



남자 간호사의 이직 경험

김현수¹ · 이정섭²

¹인하대학교 간호학과, ²한양대학교 간호학부

Turnover Experience of Male Nurses

Kim, Hyunsu¹ · Lee, Jeongseop²

¹Department of Nursing, Inha University, Incheon

²College of Nursing, Hanyang University, Seoul, Korea

Purpose: The aim of this study was to identify turnover experiences of men in nursing and to derive a substantive theory on the turnover experience of men who are nurses. **Methods:** Data were collected through in-depth interviews with 13 men who had worked as a nurse for 1 year or more, and had a turnover experience during that period. Collected data were analyzed on the basis of Strauss and Corbin's grounded theory. **Results:** The core category in the turnover experiences of the respondents was 'seeking a stable place for me'. In the analysis of the core category, types of 'contentment', 'seeking', 'survival' and 'confusion' were identified. The sequential stages of these nurses' turnover experience were 'confrontation', 'incertitude', 'retrying' and 'realization'. However, when a problem arose in the process, they returned to the stage of confusion. Thus, these stages could occur in a circular fashion. **Conclusion:** These findings provide a deep understanding of the turnover experience of men in nursing and offers new information about how they adapt to nursing practice. The findings should be useful as foundational data for men who hope to become nurses and also for managers responsible for nurses who are men.

Key words: Male nurse; Personnel turnovers; Life experience; Grounded theory

서론

1. 연구의 필요성

우리나라는 1997년 IMF의 구제금융을 받은 외환위기와 2008년 세계 금융위기를 겪게 되면서 경기 불황이 이어졌고 국민의 다수는 경제적인 어려움에 처하게 된다. 이로 인해 외환위기 이후 취업률이 높은 간호학과를 선택하는 남학생의 수가 뚜렷하게 증가하였다. 군복무를 해야 하는 남성의 특성상 남자 간호사는 2005년 244명이 배출된 것을 기점으로 크게 늘어나기 시작했다. 이에 더하여 2012년

도에는 남자 간호사가 5,183명, 2014년도에는 7,443명으로 2년 사이 가파른 증가율을 보였는데, 이런 증가는 세계적인 금융위기로 인해 남자간호대학생이 더욱 증가한 것이 배경임을 유추할 수 있다[1].

남자 간호사들은 경력이 쌓일수록 전문적 지식에 근거하여 합리적인 간호를 수행하게 되는 여자 경력간호사의 모습과 일치한다[2]. 이러한 남자 경력간호사들이 증가하면 간호사는 병원, 지역사회, 간호대학에서 지도자나 의사결정자로서 역할을 할 때 추진력, 대담함, 역동성과 같은 남성적인 특성이 더하여진 간호를 수행할 수 있으므로 성 균형을 맞추는 것이 필요하다[3].

주요어: 남자 간호사, 이직, 인생 경험, 근거 이론

* 이 논문은 제1저자 김현수의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임.

* This manuscript is a revision of the first author's master's thesis from Hanyang University.

Address reprint requests to : Kim, Hyunsu

Department of Nursing, Inha University, 100 Inha-ro, Nam-gu, Incheon 22212, Korea

Tel: +82-32-860-8200 Fax: +82-32-874-5880 E-mail: nice_corea@hanmail.net

Received: April 29, 2016 Revised: October 28, 2016 Accepted: November 1, 2016

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution NoDerivs License. (<http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0>)

If the original work is properly cited and retained without any modification or reproduction, it can be used and re-distributed in any format and medium.

하지만 간호사 면허를 보유하고 있는 남성이 꾸준히 증가하고 있는 것에 반해 근무 중으로 파악된 남자 간호사는 29.7%인 2,207명에 불과하며 여자 간호사의 근무비율에 크게 못 미치는 수치이다[1]. 또한 남자 간호사의 이직률은 여자 간호사 보다 두 배 더 높다[4]. 이와 같이 남자 간호사들의 적응도는 매우 낮아서 숙련된 간호사로 간호직에 헌신할 기회를 만들지 못하고 있다. 다수의 남자 간호사들이 직장 적응을 하지 못하고 이직을 하는 이유는 취업 전 기대와는 다른 열악한 근무조건과 근무 시간에 미치지 못하는 보수, 낮은 사회적 지위가 있다[3]. 이러한 이유로 남자 간호사들은 간호사가 자신이 생각했던 직업과 다르다는 결론을 내리게 된다[5].

많은 의료기관들은 증가하는 간호사의 이직률로 적지 않은 어려움을 겪고 있다[6]. 수적으로 증가하고 있는 남자 간호사의 이직률이 높아지면 자연스럽게 간호사 전체의 이직률도 높아지게 된다. 간호사의 이직률이 높아지면 조직의 사기를 떨어지게 만들어 이직의도를 높이거나 이직을 선택하게 하는 악순환을 유발한다. 또한 간호인력 확보에 적지 않은 지장을 초래하여 간호직의 발전에 지장을 주게 되며 새로운 간호인력 모집에 따른 비용을 발생시킨다[7]. 그리고 간호사의 높은 이직률은 양질의 간호를 저해하는 부정적 요소로써 여러 학자에 의해 연구되어 지적된 바 있다[8].

이렇듯 남자 간호사의 수가 가파르게 증가하는 것에 비해 적응도가 매우 낮음에도 불구하고 이것에 대한 해법을 찾지 못하고 있다. 이런 현상에 맞추어 남자 간호사에 대한 연구가 늘어나고 있지만 대인관계와 스트레스[2], 병원근무경험[5], 이직의도[9], 여자 간호사에 의해 인식된 남자 간호사유형[10], 임상적응경험[11] 등에 관한 연구만 있을 뿐 이직경험에 대한 연구는 부족한 실정이다. 또한 선행 질적 연구[5,11]에서는 직장 내에서의 경험만을 다루었을 뿐이다. 그렇기에 본 연구에서는 연구현상을 체계적인 과정으로 설명하여 실제 이론으로 개발하고 발전시키는 근거이론방법을 이용하여, 남자 간호사가 이직과정 가운데 어떻게 타인들과 상호작용하며 간호사로 적응해 가는지에 대한 의미체계를 분석하고 기술함으로써 남자 간호사들이 이직을 통하여 간호직에 어떻게 적응해 나가는지에 대한 총체적이고 심층적인 자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 근거이론을 이용하여 남자 간호사가 어떤 이직 경험을 했는지 파악함으로써 이들의 경험과정을 설명할 수 있는 실제 이론을 도출하는 것이다. 따라서 본 연구는 사회문화적 맥락 안에서 ‘남자 간호사의 이직 경험은 어떠한가?’라는 연구문제를 가지고 남자 간호사의 이직 경험을 탐색할 것이다.

연구 방법

1. 연구 참여자

본 연구의 참여자는 채용 조건이 간호사 면허증 소지자인 직장에 취업하여 근무 후 이직한 경험이 있는 남성으로 하되, 간호사 면허증을 취득하고 3년차 이상 10년차 미만의 경력을 가진 사람으로 제한 후 연구에 적극적으로 참여 의사를 밝히는 사람으로 선정하였다. 경력을 3년차 이상 10년 차 미만으로 선정한 이유는 90년대 말 경제적 위기로 인한 실업률의 증가 등으로 인해 간호직을 선택하는 남성의 수가 처음으로 뚜렷하게 증가[5]하여 이들을 남자 간호사 1세대라고 볼 수 있기 때문이다. 이 세대의 등장은 여성 위주로 구성되었던 간호조직에 남자 간호사들이 급격히 증가하여 남성의 생물학적, 사회문화적 특성이 더해진 새로운 변화가 일어나고 있음을 나타낸다[5]. 참여자들의 연령은 만 29세에서 33세의 남성으로 모두 13명이며, 이들의 간호사 경력은 3년 차에서 9년 차였고 평균경력은 6년차였다. 참여자들의 학력은 3년제 대학 졸업이 9명, 4년제 대학 졸업이 4명이었고, 결혼여부는 기혼 3명, 미혼이 10명 이었다.

2. 윤리적 고려

본 연구는 한양대학교의 생명윤리심의위원회의 생명윤리심의를 승인 받고 연구가 진행되었다(IRB 번호 HYI-13-014-보완1). 참여자의 윤리적인 측면에서의 권리를 보장하기 위해 전화통화로 먼저 본 연구의 내용에 대해 간략하게 안내하고 참여자가 자발적이며 적극적인 의사를 보였을 때 연구 대상자를 만났다. 연구 대상자를 만났을 때에도 면담을 시작하기 전에 연구 방법과 자료를 수집하는데 걸리는 시간 및 연구주제와 목적을 설명하였고, 면담 내용은 녹음되어 전사처리 되며 연구가 끝나고 폐기 된다는 것도 설명하였다. 그리고 면담내용은 익명성과 비밀이 보장되며, 연구로 인한 어떤 불이익도 없으며, 연구 참여도중 언제라도 참여를 철회할 수 있음에 대한 설명을 했으며, 본 내용을 중심으로 한 동의서에 서명 후 연구에 참여 하도록 하였다.

3. 자료수집

자료수집 기간은 2013년 4월에서부터 5월까지였다. 전화통화로 참여자의 정보를 얻고 연구에 적합한 대상으로 여겨지면 참여자에게 동의를 득한 후 1차로 대면 면담으로 진행했으며 보충 질문과 면담내용의 확인, 분석의 적절성 확인을 위해 전화통화로 2차면담을 하였다.

초기의 면담질문은 개방형으로 ‘그동안의 이직 경험을 자유롭게 말씀해 주시겠습니까?’라는 질문으로 시작하였다. 부가적 질문으로는 ‘첫 직장에서의 경험은 무엇입니까?’, ‘이직을 결심한 이유나 계

기는 무엇입니까?’, ‘이직과정은 어떠했습니까?’, ‘이직은 당신에게 어떤 영향을 주었습니까?’, ‘이직하면서 힘들었던 것은 무엇입니까?’, ‘힘들 때 도움이 되었던 것은 무엇입니까?’, ‘이직한 직장에서의 경험은 무엇입니까?’, ‘이직한 직장에서의 경험은 당신에게 어떤 영향을 주었습니까?’ 등이었다. 참여자들은 남자로서 간호사로 근무하며 어떤 경험을 했는지, 이직을 결심하게 된 이유가 무엇인지, 사직하면서 심정은 어땠는지, 새 직장에서는 어떤 경험을 했는지 등을 이야기 했다. 면담시간은 2시간 30분에서 3시간 30분 정도 소요되었다. 자료 수집과 동시에 자료 분석이 이루어졌으며, 면담을 하면서 참여자가 언어적으로 표현하지는 않았지만 의미 있어 보이는 인상과 느낌은 즉시 메모를 하고 면담과 동시에 이루어진 분석 또한 기록으로 남겼다.

자료의 수집과 분석이 진행되는 과정에서 더 이상 새로운 범주가 나타나지 않고 유사한 내용이 반복적으로 나타나는 이론적 포화상태에 이르렀다고 판단된 시점에서 면담과 전화통화를 종료하였으며 수집된 자료의 양은 A4용지를 기준으로 150장 이었다.

4. 자료 분석

본 연구의 자료의 분석은 Strauss와 Corbin [12]의 근거이론에 의한 개방코딩, 축코딩, 선택 코딩에 따라 분석하였으며 자료수집과 동시에 이루어졌다. 전사처리 된 자료를 수차례 반복하여 읽고 내용이 숙지된 후 행간으로 분석하여 의미 있는 진술에 대해 명명하면서 개념화 하였다. 이후 개념의 속성과 차원을 분석하여 추상성을 높이고 하위범주로 발달시켰다. 이렇게 발달시킨 하위범주는 유사성을 가진 하위범주끼리 통합하여 범주를 추상화하고, 속성과 차원에 의해 범주를 지속적으로 발전시켜 나갔다. 축코딩에서는 개방코딩 과정에서 분석된 자료를 재조합 하는 과정으로 시작하였다. 분석된 개념과 범주들을 중심으로 구조와 과정을 연결하기 위해 분석틀인 패러다임 모형을 사용하여 구조를 분석하고 이것을 시간의 흐름에 따라 과정 분석을 실시하였다. 패러다임에 의한 범주분석은 인과적 조건, 중심 현상, 맥락적 조건, 중재적 조건, 작용/상호작용 전략, 결과를 통해 현상과 관련된 구조적 상황을 과정과 통합했다. 이것을 통합하기 위해 중심현상을 먼저 선정한 후 관계를 비교하며 나머지 요소를 구체화 하였다. 범주를 통합하고 정교화 하는 선택코딩의 첫 번째 단계는 다른 범주를 끌어내며 자료의 윤곽을 전개해 나갈 수 있는 핵심 범주를 결정하는 것이기에 선택코딩에서 핵심 범주를 먼저 선정하였다. 그 후 포괄적인 개념화인 이야기 윤곽을 만들고 가설의 정형화와 관계진술을 통해 이론을 정교화 하여 유형 분석을 실시하였다.

5. 연구의 타당성 확보 및 연구자의 준비

본 연구의 타당성을 확보하기 위하여 Guba와 Lincoln [13]이 제시

한 4가지 기준인 사실적 가치, 적합성, 일관성, 중립성을 엄밀성 평가 기준에 적용하여 연구의 질을 관리하고자 하였다. 양적연구의 내적 타당도에 해당하는 사실적 가치를 만족시키기 위해 본 연구자는 연구 참여자와 관계 형성을 위해 약속된 날짜에 만나기 전에 전화로 일상적인 대화를 나누었다. 면담을 시작하기 전에 함께 식사를 하고 산책하는 시간을 가지며 자연스러운 분위기가 되었을 때 인터뷰를 시작 하였다. 면담 내용을 분석한 자료를 통해 도출된 결과를 가지고 원 진술로 돌아가 그 내용이 일치하는지 확인하였다. 본 연구에서 도출된 남자 간호사 이직 유형인 만족 유형, 갈망 유형, 생존 유형, 혼란 유형의 연구 참여자 중에서 유형검증에 대한 참여의사를 밝힌 각 유형별 1명에게 연구결과를 자세히 설명하여, 자신의 경험과 매우 유사하다는 사실적 가치를 검증 받았다. 양적 연구의 외적 타당도에 해당하는 적합성을 만족시키기 위해 본 연구의 참여자가 아니면서 1년 이상의 간호사 경력과 이직한 경험이 있는 현역 남자 간호사 4명에게 연구 결과를 공개하고 공감하는지 확인하였다. 본 연구에서는 다른 연구자가 본 연구의 자취를 따라올 수 있도록 연구 방법과 자료수집 및 분석 방법을 자세히 기술하였으므로 다른 연구자에 의해 일관성이 확보될 수 있게 하였다. 또한 일관성을 지키기 위해 본 연구 자료의 분석과정에서 근거이론연구방법론 전문가인 지도교수와 함께 주제선정, 연구과정 전반에 대한 수정작업을 거쳤다. 또한 간호학을 전공하고 질적 연구를 수행한 경험이 있는 2인에게 자료 분석과정과 연구결과가 연구주제와 적합한지에 대한 자문을 구하는 방법으로 연구의 일관성을 지키고자 노력하였다. 중립성이 확보되었다는 것은 연구과정과 결과에서 나타날 수 있는 모든 편견이 배제되었음을 의미한다. 본 연구자는 이를 위하여 연구에 들어가기 전에 선입견과 편견을 가지고 있는지 성찰하였고 자료에 드러난 실재에 충실하고자 하였다. 이에 더하여 대학병원에서 간호 관리자로 근무 중인 남자 간호사와 연구결과에 대해 논의함으로써 중립성을 검증 받았다.

본 연구자는 2000년에 간호학과에 입학하여 7년 이상의 남자 간호사 경력이 있으며 대학원 석사과정에서 질적 연구 방법에 대한 강의와 특강을 들었고 다수의 근거이론 방법론에 대한 서적과 논문을 문헌고찰 하였다. 또한 근거이론을 기반으로 한 논문을 지도한 경험이 풍부한 지도 교수로부터 근거이론에 대한 학습을 한 후 본 연구를 시작하였다.

연구 결과

남자 간호사의 이직 경험에 대한 자료를 분석한 결과 개방코딩에서 190개의 개념과 67개의 하위범주, 19개의 범주를 추출하였고, 패러다임 모형에 근거한 축코딩을 시행하여 각 범주간의 관계를 밝혔

다(Figure 1). 남자 간호사의 이직과정은 '직면 단계', '혼돈 단계', '재도전 단계' 그리고 '재인식 단계'로 나타났다. 핵심범주인 '안정적인 내 자리 찾기'의 유형은 '만족 유형', '갈망 유형', '생존 유형', '혼란 유형'으로 나타났다. 이러한 남자 간호사의 이직 경험을 분석하고 통합하여 이론적 모형이 도출되었다(Figure 2).

1. 핵심 범주: 안정적인 내 자리 찾기

본 연구에서의 핵심범주는 '안정적인 내 자리 찾기'로 나타났다.

이것은 참여자들이 취업 후 경험 하고 있는 혼란스러운 상태와 그 상황에서 벗어나고자 오랫동안 자신이 머무를 만한 자리를 찾아가는 과정이라고 정의할 수 있다.

중심현상인 '좁아지는 설 자리'에 대한 원인이 되는 인과적 조건은 '기대와 다른 직장의 현실', '가장으로서의 책임', '남성으로서의 불이익'으로 분류되었다. 참여자들은 취업률이 높다는 정보를 얻고 현실적인 선택을 하고자 간호학과에 입학했다. 자신의 적성과는 상관없이 간호학과에 진학한 참여자들도 다수 있었다. 막연한 생각

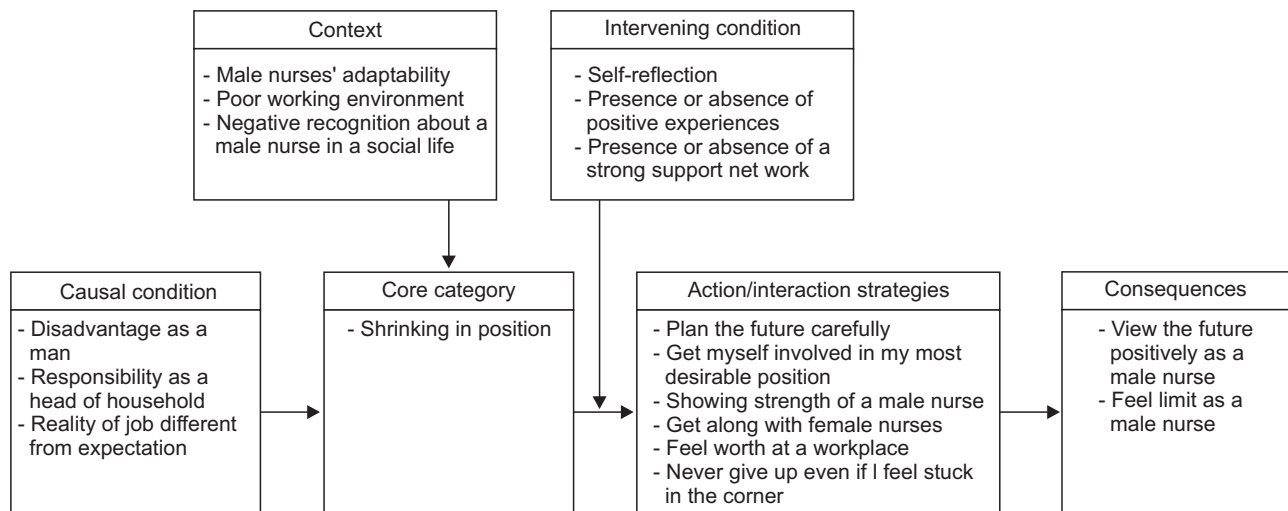


Figure 1. Paradigm model of 'Turnover experience of male nurses'.

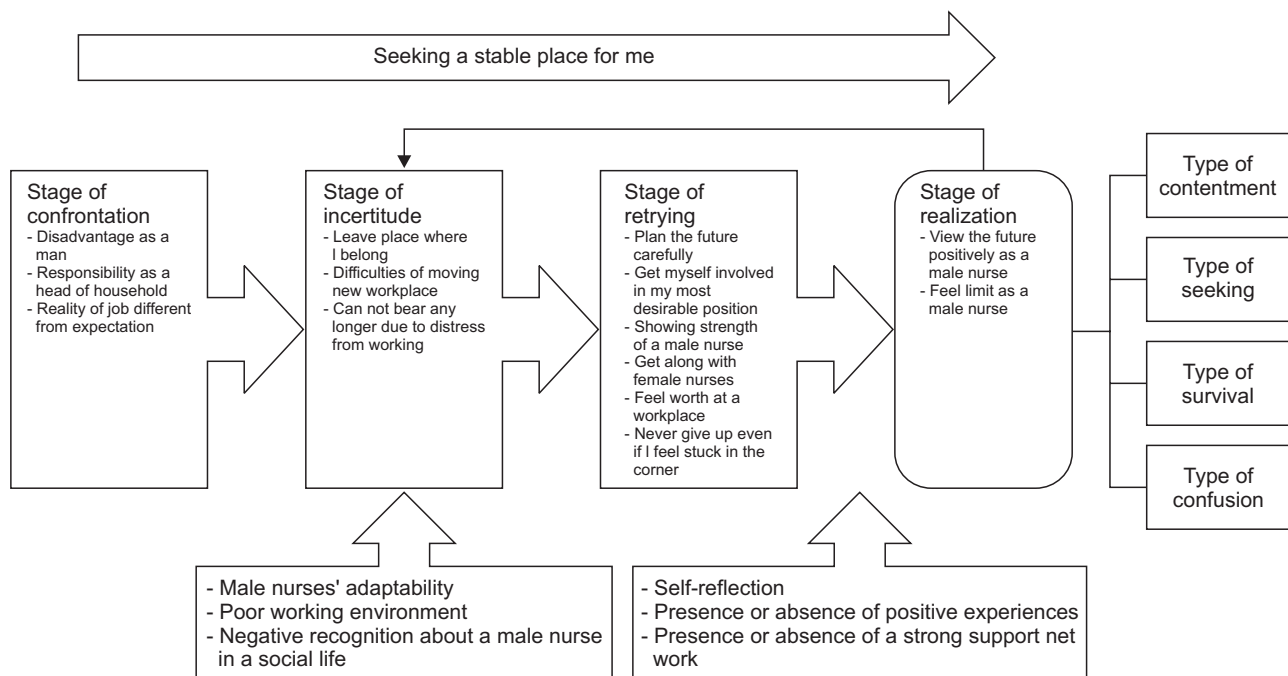


Figure 2. Model of 'Turnover experience of male nurses'.

으로 적당한 직장에 취업하여 열심히 근무하기만 하면 문제없을 것이라고 생각했지만 현실은 달랐다. 간호사 생활이 만만치 않다는 것을 각오하고 있었음에도 업무의 강도는 그것을 뛰어 넘었고, 남성이라는 이유로 직장에서 이미 배정해 놓은 근무지에서 근무해야 하는 불이익을 경험하게 된다. 또한 학생이 아닌 사회인이 된 자신을 보며 현재의 직장으로는 가장으로서 경제적인 책임을 다하기 어렵다는 생각을 하게 된다.

저도 처음에는 간호과를 졸업만 하면 다 해결되는지 알았어요. 취업도 잘되고 인정도 많이 해주고 그런 줄 알았는데. 막상 졸업해서 나오니까 뭐 그렇게 특별한 것도 없고. 단지 혜택이라고 주어지는 것은 처음에 연봉 계약할 때 군대 갔다 온 것 2년 인정해주고 그거밖에는 없더라고요. 혼자 남자라서 더 힘들기만 했죠.(참여자 2)

중심현상에 영향을 미치는 맥락적 조건은 ‘남자 간호사로서의 적응력’, ‘남자 간호사에 대한 부정적 사회적 인식’, ‘열악한 근무환경’으로 분류하였다. 설 자리가 좁아지는 것을 가중시키는 것은 학생시절과는 다른 수직적인 여성중심사회에서 학번이 높은 막내라는 어색함과 쉽지 않은 여자 간호사들과의 관계였다. 자신은 간호사로 만족하고 있지만, 남자 간호사는 임상에 오래 있으면 안 된다는 인식과 남자 간호사를 바라보는 차가운 시선을 의식하지 않을 수 없었다. 업무량이 과다해 정시에 퇴근을 못할 만큼 바쁘지만 간호사 인력이 부족해 쉬는 날을 보장받지 못하였고, 폭력적인 상황이 벌어지면 상황을 중재하는 역할을 하다가 신체적 손상을 입기도 하였다. 이런 문제들이 증폭되어 사직의사를 밝히더라도 관리자들이 사직을 만류하기는 하지만 문제 자체를 해결해 줄 수는 없었다.

내가 결혼적령기에 접어들었는데 사회적인 인식이 있잖아요. 장인 장모가 자네 뭐하는가 물어봤을 때, 남자 간호사입니다 라고 하면 그걸 수용할 만큼의 사회 인식이 되어 있는가? 내가 봤을 때는 그게 아니라는 거죠. 돈이 되나? 이런 식으로 말하고, 더군다나 지방도시니까 더하죠. 폐이도 얼마 안 되고. 사람들이 남자 간호사를 보는 인식이 별로 좋지 않다는 게 있었죠.(참여자 13)

남자 간호사의 이직에 대한 중심현상은 ‘좁아지는 설 자리’로 나타났다. 참여자들은 남성이 소수인 간호직에서 근무하면서 겪는 어려움이 늘어날수록 정서적으로나 물리적으로 자신이 설자리가 좁아지고 있다고 생각했다. 이것은 대인관계 혹은 환경에 의해 진행될 수도 있지만 본인의 의사와는 상관없는 조직의 일방적인 해고로 이루어지기도 하였다. 다른 참여자들은 좋은 조건의 직장이 아니었기에

더 나은 조건의 직장으로 옮기기도 했고, 자신이 원하는 조건의 자리를 구직할 수 없다면 간호직을 떠나겠다는 생각도 하였다. 이와 같은 상황으로 간호사로서 설 자리가 좁아지기도 했지만 주변의 사람들의 기대를 받으며 취업했는데 그 기대에 부응하지 못하고 사직했다는 죄책감으로 스스로를 외부 세상과 단절시키기도 했다.

출근해서 인사하면 인사는 받아주는데 거의 투명인간 취급을 했죠. 애기도 안 통해요. 거의 끝났다고 생각해야죠. 대화단절. 같이 일하는 사람들 전부 다 대화단절. 혼자 일하고 기계적으로 대화하고, 시키면 하고, 그런 생활의 연속이었죠.(참여자 11)

작용/상호작용 전략에 큰 영향을 미치는 중재적 조건은 ‘자신에 대한 성찰’, ‘긍정적인 경험 여부’, ‘든든한 지원망 여부’로 분류되었다. 참여자들은 설 자리가 좁아지는 것을 느끼며 자신만의 안정적인 자리 찾기에 대한 필요성을 절감한다. 그래서 이들은 직장에서 경험한 어려움에서 벗어나고자 고심하게 된다. 이것을 해결하기 위한 성찰을 통해 자신의 약점을 발견함으로써 직장에서의 적응하는 방법을 터득하게 되었고 자신이 무엇을 원하는지도 파악하게 된다. 힘든 상황에 처한 자신을 동료들과 수 선생님이 따뜻하게 챙겨주었고 개인사정으로 직장을 사직한 이후에도 긍정적인 관계가 이어지는 경험도 하게 되었다. 이와 같은 현상을 경험함으로써 참여자들은 자신의 자리를 찾아가는 추진력을 얻었다.

여자 간호사들보다 나이가 많다보니 서로 불편했죠. 여자들 사이에서 일하는 게 힘들었는데 전담간호사로 가보니까 마음이 편했어요. 새로운 환경이긴 한데 그 병원 속 사회생활은 어느 정도 위계질서가 잡혀있는 남자닥터들 생활에 내가 끼어서 하는 거기 때문에 그런 위계질서 잡는 것들이 군대생활과 똑같아서 그냥 군대 사회 식으로 하면 되는 거니까. 그리고 다들 나보다 나이가 많아서 그냥 내가 막내로 뛰어다니면 되는 거니까 편한 거였죠. 군대라는 곳이 뭔지 모르게 내 삶의 기준이 되어 있는 그런 생각이 들어요.(참여자 12)

중심현상을 해쳐 나갈 작용/상호작용 전략은 ‘신중하게 앞날 고려하기’, ‘자신이 원하는 방향으로 나아가기’, ‘남자 간호사의 장점 드러내기’, ‘여자 간호사에게 맞춰 적응하기’, ‘직장에서 보람 느끼기’, ‘힘들어도 포기하지 않기’로 나타났다. 참여자들은 안정적인 자리를 찾기 위해 실패를 답습하지 않고자 미래에 대한 구체적인 계획을 세우며 신중하게 앞날을 고려하였고, 원하는 직장 혹은 근무 부서를 분명히 정하고 취업하였다. 남성으로서 간호업무를 하기에 장점이니 힘과 기계를 다루는 능력 등을 적절한 시기에 활용하였다. 여자 간호

사들에게 적응하고자 상황과 사람의 성향에 맞춰 부딪치는 일을 미연에 방지하려고 노력했으며, 근무를 마치고 여자 간호사들의 모임이 있으면 되도록 참석했다. 그리고 후배 간호사가 적응할 수 있도록 배려하고 환자가 건강해 지는 것을 보면서 보람을 느끼며 만족감을 얻었고, 힘든 일이 생겨도 쉽게 포기하지 않고 극복해 내려고 부단히 노력 했다.

다른 건 몰라도 체력 하나는 자신 있었으니까 어떤 기구를 썼고, 어떤 상황에서 대처를 했는지 이런 걸 모두 메모해서 퇴근하고도 밤늦도록 머릿속으로 그렸어요. 그런 시뮬레이션 과정을 익숙해질 때까지 반복적으로 했어요. 이런 노력도 중요하지만 여자 선생님들이랑 관계도 정말 중요하다고 생각합니다. 특히 남자 간호사가 주의 할 점은 술자리에서 절대적으로 흐트러지면 안돼요. 그리고 끝까지 남아서 챙겨주면 여자선생님들이 좋아하더라구요. 바래다주진 못하더라도 회식자리에서 나오면 잘 가라고 하나하나 인사하고 택시 태워 보내드리고 그 정도 에티켓만 있으면 100점짜리이지 않을까 싶네요.(참여자 9)

작용/상호작용 전략에 대한 결과로는 ‘남자 간호사로서의 미래를 긍정적으로 봄’, ‘남자 간호사로서 한계를 느낌’이 해당 범주로 도출되었다. 결과적으로 간호사로서의 미래를 긍정적으로 보는 참여자들은 현재의 직장에 만족하며 시행착오 끝에 습득하게 된 정착하는 비결을 활용하여 지금의 근무지에서 지속적으로 근무하고 싶어 하거나 경력을 쌓아 더 나은 자리로 가고자 하였다. 다른 한편으로는 간호사로서 자부심이 무너져 한계를 느끼고 임상을 떠나려고 계획하거나 현재의 직장을 떠나고 싶지만 가정이 생긴 후 모험을 할 수 없는 현실 때문에 지금의 직장에서의 근무 할 수밖에 없다며 한탄하는 참여자들도 있었다.

예전에는 발에 사마귀가 엄청 많이 생겨도 치료 받지 못할 만큼 일도 너무 힘들었고 괴롭히는 사람도 있어서 직장에서의 미래가 보이지 않았어요. 지금 직장은 지인을 통해 알아보고 취업해서 큰 변화만 없다면 평생 안정적으로 다닐 수 있을 것 같아요. 이제는 직장을 가볍게 그만둔다거나 하지 않을 것 같아요. 결혼을 한다고 해도 이병원에서의 생활이 크게 나쁘지 않을 것 같아요. 왜냐하면 다른 곳처럼 많이 힘들거나 스트레스가 없기 때문에 큰 부담이 없고 편하면서 돈도 타병원에 비해서 많이 주니까요.(참여자 1)

2. 남자 간호사의 이직과정

본 연구결과 남자 간호사의 시간 흐름에 따른 이직경험은 ‘직면 단계’, ‘혼돈 단계’, ‘재도전 단계’, ‘재인식 단계’의 순차적인 단계로

나타났다. 그러나 재도전단계와 재인식단계에서 문제가 발생하는 경우 혼돈 단계로 역행할 수 있는 순환과정이 나타났다.

1) 직면 단계

첫 번째 단계인 직면 단계에서 참여자들은 기대와 다른 힘든 직장 생활, 여성이 주를 이루는 조직에서 남성으로서의 불이익, 예비 가장으로서 바라본 남자 간호사의 현실을 마주하게 된다. 이 시기는 혼돈의 단계로 넘어가게 만드는 만만치 않은 현실에 대한 직면이 반복적으로 일어나는 단계이다.

(1) 기대와 다른 직장의 현실

참여자들은 막연하게 취직만 하면 될 것이라 생각하고 취업한다. 간호사로서 근무하게 되면서 자신이 했던 기대와는 다른 현실을 보게 되는데 이때부터 참여자들은 간호사에 대한 자부심이 무너지기 시작한다. 이미 직장 생활이 힘들다는 것을 알고 업무에 임했지만 직장 생활의 어려움은 그것을 훨씬 뛰어 넘었다.

처음에 간호대를 들어오게 된 것은 그냥 내 성직에 취업이 제일 중요한 그런 부분이었으니까, 단순히 취업이 잘 된다는 생각으로 간호사를 선택했습니다. 잘못된 선택이란 것을 그때는 잘 몰랐습니다. 그러니까 졸업을 할 때까지만 해도, 남자 간호사의 미래가 현재 지금 같은 그런 현실이 기다리고 있을 것이라고는 생각을 못했습니다. 지금 그것을 알았으면 애초에 간호과를 안 갔겠죠.(참여자 5)

(2) 가장으로서의 책임

참여자들은 대학을 졸업할 때 까지만 해도 좋은 직장에 취업해서 돈을 버는 것이 목표였다. 입사 초에는 급여가 만족스러웠지만 시간이 흐를수록 간호사의 급여 체계로는 가정을 꾸려가기 어렵다는 사실을 깨닫게 된다. 현재 간호사로서 일을 하고 있지만 어떤 미래가 다가올지 모르는 불투명한 상황이기에 이 난관을 스스로 돌파해 나가야 하는 짐을 지고 있었다. 역할 모델을 찾아보기도 하였지만 이것 역시 쉽지 않았다.

우선 결혼 전에는 남자 간호사로서 생활하기가 지금 월급과 환경이 딱 좋았어요. 와이프와 결혼한지가 11월이었으니까 5개월째 접어드는데, 전성기라면 전성기라고 할 수 있죠. 결혼 전에 일을 많이 배우고 일을 많이 한 시기였으니까. 그런데 결혼 후에는 앞뒤에 내가 어떻게 병원생활을 했는지 하는 생각은 다 깨져버렸어요. 산산이 무너졌어요. 당장 현실만 보이더라구요. 결혼 후에도 초반에는 그런 생각을 안 했었는데 와이프가 임신을 하고, 경제계획을

세우다 보니까 타산이 안 나오는 거예요.(참여자 9)

(3) 남성으로서의 불이익

참여자들은 국방의 의무를 수행했기에 동갑의 여자 간호사보다 낮은 연차가 되어 겪는 어려움과 군복무로 인한 공백 때문에 높은 성적을 받기 어려워 취업할 때 불이익이 있다는 호소를 했다. 또한 참여자들은 여자 간호사들과 직장 생활을 하면서 남자와는 다른 사고방식에 난감하였고 직장에서 보게 되는 여성들의 행동과 질서를 이해하기가 어려웠다. 이처럼 참여자들은 남성의 특성을 배제한 여성중심의 어색한 사회를 경험하면서도 여자 간호사들과 원만한 관계를 맺으려고 노력했다. 그럼에도 친해지거나 어울리기가 힘들었으며, 사소한 오해만 생겨도 불리하게 소문이 나서 조직에서 함께 지내는 것이 어려웠다고 했다.

제가 되게 꼬이게 된 경우가 있었는데 환자를 옮기다가 제가 힘 조절이 덜 되어서 차지 선생님 다리에 부딪혔어요. 제가 미안해서 웃었는데 그게 비웃는 것처럼 보인 거예요. 난 빨춤해서 웃었는데. 그 때부터 이 선생님이 180도 변해서 내가 하는 것마다 다 트집을 잡는 거예요. 그런 오해들 있잖아요. 그런 오해를 나랑 대화로 풀어야 하는데 자기들끼리 이야기하고 자기들끼리 알아서 생각을 해버리니까.(참여자 11)

2) 혼돈 단계

두 번째 단계인 혼돈 단계에서는 남자 간호사로서의 적응력, 직업에 대한 부정적 인식, 열악한 근무환경의 차원에 따라 직면단계와 혼돈단계의 경험이 달라졌다. 이 시기에서 참여자들은 직장에서의 불만족으로 머무르던 자리를 떠나기도 하고, 새 직장으로 옮겨가는데 어려움을 겪기도 하며, 일이 고통스러워 도저히 견디지 못하겠다고 생각하였다. 이것으로 인해 자신의 설 자리를 잃어가는 경험을 하기도 했지만 재도전을 준비하는 기반도 형성하였다.

(1) 머무르던 자리를 떠남

참여자들은 가정의 사정으로, 경력이 쌓이자 더 좋은 곳으로 가기 위해, 현재의 직장에서의 보다 더욱 성장하기 위해, 견디다 못해서 자신의 주도 하에 머무르던 자리를 떠나기도 했지만 더 근무하고 싶은 자신의 의사와는 다르게 해고를 당하기도 했다.

외부환경에 의해서 얼마든지 내가 그만 둘 수 있는 상황들이 너무 많으니까. 내가 애도 있고 가정도 있는데 너무 힘들다고 그만 둘 수 없잖아요. 그런데 그런 환경에 노출되어 있으니까 내가 외부 환경에 휘둘리지 않는 그런 환경으로 가야 되겠다 생각하고 직장

을 옮겼죠.(참여자 13)

(2) 새 직장으로 옮겨가기의 어려움

참여자들은 견디지 못하고 사직한 것이 주변 사람들의 기대를 저버린 것이라고 속상해 하며 자책하는 동안 죄책감이 생겨 대인기피와 현실도피를 하게 된다. 이것은 시간이 흘러도 상처로 남아 구직을 하는데 영향을 미치기도 했다. 구직 활동을 하는 중에는 넓지 않은 남자 간호사 세계이기에 인접지역의 병원에 사직에 관한 소문이 나 빠르게 날지도 모른다는 염려를 하였다. 또한 직장을 옮겨가는 과정에서 처음 해보는 업무를 하는 것과 새로운 대인관계를 쌓아가야 하는 것 때문에 출근하기 전부터 부담감을 느꼈다.

두렵기도 하고 ○○병원에서 잘 적응할 수 있을까? 이직이 벌써 세 번째인데 여기서도 반복이 되진 않을까? 3번의 상처가 여기서 또 반복되진 않을까? 거기선 옛날 병원처럼 같구진 않을까? 대인관계 힘들진 않을까? 이런 생각도 했었고, 두려움이 있었죠.(참여자 6)

(3) 일이 고통스러워 도저히 견딜 수가 없음

참여자들은 쉴 시간이 없을 만큼 바쁜 일을 계속 하면서 더 이상은 견디지 못 하겠다는 생각을 했다. 심지어 일하는 것이 너무 힘들어 지옥으로 들어가는 것 같은 고통을 느꼈다.

심리상태가 바닥이에요. 스트레스 많이 받고, 그 때 머리로 빠지고 그랬거든요. 근무자체가 저한테는 완전히 고통이에요. 지옥 불로 들어가는 느낌.(참여자 11)

3) 재도전 단계

재도전 단계에서는 참여자들이 혼돈스러움에서 빠져 나오하고자 하는 전략을 얼마나 성공적으로 사용 하였는가에 따라 재도전의 결과가 달라졌다.

(1) 신중하게 앞날을 고려하기

참여자들은 나이가 들수록 직장을 옮기는 것에 대해 신중해지고 실패할 확률을 낮추기 위해 병원에 대한 정보를 충분히 얻으려고 노력했다. 또한 실패를 경험 삼아 부모님 집과 직장의 거리를 고려하고, 믿을 만한 지인의 소개를 받고, 남자 간호사들이 자리 잡은 병원에서 함께 일을 하며 눈앞에 보이는 이익 보다는 장기적인 안목으로 인생계획을 설계하여 실천하고 있었다.

차라리 여기서 좀 더 있다가 더 좋은 기회를 잡으려고 했던 거

죠. 경력도 좀 더 쌓으려고 했던 거고. 경력도 별로 없는데 괜히 따라 나갔다가 의사와 관계가 나빠지거나 병원이 잘 되지 않으면 갈 자리가 없겠구나 생각을 했죠. 위험 부담을 안기에는 제 경력이 너무 없었어요. 3년 정도의 경력이 있었더라면 그런 모험을 할 수도 있었겠지만요.(참여자 5)

(2) 자신이 원하는 방향으로 나아가기

참여자들은 한 직장에서 오래 머물기 위해 자신이 원하는 직장의 조건을 정확하게 파악하고 그것이 충족되는 곳을 선택했다. 원하는 것이 있어도 말하지 못한 것을 후회하며 스스로가 중심이 되어 원하는 것들을 요구하였고 병원과 협상할 일이 있을 때에도 자신의 의사를 명확하게 전달했다.

회식도 중요한 문제이기 때문에 회식문제도 물어봤습니다. 기독교재단 병원이기 때문에 술을 안마시고 써전들도 술을 안 먹는다고 합니다. 그래서 이 병원은 회식에서는 완전히 자유로운 거예요. 그리고 수술실도 자리가 있다고 하니까.(참여자 5)

(3) 남자 간호사의 장점 드러내기

업무능력을 향상 시키거나 조직에 적응하기 위해 참여자들 자신보다 앞서있는 남자 간호사에게 배우거나 그런 존재를 찾아서 배우길 희망했다. 참여자들은 자신의 장점을 파악하여 여자 간호사들이 힘들어하던 문제를 해결하고, 장점을 활용하여 단점을 보완하려고 노력했다.

일단 우리 응급실에 남자가 많았는데 나는 그 안에서 나름대로 특성과 한 게 뭐냐 하면, 여자들이 안 갖고 있는 티프함 같은 걸로 그 사람들하고 융화된 거죠. 그 사람들이 할 수 없는 걸 내가 하고, 주취자들이 오면 내가 막아준다던지. 여자들은 그런 상황에서 고마워하죠. 여자들이 잘하는 걸 쫓아가려고 하기보단 내가 할 수 있는 걸 잘 하는 것. 내가 잘하는 걸 더 잘하는 것. 그런 거죠. 남자가 가진 성향을 더 부각 시킨 거죠.(참여자 13)

(4) 여자 간호사에게 맞춰 적응하기

참여자들은 여자 간호사들과의 관계가 좋은 것이 적응에 도움이 된다는 것을 깨닫고 좋은 관계를 만들기 위해 노력했다. 또한 여자 간호사들에게 맞춰서 적응을 해야 한다는 사실을 파악하고 기존의 여자세계에 자신을 맞추었고 여자후배간호사들을 존중해 주려고도 노력했다.

혼자만 고립되는 느낌이 들어서 수 선생님의 조언대로 많이 노

력했습니다. 그래서 그때부터는 사사로운 이야기까지 다 이야기했습니다. 여자들처럼 대한거죠. 이렇게 하니까 오해도 다 풀어지더라고요. 제가 의사소통 기법이 부족했던 것 같아요.(참여자 5)

(5) 직장에서 보람 느끼기

참여자들은 환자가 위독한 상태로 입원해서 처치를 받고 호전되는 것을 보거나 건강이 좋지 못하던 환자가 간호를 받고 퇴원하는 것을 보며 보람을 느꼈다. 또한 적응하기 어려웠던 경험을 발판 삼아 후배간호사들에게 친절하게 가르쳐 주고 적응할 수 있는 시간을 충분히 주는 배려를 했다.

내가 간호사 되기를 잘 했다는 생각이 ○○에 와서 죽어가는 환자들을 바로 살릴 수 있거든요. 이런 거에 대한 매력도 느끼고. 들어올 때 혈압이 50~40이던 사람이 잡아주면 바로 100~110 이렇게 바로 오르니까 그런 게 눈에 바로 보이니까 보람 있고 좋죠.(참여자 12)

(6) 힘들어도 포기하지 않기

참여자들은 힘든 상황에서 직장을 떠나려 하기 보다는 어떻게든 현재의 문제를 해결하려고 노력했다. 이미 사직 해본 경험이 있어서 예전같이 직장을 그만 두고 싶은 어려운 상황이 생겨도 쉽게 포기하지 않았다. 그 상황에 당당히 맞서 스스로 극복해 내려는 노력을 했고 상황에 따라 타인의 도움을 받기도 했다.

그만두고 싶을 때 그때만 잘 넘기면 되는 것 같아요. 그만두고 싶은 마음을 참거나 그런 시기만 넘기면 계속 다닐 수 있을 것 같아요.(참여자 1)

4) 재인식 단계

참여자들의 이직경험에서 마지막 단계는 재인식 단계였다. 자신에 대한 성찰, 긍정적인 경험 여부, 든든한 지원망 여부의 차원에 따라 재인식에 대한 결과가 달라졌다. 재도전의 단계에서 만족하는 경험을 한 참여자들은 미래를 긍정적으로 바라보게 되었지만, 만족스럽지 못한 경험을 한 참여자는 혼돈 단계로 이행하는 순환과정을 나타냈다.

(1) 남자 간호사로서의 미래를 긍정적으로 봄

참여자들은 원하는 직장을 선택해서 취업 한 후 현재의 직장에 만족하며 특별한 일이 생기지 않는 한 계속 근무하고 싶다고 했다. 다른 참여자 중에는 현재의 직장에 무사히 적응해 근무하고 있지만 지금보다 나은 대우를 받을 수 있는 직장이 있다면 이직을 하겠다는

의사를 가지고 있기도 했다.

지금 제가 하고 있는 일에서 하고 싶은 뜻이 생겨서 좀 더 기술 습득을 하고 내 성장을 위해 이 병원에 계속 남아있고 싶어요. 이 직은 그 후에 생각해도 충분할 것 같고, 그 뜻을 이룰 때까지는 그냥 묵묵히 열심히 제 스타일대로 열심히 하고 싶어요. 제가 한 사람의 어시스트로 완성이 됐을 때, 제 가치를 알아주는 사람을 만나서 그 사람을 잘 따라서 나가는 게 제 목표예요.(참여자 7)

(2) 남자 간호사로서 한계를 느낌

참여자들은 직장 생활을 하며 간호사에 대해 실망하게 되어 임상 이외의 다른 일을 하고자 계획하고 있었다. 다른 참여자 중에는 현재의 상황이 전혀 만족스럽지 않지만 가정이 생겨서 대안을 찾기가 어려워 어쩔 수 없이 계속 직장에 다니고 있기도 했다.

간호사라는 직업 자체는 나쁘다고 생각 안 해요. 좋은 직업이라고 생각하는데 남자가 하기에는 조금 그래요. 여자가 한다면 전 100프로 추천할거예요. 이제 간호사는 저에게 보험 같은 거예요. 제가 바라는 최상의 결과는 간호사에서 없을 것 같아요.(참여자 2)

3. '안정적인 내 자리 찾기'의 유형분석

본 연구에서 '안정적인 내 자리 찾기'의 가설적인 관계를 도출하는 과정에서 4가지 관계 진술을 채택하여 유형 분석을 했다.

1) 만족 유형

이 유형의 참여자들은 취업을 하고 남자 간호사의 현실을 보며 혼란에 빠지게 되지만 간호사로서 자신의 약점과 원하는 근무 여건이 무엇인지 적극적으로 파악하여 적절하게 대응한다. 그뿐만 아니라 가정이 되고 나서는 미래까지도 고려하여 계획을 세운다. 타 직종도 마찬가지로 안정적인 미래가 보장된 직장은 치열한 경쟁이 있으므로 장기적인 계획을 세워 실천하여 원하는 직장에 취업한다. 참여자들은 시행착오를 할 때마다 같은 실수를 반복하지 않으려는 방안을 세웠으며 현실적인 직업의 기준을 세움으로 현재의 직장에 만족했다. 이 유형의 참여자들은 참여자 1, 참여자 6, 참여자 12, 참여자 13의 경우가 해당 했다.

여기 와서 자기계발도 하고 안정적이다 싶고.. 선망의 직업이잖아요. 그래서 여기에서 정착하고 싶어요. 더 이상 이직 안 하고. 지금 여기 있는 건 되게 행복해요. 좋아요. 곧 결혼도 하고. 부모님을 자주 못 봐서 그런긴 한데.. 그래도 이만한 직장도 없다고 생각해요.(참여자 6)

2) 갈망 유형

이 유형의 참여자들 또한 취업을 하고 남자 간호사의 현실을 보며 혼란에 빠지게 된다. 하지만 혼란에서 벗어나고자 간호사로서 자신의 약점과 원하는 바를 정확하게 인식하려고 노력한다. 그리하여 어느 정도 자신이 원하는 직장에 취업하고 무사히 적응하게 되어 능력을 인정받게 된다. 안정적으로 근무하고 있지만 현재의 직장에 만족하기 보다는 더 나은 자리를 찾고 있다. 이 유형의 참여자들은 남자 간호사들과 정보를 공유하는 방식으로 다른 조건의 직장과 현재의 직장을 저울질 한다고 하였다. 만족 유형의 참가자들과 비교 했을 때 급여가 높은 직장임에도 불구하고 갈망유형의 참여자들은 현재 보다 급여가 높고, 안정적이며, 적성에 맞는 일자리를 원했다. 미혼인 참여자들로 구성된 갈망 유형은 성취지향적인 남성의 기질을 잘 보여주는데 이것은 실력을 쌓으며 기다리다가 현재의 자리보다 좋은 자리가 나타난다면 그 곳으로 이동하겠다는 모습으로 나타난다. 이 유형의 참여자들은 참여자 3, 참여자 4, 참여자 5, 참여자 7의 경우가 해당 했다.

앞으로의 장래에 대한 생각은 지금은 수술실에 있으면서 어시스트 하고 그 외에는 석고실에서 상처치료하고 봉대감고 깁스 하면서 일을 배우고 있고 여기서 1~2년 경력과 실력이 쌓이면 다른 병원으로 점차 내가 앞으로 가정을 꾸려나갈 탄탄한 기반을 가진 뿌리를 내릴 병원을 찾아가야죠. 개인병원, 정형외과 석고실장으로 갈 생각으로 계획을 잡고 있습니다. 그것을 목표로 열심히 일을 하고 있습니다.(참여자 5)

3) 생존 유형

이 유형의 참여자들도 혼란에 빠지게 되지만 실패가 생길 때마다 직업에 대해 수용하고 그에 맞춰 노력함으로써 안정적으로 직장에 다니게 된다. 하지만 장기적인 안목과 신중함으로 직장을 선택하기 보다는 적당한 곳에 취업하여 그곳에서 적응하는 것을 목표로 했던 유형이다. 갖은 노력으로 직장에서의 인정받은 것에 만족했으며 결혼하기 전까지가 자신의 인생에서 전성기였을 정도로 모든 것에 만족했다고 했다. 하지만 이것은 결혼하기 전까지만 해당했고, 결혼 후에는 자신이 돈을 안 쓰는 수밖에 없을 정도로 형편이 어렵다고 했다. 이 유형의 참여자들은 모두 기혼 상태였으며 현재의 직장에 만족하지 않지만 대안이 없어서 어쩔 수 없이 계속 일해야 한다고 했다. 가정을 책임져야 하는 가장이기에 예전처럼 모험을 할 수 없으므로 현재에 만족해야만 한다는 생각을 가지고 있었기 때문이었다. 이들은 모험을 하지 않을 정도의 직장이면 현재직장의 대우와 달라질 것이 없다고 판단하며 부인과 자녀를 보며 직장에서 버티고 있었다. 이 유형의 참여자들은 참여자 9, 참여자 10의 경우가 해당했다.

결혼하고는 돈이 모자라니까 하루에 보통 근무하는 시간이 15~16시간 했어요. 평균적으로 10시간 이상 근무를 하고. 그렇게 해도 내가 원하는 만큼 만족할 만큼 못 받는다는 거죠. 나만 생각 한다면 충분한데 그게 아니기 때문에 어렵다는 거죠. 그래서 이것 저것 알아 봤는데 답이 없어요. 가정이 있는데 모험을 할 순 없죠. 계속 다닐 수밖에 없어요.(참여자 9)

4) 혼란 유형

이 유형의 참가자들은 혼란에 빠진 후 여전히 답을 찾지 못하고 있다. 이 참여자들은 자신의 능력과 직업의 현실, 그리고 받고 싶은 대우의 균형이 깨진 상태라고 볼 수 있다. 시행착오를 겪으며 나름대로의 해결책을 가지고 새 직장에 취업하지만 항상 같은 문제가 반복되며 일시적으로 상황이 좋아지기도 하고 조금씩 나아지고는 있지만 자신이 원하는 궁극적인 상황에서는 근무하지 못했다. 여자 간호사와의 관계, 간호사의 업무, 병원의 시스템에 모두 불만을 가지고 있었다. 이런 상황이 지속되자 간호사는 보험과 같은 차선의 선택이라 간주하며 다른 직업을 가져 보려는 구체적인 계획을 가지고 미래를 준비하게 된다. 이 유형의 참여자들은 모두 미혼이고 결혼 계획이 없었다. 임상에서 근무하며 상처를 많이 받았고 어려움을 극복하지 못한 채 혼란에 빠져 있는 유형으로 간호사로서 한계를 느끼고 있었다. 이 유형의 참여자들은 참여자 2, 참여자 8, 참여자 11의 경우가 해당 했다.

웬만하면 1년 채우고 나갈 거예요. 그리고 나서 다른 것을 준비 할거예요. 다른 직업에 대해서 고려중이에요 지금. 일 자체는 힘이 들지는 않아요. 그런데 남자는 간호사가 적성에 맞지 않는다고 생각하는데요. 저는 1년 후에 간호사가 아닌 전혀 다른 직종의 일을 할 거예요. 이유는 간호사가 남자가 할 일은 아닌 것 같아요. 1년 후에 임상에 있지는 않을 거예요.(참여자 2)

논 의

연구결과 남자 간호사의 이직 경험을 설명하는 핵심범주는 ‘안정적인 내 자리 찾기’였다. 지금까지 남자 간호사를 대상으로 이직 경험에 대하여 심층적으로 파악한 연구가 없었다. 그렇기에 본 연구는 이직한 남자 간호사의 경험과 과정을 탐색함으로써, 남자 간호사 붐 1세대인 연구 참여자들이 기존 여자 간호사들과 다른 가장으로서 경제적인 책임, 소수의 성별인 남자 간호사로서의 어려움과 유리함 등이 있다는 것을 파악하여 남자 간호사에 대한 이해의 폭을 넓혀 남자 간호사의 이직 경험을 이해하기 위한 이론적 기틀을 마련하였으며, 이직 경험에 대한 사례를 제시하여 남자 간호사의 적응도를

높이는 방법에 대한 기초자료를 제공 하였다는데 의의가 있다.

구체적인 논의를 하기에 앞서 본 연구와 비교될 만한 여자 간호사의 경험에 대한 연구를 먼저 살펴보고자 한다. 남자 간호사 못지않게 적응도가 낮은 여자신규간호사의 적응과정 중심에는 ‘케도진입하기’가 있었다. 하위과정은 조직에 적응하기 위해 헤매는 단계, 업무를 독립하기 위해 시행착오를 겪고 좌절하는 단계, 조직의 울타리로 들어가는 단계, 제 몫을 하게 됨으로 확실히 자리를 잡는 단계의 순이었다. 이렇게 적응하기 위해 대처전략을 구사한 것이 성공을 하면 자리를 잡게 되었지만, 그렇지 못한 경우에는 간호직에 애정을 잃고 소진되어 이직을 고려하였다[14]. 여자신규간호사가 직장에서 케도에 진입하기 원한다는 것은 나아가게 될 본격적인 방향과 방법으로 이어지는 시작점을 발견하여 진입하기를 희망한다는 의미이다. 이것은 케도에 진입만 한다면 탄력을 받아 안정적으로 자리를 확보해갈 길이 닦여져 있다는 의미로 해석이 되는 중심현상이다. 그렇기 때문에 이들은 몇 년 후의 상황을 고려하기 보다는 현재 직장의 업무에 익숙해지는 방법으로 적응을 시도한다. 케도에 오르기 위한 과정 중에서 무엇보다 중요하게 여겼던 전략은 대인관계를 원만하게 하는 것이었다. 관계가 소원해지는 것이 두려워 사소한 일까지 신경을 썼음에도 불구하고 이 부분에 문제가 발생한 여자신규간호사는 상대방의 반응을 더욱 예민하게 받아들이다가 압박감을 견디지 못하고 사직하기도 하였다. 원만한 관계를 가지고 업무에 익숙해지는 것은 케도에 진입하고 유지하는 것을 유리하게 하였다. 이와 다르게 본 연구의 참여자들은 자신만의 방법으로 적응을 시도하지만 뚜렷한 방법을 찾지 못한 채 갈수록 설 자리가 좁아지는 중심현상을 경험한다. 여자 간호사들은 관계에 문제가 생길 것 같으면 한 발 물러서며 문제를 해결할 적당한 때를 기다리는 전략을 중요하게 여긴 반면 본 연구의 참여자들은 적극적인 방법으로 문제해결을 시도하다가 상대와 부딪히거나 반대로 불만을 쌓아두다 폭발해버리는 다소 공격적인 방법으로 대인관계를 하는 시행착오를 하고나서야 섬세하게 여자 간호사를 배려해야하는 방법을 터득하게 된다. 참여자들은 사회생활을 하면서 가장은 경제적 책임이 중요하다는 것을 실감하며 자신의 자리가 안정적인지 확인을 하게 된다. 직장에서의 적응과 미래까지도 고려해야하는 형편에서 자신이 남자 간호사의 길을 닦는 개척자가 되어야함을 이직과정을 통하여 깊이 깨달아갔다.

여자경력간호사의 이직의도에 대한 극복과정은 본 연구의 참여자들의 이직 이후 직장에서의 적응과정과 비교가 될 수 있다. 이 과정의 핵심에는 ‘제자리 찾기’가 있었다. 경력간호사의 경우 더 이상 재직하기 어려운 신상문제 등의 분명한 사유가 없어도 지속적이며 진지한 이직의도를 품고 있다가 재직과 이직이라는 선택의 고민을 하는 갈등단계, 다시 마음을 다스리는 조정단계, 간호사로서 자신의 정체성을 발견하는 발견단계, 간호직에 대한 가치를 발견하는 극복단

계의 순서로 이직의도를 극복하였다[15]. 여자경력간호사들에게서 나타난 핵심범주인 제자리를 찾는다는 것의 의미는 한계상황으로부터 벗어나 다시 중심을 잡는 것을 의미한다. 이들은 직장을 사직하려는 심한 내적갈등이 있을 때 흔들리는 마음을 다스리는 전략을 사용하였다. 구체적인 방법으로는 일기쓰기, 음악 듣기, 미술관 가기, 종교를 통해 자신을 성찰하기 등이 있었다. 반면 본 연구의 참여자들의 핵심범주에서는 안정적인 자리를 찾고 있다는 것이 나타났는데 이것은 다시 중심을 잡는 여자경력간호사들과는 다르게 자신의 자리를 찾지 못하여 절박한 심정이라고 볼 수 있다. 그리하여 참여자들은 안정적인 자리를 발견하고 그 자리를 차지하기 위해서 여자 간호사들이 마음을 섬세하게 다스린 것과는 다르게 능력을 쌓는 것에 몰두하는 전략을 우선으로 선택하였다.

본 연구의 구체적 논의는 남자 간호사가 이직을 경험하는 과정과 그 흐름을 경험하며 발생한 유형을 중심으로 전개하고자 한다. 남자 간호사의 시간 흐름에 따른 이직경험은 ‘직면 단계’, ‘혼돈 단계’, ‘제도전 단계’, ‘재인식 단계’의 순차적인 단계로 나타났다. 그러나 제도전 단계와 재인식 단계에서 문제가 발생하는 경우 혼돈 단계로 역행 할 수 있는 순환과정이 나타났다.

직면 단계에서는 남자 간호학생이 간호사가 되어 현장에서 근무하면서 자신의 기대와 다른 현실을 마주하게 되는데, 남자 간호사들은 경제적인 부분의 안정성이라는 측면이 부각되는 간호사라는 직업의 현실이 예상과 달리 만만치 않다는 것을 반복적으로 경험하게 된다. 이것은 취업의 용이성과 안정성을 중심으로 한 밝은 미래를 우선순위로 삼아 직업을 선택한 남자 간호사들은 기대를 밑도는 성장기회, 급여, 사회적 인식, 업무의 체계 때문에 실망감이 커진다는 연구[16]와 맥락을 같이한다. 여자 간호사 또한 보수가 직무만족에 영향을 미쳐 이직의도에 영향을 준다는 연구[17]가 있지만 반대로 보수가 이직의도 또는 이직에 큰 영향력이 없다는 결과[18]도 있으므로 여성에게 보수여부와 이직과의 관련성은 명확하지 않다. 보수에 대한 남자 간호사의 실망감이 증폭되는 시점은 집안의 가장이 되어야 한다는 진지한 고민을 시작하면서이다. 취직을 하고 처음에는 급여가 만족스러웠던 참여자들도 시간이 지날수록 간호사의 급여 체계로는 가정을 꾸리기 어렵다는 사실을 깨닫게 된다. 가장인 남성은 가정의 경제적인 부분에 있어 스트레스가 크며 그 무게를 혼자서 감당할 능력을 갖추기 원한다. 그리고 그렇게 할 수 있을 때 정서적인 안정감과 만족감을 느낄 수 있다는 연구[19]의 결과는 참여자들의 경제적 책임감과 그에 따른 관련된 부담감을 알 수 있게 한다.

참여자들은 모두 2년 이상의 군복무를 한 공백으로 여학생에 비해 좋은 성적을 받기 어려워서 원하는 병원에 취업하는데 불리하게 작용했으며, 동갑인 여자 간호사보다 낮은 연차가 되어 아랫사람이 되어야 하는 것에 대해 문제라고 생각했는데, 남자 간호사들은 군복

무로 인해 3년간의 공백이 생겨 여학생에 비해 3년의 공백으로 학교 생활의 적응과 높은 성적을 받는데 불리하게 작용한다는 것과 동년배 여자 간호사에 비해 입사가 늦어지므로 이들을 선배로 대우하고 업무를 배우며 마음의 갈등을 겪게 된다는 연구결과[5]와 일치한다. 본 연구 일부 참여자들은 대한민국 남성에게는 의무인 군복무로 인해 발생하는 공백 기간만큼의 학습단절로 학업에 적응 하는데 시간이 필요하고 국가고시에 대한 부담도 커지게 된다는 시각을 달리하려고 노력 하였다. 공백 기간의 단점에 집중하기 보다는 군 의료조직을 경험할 수 있는 의무병으로 지원하였다. 그리하여 군의학교에서 이론과 실습을 교육받고 군의관 및 간호장교와 함께 군복무를 하면서 간호업무에 대한 이해도를 높인 본 연구의 참여자 4, 12는 군 의료조직에서의 경험으로 자기발전을 이루어 사회생활의 밑거름을 만들 수 있었다. 이와 유사한 대안으로는 공공의료서비스 취약지역의 보건소, 지방의료원, 공공병원 등에 병역대체제도인 공중보건의간호사 제도를 시행함으로써 군복무를 하면서 임상경험도 쌓아 급여의 호봉뿐만 아니라 승진 시 이러한 경력을 반영하게 하는 것이 있다[5]. 이와 같이 군복무로 인한 공백을 바라보는 시각과 그 기간을 어떻게 활용할지에 대한 개인의 준비와 노력은 남자 간호사로서 미래를 준비하는데 매우 중요한 역할을 한다. 이에 더하여 군복무로 인한 공백으로 직장에서 남자 간호사와 여자 간호사에게 발생할 수 있는 관계에 대한 문제와 입사연차로 발생하는 서열에 대한 문제의 해법을 간호조직에서 논의하여 명확하게 제시하고 교육함으로써 서로 존중할 수 있는 분위기를 형성할 수 있을 것이다. 또한 간호단체 차원에서 공중보건의간호사제도를 적극적이고 지속적으로 지지함으로 이 제도가 도입된다면 군복무로 인한 남자간호대학생의 학업단절과 면허 취득 후 입대하는 남자 간호사의 경력단절을 막을 수 있고 의료취약지역의 간호 인력 수급에 대한 문제도 완화할 수 있을 것이다.

업무영역에서는 평소 체력이 자신이 있을 정도로 육체적으로 뛰어났던 참여자들도 과중한 간호업무가 고통스러워서 견딜 수 없는 소진을 경험했다. 또한 10년간 간호사를 대상으로 이루어진 소진에 관한 연구[20]에서도 과중한 업무는 간호조직에 부정적 영향을 주었다. 이것은 간호사의 과중한 업무는 성별에 관계없이 이직의도에 영향을 준다는 것으로 해석된다. 과중한 업무에 다른 어려움이 더하여지면 이직 가능성이 더욱 높아졌는데, 그것은 대인관계였다. 남자 간호사들은 병원생활에서 여자 간호사들과의 관계를 가장 어려워하고 있었으며[9], 외국의 연구에서도 남자 간호사들은 여자 간호사들과 의사소통이 잘 되지 않아 관계형성이 어려워져 직무만족도가 떨어진다고 하였다[21]. 또한 여자 간호사들도 인지하고 있을 만큼 남자 간호사들은 여성 위주인 간호사 집단의 고유한 특성으로 인해 스트레스를 받고 있었다[10]. 남자 간호사들과 유사한 상황으로 이직률이 높은 초보 간호사들의 임상현장의 적응을 돕기 위해 실시한 맞춤형

멘토 프로그램은 이직률을 현저히 낮추었고, 업무 적응과 인간관계 개선에도 도움을 주었으며[22], 교육프로그램의 효과는 성별에 따라 서로 다르게 나타나므로[23], 남자 간호사의 특성과 상황을 고려한 적응 프로그램 개발이 필요한 상황이라 볼 수 있다.

참여자들이 경험한 사직 후의 현상을 살펴보면 주위의 기대를 저버린 것에 대해 자책하며 대인기피와 현실도피를 하였다. 구직 활동을 하는 중에는 넓지 않은 남자 간호사 세계이기에 인접지역의 병원에 자신의 사직에 관한 소문이 나쁘게 날지도 모른다는 염려를 하였다. 새로운 직장을 구직하고 나서도 전 직장에서의 상처가 남아 있어 대인관계에 대한 두려움과 새로운 업무에 대한 부담감을 느꼈다. 이와 비교할 만한 여자 간호사의 사직과 구직과정에 대한 구체적인 연구는 없지만 여자 간호사들은 명확한 이유가 없는 어느 순간의 개인적 감정으로 사직하기도 하였고[24], 전 직장을 그만둔 것을 후회하며 미련을 보이기도 하였는데[25], 본 연구에서는 발견할 수 없었던 여자 간호사의 이직 경험이다. 이것으로 간호사가 이직하는데 있어 사직과 무직 상태, 그리고 새 직장으로 옮겨 가는 과정의 연구가 미흡한 것을 알 수 있으므로 간호사의 이직과정 전반에 대한 연구가 시급하며, 건강한 이직을 할 수 있는 프로그램 개발 또한 필요하다고 판단된다.

재도전 과정은 조직에 적극적으로 정착하고자 다시 도전하는 단계에 해당한다. 이 단계에서 참여자들은 과거 경험을 거울삼아 스스로의 모습을 잃지 않으면서도 간호 조직에 적응할 수 있는 방안을 마련하는 전략으로 적극적인 노력을 하며 자신의 자리를 찾아가고 있었다. 남자 간호사들은 자신의 장점과 단점을 파악하여 간호를 수행하는데 긍정적으로 활용하고 있으며[5], 남성과 여성의 역할이 보완되어진 남자 간호사는 간호직종 외에 타 직종과의 관계에서도 간호조직에 유익한 영향력을 줄 수 있었다[11]. 이렇게 남자 간호사들이 현실에 맞춰 적응하려고 노력하는 것은 인간과 환경이 상호작용하는 것이 건강이라고 정의[26] 한 것과 맥락을 같이 하며, 참여자들이 간호직이라는 환경에 자신의 자리를 만들어 간다고 볼 수 있다.

재도전 과정을 거치며 발생한 결과에 해당하는 유형은 ‘만족 유형’, ‘갈망 유형’, ‘생존 유형’, ‘혼란 유형’으로 나타났다.

만족유형은 평생직장의 개념을 가진 남자 간호대학생[27]의 미래 유형이라 볼 수 있으며, 남성관리자들과의 이질감을 극복하고 객관적이고 합리적인 사고를 하는 부장간호사의 역할적응 경험 연구의 친화형[28]의 과거 유형이라 볼 수 있다. 또한 자신의 인생을 주도적으로 이끌어가며 간호사로 적응해가는 여자 간호사의 유형인 자기주도형[15]과 유사하다. 다른 분야보다 간호직에 매력을 느끼는 유형이다. 현재의 안정적인 상태로 장기간 근무할 수 있는 것에 만족해하며, 자신의 급여로 가정의 경제를 책임 질 수 있는 것에 자긍심을 느끼고 있었다. 하지만 갈망 유형의 참여자보다 급여가 많지는 않았다.

이것은 낮은 보수를 받는 간호사가 이직의도가 높다는 연구 결과[29]와 상이한 결과인데 이 유형의 참가자들은 많은 급여보다 가정을 안정적으로 책임질 수 있는 근무 여건을 가치로 두었기에 차이가 있다고 생각된다.

갈망 유형은 성취지향적인 남성의 기질을 나타낸다. 높은 급여와 만족할 만한 직무를 얻을 수 있다면 언제든지 직장을 옮기겠다는 남자 간호 대학생[27]과 신규 간호사의 성취지향형[30]의 미래 유형이라 볼 수 있으며, 조직의 생산적 발전을 위해 도전하고 경쟁을 즐기는 부장 간호사의 역할적응 경험 연구의 추진형[28]의 과거라고 볼 수 있다. 이 유형의 참여자들은 이직을 경험하며 신중하게 이직을 하기 위해 현재의 직장에서 새로운 업무에 도전하며 능력을 쌓고 동료와의 경쟁을 통해 자신의 가치를 올리고 있었다.

생존 유형은 문제를 타개하려는 적극적인 도전보다는 현실을 수용하는 방법을 선택 하였다. 이 결과는 신규간호사를 대상으로 한 이직태도유형 연구에서의 현실적응형[30]과 바꿀 수 없는 조직 현실을 인정하고 순응하여 정착하는 여자 간호사의 적응유형인 순응형[15]이 유사하다. 또한 한 조직의 대표로서 다른 세력에 큰 저항을 받지 않기 위해 상대방에게 맞추어 몸을 낮추는 부장간호사의 역할적응 경험 연구의 적응유형인 순응형[28]과 일치하는 부분이 있다. 직장에서 벗어나고 싶지만 현재의 자리에 머무를 수밖에 없는 현실에 순응하는 유형으로 나타난다. 여자 간호사들이 자녀를 출산하고 양육하는 측면에서 안정적인 근무 환경이기를 희망하는 모성애로 큰 스트레스를 받고 있다면[24], 이 유형의 참여자들은 가정의 생계를 책임져야 한다는 부성애로 인한 압박감을 가지며 미혼시절과는 다른 수동적인 태도로 조직에 순응하게 되었다.

혼란유형의 참가자들은 시행착오를 겪으며 나름의 해결책을 가지고 새 직장에 취업하지만 같은 문제가 반복되자 간호사는 보함과 같은 차선의 선택으로 간주하며 임상을 떠나 다른 일을 하려는 계획을 세우게 되었다. 다른 연구에서도 다수의 남자 간호사들은 간호직을 적응하지 못하고 탈출구로 직업전환을 계획하고 있었고[11], 간호사를 평생직업을 찾아가는 중간다리로 생각하고 있었다[5]. 여자 간호사의 경우 임상을 떠나본 경험이 간호직을 객관적인 시선으로 볼 수 있는 기회를 제공하여서 다시 간호직에 복귀하게 하기도 했다[25]. 그러므로 이 유형의 참가자들이 계획대로 간호직을 떠난다 할지라도 다시 간호직에 복귀할 가능성을 배제할 수 없다. 또한 남자 간호사로서 안정적인 자리를 찾은 롤 모델이 많아진다면 외국의 남자 간호사 상황과 같이 자신의 발전을 위해 간호직을 떠나는 것이 아닌 평생종사가 가능한 전문직[31]이라는 분위기로 변화할 수 있으므로, 이 유형의 참가자들의 지지체계를 마련해야 할 것이다.

연구에서 도출된 바와 같이 남자 간호사의 이직경험은 안정적인 자리를 찾아가는 과정으로 나타났다. 이러한 과정은 남자 간호사로

서 주어진 환경과 여건을 직시하고 자신의 길을 개척해 나가는 역동적인 적응과정을 함축적으로 드러내고 있다. 그러므로 남자 간호사가 이직을 하며 경험하게 된 원인, 맥락, 중심현상, 중재요소, 전략, 결과와 안정적인 내 자리 찾기의 유형은 이들을 위한 중재프로그램 및 지원정책의 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

결론

본 연구는 근거이론방법론을 적용하여 남자 간호사의 이직경험에 대한 총체적 과정을 심층적으로 탐색한 결과, '안정적인 내 자리 찾기'라는 핵심범주를 도출하였다. 남자 간호사들이 취업 후 경험하고 있는 혼란스러운 상태와 그 상황에서 벗어나고자 오랫동안 자신이 머무를 만한 자리를 찾아가는 과정이라고 정의할 수 있다. 남자 간호사의 이직과정은 '직면 단계', '혼돈 단계', '재도전 단계' 그리고 '재인식 단계'로 나타났으며 핵심범주의 유형은 '만족 유형', '갈망 유형', '생존 유형', '혼란 유형'으로 나타났다.

남자 간호사의 이직 경험 과정에서 개발된 실체이론으로써 남자 간호사의 이직 경험에 대한 이해의 폭을 넓힌 본 연구의 결과는 이직을 경험하는 남자 간호사들이 실무에 적응하는 것에 대한 새로운 정보를 제공할 것이다. 그리고 남자 간호사가 되기를 희망하는 남성들과 남자 간호사를 채용하고자 하는 관리자에게 적절한 근거 자료를 되기를 기대한다.

본 연구의 결과에서 나타난 남자 간호사의 미래를 긍정적으로 본 참여자들과 간호사로서 한계를 느낀 참여자들이 적절한 방향으로 나아갈 수 있도록 안정적인 자리에 정착하여 간호 관리직까지 경험한 남자 간호사의 간호직 적응방법에 대한 연구를 제언한다.

CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflict of interest.

REFERENCES

1. Korean Nurses Association. Male nursing students 10,000 people ages. The Korean Nurses. 2015;52(2):17-18.
2. Cho MK, Kim CG, Mo HJ. Influence of interpersonal relation and job stress on nursing performance of male nurses. Journal of Muscle and Joint Health. 2015;22(3):195-204.
<http://dx.doi.org/10.5953/JMJH.2015.22.3.195>
3. Mackintosh C. A historical study of men in nursing. Journal of Advanced Nursing. 1997;26(2):232-236.
<http://dx.doi.org/10.1046/j.1365-2648.1997.1997026232.x>
4. 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(8):1072-1082.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01449.x>
5. Ahn KH, Seo JM, Hwang SK. Content analysis of male hospital nurses' experiences. Korean Journal of Adult Nursing. 2009;21(6):652-665.
6. 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>
7. Moon SJ, Han SS. A predictive model on turnover intention of nurses in Korea. Journal of Korean Academy of Nursing. 2011;41(5):633-641.
<http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2011.41.5.633>
8. Coomber B, Barriball KL. Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: A review of the research literature. International Journal of Nursing Studies. 2007;44(2):297-314.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.02.004>
9. Park HS, Ha JH, Lee MH. The relationship among gender-role identity, gender stereotype, job satisfaction and turnover intention of male nurses. Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society. 2014;15(5):2962-2970.
<http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.5.2962>
10. Seong JS, Yeom EY. The types and characteristics of the male nurses perceived by female nurses: An application of Q-methodology. Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society. 2016;17(1):572-584.
<http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.1.572>
11. 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.
12. Strauss AL, Corbin JM. Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage; 1998.
13. Guba EG, Lincoln YS. Effective evaluation: Improving the usefulness of evaluation results through responsive and naturalistic approaches. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers; 1981.
14. Son HM, Koh MH, Kim CM, Moon JH. The clinical experiences of adaptation as a new nursing staff. Journal of Korean Academy of Nursing. 2001;31(6):988-997.
15. Cheong HY, Yun SH. Process of overcoming turnover intention in career nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2013;19(3):414-426.
<http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2013.19.3.414>
16. Meadus RJ, Twomey JC. Men in nursing: Making the right choice. The Canadian Nurse. 2007;103(2):13-16.
17. Kim CH, Yang SS, Kim YJ, Son YJ, You MA, Song JE. A structural equation model of nurses' turnover intention. Journal of

- Korean Academy of Nursing Administration. 2009;15(4):550-562.
18. Chan MF, Luk AL, Leong SM, Yeung SM, Van IK. Factors influencing Macao nurses' intention to leave current employment. *Journal of Clinical Nursing*. 2009;18(6):893-901.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2702.2008.02463.x>
 19. Kwak Y, Kwon SJ. Suicidal idea of married man refer to economic activity status. *The Journal of Korea Society for Wellness*. 2015;10(4):105-113.
 20. June KJ, Byun SW. Nurse's burnout research throughout the past 10 years in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2009;15(3):305-313.
 21. McLaughlin K, Muldoon OT, Moutray M. Gender, gender roles and completion of nursing education: A longitudinal study. *Nurse Education Today*. 2010;30(4):303-307.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.nedt.2009.08.005>
 22. Kwon E, Cho J, Song KJ, Choi-Kwon S, Chang S, Kim J, et al. Development and application of a specialized mentor program for new graduate nurses: Focused on intensive care unit of a tertiary university hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2009;15(4):563-570.
 23. Ra YS. Training and turnover intention of mid-career men & women. *The Journal of Vocational Education Research*. 2013;32(2):1-23.
 24. Kim MJ, Park SA. Experiences of hospital nurses' turnover: Determinants of factors affecting turnover intention. *Journal of Military Nursing Research*. 2010;28(1):56-69.
 25. Lee YJ, Kim KB. Experiences of nurse turnover. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2008;38(2):248-257.
<http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2008.38.2.248>
 26. Parse RR. *Man-living-health: A theory of nursing*. New York, NY: Wiley; 1981.
 27. Doo HJ, Kim YS. Study on male nursing college students' subjectivity in their attitude toward jobs. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. 2008;14(2):167-175.
<http://dx.doi.org/10.5977/JKASNE.2008.14.2.167>
 28. Kang SY, Park KO, Kim JK. The role adaptation process of the executive director of nursing department. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2010;40(6):785-798.
<http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2010.40.6.785>
 29. Almalki MJ, FitzGerald G, Clark M. The relationship between quality of work life and turnover intention of primary health care nurses in Saudi Arabia. *BMC Health Services Research*. 2012;12:314. <http://dx.doi.org/10.1186/1472-6963-12-314>
 30. Kim KM, Yim JY, Kim EJ, Lee YM, Hwang MH, Jang JH, et al. The attitude typology of new nurse to turnover: Q methodological approach. *Journal of Human Subjectivity*. 2011;23:163-182.
 31. Cyr JP. Males in nursing. *Nursing Management*. 1992;23(7):54-55. <http://dx.doi.org/10.1097/00006247-199207000-00014>