

<http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2019.5.2.147>

JCCT 2019-5-18

## 여성간호사에게 인식된 남성간호사와 여성간호사의 상이점

### Differences between Male Nurses and Female Nurses Recognized by Female Nurses

김현수\*, 윤희장\*\*

Kim, HyunSu\*, Yun, HeeJang\*\*

**요약** 본 연구의 목적은 질적연구방법론 중 하나인 Colaizzi의 현상학적방법을 적용하여 여성간호사가 인식한 여성간호사와 남성간호사간의 상이점을 심도 있게 분석함으로써 여성간호사의 시각에서 바라본 여성간호사와 남성간호사의 상이점에 대한 본질을 파악하였다. 본 연구는 여성간호사에게 인식된 남성간호사와 여성간호사의 상이점은 무엇인가? 하는 연구문제를 가지고 여성간호사와 남성간호사의 상이점을 연구한 것이다. 본 연구의 참여자는 연구의 목적을 설명 듣고 이해한 후 연구에 참여하는 것에 동의한 13명의 여성간호사이다. 대상자 모집은 스노우볼 방식을 적용하였다. 본 연구의 결과로 다섯 개의 범주가 발견되었다. 범주는 임상업무에서의 상이함, 가정의 경제생활에 대한 부담감이 큼, 대인관계의 상이함, 간호조직 내에서의 상이함, 미지영역에서의 상이점으로 나타났다. 본 연구의 결과는 남성간호사와 여성간호사간의 상이점에 대한 이해의 폭을 확장하는 방식의 교육 자료와 연구 자료로 활용될 수 있을 것이다.

**주요어 :** 남성간호사, 상이점, 여성간호사, 인식, 질적 연구

**Abstract** The purpose of this study is to analyze the difference between female nurse and male nurse in female nurse by applying the phenomenological method of Colaizzi which is one of the qualitative research methodology and to analyze the difference between female nurse and male nurse. What is the difference between a male nurse and a female nurse perceived by a female nurse? This study investigated the differences between female nurses and male nurses with research problems. The participants in this study were 13 female nurses who agreed to participate in the study after explaining and understanding the purpose of the study. The recruitment of the subjects was applied by the snowball method. As a result of this study, five categories were found. The categories were different in clinical tasks, the burden of family economic life, differences in interpersonal relationships, differences in nursing organization, and differences in unknown areas. The results of this study can be used as teaching materials and research data to expand the understanding of difference between male nurse and female nurse.

**Key words :** Differences, Female nurse, Male nurse, Perceptions, Qualitative research

\*정회원, 선린대학교 간호학과 (제1저자)

\*\*정회원, 경북보건대학교 간호학과 (교신저자)

접수일: 2019년 3월 11일, 수정완료일: 2019년 4월 12일

게재확정일: 2019년 4월 23일

Received: March 11, 2019 / Revised: April 12, 2019

Accepted: April 23, 2019

\*Corresponding Author: prof.heejang@mensakorea.org

Dept. of Nursing, Gyeongbuk College of Health, Korea

## 1. 연구의 필요성

입원한 환자의 건강과 안전에 큰 영향을 주는 의료인인 간호사의 이직률이 높은 수준으로 유지되고 있는 것으로 알려져 있다. 병원간호사협회가 발표한 2012년 자료에 따르면 우리나라 의료기관에서 근무하는 간호사의 입사 1년 내 사직률은 33.6%로 타직종에 비하여 높은 편인데 그 이유는 부족한 역량임에도 생명을 책임져야 한다는 스트레스, 교대근무 부적응, 노동 강도에 비하여 낮은 보수 등이다[1]. 이렇게 열악한 임상의 근무환경에 새롭게 급변하는 환경의 변화가 있다면 간호사의 근무환경은 더욱 열악해 질 것이다. 예기치 못한 상황의 변화는 간호사의 이직률을 더욱 높여 간호의 수준을 떨어뜨릴 위험이 있는데 간호계에 최근 일어나고 있는 화제는 남성간호사의 급증이다[2].

근대에 들어서며 간호사는 여성의 직업이라는 이미지로 고착되었으며 여성의 특성 중 하나인 모성중심으로 간호가 발전하였다[3]. 여성위주로 구성되어 발전된 간호계에 남성간호사가 수가 급격하게 늘어난 것은 여성간호사 개인을 넘어 간호사라는 하나의 직군과 환자 그리고 보건의료직 종사자들에게 큰 영향을 줄 수 있다.

적지 않은 수의 남성들이 간호사로 끊임없이 임상에 투입됨으로써 여성간호사들은 남성간호사가 기존의 여성간호사에 비해 사직률이 두 배 이상 높으며 상당수의 남자간호사들은 기대와 같은 강인함, 민첩함을 보이기 보다는 여성 집단에서 대인관계로나 업무적으로 적응하지 못하거나 적응에 시간이 많이 걸리는 취약점을 우선 발견하였다[2]. 부정적인 경험의 축적은 남성간호사에게 여성간호사와 동일한 과정만으로 적응시키려는 획일화된 생각으로는 한계가 있다는 것을 알게 했다.

남자간호사의 특성을 고려한 조직차원에서의 준비가 현저히 모자랐기에 개인의 역량만으로 오롯이 문제가 해결될 수밖에 없었으며, 남성간호사가 투입되기에는 미비한 점이 많은 임상에서의 근무환경 때문에 남성간호사의 업무적응도는 여성간호사에 비해 훨씬 낮을 수밖에 없다는 사실[4]을 깨닫게 되었다. 남성간호사들이 끊임없이 병원에 입사하고 있지만 대부분의 남성간호사가 병동업무에 적응하지 못하고 병동을 떠나거나 맡겨진 업무를 온전히 소화하는 간호사의 역할을 제대로 감당하지 못할 뿐만 아니라 이에 대한 명확한 해결책도

아직 없는 상황이다[2]. 남성간호사들이 임상이라는 환경에 적응하지 못한 채 짧은 기간 내에 조직을 떠나게 된다면 여성간호사들도 소진이 되어 본연의 역량을 발휘하는데 어려움이 발생할 가능성이 높아질 것이다. 이러한 현상이 이어지자 남성간호사에 대한 연구가 이슈로 떠오르게 되었다.

남성간호사에 대한 연구를 살펴보면 남성간호사와 현장근무 경험[5]에서는 남자간호사의 역할에 대한 편견과 친밀감 결여로 인한 신뢰확립의 저해 등의 어려움이 밝혀졌다. 이직의도[6]연구에서는 남자간호사의 이직의도를 감소시키기 위해 긍정적인 감정을 상승시켜 직무만족을 높이는 것이 조직몰입에 긍정적인 영향을 준다는 결과를 도출했으며, 적응경험[2]연구에서 여자간호사들은 남자간호사들이 임상에서 함께해야 할 시대가 온 만큼 협력하여 공생할 수 있는 방법을 찾고 있는 것이 밝혀졌다. 이직경험[4]에서는 남자간호사들은 불안정한 개척자의 삶을 벗어나 안착할 수 있는 안정적인 자리를 찾고 있는 것이 나타났으며, 대인관계[7] 연구에서는 대인관계 능력이 항상 될수록 전문적인 지식과 충분한 경험을 쌓을 수 있는 기회를 확보한다고 밝혀졌다. 경력개발방법[8]에서 남자간호사들은 개인역량의 성장에 대한 갈망이 상당하며 간호사로서 전문성을 확보하고 싶어 하는 것이 나타났으며, 남자간호사의 역사[9]의 연구에서는 유사 이래 문헌을 통해 오래전부터 남성들이 고대 시대와 전쟁터 등에서 간호업무를 수행했던 것으로 밝혔다.

이와 같은 연구들이 이루어졌지만 간호직에서 주류의 성별인 여성간호사가 임상에서 인지한 남성간호사와 여성간호사의 상이함에 대한 연구는 찾아보기 어려운 실정이다. 여성위주로 발전한 임상의 간호직에서 발생하는 성별의 차이가 가져오는 상이함이 무엇인지에 대한 근본적 탐구는 남성간호사와 여성간호사가 서로에 대한 이해도를 높여 간호직이 전문적으로 더욱 발전시키는데 있어 매우 중요한 연구 주제라고 볼 수 있다. 이에 본 연구에서는 남성간호사와 여성간호사의 상이점을 인식한 여성간호사를 대상으로 현상학적 연구방법을 적용하여 남성간호사와 여성간호사의 상이점에 대한 본질과 의미를 파악해 보고자 한다. 본 연구의 주제는 여성간호사가 인지한 남성간호사와 여성간호사의 상이점은 무엇인가? 이다.

## II. 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 여성간호사가 인식한 남성간호사와 여성간호사의 상이점을 파악하기 위하여 사람이 경험한 의미의 본질을 파악하는 데 무게를 두는 Colaizzi[10]의 현상학적 연구방법을 적용한 질적 연구이다.

### 2. 연구대상

본 연구의 참여대상자격은 남성간호사와 함께 근무한 경험이 있는 여성간호사이며 그 기간이 12개월 이상인 사람이었다. 참여자 모집은 스노우볼 표집방법으로 진행하였다. 연구 참여자의 선정은 본 연구목적, 연구방법 등을 상세히 듣고도 여전히 연구의 참여의사를 적극적으로 밝힌 13명으로 하였다. 연구진행중 언제든지 참여를 철회 할 수 있고, 이 선택으로 어떠한 피해도 발생하지 않는다는 정보를 제공하였다.

### 3. 자료수집 및 분석

자료 수집은 참여자가 원하는 장소 혹은 비교적 조용한 카페로 인터뷰 전 미리 정하였다. 면담시간은 60분에서 120분 정도였다. 면담의 모든 내용이 녹음 된다는 것을 면담 시작 전 참여자에게 설명하고 동의를 구하였다. 면담 전 일상적인 대화를 함으로서 참여자를 편안한 상태에 놓이게 하고 면담에 임하도록 했다. 연구 질문은 개방형 질문인 여성간호사와 남성간호사의 차이가 느껴진 경험을 이야기해 주시겠어요? 로 하였다. 참여자의 집중력이 급격히 떨어져 피로를 느끼지 않도록 인터뷰 중간에 일상적인 대화를 추가로 하여 참여자의 컨디션을 배려하였다. 녹음파일은 면담을 진행한 연구자가 직접 전사처리 하였다. 문서화된 자료는 Colaizzi가 발표한 질적 연구 분석 방법을 사용하여 다음과 같은 절차로 분석하였다.

1단계: 문서화된 참여자의 자료를 여러 차례 반복하여 읽으며 의미를 파악하였다.

2단계: 주요현상과 관련된 유의미한 문장이나 구등을 선택하여 추출하였다.

3단계: 의미가 있다고 판단한 진술 중에서 중복되어 나타난 부분은 제외하고 나머지 부분이 추상성을 갖추도록 의미구성을 했다.

4단계: 구성한 의미를 주제화 한 후 주제 모음, 범주

화 순으로 추상화 하였다.

5단계: 문서화된 원자료와 연구 분석에 모순점이 없는지 확인하였다.

6단계: 범주로 분석된 결과에 따라 통합적인 기술을 하였다.

## III. 연구결과

본 연구는 현상학적 분석방법으로 진행되었다. 그 결과 여성간호사가 인식한 남성간호사와 여성간호사의 상이점은 참여자들이 표현한 유의미한 문장을 중심으로 하여 100개의 구성의미와 45개의 주제 묶음, 5개의 범주로 도출되었다. 범주로는 임상업무에서의 상이함, 가정의 경제생활에 대한 부담감이 큼, 대인관계에서의 상이함, 간호조직 내에서의 상이함, 미지영역에서의 상이점으로 나타났다.

### 1. 범주 1: 임상업무에서의 상이함

본 연구의 범주인 업무에서의 상이함에서 나타난 주제 묶음은 업무에 숙달되는데 많은 시간이 걸림, 긴박한 상황에서도 중심을 잡음, 전담간호사가 되기 쉬움, 세심한 간호를 못함, 몰라도 묻지 않음, 남성이라서 문제가 쉽게 해결되기도 함, 기계를 다루는 일을 즐겨함, 눈치가 부족해 일일이 교육해야함, 문제해결이 우선임, 분명한 기준이 없으면 혼란스러워함, 남성 환자의 입장을 깊이 반영함, 습득과정이 여성과 다름, 후배에게 교육하는 방식이 여성과 다름, 육체적인 힘이 월등함으로 나타났다.

우리 부서에서는 포지션 체인지를 정말 많이 해요. 시간 마다 하다 보니까 정말 무거운 환자들은 포지션을 체인지는 게 부담이죠. 이런 부분은 남자간호사들이 스윙 와서 도와주고 가면 좋죠. 무거운 환자를 킁킁대면서 포지션 체인지를 하고 있을 때 별 일 아니라는 듯 도와주고가요. 남자선생님들은 힘쓰는 면에서는 저희보다 확실히 수월하죠. 힘을 쓰는 면에서는 압도하죠. 응급상황에서도 좀 더 냉정한 게 있어요. 로봇 같이 감정에 치우치지 않는 것처럼 보이죠.

한 가지 일을 하고 있으면 아무 것도 못 듣나 봐요. 두 가지 일을 못해요. 단순하게 해야 되나 싶어서 정말

단순하게 하나씩만 알려 줬어요. 시간이 많이 지나서 십년 가까이 남자선생님들이랑 일을 하다 보니까 느린 거 같았는데 속도가 붙어있어요. 남자들을 보면 여자들 이랑 달라요. 남자들은 심플하다 보니 그런 것 같아요. 단순하고 느린 것 같아도 나중에는 더 빠르고 더 크게 보는 관점으로 일을 하는 거죠. 그런 남자애들만 남게 되는 건가 봐요. 대신 무신경한 부분은 계속 무신경 한 게 있죠.

남자애들은 환자생명이 위급하다고 생각하면 딴 건 생각안하고 무조건 살리고 보자이거죠. 여자간호사들도 환자생명이 중요하다고 생각하죠. 그런데 너무 많은 자기만의 방법이 세세하게 있는 거죠. 선배간호사가 그렇게 하면 후배들도 눈치껏 따라해야 하는 거죠. 남자간호사들이 이런 거 때문에 처음에 눈치 없다는 소리를 많이 듣죠. 누가문제다 라고 생각하기보다는 관심사나 사고의 차이인 것 같아요.

본 연구의 참여자들은 남성간호사와 함께 근무하며 교육방식, 습득방식, 업무방식, 대인관계 방식, 배치되는 부서 등에서 다른 현상이 나타나는 후배남성간호사들의 강점과 약점 그리고 남성성의 특징을 파악하게 되었다. 시간이 흐르며 후배남성간호사가 임상업무에 숙달되어 선배간호사가 되면서 나타나는 상이함까지도 발견하게 되었다.

## 2. 범주 2: 가정의 경제생활에 대한 부담감이 큼

본 연구의 범주인 가정의 경제생활에 대한 부담감이 큼에서 나타난 주제 묶음은 가정의 경제적 형편이 안정 되도록 준비하고 싶어 함, 결혼 후에 업무태도와 대인관계에 변화가 생김, 여성에 비해 급여에 대해 민감하게 반응함, 불안정한 상황을 빨리 벗어나고 싶어 함, 생각한 경력이 차면 바로 다른 곳으로 옮기려는 계획을 가짐, 어깨가 무거운 가장이었음으로 나타났다.

결혼하더니 하는 행동이 싹 달라졌어요. 조금만 기분이 안 좋아도 막무가내로 행동하고 화도 내고 얼굴도 금방 울그락 불그락 했는데 결혼 후에는 변했어요. 싫더라도 참고 넘기는 부분이 생기더라고요. 여자랑 같이 살면서 여자에 대해 깨닫는 바가 있는지 실수한 걸 지적해도 참고 받아들이는 분위기로 변했어요. 눈빛이나

말투 같은 것도 부드러워졌어요. 여성 환자를 대하는 것도 그렇고 결혼하고 나서 많이 능숙해진 것 같아요.

여성간호사들이랑 차이가 나는 게 평생 간호사 일을 해야 된다는 그런 생각이 있었어요. 그렇기 때문에 여성들은 받아들이기 어렵겠다고 싶은 일도 남자애들은 듣기 불편한 부분을 이야기해도 일단 그렇게 해봐야지 하는 게 있더라고요. 이런 부분에서 여성들은 좀 단척 있어요. 아니다 싶으면 도망갈 가정이라는 탈출구가 있으니, 여성들은 보통 끝까지 한번 해보겠다고는 안 덤비는 느낌이죠. 그러니까 자기가 생각해서 아니다 싶으면 그냥 닫고 있죠. 남자애들은 한번 해봐야겠다는 게 생기면 강으로라도 하는 게 있더라고요.

남자간호사들을 채용하다보면 여성보다는 남자들이 연봉이야기를 할 때 귀를 쫑긋하죠. 자세하고 정확하게 알고 싶어 하죠. 여자간호사들은 대략적으로 알고 월급 나오면 다시 이야기 하는 경우가 있는데 남자들은 정확하게 알고 싶어 했어요. 결혼했거나 나이가 많을수록 남자간호사들은 더 그런 경향이 있어요. 애들도 있고 책임감도 더 생기니까 월급에 대한 부분이 가장 중요해서 그런 것 같아요.

본 연구의 참여자들은 남성간호사와 함께 근무하면서 한 가정의 경제적인 부분을 주도적으로 이끌어가야 한다는 책임감으로 노후까지의 계획을 세우는 모습을 목격한다. 결혼 후 행동이 달라지는 남성간호사를 보며 그들이 가장으로서 어깨가 무겁다는 사실을 실감하게 된다. 이와 동시에 간호직이 외벌이만으로는 경제적인 여유가 확보되기 어려운 직업이라는 생각도 하며 자신들이 받고 있는 처우를 돌아보게 된다.

## 3. 범주 3: 대인관계의 상이함

본 연구의 범주인 대인관계의 상이함에서 나타난 주제 묶음은 낮은 방식으로 행동해서 쉽게 소외됨, 여자들과 별 일없이 위해서는 특별한 노력을 해야 함, 남성간호사간의 유대가 깊음, 이성이 감정보다 앞섬, 나이가 많아서 서로 불편함, 연인관계로 오해 받음, 조금만 흥분해도 위협적으로 보임, 인정의 욕구가 강함, 능력을 과시하고 싶어 함, 자존심이 내세우며 욕하는 게 있음, 생각보다 훨씬 의리가 있음, 단순하게 생각하고 쉽게

행동함, 타부서의 남성 직원들이 호의적임, 남성이라서 눈치 없이 행동해도 이해받기 쉬움, 이해력에서 차이를 보임으로 나타났다.

사십이 넘는 나이 많은 남자신규 같은 경우에는 다른 여성선생님들도 상당히 불편해 했어요. 저만해도 다른 여자애들이랑 똑같이 업무적으로 실수를 해도 나이 많은 남자신규선생님을 덜 혼내게 되고 그랬어요. 어쩔 수 없이 혼낼 때도 있었지만 되게 민망하고 눈치까지 보게 되었어요. 내가 심했다 다시 한 번 생각해보게 되기도 하고, 그 남자선생님도 잘못 한 부분이 있으면 조심스럽게 이야기해도 통명스럽게 대답하기도 했고, 더 불편했던 사건도 있었어요. 간호과 대학 선배가 군대를 다녀와서 나보다 늦게 신규로 병동에 왔을 때는 정말 난감했죠. 학교 다닐 때 별로 친한 사이도 아니었고 얼 굴만 아는 사이였으니까 진짜 불편했어요. 병원에서는 서로가 선배도 아니고 후배도 아니니까.

남자선생님들은 보통 뒤에서 말을 막 하지는 않았어요. 힘든 부분이 있어서 하소연해도 해도 거기서 끝이에요. 비밀 같은 걸로 지켜주는 거죠. 아무 생각 없이 여자 동기나 여자선배에게 속내를 보였다가 당황했던 적이 몇 번 있었어요. 남자 동기는 믿음이 갔죠. 정말 고민을 말할 때는 소울메이트 같은 존재였어요. 자기만 알고 거기서 끝인 거죠. 이렇다보니 남자 동기가 좀 더 편할 때가 있어요. 남자선배도 좀 그런 면이 있었어요. 속내를 털어놓지는 않더라도 내 앞에서의 행동이 전문 일거라는 믿음 같은 게 있었어요. 여성들에게는 아무래도 더 조심하는 게 생기죠. 다른 사람이 알면 안 되는 이야기를 할 때는 더 그랬어요.

남자선생님들이랑은 한번 크게 싸우고 나면 푸는 게 잘 안돼요. 어려워요. 화내는 게 여성들이랑 다르다보니까요. 여자들이 싸우면 심리상태가 어떻고 어떻게 반응이 나올지 이런 걸 짐작하는 게 쉬워요. 남자들은 화를 내면 행동하는 거 자체가 달라요. 여성들보다 더 크게 느껴지는 거 같아요. 전에 있던 남자선생님은 체격이 대단했어요. 덩치도 보통여성들보다 더 크고 소리를 한번 내도 여성보다 크게 내고 하니까요. 그 남자선배가 화를 내면 그다음에는 어떻게 해야 할지 모르겠어요. 내 정신이 나갔다가 들어오는 느낌이었어요.

본 연구의 참여자들은 남성간호사와 함께 일하며 대인관계에서 기존의 여자간호사들과 상이점이 있다는 것을 발견하게 된다. 남성간호사들의 대인관계방법이 여자간호사들과 다른 부분도 있었지만 여자간호사들이 여자간호사를 대하는 것과 남성간호사들을 대하는 방법에도 차이가 있었다. 여성이 주류를 이루는 집단에 비주류인 남성이 유입되면서 나타나는 독특한 현상과 남성간호사들의 장점과 단점 그리고 특징적인 남성성을 보며 대인관계에서의 상이점을 발견하게 되었다.

#### 4. 범주 4: 간호조직 내에서의 상이함

본 연구의 범주인 간호조직 내에서의 상이함에서 나타난 주제 묶음은 성별이 비주류라서 약자임, 아직 여성 직업임, 한명의 행동이 전체를 대표함, 더 적응시키려고 노력함, 소수라서 혜택이 있음, 상급자들에게 눈에 띄기 좋음, 불쑥 나타난 상태임으로 나타났다.

간호사는 다분히 여성 직업이다 라는 생각이 아직 많아요. 남자간호사가 처치하러 가면 여자환자들이나 보호자가 거부하는 경우가 많아요. 솔직히 저에게나 딸에게 남자가 갑자기 와서 예민한 부분을 처치한다고 하면 망설여 질 것 같아요. 그런데 위에 계신 분들은 자기주관만 있는 거죠. 성별의식하고 간호하는 게 뭐냐고 말하면서 그냥 남자간호사를 보내는 거죠. 아직 그런 상황이 안 되는데. 남자간호사 때문에 고민이 생겨도 지금까지는 직접적으로 도움을 받아본 적은 없어요. 그냥 알아서 해야 하는 게 제일인거죠. 누구에게 물어보면 문제를 해결해 줄까요? 아무도 그런 생각을 안 해봤는데. 그냥 상황이 오면 급하게 맞춰서 해결하는 거죠. 남자간호사가 많이 병동에 오는 건 상상도 안하고 싶어요. 지금처럼 불쑥 나타나는 것도 힘든데.. 아직은 많은 남자간호사를 받아들이는 게 어려운 면이 현실적으로 많이 있어요.

남자간호사를 아끼는 게 흔히 보이니까 이걸 누가 봐도 알 수 있을 거예요. 위에서도 남자간호사에게 관심을 가지고 잘 적응시켜주라고 말이 내려오죠. 그냥 잘해주고 기다려라 라는 말만 계속하면서요. 남자간호사들은 조금만 일을 잘하고 좋게 눈에 띄면 좋은 자리로 금방 이동을 해요. 남자수간호사와 여자수간호사 비

을 맞춰야 한다고 나보다 후배인 남자간호사를 먼저 수 간호사로 승진시켰어요.

아직은 남자간호사가 있는 곳보다 없는 곳이 더 많아요. 남자간호사를 준다고 하면 남자를 자기부서에 받는 게 부담스럽네요. 남자간호사가 오면 이것저것을 따로 만들어야 한다가 불편하다든가 이런 말이 나오죠. 솔직히 핑계죠. 제가 생각하기에는 다들 겪어보지 않은 것에 걱정이 있는 것 같아요. 가지 않았던 길에 대한 두려움 같은 건가 봐요.”

본 연구의 참여성들은 남성간호사와 같이 일하면서 여성 중심으로 조명되어온 간호조직에서 소수의 성별인 남성의 유리한 부분과 불리한 부분을 파악하게 되었다. 남성간호사들을 적응 시키려는 상급자들의 노력을 보며 잘못하면 이것이 역차별이 될 수도 있다는 생각과 지금까지 남성이 많아질 수 있는 상황을 전혀 대비하지 않은 조직의 모습을 보게 된다.

#### 5. 범주 5: 미지영역에서의 상이함

본 연구의 범주인 미지영역에서의 상이점에서 나타난 주제 묶음은 성별만으로 무조건 다르다고는 못함, 예전에는 몰랐던 부분을 지금은 알게 됨, 성별이라는 프레임으로만 대하면 문제가 생김, 명확하게 정의되지 않은 부분이 많음으로 나타났다.

가만히 보면 같은 행동을 하는 것 같지만 차이가 있었어요. 남자들이랑 일해 보면 다르다는 게 느껴져요. 그런데 이게 딱 잘라서 이렇고 저래 라고 말하기는 어려워요. 그렇지만 다르다는 게 확 느껴진다는 거죠.

남자간호사들이 눈치 없다는 소리를 많이 해요. 그렇다고 여자라고 다 눈치가 있나요? 남자라고 다 눈치가 없나요? 그건 아니더라는 거죠. 꼭 그런 식으로만 생각을 가둬두면 안 된다고 저는 그렇게 보는 거죠. 남자간호사라고 다 힘이 세거나 정신적으로 강한 건 아닌 것도 직접 경험해 보고나니까 알겠더라고요. 남자니까 팬츠를 줄 알고 심하게 꾸중했는데 막 울더라고요. 내가 너무 좁혀놓고 남자간호사에게 다가간 거죠.”

남성간호사를 지금보다 잘 알지 못할 때였어요. 그때

는 내가 남성간호사를 잘 모르는 것도 몰랐죠. 처음이었으니까요. 여자간호사 교육할 때 것처럼 꼼꼼하게 했어요. 남성간호사들도 따라오기는 했어요. 느리기는 했어도. 남성간호사랑 몇 년 일하면서 깨달았죠. 그렇게 하면 말은 못해도 엄청 힘들어 한다는 걸요. 그걸 알고부터는 큰 그림 위주로 가르쳐 줘요. 남성간호사에 대해서 하나씩 알다보니 점점 남성간호사를 다루는데 자신이 생겨요. 하지만 또 생각하는 게 있죠. 이것보다 좋은 방법이 있을 지도 모른다는 거죠. 시간이 지나서 돌아보면 아차 싶은 그런 게 또 있을 수 있다는 걸 아는 거죠.”

본 연구의 참여자들은 남성간호사와 함께 일하며 이들의 특성과 알게 된 정보를 기반으로 대처방안을 세웠다. 준비된 방법으로 남성간호사와의 관계를 이어가다가 시행착오를 하게 되면 경험을 바탕으로 남성간호사에 대한 생각과 대처방법을 재정의 하기도 했다. 성별에서 오는 차이는 분명하게 느껴지지만 모든 남성과 여성에게 적용되는 것은 아니었다. 성별간의 차이가 근무 환경에 따라 적용되지 않을 수 있다는 것과 성별에 따른 특성이 확실하게 구분되지 않은 부분도 있음을 알게 되었다.

## IV. 논의 및 결론

본 연구의 목적은 질적 연구인 현상학적방법을 사용하여 여성간호사에게 인식된 남성간호사와 여성간호사의 상이점을 심도 있게 분석함으로써 여성간호사의 관점에서 남성간호사와 여성간호사의 상이함에 대한 본질과 의미를 파악하는 것이다. 본 연구는 여성간호사가 인식한 남성간호사와 여성간호사의 상이점은 어떠한가? 하는 연구문제로 남성간호사와 여성간호사의 상이함에 대하여 탐색하였다.

본 연구의 참여자는 연구목적을 설명 듣고 내용을 이해하고 연구에 참여하는 것에 동의한 13명의 여성간호사이다. 본 연구의 결과로 다섯 개의 범주가 나타났다. 그 범주는 임상업무에서의 상이함, 가정 경제생활에 대한 부담감이 큼, 대인관계의 상이함, 간호조직 내에서의 상이함, 미지영역에서의 상이점으로 나타났다.

제 1 범주인 업무에서의 상이함에서 나타난 주제 묶

음은 업무에 숙달되는데 많은 시간이 걸림, 긴박한 상황에서도 중심을 잡음, 전담간호사가 되기 쉬움, 세심한 간호를 못함, 몰라도 묻지 않음, 남성이라서 문제가 쉽게 해결되기도 함, 기계를 다루는 일을 즐겨함, 눈치가 부족해 일일이 교육해야함, 문제해결이 우선임, 분명한 기준이 없으면 혼란스러워함, 남성 환자의 입장을 깊이 반영함, 습득과정이 여성과 다름, 후배에게 교육하는 방식이 여성과 다름, 육체적인 힘이 월등함으로 나타났다. 본 연구의 참여자들은 남성간호사와 함께 근무하며 교육방식, 습득방식, 업무방식, 대인관계 방식, 배치되는 부서 등에서 다른 현상이 나타나는 후배남성간호사들의 강점과 약점 그리고 남성성의 특징을 파악하게 되었다. 시간이 흐르며 후배남성간호사가 임상업무에 숙달되어 선배간호사가 되면서 나타나는 상이함까지도 발견하게 되었다.

남성간호사의 이직의도에 관한 연구[11]를 살펴보면 직무스트레스가 올라가고 직무만족도가 떨어지는 것이 남자간호사의 이직의도를 높인다는 것을 알 수 있다. 이것은 남성간호사들이 여성간호사들과 상이함을 보이는 업무적인 상황에서 어떤 중재가 직무스트레스를 낮추고 직무만족을 높이는지에 대한 연구가 절실함을 나타낸다. 남성간호사들의 상당수가 배치되는 전담간호사에 대한 연구[12]에서도 직업의 정체성의 모호함과 직무스트레스로 어려움을 겪고 있는 것은 앞선 의견을 뒷받침하는 증거라고 볼 수 있다.

제 2 범주인 가정의 경제생활에 대한 부담감이 큼에서 나타난 주제 묶음은 가정의 경제적 형편이 안정되도록 준비하고 싶어 함, 결혼 후에 업무태도와 대인관계에 변화가 생김, 여성에 비해 급여에 대해 민감하게 반응함, 불안정한 상황을 빨리 벗어나고 싶어 함, 생각한 경력이 차면 바로 다른 곳으로 옮기려는 계획을 가짐, 어깨가 무거운 가장이었음으로 나타났다. 본 연구의 참여자들은 남성간호사와 함께 근무하면서 한 가정의 경제적인 부분을 주도적으로 이끌어가야 한다는 책임감으로 노후까지의 계획을 세우는 모습을 목격한다. 결혼 후 행동이 달라지는 남성간호사를 보며 그들만이 가장으로서 어깨가 무겁다는 사실을 실감하게 된다. 이와 동시에 간호직이 외벌이로는 경제적인 여유가 확보되기 어려운 직업이라는 생각을 하며 직장에서 자신이 받고 있는 처우를 돌아보게 했다.

남성 간호사가 직장을 옮기는 과정에 대한 연구[4]에

서 참여자들은 가정의 경제적인 책임을 다하기 위하여 안정적인 자리를 찾고자 애쓰고 있음을 알 수 있다. 남성간호사가 이직하고자 하는 의도를 예측하는 연구[13]에서도 가족을 경제적으로 부양해야 된다는 책임감으로 인해 좋은 조건의 스카우트제가 있을 경우 이직의도가 높아진다고 밝혀졌다. 남성간호사가 이직을 하는 주원인이 가장이 지고 있는 경제적인 책임감이라는 것이 본 연구결과를 통해 다시 한 번 입증되었다.

제 3 범주인 대인관계의 상이함에서 나타난 주제 묶음은 낮은 방식으로 행동해서 쉽게 소외됨, 여성들과 별 일없이 위해서는 특별한 노력을 해야 함, 남성간호사간의 유대가 깊음, 이성이 감정보다 앞섬, 나이가 많아서 서로 불편함, 연인관계로 오해 받음, 조금만 흥분해도 위협적으로 보임, 인정의 욕구가 강함, 능력을 과시하고 싶어 함, 자존심이 내세우며 육하는 게 있음, 생각보다 훨씬 의리가 있음, 단순하게 생각하고 쉽게 행동함, 타부서의 남성 직원들이 호의적임, 남성이라서 눈치 없이 행동해도 이해받기 쉬움, 이해력에서 차이를 보임으로 나타났다. 본 연구의 참여자들은 남성간호사와 함께 일하며 대인관계에서 기존의 여자간호사들과 상이점이 있다는 것을 발견하게 된다. 남성간호사들의 대인관계방법이 여자간호사들과 다른 부분도 있었지만 여자간호사들이 여자간호사를 대하는 것과 남성간호사들을 대하는 방법에도 차이가 있었다. 여성이 주류를 이루는 집단에 비주류인 남성이 유입되면서 나타나는 독특한 현상과 남성간호사들의 장점과 단점 그리고 특징적인 남성성을 보며 대인관계에서의 상이점을 발견하게 되었다.

여성간호사들이 남성간호사들과의 대인관계에서 상이함을 느낀 것은 여성간호사들의 현장 경험[14]에서도 나타났다. 성별이 달라서 연대감을 형성하기 어려웠고 적절하지 못한 태도로 인해 친밀감을 느낄 수 없었다. 함께 근무하는 시간이 늘어날수록 남자간호사를 개별적으로 수용하는 마음이 커졌다. 남성간호사 또한 경력이 더해질수록 여성간호사와 같이 남성과 여성을 구분하여 사고하기보다는 성별을 뛰어넘어 간호전문가로서 성장하는 것에 초점을 두었다[15]. 근무여건을 개선하여 남성간호사와 여성간호사가 서로의 특성을 존중하며 협업할 수 있는 환경을 조성한다면 굳이 남성간호사와 여성간호사를 구분이 필요 없는 한층 발전한 간호조직이 될 것이다.

제 4 범주인 간호조직 내에서의 상이함에서 나타난 주제 묶음은 성별이 비주류라서 약자임, 아직 여성 직업임, 한명의 행동이 전체를 대표함, 더 적응시키려고 노력함, 소수라서 혜택이 있음, 상급자들에게 눈에 띄기 좋음, 불쑥 나타난 상태임으로 나타났다. 본 연구의 참여자들은 남성간호사와 같이 일하면서 여성 중심으로 조명되어온 간호조직에서 소수의 성별인 남성의 유리한 부분과 불리한 부분을 파악하게 되었다. 남성간호사들을 적응 시키려는 상급자들의 편향된 노력을 보며 잘 못하면 이것이 역차별이 될 수도 있다는 생각과 지금까지 남성이 많아질 수 있는 상황을 전혀 대비하지 않은 조직의 모습을 보게 된다.

여성위주인 간호조직에 남성이 나타났기에 그들의 대인관계와 업무적인 면에서 보이는 그들의 상이함은 긍정적인 부분과 부정적인 부분을 모두 낳았다[16]. 외면적으로는 여성화된 모습으로 조직의 분위기에 맞추면서도 내면의 남성성을 유지하는 남성간호사의 모습을 조직에서 긍정적으로 여기게 될 경우 더 많은 호의를 받게 되었다. 때로는 이러한 남성간호사를 향한 호의가 역차별을 낳게 된다고 생각하는 여성간호사도 있었다[2]. 남성간호사들도 극단적인 편애는 자신에게 득이 되지 않는다고 생각했다[4]. 배려가 차별이 되지 않도록 간호조직 내에 개인의 개성에 맞춘 적절한 상호존중에 대한 교육이 필요할 것으로 생각된다.

제 5 범주인 미지영역에서의 상이점에서 나타난 주제 묶음은 성별만으로 무조건 다르다고는 못함, 예전에는 몰랐던 부분을 지금은 알게 됨, 성별이라는 프레임으로만 대하면 문제가 생김, 명확하게 정의되지 않은 부분이 많음으로 나타났다. 본 연구의 참여자들은 남성간호사와 함께 일하며 이들의 특성과 알게 된 정보를 기반으로 대처방안을 세웠다. 준비된 방법으로 남성간호사와의 관계를 이렇가다가 시행착오를 하게 되면 경험을 바탕으로 남성간호사에 대한 생각과 대처방법을 재정의 하기도 했다. 성별에서 오는 차이는 분명하게 느껴지지만 모든 남성과 여성에게 적용되는 것은 아니었다. 성별간의 차이가 상황에 따라 적용되지 않을 수 있다는 것과 성별에 따른 특성이 확실하게 구분되지 않은 부분도 있음을 알게 되었다.

남성간호사가 가지는 직업이미지에 대한 연구[16]를 살펴보면 성별이미지라는 프레임을 넘어 전문직업인으로서 양성평등을 간호사이미지로 떠올린 유형의 참여

자가 간호직군을 자부심 있게 생각하였다. 남성간호사와의 경험이 더하여 질수록 앞으로 다가올 시간에 대하여 겸손해진다는 여성간호사의 증언[2]처럼 미지의 영역이 있다는 것을 인정하는 것은 간호사로서 큰 어려움에 부딪치더라도 다시 자기자리를 찾도록 동기를 부여할 것이다[17]. 성별에 따른 임상에서의 특성에 대한 연구가 꾸준히 이어진다면 미지의 영역이 줄어들어 남성간호사와 여성간호사가 임상에서 공존하는데 도움이 될 것이다.

본 연구의 결과는 남성간호사와 여성간호사의 상이함에 대한 이해의 폭을 확장함으로써 남성간호사와 여성간호사가 서로를 이해하고 공존하기 위한 교육 자료와 연구 자료로 활용될 수 있을 것이다.

## References

- [1] Korean Hospital Nurses Association. Survey on the current nurse deployment, A report of hospital nurses association. Seoul: Hospital Nurses Association. (2012).
- [2] H. S. Kim and E. J. Lee, Win-Win Partnership in the Clinical Setting: Female Nurses' Adaptive Experience to Male Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. (2018), Vol.24, No.5, pp.423-434. <https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.5.423>
- [3] B. H. Kong, A philosophical inquiry on the moral horizon of care in nursing. *Korean Association Of Feminist Philosophers*. (2002), Vol.6, No.2, pp.43-69.
- [4] H. S. Kim and J. S. Lee, Turnover experience of male nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*. (2017), Vol.47, No.1, pp.25-38. <https://doi.org/10.4040/jkan.2017.47.1.25>
- [5] 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/jewn.2017.23.1.33>
- [6] H. S. Park, J. H. Ha and M. H. Lee, The relationship among gender-role identity, gender stereotype, job satisfaction and turnover intention of male nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. (2014), Vol.15, No.5, pp.2962-2970. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.5.2962>



- [7] M. K. Cho, C. G. Kim and H. J. Mo, Influence of interpersonal relation and job stress on nursing performance of male nurses. *Journal of Muscle and Joint Health*. (2015), Vol.22, No.3, pp.195-204.  
<http://doi.org/10.5953/JMJH.2015.22.3.195>
- [8] C. I. Yang, M. L. Gau, S. J. Shiau, W. H. Hu and F. J. Shih, Professional career development for male nurses. *Journal of Advanced Nursing*. (2004), Vol.48, No.6, pp.642-650.
- [9] C. A. Mackintosh, Historical study of men in nursing. *Journal of Advanced Nursing*. (1997), Vol.26, No.2, pp.232-236.
- [10] P. F. Colaizzi, Psychological research as the phenomenologist views it. In Valle and King (Eds.), *Existential phenomenological alternatives for psychology*, Oxford University Press, New York (1978).
- [11] J. H. Kang, Factors Affecting Social Support, Emotional Exhaustion and Job Stress on Job Satisfaction and Intention to Leave of Male Nurses. *The Journal of Korean Academic Society of Home Care Nursing*. (2018), Vol.25, No.2, pp.175-183.  
<https://doi.org/10.22705/jkashcn.2018.25.2.175>
- [12] Y. S. Lim and K. A. Kang, A study on the job satisfaction of the physician assistant (PA) male nurses: A mixed-method design. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. (2017), Vol.26, No.2, pp.93-104.  
<https://doi.org/10.5807/kjohn.2017.26.2.93>
- [13] S. O. Kim and Y. H. Kang, Female peer nurse's experiences working with the male nurses. *The Korean Academic Society of Adult Nursing* (2016), Vol.28, No.5, pp.585-594.  
<https://doi.org/10.14370/jewnr.2017.23.1.33>
- [14] Y. O. Suh and K. W. Lee, A prediction model on the male nurses' turnover intention. *Journal of East-West Nursing Research*. (2017), Vol.23, No.1, pp.33-34.  
<https://doi.org/10.14370/jewnr.2017.23.1.33>
- [15] H. J. Yun, A study on the adaption process of experienced male nurses. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*. (2016), Vol.6, No.7, pp.209-217.  
<http://dx.doi.org/10.14257/AJMAHS.2016.07.15>
- [16] I. J. Kim and W. S. Hyung, Subjectivity on the job image of male nurses. *Journal of Human Subjectivity*. (2016), Vol.32, No.1, pp.69-87.
- [17] G. H. Choi, H. J. Kim, J. H. Kim, E. S. Nam, H. J. Hyun, H. W. Kang, S. J. Yoon, H. J. Son, H. J. Kim, A. R. Whang and W. H. Kim, Male nurses' experiences of being rejected in nursing practice. *Journal of Muscle and Joint Health*. (2018), Vol.24, No.1, pp.16-28.  
<https://doi.org/10.5977/jkasne.2018.24.1.16>