

남성 간호사의 성 역할정체감, 성 고정관념, 직무만족 및 이직의도의 관계

박형숙¹, 하재현^{2*}, 이미현¹

¹부산대학교 간호대학, ²마산대학교 간호학과

The Relationship among Gender-Role Identity, Gender Stereotype, Job Satisfaction and Turnover Intention of Male Nurses

Hyoung-Sook Park¹, Jae-Hyun Ha^{2*} and Mee-Hun Lee¹

¹College of Nursing, Pusan National University

²Department of Nursing, Masan University

요약 본 연구는 남성간호사의 성 역할정체감, 성 고정관념, 직무만족 및 이직의도의 관계를 파악하기 위해 시도한 서술적 조사연구이다. 연구대상은 부산·경남지역 의료기관에 근무 중인 남성간호사 86명이었으며 자료수집기간은 2012년 8월부터 12월까지이다. 자료분석은 SPSS win 18.0 프로그램을 사용하였다. 연구결과 남성간호사의 성 역할정체감은 양성성(33.7%), 미분화(30.2%), 여성성(19.8%), 남성성(16.3%)순 이었고 직무만족은 양성성 유형의 직무만족이 높았다($\chi^2=12.80$ $p=.005$). 성 고정관념과 직무만족 및 이직의도의 상관관계는 성 고정관념이 높을수록 이직의도가 높고($r=.22$, $p=.044$) 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮았다($r=-.36$, $p<.001$). 따라서 간호현장에서 직무만족이 낮은 성 역할정체감 유형의 남성간호사들의 직무만족을 높이고 이직의도를 줄이는 전략이 필요하다.

Abstract This study was conducted to investigate of gender-role identity, gender stereotype, job satisfaction and turnover intention in male nurses. The data were obtained from 86 male nurses with from August to December 2012. The data were analyzed by SPSS/WIN 18.0 program. The results showed that gender-role identity types were androgyny(33.7%), Undifferentiated(30.2%), femininity(19.8%) and masculinity(16.3%). Androgyny style was appeared that higher job satisfaction($\chi^2=12.80$ $p=.005$) than other. There were statistically significant correlation between gender stereotype and turnover intention($r=.22$, $p=.044$), job satisfaction and intention($r=-.36$, $p<.001$). It is needed to improve their job satisfaction about that low gender-role identity type of male nurses and reduce employee turnover in the field of nursing.

Key Words : Gender-Role Stereotype, Job Satisfaction, Male Nurse, Turnover.

1. 서 론

1.1 연구의 필요성

전통적으로 간호직은 여성의 고유한 직종으로 여겨져 왔으며 실제로 간호직의 대부분은 여성으로 구성되어 있지만[1], 남녀역할의 경계가 느슨해지면서[2] 성 고정관

념에서 벗어나 흥미나 적성에 맞는 직업을 선택하는 사회적 분위기와 실업률의 증가 등으로 인해 간호직을 선택하는 남성의 수가 나날이 증가하고 있다[3]. 간호계에 서 남성 간호사가 차지하는 비율은 국외의 경우 미국 2008년 7.9%, 영국 2008년 10%, 그리고 캐나다는 2006년 5.6% 등이다[4,5].

이 논문은 부산대학교 자유과제 학술연구비(2년)지원에 의해 연구되었음.

*Corresponding Author : Jae-Hyun Ha(Masan Univ.)

Tel: +82-55-230-1143 email: hjh@masan.ac.kr

Received January 27, 2014

Revised March 3, 2014

Accepted May 8, 2014

한국에서 면허를 받은 남성 간호사는 2013년 현재 6,202명으로 전체 면허 간호사 수의 2.0%를 차지한다[6]. 그러나 그 수는 빠르게 증가하고 있어 한국의 전체 간호사 수가 1990년 89,032명에서 2006년에 225,411명으로 2.5배 증가할 동안, 같은 기간 남성 간호사 수는 130명에서 1,324명으로 10배 이상 증가하였고[7], 2013년 간호사 국가고시에서 1,019명의 남학생이 합격하여 전체 합격자의 7.8%를 차지함으로써[8] 앞으로 한 해 천 명 이상의 남성 간호사가 배출되어 우리나라도 전체 간호사 중에서 남성이 차지하는 비율은 급격히 증가할 것으로 예상된다. 이러한 남성 간호사의 양적인 증가는 대상자들의 다양한 간호요구를 충족할 수 있는 간호 인력의 확충 및 간호가 여성 고유의 직업이라는 이미지를 탈피함으로써 병원 내 성차별로 인한 행정적·경제적 불이익을 완화하고 궁극적으로 간호전문직의 직업적 위치 확보에 기여를 할 것이다[3].

그러나, 남성 간호사에 대한 사회적 요구도와 그 수가 증가하는 것은 사실이지만 한국 사회에서는 여전히 간호사란 여성을 대표하는 직업으로 인식되어 왔고, 남성·여성으로서의 성역할에 충실한 것이 예의와 도리로 여겨지고 있다[9]. 이러한 성 고정관념은 남성 간호사들의 직무만족에 부정적인 영향을 미치고, 나아가 역할혼돈으로 인한 과중한 스트레스의 압력으로 인해 결국 이직을 생각하게 된다[1,10].

이러한 남성간호사의 이직에는 성 고정관념 이외에 다른 접근이 필요한데 그것은 바로 성 역할정체감이다. 성 역할정체감이란 개인이 얼마만큼 남성성 또는 여성성 특성을 가졌는가를 인지하는 것으로 자신의 생물학적 성별과 상관없이 심리적 특성에 적합한 성을 내재화한 개념으로써 남성성, 여성성, 양성성, 그리고 미분화 유형의 4가지로 구분되며[11], 성 고정관념이란 많은 사람들이 성별에 따라 기대되는 행동패턴이 다를 것이라는 기본 전제하의 전형적인 특성을 의미한다[11]. 이러한 전통적인 성 고정관념은 다양한 인구집단에서 전문직 활동에 제한을 가져 왔고, 간호직을 여성에 적합하다고 고정적으로 인식하는 현상은 남성 간호사의 역할을 제한할 뿐 아니라 양성 평등적 직업으로 성장하는데 저해요소로 작용할 수 있다[12].

Sochalski[13]에 의하면 남성 간호사는 여성 간호사보다 그 직위나 역할에 관계없이 그 만족도가 떨어지며 미국의 신규 남성 간호사의 67% 정도가 간호직에 만족

한다고 보고하였다. 이는 경력 간호사들은 물론 개업한 전문 간호사와 마취 간호사에서도 다르지 않아 남성 간호사의 만족도 수준이 여성 간호사보다 낮았다. 이러한 남성 간호사의 낮은 직무만족감에 대해 An과 Chu[9]는 성 고정관념이 높을수록 직무만족 정도가 낮다고 보고하였다. 이처럼 남성 간호사는 성 역할정체감과 성 고정관념에 따라 직무만족이 달라지고 이는 이직으로 이어질 가능성이 높다고 예측할 수 있다.

남성 간호사에 관한 국내 연구는 남성 간호사의 실무 경험[2,3], 남성 간호사의 소진, 직무만족, 이직의도[1,14], 간호에서의 남성성, 성 고정관념[9,15] 등에서 남성 간호사들이 실무에 적용해 나가는 과정, 성 고정관념 및 이직의도 등을 다루었고, 오래전부터 많은 남성 간호사들이 근무해 온 국외의 연구경향은 간호직을 선택한 남성들의 특성, 동기 및 장애 탐색[4,5], 남성간호사의 조직몰입, 이직의도[10], 남성 간호사의 실무 경험과 편견[16,17], 영하속 남성 간호사 연구[18] 등이 활발하게 진행되어왔다. 그러나 남성 간호사의 이직에 있어서 중요한 변수로 생각되는 성 역할정체감, 성 고정관념, 직무만족 및 이직의도의 관련성에 관한 연구는 부족하였다.

이에 본 연구자는 남성 간호사의 일반적 특성, 근무특성 및 성 역할 정체감에 따른 성 고정관념, 직무만족 및 이직의도를 확인하고 이들의 관련성을 분석하여 간호직에 대한 역할 혼란이나 어려움을 겪는 남성 간호사들의 고충에 대한 이해를 높임과 동시에 그들을 위한 대안책 마련에 도움이 되고자 연구를 수행하였다.

1.2 연구목적

본 연구의 목적은 남성 간호사의 일반적 특성, 근무특성, 성 역할정체감, 성 고정관념, 직무만족 및 이직의도를 파악하고 이들은 어떠한 관련성이 있는가를 파악하기 위함이며, 이를 위한 구체적인 목표는 다음과 같다.

- 1) 연구대상자의 일반적 특성, 근무특성, 성 역할정체감, 성 고정관념, 직무만족 및 이직의도를 파악한다.
- 2) 연구대상자의 일반적 특성, 근무특성 및 성 역할정체감에 따른 성 고정관념, 직무만족 및 이직의도의 차이를 분석한다.
- 3) 연구대상자의 성 고정관념, 직무만족 및 이직의도 간의 상관관계를 분석한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 남성 간호사들의 특성, 성 역할정체감, 성 고정관념, 직무만족 및 이직의도 등을 파악하고 성 역할 정체감, 성 고정관념, 직무만족 및 이직의도간의 관련성을 알아보기 위한 자가 보고식 설문지를 이용한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상과 자료수집 기간

본 연구의 대상자는 2012년 8월부터 12월까지 5개월간 부산·경남지역의 2·3차 6개 의료기관에 근무 중인 남성 간호사로 연락이 가능하며 연구에 동의하는 자로 하였다. 대상자수는 양측검정 유의수준 0.05, 상관관계 분석에서의 중간효과크기인 0.3, 검정력 0.8로 G*power 프로그램을 이용하여 84명이 산출되었다. 이를 근거로 100부의 설문지를 준비하였으나 87부가 작성되었고 그 중 미비한 설문지 1부를 제외한 86부를 분석에 이용하였다.

2.3 연구도구

본 연구의 도구는 대상자의 일반적인 특성 5문항, 근무특성 10문항, 성 역할정체감 40문항, 성 고정관념 33문항, 직무만족 24문항, 이직의도 11문항의 총 123문항으로 구성된 구조화된 설문지를 사용하였다.

2.3.1 성 역할정체감

Chung[19]이 개발한 한국 성 역할검사(KRSI)의 60문항 중 40문항을 추출하여 An과 Chu[9] 그리고 Lee[11]가 사용한 설문지를 이용하였다. 설문지는 남성성 행동 특성을 나타내는 홀수번호 20문항과 여성성 행동 특성을 나타내는 짝수번호 20문항으로 구성되어 있고, 각 문항은 5점 평정 척도이다. 성 역할정체감 유형의 분류는 중앙값 분리법(Median splint method)을 사용하여 연구 대상자들의 남성성, 여성성 항목의 중앙값을 구한 후 그 중앙값을 기준으로 하여 남성성 문항의 점수와 여성성 문항의 점수가 모두 높으면 양성성 유형, 남성성 문항의 점수가 높고 여성성 문항의 점수가 낮으면 남성성 유형, 남성성 문항의 점수가 낮고 여성성 문항의 점수가 높으면 여성성 유형, 남성성 문항과 여성성 문항의 점수가 모두 낮으면 미분화 유형으로 분류하였다. 본 연구에서 남성성 문항 합계의 중앙값은 69점, 여성성 문항은 68점으로

나타났고 이를 기준으로 하여 각 개인의 남성성 문항과 여성성 문항의 점수가 이보다 높은가, 낮은가에 따라 성 역할정체감 유형을 구분하였다. 도구의 신뢰도는 An과 Chu[9]의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .90$, Lee[11]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .88$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .91$ 이었다.

2.3.2 성 고정관념

성 고정관념의 측정을 위하여 An과 Chu[9] 그리고 Lee[11]가 사용한 총 33문항의 질문지를 사용하였다. 각 문항은 5점 평정 척도이며, 최저 33점에서 최고 165점 기준으로 점수가 높을수록 성 고정관념이 높다고 할 수 있다. 도구의 신뢰도는 An과 Chu[9]의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .90$, Lee[11]의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .88$ 이었고 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .90$ 이었다.

2.3.3 직무만족

직무만족을 측정하기 위하여 An과 Chu[9] 그리고 Lee[11]가 사용한 총 24문항의 도구를 사용하였다. 5점 평정 척도로 점수를 산출하여 최저 24점에서 최고 120점을 기준으로 점수가 높을수록 직무만족이 높다고 할 수 있다. An과 Chu[9]의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .88$, Lee[11]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .80$ 이었고 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .63$ 이었다.

2.3.4 이직의도

Kim[20]이 간호사의 이직의도를 측정하기 위해 개발하여 사용한 질문지를 본 연구에서 사용하였다. 이 도구는 이직의도 7문항, 이직요인 4문항 등 총 11문항으로 구성되어 있으며 5점 평정 척도를 이용하였으며 최저 11점에서 최고 55점을 기준으로 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. Kim[20]의 연구에서 도구의 신뢰도가 Cronbach's $\alpha = .88$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .89$ 이었다

2.4 윤리적 고려

자료수집 전 P대학교병원 임상시험심사위원회(IRB)의 심의면제(E-2012076)를 받은 후 연구를 진행하였다. 부산·경남 지역 6개 병원 간호부의 허락을 받은 후 2012년 8월부터 12월까지 5개월간 해당 병원 남성 간호사들을 직접 찾아가 연구 목적과 방법 및 설문지 내용에 관하

여 설명하고 동의를 구하였고, 동의하는 대상자에게 참여 동의를 서면으로 받았다. 총 87부의 설문지가 작성되었으며 이 중 작성이 미비한 1부를 제외하고 86부를 분석에 사용하였다. 자료의 코딩과정 중 설문지 2부에서 각각 문항씩의 결측 값이 나왔으나 이것은 그 문항의 평균 값으로 대체하였다.

2.5 자료분석

수집된 자료는 SPSS win 18을 이용하여 분석하였다. 대상자의 특성은 실수와 백분율, 성 역할정체감, 성 고정관념, 직무만족 및 이직의도는 평균과 표준편차, 대상자 특성에 따른 성 고정관념, 직무만족 및 이직의도 차이는 t-test, One-way ANOVA, 성 역할정체감에 따른 성 고정관념, 직무만족 및 이직의도 차이는 정규분포를 만족하지 않아서 Kruskal Wallis test를 이용하였다. 그리고 성 고정관념, 직무만족 및 이직의도의 상관관계는 Pearson's correlation으로 분석하였다.

2.6 연구의 제한점

본 연구의 자료수집 당시 부산·경남지역의 2·3차 의료기관에 근무 중인 남성 간호사의 수를 파악하기 위하여 통계청과 해당시의 간호협회에 등록된 남성 간호사 회원 수를 알아보려고 하였으나 현재, 어느 의료기관에 몇 명이 근무하고 있는지 집계된 바가 없었다. 이로 인해 모집단을 대표하는 표본을 구하지 못하고, G*power 프로그램에서 84명이 산출된 것을 바탕으로 연구자가 근무하는 병원을 비롯하여 인근의 접근 가능한 2·3차 의료기관에 근무하는 남성 간호사들을 표본으로 한 점이 본 연구의 제한점이다. 따라서 연구의 결과를 전체 남성 간호사들에게 일반화할 때에는 신중을 기해야 할 것이다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성, 근무특성, 성 역할정체감, 성 고정관념, 직무만족 및 이직의도

본 연구 대상자의 일반적인 특성, 근무특성은 Table 1과 같다. 일반적인 특성으로 평균나이는 29.33±3.48세로 25세에서 30세 미만이 45.4%로 가장 많았고, 결혼 상태는 미혼이 72.1%, 종교는 있는 경우가 57.0%로 더 많았다. 근무특성으로 임상경력은 3년 이상 5년 미만이 28%

[Table 1] General characteristics, job characteristics of participants

(N=86)

Variables	Division	n	%	M±SD
Age (years)	< 25	10	11.6	
	≥ 25 < 30	39	45.4	
	≥ 30	37	43.0	
Average age(years)				29.33±3.48
Marital status	Unmarried	62	72.1	
	Married	24	27.9	
Religion	Yes	49	57.0	
	None	37	43.0	
Education level	Junior college	41	47.7	
	University	39	45.3	
	Master	5	5.8	
	Doctor	1	1.2	
Clinical career (years)	< 1	14	16.3	
	≥ 1 < 3	26	30.2	
	≥ 3 < 5	28	32.6	
	≥ 5	18	20.9	
Average career(months)				42.19±33.98
Position	Staff nurse	83	96.5	
	Charge nurse	2	2.3	
	Head nurse	1	1.2	
Work Depart.	ICU	24	27.8	
	PA	20	23.3	
	OR	15	17.4	
	ER	14	16.3	
	Ward	7	8.2	
	OPD	3	3.5	
	Etc.	3	3.5	
Type of shift	Three shifts	55	63.9	
	Fixed	31	36.1	
Annual income (₩)	< 30,000,000	40	46.5	
	≥ 30,000,000 < 40,000,000	26	30.2	
	< 40,000,000			
	≥ 40,000,000	20	23.3	
Experiences of Turnover	None	66	76.7	
	Yes	20	23.3	

로 가장 많았고, 평균 경력은 42.19±33.98개월로 약 3.6년이었다. 직위는 대부분이 일반 간호사 96.5%이었고, 근무부서는 중환자실이 27.8%로 가장 많았으며 PA(Physician assistant) 업무 23.3%, 수술실 17.4%, 응급실 16.3%, 병동 8.2% 순이었다. 근무형태는 3교대가 64%, 연봉은 3천만원 미만이 46.5%, 이직경험은 없는 경우가 76.7%로 가장 많았다.

대상자들의 간호직 선택동기는 취업의 용이성이 44.2%로 가장 많았고, 그 다음은 전문성 34.9%, 남성의 회소가치 30.2%, 안정된 직업 26.7% 순 이었고, 병원생활 중 가장 어려운 점은 여성 간호사들과의 관계 46.5%였다 [Table 2].

[Table 2] Motivation for the select of nurse & the most difficult aspect of hospital life

(N=86)				
Variables	Division	n	%	Case %
Motivation for the select of Nurse*	The easy of employment	38	18.1	44.2
	Professionalism	30	14.3	34.9
	Scarcity value of man	26	12.4	30.2
	Employment security	23	11.0	26.7
	Aptitude	21	10.0	24.4
	Around advice	20	9.5	23.3
	Familial effect	19	9.0	22.1
	A job helping others	15	7.1	17.4
	Possibility of job	13	6.2	15.1
	Economy	5	2.4	5.8
Total		210	100	244.1
The most difficult aspect of hospital life*	Relationship between women nurses.	40	32.2	46.5
	Nursing duties	27	21.8	31.4
	Relationship of physician	26	21.0	30.2
	Around the prejudices	13	10.5	15.1
	Relationship between patients and guardian	12	9.7	14.0
	Etc.	6	4.8	7.0
	Total		124	100

*Plural answer

대상자들의 성 역할정체감, 성 고정관념, 직무만족 및 이직의도는 Table 3과 같다. 성 역할정체감 유형은 본 연구대상자들의 남성 성 문항의 중앙값 69점, 여성성 문항의 중앙값 68점을 기준으로 하여 각 개인의 남성성 문항과 여성성 문항의 점수가 이보다 높을가, 낮을가에 따라

유형을 구분하였다. 그 결과 양성성 유형이 33.7%으로 가장 많았고, 미분화 30.2%, 여성성 19.8%, 남성성 16.3% 순이었다.

성 고정관념 점수는 최저 33점에서 최고 165점 기준으로 평균 98.76±17.70점 이었고, 직무만족은 최저 24점에서 최고 120점에 평균 76.28±9.54점, 이직의도는 최저 11점에서 최고 55점에 평균 37.34±8.78점이었다. 성고정관념, 직무만족 및 이직의도가 고른 분포를 보이지만 이직의도는 최고점 55점에 가까운 50점 이상의 높은 이직의도 대상자도 7%나 차지하였다.

[Table 3] Gender-role identity, gender stereotype, job satisfaction and turnover intention of participants

(N=86)				
Variables	Division	n	%	M±SD
Gender-role identity	Androgyny	29	33.7	
	Undifferentiated	26	30.2	
	Femininity	17	19.8	
	Masculinity	14	16.3	
Gender stereotype	< 80	10	11.6	
	≥ 80 < 100	36	41.9	
	≥ 100 < 120	33	38.4	
	≥ 120	7	8.1	
	Average			98.76±17.70
Job Satisfaction	< 70	17	19.8	
	≥ 70 < 80	38	44.2	
	≥ 80 < 90	24	27.9	
	≥ 90	7	8.1	
	Average			76.28±9.54
Turnover Intention	< 30	16	18.6	
	≥ 30 < 40	29	33.7	
	≥ 40 < 50	35	40.7	
	≥ 50	6	7.0	
	Average			37.34±8.78

3.2 대상자의 일반적 특성, 근무특성 및 성 역할정체감에 따른 성 고정관념, 직무만족 및 이직의도 차이

대상자들의 일반적 특성, 근무특성 및 성 역할정체감에 따른 성 고정관념, 직무만족 및 이직의도의 차이는 Table 4와 같다. 대상자의 일반적인 특성과 성 고정관념, 직무만족 및 이직의도는 유의한 차이가 없었기 때문에 이를

[Table 4] Gender stereotype, job satisfaction and turnover intention by characteristics and gender-roleIdentity

(N=86)

Variables	n	Gender stereotype	t,F,χ ² (P)	Job Satisfaction	t,F,χ ² (P)	Turnover Intention	t,F,χ ² (P)
Type of shift							
Shift	55	99.28±17.49	-.36(.721)	76.75±9.33	-.60(.549)	38.80±8.07	-2.10(.039)
Fixed	31	97.83±18.31		75.45±9.99		34.74±9.49	
Type of gender identity							
Masculinity	14	101.29±24.59	8.34(.040)*	75.50±11.35	12.80(.005)*	38.71±10.15	.96(.811)*
Femininity	17	98.35±9.70		76.12±6.81		37.70±6.63	
Androgyny	29	105.38±14.76		80.62±9.89		37.69±9.54	
Undifferentiated	26	90.27±17.80		71.96±7.84		35.96±8.65	

*χ²: Kruskal Wallis test

Table에서 제외하였다. 근무특성 중 근무형태에서 상근 근무자와 3교대 근무자 사이에 이직의도가 유의한 차이가 있었다(t=-2.10, p=.039). 즉, 3교대 근무를 하는 경우 이직의도가 더 높았다.

대상자의 성 역할정체감에 따른 성 고정관념과 직무만족은 유의한 차이가 있었고(χ²=8.34, p=.040; χ²=12.80, p=.005) 이직의도는 유의한 차이가 없었다(χ²=0.96, p=.811). 성역할 정체감에 따른 성 고정관념은 양성성과 남성성 유형이 성 고정관념이 높고, 성역할 정체감에 따른 직무만족은 양성성 유형의 직무만족이 높았다.

3.3 대상자의 성 고정관념, 직무만족 및 이직 의도와와의 상관관계

대상자의 성 고정관념, 직무만족 및 이직의도와와의 상관관계를 분석한 결과는 Table 5와 같다. 성 고정관념과 이직의도(r=.22, p=.044) 유의한 양적 상관관계를 나타내었고, 직무만족과 이직의도가 유의한 부정적 상관관계를 나타내었다(r=-.36, p<.001). 즉, 성 고정관념이 높을수록 이직의도가 높고, 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮았다.

[Table 5] Correlation of gender stereotype, job satisfaction and turnover intention

(N=86)

Variables	Gender stereotype	Job Satisfaction	Turnover Intention
Gender stereotype	1		
Job Satisfaction	.14(.202)	1	
Turnover Intention	.22(.044)	-.36(.001)	1

4. 논 의

남성 간호사의 일반적 특성, 근무특성 및 성 역할 정체감에 따른 성 고정관념, 직무만족 및 이직의도를 확인한 본 연구의 결과에 대해 논의하고자 한다.

본 연구의 대상자들은 평균 경력 약 3.6년이고 5년 이상 근무자도 20.9%로 신규간호사에 치우치지 않고, 간호직에 적용한 남성 간호사들이 대상자들이 골고루 선정되었다고 볼 수 있다. 대상자들의 업무형태는 일반적인 간호업무 종사자가 많았으나 PA업무 종사자도 23.3%로 조사되었는데 An과 Chu[9]의 연구에서 PA간호사는 5.8%, Lee[11]와 Choi[14]의 연구에서 각각 19.4%와 19.1%를 보인 것 보다 더 높은 값을 나타내었다. 이는 남성간호사의 수가 점점 늘어가는 것을 감안할 때 보편적인 간호업무 외에도 PA업무 종사하는 남성간호사 수가 크게 더 늘어나고 있음을 알 수 있다. 그러나 현재 PA간호사에 대한 연구는 매우 부족하여 그 실태조차 파악되지 않는 실정으로 추후에는 이들의 근무 실태, 현황 및 수행업무에 대한 연구가 많이 필요할 것으로 생각된다.

대상자들의 간호직 선택동기는 중복응답으로 측정하였는데 취업의 용이성 44.2%로 가장 많았고, 전문성, 남성의 희소가치, 안정된 직업 순 이었다. 이는 많은 남성들이 실업을 증가로 인해 간호직을 선택하고 있고[3], 간호직은 다른 직업에 비해 상대적으로 취업이 용이하며 안정된 직장을 원하는 이들에게 취업에 대한 확신과 기대를 주었다는 사회상을 그대로 반영한다. 또한 대상자들은 병원생활 중 가장 어려운 점으로 절반에 가까운 46.5%가 여성 간호사들과의 관계라 응답을 하였는데, 이

들이 선입견이나 환자·보호자와의 관계보다 동료인 여성 간호사와의 관계에서 많은 역할갈등과 어려움을 겪고 있음을 알 수 있었으며 이와 관련한 대책 마련의 일환으로 심층적인 질적연구를 고려해 봄직하다. Meadus와 Twomey[5]는 여성중심 직업에서 일하는 남성간호사의 장벽은 성 고정관념, 채용전략의 부족, 남성역할모델의 부족이라고 하였고, Roth와 Coleman[4]은 남성의 인식과 장벽을 개선하기 위한 전략으로 간호의 성불균형을 해결하기 위해 대중의 인식을 바꿔야하고, 성 중립적 언어를 사용해야 하며, 간호학 교수 등 모든 분야에서 남성의 수를 증가시키고 간호교육에서도 여성건강과 동등한 무게로 남성건강을 다룰 것을 제안하였다. 실제로 예전과는 달리 간호학과내에 남학생의 비율이 증가하고 있는데 이 학생들이 잘 적응할 수 있도록 남성역할모델을 삼을 수 있는 간호학과 남자교수도 많이 늘어나야 할 것이며 간호학과 교과과정에도 남성건강간호학을 포함시켜야 할 것이다. 이는 양성평등 교육으로 이어져 학생들의 양성성을 함양하는데도 기여할 것이다.

연구 대상자의 근무 특성과 이직의도와와의 관계에서는 3교대 근무가 이직의도에 영향을 주는 것으로 나타나 여성 간호사가 3교대 근무를 힘들어 하는 것처럼[21] 남성 간호사도 3교대 근무에 어려움을 겪고 있음을 알 수 있었다.

남성 간호사들의 성 역할정체감 유형은 양성성 유형과 미분화 유형이 가장 많았고, 그 다음이 여성성 유형이었으며, 남성성 유형은 가장 적은 것으로 나타났다. 본 연구에서 대상자들은 1년 미만의 신규간호사보다 간호직에 적응한 간호사들이 많이 포함된 것을 감안하였을 때 남성성 유형의 남성 간호사들이 가장 간호직에 적응하기 힘들다고 해석할 수 있다. 선행연구와 비교하면, 남성성 유형이 20.7%로 가장 적다고 보고한 An[22]의 연구와 일치하며, 간호대학 남학생들을 대상으로 한 Lee[11]의 연구에서도 남성성 유형이 20.7%로 가장 낮았던 것과는 유사하다고 볼 수 있다. 따라서 남성성 유형 간호사들에게는 자신의 여성성을 키워 양성성을 높일 수 있는 각종 프로그램을 개발하여 적용할 필요가 있다. An과 Chu[9]는 남성 간호사들은 낮은 사회적 지위와 경직되고 수직적인 조직체계에 대해 불만족하고 여성주류의 직업에서 적응과 인간관계의 어려움을 겪어 간호직을 평생직장으로 보기보다 전직 또는 이직을 고려한다고 하였다. 따라서 적응과 인간관계를 더욱 겪는 남성

성 유형 대상자들에 대해서는 병원 측에서도 세심한 배려를 해줄 필요가 있다.

대상자의 성 고정관념, 직무만족 및 이직의도와와의 상관관계는 성 고정관념이 높을수록 이직의도가 높고 직무만족이 낮을수록 이직의도가 높다는 것이다. 이는 Lee[11]의 연구와 An과 Chu[9]의 연구와 유사한 결과이다. 또한, 직무만족이 낮을수록 이직의도가 높으므로 임상에서 직무에 만족하지 못하고 어려움을 겪고 있는 남성 간호사들의 목소리에 귀 기울이고 이들의 직무만족을 높여줄 전략 또한 필요할 것이다.

끝으로, 본 연구의 자료 표집당시 부산·경남지역의 2·3차 의료기관에 근무 중인 남성 간호사의 수를 파악하기 위하여 통계청과 해당시의 간호협회에 등록된 남성 간호사 회원 수를 알아보고자 하였으나 현재, 어느 의료기관에 몇 명의 남성 간호사가 근무하고 있는지 집계된 바가 없었다. 통계청에도 의사는 남녀를 구분하여 통계 자료를 제시하고 있으나 간호사는 전체 수로만 통계를 내고 있는 실정인데, 앞으로는 간호사도 남녀 구분한 통계자료가 확보되기를 기대한다.

5. 결론

본 연구의 주요한 결론은 다음과 같다.

1. 남성 간호사들은 중환자실에 가장 많이 근무하며, PA 업무를 전담하는 비율도 높다. 남성간호사들의 성 역할정체감은 양성성 유형이 가장 많고, 남성성 유형이 가장 적다.
2. 직무만족은 양성성 유형의 남성간호사들이 가장 높고, 여성간호사와 마찬가지로 3교대 근무를 하는 경우 이직의도가 높다.
3. 남성 간호사의 성 고정관념이 높을수록 이직의도가 높고, 직무만족이 높을수록 이직의도는 낮다.

따라서 간호현장에서는 직무만족이 낮은 성 역할 정체감 유형의 남성간호사들의 직무만족을 높이고, 성 고정관념이 높은 대상자들을 변화시키는 노력 등을 통해 그들의 이직의도를 줄이는 전략이 필요하다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

1. 연구기간을 연장하여 전국규모의 남성 간호사들을 대상으로 한 반복연구를 제언한다.

2. 여성 간호사에 비해 남성 간호사들이 임상에서 많은 비중을 차지하는 PA간호사에 대한 실태와 이들의 업무에 대한 연구를 제언한다.
3. 간호현장에서 남성 간호사의 직무만족을 높이고 이직의도를 줄이는 전략마련을 제언한다.

References

- [1] S. Y. Lee. A Study on Job satisfaction and intentions of turnover of male nurse. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul. 2004.
- [2] H. M. Son, M. H. Koh, C. M. Kim, J. H. Moon, M. S. Yi. The male nurse's experiences of adaptation in clinical setting. *J Korean acad Nurs*. 33, 1, pp. 17-25. 2003.
- [3] K. H. Ahn, J. M. Seo, S. K. Hwang. Content Analysis of Male Hospital Nurses's Experiences. *Korean Journal of Adult Nursing*, 21, 6, pp. 652-65. 2009.
- [4] J. E. Roth, C. L. Coleman. Perceived and real barriers for men entering nursing: Implications for gender diversity. *Journal of Cultural Diversity*, 15, 3, pp. 148-52. 2008.
- [5] R. J. Meadus, J. C. Twomey. Man in nursing: marking the right choice. *Canadian Nurse*. 103, 2, pp. 13-6. 2007.
- [6] S. H. Kim. Nurse Licensure Examination Pass 1,000 people 'men', the first breakthrough. *The Korean Nurses Association News*, 2013, March 7;Sect.1.
- [7] Korean Nurses Association. Year book of Nursing Statistics, The Korean Research Institute for Nursing Policy, Korean. 2007.
- [8] B. R. Park. Production of 12,987 people new nurses. *The Korean Nurses Association News*, 2013, February 21;Sect.3.
- [9] E. S. An, S. K. Chu. Study on Male Nurse' Gender Stereotype and Job Satisfaction. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17, 1, pp. 14-21. 2011.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2011.17.1.14>
- [10] J. H. Lou, H. Y. Yu, H. Y. Hsu, H. D. Dai. A study of Role Stress, Organizational commitment and intention to Quit Among Male Nurses in Southern Taiwan. *Journal of Nursing Research*, 15, 1, pp. 43-53. 2007.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1097/01.JNR.0000387598.40156.d2>
- [11] D. J. Lee. The relationships among satisfaction in major, gender identity, and gender stereotypes of male nursing students. Unpublished master's thesis, Yeonsei University, Seoul. 2004.
- [12] J. M. Park, S. J. Lee. Comparison of Gender Stereotype between Female Nursing Students and Humanities Students. *J Korean Acad Community Nurs*, 20, 4, pp. 412-20. 2009.
- [13] J. Sochalski. Nursing shortage redux: turning the corner on an enduring problem. *Health Affairs*, 21, 5, pp. 157-64. 2002.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1377/hlthaff.21.5.157>
- [14] J. H. Choi. Related Factors the Job Satisfaction, Burnout and Turnover Intention of Male Nurse, Unpublished master's thesis, Dong-a University, Busan. 2012.
- [15] M. Y. Kim. An Exploratory Study of Masculinity in Nursing. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 12, 2, pp. 37-46. 2009.
- [16] 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. *Nurs Forum*, 48, 1, pp. 71-80. 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/nuf.12008>
- [17] C. Santry, S. Gainsbury, S. Ford. Top hospitals show bias for male nurse directors. *Nurs Times* 32, 1. pp. 17-23. 2010.
- [18] D. Stanley. Celluloid devils: a research study of male nurses in feature films. *J Adv Nurs*, 68, 11, pp. 2526-37. 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2012.05952.x>
- [19] J. K. Chung. Korean Sex Role Inventory. *Korean Journal of Social Psychology*, 5, 1, pp. 82-92. 1990.
- [20] Y. R. Kim. A Study on the Turnover Intention of the Oncology Nurse. Unpublished master's thesis, Cheonnam National University. Gwangju. 2007.
- [21] M. J. Kang, H. J. Lee. A Phenomenological Study on Nurses' Experiences of Turnover. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 9, 3, pp. 305-14. 2003.
- [22] E. S. An. Study on Male Nurse' Gender Stereotype and Job Satisfaction. Unpublished master's thesis, Eulji University, Seongnam. 2010.

박 형 숙(Hyoung-Sook Park)

[정회원]



- 1979년 2월 : 부산대학교 대학원 간호학과 (간호학 석사)
- 1990년 2월 : 이화여자대학교 대학원 간호학과 (간호학박사)
- 1983년 9월 ~ 현재 : 부산대학교 간호대학 교수

<관심분야>

기본간호, 운동과 건강, 보완대체, 호스피스, 질적연구

하 재 현(Jae-Hyun Ha)

[정회원]



- 2010년 2월 : 부산대학교 대학원 간호학과 (간호학 석사)
- 2014년 2월 : 부산대학교 대학원 간호학과 박사과정 수료
- 2013년 8월 ~ 현재 : 마산대학교 간호학과 조교수

<관심분야>

성인간호, 응급간호, 기본간호

이 미 현(Mee-Hun Lee)

[정회원]



- 2011년 2월 : 동의대학교 대학원 간호학과 (간호학 석사)
- 2013년 8월 : 부산대학교 대학원 간호학과 박사과정 수료
- 1995년 7월 ~ 2000년 6월 : 고신대학교 복음병원 근무
- 2000년 10월 ~ 현재 : 동의대학교 동의의료원 근무

<관심분야>

노인간호, 뇌혈관계질환, 치매, 파킨슨