

# 간호사의 일-가정 양립: 젠더 관점

김 미 영<sup>1</sup>

<sup>1</sup> 이화여자대학교 건강과학대학 간호학부 부교수

## **Nurses' Work-family Balance: The Gender Perspectives**

Kim, Miyoung<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Associate Professor, Division of Nursing Science, College of Health Sciences, Ewha Womans University

### 주요어

가정, 성별, 간호사, 일

### Key words

Family, Gender, Nurses, Work

### Correspondence

Kim, Miyoung  
Ewha Womans University  
52, Ewhayeodae-gil,  
Seodaemun-gu, Seoul 120-750  
Tel: 82-2-3277-6694  
Fax: 82-2-3277-2850  
E-mail: mykim0808@ewha.ac.kr

투 고 일: 2012년 2월 14일  
수 정 일: 2012년 3월 14일  
심사완료일: 2012년 3월 15일

### Abstract

**Purpose:** This study was conducted to explore the perspectives of gender and role in the family for nurses' work-family balance. **Method:** Data were collected through in-depth interviews with 14 married nurses having children, who were selected through convenience sampling and purposive sampling from November 1, 2011 to January 20, 2012. The data were analyzed using qualitative thematic analysis. **Results:** The common themes resulted from data analysis included following traditional gender roles, giving up any expectation of spouse's role, coordinating the division of family roles, and refusing to stick to gender roles. The age of nurse, family background of husband, and social-economic contexts were essential to explain the couple dynamics. **Conclusions:** Nurses who received private family support were stably leading a work-family balance, yet unable to change the gender structure of spouse for the work-family balance. On the other hand, young nurses who were unable to get any support, had a tendency of cooperating with their spouses and adopting more negotiable and pragmatic approach to work-family balance.

## 서 론

### 1. 연구의 필요성 및 목적

현대산업사회로 발전하면서 여성인력의 지속적 노동시장 참여에 의한 노동력 구성의 변화, 가족형태의 변화, 라이프스타일의 변화, 조직구성원의 태도 및 가치관의 변화 등 사회환경 변화로 인해 가정생활 및 개인적 생활의 중요성이 부각되는 추세이다. 이렇듯 여성들의 사회진출 증가로 여성뿐 아니라 남성의 가정역할에 대한 중요성이 인식되면서 남성의 가사일 및 자녀양육에 따른 역할비중이 서서히 증가되어 가는 등 기존 가족구성원의

역할분담이 새롭게 정립되어 가고 있다(Lee & Kim, 2007).

그러나 전통적으로 가장의 전일적 지배와 여성의 순종, 열등을 특징으로 하는 가부장제의 영향으로 가사 및 육아에 대한 책임이 여성의 몫이라는 고정관념이 있다. 즉 여성은 자신이 가족에 우선순위를 둘 때 더 많은 양립을 한다고 보고하는 반면 남성은 업무 때문에 자신을 위한 개인적인 시간을 갖지 못할 때 더 많은 양립을 한다고 보고함으로써 가정 내 노동력의 분배에 있어서 젠더 차이를 나타낸다(Keene & Quadagno, 2004). 서부에서는 1970년대와 1980년대에 남성들의 가사노동 분담이 증가하였지만 1990년대에 들어 그러한 증가의 폭이 크지 않았다. 또한 2000년대에 남성들의 가사노동은 증가하기보다 여성들의 가

사노동 시간이 줄어들어서 '수렴(convergence)'의 결과를 나타냈다(Bianchi, Milkie, Sayer, & Robinson, 2000). 우리나라의 경우 남성들의 가사 참여가 경제협력개발기구(OECD) 29개국 조사에서 하루 1시간도 채 되지 않아 최하위권이며(Zu, 2011), 맞벌이 남녀교사의 경우 일과 가정 갈등 영역 중 가사분담의 갈등이 가장 높다(Lee & Lee, 2000)는 연구 등은 일과 가정을 양립하는 여성들이 남성에게 비해 일-가정 갈등을 상대적으로 더 많이 경험하고 있음을 나타낸다.

간호업무는 신체, 심리적인 요구가 가장 높은 직업 중의 하나이다(Takeuchi & Yamazaki, 2010). 교대근무, 조직 구조와 같은 간호의 구조적 특성과 간호인력 부족으로 인한 과도한 업무의 특성이 일-가정 양립을 유지하는데 어렵게 하고 있다(Grzywacz, Frone, Brewer, & Kovner, 2006). 일-가정 양립이 간호전문직에 중요한 이유에는 일-가정 갈등에 대한 간호사의 개인적인 관심사가 간호사로 직업을 선택하는데 방해가 되거나 전문직으로서의 위축을 촉진시킴으로써 간호사 부족 현상을 더욱 악화시키기 때문이다(Hammer, Bauer, & Grandey, 2003).

의료기관에서 활동하고 있는 간호사의 연령별 분포를 보면, 20대가 47.2%로 전체 활동간호사의 절반을 차지하는 반면, 30대 31.6%, 40대 15.7%로 30~40대의 활동율이 급감하고 있음을 알 수 있다. 이러한 연령대별 활동간호사 분포는 간호사 평균 연령이 30대 후반 또는 40대 중·후반으로 분포되어 있는 일본이나 미국과 대조를 이루며(Kim, 2009), 간호사의 71.5%가 기혼자라는 통계(Killien, 2004)와도 대조를 나타낸다.

이와 같이 국내에서 기혼 간호사의 기술과 경험을 축적하는 것이 매우 중요하며, 일-가정 양립은 간호에서 중요한 이슈라 할 수 있음에도 일-가정 양립에 대한 대부분의 문헌이 선진문화와 국내에서는 간호가 아닌 비간호 분야에서 시행되고 있어(Lagerström, Josephson, Arsalani, & Fallahi-Khoshknab, 2010) 국내 간호 분야에서는 알려진 것이 거의 없는 실정이다. 비간호 분야에서는 전문직 여성을 대상으로 면담을 통한 노동경험(Sohn, 2005)과 맞벌이부부의 가사분담 실태 조사(Yoo, 2010), 취업여성들의 자녀양육경험(Kim, 2007), 기혼여성의 일-가정 양립과 삶의 질과의 관련성(Kim & Kwon, 2009) 등의 연구가 이루어져 왔다. 이러한 연구 결과들은 가족 내 남성들의 역할분담이 새롭게 정립되어 가고 있지만 대체로 여성의 취업과 가정경제에 대한 기여가 이들의 가정 내의 불평등한 성별관계를 변화시키지 못했음을 제시하고 있다. 호주에서도 여성들이 남편보다 돈을 더 많이 벌면 오히려 가사일을 더 많이 하는 경향이 있는데 이러한 이유는 경제적 역할에서의 "젠더 이탈(deviance)"을 보상하기 위해서이다(Bittman, England, Folbre, Sayer, & Matheson, 2003). 즉 가사노동에 대한 젠더 분담은 여성이 일차

적인 가족 부양자 역할을 할 때에도 지속되고 있음을 알 수 있다. 이와 같이 가사노동의 젠더 분담에 진정한 변화가 부족한 것은 일과 가정을 어떻게 양립할 것인가에 대한 논쟁을 야기하게 되었다(Crompton, Levis, & Lyonette, 2007). 특히 대부분 여성이고 전문직인 간호사의 경우 일과 가정에서의 경쟁적인 요구를 어떻게 다루어 나가는지 젠더적인 관점으로 접근할 필요성이 있음을 시사한다.

젠더는 사회, 문화, 정치적으로 형성되는 개념이므로 이러한 역동적인 특성과 주제를 잘 드러낼 수 있고, 참여자의 견해와 가치체계를 탐색할 수 있는 방법으로 질적주제분석을 적용하였다. 이에 간호사들이 일-가정 양립을 유지하는데 있어서 젠더관계의 변화를 어떻게 시도했는지 분석하고 가정내 역할의 의미를 규명해 봄으로써 간호 조직에서 기혼간호사들의 일-가정 양립에 대한 이해와 기혼간호사의 노동력을 유지하는 정책을 발전시키는데 기초 자료로 활용될 수 있을 것이다. 본 연구의 연구문제는 '간호사는 일-가정을 양립하는데 젠더의 관점이 어떤 영향을 미쳤는가?'이다.

## 연구 방법

### 1. 연구설계

본 연구는 간호사의 일-가정 양립이 가정 내에서 어떻게 구축되는지 질적주제분석(qualitative thematic analysis)을 통해 젠더의 관점에서 분석한 질적연구이다.

### 2. 참여자 선정 및 윤리적 고려

본 연구의 대상은 서울지역에 위치한 5 군데 종합병원에 소속되어 있는 기혼이면서 자녀를 가진 간호사로서 편의표본과 목적적 표본 추출에 의해 14명의 참여자가 선정되었다. 이는 14번째 참여자와 면담을 하였을 때 더 이상 새로운 개념이 추출되지 않은 포화된 숫자를 의미하였다. 목적적 표본추출을 위해 참여자의 배우자가 직장을 가진 어머니 밑에서 성장하였는지 가정환경과 참여자의 연령을 고려하여 선정하였다. 또한 참여자의 자녀 나이는 자녀 돌보기에 많은 시간이 소요되는 초등학교까지로 국한하여 선정하였다.

참여자의 평균 나이는 37.7세(31~42세 범위)였으며, 간호사경력력은 평균 12.6년(5~17년 범위), 결혼기간은 평균 9.6년(3~13년)이었다. 학력은 전문대졸 2명, 학사졸업 7명, 석사졸업 5명이었다. 직위와 근무형태는 4명은 중간관리자였고, 10명이 일반간호사였으며, 이 중 7명은 교대 근무, 3명이 상근근무형태이었다.

간호사 중 자녀양육을 시부모나 친정부모가 담당하는 경우가 4명, 부모와 도우미 아주머니 혹은 친척과 함께 돌보는 경우가 3명, 전문기관에 맡긴 경우가 4명, 전문기관과 도우미 아주머니의 일부 도움을 받는 경우가 3명이었다. 간호사 중 7명이 부모와 함께 살았고 대부분 관리자이었다. 자녀수가 1명인 간호사는 3명이었고 나머지 11명은 모두 2명의 자녀가 있었으며, 1세부터 12세까지의 범위였다. 주중에 가정에서 자녀양육과 가사일로 보내는 시간은 평균 2.8시간, 주말은 평균 9.2시간이었다.

본 연구는 연구참여자를 윤리적으로 보호하기 위해 연구자가 소속하고 있는 학교의 기관윤리심사위원회(IRB)의 승인 하에 연구를 수행하였다. 연구참여자의 모집에 있어 연구의 목적 및 방법, 연구 참여에 대한 익명성 보장, 자발적인 연구 참여 동의와 거부, 중도포기가능, 발생 가능한 이익과 불이익, 녹음기 사용 등을 포함하는 내용을 구두와 서면으로 설명하고 자발적인 동의서를 받아 연구참여자를 최대한으로 보호하였다.

### 3. 자료수집 방법 및 절차

자료수집은 2011년 11월 1일부터 2012년 1월 20일까지 심층 면담과 현장노트를 이용하여 자료를 수집하였다. 면담은 질적연구 경험이 많은 연구자가 진행하였으며, 면담을 위한 질문은 “일-가정 양립을 하는데 젠더가 어떠한 영향을 미칩니까?”와 같은 비구조적인 질문으로부터 시간이 경과하면서 “일과 가정 역할의 연계에 있어서 어려움이 있을 때 어떻게 반응하고 대처하였습니까?”와 같은 반구조적인 질문을 하였다. 면담에 필요한 시간과 장소는 참여자의 편의를 고려하여 근무시간 전후나 병원의 빈 회의실을 이용하였다. 14명의 참여자는 1차적으로 모두 면대면 면담을 진행하였으며, 면담에 소요된 시간은 평균 60분이었다. 2차 면담은 2명의 참여자와 면대면 면담을, 4명의 참여자와 전화 면담을 하였고, 평균 20분 소요되었다. 전화면담은 참여자의 근무형태에 따라 하루 중 가장 편안하다고 제시한 시간을 이용하였으며, 전화하는 동안 중요한 내용과 의미를 메모하였다. 면담 내용은 녹음한 후에 연구자가 직접 필사하였다.

### 4. 자료분석방법

본 연구는 자료 내에 패턴화된 반응이나 의미 수준을 기술하고자 Braun과 Clarke(2006)의 주제분석 6단계를 따랐다. 1단계에서는 자료와 친숙해지는 단계로서 자료를 필사하고 자료를 반복적으로 읽었다. 2단계는 초기 코드를 생성하는 단계로서 자료로부터 의미있는 특성을 코드화하였다. 이 단계에서 필사한 자료로부터 85여개의 의미있는 진술이 추출되어 코드화되었다. 3

단계는 주제 찾기 단계로서 코드를 잠정적인 주제와 대조를 하고, 잠정적인 주제와 관련한 모든 자료를 수집한 결과 22개의 잠정적인 주제가 추출되었다. 4단계는 주제를 고찰하는 단계로서 추출한 주제가 전체적인 자료에 부합하는지, 주제들이 어떻게 개념화되어 서로 연관되는지를 파악하였다. 본 연구에서는 22개의 잠정적인 주제로부터 10개의 하부 주제와 최종적으로 4개의 주제가 도출되었다. 5단계에서는 각 주제를 정련화하기 위한 지속적인 분석을 통해 명확한 정의를 생성하고 각 주제를 명명하였다. 마지막 단계에서는 보고서를 작성하였다.

### 5. 엄격성

연구방법의 엄격성을 유지하기 위하여 Lincoln과 Guba(1985)의 기준에 근거하였다. 신빙성을 위해 2명의 참여자와의 확인을 통해 인터뷰 내용과 연구결과와의 사실적 가치를 확보하였다. 연구과정과 결과에 있어 모든 편견으로부터의 해방을 의미하는 중립성을 위해서 질적연구 모임에서 자료수집 전, 자료 분석 동안, 결과 기술에 이르는 전 과정에서 반성적인(reflective) 과정을 통해 이루어졌다. 연구결과가 연구가 이루어진 상황 밖에서도 적합한 지 알아보는 적합성에 있어서는 참여자가 아닌 기혼간호사 3명과 본 연구결과에 대한 집단적인 토론을 통해 연구결과를 수긍하고 공감함을 알 수 있었다.

## 연구 결과

### 1. 전통적인 젠더역할 따르기

전통적인 젠더 역할을 수용하는 참여자는 일-가정 양립에 있어서 남편에 대한 역할 기대가 전혀 없거나 비록 일-가정 양립을 유지하기 어렵고 갈등을 느끼면서도 남편의 도움을 받기보다 ‘내가 어떻게 해야 할까’에 초점을 두었다. 참여자들의 나이는 주로 40대에 해당하였으며, 자녀양육을 친정부모 혹은 시부모에게 위탁하고 있었다. 이러한 주제의 참여자들은 부부간 불균형적인 가사분담이 이루어짐에도 불구하고 남편의 가사분담에 대한 불만이 없었으며, 참고 인내하면서 남편이 가사일에 조금만 관여하여도 자신의 가사일을 많이 도와준다고 생각하는 등 전통적인 성별분업을 수용하는 경향을 보였다.

#### 1) 지금까지 보고 배운 대로 따름

참여자들이 가정에서 보고 배운 것은 가장장적인 아버지와 자녀양육과 가사일을 도맡아 온 어머니의 모습을 보면서 성장하였기 때문에 직장에서 퇴근하자마자 휴식을 취하는 남편들에게 관

대한 반응을 보였고 또한 당연하게 생각하였다. 이는 자녀양육과 가사일에 헌신하지 않는 남성들을 지금까지 보아 오는데 익숙하였음을 의미하였다.

*제 친정아버지 영향도 있는 것 같아요. 친정아버지가 일을 올 인하면서 가정에 별로 신경을 쓰지 않으셨거든요. 영향을 조금 받은 것 같아요. '남자란 다 그렇구나' 우리 시아버지를 봐도 그렇고. 주변에 많은 남자들이 다 그렇구나.*

*남편은 직장에서 일하고 돌아와서 쉬고 그러면 끝이지요. 살림에 대한 스트레스를 받지 않아요.*

## 2) 남편의 성공은 가정의 화평에 중요함

참여자의 남편에 대한 인식은 남편이 사회적으로 성취감을 가질 수 있도록 가정보다 일에 더 많은 시간을 투자하도록 도와야 한다고 생각하였고, 집안의 중대한 결정은 주로 남편의 의사결정에 따르는 편이었다. 따라서 남편의 사회적인 성공은 자식을 위해, 집안을 위해 중요하다는 입장이었다. 또한 남편은 아내가 직장에서 승진하기보다 오랜 직장생활로 정년퇴직하기를 기대하였으며, 일을 하더라도 가정 일에 우선순위를 갖기를 희망하였다. 따라서 남편은 전통적으로 남성은 직장 생활에 우선순위를 두어야 하지만 아내인 여성은 가족에 헌신해야 한다는 입장이었다.

*남편이 하는 일은 노동 일이 아니고 전문직 일이라 시간이 많이 걸려요. 저보다 일에 더 많이 매여 있어요. 그것 때문에 어쩔 수 없는데... 불만은 없어요. 그래서 자질구레한 일들이 다 저한테 넘어 왔지요.*

*남편이 집안에서 마음이 편해야 밖에 나가 잘 할 수 있지요. 힘들더라도 제가 주로 참는 편이고... 집안의 중요한 결정은 남편의 주장을 따르는 편이에요.*

*남편은 더 이상 출세하지 말라고. 승진하면 할 일이 너무 많고 집안 유지가 안 될 것 같으니까... 교대 근무만 벗어나고 상근하면서 쭈욱 오래가기를 바라죠.*

## 2. 배우자의 역할에 더 이상 미련 갖지 않기

참여자들은 결혼 초기에 남편에게 자녀양육과 가정에서의 역할을 분담하였으나 집안일에 서툰다고 판단하여 남편에게 더 이상 집안일을 요구하거나 기대하지 않았다. 또한 남편이 집안일에 대한 관심과 습관이 배어 있지 않다면 집안일의 협조가 어려

우며, 시댁어른들과 함께 살 경우 시어머니가 아들이 가사일을 돕는 것을 허용하지 않아 결국 스스로 가사일을 담당하게 되는 희생을 감수하였다. 이러한 희생에는 가정에서의 업무를 감당하는데 어려움이 있더라도 가정에 불협화음이 없다면 자신의 입장을 주장하거나 고수하지 않겠다는 의미였다.

### 1) 집안일에 서툰음

결혼 초기에는 남편에게 가사일을 분담하였지만 남편이 가사일을 잘 수행하지 못하면서 역할 분담이 점점 감소하게 되었다. 이는 남편이 아이를 돌보거나 가사일을 하면 재차 확인해야 했고, 남녀 간에 맡은 일의 특성상 차이가 있어 역할에 한계가 있다고 판단하였다.

*남자가 도와주어야 할 가사의 몫이 있는데 처음에 결혼해서 대청소, 와이셔츠 다리기, 쓰레기 버리는 것은 신랑의 몫이고, 나머지 음식하고 빨래하는 것은 내가 한다고 분담했는데 결국은 신랑이 청소하면서 깔끔하게 하지 못하다 보니까 마음에 안 들어서 제가 하게 되고, 음식물 쓰레기는 냄새나서 하루가 지나면 안되니까 치워야 하니까 웬만하면 내가 치우고 그러다 보니 가사는 내가 다 하게 되고, 가사일이 고스란히 제 몫이 된거죠.*

*남편이 가사일에 좀 경험이 없었던 것 같아요. 어렸을 때 경험이 없어 2배의 일을 저질러요. 차라리 일을 시키지 않는 것이 속이 편했어요.*

### 2) 시집에서 남편의 가사일 담당을 꺼려함

시어머니들은 대체로 아들의 가사일 담당을 탐탁지 않게 여겼으며, 직장에서 돌아온 남편을 쉬도록 유도하였다. 아들 또한 시어머니가 있을 때 집안일을 하지 않으려는 눈치였고 지금까지 하지 않던 습성을 바꾼다는 것이 어려워져 참여자들은 결국 모든 일을 혼자 감당하여야 했다.

*아들이 집안일을 돕는 것을 보면 시어머니는 아들이 할 바에는 차라리 내가 하겠다고... 그러면 제가 곤란해서 '제가 할게요' 하면서 눈치를 보게 되고.*

*결혼하기 전에 남편이 자기방 청소는 했는지... 그런 부분이 육아와 관련하여 그대로 따라오는 것 같아요. 못되지 않고 착하더라도 그런 것에 관심이 없으면 지금까지의 습관을 바꾼다는 게 너무 어려워요.*

*신혼일 때는 집안일을 잘 했는데 아이가 생겨 시부모와 같이*

살면서부터 눈치를 보더니 설거지도 안해요. 뒤에 와서 미안하다고는 해요. 처음에는 이리다가 하겠지 했는데 지금 5년째 되었는데 안하더라구요.

시아머니는 며느리가 직장 다니면서 돈 벌어온다고 집안에서 짜증내고 남편 일 시키는 꼴 못본다 그러니까 모든 일이 온전히 저한테 넘어오는 거죠.

### 3. 역할분담을 밀고 당기기

가사일과 양육을 타협하고 협상을 하는 부부는 가사일과 양육을 함께 한다는 의식을 가지고 있었다. 역할 분담에 대해 결혼 전부터 사전 계획을 가지고 있었고 아이 분만 이후에도 지속적인 역할 분담에 대한 의견을 조율하고 있었다. 처음에는 가사일을 담당하는 남편이 상당히 생색을 냈기 때문에 가사일을 '도와준다'는 의식에 도전하는 것부터 시작하였고 간호사의 업무를 이해시키는 등 부부가 일과 가정을 같이 꾸려가면서 가능한 역할 분담을 타협해 나갔다. 주로 30대에 해당하였으며, 희생한 부모님 세대와는 달리 처음부터 가사나 양육을 똑같이 해야 한다는 의식을 가지고 있었다. 또한 서로서로의 차이를 어떻게 다루어 나가고, 위험한 한계 이전의 적정선을 파악하는 등 일-가정 양립에 대한 협상을 하였다.

#### 1) 역할 분담의 필요성을 지속적으로 주지함

참여자들은 결혼 이후 남편에게 역할 분담을 지속적으로 주지시켜 왔다. 남편의 가정에서의 역할 분담에 대한 사고는 아내를 도와준다는 인식이 지배적이었으며, 기존에 분담해 오던 역할도 해외출장을 다녀오거나 신상에 변화가 있을 때 그 역할을 지속하지 않으려는 경향이 있어서 역할 분담의 필요성을 지속적으로 강조하였다.

남편이 간호사 패턴 일을 잘 알고 있고, 제가 처음부터 결혼할 때 '간호사는 힘든 직업이다. 결혼을 하면 남편이 50% 해주어야 한다고 누누이 강조했거든요.' 그래서 그런 mind는 처음부터 가지고 있어요.

설거지와 청소는 분명히 처음에는 상의가 됐거든요. 신혼때부터... 제가 걱정했던 게 외국에 1년 갔다 온 적이 있는데 후시 변하지 않았을까 했어요. 그때 눈치를 보면서 계속 하계급 했어요.

남편은 시어머니가 계시는 '시골에 내려가면 설거지를 못해준

다 그러나 서울에 올라오면 내가 다해주마' 라고 서로 타협을 했기 때문에 시어머니가 있을 때는 제가 다 하더라도 서울에 오면 남편이 다 하니까.

우리들은 청소하면 애들이 흘리고 다닌다고 해도 '너 청소가 얼마나 힘든지 아니?' 하고 혼내지 않는데 남자들은 아이들이 어지럽히면 트집을 잡고 얼마나 티를 내는지 몰라요.

#### 2) 남편에게 힘들고, 힘쓰는 일을 담당하게 함

주로 남편이 담당하는 일은 힘을 써야 하는 일이거나 주부로서 가장 번거로운 음식물 쓰레기 버리기 등을 담당하도록 하였다. 그런 경우 가사일에 투여한 시간이라는 양적인 측면보다 가사일의 내용에 대한 질적인 측면으로 이해되었다.

가사일 중 힘쓰는 일 즉 청소하고 빨래하고, 제가 힘에 부대끼는 일을 남편이 하고 깔끔해서 이불 같은 것 햇볕에 말리고 그런 것 다 맡아서 해요.

제가 가장 싫어하는 일은 음식물 쓰레기 버리러 가는 건데 남편이 주로 담당하지요. 음식물 쓰레기 버리러 가면 주로 이웃 여성들을 만난다고 좋아하지 않는데 내가 싫어하니 어쩔 수 없어요 하지요.

#### 3) 직장생활 지속에 대한 의증을 떠봄

남편은 초기와 달리 아내가 직장생활을 지속할 것을 원하였다. 이러한 사고는 남편이 나이가 들면서 불확실한 미래에 대비하여 아내라도 직장생활을 유지하도록 지지하고 격려하는 입장이었다. 따라서 가사일 역할분담에 적극적이었고 타협이 수월하였다.

저희 남편도 처음에는 아니었는데 나이가 드니까 부인이 직장생활을 유지했으면 하는 마음으로 변하더라고요.

남편은 제가 그만 둘까봐 '나 그만둘까?' 그러면 '안돼, 그래도 해야지. 여태까지 왔는데 어떻게 하든 마무리를 해야지' 하면서 무조건 정서적 지지를 해 주고, 가끔 그만두고 싶을 때 또 신랑이 위로를 많이 해주었어요.

제가 '그만두고 싶어'를 외치면서 살았는데 그전에는 '힘들면 그만 뒤라' 했는데 5~6년 전부터 그 소리가 없어지고... 되묻지는 않았지만 '내가 그만둘까봐 걱정되는구나' 하는 생각이 들고.

#### 4. 젠더 역할에 얽매이지 않기

참여자들의 부부관계가 젠더 역할에 얽매이지 않았으며, 역할 분담에 고정되거나 국한되어 있지 않았다. 이러한 역할은 부부가 서로 잘 하는 역할을 교환할 수 있고, 주변의 여건에 따라 다양한 역할을 술선수범하여 수행하며, 상대방의 요구가 없어도 긴밀한 상황에 업무를 보완하고 대체하는 등 협력하는 특성을 나타냈다. 참여자들은 대체로 결혼한 지 5년 전후였고, 남편은 어렸을 때 직장을 다니는 어머니 밑에서 성장하면서 가정환경의 영향을 받았으며, 부부간 가정내 공통목표를 공유하였다. 아이들의 양육은 전문기관에 위탁하였으며, 일부 참여자는 도우미 아주머니의 도움을 받았다.

##### 1) 남편이 술선수범하여 수행함

남편은 필요 시 모든 업무를 술선수범하여 담당하였다. 그러한 역할을 담당할 수밖에 없는 상황적인 맥락을 제시하였다: “애가 둘이 되다 보니 안 도와주고서는 일이 돌아가지 않아요. 둘째 때는 서로 싸울 시간도 없어요. 저절로 도와주게 되더라고요..” 또한 남편은 어렸을 때 직장을 다니는 어머니 밑에서 성장하였기 때문에 직장여성의 어려움을 이해하였고, 시집에서도 여성과 남성의 역할을 성별에 따라 분리하지 말고 서로 도우며 생활하라고 격려하였다.

*신랑은 밥, 빨래, 반찬 못하는 것 없이. 어떤 때는 신랑이 끓여준 김치찌개가 더 맛있다고 인정할 정도로.*

*본인이 알아서 출근을 하고 설거지 다 해 주고, 그런 것에는 많은 도움을 주어요. 그런 일을 하라고 요구하지 않아도 알아차려서 잘 해요.*

*시아머니는 교장까지 해서 그런지 직업여성의 어려움을 이해하고 북돋워주세요. 항상 하시는 말씀이 여자 남자 가리지 말고 서로 도우면서 해라. 아내와 남편의 개념이 아니라 서로 사회인이라고. 어머니, 아버지가 늘 그렇게 말씀하시니까 당연히 그렇게 해야 한다고 생각하지요.*

##### 2) 긴밀한 상황에 보완 대체 역할을 함

남편은 아내의 교대 근무에 따라 아내가 가정에 휴식할 수 있도록 식사를 대신 준비하였으며, 직장일로 늦게 퇴근할 경우 직장 업무를 조정하여 자녀양육을 담당하는 등 긴밀한 상황에 서로 보완하고 대체하는 역할을 담당하였다.

*일의 분담에 대해 별로 고민을 한 적이 없는데 만약 제가 자고 있으면 남편이 알아차려서 밥하고, 반찬 준비하고, 그러면서 자연스럽게 가사 일이 대체가 되어요.*

*엄청 많이 도와주었어요. 아침에 신랑이 늦게 출근할 경우에는 신랑이 데려다주고, 신랑을 저희 가정업무를 100%로 따지면 50% 정도 관여해요.*

*아이가 중이염 걸렸을 때도 저는 사실 근무하고 있었고, 남편이 데리고 병원에 가고, 아이도 케어하고, 아이가 밤에 잘 안자면 많이 도와주었어요.*

##### 3) 잘 하는 일을 서로 맡음

일부 참여자 중 남편의 음식 솜씨가 더 좋을 경우 남편이 식사를 준비하고 아내가 설거지를 담당하였으며, 남편이 자녀 공부를 더 잘 가르친다고 판단되면, 전적으로 교육을 담당할 수 있도록 시간 조정을 하는 등 합의를 통해 역할 재분배 과정을 거쳤다.

*신랑이 저보다 음식을 더 잘하거든요. 저는 음식에 대한 관심도 없고, 그런 면에서. 그러면 서로 잘 하는 것 하면 되지 않을까(웃음) 나중에는 밥을 하는 것을 힘들어하니 본인도 그렇게 생각한다. 잘 하는 것 하면 된다, 본인이 밥과 반찬을 준비하고, 제가 설거지를 하고.*

## 논 의

간호사는 신체, 심리적인 요구가 가장 높은 직업 중의 하나로 본 연구에서는 간호사가 일-가정 양립을 위한 가정 내에서의 역할 및 젠더에 대한 관점을 탐구해 보고자 시도하였다. 본 연구의 결과 간호사 연령이 40대이고, 부모의 지지를 받는 간호사들은 전통적인 가부장적인 사고의 영향 아래 남편의 가사일과 양육에 더 관대한 태도를 보였다. 반면에 상대적으로 연령이 젊고 개인적 지지체계가 없는 간호사들은 남편과 함께 양육과 가사일을 해야 한다는 인식이 확고하였으며, 결혼 초기부터 부부간 상호·협력하는 특성을 나타냈다. 본 연구의 자료로부터 공통적으로 드러나는 주제를 확인한 결과 간호사의 젠더 관점은 전통적인 젠더역할 따르기, 배우자의 역할에 더 이상 미련 갖지 않기, 역할분담을 밀고 당기기, 젠더 역할에 얽매이지 않기의 주제를 나타냈다.

먼저 전통적인 젠더역할을 따르는 간호사는 부부간 편향적인 가사분담이 이루어짐에도 불구하고 자신에게 부여된 주부로서의

역할을 감당하고 있었다. 이러한 간호사들은 가부장적인 이데올로기 하에 지금까지 보고 배운 것을 따르는데 익숙해 있었고, 부부간의 의사결정도 남편의 의견을 수용하는 경향을 나타냈다. 특히 간호사들은 남편의 가사분담에 대해 불만을 갖지 않았는데 이는 교사 맞벌이부부를 조사한 연구(Yoo, 2010)에서도 부부간 불균형적인 가사분담이 이루어지지만 남편의 가사분담에 대한 부인의 주관적 만족도가 낮지 않았다는 결과를 뒷받침하였다. 이에 대해 Kim(2007)은 “평등한 가사분담”이라는 표현 자체가 국내에서는 아직 낯선 상황이라고 제시하여 한국사회의 고고한 젠더 질서를 반영하고 있다.

젠더 역할을 수용하는 간호사들은 주로 시부모 또는 친정부모로부터 자녀양육을 협조 받았으며, 부모들 또한 간호사로서의 전문적인 직업이 유지될 수 있도록 도와야 한다는 입장이었다. 또한 부모에게 위탁하였다 하더라도 친척이나 도우미 아주머니를 일부 활용하여 가사 문제를 해결함으로써 간호사들은 좀 더 안정된 직장생활을 유지할 수 있었다. 지금까지 선행연구에서 많은 취업여성들은 핵가족적 틀 내에서 젠더 질서를 바꾸는 방식보다 수정된 확대가족적 재구성을 일-가족 양립전략으로 채택하고 있으며, 이는 핵가족 내 역할의 다양화를 보이는 서구의 일-가정 접합양상과는 다른 친족의존적 성격을 강하게 드러냈다(Kim, 2007). 그러나 주위로부터 아무런 도움을 받을 수 없는 상황에서는 남편들도 일시적 협력을 한다고 제시했듯이(Park, 2003) 본 연구에서의 친족의존적 특성은 남편들이 가정 내 자녀양육과 가사일을 일차적인 역할로 인식하는데 영향을 미칠 수 있는 맥락적 요인으로 작용할 수 있어 전후맥락에 대한 추후연구가 요망된다.

간호사들이 배우자의 역할에 더 이상 미련을 갖지 않는 주제에서는 결혼 초기에는 부부의 역할 분담을 위한 계획을 시도하였지만 남편이 집안일에 도저히 재주가 없다고 판단하거나 시집의 비협조적인 태도 등으로 결국 부부의 역할분담을 포기하는 유형이었다. 즉 아내가 스스로 모든 역할을 담당함으로써 희생을 감수하였다. 카프카스인과 중국인 부부가 30~35년간 결혼생활을 하면서 사회문화적 맥락 내에서의 젠더 관계를 어떻게 구축했는지에 대한 연구(Cheung, 2010)에서 중국인 아내만이 남편에 대한 관용과 희생의 의미를 내포하고 있어 결혼생활 동안 아내의 희생은 동양권 문화에서의 결혼생활의 특성으로도 이해될 수 있음을 의미한다. 또한 맞벌이부부의 업무량의 차이에 대해 아내의 가사노동 분담율이 남편보다 9배 정도 많다(Yoo, 2010)는 보고는 가사노동으로 인한 아내의 과중한 부담을 시사한다. 본 연구에서의 간호사들 또한 과중한 부담을 해결하고자 가정 내 자녀양육을 우선순위로 두되 집안 정리는 미루고, 식사는 자주 외식으로 대체하며 어려움을 해결하였지만 자녀양육에는 항

상 미안한 마음과 죄책감을 가지고 있었다. 따라서 간호사의 일-가정 양립을 위한 문제는 개인뿐 아니라 간호계에서도 관심을 가지고 해결해야 할 부분으로 사료된다.

간호사들은 가정 내에서 남편과의 역할분담을 지속적으로 밀고 당기는 패턴을 나타냈다. 간호사는 남편이 이러한 역할을 근본적으로 자신의 일차적인 역할로 인식하지 않았기 때문에 가사일을 분담할 때마다 아내를 ‘돕는다’는 사고를 가지고 있다고 주장하였다. 특히 가사일을 담당하는 남편들은 자랑스러워하고 생색을 냈는데 이러한 특성에 대해 Yoo(2010)의 연구에서 맞벌이하는 가정의 남편은 가사노동 부담에 민감하게 반응한다고 지적하였다. 이러한 결과가 의미하는 것은 여성들이 가정에서 남편과의 평등한 자녀양육과 가사분담을 실천하는 것이 쉽지 않으며, 남편과의 지속적인 긴장관계가 있음을 시사하고 있다. 이러한 긴장관계는 동아시아 기혼여자대학원생들도 미국에 온 이후로 자신의 성역할 태도는 변하였으나 남편의 성역할 태도가 변하지 않을 때 높은 긴장을 경험했다는 결과(Park, 2003)를 지지하고 있다. 그러나 남편들은 초기에는 아내가 직장생활 하는 것을 지지하지 않았으나 시간이 지나면서 아내가 직장생활을 유지하도록 정서적 지지를 제공하고 가사분담도 기꺼이 담당하는 태도로 변하였다. 이러한 태도 변화는 불확실한 미래에 대비하여 재정적인 안정감을 추구한 연유에서 기인한 것이라 볼 수 있다. 미국에서 맞벌이부부의 경우 아내의 돈벌이가 남편보다 더 높을 때 가사 업무 시간이 줄어든다는 연구(Bittman et al., 2003)와 국내 연구에서도 여성의 경제 재원 획득이 늘어날수록 가사노동 시간이 줄어든다는 연구(Kim, 2007) 결과와 유사한 맥락을 나타내며, 가정에서도 경제 교환이 일정 부분 이루어진다는 것을 의미한다.

간호사 중 30대 초반 연령의 그룹은 가정에서 전통적인 젠더 역할에 얽매이지 않았으며, 이는 남성과 여성간의 역할 분담 경계가 명확하지 않음을 의미하였다. 이들은 공유한 목표를 위하여 부부간에 서로 도움을 주거나 보완 대체적인 역할을 통해 힘을 합치며 공동·협력하였다. 본 연구에서 아내가 남편과 가사일을 평등하게 분담해야 한다는 주장의 이면에는 개인적 지지자원의 부족이라는 배경이 있었지만 맞벌이 부부들이 협력체계를 형성하는 것은 완전한 삶을 위해 상대방의 노력이 필요하기보다도 그들이 팀을 이룸으로써 각자의 생활을 향상시킬 수 있기 때문으로 해석하였다(Park, 2007). 반면에 일-가정 양립을 위한 선택이 세대에 따라 다르지만 개인주의가 일-가정 양립을 위한 탈 젠더화를 이끈다고도 주장하였다(Charles & Harris, 2007). 일반적으로 젊은 세대들은 편안함과 좋은 생활에 가치를 두기 때문에 직업에 헌신하지 않으며, 일-가정 양립을 하지 못한 부모세대를 따르지 않는다(Reece, Davis, & Polatajko, 2009). 본

연구에서의 젊은 간호사들도 승진을 하면 직장에 헌신해야 하므로 일-가정 양립을 유지하기 위해 승진을 기대하거나 희망하지 않는다는 주장과 유사하였다. 따라서 젊은 세대의 일-가정 양립에 대한 사고와 젠더의 이데올로기의 변화 간에 밀접한 상관성이 있음을 시사하고 있다.

본 연구에서 일부 간호사는 전통적으로 가사 및 육아에 대한 책임은 여성의 몫이라는 가부장적인 사고에 영향을 받고 있었다. 같은 동양권에서도 가정생활과 젠더 역할이 엄격한 이란 간호사 또한 가정적인 업무에 직면한 요구와 긴장이 높아서 자신의 요구와 건강을 소홀히 하였다(Baumann, 2010). 일본의 간호사를 대상으로 조사한 연구에서도 간호사들은 일과 가정생활간의 균형을 성취하는 것에 가장 높은 우선순위를 두고 직장을 선택하였다(Takeuchi & Yamazaki, 2010). 이와 같이 대부분의 여성은 일을 마치고 가정을 향할 때 스트레스 수준이 올라가는 반면 남성은 스트레스를 받지 않은 것으로 나타났다(Baumann, 2010). 서구에서도 24개의 웹사이트를 운영하는 직장 고용인들의 일-가정 양립에 대한 인식에서 '이상적인 어머니'는 아이를 돌보기 위해 유연한 근무 형태 혹은 파트타임으로 일해야 한다고 생각하는 등 자녀양육을 여성들의 문제로 다루고 있어 젠더에 대한 편견이 존재하고 있었다(Mescher, Benschop, & Doorewaard, 2010). 그러나 남성들의 가사일 시간이 증가하고 있다는 연구결과 또한 지속적으로 보고되고 있다. 2000년과 2010년까지 10년간 일-가정 주제에 대한 문헌을 조사한 결과 남성들은 가정의 참여가 증가하고 있어 젠더 차이가 좁혀지고, 일과 가정 양립 현상이 증가하고 있음을 나타냈다(Bianchi & Milkie, 2010). 또한 타이완에서의 결혼구조도 변형된 가부장적 사고로 이동하고 있는 것으로 나타났다(Cheng, 2010). 본 연구의 결과에서는 젠더에 대한 전통적인 관점과 비전통적인 관점이 공존한 가운데 남녀에 대한 역할 고정관념이 여전히 남아 있었으며, 부부들의 이러한 젠더 관점에는 간호사의 연령과 남편의 성장배경, 그리고 사회경제적인 맥락이 영향을 미치고 있었다.

본 연구의 결과, 간호사를 대상으로 한 부부생활에서의 젠더 관계가 전통적으로 차별적인 관계를 유지하는 불평등의 관계에서 상호협력하는 동등한 관계에 이르기까지 4가지 중심적인 주제 패턴으로 제시되었다. 특히 일부 간호사는 남편과의 협력관계를 시도하다가 포기하기도 했고, 끊임없는 협상을 통한 긴장 관계가 내재해 있기도 하였다. 또한 간호사의 개인적 지지적인 자원이 충당되지 않을 때는 부부의 성 역할 태도에 대한 변화가 필수적으로 전제되어야 일-가정 양립이 가능함을 시사하고 있다. 따라서 본 연구의 결과는 젠더 관점에서 기혼간호사가 직업을 유지하는데 필요한 자녀양육과 가사분담에 대한 폭넓은 이해를 제시하였는데 의의가 있다. 이러한 일-가정 양립은 고용인들의

직무만족과 조직몰입에 영향을 미치고(Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; Lee, 2010), 일-가정 갈등은 이직의도와와의 관련성(Allen et al., 2000)을 나타내므로 간호현장에서 간호관리자들은 간호사의 일-가정 양립을 전략적으로 이용할 필요가 있다. 무엇보다 간호관리자는 간호사의 가정내 젠더 관점에 대한 관심과 지지를 제공하고, 기혼간호사의 노동력이 간호현장에서 유지되도록 조직 내에서 간호사가 일과 가정에서의 역할을 협상하도록 허용하는 조직문화를 구축해야 한다.

## 결론 및 제언

본 연구는 개인적인 가족지지를 받는 간호사는 일-가정 양립을 하는데 안정적이었지만 일-가정 양립을 위한 배우자의 젠더 구조를 바꾸지 못하였다. 반면에 개인적인 가족지지가 어려운 젊은 간호사들은 부부간에 상호·협력적이었고, 젠더 역할에 엄매이지 않았으며, 일-가정 양립에 대한 더 많은 협상과 실용주의가 내재해 있었다. 이러한 부부의 역동성에는 간호사의 연령과 남편의 성장배경, 그리고 사회경제적인 맥락이 중요한 것으로 나타났다. 본 연구에서 남성들의 가정 내 가사일 및 자녀양육에 따른 역할비중이 증가하고 있었지만 이러한 변화를 위해 여성뿐 아니라 남성의 인식 변화가 요구되며, 무엇보다 남성의 인식에 영향을 미치는 가정환경의 배경이 중요함을 시사한다.

본 연구가 갖는 제한점이면서 후속연구를 위한 제언으로 먼저, 본 연구에서 참여자들의 자녀는 유아기부터 초등학교까지 해당하였다. 일반적으로 초등학교까지 자녀 돌보기나 자녀 교육 챙기기에 집중적으로 많은 시간이 투여되므로 추후에 청소년기 자녀를 둔 간호사들의 자녀양육이 일-가정 양립에 어떠한 영향을 미치는지를 고려한 연구를 제언한다. 둘째, 본 연구에서 여성의 견해를 통해 젠더 관점을 제시하였는데 젠더 문제는 여성의 문제로만 볼 것이 아니라 남성, 여성 모두를 포함하는 문제이므로 추후 연구에서는 배우자의 견해도 포함한 연구가 이루어질 것을 제언한다. 아울러 간호사의 일-가정 양립과 간호현장에서의 간호사 인력 유지와의 관계를 조사하기 위한 추후 연구가 지속적으로 이루어져야 한다.

## REFERENCE

- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 278-308.
- Baumann, S. L. (2010). Balancing life as a nurse in Iran. *Nursing Science Quarterly, 23*(2), 164-165.



- Bianchi, S. M., Milkie, M. A., Sayer, L. C., & Robinson, J. P. (2000). 'Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor', *Social Forces*, 79(1), 191-228.
- Bianchi, S. M., & Milkie, M. A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family*, 72, 705-725.
- Bittman, M., England, P., Folbre, N., Sayer, L. C., & Matheson, G. (2003). When does gender trump money? Bargaining and time in household work. *American Journal of Sociology*, 109(1), 186-214.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101.
- Charles, N., & Harris, C. (2007). Continuity and change in work-life balance choices. *The British Journal of Sociology* 58(2), 277-295.
- Cheng, C. C. (2010). A study of inter-cultural marital conflict and satisfaction in Taiwan, *International Journal of Intercultural Relations*, 34, 354-362.
- Cheung, M. (2010). A cross-cultural comparison of gender factors contributing to long-term marital satisfaction: A narrative analysis. *Journal of Couple & Relationship Therapy*, 4(1), 51-78.
- Crompton, R., Levis, S., & Lyonette, C. (2007). *Women, men, work and family in Europe*. NY: Palgrave Macmillan.
- Grzywacz, J. G., Frone, M. R., Brewer, C. S., & Kovner, C. T. (2006). Quantifying work-family conflict among registered nurses. *Research in Nursing & Health*, 29(5), 414-426.
- Hammer, L. B., Bauer, T. N., & Grandey, A. A. (2003). Work-family conflict and work-related withdrawal behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 17, 419-436.
- Keene, J. R., & Quadagno, J. (2004). Predictors of perceived work-family balance: Gender difference or gender similarity?. *Sociological Perspectives*, 47(1), 1-23.
- Killien, M. G. (2004). Nurses' health: work and family influences. *Nursing Clinics of North America*, 39, 19-35.
- Kim, H. K. (2007). The articulation of work and family in Korea: A study on the women's work experiences since 1960's. *Issues in Feminism*, 7(2), 37-82.
- Kim, I. S. (2009). Job sharing example of work-family balance type: Working condition of nurse manpower in medium and small-sized hospital. *Monthly Work Review*, May, 16-26.
- Kim, N., & Kwon, T. (2009). The relation between work-family balance and quality of life for married women. *The Women's Studies*, 76(1), 43-70.
- Lagerström, M., Josephson, M., Ashalani, N., & Fallahi-Khoshknab, M. (2010). Striving for balance between family and work demands among Iranian nurses. *Nursing Science Quarterly*, 23(2), 166-172.
- Lee, H. J. (2010). Influence of employed mothers' work satisfaction on family income and division of household labor, marital satisfaction and work-family balance. *Korean Journal of 21Century Social Welfare*, 7(1), 77-102.
- Lee, J. H., & Lee, E. H. (2000). The moderating effect of coping strategies upon multiple role conflicts and depression within dual employed couples. *Korean Journal of Health Psychology*, 5(2), 287-303.
- Lee, K. M., & Kim, Y. H. (2007). The determinants of work-family conflict among married teachers. *The Journal of Educational Administration*, 25(3), 219-241.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Mescher, S., Benschop, Y., & Doorewaard, H. (2010). Representations of work-life balance support. *Human Relations*, 63(1), 21-39.
- Park, J. (2003). Role gratification and strain of East Asian married women graduate students and American married women graduate students: Related to gender role resocialization of east Asian married women graduate students. *Journal of the Korean Home Economics Association*, 41(6), 29-45.
- Park J. (2007). *Gender, work-family balance*. Seoul: Gusang Publishing Company.
- Reece, K. T., Davis, J. A., & Polatajko, H. J. (2009). The representations of work-life balance in Canadian newspapers. *Work*, 32, 431-442.
- Sohn, S. Y. (2005). Labor experiences and dilemma of highly-educated professional women in Korea. *Journal of the Korean Women's Studies*, 21(3), 67-97.
- Takeuchi, T., & Yamazaki, Y. (2010). Relationship between work-family conflict and a sense of coherence among Japanese registered nurses. *Japan Journal of Nursing Science*, 7(2), 158-168.
- Yoo, G. S. (2010). Effects of the division of household labor on wives' work-family spillover and marital satisfaction in dual-earner families. *The Journal of Asian Women*, 49(1), 41-70.
- Zu, S. J. (2011, April 14). Korean man is last 1 hour works one day with household chore. *The Dong-A*, p. A22