

남자 간호사의 이직의도 예측모형

김수올¹ · 강윤희²

이화여자대학교 일반대학원¹, 이화여자대학교 간호대학 교수²

A Prediction Model on the Male Nurses' Turnover Intention

Kim, Su Ol Ph.D., RN¹ · Kang, Younhee Ph.D., ANP²

¹Department of Nursing Science, Graduate School, Ewha Womans University, Seoul

²Professor, College of Nursing, Ewha Womans University, Seoul, Korea

Purpose: The purpose of this study was to develop and test a predictive model on the male nurses' turnover intention. **Methods:** This study utilized the model-testing design based on the Price's causal model of turnover. This study collected data from 306 male nurses on a national scale with structured questionnaires measuring job opportunity, kinship responsibility, positive emotion, work autonomy, role conflict, work satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. The data were analyzed using SPSS/WIN 22.0 program and AMOS 20.0 program. **Results:** As the outcomes satisfied the recommended level, the hypothetical model appeared to fit the data. Twenty-seven of the 38 hypotheses selected for the hypothetical model were statistically significant. 54.2% of turnover intention was explained by job opportunity, kinship responsibility, positive emotion, work autonomy, role conflict, work satisfaction and organizational commitment. **Conclusion:** The hypothetical model of this study was confirmed to be adequate in explaining and predicting male nurses' turnover intention. Findings from this study can be used to design appropriate strategies to decrease the male nurse's turnover intention.

Key Words: Nurse, Male, Turnover, Intention

서 론

1. 연구의 필요성

간호사 이직은 우리나라 뿐 아니라 세계적으로 매우 중요한 문제로 인식되고 있다[1]. 간호사의 높은 이직률은 간호 대상자들의 병원 감염률 증가[2], 입원일수 증가[3], 사망률 증가[4] 등을 초래하고, 이로 인해 환자 간호의 질이 저하되고 있다[4].

우리나라 남자간호사는 2010년 3,387명, 2011년 4,224명, 2012년 5,183명, 2013년 6,202명, 2014년 7,443명으로 지속적인 증가 추세를 보이고 있다[5]. 그러나 남자 간호사 수의 증가에도 여전히 간호사 전체 중 남자간호사가 차지하는 비율은 매우 적으며[6], 많은 남자간호사들이 이직을 고려하고 있다[7]. 우리나라 남자간호사의 이직 통계 결과는 없으나, 외국의 경우 남자간호사가 근무 시작 후 1년 이내 이직하는 비율이 23.6%, 5년 이내 이직하는 비율이 44.7%로[8], 여자간호사의 이직률보

주요어: 남자간호사, 이직, 의도

Corresponding author: Kang, Younhee

College of Nursing, Ewha Womans University, 52 Ewhayeodae-gil, Seodaemun-gu, Seoul 03760, Korea.
Tel: +82-2-3277-4483, Fax: +82-2-3277-2850, E-mail: yxk12@ewha.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 김수올의 박사학위논문의 일부를 발췌한 것임.

- This manuscript is based on a part of the first author's doctoral dissertation from Ewha Womans University.

Received: Jul 10, 2016 / Revised: Oct 11, 2016 / Accepted: Oct 24, 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.

다 두 배 높다[9].

남자 간호사의 이직률이 높은 이유는 간호사에 대한 대중들의 이미지가 시대의 변화에도 불구하고 전통적인 여성 중심의 직업으로 인식하고 있기 때문이다[10]. 또한, 남자가 간호를 제공하는 것은 부적절하다는 고정관념[11]과 환자나 보호자로부터 거부당하는 상황을 경험하고, 많은 갈등을 느끼기 때문이다[7,10]. 특히, 유교적 전통이 강한 우리나라는 성 고정관념이 강하기 때문에 남자 간호사들은 임상 현장에 적응하지 못하고 이직하게 된다[7].

국내 남자 간호사와 관련된 선행연구는 실무 경험[7], 직무 만족 및 조직몰입[12], 이직의도[13] 등으로 남자 간호사 이직에 관련된 연구들이 이루어지고 있지만, 주로 성 역할 갈등과 성에 관한 특정 개념[7]이나 단편적인 변수[12,13]만을 다룬 연구로 포괄적 의미의 남자 간호사 이직의도를 파악한 연구는 매우 부족한 실정으로 남자간호사의 수직 증가와 역할의 확대되는 현실에서 이들의 이직의도에 대한 체계적인 연구가 요구된다. 이에 간호사의 이직을 예측하는 이론 중 하나로 평가받고 있는 Price의 이직 인과모형[14]을 적용하고자 한다.

많은 선행연구를 통해서 외부취업기회가 많을수록 직무만족과 조직몰입이 낮고, 이직의도에 직접적인 영향을 미치며[15,16], 가족부양 책임감이 높을수록 조직몰입이 높아져 이직의도가 낮아지고[17], 이직의도에 직접적인 영향[15]을 주어 이직률을 낮추는 것으로 보고되고 있다[14]. 또한 간호사의 긍정적 감정은 직무만족에 직접적으로 영향을 미치며[14], 긍정적 감정이 높을수록 스트레스를 덜 느끼며 직무만족과 조직몰입이 높은 것으로 나타났고[14,16], 이직의도를 감소시키는 것으로 보고되고 있다[14]. 간호사의 업무 자율성은 직무만족에 긍정적인 영향을 주는 것으로 보고되고 있고[14,16], 업무 자율성이 높을 때 스트레스가 감소하고 조직몰입은 상승하며 이직의도가 낮은 것으로 보고되고 있다[16,30]. 간호사들이 간호업무를 수행하면서 겪게 되는 역할갈등은 피할 수 없는 현상으로 직무만족과 역 상관관계가 있는 것으로 보고되고 있고[16,23], 역할갈등이 높을수록 조직몰입은 낮아져 이직의도가 높아지는 것으로 나타났다[17]. 또한, 직무만족이 높을수록 이직의도는 낮아지는 음의 상관관계를 나타내는 것으로 보고되고 있어 직무만족의 증가를 통해 이직의도는 감소할 수 있음을 알 수 있고[16], 조직몰입이 높을수록 이직의도는 낮아지는 음의 상관관계가 있는 것으로 보고되고 있고 남자 간호사를 대상으로 한 연구에서 조직몰입이 이직의도를 47.8% 설명하는 것으로 나타났다[13]. 직무만족과 조직몰입은 간호사의 이직의도를 예측하는 가장 중요한 변수로, 직무만족은 조직몰입과 강한 인과

관계를 나타낸다[15,16].

이상의 연구결과를 종합해 보면 간호사의 이직의도를 줄이는 것이 이직 자체를 줄이는 것보다 시급하고 중요하므로 선행 연구에 대한 문헌고찰을 통해 도출된 이직의도에 영향 미치는 변수를 파악하는 것은 이직을 감소시킬 수 있는 중재를 개발하는데 도움이 될 수 있다.

이에 본 연구는 Price [14]의 이직 인과모형을 토대로 남자 간호사의 이직의도에 관한 경로모형을 구축하여 모형의 적합성을 검증하고 경로를 파악함으로써 남자 간호사의 이직의도에 대한 기본적인 이해를 돕고 남자 간호사의 이직을 줄이기 위한 실제적인 중재 개발의 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 남자 간호사의 이직의도를 예측하는 모형을 구축하고 이를 검증하는 것으로 구체적인 목적은 남자 간호사의 이직의도에 대한 가설 모형을 구축한다. 가설 모형과 실제 자료 간의 적합성을 검증하여 남자 간호사의 이직의도를 예측하는 모형을 제시한다.

3. 개념적 기틀 및 가설모형

본 연구의 개념적 기틀은 Price [14]의 이직 인과모형을 근거로 선행연구와 문헌을 고찰하여 외부취업기회, 가족부양 책임감, 긍정적 감정, 업무 자율성, 역할갈등은 직무만족 및 조직몰입과 이직의도에 직접적인 영향을 미치며, 직무만족과 조직몰입을 통해 이직의도에 간접적인 영향을 미치는 것으로 경로를 설정하여 가설적 모형을 구축하였다(Figure 1). 이직과 이직의도를 같은 변수로 설명할 수 없으나 이직의도는 이직으로 이어질 수 있는 이직의 강력한 예측 변수[14]로 이직에 대한 원인을 직접 측정하기 어렵기 때문에 이직의도를 측정하는 것으로 이직 관련 연구들이 이루어지고 있다. 따라서 본 연구에서는 Price의 2001년 이직 인과모형의 잔류의도를 이직의도로 수정하여 개념적 기틀을 도출하였고, 탐색적 행동(search behavior)은 현재의 직장을 떠나 다른 새로운 직장으로 이동하기 위한 행동으로서 이직의도의 측정변수인 외부취업기회와 비슷한 개념으로 이직의도 변수로 선정하지 않고 삭제하였다. 본 연구의 개념적 기틀에 근거한 가설적 모형은 5개의 외생변수인 외부취업기회, 가족부양 책임감, 긍정적 감정, 업무 자율성, 역할갈등과 3개의 내생변수인 직무만족, 조직몰입 및 이직의도로 구성하였다.

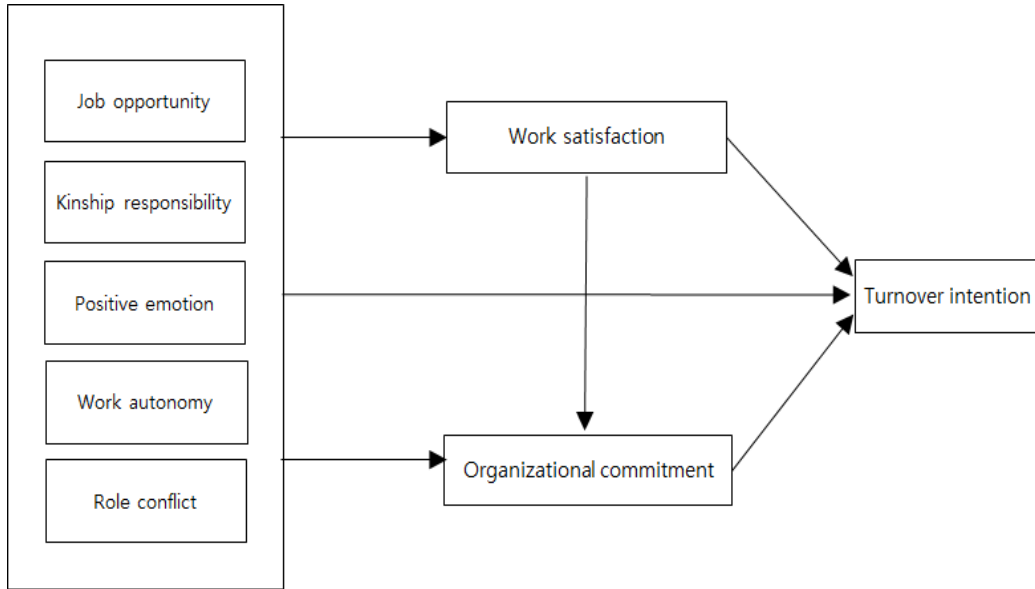


Figure 1. Conceptual framework.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 남자 간호사를 대상으로 Price [16]의 이직 인과모형에 근거한 남자 간호사의 이직의도가설 모형을 설정하여 모형의 적합성과 연구가설을 검증하기 위한 모형검증 연구설계를 활용하였다.

2. 연구대상

본 연구는 전국 의료기관에 근무하는 경력 3개월 이상 된 남자 간호사를 표적 모집단으로, 대한간호협회 홈페이지에 등록된 전국의 병원, 종합병원, 상급종합병원 중 병원급 이상 의료기관에 근무하는 남자 간호사를 근접모집단으로 하여 간호부에 전화로 연구목적과 방법을 설명하고 자료수집을 허락한 60여 개 의료기관의 연구목적에 이해하고 연구에 참여하기를 동의한 남자 간호사 330명을 편의추출 하였다. 본 연구의 표본 크기는 G*Power 3.1.9 프로그램을 이용하여 검정력 .80으로 설정하고, 다중회귀분석 시 효과크기 .05, 유의수준 .05, 예측변수 7개로 선정하였을 때, 최소 표본 수는 295명으로 나타나, 회수되지 않거나 무응답이 포함되어 경로 분석 자료로 부적절한 자료를 제외할 것을 고려하여 330명을 표집대상으로 하였다.

3. 연구도구

본 연구의 도구는 선행연구에서 신뢰도와 타당도가 보고된 도구를 원저자로부터 사용허가를 받은 후 한국어와 영어 모두 능숙한 3인에 의해 영어를 한국어로 번역하고, 번역된 한국어를 다시 영어로 역 번역하는 과정 후 도구 원본과 역번역본 간의 의미 차이를 확인하는 과정을 거쳐 최종 한국어 본을 확정하여 사용하였다.

1) 외부취업기회

Price와 Muller [15]가 개발한 외부취업기회 척도로 3문항으로 구성되어 있다. 각 문항의 점수는 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 외부취업기회가 많음을 의미한다. 도구 개발 당시 Cronbach's α 는 .75였고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .86이었다.

2) 가족부양 책임감

Price와 Muller [15]가 개발하고 Lee [17]가 수정·보완한 도구를 사용하여 측정하였으며 Cronbach's α 는 .40으로 4개의 문항 중 다른 문항과의 상관관계가 낮은 2개 문항 '나의 수입이 가족부양에 도움이 되고 있다', '내 직장과 관련해 어려운 일이 생기면 가족을 믿고 의지할 수 있다'를 삭제한 뒤 나머지 2개 문항을 분석에 사용하였다. 각 문항의 점수는 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 가족부양 책임감이 높음을 의미한다. 도구 개발 당시 4문항에

대한 Cronbach's α 는 .83이었고, Lee [17]의 연구에서 4문항에 대한 Cronbach's α 는 .76이었으며 본 연구에서 2문항에 대한 Cronbach's α 는 .67이었다.

3) 긍정적 감정

Watson 등[18]이 개발한 척도로 5문항으로 구성되어 있으며 각 문항의 점수는 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 지각된 감정상태 수준이 긍정적임을 의미한다. 도구 개발 당시 Cronbach's α 는 .88이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .79였다.

4) 업무 자율성

Breaugh [19]가 개발한 4문항 척도로 각 문항의 점수는 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 업무가 자율적임을 의미한다. 도구 개발 당시 Cronbach's α 는 .71이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .86이었다.

5) 역할갈등

Rizzo 등[20]이 개발한 척도를 사용하여 측정하였으며 총 4문항으로 구성되어 있다. 각 문항의 점수는 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 역할갈등이 심함을 의미한다. 도구 개발 당시 Cronbach's α 는 .82였고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .81이었다.

6) 직무만족

Brayfield와 Rothe [21]가 개발하고 Kim 등[16]이 수정·보완한 도구를 사용하여 측정하였으며 4문항으로 구성되어 있다. 각 문항의 점수는 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것을 의미한다. 도구 개발 당시 Cronbach's α 는 .87이었고, Kim 등[16] 연구에서 Cronbach's α 는 .76이었다. 본 연구에서 Cronbach's α 는 .84였다.

7) 조직몰입

Mowday & Steers [22]가 개발하고 Kim 등[16]이 수정·보완한 도구를 사용하여 측정하였으며 총 7개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항의 점수는 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 조직몰입이 높은 것을 의미한다. 도구 개발 당시 Cronbach's α 는 .90이었고, Kim 등[16] 연구에서 Cronbach's α 는 .82였다. 본 연구에서

Cronbach's α 는 .87이었다.

8) 이직의도

Kim 등[16]이 개발한 도구를 사용하여 측정하였으며 4문항으로 구성되어 있다. 각 문항의 점수는 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다. 긍정적인 문항(3, 4)은 역 코딩하여 채점하였다. 도구 개발 당시 Cronbach's α 는 .85였고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .88이었다.

4. 자료수집

2014년 12월부터 2015년 2월까지 본 연구자가 각 병원 간호부에 유선으로 연구목적과 필요성, 연구 내용 등을 설명하고 자료수집을 수락한 서울, 부산, 인천, 대구, 광주, 대전, 울산, 경기, 강원, 충북, 충남, 경북, 경남, 전북, 전남과 제주 지역의 60개 의료기관을 연구자가 직접 방문하거나 우편으로 자료를 수집하였다. 배부한 설문지 330부 중 312부가 회수(설문지 회수율 94.5%)되었으며, 이 중 불완전하게 응답한 6부를 제외한 총 306부(설문지 유효 회수율 92.7%)를 분석자료로 활용하였다.

5. 윤리적 고려

본 연구는 소속 대학교의 생명윤리심의위원회의 연구승인(IRB No. 82-4)을 받았으며, 모든 연구대상자에게 구두와 서면으로 연구목적, 비밀 보장과 익명성 및 연구참여 중단 기능을 설명한 후 자발적으로 연구참여 의사를 밝힌 대상자에게 서면으로 연구참여 동의서를 받았다. 설문 응답은 평균 20분 정도 소요되었으며 설문지 작성이 끝난 후 참여 대상자에게 소정의 선물을 제공하였다.

6. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 22.0 프로그램과 AMOS 20.0 프로그램을 이용하여 대상자의 일반적 특성 및 연구변수에 대한 기술통계는 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 구하였고, 변수 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient, 연구모형의 검증은 최대우도법(maximum likelihood method)을 사용하여 경로 분석으로 확인하였다. 가설 모형의 적합도는 χ^2 통계량, Normed χ^2 , GFI, AGFI, CFI, NFI, IFI, SRMR, RMSEA의 적합

도 지수 등을 이용하여 검증하였다. 모형의 간접효과와 총효과
의 통계적 유의성은 boot strapping 방법으로 검증하였다.

연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

본 연구대상자는 평균 28.31세로 23~55세까지 분포하였
으며, 결혼 상태는 248명(81.0%)이 미혼 상태였다. 대상자의
55.6%가 전문학사로 가장 많았고, 근무병원 소재지는 광역시
가 115명(37.6%), 중소도시 109명(35.6%), 서울특별시 82명
(26.8%) 순으로 나타났다. 간호사로 근무한 총 기간은 3~300개
월로 평균 37.6개월, 3년 1개월로 나타났으며, 32.7%가 1년 이
상 3년 미만으로 가장 많았다. 현재 근무하는 병원의 유형은
59.8%가 상급종합병원으로 가장 많았고, 현재 병원에서 근무
한 기간은 평균 32.06개월로 1년 이상 3년 미만이 37.3%로 가장
많은 것으로 나타났다.

2. 측정변수의 서술적 통계 및 상관관계 분석

본 연구의 측정변수에 대한 서술적 통계 결과는 Table 1과 같
다. 측정된 변수의 왜도와 첨도분포는 유의수준 0.1에서 ±1.65,
유의수준 0.05에서 ±1.96, 유의수준 0.01에서 ±2.58 사이로 정

규분포하는 것으로 나타났으며, 다중공선성(multicollinearity)
검증결과 변수 간의 상관계수는 .80 미만이었고(Kline, 2011),
공차 한계(tolerance)가 .26~.95으로 0.1 이상이고 분산확대 인
자(Variance Inflation Factors, VIF) 값은 1.05~3.71로 10보다
작아 다중공선성의 문제가 없는 것으로 나타났다.

3. 가설 모형의 적합도 검증

가설 모형에 대한 적합도 검증결과 통계량은 0, DF는 0,
Normed χ^2 은 0, GFI는 1.00, CFI는 1.00, NFI는 1.00, IFI는
1.00, SRMR은 0, RMSEA는 .33로 나타났다. 다른 적합도 확인
과 상관없이 $\chi^2=0$, DF=0, GFI=1.00의 포화모형으로 적합이
완벽한 것으로 나타났으나, 포화모형의 경우 유의하지 않은 경
로계수들을 포함하는 등 간명성이 결여되어 있기 때문에 모형
을 보다 간명하게 수정하였다. 수정모형의 적합지수는 χ^2 통계
량 8.78 ($p=.118$), Normed χ^2 1.76, GFI .99, AGFI .95, CFI
.99, NFI .99, IFI .99, SRMR .02, RMSEA .05으로 나타나 모든
적합 지수가 기준을 만족하였다(Table. 2).

4. 최종모형의 효과분석

본 연구의 가설적 모형을 분석한 결과, 총 38개의 가설 중 9
개가 삭제된 29개의 가설을 검증하였으며, 그중 2개의 가설은

Table 1. Descriptive Statistics of Study Variables

(N=306)

| Variables | M±SD | Skewness | Kurtosis | Range |
|---------------------------|------------|----------|----------|-------|
| Job opportunity | 8.70±2.38 | 1.49 | -0.73 | 3~15 |
| Kinship responsibility | 5.29±1.65 | 1.19 | -1.50 | 2~10 |
| Positive emotion | 16.31±3.11 | -2.34 | 2.32 | 5~25 |
| Work autonomy | 11.45±2.98 | -0.80 | -1.02 | 4~20 |
| Role conflict | 10.87±2.73 | 2.26 | -0.19 | 4~20 |
| Work satisfaction | 12.98±2.80 | -1.83 | 1.25 | 4~20 |
| Organizational commitment | 22.93±4.53 | -0.99 | 1.16 | 7~35 |
| Turnover intention | 12.51±3.43 | 0.60 | -1.62 | 4~20 |

Table 2. Fit Index of the Hypothetical Model

| Model | χ^2 (p) | DF | Normed χ^2 | GFI | AGFI | CFI | NFI | IFI | SRMR | RMSEA |
|---------------------|---------------|----|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Acceptance criteria | ($p > .05$) | | ≤ 3 | .90~1 | .90~1 | .90~1 | .90~1 | .90~1 | ≤ .05 | ≤ .08 |
| Hypothetic Model | 0 | 0 | 0 | 1.00 | - | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 0 | .33 |
| Modified Model | 8.78 (.12) | 5 | 1.76 | .99 | .95 | .99 | .99 | .99 | .02 | .05 |

GFI=goodness of fit index; AGFI=adjusted goodness of fit index; CFI=comparative fit index; NFI=normed fit index; IFI=incremental fit index;
SRMR=standardized root mean square residual; RMSEA=root mean square error of approximation.

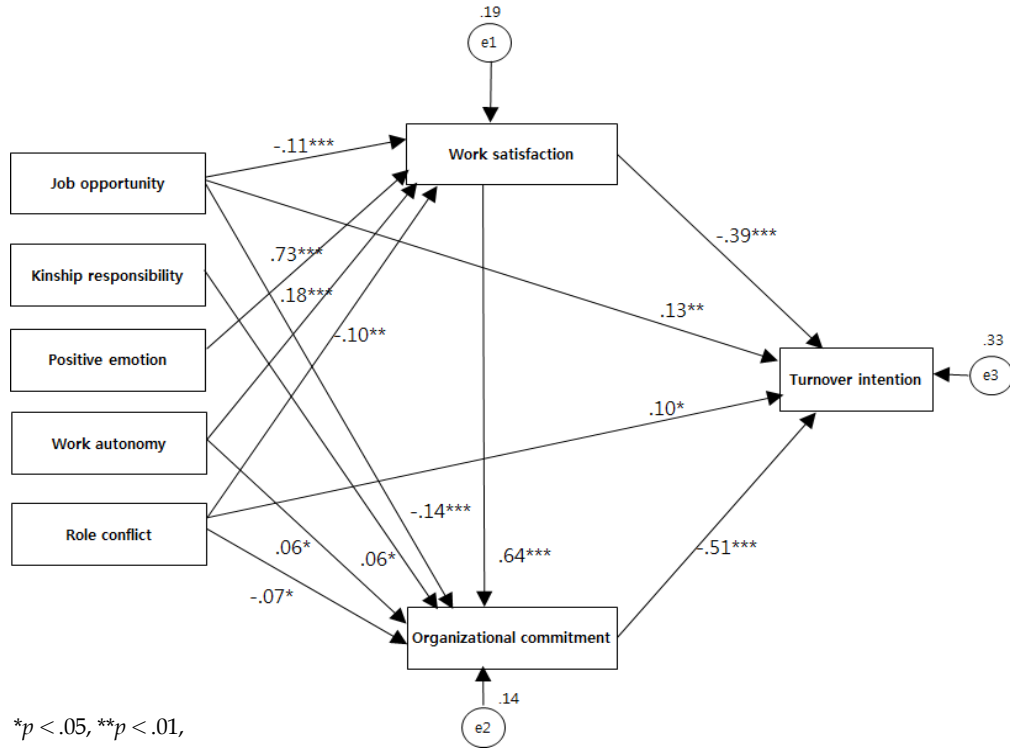


Figure 2. Path diagram of the hypothetical model including control variable.

기각되었고, 27개의 가설이 채택되었다(Figure 2). 직무만족에 직접효과가 유의하여 총 효과가 있는 변수는 외부취업기회($\gamma = -.11, p < .001$), 긍정적 감정($\gamma = .73, p < .001$), 업무 자율성($\gamma = .18, p < .001$), 역할갈등($\gamma = -.10, p = .005$)으로 직무만족에 대한 설명력은 61.3%였다. 조직몰입에 간접효과 없이 직접효과가 유의하여 총 효과가 있는 변수는 가족부양 책임감($\gamma = .06, p = .013$), 직무만족($\beta = .64, p < .001$)이었으며, 긍정적 감정($\gamma = .46, p < .001$)은 직접효과 없이 간접효과가 유의하여 총 효과가 있었다. 직접효과와 간접효과가 모두 유의하여 총 효과가 있는 변수는 외부취업기회($\gamma = -.21, p < .001$), 업무 자율성($\gamma = .18, p < .001$), 역할갈등($\gamma = -.14, p = .001$)으로 조직몰입에 대한 설명력은 64.3%였다. 이직의도에 간접효과 없이 직접효과가 유의하여 총 효과가 있는 변수는 조직몰입($\beta = -.51, p < .001$)이었으며, 직접효과 없이 간접효과가 유의하여 총 효과가 있는 변수는 가족부양 책임감($\gamma = -.03, p = .022$), 긍정적 감정($\gamma = -.52, p < .001$), 업무 자율성($\gamma = -.16, p < .001$)으로 나타났다. 직접효과와 간접효과가 모두 유의하여 총 효과가 있는 변수는 외부취업기회($\gamma = .29, p < .001$), 역할갈등($\gamma = .21, p < .001$), 직무만족($\beta = -.72, p < .001$)으로 이직의도에 대한 이들 변수의 설명력은 54.2%였다(Table. 3).

논 의

본 연구에서 남자 간호사의 이직의도에 효과가 있는 변수를 살펴보면 외부취업기회가 많을수록 이직의도에 직접 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 선행연구결과[14]를 지지하며 외부취업기회가 많을수록 선택 가능성이 커지게 되고, 선택 가능성이 크면 실제 이직을 하고 다른 기관에 취업할 수 있기 때문으로 생각된다. 또한, 외부취업기회는 직무만족과 조직몰입 각각을 통해 이직의도에 간접효과가 있는 변수로 확인되었다. 이러한 결과는 외부취업기회가 직무만족에 영향을 미치고, 직무만족이 조직몰입에 영향을 미쳐 최종적으로 이직의도에 영향을 미치는 것을 의미한다. 따라서 외부취업기회를 통제하기는 어려우므로 급여 및 근무환경 개선, 근무 배치 시 남자 간호사의 참여 확대, 병원 내 남자간호사의 성취감을 느낄 수 있는 기회 제공, 남자 간호사 모임이나 동아리 활동 지원 등으로 남자 간호사의 직무만족을 높이고, 직무만족의 증가로 조직몰입이 높아져 이직의도가 감소할 수 있을 것으로 생각한다.

본 연구결과 역할갈등은 이직의도에 직접효과가 있는 변수로 나타나 선행연구[23]결과와 일치하였다. 또한, 역할갈등은 이직의도에 간접효과가 있는 것으로 나타났다. 이는 의료기관에 따라 업무 수행 과정에서 남자 간호사의 업무 권한과 책임

Table 3. Direct Effect, Indirect Effect, and Total Effect in Hypothetical Model

| Endogenous variables Exogenous variables | SE | CR | p | SMC | Direct effect | p | Indirect effect | p [†] | Total effect | p [†] |
|---|------|-------|--------|------|---------------|--------|-----------------|----------------|--------------|----------------|
| Work satisfaction | | | | .613 | | < .001 | | | -.11 | < .001 |
| Job opportunity | -.13 | -3.66 | < .001 | | -.11 | < .001 | | | .73 | < .001 |
| Positive emotion | .65 | 17.17 | < .001 | | .73 | < .001 | | | .18 | < .001 |
| Work autonomy | .19 | 5.25 | < .001 | | .18 | .005 | | | -.10 | .005 |
| Role conflict | -.10 | -2.85 | .005 | | -.10 | | | | | |
| Organizational commitment | | | | .643 | | | | | | |
| Job opportunity | -.17 | -5.07 | < .001 | | -.14 | < .001 | -.07 | < .001 | -.21 | < .001 |
| Kinship responsibility | .08 | 2.50 | .013 | | .06 | .013 | | | .06 | .013 |
| Positive emotion | | | | | | | .46 | < .001 | .46 | < .001 |
| Work autonomy | .07 | 2.06 | .041 | | .06 | .041 | .11 | < .001 | .18 | < .001 |
| Role conflict | -.07 | -2.09 | .038 | | -.07 | .038 | -.06 | .005 | -.14 | .001 |
| Work satisfaction | .69 | 17.63 | < .001 | | .64 | < .001 | | | .64 | < .001 |
| Turnover intention | | | | .542 | | | | | | |
| Job opportunity | .12 | 2.40 | .003 | | .13 | .003 | .15 | < .001 | .29 | < .001 |
| Kinship responsibility | | | | | | | -.03 | .022 | -.03 | .022 |
| Positive emotion | | | | | | | -.52 | < .001 | -.52 | < .001 |
| Work autonomy | | | | | | | -.16 | < .001 | -.16 | < .001 |
| Role conflict | .08 | 1.99 | .046 | | .10 | .046 | .11 | .001 | .21 | < .001 |
| Work satisfaction | -.33 | -5.20 | < .001 | | -.39 | < .001 | -.327 | .001 | -.72 | < .001 |
| Organizational commitment | -.38 | -6.04 | < .001 | | -.51 | < .001 | | | -.51 | < .001 |

Note. † Value from Bootstrapping method.
SE=Standard Estimate; CR=Critical ratio; SMC=Squared multiple correlation.

한계가 분명하게 규정되어 있지 않아 역할갈등이 발생하고 특히, 남자 간호사들은 여자 간호사보다 대부분 응급실, 중환자실, 수술실과 같은 특수부서, 특수클리닉, 의사업무보조로 근무하는 경우가 많아 강한 체력을 요구하는 일을 하거나 순수한 간호업무가 아닌 경우 역할갈등을 느끼는 것으로 보고된 선행연구[7]와 같은 맥락이다. Lee, Cho, Son, Yi와 Yoo [24]은 자신의 역할을 원만하게 수행하면서 전문적인 능력의 발전을 통해 역할갈등을 감소시키고 간호사의 직무만족을 높일 수 있다고 하였다. 따라서 남자 간호사가 스스로 본인의 업무에 대한 확고한 직업관을 가질 수 있도록 도와주어야 하며, 남자 간호사의 직무와 관련된 역할을 타인에 의해 지시받는 것이 아니라 스스로 수행할 수 있는 근무환경 조성을 통하여 남자 간호사에 대한 자부심을 느끼고 본인의 업무를 전문적으로 수행할 때 직무에 대한 만족이 증가하고 조직몰입이 높아져 이직의도가 감소할 것으로 생각한다.

본 연구결과 남자 간호사의 직무만족은 이직의도에 직접효과가 있는 것으로 나타나 직무만족이 낮을수록 이직의도가 높은 것으로 확인되었다. 이는 선행연구[4]와 일치하는 결과로 남자 간호사에 관한 연구가 부족하여 선행연구와의 비교가 어려우나 남자 간호사들은 의료기관 내에서 소수이기 때문에 직무만족이 낮아도 함께 고민하고, 격려와 지지를 해 줄 수 있는

역할이 부족하다고 생각한다. 따라서 재직 중인 선배 남자 간호사가 환자를 간호하면서 겪게 되는 남자 간호사들의 어려움이나 위급 상황 시 대처방법에 대한 프로그램을 개발하고 교육하여 예상치 못한 상황을 대비할 수 있도록 한다면 본인만의 문제가 아닌 동료 남자 간호사도 함께 느끼고 겪는 문제임을 알고 직무만족을 높일 수 있을 것으로 생각한다. 또한, Brooks 등 [25]은 직무만족에 관한 연구는 지속적으로 진행되고 있지만, 직무 자체를 개선하기에는 어려움이 있다고 보고하였다. 따라서 본 연구에서 직무만족에 영향 미치는 변수 중 총 효과가 가장 높은 것으로 나타난 긍정적 감정을 향상시키고, 직무만족 증가[26]에 영향이 있는 것으로 보고된 간호전문직관을 향상시킬 필요가 있다. 남자 간호사의 직무만족을 높이기 위해서 간호전문직관을 긍정적으로 향상시킬 수 있도록 교육 프로그램을 개발하고 제공해야 하며 남자 간호사의 전문직 이미지 확립을 위한 홍보도 필요하다고 본다. Clow, Ricciardelli와 Bartfay [27]는 남자 간호사들의 간호에 대한 환자 만족과 남자 간호사의 전문적인 이미지를 보여줌으로써 남자 간호사의 이직을 감소시킨다고 보고하였다. 따라서 대중매체를 통한 구체적인 홍보와 드라마나 기타 대중매체 상의 남자 간호사 이미지에 대한 지속적인 모니터를 통해 간호전문직으로서 남자 간호사에 대한 올바른 인식 함양을 도모한다면 남자 간호사들이 자긍

심을 갖고 직무에 만족하며 조직몰입이 높아져 이직의도를 감소시킬 수 있을 것으로 기대한다. 이러한 측면에서 남자 간호사의 간호전문직 이미지 정립을 위한 대한남자간호사회와 대한간호협회 차원의 다양한 방안 마련이 필요하다.

본 연구결과 남자 간호사의 조직몰입은 이직의도에 직접효과가 있는 것으로 나타났다. 이는 남자 간호사를 대상으로 한 선행연구[13]와 일치하는 결과이다. 조직몰입은 조직의 목표와 가치관을 받아들이고 조직을 위해 최선을 다하려는 태도로 [22], 남자 간호사들이 효과적으로 조직몰입을 할 수 있다면 이직 감소에 도움이 될 것이며 조직몰입을 높이는 방안을 마련하는 것은 이직 감소를 위한 전략이 될 수 있다고 본다. 남자 간호사의 조직몰입을 향상하기 위한 가장 효율적인 방법은 조직몰입에 영향 미치는 변수 중 총 효과가 가장 큰 직무만족을 높이는 것으로 생각된다. 남자 간호사의 조직몰입을 높이기 위해서 간호 관리자는 조직에 관심을 두고 조직의 문제점을 개선하기 위해 노력해야 하며 남자 간호사가 소외되지 않도록 남자 간호사에 대해 관심을 가지고 격려해야 하겠다. 또한, 복리후생, 교육연수의 활성화, 의사소통 등을 통한 조직 내 갈등을 줄여 남자 간호사가 조직에 몰입할 수 있도록 해야 할 것이며 남자 간호사 자신도 간호직에 대한 확고한 이해와 긍지를 갖고 전문성을 개발할 기회를 찾고 노력한다면, 남자 간호사가 직업에서 얻는 만족이 결국 조직몰입으로 이어져 이직의도와 이직의 감소로 나타날 것으로 생각된다.

본 연구결과 가족부양 책임감에서 직무만족으로 가는 경로, 가족부양 책임감에서 이직의도로 가는 경로는 통계적으로 유의하지 않아 삭제되었고, 가족부양 책임감이 조직몰입을 통해 이직의도에 간접효과가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 가족부양 책임감이 직무만족을 통해 이직에 간접효과가 있고, 가족부양 책임감이 이직의도에 직접효과가 있는 것으로 보고된 선행연구[28]와 상이한 결과이며, 가족부양 책임감이 조직몰입을 통해 이직에 간접효과가 있는 것으로 보고된 선행연구 [28]와는 일치한다. 본 연구에서는 가족부양 책임감 측정도구 중 문항 간 상관관계가 낮은 문항을 삭제하고 일부 문항을 사용하여 측정하였으므로 가족부양 책임감 개념을 정확히 측정하는데 제한이 있어 위 연구결과에 대한 해석과 일반화에 한계가 있을 것으로 생각한다. 그럼에도 불구하고 남자간호사의 경우에는 여자간호사와 달리 한국 사회에서 가족부양 책임감이 이들의 직무만족, 조직몰입, 이직 등과 같은 직무 관련 개념과 밀접한 관련이 있으므로 이직의도를 설명하는 예측모형에 필수적인 개념으로 포함되었다. 따라서 본 연구의 결과는 남자간호사의 경우 우리나라 정서상 가족을 부양해야 한다는 대상자들

의 의무감이 반영된 결과로 해석된다. 선행연구[12]에서 남자 간호사들은 간호업무에 만족하지 않지만, 가장으로서 책임감 때문에 조직에 몰입하는 것으로 나타나 본 연구의 결과를 지지하였다. 본 연구에서도 미혼인 경우 이직의도가 높게 나타났고, 가족부양 책임감이 높을수록 조직몰입이 높아져 이직의도는 감소하는 것으로 나타났다. 따라서 가족부양 수당 제도의 확대, 자녀 양육수당 지급, 직장 내 탁아소 운영, 부양가족의 의료비 감면 확대 시행, 남성 육아 휴직제도 정착 등의 대책을 마련하여 조직몰입을 높임으로써 가족부양 책임감의 간접효과를 극대화시켜 이직의도를 감소시킬 수 있을 것으로 기대한다. Downing [29]은 일반적으로 Cronbach's α 값이 0.6 이상이면 비교적 신뢰성이 높다고 하였으며 항목을 제거하여 Cronbach's α 값의 향상으로 측정도구의 신뢰성을 높일 수 있다고 보고하였다. 따라서 본 연구에서 Cronbach's α 는 .40으로 측정도구의 신뢰성을 높이고자 문항 삭제 후 Cronbach's α 는 .67로 나타나 본 연구의 측정도구는 신뢰할 만한 수준임을 알 수 있다. 하지만 2문항으로 남자 간호사의 가족부양 책임감을 측정하기에는 무리가 있을 것으로 생각한다. Price [14]도 연구에서 가족부양 책임감에 대한 척도 개선이 되어야 한다고 보고하였으므로 추후 가족부양 책임감에 대한 타당도와 신뢰도가 높은 문항 개발 및 일반화 가능한 도구 개발이 필요하다. 또한, 가족부양 책임감을 재확인하는 후속연구가 필요하다고 생각한다.

본 연구결과 긍정적 감정이 조직몰입으로 가는 경로, 긍정적 감정이 이직의도로 가는 경로는 통계적으로 유의하지 않아 삭제되었고, 긍정적 감정이 직무만족을 매개로 하여 이직의도에 간접 효과가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 긍정적 감정이 높을수록 조직몰입이 높아지고, 이직의도를 감소시키는 것으로 보고된 선행연구[14,21]와 상반된 결과이다. 하지만 이는 경로의 차이로 긍정적 감정이 직무만족에 .733이라는 높은 직접 효과를 미치는 것으로 나타났고, 긍정적 감정은 직무만족과 조직몰입을 매개로 하여 이직의도에 간접효과가 있는 것으로 나타났으므로 추후 반복적인 연구를 통해 결과를 재확인할 필요가 있을 것으로 생각한다. Kim [6]의 연구에서 남자 간호사들은 여자 간호사들로부터 지적을 받는 것에 큰 스트레스를 받는 것으로 보고했으며, 정신적으로 무장할 필요성을 강조하였다. 남자 간호사들은 군 복무 때문에 근무경력이 많지만, 나이 어린 선배 간호사들에게 지시를 받는 것을 존중받지 못한다고 부정적으로 생각할 수 있으므로 긍정적인 감정 향상 프로그램, 감정 조절 프로그램, 감정 표현 프로그램, 웃음치료 프로그램 등을 개발하고 운영하여 남자 간호사의 긍정적인 감정을 활성화

화하고 긍정적인 태도를 함양시킬 수 있는 교육적 전략을 수립할 필요가 있다.

본 연구결과 업무 자율성은 직무만족을 매개로 하여 이직의도에 간접효과가 있는 것으로 나타났고, 직무만족과 조직몰입을 매개로 하여 이직의도에 간접효과가 있는 것으로 나타났다. 이는 업무 자율성이 높을 때 직무만족이 높아져 이직의도가 낮아지는 것으로[30] 이러한 결과는 남자 간호사가 본인의 업무 수행에 대한 권한이 있을 때 직무에 대한 만족을 느끼는 것으로 생각한다. 그러므로 남자 간호사의 업무 자율성을 확보하여 직무만족을 높이기 위해서 남자 간호사 스스로 간호 대상자의 간호 상황을 판단하고 문제를 해결할 수 있는 전문지식과 능력을 갖추도록 노력하는 것이 필요하다. 의리기관도 남자 간호사의 업무에 관한 의사결정을 할 때 자율성을 주고 적극 참여할 수 있는 환경 조성이 필요할 것으로 생각한다. 또한, 동료와 선배, 관리자와의 긍정적인 의사소통이 필요하다고 생각한다. 이러한 근무환경이 조성되었을 때 간접효과가 극대화되어 직무만족에 영향을 미쳐 직무만족이 증가하고, 증가한 직무만족으로 조직몰입이 높아져 이직의도는 감소할 것으로 기대한다. 따라서 남자 간호사의 이직의도를 줄이기 위한 중재 시 일차적으로 업무 자율성을 통한 직무만족을 높이는 노력이 필요하며 직무만족을 높여 조직몰입을 높이도록 해야 한다. 더불어 남자 간호사의 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 업무 자율성을 높이는 전략을 사용할 근거가 마련되었다고 생각한다.

선행연구에서 여자 간호사의 이직의도에 영향 미치는 변수는 직무만족으로 조직몰입은 결혼 및 육아 등으로 낮은 것으로 나타났다[16]. 본 연구에서는 변수 간 인과관계를 총 효과 중심으로 살펴보면 남자 간호사의 이직의도에 가장 큰 영향을 주는 변수는 직무만족으로 나타났으며, 총 -.72의 영향력 중 직접적으로는 -.39의 영향을 주고, 조직몰입을 통해서 -.33의 영향력을 주는 것으로 나타났다. 이직의도는 직무만족과 조직몰입을 통한 영향을 받지만, 직무만족에 의한 영향력이 더 크게 작용하므로 남자 간호사의 이직의도를 줄이기 위해서 우선하여 직무만족을 높이는 방안을 모색하는 것이 더 효과적임을 알 수 있다. 또한, 직무만족에 가장 큰 영향을 주는 변수는 남자 간호사의 긍정적 감정으로 나타났다. 긍정적 감정은 직무만족을 통해서 -.29, 직무만족과 조직몰입을 통해 -.24의 영향력을 주는 것으로 나타났으므로 남자 간호사의 이직의도를 감소시키기 위해 긍정적 감정을 높여 직무만족을 높여야 하고, 직무만족의 증가를 통해 조직몰입을 높여야 한다.

또한, Price [16]는 이직 인과모형에서 상호작용의 영향, 절차적 정의, 이론적 상황에 관해 추후 고려해야 한다고 제시하

였다. 그 방법으로 종적인 연구, 자료수집, 표본, 척도의 개선을 보고하였는데, 추후 연구에서는 종단적 연구, 설문지 이외의 자료수집, 다양한 표본, 척도의 개선을 고려해 볼 필요가 있다.

결론 및 제언

본 연구는 남자 간호사의 이직의도를 예측하는 모형을 구축하고 검증함으로써 남자 간호사의 이직감소를 위한 중재 개발 근거자료를 제공하기 위해 수행되었다. 본 연구의 예측모형은 남자 간호사의 이직의도에 대한 설명력이 비교적 높은 편으로 남자 간호사의 이직의도를 설명하고 예측하기에 적합한 모형으로 판단되며, 자료의 대표성과 결과의 일반화를 위해 전국의 남자 간호사를 대상으로 하였다는데 의의가 있다. 본 연구결과 남자 간호사의 이직의도 모형에서 외부취업기회, 역할갈등, 직무만족, 조직몰입은 남자 간호사의 이직의도에 직접적인 영향을, 외부취업기회, 가족부양 책임감, 긍정적 감정, 업무 자율성, 역할갈등, 직무만족은 이직의도에 간접적인 영향을 미치는 변수임을 확인하였다. 또한, 남자 간호사의 이직의도를 예측하는데 있어 직무만족과 조직몰입의 매개효과를 확인하였다. 이상의 결과를 종합하여 볼 때 남자 간호사의 이직의도를 감소시키기 위해서는 긍정적 감정을 높여 남자 간호사의 직무만족을 증대시키고 직무만족을 통한 조직몰입을 높이는 방안이 가장 효과적이라고 할 수 있다. 따라서 본 연구에서 남자 간호사의 이직의도에 직접·간접적인 영향을 미치는 것으로 확인된 변수들을 활용하여 남자 간호사의 이직을 줄이기 위한 적극적이고 활용 가능한 중재를 개발하고 제공함으로써 남자 간호사의 이직의도 감소에 이바지해야 할 것이다. 이상의 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언한다. 본 연구는 전국의 남자 간호사를 대상으로 자료를 수집하였으나 지역적으로 남자 간호사의 특성을 충분히 반영하기에는 무리가 있으므로 지역적 비율을 고려한 확대·반복 연구와 본 연구에서 확인된 이직의도에 영향 미치는 변수를 고려하여 임상 실무현장에서 남자 간호사를 대상으로 이직의도를 감소시킬 수 있는 중재 프로그램을 개발하고 적용하여 그 효과를 확인하는 연구를 제언한다.

REFERENCES

1. Al-hussami M, Darawad M, Saleh A, Hayajneh F. Predicting nurses' turnover intentions by demographic characteristics, perception of health, quality of work, and work attitudes. *International Journal of Nursing Practice*. 2013;20:79-88. <http://dx.doi.org/10.1111/ijn.12124>

2. Cimotti JP, Aiken LH, Sloane DM, Wu ES. Nursing staffing, burnout, and health care-associated infection. *American Journal of Infection Control*. 2012;40:486-90.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.ajic.2012.02.029>
3. Spetz J, Harless DW, Herrera CN, Mark BA. Using minimum nurse staffing regulations to measure the relationship between nursing and hospital quality of care. *Medical Care Research and Review*. 2013;70(4):380-99.
<http://dx.doi.org/10.1177/1077558713475715>
4. Sawatzky JA, Enns CL. Exploring the key predictors of retention in emergency nurses. *Journal of Nursing Management*. 2012;20(5):696-707.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01355.x>
5. Kim SH. Nurse state exam pass 'man's one thousand people'. *The Korean Nurses Association News*. 2013 March 5;Sect. 01.
6. Kim MY. An Exploratory Study of Masculinity in Nursing. *Journal of Korean Clinical nursing research*. 2009;15(2):37-46.
7. 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.
8. Chen SH, Yu HY, Hsu HY, Lin FC, Lou JH. Organisational support, organisational identification and organisational citizenship behaviour among male nurses. *Journal of Nursing Management*. 2013;21:1072-82.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01449.x>
9. Almalki MJ, FitzGerald G, Clark M. The relationship between quality of work life and turnover intention of primary health care nurses in Saudi Arabia. *Human Resources for Health*. 2012;12(1):314-24.
<http://dx.doi.org/10.1186/1472-6963-12-314>
10. Rowlinson L. Lived experience of being a nurse from a male and female perspective. *British Journal of Nursing*. 2013;22(4):218-22.
11. McMillian J, Morgan SA, Ament P. Acceptance of male registered nurses by female registered nurses. *Journal of Nursing Scholarship*. 2006;38(1):100-6.
12. 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.
<http://dx.doi.org/10.7475/kjan.2014.26.1.46>
13. 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):203-11.
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.2.203>
14. Price JL. Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*. 2001;22(7):600-24.
15. Price JL, Mueller CW. A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal*. 1981;34:543-65.
16. Kim SW, Price JL, Mueller CW, Watson TW. The determinants of career intent among physicians at a U.S. air force hospital. *Human Relations*. 1996;49(7):947-76.
17. Lee TH. An empirical study on the determinants of turnover intention of geriatric care helpers: focusing on the mediating effects of job satisfaction and organizational commitment. [dissertation]. Seoul: Hansung University; 2013. p. 1-206.
18. Watson D, Clark LA, Tellegen A. Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1988;54:1063-70.
19. Breugh JA. The measurement of work autonomy. *Human Relations*. 1985;38(6):551-70.
20. Rizzo JR, House RJ, Lirtzman SI. Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*. 1970;15(2):150-63.
21. Brayfield AH, Rothe H. An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 1951;35(5):1173-82.
22. Mowday RT, Steers RM, Porter LW. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocation Behavior*. 1979;14(2):224-47.
23. O'Brien-pallas L, Murphy GT, Shamiran J, Li X, Hayes LJ. Impact and determinants of nurse turnover: a pan-Canadian study. *Journal of Nursing Management*. 2010;18(8):1073-86.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01167.x>
24. Lee EH, Cho KS, Son HM, Yi YJ, Yoo CS. Frequency and severity of the nurses' role conflict in the hospital nurses. *Journal of Korean Clinical nursing research*. 2013;19(1):81-95.
25. Brooks BA, Storjfell J, Omoike O, Ohlson S, Stemler L, Shaver J, et al. Assessing the quality of nursing work life. *Nursing Administration Quarterly*. 2007;31(2):152-7.
26. Ryu YO, Ko E. Influence of emotional labor and nursing professional values on job satisfaction in small and medium-sized hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*. 2015;22(1):7-15.
<http://dx.doi.org/10.7739/jkafn.2015.22.1.7>
27. Clow KA, Ricciardelli R, Bartfay WJ. Attitudes and stereotypes of male and female nurses: The influence of social roles and ambivalent sexism. *Canadian Journal of Behavioural Science*. 2014;46(3):446-55.
28. Price JL, Mueller CW. Absenteeism and turnover of hospital employees. Greenwich, CT: JAI Press.; 1986.
29. Downing SM. Reliability: on the reproducibility of assessment data. *Medical Education*. 2004;38(9):1006-12.
30. Kath LM, Stichler JF, Ehrhart MG, Schultze TA. Predictors and outcomes of nurse leader job stress experienced by association of women's health members. *Journal of Obstetric, Gynecologic, & Neonatal Nursing*. 2013;42(1):12-25.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1552-6909.2012.01430.x>