

# 보건의료기관 근무 남자간호사의 재직의도 영향요인

유 미<sup>1</sup> · 강경자<sup>2</sup> · 유수정<sup>3</sup> · 박명숙<sup>4</sup>

경상대학교 간호대학 · 건강과학연구소<sup>1</sup>, 제주대학교 간호대학<sup>2</sup>, 상지대학교 간호학과<sup>3</sup>, 전국대학교 간호학과<sup>4</sup>

## Factors affecting Retention Intention of Male Nurses Working Health Care Institution in Korea

Yu, Mi<sup>1</sup> · Kang, Kyung Ja<sup>2</sup> · Yu, Su Jeong<sup>3</sup> · Park, Myungsook<sup>4</sup>

<sup>1</sup>College of Nursing, Institute of Health Sciences, Gyeongsang National University

<sup>2</sup>College of Nursing, Jeju National University

<sup>3</sup>Department of Nursing, Sangji University

<sup>4</sup>Department of Nursing, Konkuk University

**Purpose:** The study was done to investigate male nurses' gender discrimination, person-organization fit, organization leader-member exchange, career plateau and retention intention and to identify factors affecting nurses' retention intention for these nurses. **Methods:** A cross-sectional survey was conducted using self-report questionnaires. The participants were 144 male nurses working in hospitals and other health care facilities in Korea. Data were analyzed using hierarchical regression. **Results:** The mean score was  $5.40 \pm 1.61$  (out of 8) for retention intention. Factors influencing retention intention were 'married' ( $\beta = .27, p < .001$ ) and 'employment career (3~5 yr)' ( $\beta = -.24, p = .003$ ) in model 1, 'person-organization fit' ( $\beta = .42, p < .001$ ) in model 2, 'content plateau' ( $\beta = -.19, p = .020$ ) in model 3. Person-organization fit was the most significant factor followed by content plateau, employment career and married state in that order. These factors explained 33.2% of the variance in retention intention ( $F = 17.23, p < .001$ ). **Conclusion:** Findings indicate that it is necessary to confirm that the male nurses are suitable for their organization and improve career development at 3~5 years of work experience as a retention strategy of male nurses.

**Key Words:** Discrimination, Intention, Male, Nurses, Retention

## 서 론

### 1. 연구의 필요성

우리나라의 연도별 간호사 국가시험에 합격한 남자간호사는 2004년 121명(1.1%) 수준에서 2005년부터 크게 증가하기 시작하여, 2017년 2134명으로 전체 합격자 중 남자의 비율이

10.9%를 차지하고 있으며 2016년에는 전체 남자간호사가 1만 명을 넘어섰다[1]. 현재 남자간호사 비율이 9.1%인 미국의 경우도 1996년도에는 4.0%였던 점[2]을 감안하면 추후 우리나라 남자간호사는 계속 증가될 것으로 생각된다. 이러한 현상은 사회 전반적으로 직업에 대한 고정적인 인식이 유해해지고 직업 전문성에 대한 인식확대로 성 고정관념을 벗어나 소신 있게 자신의 적성에 맞는 직업을 선택하는 경향과 간호 전문성에 대한

**주요어:** 차별, 재직의도, 남자, 간호사, 경력정체

**Corresponding author:** Kang, Kyung Ja

College of Nursing, Jeju National University, 102 Jejudaehak-ro, Jeju 63243, Korea.

Tel: +82-64-754-3752, Fax: +82-64-702-2686, E-mail: kkyungja@jejunu.ac.kr

- 이 논문은 2017학년도 제주대학교 교원성과지원사업에 의하여 연구되었음.

- This research was supported by the 2017 scientific promotion program funded by Jeju National University.

**Received:** Feb 27, 2017 | **Revised:** May 24, 2017 | **Accepted:** Jun 10, 2017

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.

사회 인식 또한 확대되었기 때문으로 생각된다. 또한 졸업 후 확실한 취업과 직장 생활이 보장되는 간호직의 특성이 부각되었다는 점, 높은 보수의 보장과 남자간호사의 상대적 희소성, 남성이 소수를 차지하는 분야에 도전하면 보다 빨리 승진할 수 있을 것이라는 전망으로 간호사에 지원하는 남자의 수가 증가되는 것으로 보고 있다[3].

그러나 한국의 병원조직문화에서는 간호사를 여성 고유의 직업으로 강하게 인식하고 있고 남자간호사는 여성이 다수인 간호직에 들어와서 성 고정관념, 편견 및 역할 혼동 등으로 인해 불편함과 피해를 입고 있으며[4], 여성 중심의 업무환경과 관련하여 심리적 갈등과 나이 어린 여자간호사로부터 지적을 받는 등 정신적인 어려움을 겪는 것으로 나타났다[5]. 또한 경력력이 쌓여도 반복되는 업무와 과중한 업무에 치이면서[6], 대부분 간호조직에 대한 소속감을 느끼지 못하고 승진에 대한 한계도 느끼는 것으로 보고되고 있다[7]. 이로 인해 남자간호사는 간호직을 자신의 평생직장으로 생각하기보다는 평생직장을 찾아가는 중간 기착지로 생각하는 경향을 보이고[6], 따라서 이들의 이직률도 근무 시작 후 1년 이내에 23.6%, 5년 이내에 44.7%로 높다[8]. 국내 100명상 이상의 의료기관에 종사하는 남자간호사를 대상으로 이직의도를 조사한 Ahn 등[9]의 연구에서도 5점 만점에 평균 3.58점으로 이직의도를 가지고 있는 것으로 나타났다. 이와 같이 남자간호사에 관한 국내 연구는 주로 성 고정관념이나 성역할 갈등, 직무만족 및 이직의도를 주요하게 다루고 있었다.

한편, 재직의도는 다른 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 직무에 머무르려는 의도로[10] 간호사에서 재직의도가 강화되면 유능한 간호사 보유가 증가하며 이직으로 인한 직원대체 비용을 줄이고 결과적으로 조직의 유효성을 증가시킬 수 있어, 이직의도 이상으로 중요한 개념으로 다루어진다. 국내 간호사의 재직의도에 영향을 주는 요인은 학력, 경력, 근무부서, 과거 이직 유무, 자율성, 직업에 대한 소명의식[11,12], 간호 전문직관, 전문직 자아개념, 임금수준, 간호수행능력[13], 직장 내 경력정체[14]가 있으며, 국외에서는 성별, 연령, 근무경력, 교육수준, 직무만족도, 팀워크[15], 간호업무환경, 간호인력, 리더십[16]을 제시하고 있다. 이와 같이 재직의도는 이직의도와 유사하게 개인적, 조직적 요인이 영향을 미치고 있음을 알 수 있으나, 직무의 외재적이고 부수적인 조건이 더 많은 영향을 미치는 이직의도에 비해 재직의도는 동기요인 즉 성취감, 책임감, 승진기회, 인정, 직무자체가 더 많은 영향을 미치는 것으로 보고 있다[17].

특히 간호인력 중 점차 증가하고 있는 국내 남자간호사만을

대상으로 재직의도를 살펴본 연구는 거의 없으며, 남성이 생각하는 성(gender)과 관련된 개인적 및 조직적 요인을 살펴보는 것은 이들의 보유전략 수립에 중요한 기초가 될 수 있다. 또한 간호사의 재직의도를 파악하고 이를 강화할 때 유능한 간호사를 보유하고 지속적으로 근무할 수 있도록 하는 조직 환경 조성에 긍정적인 영향을 미칠 수 있기 때문에 이직의도를 파악하는 것보다는 이직의도 이상으로 더 효과적이라고 판단된다[17].

남자간호사의 인력배치나 승진 등 경력개발 과정과 전문적 지식, 기술 습득, 적응 과정은 여자간호사와는 다른데, 이는 성역할에 따른 차이에서 기인한다[2]. 남자간호사의 경우 산부인과 영역 대신 적당히 특화된 영역 즉 응급실, 정신과, 수술실과 같은 영역에 배치되는 경우가 많다. 물론 배치 부서에 따라 긍정적 여부를 판단하기는 어려우나, 공정한 대우를 받고 있지 못하다고 지각할 때 구성원의 직무태도는 낮은 직무몰입, 동기부여, 직무만족, 높은 이직 가능성 등으로 이어지게 된다.

조직 내에서 개인이 생각하는 가치, 목표, 성격 등과 조직의 가치, 목표, 규범, 분위기 등과 일치성을 의미하는 개인조직 적합성은 조직문화까지 포괄하는 개념으로[18], 개인조직 적합성이 높은 경우, 조직 구성원의 이직의도가 낮아지는 것으로 보고되고 있다[19]. 따라서 남자간호사가 생각하는 조직과 자신의 목표나 가치와의 적합성 정도가 높다면 재직의도에도 긍정적인 영향을 미칠 것으로 생각한다. 여기에는 조직의 리더와 구성원 간 상호 호혜적 교환관계 즉 상사의 구성원에 대한 일방적 지시나 통제가 아닌 상호신뢰와 존경을 기반으로 형성된 관계가 매우 중요한 역할을 한다. 즉 상사와 구성원 간 교환관계 수준이 높을수록 구성원의 참여적 행동이 유도되고 임파워먼트와 동기부여 및 직무만족이 향상된다. 또한 조직상하간 교환관계는 개인조직 적합성과 자발적 이직의도 사이에서 유의미한 조절 역할을 하며, 상사와 구성원과의 관계가 긍정적일수록 구성원의 자발적 이직의도가 낮아지는 것으로 나타났다[19].

타이완의 남자간호사를 대상으로 전문직 경력개발에 관한 조사연구[2]에 따르면, 남자간호사들은 여성에 비해 경력에 대한 성공을 추구하며 경력개발에 훨씬 더 많은 관심을 두고 있다고 하면서 이들의 경력개발에 대해 특별한 관심을 두어야 한다고 하였다. 따라서 남자간호사의 전문직 개발을 위해 적절한 기회를 제공하고 동기부여하며 전문직으로서의 준비와 경력계획을 제공할 것을 제안하였다. 또한 남자간호사들이 조직 내에서의 인력배치, 보직결정, 경력개발 등에서 불합리하게 차별 받는다고 생각하거나 승진기회가 보장되지 않음으로 직업적 열세[2]와 경력정체를 느낄 경우 이직을 고려하게 될 것이라고 하였다.

이에 본 연구에서는 남자간호사를 대상으로 선행연구를 통해 재직의도와 관련성이 있을 것으로 추정되는 요인 중 개인 및 조직적 요인을 포함하는 성차별 인식, 개인조직 적합성, 조직상하간 교환관계 및 경력정체를 중심으로 재직의도에 미치는 영향력 정도를 규명함으로써, 남자간호사의 보유율 증대를 위한 중재안 마련에 기여하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구의 목적은 보건의료기관에 근무하는 남자간호사의 성차별 인식, 개인조직 적합성, 조직상하간 교환관계 및 경력정체가 재직의도에 미치는 영향정도를 파악하는 것이다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 남자간호사의 성차별 인식, 개인조직 적합성, 조직상하간 교환관계, 경력정체 및 재직의도 정도를 파악한다.
- 일반적 특성에 따른 재직의도 차이를 분석한다.
- 남자간호사의 성차별 인식, 개인조직 적합성, 조직상하간 교환관계, 경력정체, 재직의도간의 상관관계를 분석한다.
- 남자간호사의 재직의도에 영향을 주는 변인을 확인한다.

## 연구 방법

### 1. 연구설계

본 연구는 남자간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 대상자는 보건의료기관에 근무하는 남자간호사로, 일정 보건의료기관에서 충분한 수의 대상자를 확보하기에는 각 기관에 재직중인 남자간호사의 수가 소수여서 충분한 대상자 모집에 어려움이 있었다. 이에 연구자들의 소속대학을 졸업한 남자간호사를 중심으로 눈덩이표출법을 이용한 편의표집을 통해 적정 수의 대상자를 모집하였다. 본 연구에 필요한 대상자 수는 G\*Power 3.1.3 프로그램을 이용하여, 유의수준 .05, 효과크기 .15 (중간효과), 검정력(1-β) .80, 예측인자를 가정하여 양측 검정하였을 때 회귀분석에 필요한 적정 대상자는 135명이었으며 서울, 강원, 충북, 경남, 경기, 제주 지역에 150부를 배부하여 회수된 144명의 자료를 분석에 이용하였다. 본 연구의 자료수집기간은 2015년 9월부터 2016년 3월까지였으

며, 설문작성에 소요된 시간은 약 10~15분이었다.

## 3. 연구도구

### 1) 성차별 인식

성차별이란 남성과 여성이 각 성에 적합한 사회적 역할을 담당해야 한다는 고정관념으로[20], 본 연구에서는 Shin과 Jin [21]의 성차별인식 도구를 이용하여 측정하였으며 취업, 직무, 임금, 승진, 평가 등에서 차별대우를 받는 보상차별 8문항과 교육이나 훈련 프로그램의 참여에 있어서 차별대우를 받는 것을 의미하는 훈련차별 4문항의 2개 하위요인으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 여성이라는 단어를 남성으로 수정하여 사용하였으며 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 성 차별이 심함을 의미한다. Shin 과 Jin [21]의 연구에서 보상차별과 훈련차별 측정도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 각 .84, 와 .74였으며, 본 연구에서는 .84 와 .75였다.

### 2) 개인조직 적합성

개인조직 적합성은 개인의 가치와 조직의 가치가 일치하는 것[18]으로, 본 연구에서는 Jung [22]의 개인조직 적합성 측정 도구를 이용하여 측정하였다. 본 도구는 6문항의 7점 Likert 척도로 점수가 높을수록 개인조직 적합성 정도가 높은 것을 의미한다. Jung [22]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .92였고, 본 연구에서는 .91이었다.

### 3) 경력정체

경력정체란 개인이 가까운 미래에 조직 내에서 승진이 어렵다고 느끼거나 현재의 직무에서 더 이상 업무에 대한 책임과 도전성이 증가되지 않는다고 지각하는 것이다[23]. 본 연구에서 남자간호사의 경력정체를 측정하기 위해 Park과 Yoo [24]가 사용한 구조적 경력정체 5문항과 Kim과 Kang [25]이 사용한 내용적 경력정체 6문항을 이용하였다. 구조적 정체는 개인이 조정하기 어려운 조직 구조에 해당되는 것으로 '나에게 주어진 승진기회는 한계에 이르렀다고 생각한다, 나는 병원에서 정한 승진연한에 따라 승진할 수 있다고 생각한다' 와 같은 문항으로 구성되어 있으며, 내용적 정체는 조직에 의해서 적절히 관리, 변화 될 수 있는 것으로 예를 들어 '나는 미래의 나의 업무에 대하여 계속적으로 도전감을 느끼게 될 것이라 기대한다, 나는 나의 업무를 통하여 많이 배우고 성장할 것이다' 와 같은 문항이다. 도구는 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 경력정체가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Park과 Yoo [24]의 연

구에서 Cronbach's  $\alpha$  는 .92, Kim과 Kang [25]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  는 .79였고, 본 연구에서는 경력정체 전체의 Cronbach's  $\alpha$  는 .75였으며, 하위요인별로 구조적 경력정체 Cronbach's  $\alpha$  는 .71이었고, 내용적 경력정체 Cronbach's  $\alpha$  는 .73이었다.

#### 4) 조직상하간 교환관계

조직상하간 교환관계란 오랜 시간동안 조직상하간의 사회적 관계를 발전시킬 수 있도록 유도하면서 상호간의 업무에 영향을 주는 것[26]으로 본 연구에서는 Jang [27]이 사용한 리더-구성원 교환관계 척도(Leader Member Exchange Scale)를 사용하였다. 도구는 정서적 유대감 3문항, 충성 3문항, 공헌 3문항, 전문성 존경 3문항으로 4개요인, 총 12문항(5점 척도)으로 구성되어 있으며 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 조직상하간 교환관계가 높음을 의미한다. Jang [27]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  는 .91이었고, 본 연구에서는 .94였다.

#### 5) 재직의도

재직의도란 간호사가 다른 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 간호직무에 머무르려는 의도를 말한다[10]. 재직의도를 측정하기 위해서 Cowin [10]이 개발한 간호사 재직의도 측정도구(Nurses' Retention Index)를 사용하였으며 총 6문항 8점 Likert 척도로 점수가 높을수록 재직의도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Cowin [10]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  는 .97, 본 연구에서는 .94였다.

#### 4. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 22.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를, 성차별 인식, 개인조직 적합성, 조직상하간 교환관계, 경력정체 및 재직의도는 평균과 표준편차를 산출하였다.
- 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이는 independent t-test와 One-way ANOVA로 분석하고, 사후 검정은 Scheffé test를 이용하였으며, 성차별 인식, 개인조직 적합성, 조직상하간 교환관계, 경력정체 및 재직의도와와의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients를 산출하였다.
- 대상자의 재직의도에의 영향요인은 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis)을 이용하였다.

#### 5. 윤리적 고려

연구대상자의 윤리적 보호를 위해 J대학교의 생명윤리위원회 심의를 거쳐 연구승인(IRB No. 2015-025-001)을 받았다. 자료수집에 앞서 연구의 목적을 설명하고 작성 도중 언제든지 참여를 철회할 수 있다는 정보를 제공하고 자의적인 서면동의를 받았다. 또한 수집된 자료는 기밀이 유지되며 부호화함으로 익명이 보장되고 연구목적으로만 사용되며 연구결과 보고 후 폐기할 예정임이 포함된 내용의 피험자 동의서를 받고 작성된 설문지는 연구자가 직접 회수하였다.

### 연구결과

#### 1. 대상자의 일반적 특성

조사에 참여한 남자간호사의 일반적 특성은 다음과 같다. 전체 144명 중 연령은 평균  $30.41 \pm 4.63$ 세로, 20대가 76명(52.9%)이었으며, 교육 정도는 대학교 졸업이 90명(62.9%), 결혼 상태는 미혼 94명(65.3%), 기혼 50명(34.7%)이며 총 근무경력은 평균  $53.19 \pm 49.14$ 개월로 5년 이상 48명(33.3%), 1~3년 미만 43명(29.9%), 1년 미만 29명(20.1%), 3~5년 미만 24명(16.7%) 순이었다. 현 근무부서는 병원 내 환자나 보호자와 대면하는 부서에 해당하는 내·외과계 병동, 중환자실, 응급실, 외래/검사실 간호사가 54명(38.0%), 수술실과 마취회복실 45명(31.7%)과 보건소와 장기기증원 등에 근무하는 간호사가 43명(30.3%) 순이었으며, 이직 경험이 있는 경우가 51명(35.4%)이었다. 근무 형태는 교대 근무자가 78명(54.5%), 상근직이 65명(45.5%)이었으며, 현 직위는 일반 간호사(직원) 125명(89.3%), 책임간호사 및 관리자 15명(10.7%)이었다. 월 평균급여는 200~299 만원이 87명(60.4%)으로 가장 많았으며 직무만족도는 10점 만점에  $6.20 \pm 1.80$ 점, 생활만족도는 10점 만점에  $5.70 \pm 2.10$ 점이었다(Table 1).

#### 2. 대상자의 성차별 인식, 개인조직 적합성, 조직상하간 교환관계, 경력정체, 재직의도 정도

대상자의 성차별 인식, 개인조직 적합성, 조직상하간 교환관계, 경력정체, 재직의도 정도를 보면, 성차별 인식은 평균점  $2.47 \pm 0.60$ 점(5점 만점)이었으며 하위영역별로는 보상차별  $2.42 \pm 0.61$ 점, 훈련차별  $2.56 \pm 0.74$ 점이었다. 개인조직 적합성은 평균  $4.24 \pm 1.03$ 점(7점 만점), 조직상하간 교환관계는 전체



Table 1. General Characteristics

(N=144)

Variables	Categories	n (%)	M±SD
Age (year)	20~29	76 (52.8)	30.41±4.63
	≥30	68 (47.2)	
Education level*	Associate degree	50 (35.0)	
	Bachelor	90 (62.9)	
	Master	3 (2.1)	
Marital state	Single	94 (65.3)	
	Married	50 (34.7)	
Employment career (year)	< 1	29 (20.1)	53.19±49.14 months
	1~< 3	43 (29.9)	
	3~< 5	24 (16.7)	
	≥5	48 (33.3)	
Work department*	Hospital_Medical surgical unit, ICU, ER, OPD	54 (38.0)	
	Hospital_OR, Post anesthetic room	45 (31.7)	
	Non-hospital_public health center, Korea organ donation agency	43 (30.3)	
Experience of resignation	Yes	51 (35.4)	
	No	93 (64.6)	
Type of work shift*	Shift	78 (54.5)	
	Fixed	65 (45.5)	
Current position*	Staff nurse (staff or personnel),	125 (89.3)	
	Charge nurse (subsection chief), manager	15 (10.7)	
Salary (10,000 won/month)	< 200	14 (9.7)	
	200~299	87 (60.4)	
	≥300	43 (29.9)	
Job satisfaction			6.20±1.80
Life satisfaction			5.70±2.10

\*Missing data excluded.

3.40±0.65점(5점 만점)으로 하위영역별로는 정서적 유대감 3.28±0.82점, 충성심 3.35±0.82점, 공헌 3.43±0.63점, 전문성 존경 3.54±0.78점이었다. 경력정체는 전체 평균은 2.54±0.55점(5점 만점)이었고 하위영역인 구조적 경력정체는 2.62±0.66점, 내용적 경력정체는 2.46±0.60점이었다. 재직의도는 8점 만점에 5.40±1.61점이었다(Table 2).

### 3. 일반적 특성에 따른 재직의도 차이

조사대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도는 결혼 상태, 총 근무경력, 근무 형태, 현 직위, 월 평균급여에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 결혼 상태의 경우 기혼(6.03±1.37점)이 미혼(5.06±1.63점)보다 재직의도가 높았으며( $t=-3.58, p<.001$ ), 총 근무경력이 1년 미만 또는 5년 이상인 경우(5.76±1.31점, 5.85±1.66점)가 3~5년 미만인 경우(4.46±1.57점)보다 재직의도가 높았다( $F=5.14, p=.002$ ). 근무 형태에 따른 재직의도는 통계적으로 유의한 차이( $t=-3.01, p=.003$ )가 있

었는데 상근직(5.84±1.36)인 경우 재직의도가 더 높았다. 현 직위에 따라 차이가 있었는데( $t=-2.49, p=.014$ ), 책임 간호사나 관리자의 경우(6.34±1.64) 일반 간호사에 비해 더 높았다. 월 평균급여는 300만 원 이상인 경우(6.00±1.57점) 재직의도가 가장 높았다(Table 3).

### 4. 성차별 인식, 개인조직 적합성, 조직상하간 교환관계, 경력정체, 재직의도의 상관관계

조사대상자의 성차별 인식, 개인조직 적합성, 조직상하간 교환관계, 경력정체, 재직의도 상관분석을 수행한 결과, 재직의도는 성차별인식 전체( $r=-.18, p=.031$ ), 성차별인식 중 훈련차별( $r=-.17, p=.038$ ), 경력정체 전체( $r=-.40, p<.001$ ), 경력정체 중 구조적 경력정체( $r=-.28, p=.001$ ), 내용적 경력정체( $r=-.42, p<.001$ )와 음의 상관관계가 있으며, 개인조직 적합성( $r=.48, p<.001$ ), 조직상하간 교환관계 전체( $r=.30, p<.001$ ), 조직상하간 교환관계 중 정서적 유대감( $r=.29, p=.001$ ), 충성심( $r=$

**Table 2.** Mean, Standard Deviation of Study Variables

(N=144)

Variables	Categories	Range	Min.	Max.	M±SD
Gender discrimination	Compensation discrimination	1~5	1.00	4.13	2.42±0.61
	Training discrimination	1~5	1.00	5.00	2.56±0.74
	Total	1~5	1.00	3.92	2.47±0.60
Person-organization fit		1~7	1.50	7.00	4.24±1.03
Organization leader-member exchange	Emotional bond	1~5	1.00	5.00	3.28±0.82
	Royalty	1~5	1.33	5.00	3.35±0.82
	Contribution	1~5	2.00	5.00	3.43±0.63
	Respect to professionalism	1~5	1.00	5.00	3.54±0.78
	Total	1~5	1.75	5.00	3.40±0.65
Career plateau	Structural plateau	1~5	1.00	4.00	2.62±0.66
	Content plateau	1~5	1.00	4.17	2.46±0.60
	Total	1~5	1.09	4.09	2.54±0.55
Retention intention		1~8	1.67	8.00	5.40±1.61

**Table 3.** Differences in Retention Intention by General Characteristics

(N=144)

Variables	Categories	M±SD	t or F (p) Scheffé test
Age (year)	20~29	5.20±1.47	-1.58 (.116)
	≥30	5.62±1.74	
Education level	Associate degree	5.25±1.58	0.70 (.497)
	Bachelor	5.46±1.63	
	Master	6.28±2.06	
Marital state	Single	5.06±1.63	-3.58 (<.001)
	Married	6.03±1.37	
Employment career (year)	<1 <sup>a</sup>	5.76±1.31	5.14 (.002) c < a, d
	1~<3 <sup>b</sup>	5.17±1.54	
	3~<5 <sup>c</sup>	4.46±1.57	
	≥5 <sup>d</sup>	5.85±1.66	
Work department	Hospital_Medical surgical unit, ICU, ER, OPD	5.08±1.69	2.03 (.136)
	Hospital_OR, Post anesthetic room	5.63±1.52	
	Non-hospital_public health center, Korea organ donation agency	5.64±1.54	
Experience of resignation	Yes	5.73±1.58	1.83 (.070)
	No	5.22±1.60	
Type of work shift	Shift	5.07±1.70	-3.01 (.003)
	Fixed	5.84±1.36	
Current position	Staff nurse (staff or personnel)	5.26±1.59	-2.49 (.014)
	Charge nurse (subsection chief), manager	6.34±1.64	
Salary (10,000 won/month)	<200	5.73±1.27	5.66 (.004)
	200~299	5.05±1.60	
	≥300	6.00±1.57	

.25,  $p=.002$ ), 공헌( $r=.28, p=.001$ ), 전문성 존경( $r=.22, p=.010$ ) 영역과 유의한 양의 상관관계가 있었다(Table 4).

## 5. 재직의도에 영향을 주는 변인들의 영향력 분석

재직의도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위하여 1단계

로 일반적 특성, 2단계는 성차별 인식 하위변수, 개인조직 적합성, 3단계 조직상하간 교환관계 하위변수, 경력정체 하위변수에 대한 위계적 회귀분석을 시행하였다. 각 단계별 회귀분석 모형에 대한 기본가정과 다중공선성 진단을 한 결과, 최종모델 3의 경우 Durbin-Watson이 2.21이었으며, 다중공선성을 검정한 결과 공차한계(tolerance)는 0.1 이상으로 나타났고, 분산

Table 4. Correlation among Variables

Variables	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
X1	1												
X2	.66 ( $<.001$ )	1											
X3	.95 ( $<.001$ )	.86 ( $<.001$ )	1										
X4	-.25 (.003)	-.22 (.008)	-.26 (.002)	1									
X5	-.17 (.041)	-.18 (.035)	-.19 (.024)	.57 ( $<.001$ )	1								
X6	-.19 (.025)	-.24 (.004)	-.23 (.006)	.51 ( $<.001$ )	.716 ( $<.001$ )	1							
X7	-.23 (.006)	-.22 (.008)	-.25 (.003)	.59 (.001)	.61 ( $<.001$ )	.65 (.001)	1						
X8	-.08 (.320)	-.07 (.392)	-.09 (.304)	.39 ( $<.001$ )	.69 ( $<.001$ )	.63 ( $<.001$ )	.51 ( $<.001$ )	1					
X9	-.19 (.021)	-.21 (.013)	-.22 (.009)	.60 ( $<.001$ )	.89 ( $<.001$ )	.89 ( $<.001$ )	.79 ( $<.001$ )	.84 ( $<.001$ )	1				
X10	.47 ( $<.001$ )	.38 ( $<.001$ )	.48 ( $<.001$ )	-.36 ( $<.001$ )	-.37 ( $<.001$ )	-.42 ( $<.001$ )	-.45 ( $<.001$ )	-.33 ( $<.001$ )	-.45 ( $<.001$ )	1			
X11	.32 ( $<.001$ )	.29 ( $<.001$ )	.34 ( $<.001$ )	-.50 ( $<.001$ )	-.43 ( $<.001$ )	-.46 ( $<.001$ )	-.58 ( $<.001$ )	-.48 ( $<.001$ )	-.56 ( $<.001$ )	.53 ( $<.001$ )	1		
X12	.45 ( $<.001$ )	.38 ( $<.001$ )	.46 ( $<.001$ )	-.50 ( $<.001$ )	.46 ( $<.001$ )	-.50 ( $<.001$ )	-.59 ( $<.001$ )	-.47 ( $<.001$ )	-.59 ( $<.001$ )	.86 ( $<.001$ )	.89 ( $<.001$ )	1	
X13	-.16 (.056)	-.17 (.038)	-.18 (.031)	.48 ( $<.001$ )	.29 (.001)	.25 (.002)	.28 (.001)	.22 (.010)	.30 ( $<.001$ )	-.28 (.001)	-.42 ( $<.001$ )	-.40 ( $<.001$ )	1

X1=Compensation discrimination; X2=Training discrimination; X3=Gender discrimination; X4=Person-organization fit; X5=Emotional bond; X6=Royalty; X7=Contribution; X8=Respect to professionalism; X9=Organization leader-member exchange; X10=Structural plateau; X11=Content plateau; X12=Career plateau; X13=Retention intention.

팽창인자(VIF)는 10 미만으로 나타나 다중공선성의 문제가 없는 것으로 확인되었다. 따라서 단계적 다중회귀분석을 시행하기 위한 기본가정은 충족되었다.

모델단계별  $R^2$  변화량이 통계적으로 유의하게 나타나, 각 모형에 추가된 변수로 인한 설명력이 유의하게 증가하였다. 최종 모형에 대한 위계적 회귀분석 결과, 재직의도에 영향을 주는 요인은 기혼인 경우( $\beta=.16, p=.026$ ), 근무경력 3~5년 미만인 경우( $\beta=-.19, p=.009$ ), 개인조직 적합성( $\beta=.33, p<.001$ ), 내용적 경력정체( $\beta=-.19, p=.020$ )이었고, 독립변수들의 상대적인 영향력은 개인조직 적합성, 내용적 경력정체, 근무경력 3~5년 미만인 경우, 기혼 순이었다. 추정된 회귀모형의 적합도에 대한 F통계량은 17.23( $p<.001$ )으로 매우 유의한 것으로 나타났으며, 설명력은 33.2%인 것으로 나타났다(Table 5).

## 논 의

본 연구는 국내 보건의료기관에서 근무하는 남자간호사를 대상으로 성차별 인식, 개인조직 적합성, 조직상하간 교환관계, 경력정체가 재직의도에 미치는 영향을 규명하고자 시도되었다.

남자간호사의 증가는 간호사가 여성의 직업이라는 이미지를 탈피하게 함으로써 성차별로 인한 행정적, 경제적 불이익을 해결하고[6], 간호 인력의 확충과 간호 전문직의 직업적 위치 확보에 기여할 수 있을 것이다. 따라서 간호전문직의 보다 나은 사회적 지위 확보를 위해서는 남자간호사의 간호계 진입을 적극적으로 받아들이는 필요가 있으며[4], 이들의 재직의도를 높일 수 있는 전략 또한 마련해야 한다. 재직의도는 간호 인력의 질

**Table 5.** Factors influencing Retention Intention

Variables	Model 1				Model 2				Model 3			
	b	SE	$\beta$	p	b	SE	$\beta$	p	b	SE	$\beta$	p
(Constant)	5.26	.17		< .001	2.57	.49		< .001	4.44	.93		< .001
Married*	0.90	.27	.27	.001	0.53	.25	.16	.034	0.55	.24	.16	.026
Employment career* (3~5 yr)	-1.02	.34	-.24	.003	-0.97	.31	-.23	.002	-0.81	.31	-.19	.009
Person-organization fit					0.66	.11	.42	< .001	0.51	.13	.33	< .001
Content plateau									-0.52	.22	-.19	.020
R <sup>2</sup>		13.9%				30.5%				33.2%		
Adj R <sup>2</sup>		12.6%				29.0%				31.2%		
R <sup>2</sup> change						16.6%				2.7%		
F (p)		11.34 (< .001)				20.45 (< .001)				17.23 (< .001)		

\*Reference group; Marital state (married=1), Employment career (3~5 yr=1).

적 유지 및 효율적인 관리에 중요하다[11]. 본 연구에서 재직의도 점수는 5.40점(8점 만점)으로 중간 이상이었으며, 이는 같은 도구를 사용하여 간호사를 대상으로 한 선행연구에서의 재직의도 점수 4.78~5.50점[11,13,28]과 비교할 때 비슷한 수준으로 볼 수 있다.

본 연구결과 기혼, 경력 3~5년 미만, 개인조직적합성과 내용적 경력정체가 재직의도의 33.2%를 설명하며, 그중 개인조직적합성이 재직의도의 16.6%를 설명하였다. 이는 개인조직적합성 정도가 높을 경우 조직 구성원의 자발적 이직의도가 감소된다[19]는 선행연구결과에 비추어 볼 때, 개인이 해당 조직에 적합한지 여부가 재직의도에 주요한 영향요인임을 알 수 있다. 특히 국내 간호조직의 대표적 문화가 보수 위계적 문화라는 점을 고려할 때, 간호조직에서 도덕적 통합성 및 협조적이고 명확한 의사소통 체계를 구축하고, 조직의 비전과 목표를 공유하는 방향으로[15] 조직문화와 체계를 변화시켜 나가는 것이[17] 재직의도를 높일 수 있는 전략이 될 수 있을 것이다. 따라서 본 연구결과에서 남자간호사의 재직의도를 높이는데 간호사들이 일하는 환경과 조직의 문화를 함께 고려할 필요성을 확인한 것은 의의가 있다고 사료된다.

두 번째 영향요인으로 제시된 내용적 경력정체는 재직의도의 2.7%를 설명하였으며, 이는 재직의도가 경력정체와 상관관계가 있음을 보고한 선행연구[14]와 일맥상통하는 결과이다. 그러나 본 연구에서 내용적 경력정체만이 재직의도의 영향을 주는 것으로 나타나 구조적 경력정체가 재직의도 영향을 주는 요인임을 보고한 Bae [14]의 결과와는 차이가 있었다. 이 결과는 병원과 병원 외 보건의료기관에 근무하는 남자간호사의 경우 구조적 경력정체보다 내용적 경력정체가 재직의도에 영향을 주는 것을 의미하는 것이다. 본 연구결과에서 남자간호사의

재직의도는 특히 내용적 경력정체와 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났는데, 이는 내용적 경력정체 원인으로 조직구성원이 자신의 직무에 더 이상의 도전감과 호기심 및 흥미를 느끼지 못하여 종종 절망감을 느낄 때 발생하고 직무 그 자체의 전반적인 진부함[29]과 자신이 하는 일에 전문성과 수행능력 자신감 부족을 토로한 결과[7]와도 일맥상통하는 부분으로 생각된다. 따라서 본 연구에서 경력정체 정도는 평균 2.54점(5점 만점)으로 중간이었고, 병원 간호사의 경력정체 정도 3.04점[14]보다는 낮은 수준으로 나타나 추후 남자간호사가 직무나 조직 내에서 서열의 변화가 없이도 간호사라는 직업에 흥미를 느끼고 현재 업무에 도전의식과 책임감을 가질 수 있는 세심한 전략개발이 필요하다.

일반적 특성 중 기혼과 근무경력 3~5년 미만이 재직의도를 13.9%를 설명하였다. 기혼인 경우, 근무경력 1년 미만과 5년 이상의 재직기간, 상근직, 책임간호사 이상, 월 급여가 300만원 이상인 경우에 재직의도 점수가 유의하게 높게 나타나 임상경력[11,17], 평균 임금[13]이 간호사의 재직의도에 유의한 차이가 나타난 선행연구결과와 유사하였다. 또한 재직의도 관련 국외연구에서는 경력이 많을수록, 관리자가 지지적일수록, 급여와 혜택에 만족할수록 재직의도가 높다는 연구결과[10,15]와도 유사한 결과이다. 그러나 남자간호사가 4년 내 간호직을 이직할 비율이 여자간호사의 약 2배에 이르고[8], 본 연구에서도 3~5년 사이의 재직경력을 가진 경우 재직의도 점수가 가장 낮았기에 3~5년 경력의 남자간호사에서 재직의도를 높이기 위한 집중적 노력이 더 필요함을 알 수 있다. 기혼자인 경우 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 나타났는데 이는 결혼한 남자간호사의 경우 당장 직장을 그만두고 싶어도 가장으로서의 책임감을 느끼는 부분이 영향을 미쳤을 것으로 생각한다.



한편으로 남자간호사는 여자간호사에 비해 더 자발적이고 긍정적이며, 업무에 적극적으로 참여하고, 높은 야망을 가지며 [8] 조직에서의 경력 개발에 더 높은 관심을 가지고 있는 것으로 보고되었다. 성차별 인식은 본 연구에서 훈련차별과 보상차별로 구분하여 측정하였으나 재직의도에 유의한 영향요인은 아니었다. 이는 남자간호사가 근무를 하면서 여자간호사보다 취업, 직무, 임금, 승진, 평가 등에서 차별대우를 받거나 능력 개발을 위한 교육이나 훈련 프로그램에서 차별대우를 받는다고 느끼지 않는 것을 의미한다.

조직상하간 교환관계가 간호학 연구에서는 많이 다루어지고 있지 않아 정확히 비교할 수는 없으나 비서를 대상으로 한 연구에서 구성원과 상사 간 교환관계의 질은 개인조직 적합성과 이직의도 사이의 조절변수로[19], 상사와의 관계의 질을 긍정적으로 지각할수록 소진과 이직의도는 감소한다[30]. 다만 본 연구에서는 이러한 조직상하간 교환관계가 재직의도에 유의한 영향 요인으로 제시되지 않았으나 조직상하간 교환관계 중 정서적 유대감, 충성심, 공헌 및 전문성 존경 정도가 재직의도와 유의한 관계가 있는 것으로 나타났으므로 조직상하간 교환관계가 재직의도에 미치는 영향을 확인하기 위한 추후 연구가 필요하다.

본 연구는 일반적 특성, 성차별 인식, 개인조직 적합성, 조직상하간 교환관계, 경력정체를 단계별로 투입하여 재직의도에 대한 설명력을 살펴봄으로써 남자간호사의 재직의도 영향요인을 포괄적으로 살펴보았다는 것에 의의가 있다.

## 결론

본 연구는 국내 보건의료기관에서 근무하는 남자간호사를 대상으로 성차별 인식, 개인조직 적합성, 조직상하간 교환관계 및 경력정체를 중심으로 재직의도에 미치는 영향력 정도를 규명함으로써, 남자간호사의 재직의도 제고를 위한 중재안 마련에 기여하고자 시도되었다. 연구결과 남자간호사의 재직의도에 영향을 주는 요인은 개인조직 적합성, 내용적 경력정체, 근무경력, 기혼 순이었으며 회귀모형의 설명력은 33.2%였다.

본 연구를 통해 남자간호사의 재직의도를 높이기 위해서는 근무부서 배치 전에 남자간호사 개인의 특성과 해당 부서와의 적합성 여부를 우선 고려하여야 할 것이며, 부서 배치 후 해당 부서에 잘 적응할 수 있도록 근무 환경과 조직 문화를 조성할 필요가 있다. 또한 3~5년 사이의 경력 간호사의 재직의도 점수가 가장 낮게 나타난 점은 이 시기의 간호사들의 보유 전략에 보다 더 관심을 가져야 할 필요가 있다는 것을 의미한다. 따라

서 남자간호사들이 이 시기에 경력정체로 인한 좌절감이 유발되지 않도록 하여야 하며, 간호라는 직업을 통해 성장 가능성과 도전 의식을 가질 수 있도록 동기유발 프로그램 등 내재적인 접근에 근거한 경력개발이 요구된다.

본 연구의 결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 추후 연구에서는 남자 간호사의 재직의도에 영향을 주는 다양한 요인들에 대한 포괄적인 이해와 탐색을 통해 남자간호사의 재직의도를 예측하는 모형을 구축하는 연구를 제언한다.

둘째, 남녀 간호사를 대상으로 관련 변수를 중심으로 한 비교 및 반복연구를 제언한다.

## REFERENCES

1. Chung KS. Over 2000 male students have passed the national nursing exam this year. The Korean Nurses Association News. February 10, 2017; Sect. Issues/Planning. Available from: <http://nursenews.co.kr/main/ArticleDetailView.asp?sSection=61&idx=21195>.
2. Yang CI, Gau ML, Shiau SJ, Hu WH, Shih FJ. Professional career development for male nurses. Journal of Advanced Nursing. 2004;48(6):642-650. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2004.03252.x>
3. Boughn S. Why women and men choose nursing. Nursing & Health care Perspectives. 2001;22(1):14-19. [https://doi.org/10.1043/1094-2831\(2001\)022<0014:WWAMCN>2.0.CO;2](https://doi.org/10.1043/1094-2831(2001)022<0014:WWAMCN>2.0.CO;2)
4. Park YR. The adaptation process of male students in colleges of nursing. The Korean Journal of Fundamentals of Nursing. 2009;16(4):449-458.
5. Kim MY. An exploratory study of masculinity in nursing. Journal of Korean Clinical Nursing Research. 2009;15(2):37-46.
6. Son HM, Koh MH, Kim CM, Moon JH, Yi MS. The male nurses' experiences of adaptation in clinical setting. Taehan Kanho Hakhoe Chi. 2003;3(1):17-25.
7. Ahn KH, Seo JM, Hwang SK. Content analysis of male hospital nurses' experiences. Korean Journal of Adult Nursing. 2009;21(6):652-665.
8. 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>
9. Ahn MK, Lee MH, Kim HK, Jeong SH. Job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among male nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2015;21(2):203-211. <https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.2.203>

10. Cowin LS. The effect of nurses's job satisfaction on retention. *Journal of Nursing Association*. 2002;32(5):283-291.  
<https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00008>
11. Kwon KJ, Chu MS, Kim JA. The impact of nursing professionalism on the nursing performance, job satisfaction and retention intention among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2009;15(2):182-192.
12. Lee YS, Park SH, Kim JK. A study on relationship among organizational fairness, motivation, job satisfaction, intention to stay of nurses. *The Journal of the Korea Contents Association*. 2014;14(4):598-609.  
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2014.14.10.596>
13. Sung MH, Choi EY. The relationships between professional self-concept, nursing performance and retention intention of emergency department nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*. 2012;19(2):244-252.  
<https://doi.org/10.7739/jkafn.2012.19.2.244>
14. Bae OK. Impact of career plateau on turnover impulse and retention intention of hospital nurses. [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2015.
15. Tourangeau AE, Cranley LA. Nurse intention to remain employed: Understanding and strengthening determinants. *Journal of Advanced Nursing*. 2006;55(4):497-509.  
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.03934.x>
16. Van den Heede, K, Florquin M, Bruyneel L, Aiken L, Diya L, Lesaffre E, et al. Effective strategies for nurse retention in acute hospitals: A mixed methods study. *International Journal of Nursing Studies*. 2013;50(2):185-194.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.12.001>
17. Lee EH, Cho KS, Son HM. A study of hospital nurse's intention to keep nursing job. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2014;20(1):15-27.
18. Dawes R. Rational choice in an uncertain world. Orlando: Harcourt Brace Jovanovich; 1988.
19. Yang JH, Kim JI. The effect of person-organization fit and person-job for secretaries' turnover intention: Moderating role of LMX. *Journal of Secretarial Sciences*. 2013;22(3):29-45.
20. Miller JB. Toward a new psychology of women. Boston: Beacon Press; 1976.
21. Shin CW, Jin SY. Examining the impacts on organizational effectiveness of female workers' recognition concerning sexual discrimination. *Korea Journal of Business Administration*. 2004;12:2783-2803.
22. Jung HS. A study on the effects of employees' business ethics awareness and practice in food service industry upon person-organization fit, job satisfaction, turnover intent and organization performance [dissertation]. Seoul: Kyung Hee University; 2007.
23. Bardwick JM. The plateauing trap. New York: AMACOM; 1986.
24. Park GS, Yoo TY. The impact of career plateau on job and career attitudes and moderating effects of emotional intelligence and organizational support. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*. 2005;18(3):499-523.
25. Kim YM, Kang YS. Effects of self-efficacy, career plateau, job embeddedness, and organizational commitment on the turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;21(5):530-541.  
<https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.5.530>
26. Babuer TN, Green SG. The development of leader-member exchange: A longitudinal test. *Academy of Management Journal*. 1996;39:1538-1567. <https://doi.org/10.2307/257068>
27. Jang JK. A study on the dynamism of the emotional labor [dissertation]. Seoul: Korea University; 2011.
28. Park JO, Jung KI. Effects of advanced beginner-stage nurses' sense of calling, job satisfaction and organizational commitment on retention intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016;22(2):137-147.  
<https://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.2.137>
29. Aziz CS, Ramzan M, Riaz A. Strategies for career plateau: Empirical investigation of organizations in Pakistan. *Interdisciplinary Journal*. 2013;4(9):712-726.
30. Kim YH, Choi JH, Kim KE. The impact of job overload, relationship with senior on nurses' intention to quit their jobs-mediating role of emotional exhaust. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2009;15(3):372-381.