



# 간호사의 일-가정 양립 및 양육경험

김지현<sup>1</sup> · 탁영란<sup>2</sup>

한양대학교 간호학부 대학원생<sup>1</sup>, 한양대학교 간호학부 교수<sup>2</sup>

## Nurses' Work-Life Balance and Parenting Experience

Kim, Ji Hyun<sup>1</sup> · Tak, Young Ran<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Graduate Student, School of Nursing, Hanyang University, Seoul

<sup>2</sup>Professor, School of Nursing, Hanyang University, Seoul, Korea

**Purpose:** The purpose of this study is to explore the balance of work-life and parenting experience of nurses. **Methods:** This qualitative study used the phenomenological methodology proposed by Giorgi. In-depth interviews were conducted on a total of 10 participants working at hospitals in Seoul and Gyeongnam province in 2017 to collect data. **Results:** Four main issues were deduced: “complex situation between work and parenting,” “conflict situation of being in a double bind between work and parenting,” “the power to endure both work and parenting,” and “finding hope between work and parenting. **Conclusion:** The findings in this study provide an in-depth understanding on the work-life balance and parenting experience of nurses. These findings should help in the development of solutions to the conflict between work and family for nurses and enable them to develop effective strategies.

**Key Words:** Nurses; Work-life balance; Parenting; Qualitative research

### 서론

#### 1. 연구의 필요성

현대사회는 급속한 경제적 변화, 핵가족화 그리고 여성의 교육 수준향상으로 인해 여성의 경제활동 참여율은 1960년 26.8%, 1980년 44.6%, 2018년에는 53.4%로 꾸준히 증가하고 있는 추세이다(Statistics, 2018). 최근에는 육아 및 가사활동에만 전념하던 전통적인 주부의 역할뿐만 아니라 사회·경제활동 참여가 크게 증가함에 따라 기혼 취업여성의 일-가정의 양립이 중요한 사회적 이슈가 되고 있다. 일과 가정의 양립은 개인 차원에서 여성의 경제 활동 참여를 지속시키며, 육아를 비롯한

가정생활과 삶의 질을 향상시키고, 국가차원에서는 저출산과 고령화가 지속 되는 가운데 우수한 여성인력을 활용하여 국가 경쟁력을 높이는 중요한 요소가 된다(Kim & Kwon, 2009).

하지만 직장생활과 가정생활을 병행해야 하는 기혼여성은 직장생활로 인한 가정에서의 역할 수행이 어렵게 되면서 시간의 제약, 일의 부담감, 특정한 역할 행동으로 인한 일-가정 양립에 어려움을 경험하게 되는 것으로 알려졌다(Greenhaus & Beutell, 1985). 특히 대부분 여성으로 구성되어 있으며 전문직 직업으로 대표되는 간호직은 직접적인 환자 간호를 제공하며, 의료서비스의 응급성과 불규칙성, 타부서와의 업무 협력, 환자나 보호자와의 관계에서 발생하는 갈등, 강도 높은 신체활동에 의해 많은 스트레스와 건강문제를 경험하고 있다(Kim & Ryu,

주요어: 간호사, 일-가정 양립, 양육, 질적 연구

Corresponding author: Tak, Young Ran <https://orcid.org/0000-0002-5011-399X>  
School of Nursing, Hanyang University, The Second Medical Building, 222 Wangsimni-ro, Seondong-gu, Seoul, Korea.  
Tel: +82-2-2220-0700, Fax: +82-2-2295-2074, E-mail: yrtak@hanyang.ac.kr

Received: Jan 10, 2019 | Revised: Jan 31, 2019 | Accepted: Feb 1, 2019

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

2015). 또한 직업의 특성상 교대근무를 수행하기 때문에 퇴근 시간이 일정하지 않고, 육아 및 가사업무와 함께 병원과 가정의 두 영역의 역할을 수행하게 되면서 많은 간호사가 이직을 고려하게 되고(Kang & Kim, 2011). 대리 양육으로 인한 양육 스트레스, 죄책감, 격리불안 같은 심리적 부담감을 느끼고 있다(Park et al., 2014).

Hospital Nurses Association (2017)의 간호인력 실태 조사에 의하면 간호사의 이직률은 12.4%이며 결혼과 출산, 육아로 인한 사직이 간호사 이직 사유 중 13.7%로 세 번째로 높게 나타나고 있다. 이러한 간호사의 일-가정 양립에 대한 갈등은 결국 스트레스, 경력단절, 이직, 직무순환, 소진, 직업 불만족 등으로 이어져 간호사 부족을 악화시키고, 간호전문성 발전의 저해요인과 같이 바람직하지 않은 결과가 나타나게 된다(Allen et al., 2000; Hammer, Baucer, & Grandey, 2003). 이에 대해 간호사들의 일-가정 양립과 간호전문직 여성으로서 가치와 의미를 찾으려 이직하지 않기 위한 대책 마련이 필요할 것이다.

간호학 분야에서도 일-가정 양립이 중요시 되고 있는 사회적 분위기에 따라 일-가족 양립에 대한 연구가 최근 들어 확대되어 가고 있지만 일-가정 양립을 하는 간호사의 수가 증가하는 것에 비해 이것에 대한 해법을 찾지 못하고 있다. 이런 현상에 맞추어 국내에서는 간호사의 직장-가정 갈등과 관련된 소진, 이직의도, 직무 스트레스, 사회적 지지, 성차별 의식, 직장-가정 갈등 지원, 재직의도(Kang & Lee, 2017; Kim, 2017; Jeon & Noh, 2018)와 관련된 연구가 있으며, 간호사의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인을 파악한 연구(Jung, Kim, & Lee, 2017)가 있다. 또한 국외에서도 간호사의 직무만족, 조직몰입, 사회적 지지, 이직의도, 근무특성(Tavako & Zohreh, 2012; Nohe & Sonntag, 2014; Shiffer et al., 2018) 등과 관련된 연구가 있다. 하지만 일-가정 양립에 대한 연구는 주로 경영학 분야와 여성정책분야를 중심으로 이루어지고 있었고, 일-가정 양립 간호사의 입장이나 견해보다는 측정될 수 있는 변수에 초점을 둔 양적 연구가 대부분이다. 그리고 간호사의 일-가정 양립은 개인의 삶에 대한 가치와 의미, 상황 그리고 환경 등에 따라 다르게 나타나므로, 주관성이 반영된 경험을 파악하기에는 양적 조사연구만으로는 한계가 있었다. 또한 선행 질적 연구(Kim & Kim, 2016)에서는 가족확대기 기혼간호사들의 일과 양육 양립갈등 및 대처 경험이 분석되었지만, 경험의 내용을 개별 특성에 따라 세세하게 나누지 않고 일반적인 측면에서만 접근한 것에 대해 제한점을 두었다.

따라서 본 연구에서는 상황적 구조진술을 통하여 개개인의 특성을 언급한 Giorgi 현상학적 분석방법을 적용하여 간호사

들이 겪는 일-가정 양립 및 양육의 실제적인 경험의 의미를 깊이 있게 이해하고, 이러한 이해를 바탕으로 일-가정 양립 및 양육에 대한 전략적인 방안을 마련하는데 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구에서는 참여자의 경험을 중심으로 연구자의 직관, 분석과 기술을 통해 도출된 의미와 본질을 탐색하고자 하였다. 또한 이러한 과정을 통하여 참여자들의 주관성이 반영된 경험을 총체적으로 통찰하고 해석하여 문제를 규명하고 일-가정 양립갈등을 해결하기 위한 전략 개발에 필요한 기초자료를 제공하고자 한다. 이러한 목적을 위한 연구 질문은 ‘일과 가정, 양육을 병행하고 있는 간호사의 경험은 어떠한가?’이다.

## 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 간호사의 일-가정 양립 및 양육 경험을 이들의 시각으로 탐색하여 의미와 구조를 규명함으로써 총체적으로 이해하고 그 본질적인 구조를 기술하기 위해 Giorgi의 분석방법을 적용한 현상학적 연구이다.

### 2. 연구참여자

본 연구는 목적적 표본추출 방법을 사용하여 적절성과 충분성 원리의 기준을 충족하며, 일과 가정 양립 및 양육경험을 풍부하게 제공해줄 수 있는 연구참여자를 선정하였다. 적절성은 탐구하고자 하는 연구 현상에 대한 가장 좋은 정보를 제공해 줄 수 있는 참여자를 선택하는 것이며, 충분성은 연구 주제에 대한 현상을 충분하고 풍부한 설명을 하기 위해 포화(saturation)상태가 되기까지 자료를 수집해야 하는 것이다(Cho, Lee, Joo, & Kim, 2011).

연구참여자는 서울과 경남에 소재한 병원 3곳에서 근무하는 간호사 중 학령기까지의 자녀가 한 명이라도 있는 기혼 간호사를 대상으로 하여, 의사소통이 가능하며 본 연구의 목적을 이해하고 면담에 참여할 것을 동의한 10명을 대상으로 하였다. 연구참여자 10명의 선정에 대한 근거는 현상학적 연구의 경우에는 연구참여자의 규모에 대해 Morse (2000)는 6~10명, Creswell (2018)은 10명 이하의 연구참여자가 적절하다고 제안하

였다. 이에 따라 본 연구에서도 이러한 근거와 중도탈락을 고려하여 10명의 연구참여자를 대상으로 하였다. 최종적으로 선정된 연구참여자들의 일반적 특성은 다음과 같다(Table 1).

### 3. 자료수집

본 연구의 자료는 소속대학 생명윤리위원회(IRB) 승인(HYI-17-165-3)후 2017년 12월부터 2018년 5월까지 1:1 심층면담을 통해 수집하였다. 면담장소는 참여자의 병원 근처 카페나 참여자가 원하는 조용한 곳에서 시행하였고, 1회 면담시간은 60분~1시간 30분 정도, 면담횟수는 참여자 1인당 2회 실시하였다. 추가적인 면담이 필요한 경우 참여자의 동의를 구하고 추가로 실시하였다. 시작 전 연구목적과 방법에 대해 충분히 설명을 하고 논문 연구 외에 다른 목적으로 사용되지 않음을 알렸다. 또한 연구에 대한 자발적 참여와 원하지 않는 경우 중도에 연구참여를 거부할 수 있음과 익명성 및 비밀 유지에 대한 설명을 한 후에 녹취동의와 연구참여 동의서에 자필 서명을 받았다. 자료수집방법은 직접적이고 비구조적인 개방적인 질문을 사용하여 참여자의 경험을 충분히 이야기 할 수 있도록 자료의 포화(saturation)가 이루어질 때까지 심층면담을 진행하였다.

면담을 위한 주요 질문 내용은 “아이를 양육하면서 간호사로 일하는데 겪는 어려움은 무엇입니까?”의 개방형 질문을 사용하였으며, 이와 관련된 심층면접 질문은 “현재 간호업무를 하면서 양육을 하는데 가장 큰 어려움은 무엇인가요?”, “일-가정 양립을 하는 주된 이유가 무엇인가요?”, “일-가정 양립을 하는데 어떤 노력을 하시나요?”, “일-가정 양립을 하는데 있어서 어떠한 개인적·사회적·경제적 지원을 기대하시나요?”로 구

성하였다. 그리고 면담이 진행되는 동안 참여자의 진술내용을 명료화하고 더 구체적으로 진술할 수 있도록 적절한 추가질문을 하는 형식으로 면담을 구성하였다. 연구참여자에게 소정의 선물이 지급되었으며, 자료의 익명성과 비밀 보장을 위해 기본 정보를 코드화하고 자료는 비밀번호가 설정되어있는 연구자의 잠금장치가 있는 보관함에 보관하였다. 본 연구는 녹취를 바탕으로 정리하여 반복적으로 읽으며 분석에 필요한 원자료로 만들었다. 또한 즉각적으로 떠오르는 의견이나 내용은 메모로 남겨 자료분석에 활용하였다.

### 4. 자료분석

본 연구의 자료분석은 면담한 녹취자료를 사용하여 Giorgi의 현상학적 분석방법에 따라 수행하였다(Giorgi et al., 1985). 첫째, 연구자는 총체적인 의미를 파악하기 위하여 자료 전체를 읽어 자료의 전체적인 상황을 대략적으로 파악하였다. 둘째, 자료 전체를 처음부터 천천히 꼼꼼하게 들어가면서 연구주제인 일-가정 양립 및 양육 경험의 본질을 나타내는데 중요하다고 여기는 다양한 의미단위들을 구별해나갔다. 진술내용을 읽으면서 현상 그 자체에 주의를 기울여 구나 절 등을 표시하면서 의미단위 구분 작업을 반복하여 수행하였다. 셋째, 참여자의 언어로 표현된 의미단위들을 이론적 차원의 언어로 바꾸는 것으로, 일-가정 양립 경험을 학술적 용어로 변형하고 조직화하였다. 이 단계에서 변형하고 조직화하는 연구자의 능력이 중요하다고 하였다(Giorgi et al., 1985). 넷째, 분석과정을 통해 전환된 의미단위들을 종합하여 현상의 본질구조를 파악하며 일목요연하게 기술하였다. 마지막으로 구성요소를 가장 잘 드러내

Table 1. Characteristics of Participants

(N=10)

Participant	Age (year)	Length of work (year)	Number of children	Working style	Surrogate caregivers
1	44	18	2	Day work	Parents
2	38	14	2	3 shifts	Parents
3	36	10	1	3 shifts	Relative
4	42	18	1	3 shifts	Parents
5	34	10	2	3 shifts	Baby sitter
6	37	7	1	Day work	Childcare facilities
7	36	6	1	3 shifts	Childcare facilities
8	39	8	1	3 shifts	Baby sitter
9	29	7	2	3 shifts	Childcare facilities
10	35	13	2	3 shifts	Mother in law

는 진술사례들을 선별하여 재정리한 후 통합하여 간호사의 일-가정 양립 및 양육 경험에 대한 일반적 구조적 기술을 하였다.

## 5. 연구자의 준비 및 연구의 엄격성

본 연구를 수행하기 위해 제1저자는 대학병원 정신과 병동에서 정신건강간호사 2급의 자격을 가지고 6년 동안 환자간호 업무 및 상담 경험을 풍부하게 하였으며, 대학원 박사과정에서 질적 연구방법론, 현상학 연구를 공부하였으며, 매년 질적 연구학회 회원으로 활동하면서 학회 참석을 통해 질적 연구 수행을 하기 위한 충분한 훈련을 하였다. 또한 연구자는 질적 연구의 중요한 도구로서 보다 중립적이고 과학적인 연구자의 자세를 유지하기 위해 편견과 선입견을 갖지 않도록 지속적인 반성 과정을 유지하도록 노력하였다.

이에 본 연구자는 Lincoln과 Guba (1985)가 제시한 엄격성의 기준에 따라 평가하였다. 사실적 가치를 높이기 위해 연구 현상에 대해 잘 표현해 줄 수 있는 참여자 선정에 노력하였고, 참여자의 진술에 대해 민감성을 유지하였다. 또한 자료 분석을 수행하고 결과에 대해 왜곡이 없는지 확인하는 절차를 가졌고, 참여자들이 진술한 경험을 사실대로 기술하였는지 검토 받는 참여자 확인 과정을 거쳤다. 중립성 확보를 위해 연구자의 편견과 선입견을 제거할 수 있도록 노력하였으며, 연구참여자의 입장에서 최대한 현상을 이해하기 위해 노력하였다. 적용성 확보를 위해 연구 현상을 최대한 풍부하게 기술하고자 하였고, 일-가정 양립 경험이 있지만 연구에 참여하지 않은 간호

사들도 연구결과에 대해 충분히 공감을 얻을 수 있었다. 일관성 확보를 위해 Giorgi 분석법에 따라 연구하였고, 연구에 대한 진술이 포화상태가 될 때까지 자료를 수집하였다.

## 연구 결과

본 연구결과 간호사의 일-가정 양립 및 양육경험에 대한 187개의 본질적 의미단위로 추출되었으며, 추출된 의미단위 들 중 비슷하거나 중복되는 의미 단위들을 통합하여 15개의 의미단위를 도출하였다. 그리고 ‘일과 양육 사이에서 답이 없는 현실’, ‘일과 양육 사이에서 이리저도 저리저도 못하는 갈등상황’, ‘일과 양육 사이에서 나를 버티게 하는 힘’, ‘일과 양육 사이에서 희망 찾기’의 4개의 주제로 범주화하였다(Table 2).

### 1. 상황적 구조진술

#### 1) 매일 육아출근 하는 나

직장을 퇴근하고 오면 집에 오자마자 육아와 가사의 대부분을 감당해야 하므로 참여자 모두는 공통적으로 육아와 일을 병행하는 것에 대한 어려움과 피곤함을 호소하였다. 특히 참여자 6은 육아출근이라는 단어를 통해 끊임없는 육아와 일에 대한 악순환을 표현하였다. 주위사람들에게 결혼을 계속 권유했을 만큼 결혼에 대한 만족도가 컸으나, 출산 후 육아에 대한 스트레스로 결혼에 대한 만족도가 떨어진 상태였다.

**Table 2.** Work-life Balance and Parenting Experience of Nurses

Themes	Meaning units
Complex situation between work and parenting	Parenting every day after commuting Dissatisfaction to a husband not helping parenting Useless friendly family-welfare system for the night shift nurse
Conflict situation in a double bind between work and parenting	Guilty to family Feeling uncomfortable at work place No time for only myself Self-blame between roles of mom and nurse
The power to sustain between work and parenting	Encouragement and support from co-workers and friends Cooperation and support from family Self-encouragement between work and parenting Daycare center and baby sitter to be reliable assistants
Finding hope between work and parenting	Taking pride in nurse job Finding identity to help children financially and emotionally Positive mind for happy life Stretching experiences of parenting at home

정말 아무것도 모르고 애를 낳은 것 같아요. 애 낳고 출근하는데 진짜 눈물만 나더라고요. 아이를 키우는 것도 힘이 너무 드니까 매일 답답하고 화나고 그런 것 같아요. 정말 매일 너무 지치는 것 같아요.(참여자 9)

집에 오면 일이 끝나는 게 아니에요. 육아출근이라고 들어보셨어요? 특히 이브닝 끝나고 오면 바로 자고 싶은데 말이지요. 말 그대로 다시 출근하는 거죠. 집에 오면 더 짜증이 나요. 집안일이 쌓여있으니까요.(참여자 6)

## 2) 양육을 같이 하지 않는 남편에 대한 불만

일-가정양립을 하는데 있어서 배우자의 도움과 지지를 받기를 원하지만, 현실에서는 배우자의 시간 중에서 남는 시간에 도와주거나, 아예 도움조차 주지 않으며 전혀 협조하지 않는 배우자에 대한 원망과 불만을 표현하였다. 참여자 5는 3교대를 하면서 베이비시터에 아이를 맡기는 대리양육 형태를 취했는데, 자영업업을 하는 남편의 근무시간이 본인보다 더 불규칙하여 도와줄 수 없음에 불만을 느꼈다. 또한 참여자 4도 남편의 양육태도가 마음에 들지 않아 죄송스러운 마음에도 부모님께 맡기는 편이 수월하여 부모님께 양육비를 지급하면서 생활하고 있었다.

남자들은 아이를 보는 것을 본인도 도와준다고 생각하는 경향이 커요. 제 남편은 공무원이라 빨리 오는 편이지만...아무리 도와준다 해도 3시간정도가 최대로 많이 도와주는 것 같아요. 근데 말 그대로 도와만 주는 거죠. 전적으로 엄마처럼 도와주는 못하는 것 같아요.(참여자 4)

## 3) 교대 근무자에게는 빛 좋은 개살구인 가족 친화적 제도

가족친화제도는 조직이 일-가정의 양립을 방해하는 요인들을 개선하고 근무환경을 조성함으로써 조직구성원이 가질 수 있는 일-가정 갈등을 해소하고, 일-가정 양립을 지원하기 위한 가족친화적인 제반 제도라 할 수 있다(Kossek, Baltes, & Matthews, 2011).

가족 친화적 제도는 탄력적 근무제도, 부양가족 지원제도, 자녀의 출산·양육 및 교육 지원제도, 근로자 지원제도 등이 포함되지만, 간호사의 대부분이 교대근무를 하는 업무의 특성과 근무조건을 볼 때는 이용할 수 없는 경우가 많았다. 참여자 10은 대학병원에서 3교대를 하고 있기 때문에 시어머니께 아이를 맡기면서 지내고 있었다. 정부에서 지원하는 어린이집 지원금이 나오지만, 병원에 배정되는 지원금이 한정적이기 때문에 간호사 모두가 지원받는 것은 '빛 좋은 개살구'라고 표현하였

다. 하지만 직장 어린이집이 없는 병원이 더 많아 본인이 다니는 병원에 대한 만족도는 떨어지지 않았다.

어린이집 이용하는데 있어서 상근직 근무하시는 분은 조금 나아요. 저 같은 경우는 교대 근무를 하기 때문에 진짜 시간이 안 맞고...어쩔 때는 시간이 안 맞아서 선생님께 부탁해서 아이 혼자 남아있을 때도 많아요...국가에서 24시간 운영하면 진짜 좋을 것 같아요. 그런데 그런 날이 오긴 할까요? 절대 없을 것 같아요. 탄력적 근무가 있기는 한데 간호사들은 할 수가 없는 시스템이죠.(참여자 2)

교대 근무자들을 위해 24시간 운영하는 곳이 있으면 좋죠... 근데 그런 곳이 있어도 엄청 비싸다고 했어요. 우선은 일을 더 하고 싶어도 아이를 맡길 곳이 없으니 다들 결혼하고 나면 교대 근무는 안하려고 하는 것 같아요. 저 같은 경우에도 돈을 교대 근무가 더 많이 주지만..아이 맡길 곳이 없어서 상근직으로 이직을 했거든요.(참여자 6)

## 4) 가족에 대한 죄책감

연구참여자들은 모두 맞벌이를 하고 있어 부모님이나 친척, 시부모님, 어린이집, 베이비시터 등에 도움을 받고 있었는데, 그 중에 부모님과 시부모님에게 의존하고 도움을 받는 참여자들은 미안함과 죄송함으로 죄책감을 느끼고 있었다. 참여자 6은 법대를 졸업하고, 다시 간호학과를 와서 적성에 맞아 계속 간호사 일을 해왔으며, 7년 동안 간호사 일을 쉬지 않고 해왔다. 참여자 7과 같이 처음에는 부모님께 아이를 맡겼지만, 아이가 아프거나 예상치 못한 일이 생기면 부모님을 타하는 모습을 발견하고 나서 죄책감이 들어 어린이집에 아이를 맡기는 양육 유형을 취하고 있었다.

처음에는 친정엄마한테 애를 맡겼는데 아이가 아프면 본인 잘못이라고 생각하니까, 그걸 보며 더 힘들었어요. 본인이 애를 못 봐서 애가 아픈 것 같다고 자책을 하시니까 애를 맡긴 내가 불효녀 같고... 어린이집에서 아프다고 하면 내내 신경 쓰여서 일도 잘 안되고... 그래서 그냥 어린이집에 맡겼어요.(참여자 7)

## 5) 직장에서의 눈치

간호사의 업무 특성 상 조기퇴근을 하거나 대체근무자가 없기 때문에 불편한 시선을 받으며 편치 않은 감정을 느끼고 있었다. 또한 육아휴직을 쓰고 싶어도 쓸 수 없는 현실에 대해 내색하지 못하면서도 힘든 감정을 표현하였다. 참여자 7은 첫 아이를 낳고 육아휴직을 쓰고 싶었지만, 병동 구성원의 부족과 부서

장의 무언의 압박으로 인하여 쓰지 못하는 상황이었다.

애가 아플 때 가장 힘들어요. 아프면 누군가가 달려가야 하는데... 제가 일이라도 하고 있으면 간호사라는 직업이 추가 인원이 있는 게 아니어서 일하는 도중에 빠질 수 없다는 게 힘들다는 거죠. 일하는 멤버가 많으면 눈치가 안보일 텐데...(참여자 8)

그래도 지금 다니는 병원은 나은 편이에요. 예전 병원은 육아휴직 쓴다고 하면 그냥 퇴사하는 방향으로 무언의 압력을 넣었거든요. 지금도 누가 육아휴직 쓴다고 하면 눈치를 주는 건 사실이니까요.(참여자 6)

#### 6) 오롯이 나를 위한 시간이 없음

연구참여자들은 일과 양육의 양립을 해야 하는 현실로 인해 본인들을 위한 시간을 확보하는 것이 어렵다고 하였다. 참여자 9는 24세에 결혼하여 남편과 2명의 아이와 함께 지내고 있었으며, 어린 나이에 결혼을 하여 한 번도 쉬지 못한 자신을 불쌍하다고 표현하며 자신만의 시간을 갖고 싶다고 표현하였다.

내가 희생해야 하는 것 같아요. 아기 키우면서 드는 생각이 왜 나는 일도 하고 육아까지 힘들어야 하는지 생각해요. 요새는 결혼 안하는 이유가 공감이가요. 쉬는 날 놀러 다니고 애한테 얽매이지 않아도 되고... 그냥 자유롭게 살아도 되고.... 뭔가 나에게 대한 시간이 없으니 숨 막힐 때가 많아요.(참여자 3)

#### 7) 엄마와 간호사 역할 사이에서의 자책

연구참여자들은 일과 양육을 병행하면서 발생하는 돌봄 문제와 엄마와 간호사로서의 역할에 어려움을 느꼈다. 또한 자녀와 많은 시간을 보내지 못하는 것에 대한 자책감과 미안함을 경험하고 있었다. 참여자 6은 간호사로 일하면서 본인 직업에 대한 자부심과 적성에 맞음을 느껴 일을 잘하고 싶다고 하였지만, 퇴근 후에 집에 들어가면 너저분한 집안과 아이가 방치되어 있는 모습을 보며 직업에 대한 회의감이 들었다고 하였다.

병원에서 환자를 간호하면서 드는 생각이 정작 내 가정에서는 우리 아이가 필요할 때 나는 없을 수도 있구나 라는 생각이 들면서 내 자신이 무능하게 느껴질 때가 있어요. 직장을 다니면서 육아를 하니까 엄마의 역할도, 간호사의 역할도 정확하게 하는 게 아니고 어정쩡하게 걸쳐있는 것 같아요. 그렇다고 그만둘 수도 없죠... 돈은 벌어야 하고... 아이한테 뭐라도 하나 사주려면요.(참여자 5)

#### 8) 동료와 친구들의 격려와 지원

직장 내에서 지지해줄 수 있는 동료들을 통해 간호사 일에 대한 자신감을 키워가고 위로 받는 경험을 통해 일-가정 양립에 대한 의지를 다짐하였다. 참여자 8은 남편과 가족들이 양육에 대해 지지를 해주지 않아 불만이지만, 직장 동료들과 돈독한 관계와 지지로 인해 한 병원에서 8년 넘게 계속 일할 수 있다고 말하였다.

동료들이 특히 저를 응원해줘요. 아이 키우면서 일하기 진짜 힘들데 대단하다고 해주고, 좋은 말을 많이 해주는 것이 많이 위로가 되요. 또 형편이 저보다도 안 좋은 친구가 밝게 저를 응원해주고 위로해주면 제가 그냥 불평을 늘어놓는 게 아닌가 생각을 하면서 마음을 고쳐먹기도 하죠.(참여자 10)

#### 9) 가족들의 협조와 지지

연구참여자들은 일과 양육을 병행하면서 가족의 지원과 격려를 통해 일-가정 양립을 하기 위해 노력하고 있었다. 참여자 1은 종합병원에 간호과장으로 근무하면서 40살의 늦은 나이에 결혼하여 41살, 43살에 아이를 낳아 기르고 있는 상황이었으며, 본인의 아이들은 처음에는 친척들이 돌아가면서 양육을 해줬고, 현재는 부모님이 도와주시면서 생활하고 있다고 하였다. 본인의 결혼과 육아, 직장에 있어 높은 만족감을 보였다. 참여자 10은 남편이 한 달에 1,000만원 이상의 수입이 있어 본인이 당장 간호사 일을 그만두더라도 경제적으로 부담되는 것이 없어 남편의 경제적 지지에 만족을 하였고, 세 번째 아이도 낳고 싶다고 말하였다. 참여자 1과 10의 경우를 보았을 때 가족의 경제적·정서적·물질적인 도움이 일-가정 양립에 있어 큰 영향을 미침을 알 수 있다.

저 같은 경우는 친정아버지도 같이 도와주시는데 생활비도 주시고 아기도 돌봐주고 여러모로 도움을 주셔서 너무나 감사하죠.(참여자 1)

진짜 직장을 그만둬야 하나 생각했는데 친정엄마한테는 정말 미안하지만 아기를 봐주시니까 진짜 마음 편히 직장을 다닐 수 있는 것 같아요. 친정엄마나 시댁엄마가 없으면 정말 아이 키우는 게 너무 힘들어요.(참여자 4)

#### 10) 일과 양육 사이에서 열심히 살아가는 나를 스스로 응원함

연구참여자 1, 3, 5, 9, 10은 일-가정 양립에서 노력하고 있는 자기 자신에 대한 뿌듯함을 경험하였고, 스스로에게 긍정적인 생각을 하도록 노력하고 있었다. 참여자 10은 종합병원에서 상급 종합병원으로 이직을 한 지 5년 정도되었고, 종합병원에 비

해 일의 강도가 높아졌음에도 불구하고, 스스로 열심히 하여 이직한 본인의 경력에 대해 만족하고 있었다. 또한 상급 종합병원에서 받는 혜택들이 육아에 도움이 되어 더 열심히 일하고 싶다고 하였다.

사실 저는 일을 하니깐 스스로 당당해지는 것 같아요. 어떨 때는 불쌍하기도 하고 대견스럽기도 한 양가감정이 들지만 그래도 제가 이렇게 일하면서 남편이나 시댁에 떳떳하게 요구도 하고 눈치도 덜 보이는 것 같아요. 제 자신 스스로를 응원해주고 싶어요. 응원하다보면 버티게 되는 거죠.(참여자 9)

### 11) 든든한 지원군이 되어주는 어린이집과 베이비시터

연구참여자 5, 6, 7, 8, 9는 어린이집과 베이비시터를 이용하고 있었고, 특히 참여자 6은 시댁과 친정에 아이를 맡기는 것보다 어린이집을 이용하는 것에 더 만족감을 느낀다고 하였다.

친정엄마가 힘들어해서 어린이집에 보냈어요. 100일부터 보낼 수 있거든요. 저는 11개월 때 보냈어요. 보내기 전에 너무 걱정했는데 생각보다 친정이나 시댁에 맡기는 것보다 훨씬 더 든든하고 좋았어요. 앞으로도 계속 맡길 거예요.(참여자 6)

일하는 아주머니께서 오는데 제가 일하는데 있어서 진짜 도움이 많이 되요. 물론 돈이 많이 들지만...그래도 그 정도의 값어치를 하는 것 같아요. 다행히 저는 시댁과 친정이 경제적으로 도움을 줄 수 있어서 그런 것 같아요.(참여자 8)

### 12) 간호사 직업에 대한 자부심 찾기

연구참여자들은 간호사라는 전문 직업을 통해 직업적 가치와 의미를 찾자 노력하였고, 긍정적으로 성장하려는 노력을 끊임없이 하고자 하였다. 참여자 1은 병원에서 일하면서 간호사라는 직업을 통해 육아에 도움이 많이 되었고, 간호사를 그만둘 생각이 전혀 없다고 말하였다.

저는 간호사라는 직업이 좋다고 생각해요. 죽을 때까지 간호사를 할 거예요. 저는 법대를 졸업하고 그 뒤에 간호과를 온 케이스인데 적성에도 잘 맞고 아이 키우는데 간호사라는 직업이 도움이 정말 많이 되는 게 뿌듯해요.(참여자 6)

아이를 키우면서 병원 일을 계속 하고 싶어요. 그리고 자기 개발 하는 걸 좋아하는데 제가 간호사 일을 하는데 도움이 되는 것들을 많이 하고 싶어요. 특히 대학원도 진학해서 나중에 멋진 간호사가 돼서 인정받고 싶어요.(참여자 10)

### 13) 아이에게 경제적·심리적으로 도움을 줄 수 있는 내 자신 찾기

모든 연구참여자들은 힘든 상황으로 인해 지치고 힘들었지만 일과 양육의 양립을 유지를 통해 엄마를 자랑스러워해 줄 아이의 미래 모습을 생각하며 뿌듯해하였다.

내가 나가서 일을 해야지 나중에 아이한테 맛있는 것도 사주고 풍족하게 많은 걸 해줄 수 있다고 생각하니깐... 사실 책하나 사려해도 40만원이나 들어요. 돈이 생각보다 많이 들죠. 그래서 아이가 좀 더 크면 저는 더 일을 많이 해서 돈을 많이 벌고 싶어요. 지금은 주간근무를 하고 있는데.. 다음에는 교대근무를 해서 아이한테 더 많은 도움을 주고 싶어요.(참여자 6)

시간이 얼른 지나서 아이가 빨리 컸으면 좋겠어요. 주변에 보면 간호사 엄마를 가진 아이들이 엄마를 되게 자랑스러워하더라고요. 그걸 보면서 지금 버티고 있는 것 같아요. 저를 자랑스러워 할 아이의 모습을 생각하면 너무 뿌듯해요.(참여자 9)

### 14) 삶에 대한 긍정적인 마음 갖기

연구참여자 1, 6, 10은 삶에 대한 긍정적인 마음과 긍정적인 생각을 통해 병원에 잘 적응하고 양육을 하는데 어려움이 없도록 소망하고 있었다. 주어진 현실을 긍정적인 관점으로 바라보면서 일-가정 양립에 대한 노력을 게을리 하지 않고 있었다. 특히 참여자 1은 결혼과 육아는 꼭 해봐야 하는 것이라며, 생각보다 힘들지 않고 일과 가정의 양립에 있어서 긍정적인 마음을 갖는다면 그렇게 힘들지 않다고 말하였다. 또한 참여자 10도 주어진 상황을 바꿀 수 없기 때문에 본인의 생각을 조금만 긍정적으로 바꾼다면 마음이 한결 가벼워지고 스트레스가 줄어드는 것을 체험하였다고 말하였다. 이를 통해 삶에 대한 긍정적인 마음을 갖는 것이 일과 가정의 양립에 있어 도움이 될 수 있음을 유추할 수 있다.

아이가 저에게 주는 행복이 진짜 말로 표현할 수가 없어요. 병원일이 힘이 들어서 지쳐서 집에 돌아오면 아이가 잠든 모습을 보면 힘들었던 게 다 사라지거든요. 그렇게 하루하루가 지나가면서 다시 잘 살아야겠다는 마음이 들어요. 나쁜 것만 생각하면 불행하지만 좋은 것만 생각하고 보면 행복할 수 있다고 하잖아요.(참여자 1)

어떻게 보면 마음먹기 달린 것 같아요. 사실 제가 이 병원 오기 전에 2차 병원에서 일했거든요. 여기는 경력직으로 지원해서 오게 된 건데 진짜 만족해요. 오히려 처음부터 3차 병원에 온 친구들은 불평불만을 많이 하더라고요. 하지만 저는 여기 병원이 2차병원보다 지원도 많이 되고 그래서 계속 다니고 싶어요.

(참여자 10)

### 15) 가정에서의 돌봄 경험에 대한 확장하기

모든 연구참여자들은 병원현장과 양육에 있어서 힘든 상황 속에서도 간호 철학과 이론을 통해 돌봄에 대한 경험을 넓히고 긍정적인 측면을 찾으려는 노력을 하고 있었다.

간호대학을 다닐 때 아동간호학에 대해서 배웠는데 이론과 실정이 많이 다른 것을 느꼈어요. 실제적으로 상황마다 다르니까 저한테는 적용이 안되더라구요. 그래서 인터넷도 많이 찾아보고 소아과 간호사들에게도 많이 물어보고 아동간호학 서적을 정말 많이 찾아봤던 것 같아요. 그러면서 실제 양육에 많은 도움이 되었어요. (참여자 6)

예전에는 몰랐던 임신과 출산, 육아를 겪으면서 환자들을 더 이해하게 되고... 이제는 설명도 이해하기 쉽게 하고 공감하는 능력이 많이 생긴 것 같아요. 그래서 환자도 이해를 잘 하고 저에 대한 이해도 하게 되는 좋은 경험인 것 같아요. (참여자 10)

## 2. 일반적 구조진술

본 연구에서는 변형된 의미단위 속에 포함된 통찰을 참여자의 경험에 관한 일관적인 진술로 통합하여 '일-가정 양립 및 양육경험'의 구조와 본질을 드러내고자 하였다.

참여자들은 매일 일과 육아를 병행하면서 정부의 가족친화적인 제도가 있음에도 불구하고 이용할 수 없는 현실에서 남편의 도움을 거의 받지 못하는 상황을 겪었다. 연구자는 이를 '일과 양육 사이에서 답이 없는 현실'로 명명하였다. 또한 일과 양육 사이에서 가족들에게 미안한 마음과 죄책감을 느꼈으며, 양육을 병행하면서 직장에서도 눈치를 보며 엄마와 간호사의 역할 사이에서 자책감을 경험하였다. 일과 양육 양립을 위해 열심히 노력을 하지만 본인을 위한 시간을 갖지 못하는 갈등상황에 놓여있었다. 이를 '일과 양육 사이에서 이리지도 저리지도 못하는 갈등상황'으로 명명하였다. 하지만 이러한 일-가정 양립 상황에서도 동료, 친구, 가족들, 본인 스스로의 위로와 지지를 통해 일-가정 양립에 대한 의지를 다졌고, 이용할 수 있는 최대한의 자원을 통해 이 상황을 버티게 하므로 '일과 양육 사이에서 나를 버티게 하는 힘'으로 명명하였다. 버티게 하는 힘과 같이 일-가정 양립을 위해 긍정적인 시선과 생각으로 간호사 직업에 대한 자부심과 정체감 찾기, 돌봄 경험 확장을 통한 노력을 하는 연구참여자들의 경험을 볼 수 있었으므로 이에 대해 '일과 양육 사이에서 희망 찾기'로 명명하였다.

지금까지 서술한 경험을 종합해보면 이들의 경험은 '답이 없는 현실과 갈등상황에서도 나를 버티게 하는 힘과 긍정성을 통해 일-가정 양립에 대한 희망 찾기'로 명명할 수 있다. 이를 통해 참여자들은 일과 가정의 양립갈등 속에서도 끊임없이 타협점을 찾기 위해 노력함을 볼 수 있었다.

## 논 의

본 연구는 Giorgi의 현상학적 방법을 적용하여 간호사의 일-가정 양립 및 양육경험의 의미와 본질을 규명하고자 수행된 현상학적 연구이다. 연구를 통해 15개의 의미단위와 4개의 주제가 나타났고, 도출된 중심 의미에 따라 기존의 문헌들을 비교하면서 간호사가 일-가정 양립을 하면서 겪게 되는 경험에 대한 논의를 하고자 한다.

간호사의 일-가정 양립 및 양육경험의 첫 번째 중심의미는 '일과 양육 사이에서 답이 없는 현실'이었다. 연구참여자들은 일과 양육 양립을 어쩔 수 없이 해야 하는 현실에 대해서 힘겨워하고 있었으며, 피곤함을 호소하였다. 남편이 양육을 같이 해야 함에도 불구하고 도와주지 않는 현실과 가족친화제도가 있지만 교대근무자들은 이용할 수 없는 현실에 낙담하고 있었다. 선행연구를 살펴보면 You와 Son (2009)의 연구에서 기혼 여성 간호사들은 직장가정의 이중역할을 수행하는데 어려움을 경험하게 된다고 하였다. 또한 여성이 남성에 비해 양육과 가사에 대한 더 큰 책임감을 느껴 부담감이 더욱 가중되는 것으로 조사되었다(Kang & Kim, 2011). 이를 해소하기 위한 방안으로 가사노동에 대한 역할 태도의 변화와 함께 각자의 능력에 맞는 가족 구성원들의 가사노동 분담이 필요하고, 어려서부터 자연스럽게 남녀의 역할 구분 없는 성평등에 대한 교육이 필요 하겠다. 더 나아가 실제적인 성평등을 이루기 위해서는 사회·경제·가정영역을 포함한 전반적인 부분에서 실질적이고 구체적인 교육을 통해 지속적인 의식변화가 이루어져야 한다. 또한 현대 사회에서 여성의 사회진출과 맞벌이 부부의 증가, 육아문제 등이 개인과 가정의 문제로만 국한되지 않고, 사회적으로도 중요한 문제가 되고 있지만(Cho, Johanson, & Guchait, 2009), 이에 대한 공평한 역할분담이나 제도적 뒷받침이 충분하지 못하여, 이에 대해 일-가정 양립에 대한 갈등을 줄이고 양육부담 감 감소를 시키기 위해 실질적이며 효과적인 지원책이 마련되어야 할 것이다.

두 번째 중심의미는 '일과 양육 사이에서 이리지도 저리지도 못하는 갈등상황'이었다. 일과 양육 양립에 대한 갈등으로 자녀를 잘 돌보지 못한다는 죄책감, 직장에서의 간호사로서 역할

을 잘 수행하지 못한다는 미안한 마음과 눈치 보기, 직장일과 자녀양육에 지쳐 본인만의 시간을 가질 수 없다고 하였다. 무엇보다도 이러한 갈등 상황에서 퇴직과 이직을 쉽게 결정할 수도 없었는데, 특히 양육죄책감으로 인한 상황을 힘들어 했다. 선행연구를 보면 양육죄책감은 양육에 대한 어머니의 부정적 심리상태를 말하며, 직장 일로 인한 자녀와의 분리로 불안감과 양육에 대한 죄책감을 가지게 되고(Park et al., 2014), 이러한 양육죄책감은 어머니의 자기비판과 낮은 자존감을 초래하게 되어 결국에는 자녀에게 부정적인 양육행동을 보이게 된다(Park & Moon, 2012). 이런 죄책감에서 벗어나 현대사회의 구조변화와 여성의 지위향상이라는 측면에서 어머니의 역할 모델에 대한 인식전환 및 심리적인 사회적 지원체계가 필요하고, 자율시간 근무제, 시차출근제, 탄력근무제 등의 직장 내 유연근무제도 도입과 교대 근무 특성을 고려한 직장 내 보육시설을 마련하는 것이 필요하다. 또한 부모의 삶에 정서적인 위안을 줌으로써 자존감을 높이는 것이 중요하므로 지친 심신을 위해 자신만의 휴식시간을 갖고 주변사람들과의 교류를 통해 정신적·육체적으로 회복할 수 있는 방법을 모색하는 것이 필요하다.

세 번째 중심의미는 ‘일과 양육 사이에서 나를 버티게 하는 힘’이었다. 일-가정 양립에 있어 동료, 친구, 가족들의 지지와 격려가 힘이 되었고, 특히 본인 스스로의 격려가 위로가 되었고. 어린이집과 베이비시터를 이용할 수 있는 것이 일-가정 양립에 도움이 된다고 하였다. 선행연구를 보면 Kang과 Lee (2017)의 연구에서 직장-가정갈등 상황에서 사회적 지지는 이직의도에 유의한 영향을 줄 수 있음을 보고하였고, Greenhaus와 Beutell (1985)는 사회적 지지가 역할갈등 조절과 일-가정갈등을 완화시킨다고 하였고, 이 후에 입증하는 일-가족 양립에 관한 연구들이 계속되어 왔다. 특히 사회적 지지의 한 부분인 남편의 지지에 대한 연구에서는 맞벌이 부부 사이에서 배우자의 지지가 일-가정 갈등에 중요한 역할을 하는 것으로 제시했다(Burley, 1995). 또한 남편의 지지가 일-가정 양립에 미치는 영향을 고려하여 여성의 전적인 양육 부담이 아닌 남성과 여성의 역할에 대한 새로운 관점이 필요하며, 남편의 지지는 기혼 직장 여성들에게 지지적인 심리적 기반이 되는 것으로 나타났다(Kim & Kim, 2010). 이를 통해 사회적 지지 중 배우자의 지지는 일과 양육의 양립에 있어서 중요한 요인임을 나타내므로, 배우자의 참여와 지지를 향상시킬 수 있도록 간호사와 남편을 대상으로 배우자 참여 프로그램을 마련과 함께 배우자의 일-가정 양립에 대한 인식개선을 위한 교육과 양육참여를 장려하는 사회적 지원제도가 필요할 것으로 생각한다.

네 번째 중심의미는 ‘일과 양육 사이에서 희망 찾기’였다. 연

구참여자들은 간호사라는 전문직에 자부심을 느끼고 싶어 했고, 간호사 직업을 통해 돌봄 경험에 대한 의미를 확장하고, 아 이에게 도움을 줄 수 있는 자신을 자랑스러워했다. 또한 삶에 대한 긍정적인 태도와 시각이 일-가정 양립에 도움이 된다고 생각하여 적극적이며 최선을 다하려는 모습을 보였다. 선행연구를 보면 Kwon과 Yoon (2007)의 연구를 보면 간호사들이 긍정적이며 확고한 간호전문직관을 갖고 있을 때 양질의 간호서비스와 함께 효율적 간호업무 수행할 수 있기에 간호전문직관의 확립은 매우 중요하다고 말하고 있다. 따라서 간호사의 긍정적인 간호 전문직 정체성 정립을 위한 프로그램 개발이 제 공되어야 할 것이다. 또한 긍정적인 정서가 높으면 스트레스에 대한 대처와 회복력을 강화시켜 일-가정 양립에 있어 갈등을 감소시킨다는 결과를 제시한 선행연구(Lee, 2013)와 같은 맥락인 긍정적인 태도와 정서가 일-가정 양립에 도움이 된다는 본 연구의 결과를 통해 최근 부각되고 있는 긍정심리자본이 일-가정 양립에 미치는 영향에 대한 연구도 고려해 볼 필요가 있다. 또한 일-가정 양립 지원책으로 직장 내 맞춤형 자기계발 교육 프로그램 운영과 전문인으로서의 성장 발전을 위한 지속적인 교육과 보상 등의 행정적인 전략과 방향을 제시하여 개인의 성장기회를 부여함이 중요할 것으로 생각된다.

## 결론 및 제언

본 연구는 Giorgi의 현상학적 분석방법을 이용하여 간호사의 일-가정 양립 및 양육을 통해 이들이 겪는 경험에 대한 의미와 본질을 파악하였다. 10명의 참여자들과 심층면담을 통하여 수집된 자료를 분석한 결과 187개의 본질적 의미단위, 15개의 의미단위와 4개의 주제인 ‘일과 양육 사이에서 답이 없는 현실’, ‘일과 양육 사이에서 이렇지도 저렇지도 못하는 갈등상황’, ‘일과 양육 사이에서 나를 버티게 하는 힘’, ‘일과 양육 사이에서 희망 찾기’로 도출되었다.

본 연구는 간호사의 일-가정 양립 및 양육 경험을 통해 갈등의 구체적인 속성을 파악하고, 이에 관한 이해와 고찰을 바탕으로 일-가정 양립과 간호전문직 여성으로서 가치와 의미를 찾으 며 이직하지 않기 위한 대책 마련 전략 개발에 필요한 기초자료를 제공할 수 있다는 점에서 그 의의를 찾을 수 있다.

본 연구의 결과를 근거로 간호연구, 실무, 교육을 위해 다음과 같은 제언을 한다. 첫째, 육아휴직 사용여부나 자녀 나이 터울에 따른 다양한 환경적 요인들을 고려하지 않은 것에 한계점이 있어 추후 연구에서는 이에 대한 고려를 한 양적·질적 연구의 수행이 필요할 것으로 사료된다. 특히, 일-가정 양립에 긍정

적 영향을 미치는 배우자 지지가 중요하다고 할 수 있으므로, 이에 대한 연구를 꾸준히 확대할 필요가 있다. 둘째, 가족친화제도가 운영되고 있지만, 대부분의 간호사들은 교대근무의 업무 특성과 근무조건을 가지고 있어 가족친화제도를 이용하기에는 많은 제한이 있다. 이에 병원조직 차원에서 가족친화제도를 자유롭게 이용할 수 있는 정책 도입과 함께 실질적으로 운영될 수 있는 분위기가 형성되어야 하고, 일-가정 양립을 지속할 수 있는 다양한 근무 형태의 개발과 교대 근무자들을 위한 보육 시설 확충이 필요하다. 셋째, 일-가정 양립을 유지할 수 있는 긍정심리자본과 긍정정서에 대한 연구와 이에 대한 프로그램 개발을 마련하고, 간호사들의 관리 및 교육을 통해 중도 하차하는 간호사의 비율을 줄여 유능한 간호사 인력을 확보하여 간호의 질 향상과 함께 간호전문직 발전에 기여할 것이다.

## REFERENCES

- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: are view and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 278-308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Burley, K. A. (1995). Family variables as mediators of the relationship between work-family conflict and marital adjustment among dual-career men and women. *The Journal of Social Psychology, 135*(4), 483-497.
- Cho, S. N., Lee, H. J., Joo, Y. J., & Kim, N. Y. (2011). *Qualitative research design & practice* (1st ed). Seoul: Green.
- Cho, S., Johanson, M. M., & Guchait, P. (2009). Employees intent to leave: A comparison of determinants of intent to leave versus intent to stay. *International Journal of Hospitality Management, 28*(3), 374-381.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry & research design* (4th ed). Los Angeles: Sage.
- Giorgi, A., Aanstoos, C. M., Fischer, W. F., & Wertz, F. J. (1985). *Phenomenology and psychological research*. Pittsburgh, Pa.: Duquesne University Press.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*(1), 76-88.
- Hammer, L. B., Bauer, T. N., & Grandey, A. A. (2003). Work-family conflict and work-related withdrawal behaviors. *Journal of Business and Psychology, 17*(3), 419-436.
- Hospital Nurses Association. (2017). Survey on the actual situation of the placement of nursing staff in hospitals. Retrieved February 9, 2017, from <http://khna.or.kr/web/information/resource.php>
- Jeon, B. R., & Noh, Y. G. (2018). Impact of work-family conflict and social support on retention intention among married female nurses. *Journal of Digital Convergence, 16*(10), 261-270. <https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.10.261>
- Jung, M. S., Kim, H. L., & Lee, Y. J. (2017). Factors influencing work-life balance in Korean registered nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing, 26*(2), 114-123. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2017.26.2.114>
- Kang, H. S., & Lee, E. S. (2017). Path analysis of work-family conflict, burnout, and turnover intention among married women nurses. *Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society, 18*(2), 206-217. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.2.206>
- Kang, S. J., & Kim, S. Y. (2011). The relationship among nurses' parenting stress and turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 17*(4), 508-515. <https://doi.org/10.11111/jkana.2011.17.4.508>
- Kim, H. N., & Kim, J. S. (2016). Work-family compatibility experience of married nurse: Focusing on the expanding stage of the family life cycle. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 17*(2), 545-559.
- Kim, H. S., & Kim, O. S. (2010). Toward work-family enrichment: Positive spillover of resources across two domains. *Korean Management Review, 39*(2), 375-407.
- Kim, K. H. (2017). The relationship of gender discrimination consciousness, work-family conflict and facilitation and turnover intention of married female hospital nurses. *Journal of Digital Convergence, 15*(7), 425-434. <https://doi.org/10.14400/JDC.2017.15.7.425>
- Kim, M. J., & Ryu, E. J. (2015). Structural equation modeling of quality of work life in clinical nurses based on the culture-work-health model. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 45*(6), 879-889. <https://doi.org/10.4040/jkan.2015.45.6.879>
- Kim, N. J., & Kwon, T. H. (2009). The relation between work-family balance and quality of life for married women. *The Women's Studies, 76*(1), 43-70.
- Kossek, E. E., Baltes, B. B., & Matthews, R. A. (2011). How work-family research can finally have an impact in organizations. *Industrial and Organizational Psychology, 4*(3), 352-369.
- Kwon, Y. M., & Yoon, E. J. (2007). A correlation study on nursing professional values, department satisfaction, sociality, self-esteem among nursing students. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 13*(3), 285-292.
- Lee, M. S. (2013). The work-family interface and its relation to well-being: The role of positivity. *Korean Journal of Management, 21*(3), 371-410.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills, Calif.: Sage publications.
- Morse, J. M. (2000). Determining sample size. *Qualitative Health Research, 10*(1), 3-5.
- Nohe, C., & Sonntag, K. (2014). Work-family conflict, social sup-

- port, and turnover intentions: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 1-12.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.03.007>
- Park, H. J., & Moon, H. J. (2012). The effects of a mother's guilty conscience and parenting stress on parenting behavior. *Korean Journal of Child Education and Care*, 8(2), 121-137.
- Park, Y. K., Lee, J. Y., Lim, S. R., Jang, H. R., Kang, H. J., & Kim, J. S. (2014). Parenting stress, parenting guilt feelings, separation anxiety and alternative care in hospital -nurses. *Journal of the Korea Contents Association*, 14(7), 302-311.  
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2014.14.07.302>
- Shiffer, D., Minonzio, M., Dipaola, F., Furlan, R., Barbic, F., Bertola, M., et al. (2018). Effects of clockwise and counterclockwise job shift work rotation on sleep and work-life balance on hospital nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(9), 2038.
- Statistics (2018). Annual report on the economically active population survey (11-1240000- 000058-10). Daejeon: Author.
- Tavakol, S., & Zohreh, D. S. (2012). The relationship between family-to work conflict of employee and co-workers' turnover intention. *Management Science Letters*, 2(1), 1-10.  
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2011.10.008>
- You, M. A., & Son, Y. J. (2009). The relationships of work-family conflict, social support, job satisfaction, and organizational commitment in korean married hospital nurses. *Journal of the Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 16(4), 515-523.