

# 여자간호사가 인식하는 남자간호사의 유형 및 특성 : Q 방법론적 접근

성지숙<sup>1\*</sup>, 염은이<sup>2</sup>

<sup>1</sup>충북대학교 병원, <sup>2</sup>청운대학교 간호학과

## The Types and Characteristics of the Male Nurses Perceived by Female Nurses : An Application of Q- Methodology

Ji-Suk Seong<sup>1\*</sup>, Eun-Yi Yeom<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Chungbuk National University Hospital

<sup>2</sup>Department of Nursing, Chungwoon University

**요약** 본 연구는 인간의 주관성을 탐구할 수 있는 Q 방법론을 이용하여 여자간호사가 인식하는 남자간호사의 유형과 특성을 확인하고자 수행하였다. 35명의 P 표본에게 35개의 Q 표본을 9점 척도 상에 정규 분포의 형태로 분류하게 하였다. 수집된 자료는 PC-QUANL 프로그램으로 처리하였다. 연구결과, 남자간호사에 대한 인식은 3개의 유형으로 확인되었으며, 제1유형은 ‘발전 지향적 옹호형’, 제2유형은 ‘현실적 비판형’, 제3유형은 ‘보수주의적 수용형’으로 분류되었다. 각 유형 간 공통된 견해는 ‘남자간호사는 여성 집단의 고유한 특성으로 인해 스트레스를 받는다’로 나타났다. 본 연구결과는 세 가지 유형에 근거한 중재 프로그램을 개발하여 남자간호사에 대한 여자간호사의 인식을 향상시키는 데 기여할 것이다.

**Abstract** The aim of this study was to identify the female nurses' perception of the types and characteristics of male nurses using Q-methodology, which can explore human subjectivity. The 35 selected Q-statements from each of 35 subjects were classified into a normal distribution using a 9 point scale. The collected data was analyzed using the PC-QUANL program. Principal Component Analysis identified 3 types of perception toward male nurses. Type 1 was classified as 'development-oriented support type', Type 2 was classified as 'realistic critical type', and Type 3 was classified as 'conservative acceptance type'. The consensus of opinion in each type was 'Male nurses are under stress due to the unique characteristics of a female-dominated workplace'. These results will contribute to the perception improvement of female nurses toward male nurses by developing arbitration programs based on the three types.

**Keywords** : Male Nurses, Q-methodology

### 1. 서론

#### 1.1 연구의 필요성

2015년 대한간호협회에서 발표한 통계자료에 의하면, 2004년에는 829명에 불과하던 남자간호사의 수가 2014년에는 7,443명으로 증가하였으며, 2005년부터 배출이

크게 늘면서 최근 5년간 배출된 사람만 63%인 4,698명에 이르는 것으로 나타났다[1]. 남자간호사의 이러한 증가 추세는 간호직의 전문성에 대한 인식이 확대되고 취업에 대한 확신, 직업의 안정성과 높은 보수, 남성의 희소성으로 인한 직업적 전망과 미래에 대한 기대 등에 따른 것이다[2, 3]. 그러나 실제적으로 남자간호사가 차지

본 연구는 2015년도 청운대학교 학술연구조성비 지원에 의하여 연구되었음.

\*Corresponding Author : Eun-Yi Yeom(Chungwoon University)

Tel: +82-41-630-3433 email: eyyeom@chungwoon.ac.kr

Received September 8, 2015

Revised (1st October 1, 2015, 2nd October 22, 2015)

Accepted January 5, 2016

Published January 31, 2016

하는 비율은 전체 간호사의 2.3%에 불과하며[1], 남성들의 간호계 진출이 남성지배적 직종인 의학이나 법학 분야의 여성 진출보다 느리게 진행되고 있는 것[2]은 간호직을 여전히 여성의 일로 보는 사회적 인식의 반영이라고 할 수 있다.

일반인들은 간호사가 여성의 직업이라는 고정관념을 가지고 있으며, 간호사를 선택한 남성들은 여성스럽고 동성애적인 성향이 있을 것이라는 인식을 가지고 있다 [4]. 이러한 편견으로 인해 환자들은 남자간호사에 대해 불편함과 같은 부정적 반응을 나타내며[5], 간호를 제공할 때 이의를 제기하거나 일부 환자는 남자간호사로부터 제공되는 간호를 거부하기도 한다[6, 7]. 또한, 동료의료인도 조무사나 의료기사로 오해하며[8] 남자간호사를 차별대우하거나 무시하는 경향을 보일 뿐만 아니라[7], 일부 여자간호사들조차 간호는 여성의 고유영역으로 남자 직종으로는 부적합하다는 견해를 가지고 있다[9]. 이에 남자간호사도 여자간호사들이 자신을 여자간호사와는 다른 별개의 존재로 구분지어 배척하며, 남자의 간호업무 수행을 표준에 못 미치는 불충분한 수준으로 보고 있음을 인식하고 있다[10].

남자간호사는 대학시절부터 소수자로서 살아남기 위해 자신을 변화시켜 여성문화에 맞추어 가며[11], 임상현장에서도 자신들의 ‘부드러운 남성성’의 특징을 찾아 여성주류 사회에 적응하고자 노력을 기울인다[12]. 그럼에도 불구하고 동료들과 성향이 다르고 공통된 관심사가 없어 이질감과 고립감을 경험하며[8, 13, 14], 간호사 본연의 업무 외에 남자 성역할에 대한 기대로 인한 과외업무로 부담감을 느끼고, 이러한 요구들을 당연히 생각하는 점에 대해 부당함을 호소하고 있다[5]. 또한 간호조직을 혹독한 군대조직으로 비유하면서 간호사 직업세계의 수직 상하관계에 대한 불편함과 불만을 가지며, 자신보다 나이가 어리지만 고연차인 여성으로부터 지지를 받는 것에 대해 정신적인 어려움이 큰 것으로 나타나고 있다[12].

남자간호사의 정체체감으로 인한 갈등과 여자동료와의 인간관계 갈등은 남자간호사의 성역할 혼란[15], 의욕상실, 직무만족도 저하를 가져올 뿐만 아니라[10, 16] 간호직을 단지 평생직장을 찾아가는 중간 기착지 정도로 인식하며 결국 간호직을 떠나는 결과로 연계되고 있다 [5, 8, 15]. 한편, 남자간호사의 부적응으로 인한 빈번한 이직은 재직 중인 남자간호사의 불안감을 초래하며[8],

남자간호사에 대한 여자간호사들의 인식에 부정적인 영향을 미치게 되며 남녀간호사 상호관계와 간호실무의 발전에도 장애요인으로 작용할 것으로 예상된다.

간호업무현장에서 여자간호사들은 남자간호사의 도움과 남성성을 요구하며[12], 여자간호사의 거의 절반 이상이 남자간호사의 수준이 높은 것으로 인정하고 있다 [4]. 따라서 남자간호사의 수적 증가[1]는 다양한 간호요구를 충족시킬 수 있는 간호인력의 확충을 가져오며, 궁극적으로 간호전문직의 직업적 위치확보에 기여할 수 있을 것이다. 그러므로 간호전문직의 발전을 위해서는 남자간호사들의 간호계 진입을 적극적으로 받아들이고 이들이 장기간 근무할 수 있는 환경을 조성하는 것이 필요하다. 남자간호사가 조직에 적응하는 데는 업무관련 요인보다는 대인관계 요인이 더 중요하며[12] 여자동료와의 인간관계 갈등과 인식의 장벽을 없애는 것이 필요하다[5, 8]. 이를 위해서는 무엇보다 남자간호사의 필요성, 역할 및 전망 등에 대한 여자간호사의 인식과 남자간호사에 대한 동료간호사의 태도 및 수용정도가 주요한 요인이 될 것이다. 이에 최근 남자간호사가 계속 증가하고 있으며[1] 이들의 실무적응 수준이 낮고 이직률이 높은 [5, 8, 17] 현시점에서 남자간호사에 대한 여자간호사의 인식을 탐색하는 것은 매우 중요하다.

최근 국내의 남자간호사의 인식에 관한 연구를 살펴보면, 남자고등학생, 학부모, 교사의 남자간호사에 대한 인식[18], 남자고등학생의 남자간호사 이미지[19], 남자간호대학생의 남자간호사에 대한 이미지와 직무인식 [20], 남자간호사 이미지에 관한 주관성 연구[21] 등의 연구가 이루어졌다. 그러나 선행연구는 일반인의 인식 개선과 남자 간호대학생의 학교적응 및 교육과정 개선을 위해 남자간호사에 대한 인식과 이미지를 조사한 양적연구들이 대부분으로, 현장에서 업무를 함께 수행하는 동료간호사의 인식에 대한 탐구는 이루어지지 않은 실정이다. 이에 본 연구는 Q 방법론을 이용하여 남자간호사에 대한 여자간호사의 인식 유형과 그 특성을 탐색하여 바람직하고 긍정적인 남자간호사에 대한 인식을 형성하기 위해 인식 유형에 따른 맞춤형 전략을 제시하고자 시도 되었다.

## 1.2 연구 목적

본 연구는 Q 방법론을 적용하여 여자간호사가 인식하는 남자간호사에 대한 인식유형과 그 특성을 규명하고

자 한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구설계

본 연구는 남자간호사에 대한 여자간호사의 인식과 관련된 주관성을 파악한 후 유형을 확인하고 유형별 특성을 밝히기 위하여 Q 방법론을 적용한 연구이다.

### 2.2 표집방법

#### 2.2.1 Q 모집단 및 Q표본의 선정

Q 모집단은 개별심층면담과 관련문헌고찰 등을 통해 도출하였다. Q 모집단을 구성하기 위한 면담자의 선정은 서로 다른 의견이 나올 수 있도록 다양한 대상자를 선정하는 것이 좋기 때문에 간호사 30명, 간호대학생 5명, 직장인 5명을 대상으로 하였다. 이들을 대상으로 ‘남자간호사에 대해 어떤 견해, 느낌, 태도를 가지고 있는가?’ 라는 질문을 사용하여 2014년 7월 2일부터 9월 10일까지 직접면담과 전화면담을 실시하였으며, 면담시간은 1인 30분 정도 소요되었다. 이와 같은 과정을 통해 180개의 Q 모집단을 도출하였고 이 외에도 국내외 관련 문헌고찰을 통해 수집된 28개를 통합하여 총 208개의 Q 모집단을 추출하였다.

Q 표본의 크기를 결정할 때는 각 연구의 특성에 따라 달라질 수 있으나 보편적으로 20~100개 또는 40~60개의 표본이 보편적[22]이라는 전제하에 추출된 208개의 Q 모집단은 주제별로 29개의 범주로 구성하였다. 각 범주별 주제를 가장 잘 나타낸다고 생각되는 대표적인 Q 진술문은 비구조화된 방법을 사용하여 연구자가 임의로 선택한 후 각 진술문에 대한 긍정, 부정문을 작성하고, 내용의 중복 및 표현의 명확성을 고려하여 의미가 중복되는 문항은 삭제하고 유사한 의미를 가진 문항은 통합하였다. 이렇게 범주화되고 수정된 진술문은 간호학 교수 3명, 종합병원 수간호사 2명의 검토 및 수정 절차를 거쳐 변별력이 높은 최종 35개의 Q 표본을 선정하였다. 확정된 진술문을 카드로 작성한 다음 35개의 진술문에 대해서는 진술문에 대한 조정을 실시하여 긍정, 부정, 중립에 균형이 이루어지도록 하였고, 간호학 박사과정 대학원생 3명에게 예비 연구를 하여 Q 표본을 확정하였다.

#### 2.2.2 P 표본의 선정

Q 방법론은 개인 간의 차이가 아니라 개인 내의 의미성 또는 중요성의 차이에 중점을 두어 개인의 주관성을 강조하는 조사연구이며 P 표본이 커지면 한 인자에 여러 사람이 편중되어 그 특성이 명확하게 드러나지 않는다는 소 표본 이론에 근거하므로 50명 내외가 일반적이다[23]. 본 연구에서는 남자간호사에 관심과 근무경험이 다양한 연구대상자를 포함시키기 위해 간호사의 근무병동과 임상경력을 고려하여 2개 종합병원 응급실, 중환자실, 수술실, 일반병동, 외래에 근무하는 간호사 35명을 대상으로 하였다.

#### 2.2.3 Q 표본의 분류

Q 표본 분류는 추출된 Q 표본을 Q 표본 분포표에 강제 분포하는 과정으로 정규분포에 가깝도록 Q 방법론의 원리를 이용하였다. 일반적으로 Q 표본수가 40개 이하인 경우 -4에서 +4 (9점 척도)범위가 안전하므로[23] 먼저 준비된 35개의 진술문을 읽은 후 찬성(+), 중립(0), 반대(-)의 세 부분으로 나누도록 하였다. 그 다음 찬성과 반대를 다시 분류하여 찬성 +4에 2개, +3에 3개, +2에 4개, +1에 5개, 부정 -4에 2개, -3에 3개, -2에 4개, -1에 5개로 분포하도록 하였으며 중립(0)에 7개를 분포하도록 하였다. Q 표본의 분포를 마친 후, Q 분포표의 양극단(+4와 -4)에 강제 분포된 각각 2개의 카드를 선택한 이유에 대한 후속진술을 작성하도록 하였으며, 개인적 특성을 설문지에 기록하도록 하였다. 이와 같은 과정은 1인 30~40분 정도 소요되었다.

#### 2.2.4 윤리적 고려

본 연구는 C 대학교 연구윤리위원회의 연구승인(1041566-201406-HR-002-01)을 받은 후 시행되었다. 참여자의 자율성을 보장하기 위해 Q 표본 분류 전에 연구목적 및 연구방법 등에 관한 사항을 설명하고 서면 동의를 받았다. 자료수집내용은 연구목적 이외에는 사용하지 않을 것과 익명성 및 사적인 상황의 보장, 참여자가 원하면 면담이나 질문지 작성도중 철회할 수 있음을 설명하였다. 수집된 자료는 본 연구의 책임자 연구실 자료 보관함에 밀봉하여 보관하였으며, 자료보관기간은 자료수집 이후부터 논문출판 시점까지 3년간 보관할 예정으로 보관자료 폐기는 논문출판 이후 분쇄기를 이용하여 폐기되도록 특별 관리하였다.

### 2.3 자료분석

수집된 자료는 PC-QUANL program에 의한 주요인 분석(principal component analysis)으로 처리하였다. 이상적인 요인 수의 결정을 위해 아이겐(Eigen)값 1.0이상을 기준으로 하여 요인의 수를 다양하게 입력시켰으며 산출된 결과를 통해 각 유형간 상관관계가 낮으며, 요인간 독립적이며 고유하다고 판단된 3개의 유형을 최종 선택하였다. 변인들의 적재치 제곱합인 아이겐 값은 변인수에 영향을 받으므로 아이겐 값을 변인수로 나누어 설명 변량을 의미하는 퍼센트로 바꾸어 제시하였다. 또한 적재된 각 진술문의 값을 결정하기 위해 각 진술문의 표준편차를 측정 후 Z-score로 나타내었으며 1.0 이상의 값을 취하였다. 한편 선택된 3개 유형의 특성을 면밀히 관찰하기 위해 요인간 차이점을 Difference로 제시한 후 Z-score 1.0 이상의 값을 선택하여 비교하였다. 후속 진술은 피험자의 강력하고 확고한 의사표명으로 유형 해석 시 중요한 정보 제공 및 피험자에 대한 이해의 폭을 넓혀주는 유용한 자료로 연구결과에 직접 인용할 수 있기 때문에[23] 본 연구에서도 후속진술을 인용하여 각 유형의 특성을 해석하는 데 사용하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 Q 유형의 형성

PC-QUANL program을 이용하여 남자간호사에 대한 여자간호사의 인식과 관련된 주관성을 Q 요인 분석한 결과 3개 유형으로 분류되었다. 이들 3개 유형은 전체 변량의 49%를 설명하고 있으며, 각 유형별 변량을 살펴보면 제 I 유형은 19.0%, 제 II 유형은 16.0%, 제 III 유형은 14.0%로 나타나 제 I 유형이 대상자의 주관적 견해를 가장 많이 설명하고 있다[Table 1].

이들 각 유형에 분류된 연구대상자들의 인구사회학적 특성과 인자가중치는 [Table 1]과 같다. 각각의 유형 중 인자가중치가 가장 높은 사람일수록 그가 속한 유형에서 그 유형을 대표할 수 있는 전형적 또는 이상적인 사람임을 나타낸다.

### 3.2 유형별 분석

#### 3.2.1 제 I 유형: '발전 지향적 옹호형'

제 I 유형으로 분류된 간호사들은 13명으로 평균연령

은 33.5세이었으며, 6명(46.2%)이 기혼이었고 7명(53.8%)이 학사로 조사되었다. 임상경력은 최소 6개월, 최대 27년 등 평균 10.6년으로 나타났으며, 이 중 일반간호사가 12명(92.3%)으로 10명(76.9%)이 남자간호사와 일해 본 경험이 있는 간호사로 구성되어 있었다 [Table 1].

이 유형에 속한 대상자들이 다른 유형에 비해 긍정적 동의를 표명한 항목은 '남녀간호사의 양성적 특성이 상호 보완되면 간호업무의 효율성은 향상된다(Z=2.07)', '남자간호사는 여성 집단의 고유한 특성으로 인해 스트레스를 받는다(Z=1.47)', '남자간호사의 활성화와 이미지 향상을 위한 적극적인 홍보가 필요하다(Z=1.35)', '남자간호사는 체력적 강함으로 고강도의 간호업무를 수행하는데 여성보다 유리하다(Z=1.31)', '남자간호사는 환자의 욕설이나 난폭한 상황에 대처하는 데 큰 역할을 수행한다(Z=1.14)' 등으로 나타났다. 한편 반대하는 의사를 표명한 항목은 '남자간호사는 간호직을 수행하면서 점점 성격, 말투 등에서 여성적인 변화를 겪을 것이다(Z=-1.83)', '남자간호사는 연하의 여성 동료로부터의 지시를 인내하지 못한다(Z=-1.37)', '여성스러운 성향을 가진 남성이 간호직을 선택할 것이다(Z=-1.33)', '남자간호사는 남자의사와 갈등이 많다(Z=-1.30)', '남자간호사는 결혼하기 꺼려지는 직업이다(Z=-1.27)', '수간호사와 선배간호사가 남자간호사를 선호하여 여자간호사들은 불만을 갖는다(Z=-1.24)', '남자간호사는 의사소통이나 대인관계기술이 여자간호사에 비해 부족하다(Z=-1.24)', '남자간호사는 꼼꼼하고 세심한 면이 부족하여 간호업무를 잘 수행하지 못한다(Z=-1.01)' 등이었다[Table 2].

이러한 제 I 유형의 특성을 보다 잘 설명해 줄 수 있는 것이 제 I 유형의 표준점수와 다른 유형의 표준점수와의 차이를 나타낸 [Table 3]이다. 제 I 유형이 제 II 유형에 비해 긍정적 동의로 견해상의 차이가 큰 문항은 '남녀간호사의 양성적 특성이 상호 보완되면 간호업무의 효율성은 향상된다', '남자간호사는 여자간호사의 발전적인 자극제가 된다', '남자간호사로 인해 조직의 분위기는 활기차고 화기애애해진다' 등으로 나타났으며, 이와는 반대로 부정적 동의로 차이를 표명한 항목은 '남자간호사는 꼼꼼하고 세심한 면이 부족하여 간호업무를 잘 수행하지 못한다', '남자간호사는 연하의 여성 동료로부터의 지시를 인내하지 못한다', '남자간호사가 임상에서 오래 버티는 것은 힘들다' 등으로 나타났다. 한편 제 I

**Table 1.** Eigen Value, Variance, Factor weights, and Characteristics of Participant

Type	Eigenvalue	Expl. Variance (%)	Cum. Variance (%)	P's No	Factor weight	Age	Marital status	Education	PoW (years)	Practice area	Nurse's Position	EoW with Male Nurse
I (n=13)	6.72	19.0	19.0	3	0.7298	24	No	College	2.5	SW	Staff	Yes
				27	0.6936	31	No	Bachelor	9.5	OPD	Staff	Yes
				33	0.6849	34	Yes	Master	13.5	SW	Staff	Yes
				18	0.6816	24	No	Bachelor	1.6	MW	Staff	No
				12	0.6646	22	No	College	1.0	MW	Staff	Yes
				25	0.6481	41	Yes	Bachelor	18	OPD	Staff	Yes
				17	0.6346	22	No	Bachelor	0.6	SW	Staff	No
				31	0.6290	45	Yes	Bachelor	5.0	SW	Staff	Yes
				32	0.6022	48	Yes	Master	26.6	MW	Unit Manager	Yes
				26	0.5879	27	No	College	6.8	SW	Staff	Yes
				29	0.5475	39	Yes	Bachelor	16.5	OPD	Staff	Yes
				35	0.5276	39	No	Bachelor	17.3	OPD	Staff	Yes
				10	0.5044	40	Yes	College	18.5	SW	Staff	No
II (n=10)	5.55	16.0	35.0	4	0.8438	48	Yes	Master	23.5	SW	Unit Manager	Yes
				6	0.7819	27	No	Bachelor	4.2	OPD	Staff	Yes
				1	0.7719	32	Yes	College	8.5	SW	Staff	Yes
				9	0.7385	29	Yes	Bachelor	7.7	SW	Staff	Yes
				7	0.7124	40	Yes	Bachelor	18.0	SW	Staff	Yes
				5	0.6410	28	No	Bachelor	4.4	SW	Staff	Yes
				8	0.5953	35	Yes	Bachelor	12.5	SW	Staff	Yes
				20	0.5824	33	Yes	Bachelor	12.0	SW	Staff	Yes
				11	0.4486	29	No	College	6.9	SW	Staff	Yes
				2	0.3596	38	Yes	Bachelor	15.0	MW	Staff	Yes
III (n=12)	4.80	14.0	49.0	22	0.6956	24	No	College	2.1	MW	Staff	Yes
				16	0.6827	45	Yes	College	23.0	MW	Staff	No
				14	0.6448	31	Yes	Bachelor	9.5	MW	Staff	No
				28	0.6072	28	Yes	College	6.8	MW	Staff	Yes
				23	0.5946	34	Yes	Bachelor	12.5	MW	Staff	Yes
				19	0.5925	28	No	Bachelor	1.8	MW	Staff	No
				30	0.5925	35	Yes	College	13.9	OPD	Staff	Yes
				13	0.5308	32	Yes	Bachelor	9.2	MW	Staff	No
				21	0.5106	30	Yes	Master	9.4	MW	Staff	Yes
				15	0.4480	32	Yes	Master	10.2	SW	Staff	No
				24	0.4347	22	No	Bachelor	0.2	OPD	Staff	Yes
				34	0.3668	41	Yes	Master	20.0	MW	Unit Manager	Yes

Expl.=Explanation; Cum.=Cumulative; P's No=participant's number; PoW=period of working; EoW=experience of work; SW=special ward; OPD=outpatient department; MW=medical ward.

유형이 제 III유형에 비해 긍정적 동의로 차이를 나타낸 항목은 ‘남자간호사는 컴퓨터나 복잡한 기구나 기계를 다루는 능력이 좋다’ 등이었으며, 이와는 반대로 부정적 동의로 차이를 표명한 항목은 ‘남자간호사가 임상에서 오래 버티는 것은 힘들다’, ‘남자간호사는 간호직을 수행하면서 점점 성격, 말투 등에서 여성적인 변화를 겪을 것이다’ 등으로 나타났다.

이러한 제 I 유형의 특성을 후속 진술을 통해 살펴보면, 3번 대상자(인자가중치 0.7298, 긍정진술문 8/14번,

부정진술문 11/21번)는 “간호사라는 직업이 여자가 많은 집단이므로 남자간호사는 눈에 잘 띄기 마련이라 집중 받고 화제가 될 가능성이 다분하다. 또한 여성과 성적인 특성이 달라 적응하기 어려움이 있을 거라 생각된다. 그러나, 대부분의 남자들은 정치적 성향이 있어 간호실무 외에도 간호의 행정적인 문제들을 추진력 있게 잘 이끌어 나가고 수행할 것이다”라고 표명하였다. 27번 대상자(인자가중치 0.6936, 긍정진술문 3/17번, 부정진술문 16/28번)는 “확실히 여성보다 체력이 강하고, 의사 역시

도 고강도 업무는 남자간호사에게 의지하는 것 같다. 조직사회에서 남녀가 골고루 섞여 있어야 일의 효율성도 향상된다"라고 하였으며, 33번 대상자(인자가중치 0.6849, 긍정진술문 3/17번, 부정진술문 15/35번)는 "남자가 체력적으로 강하게 태어났기 때문에 힘을 쓰는 일이나 어려운 간호업무를 수행하는 데 훨씬 유리할 것이다"라고 주장하면서 "남녀의 특성이 각기 다르듯이, 간호에서도 남녀가 할 수 있는 일이 구분되고 서로 보완이 된다면 질 좋은 간호서비스를 제공할 수 있을 것 같다"라고 기술하였다.

그러므로 제 I 유형은 간호직은 남자에게도 충분히 적합한 전문직이라는 인식으로 남자의 특성과 강점을 부각하며 간호실무의 효율성 향상에 대한 남자간호사의 역할을 긍정적으로 예견하는 집단이다. 이상과 같은 자료를 분석해 볼 때, 제 I 유형은 남자간호사의 활동영역은 더욱 확대될 것이고 간호계에 미칠 영향력 또한 지대할 것으로 기대하며, 남자간호사의 성장과 발전을 위한 적극적인 홍보를 주장하고 있어 '발전 지향적 옹호형'으로 명명하였다.

Table 2. Q-Statements and Z-Scores according to Types

Q-Statement	Z-Score		
	Type I (n=13)	Type II (n=10)	Type III (n=12)
1. If male nurses increase in number, the social status of nursing profession will be improved.	0.39	-0.83	-1.20
2. Males with feminine characteristics tend to choose nursing as a career.	-1.33	-0.66	-0.44
3. Because of their strength, male nurses have advantage over female nurses in doing physically intensive nursing tasks.	1.31	-0.60	0.10
4. Male nurses feel alienated among female nurses and have difficulty adjusting.	0.30	1.63	0.87
5. It is not appropriate for male nurses to work at a maternity hospital.	0.36	0.01	1.53
6. Because of male nurses, the public perception of nursing will be improved.	0.60	-0.85	0.28
7. Male nurses are reliable.	-0.33	-1.91	-0.25
8. Male nurses are under stress due to the unique characteristics of female-dominated workplace.	1.47	1.32	1.14
9. Male nurses often come into conflict with male doctors.	-1.30	-0.03	-1.48
10. Nursing is a profession suitable also for men.	0.89	-0.71	0.49
11. Male nurses are less competent in communication and interpersonal skills than female nurses.	-1.24	0.60	0.06
12. Male nurses serve as a stimulus for the development of female nurses.	0.49	-1.88	-0.85
13. Female patients are reluctant to be cared for by male nurses.	-0.47	0.62	1.03
14. Male nurses do a good job of carrying out nursing tasks using their masculine qualities such as boldness, dynamics, and drive.	0.77	-0.88	-0.49
15. Male nurses are not preferred by women for marriage.	-1.27	0.36	-0.78
16. Male nurses have low self-esteem in their profession.	-0.89	0.48	-0.94
17. The effectiveness of nursing service will be improved if the characteristics of male and female nurses are complementary to each other.	2.07	-1.11	1.14
18. Male nurses can be discriminated against in a female-dominated working environment.	0.15	0.31	-0.78
19. Male nurses take a big role in dealing with aggressive patients in violent situations.	1.14	-0.05	0.70
20. Male nurses are less likely to take orders from younger female colleagues.	-1.37	0.90	-0.17
21. Male nurses are not suitable for nursing job because they are careless and lack attention to detail.	-1.01	1.84	0.05
22. Male nurses make a lively and friendly working environment.	0.87	-1.22	-0.52
23. Male patients prefer to be attended by male nurses more.	-0.67	-0.87	0.40
24. Male nurses do not consider nursing as a lifelong career and have a tendency to change to a different occupation.	0.61	2.09	1.02
25. The relationship with other departments would be smoother with male nurses.	0.09	-0.83	-1.72
26. Male nurses can supplement the shortage of human resources related to pregnancy of female nurses.	-0.06	-0.33	1.21
27. Female nurses would have complaints because senior nurses prefer male nurses over female nurses.	-1.24	0.26	-2.38
28. Males who choose nursing as a career are not considered normal.	-0.59	0.04	-0.89
29. Male nurses would have limitations in carrying out certain tasks because of their gender.	-0.94	0.66	0.89
30. Male nurses are good at dealing with complex machines and medical equipments.	0.83	0.38	-1.36
31. Male nurses feel pressure from the expectations of female nurses.	0.49	0.79	-0.15
32. Active publicity is needed for the improvement of public perception of male nurses.	1.35	0.28	0.86
33. It is difficult for male nurses to last long in the clinical field.	-0.53	1.59	1.72
34. Male nurses would have a bright future as the job is a unexplored territory.	0.89	-0.79	0.87
35. Male nurses would experience feminine changes in their personality while working in the nursing field.	-1.83	-0.61	0.02

3.2.2 제 II 유형: ‘현실적 비판형’

제 II 유형으로 분류된 간호사들은 10명으로 평균연령은 33.9세였으며, 기혼, 학사가 각각 7명(70.0%)으로 조사되었다. 임상경력은 평균 11.3년으로 나타났으며, 이 중 특수부서 간호사가 8명(80%)이었고, 10명(100.0%) 모두가 남자간호사와 일한 경험이 있는 간호사로 구성되어 있었다[Table 1].

이 유형에 속한 대상자들이 다른 유형에 비해 긍정적 동의를 표명한 항목은 ‘남자간호사는 간호직을 평생직업으로 생각하지 않고 타직종으로 이직하려는 경향이 있다(Z=2.09)’, ‘남자간호사는 꼼꼼하고 세심한 면이 부족하여 간호업무 잘 수행하지 못한다(Z=1.84)’, ‘남자간호사는 여자간호사들 사이에 있으면서 소외감을 느끼며 적응하는데 어려움을 겪는다.(Z=1.63)’, ‘남자간호사가 임상에서 오래 버티는 것은 힘들다(Z=1.59)’ 등으로 나타났다. 한편 ‘남자간호사는 믿음직스럽다(Z=-1.91)’, ‘남자간호사는 여자간호사의 발전적인 자극제가 된다(Z=-1.88)’, ‘남자간호사로 인해 조직의 분위기는 활기차고 화기애애해진다(Z=-1.22)’, ‘남녀간호사의 양성적 특

성이 상호 보완되면 간호업무의 효율성은 향상된다(Z=-1.11)’ 등의 항목에는 반대하는 의사를 표명하였다 [Table 2].

이러한 제 II 유형의 특성을 보다 잘 설명해 줄 수 있는 것이 제 II 유형의 표준점수와 다른 유형의 표준점수와의 차이를 나타낸 [Table 3]이다. 제 II 유형이 제 III 유형에 비해 긍정적 동의로 견해상의 차이가 큰 문항은 ‘주간간호와 선배간호사가 남자간호사를 선호하여 여자간호사들은 불만을 갖는다’, ‘남자간호사는 꼼꼼하고 세심한 면이 부족하여 간호업무를 잘 수행하지 못한다’, ‘남자간호사는 컴퓨터나 복잡한 기구나 기계를 다루는 능력이 좋다’ 등이었다. 이와는 반대로 부정적 동의로 차이를 표명한 항목은 ‘남녀간호사의 양성적 특성이 상호 보완되면 간호업무의 효율성은 향상된다’, ‘남자간호사는 개척이 되지 않은 분야이므로 미래의 전망이 밝아 보인다’, ‘남자간호사는 믿음직스럽다’ 등으로 나타났다.

제 II 유형의 특성을 후속 진술을 통해 살펴보면, 4번 대상자(인자가중치 0.8438, 긍정진술문 4/24번, 부정진술문 2/3번)는 “여자간호사들이 많은 공간에서 ‘기’가 늘

Table 3. Differences and Consensus among Types

Q No	Differences between type I & II			Q No	Differences between type I & III			Q No	Differences between type II & III			Q No	Consensus (I, II, III)
	I	II	Differ		I	III	Differ		II	III	Differ		
17	2.07	-1.11	3.17	30	0.83	-1.36	2.19	27	0.26	-2.38	2.63	8	1.31
12	0.49	-1.88	2.37	25	0.10	-1.72	1.82	21	1.84	0.05	1.79		
22	0.87	-1.22	2.10	1	0.39	-1.20	1.59	30	0.38	-1.36	1.74		
3	1.31	-0.60	1.91	22	0.87	-0.52	1.40	9	-0.03	-1.48	1.44		
34	0.89	-0.79	1.69	12	0.49	-0.85	1.34	16	0.48	-0.94	1.42		
14	0.77	-0.88	1.66	14	0.77	-0.49	1.27	15	0.36	-0.78	1.14		
10	0.89	-0.71	1.60	3	1.31	0.10	1.21	18	0.31	-0.78	1.08		
7	-0.33	-1.91	1.58	27	-1.24	-2.38	1.14	24	2.09	1.02	1.07		
6	0.61	-0.85	1.45					20	0.90	-0.17	1.06		
1	0.39	-0.83	1.22										
19	1.14	-0.05	1.19										
32	1.35	0.28	1.07										
13	-0.47	0.62	-1.10	21	-1.01	0.05	-1.06	12	-1.88	-0.85	-1.03		
35	-1.83	-0.61	-1.22	23	-0.67	0.40	-1.07	6	-0.85	0.28	-1.13		
9	-1.30	-0.03	-1.27	5	0.36	1.53	-1.17	10	-0.71	0.49	-1.20		
4	0.30	1.63	-1.33	20	-1.37	-0.17	-1.21	23	-0.87	0.40	-1.27		
16	-0.89	0.48	-1.37	26	-0.06	1.21	-1.27	5	0.01	1.53	-1.52		
24	0.61	2.09	-1.49	11	-1.24	0.06	-1.30	26	-0.33	1.21	-1.54		
27	-1.24	0.26	-1.50	13	-0.47	1.03	-1.50	7	-1.91	-0.25	-1.66		
29	-0.94	0.67	-1.61	29	-0.94	0.89	-1.83	34	-0.79	0.87	-1.66		
15	-1.27	0.36	-1.63	35	-1.83	0.03	-1.86	17	-1.11	1.14	-2.25		
11	-1.24	0.60	-1.84	33	-0.53	1.72	-2.25						
33	-0.53	1.59	-2.12										
20	-1.37	0.90	-2.27										
21	-1.01	1.84	-2.85										

Differ=difference.

리고 소심해지는 경향이 있어 보이고, 경력을 쌓고 보건직 공무원이나 소방공무원, 의료기기 회사로 이직하는 경우가 많다”라고 피력하였다. 6번 대상자(인자가중치 0.7819, 긍정진술문 21/30번, 부정진술문 7/22번)는 “여자에 비해 꼼꼼한 것은 확실히 떨어져 빠진 일들이 많다. 그러나, 컴퓨터 등의 기계를 다룰 때는 여자보다 아는 것이 많다”고 하였으며, 1번 대상자(인자가중치 0.7719, 긍정진술문 21/24번, 부정진술문 7/17번)는 “지금까지 여러 차례 남자간호사와 함께 근무해본 결과 간호직을 평생직업으로 생각하지 않고 타직종으로 이직하는데 유용한 경력 정도로 생각하는 경향이 있다”고 기술하였다.

그러므로 제 II유형은 남자가 꼼꼼하고 세심하게 간호업무를 수행하는데 부적합하다고 토로하며, 남자간호사가 임상현장에 적응하지 못하며 잦은 사직, 타직종으로 이직하는 상황을 비평하는 집단이다. 이상과 같은 자료를 분석해 볼 때, 제 II유형의 특성은 모두 남자간호사와 일한 경험을 가진 간호사로 남자간호사의 역할과 진로에 대해 부정적인 인식을 가지고 있어 ‘현실적 비판형’으로 명명하였다.

### 3.2.3 제 III유형: ‘보수주의적 수용형’

제 III유형으로 분류된 간호사들은 12명으로 평균연령은 31.8세이었으며, 이 중 9명(75%)이 기혼이었으며, 5명(41.7%)이 학사, 3명(25%)이 석사로 조사되었다. 임상경력력은 평균 9.9년으로 나타났으며, 이 중 내과병동 간호사는 9명(75%)이었고, 7명(58.3%)이 남자간호사와 일한 경험이 있는 간호사로 구성되어 있었다[Table 1].

이 유형에 속한 대상자들은 ‘남자간호사가 임상에서 오래 버티는 것은 힘들다(Z=1.72)’, ‘남자간호사가 산부인과에서 근무하는 것은 적합하지 않다(Z=1.53)’, ‘남자간호사는 여자간호사의 임신과 관련된 인력의 문제를 보완해 준다(Z=1.21)’, ‘남녀간호사의 양성적 특성이 상호 보완되면 간호업무의 효율성은 향상된다(Z=1.14)’, ‘여자환자는 남자간호사로부터 간호받기를 꺼려한다(Z=1.03)’ 등의 항목에 강한 긍정적 동의를 표명하였다. 이와는 반대로 가장 낮게 동의한 항목은 ‘수간호사와 선배간호사가 남자간호사를 선호하여 여자간호사들은 불만을 갖는다(Z=-2.38)’, ‘남자간호사로 인해 타부서와의 관계가 원활해진다(Z=-1.72)’, ‘남자간호사는 남자의사와 갈등이 많다(Z=-1.48)’, ‘남자간호사는 컴퓨터나 복잡한 기구나 기계를 다루는 능력이 좋다(Z=-1.36)’ 등으로

조사되었다[Table 2].

제 III유형의 특성을 후속 진술을 통해 좀 더 면밀히 살펴보면, 22번 대상자(인자가중치 0.6956, 긍정진술문 4/33번, 부정진술문 25/30번)는 “남자간호사들과 이야기를 하게 되면 주제나 분위기 등 공감대가 형성되지 않고 어울리기도 너무 힘들다. 오래 버티지도 못하고 그만 둔다”라고 기술하였다. 28번 대상자(인자가중치 0.6072, 긍정진술문 5/8번, 부정진술문 9/27번)는 “산부인과는 여의사를 찾아 진료를 받은 실정이고, 그나마 남자의사는 괜찮아도 남자간호사는 환자나 보호자가 불편해하고 부담스러워 할 것이다. 내가 산모라도 싫을 것 같다”라고 기술하였다. 한편, 16번 대상자(인자가중치 0.6827, 긍정진술문 26/33번, 부정진술문 14/25번)는 “다른직장과 마찬가지로 병원도 여성의 임신과 출산, 육아휴직으로 인하여 인력 확보 부분에서 어려움을 겪고 있는데, 이런 점에서 병원에서 남자간호사를 선호한다”라고 진술하였다. 14번 대상자(인자가중치 0.6448, 긍정진술문 8/34번, 부정진술문 27/30번)는 “대부분이 여자들이기 때문에 소수의 남자간호사들은 스트레스가 있을 것이나, 여자간호사보다 더 잘 할 수 있는 영역들이 분명히 있을 것이다”라고 주장하였다.

그러므로 제 III유형은 남자가 간호직을 수행하기에는 일정 정도의 제한과 한계가 있다는 전통적 사고를 바탕으로 남자간호사를 차별, 배척하면서도 간호업무의 효율성 향상과 인력문제의 해결 등에 대한 남자간호사의 상호보완적인 역할을 기대하고 인정하는 집단이다. 이상과 같은 자료를 분석해 볼 때, 제 III유형은 간호직을 여성고유의 일이라고 보는 보수주의적 관점을 견지하면서 간호실무의 발전을 위한 남자간호사의 필요성과 역할을 수용하는 견해를 보이고 있어 ‘보수주의적 수용형’으로 명명하였다.

### 3.2.4 유형 간 공통적 견해

남자간호사에 대한 여자간호사의 인식에 대한 공통적 견해는 ‘남자간호사는 여성 집단의 고유한 특성으로 인해 스트레스를 받는다(Z=1.31)’로 나타났다[Table 3]. 즉, 여자간호사들은 여성주류 사회 속에서 남자간호사가 여성의 특성을 이해하고 수용하지 못하며 남녀의 차이로 인해 어려움을 겪고 있다고 인식하였다.



#### 4. 논의

간호의 전문화와 다양성의 증가로 인해 남자간호사의 필요성과 중요성이 점점 부각되고 있는 현시점에서 남자간호사가 간호전문직 영역 내에서 자신들의 역할을 활성화하며 안정적으로 자리매김을 하는 것은 매우 중요하다. 이를 위해서는 임상현장에서 대다수를 차지하는 여자간호사들이 가지고 있는 남자간호사에 대한 인식과 판단, 태도 등을 살펴보는 것이 필요하다. 이에 본 연구는 Q 방법론을 적용하여 남자간호사에 대한 여자간호사의 인식의 유형과 그 특성을 규명하고자 시도되었다.

여자간호사의 남자간호사에 대한 주관성은 ‘발전 지향적 옹호형’, ‘현실적 비판형’, ‘보수주의적 수용형’으로 유형화되었다.

제 I 유형인 ‘발전 지향적 지지형’은 남자간호사의 필요성과 역할, 전망에 대해 긍정적으로 인식하며 남자간호사를 위한 적극적인 홍보의 필요성을 강조하는 성향을 보여주었다. 특히, 남자간호사를 여자간호사와 적절한 역할분담 및 업무분담을 할 수 있는 동료임을 수용하는 데에 있어 남자의 체력적 강함과 난폭한 상황에서의 대처 능력을 강조함으로써 남성적 특성을 강점으로 부각하는 견해를 보이고 있다. 이는 남자간호사 이미지에 대한 Wee, Park와 Song[19]의 연구에서 보고한 ‘진취적 관점 전환을 통한 남성유망직군’의 유형과 Kim[21]의 연구에서 ‘진취적 직업관’의 유형과 그 맥을 같이 한다. 이 유형은 남자간호사는 남성적 특성을 발휘하여 적극적으로 간호업무를 수행할 수 있으며, 사회적으로나 직업적으로 인정받고 있는 직종으로 앞으로 간호의 전문직 성장에 적극적인 기여를 할 수 있는 진취적이며 미래지향적인 인식이 높은 사람들로 나타났다. 이러한 결과는 최근 들어 한 해 3,000명 이상의 남학생이 간호교육기관에 진학하고 남자간호사가 7,400여명에 이르는 수적인 증가 추세와 함께 남자간호사의 활동영역이 더욱 확대될 것이라는 긍정적인 견해[1]를 반영하는 결과이다. 또한 이는 임상현장의 환경 및 인식의 변화와 남자간호사가 간호전문직 내에서 전향적인 역할을 할 수 있음을 시사하는 결과로 해석할 수 있다.

따라서, 이 유형은 남자간호사의 역할 정립과 간호전문직의 발전에 도움을 줄 것으로 사료되므로 I 유형의 인식을 상승시킬 수 있는 다양한 전략을 모색하는 것이 필요하다. 이를 위해 간호교육자와 간호행정가는 남자간

호사에 대한 여자간호사의 긍정적이고 상호발전적인 인식 확립을 촉진하기 위한 중심축이 되어 여자간호사들이 간호전문직의 발전을 위해 함께 노력하는 동반자로서 남자간호사를 수용하고 모든 간호사에게 동등한 책임의식을 갖도록 교육해야 할 것이다. 그리고 모든 간호사에게 동등한 기회, 승진 및 보상체계를 확립하며 남자간호사의 남성성을 유지, 강화할 수 있도록 지원하는 제도적 전략을 수립하고 수행해야 할 것이다. 또한 여자간호사는 남자간호사의 다양한 네트워크와 적극적으로 소통하여 남자간호사에 대한 긍정적인 이미지를 강화해 나가야 할 것이며 전문직 경력개발을 위해 공동의 노력을 기울일 필요가 있다. 뿐만 아니라, 협회나 학회 차원에서는 남자간호사의 자율성과 독자적 역할을 확대하여 대중에게 적극적으로 홍보할 필요가 있으며 남자간호사가 전문직으로서의 위상을 확립할 수 있도록 간호계의 정책적 노력이 지속되어야 할 것이다.

제 II 유형은 ‘현실적 비판형’으로 꼼꼼하고 세심한 면의 부족, 여성 집단 내에서의 높은 스트레스, 소외감과 적응의 어려움, 타직종으로의 이직 경향, 임상현장에서 장기 근무의 어려움 등 남자간호사에 대해 부정적인 인식을 가지고 있는 것으로 나타났다. II유형은 모두 남자간호사와 간호업무를 함께 수행한 일반 간호사들, 특히 대부분이 특수부서 간호사들로 구성되어 있어 남자간호사와 근무한 경험이 남자간호사에 대한 인식에 부정적 영향을 미칠 수 있는 위험인자로 작용할 확률이 높다고 사료된다. 이는 남자간호사와 일한 시간의 길이가 남자간호사에 대한 여자간호사의 수용을 예측하는 요인 중의 하나라는 보고[4]와 상반된 결과이다. 이러한 결과는 남자간호사는 임상현장에서 여성동료와의 틀린 성향, 오해, 갈등 등으로 인해 여자간호사와의 관계 형성에 있어 어려움을 겪으면서[8] 간호조직에 대한 소속감을 느끼지 못하고 결국 이직을 결정한다는[13] 연구결과와 남자간호사의 이직율이 1년 내 23.6%, 5년 내 44.7%이며, 4년 내 간호직을 떠날 비율은 여자간호사의 약 2배에 이른다[17]는 보고와 연관되어 있음을 유추해 볼 수 있다. 특히, 이 유형의 대상자들은 남자간호사들이 일정 정도의 임상경력을 쌓은 후 보건의직 공무원, 소방 공무원 및 의료기기 회사 등의 타직종으로 이직하는 것을 경험함으로써 후속진술을 통해 남자간호사를 새로운 구성원으로 받아들이는 출발점에서부터 매우 부정적인 인식을 보이고 있었는데, 이는 남자간호사가 간호직을 평생직으로 인식하

는 데에 갈등과 불안감을 갖고 탈출구를 모색한다[5]는 연구결과를 반영한다. 따라서, 남자간호사의 실무 부적응과 높은 이직률은 남자간호사가 당면한 실질적인 문제일 뿐 아니라, 여자간호사들의 사기저하와 남자간호사에 대한 배타감정을 초래하고 있다고 해석되는 바 주목할 만한 결과라고 할 수 있다.

그러므로, 남자간호사의 장점을 부각하여 양성적 특성의 조화점을 찾을 수 있는 업무환경을 조성하고 특히 여자간호사와의 교류강화 프로그램 제공 등을 통해 일선에서 동료간호사와의 유대관계를 공고히 해 나가는 노력을 시급히 기울여야 할 것이다. 또한, 남자간호사들은 입사 때부터 경력개발에 주력하며 구체적인 목표의식을 가지고 업무에 몰두하고 있는 점[5, 12]을 고려하여 이들이 간호직을 통해 비전을 실현하고 성취감을 느낄 수 있도록 업무의 자율성과 전문직 발전의 기회를 보장할 수 있는 제도 확립이 필요하다. 한편, 남자간호사들이 낮은 급여로 인해 평생직으로 간호직에 대한 갈등과 불안함을 겪고 있으므로[5] 이에 대한 개선책이 지속적으로 논의되어야 할 것이다. 그리고 긍정적인 역할을 수행하는 남자간호사의 역할모델을 적극적으로 발굴, 홍보하는 것이 도움이 될 것이며, 남자간호사의 근무부서, 간호대상자에 따른 남자간호사의 긍정적 측면과 부정적 측면을 면밀히 파악하는 것도 병행될 필요가 있다. 아울러 남자간호사는 자신들을 통해 남자간호사에 대한 인식을 개선시켜야 한다는 강한 책임감을 가지고 직업적 소명의식과 자부심을 향상할 수 있도록 스스로 노력해야 한다고 사료된다.

특히, II유형은 ‘수간호사와 선배간호사가 남자간호사를 선호하여 여자간호사들은 불만을 갖는다.’에서 제 III유형과 가장 큰 차이를 보이고 있는데, II유형의 간호사들이 대부분 III유형의 간호사보다 남자간호사와 일한 경험이 많은 집단임을 감안하고, 남자간호사의 소외감, 대인관계 어려움 등의 부정적인 경험[8,12]과는 대비되는 여자간호사 측면의 관점임을 고려할 때, 남녀간호사의 상호관계에 대한 성별, 경력, 직위간의 관점과 경험의 차이를 심층적으로 탐색하여 인력관리 증재방안을 마련하는 것이 필요하다고 사료된다.

제 III유형은 ‘보수주의적 수용형’으로 다른 유형에 비해 낮은 연령과 임상경력, 남자간호사와 일한 경험 등을 보유한 집단으로 조사되었다. 이들은 남자간호사의 산부인과 근무는 적합하지 않으며, 여자환자는 남자간호사로

부터 간호받기를 꺼려한다고 인식한다. 또한 남자간호사가 임상에서 오래 버티는 것은 힘들다고 보았다. 이는 Moon[18]의 연구에서 ‘남자간호사는 산부인과, 신생아실을 포함한 전 영역에서 적합하다’의 문항에 대하여 남자고등학생, 학부형, 교사 모두가 가장 낮은 점수를 보인 것과 유사한 결과이다. 또한 남자간호사 이미지에 대한 Kim[21]의 연구에서 ‘보수적 가치관’의 유형과 Wee 등[19]의 연구에서 ‘전통적 여성 중심 직군 속의 남성’의 유형과 같은 맥락의 유형이며, 여자간호사들이 여전히 간호는 여성 고유의 일이며 여성성이 요구되는 직종으로 인식한다고 보고한 Rowlinson[9]의 연구와 유사한 결과이다. 따라서 이 유형은 여성의 자질과 가치에 기반을 둔 업무에서 남자간호사는 적합하지 않다고 생각하는 성역할 고정관념을 보여주는 것이라 할 수 있다. 간호가 전통적으로 여성의 직업이라는 인식은 남자간호사 개인의 직무만족도 뿐만 아니라 환자간호의 질을 저하시키며[10, 16, 24] 나아가 남자들이 간호직을 떠나게 하는 주요한 요인[15]이라는 점에서, 이 유형은 한국사회의 간호조직 내부의 성차별적인 인식과 그 영향에 대한 면밀한 검토와 성찰의 필요성을 제시하고 있다. 그러나, 한편으로 III유형은 임신과 관련된 인력문제의 해결과 남녀의 양성적 특성의 상호보완으로 인한 업무효율의 증가에 대해서는 남자간호사를 긍정적으로 인식한다는 점을 염두에 둘 때, 이들은 남자간호사가 간호실무에 유익한 도움이 될 수 있음을 인정하는 양상을 보여주고 있다. 이는 남자간호사에 대한 여자간호사들의 부정적인 견해 속에서도 조화와 수용이 용해된 인식의 양면을 보여준다는 점에서 보수적인 III유형을 발전지향적인 I 유형으로 개선시킬 수 있는 가능성을 내포함과 동시에 적극적인 증재 적용의 필요성을 제시한다.

남자간호사도 타인을 돌보고자 하는 욕구와 이타적인 동기 등으로 간호직을 선택하고 간호사로서 계속 근무하고자 한다[5, 25-27]는 것은 간호의 핵심적인 본질을 추구하는 데에 있어서 근본적으로 성별의 차이가 없음을 설명해 준다. 따라서 간호에 관한 전통적인 여성 특유의 속성은 간호의 본질적인 전부가 아니라는 관점을 견지하며, 간호직에 내포된 성역할과 관련된 이슈를 보다 적극적으로 다룰 필요가 있으며 간호의 본질을 성별 구분 없는 인간의 속성으로 재구성하는 노력을 기울여야 할 것이다. 또한, 간호에서 남성성이 환자를 돌보는 데 어떻게 표현, 실현되는지에 대한 분석을 통해 양성의 간호사가

함께 간호직 발달에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 방안이 계속적으로 논의되고 연구될 필요가 있다. 더불어, 간호의 전문성과 다양성에 대해 사회적 요구가 증가하며 직업인식에 대한 고정적 틀이 유연해진 시대적 변화를 능동적으로 수용할 수 있도록 인식전환 교육프로그램을 개발하여 적용하는 것이 요구된다. 이러한 노력은 임상현장에서 뿐만 아니라 간호교육자들이 학부과정부터 양성평등적 교육 프로그램을 강화하여 간호대학생의 성평등 인식을 정착시키기 위한 체계적인 노력을 기울일 경우 더 많은 효과를 발휘할 것으로 사료된다. 여자간호사가 시대에 맞는 새로운 성역할에 대한 태도와 가치관을 형성하는 것은 남자간호사에 대한 대중의 사회적 편견을 개선하는 데 중요한 영향을 미칠 것이며, 성역할 갈등에 관한 간호문화를 변화시켜 남자간호사가 간호전문직 내에서 당당히 자리매김할 수 있는 중요한 터전을 제공하게 될 것으로 사료된다.

본 연구에서 드러난 남자간호사에 대한 여자간호사들의 공통적 견해는 ‘남자간호사는 여성 집단의 고유한 특성으로 인해 스트레스를 받는다.’는 진술문이다. 이러한 결과는 남자간호사들이 여자의 특성 때문에 여자간호사와 사소한 일로 오해와 갈등이 유발되고 이로 인해 스트레스를 받으며[5] 여자간호사와 융화하는 데 어려움을 겪는다[8]는 연구결과를 반영한다. 이는 여성주류 사회속에서 소수의 남자간호사가 겪는 고충에 대해 염려하고 공감한다는 여자간호사들의 공통적인 관점으로 해석된다. 따라서 이를 남자간호사에 대한 긍정적인 인식의 출발점으로 삼아 여자간호사들이 남자간호사를 이해와 포용으로 감싸 안으며 소수에 대해 배려할 수 있는 방법을 모색해나가야 할 것이다. 또한, 남자간호사를 이성간의 관계보다 선후배 또는 동료로서 받아들이고 협력할 수 있는 방안을 적극적으로 제고할 필요가 있다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구는 여자간호사들이 인식하는 남자간호사의 유형과 그 특성을 규명함으로써 남자간호사에 대한 바람직하고 긍정적인 인식을 형성하기 위한 유형에 따른 맞춤형 전략을 제시하고자 시도되었다. 제 I 유형은 남자간호사들에 대한 긍정적이고 상호발전적인 인식 확립을 촉진하기 위한 다양한 제도적, 정책적 전략을 모색하여 활

성화하고 제 II 유형은 양성적 특성의 조화점을 찾을 수 있는 업무환경 조성, 여자간호사와의 교류강화 프로그램, 남자간호사의 적응향상 프로그램 제공 등의 전략을 제시할 수 있다. 제 III 유형은 교육과 임상현장에서 간호사의 여성성에 대한 고정관념과 성별에 따른 편견을 개선할 수 있는 양성 평등적 교육 프로그램, 성 고정관념에 대한 인식전환 교육프로그램 적용을 제안할 수 있겠다.

이상의 결과에서 남자간호사에 대한 여자간호사들의 인식 유형에 따른 정보를 제공해 줌으로써 각 유형별 특성에 따른 올바른 인식정립 전략과 개선방향을 제공하였다. 이를 통한 남자간호사에 대한 바람직한 인식형성은 향후 남자간호사의 실무적응과 간호전문직 내에서 남자간호사의 역할확립을 도울 수 있어 궁극적으로 간호의 전문성을 신장하는데 기여할 것으로 기대된다.

따라서, 본 연구의 결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 첫째, 남자간호사에 대한 여자간호사의 긍정적인 인식 향상과 남녀간호사의 바람직한 관계 형성 및 증진을 위한 전략 개발이 필요하다. 둘째, 남자간호사의 인식에 영향을 미치는 내외적 요인을 평가하여 인력관리 중재에 적용할 것을 제언한다. 셋째, 남자간호사에 대한 보다 구체적인 자료를 제공하기 위해 근무부서, 간호대상자에 따른 남자간호사의 긍정적 측면과 부정적 측면을 면밀히 파악하는 것이 필요하다. 넷째, 간호사의 연령, 학력, 경력, 직위 등을 세분화하여 남자간호사에 대한 인식의 차이를 비교 분석하는 연구를 제언한다.

## References

- [1] Korean Nurses Association, "Male nursing students 10,000 people ages", *The Korean Nurses*, Vol. 52, No. 2, pp. 17-18, 2015.
- [2] R. J. Meadus, J. C. Twomey, "Men in nursing: Making the right choice", *Canadian Nurse*, Vol. 103, No. 2, pp. 13-16, 2007.
- [3] R. J. Meadus, J. C. Twomey, "Men student nurses: The nursing education experience", *Nursing Forum*, Vol. 46, No. 4, pp. 269-279, 2011.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6198.2011.00239.x>
- [4] J. McMillian, S. A. Morgan, P. Ament, "Acceptance of male registered nurses by female registered nurses", *Journal of Nursing Scholarship*, Vol. 38, No. 1, pp. 100-106, 2006.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1547-5069.2006.00066.x>
- [5] H. M. Son, M. H. Koh, C. M. Kim, J. H. Moon, M. S. Yi, "The Male Nurses' Experiences of Adaptation in Clinical Setting", *Journal of Korean Academy of*

- Nursing, Vol. 33, No. 1, pp. 17-25, 2003.
- [6] M. J. Fisher, "Being a chameleon: Labour processes of male nurses performing bodywork", Journal of Advanced Nursing, Vol. 65, No. 12, pp. 2668-2677, 2009.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05120.x>
- [7] S. H. Chen, C. M. Fu, R. H. Li, J. H. Lou, H. Y. Yu, "Relationships among social support, professional empowerment, and nursing career development of male nurses: A cross-sectional analysis", Western Journal of Nursing Research, Vol. 34, No. 7, pp. 862-882, 2012.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0193945910384603>
- [8] K. H. Ahn, J. M. Seo, S. K. Hwang, "Content Analysis of Male Hospital Nurses' Experiences", Korean Journal of Adult Nursing, Vol. 21, No. 6, pp. 652-665, 2009.
- [9] L. Rowlinson, "Lived experience of being a nurse from a male and female perspective", British Journal of Nursing, Vol. 22, No. 4, pp. 218-222, 2013.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.12968/bjon.2013.22.4.218>
- [10] D. Rajacich, D. Kane, C. Williston, S. Cameron, "If They Do Call You a Nurse, It Is Always a 'Male Nurse': Experiences of Men in the Nursing Profession", Nursing Forum, Vol. 48, No. 1, pp. 71-80, 2013.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/nuf.12008>
- [11] S. J. Choi, "Male students' lived experience in the female-dominant nursing college", Journal of Qualitative Research, Vol. 4, No. 1, pp. 52-65, 2003.
- [12] M. Y. Kim, "An Exploratory Study of Masculinity in Nursing", Journal of Korean Clinical Nursing Research, Vol. 15, No. 2, pp. 37-46, 2009.
- [13] H. S. Kim, The job changing experience of a male nurse, Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul, 2013.
- [14] K. J. Lee, M. Y. Kim, "The relationship of gender role conflict and job satisfaction upon organizational commitment in male nurses", Korean Journal of Adult Nursing, Vol. 26, No. 1, pp. 46-57, 2014.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.7475/kjan.2014.26.1.46>
- [15] J. H. Lou, R. H. Li, H. Y. Yu, S. H. Chen, "Relationships among self-esteem, job adjustment and service attitude amongst male nurses: A structural equation model", Journal of Clinical Nursing, Vol. 20, No. 5-6, pp. 864-872, 2011.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2702.2010.03387.x>
- [16] E. S. An, S. K. Chu, "Study on Male Nurses' Gender Stereotype and Job Satisfaction", The Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol. 17, No. 1, pp. 14-21, 2011.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2011.17.1.14>
- [17] S. H. Chen, H. Y. Yu, H. Y. Hsu, F. C. Lin, J. H. Lou, "Organisational support, organisational identification and organisational citizenship behaviour among male nurses" Journal of Nursing Management, Vol. 21, No. 8, pp. 1072-1082, 2013.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01449.x>
- [18] Y. J. Moon, A Study on the Perception of Nursing, Male Nurses, and Nursing as Possible Career Consideration: Focused on Male High School Students, Parents, and Teachers, Unpublished master's thesis, Gyeongsang National University, Jinju, 2010.
- [19] H. Wee, Y. R. Park, M. S. Song, "High School Boys' Images of Men as Nurses", Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing, Vol. 20, No. 2, pp. 113-128, 2013.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.7739/jkafn.2013.20.2.118>
- [20] M. S. Youn, "The study for nurse image and job recognition about male nurse of male students in nursing", Holistic Health Science, Vol. 2, No. 2, pp. 95-106, 2012.
- [21] I. J. Kim, Q Study of Images on Male Nurses, Unpublished doctoral dissertation, Kosin University, Busan, 2014.
- [22] N. Akhtar-Danesh, A. Baumann, L. Cordingley, "Q methodology in nursing research: A promising method for the study of subjectivity", Western Journal of Nursing Research, Vol. 30, No. 6, pp. 759-773, 2008.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0193945907312979>
- [23] H. K. Kim, Q Methodology: Philosophy, theories, analysis, and application, pp. 113-125, Communication Books, 2008.
- [24] L. L. Herakova, "Nursing masculinity: Male nurses' experiences through a co-cultural lens", Howard Journal of Communications, Vol. 23, No. 4, pp. 332-350, 2012.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/10646175.2012.722822>
- [25] K. A. Hart, "What do men in nursing really think? Survey respondents speak out", Nursing, Vol. 35, No. 11, pp. 46-48, 2005.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1097/00152193-200511000-00045>
- [26] C. Normajean, "Caring from the Male Perspective: A Gender Neutral Concept", International Journal for Human Caring, Vol. 16, No. 4, pp. 36-41, 2012.
- [27] V. Zamanzadeh, A. Azadi, L. Valizadeh, B. Keogh, "Choosing and remaining in nursing: Iranian male nurses' perspectives. Contemporary Nurse", A Journal for the Australian Nursing Profession, Vol. 45, No. 2, pp. 220-227, 2013.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5172/conu.2013.45.2.220>

## 성 지 숙(Ji-Suk Seong)

[정회원]



- 2013년 2월 : 충남대학교 간호학과 (간호학석사)
- 2015년 2월 : 충남대학교 간호학과 (간호학박사 수료)
- 2004년 8월 ~ 현재 : 충북대학교 병원 간호사

<관심분야>

성인간호, 중환자 간호

염 은 이(Eun-Yi Yeom)

[정회원]



- 1992년 2월 : 이화여자대학교 간호  
과학과(간호학사)
- 2006년 8월 : 이화여자대학교 간호  
과학과(간호학석사)
- 2013년 8월 : 이화여자대학교 간호  
과학과(간호학박사)
- 2013년 9월 ~ 현재 : 청운대학교  
간호학과 조교수

<관심분야>

만성질환, 시뮬레이션 교육