

# 남자간호사의 성역할 갈등, 간호전문직관이 이직의도에 미치는 영향

## The Influence of Gender Role Conflict, Nursing Professionalism on Turnover Intention among Male Nurses

염은이\*, 서금숙\*\*

청운대학교 간호학과\*, 가야대학교 간호학과\*\*

Eun-Yi Yeom(eyyeom@chungwoon.ac.kr)\*, Kum-Sook Seo(ksclover1219@hanmail.net)\*\*

### 요약

본 연구의 목적은 남자간호사의 성역할 갈등, 간호전문직관이 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위함이다. 서울, 경기도, 충청도, 경상도 소재의 병원 10곳에 근무 중인 남자간호사 106명을 대상으로, 2014년 11월 8일부터 2015년 11월 30일까지 자가 보고식 설문조사로 시행되었다. 연구결과, 직무만족도( $\beta=0.427$ ,  $p<.001$ )가 가장 큰 영향력을 나타내는 변수였으며, 간호전문직관( $\beta=-0.244$ ,  $p=.004$ ), 성역할 갈등( $\beta=-0.126$ ,  $p=.035$ ) 순으로 이직의도에 영향을 주는 것으로 나타났고, 이들 전체 변수는 이직의도에 대해 약 30.2%의 설명력을 나타냈다( $F=16.14$ ,  $p<.001$ ). 그러므로 직무만족도 및 간호전문직관 향상, 성역할 갈등을 감소시키기 위한 전략이 남자간호사의 이직의도 감소를 위해 도움이 될 것으로 사료된다.

■ 중심어 : | 남자간호사 | 성역할갈등 | 간호전문직관 | 이직의도 |

### Abstract

This study examined effects of gender role conflicts and nursing professionalism on turnover intention among male nurses. Data were collected through self reported structured questionnaire from 106 male nurses using convenient sampling methods from November 8, 2014 to November 30, 2015. Stepwise regression showed that job satisfaction had the greatest effect on turnover intention( $\beta=0.427$ ,  $p<.001$ ), followed by nursing professionalism and gender role conflicts. These variables together explained 30.2% of the turnover intention in male nurses( $F=16.14$ ,  $p<.001$ ). In conclusion, strategies for improving male nurses' job satisfaction and nursing professionalism and for reducing gender role conflicts should be developed to reduce turnover intention of male nurses.

■ keyword : | Male Nurse | Gender Role Conflicts | Nursing Professionalism | Turnover Intention |

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성

2015년 대한간호협회에서 발표한 보도 자료에 의하

면, 2004년에는 829명에 불과하던 남자간호사의 수가 2014년에는 7,443명으로 증가한 것으로 나타났다[1]. 남자간호사의 이러한 증가 추세는 간호직의 전문성에 대한 인식 확대, 취업에 대한 확신, 직업의 안정성과 높은

접수일자 : 2016년 09월 09일  
수정일자 : 2016년 10월 04일

심사완료일 : 2016년 10월 04일  
교신저자 : 서금숙, e-mail : ksclover1219@hanmail.net

보수, 그리고 남성의 희소성으로 인한 직업적 전망과 미래에 대한 기대 등에 따른 것이다[2]. 그러나 남자간호사들은 여성중심의 간호사 집단 내에서 이질감과 고립감, 인간관계의 어려움을 호소하고 있으며[3][4], 성에 대한 사회적 고정관념과 여성 중심의 임상현장 등으로 인해 직무에 대한 만족 수준이 낮고[5][6], 이직률 또한 매우 높아지고 있다[7].

이직의도는 구성원이 자발적으로 조직을 떠나거나 다른 직장을 탐색하는 행위까지 포함하는 개념[8]으로 부정적인 조직형태를 유발하고 조직성과를 저해하는 요인으로 작용하고 있다[9]. 이직의도는 이직과 동일하지는 않지만 이직행동과 정적 상관관계가 있으며[10], 구성원의 이직을 예측하고 예방할 수 있도록 하기 때문에 이직의도를 파악하고 관리하는 것은 간호 조직차원의 주요 당면 과제라고 할 수 있다.

남성이 여성지배적 진로를 선택한다는 것은 성정체성에 대한 도전으로 이로 인해 심리적 갈등을 경험하게 된다[11]. 이러한 성정체성과 관련된 심리적 갈등의 개념인 성역할 갈등은 내면화된 남성 성역할로 인해 자신 혹은 타인에게 부정적 영향을 주는 심리적 상태를 의미한다[12].

남자간호사는 간호학을 선택하는 과정에서 가족이나 친지로부터 남자로서 할 일이 못 된다는 이유로 반대에 부딪히며[13], 취직 후에는 동일한 이유로 자신들에게 집중되는 시선을 의식하며 당혹스러움을 경험한다[3]. 또한 임상현장에서 남자간호사에 대한 환자들의 불편함과 같은 부정적인 반응과 심지어 환자나 보호자로부터 간호를 거부당하는 상황에 직면하기도 한다[3][14]. 특히 남자간호사는 여성 집단 속에서의 소외감과 불편함을 극복하려고 여성문화에 적응하는 과정에서 여성적 성향을 드러내는 것에 민감한 반응을 보이며 자신의 남성성이 손상되는 것을 우려하는 것으로 나타났다[15]. 이러한 성정체성과 관련된 심리적 갈등이 심할수록 남자간호사는 점차 의욕을 상실하며[4], 타인에게 자신의 직업을 적극적으로 밝히지 못하게 되고[3] 결국에는 자신의 간호직 선택이 처음부터 잘못된 선택이라고 후회하는 등의 심각한 실무 부적응 상태에 직면한다[16].

간호전문직관은 전문직으로서 간호에 대한 체계적인 견해와 간호사들의 간호활동 과정이나 그 직분에 대한 직업 의식적인 견해[17]로 전인간호의 실천 핵심이며 간호에 대한 가치관과 직결된다. 긍정적인 간호전문직관은 간호사의 직무만족, 업무수행능력, 조직몰입의 정도를 높이며[18-20], 이직충동, 소진, 역할갈등의 정도는 감소시키는 것[21][22]으로 보고되고 있다. 특히, 남자간호사들은 간호에 대한 분명한 신념과 철학으로 자신들이 겪는 여러 가지 현실적 장벽을 극복하는 것으로 나타나[3] 확고한 간호전문직관은 남자간호사의 실무 적응과 이직의 주요한 요인으로 작용하고 있다.

남자간호사 수의 증가에 따라 이와 관련된 연구도 점차 증가하고 있는 추세이다. 남자간호사를 대상으로 시행한 국내 선행연구를 살펴보면 실무적응 경험[3], 임상 실무 경험[4], 이직 경험[16]을 파악하는 질적 연구가 있으며, 성 고정관념[5], 성역할 갈등[6]등에 관한 연구가 있다. 이처럼 선행연구는 남자간호사가 경험하는 어려움을 탐색하거나 성역할 갈등, 이직과 관련된 실태 및 정도를 파악하는 연구가 대부분으로 본 연구에서처럼 남자간호사에게 있어 임상적응의 장애요인이 되는 성역할 갈등과 주요한 적응 전략인 간호전문직관에 초점을 두어 남자간호사의 이직의도를 살펴본 연구는 부족한 실정이다.

남자간호사의 실무적응 수준을 높여 임상에서 장기 간 근무하도록 하는 것은 남자간호사의 성장과 간호전문직 발전을 위해 중요한 부분이다. 이에 본 연구는 남자간호사의 성역할 갈등, 간호전문직관 및 이직의도를 파악하고, 이들 변수와 이직의도간의 관련성을 파악하고자 한다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1 남자간호사의 성역할 갈등

성역할은 개인의 속한 사회가 적절하게 여겨지는 기대, 행동, 가치, 규범 등에 따라 남자다움과 여자다움이 부여되어 사회화 과정을 통해 이루어진다[12]. 이러한 성역할에서 규정하는 속성에 스스로가 일치하지 않다고 느낄 때 성역할 갈등을 경험하며, 타인과 사회적 비난 등을 받을 경우 그 갈등의 정도는 더욱 심해진다[23].

국내 남자간호사들은 유교적 전통이 남아있는 우리나라에서 성역할 고정관념이 실무적응의 주요 장애요인임을 호소하며[3], 미국의 남자간호사들 또한 업무에서 가장 어려운 점으로 50%는 간호사가 여성의 직업이라는 고정관념이라고 인식하였다[24].

일반 성인 남자의 성역할 갈등이 클수록 우울과 스트레스 수준은 높아지며, 정신적 행복수준과 자존감은 낮아지는 것으로 나타났는데[23], 남자간호사의 성역할 갈등은 심리적인 안녕감과 대인관계, 직무만족에 부정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다[3][4][16].

## 2.2 간호전문직관과 이직의도

간호전문직관은 간호의 가치, 즉 이념, 본질, 목적, 대상자에 대한 시각 등에 따라 형성되는 가치관으로[25] 간호사의 긍정적이고 확고한 간호전문직관은 이직의도와 이직충동을 감소시키는 주요한 요인으로 알려져 왔다[21][22].

남자간호사의 이직률은 1년 내 23.6%, 5년 내 44.7% [7]로 여자간호사보다 높은 것으로 나타나고 있으며, 특히 남자간호사는 간호직을 평생직장으로 생각하기 보다 더 나은 미래를 위해 전직을 고려하고 있는 것으로 보고되고 있다[3][4]. 이는 남아 있는 남자간호사들의 사기를 저하시키며, 남자간호사는 간호직을 타직종 이직에 유용한 경력 정도로 생각한다는 여자간호사들의 부정적 인식을 초래함으로써 구성원의 화합과 조직의 목표달성에도 부정적인 영향을 주는 것으로 나타나고 있다[4][26].

## II. 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 남자간호사의 성역할 갈등, 간호전문직관이 남자간호사의 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 상관관계 조사연구이다.

### 2. 연구대상

서울, 경기도, 충청도, 경상남도 소재의 병원 10곳에

근무 중인 남자간호사를 대상으로 편의 표집하였다. 본 연구에서 필요한 대상자 수는 Linear multiple regression 을 기준으로 G\*power program[27]에 의해 유의수준 .05, 효과크기 .15(medium)로 예측변수 6개를 포함하였을 때, 검정력 .80을 유지하기 위한 최소한의 표본 수는 98명으로 나타나, 본 연구대상자인 106명은 충분한 것으로 파악되었다.

## 3. 연구도구

### 3.1 성역할 갈등

성역할 갈등을 측정하기 위해, O'Neil 등[12]이 개발한 성역할 갈등 검사(Gender Role Conflict Scale, GRCS)를 이수연, 김인순과 김지현[23]이 번안하여 타당화한 한국형 남성 성역할 갈등 검사 도구를 사용하였다. 총 37개 문항으로 성공·권력·경쟁, 남성우월, 가장의무감, 일·가정 양립 갈등, 감정표현 억제, 남성과의 애정행동 억제에 대한 내용으로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 6점까지의 6점 Likert 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 성역할 갈등 수준이 높은 것을 의미한다. 이수연 등[23]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .90이었으며, 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .92였다.

### 3.2 간호전문직관

간호전문직관은 윤은자, 권영미와 안옥희[25]가 개발한 간호전문직관 도구를 사용하여 측정하였다. 이 도구는 총 29문항으로 하위 영역으로는 전문직 자아개념, 사회적 인식, 간호의 전문성, 간호실무 역할, 간호의 독자성으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 척도로 '매우 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 측정되며, 측정된 점수가 높을수록 간호전문직관이 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 윤은자 등[25]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .92였으며, 본 연구에서의 Chronbach's  $\alpha$ 는 .94였다.

### 3.3 이직의도

이직의도는 Lawler[28]가 개발하고, 이를 박현숙[29]이 우리나라 실정에 맞춰서 수정 보완한 도구를 사용하여 측정하였다. 총 4문항으로 구성되어 있으며, 각 문항

은 5점 척도로 ‘매우 아니다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 측정되며, 측정된 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다. 박현숙[29]의 연구에서 Cronbach’s α는 .88이었으며, 본 연구에서의 Chronbach’s α는 .89이었다.

4. 자료수집

본 연구는 C대학의 연구윤리심의위원회(IRB)에서 승인을 받았다(승인번호: 1041566-201406-HR-006-01). 자료수집 시, 연구대상자에게 연구의 목적과 내용을 설명하고 연구의 목적을 이해하고 연구에 참여할 것을 서면으로 동의한 자만을 연구대상자에 포함시켰다. 수집된 자료는 익명으로 처리되고 연구목적 이외에는 절대 사용하지 않으며 연구종료 후 폐기처분 된다는 것과 대상자가 원하면 언제든지 철회 할 수 있음을 설명하여 대상자 자신의 자율적인 의사로 참여하는 것을 확인한 뒤, 서면으로 연구참여 동의서를 받았다. 자료수집기간은 2014년 11월 8일부터 2015년 11월 30일까지이며, 구조화된 설문지를 이용하여 자료를 수집하였다. 연구자가 설문지를 배부하고 연구 대상자가 직접 설문지에 응답하도록 하였으며, 자료수집에는 평균 15분 정도 소요되었다. 수집된 총 118부의 설문지 중 설문 내용이 미흡한 12부를 제외한 106부를 분석에 사용하였다.

5. 자료 분석 방법

수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 19.0을 사용하여 분석하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성, 성역할 갈등, 간호전문직관과 이직의도는 실수, 백분율, 평균, 표준편차로 산출하였다.
- 2) 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성에 따른 성역할 갈등, 간호전문직관과 이직의도의 차이를 파악하기 위해 t-test와 one-way ANOVA로 분석하였으며, 사후검정은 Scheffé test로 확인하였다.
- 3) 대상자의 성역할 갈등, 간호전문직관과 이직의도 간의 관계를 파악하기 위해 Pearson’s correlation coefficients로 분석하였다.

- 5) 대상자의 성역할 갈등, 간호전문직관이 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위해 Stepwise regression을 시행하였다.

III. 연구결과

1. 대상자의 일반적 · 직무 관련 특성

본 연구에서 남자간호사의 연령은 20대가 51.9%, 30대가 41.5%로 미혼자가 58.5%였으며, 최종학력은 전문대학을 졸업한 경우가 53.8%를 차지하였다. 대상자의 총 근무기간은 2년 미만이 35.8%로 가장 많았고, 근무병원은 상급종합병원 52.8%, 종합병원 47.2% 순으로 나타났다. 근무부서는 병동 32.1%, 중환자실 26.4%, 수술실 25.5%, 응급실 10.4%, 외래 5.7%의 순이었다. 대상자의 67.9%가 3교대를 하고 있었으며, 월급여는 250만원 미만인 경우가 49.1%를 차지하였다. 직무만족도는 ‘보통’ 46.2%, ‘불만족’ 29.2%, ‘만족’ 24.5%의 순으로 나타났다[표 1].

표 1. 대상자의 일반적 · 직무 관련 특성 (N=106)

특성	범주	M±SD/n(%)
나이(세)	≤29	55(51.9)
	30~39	44(41.5)
	≥40	7(6.6)
결혼여부	기혼	44(41.5)
	미혼	62(58.5)
최종학력	전문대학	57(53.8)
	4년제 대학원	44(41.5)
	5(4.7)	
근무경력(년)	<2	38(35.8)
	2≤~<5	24(22.6)
	5≤~<8	22(20.8)
	8≥	22(20.8)
근무병원	상급종합병원	56(52.8)
	종합병원	50(47.2)
근무부서	병동	34(32.1)
	외래	6(5.7)
	수술실	27(25.5)
	응급실	11(10.4)
	중환자실	28(26.4)
근무형태	상근근무	34(32.1)
	3교대	72(67.9)
	<250	52(49.1)
월급여 (10,000원)	250 ~ 300	32(30.2)
	300 ~ 350	18(17.0)
	≥350	4(3.8)
직무만족도	불만족	31(29.2)
	보통	49(46.2)
	만족	26(24.5)

## 2. 대상자의 성역할 갈등, 간호전문직관과 이직의도의 정도

대상자의 성역할 갈등 점수는 평균 111.43점(SD=22.36)이었으며, 평균평점으로 환산하였을 때, 6점 만점에서 3.01점(SD=0.60)으로 나타났다. 각 항목별로 다른 문항수의 점수를 비교하기 위해 평균평점으로 환산하였을 때, 성역할 갈등은 가장의무감, 일·가정 양립 갈등, 성공·권력·경쟁, 감정표현 억제, 남성과의 애정행동 억제, 남성우월 순이었다. 간호전문직관의 정도는 평균 98.04점(SD=15.50), 평균평점은 5점 만점에서 3.38점(SD=0.53)이었다. 간호전문직관은 간호의 전문성, 전문직 자아개념, 간호실무 역할, 간호의 독자성, 사회적 인식 순이었다. 이직의도 점수는 평균 13.40점(SD=3.73), 평균평점은 5점 만점에서 3.35점(SD=0.93)으로 나타났다[표 2].

표 2. 대상자의 성역할 갈등, 간호전문직관과 이직의도의 정도 (N=106)

	범위	M±SD/n(%)
성역할 갈등	37-222	111.43±22.36
	1-6	3.01±0.60
성공·권력·경쟁	1-6	3.56±0.77
남성우월	1-6	2.08±0.88
가장의무감	1-6	4.42±0.92
일·가정 양립 갈등	1-6	3.71±0.92
감정표현 억제	1-6	2.88±0.97
남성과의 애정행동 억제	1-6	2.13±0.98
간호전문직관	29-145	98.04±15.50
	1-5	3.38±0.53
전문직 자아개념	1-5	3.60±0.56
사회적 인식	1-5	2.97±0.75
간호의 전문성	1-5	3.63±0.60
간호실무 역할	1-5	3.51±0.69
간호의 독자성	1-5	3.20±0.74
이직의도	4-20	13.40±3.73
	1-5	3.35±0.93
평균평점		

## 3. 대상자의 일반적·직무 관련 특성에 따른 성역할 갈등, 간호전문직관과 이직의도의 차이

대상자의 일반적·직무 관련 특성에 따라 성역할 갈등에 있어 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다. 간호전문직관은 최종학력(F=3.34,  $p=.039$ )에 따라 유의한 차이를 보였다. 4년제를 졸업한 대상자가 대학원을 졸업한 대상자에 비해 간호전문직관이 높은 것으로 나타났다.

이직의도에 있어서는 나이(F=4.34,  $p=.015$ ), 근무병원(t=1.19,  $p=.028$ ), 근무형태(t=-2.61,  $p=.010$ ), 직무만족도(F=18.79,  $p<.001$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 나이는 '29세 이하'와 '30~39세'가 '40세 이상'에 비해 이직의도가 높게 나타났으며, 상급종합병원에 근무하는 대상자가 종합병원에 근무하는 대상자보다, 3교대인 대상자가 상근근무를 하는 대상자에 비해 이직의도 수준이 높게 나타났다. 직무만족도는 '불만족'인 경우가 '보통' 혹은 '만족'인 대상자에 비해 이직의도가 높게 나타났다[표 3].

## 4. 대상자의 성역할 갈등, 간호전문직관과 이직의도간의 관계

남자간호사의 성역할 갈등과 간호전문직관 사이에는 ( $r=-.057$ )로 상관크기가 나타나, 통계적으로 유의한 중간 정도의 음의 상관관계가 있다고 해석할 수 있다( $p=.559$ ). 성역할 갈등과 이직의도 사이에는 ( $r=.022$ )로 상관크기가 나타나, 통계적으로 유의한 약한 양의 상관관계가 있으며( $p=.022$ ), 간호전문직관과 이직의도 사이에는 ( $r=-.320$ )로 상관크기가 나타나, 통계적으로 유의한 중간 정도의 음의 상관관계가 있다고 볼 수 있다( $p=.001$ )[표 4].

## 5. 대상자의 성역할 갈등, 간호전문직관이 이직의도에 미치는 영향

일반적·직무관련 특성 중 이직의도에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 확인된 변수인 나이, 근무병원, 근무형태, 직무만족도와 주요변수인 성역할갈등, 간호전문직관을 독립변수로, 이직의도를 종속변수로 투입하여 단계적 회귀분석을 실시하였다. 명목형 변수인 나이, 근무병원, 근무형태, 직무만족도는 Dummy 변수로 전환하여 분석한 결과 회귀모형은 유의한 것으로 나타났다(F=16.14,  $p<.001$ ), 설명력은 30.2%로 확인되었다. 남자간호사의 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 직무만족도(불만족)( $\beta=0.427$ ,  $p<.001$ )였으며, 간호전문직관( $\beta=-0.244$ ,  $p=.004$ ), 성역할 갈등( $\beta=0.126$ ,  $p=.035$ )순으로 나타났다(F=23.50,  $p<.001$ )[표 5].

표 3. 대상자의 일반적·직무 관련 특성에 따른 성역할 갈등, 간호전문직관과 이직의도의 차이 (N=106)

특성	범주	성역할갈등		간호전문직관		이직의도	
		M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)
나이 (세)	≤29 <sup>a</sup>	3.02±0.66	0.06	3.41±0.54	0.17	3.37±0.85	4.34
	30~39 <sup>b</sup>	3.02±0.56	(.941)	3.35±0.56	(.843)	3.48±0.96	(.015)
	≥40 <sup>c</sup>	2.93±0.47		3.35±0.37		2.39±1.01	a,b)c
결혼여부	기혼	3.01±0.50	-0.02	3.30±0.47	-1.25	3.17±1.02	-1.68
	미혼	3.01±0.67	(.985)	3.43±0.57	(.216)	3.48±0.85	(.097)
최종학력	전문대학 <sup>a</sup>	3.11±0.60		3.40±0.49	3.34	3.42±0.90	
	4년제 <sup>b</sup>	2.90±0.57	1.74	3.42±0.55	(.039)	3.21±0.94	1.23
	대학원 <sup>c</sup>	2.83±0.81	(.181)	2.79±0.60	b)c	3.80±1.18	(.297)
근무경력 (년)	<2	3.01±0.57		3.52±0.48		3.35±0.88	
	2≤~<5	3.01±0.72	0.05	3.24±0.62	1.86	3.59±0.85	1.23
	5≤~<8	3.05±0.63	(.986)	3.40±0.49	(.141)	3.36±0.83	(.304)
근무병원	8≥	2.98±0.53		3.26±0.54		3.07±1.17	
	상급종합병원	3.05±0.56	0.77	3.38±0.62	-0.04	3.45±0.91	1.19
	종합병원	2.96±0.65	(.443)	3.38±0.42	(.969)	3.24±0.95	(.028)
근무부서	병동	3.11±0.69		3.35±0.37		3.24±0.86	
	외래	3.19±0.83		3.64±0.73		3.63±1.05	
	수술실	2.91±0.59	0.72	3.38±0.43	0.67	3.00±0.92	2.37
근무형태	응급실	3.07±0.47	(.581)	3.51±0.62	(.612)	3.80±1.00	(.058)
	중환자실	2.93±0.49		3.31±0.70		3.58±0.90	
	상근근무	2.96±0.65	-0.61	3.47±0.44	1.22	3.01±0.85	-2.61
월급여 (10,000원)	3교대	3.04±0.59	(.543)	3.34±0.57	(.225)	3.51±0.93	(.010)
	<250	3.08±0.67		3.43±0.49		3.39±0.88	
	250~300	2.94±0.55	0.67	3.28±0.68	0.75	3.48±0.94	2.08
직무 만족도	300~350	2.98±0.36	(.571)	3.38±0.37	(.524)	3.22±1.01	(.108)
	≥350	2.74±0.95		3.60±0.35		2.31±0.75	
	불만족 <sup>a</sup>	3.09±0.73		3.25±0.66		4.04±0.71	18.79
만족도	보통 <sup>b</sup>	3.01±0.59	0.49	3.36±0.41	2.73	3.22±0.85	(.001)
	만족 <sup>c</sup>	2.93±0.47	(.617)	3.57±0.54	(.070)	2.77±0.83	a)b,c

<sup>a</sup>Scheff test

표 4. 대상자의 성역할 갈등, 간호전문직관과 이직의도간의 관계 (N=106)

변수	성역할 갈등	간호전문직관
	r (p)	r (p)
간호전문직관	-.057 (p=.559)	
이직의도	.223 (p=.022)	-.320 (p=.001)

표 5. 대상자의 성역할 갈등, 간호전문직관이 이직의도에 미치는 영향 (N=106)

변수	B	SE	Standardized β	t(p)	Adjusted R <sup>2</sup>	F(p)
상수	3.721	0.642		5.799(<.001)		
직무만족도(불만족) <sup>*</sup>	0.871	0.169	0.427	5.165(<.001)	.302	16.14 (<.001)
성역할 갈등	-0.426	0.144	-0.244	-2.954(.004)		
간호전문직관	0.270	0.126	0.175	2.135(.035)		

<sup>\*</sup>Dummy coded

## IV. 논의

남자간호사는 여성중심의 업무환경과 사회적 편견으로 인해 심리적인 갈등을 경험하며 임상적응에 어려움을 겪고 있는데, 이는 남자간호사 수가 증가하는 현실점에서 고려해 할 문제이다. 이에 본 연구는 남자간호사의 성역할 갈등, 간호전문직관이 이직의도에 미치는 영향을 파악하고자 시도되었다.

본 연구결과 대상자의 성역할 갈등은 222점 만점에 111.43점(6점 만점에 평균평점 3.01점)으로 중간정도 수준을 나타냈다. 이러한 결과는 남자 간호대학생을 대상으로 한 전해옥과 염은이[30]의 연구에서의 119.49점(평균평점 3.23점)과 이경주와 김미영[6]의 연구에서의 115.8점(평균평점 3.13점)과는 비슷한 수준이다. 그러나, 성인남성을 대상으로 한 선행연구[23]의 132.10점(평균평점 3.57점)보다는 낮은 수준으로 나타났는데, 이는 남자 간호대학생이 여성지배적인 학과를 선택 시 감당해야 할 성역할 갈등에 대한 고민과 심사숙고의 과정이 선행되어 일반인에 비해 성역할 갈등 정도가 낮다는 견해[30]와 그 맥을 같이 하는 결과이다. 특히, 본 연구에서 성역할 갈등 중 가장으로서의 의무감과 일과 가정 양립에 대한 갈등이 높은 것으로 나타났는데, 이는 남자간호사가 가족 생계에 대한 책임감과 가족을 위한 희생으로 직무만족도 수준이 낮아도 직장을 떠나지 못하는 실정[6]을 뒷받침하는 결과이다. 또한, 남성우월이 가장 낮은 점수를 보인 것은 선행연구결과[6]와 일치하는 것으로 남자간호사가 사회적 성 고정관념에 있어 개방적인 태도를 취하고 있음을 시사하는 결과로 해석할 수 있다. 그러나, 일반인은 여전히 간호는 여성의 직업이고, 남자간호사의 여성성과 동성애적 성향에 대한 편견을 가지고 있다[24]. 여자간호사들조차 남자간호사의 산부인과 근무는 적합하지 않으며, 여자환자는 남자간호사로부터 간호받기를 기피한다고 생각하는 등 여성의 자질과 가치에 기반을 둔 업무에서 남자간호사는 적합하지 않다고 인식하고 있다[26]. 이에 남자간호사는 환자와 라포를 형성하는 데 어려움을 겪고 있으며, 간호업무에서 요구되는 여성성과 남자로서의 리더쉽과 자존감을 지키려는 남성성의 대립으로 업무에 만족하

지 못한다[6]. 그리고, 여자동료들의 남자 성역할에 대한 기대로 인한 부담감과 이를 당연시하는 것에 부담함을 호소하는데[3], 남자간호사의 이러한 갈등은 직무불만족, 환자간호의 질 저하[5][31][32], 이직의 주요한 요인[16][33]이 되고 있다. 남자간호사가 단지 성의 차이로 인해 남자간호사에 대한 주위 동료, 환자, 보호자의 신뢰의 문제를 우려한다는 것[6]은 한국사회의 성차별적인 인식 및 남자간호사에 대한 사회적 편견을 반영하는 것으로 남자간호사의 간호계 진입과 발전을 위해서는 이를 개선하기 위한 노력이 시급함을 알 수 있다. 남자간호사는 사회적 편견이 점차 나아질 것이라는 기대감을 가지고 있다[6]. 그리고, 여자간호사들 역시 간호에서 남성성을 요구하고 있으며, 남자의 특성과 강점을 부각하며 간호실무의 효율성 향상에 대한 남자간호사의 역할을 긍정적으로 수용하고 있다[26]. 이에 간호의 본질을 성별 구분 없는 인간의 속성으로 재구성하는 노력을 기울여야 하며[26], 간호의 양성적 특성을 살려 간호의 전문성과 다양성에 대한 사회적 요구에 기여할 수 있는 방안이 구체적으로 논의되어야 할 것이다. 그리고, 간호계는 남자간호사의 전문적이며 독자적인 역할에 대한 대중 홍보에 적극적인 정책적 노력을 기울일 필요가 있으며, 학부과정부터 양성 평등적 측면을 강조하는 교육 프로그램이 강화되어야 할 것이다. 더불어, 간호관리자는 간호조직 내에서 남자간호사의 특성과 성역할 갈등으로 인한 어려움에 세심한 관심을 기울여 정서적, 제도적 지지 기반을 마련하는 것이 남자간호사의 적응과 발전에 도움이 될 것으로 사료된다.

본 연구 대상자의 간호전문직관 점수는 145점 만점에 평균 98.04점(5점 만점에 평균평점 3.38점)으로 중간이상의 수준을 나타냈다. 이는 류영옥과 고은[34]의 연구에서 동일한 도구로 측정된 3.46점과 윤현경 등[21]의 3.34점과 비슷한 수치이다. 선행연구는 주로 여자간호사들을 대상으로 한 결과이므로 남자간호사 역시 여자간호사들과 유사한 수준의 간호전문직관을 가지고 있음을 확인하였다. 이는 남자간호사도 타인을 돌보고자 하는 욕구와 이타적인 동기 등으로 간호직을 선택하고 간호사로서 계속 근무하고자 한다는 견해[3][30][35]를 뒷받침하는 결과로 간호의 핵심적인 본질을 추구하는

데에 있어서 근본적으로 성별의 차이가 없다는 긍정적인 의미를 내포하고 있다. 그러나, 간호전문직관 중 사회적 인식의 수준이 가장 낮은 결과는 대부분의 여자간호사들을 대상으로 한 선행연구[34]와 일치하는 결과이나, 남자간호사에게 있어 이러한 문제는 우리사회의 성고정관념과 남자간호사에 대한 성차별적인 인식과 분리하여 생각할 수 없는 문제로 보여진다. 따라서 남자간호사가 전문직 정체성과 올바른 간호전문직관 확립을 강화할 수 있도록 긍정적인 역할을 수행하는 남자간호사의 역할모델을 적극적으로 발굴하여 멘토로 육성하는 등의 노력을 기울여야 할 것이며, 간호조직 차원에서 남자간호사의 전문직업적 인식 및 능력 함양을 위한 지속적인 교육과 간호전문단체의 활동을 지원하는 등의 행정적 지원 제공이 필요하겠다.

간호전문직관은 4년제를 졸업한 대상자가 대학원을 졸업한 대상자에 비해 간호전문직관이 높은 것으로 나타났다는데, 학력이 높을수록 간호전문직관이 높다[36]는 선행연구결과와는 일치하지 않았다. 이는 임상간호사의 간호전문직관이 간호학생보다 낮은 결과[37]와 연관지어 유추해 볼 때, 대학원 교육을 통해 형성된 간호전문직관이 전문직 간호사로서의 이상과 가치에 부합되지 않는 임상현장에 대한 갈등으로 해석할 수 있다. 따라서 남자간호사들의 학력에 따른 간호전문직관의 수준과 전문직 간호사로서의 포부와 열정에 관심을 가지고 이를 적극적으로 지지하는 제도 확립이 필요하다. 이를 위해서 남자간호사에 대한 체계적인 경력개발 제도를 마련하여 전문직 발전의 기회와 능력을 발휘할 기회를 보장하고, 남자간호사가 수행하는 업무의 자율성, 전문성 등을 면밀히 파악하여 간호전문직으로서 자부심을 가질 수 있도록 근무 환경을 제공해야 할 것이다. 또한, 남녀간호사에 대한 동등한 기회와 승진제도 확립, 보상체계를 제공하는 것도 유용한 전략이 될 것으로 사료된다.

본 연구결과 대상자의 이직의도는 평균 13.40점(5점 만점에 평균평점 3.35점)으로 중소병원 간호사를 대상으로 한 강기노[38]의 3.51점, 대학 및 종합병원 간호사를 대상으로 한 김세향과 이미애[39]의 3.45점과 유사한 수준으로 나타났다. 이는 남자간호사가 간호직을 평생

직으로 인식하는 데에 갈등과 불안감을 갖고 있으며, 간호직을 단지 평생직장을 찾아가는 중간 기착지 정도로 인식한다[3][4][33]는 선행 연구결과와 남자간호사가 4년 내 간호직을 떠날 비율이 여자간호사의 약 2배에 이른다[7]는 보고와 유사한 맥락의 결과이다. 남자간호사의 빈번한 이직은 동료 간호사들의 사기저하와 특히 남자간호사의 불안감을 초래하고[4][26], 남자간호사에 대한 여자간호사의 배타감정을 유발한다[26]는 점으로 미루어 볼 때, 간호조직의 생산성뿐 아니라 남녀간호사 상호관계에도 장애요인이 됨을 추측할 수 있다. 따라서 남자간호사의 실무적응에 대한 어려움을 도와 줄 수 있는 전략이 요구되며 임상 실무환경에서 어떤 구체적 요인들이 남자간호사들의 이직 및 이직의도와 관련이 있는지를 구체적으로 파악해 보는 것이 필요할 것이다.

본 연구에서 일반적·직무관련 특성 중, 나이, 근무형태, 근무병원, 직무만족도에 따라 남자간호사의 이직의도에 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 나이는 '29세 이하'와 '30~39세'가 '40세 이상'에 비해 이직의도가 높게 나타났는데, 이는 선행연구 결과[39]와 유사하였다. 또한 3교대인 경우, 불규칙한 근무와 수면으로 일상생활 및 건강문제가 직결되어 이직의도가 높은 것으로 보여진다. 따라서 연령이 낮은 남자간호사에 대한 집중적인 관리전략 마련이 필요하며, 교대근무자의 근무여건을 향상시킬 수 있는 방법을 모색하여야 할 것이다. 상급종합병원에 근무하는 남자간호사의 경우 이직의도 수준이 높은 것을 알 수 있었으나, 이에 대한 선행연구가 없어 이를 비교할 수 있는 후속연구가 필요할 것으로 사료된다. 직무만족도는 '불만족'인 경우가 이직의도 점수가 가장 높은 것으로 나타났는데, 이는 선행연구결과[39]와 일치하였다. 따라서 직무만족도가 취약한 집단을 조기 선별하여, 남자간호사 및 병원 내 소모임을 통한 네트워크 구축과 개별적인 지도와 훈련이 필요할 것으로 사료되며, 나아가 구조화된 도구를 사용하여 직무만족도의 세부항목에 따른 남자간호사의 이직의도를 면밀히 파악하는 연구를 제언한다.

본 연구에서 직무만족도, 간호전문직관, 성역할갈등 수준으로 남자간호사의 이직의도에 영향을 주는 것으로



나타났으며, 이들 변수는 전체 변량의 30.2% 설명하는 것으로 나타났다. 특히 직무만족도는 남자간호사 이직 의도를 예측하는 중요한 요인으로 확인되었다. 이러한 결과는 직무만족도가 이직의도를 설명하는 가장 큰 영향요인으로 나타난 선행연구[36][39]와 일치하는 결과로, 남자간호사의 임상실무 적응을 위해서는 직무만족도 향상에 중점을 두어 관리하여 이직의도를 감소시킬 수 있을 것이라고 사료된다. 또한, 남자간호사가 전문적 정체성과 올바른 간호전문직관 확립을 강화할 수 있도록 지원하는 제도적 전략을 수립하고 수행해야 할 것이다. 더불어 여성중심적인 업무환경에서 감당해야할 성역할 갈등에 대한 고민 및 문제 해결에 대해 정서적, 정책적 지지를 제공하는 것이 남자간호사의 이직의도 감소에 도움이 될 것이다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 남자간호사를 대상으로 성역할 갈등과 간호전문직관이 남자간호사의 이직의도에 미치는 영향을 확인하기 위해 시도되었다.

연구결과 남자간호사의 이직의도에 직무만족도가 가장 큰 영향력을 나타내는 변수로 파악되었으며, 간호전문직관, 성역할 갈등 순으로 이직의도에 영향을 주는 것으로 나타났다. 이에 직무만족도와 간호전문직관을 향상시키기 위한 제도 확립이 남자간호사의 이직의도 감소를 위해 도움이 될 것으로 사료된다. 뿐만 아니라, 남자간호사에 대한 사회적 편견과 간호사의 여성성에 대한 고정 관념개선을 위한 노력이 필요함을 알 수 있다.

따라서, 본 연구의 결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구결과에 근거하여, 추후연구에서는 남자간호사의 이직의도에 영향을 주는 다양한 요인들에 대한 포괄적인 이해와 탐색을 통해 남자간호사의 이직의도를 예측하는 모형을 구축하는 연구를 제언한다.

둘째, 직무만족도에 대한 면밀한 연구를 통해 이직의도에 영향을 미치는 요인을 평가하여 남자간호사의 임

상실무적응력 향상과 이직의도 감소를 위한 인력관리 중재에 적용할 것을 제언한다.

셋째, 남자간호사의 간호전문직관과 성역할 갈등에 대해 다양한 환경적, 상황적 요인과 함께 관련 요인을 파악할 필요가 있다.

## 참고 문헌

- [1] 대한간호협회, “남자간호대학생 1만명 시대,” 대한간호, 제52권, 제2호, pp.16-17, 2015.
- [2] R. J. Meadus and J. C. Twomey, “Men student nurses: The nursing education experience,” *Nursing Forum*, Vol.46, No.4, pp.269-279, 2011.
- [3] 손행미, 고문희, 김춘미, 문진하, 이명선, “남자 간호사의 실무 적응 경험,” *대한간호학회지*, 제33권, 제1호, pp.17-25, 2003.
- [4] 안경하, 서지민, 황선경, “남자 임상간호사의 경험에 관한 내용분석,” *성인간호학회지*, 제21권, 제6호, pp.652-665, 2009.
- [5] 안은성, 추수경, “남자간호사의 성 고정관념과 직무만족에 관한 연구,” *간호행정학회지*, 제17권, 제1호, pp.14-21, 2011.
- [6] 이경주, 김미영, “남자간호사의 성역할 갈등, 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구,” *성인간호학회지*, 제26권, 제1호, pp.46-57, 2014.
- [7] S. H. Chen, H. Y. Yu, H. Y. Hsu, F. C. Lin, and 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.
- [8] R. D. Iverson, *Employee intent to stay: An empirical test of a revision of the price and Mueller model*, The University of Iowa, doctoral dissertation, 1992.
- [9] 김종경, 김명자, “병원간호사 이직의도에 관한 문헌 분석,” *간호행정학회지*, 제17권, 제4호, pp.538-550, 2011.

- [10] K. Shader, M. E. Broome, C. D. Broome, M. E. West, and M. Nash, "Factors influencing satisfaction and anticipated turnover for nurses in an academic medical center," *Journal of Nursing Administration*, Vol.31, No.4, pp.210-216, 2001.
- [11] 김지현, 황매향, 유정이, "남자지배 학과 선택 남학생과 여성지배 학과 선택 남학생의 성역할, 성역할갈등, 진로미결정과 진로정체감," *청소년상담연구*, 제12권, 제1호, pp.132-142, 2004.
- [12] J. M. O'Neil, B. J. Helms, R. K. Gable, L. David, and L. S. Wrightsman, "Gender-role conflict scale: College men's fear of femininity," *Sex Roles*, Vol.14, pp.335-350, 1986.
- [13] 최선주, "여성주류 사회 속의 남자간호대학생의 생활 체험," *질적연구*, 제4권, 제1호, pp.52-62, 2003.
- [14] S. H. Chen, C. M. Fu, R. H. Li, J. H. Lou, and 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.
- [15] 김미영, "간호에서의 남성성에 관한 탐색적 연구," *임상간호연구*, 제15권, 제2호, pp.37-46, 2009.
- [16] 김현수, *남자 간호사의 이직 경험*, 한양대학교, 석사학위논문, 2013.
- [17] D. Weis and M. J. Schank, "An instrument to measure professional nursing values," *Journal of Nursing Scholarship*, Vol.32, No.2, pp.201-204, 2000.
- [18] 문영숙, 한수정, "간호사의 자기효능감과 전문직관이 조직몰입에 미치는 영향," *한국간호교육학회지*, 제17권, 제1호, pp.72-79, 2011.
- [19] K. Hallin and E. Danielson, "Registered nurses' perceptions of their work and professional development," *Journal of Advanced Nursing*, Vol.61, No.1, pp.62-70, 2008.
- [20] J. I. Hwang, F. Lou, S. S. Han, F. Cao, W. O. Kim, and P. Li, "Professionalism: the major factor influencing job satisfaction among Korean and Chinese nurses," *International Nursing Review*, Vol.56, No.3, pp.313-318, 2009.
- [21] 윤현경, 최지혜, 이은영, 이혜영, 박미정, "간호사의 의사결정역량, 간호전문직관, 직무만족이 이직충동에 미치는 효과," *간호행정학회지*, 제19권, 제5호, pp.658-667, 2013.
- [22] 한상숙, 김명희, 윤은경, "간호전문직관에 미치는 영향 요인," *한국간호교육학회지*, 제14권, 제1호, pp.73-79, 2008.
- [23] 이수연, 김인순, 김지현, 한국형 남성 성역할 갈등 검사 개발, *한국여성정책연구원*, 2011.
- [24] J. McMillian, S. A. Morgan, and P. Ament, "Acceptance of male registered nurses by female registered nurses," *Journal of Nursing Scholarship*, Vol.38, No.1, pp.100-106, 2006.
- [25] 윤은자, 권영미, 안옥희, "간호전문직관 측정도구 개발," *대한간호학회지*, 제35권, 제6호, pp.1091-1100, 2005.
- [26] 성지숙, 염은이, "여자간호사가 인식하는 남자간호사의 유형 및 특성 : Q 방법론적 접근," *한국산학기술학회논문지*, 제17권, 제1호, pp.572-584, 2016.
- [27] F. Faul, E. Erdfelder, A. G. Lang, and A. Buchner, "G\*POWER 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences," *Behavior Research Methods*, Vol.39, pp.175-191, 2007.
- [28] E. E. Lawler, *Satisfaction and Behavior*, New York: Mc-Graw Hill, 1983.
- [29] 박현숙, *간호사가 인지하는 역할명확성, 직무투성 성과 이직의도와의 관계*, 연세대학교, 석사학위논문, 2002.
- [30] 전해옥, 염은이, "남자 간호대학생의 성역할 갈등, 학업스트레스 대처, 사회적 지지가 대학생활 적용에 미치는 영향," *한국콘텐츠학회논문지*, 제14권, 제12호, pp.796-807, 2014.
- [31] D. Rajacich, D. Kane, C. Williston, and 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.

[32] 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.

[33] J. H. Lou, R. H. Li, H. Y. Yu, and 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, pp.864-872, 2011.

[34] 류영옥, 고은, "중소병원 간호사의 감정노동과 간호전문직관이 직무만족에 미치는 영향," 기본간호학회지, 제22권, 제1호, pp.7-15, 2015.

[35] V. Zamanzadeh, A. Azadi, L. Valizadeh, and 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.

[36] 최영실, "중소병원 간호사의 간호 전문직관, 직무만족도 및 이직의도와와의 관계 - "I"시를 중심으로," 한국산학기술학회논문지, 제 15권, 제5호, pp.2695-2702, 2014.

[37] 성지아, 염은이, 도영숙, "간호대학생이 지각한 간호사 이미지와 간호전문직관," 한국콘텐츠학회 논문지, 제14권, 제11호, pp.798-809, 2014.

[38] 강기노, "중소병원 간호사 이직의도 영향 요인," 간호행정학회지, 제18권, 제2호, pp.155-165, 2012.

[39] 김세향, 이미애, "간호사의 이직의도, 감정노동, 의사소통능력 간의 관계," 간호행정학회지, 제20권, 제3호, pp.332-341, 2014.

저 자 소개

염 은 이(Eun-Yi Yeom)

정회원



- 1992년 2월 : 이화여자대학교 간호학과(간호학학사)
- 2006년 8월 : 이화여자대학교 간호학과(간호학석사)
- 2013년 8월 : 이화여자대학교 간호학과(간호학박사)

▪ 2013년 9월 ~ 현재 : 청운대학교 조교수  
<관심분야> : 만성질환, 시뮬레이션 교육

서 금 숙(Kum-Sook Seo)

정회원



- 2010년 2월 : 이화여자대학교 간호학과(간호학석사)
- 2013년 8월 : 이화여자대학교 간호학과(간호학박사)
- 2014년 3월 ~ 현재 : 가야대학교 조교수

<관심분야> : 노인간호, 신경계와 호흡기계 간호