

간호사의 일-가정 경계선 관리

김 미 영¹

¹ 이화여자대학교 건강과학대학 간호학부

Nurses' Work-family Boundary Management

Kim, Miyoung¹

¹ College of Health Sciences, Division of Nursing Science Ewha Womans University

주요어

경계선, 가정, 관리, 간호사, 질적연구

Key words

Boundary, Family, Management, Nurses, Qualitative research

Correspondence

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

투 고 일: 2012년 10월 31일
수 정 일: 2012년 11월 27일
심사완료일: 2012년 12월 20일

Abstract

Purpose: This study was done to explore how nurses manage the boundary for work-family balance. **Methods:** Data were collected through in-depth interviews from February 1 to May 28, 2012. Participants were 13 married nurses with children. The constant comparative method was adapted for data analysis. **Results:** In this study, nurses' work-family boundary management had characteristics of integration, maintenance and control, but it was adjusted and modified over time as the order of priorities was rearranged according to changes in internal cognition and family support. Nurses strategically persuaded their families to understand their work and share housework in an effort to integrate work and family, while controlling them by managing working hours and time for themselves. **Conclusion:** The results of the study indicate that nurses' work has an impact on family life due to heavy workload and insufficient time, however the work-family balance can be successfully maintained with the effective separation of the two areas.

서 론

1. 연구의 필요성

오늘날 과학기술의 발달은 사람들이 일하는 방식에 상당한 변화를 야기하여 일-가정 영역의 복잡한 상호작용을 이해하기 위한 필요성을 제시하고 있다(Kreiner, Hollensbe, & Sheep, 2009). 간호사는 신체, 심리적인 요구가 가장 높은 직업 중의 하나이며(Takeuchi & Yamazaki, 2010), 전문직으로서 자신의 직업에 더 높은 책임과 정체성을 갖고 있지만(Kossek, Lautsch, & Eaton, 2006) 일과 가정생활을 양립하는데 어려움이 있어 스트

레스와 소진을 쉽게 경험하고 있다(Barriball, Coopamah, Roberts, & Watts, 2007).

지금까지 일-가정 관련 연구는 일-가정 갈등에 관심을 가져왔고(Kreiner et al., 2009), 일-가정 갈등은 스트레스, 이직, 결근, 소진, 직업 불만족과 같은 바람직하지 않은 결과와 연계되어 있다(Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; Kreiner, 2006). 미국의 전국적인 조사 연구에서도 오랜 노동 시간과 일-가정 스트레스 간에 부정적인 관련성을 보고하였다(Bond, Thompson, Galinsky, & Prottas, 2003). 그러나 개인이 일-가정 갈등을 어떻게 다루고 적응하는가에 대한 이해가 우선되어야 한다(Kreiner et al., 2009).

일-가정 연구에서 지금까지 일과 가정은 서로 별개의 분야라고 생각되어 두 분야의 중복 부분이 간과되어 온 것이 사실이나 사회학자인 Nippert-Eng(1996)은 근로자들이 일-가정 인터페이스의 경계선을 어떻게 관리하는지 경계선 이론(boundary theory)을 처음으로 적용하여 개발하였고, 이러한 경계선 개념은 Clark(2000)의 border theory를 통해 이론적으로 더욱 발달해 왔다. 경계선 이론에 의하면, 개인은 생활하면서 다양한 역할을 하기 위해 일과 가정간의 물리적, 시간적, 심리적 경계선을 구축하며, 독특한 전략과 실무를 이용하여 일과 가정의 두 영역을 분할하거나 통합을 한다. 여기에서 분할(segmentation)은 두 영역간의 경계선에 침투성과 유연성이 낮을 때 존재하며, 두 영역의 연속선 양 끝에 있는 개인은 일과 가정생활을 독립적인 영역으로 유지한다. 예를 들어 가정사에 참여하는 개인은 일에는 전혀 관여하지 않는다. 반면에 통합(integration)은 두 영역간의 경계선에 침투성과 유연성이 높을 때 존재하며, 연속선의 양 끝에서 개인은 일과 가정생활을 자유롭게 상호작용하는 영역으로 유지한다. 예를 들어 개인은 일을 가정에 가져가거나 가족과 함께 있다가 일을 위해 떠나기도 한다(Ashforth, Kreiner, & Fugate, 2000; Nippert-Eng, 1996). 여기에서 경계선은 한 영역으로부터의 요소가 기꺼이 다른 영역에서 발견이 되면 침투가 가능하다. 즉 침투(permeability)는 다른 영역으로부터의 요소가 한 영역으로 들어가는 정도로서 침투성이 높은 경계선은 사람들로 하여금 역할 전환을 더 수월하게 하도록 돕는다(Ashforth et al., 2000). 예를 들어 재택근무와 같이 일과 가정 업무에 공간적, 시간적, 심리적 중복이 있을 때 일-가정 경계선에 높은 침투성을 나타낸다(Chesley, 2005). 즉 침투성은 개인이 물리적으로 직장에 있으면서 심리적, 행동적으로 가족과의 업무에 연루되어 있는 정도로 개념화할 수 있다(Matthews, Barnes-Farrell, & Bulger, 2010).

일-가정 경계선 연구는 최근에 제시되었고 개념적으로 아직 생소하기 때문에 연구가 제한되어 있으며(Kossek et al., 2006), 국외 간호학 분야에서도 시도되지 않고 있다. 선행연구에서 일-가정 두 영역을 통합하는 것이 일-가정을 양립하는 방식이고 다른 업무에도 긍정적인 효과를 나타낸다(Friedman, Christensen, & DeGroot, 1998; Kossek et al., 2006) 반면 일과 가정 업무를 분리하는 것이 일-가정 양립을 유지하게 하고, 업무의 소진을 줄이는 효과를 나타냈다(Bulger, Matthews, & Hoffman, 2007; Sandall, 1997). 그러나 통합과 분리는 양극의 연속선상에서 개인적인 선호도에 따라 일-가정 경계선이 구축된다고 볼 때(Ashforth et al., 2000) 어떤 영역을 선택하는 것이 중요한 것이 아니라 어떻게 관리하고 통제하느냐가 중요하다고 볼 수 있다. 실제로 일에 대한 통제를 심리적으로 더 크게 지각하고 있는 고용인은 유의하게 더 낮은 이직의도와 일-가정 갈등과 우울이 감

소하였다(Kossek et al., 2006). 또한 간호사가 자신의 업무 생활에 대한 선택과 통제를 가질 때 일-가정 양립을 더 잘 성취하는 것으로 나타났다(Pryce, Albertsen, & Nielsen, 2006). 이는 다양한 경계선 관리가 일-가정 갈등에 영향을 미칠 수 있기 때문에(Ashforth et al., 2000) 간호관리자가 경계선 관리와 관리 전략에 대한 관심을 갖는 것은 일-가정 양립을 위한 간호사의 직업적인 건강과 스트레스에 대한 관심이기도 한 것이다.

국내 간호학 분야에서 간호사의 일-가정 양립은 유연근무제 활성화와 직장보육시설 확충(Chung & Kim, 2012) 등 주로 대중매체를 통해 조직적인 차원에서 제기해 왔다. 일-가정 관련 연구동향은 간호사들의 일과 가정간의 경쟁적인 요구를 쟁점 관점에서 제시한 연구(Kim, 2012) 이외에는 알려진 것이 거의 없는 실정이다. Kim (2012)의 연구에서는 간호사의 일-가정 양립을 위한 부부의 역동성이 간호사의 연령과 남편의 성장배경, 사회경제적인 맥락을 통해 협상이 이루어지고 있음을 제시하였다.

지금까지 일-가정 관련 연구에서 질적연구방법을 적용한 연구는 약 10%에 해당하나(Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley, 2005), 일-가정 인터페이스와 주제를 연구하기 위해 개인의 견해에 초점을 둔 질적연구나 혼합방법연구의 필요성이 더욱 강조되고 있다(Neal, Hammer, & Morgan, 2006). 따라서 본 연구에서 간호사의 일-가정의 상호적, 과정적인 측면에 초점을 두고 이러한 견해와 가치체계를 탐색하고자 근거이론방법을 적용한 것은 일-가정 경계선의 변형과정을 밝히는데 있어서 근거이론 접근이 공간과 시간을 다루는 다양한 경계선 관리와 개인이 그러한 전략을 어떻게 조정하는가를 탐구하는데 적합하기 때문이다.

이에 본 연구는 간호사가 일과 가정이라는 두 영역을 양립하는 과정에서 시간과 공간 및 심리적 중복에 따른 경계선 관리 과정에 초점을 두었다. 따라서 본 연구는 일-가정 경계선 관리를 통해 간호사의 일-가정 양립의 더 좋은 개념적 이해를 통한 발전을 이루고, 나아가 간호관리 및 실무 측면에서 일-가정 양립을 전략적으로 어떻게 이용할 수 있는지 기초 자료로 활용하는데 목적이 있다.

2. 연구 질문

본 연구는 간호사의 일-가정 양립을 위해 일-가정 영역의 물리적, 시간적, 심리적 경계선을 어떻게 관리하는지 탐색하고자 함이며, 이를 위한 연구질문으로 '간호사는 일-가정 경계선을 어떻게 관리하는가'이다.

연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 간호사가 일-가정 경계선을 어떻게 관리하는지 탐색하고자 Strauss와 Corbin (1998)의 근거이론방법을 적용한 질적연구이다. 근거이론방법은 참여자가 사회를 이해하는 방식에 접근하기 위해 귀납적 추론과 연역적 추론을 통해 접근한다. 귀납적인 추론에서는 반구조적 면담과 필사물을 통해 초기 코딩을 하는 등 자료를 어떻게 범주화하고 패턴으로 다루는지를 적용하는 능동적인 진행과정이며, 연역적 추론에서는 기존의 지식과 자료분석을 통합하는 과정에서 이론이나 일반화에서 시작하여 특정 구체적인 상황으로 적용능력을 확대해 가며 연구현상의 새로운 지식을 생성해간다.

2. 연구 참여자 및 윤리적 고려

본 연구의 참여자는 간호사가 일-가정 경계선을 어떻게 관리하는지 자녀를 가진 기혼간호사를 먼저 편의표본추출 하였으며, 총 13명의 간호사가 선정되었다. 면담을 진행하면서 자료로부터 도출된 개념에 근거하여 자녀의 연령과 지위에 따라 경계선 관리를 어떻게 형성해 가는지 이론적 표본추출(Glaser & Strauss, 1967)을 하였으며, 특히 일-가정 통합의 환경에 있는 VIP 고객을 전담하는 간호사 1명과 일-가정 분리를 주장하는 미혼인 간호사 1명과도 본 연구의 목적을 위해 면담을 진행하였다.

참여자의 평균 나이는 35세(30~45세 범위)였으며, 간호사경력 은 평균 9.8년(3~20년 범위), 결혼기간은 평균 7.5년(4~15년)이었다. 직위와 근무형태는 5명은 일선간호관리자였고, 8명이 일반간호사였으며, 이 중 2명은 전문간호사 및 전담간호사의 신분이었다.

본 연구는 연구참여자를 윤리적으로 보호하기 위해 연구자가 소속하고 있는 학교의 기관윤리심사위원회(IRB: 2011-1-1)의 승인 하에 연구를 수행하였다. 연구 참여자와의 면담에 앞서 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 동의를 받아 연구참여자를 최대한으로 보호하였다.

3. 자료 수집 방법

자료수집기간은 2012년 2월 1일부터 2012년 5월 28일까지였으며, 심층면담을 이용하였다. 면담에 앞서 예비연구를 하였을

때 참여자는 경계선 이론에 대한 이해를 잘 하였지만 구체적인 상황에 대한 설명을 필요로 할 때에는 연구자의 경험을 이야기 하며 시작하였다. 면담을 위한 질문은 '일과 가정 역할의 연계에 있어서 어려움이 있을 때 어떻게 반응하고 대처하였습니까?' '일-가정 갈등을 조절하기 위해 이용한 전략이 있습니까?' 등의 반구조적인 질문을 하였으며, 면담을 진행하는 동안 '직장에서 개인적인 전화를 하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?' '일하면서 집안일을 생각하고 집에 있으면서 직장 업무를 한 경험이 있으면 구체적으로 제시해 주십시오'와 같은 구조적인 질문을 하였다. 연구 참여자의 수는 13명의 참여자와 면담하였을 때 더 이상 새로운 개념이 도출되지 않는 포화단계에 이르렀다. 참여자들과의 면담 장소는 참여자의 편의성을 고려하여 병원의 빈 회의실이나 연구자의 연구실, 조용한 카페 등에서 이루어졌다. 1차 면담을 시행한 13명의 참여자와는 모두 면대면으로 60분에서 90분 소요되었으며, 2차 면담을 시행한 5명의 참여자와도 면대면으로 30분에서 60분이 소요되었다. 면담 이후 반성일지를 바로 작성하였으며, 녹음한 내용은 연구자가 직접 필사하였다.

4. 자료 분석 방법

자료는 근거이론방법으로서 개방코딩, 축코딩, 선택코딩과 지속적 비교방법을 통해 분석하였다(Glaser & Strauss, 1967; Strauss & Corbin, 1998). 자료수집과 분석은 동시에 수행하였다. 연구자는 코딩 이전에 원자료를 반복적으로 읽으면서 전체적인 그림을 얻고자 노력하였다. 개방코딩에서는 면담 자료를 줄단위분석하는 과정에서 자료의 앞과 뒤를 왔다 갔다 하면서 유사점과 차이점을 찾았다. 그 과정에서 개념을 추출하고 유사한 개념들이 묶여지고 더 큰 범주로 통합되는 과정을 거쳤다. 추출된 범주를 상세히 조사하고자 연구질문을 통한 메모를 이용하였다. 축코딩에서는 범주들 간의 관계가 확인이 되고 범주의 속성과 그 속성이 차원적으로 어떻게 달라지는가를 확인하였고 그러한 과정은 다음 면담 참여자를 선정하도록 안내하였다. 가령 일-가정 영역의 유사성이 높은 특성을 제시할 수 있는 참여자로 환자교육을 주로 담당하는 전문간호사를 선정하였다. '일과 가정의 공감대 형성'이라는 범주가 생성되었을 때 범주를 설명하는 개념들을 중심으로 글쓰기를 하면서 전후 맥락을 이해할 수 있었다. 이와 같이 참여자선정과 자료수집, 분석, 글쓰기는 순환적으로 이루어졌다. 선택코딩에서는 경계선의 변형과정 단계가 제시되었고 이러한 단계와 하위 단계와의 관련성을 설명하는 '간호사의 일-가정 경계선 관리 과정' 모델이 형성되었다(Figure 1).

5. 엄격성

본 연구의 엄격성으로 Kitto, Chesters와 Grbich (2008)가 제시한 절차적인 엄격성과 해석적인 엄격성, 반성과 평가의 엄격성을 고수하였다. 먼저 절차적인 엄격성(procedural rigor)은 연구 수행 과정을 투명하고 명백하게 기술하는 것으로, 본 연구에서는 참여자의 선정 과정을 명료하게 기술하였고, 자료가 어떻게 수집되고 분석되었는지를 상세하게 기술하였다. 해석적인 엄격성(interpretive rigor)은 자료의 근거를 가능한 충분하게 제시하는 것으로, 본 연구에서는 면담 이전에 면담의 필사본을 갖기를 원하는 3명의 참여자에게 필사본을 제시하고 모두 확인을 받았다. 또한 본 연구 현상을 설명하는데 모순이 되는 반대 사례로서 일-가정 경계선의 통합 단계에서 반대 상황을 제시하고 설명하였다. 반성과 평가의 엄격성(reflexivity and evaluative rigor)에 있어서 먼저 반성은 연구자들 간의 관계와 연구주제가 결과에 미칠 수 있는 영향력을 공개적으로 인정하고 설명하는 것이며, 평가의 엄격성은 연구 윤리와 정치적인 측면을 확실하게 설명하는 것으로, 본 연구에서는 연구자의 신념과 가치 체계가 자료수집과정에서 어떤 영향을 미쳤는지 반성일지를 통해 면담질문에 반영하였다(Table 1). 평가의 엄격성을 위해 윤리적 승인을 얻었고, 참여자에게 충분한 상세정보와 사전동의안을 제공하였다.

연구 결과

간호사의 일-가정 경계선 관리 과정은 먼저 일과 가정 업무의 중복된 부분을 통합하는 단계와 일이 가정으로 혹은 가정이 일로의 방향으로 유지하는 단계, 일과 가정 업무를 분리하려는 통제 단계 등 3단계로 분류할 수 있다. 그 과정에서 일-가정 양립

Table 1. Reflective Diary

2012.02.02 It was the first day of the interview. There was no time for delay, as there was only one hour before the afternoon shift for the participant. After introductions to each other and explanation of the purpose of the study, I presented the agreement form of the study. The participant stared at the title of the study for a while, and she seemed slightly confused. I realized by intuition that the unfamiliar words on the paper had made her uncomfortable with the study. Then I talked for close to ten minutes about subjects on which I had thought and struggled, rather than immediately putting unstructured questions to her. When she responded to my stories with her own experiences, I encouraged her to express casually what she was thinking. In this interview, sharing the researcher's experience with the participant made it possible for her to speak in comfort.
--

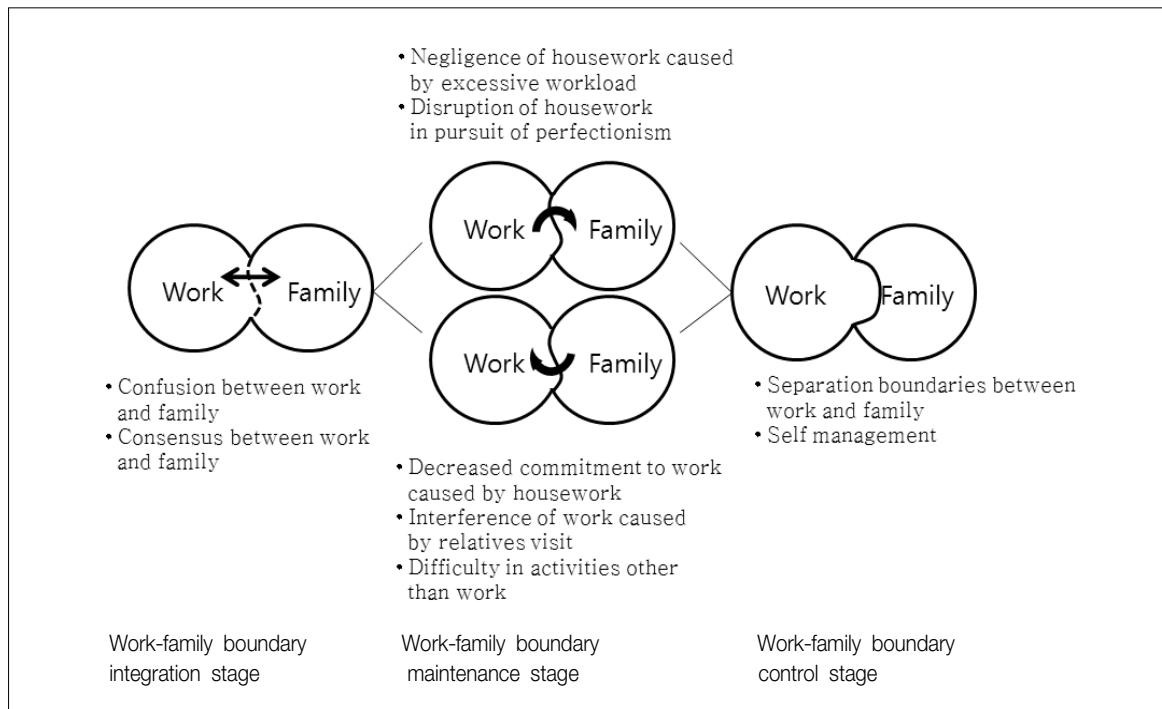


Figure 1. Nurses' work-family boundary management process.

을 위한 다양한 상황을 맞이하지만 외적인 지지체계와 내적인 인식의 변화를 통해 조정해 나갔다.

1. 일-가정 경계선 통합 단계

일-가정 경계선의 통합 단계에서의 참여자는 일과 가정은 서로 상이한 영역이지만 경계선의 유사성이 높았으며, 일과 가정의 방향성이 양방향으로 나타냈다(Figure 1). 그 과정에서 일과 가정이 중복되는 혼돈이 있었지만 일과 가정의 공감대가 형성되기도 하였다. 일-가정 경계선 통합 단계에서는 참여자들이 가족에게 직장에서의 업무를 알리고 이해시키고, 동료를 집으로 초대하는 등 가족뿐 아니라 직장 동료들의 관심과 이해를 통해 일과 가정 업무의 상호작용을 높이고 조화를 이루는 특성을 나타냈다.

1) 일과 가정의 혼돈

참여자들은 직장에서 갑작스러운 가정 문제가 일어났을 때 안절부절 못하였고, 가정에서는 직장에서의 과도한 업무로 거의 가사일을 할 수 없을 정도로 피곤해 하였다. 참여자의 자녀가 초등학교에 들어가는 전후의 시기에는 자녀양육에 대한 부담감으로 직장에서의 업무가 방해가 될 정도였다. 한 참여자는 아이가 학교에 도착하거나 집에 귀가하는 시간이 되면 일의 집중이 안 될 정도로 “아이가 학교에 잘 갔을까, 학교 끝나고 집에 잘 왔을까”를 고민해야 했다. 참여자의 대부분은 3교대 근무를 하였고, 자녀가 학령기 초기 이전의 단계에 해당하였으며, 자녀의 양육과 가사일을 담당하는 상주 인력이 없었다.

아이 학교 끝나는 시간이 되면 가슴이 두근두근 거리기 시작하는 거예요. 아이가 혼자 버스를 잘 타고 왔는지, 또 안왔다는 얘기를 들으면 혼비백산이 되고, 너무 멍해지는 거지요. 그 시간이 학교 끝나는 12시 40분, 1시, 그 차타는 시간이 너무 스트레스이고 일이 집중이 안되는 거예요.

집에 가면 직장에서 에너지를 다 쏟고 가니까 모든 일이 귀찮아요. 집에 가서 쉬게 되고, 뭔가 아이들을 더 챙겨줄 수 있을 때도 될 챙겨주고, 그러면서 집에 가는 것도 늦게 가게 되고.

그러나 기존의 간호사 업무와 달리 고객을 1:1 관리하는 전담 간호사의 경우 업무의 특성상 일과 가정 업무의 경계선이 없는 환경에서 근무하였다. 참여자는 업무 초기에는 개인적인 시간을 침해받는다는 혼돈 상황에 직면하였지만 시간이 지나면서 일과 일 사이에 개인적인 시간을 이용할 수 있는 여유를 가질 수 있었다: “개인적으로 2시간 이상 소요되는 목욕이나 영화 감상 등

은 아직까지 편안하게 하지 못해요. 특히 아침에 전화를 받아야 해서 일찍 일어나야 해요. 수면 문제도 조절이 안되고.. 그러나 요즘은 직장에서 개인적인 업무를 보기도 하고 업무의 패턴을 분석하면서 적응하려고 노력하고 있어요.”

2) 일과 가정의 공감대 형성

참여자 중에는 일과 가정의 두 영역 간에 유사성이 커서 쉽게 공감대 형성이 가능하였다. 특히 가족이 아파서 병원에 방문하는 경우 신뢰를 가지고 편안하게 진료를 볼 수 있었고, 가족은 이런 기회를 통해 간호사로서의 역할을 간접적으로 이해할 수 있었다. 또한 직장에서 일을 하고 있는 아내의 모습이나 아내가 제공하는 교육프로그램에 참여한 남편들은 아내가 얼마나 중요한 일을 하는지 이해하게 되어 가족들의 신뢰와 지지를 얻는 기회가 되었다. 참여자들은 평상 시 직장에서의 어려움과 문제점에 대해 남편에게 상의하며 일-가정 업무를 조율하였다. 따라서 가족의 일에 대한 이해와 참여를 권장하는 방법은 일-가정 경계선의 공감대를 높이는 방법이었다.

직장을 그만두었을 때 시어머니는 너무 좋아하시고, 내 손자 잘 보고 잘 키우는게 돈 버는 거라고 했어요... 우여곡절 끝에 제가 다시 취업을 하였는데, 병원에 있었을 때 마침 부모님이 수술을 했어요. 제가 병원에 있어서 아무래도 혜택을 많이 받았고 고마움을 느낀 이후로 저에 대한 태도가 확 달라졌어요.

일하는 중간에 직장을 방문하도록 남편이랑 아이들이랑 초청해서 일하는 사진이랑, 환자들 글귀 보여주고 간단하게 오락과 다과 시간을 보냈었는데... 그때 즈음 부인이 하는 일이 굉장히 중요한 일이고, 굉장히 힘든 일임에도 불구하고 잘 이겨냈구나를 느꼈던 것 같아요. 저에 대한 신뢰가 생긴 거죠.

또한 일선간호관리자가 병동 소속 간호사를 집으로 초대하는 경우 일과 가정의 연계성을 높이는 효과를 나타냈다. 한 참여자는 과거에 선배가 집으로 초대하였을 때 그 선배의 삶을 이전보다 훨씬 더 잘 이해할 수 있었던 기억을 떠올리며 지금까지 직장 동료들을 집으로 초대한다고 제시하였다. 초대하는 목적은 새해인사와 같은 특별히 의미 있는 날을 위해, 평가를 끝내고 고된 일을 자축하기 위해, 김장이 끝난 후 집에서 동료들과 식사를 하기 위한 이유 등이었다. 참여자들은 초대 이후에 병동 분위기가 좋아지고 간호사들의 협조가 달라져서 직장상사와 가정과의 유기적인 관계를 높이는데 중요하다고 판단하여 지속해야 할 필요성에 의미를 부여하였다.

저는 지금까지 김장이 끝나면 간호사들을 불러 집에서 함께 김치 곁절이와 삼겹살을 먹어요. (간호사들이) 너무 좋아하지요. 사실 많은 음식도 필요 없고, 특별한 날도 아니어서 부담도 없고요. 어렸을 때 김장 끝나면 모두 맛있게 먹었던 기억들이 있잖아요. 매년 안할 수 없는 게 간호사들이 김장 언제 하는지 물어보고(웃음)... 그런 일들은 가정의 소중함을 깨닫게 하는 것 같아요.

2. 일-가정 경계선 유지 단계

1) 일->가정 유지 단계

일에서 가정의 방향을 나타내는 단계에서는 참여자에게 일과 가정은 시간과 공간이 제한되어 있어서 서로 상이한 영역이지만 과도한 업무의 양과 일을 완벽하게 하려는 개인적인 특성으로 경계선이 일에서 가정으로의 방향을 나타냈다(Figure 1). 이 단계에서는 업무의 양이 과도하지만 조직의 업무체계가 개선되지 않는 한 일에서 벗어날 수 없는 상황이었으며, 일을 완벽하게 해야 한다는 개인적인 성향과 책임감 등으로 일에서 가정의 방향으로 유지할 수밖에 없는 수동적인 성향을 나타냈다.

(1) 과도한 업무의 양으로 가사일 소홀

참여자가 일하는 공간은 매일 똑같은 장소에서 똑같은 일을 하며, 제한된 공간 내에서 쉴 새 없이 왔다 갔다 반복하는 곳이였다. 아픈 대상자 앞에 크게 웃어보지 못하며 지내는 업무의 연속이였다. 일이 과중하여 때로는 여행이나 휴식을 필요로 함에도 원하는 휴가를 내는 것이 수월하지 않았다. 과도한 업무로 일이 가정으로의 방향을 나타내는 경우로서 참여자들은 육체적인 소진과 버거움을 느꼈고, 일로 인한 피로로 가정 업무를 소홀히 하였다. 업무를 끝내고 집에 가면 거의 멍하니 꼼짝 않고 누워 휴식을 취한 후에야 정신을 차릴 수 있을 정도로 일이 가정생활에 영향을 미쳤다. 그러나 업무의 강도를 이해한다하더라도 초과근무를 당연시하는 직장 내 분위기를 쇠신할 필요성을 제시하였다.

저희는 정말 잠깐만이라도 차를 마실 수 있는 시간이 허락되지 않아요. 발에 불이 나도록 종종거리며 다니다가 집에 가면 꼼짝도 하기 싫죠.

남편과 아이와 약속을 했다가도 갑자기 회의가 있고, 환자가 오면 약속했다가도 어긋나고 그런 일이 많다 보니 아이들도 별로 저를 신뢰하지 않아요. '엄마 오늘 일찍 갈게' 그러면, '엄마, 9시지' 이렇게 얘기가 되니까.

(2) 완벽한 일처리로 가사일 방해

참여자들은 일에 대한 정신적 스트레스와 책임감은 근무가 끝난 이후에도 직장에 남아서 일을 해야 했고, 직장을 떠나서도 지속하였으며, 퇴근 후에도 업무의 전후상황을 판단해야 하는 문제로 일로부터 벗어날 수 없었다. 직장에서의 문제는 즉시 해결되지 않으면 자신뿐 아니라 동료 간호사들에게 당장 피해가 가는 응급상황이지만 가정 문제는 남편이 있어서 대신 해결할 수 있다는 의존성을 나타냈다. 이 단계에 있는 참여자들은 전문 혹은 전담간호사이거나 신입 일선간호관리자로 자신의 업무에 몰입되어 있고 일 중심형이었다.

일 중심적인 것이 더 많은 것 같아요. 현재 있는 자리에서 늘 일을 많이 했어요. 사람들이 '왜 남아서 일을 하느냐' 하는데 저는 집에 애들을 빨리 보러 가기 위해 '여기까지' 하고 하는 게 아니라 그 일을 끝날 때까지 하다 보니 매일 늦는 거예요.

저는 일에 좀 더 초점을 두지 않았는지... 주로 일을 싸가지고 집에 가는 편이에요. 머리가 아파서 신경계검사까지 했는데.. 왜 머리가 아픈가 생각해봤더니 여러 가지 학술대회 준비하느라고. 제가 부하 직원에게 무언가를 못 봐주어서.

집에 있을 때 직장에서 call이 오면, '아이들한테 바로 밥을 알아서 차려 먹어, 나 뛰어가야 해.' 그렇게 사건 처리하고. 그만큼 책임감이 강한 것 같아요. 간호사들에게, 큰일 난 거지요. 내 병동에 무슨 일이 생겼고, 그 환자가 사망했는데 혹시 문제가 생기지 않을까. 간호사들을 보호해 줄 사람이 나인데...

2) 가정->일 유지 단계

가정생활이 일로의 방향을 나타내는 단계에서는 일과 가정은 서로 상이한 영역이지만 가사일로 일의 집중도가 저하되고, 친인척 방문으로 일에 지장을 초래하며, 근무 외 활동의 어려움 등으로 경계선이 가정에서 일로의 방향을 나타냈다(Figure 1). 이 단계에서는 가정생활을 도와줄 수 있는 외적인 지지체계로 특히 개인적인 가족지지가 부족하여 가정에서의 충분하지 않은 휴식이 업무에 영향을 미치고, 갑작스러운 근무 변경이나 예상하지 않은 근무 외 활동에 대응할 수 없는 상황이 초래되는 등 가정에서 일로의 방향으로 유지할 수밖에 없었다.

(1) 가사일로 일의 집중도 저하

참여자들은 가정에서 아내로서 어머니로서 며느리로서의 역할을 감당해야 하므로 충분한 휴식을 취하지 못하였다. 특히 야간 근무에는 수업을 마치고 오는 자녀를 맞이해야 했고, 시부모와

시는 경우 퇴근 후 가사일을 담당해야 했다. 이와 같이 참여자에게 가정은 또 다른 직장으로 충분히 재충전하지 못한 채 직장 생활에 출근할 때는 휴식을 취한 날과 달리 일에 집중이 되지 않아 시간이 더 소요되고 일의 완성도에 영향을 미쳤다. 이와 같이 참여자들은 자녀가 어리거나 가사일 비중이 커서 자녀가 빨리 성장하기만을 고대하였다.

night 할 때가 제일 힘들어요. night하고 집에 와서 자야 하는데 한 10시부터 자려고 누우면 아이가 초등학교 끝나고 2시 즈음 오는 거예요. 그러면 깨잖아요. 나는 잠을 자고 night를 나가야 하는데 그게 안되니까 어디 여관이라도 가서 자고 싶고, 잘 쉬지 못하고 병원에 가면 기존에 하던 업무에는 큰 차이가 없지만 새로운 일들이 몰려오면 정신을 못차리죠.

저는 일이랑 가정을 똑같이 일로 봐요. 저는 가정도 장소만 바뀐 일이라고 생각해요. 가정도 어떤 부분을 보면 혈연 요소가 직장보다 다르지만 어쨌든 여자로서 볼 때는 일이지요. 집안일을 다 정리하고 나면 11시예요. 새벽에 일어나려면 빨리 숙면을 취해야지 내일 업무에 지장이 없으니...

(2) 친인척 방문으로 일 지장 초래

참여자들은 업무 중간에 다른 개인적인 일로 업무를 떠난 적이 거의 없었다. 그러나 진료가 필요한 가족이나 지인이 방문할 경우 직장에서는 참여자들이 근무 시간 내에 가족이나 지인을 돌볼 수 있도록 상관이나 동료들이 최대한 배려해 주는 분위기가 있었다. 특히 참여자들은 아픈 환자를 간호하는 일이 주된 업무이지만 자신의 가족을 돌보지 못했다는 죄책감을 가지고 있어서 친인척의 방문으로 일의 흐름에 방해가 되고 지장을 주어도 감수하곤 하였다.

우리가 아픈 사람을 돌보는 일을 해서 그런지 가족들이 아파서 오면 동료들이 얼른 내려 가보라고 해요. 수선생님도 다녀오라고 하고, 직장에서 대체로 관대한 편이에요. 정말 출근하여 간호사복을 한번 입으면 퇴근할 때까지 병동을 벗어나는 일이 없잖아요. 아마 그런 일을 제외하고 개인적인 일을 하도록 허용된 적이 없는 것 같아요.

근무 중간에 웬만한 일처리 다하고 한가한 시간을 이용해 외래에 내려갔었는데... 한 시간 정도 걸렸나? 돌아오니 응급환자가 생겨 병동이 정신이 없는 거예요. 그때 너무 민망했어요.

아이가 열이 펄펄 난다는 연락이 왔어요. 어제 밤에 집에 들

어갔을 때 아이가 평상시와 달리 쇼파에 누워 있는 모습이... 좀 늘어서 있다는 생각을 했었어요. 조금 관심을 가지고 아이를 살피봤으면 이런 일이 없었을 텐데, 속상하지요. 아무래도 일에 지장을 주지요.

(3) 근무 외 활동의 어려움

참여자는 출·퇴근 시간을 이용하여 자녀를 어린이집에서 데려다주고 와야 하므로 근무 시간 이외의 부서 및 병동 행사에 참여하는데 어려움이 있었다. 일선간호관리자의 재량에 따라 병동 회식에 자녀를 데려오도록 배려해 주거나 일선간호관리자에게 상황을 이야기하면 가끔 불참을 허용해 주기도 하지만 근본적으로 근무 이외의 활동을 할 수 있는 외적인 지지체계가 부족하였다. 그러나 한 일선간호관리자는 기혼간호사의 가정 상황을 이해하고 병동 행사에 참여하지 않도록 허용하기 시작하면, 오히려 업무도 소홀해지고 나태해질 우려가 있음을 지적하였다. 따라서 그러한 업무에 미리 대비할 수 있도록 시간적 여유를 두고 고지할 필요성을 제시하였다.

어떤 정해진 틀 내에서 움직여야지 새로운 변수가 들어오면 꿈쩍 못해요. 아직 주변에 도와주는 분이 없어서 갑작스럽게 병원에 일이 생기면 아무래도 윗분께 상황을 말씀드리죠. 많이 이해해 주시지만 자꾸 얘기할 수 있는 입장은 아니잖아요?

저희 수선생님은 병동 회식이나 야유회에 자녀를 데려오라고 해요. 아이들이 2~3명이 모이면 지내들끼리 잘 놀아서 그렇게 부담이 되지 않아요. 이렇게 허용해 주시는 수선생님도 흔치 않아요. 이전의 병동에서는 안 그랬거든요. 그래도 정해진 일 이외에는 아직까지 주변으로부터 도움을 받기가 어려워요.

3. 일-가정 경계선의 통제 단계

일-가정 경계선의 통제 단계에서 참여자에게 일과 가정은 서로 상이한 영역으로 일과 가정 업무를 분리하고 자기 관리를 위해 일-가정 경계선을 견고하게 유지하였다(Figure 1). 이 단계에서 참여자는 직장에서는 일에 몰두하고, 가정에서는 가정을 지키려는 목적을 가지고 일과 가정 업무를 분리하고자 통제하였다. 그러나 일 영역과 가정 영역의 균등한 분할보다 일 영역을 가정 영역보다 더 큰 비중을 두되 가능한 두 영역을 독립적으로 유지하는데 초점을 두고 조절하였다.

1) 일-가정 업무 분리

간호사들은 '문밖에 나가면 집안일 짝 잊어버리고, 병원에서

나올 때는 병원 일 짝 잊어버리라는 어른들의 권유를 초기에 실천하기가 어려웠다. 직장에서는 업무의 강도가 너무 강해서 한시도 숨을 돌릴 수 없는 일의 연속선이었으며, 가정 또한 더 이상 소홀할 수 없는 소중한 영역이었다. 그러나 간호사 자신이 나 가족의 건강에 위기를 겪거나 자녀의 학업문제를 경험한 후에는 일과 가정생활을 독립적인 영역으로 유지하려고 하였다. 특히 가정 업무에 피해가 되지 않도록 일을 할 때 근무시간 내에 마치려고 주력하였다. 휴가를 가면 핸드폰을 끄고 일로부터 벗어나려고 하였다. 한 참여자는 직장에서 개인적인 업무나 전화를 하는 동료를 보면 좋지 않은 습관을 가졌다고 생각하였으며, 아울러 가족들도 직장에 전화하는 것을 자제해야 한다고 주장하였다. 이 단계의 참여자들은 가능한 일과 가족을 위한 시간으로 분배하려고 하였으며, 대부분 간호관리자나 10년 이상의 경력을 가지고 있었다.

일도 그 시간에 최대한하고 끝내야지, 늦게까지 있다고 해서 효율도 없고 일에 치어서 생활하고 싶지는 않기 때문에... 그래서 시간 내에 최대한하고 나머지 시간에 제 할 일 하고, 운동도 하고, 놀기도 하고, 그래야 일도 재미있게 할 수 있으니까.

간호사 중에는 유난히 전화가 많이 오는 간호사가 있어요. 어느 정도 통제를 못하고 있다는 생각이 들어 보기가 안 좋아요.

몇 년 전 만해도 휴가를 가면 직장에서 전화가 자주 왔어요. 그렇게 중요하지도 않은 내용인데... 오래간만에 가족들과 휴가 왔는데 전화를 받으면 가족들이 불안해하고 아무래도 눈치를 보는 것 같고. 저번에 휴가 갈 때 일을 위임하고 과감하게 핸드폰도 끄고 가족들과 시간을 보냈는데 정말로 직장에서 해방되는 느낌이었어요.

그러나 일-가정 업무를 통제해야겠다는 사고는 미혼인 참여자의 경우에도 해당하였다. 특히 부모의 건강을 돌보고 있는 간호사의 경우 기혼간호사 못지않게 일과 가정의 경계선을 통제해야 가정에 있는 부모의 건강을 지속적으로 돌볼 수 있었다. 이런 참여자는 부모의 연령이 많고 함께 거주하고 있었으며 미혼 간호사도 일-가정 양립을 위한 어려움이 있음을 주장하였다: *어머니가 건강이 안 좋으니까 뇌종양, 백내장, 다리관절수술 등 3년간 연쇄적으로 건강문제가 발생했었어요. 병원에서 집으로 오신지 6개월이 지났는데 후유증으로 운동과 식사관리를 꾸준히 해야 하는데... 딸인 제가 당연히 해야지요.*

2) 자신을 위한 관리

참여자들의 대다수는 가정에서 가족들을 위한 시간을 고려하면서도 자신을 위한 관리를 하고자 하였다. 그러한 시간은 하루에 적게는 30분 이내에서 1시간 사이였으며, 어떤 참여자는 한 달에 1~2회였지만 홀로 있는 시간을 통해 자신을 돌아보는 시간을 가졌다. 홀로 보내는 장소는 침대나 차안, 운동 장소, 외래 업무가 끝난 이후의 공간에서 자신만을 위한 개인적인 시간으로 활용하였다. 자신의 시간을 갖기 위해 가족들에게 직장 업무 탓으로 돌려 시간을 확보하기도 하고, 쉬는 시간을 활용하여 영화, 연극, 등산, 친구와의 모임 등의 취미활동을 하였다. 이 단계에서의 참여자는 10년 이상의 간호경력으로 업무에 숙련되어 있었으며, 바쁜 생활 가운데에서도 자신을 돌아보고 미래를 계획하였다.

고개 없으면 절대로 스트레스를 풀 수 없어요. 일에서 쌓이는 스트레스와 가정에서 스트레스는 자기만의 공간에서 자기 혼자만의 시간이 10분이라도 있어야 한다고 생각을 하고 그게 없으면 무너진다고 생각을 해요.

자기 시간을 갖고 싶을 때 늦게 들어가죠. 신랑한테 갑자기 회의가 생겼다 하고, 그러지 않으며 너무 개인 시간이 없어요. 사실 힘들 때는 혼자 있고 싶을 때도 있고, 그렇게 스트레스를 풀면 가족한테 더 좋은 영향을 미치고 마음 맞는 직장 선배끼리 식사를 한다든가... 물론 그런 시간이 많지 않지만 한 달에 한 번 내려고.

논 의

간호사는 시간이 흐르면서 일-가정 업무에 대한 우선순위가 변화하면서 일-가정 경계선에 변형을 초래하였다. 초기에 일의 숙련도는 저하되어 있지만 업무가 과다하고 가사 양육에 대한 지지가 부족할 때에는 일-가정 경계선의 침투성이 높게 나타나 직장에서 자녀 문제를 해결할 수밖에 없는 두 영역간의 전환이 이루어졌다. 그러나 간호사 중의 일부는 가족의 일에 대한 이해와 적극적인 참여를 유도하여 일-가정 경계선의 공감대를 높이고 통합하는 특성을 나타냈다. 대체로 대부분의 간호사는 일이 우선이었고, 일 중심적이었으며, 직장에서는 업무강도가 높아서 일이 주로 가정 방향을 나타냈다. 반면 일-가정에서의 우선순위가 가정으로 전환이 되는 경우는 주로 자신이나 가족의 건강에 위기를 겪은 후 의식적으로 일-가정 두 영역을 분리하기 위한 통제를 시도하였다. 이와 같이 본 연구에서 간호사의 일-가정 경계선의 변형과정은 일-가정 경계선 통합 단계에서부터 유지 단계, 통제 단계 과정을 나타냈지만 이 단계 과정이 순차적으로

진행되는 것은 아니었다.

일-가정 경계선을 요구하는 결정적인 요소에는 일과 가정의 유사점과 차이점을 들 수 있다(Nippert-Eng, 1996). 본 연구에서 일-가정 경계선의 통합 단계에서는 간호의 본질적 속성인 돌봄이 직장에서는 환자를 대상으로, 가정에서는 가족을 대상으로 제공될 때 두 영역의 유사성이 높아 공감대가 형성되면서 일-가정 영역의 통합이 이루어졌다. 또한 간호사들은 자신의 역할과 업무에 대해 가족들의 직접적인 참여와 경험을 통해 간호사가 얼마나 중요한 일을 하는지 이해할 수 있는 기회를 제공하였을 때 일-가정 영역의 공감대가 높아졌다. 그러나 그러한 유사점이 있음에도 불구하고 대체로 업무에서의 절대적인 시간 부족과 외적인 지지체계가 부족한 상태에서 시간적인 경계선이 혼돈되는 특성을 나타내 일-가정 통합의 의미는 혼돈과 공감대라는 대비되는 특성을 통해 이해할 수 있었다.

그러나 직업에 따라 일-가정 영역이 서로 연계되거나 혼합될 수 있을 정도로 강하지 않은 경계선을 구축하기도 한다. 대표적으로 IBM에 소속되어 있는 재택근무자들은 전통적인 사무직원보다 일과 가정 요구를 충족하는데 더 많은 유연성이 있다(Hill, Ferris, & Martinson, 2003). 특히 컴퓨터 의사소통과 같은 기술 사용은 언제 어느 곳에든지 접근이 가능하기 때문에 일-가정 경계선의 침투력을 높이고 유연성을 높이는 잠재력을 나타냄으로써 일-가정 갈등을 줄이는 효과를 나타냈다(Chesley, 2005). 일반적으로 문헌에서는 경계선이 침투적이고, 유연하고, 혼합이 허용되는 강하지 않은 경계선이 개인에게 가장 기능적(functional)이라고 제시하였다(Clark, 2000). 본 연구에서 VIP 고객의 건강관리를 위해 일-가정 영역이 분리되지 않는 환경에서 근무하는 간호사는 그러한 업무가 개인적인 시간을 침해하여 초기에 경계선의 혼돈이 있었지만 시간이 지나면서 일과 가정 업무 시간을 관리할 수 있음을 제시하고 있다. 이는 Valcour와 Hunter가 직장인들이 기술 이용을 통해 유연성이 높아지면서 일과 가정 간의 갈등이 줄어든다고 제시함에 반해 의사소통과 정보기술 사용이 오히려 직장인의 부정적인 영향으로 일-가정 경계선을 흐리게 할 수 있다(as cited in Park & Jex, 2011)고 제시함으로써 아직까지 후자의 결과를 지지한다고 볼 수 있다. 그러나 컴퓨터 기술 발전과 e-health의 확대 보급으로 앞으로 일-가정 중복 영역이 높은 환경에서 근무하는 간호사가 증가하리라 예상되므로 추후에 이런 전담간호사들의 시간의 경과에 따른 경계선의 변형과정을 살펴볼 필요가 있다.

일-가정 경계선의 유지 단계에서는 일-가정 경계선이 주로 일에서 가정의 방향을 나타냈다. 신입 일선간호관리자들은 매일 초과근무를 하는 것이 당연하며, 그러지 않으면 이런 직업을 유지할 수 없다고 인식함으로써 간호사로서의 전문직과 관리자로

서의 책임감을 가지고 있었다. 미국의 인구조사 통계 자료(2002)에 의하면 직장인의 15% 정도가 가정에서 일주일에 한번 직장 업무를 하고 있음(as cited in Kossek et al., 2006)에 비해 미국의 간호관리자들 또한 하루에 12~14시간 일하고, 책임의 영역을 위해 24시간 책임을 가진다(Rudan, 2002)는 연구를 통해 본 연구의 결과를 뒷받침하고 있다. 또한 간호사들의 일-가정 경계선은 가정에 있으면서 일을 생각하고 직장에 있으면서 가정을 생각하는 중복 부분을 확인할 수 있었다. 이는 시간적 공간적 경계선이라기보다 심리적 경계선의 측면으로 간호사가 환자를 가족같이 돌보며 부모님 대하듯이 보살필 수 있는 것은 사고나 행동 패턴, 정서가 쉽게 흐를 수 있는 이러한 심리적 경계선의 유연성이 높을 때 가능한 것이다. 비록 이러한 상황이 간호사에게 긍정적 혹은 부정적 결과를 초래하는지 여부는 명확하지 않지만 대부분의 간호사는 시간적 공간적 경계선에 의해 영향을 받고 있으므로 추후에 이런 분야의 잠재적 중복 영역에 대한 연구가 필요함을 시사한다. 또한 경계선의 유연성이 낮은 것이 간호 업무에 바람직한지의 여부도 확인할 필요가 있다.

일-가정 경계선의 통제 단계에서 간호사들은 일-가정을 분리하고자 일의 효율성 측면에서 집중적인 선택과 시간관리를 통해 강화해 나갔다. 또한 가족들도 특별한 일이 아니면 직장에 전화하거나 방해되지 않도록 협조하였으므로 일-가정 경계선 분리를 위해 가족과 함께 구축해 나갔다. 선행연구에서 Sandall (1997)은 일-가정 경계선을 설정하는 것은 소진을 줄인다고 제시하였다. Smith 등 또한 간호사가 일-가정 균형을 유지하도록 돕기 위해 명백한 경계선의 중요성을 확인했다(Fereday & Oster, 2010). Lyness와 Judiesch (2008)의 연구에서 일-가정 분리 실천을 추구하는 관리자들은 일 중심 관리자보다 잠재적인 경력개발에 더 높은 점수를 부가하였다. 332명의 근로자를 대상으로 경계선 관리에 대한 태도를 조사한 결과에 의하면 일-가정 영역 간의 경계선이 덜 유연하고 덜 침투적일 때 더 많은 강화(enhancement)를 나타냈다(Bulger et al., 2007). 본 연구에서도 간호사는 직장에서의 좋은 역할모델은 일과 가정을 구분하고 명확하게 경계선을 설정할 수 있는 간호사로 인식하였으며, 일-가정을 분리하기 위하여 간호사 자신이 일과 가정을 통제하기까지 주로 시간관리와 같은 시간적인 경계선을 통해 구축되고 있음을 시사하고 있다.

본 연구는 간호사들이 일-가정의 경계선을 어떻게 관리하는가를 탐색하였다. 일-가정 경계선은 학령전기 자녀, 업무의 과다와 일의 숙련도, 가족지지, 가족의 건강문제와 같은 가족의 위기로 우선순위가 바뀌게 될 때 경계선의 변형을 야기하였다. 이는 간호업무와 직장 특성 및 환경, 자녀의 연령이 일과 가족 두 영역 사이의 전이에 영향을 미친다는 연구(Keene & Reynolds, 2005;

Mennino, Rubin, & Brayfield, 2005)를 뒷받침한다. 간호사가 자신의 업무를 통제하고 선택할 수 있을 때 일-가정 양립을 더 잘 성취할 수 있으므로(Pryce et al., 2006) 간호사들이 어떻게 일-가정 경계선을 관리하는가를 파악하는 것은 궁극적으로 기혼간호사의 삶의 만족도나 소진, 직장몰입, 이직률에 영향을 미칠 것으로 사료된다. 따라서 본 연구는 간호사의 일-가정 경계선의 변형과정에 대한 이해를 제공하였다는데 의의가 있다. 또한 일-가정 경계선의 통합과 통제를 위한 전략으로 자신의 업무에 대한 가족의 이해와 참여 지지, 업무시간의 효율적인 관리, 자신을 위한 시간 관리 등의 전략을 이용하였다. 이는 앞으로 간호현장에서 인적자원을 관리하기 위해 경계선 관리 전략이 기혼간호사에게 성공적인 자가관리를 하도록 간호사들의 노동력 유지에 필요한 전략적 기틀로 이용할 수 있음을 시사한다. 그러나 본 연구의 결과 일-가정 경계선을 구성하는 물리적, 시간적 요소 외에 심리적 요소를 더 명료하게 제시하지 못했다는 제한점을 갖는다. 따라서 추후에는 포커스그룹을 적용하여 간호사들 간에 심리적 특성의 공유를 통해 심리적 경계선의 의미에 대한 통찰력을 얻을 수 있을 것으로 사료된다.

결 론

본 연구에서 일-가정 경계선 관리는 간호사의 업무의 숙련도와 가족지지, 가족의 위기에 따른 우선순위가 달라지면서 각 영역의 경계선에 변형을 초래하였다. 본 연구에서 간호사들은 일-가정 경계선을 관리하기 위해 통합, 유지, 통제의 특성을 나타냈다. 일-가정 경계선의 통합 단계에서 간호사는 가족의 일에 대한 이해와 참여를 권장하는 전략을 이용하였고, 일-가정 경계선의 통제 단계에서는 업무시간을 효율적으로 관리하고 자신을 위한 시간관리를 통해 일-가정 경계선을 조정해 나갔다. 일-가정 경계선 유지 단계에서는 근무 외 활동의 어려움이 있는 간호사들을 위해 일선간호관리자는 병동 내 원칙과 개인의 상황을 배려하는 유연성을 적절하게 조화할 필요성이 있음을 나타낸다.

본 연구의 결과 대부분의 간호사들은 과도한 업무량과 시간이 가정에 영향을 미치는 것으로 나타났지만 일과 가정을 분리하여 통제하였을 때 두 영역을 잘 양립하였으며, 특히 자신만을 위한 시간과 공간을 위해 가족과도 분리되었을 때 일-가정을 양립할 수 있는 힘이 될 수 있음을 시사한다. 추후에는 병원조직에서 간호사들의 일-가정 경계선 관리에 대한 일선간호관리자의 역할과 태도가 중요하므로 일선간호관리자가 어떤 견해와 인식을 가지고 있고, 어떤 전략을 이용하는지 탐색해 보는 연구를 제안한다.

REFERENCES

- 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. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-899B.5.2.278>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management Review, 25*, 472-491.
- Barriball, K. L., Coopamah, V., Roberts, J., & Watts, S. (2007). Evaluation of return to practice: The views of nurse returnees from three NHS hospital trusts. *Journal of Nursing Management, 15*, 433-441. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2007.00653.x>.
- Bond, T. J., Thompson, C. A., Galinsky, E., & Prottas, D. (2003). *Highlights of the 2002 national study of the changing workforce*. New York: Families and Work Institute.
- Bulger, C. A., Matthews, R. A., & Hoffman, M. E. (2007). Work and personal life boundary management: Boundary strength, work/personal life balance, and the segmentation-integration continuum. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*, 365-375. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.12.4.365>
- Chesley, N. (2005). Blurring boundaries? Linking technology use, spillover, individual distress, and family satisfaction. *Journal of Marriage and Family, 67*, 1237-1248. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00213.x>
- Chung, K. S., & Kim, B. B. (2012, June 14). Urge the guarantee of nurses' work-family balance. *The Nursenews*, p. A2.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations, 53*, 747-770. <http://dx.doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature. *Journal of Vocational Behavior, 66*, 124-197. <http://dx.doi.org/org/10.1016/j.jvb.2003.11.003>
- Fereday, J., & Oster, C. (2010). Managing a work-life balance: The experiences of midwives working in a group practice setting. *Midwifery, 26*, 311-318. <http://dx.doi.org/10.1016/j.midw.2008.06.004>
- Friedman, S. D., Christensen, P., & DeGroot, J. (1998). Work and life: The end of the zero-sum game. *Harvard Business Review, 76*(6), 119-129.
- Glaser, B. S., & Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine.
- Hill, E. J., Ferris, M., & Martinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior, 63*, 220-241. <http://dx.doi.org/10.1016/S0001-8791>

- (03)00042-3
- Keene, J. R., & Reynolds, J. R. (2005). The job costs of family demands: Gender differences in negative family-to-work spillover. *Journal of Family Issues*, 26, 275-299. <http://dx.doi.org/10.1177/0192513X04270219>
- Kim, M. (2012). Nurses' work-family balance: The gender perspectives. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18, 87-95.
- Kitto, S., Chesters, J., & Grbich, C. (2008). Quality in qualitative research. Criteria for authors and assessors in the submission and assessment of qualitative research articles for the Medical Journal of Australia. *Medical Journal of Australia*, 188, 243-246.
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., & Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 347-367. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2005.07.002>
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 485-507. <http://dx.doi.org/10.1002/job.386>
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52(4), 704-730.
- Lyness, K. S., & Judiesch, M. K. (2008) Can a manager have a life and a career? International and multisource perspectives on work-life balance and career advancement potential. *Journal of Applied Psychology*, 93, 789-805. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.93.4.789>
- Matthews, R. A., Barnes-Farrell, J. L., & Bulger, C. A. (2010). Advancing measurement of work and family domain boundary characteristics. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 447-460. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2010.05.008>
- Mennino, S. F., Rubin, B. A., & Brayfield, A. (2005). Home-to-job and job-to-home spillover: The impact of company policies and workplace culture. *The Sociological Quarterly*, 46(1), 107-135.
- Neal, M. B., Hammer, L. B., & Morgan, D. L. (2006). Using mixed methods in research related to work and family. In M. Pitt-Catsouphes, E. E. Kossek, & S. Sweet (Eds.), *The work and family handbook: Multi-disciplinary perspectives, methods, and approaches* (pp. 587-606). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Nippert-Eng, C. E. (1996). *Home and work: Negotiating boundaries through everyday life*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Park, Y., & Jex, S. M. (2011). Work-home boundary management using communication and information technology. *International Journal of Stress Management*, 18, 133-152. <http://dx.doi.org/10.1037/a0022759>
- Pryce, J., Albertsen, K., & Nielsen, K. (2006). Evaluation of an open-rota system in a Danish psychiatric hospital: A mechanism for improving job satisfaction and work-life balance. *Journal of Nursing Management*, 14, 282-288. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2934.2006.00617.x>
- Rudan, V. T. (2002). Where have all the nursing administration students gone?: Issues and solutions. *Journal of Nursing Administration*, 32, 185-188.
- Sandall, J. (1997). Midwives' burnout and continuity of care. *British Journal of Midwifery*, 5, 106-111.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- 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, 158-168. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1742-7924.2010.00154.x>