

기혼여성간호사의 성차별의식, 직장-가정 갈등과 지원 및 이직의도와의 관계

김경희
청암대학교 간호학과

The relationship of Gender Discrimination Consciousness, Work-Family Conflict and Facilitation and Turnover Intention of Married Female Hospital Nurses.

Kyoungh-Hee Kim
Dept. of Nursing, Cheongam College

요 약 본 연구는 기혼여성간호사의 성차별의식, 직장-가정 갈등과 지원 및 이직의도와의 관계를 확인하고자 시도되었다. S시 병원에 근무하는 기혼여성간호사 101명을 대상으로 하였다. 본 연구의 대상자인 기혼여성간호사의 성차별의식은 모두 높은 수준으로, 온정적 성차별의식이 적대적 성차별의식보다 높았다. 직장-가정 갈등은 40세 미만, 자녀 1명, 근무경력이 5년 이상 10년 미만 일 때가 높았다. 이직의도는 40세 미만($t=3.66, p<.001$), 자녀가 없는 경우($F=5.76, p=.004$), 일반간호사와 책임간호사($F=5.86, p=.004$)가 유의하게 높았다. 적대적 성차별의식은 가정-직장 방향 갈등과 지원과 상관관계가 있었다. 이직의도는 직장-가정 방향 갈등과 가정-직장 방향 갈등 모두 양(+)의 상관관계를 보였다. 본 연구 결과로 기혼여성간호사들의 성차별의식, 직장-가정 갈등과 지원의 정도와 이직의도를 이해할 수 있으며, 직장-가정 양립을 위한 전략을 개발하기 위한 반복연구가 필요하다.

주제어 : 기혼여성간호사, 성차별의식, 직장-가정 갈등, 직장-가정 지원, 이직의도

Abstract The purpose of this study was to explore the relationship of gender discrimination consciousness, work-family conflict and facilitation, and turnover intention of married female hospital nurses. The participants included 101 married female nurses at hospitals in S city. Gender discrimination consciousness was higher, benevolent sexism was higher than hostile sexism. The nurses under 40, had one child and worked within 5 years had higher work-family conflict. Turnover intension was significantly higher when the nurses were under 40 ($t=3.66, p<.001$), had no children ($F=5.76, p=.004$), and were staff and charge nurses ($F=5.86, p=.004$). Hostile sexism had correlated to family-to work conflict and facilitation. Turnover intention had a positive correlation to work-to family conflict and family-to work conflict. Through this study, we were understand the relationship of gender discrimination consciousness, work-family conflict and facilitation, turnover intension of married female hospital nurses, and for work-family balance, it was found that more study is needed.

Key Words : Married Female Hospital Nurses, Gender Discrimination Consciousness, Work-Family Conflict, Work-Family Facilitation, Turnover Intention

* 본 연구는 2016년도 청암대학교 학술연구비 지원을 받아 수행하였음.

Received 11 May 2017, Revised 13 June 2017

Accepted 20 July 2017, Published 28 July 2017

Corresponding Author: Kyoungh-Hee Kim

(Dept. of Nursing, Cheongam College)

Email: khks17@naver.com

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. 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.

1. 서론

1.1 연구의 필요성

2015년 통계청 보고에 의하면 전체 가구의 44.7%가 맞벌이 부부로, 2013년의 42.9%에 비하여 맞벌이 부부가 지속적으로 증가하고 있다. 여성의 활발한 경제 활동은 증가하였지만 맞벌이 여성의 가사노동은 남성보다 4.4배 많았다. 이에 반해 기혼남성의 가사참여활동은 하루 중 31분으로 경제협력개발기구(OECD)에서 최하위이다[1]. 가정에서의 여성의 역할에 대하여 기존의 가부장적인 질서가 아닌 새로운 질서가 요구되고 있지만, 여성에게 가사노동과 자녀양육에 대한 부담감과 직장생활에 대한 부담감이 더 증가되어 역할 갈등의 부담을 경험하게 된다[2]. 맞벌이 여성의 역할 증가로 인한 부담감은 경력단절, 혼인 및 출산의 기피, 여성 노동력 감소에 따른 양성평등의 문제 및 국가 경쟁력과도 밀접한 관계가 있는 사회적 문제이다[3].

우리나라 기혼직장여성의 직장-가정 양립에 긍정적인 영향을 주는 요인은 친밀하고 평등한 가족지원과 양성평등적인 직장분위기이다[4]. 직장-가정의 양립에 부정적인 영향을 주는 요인은 가족 내 역할인식이 보수적이면서 가사노동이 많은 경우로[5], 기혼직장여성이 남성보다 상대적으로 더 많이 직장과 가정에서 갈등을 경험하고 있다[6].

가족 구성원들의 가정 내에서의 성 평등 의식 수준은 양성평등을 지지하면서도 집안일은 여성 몫이라고 생각하는 의식과 행동 사이의 불일치를 보이는 이중적인 태도를 가지고 있다[7,8]. 정부의 여성에 대한 정책이 직장-가정 양립을 위한 정책으로 전환되었지만, 여성과 남성의 성 평등에 대한 생각과 직접적인 가사노동분배에 따른 차이를 보이고 있는 것은 여성들에 대한 편견이 과거처럼 직설적이지는 않지만 여전히 다양한 성차별 의식이 존재하고 있는 있음을 보여준다[9]. 가정에서의 성 불평등을 경험하는 여성이 성 평등을 경험하는 여성보다 스트레스, 피로, 신체적·심리적 증상, 직장 가정 갈등을 더 많이 경험하게 되므로[10], 일과 가정 모두를 건강하게 유지하기 위해서는 먼저 가정에서의 성 평등이 실천되어야 한다.

우리나라 대표적인 전문 여성 직업군으로 인식되고 있는 간호사의 경우, 활동 중인 간호사는 20대가 40.1%,

30대와 40대는 각각 31.3%와 18.3% 이다[11]. 미국의 실제 활동 중인 간호사 중 56.8%가 36-55세인 경우와 비교해보면 우리나라 기혼 여성 간호사의 경력 단절이 간호사 부족에 한 부분을 차지하고 있음을 알 수 있다[12]. 간호사의 이직 사유 중 결혼, 육아와 출산으로 인해 사직이 약 16%를 차지한다[12]. 직장과 가정을 병행하는 기혼여성간호사의 경우, 남편의 성역할 태도가 가부장적이고 남편과 자녀양육과 가사분담을 평등하게 실천하는 것이 힘들어 지속적인 긴장관계가 존재하여[13], 직장과 가정의 양립에 어려움을 겪고 있었다. 일상생활 속에서 성 차별을 개선하기 위해서는 그 대상이 되는 집단이나 개인이 양성평등 관련 문제를 어떻게 인식하고 평가하는지 확인하는 과정이 필요하다[14]. 가정에서의 친밀하고 평등한 지원과 전문직으로서의 가치감이 직장-가정 양립을 위한 필요한 요소이므로[4,15], 직장-가정 양립을 위하여 기혼여성간호사의 성 차별의식과 성 차별 의식에 따른 직장-가정 갈등과 지원을 확인하는 연구가 필요하다.

직장-가정 갈등이란 여성의 사회 진출의 증가로 발생하는 맞벌이 가정의 증가 등과 같은 사회 구조적인 변화로 인하여 개인이 직장과 가정 내에서 수행해야하는 역할의 증가 및 변화로 야기될 수 있는 역할 갈등이다[16]. 직장-가정 갈등의 발생은 직장만족이나 이직의도와 같은 직장생활의 문제, 결혼만족과 같은 가정생활의 문제, 우울과 같은 정신건강에 많은 영향을 미치는 결과를 가져온다[17,18]. 직장-가정 지원은 직장-가정 갈등의 반대되는 개념으로 하나의 역할을 성공적으로 수행하면, 또 다른 역할에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로[16], 직장 과 가정의 두 영역의 상호보완적인 관계를 통하여 좀 더 긍정적인 결과와 만족감을 창출하여 직장인의 생활을 더욱 풍요롭게 한다[19].

기혼여성간호사의 직장-가정 갈등은 간호사의 이직의도와 관계가 있는 것으로 선행연구에서 나타났지만[20,21,22,23], 최근의 연구 결과들을 살펴보면 직장과 가정의 관계를 갈등의 관계로만 보던 시각에서 상호보완적인 효과적인 관계로 전환되어 가족들의 지지가 직장가정 양립을 하는데 도움을 주는 결과가 나타나기도 하였다[24]. 따라서 직장-가정 갈등과 직장-가정 지원도 함께 확인하는 연구가 필요하다.

양가적 성차별 이론에 따르면 성차별주의는 여성이 남성의 영역이나 권위를 침범하는 것에 대한 적대적 감

정인 적대적 성차별의식과 여성을 애정과 보호의 대상으로만 한정지어서 보는 온정적 성차별의식을 포함한다[25]. 한국 사회에서의 성 차별 의식은 여성에 대한 노골적인 차별보다는 표면적으로는 우호적이지만 실질적으로는 여성에 대하여 복잡적이고 미묘한 차별적인 태도로 가지며, 직장생활을 하는 여성들에게도 가정에서는 전통적인 성역할 수행을 해야 한다는 생각을 가지고 있다[9]. 기존의 성 평등의식 측정 도구들을 사용하여 성 평등의식을 측정하였을 때 성 평등의식이 높게 측정되더라도 다양한 형태의 성차별주의 가능성을 내포할 수 있으므로 기존의 적대적 성차별주의에 근거한 성차별의식만이 아니라 온정적 성차별의식까지 측정하는 성차별 의식을 측정하여야 한다[9]. 성차별적인 태도는 직장-가정 양립에 걸림돌이 되고 있으므로 여성 자신의 성차별 의식이 직장-가정 갈등과 지원, 이직의도와와의 관계를 확인하는 것이 중요하다.

간호사의 이직의도에 대한 연구를 살펴보면 개인과 직장과의 관계에서 나타나는 행복지수, 전문직관, 업무소진, 감성노동 등[26,27,28,29]에 대한 선행연구가 대부분이었다. 그러나 기혼여성간호사 본인 스스로의 성 평등의식과 관련되어 직장-가정 갈등과 지원을 포함한 연구가 이루어지지 않았다. 이에 본 연구는 기혼여성간호사의 성차별의식, 직장-가정 갈등과 지원, 이직의도와와의 관계를 확인하여 직장과 가정의 균형을 유지하며 이직을 예방하는데 도움이 되는 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구목적

본 연구는 기혼여성간호사의 성차별의식, 직장-가정 갈등과 지원 및 이직의도와와의 관계를 확인하여 기혼간호사의 사직을 예방하기 위한 기초자료를 제공하기 위해 다음과 같은 구체적인 목적을 갖는다.

- 1) 대상자의 성차별의식, 직장-가정 갈등과 지원 및 이직의도의 수준을 확인한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 성차별의식, 직장-가정 갈등과 지원 및 이직의도의 차이를 확인한다.
- 3) 대상자의 성차별의식, 직장-가정 갈등과 지원, 이직의도의 관계를 확인한다.

2. 연구방법

2.1 연구 설계

본 연구는 기혼여성간호사의 성차별의식, 작성-가정 갈등과 지원, 이직의도를 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구 대상 및 연구적 고려

본 연구의 대상자는 S시에 소재한 병원에서 근무 중인 간호사를 대상으로 하였다. 연구자의 표본 수는 G-Power 3.1.6을 이용하여 유의수준(α) .05, 검정력($1-\beta$) .85, 효과크기(effect size) .3으로 선정하였을 때 필요한 표본 수는 96명으로 산출되었으며 10% 탈락률을 고려하여 116명을 대상으로 하였다.

본 연구를 시행하기 전 연구자는 연구대상자에게 연구의 목적과 방법을 설명하고, 연구에 참여하기를 원하지 않는 경우에는 언제든지 철회가 가능하고, 수거된 자료는 익명으로 처리될 것임을 설명하였다. 설문지는 연구의 목적으로만 사용될 것이며, 연구 종료 후 폐기가 될 것을 설명한 뒤 서면 동의를 구하였다. 116부 중 110부가 회수되었으며, 이 중 불성실한 9부를 제외한 101부를 분석에 이용하였다.

2.3 연구 도구

2.3.1 성차별의식

성차별의식은 한국형 다면성별의식검사 도구를 사용하였다. 다면성별의식검사는 양가적 성차별주의 이론[30,31]을 바탕으로 한국어성정채연구에서 2007년 개발하였다[9]. 이 도구는 양성평등의식을 확인하기 위해 개발된 검사도구들이 다양한 형태의 성평등/성차별 의식을 반영하기 어려운 문제를 극복하고자 개발되었다. 양가적 성차별주의 이론에서 성차별주의는 적대적 성차별의식(holistic sexism)과 온정적 성차별의식(benevolent sexism)으로 구성된 다차원적인 개념으로 설명한다. 적대적·온정적 성차별의식은 사람들 의식 속에 내재하는 여성에 대한 서로 다른 형태의 차별적인 태도를 의미한다. 적대적 성차별의식은 기존의 남성위주의 권력구조에 도전하는 비전통적 여성에 대해 부정적 태도를 취하는 것이다. 반면 온정적 성차별의식은 여성에 대해 우호적인 것 같지만, 실상은 보다 은밀하고 교묘한 형태의 성차별 형태

로 남성지배의 권력구조를 유지하는데 기여할 수 있다. 본 연구에서는 총 24문항으로 적대적 성차별의식 12문항, 온정적 성별의식 12문항으로 구성되어 있다. ‘그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 4점으로 하는 Likert척도를 사용하였으며 점수가 높을수록 적대적과 온정적 성차별의식이 높음을 의미한다. 개발당시의 본 도구의 신뢰도는 Cronbach’s α .86, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach’s α .93이었다.

2.3.2 직장-가정 갈등

직장-가정 갈등은 Netemyer 등[32]이 개발하고 Choi[24]이 번안한 도구로 직장-가정 갈등 5문항, 가정-직장 갈등 5문항으로 총 10문항으로 구성되었다. 직장-가정 갈등은 직장과 가정 양방향 갈등으로 직장-가정 방향 갈등과 가정-직장 방향의 갈등으로 구분된다. 직장-가정 방향 갈등은 직장업무로 인해 가정생활이 방해받거나 가족 구성원들과 가정생활에 책임을 다하지 못하여 발생하는 갈등이며, 가정-직장 방향 갈등은 집안일과 가족의 일로 직장에 책임을 다하지 못하거나, 직장 업무에 방해를 받게 되는 경우 발생하는 갈등이다. ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 7점으로 하는 Likert척도를 사용하였으며 점수가 높을수록 직장-가정 갈등이 높음을 의미한다.

Choi[24]의 연구에서 직장-가정 갈등 Cronbach’s α .90, 가정-직장 갈등 Cronbach’s α .86 이었으며, 본 연구에서는 직장-가정 갈등 Cronbach’s α .93, 가정-직장 갈등 Cronbach’s α .88 이었다.

2.3.3 직장-가정 지원

직장-가정 지원은 Grzywacz & Marks[33]이 개발하고 Choi[24] 번안한 도구로, 직장-가정 방향 지원 4문항, 가정-직장 방향 지원 4문항으로 총 8문항으로 구성되어 있다. 직장-가정 방향 지원은 직장에서 역할로 얻은 기술, 업무능력, 좋은 감정 등으로 인해 가정 일에 도움을 주는 긍정적인 작용이며, 가정-직장 방향 지원은 가족 간의 관계, 가정생활의 심리적 안정 및 휴식을 통해 직장업무 수행에 도움을 주는 긍정적인 작용이다. ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 7점으로 하는 Likert 척도를 사용하였으며 점수가 높을수록 직장-가정 지원이 높음을 의미한다. Choi[24]의 연구에서의 직장-가정 지원

Cronbach’s α .86, 가정-직장 지원 Cronbach’s α .86 이었으며, 본 연구에서는 직장-가정 지원 Cronbach’s α .69, 가정-직장 지원 Cronbach’s α .82 이었다.

2.3.4 이직의도

이직의도란 가까운 미래에 현 직장을 떠나고자 하는 생각을 가지고 있는 것으로, ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘매우 그렇다’ 5점으로 하는 척도를 사용하였으며 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다.

2.4 자료 수집 방법

본 연구는 S시에 소재하는 100-400병상의 3개의 병원에서 근무 중인 간호사를 대상으로 2016년 10월 10일부터 10월 25일까지 자료 수집하였다. 연구에 참여하기로 동의한 대상자에게 서면으로 동의를 받은 후 자가 보고 설문지를 배부하였다. 설문지 작성에는 약 15-20분이 소요되었으며 설문응답이 완성된 즉시 회수하였고 총 101부가 최종분석에 사용되었다.

2.5 자료 분석 방법

연구를 위하여 수집된 자료는 SPSS 23.0을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율로 구하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 성차별의식과 직장-가정 갈등 및 지원은 t-test와 ANOVA로 분석하였으며 사후검정은 Scheffé test를 실시하였다. 대상자의 성차별의식과 직장-가정 갈등과 지원의 관계, 이직의도와와의 관계는 Pearson’s Correlation으로 분석하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 성차별의식, 직장-가정 갈등과 지원 및 이직의도 수준

대상자의 성차별의식은 4점 만점에 2.18 ± 4.5 점 이었으며, 적대적 성차별의식은 2.00 ± 5.6 점, 온정적 성차별의식은 2.36 ± 4.5 점 이었다. 직장-가정 갈등과 지원의 직장-가정 갈등은 7점 만점에 4.19 ± 1.43 점, 가정-직장 갈등은 3.22 ± 1.24 점, 직장-가정 지원은 4.08 ± 0.92 점, 가정-직장 지원은 4.72 ± 1.04 점 이었다. 이직의도는 5점 만점에 2.89 ± 1.09 점 이었다<Table 1>.

<Table 1> Level of Gender Discrimination Consciousness, Work-Family Conflict and Facilitation, and Turnover Intention (N=101)

variable	subcategories	Mean	SD	Range
Gender Discrimination Consciousness	hostile sexism	2.00	.56	1-4
	benevolent sexism	2.36	.45	1-4
	total	2.18	.45	1-4
Work-Family Conflict and Facilitation	conflict			
	work-family conflict	4.19	1.43	1-7
	family-work conflict	3.22	1.24	1-7
	total	3.71	1.16	1-7
	facilitation			
	work-family facilitation	4.08	.92	1-7
	family-work facilitation	4.72	1.04	1-7
total	4.40	.83	1-7	
Turnover Intention		2.89	1.09	1-5

3.2 대상자의 일반적 특성에 따른 성차별의식, 직장-가정 갈등과 지원 및 이직의도의 차이
 대상자의 성차별의식 중 적대적 성차별의식이 40세 미만이 40세 이상보다 유의하게 낮았다($t=-2.90, p=.005$). 직장-가정 갈등과 지원은 유의한 차이가 나타나지 않았다. 이직의도는 연령($t=3.66, p<.001$), 자녀수($F=5.76, p=.004$), 직급($F=5.86, p=.004$)에 따라 유의한 차이를 보였다<Table 2>.

3.3 대상자의 성차별의식, 직장-가정 갈등과 지원, 이직의도의 상관관계

적대적 성차별의식과 온정적 성차별의식은 양(+)
 상관관계가 있었다. 적대적 성차별의식은 가정-직장
 방향 갈등과 양(+)
 상관관계, 가정-직장방향 지원과는 음(-)
 상관관계가 있었다.

직장-가정 방향 갈등은 가정-직장 방향 갈등과 양(+)
 상관관계가 있으며, 가정-직장 방향 지원과도 양(+)
 상관관계를 보였다. 직장-가정 방향 지원은 가정-직장
 방향 지원과 양(+)
 상관관계를 보였다.

이직의도는 직장-가정 방향 갈등과 가정-직장방향 갈
 등 모두 양(+)
 상관관계를 보였다.

4. 논의

본 연구 결과 기혼여성간호사들의 성차별 의식은 적
 대적 성차별의식과 온정적 성차별의식 모두 높은 수준이
 었다. 같은 도구를 사용하여 간호사들에게 적용한 선행
 연구가 없어 비교의 제한은 있지만 기혼여성간호사의 성
 차별의식이 성인 남녀, 한일 대학생을 대상으로 실시한
 선행연구의 결과[34,35] 보다 더 높은 수준으로 나타났다.
 적대적 성차별의식과 온정적 성차별의식이 높은 것은 본
 연구의 대상자인 기혼여성간호사가 여성에 대하여 부정
 적 고정관념만이 아니라 온밀한 형태의 성차별의식이 존
 재함을 의미한다. 온정적 성차별의식이 적대적 성차별의
 식보다 높은 수준을 보였는데, 이는 실제적으로는 불평
 등 관계이면서도 성역할에 대해 낭만적인 시각으로 바라
 보면서 평등하다고 생각하고 있음을 의미한다. 일반적
 특성에 따른 차이에서는 40세 미만이 적대적 성차별의식
 이 유의하게 낮았지만 온정적 성차별의식은 유의한 차이
 가 없었다. 일반 성인 남녀의 성차별의식을 확인한
 Shim [34]의 연구결과와 같은 것으로 기혼여성간호사인
 본 연구의 대상자도 연령이 낮아질수록 여성에 대하여
 폄하와 무시를 당연시 하는 적대적 성차별의식은 줄어
 들고 있음을 의미한다. 그러나 온정적 성차별의식에는 차
 이가 없는 것은, 세대를 막론하고 온정적 성차별 의식에
 내포되어 있는 성역할 고정관념이나 편견을 성차별적인
 개념으로 인식하고 있지 않는 것으로 사료된다. 실제적
 인 성평등을 이루기 위해서는 경제·사회·가정영역을 포
 함한 사회진반적인 부분에서의 성평등이 이루어져야 한
 대[36]. 경제영역에서의 남녀평등을 위해 가정에서부터
 출산 육아, 돌봄으로 인한 여성의 경력단절이 이루어지
 지 않아야 하므로, 여성 본인들 자신들과 사회구성원을
 대상으로 성평등에 대한 실질적이고 구체적인 교육을 통
 해 지속적인 성평등에 대한 의식계몽이 이루어져야 한다.
 직장-가정 갈등과 지원은 통계적으로 유의한 차이를
 보이지 않았다. 직장-가정 갈등에 관한 선행연구 결과에
 의하면 나이와 경력이 많고 전문직 군으로 활동하는 경
 우 통계적으로 유의하지 않았다[21]. 본 연구에 참여한
 대상자의 과반수 이상이 10년 이상의 중년 여성 근무자로
 서 전문직에 종사하는 까닭에 선행연구와 동일한 결과를
 보인 것으로 사료된다. 그러나 직장-가정 갈등과 지원은
 직장가정의 양립에 많은 영향을 미치는 요소이므로

<Table 2> Differences in Gender Discrimination Consciousness, Work-Family Conflict and Facilitation, and Turnover Intention according to General Characteristics (N=101)

Characteristics		Gender discrimination consciousness				Work-Family Conflict and Facilitation								Turnover Intention	
		hostile sexism		benevolent sexism		work-to family conflict		family - to work conflict		work-to family facilitation		family - to work facilitation			
		M (SD)	t/F(p) Scheffe	M (SD)	t/F(p) Scheffe	M (SD)	t/F(p) Scheffe	M (SD)	t/F(p) Scheffe	M (SD)	t/F(p) Scheffe	M (SD)	t/F(p) Scheffe		
years	<40	1.82 (.47)	-2.90* (.005)	2.32 (.39)	-.78 (.435)	4.33 (1.53)	.83 (.408)	3.09 (1.24)	-.89 (.377)	3.96 (.98)	-1.08 (.284)	4.78 (1.16)	.46 (.644)	3.33 (.98)	3.66** (<.001)
	≥40	2.13 (.58)		2.39 (.48)		4.09 (1.36)		3.32 (1.25)		4.17 (.88)		4.68 (.95)		2.58 (1.05)	
children	no ^a	1.84 (.55)	1.56 (.215)	2.32 (.50)	.21 (.810)	3.93 (1.39)	.64 (.528)	2.86 (1.42)	2.74 (.070)	3.85 (1.15)	1.17 (.313)	4.55 (1.29)	.54 (.587)	3.33 (.96)	5.76* (.004)
	1 ^b	2.08 (.71)		2.39 (.54)		4.37 (1.38)		3.68 (1.05)		4.13 (.87)		4.76 (1.11)		3.14 (.83)	a>c
	≥2 ^c	2.05 (.47)		2.38 (.37)		4.24 (1.48)		3.22 (1.17)		4.18 (.81)		4.80 (.86)		2.56 (1.14)	
position	staff nurses ^a	1.99 (.53)	.43 (.650)	2.36 (.42)	.06 (.944)	4.06 (1.44)	1.42 (.246)	3.20 (1.21)	1.77 (.176)	4.04 (.96)	.34 (.716)	4.65 (1.10)	.93 (.400)	3.06 (.92)	5.86* (.004)
	charge nurses ^b	2.11 (.80)		2.35 (.60)		4.11 (1.19)		3.67 (1.29)		4.07 (.79)		4.69 (.83)		3.06 (1.14)	a,b>c
	≥ unit manager ^c	1.94 (.33)		2.39 (.38)		4.68 (1.55)		2.91 (1.24)		4.24 (.96)		5.01 (.97)		2.16 (1.30)	
shift work	shift	2.08 (.61)	1.98 (.051)	2.42 (.43)	1.49 (.140)	3.97 (1.30)	-1.98 (.051)	3.28 (1.17)	.62 (.535)	4.08 (.95)	.04 (.967)	4.62 (1.10)	-1.25 (.216)	3.06 (.92)	
	non-shift	1.86 (.44)		2.28 (.46)		4.54 (1.57)		3.13 (1.35)		4.08 (.89)		4.88 (.93)		3.06 (1.14)	
clinical career (year)	<5 ^a	1.91 (.60)	.44 (.644)	2.39 (.51)	.13 (.879)	3.92 (1.47)	.41 (.667)	2.96 (1.31)	.53 (.588)	3.79 (1.19)	1.16 (.317)	4.79 (1.31)	1.56 (.216)	3.00 (1.12)	.67 (.515)
	5-10 ^b	1.94 (.52)		2.40 (.33)		4.33 (1.29)		3.39 (1.02)		4.03 (.68)		4.33 (.96)		3.11 (.58)	
	≥10 ^c	2.04 (.56)		2.35 (.46)		4.22 (1.47)		3.24 (1.28)		4.17 (.90)		4.81 (.97)		2.80 (1.18)	

* p<.01, ** p<.001

[33] 반복연구를 통해 좀 더 심도 있게 다룰 필요가 있다고 생각된다.

직장-가정 갈등의 수준은 기혼여성간호사를 대상으로 Kim과 Jang [21]의 연구결과와 비슷하였고 중소병원 간호사를 대상으로 직장-가정 방향 갈등만을 조사한 Choi [20]보다 더 높았다. 본 연구의 대상자들이 직장-가정 갈등도 높지만 직장-가정 지원이 더 높은 결과를 보였다. 기혼여성간호사가 직장-가정 갈등도 많지만 직장-가정 지원이 더 많은 이유로는 직업특성상 불규칙적인 근무시간으로 인해 가정업무에 대해 다른 가족구성원들에게 의지하므로 직장-가정 지원을 많이 받고 있는 것으로 사료된다. 직장-가정 갈등과 함께 직장-가정 지원을 구체적으로 확인하는 추후 반복 연구가 필요함을 알 수 있다. 통계적으로 유의한 차이를 보이지는 않았지만, 40세 미만으로 자녀가 1명이며 근무경력이 5년 이상에서 10년

미만 일 때가 직장-가정 갈등이 높은 결과를 보이는 것은, 30세 전후의 가족 확대기의 기혼여성간호사들이 직장 양육의 양립으로 인해 육체적, 정신적으로 많은 어려움을 겪고 있는 것으로 사료된다. 기혼여성간호사에게서 여성전문직이라는 가치감과 아이 양육에서의 행복감이 직장 양립의 원동력이므로[15], 가족확대기의 기혼여성간호사들이 가정과 직장의 양립을 위한 맞춤형 지지가 필요함을 알 수 있다. 직장-가정 지원에서는 40세 이상, 자녀가 2명 이상, 수간호사 이상, 상시근무, 근무연수가 10년 이상인 경우가 더 높았다. 직장에서의 진급을 함으로써 불규칙적인 근무가 아닌 규칙적인 근무를 하게 되고, 아이들이 성장함에 따라 육아에 대한 역할 비중이 줄어들면서, 직장에서의 업무숙련성이 증가하여 발생한 결과로 보인다.

본 연구결과에서 직장-가정 갈등은 이직의도와 양의

<Table 3> Correlation among Gender Discrimination Consciousness, Work-Family Conflict and Facilitation, and Turnover Intention (N=101)

variable	subcategories	Gender Discrimination Consciousness		Work-Family Conflict and Facilitation				Turnover Intention
		hostile sexism	benevolent sexism	work-to family conflict	family-to work conflict	work-to family facilitation	family - to work facilitation	
Gender Discrimination Consciousness	hostile sexism	1						
	Benevolent Sexism	.602** ($<.001$)	1					
Work-Family Conflict and Facilitation	work-to family conflict	-.157 (.117)	.100 (.317)	1				
	family - to work conflict	.275* (.005)	.245 (.014)	.514** ($<.001$)	1			
	work-to family facilitation	.024 (.814)	.168 (.093)	.157 (.117)	.104 (.302)	1		
	family - to work facilitation	-.322* (.001)	-.093 (.357)	.274 (.005)	-.059 (.557)	.431** ($<.001$)	1	
Turnover Intention							1	
		-.043 (.670)	.111 (.271)	.326* (.001)	.251 (.011)	-.036 (.721)	-.096 (.341)	

* p<.01, ** p<.001

상관관계를 나타내었다. 직장에서 업무를 수행하는 시간은 과거에 비해 많이 증가하고 있지만[13], 가정에서 가사일과 자녀 양육에 관한 일은 여전히 여성의 몫으로 남겨지면서 발생하는 직장가정에서의 역할 갈등이 이직의도를 높였다는 연구결과와 일치한다[15,37]. 자신만을 위한 시간과 공간을 가졌을 때 직장가정의 양립에 긍정적인 결과 및 이직의도를 줄일 수 있으므로[38], 남편의 가사와 육아를 포함한 실제적인 지원이 필요하다. 직장에서는 경험이 많고 숙련된 기혼여성간호사의 이직을 줄이기 위해 개인의 상황을 배려한 육아휴직의 확대, 유연한 근무형태의 도입 등 다각적인 지원 노력이 요구된다.

적대적 성차별의식은 가정-직장 방향 갈등과는 양의 상관관계, 가정-직장 방향 지원과는 음의 상관관계를 보였다. 이는 기혼여성간호사들이 여성이므로 집안에서 가사노동과 육아를 담당하는 것이 당연하다는 적대적 성차별의식과 시대적 흐름에 맞춰 전문직 여성으로 직장에서 업무도 수행해야 하는 것으로 보인다. 이러한 가정과 직장에서의 역할의 증가와 이에 대한 부담감으로 심한 갈등을 느끼기 때문에 발생하는 결과로 풀이된다. 직장-가정 방향 갈등은 가정-직장 방향 갈등과 양의 상관관계를 보였는데, 간호사들의 업무의 숙련 정도, 가족지지, 가족의 위기에 따라 직장가정간 중복되는 혼돈이 일어나기도 하고 직장가정의 공감대가 형성하기도 하므로

[39], 직장-가정 갈등이 서로 상관관계를 가지는 것으로 보인다.

이직의도는 40세 미만이 40세 이상보다, 자녀가 없는 경우가 자녀가 2명 이상인 경우보다, 일반간호와 책임간호사가 수간호사 이상 보다 이직의도가 유의하게 높았다. 병원간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 연령, 병원환경, 직무배태성, 직무만족, 직무몰입, 직무스트레스 등[38,40,41,42] 다양한 요인이 있으므로 반복연구를 통해 원인과 해결방안을 찾아 병원에서 기혼여성간호사의 이직의도를 줄이기 위한 전략이 세워져야 한다.

본 연구결과를 바탕으로 여성이 대다수를 차지하는 전문직군인 간호사들이 직장가정이라는 두 영역을 잘 유지하고 관리할 수 있는 전략을 세우기 위해 성차별의식과 직장-가정 갈등은 줄이고 지원을 높이기 위한 방안이 간구되어야 한다. 기혼여성간호사와 사회구성원의 양성평등의식을 높이기 위하여 직장가정에서 양성평등의식을 높이는 지속적인 교육이 필요하다. 기혼여성간호사 본인들은 가정 업무의 공동분담을 통해 본인만을 위한 시간적, 물리적 비용을 투자하여 직장가정의 경계를 유지하고 관리가 필요하다. 이러한 삶을 이루기 위해 양성평등의식의 상승, 신체적·감정적 노동 수행을 위한 대처와 경계전략의 개발 및 적용이 필요하다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 100-400병상의 병원에서 근무하는 기혼여성간호사의 성차별의식, 직장-가정 갈등과 지원 및 이직의도를 파악하고 그 관계를 확인하기 위하여 시도하였다. 본 연구의 대상자는 성차별의식은 모두 높은 수준이었으며, 온정적 성차별의식이 적대적 성차별의식보다 높았다. 직장-가정 지원이 직장-가정 갈등보다 더 많았다. 성차별 의식은 직장-가정 갈등과 지원과 상관관계가 있었으며, 이직의도는 직장-가정 갈등과 상관관계가 있었다. 이직의도는 40세 미만으로 자녀가 없으며, 일반간호사나 책임간호사인 경우 높았다.

이상의 결과를 토대로 하여 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구는 일개 도시소재 100-400병상의 병원만을 대상으로 하였으므로 연구결과를 전체 병원을 대상으로 일반화하는데 어려움이 있다. 해석 시 신중한 주의가 필요하며, 근무환경이 다른 의료기관의 기혼여성간호사를 대상으로 확대한 후속연구가 필요하다.

둘째, 기혼여성간호사의 이직의도에 영향을 미칠 수 있는 성차별의식, 직장-가정 갈등과 지원, 이직의도에 대한 연구가 부족한 상태로 추후 반복연구가 필요하다.

셋째, 기혼여성간호사를 대상으로 성 평등 의식을 기반으로, 직장-가정 갈등을 완화하고 이직의도를 줄일 수 있는 구체적인 지원 프로그램 개발하여 효과를 파악하는 연구가 필요하다.

ACKNOWLEDGMENTS

This research was supported by the Cheongam College research grants in 2016.

REFERENCES

[1] Statics Korea, "2015 Women's perspective in statistics" Retrieved November 2, 2016, from <http://kosis.kr>. 2016.

[2] Hye Ryun Kang, and Suh Yeun Choi, Antecedents and Outcomes of Work - Family Conflict of Married

Working Women. Korean Journal of Psychology: Women, Vol. 6, No. 1, pp. 23-42, 2001.

[3] J. S. Yang, "The Analysis of Determinants Affecting Work-Family Balance and the Childbirth Decision of Working Wives", Korean Journal of Family Welfare, Vol. 20, No. 4, pp. 613-630, 2015. <http://dx.doi.org/10.13049/kfwa.2015.20.4.613>

[4] J. K. Kim, J. S. Yang, "Analysis of the Factors Influencing Work-Family Balance: A Focus on the Impact of Social Support", Korean Journal of Public Administration, Vol. 50, No. 4, pp. 251-280, 2012.

[5] J. S. Lee, "Estimating Married Female Workers' Changes in Work Family Conflict: Tests of Effects of Conservation of Resources Factors on Individual Differences in the Changes", Korean Journal of Social Welfare Research, Vol. 48, pp. 1-27, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.17997/SWRY.48.1.1>

[6] J. Y. Jang, H. S. Kim, "The Gender Differences in the Effects of Work-Family Conflict on the Life Satisfaction and Job Attitudes", Korean journal of Psychological and Social Issues, Vol. 9, No. 1, pp. 23-42, 2003.

[7] Y. M. Kim, Y. K. Ryu, "A Study on the Differences in Determinants of Gender Role Attitudes among the Gender Regimes: A Comparison among Sweden, Germany and Korea", The Korean Family Studies Association, Vol. 25, No. 2, pp. 90-128, 2013.

[8] J. S. Park, "Gauging Gender Equality in Terms of Household Labor Division and Gender-role Perception", Health and Welfare Policy Forum, No. 199, pp. 28-38, 2013.

[9] S. S. An, Y. T. Baek, I. S. Kim, H. S. Kim, J. S. Kim, "A Study on the Development and Validation of Korean Ambivalent Sexism Inventory", Korean Women's Development Institute. 2007.

[10] F. Eek, A. Axmon, "Gender inequality at home is associated with poorer health for women", Scandinavian Journal of Public Health, Vol. 43, No. 2, pp. 176-182, 2015. DOI: 10.1177/1403494814562598

[11] Hospital Nurses Association. Annual Report:

- hospital nurse allocation survey. Seoul, HNA, 2015.
- [12] Korea Health Industry Statistics Development Institute "The Research on the Present Nurses Activities" Retrieved November 10, 2016, from [http:// www. khidi.or.kr](http://www.khidi.or.kr), 2016.
- [13] M. Y. Kim, "Nurses' Work-family Balance: The Gender Perspectives", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 18, No. 1, pp. 87-95, 2012.
- [14] Y. H. Kim, H. W. Kang, "A Study on Gender Equalitarianism of Kyounggi University Students", *Citizen and Humanities*, Vol. 16, pp. 127-164, 2009.
- [15] H. N. Kim, J. S. Kim, "Work-Family Compatibility Experience of Married Nurse: Focusing on the Expanding Stage of the Family Life Cycle", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol. 17, No. 2, pp. 545-559, 2016.
[http:// dx.doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.2.545](http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.2.545)
- [16] J. H. Greenhaus, G. N. Powell, "When work and family are allies: a theory of work-family enrichment", *Academy of Management Review*, Vol. 31, No. 1, pp. 72-92, 2006
- [17] M. Zhang, R. W. Griffeth, D. D. Fried, "Work-family conflict and individual consequences", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 7, No. 7, pp. 696-713, 2006
- [18] S. K. Kim, S. Y. Park, H. S. Rhee, "The effect of Work-Family Conflict on depression on Married Working Women", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 15, No. 3, pp.267-275, 2017.
<http://dx.doi.org/10.14400/JDC.2017.15.3.267>
- [19] H. J. Choi, "An exploratory study on the effect of work-family conflict on job satisfaction and job performance among hotel frontline employees with testing gender difference", *Korean Journal of Hospitality Administration*, Vol. 18, No. 5, pp. 203-219, 2009
- [20] H. J. Choi, "Moderating Effects of Work-family Conflict between Job · Organizational · Career Characteristics and Turnover Intention among Nurses in Small and Medium-sized Hospitals", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol. 21, No. 3, pp. 297-307, 2015.
[http:// dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.3.297](http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.3.297)
- [21] Y. N. Kim, I. S. Jang, "Moderating and Mediating Effects of Social Support in the Relationship between Work-family Conflict, Job Satisfaction and Turnover Intention among Married Women Nurses", *The Journal of Korean Nursing Administration academic Society*, Vol. 20, No. 5, pp. 525-534, 2014.
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.5.525>
- [22] B. J. Na, E. J. Kim, "A Study on the Mediating and Moderating Effect of Work-Family Confliction the Relationship Among Emotional Labor, Occupational Stress, and Turnover Intention", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 22, No. 3, pp. 260-269, 2016.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.3.260>
- [23] B. J. Lee, T. S. Jeong, "An effect of Work-Family Conflict on Turnover Intention and Organizational Commitment", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 11, No. 8, pp.75-93, 2013.
- [24] H. J. Choi, "The Effect of Work-Family Conflict and Facilitation on Job Satisfaction and Job Performance: An Empirical Study in the Hotel Industry", Ph.D. dissertation, Pai Chai University. 2009.
- [25] P. J. Glick, S.T. Fiske, "An Ambivalent Alliance :Hostile and Benevolent Sexism as Complementary Justifications for Gender Inequality", *American Psychologist*, Vol. 56, No. 2, pp. 108-118, 2001
- [26] J. Y. Kim, "Relationship among Emotional Labor, Burnout, Social Support and Turnover Intention of Nurse Practitioners in terms of Interdisciplinary Perspectives" *Journal of Digital Convergence*, Vol. 14, No. 8, pp. 331-342,
<http://dx.doi.org/10.14400/ JDC.2016.14.8.331>
- [27] H. I. Park, K. H. Lee, "The Effect of Social Intelligence and Burnout on Turnover Intention in Nurses: An exploratory study" *Journal of Digital Convergence*, Vol. 14, No. 4, pp. 325-336, 2016.
<http://dx.doi.org/10.14400/JDC.2016.14.4.325>
- [28] B. B. Mun, S. Y .Lee, J. O. Cheong, "Empirical Study on the turn-over intention of university

- hospital nurses" *Journal of Digital Convergence*, Vol. 13, No. 2, pp. 205-213, 2015.
<http://dx.doi.org/10.14400/JDC.2015.13.2.205>
- [29] M. H. Nam, Y. C. Kwon, "The Relationship between Better Life Index, Nursing performance and Intents to Leave among Hospital Nurses", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 10, No. 9, pp. 417-427, 2012.
- [30] P. Glick, S. Fiske, "The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 30, No. 3, pp. 491-512, 1996.
- [31] P. Glick, S. Fiske, "An Ambivalent Alliance: Hostile and Benevolent Sexism as Complementary Justifications for Gender Inequality", *American Psychologist*, Vol. 56, No. 2, pp. 109-118, 2001.
- [32] R. G. Netemeyer, J. S. Boles, R. McMurrian, "Development and validation of work-family conflict and family work conflict scales", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81, No. 4, pp. 400-410, 1996.
- [33] J. G. Grzywacz, N. F. Marks, "Family, work, work-family spillover, and problem drinking during midlife", *Journal of Marriage and Family*, Vol. 62, No. 1, pp. 336-348, 2000.
- [34] M. H. Shim Y. M. Endo. "Stereotypes toward Gender Roles, Sexism and Attitudes toward Military Service among Koreans", *The Korean Journal of Woman Psychology*, Vol. 18, No. 3, pp. 365-385, 2013.
- [35] Y. K. Nah, Y. J. Choi, "Gender Sensitivity Comparison between Korean and Japanese College Students", *Journal of Life long Education*, Vol. 17, No. 4, pp. 121-146, 2011.
- [36] M. J. Seong, "A Study and Review of gender Inequality Index", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 14, No. 6, pp.43-49, 2016.
<http://dx.doi.org/10.14400/JDC.2016.14.6.43>
- [37] Y. S. Choi, "Nursing professionalism, Job satisfaction and Turnover intention of nurses in small and medium-sized hospitals- Focused on 'I City", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol. 15, No. 5, pp. 2695-2702, 2014.
<http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.5.2695>
- [38] M. Y. Kim, " Nurses' Work-family Boundary Management", *The Journal of Korean Nursing Administration academic Society*, Vol. 19, No. 1, pp. 17-27, 2013.
- [39] J. H. Kim, K. Y. Lee, "A Typology of Dual-Income Family Work-Life by Time Allocation", *Korean Family Resource Management Association*, Vol. 19, No. 2, pp. 101-125, 2015.
- [40] M. J. Kim, J. W. Lee, J. S. Park, "Effects of Nurses' Practice Environment and Job Embeddedness on Turnover Intention in Medium-small sized Hospital", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol. 18, No. 1, pp. 222-230, 2017.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.1.222>
- [41] H. Y. Kim, M. S. Yim, "A Study of Influence on the Psychological State of Hospital Employees through Convergence Career Management Systems", *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 6, No. 6, pp. 119-129, 2015.
- [42] E. K. Lee, J. H. Park, "Converged Study of Influencing Factors on Occupational Stress in Workers", *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 7. No. 3, pp. 15-24, 2016.

김 경 희(Kim, Kyoung Hee)



- 2015년 2월 : 연세대학교 간호학과 (간호학석사)
- 2017년 6월: 한양대학교 간호학과 (간호학박사 수료)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 청암대학교 간호학과 교수
- 관심분야: 기본간호학, 종양간호
- E-Mail : khks17@naver.com