



# 간호에서의 남성성에 관한 탐색적 연구

김 미 영<sup>1)</sup>

## I. 서 론

### 1. 연구의 필요성 및 목적

간호계에서 남성은 소수이다. 소수의 기준은 Evans(1997)에 의하면 15% 이하를 지칭한다. 여성이 의학이나 법학과 같은 남성들이 지배적인 전문직으로 이동하는 숫자가 증가하고 있는 반면 남성들의 간호로의 움직임은 느리게 진행하고 있다(Meadus, & Twomey, 2007; Sullivan, 2000). 간호계에서 남성이 차지하는 비율은 미국의 경우 2008년에 7.9%를 나타냈으며 영국에서는 2008년에 10%(Roth, & Coleman, 2008), 캐나다에서는 2006년 5.6%(Meadus, & Twomey, 2007), 대만은 2003년 0.33%(Yang, Gau, Shiau, Hu, & Shih, 2004)로 무엇보다 남성의 증가율이 거의 몇 십년동안 비슷한 수치를 나타내고 있다.

반면 국내에서는 1962년에 최초로 남성간호사가 배출된 이후 간호사 국가시험에서 남성 합격자 비율이 2005년까지 2% 미만에 머물렀던 비율이 2009년 처음으로 5%를 넘어선 617명을 차지하여(윤정애, 2009) 지난 5년간 남학생이 크게 늘고 있는 추세를 알 수 있다.

남성간호사가 갖는 가장 두드러진 역할의 하나는 성(gender) 역할이다. 남성간호사와 여성간호사 간에 본질적인 차이는 실로 남성적인 것에 있다. 간호에서 남성간호사의 성역할이 두드러진 이유는 지금까지 돌봄 자체가 여성의 성 역할로 국한되어 묘사되어 왔기 때문이다(Loughrey, 2008). 즉 간호 내에서 성에 대한 관점은 주로 여성주의 견해에서 다른 전문직과 관련하여 간호역할을 제시해온 반면 남성간호사에 대한 연구의 대부

분은 간호학보다 사회학이나 심리학 분야에서 연구가 수행되어 왔다(McMillian, Morgan, & Ament, 2006).

최근 남성학 연구의 방향은 여성에 대한 남성의 지배 사례를 찾기 보다는 다양한 형태로 나타나는 남성성과 여성성 사이의 관계를 파악하는 것이라는 Connell(1987)의 주장에 근거하고 있다. 또한 Connell(1987)은 남성성의 역동성에 초점을 두으로써 남성을 분석의 중심에 두고 있다. 지금까지 남성간호사와 관련한 연구 동향은 남성이 간호직을 선택한 동기를 탐색하고(Meadus, & Twomey, 2007; Romen, & Anson, 2005; Yang 등, 2004), 남성간호사가 인지한 장애를 사정하며(Meadus, & Twomey, 2007; Roth, & Coleman, 2008; Yang 등, 2004), 장애를 완화하기 위한 전략을 제시하고(Roth, & Coleman, 2008; Yang 등, 2004), 업무에서의 ‘남성다움’과 ‘여성다움’의 특성에 초점을 둔 연구(Simpson, 2004) 등이었다.

국내에서는 남성간호사가 실무에 적응하는 과정을 질적연구로 분석한 연구(손행미, 고문희, 김춘미, 문진하와 이명선, 2003) 외에는 남성간호사를 대상으로 시행한 연구는 거의 제시된 바 없다. 이는 여성이 다수인 간호계에서 소수인 남성의 남성성이 간호문화에 어떻게 수용되고 있는지 탐구할 필요성을 제기하며, 한편으로 남성들이 직업에서의 여성적인 특성을 어떻게 표현하며, 남성으로서 성 정체감으로 인한 잠정적인 갈등을 어떻게 관리하는가에 대한 궁금증을 갖게 한다.

이에 본 연구는 간호에서의 남성성을 탐색하기 위해 Connell(1987, 1995)의 남성성(masculinity)의 사회학적인 개념에 근거하며 이러한 이론적 배경은 편견 없이 성의 본질을 탐구하고 설명할 수 있는 가이드를 제공한다.

### 주요어: 남성, 간호사, 질적연구

1) 제1저자: 이화여자대학교 건강과학대학 간호과학부 전임강사

투고일: 2009년 5월 22일 심사완료일: 2009년 6월 2일 게재확정일: 2009년 6월 22일

또한 남성성이 어떻게 경험되고 구축되는가를 사회, 문화적 맥락 내에서 접근하고자 질적연구방법인 주제분석(thematic analysis)을 이용하였다. 주제분석은 자료로부터 주제나 패턴을 확인하고 주제의 의미를 분석하는 유연하고 유용한 연구방법이다(Braun, & Clarke, 2006). 주제분석은 자체 내 이론적 기틀이 없는 대신 다른 이론적 틀 내에서 이용될 수 있는 이점을 갖고 있으며, 성 역할과 관련한 신념과 가치관을 이해하도록 통찰력과 종합적 분석력을 제공한다.

따라서 본 연구는 간호에서의 남성성을 이해하고자 질적연구방법인 주제분석을 적용하여 사회 구조적인 측면에서 간호에서의 남성성의 특징을 파악함으로써 간호전문직으로서의 다양성을 높이고 이들의 특성과 능력을 간호 전문직 발전에 기여하도록 통합시키는데 필요한 자료를 제공하는데 목적이 있다. 본 연구의 질문은 ‘간호에서의 남성성은 어떻게 표현되고 있는가?’이다.

## II. 문헌고찰

### 1. 간호에서의 남성성(masculinity)

지금까지 성(gender)에 대한 연구는 성의 중요성에 대한 인식을 확대시켰다는 점에서 긍정적인 평가를 받고 있는 가운데 여성뿐 아니라 남성에 대한 관심과 남성성에 대한 관심을 부각시키는 결과를 초래하였다(이성철, 1998). 신입 남성간호사는 졸업 후 4년 내에 신입 여성간호사의 거의 2배의 비율로 간호직을 떠나고 있다(Sochalski, 2002). 이들이 전문직을 떠나는 이유는 직업에 대한 불만족, 의료사회로부터 존경 부족, 여성이 지배적인 전문직에서 일하는 문제 등을 들 수 있으나 이 상황의 중심부에는 항상 성 고정관념과 남성들이 돌보는 역할에 부적절하다는 신념이 내포되어 있다(Sochalski, 2002). 즉 남성들이 간호를 떠나는 요인으로 인지되는 잠정적인 장애는 간호의 대중적인 이미지가 전통적인 여성 직업이라는데 있다(Lusk, 2000).

대중매체를 통해 표현되고 있는 이러한 성 편견의 예로는 여성은 간호에 있어서 단순히 “간호사”로 고려되지만 남성은 전형적으로 “남성간호사”로 지칭이 되고 불리어 왔다(Anonymous, 2006). 전통적으로 간호조직은 서로서로 공통적인 상징과 언어 및 행동을 이용하여 구성원들과의 집단성을 신장하는데, 이는 대부분의 간호사가 여성이었기 때문에 본질상 여성적인 상징과 언어를 이용할 수밖에 없었다. 그러나 이러한 전통은 남성들을 불편하게 하거나 간호직을 떠나게 하는 요인이었다(Sullivan, 2000).

Simpson(2004)은 15명의 남성간호사와 인터뷰를 한 결과 그들은 간호에 남아 있으려는 욕망이 매우 강하다는 것을 알았다. 비록 많은 남성들이 만족이나 성과 없이 직업을 떠났지만 남성들은 대신에 중환자실이나 정신과, 응급실과 같이 여성적인 업무 특성이 덜한 분야에 소속하기를 원하였다. 또한 근무 시간 동안 남성간호사는 그들의 남성성을 재설정하는데 초점을 둔다(Roth, & Coleman, 2008).

남성성에 관한 근래의 사회학적 연구는 구성주의적(constructionist) 관점 즉 남성성을 어떤 본질의 발현이 아닌 역사적으로 가변적인 사회, 문화적 구성물로 보는 시각을 더욱 강화하면서 하나의 단일한 남성성 대신에 다수의 남성성을 발견해내고 이 남성성들 간의 힘의 관계를 추적하는 방향에 관심을 나타내고 있다(김성호, 2003).

Connell(1995)은 매우 다른 환경에 있는 네 그룹의 남성들을 대상으로 생활사 면담을 통해 성 역할의 변화를 파악하고 개인의 삶과 사회적 구축을 체계적으로 연계하는 방식을 제공하였다. 여기에서 코넬은 계급, 인종, 성적 지향에 따라 규정된 여러 남성성들 즉 노동계급 남성성, 흑인 남성성, 게이 남성성 따위조차도 여전히 지나치게 단순화된 범주라고 여기며, 계급, 인종, 성적 지향이 다양하게 교차되면서 형성되는 현실의 좀 더 세분화된 남성성에 주목할 것을 주문한다. 이 때 중요한 것은 이 남성성들은 특정 남성들과 동일시해서는 되지 않을 뿐 아니라 어떤 고정된 유형의 성격으로 보아서는 안 된다는 점이다.

이러한 논의에 의거하여 Connell(1995)이 인용하고 있는 “지배적 남성성”(hegemonic masculinity)에 의하면 남성성에는 다양한 형태가 존재하는데 이러한 남성성은 조화를 이루거나 함께 공존하지 않으며, 영원한 경쟁을 하는 가운데 존재한다고 보았다. 이는 남성성의 다양한 형태가 경쟁적인 계급제나 지배권 속에 정리된다는 것을 의미한다.

따라서 본 연구는 Connell의 남성성 이론에 근거하여 간호에서 다양한 형태로 나타나는 남성성을 기술하고자 하며, 여성이 우세한 집단에서 남성들의 지배적 남성성을 숫자적 차원이 아닌 사회문화적 관점에서 남성성과 여성성 사이의 관계를 파악하는 것이다.

## III. 연구방법

본 연구는 간호 내에서 남성성이 어떻게 경험되고 구축되는지 Connell(1995)의 남성성 이론과 질적주제분석(qualitative thematic analysis)을 통해 남성성의 의미를 분석한 질적연구이다.

### 1. 연구참여자

본 연구참여자는 남성간호사가 소속해 있는 병동의 수간호사로부터 도움을 받아 참여자를 선정하는 편의표본 추출방법과 참여자들의 소개를 통한 눈송이 표출방법에 의해 총 8명의 남성간호사가 선정되었다. 8명은 면담에서 같은 유형과 범주가 반복적으로 나타나고 더 이상 새로운 범주가 나타나지 않은 즉, 자료가 포화될 때까지 표집한 숫자였다. 편의 표본을 위한 조건으로는 신규간호사로서의 적응기간이 지났다고 판단되는 12개월 이상의 경력을 가진 자로 제한하였으며 특수부서 뿐 아니라 병동을 포함하여 다양한 부서에 근무하는 간호사로 선정하였다.

본 연구에 참여한 간호사의 평균 연령은 28세에서 35세로 평균 나이는 30세였으며, 근무경력은 평균 3.5년이었다. 근무지는 모두 3차 의료기관으로 병동, 외래, 응급실, 정신과 및 중환자실에 소속되어 있었으며 모두 일반간호사로서 2명이 기혼이었다. 8명 중 2명이 순환 경험이 있었다.

### 2. 자료수집방법

자료수집기간은 2008년 7월 10일부터 11월 30일까지였으며, 참여자들과의 면담 장소는 참여자의 편의성을 고려하여 기관내 조용한 회의실이나 연구자의 연구실 등에서 이루어졌다. 8명의 참여자와의 1차 면담은 직접 면대면으로 면담을 하였고 면담에 소요된 시간은 평균 1시간 10분이었으며, 2차 면담에서는 면대면 혹은 전화로 면담을 시행하였고, 소요된 시간은 평균 30분이었다. 이론적 포화는 8명의 참여자와 총 면담 횟수가 18회 때 범주의 포화가 도달되었다.

면담을 가이드하기 위한 질문은 본 연구 이전에 사전조사를 통해 한 명의 남성간호사와의 면담 결과와 광범위한 문헌고찰을 통해 구성되었다. 면담 질문으로 ‘남성간호사로서 장점과 단점은 무엇입니까?’, ‘남성으로서 직업적 특성을 어떻게 보완하고 있습니까?’, ‘남성과 여성간호사 간에 돌봄에 차이가 있다고

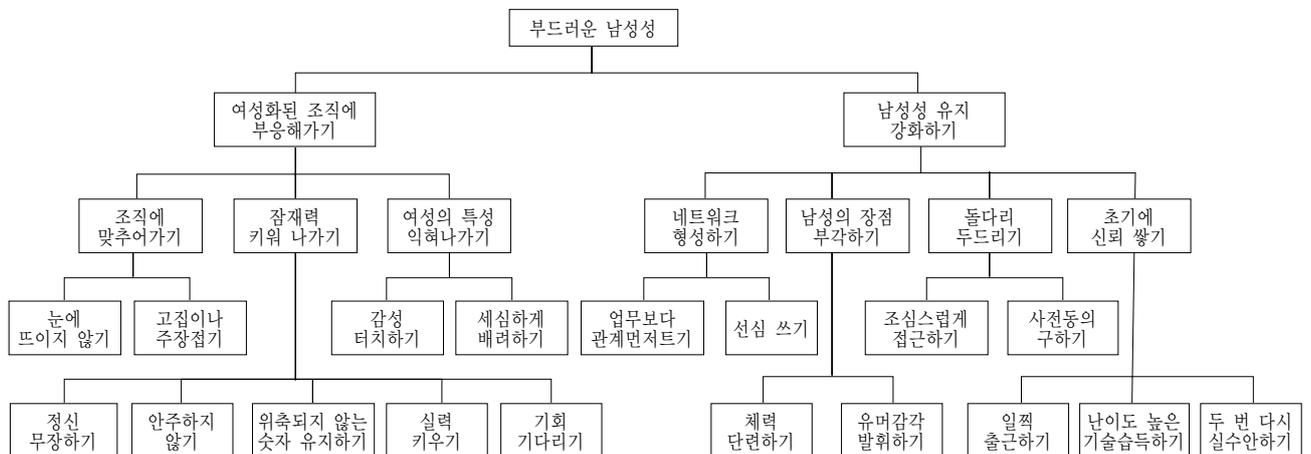
느끼십니까?’ 등이었다.

본 연구는 남성의 성(gender) 이슈를 다루었는데 연구자와 참여자 간에 성 차이가 있었다. 여기에 대해 Simpson(2004)은 성 이슈가 민감할 때 연구자와 참여자간의 성(gender) 차이는 참여자들로 하여금 솔직하게 반응을 하지 않거나 꺼리게 할 수 있으며 이는 자료의 질과 신뢰에 영향을 미친다고 제시하였다. 본 연구자도 이러한 문제에 민감하였는데 면담 시 참여자들의 반응은 거리낌이 없었으며 또한 여성에 의해 면담을 받은 것에 대해 편안하다고 표현하였다. 특히 참여자들은 남성에 대한 지대한 관심으로 연구대상이 되었고 그들의 경험을 공유할 기회를 가진 것에 대해 긍정적으로 인식하였다. 이에 본 연구에서는 연구자와 참여자 간에 성 차이로 인한 의사소통에 문제가 없는 것으로 판단하였다.

### 3. 자료분석방법

본 연구는 자료 내에 패턴화된 반응이나 의미 수준을 기술하고자 Braun과 Clarke(2006)의 주제분석 6단계를 따랐다. 1단계는 자료와 친숙해지는 단계로서 본 연구자가 자료를 필사하고 자료를 반복적으로 읽었다. 2단계는 초기 코드를 생성하는 단계로서 자료로부터 의미있는 특성을 코드화하였다. 이 단계에서 필사한 자료로부터 67여개의 의미있는 진술이 추출되어 코드화되었다. 3단계는 주제 찾기 단계로서 코드를 잠정적인 주제와 대조를 하고, 잠정적인 주제와 관련한 모든 자료를 수집한 결과 18개의 잠정적인 주제가 추출되었다.

4단계는 주제를 고찰하는 단계로서 추출한 주제가 전체적인 자료에 부합하는지를 파악하였다. 본 연구에서는 18개의 잠정적인 주제로부터 7개의 하부 주제, 2개의 주제, 1개의 핵심주제를 나타내는 최종적인 틀이 도출되었다[그림 1]. 5단계에서는 각 주제를 정련화하기 위한 지속적인 분석을 통해 명확한 정의를 생성하고 각 주제를 명명하였다. 마지막 단계에서는 보고서를 작성하였다.



[그림 1] 최종적인 틀

#### 4. 윤리적 이슈

본 연구의 윤리적 고려로서 연구자는 참여자에게 면담을 시작하기 전에 연구의 목적과 연구방법, 면담내용의 녹음 등을 설명하고 서면동의를 받았다. 또한 참여자가 연구에 동의하였다 하더라도 연구 진행 중 언제라도 참여를 중단하거나 거절할 수 있다는 점, 참여자의 개인적 비밀과 익명성을 보장한다는 점, 면담자료를 연구 이외의 목적으로 사용하지 않고 추후에 폐기할 것이라는 점 등에 대해 알려주었다. 각 참여자에게 참여에 대한 사례로 소정의 사례금을 제공하였다.

#### 5. 연구의 신뢰도와 타당도

본 연구는 도출된 결과의 타당성을 확립하기 위해 자료분석 방법 절차를 엄격하게 적용하였다. 또한 참여자를 통한 확인과 검증과정을 위해 두 명의 참여자와 추출된 결과에 대해 지속적으로 의견을 나누었으며 최종적으로 추출한 주제에 대해 반대 의견을 표현하였을 때 다시 원자료로 돌아가서 확인하는 과정과 다른 참여자들과의 피드백을 통해 최종적으로 확인하는 순환과정을 거쳤다.

주제 추출 과정에서의 신뢰성 확인을 위해서 면담동안 같은 질문을 다른 형태로 제시함으로써 반복확인을 하였다. 가령 남성들이 남성간호사의 권익을 주장하면서도 숫자적인 증가와 관련하여 소극적인 반응을 나타내는 경우, 2차 면담에서는 ‘남성간호사가 추후 어느 정도 증가 혹은 감소하기를 원합니까?’ 라는 질문을 통해 분명하지 않은 개념을 확인하였다.

### IV. 연구결과

여성이 다수인 간호계에서 소수인 남성간호사의 남성성이 어떻게 표현되는가를 탐색한 결과 간호에서의 남성성은 ‘여성화된 조직에 부응’해 가면서 ‘남성성을 유지, 강화’해 나가는 ‘부드러운 남성성’의 특성을 나타냈다. 즉 남성들은 여성이 우세한 간호조직에서 적응하기 위해 외면적으로는 남성성을 완화하여 조직에 맞추어 가지만 여기에 만족하지 않고 내면적으로 남성성을 잠재적으로 강화해 나갔다.

#### 1. 여성화된 조직에 부응해가기

남성들은 간호사로 조직에 입사하여 적응 여부에 대한 고민을 하지만 일단 적응하기로 결정을 하였을 때 조직에 흡수되기 위하여 최선을 다하였다. 여성화된 조직에 부응해가기 위해

무엇보다 자신을 낮추며 ‘조직에 맞추어 나갔으며’, 경력개발을 위한 ‘잠재력을 키워 나가고’, ‘여성의 특성을 익힘’으로써 남성으로서 부족한 부분을 보완하고자 하였다.

##### 1) 조직에 맞추어가기

남성간호사에 대한 사회적 인식이 보편화되어 감에도 남성으로 간호조직에 존재하는 것은 숫자적인 열세 때문에 관심을 받을 수밖에 없으며 여전히 주변의 시선과 의식을 받고 있는 것이 현실이다. 남성들은 성별 구분 이전에 근본적으로 간호사라는 맥락을 강조하였고 간호사에 남성, 여성을 구분하는 것이 모순이기에 성별 구분 없는 간호사로 호칭을 받기를 소원하였다. 남성들은 간호사로서 남성에 대한 시선에 부담을 느끼기 때문에 가능한 남성으로서 눈에 띄이는 특징적인 부분들을 자제해야 한다고 생각하였으며 그러한 의미에서 특출하고 유별난 행동을 삼가하고 가능한 ‘눈에 띄이지 않는’ 행동을 고수하고자 하였다. 또한 조직에서 무리하게 자신의 주장을 제기하지 않으며, 아니라고 판단이 될 때 빨리 자신의 ‘고집이나 주장을 철회’ 할 수 있었다. 남성들은 초기에 갖고 있던 간호사로서의 의욕이 퇴보되고 비록 도전정신은 약화되었지만 조직에 맞추어 나가는 것이 조직에서 오랫동안 살아가는 길이라고 인식하였다.

저는 처음에는 몰랐는데 지나다 보니까 느끼는 것인데 눈에 띄이게 행동하는 것은 좋지 않잖아요? 다칠 수도 있고 본의 아니게 아웃라이어가 될 수도 있고, 그래서 남성이 유별나게 행동하는 것을 자제하는 편이에요, 그게 옆에서 봐도 크게 좋아 보이지 않아요,

내 주장이 아니다 싶으면 얼른 주장을 접어야죠, 어떤 경우에는 맞다 라고 생각해도 상황에 따라 자제해야 할 때가 있어요, 그게 조직에 살아가는 길이고, 괜히 아닌 것을 고집스럽게 무리하게 할 필요는 없어요, 조직에 흡수해 들어가는 것이 조직에 살아가는 길이고, 마치 군대에 갔을 때 인간되어 나왔다고 하는 것처럼 조직에 맞추려고 노력을 하는 것이지요,

##### 2) 잠재력 키워 나가기

남성들의 대부분은 간호사를 지원할 때 경력개발을 위한 준비를 하고 입사하였다. 남성들의 미래에 대한 계획은 분명하였으며, 근무부서 지원이나 앞으로의 방향이 구체적이어서 갈등이나 딜레마가 있어도 긍정적으로 감내할 수 있는 목표의식이 있었다. 남성들의 공동 관심사는 현재보다 미래에 있었으며 이러한 역량을 강화하기 위해 ‘실력을 키우고’, 상황에 ‘안주하지 않으며’, 적절한 시기가 오면 역량을 발휘할 ‘기회를 기다리는’ 것이었다.

선배들을 보면(남성간호사) 일을 대강하지 않아요, 일을 알고 하는 것과 모르고 하는 것은 차원이 다르잖아요... 후배를 가르치거나 환자들에게 설명을 할 때 다른 간호사들이 알려주는 것 이외의 것을 알려줄 수 있다는 것은 상당히 중요하다고 봐요, 의사들과도 최근 치료 경향에 대해 얘기할 수 있고 적절한 타임에 실력을 보여 줄 수 있다는 것은 자기 역량을 발휘하기 위해 최선을 다한다는 거지요,

“끼가 있다”, “노는 애다” 하는 쪽으로 시선이 고정되면 앞으로 간호하는데 도움이 안 되는 것 같아서 다음부터는... 저도 내년이면 서른이거든요, 그래서 좀 그런 쪽의 지적으로 보이려고 좀 의식적으로 보완을 하려고 이쪽 저쪽 공부를 하고 있어요,

그러나 참여자들의 대부분은 업무적인 특성으로 인한 어려움보다 여성들로부터 지적을 받는 정신적인 어려움이 더 크다는 것을 제시하였다. 이러한 어려움의 근원에는 성 정체감으로 인한 잠정적인 갈등이 연관되어 있었으며 이러한 어려움을 극복하기 위해 무엇보다 ‘정신적으로 무장할’ 필요성을 강조하였다.

여자들로부터 지적을 받는 것은 자존심 문제이죠, 군대에서 나이가 어린 상관한테 받는 고충과 직장에 들어와서 여자한테 받는 것은.. 안 당해 본 것이라서 그런지 상당히 무시당하는 기분이었어요, 대부분 남자들이 이런 것을 견디지 못하고 그만두는 경우가 많은데 극복해야 하는 부분이에요,

또한 남성들은 여성화된 조직에서 잠재력을 키워 나가기 위해 간호에서의 남성의 입지에 대해 민감한 반응을 보였는데 남성간호사의 숫자적인 증가를 더 이상 원하지 않는 입장이었다. 불과 몇 년 전에는 남성에 대한 관심과 남성이라면 우대했던 시대와 달리 현재는 여성과 똑같이 경쟁을 해서 입사해야 하는 상황이고 남성들의 관심 영역이라고 할 수 있는 특수 파트에도 필요로 하는 남성들의 숫자가 이미 포진되어 있으므로 남성의 수적인 확대 시 신중을 기해야 한다고 보았다. 따라서 남성의 발전을 위한 잠재력에는 양적인 숫자가 아닌 ‘위축되지 않는 숫자로 유지’되는 것이 더 중요함을 의미하였다.

지금 우리 병원에서도 남자가 있어야 할 곳은 남자들이 다 있어요, 이제부터는 여자와 경쟁해서 들어와야 하는데 과거에는 남자를 특별히 선호했지만 요즘은 우리 병원만 해도 똑같이 경쟁을 해서 들어와야 하기 때문에 그런 게 없어요, 남자 간호사가 많다고 힘이 세지는

것도 아니고 일을 함에 있어서 특별히 남성이 필요하다고 생각하지 않거든요, 지금 숫자 정도는 유지 했으면 하고 지금보다 적어지면 위축될 수 있어 곤란하고요,

3) 여성의 특성 익혀 나가기

남성들은 여성의 업무적인 장점에 대해 먼저 여성들의 섬세하고 감성적인 특성에 대해 언급하였다. 여성들의 환자 마음을 읽는 세심한 관찰과 환자의 아픔을 동감하는 표현, 환자들을 복도에서 만나도 그냥 지나가지 않고 따뜻하게 건네는 말 한마디, 자연스럽게 잡아주는 손 접촉 등을 여성의 장점으로 제시하였으며, 이러한 감정표현이 환자들에게는 가장 필요한 힘이 된다고 인식하였다. 남성들은 환자들로부터 ‘시원시원하고 믿음직한 사람’으로 불리었지만 남성에게 부족한 감정 부분을 커버하고자 했기 때문에 그러한 노력은 ‘감성 터치하기’로서 여성의 특성을 익혀 나가는 것이었다.

시간이 지나면서 남자의 특성보다는 여자의 특성을 더 많이 따라 가는 것 같아요... 환자가 처음 왔을 때 마음 있잖아요... 따뜻한 말을 하는 것이 얼마나 필요한지, 학생 때 봤던 것들 지금 생각해 보면 지금 나의 환자들에게 그런 것이 필요하지요, “놀라셨죠?” 이런 따뜻한 말 한마디라도 해주는 것이 중요하다는 것을 알지요, 급하지 않으면 될 수 있으면 그렇게 하려고 시도해요,

또한 여성들의 꼼꼼하고 세심한 측면에 대해 언급하였다. 남성들은 처음에는 그러한 일들이 중요하지 않고 사소하다고 생각하였는데 이러한 관심과 배려를 통해 환자들과의 관계가 시작된다는 것을 터득하고 ‘세심하게 배려하기’ 시작하였다.

세심한 간호사들은 복도를 지나가면서도 그냥 지나가지 않아요, 우리는 복도에 환자들이 나와 있어도 업무에 바빠 그냥 지나치는데 여자들은 환자들 손 한 번 잡아주고 어깨를 감싸기도 하고 접촉을 하는 것이 아주 자연스럽죠, 처음에는 그런가 보다 했는데 환자분들의 얼굴표정을 보면 뭔가 관심을 받고 있다는 표정이 역력하지요, 그런 것은 닦아가야 한다고 생각해요,

2. 남성성 유지, 강화하기

남성들은 환자와 동료들로부터 초기에 인정을 받느냐 받지 못하느냐에 따라 신뢰의 양극화 현상을 경험하였다. 이러한 경험은 ‘초기에 신뢰 쌓기’를 통해 가능한 간호문화에 흡수되고 동화되는 것이었다.

다수인 여성들과의 관계에서 매사에 철저한 준비 이후에 접근하는 ‘돌다리 두드리기’, 관계 형성 시 의식적으로 남성 동료나 다른 직종의 남성 또는 남성 환자들과의 ‘네트워크 형성하기’, 나아가 여성과 차별되는 ‘남성의 장점 부각하기’ 등의 주제들을 통해 남성성을 유지하기 위한 전략을 형성해 나갔다.

### 1) 초기에 신뢰 쌓기

여성과 달리 남성에 대한 평이 일찍이 결정되어 남성들에게 초기에 신뢰를 쌓는 것은 중요한 전략이었다. 동료와 상관뿐 아니라 환자들과도 신뢰관계가 형성되면 관계가 급진전되지만 그렇지 않을 경우 환자로부터 두 번의 기회도 허용되지 않으며 거부를 당하기 일쑤였다. 동료들 사이에도 남성들에 대한 평이 초기에 결정되는 연유에는 숫자적으로 열세인 남성들은 일단 관심의 대상이 되며, 평가를 받고 나면 구전을 통해 동료들 사이에 쉽게 전달된다는 것이다. 따라서 선배간호사로부터 받은 첫 번째 교육이 초기에 신뢰를 형성하지 않으면 그 기회를 만회하기도 어렵다는 것이었다.

남성들에 대한 평이 금방 결정이 되는 경향이 있는데 얼마 안되어 결정이 되니까 아니다 싶으면 바로 말이 많아지죠, “아~ 저 남성간호사 때문에 불편해 죽겠어요” 그런 말들이 도화선처럼 번져서 자신의 실력을 보이기도 전에 더 나쁜 영향을 받고, 대신 인정을 받으면 소문이 소문으로 퍼져서 더 인정을 받게 되고,

그러나 남성간호사의 취약한 점인 얼마 기간까지는 업무를 습득하는데 여성들보다 오래 걸리고 느리기 때문에 초기에 신뢰를 쌓는 것은 남보다 배의 노력을 요하는 부분이었다. 한번 배운 것을 잊어버리지 않고 잘 활용하고 한 번 실수한 것을 ‘두 번 다시 실수하지 않기’ 위해 메모를 하고 암기를 해야 하며, ‘일찍 출근하기’ 위하여 생활습관을 바꾸어야 하는 성실성을 보이고, IV 기술과 같은 ‘난이도가 높은 기술을 빨리 습득’하는 것은 환자들과의 신뢰형성에 중요한 역할을 하였다.

그 사람 행동 하나를 봐도 신뢰가 가게끔 해야 돼요, 그런 행동거지를 통해 신뢰를 쌓는 거죠, 신규가 실력을 보이기는 어려운데 행동거지를 통해 성실성, 그런 것을 먼저 보여 주는 것이 그게 신뢰이죠, 하나를 가르치면 공부해 오고, 배운 것 잊어버리지 않고 잘 활용을 하더라 하는 그런 신뢰를 주면 관계는 금방 친척이 되요,

주사를 하러 가면 아! 남자간호사가 왔네 하면서 저희를 보는 순간 환자들이 약간 두려워하는 표정이죠, 환자들이 일반적으로 IV를 가장 두려워하고 고통스러워하잖아요? 그런데 한 번에 싹 약 놓으면 “역시 남자네” 하면서 저에 대한 평이 달라지고 그 방 분위기가 확 틀려져요,

### 2) 네트워크 형성하기

남성들은 업무에 있어서 관계 형성이 전제되지 않으면 업무에 어려움이 있다고 인식하였다. 실력을 먼저 배양하기에 앞서 ‘업무보다 관계를 먼저 트는’ 것이 업무를 수월하게 진행할 수 있는 전제조건이라고 판단하였다. 따라서 그러한 부분을 체득한 후에는 조직에 가장 영향력을 미치는 사람을 파악하고, 조직원들에게 물심양면으로 시간을 투자하여 자신을 알리고 ‘선심을 쓰며’ 네트워크를 형성해 나갔다. 남성들은 함께 근무하는 남성들 중에 여성들처럼 수다를 떠는 것에 대해 업무 특성상 여성들과 주로 대화를 하고 업무의 대부분을 함께 보내기 때문에 그럴 수 있다는 당위성을 인정하면서도 자신이 그러한 이미지를 보이는 것에 대한 두려움을 표현하였다. 따라서 의식적으로 남성들과의 관계를 유지하고자 하였는데 특히 남성 선·후배들 간의 관계를 돈독히 하기 위해 모임에 빠짐없이 참석하고 카페를 통해 대화를 나누는 활동도 그러한 의식적인 활동의 일환이었다.

업무적으로 어려운 게 아니라 어떤 인간관계? 남자의 성향과 여자의 성향이 업무적으로 대립되는 면이 있다는 거예요, 일을 시작했을 때 제가 느낀 것은 서로 친분을 먼저 쌓아야 하고, 너하고 나하고 친한 사이라는 것이 전제가 되어야지 그 사람이 실력이 있건 없건 업무를 똑바로 하건 안하건 간에 관계를 형성한 사람이 배려했을 경우와 그렇지 않을 경우가 천지 차이라는 것이죠, 그래서 일명 ‘태운다’ 라는 수위에 차이가 난다는 거죠,

제가 생각하기에 업무가 기본적인 것이라 생각하는데 그러한 근본적인 부분을 배제하고 인간적인 부분에 있어서 힘들게 하기 때문에 남자간호사들이 임문을 해도 갈등을 갖고 어려움을 겪는 것이 사실이에요,

### 3) 돌다리 두드리기

입사 초기에 거친 시행착오를 되풀이하지 않기 위해 남성들은 매사에 신중하고 돌다리를 두드리는 심정으로 의사결정을 하였다. 동료들과 의사 개진을 할 때에도 ‘조심스럽게 접근’을

하고 중요한 결정에 앞서 '사전동의를 구하는' 절차를 거쳤으며, 간호처치를 시행할 때도 반복적인 질문을 통해 자신이 있다고 확신을 할 때 수행하였다. 환자를 위한 결정이라면 밤에 의사를 반복적으로 불러야 하는 상황이라도 주저하지 않았는데 이러한 신중하면서도 확신을 갖는 태도는 초기에는 오래 걸렸지만 시간이 지날수록 업무에 자신감을 갖게 되는 계기가 되었다.

조직의 가장 실권자한테 가서 '선생님, 이런 거를 하면 참 좋은 것 같아요' 의견을 낸지 한 번 얘기하고, 그게 되었으면 적어도 나의 동료, 나와 같은 레벨이 있는 사람한테까지 얘기를 하고 후배들도 요즘 개인주의가 팽배해서 의외로 상당히 많아요, 그래서 무시하지 말고 이런 거를 하면 참 좋겠다고 먼저 얘기를 하고,

여자들은 할까 말까 망설이고 소심하고 그래서 많이 혼나는데 저는 그냥 물어봐요, 하기 전에 물어 보는 것이 가장 좋고 하기 전에 계속 물어봐요, 자신이 없으면,, 하고 나서 혼나는 것이 더 힘드니까 '이거 어떻게 하면 될까요', '저번에도 물어 봤잖아', '기억이 안 나서요' 가르쳐 주면 '아~ 맞다, 맞다' 하면 되거든요, 동료 여자들은 그걸 잘 못해요, 사고내고 수습하는 게 에너지 소비가 더 크고 손실이 더 큰 데도,

4) 남성의 장점 부각하기

여성과 차별되는 남성다움을 유지하는 것은 남성들에게 중요한 이슈였다. 남성들은 업무 이외에 같은 동성인 의사나 다른 직종에 종사하는 사람들과의 관계를 도모하면서 자신의 남성성을 확인하면서도 업무 현장에서 남성의 도움을 필요로 하는 육체적 훈련에 대비한 '체력 단련'을 게을리 하지 않았다. 환자 혹은 물건을 옮기고, 들고, 나르는 업무가 남성들에게 일상화되어 있어서 체력적으로 준비가 되어야 한다는 것과 무엇보다 여성들이 많은 곳이기 때문에 체력으로 단련될 필요성을 주장하였다. 또한 동료들에게 '유머감각을 발휘'하여 직장 내 분위기를 전환하는 노력을 통해 여성과 다른 남성의 장점을 부각하고자 하였다. 특히 의사와 간호사의 관계에서 발생하는 직종간의 이견충돌이나 상황에 따른 오해가 발생할 때 분위기를 파악하고 전환할 수 있는 능력이 중요한데 한 참여자는 이러한 역할을 남성의 주요 역할로 설명하였다.

남자간호사는 사실 없어도 돼요, 꼭 필요한 거는 아닌 것 같아요, 지금까지도 해왔잖아요, 그러나 남자간호사들이 분위기를 리드해 나가는 부분에 있어 여자와 다른 것 같아요, 간호조직의 분위기가 남자간호사가 있

음으로 인해 더 좋아진 것은 아닐까? 즉 있음으로 인해 더 좋아지는 거죠,

여자만 주욱 있을 때와 남자 하나 끼는 것이 다르거든요, 일단은 분위기가 확실히 다르기 때문에 도움은 확실히 되는 것 같아요, 남자가 할 수 있는 것은 분위기를 만드는 역할, 화목하고, 활기차고, 웃음을 주는 역할이 가장 큰 것 같아요,

V. 논 의

본 연구의 결과 남성들은 조직에 융화하기 위하여 업무에서의 여성적인 특성을 보완하면서 여성이 지배적인 조직에서 남성으로서 약화된 남성성을 유지, 강화해 나가는 '부드러운 남성성'의 특징을 나타냈다. 본 연구에서의 부드러운 남성성은 남성간호사가 그들의 세계를 어떻게 인지하는가를 이해하기 위한 핵심주제로서의 함축성을 갖는다.

문화기술지 방법을 통해 영국의 정신과에 근무하는 남성간호사를 대상으로 조사한 Holyoake(2002)의 연구결과에 의하면, 정신과 간호사들은 그들 스스로 남성으로서 감각을 유지할 필요성을 인지하였으며 그런 인지된 욕구로부터 남성간호사는 사회에 수용하는 것과 일치하는 성 정체성을 구축한다고 결론을 내렸다. 그는 이러한 정체성을 '부드러운 남성성(soft masculinity)'으로 언급하였는데 본 연구에서 제시하고 있는 핵심주제인 부드러운 남성성의 의미와 같은 맥락이라고 볼 수 있다. 이는 남성들이 여성화된 간호조직에서 여성의 역할로 인지하고 있는 사회적 기대를 맞추는 한편 사회가 일반적으로 수용하고 있는 남성성의 이미지를 구축하기 위해 남성 정체성으로서의 균형 감각을 유지하기 위한 것이라고 해석할 수 있다.

남성간호사들은 군복무의 경험이 있는 자들로서 간호사로 입사하였을 때 간호조직을 혹독한 군대조직으로 비유하면서 초기에 대인관계를 통한 갈등과 어려움을 겪었다. 조직에 맞추어 나가기 위해 남성을 약화하고 남성성의 변화를 겪으면서 그 단계를 극복한 후에는 동료와 상관으로부터 상당한 인정과 대우를 받으며 조직에서 자신의 위치를 자리매김해 나갔다.

남성들은 환자를 대하는 여성의 감정적인 태도가 남성들에게 가장 부족한 부분이라고 인식하고 그러한 여성의 태도를 몸으로 익히는 간호를 시도하였다. 이러한 결과는 Fisher(Loughrey, 2008에 인용됨)의 연구에서 후주에 있는 98명의 남성과 여성간호사를 대상으로 자신의 성 역할을 어떻게 인지하는가를 조사하였는데 남성간호사의 상당한 수가 여성의 성 역할 특성을 갖는다는 결과를 뒷받침하고 있다.

그러나 남성에게 남성성은 약화가 될수록 한편으로 강화해야 하는 부분이었는데 이러한 이면에는 여성이 지배적인 직업에서 일하는 남성들이 여성화에 대한 낙인을 두려워한다고 지적한 Lupton(2000)의 보고를 인용할 수 있다. 따라서 선배 동료와 여성들과 대화하는 모습을 보면서 수다를 떠다고 표현한 것은 그러한 맥락에서 이해될 수 있다. 즉 남성들의 잠재력에는 직업으로서 여성적인 특성과 대조되는 남성성의 특성으로서의 잠재력을 강화해 나가는 것이었다.

그러나 이러한 남성성을 유지해야겠다는 생각은 오히려 여성 동료들에 의해 남성성을 강화하도록 동기를 유발시키고 있음을 알 수 있다. 출근하자마자 남성의 도움을 기다리는 요구에 대해 남성들은 당연하게 받아들이고 기꺼이 수용하였다. ‘어떤 경우 환자를 케어하고 있는데 부르는 경우가 있어요. 달려가 보면 중요하지 않은.. 그러나 나의 도움을 필요로 하는 곳이라면 기꺼이 가지요’ 라는 진술 속에서 여성 동료들에 의해 오히려 남성성이 요구되고 있음을 의미한다. 이러한 현상은 McMillian 등(2006)의 연구에서 확인할 수 있는데 여성간호사의 거의 절반 이상이 남성간호사의 수준이 높은 것으로 인정하고 있다고 지적하였다. 여기에서 여성들의 남성간호사의 수용을 예측하는 요인 중의 하나는 남성과 함께 근무한 시간의 길이였다. 남성간호사와 근무한 시간의 길이는 간호에 있어서 남성에 대한 긍정적인 견해를 예측하게 하였다. 즉 남성은 초기에 의식적으로 여성적인 성향을 간호에 접목하고자 시도하였으나 간호문화가 남성성을 요구하게 되었을 때 남성들은 다시 남성성을 강화하기 위한 전략을 수용하고 있음을 시사한다.

대부분의 남성들은 입사 후 자신의 입지와 관리자로서의 미래의 방향에 대해 주의깊게 설계도를 작성하였다. 본 연구에서 남성들의 평균 연령이 30세였으므로 가정을 꾸려 나가고 한 가정을 책임져야 한다는 의식이 확대되어 있었다. 이들의 역할 모델은 특수 파트에 활동하는 간호관리자의 모습이나 간호사로 시작하여 비간호계에서 활약하고 있는 남성들의 모습이다. 이들이 앞으로 남성들의 숫자적 확대를 요구하지 않는 것은 관리자가 되려는 남성의 숫자에 한계가 있음을 염려한 것이다. 여기에서 남성들의 지배적인 의식에는 양적인 숫자적 개념보다 관리자의 지위와 같은 파워의 의미에 더 비중을 두고 있음을 의미한다. 따라서 이러한 결과는 Connell(1995)이 주장한 남성성은 영원한 경쟁을 하는 가운데 존재하며 경쟁적인 지배권 속에 정리된다는 ‘지배적 남성성’의 개념에 부합된다고 볼 수 있다.

남성들은 남성성을 유지, 강화하기 위하여 ‘초기에 신뢰 쌓기’, ‘네트워크 형성하기’, ‘돌다리 두드리기’, ‘남성의 장점 부각하기’의 특성을 나타냈다. 남성들은 주위 동료와 환자들로부터 남성과 여성의 차이점으로 인해 구분되는 남성성에 대한 신뢰의 양극화현상을 우려하였다.

초기에 관계를 형성하기 위해 기존에 있는 간호의 틀을 가능한 고수하며, 성실함을 보이고, 조심스럽게 접근하면서도 분위기를 화목하게 만들고 유머감을 발휘하며 주변사람과의 관계 형성을 돈독히 하였다. Evans(2002)의 연구에서도 대부분의 남성간호사에게 유머는 환자를 돌봄에 있어서 중요한 표현으로 확인되었다. 유머는 남성 환자들에게 편안하게 접근할 수 있는 방법이었고 환자를 이완하도록 돕고 때로는 환자와 친구가 되기도 하는 방법이었다. 그러나 본 연구의 남성들은 유머를 환자에게 적용하기보다 간호 내 업무 분위기를 바꾸는 역할로서 강조했다는 측면에서 유머의 시각에 차이점을 나타냈다.

본 연구에서 제기된 주제 중 기존의 연구결과와 공통점 및 차이점을 살펴보면, ‘업무보다 관계 먼저 트기’와 같은 주제는 편입과정을 거쳐 입사한 신규간호사들이 간호지식 및 기술 등의 업무관련 요인보다는 ‘나이를 버리고’, ‘선·후배 위계질서를 따르는’ 자세나 태도 등의 대인관계 요인이 조직에 적응하는데 더 중요하다고 제시한 연구결과(김미영과 원준순, 2007)와 일맥상통한 결과를 나타냈다. 또한 본 연구의 ‘잠재력 키워나가기’는 남성들의 대부분이 실력 향상을 위해 의사들과 의견을 나누고 지식을 교류하면서 더 높은 지식추구에 대한 동기부여를 얻고자 함에 비해 기존의 여성들인 신규간호사들은 선배간호사나 프리셉터와의 관계를 통해 지식을 체득한다는 내용(김정연과 김인숙, 2005; 손행미, 고문희, 김춘미와 문진하, 2001)을 미루어 볼 때 남성들은 여성과 달리 의사와의 관계를 통해 지식을 확대하고 있음을 알 수 있다.

본 연구의 결과가 갖는 간호학적 의의를 살펴보면 국내·외적으로 남성들은 남성간호사라는 표현에 민감하게 반응을 하였다. 본 연구에서 그러한 측면을 고려하여 남성간호사라는 호칭을 사용하지 않으려고 노력을 하였는데 주제가 남성성과 여성성을 다루는 부분이어서 불가피하게 사용할 수밖에 없었다. 또한 본 연구에서는 성(性)의 사회적 의미를 강조하여 참여자가 이용한 언어 이외에는 ‘남자’가 아닌 ‘남성’이라는 용어를 사용하였다. 본 연구에서 한 남성은 성별 구분 이전에 근본적으로 간호사라는 맥락을 이해해야 한다고 강조하였으며, Watson(2008)의 연구에서 한 남성은 ‘남성간호사(male nurse)’라는 호칭에는 간호에 간호사와 남성이 있다는 의미로 해석이 되므로 ‘간호에서의 남성(male in nursing)’으로 불리어지기를 원하였다. 따라서 간호교육자나 간호행정가가 남성들의 성 정체감, 성역할에 대한 이해가 부족한 상태에서 성별을 구분하는 것은 간호에서의 전문적 다양성의 측면에서 지양해야 되는 부분으로 이러한 전략은 추후 남성을 모집하고 현직에 있는 남성들이 이직하지 않도록 고려해야 하는 중요한 요소로 확인되었다. 이와 같이 본 연구는 간호가 직면하고 있는 성의 다양성, 전문적 다양성에 대한 폭넓은 통찰력을 제공했다는 데 의의가 있다.

## VI. 결론 및 제언

본 연구는 여성이 다수인 간호계에서 소수인 남성간호사의 남성성이 어떻게 표현되며 남성성을 유지하기 위한 전략은 무엇인지 탐구하고자 8명의 남성간호사를 대상으로 Connell (1987, 1995)의 남성성(masculinity) 이론과 질적연구방법인 주제분석을 적용하여 사회 구조적인 측면에서 간호에서의 남성성의 의미를 파악하고자 시도하였다.

Braun과 Clarke(2006)의 주제분석 6단계를 적용하여 분석한 결과 간호에서의 남성성은 '여성화된 조직에 부응'해 가면서 '남성성을 유지, 강화'해 나가는 '부드러운 남성성'의 특성을 나타냈다. 남성들의 대부분은 경력개발을 위한 준비를 계획하고 있었으며 초기에 간호를 여성의 역할로 인지하는 사회적 기대에 부응하고자 자신의 남성성을 완화하여 조직에 맞추어 가지만 간호 업무가 안정이 되면 다시 남성성의 잠재력을 키워 나갔으며 남성성을 유지하기 위한 다양한 전략을 구사하였다. 이러한 남성성의 강화는 오히려 여성 동료들에 의해 동기유발 되었으며, 간호에서의 성(gender) 이슈는 추후 남성을 모집할 때 이해하고 고려해야 하는 중요한 요소임이 확인되었다.

본 연구 결과를 토대로 추후 연구에서는 환자들과 여성간호사들이 바라보는 남성간호사의 이미지를 연구할 필요가 있으며, 또한 남성들의 남성성이 환자를 돌보는데 어떻게 표현되는지 심층 분석해 보는 것은 남성성과 관련한 간호의 본질을 파악하는데 도움이 될 것으로 사료된다.

## 참고문헌

- 김미영, 원종순(2007). 편입과정을 거쳐 입사한 신규간호사의 적응경험. *기본간호학회지*, 14(3), 361-370.
- 김성호(2003). 군사적 규율, 지배적 남성성, 남성정체성의 위기. *D. H. 로렌스 연구*, 11(2), 197-225.
- 김정연, 김인숙(2005). 신규간호사의 프리셉터쉽 경험. *임상간호연구*, 10(2), 75-88.
- 손행미, 고문희, 김춘미, 문진하(2001). 신규 간호사의 실무 적응 경험. *대한간호학회지*, 31(6), 988-997.
- 손행미, 고문희, 김춘미, 문진하, 이명선(2003). 남성 간호사의 실무 적응 경험. *대한간호학회지*, 33(1), 17-25.
- 윤정애(2009. 02. 17). *간호사 국시 합격률 93.7%... 남자 617명 합격*. 2009. 4. 13 메디칼 투데이: <http://www.mdtoday.co.kr/mdtoday/index.html?cate=1&no=76496&page=9&sub=135>.에서 인출
- 이성철(1998). 스포츠 사회학에 있어서 남성성 연구. *수원대학교 논문집*, 제16집, 237-247.
- Anonymous. (2006). Why aren't men choosing nursing? *Journal of Christian Nursing*, 23(2), 16-17.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101.
- Connell, R. W. (1987). *Gender and power*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Connell, R. W. (1995). *Masculinities*. Cambridge, UK: Polity Press.
- Evans, J. A. (1997). Men in nursing: Issues of gender segregation and hidden advantage. *Journal of Advanced Nursing*, 26, 226-231.
- Evans, J. A. (2002). Cautious caregivers: Gender stereotypes and sexualization of men nurses' touch. *Journal of Advanced Nursing*, 40(4), 441-448.
- Holyoake, D. (2002). Male identity in mental health nursing. *Nursing Standard*, 16(48), 33-37.
- Loughrey, M. (2008). Just how male are male nurse? *Journal of Clinical Nursing*, 17(10), 1327-1334.
- Lupton, B. (2000). 'Maintaining masculinity: Men who do women's work'. *British Journal of Management*, 11, S33-48.
- Lusk, B. (2000). Pretty and powerless: Nurses in advertisements, 1930-1950. *Research in Nursing and Health*, 23(3), 229-236.
- McMillian, J., Morgan, S. A., & Ament, P. (2006). Acceptance of male registered nurses by female registered nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 38(1), 100-106.
- Meadus, R. J., & Twomey, J. C. (2007). Men in nursing: Making the right choice. *Canadian Nurse*, 103(2), 13-16.
- Romen, P., & Anson, O. (2005). Israeli men in nursing: Social and personal motives. *Journal of Nursing Management*, 13, 173-178.
- Roth, J. E., & Coleman, C. L. (2008). Perceived and real barriers for men entering nursing: Implications for gender diversity. *Journal of Cultural Diversity*, 15(3), 148-152.
- Simpson, R. (2004). Masculinity at work: The experiences of men in female dominated occupations. *Work*,

- Employment and Society*, 18(2), 349-366.
- Sochalski, J. (2002). Trends: Nursing shortage redux: Turning the corner on an enduring problem. *Health Affairs*, 21(5), 157-164.
- Sullivan, E. J. (2000). Men in nursing: The importance of gender diversity. *Journal of Professional Nursing*, 16(5), 253-254.
- Watson, R. (2008). Commentary on Loughrey, M. (2008) Just how male are male nurses? *Journal of Clinical Nursing*, 17, 1327-1334. *Journal of Clinical Nursing*, 17(16), 2239-2240.
- Yang, M., Gau, M., Shiao, S., Hu, W., & Shih, F. (2004). Professional career development for male nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 48(6), 642-650.

## An Exploratory Study of Masculinity in Nursing

Kim, Mi Young<sup>1)</sup>

1) Full-time Lecturer, Division of Nursing Science, Ewha Womans University

**Purpose:** This study was to explore the meaning of masculinity in nursing by investigating how the male qualities are expressed in the culture of nursing wherein men represent a minority group. **Methods:** Connell's hegemonic masculinity theory (1987, 1995) and qualitative thematic analysis were used to conduct this study in which eight male nurses participated. Braun and Clarke's six stages of thematic analysis (2006) were used for data analysis. **Results:** The results indicated that masculinity in nursing meant 'soft masculinity' meeting the expectations of the discipline while keeping the male qualities intact. Male nurses were found to suppress their masculinity at earlier stages of their career and to make themselves more accommodating to the profession. However, males re-asserted their masculinity once they became more comfortable with their nursing work. **Conclusion:** In the field of nursing, masculinity was found to be subjected to stages of attenuating and consolidating which take place in succession. Consolidation of the male qualities was motivated rather unexpectedly by female colleagues. The results confirmed that the issue of gender in nursing is an important factor in recruiting and understanding male nurses in the future.

**Key words:** Male, Nurses, Qualitative research

Corresponding author: Kim, Mi Young

Division of Nursing Science, Ewha Womans University  
11-1, Daehyundong, Seodaemun-gu, Seoul 120-750, Korea  
Tel: 82-2-3277-6694, E-mail: mykim0808@ewha.ac.kr