

# 남자 간호사의 사회적지지, 정서적 소진 및 직무스트레스가 직무만족과 이직의도에 미치는 요인

강 정 희<sup>1)</sup>

## 서 론

### 연구의 필요성

최근 간호전문성에 대한 사회적 인식의 증가로[1], 간호사는 여성의 직업이라는 고정관념에서 벗어나 자신의 적성에 맞는 직업을 선택하면서 졸업 후 취업이 보장되는 간호직의 특성으로 인해 남자 간호사는 증가하고 있다[2].

간호사 면허증을 취득한 남자 간호사는 2010년 3,387명에서 2015년 8,809명으로 급격하게 증가하기 시작하여 2016년에는 10,542명, 2017년 12,676명으로 지속적으로 증가하고 있는 추세[3]이나 국내 남자 간호사의 비율은 다른 나라에 비해 여전히 낮다. 2017년 2월 대한간호협회 간호신문에 따르면 2017년 간호사 면허증을 소지한 전체 간호사 359,196명 중 남자 간호사는 12,676명으로 3.53%이었다[4]. 외국 남자 간호사의 비율은 2011년 미국이 9.6%, 아일랜드 8%, 영국 10%였으며[5], 2010년 캐나다는 7.8%였다[6].

남자 간호사는 여자 간호사에 비해 더 자발적으로 행동하고, 전문적 업무에 적극적으로 참여하며, 조직에서 경력개발에 더 많은 관심을 가지고 있다[7]. 또한, 남자 간호사는 자신이 속한 조직에 계속 남아 있으려는 성향을 가지고 있어 이직률을 감소시키며, 간호조직에서의 다양한 문제를 해결하기 위해 임상현장에서 수요가 증가하고 있다[8]. 병원에서 근무하는 남자 간호사는 인력과 자원이 적절하게 지원되는 간호근무환경과 절차 및 상호공정성, 보상공정성이 직무만족을 높이는 것으로 나타났으며[9], 연봉이 많을수록 직무만족이 높은

것으로 나타났다[10]. 또한, 캐나다 남자 간호사는 급여와 휴가 같은 외적보상, 자신의 업무에 대한 통제력 및 책임, 그리고 직장에서의 전문성 개발을 위한 기회가 주어졌을 때 자신의 직무에 더 만족하는 것으로 나타났다[6].

하지만, 남자 간호사는 중환자실과 응급실, 수술실 등과 같은 간호영역에 진료지원인력(Physician assistant)으로 배치 받는 경우가 많아 근무부서의 선택이 제한적이며, 간호사가 여성 중심의 직업이라고 인식하는 사회적 분위기, 인력부족으로 인한 초과근무, 열악한 근로조건, 기대에 못 미치는 보수수준[8], 경력이 있음에도 불구하고 반복되는 업무와 과중한 업무[11], 환자나 보호자로부터 간호를 거부당하는 경험으로 인한 갈등[1], 간호부서에 대한 소속감 부족 및 승진에 대한 한계[12] 등으로 직무에 만족하지 못하여 이직을 경험하게 된다. 기존 국내연구에서 이직을 희망하는 남자 간호사가 74.2%이었다[13]. 다만 남자간호사를 대상으로 한 연구에서는 남자 간호사의 1년 이내 이직률이 23.6%이었고, 5년 이내 이직률은 44.7%이었다[7]. 미국에서는 졸업 후 1-4년 이내 간호직에 종사하지 않는 신규 남자 간호사의 비율이 1992년 2.0%, 1996년 4.6%, 2000년 7.5%로 증가하였다[14].

남자 간호사는 직무만족이나 조직몰입이 높을수록 이직의도가 낮았으며[10], 외부취업기회가 주어지거나 역할갈등이 있고, 조직몰입이 낮으면 이직의도가 높았다[15]. 또한, 캐나다 남자 간호사는 급여와 휴가 같은 외적 보상과 일정에 대해 덜 만족하고 간호사에 대한 조직적 지원이 적다고 인지할 때, 그리고 성차별이 있을 때 이직의도가 높은 것으로 나타났다[6]. 남자 간호사는 간호직을 평생직장의 개념으로 생각하는

**주요어** : 남자 간호사, 사회적지지, 정서적 소진, 직무만족, 이직의도

1) 유원대학교 간호학과, 조교수(교신저자 E-mail: jeonghee314@u1.ac.kr)(https://orcid.org/0000-0002-4908-0262)

투고일: 2018년 7월 20일 수정일: 2018년 8월 7일 게재확정일: 2018년 8월 12일

경향이 크고 간호전문직으로 당당히 인정받고 있어 간호현장에서 요구되는 다양한 간호요구를 충족할 수 있는 간호 인력의 확보로 이어져 간호의 질적 수준 향상을 가져오며[16], 다른 보건의료인과의 원만한 관계를 유지하는 등 간호전문직 발전에 기여할 것으로 기대된다[11]. 따라서 최근 임상에서 증가하고 있는 남자 간호사의 직무만족을 높이고 이직의도를 낮춤으로서 간호 인력을 확보하는데 기여할 수 있을 것으로 보인다. 기존 연구에서는 여자 간호사를 대상으로 한 연구가 대부분이었으며, 정서적 소진과 사회적지지와 직무만족 및 이직의도에 영향을 주는 중요한 요인이었다[17]. 하지만, 남자 간호사를 대상으로 정서적 소진과 사회적지지와 관한 연구가 없었다.

따라서 남자 간호사의 사회적지지, 정서적 소진 및 직무스트레스와 직무만족 및 이직의도의 관련성을 파악하여 직무만족을 높이고 이직의도를 낮출 수 있는 방안 마련에 기초자료를 제공하기 위하여 본 연구를 시행하고자 한다.

### 연구 목적

본 연구의 목적은 남자 간호사의 사회적지지, 정서적 소진 및 직무스트레스가 직무만족과 이직의도에 미치는 요인을 알아보기 위함이다. 구체적 목적은 다음과 같다.

- 남자 간호사의 일반적 특성과 사회적지지, 정서적 소진, 직무스트레스, 직무만족, 이직의도의 분포를 파악한다.
- 남자 간호사의 일반적 특성과 사회적지지, 정서적 소진, 직무스트레스와 직무만족 및 이직의도의 차이를 파악한다.
- 남자 간호사의 직무만족과 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

### 연구 방법

#### 연구 설계

본 연구에서는 남자 간호사의 사회적지지, 정서적 소진 및 직무스트레스가 직무만족과 이직의도에 미치는 요인을 알아보기 위한 서술적조사연구이다.

#### 연구 대상

본 연구에서는 대한남자간호사협회에 소속된 활동 회원과 4개 지역의 병원급 의료기관에 근무하는 남자 간호사를 대상으로 본 연구의 목적을 이해하고 연구에 참여할 것을 동의한 남자간호사 90명이다. 본 연구대상자의 수는 G\*Power 3.1 프로그램을 사용하여 표본수의 근거를 마련하였으며, 다중회귀

분석을 위한 중간 정도의 효과크기는 .15, 유의수준( $\alpha$ ) .05, 검정력 .95, 예측변수 12개를 기준으로 산출하였을 때, 최소 표본의 수가 89명이었다. 탈락율 10%를 고려하여 100명에게 설문조사를 의뢰하였으며, 설문조사에 응답자 수는 최종 90명이었다.

### 연구 도구

본 연구의 독립변수는 일반적 특성인 연령, 학력, 결혼상태, 건강상태, 소속, 직위, 총 임상경력, 연봉, 근무형태와 사회적지지 8문항, 정서적 소진 9문항, 직무스트레스 24문항으로 구성된다. 그리고 종속변수는 직무만족과 이직의도이다.

#### ● 사회적지지

본 연구에서는 사회적지지를 측정하기 위하여 Ko [18]가 개발한 사회적지지 측정도구를 사용하였으며, 상사의 지지 4문항, 동료의 지지 4문항으로 총 8문항으로 구성되어 있다. 도구는 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점 likert로 측정하였고, 점수가 높을수록 사회적지지가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Ko [18]의 연구에서 상사지지 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .85, 동료지지 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .78이었고, 본 연구에서 상사지지 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .87, 동료지지 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .76이었다.

#### ● 정서적 소진

본 연구에서는 정서적 소진을 측정하기 위해 Kang과 Kim [19]이 개발한 말라크 소진 측정도구를 사용하였으며, 정서적 소진을 측정하는 9문항으로 구성되어 있다. 도구는 ‘전혀 없음’ 0점에서 ‘매일’ 6점 likert로 측정하였고, 점수가 높을수록 정서적으로 지쳐있다는 의미이다. 도구의 신뢰도는 Kang과 Kim [19]의 연구에서 정서적 소진의 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .91이었고, 본 연구에서 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .83이었다.

#### ● 직무스트레스

본 연구에서는 직무스트레스를 측정하기 위하여 Chang [20]이 개발한 단축형 한국인 직무스트레스 측정도구를 사용하였으며, 도구는 직무요구, 직무자율성 결여, 직무불안정, 관계갈등, 조직체계, 보상부적절, 직장문화 7개 하부요인으로 총 24문항으로 구성되어 있다. 도구는 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점 likert로 측정하였고, 점수가 높을수록 직무스트레스가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Chang [20]의 연구에서 하부요인별 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .51 ~ .82였고, 본 연구에서 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .81이었다.

#### ● 직무만족

본 연구에서는 직무만족도를 측정하기 위하여 Lee [21]가 개발한 도구를 사용하였으며, 도구는 급여, 조직, 직무자체, 상사, 동료, 개인적 발전 등 총 7문항으로 구성되어 있다. 도구는 '매우 불만족 한다' 1점에서 '매우 만족한다' 5점 likert로 측정되었고, 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. Lee [21] 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .81이었고, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .84이었다. 그리고, '현재 직무에 만족하십니까?'에 대해 '예', '아니요'로 질문하여 남자 간호사의 현재 직무만족도를 측정하였다.

#### ● 이직의도

본 연구에서는 이직 의도를 측정하기 위하여 Park [22]이 개발한 도구를 사용하였으며, 총 4문항으로 구성되어 있다. 도구는 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점 likert로 측정하였고, 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. Park [22] 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .88이었고, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .88이었다. 그리고, '1년 이내에 이직의도가 있습니까?'에 대해 '예', '아니요'로 질문하여 남자 간호사의 1년 이내 이직의도율을 측정하였다.

#### 자료 수집 방법

자료 수집기간은 2017년 04월 10일부터 2017년 05월 29일까지 이루어졌다. 연구자는 설문조사 전에 대한남자간호사협회 회장과 병원급 의료기관 남자 간호사 대표에게 전화 및 면대면 방법으로 연구의 목적과 방법, 개인정보와 비밀보장에 대해 설명을 하고 설문조사에 협조를 구하였으며, 온라인 설문지 맨 앞장에 연구의 목적과 방법, 개인정보와 비밀보장을 설명하고 동의한 사람에게 온라인 설문조사 사이트와 연결되도록 URL을 클릭하여 설문에 참여 하도록 하였다.

#### 자료 분석 방법

본 연구에 사용된 통계 프로그램은 SPSS 18.0이다. 분석방법은 남자 간호사의 일반적 특성과 직무스트레스, 정서적 소진, 사회적지지, 직무만족, 이직의도의 분포를 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 일반적 특성에 따른 직무만족과 이직의도의 차이는 t-test, ANOVA로 분석하였으며 ANOVA 분석 후 평균비교는 사후검정 Scheffé test로 분석하였다. 사회적지지와 정서적 소진, 직무스트레스, 직무만족, 이직의도의 관련성을 파악하기 위하여 Pearson correlation coefficients을 실시하였다. 마지막으로 남자 간호사의 직무만족과 이직의도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해서 stepwise multiple regression을 실시하였다.

#### 윤리적 고려

본 연구는 연구자가 소속된 대학의 연구윤리심의위원회의 (Institutional Review Board)의 승인을 얻었다(생명윤리 2017-14). 연구대상자에게 본 연구의 목적과 방법을 설명하고, 대상자의 자발적인 의사에 의해 참여하고 대상자가 원한다면 언제든지 연구 참여를 거부하거나 중단할 수 있음을 사전에 설명한 후, 연구를 진행하였다.

#### 연구 결과

##### 일반적 특성 및 사회적지지, 정서적 소진, 직무스트레스, 직무만족, 이직의도의 분포

연구 대상자는 28세 미만이 45명(51.1%), 28세 이상이 44명(48.9%)이었다. 교육 형태의 경우, 4년제 졸업이 76명(85.4%)으로 가장 많았고, 3년제 졸업이 11명(12.4%), 대학원 졸업 이상이 2명(2.2%)순이었다. 결혼상태는 미혼 75명(84.3%), 기혼 14명(15.7%)이었다. 건강상태의 경우, '건강한 편이다'가 51명(56.7%), '보통이다'가 29명(32.2%), '건강하지 못한 편이다'가 10명(11.1%)이었다. 소속의 경우, 간호부는 77명(86.5%), 진료부는 12명(13.5%)이었고, 총 임상경력 의 경우 12개월 미만이 27명(30.0%), 12개월 이상에서 36개월 미만이 29명(32.2%), 36개월 이상 34명(37.8%)이었다. 직위는 일반간호사가 67명(75.3%), 전담간호사(Physician Assistant, 이하 PA) 19명(21.3%), 간호 관리자 이상 3명(3.3%)이었다. 연봉은 3600만원 미만이 46명(51.1%), 3600만원 이상에서 5,000만원 미만이 31명(34.4%), 5,000만원 이상이 13명(14.4%)이었고, 근무형태의 경우, 교대근무가 52명(58.4%), 근무시간 고정이 36명(40.4%)이었다.

사회적지지 점수의 경우, 상사지 지 평균 점수는 12.7점이었고, 동료지 지 평균 점수는 13.4점이었다. 정서적 소진 점수는 평균 26.1점이었으며, 직무스트레스 점수는 평균 72.6점이었다. 직무만족 점수는 평균 21.8점이었고, 이직의도 점수는 평균 12.7점이었다. 그리고, 남자 간호사가 현재 자신의 직무에 만족하는 비율은 46.7%이었고, 1년 이내 이직 의도 비율은 62.2%이었다(Table 1).

##### 일반적 특성에 따른 직무만족과 이직의도의 차이

연구 대상자의 직무만족은 일반적 특성 중 건강상태( $F=4.04$ ,  $p=.021$ )와 근무형태( $t=.36$ ,  $p=.057$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 사후분석에서, 건강상태가 좋은 남자 간호사는 건강상태가 좋지 못한 남자 간호사보다 직무만족이 높

<Table 1> General Characteristics

(N=90)

Variables	Category	n(%), M±SD	Min-Max
Age(years)	< 28	46(51.1)	
	≥ 28	44(48.9)	
Education	College (3 year)	11(12.2)	
	Bachelor (4 year)	77(85.6)	
	Master degree	2(2.2)	
Marital status	Yes	14(15.6)	
	No	76(84.4)	
Healthy status	Healthy	51(56.7)	
	Moderate	29(32.2)	
	Not healthy	10(11.1)	
Clinical career(month)	< 12	27(30.0)	
	12-35	29(32.2)	
	≥ 36	34(37.8)	
Wage(10,000won/year)	< 3,600	46(51.1)	
	3,600-5,000	31(34.4)	
	> 5,000	13(14.4)	
Affiliation	Nursing department	77(85.6)	
	Medical department	13(14.4)	
Position	Staff nurse	68(75.6)	
	Manager	3(3.3)	
	Physician Assistant	19(21.1)	
Shift status*	Shift work	52(58.4)	
	Full-time employment	37(41.6)	
Job stress		70.3±9.9	40.00-93.00
Social support	Supervisory support	12.7±3.3	
	Coworker support	13.4±3.0	
Emotional exhaustion		26.1±10.2	5.00-51.00
Job satisfaction		21.8±4.68	
Intention to leave		12.7±3.7	
Current Job satisfaction	Yes	42(46.7)	
	No	48(53.3)	
Intention to leave within 1 year	Yes	56(62.2)	
	No	34(37.8)	

\* Variables of shift status had 1 missing cases.

은 것으로 나타났다.

연구 대상자의 이직의도는 일반적 특성 중 건강상태( $F=3.08, p=.051$ )와 근무형태( $t=.55, p=.061$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 사후분석에서, 건강상태가 보통인 남자 간호사는 건강상태가 좋은 남자 간호사보다 이직의도가 높은 것으로 나타났다(Table 2).

**상사지지, 동료지지, 정서적 소진, 직무스트레스, 직무만족, 이직의도의 관련성**

직무만족은 정서적 소진과 유의한 부의 상관관계( $r=-.53, p<.001$ ), 직무스트레스와 유의한 부의 상관관계( $r=-.71, p<.001$ ), 사회적지지 중 상사지지는 유의한 정의 상관관계( $r=.54, p<.001$ )를 나타냈다. 이직의도는 정서적 소진과 유의한 정의

상관관계( $r=.62, p<.001$ ), 직무스트레스와 유의한 정의 상관관계( $r=.57, p<.001$ )를 나타냈다(Table 3).

**남자 간호사의 직무만족과 이직의도에 영향을 미치는 요인**

연구 대상자의 직무만족과 이직의도에 미치는 요인을 확인하기 위해 일반적 특성 중 유의한 차이가 있는 변수(소속, 건강상태)와 상관관계가 있는 변수(직무스트레스, 상사지지, 동료지지, 정서적 소진)를 이용하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석 전 독립변수에 대한 회귀분석의 가정을 검증하였는데 잔차의 등분산성, 정규분포성, 다중공선성 진단분석 결과, 직무만족과 이직의도는 공차한계(tolerance)가 0.44-0.91로 0.1 이상이었고, 분산팽창인자(VIF)는 1.10-2.26으로 10 이하를

<Table 2> Differences of Job Satisfaction and Intention to Leave according to General Characteristics (N=90)

Variables	Job satisfaction	t or F ( <i>p</i> )	Intention to leave	t or F ( <i>p</i> )
<b>Age</b>				
< 28	21.87±4.60	.09(.922)	12.74±3.86	1.85(.826)
≥ 28	21.77±4.81		12.57±3.46	
<b>Education</b>				
College (3 year)	24.73±4.10	2.56(.083)	10.82±3.74	1.64(.201)
Bachelor (4 year)	21.39±4.61		12.90±3.63	
Master degree	22.50±7.78		13.50±2.12	
<b>Marital status</b>				
Yes	23.14±5.83	.78(.253)	11.36±3.93	.07(.149)
No	21.58±4.44		12.89±3.57	
<b>Healthy status</b>				
Healthy	22.94±4.25	4.03(.021)	11.84±3.75	3.07(.051)
Moderate	20.76±4.87		13.79±3.23	
Not healthy	19.20±4.87		13.50±3.54	
<b>Clinical career(month)</b>				
< 12	22.07±5.36	.22(.803)	11.78±4.02	2.59(.080)
12-35	21.34±3.99		13.86±3.22	
≥ 36	22.03±4.75		12.32±3.52	
<b>Wage(10,000won/year)</b>				
< 3,600	21.41±5.14	.76(.470)	12.78±3.42	1.86(.161)
3,600-5,000	21.84±4.41		13.19±3.82	
> 5,000	23.23±3.44		10.92±3.80	
<b>Affiliation</b>				
Nursing department	21.53±4.78	2.34(.154)	12.79±3.76	2.80(.391)
Medical department	23.54±3.73		11.85±2.94	
<b>Position</b>				
Staff nurse	21.56±4.94	.99(.375)	12.94±3.63	1.05(.355)
Manager	20.00±5.29		13.00±4.58	
Physician Assistant	23.05±3.47		11.58±3.59	
<b>Shift status</b>				
Shift work	21.06±4.66	.36(.057)	13.31±3.40	.55(.061)
Full-time employment	22.97±4.58		11.84±3.86	

<Table 3> Correlation of Social Support, Emotional exhaustion, Job Stress, Job Satisfaction, Intention to Leave (N=90)

	Emotional exhaustion	Job stress	Supervisory support	Coworker support	Job satisfaction	Intention to leave
Emotional exhaustion	1					
Job stress	.632**	1				
Supervisory support	-.299**	-.540**	1			
Coworker support	-.329**	-.330**	.151	1		
Job satisfaction	-.529**	-.705**	.538**	.296**	1	
Intention to leave	.614**	.564**	-.373**	-.339**	-.671**	1

\*\* *p*<0.01.

보여 다중공선성의 문제가 존재하지 않았다. 잔차분석 결과, Durbin Watson 검정결과는 직무만족이 1.865, 이직의도가 1.740으로 2에 가까워 모형의 오차항 간에 자기상관성이 없는 것으로 나타나 잔차의 등분산성과 정규분포 가정을 만족하였다.

남자 간호사의 직무스트레스( $\beta=-.44, p<.001$ )와 상사의 지지( $\beta=.23, p=.011$ )는 직무만족에 영향을 주는 요인이었고, 이 모

형의 설명력은 53.2%로 나타났다. 그리고, 정서적 소진( $\beta=.35, p<.001$ )이 이직의도에 영향을 주는 요인이었고, 이 모형의 설명력은 42.8%로 나타났다(Table 4).

## 논 의

<Table 4> Factors affecting Job Satisfaction and Intention to Leave of Male Nurses

(N=90)

	Job Satisfaction			Intention to Leave		
	$\beta$	t	p	$\beta$	t	p
Shift Status	.05	.59	.558	-.05	-.54	.589
Health status	-.12	-1.56	.124	.10	1.13	.264
Supervisory support	.23	2.60	.011	-.12	-1.28	.205
Coworker support	.09	1.03	.307	-.17	-1.82	.072
Emotional exhaustion	-.12	-1.100	.275	.35	3.01	.004
Job stress	-.44	-4.03	.000	.20	1.63	.108
F		17.67			11.97	
p		<0.01			<0.01	
R <sup>2</sup>		.564			.467	
Adj R <sup>2</sup>		.532			.428	

본 연구에서 남자 간호사의 직무만족 평균점수는 5점 만점에 평균 3.12점으로 기존연구에서 남자 간호사의 직무만족 평균점수인 5점 만점에 평균 2.92~3.06점보다 다소 높은 편이었다[10,13]. 그리고, 본 연구에서 직무만족을 측정하는 7개 항목의 평균점수는 5점 만점에 평균 2.76~3.50점이었는데, 직무만족 항목 중 “우리 병원에서 최근에 성취한 업적이나 승진·승급에 대해 어느 정도 만족하십니까?”의 평균 점수가 2.76점으로 가장 낮았다. 이런 연구결과는 직무만족 항목 중 승진 항목 점수가 2.34점으로 가장 낮은 것으로 나타난 기존 연구결과와 일치한다[10]. 본 연구에서 이런 연구결과가 나타난 이유는 남자 간호사의 평균 임상경력이 36개월로 짧았고, 36개월 미만의 임상경력을 가진 남자 간호사의 비율이 62.2%를 차지하기 때문에 승진 및 승급에 대한 관심이 상대적으로 적었을 것이라고 본다. 하지만, 기존 연구에서 남자 간호사는 보상에 대한 공정성이 직무만족에 영향을 주는 것으로 나타났기 때문에[9] 남자 간호사의 임상경력을 고려한 승진 및 보상에 대한 기회가 공정하게 이루어지는 관리체계를 갖추어야 할 것으로 판단된다.

또한 남자 간호사는 직무만족이 낮으면 조직을 떠나고자하는 이직의도가 높았는데[23], 본 연구에서 현재 자신의 직무에 만족한다고 응답한 남자 간호사의 비율이 46.7%로 절반 이상이 현재 자신의 직무에 불만족하는 것으로 나타났고, 남자 간호사의 직무만족에 영향을 주는 요인 중 하나는 직무스트레스이었다. 이런 연구결과는 여자 간호사를 대상으로 한 기존 국내연구에서 직무스트레스가 높을수록 직무만족이 낮아진다는 연구결과와 일치하였다[24, 25]. 하지만, 남자 간호사의 직무만족과 직무스트레스에 관한 연구는 없었다. 다만, 기존 국외연구에서 남자 간호사의 직무스트레스가 줄어들면 소진이 감소하는 것으로 나타났고, 더 나아가 의료서비스의 질을 향상시킨다고 보고하였다[26].

또한, 본 연구에서 남자 간호사의 직무만족에 영향을 주는 직무스트레스의 항목별 평균을 보면, “여러 가지 일을 동시에

해야 한다.”의 평균 점수가 3.72점으로 가장 높았고, 다음으로 “나의 업무량과 작업 스케줄을 스스로 조절할 수 있다.”와 “업무 수행 중에 충분한 휴식이 주어진다.”의 평균 점수가 3.41점으로 높았다. 즉 남자 간호사가 업무를 수행함에 있어서 자율성을 확보하는 것이 중요하며, 여러 가지 업무를 효율적으로 처리할 수 있는 방법 및 충분한 휴식을 제공할 수 있는 방법을 개발하여 적용함으로써 직무스트레스를 낮추고 더 나아가 직무만족을 높일 수 있을 것이라고 생각된다.

그리고, 본 연구에서 직무만족에 영향을 주는 또 다른 요인은 사회적지지 중 상사지지이었다. 이런 연구결과는 여자 간호사를 대상으로 한 기존 국내외 연구결과와 일치하였는데, 여자 간호사를 대상으로 한 국내연구에서 사회적지지가 높을수록 직무만족이 높았고[27], 포르투갈 간호사를 대상으로 한 국외연구에서 상사와 동료의 지지가 직무만족에 영향을 주는 것으로 나타났다[28]. 남자 간호사는 여자 중심의 간호조직에서 소외되어 여자 간호사와의 관계형성과 의사소통의 어려움을 가지고 있어서 직무만족이 저하되고 이직이 높다고 하였다[11,12]. 따라서, 간호 관리자는 남자 간호사가 근무하는 간호조직에서 동료들과의 원만한 대인관계를 유지할 수 있는 다양한 방법 등을 개발하여 적용함으로써 직무만족을 높일 수 있을 것으로 생각된다. 하지만, 남자 간호사의 사회적지지에 관한 연구가 없어서 추가연구가 필요하다고 판단된다.

본 연구에서 남자 간호사의 이직의도 점수는 5점 만점에 평균 2.87~3.38점이었다. 이런 연구결과는 기존 연구결과보다 이직의도 점수가 다소 낮았는데, 남자 간호사의 이직의도 평균점수는 5점 만점 중 3.58점이었다[10]. 또한, 본 연구에서의 남자 간호사가 1년 이내 이직의도율은 62.2%이었다. 기존연구에서 대만 남자간호사의 1년 이내 이직률은 23.6%이었는데 [7], 대만 남자 간호사보다 우리나라 남자 간호사의 1년 이내 이직의도율이 약 2.64배 높은 것으로 나타났다.

본 연구에서 남자 간호사의 이직의도에 영향을 주는 요인은 정서적 소진이었다. 이런 연구결과는 여자 간호사를 대상

으로 한 기존 연구에서 정서적 소진이 높을수록 이직의도가 높았다는 기존 연구결과와 일치하였다[17]. 정서적 소진은 정서적으로 매우 지쳐있다는 의미이며, 병원에서 간호사의 소진에 관심을 갖는 이유는 직업에 대한 만족도를 낮추고, 이직의도를 높이는 중요한 요소이기 때문이다[19]. 본 연구에서 남자 간호사의 정서적 소진은 평균 26.1점이었다. 의료인에게 고 소진(High-Burnout)은 ‘육체노동자의 공식적 기준에 의한 정서적 소진 점수가 27점 이상’일 경우이다[29]. 이 기준에 의하면, 한국 병원에서 근무하는 남자 간호사는 고 소진(High-Burnout)은 아니었지만, 다른 나라에 비하면 정서적으로 지쳐있다는 것을 알 수 있었다. 간호사의 성별을 구분하지는 않았지만, 8개 나라의 54,738명 간호사를 대상으로 한 기존연구[30]에서 간호사의 정서적 소진 점수는 미국 22.00, 캐나다 20.40, 영국 19.70, 독일 14.40, 뉴질랜드 19.80, 일본 25.00, 러시아 15.10, 아르메니아 8.40점이었는데, 이 연구결과와 비교해볼 때 한국 남자 간호사의 정서적 소진 점수는 높은 편이었다. 즉 남자 간호사의 직무스트레스가 줄어들면 소진이 감소하기 때문에[26] 직무스트레스를 줄여주는 방안을 개발하여 적용함으로써 정서적 소진을 감소시켜 이직의도를 줄일 수 있을 것이라고 판단된다.

본 연구의 한계점은 첫째, 연구대상자 수가 적어서 일반화하기 어렵다. 둘째, 병상 규모를 고려하지 않고 연구대상을 선정하여 향후 병상규모와 병원종별에 따른 추가 연구가 필요할 것으로 생각된다.

## 결론 및 제언

본 연구는 남자 간호사의 직무만족을 높이고 이직의도를 줄일 수 있는 요인을 밝혀내어 남자 간호사가 병원에서 중요한 간호인력으로서 역할을 할 수 있도록 필요한 기초자료를 제공하기 위하여 수행되었다.

본 연구에서는 남자 간호사가 현재 자신의 직무에 만족하는 비율이 46.7%이었고, 1년 이내 이직할 의도가 있는 비율이 62.2%이었다. 즉 남자 간호사의 직무만족율은 낮았고 1년 이내 이직률은 높았다. 그리고, 남자 간호사의 사회적지지 중상사지지와 직무스트레스가 직무만족에 영향을 주었고, 정서적 소진이 이직의도에 영향을 주었다.

이런 연구결과를 바탕으로 본 연구에서는 남자 간호사의 직무만족을 높이고 이직의도를 낮추기 위해 다음과 같이 제언한다. 첫째, 남자 간호사가 동료들과의 원만한 대인관계를 유지하도록 간호조직에서 간호관리자의 역할을 확대·강화해야 할 것으로 사료된다. 둘째, 남자 간호사가 업무를 수행함에 있어서 자율성이 보장되도록 해주고, 충분한 휴식을 제공하는 등 직무스트레스를 줄일 수 있는 다양한 노력이 개발되어 적

용되어야 할 것으로 사료된다. 셋째, 직무스트레스를 줄이면 직무만족을 높일 뿐만 아니라 정서적 소진을 감소시키고, 정서적 소진을 감소시키면 이직의도를 줄일 수 있으므로 향후 추가 연구가 필요할 것으로 사료된다.

## Conflicts of Interest

The authors declared no conflict of interest.

## References

1. Kim JH, Park KO, Kim JK, Yun HJ, Lee JH, Cho EK, Kim SH, et al. An Adaptation Experience of Male Nurses at General Nursing Unit. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016;22(5):496-506. <https://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.5.496>
2. Yu M, Kang KJ, Yu SJ, Park MS. Factors affecting Retention Intention of Male Nurses Working Health Care Institution in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2017;23(3):280-289. <https://doi.org/10.1111/jkana.2017.23.3.280>
3. Korean Nurses Association. Nurse National Examination Man Passed 2,000 people entering. *The Korean Nurses Association News*. 2017 January 16;1911. Available from: <http://nursenews.co.kr/main/ArticleDetailView.asp?sSection=61&idx=21195>
4. Ministry of Health and Welfare. Long-term supply and demand forecast for major healthcare personnel in 2017. Korea Institute for Health and Social Affairs; 2017 May 2.
5. Herakova LL. Nursing masculinity: Male nurses' experiences through a co-cultural lens. *Howard Journal of Communications*. 2012;23(4):332-350.
6. Dale Rajacich, Debbie Kane, Kathryn Lafreniere, Michelle Freeman, Sheila Cameron, James Daabous. Male RNs: Work Factors Influencing Job Satisfaction and Intention to Stay in the Profession. *Canadian Journal of Nursing Research*. 2014;46(3):94-109.
7. Chen SH, Fu CM, Li RH, Lou JH, Yu HY. Relationships among social support, professional empowerment, and nursing career development of male nurses: A cross-sectional analysis. *Western Journal of Nursing Research*. 2012;34(7):862-882. <https://doi.org/10.1177/0193945910384603>
8. Lee KJ, Kim MY. The Relationship of Gender Role Conflict and Job Satisfaction upon Organizational Commitment in Male Nurses. *Korean Journal of Adult Nursing*. 2014; 26(1):46-57. <https://doi.org/10.7475/kjan.2014.26.1.46>
9. Cho MK, Kim CG. The Relationship among Practice Environment, Organizational Justice, and Job Satisfaction of Male Nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2016;25(3):177-187. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2016.25.3.177>
10. Ahn MK, Lee MH, Kim HK, Jeong SH. Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention among

- Male Nurses. *Korean Academy Nursing Administration*. 2015;21(2):203-211. <https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.2.203>
11. Son HM, Koh MH, Kim CM, Moon JH, Yi MS. The male nurses' experiences of adaptation in clinical setting. *Journal of Korean Academy Nursing*. 2003;3(1):17-25. <https://doi.org/10.4040/jkan.2003.33.1.17>
  12. Ahn KH, Seo JM, Hwang SK. Content Analysis of Male Hospital Nurses' Experiences. *Korean Journal of Adult Nursing*. 2009;21(6):652-665.
  13. Lee SY. Study on job satisfaction and intentions of turnover of male nurses [masters thesis]. Seoul: Hanyang University; 2004.
  14. Sochalsk J. Nursing Shortage Redux: Turning The Corner On An Enduring Problem. *Health Affairs*. 2004;21(5): 157-164.
  15. Kim SO, Kang YH. A Prediction Model on the Male Nurses' Turnover Intention. *Korean Journal of Adult Nursing*. 2016;28(5):585-594. <https://doi.org/10.7475/kjan.2016.28.5.585>
  16. Yun. HJ. A study on the Adaption Process of Experienced Male Nurses. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*. 2016; 6(7):209-217. <https://doi.org/10.14257/AJMAHS.2016.07.15>
  17. Kim MR, Seomun GA. Relationships among Burnout, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention to Resign in Hospital Nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2013;22(2):93-101. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.2.93>
  18. Ko JW. The Effects of Personality Traits on Job Satisfaction. *Korean Journal of Sociology*. 1999;33(2):359-387.
  19. Kang JH, Kim CW. Evaluating Applicability of Maslach Burnout Inventory among University Hospitals Nurses. *Korean Journal of Adult Nursing*. 2012;24(1):31-37.
  20. Chang SJ, Koh SB, Kang DM, Kim SA, Kang MG, Lee CG, et al. Developing an Occupational Stress Scale for Korean Employees. *The Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2005;17(4):297-317.
  21. Lee MH. Relationship between Organizational Culture Types and Organizational Effectiveness in Hhospitals. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*. 1998;4(2):363-385.
  22. Park HS. Relationship between Perceived Nursing Care Role Orientation, Job Characteristics, and Turnover among Nurses [masters thesis]. Seoul: Yonsei University; 2002.
  23. McMillian J, Morgan SA, Ament P. Acceptance of Male Registered Nurses by Female Registered Nurses. *Journal of Nursing Scholarship*. 2006;38(1):100-106. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2006.00066>
  24. Park OI, Park HR, Kim JS. A Study on the Job Stress and Job Satisfaction of Nurses. *Korean Public Health Research*. 2006;32(2):105-112.
  25. Lee HJ, Cho YC. Relationship Between Job stress and Job Satisfaction Among Nurses in General Hospitals. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*. 2015; 16(8):5314-5324. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.8.5314>
  26. Hsu HY, Chen SH, Yu HY & Lou JH. Job Stress, Achievement Motivation and Occupational Burnout among Male Nurses. *Journal of Advanced Nursing*. 2010;66(7):1592 - 1601. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05323.x>
  27. You MA, Son YJ. The Relationships of Work-Family Conflict, Social Support, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Korean Married Hospital Nurses. *Korean Academy of Fundamentals of Nursing*. 2009;16(4):515-523.
  28. Alejandro OR, Helena DA. Work Engagement, Social Support, and Job Satisfaction in Portuguese Nursing Staff: A winning combination. *Applied Nursing Research*. 2017; 36:37-41. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.05.012>
  29. Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM. Hospital Staffing, Organization, and Quality of Care: Cross-national findings. *International Journal for Quality in Health Care*. 2002; 14(1):5-13.
  30. Poghosyan L, Aiken LH, Sloane DM. Factor structure of the Maslach Burnout Inventory: An analysis of data from large scale cross-sectional surveys of nurses from eight countries. *International Journal of Nursing Studies*, 2009; 46:894-902.



# Factors Affecting Social Support, Emotional Exhaustion and Job Stress on Job Satisfaction and Intention to Leave of Male Nurses

Kang, Jeong Hee<sup>1)</sup>

1) Associate Professor, Department of Nursing, UI University

**Purpose:** This study was to investigate the relationship between social support, emotional exhaustion and job stress job satisfaction and intention to leave of male nurses. **Methods:** The subjects of this study were 90 male nurses working in hospitals, and data analysis was performed multiple regression analysis to examine factors affecting job satisfaction and intention to leave. **Results:** The current job satisfaction rate of male nurses was 52.8%, and the rate of intention to leave within one year was 38.2%. Job satisfaction was lower for male nurses as job stress was higher( $\beta=-.44$ ,  $p<.001$ ), and the higher the supervisory support in social support, the higher the job satisfaction( $\beta=.23$ ),  $p=.011$ ). The higher the emotional exhaustion, the higher the intention to leave( $\beta=.35$ ,  $p<.001$ ). **Conclusion:** In order to maintain male nurses as important nursing staff in hospitals, various policy are needed to reduce the job stress of male nurses and to increase job satisfaction by lowering job stress and to reduce the intention to leave by reducing emotional exhaustion.

**Key words :** Male nurse, Social support, Emotional exhaustion, Job satisfaction, Intention to leave

• Address reprint requests to : Kang, Jeong Hee

Department of Nursing, UI University

310, Daehak-ro, Yeongdong-eup, Yeongdong-gun, Chungcheongbuk-do, 29131 Republic of Korea

Tel: 82-43-740-1385 Fax: 82-43-740-1389 E.mail: jeonghee314@u1.ac.kr