



저작자표시 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#) 

간호학 석사 학위논문

남자간호사의 직무스트레스, 역할갈등 및
직무만족이 이직의도에 미치는 영향
Effects of Job stress, Role conflict,
and Job satisfaction on Turnover intention
in Male Nurses

울산대학교 일반대학원

간 호 학 과

김 도 형

**남자간호사의 직무스트레스, 역할갈등 및
직무만족이 이직의도에 미치는 영향**

지도교수 김 민 영

이 논문을 간호학 석사학위 논문으로 제출함

2020년 7월

울산대학교 일반대학원

간 호 학 과

김 도 형

김도형의 간호학 석사학위 논문을 인준함

심사위원 이 승 희 (인)

심사위원 이 경 속 (인)

심사위원 김 민 영 (인)

울 산 대 학 교 일 반 대 학 원

2020 년 7 월

국 문 요 약

본 연구의 목적은 남자간호사의 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족이 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하여 효과적인 간호인력 관리 방안에 필요한 기초자료를 제공하기 위한 서술적 조사연구이다.

본 연구의 대상자는 2019년 11월부터 2020년 5월까지 2차 의료기관 이상에서 근무하는 남자간호사 240명을 대상으로 연구자가 설문지를 통하여 자료를 수집하고 분석하였다. 수집된 자료는 SPSS/WIN 26.0 프로그램을 사용하여, 기술통계, t-test, One-way ANOVA, Mann-Whitney test, Kruskal-Wallis test, Pearson's Correlation coefficients, 다중회귀분석을 이용하여 자료를 분석하였다.

본 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 연구대상자의 직무스트레스는 평균 3.40 ± 0.61 점, 역할갈등은 3.40 ± 0.55 점, 직무만족은 3.30 ± 0.56 점, 이직의도는 3.00 ± 0.96 점으로 나타났다.
2. 직업적 특성에 따른 이직의도는 의료기관형태가 3차 의료기관보다 2차 의료기관이($t=3.511$, $p=.001$), 현재 근무 부서만족도가 불만족일수록 높았다($U=79.812$, $p<.001$).
3. 이직의도는 직무스트레스($r=.181$, $p=.006$)에서 양의 상관관계를 직무만족($r=-.437$, $p<.001$)에서 음의 상관관계를 나타냈다.
4. 이직의도에 영향을 미치는 요인은 의료기관형태(2차 의료기관)($B=1.792$, $p=.001$), 부서만족도(불만족)($B=3.104$, $p<.001$), 직무만족($B=-0.056$, $p<.001$)으로 나타났다.

의료기관형태가 2차 의료기관인 경우($B=1.792$, $p=.001$), 부서만족도가 불만족인 경우($B=3.104$, $p<.001$), 직무만족이 낮을수록($B=-0.056$, $p<.001$) 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 이직의도를 설명하는 설명력은 38.7%로 나타났으며, 부서만족도(불만족), 의료기관형태(2차 의료기관), 직무만족 순으로 이직의도에 더 높은 영향을 주는 것으로 나타났다.

본 연구에서 남자간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 부서만족도, 의료기관형태, 직무만족으로 조사되었다. 본 연구의 결과들을 바탕으로 남자간호사의 이직의도를 낮출 수 있는 다양하고 지속적인 연구가 필요하고, 간호조직의 효율적 인력관리를 위한 방안으로 활용될 수 있을 것으로 생각이 된다.

주요어 : 남자간호사, 이직의도, 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	4
3. 용어의 정의	5
II. 문헌고찰	7
1. 남자간호사의 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족	7
2. 남자 간호사의 이직의도	11
III. 연구방법	14
1. 연구 설계	14
2. 연구 대상	14
3. 연구 도구	15
4. 자료수집 방법	17
5. 자료 분석	17
IV. 연구결과	19
1. 대상자의 일반적 특성	19
2. 대상자의 직업적 특성	20
3. 남자간호사의 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족 및 이직의도	22
4. 일반적 특성에 따른 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족도와 이직의도 차이	23

5. 직업적 특성에 따른 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족도와 이직의도 차이	24
6. 남자간호사의 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족과 이직의도와의 상관관계	26
7. 남자간호사의 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향	27
V. 논의	29
VI. 결론 및 제언	38
VII. 참고문헌	40
부록	44
부록1. 자료수집 목록	44
부록2. IRB 승인 확인서	56
부록3. 도구사용 승인 메일	62
Abstract	64

표 목 차

표 1. 대상자의 일반적 특성	19
표 2. 대상자의 직업적 특성	21
표 3. 남자간호사의 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족 및 이직의도	22
표 4. 일반적 특성에 따른 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족 및 이직의도 차이	23
표 5. 직업적 특성에 따른 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족 및 이직의도 차이	25
표 6. 남자간호사의 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족과 이직의도와의 상관관계	26
표 7. 남자간호사의 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향	28

I. 서론

1. 연구의 필요성

인구 고령화에 따라 간호·간병 통합서비스를 필요로 하는 사람이 증가하면서 필요한 간호사의 수도 지속하여 증가하고 있다. 특히 노인인구와 만성질환자의 증가, 의료기술의 발전으로 인한 의료서비스 질 향상, 중증 환자 간호로 인하여 간호사 인력 수요는 앞으로도 지속적으로 증가할 전망이다(1). 이러한 이유로 남성의 간호사 직업에 대한 관심이 증가하고 있다(2). 간호사 국가시험에 합격하는 남자간호대학생 수는 2004년에 121명이었으나, 2013년 1019명, 2020년에는 3179명으로 지속적으로 증가하고 있으며, 전체 간호사 국가고시 합격자 중 남성의 비율은 약 14.7%이다(3). 또한 남자간호사 수는 2004년 829명, 2016년 10542명, 2020년에는 21042명으로 15년 동안 25배 이상 증가하였다(3). 지속적으로 남자간호사가 증가하는 이유는 간호사 고용의 확대 뿐만 아니라 여성만의 직업으로 여겨졌던 간호사라는 직업이 남성도 진출하는 전문직으로 인식이 많이 바뀌어 가고 있기 때문이다(2).

남자간호사의 수가 지속적으로 증가하고 있는 반면에 간호사에 적응을 못하거나 불만족하여, 이직이나 전직을 계획하는 남자간호사도 증가하고 있다고 보고되고 있다(4, 5). 남자간호사의 이직률은 여자간호사보다 두 배 높으며, 일반적으로 남자간호사는 일을 시작하고 4년 이내에 직업을 바꾼다고 보고되고 있다(6). 실제 간호직에 종사하고 있는 남자간호사는 전체 간호사면허를 취득한 남성 중 약 30%에 못 미치고 있으며, 이직률도 높은 것으로 보고되고 있다(4).

남자간호사의 높은 이직률과 관련하여서는 복합적인 이유가 있을 것으로 추정하고 있다. 가장 큰 이유는 남자간호사에 대한 사회적 편견으로 인한 남자간호사의 직업 적응 및 직업에 대한 스트레스와 관련이 있을 것이다. 남성이 간호사를 하면서 환자 또는 동료간호사로부터 경험하게 되는 편견으로 인한 직업적 고충이 있다고 하였다(5, 7, 8). 여자간호사가 경험하는 남자간호사에 관한 연구에서는 남자간호사의 업무 수행 속도가 느리고 미숙하여 자신들의 업무 부담이

늘어난다고 불만스럽게 생각하기도 하였고, 남자간호사는 오래 근무하려고 하지 않고 다른 병원이나 다른 직종으로 옮겨 가려는 경향을 보여, 오랜 기간 함께 근무할 것이라는 확신을 갖지 못해 믿고 업무를 맡기는 것이 어렵다고 하였다(8). 또 다른 연구에서도 남자간호사에게 외부 취업기회가 많이 주어지면 선택의 폭이 넓어지고, 선택의 폭이 넓어지면 이직을 하거나 다른 직종으로 취업할 가능성이 크다고 하였다(9). 또한 일부 남자간호사는 동료간호사와의 관계나 간호업무, 병원시스템 모두에 불만을 이유로, 다른 직업을 가지기 위해 이직 준비를 하고, 남자가 간호사를 하는 것은 적성에 맞지 않다고 생각하기도 하였다(4).

간호라는 업무의 특성상 간호사는 많은 지식 및 기술의 습득이 필요하고 다양한 병원내 부서와 환자 및 보호자와의 대인관계로 인한 직무스트레스가 많다(10). 남자간호사는 직장에서 간호업무를 체계적으로 교육받지 못하고 현장에 투입되므로 혼란스러워 하기도 했고, 여자간호사 동료와 의사소통 과정에서도 많은 스트레스를 받는다고 보고되었다(11). 지금까지 간호사 직무스트레스에 대한 연구는 꾸준히 이루어지고 있으나, 남자간호사의 직무스트레스에 관한 연구가 부족하며, 직무스트레스와 이직의도와의 관계를 분석한 연구도 많지 않다. 이에 남자간호사의 직무스트레스를 알아보고 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 본 연구에서 연구해 볼 필요가 있다.

또한 남자간호사는 병원에서 근무하며 환자에게 거부당하거나 부서 내 동료간호사들이 남자가 왜 간호사를 하느냐고 질문하고 부정적인 반응을 할 때 많은 실망감을 느끼고 역할갈등을 경험하였다(7). 남자간호사의 수가 증가하면서 함께 근무하게 되는 여자간호사는 남자간호사의 역할에 대한 선입견과 기대감을 함께 가지고 있었다(12). 일부 동료간호사들은 남자간호사는 시간이 지나면 업무를 능숙하게 잘하게 되지만 업무를 배우는 속도가 느려 성장이 더디다고 부정적으로 생각하는 경우가 있었고, 남성의 성향이나 특성, 대화표현방식을 이해하기 어려워 갈등이 생기기도 한다고 하였다(13). 하지만 수많은 어려움 속에서도 남자간호사는 조직의 구성원으로 당당하게 인정받기 위해 꾸준히 공부하고 조직에 참여하며 갈등을 극복 해 나가려고 노력하였다(5). 또한 동료간호사들은 남자간호사가 간호라는 영역을 평생 직장으로 생각하고 발전시키기를 기대하기도 하였고, 여성이 가진 단점을 보완하여 함께 성장하고 조직을 발전시

켜 나가는 역할을 기대하기도 하였다(13). 이에 남자간호사의 간호사로서의 역할갈등을 조사하고, 역할갈등이 이직의도에 미치는 영향을 파악하는 것이 필요하다.

간호사에게 직무만족은 본인 업무에 대한 긍정적인 평가뿐 만 아니라 업무를 지속하게 되는 중요한 지표가 될 수 있다. 남자간호사는 타인에게 간호를 제공할 수 있다는 점에서 간호직을 긍정적으로 여기고, 평생 직장으로 지내고 싶어 하는 성향이 많다고 보고된 바 있다(7). 또한 남자간호사는 간호현장에서 자발적으로 행동하려 하고, 조직 내 경력개발에 대해 많은 관심을 가지고 있다고 하였다(14). 이러한 연구를 통해 남자간호사의 직무만족도는 간호업무에 대한 긍정적인 면을 부각시켜 이직의도를 낮추는데 도움을 줄 것으로 생각된다. 이에, 남자간호사의 직무만족을 알아보고 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 연구해 볼 필요성이 있다.

간호사의 이직은 남녀 성별과는 상관없이 많이 발생하는데, 기존의 간호사 이직의도 연구는 대부분 여자간호사를 대상으로 한 것으로, 신규간호사, 프리셉터 간호사를 대상으로 하는 연구가 많이 수행되었다(10, 15-19). 지금까지의 남자간호사를 대상으로 한 연구들은 주로 남자간호사가 느끼는 경험이나 남자간호사와 함께 근무하는 여자간호사에 대한 질적 연구이었고, 남자간호사의 이직과 관련된 연구는 직무 만족(2, 14), 실무 경험에 관한 연구(5, 7, 8, 11, 13, 20, 21)들이 대부분으로, 남자간호사의 이직의도 및 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구는 아직까지 부족한 실정이다. 지속적으로 증가하고 있는 남자간호사의 이직의도를 파악하고 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하여 중재한다면, 이직률을 감소시켜, 양질의 간호 인력을 확보할 수 있고, 이는 간호의 질적 수준도 높일 수 있다.

따라서 본 연구에서는 남자간호사의 직무스트레스, 역할갈등 및 직무만족과 이직의도를 파악하고 이직의도에 영향을 미치는 요인을 조사하여, 이직을 예방하고 이직률을 낮출 수 있는 방안 마련에 기초 자료를 제공하기 위하여 시행하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 의료기관에서 종사하는 남자간호사의 직무스트레스, 역할갈등 및 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 파악하고자 함이다.

구체적인 연구 목적은 다음과 같다.

1. 남자간호사의 일반적 특성, 직업적 특성을 파악한다.
2. 남자간호사의 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족 및 이직의도를 확인한다.
3. 남자간호사의 일반적 특성, 직업적 특성에 따른 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족 및 이직의도의 차이를 파악한다.
4. 남자간호사의 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족 및 이직의도 간의 상관관계를 확인한다.
5. 남자간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

3. 용어의 정의

1) 직무스트레스

(1) 이론적 정의

직무스트레스란 근무로 인해서 생리적, 심리적, 사회적 장애를 받을 정도로 부담을 느끼는 상태를 말한다(22).

(2) 조작적 정의

본 연구에서는 김매자와 구미옥(22)이 간호사를 대상으로 개발한 직무스트레스 도구를 김선미(23)가 수정 및 보완한 도구에서 세 문항을 제외하고 측정한 값이다.

2) 역할갈등

(1) 이론적 정의

역할갈등이란 직무의 범위와 수준이 모호하거나 양립할 수 없는 것으로 역할을 실제로 수행하는 구성원이 대상자의 일치되지 않는 기대로 인하여 경험하는 긴장 및 어려운 상황이다(24).

(2) 조작적 정의

본 연구에서는 김문실과 박상연(24)이 개발한 역할갈등 측정도구를 사용하여 측정한 값이다.

3) 직무만족

(1) 이론적 정의

직무만족이란 직무에 대한 개인의 일반적인 태도를 의미하는 것으로 한 개인이 평상시의 직무나 직무경험의 평가에서 오는 유쾌하고 긍정적인 정서상태이다(25).

(2) 조작적 정의

본 연구에서는 이병숙 등(26)이 개발한 임상간호사의 직무만족 측정도구를 사용하여 측정한 값이다.

4) 이직의도

(1) 이론적 정의

이직의도란 현재 근무하고 있는 조직을 떠나려고 하는지에 관한 개인의 의지이다(27).

(2) 조작적 정의

본 연구에서는 천순덕(25)이 사용한 이직의도 측정도구를 사용하여 측정한 값이다.

Ⅱ. 문헌고찰

1. 남자간호사의 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족

직무스트레스란 근무로 인해 생리적, 심리적, 사회적 장애를 받을 정도의 부담을 느끼는 상태이다(22). 간호사의 직무스트레스와 관련된 요인에는 과도한 업무, 함께 근무하는 타 직종과의 역할갈등, 사망 및 사망 환자 치료, 환자 치료에 관한 불확실성 등이 있다고 보고되고 있다(28). 특히 업무가 익숙하지 않은 간호사는 복잡한 업무의 부담감, 약물 투여 시 불안, 상태가 다른 여러 환자 다루기, 미숙한 기술 및 효과적인 의사소통 기술 부족과 같은 요인으로 스트레스가 보다 크게 나타난다(29). 이러한 직무스트레스는 직무만족에도 영향을 미칠 수 있으며 더 나아가서는 이직의도에도 영향을 미칠 수 있다. 최근 남자간호사가 증가하면서 남자간호사가 경험하는 직무스트레스도 다양하게 나타나고 있다. 남자간호사는 병원에서 아직까지는 오랜기간 근무한 남자간호사 수가 적어, 직업에서 관찰할 수 있는 롤모델을 만날 수 없어, 때로는 남자간호사로서 미래가 밝지 않다고 생각하기도 하였고, 나이가 들어서 계속 간호사로 일을 하면 안된다는 사회적 시선을 느끼며 스트레스를 받는다고 하였다(11). 특히 남자간호사는 아직까지 여성의 직업으로 여겨지는 간호사를 하면서 경험하게 되는 성 고정 관념에서 많은 스트레스를 느낀다고 하였다(30). 예를 들어 남자간호사는 신체적으로 강하다는 인식 때문에 간호업무 외에 업무를 요구 받고, 기대에 부응해야 한다는 부담감을 경험한다고 하였다(31). 이러한 여러가지 이유로 인해 남자간호사는 다른 병원으로 이직이나 전직을 고려할 수 있다. 남자간호사를 대상으로 한 이병헌(32)의 선행연구에서는 남자간호사의 직무스트레스가 오히려 여자간호사의 직무스트레스보다 낮게 측정되었다. 하지만 남자간호사의 수가 적어 연구대상자의 남녀 성비가 1:3 이었음을 감안했을 때, 남자간호사와 여자간호사의 성비가 같다면 남자간호사의 직무스트레스는 더 높아질 수 있다. 강정희(14)의 선행연구에서는 남자간호사의 직무스트레스를 줄이면 직무만족은 높이고 정서적 소진은

감소시키게 되고, 정서적 소진을 감소시키면 이직의도를 줄일 수 있다고 하였고, 한종근(33)의 선행연구에서는 남자간호사의 직무스트레스가 높으면 이직의도도 높다고 보고되었다. 지금까지 국내 간호사의 직무스트레스와 이직의도에 관련된 연구는 여자간호사를 대상으로 시행한 연구가 대부분이었고, 남자간호사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향에 대한 연구는 부족한 실정이다. 그러므로 본 연구에서는 지속적으로 증가하는 남자간호사의 직무스트레스를 파악하여 이직의도에 미치는 요인을 알아보고자 한다. 본 연구에서는 김매자와 구미옥(22)이 간호사를 대상으로 개발한 직무스트레스를 수정 및 보완하여 측정된 도구를 사용하였는데, 도구개발 이후 많은 간호사 직무스트레스 연구에 현재까지도 사용되고 있다. 또한 우리나라의 간호사가 근무중에 경험하는 요인들을 도구 항목에 적절하게 포함하고 있어 이 도구를 사용하여 남자간호사의 직무스트레스를 파악하고자 한다.

역할갈등이란 조직 구성원의 기대가 서로 달라 역할을 수행하는 구성원이 여러가지 역할기대 사이에서 역할행동을 수행하는 것이 어려운 상황이다(34). 특히 병원에서 근무하는 간호사는 많은 역할갈등을 경험하게 된다고 하였으며(24), 역할갈등은 크게 업무수행 과정 중에 발생하는 갈등과 대인관계에서 오는 갈등 두 가지의 상황으로 나누어질 수 있다고 하였다(35). 남자간호사의 경우 업무수행 과정 중 남자라는 이유로 간호를 수행할 때 발생하는 역할갈등 문제가 있다. 일부 여성 환자는 남자간호사가 시행하는 도뇨와 관장, 욕창 사정, 옷 갈아 입히기, 근육주사 및 회음부 간호, 대퇴 맥박 확인 등의 신체의 일부가 노출되거나 접촉하는 것과 관련된 간호행위를 받는 것을 거부하여 남자간호사들이 간호를 수행하는데 어려움을 경험하였다고 하였다(5, 7). 또한 일부 의료진은 업무 중 남자간호사와의 소통이 원활하지 않다고 호소하며, 남자간호사와의 업무관련 역할갈등을 나타내었다(5). 대인관계에서 오는 갈등으로는 남자간호사는 여자간호사와 생활을 하면서 남녀 간의 사고의 차이와 직장에서 보는 여성의 행동과 질서를 이해하기 어려웠다. 대부분의 남자간호사는 여성 중심의 분위기에 어울리는 것을 힘들어하고, 여자간호사들과 친해지거나 함께 있는 것을 불편해했다. 근본적으로 다수의 여자간호사 속에 남성의 존재 자체만으로 어려움이라고

표현하였다(5). 이외에도 남자간호사를 대상으로 역할갈등을 조사한 송봉기(34)의 연구에서는 남자간호사는 많은 업무에 비해 부족한 시간, 인력의 부족, 환경적인 요인으로 인해 많은 역할갈등을 느낀다고 하였고, 염은이와 서금숙(12)의 연구에서는 남자간호사에 대한 고정관념으로 인해 여자환자가 남자간호사에게 간호를 제공받는 것을 거부하고 기피하는 경험이 많다고 하였다. 하지만 이경주와 김미영(36)의 연구에서는 남자간호사가 여자간호사와의 여성성과의 대립과 대인관계로 인해 스트레스를 많이 받지만, 갈등상황을 극복하고 업무에 집중한다고 보고하여 역할갈등을 극복하는 사례도 제시하였다. 이처럼 남자간호사를 대상으로 한 선행연구를 살펴보면 남자간호사는 병원에서 근무하며 동료간호사 및 환자로부터 많은 역할갈등을 경험하고 있으며 이러한 점이 남자간호사의 직무만족을 감소시키고 이직의도에 영향을 주고 있음을 알 수 있어, 이에 본 연구에서는 지속적으로 증가하는 남자간호사의 역할갈등을 알아보고 이직의도에 미치는 요인을 알아보고자 한다. 본 연구에서는 김문실과 박상연(24)이 고안한 역할갈등 도구를 사용하였는데, 우리나라 간호사가 경험하는 역할갈등을 측정할 수 있는 도구로서 많은 간호사 역할갈등 연구에서 사용이 되어 본 연구에서도 이 도구를 사용하여 남자간호사의 역할갈등을 파악하고자 한다.

직무만족이란 간호업무에 대하여 긍정적인 생각을 가진 개인의 심리상태를 의미한다(15). 간호사가 직무만족을 하면서 간호업무를 수행할 경우, 간호의 효율이 증대되고 이는 양질의 간호제공으로 인한 환자 만족 등 간호업무의 질 향상에 영향을 미칠 뿐 아니라, 간호사의 이직의도 감소에도 영향을 미칠 수 있다(15). 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인으로는 승진, 기회, 보수, 동료, 작업환경, 희망하는 근무부서 등이 있는데(37), 그 중 간호사는 직무만족에 있어서 자율성과 대인관계도 중요하게 생각하였다(38, 39). 남자간호사의 직무만족을 연구한 최정훈(2012)의 연구에서는 근무부서 및 근무형태가 남자간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인이었으며, 일반병동에서 근무하는 경우가, 특수부서나 외래에서 근무하는 경우보다 직무만족이 높았고, 근무형태가 상근근무인 경우가 교대근무보다 직무만족이 높았다. 또한 의료기관유형이 2차 의료기관보다 3차 의료기관인 경우 직무만족이

높았고, 남자간호사실이 없는 경우보다 있는 경우 직무만족이 높다고 하여 근무환경과 복지 수준이 직무만족에 영향을 미친다는 다른 연구와 유사하였다. 송봉기(34)의 연구에서는 남자간호사가 근무하는 동료와의 인간관계에 만족할수록, 간호직에 대한 만족도가 높을수록 직무만족이 높다고 하여 남자간호사의 직무만족에도 여러 요인이 작용함을 알 수 있다. 손행미 등(7)의 연구에서는 남자간호사는 인터뷰 과정을 통해 환자에게 남자간호사로서 제공할 수 있는 다양한 장점과 간호업무 중에 느낄 수 있는 만족감과 성취감 등으로 간호업무를 긍정적으로 느끼면서 직무만족을 찾고 있다고 대답하여, 남자간호사도 충분히 간호업무에 만족을 느껴 본인의 직무만족 향상을 할 수 있으며, 이는 조직에 긍정적인 영향을 줄 수 있다. 하지만 이수연(40)의 연구에서는 남자간호사가 보수와 행정면에서 직무에 대한 만족이 어렵다고 보고되었고, 김지혜 등(5)의 연구에서는 남자간호사는 여자간호사와의 관계형성이나 의사소통에 대한 어려움을 호소하면서 직무만족이 저하된다고 보고되고 있다. 따라서 남자간호사가 소수인 간호환경에서 임상에 잘 적응할 수 있도록 근무환경을 마련한다면 양질의 환자간호를 위해 자기개발에 매진하고, 업무 몰입정도 및 직장에 대한 충성도, 직무만족도가 높아질 것이다(7). 또한 이러한 직무만족 향상은 이직의도 감소에도 영향을 미칠 것으로 기대된다. 아직까지 국내에 여자간호사를 대상으로 시행한 직무만족 연구는 많이 있으나 남자간호사에 대한 직무만족 연구는 부족한 실정이다. 이에 지속적으로 증가하는 남자간호사의 직무만족을 알아보고 이직의도에 미치는 요인을 알아보고자 한다. 본 연구에서는 이병숙 등(26)이 우리나라 간호현장에 적합하게 개발한 임상간호사의 직무만족 측정도구를 사용하여 직무만족을 조사하였다. 지금까지 시행된 간호사 직무만족 연구는 외국의 직무만족 측정도구를 번역하여 적용한 논문들이 대부분으로, 우리나라 간호사의 직무만족을 측정하기에 현실과 다른 부분이 많았다. 하지만, 이 도구는 우리나라 간호현장에 적합하게 만들어진 임상간호사의 직무만족 측정도구라는 장점이 있어 본 연구에서는 이 도구를 사용하여 남자간호사의 직무만족을 파악하고자 한다.

2. 남자간호사의 이직의도

이직의도는 조직 구성원이 조직을 스스로 떠나려는 것으로, 조직을 떠나려고 하는 행위부터 일시적인 상상에 이르기까지 모두를 포함한다(41). 이직의도는 실제 이직으로 이어질 수 있는 확률이 높아, 이직행동과도 상관관계가 있고, 구성원의 이직을 미리 예상하고 대처할 수 있기 때문에 이직의도를 파악하여 조직 구성원을 관리하는 것은 간호 조직의 중요한 과제이다(12, 41, 42).

간호사는 3교대 근무를 하기 때문에 수면의 질이 낮고, 생체 리듬이 깨지기 쉽다(43). 또 많은 간호업무로 인해 정서적 소진을 겪게 되고, 보호자, 환자와의 관계 뿐 만 아니라 동료간호사나 의사와의 역할갈등으로 여러 어려움을 경험하게 되면서 이직에 영향을 미치게 된다(16). 우리나라 간호사의 높은 이직률과 이로 인한 이직문제는 여러 보건의료기관이나 간호단체에서도 주요 관심사로 다뤄져 왔으며, 이는 간호조직, 병원 및 사회에 여러 부정적인 면을 가져오게 된다(16). 숙련된 간호사의 부족은 간호업무의 질적 수준이 낮아져 조직의 안정감을 낮출 뿐만 아니라 간호의 전문성의 저하를 초래하고, 이는 조직에 남아 있는 간호사들의 사기를 저하시켜 업무의 부담을 높이게 된다(35). 또 조직구성원이 지속적으로 변화하면서 간호조직의 팀워크가 무너지는 문제점이 발생한다(44). 이에 병원 입장에서는 간호사의 이직으로 인한 비용과 신규간호사를 채용하고 홍보하는데 비용이 발생하고, 신입직원 교육에도 많은 재정적인 부담이 생기게 된다(45). 또한 환자의 입장에서는 양질의 의료서비스를 제공받지 못한다는 느낌을 받게 하여 환자의 불안감을 증가시키고(46), 안전사고의 발생 위험도 높아져, 환자의 안위가 위협받게 되는 등의 많은 문제점을 야기시킨다(35). 최근 남자간호사가 증가하고 있어 남자간호사의 역할 및 문제점도 간호조직에 영향을 미칠 수 있다. 2019년 병원간호사회 병원간호인력 배치현황에 따르면 간호사 이직률은 평균 15.4%로 나타나고 있는데, 수가 늘어나고 있는 남자간호사의 이직률이 높아지게 되면 전체 간호사 이직률도 늘어나게 되므로 남자간호사의 이직관련 연구가 필요하다.

남자간호사의 경우 이러한 간호사의 업무적 특성에 따른 어려움과 더불어 남성이라는 이유로 겪는 또 다른 어려움이 있다. 아직까지 우리나라 간호사는 여성이 많아 다수의 여성조직이라는 특성에 따른 대인관계의 어려움, 남자간호사에 대한 사회적 편견 등이 이직의도에 영향을 미칠 수 있다. 김수올과 강윤희(9)의 연구에서는 아직까지 간호사는 전통적으로 여성의 직업이라는 시선이 많다고 보고하였으며, 안민권 등(2)의 연구에서는 일부 여자간호사들이 간호는 여전히 여성만의 영역이라고 생각하면서 남자간호사를 차별하기도 한다고 보고하였다. 남자간호사들이 병원에 적응하지 못하고 이직을 하게 되는 이유는 열악한 근무환경, 근무 시간에 비해 낮은 급여 등이 있다(11). 남자간호사는 여러가지 시행착오를 겪으며 간호사라는 직업에 실망을 하고, 간호사를 차선의 선택이라고 생각하게 되면서, 임상 이외의 다른 일을 하고자 계획한다(4).

여자간호사를 대상으로 남자간호사와 함께 근무하는 경험을 분석한 연구에서는 업무 시작 전부터 남자간호사가 잘 해낼 수 있을까 라는 의구심을 가지고 있었고 남성이라는 성별 때문에 간호를 수행하는데 있어 제한점이 많을 것이라는 선입견을 가지고 있었다(8). 그러나 실제로 환자는 남자간호사의 간호를 받는 것이 편안하고, 남자간호사의 태도가 공손하고 정중하다고 인식하였다(47). 남자간호사를 대상으로 한 안민권 등(2)의 연구에서는 남자간호사의 직무만족이나 조직몰입이 높을수록 이직의도가 낮다고 하였고, 송봉기(34)의 연구에서는 남자간호사의 역할갈등이 높을수록 직무만족 정도는 낮았으며 낮은 직무만족도는 높은 이직의도로 이어진다고 하였다. 황하만과 김명자(48)의 연구에서는 남자간호사의 성역할 갈등이 높을수록 직무만족이 낮아지고 이직의도는 높아진다고 하였고, 염은이와 서금숙(12)의 연구에서는 남자간호사의 직무만족도, 간호전문직관, 성역할 갈등 순으로 이직의도에 미치는 영향이 크다고 하였다.

간호사 이직 문제는 많은 요인에 의한 복합적인 작용의 결과이며 반복적인 연구에도 불구하고 간호사의 이직에 대한 명확한 근거나 예측은 불가능하다. 국내 여자간호사 이직 관련 연구는 많으나, 남자간호사 이직에 관한 연구는 부족한 실정이며, 남자간호사의 직무스트레스,

역할갈등, 직무만족과 이직의도의 관계를 함께 확인한 연구는 거의 없다. 이에 남자간호사의 이직에 대한 다양한 원인을 파악함으로써 이직의도 및 이직에 적극적으로 대처할 방법을 개발하고, 양질의 간호인력을 잘 관리하고 활용할 수 있도록 기초 자료를 제공하는 것이 필요하다고 생각된다. 본 연구에서는 천순덕(25)이 사용한 이직의도 도구를 사용하였으며, 다른 이직의도 도구보다 특히 간호사 이직의도 연구에 많이 사용되어 남자간호사 이직의도에 사용하기 적절하여 이 도구를 사용하여 남자간호사의 이직의도를 파악하려고 한다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구에서는 2차 의료기관 이상에 종사하는 12개월 이상의 근무 경력을 가진 남자간호사의 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족 및 이직의도를 조사하고 이들의 상관관계를 파악하고, 이직의도에 미치는 영향을 알아보기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구 대상

본 연구의 대상자는 2차 의료기관 이상의 의료기관에서 근무하고 있으며, 본 연구의 목적을 이해하고 연구에 참여할 것을 동의한 남자간호사를 대상으로 실시하였다. 본 연구의 대상자 수는 G-power 3.1.9.2 program을 이용하여 다중회귀분석으로 대상자수를 산정하였다. 검정유형은 양측검정, 효과크기는 보통수준인 0.15, 유의수준(α) 0.05, 검정력 0.95, 예측변수 18개로 근거하여 산출한 결과, 최소 대상자 수는 204명이었으며, 탈락을 15%를 고려하여 240명에게 설문조사를 진행하였다.

자료 수집 기간은 2019년 11월부터 2020년 5월까지 이루어졌다. 설문지는 240부가 회수되었으며, 동의서에 서명이 안 된 설문지 5부와 응답이 부실한 4부를 제외하고 총 231부의 설문지를 최종 분석하였다.

연구대상자의 구체적 선정기준은 다음과 같다.

1. 2차 의료기관 이상의 의료기관에서 근무하는 남자간호사
2. 12개월 이상 의료기관에 근무한 경력이 있는 남자간호사
3. 본 연구의 목적을 이해하고 연구에 참여할 것을 동의한 남자간호사

3. 연구 도구

연구의 도구는 일반적 특성 4문항, 직업적 특성 10문항, 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족, 이직의도로 구성된 구조화된 설문지를 사용하였다.

1) 직무스트레스

직무스트레스 측정도구는 김매자와 구미옥(22)이 간호사를 대상으로 개발한 직무스트레스 도구를 수정 보완한 김선미(23)의 도구를 사용하였다. 김선미(23)의 연구에서는 총 34문항으로 구성되었으나, 다른 도구와 중복되는 문항을 간호학교수 1인과 간호관리자 1인에게 조언 받아 삭제하고 총 31문항을 채택하여 사용하였다. 각 문항은 '전혀 스트레스를 느끼지 않는다' 1점, '아주 심하게 스트레스를 느낀다' 5점까지의 Likert 척도로 측정하였으며, 최고 155점에서 최저 31점으로 점수가 높을수록 직무스트레스가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 김매자와 구미옥(22)의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.94$ 이었고, 김선미(23)의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.92$, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.93$ 이었다.

2) 역할갈등

역할갈등은 김문실과 박상연(24)이 간호사를 대상으로 개발한 역할갈등 도구를 사용하였다. 역할갈등 도구는 총 37개의 문항으로 구성되어 있으며 각 문항은 "전혀 그렇지 않다" 1점, "아주 그렇다"면 5점까지의 Likert 척도로 측정하였으며, 최고 185점에서 최저 37점으로 점수가 높을수록 역할갈등이 높음을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도는 김문실과 박상연(24)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.94$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.95$ 이었다.

3) 직무만족

직무만족은 이병숙 등(26)이 개발한 임상간호사의 직무만족 측정도구를 도구 개발자의 승인을 받아 사용하였다. 직무만족 측정도구는 총 33문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점까지의 Likert 척도로 측정하였으며, 최고 165점에서 최저 33점으로 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도는 이병숙 등(26)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.95$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.94$ 이었다.

4) 이직의도

이직의도는 천순덕(25)이 사용한 이직의도 측정도구를 사용하였다. 이직의도 도구는 총 5문항으로 구성되었으며, 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점, '아주 그렇다' 5점까지의 Likert 척도로 측정하였으며, 최고 25점에서 최저 5점으로 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 천순덕(25)의 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.84$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.88$ 이었다.

4. 자료수집 방법

본 연구는 U 광역시에 위치한 종합병원 임상연구심의위원회에서 승인(승인번호:UUH2019-06-031-004)을 받은 후 진행하였다. IRB 승인 후 자료수집 하였고, 간호사를 모집하기 위해 눈덩이식 추출법을 사용하여 현재 연구자가 근무하는 U시 소재의 종합병원에서 근무하는 남자간호사들을 만나 연구의 목적을 설명한 후 다른 참여자를 소개받고, 연결하여 소개받는 방식으로 개별적으로 대상자와 접촉하여 연구를 진행하였다. 본 연구의 목적과 내용 및 윤리적인 부분을 설명하고, 자발적 연구 참여를 유도하였다. 연구 참여 의사를 밝힌 대상자에게 동의서를 받고 수집된 자료는 연구목적 외 사용되지 않을 것임을 설명한 후 실시하였다. 작성된 설문지는 비밀을 보장하기 위해 설문지 작성 후 개별봉투에 담아 밀봉할 수 있도록 하여 연구자에게 제출하도록 하였으며, 설문지 작성에 참여한 대상자에게 소정의 사은품을 지급하였다.

5. 자료 분석

본 연구에서는 SPSS WIN 26.0 프로그램을 사용하여 자료를 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성, 직업적 특성, 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족, 이직의도는 평균, 표준편차, 빈도, 백분율로 분석하였다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족도와 이직의도의 차이는 t-test, One-way ANOVA, Mann-Whitney test, Kruskal-Wallis test로 분석하였고, Scheffe test로 사후 검증을 실시하였다.
- 3) 대상자의 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족 및 이직의도 간의 상관관계는 Pearson's Correlation coefficients로 산출하였다.

4) 대상자의 이직의도에 영향이 있는 요인을 파악하기 위해 다중회귀분석을 사용하였다.

IV. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성은 <table 1>과 같이 나타났다.

대상자의 연령은 20대가 142명(61.5%), 30대 이상이 89명(38.5%)이었고, 교육 정도는 전문학사가 46명(19.9%), 학사가 185명(80.1%)이었다. 결혼상태는 미혼이 189명(81.8%)으로 많았으며, 기혼은 42명(18.2%)로 나타났다. 주거상태로는 혼자 거주하는 대상자가 110명(47.6%), 가족 및 타인과 함께 거주하는 대상자가 121명(52.4%)으로 나타났다.

Table 1. 대상자의 일반적 특성

(N=231)

특성	구분	N (%)
연령	20대	142(61.5%)
	30대 이상	89(38.5%)
교육 정도	전문학사	46(19.9%)
	학사	185(80.1%)
결혼상태	미혼	189(81.8%)
	기혼	42(18.2%)
주거상태(현재)	혼자 거주	110(47.6%)
	가족 및 타인과 함께 거주	121(52.4%)

2. 대상자의 직업적 특성

본 연구 대상자의 직업적 특성은 <table 2>와 같이 나타났다.

대상자의 의료기관 형태로는 2차 의료기관이 116명(50.2%), 3차 의료기관이 115명(49.8%)이었고, 근무유형은 교대근무가 138명(59.7%), 상근근무는 93명(40.3%)이었다. 평균급여는 250만원 이하는 64명(27.7%), 250만원~300만 이하는 108명(46.8%), 300만원 이상은 59명(25.5%)로 나타났다. 총 근무경력으로는 1년이상~5년미만이 165명(71.4%)으로 가장 많았으며, 5년이상~10년미만이 50명(21.6%), 10년이상은 16명(7.0%)이었다. 현 직장 근무경력으로는 1년이상~5년미만이 177명(76.6%)으로 가장 많았으며, 5년이상~10년미만이 40명(17.3%), 10년이상은 14명(6.1%)순이었다. 현 부서 경력으로 1년이상~5년미만이 196명(84.8%)으로 가장 많았으며, 5년이상~10년미만이 26명(11.3%), 10년이상은 9명(3.9%)이었다. 현재 직위는 일반간호사는 217명(93.9%), 책임간호사 이상은 14명(6.1%)이었으며, 현재 근무부서 만족도는 만족 140명(60.6%), 보통이 66명(28.6%), 불만족이 25명(10.8%)이었다. 직장이동에 대한 경험이 있는 경우 76명(32.9%), 경험이 없는 경우가 155명(67.1%)이었으며, 현 직장에서 부서이동에 대한 경험이 있는 대상자가 63명(27.3%), 없는 대상자가 168명(72.7%)이었다.

Table 2. 대상자의 직업적 특성

(N=231)

특성	구분	N (%)
의료기관 형태	2차	116(50.2%)
	3차	115(49.8%)
근무유형	교대	138(59.7%)
	상근	93(40.3%)
월 평균급여(만원)	<250	64(27.7%)
	250~300	108(46.8%)
	>300	59(25.5%)
총 근무경력(년)	1~5	165(71.4%)
	5~10	50(21.6%)
	10	16(7.0%)
현 직장 근무경력(년)	1~5	177(76.6%)
	5~10	40(17.3%)
	10	14(6.1%)
현 부서 근무경력(년)	1~5	196(84.8%)
	5~10	26(11.3%)
	10	9(3.9%)
현재직위	일반간호사	217(93.9%)
	책임간호사	14(6.1%)
현재 근무부서 만족도	만족	140(60.6%)
	보통	66(28.6%)
	불만족	25(10.8%)
직장이동에 대한 경험	예	76(32.9%)
	아니오	155(67.1%)
현 직장에서 부서이동에 대한 경험	예	63(27.3%)
	아니오	168(72.7%)

3. 남자간호사의 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족, 이직의도

남자간호사의 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족, 이직의도는 <table 3>과 같이 나타났다. 대상자의 직무스트레스는 5점 만점에 평균 3.40 ± 0.61 점, 역할갈등은 5점 만점에 평균 3.40 ± 0.55 점이었으며, 직무만족은 5점 만점에 평균 3.30 ± 0.56 점이었다. 이직의도는 5점 만점에 3.00 ± 0.96 점이었다.

Table 3. 남자간호사의 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족 및 이직의도 정도

(N=231)

구분	Mean±SD	Min	Max	range
직무스트레스	3.40 ± 0.61	1.42	4.94	1~5
역할갈등	3.40 ± 0.55	1.35	4.97	1~5
직무만족	3.30 ± 0.56	1.52	4.91	1~5
이직의도	3.00 ± 0.96	1.00	5.00	1~5

4. 일반적 특성에 따른 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족도와 이직의도 차이

일반적 특성에 따른 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족도와 이직의도 차이는 <table 4>와 같이 나타났다. 연구대상자의 직무스트레스는 일반적 특성 중 결혼상태(U=-3.034, p=.002)가 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 결혼상태가 미혼인 경우보다 기혼인 남자간호사의 직무스트레스가 높게 나타났다. 역할갈등에서도 결혼상태(U=-2.745, p=.006)가 통계적으로 유의한 차이를 나타냈고, 결혼상태가 미혼인 경우보다 기혼인 남자간호사의 역할갈등이 높게 나타났다. 직무만족 및 이직의도는 일반적 특성과 유의한 차이가 없었다.

Table 4. 일반적 특성에 따른 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족도와 이직의도 차이

(N=231)

특성	구분	직무스트레스		역할갈등		직무만족		이직의도	
		Mean±SD	t/U/F(p)	Mean±SD	t/U/F(p)	Mean±SD	t/U/F(p)	Mean±SD	t/U/F(p)
연령	20대	3.43±0.65	-528	3.35±0.56	-.088	3.35±0.54	0.668	3.05±0.97	-1.193
	30대이상	3.41±0.55	(.597)	3.35±0.52	(.930)	3.33±0.49	(.741)	2.89±0.94	(.233)
교육정도	전문학사	3.35±0.59	-.880	3.30±0.58	-.543	3.32±0.65	-0.313	2.84±0.92	-1.054
	학사	3.44±0.62	(.379)	3.36±0.54	(.587)	3.35±0.48	(.756)	3.02±0.97	(.292)
결혼상태	미혼	3.35±0.62	-3.034	3.32±0.54	-2.745	3.35±0.50	0.463	2.98±0.94	-0.230
	기혼	3.71±0.51	(.002)	3.50±0.58	(.006)	3.31±0.60	(.644)	3.00±1.05	(.818)
주거상태 (현재)	혼자 거주	3.46±0.57	1.051	3.36±0.49	-.398	3.37±0.50	0.728	2.98±1.00	-0.063
	가족 및 타인과 함께 거주	3.38±0.65	(.295)	3.34±0.60	(.691)	3.32±0.54	(.468)	2.99±0.93	(.950)

†Mann-Whitney test

5. 직업적 특성에 따른 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족도와 이직의도 차이

직업적 특성에 따른 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족도와 이직의도의 차이는 <table 5>와 같이 나타났다. 직무스트레스에서 직업적 특성 중 현재 근무 부서 만족도($F=4.819$, $p=.009$), 현 직장에서 부서 이동 경험($t=3.798$, $p<.001$)은 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 현재 근무 부서에서 만족도가 낮으면 직무스트레스도 높게 나타났으며, 현 직장에서 부서이동 경험이 있는 남자간호사의 직무스트레스가 높게 나타났다. 현재 근무 부서만족도에서 Scheffe 사후검증 결과 부서에 불만족할수록 직무스트레스는 높게 나타났다. 역할갈등에서는 직업적 특성 중 현 직장에서 부서 이동 경험($U=-3.619$, $p<.001$)이 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 현 직장에서 부서 이동경험이 있는 남자간호사들의 역할갈등이 높게 나타났다. 현재 근무 부서만족도에서 Scheffe 사후검증 결과 역할갈등은 유의하지 않게 나타났다. 직무만족에서는 근무 유형($t=2.552$, $p=.011$), 현재 근무 부서 만족도($U=50.931$, $p<.001$)가 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 교대근무보다는 상근근무를 하는 남자간호사들이 직무만족이 높게 나타났으며, 현재 근무 부서에 대한 만족도가 높을수록 직무만족은 높게 나타났다. 현재 근무 부서만족도에서 Scheffe 사후검증 결과 부서에 만족할수록 직무만족은 높게 나타났다. 이직의도에서는 의료기관 형태($t=3.511$, $p=.001$), 현재 근무 부서만족도($U=79.812$, $p<.001$)가 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 3차 의료기관보다 2차 의료기관에서 근무하고 있는 남자간호사의 이직의도는 높게 나타났다. 또 현재 근무하고 있는 부서에서 만족하는 남자간호사들 보다 근무부서에 불만족하는 남자간호사의 이직의도는 높게 나타났다. 현재 근무 부서만족도에서 Scheffe 사후검증 결과 부서에 불만족할수록 이직의도는 높게 나타났다.

Table 5. 직업적 특성에 따른 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족도와 이직의도 차이

(N=231)

특성	구분	직무스트레스		역할갈등		직무만족		이직의도	
		Mean±SD	t/U/F(p) Scheffe	Mean±SD	t/U/F(p) Scheffe	Mean±SD	t/U/F(p) Scheffe	Mean±SD	t/U/F(p) Scheffe
의료기관형태	2차	3.36±0.64	-1.399	3.30±0.56	-1.407	3.29±0.54	-1.597	3.20±0.90	3.511
	3차	3.47±0.58	(.162 [†])	3.40±0.53	(.159 [†])	3.40±0.50	(.112)	2.77±0.97	(.001)
근무유형	교대	3.47±0.59	1.531	3.36±0.55	-.374	3.27±0.52	.2552	2.96±0.95	-.116
	상근	3.35±0.63	(.127)	3.33±0.55	(.709 [†])	3.45±0.50	(.011)	3.02±0.98	(.908 [†])
월 급여(만원)	평균 <250	3.43±0.62	0.147	3.31±0.62	0.413	3.32±0.64	0.618	3.15±0.98	1.343
	250~300	3.41±0.65	(.929 [†])	3.36±0.51	(.813 [†])	3.38±0.44	(.540)	2.94±1.00	(.263)
	>300	3.43±0.54		3.39±0.53		3.30±0.52		2.89±0.86	
총 경력(년)	1~5	3.41±0.64	2.981	3.35±0.57	2.322	3.36±0.52	2.301	3.04±0.95	1.279
	5~10	3.37±0.55	(.225 [†])	3.31±0.52	(.313 [†])	3.32±0.54	(.316 [†])	2.80±1.03	(.280)
	10	3.67±0.52		3.47±0.35		3.20±0.43		2.99±0.82	
현 근무경력(년)	1~5	3.43±0.63	3.932	3.37±0.57	4.523	3.37±0.53	2.701	3.02±0.96	2.177
	5~10	3.30±0.54	(.140 [†])	3.24±0.48	(.104 [†])	3.28±0.51	(.259 [†])	2.78±1.02	(.337 [†])
	10	3.65±0.49		3.47±0.36		3.18±0.45		3.14±0.73	
현 근무경력(년)	1~5	3.43±0.63	2.374	3.38±0.56	5.699	3.34±0.54	0.042	3.02±0.97	1.503
	5~10	3.27±0.54	(.305 [†])	3.15±0.45	(.058 [†])	3.37±0.43	(.959)	2.78±0.91	(.472 [†])
	10	3.51±0.50		3.41±0.40		3.32±0.46		2.96±0.76	
현재직위	일반간호사	3.42±0.61	0.068	3.36±0.55	-.471	3.35±0.52	1.279	2.98±0.98	-.349
	책임간호사	3.41±0.63	(.946)	3.26±0.46	(.638 [†])	3.17±0.47	(.202)	3.09±0.70	(.727 [†])
현재 만족도	근무부서 만족 ^a	3.35±0.66	4.819	3.32±0.56	1.985	3.52±0.47	50.931	2.56±0.86	79.812
	보통 ^b	3.44±0.45	(.009)	3.35±0.49	(.371 [†])	3.18±0.46	(<.001 [†])	3.47±0.66	(<.001 [†])
	불만족 ^c	3.74±0.60	a,b<c	3.49±0.60		2.81±0.43	a>b>c	4.05±0.65	a<b<c
직장이동 에 대한 경험	예	3.43±0.61	0.115	3.35±0.50	-.141	3.30±0.49	-0.820	2.99±1.04	-.208
	아니오	3.42±0.61	(.908)	3.35±0.57	(.887 [†])	3.36±0.54	(.413)	2.98±0.92	(.835 [†])
현 부서이동 에 대한 경험	예	3.66±0.56	3.798	3.53±0.55	-3.619	3.38±0.55	-0.573	2.93±1.03	0.573
	아니오	3.33±0.61	(<.001)	3.28±0.53	(<.001 [†])	3.33±0.51	(.567)	3.01±0.94	(.567)

[†]Mann-Whitney test, ^{††}Kruskal-Wallis test

6. 남자간호사의 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족과 이직의도와의 상관관계

본 연구에서 남자간호사의 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족과 이직의도와의 상관관계는 <table 6>과 같이 나타났다. 직무스트레스와 역할갈등은 상관계수 0.69로 높은 상관관계를 갖고 있었으며 ($r=.696, p<.001$) 이직의도가 일정하다고 할 때 직무스트레스와 역할갈등의 편상관계수는 $r=.696$ 으로 통계적으로 유의한 연관성이 있다고 말할 수 있다. 이직의도는 직무스트레스($r=.181, p=.006$)에서 양의 상관관계를 직무만족($r=-.437, p<.001$)에서 음의 상관관계를 나타냈다.

Table 6. 남자간호사의 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족과 이직의도와의 상관관계

(N=231)

구분	이직의도	직무스트레스	역할갈등	직무만족
r(p)				
이직의도	1			
직무스트레스	.181(.006)	1		
역할갈등	.087(.187)	.696(<.001)	1	
직무만족	-.437(<.001)	-.087(.190)	.051(.442)	1

7. 남자간호사의 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향

본 연구에서 남자간호사의 이직의도에 미치는 영향은 <table 7>과 같이 나타났다. 연구 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 상관관계가 있는 변수를 이용하여 유의한 영향을 미치는 것으로 확인된 의료기관형태, 부서만족도, 직무만족을 넣어 다중회귀 분석을 실시하였다. Durbin-Watson 통계량은 1.467로 통계량이 2 안팎이므로 자기상관이 없는 것으로 판단되었다. 포함된 변수들의 VIF는 10 이상인 변수가 없으므로 다중 공선성은 없는 것으로 판단되었다. 다중회귀분석을 실시한 결과, 의료기관형태(2차 의료기관)($p < .001$), 부서만족도(불만족)($p < .001$), 직무만족($p = .001$)이 이직의도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 의료기관형태는 2차 의료기관인 경우($B = 1.792$), 부서만족도가 불만족인 경우($B = 3.104$), 직무만족이 낮을수록($B = -0.056$) 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 의료기관형태(2차 의료기관), 부서만족도(불만족), 직무만족이 이직의도를 설명하는 설명력은 38.7%로 나타났으며, 부서만족도(불만족), 의료기관형태(2차 의료기관), 직무만족 순으로 이직의도에 더 높은 영향을 주는 것으로 나타났다.

Table 7. 대상자의 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향

(N=231)

변수	B	SE	Standardized β	t(p)
상수	16.029	2.424		6.607(<.001)
의료기관 형태(2차)	1.792	0.500	.186	3.585(<.001)
부서만족도(불만족)	3.104	0.416	.442	7.454(<.001)
직무만족	-0.056	0.016	-.200	-3.409(.001)
직무스트레스	0.025	0.013	.098	1.849(.066)

$R^2 = .398$, Adjust $R^2 = .387$, $F = 37.356$, $p < .001$

V. 논의

우리나라 남자간호사 수는 꾸준히 증가하고 있으나, 전체적인 간호사의 이직률이 높고, 남자간호사의 이직률 또한 높다. 지금까지 일반간호사를 대상으로 한 이직 관련 연구는 많이 시행되었으나, 남자간호사를 대상으로 한 이직 관련 연구는 아직까지 부족한 실정이다. 이에 본 연구는 남자간호사의 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 알아보고, 남자간호사의 이직을 예방하고, 추후 근무환경개선을 위한 근거를 제공하고자 시행하였다.

1) 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족 및 이직의도

본 연구결과 남자간호사의 직무스트레스 점수는 5점 만점에 평균 3.40점으로 중간 이상의 점수를 보였다. 남자간호사를 연구한 조미경 외(49) 연구의 평균 3.10점보다는 높게 측정되었고, 여자간호사를 대상으로 한 정자용(10) 연구에서 평균 3.38점, 양애선과 강윤희(15) 연구에서 평균 3.64점과는 비슷한 결과로 남자간호사의 직무스트레스는 일반간호사와 유사하거나 높게 나타났다. 일반적 특성에 따른 직무스트레스는 기혼인 남자간호사가 미혼인 남자간호사보다 직무스트레스가 높게 나타났으며, 직업적 특성에 따른 직무스트레스는 현재 근무부서 만족도가 낮을수록, 현 직장에서 부서이동 경험이 있을수록 높게 나타났다. 이러한 결과는 부서만족도가 높은 남자간호사의 직무스트레스는 낮다는 조미경 외(49)의 연구와 일치하였다. 이에 남자간호사의 직무스트레스를 감소시키기 위해 병원 내에서 부서만족도가 높은 부서를 연구하고 모니터링하여 적절한 전략을 전 부서에 적용하고, 인력 증원을 통해 업무부담을 줄인다면 남자간호사의 근무부서 만족도는 높아질 것으로 생각된다. 또한

부서이동을 하기 전에 해당 남자간호사와 충분한 면담을 시행하고 적절한 인력배치 및 관리를 한다면 남자간호사의 직무스트레스는 감소할 것으로 생각된다.

또한 본 연구결과 남자간호사의 역할갈등 점수는 5점 만점에 평균 3.40점으로, 남자간호사를 연구한 송봉기(34) 연구에서 평균 3.48점과 비슷한 결과를 나타냈다. 여자간호사를 대상으로 한 조관웅과 김은아(50)의 연구에서 평균 2.92점보다는 높게 나타났다. 이를 통해 임상에서 근무하고 있는 남자간호사가 역할갈등을 많이 겪고 있다는 것을 알 수 있다. 일반적 특성에 따른 역할갈등은 기혼이 미혼보다 높았으며, 직업적 특성에 따른 역할갈등은 현 직장에서 부서이동 경험이 있을수록 높았다. 본 연구에서 남자간호사의 역할갈등 점수가 높은 이유는 아직까지 남자간호사에 대한 환자, 보호자 및 동료간호사의 성 고정관념이 존재하고, 임상에서 남자간호사로서 계속 근무를 하는데 있어 한계를 느끼기 때문으로 생각된다. 이러한 어려운 간호업무환경과 역할갈등이 남자간호사의 이직의도에도 영향을 미치므로 남자간호사의 선입견이나 인식 개선을 위한 방법의 개발 및 적용이 필요하고, 남자간호사를 위한 복지증진과 업무환경 개선을 위한 노력이 필요할 것으로 생각된다.

본 연구에서 남자간호사의 직무만족 점수는 5점 만점에 평균 3.30점으로 중간 이상의 점수를 보였다. 남자간호사를 대상으로 한 최정훈(45) 연구의 평균 2.95점, 강정희(14) 연구 평균 3.12점, 황하만과 김명자(48) 연구의 평균 3.04점 보다 높게 나타났다. 본 연구에서 남자간호사의 직무만족 점수가 높은 이유는 다른 선행연구와 달리 신규간호사를 제외한 12개월 이상 경력을 가진 남자간호사를 대상으로 조사하였고, 임상에서 지속적으로 남자간호사의 수가 증가하고 있으므로 부서에 잘 적응하고 직무에 만족하는 남자간호사의 수도 함께 증가하고 있기 때문인 것으로 생각된다. 직업적 특성에 따른 직무만족은 근무 유형이 교대근무보다 상근근무일수록, 현재 근무 부서에 대한 만족도가 높을수록 높게 나타났다. 이는 간호사의 대다수가 교대근무를 할 수 밖에 없는 근무환경인 것을 고려해 볼 때, 다양한 형태의 근무 시간대를 적용하여 직무불만족을 최소화하기 위한 노력이 필요할 것으로

생각된다. 또한, 근무부서 배치시에, 본인이 희망하는 부서를 최대한 반영하여 배치할 수 있도록 하는 간호관리자의 노력이 필요할 것으로 생각된다.

본 연구에서 남자간호사의 이직의도는 5점 만점에 평균 3.00점으로 조사되었다. 남자간호사를 연구한 한종근(33)의 연구에서 평균 3.09점, 최정훈(45)의 연구에서 평균 3.31점, 안민권 등(2)의 연구에서 평균 3.58점으로 조사되어 본 연구와 유사한 결과를 보이거나 본 연구결과가 약간 낮게 측정되었다. 또한 여자간호사의 이직의도를 조사한 유성자와 최연희(51)의 연구에서 평균 3.08점, 오영미(52)의 연구에서 평균 2.52점으로 나타나서 이직의도 점수가 본 연구와 유사하거나 낮았다. 본 연구에서 남자간호사의 이직의도가 낮은 이유는 다른 남자간호사 대상 선행연구와는 달리 근무경력이 12개월 이상인 남자간호사를 대상으로 연구를 했고, 3차 의료기관 이상에 근무하는 남자간호사가 49.8%로 많았기 때문으로 생각된다. 직업적 특성에 따른 이직의도는 3차 의료기관보다 2차 의료기관에서 근무할수록, 근무에 대한 만족도가 낮을수록 이직의도가 더 높았다. 이러한 결과는 2차 의료기관보다 3차 의료기관에서 근무하는 남자간호사의 복지나 간호업무 환경이 더 나은 이유로 생각된다. 그러므로 남자간호사들이 임상에서 잘 적응하여 근무할 수 있도록 간호 업무와 환경을 지속적으로 개선시키고 근무만족도를 높일 수 있는 방법을 적극적으로 찾아 적용시킬 필요가 있을 것으로 생각된다.

2) 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족 및 이직의도간의 상관관계

본 연구에서 남자간호사의 이직의도와 의 상관관계는 직무스트레스에서 양의 상관관계를 직무만족에서 음의 상관관계를 나타냈다.

이러한 결과는 남자간호사의 직무스트레스가 높을수록 이직의도가 높다고 보고한 한종근(33)의 결과와 일치하였다. 또한 여자간호사를 대상으로 연구한 임연희와 조영채(53),

정자용(10)의 연구에서도 직무스트레스는 이직의도와 양의 상관관계를 나타낸다고 보고되어 본 연구결과와 결과가 일치하였다. 따라서 남자간호사의 이직의도를 감소시키기 위해 직무스트레스를 파악하고 직무스트레스 요인을 줄일 수 있는 프로그램 개발 및 적용이 필요할 것으로 생각된다.

그리고 본 연구에서 남자간호사의 직무만족은 이직의도에 음의 상관관계가 있었으며, 즉, 남자간호사를 대상으로 한 이수연(40)의 연구에서 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮았다고 한 연구결과와 같았다. 또한 여자간호사를 대상으로 연구한 임연희와 조연채(53)의 연구에서도 직무만족은 이직의도와 음의 상관관계를 보여 본 연구결과와 결과가 유사하였다. 따라서 남자간호사의 직무만족을 높이기 위해 다양한 인력관리 프로그램 개발이 필요하고, 부서만족도를 높이는 영향 요인을 파악하여 적절한 중재가 필요하다고 생각된다.

상관관계 결과를 종합하였을 때 남자간호사의 직무스트레스를 감소시키고 직무만족을 높이기 위해 간호관리자들은 여러가지 전략들을 개발하고 적용하여 남자간호사의 이직의도를 줄일 수 있도록 노력하여야 한다. 수가 증가하고 있는 남자간호사의 적응을 도와 이직을 감소시키면 병원에서도 효과적으로 간호인력을 활용하고 관리 할 수 있을 뿐만 아니라 간호전문직 발전에도 도움이 될 수 있을 것으로 생각된다.

3) 이직의도에 영향을 미치는 요인

본 연구결과 이직의도에 영향을 주는 요인은 의료기관형태, 부서만족도와 직무만족, 총 3가지로 확인되었다.

본 연구에서 남자간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과 3차 의료기관보다 2차 의료기관에 근무하는 남자간호사의 이직의도 점수가 높게 측정되었다. 이는

상급종합병원보다 종합병원에서 근무하는 남자간호사의 이직의도가 높다는 최정훈(45)의 연구결과와 일치하는 결과였다. 2차 의료기관에 근무하는 남자간호사일수록 3차 의료기관에 비하여 간호사 1인당 담당하게 되는 환자 수가 많아 업무량은 많으나, 보수가 상대적으로 낮고, 기타 복지 혜택이 부족한 것과 관련이 있어 보인다. 실제 우리나라의 2차 의료기관의 간호사가 담당하는 환자수는 간호 간병 통합서비스 기준 1~16명으로 3차 의료기관 5~7명보다 많으며(54), 2차 의료기관에 종사하는 남자간호사의 직무만족은 3차 의료기관에 근무하는 남자간호사보다 낮게 측정되었다(45). 또한 2차 의료기관 근무자의 이직의도가 높은 이유 중 큰 비중을 차지하는 것은 급여가 3차 의료기관에 비해 작기 때문인 것으로 생각이 된다. 이태화 외(1)의 연구에서 간호사는 지방에 있는 중소병원의 근무를 기피한다고 하였는데 그 이유가 열악한 근무환경과 낮은 급여 때문이라고 대답하였다. 2차 의료기관에서 근무하고 있는 간호사의 이직의도를 조사한 이현주와 조영채(18)의 연구에서는 월수입이 낮을수록, 업무에 만족하지 못할수록, 업무의 육체적 부담 정도가 힘들수록 이직의도가 높게 나타났다. 간호사의 근무환경이나 복지 등이 개선되면 직무 만족도는 증가할 수 있으며, 이는 이직률 감소에도 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것이다. 그러므로 2차 의료기관에서 근무하는 간호사의 근무환경이나 급여, 복지를 개선시키는 제도가 필요하다. 하지만 안민권 외(2)의 연구에서는 700병상이 넘는 3차 의료기관이나 100병상에서 300병상 사이의 2차 의료기관에 근무하는 남자간호사의 이직의도 점수에는 큰 차이가 없었다. 그 이유로는 의료기관 형태에 상관없이 상급종합병원에서 근무하는 남자간호사도 구체적인 본인들의 장래모습이나 목표 등을 정하기 어려워 병원에서의 미래를 걱정 한다는 연구결과가 있었다(5). 예를 들어 병동에서 근무하는 남자간호사는 선배 남자간호사 역할 모델을 찾기가 힘들어 병동에서 계속 근무하는 것이 올바른 것인지에 대해 혼란스러워 했으며, 자신의 미래 모습을 그리는 것이 어렵다고 하였다. 또 남자간호사라는 직업에 대한 전망을 긍정적으로 생각하지 않았고, 결혼을 하고 나서 3교대 근무로 인한 불안정한 생활에 대하여 걱정하였다(5). 하지만 외국 연구에서는 남자간호사가 여자간호사보다 더 나은 직업에 대한 전망과 승진의 기회로 만족하고 있다는 상반되는

연구결과가 있었다(55). 이에 국내에서 이러한 문제를 해결하기 위해 학교 교육, 임상 실무에서 남자간호사의 장기적인 역할모델을 제시해 주기 위한 방안이 필요하다.

본 연구에서 부서만족도가 낮을수록 이직의도는 높은 것으로 나타났다. 부서만족도가 만족인 경우 이직의도 점수가 평균 2.56점인 것에 비해 부서만족도가 불만족인 경우 이직의도 점수는 평균 4.05점으로 높게 측정되었다. 일반간호사를 대상으로 한 이남숙과 고명숙(19)의 연구에서는 부서별로 이직의도는 큰 차이가 없었으나, 남자간호사를 대상으로 한 최정훈(45)의 연구에서는 일반병동에서 근무하는 남자간호사의 이직의도 점수는 평균 2.76점이었으나, 응급실 평균 3.25점, 수술실 및 마취과 평균 3.33점, 중환자실 평균 3.19점, 진료지원부 평균 3.78점으로 특수부서에 근무하는 남자간호사의 이직의도 점수는 높았다. 그 중 진료지원부서에 전담간호사(Physician assistant)로 근무하는 남자간호사의 이직의도 점수는 평균 3.78점으로 매우 높게 나타났는데, 그 이유는 남자간호사라는 이유로 본인의 의사와 상관없이 특수 파트나 진료지원 인력으로 배치되게 되는 경우가 많아 근무 부서에 대한 선택이 매우 제한적이고, 희망부서로 배치되는 비율도 낮은 경우가 많기 때문이다(45). 남자간호사가 특수 부서 근무가 많은 이유는 본인의 희망보다는 남자이기 때문에 적응하기 힘들거나, 더 잘 적응할 수 있을 것이라는 고정관념과 편견에 의한 불이익이라고 생각하는 경향이 있었고(8), 이런 이유로 희망하지 않는 부서 배치로 인해, 부서 만족도는 낮게 나타나게 되고 이는 이직의도에도 영향을 미치게 된다. 2020년 대한간호협회 통계자료에 의하면 남자간호사의 수는 2004년 829명에서 2016년에 10542명, 2020년 21042명으로 지속적으로 증가하고 있으므로(3), 남자간호사의 부서배치를 제한하는 것 보다, 일반병동이나 여러 부서에서 잘 적응할 수 있도록 하는 것이 병원과 남자간호사를 위해 더 효율적이다. 따라서 대학에서부터 남자간호사가 임상의 다양한 환경에서 적응할 수 있는 적절한 교육과정을 적용하고, 남자간호사 선배와의 멘토링 프로그램 등 간접 경험을 공유할 수 있는 과정을 시행하는 것이 필요하다. 이러한 교육과정을 시행한다면 병원 입사 후 신규간호사로서 부서에 적응하는데 큰 도움이 될 것이다. 실제 남자 간호학생에게 역할모델을 갖게 해주는 것은 매우 중요하고, 남자학생들에게

남자간호사로서 훌륭한 간호사가 될 수 있으며, 간호분야에서 존경받는 미래를 가질 수 있다는 것을 보여준다는 연구도 있으며(56), 외국에서는 대학에서부터 간호학생들에게 간호는 성 중립 직업이라는 신념을 향상시켜주고 간호가 남성과 여성 모두에게 적합한 직업임을 교육하고 있다(57). 따라서 학생간호사때부터 간호사 직업은 남녀 모두에게 평등하다는 인식과 신념을 심어주고, 다양한 의사소통관계를 개선시키고, 부서의 적응력을 향상시킬 수 있도록 다 학제적인 교육과정이 이루어져야 한다. 병원에서도 신규간호사로 입사하는 남자간호사에게 다 학제적인 교육을 시행하고 병원 입사 시 성 고정관념과 선입견을 반영하지 않고 부서배치를 할 수 있도록 해야 한다. 남자간호사의 다양한 부서의 적응과정과 관련한 사례를 제시하여 남자간호사의 부서적응에 대한 잘못된 인식을 개선하는 것이 필요하다. 또한 남자간호사들이 잘 적응하고 부서만족도가 높은 부서들을 조사해서 그 이유와 특성에 관한 꾸준한 연구를 한다면 추후 남자간호사들을 부서배치 하는 데 있어 좋은 참고 자료가 될 것이다. 이런 과정을 통해 성 고정관념과 선입견이 반영된 무조건적인 부서 발령이 아니라 적절한 인력 배치를 한다면 남자간호사의 부서만족도를 높이고 이직의도를 줄일 수 있을 것이다.

본 연구에서 직무만족이 낮을수록 이직의도는 높았다. 본 연구에서는 직업적 특성 중 직무만족은 교대근무보다 상근근무를 할수록, 부서 만족도가 높을수록 직무만족이 높게 측정되었다. 교대근무를 하는 간호사들은 상근근무를 하는 간호사들에 비하여 수면부족에 시달리게 되고 불규칙한 생활을 하게 되기 때문에 직무만족도가 낮게 측정된다고 하는 기존의 연구결과와 일치한다(43). 그러나 병원이라는 특수한 환경에서 교대근무는 필수적인 부분으로 상근근무만으로 직무만족도를 향상하기는 어렵다. 상근근무나 3교대 근무가 아닌 2교대 근무를 적용하였을 때, 간호사의 직무만족 및 삶의 질이 유의하게 증가하고, 환자 안전 사고의 증가 없이 시간 외 근무도 단축되었다는 연구결과(58)를 통해 교대근무형태도 다양한 시간대나 형태를 적용해 볼 필요가 있다. 이에 직무만족을 높이기 위해 여러 가지 근무 형태의 개발이나 도입 및 시행에 대한 추후 연구가 필요할 수 있다. 본 연구에서는 부서만족도가 높을수록 직무만족도 높다는 결과가 나왔는데, 남자간호사를 대상으로 시행한 이경주와 김미영(36),

최정훈(45) 연구에서는 남자간호사가 특수부서나 진료지원부, 외래보다 병동에 근무하는 경우 직무만족이 높게 나타났다. 하지만 이수연(40)의 연구에서는 마취과에서 근무하는 남자간호사의 직무만족이 가장 높게 나타났고, 병동에서 근무하는 남자간호사는 직무만족이 가장 낮게 나타났다. 남자간호사의 소속부서와 직무만족 간의 관계에 일관된 결과가 나타나지 않아 앞으로도 지속적인 연구가 필요하다고 생각된다. 다양한 선행연구에서 나타나듯이 남자간호사가 선호하는 부서는 개인마다 차이가 있기 때문에 체계적인 인사관리가 필요하고, 면담을 통하여 남자간호사에게 필요시 적절한 부서이동의 기회를 제공하게 된다면 직무만족은 더 높아질 것이라고 생각된다. 남자간호사의 수가 증가하는 만큼 병원에서 남자간호사를 위한 휴식시설이나 편의시설들을 개선시켜주고, 이들을 위한 업무환경 개선 또한 필요하다고 생각된다. 또 남자간호사에 대한 고정관념과 선입견을 개선하기 위해 병원에서 남자간호사에 대한 좋은 이미지를 위해 홍보활동을 하고, 남자간호사 스스로 간호사라는 직업에 대한 만족감과 자부심을 가질 수 있도록 여러가지 프로그램을 개발 및 적용해야 할 것이다. 앞으로도 지속적으로 남자간호사의 직무만족에 대한 연구들을 통하여 직무만족을 증가시킬 수 있는 영향 요인들을 파악하고, 여러가지 전략 개발 및 적용이 필요하다.

본 연구에서 남자간호사의 직무스트레스는 이직의도에 영향을 미치는 변수로 유의하지 않았다. 이러한 결과는 남자간호사의 직무스트레스가 높을수록 이직의도가 높아진다는 한종근(33)의 연구와는 차이가 있다. 본 연구를 설계할 때 남자간호사의 직무스트레스가 높을수록 이직의도도 함께 높아질 거라고 예상하였다. 하지만 본 연구 대상자의 49.8%가 3차 의료기관 이상에서 근무하고, 현재 근무 부서에 만족하는 경우가 60.6%로 높게 나타나 직무만족 또한 높게 측정되어 나타난 결과라고 생각된다. 하지만 남자간호사의 직무스트레스가 이직의도에 영향을 미치는 정도를 확인한 선행연구가 부족하여 지속적인 연구를 통해 남자간호사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향 정도를 알아볼 필요성이 있다.

또한 본 연구에서는 남자간호사의 역할갈등도 이직의도에 영향을 미치는 변수로 유의하지 않았다. 이러한 결과는 남자간호사의 역할갈등을 연구한 송봉기(34)의 연구와 일치하였다.

하지만 남자간호사의 성역할갈등을 연구한 황하만과 김명자(48), 염은이와 서금숙(12)의 연구에서는 남자간호사의 성역할갈등이 높을수록 이직의도도 높아진다고 하여 본 연구와 차이가 있다. 본 연구를 설계할 때 남자간호사의 역할갈등이 높을수록 이직의도도 함께 높아질 거라고 예상하였다. 하지만 본 연구에서 연구한 도구는 간호사의 역할갈등을 중심으로 한 것으로, 성역할갈등을 반영한 도구로는 부족하였다. 하지만 남자간호사는 남자라는 특수한 상황을 통해 경험하게 되는 성역할갈등이 발생한다는 선행연구를 통해, 추후 성역할 갈등과 이직의도간의 관계를 분석하는 연구가 필요하다. 또한 우리나라 남자간호사가 임상에서 경험하게 되는 역할갈등을 측정할 수 있는 신뢰도 높은 도구개발이 필요할 것으로 생각된다.

본 연구에서는 남자간호사를 대상으로 하여 직무스트레스, 역할갈등 및 직무만족이 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 남자간호사의 부서만족도와 직무만족을 높여, 이직의도를 낮추기 위하여 남자간호사를 위한 복지 증진과 업무환경 개선, 간호사 인력 확보 및 다양하고 희망하는 근무부서로의 배치가 필요할 것으로 생각된다. 이상의 결과들을 바탕으로 남자간호사의 이직의도를 낮출 수 있는 다양하고 지속적인 연구가 필요하고, 간호조직의 효율적 인력관리를 위한 자료로 활용될 수 있을 것으로 사료된다.

VI. 결론 및 제언

본 연구에서는 남자간호사의 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족을 파악하여 이직의도에 영향을 미치는 변수를 확인하기 위하여 시행되었다. 2019년 11월부터 2020년 5월까지 2차 의료기관 이상의 의료기관에서 근무 중인 근무기간 12개월 이상 남자간호사 240명을 대상으로 하여 설문조사를 실시하였다. 자료분석은 SPSS WIN 26.0 통계프로그램을 이용하여 분석하였다

본 연구의 구체적인 결과는 다음과 같다.

첫째, 남자간호사의 직무스트레스는 평균 3.40 ± 0.61 점, 역할갈등은 3.40 ± 0.55 점, 직무만족은 3.30 ± 0.56 점, 이직의도는 3.00 ± 0.96 점으로 나타났다.

둘째, 남자간호사의 이직의도에서는 의료기관 형태($t=3.511$, $p=.001$), 현재 근무 부서만족도($U=79.812$, $p<.001$)가 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

셋째, 남자간호사의 이직의도는 직무스트레스($r=.181$, $p=.006$)에서 양의 상관관계를 직무만족($r=-.437$, $p<.001$)에서 음의 상관관계를 나타냈다.

넷째, 남자간호사의 이직의도에 미치는 요인은 의료기관형태가 2차 의료기관인 경우($B=1.792$, $p=.001$), 부서만족도가 불만족인 경우($B=3.104$, $p<.001$), 직무만족이 낮을수록($B=-0.056$, $p<.001$) 이직의도가 높게 나타났다.

본 연구는 남자간호사의 이직의도 관련 연구가 부족한 상황에서 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족을 파악하고 이직의도에 영향을 주는 요인을 확인한 부분에서 의미를 찾을 수 있다. 본 연구 결과를 통하여 최근 지속적으로 수가 증가하고 있는 남자간호사의 이직을 예방하고 이직률을 줄일 수 있는 효율적인 간호인력 관리에 도움이 될 것으로 기대가 된다.

남자간호사들이 임상에서 더 잘 적응할 수 있도록 남자간호사를 위한 복지 증진을 제공하는 것이 우선 되어야 할 것이다. 또한 남자간호사의 이직의도를 낮추기 위해서 부서만족도와 직무만족을 높일 수 있는 다양한 요인을 파악하여 적절한 전략을 개발하고 적용해야 할 필요성이 있다.

본 연구를 통해 다음과 같이 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구 결과를 바탕으로 추후 연구에서는 의료기관별, 부서별 남자간호사의 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족 및 이직의도에 대한 비교연구를 제언한다.

둘째, 본 연구에서는 남자간호사에 대해서만 직무스트레스, 역할갈등, 직무만족 및 이직의도에 대한 연구를 시행하였으나, 추후 남자간호사와 여자간호사를 비교한 연구를 제언한다.

셋째, 남자간호사의 이직의도를 줄이기 위해서 적절한 부서배치를 위한 제도 및 남자간호사의 직무만족과 부서만족도를 높일 수 있는 적절한 프로그램 개발 및 도입이 필요하고, 추후 반복적인 연구를 제언한다.

Ⅶ. 참고문헌

1. 이태화, 강경화, 고유경, 조성현, 김은영. 국내외 간호사 인력정책의 현황과 과제. 간호행정학회지. 2014;20(1):106-16.
2. 안민권, 이명하, 김현경, 정석희. 남자간호사의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도. 간호행정학회지. 2015;21(2):203-11.
3. 이진숙, (2020년 2월 25일) "남자간호사 2만명 시대 열렸다", 대한간호협회. 간호사신문. <http://www.nursenews.co.kr/main/ArticleDetailView.asp?sSection=61&idx=24940>
4. 김현수, 이정섭. 남자 간호사의 이직 경험. Journal of Korean Academy of Nursing. 2017;47(1):25-38.
5. 김지혜, 박광옥, 김종경, 윤하정, 이진희, 조은경, et al. 상급종합병원 남자간호사의 일반병동 적응 경험. 간호행정학회지. 2016;22(5):496-506.
6. Chen SH, Yu HY, Hsu HY, Lin FC, Lou JH. Organisational support, organisational identification and organisational citizenship behaviour among male nurses. Journal of nursing management. 2013;21(8):1072-82.
7. 손행미, 고문희, 김춘미, 문진하, 이명선. 남자 간호사의 실무 적응 경험. Journal of Korean Academy of Nursing. 2003;33(1):17-25.
8. 서연옥, 이경우. 남자간호사와 근무하는 여자 동료간호사의 간호현장 경험. 동서간호학연구지. 2017;23(1):33-44.
9. 김수울, 강윤희. 남자 간호사의 이직의도 예측모형. 성인간호학회지. 2016;28(5):585-94.
10. 정자용. 초보간호사의 대인관계능력, 직무스트레스, 스트레스 대처유형이 이직의도에 미치는 영향. [석사학위논문] 청주: 충북대학교; 2017. P1-88
11. 김현수. 남자 간호사의 이직 경험. [석사학위논문] 서울: 한양대학교 임상간호정보대학원; 2013. P1-163
12. 염은이, 서금숙. 남자간호사의 성역할 갈등, 간호전문직관이 이직의도에 미치는 영향. 한국콘텐츠학회논문지. 2016;16(12):794-804.
13. 김현수. 남자간호사에 대한 여자간호사의 적응 경험. [박사학위논문] 인천: 인하대학교 대학원; 2018. P1-72
14. 강정희, Kang JH. 남자 간호사의 사회적지지, 정서적 소진 및 직무스트레스가 직무만족과 이직의도에 미치는 요인. 가정간호학회지. 2018;25(2):175-83.
15. 양애선, 강윤희. 중환자실 신규 간호사의 직무 스트레스, 직무만족, 조직몰입, 이직의도. Health & Nursing. 2013;25(2):47-58.
16. 김증임, 손행미, 박인희, 신희진, 박지현, 조미옥, et al. 이직의도가 있는 임상간호사의 소진 경험에 관한 현상학적 연구. 여성건강간호학회지. 2015;21(4):297-307.
17. 임정원. 신규간호사의 직장 내 폭력피해 경험이 직무만족도, 직무스트레스, 이직의도에 미치는 영향. [박사학위논문] 인천: 인하대학교 대학원; 2019. P1-76

18. 이현주, 조영채. 일부 종합병원 간호사들의 직무만족도와 이직의도와와의 관련성. 한국산학기술학회논문지. 2014;15(7):4404-15.
19. 이남숙, 고명숙. 일반병동, 포괄간호서비스병동, 안심병동 간호사의 직무만족도, 업무스트레스, 이직의도 비교연구. 한국산학기술학회논문지. 2015;16(1):516-26.
20. 안경하, 서지민, 황선경. 남자 임상간호사의 경험에 관한 내용분석. 성인간호학회지. 2009;21(6):652-65.
21. 성지숙, 염은이. 여자간호사가 인식하는 남자간호사의 유형 및 특성. 한국산학기술학회논문지. 2016;17(1):572-84.
22. 김매자, 구미옥. 간호원이 근무중에 경험하는 스트레스 측정을 위한 도구개발 연구. Journal of Korean Academy of Nursing. 1984;14(2):28-37.
23. 김선미. 신규간호사의 자아상태와 직무스트레스 및 간호업무성과. [석사학위논문] 서울: 가톨릭대학교 대학원; 2013. P1-42
24. 김문실, 박상연. 간호사의 역할갈등 측정을 위한 도구 개발 연구. Journal of Korean Academy of Nursing. 1995;25(4):741-50.
25. 천순덕. 직무스트레스 요인이 상사-부하 교환관계와 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. [박사학위논문] 서울: 경희대학교 대학원; 2005. P1-126
26. 이병숙, 어용숙, 이미애. 임상간호사의 직무만족 측정도구 개발. Journal of Korean Academy of Nursing. 2018;48(1):12-25.
27. 권덕화, 고효정. 종합병원 일반 간호사의 근무지 이동과 관련된 직무 스트레스 및 이직의도. 간호행정학회지. 2003;9(1):141-50.
28. Li J, Lambert VA. Workplace stressors, coping, demographics and job satisfaction in Chinese intensive care nurses. Nursing in critical care. 2008;13(1):12-24.
29. Labrague LJ, McEnroe-Petitte DM. Job stress in new nurses during the transition period: an integrative review. International nursing review. 2018;65(4):491-504.
30. Blackley LS, Morda R, Gill PR. Stressors and rewards experienced by men in nursing: A qualitative study. Nursing forum. 2019;54(4):690-7.
31. 심인옥, 배옥연. 남자간호사가 경험하는 역할기대에 대한 인식유형. 주관성연구. 2017;(38):43-60.
32. 이병헌. 남자 간호사와 여자 간호사의 직무스트레스에 관한 비교. [석사학위논문] 울산: 울산대학교 산업대학원; 2014. P1-42
33. 한종근. 대학병원 남자간호사의 직무스트레스, 감정노동 및 이직의도의 관계. [석사학위논문] 부산: 부산가톨릭대학교 대학원; 2019. P1-50
34. 송봉기. 남자간호사의 역할갈등과 직무만족도, 이직의도에 관한 연구. [석사학위논문] 대전: 을지대학교 임상간호대학원; 2016. P1-57
35. 박성심. 혈액투석실 간호사의 역할갈등이 이직의도에 미치는 영향. [박사학위논문] 경산: 대구한의대학교 대학원; 2019. P1-124

36. 이경주, 김미영. 남자간호사의 성역할 갈등, 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구. 성인간호학회지. 2014;26(1):46-57.
37. 라명희. 혈액투석실 간호사의 역할갈등과 직무만족에 관한 연구. [석사학위논문] 서울: 이화여자대학교 대학원; 2005. P1-75
38. Utriainen K, Kyngas H. Hospital nurses' job satisfaction: a literature review. Journal of nursing management. 2009;17(8):1002-10.
39. Silva VRD, Velasque LS, Tonini T. Job satisfaction in an oncology nursing team. Revista brasileira de enfermagem. 2017;70(5):988-95.
40. 이수연. 남자간호사의 직무만족과 이직의사에 관한 연구. [석사학위논문] 서울: 한양대학교 행정대학원; 2004. P1-86
41. 이주연, 지명원. 감정노동자의 직무스트레스, 역할갈등, 자아탄력성 및 이직의도의 관계. 한국콘텐츠학회논문지. 2012;12(6):191-200.
42. 문숙자, 한상숙. 간호사의 이직의도 예측모형. Journal of Korean Academy of Nursing. 2011;41(5):633-41.
43. 천경주, 최주희, 김유리, 이상옥, 장철훈, 김성수. 교대근무 간호사와 비교대근무 간호사의 공감수준이 삶의 만족도와 직무만족도에 미치는 영향. 한국콘텐츠학회논문지. 2017;17(3):261-73.
44. 윤금숙, 김숙영. 직무스트레스와 소진이 간호사의 이직의도에 미치는 영향. 간호행정학회지. 2010;16(4):507-16.
45. 최정훈. 남자간호사의 직무만족, 소진, 이직의도 및 관련요인. [석사학위논문] 부산: 동아대학교 대학원; 2012. P1-59
46. 정지영, 서연숙, 최정훈, 김성희, 이민숙, 홍성화, et al. 대학병원 간호사의 그릿이 이직의도에 미치는 영향. Journal of Korean Academy of Nursing. 2019;49(2):181-90.
47. Budu HI, Abalo EM, Bam VB, Agyemang DO, Noi S, Budu FA, et al. "I prefer a male nurse to a female nurse": patients' preference for, and satisfaction with nursing care provided by male nurses at the Komfo Anokye teaching hospital. BMC nursing. 2019;18:47.
48. 황하만, 김명자. 남자간호사의 성역할 갈등, 직무만족 및 이직의도와와의 관계. 간호행정학회지. 2017;23(1):32-41.
49. 조미경, 김철규, 모형중. 남자간호사의 대인관계능력과 직무 스트레스가 간호업무성과에 미치는 영향. 근관절건강학회지. 2015;22(3):195-204.
50. 조관웅, 김은아. 간호·간병통합서비스병동 간호사의 역할갈등, 역할모호성, 간호업무량, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향. Journal of the Korean Data Analysis Society. 2018;20(5):2649-63.
51. 유성자, 최연희. 일 지역 지방중소병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 예측요인. 간호행정학회지. 2009;15(1):16-25.
52. 오영미. 간호사의 감정노동과 조직유효성에 관한 연구. [석사학위논문] 서울: 한양대학교 공공정책대학원; 2010. P1-68

53. 임연희, 조영채. 종합병원 간호사들의 직무스트레스, 피로, 소진 및 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향. 한국산학기술학회논문지. 2018;19(6):264-74.
54. 조성현, 송경자, 박인숙, 김연희, 김미순, 공다현, et al. 간호·간병통합서비스 제공을 위한 간호인력 배치기준 개발. 간호행정학회지. 2017;23(2):211-22.
55. Zhang H, Tu J. The working experiences of male nurses in China: Implications for male nurse recruitment and retention. Journal of nursing management. 2020;28(2):441-9.
56. Yang CI, Yu HY, Chin YF, Lee LH. There is nothing wrong with being a nurse: The experiences of male nursing students in Taiwan. Japan journal of nursing science : JJNS. 2017;14(4):332-40.
57. Meadus RJ, Twomey JC. Men student nurses: the nursing education experience. Nursing forum. 2011;46(4):269-79.
58. 임은영, 엄주연, 장은지, 김나연, 하은주, 이선희, et al. 일 소아 중환자실에서의 12시간 교대근무가 간호사의 직무만족도, 삶의 질, 안전사건 보고 및 시간 외 근무에 미치는 영향. 간호행정학회지. 2014;20(4):353-61.

<부 록1> 자료수집목록

연구참여 설명문 및 동의서

연구 제목	남자간호사의 직무스트레스, 역할갈등 및 직무만족이 이직의도에 미치는 영향					
연구책임자	성명	김도형	소속	간호본부 57병동	연락처	010-0000-0000
공동연구자	성명		소속		연락처	

1. 연구 배경

청년 실업률 증가와 다양해진 의료 서비스 영역에 대한 고용확대로 인해 높은 취업률을 자랑하는 간호학과에 지원하는 남학생 수는 증가하고 있다. 간호학과에 입학하는 남자학생들의 수는 2014년 1만명에 육박하고 있고, 최근까지도 계속해서 증가하고 있다. 2017년 대한간호협회 통계 자료에 의하면, 남자간호사의 수는 2004년 829명에서 2014년 7443명까지 증가하였고, 2017년에는 남자 간호사의 수가 12676명으로 통계되어 2004년에 비하여 10배 이상 증가하였다. 우리나라에서 남자간호사는 1962년 첫 남자간호사가 탄생한 이후 2017년까지 모두 1만2676명이 배출됐다. 또 2018년 국가고시에서 2344명의 남자합격생이 새로 배출됨에 따라 전체 간호사 39만5172명 가운데 차지하는 남자간호사 비중도 3.8%(1만5020명)로 늘어나게 됐다.

많은 의료 기관들은 간호사의 이직으로 인력 관리에 적지 않은 어려움을 겪고 있는데, 계속적으로 증가하는 남자 간호사의 이직률이 높아지게 되면 간호사 전체의 이직률도 높아지게 되고, 간호사의 이직률이 높아지면 조직의 사기를 떨어뜨리고 조직내의 다른 간호사들의 이직의도를 높일 수 있다.

최근 남자간호사들의 수가 과거에 비하여 기하급수적으로 늘어나고 있지만, 그 수에 비하여 적응력이 매우 낮음에도 불구하고 이런 현상에 대한 방법을 찾지 못하고 있는 실정으므로, 남자 간호사의 직무스트레스, 역할갈등 및 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 연구해 볼 필요성이 있다. 선행연구에서는 2014년 이병현의 연구에서 남자간호사의 직무스트레스는 비교적 낮은 수준이라고 결론을 내렸다. 2016년 송봉기의 연구에서는 남자 간호사의 역할갈등은 이직의도와 상관관계가 없다고 하였고, 역할 갈등이 높을수록 직무만족은 낮고 이러한 낮은 직무만족은 높은 이직의도로 이어진다고 하였다.

이에 남자 간호사의 직무스트레스, 역할갈등 및 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 조사하고, 이직의도를 파악하여 이직률을 낮출 수 있는 방안 마련에 기초 자료를 제공하기 위하여 본 연구를 시행하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 2차 의료기관 이상에서 종사하는 남자 간호사의 직무스트레스, 역할갈등 및 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 파악하고자 함이다. 또한 의료기관에서 근무하는 남자 간호사의 효과적인 인력 관리 및 남자간호사의 이직의도를 파악하고 이직을 줄이기 위함이다.

3. 연구 참여기간, 절차 및 방법

1) 연구설계: 본 연구는 2차 의료기관 이상에 종사하는 12개월 이상의 근무 경력을 가진 남자간호사의 직무스트레스, 역할갈등 및 직무만족을 조사하여 이직의도에 미치는 영향을 알아보기 위한 서술적

조사연구이다.

2) 연구대상자: 본 연구의 대상자는 대한민국의 2차 의료기관 이상의 의료기관에서 근무하고 있으며, 임상경력 12개월 이상의 근무 경력을 가진 남자 간호사이다.

3) 연구도구: 본 연구에 사용예정인 설문지는 일반적 특성, 이직의도, 직무스트레스, 직무만족, 역할갈등으로 구성되어 있다.

4) 자료수집방법: IRB 승인완료 후 수집할 예정이며, 본원에서 모집 대상자가 부족하므로 다른 기관 간호사들의 간호사를 모집하기 위해 눈덩이식 추출법을 사용하여 현재 연구자가 근무하는 U시 소재의 종합병원에서 근무하는 남자간호사들을 만나 연구의 목적을 설명한 후 다른 참여자를 소개받고, 연결하여 소개받는 방식으로 개별적으로 대상자와 접촉하여 연구를 진행할 것이다.

본 연구의 목적과 내용 및 윤리적인 부분을 설명하고, 자발적인 연구 참여를 유도할 것이다.

4. 실험군 및 대조군에 배정될 확률(해당되는 경우)

없음

5. 대상자에게 예상되는 위험 및 이득

대상자들에게 소정의 상품이 제공될 계획입니다.

6. 개인정보 보호

작성하여 회수한 설문지는 익명으로 처리하여 응답 내용이나 개인정보는 비밀이 보장되고, 연구 목적 외에는 사용하지 않을 것이며, 접근이 제한된 연구자의 개인컴퓨터에 저장하여 개인정보를 보호할 예정입니다. 연구 결과가 출판될 경우 대상자의 신상은 비밀로 보호될 것입니다.

7. 연구 참여에 따른 손실에 대한 보상

최소 위험의 연구

8. 개인정보 제공

저는 울산대학교병원에 재직 중인 간호사로 간호학과 학위논문 준비 중인 김도형입니다.

본 설문조사와 관련하여 궁금한 사항이 있으시거나 조언을 해 주실 분이 계신다면 연락주시면 성실하게 답변 드리겠습니다.

9. 동의철회

동의서를 읽고 자발적으로 참여한 대상자에 한하여 언제든지 원하면 연구 참여를 중도에 포기할 수 있으며, 연구에 참여하지 않거나 중도에 포기하더라도 어떠한 불이익이 발생하지 않을 것이고, 피험자가 받을 수 있는 이익에 대해 어떠한 손실도 발생하지 않을 것임을 설문지에 명시할 예정이다.

10. 연구참여자의 권익에 관한 정보제공

연구 참여자로서 본인의 권리에 대해서 질문이 있는 경우 임상연구심의위원회(IRB) 담당자 에게 문의하시면 됩니다. Tel. 052-250-7010

본인은 본 동의서의 내용에 대해 설명을 들었고, 동의서 내용을 읽고 이해하였으며 본인이 궁금해하는 모든 질문에 대한 답변을 들었습니다. 본인은 자발적으로 본 연구에 참여하는 것에 동의하므로 동의서에 서명하며 동의 후에 동의서 사본을 제공받을 것임을 알고 있습니다.

연구참여자 (성명)	(서명)	(날짜)
연구책임자 (성명)	(서명)	(날짜)

남자간호사의 직무스트레스, 역할갈등 및 직무만족이 이직의도에 미치는 영향

I. 일반적특성

연령	<input type="checkbox"/> ①20대 <input type="checkbox"/> ②30대이상	교육정도	<input type="checkbox"/> ①전문학사 <input type="checkbox"/> ②학사
결혼상태	<input type="checkbox"/> ①미혼 <input type="checkbox"/> ②기혼		
주거상태(현재)	<input type="checkbox"/> ①독거 <input type="checkbox"/> ②동거		

II. 직업적특성

1. 귀하가 근무하는 의료기관의 형태는?

① 2차

② 3차

2. 귀하의 현재 근무유형은?

① 교대

② 통상

3. 귀하의 월 평균 급여는?

① <250

② 250~300

③ >300

4. 귀하의 총 근무경력은?

① 1~5

② 5~10

③ ≥10

5.귀하의 현 직장에서의 근무경력은?

①1~5

②5~10

③≥10

6. 귀하의 현 부서에서의 근무경력은?

①1~5

②5~10

③≥10

7.귀하의 현재 직위는?

①평간호사

②≥책임간호사

8.귀하의 현재 근무부서에 대한 만족도는?

①만족

②보통

③불만족

9.귀하는 직장이동에 대한 경험이 있습니까?

①예

②아니요

10.귀하는 현직장에서 부서이동에 대한 경험이 있습니까?

①예

②아니요

Ⅲ. 이직의도

귀하가 현재 일을 하면서 드는 생각이나 느낌에 가장 가까운 곳에 체크하여 주십시오.

문항	①아주 그렇다	②대체로 그렇다	③그저 그렇다	④별로 그렇지 않다	⑤전혀 그렇지 않다
1. 조만간 새 직장을 찾아 나설 생각을 하고 있다.					
2. 나는 다른 병원(직장)에서 일해보고 싶다.					
3. 종종 이 병원(직장)을 그만두고 싶은 생각이 있다.					
4. 현재보다 조금이라도 여건이 나빠진다면 나는 이 회사를 떠날 것이다.					
5. 현 병원(직장)에 오래 근무해도 별로 얻을 게 없을 것 같다.					

IV. 직무 스트레스 도구

하위요인	문항	①전혀 그렇지 않다	②그렇 지 않다	③보통 이다	④그렇 다	⑤매우 그렇다
1. 업무량 과중	1. 근무 중 임종환자를 대할 때					
	2. 간호인력의 결원상태에서 일해야 할 때					
	3. 휴일 없이 오랜 기간 동안 근무할 때					
	4. 근무 중 중환자가 있을 때					
	5. 동시근무 간호원의 게으름, 능력부족, 사적인 일로 인해 자신의 업무량이 많아질 때					
	6. 근무로 인해 피로를 느낄 때					
	7. 의사가 자주 처방을 바꾸거나 추가를 수시로 낼 때					
	8. 입원, 퇴원이 많을 때					
	9. 환자가 간호행위에 협조하지 않을 때					
2. 전문직으로서의 역할갈등	10. 자신의 역할이 전문적 가치기준과 맞지 않는다고 생각될 때					
	11. 간호업무 외의 잡다한 일까지 책임져야 할 때					
	12. 환자 자신의 문제가 복잡하여 간호원으로서 해결하기에 한계를 느낄 때					
	13. 이론과 실제에서의 간호업무의 gap을 느낄 때					
3. 전문지식과 기술의 부족	15. 간호업무(투약, 처치 등) 수행 시 실수나 빼먹은 것을 발견했을 때					

	16. 의사가 없는 상황에서 환자상태에 대한 즉각적인 판단을 내려야 할 때					
	17. 환자간호에 대한 지식이(질병, 치료, 검사 등) 부족할 때					
4. 대인관계상의 문제	18. 환자와의 관계가 좋지 않을 때					
	19. 동료간호원과의 관계가 좋지 않을 때					
	20. 보호자로 인해 간호업무에 방해가 될 때					
5. 의사와의 대인관계상 갈등	21. 의사가 간호원의 역할, 능력을 인정하지 않을 때					
	22. 함께 일하는 의사와의 관계가 좋지 않을 때					
8. 부적절한 대우	23. 병원 내에서 간호인력이 적절한 대우를 받지 못할 때					
	24. 동료 간의 진급순서가 다를 때					
	25. 승진의 기회가 적은 것					
9. 상사와의 불만스런 관계	26. 상사와의 관계가 좋지 않을 때					
10. 부적절한 보상	27. 하는 일에 비해 보상이 적다고 느낄 때					
	28. 보수가 타 직종보다 적은 것					
11. 업무 외의 책임	29. 근무 중 물품파손 및 분실로 인한 책임을 져야 할 때					
12. 익숙치 않은 상황	30. 잘 알지 못하는 새로운 업무에 임하게 될 때					
13. 밤근무	31. 밤 근무를 할 때					

V. 임상간호사의 직무만족 측정도구

다음은 귀하의 직장에서의 직무만족에 관련된 질문입니다. 해당 란에 체크하여 주십시오.

문항	①전혀 그렇지 않다	②그렇지 않다	③보통이다	④그렇다	⑤매우 그렇다
1. 대상자들이 나를 믿고 의지한다.					
2. 조직으로부터 나의 능력을 인정받고 있다.					
3. 전문인으로서 탁월한 역량을 발휘하고 있다.					
4. 상급자나 동료가 나를 이해하고 격려해준다.					
5. 동료들과 친밀한 관계를 유지하고 있다.					
6. 간호사는 사회적으로 인정받는 직업이다.					
7. 근무시간의 배치가 합리적이다.					
8. 간호업무 수행에 있어 자율성을 보장해준다.					
9. 나의 간호에 대해 대상자가 고마움을 표시한다.					
10. 업무수행에 대해 상급자가 칭찬하고 인정해준다.					
11. 업무수행에 대해 함께 일하는 동료나 의사가 인정해준다.					
12. 간호사라는 직업을 통해 인격적으로 성숙해졌다.					
13. 간호는 힘들지만 덕을 쌓는 일이다.					
14. 간호사라는 직업에 감사하게 된다.					
15. 간호사라는 직업을 통해 자신감과 용기가 생겼다.					
16. 나의 전문직 간호사로서의 역량이 향상되고 있다.					

17. 환자의 건강회복에 중요한 역할을 담당하고 있다.					
18. 후배간호사의 성장에 도움을 주고 있다.					
19. 간호사로서의 일이 삶에 활력소가 되고 있다.					
20. 간호사로서 최선을 다해 일하고 있다.					
21. 간호사로서 책임감을 가지고 일하고 있다.					
22. 간호를 통해 내가 추구하는 가치를 실현하고 있다.					
23. 일정한 수입이 있어서 좋다.					
24. 안정된 직업이 있다는 사실이 좋다.					
25. 남을 도울 수 있는 직업이라 자랑스럽다.					
26. 좋은 병원(직장)에서 일하고 있어서 뿌듯하다.					
27. 성공한 선배들의 모습에서 자부심을 느낀다.					
28. 조직에서 중요한 역할을 맡아 하고 있다.					
29. 후배로부터 존경을 받고 있다.					
30. 전문 직업인으로서의 발전적 미래가 보장된다.					
31. 간호사라는 직업이 나의 성향에 맞는다.					
32. 중요한 의사결정에 나의 의견이 반영된다.					
33. 간호단위나 조직에서 리더십을 발휘하고 있다.					

VI. 역할갈등 측정도구

귀하가 현재 일을 하면서 어느때 역할갈등을 느끼는지 생각과 일치하는 란에 체크해주시시오.

문항	① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 보통이다	④ 그렇다	⑤ 매우 그렇다
1. 나의 의견이 합당한데도 의사 또는 수간호사가 자기의 지시를 따르도록 할 때					
2. 병원의 시책이나 방침이 명확하지 않은 까다로운 간호를 맡길 때					
3. 간호사로서 수행해야 할 업무의 책임한계를 명확하게 제시해주지 않을 때					
4. 나에게 맡겨진 업무에 대해 담당의사나 동료간호사가 요구하고 기대하는 것이 무엇인지 확실하지 않을 때					
5. 내가 처리한 일 또는 업무에 대해 의사나 수간호사가 인정해주지 않을 때					
6. 더 능률적으로 처리할 수 있는 방법이 있는데도 불구하고 병원규칙에 얽매어 기계적으로 처리할 것을 지시할 때					
7. 맡은 일을 주의 깊게 관찰하지 않아 환자에게 문제가 발생했을 때					
8. 간호사로서 책임과 의무만 간호하고 그에 따른 권한은 주지 않을 때					
9. 중환자를 간호하면서 나의 재량권이 어느 정도인지 확실하지 않을 때					
10. 일만 맡기고 그 일을 처리하는 방법이나 절차를 확실하게 말해주지 않을 때					
11. 내가 처리할 수 있는 능력이상의 어렵고 많은 업무를 맡길 때					
12. 수행해야 할 성질과 목적이 분명하지 않은 상황에서 일할 것을 지시할 때					
13. 의사가 애매한 처방이나 지시를 할 때					

14. 환자를 간호하는 과정에서 돌발적으로 생긴 문제를 임기응변하는 방법을 모를 때					
15. 환자의 요구와 의사의 지시가 각기 엇갈렸을 때					
16. 업무량이 너무 많아 근무시간내에 모두 처리하기 곤란할 때					
17. 간호를 수행하는데 필요한 행정 및 시설상의 지원을 받지 못했을 때					
18. 맡은 일을 처리하기 위해 시간을 적절하게 사용하지 못하고 일에 쫓기고 있다는 생각이 들 때					
19. 기구가 낡았고 당장 약품이 없는데도 많은 일을 강행해야 할 때					
20. 내가 맡은 일을 처리하는데 필요한 일손과 기구가 부족할 때					
21. 충분한 인원과 시설 또는 기구가 확보되지 못한 상황에서 간호업무를 수행해야 할 때					
22. 검사실 직원과 같이 검사일정과 그 결과에 대하여 협의해야 할 때					
23. 입 퇴원 계 직원이 퇴원환자의 업무를 빨리 처리해달라고 불합리한 명령이나 압력을 줄 때					
문항	① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 보통이다	④ 그렇다	⑤ 매우 그렇다
24. 동일한 증상의 환자인데도 의사에 따라 다른 방식의 처방이나 지시를 내릴 때					
25. 다른 사무 또는 기술직 직원과의 업무 협조관계를 알지 못하고 있을 때					
26. 전인간호를 강조하면서 구체적인 지시나 처방을 내리지 않을 때					
27. 나에게 맡겨진 환자를 보다 효과적으로 간호하는 방법을 알지 못할 때					

28. 간호사로서의 능력을 인정받고 인격적인 대우를 받기 위해서 무엇을 어떻게 해야 하는지 아이디어가 잘 떠오르지 않을 때					
29. 병원동료나 직원, 환자와의 사이에서 발생하는 상충된 의견을 조정할 수 있는 능력이 부족하다는 것을 인식했을 때					
30. 내가 맡은 간호업무를 보다 잘 그리고 쉽게 처리할 수 있는 다른 좋은 방법을 찾으려고 해도 생각나지 않을 때					
31. 내가 맡은 환자를 진정시키고 잘 달랠 수 있는 방법이 떠오르지 않을 때					
32. 내가 처리한 일과 그 결과에 대해 의사나 상급자가 어떻게 평가하고 있는지 알고 싶으나 알 길이 없을 때					
33. 환자 또는 보호자와 생긴 일을 혼자서 조용히 또는 능숙하게 처리할 수 없다는 것을 알았을 때					
34. 보는 시각에 따라 잘했다고 할 수도 있고 잘못했다고 할 수도 있는 애매한 일 또는 역할을 맡아야 할 때					
35. 근무하는 부서에서 나의 책임과 의무가 무엇인지 분명하지 않을 때					
36. 환자를 돌보는 과정에서 필요한 전문지식과 기술이 부족함을 느낄 때					
37. 의사의 설명과 수간호사 또는 상급자의 지시가 일치하지 않아 어떤 조치를 취해야 할지 결정하기가 곤란할 때					

<부 록2> IRB 승인 확인서

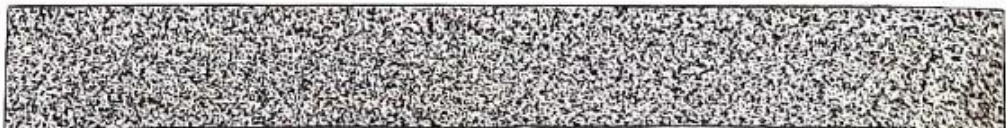
UUH201906031004-HE004

2013.12.23 개정본

통지서

※ 본 과제의 문서보존기간은 3 년입니다.					
수신	의뢰(지원)기관	내부과제			
	연구책임자	간호본부 57병동 김도형			
IRB File No.		UUH 2019-06-031-004	심사내용	변경신청서	통지일자 2020.05.28
연구과제명	국문	남자간호사의 직무스트레스, 역할갈등 및 직무만족이 이직의도에 미치는 영향			
	영문				
영상시험코드			Study Nick Name		

연구분류1	<input type="checkbox"/> 약물 <input type="checkbox"/> 생물학적 제제 <input type="checkbox"/> 세포치료제 <input type="checkbox"/> 건강기능식품					
	<input type="checkbox"/> 의료기술 <input type="checkbox"/> 의료기기 (<input type="radio"/> 1등급 <input type="radio"/> 2등급 <input type="radio"/> 3등급 <input type="radio"/> 4등급)					
	<input checked="" type="checkbox"/> 해당사항없음					
연구분류2	<input checked="" type="checkbox"/> 인간대상연구 <input type="checkbox"/> 인체유래물(검체)연구 <input type="checkbox"/> 의무기록연구					
	<input type="checkbox"/> 유전자연구 <input type="checkbox"/> 유전자치료					
	<input type="checkbox"/> 배아연구 <input type="checkbox"/> 체세포복제배아연구 <input type="checkbox"/> 줄기세포주연구					
	<input checked="" type="checkbox"/> 기타 (서술적 조사연구)					
연구분류3	<input checked="" type="radio"/> 전향적 연구 <input type="radio"/> 후향적 연구 <input type="radio"/> 전향적 & 후향적 병행연구					
연구분류4	<input type="checkbox"/> 중재연구 <input checked="" type="checkbox"/> 설문조사 <input type="checkbox"/> 자료분석 및 분석연구					
	<input type="checkbox"/> 관찰연구 (<input type="checkbox"/> 단면조사연구 <input type="checkbox"/> 환자대조군연구 <input type="checkbox"/> 코호트 연구)					
	<input type="checkbox"/> 기타 ()					
연구분류5	<input type="checkbox"/> 인간을 대상으로 하지 않는 연구 Non-clinical study (in vitro, in vivo preclinical study)					
일반명			상품명			
전체시험자증례수	전체	225 명	국내	225 명	본원	225 명
연구승인기간	2019.06.24 ~ 2020.06.23					
지원의뢰기관	기관명	내부과제	대표(직위)	성명		
제출서류목록						



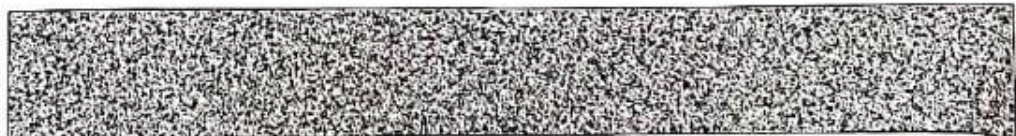
제출서류목록	(첨부) 연구계획서(국문) (첨부) 변경대비표		
관련근거	평가일자	2020.05.28	
중간보고시기	2020년 04월 23일부터	비고	
심사결과	<input checked="" type="radio"/> 승인 <input type="radio"/> 시정승인		
심사결과	<p>•변경계획</p> <p>[계획서] 목표 대상자 수와 산출근거 최소 대상자 수는 204명이었으며, 탈락율 15%를 고려하여 240명에게 설문조사를 진행할 예정이다.</p> <p>-----</p> <p>변경 사항 확인하였습니다. 승인합니다.</p>		

※ 본 위원회는 국제 임상시험통일안(ICH) 및 임상시험관리기준(KGCP), 생명윤리 및 안전에 관한 법률 등 관련 법규를 준수합니다.

※ 임상연구심의위원회 위원이 연구에 직접적, 간접적으로 관련이 있을 경우, 해당 연구의 심의에 참여하지 않습니다.

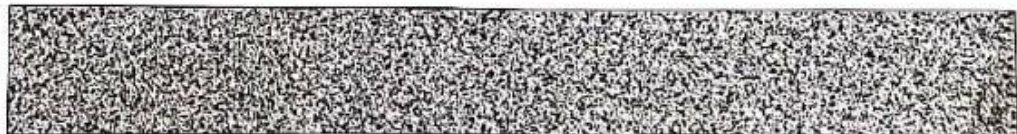
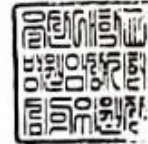
▣ 본 위원회에서 승인된 연구의 모든 연구자들은 다음의 사항을 준수하여야 합니다 ▣

1. 연구계획의 승인 이전에 연구를 진행할 수 없으며, 승인 받은 계획서에 따라 연구를 수행하여야 합니다.
2. 심사결과가 승인이 아닌 경우에는 답변서를 제출해야 하며, 심의일로부터 6개월 이내에 이루어져야 합니다.
3. IRB에서 승인 받은 워터마크가 삽입된 동의서를 직접 다운로드 받아 출력해서 사용해야 합니다.
4. IRB의 심의결과에 이의가 있는 경우, IRB 통보일로부터 3개월 이내에 기 신청했던 보고서로 재 작성 후 전자문서로 제출하여야 하며, 심사통지 후 6개월까지 자료를 제출하지 않으면 IRB에서 해당 연구를 중지시킬 수 있으므로 제출기한을 준수해 주시기 바랍니다.
5. 연구계획서 및 변경계획서의 승인 이전에 연구대상자가 해당 임상연구에 참여하는 것을 금지합니다.
6. 연구대상자에게 발생한 즉각적 위험요소의 제거가 필요한 경우를 제외하고는 변경계획서에 대한 승인이 내려지기 전에 원 계획서와 다르게 임상시험을 실시하는 것을 금지합니다.
7. 연구대상자에게 발생한 즉각적 위험 요소의 제거가 필요하여 원 계획서와 다르게 연구를 실시해야 하는 경우, 연구대상자에게 발생하는 위험요소를 증가시키거나 연구의 실시에 중대한 영향을 미칠 수 있는 변경사항, 예상하지 못한 중대한 이상작용 / 의외반응에 관한 사항, 연구대상자의 안전성이나 임상연구의 실시에 부정적인 영향을 미칠 수 있는 새로운 정보에 관한 사항은 IRB에 신속히 보고해야 합니다.
8. 연구대상자에게 강제 혹은 부당한 영향이 없는 상태에서 충분한 설명에 근거하여 동의 과정을 수행할 것이며, 잠재적인 연구대상자에게 연구의 참여 여부를 고려할 수 있도록 충분한 기회를 제공하여야 합니다.
9. 연구 진행에 있어 연구대상자를 보호하기 위해 불가피한 경우를 제외하고 연구의 어떠한 변경이든



- 위원회의 사전 승인을 받고 진행해야 합니다. 연구대상자들의 보호를 위해 취해진 어떠한 응급상황에서의 변경도 즉각 IRB에 보고해야 합니다.
10. IRB의 승인을 받은 연구대상자 모집 광고문을 사용해야 합니다.
 11. IRB의 승인은 1년을 초과할 수 없습니다. 1년 이상 연구를 지속하고자 하는 경우에는 반드시 중간보고를 해야 합니다.
 12. 연구 종료 시에는 종료보고, 연구 결과가 나오거나 논문이 발표되면 결과보고를 해야 합니다.
 13. 생명윤리 및 안전에 관한 법률, 약사법, 의료기기법, 헬싱키 선언 및 ICH-GCP 가이드라인 등 국내외 관련 법규를 준수해야 합니다.
 14. 헬싱키선언에 따라 모든 임상시험은 첫 연구대상자를 모집하기 전 공개적으로 접근이 가능한 데이터베이스(primary registry)에 연구에 대하여 공개하여야 하며, 예를 들어 <http://register.clinicaltrials.gov> 를 이용하실 수 있습니다.
 15. 승인 받은 연구에 대하여 기관의 내부점검 및 외부의 실태조사를 받을 수 있습니다. 기관의 내부점검자, 외부의 모니터요원 및 점검자, 규제 기관의 실태조사자 등이 연구 관련 문서(전자문서 포함)에 대한 열람을 요청하는 경우 연구자는 이에 적극 협조해야 합니다.

울산대학교병원 임상연구심의위원회



통지서

※ 본 과제의 문서보존기간은 3 년입니다.

수신	의뢰(지원)기관	내부과제			
	연구책임자	간호본부 57명동 김도형			
IRB File No.		UUH 2019-06-031-002	심사내용	변경신청서	통지일자 2019.07.03
연구과제명	국문	남자간호사의 직무스트레스, 역할갈등 및 직무만족이 이직의도에 미치는 영향			
	영문				
영상시험코드			Study Nick Name		

연구분류1	<input type="checkbox"/> 약물 <input type="checkbox"/> 생물학적 제재 <input type="checkbox"/> 세포치료제 <input type="checkbox"/> 건강기능식품 <input type="checkbox"/> 의료기술 <input type="checkbox"/> 의료기기 (<input type="radio"/> 1등급 <input type="radio"/> 2등급 <input type="radio"/> 3등급 <input type="radio"/> 4등급) <input checked="" type="checkbox"/> 해당사항없음					
연구분류2	<input checked="" type="checkbox"/> 인간대상연구 <input type="checkbox"/> 인체유래물(검체)연구 <input type="checkbox"/> 의무기록연구 <input type="checkbox"/> 유전자연구 <input type="checkbox"/> 유전자치료 <input type="checkbox"/> 배아연구 <input type="checkbox"/> 체세포복제배아연구 <input type="checkbox"/> 줄기세포주연구 <input checked="" type="checkbox"/> 기타 (서술적 조사연구)					
연구분류3	<input checked="" type="radio"/> 전향적 연구 <input type="radio"/> 후향적 연구 <input type="radio"/> 전향적 & 후향적 병행연구					
연구분류4	<input type="checkbox"/> 중재연구 <input checked="" type="checkbox"/> 설문조사 <input type="checkbox"/> 자료분석 및 분석연구 <input type="checkbox"/> 관찰연구 (<input type="checkbox"/> 단면조사연구 <input type="checkbox"/> 환자대조군연구 <input type="checkbox"/> 코호트 연구) <input type="checkbox"/> 기타 ()					
연구분류5	<input type="checkbox"/> 인간을 대상으로 하지 않는 연구 Non-clinical study (in vitro, in vivo preclinical study)					
일반명			상품명			
전체피험자총래수	전체	225 명	국내	225 명	본원	225 명
연구승인기간	2019.07.02 ~ 2020.12.31					
지원의뢰기관	기관명	내부과제	대표(직위)	성명		
제출서류목록						



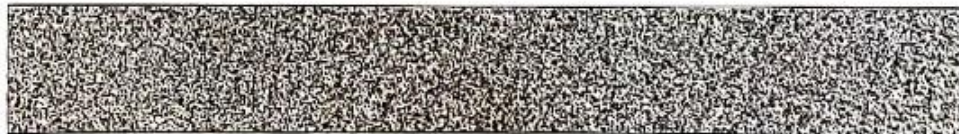
제출서류목록	(첨부) 설문지		
관련근거	평가일자	2019.07.02	
중간보고시기		비고	
심사결과	<input checked="" type="radio"/> 승인 <input type="radio"/> 시정승인		
심사결과	*변경계획 [기타] 설문지 ----- 설문지 확인하였습니다. 승인합니다. 워터마크 인증된 동의서를 출력하여 사용하시기 바랍니다.		

※ 본 위원회는 국제 임상시험동일안(ICH) 및 임상시험관리기준(KGCP), 생명윤리 및 안전에 관한 법률 등 관련 법규를 준수합니다.

※ 임상연구심의위원회 위원이 연구에 직접적, 간접적으로 관련이 있을 경우, 해당 연구의 심의에 참여하지 않습니다.

▣ 본 위원회에서 승인된 연구의 모든 연구자들은 다음의 사항을 준수하여야 합니다 ▣

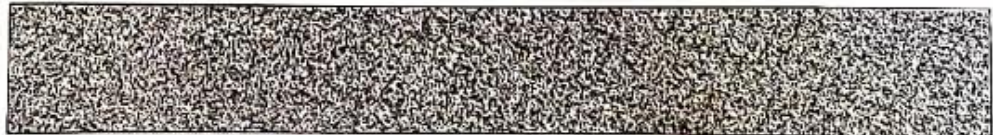
1. 연구계획의 승인 이전에 연구를 진행할 수 없으며, 승인 받은 계획서에 따라 연구를 수행하여야 합니다.
2. 심사결과가 승인이 아닌 경우에는 답변서를 제출해야 하며, 심의일로부터 6개월 이내에 이루어져야 합니다.
3. IRB에서 승인 받은 워터마크가 삽입된 동의서를 직접 다운로드 받아 출력해서 사용해야 합니다.
4. IRB의 심의결과에 이의가 있는 경우, IRB 통보일로부터 3개월 이내에 기 신청했던 보고서로 재 작성 후 전자문서로 제출하여야 하며, 심사통지 후 6개월까지 자료를 제출하지 않으면 IRB에서 해당 연구를 중지시킬 수 있으므로 제출기한을 준수해 주시기 바랍니다.
5. 연구계획서 및 변경계획서의 승인 이전에 연구대상자가 해당 임상연구에 참여하는 것을 금지합니다.
6. 연구대상자에게 발생한 즉각적 위험요소의 제거가 필요한 경우를 제외하고는 변경계획서에 대한 승인이 내려지기 전에 원 계획서와 다르게 임상시험을 실시하는 것을 금지합니다.
7. 연구대상자에게 발생한 즉각적 위험 요소의 제거가 필요하여 원 계획서와 다르게 연구를 실시해야 하는 경우, 연구대상자에게 발생하는 위험요소를 증가시키거나 연구의 실시 중대한 영향을 미칠 수 있는 변경사항, 예상하지 못한 중대한 이상약물 / 의료기기 반응에 관한 사항, 연구대상자의 안전성이나 임상연구의 실시 중 부정적인 영향을 미칠 수 있는 새로운 정보에 관한 사항은 IRB에 신속히 보고해야 합니다.
8. 연구대상자에게 강제 혹은 부당한 영향이 없는 상태에서 충분한 설명에 근거하여 동의 과정을 수행할 것이며, 잠재적인 연구대상자에게 연구의 참여 여부를 고려할 수 있도록 충분한 기회를 제공하여야 합니다.
9. 연구 진행에 있어 연구대상자를 보호하기 위해 불가피한 경우를 제외하고 연구의 어떠한 변경이든 위원회의 사전 승인을 받고 진행해야 합니다. 연구대상자들의 보호를 위해 취해진 어떠한 응급상황

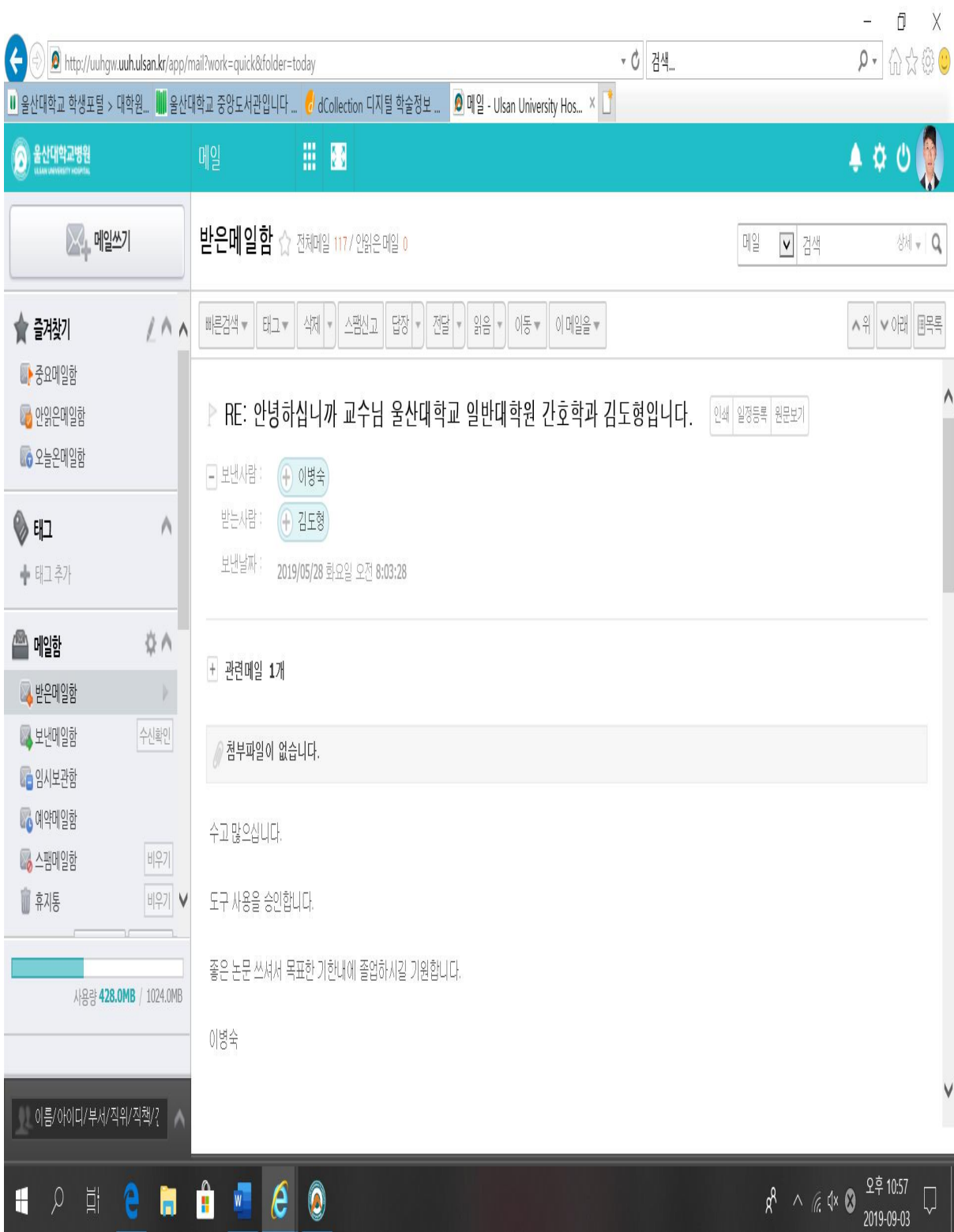


에서의 변경도 즉각 IRB에 보고해야 합니다.

- 10. IRB의 승인을 받은 연구대상자 모집 광고문을 사용해야 합니다.
- 11. IRB의 승인은 1년을 초과할 수 없습니다. 1년 이상 연구를 지속하고자 하는 경우에는 반드시 중간보고를 해야 합니다.
- 12. 연구 종료 시에는 종료보고, 연구 결과가 나오거나 논문이 발표되면 결과보고를 해야 합니다.
- 13. 생명윤리 및 안전에 관한 법률, 약사법, 의료기기법, 헬싱키 선언 및 ICH-GCP 가이드라인 등 국내외 관련 법규를 준수해야 합니다.
- 14. 헬싱키선언에 따라 모든 임상시험은 첫 연구대상자를 모집하기 전 공개적으로 접근이 가능한 데이터베이스(primary registry)에 연구에 대하여 공개하여야 하며, 예를 들어 <http://register.clinicaltrials.gov> 를 이용하실 수 있습니다.
- 15. 승인 받은 연구에 대하여 기관의 내부점검 및 외부의 실태조사를 받을 수 있습니다. 기관의 내부점검자, 외부의 모니터요원 및 점검자, 규제 기관의 실태조사자 등이 연구 관련 문서(전자문서 포함)에 대한 열람을 요청하는 경우 연구자는 이에 적극 협조해야 합니다.

울산대학교병원 임상연구심의위원회





Abstract

Effects of Job stress, Role conflict, and Job satisfaction on Turnover intention in Male Nurses

Kim, Do-Hyung

Department of Nursing

Graduate School, University of Ulsan

Supervised by Prof. Kim, Min-Young

This is a descriptive study aimed to investigate the effects of job stress, role conflict, and job satisfaction on turnover intention in male nurses, and to provide basic data for developing effective nursing workforce management measures.

The participants in this study were 240 male nurses working at secondary or higher medical institutions, and data collection was conducted from November 2019 to May 2020 using a questionnaire. The data collected were analyzed using descriptive statistics, t-test, one-way ANOVA, Mann-Whitney test, Kruskal-Wallis test, Pearson's Correlation coefficients, and multiple regression analysis using SPSS/WIN 26.0 program.

The results of this study are summarized as follows:

1. The mean score for job stress in the participants was 3.40 ± 0.61 points, the mean score for role conflict was 3.40 ± 0.55 points, the mean score for job satisfaction was 3.30 ± 0.56 points, and the mean score for turnover intention was 3.00 ± 0.96 points.
2. In terms of turnover intention, according to occupational characteristics turnover intention was scored higher in those working at secondary medical institutions ($t=3.511$, $p=.001$) compared to those working at tertiary medical institutions, and higher dissatisfaction levels with current work department were associated with higher turnover intention ($U=79.812$, $p<.001$).
3. Turnover intention showed a positive correlation with job stress ($r=.181$, $p=.006$) and a negative correlation with job satisfaction ($r=-.437$, $p<.001$).
4. Factors affecting turnover intention were the type of medical institution (secondary medical institutions) ($B=1.792$, $p=.001$), satisfaction with current work department (dissatisfaction) ($B=3.104$, $p<.001$), and job satisfaction ($B=-0.056$, $p<.001$). In terms of type of medical institution where participants were working, dissatisfaction with current work department ($B=3.104$, $p<.001$) and lower job satisfaction levels ($B=-0.056$, $p<.001$) were associated with higher turnover intention in those working at secondary medical institutions ($B=1.792$, $p=.001$). The explanatory power of turnover intention was 38.7%. The factors affecting turnover intention were found to be high for satisfaction with current work department (dissatisfaction), followed by type of medical institution (secondary medical institution), and job satisfaction.

This study found that the factors affecting turnover intention in male nurses were satisfaction

with current work department, type of medical institution, and job satisfaction. Based on the results of this study, further studies are needed to lower turnover intention in male nurses, and it is thought that the results of this study can be used as basic data for developing effective nursing workforce management measures.

Keywords: Male nurse, Turnover intention, Job stress, Role conflict, Job satisfaction