

# 남자간호사의 성 고정관념, 역할갈등 및 조직몰입 간의 관계

이은정\*, 박보현\*\*†

\*창원대학교 간호학과 외래강사, \*\*창원대학교 간호학과 조교수 †

## 〈Abstract〉

### The Relationship among Gender Stereotype, Role Conflict and Organizational Commitment of Male nurses

Eunjung Lee\*, Bohyun Park\*\*†

\* Department of Nursing, Changwon National University, \*\* Department of Nursing, Changwon National University

**Purposes:** The purpose of this study was to investigate the relationship between male nurse's gender stereotype, role conflict and organizational commitment.

**Methodology:** Data were collected from 169 male hospital nurses from August, 2016 until September. The Male nurse's gender stereotype, role conflict and organizational commitment were measured using a structured questionnaire. Collected data were analyzed using SPSS/win 23.0 for windows. Descriptive statistics, t-test, ANOVA and Pearson's correlation were used.

**Findings:** There were statistically significant differences in the gender stereotype by general characteristics such as age and military duty. There were statistically significant differences in the role conflict by general characteristics such as education level and position. There were statistically significant differences in the organizational commitment by general characteristics such as the hospital's location and hospital type. Gender stereotype and role conflict had no significant correlation ( $r=-0.050$ ,  $p=.516$ ). A statistically significant positive correlation was detected between male nurse's gender stereotype and 'continuance commitment' ( $r=0.272$ ,  $p<.001$ ). A statistically significant positive correlation was detected between male nurse's role conflict and 'continuance commitment' ( $r=0.178$ ,  $p=.021$ ).

**Practical implications:** The result of this study indicate that to reduce role conflict of workplace environment and induce the affective commitment of male nurses within a female-centered nursing organization should be sought.

**Keywords:** Male nurses, Gender stereotype, Role conflict, Organizational commitment.

## I. 서 론

### 1. 연구의 필요성

의료서비스 영역이 다양해지면서 전통적으로 여성의 직업으로 인식되어 왔던 간호업무에 대한 역할의 인식이

점차 바뀌고 있다[1]. 이러한 사회적 분위기는 젊은 층의 취업난, 간호학과의 높은 취업률, 직업선택의 성차별 붕괴, 다양한 의료서비스의 확대 등으로 간호학과에 입학하는 남학생 수가 증가하고 있고[2], 이는 다시 남자간호사 수의 증가로 이어지고 있다. 1962년에 처음 남자간호사가 배출되고 반세기만에 2005년 남자간호사가 사상 처음

\* 투고일자 : 2018년 3월 22일, 수정일자 : 2018년 5월 29일, 게재확정일자 : 2018년 6월 12일

† 교신저자 : 박보현, Tel: 82-55-213-3575, Fax: 82-55-213-3579, E-mail: bhpark0306@gmail.com

으로 1천명을 넘어섰고 이후 남자간호사 배출이 점차 늘어나면서 2015년 8,809명, 2016년에는 전체 남자간호사가 1만명을 돌파했다[3]. 이와 같이 남자간호사 수의 급격한 증가 추세에도 남자간호사에 대한 인식은 여전히 부족하고 병원의 조직문화 속에서 간호사는 여성의 직업으로 강하게 인식되고 있어 남자간호사들의 병원에서의 적응은 쉽지 않은 실정이다[4].

남녀 역할에 대한 사회의 보편적 고정관념과 직업에 대한 성 고정관념은 남자 간호대학생이나 남자간호사와 같은 여성이 주류인 분야에 있는 남성들에게는 갈등의 요인으로 작용될 수 있다[5]. 간호사는 여성의 직업이라는 성 고정관념으로 남자간호사에 대한 사회적 인식이 부정적인 것에 대해 일부 남자간호사는 혼돈스러워 하였고, 차가운 시선이 존재함을 느끼기도 하며[6], 여성 집단의 고유한 특성으로 인한 사소한 일 때문에 생기는 오해와 갈등이 스트레스 요인으로 작용하였다[7]. 또한 남자간호사는 임상업무 중에 간호업무보다 여자간호사들과의 인간관계를 더 큰 어려움으로 인식하며 간호조직 적응의 어려움을 겪는 것으로 나타났다[8]. 이처럼 성 고정관념이 간호조직 적응과의 관련성을 나타내므로 조직몰입 간의 관련성을 살펴볼 필요가 있다고 본다.

한편, 간호사의 역할갈등은 간호업무를 이행하면서 대상자와 일치되지 않은 기대로 인해 경험하는 갈등을 의미한다[9]. 남자간호사는 여자간호사에 비해 강한 체력과 남성의 강점이 발휘될 수 있는 응급실, 중환자실, 수술실 등 특수 업무와 전담간호사(Physician Assistant)로 근무하면서 자신의 위치와 역할에 대한 모호성 갈등으로 인한 역할갈등을 겪는 것으로 나타났다[10]. 또한 남자간호사의 업무권한과 책임한계가 분명하게 규명되지 않아 이러한 역할갈등이 발생하며 조직몰입에도 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[11]. 따라서 역할갈등은 조직몰입과 밀접한 관련성을 나타내는 것으로 판단된다.

조직몰입은 간호사들에게 동기를 부여하고 이직률을 감소시킬 뿐만 아니라 업무수행에 많은 영향을 미친다[12]. 남자간호사의 조직몰입은 직무만족과 높은 양의 상관관계를 나타내었고 이직의도에 영향을 미치는 주요한 변수로 보고되고 있다[2]. 특히 Allen & Meyer[13]가 제시한 조직몰입은 하위영역에서 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입의 세 부분으로 구분하여 정의하고 있다. 따라서 남자간호사들의 조직몰입 상태와 의미하는 바를

하위영역별로 좀 더 구체적으로 파악하는데 유용한 자료를 얻을 수 있다고 생각되고 이에 대한 연구가 필요하다고 본다.

남자간호사를 대상으로 시행한 국내 연구를 살펴보면 남자간호사의 성 고정관념과 직무만족에 관한 연구[14], 남자간호사의 성 역할 갈등, 직무만족과 조직몰입에 관한 연구[15], 남자간호사의 대인관계능력과 직무 스트레스가 간호업무성과에 미치는 영향[16], 남자간호사의 실무경험[17], 남자간호사의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도[2] 등이 있었다. 이와 같이 대부분의 선행연구들이 남자간호사의 성 역할 측면과 직무만족, 이직의도에 초점을 맞추고 있고 남자간호사가 간호사로서 업무를 수행하면서 겪게 되는 역할갈등에 대한 연구는 부족한 실정이다. 특히, 남자간호사의 경우 성 고정관념뿐만 아니라 역할갈등의 문제를 동시에 경험하게 되며 조직몰입에 일정한 영향을 미칠 것이라고 예상되나 이러한 성 고정관념, 역할갈등, 조직몰입의 세 변수를 포함하여 실시된 연구는 없는 실정으로 이에 대한 규명이 필요하다. 본 연구를 통해 여성중심적인 환경에서 근무하는 남자간호사가 간호 실무에 잘 적응할 수 있는 방안을 마련하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구는 남자간호사의 성 고정관념, 역할갈등, 조직몰입 간의 관련성을 파악하여 위함이다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 연구대상자의 성 고정관념, 역할갈등, 조직몰입의 정도를 파악한다.
- 2) 연구대상자의 일반적 특성에 따른 성 고정관념, 역할갈등, 조직몰입의 차이를 파악한다.
- 3) 연구대상자의 성 고정관념, 역할갈등, 조직몰입 간의 상관관계를 파악한다.

## Ⅱ. 이론적 배경

### 1. 성 고정관념

최근 간호사가 여성에 국한된 직업이라는 이미지에서

벗어나 간호학을 선택하는 남자 간호학생들이 급격히 증가하고 있다. 하지만 여전히 간호현장에서는 여성이 다수를 차지하고 있어 소수인 남자간호사가 간호조직에 적응하는데 여러 가지의 어려움을 겪을 수 있다. 일부 환자들은 남자간호사라는 이유로 간호를 거부하였고, 일부 의사들은 남자간호사를 무시하는 경향이 보였으며, 일부 여자간호사는 간호를 여성만의 영역으로 간주하며 남자간호사를 차별하였다[18]. 즉 전통적으로 여성의 직업으로 간주되어 왔던 영역에 남성이 진입함으로써 남성들에 대한 성 차별이 발생하는 현상이 나타나고 있다. 이러한 차별을 이해하기 위해서는 성 고정관념에 대한 이해가 선행되어야 한다. 성 고정관념은 성별에 따른 신체적, 사회적 또는 심리적 특성이 뚜렷한 실체인 것으로 오인 또는 착각하면서 여자는 이렇고 남자는 저렇다고 획일적으로 규정해 버리는 자세나 태도를 의미한다[19].

국내 남자간호사에 대한 선행연구를 살펴보면 Park[20]의 남녀간호사의 성 고정관념 비교 연구에서 남자간호사가 여자간호사보다 성 고정관념이 높았고, 남자간호사는 직업/외형적 성 고정관념이 높았으며, 여자간호사는 가정적 성 고정관념이 높게 나타났다. 남자간호사의 직업/외형적 성 고정관념이 높게 나타난 이유는 서비스직은 여자에게 어울린다는 성 고정관념이 우리사회에 존재하는 남녀의 직업/외형적 특성에 대한 고정관념으로 인한 결과로 보았다[5]. Kim & Lee[6]는 높은 취업률로 남자간호사라는 직업을 선택하였고 열심히 하면 문제없을 것이라고 생각했지만 현실에서는 남자간호사에 대한 차가운 시선이 존재하며 기대와 다른 현실로 어려움을 겪는다고 하였다. Lee & Kim[15]은 사회적으로 ‘간호사는 남자가 아니다’라는 편견이 여전히 존재하고 있어 환자와 라포를 형성하는 데 오랜 시간이 소요된다고 하였다. 또한 남자간호사의 성 고정관념이 높을수록 직무만족에도 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[14, 15]. Park et al.[21]의 연구에서 남자간호사의 성 역할정체감은 양성성 유형과 남성성 유형이 성 고정관념이 높고 남성성 유형의 남자간호사들이 간호직 적응에 힘들다고 하였다.

이상의 선행연구를 통해 살펴본 결과 간호직이 전통적으로 여성의 직업이라는 대중의 인식이 아직은 지배적이고 선입견과 성 고정관념으로 인해 남자간호사의 간호직 적응의 어려움을 겪고 있는 것을 알 수 있다.

## 2. 역할갈등

간호사는 병원조직 내에서 부여되는 직위에 따라 역할을 수행하면서 대상자와 일치되지 않은 기대로 인해 갈등을 경험하게 되며 어느 정도의 갈등은 문제해결을 통한 새로운 변화와 역할수행의 관점에서는 필요하다[9].

역할갈등을 일으키는 요인으로 조직구성원이 조직에서 과중한 업무량, 새로운 정보와 지식, 자율권이 결여된 지나친 간섭과 일방적 지시와 명령, 의결결정 참여의 제한으로 인한 소외감을 느낄 때 역할갈등을 겪게 된다[22]. 이러한 역할갈등은 적절히 조절되지 않으면 심리적, 신체적, 영적인 면에 걸쳐 여러 증상들을 초래할 수 있고, 직무만족과 수행능력을 저하시켜 긴장감, 결근, 불만족, 이직, 부적절한 역할수행을 초래하게 된다[23].

남자간호사의 역할갈등에 관한 선행연구를 살펴보면 남자간호사는 여자간호사에 비해 특수 업무를 많이 담당하며 전담간호사(Physician Assistant, PA)로 근무하면서 자신의 위치와 역할에 대한 모호성 갈등으로 인한 역할갈등을 겪는다고 하였고[10], 남자간호사의 업무권한과 책임한계가 분명하게 규명되지 않아 역할갈등이 발생하며 역할갈등은 조직몰입과 역 상관관계를 나타내는 것으로 보고하였다[11]. Song[24]의 연구에서 남자간호사의 역할갈등은 직무만족과 음의 상관관계를 나타내었고, 환경장애요인이 가장 높게 나타났다. 본 연구 대상자들의 근무부서를 살펴보면 응급실, 수술실, 중환자실, 정신과 병동, PA 업무가 80% 이상을 차지하고 있어 특수부서 별 역할갈등을 살펴볼 필요가 있다고 생각된다. 중환자실 간호사와 일반병동 간호사의 역할갈등 비교 연구[9, 25]에서는 중환자실 간호사가 일반병동 간호사보다 역할갈등 정도가 더 높았고 이러한 역할갈등은 Sung[9]의 연구에서 직무만족도와 역 상관관계를 보였다. 수술실 간호사의 역할갈등 경험에 관한 Lee & Kim[26]의 연구에서 수술에 대한 긴장감, 과중한 업무, 간호정체성의 상실, 관계속 갈등, 의사와의 갈등 등의 5개의 범주로 분류되었고, 수술실 간호사들의 역할갈등은 전문직 정체감의 인식을 저하시켜 환자를 위한 질적 간호를 수행하는 어려움을 가지게 되는 것으로 나타났으며, 수술실 간호사의 확대된 역할로 인한 전문지식 및 기술 부족, 의사와의 갈등 등을 겪는다고 하였다[27]. 간호사의 역할갈등과 조직몰입에

관한 연구[28]에서 역할갈등은 조직몰입과 역 상관관계로 나타났다.

이상의 선행연구들의 결과를 종합해 볼 때 간호사의 역할갈등은 환경장애요인에서 대체로 높게 나타났고 근무부서별 간호사가 지각하는 역할갈등의 차이가 있었다. 남자간호사는 특히 특수부서 근무비중이 높아 자신의 위치와 역할모호에 따른 역할갈등과 업무환경에서 오는 역할갈등을 경험하는 것을 알 수 있었다. 또한 선행연구에서 역할갈등과 조직몰입이 서로 관련성이 있는 것으로 나타났다. 따라서 남자간호사의 역할갈등에 대한 구체적인 요인을 파악하고 조직몰입과의 관련성에 대해 확인할 필요가 있다.

### 3. 조직몰입

Allen & Meyer[13]는 조직몰입이란 조직원이 스스로 부여된 직무에 집중하고 즐거운 경험을 하며 조직의 목적을 성취하기 위해서 기쁜 마음으로 참여하는 것이라고 하였고, 조직몰입에 대해 정서적 몰입(affective commitment), 규범적 몰입(normative commitment), 지속적 몰입(continuance commitment)의 세 가지 하위 영역으로 나누어 설명하였다. 정서적 몰입은 조직원이 소속된 조직에 대한 애착을 가지며 본인과 조직을 동일시하여 발생하는 것이고 규범적 몰입은 소속된 집단에서 느끼는 개인의 의무감과 애착 등에 의해서 형성되는 몰입의 상태를 뜻하며, 지속적 몰입은 소속된 집단에서 개인이 역할을 포기할 때 잃게 되는 혜택들로 인해 필요에 의해 소속된 조직에 계속 존속하려는 것으로 정의하였다[13]. Allen & Meyer[29]는 간호사와 간호학생을 대상으로 조직몰입의 세 가지 유형인 정서적 몰입과, 규범적 몰입, 지속적 몰입을 측정하고 이 세 가지가 모두 개인 구성원의 조직화된 가능성에 긍정적인 영향을 주고 있으며, 이직의도를 낮춘다는 결과를 나타내었다. 조직몰입이 높은 조직 구성원은 조직에 대한 성과가 높고 결근이나 이직의 정도가 낮아 조직 구성원들의 조직몰입도를 높이는 것이 효율적인 인력관리와 경제적 측면에서 매우 중요하다[30].

남자간호사의 조직몰입에 관한 선행연구를 살펴보면 Ahn et. al.[2]의 연구에서 조직몰입은 연령, 근무부서 및 연봉, 최종학력 등이 영향요인으로 제시되고 있고, 조

직몰입은 직무만족과 높은 양의 상관관계를 나타내었다. Lee & Kim[15]의 연구에서 남자간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인은 결혼상태와 직무만족으로 직무만족이 낮지만 조직몰입이 높은 것으로 나타났다. Kim[11]은 조직몰입이 외부취업기회, 가족부양 책임감, 업무 자율성, 역할갈등, 직무만족과 직접효과가 있는 변수로 제시하였다.

위의 연구들을 종합해 볼 때 간호사의 조직몰입과 관련이 있는 일반적 또는 직무관련 특성은 연령, 학력, 근무부서, 근무경력, 연봉, 결혼상태 등 이었다. 여자간호사의 조직몰입은 다양한 관련요인과의 연구가 이루어져 오고 있지만 남자간호사의 조직몰입과 관련된 선행연구가 최근에 이루어지고 있으나 직무만족, 이직의도와와의 관련성 정도로 그 수가 부족한 실정으로 성 고정관념, 역할갈등과 같은 다양한 관련요인과의 연구가 필요하다고 볼 수 있다.

## Ⅲ. 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 남자간호사의 성 고정관념, 역할갈등, 조직몰입 간의 관계를 파악하기 위해 구조화된 설문지를 이용한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구대상

본 연구의 대상자는 국내 병원급 이상의 의료기관에서 6개월 이상 근무하는 남자간호사로 연구목적에 이해하고 동의한 자를 대상으로 하였다. 조직과 직무의 적응에 필요한 최소한의 기간으로 근무기간 6개월을 기준으로 하였다[31].

대상자 수는 G\*Power 3.1.9 프로그램을 이용하여 표본 수를 산정하였으며, 상관관계 분석에서 양측검정 시 유의수준  $\alpha = 0.05$ , 중간효과크기=0.30, 검정력( $1 - \beta$ )=0.95로 하였을 때 최소 134명으로 산출되었다. 탈락률을 고려하여 200명을 대상으로 설문지를 배부하였고, 회수된 설문지 189부 중 근무기간이 6개월 미만이거나 불충분한 응답이 있는 20명을 제외한 총 169명으로 본 연구의 대상자 수는 분석을 수행하기에 충분하였다.

### 3. 연구도구

#### 1) 일반적 특성

일반적 특성은 연령, 결혼상태, 최종학력, 병력사항, 근무병원 소재지, 근무병원 유형, 간호사 근무경력, 현재 근무부서, 현재 근무부서 기간, 조직 내 직위, 조직 내 소속, 조직 내 업무, 근무형태, 연 평균 소득에 관한 총 14 문항으로 구성하였다.

#### 2) 성 고정관념

Kim[19]이 개발하고 An & Chu[14]가 사용한 성 고정관념을 측정하는 도구로 총 33개의 문항으로 이루어져 있다. 세부적으로 가정적 성 고정관념(9문항), 사회적 성 고정관념(3문항), 직업적 성 고정관념(5문항), 외형적 성 고정관념(4문항), 심리적 성 고정관념(7문항), 지적 성 고정관념(5문항)의 6가지 하위영역으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 '매우 그렇다' 5점, '대체로 그렇다' 4점, '보통이다' 3점, '그렇지 않다' 2점, '전혀 그렇지 않다' 1점이다. 점수가 높을수록 성 고정관념이 높음을 의미한다. An & Chu[14]의 연구에서의 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha=0.90$  이었고, 본 연구에서의 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha=0.91$  이었으며, 하위영역별 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha=0.53\sim 0.88$ 이었다.

#### 3) 역할갈등

Kim & Park[23]이 개발한 간호사의 역할갈등 측정도구로 도구개발자에게 이메일을 통해 사용승인을 받았다. 도구는 총 37문항이고 세부적으로는 역할모호 요인(15문항), 능력부족 요인(11문항), 환경장애 요인(6문항), 협조부족 요인(5문항)으로 4가지 하위영역으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 '매우 그렇다' 5점, '대체로 그렇다' 4점, '보통이다' 3점, '그렇지 않다' 2점, '전혀 그렇지 않다' 1점이다. 점수가 높을수록 역할갈등이 높음을 의미한다. 개발당시 Kim & Park[23]의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha=0.945$ , 본 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha=0.931$ , 하위영역별 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha=0.759\sim 0.887$ 이었다.

#### 4) 조직몰입

Allen & Meyer[13]가 개발하고 Han[32]이 수정, 번역하여 사용한 총 12문항의 조직몰입 도구를 사용하였고 연구자에게 이메일을 통해 사용승인을 받았다. 세부적으로 정서적 몰입(6문항), 지속적 몰입(3문항), 규범적 몰입(3문항)으로 3가지 하위영역으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 '매우 그렇다' 5점, '대체로 그렇다' 4점, '보통이다' 3점, '그렇지 않다' 2점, '전혀 그렇지 않다' 1점으로 역 문항인 경우 역환산하여 점수화 하였다. 점수가 높을수록 조직몰입이 높음을 의미한다. Han[32]의 연구에서 제시된 하위영역별 도구의 신뢰도는 정서적 몰입 Cronbach's  $\alpha=0.812$ , 지속적 몰입 Cronbach's  $\alpha=0.623$ , 규범적 몰입 Cronbach's  $\alpha=0.601$ 이었다. 본 연구에서의 조직몰입의 전체 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha=0.772$ , 하위영역별 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=0.640\sim 0.791$ 이었다.

### 4. 자료수집

본 연구의 자료수집 기간은 2016년 8월 16일부터 9월 23일까지이며 자료수집을 위해 부산, 경남 일부 지역의 병원급 의료기관 15개소의 간호부를 전화 또는 직접 방문하여 자료수집에 대한 동의서와 연구계획서를 제출하여 연구 허락을 받은 뒤 설문조사를 시행하였다. 또한 눈덩이 추출법을 이용하여 남자간호사를 소개 받아 서울, 경기 일부 지역 4개소의 병원급에 근무하는 남자간호사를 대상으로 전화, 우편, 이메일 등의 방법으로 설문조사를 시행하였다. 총 19개소에 200부의 설문지를 배부하였으며, 이 중 189부가 회수(회수율 94.5%)되었고 근무기간이 6개월 미만이거나 불충분한 응답이 있는 설문지 20부를 제외하고 총 169부의 설문지를 최종 분석에 사용하였다.

### 5. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS/win 23.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 1) 연구대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균과 표준편차를 분석하였다.

- 2) 연구대상자의 성 고정관념, 역할갈등, 조직몰입의 정도는 평균과 표준편차를 분석하였다.
- 3) 연구대상자의 일반적 특성에 따른 성 고정관념, 역할갈등, 조직몰입의 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하였다. 사후검정은 Scheffe의 방법을 이용하여 분석하였다.
- 4) 연구대상자의 성 고정관념, 역할갈등, 조직몰입 간의 상관관계는 Pearson's correlation으로 분석하였다.

### 6. 윤리적 고려

본 연구는 경상남도 C대학교 생명윤리위원회(IRB 승인 번호:104027-201606-HR-014)의 승인을 받은 뒤에 진행하였다. 연구대상자에게 연구의 목적을 설명하고 설문지는 순수 연구 목적으로만 사용됨을 밝히고 자발적으로 참여하며 언제든지 연구 참여를 철회할 수 있음을 알린 후 서면동의를 받았다.

## IV. 연구결과

### 1. 일반적 특성

대상자의 일반적 특성을 분석한 결과는 <표 1>과 같다. 대상자의 연령은 평균 28.90±4.92세로 나타났다. 결혼 여부는 미혼이 80.5%이었고, 최종학력은 전문학사가 44.4%, 학사 이상이 55.6%이었다. 병역사항은 군필 94.7%로 대부분이었고 근무병원 소재지는 특별시/광역시 29.0%, 시/군이 71%로 나타났다. 대상자의 근무병원 유형은 상급 종합병원 24.3%, 종합병원 52.7%, 병원 23.1%이었고, 간호사 총 경력은 평균 3.74±4.03년으로 1~3년 미만 31.4%로 가장 많았다. 근무부서는 수술실/마취과가 36.7%, 응급실 16.0%, 일반병동 16.0%, 중환자실 10.7%, 정신과병동 9.5%, 기타 11.2%로 나타났고, 현 부서경력은 평균 2.52±2.91년으로 나타났다. 대상자의 직위는 일반간호사가 92.3%로 대부분을 차지하였고, 소속으로는 간호부 95.3%이었으며, 업무형태로는 간호업무가 71.1%, 전담간호사(PA)29%로 나타났다. 근무형태는 교대근무가 63.9%로 가장 많았고, 연 평균소득은 평

균 3359.76±715.67만원으로 3000만원~3500만원 미만 42.6%로 가장 많았다.

### 2. 대상자의 성 고정관념, 역할갈등, 조직몰입의 정도

대상자의 성 고정관념, 역할갈등, 조직몰입의 정도를 분석한 결과는 <표 2>와 같다. 성 고정관념 평균점수는 5점 만점에 2.49±0.51점이었었다. 하위영역들의 점수는 1.96점에서 2.95점 사이에 분포하였다. 가장 점수가 높은 항목은 '외형적 성 고정관념' 2.95±0.76점이었으며, 가장 점수가 낮은 영역은 '사회적 성 고정관념' 1.96±0.71점이었었다.

역할갈등 평균점수는 5점 만점에 3.46±0.48점이었었다. 하위영역들의 점수는 3.16점에서 3.65점 사이에 분포하였다. 가장 점수가 높은 항목은 '환경장애요인' 3.65±0.61점이었으며, 가장 점수가 낮은 영역은 '협조부족요인' 3.16±0.67점이었었다. 조직몰입 평균점수는 5점 만점에 2.90±0.56점이었으며, '정서적 몰입'은 3.16±0.72점, '지속적 몰입'은 2.59±0.85점, '규범적 몰입'은 2.71±0.79점이었었다.

### 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 성 고정관념, 역할갈등, 조직몰입의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 성 고정관념, 역할갈등, 조직몰입의 차이를 분석한 결과는 <표 3>과 같다. 일반적 특성에 따른 성 고정관념에 차이를 보이는 특성은 연령, 병역사항이었다. 연령은 사후분석 결과 '31~35세'가 2.73±0.53점으로 '36세 이상' 2.40±0.54점 보다 성 고정관념 점수가 높았고 통계적으로 유의하였다(F=3.00, p=.032). 병역사항은 '군필'이 2.52±0.51점으로 '군면제' 2.09±0.44점 보다 성 고정관념 점수가 높았고 통계적으로 유의하였다(t=2.44, p=.016).

일반적 특성에 따른 역할갈등에 차이를 보이는 특성은 최종학력, 직위이었다. 최종학력은 '학사이상' 3.53±0.46점이 '전문학사' 3.37±0.50점 보다 역할갈등 점수가 높았고 통계적으로 유의하였다(t=-2.15, p=.033). 직위는 '일반간호사'가 3.49±0.49점으로 '책임간호사 이상' 3.15±0.32점 보다 역할갈등 점수가 높았고 통계적으로 유의하였다(t=3.48, p=.003).

&lt;표 1&gt; 일반적 특성(Characteristics of Participants)

(N=169)

variables	Categories	n	%	M ± SD
Age(year)	≤25	43	25.4	28.90 ± 4.92
	26~30	77	45.6	
	31~35	32	18.9	
	≥36	17	10.1	
Marital status	Single	136	80.5	
	Married	33	19.5	
Educational level	College	75	44.4	
	Over University	94	55.6	
Military duty	serviced	160	94.7	
	exempted	9	5.3	
hospital location	Special/Metropolitan city	49	29.0	
	City/county	120	71.0	
Hospital type	Advanced general hospital	41	24.3	
	General hospital	89	52.7	
	Hospital	39	23.1	
Total clinical career(year)	<1	38	22.5	3.74 ± 4.03
	≥1~<3	53	31.4	
	≥3~<5	32	18.9	
	≥5	46	27.2	
Work unit	Emergency room	27	16.0	
	Operation room	62	36.7	
	Neuropsychiatry	16	9.5	
	Intensive care unit	18	10.7	
	General Ward	27	16.0	
	Others	19	11.2	
Present clinical career(year)	<1	58	34.3	2.52 ± 2.91
	≥1~<3	58	34.3	
	≥3~<5	28	16.6	
	≥5	25	14.8	
Position	General nurse	156	92.3	
	Above charge nurse	13	7.7	
type of Department	Nursing department	161	95.3	
	Medical department	8	4.7	
Position	Nursing task	120	71.0	
	Physician assistant	49	29.0	
Shift pattern	Regular full-time	61	36.1	
	shift work	108	63.9	
Payment (10,000 won/year)	<3000	32	18.9	3359.76 ± 715.67
	≥3000~<3500	72	42.6	
	≥3500~<4000	28	16.6	
	≥4000	37	21.9	
Total		169	100.0	

일반적 특성에 따른 조직몰입에 차이를 보이는 특성은 근무병원 소재지, 근무병원의 유형이었다. 근무병원 소재지는 ‘특별시/광역시’가  $3.12 \pm 0.55$ 점으로 ‘시/군’  $2.819 \pm 0.54$ 점 보다 조직몰입 점수가 높았고 통계적으

로 유의하였다( $t=3.27, p=.001$ ). 근무병원 유형은 사후 분석결과 ‘상급 종합병원’이  $3.11 \pm 0.54$ 점으로 ‘종합병원’  $2.79 \pm 0.59$ 점 보다 조직몰입 점수가 높았고 통계적으로 유의하였다( $F=4.80, p=.009$ ).

<표 2> 성 고정관념, 역할갈등, 조직몰입의 정도  
(The Degree of Gender Stereotype, Role Conflict and Organizational Commitment)

(N=169)

variables	Categories	Range	Min	Max	Mean±SD
Gender Stereotype	Domestic	1-5	1.33	4.67	2.48±0.54
	Social	1-5	1.00	5.00	1.96±0.71
	Occupational	1-5	1.00	4.80	2.51±0.72
	External	1-5	1.00	5.00	2.95±0.76
	Psychological	1-5	1.00	4.86	2.39±0.76
	Intellectual	1-5	1.00	5.00	2.60±0.78
	Total	1-5	1.18	4.70	2.49±0.51
Role Conflict	Role ambiguity	1-5	2.40	5.00	3.60±0.54
	Lack of ability	1-5	1.64	5.00	3.32±0.63
	environmental stress	1-5	2.00	5.00	3.65±0.61
	Lack of cooperation	1-5	1.00	5.00	3.16±0.67
	Total	1-5	2.22	5.00	3.46±0.48
Organizational Commitment	Affective Commitment	1-5	1.00	5.00	3.16±0.72
	Continuance Commitment	1-5	1.00	5.00	2.59±0.85
	Normative Commitment	1-5	1.00	4.33	2.71±0.79
Total	1-5	1.00	4.17	2.90±0.56	

<표 3> 일반적 특성에 따른 성 고정관념, 역할갈등, 조직몰입의 차이  
(Differences in Gender Stereotype, Role Conflict and Organizational Commitment by Characteristics of Participants)

(N=169)

variables	Categories	n(%)	Gender Stereotype		Role Conflict		Organizational Commitment	
			M±SD	t/F (p) Scheffe	M±SD	t/F (p) Scheffe	M±SD	t/F (p) Scheffe
Age(year)	≤25 <sup>a</sup>	43(25.4)	2.42±0.44	3.00	3.52±0.39	0.47	3.01±0.46	1.78
	26~30 <sup>b</sup>	77(45.6)	2.46±0.52	(.032)	3.44±0.51	(.704)	2.81±0.61	(.223)
	31~35 <sup>c</sup>	32(18.9)	2.73±0.53	c)d	3.50±0.53		2.98±0.51	
	≥36 <sup>d</sup>	17(10.1)	2.40±0.54		3.38±0.52		2.91±0.63	
Marital status	Single	136(80.5)	2.48±0.52	-0.61	3.47±0.47	0.41	2.88±0.56	-1.13
	Married	33(19.5)	2.54±0.47	(.543)	3.43±0.56	(.682)	3.00±0.56	(.260)
Educational level	College	75(44.4)	2.55±0.47	1.25	3.37±0.50	-2.15	2.81±0.59	-1.86
	Over University	94(55.6)	2.45±0.54	(.212)	3.53±0.46	(.033)	2.97±0.52	(.064)
Military duty	serviced	160(94.7)	2.52±0.51	2.44	3.46±0.49	-0.39	2.89±0.56	-0.70
	exempted	9(5.3)	2.09±0.44	(.016)	3.53±0.42	0(.695)	3.03±0.57	(.488)
Hospital	Special/Metropolitan city	49(29.0)	2.41±0.46	-1.36	3.58±0.52	1.97	3.12±0.55	3.27

variables	Categories	n(%)	Gender Stereotype		Role Conflict		Organizational Commitment	
			M ± SD	t/F (p) Scheffe	M ± SD	t/F (p) Scheffe	M ± SD	t/F (p) Scheffe
location	City/county	120(71.0)	2.53±0.53	(.177)	3.42±0.46	(.051)	2.81±0.54	(.001)
Hospital type	Advanced general hospital <sup>a</sup>	41(24.3)	2.51±0.54	0.94	3.56±0.54	1.20	3.11±0.54	4.80
	General hospital <sup>b</sup>	89(52.7)	2.45±0.49	(.393)	3.44±0.45	(.303)	2.79±0.59	(.009)
	Hospital <sup>c</sup>	39(23.1)	2.58±0.54		3.41±0.50		2.93±0.45	a)b
Total clinical career(year)	<1	38(22.5)	2.45±0.57	0.95	3.58±0.38	1.72	2.93±0.54	0.06
	≥1~<3	53(31.4)	2.46±0.52	(.417)	3.41±0.49	(.165)	2.90±0.56	(.981)
	≥3~<5	32(18.9)	2.63±0.44		3.55±0.59		2.91±0.61	
	≥5	46(27.2)	2.48±0.50		3.38±0.46		2.88±0.56	
Work unit	Emergency room	27(16.0)	2.54±0.56	0.64	3.48±0.50	0.11	2.93±0.63	0.41
	Operation room	62(36.7)	2.43±0.49	(.671)	3.49±0.45	(.991)	2.93±0.56	(.840)
	Neuropsychiatry	16(9.5)	2.54±0.45		3.41±0.57		2.78±0.52	
	Intensive care unit	18(10.7)	2.40±0.57		3.48±0.57		2.96±0.68	
	General Ward	27(16.0)	2.58±0.56		3.43±0.47		2.81±0.51	
	Others	19(11.2)	2.58±0.46		3.45±0.50		2.94±0.49	
Present clinical career(year)	<1	58(34.3)	2.51±0.50	2.17	3.48±0.41	1.02	2.92±0.52	0.05
	≥1~<3	58(34.3)	2.46±0.51	(.094)	3.49±0.55	(.385)	2.88±0.63	(.985)
	≥3~<5	28(16.6)	2.68±0.47		3.51±0.50		2.90±0.54	
	≥5	25(14.8)	2.34±0.56		3.31±0.46		2.91±0.54	
Position	General nurse	156(92.3)	2.48±0.50	-1.19	3.49±0.49	3.48	2.89±0.57	-0.75
	Above charge nurse	13(7.7)	2.66±0.60	(.235)	3.15±0.32	(.003)	3.01±0.46	(.457)
type of Department	Nursing department	161(95.3)	2.50±0.51	0.61	3.46±0.48	-0.58	2.90±0.57	0.24
	Medical department	8(4.7)	2.39±0.58	(.542)	3.56±0.58	(.563)	2.85±0.46	(.808)
Position	Nursing task	120(71.0)	2.50±0.53	0.22	3.46±0.49	0.02	2.90±0.54	0.08
	Physician assistant	49(29.0)	2.48±0.47	(.827)	3.46±0.46	(.988)	2.90±0.61	(.940)
Shift pattern	Regular full-time	61(36.1)	2.44±0.53	-0.98	3.40±0.46	-1.18	2.91±0.55	0.08
	shift work	108(63.9)	2.52±0.50	(.327)	3.50±0.50	(.238)	2.90±0.57	(.940)
Payment (10,000 won/year)	<3000	32(18.9)	2.48±0.57	0.51	3.48±0.49	0.03	2.93±0.43	0.38
	≥3000~<3500	72(42.6)	2.49±0.51	(.676)	3.45±0.39	(.992)	2.91±0.54	(.768)
	≥3500~<4000	28(16.6)	2.60±0.52		3.47±0.60		2.80±0.55	
	≥4000	37(21.9)	2.44±0.47		3.47±0.56		2.93±0.69	
Total		169 (100.0)						

#### 4. 성 고정관념, 역할갈등, 조직몰입 간의 상관관계

대상자의 성 고정관념, 역할갈등, 조직몰입간의 상관관계를 분석한 결과는 <표 4>와 같다. 남자간호사의 성 고정관념은 역할갈등( $r=-0.050$ ,  $p=.516$ )과 조직몰입( $r=0.060$ ,  $p=.441$ )과는 통계적으로 유의한 상관관계가 나타나지 않았다. 역할갈등은 조직몰입과 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 나타내었다( $r=0.154$ ,  $p=.460$ ).

이는 남자간호사가 역할갈등이 높아도 조직몰입도 높다는 것을 의미한다.

#### 5. 성 고정관념, 역할갈등과 조직몰입 하위영역 간의 상관관계

대상자의 역할갈등과 조직몰입 간의 유의한 양의 상관관계에 대한 의미를 파악하기 위해 조직몰입 하위영역 간

〈표 4〉 성 고정관념, 역할갈등, 조직몰입 간의 상관관계  
(Correlation among Gender Stereotype, Role Conflict and Organizational Commitment)

(N=169)

Variables	Gender Stereotype r(ρ)	Role Conflict r(ρ)	Organizational Commitment r(ρ)
Gender Stereotype	1		
Role Conflict	-0.050(.516)	1	
Organizational Commitment	0.060(.441)	0.154(.046)	1

〈표 5〉 성 고정관념, 역할갈등과 조직몰입 하위영역 간의 상관관계  
(Correlation among Gender Stereotype, Role Conflict and Organizational Commitment subregions)

(N=169)

Variables	Gender Stereotype r(ρ)	Role Conflict r(ρ)	Organizational Commitment		
			Affective Commitment r(ρ)	Continuance Commitment r(ρ)	Normative Commitment r(ρ)
Gender Stereotype	1				
Role Conflict	-0.050(.516)	1			
Organizational Commitment	Affective Commitment	-0.116(.132)	0.102(.187)	1	
	Continuance Commitment	0.272(<.001)	0.178(.021)	0.057(.465)	1
	Normative Commitment	0.086(.269)	0.059(.446)	0.495(<.001)	0.253(.001)

의 상관관계를 분석하였다. 대상자의 성 고정관념, 역할갈등, 조직몰입 하위영역 간의 상관관계를 분석한 결과는 〈표 5〉와 같다. 남자간호사의 성 고정관념은 조직몰입의 하위영역인 ‘정서적 몰입’(r=-0.116, p=.132), ‘규범적 몰입’(r=0.086, p=.269)과는 통계적으로 유의한 상관관계가 나타나지 않았다. 남자간호사의 성 고정관념은 조직몰입의 하위영역인 ‘지속적 몰입’과 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 나타내었다(r=0.272, p<.001). 이는 성 고정관념이 높을수록 ‘지속적 몰입’이 높다는 것을 의미한다.

남자간호사의 역할갈등은 조직몰입의 하위영역인 ‘정서적 몰입’(r=0.102, p=.187), ‘규범적 몰입’(r=0.059, p=.446)과는 통계적으로 유의한 상관관계가 나타나지 않았다. 남자간호사의 역할갈등은 조직몰입의 하위영역인 ‘지속적 몰입’과 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 나타내었다(r=0.178, p<.021). 이는 역할갈등이 높아도 지속적 몰입이 높다는 것을 의미한다.

## V. 고 찰

본 연구는 남자간호사의 성 고정관념, 역할갈등, 조직몰입 간의 관련성을 파악하여 여성 중심적인 환경에서 근무하는 남자간호사들의 조직몰입을 높이기 위한 방안 개발을 위한 기초자료를 제공하기 위하여 수행되었다.

본 연구에서 남자간호사의 성 고정관념의 정도는 5점 만점 중 2.49점이었다. 본 연구와 동일한 도구를 사용한 성 고정관념의 선행연구를 살펴보면 남자간호사를 대상으로 한 An & Chu[14]의 연구 2.81점, 남자대학생을 대상으로 한 연구에서 성 고정관념은 평균 3.12점으로[33] 본 연구 대상자의 평균점수가 선행연구에 비해 다소 낮게 나타났다. 이는 여성중심의 직업이라고 생각되는 간호학을 선택한 남학생은 다른 전공을 선택한 남학생보다 성 고정관념이 낮으며 성 구분을 초월하여 직업을 선택하려는 의지를 가지고 있는 것으로 해석할 수 있다[34]. 연구대상

자의 일반적 특성에 따라 성 고정관념과 유의한 차이를 보인 특성은 연령과 병역사항이었다. 연령은 '31~35세'가 '36세 이상'보다 성 고정관념이 통계적으로 유의하게 높았다. 대학생의 성 고정관념에 대한 연구에서 같은 대학시기를 보내는 대학생이라도 20세(2.81점)보다 23세(3.02점)가 성 고정관념이 더 높게 나타났다[33]. 같은 연령대라도 성 고정관념이 다르게 나타날 수 있으나 남자간호사의 연령에 따른 성 고정관념의 변화에 대한 비교 연구가 없어 추후 연구에서 확인해 볼 필요가 있다. 병역사항은 '군필'이 '군면제'보다 성 고정관념이 통계적으로 유의하게 높았다. 이는 남성위주의 사회구조 속에서 성 고정관념은 더욱 더 강화된다[35]는 측면으로 해석할 수 있다.

본 연구에서 남자간호사의 역할갈등의 정도는 5점 만점 중 3.46점이었다. 본 연구와 같은 도구를 사용한 선행 연구를 살펴보면 Song[24]의 연구에서 남자간호사의 역할갈등은 3.48점으로 본 연구와 비슷하였다. 연구대상자의 일반적 특성에 따라 역할갈등에 유의한 차이를 보인 특성은 최종학력과 직위이었다. 최종학력은 '학사이상'이 '전문학사'보다 역할갈등이 통계적으로 유의하게 높았다. 이는 학력이 높은 군에서 역할갈등이 높다는 Whang[25]의 연구결과와 일치한다. 그러나 학력이 높을수록 역할갈등이 더 낮은 것으로 나타난 Baek[36]의 연구 결과와는 상이한 것이다. 직위는 '일반간호사'가 '책임간호사 이상'보다 역할갈등이 통계적으로 유의하게 높았다. 이러한 직위에서의 차이는 직급이 높을수록 실무에서 근무하는 비율이 낮아 간호업무에 필요한 기구의 부족이나 과도한 업무의 발생으로 인한 어려움에 대한 인식도가 낮기 때문으로 볼 수 있다[37]. 그러나 응급실 간호사를 대상으로 한 Sung & Oh[38]의 연구에서 '수간호사 이상'(3.85점)이 '일반간호사'(3.32점)보다 높게 나온 결과와 상반된다. 따라서 선행연구들과 본 연구와의 일반적 특성에 따른 역할갈등이 일관되지 않으므로 추후 연구가 필요하다.

본 연구에서 남자간호사의 조직몰입의 정도는 5점 만점 중 2.90점이었다. 남자간호사를 대상으로 조직몰입에 대한 선행연구[2, 11, 39] 중 7점 척도로 측정된 연구결과를 본 연구결과와 비교하기 위하여 5점 척도로 환산한 결과 2.90점~3.27점(범위 1~5)으로 본 연구결과가 상대적으로 낮은 수준이라고 평가할 수 있다. 여자간호사를 대상으로 한 연구[28]에서 3.34점으로 나타났다. 일반적으로 남성들의 조직몰입이 높게 측정되나 본 연구의 대상

인 남자간호사들의 조직몰입 수준이 선행연구의 여자간호사들의 조직몰입 수준보다 높지 않은 것으로 나타났다. 일반조직에서 남자들의 조직몰입이 높게 나타나는 것은 직무 및 조직 구조가 남성에게 유리하기 때문이다. 반면, 간호조직은 여성 중심적인 조직 구조를 가지고 있어 남자간호사들에게 유리한 영향을 미치지 못하여 남자간호사의 조직몰입이 낮다고 하였다[15]. 또한 남자간호사의 낮은 직무몰입은 긴급한 상황이 많이 발생하는 근무환경과 업무의 어려움에 기인한다고 하였다[2]. 남자간호사의 업무 관련 경험을 조사한 연구에 의하면 특수 업무 담당, 업무의 전문성 부족, 업무수행력 부족 등으로 인한 어려움을 호소하고 있었다[17]. 따라서 선행연구 결과를 종합할 때, 여성중심의 조직구조, 긴급한 상황이 많은 특수 업무 종사, 병원 근로여건의 불만족과 간호 업무환경의 어려움 등 여러 가지 요인들로 인하여 남자간호사의 조직몰입이 비교적 낮게 측정되었다고 사료된다. 연구대상자의 일반적 특성에 따라 조직몰입과 유의한 차이를 보인 특성은 근무병원 소재지와 근무병원 유형이었다. 근무병원 소재지는 '특별시/광역시'가 '시/군'보다 통계적으로 유의하게 높았다. Kim[11]의 연구에서 '특별시'가 '광역시'보다 조직몰입이 더 높게 나타났는데 특별시 소재 병원에 근무하는 경우 더 이상 좋은 환경이 없다는 판단으로 소속감을 느끼고 정착하고자 하여 조직몰입이 높게 나타났다고 하였다. 근무병원 유형은 '상급 종합병원'이 '종합병원'보다 조직몰입이 통계적으로 유의하게 높았다. 병상 규모에 따라 상급 종합병원의 간호업무환경에 대한 점수가 종합병원보다 높은 것으로 나타난 Cho & Kim[40]의 연구 결과를 반영해 볼 때 상급종합병원이 병원의 복지수준이나 업무환경 등 여러 가지 요소들로 인해 조직몰입이 더 높은 것으로 생각되나 이와 관련된 특성을 본 연구에서 구체적으로 확인하지 않았으므로 추후 연구에서 병원 소재지, 병원 유형에 따른 조직몰입의 차이를 확인할 필요가 있는 것으로 사료된다.

남자간호사의 성 고정관념은 역할갈등( $r=-0.050$ ,  $p=.516$ )과 조직몰입( $r=0.060$ ,  $p=.441$ )과는 통계적으로 유의한 상관관계가 나타나지 않았다. 그러나 성 고정관념은 조직몰입의 하위영역과의 상관관계를 분석한 결과 조직몰입의 하위영역 중 '지속적 몰입'과 양의 상관관계를 나타내었다( $r=0.272$ ,  $p<.001$ ). 지속적 몰입은 개인이 역할을 포기할 때 잃게 되는 혜택들로 인해 필요에 의해 조

직에 계속 존속하려는 것을 의미하는 것[13]으로 성 고정관념의 정도가 높은 경우에도 경제적 필요성 때문에 조직에 남으려는 성향이 강해진다는 것을 의미한다. 성 고정관념이 높은 경우 보수적 성향을 보이고[19], 여성이 다수를 이루고 있는 직업에 도전하는 남성을 사회에서 부정적으로 인식하기도 하며[14], 남성성 유형의 남자간호사는 간호직 적응에 어려움을 느낀다고 하였다[21]. 또한 의사들의 무시하는 태도로 인한 자존심 손상으로 간호전문직에 대한 전망이 기대에 못 미쳐 실망하는 것으로 나타났다[17]. 하지만 남자는 가정과 사회에서 직업적 성공과 수입에 의해 평가받으며 긴장과 스트레스 속에서 살지만 개인의 감정을 무시하는 것이 남성적인 것으로 기대되는 성 고정관념으로 인해 이를 억압하며 지내게 된다[41]. 또한 한국 사회는 남성들이 가장의 의무감과 책임감을 중요시하며 안정적인 직장에서 지속적으로 근무하며 가장으로서의 역할을 하기 위해 노력한다고 하였다[42]. 이러한 선행 연구에 근거할 때 남자간호사는 당장 그만두고 싶어도 가장으로서의 의무감이나 책임감으로 견디어내고 있는 것으로 나타난 Lee & Kim[15]의 연구결과와 유사한 맥락으로 해석할 수 있다.

남자간호사의 역할갈등은 조직몰입과 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 나타내었다( $r=0.154, p=.460$ ). 그리고 조직몰입의 하위영역과의 상관관계를 분석한 결과 조직몰입의 하위영역 중 '지속적 몰입'( $r=0.178, p=0.21$ )과 양의 상관관계를 나타내었다. 역할갈등과 조직몰입의 하위영역에 관한 선행연구가 없어 비교는 어려우나 간호사의 역할갈등과 조직몰입에 관한 연구[28]에서 역할갈등은 조직몰입과 역 상관관계로 나타났다. Kim[11]의 연구에서 남자간호사의 업무권한과 책임한계가 분명하게 규정되지 않아 역할갈등이 발생하며 역할갈등은 조직몰입과 음의 상관관계( $r=-0.72, p=.038$ )로 나타내고 있어 역할갈등과 지속적 몰입이 양의 상관관계로 나타난 본 연구결과와는 다른 결과라 할 수 있다. 남자간호사의 미래에 대한 태도에서 낙관적으로 인식하는 경우는 많지 않으며 간호직을 선택할 당시의 안정된 직장으로 생각하는 것과 달리 자신의 현재 위치를 평생 직업을 찾아가는 중간다리 정도로 생각한다고 하였다[17]. 또한 여자간호사에 비해 승진의 장벽을 느끼며 경력이 쌓여도 주어지는 허드렛일, 과중한 업무로 나이가 들어서도 맡은 업무를 감당할 수 있는지에 의문을 가지며 평생직장으로서 간호직의 한계점을

인식하고 전직이나 이직 등의 탈출구를 찾는 것으로 나타났다[10]. 남자간호사들이 일정 정도의 임상경력을 쌓은 후 소방공무원, 보건직 공무원 및 의료기기 회사 등의 타직종으로 이직하는 경우도 있었다[7]. 이러한 선행연구에 근거할 때 남자간호사는 간호업무에 만족하지 않지만 남자간호사 후배들에게 도움이 되며 좋은 전례를 남기기 위한 의무감과 자존감 때문에 조직에 몰입한다고 나타난 Lee & Kim[15]의 연구결과는 역할갈등이 높지만 지속적 몰입도 높게 나타난 본 연구결과와 유사한 맥락으로 해석할 수 있다.

이상과 같이 본 연구를 통하여 남자간호사의 성 고정관념, 역할갈등, 조직몰입과의 관련성을 분석한 결과 성 고정관념과 역할갈등이 조직몰입과 관련성이 있는 것으로 확인되었다. 그러나 동일한 도구를 사용하여 비교할 수 있는 타 연구가 없어 보다 깊이 있는 연구가 재시도 되었으면 한다. 역할갈등과 조직몰입간의 남자간호사의 수적 증가는 앞으로도 계속 이어질 것으로 보인다. 따라서 사회적 정서나 간호조직 내에서 여성의 직업이라는 편견을 없애고 여성 중심적인 간호조직에서의 소수의 남자간호사들의 어려움을 이해하는 자세가 필요하다고 본다.

본 연구는 다음과 같은 제한점을 가진다. 본 연구의 대상은 서울, 경기 일부 지역과 부산, 경상남도 일부 지역에서 편의표본 추출되었고 표본의 수가 한정되어 있어 본 연구결과를 다른 지역으로 일반화 하는 데는 신중을 기하여야 한다. 또한 남자간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 여러 요인 중 일부만 변수로 선정하였으므로 이 외의 요인을 고려했다고 볼 수 없다는 제한점을 가진다.

## VI. 결론 및 제언

본 연구는 여성 중심적인 환경에서 근무하는 남자간호사의 성 고정관념, 역할갈등, 조직몰입 간의 관계를 파악하여 남자간호사가 간호 실무에 잘 적응할 수 있는 방안을 마련하기 위하여 수행하였다. 본 연구의 결과 대상자의 일반적 특성에 따른 성 고정관념에 차이를 보이는 특성은 연령, 병력사항이었고 역할갈등에 차이를 보이는 특성은 최종학력과 직위이었다. 조직몰입에 차이를 보이는 특성은 근무병원 소재지와 근무병원 유형으로 나타났다. 남자간호사의 성 고정관념은 역할갈등과 조직몰입과는 통

계적으로 유의한 상관관계가 나타나지 않았다. 남자간호사의 역할갈등은 조직몰입과 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 나타내었다. 그리고 남자간호사의 성 고정관념과 역할갈등은 조직몰입의 하위영역인 지속적 몰입과 유의한 양의 상관관계로 나타났다. 이처럼 성 고정관념과 역할갈등은 조직몰입의 하위영역에 영향을 미치는 주요한 변수임을 확인할 수 있었다. 남자간호사들이 간호업무 상황에서 발생하는 어려움과 간호직에 대한 불안감을 경험하지만 간호직을 유지하고자 하는 의향이 높은 것으로 짐작할 수 있다. 따라서 간호에서의 양성성을 강조하는 보수교육이 필요하고 여성중심의 간호조직 내에서의 정서적 몰입을 높일 수 있는 다양한 지원과 근무환경 개선의 방안이 마련되어야 한다고 사료된다.

본 연구 결과를 바탕으로 남자간호사의 역할갈등과 조직몰입에서 하위영역에 대한 남자간호사와 여자간호사 간의 비교연구 실시를 제언한다. 또한 남자간호사의 성 고정관념, 역할갈등 외에 조직몰입에 영향을 미치는 다양한 예측 요인에 대한 추후 연구를 제언한다.

#### <참고문헌>

1. Kim HJ. Job stress and satisfaction among male nurses in daegu[*master's thesis*]. Daegu: Yeungnam university;2010.
2. Ahn MK, Lee MH, Kim HY, Jeong SH. Job satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention among Male nurses. *J Korean Acad Nurs Admin* 2015;21(2):203-211.
3. Chung KS. Male nurse entrance into 2000 people who passed the national examinations. *The Korean Nurses Association News*. 2017 Feb 10;Sect. Issue. <http://www.nursenews.co.kr/main/eBookView.asp?eBookNum=1911&intPage=1>
4. Lee SS. The effects of male nurses of hospital organization culture on the level of job satisfaction—focused on the hospital around capital area[*master's thesis*]. Seoul: Catholic university;2010.
5. Lee DJ. The relationships among satisfaction in major, gender identity, and gender stereotypes of male nursing students[*master's thesis*]. Seoul: Yonsei university;2004.
6. Kim HS, Lee JS. Turnover experience of male nurses. *J Korean Acad Nurs* 2017;47(1):25-38.
7. Seong JS, Yeom EY. The type and characteristics of the male nurses perceived by female nurses: An application of Q-methodology. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2016;17(1):572-584.
8. Shin JH, Seo MH, Lee MI. Nursing jobs and gender in our age of convergence: research on male nurses. *Journal of digital convergence* 2016;14(3):287-297.
9. Sung MH. A Comparative Study on Role Conflict and Job Satisfaction between Nurses in ICU and Nurses in General Ward. *J Korean Acad Nurs Admin* 2006;12(1):104-112.
10. Son HM, Koh MH, Kim CM, Moon JH, Yi MS. The male nurses' experience of adaptation in clinical setting. *J Korean Acad Nurs* 2003;33(1):17-25.
11. Kim SO. A prediction model on the male nurses' turnover intention[*dissertation*]. Seoul: Ewha Womans University;2016.
12. Park HH, Park KS, Yeom YH, Kim KH. Impact of clinical nurses Power and empowerment on job satisfaction and organizational commitment. *J Korean Acad Nurs* 2006;36(2):244-254.
13. Allen, N. & Meyer, J. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology* 1990;63(1): 1-18.
14. An ES, Chu SK. Study on male nurses' gender stereotype and job satisfaction. *J Korean Acad Nurs Admin* 2011;17(1):14-21.
15. Lee KJ, Kim MY. Relationship of gender role conflict and job satisfaction upon organizational commitment in male nurses. *Korean J Adult Nurs* 2014;26(1):46-57.
16. Cho MK, Kim CG, Mo HJ. Influence of interpersonal relation and job stress on nursing performance of male nurses. *J Muscle Jt Health*

- 2015;22(3):195-204.
17. Ahn KH, Seo JM, Hwang SK. Content analysis of male hospital nurses' experiences. *Korean J Adult Nurs* 2009;21(6):652-665.
  18. Fisher, M. Being a chameleon: Labour processes of male nurses performing bodywork. *Journal of Advanced Nursing* 2009;65(12):2668-2677.
  19. Kim DI, editor. *Sexualization*. Seoul: MoonUm;1991.
  20. Park EJ. A Comparative Study on the Gender Stereotypes of Male Nurse and Female Nurse [master's thesis]. Daejeon: Daejeon University;2013.
  21. Park HS, Ha JH, Lee MH. 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;15(5):2962-2970.
  22. Lee TS, Kim JM. Relationships between job satisfaction and organizational environment and role conflict of agricultural extension educators. *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development* 2004;36(4):73-87.
  23. Kim MS, Park SY. Development of a role conflict scale for clinical nurses. *J Korean Acad Nurs Admin* 1995;25(4):741-750.
  24. Song BK. The study about male nurses' role conflict, job satisfaction and turnover intention. [master's thesis]. Daejeon: Eulji University;2016.
  25. Hwang HS. A comparative study on nurses' role conflict and job satisfactions in ICU and general unit[master's thesis]. Kwangju: Chonnam national university;2001.
  26. Lee JS, Kim JS. Professional role conflict experience of perioperative nurses through nursing performance. *The Korean journal of stress research* 2012;20(4):257-266.
  27. Chung CH, Kang HY. Job stress and fatigue of the nurses in the operating room. *The korea contents society* 2013;13(12):291-298.
  28. Kim JK. A study of relationships among conflict, job satisfaction, and organizational commitment on general hospitals. *J Korean Acad Nurs Admin* 2007;13(4):421-430.
  29. Allen, N. & Meyer, J. Organizational commitment: Evidence of career stage effects? *Journal of Business Research* 1993;26:49-61.
  30. Moon SJ, Han SS. The Prediction factor on organizational commitment of the nurse. *J korean Acad Soc Nurs Edu* 2009;15(1):72-80.
  31. McCloskey, J. & McCain, B. Satisfaction, commitment and professionalism of newly employed nurses. *Image Journal of Nursing Scholarship* 1987;19(1):20-24.
  32. Han SJ. A study on the relationship between nursing organizational culture and organizational performance.[dissertation]. Seoul: Ewha Womans University;2001.
  33. Nan SH, Kim MA. The Study on the gender role identity & sex stereotypes of college students. *Korean J Adult Nurs* 2005;17(4):561-572.
  34. Park JM, Lee SJ. Comparison of gender stereotype between female nursing students and humanities students. *J Korean Acad Community Health Nurs* 2009;20(4):412-420.
  35. Kim DI. A Study on the relationship between gender stereotypes and authoritarianism. *Research Institute of Korean Culture, Ewha Womans University* 1993;63(2-3):45-58.
  36. Baek JH. A study on the role conflict, competency of nursing performance and job satisfaction of outpatient nurses[master's thesis]. Seoul: Soonchunhyang university;2009.
  37. Park MH. Managing nurses' role conflict at hospitals.[master's thesis]. CheongJu: Chungbuk national university;2001.
  38. Sung MH, Oh MO. The Relationships of professional self-concept, role conflict and job satisfaction on emergency department nurses. *J Korean Acad fundam Nurs* 2011;18(1):107-115.
  39. Ferreira, M. M. Nurses organizational commitment: The discriminating power of gender. *Nursing*

40. Cho MK, Kim CG. The Relationship among practice environment, organizational justice, and job satisfaction of male nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing* 2016;25(3): 177-187.
41. Lee JH. Sex-role types and stereotypes of students in middle school and high school [master's thesis]. Seoul: Ewha Womans University; 2001.
42. Hwang HM. The relationship among gender role conflict, job satisfaction and turnover intention in male nurses[master's thesis]. Busan: Donggeui university;2016.