

남자간호사의 성역할 갈등, 직무만족 및 이직의도와와의 관계

황하만¹ · 김명자²

동의병원¹, 동의대학교 간호학과²

Relationship of Gender Role Conflict and Job Satisfaction to Turnover Intention for Men in Nursing

Hwang, Ha-Man¹ · Kim, Myung Ja²

¹Dong-eui Hospital

²Department of Nursing, Dong-eui University

Purpose: The purpose of this study was to identify the relationship between gender role conflict for men in nursing, job satisfaction, and turnover intention. **Methods:** The study data were collected between August 1 and September 1, 2015 from 225 men in nursing currently working in 36 Korean general hospitals, each with ≥ 100 beds. Frequency and percentages were analyzed, and Pearson correlation coefficient, t-test, ANOVA, and Duncan's test were used. **Results:** There was no significant difference in gender role conflict based on the general characteristics of the men. In contrast, significant differences in gender role conflict were found in association with the following job-related characteristics: work experience at the present hospital, work department, work unit, and type of work. A significant negative correlation was detected between male gender role conflict and job satisfaction, a positive correlation was found between male gender role conflict and turnover intention. **Conclusion:** In order to increase job satisfaction and decrease the turnover intention of men in nursing, measures to reduce gender role conflict are needed.

Key Words: Nurses, Male, Job satisfaction, Personnel turnover, Gender role conflict

서 론

1. 연구의 필요성

간호사는 전통적으로 여성의 직업이라는 인식이 있었으나, 이러한 고정관념이 점차 사라지고 있다. 특히 최근에는 흥미나 적성에 맞는 직업을 선택하는 사회 분위기로 인해 간호직을 선택하는 남성의 수가 증가하고 있다[1,2]. 사회가 다양화 되고 남녀의 역할 구분은 점점 더 의미가 없어지면서 여자의 성역

로 생각되던 간호직에 남자들이 진출하게 되었고, 간호사의 전문성에 대한 인식이 높아지고 직업 선택에 있어서 성적 특성을 초월하는 개방적 사고의 증가가 남자간호사가 늘어난 배경이라고 할 수 있다[3].

우리나라에서는 1962년 처음으로 남자간호사를 배출한 이래 2012년 5,183명으로 50여년 만에 5천명 시대를 맞은 후, 2016년에는 10,524명으로 4년 사이 두 배 가까이 증가하여 1만 명을 넘어섰다[4]. 2014년의 남자간호사 면허 신고자 3,999명 중 근무처가 파악된 인원은 2,207명(55.2%)이고 이들 중 병의

주요어: 남자간호사, 직무만족, 이직, 성역할 갈등

Corresponding author: Kim, Myung Ja

Department of Nursing, Dong-eui University, 176 Eomgwang-ro, Busanjin-gu, Busan 47340, Korea.
Tel: +82-51-890-1558, Fax: +82-505-182-6876, E-mail: deukmj@deu.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 황하만의 석사학위논문 일부 발췌한 것임.

- This article is based on a part of the first author's master's thesis from Dong-eui University.

Received: Nov 4, 2016 | **Revised:** Dec 29, 2016 | **Accepted:** Dec 29, 2016

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

원 근무자가 1,894명(85.8%)으로 가장 많았다[5]. 따라서 간호사로서의 남자간호사 특징을 살피는 것은 병의원 환경에서 근무하는 임상간호사를 대상으로 하는 것이 적합하다. 남자간호사의 증가는 다양한 간호요구를 충족할 수 있는 간호 인력의 확충을 가져오며, 여성의 직업이라는 이미지를 탈피함으로써 병원 내 성차별로 인한 행정적, 경제적 불이익을 해결하는데 기여할 것으로 기대된다[6].

성역할은 개인이 속한 사회 문화에서 기대되는 성별에 따른 개인의 행동 양식을 말한다[7]. 우리 사회는 전통적으로 남녀의 역할을 구별하는 성역할이 강하며, 성역할에 적합하지 않은 특성을 가진 사람들에 대해서는 거부감을 느끼는 경향이 있다. 남자간호사에 대한 사회화 과정에서 내재화된 성역할 고정관념은, 일반인들이 생각하고 있는 남성과 여성에 대한 고정관념으로 인해 여성다움과 남성다움을 가지게 되어 성역할 갈등을 만들게 되고, 이런 성역할 갈등은 스트레스를 가져다준다[7]. 여성이 다수인 병원간호조직은 대다수의 남자간호사가 근무하는 조직으로 이들은 여성위주의 문화에 적응하는데 어려움을 느껴 사직하는 경우가 많다[8].

한국 사회에서는 가장으로서의 의무감과 책임감을 중요시하기 때문에 남성에게 요구되는 성역할이 서구 사회보다 과도하여, 현재 자신의 직무가 사회적으로 기대하는 남성의 역할과 차이가 있다고 생각하는 남성은 성역할 갈등이 더욱 심하다[9]. 이와 같은 문화적 차이로 인해 국내 남자 간호사의 성역할 갈등은 다른 나라와는 차이가 있을 것이다.

성별의 차이는 원활한 의사소통을 제한하기도 하고[10], 환자들과 다른 의료인의 남자간호사에 대한 이해결여는 근무자의 의욕을 떨어뜨릴 수 있다. 성별이 다른 간호사들 사이의 의사소통 문제는 단순히 인간관계에만 영향을 미치는 것이 아니라 남자간호사 개인의 직무만족을 저하시키고 조직 내에서의 이질감을 유발하는 것으로 나타났다[11]. 남자간호사 스스로 간호의 역할에 대한 기대감과 사회적 역할의 사이에서 괴리감을 느끼면 이로 인해 자긍심이 부족하게 된다. 이는 자기 직무로부터 요구되는 임무와 책임 및 권한을 정확히 인식하지 못하는 상태가 되어 직무 자체에 대한 역할 갈등을 초래한다. 그로인해 경력이 쌓이면서 업무숙련도는 증가될 수 있지만 직무에 만족하지 못하며 이로 인해 이직을 생각할 수 있고[6], 나아가 환자 간호의 질에 좋지 못한 영향을 미칠 수 있다[10].

남자간호사를 대상으로 한 성역할 갈등에 관한 국내 연구[12]에서는 성역할 갈등이 높을수록 직무만족이 높았으나, 이 결과는 성역할 갈등과 유사한 개념으로 활용되는 성 고정관념이 높을수록 직무만족에 낮아진다는 다른 연구들[9,13,14]과

는 상이한 결과를 나타낸다. 따라서 남자간호사의 성역할 갈등을 중심으로 직무만족 및 이직의도와의 관계를 파악하는 연구가 필요하다.

남자간호사를 대상으로 한 국내의 연구는 2004년 이후 지속적으로 시행되고 있으며, 실무경험[1,3], 직무 스트레스[15,16], 성 고정관념[13,14], 직무만족과 이직의도[2,6,17-20], 남자간호사 이미지에 관한 연구[21] 등이 있다. 그러나 이들 선행연구 중에 성역할 갈등에 관한 연구[12]는 1편에 불과하다.

의료기관내 간호사의 높은 이직률은 간호 인력을 확보하는데 어려움을 초래하므로 간호사의 이직 예방은 매우 중요하다. 그러므로 남자간호사의 성역할 갈등과 직무만족 및 이직의도 간의 관계를 파악하여 간호조직에서 근무하는 남자간호사의 효과적인 인력관리 방안을 마련하는 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 병원조직 내 남자간호사의 성역할 갈등, 직무만족 및 이직의도 간의 관계를 알아보기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 남자간호사의 일반적 특성과 직무 관련 특성을 조사한다.
- 남자간호사의 성역할 갈등, 직무만족 및 이직의도 정도를 조사한다.
- 남자간호사의 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 성역할 갈등, 직무만족 및 이직의도 간의 차이를 파악한다.
- 남자간호사의 성역할 갈등, 직무만족 및 이직의도 간의 상관관계를 파악한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 남자간호사의 성역할 갈등, 직무만족 및 이직의도를 파악하고, 이들 간의 관계를 확인하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 표적모집단은 전국 100병상 이상의 종합병원에서 6개월 이상 근무하고 있는 모든 남자간호사이고, 근접모집단은 전국 16개 시·도별 100병상 이상의 종합병원에서 6개월

이상 근무하고 있는 모든 남자간호사이다.

G*Power 3.1.3 프로그램을 사용하여 one-way ANOVA를 주 통계분석방법으로 하고, 그룹수 6개, 유의수준(α) 0.05, 검정력($1-\beta$) 0.8, Cohen이 제시한 중간 효과크기(f) 0.25로 계산한 결과 적정 표본의 크기는 216명이었다. 탈락률의 고려하여 총 250명에게 설문을 배부하였다.

남자간호사가 근무하는 병원 선정은 대한간호협회의 병원 주소록을 토대로 전국 16개 시·도의 100병상 이상 종합병원 목록을 통해 결정하였다. 전국 16개 시·도 별 100병상 이상의 종합병원이 1개 이상 20개 미만일 때는 1개 병원, 20개 이상 40개 미만일 경우는 2개 병원, 40개 이상인 경우는 3개 병원을 선택하여 총 25개 병원을 선정 하였다. 각 시·도에서 1개의 병원을 선정할 때에는 목록에서 첫 번째 병원, 2개 이상의 병원을 선정 시에는 목록에서 병원 선정 수만큼 그룹을 나누어 각 그룹의 첫 번째 병원의 간호부나 간호교육부서에 협조를 구하여 한 병원 당 10명의 남자간호사를 추출하는 것을 원칙으로 하였다. 협조 불가능한 병원과 남자간호사가 근무하지 않는 병원, 한 병원에 근무하는 남자간호사의 수가 10명 미만일 경우에는 목록에서 다음 차례의 병원에 연락하여 계획한 대상자를 채울 때까지 설문을 배부하였다.

그 결과 처음 선정된 전국 25개의 병원에서 12개의 병원이 추가된 37개 병원에 250부의 설문지가 배부되었으며, 이 중 대전 지역 1개 병원을 제외한 36개 병원에서 228부가 회수되어 회수율은 91.2%였다. 응답이 불충분한 3부를 제외한 총 225부가 최종분석에 사용되었다.

본 연구에서는 D대학교 생명윤리심의위원회 심의를 거쳐 승인을 받았으며(IRB 승인 번호: DIRB-201507-HR-R-018) 설문지는 개별 밀봉 처리하여 간호부를 통해 전달하였다. 봉투 속에 연구 설명문과 연구참여 동의서를 첨부하였고 연구참여 기간 중 언제라도 중도에 연구참여를 거부하거나 중단할 수 있으며, 설문지는 연구목적 이외에는 사용하지 않고 개인 비밀을 보장한다는 내용을 제시하였다. 응답을 완료한 설문지는 개별 회송 봉투에 넣어 밀봉한 후 간호부를 통해 제출하였으며 연구자는 간호부를 직접 찾아가서나 우편을 통해 회수하였다.

3. 연구도구

연구도구는 구조화된 자기기입식 질문지를 사용하였으며, 개발자의 동의를 얻어 사용하였다. 질문지의 내용은 일반적 특성 6문항, 직무 관련 특성 12문항, 성역할 갈등 37문항, 직무만족 25문항, 이직의도 10문항 등 총 90문항으로 구성되었다.

1) 성역할 갈등

본 연구에서 성역할 갈등은 O'Neil 등[22]의 성역할 갈등 검사(Gender Role Conflict Scale, GRCS)와 Eisler와 Skidmore [23]의 성역할 갈등 스트레스 척도(Masculine Gender Role Stress Scale, MGRSS)를 참고하여 Lee, Kim, Kim과 Kim [24]이 개발한 한국형 남성 성역할 갈등 검사 도구를 사용하였다. 이 측정도구는 성공·권력·경쟁(8문항), 감정표현 억제(7문항), 남성과의 애정행동 억제(5문항), 일·가정 양립 갈등(6문항), 남성 우월(8문항), 가정의무감(3문항) 등 총 6개 하위영역, 37문항으로 구성되어 있다. 6점 Likert 척도로 측정되며 점수가 높을수록 성역할 갈등이 높음을 의미한다. Lee 등의 연구[24]에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .90, 본 연구에서는 .91이었다.

2) 직무만족

본 연구에서는 Stamp, Piedmont, Slavitt과 Haase 등[25]이 개발한 보건의료인 직무만족 측정도구를 수정·보안하여 남자간호사의 직무만족에 관한 연구에 사용한 Lee [6]의 설문지를 사용하였다. 이 도구는 보수(2문항), 전문직 상태(8문항), 행정(2문항), 간호사-의사 관계(2문항), 자율성(2문항), 업무 요구도(5문항), 상호작용(4문항) 등 총 7개 하위영역, 25문항으로 구성되었다. 5점 Likert 척도로 측정되며 일부 역문항을 조정하여 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. Lee [6]의 연구에서의 도구 신뢰도 Cronbach's α 는 .80으로 나타났으며, 본 연구에서는 .85였다.

3) 이직의도

본 연구에서는 Yeun과 Kim [26]이 국내 병원 및 간호사의 상황에 맞게 개발한 간호사의 이직의도 도구를 사용하였다. 직무만족 요인(4문항), 업무수행 요인(3문항), 대인관계 요인(3문항) 등 총 3개 하위영역, 10문항으로 구성되어 있다. 5점 Likert 척도로 측정되며 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다. Yeun과 Kim [26]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .83, 본 연구에서는 84였다.

4. 자료수집

본 연구를 위한 예비조사는 2015년 6월 1일부터 6월 15일까지 B지역 2개의 종합병원의 남자간호사 20명을 대상으로 시행하였다. 예비연구를 바탕으로 설문지 내용 중 근무형태에 대한 질문과 급여액을 일부 수정하였고, 간호등급에 대한 문항의 답변이 일부 불충분하여 문항을 삭제하고 본 연구자가 직접 각 병

원의 등급을 확인하는 방법을 선택하였다. 예비조사 대상 병원은 본 조사 대상 병원에서 제외하였다.

자료수집기간은 2015년 8월 1일부터 9월 1일 까지 시행하였으며, 대한간호협회의 병원 주소록을 토대로 전국 16개 시·도별 100병상 이상의 종합병원을 선정하였다. 선정된 각 병원 간호부 및 교육담당 부서에 협조를 구한 후 우편과 직접방문을 통해 대상자에게 설문지를 배부, 회수하였다.

5. 자료분석

본 연구를 위해 수집된 자료는 IBM SPSS/WIN Statistics 23 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 연구대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성은 빈도와 백분율 및 평균과 표준편차로 산출하였다.
- 연구대상자의 성역할 갈등, 직무만족 및 이직의도 정도는 평균과 표준편차로 산출하였다.
- 연구대상자의 성역할 갈등, 직무만족 및 이직의도 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient를 이용하여 분석하였다.
- 연구대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성에 따른 성역할 갈등, 직무만족 및 이직의도 간의 차이는 t-test와 ANOVA, Duncan's test를 이용하여 분석하였다.
- 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 값을 구하여 제시하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성

모든 대상자는 남자 간호사로 총 225명이었다. 평균 연령은 평균 29.3세였으며, 25세 이상 30세 미만이 46.2%로 가장 많았고 30세 이상도 44.0%를 차지해 25세 이상이 90.2%였다. 병역은 군필 91.6%, 군면제 8.4%였고, 종교는 없음이 47.6%로 가장 많았고, 학력은 전문학사가 51.6%로 가장 많았다. 간호학 이전 전공이 있는 경우도 26.7%가 있었다.

총 경력은 평균 3.8년으로 1년 이상 3년 미만이 31.1%로 가장 많았다. 현재 병원 경력은 평균 3.4년으로 총 경력과 유사하였고 이 역시 1년 이상 3년 미만이 31.1%로 가장 많았다.

소속부서는 간호부가 93.8%로 가장 많았고, 진료부 혹은 행정부 소속으로 근무하는 경우도 6.2%가 있었다. 근무부서는 수술실/마취실이 23.6%, 중환자실이 23.1%로 일반병동의 14.2%보다 많았다. 직무형태는 일반간호 업무를 하는 경우가 70.7%

로 가장 많았고, 진료지원 업무를 하는 경우가 29.3%였다. 직급은 일반간호사가 97.8%로 가장 많았고, 책임간호사 이상은 2.2%있었다.

급여는 200만원 이상 250만원 미만 31.1%, 300만원 이상이 30.2%로 과반수 이상을 차지했고 200만원 미만도 10.7%가 있었다.

병원소재지는 전국 16개 시·도를 기존의 경제·산업권의 범위와 문화적 동질성 등을 고려하여 설정된 새로운 지역권역인 7개의 광역경제권으로 분류하였으며, 수도권이 19.1%, 강원권 8.9%, 충청권 8.0%, 호남권 24%, 대경권 14.2%, 동남권 22.2%, 제주권 3.6%로 고루 분포되어 있었다(Table 1).

2. 대상자의 성역할 갈등, 직무만족 및 이직의도 정도

남자간호사의 성역할 갈등은 6점 만점에 2.94 ± 0.53 점으로 나타났다. 직무만족은 5점 만점에 3.04 ± 0.40 , 이직의도는 5점 만점에 3.62 ± 0.62 점이었다.

3. 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 성역할 갈등, 직무만족 및 이직의도

성역할 갈등과 이직의도는 일반적 특성에 따른 차이가 없는 것으로 나타났다. 직무만족은 연령($F=4.70, p=.010$)에 따른 차이가 있었고 사후 검정 결과 25세 미만이 25세 이상보다 유의하게 높게 나타났다.

성역할 갈등은 현 병원 경력($F=3.01, p=.031$), 소속부서($t=2.15, p=.032$), 근무부서($F=2.36, p=.041$), 근무형태($t=2.11, p=.035$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 현 병원 경력의 경우 1년 이상 경력자들이 1년 미만 경력자보다, 소속부서는 간호부 근무자가 진료부/행정부 근무자보다 성역할 갈등이 유의하게 높게 나타났다. 근무부서의 경우 사후 검정결과 일반병동에서 성역할 갈등이 가장 높았으며, 수술실/마취실, 외래/기타가 그 다음으로 높고, 정신과, 응급실, 중환자실이 가장 낮게 나타났다. 근무형태는 교대근무자보다 상근근무자에게서 성역할 갈등이 유의하게 높았다.

직무만족은 총 경력($F=2.69, p=.047$), 현 병원 경력($F=3.52, p=.016$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 총 경력의 경우 1년 미만이 1년 이상의 경력자보다 직무만족이 유의하게 높았으며, 현 병원 경력의 경우도 1년 미만이 1년 이상의 경력자보다 직무만족이 유의하게 높게 나타났다.

이직의도는 병원소재지($F=2.51, p=.023$)에 따라 유의한 차

Table 1. General and Job related Characteristics of Participants (N=225)

Variables	Categories	n (%) or M±SD
Age (year)		29.3±4.48
	< 25	22 (9.8)
	25~< 30	104 (46.2)
	≥ 30	99 (44.0)
Marital status	Single	177 (78.7)
	Married	48 (21.3)
Military service	Completed	206 (91.6)
	Exemption	19 (8.4)
Religion	Christianity	66 (29.3)
	Buddhism	25 (11.1)
	Catholicism	26 (11.6)
	Others	1 (0.4)
	None	107 (47.6)
Education level	Diploma	116 (51.5)
	Bachelor	103 (45.8)
	≥ Master	6 (2.7)
Previous major	Yes	60 (26.7)
	No	165 (73.3)
Total career (year)		3.87±3.54
	< 1	45 (20.0)
	1~< 3	70 (31.1)
	3~< 6	58 (25.8)
	≥ 6	52 (23.1)
Work experience at present hospital (year)		3.44±3.21
	< 1	55 (24.4)
	1~< 3	70 (31.1)
	3~< 6	56 (24.9)
	≥ 6	44 (19.6)
Type of department	Nursing	211 (93.8)
	Medical/administration	5 (2.2)
Work unit	General ward	32 (14.2)
	ER	35 (15.6)
	ICU	52 (23.1)
	OR/ Anesthesia room	53 (23.6)
	Psy	9 (4.0)
	OPD/etc.	44 (19.5)
Type of work	RN	159 (70.7)
	PA	66 (29.3)
Job grade	General nurse	220 (97.8)
	≥ Charge nurse	5 (2.2)
Monthly pay (10,000 won)	< 200	24 (10.7)
	200~< 250	70 (31.1)
	250~< 300	63 (28.0)
	≥ 300	68 (30.2)
Duty	Fixed	89 (39.6)
	Shift	136 (60.4)
Economic region	Capital area	43 (19.1)
	Gangwon area	20 (8.9)
	Chungcheong area	18 (8.0)
	Honam area	54 (24.0)
	DaeGyeong area	32 (14.2)
	DongNam area	50 (22.2)
	Jeju area	8 (3.6)

이가 있었다. 사후 검정 결과 충청권, 동남권, 수도권, 호남권이 유의하게 가장 높았고, 그 다음 대경권이 높았으며, 그다음 강원권, 제주권이 이직의도가 가장 낮게 나타났다.

4. 성역할 갈등, 직무만족 및 이직의도 간의 상관관계

연구대상자의 성역할 갈등, 직무만족 및 이직의도 간 관계를 분석한 결과는 Table 4와 같다. 성역할 갈등과 직무만족 간에는 통계적으로 유의한 음의 상관관계($r=-.41, p<.001$)가 있는 것으로 나타났으며, 성역할 갈등과 이직의도 간에는 유의한 양의 상관관계($r=.30, p<.001$)가 있는 것으로 나타났다.

논 의

본 연구에서는 국내 병원에 근무하는 남자간호사들을 대상으로 성역할 갈등과 직무만족 및 이직의도에 대해 살펴보고 관련 특성을 파악하였다. 남자간호사를 대상으로 성역할 갈등 [12]과 직무만족 [2,15] 및 이직의도 [17,20]에 관해 각각 연구한 선행연구는 있었다. 그러나 성역할 갈등과 직무만족 및 이직의도를 동시에 살펴본 연구는 찾아 볼 수 없으며, 대상자의 근무 지역이 대부분 일부 지역으로 한정되어 있었다. 본 연구는 포괄적인 자료수집을 위하여 대한간호협회의 병원 주소록을 토대로 전국의 100병상 이상 종합병원에서 근무 중인 남자간호사를 대상으로 성역할 갈등, 직무만족 및 이직의도의 관계를 조사하였다.

본 연구에서 대상자의 성역할 갈등은 성역할 갈등에 대한 도구 [22]와 남성의 성역할 갈등에 대한 스트레스 측정 도구 [23]를 바탕으로 한국형 남성 성역할 갈등 검사 도구 [24]를 활용하여 측정하였다. 대상자의 성역할 갈등 점수는 6점 만점에 평균 2.94점으로 전국 성인 남성의 3.57점 [24] 보다 낮았으며, 남자간호사를 대상으로 한 선행연구 [12]의 3.13점과는 비슷한 것으로 나타났다. 그러나 여성 근무자들이 많은 백화점에서 근무하는 남성 종사자 [9]의 성역할 갈등 점수 2.63점 보다는 높은 결과를 보였다.

성역할 갈등 하위영역별로는 전국 성인 남성을 대상으로 한 연구 [24]에서는 가장의무감이 4.66점으로 가장 높았고, 남자간호사를 대상으로 한 선행연구 [12]에서도 가장의무감이 4.52점으로 가장 높았으며, 본 연구에서도 4.18점으로 가장 높게 나타났다. 이처럼 일반 성인 남성과 남자간호사가 비슷한 결과를 보이는 것은 한국 사회에서 남성의 가장의무감이 높음을 시사하고 있다.

Table 2. Gender Role Conflict, Job Satisfaction, and Turnover Intention by General Characteristics (N=225)

Variables	Categories	n (%)	Gender role conflict		Job satisfaction		Turnover intention	
			M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Age (year)	<25 ^a	22 (9.8)	2.70±0.41	2.52	3.28±0.40	4.71	3.37±0.74	1.99
	25~<30 ^b	104 (46.2)	2.94±0.59	(.082)	3.04±0.39	(.010)	3.64±0.61	(.139)
	≥30 ^c	99 (44.0)	2.99±0.48		2.99±0.41	c, b<a	3.65±0.60	
Marital status	Single	177 (78.7)	2.94±0.54	0.08	3.02±0.40	1.18	3.64±0.62	1.07
	Married	48 (21.3)	2.94±0.51	(.936)	3.10±0.40	(.239)	3.53±0.64	(.288)
Military service	Completed	206 (91.6)	2.94±0.54	0.50	3.04±0.40	0.06	3.63±0.62	0.64
	Exemption	19 (8.4)	2.88±0.44	(.615)	3.03±0.40	(.950)	3.53±0.66	(.523)
Religion	Christianity	66 (29.3)	2.87±0.52	1.64	3.06±0.42	0.31	3.65±0.58	1.37
	Buddhism	25 (11.1)	2.85±0.51	(.166)	3.10±0.41	(.874)	3.87±0.63	(.245)
	Catholicism	26 (11.6)	2.99±0.48		3.03±0.44		3.58±0.71	
	Others	1 (0.4)	4.00±0.00		3.02±0.38		3.55±0.62	
	None	107 (47.6)	2.98±0.55		2.84±0.00		3.70±0.00	
Education level	Diploma	116 (51.6)	2.93±0.52	0.27	3.00±0.42	0.94	3.64±0.57	0.22
	Bachelor	103 (45.8)	2.94±0.54	(.764)	3.08±0.37	(.393)	3.60±0.68	(.807)
	≥Master	6 (2.7)	3.09±0.58		3.06±0.44		3.51±0.61	
Previous major	Yes	165 (73.3)	2.92±0.55	1.01	3.07±0.42	1.67	3.63±0.63	0.41
	No	60 (26.7)	3.00±0.49	(.316)	2.96±0.35	(.096)	3.59±0.62	(.681)

a, b, c=Duncan test.

Table 3. Gender Role Conflict, Job Satisfaction, and Turnover Intention by Job related Characteristics (N=225)

Variables	Categories	n (%)	Gender role conflict		Job satisfaction		Turnover intention	
			M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Total career (year)	<1 ^a	45 (20.0)	2.75±0.44	2.60	3.19±0.33	2.70	3.44±0.68	1.54
	1~<3 ^b	70 (31.1)	2.96±0.55	(.053)	3.01±0.43	(.047)	3.66±0.62	(.206)
	3~<6 ^c	58 (25.8)	3.02±0.56		3.00±0.36	d, c, b<a	3.65±0.55	
	≥6 ^d	52 (23.1)	2.98±0.51		2.98±0.44		3.69±0.64	
Work experience at present hospital (year)	<1 ^a	55 (24.4)	2.76±0.45	3.02	3.19±0.32	3.52	3.48±0.63	1.35
	1~<3 ^b	70 (31.1)	2.97±0.54	(.031)	3.01±0.43	(.016)	3.65±0.63	(.258)
	3~<6 ^c	56 (24.9)	3.00±0.60	a<b, c, d	3.00±0.37	d, c, b<a	3.67±0.59	
	≥6 ^d	44 (19.6)	3.04±0.48		2.95±0.44		3.70±0.64	
Type of department	Nursing	211 (93.8)	2.96±0.53	2.15	3.03±0.40	1.60	3.64±0.62	1.52
	Medical/Administration	14 (6.2)	2.64±0.42	(.032)	3.21±0.33	(.111)	3.37±0.68	(.130)
Work unit	General ward ^a	32 (14.2)	3.08±0.46	2.37	2.97±0.42	2.16	3.70±0.40	0.88
	ER ^b	35 (15.6)	2.76±0.50	(.041)	3.08±0.41	(.059)	3.54±0.75	(.492)
	ICU ^c	52 (23.1)	2.88±0.55	e, b, c<	3.04±0.37		3.59±0.58	
	OR/Anesthesia room ^d	53 (23.6)	3.00±0.60	d, f<a	3.04±0.43		3.70±0.65	
	Psy ^e	9 (4.0)	2.65±0.40		3.43±0.31		3.30±0.81	
	OPD/etc. ^f	44 (19.6)	3.03±0.47		2.98±0.38		3.63±0.62	
Type of work	RN	159 (70.7)	2.92±0.55	0.70	3.04±0.41	0.16	3.59±0.62	0.12
	PA	66 (29.3)	2.98±0.47	(.484)	3.03±0.38	(.876)	3.70±0.64	(.243)
Job grade	General nurse	220 (97.8)	2.93±0.53	0.86	3.04±0.40	0.47	3.63±0.62	1.32
	≥Charge nurse	5 (2.2)	3.14±0.46	(.392)	3.12±0.37	(.640)	3.26±0.77	(.190)
Monthly pay (10,000 won)	<200	24 (10.7)	2.79±0.52	1.82	3.09±0.41	1.31	3.67±0.73	.78
	200~<250	70 (31.1)	2.87±0.55	(.144)	3.11±0.41	(.273)	3.53±0.63	(.505)
	250~<300	63 (28.0)	3.03±0.61		3.00±0.39		3.66±0.58	
	≥300	68 (30.2)	2.98±0.41		2.99±0.40		3.67±0.62	
Duty	Fixed	89 (39.6)	3.03±0.54	2.12	3.03±0.39	0.37	3.67±0.65	1.01
	Shift	136 (60.4)	2.88±0.52	(.035)	3.05±0.41	(.709)	3.59±0.60	(.315)
Economic region	Capital area ^a	43 (19.1)	2.95±0.47	0.90	3.10±0.33	1.76	3.68±0.63	2.51
	Gangwon area ^b	20 (8.9)	2.93±0.55	(.498)	3.14±0.31	(.108)	3.25±0.65	(.023)
	Chungcheong area ^c	18 (8.0)	3.03±0.40		2.93±0.35		3.76±0.44	g, b<e<
	Honam area ^d	54 (24.0)	2.97±0.62		2.99±0.48		3.65±0.59	d, a, f, c
	DaeGyeong area ^e	32 (14.2)	2.86±0.53		3.11±0.39		3.60±0.60	
	DongNam area ^f	50 (22.2)	2.97±0.49		2.95±0.41		3.73±0.61	
	Jeju area ^g	8 (3.6)	2.57±0.61		3.29±0.35		3.15±0.91	

a, b, c, d, e, f, g=Duncan test.

Table 4. Correlations between Gender Role Conflict, Job Satisfaction, and Turnover Intention

(N=225)

Variables	Gender role conflict	Job satisfaction	Turnover intention
	r (p)	r (p)	r (p)
Gender role conflict	1		
Job satisfaction	-.41 (< .001)	1	
Turnover intention	.30 (< .001)	-.45 (< .001)	1

일반 성인 남성들은 연령별, 결혼 여부별로 성역할의 내용이 변하므로 성역할 갈등은 연령과 결혼 유무와 상관이 높다고 하였는데[24], 남자간호사를 대상으로 한 Lee와 Kim [12]의 연구와 본 연구에서는 연령과 결혼 유무에 따른 차이를 보이고 있지 않다. 일반 성인 남성을 대상으로 한 연구[24]에서는 대상자들의 평균연령이 높고 기혼자 비율이 높았으나, 남자간호사들은 비교적 평균연령이 낮고 미혼의 비율이 높으므로 일반적 특성에 따른 전반적 차이를 살피는 것에는 제한이 따른다.

남자간호사의 성역할 갈등을 감소시키기 위해서는 개개인 스스로 가부장적인 성역할의 부정적인 관념을 긍정적인 마음으로 변화시켜 자존감을 높이기 위한 노력이 필요할 것이다. 성역할 갈등은 개개인에 따라 차이가 있을 뿐 아니라 사회 환경에 따라서도 달라질 수 있다[24]. 그러므로 병원 조직과 사회적 차원에서의 접근도 필요하다. 간호전문직은 남성과 여성의 특성이 모두 중시되며, 이에 대한 요구가 점차 늘어날 것이므로 간호직에서의 고정관념화된 성 구분은 점차 줄어들어야 한다[6]. 이에 남자간호사에 대한 전통적인 성역할 고정관념과 갈등을 벗어난 새로운 시각의 변화가 필요하다.

본 연구에서 남자간호사의 직무만족 평균 점수는 5점 만점에 3.04점이었다. 이러한 결과는 같은 도구를 사용하여 남자간호사를 대상으로 한 Lee [6]의 연구에서의 3.06점과 유사하며, An과 Chu [14] 2.95점, Lee [2] 2.92점, Choi [18] 2.95점과도 비슷한 결과를 보이고 있다. 동일한 도구는 아니나 남자간호사의 직무만족에 관한 다른 연구에서도 5점 만점에 Ahn 등[19] 2.88점, Lee와 Kim [12] 3.00점으로 나타나 역시 큰 차이를 보이지 않았다. 여자간호사들의 직무만족에 관한 연구에서는 Park과 Song [27] 3.21점, Kim [28] 3.18점, Kim [29] 3.10점으로 성별에 따른 직무만족 또한 큰 차이를 보이지 않는다는 것을 알 수 있다.

본 연구에서 직무만족 하위영역에서 동료 간호사들과의 '상호작용'이 3.38점으로 가장 높았고, 조직과 실무수행에 대한 '행정'이 2.59점으로 가장 낮게 나타났다. 이는 Lee [6]과 Choi [18]의 연구와 동일한 결과이며, 상호작용이 가장 높고 보수영역이 가장 낮게 나타난 An과 Chu [14]와 Lee [2]의 연구와도 비슷한

결과를 보이고 있다. 이와 같이 선행연구에서는 하위영역에서 공통적으로 행정영역과 보수영역이 낮은 것을 알 수 있는데, 남자간호사의 직무만족을 높이기 위해서는 병원 행정 정책과 결정과정에 충분한 참여기회를 제공하고 적절한 보수를 위한 체계적인 보완이 필요할 것이라 생각된다.

대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족은 연령($F=4.70, p=.010$)에 따라 유의한 차이가 있었으며, 사후 검정 결과 25세 미만의 간호사들이 25세 이상 30세 미만과 31세 이상의 간호사들 보다 유의하게 높게 나타났다. 이는 24세 이하 간호사들과 36세 이상의 간호사들에서 직무만족도가 높게 나타난 An과 Chu [14]의 연구결과와 다소 비슷한 경향을 보이고 있다. Lee [2]의 연구에서는 25세 이하의 간호사들 보다 26세 이상의 간호사들에서 직무만족이 높았고, Choi [18]의 연구에서는 연령에 따른 직무만족의 차이는 없었으나, 24세 이하에서 직무만족 평균 점수가 가장 높았다. Lee [6]의 연구결과에서도 연령에 따른 직무만족의 차이는 없었으나, 35세 이상에서 직무만족 평균 점수가 가장 높게 나타나 연령에 따른 직무만족의 차이는 다양한 결과를 보인다.

본 연구에서 대상자의 직무 관련 특성에 따른 직무만족은 총 경력($F=2.69, p=.047$)과 현 병원 경력($F=3.52, p=.016$)에 따라 차이가 있었는데, 총 경력의 경우 1년 미만의 경력자가 1년 이상의 경력자보다 직무만족이 유의하게 높았으며, 현 병원 경력의 경우도 1년 미만의 경력자가 1년 이상의 경력자보다 직무만족이 유의하게 높게 나타났다. 이는 경력이 1년 미만 집단에서 가장 높은 직무만족을 보이고 있는 An과 Chu [14]과 Choi [18]의 연구와 같은 결과를 나타내고 있는 반면, 근무경력이 길수록 직무만족이 높다는 결과를 보이는 Lee [2]의 연구와는 상이한 결과를 나타내고 있다. 25세 미만보다 25세 이상에서 직무만족이 낮았는데, 근무경력이 증가할수록 연령도 높아지고 볼 수 있으므로 대상자의 근무경력이 길어질수록 직무만족은 낮아진다고 할 수 있을 것이다.

또한 Lee [6]와 Lee [2]의 연구에서는 직무만족은 기혼자에서 높게 나타났는데, 이는 미혼일 경우 남자간호사의 직무만족이 더 높은 것으로 나타난 Lee와 Kim [12]의 연구와는 상반된

결과이다. 다른 선행연구[14,18,19]에서는 결혼상태에 따른 직무만족은 유의한 차이가 없었으며, 본 연구에서도 차이를 보이지 않았다.

본 연구에서는 결혼유무, 부서이동, 직위, 급여, 근무유형, 남자간호사실 유무, 병원유형, 병원등급에 따른 유의한 차이가 없었으나, An과 Chu [14]의 연구에서는 근무부서가 응급실 보다 외래인 경우, 소속이 진료부 보다 간호부인 경우 직무만족이 높았고, Lee [2]의 연구에서는 부서이동 2회 이상으로 잦고, 직위와 급여가 높을수록 직무만족이 높은 결과를 보이고 있다. Choi [18]의 연구에서는 교대근무를 하는 경우, 남자간호사실이 있는 경우, 상급종합병원이 종합병원 보다 직무만족이 높았으며, Yun, Park, Kim과 Han [31]의 연구에서는 간호 1등급과 2등급 병원이 그 이하 병원보다 직무만족이 높게 나타났다. 여러 선행연구에서 직무만족과 일반적 특성 간의 관계에서 다양한 결과를 보이므로 반복연구를 통하여 남자간호사들의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 대한 지속적인 점검이 필요할 것이다.

본 연구에서 이직의도 평균 점수는 5점 만점에 3.62점이었다. 남자간호사에 대한 이직의도를 연구한 Lee [6]은 평균 3.60점, Choi [18]은 3.31점, Ahn 등[19]은 3.58점으로 큰 차이를 보이고 있지 않다. 그러나 이들 연구와 본 연구에서 사용한 연구도구가 다르므로 이직의도 점수를 비교하는데 제한이 있겠다. 본 연구와 Ahn 등[19]의 연구에서 남자간호사의 이직의도는 일반적 특성과 유의한 관련이 없었다. 그러나 남자간호사가 근무면제인 경우, 종교가 없는 경우에 이직의도가 높다고 한 연구 [18], 미혼자가 기혼자보다 이직의도가 높고, 전문학사인 대상자가 석사졸업자 보다 이직의도가 높게 나타났다고 한 연구 [17]도 있으므로 지속적 연구를 통해 비교해야 할 것이다.

본 연구에서 대상자의 직무 관련 특성 중 이직의도는 병원소재지($F=2.51, p=.023$)에 따라 유의한 차이를 보이고 있다. 병원 소재지가 충청권, 동남권, 수도권, 호남권인 지역에서 근무하는 남자간호사의 이직의도가 가장 높았고, 그 다음 대경권이 높았으며, 강원권, 제주권에 근무하는 남자간호사의 이직의도가 가장 낮게 나타났다. 남자간호사의 이직의도에 관한 Kim [17]의 연구에서는 지역을 크게 서울특별시, 광역시, 중소도시로 나누어 설명하고 있는데 서울특별시와 중소도시에서 근무하는 남자간호사 보다 광역시에서 근무하는 남자간호사에서 이직의도가 더 높게 나타났다. 본 연구에서는 7개 광역경제권으로 분류하여 보았을 때 호남권, 수도권, 동남권, 충청권은 다른 지역보다 상대적으로 병원의 수가 많아 이직기회가 보다 많고 쉬울 것으로 예상되며, 때문에 이직의도 또한 높은 것이라

추측된다. 지형적 특성상 제주권과 강원권은 다른 지역과 달리 다소 고립된 지역으로, 다른 지역으로의 이직 보다는 현 지역에서 정착하는 성향이 클 것으로 예상되며 이에 이직의도가 낮은 것으로 사료된다. 그러나 국내 남자간호사를 대상으로 한 선행연구가 많지 않으며, 특히 남자간호사의 병원소재지에 따른 이직의도를 확인하기 위한 연구가 미비하므로 이를 파악하기 위한 반복 연구가 필요할 것이다.

남자간호사는 비교적 높은 이직의도를 나타내고 있으며, 본 연구에서 남자간호사의 이직의도는 병원 소재지에 따라 차이를 보이고 있다. 남자간호사의 이직의도와 관련된 연구는 여자간호사의 연구에 비해 미흡하고 선행연구마다 상이한 결과를 보이고 있으므로 반복 연구를 통하여 이직의도의 관련요인을 계속 파악해야 할 것으로 사료된다.

본 연구에서는 성역할 갈등이 높으면 직무만족은 낮아지고($r=-.41, p<.001$), 이직의도는 높아지는 것으로 나타났다($r=.30, p<.001$). 또한 직무만족이 낮아지면 이직의도는 높아졌다($r=-.45, p<.001$). 즉, 성역할 갈등이 높을수록 직무만족은 낮고 이직의도는 높은 것으로 나타났다. 일반 사무직 남성들은 성역할 갈등 정도가 높을 때 직무에 어려움을 겪어 직무만족도가 낮아진다고 하였으며[24], 여성 위주의 조직인 백화점에서 근무하는 남성종사자들 또한 성역할 갈등이 높을수록 직무만족이 낮아지는 것으로 나타나[9] 본 연구결과와 일치하였다. 이렇듯 일반 사무직 남성들뿐만 아니라 여성 위주의 조직에서 근무하는 남성종사자들 역시 성역할 갈등으로 인해 직무만족도가 낮아진다는 것을 알 수 있다.

본 연구에서 직무만족이 낮으면 이직의도는 높은 것으로 나타났는데($r=-.45, p<.001$), 이는 남자간호사를 대상으로 한 Ahn 등[19], Kim [17]의 연구결과와 일치하며, 여자간호사를 대상으로 한 여러 선행연구의 결과와도 유사하였다.

남자간호사의 성역할 갈등, 직무만족 및 이직의도의 관계에 대한 선행연구는 미흡한 실정으므로, 향후 이들 변인들에 영향을 미치는 예측 요인에 관한 반복연구를 통해 남자간호사의 역할과 인식을 변화시키고 간호조직의 생산성 향상에도 기여할 것으로 생각된다. 또한 여자간호사와의 비교연구를 통하여 간호조직의 효율적인 인력관리를 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

결 론

본 연구는 남자간호사의 성역할 갈등, 직무만족 및 이직의도의 관계를 확인하기 위한 서술적 상관관계연구이며, 이를 통해

여성 위주의 간호조직에서 근무하는 남자간호사를 이해하고, 그들의 직무만족을 향상시키고 이직의도를 감소시킬 수 있는 효과적인 인력관리 방안을 마련하는데 기초자료를 제공하기 위해 시도되었다.

남자간호사의 성역할 갈등이 높을수록 직무만족이 낮아지고 이직의도는 높아지는 것으로 나타났다. 따라서 남자간호사의 직무만족을 높이고 이직의도를 낮추기 위해서 성역할 갈등에 대한 개별적 의식개선 노력과 더불어 병원 조직에서도 양성 평등에 대한 인식 변화와 체계적인 관리 방안의 마련이 필요하다.

본 연구결과를 바탕으로 남자간호사에 대한 전통적인 성역할 고정관념을 벗어난 새로운 시각의 변화를 모색해하고, 나아가 국내 남자간호사를 대상으로 하는 효과적인 인력 관리 프로그램 개발을 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언한다. 남자간호사의 성역할 갈등을 감소시키고, 성역할 갈등을 효율적으로 관리하기 위한 프로그램의 개발 및 양성 평등 교육 등의 병원 조직에서의 체계적인 관리 방안 마련이 필요하다. 동일한 측정도구를 사용하여, 지역별, 의료기관 규모별, 등급별 남자간호사의 성역할 갈등, 직무만족 및 이직의도에 대해 비교연구가 이루어져야 할 것이다. 남자간호사의 성역할 갈등에 영향을 미치는 대상자의 요소를 파악하기 위한 연구와 여성간호사를 대상으로 하는 비교연구를 제언한다.

REFERENCES

- Ahn KH, Seo JM, Hwang SK. Content analysis of male hospital nurses' experiences. *Korean Journal of Adult Nursing*. 2009;21(6):652-665.
- Lee SS. The Effects of male nurses of hospital organization culture on the level of job satisfaction-focused on the hospitals around capital areas [master's thesis]. Seoul: Catholic University; 2010.
- Son HM, Koh MH, Kim CM, Moon JH, Yi MS. The male nurses' experiences of adaptation in clinical setting. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2003;33(1):17-25.
- Chung KS. Korea male nurses over 100 thousand. *The Korean Nurses Association News*. February 16, 2016; Sect. Issues/Planning. Available from: <http://www.nursenews.co.kr/main/ArticleDetailView.asp?sSection=61&idx=6885>
- Korean Nurses Association. Male nurses work place statistical review. Seoul: Korean Nurses Association Public Relation Department; 2014 12 3.
- Lee SY. (A) Study on job satisfaction and intentions of turnover of male nurses [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2004.
- O'Neil JM. Patterns of gender role conflict and strain: Sexism and fear of femininity in men's lives. *Personnel and Guidance Journal*. 1981;60:203-210.
- Park YR. The adaptation process of male students in colleges of nursing. *The Korean Journal of Fundamentals of Nursing*. 2009;16(4):449-458.
- Kim JH, Hwang OK. The effect of emotional intelligence, femininity, masculinity, gender role conflict and position on male employee's job satisfaction. *Asian Journal of Education*. 2010;11(2):247-264.
- Herakova LL. Nursing masculinity: Male nurses' experiences through a co cultural lens howard. *Journal of Communications*. 2012;23(4):332-350. <https://doi.org/10.1080/10646175.2012.722822>
- Mclaughlin K, Muldoon OT, Moutray M. Gender, gender roles and completion of nursing education: A longitudinal study. *Nurse Education Today*. 2010;30:303-307. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2009.08.005>
- Lee KJ, Kim MK. The relationship of gender role conflict and job satisfaction upon organizational commitment in male nurses. *The Korean Academic Society of Adult Nursing*. 2014;26(1):46-57.
- Park HS, Ha JH, Lee MH. The relationship among gender-role identity, gender stereotype, job satisfaction and turnover intention of male nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2014;15(5):2962-2970. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.5.2962>
- An ES, Chu SK. Study on male nurses' gender stereotype and job satisfaction. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 2011;17(1):14-21. <https://doi.org/10.11111/jkana.2011.17.1.14>
- Kim HJ. Job stress and satisfaction among male nurses in Daegu [master's thesis]. Gyeongsan: Yeungnam University; 2010.
- Lee BH. Comparison of job stress between male and female nurses [master's thesis]. Ulsan: Ulsan University; 2014.
- Kim SO. A prediction model on the male nurses' turnover intention[dissertation]. Seoul: Ewha Women's University; 2016.
- Choi JH. Related factors the job satisfaction, burnout and turnover intention of male nurses [master's thesis]. Busan: Donga University; 2012.
- Ahn MK, Lee MH, Kim HK, Jeong SH. Job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among male nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 2015;21(2):203-211. <https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.2.203>
- Kim HS. The job changing experience of a male nurse [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2013.

21. Kim IJ, Shim HW. Subjectivity on the job image of male nurses. *Journal of Korean Society for the Scientific Study of Subjectivity*. 2016;32:69-87.
22. O'Neil JM, Helms BJ, Gable RK, David L, Wrightsman LS. Gender-role conflict scale: College men's fear of femininity. *Sex Role*. 1986;14:335-350.
<https://doi.org/10.1007/BF00287583>
23. Eisler RM, Skidmore JR. Masculine gender role stress: Scale development and component factors in the appraisal of stressful situation. *Behavior Modification*. 1987;11(2):123-136.
<https://doi.org/10.1177/01454455870112001>
24. Lee SY, Kim IS, Kim JH, Kim JA. Development of Korean Male Gender Role Conflict Scale. *The Women's Studies*. 2012; 82(1):5-33.
25. Stamps PL, Piedmont EB, Slavitt DB, Haase AM. Measurement of work satisfaction among health professionals. *Medical Care*. 1978;16(4):337-352.
26. Yeun EJ, Kim HJ. Development and testing of a Nurse Turnover Intention Scale. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2013;43(2):256-266.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2013.43.2.256>
27. Park SH, Song YJ. The relationship of emotional labor with job performance: dimensions, impacts and implications. *The Korean Governance Review*. 2013;20(1):1-24.
28. Kim IS. Impact of practice environment on job satisfaction and organizational commitment among hospital nurses [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2015.
29. Kim MY. (A) Study on relations among the self-efficacy, job performance, and job satisfaction of hospital nurses [master's thesis]. Gongju: Kongju University; 2016.
30. Yun SG, Park JY, Kim KH, Han CH. Evaluation on the performance of nursing in according to the nursing grade of hospitals. *Korean Journal of Hospital Management*. 2010;15(3):1-16.