



남자간호사의 간호업무환경 및 직무공정성과 직무만족과의 관련성

조미경¹ · 김철규²

울지대학교 간호대학¹, 충북대학교 간호학과²

The Relationship among Practice Environment, Organizational Justice, and Job Satisfaction of Male Nurses

Cho, Mi-Kyoung¹ · Kim, Chul-Gyu²

¹College of Nursing, Eulji University, Seongnam

²Department of Nursing, Chungbuk National University, Cheongju, Korea

Purpose: This cross-sectional descriptive study was to explore the relationship among practice environment, organizational justice, and job satisfaction of male nurses. **Methods:** Subjects were 115 male nurses who were the member of the Korean man nurses association, and they were asked to complete self-administration questionnaires via internet site for this survey which included nurse's practice environment, organizational justice, and job satisfaction. Collected data were analyzed using SPSS/WIN version 21.0 software. **Results:** The mean scores of the nurse's practice environment, organizational justice, and job satisfaction were 2.9, 3.0, 3.1 out of 5 Likert scale respectively. The job satisfaction was positively correlated with the nurse's practice environment ($r=.70$, $p<.001$) and organizational justice ($r=.78$, $p<.001$). The job satisfaction was affected by procedure-related justice, interpersonal justice, adequacy of staffing and resources in nursing work environment, compensation justice, and good healthy status. These variables explained 68.6% of male nurse's job satisfaction. **Conclusion:** This finding suggest that suitable organization management for male nurses are necessary through improvement of practice environment and organizational justice in hospital.

Key Words: Job satisfaction, Health facility environment, Organizations, Male nurse

서 론

1. 연구의 필요성

국내에서 남자간호사는 1962년 처음 배출된 이래 2001년 1,000명에서 2015년 1만 명을 넘어서 10년 만에 10배로 증가하

였다. 특히, 2005년부터 남자간호사의 배출이 크게 증가하면서 최근 5년간 배출된 인원이 전체의 60%인 6,318명에 이르고 있다(Park, 2016). 그렇지만, 선행연구에서 보고된 남자간호사의 이직률은 여자간호사의 이직률보다 높아(Chen, Fu, Li, Lou, & Yu, 2012; Sochalski, 2002), 2005년 이후 수적으로 급속하게 증가하고 있는 남자간호사에 대해 그 수적 증가 못지않

주요어: 직무만족, 간호업무환경, 직무공정성, 남자간호사

Corresponding author: Kim, Chul-Gyu

Department of Nursing, Chungbuk National University, 1 Chungdae-ro, Seowon-gu, Cheongju 28644, Korea.
Tel: +82-43-249-1860, Fax: +82-43-266-1719, E-mail: cgkim@cbnu.ac.kr

Received: Jul 11, 2016 / Revised: Jul 31, 2016 / Accepted: Aug 25, 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.

게 취업 유지에도 관심을 기울여 할 필요가 있다. Chen 등 (2012)은 남자간호사의 이직률이 여자간호사의 두 배에 이르며, 근무 시작 후 4년 이내에 이직하는 경우가 대부분이라고 하였으며, Sochalski (2002)도 남자 간호사의 7.5%가 4년 이내에 사직하고 있으며, 이는 여자간호사의 4%에 비해 약 2배 정도에 이른다고 하였다. 국내에서 남자간호사 이직률에 대해 보고된 자료는 없으나, Lee (2004)의 연구에서 이직을 희망하는 남자간호사가 74.2%에 달하고 있었다. 2014년도에 병원간호사회에서 시행한 간호인력 배치현황 연구에서 보고된 2013년도 전체 간호사 평균 이직률 13.9%(Kang, 2015)를 감안하고, 선행연구에서 남자간호사의 이직률이 여자간호사에 비해 2배 정도 높은 것을 고려할 때 남자간호사의 이직을 감소시키기 위한 방안 마련이 요구되는 상황이라 하겠다.

남자간호사의 이직률이 높은 것은 나이팅게일 시대 이후로 간호사를 여성 중심의 직업으로 인식하는 사회적 분위기(Anthong, 2004), 간호사 직업에 대한 성역할 고정관념(Sherrod, Sherrod, & Rasch, 2005), 가족과 친구, 친척들의 남자 직업으로써의 저평가(Chen et al., 2012), 성역할과 관련되어 환자 및 대중들이 남자간호사에게 기대하는 직업적 성취에 대한 어려움(Yang, Gau, Shiau, Hu, & Shih, 2004), 환자와 보호자로부터 거부당하는 상황에서 겪게 되는 갈등과 평생 직장을 찾아야 하는 분야로 가는 중간 기착지라는 생각(Son, Koh, Kim, Moon, & Yi, 2003), 실무현장에서 전문적인 간호사의 역할보다는 단순한 기능, 기술적인 역할, 보조 역할 등을 요구함에 따른 갈등(Lee, 2004) 등의 이유들 때문이다. 반면, 남자간호사들에게 있어 직무만족이 높은 경우 이직의도는 낮아지는 것으로 파악되고 있다(Kim, 2016; Lee, 2004). 남자간호사들이 조직 생활에서 가장 중요하게 관심을 두는 것은 직무만족으로, 직업에 대한 만족감이 없으면 효과적인 역할 수행을 기대하기 어렵게 되며, 전문적인 발전을 도모할 수도 없어 간호업무에 대한 기대와 현실과의 차이에서 오는 갈등으로 인해 직업에 대하여 불만족을 갖게 되면서 이직을 하게 된다(Lee, 2004). 또한, 남자간호사의 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인은 조직몰입, 긍정적 감정, 업무 자율성, 역할 갈등, 직무만족이며, 특히 직무만족은 이직의도에 직접적인 영향 및 매개변수로도 효과가 있으므로 남자 간호사의 이직의도를 감소시키기 위해서는 직무만족을 증가시키는 것이 필요하다(Kim, 2016). 이에, 남자간호사들의 취업유지를 위해 직무만족에 영향을 미치는 요인을 파악하고 이를 증가시키는 방안에 관심을 가져야 한다.

간호사의 직무만족에 영향을 미치는 주요 요인 중의 하나로 직무공정성이 보고되고 있다(Gillet, Colombat, Michinov,

Pronost, & Fouquereau, 2013; Kovner, Brewer, Wu, Cheng, & Suzuki, 2006; Yom, 2009, 2010). 직무공정성은 조직 내에서 시행되고 있는 제도와 의사결정이 얼마만큼 공정하게 시행되고 있는가에 대한 조직구성원들이 인식하는 정도로(Lee, Park, & Kim, 2014), 직무공정성을 보상공정성, 절차공정성, 상호작용공정성의 세 가지 요인으로 나눌 수 있다. 보상공정성은 조직으로부터 받는 보상의 크기에 대한 공정성의 인식 정도이고, 절차공정성은 보상의 정도를 결정하는데 사용하는 절차와 방법에 대한 공정성의 인식이며, 상호작용공정성은 의사결정과정에서 권한보유자가 보여주는 대인적 처우, 정책, 절차의 실행과정에 대한 공정성의 인식이다(Niehoff & Moorman, 1993). 이러한 직무공정성의 하위 요인과 직무만족 간에는 그 관련성에 다소간의 차이가 있어, Yom (2009)의 연구에서는 분배공정성과 절차공정성이 직무만족에 유의하게 영향을 미쳤으나, 2010년에 시행한 연구에서는 분배공정성과 상호작용공정성만 직무만족에 유의하게 영향을 미치고, 절차공정성은 유의하게 영향을 미치지 않았다. 또한, Gillet 등(2013)의 연구에서는 절차공정성이, Kovner 등(2006)의 연구에서는 분배공정성이 직무만족을 높이는 유의한 영향 요인이었으나, Lee 등 (2014)의 연구에서는 분배공정성과 절차공정성이 직무만족에 유의한 영향 요인이 아니었다. 즉, 직무공정성이 직무만족에 유의하게 영향을 미치는 요인이지만, 세부요인에 있어서는 그 영향 정도에 차이가 있어, 직무공정성과 직무만족 간의 관련성에 대한 지속적인 연구가 필요하다.

아울러, 여러 선행연구에서 간호업무환경이 직무만족(Kim, 2015; Lee & Kim, 2013)에 유의한 영향 요인임이 보고되고 있다. 간호업무환경은 간호사에게 전문적 간호 실무를 촉진하는 근무환경을 제공하는 병원의 조직적 특성으로(Lake, 2002), 간호사 직무만족의 세 가지 속성인 자율성(업무의 범위, 학제간 팀워크, 관리자와 동료의 지지, 의사와 간호사의 상호 신뢰와 간호사의 교육 등), 대인관계(의료기관의 전문직 구성원들과의 관계), 환자간호와도 관련된(Kim, 2015) 질 높은 간호를 위한 간호기반, 간호사-의사 관계, 간호관리자의 능력, 리더십, 간호사 지지, 인력 및 자원의 적절성, 병원의 정책 참여(경력 개발 기회, 간호부서장의 권한 등)의 개념으로 구성되어 있다(Lake, 2002). 선행연구에 따르면, 이러한 특성인 간호업무환경에 대해 긍정적으로 인식할수록 직무만족도 높다고 하여(Lee & Kim, 2013; Lee, Kim, Kang, Yoon, & Kim, 2014; Wang et al., 2015), 간호사의 병원정책 참여, 양질의 간호를 위한 기반, 간호관리자의 능력, 리더십과 지지여부, 인력과 자원의 적절성, 간호사와 의사의 관계를 긍정적으로 인식할수록 직무만족

연구방법

은 높았으며(Kim, 2015), 표준화된 간호지침, 적절한 간호인력 배치, 좋은 의사-간호사 관계도 직무만족을 높인다고 하였다(Lee et al., 2014).

이렇듯 간호업무환경과 직무공정성이 간호사 직무만족에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있으나, 이들 선행연구는 대상자가 주로 여자간호사였으며, 남자간호사를 대상으로 이들 간의 관계를 탐색한 연구는 미흡한 상황이다. 그렇지만, 남자간호사들은 승진의 장벽과 의사업무보조 등으로 인해 경력이 증가하여도 허드렛일이 지속됨에서(Son et al., 2003) 오는 역할 갈등 및 업무 자율성에 대한 문제를 겪게 되므로 급여 및 승진에 대한 직무공정성의 확보와 표준화된 전문직 간호사의 역할과 직무를 스스로 수행할 수 있는 근무환경 개선이 요구되는 상황이므로(Kim, 2016), 남자간호사를 대상으로 직무공정성과 간호업무환경 및 직무만족 간의 관계를 살펴 볼 필요가 있었다.

그간 국내에서 남자간호사의 직무만족에 대해 시행한 연구를 살펴보면 남자간호사의 직무만족과 이직의사(Lee, 2004), 남자간호사의 직무만족, 소진, 이직의도 및 관련요인(Choi, 2012), 남자간호사의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도(Ahn, Lee, Kim, & Jeong, 2015) 등으로 직무만족과 이직의도에 관한 연구가 주를 이루고 있다. 이에, 근래 들어 급속한 수적 증가를 하고 있는 남자 간호사들의 취업 유지를 증가시키기 위해 직무만족을 증대시켜야 할 필요가 있으므로, 직무만족에 영향을 미치는 것으로 제시되고 있는 간호업무환경 및 직무공정성과 직무만족 간의 관련성을 파악하여 남자간호사의 취업 유지를 증가시키는 방안 마련에 기초자료를 제공하기 위하여 본 연구를 시행하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구목적은 남자 간호사를 대상으로 간호업무환경, 직무공정성 및 직무만족 간의 관련성을 파악하여 직무만족을 높일 수 있는 중재 방안을 마련하는데 기초자료를 제공하는 것이며, 구체적 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 대상자의 간호업무환경, 직무공정성 및 직무만족 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이를 비교한다.
- 대상자의 간호업무환경, 직무공정성 및 직무만족 간의 상관성을 알아본다.
- 대상자의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

1. 연구설계

본 연구는 남자간호사를 대상으로 간호업무환경과 직무공정성이 남자간호사의 직무만족에 미치는 영향 요인을 파악하기 위한 횡단적 조사연구(cross-sectional descriptive study)이다.

2. 연구대상

연구대상자는 대한남자간호사회 회원으로 본 연구의 목적을 이해하고 연구에 참여할 것을 동의한 115명을 대상으로 본 연구를 위한 표본의 크기는 G*Power 3.1.3에 의거 양측검정 유의수준(α) .05, 검정력($1-\beta$) .80, 회귀분석에서의 중간효과 크기인 .15, 임의 예측변수 8개(간호업무환경, 직무공정성)를 기준으로 산출하였을 때, 최소 표본의 수가 109명이었다. 메일로 자료수집하므로 탈락률 20%를 고려하여 계산된 표본수는 137명으로, 137명에게 전자 우편을 발송하였으며, 회수된 설문지는 115부로 16.1%탈락률을 보였으며, 최종 분석에 115부의 설문지가 이용되었다.

3. 연구도구

1) 간호업무환경

간호업무환경은 간호사가 간호를 제공할 수 있는 물리적 환경, 동료 간 상호작용, 병원의 정책적 측면까지 포함하는 포괄적인 개념이다(Klopper, Coetzee, Pretorius, & Bester, 2012). 본 연구에서는 병원경영에 간호사의 참여, 간호의 질을 위한 간호기반, 리더십-간호사 지원, 인력배치의 적절성, 간호사-의사 관계의 5개 하위영역으로 된 Lake (2002)가 개발한 간호업무환경 도구(Practice Environment Scale of the Nursing Work Index, PES-NWI)를 Cho 등(2011)이 번안하여 신뢰도와 타당도를 검증한 28문항의 도구를 사용하였다. 각 문항은 5점 Likert척도로 점수가 높을수록 간호업무를 수행하기에 좋은 환경임을 의미한다. Lake (2002)의 연구에서 Cronbach's α 는 .82였고, Cho 등(2011)의 연구에서는 .93이었으며, 본 연구에서는 .96이었다.

2) 직무공정성

직무공정성은 조직구성원들이 직무를 수행하면서 조직의

로부터 받은 대우의 공정한 정도이며, 조직공정성의 차원은 보상공정성, 상호작용공정성, 절차공정성으로 구분된다. 본 연구에서 사용된 보상공정성 도구는 Price와 Mueller (Choi & Ha, 2007에서 인용됨)가 개발한 5문항, 상호작용공정성은 Tyler와 Bies (Choi & Ha, 2007에서 인용됨)가 개발한 6문항, 절차공정성은 Leventhal, Karuza와 Fry (Choi & Ha, 2007에서 인용됨)가 개발한 7문항의 총 18문항의 직무공정성 도구를 Moorman (Choi & Ha, 2007에서 인용됨)의 연구에서 사용한 것을 Choi와 Ha (2007)가 변안한 도구를 사용하였다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 직무가 공정하다고 지각하는 것을 의미한다. Choi와 Ha (2007)의 연구에서 전체 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .94, 분배공정성 .91, 절차공정성 .94, 상호작용공정성 .92로 나타났으며, 본 연구에서 전체 도구의 신뢰도는 .95, 보상공정성 .95, 상호작용공정성 .93, 절차공정성 .96으로 나타났다.

3) 직무만족

직무만족은 직무를 통해 얻어지거나 경험되는 자기실현의 감정과 자신의 직무에서 얻어지는 성취감을 의미한다 (McCormick & Tiffin, 1974). 본 연구에서는 Moon (2002)이 개발한 인사정책, 관계, 리더십의 3개 하위영역, 총 17문항으로 구성된 직무만족 도구를 사용하였다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 직무만족이 높은 것을 의미한다. Moon (2002)의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .80이었으며, 본 연구에서는 .91이었다.

4. 자료수집

자료수집기간은 2013년 11월 5일부터 12월 30일까지 이루어졌으며, 연구자는 설문지 배부 전에 대한남자간호사회 회장과 총무이사에게 연구의 목적을 설명하고 홈페이지를 통해 설문지의 목적과 방법, 개인정보와 비밀보장을 설명하고 연구대상자가 자유의지에 의해 연구참여를 스스로 결정하도록 공지 사항으로 안내하였고, 연구자가 구축한 설문사이트와 연결되도록 URL을 클릭하여 설문에 참여하도록 하였다. 설문지 작성시 대상자를 알 수 있는 개인정보와 관련한 질문은 최소화하였으며, 무기명으로 설문을 제출하도록 하였다. 수집된 자료파일은 CD로 담아서 연구자의 개인 연구실 내 잠금장치가 있는 서랍장에 보관하여 연구자 외에 자료의 접근을 제한함으로써 연구대상자의 정보를 보호하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 남자간호사의 특성은 기술통계를 이용하여 빈도, 백분율, 평균, 표준편차로 분석하였다. 남자간호사의 간호업무환경, 직무공정성, 직무만족 정도는 평균과 표준편차, 최소-최대값으로 산출하였다. 남자간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족은 독립표본 t-검정(independent t-test)과 일원분산분석(one way ANOVA)을 이용하여 분석하였으며 사후 검정을 위해 던칸 검정(Duncan test)을 시행하였다. 간호업무환경, 직무공정성, 직무만족 간의 상관관계는 Pearson 상관계수(Pearson correlation coefficient)로 분석하였고, 직무만족에 미치는 영향요인을 규명하기 위해 다중회귀분석(stepwise method)을 시행하였다. 모든 통계적 유의수준은 $p < .05$ 로 하였다.

연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

남자간호사의 특성은 Table 1과 같다. 평균 연령은 30.2세로, 미혼이 71.3%, 종교가 있다고 응답한 자가 58.3%, 4년제 학사 이상이 55.7%, 일반간호사가 80.9%, 교대근무자가 50.4%, 월평균 급여는 200만원 이상 300만원 미만인 69.6%였고, 보수 정도가 작다고 응답한 대상자는 44.3%였다. 86.1%의 간호사가 주로 특수부서에서 일하고 있었고, 평균 경력이 3.2 ± 4.17 년 이었고 3년 미만 경력이 64.3%였으며, 병원규모가 1,000병상 이상에서 근무하는 대상자가 37.4%, 남자탈의실이 있다고 응답한 자가 65.2%, 이직의도가 없다고 응답한 자가 71.3%였으며, 건강상태는 건강하다고 응답한 자가 28.7%였다(Table 1).

2. 남자간호사의 간호업무환경, 직무공정성, 직무만족 정도

남자간호사의 직무만족은 5점 만점에 평균 3.1점(최소~최대값: 1.9~5.0점)이었고, 리더십 영역의 평균 만족도가 3.4점으로 인사정책과 관계 영역보다 높았다. 간호업무환경은 5점 만점에 평균 2.9점(최소~최대값: 1.4~5.0점)이었으며, 간호의 질을 위한 간호기반에 대한 점수가 3.2점으로 다른 하위 영역보다 높았다. 직무공정성은 5점 만점에 평균 3.0점(최소~최대값: 1.8~5.0점)이었고, 상호작용공정성이 평균 3.2점으로 보상공정성과 절차공정성보다 높았다(Table 2).

Table 1. Characteristics of the Participants

(N=115)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD	Min~Max
Age (year)	< 30	65 (56.5)	24~60
	≥ 30	50 (43.5)	
		30.2±6.13	
Marital status	Married	33 (28.7)	
	Single	82 (71.3)	
Religion	Yes	67 (58.3)	
	No	48 (41.7)	
Education †	College (3 year)	51 (44.3)	
	Bachelor (4 year)	57 (49.6)	
	Master degree	7 (6.1)	
Position	General nurse	93 (80.9)	
	Manager	22 (19.1)	
Shift status	Full-time employment	57 (49.6)	
	Shift work	58 (50.4)	
Wage † (10,000 won/month)	< 200	15 (13.0)	
	200~< 300	80 (69.6)	
	≥ 300	20 (17.4)	
Salary degree	Little	51 (44.3)	
	Moderate	48 (41.7)	
	Proper	16 (14.0)	
Current working department	General ward	16 (13.9)	
	Special Part (ER, OR, ICU, and the others)	99 (86.1)	
Total length of clinical career (year)	< 3	74 (64.3)	0.1~29.8
	≥ 3	41 (35.7)	
		3.2±4.17	
Hospital size (beds)	< 500	32 (27.8)	
	500~999	40 (34.8)	
	≥ 1,000	43 (37.4)	
Locker room †	Yes	75 (65.2)	
	No	36 (31.3)	
Intention to turnover	Yes	33 (28.7)	
	No	82 (71.3)	
Health status	Not healthy	12 (10.4)	
	Moderate	70 (60.9)	
	Healthy	33 (28.7)	

ER=emergency room; OR=operating room; ICU=intensive care unit; † Missing.

3. 남자간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이

직무만족은 보수 정도, 남자탈의실 구비 여부, 이직의도 및 건강상태에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p < .05$). 보수정도가 적다고 응답한 경우보다는 보통이나 적당하다고 응답한 경우가($F=5.74, p=.004$), 남자탈의실이 없는 경우보다는 있는 경우가($t=3.41, p=.001$), 이직의도가 있는 경우보다는 없는 경우가($t=-4.90, p < .001$), 건강상태가 좋을수록($F=6.68,$

$p=.002$) 직무만족이 통계적으로 유의하게 높았다. 남자간호사의 연령, 결혼상태, 종교, 교육정도, 직위, 근무형태, 월평균 급여, 근무부서, 경력, 병원규모에 따라서는 직무만족에 통계적으로 유의한 차이는 없었다(Table 3).

4. 직무만족과 간호업무환경, 직무공정성 간의 상관관계

남자간호사의 직무만족은 간호업무환경($r=.70, p < .001$), 직

Table 2. Job Satisfaction, Nursing Work Environment, and Justice Perception of the Participants

(N=115)

Outcome variables	Number of item	M±SD	Min~Max	Total M±SD
Job satisfaction	17	3.1±0.53	1.94~5.00	52.3±9.06
Personnel policy	8	3.0±0.60	1.63~5.00	24.1±4.78
Relation factor	5	3.0±0.67	1.60~5.00	14.7±3.33
Leadership factor	4	3.4±0.56	2.00~5.00	13.6±2.24
Nursing work environment	28	2.9±0.62	1.39~5.00	82.2±17.49
Nursing foundation for quality of care	7	3.2±0.71	1.29~5.00	22.3±4.95
Staffing & resource adequacy	4	2.6±0.78	1.00~5.00	10.5±3.12
Nurse manager ability, leadership, and support of nurses	4	3.1±0.74	1.00~5.00	12.2±2.95
Collegial nurse-physician relations	3	3.0±0.71	1.33~5.00	9.0±2.14
Nurse participation in hospital affairs	10	2.9±0.68	1.10~5.00	28.5±6.81
Justice perception	18	3.0±0.62	1.78~5.00	53.4±11.18
Compensation justice	5	2.8±0.77	1.00~5.00	14.0±3.85
Interpersonal justice	6	3.2±0.78	1.00~5.00	19.1±4.69
Procedure-related justice	7	2.9±0.77	1.00~5.00	20.3±5.39

무공정성($r=.78, p<.001$)과 강한 정적 상관관계를 보였고, 각 변수의 하위영역과도 강한 정적 상관관계를 나타냈다. 또한 간호업무환경과 직무공정성($r=.76, p<.001$)도 강한 정적 상관관계를 보였다(Table 4).

다음으로 상호작용공정성이 7.7%, 간호업무환경 중 인력 및 물질지원이 6.4%를 설명하였다(Table 5).

논 의

5. 남자간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인

남자간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 일반적 특성 중에 통계적으로 유의하게 차이가 나타났던 보수 정도, 남자탈의실 구비 여부, 이직의도 및 건강상태만을 더미 변수로 처리하여 투입하였고, 간호업무환경과 직무공정성의 하위영역은 연속 변수로 총 12개 요인을 투입하여 다중회귀분석을 시행하였으며, 직무만족에 대한 회귀모형을 구축하였다. 모형 구축시 단계 변수 선택(stepwise) 방법을 이용하였고 유의확률 .05를 기준으로 변수를 선택하였으며, 유의확률 .10을 기준으로 변수를 제거하였다.

남자간호사의 직무만족에 대한 회귀 모형은 공차(tolerance)가 0.45~0.94로 0.1 이상이었고 분산팽창지수(VIF)가 1.06~2.21로 10 이하를 만족하여 다중공선성의 문제가 없어 회귀분석의 가정을 만족하였으며, 통계적으로 유의하였다($F=46.75, p<.001$). 남자간호사의 직무만족은 절차공정성, 상호작용공정성, 간호업무환경 중 인력 및 물질지원, 보상공정성, 건강함의 건강상태가 유의한 영향 요인이었으며, 이 5개 변수로 구축된 회귀모형의 직무만족에 대한 설명력은 68.6%였다. 남자간호사의 직무만족에는 직무공정성 중 절차공정성이 가장 크게 영향을 미치는 요인으로 직무만족의 48.9%를 설명하였고, 그

본 연구는 남자간호사를 대상으로 간호업무환경, 직무공정성 및 직무만족 간의 관련성을 알아보고, 이를 바탕으로 남자간호사들의 직무만족을 높일 수 있는 중재 방안을 마련하는데 활용하기 위하여 시행되었다. 먼저 간호업무환경에 대한 결과를 살펴보면, 평균 점수는 5점 만점에 2.9점이었다. 이는 Lee와 Kim (2013)이 병원 규모별로 간호업무환경을 파악한 연구결과 중 300병상 이상인 중대형병원 점수와 유사하였으나 100~300병상 규모인 소형병원 점수보다는 높았다. 또한, 200병상 이상 300병상 미만의 중소병원 간호사를 대상으로 한 Kwon과 Kim (2012)의 결과보다는 높았고, Im, Lee와 Kim (2015)이 900병상 규모의 종합병원 임상간호사를 대상으로 한 연구보다는 낮았다. 이러한 결과는 간호업무환경은 병원 규모에 따라 유의한 차이를 보인다고 한 Lee와 Kim (2013)의 연구결과를 뒷받침하는 것으로, 본 연구에서도 추가 분석한 결과 간호업무환경은 병상 규모에 따라 유의한 차이를 보여, 1,000병상 이상, 500~999병상, 500병상 미만의 순으로 간호업무환경에 대한 점수가 낮아져 선행연구결과와 유사하게 병원 규모가 클수록 간호업무환경 점수가 높은 것을 확인할 수 있었다.

더불어 간호업무환경의 하위 항목별 점수를 보면, 간호의 질을 위한 간호기반은 3.2점, 리더십-간호사 지원은 3.1점, 간호사-의사 관계는 3.0점, 병원경영에 간호사 참여는 2.9점, 인력

Table 3. Difference of Job Satisfaction by Characteristics of the Participants

(N=115)

Characteristics	Categories	Job satisfaction	
		M±SD	t or F (p)
Age (year)	< 30	3.1±0.56	1.03 (.304)
	≥ 30	3.0±0.50	
Marital status	Married	3.1±0.46	0.30 (.765)
	Single	3.1±0.56	
Religion	Yes	3.1±0.58	0.44 (.660)
	No	3.1±0.47	
Education	College (3 year)	3.1±0.50	0.34 (.713)
	Bachelor (4 year)	3.0±0.59	
	Master degree	3.1±0.20	
Position	General nurse	3.1±0.51	-0.08 (.937)
	Manager	3.1±0.46	
Shift status	Full-time employment	3.1±0.60	1.51 (.134)
	Shift work	3.0±0.44	
Wage (10,000 won/month)	< 200 ^a	3.1±0.63	1.10 (.337)
	200~ < 300 ^b	3.0±0.51	
	≥ 300 ^c	3.2±0.55	
Salary degree	Little ^a	2.9±0.56	5.74 (.004) a < b, c [†]
	Moderate ^b	3.2±0.48	
	Proper ^c	3.3±0.46	
Current working department	General ward	3.0±0.38	0.84 (.410)
	Special part (ER, OR, ICU, and the others)	3.1±0.55	
Total length of clinical career (year)	< 3	3.1±0.56	1.52 (.133)
	≥ 3	3.0±0.46	
Hospital size (beds)	< 500 ^a	3.1±0.53	1.90 (.154)
	500~999 ^b	3.0±0.47	
	≥ 1,000 ^c	3.2±0.58	
Locker room	Yes	3.2±0.56	3.41 (.001)
	No	2.9±0.40	
Intention to turnover	Yes	2.8±0.36	-4.90 (< .001)
	No	3.2±0.54	
Healthy status	Not healthy ^a	2.8±0.33	6.68 (.002) a, b < c [†]
	Moderate ^b	3.0±0.47	
	Healthy ^c	3.3±0.62	

ER=emergency room; OR=operating room; ICU=intensive care unit; [†] Post-Hoc: Duncan test.

및 자원의 적절성은 2.6점으로, 이는 중소병원 간호사를 대상으로 한 Kwon과 Kim (2012)의 각 세부 항목별 점수보다는 높았으나, 리더십-간호사 지원, 간호의 질을 위한 간호기반, 간호사-의사 관계, 병원경영에 간호사 참여, 인력 및 자원의 적절성 순으로 점수가 높았던 결과와 순서는 거의 일치하였다. 뿐만 아니라 항목별 점수 순서는 Lee와 Kim (2013)의 연구에서도 소형병원과 중형병원의 경우 간호 관리자의 능력, 리더십 및 지지가, 대형병원의 경우 간호의 질을 위한 간호 기반의 점수

가 가장 높았으며, 모든 병원에서 인력과 자원의 적절성이 가장 낮았고, 소형병원과 중형병원에서 간호사 정책 참여가 두 번째로 낮았던 결과와도 유사하였다. Im 등(2015)의 연구결과인 관리자의 리더십, 간호사-의사 관계, 양질의 간호를 위한 기반, 인력배치와 자원의 적절성, 간호사의 병원운영 참여 순으로 간호업무환경 점수가 높았던 결과와도 유사하였다. 즉, 중소병원에 근무하는 간호사일수록 간호업무환경을 부정적으로 인식하며, 그 중 간호사의 병원 운영 참여와 인력 배치 등의

Table 4. Correlation among Job Satisfaction, Nursing Work Environment, and Justice Perception

(N=115)

Variables	Job satisfaction	Nursing work environment
	r (p)	r (p)
Job satisfaction	1	
Nursing work environment	.70 (<.001)	
Nursing foundation for quality of care	.49 (<.001)	
Staffing & resource adequacy	.65 (<.001)	
Nurse manager ability, leadership, and support of nurses	.61 (<.001)	
Collegial nurse-physician relations	.57 (<.001)	
Nurse participation in hospital affairs	.71 (<.001)	
Justice perception	.78 (<.001)	.76 (<.001)
Compensation justice	.60 (<.001)	.59 (<.001)
Interpersonal justice	.57 (<.001)	.50 (<.001)
Procedure-related justice	.69 (<.001)	.72 (<.001)

Table 5. Influencing Factors on Job Satisfaction

(N=115)

Variables	B	SE	t or F	p	R ² change	Model R ²
Intercept	1.08	0.14	7.61	<.001		
Justice perception-Procedure-related justice	0.17	0.05	3.05	.003	.489	.489
Justice perception-Interpersonal justice	0.18	0.04	4.35	<.001	.077	.566
Nursing work environment-Staffing & resource adequacy	0.17	0.05	3.35	.001	.064	.630
Justice perception-Compensation justice	0.15	0.05	3.01	.003	.029	.660
Healthy status (ref.=poor)-Good	0.19	0.06	2.99	.003	.026	.686
Model			46.75	<.001		

자원의 적절성에 대한 점수가 가장 낮으므로, 이를 적극적으로 개선하는 것이 요구된다. 따라서 중소병원에서 보다 시급하게 다양한 방법으로 간호사들의 병원 운영에 대한 의견을 개진하거나 의사 결정에 참여할 기회를 확대하며, 간호인력 등급 조정 등을 통한 적절한 간호인력 배치 등의 노력이 요구된다.

남자간호사들의 직무공정성에 대한 점수는 총점 평균 3.0점이었으며, 상호작용공정성은 3.2점, 절차공정성은 2.9점, 보상공정성은 2.8점이었다. 이러한 결과를 선행연구결과와 비교해보면, Kim과 Park (2006), Yom (2009, 2010)의 연구보다 보상공정성과 절차공정성은 본 연구결과가 더 높았고, Yom이 2010년에 보고한 상호작용공정성은 본 연구결과와 유사하였다. 그렇지만, 본 연구결과가 종합병원에 근무하는 남자간호사를 대상으로 한 Ji (2014)의 직무공정성 3.2점, 상호작용공정성 3.5점, 분배공정성 3.0점, 절차공정성 3.0점보다는 낮았다. 이렇게, 본 연구결과가 Kim과 Park (2006) 및 Yom (2009, 2010)의 결과보다는 높고 Ji (2014)의 결과보다는 낮았던 것은 Yom (2009,

2010)의 연구에서 일반적 특성에 따른 직무공정성의 차이를 제시하지 않아 그 이유를 명확하게 설명하기는 어려우나, 남자 및 여자간호사의 특성에서 일부 기인한 것으로 사료된다.

대상자가 모두 여자간호사였던 Kim과 Park (2006)의 연구에서는 연령이 높을수록, 직위가 높을수록, 대학 졸업자인 경우 분배공정성과 절차공정성을 높게 인식하고 있었으나, 본 연구에서는 추가분석한 결과 연령이 낮고 미혼인 경우, 전문학사인 경우 및 일반간호사인 경우 직무공정성 점수를 더 높게 인식하고 있었다. 이러한 경향은 남자간호사를 대상으로 한 Ji (2014)의 연구에서도 보이는데, 본 연구에서 직무공정성을 더 높게 인식하는 특성인 30세 이하, 미혼, 일반간호사의 비율이 Ji (2014)의 연구에서 본 연구보다 더 높았기 때문에 Ji (2014)의 연구에서 직무공정성 점수가 더 높았던 것으로 여겨진다. 이러한 특성으로 볼 때, 남자간호사들이 여자간호사들에 비해 직무공정성을 다소 높게 인식하긴 하지만, 남자간호사들은 여자간호사들과 달리 나이가 어리고 미혼이며 직급이 낮은 경우 직무

공정성을 보다 높게 인식하는 것으로 여겨진다. 이러한 결과는 남자간호사들이 가족부양 책임감으로 인해 이직을 생각하며 (Kim, 2016), 남자간호사 중에서 승진한 사람이 적어 여자간호사보다 승진 확률이 낮아 승진의 장벽을 느끼며, 경력이 쌓여도 허드렛일과 과중한 업무가 지속되어 젊은 시기에는 이를 감당할 수 있지만 나이가 들어서는 해당 일을 감당하기 어려울 것이라는 (Son et al., 2003) 인식에서 일부 기인한 것으로 사료된다. 본 연구와 Ji (2014) 및 Kim과 Park (2006)의 연구만으로 이러한 현상을 설명하는데 제한이 있으므로, 추후 남자 및 여자간호사의 직무공정성 인식에 대한 비교 연구를 시행할 것을 제안한다.

본 연구에서 남자간호사들의 직무만족은 5점 만점에 3.1점으로, 남자간호사들을 대상으로 한 선행연구들과 (Ahn et al., 2015; Choi, 2012; Lee, 2004; Lee & Kim, 2014) 유사하여 남자간호사들의 직무만족은 보통 정도였다. 한편, 남자간호사들이 직무만족에 차이를 나타내는 특성은 각 연구마다 차이가 있어 남자간호사들의 직무만족과 관련된 공통된 특성을 파악하기는 어려웠다. 본 연구에서 직무만족 점수는 보수가 보통이나 적당하다고 응답한 경우, 남자탈의실이 있는 경우, 이직의도가 없는 경우, 건강상태가 좋은 경우에 그렇지 않은 경우에 비해 통계적으로 유의하게 높았다. 이는 Choi (2012)의 연구에서 남자간호사실이 있는 경우와 Ahn 등(2015)의 연구에서 급여가 400만원 이상인 경우 직무만족이 유의하게 높았던 특성과 유사하여, 남자간호사들에게 있어 직무만족은 적절한 급여와 남자간호사를 위한 공간 배치가 의미있는 요소인 것으로 사료된다. 한편, Choi (2012)의 연구와 Lee와 Kim (2014)의 연구에서는 일반병동에 근무하는 경우 직무만족이 유의하게 높았으나, 본 연구에서는 응급실, 수술실 등의 특수부서에 근무하는 경우 직무만족이 통계적으로 유의한 차이는 없지만 약간 더 높았다. 또한, Lee (2004)의 연구에서는 결혼상태에 따라 직무만족에 유의한 차이가 있었으나, 본 연구에서는 차이가 없었다. 이렇듯 남자간호사를 대상으로 한 연구마다 직무만족에 차이를 보이는 특성에 차이가 있으므로, 대상자 수를 확대한 반복연구를 통해 일반적 특성과 직무만족과의 관계를 탐색해 볼 것을 제안한다. 또한, 여자간호사들과도 차이가 있어, Lee (2014) 및 Lee와 Park (2013)의 연구에서 30세 이상 및 기혼자에서 직무만족이 유의하게 높았던 결과와는 차이가 있지만, 급여가 400만원 이상인 경우 직무만족이 높았던 것과는 유사하였다. 따라서, 남자 및 여자간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 비교해 보는 연구도 필요한 것으로 사료된다.

하위 영역별 직무만족 정도를 살펴보면 리더십이 3.4점으로

가장 높았고, 봉급이나 승진 등의 인사정책이 3.0점, 부서 동료들과의 업무 협조, 부서원들과의 인간관계나 고객과의 인간관계에 해당하는 관계가 3.0점이었다. 이는 사용한 도구의 차이로 인해 정확한 비교에 제한이 있긴 하지만 Choi (2012)와 Lee (2004)의 연구결과와 유사하였다. Choi (2012) 및 Lee (2004)의 연구에서는 상호작용에 대한 만족도가 가장 높았고, 업무요구도, 보수, 행정 등에 대해서는 만족도 순위가 낮았다. Ahn 등(2015)의 연구에서도 유사하여 병동 내의 동료간호사에 대한 만족도가 가장 높았고, 승진이나 승급에 대한 만족도가 가장 낮았다. 이러한 결과로 볼 때 남자간호사들이 리더십이나 인간관계 및 상호작용보다는 보수나 승진 등에 대해 만족도가 상대적으로 낮은 것으로 사료된다. 따라서, 남자간호사들이 공정하게 인식할 수 있는 보수 및 승진 체계가 마련되어 있는지 확인할 필요가 있겠다.

아울러, 본 연구에서 직무만족은 간호업무환경과 직무공정성과 강한 유의한 정적 상관관계를 보였으며, 특히 절차공정성, 상호작용공정성, 보상공정성과 간호업무환경 중 인력 및 물질의 지원과 건강한 건강상태가 유의한 영향 요인이었고, 이 5개 변수로 구축된 회귀모형의 직무만족에 대한 설명력은 65.9%에 달했다. 남자간호사의 직무만족에는 절차공정성이 가장 크게 영향을 미치는 요인이었으며, 상호작용공정성, 인력 및 물질지원에 대한 간호업무환경, 보상공정성 순으로 설명력이 높았으며, 이러한 결과는 선행연구들과 유사하였다. Lee 등 (2014)의 연구에서 분배공정성과 절차공정성이 직무만족도와 유의한 정적 상관관계를 보였고, Yom (2010)의 연구에서는 분배공정성과 상호작용공정성이, Gillet 등(2013)의 연구에서는 절차공정성이, Kovner 등(2006)은 분배공정성이 직무만족의 유의한 영향 요인이었으며, Wang 등(2015), Lee 등(2014)과 Kwon과 Kim (2012)의 연구에서도 간호업무환경이 좋을수록 직무만족이 높은 것으로 제시되었다. 이러한 결과를 볼 때 남자간호사의 직무만족에는 간호업무환경 및 직무공정성, 건강한 상태가 유의하게 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 따라서 무엇보다도 남자간호사들이 만족할 수 있는 간호업무환경과 직무공정성을 확립하는 것이 필요하겠다. 이에, 간호업무환경과 직무공정성을 더 긍정적으로 인식하는 특성을 추가로 살펴보니, 월평균 급여가 높고 남자탈의실이 있는 경우였다. 급여 및 남자간호사를 배려한 공간 확보 등은 적절한 보상 및 자원 관리와 관련되어 있어, 승진, 급여, 의견수렴 등의 간호업무환경이 더 나은 대형병원에 근무하는 간호사들이 직무공정성도 더 긍정적으로 인식하고 있었다. 이는 조직 전반에 대한 보상(임금, 승진 등)이 자신의 투입과 비교하여 공정한 성과와 공정한 절

차에 의해 적절한 보상이 이루어진다고(Kim & Park, 2006) 여기는 것과 관련된 것이므로, 남자간호사들의 간호업무환경 및 직무공정성을 긍정적으로 인식하도록 하기 위해서 남자간호사들이 경력이 증가함에 따라 공정한 절차에 따라 적절한 보상이 이루어진다고 인식할 수 있도록 인력관리 체계를 정비하는 것이 필요하겠다. 즉, 경력 증가에 따라 그에 적합한 급여를 받을 수 있도록 급여 지급 방안을 개선할 필요가 있겠다. 특히, 승진 및 보수체계가 여자간호사 중심으로 구성되었는지를 확인하여, 남자간호사들이 승진 장벽을 느끼지 않고 여자간호사와 동일한 승진 및 보상 기회가 주어져 공정하게 대우받는다고 여길 수 있도록 이에 대한 관리 체계를 보완하는 것이 필요하겠다. 아울러, 간호등급 조정 등을 통한 적절한 인력확보 및 그에 따른 적절한 인력 배치를 도모하고, Son 등(2003)의 연구에서도 남자간호사들이 탈의실 등의 남자간호사를 위한 공간부족이 불만이라고 하였던 점 등을 고려하여 탈의실이나 휴게실 등의 남자간호사를 위한 적절한 공간을 제공하는 등의 간호업무환경 개선이 요구된다. 또한, 남자간호사들이 직원 및 환자와 과 원활하게 관계를 맺을 수 있도록 의사소통 및 대인관계 역량을 향상시킬 수 있도록 지원하는 방안을 마련하는 것도 필요하겠다. 특수부서에 근무하는 남자간호사 비율이 86.1%였던 본 연구결과와 유사하게 남자간호사들은 응급실, 중환자실, 수술실 등의 강한 체력을 요구하는 특수부서에 근무하는 경우가 많으므로(Kim, 2016), 남자간호사들이 건강한 신체 상태를 유지할 수 있도록 적절한 근무부서 배치와 근무일정을 관리하고, 다양한 복리후생 방안도 마련되어야 하겠다.

결론 및 제언

본 연구결과, 남자간호사들이 인식하는 간호업무환경, 직무공정성 및 직무만족은 각각 5점 만점에 평균 2.94점, 2.97점, 3.08점으로 보통 정도의 수준이었다. 간호업무환경과 직무공정성은 월평균 급여와 남자 탈의실이 있는 경우 등 적절한 자원 배치 및 보상 등에 따라 차이가 있으며, 간호업무환경과 직무공정성이 직무만족에 매우 유의하게 영향을 미치는 것으로 파악되었으므로, 간호사들이 병원 운영에 참여할 수 있는 기회를 확대하고, 남자간호사의 특성을 고려한 공간 및 인력배치, 승진 등의 공정한 보상과 상호 존중하는 환경이 구축될 수 있도록 간호조직 관리를 보완할 필요가 있겠다.

아울러, 본 연구는 남자간호사회 회원 일부만을 대상으로 하여 시행한 조사연구이므로 결과의 일반화에 제한이 따르므로, 본 연구결과를 토대로 간호업무환경, 직무공정성 및 직무만족

에 대해 대상자를 확대하여 남자 및 여자간호사의 특성에 따른 비교 연구를 시행할 것을 제언한다. 또한, 간호업무환경 및 직무공정성 개선을 통한 남자간호사의 직무만족을 향상시킬 수 있는 중재 프로그램을 개발하고 그 효과를 평가하는 후속 연구를 제언한다.

REFERENCES

- Ahn, M. K., Lee, M. H., Kim, H. K., & Jeong, S. H. (2015). Job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among male nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 21(2), 203-211.
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.2.203>
- Anthong, A. S. (2004). Gender bias discrimination in nursing education: Can we change it? *Nurse Educator*, 29(3), 121-125.
- Chen, S. H., Fu, C. M., Li, R. H., Lou, J. H., & Yu, H. Y. (2012). Relationships among social support, professional empowerment, and nursing career development of male nurses: A cross-sectional analysis. *Western Journal of Nursing Research*, 34(7), 862-882. <http://dx.doi.org/10.1177/0193945910384603>
- Cho, E. H., Choi, M., Kim, E. Y., Yoo, I. Y., & Lee, N. J. (2011). Construct validity and reliability of the Korean version of the practice environment scale of nursing work index for Korean nurses. *Journal of Korean Academy Nursing*, 41(3), 325-332.
<http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2011.41.3.325>
- Choi, J. H. (2012). *Related factors the job satisfaction, burnout and turnover intention of male nurse*. Unpublished master's thesis, Dong-A University, Busan.
- Choi, J., & Ha, N. S. (2007). The relationship between organizational citizenship behavior and customer orientation on organizational justice in clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 13(1), 173-184.
- Clementson, R. (2008). Men in nursing. *Nursing Journal NorthTec*, 12, 37-43.
- Gillet, N., Colombat, P., Michinov, E., Pronost, A. M., & Fouquereau, E. (2013). Procedural justice, supervisor autonomy support, work satisfaction, organizational identification and job performance: The mediating role of need satisfaction and perceived organizational support. *Journal of Advanced Nursing*, 69(11), 2560-2571. <http://dx.doi.org/10.1111/jan.12144>
- Im, S. B., Lee, M. Y., & Kim, S. Y. (2015). Nurses' perception of organizational commitment, nursing work environment, and social support in a general hospital. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, 21(1), 1-9.
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.1.1>
- Ji, Y. J. (2014). *The relationship among organizational justice, social identity and organizational citizenship behavior perceived by male nurses at general hospitals*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.

- Kang, A. R. (2015, March 26). *New nurse three people out of ten 'turnover'... executive 'built'*. Retrieved June 26, 2016, from Daily-medi <http://dailymedi.com/detail.php?number=791121&thread=22r10>
- Kim, I. S. (2015). *Impact of practice environment on job satisfaction and organizational commitment among hospital nurses*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Kim, M. S., & Park, Y. B. (2006). The influence of organizational justice on job involvement and organizational commitment perceived by nurses. *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, 12(1), 32-40.
- Kim, S. O. (2016). *A prediction model on the male nurses' turnover intention*. Unpublished doctoral dissertation, Ewha University, Seoul.
- Klopper, H. C., Coetzee, S. K., Pretorius, R., & Bester, P. (2012). Practice environment, job satisfaction and burnout of critical care nurses in South Africa. *Journal of Nursing Management*, 20(5), 685-695. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01350.x>
- Kovner, C., Brewer, C., Wu, Y. W., Cheng, Y., & Suzuki, M. (2006). Factors associated with work satisfaction of registered nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 38(1), 71-79.
- Kwon, J. O., & Kim, E. Y. (2012). Impact of unit-level nurse practice environment on nurse turnover intention in the small and medium sized hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(4), 414-423. <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2012.18.4.414>
- Lake, E. T. (2002). Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in Nursing & Health*, 25(3), 176-188. <http://dx.doi.org/10.1002/nur.10032>
- Lee, K. J., & Kim, M. Y. (2014). The relationship of gender role conflict and job satisfaction upon organizational commitment in male nurses. *Korean Journal of Adult Nursing*, 26(1), 46-57. <http://dx.doi.org/10.7475/kjan.2014.26.1.46>
- Lee, M. H., & Kim, J. K. (2013). A comparative study on nursing practice environment, professionalism, and job satisfaction according to hospital size. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(4), 470-479. <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2013.19.4.470>
- Lee, S. Y. (2004). *Study on job satisfaction and intentions of turnover of male nurses*. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Lee, S. Y., Kim, C. W., Kang, J. H., Yoon, T. H., & Kim, C. S. (2014). Influence of the nursing practice environment on job satisfaction and turnover intention. *Journal of Preventive Medicine and Public Health*, 47(5), 258-65. <http://dx.doi.org/10.3961/jpmph.14.002>
- Lee, Y. S., Park, S. H., & Kim, J. K. (2014). A study on relationship among organizational fairness, motivation, job satisfaction, intention to stay of nurses. *Journal of the Korea Contents Association*, 14(10), 596-609.
- McCormick, E. J., & Tiffin, J. (1974). *Industrial psychology*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Moon, K. H. (2002). *The differential effect of the components of empowerment on the nurse's job behaviors*. Unpublished master's thesis, Gyeongsang National University, Jinju.
- Niehoff, B. P., & Moonman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556. <http://dx.doi.org/10.2307/256591>
- Park, S. Y. (2016, March 24). *It has improved the world, 16 years ago, I changed clothes in the toilet*. Retrieved June 8, 2016, from Doctor's News <http://www.doctorsnews.co.kr/news/articleView.html?idxno=109271>
- Sherrod, B., Sherrod, D., & Rasch, R. (2005). Men at work. *Nursing Management*, 36(10), 46-51.
- Sochalski, J. (2002). Trends: Nursing shortage redux: Turning the corner on an enduring problem. *Health Affairs*, 21(4), 817-825.
- Son, H. M., Koh, M. H., Kim, C. M., Moon, J. H., & Yi, M. S. (2003). The male nurses' experiences of adaptation in clinical setting. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 33(1), 17-25.
- Wang, Y., Dong, W., Mauk, K., Li, P., Wan, J., Yang, G., et al. (2015). Nurses' practice environment and their job satisfaction: a study on nurses caring for older adults in shanghai. *PLoS One*, 18;10(9):e0138035. <http://dx.doi.org/10.1371/journal.pone.0138035>
- Yang, C., Gau, M., Shiao, S., Hu, W., & Shih, F. (2004). Professional career development for male nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 48(6), 642-650. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2004.03252.x>
- Yom, Y. H. (2009). The effects of organizational justice on job satisfaction, organizational commitment and health status among nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 15(2), 216-224.
- Yom, Y. H. (2010). The effects of organizational justice and dispositional affectivity on job satisfaction and intent to leave among nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 16(3), 276-285.