

기혼간호사의 사회적 지지와 일-가정 갈등, 일-가정 향상과의 관계

이인영*, 고유경**†

*원광대학교 대학원, **원광대학교 의과대학 간호학과

〈Abstract〉

The Relationship among Social Support, Work-Family Conflict and Work-Family Enrichment of Married Nurses

Inyoung Lee*, Yukyung Ko**†

*The Graduate School, Wonkwang University.

**Department of Nursing, Wonkwang University.

Purpose: This study is to identify the relationship among married nurses' social support, work-family conflict and work-family enrichment and to examine the influence of social support on work-family conflict and work-family enrichment.

Methods: Data were collected from married nurses working at three hospitals with more than 100 beds in J Province and analyzed by descriptive statistics, t-test, ANOVA, Mann-Whitney U test, Kruskal-Wallis H test, Pearson's correlation analysis and hierarchical regression analysis using SPSS 21 program.

Findings: In the correlation analysis only social support and work-family enrichment showed positive correlation. As a result of hierarchical multiple regression analysis, social support still acted as a significant influence factor on work-family conflict and work-family enrichment even in the state of considering the effect of control variables.

Conclusion: In order to lower work-family conflict and to enhance work-family enrichment of married nurses, it is necessary to introduce and implement welfare policies for work-family reconciliation at the workplace level and at home level it is necessary to provide concrete measures so that married nurses can find the value of life as workers while house working and nurturing.

Key words: Social support, Work-family conflict, Work-family enrichment, Nurses

I. 서 론

1. 연구의 필요성

교육 수준 향상 등으로 여성의 경제 활동 참여율은

2005년도에 처음으로 50%를 넘어섰고, 2018년에는 52.9%로 꾸준한 증가 추세를 보이고 있다[1]. 여성의 경제활동 증가 추세를 볼 때, 기혼여성들 또한 노동시장으로의 진출이 확대되고 있으며, 이로 인하여 부부가 함께

* 본 연구는 원광대학교 대학원 이인영 석사학위논문 중 일부를 수정한 내용임.

** 투고일자 : 2020년 12월 04일, 수정일자 : 2021년 02월 05일, 게재확정일자 : 2021년 02월 10일

† 교신저자 : Yukyung Ko, Department of Nursing, College of Medicine, Wonkwang University, 460 Iksandae-ro, Iksan, Jeonbuk, 54538, South Korea, Tel: 063-850-6012, Fax: 063-850-6666, E-mail: yukyko@wku.ac.kr

경제활동을 하는 맞벌이 가구가 보편화되어 가고 있음을 알 수 있다. 이처럼 여성의 사회참여는 여성뿐 아니라 남성의 가정 역할에 대한 중요성을 인식시켰고 부부가 동반자적 입장으로 균형감 있게 역할분담을 함으로써 일-가정의 양립을 통한 삶의 질을 높이기 위한 노력을 하고 있다.

하지만 남성은 경제적 부양에 대한 책임, 여성은 가사와 양육에 대한 책임의식이 강했던 전통적 성 역할 관습이 잔재해 있는 상태로 한국보건사회연구원[2] 조사에 의하면 노동시간은 남성이 여성보다 1.3배 길지만, 여성이 남성보다 가사와 육아에서는 각각 7.4배, 3.5배 더 많은 시간을 투자하는 것으로 나타났다. 또한 부부가 공평하게 역할분담을 하는 맞벌이 가정일지라도 여성뿐 아니라 남성의 가사노동 시간이 증가하여 직장 영역과의 갈등을 겪게 되어 기혼 근로자들이 일과 가정을 양립할 수 없는 상황에 놓이게 됨으로써 출산 및 자녀 양육 기피, 직장까지 그만둬야 하는 불가피한 상황에 놓여지고 있다.

이러한 현상은 병원 내 과반수를 차지하는 간호사들에게서도 나타나고 있다. 빠르게 변화하는 의료 환경 및 정부의 규제 정책으로 어려움을 겪고 있는 병원 조직이 경쟁력을 갖추기 위해서 능력 있는 간호 인력을 보유해야 하는 큰 과제를 안고 있지만 간호사 면허 소지자 39만 명 가운데 50%만이 현업 간호사로서 일하고 있으며, 유휴 간호사는 10만 명이 넘는 실정이다[3]. 이처럼 간호사 부족은 양의 문제가 아니라 구조적 문제인 사직률과 이직률에 있을 것이며, 간호사의 이직 사유로 결혼 및 출산, 육아의 문제가 많은 비중을 차지한다[4]. 따라서 의료 인력 중 상당한 비율을 차지하는 기혼 간호사가 가정과 직장에서의 갈등을 줄이고 조화와 균형을 유지해 시너지 효과를 낼 수 있도록 하기 위해서는 직장과의 양립에 관한 연구가 필요하다. 실제로 기혼 간호사가 경험하고 있는 사실적이고 객관적인 연구는 미흡한 실정이다.

국외 학계에서는 일과 가정이라는 두 영역의 상호 관련성에 주목하였고, 이를 경험에 의거하여 규명하려는 시도가 있어 왔으며[5], 국내에서는 주로 경영학, 산업 및 조직 연구를 중심으로 일과 가정의 관련성을 탐색해왔다[6]. 하지만 기혼 간호사를 대상으로 한 직장과의 갈등을 병행하면서 겪는 경험에 대한 연구는 상대적으로 많지 않으며, 일-가정 향상에 대한 연구는 전무한 실정이다. 일-가정 경험에 대한 연구들은 주로 일-가정 갈등과 일-가정 향상이라는 두 가지 측면으로 나누어 볼 수 있으나, 기

혼의 연구들은 미비한 사회적 지원 등으로 인하여 일과 가정에서 겪는 갈등에 대한 연구에 집중했었던 반면, 최근 연구들은 일과 가정 사이에서 겪는 다중역할을 통해 얻을 수 있는 자아실현과 같은 긍정적 상호작용인 향상에도 많은 관심을 기울이고 있다[7]. 일-가정 갈등이란 일과 가정의 두 영역에서 다중 역할을 수행함으로써 발생하는 어려움으로, 각 역할에서의 경험이 다른 역할에서의 스트레스, 시간적 제한, 역기능적 행동을 야기하여 삶의 질을 떨어뜨리는 정도를 말한다[5]. 이와 유사하게 일-가정 향상이란 한 역할에서의 경험들이 다른 역할에서의 삶의 질을 향상하게 시키는 정도, 즉 시너지 효과를 의미한다[5, 8].

일-가정 향상을 높일 수 있는 다양한 요인들을 다섯 가지 종류의 자원으로 분류하였는데 기술과 판단능력 자원, 물질적 자원, 유연성 자원, 심리·신체적 자원, 사회적 자본 자원이며 직장의 수입, 상사의 지원, 변동근무 가능여부, 직무내용, 직장만족 등과 같은 직장과의 관련 환경적 요인이나 자원들이 가정생활 영역의 긍정적 행동과 만족도에 영향을 주고 있음이 밝혀졌고[9], 가족과 관련한 요인으로는 남편의 정서적 지지가 유의한 상관이 있음이 확인되었다[10].

일-가정 갈등을 완화하고 일-가정 향상을 증진시키는 중요 변인으로서 사회적 지지가 연구되었는데[11], 사회적 지지란 한 개인이 그가 가진 대인관계로부터 얻을 수 있는 모든 긍정적인 자원을 의미한다[12]. 간호사를 대상으로 한 기존 연구에서 사회적 지지가 직장-가정 갈등을 감소시키며 직장-가정 갈등을 완화하는 조절 및 매개변수로 작용한 연구[13]가 이루어졌으나, 일-가정 향상과 사회적 지지에 대한 연구는 전무한 실정으로 기혼 간호사를 대상으로 한 일-가정 영역에서의 갈등과 향상의 관계에 대한 연구들은 미흡했다. 교대 근무와 같은 일관되지 않은 근무형태 및 다수의 여성으로 구성된 간호사의 직업적 특성을 일-가정 갈등, 일-가정 향상의 한 영역만을 탐색한다면 기혼 간호사의 일-가정 영역을 이해하기에는 어려움이 있다고 생각한다.

이에 본 연구에서는 기혼 간호사의 사회적 지지 수준과 일-가정 갈등 및 일-가정 향상과의 관계를 파악하여 기혼 간호사들의 일과 가정이 균형을 이루어 성공적으로 양립할 수 있도록 돕고 경력단절 없이 지속적인 사회활동을 통한 간호 전문직으로서 직업적 가치와 의미를 찾을 수

있도록 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구는 기혼 간호사의 사회적 지지, 일-가정 갈등, 일-가정 향상의 관계를 규명하여 기혼 간호사의 일-가정 갈등과 일-가정 향상에 대한 사회적 지지를 확인하기 위함이다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 사회적 지지, 일-가정 갈등, 일-가정 향상을 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 사회적 지지, 일-가정 갈등, 일-가정 향상의 차이를 파악한다.
- 3) 대상자의 사회적 지지, 일-가정 갈등, 일-가정 향상과의 관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 사회적 지지가 일-가정 갈등과 일-가정 향상에 미치는 영향을 파악한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 기혼 간호사의 사회적 지지와 일-가정 갈등 및 향상과의 관계를 탐색하는 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 J도 소재의 100병상 이상의 병원 3곳에서 편의수집하고, 병동(간호·간병통합서비스 실시 병동 포함), 특수부서(중환자실, 응급실, 수술실, 회복실, 인공신장실), 기타(외래, 행정) 부서에서 근무하면서 연구에 동의한 기혼 간호사를 대상으로 하였으며, 배포한 설문지 총 200부 중 190부를 회수하여 95%의 회수율을 보였다. 응답이 불완전한 7부를 제외한 183부를 최종 분석 대상으로 하였다. 사전에 적정 대상자 수 산정을 위하여 G-power program 3.1을 이용하여 다중 회귀분석 시 필요한 유의수준 .05, 중간효과크기 .15, 검정력 80%로 계산하였을 때 필요한 표본 수는 146명으로 산출되었으므로 본 연구의 대상자 수는 이를 충족하였다. 본 연구의

대상자는 기혼 간호사 총 183명으로 여성이 180명(98.4%), 남성이 3명(1.6%)으로 나타났는데, 한국 전체 간호사 395,172명 중 남자간호사 수는 3.8%를 차지하는 15,020명[1]으로 간호사 전체 남녀수와 유사한 비율로 확인되었다. 매년 남자 간호사 수가 증가하고 있는 추세를 감안하여 본 연구에서는 남성 간호사가 포함되어 있으나, 여전히 여성을 대표하는 직종의 특성을 나타내고 있다.

3. 연구도구

본 연구에서는 구조화된 설문지를 사용하였으며, 설문지의 내용은 대상자의 일반적 특성 17문항, 사회적 지지 12문항, 일-가정 갈등 10문항, 일-가정 향상 18문항으로 총 57문항으로 구성되었다.

1) 사회적 지지

사회적 지지 도구는 상사의 지지, 동료의 지지 측정은 Grandey[14], 가족의 지지 측정에는 King et al.[15]이 개발하고 이를 Choi[16]이 수정·보완한 도구로 측정한다. 이 도구는 상사의 지지, 동료의 지지 및 가족의 지지 각 4개 문항씩 총 12개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 아니다' 1점까지의 5개의 응답 범주를 갖는 Likert 5점 척도로 점수 범위는 최저 12점에서 최고 60점까지이며 점수가 높을수록 사회적 지지가 높음을 의미한다. 도구의 Cronbach's α 는 Choi[16]의 연구에서 상사의 지지 척도는 .79, 동료의 지지 척도는 .86, 가족의 지지 척도는 .88이었으며, 본 연구에서는 사회적 지지는 .87, 하위영역으로는 상사의 지지 척도는 .90, 동료의 지지 척도는 .87, 가족의 지지 척도는 .86이었다.

2) 일-가정 갈등

Netemeyer & Boles[17]가 개발하고 Choi[18]이 변안한 도구로 측정한다. 이 도구는 일에서 가정으로 가는 갈등 5문항, 가정에서 일로 가는 갈등 5문항의 2개의 하부요인 총 10문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '매우 그렇다' 7점에서 '매우 그렇지 않다' 1점까지의 7개의 응답 범주를 갖는 Likert 7점 척도로 점수 범위는 최저 10

점에서 최고 70점까지이며 점수가 높을수록 일-가정 갈등이 높음을 의미한다. 도구의 Cronbach's α 는 Navasvayam & Zhao[19]의 연구에서 일→가정 갈등 척도는 .85, 가정→일 갈등 척도는 .83이었으며, 본 연구에서 일→가정 갈등은 .90, 하위영역으로는 일→가정 갈등 척도는 .93, 가정→일 갈등 척도는 .85였다.

3) 일-가정 향상

Carlson et al.[20]이 개발하고 Kim et al.[21]이 번안한 도구로 향상이 발생하는 영역과 방향에 따라, 일로 인한 가정에서의 향상과 가정으로 인한 일에서의 향상으로 구성되어 있다. 일→가정 향상은 개발(development), 정서(affect), 자원(capital)의 3가지 차원으로 구성되며, 가정→일 향상은 개발(development), 정서(affect), 효율(efficiency)의 차원으로 구성되어 있다. 총 18문항으로 구성되어 있으며, 문항은 '전혀 동의하지 않음' 1점부터 '매우 동의함' 5점까지 응답하도록 되어있는 5점 Likert식 척도로 점수의 범위는 최저 18점에서 최고 90점까지이며 점수가 높을수록 일-가정 향상의 정도가 높음을 의미한다. 개발당시 Carlson et al.[20]이 결혼했거나 자녀를 둔 성인을 대상으로 한 연구에서의 Cronbach's α .92, Kim et al.[21]의 연구에서는 .93이었으며, 본 연구에서는 일-가정 향상은 .97, 하위영역으로는 일→가정 향상은 .95, 가정→일 향상은 .96이었다.

4. 자료수집 방법

본 연구의 자료수집 기간은 2019년 1월 10일부터 2월 15일까지로, J도 소재 100병상 이상 3개의 병원 간호부에서 사전 허락을 받은 이후 진행하였다. 연구목적에 대해 연구자에게 설명을 듣고 연구 참여에 서면동의 한 기혼 간호사에 한해 설문지를 작성하도록 하였으며, 익명성을 보장하고 설문지 작성 중 원하지 않으면 참여를 거부할 수 있음을 설명하였다. 설문지는 직접 작성하게 하였으며, 참여자에게는 소정의 답례품을 제공하였다. 본 연구는 W대학교 기관생명윤리위원회의 승인을 받은 뒤 수행하였다(승인번호: WKIRB-201810SB-074).

5. 자료분석 방법

1) 수집된 자료는 SPSS 21프로그램을 이용하여 대상자의 일반적 특성, 사회적 지지, 일-가정 갈등, 일-가정 향상은 실수와 백분율, 평균과 표준편차의 기술적 통계로 분석하였다.

2) 대상자의 일반적 특성에 따른 사회적 지지, 일-가정 갈등, 일-가정 향상의 차이는 independent t-test와 one-way ANOVA, 정규분포를 가정하지 않았을 경우 Mann-Whitney U test와 Kruskal-Wallis H test를 실시하였고, Scheffe' test로 사후검증을 실시하였다.

3) 대상자의 일-가정 갈등, 일-가정 향상, 사회적 지지와의 관계는 Pearson's correlation analysis를 사용하였다.

4) 대상자의 사회적 지지가 일-가정 갈등, 일-가정 향상에 미치는 영향을 파악하기 위해 위계적 회귀분석을 이용하였다.

IV. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구의 대상자는 총 183명으로, 여성이 98.4%로 대다수를 차지하고 있었다. 평균연령은 37.90(\pm 7.42)세로, 40대 이상이 79명(43.2%)으로 가장 많았으며, 30대가 76명(41.5%), 20대가 28명(15.3%)이었다. 결혼 상태는 기혼이 170명(92.9%)으로 가장 많았으며, 이혼이 11명(6.0%), 기타(재혼 또는 동거) 2명(1.1%) 순이었다.

직위는 일반간호사가 123명(67.2%)으로 가장 많았으며, 수간호사 이상이 32명(17.5%), 책임간호사 28명(15.3%) 순이었다. 대상자의 임상경력은 총 12.64(\pm 8.02)년이었으며, 10년 이상 20년 미만이 75명(41.0%)로 가장 많았고 10년 미만이 72명(39.3%), 20년 이상이 36명(19.7%)이었다. 대상자의 평균 가사시간은 4.11시간(\pm 6.28)이었으며, 3시간 이하가 92명(50.3%)으로 가장 많았으며, 4-5시간 52명(28.4%), 6시간 이상 39명(21.3%) 순이었다(표 1).

<표 1> 대상자의 일반적 특성 (General Characteristics of Participants)

(N=183)

Characteristic	Categories	n(%)	M±(SD) ¹⁾	Min	Max
Gender	Male	3 (1.6)			
	Female	180 (98.4)			
Age (years)	20's	28 (15.3)	37.9±7.4	22	55
	30's	76 (41.5)			
	≥40's	79 (43.2)			
Marital status	Married	170 (92.9)			
	Divorce	11 (6.0)			
	Others	2 (1.1)			
Religion	Yes	105 (57.4)			
	No	78 (42.6)			
Income form	Working couple	161 (88.0)			
	Single income	22 (12.0)			
Income (10,000won)	<300	28 (15.3)			
	≥300 - <500	34 (18.6)			
	≥500	121 (66.1)			
Academic qualification	3-year college	67 (36.6)			
	4-year university	96 (52.5)			
	Master or higher	20 (10.9)			
Position	Staff nurse	123 (67.2)			
	Charge nurse	28 (15.3)			
	Head nurse	32 (17.5)			
Total career (years)	<10 ^a	72 (39.3)	12.6±8.0	0.3	34
	10-20 ^b	75 (41.0)			
	≥20 ^c	36 (19.7)			
Length of current career (years)	<1 Year	41 (22.4)	4.3±4.8	0.1	28
	1-5	86 (47.0)			
	≥5 Years	56 (30.6)			
Work unit	General unit	90 (49.1)			
	Special unit	53 (29.0)			
	Others	40 (21.9)			
Working type	Shift Work	86 (47.0)			
	Full-time	97 (53.0)			
Turnover intention	No	107 (58.5)			
	Yes	76 (41.5)			
Number of families			3.4±1.1	1	6
Family type	Nuclear family (couple+children)	129 (70.5)			
	Others (Family, Family in-law, Couple)	54 (29.5)			
Number of children	0	37 (20.2)	1.4±0.9	0	3
	1	49 (26.8)			
	2	85 (46.4)			
	3	12 (6.6)			
Child care type*	Child care facilities	17 (23.3)			
	Kindergarten	41 (56.2)			
	Family/Family in-law/Others	15 (20.5)			
Housework Time(Hours)	≤3	92 (50.3)	4.1±6.3	1	14
	4-5	52 (28.4)			
	6≤	39 (21.3)			

* n=73

1) M=Mean, SD=Standard Deviation

2. 대상자의 사회적 지지, 일-가정 갈등, 일-가정 향상 정도

대상자의 사회적 지지, 일-가정 갈등, 일-가정 향상 정도를 분석한 결과, 사회적 지지는 평균 43.8(±6.3)점, 일-가정 갈등 평균 38.5(±10.1)점, 일-가정 향상 평균은 64.7(±11.5)점으로 나타났다(표 2).

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 사회적지지, 일-가정 갈등, 일-가정 향상의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 사회적 지지, 일-가정 갈등, 일-가정 향상의 차이는 표 3과 같다. 사회적 지지는 이직의도 여부가 있는 경우보다 이직의도 여부가 없는 경우($t=3.33, p=.001$), 특수부서(중환자실, 응급실, 수술실, 회복실, 인공신장실)에서 근무하는 경우가 병동(간호·간병통합서비스 실시 병동 포함)에서 근무하는 경우보다($H=5.12, p=.007$) 사회적 지지 수준이 통계적으로 유의하게 높았으며, 일-가정 갈등의 경우 남자보다 여자($Z=-2.10, p=.036$), 이직의도 여부가 없는 경우보다 이직의도 여부가 있는 경우($t=-4.65, p<.001$), 가사 시간이 3시간 이하인 경우 보다 6시간 이상인 경우($F=5.53, p=.005$)가 통계적으로 유의하게 높았다. 일-가정 향상의 경우는 통계적으로 유의하지 않았다.

4. 대상자의 사회적 지지, 일-가정 갈등, 일-가정 향상 간의 관계

대상자의 사회적 지지, 일-가정 갈등, 일-가정 향상간의 관계는 표 4와 같다. 일-가정 갈등은 사회적 지지와 통계적으로 유의한 음의 상관관계($r=-.43, p<.001$)가 있었고, 일-가정 향상은 사회적 지지와 통계적으로 유의한 양의 상관관계($r=.26, p<.001$)가 있게 나타났으며, 일-가정 갈등과 일-가정 향상은 통계적으로 유의한 음의 상관관계($r=-.17, p=.026$)를 보였다.

5. 대상자의 일-가정 갈등에 영향을 미치는 요인

위계적 회귀분석을 실시하여 3개의 회귀모형이 도출되었으며, 첫 번째 모델은 개인의 일반적 특성이 일-가정 갈등에 미치는 영향력을 분석한 모델로 이직의도 있음($\beta =.318, p<.001$)과 가사시간($\beta =.221, p=.002$)이 통계적으로 유의한 영향요인으로 나타났고 설명력은 17.3%였다. 두 번째 모델에서는 사회적 지지를 추가하였을 때 모형의 설명력은 27.1%로 증가하였으며, 이직의도 있음($\beta =.234, p=.001$), 가사시간($\beta =.183, p=.005$), 사회적 지지($\beta =-.331, p<.001$)가 통계적으로 유의한 영향요인으로 나타났다. 마지막 세 번째 모델에서는 일-가정 향상을 추가하여 분석하였다. 설명력은 27.5%로 증가하였고, 사회적 지지를 추가하였던 두 번째 모델과 같이 이직의도 있음($\beta =.236, p=.001$), 가사시간($\beta =.183, p=.006$), 사회적 지지($\beta =-.315, p<.001$)가 일-가정 갈등에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

〈표 2〉 대상자의 사회적 지지, 일-가정 갈등, 일-가정 향상 정도
(Degree of Social Support, Work-Family Conflict, Work-Family Enrichment of participants)

(N=183)

Characteristics	Categories	M±SD	Range	Min	Max
Social support	Total	43.8±6.3	12-60	26	60
	Superior support	13.7±3.0		5	20
	colleague support	14.3±2.5		6	20
	Family support	15.8±2.7		7	20
Work-Family conflict	Total	38.5±10.1	10-70	10	70
	Work→Family Conflict	22.0±6.1		5	35
	Family→Work Conflict	16.5±5.5		5	35
Work-Family enrichment	Total	64.7±11.5	18-90	35	90
	Work→Family Enrichment	32.2±6.0		17	45
	Family→Work Enrichment	32.5±6.0		18	45

<표 3> 대상자의 일반적 특성에 따른 사회지지, 일-가정 갈등, 일-가정 향상의 차이
(Differences of work-family conflict according to the general characteristics of Participants)

(N=183)

Characteristics	Social Support			Work-Family Conflict			Work-Family Enrichment			
	M±(SD) ²⁾	t or F, Z or H	p	M±(SD)	t or F, Z or H	p	M±(SD)	t or F, Z or H	p	
Gender	Male	51.0±7.8	-1.59	.113	27.67±6.81	-2.1	.036	72.67±15.01	-0.78	.434
	Female	43.7±6.2			38.64±10.02			64.53±11.46		
Age	20's	44.6±5.4	0.92	.401	38.20±9.81	0.2	.821	62.22±10.19	5.00	.062
	30's	43.6±6.7			38.89±10.55			65.85±12.36		
	≥40's	42.8±6.6			37.67±9.21			65.87±11.52		
Marital Status	Married	43.8±6.1	0.32	.852	38.63±10.13	0.45	.798	64.59±11.44	0.31	.858
	Unmarried	43.6±9.4			36.00±10.08			66.27±13.67		
	Others	41.5±7.8			38.00±1.41			61.50±10.61		
Religion	Yes	43.1±6.0	-1.74	.084	39.38±10.23	1.43	.153	65.67±11.36	1.37	.171
	No	44.7±5.7			37.23±9.75			63.31±11.66		
Income form	Working couple	43.9±6.0	-0.32	.749	38.78±10.36	-1.18	.238	64.52±11.42	-0.08	.937
	Single income	43.3±8.5			36.14±7.21			65.68±12.48		
Income (10,000 Won)	<300	41.5±7.3	3.97	.137	39.32±7.91	0.45	.799	65.18±11.52	0.64	.725
	300-499	44.3±5.6			37.50±11.76			66.65±12.48		
	≥500	44.2±6.1			38.54±10.05			63.98±11.27		
Academic qualification	3-year college	44.4±6.5	2.65	.266	36.75±10.10	4.33	.115	64.06±11.23	0.17	.919
	4-year university	43.9±5.8			39.04±10.00			64.81±11.91		
	Master or higher	41.1±7.3			41.45±9.69			65.95±11.01		
Position	Staff nurse	43.2±5.9	3.14	.208	38.54±10.00	0.21	.899	63.67±11.57	5.24	.073
	Charge nurse	45.0±7.8			38.75±11.75			64.18±14.55		
	Head nurse	44.8±6.1			37.94±8.98			68.88±11.50		
Total career (years)	<10	44.3±5.3	0.32	.701	37.5±10.5	0.59	.555	63.2±11.0	0.97	.379
	10-20	43.5±6.4			38.9±10.1			65.5±11.7		
	≥20	43.4±7.8			39.4±9.1			65.9±12.2		
Length of current career (years)	<1	44.6±4.8	3.05	.059	36.7±9.0	0.92	.399	65.8±10.6	1.99	.140
	1-5	42.6±7.0			39.2±10.5			62.9±11.7		
	≥5	45.0±5.8			38.6±10.2			66.6±11.7		
Work unit	^a General unit	42.59±6.2	5.12	.007	39.6±11.1	1.42	.245	63.3±10.8	1.90	.153
	^b Special unit	46.0±6.0		a 	37.9±8.5			64.8±12.1		
	^c Others	43.6±6.3			36.6±9.5			67.5±12.1		
Working type	Shift Work	43.8±6.2	-0.04	.969	39.4±10.3	1.18	.240	63.5±10.6	-1.33	.187
	Full-time	43.8±6.2			37.6±9.8			65.7±12.2		

Characteristics	Categories	Social Support			Work-Family Conflict			Work-Family Enrichment		
		M±(SD) ²⁾	t or F, Z or H	p	M±(SD)	t or F, Z or H	p	M±(SD)	t or F, Z or H	p
Turnover intention	No	45.1±5.9	3.33	.001	35.7±9.1	-4.65	<.001	65.5±11.5	1.15	.252
	Yes	42.0±6.4			42.4±10.2			63.5±11.5		
Family type	Nuclear Family (couple+children)	43.6±6.5	-0.76	.448	38.9±10.2	0.82	.412	65.2±11.8	0.88	.379
	Others (Family, Family in-law, Couple)	44.3±5.7			37.5±9.8			63.5±10.9		
Number of children	0	45.3±5.4	1.88	.598	36.2±8.4	2.89	.410	63.6±11.2	4.47	.215
	1	43.3±6.6			39.3±11.1			64.2±10.3		
	2	43.4±6.5			39.0±10.0			64.5±11.8		
	3	43.9±6.0			37.9±11.1			70.8±12.9		
Child care type	child care facilities	42.8±6.9	0.30	.859	41.1±11.1	0.95	.623	63.4±10.5	0.60	.741
	kindergarten	43.4±6.0			39.6±9.3			61.3±12.4		
	Family/Family in-law/Others	44.1±7.3			36.7±11.0			64.1±9.6		
Housework Time(hours)	≤3	44.5±5.8	2.55	.081	36.5±10.6	5.53	.005	65.7±12.1	0.81	.445
	4-5	43.9±6.4			38.9±9.1		α(c)	64.2±10.1		
	6≤	41.9±6.3			42.6±8.7			63.0±11.9		

2) M=Mean, SD=Standard Deviation

Durbin-Watson을 이용하여 오차의 자기 상관을 검정한 결과 첫 번째 모델은 1.931, 두 번째 모델은 1.933, 세 번째 모델은 1.946로 세 개 모형 모두 2에 가까워 자기상관이 없다고 할 수 있다. 다음으로 공차한계(Tolerance)와 VIF 값을 이용하여 다중 공선성을 검정한 결과 공차한계(Tolerance)가 0.1 이하이거나 VIF 값이 10보다 크지 않으므로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다(표 5).

6. 대상자의 일-가정 향상에 영향을 미치는 요인

위계적 회귀분석을 실시하여 3개의 회귀모형이 도출되었으며, 첫 번째 모델은 개인의 일반적 특성이 일-가정 향상에 미치는 영향력을 분석한 모델로 연령($\beta = .181, p = .020$)이 통계적으로 유의한 영향요인으로 나타났고 설명력은 4.5%였다. 두 번째 모델에서는 사회적 지지를 추가하였을 때 모형의 설명력은 11.5%로 증가하였으며, 연령($\beta = .220, p = .004$), 사회적 지지($\beta = .279, p < .001$)

가 통계적으로 유의한 영향요인으로 나타났다. 마지막 세 번째 모델에서는 일-가정 갈등을 추가하여 분석하였다. 설명력은 11.8%로 증가하였고, 사회적 지지를 추가하였던 두 번째 모델과 같이 연령($\beta = .222, p = .003$), 사회적 지지($\beta = .256, p = .002$)가 일-가정 향상에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Durbin-Watson을 이용하여 오차의 자기 상관을 검정한 결과 첫 번째 모델은 2.390, 두 번째 모델은 2.352, 세 번째 모델은 2.365로 세 개 모형 모두 2에 가까워 자기상관이 없다고 할 수 있다. 다음으로 공차한계(Tolerance)와 VIF 값을 이용하여 다중 공선성을 검정한 결과 공차한계(Tolerance)가 0.1 이하이거나 VIF 값이 10보다 크지 않으므로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다(표 6).

<표 4> 대상자의 사회적 지지, 일-가정 갈등, 일-가정 향상 간의 관계
(Correlation for Social Support, Work-Family Conflict, Work-Family Enrichment of Participants)

(N=183)

Characteristics	Social Support	Work-Family Conflict
	r (p)	r (p)
Social Support	-	
Work-Family Conflict	-.43 (<.001)	-
Work-Family Enrichment	.26 (<.001)	-.17 (.026)

<표 5> 대상자의 일-가정 갈등에 영향을 미치는 요인 (Factors Affecting the Subject's Work-Family Conflict)

(N=183)

Variables	Work-Family Conflict											
	Model 1			Model 2			Model 3					
Constant	28.235	6.971	<.001	55.085	8.235	<.001	56.563	8.184	<.001			
Ages	0.112	.083	1.161	.247	0.050	.037	0.544	.587	0.068	.050	0.716	.475
Female(Ref: Man)	-6.047	-.077	-1.102	.272	-3.530	-.045	-0.68	.497	-3.173	-.040	-0.609	.543
Turnover Intention (Ref: No turnover)	6.478	.318	4.432	<.001	4.755	.234	3.348	.001	4.814	.236	3.383	.001
Housework time	-0.821	.221	3.213	.002	0.681	.183	2.812	.005	0.679	.183	2.802	.006
Social Support					-0.531	-.331	-4.886	<.001	-0.504	-.315	-4.468	<.001
Work-Family Enrichment									-0.051	-.059	-0.859	.391
R ²	.173			.271			.275					
AdjR ²	.155			.251			.250					
Δ R ²	-			.098			.004					
F	9.325			13.192			11.100					
p	<.001			<.001			<.001					

<표 6> 대상자의 일-가정 향상에 영향을 미치는 요인 (Factors Affecting the Subject's Work-Family Enrichment)

(N=183)

Variables	Work-Family Enrichment											
	Model 1				Model 2				Model 3			
Constant	54.779		10.986	<.001	28.859		3.417	.001	33.354		3.356	.001
Ages	0.281	.181	2.354	.020	0.341	.220	2.932	.004	0.345	.222	2.963	.003
Female(Ref: Man)	9.396	.104	1.391	.166	6.966	.077	1.063	.289	6.678	.074	1.017	.310
Turnover Intention (Ref: No turnover)	-0.505	-.022	-.281	.779	1.158	.050	0.646	.519	1.546	.066	0.835	.405
Housework time	-0.172	-.040	-.546	.586	-0.037	-.009	-0.12	.905	0.019	.004	0.061	.952
Social Support					0.512	.279	3.736	<.001	0.469	.256	3.208	.002
Work-Family Conflict									-0.082	-.071	-0.859	.391
R ²		.045				.115				.118		
AdjR ²		.023				.090				.088		
Δ R ²		-				.070				.003		
F		2.083				4.579				3.933		
p		.085				.001				.001		

V. 논 의

본 연구는 기혼 간호사를 대상으로 사회적 지지와 일-가정 갈등, 일-가정 향상간의 관계를 탐색함으로써 기혼 간호사의 일-가정 갈등 및 일-가정 향상에 대해 사회적 지지가 미치는 영향을 규명하고자 하였다.

본 연구에서 사회적 지지는 평균 43.8점(±6.3)으로 중간이상 수준이며, 하위요인 중 상사의 지지 13.7점(±3.0), 동료의 지지 14.3점(±2.5), 가족의 지지 15.8점(±2.7) 순으로 나타났다. 기혼 여성 간호사를 대상으로 한 연구[22]에서 가족의 지지, 동료의 지지, 상사의 지지 순으로 나타난 것과 같은 결과이다. 이는 기혼 간호사들의 사회적 지지 하위요인 중 가족의 지지가 가장 많은 비중을 차지하고 있음을 알 수 있다. 직장에서는 간호사들이 상사의 지지보다 동료의 지지를 더 크게 인식하고 있음을 알 수 있는데, 간호사를 대상으로 한 연구[13]와 유사한 결과이다. 하지만 대학병원 간호사를 대상으로 한 Kim[23]의 연구에서는 상사의 지지가 동료의 지지보다 높게 나타나 본 연구와 다른 결과를 보이는 등 그 경향을 달리하고 있다. 이는 사회적 지지의 하위요인이 간호사가 처한 환경적 맥락에 의해 차이를 발생하고 있다고 해석할 수 있다.

일-가정 갈등은 평균 38.5점(±10.1)으로 중간보다 높은 수준이며, 일→가정 갈등 평균은 22.0점(±6.1), 가정→일 갈등 평균은 16.5점(±5.5)으로 나타났다. 이는

간호사를 대상으로 한 Park[24]의 연구결과와 유사하였고, 기혼 남성을 대상으로 한 연구[25]와도 비슷한 결과이다.

일-가정 향상 평균은 64.7점(±11.5)으로 중간보다 높은 수준이며, 일→가정 향상 평균은 32.2점(±6.0), 가정→일 향상 평균은 32.5점(±6.0)으로 나타났다. 가정에서 일로 가는 향상이 일에서 가정으로 가는 향상보다 더 높은 수준임을 나타내는데, 이는 맞벌이 여성을 대상으로 한 연구[26]와 일치하는 결과이다. 반면, 기혼 직장인을 대상으로 한 연구[27]에서는 일에서 가정으로 가는 향상이 가정에서 일로 가는 향상보다 높게 나타났다. 이런 결과는 연구대상자의 성비 차이로 인해 발생된 것으로 추측된다. 본 연구에서는 남성이 포함되어 있긴 하지만, 여성에 비해 상대적으로 적은 수치로 Park[26]의 연구와 유사하게 여성이 주요 대상이고, Kim et al.[27]의 연구에서는 남녀가 비슷한 비율로 구성된 결과로 사료되나 충분한 논의에 한계가 있으므로 성별에 따른 차이를 검증하는 후속 연구가 이루어질 필요가 있다.

또한 일-가정 갈등과 일-가정 향상 평균을 비교하였을 때 기혼 간호사들이 일-가정 갈등보다는 일-가정 향상을 더 많이 느끼고 있음을 알 수 있다. 이는 기혼 직장 여성의 일-가정 갈등 및 일-가정 향상을 동시에 연구[28]한 결과와도 일치한다. 즉, 일-가정 영역에서 부정적 상호작용보다는 긍정적 상호작용을 더 크게 느끼고 있음을 알 수 있다.

대상자의 일반적 특성에 따른 사회적 지지, 일-가정 갈등, 일-가정 향상의 차이 검증에서 사회적 지지는 특수 부서 근무자가 병동 근무자보다, 이직의도가 없는 경우가 이직의도가 있는 경우보다 사회적 지지가 높게 나타났다. 이는 대학병원 간호사를 대상으로 한 사회적 지지와 이직의도의 관계에 대한 연구에서 중환자실 간호사가 병동간호사보다 사회적 지지가 높게 나타난 결과와 부분적으로 유사한 결과이다[29]. 다만, 간호사를 대상으로 한 근무부서별 사회적 지지에 대한 연구가 부족한 실정이므로 후속 연구를 통해 근무부서에 따른 사회적 지지 수준을 탐색해 볼 필요가 있다. 또한 이직의도가 없는 경우 사회적 지지가 높게 나타났는데 사회적 지지와 이직의도의 관계에 대한 연구[29], 사회적 지지를 매개로 한 일-가정 갈등과 이직의도의 관계를 연구한 Kim & Jang[13]의 연구 결과와 유사하였다. 이는 기혼 간호사의 사회적 지지 수준이 높을수록 이직에 대한 생각이 없음을 의미한다.

일-가정 갈등의 경우는 남자보다 여자, 이직의도가 있는 경우, 가사시간이 길수록 일-가정 갈등이 유의하게 높았다. 이는 사회적 지원이 일-가정 갈등 및 일-가족 촉진에 미치는 영향에 대해서 남녀 간 인식차이를 연구한 Won & Park[30]의 연구와 같이 여성이 남성보다 일-가정 갈등을 높게 인식하고 있는 것과 일치하는 결과이다. 또한 사회적 지지를 매개로 하여 일-가정 갈등이 이직의도 여부에 영향을 미친다는 간호사 대상 선행연구들[31,13]과도 유사한 결과로 나타났다. 또한 가사시간이 길수록 일-가정 갈등이 더 높게 나타났는데, 고용노동부[32] 자료에 의하면, 우리나라 여성의 가사분담률이 83.5%를 차지하고 있음을 알 수 있는데, 이는 가정영역의 책임요인들이 남성보다는 여성에게 더 부과되기 때문에 여성근로자에게 더 큰 부담이 될 수 있고, 배우자의 가사분담은 자신의 가사노동 부담을 덜게 되어 직장에서의 역할을 좀 더 효과적으로 수행하게 해준다[33].

일-가정 향상의 경우는 통계적으로 유의한 차이를 보이는 일반적 특성의 변수는 없었으나, 선행연구를 토대로 연령이 일-가정 향상에 미치는 차이를 살펴보았다. 연령이 많을수록 직장가 가정이라는 두 영역에서 균형감을 유지할 수 있는 사회 경험이 많아지면서 그 경험을 통해 성취감과 만족감이라는 개인적 자원이 긍정적 시너지 형태인 향상을 높임으로써 삶의 질이 높아진 결과로 생각된다. 또한 연령의 증가로 직장이나 가정에서 받은 스트레

스에 대한 적응 능력이 증가하거나, 직장가 가정의 두 영역 모두에서의 역할을 동시에 수행해내는 노하우를 습득하게 되어 긍정적 상호작용이 일어나는 것으로 추측해볼 수 있다[34]. 이는 대상자의 연령이 높아지면서 자녀의 연령 또한 많아져 어린 자녀를 양육하면서 받는 스트레스가 줄어드는 효과로도 볼 수 있을 것이다.

본 연구에서 사회적 지지와 일-가정 갈등의 상관관계를 분석한 결과 뚜렷한 음의 상관관계($r=-.43, p<.001$)로 나타났다. 이러한 결과는 사회적 지지가 높으면 일-가정 갈등이 낮음을 의미한다. 이는 사회적 지지가 높으면 일-가정 갈등을 완화시켜 준다는 선행연구[35]와 일치하는 결과이다. 간호사를 대상으로 한 연구[13]에서 일-가정 갈등을 낮추는데 사회적 지지가 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 반면, Jeon & Noh[22]의 연구에서는 사회적 지지와 일-가정 갈등의 상관관계가 유의하지 않은 것으로 나타나 본 연구 결과와 다소 차이가 있었다. 이는 측정도구의 차이와 관련된 것으로 사료되는데, Jeon & Noh[22]의 연구는 일-가정 갈등을 시간, 긴장, 행동의 하위요소로 구성된 도구를 사용한 반면, 본 연구에서는 일→가정 갈등과 가정→일 갈등으로 구성된 도구를 사용하여 측정된 결과라고 추측된다. 추후 연구 결과의 객관적 타당성을 높이기 위해 동일한 측정도구를 사용하여 반복연구가 이루어져야 할 필요가 있다.

사회적 지지와 일-가정 향상은 약한 양의 상관관계($r=.26, p<.001$)로 나타났다. 이는 사회적 지지가 높을수록 일-가정 향상이 높아짐을 의미하는데, 기혼 취업 여성을 대상으로 한 연구[36]와 일치하는 결과이다. Kim[7]의 연구에서 일-가정 향상을 높이는데 사회적 지지가 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 또한 사회적 지지의 한 측면인 배우자 지지가 일-가정 향상에 영향을 미치는 결과를 보인 Kim[37]의 연구와도 유사한 결과이다. 그러나 일-가정 상호작용을 다룬 선행연구들을 살펴볼 때 간호사를 대상으로 사회적 지지와 일-가정 향상의 관계에 대한 심층적 연구가 이루어지지 않아 본 연구와 선행연구를 비교할 수 없는 한계점을 가지고 있으므로 추후 간호사를 대상으로 한 사회적 지지와 일-가정 향상의 관련성을 제시하는 반복연구가 이루어져야 할 필요가 있다.

일-가정 갈등과 일-가정 향상은 약한 음의 상관관계($r=-.17, p=.026$)가 있음이 나타났다. 즉 기혼 간호사의 갈등이 높으면 향상을 더 낮게 경험한다는 의미이지만 두

변인의 상관성이 크지 않은 점을 볼 때 갈등과 향상이 동일 선상에서 반대의 개념은 아님을 시사한다. 일-가정 갈등과 향상을 동시에 살펴본 연구에서 두 개념의 상관관계가 유의하지 않거나[38], 매우 낮은 것으로 확인된 연구와[39] 유사한 결과로 기존의 연구에서 서로 음의 관계로 여겨져 왔던 갈등과 향상이 서로 독립된 개별적 차원임을 추측하게 해준다. 그러나 일-가정 갈등과 향상의 관계에 대한 개념을 최초로 설명한 연구[5]는 두 개념이 단순히 서로 반대되는 개념이라고 볼 수는 없지만, 독립적으로 움직이는 개별적 개념이라고 보기도 어렵다고 언급한 바 있다. 따라서 후속 연구를 통해 일-가정 갈등과 향상의 관계를 보다 실제적으로 이해할 수 있는 자료를 축적할 필요가 있다.

본 연구에서 일-가정 갈등과 일-가정 향상의 영향요인을 파악하기 위해 실시한 위계적 다중 회귀분석결과, 일-가정 갈등은 이직 의도, 가사시간, 사회적 지지가, 일-가정 향상의 경우는 연령, 사회적 지지가 영향요인인 것으로 나타났다. 선행연구에 의하면, 일-가정 갈등과 일-가정 향상에 영향을 미치는 변수들은 주로 개인적 특성, 가족적 특성, 직업적 특성들이 일-가정 갈등 및 향상에 영향을 미치고 있는 변수들로 드러났으며, 개인적 특성의 변수로는 성별, 연령, 교육수준[40,41,42]이 주요한 영향요인으로 확인되었다. 먼저 성별의 경우 Choi[40]의 연구에서 남성들은 자신의 가사노동시간이 줄어들수록, 배우자와 만족스러운 역할 분담을 하고 있다고 느낄수록 일과 가족이 상호 긍정적으로 작용한다고 생각하였고 여성들은 배우자의 가사노동시간이 길어질수록 일과 가족 간의 부정적 전이에 대한 인식이 약화되는 결과를 보였다. 연령의 경우 본 연구에서는 연령이 높을수록 일-가정 향상이 높게 나타나는 결과를 보였는데 연령이 낮을수록 일-가정 갈등이 높게 나타난 Song[41]의 연구와 유사한 결과이다. 또한 교육수준의 경우는 Kim & Yang[42]의 연구에서 교육수준이 낮은 집단이 일-가정 갈등이 다소 낮은 것으로 나타났다. 부정적 심리적 문제로는 우울, 소진, 스트레스가[43,44] 주요한 영향요인으로 나타났는데 Kim & Yang[43]의 연구에서는 우울감이 높을수록, Kang & Lee[44]의 연구에서는 소진과 스트레스가 높을수록 일-가정 갈등이 높게 나타났다. 긍정적 심리적 자원은 자기효능감, 삶에 대한 만족도, 일-가정 균형감[45, 43] 등이 주요한 영향요인이었는데, Kang et al.[45]의 연구에서

자기효능감이 높을수록 일-가정 갈등은 낮게 나타났으며, Kim & Yang[43]의 연구에서 삶에 대한 만족도와 일-가정 균형감이 높을수록 일-가정에서 다중역할을 하는데 긍정적 결과를 가져왔다. 가족적 특성으로, 가사노동 시간, 배우자나 가족의 지지, 가족 내 성역할 인식[40,46] 등이 영향요인으로 확인됐다. 먼저 가사노동 시간의 경우 본 연구에서는 가사시간이 늘어날수록 일-가정 갈등이 높게 나타났는데 배우자의 만족스러운 역할분담이 이루어지지 않으면 남성은 추가적인 가사역할을 일의 과부하로 느껴지고 여성은 남편의 가사노동에 의미를 부여하며 민감하게 반응하는 관계는 불가피하게 갈등적일 수밖에 없다는 Choi[40]의 연구 결과와 동일하다고 하겠다. 또한 Jang & Jeong[46]의 연구에서 배우자나 가족의 지지와 가족 내 성역할 인식이 낮을수록 일-가정 부정적 전이가 높게 나타났다. 직업적 특성으로는 가족친화제도, 상사의 지지, 조직문화[47,48,49] 등이 영향요인으로 나타났는데 Kim et al.[47]의 연구에서 가족친화제도를 많이 시행하는 기업일수록 근로자들의 이직의도가 적고 직장과 가정생활에 대한 만족도, 일-가정 갈등이 감소했다는 연구 결과를 보였다. 반면 Kim & Yang[42]의 연구에서는 가족친화제도가 유의미한 영향을 미치지 않는다는 결과가 나타났고 Allen[48]의 연구에서도 가족친화제도의 시행과 이행만으로 갈등이 감소되지 않으며 상사의 지지와 같은 직장의 지원이 있을 때 갈등이 감소한다고 나타났다. 조직문화의 경우 사회복지사를 대상으로 한 Song et al.[49]의 연구에서 가족친화적 조직문화가 일-가정 갈등을 완화시킨다는 연구결과를 나타냈다. 선행연구를 살펴보면 주요 대상자가 기혼여성으로 이루어졌고 기혼간호사를 대상으로 한 가족친화정책, 가족친화적 조직문화에 대한 연구가 많이 이루어지지 않았기 때문에 기혼간호사들의 가족친화제도가 가족친화적 조직문화가 일과 가정에 어떤 영향을 미치는지를 구명할 수 있는 기혼간호사 대상 후속 연구가 이루어져야 할 필요가 있다.

본 연구의 경우 기혼 간호사들이 처한 현실적 맥락을 반영하기 위해 다양한 변수의 효과를 통제한 상태에서 사회적 지지의 효과를 추정하고자 하였다. 그러나 선행문헌에서 도출되었던 다양하고 포괄적인 변수들을 모두 고려하지 못한 것은 본 연구의 한계이다. 또한 연구대상자를 3개의 병원의 소수의 간호사들을 대상으로 편의표집에 의해 모집하였기 때문에 연구의 결과를 일반화하는 데에는

제한이 있다. 따라서 이러한 점을 고려하여 추후 대상자와 병원을 확대하여 반복연구를 진행할 것을 제안한다.

기혼 간호사들은 과중한 병원 업무뿐 아니라 가정에서의 가사와 육아에 대한 책임감을 가질 수밖에 없는 환경에 처해있으나, 기혼 간호사를 대상으로 한 일과 가정에 대한 연구가 매우 미흡하여 그 사안의 중요성이 간과되고 있는 경향이였다. 이러한 시점에 일-가정 갈등 및 향상이라는 개념에 대해 심도 있게 고찰하고, 특히, 일-가정을 병행하는 간호사에게 필수적인 사회적 지지의 영향을 추정한 점은 본 연구의 의의로 볼 수 있다.

Ⅵ. 결론 및 제언

본 연구는 기혼 간호사들의 사회적 지지와 일-가정 갈등과 일-가정 향상간의 관계를 파악하여 기혼 간호사의 직장과 가정 두 영역에서 성공적으로 양립할 수 있는 기초 자료로 활용하고자 시도하였다. 본 연구에서 일-가정 갈등의 영향요인은 이직의도 여부, 가사시간, 사회적 지지였다. 따라서 기혼 간호사가 직장과 가정생활을 균형 있게 유지해 나갈 수 있도록 하기 위해서는 직장과 가정 모두에서 간호사를 지지할 필요가 있으며, 직장과 가정의 역할을 모두 인정하는 사회적 분위기가 형성되어야 할 것이다. 또한 직장차원에서 일과 가정생활의 선배인 상사나 동료의 지지를 제공받을 수 있도록 하는 멘토링 프로그램 등을 제공하여야 할 것이며, 가정차원에서는 직장생활을 병행하면서도 가사나 자녀양육을 하는데 있어 충분한 시간을 가질 수 있도록 배려해주는 제도마련이 필요할 것으로 사료된다. 본 연구의 결과로 다음과 같은 제언을 한다. 기혼 간호사를 대상으로 동일한 도구를 사용한 일-가정 갈등 및 일-가정 향상에 대한 연구가 없는 실정으로 반복 연구를 통해 간호사 대상 도구를 개발하여 일반화 틀을 제공할 수 있는 객관적 지표를 마련할 필요가 있으며, 남녀 성비가 맞춰진 상태에서 후속연구가 이루어질 필요가 있고, 이직률을 낮출 수 있는 다양한 근무형태 도입 및 가사나 양육에 투자하는 시간을 줄일 수 있도록 하는 사회적 분위기 형성, 삶의 질 개선을 위한 프로그램 개발 등 국가적 차원의 정책적 제도를 변화시킬 필요가 있다.

References

- [1] Statistics Korea, Economically active population survey [Internet]. Seoul: Statistics Korea; 2018 [cited 2019 March 20]. Available from: http://kosis.kr/statisticsList/statisticsListIndex.do?menuId=M_01_01&vwcd=MT_ZTITLE&parmTabId=M_01_01&parentId=B.1;B1.2;B1A.3;#SelectStatisticsBoxDiv
- [2] Korea Institute for Health and Social Affairs. [Internet]. Seoul: KIHASA; 2014 [cited 2019 April 20]. Available from: <http://www.kihasa.re.kr/>
- [3] Korean Nurses Association press kit. [Internet]. Seoul: Korean Nurses Association; 2018 [cited 2019 April 20]. Available from: <http://www.koreanurse.or.kr>
- [4] Kim EH, Kim JH. Literature review of structural equation models for hospital nurses' turnover intention in Korea. *Perspect in Nurs Sci*. 2014;11(2):109-122.
- [5] Greenhaus, J. H, Powell, G. N. When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Acad of Manag Rev*, 2006;31:72-92. <https://www.jstor.org/stable/20159186>
- [6] Kim JY. Work-family balance : a literature review. *Korean J of Hum Resour Dev*. 2006; 8(1):83-117.
- [7] Kim MJ. The Influences of ambivalence over emotional expressiveness of Korean working mothers on work-family enhancement: The mediating effects of marital intimacy and social support. [dissertation], Seoul: Dankook University; 2015.
- [8] Noh SS, Han YJ, Yoo SK. What is like to live as a "Working-Mom" in Korea? :A phenomenological study on the multi-role experience of working mothers. *The Korean J of Couns and Psychother*. 2012;24(2):365-395.
- [9] Barnett, R. C, Hyde, J. S. Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 2001;56(10):781.

- [10] Rothbard, N. P. Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative science quarterly*, 2001; 46(4):655-684.
- [11] Yoo SK, Han YJ, Cho YJ. Relationships of individual characteristics, social support, and work-Family conflict/Enhancement among Korean working mothers. *Korea J of Couns*, 2011;12(6):1955-1975.
- [12] Cohen, S. Social relationships and health. *American Psychol*, 2004;59(8):676-684.
- [13] Kim YN, Jang IS. Moderating and mediating effects of social support in the relationship between work-family conflict, job satisfaction and turnover intention among married women nurses. *J Korean Acad of Nurs Adm*, 2014; 20(5):525-534.
- [14] Grandey, A. A. The effects of emotional labor: Employee attitudes, stress and performance, [dissertation]. Colorado State University, Colorado, 1999.
- [15] King, LA., Mattimore, LK., King, DW., & Adams, GA. Family support inventory for workers; A new measure of perceived social support from family members. *J of Organ Behav*, 1995;16:235-258.
- [16] Choi JY. Effects of job stress and social support among nurses caring for elderly patients on organizational effectiveness. [dissertation], ASAN, Hoseo University: 2012.
- [17] Netemeyer, R. G, Boles, J. S. Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *J of Appl Psychol*, 1996;81(4):400-410.
- [18] Choi HJ, Kim YT. Effect of work-family conflict and facilitation on job satisfaction and job performance: an empirical study in the hotel industry. [dissertation], Daejeon: Paichai University; 2009.
- [19] Namasivayam, K, Zhao, X. An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work-family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India. *Tour Manag*, 2007;28(5):1212-1223.
- [20] Carlson, D. S, Kacmar, K. M, Wayne, J. H, Grzywacz, J. G., Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *J of Vocat Behav*, 2006;68(1):131-164.
- [21] Kim SJ, Lee HJ, Kim YJ, Park JE, Yoo SK. A validation study of the work-family enrichment scale with Korean women. *Korea J of Couns*, 2012;13(2):561-583.
- [22] Jeon BR, Noh YG. Impact of work-family conflict and social support on retention intention among married female nurses. *J of Digit Converg*, 2018;16(10):261-270.
- [23] Kim JE, Shin SH, Ko SJ. The effect of emotional labor, social support and anger expression on nurses' organizational commitment. *Korean J of Stress Res*, 2018;26(1):1-6.
- [24] Park SH. The relationship among hospital nurses' perception of family friendly policies, work-family conflict, and retention intention. [mater's thesis]. Seoul: Yonsei University; 2015.
- [25] Kim UK, Koo HR. Conceptualization of work-family balance: is work-family balance more than work-family conflict and enhancement? *Korea Fam Stud Assoc*, 2016;28(3):1-31.
- [26] Park IS. Predictors of work-family conflict and work-family facilitation among employed women. [dissertation], Seoul: Yonsei University; 2016.
- [27] Kim ES, Yoo SK, Lim IH, Park CJ, Lim JS. Development and validation of the work-family reconciling self scale. *Korean Psychol Assoc*, 2017;29(2):505-526.
- [28] Yu SG, Han YJ, Jo YJ. Relationships of individual characteristics, social support, and work-family conflict/enhancement among Korean working mothers. *Korean Couns Assoc*, 2011;12(6):1955-1975.
- [29] Ham JH. The Relation among nurses' experience

- of verbal abuse, social support and their turnover intention, [dissertation], Seoul: Ajou University; 2013.
- [30] Won SY, Park JW. Does gender difference matter? The effect of social supports for work-family reconciliation upon work-family conflicts and work-family enhancement. 2009; *Women's Stud Rev*, 2009;26(2):3-32.
- [31] Gang HS, Lee ES. Path analysis of work-family conflict, burnout, and turnover intention among married women nurses. *J of the Korea Acad-Ind Cooperation Soc*, 2017;18(2):206-217.
- [32] Ministry of Employment and Labor. 'Results of analysis on the employment status of parents with children' using OECD statistics and the Korea labor panel survey [Internet]. Seoul: Ministry of employment and labor; 2019 [cited 2020 March 20]. Available from: <http://www.moel.go.kr/index.do>
- [33] Kwon SW, Lee YJ, Kim BI, Jeon SY. The effect of work-family conflict of married working women on job satisfaction. *Korean Assoc of Bus Edu*, 2013;28(1):299-329.
- [34] Choung SI, Lee KY. A Study on the interaction between work-family of married employees. *Korea Fam Resour Manag Assoc*, 2007;11(1):83-107.
- [35] Kang HR, Choi SY. Antecedents and outcomes of work-family conflict of married working women. *Korean Psychol Assoc*, 2001;6(1):23-42.
- [36] Cho YJ. Study on the mediating effect of problem-focused coping and depression in the relations of social support and work-family conflict/enhancement among korea working mothers. *Korean J of Coun and Psychother*, 2012;24(2):441-463.
- [37] Kim SJ. Mediation effect of work-family enrichment on the relationship between spousal support and job satisfaction in dual earner couples: Actor effect and partner effect. [doctor thesis], Seoul: Ewha Womans University; 2015.
- [38] Wayne JH, Musisca N, Fleeson W. Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the Big five to work-family conflict and facilitation. *J of Vocat Behav*, 2004;64(1):108-130.
- [39] Hammer LB, Cullen JC., Neal MB., Sinclair RR, Shafiro MV. The longitudinal effects of work-family conflict and positive spillover on depressive symptoms among dual-earner couples. *J of Occup Health Psychol*, 2005;10:138-154.
- [40] Choi YJ. A Study on married men and women's work-family compatibility attitude and its related factors. *The Korean Assoc for Surv Res*, 2013;14(2):77-111.
- [41] Song DY, Jang SJ, Kim EJ. An Analysis of Factors Affecting Work-Family Conflict of Korean Working People: Focusing the Effect of Workplace Support and Familial Support. *Social Welfare Policy*, 2010;37(3):27-52.
- [42] Kim JK, Yang JS. Analysis of the Factors Influencing Work-Family Balance: A Focus on the Impact of Social Support. *Korean Institute of Public Affairs*, 2012;50(4):251-280.
- [43] Kim SH, Yang EJ. Differences in psychological and environmental factors among clusters of the quality of multiple roles experienced working mothers. *The Korean J of Woman Psychol*, 2012;17(1):73-93.
- [44] Kang HS, Lee ES. Path Analysis of Work-Family Conflict, Burnout, and Turnover Intention among Married Women Nurses. *J of the Korea Acad-Ind Cooperation Soc*, 2017;18(2):206-217.
- [45] Kang MS, Ryoo EJ, Lee SK. The Influence of the Work-Family Conflict on the Meaning of Life in Middle-Aged Married Female Workers Focusing on Mediating Effects of Social Support and Self-Efficiency. *Korea Fam Stud Assoc*, 2019;31(3):110-138.
- [46] Jang YO, Jeong SL. The influences of variables related to family and employment on work-family negative spillover in dual-earner

- couples. J of Korean Home Manag Assoc. 2016; 34(2):65-83. <http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE06664067>
- [47] Kim HY, Oh HG, Park SM. An Empirical Study on the Effects of Family Friendly Policies on Work-Family Conflict in Public and Private Organizations: With a Focus on a Moderating Role of Instrumental and Emotional Support from Family. Korean Ossoc of Gov Studies, 2015;27(2):483-513.
- [48] Allen, T. D, Herst, D. E, Bruck, C. S, Sutton, M. Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. Journal of occupational health psychology, 2000;5(2):278-308.
- [49] Song YM, Lee SJ, Lee JS. The Study on the Family-Friendly Organizational Culture for Enhancing the Job Engagement of the Married Female Social Worker in the Social Welfare Organization. Korean J of Social Welfare, 2013;65(4):317-340.