

상급종합병원 남자간호사의 일반병동 적응 경험

김지혜¹ · 박광옥² · 김종경³ · 윤하정¹ · 이진희¹ · 조은경¹ · 김순희¹ · 김연희¹

서울아산병원 간호본부¹, 순천대학교 간호학과², 단국대학교 간호대학³

An Adaptation Experience of Male Nurses at General Nursing Unit

Kim, Ji Hye¹ · Park, Kwang Ok² · Kim, Jong Kyung³ · Yun, Ha Jeong¹ · Lee, Jin hee¹ ·
Cho, Eun Kyung¹ · Kim, Soon Hee¹ · Kim, Yeon Hee¹

¹Department of Nursing, Asan Medical Center

²Department of Nursing, College of Life Science and Natural Resources, Suncheon National University

³College of Nursing, Dankook University

Purpose: This study was conducted to examine the adaptation experience of male nurses working in general wards. **Methods:** Experiential data was collected from 16 general ward nurses through in-depth interviews. Participants were selected from male nurses working in the general wards with over one year of clinical experience at a tertiary university hospital. The main question was “Can you describe your adaptation experience in the general ward as a nurse?” All interviews were recorded and transcribed, then analyzed using Colaizzi’s method. **Results:** Four categories were derived from the analysis: ‘difficulties from task adaptation by characteristics’, ‘limited nursing situation and circumstance as a male nurse’, ‘efforts to adapt at general nursing unit’, and ‘self-worth, and worry about something as a male nurse’. **Conclusion:** Male nurses had a difficulty adapting to work in wards due to lack of multi-tasking skills, as well as some social prejudice or negative views on male nurses. Establishing reasonable guidelines for male nurses in practice, promoting their responsibilities to patients, developing mentoring programs, and reassessing the policy of assigning male nurses to general wards are recommended to help in better adaptation.

Key Words: Nurse, Male, Adaptation, Qualitative research, Hospitals

서 론

1. 연구의 필요성

간호전문성에 대한 사회적 인식증가와 취업의 용이성으로 남자간호사는 증가하고 있는 추세이다[1]. 대한간호협회 보고에 따르면 남자간호사 수는 2005년 1,073명에서 2014년에 7,443명이 배출되어[2] 지속적으로 증가하고 있으며, 남자 간호대학생은 1만 명에 육박하고 있다[3]. 미국의 경우도 남자간호사 비율은 점차 증가하여 1980년에 전체간호사의 2.7%에서 2006년

에 5.7%로 증가하였다[4]. 남자간호사의 증가는 여성 중심의 임상현장에 많은 변화를 가져왔으며, 남성이 간호직에 진입하면서 여성성을 보완하고 타 직종과의 원만한 관계를 유지하는 등의 긍정적 영향으로 간호전문직 발전에 기여할 것으로 기대되고 있다[5].

남자간호사는 특히 전문화된 간호영역과 신체적인 힘이 요구되는 정신과, 마취과, 응급실, 중환자실 등 남성적인 특성이 장점인 되는 간호영역에서 역할을 하고 있다[6]. 남자간호사들은 간호사에 대한 대중의 이미지가 여성중심의 직업으로 인식하고 있고[7], 환자나 보호자로부터 간호를 거부당하는 경험으

주요어: 남자간호사, 적응, 질적 연구, 병동

Corresponding author: Park, Kwang-Ok

Department of Nursing, College of Life Science and Natural Resources, Suncheon National University, 255 Jungang-ro, Suncheon 57922, Korea.
Tel: +82-61-750-3881, Fax: +82-61-750-3880, E-mail: kopark@sunchon.ac.kr

Received: Jul 21, 2016 | **Revised:** Nov 18, 2016 | **Accepted:** Nov 22, 2016

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

로 인해 갈등을 겪고 있다[5]. 또한 낮은 사회적 지위, 인력부족으로 인한 초과근무, 열악한 근로조건과 기대에 못 미치는 보수, 간호사는 여성 직업이라는 고정관념 등으로 간호직을 떠나는 적지 않다[8,9]. 여러 연구[1,5,10]에서 남자간호사는 여자간호사보다 사회적 편견과 선입견을 경험하고, 여자간호사와의 관계형성과 의사소통의 어려움을 가지고 있어서 직무만족이 저하되고 이직이 높다고 하였다. 남자간호사는 여성이 주류인 간호조직에서 소외되고 인간관계에서의 어려움을 겪고 있으며 남자간호사의 직무만족은 여자간호사보다 낮게 나타났다[6]. 또한 남자간호사의 직무만족이 낮은 경우에 조직을 떠나고자하는 이직의사가 높게 나타났다[7].

남자간호사의 이직은 간호직에 대한 불만족과 행정 및 관리 지원의 부족[8]과 연관되며, 간호직을 타분야로 가는 중간기착지로 생각하고 있으므로 남자간호사의 적응을 돕는 전략개발이 필요하다[3]. 남자간호사에 대한 국내의 연구는 남자간호사의 직무만족도, 스트레스, 성역할갈등, 이직의도, 조직몰입에 대한 탐색이 이루어졌다[6,9-12]. 그동안 남자간호사는 근무부서가 일반부서가 아닌 특수부서 혹은 업무인 수술실, 마취과 및 의사보조 인력으로 근무하고 있는 경우가 많았으므로 남자간호사에 대한 연구결과도 특수부서에 집중된 것으로 보인다[6]. 최근 남자간호사의 절대적인 숫자의 증가에 따라 일반병동에서 근무하는 남자간호사도 증가추세에 있으므로[3], 특수부서가 아닌 일반병동에서 환자를 간호해야 하는 남자간호사 적응에 대한 심층적인 연구가 필요하다.

이에 본 연구는 일반병동에서 근무하고 있는 남자간호사의 일반병동 적응에 대한 개인의 심층적이고 포괄적인 경험을 탐색하고자 진행되었다. 본 연구결과는 향후 남자간호사의 일반병동 적응을 돕고, 남자간호사의 인력관리와 간호부서 인사정책에 유용한 기초자료로 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 상급종합병원에 근무하는 남자간호사의 일반병동에서의 임상실무 적응 경험의 본질에 대하여 심층적이고 포괄적으로 탐구하여 기술하기 위함이다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 상급종합병원 일반병동에 1년 이상 재직하고 있는

남자간호사를 대상으로 일대일 심층면담에 의하여 병동간호사로 적응하는 과정에 대한 경험 현상을 기술한 현상학적인 연구이다.

2. 연구참여자

본 연구의 참여자는 서울에 위치한 일개 상급종합병원의 일반병동에 소속되어 실무경험이 1년 이상인 남자간호사 중에서 선정하였다. 참여자의 임상실무경력을 최소한 병동근무 1년 이상을 정한 이유는, 간호사들이 병원에 입사하여 간호업무에 적응하려면 최소한 1년은 지나야 하고[19], 현재 일반병동에 근무 중인 남자간호사는 그 수가 적고, 경력이 많은 간호사가 부족하여 본 연구에서는 일반병동 근무 경력 1년 이상인 대상으로 정하게 되었다. 상급종합병원을 선정한 이유는 규모가 큰 상급종합병원에서 수술실이나 특수 간호단위 외에 일반병동에서 근무하는 남자간호사 수가 증가하고 있기 때문이다. 연구대상자 선정을 위하여 간호행정팀의 협조를 받아 A병원의 일반병동에서 근무 중인 남자간호사 명단을 받았다. 연구자는 개인 이메일로 연구의 취지를 설명하고 연구에 참여할 의사를 물었으며, 이에 회신한 사람 중에서 병동적응에 대한 자신의 경험을 잘 드러낼 수 있을 것으로 판단되는 간호사를 목적적 표본 추출[20]하였다. 연구자는 이 메일로 대상자가 편안한 시간으로 면담일정을 정하고, 면담은 조용한 원내 회의실에서 진행되었다. 자료수집은 면담과 동시에 진행된 자료분석에서 자료가 이론적으로 포화되었다고 판단될 때까지 16명의 참여자를 대상으로 면담하였다. 참여자는 서울소재 일개 상급종합병원 일반병동 간호사로 모두 남성이었으며, 연령은 평균 27.6(범위; 26~31세), 임상경력은 평균 2년 6개월(범위; 1년~5년 9개월)이었다. 학력은 14명이 학사, 석사과정 중이 2명이었다. 근무지는 외과계열 병동이 11명, 내과계열 병동이 4명, 내외과병동이 1명이었다. 결혼 상태는 미혼 14명, 기혼 2명이었다.

3. 윤리적 고려

연구를 시작하기 전에 일 병원의 기관연구윤리심의위원회에 연구계획서를 제출하고 승인받았다(과제승인번호; AMCIRB 2015-0931). 연구자는 면담하기 전에 연구목적 과정을 다시 설명하고 자유의사로 서면으로 연구동의서를 받았다. 이때 구체적으로 면담내용이 녹음되어 필사된다는 점, 대상자 보호를 위하여 자료의 익명성과 비밀이 보장되는 점, 자료는 연구목적 이외의 목적으로 사용되지 않을 것과 자유의사에 의하여 언제든지 연구를 철회할 수 있음을 설명했다. 또한 모든 자료는 번호

를 매겨서 암호 처리하여 사용하고, 참여자의 사적인 자료는 모두 삭제하였으며, 연구과정과 결과에서 참여자를 인식할 수 있는 정보가 제공되지 않도록 주의하였다.

4. 연구자의 훈련과 준비

본 연구자는 의료기관의 병동과 특수부서 등에 근무한 경험이 있으며, 학위과정에서 질적 연구를 수강하였다. 또한 질적 연구에 대하여 지속적인 관심을 갖고 다양한 질적 연구에 대한 강의 및 세미나 등에 참여하였으며, 질적 연구에 대한 전문 인력과 학문적인 교류를 하였다. 이러한 탐구활동을 통하여 질적 연구수행능력을 고양시키고, 간호학에서의 질적 연구 실행과 전망 등에 대한 이해의 폭을 확장시켜나갔다.

5. 자료수집

연구주제에 대한 선행연구와 연구자의 경험을 토대로 비구조적인 개방형 질문으로 면담질문을 개발하였다. 연구 질문은 ‘일반병동에서 남자간호사로 일하면서 적응한 경험의 본질은 무엇인가’이다. 면담의 주 질문은 ‘일반병동에서 남자간호사로 일하면서 느낀 경험을 자유롭게 이야기하여 주시겠습니까?’이다. 자료수집은 연구자가 참여자를 일대일 심층면담을 통하여 2015년 9월에서 10월까지 이루어졌다. 면담은 일상적인 대화로 시작하여 시간제약을 두지 않고 진행되었으며, 연구자는 대화중에 드러난 중요한 사건, 의미, 정서 및 반응 등에 주의를 기울이면서 대화를 심도 있게 이끌어 갔다. 원활한 면담을 위해 필요한 보조질문을 적절히 사용하였으며, 보조질문은 다음과 같다: 일반병동에서 일하면서 남자간호사와 여자간호사와의 차이점은 무엇이라고 생각하십니까? 일반병동에서 남자간호사로 일하면서 어려웠던 점을 무엇입니까? 어려움이 있었다면, 어떻게 해결하거나 극복하였는지 말씀해주시겠습니까? 일반병동에서 남자간호사로 적응하려면 어떻게 해야 하는지 말씀해주시겠습니까? 일반병동에서 일하면서 남자간호사로 경험하신 보람은 무엇입니까?

모든 면담내용은 녹음되었으며, 면담 시 나타난 특별한 반응, 인상 등을 기록하여 다음 면담과 분석 시 참고하였다. 연구자는 대화의 흐름을 방해하거나 대화의 맥을 끊지 않고 대화가 자연스럽게 이어지도록 의식하면서, 참여자들이 그들의 언어로 자신의 경험을 풍부하게 잘 드러내도록 연구자의 편견, 입장 및 선 이해 등을 배제하기 위해 판단중지(bracketing)를 하였다. 참여자의 면담에서 같은 내용이나 상황이 반복적으로 나

타나고, 자료분석에서 유사한 개념과 주제가 나타나 이론적으로 포화되었다고 판단될 때까지 면담을 진행하였다. 1회 면담에 소요된 시간은 약 60분 내외였으며, 참여자별로 1회 면담하였으며, 면담자료는 한글로 필사하여 A4 용지로 약 8~11페이지 내외의 분량이었다.

6. 자료분석

연구시작 시 연구자는 참여자에게 다시 동의를 구하고 면담 내용을 녹음하였다. 녹음된 내용은 곧바로 입력하였으며, 입력 자료와 녹음내용을 대조 검토하여 내용을 확인하였다. 자료분석은 Colaizzi [21]의 방법을 이용하였으며, 자료수집과 분석이 순환적으로 이루어졌다. 이 과정에서 공동연구자간에 면담 상황과 내용에 대하여 수차례 의견교환을 하여 합의가 이루어질 때까지 검토하였다. 분석은 다음과 같이 구체적 과정을 통해 이루어졌다. 첫째, 연구자는 필사자료를 수차례 읽으면서 내용에 대한 연구자의 생각, 통찰, 깨달음 등에 대하여 성찰하였다. 자료에 나타난 전반적인 맥락과 상황, 참여자의 정서, 생각, 반응 및 대처양상에 집중하면서 참여자의 일반병동 남자간호사의 적응경험의 본질을 찾고자 노력하였다. 둘째, 자료에서 연구현상과 관련된 의미 있는 단어, 문장, 기술을 추출하였다. 추출된 의미 있는 진술을 주의 깊게 살펴 보면서 중복표현을 삭제하고 간추려 일반적이고 추상적인 형태로 재 기술하였다. 의미 있는 기술과 재 기술에서 분명한 의미를 도출하여 구성하였다. 구성된 의미에서 하위주제(sub-theme), 주제(theme)를 도출하고 범주화하였다. 셋째, 확인된 자료를 병동에서 근무하는 남자간호사의 적응경험의 본질적 구조를 통하여 현상과 관련하여 통합하여 총체적으로 기술하였다.

7. 연구결과의 타당성 확보

본 연구의 신뢰도와 타당성을 확보하기 위하여 Guba와 Lincoln [22]의 사실적 가치, 적용가능성, 일관성, 중립성 기준을 따랐다. 사실적 가치는 참여자의 지각과 경험의 진가를 평가하는 기준으로 [23], 본 연구에서는 분석된 내용을 참여자 3명에게 이메일로 보내 그들의 경험과 일치하는지 피드백을 받았다. 적용성은 연구결과가 다른 상황에서도 적용가능하지 확인하는 것으로, 본 연구에서는 연구참여자가 아닌 병동에 근무하는 남자간호사에게 연구결과를 보여주어 유의미한지 확인하였다. 일관성은 자료수집과 분석 등을 통한 연구결과에 일관성이 있는지 평가하는 것으로, 본 연구에서는 자료수집과 분석과정

을 상세히 기술하였으며, 모든 연구과정에서 공동 연구자 간의 긴밀한 논의로 합의된 결과를 도출하여 일관성을 기하였다. 중립성은 연구과정과 결과가 모든 편견으로부터 해방됨을 의미하며, 본 연구자는 국내외 남자간호사 적응에 대한 연구를 고찰하고, 연구자의 편견을 최대한 배제하기 위하여 자료분석에서 도출된 내용에 대하여 판단중지(bracketing)를 사용하였다. 동시에 연구 전체과정에서 연구주제에 대한 연구자의 선이해, 선입견, 가정 등을 따로 기록하고, 이를 면담자료와 선행 연구내용 등과 비교하고 의식적으로 구분하였다.

연구결과

면담자료를 분석한 결과, 4개 주제와 2~4개의 하위 주제, 3~9개의 의미 있는 진술이 분류되어 총 12개의 하위주제와 79개의 의미 있는 진술이 도출되었다(Table 1).

제1주제: 기질적 특성으로 인한 업무적응의 어려움

하위주제 1: 성별에 따른 성향의 차이

참여자들은 인정하고 싶지는 않았으나, 남자간호사와 여자간호사는 성별에 따른 성향으로 간호업무과정이나 의사소통 방식과 스트레스 해소방식 등에서 차이가 있음을 경험하였다. 구체적으로 여자간호사와의 업무스타일은 꼼꼼함, 섬세함과 세밀함의 정도에서 차이가 있었으며, 여자간호사가 업무적응 속도나 처리속도, 우선순위에 대한 차이가 다르다고 느꼈다. 의사소통에서도 여자간호사는 뒤에서 이야기를 많이 하는 것처럼 느꼈으며, 남자간호사는 일일이 하나하나를 해명하지 않는 특성이 있다고 하였다. 스트레스 해소도 여자간호사는 대화를 통해서 남자간호사는 대화보다는 술을 마시는 것으로 해소한다고 하였다. 그러나 일부 참여자들은 이러한 성향의 차이가 남·녀의 타고난 특성 때문인지 개인적 특성이나 능력의 차이 인지는 잘 모르겠다고 하였다. 참여자들은 남자간호사가 간호 업무를 잘 하려면 이러한 성향차이를 극복해야 할 것으로 인식하였으며, 일부 참여자들은 임상경력이 쌓이면 이러한 차이는 어느 정도 극복될 수도 있다고 말했다.

본인 생각으로 ‘이것은 지금 꼭 안 해도 되는 것이니까’ 여자와 남자 사이에 우선순위가 다르다고 해야 할까요? 본인은 분명히 일 순서를 이렇게 정해서 하려고 했던 일인데 여자간호사가 봤을 때는 일이 아직 안 되어 있으니까.

(참여자 2)

깜짝 놀랐어요. ‘제가 도와드릴게요.’ 그랬을 때, 선생님들이 ‘아니, 됐어’라고 하면, 저는 ‘네, 알겠습니다’라고 하고 가는데, 여자간호사는 ‘아니예요. 선생님~제가 어떻게 어떻게 해서 이렇게 할게요.’라고 하더라고요. 그런 대화 방식 자체가 너무 어려운 것 같아요. 분명히 하지 말라고 해서 그 말을 받아들이고 갔는데.(참여자 10)

하위주제 2: 동시다발적 업무처리의 어려움

참여자들은 동시다발적인 업무처리 능력부족을 병동 간호업무수행에서 가장 큰 어려움으로 꼽았고, 여자간호사와의 차이점으로 표현하였다. 구체적으로 참여자들은 단편적이고, 순차적인 업무처리에 익숙한 반면, 여자간호사는 동시에 여러 가지 업무를 통합적으로 꿰뚫고 처리하였다. 참여자들은 이 점을 병동간호업무에서 남자간호사로서의 한계로 인식하였다. 참여자들은 계획되지 않은 일을 처리하는데 어려움이 있었고, 두 가지 일을 한꺼번에 해결하지 못하였다. 따라서 이들은 할당된 여러 명의 환자를 동시에 간호하는 것이 어렵다고 하였다. 본 연구의 참여자들은 대부분 병동 간호업무보다는 집중적으로 간호할 수 있는 수술장이나 중환자실 근무를 더 원하였다. 그러나 일부 참여자는 동시다발적 업무처리 능력은 남녀의 차이보다 개인차이로 보기도 하였다.

여자는 멀티(multi)가 되고 남자는 멀티가 안 된다는 것이 편견일 것 같은데요. 여자간호사는 오더를 한꺼번에 다 받고 머릿속으로 생각하면서 투약카드를 한꺼번에 뽑는 거예요. 그런데 저는 그것이 안 되는 거예요. 약 주사 처방이면 하나 받고 하나 하고, 하나 받고 하나 하고 이렇게 하니까 아무래도 동선도 멀고 그래서 ‘아 역시 남자는 멀티가 안 되는구나’라고 생각을 했었어요.(참여자 3)

남자는 멀티가 안 된다는 말을 제일 많이 들었거든요. 여자들은 들어가면 한 번에 다 파악하고 나오는 느낌이 드는데, 저는 한 개 밖에 못 하고, 인제 받을 때 선생님들은 타이핑하면서 뭔가 이야기도 하고 다 하는데 저 같은 경우에는 타이핑 할 때는 타이핑하고, 물어볼 때는 물어보고.(참여자 8)

제2주제: 남자간호사로서의 한계적 간호업무 상황과 환경

하위주제 1: 환자로부터 거부당함

대부분의 참여자들은 젊은 여자 환자에 대한 특정한 간호수

Table 1. Themes, Sub-themes, and Meaningful Statements from this Study

Themes	Sub-themes	Meaningful Statement
Difficulties from innate characteristics and task adaptation	Difference of inherent disposition from female nurse	<ul style="list-style-type: none"> · Not meticulousness, delicacy, and minuteness work style · Not speedy task adaptation · Not speedy work process · Not explaining one by one · Stress management with different way
	Lack of multi-tasking skills	<ul style="list-style-type: none"> · Lack of capacity to manage simultaneous work · Difficult to manage unplanned work · Difficult to care for many patients
Limited nursing circumstance as a male nurse	Patients' expectation of gender-biased role rather than expertise	<ul style="list-style-type: none"> · Difficulty in a certain type of nursing for female patients such as dressing, urethral catheterization and enema · Feel irrational · Difficult to manage patients and their guardians · Patients' prejudice regarding male nurses · Patients' degrading comments and unfair treatment · Male guardians of female patients become angry · Bias of medical staff
	Women's nurse-centered work environment	<ul style="list-style-type: none"> · Difficult to get along in female-centered nursing work atmosphere · Work environment designed for women such as low location of laptop and work table · Unexpected misunderstanding with female nurses · Cannot harmonize completely with female nurses · Difficult to exist as a man among a majority of female nurses · Uncomfortable being with female nurses · Difficulty solving conflict with female nurses · Having difficulty when female nurses are in bad mood · Maximized difficulty in a general nursing unit
	Excessive focus on minorities	<ul style="list-style-type: none"> · Receive too much attention · Receive more concern and protection · Suffer discrimination and biased treatment · Feel burden to participate in general nursing unit events · Feel that the title 'male nurse' means discrimination · Critical eyes of patient's guardian · Patients or guardians who mistake a male nurse for a doctor
Taking self-plan for adaptation	Objectifying male nurse's situation	<ul style="list-style-type: none"> · Consider the position of others · Recognize the strengths of female nurses · Have insight regarding cause of difficulties · Recognize that nursing is a difficult occupation · Find meaning in nursing as a job
	Endeavor about changing myself first	<ul style="list-style-type: none"> · Decide to become a person who is helpful to others · Make an effort to change and counteract in different ways depending on people · Try to greet difficult people first · Change mind that adaptation involves changing myself · Counsel with an administrator, requesting to move to a special department · Introduce myself to patients first · Explain to rejected patient and obtain consent · Receive help from female nurses in work if needed · Make effort to behave sensibly when dining together
	Becoming a dignified member of general nursing unit	<ul style="list-style-type: none"> · Emphasize the strength of male nurses such as position change, or repairing equipment · Exchange tasks with female nurse in special case · Make an effort to participate in activities of the nursing unit and official meetings · Find meaning in taking charge · Make an effort to show vitality in relationships with female nurses · Make a persistent effort to stay in a nursing unit by continuing to study · Make an effort to change the perception that male nurses are incompetent
	Support of peers and finding vitality	<ul style="list-style-type: none"> · Supportive meeting with male peer nurses · Participate in meetings of male nurses, get sympathy, and relieve stress · strong supporter of experienced male nurse · Receive encouragement and consolation from a senior male nurse · Make an effort to resolve stress such as riding a bicycle, exercising · Religious life

Table 1. Themes, Sub-themes, and Meaningful Statements from this Study (Continued)

Themes	Sub-themes	Meaningful Statement
Rewards and remaining challenge	Positive evaluation of patients and confidence	<ul style="list-style-type: none"> · Patients trust male nurses · A patient assure male nurses · A discharged patient gladly visits to meet the male nurse · Receive a sincere compliment card · Good treatment results of a patient · Increasing patients' satisfaction with caring · Cooperation with medical team in the nursing unit
	Uncertain vision setting	<ul style="list-style-type: none"> · Have doubt whether it is not my way · Difficulty due to absence of role models for male nurses in a ward · Difficulty due to the absence of male nurses among nurses in charge and supervising nurses · Difficulty drawing a vision for development · Feel depressed when imagining becoming a middle-aged man · Anxious because figure after 4~50 years is opaque
	Constant worry and alternatives for choice	<ul style="list-style-type: none"> · Not considering adaptation completely as a nurse · Eyes or notions of external people and peers that male nurse is leaving · Unwanted job prospect · Conflict regarding marriage and 3~shift working · Worry about unstable life with 3~shift working · Serious worries about continuous job changes, turnover, and change of workplace · Exploring various jobs after turnover such as fire officer, reimbursement review nurses, and special departments

행에 어려움이 있었으며, 일부 여성 환자는 남자간호사를 거부하였다. 예를 들면, 유방수술 환자의 드레싱, 도뇨와 관장, 욕창 사정과 삭모, 옷 갈아입히기, 젊은 여자 환자만 있는 병실출입 등에서 어려움이 있었다. 일부참여자들은 환자와 보호자를 대하는 것 자체가 어려웠으며, 여성 환자의 남자간호사에 대한 선입견을 느꼈다. 일부 환자는 남자간호사를 비하하는 발언을 하거나, 화를 내거나, 공부를 더해서 의사를 하지 왜 남자가 간호사를 하느냐고 질문하는 등의 부당하고 부적절한 대우를 경험하였다. 참여자들은 여성의료진과는 다르게 남자간호사에게 나타내는 이러한 환자, 보호자 및 의료진들의 태도나 인식이 다소 불합리하다고 생각하였다. 일부 참여자들은 병원 차원에서 병동 남자간호사에 대한 홍보를 해주기를 기대하였다. 환자에게 거부당하는 경우, 동료 여자간호사에게 부탁하여서 환자간호를 해결하고 있으나, 번번이 부탁해야하므로 항상 미안하고 망설여졌다. 따라서 그러한 경우, 특정 간호업무를 누가 어떻게 처리할 것인지 보다 명확한 공식지침을 기대하였다.

다른 여자간호사에게 부탁하기도 미안하고, 그런 고민을 말하면, 선생님들은 병동에 있을 거면 극복해야 한다고 하고, 선생님들한테 알려져 네가 힘들니깐 도와달라고 말하면 충분히 이해한다고 말해주죠. 전혀 싫은 티 안내고, 당연하게 도와주고 하니깐.(참여자 7)

첫 만남에서부터 기본 vital sign check만 하더라도 ‘남자라서 좀 그렇다’라고 민감하게 받아들이는 분도 있고,

실제로 거부하시는 분도 계시고. 저는 항상 여자 환자를 대할 때는 최악의 경우를 생각한다 할까요? 이 사람이 이 상황을 강하게 거부할 수 있다 생각해서 그 사람 부담도 안 되고, ‘괜찮겠습니까?’라고 이야기하는데, 그것 자체도 환자에게 부담이 될 수도 있고, 거부감이 들 수 있으니까 아예 여자선생님한테 부탁한다든지.(참여자 1)

하위주제 2: 여성간호사 중심의 병동 근무환경

대부분의 참여자들은 여성중심의 병동분위기에 어울리기가 어려웠으며, 노력을 해도 여자간호사들 사이에 완전히 융화되지 못했다. 참여자들은 여자간호사와 함께 있으면 불편하였으며, 그들과 예상치 못한 오해도 발생하였고, 근본적으로 다수의 여자간호사 속에 남성존재 자체가 어려움이라고 했다. 또한 참여자들은 여자간호사와의 갈등이 있거나, 여자간호사가 기분이 언짢을 때 대응방법을 몰랐다. 병동 작업환경은 여자간호사에 맞게 설계되었으므로 보완이 필요하였다. 예를 들면, 작업용 노트북 위치나 간호사실 작업대 높이를 올려야했으며, 화장실과 갱의실 등의 부속시설 보완도 필요하였다. 참여자들은 융화하기 어려운 여성 중심의 병동 근무환경에 적응하는 것을 군대에 재입대하는 정도의 어려움으로 표현하였다.

여자가 많은 곳에서 남자가 있다는 것 자체가 힘들더라고요. 선생님들이 막 뭐라 하는 것이 절대 아니고 그냥 여자들 분위기 있잖아요. 간호학과 때부터 느꼈는데 남자에

들이랑 다른 느낌, 성격도 다르고.(참여자 8)

투약 준비구역도 너무 낮아서 허리가 아프다고 하니까
준비구역 상두대 위에 철판을 대고 5cm정도 높여주었어
요.(참여자 9)

하위주제 3: 남자간호사에 대한 시선집중

참여자들은 간호사가 아닌 남자간호사로 분류되었으며, 늘 지나치게 주목을 받고 있어 부담스러웠다. 참여자들은 남자간호사라는 호칭자체가 차별을 의미한다고 생각했다. 간혹 환자나 보호자는 참여자들을 곱지 않은 시선으로 보거나 의사로 오해하였다. 일부 의료진은 업무가 원활하지 않으면 남자간호사를 탓하였다. 참여자들은 주목의 대상이었으므로 병동 행사에는 반드시 참여해야 하는 부담도 있었다. 참여자들은 남자간호사이기 이전에 개인에게 초점이 맞춰지기를 기대하였다. 일부 참여자들은 여자간호사보다 더 많은 배려와 보호를 받았다고 느꼈다.

남자간호사라는 것 자체가 차별이 있는 것이잖아요. 남자간호사란 특별한 이런 생각 좀 안 했으면 좋겠어요. 저희도 그냥 간호사거든요. 같이 일하는 의료진도 남자간호사라서 저러나? 어이없지요. 일반인은 어떻겠어요. 인식 변화를 기다리는 건 먼 것 같아요.(참여자 8)

제3주제: 병동적응을 위한 노력

하위주제 1: 자신의 처지를 객관화시켜 봄

참여자들은 기질적 특성, 업무적응의 어려움, 간호업무 상황의 한계 및 여성 중심의 근무환경에 직면하여 남자간호사로서 자신의 처지를 객관화시켜 보았다. 자신의 언행을 상대방의 입장에서 생각해 보면서 어려움의 원인을 통찰하였다. 이들은 여자간호사만의 분명한 장점을 인정하면서도, 한편 간호사를 어려운 직업으로 인식하였다. 이에 참여자들은 남이 하지 않는 일을 한다는데 의미를 두면서 타인에게 도움이 되는 사람이 되고자 결심하였다.

본인의 말투나 행동에 대해서 인지가 필요할 것 같아요. 말할 때 표정이 어떻고, 그로 인한 상대방의 생각이 어떠할지 한 번씩은 생각해 보는 것이 어떨까.(참여자 1)

남자라서 멀티가 안 되어서 그렇다고 생각했다가 같은 남자동기들 중 일 잘해서 칼 퇴근하는 애들 이야기 들으면 신규라서도 아니고, 남자라서도 아니고, 내가 잘 못해서,

내가 일이 잘 안 만나 하는 생각이 들어요. 인계하다 보면 빠지는 것이 많으니까.(참여자 8)

하위주제 2: 내가 먼저 변화하기

참여자들은 병동간호업무의 어려움을 해결하기 위해 내가 먼저 변화하기로 마음을 먹었다. 상대방과의 관계에서도 상대방의 변화를 기대하기보다는 자신을 변화시켜 각 대상자에게 맞는 방식으로 대응하려고 노력하였다. 참여자들은 환자에게 먼저 자신을 소개하고, 남자간호사를 거부하는 환자나 보호자에게는 미리 설명하고 동의를 구한 후에 특정한 간호를 수행하였다. 부득이한 경우, 동료 여자간호사에게 도움을 청하였다. 참여자들은 일과 후 회식모임 등에서도 상황에 맞게 눈치껏 행동하였다. 참여자들은 적응의 어려움에서 자신을 성찰하고 스스로 변하고 적응해야 한다고 판단하였다. 간혹 일부 참여자는 관리자와 면담을 하면서 특수부서로 근무지이동을 요청하기도 하였다.

내가 여기서 그만두면 지는 거다. 항상 이렇게 생각하고 버텼던 것 같아요. 그리고 스타일을 변화시켰죠. 사람마다 다르게 적응했다고 해야 하나? 이 선생님은 이 방법대로 수액줄을 정리하니깐 인계주기 전에 그 선생님 스타일대로 수액줄 정리하고.(참여자 14)

하위주제 3: 당당한 일반병동의 구성원 되기

참여자들은 병동적응의 어려움 속에서도 남자간호사의 강점을 부각시키면서 당당한 병동의 구성원이 되려고 노력하였다. 예를 들면, 체중이 많이 나가는 환자의 체위변경을 돕거나 병동의 간단한 의료장비의 관리나 수리를 도왔다. 부득이 특정한 간호수행이 어려운 경우, 동료 여자간호사와 업무를 교환하여 시행하였다. 이들은 병동의 과의활동이나 공식모임에 적극 참여하면서 어떤 역할을 맡았다는 것 자체에 의미를 두고 열심히 관여하였다. 참여자들은 여성 중심의 병동에서 조미료 같은 역할을 자처하면서 조직에 몰입했다. 일부 참여자는 꾸준히 공부를 하여 남자간호사가 무능하다는 인식을 타파하고, 병동에서 악착같이 버텨서 도움이 되는 간호사라는 평을 듣고자 노력했다.

제가 생각하기에 모든 것을 버티고 갈 수 있는 체력, 이것이 남자간호사의 장점이거든요. 환자 체위 변경할 때 저를 찾을 때가 많거든요. 100 kg 환자 체위변경하려면 저도 혼자서 힘들거든요. 남자간호사로 적응하려면 체력이

있어야 한다고 생각합니다.(참여자 10)

남자간호사가 여자간호사에게 동화되기 보다는 오히려 남자의 측면을 더 살리는 것이 좋을 것 같아요. ‘아 오히려 내가 더 남자처럼 행동해야겠구나.’ 생각했어요. 예를 들어, 병동에 포스터를 제작해야 하는 일이 생겼다면, 그럼 저는 제가 한다고 해요. 남자라서 더 잘 할 수 있는 일을 찾는 것이 좋은 것 같아요.(참여자 3)

하위주제 4: 동료의 지지와 활력 찾기

참여자들은 병동간호사로 적응해 나가면서 동료의 지지와 여가활동으로 힘을 얻고 자신을 지탱하였다. 이들에게 가장 큰 힘이 되었던 것은 입사동기 남자간호사였다. 참여자들은 같이 병동에 근무하는 선배 남자간호사를 형처럼 여기고, 그들이 직접적인 도움을 주지 않아도 존재자체로 든든하다고 하였다. 이에 참여자들은 한 병동에 입사동기 남자간호사를 2명씩 배정해주시기를 강하게 원하였다. 또한 참여자들은 병원의 남자간호사 모임에 참석하여 위로를 받았으나, 3교대 근무로 모임 시간을 맞추기가 어렵고 참석하더라도 특수부서 근무자가 많았기 때문에 공감대가 적었다. 참여자들은 병동근무의 어려움을 퇴근 후에는 잊어버리려고 노력하였으며, 운동 등의 여가활동과 신앙생활로 활력을 찾았다.

남자간호사 모임은 정말 좋아요. 일하는 것이 일상이라면 남자간호사 모임은 일탈이에요. 잠시나마 병동 일을 잊고, 병동에서 적응을 더 잘 하려면 병동 내에서 찾지 않고 외부에서 즐거움을 찾았던 것 같아요.(참여자 3)

제4주제: 남자간호사로서 보람과 미래에 대한 고민

하위주제 1: 환자의 긍정적인 평가와 자신감

참여자들은 병동근무에 적응해가면서 환자로부터 긍정적인 평가를 받거나 좋은 치료결과가 나올 때 보람을 느꼈다. 환자가 남자간호사가 믿음직하거나 든든하다고 말해줄 때, 퇴원한 환자가 반갑게 다시 병동을 찾아줄 때, 진심어린 칭찬카드를 받았을 때였다.

남자간호사가 있는 줄도 몰랐는데, 이렇게 잘 할 줄도 몰랐다. 먼저 선생님보다 선생님이 IV도 더 잘 하시는 것 같다, 남자간호사 처음 봤다. 선생님 친절하다, 더 씩씩하고 친절할 것 같다 이런 이야기 들을 때마다 굉장히 보람이 되요.(참여자 10).

환자나 보호자 때문에 힘들 줄 알았는데, 환자나 보호자에게 뭔가를 해주고 얻는 피드백이 큰 원동력이었어요. 정말 생각지도 못 했던 원동력인데, 그것을 느끼기 시작하면서 일하면서 재미도 느끼고 보람도 느끼고.(참여자 1).

하위주제 2: 앞날에 대한 막연함

참여자들은 병동간호사로서 자신의 미래발전을 위한 비전을 그리기가 어렵고 막연하였다. 병동에서 책임간호사나 주간호사로 일하고 있는 남자간호사가 거의 없었고, 병동남자간호사의 역할 모델이 없었으므로, 과연 병동간호사로 계속 일하는 것이 나의 갈 길인지 확신할 수 없었다. 참여자들은 병동간호사로 중년의 나이에 혹은 40~50년 후에 자신의 모습을 그리기가 어려웠고 불투명하여 막연하였다. 일부 참여자는 후배 남자간호사에게 병동근무를 권유하지 않겠다고 했으며, 하더라도 특수부서 근무를 먼저 하는 것이 좋다는 의견을 피력하였다. 간혹 병동에서 모범적인 모습과 성과를 보여주는 남자간호사를 만날 경우, 자신도 그렇게 되고 싶다고 생각하기도 하였으나, 곧 좌절하는 경우가 많았다.

남자간호사로서 40~50년 후를 생각해보면 연세가 많으신 분을 병동에서 찾아보기 힘들고, 여자선생님들은 책임간호사도 있고 경력간호사도 있는데, 병동에서 오래 계속 하기는 힘들 것 같아요.(참여자 15).

하위주제 3: 끝나지 않는 미래에 대한 고민

일부 참여자는 병동적응이 힘들었지만 병동을 떠나고 싶지는 않았다고 했으나, 대부분의 참여자는 남자간호사는 곧 병동을 떠날 것이라는 타인의 시선과 통념을 인지하였다. 주변에서는 남자간호사의 직업전망 자체를 탐탁하게 여기지 않았다. 또한 자신이 결혼을 하면 3교대 근무로 인한 불안정한 생활이 걱정되었으며, 가장으로서 가정생활 병행에 대한 갈등도 있었다. 이에 참여자들은 수술실, 중환자실 및 검사부서 등으로 이동이나 이직에 대한 고민을 하였으며, 소방공무원이나 심사간호사로 전직도 탐색하였다. 참여자들은 이러한 고민 속에서 3년 정도 경험을 쌓고 새로운 변화에 도전하려고 생각했다.

계속해서 버티라고 응원해주셔서 버텼는데, 솔직히 남자들이 병동에 있으면 이것을 계속 할 수 있을까 그런 생각이 많이 들어서. 미래가 너무 불분명하기 때문에, 지금도 내가 병동에서 계속 있을 수 있을까.(참여자 12)

항상 유혹을 많이 받았어요. 병동에서 일하면 다른 사

람들이 생각하기에 제가 다른 곳으로 옮길 것이라 여기고, ‘어디로 옮길 거야?, 어디 갈거니?’ 그런 질문도 많이 받았어요. 어디 자리가 나면 ‘여기 자리가 났는데 옮길 생각 있느냐, 이 정도 경력됐는데 옮길 생각이지 않냐?’ 이런 식으로.(참여자 1)

는 의

본 연구는 일반병동 남자간호사의 적응경험의 본질과 의미를 탐구하기 위한 현상학적 연구로 4개의 주제가 도출되었다. 참여자들은 남자간호사로서의 한계적 간호업무 상황과 환경에서 남성적 특성으로 인하여 간호업무에 어려움을 경험하면서, 이를 극복하고 적응하기 위하여 노력하였다. 이 과정에서 참여자들은 환자의 긍정적인 평가에 보람도 있었지만 미래에 대한 뚜렷한 자신의 비전을 설정하지 못한 채 전직이나 이직을 저울질하면서 미래에 대해 계속 고민하였다.

본 연구결과 참여자들은 성별특성으로 인하여 병동간호사로 적응함에 있어서 동시다발적인 업무처리가 어려웠고, 여자간호사에 비해 업무숙달이 느리고 업무 우선순위가 다르게 생각하였고 의사소통 방식도 차이가 컸다. 남자간호사의 기질적 특성으로 인한 업무적응의 어려움은 선행연구에서 일관되게 보고되었다[1,5,8]. 즉, 남자간호사는 관심사, 사고와 인식, 행동방식 및 성역할, 세심함, 부드러움 및 꼼꼼함 등도 차이가 있어서[5], 본 연구결과를 지지하였다. 특히, 남자간호사는 동시다발적인 업무 처리능력이 여자간호사에 비하여 부족하여 병동간호 수행의 최대난관이었다. 이러한 남자간호사의 멀티플레이어의 어려움은 업무몰입에 영향을 준 연구[1,8]와 유사하였다. 따라서 남자간호사는 동시다발적인 업무처리 능력이 요구되는 일반병동보다는 집중력이 더 요구되는 수술실, 중환자실 및 특수부서 근무를 선호하여 선행연구[8]와 같았다. 그러나 향후 일반병동의 근무요구가 증가될 것이므로, 병동 남자간호사의 업무장애요인과 촉진요인에 대한 관심이 요구되므로[8], 남자간호사의 근무지 배정에 대한 합리적 방안이 필요하다. 한편, 일부 참여자는 동시다발적인 업무처리 능력은 남녀의 차이가 아니라 개인차이로 생각했으며, 병동 간호업무에 필수적인 능력이므로 극복되어야 하며, 극복가능하다고 언급된 점은 고무적이다.

본 연구결과 환자나 보호자는 남자간호사에 대한 편견과 부정적 시각이 있었다. 이러한 결과는 남자간호사에 대한 선입견, 부적절한 인식, 의료소비자의 성편향적 역할기대, 여성중심의 근무환경과 여성대상자의 특정간호수행의 어려움[25] 및

한계를 보고한 선행연구[4,8,15,25]와 유사하였다. 이러한 현상은 남자간호사의 이직의도[15]와 직무만족의 저해[8]와도 연관이 있는 것으로 보고되어, 남자간호사가 겪는 병동적응의 어려움을 직시할 필요가 있다. 남자간호사에 대한 사회적 인식의 개선, 편견의 극복전략으로는 개인적 노력과 병원차원의 홍보가 제시되어 남자간호사에 대한 홍보, 양성평등을 강조하는 교육과정 개선노력 등의 정책적 노력을 강조한 연구[1,16]와 유사하였다. 남자간호사는 이러한 한계상황에서 갈등 없이 일하기 위해 합리적 업무지침이 필요한 것으로 나타났다. 한편, 남자간호사의 성고정 관념이 높을수록 직무만족이 낮으며, 성고정관념은 경력 5년 미만의 일반간호사가 책임간호사보다 높았으므로[8] 신입남자간호사가 병동에 배치되어 적응할 때까지 인력관리에 대한 세심한 주의가 필요하다. 즉, 향후 의료기관과 간호전문직단체에서는 남자간호사의 적응을 돕기 위한 원활한 업무환경을 구축하고, 구성원과 의료대상자에 대한 교육과 홍보 등 포괄적이고 지속적인 전략이 필요하다.

본 연구결과 남자간호사는 다수 속에 소수자로 존재하면서 시선집중을 받았는데, 이는 실무에서 전문적 장벽에 부딪히고, 여성 주류집단에서 배제되고[2,4], 주변의 평가에 부담을 느끼며, 성차별적 경험한 선행연구[8]와 유사하여 본 연구결과를 지지하였다. 이와 관련하여 참여자들은 간호사가 아닌 남자간호사로 분류되고 호칭되는 것 자체를 차별로 인식하였는데, 이는 일 연구[5]에서 남자간호사에서 이제 간호사로 호칭됨을 언급한 바와는 차이가 있어, 뿌리 깊은 성고정 관념의 변화에 많은 시간이 필요함을 시사한다.

본 연구결과 참여자들은 여성중심의 병동근무환경에 융화와 적응의 어려움을 군대에 재입대함에 비유하여 그 정도를 가늠하게 하였다. 여성중심의 근무환경에서 남자간호사가 처한 어려움은 선행연구[1,8,24]에서 강조되어, 소속감 부족과 남자간호사용 시설부족 등은 간호수행에 장애가 되고[1], 철저히 여성적인 직업에서 남자간호사는 성적차별로 고통 받고있어[24] 본 연구결과를 지지하였다. 이들은 병동에서 동료간호사와 인관관계가 가장 어려웠으며, 여성세계를 이해할 수 없었고, 그들에게 다가가기도 어려웠는데, 이는 선행연구[4,8,15]와 유사하였다. 간호학교에서도 남학생 탈락률이 높은 이유는 남성 친화적이지 않은 교육환경이었고, 환경변화에는 많은 시간이 소요되므로[4,8,26], 병동남자간호사가 처한 사회문화적 맥락을 이해하고, 의료기관의 계속교육과 학교에서 성역할갈등을 이해하는 교육이 필요하다.

본 연구결과 참여자들은 병동에서 남자간호사로서 당당한 구성원이 되기 위해 노력하였다. 자신에 대한 객관적 통찰, 남

자간호사의 강점 활용, 전문적 활동에 적극 참여 등을 통해 조직에 필수적 역할을 자처하면서 병동운영에 기여하였는데, 이는 남자간호사의 조직몰입연구[2,3,8,15]와 유사하였다.

본 연구결과 참여자들은 환자나 보호자, 여자간호사와의 관계에서 남에게 변화를 기대하기보다는 상대방을 파악하고 맞추는 적극적인 전략을 사용하였다. 이러한 결과는 선행연구[25]와 유사하였으며, 같은 연구에서 남자간호사가 지지를 구하는 것을 꺼린다는 보고[25]에 비추어볼 때, 고무적인 결과이다. 한편 남자간호직의 희소성과 소수자의 장점도 있고[1,4], 남성성의 강화로 조직몰입이 가능하므로[8], 이들의 적극적 적응노력은 발전의 동기요인으로 의미 있는 결과이다.

본 연구결과 참여자들은 어려운 병동적응과정에서 동료 남자간호사의 지지와 여가활동으로 힘을 얻었다. 입사 동기나 선배 병동 남자간호사의 존재는 이들의 병동적응에 매우 의미 있고 중요했다. 이는 선행연구[4,15]에서 동료 남자간호사는 버티는데 도움이 되고, 남자간호사의 역할모델을 원했던 점, 성공한 남자 선배간호사를 찾아 미래방향을 찾을 것을 제시한 점과 유사하였다. 따라서 남자간호사의 부서배치나 인사관리정책에서 동료나 선배남자간호사의 멘토링 제도도입이 필요하다. 이들은 운동과 취미활동으로 일과 여가의 균형을 찾으려한 점은 남자간호사는 소진되므로[15,17], 바람직한 결과로 해석된다.

본 연구결과 참여자들은 현실적응의 어려움뿐만이 아니라 미래전망이 불투명하고 막연하였다. 이들은 가장의 입장과 병동에서 따르고 미래상을 그려볼 수 있는 역할모델의 부재로 앞날에 대한 경력설계가 어려웠다. 이들은 전직과 이직을 염두에 두고 있어 끝나지 않는 미래에 대한 고민이 있었다. 역할모델의 부재는 단지 병동간호사 뿐만이 아니라 학교교육, 임상실습 및 임상실무에서 남자교수와 남자간호사의 역할모델과 멘토의 부재를 보고한 연구[4]와 같았다. 남자간호사들은 병동을 곧 떠날 것이라는 외부시선으로 특수부서간호사 모집 시 실제로 이동요청을 받기도 하였으며, 남자간호사의 미래에 대한 걱정, 별다른 대안이 없는 현실은 선행연구[1,5,8,15,27]와 유사하였다. 또한 이들은 결혼 후 병동3교대로 일하면서 가장역할을 잘 할 수 있을지 걱정했는데, 이는 남자간호사의 성역할에서 일·가정 양립갈등이 가장 높았고[8], 3교대가 너무 힘들다는[15] 점에서 본 연구결과를 간접 지지하였다. 한편 일부참여자는 주변사람의 남자간호사에 대한 부정적 전망과 시각으로 심각하게 이직이나 전직을 고려하였는데, 이는 남자간호사의 낮은 사회적 지위[1], 낮은 급여[15]와도 연관되므로 극복해야 할 과제로 나타났다. 유사하게 남자간호사는 병원을 평생직장으로 여기지 않고, 앞날을 신중히 고민하여 자신이 원하는 방향을 찾

고, 3교대이외의 근무지를 선택한다는 점[1,3,15,18]에서 본 연구결과를 뒷받침하였다. 반면 남자간호사의 전직과 이직의도는 경력3년 미만인 자가 높고[27], 이들은 시행착오를 통해 적응방법을 터득하고, 남자간호사의 약점과 특성도 터득하고, 문제점은 시간이 해결해주므로[15], 이들의 입사초기의 적응에 세심한 관심과 정책적 배려가 필요하다. 한편 남자간호사의 소진과 이직의도는 병동간호사가 수술실, 마취과 및 진료지원부서 근무자보다 낮고[18], 남자간호사의 이미지도 긍정적으로 개선되고[18], 남자간호사의 위치나 수는 열세이지만 점차 간호직 진입비율이 전체간호사 성장률을 초과하므로[3], 남자간호사 적응에 대한 지속적 관심이 필요하다. 본 연구결과 참여자들은 병동간호사로서 환자로부터 긍정적 평가를 받을 때 보람도 있고 자신감도 생겼다. 이는 남자간호사가 병원에서 실력을 인정받고, 환자가 건강을 회복할 때 보람을 느낀 보고[15]와 같았다. 본 연구의 제한점은 대상자를 일개 상급종합병원에서 추출하였으므로 연구결과도 제한적이다. 그러나 병원규모가 매우 크고, 참여자를 공모를 통하여 지원을 받은 점, 참여자가 내·외과 병동에서 고루 참여하여 대표성을 확보하고자 했다. 또한 남자간호사의 병동적응에 대한 경험을 남자간호사의 입장에서만 탐색하였으므로 동료여자간호사의 입장, 조직관리자 및 의료인의 입장이 반영되지 못하였다. 따라서 향후 이들을 대상으로 남자간호사에 대한 다양한 견해를 탐색할 것을 제안한다.

결 론

본 연구는 상급종합병원 일반병동 남자간호사의 적응경험의 본질과 의미를 탐구한 현상학적 연구이다. 일반병동 남자간호사는 병동 적응에 어려움이 여러 가지 이유로 많은 것으로 나타났다. 본 연구결과를 바탕으로 남자간호사의 일반병동에서의 어려움의 원인과 극복을 중심으로 제안하고자한다.

첫째, 남자간호사는 동시다발적인 업무처리능력을 요하는 병동간호업무에 어려움이 많았으므로, 남자간호사의 근무지 배치에 대한 합리적 기준 마련이 필요하다.

둘째, 의료소비자나 의료인은 병동남자간호사에 대한 편견과 부정적 시각이 있었으므로, 이를 극복하고 변화를 유도할 수 있는 조직차원의 홍보개선전략이 필요하다.

셋째, 의료대상자가 남자간호사를 거부하거나, 남자간호사가 특정한 간호를 수행할 수 없는 한계상황이 있었으므로, 이를 보완하기 위한 실전매뉴얼과 대응전략개발이 필요하다.

넷째, 여성중심의 병동근무환경에서 남자간호사는 소속감 부족과 불편함이 있었으므로, 동료나 선배남자간호사의 멘토

링과 배려가 필요하다.

다섯째, 남자간호사 증가로 이들을 특수부서에만 배치시킬 수 없으므로 병동남자간호사 업무수행능력 향상 프로그램과 지지 프로그램 개발이 필요하다. 끝으로 병동 남자간호사의 이직·전직과 관련된 출구전략은 여전히 개인과 관리자에게 과제로 남는 문제이다.

REFERENCES

- Ahn KH, Seo JM, Hwang SK. Content analysis of male hospital nurses' experiences. *Journal of Korean Nursing of Adult Nursing*. 2009;21(6):652-665.
- Korea Nurses Association. Statistics of male nurses. [Internet]. Seoul: Korea Nurses Association; 2015 [cited 2016 April 30]. Available from: <http://www.koreanurse.or.kr/resources/statistics.php>
- Hwang ES. Mr. Nightingale! the era of twenty thousands soon. *Weekly Chosun*. 2014 April 24. http://news.chosun.com/site/data/html_dir/2014/04/24/2014042402440.html
- Brad S, Dennis S, Randolph R, Sherrod B, Sherrod D, Rasch R. Wanted: More men in nursing. *Men in Nursing*. 2006;1(1):34-39.
- Son HM, Koh MH, Kim CM, Moon JH. The male nurses' experiences of adaptation in clinical setting. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2003;33(1):17-25.
- Evans J. Men in nursing: Exploring the male nurse experience. *Nursing inquiry*. 1997;4(2):142-145. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1440-1800.1997.tb00089.x>
- McMillian J, Morgan SA, Ament P. Acceptance of male registered nurses by female registered nurses. *Journal of Nursing Scholarship*. 2006;38(1):100-106. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1547-5069.2006.00066.x>
- Lee KJ, Kim MY. The relationship of gender role conflict and job satisfaction upon organizational commitment in male nurses. *Korean Journal of Adult Nursing*. 2014;26(1):46-57. <http://dx.doi.org/10.7475/kjan>.
- Mackintosh C. A historical study of men in nursing. *Journal of advanced nursing*. 1997;26(2):232-236. <http://dx.doi.org/10.1046/j.1365-2648.1997.0197026232.x>
- Rangel S, Kleiner K, Kleiner B. New developments in sex discrimination of male nurses. *Insights to a Changing World Journal*. 2011;1:27-35.
- Rowlinson L. Lived experience of being a nurse from a male and female perspective. *British Journal of Nursing*. 2013;22(4):218-222.
- McLaughlin K, Muldoon OT, Moutray M. Gender, gender roles and completion of nursing education: A longitudinal study. *Nurse Education Today*. 2010; 30(4):303-307. <http://dx.doi.org/10.1016/j.nedt.2009.08.005>
- An ES, Chu SK. Study on male nurses' gender stereotype and job satisfaction. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2011;17(1):14-21.
- Rajacich D, Kane D, Williston C, Cameron S. If they do call you a nurse, it is always a "male nurse": Experiences of men in the nursing profession. *Nursing Forum*. 2013;48(1):71-80.
- Kim HS. The job changing experience of a male nurse [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2013. p. 136-157.
- Kim IJ. Q study of images on male nurses [Dissertation]. Busan: Kosin University; 2014. p. 25-70.
- Lee BH. Comparison of job stress between male and female nurses [master's thesis]. Ulsan: University of Ulsan; 2014. p. 14-28.
- Choi JH. Related factors the job satisfaction, burnout and turnover intention of male nurses [master's thesis]. Busan: Dong-A University; 2011. p. 17-43.
- Park KW, Kim JK. A study on experience of transition from new clinical nurse to competent step. *Korean Academy of Society of Nursing Education*. 2013;19(4):594-605. <http://dx.doi.org/10.5977/jkasne.2013.19.4.594>
- Patton MQ. *Qualitative evaluation and research methods*. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications; 1990.
- Colaizzi PF. Psychological research as the phenomenologist views it. In Vaile R. & King M (Eds.), *Existential phenomenological alternatives for psychology*. New York: Oxford University Press; 1978.
- Guba EG, Lincoln YS. *Effective evaluation: Improving the usefulness of evaluation results through responsive and naturalistic approaches*. San Francisco, CA: Jossey-Bass; 1985.
- Kim SY, Park KO, Kim JK. Nurses' experience of incivility in general hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2013; 43(4):453-467. <http://dx.doi.org/10.4040/jkan>
- Joan E. Men in nursing: Exploring the male nurse experience. *Nursing Inquiry*. 1997;4:142-145. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1440-1800.1997.tb00089.x>
- Frank M. Experience before and through the nursing career, The concept of care in male nurse work: An ontological hermeneutic study in acute hospitals, *Journal of Advanced Nursing*. 2001;35(1):6-7. <http://dx.doi.org/10.1046/j.1365-2648.2001.01818.x>
- John RK, Chad EO, Michael K, Ponton M. Perceptions of gender-based barriers for men in an online nursing completion program compared to traditional n-campus nursing programs. *Journal of Online Learning and Teaching*. 2013;9(4):481.
- Ahn MK, Lee MH, Kim HK, Jeong SH. Job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among male nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015; 21(2):203-211. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.2.203>