



남자간호사의 직장 내 성차별 경험

장형은¹ · 우정희²

전북대학교 간호대학 · 간호과학연구소 조교수¹, 건양대학교 간호대학 부교수²

Male Nurses' Experiences of Workplace Gender Discrimination

Chang, Hyoung Eun¹ · Woo, Chung Hee²

¹Assistant Professor, College of Nursing · Research Institute of Nursing Science, Jeonbuk National University, Jeonju, Korea

²Associate Professor, College of Nursing, Konyang University, Daejeon, Korea

Purpose: This study was conducted to explore male nurses' experiences of gender discrimination at the workplace using qualitative research methods. **Methods:** Participants responded to a survey using an online link, and were asked to describe their overall experiences by responding to the question "Please freely describe your experiences of workplace gender discrimination". The qualitative data collected from 118 participants were analyzed using Krippendorff's technique. Data collection was carried out from June 11, 2019, to August 3, 2020. **Results:** Eleven themes and 24 subthemes were extracted from a total of 277 meaningful statements. Male nurses' experiences of workplace gender discrimination, reasons of gender discrimination, and improvement strategies were presented through the key themes. **Conclusion:** Male nurses experienced workplace gender discrimination from patients, colleagues, and institutions. Furthermore, strategies to improve gender stereotypes and to emphasize the strengths of male nurses are necessary in order to increase the number of male nurses in the female-dominant nursing field and to reduce job turnover. These strategies will help expand the social role of nurses as professionals and improve the work environment and benefits for all nurses.

Key Words: Male nurses; Gender discrimination; Sexual harassment; Gender roles; Qualitative research

서론

1. 연구의 필요성

남자간호사는 아직까지 우리 사회에서 비전통적인 진로를 선택한 남성들로 인식이 되고 있으며(Yang, 2015), 실제로 간호사는 여성이 주도하는 직업군이라고 할 수 있다(Smiley et al., 2021). 이러한 사회적 인식에도 불구하고, 국내외 남자간호사의 비율은 점점 증가하고 있는 추세이다(Korean Nurses

Association, 2021; Smiley et al., 2021). 이렇듯 남자간호사가 증가하는 추세는 취업의 용이성과 직업의 전문성이라는 장점과 함께 승진 등에서 유리할 가능성이 있다고 보고 있기 때문이다(Ahn, Seo, & Hwang, 2009).

그러나 선행연구들을 통해 남자간호사들은 자신의 직업에서 여전히 성별과 관련한 편견과 차별을 경험하는 것으로 알려져 있다. Ahn 등(2009)에 따르면, 남자간호사들은 여성주류 집단에서 적응의 어려움을 스스로 겪으면서 성 고정관념과 선입견을 경험하는 것으로 보고되었다. 또 다른 연구에 따르면,

주요어: 남자간호사, 성차별, 성희롱, 성역할, 질적연구

Corresponding author: Woo, Chung Hee <https://orcid.org/0000-0002-1082-4375>
College of Nursing, Konyang University, 158 Gwanjeodong-ro, Seo-gu, Daejeon 35365, Korea.
Tel: +82-42-600-8567, Fax: +82-42-600-8555, E-mail: createjane@konyang.ac.kr

Received: Oct 12, 2021 | Revised: Jan 17, 2022 | Accepted: Mar 15, 2022

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

남자간호사들은 환자로부터 남성이라는 이유로 간호수행을 거부당하거나, 간호수행을 위해 반드시 필요한 신체적 접촉에 대해 환자에게 오해를 경험하기도 하는 것으로 밝혀졌다(Choi, G. H. et al., 2018).

실제로 남자간호사가 근무 중에 성차별을 경험하고 있다는 인식은 이직의도를 높이고(Yu, Kang, Yu, & Park, 2017), 신체적·정신적으로 부정적인 결과를 나타내는 것으로 조사되었다(Choi, G. H. et al., 2018). 또한 직장 내에서의 이러한 부정적인 경험들은 남자간호사들로 하여금 병원 간호사로서의 미래를 불투명하게 느끼도록 하며(Kim & Kang, 2016), 이직의도를 갖게 하는 것으로 나타났다(Ahn et al., 2009; Yu et al., 2017). 직장에서 성차별을 당하고 있다는 인식이 직무성과에 부정적인 영향을 미친다는 것은 한국 근로자를 대상으로 시행된 연구에서도 확인이 되어(Cho, Park, Lee, Min, & Baek, 2016), 직장 내 성별 소수자에 대한 차별이 남녀 모두에게서 부정적인 직무성과와 관계가 있다는 것을 알 수 있다.

‘성차별’, ‘성희롱’ 등의 용어들은 주로 여성을 피해 대상으로 한 연구들에서 다루고 있다(Han, 2006; Seo, 2017). 이러한 개념들을 측정할 수 있는 도구들도 여성을 대상으로 개발된 것을 확인할 수 있었다(Kim, 2018; Seo, 2017). 그러나 남자간호사를 대상으로 수행된 국내의 연구들을 통해, 남성도 성차별의 대상이 될 수 있다는 것을 확인할 수 있었다(Ahn et al., 2009; Choi, G. H. et al., 2018; Choi, J. H. et al., 2018; Juliff, Russell, & Bulsara, 2016; Keogh & O'lynn, 2007). 이는 여성의 비율이 높고, 여성 관리자가 남성에 비해 더 많은 간호사 집단에서는 남성보다는 여성이 더 우월적인 위치에 있다고 볼 수 있으며, 성별과 상관없이 권력관계 또는 위계관계에 따라 성차별이 발생될 수 있음을 의미한다. 따라서 여성 지배적인 집단으로서 대표적이라고 할 수 있는 간호사 집단에 속해 있는 남성이 겪을 수 있는 성차별에 대한 연구들이 더욱 깊이 있게 다루어져야 할 것이다.

본 연구에서는 남자간호사들이 직장 내에서 근무 중에 경험하는 다양한 성차별 사례와 이에 대한 남자간호사들의 태도와 대처방안, 개선방법 등을 조사하였다. 선행연구들에서는 소수의 남자간호사를 대상으로 임상에서의 경험을 조사한 연구들이 주로 수행되어왔다(Ahn et al., 2009; Choi, G. H. et al., 2018; Kim, Kim, & Kang, 2017). 본 연구에서는 온라인 조사를 통해, 국내 다양한 지역에서 근무하고 있는 다수의 남자간호사 경험을 분석함으로써 전국적으로 증가하고 있는 남자간호사의 경험이 선행연구들과 어떠한 차이점이 있으며, 어떠한 변화가 있는지를 확인하기 위해 수행되었다. 이에 따라, 우리

사회에서의 성차별 경험은 여성에게만 국한된 것이 아니며, 여성이 지배적인 집단에서는 남성이 소수자로서 차별의 대상이 될 수 있음을 알리고, 앞으로 남자간호사들의 업무환경 개선과 직무성과를 높이기 위한 목적으로 수행되었다.

2. 연구목적

본 연구는 내용분석방법을 이용하여 남자간호사의 직장 내 성차별 경험을 탐색하고자 하였다. 구체적인 연구 목표는 근무지에서 경험한 성차별의 내용, 성차별의 이유, 성차별 경험에 대한 대상자의 주관적 느낌, 성차별 경험에 대한 대처방법, 성차별에 대한 개선방법을 탐색하는 데 있다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 남자 간호사의 성차별 경험을 설문을 통해 조사하는 횡단적 연구이면서 동시에 질적 자료분석방법 중의 하나인 내용분석(content analysis)방법으로 설계되었다.

질적연구방법에서 내용분석법을 사용하는 경우, 많은 연구들에서(Ahn et al., 2009; Choi, G. H. et al., 2018; Juliff et al., 2016) 연구대상자들과 일대일 면담을 통해 자료를 수집했다는 것을 확인할 수 있었다. 그러나 본 연구는 다양한 지역에서 근무하고 있는 다수의 연구대상자에게서 의미 있고 깊이 있는 경험을 탐색하고 분석하기 위해 Pellico 등(2009)의 연구방법을 참고로 하여 설계되었다. 연구대상자들은 온라인 링크를 통해 설문형식의 조사에 참여하여 질문에 자유롭게 진술할 수 있었다. 따라서 본 연구는 연구대상자들의 진술문을 내용분석법을 활용하여 분석한 탐색적 연구이다.

2. 연구대상 선정 및 윤리적 고려

본 연구의 대상은 국내 종합병원 이상 규모 의료기관에서 6개월 이상 근무경력이 있는 남자간호사이며, 다양한 지역과 기관의 대상자 참여를 위해 온라인으로 조사되었다. 남자간호사 대상의 선행연구들을 참고하여(Ahn et al., 2009; Choi, J. H. et al., 2018), 200명을 표적대상으로 하였으며 최종 118명이 연구에 참여하였다.

자료수집 전 기관 생명윤리심의위원회의 승인 하에(IRB No. 2019-224-01), IRB 방침을 준수하여 진행되었다. 연구참여 전,

연구의 목적과 비밀보장 및 자율적인 참여와 참여 중이라도 중단이 가능함, 이에 따른 어떠한 불이익이 없음을 명시한 설명문과 동의서를 제공하였다. 온라인상 동의서를 제출한 대상자에 한하여 조사가 진행되었고, 미제출자는 자동으로 진행이 중단되었다. 수집된 자료는 대상자 식별이 불가하도록 코드화하여 활용하고 잠금장치가 있는 보관함에 보관하였다.

3. 연구자의 준비

본 연구자들은 간호대학 교수로 질적연구방법에 대한 지식 습득과 확장을 위해 다양한 질적연구방법론 과목을 수강하고 세미나에 참여하였으며, 대학원 과정 학생의 연구지도 경험을 통해 지속적으로 노력하고 있다.

4. 자료수집

자료수집은 2019년 6월 11일부터 2020년 8월 3일까지 온라인 설문조사 링크를 통해 진행되었다. 참여자들은 모바일 기기 또는 컴퓨터 등을 활용하여 자유롭게 접속하여 참여하였다. 중복참여를 방지하기 위해 동일한 모바일 기기 또는 컴퓨터 네트워크 주소(internet protocol)로 이미 완료된 설문은 재접속이 불가능하도록 설정을 하였다.

대상자를 확보하기 위한 전략으로 6개의 의료기관에 협조를 요청하여 의료기관의 비공식적인 사회관계망을 통하여 온라인 링크가 안내되었다. 주로 편의표본추출방법을 통하여 자료가 수집되었으며 추가 모집을 위해서는 일부 눈덩이 표본추출방법이 사용되었다. 의료기관에서 온라인 링크를 최초로 전달받는 자는 본 연구와 이해관계가 없고 해당 병원에서 간호사 직무평가와는 무관한 자료, 강제성을 배제한 전달을 보장하였다.

대상자의 일반적 특성은 연령, 결혼상태, 학력, 근무병원 및 병동 정보, 직위, 경력, 교대근무 형태의 내용이 포함되었다. 성차별 경험을 확인하는 질문은 6개의 구조화된 개방형 질문으로 구성하여 참여자들이 자신의 경험을 기술할 수 있도록 하였다. 주 질문은 ‘근무 중 귀하의 성차별 경험을 자유롭게 기술하여 주십시오.’로 전반적인 경험을 진술하도록 하였다. 간호사들의 구체적인 진술을 위해서는 ‘근무 중에 귀하에게 성차별을 가한 사람은 누구입니까?’, ‘귀하가 경험한 성차별의 이유가 무엇이라 생각하는지 기술하여 주십시오.’, ‘근무 중 성차별 경험으로 느낀 것을 자유롭게 기술하여 주십시오.’, ‘근무지에서 남자 간호사에 대한 성차별을 개선할 수 있는 방안에 대한 귀하의 생각을 자유롭게 기술하여 주십시오.’와 같이 구

성되었다.

온라인 설문조사 링크에 방문하여 연구참여에 동의한 남자 간호사는 총 156명이었으며, 그중에서 성차별 경험에 대해 “없음” 또는 무응답으로 기록을 한 대상자 38명을 제외하였을 때, 최종 118명(75.6%)의 자료가 분석에 활용될 수 있었다.

5. 자료분석

1) 분석방법

수집된 남자간호사들의 직장 내 성차별 경험 진술문은 Krippendorff (2018)의 내용분석방법 6개 단계(Design-Unitizing-Sampling-Coding-Drawing Inference-Validation)에 따라 분석되었다. 연구설계 단계(Design)에서 연구대상과 조사단위(Unitizing)를 결정한 후, 표본추출을 하였다(Sampling). 분석내용은 남자간호사의 임상근무 경험과 성역할 갈등과 관련된 문헌들(Kim et al., 2017; Oh & Jang, 2018; Yeom & Seo, 2016)을 바탕으로 ‘직장 내 성차별 경험’, ‘성차별의 원인’, ‘성차별에 대한 개선 전략’의 3개 영역으로 설정하였다. 연구자들은 참여자들이 설문조사의 자유기술식 문항에 적은 진술문을 반복적으로 읽으면서 의미 있는 구문과 문장을 표기하였으며, 표기한 구문에 의미를 재기술함으로써 코딩화(Coding)를 하였다. 코딩화한 내용들을 유사한 내용들로 통합하는 과정을 반복적으로 시행하였다. 의미 있는 진술과 재진술로부터 구성된 의미를 끌어내어 도출된 의미를 하위주제(subtheme), 주제(theme)로 구분하였다(Drawing inference). 그리고 주제를 관심 있는 현상과 관련시켜 명확한 진술로 완전하게 최종적으로 기술하였다.

2) 연구의 신뢰성 및 타당성

연구자료의 분석 과정과 결과에서의 신뢰성을 확보하기 위해서 대상자들의 진술문을 반복적으로 읽고 의미 있는 구문을 분류하여 코딩하는 작업은 연구자 2인에 의해 독립적으로 수행되었다. 각 연구자들에 의해 선정된 의미 있는 구문과 코딩자료는 연구자들이 회의를 통해 검토되고 논의를 통해 재선정하는 과정을 다시 거쳤다. 재검토된 진술문들은 하위영역이 나뉘고 범주화되었으며, 이 과정에서 연구자 간 의견이 일치될 때까지 논의와 수정작업이 이루어졌다. 특히 성차별 경험 분석영역에서 연구자 간의 일치도가 다소 낮아 진술문 재검토 과정을 거쳤으며, 선정한 구문 및 진술문들을 재분류하여 일치도가 높아질 때까지 논의와 수정과정을 반복하여 신뢰도를 높였다.

본 연구의 타당성은 최종 범주에 대하여 질적연구 경험이 풍부

부한 간호학과 교수 1인에 의해 확인을 받았으며, Ahn 등 (2009)의 연구에서 도출된 주제와 범주가 일치하거나 비슷한 것을 확인함으로써 분석결과와 과정의 타당성이 지지되었다 (Validation).

연구결과

본 연구에는 118명의 남자간호사가 참여하였고, 평균 나이는 31.1±4.53세로, 대부분 미혼이었으며(74.6%), 4년제 간호학과 졸업생(85.6%)이 가장 많은 것으로 나타났다. 주로 수도권 지역(71.2%), 1,000병상 이상의 병원(55.1%)에서 근무하는 것으로 분석되었다. 근무하는 부서로는 내과병동(28.0%), 중환자실(21.2%), 수술실(16.1%), 기타(14.4%), 외과병동(11.0%), 응급실(9.3%)의 순으로 높게 나타났다(Table 1).

118명의 남자간호사를 대상으로 직장 내 성차별 경험에 대한 진술문을 분석한 결과, 11개의 주제, 24개의 하위주제가 총 277개의 의미 있는 진술문을 통해 도출되었다(Tables 2, 3, 4).

1. 남자간호사의 직장 내 성차별 경험

1) 환자의 존중 부족

남자간호사가 임상현장에서 환자를 통해 경험하는 성차별은 2개의 하위주제로 도출되었다. 환자로부터 간호수행을 거

부당하거나, 거친 대우를 받으면서 존중을 받지 못하는 것으로 나타났다.

‘남자간호사의 간호수행 거부’는 주로 여성 환자로부터 남성이기 때문에 간호 처치를 거부당했던 경험이었다. 간호처치 거부는 대체로 남자간호사를 존중하지 않는 말투와 태도를 수반하였다.

남자가 어디 할머니 기저귀를 교체하나, 여자 병실에 왜 남자가 들어오냐며 환자들이 거부감을 표현한다.

‘환자의 거친 대우’는 환자나 보호자로부터 폭언 등을 경험하고 있으며, 남자간호사들은 여자간호사들보다 환자의 거친 대우에 더 많이 노출되고 있다고 느끼고 있었다.

환자들이 남자간호사에게는 여자간호사에게 보다 과격한 말투를 쓰거나 폭언을 많이 하는 기분이 들었다.

2) 동료간호사의 미묘한 성차별적 관행

동료간호사를 통해 경험하는 성차별은 2개의 하위주제로 도출되었다. 동료 간 성차별은 미묘하여 업무능력 인정인지, 차별인지의 경계가 판단하기 모호한 것으로 진술되었다. 동료 간의 친밀감을 이용하여 신체 접촉 및 성희롱을 경험하기도 하지만, 남성이 피해자일 때 성희롱으로 보지 않는 관행 또한 성차별의 연장선이라고 진술하였다.

‘남자라는 이유로 굵은 일 떠맡기’는 남자라는 이유로 무겁거나, 술 취하거나, 중증인 환자를 배정받았다는 진술이었다. 주로 신체적 힘을 더 많이 요구하는 업무를 떠맡다는 진술이 많았다.

무거운 환자 옮기는 것, 힘쓰는 일은 당연히 남자간호사의 업무라고 생각한다.

주취 환자나 중증외상 환자의 경우에는 남자간호사에게 배정한다.

‘일상이 된 듯한 성희롱 경험’은 남자가 여자에게 했다면 성희롱이 되었을 언행을 여자간호사들이 남자간호사들에게 일상적으로 자행한다고 진술하였다. 하위주제로는 동료간호사들의 신체접촉과 성희롱적인 말과, 성희롱 기준이 성차별적이라고 느끼고 있음을 포함하고 있었다.

분명 남자가 여자에게 말했다면 성희롱이 될 수 있는 말

Table 1. General Characteristics of The Participants (N=118)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD
Age (year)		31.1±4.53
Marital status	Married	30 (25.4)
	Unmarried	88 (74.6)
Education level	Associate degree	4 (3.4)
	Bachelor's degree	101 (85.6)
	Master's or higher	13 (11.0)
Hospital location	Metropolitan	84 (71.2)
	Non-metropolitan	34 (28.8)
Number of beds	< 500	13 (11.0)
	500~999	40 (33.9)
	≥ 1,000	65 (55.1)
Type of nursing unit	Medical ward	33 (28.0)
	Surgical ward	13 (11.0)
	Emergency room	11 (9.3)
	Intensive care unit	25 (21.2)
	Operation room	19 (16.1)
	Others	17 (14.4)
Duration of unit experience (year)		4.5±3.74

Table 2. Male Nurses' Experiences of Workplace Gender Discrimination

Themes	Subthemes	Significant quotes
Lack of respect from patients	Patients refused care from male nurses	· Patients express aversion by wondering how a man changes an old lady's diapers and why a man enters into a woman's room.
	Received harsh treatment from patients	· I felt like patients used harsher tones of voice and abusive language to male nurses than to female nurses.
Subtle gender discriminatory practices by colleagues	Asked to do difficult work due to being male	· Colleagues think that moving heavy patients and physically hard work are naturally the job of male nurses. · Colleagues assign drunk patients and severe trauma patients to male nurses.
	Experienced sexual harassment daily	· Female nurses say things that would be considered sexual harassment if men said the same about women. · Female nurses touch my face and say that my skin is nice ...
Institutional disadvantage	Lack of facilities for men	· There are no changing rooms or bathrooms just because there are fewer male nurses. · I know that changing rooms and lounges in the ward are not only for female nurses, but they are usually dominated by female nurses so that it is difficult to use them.
	Unfair policies about leave and military service	· Female nurses are entitled to menstrual cycle days every month, but male nurses do not have any benefits for military service. There should be benefits for military service as well.
	Loss of opportunities due to protective gender discrimination policies and guidelines	· There are hospital policies that prohibit male nurses from inserting Foley catheters in female patients. · Male nurses are not allowed to provide treatment for obstetrics and gynecology patients in the VIP ward.
Discrimination in employment and personnel management	Discrimination in employment and department assignment	· After female nurses are employed first, then opportunities are given to male nurses. · I didn't hear it personally, but a ward manager said that he or she would not accept new male nurses.
	Experiences of a gender gap in promotion to high-level positions	· Male nurses have fewer opportunities to be promoted to managers. · There are disadvantages for male nurses in promotion and assignment as managers.

들을 여자가 남자에게 아무렇지 않게 하는 경우가 있다.
피부가 좋다며 얼굴을 만진다거나...

3) 제도적 불이익

남자간호사들이 의료기관 근무 시 또는 입사 과정에서 제도적으로 불이익을 경험하는 것에 대해서는 3개의 하위주제가 도출되었다.

‘남성용 편의시설 부족’이라는 진술이 많았는데, 병원 내 남성용 화장실, 탈의실 및 휴게실 등이 부족하다고 하였다. 탈의실이나 화장실 등의 기본적인 시설조차 여전히 부족한 것으로 나타났다.

단지 남자간호사의 수가 적다는 이유로 탈의실이나 화장실이 없다.

병동 내에 탈의실 및 휴게실이 여성 전용은 아니지만 통상 여자 선생님들만의 전유물 같아 이용하기가 어렵다.

‘휴가 및 군 복무 경력 불공정’에서는 여자에게 적용되는 생리휴가처럼 남자에게도 군 복무와 같은 혜택 등 남녀 차이를 고려한 휴가와 혜택이 공정하게 마련되어야 한다는 의견이었다.

여자간호사들은 매달 생리휴가가 있는데 남자간호사들은 군복역에 대한 혜택이 없다. 그에 상응하는 복지가 필요하다.

‘온정적 성차별 규정/방침에 기회가 박탈됨’은 병원 내부규정으로 남자간호사들이 산부인과 환자를 배정받지 못하게 하거나, 여성 환자의 유치도뇨관 삽입 등은 여자간호사들만 수행하도록 하는 등의 제한이 차별로 이어진다고 지적하고 있었다.

여성 환자의 요도삽관 등은 남자간호사들이 하지 못하도록 병원 내부에 규정이 있다.

VIP병동에 산부인과 환자가 오면 남자간호사는 처치를 못하게 한다.

4) 고용과 인사 관리에서의 차별

고용과 인사 관리에서의 차별은 2개의 하위주제가 포함되었다. 본 주제는 간호사로서 병원에 취업하는 과정에서부터 취업 후 경력관리와 승진까지의 과정에서의 차별 경험을 포함하고 있다.

‘채용과 부서배치에서의 차별’은 채용과정에서 여자간호사를 먼저 채용한 후에 남자간호사에게 기회가 주어진다고 진술하였다. 또한 부서배치 과정에서도 여자간호사를 더 선호하거나, 아예 남자간호사가 배치되는 것을 거부하는 간호관리자에 대한 진술도 포함하고 있다.

취업할 때 병원들에서 여자간호사를 먼저채용하고 나서 남자간호사를 채용한다.

직접 들은 것은 아니지만, 어떤 병동 수간호사는 남자 신규간호사를 받지 않겠다고 했다는 얘기를 들었다.

‘고위 승진에 성 격차를 경험’은 남자간호사들이 관리자로의 진급기회가 상대적으로 낮다는 진술을 포함하고 있었다. 현재 남자관리자가 많지 않으며, 의료기관에서 여자간호사를 선호하는 것을 경험하면서 관리자로의 승진이 불리할 것으로 느끼고 있는 것으로 나타났다.

남자간호사는 관리자의 진급기회가 적다.

승진과 관리자 배정에서 불리하다.

2. 성차별의 원인

1) 사회적 편견

사회적 편견에서는 3개의 하위주제가 도출되었다. 사회적 편견은 주로 환자, 보호자, 동료간호사로부터 경험하게 되는 것으로 확인되었다.

‘간호사 직업은 여성의 직업이라는 편견’에서는 주로 환자와 보호자들을 통해 선입관과 편견을 경험한다는 진술들을 포함하고 있었다. 선입관과 편견으로 남자간호사를 신기해하거나, 또는 불편하게 받아들이는 원인으로 작용하는 것으로 판단되었다.

보통 간호사는 여자여야 한다는 선입관이 있다.

‘개인적 특성을 성별 특성으로 일반화’는 개인적 특성을 남성의 특성으로 일반화하면서 업무능력에 대해서도 부정적인 평가로 이어지는 경우들을 진술하고 있었다.

남자는 느리고, 멀티태스킹이 안되기 때문에 간호사에 안 맞는다는 얘기를 들었다.

‘남자라서 혜택을 보고 있다는 이야기를 들음’에서는 남자간호사들이 선배간호사들에게 비난을 덜 받고 혜택은 더 받는다고 보는 동료간호사들의 편견을 경험한다는 진술을 포함하고 있었다.

동료간호사에게서 선배간호사들이 남자간호사를 더 좋아하고 혼을 덜 내는 경향이 있다며 불공평하다는 얘기를 들었다.

2) 소수인 남자간호사

간호집단 내에서 소수자이기 때문에 남자간호사가 성차별을 경험하는 것으로 성차별의 이유를 진술한 내용은 3개의 하위주제로 도출되었다.

‘여성 중심 시스템’의 경우, 간호사는 전통적으로 여성중심의 직업으로, 제도와 시스템 또한 여성이 중심이 되어 남자간호사에 대한 이해가 부족하며 다양한 차원의 차별이 존재한다는 진술이 포함되었다.

아무래도 여성 위주의 직업으로 오랫동안 해 왔기 때문에 사소한 일에서도 차별이 존재한다.

‘소수의 남자관리자’는 남자간호사의 수가 적고 승진에 필요한 경력을 채우기 전 조기 이직 등으로 관리자가 적을 수밖에 없지만, 남자관리자가 거의 없는 것이 결국 차별로 이어진다는 진술들이었다.

Table 3. Reasons of Workplace Gender Discrimination Male Nurses Experienced

Themes	Subthemes	Significant quotes
Social prejudice	Prejudice that nursing is a women's occupation	· There is a prejudice that nurses should be women.
	Generalization of personal characteristics to gender characteristics	· I heard that since men are slower and cannot multi-task, they are not good as nurses.
	Beliefs that male nurses receive advantages	· I heard from a female nurse that it is unfair that senior nurses like male nurses more and tend to be less aggressive towards male nurses.
Male nurses as a minority	Female-centered system	· Because nursing has been female-oriented for a long time, there is discrimination in even the smallest areas.
	Few male nurse managers	· There are fewer male nurses, especially male managers.
	Attitude that belittles the minority	· Female nurses regard male nurses as weaker and as a minority, and act carelessly toward us.
Lack of social sensitivity about gender discrimination and sexual harassment toward men	Gender discrimination or sexual harassment that is not recognized by perpetrators or victims	· Men often don't recognize gender discrimination after experiencing it, and even if they recognize it, they let it slide, which is regarded as normal by society. · If a man feels sexual shame, it is sexual harassment, but nobody is aware of it.

남자간호사의 수도 적고, 특히 남자관리자가 부족하다.

‘소수자를 무시하는 태도’는 남자간호사들을 소수자이자 약자로 생각하여 조심성 없이 행동을 하거나 배려를 하지 않는 여성들의 행동에서 차별이 비롯된다는 지적이었다.

여성들이 남자간호사를 약자 또는 소수자로 생각하여 너무 쉽게 행동을 해서...

3) 남성을 대상으로 한 성차별과 성희롱에 대한 사회적 민감성의 부족

남성을 대상으로 한 성차별과 성희롱에 대한 사회적 민감성의 부족은 단일 하위주제로 기술 되었다. 남자간호사들은 성차별적인 태도가 성희롱과도 연관이 있음을 진술하고 있었다. 따라서 본 주제에서는 남자간호사의 성차별과 성희롱을 함께 제시하고 있다.

‘가해자도 피해자도 인지 못하고 행해지는 성차별 또는 성희롱’은 피해자인 일부 남자간호사 자신을 포함하여 동료나 환자들과 보호자들이 남성이 경험할 수 있는 성차별과 성희롱에 대한 민감성이 부족하다고 보았다. 이로 인해 인식하지 못한 상태에서 가해자가 될 수 있음을 지적하였다. 남자간호사들은 성차별의 원인을 묻는 질문에 성희롱에 대한 답변을 함으로써, 성희

롱을 성차별의 연장선상으로 인식하고 있다는 것을 확인할 수 있었다.

남자들은 성차별을 당해도 그것이 성차별인지 생각을 하지 못하는 경우가 많고, 성차별이라고 생각을 하더라도 그냥 좋게 좋게 넘어가는 경우가 많다.

남자도 성적 수치심을 느끼면 성희롱, 성폭력인데 그 누구도 그것을 인지하지 않고 있다.

3. 성차별에 대한 개선전략

1) 인식개선을 위한 활동

인식개선을 위한 활동에는 3개의 하위주제가 포함되었다. 우선 남자간호사들 내부에서 노력해야 하는 인식개선의 부분과 사회 전체에서 인식이 개선되어야 한다고 진술하였다. 또한 동료간호사들의 인식개선을 위한 방안도 함께 제시하고 있다.

‘남자간호사들의 적극적인 활동’은 남자간호사들이 의견을 자유롭게 낼 수 있는 기회가 필요하며, 공식적인 단체를 통해 남자간호사들이 결국 목소리를 낼 수 있어야 한다는 의견이었다. 사회 전체에서 남자간호사에 대한 인식이 개선되기 위해서는 남자간호사들의 적극적인 노력이 필요하다는 것을 의미한다.

Table 4. Improvement Strategies Suggested by Male Nurses

Themes	Subthemes	Significant quotes
Activities to improve awareness	Active move of male nurses	· It is necessary for male nurses to act and voice their opinions actively.
	Reduce prejudices about gender roles	· Occupations and roles should not be defined and classified by gender. · Social perceptions should change to recognize male nurses as medical professionals rather than as men.
	Increase sensitivity about gender discrimination	· There is a need for workplace gender discrimination prevention education tailored for female-centered occupational groups.
Increase the number of male nurses	Increase the inflow of male nurses and prevent job turnover	· When a stable proportion of male nurses is achieved through the retention of male nurses, if they donot leave or quit their jobs, male nurses can be finally be freed from gender discrimination.
Improve male nurses' work capabilities	Receive social recognition through excellent work capability	· I think male nurses should work well. If they demonstrate excellent work capability, problems will be solved.
Enhancements for all nurses regardless of gender	Improvements in benefits for all nurses	· Regardless of gender, the work environment for all nurses should be improved first.
	Fair treatment	· Regardless of gender, physical touch and sexually harassing remarks without consent should be avoided. These principles should not be strictly applied only when a man does it to a woman. · There should be more benefits to male nurses for military service.
	Conversation and unity among nurses	· Frequent interactions with colleagues are necessary. Things could also be improved if there are more opportunities to share ideas.

남자간호사들의 적극적인 활동과 의사표현이 필요하다.

‘성 역할에 대한 편견 줄이기’는 간호사라는 직업이 여성의 직업이라는 인식과 남자간호사를 의료인이 아닌 ‘남성’에 초점을 두고 바라보는 사회적 인식에 변화가 있어야 한다고 진술하고 있었다. 특히 성별에 따라 직업과 역할을 구분하는 사회적 편견을 줄여야 하며, 직업적인 전문성보다 성별을 먼저 인식하는 태도도 함께 개선되기를 바라는 것으로 나타났다.

성별로 직업과 역할을 규정하고 구분하지 않아야 한다.

남자간호사를 남성이 아닌 의료인으로 생각하도록 사회적 인식의 변화가 필요하다.

‘성차별에 대한 민감성 높이기’에서는 여성이 많은 간호사 집단에 특화된 성인지 감수성 및 성차별 예방 교육을 정기적으로 시행하여 남성 또한 성차별의 피해자가 될 수 있다는 민감성도 높여야 한다고 보았다. 현재의 성차별과 성희롱이 여성 피해자 중심이기 때문에, 남성 피해자에 대한 논의와 기준 마련을 통

해서 간호직종에 맞는 예방교육의 필요성을 제기하고 있었다.

여성이 많은 직업군에 맞는 직장 내 성차별 예방교육이 필요하다.

2) 남자간호사 인력 증대

남자간호사 인력 증대에는 단일 하위주제로 구성되었다. 남자간호사의 수적 비중을 높이는 것이 성차별 문제를 해결하는 근본적인 방안으로 제안되었다.

‘남자간호사 유입 증가와 이직 예방’으로 남자간호사 비율이 높아지면 많은 문제들이 해결될 것이라는 의견이었다. 남자간호사의 수는 유입이 증가하고 이직이 감소하는 두 가지가 함께 병행되어야 전체적인 인력이 증대되고 이를 통해 성차별을 개선할 수 있다는 내용을 포함하고 있다.

남자간호사가 이직이나 사직을 하지 않고 남아 있어서 많은 수의 재직인원이 확보될 때 비로소 남자간호사가 성차별에서 벗어날 수 있다.

3) 남자간호사의 업무능력 향상

남자간호사의 업무능력 향상은 단일 하위주제로 구성되었다. 남자간호사들은 자신들의 업무능력 향상을 위한 노력이 성차별 개선을 위해 필요하다고 판단하고 있었다.

‘뛰어난 업무능력을 통한 사회적 인정’은 자신들의 업무능력이 뛰어나면 사회적 인정과 인식도 개선될 것이라는 진술이 있었다. 현재는 여자간호사들이 간호직종에 더 적합하며, 일을 더 잘한다는 인식이 있기 때문에, 남자간호사들의 노력을 통해 해결될 가능성이 있음을 나타내고 있었다.

남자간호사들도 잘 해야 한다고 생각한다. 그냥 일을 엄청 잘하면 해결된다.

4) 성별을 배제한 간호사 전체의 발전

성별을 배제한 간호사 전체의 발전은 3개의 하위주제가 포함되었다. 간호사 집단 내부에서 먼저 간호사의 성별을 나누어서 바라보는 시각을 개선할 필요성에 대한 의견이 제기되었다.

‘간호사 집단 전체의 처우개선’은 성별과 관계없이 간호사 전체의 발전과 처우개선을 강조하는 진술들이 포함되었다. 성별을 떠나서 간호사들이 모두 부족한 간호 인력과 열악한 환경에서 근무를 하는 처우가 개선되어야 한다는 주장이었다.

성별과 무관하게 모든 간호사들의 처우가 개선되는 것이 우선되어야 한다.

‘공정한 대우’에는 남자간호사에 맞는 공정한 대우를 촉구하는 기술들이 포함되었다. 여기에는 성희롱에 대한 기준이 동일하게 적용되어야 하며, 군복역에 대한 혜택도 개선됨으로써 여자간호사와 공정하고 평등한 대우를 받아야 한다는 의견이었다.

성별을 떠나서 타인에게 동의 없는 스킨십, 성추행적인 발언은 지양해야 한다. 꼭 남자가 여자한테 할 때만 엄격해서는 안된다.

남자간호사에게 군대 다녀온 것에 대한 혜택이 더 주어져야 한다.

‘간호사들 간 대화와 화합’에는 동료 및 선후배 간호사들 간에 많은 대화와 교류가 필요하며 서로의 생각을 공유할 수 있는 기회가 많아져야 한다는 기술들을 포함하고 있었다.

동료 및 선후배 간호사들과의 많은 교류가 필요하다. 서로의 생각을 공유할 수 있는 기회가 많아져야 개선될 수 있다.

논 의

본 연구는 내용분석방법을 통해 남자간호사들의 경험을 분석함으로써, 남자간호사들이 직장 내에서 경험하는 다양한 차원의 성차별에 대한 이해의 폭을 넓히고자 하였다. 온라인 조사를 통해 국내 다양한 지역에서 근무하고 있는 다수의 남자간호사들이 연구에 참여할 수 있었다.

남자간호사들은 직장 내에서 환자, 동료간호사, 기관 및 제도 등과 같이 다양한 차원에서 성차별을 경험하는 것으로 나타났다. 특히, 간호를 수행하는 과정에서 환자에게서 거부를 당하는 경험은 선행연구를 통해서도 남자간호사들이 임상에서 흔히 경험하는 것으로 밝혀졌다(Choi, G. H. et al., 2018). 본 연구에서 남자간호사들이 진술한 내용과 동일하게 성 고정관념으로 인해 남자간호사들의 간호수행을 거부하는 사례가 많으며, 이러한 고정관념들에는 ‘간호사는 여자들이어야’하고, ‘간호사가 아닌 남자’로 인식하는 내용들이 포함되어 있었다(Choi, G. H. et al., 2018). 환자들이 남자간호사에게 간호를 제공받기를 거부하는 현상은 우리나라뿐만 아니라 다른 나라들에서도 보고되고 있다(Juliff et al., 2016; Rajacich, Kane, Williston, & Cameron, 2013).

남자간호사들이 환자들에게서 차별을 경험하는 것은 환자의 간호사 성별 선호와도 관련이 있는 것으로 사료된다. 환자의 간호사 성별 선호를 조사한 연구에 따르면, 실제로 환자들은 자신과 동일한 성별의 간호사에게서 더 높은 친밀감과 편안함을 느끼며, 특히 여성 환자일수록 여성 간호사를 선호하는 것으로 나타났다(Ahmad & Alasad, 2007). 환자의 간호사 성별 선호 현상은 남자간호사들의 부서배치와 환자배정에서의 기회 차이로도 이어질 수 있다. 본 연구에서의 대상자들의 진술을 통해 실제로 남자간호사들은 산부인과 병동 등에 배치될 기회를 얻지 못하는 경우가 많으며, 기관 내에서의 규정에 따라 여성 환자에게 제공하는 간호수행에 제한을 받는다는 사실을 확인할 수 있었다. 우리나라의 의료정책은 2000년대부터 환자중심(patient-centered)의 의료서비스를 제공하도록 변화해왔는데(Kim, 2013), 환자중심 간호는 환자의 요구와 선호를 최대한 고려하여 만족할 수 있는 간호를 제공하는 것으로 정의되고 있다(Ortiz, 2018). 이렇듯 환자중심 간호를 중시하는 사회적 분위기 속에서 의료기관들은 환자의 요구와 선호를 존중할 수

밖에 없기 때문에, 남자간호사들이 환자들로부터 거부를 당하는 것을 통제하고 관리하기는 현실적으로 어려우며, 조심스러운 접근이 필요하다. 그럼에도 불구하고, 남녀의 성별 특성의 차이점이 차별로 이어지지 않도록 적극적인 노력이 계속되어야 할 것이다. 예를 들어, 남자간호사의 강점을 알림으로써 환자들의 선입견을 줄이면서 오히려 남자간호사에 대한 선호를 높일 수 있는 방안들을 마련할 수 있을 것이다. 그리고 장기적으로는 간호사가 남녀 모두에게 적합하며, 성별과 무관하게 (non-gendered) 전문적인 업무를 수행하는 직종(Hollup, 2014)이라는 인식을 갖기 위한 노력이 병행되어야 할 것이다.

본 연구에서 남자간호사들은 자신들이 직장 내에서 제도적으로 불리한 위치에 있음에 대해 진술하고 있었다. 기관 내에 남성을 위한 편의시설이 부족한 문제는 선행연구를 통해서도 보고되었으나(Ahn et al., 2009), 선행연구로부터 10년 이상 지난 현재에도 지속되고 있는 문제인 것이다. 간호사에게는 제복을 갈아입기 위한 탈의실과 화장실이 기본적으로 필요한 시설임에도 불구하고 남자간호사의 수가 적다는 이유로 남성용 기본 시설이 제대로 준비되지 않은 기관들이 많다는 것을 확인할 수 있었다. 우리나라 근로기준법과 양성평등기본법에서는 성별과 관계없이 모든 영역에서 동등한 대우를 받을 권리가 있고, 근로조건에서의 차별을 금지한다고 명시하고 있다(Kim & Lee, 2020). 기본적인 시설들의 부족이 남녀 근로자 간의 차별로 이어지지 않도록, 또한 남자간호사의 수가 계속적으로 증대되고 있다는 점을 고려하여 의료기관들은 기본적인 시설들을 갖추기 위해 적극적으로 노력해야 할 것이다.

또한 남자간호사들은 대부분 대학생 시절에 휴학을 하고 군복무를 해야 하기 때문에 여자간호사들에 비해 취업이 늦어지게 되며, 취업 후에도 민방위 훈련과 같은 국가적 의무를 수행해야 함에도 불구하고 이를 고려한 혜택이 부족하다고 느끼고 있는 것으로 본 연구의 결과를 통해 확인할 수 있었다. Kim과 Lee (2017)에 의하면, 우리나라 남자 간호대학생들은 군복무 후 복학했을 때 소외감과 자신감 상실을 경험하면서 학과 내에서의 지지체계를 활용하고자 노력을 하나, 실제적으로 도움을 제공받을 수 있는 체계는 마련되어 있지 않은 것으로 나타났다. Hong (2018)에 따르면, 의과대학 남학생들의 경우에는 공보의, 군의관과 같은 다양한 군복무 형태를 선택하여 대학 졸업 후에 군복무가 가능하나, 간호학과 남학생들은 졸업 후 취업 조건이 대부분 '병역 필 또는 면제'이기 때문에 재학 중 군복무를 위해 휴학을 해야만 하는 것으로 설명하고 있다. 또한 간호학과의 경우 남학생이 소수이기 때문에 군복무 후 복학과정에서 소수를 배려하지 않는 행정체계와 적응에서의 어려움을 경험하

는 것으로 보고되고 있다(Hong, 2018). 이러한 경험들은 남자간호사들이 간호대학생 때부터 자신의 성별과 관련하여 제도적 측면에서의 불이익이 존재하며 직장 내에서도 공정한 대우를 받고 있지 못하다는 인식에 영향을 미칠 수 있기 때문에 적극적인 해결방안이 필요하다. 간호 실무에서의 구체적인 방안으로는 민방위 훈련, 예비군 훈련 참여와 같은 국방의 의무 수행을 위한 별도의 휴가도 필요하지만, 탄력적인 교대근무표 작성 프로토콜 등의 마련도 반드시 함께 동반되어야 한다. 민방위 훈련 일정에 대해 간호사 교대근무표 작성 이후에 통보받게 되는 경우가 있는데, 남자간호사 개인이 간호단위에 피해를 미치는 것으로 책임이 전가되거나 부정적으로 인식되지 않도록 예방할 필요가 있기 때문이다. 또한 간호대학들에서는 군대를 다녀오기 전·후로 남학생들이 학교생활에 적응을 잘할 수 있도록 교수 또는 동료와의 상담 프로그램을 운영할 필요가 있다. 이 상담 프로그램은 일반적으로 시행되고 있는 상담 프로그램이 아닌 군복무 전·후에 남학생들이 느끼는 심리와 상황에 맞도록 새롭게 구성해야 할 것이다.

본 연구에서 남자간호사들은 고용 및 인사 관련 불이익을 경험하고 승진에 대한 확신을 갖지 못하는 것으로 나타났는데, 이는 선행연구와도 일치되는 결과이다(Oh & Jang, 2018). 우리나라 남녀고용평등법에서는 근로자를 모집하고 채용하는 과정에서 남녀를 차별해서는 안 되는 것으로 명시하고 있다(Korea Ministry of Government Legislation, 2022). 그러나 연구결과들을 통해 계속적으로 고용과정에서의 차별이 보고되고 있기 때문에, 의료기관뿐만 아니라 정부 차원에서의 실효성 있는 규제가 필요한 것으로 보인다. 또한 남자간호사들이 인사와 승진에서 불이익을 실제로 경험하고 있는지에 대한 검토가 필요하다. 이를 위해 의료기관에서는 남자간호사의 승진비율을 산정하여 실제 승진 기회의 제한 여부를 조사함으로써 남자간호사들의 불안이나 불이익에 대한 인식이 실제와 어떠한 차이가 있는지를 살펴볼 필요가 있다. 만일 남자간호사들의 인식대로 승진 기회에서 실제로 여자간호사와 차이가 있다면, 의료기관 내에서는 공정한 기회가 제공될 수 있도록 직원 평가, 승진과 관련된 제도와 절차에 대한 개선이 이루어져야 할 것이다. 이 외에도 다양한 교육 참여, 연수 등의 기회를 제공함으로써, 인적자원개발의 측면에서의 지원과 투자가 이루어진다면 남자간호사들의 직무만족도에도 긍정적인 영향이 미칠 것으로 예측된다. 남자간호사들의 직무만족도는 이직의도와 부적인 상관관계가 있는 것으로 밝혀졌기 때문에(Ahn et al., 2015), 직무불만족, 인사와 승진에서의 불안감 등의 부정적인 인식이 남자간호사의 이직과 같은 부정적인 결과로 이어지는

것을 예방하기 위한 노력이 필요하다. 의료기관들에서는 남자 간호사를 포함한 모든 간호사들의 이직을 적극적으로 관리할 필요가 있기 때문에 간호사의 성별, 나이, 연차와 같은 특성별 이직의 원인을 파악하는 조사와 연구를 주기적으로 시행하고 더불어 특성별로 이직을 예방할 수 있는 다양한 방안들을 개발해야 할 것이다.

동료간호사들로부터 남자간호사들은 미묘한 성차별을 경험하는 것으로 본 연구결과에서 분석되었다. 특히 무거운 물건을 들어야 할 때나 간호하기 어려운 환자가 왔을 때 남자간호사들에게 부탁을 하는 것과 같이 ‘성차별’이라고 구분하기에는 미묘한 관행들에 대해 진술하고 있었다. 남자간호사들의 신체적 힘을 이용하는 현상은 우리나라뿐만 아니라, 서양 국가들에서도 동일하게 나타나고 있으며, 이에 대하여 남자간호사들은 부정적인 감정을 나타내기도 하였다(Keogh & O'lynn, 2007). 남자간호사들의 입장에서 이것이 신체적인 능력을 인정해주는 것인지 또는 차별을 당하는 것인지를 때로는 구분하기가 어려울 수 있는데, 이와 같이 ‘미묘한’ 성차별적 행동을 ‘마이크로 어그레션(microaggression)’이라는 용어로 선행연구에서는 설명하고 있다(Kim, 2018). 이는 ‘새로운’ 또는 ‘현대적’ 형태의 성차별로 간접적이고 교묘하게 소수자의 입장에서 불편감을 느낄 수 있는 발언이나 행동을 하는 것을 의미한다(Kim, Kim, Park, Kim, & Kim, 2017). 여성이 직장 내에서 남자 동료와 비교하여 의견이 무시되는 것, 중요한 의사결정에서 여성이라는 이유로 제외되는 것, 여자 직원의 발언을 불편해하는 것, 회사의 잡무를 여성에게 맡기고 중요한 일은 남성에게 맡기는 것과 같은 마이크로어그레션을 경험한 경우, 우울증을 경험할 가능성이 높다고 보고되었다(Kim, 2018). 추후 남자간호사를 대상으로도 성차별 경험이 업무성과와 건강에 미치는 영향에 대한 연구가 필요할 것이다.

남자간호사들은 ‘동료간호사의 미묘한 성차별적 관행’의 주제에서 동료간호사들로부터 경험하는 성희롱적인 행위들에 대해서도 진술을 하였다. 이것은 본 연구에서 중요하게 주목해야 할 결과이다. 남자간호사들에게 성차별 경험에 대한 질문을 하였을 때, 진술문에서는 ‘성희롱’ 경험에 대한 내용이 다수 포함되어 있었기 때문이다. 즉 남자간호사들은 성차별 경험의 연장선상에서 성희롱을 함께 경험하는 것으로 해석이 가능하다. 구체적으로는, 남성이 여성에게 했다면 성희롱으로 규정할 수 있는 말과 행동을 여성동료들이 남자간호사들에게 일상적으로 행하고 있다는 진술을 하고 있었다. 이와 같은 내용은 남자간호사들이 경험하는 성차별의 원인에서도 찾아볼 수 있는데, 성차별 또는 성희롱에 대한 민감성이 특히 남성이 피해자일 경

우에 낮다는 점을 지적하고 있다. 성차별 또는 성희롱을 경험하는 남자간호사 자신도 이를 인식하지 못하여 대처를 못하는 경우도 있고, 가해자도 자신이 부적절한 말과 행동을 하고 있다는 사실을 인식하지 못하고 있다는 것이다. 실제로 국내 신규 간호사들을 대상으로 수행된 선행연구에 따르면, 20% 이상의 간호사들이 직장 내에서 성희롱을 경험한 것으로 나타났고, 그중 남자간호사의 성희롱 경험 비율이 38%를 넘으면서 오히려 여자간호사가 경험하는 직장 내 성희롱보다 17% 이상 높은 것으로 나타났다(Chang & Cho, 2016). 이 연구에 참여한 남자간호사는 소수이기 때문에 연구의 결과를 일반화하기에는 제한이 있으나(Chang & Cho, 2016), 이러한 결과는 간호사 직업이 아닌 다른 직업군에서는 일반적으로 예상되는 결과가 아닌 점을 고려하여 반드시 주목받고 관리되어야 할 것이다. 의료기관들에서는 성희롱과 성차별에 대한 교육을 시행할 때에 간호직종이 특히 여성이 다수인 직업군이라는 점을 고려하여 교육내용을 구성할 필요가 있다. 성차별과 성희롱에 대한 민감성을 남녀 모두에게서 높이는 효과를 낼 수 있는 내용으로 구성해야 하며, 성차별과 성희롱에 대한 성별 간에 차이가 없는 기준이 선행적으로 마련되어야 할 것이다. 또한, 의료기관과 교육기관은 성차별 또는 성희롱과 관련된 사건이 발생했을 때에 피해자가 신고할 수 있는 체계를 마련해야 하며, 성별과 상관없이 접근이 가능하도록 홍보를 해야 할 것이다. 성차별과 성희롱 관련하여 보고된 사례들은 적극적인 관리가 필요한데, 처벌을 위해 사용하기보다는 교육 내용에 사례들을 예시로 보여줌으로써 조직문화와 시스템을 긍정적인 방향으로 개선할 수 있도록 활용해야 할 것이다.

남자간호사가 경험하는 사회적 편견은 주로 간호사는 여성의 직업이라는 편견과 개인적인 특성들을 남성의 특성으로 일반화하여 바라보는 시선, 그리고 오히려 남자간호사라서 혜택을 보고 있다는 생각들에 대한 내용이었다. 이러한 사회적 편견들이 성 역할에 대한 기대와 연결되어, ‘간호사’보다는 ‘남자’라는 것을 먼저 인식하고 전문 의료인으로서 대우해주지 않는 문제로 이어지는 것이다. 성 역할과 직업에 대한 사회적 편견은 유교문화에 영향을 받은 우리나라에서는 이미 오랜 시간 자리 잡은 것으로 보인다(Tekkas, Beser, & Park, 2020). 그러나 유교문화에 영향을 받지 않은 서양국가의 남자간호사들도 ‘남자’라는 점이 ‘간호사’보다는 부각되는 경험 등이 최근까지도 보고되고 있는 것을 고려했을 때(Juliff et al., 2016; Rajacich et al., 2013), 특정 종교나 문화가 아닌 성별 자체에 대한 역할 기대가 전 세계적으로 존재하고 있는 것으로 판단된다. 이와 관련하여 여러 국가들과 문화권에 대한 반복적인 연구를 통해, 성

역할 기대와 관련된 사회심리학적 원인과 결과들에 대하여 깊이 있는 분석이 이루어져야 할 것이며, 이를 통해 성 역할에 대한 기대심리와 편견을 낮추는 방안을 제시할 수 있을 것이다.

본 연구에서 남자간호사들은 직장 내 성차별을 줄이고 개선하기 위한 방안들을 제시하고 있다. 특히, 오랫동안 여성중심으로 이루어진 시스템이 사소한 부분에서의 차별도 이어진다는 점을 지적하면서 남자간호사의 유입을 증가시키고 이직을 낮추기 위해서는 이러한 시스템에 대한 개선이 필요하다고 이야기 하고 있었다. 또한 성별을 떠나서 전반적인 간호사의 처우와 업무환경이 개선되어야만 성차별의 문제도 해결될 것이라는 점을 지적하고 있다. 아울러, 남자간호사들의 목소리를 높이는 활동들을 통해 성 역할에 대한 편견과 왜곡된 인식을 줄이려는 노력이 필요하다는 점과 남자간호사의 수가 증가하게 되면 자연스럽게 성별과 관련된 편견과 차별도 감소할 것이라는 의견도 있었다. 즉, 간호사 조직 내부에서 성 역할을 나누고 구분하기보다는 강점을 살리는 인적자원 관리가 필요하며, 남자간호사 개인의 차원에서 간호 업무 수행능력을 향상시키는 노력이 필요하다. 또한 간호 조직의 전반적인 발전을 통해 남자간호사의 수가 증가하고 이직은 감소할 것이며, 자연스럽게 직장 내 성차별의 문제도 개선이 될 수 있을 것이다. 남자간호사들이 제시하고 있는 개선방안들은 서로 영향을 주고받는 연결되어 있는 내용들로 개인과 조직, 기관의 차원에서 다 함께 노력을 해야 발전과 개선을 이룰 수 있을 것으로 사료된다.

그러나 본 연구에 참여한 남자간호사들이 제안한 개선방안들은 단기적인 활동을 통해 빠른 효과를 나타내기는 어려울 것으로 판단된다. 성역할에 대한 기대와 편견은 오랜 시간 우리의 문화에 뿌리내리고 있기 때문이다. Hollup (2014)의 연구에서 제안하고 있듯이, 간호사의 이미지를 여성과 연관시키게 하는 ‘천사’, ‘어머니’와 같은 대표적인 상징들을 활용하는 것에 대한 고민도 필요한 시점이다. 대중매체를 통해 전달되는 간호사의 이미지는 장기적으로 우리 사회에서 간호사들에 대한 인식에 가장 많은 영향을 미칠 것으로 예상되기 때문이다. 간호단체와 협회 등에서는 대중매체를 통해 남자간호사들이 다양한 분야에서 활동하고 있는 모습이 많이 노출될 수 있도록 노력을 기울임으로써, 자연스럽게 간호사가 여성만의 직업이 아님을 인식시킬 필요가 있다. 또한 의료기관 내부에서도 ‘남성’과 ‘여성’에 적합한 일을 규정하고 제한하기보다는 개개인의 강점에 맞는 공평한 기회를 제공하는 노력이 필요하다. 이는 선행연구들을 통해, 남자간호사들을 주로 특수부서에 배치시키는 것이 성별 특성을 고려한 특혜로 보일 수 있으나, 결과적으로는 남자간호사들이 할 수 있는 일을 제한함으로써 남자간호사들에

대한 편견을 높게 되며(Hollup, 2014), 남자간호사 스스로도 업무능력의 한계를 느끼게 하는 것으로 나타났기 때문이다(Ahn et al., 2009).

간호사들이 남녀 구분 없이 공평하게 기회를 제공받도록 하는 노력은 간호대학에서도 교육과정과 다양한 프로그램을 통해 함께 이루어져야 한다. 교육과정에서 성별 관련 편견을 야기시킬 수 있는 용어를 사용하지 않도록 주의하고, 성 역할에 대해 구분하지 않도록 해야 하는데 이를 위해서는 교육 제공자에 대한 교육이 함께 이루어져야 한다(Kane, Rajacich, & Andary, 2021). 또한 선행연구에서 동료 또는 선배간호사의 멘토링 제도 등을 적극적으로 적용하는 것이 남자간호사들의 적응과 사회적 지지의 측면에서 도움이 될 것이라고 제안되고 있는데(Oh & Jang, 2018), 여자간호사들과의 소통과 관계 개선을 위해서는 성별 간 교차 멘토링 제도 등을 적용하고 그 효과를 평가하는 연구도 함께 이루어질 필요가 있다.

본 연구는 국내의 다양한 지역에서 근무하고 있는 다수의 남자간호사를 대상으로 내용분석 연구를 수행함으로써 남자간호사들의 폭넓은 경험을 포함할 수 있었으나, 구조화된 질문지를 활용하여 조사하고 연구참여자들의 진술문들을 분석하였다는 점에서는 더 깊이 있는 탐색을 하지 못했다는 제한점이 있다.

결론 및 제언

본 연구는 온라인 조사를 통해 다양한 지역의 남자간호사들을 참여시킬 수 있었으며, 성차별 경험, 원인, 개선방안의 측면에서 폭넓은 의견을 듣고 탐색하였다는 점에서 의의가 있다.

본 연구의 결과를 근거로 간호실무와 정책, 교육, 연구를 위해 다음과 같은 제언을 한다. 첫째, 간호사의 높은 이직률과 인력 수급 불균형의 문제로 인해 발생될 수 있는 간호의 전문성 훼손, 간호서비스의 질 저하 등의 문제를 해결하기 위해서는 남자간호사의 유입 증가와 적극적인 경력관리 등이 요구된다. 이러한 개선 노력 또한 개인과 조직, 기관, 정부 등의 차원에서 다양한 전략과 정책을 통해 가능해 질 수 있을 것이다. 의료기관에서는 남자간호사의 전문성과 강점을 높일 수 있는 정책이 마련되어야 한다. 이를 위해 남자간호사들에 대한 환자, 보호자, 동료의 인식을 개선하기 위한 구체적인 노력이 병행되어야 할 것이다. 둘째, 여성중심의 시스템을 개선하기 위해서는 간호대학에서의 교육과 실습과정에서의 내용과 체계가 변화할 필요가 있다. 특히 교육과정에서 성별 관련 편견이나 불평등을 야기할 수 있는 용어의 사용에 주의하고, 성 역할을 구분하지 않

면서 학생의 강점을 파악하고 높일 수 있어야 한다. 셋째, 남성이 경험하는 성차별과 성희롱에 대한 민감성을 높이기 위한 교육이 제공되어야 하며, 이에 앞서 성차별과 성희롱에 대한 성별 간에 차별이 없는 기준이 마련되어야 할 것이다. 또한 의료기관과 교육기관은 성차별과 성희롱 사건 발생 시 신고하는 시스템을 마련할 필요가 있다. 성차별과 성희롱 관련 교육자료와 기준을 마련하는 데 있어서 실제로 신고 된 사례들을 적극적으로 활용하고 홍보함으로써, 조직원이 함께 개선활동에 참여할 수 있도록 해야 할 것이다. 넷째, 남자간호사의 성희롱 경험에 대한 더욱 깊이 있는 탐색적 연구가 필요하다. 또한 남자간호사의 직장 내 성차별과 성희롱 경험이 간호업무 성과에 미치는 영향에 대한 후속 연구가 필요하다. 이를 통해 남자간호사의 업무환경을 개선하고, 업무능력을 향상시키기 위한 구체적인 방안을 제안할 수 있을 것으로 기대한다.

REFERENCES

- Ahmad, M. M., & Alasad, J. A. (2007). Patients' preferences for nurses' gender in Jordan. *International Journal of Nursing Practice*, 13(4), 237-242.
<https://doi.org/10.1111/j.1440-172X.2007.00633.x>
- Ahn, K. H., Seo, J. M., & Hwang, S. K. (2009). Content analysis of male hospital nurses' experiences. *Korean Journal of Adult Nursing*, 21(6), 652-665.
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE01544571>
- Ahn, M. K., Lee, M. H., Kim, H. K., & Jeong, S. H. (2015). Job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among male nurses. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, 21(2), 203-211.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.2.203>
- Chang, H. E., & Cho, S. H. (2016). Workplace violence and job outcomes of newly licensed nurses. *Asian Nursing Research*, 10(4), 271-276. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2016.09.001>
- Cho, Y. S., Park, J. B., Lee, K. J., Min, K. B., & Baek, C. I. (2016). The association between Korean workers' presenteeism and psychosocial factors within workplaces. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 28(1), 1-11.
<https://doi.org/10.1186/s40557-016-0124-1>
- Choi, G. H., Kim, H. J., Kim, J. H., Nam, E. S., Hyun, H. J., Kang, H. W., et al. (2018). Male nurses' experiences of being rejected in nursing practice. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 24(1), 16-28.
<https://doi.org/10.5977/jkasne.2018.24.1.16>
- Choi, J. H., Chang, C. H., & Kim, S. S. (2018). The effects of the gender role identity and gender stereotypes on the prejudice against male nurses of hospital workers. *Journal of the Korea Contents Association*, 18(12), 75-91.
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2018.18.12.075>
- Han, H., & Jun, H. J. (2015). Concept analysis of sexual harassment in Korea: Focusing on Korean academic journals. *Ewha Journal of Social Sciences*, 31(1), 87-128.
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE06588625>
- Han, J. W. (2006). The effects of sexual harassment on the job: Consequences for individuals and organizations. *Journal of Secretarial Sciences*, 15(1), 29-48.
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE00961345>
- Hollup, O. (2014). The impact of gender, culture, and sexuality on Mauritian nursing: Nursing as a non-gendered occupational identity or masculine field? Qualitative study. *International Journal of Nursing Studies*, 51(5), 752-760.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2013.09.013>
- Hong, J. E. (2018). Adaptation experience of male nursing students who return to university after military service. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 27(1), 1-14. <https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2018.27.1.1>
- Juliff, D., Russell, K., & Bulsara, C. (2016). Male or Nurse what comes first? Challenges men face on their journey to nurse registration. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 34(2), 45-52. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/male-nurse-what-comes-first-challenges-men-face/docview/1848863814/se-2?accountid=27770>
- Kane, D., Rajacich, D., & Andary, C. (2021). Exploring the contextual factors surrounding the recruitment and retention of men in a baccalaureate nursing program. *Nursing Forum*, 56(1), 24-29. <https://doi.org/10.1111/nuf.12504>
- Keogh, B., & O'lynn, C. (2007). Male nurses' experiences of gender barriers: Irish and American perspectives. *Nurse Educator*, 32(6), 256-259.
<https://doi.org/10.1097/01.NNE.0000299478.64809.82>
- Kim, D., & Lee, Y. (2017). School life experience of male nursing students reinstated at school after military service. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 17, 973-1000.
<https://doi.org/10.5977/jkasne.2018.24.4.315>
- Kim, E. H., Kim, J., Park, H., Kim, D., & Kim, S. (2017). The experience of sexism in the workplace, belief in a just world, and depression: Scale development and mediating effect analysis. *The Korean Journal of Woman Psychology*, 22(4), 643-667.
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE07286624>
- Kim, E. H. (2018). Development and validation of everyday gender microaggression scale. *Korean Journal of Culture and Social Issues*, 24(4), 593-614.
<https://doi.org/10.20406/kjcs.2018.11.24.4.593>

- Kim, J. H., & Lee, S. G. (2020). The issues of Anti-Discrimination Bill and it's improvement plan. *Studies of Social Security Law*, 42, 383-444. <https://www.earticle.net/Article/A387856>
- Kim, S. H., Kim, S. J., & Kang, H. K. (2017). Male nurses' adaptation experiences in clinical nursing settings. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 18(8), 304-316. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.8.304>
- Kim, S. O., & Kang, Y. (2016). A prediction model on the male nurses' turnover intention. *Korean Journal of Adult Nursing*, 28(5), 585-594. <https://doi.org/10.7475/kjan.2016.28.5.585>
- Kim, Y. (2013). Changes in patient-centered medical services: Focused on improvements on communication between doctors and patients. *Korean Association of Science and Technology Studies*, 13(2), 71-110. <http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE02377185>
- Korea Ministry of Government Legislation. Equal Employment Opportunity and Work-Family Balance Assistance Act. Chapter II: Guarantee of Equal Opportunities and Treatment in Employment of Men and Women. Section 1: Guarantee of Equal Opportunities and Treatment for Men and Women. Article 7: Recruitment and Employment. Available online: <https://www.law.go.kr/engLsSc.do?menuId=1&subMenuId=21&tabMenuId=117&query=%EB%82%A8%EB%85%80%EA%B3%A0%EC%9A%A9%ED%8F%89%EB%93%B1%EB%B2%95#>(accessed on 28 January 2022).
- Korean Nurses Association. (2021). "Female doctor and male nurse" ... Domains change of traditional gender role. Available from https://www.koreanurse.or.kr/board/board_read.php?board_id=press&no=430&position=0&mode=smody&find=&search=&md=
- Krippendorff, K. (2018). Content analysis: An introduction to its methodology. California, CA: Sage Publications.
- Oh, S., & Jang, H. Y. (2018). A qualitative meta-synthesis on male Nurses' adaptation experiences as clinical nurses. *Journal of Korean Association Qualitative Research*, 3, 12-19. <http://db.koreascholar.com/article.aspx?code=394352>
- Ortiz, M. R. (2018). Patient-centered care: Nursing knowledge and policy. *Nursing Science Quarterly*, 31(3), 291-295. <https://doi.org/10.1177%2F0894318418774906>
- Pellico, L. H., Brewer, C. S., & Kovner, C. T. (2009). What newly licensed registered nurses have to say about their first experiences. *Nursing Outlook*, 57(4), 194-203. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2008.09.008>
- Rajacich, D., Kane, D., Williston, C., & Cameron, S. (2013). If they do call you a nurse, it is always a "male nurse": Experiences of men in the nursing profession, *Nursing Forum*, 48(1), 71-80. <https://doi.org/10.1111/nuf.12008>
- Seo, S. H. (2017). Trends and directions of sexual harassment research in South Korea: Analysis of academic journal. *Journal of Korean Women's Studies*, 33(2), 281-315. <http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE07190977>
- Smiley, R. A., Ruttinger, C., Oliveira, C. M., Hudson, L. R., Allgeyer, R., Reneau, K. A., et al. (2021). The 2020 national nursing workforce survey. *Journal of Nursing Regulation*, 12(1), S4-S96. [https://doi.org/10.1016/S2155-8256\(21\)00027-2](https://doi.org/10.1016/S2155-8256(21)00027-2)
- Tekkas, K. K., Beser, A., & Park, S. (2020). Ambivalent sexism of nursing students in Turkey and South Korea: A cross-cultural comparison study. *Nursing & Health Sciences*, 22(3), 612-619. <https://doi.org/10.1111/nhs.12705>
- Yang, J. W. (2015). A narrative inquiry on the experiences of men who made non-traditional career choices. *Journal of Human Understanding and Counseling*, 36(1), 75-102.
- Yeom, E. Y., & Seo, K. S. (2016). The influence of gender role conflict, nursing professionalism on turnover intention among male nurses. *Journal of the Korea Contents Association*, 16(12), 794-804. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.12.794>
- Yu, M., Kang, K. J., Yu, S. J., & Park, M. (2017). Factors affecting retention Intention of male nurses working health care institution in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 23(3), 280-289. <https://doi.org/10.7475/kjan.2016.28.5.585>