

남자간호사의 성 고정관념과 직무만족에 관한 연구*

안 은 성¹ · 추 수 경²

¹ 을지병원 간호사, ² 을지대학교 간호학과 교수

* 본 논문은 을지대학교 임상대학원 석사학위 논문의 일부를 발췌하여 수정한 내용임.
* This study is part of a master's thesis.

Study on Male Nurses' Gender Stereotype and Job Satisfaction*

An, Eun-Sung¹ · Chu, Su Kyung²

¹ Charge Nurse, Eulji Hospital

² Professor, Department of Nursing, Eulji University

주요어

남자간호사, 성 고정관념, 직무만족

Key words

Male nurse, Gender stereotype, Job satisfaction

Correspondence

Chu, Su Kyung
Department of Nursing,
Eulji University
212Yang Ji Dong SuJung Gu,
Seoung Nam City,
Kyunggi Do, Korea
Tel: 82-31-740-7156
Fax: 82-31-740-7359
E-mail: chusu@eulji.ac.kr

투 고 일: 2010년 7월 22일
수 정 일: 2010년 9월 29일
심사완료일: 2010년 12월 24일

Abstract

Purpose: This study was conducted to investigate gender stereotype and job satisfaction, and to identify the relationship between gender stereotype and job satisfaction in male nurses. **Method:** The participants were 165 male nurses who worked in the Seoul, Gyeonggi and Daejeon areas. Data were collected from August 31th, 2009 to October 15th, 2009. A survey questionnaire was used to measure demographics, gender-role identity, gender stereotype and job satisfaction. Data were analyzed using SPSS/Win 12.0 version. **Results:** The mean score for gender stereotype was 2.81 points out of a possible 5. There were statistically significant differences in gender stereotype by general characteristics such as career in the current department ($F=5.249, p=.007$) and position ($t=2.547, p=.012$). The scores for gender stereotype were significantly higher in the group with less than five years in the current department and in the staff nurse group. The mean score for job satisfaction was 2.95 out of a possible 5. There was a significant negative correlation between gender stereotype and job satisfaction. **Conclusions:** Development of educational programs is required to improve the gender stereotype.

서 론

1. 연구의 필요성

최근 사회 전반에서 직업인식에 대한 고정적 틀이 유연해지고 전문성이 확대되고 있다. 또한 성 고정관념을 벗어나 소신 있게 자신의 적성에 맞게 직업을 선택하는 사회적 분위기와 실업률 증가등의 이유로 간호학과에 지원하는 남자학생들이 증가하고 있다(Choi, 2002), 이에 따라 남자간호사의 수도 증가하고 있는 실정이다.

한국의 간호사 면허소지자는 1990년 89,032명에서 2006년에는 225,411명으로 2.5배 증가하였으나 같은 기간 내 남자간호사 수는 130명에서 1,324명으로 약 10배 증가하여 남자간호사 수의 증가율이 전체 간호사 수의 증가율보다 높았다. 이러한 남자간호사의 증가는 남자간호학생 수의 증가에 기인 한다고 볼 수 있는데 한국의 남자간호재학생의 수는 1990년 30명에서 2006년에는 2,021명으로 67배 증가하였다(Korean Nurses Association, 2007).

남자간호사 수의 증가 현상은 미국에서도 찾아 볼 수 있어서 1983년 미국 남자간호사의 수가 57,000명이었던 것이 2002년에

는 164,000여명으로 증가된 것을 볼 수 있다(Cry, 1992). 이와 같이 과거에 비해 남자 간호사 수가 증가되고 있지만 간호사 전체로 볼 때 남자간호사가 차지하는 비율은 적어서 우리나라에서 남자간호사는 0.7%(KNA, 2007)를 차지하고 있다. 다수의 여성으로 구성되어 된 간호현장에서 근무하는 남자간호사들이 성 고정관념과 편견을 갖거나 역할 혼돈을 경험하거나 또는 자신의 직무에 만족감을 느끼고 일하고 있는가에 대한 의문을 가지게 되었다.

이와 관련하여 살펴 볼 때 남자간호사들에게는 여성직업이라는 일반적인 편견에서 나오는 성 고정관념이 가장 부정적인 요인으로 지적되고 있었다(Cry, 1992), Son 등(2003) 연구에서는 남자간호사들이 임상실무에서 겪는 다양한 경험과 어려움과 고민 등에 대한 연구가 미흡한 것으로 지적하고 있다. 또한 간호학을 전공하는 남자간호학생들에 대한 성역할 정체감, 성 고정관념과 간호학 전공만족에 대한 선행연구(Lee, 2004)는 있었으나 남자간호사에 대한 성 고정관념에 대한 연구는 발견되지 못하였다.

간호사의 직무만족에 관한 결과는 논문분석을 통한 연구(An, 2000)와 그 외 논문(Song, 1984; Noh, 2001; An, 2006) 등을 볼 수 있었다. 하지만 남자간호사의 직무만족에 대한 연구가 적은 것으로 나타났으며, 남자간호사의 직무만족에 대하여 시행한 Lee(2004)도 직무만족과 이직의사에 대하여 분석하였다. 한편 남자간호사를 대상으로 하는 성 고정관념에 대한 연구와 직무만족과의 관계에 대한 연구를 발견하지 못하였다. 남자간호사들이 직장 내 생활에 만족하며 직무만족을 높일 수 있는 요소로 추정되는 성 고정관념과 직무만족과의 관계를 이해하는 것은 중요한 일이라 할 수 있다.

이에 남자간호사의 성역할 정체감, 성 고정관념과 직무만족도에 관한 연구를 실행하였으며, 특히 본 연구에서는 성 고정관념과 직무만족에 대한 부분만 밝혀하였음을 밝힌다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 증가 추세에 있는 남자간호사의 성 고정관념 및 직무만족에 대하여 조사하고 이들의 관계를 규명해 봄으로써 한국 사회에서 간호직을 선택한 남자간호사의 직무만족도를 높이기 위한 기초자료를 제공하기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 특성을 파악한다.
- 2) 성 고정관념을 파악하고 대상자의 특성에 따른 성 고정관념의 차이를 규명한다.
- 3) 직무만족을 파악하고 대상자의 특성에 따른 직무만족의 차이를 규명한다.

- 4) 성 고정관념과 직무만족과의 상관관계를 파악한다.

연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 남자간호사의 특성, 성 고정관념, 직무만족을 파악하고 성 고정관념과 직무만족과의 관계를 규명하기 위한 연구로 자가 보고식 질문지를 이용한 서술적 조사연구이다.

2. 연구 대상

본 연구를 위해 남자간호사의 분포가 많은 서울, 경기, 대전 지역의 의료 기관에 근무하는 총 339명의 남자간호사 중에서 연락이 가능하며, 연구에 동의하는 자를 연구대상으로 하였다.

3. 연구 도구

본 연구의 도구는 대상자의 특성 총 20문항, 성역할 정체감 40문항, 성 고정관념 33문항, 직무만족 24문항의 총 117문항으로 구성된 구조화된 설문지를 사용하였다.

1) 성 고정관념 측정도구

성 고정관념 측정을 위하여 작성한 총 33문항의 질문을 이용한 Lee(2004)의 설문지를 사용하였으며 세부적으로 가정적 성 고정관념, 사회적 성 고정관념, 직업적 성 고정관념, 외형적 성 고정관념, 심리적 성 고정관념, 지적 성 고정관념의 6가지 하위 영역으로 구분되어 진다.

각 문항은 5점 Likert 척도로 최고 5점에서 최하 1점 사이를 기준으로 하여 평균 점수를 산출하였고 평균 점수가 높을수록 성 고정관념이 높다고 할 수 있다. Lee(2004)의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .88$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .90$ 이었다.

2) 직무만족 측정도구

본 연구는 Lee(2004)가 사용한 남자간호사의 직무만족에 대한 연구에서 사용한 총 24문항으로 구성된 직무만족에 대한 설문지를 사용하였고 세부적으로 보수, 행정, 자율성, 상호작용, 업무요구도, 전문직상태의 6가지 하위영역으로 구분되어 진다.

각 문항은 5점 Likert 척도로 최고 5점에서 최하 1점 사이를 기준으로 하여 평균 점수를 산출하였고 평균 점수가 높을수록 직무만족도가 높다고 할 수 있다. Lee(2004)의 연구에서 도구의

신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .80$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .88$ 이었다.

4. 자료 수집 절차

자료수집 전 연구진행에 관해 E대학교의 기관 생명 윤리위원회(IRB)의 심의를 통과하였다(승인번호 EU 09-27). 자료수집 기간은 2009년 8월 31일 부터 2009년 10월 14일 까지 이었으며, 자가 보고와 우편 및 이메일로 자료를 수집하였다. 본 연구를 위해 서울, 경기, 대전 지역 의료 기관에 근무하는 총 339명의 남자간호사 중 서울 소재 10개 병원, 경기·대전 소재 8개 병원에 근무하는 연락이 가능한 165명에게 우편 및 이메일, 전화, 방문 등의 방법으로 연구 목적을 설명 후 동의를 구하였다. 총 165부의 설문지를 배부하여 122부를 회수하였으며(회수율 74%) 응답이 불충분한 사례를 제외한 121부를 분석에 사용하였다.

5. 자료 분석 방법

본 연구의 자료분석방법은 SPSS/win 12.0 통계 패키지를 이용하였으며, 대상자의 특성, 성 고정관념, 직무만족은 빈도분석을 하였다. 대상자와의 특성과 성 고정관념과 직무만족에 따른 분석은 t-test, One-way ANOVA, Pearson's correlation을 사용하였다.

연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성 및 직무관련 특성

본 대상자의 일반적 특성으로는 연령은 30세 이하가 101명(83.5%), 31세 이상이 21명(16.5%)이었다. 이 중에서 94명(77.7%)이 25-30세로 가장 많았으며, 결혼은 100명(82.6%)이 미혼이었으며, 종교는 84명(69.4%)이 가지고 있었으며, 최종 학력은 전문학사 82명(67.8%), 학사 33명(27.3%)으로 나타났다(Table 1).

직무관련특성을 볼 때 임상경력으로는 1년 이상 5년 미만이 83명(68.6%)으로 가장 많았고, 1년 미만이 21명(17.4%), 5년 이상이 17명(14%)으로 조사되었다. 현 부서 경력은 1년 이상 5년 미만이 86명(%)으로 가장 많았고, 1년 미만이 26명(21.5%), 5년 이상이 9명(7.4%)으로 조사되었다.

직위는 117(96.7%)명이 일반 간호사였으며, 근무부서로는 특수부서가 76명(62.8%)으로 가장 많았고, 근무형태로는 고정병과 교대번이 비슷하여 각각 57명(47.1%), 51명(42.1%)이었으며, 시간제 간호사도 13명(10.7%)으로 조사되었다.

(Table 1) Characteristics of participants (N=121)

Variables	Category	N	%
Age (years)	≤24	7	5.8
	25~30	94	77.7
	31~35	17	14.0
	≥36	3	2.5
Marital status	Unmarried	100	82.6
	Married	21	17.4
Military duty	Finished	116	95.9
	Waved	5	4.1
Religion	Protestant Christian	54	44.6
	Catholic Christian	17	14.0
	Buddhist	10	8.3
	None	37	30.6
	Others	3	2.5
Education level	Junior college	82	67.8
	University	33	27.3
	Master or higher	6	4.9
Clinical career (years)	< 1	21	17.4
	1~5	83	68.6
	≥5	17	14.0
Current clinical career (years)	< 1	26	21.5
	1~5	86	71.1
	≥5	9	7.4
Position	Staff nurse	117	96.7
	Charge nurse or higher	4	3.3
Work department	Ward	9	7.4
	Emergency	20	16.5
	Special ward	76	62.8
	Outpatient	16	13.2
Affiliation	Nursing	104	86.0
	Medical	7	5.8
	Others	10	8.3
Type of employee	Full time	57	47.1
	Fixed Rotation	51	42.1
	Part time	13	10.7

2. 성 고정관념과 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 차이

대상자의 성 고정관념의 평균 점수는 5점 만점 중에 2.81점이며, 범위는 2.16점-3.17점으로 나타났다. 특히 기혼(3.02점)이거나 군 면제자(3.17점), 일반병동에 근무하는 간호사(3.06점)인 경우에 성 고정관념이 높게 나타났으며, 36세 이상(2.16점)이거나 책임간호사 이상의 직책(2.21점)인 경우에 낮았다.

대상자의 일반적 특성에 따른 성 고정관념의 차이를 분석해 본 결과 연령, 결혼유무, 병역, 종교, 최종학력에 따른 성 고정관념에는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났지만 직무관련 특성에서는 현 부서 경력(F=5.249, p=.007), 직위(t=2.547, p=.012)에 따라 유의한 차이를 보였다.

<Table 2> Differences in gender stereotype by characteristics

(N=121)

Variables	Category	N(%)	Gender stereotype		
			M (S.D.)	t or F (p)	scheffe
Age (years)	≤24	7(5.8)	2.71 (0.37)	2,014 (.116)	
	25~30	94(77.7)	2.84 (0.46)		
	31~35	17(14.0)	2.83 (0.66)		
	≥36	3(2.5)	2.16 (0.17)		
Marital status	Unmarried	100(82.6)	2.93 (0.47)	-0.739 (.461)	
	Married	21(17.4)	3.02 (0.54)		
Military duty	Finished	116(95.9)	2.94 (0.48)	-1.029 (.306)	
	Waved	5(4.1)	3.17 (0.42)		
Religion	Protestant christian	54(44.6)	2.82 (0.40)	0.177 (.950)	
	Catholic christian	17(14.0)	2.88 (0.53)		
	Buddhist	10(8.3)	2.74 (0.35)		
	None	37(30.6)	2.78 (0.63)		
	Others	3(2.5)	2.88 (0.49)		
Education level	Junior college	82(67.8)	2.78 (0.51)	0.634 (.532)	
	University	33(27.3)	2.89 (0.42)		
	Master or higher	6(4.9)	2.84 (0.49)		
Clinical career (yrs)	< 1	21(17.4)	2.77 (0.50)	2.713 (.118)	
	1~5	83(68.6)	2.86 (0.45)		
	≥5	17(14.0)	2.60 (0.60)		
Current clinical career (years)	1 < ^a	26(21.5)	2.80 (0.50)	5.249 (.007)	a, b > c
	1~5 ^b	86(71.1)	2.87 (0.44)		
	≥5 ^c	9(7.4)	2.30 (0.65)		
Position	Staff nurse	117(96.7)	2.83 (0.47)	2.547 (.012)	
	Charge nurse or higher	4(3.3)	2.21 (0.62)		
Work department	Ward	9(7.4)	3.06 (0.32)	1.406 (.244)	
	Emergency	20(16.5)	2.81 (0.50)		
	Special ward	76(62.8)	2.81 (0.49)		
	Outpatient	16(13.2)	2.67 (0.52)		
Affiliation	Nursing	104(86.0)	2.80 (0.47)	1.221 (.299)	
	Medical	7(5.8)	2.68 (0.47)		
	Others	10(8.3)	3.02 (0.65)		
Type of employee	Full time	Fixed	57(47.1)	2.592 (.079)	
		Rotation	51(42.1)		
	Part time	13(10.7)	2.59 (0.52)		

현 부서 경력에 따른 성 고정관념은 1년 미만인 집단이 2.80점, 1년 이상 5년 미만인 집단이 2.87점으로 나타나 2.30점인 5년 이상인 집단보다 유의하게 높게 나타났다.

직위에 따른 성 고정관념은 일반 간호사인 집단이 2.83점으로 나타나, 2.21점인 책임 간호사 이상인 집단보다 유의하게 높았다(Table 2).

대상자의 성 고정관념과 일반적 특성과 직무관련 특성과의 상관관계를 분석한 결과 <Table 4>에서와 같이 임상경력($r=-.192$, $p=.035$), 현 부서 경력($r=-.203$, $p=.026$)이 성 고정관념과 유의한 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

3. 직무만족과 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 차이

대상자의 직무만족 평균 점수는 5점 만점 중에 2.95점으로 나타났다으며 최하 2.51점, 최고3.6점이였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이를 살펴본 결과 <Table 3>에서와 같이 직무만족에 유의한 결과를 보인 일반적 특성은 연령($F=3.617$, $p=.013$)이었고 연령에 따른 직무만족은 36세 이상인 집단이 3.60점, 24세 이하인 집단이 3.25점으로 25세~30세인 집단의 2.89점인 보다 유의하게 높았다. 반면 대상자의 결혼유무, 병역, 종교, 최종학력에 따른 직무만족에 대하여는 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

대상자의 직무만족에 유의한 결과를 보인 직무관련 특성은 임상경력($F=11.551$, $p<.001$), 현 부서 경력($F=8.181$, $p<.001$), 근무부서($F=2.695$, $p=.049$), 소속($F=5.646$, $p=.005$)이였다. 임상경력

<Table 3> Differences in job satisfaction by characteristics

(N=121)

Variables	Category	N	Job satisfaction			
			M (S.D.)	t or F (p)	scheffe	
Age (years)	≤24 ^a	7	3.25 (0.44)	3.617 (.013)	a, d > b	
	25~30 ^b	94	2.89 (0.43)			
	31~35 ^c	17	3.06 (0.59)			
	≥36 ^d	3	3.60 (0.88)			
Marital status	Unmarried	100	2.94 (0.47)	-0.739 (.461)		
	Married	21	3.02 (0.54)			
Military duty	Finished	116	2.94 (0.49)	-1.029 (.306)		
	Waved	5	3.17 (0.42)			
Religion	Protestant christian	54	2.87 (0.44)	1.207 (.312)		
	Catholic christian	17	3.13 (0.41)			
	Buddhist	10	2.95 (0.54)			
	None	37	2.99 (0.56)			
	Others	3	3.07 (0.12)			
Education level	Junior college	82	2.95 (0.53)	0.190 (.827)		
	University	33	2.94 (0.43)			
	Master or higher	6	2.88 (0.48)			
Clinical career (years)	<1 ^a	21	3.15 (0.37)	11.551 (<.001)	a, c > b	
	1~5 ^b	83	2.82 (0.43)			
	≥5 ^c	17	3.23 (0.62)			
Current clinical career (years)	<1 ^a	26	3.05 (0.40)	8.181 (<.001)	b <c	
	1~5 ^b	86	2.86 (0.44)			
	≥5 ^c	9	3.48 (0.73)			
Position	Staff nurse ^a	117	2.95 (0.49)	-0.389 (.698)		
	Charge nurse or higher ^b	4	3.04 (0.50)			
Work department	Ward ^a	9	2.82 (0.53)	2.695 (.049)	b <d	
	Emergency ^b	20	2.74 (0.45)			
	Special ward ^c	76	2.96 (0.44)			
	Outpatient ^d	16	3.17 (0.62)			
Affiliation	Nursing ^a	104	3.00 (0.46)	5.646 (.005)	a > c	
	Medical ^b	7	2.76 (0.27)			
	Others ^c	10	2.51 (0.61)			
Type of employee	Full time	Fixed	57	2.98 (0.50)	0.208 (.812)	
		Rotation	51	2.92 (0.44)		
	Part time	13	2.91 (0.58)			

에 따른 직무만족은 1년 미만인 집단이 3.15점, 5년 이상인 집단이 3.23점으로 1년 이상 5년 미만인 집단의 2.82점보다 유의하게 높게 나타났다. 현 부서 경력에 따른 직무만족은 5년 이상인 집단이 3.48점으로 1년 이상 5년 미만인 집단의 2.86점보다 유의하게 높게 나타났으며, 근무부서에 따른 직무만족은 외래 집단이 3.17점으로 응급실인 집단의 2.74점보다 유의하게 높게 나타났다. 소속에 따른 직무만족은 간호부(과)가 3.00점으로 기타의 2.51점보다 유의하게 높게 나타났지만 직위와 근무형태는 직무만족에 유의한 결과를 보이지 않았다.

대상자의 일반적 특성, 직무관련 특성과 직무만족과의 상관관계를 분석해 본 결과 일반적 특성과 직무만족과는 유의한 상관관계가 나타나지 않았으며, 직무관련 특성 중에는 임상경력

($r=.208, p=.022$)만이 직무만족과 유의한 양적 상관관계 있는 것으로 나타났다(Table 4).

4. 성 고정관념과 직무만족과의 상관관계

성 고정관념과 직무만족의 6개 하위영역과의 상관관계를 살펴볼 때 5개 하위영역에서 유의한 부적 상관관계를 보였으며, 이는 보수($r=-.196, p<.05$), 행정($r=-.217, p<.05$), 자율성($r=-.270, p<.05$), 상호작용($r=-.408, p<.001$), 전문직상태($r=-.448, p<.001$)인 것으로 나타났다.

또한 직무만족도와 성 고정관념 6개 하위영역과의 상관관계를 볼 때 사회적 성 고정관념만을 제외한 영역인 가정적 성 고정관

〈Table 4〉 Correlation among characteristics and gender stereotype, job satisfaction

	Age (years)	Clinical career (years)	Current clinical career (years)	Gender stereotype	Job satisfaction
Age (years)	1				
Clinical career (years)	.770 (p<.001)	1			
Current clinical career (years)	.617 (p<.001)	.802 (p<.001)	1		
Gender stereotype	-.073 (p=.424)	-.192 (p=.035)	-.203 (p=.026)	1	
Job satisfaction	.112 (p=.220)	.208 (p=.022)	.118 (p=.199)		1

념($r=-.276, p<.05$)과 직업적 성 고정관념($r=-.384, p<.001$), 외형적 성 고정관념($r=-.397, p<.001$), 지적 성 고정관념($r=-.412, p<.001$), 성 고정관념($r=-.397, p<.001$)에서 유의한 부적 상관관계를 보였다(Table 5).

이를 세부적으로 성 고정관념과 직무만족의 각각 하위영역과의 상관관계를 살펴본 결과는 다음과 같다. 외형적 성 고정관념과 지적 성 고정관념은 보수, 행정 자율성 상호작용, 업무요구도, 전문직상태 등 6개 하위영역 모두에서 유의한 부적 상관관계를 보였다. 하지만 가정적 성 고정관념, 직업적 성 고정관념, 심리적 성 고정관념에서는 상호작용이나 전문직 상태 등에서 부분적으로 유의한 부적 상관관계를 나타내고 있었다. 한편 사회적 성 고정관념에서만 직무만족의 하위영역과 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타났다.

위의 결과를 종합하여 볼 때 성 고정관념과 직무만족과의 상관관계에는 유의한 부적 상관관계가 있었다($r=-.397, p<.001$). 즉 성 고정관념이 높을수록 직무만족이 낮은 것으로 나타났으며 성 고정관념이 직무만족에 부정적인 영향을 미치는 것으로 조사되었다.

논 의

본 연구는 남자간호사의 특성과 직무만족에 대하여 파악하고 이들 간의 관계를 알아보기 위한 연구로서 간호현장에서 근무하는 남자간호사의 직무만족도를 높이는데 기초 자료를 제공하고

자 시도하게 되었다.

대상자의 성 고정관념의 평균 점수는 5점 만점 중에 2.81점이었다. 같은 도구를 사용한 남자 간호 대학생을 대상으로 한 Lee(2004)의 연구에서의 성 고정관념의 평균점수는 2.74점이었으며, 교사를 대상으로 한 Lee(2001)의 연구에서는 2.81점으로 나타났다. 하지만 일반인을 대상으로 조사한 Kim(1991)의 연구에서는 3.85점 이었다. 본 연구의 대상자인 남자 간호사나 남자 간호대학생과 교사의 성 고정관념 점수가 일반인 대상의 성 고정관념점수보다 더 낮게 나타난 것을 볼 수 있었다. 이런 결과를 비교해 볼 때, 남자간호사와 남자간호 대학생과 교사 연구대상이 일반인 연구대상에 비해 성에 관련된 고정관념이 낮다고 해석될 수 있겠다. 또한 성 고정관념의 하위영역 중에서 사회적 성 고정관념영역이 가장 낮은 점수(2.08)로 나타났으며, 이는 Lee(2004)의 연구에서도 2.05로 가장 낮게 조사된 결과와 일치되었다. 사회활동 면에서 남자 간호사와 남자 간호대학생 모두 남녀의 역할에 대하여 개방적인 태도를 취하는 것으로 해석할 수 있다.

성 고정관념에 유의한 차이를 보인 직무관련 특성은 현 부서 경력($F=5.249, p=.007$), 직위($t=2.547, p=.012$)이었다.

대상자의 특성과 성 고정관념의 상관관계에서는 임상경력($r=-.192, p=.035$)과 현 부서 경력($r=-.203, p=.026$)이 성 고정관념과 유의한 부적 상관관계가 있었다.

대상자의 직무만족 평균 점수는 5점 만점 중에 2.95점 이었다. 이는 대학부속병원 간호사를 대상으로 조사한 Noh(2001)의

〈Table 5〉 Correlation between gender stereotype and job satisfaction

	Familial gender stereotype	Social gender stereotype	Occupational gender stereotype	External gender stereotype	Psychological gender stereotype	Intellectual gender stereotype	Gender stereotype
Pay	-.216*	.073	-.250***	-.373***	.137	-.233**	-.196*
Administration	-.042	.039	-.227*	-.248**	-.175	-.256**	-.217*
Autonomy	-.116	-.102	-.299***	-.235**	-.084	-.373***	-.270**
Interactions	-.343***	.108	-.414***	-.281**	-.211*	-.326***	-.408***
Job requirements	.053	.141	-.121	-.246**	.133	-.211*	-.044
Professional status	-.375***	-.175	-.378***	-.372***	-.179*	-.427***	-.448***
Job satisfaction	-.276**	-.065	-.384***	-.397***	-.095	-.412***	-.379***

* P < .05, **P < .01, *** P < .001

3.03점, 남자간호사를 대상으로 한 Lee(2004)의 연구의 평균 점수인 3.06점보다 낮은 점수로 직무만족이 낮은 수준인 것을 볼 수 있다. 반면 같은 도구를 사용한 Song(1984)의 2.77점, Hur(1982)의 2.82점보다는 높은 점수이었으며, 강원지역 대학병원의 217명에 프리셋터 여자간호사들을 대상으로 한 An(2006)의 2.95 점과는 같은 점수이다.

직무만족에 유의한 차이를 보이는 대상자의 일반적 특성은 연령($F=3.617$, $p=.013$)이었고 연령에 따른 직무만족은 연령이 36세 이상인 집단이 3.60점으로 24세 이하인 집단의 3.25점, 25-30세인 집단의 2.89점보다 높았다. 또한 직무관련 특성으로는 임상경력($F=11.551$, $p<.001$), 현 부서 경력($F=8.181$, $p<.001$), 근무부서($F=2.695$, $p=.049$), 소속($F=5.646$, $p=.005$)이 유의하게 나타났다.

임상경력에 따른 직무만족은 1년 미만인 집단이 3.15점, 5년 이상인 집단이 3.23점으로 1년 이상 5년 미만인 집단의 2.82점보다 유의하게 높게 나타났으며, 현 부서 경력에 따른 직무만족은 5년 이상인 집단이 3.48점으로 1년 이상 5년 미만인 집단의 2.86점보다 유의하게 높게 나타났다.

이는 여자간호사 509명을 대상으로 한 Noh(2001)의 연구에서 근무경력이 짧을수록, 근무부서의 경력이 적을수록 직무만족이 높았다는 연구결과와 상이한 결과였다. 또한 근무기간이 증가함에 따라, 연령이 높은 집단이 낮은 집단에 비해 직무만족이 높다고 한 Lee(2004)의 연구결과와는 같다고 할 수 있다.

일반적으로 근무기간이 증가함에 따라 직무만족이 증가하는 것은 연령이 높아질수록 직업에 대한 보상이 증가하기 때문이라고 해석할 수 있다.

직무만족의 하위영역에서는 상호작용이 5점 만점 중 3.22점으로 가장 높았고 보수가 2.31점으로 가장 낮았다. An(2006)의 연구에서도 상호작용이 3.36점으로 가장 높았고 보수가 2.34점으로 가장 낮게 나타나 직무만족의 만족 요인으로는 상호작용이 직무만족의 불만족 요인으로는 보수가 관련된 요인임을 알 수 있었다. 이는 질적인 전인간호와 간호사의 직무만족을 위해서는 의료요원 상호간의 좋은 인간관계를 형성하는 것이 중요한 일이라 할 수 있겠다.

성 고정관념과 직무만족과의 상관관계에서는 성 고정관념과 직무만족은($r=-.3.97$, $p<.001$)유의한 부적 상관관계가 있는 것으로 분석 되었으며, 대상자의 직무관련 특성 중에 임상경력($r=.208$, $p=.022$)이 직무만족과 유의한 양적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 임상경력 초기에는 성 고정관념이 높고 임상경력이 높은 경우 성 고정관념이 낮은 것으로 해석할 수 있는데 임상경력 초기에 성 고정관념을 낮추기 위하여, 성 평등의식을 가질 수 있는 교육 기회를 확대하고 교육프로그램을 확대는

것이 필요하리라 본다.

성 고정관념과 직무만족 하위영역과의 상관관계에서는 직무만족의 하위영역인 보수($r=-.196$, $p=.031$), 행정($r=-.217$, $p=.017$), 자율성($r=-.270$, $p=.003$), 상호작용($r=-.408$, $p<.001$), 전문직상태($r=-.448$, $p<.001$)가 성 고정관념과 유의한 부적 상관관계가 있는 것으로 분석되어 성 고정관념이 직무만족에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

성 고정관념과 직무만족의 각각 하위영역과의 상관관계에서도 외형적 성 고정관념과 지적 성 고정관념은 보수, 행정 자율성 상호작용, 업무요구도, 전문직상태 등 6개 하부영역 모두에서 유의한 부적 상관관계를 보였으며 그 외 성 고정관념의 하부영역 일부에서도 부분적인 부적관계를 보이고 있다. 성 고정관념과 직무만족에 대한 관계와 하부영역간의 부적관계에 대한 결과를 타 연구와 비교 할 수 없었으나 보다 깊이 있는 연구가 재시도된다면 비교 검토도 가능할 것으로 본다.

하지만 성 고정관념과 직무만족에 대한 연구를 시도한 본 연구가 전국의 남자간호사의 결과로 일반화하여 해석하기에는 제한점이 있으므로 추후 연구가 필요로 되며, 직무만족을 측정하는 다른 측정도구를 사용하여 성고정관념과의 관계를 분석하는 반복연구도 필요하다고 본다.

위와 같은 결과를 토대로 남자간호사의 직무만족에 부정적인 영향을 미치는 성 고정관념을 개선할 수 있는 교육기회의 확대와 프로그램 개발이 필요하리라 본다.

결론 및 제언

본 연구는 남자간호사의 특성, 성 고정관념 및 직무만족을 파악하고 성 고정관념과 직무만족과의 관계를 파악하여 남자간호사의 직무만족도를 향상시키는데 기초자료를 제공하기 위하여 시도되었다. 본 연구의 대상은 서울, 경기, 대전 소재 의료 기관에 근무하는 남자간호사 121명을 대상으로 하였다.

연구의 주요한 결과는 다음과 같다.

1. 성 고정관념과 통계적으로 유의한 관계를 보인 대상자의 특성은 현 부서 경력, 직위이었으며, 현 부서 경력 5년 미만인 집단이 5년 이상인 집단보다, 일반 간호사 집단이 책임간호사 이상인 집단보다 성 고정관념이 높았다.
2. 대상자의 성 고정관념 하위영역에서는 외형적 성 고정관념이 가장 높았고 사회적 성 고정관념이 가장 낮게 나타났다.
3. 직무만족과 유의한 관계를 보인 대상자의 특성은 연령, 임상경력, 현 부서 경력, 근무부서, 소속으로, 연령이 24세 이하인 집단과 31-35세인 집단이 25-30세인 집단보다, 임상경력은 1년 미만인 집단과 5년 이상인 집단이 1년 이상 5년 미만인

집단보다, 현 부서 경력은 1년 이상 5년 미만인 집단이 5년 이상인 집단보다, 근무부서는 외래가 응급실보다, 소속은 간호부(과)가 기타 집단보다 직무만족이 높았다.

4. 직무만족 하위영역별 평균 점수는 상호작용이 가장 높았고 보수영역이 가장 낮았다.
5. 성 고정관념과 직무만족은 통계적으로 유의한 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 성 고정관념의 하위영역과 직무만족과의 상관관계에서 가정적 성 고정관념, 직업적 성 고정관념, 외형적 성 고정관념, 지적 성 고정관념이 통계적으로 유의한 부적 상관관계를 보였다.

결론적으로 본 연구에서 성 고정관념이 높을수록 직무만족이 낮게 나타났다. 이에 성 고정관념이 높은 현 부서 경력 5년 미만인 집단과 일반 간호사 집단을 대상으로 성 고정관념을 낮추기 위한 양성평등 교육 프로그램의 확대 및 지속적인 교육기회의 제공이 필요하겠다.

본 연구에서 나타난 성 고정관념 이외에 남자간호사의 직무만족에 부정적인 영향을 미치는 예측 요인에 대한 연구가 시도될 필요가 있으며 좀 더 모집단을 대표 할 수 있는 표본 집단을 대상으로 반복 연구와 성역할 정체감, 성 고정관념, 직무만족에 대한 남녀 간호사의 비교 연구를 제언한다. 또한 간호상황에서 남자간호사의 성 고정관념을 개선하고, 직무만족을 높이기 위하여 양성평등 교육과 이에 대한 프로그램 개발을 제언한다.

REFERENCES

- Ahn, S., H. (200). Analysis of studies on job satisfaction among Korean nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 6(3), 319-331.
- An, K. N. (2006). *Investigation on the work pressure and job satisfaction recognized by preceptors*. Unpublished master's thesis, Kangwon National University, Kangwon.
- Choi, S. J. (2002). *Male students' lived experience in the female-dominant nursing college*. Unpublished master's thesis, Keimyung University, Daegu.
- Cry, J. P. (1992). Male in nursing. *Nursing Management*, 23(7), 54-55.
- Hur, H. K. (1982). *A study for factors influencing turnover intention of hospital nurses*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Kim, E. Y. (1991). *A study on gender stereotypes: The influence of age and education factors on gender stereotypes*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Korean Nurses Association. (2007). *Year book of Nursing Statistics*. The Korean Research Institute for Nursing Policy, Korean Nurses Association.
- Lee, D. J. (2004). *The relationships among satisfaction in major, gender identity, and gender stereotypes of male nursing students*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Lee, E. R. S. (2001). *A study on the sex role identity and sex role stereotypes of some high school teachers and students*. Unpublished master's thesis, Kangwon National University, Kangwon.
- Lee, S. Y. (2004). *A study on job satisfaction and intentions of turnover of male nurses*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Noh, Y. H. (2001). *A study on the nurses' job satisfaction in the teaching hospital*. Unpublished master's thesis, Dankook University, Cheonan.
- Park, Y. J. (2000). *A study on college student's gender-role identity & its relationship to sex stereotype and self-consciousness*. Unpublished master's thesis, Sogang University, Seoul.
- Sohn, H. J. (2007). *A study on the relation among gender-role identity, gender-role stereotypes and psychological separation from parents*. Unpublished master's thesis, Sogang University, Seoul.
- Son, H. M., Ko, B. H., Kim, C. M., Moon, J. H., & Lee, M. S. (2003). The male nurses' experiences of adaptation in clinical setting. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 3(1), 17-25.
- Song, M. S. (1984). *A study of the correlation between role stress, burnout and work satisfaction levels among operating room nurses*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.