

남자간호사의 성역할 갈등, 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구

이경주¹ · 김미영²

이화여자대학교 일반대학원¹, 이화여자대학교 건강과학대학 간호학부²

The Relationship of Gender Role Conflict and Job Satisfaction upon Organizational Commitment in Male Nurses

Lee, Kyoung Ju¹ · Kim, Miyoung²

¹The Graduate School, Ewha Womans University, Seoul

²Division of Nursing Science, College of Health Sciences, Ewha Womans University, Seoul, Korea

Purpose: This study was to investigate the influence of male nurses' gender role conflict and job satisfaction on their organizational commitment. **Methods:** Data were collected through a mixed method design using structured questionnaires ($N=162$) and a sequential qualitative interviews ($N=8$) from 2nd October, 2012 to 7th February, 2013. Data analysis included t-test, ANOVA, regression with SPSS/WIN 19.0 program and a qualitative thematic analysis. **Results:** Factors affecting participants' organizational commitment were job satisfaction and marital status which accounted for 36.2% of the total variance. In particular, low job satisfaction was not correlated with low organizational commitment despite lower job satisfaction. Three main themes connoting meanings of ambivalence were extracted from the data: desiring for the better future in spite of the current difficulty, strengthening their masculinity in tandem with complementing femininity in the midst of gender role conflict, leading their organization at times, and enduring hard work with responsibility for raising their family as a head of household. **Conclusion:** The findings indicate that male nurses' adjustment to the organization is controlled by ambivalence. It is essential to understand sociocultural contexts of male nurses as a minority in nursing fields for further research.

Key Words: Gender role, Job satisfaction, Male nurses, Organization

서론

1. 연구의 필요성

간호사는 대표적인 여성의 직업으로 인식되어 왔지만 최근 직업에 대한 고정관념이 깨지면서 남자간호사들이 증가하고 있다. 우리나라 남자간호사는 1962년에 처음 배출되었고, 이후 지속적으로 증가하여 2012년 5,183명으로 전체 간호사

295,633명 중 1.8%에 해당한다. 간호대학 재학 남학생 수도 1995년 25명, 2000년 662명, 2005년 2,413명, 2011년 7,968명으로 지속적인 증가 추세를 보이고 있다(Chung, 2012). 그러나 남자간호사는 여성 중심의 간호사 집단에서 여전히 비주류로 분류되고 있다. 국제적으로 남자간호사 비율은 캐나다 5%, 미국 6%, 아일랜드 8%, 영국 10% 등으로 세계적으로도 아직 10%를 넘지 못하고 있다(Herakova, 2012).

사람들은 간호사가 여성의 직업이라는 고정관념과 간호사

주요어: 남자간호사, 성역할 갈등, 직무만족, 조직

Corresponding author: Kim, Miyoung

Division of Nursing Science, College of Health Sciences, Ewha Womans University, 52 Ewhayeo-dae-gil, Seodaemun-gu, Seoul 120-750, Korea.
Tel: +82-2-3277-6694, Fax: +82-3277-2850, E-mail: mykim0808@ewha.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 이경주의 석사학위논문을 바탕으로 추가연구하여 작성한 것임.

- This article is an addition based on the first author's master's thesis from Ewha Womans University.

Received: Jul 19, 2013 / Revised: Jan 9, 2014 / Accepted: Feb 15, 2014

를 선택한 남성들은 여성스럽고 동성애적인 성향이 있을 것이라는 인식을 가지고 있다(McMillian, Morgan, & Ament, 2006). 이러한 편견으로 인해 환자들은 남자간호사의 간호를 거부하며, 고용기관과 동료 의료인들도 남자간호사를 차별대우하는 경향이 있다(Chen, Fu, Li, Lou, & Yu, 2012a). 이와 같은 성 고정관념과 편견, 차별로 인해 남자간호사는 상처를 받고 성역할에 혼란을 겪고 있으며, 이는 직무만족 저하와 이직으로 연계되고 있다(Lou, Li, Yu, & Chen, 2011). 남자간호사 이직율은 1년 내 23.6%, 5년 내 44.7%이며, 4년 내 이직률은 여자간호사의 약 2배에 해당한다(Chen, Yu, Hsu, Lin, & Lou, 2012b). 간호학자들은 간호사가 전문직으로 나아가기 위해서는 여성의 직업이라는 이미지에서 벗어나 남녀평등을 향해 이동해야 한다(Lou, Yu, Hsu, & Dai, 2007)고 주장하고 있다.

한편으로 남자간호사는 여자간호사에 비해 더 자발적이고 긍정적이며, 업무에 적극적인 참여를 하고, 높은 야망을 가지고 있다(Chen et al., 2012a). 남자간호사는 간호조직에서 10% 이하를 차지함에도 불구하고 간호관리자의 35%는 남자들이 차지하고 있고(Ratcliffe, 1996), 남자간호사는 여자보다 조직에서의 경력 개발에 더 높은 관심을 가지고 있다(Yang, Gau, Shiau, Hu, & Shih, 2004). 이러한 결과는 남자간호사의 조직몰입 관련성에 대한 연구의 필요성을 제기한다. 조직몰입이란 한 개인이 자신이 속한 조직에 계속 남아 있으려는 성향으로 한 개인의 특정 조직에 대한 상대적 동일화나 자신이 속한 조직에 일체감을 느끼고 몰두하며 애착심을 나타내는 것을 말한다(Mowday, Steers, & Porter, 1979). 이러한 조직몰입은 직무만족도와 조직의 생산성, 효율성을 높이고, 이직률을 감소시키며(Liou, 2008), 간호조직의 다양한 문제를 해결하기 위한 중요한 전략으로 다루어지고 있다.

지금까지 남자간호사를 대상으로 시행한 국내 연구를 살펴보면 직무만족(An & Chu, 2011; Choi, 2012; Lee, 2010), 소진(Choi, 2012), 이직의도(Choi, 2012), 남성성(Kim, 2009), 성고정관념(An & Chu, 2011) 등 2000년대 후반 이후로 남자간호사의 직무만족과 성역할에 관한 연구가 지속적으로 시행되어 왔지만 직무만족이나 성역할 갈등이 조직에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 연구나 남자간호사의 조직몰입에 대한 연구는 제시되지 않고 있다. 국외에서도 남자간호사의 조직몰입은 Lou 등(2007)의 연구로 제한되어 있으며, Lou 등의 연구 결과에서는 조직몰입과 이직의도와 관련성이 없는 것으로 나타났다. 또한 간호사가 아닌 다른 직종으로 공무원을 대상으로 한 연구에서는 남성의 조직몰입이 여성보다 높은 것으로

나타났으며(Won & Jun, 2010), 이는 조직 구성원의 대부분이 남성이기 때문인 것으로 분석되고 있다. 따라서 여성 중심적인 환경에서 생활하는 남자간호사는 성역할 갈등에 직면하여 조직몰입 정도는 여자간호사보다 더 낮을 것으로 예상되지만 남자간호사의 성역할 갈등과 조직몰입 간의 관련성을 제시한 연구는 없는 실정이다.

조직몰입 관련요인으로 지금까지 여자간호사를 대상으로 한 연구에서는 직무만족, 내부 마케팅, 직무 스트레스(Park & Kim, 2010)와 이직의도(Oh & Chung, 2011)와의 연구가 이루어져 왔으며, 이외에도 리더십유형과 소진, 임파워먼트 등이 조직몰입과 관련이 있는 변수로 여러 선행연구에서 보고되어 왔다. 이에 본 연구에서는 조직몰입의 가장 강한 예측요인으로 제시되고 있는 직무만족(Park & Kim, 2010)과 여성에 비해 상대적으로 소수인 남자간호사의 성역할 갈등이 직무몰입에 미치는 영향을 파악함으로써 남자간호사들이 간호 실무에 잘 적응할 수 있는 방안 마련을 위한 기초자료를 제공하고자 시도하였다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 남자간호사의 성역할 갈등과 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향을 파악하여 여성 중심의 조직에서 근무하는 남자간호사의 조직몰입을 이해하고, 그들의 직무만족과 조직몰입을 높이기 위한 효과적인 인력관리 방안을 마련하는데 도움이 되고자 함이다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 성역할 갈등, 직무만족 및 조직몰입 정도를 조사한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 성역할 갈등, 직무만족 및 조직몰입 간의 차이를 확인한다.
- 대상자의 성역할갈등과 직무만족, 조직몰입의 관계를 파악한다.
- 대상자의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 먼저 설문지를 통해 남자간호사를 대상으로 성역할 갈등, 직무만족 및 조직몰입 간의 관계를 측정하고(양적자료), 설문에 참석한 일부 간호사를 대상으로 개인 인터뷰를 시행한(질적자료) 혼합방법설계(mixed method design)이다(Morse & Niehaus, 2012). 본 연구에서는 처음에 양적 연구

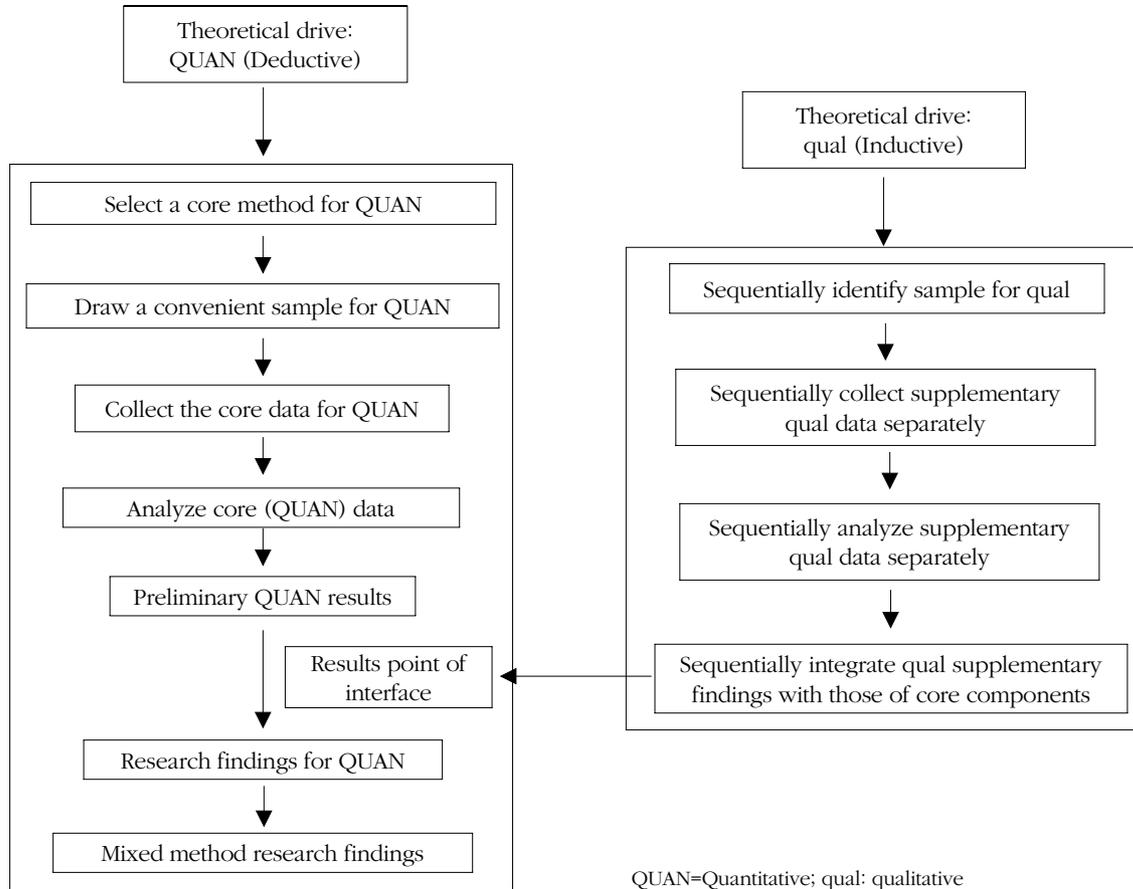


Figure 1. Mixed method design guided by a deductive core component (QUAN) and a sequential inductive supplemental component (qual).

방법을 적용하여 남자간호사의 조직몰입에 미치는 요인을 조사하였다. 그러나 본 연구의 결과는 선행연구의 결과에서와 달리 직무만족이 낮지만 조직몰입이 높게 나타났으며, 그러한 결과를 설명할 수 없어 면담을 이용한 질적 연구방법을 적용하였다. 결과적으로 본 연구의 설계는 연역적으로 유도된 양적 연구가 핵심요소(QUANTITATIVE, QUAN(대문자))로 먼저 선택되고, 양적 연구가 결과에서 모순을 명료하게 설명하지 못하여 바로 귀납적으로 유도된 질적 연구가 보완요소(qualitative, qual(소문자))로 제시되었으며, 핵심요소와 보완요소가 만나는 지점은 결과 단계이다(Morse & Niehaus, 2012). 본 연구의 설계는 Figure 1에 제시하였다.

2. 연구대상 및 윤리적 고려

본 연구는 전국 의료기관 70여 곳에 근무하는 남자간호사 162명을 임의 표출하였다. 본 연구에서 필요한 대상자 수는 상관관계분석을 기준으로 G*Power 3.1.5 프로그램을 이용하여

산출하였다. 유의수준 .05, 중간정도의 효과크기 .25, 검정력 .90을 유지하도록 하고 계산한 결과 표본크기는 160명이었다. 본 연구에서는 총 162명을 대상으로 자료를 수집하여 대상자 수는 적절한 수준으로 판단된다. 양적 연구에 참여한 대상자 중 연령이 높은 기혼자들이 직무만족 점수가 낮고 조직몰입 점수가 높았으므로 목적적 표본추출을 통해 연령, 결혼상태, 근무부서와 근무경력 특성을 고려하여 선정하였으며, 연구 목적에 동의한 8명을 대상으로 개인 인터뷰를 진행하였다.

연구대상자를 윤리적으로 보호하기 위해 양적 연구 시 기관 생명윤리위원회의 승인 하에 연구를 수행하였으며, 추후 질적 연구에서의 자료수집을 위해 기존의 승인 신청서에 다시 변경 심의신청을 하여 승인을 받았다(IRB No. 2012-08-21). 연구 대상자의 모집에 있어 연구의 목적 및 방법, 연구참여에 대한 익명성 보장, 자발적인 연구참여 동의와 거부, 중도포기가능, 발생 가능한 이익과 불이익 등을 포함하는 내용을 구두와 서면으로 설명하고 자발적인 동의를 받아 설문 실시하였다. 설문지는 자가 기입 방식으로 이루어졌으며, 약 15~20분 정

도 소요되었다. 설문에 응답한 대상자에게는 소정의 답례품을 제공하였다. 인터뷰 참여자도 상기 방법에 대한 설명과 아울러 녹음과정과 녹취 자료 파기에 대한 설명을 한 후 동의 서명을 받고 인터뷰를 실시하였다.

3. 자료수집

본 연구의 양적자료수집기간은 2012년 10월 2일부터 11월 17일까지였다. 1차 수집은 대한간호협회 주최 전국 남자간호사회 모임에 두 차례 참석하여 남자간호사들에게 연구의 목적과 방법을 설명하고 구조화된 설문지 50부를 배부하여 42부 회수(회수율 84%)하였다. 2차 수집은 상급종합병원 4곳(서울 2곳, 충청도 1곳, 경상도 1곳)의 남자간호사 대표에게 전화로 연구의 목적을 설명한 후 설문지의 협조를 구하였으며, 남자간호사 대표를 통해 총 71부가 우편으로 회수되었다. 3차 수집은 1차와 2차 수집을 통해 연구에 참여한 남자간호사로부터 동료 남자간호사를 소개 받는 눈덩이 표본추출을 이용하여 문자메시지와 이메일로 연구의 목적과 방법을 설명하고 참여에 동의한 남자간호사에게 이메일로 설문지 99부를 배부하여 49부를 회수(회수율 49.5%)하였다. 회수된 설문지 162부를 최종 분석에 사용하였다.

질적 자료를 위한 자료수집기간은 2013년 1월 10일부터 2월 7일까지였다. 참여자들은 서울과 경기도에 위치한 세 개의 기관에 소속한 8명의 간호사였다. 인터뷰에 필요한 시간과 장소는 참여자의 의향과 편의를 고려한 시간과 장소에서 이루어졌다. 인터뷰를 위한 질문은 설문 조사에서 상반된 연구결과에 근거하여 직무만족은 낮지만 조직몰입이 높은 집단을 대상으로 반구조적인 면담 질문을 구성하여 진행하였다: '간호사로서 만족하지 않는 부분이 있다면 무엇입니까?', '조직에 몰입하게 하는 연유는 무엇입니까?', '현재 자신이 할 수 있는 능력 이상으로 노력을 더 기울이고 있는 것이 있습니까?', '업무에 만족하지 않지만 조직에 몰입할 수 있습니까?' 1차 면담은 8회 면대면 면담이 이루어졌으며, 1회 면담에 소요된 시간은 평균 50분(40~70분)이었다. 2차 면담은 3회 면대면, 5회 전화 면담이 이루어졌고, 소요된 시간은 각각 평균 20분, 10분이었다. 면담 내용은 녹음한 후에 연구자가 직접 필사하였다.

4. 연구도구

1) 성역할 갈등

성역할 갈등은 사회적으로 규정된 젠더 역할로 인해 자신이

나 타인에게 부정적인 결과 또는 영향을 주는 심리적 상태를 말한다(O'Neil et al., 1986). 본 연구에서는 O'Neil 등(1986)의 성역할 갈등 검사(Gender Role Conflict Scale, GRCS)를 참고하여 Lee, Kim과 Kim (2011)이 개발한 한국형 남성 성역할 갈등 검사 도구를 사용하였다. 하위 영역으로 성공·권력·경쟁 8문항, 남성우월 8문항, 가장의무감 3문항, 일·가정 양립 갈등 6문항, 감정표현 억제 7문항, 남성과의 애정행동 억제 5문항 등 총 37문항으로 구성되었다. 측정기준은 6점 Likert 척도로 점수가 높을수록 성역할 갈등이 높음을 의미한다. Lee 등(2011)에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .90$ 로 나타났으며, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .92$ 였다.

2) 직무만족

직무만족은 Stamps, Piedmont, Slavitt와 Haase (1978)가 개발한 The Index of Work Satisfaction을 Han과 Moon (1996)이 수정·보완한 것을 사용하였다. 하위영역으로 보수 2문항, 전문적 위치 3문항, 간호사-의사 관계 2문항, 행정 3문항, 자율성 3문항, 업무요구 4문항, 상호작용 3문항 등 총 20문항으로 구성되었다. 측정기준은 5점 Likert로 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 원도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .91$, Han과 Moon (1996)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .77$ 이었다. 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .76$ 이었다.

3) 조직몰입

조직몰입은 Mowday 등(1979)이 개발한 Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)를 Kim (1986)이 변안한 도구를 사용하였다. 이 도구는 애착 6문항, 동일시 6문항, 근속 3문항 등 총 15문항으로, 측정기준은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높은 것을 의미한다. 원도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .88$ 이었으며, Kim (1986)의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .89$, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .89$ 였다.

5. 자료분석

수집된 양적자료는 SPSS/WIN 19.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 모든 분석에서 통계적 유의수준은 $p < .05$ 였다. 대상자의 성역할 갈등, 직무만족 및 조직몰입 정도는 평균과 표준편차로 산출하였다. 일반적 특성과 직무 관련 특성에 따

른 성역할 갈등, 직무만족 및 조직몰입 간의 차이는 t-test와 ANOVA로 검정하였고, 사후 검정은 Scheffé의 방법을 이용하여 분석하였다. 대상자의 성역할갈등, 직무만족, 조직몰입 간의 상관관계는 Pearson's correlation으로 분석하였다. 조직몰입을 예측하기 위해 stepwise multiple regression을 실시하였다. 다중회귀분석을 실시하기 전 오차의 등분산성, 정규성, 독립성 검증을 실시하였고, 다중공선성의 문제를 확인하였다.

질적자료는 자료 내에 패턴화된 반응이나 의미 수준을 기술하고자 Braun과 Clarke (2006)의 주제분석 5단계를 이용하여 분석하였다. 먼저 자료의 전체적인 그림을 얻기 위해 자료를 반복적으로 읽었고, 2단계는 필사한 자료로부터 의미있는 진술이 추출되어 코드화했다. 추출된 코드를 잠정적인 주제와 대조를 하면서 주제를 추출하는 3단계를 거쳤으며, 4단계에서는 추출한 주제가 전체적인 자료에 부합하는지를 파악하였다. 마지막으로 각 주제를 정련화하기 위한 지속적인 분석을 통해 각 주제를 명명하였다.

본 연구의 자료는 Kitto, Chesters와 Grbich (2008)가 제시한 절차적인 엄격성과 해석적인 엄격성, 반성과 평가의 엄격성을 고수하였다. 먼저 절차적인 엄격성(procedural rigor)에서는 참여자의 선정 과정을 명료하게 기술하였고, 자료가 어떻게 수집되고 분석되었는지를 상세하게 기술하였다. 해석적인 엄격성(interpretive rigor)은 3명의 참여자에게 연구결과를 제시하고 모두 확인을 받았다. 반성과 평가의 엄격성(reflexivity and evaluative rigor)에서는 연구자의 신념과 가치 체계가 자료수집과정에서 어떤 영향을 미쳤는지 반성일지를 통해 면담질문에 반영하였으며, 평가의 엄격성을 위해 참여자에게 충분한 상세정보와 사전동의안을 제공하였다.

연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성

본 연구대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성을 보면 (Table 1), 연령은 22세에서 49세까지로 평균 30.2세였고, 미혼이 110명(67.9%), 전문대학 졸업이 81명(50%)으로 가장 많았다. 간호학 이전 전공 경험은 55명(34%)이 있다고 응답하였고, 근무병원 유형은 상급종합병원이 103명(63.6%), 소속부서는 간호부(과) 소속이 132명(81.5%)으로 대부분이었다. 근무부서는 수술실 및 마취과가 46명(28.4%)으로 가장 많았다. 직위는 일반간호사가 142명(87.6%)으로 대부분이었고, 현재 병

원에 근무한 경력은 1~3년 미만인 47명(29%)으로 평균 2.6±1.3년이었다. 근무형태는 3교대 근무가 98명(60.5%), 평균 급여는 200~250만원 미만이 55명(34%)이었다.

질적 연구대상자의 일반적 특성을 살펴보면 연령은 평균 32.6세였고, 기혼이 5명, 미혼이 3명이었다. 근무병원 유형은 전원 상급종합병원이었으며, 근무부서는 수술실, 중환자실, 외래, 병실 등 다양하였다. 현재 병원에 근무한 경력은 평균 6.5±3.9년이었다. 근무형태는 3교대 근무와 상근(고정) 근무가 각각 4명이었다. 성역할 갈등 점수는 115.8±23.6점, 직무만족 점수는 2.9±0.3점, 조직몰입 점수는 3.3±0.4점으로 나타났다.

2. 연구대상자의 성역할 갈등, 직무만족, 조직몰입

연구대상자의 성역할 갈등, 직무만족, 조직몰입에 대한 결과는 Table 2와 같다. 연구대상자의 성역할 갈등은 222점 만점에 115.8±22.6점이었었다. 성역할 갈등의 하위영역 중 일·가정 양립 갈등 영역이 가장 높게 나타났다. 직무만족은 5점 만점에 평균 3.0±0.4점이었으며, 하위영역으로 업무요구, 행정, 보수, 간호사-의사 관계, 자율성, 전문적 위치, 상호작용 순으로 나타났다. 조직몰입은 5점 만점에 평균 3.2±0.6점이었고 하위영역으로 애착, 근속, 동일시 순으로 나타났다.

3. 연구대상자의 일반적 특성, 직무 관련 특성에 따른 성역할 갈등, 직무만족 및 조직몰입 간의 차이

연구대상자의 일반적 특성, 직무 관련 특성에 따른 성역할 갈등, 직무만족 및 조직몰입 간의 차이는 Table 1과 같다. 성역할 갈등은 간호학 이전 전공이 있는 군이 없는 군보다 성역할 갈등이 유의하게 더 낮은 것으로 나타났다($t=1.99, p=.048$).

직무만족은 미혼자가 기혼자($t=2.74, p=.007$)보다, 소속부서에서 간호부(과) 소속이 진료부(과) 소속($F=3.92, p=.010$)보다, 근무부서에서 병동에 근무하는 군이 응급실 및 행정 부서에 근무하는 군($F=5.88, p<.001$)보다, 평균급여에서 200~250만원 미만이 250~300만원 미만($F=4.01, p=.009$)보다 직무만족이 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다.

조직몰입은 연령이 높고($F=4.57, p=.012$), 기혼자이고($t=-4.10, p<.001$), 최종학력이 높고($F=8.19, p=.044$), 평균급여가 높은 군($F=4.95, p=.008$)에서 조직몰입이 유의하게 높게 나타났다. 또한 근무부서($F=2.76, p=.020$), 현재 병원 경력

Table 1. Differences in Gender Role Conflict, Job Satisfaction, and Organizational Commitment according to General Characteristics (N=162)

Characteristics	Categories	n (%)	Gender role conflict		Job satisfaction		Organizational commitment	
			M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé
Age (year)	< 30 ^a	82 (50.6)	116.7±23.4	1.24	3.0±0.4	1.58	3.1±0.5	4.57
	30~34 ^b	54 (33.3)	117.6±21.1	(.291)	3.0±0.4	(.209)	3.1±0.6	(.012)
	≥ 35 ^c	26 (16.0)	109.2±23.0		2.9±0.5		3.5±0.8	c > a, b
Marital status	Single	110 (67.9)	115.6±21.7	-0.20	3.1±0.4	2.79	3.0±0.6	-4.10
	Married	52 (32.1)	116.3±24.7	(.845)	2.9±0.4	(.007)	3.4±0.1	(< .001)
Educational background	3~year college ^a	81 (50.0)	111.9±22.8	2.56	3.0±0.5	1.29	3.1±0.6	3.19
	University ^b	71 (43.8)	119.1±20.5	(.081)	3.0±0.4	(.277)	3.2±0.6	(.044)
	Postgraduate ^c	10 (6.2)	123.9±30.7		2.8±0.4		3.5±0.7	c > a
Previous major	No	107 (66.0)	118.4±21.5	1.99	3.0±0.4	1.59	3.1±0.5	-0.76
	Yes	55 (34.0)	110.7±24.1	(.048)	2.9±0.5	(.116)	3.2±0.7	(.451)
Type of hospital	Advanced general hospital	103 (63.6)	116.2±23.6	1.16	3.0±0.4	1.99	3.2±0.5	2.88
	General hospital	41 (25.3)	117.9±20.4	(.326)	3.1±0.4	(.118)	3.0±0.6	(.038)
	Medium size hospital	16 (9.9)	111.4±20.7		3.1±0.5		3.1±0.9	
Type of department	Nursing department ^a	132 (81.5)	115.4±22.6	1.39	3.0±0.4	3.92	3.1±0.6	1.46
	Medical department ^b	12 (7.4)	123.9±20.0	(.264)	2.7±0.3	(.010)	3.5±0.6	(.230)
	Deployed medical department at times ^c	13 (8.0)	117.5±23.9		3.0±0.4	a > b	3.2±0.6	
	Others ^d	5 (3.1)	98.5±23.7		2.7±0.5		3.4±0.8	
Working department	General ward ^a	22 (13.6)	119.8±22.7	1.32	3.3±0.4	5.89	3.0±0.6	2.76
	Outpatient department ^b	20 (12.3)	123.0±18.4	(.259)	3.0±0.5	(< .001)	3.1±0.8	(.020)
	Operation & anesthesia ^c	46 (28.4)	113.7±23.1		3.0±0.4	a > d, f	3.2±0.6	
	Emergency department ^d	24 (14.8)	111.6±23.9		2.9±0.3		3.1±0.5	
	ICU ^e	35 (21.6)	118.3±22.6		3.0±0.4		3.1±0.6	
Others ^f	15 (9.3)	106.0±22.9		2.60±0.3		3.6±0.6		
Position	General RN	142 (87.7)	116.5±22.5	0.68	3.0±0.4	0.77	3.2±0.6	0.16
	Above charge nurse	19 (11.7)	111.6±23.9	(.508)	2.9±0.5	(.444)	3.2±0.9	(.853)
Length of career experience (year)	< 1	36 (22.2)	116.1±26.6	0.08	3.0±0.5	0.26	2.0±0.7	2.94
	1~< 4	47 (29.0)	115.6±21.6	(.972)	3.0±0.4	(.852)	3.1±0.6	(.035)
	4~< 7	43 (26.5)	114.6±20.9		3.0±0.4		3.2±0.6	
	≥ 7	36 (22.2)	117.2±22.1		3.0±0.4		3.4±0.5	
Type of shift	Regular full-time	59 (36.4)	114.7±21.1	0.10	2.9±0.4	1.88	3.2±0.7	0.87
	3 Shifts	98 (60.5)	116.5±23.2	(.905)	3.2±0.5	(.155)	3.1±0.6	(.422)
	Others	5 (3.1)	115.6±32.8		3.0±0.4		3.0±0.8	
Monthly wage (ten thousand)	< 200 ^a	23 (14.2)	106.3±20.0	1.71	3.1±0.4	4.01	3.0±0.5	4.95
	200~250 ^b	55 (34.0)	118.2±23.1	(.167)	3.1±0.4	(.009)	3.0±0.6	(.003)
	251~300 ^c	45 (27.8)	116.0±21.4		2.9±0.4	b > c	3.3±0.5	c, d > b
	≥ 301 ^d	39 (24.1)	118.3±24.2		2.9±0.5		3.3±0.6	

(F=2.94, p=.035)에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다.

4. 성역할갈등, 직무만족, 조직몰입의 상관관계

대상자의 성역할갈등, 직무만족, 조직몰입의 상관관계에서 대상자의 성역할갈등과 직무만족(r=.27, p=.001)은 정의 상관관계를, 직무만족과 조직몰입(r= -.59, p<.001)은 음의 상관관계를 나타냈으며, 성역할갈등과 조직몰입(r= -.13, p=.117)은 상관관계가 없는 것으로 나타났다(Table 3).

5. 연구대상자의 조직몰입에 영향을 미치는 요인

연구대상자의 조직몰입에 영향을 미치는 주요 변인을 확인하기 위해 단계적 다중회귀분석을 이용하였다. 연구대상자의 일반적 특성, 직무 관련 특성, 성역할 갈등, 직무만족 및 조직몰입을 다중회귀분석방법으로 분석하였다. 다중회귀분석을 위해 불연속 변수들은 더미변수로 전환하여 분석하였다. 회귀모형을 분석한 결과 회귀모형은 유의한 것으로 나타났다 (F=39.65, p<.001). 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 변수는 직무만족(β= -.52, p<.001), 결혼상태(β= .21, p=.003)이

Table 2. Scores for Gender Role Conflict, Job Satisfaction, and Organizational Commitment (N=162)

Variables	Categories	M±SD
Gender role conflict	Conflicts in work-family balance	22.1±6.3
	Success, power, competition	29.1±6.8
	Strong responsibility for raising family	13.6±3.2
	Suppression of emotional display	21.3±7.0
	Suppression of affection to males	10.2±4.4
	Male Chauvinism	18.7±6.5
	Total	115.8±22.6
Job satisfaction	Workload	3.5±0.6
	Administration	3.3±0.6
	Salary	3.2±0.9
	Relationship between nurses and doctors	2.8±0.9
	Autonomy	2.7±0.6
	Professional status	2.7±0.9
	Interaction	2.7±0.7
	Total	3.0±0.4
Organizational commitment	Affection	3.4±0.7
	Continuance	3.1±0.9
	Identification	3.0±0.7
	Total	3.2±0.6

었으며, 이 중 직무만족과 조직몰입은 부적인 관계를 나타냈고, 전체 설명력은 36.2%였다(Table 4).

6. 연구대상자의 직무만족은 낮지만 조직몰입이 높은 이유에 대한 질적 자료

본 연구의 양적 자료 결과에서 남자간호사의 조직몰입에 직무만족도가 유의한 영향을 미쳤지만 두 변인 간의 부적인 관계를 설명하기 위해 부가적으로 인터뷰를 시행하였다. 참여자들은 간호 업무에 만족하지 않았지만 조직에 몰입해야 하는 이유로 양가감정의 의미를 내포하는 ‘현실과 기대의 차이’, ‘여성성과 남성성의 대립’, ‘일과 가정의 갈등’의 3가지 주제로 도출되었다.

1) 현실과 기대의 차이

참여자들에게 현실과 기대의 차이는 사회적으로 남자간호사에 대한 편견이 여전히 존재하지만 향후 나아질 것이라는 기대감 때문에 견디어내고 있음을 의미하였다. 참여자에게 현실은 남자간호사가 숫자적으로 열세이고, 사회적으로 ‘간호사

는 남자가 아니다’라는 편견이 존재하고 있어 환자들과 라포를 형성하는데 오랜 시간이 소요되었고, 시스템을 개선하거나 목소리를 낼 수 있는 위치가 아니었다. 무엇보다 병동 배치 시에도 특수부서로 배치가 되는 제한성이 있었다. 그러나 남자들이 소수이고 눈에 띄이기 때문에 열심히 하면 쉽게 부각이 될 수 있는 장점도 있었다.

사실 병동에 있다 보면 사람들의 인식에는 간호사는 여자라는 생각이 있거든요. 제일 힘든 건 그거죠. 일단 보호자나 환자들한테 신뢰를 처음부터 줄 수는 없었다는 점. 라포를 형성하고 신뢰를 하고 나면... “아, 저 남자간호사도 여자보다 나은 점이 있네” 라는 신뢰를 형성하는데 굉장히 많은 시간이 걸리고.(참여자 3)

어떤 성의 차이에서 오는 구조적인 그런 불만이나 문제를 갖고 있지만 아직은 주류가 여자이기 때문에, 여성이기 때문에 여기에 대해서 큰 소리를 낼 수가 없고 내가 좀 불합리하다고 생각하는 어떤 프로세스나 시스템을 개선하기에 힘이 부족한 거죠. 그렇기 때문에 여기에 대한 만족도는 떨어지지만 그래도 내가 여기에서 일을 해야 된다고 생각하니...(참여자 4)

참여자에게 기대는 앞으로 간호사로서 배울 것이 많아 발전 가능성이 있고, 남자간호사가 현재는 소수이지만 숫자가 증가하면 변화가 오리라는 기대감이었다. 또한 일반적으로 남자들이 간호사를 선택하지 않는다는 희소가치에 대한 도전이 있었다. 따라서 현실은 남자간호사가 숫자적으로 소수이고 사회적 편견이 있어 간호업무에 만족하지 않지만 미래에 남자간호사로서의 발전가능성과 변화가능성에 대한 기대가 있어 조직에 몰입할 수 있었다.

지금 사회적인 인식이 점차 나아지고 있고 변화되고는 있지만 아직 과정이니까... 과정으로서 분명 불만족스러운 게 있지만 향후 나아질 거라는 기대감... 그리고 내가 무언가 더 해야지 개선될 거라는 그런 것 때문에 더 몰입하는 것 같기도 해요.(참여자 5)

2) 여성성과 남성성의 대립

참여자들에게 여성성과 남성성의 대립은 동료 여자간호사로부터 ‘잘못했다’는 소리를 들으면 자존감이 상하기 때문에 업무를 꼼꼼히 확인하며 지적을 받지 않으려고 노력하였다. 때로는 나서고 싶지 않지만 남자로서 조직의 분위기를 이끌어

Table 3. Correlations among Gender Role Conflict, Job Satisfaction, and Organizational Commitment (N=162)

Variables	Gender role conflict	Job satisfaction	Organizational commitment
	r (p)	r (p)	r (p)
Gender role conflict	1,000		
Job satisfaction	.27 (.001)	1,000	
Organizational commitment	-.13 (.117)	-.59 (<.001)	1,000

Table 4. Factors Influencing on Participants's Organizational Commitment (N=162)

Variables	Organizational commitment							
	B	SE	β	t	p	Tolerance	VIF	
(Constant)	5.11	.35		14.45	<.001			
Job satisfaction	-0.77	.10	-.52	-7.57	<.001	.96	1.05	
Marital status [†]	0.27	.09	.21	3.00	.003	.96	1.05	
R ² =.60, Adj. R ² =.36, F=39.65								

Dummy variables of reference group.
[†]Married.

야 한다는 의무감 때문에 주도함을 의미하였다. 참여자들은 간호사인 여성들의 경우 업무에 반쯤이 없고, 시시콜콜 따지고, 잔소리가 많음에 비해 남성들은 업무를 학습하는데 느리고, 멀티플레이어가 어려워 그러한 여성성과의 대립이 업무에 만족하지 못하는 요인으로 작용하였다.

여자들은 문제가 생겼을 때 하나하나 분석하면서 해결하고 넘어가려고 하는데, 남자들은 뭔가 해야 되는데 그걸 하나하나 따지고 할 시간적인 여유가 없고, 그런 거 자체를 귀찮아하는 경향이 있어서... 차라리 내가 힘들고 무거운 거 한번 더하지, 차라리 내가 하고 말지. 대체적으로 남자들은 잔소리가 듣기 싫어서 “그냥 내가 하고 말지” 하는 게 있어서 그럴 수도 있지 않나 싶어요.(참여자 1)

참여자들은 여성인 주류에 맞추고 인내하는 것이 어려웠지만 간호사 직업은 세심하고 꼼꼼해야 하기 때문에 필요한 기술을 익히고, 여성성이 강화될 수밖에 없음을 인정하였다. 특히 여성들로부터 뭔가 잘못됐다거나 싫은 소리를 듣기 싫어 업무를 한 번 더 확인하는 습관을 가졌다.

남들이 제가 해놓은 일에 대해서 잘못됐다 이렇게 말하는 거 듣기 싫어하고 거기에 민감해요. 그렇기 때문에 더 열심히 한다고 생각하고요.(참여자 6)

또한 참여자들은 송년회나 체육대회, 야유회 등에 나서고 싶지 않지만 남자로서 해야 하는 부담감이 있었고, 현재의 위치가 만족스럽지 않지만 후배들에게 도움이 되었으면 하는 바람과 남자간호사로서의 좋은 전례를 남기기 위한 의무감 때문에 최선을 다하였다. 따라서 참여자들은 여성성과 남성성의 대립으로 간호업무에 만족하지 않았지만 여성성을 강화하고 남성으로서의 자존감을 지키기 위해 조직에 몰입할 수 있었다.

연말에 송년회, 나는 하기 싫어 죽겠는데 너는 남자니까 무조건 춤을 춰야 돼, 이런 것 때문에 스트레스 받지만 안 하면 도태가 되기 때문에 나설 수밖에 없어요.(참여자 5)

3) 일과 가정의 갈등

참여자들에게 일과 가정의 갈등은 당장 직장을 그만두고 싶지만 가장으로서의 책임감 때문에 인내하고 있음을 의미하였다. 참여자에게 간호사라는 일은 그동안 다른 직업을 오랫동안 전전해 오면서 많은 고민 끝에 선택하였기 때문에 참기 어려운 갈등이 있어도 어려움을 극복할 수 있었다. 또한 남자인 가장으로서 혹은 가장을 위한 준비에 책임감을 느꼈기 때문에 인내하였다. 따라서 참여자들은 간호업무에 만족하지 않아도 가장으로서의 책임감 때문에 조직에 몰입할 수 있었다.

여성분들 같은 경우에는 직무만족도가 떨어지고 일이 힘들면 그냥 편하게 그만둘 수도 있고, 그런 케이스가 많아요. 제가

보기에도. 근데 남자 같은 경우에는 미래에 결혼을 생각해야 하고 평생 남자로서 돈을 벌어 집도 사야 되고, 뒤틀도 해야 하는 게 되게 많잖아요. 그래서 참기 어렵고 치사하지만 미래를 위해 조직에 충성하는 면도 있고...(참여자 2)

논 의

본 연구는 남자간호사의 성역할 갈등과 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향을 파악함으로써 여성 중심의 조직에서 근무하는 남자간호사를 이해하고, 남성들의 조직몰입을 향상시키기 위해 시도하였다. 남자간호사의 성역할 갈등은 222점 만점에 115.8±22.6점을 나타냈다. 이러한 결과는 같은 도구를 사용하여 전국 성인 남성 1,800명을 대상으로 한 연구에서의 132.1점(Lee et al., 2011) 보다 낮아 일반 남성에 비해 성역할 갈등이 더 낮음을 알 수 있다. 특히 성역할 갈등의 하위영역에서 남성우월이 가장 낮은 것으로 나타났다. 이는 본 연구대상자의 근무경력이 평균 2.6±1.3년으로 성역할 갈등이 높은 남성은 애초에 여성 지배적 진로를 택하지 않거나, 여성 지배적 진로를 결정했다고 해도 적응에 문제가 되어 이미 이직하기 때문이라는 해석(Kim, Hwang, & Ryu, 2004)을 뒷받침한다. 성역할 갈등은 간호학 이전 전공이 있는 남자간호사가 없는 경우보다 성역할 갈등이 유의하게 더 낮은 것으로 나타났다. Kim 등(2004)의 연구에서도 남성지배적인 학과를 선택한 남학생에 비해 여성지배적인 학과를 선택한 남학생의 성역할 갈등이 더 낮게 나타나 본 연구결과를 지지하였다. 이는 남자간호사들이 충분한 심사숙고를 거쳐 자신의 진로를 선택했을 것이라는 맥락으로 이해될 수 있다. 즉 남자간호사는 간호학 이전에 다른 학과를 졸업하였지만 진로를 결정하지 못하고 간호학과에 다시 입학하는 과정에서 진정으로 자신이 원하는 진로를 선택하였기 때문인 것으로 해석된다.

직무만족은 3.0±0.4점으로 선행연구와 비교해 보면 남자간호사를 대상으로 한 An과 Chu (2011)의 2.95점, Choi (2012)의 2.95점, Lee (2010)의 2.92점 보다 약간 높았고, 여자간호사를 대상으로 한 Oh와 Chung (2011)의 3.5점보다는 낮은 점수로 남자간호사의 직무만족도가 여자간호사 보다 낮은 것으로 확인되었다. 직무만족의 하위영역을 살펴보면 남자간호사는 업무보다 여성들과의 상호작용으로 인한 대인관계에서의 어려움이나 전문적 위치에 대해 만족감이 낮은 것으로 나타났다. 이는 병원 조직문화를 보수, 위계적 조직체제로 지각하는 남자간호사들의 경우 직무만족이 낮으며(An & Chu, 2011), 남자간호사들이 일반적으로 여자 동료들보다 나이가

많아 지적을 받을 때 자존심에 손상을 받는 등 인간관계의 어려움을 겪고 있다는 본 연구의 질적자료에서 그 연유를 찾아볼 수 있다.

직무만족은 미혼일 경우 직무만족이 더 높은 것으로 나타났다. 이는 Lee (2010)와 Lee (2004)의 연구에서 남자간호사 중 기혼일 경우 직무만족이 더 높게 나타난 결과와 상반되게 나타났다. 소속부서에서는 간호부(과)에 소속된 군이 직무만족이 가장 높았다. 선행연구에서는 남자간호사가 간호부(과)에 소속된 경우 직무만족이 높다는 결과(An & Chu, 2011), 진료부(과)에 소속된 경우 직무만족이 높다는 결과(Lee, 2004), 부서에 따른 차이가 없다는 결과(Lee, 2010) 등으로 일관된 결과를 제시하지 않아 소속부서와 직무만족 간의 관계에 대한 지속적인 연구가 필요할 것으로 사료된다. 근무부서에서는 병동에 근무하는 경우 직무만족이 가장 높게 나타났다. 이는 일반병동에서 근무하는 남자간호사의 직무만족이 가장 높다고 보고한 Choi (2012)의 연구와 유사하며, 일반병동에서 직무만족이 가장 낮다고 보고한 Lee (2004)의 연구와는 상반된 결과이다. 이는 본 연구의 조사 시점인 2012년도에는 일반병동에 근무하는 남자간호사가 22명인 13.6%로 2004년도에 비해 상대적으로 늘어나 일반병동의 남자간호사 배치율에 따른 차이로 결과가 달라질 수 있다고 판단된다.

연구대상자의 조직몰입은 5점 만점에 평균 3.2±0.6점으로 하위 영역 중 조직에 대한 애착이 가장 높게 나타나 조직에 대한 정서적인 반응은 높았지만 동일시는 가장 낮은 점수를 나타내 조직에 일체감을 느끼고 몰두하는 것은 어렵다는 것을 나타낸다. 남자간호사의 조직몰입 점수는 여자간호사의 조직몰입 점수인 Lee와 Kim (2012)의 4.34점 보다는 낮게 나타났다. 일반적인 조직에서는 남성들의 조직몰입이 높는데, 이는 직무 및 조직 구조가 남성에게 유리하고, 조직구성원 간 상호 교류 기회도 남성이 더 높기 때문이다. 반면 여성은 결혼 및 육아 등으로 인해 조직에 몰입하는 정도가 낮은 것으로 해석되고 있다(Won & Jun, 2010). 그러나 본 연구에서 남자간호사가 여자간호사보다 조직몰입이 낮은 것은 여성 중심적인 조직의 영향을 받았을 것으로 사료된다. 조직몰입은 나이가 많을수록, 기혼자의 경우, 학력이 높을수록, 경력이 높을수록, 병원 규모가 클수록 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 여자간호사를 대상으로 한 연구에서도 유사하게 나타나 본 연구결과를 지지하고 있다. 또한 근무 부서에서 남자간호사들이 병동에 근무하는 경우 조직몰입이 가장 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 응급실이나 외래(Lee & Kim, 2012)에서 근무하는 경우 조직몰입이 높다는 연구결과와 남자간호사는 응급

실이나 관리 분야와 같은 환경을 선호한다(McMillian et al., 2006)는 특성과 연관하여 유추해 볼 수 있다.

회귀모형을 분석한 결과 조직몰입에 유의한 영향을 미친 변수는 직무만족과 결혼상태였으며, 설명력은 36.2%였다. 이는 직무만족이 조직몰입을 가장 잘 예측한다고 제시한 선행연구 결과를 지지하지만 본 연구는 선행연구와 달리 직무만족과 조직몰입이 음(-)의 관계를 나타냈다. 즉, 직무만족은 낮지만 조직몰입이 높다는 의미로 여성이 주류인 간호조직에 근무하는 남자간호사의 특징으로 이해될 수 있다. 그러나 이러한 결과는 선행연구가 부족하여 비교분석할 수 없는 제한점이 있어 질적분석을 통해 보완하였다. 질적분석 결과 ‘현실과 기대의 차이’, ‘여성성과 남성성의 대립’, ‘일과 가정의 갈등’과 같은 양가감정을 통해 이러한 상반된 의미를 설명할 수 있었다.

남자간호사에게 현실과 기대의 차이는 사회적으로 남자간호사에 대한 편견이 여전히 존재하지만 향후 나아질 것이라는 기대감 때문에 견디어내고 있었다. 남성들은 주위 동료와 환자, 보호자로부터 남성과 여성의 차이점으로 인해 구분되는 남성성에 대한 신뢰의 양극화현상을 우려하였다. 특히 간호가 전통적으로 여성이 지배하는 직업이라는 사회적 인식(McMillian et al., 2006)은 남자들의 간호사로서의 진입과 전문적 발전에 장애가 되고 있으므로 간호계는 간호의 양성적 측면에서 간호 이미지를 어떻게 대중에게 홍보하고 모니터링해야 할지 고민하고 도전해야 할 시점이라고 사료된다. 또한 남자간호사에게 여성성과 남성성의 대립은 동료 여자간호사로부터의 지적이 자존감을 저하시키기 때문에 신중하게 행동하면서도 조직에 부합하기 위하여 업무에서의 여성적인 특성을 보완해 나갔다. 이러한 결과는 남성들이 자신에게 가장 부족한 부분인 여성의 감정적인 태도를 몸으로 익히는 간호를 시도하였다는 연구결과(Kim, 2009)를 지지하고 있다. 또한 남자간호사는 남자로서 조직의 분위기를 이끌어야 한다는 의무감 때문에 주도적이었다. 이는 남성들이 조직에서 모임을 이끌어야 한다는 소수로서의 위치가 오히려 남성성을 강화시키는 긍정적인 의미(Simpson, 2004)로 해석될 수 있다. 남자간호사에게 일과 가정의 갈등은 당장 직장을 그만두고 싶어도 가장으로서의 책임감 때문에 인내하고 있음을 의미하였다. 특히 나이가 많고 기혼자인 남자간호사들은 직무만족이 낮고 조직몰입이 높은 양상이 뚜렷하였는데, 이는 성역할 갈등에서 가족의 생계를 책임져야 하고, 가족을 위해 희생해야 한다는 가장 의무감 점수가 높은 것과 일맥상통한 결과로 볼 수 있다. 즉 업무를 통해 만족감을 가질 수 없지만 가장으로서의 책임감과 의무감 때문에 조직에 충성심을 가지고 조직몰입이 높은 것으

로 풀이된다.

본 연구의 제한점은 70개 기관의 남자간호사를 임의 표집하였으므로 전체 남자간호사로 확대 해석하지 않도록 유의해야 한다. 또한 질적 연구설계 시 초기에는 남자간호사의 직무만족과 조직몰입의 상반된 특정 문제를 둘러싼 토론을 위해 포커스그룹 인터뷰를 계획하였지만 남자들의 다양한 근무일정 조정을 위한 시간적 소요가 예상되어 개인 인터뷰로 방향을 선회하였다. 따라서 본 연구의 질적 주제는 집단 간의 상호작용 효과를 얻을 수 없었다는 제한점을 갖는다. 그럼에도 불구하고 본 연구의 간호학적 의의는 양적 자료의 표본 중 직무만족이 낮지만 조직몰입이 높은 집단의 점수를 통해 다음 질적 자료에서 목적적 표본을 위한 토대로 이용하였다는 것과 질적 연구를 통해 양적 연구에서 제시된 상반된 결과의 의미를 보완함으로써 결과에 대한 설명력을 높였다는데 의의가 있다. 또한 본 연구에서 남자간호사의 성역할 갈등 점수가 다른 남성 집단에 비해 높지 않고 성역할 갈등이 조직몰입에 영향을 미치지 않은 것은 여성이 지배적인 조직에서 남성의 성역할이 부정적이지만은 않음을 내포하고 있다. 그러나 질적 연구결과에서 이상과 현실의 차이나 여성성과 남성성의 대립과 같은 주제는 성역할 갈등이 있어서 그러한 맥락을 반영한 것이므로 설문에서의 결과와 면담 결과에서의 차이는 추후 연구를 통해 확인해 볼 필요가 있다. 또한 직무만족이 낮지만 조직몰입이 높은 것은 남자간호사가 양가감정을 조절하면서 조직에 적응하고 있음을 시사한다. 따라서 본 연구의 결과는 남자간호사들이 간호조직에 몰입하는 전후맥락에 대한 이해를 제공함으로써 남자간호사의 모집과 확보에 필요한 효과적인 인력관리에 근거 자료를 제시하였다. 또한 남자간호사의 직무불만족의 요인 중 여성 동료들과의 대인관계로 인한 갈등이 가장 높게 나타나 추후 간호사 교육에서 뿐 아니라 간호대학생을 대상으로 젠더 이슈가 강조될 필요가 있다. 무엇보다 여자간호사는 남성의 특성을 이해하고 남자간호사와 협력하여 업무에 임해야 하므로 간호의 양성적 측면을 강조하는 교육과정 개선이 이루어져야 한다.

결론 및 제언

본 연구에서 남자간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인은 직무만족과 결혼상태로 조직몰입을 36.2% 설명하였다. 특히 본 연구에서 기혼자들은 업무를 통한 만족감은 낮았지만 조직몰입은 유의하게 높게 나타났다. 이러한 설명으로 남자간호사들은 현실의 어려움을 직시하고 미래에 대한 기대를 꿈꾸

며, 여성성과의 대립 속에서도 여성성을 보완하고 남성성을 강화하고 때로는 조직을 주도하며, 가장으로서의 책임감을 가지고 인내하였다. 이는 간호조직에 아직까지 소수인 남자간호사가 처해 있는 사회문화적 맥락이 이해되어야 하며, 남자간호사가 조직에 적응해가는 힘의 방향이 양가감정을 통해 조절되고 있음을 시사한 것이다. 본 연구결과를 토대로 볼 때 지금까지 남자들이 선호하는 근무부서는 중환자실이나 응급실, 정신과와 같은 여성적인 특성이 약화된 분야였지만 앞으로 병동에 근무하는 숫자가 증가할 것으로 예상된다. 따라서 추후에는 병동에 근무하는 남자간호사를 대상으로 근무영역의 확대 차원에서 업무 시 장애요인과 촉진요인에 대한 심층적인 연구를 시도해 볼 것을 제언한다. 또한 남자간호사의 표본 수를 확대하고, 성역할 갈등을 중간 매개변수로 하여 조직몰입에 대한 효과를 검증하는 반복연구를 시도해 볼 것을 제언한다.

REFERENCES

- An, E. S., & Chu, S. K. (2011). Study on male nurses' gender stereotype and job satisfaction. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17(1), 14-21.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101.
- Chen, S. H., Fu, C. M., Li, R. H., Lou, J. H., & Yu, H. Y. (2012a). Relationships among social support, professional empowerment, and nursing career development of male nurses: A cross-sectional analysis. *Western Journal of Nursing Research*, 34(7), 862-882.
<http://dx.doi.org/10.1177/0193945910384603>
- Chen, S. H., Yu, H. Y., Hsu, H. Y., Lin, F. C., & Lou, J. H. (2012b). Organisational support, organisational identification and organisational citizenship behaviour among male nurses. *Journal of Nursing Management*, 1-11.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01449.x>
- Choi, J. H. (2012). *Related factors the job satisfaction, burnout and turnover intention of male nurses*. Unpublished master's thesis, Dong A University, Busan.
- Chung, K. S. (2012, May 10). Korea male nurses state. *The Korean Nurses Association News*. p. 1.
- Han, C. B., & Moon, H. J. (1996). A study on role conception and job satisfaction of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 2(1), 115-124.
- Herakova, L. L. (2012). Nursing masculinity: Male nurses' experiences through a co-cultural lens. *Howard Journal of Communications*, 23(4), 332-350.
<http://dx.doi.org/10.1080/10646175.2012.722822>
- Kim, J. H., Hwang, M. H., & Ryu, J. Y. (2004). Gender roles, gender role conflicts, career indecision and vocational identity of Korean male college students in male-dominant majors and in female-dominant majors. *The Korea Journal of Youth Counseling*, 12(1), 132-142.
- Kim, K. J. (1986). *An empirical study on the turnover decision process model*. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul.
- Kim, M. Y. (2009). An exploratory study of masculinity in nursing. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 15(2), 37-46.
- Kitto, S., Chesters, J., & Grbich, C. (2008). Quality in qualitative research. Criteria for authors and assessors in the submission and assessment of qualitative research articles for the Medical Journal of Australia. *Medical Journal of Australia*, 188(4), 243-246.
- Lee, E. Y., & Kim, N. H. (2012). Relationship among nurses' attitude on job rotation, job stress and organizational commitment. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 21(2), 154-163.
- Lee, S. S. (2010). *The effects of male nurses of hospital organization culture on the level of job satisfaction*. Unpublished master's thesis, The Catholic University of Korea, Seoul.
- Lee, S. Y. (2004). *A study on job satisfaction and intentions of turnover of male nurses*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Lee, S. Y., Kim, I. S., & Kim, J. H. (2011). *Development of Korean male gender role conflict scale*. Seoul: Korean Women's Development Institute.
- Liou, S. R. (2008). An analysis of the concept of organizational commitment. *Nursing Forum*, 43(3), 116-125.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6198.2008.00103.x>
- Lou, J. H., Li, R. H., Yu, H. Y., & Chen, S. H. (2011). Relationships among self-esteem, job adjustment and service attitude amongst male nurses: A structural equation model. *Journal of Clinical Nursing*, 20, 864-872.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2702.2010.03387.x>
- Lou, J. H., Yu, H. Y., Hsu, H. Y., & Dai, H. D. (2007). A study of role stress, organizational commitment and intention to quit among male nurses in southern Taiwan. *Journal of Nursing Research*, 15(1), 43-53.
- McMillian, J., Morgan, S. A., & Ament, P. (2006). Acceptance of male registered nurses by female registered nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 38(1), 100-106.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1547-5069.2006.00066.x>
- Morse, J. M., & Niehaus, L. (2012). *Mixed method design: Principles and procedures* (M. Kim, S. E. Chung & J. Cha, Trans.). Walnut Creek, California: Left Coast Press. (Original work published 2009)
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.

[http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)

- O'Neil, J. M., Helms, B. J., Gable, R. K., David, L., & Wrightsman, L. S. (1986). Gender-role conflict scale: College men's fear of femininity. *Sex Role, 14*, 335-350.
<http://dx.doi.org/10.1007/BF00287583>
- Oh, E. H., & Chung, B. Y. (2011). The effect of empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 17*(4), 391-401.
- Park, G. J., & Kim, Y. N. (2010). Factors influencing organizational commitment among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 16*(3), 250-258.
- Ratcliffe, P. (1996). Gender differences in career progress in nursing towards a non-essentialist structural theory. *Journal of Advanced Nursing, 23*(2), 389-395.
- Simpson, R. (2004). Masculinity at work: The experiences of men in female dominated occupations. *Work, Employment and Society, 18*(2), 349-366.
<http://dx.doi.org/10.1177/09500172004042773>
- Stamps, P. L., Piedmont, E. B., Slavitt, D. B., & Haase, A. M. (1978). Measurement of work satisfaction among health professionals. *Medical Care, 16*(4), 337-352.
- Won, S. Y., & Jun, S. Y. (2010). Multidimensionality of motivation and organizational commitment: Gender differences. *Korean Journal of Public Administration, 48*(2), 217-248.
- Yang, M., Gau, M., Shiau, S., Hu, W., & Shih, F. (2004). Professional career development for male nurses. *Journal of Advanced Nursing, 48*(6), 642-650.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2004.03252.x>