



남자간호사의 대인관계능력과 직무 스트레스가 간호업무성과에 미치는 영향

조미경¹⁾ · 김철규²⁾ · 모형중³⁾

¹⁾울지대학교 간호대학, ²⁾충북대학교 간호학과, ³⁾포넬스 출판사

Influence of Interpersonal relation and Job Stress on Nursing Performance of Male Nurses

Cho, Mi-Kyoung¹⁾ · Kim, Chul-Gyu²⁾ · Mo, Hyeong-Jung³⁾

¹⁾College of Nursing, Eulji University, Seongnam

²⁾Department of Nursing, Chungbuk National University, Cheongju

³⁾Fornurse Publisher, Seoul, Korea

Purpose: The purpose of this study was to identify the effect of interpersonal relation and job stress on nursing performance among male nurses. **Methods:** This study was cross-sectional descriptive one. The data were collected from self-administered questionnaires by 110 male nurses members affiliated with the Korean Man Nurses Association. The data were analyzed using descriptive statistics, independent t-test, one way ANOVA with Duncan test, Pearson correlation, and stepwise multiple regression with the SPSS/WIN 21.0. **Results:** The average scores of interpersonal relation, job stress, and nursing performance were respectively 3.64, 3.10, 3.63. Nursing performance was high in married, good health condition, manager, and high salary among male nurses. Nursing performance showed significant positive correlation with interpersonal relation ($p < .001$), and a significant negative correlation with job stress ($p = .010$). Influencing factors of nursing performance among male nurses were interpersonal relation, health status, total duration of career, position, and the adjusted R^2 of the regression model was 42%. **Conclusion:** The results suggest that we need to develop a training program to improve the nursing performance of the male nurses.

Key Words: Male nurse, Interpersonal relation, Stress, Nursing performance

서론

1. 연구의 필요성

최근 들어 높은 취업률 등으로 인하여 남자간호사의 수가 급속히 증가하고 있다. 남자간호사는 2009년까지 배출된 2,745명보다 훨씬 많은 4,698명이 2010년부터 2014년 사이에 배출되었으며, 면허증 취득 기준 32만 3,701명 대비 남자간호사 비율이 2014년에 2.3% 수준이다. 그러나 간호대학에

진학하는 남학생 비율이 급격하게 늘고 있어 10년 이내에 남자간호사 비율이 미국의 7%, 일본의 6% 수준으로 증가할 것으로 예측되고 있다. 이러한 수적 증가는 남자 간호사의 역할 변화도 야기하여, 남자 간호사들이 주로 배치되었던 중환자실, 응급실, 수술실 등 특수부서에 머무르지 않고, 최근에는 일반병동으로도 배치가 늘고 있는 상황이다(Hwang & Hong, 2014). 이렇듯 남자간호사의 수적 증가와 업무 분야 확대가 이루어지고 있는 시점에서, 병원 간에 경쟁이 치열해지며 업무의 효율성과 질적 측면을 강조하고 있는 의료계 상황을 고

주요어: 남자간호사, 대인관계능력, 직무 스트레스, 간호업무성과

Corresponding author: Kim, Chul-Gyu

Department of Nursing, Chungbuk National University, 1 Chungdae-ro, Seowon-gu, Cheongju 28644, Korea.

Tel: +82-43-249-1860, Fax: +82-43-266-1710, E-mail: cgkim@cbnu.ac.kr

Received: Aug 24, 2015 / Revised: Nov 3, 2015 / Accepted: Nov 5, 2015

려해 보았을 때(Kim, 2012; Ko, Lee, & Lim, 2007) 남자간호사의 간호업무성과 관리에도 관심을 기울일 필요가 있겠다.

간호업무성과란 특정기간 동안 간호사가 업무에 대한 전문성을 바탕으로 역할을 합리적으로 수행하여 간호조직의 목표를 능률적으로 수행하는 정도를 말하는데(Yoon, 1995), 이는 환자간호와 관련된 역할과 책임을 얼마나 효과적으로 수행하는 지로 알 수 있다(Ko et al., 2007). 이러한 간호업무성과를 향상시키기 위해서는 이에 영향을 미치는 요인을 파악하는 것이 중요하므로(Son, Lee, Sim, Kong, & Park, 2013), 간호업무성과에 영향을 미치는 여러 연구가 시행되어 왔다. 선행연구를 통해 알려진 간호사의 간호업무성과와 관련된 요인으로 직무 스트레스, 자원동원능력, 감성지능, 임파워먼트, 대인관계능력, 의사소통역량, 소진, 리더십, 자율성, 자기효능감, 조직몰입, 직무만족 등이 보고되고 있다(Kim & Yi, 2012; Lee, 2013; Lee, 2014; Lee & Oak, 2012; Lee & Yoo, 2012; Mrayyan & Al-Faouri, 2008; Park, 2013; Son, Lee, Sim, Kong, & Park, 2013). 한편, 남자 간호사 14명이 각각 포함된 Kim과 Yi (2012)의 연구와 Lim (2013)의 연구에서 통계적으로 유의한 차이를 보이지는 않았지만, 남자간호사들의 간호업무성과가 여자간호사들에 비해 낮게 보고되고 있다. 이에, 증가 상황에 있는 남자간호사들을 대상으로 간호업무성과에 대한 현황과 영향 요인을 탐색해 볼 필요가 있겠다.

간호업무성과에 영향을 미치는 여러 요인들 중 하나인 직무 스트레스는 역할 수행에 도움을 주어 개인적 성장과 생산성 증가를 가져오기도 하지만, 스트레스가 가중될 경우에는 소진되거나 업무 및 조직에 부정적인 영향을 미칠 수 있다고 하였다(McCranie, Lambert, & Lambert Jr, 1987). 즉, 직무 스트레스가 직무만족을 낮추어 업무 생산성과 효율성을 저하시키고 간호의 질적 수준도 낮출 수 있는 부정적인 기능과 적정수준의 스트레스가 역할 수행을 촉진하여 간호업무성과에 긍정적인 영향을 미친다는 상반되는 기능이 있다는 것이다(Kim & Yi, 2012). 선행연구에서도 이와 같은 결과가 나타나 Choi (2010)와 Yoon (2004)의 연구에서는 직무 스트레스가 임상간호사의 간호업무성과에 부정적인 영향을 미치는 것으로 보고되었으나, Kim (2012), Kim과 Yi (2012), Lim (2013)이 임상간호사들을 대상으로 한 연구에서는 긍정적인 영향이 있는 것으로 보고되었다. 이렇듯 직무스트레와 간호업무성과와의 관계가 선행연구에서 일관성 있게 제시되고 있지 않은 상황이다. 아울러, Kim과 Yi (2012), Lim (2013)의 연구에서 남자간호사가 여자간호사에 비해 다소 낮은 직무 스트레스를 보이는 것으로 보고되었으나, 연구대상자인 남자간호사의 수

가 적었고 남자간호사에 있어 직무스트레와 간호업무성과와의 관계를 확인해보지 않았으므로, 이에 대한 연구가 필요하다.

간호업무성과에 영향을 미치는 또 다른 요인인 대인관계능력은 조직의 성과와 관련된 특성으로 다루어지고 있으며, 특히 병원 조직의 특성을 고려하였을 때 의료기관의 성과 측면에서도 중요한 요소로 보고 있다(Lee, 2013). Mun (2012)은 간호 업무는 환자, 보호자와 치료적 관계를 수립하고, 다양한 의료인과 협조적인 인간관계를 통해 이루어지므로 대인관계능력의 향상은 간호업무성과 향상과 직결된다고 하였으며, Lee (2013)의 연구에서도 대인관계능력이 증가하면 간호업무성과도 증가한다고 보고되었다. 이렇듯 대인관계능력은 병원 조직 내에서의 간호업무성과와 관련된 주요 요소로 제시되고 있지만, 10명의 남자간호사가 포함되었던 Mun (2012)의 연구에서 남자간호사들의 대인관계능력 점수가 여자간호사들과 유사한 것으로 보고된 것을 제외하고 남자간호사를 대상으로 한 대인관계능력에 대한 연구는 거의 없는 상황이다.

그간 남자간호사를 대상으로 시행된 국내연구는 직무만족, 조직몰입 및 이직의도(Ahn, Lee, Kim, & Jeong, 2015), 성 역할 갈등, 직무만족 및 조직몰입(Lee & Kim, 2014), 성 고정관념과 직무만족(An & Chu, 2011), 임상간호사의 경험에 관한 내용분석(Ahn, Seo, & Hwang, 2009), 실무 적응 경험(Son, Koh, Kim, Moon, & Yi, 2003) 등으로 남자간호사의 경험과 성역할 및 직무만족과 이직의도 등에 대한 내용으로 이루어졌다. 이렇듯, 남자간호사의 수적 증가와 업무 분야가 확대되고 있는 시점에서 국내에서 남자 간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 살펴본 연구는 없는 상황이다.

이에 본 연구에서는 선행연구에서 일관된 결과를 제시하고 있지 않은 직무 스트레스와 병원 조직 특성상 중요한 영향요인으로 제시되고 있는 대인관계능력이 남자간호사의 간호업무성과에 미치는 영향을 탐색해봄으로써, 남자간호사의 간호업무성과를 향상시키기 위한 방안을 마련하는 데 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 남자간호사의 대인관계능력, 직무 스트레스 및 간호업무성과의 상관관계를 파악하고 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 파악하는 것으로 구체적인 목표는 다음과 같다.

- 대상자의 대인관계능력, 직무 스트레스 및 간호업무성과

의 정도를 파악한다.

- 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과의 차이를 파악한다.
- 대상자의 대인관계능력, 직무 스트레스 및 간호업무성과 간의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 남자 간호사를 대상으로 대인관계능력, 직무 스트레스 및 간호업무성과의 상관관계를 파악하고 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 횡단적 조사연구(cross-sectional descriptive study)이다.

2. 연구대상

연구대상자는 대한남자간호사회 회원으로 대한남자간호사회 학술대회와 축구대회 개최준비를 위한 2회의 친목모임에 참여한 남자간호사로 본 연구의 목적을 이해하고 연구에 참여할 것을 동의한 120명을 대상으로 대상자가 중복되지 않도록 모임의 성격을 달리 하였으나, 이전 소모임에서 설문에 참여한 자는 제외하고 설문에 참여하도록 하였다. 본 연구를 위한 표본의 크기는 G*Power 3.1.3에 의거 양측검정 유의수준(α) .05, 검정력(1- β) .80, 회귀분석에서의 중간효과 크기인 .15, 임의 예측변수 6개(건강상태, 직위, 총 경력, 연봉, 대인관계능력, 업무 스트레스)를 기준으로 산출하였을 때, 최소 표본의 수가 98명이었다. 설문지로 자료수집하므로 탈락율 10%를 고려하여 계산된 표본수는 109명이었다. 본 연구에서는 계산된 표본수에 도달할 때까지 남자간호사에게 설문지를 120부 가량 배부하였고 8.3%탈락률을 보여 회수된 설문지는 110부였으며 최종 분석에 110부의 설문지가 이용되었다.

3. 연구도구

1) 대인관계능력

대인관계능력은 Warner (2007)가 개발한 척도를 Performance Solution International (PSI) 컨설팅이 번안한 도구를 Chung (2011)이 다시 일부 수정한 도구를 사용하여 측정

하였다. 본 척도는 3개의 하위요인인 타인기질 5문항, 의사소통 5문항, 관계촉진 5문항의 총 15문항, 각 문항은 '전혀 아니다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지 5점 Likert 척도로 구성되어 있다. 가능한 점수 범위는 15점에서 75점이며, 점수가 높을수록 대인관계능력이 높은 것을 의미한다. Chung (2011)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .86이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .85였다.

2) 직무 스트레스

직무 스트레스는 간호사가 병원근무로 인해 생리적, 심리적 사회적인 장애를 받을 정도로 부담을 느끼는 상태를 말한다(Gu & Kim, 1984). 본 연구에서는 Gu와 Kim (1984)이 개발한 도구를 Park (2010)이 간호학교수와 수간호사의 자문을 통해 내용타당도를 검토하였고 신뢰도가 낮은 밤근무와 피로감을 묻는 2문항을 제외하여 수정·보완한 도구를 사용하여 측정하였다. 수정된 척도는 업무량 과중 요인, 전문직으로서의 역할 갈등, 업무 외의 책임 요인의 3개 하위항목으로 총 13개 문항으로 구성되었다. 각 문항은 '아주 심하게 느낀다' 5점에서 '전혀 느끼지 않는다' 1점까지 Likert 5점 척도이고, 점수가 높을수록 지각한 간호업무 수행 중 경험하는 스트레스 정도가 높은 것을 의미한다. 본 도구의 개발당시 신뢰도 Cronbach's α 는 .96이었고, Park (2010)의 연구에서는 Cronbach's α 는 .85였으며 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .88이었다.

3) 간호업무성과

간호업무성과는 Ko 등(2007)이 Van de Ven과 Ferry (1980)의 개인성과의 구성요소에 기초하여 개발한 총 17문항의 도구로, 병원조직의 간호사 개인이 수행하는 업무수행과정, 업무수행태도 및 결과인 업무수행능력 7문항, 업무수행태도 4문항, 업무수준향상 3문항, 간호과정적용 3문항의 4개의 하위영역으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 아니다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지 5점 Likert 척도이다. 가능한 점수 범위는 17점에서 85점이며 점수가 높을수록 간호업무성과 정도가 높음을 의미한다. Ko 등(2007)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .92였으며, 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .90이었다.

4. 자료수집

자료수집기간은 2013년 7월 30일부터 8월 20일까지 이루어졌으며, 대한남자간호사회 회장과 총무이사에게 연락하여 연구의 목적을 설명하고 1차 자료수집 허락을 구하였고, 연구

자가 대한남자간호사회 모임 일정을 알아보고 방문하여 자료 수집을 하였다. 자료수집은 연구자가 설문지의 목적과 방법, 참여자의 익명성 보장과 연구목적만으로 자료를 활용할 것을 설명하고 설문지 작성에 대한 동의서를 서면으로 받았다. 설문지 작성에 소요된 시간은 약 10분 정도였고, 연구자는 설문지 작성이 끝나는 대로 수거하여 개별 봉투에 넣는 방법으로 개인정보유출을 최소화하였으며, 수집된 자료는 연구자의 개인 연구실 내 잠금장치가 있는 서랍장에 보관하여 연구자 외에 자료의 접근을 제한하여 연구대상자의 정보를 보호하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WN 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 연구대상자의 특성은 기술통계를 이용하여 빈도, 백분율, 평균, 표준편차로 분석하였다. 연구대상자의 대인관계능력, 직무 스트레스, 간호업무성과는 평균과 표준편차로 산출하였다. 대상자의 특성에 따른 간호업무성과는 독립표본 t-검정(independent t-test)과 일원분산분석(one way ANOVA)을 이용하여 분석하였으며 사후 검정을 위해 던칸 검정(Duncan test)을 시행하였다. 대인관계능력, 직무 스트레스, 간호업무성과의 관련 요인을 살펴보기 위해서 피어슨 상관(Pearson correlation) 분석을 실시하였고, 간호업무성과에 미치는 영향요인을 규명하기 위해 단계적 다중회귀분석을 시행하였다. 모든 통계적 유의수준은 $p < .05$ 로 하였다.

연구결과

1. 연구대상자의 특성

총 연구대상자는 110명으로 평균 연령은 30.30세이었으며, 전체 대상자 중 30세 미만인 대상자가 58.2%였고, 미혼이 70.9%였으며, 종교가 있는 대상자가 50.9%였다. 학력은 3년제 졸업자가 49.1%였고, 석사자격을 취득한 자가 6.4%였으며, 대상자가 인지하는 건강상태는 '건강하다'가 32.7%, '건강하지 않다'가 9.1%였다. 직위는 일반간호사가 82.7%로 가장 많았고, 근무형태는 54.5%가 상근 근무자였으며 전체 대상자의 82.7%가 300만원/월 미만의 월급을 받는다고 응답하였다. 현재 근무하는 부서는 Physician assistant가 21.8%로 가장 많았고, 수술장과 마취과가 18.2%, Intensive care unit가 15.5%, 일반병동이 13.6% 순이었다. 대상자의 53.6%가 현 병원 입사전 간호직 근무경력이 있다고 응답하였고, 현재

근무하는 병원의 간호관리료 등급은 1등급이 34.5%로 가장 많았고, 간호관리료 미신청 병원에서 근무하는 대상자도 18.2%였다. 대상자가 현재 근무하는 병원의 유형은 54.5%가 상급종합병원이었으며 병원의 병상규모는 500~999병상이 39.1%로 가장 많았다. 대상자의 총 경력은 5년 미만인 82.7%였고, 평균 총 경력은 3.15년이었다(Table 1).

2. 대인관계능력, 직무 스트레스, 간호업무성과 정도

대상자의 대인관계능력은 평균 3.64점(범위: 3~5점)이었고, 직무 스트레스는 평균 3.10점(범위: 2~5점)이었으며, 간호업무성과 정도는 평균 3.63점(범위: 2~5점)이었다(Table 2).

3. 대상자의 특성에 따른 간호업무성과의 차이 비교

대상자의 특성에 따른 간호업무성과의 차이는 Table 3과 같다. 결혼상태에서는 기혼이 미혼보다 간호업무성과가 높은 것으로 나타났고($t=2.92, p=.004$), 건강상태에서는 '건강하다'고 응답한 대상자가 그렇지 않은 대상자보다 간호업무성과가 높은 것으로 나타났다($F=11.65, p<.001$). 직위에서는 관리자가 일반간호사보다 간호업무성과가 높았고($t=-3.26, p=.001$), 월급은 300만원/월 이상 받는 대상자가 300만원/월 미만 받는 대상자보다 간호업무성과가 높은 것으로 나타났으며($t=-2.97, p=.004$), 총 경력에서는 5년 이상 대상자가 5년 미만 대상자보다 간호업무성과가 높은 것으로 나타났다($t=-2.55, p=.012$). 대상자의 연령, 종교, 학력, 근무형태, 현 근무부서, 입사전 간호직 근무경력 등의 개인적 특성과 병원의 관리료 등급, 병상규모의 근무병원의 특성에 따른 간호업무성과는 차이가 없었다.

4. 대인관계능력, 직무 스트레스, 간호업무성과의 상관관계

본 연구에서 대인관계능력은 간호업무성과와 통계적으로 유의한 정적 상관관계를 보였으며($r=.51, p<.001$), 직무 스트레스와 간호업무성과는 통계적으로 유의한 음의 상관관계를 보였다($r=-.25, p=.010$). 즉, 대인관계능력이 높은 대상자에서 간호업무성과가 높은 것으로 나타났고, 직무 스트레스가 적은 대상자가 간호업무성과가 높은 것으로 나타났다. 대인관계능력과 직무 스트레스와는 음의 상관관계가 있었으나 통계적으로 유의하지 않았다(Table 4).

Table 1. Characteristics of the Participants

(N=110)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD	Range
Age (year)		30.3±6.4	23~60
	< 30	64 (58.2)	
	≥ 30	46 (41.8)	
Marital status	Married	32 (29.1)	
	Single	78 (70.9)	
Religion	Yes	56 (50.9)	
	No	54 (49.1)	
Education	College (3 year)	54 (49.1)	
	Bachelor (4 year)	49 (44.5)	
	Master degree	7 (6.4)	
Health status [†]	Not healthy	10 (9.1)	
	Moderate	62 (56.4)	
	Healthy	36 (32.7)	
Position	General nurse	91 (82.7)	
	Manager	19 (17.3)	
Shift status	Full-time employment	60 (54.5)	
	Shift work	50 (45.5)	
Wage (10,000 won/month)	< 300	91 (82.7)	
	≥ 300	19 (17.3)	
Current working department	General ward	15 (13.6)	
	Emergency room	11 (10.0)	
	Operating room, anesthesiology unit	20 (18.2)	
	Intensive care unit	17 (15.5)	
	Physician assistant	24 (21.8)	
	The others	23 (20.9)	
Preclinical career	Yes	59 (53.6)	
	No	51 (46.4)	
Management grade	1st	38 (34.5)	
	2nd	28 (25.5)	
	≥ 3rd	24 (21.8)	
	Unregistered	20 (18.2)	
Type of hospital	Tertiary hospital	60 (54.5)	
	General hospital	33 (30.0)	
	Hospital	17 (15.5)	
Hospital size (beds)	< 500	34 (30.9)	
	500~999	43 (39.1)	
	≥ 1,000	33 (30.0)	
Total length of clinical career (year)		3.2±3.5	0~18
	< 5	91 (82.7)	
	≥ 5	19 (17.3)	

[†] Missing.

Table 2. Interpersonal Relation, Job Stress, and Nursing Performance of the Participants

(N=110)

Variables	5 Likert scale		Total score	
	M±SD	Range	M±SD	Range
Interpersonal relation	3.64±0.41	3~5	54.62±6.11	44~70
Job stress	3.10±0.62	2~5	40.25±8.02	19~62
Nursing performance	3.63±0.47	2~5	61.74±7.91	41~85

Table 3. Nursing Performance depending on Characteristics of the Participants

(N=110)

Characteristics	Categories	Nursing performance		
		M±SD	t or F	p
Age (year)	< 30	60.78±7.47	-1.50	.136
	≥ 30	63.07±8.39		
Marital status	Married	65.06±8.50	2.92	.004
	Single	60.37±7.28		
Religion	Yes	61.70±7.59	-0.05	.957
	No	61.78±8.30		
Education	College (3 year)	61.96±8.04	2.00	.140
	Bachelor (4 year)	60.73±7.87		
	Master degree	67.00±5.51		
Healthy status	Poor	56.50±6.33 ^a	11.65	< .001 (a < b) [†]
	Moderate	60.06±7.15 ^a		
	Good	66.39±7.64 ^b		
Position	General nurse	60.66±7.12	-3.26	.001
	Manager	66.89±9.57		
Shift status	Full-time employment	62.32±8.72	0.84	.402
	Shift work	61.04±6.84		
Wage (10,000 won/month)	< 300	60.75±7.39	-2.97	.004
	≥ 300	66.47±8.78		
Current working department	General ward	61.53±6.27	0.71	.617
	Emergency room	60.36±10.34		
	Operating room, anesthesiology unit	60.40±8.88		
	Intensive care unit	60.47±5.74		
	Physician assistant	62.17±6.99		
	The others	64.17±9.13		
Preclinical career	Yes	62.78±7.45	-1.50	.138
	No	60.53±8.33		
Management grade	1st	62.18±8.43	0.19	.901
	2nd	62.07±8.52		
	≥ 3rd	61.58±7.40		
	Unregistered	60.60±7.02		
Hospital size (beds)	< 500	62.47±6.59	0.22	.802
	500~999	61.53±8.31		
	≥ 1,000	61.24±8.77		
Total length of clinical career (year)	< 5	60.88±7.47	-2.55	.012
	≥ 5	65.84±8.88		

[†] Post-Hoc: Duncan test.

5. 남자간호사의 간호업무성과에 영향을 주는 요인

남자간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 대상자의 특성 중 단변량분석에서 유의했던 결혼상태, 건강상태, 직위, 월급을 더미 변수로 처리하여 투입하였고, 단변량분석에서 유의했던 총 경력과 상관관계에서 유의한 상관을 보인 대인관계능력과 직무 스트레스는 연속형 변수로 총 7개 요인을 투입하여 간호업무성과에 대한 회귀모형을 구축하였다. 모형 구축 시 다중회귀분석방법의 단계 변

수 선택(stepwise) 방법을 이용하였고 유의확률 .05을 기준으로 변수를 선택하였고, 유의확률 .10을 기준으로 변수를 제거하였다.

남자간호사의 간호업무성과에 대한 회귀 모형은 공차 (tolerance)가 0.90~0.97로 0.1 이상이었고 분산팽창지수 (VIF)가 1.03~1.12로 10 이하를 만족하여 다중공선성의 문제가 없어 회귀분석의 가정을 만족하였으며, 통계적으로 유의하였다(F=20.70, $p < .001$). 남자간호사의 간호업무성과에는 대인관계능력, 건강상태, 총 경력, 직위가 유의한 영향 요인이

었으며, 이 4개 변수로 구축된 회귀모형의 간호업무성과에 대한 설명력은 44%였다(Table 5).

논 의

본 연구는 남자간호사의 수적 증가와 업무 분야 확대가 이루어지고 있는 상황에서 남자간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 탐색해보기 위하여 시행되었다.

본 연구대상자인 남자 간호사의 대인관계능력은 평균 3.64점으로, 이는 종합병원의 일반병동 간호사를 대상으로 한 Lee (2013)의 3.52점과 대학병원 간호사를 대상으로 한 Mun (2012)의 3.49점, 종합병원 임상간호사를 대상으로 한 Ko와 Kim (2014)의 3.44점보다 다소 높았다. Mun (2012)과 Ko와 Kim (2014)의 연구에서 연령이 높고, 임상경력이 길며, 기혼자이고 급여가 높을수록 대인관계능력 정도가 높다고 하였다. 본 연구대상자와 이들 연구대상자를 비교하였을 때, 본 연구대상자의 평균 연령은 30.3세였고, Mun (2012)의 연구대상자는 28.3세, Ko와 Kim (2014)의 대상자는 29.8세로 평균 연령의 차이가 거의 없었으며, 총 평균 임상경력은 본 연구대상자는 3.15년, Mun (2012)의 연구대상자는 6.22년, Ko와 Kim (2014)의 대상자는 6.8년으로 본 연구대상자의 임상경력이 짧았고, 기혼자 비율은 본 연구대상자는 29%, Mun (2012)의 대상자는 32%, Ko와 Kim (2014)의 대상자는 38%로 본 연구

대상자가 더 낮았다. 본 연구대상자의 대인관계능력 점수가 선행연구에 비해 다소 높았던 것은, 연령, 임상경력, 기혼자 여부 등의 대상자들의 특성의 차이에서 기인한 결과라기보다는 성별의 특성이 일부 반영된 차이로 여겨진다. 남성의 대인관계능력에 대한 선행연구가 미흡하여 성별 특성에서 기인한 결과인지를 비교하여 제시하는데 제한이 있지만, 간호사를 대상으로 한 대인관계능력 선행연구대상자는 대부분이 여자 간호사였으므로, 본 연구와 선행연구결과를 비교해 보았을 때 남자간호사가 여자간호사에 비해 대인관계능력을 긍정적으로 평가하고 있는 것으로 생각된다. 그렇지만, 성별에 따른 대인관계능력에 대한 차이와 영향요인을 보다 정확하게 비교해 볼 수 있도록, 남자 및 여자간호사의 대인관계능력 비교에 대한 후속 연구를 제안한다.

본 연구결과 남자간호사들이 인지하고 있는 직무 스트레스는 평균 3.10점이었다. 이는 동일한 도구를 이용하여 신규간호사를 대상으로 한 Park (2010)의 연구결과인 3.15점과 Gu와 Kim (1984)의 도구를 수정·보완하여 15문항으로 측정한 Kim과 Yi (2012)의 중소병원의 남자간호사 10명의 3.04점과는 유사하였으나, 여자간호사의 3.36점, 대학병원 간호사를 대상으로 63문항으로 측정한 Park과 Choi (2004)의 3.52점, 종합병원의 응급실에 근무하는 간호사를 대상으로 47개 문항으로 측정한 Lim (2013)의 14명의 남자간호사 3.57점과 여자간호사 3.68점보다 낮았으며, 대학병원 간호사를 대상으로 연

Table 4. Correlations among Nursing Performance and Other Outcome Variables

(N=110)

Variables	Interpersonal relation	Job stress	Nursing performance
	r (p)	r (p)	r (p)
Interpersonal relation	1		
Job stress	-.04 (.660)	1	
Nursing performance	.51 (<.001)	-.25 (.010)	1

Table 5. Influencing Factors on Nursing Performance

(N=110)

Variables	B	SE	t	p	Tolerance	VIF
Intercept	24.93	5.37	4.65	<.001		
Interpersonal relation	0.61	0.10	6.24	<.001	.968	1.033
Health status (ref.=poor)						
Healthy	4.73	1.27	3.72	<.001	.942	1.062
Total length of clinical career	0.04	0.02	2.59	.011	.906	1.104
Position (ref.=general nurse)						
Manager	3.70	1.64	2.26	.026	.895	1.117
R ² =.443, Adj. R ² =.422, F=20.70, p<.001, Durbin-Watson=2.08						

VIF=Variance inflation factor.

구자가 개발한 4문항 도구로 측정된 Yoon (2004)의 3.85점보다 낮았다. 이러한 결과는 측정된 도구의 차이와 함께 Kim과 Yi (2012)의 연구에서 특수부서에 근무하는 간호사와 상근직에 있는 간호사의 직무 스트레스가 통계적으로 유의하게 낮아, 특수부서에 근무하는 간호사의 직무 스트레스는 3.12점이었고 상근직에 있는 간호사의 직무 스트레스는 3.16점으로, 본 연구결과와 유사하였다. 본 연구대상자의 54.5%가 상근직이며 일반병동에 근무하는 간호사가 13.6%였던 점을 고려할 때, 남자간호사들이 여자간호사들에 비해 직무 스트레스가 상대적으로 낮은 특수부서에 많이 배치되고 PA 등의 상근직으로 근무하는 경우가 많으므로 남자간호사들이 직무 스트레스를 낮게 인식하는 것으로 사료된다.

본 연구대상자들의 간호업무성과는 평균 3.63점이었다. 이는 중소병원의 간호사를 대상으로 한 Kim과 Yi (2012)의 여자간호사 3.61점, 상처장부실급간호사를 대상으로 한 Lee와 Yoo (2012)의 3.67점, 종합병원의 일반병동 간호사를 대상으로 한 Lee (2013)의 3.62점, 중환자실 간호사를 대상으로 한 Son 등(2013)의 총점 기준 61.74점(본 연구 총점 62.18점)과는 유사하였으나, 중소병원의 간호사를 대상으로 한 Kim과 Yi (2012)의 남자간호사 3.54점, 종합병원 간호사를 대상으로 한 Lee와 Oak (2012)의 3.55점, 종합병원의 응급실에 근무하는 간호사를 대상으로 한 Lim (2013)의 여자간호사 3.54점, 남자간호사 3.24점 보다는 높았다. 한편, 대학병원 간호사를 대상으로 한 Park과 Choi (2004)의 3.73점과 Yoon (2004)의 3.77점, 종합병원 간호사를 대상으로 한 Lee (2014)의 3.83점 보다는 낮았다. 이러한 결과는 간호업무성과에 차이를 보이는 것으로 발표되고 있는 특성인 연령, 기혼자, 학력, 직위, 임상경력(Lee & Oak, 2012; Park & Choi, 2004; Son et al., 2013) 등이 연구마다 차이가 있고, 연구가 시행된 병원, 종합병원, 대학병원 등의 의료기관의 차이와 응급실, 중환자실, 일반병동 등의 간호사 업무부서 등의 간호업무환경의 차이에서 기인한 것으로 사료된다. 아울러, 각각 14명의 남자간호사를 대상으로 한 Kim과 Yi (2012)는 중소병원에 근무하는 남자간호사가 대상이었으며, Lim (2013)은 응급실에 근무하는 남자간호사가 대상이었으므로 다양한 병원에서 근무하는 본 연구의 남자간호사들과 그 결과를 비교하기에 제한이 있다. 이렇듯 현재는 특정 의료기관의 특정부서에 근무하는 남자간호사 수가 한정되어 있어 이러한 요인들을 통제하고 남자간호사와 여자간호사의 간호업무성과를 비교하는 것이 어려우므로, 추후에 의료기관 및 개인 특성을 통제한 후 남자 및 여자 간호사의 간호업무성과를 비교하는 연구를 수행하여 그

차이와 영향 요인을 확인할 필요가 있겠다.

본 연구에서 남자간호사의 간호업무성과는 기혼자, 건강상태가 좋은 자, 관리자, 30만원/월 이상 월급여를 받는 자, 총경력이 5년 이상인 대상자에서 그렇지 않은 대상자에 비해 통계적으로 유의하게 높았다. 또한, 통계적으로 유의한 차이를 보이지는 않았지만 연령이 높을수록, 석사학위가 있는 대상자가 그렇지 않은 대상자에 비해 간호업무성과 점수가 높아 선행 연구결과들과 유사한 경향을 보였다(Choi, 2010; Lee, 2013; Lee & Oak, 2012; Lim, 2013; Park & Choi, 2004; Son et al., 2013). 이 중 총 경력과 직위는 남자간호사의 간호업무성과의 유의한 영향 요인이었다. 즉, 총 경력 기간의 증가와 일반간호사에 비해 관리자가 간호업무성과 점수를 유의하게 높이는 것으로 제시되었다. Lee & Oak (2012)의 연구에서는 본 연구와 유사하게 30세 이상의 대상자들이 30세 미만의 간호사에 비해 간호업무성과가 유의하게 높았다. 연령의 증가와 함께 상승하게 되는 임상경력에 따른 간호업무성과는 근무부서에 따라 차이를 보여, 응급실에 근무하는 간호사를 대상으로 한 Lim (2013)의 연구에서는 1년 이상인 간호사들의 간호업무성과가 그렇지 않은 간호사에 비해 유의하게 높았고, 중환자실 간호사를 대상으로 한 Son 등(2013)의 연구에서는 10년 이상의 경력자가 그렇지 않은 간호사에 비해 간호업무성과가 유의하게 높았으며, 종합병원 간호사를 대상으로 한 Lee & Oak (2012)의 연구에서는 5년 이상 경력자의 간호업무성과가 본 연구와 유사하게 가장 높았다. 간호업무성과는 간호사가 업무에 대한 전문성을 바탕으로 역할을 합리적으로 수행하는 것이므로, 근무부서에 따라 그 차이는 있겠지만 총 경력이 증가하면서 해당 분야의 전문성을 갖추게 됨에 따라 향상되는 것으로 사료된다. 아울러, 석사학위 소지자가 그렇지 않은 간호사에 비해 간호업무성과가 유의하게 높았다(Lee, 2013; Lee & Oak, 2012; Son et al., 2013). 이는 전문적 지식의 증가가 간호업무성과에 긍정적인 영향을 주는 것으로 볼 수 있겠다. 또한, 기혼자의 간호업무성과가 미혼자에 비해 높았는데, 이는 기혼자 중 30세 이상이 78.1%로 많았으며, 임상경력도 5년 이상인 간호사가 43.8%였고, 관리자가 34.4%로 기혼자라는 특성보다는 전문성과 경력이 증가하는 임상경력과 관리자의 특성으로 인해 간호업무성과가 높아지는 것으로 사료된다. 간호사들의 특성과 간호업무성과의 관계를 종합해 보면, 임상경력이 증가하고 직위가 높아지며 높은 교육수준을 갖춘 간호사에서 업무에 대한 자신감과 전문성이 증가되면서 간호역량이 향상됨에 따라 간호업무성과가 높아진다고 한 Son 등(2013)의 견해를 뒷받침하는 것을 알 수 있다. 따라서,

남자간호사 또한 지속적인 교육과 장기 근속을 통하여 간호업무성과를 높일 수 있도록 지원하는 것이 필요하다. 따라서, 남자간호사의 이직의도에 영향을 미치는 연봉, 근무부서, 직무만족, 조직몰입(Ahn et al., 2015; Lee & Kim, 2014)을 높여 장기근속을 유지할 수 있도록 돕고, 대학원 과정 등을 이수할 수 있는 환경을 조성하는 것이 필요하겠다. 한편, 중환자실 간호사를 대상으로 한 Son 등(2013)의 연구에서는 주관적 건강상태와 간호업무성과와 관련성이 없었으나 본 연구에서는 좋은 건강상태에 있는 남자간호사가 건강상태가 나쁜 남자간호사에 비해 간호업무성과가 좋으므로, 남자간호사들이 좋은 건강상태를 유지할 수 있도록 관리하는 것도 필요하겠다.

남자간호사에서 대인관계능력은 간호업무성과와 통계적으로 유의한 정적 상관관계($r=.51, p<.001$)를 보여 Lee (2013)의 연구에서 대인관계능력과 간호업무성과($r=.40, p<.001$) 간에 유의한 양의 상관관계를 보인 결과와 일치하였다. 아울러, 본 연구에서 남자간호사의 간호업무성과에 대인관계능력이 유의한 영향요인이었다. 간호업무성과에 대한 대인관계능력의 영향을 탐색한 선행연구가 없어 이러한 결과에 대해 직접적인 비교가 어렵긴 하지만, 대인관계능력의 하위 요소로 보고 있는 의사소통능력이 간호업무성과에 유의한 영향요인이라고 한 Son 등(2013)과 Lee와 Oak (2012) 등의 결과와 일치하였다. 따라서, 남자간호사에서 대인관계능력이 증가하면 간호업무성과도 증가할 것으로 사료되므로, 대인관계역량을 높일 수 있는 계속 교육 프로그램을 제공하는 것이 필요하리라 본다.

한편, 본 연구에서 직무 스트레스는 간호업무성과와 통계적으로 유의한 음의 상관관계를 보였으나($r=-.25, p=.010$), 간호업무성과에 유의하게 영향을 미치는 요인에는 포함되지 않았다. 이는 대학병원 간호사를 대상으로 한 Yoon (2004)의 연구에서 직무스트레스가 간호업무수행에 부적적인 방향으로 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타난 결과나, 중소병원 간호사를 대상으로 한 Kim과 Yi (2012)의 연구에서 직무 스트레스가 간호업무수행에 긍정적인 영향을 준다고 보고한 결과와도 일치하지 않았다. 그렇지만, Choi (2010)의 연구에서 업무 스트레스는 간호업무 성과에 유의한 영향 요인이 아니었다고 한 결과와는 일치하였다. 이렇듯 직무 스트레스는 간호업무성과에 영향을 미치는 정도가 시행된 연구마다 차이가 있고, 본 연구에서는 남자간호사에서 직무 스트레스와 간호업무성과 간에 부적적인 상관관계를 보였으므로, 이에 대한 반복 연구가 필요한 것으로 사료된다.

본 연구에서 남자간호사의 간호업무성과를 설명하는 회귀 모형은 대인관계능력, 건강상태, 총 경력, 직위의 4개 변수로

구축이 되었으며, 이 모형이 남자간호사의 간호업무성과를 44% 정도 설명하였다. 반면, Son 등(2013)의 연구에서는 중환자실 간호사의 의사소통 능력, 연령, 소진, 기혼자, 관리자 등이 간호업무성과를 46% 설명하였으며 의사소통 능력이 가장 큰 영향요인으로 제시되었다. 종합병원 간호사를 대상으로 한 Lee와 Oak (2012)의 연구에서도 현재 부서에서의 임상경력, 자원동원성, 정보전달 의사소통, 친화적 의사소통, 권위적 의사소통이 간호업무성과를 45.6%를 설명하였고, 자원동원성과 의사소통의 영향력이 가장 큰 요인이었으며, Lee와 Yoo (2012)의 상치장루간호사를 대상으로 한 연구에서는 전문직 자율성, 임파워먼트, 상치장루실급 전문교육과정 이수여부의 3개 변수가 간호업무성과를 45.3% 설명하는 것으로 보고되었고, 전문직 자율성이 가장 크게 영향을 주는 것으로 발표되었다. 본 연구에서 4개 변인으로 구축된 간호업무성과 회귀모형의 설명력이 선행연구들의 설명력과 유사하지만, 연구마다 간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인과 각 변수들의 영향 정도에 차이가 있으므로, 남자간호사들을 대상으로 선행 연구에서 간호업무성과의 주요 영향요인이었던 의사소통능력, 자원동원성, 전문직 자율성, 임파워먼트 등을 포함하여 간호업무성과에 영향을 미치는 연구를 반복할 필요가 있겠다.

결론

본 연구결과 남자간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인은 대인관계능력, 건강상태, 총 경력, 직위였으므로, 이러한 요인을 고려하여 남자 간호사의 간호업무성과를 향상시킬 수 있는 경력관리 프로그램을 개발하는데 본 연구결과를 활용할 수 있을 것으로 기대된다. 남자 간호사에게 대인관계능력이 영향 요인이므로 이를 높이고, 전문적 지식과 충분한 경험을 갖출 수 있도록 임상 경력을 유지하면서 계속 교육을 할 수 있는 지원 방안과 건강상태를 유지할 수 있는 방안이 검토되어야 할 것으로 생각된다. 아울러, 간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인인 의사소통능력, 자원동원성, 전문직자율성, 임파워먼트 등을 포함하여 남자간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 연구를 제언한다.

REFERENCES

- Ahn, K. H., Seo, J. M., & Hwang, S. K. (2009). Content analysis of male hospital nurses' experiences. *Korean Journal of Adult Nursing, 21*(6), 652-665.
- Ahn, M. K., Lee, M. H., Kim, H. K., & Jeong, S. H. (2015). Job sat-

- isfaction, organizational commitment and turnover intention among male nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(2), 203-211.
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.2.203>
- 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.
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2011.17.1.14>
- Choi, E. J. (2010). *The effect of job stress and stress coping type on nursing performance among a university hospital nurses*. Unpublished master's thesis, Inje University, Busan.
- Chung, T. Y. (2011). *The structural relationship between corporate managers' life-long education coaching leadership and its member's problem solving ability and interpersonal ability*. Unpublished doctoral dissertation, Ajou University, Suwon.
- Gu, M. O., & Kim, M. J. (1984). The development of the stresses measurement tool for staff nurses working in the hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 14(2), 28-37.
- Hwang, E. S., & Hong, K. (2014, April 24). Mr. Nightingale! Male nurse soon 20,000. *Weekly Chosun*, http://news.chosun.com/site/data/html_dir/2014/04/24/2014042402440.html
- Kim, Y. M., & Yi, Y. J. (2012). Influence of job stress and empowerment on clinical nurses' performance in small and medium hospitals. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 21(3), 258-265.
<http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.3.258>
- Kim, Y. S. (2012). *Clinical nurses' autonomy, job stress and job performance*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Ko, H. R., & Kim, J. H. (2014). The relationships among emotional intelligence, interpersonal relationship, and job satisfaction of clinical nurses. *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 20(3), 413-423.
<http://dx.doi.org/10.5977/jkasne.2014.20.3.413>
- Ko, Y. K., Lee, T. W., & Lim, J. Y. (2007). Development of a performance measurement scale for hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 37(3), 286-294.
- Lee, H. S. (2014). *The structural equation model analysis of related variables on nursing performance of clinical nurses*. Unpublished doctoral dissertation, Kosin University, Busan.
- Lee, H. S., & Oak, J. W. (2012). Impact of resourcefulness and communication style on nursing performance in hospital nurses. *Journal of Korean Academy Fundamentals of Nursing*, 19(2), 253-260.
- Lee, K. J., & Kim, M. (2014). The relationship of gender role conflict and job satisfaction upon organizational commitment in male nurses. *Korean Journal of Adult Nursing*, 26(1), 46-57. <http://dx.doi.org/10.7475/kjan.2014.26.1.46>
- Lee, S. J. (2013). *Emotional intelligence, interpersonal relationship and nursing performance among clinical nurses*. Unpublished master's thesis, Ajou University, Suwon.
- Lee, S. H., & Yoo, J. S. (2012). Influencing factors on task performance of wound ostomy continence nurses in Korea. *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 18(3), 533-541.
<http://dx.doi.org/10.5977/jkasne.2012.18.3.533>
- Lim, D. H. (2013). *Job stress and nursing performance among Korean emergency nurse*. Unpublished master's thesis, Ajou University, Suwon.
- McCranie, E. W., Lambert, V. A., & Lambert, C. E. Jr. (1987). Work stress, hardiness, and burnout among hospital staff nurses. *Nursing Research*, 36(6), 374-378.
- Mrayyan, M. T., & Al-Faouri, I. (2008). Predictors of career commitment and job performance of Jordanian nurses. *Journal of Nursing Management*, 16(3), 246-256.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2007.00797.x>
- Mun, E. G. (2012). *The relationship among emotional intelligence, interpersonal relationship, organizational citizenship behavior and burnout of hospital nurses*. Unpublished master's thesis, Gyeongsang National University, Jinju.
- Park, H. K. (2013). *The structural equation modeling on job performance of clinical nurses*. Unpublished doctoral dissertation, Kosin University, Busan.
- Park, J. Y. (2010). *Factors affecting the clinical competence of new staff nurses*. Kongju National University, Gongju.
- Park, J. Y., & Choi, M. H. (2004). Study on empowerment level, job stress and nursing work performance. *Chung-Ang Journal of Nursing*, 8(1), 83-99.
- Son, H. M., Koh, M. H., Kim, C. M., Moon, J. H., & Yi, M. S. (2003). The male nurses' experiences of adaptation in clinical setting. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 33(1), 17-25.
- Son, Y. J., Lee, Y. A., Sim, K. N., Kong, S. S., & Park, Y. S. (2013). Influence of communication competence and burnout on nursing performance of intensive care units nurses. *Journal of Korean Academy Fundamentals of Nursing*, 20(3), 278-288. <http://dx.doi.org/10.7739/jkafn.2013.20.3.278>
- Van de Ven, A. H., & Ferry, D. L. (1980). *Measuring and assessing organizations*. New York: John Wiley & Sons.
- Warner, J. (2007). *Networking and relationship building profile*. MA: HRD Press.
- Yoon, A. J. (1995). *A study on organizational characteristics and efficiency on work performance: Especially hospital nursing organization*. Unpublished doctoral dissertation, Daegu University, Daegu.
- Yoon, S. H. (2004). A survey on clinical nurses: The effects of organizational managerial characteristics and job characteristics on job stress and job effectiveness. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 17(3), 451-466.