

임상에서의 상생: 남성간호사에 대한 여성간호사의 적응 경험

김현수^{ID} · 이은진^{ID}

인하대학교 간호학과

Win-Win Partnership in the Clinical Setting: Female Nurses' Adaptive Experience to Male Nurses

Kim, Hyunsu · Lee, Eun Jin

Department of Nursing, Inha University

Purpose: The present study was done to provide understanding of how female nurses adapt to male nurses and to derive an entity concept that explains the experience process for female nurses. **Methods:** Data were collected through in-depth interviews with 16 female nurses who had work experience with male nurses. Collected data were analyzed using the grounded theory methodology of Strauss and Corbin. **Results:** The core category found in the adjustment experience of female nurses to male nurses was "win-win partnership with male nurses who struggle to keep up in the clinical setting". The central phenomenon was "unprepared meeting with male nurses who are different from us". The action/interaction strategies the participants used were "recognition of differences," "positive approach," and "acceptance as a colleague." **Conclusion:** The results showed that female nurses tried to have a win-win partnership with male nurses by using several strategies. This result broadened the range of understanding of female nurses' adjustment to male nurses and provides new information on their adaptation to practical work.

Key Words: Nurses, Psychological adaptation, Life experience, Grounded theory

서론

1. 연구의 필요성

간호의 본질을 이해하는 가장 핵심적인 개념이 돌봄이며 이것은 모성애를 중심으로 발전되었음이 간호이론가들에 의해 밝혀졌고 간호문헌을 통해 공감 받아왔다[1]. 이러한 간호의 핵심개념에 영향을 줄만한 변화가 일어나고 있다. 그 변화의 중심에는 남성간호사가 있다. 우리나라는 1997년 외환위기와

2008년 세계 금융위기를 겪으며 대학 남성입시생의 다수는 취업률이 높은 학과를 지망하는 분위기와 남성과 여성의 직업을 규정하는 가치관이 허물어지는 사회인식의 변화로 꾸준히 간호학과에 입학하고 있다[2]. 우리나라에서 남성이 처음으로 간호교육을 받은 것은 1936년이지만 여성 졸업생들과는 다르게 간호사면허를 부여받지 못하다가 1972년에 이르러서야 간호사면허를 부여 받았고 업무영역도 여성간호사와 같지 않았다[3]. 남성간호사들은 최근까지도 개인의 적응은 배제된 채 병원의 필요에 따라 수술실, 응급실, 중환자실, 정신건강의학과

주요어: 간호사, 적응, 경험, 근거 이론

Corresponding author: Lee, Eun Jin

Department of Nursing, Inha University, 100 Inha-ro, Nam-gu, Incheon 22212, Korea.

Tel: +82-32-860-8214, Fax: +82-32-874-5880, E-mail: eunjinlee@inha.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 김현수의 박사학위논문을 수정하여 작성한 것임.

- This manuscript is a revision of the first author's doctoral dissertation from Inha University.

Received: Sep 5, 2018 | **Revised:** Nov 28, 2018 | **Accepted:** Nov 28, 2018

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.

등의 제한된 근무지 위주로 배정을 받고 있다[2]. 이들의 다른 어려움으로는 학과 교육 프로그램을 따라가는데 걸림돌이 되는 군복무, 남성에게 간호받기를 거부하는 환자, 진급 차별, 여성위주로 구성된 간호조직, 자신의 이미지가 남성간호사를 대표한다는 막중한 책임감 등이 있다[4]. 이러한 환경에도 불구하고 남성간호사는 2005년부터 크게 증가하기 시작하였고 전체 남성간호사의 63%인 4,698명이 최근 5년간 배출되었다. 하지만 근무 중인 남성간호사는 전체 남성간호사의 30%에도 미치지 못하는 것으로 파악되고 있다[3].

남성간호사에 대한 국외 연구인 남성간호사의 역사[5], 남성이 받은 간호교육 경험[6]을 살펴보면, 남성이 간호영역에 받아들여진 것은 분명하지만 여성처럼 완전히 받아들여지는 못하고 있다고 남성들은 생각했다. 고대시대부터 전쟁터와 직업인으로서 간호업무를 맡은 남성들이 흔히 있었다. 남성방식의 간호가 오랜 기간 존재했음에도 현재는 명맥이 끊어진 상태이다. 남성과 여성의 간호습득 방식이 동일할 것이라는 가정의 현대간호교육은 남성의 탈락률을 여성보다 높일 수밖에 없다. 남성간호사에 대한 국내 연구로는 병원근무경험[7], 이직경험[2], 남성간호사에 대한 인식[8] 등이 있다. 앞서 언급한 국외 연구결과와 국내 연구결과의 가장 큰 차이는 군복무에서 오는 나이차이다. 학번은 선배이지만 간호사로 직장에 입사를 하면 후배가 되는 것이다. 남성간호사와의 접촉점이 늘어나면서 군복무 기간만큼 급여 호봉을 인정해주는 것이 당연하다는 인식은 확산되고 있지만 나이가 어린 선배를 두는 문제는 해결이 어렵다. 여성이 주를 이루는 간호조직에 적응이 쉽지 않다는 것은 국내 남성간호사와 국외 남성간호사의 입장은 비슷하지만 국내 남성간호사의 경우 군복무로 인해 발생하는 어려움이 가중되고 있었다. 열세인 환경 속에서도 남성간호사들은 시행착오를 통해 알게 된 남성간의 결속력을 강화하는 방식과 여성들의 부드럽고 섬세한 대인관계를 닮아가는 방식을 선택함으로써 간호사로서의 역량을 강화하고 있음을 파악할 수 있다[2]. 이와 같이 남성간호사가 안정적으로 간호조직에 적응하는 방법들을 더 많이 찾아간다면 역동성, 대담함, 추진력과 같은 남성간호사의 장점[5]과 섬세함, 공감능력, 신속한 업무처리와 같은 여성간호사의 장점이 합해진 간호중재를 함으로써 간호계 전체에 큰 발전을 가져다 줄 수 있으며 변화에 대한 적응력도 높아질 것이다[2]. 이러한 장점을 간호조직에 더하기 위해서는 여성간호사와 남성간호사의 서로에 대한 이해도가 높아져야 한다.

간호사가 의료기관에 근무하며 힘들어 하는 것은 대인관계와 개인과 집단의 관계에 대한 어려움인데, 특별히 자신에 대

한 이해와 배려가 부재하다고 판단이 되면 이것이 이직의도를 크게 높여 이직으로 이어지게 하였다[9]. 이것은 관계가 이직의 주원인이 된다고 볼 수도 있지만 반대로 적절한 관계가 이직의도를 낮출 수 있다는 의미로도 해석될 수 있다. 그러나 여성간호사의 입장에서 남성간호사에 대해 바라본 양적 연구와 질적 연구는 거의 찾아볼 수가 없는 실정이다. 성별이 다른 간호사간의 대인관계를 넘어 남성간호사를 경험한 여성간호사의 시선을 연구하는 것은, 남녀 간호사의 상호작용을 파악하게 하고 상호이해도를 높이게 되어 간호수행능력 향상과 이직률을 감소하게 함으로써 다양한 서비스를 요구하는 현대에 간호조직을 긍정적으로 변화시키고 발전시키는데 보탬이 될 것이다.

그리하여 본 연구에서는 여성간호사들이 겪은 간호사로서의 남성간호사 적응 경험을 탐구하기 위해 상징적 상호작용을 기반으로 한 근거이론 접근법을 적용하여 이해하고자 한다. 이 접근법은 여성간호사들이 직장에서 남성간호사들과 상호작용하는 경험 및 행위가 어떻게 사회적으로 구조화 되는지 체계적으로 설명할 수 있기에 여성간호사의 남성간호사 적응 경험에 대한 총체적이고 심층적인 자료를 제공할 수 있을 것이다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 근거이론 접근법을 사용하여 여성간호사들이 남성간호사와 일하면서 적응한 경험을 탐구하고 이해하는 것이다. 구체적으로 어떠한 인과적 조건과 맥락에서 여성간호사들이 남성간호사들에게 적응해 나가는지 파악하고 사용한 전략과 결과를 탐색하여 이들의 경험과정을 설명할 수 있는 실체이론을 도출하는 것이다. 연구 질문은 “남성간호사에 대한 여성간호사의 적응 경험은 어떠한가?”이다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 남성간호사에 대한 여성간호사의 적응 경험을 이해하고 이와 관련되는 변인들을 확인하여 이론으로 제시하고자 Strauss와 Corbin [10]의 근거이론접근방법을 적용하였다. 근거이론연구방법론은 인간의 생각과 행동이 상징으로 형성된 타인과의 상호작용에서 나타난 연구현상을 체계적인 과정으로 설명하여 실체이론을 도출해 낼 수 있으므로 남성간호사에 대한 여성간호사의 적응과정이 어떠한지에 대한 총체적인 자료를 제공할 수 있다.

2. 연구대상

본 연구의 연구참여자는 남성간호사와의 근무 경험이 1년 이상인 여성간호사로 선정하였다. 본 연구의 포화의 시점은 참여자 수가 16명일 때 나타났다. 포화의 결정기준은 중복과 반복이 지속적으로 나타나는 시점이었다. 이에 따라 연구자는 새로운 개념과 범주가 나타나지 않는 시점을 확인하기 위해 자료 수집과 분석을 동시에 진행하는 방법으로 더 이상 의미 있는 개념과 범주가 발견되지 않는 참여자에게서 포화가 만족되었다고 판단하였다.

3. 자료수집

참여자 모집은 지인의 소개를 받아서 연구를 시작하여 눈팅 이표집으로 진행되었다. 참여자의 인권보호를 위해 본 연구에 참여한 사실을 타인에게 비밀로 해야 함을 소개자와 참여자에게 설명하였다. 자료수집은 연구자가 참여자에게 연구목적과 방법, 연구 절차를 설명하고 자료수집에 대한 자발적 동의를 얻은 후 진행되었다. 면담에 소요되는 시간은 약 1시간에서 2시간 정도였다. 면담시작과 동시에 스마트폰에 내장된 녹음기로 녹음되었으며 녹음된 내용은 1차면담 종료 후 전자처리되었다. 면담내용 분석의 적절성을 확인하기 위해 전화통화와 전자우편을 통하여 2차 자료수집을 하였다. 본 연구에서는 자료수집과 분석을 동시에 진행하는 방법을 사용하였으며 면담질문은 반구조화 하였다. 자료수집을 위한 도입 질문은 ‘남성간호사 하면 어떤 것이 떠오르나요?’, ‘그것이 떠오른 이유는 무엇인가요?’ 등이었으며, 전환 질문은 ‘남성간호사와 근무하기 전에 어떤 기대를 했나요?’, ‘실제로 함께 근무하며 느끼게 된 것은 무엇인가요?’, ‘남성간호사와의 경험 중 가장 기억에 남는 것이 있다면 어떤 경험인가요?’, ‘함께 근무한 다른 여성간호사들의 생각은 어떠했나요?’, ‘남성간호사와의 경험을 통해 남성간호사에 대해 달라진 생각이나 감정이 있나요?’ 등이었으며, 주요 질문은 ‘남성간호사에게 적응을 하기 위해 어떤 노력을 했나요?’, ‘특정 남성간호사가 아닌 남성간호사집단과의 경험에는 어떤 것이 있나요?’, ‘남성간호사집단에 대한 생각이나 감정은 어떤가요?’, ‘남성간호사에게 적응하는데 가장 힘든 것은 무엇인가요?’, ‘남성간호사에게 적응하는데 있어 가장 도움이 된 것은 무엇인가요?’, ‘특정 남성간호사가 아닌 남성간호사집단에 대한 적응 방식이 있나요?’, ‘오늘 면담을 나누었던 내용 중 가장 중요한 이야기는 무엇입니까?’ 등이었으며, 마무리 질문은 ‘연구주제와 관련된 경험 중에 이야기하지 못한 것이 있

습니까?’, ‘참여자가 의도한 면담내용과 연구자의 이해와 해석이 일치하나요?’ 등이었다.

4. 자료분석

본 연구의 자료분석은 Strauss와 Corbin [10]의 근거이론접근방법을 적용하여 자료수집과 동시에 진행했으며 개방 코딩, 축 코딩, 선택 코딩에 따라 분석하였다. 현상을 개념화하여 이를 명명하고 상위범주를 발견해 가는 방법으로 개방 코딩을 하였다. 축 코딩은 도출된 범주들을 근거이론의 패러다임 모형에 따라 원인, 맥락, 중심현상, 중재, 전략, 결과의 형태로 연결하는 방법을 사용하였다. 선택 코딩에서는 추상성이 높은 핵심범주와 그 유형을 도출하는 것이 중요한 목표인 만큼 이것에 도달한 것을 확인하고자 이론적 틀과 다른 범주와의 관계를 전체적으로 파악하여 분석을 마쳤다.

5. 연구의 타당성 확보 및 연구자의 준비

본 연구의 타당성을 확보하기 위해 Guba와 Lincoln [11]이 제시한 4가지 기준인 사실적 가치, 적합성, 일관성, 중립성을 사용하였다. 사실적 가치를 높이기 위해 면담 시작 전 자연스러운 분위기를 형성하였고, 도출된 결과는 2차면담에 참여의사를 밝힌 참여자 4명에게 자세히 설명하고 공감하는지 확인하였다. 적합성을 높이기 위해 본 연구의 참여자가 아니면서 1년 이상의 남성간호사와 함께 근무한 경험이 있는 현직 여자간호사 4명에게 연구결과를 공개하고 공감하는지 확인하였다. 또한 연구자가 이해한 구어적 표현이 문어적으로 옮겨지는 과정에서 적절히 표현되었는지에 대한 자문을 30년 이상의 교육경력이 있는 국어 학자에게 받았다. 타 연구자가 본 연구의 과정을 따라올 수 있도록 연구방법을 기술하여 타 연구자에 의해서도 일관성이 유지될 수 있게 하였다. 일관성을 위하여 본 연구자료의 분석은 근거이론연구방법론 전문가인 교수와 함께 주제선정, 연구과정 전반에 대한 수정작업을 거쳤다. 중립성을 유지하기 위하여 연구를 시작하기 전에 편견과 선입견을 배제하는 성찰을 함으로 자료에서 나타나는 실재에 충실하였다. 또한 외부 감수자에게 원 자료분석과 분석과정을 주고 검토하게 하였다.

본 연구를 위한 연구자의 준비로는 박사과정을 거쳤고 이전에 남성간호사로서 남성간호사와 여성간호사 모두와 근무한 경험이 있으며 질적 연구방법론을 적용한 연구를 수행한 바가 있다. 이러한 경험을 통하여 남성간호사에 대한 여성간호사의

적용 경험을 연구하는 것이 시급하나 이것이 미비하다는 것을 발견하게 되었다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 A시 B대학교 기관생명윤리위원회(IRB)에 심의를 신청하여 승인을 받았다(No. 161005-1ARC). 2016년 11월 15일부터 자료수집을 시작하여 2017년 6월 3일에 자료수집을 마쳤다. 면담 참여자는 전국에 있는 병원 중에서 남성간호사와 근무한 경험이 있는 여성간호사가 자발적으로 연구에 참여의사를 밝혔을 때 직접 방문하여 면담하였다. 면담은 조용한 카페나 참여자가 원하는 장소에서 이루어졌으며 면담진행은 연구책임자가 하였다. 면담 시작 전 대상 연구참여자에게 연구의 목적과 방법, 비밀보장과 익명성, 직접적인 보상이 없음, 잠재적 위험과 심리적 불편감이 없음에 대해 서면으로 정보를 제공한 후 연구참여 동의서에 서면 동의한 참여자에 한하여 연구에 참여하게 하였다. 연구참여 중 언제든지 참여자가 면담진행을 원치 않을 경우 중단할 수 있음과 연구참여 동의 철회로 인한 불이익이 전혀 없을 것임을 서면 설명으로 알렸다.

연구결과

본 연구의 참여자들은 만 24세에서 만 56세의 여성 간호사로

평균연령은 만 38세였다. 간호경력은 2년차에서 34년차였으며 평균경력은 14년차였다. 남성간호사와 함께 근무한 기간은 2년에서 20년이었으며 평균 기간은 6년이었다. 결혼 여부는 기혼이 10명, 미혼이 6명이었다. 직위는 최고관리자 3명, 중간관리자 4명, 책임간호사 4명, 일반간호사 5명이었다. 근무한 의료기관 유형은 상급종합병원 5명, 종합병원 6명, 병원 5명이었다. 남성간호사와 함께 근무한 부서는 중환자실 5명, 수술실 4명, 응급실 2명, 정신건강의학과 병동 3명, 그 외의 병동 2명이었다. 본 연구에서 발견한 결과는 Figure 1에 정리되어 있다.

1. 핵심범주

본 연구의 핵심범주는 ‘임상에서 버티기 힘들어 하는 남성간호사와 상생하기’로 나타났다.

남성간호사와 함께 근무를 하기 전까지는 참여자들에게 남성간호사는 막연한 존재였다. 남성간호사가 존재한다는 사실만 알거나 남성간호사를 간접적으로 경험하기는 했지만 피부에 와 닿는 실존을 인지하게 된 것은 함께 근무하며 여성간호사와는 사뭇 다른 결과가 빚어질 때였다. 이러한 경험을 하게 하는 남성간호사들의 수가 꾸준히 증가하고 있음에도 조직차원에서 남성간호사를 받아들일 준비는 되어있지 않았다. 개인의 역량에만 의존하는 수준이었다. 남성간호사이기 때문이 아니

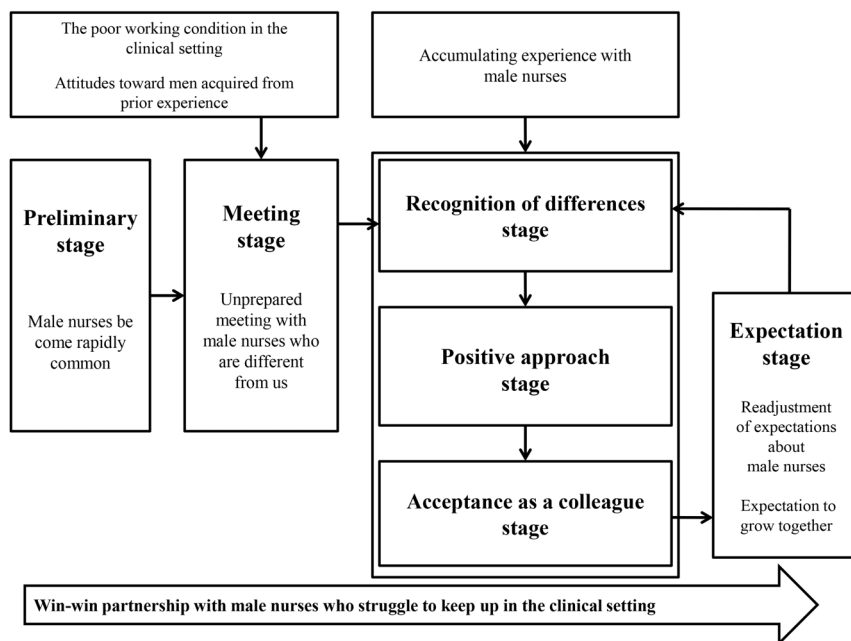


Figure 1. Model of 'female nurses' adaptive experience to male nurses.'

라 후배간호사 혹은 동료간호사로서 적극적으로 도와주고 싶었지만 개인의 역량으로는 한계가 있었다. 남성간호사라서 고의적으로 도움의 손길을 내밀지 않았던 것은 아니었다. 워낙 근무 환경이 열악하다보니 어쩔 수 없는 부분이 많았다. 남성간호사가 힘겨워 하는 부분은 여성간호사에게도 쉬운 부분이 아니었다. 동일한 환경에서 근무하고 있음에도 남성간호사는 여성간호사보다 더 취약한 상태에 놓이게 되면서 사직하는 남성간호사의 비율은 여성간호사를 상회하게 되었다. 여성간호사가 과거에 경험한 남성에 대한 정신적 외상이 남성간호사와의 관계를 소극적이거나 부정적이게 했다. 상생을 시도하는 과정에서 참여자들은 노하우를 터득하게 되고 간호를 바라보는 시야가 넓어지게 되었다. 남성간호사를 둘러싼 주변 사람들의 긍정적인 반응은 참여자들에게 상생을 위한 에너지원으로 작용했다. 남성간호사와 함께 하는 시간이 많아질수록 긍정적이거나 부정적인 경험도 축적되었다. 남성선배간호사의 폭력적인 행동과 성추행에 가까운 행동을 경험하며 충격에 빠지기도 하였고 여성간호사 이상의 우정을 느끼며 남성간호사에 대하여 긍정적으로 생각하게 되는 계기를 얻기도 했다. 결과적으로 참여자들은 남성간호사들의 업무숙달 방법과 속도가 다를 수 있음을 체감하고 남성간호사에 대한 기대를 재조정 하는 것이 남성간호사와 조직, 그리고 자신을 위한 길이라는 생각을 했다. 남성간호사의 장점은 장기적이고 거시적으로 보았을 때 더 잘 나타날 것이라고 판단하며 남성간호사와의 상생을 시도하였다. 참여자들은 이러한 근거를 가지고 양성의 조화가 이루어져 더욱 발전할 간호조직을 기대하였다.

2. 인과적 조건

본 연구에서 분석하여 나타난 인과적 조건에서의 범주는 ‘부담 될 정도로 남성간호사가 급격하게 많아짐’으로 나타났다. 이것은 여성간호사들이 임상에서 남성간호사들과 근무를 하며 ‘우리와는 다른 남성간호사와의 준비되지 않은 만남’이라는 중심현상을 겪게 하는 원인이 되는 것으로 밝혀졌다. 본 연구의 인과적 조건은 ‘임상에서 버티기 힘들어 하는 남성간호사와 상생하기’의 과정에서의 예비단계에 해당한다.

참여자들은 자신이 속한 병동으로 발령이 나는 남성간호사의 수가 빠르게 증가한다고 느꼈다. 남성간호사들의 첫 인상은 참여자들의 기대와 사뭇 다르기도 하였다. 참여자들이 보기에 꼼꼼해 보이지 않거나 개인위생관리가 불량해 보이는 남성간호사가 있기도 했고 용모가 수려하여 간호사 이미지와 어울리지 않게 느껴지는 남성간호사도 있었다고 하였다. 참여자들은

출근하는 시간부터 남성 신규간호사들이 다른 여성 신규간호사와는 차이가 있다고 느꼈다. 기존의 신규간호사들은 출근시간에 대한 교육을 하지 않아도 자신의 몫을 다하기 위해 눈치껏 출근시간을 앞당긴 반면 남성 신규간호사들은 정시에 출근하였다. 또한 상당수의 남성간호사들이 한 몫 하는 독립된 간호사 역할을 하기 보다는 배려를 받아야 하는 존재로 남아 있었다. 이러한 현상의 원인을 파악하지 못한 상태에서 남성간호사가 끊임없이 부서에 발령되었기에 참여자들은 남성간호사의 수가 빠르게 증가하는 것에 대해 부담을 느꼈다.

그렇지 않아도 남자들은 신경이 쓰이는데 남자 신규들이 또 왔어요. 그래서 부장님이 이번에는 남자간호사를 잘 적응시켜서 킵(keep: 계속 있게)시키자 중환자실에 잘 부탁해 라고 말씀하시고 남자 신규들이 중환자실에 왔어요. 부담이 확 되더라고요.(참여자 8)

3. 중심현상

본 연구에서 나타난 남성간호사에 대한 여성간호사의 적응 경험에서 어떤 일이 진행되고 있는지 나타내는 중심현상은 ‘우리와는 다른 남성간호사와의 준비되지 않은 만남’이었다. 본 연구의 중심현상은 ‘임상에서 버티기 힘들어 하는 남성간호사와 상생하기’의 과정에서의 대면단계에 해당한다.

참여자들은 남성 신규간호사들이 지금까지 경험한 신규간호사의 태도와 교육의 결과, 인간관계방법이 상당히 다르다는 것을 시간이 갈수록 더욱 실감했다. 익숙하지 않은 것에서 오는 이질감을 가중시킨 것은 남성간호사들을 적응시키려는 나름의 노력이 수포로 돌아갈 때였다. 이러한 노력에도 한 몫을 하는 독립된 간호사가 되지 못한 채 병동을 떠나는 남성간호사가 많아질수록 남성간호사에 대한 부정적 인식도 쌓여갔다. 남성간호사와의 준비되지 않은 만남은 남성간호사에 대한 이질감을 부정적 인식으로 더욱 확대하는 매개가 되었다. 참여자들의 이러한 깨달음은 빠르게 증가하는 남성간호사를 맞이할 준비가 개인과 조직 모두 미비했다는 판단으로 이어졌다.

지금과 다르게 그때는 남자간호사의 입장, 그리고 왜 그렇게 행동할까를 생각하지 못했어요. 말 한마디 안하면 서도 차 마시는 자리에 왜 있었는지, 월급을 많이 따졌는지 몰랐었죠. 그때는 남자간호사를 받아들일 준비가 안되었던 것 같아요.(참여자 1)

4. 맥락적 조건

본 연구에서는 ‘열악한 업무환경’과 ‘선행경험으로 학습된 남성에 대한 태도’가 중심현상에 영향을 주는 맥락적 조건으로 나타났다.

1) 열악한 업무환경

부적응하는 남성간호사를 도와주고 싶었지만 열악한 병동의 상황과 업무의 과중함으로 참여자들은 남성간호사의 입장을 헤아려 도와주기가 어려웠다. 남성간호사의 부적응은 열악한 업무상황을 더 악화 시키곤 했다. 참여자 혹은 동료들이 견디다 못해 병동의 관리자에게 남성간호사의 업무 미숙으로 발생하는 문제로 도움을 요청해도 문제의 원인을 적극적으로 파악하여 해결하려 하기보다 좌시한다는 느낌을 강하게 받았다. 관리자가 간호사 전체를 생각하기 보다는 남성간호사의 입장만을 옹호하는 태도를 보일 때는 남성간호사와의 상황이 더 악화되어 관계가 단절되는 상황까지 이어지기도 했다. 병동관리자였던 참여자들도 남성간호사들이 업무방식과 대인관계에서 여성간호사들과 차이를 보일 때 정확한 답을 찾기 어려웠고, 특별히 도움을 받을 곳이 없었기에 난감할 수밖에 없었다. 이러한 문제는 일차적으로 참여자 개인이 감내해야 하는 몫이 되었다.

저도 관리자가 되고 나서는 남자간호사에 대한 고민을 많이 했는데요. 처음부터 부서가 안정적이어야 못하는 사람을 잘 끌고 갈 수 있는 시스템(system: 체계)을 마련할 수가 있는데 처음부터 중환자실이 불완전한 상황이었어요. 인력도 없고, 남자신규간호사를 받아 들였는데 일을 너무 못 따라오니까 굉장히 부담스러웠죠. 여기저기서 불만의 소리도 나오고.(참여자 15)

2) 선행경험으로 학습된 남성에 대한 태도

참여자들이 남성간호사와 함께 근무하기 전에 경험한 남성과의 친밀도는 남성간호사의 관계에 영향을 주었다. 어린 시절 아버지나 남자형제와의 관계가 긍정적이거나 학창시절 남녀공학을 다녔고 친밀하게 지내는 남성친구가 많을수록 남성간호사와의 관계가 능동적이 되어 증재자와 조력자 역할에 적극적이었다. 남학생에 대한 간호학과에서의 경험도 남성간호사에 대한 태도에 적지 않은 영향을 미쳤다. 남성이 소수인 상황에서 실시된 임상실습에서의 독특한 경험과 남성리더의 특성, 졸업 후에도 친밀하게 유지되는 남학생과의 관계의 차원은 임상에서 남성간호사를 만났을 때의 태도가 달라지게 하였다.

남학생과 함께 간호과를 다닌 적은 없어요. 병원에서 남자간호사를 처음 만난 거죠. 나는 남자에 대해서 상당히 부정적인 사람이었어요. 아버지에 대한 기억도 좋지 않고 남동생에 대한 기억도 좋지 않았고 남녀공학을 한 번도 경험해 본 적이 없어요. 여중 여고 대학에서도 과에서는 여자밖에 없었어요.(참여자 1)

5. 증재적 조건

본 연구에서는 ‘임상실무에서 남성간호사와 근무한 시간이 축적됨’이 중심현상에 대한 전략에 영향을 미치는 증재적 조건으로 나타났다.

참여자들은 남성간호사와 함께 임상에서 근무하는 시간만큼 경험을 축적했다. 이 시간은 남성간호사를 보다 깊게 이해하는 기반을 형성하였다. 남성간호사들과의 긍정적인 경험과 부정적인 경험 모두 남성간호사에 대한 이해도를 높였고 이렇게 축적된 남성간호사에 대한 경험은 새로 발령되어 오는 남성간호사에게까지 영향을 미쳤다. 남성간호사와 함께 근무하며 얻은 지식과 대응방법이 늘어날수록 남성간호사가 부서에 발령되어 오는 것에 대한 거부감이 적어졌다. 남성간호사에 대한 타 부서 직원과 환자 및 보호자의 평가는 참여자들에게 남성간호사에 대한 간접경험이 되었다. 3자의 긍정적인 평가는 참여자들에게 남성간호사와 상생하는데 있어 추진력이 되었다. 남성간호사에 대한 직간접적인 경험의 합은 남성간호사에 대한 인식의 깊이를 더하게 만들었다.

머슴아들이 그런 면에 있어서 편하죠. 이런 것들 그러니까 뒤에 가서 탄소리 안하고 고자질 안하고. 남자들은 누군가에 대해 그렇게 하는 거는 스스로가 역겹다고 생각하는 것 같아요. 사내자식이 얼마나 못났으면 뒷소리나 하고 남 못하는 거 고자질이나 하고 이런걸. 개 같은 경우에는 왜 말을 안 하냐고 물어보면 아 선생님 다 아시잖아요. 아시면서. 이렇게 말을 하죠. 네가 능력이 있으면 다 알고 있을 텐데 그걸 나한테 왜 물어 이런 거죠.(참여자 16)

6. 전략: ‘임상에서 버티기 힘들어 하는 남성간호사와 상생하기’의 과정

본 연구에서는 ‘상생을 위한 차이점 인식하기’, ‘적극적으로 다가가기’, ‘동료로 수용하기’의 순차적 과정이 중심현상에 대처하기 위한 전략으로 나타났다. 참여자들은 중심현상을 마주

한 후 남성간호사와의 상생을 위한 적응을 시도하게 되는데 이것을 전략으로 배치하였다.

1) 상생을 위한 차이점 인식하기

상생을 위한 차이점 인식하기는 참여자들이 이질감을 느끼게 되는 남성간호사들과 준비되지 않은 만남을 통하여 상생의 필요성을 실감한 후 사용하는 전략의 첫 번째 과정으로 볼 수 있다. 본 연구의 참여자들은 간호조직에 적응하는 남성의 적응요인을 파악하였고, 남성간호사에 대한 괴리감을 통해 상생을 위한 차이점을 인식하는 것으로 나타났다.

참여자들은 남성간호사와의 상생을 위한 본격적인 시도를 했다. 이러한 도전은 남성간호사와 함께 근무를 하면서 일어나는 일련의 과정에 대해 정리하게 하고 어떠한 특성을 가진 남성간호사가 조직에 잘 적응하는가에 대한 파악을 하게 했다. 하지만 극히 부분적인 업무능력 향상과 일시적인 대인관계 개선이 있었을 뿐 상생을 위한 대부분의 도전에서는 문제에 부딪치는 경험을 했다. 남성과 여성의 언어차이와 성별에서 오는 이질감, 섬세하지 않은 남성간호사의 교육방식, 일반적인 간호 업무를 하지 않는 남성전담간호사의 역할이 자신과 남성간호사간의 괴리감을 증폭시킬 수 있다는 것을 알게 했다. 남성간호사들의 수가 병동 내에 많아질수록 남성끼리 뭉치는 모습과 그전에는 없던 로맨스가 싹트는 모습 등이 남성간호사가 병동에 없던 시절과는 다른 모습이라고 생각했다. 이러한 경험은 남성간호사와 상생을 위한 정보를 파악하게 했다.

여자선생님에게 인계를 하면 말의 표면적인 것 말고도 여러 의미가 있어요. 말투 분위기 이런 거를 잘 봐야 해요. 싸늘한 말투로 그냥 가라고 하면 가면 안 되는 거죠. 남자간호사들이 그런 눈치가 없어요. 답답하다고 생각을 했어요. 시간이 지나고 보니까 여자입장에서는 참 단순한 거였어요. 일을 다 마치지 못하거나 실수한 부분이 있는 채로 인계를 하면 뒤에서 말이 도는 경우가 많아요. 너무 못해가지고 미안하고 퇴근하고 싶지 않을 인계를 줘도 남자선생님들은 그냥 해결하고 가라고만 하는 거예요. 뒷말이 없었어요. 남자간호사를 겪다보면 잘 한다 못한다가 아니라 차이가 있는 부분이 크다는 걸 알게 되죠.(참여자 12)

2) 적극적으로 다가가기

적극적으로 다가가기는 참여자들이 임상에서 버티기 힘들어하는 남성간호사들과 준비되지 않은 만남을 통하여 상생의 필요성을 실감한 후 사용하는 두 번째 전략으로 볼 수 있다. 본

연구의 참여자들은 온전히 상대의 입장이 되어보기, 남성간호사의 특성에 맞춰 대하기, 적극적으로 새로운 부분 발견하기, 관심으로 이해도 높이기의 전략을 구사하는 것으로 남성간호사에게 적극적으로 다가가는 것으로 나타났다.

참여자들은 시행착오를 경험하며 남성간호사를 이해하기 위해 그들의 입장이 되어 보고자 노력했다. 온전히 남성간호사의 입장이 되어보려는 시도는 그동안 남성간호사를 향한 업무적인 측면과 대인관계적인 측면에 대한 오해의 시선을 이해의 시선으로 바꾸는 계기가 되었다. 참여자들은 이전에 파악한 남성간호사들의 특성에 맞추어 행동하고자 노력했다. 이것은 남성간호사를 위한 선택이기도 하지만 스스로와 조직을 위한 선택이기도 했다. 그동안 남성간호사가 관계와 업무에서 취약했던 부분을 중점적으로 중재해 주었는데 업무에서는 단순하게 한 가지씩 설명하면서 직접 보여주는 방식을 우선하였고 눈치껏 해오던 부분까지도 분명하게 체계를 세워주었다. 대인관계에서는 반어법, 은유법 등을 사용하지 않고 정확하게 의사 전달을 하고 동시에 여성과의 관계를 잘 맺는 법에 대해 교육하였다. 또한 군복무로 인해 높아진 연령을 존중 해주는 분위기를 부서 내에 조성하면서 어느 정도 업무에 숙달될 때까지는 사소한 부분까지도 적극적으로 칭찬해 주었다. 참여자들은 여기서 그치는 것이 아니라 아직 답을 찾지 못한 부분과 아직 발견하지 못한 새로운 부분이 있을 수 있다는 것을 염두에 두었다.

왜 남자들은 권위의식 같은 게 있잖아요. 그렇기 때문에 지적을 당하기보다는 잘하는 것을 더 부각시켜 주면은 더 성장하게 되는 것 같아요. 그래서 남자들한테는 칭찬을 많이 하죠. 여자들은 원래 이것저것 지적을 많이 하면서 가르치니까. 업무할 때 보면 대체적으로 여자들이 전체적으로 옛날부터 교육을 하는 방식이 지적하고 하면서 많이 배우잖아요. 내가 남자랑 일하다보니까 잘은 모르겠지만 여자들한테 하듯이 하면 남자들한테는 많이 실패를 하게 되는 것 같아요. 칭찬을 많이 하고 단순하게 대했더니 조금씩 나아지더라고요.(참여자 2)

3) 동료로 수용하기

동료로 수용하기는 참여자들이 임상에서 버티기 힘들어하는 남성간호사들과 준비되지 않은 만남을 통하여 상생의 필요성을 실감한 후 사용하는 세 번째 전략으로 볼 수 있다. 본 연구의 참여자들은 남성간호사의 상황에 맞춘 비전 제시하기, 조직 차원에서 남성성 수용하기, 남성간호사의 남성성에 대한 기준 확립하기, 다양성을 인정하고 존중하기, 새로운 관점으로 바라

보기의 전략을 구사하는 것으로 남성간호사를 형식적 동료가 아닌 진정한 동료로 수용하는 것으로 나타났다.

참여자들은 과거의 경험을 편견으로 삼는 것이 아닌 거울로 비추어 남성간호사에 대한 이해의 폭을 크게 확장하였다. 남성간호사의 업무적 특성과 대인관계의 기준을 확립할 뿐만 아니라 더욱 확장시킬 가능성을 열어 두었다. 그리고 임상에서의 남성성이 남성의 전유물이 아니며 임상에서의 여성성이 여성의 전유물 또한 아님을 실감하며 다양성을 존중하게 되었다. 남성간호사와 유사한 업무 습득 방법이나 대인관계기술을 가진 여성간호사도 임상에서 근무하면서 남성간호사와 비슷한 어려움을 겪었을 수 있었음을 유추하며 안타깝게 생각하였다. 이러한 경험을 통하여 간호조직 내에서의 성별에 대한 특성을 재정의 하여 새로운 관점으로 간호역량을 확장해 나갔다. 가정의 가장으로서 경제적 책임의 비중이 높은 경우가 많은 남성간호사의 미래까지도 함께 고민하고 걱정해 주며 밝은 미래를 맞이 하길 바랐다. 이 시기에 참여자들은 남성간호사에 대한 이해의 폭을 확장하는 것을 넘어 간호에 대한 정의와 자신에 대한 이해까지도 확장하며 남성간호사를 동료로 수용하고 있었다.

남자라고 일을 다 못 하나요? 그건 아니잖아요. 모든 여자간호사가 다 남자간호사보다 일을 잘하는 건 아니라는 생각이 들더라고요. 분명한 차이가 있지만 모두 일반화해서 볼 수는 없어요. 남자팀장님이랑 오래 근무를 하다보니 이제 좀 알겠더라고요. 차이를 인정하고 이해하고 기다리는 분위기가 중요한 것 같아요. 그렇게 하면 남자간호사든 여자간호사든 잘하든 못하든 다 수용할 수 있게 되는 거예요. 각자의 시간이 있으니까. 있는 그대로 존중하고 수용하는 거.(참여자 7)

7. 결과

본 연구에서는 중심현상에 대한 전략의 결과로 ‘남성간호사에 대한 기대를 재조정함’, ‘함께 성장하기를 기대함’ 이 나타났다. 본 연구의 결과는 ‘임상에서 버티기 힘들어 하는 남성간호사와 상생하기’의 과정에서의 여망단계에 해당하며 상생을 위한 차이점 인식하기 단계로 순환(circulation)을 통해 적응수준을 높여갔다.

1) 남성간호사에 대한 기대를 재조정함

참여자들은 전략의 과정을 겪으며 자신의 기준을 남성간호사가 성장하는 시간에 맞추어 재설정하게 된다. 기대치의 조정

은 남성간호사와의 상생을 위한 전략 이후에 나타난 재조정 결과이다. 기대치를 재조정 한 후에도 더 나은 결과를 얻기 위해 새로운 차이점 인식하기 단계로 자연스럽게 돌아갔다. 참여자들은 현재의 간호조직에서는 남성간호사가 부서에 배치되는 것이 최상의 상황이 아니라고 생각하였다. 참여자들이 남성간호사에 대한 업무적 기대치를 낮추는 것은 단기적인 관점에서 남성간호사를 동료로 수용하기 위한 선택이었다. 이와 같은 선택은 간호사로서 한 몫을 제대로 하는 업무적 기량을 보이면서도 유연한 대인관계능력을 갖춘 남성간호사가 간혹 있기는 하지만 대부분 기존 여성간호사와 같은 속도로 성장하지 못하는 남성간호사에 대한 적응의 결과였다.

지금은 많이 처음보다는 많이 나아졌죠. 본인이 노력을 엄청 많이 하니깐 조금씩 나아졌죠. 이제 기준을 많이 낮춰서 보는 거죠. 남자는 느리게 성장하더라고요. 이걸 인정해야 같이 일을 할 수가 있어요.(참여자 3)

2) 함께 성장하기를 기대함

참여자들은 남성간호사들을 장기적이고 거시적으로 바라보았을 때 간호조직 발전에 중추적인 역할을 할 것이라고 기대하였다. 기존의 간호조직이 이루어 놓은 성과도 분명히 있지만 여성위주로 발전한 간호조직의 한계도 있다고 판단했기 때문이다. 이들이 특별하게 기대하고 있는 부분은 과거 혹은 현재에 함께 근무했던 남성간호사 중에 압도적인 힘, 순발력, 섬세함 등을 활용하여 뛰어난 기량을 보이면서도 대인관계 또한 탁월했던 남성간호사의 특성이었다. 참여자들은 특히 남성위주로 구성된 군대조직의 장점, 여성위주의 조직에서 남성의 수가 늘어남으로써 입지가 커진 보건의료직종, 다수의 남성으로 구성된 정치조직을 보며 능력 있는 남성간호사가 많아져서 함께 성장하는 간호조직이 되길 희망했다. 긍정적인 기대는 자연스럽게 더 나은 결과를 얻기 위해 새로운 차이점 인식하기 단계로 돌아가게 하였다.

정치적으로도 여자간호사는 활동하는 사람이 얼마 안 되잖아요. 남자간호사들이 잘 살아남고 잘 성장해 준다면 여자가(정치적 힘을) 갖지 못했던 것을 남자간호사가 대신(정치적인 힘을) 가져주는 게 아니라 같이 헤쳐 나갈 수 있을 것 같아요.(참여자 2)

간호부서 관리자들이 다 여잔데 타부서 관리자들은 대부분 남잔니까 좀 분리되는 게 보여요. 이것 말고도 여자만 있으면 한계가 있어요. 경력이 쌓일수록 그게 보이죠.

유리천장이 되는 것 같아요. 남자간호사 중에 일도 잘하고 성격도 좋은 사람이 리더면 어떨까? 생각을 해보는 거죠. 여자 리더도 좋은 부분이 있겠지만 남자 리더는 다른 좋은 점이 있을 것 같아요. 좋은 남자리더가 많이 나오면 간호부가 더 발전할 수 있지 않을까요?(참여자 5)

논 의

본 연구는 남성간호사에 대한 여성간호사의 적응 경험을 설명하는 실제이론을 개발하는 것을 목적으로 남성간호사에 대한 여성간호사의 적응 과정에서 경험하고 있는 것이 무엇인지 파악하고자 실시하였다.

연구결과를 설명하는 핵심범주는 ‘임상에서 버티기 힘들어하는 남성간호사와 상생하기’ 이론이었다. 참여자들이 부담될 정도로 급격하게 많아지는 남성간호사들을 경험하며 내린 결론은 남성간호사와의 상생이었다. 상생을 위한 노력방법과 그 결과는 참여자들마다 다소 차이가 있었지만 이러한 순환이 더 나은 결실로 이어지는 발판이 되는 것은 동일했다. 본 연구의 핵심범주와 비교될 만한 이론으로는 적응이론[12]이 있다. 이 이론에서 환경의 변화는 인간에게 자극을 일으키며 자극에 대한 적응 수준은 개인차가 있다고 보았다. 이에 따라 의식적, 무의식적으로 진행된 대처기전은 우선순위를 재조정 하게 한다. 이것의 결과로 삶의 태도가 달라지며 더 나아가 회환을 통해 적응수준을 높여 간다. 두 이론이 동시에 내포하는 적응과정과 시행착오의 순환은 본 연구의 참여자들이 하고 있는 남성간호사와의 상생과정이 적응을 위한 선순환임을 증명한다.

빠르게 증가하는 남성간호사의 생물학적, 사회적 특성은 참여자들로 하여금 업무를 수행하는 것과 대인관계적인 부분에서 기존 여성간호사들과는 다른 이질감을 느끼게 했다. 여성간호사[13]들은 직장생활 가운데 스트레스 지수가 높아지는 상황에 처하면 마음을 다스리는 방법으로 제자리를 찾았다. 여성간호사들은 직장생활의 어려움을 마음을 다스림으로 극복하는 경우가 많지만 남성간호사에게 적응하는데 부족함이 있었다. 프리셉터가 되어 신규간호사를 교육하는 상황에서는 난관이 발생하여도 선배들에게 교육받아 습득한 방식으로 접근하면 된다는 답안이 있었다. 설사 어려운 점이 있다 하여도 프리셉터 역할을 수행하기에 부담이 되는 근무환경이 문제였을 뿐 경험 또는 지식부족이 문제의 본질은 아니었다[14]. 앞서 나타난 현상과 본 연구의 핵심범주에서 나타난 상생과는 차이가 있다. 이 차이는 신규간호사의 임상적응과정[15]을 통해서도 설명이 가능하다. 여성신규간호사는 간호사로서 자신의 자리를

찾기 위해 여성간호사 선배들이 닦아놓은 적응 궤도를 찾아 진입만 하면 선배들이 걸어온 길로 나아갈 수 있었다. 하지만 남성간호사에게 적응하는 궤도는 아직 분명하지가 않았다. 이러한 분명하지 않음은 남성간호사를 교육하는 여성간호사에게도 해당했다. 그리하여 여성간호사들은 스스로의 마음을 다스리는 방법을 넘어 남성간호사와 상생할 실질적인 방안을 찾고자 시도했다. 이것은 남성간호사들이 안정적인 자신의 자리를 찾고자 개척자의 길을 갔던 것처럼[2] 여성간호사들도 남성간호사와 상생하기 위한 개척을 시도하고 있음을 알 수 있다.

참여자들은 남성간호사와 함께 근무했던 초반기억을 떠올리며 조직과 개인이 남성간호사를 맞이할 준비가 부족했었다고 표현했다. 조직차원에서의 준비가 조금이라도 되었더라면 이렇게까지 시행착오를 하는 소모는 없었을 것이라고 말했다. 프리셉터 간호사의 교육경험[14]을 살펴보면 프리셉터 간호사들은 경력이 쌓였다는 이유만으로 프리셉터가 되는 것은 부당하다고 생각했다. 프리셉터의 역할을 원활히 수행할 수 있도록 사전에 프리셉터에 대한 교육을 하거나 교육여건을 조성하는 등의 지원은 미비했기 때문이다. 본 연구에서 나타난 결과도 유사했다. 남성간호사가 부서로 발령되었으니 제 역할을 다할 수 있도록 교육하라는 책임만 부여할 뿐 제대로 된 지원이 없었다. 이러한 현상의 다른 원인은 남성간호사의 접촉유무에 따른 대학생의 남성간호사에 대한 인식[8]에서 찾을 수 있다. 이 연구에서는 남성간호사에 대한 직·간접 경험 빈도가 높아질수록 남성간호사를 인식하는데 긍정적인 영향을 준다는 것으로 나타났다. 같은 맥락으로 남성간호사를 만난 경험이 적은 간호학 전공이 아닌 대학생은 남성간호학생에 대하여 부정적인 성향을 가지게 될 가능성이 높다는 연구[16]도 있다. 이와 같은 결과는 여성성만이 간호의 본질이 아닌 여성성과 남성성이 모두 포함된다는 이미지 홍보와 교육을 간호조직내외의 모든 차원에서 체계적으로 시행할 필요가 있음을 파악하게 한다. 또한 간호조직 내에서의 여성과 남성의 특성을 파악하여 예비간호사에게 교육을 함으로써 여성간호사와 남성간호사가 임상에서 만나는 준비를 미리 하는 여건을 마련할 수 있을 것이다.

본 연구의 참여자들은 남성간호사들이 부적응하는 요인 중 하나인 열악한 근무환경은 여성간호사에게도 난관이라고 하였다. 근무환경이 열악할수록 신규간호사의 이직률은 경력간호사에 비해 높아진다[17]. 여성간호사에 비해 전반적으로 경력이 짧고 소수인 남성간호사는 여성간호사에 비해 이직률이 두 배 더 높다[18]. 참여자들은 남성간호사와 여성간호사의 근무상황이 다르지 않으므로 열악한 간호근무여건에 남성이라는 소수성과 경력이 짧다는 특성이 더해지면서 난관이 가중되

었다고 보았다.

간호사라는 직업은 여성의 부드러움이 강조되는 직업이었다[8]. 그래서 과거 대부분의 남성간호사와 남성간호대학생은 자신이 가지고 있던 남성 성향을 그대로 유지하면서 임상에서 적응하기 어려웠다[6]. 본 연구의 참여자들 중 다수는 아직 간호사는 여성의 직업이라고 생각했다. 도전하는 정신이 부족한 남성간호사를 보며 진취성이 부족한 남성이라서 간호사가 되었다고 생각한 참여자들도 있었다. 이것은 간호의 발전이 모성애를 기반으로 이루어졌으므로 간호의 성별 이미지는 여성성이라는 것을 내포한다[19]. 이 현상은 남성간호사의 역량과 그들이 생각하는 간호철학이 무엇인지에 대한 기초자료가 없는 것에서 기인했다고 볼 수 있으므로 이러한 맥락의 남성간호사에 대한 연구가 필요함을 알 수 있다.

여성간호사인 참여자들은 남성간호사에게 적응하는 과정에서 임상에서 버티기 힘들어 하는 남성간호사의 현실과 마주하게 된다. 남성간호사가 처한 상황이 자신의 현실을 비추는 거울이 되었다는 의미로 볼 수 있다. 시대의 변화로 직장생활과 가사업무를 동반하는 양립생활을 하는 기혼여성이 증가되었다. 그 결과로 기혼여성간호사의 재직률이 전체 간호사의 절반에 가까워지게 되었다[20]. 시대의 변화는 참여자들에게 간호직이 사회에서 인정받는 전문직인지에 대한 의문을 품게 만들었다. 참여자들은 이 문제의 답을 찾기 위해 자신의 처우를 가장의 역할을 하는 남성간호사의 현실에 투영해보게 된다. 이것은 동료의식을 넘어선 가족애로 볼 수 있다. 참여자들은 이러한 경험을 통해 남성간호사와의 상생은 필요하며 직장의 처우개선을 넘어 간호직에 종사하는 모든 간호사의 근무여건이 전반적으로 개선되어야 함을 더욱 실감하게 되었다.

남성간호사에 대한 타부서 직원과 환자 및 보호자의 긍정적인 평가는 참여자들에게 남성간호사와 상생하는 추진력으로 작용했다. 임상에서 간호사는 타부서의 직원들과 협력하여 업무를 진행한다. 그렇기에 타부서 직원들과의 호흡이 매우 중요하다. 원활한 타부서와의 협업은 수술실에서의 상호 신뢰가 높아져 환자의 안전이 더욱 확보되게 하였고[21], 중환자실과 응급실에서는 위해사건 예방과 환자치료의 질이 올라가게 하였다[22]. 타부서와의 관계를 부드럽게 하는 것이 남성간호사의 장점이라고 생각했던 참여자들의 견해는 환자를 위한 양질의 환경을 확보하고자 하는 직업의식으로 파악된다. 그러나 본 연구에서 나타난 참여자들이 경험한 다수의 남성간호사들은 환자를 먼저 생각하는 소명의식보다는 금전적인 부분과 직업의 안정성, 그리고 성취욕을 중시하는 모습을 보였다. 이와 다르게 남성간호사에 대한 연구[2]에서는 환자의 건강이 회복되는

것을 보며 보람과 직업에 대한 자부심을 느낀 남성간호사도 있음을 찾아 볼 수 있었다. 임상에서 일을 하기 전이든 그 후이든 사람의 생명을 다루는 전문성을 가진 직업인만큼 간호직에 대한 소명의식은 성별을 떠나 모두가 지녀야 할 필수 덕목이다. 이것은 대학에 재학 중인 예비간호사와 재직 중인 간호사들이 간호직의 소명의식과 관련된 부분을 확립하고 확장해 나갈 수 있도록 이와 관련된 프로그램 개발과 교육을 적극적으로 시행할 필요가 있음을 알 수 있게 한다.

참여자들은 남성간호사와의 근무 경험이 쌓일수록 능숙하게 대처했고 주변 여성간호사들이 남성간호사와 마찰을 빚고 있으면 적극적으로 조언하였다. 이것은 남성간호사의 부적절한 태도로 선입견을 가지게 되어 연대감을 형성하기 어려웠던 여성간호사가 성별 특성과 개별성을 수용하는 마음을 갖게 되면서 남성간호사를 점차 동료로 수용하게 된다는 연구와 맥락을 같이 한다[23]. 참여자들이 시행한 남성간호사에 대한 상생 전략은 남성간호사의 임상적응 경험의 연구결과인 남성성과 여성성이 융합되어진 간호조직으로의 발전을 기대하는 것[7]과 유사점이 있다. 임상에서 증가하고 있는 남성간호사와 상생하려는 여성간호사의 태도는 인간이 변화하는 환경에 맞추어 상호작용하는 것이 건강[24]이라고 정의한 것과 맥락을 같이 하며 참여자들이 간호직이라는 자신의 자리를 더욱 발전시키려는 의지라고 볼 수 있다.

이러한 과정을 통해 참여자들은 남성간호사에 대한 기대를 재설정하게 되었다. 변화는 남성간호사에게도 나타났다. 남성간호사는 대학시절부터 소수인 성별인 남성의 취약점을 극복하기 위해 여성의 문화에 맞추려는 노력[25]을 했고, 임상에서 근무하며 오해를 받았던 경험에 근거하여 여성에게 더욱 부드럽게 대하려는 태도를 취하였다[2]. 이와 같은 현상은 남성간호사와 여성간호사 모두가 상생하기 위해 자신의 위치에서 노력하고 있음을 시사한다.

참여자들은 병원내의 타부서와의 관계와 간호직군의 사회적 인식의 만족스럽지 못한 이유가 간호조직에 양성이 양립하지 못했기 때문이라고 판단했다. 조직 내에서의 사회에서의 보이지 않는 유리천장을 남성간호사가 합세함으로 장기적이고 거시적인 측면에서 뚫고 올라가는 간호직의 성장이 있기를 기대했다. 의료체계에 대한 남성중심성에 대한 연구[26]에서도 간호사를 채용하는 기준, 행정, 근무환경, 여성에 대한 편견에 있어서 남성중심성이 강하게 나타나고 있음을 여성간호사들은 여실히 느끼고 있었다. 여성 정치인의 수가 증가하고 있지만 하지만 정치가 펼쳐지는 정치공간이 남성의 영역이라는 사회적 이미지가 강하며 핵심적인 정치공간은 남성이 지배하고 있

음이 여성학회를 통하여 알려진 바 있다[27]. 본 연구의 참여자들도 이와 비슷한 견해를 가지고 있었다. 능력을 갖춘 남성간호사와 여성간호사가 지도자가 되어 양성의 조화가 실현된 발전을 이루어 낸다면 보다 빠른 긍정적인 변화가 있을 것이라고 기대했다. 이것은 여성위주로 성장한 간호조직에 남성간호사의 장점이 더하여져 간호가 더욱 발전하기를 바라는 참여자들의 여망이라고 해석된다.

본 연구의 결과는 남성간호사에 대한 여성간호사의 적응 과정에 대한 이해의 폭을 넓힘과 동시에 이론적 개념의 틀을 형성하게 하였다. 이에 본 연구는 남성간호사에 대한 여성간호사의 적응 과정에서 개발된 실체이론으로 현상에 대한 이해의 폭을 넓혀 이들이 임상에서 적응하는 것에 대한 새로운 시각을 제공하였다는 점에서 의의가 있다. 본 연구의 결과는 국내 간호 상황에 국한된 것으로 남성간호사가 많은 외국 상황과 달라 일반적으로 적용하기에 한계가 있을 수 있다.

결론

본 연구의 결과를 통해 여성간호사들이 남성간호사들과 상생하기 위하여 상생을 위해 여러 가지 전략을 시도하고 있다는 것을 알 수 있었다. 이러한 상생 경험은 남성간호사에 대한 여성간호사의 적응에 이해의 폭을 넓혀 이들이 실무에서 적응하는 것에 대한 새로운 정보를 제공할 것이다. 본 연구의 결과를 반영하여 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 여성간호사가 남성간호사에게 안정적인 적응을 할 수 있는 적절한 정보 제공과 상담에 관한 중재 프로그램을 개발하고 효과를 검증할 것을 제언한다. 둘째, 남성간호사가 여성간호사에게 안정적인 적응을 할 수 있는 적절한 정보 제공과 상담에 관한 중재 프로그램을 개발하고 효과를 검증할 것을 제언한다. 셋째, 간호사의 직위별로 성별이 다른 간호사에 대한 적응 경험이 어떠한지 파악할 수 있는 연구를 제언한다.

REFERENCES

- Kong BH. A philosophical inquiry on the moral horizon of care in nursing. *Korean Feminist Philosophy*. 2002;2:43-69.
- Kim HS, Lee JS. Turnover experience of male nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2017;47(1):25-38. <https://doi.org/10.4040/jkan.2017.47.1.25>
- Korean Nurses Association. Male nursing students 10,000 people ages [Internet]. The Korean Nurse. Vol. 258. Seoul: Korean Nurses Association. 2014 [cited March 3, 2018]. Available from: http://webzine.koreanurse.or.kr/Webzine2014/file/webzine_258.pdf.
- Lee JH. Male nursing students 10,000 people ages: What things nursing should prepare [Internet]. The Korean Nurse. Vol. 261. Seoul: Korean Nurses Association. 2016 [cited April 4, 2018]. Available from: http://webzine.koreanurse.or.kr/Webzine2014/file/webzine_261.pdf.
- Mackintosh C. A historical study of men in nursing. *Journal of Advanced Nursing*. 1997;26(2):232-236. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1997.1997026232.x>
- Dyck JM, Oliffe J, Phinney A, Garrett B. Nursing instructors' and male nursing students' perceptions of undergraduate, classroom nursing education. *Nurse Education Today*. 2009;29(6):649-653. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2009.02.003>
- Ahn KH, Seo JM, Hwang SK. Content analysis of male hospital nurses' experiences. *Korean Journal of Adult Nursing*. 2009;21(6):652-665.
- Lee MY, Seo EK, Park HJ, Oh JW. Health and non-health majors' perception of male nurses: Comparison focusing on previous contact experience. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*. 2017;17(13):721-739. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2017.17.13.721>
- Kim MJ, Park SA. Experiences of hospital nurses' turnover: Determinants of factors affecting turnover intention. *Journal of Military Nursing Research*. 2010;28(1):56-69.
- Strauss AL, Corbin JM. Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory. 2nd ed. Thousand Oaks: Sage Publications; 1998.
- Guba EG, Lincoln YS. Effective evaluation: Improving the usefulness of evaluation results through responsive and naturalistic approaches. San Francisco: Jossey-Bass Publishers; 1981.
- Andrews HA, Roy C. The Roy adaptation model: The definitive statement. New York: Appleton-Century-Crofts; 1991.
- Cheong HY, Yun SH. Process of overcoming turnover intention in career nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(3):414-426. <https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.3.414>
- Cho YS, Sohn SK, Han MY, Kim MS, Bang BK, Lee KM. Nurses' lived experience of preceptorship for newly graduated nurses in hospital. *Journal of East-West Nursing Research*. 2014;20(1):37-47. <https://doi.org/10.14370/jewnr.2014.20.1.37>
- Son H, Koh M, Kim C, Moon J. The clinical experiences of adaptation as a new nursing staff. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2001;31(6):988-997.
- Bartfay WJ, Bartfay E, Clow KA, Wu T. Attitudes and Perceptions towards Men in Nursing Education. *The Internet Journal of Allied Health Sciences and Practice*. 2010;8(2):1-7.
- Kim BH, Chung BY, Kim JK, Lee AY, Hwang SY, Cho JA, et al. Current situation and the forecast of the supply and demand

- of the nursing workforce in Korea. *Korean Journal of Adult Nursing*. 2013;25(6):701-711.
<https://doi.org/10.7475/kjan.2012.24.6.701>
18. Chen S-H, Yu H-Y, Hsu H-Y, Lin F-C, Lou J-H. Organizational support, organizational identification and organizational citizenship behaviour among male nurses. *Journal of Nursing Management*. 2013;21(8):1072-1082.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01449.x>
19. Kim SL. The meaning of nursing through healing-care poetics view. *Philosophy of Medicine*. 2012;14:37-70.
20. Choi SC, Woo JM, Park WS, Kim SA. Work-family conflict and job satisfaction of two-income family. *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2009;21(1):10-17.
21. Alfredsdottir H, Bjornsdottir K. Nursing and patient safety in the operating room. *Journal of Advanced Nursing*. 2008;61(1): 29-37. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04462.x>
22. Davenport DL, Henderson WG, Mosca CL, Khuri SF, Mentzer RM, Jr. Risk-adjusted morbidity in teaching hospitals correlates with reported levels of communication and collaboration on surgical teams but not with scale measures of teamwork climate, safety climate, or working conditions. *Journal of the American College of Surgeons*. 2007;205(6):778-784.
<https://doi.org/10.1016/j.jamcollsurg.2007.07.039>
23. Suh YO, Lee KW. Female peer nurse's experiences working with the male nurses. *Journal of East-West Nursing Research*. 2017;23(1):33-44. <https://doi.org/10.14370/jewnr.2017.23.1.33>
24. Parse RR. *Man-living-health: A theory of nursing*. New York: Wiley; 1981.
25. Choi SJ. Male students' lived experience in the female-dominant nursing college. *Journal of Qualitative Research*. 2003;4(1):52-62.
26. Kim MY. An exploratory study of masculinity in nursing. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2009;15(2):37-46.
27. Ahn SY. Gender and political space with a focus on the rhetoric of female politicians. *Journal of Korean Women's Studies*. 2014;30(2):203-231.