로 매우 지쳐있다는 의미이며, 병원에서 간호사의 소진에 관심을 갖는 이유는 직업에 대한 만족도를 낮추고, 이직의도를 높이는 중요한 요소이기 때문이다. 특히, 남자 간호사의 이직의도에 영향을 주는 요인은 정서적 소진이라는 연구결과가 있어[20], 남자 간호사의 태움이 정서적 소진을 유발하지 않도록 개인과 간호조직 차원에서 다양한 개선 노력이 이루어져야 할 것이다. 특히, 선행연구들에서 태움이 업무의 숙련도가 높아지고, 병동문화에 적응되면 좋아지는 경향을 나타내고 있어, 남자 간호사들의 업무역량을 향상시킬 수 있도록 개인적 노력을 해야하며, 간호조직에서는 충분한 교육 훈련 기간을 부여하여 태움을 예방하는 차원의 제도적 보완이 필요하다.

두 번째 주제묶음은 '여초조직에서 살아남기'이다. 본 연구결과 남자 간호사들은 여성이 다수인 사회 내에서 적응하기 위해 노력을 하고 있었다. 본 연구결과는 남자 간호사의 일반병동에서 적응하기 위해 본인이 먼저 변화하고, 동료의 지지를 통해 활력을 찾았다는 연구결과와 유사했다[13]. 또한, 남자 간호사들이 남녀 차이에 대해 인지하고 있다라는 부분의 선행연구결과와도 유사했다[12]. 특히, 남자 간호사는 임상현장 적응시 여성동료보다는 남자동료를 의지하며 도움을 받았다는 연구결과가 있어[11, 13], 남자 간호사들의 공식적, 비공식적 모임의 활성화를 통해 이들이 간호 현장에서 잘 적응할 수 있도록 돕는 방안이 강구되어야 한다. 또한 간호조직 차원에서는 남자 간호사 선 배치 병동 위주의 신규 남자 간호사 배치, 근무표 조정 등의 노력이 필요하다.

여성의 문화에 적응하기 위해 노력하고 있지만 여성이 남성을 배제하고 있다는 연구결과는 선행연구에서 고용과 인사관리에서 여성과 남성을 구별하고, 여성 중심의 시스템을 운용하고 있는 간호집단의 특성이 보고되고 있어[10], 이와 비슷한 맥락으로 이해할 수 있다. 이를 해결하기 위해 간호조직문화에 특성화된 양성 인식개선 교육 프로그램이 남성과 여성으로 따로 개발되어야 할 것이며, 소통과 관계 개선을 위한 양성 모두 포함된 멘토링 제도가 필요할 것이다.

세 번째 주제묶음은 '변화되기 어려운 간호조직'이다. 대부분 군대를 다녀온 남자 간호사에게 여자 간호사 중심의 근무 환경은 군대에 비교할 수 있는 수직적 상하관계가 형성된 곳이었다. 이는 남자 간호사가 남녀 차이로 인식된 다름에서 오는 이질감과 고립감을 경험하도록 하며, 이방인처럼 주변인의 삶을 살아가고 있다는 연구결과와 유사했다[12].

직무만족 영향요인 중 사회적 지지가 있으며, 그 중 상사의 지지가 직무만족에 가장 영향을 준다는 선행 연구결과가 있어[20], 남자 간호사들의 직무만족을 위해서는 근무 단위 간호 관리자가 꾸준한 관심을 가지고 지지해주는 노력이 필요할 것으로 사료된다. 더불어 간호관리자의 성별의 특성에 따른 편견과 선입견을 배제하고 관리자로써 모든 구성원을 아우르는 노력이 필요하다.

네 번째 주제묶음은 '나는 간호사'이다. 남자 간호사는 간호사로서 환자를 통해서 성숙되고 보람을 느끼고 있었으며, 후배 동료 간호사들에게 롤 모델이 되고 싶어한다는 점은 선행연구과 유사했다[13]. 또한, 남자 간호사는 간호직에 대한 처우, 대우에 대한 높은 관심을 가지고 있으며 간호직의 위상을 높이는데 본인이 기여할 수 있다는

기대감을 갖고 있었다[21]. 스스로 간호사로서 정체성을 가지고 적응하기 위해 노력하고 있다는 점에서[22] 이들의 노력을 지지하고, 인정해주는 것이 필요하다고 사료된다. 간호부서 차원에서 남자 간호사에게 롤 모델이 될 수 있는 관리자 직급의 1:1 멘토링 프로그램을 시행하고, 제도적으로 남자 간호사의 인사관리 체계를 점검하고, 이를 보완해나간다면 남자 간호사들이 실무에서 잘 적응하고 근무할 수 있을 것이다.

5. 결론

본 연구는 현상학적 연구방법을 활용하여 남자 간호사의 태움 경험의 본질과 의미를 탐색하였다. 본 연구결과 남자 간호사의 태움 경험은 한 사람의 인생을 변화시키고, 여성들 사이에서 살아남기 위해 노력했지만 변화되지 않는 조직문화의 벽에 부딪히는 남자간호사의 모습을 보여준다. 하지만 남자 간호사는 간호사라는 정체성을 가지고 열심히 노력하고 있음을 알 수 있었다. 본 연구 결과를 바탕으로 임상 현장에서 근무하는 남자 간호사에 대한 이해 및 인식개선의 기초자료로 활용할 수 있다. 또한 간호조직에서는 양성의 특성을 이해하고 관계개선 및 소통을 증진시키기 위한 인식 개선 교육 프로그램의 개발이 요구되며, 양성 모두 포함된 멘토링 프로그램이 시행되어져야 할 것으로 보인다. 이와 더불어, 남자 간호사들이 간호 현장에서 잘 적응할 수 있도록 남자 간호사들의 공식적, 비공식적 모임을 지지해 주는 것이 필요하다. 본 연구는 남자 간호사 10명을 대상으로 태움 경험을 탐색한 것으로 일반화하기에는 제한될 수 있다.

REFERENCES

[1] K. S. Jung. (2024). *This year, 4,050 nurses passed the national examination --- 17.2% of them were male.* The Korean Nursing Association News(Online). http://www.nursenews.co.kr/main/ArticleDetailView.asp?sSection=61&idx=33565

[2] Y. H. Yang.(2017). "*You don't give me a nursing job and fix my PC...*" *Male nurses leaving the hospital.* Maeil Business Nespaper(Online). https://www.mk.co.kr/news/society/8077562

[3] G. H. Choi et al. (2018). Male nurses' experiences of being rejected in nursing practice. *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, *24(1)*, 16-28. DOI : 10.5977/jkasne.2018.24.1.16

[4] H. J. Lee. (2023). A narrative inquiry on the experiences of skilled male nurses. *Journal of Qualitative Research*, *24(1),* 45-57. DOI : 10.22284/qr.2023.24.1.45

[5] D. C. Baldwin & S. R. Daugherty. (2008). Interprofessional conflict and medical errors: results of a national multi-specialty survey of hospital residents in the US. *Journal of interprofessional care*, *22(6),* 573-586. DOI : 10.1080/13561820802364740

[6] S. K. Jeong. (2018). Concept analysis of Tae-um in nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, 19(8),* 482-491. DOI : 10.5762/KAIS.2018.19.8.482

[7] J. Y. Kang & M. J. Lee. (2016). Pooled prevalence of workplace bullying in nursing: systemic review and meta-analysis. *Journal of Korean Critical Care Nursing*, *9(1),* 51-65.

[8] Y. R. Yeon. (2015). A research of workplace bullying and burnout on turnover intention in hospital nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, 16(12),* 8343-8349. DOI : 10.5762/KAIS.2015.16.12.834

[9] H. K. Oh. (2024). Adaptation experience of male nurses on shift work. *Journal of Industrial Convergence, 22(1)*, 185-195. DOI : 10.22678/JIC.2024.22.1.185.

[10] H. E. Jang & C. H. Woo. (2022). Male nurses' experiences of workplace gender discrimination. *Korean Journal of Occupational Health Nursing, 31(2),* 43-56. DOI : 10.5807/kjohn.2022.31.2.4

[11] J. Y. Hong., S. N. Kim., M. J. Ju & S. K. Sohn. (2020). The experience of male nurses working in intensive care units. *Journal of Korean clinical nursing research, 26(3),* 352-364. DOI : 10.22650/JKCNR.2020.26.3.352

[12] S. E. Oh & H. Y. Jang. (2018). A qualitative meta-synthesis on male nurses' adaptation experiences as clinical nurses. *Journal of Korean Association Qualitative Research*, *3,* 12-19. DOI : 10.48000/KAQRKR.2018.12

[13] J. H. Kim et. al. (2016). An adaptation

experience of male nurses at general nursing unit. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, *22(5),* 496-506.
DOI : 10.11111/jkana.2016.22.5.496

[14] S. Cavanagh. (1997). Content analysis: concepts, methods and applications. *Nurse Researcher*, *4(3),* 5-16. DOI : 10.7748/nr1997.04.4.3.5.c5869

[15] P. F. Colaizzi. (1978). *Psychological research as the phenomenologist views it.* New York(NY) : Oxford University Press.

[16] M. Sandelowski. (1986). The problem of rigor in qualitative research. *Advances in nursing science, 8(3)*, 27-37.

[17] S. H. Choeng & I. S. Lee. (2016). Qualitative research on nurses experiencing Taeoom. *Korean Journal of Occupational Health Nursing, 25(3)*, 238-248.
DOI : 10.5807/kjohn.2016.25.3.238

[18] M. Kim., M. S. Kim & H. C. Jeong. (2020). A phenomenological study on Taeum experienced by nurses in hospital organizations. *Journal of Convergence for Information Technology*, *10(12),* 39-48.
DOI : 10.22156/CS4SMB.2020.10.12.039

[19] K. S. Kim., J. E. Cha & Y. I. Kim. (2019). Effects of workplace bullying, health promotion lifestyle, and physical symptoms on occupational stress of new nurses in general hospitals. *Korean Journal of Occupational Health Nursing, 28(1)*, 12-20. DOI : 10.5807/kjohn.2019.28.1.12

[20] J. H. Kang. (2018). Factors affecting social support, emotional exhaustion and job stress on job satisfaction and intention to leave of male nurses. *Journal of Korean Academic Society of Home Care Nursing, 25(2),* 175-183.
DOI : 10.22705/jkashcn.2018.25.2.175

[21] Y. O. Suh & K. W. Lee. (2017). Female peer nurse`s experiences working with the male nurses. *Journal of East-West Nursing Research, 23(1),* 33-44.
DOI : 10.14370/jewnr.2017.23.1.33

[22] H. J. Yun. (2016). A study on the adaption process of experienced male nurse. Asia-pacific *Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, *6(7).* 209-217.
DOI : 10.14257/AJMAHS.2016.07.15.

홍 경 숙(Kyng-Suk Hong) [정회원]

- 2006년 3월 : 국군간호사관학교 (간호학사)
- 2019년 8월 : 계명대학교 간호학과 (간호박사)
- 2022년 9월~현재 : 경남대학교 간호학과 교수

- 관심분야 : 소진, 태움, PTSD, 질적연구
- E-Mail : vision1117@kyungnam.ac.kr