

남자간호사의 성 고정관념, 회복탄력성 및 동료지지가 이직의도에 미치는 영향

김형석, 이연희*
동의대학교 간호학과

Influence of Gender Stereotype, Resilience and Peer Support on Turnover Intention in Male Nurses

Hyeong Seok Kim, Yeon Hee Lee*
Department of Nursing, Dong-eui University

요약 본 연구는 남자간호사의 성 고정관념, 회복탄력성, 동료지지가 이직의도에 미치는 영향을 확인하고자 시행된 서술적 조사연구이다. 자료수집은 부산, 대구, 울산, 경상남도 소재 종합병원과 상급종합병원에서 6개월 이상 근무하고 있는 남자간호사를 대상으로 2022년 1월 15일부터 2월 15일까지 진행하였다. 수집된 자료는 기술통계, t-검정, 일원분산분석, Pearson 상관분석, 위계적회귀분석으로 분석하였다. 본 연구 결과 남자간호사의 이직의도는 동료지지($r=-.72$, $p<.001$), 회복탄력성($r=-.62$, $p<.001$)과 통계적으로 유의한 부적 상관관계를 보였으며, 회복탄력성은 동료지지($r=.73$, $p<.001$)와 통계적으로 유의한 정적 상관관계를 보였다. 동료 지지($\beta=-.583$, $p<.001$), 회복탄력성($\beta=-.201$, $p<.05$) 순으로 이직의도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 이 변인들의 이직의도에 대한 설명력은 53.5%이었다. 따라서 남자간호사의 이직의도를 낮추기 위해 간호조직 차원에서 임상경력을 고려한 동료지지 프로그램과 개인의 회복탄력성 강화프로그램을 개발하는 것이 필요하며 이를 통해 효율적인 간호인력 관리 방안으로 활용할 수 있을 것이다.

Abstract The purpose of this study was to investigate the effects of gender stereotypes, resilience, and peer support on turnover intention among male nurses. Data were collected from male nurses who worked for more than 6 months at general hospitals and tertiary hospitals in Busan, Daegu, Ulsan, and Gyeongsangnam-do from January 15 to February 15, 2022. The collected data were analyzed using descriptive statistics, the independent t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficients, and hierarchical regression analysis. Statistical analysis showed that peer support and resilience have a significant negative correlation with turnover intention. Peer support ($\beta=-.583$, $p<.001$) and resilience ($\beta=-.201$, $p<.05$) explained 53.5% of the observed variance. Thus, this study indicates the need to develop a peer support program for a clinical career at the nursing organization level and a program that can enhance resilience and implement an efficient nursing workforce management strategy.

Keywords : Gender Stereotype, Male Nurse, Peer Support, Resilience, Turnover Intention

본 논문은 1저자 김형석의 석사학위 논문을 수정하여 작성되었음.

*Corresponding Author : Yeon Hee Lee(Dong-eui Univ.)

email: vandi@deu.ac.kr

Received June 7, 2023

Accepted August 10, 2023

Revised July 10, 2023

Published August 31, 2023

1. 서론

1.1 연구의 필요성

전통적으로 여성의 직업이라고 여겨지던 간호직에 직업에 대한 성역할 평등과 사회적 인식 변화, 직업적 안정성과 높은 취업률, 다양해진 의료서비스 영역으로의 고용 확대 등의 이유로 간호사를 직업으로 하는 남자의 수가 점차 증가하고 있다[1,2]. 남자간호사의 증가는 사회적으로 간호사가 저평가된 비전문적인 여성의 직업이라는 사회적 고정관념을 줄일 수 있고[2], 남성 대상자의 다양한 간호요구를 정확하게 해결할 수 있으며 부족한 간호사 인력을 충원할 기회가 된다[3]. 면허간호사 전체에서 남자가 차지하는 비율은 우리나라의 경우 2021년 기준 4.8%로 아직 매우 적고, 남자간호사 중 많은 수가 이직을 고려하고 실제 간호직을 떠나는 것으로 나타났다[4]. 남자간호사의 이직률은 1년 이내 23.6%, 5년 이내 44.7%이며, 4년 이내 이직률은 여자간호사의 약 2배에 해당한다[5]. 간호사의 이직은 동료간호사의 업무량과 스트레스의 가중으로 직무만족을 감소시키며[6], 간호 서비스의 질을 저하하고[7] 대상자의 건강에 부정적인 영향을 미친다[8]. 또한, 인력충원과 양성을 위한 기관의 기회비용을 증가시킨다[9]. 특히 남자간호사의 이직은 성 고정관념을 고착화하고[5], 남자 청소년에게 직업적 역할모델을 제공할 기회의 감소[10]와 남성 대상자의 건강문제를 다루는데 어려움을 발생하게 한다[11].

이직의도는 개인이 조직의 구성원이기를 포기하고 직장을 떠나려고 하는 정도를 말하며[12], 직장인이 스스로 떠나기를 결정하거나 다른 일을 찾게 하는 행위를 시작하게 하는 단계로서 이직의도가 이직을 완전히 예측하지는 않으나 이직의 전 단계로서 실제 이직으로 이어질 수 있는 확률이 매우 높기 때문에 이직을 예측하는 요인으로 여겨진다[13]. 남자간호사의 이직의도와 관련하여 다양한 연구가 진행되어 성 고정관념[5,14], 성 역할갈등[15], 간호직을 여성의 직업으로 인식하는 직업 이미지[2], 직무만족, 조직몰입[16,17], 사회적지지[18] 등이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 간호사 이직 해결 방법으로 인력배치와 보상체계, 업무환경개선 및 처우대책을 마련하고 있으며[19], 최근에는 스트레스 상황을 이겨내고 긍정적으로 상황을 해결할 수 있는 능력인 회복탄력성과 동료지지는 간호사에게 필수적인 요소로서 주목받고 있다[20,21].

성 고정관념은 남녀 역할에 대한 사회적인 고정관념

과 더불어 개인과 타인의 직업생활에 영향을 미치는 고정관념으로[22], 남자간호사가 직무에서 경험하는 주요한 스트레스 요인이다[23]. 선행연구를 살펴보면 성 고정관념은 직무만족을 감소시키며[24], 남자간호사가 간호조직에 기여할 기회를 막고[14], 간호업무 평가에 부정적인 영향을 미치며 조직 내 몰입을 방해하며 역할갈등을 일으켜 결과적으로 이직의 원인으로 보고되고 있다[25].

회복탄력성은 개인의 환경, 타인과의 상호작용에 영향을 받으며 변화하는 환경에 적응하고 문제를 극복하고 성장하도록 하는 어려움과 스트레스에 긍정적인 대처를 할 수 있게 하는 능력으로 시간이 흘러감에 따라 변화하고 증진될 수 있다[26]. 간호사들은 인간의 고통을 다루며 전문지식과 기술에 대한 요구 증가와 빠른 업무 환경 변화에의 적응, 과중한 업무와 제한된 직무의 자율성, 승진 기회의 부족, 환자 상태의 예측 불가능 등으로 높은 스트레스와 소진을 경험한다[5,27]. 어려운 상황에서 개인의 감정을 조절하고 환경에 적응하여 스트레스 상황을 잘 극복하여 전문가로 성장하는 긍정적인 측면에 주목할 필요가 있다. 선행연구를 살펴보면 간호사의 회복탄력성은 조직적응 능력을 증진하고[27,28], 협력, 의사소통, 문제해결 능력, 목표의식, 심리적 안정감과 직무만족을 증가시키며, 이직의도를 감소시키는 요소로 보고되고 있다[27,29,30].

동료지지는 사회적 지지의 세부 속성의 한 가지로 타인으로부터 개인이 제공받는 다양한 형태의 정신적, 물질적인 도움 및 긍정적인 원조라고 할 수 있다[31]. 동료지지는 간호사의 정서적 긴장과 감정노동, 분노를 감소시키며 간호사의 역량을 증가시키고 삶과 업무 사이의 균형을 증가시키는 것[32]으로 나타났다. 직무만족도 향상[33], 스트레스와 소진을 중화시키고 심리적 안정감을 증가시켜 이직의도를 감소시키는 것으로 나타났다[34]. 여자동료로부터 받는 지지와 수용이 남자간호사의 간호업무 수행 적응도를 증가시키며[35] 남자동료의 존재가 힘이 되고[36], 상사의 지지는 직무만족을 증가시키는 것으로 나타났다[18].

남자간호사를 대상으로 이직의도와 관련하여 다양한 연구가 진행되어 왔으나 조직 내 남자간호사 자신의 성 고정관념, 회복탄력성, 동료지지와 이직의도에 대한 연구는 부족하다. 이에 본 연구에서는 성 고정관념, 회복탄력성, 동료지지가 남자간호사의 이직의도에 미치는 영향을 파악하여 실질적인 인력관리 방안과 효과적인 지지프로그램을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성, 성 고정관념, 회복탄력성, 동료지지 및 이직의도 정도를 확인한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 성 고정관념, 회복탄력성, 동료지지, 이직의도의 차이를 파악한다.
- 3) 대상자의 성 고정관념, 회복탄력성, 동료지지 및 이직의도 간의 상관관계를 확인한다.
- 4) 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 남자간호사를 대상으로 성 고정관념, 회복탄력성, 동료지지, 이직의도 정도를 파악하고, 성 고정관념, 회복탄력성 및 동료지지가 이직의도에 미치는 영향을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구 대상

본 연구대상자는 부산, 대구, 울산, 경상남도 소재 중합병원 이상에서 근무하는 경력 6개월 이상의 남자간호사[37]를 대상으로 편의표집 하였다. 본 연구에 필요한 연구 대상자 수는 G*power 3.1.3 program을 이용하여 산출하였다. 선행연구[38]를 참조하여 다중회귀분석을 기준으로 효과크기 0.15, 유의수준 .05, 검정력 0.8, 독립변수 14개를 이용해 계산한 결과 최소 필요한 남자간호사의 표본 크기는 134명으로 산출되었다. 이에 탈락률을 고려하여 170명으로 표본 모집하였으며 회수된 설문지 158부(회수율 92.9%) 중 응답이 누락된 10부를 제외하고 총 148부의 설문지를 본 연구의 분석에 이용하였다.

2.3 연구도구

본 연구의 대상자의 일반적 특성은 문헌 고찰을 통해 이직의도와 관련 있는 요인을 확인하여 연령, 교육수준, 결혼상태, 종교, 임상경력, 병원규모, 근무부서, 직위, 근무형태, 월 급여, 역할모델을 조사하였다. 본 연구의 모든 도구는 원저자로부터 도구 사용 승낙을 받은 후 사용하였다.

2.3.1 성 고정관념

성 고정관념은 김동일[39]이 개발한 성 고정관념 측정

도구를 안은성과 추수경[24]이 남자간호사를 대상으로 수정한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 31개 문항으로 가정적 성 고정관념(7문항), 사회적 성 고정관념(3문항), 직업적 성 고정관념(5문항), 외형적 성 고정관념(4문항), 심리적 성 고정관념(7문항), 지적 성 고정관념(5문항)의 6가지 하위영역으로 구성되었다. 문항 중 8번, 9번, 10번, 11번, 15번 문항은 역 환산하여 점수화하였다. 각 문항은 1에서 5까지의 5점 Likert 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 성 고정관념이 높음을 의미한다. 안은성과 추수경[24]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .90$ 이었으며 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .97$ 이었다. 각 하위영역의 Cronbach's $\alpha = .84 \sim .96$ 이었다.

2.3.2 회복탄력성

회복탄력성은 Cannor과 Davidson[40]이 개발한 Resilience Scale (CD-RISC)를 백현숙 등[41]이 한국판으로 번안하여 타당도를 검증한 한국형 회복탄력성 측정도구를 사용하였다. 도구는 총 25개 문항으로 강인성(7문항), 대처(5문항), 적응성/유연성(3문항), 의미/목적(4문항), 낙관성(2문항), 감정과 인식의 조절(2문항), 자기효능감(2문항)의 7개 하위영역으로 구성되었다. 각 문항은 1에서 5까지의 5점 Likert 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 회복탄력성이 높은 것을 의미한다. 백현숙 등[41]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .93$ 이었으며 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .97$ 이었다. 각 하위영역의 Cronbach's $\alpha = .88 \sim .97$ 이었다.

2.3.3 동료지지

동료지지는 Cutrona와 Russell[42]이 개발한 24개 문항의 사회적 지지 척도(Social Provisions Scale: SPS)를 양민경[33]이 한국어로 번안하여 가치의 인정 척도를 제외하고 수정한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 20개 문항으로 애착(4문항), 사회적 소속(4문항), 돌봄의 기회(4문항), 신뢰로운 동맹(4문항), 조언(4문항)의 5개 하위영역으로 구성되었다. 문항 중 2번, 3번, 8번, 12번, 15번, 16번, 17번, 18번, 20번 문항은 역환산하여 점수화하였다. 각 문항은 1에서 5까지의 5점 Likert 척도로 구성되며 점수가 높을수록 동료지지가 높은 것을 의미한다. 양민경[33]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .95$ 이었으며 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .98$ 이었다. 각 하위영역의 Cronbach's $\alpha = .92 \sim .94$ 이었다.

2.3.4 이직의도

이직의도는 Cook 등[43]이 개발한 Turn-over Intention Scale을 Lawler[44]의 연구에서 이용한 이직의도에 관한 4가지 문항을 박현숙[45]이 간호사 이직의도로 수정한 도구를 사용하였다. 총 4개 문항으로 1에서 5까지의 5점 Likert 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 박현숙[45]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .88$ 이었으며 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .94$ 이었다.

2.4 자료수집

본 연구의 자료수집 기간은 2022년 1월 15일부터 2022년 2월 15일까지였다. 본 연구는 연구대상자의 윤리적 보호를 위하여 D 대학교 생명윤리위원회의 승인(DIRB-202111-HR-R-34)을 받은 후 진행하였다. 부산, 대구, 울산, 경상남도 소재 8개 병원 간호부에 연구 목적과 자료수집방법 등을 설명하고 승인을 얻은 후, 연구자가 연구의 목적과 내용을 설명하고 자발적으로 동의한 경우 서면동의를 받았다. 연구참여 과정에서 참여를 원하지 않을 경우 언제든지 참여를 중단할 수 있고 이로 인해 어떠한 불이익도 받지 않음을 설명하였다. 개인정보에 대한 비밀보장, 자료의 보관과 폐기, 수집된 자료는 연구 목적 이외에는 사용하지 않음을 설명하였다. 자료수집 중 코로나19의 확산으로 인해 자료수집이 중단되어 88부의 설문지를 배부하여 84부를 수거하였다. 회귀분석에 필요한 대상자 수 확보를 위해 2차 자료수집을 시행하였다. 2차 자료수집은 연구자의 소속 대학을 졸업한 남자간호사 4명을 통해 부산, 대구, 울산, 경상남도의 병원에 근무하는 남자간호사를 소개받아 전화로 연구목적과 절차를 설명하고 설명문과 동의여부를 확인할 수 있는 URL을 제공하였다. 연구의 목적, 자료의 익명성, 비밀보장 등의 내용을 확인한 후 연구 참여에 동의한 대상자에 한하여 설문지로 이동하여 응답하도록 하였다. 설문응답 시간은 약 10분이었고, 설문조사가 종료된 후 대상자에게 소정의 답례품을 제공하였다.

2.5 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 26.0 program(IBM Corporation, Armonk, NY)을 이용하였고 연구변수들의 정규성을 확인 후 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균, 표준편차를 산출하였다. 대상자의 성 고정관념, 회복탄력성, 동료지지 및 이직의도는 평

균과 표준편차를 구하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 성 고정관념, 회복탄력성, 동료지지 및 이직의도의 차이는 t-test와 one-way ANOVA로 분석하였으며, 사후검정은 Scheffé test를 실시하였다. 이직의도와 변수 간의 상관관계는 Pearson's 상관계수를 이용하여 분석하였고 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 파악하기 위해 위계적회귀분석(hierarchical regression analysis)을 실시하였다. 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 를 이용하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성

대상자의 연령은 평균 30.29세로, 26~30세가 87명(58.8%)으로 가장 많았고, 학사가 123명(83.1%)으로 가장 많았다. 미혼이 123명(83.1%)이었고, 종교가 있는 경우가 111명(75.0%)이었다. 임상경력은 평균 3.92년이었고 1~3년이 89명(60.1%)으로 가장 많았다. 근무병원의 규모는 종합병원이 89명(64.2%)으로 가장 많았고, 근무부서는 중환자실 51명(34.5%), 일반병동 44명(29.7%), 응급실 22명(16.9%), 수술실 또는 시술실 22명(14.9%), 진료지원(PA) 6명(4.0%)의 순이었다. 직위는 일반간호사가 113명(76.4%)으로 가장 많았으며 근무형태는 교대근무가 75명(50.7%)이었다. 월 급여는 91명(61.4%)이 300만원 이상으로 나타났고 근무병원 내 역할모델이 없음이 82명(55.4%)이었다(Table 1).

Table 1. General Characteristics of Participants (N=148)

Variables	Categories	n(%) or M±SD
Age (year)		30.29±3.10
	26~30	87(58.8)
	31~35	53(35.8)
	≥36	8(5.4)
Education	Associate	19(12.8)
	Bachelor	123(83.1)
	Above Masters	6(4.1)
Marital status	Single	123(83.1)
	Married	25(16.9)
Religion	Yes	111(75.0)
	None	37(25.0)
Clinical career (year)		3.92±2.31
	1~3	89(60.1)
	4~6	39(26.4)

	7~9	15(10.1)
	≥10	5(3.4)
Hospital type	General hospital	95(64.2)
	Tertiary/University affiliated hospital	53(35.8)
Working department	ER	25(16.9)
	ICU	51(34.5)
	Ward	44(29.7)
	OR	22(14.9)
	Physician assistant	6(4.0)
Position	Staff nurse	113(76.4)
	Charge nurse	29(19.6)
	Head nurse	6(4.0)
Type of duty	Shift	75(50.7)
	Non shift	73(49.3)
Monthly income (10,000won)	<200	6(4.1)
	200~<300	51(34.5)
	≥300	91(61.4)
Role model	Yes	66(44.6)
	None	82(55.4)

3.2 대상자의 성 고정관념, 회복탄력성, 동료지지, 이직의도의 정도

대상자의 성 고정관념은 5점 중 평균 2.63±0.80점으로 나타났다. 대상자의 회복탄력성은 5점에 평균 3.00±0.85점이었으며 동료지지는 5점에 평균 2.66±0.92점이었고 대상자의 이직의도는 5점 중 평균 3.43±1.15점이었다 (Table 2).

Table 2. Level of Gender stereotype, Resilience, Peer support and Turnover intention (N=148)

Variables	Mean(S/D)	Range	Min	Max
Gender stereotype	2.63±0.80	1~5	1.3	4.5
Resilience	3.00±0.85	1~5	1.5	4.0
Peer support	2.66±0.92	1~5	1.0	4.0
Turnover intention	3.43±1.15	1~5	1.0	5.0

3.3 대상자의 일반적 특성에 따른 성 고정관념, 회복탄력성, 동료지지 및 이직의도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 성 고정관념의 차이를 분석한 결과 연령(F=45.41, p<.001), 교육수준(F=4.25, p=.016), 결혼상태(t=-2.72, p=.007), 임상경력(F=16.32, p<.001)에서 유의미한 차이가 있었다. 사후 검정 결과, 연령은 31세~35세, 36세 이상이 26~30세보다 성 고정관념 점수가 높았으며, 결혼상태는 기혼이 미혼보다 높았고, 임상경력은 4년 이상이 1~3년보다 성 고정관념이 높았다. 회복탄력성은 연령(F=4.73, p=.021), 임상경력

(F=4.91, p=.011)에서 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 사후 검정 결과, 연령은 31~35세가 36세 이상보다 회복탄력성 점수가 높았고 총 임상경력은 4~6년, 7~9년이 10년 이상보다 높았다. 동료지지는 통계적으로 유의미한 차이가 없었다. 이직의도는 임상경력(F=3.88, p=.025)에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였으나, 사후 검정 결과, 집단 간 유의미한 차이를 보이지 않았다 (Table 3).

3.4 대상자의 성 고정관념, 회복탄력성, 동료지지, 이직의도 간의 상관관계

상관관계 분석 결과 회복탄력성과 이직의도(r=-.62, p<.001), 동료지와 이직의도(r=-.72, p<.001)는 유의미한 부적 상관관계를 나타내었다. 회복탄력성과 동료지지(r=.73, p<.001)는 유의미한 정적 상관관계를 나타내었다. 성 고정관념은 회복탄력성, 동료지지, 이직의도와 통계적으로 유의미한 상관관계가 나타나지 않았다 (Table 4).

3.5 대상자의 이직의도에 미치는 영향요인

회귀분석에 앞서 독립변수들 간의 다중공선성을 진단하기 위해 분석한 결과 공차한계(tolerance)는 .457~.887로 0.1 이상이었으며, 분산팽창계수(Variance Inflation Factor, VIF)는 1.127~2.190으로 10을 넘지 않아 독립변수 간의 다중공선성의 문제는 없는 것으로 확인할 수 있었다. Durbin-Watson 검정 통계량의 값은 1.659로 2에 가까워서 오차항의 자기상관이 없는 것으로 나타났다. Cook's distance 통계량을 이용하여 영향력을 분석한 결과 1.0 이상의 개체가 없었다. 다음으로 잔차의 분석 결과 모형의 선형성, 오차항의 정규성, 등분산성이 확인되었다.

연구대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 이직의도를 종속변수로 하고, 이직의도에 유의미한 차이가 있는 것으로 나타난 총 임상경력은 더미변수로 코딩하였으며, 성 고정관념, 회복탄력성, 동료지지를 독립변수로 투입하여 위계적회귀분석을 실시하였다. 회귀분석 결과, 모형1은 일반적 특성에서 유의하였던 총 임상경력을 회귀식에 투입하였으며, 이에 따른 회귀식은 통계적으로 유의하지 않았다(F=1.092, p=.355). 모형2는 모형1의 총 임상경력과 성 고정관념을 회귀식에 투입하였으며, 이에 따른 회귀식은 통계적으로 유의하지 않았다(F=1.092, p=.363). 모형3은 모형2의 변수와 회복탄력성을 회귀식에 투입하였으며, 이에 따른 회귀식은 통계적으로 유의하였다(F=18.750, p<.001). 모형 3에

Table 3. Differences in Turnover Intention, Gender stereotypes, Resilience and Peer support by General characteristics (N=148)

Characteristics	Categories	Gender stereotype		Resilience		Peer support		Turnover intention	
		Mean (S/D)	t/F(p) Scheffé	Mean (S/D)	t/F(p) Scheffé	Mean (S/D)	t/F(p) Scheffé	Mean (S/D)	t/F(p) Scheffé
Age (year)	26~30a	2.27±0.57	45.41 (<.001) a<b,c	2.93±0.86	4.73 (.021) c<b	2.53±0.92	2.84 (.062)	3.44±1.15	0.37 (.694)
	31~35b	3.08±0.82		3.20±0.75		2.90±0.88		3.38±1.17	
	≥36c	3.54±0.39		2.39±0.74		2.51±1.01		3.80±1.08	
Education	Associate	2.97±0.67	4.25 (.016)	3.03±0.81	0.26 (.772)	2.60±0.88	0.20 (.817)	3.70±0.87	1.87 (.196)
	Bachelor	2.55±0.80		3.00±0.86		2.68±0.92		3.40±1.18	
	Above masters	3.23±0.67		2.75±0.76		2.47±1.14		4.04±1.09	
Marital status	Single	2.55±0.78	-2.72 (.007)	3.03±0.85	1.00 (.317)	2.67±0.92	0.20 (.844)	3.40±1.17	-1.34 (.189)
	Married	3.01±0.81		2.84±0.84		2.63±0.93		3.70±1.02	
Religion	Yes	2.57±0.82	-1.56 (.120)	3.02±0.86	0.66 (.051)	2.67±0.91	0.20 (.840)	3.36±1.18	0.82 (.485)
	No	2.81±0.70		2.92±0.81		2.64±0.96		3.40±1.21	
Clinical career (year)	1~3a	2.34±0.63	16.32 (<.001) a<b,c,d	2.95±0.90	4.91 (.011) d<b,c	2.60±0.93	1.45 (.231)	3.36±1.21	3.88 (.025)
	4~6b	3.02±0.87		3.12±0.71		2.71±0.88		3.53±1.01	
	7~9c	3.11±0.76		3.21±0.88		3.05±0.88		3.30±1.18	
	≥10d	3.39±0.38		2.26±0.44		2.23±0.92		4.30±0.50	
Hospital type	General hospital	2.59±0.78	-0.80 (.427)	3.02±0.83	0.83 (.882)	2.68±0.92	0.20 (.984)	3.34±1.17	-0.558 (.578)
	Tertiary hospital	2.70±0.83		2.90±0.88		2.64±0.93		3.50±1.12	
Work department	ER	2.79±0.83	0.87 (.482)	2.96±0.90	2.03 (.093)	2.63±0.92	1.46 (.219)	3.34±1.06	1.23 (.300)
	ICU	2.58±0.75		2.79±0.80		2.50±0.92		3.70±1.07	
	Ward	2.64±0.78		3.26±0.82		2.83±0.92		3.23±1.13	
	OR	2.68±0.84		3.08±0.86		2.84±0.92		3.28±1.30	
	Physician assistant	2.14±1.00		2.77±0.95		2.18±1.17		3.63±1.60	
Position	Staff nurse	2.63±0.82	0.19 (.830)	3.03±0.84	0.83 (.440)	2.67±0.94	0.26 (.770)	3.38±1.18	0.65 (.525)
	Charge nurse	2.60±0.72		2.94±0.87		2.69±0.84		3.65±1.05	
	Head nurse	2.81±0.69		2.60±0.91		2.40±0.90		3.50±1.02	
Type of duty	Shift	2.62±0.74	0.07 (.934)	3.02±0.88	0.24 (.774)	2.67±0.90	1.12 (.334)	3.32±1.14	2.42 (.101)
	Non shift	2.65±0.83		2.75±0.91		4.17±0.93		3.51±1.11	
Monthly income (10,000 won)	<200	2.61±0.86	1.51 (.226)	3.04±0.92	0.01 (.987)	2.98±0.92	0.38 (.686)	3.08±1.01	0.37 (.691)
	200~<300	2.78±0.80		2.96±0.82		2.65±0.96		3.40±1.18	
	≥300	2.54±0.78		3.00±0.87		2.65±0.90		3.48±1.14	
Role model	Yes	2.56±0.75	-0.96 (.226)	2.88±0.85	-1.51 (.134)	2.52±0.88	-1.73 (.086)	3.55±1.07	1.13 (.259)
	None	2.69±0.83		3.09±0.84		2.78±0.94		3.34±1.21	

Table 4. Correlation among Gender stereotype, Resilience, Peer support, Turnover intention of Male nurses (N=148)

Variables	Gender stereotype	Resilience	Peer support	Turnover intention
	r(p)			
Gender stereotype	1			
Resilience	.11 (.177)	1		
Peer support	.13 (.104)	.73 (<.001)	1	
Turnover intention	-.03 (.713)	-.62 (<.001)	-.72 (<.001)	1

Table 5. Factors influencing on Turnover intention of Male nurses

(N=148)

Variables	Model 1			Model 2			Model 3			Model 4			
	SE	β	t(p)	SE	β	t(p)	SE	β	t(p)	SE	β	t(p)	VIF
Constant	.122		27.624(<.001)	.336		10.950(<.001)	.358		16.522(<.001)	.310		19.514(<.001)	
Clinical career (1~3 years=ref)													
4~6	.220	.068	.796(.427)	.239	.105	1.138(.257)	.189	.132	1.818(.071)	.163	.114	1.818(.071)	1.248
7~9	.320	.003	.031(.975)	.336	.031	.352(.725)	.266	.069	.977(.330)	.231	.108	1.768(.079)	1.174
≥ 10	.527	.141	1.695(.092)	.545	.164	1.909(.058)	.437	.056	.809(.420)	.378	.068	1.146(.254)	1.127
Gender stereotype				.134	-.097	-1.045(.297)	.107	-.024	-.325(.745)	.092	.002	.035(.972)	1.293
Resilience							.090	-.623	-9.315(<.001)	.113	-.201	-2.411(<.05)	2.190
Peer support										.104	-.583	-7.039(<.001)	2.172
R ²	.022			.030			.398			.554			
adj R ²	.002			.002			.376			.535			
F (p)	1.092(.355)			1.092(.363)			18.750(<.001)			29.225(<.001)			

서는 이직의도 변이를 37.6% 설명하였다. 모형4는 모형 3의 변수와 동료지지를 회귀식에 투입하였으며, 이에 따른 회귀식은 통계적으로 유의하였다(F=29,225 p<.001). 모형4는 이직의도를 15.7% 추가로 설명하여 최종 모형의 설명력은 53.5%이었다. 모형4에서 동료지지(β =-.583, p<.001)와 회복탄력성(β =-.201, p=.017)이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 동료지지가 남자간호사의 이직의도에 가장 큰 영향력을 보이는 변수로 확인되었다(Table 5).

4. 논의

본 연구는 남자간호사의 성 고정관념, 회복탄력성, 동료지지, 이직의도 수준을 파악하고 성 고정관념, 회복탄력성, 동료지지가 이직의도에 미치는 영향을 규명하여 남자간호사의 이직을 감소하기 위한 기초자료를 마련하기 위하여 시도되었다.

본 연구대상자의 성 고정관념은 5점 중 2.63점으로 선행연구 결과와 유사하였고[24,25], 여자간호사의 성 고정관념 수준과 비교하였을 때 남자간호사의 성 고정관념이 높게 나타났다[25]. 선행연구에서 남자의 경우 성 역할 요구도가 높고, 병역, 직장생활 등의 과업을 수행하며 동성 집단에 소속된 기간이 길어 성 고정관념이 더욱 고착한다[39]는 연구결과와 연관 지어 생각할 수 있다. 대상자의 특성 중 연령, 임상경력, 결혼 상태에서 성 고정관념의 차이가 있었다. 본 연구결과 26~30세보다 31세 이상이 성 고정관념이 높았으나 선행연구에서는 31~35세가 36세 이상보다 성 고정관념이 높게 나타나 본 연

구결과와 차이가 있다[46]. 임상경력은 10년 이상에서 성 고정관념 점수가 가장 높게 나타났으며 이는 한국인은 연령이 증가하면 성 역할에 대한 보수성이 증가한다는 선행연구 결과와 유사하다[47], 기혼이 미혼보다 성 고정관념이 높았다. 이는 기혼남성이 상대적으로 성 고정관념에 있어 보수적이며, 성 역할태도에서도 상대적으로 변화가 더 작게 나타난다는 결과[39]와 같았다.

본 연구대상자의 회복탄력성은 5점 중 3.00점이었다. 연구대상자가 대부분 여성으로 구성되었던 선행연구보다 다소 낮았다[30,48]. 남자간호사는 여성중심의 근무환경에서 조직 내 적응에 어려움을 경험하며[49], 환자와 보호자의 거절과 의사에게 받는 무시[49] 등은 남자간호사들이 경험하는 스트레스를 증가시킨다고 하였다. 대상자의 회복탄력성은 연령과 임상경력과 관련이 있었다. 본 연구에서는 36세 이상의 남자간호사의 회복탄력성이 가장 낮았다. 일반적으로 임상경력은 나이와 동시에 증가하는 변수로서 대학병원 간호사를 대상으로 한 선행연구[50]에서 회복탄력성은 36세 이상이 30세 이하보다 유의하게 높았고, 근무연수 7년 이상 대상자가 가장 높았고 4~7년 미만 대상자의 회복탄력성이 가장 낮아 일관된 결과를 확인하기 어려웠다. 따라서 추후 재직기간에 따른 간호사의 회복탄력성에 대한 연구가 필요하다.

남자간호사의 동료지지는 5점 중 평균 2.66점이었다. 이는 같은 도구를 사용하여 대학병원 간호사의 동료지지를 관찰한 연구[30]에서 4.05점과 비교하였을 때 낮은 수준이었다. 이는 대부분이 여성인 간호현장에서 남자간호사들은 여자간호사에 비해 조직 내 소속감이 낮으며, 상대적으로 소수를 차지하는 남자동료와 함께 있을 때 더 편안함을 느낀다는 결과를 반영하는 결과이다[11,33,49].

따라서 남녀 간호사 간의 사회, 생물학적 차이를 넘어 같은 일을 하는 동반자라는 동료의식을 강조하여 남자간호사는 조직 내 소속감을 강화하고 여자간호사는 남자간호사를 외부인이 아닌 같은 동료로서 인식할 수 있도록 돕는 방안이 필요할 것이다.

본 연구대상자의 이직의도는 5점 만점 중 3.43점이었다. 남자간호사를 대상으로 한 선행연구[9,18]에서 보고된 결과와 유사하였으나 임상간호사를 대상으로 한 선행연구의 이직의도 평균 2.52~3.67점[3,32]과는 차이가 있었다. 남자간호사가 간호사를 평생직장으로 생각하기 보다 중간에 거쳐 가는 직장으로 인식한다는 연구결과[3]와 남자간호사의 4년 내 이직률이 여자간호사 이직률의 약 2배라는 보고[5]와 맥락을 같이한다. 본 연구 결과에서는 10년 이상의 임상경력의 대상자의 이직의도 점수가 가장 높은 것으로 나타났으나 사후검정에서는 집단 간 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 본 연구에서는 대상자의 86.5%가 6년 이하이었고 10년 이상 대상자의 수가 작았다. 선행연구에서 1~5년 대상자의 이직의도가 높은 것[9]으로 나타나 본 연구결과와 차이가 있었다.

이직의도는 동료지지 및 회복탄력성과 높은 부적 상관관계를 보였다. 이는 대상자의 회복탄력성이 높고 동료지지 정도가 높을수록 이직의도가 낮았던 선행연구 결과를 반영한다[30,34]. 이직의도와 성 고정관념은 유의한 상관관계를 나타내지 않았다. 이는 성 고정관념이 직무스트레스에 영향을 주고 직무스트레스는 조직몰입에 영향을 주어 이직의도에 영향을 주는 것으로 나타난 선행연구[14]와 차이가 있었다. 본 연구에서는 매개효과를 측정하지 않아 직접적인 비교가 어렵고 국내 연구에서 남자간호사의 이직의도와 성 고정관념의 관계를 측정한 선행연구의 수가 적어 추후 연구를 통해 확인하는 것이 필요하다. 동료지지와 회복탄력성은 정적 상관관계를 보였다. 이는 선행연구에서 부서 조직 내 지지적인 분위기가 증가하고 동료와의 갈등이 감소하면 신규 간호사의 조직의 적응도를 증가시키며[51]. 동료지지와 회복탄력성이 정적 상관관계를 나타낸 결과와 일치한다[30].

본 연구에서 성 고정관념, 동료지지, 회복탄력성이 남자간호사의 이직의도에 미치는 영향을 확인하기 위하여 위계적회귀분석을 실시한 결과, 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 동료지지, 회복탄력성이 유의한 변수임을 확인하였다. 그중 가장 영향력이 큰 변인으로는 동료지지, 회복탄력성의 순으로 나타났으며 이들 변수들에 의한 이직의도 설명력은 53.5%였다. 동료지지가 많을수록 이직의도를 낮추는 역할을 한다는 선행연구[18]와 같은

결과를 나타내었고, 회복탄력성이 올라갈수록 이직의도가 감소한 선행연구와 일치하였다[30].

본 연구에서 동료지지가 이직의도의 영향요인으로 나타났는데 이는 동료지지는 간호사의 정서적 긴장과 스트레스와 소진을 중화시키고 심리적 안정감을 증가시키고 삶과 업무의 균형과 직무만족도 향상함으로써 이직의도를 감소시키는 것으로 나타난 선행연구와 일치한다[32-34]. 남자간호사는 남자동료의 존재 자체가 힘이 되며[36], 동료의 지지와 수용이 간호업무 수행 적응도를 증가시키며[35] 상사의 지지는 직무만족을 증가시키는 것으로 나타난 것과 유사하다[18]. 따라서 동료지지가 높을수록 재직 가능성이 증가하는 것으로 동료간호사의 지지가 남자간호사의 이직의도를 낮추는 데 기여할 수 있을 것으로 생각된다. 이를 위한 방안으로 입사동기 지지모임, 간담회, 멘토링제도 등 인적네트워크를 구축할 수 있도록 개인과 병원의 노력이 필요할 것이다. 또한 남자간호사가 전문역량을 갖추고 함께 일할 수 있도록 남자간호사가 처한 사회문화적 맥락을 이해하고 긍정적인 동료 관계를 수립할 수 있도록 병원의 지속적인 지원과 교육이 필요하다.

회복탄력성이 이직의도의 영향요인으로 나타났는데 이는 수술실간호사 대상의 연구[52]와 종합병원간호사를 대상의 연구결과[53]와 일치하였다. 이직의도에서는 회복탄력성이 높아질수록 이직의도가 낮아지는 결과를 나타냈다. 남자간호사의 회복탄력성은 직무에서 오는 실수나 역경의 상황에 민감하게 반응하되, 이를 긍정적인 태도를 가지고 많은 스트레스 상황을 극복할 수 있으며, 이에 따라 이직의도를 감소시켜 조직의 안정화를 이룰 수 있을 것이라 생각한다. 따라서 남자간호사가 업무에서 오는 어려움을 긍정적인 방향으로 해결하는 능력을 키울 수 있도록 간호조직 차원의 지원이 필요하다.

본 연구는 남자간호사를 대상으로 성 고정관념, 회복탄력성, 동료지지가 이직의도에 미치는 영향을 조사한 연구로써 이직의도 예측에 부정적인 요소가 아닌 긍정적인 변수를 활용하여 남자간호사의 인적관리를 탐색한 측면에서 의의가 있다. 연구결과를 바탕으로 남자간호사의 이직의도를 낮추기 위해서는 회복탄력성을 높이고 동료지지를 강화하는 중재 방안의 개발이 필요하다.

본 연구의 제한점으로는 부산, 대구, 울산, 경상남도 지역의 종합병원 이상의 병원 내 남자간호사를 대상으로 편의표집을 통해 수집한 자료이므로 전체 남자간호사로 일반화시키기에는 한계가 있으며 추후 전국 의료기관을 포함한 연구가 필요하다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 남자간호사의 회복탄력성과 동료지지가 이직의도를 감소하는 중요한 요인임을 확인하였다. 남자간호사의 내재적 역량인 회복탄력성과 사회적 지지인 동료지지를 통한 회복탄력성 강화프로그램을 제공하는 것이 필요하며 이를 통해 효과적인 간호인력 관리 방안으로 활용할 수 있을 것이다.

References

- [1] M. H. Oh. There is a shortage of nursing staff when the nursing grade system needs to be improved, Hospital paper, [Internet] [Cited 2021 March 9], Available from <http://www.khanews.com/news/articleView.html?idxno=208898>, (Accessed 23 March, 2022)
- [2] D. Stanley, T. Beament, D. Falconer, M. Haigh, R. Saunders, K. Stanley, P. Wall, & S. Nielson, "The male of the species: a profile of men in nursing", *Journal of Advanced Nursing*, Vol.72, No.5, pp.1155-1168, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1111/jan.12905>
- [3] K. H. Ahn, J. M. Seo, S. K. Hwang, "Content Analysis of Male Hospital Nurses' Experiences", *Korean Journal of Adult Nursing*, 21(6), pp.652-665, 2009.
- [4] Korean Hospital Nurse Association, A Survey on the Status of Hospital Nursing Personnel Arrangement in the Hospital. [Internet] [Cited 10 February 2022] Available from: <https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?b%20%20o=board1&page=6&page=1>, Accessed 20 March, 2022.
- [5] S. H. Chen, H. Y. Yu, H. Y. Hsu, F. C. Lin, & J. H. Lou, "Organisational support, organisational identification and organisational citizenship behaviour among male nurses", *Journal of Nursing Management*, pp.1-11. 2012b. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01449.x>
- [6] K. Ryu, J. K. Kim, "A study on relationships among resilience, stress, burnout and organizational commitment of hospital nurses", *The Journal of the Korea Contents Association*, vol.16, No.7, pp.439-450. 2016. DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.07.439>
- [7] J. K. Kim, M. J. Kim, S. Y. Kim, M. Yu, K. A. Lee, "Effects of general hospital nurses' work environment on job embeddedness and burnout", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.20, No.1, pp.69-81. 2014. DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.1.69>
- [8] H. M. Yun, J. S. Kim, "An Analysis of the Factors affecting Turnover Intention of New Nurses", *Global Health Nurs.* Vol.2, No.2, pp.52-61, 2012.
- [9] S. J. Moon, S. S. Han. "A predictive model on turnover intention of nurses in Korea", *Korean Society of Nursing Science*, Vol.41, No.5, pp. 633-641, 2011. DOI: <https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.5.633>
- [10] C. Duffin. "Would an increased proportion of male nurses benefit the profession? Christian Duffin canvasses opinion on how best to strike a gender balance in the nursing workforce". *Nursing standard*, Vol.23, No.52, pp.12-14. 2009.
- [11] I. J. Kim, H. W. Shim, "Subjectivity about turnover intention among male nurses in South Korea: A Q-methodological study", *Asian Nursing Research*, Vol.12, No.2, pp.113-120, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.anr.2018.04.002>
- [12] J. L. Price, C. W. Mueller, "A causal model of turnover for nurses", *Academy of Management Journal*, 24. 1981
- [13] A. C. Bluedorn, "A unified model of turnover from organizations", *Human Relations*. Vol.35, No.2, pp.135-153, 1982. DOI: <https://doi.org/10.1177/001872678203500204>
- [14] M. S. Seo, "A structural equation model of nurse's turnover intention :according to gender analysis", PhD Dissertation, Chung-Ang University. Seoul, Korea, pp. 33, 2013.
- [15] E. Y. Yeom, K. S. Seo, "The Influence of Gender Role Conflict, Nursing Professionalism on Turnover Intention among Male Nurses", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.16, No.12, pp.794-804, 2016. DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.12.794>
- [16] M. K. Ahn, M. H. Lee, H. K. Kim, S. H. Jeong, "Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention among Male Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.21, No.2, pp. 203-211, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.2.203>
- [17] S. O. Kim, Y. H. Kang, "Prediction Model on the Male Nurses' Turnover Intention", *Korean Journal of Adult Nursing*, Vol.28, No.5, pp.585-594, 2016. DOI: <https://doi.org/10.7475/kjan.2016.28.5.585>
- [18] J. H. Kang, "Factors Affecting Social Support, Emotional Exhaustion and Job Stress on Job Satisfaction and Intention to Leave of Male Nurses", *Journal of Korean Academic Society of Home Health Care Nursing*, Vol.25, No.2, pp.175-183, 2018. DOI: <https://doi.org/10.22705/jkashcn.2018.25.2.175>
- [19] Ministry of Health and Welfare (KR). Measures to improve the working environment and treatment of nurses [Internet]. Sejong: Ministry of Health and Welfare: 2018. [updated 2018, December 11]. Available from: https://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&page=1&CONT_SEQ=344262 (accessed cited June 20, 2023)
- [20] Longo, J, "Acts of caring: Nurses caring for nurses",

- Holistic Nursing Practice*, Vol.25, No.1, pp.8-16. 2011.
DOI: <https://doi.org/10.1097/HNP.0b013e3181fe2627>
- [21] S. G. Lee, "Compassionate competence, Co-workers Support and Professional Quality of Life of Special Ward nurses" Master's thesis, Yonsei University. Seoul, Korea, pp.25-26, 2017.
- [22] D. J. Lee, relationships among satisfaction in major, gender identity, and gender stereotypes of male nursing students. Master's thesis, Yonsei University. Seoul, Korea, pp.34, 2004.
- [23] J. H. Lou, H. Y. Yu, H. Y. Hsu, H. D. Dai. "A study of role stress, organizational commitment and intention to quit among male nurses in southern Taiwan", *Journal of Nursing Research*, Vol.15, No.1, pp. 43-53, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1097/01.inr.0000387598.40156.d2>
- [24] E. S. Ahn, S. K. Choo, "Study on Male Nurses' Gender Stereotype and Job Satisfaction", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.17, No.1, pp.14-21, 2021. DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2011.17.1.14>
- [25] S. H. Han, The Effect of Nurses' Gender Stereotypes on the Evaluation of Male Nurses' Nursing Performance, Master's thesis, Kyemyeong University. Daegu, Korea, pp.5-7, 2017.
- [26] K. L. Kumpfer, J. F. Summerhays, "Prevention Approaches to Enhance Resilience among High-Risk Youth: Comments on the Papers of Dishion & Connell and Greenberg", *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1094, pp.151-163, 2006. DOI: <https://doi.org/10.1196/annals.1376.014>
- [27] R. Brown, H. Wey, K. Foland, "The relationship among change fatigue, resilience, and job satisfaction of hospital staff nurses", *Journal of Nursing Scholarship*, Vol.50, No.3, pp.306-313, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1111/jnu.12373>
- [28] S. H. Jin, J. H. Kim, "Influence of Resilience and Perceived Individual and Organizational Support on Organizational Commitment among Hospital Nurses", *Journal of Digital Convergence*, Vol.15, No.5, pp.293-303, 2017. DOI: <https://doi.org/10.14400/JDC.2017.15.5.293>
- [29] J. H. Yu, J. H. Jo, "Influencing of Coworker support and Psychological well-being on Resilience of Nurse," *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, Vol.8, No.3, pp. 733-743, 2018. DOI: <https://doi.org/10.35873/ajmahs.2018.8.3.069>
- [30] J. H. Lee, Relationships between Turnover Intention, Workplace Violence, Coworker Support, and Resilience among Nurses, master's thesis, Ewha woman's University. Seoul, Korea, pp.23, 2020.
- [31] J. S. Song, S. Y. Huh, "Moderating Effects of Self-Efficacy and Social Support on the Relationship between Resilience and Burnout: Focusing on Nurses' Experiences", *Health and Social Welfare Review*, Vol.38, No.4, pp.544-570. 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.15709/hswr.2018.38.4.544>
- [32] Y. R. Jung, T. H. Lee, "Effect of Parenting Stress and Co-worker Support on Work-Life Balance in Nurses Reinstated after Parental Leave", *J Korean Acad Nurs Adm*. Vol.26, No.4, pp.331-339, 2020. DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.4.331>
- [33] M. K. Yang, *The effects of coworker-relationships on performance: The mediating effects of perceived social effect and active coping strategy on the relationship between coworker-relationships and performance*, master's thesis, Sungkunkwan University, Seoul, Korea, pp.32, 2013.
- [34] H. O. We, W. G. Kim, E. K. Noh, "The Effects of Nursing Practice Environment and Peer Group Caring Interaction on Retention Intention among Small and Medium-sized Hospital Nurses", *Journal of Convergence for Information Technology*, Vol.9, No.8, pp.83-92, 2019. DOI: <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2019.9.8.083>
- [35] C. M. Smith, S. H. Lane, D. E. Brackney, C. E. Horne, "Role expectations and workplace relations experienced by men in nursing: A qualitative study through an interpretive description lens", *Journal of Advanced Nursing*, Vol.76, No.5, pp.1211-1220. 2022. DOI: <https://doi.org/10.1111/jan.14330>
- [36] H. S. Kim, J. S. Lee, "Turnover Experience of Male Nurses", *J Korean Acad Nurs*, Vol.47, No.1, pp.25-38. 2017. DOI: <https://doi.org/10.4040/jkan.2017.47.1.25>
- [37] S. R. Donley, "Health care reform: implications for staff development", *Nurs Econ*, Vol.12, No.2, pp.71-4, 1994.
- [38] J. H. Kim, The Effects of resilience and job stress of nurse practitioners on their turnover intention. Master's thesis, Kyungpook National University. Daegu, Korea, pp.30, 2016.
- [39] D. I. Kim, "A Study on the Relationship between Gender Stereotypes and Authoritarianism", *Korea Cultural Research Institute*, Vol.63, No.2-3, pp.45-58, 1993.
- [40] K. M. Connor, J. R. T. Davidson, "Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC)", *Depression and Anxiety*, Vol.18, No.2, pp.76-82, 2003. DOI: <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- [41] H. S. Baek, K. U. Lee, E. J. Joo, M. Y. Lee, K. S. Choi, "Reliability and Validity of the Korean Version of the Connor-Davidson Resilience Scale", *Psychiatry Investigation*. Korean Neuropsychiatric Association, 2010. DOI: <https://doi.org/10.4306/pi.2010.7.2.109>
- [42] D. E. Cutrona, D. W. Russell, The provisions of social relationships and adaptation to stress. In W. H. Jones & D. Perlman(Eds.), *Advances in personal relationships*. 1, pp.33-67, 1987.
- [43] J. D. Cook, S. J. Hepworth, T. D. Wall, P. B. Warr, *Experience of work: A compendium and review of 249 measures and their use*, New York, NY: Academic

Press. pp.15-16, 1981.

- [44] E. E. Lawler, Satisfaction and Behavior, New York: Mc Grow Hill, pp.287-301, 1981.
- [45] H. S. Park, Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses. master's thesis, Yonsei University, Seoul, Korea, pp.29, 2002.
- [46] E. J Lee, B. H Park, "The Relationship among Gender Stereotype, Role Conflict and Organizational Commitment of Male nurses", *Korean Journal of hospital management and administration*, Vol.3, No.2, pp.67-81, 2018.
- [47] M. H. Shim, Y. M ENDO. "Stereotypes toward Gender Roles, Sexism and Attitudes toward Military Service among Koreans." *The Korean Journal of Woman Psychology*, Vol.18, No.3, pp.365-385, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.18205/kpa.2013.18.3.002>
- [48] S. Y. Kwon, M. S. Son, I. S, Kang, "Effect of Interpersonal Stress of Emergency Room Nurses on Burnout and Job Satisfaction: Mediating Effect of Resilience." *Global Health and Nursing*, Vol.11, No.1, pp.21-31, 2021.
DOI: <https://doi.org/10.35144/ghn.2021.11.1.21>
- [49] L. S. Blackley, R. Morda, P. R. Gill, "Stressors and rewards experienced by men in nursing: A qualitative study", *Nursing forum*, 57, pp.690-697, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.1111/nuf.12397>
- [50] B. N Kim, H. S Oh Y. S Park, "A Study of Nurses' Resilience, Occupational Stress and Satisfaction", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.20, No.1, pp.14-23, 2021.
DOI: <https://doi.org/10.5807/KJOHN.2011.20.1.014>
- [51] G. L. Kim, H. J. Lee, Y. S. Cho, M. H, Kim, "The Experience of Turnover Decision Making in New Graduate Nurses", *Journal of Qualitative Research*, Vol.14, No.1, pp.23-33, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.14370/jewnr.2013.19.2.168>
- [52] M. S. Choi, Resilience effects on job stress and turnover intention of operating room nurse, master's thesis, Dong-A University, Pusan, Korea, pp.45-46, 2017.
- [53] K. J. Ko, S. Lee, "Influence on Resilience and Job Embeddedness on Turnover Intention General Hospital Nurses". *J Korean Acad Nurs Adm*, Vol.25, No.4, pp. 362-372. 2019.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.4.362>

김 형 석(Hyeong Seok Kim)

[정회원]



- 2022년 8월 : 동의대학교 일반대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2023년 3월 ~ 현재 : 동의대학교 일반대학원 박사과정
- 2023년 3월 ~ 현재 : 연산 인제요양병원 간호사

<관심분야>

건강문해력, 회복탄력성

이 연 희(Yeon Hee Lee)

[정회원]



- 2004년 8월 : 부산대학교 일반대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2015년 8월 : 부산대학교 일반대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2016년 3월 ~ 현재 : 동의대학교 간호학과 교수

<관심분야>

암환자/암경험자, 안전, 건강증진, 의사소통, 간호교육