

<http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2024.10.2.297>

JCCT 2024-3-36

교대근무 기혼여성 간호사의 일-가정 양립 경험

Shift-Working Married Female Nurses' Experience of Work-Family Balance

박미진*, 김일옥**

Mi-Jin, Park*, Il-Ok, Kim**

요약 본 연구는 교대근무 기혼여성 간호사의 일과 가정, 일상생활에 대한 생생한 경험과 교대근무의 특수한 상황적 맥락을 파악하는 것이다. 이를 위해 교대근무 기혼여성 간호사 10명을 대상으로 이들의 심층적인 내면을 탐색하기 위해 면담을 진행하였으며, 수집된 자료는 Giorgi의 현상학적 연구 방법을 적용하여 분석하였다. 분석 결과, 총 120개의 의미 단위와 16개의 하위 구성 요소, 5개의 구성 요소가 도출되었다. 5개의 구성 요소는 '교대근무로 인한 일-가정 양립 현실 인식', '일-가정 양립 어려움', '일-가정 양립 원동력', '직무수행에서의 만족감 요소', '해결되어야 할 과제들'이다. 본 연구는 교대근무 기혼여성 간호사의 일-가정 양립 경험의 심층적 탐색을 통해 이들이 직면한 상황을 파악하여 교대근무 기혼여성 간호사를 위한 일-가정 양립에 정교한 개선 전략 수립에 대한 경험적 근거를 제시하였다는 점에서 의의가 있다.

주요어 : 간호사, 일-가정 양립, 경험, 질적연구

Abstract This study aimed to understand shift-working married female nurses' the experience of work-family balance and the special situational context of shift work. Interviews were conducted with 10 married female nurses working shifts to explore their in-depth inner lives, and the collected data were analyzed by Giorgi's phenomenological method. As a result of the analysis, a total of 120 semantic units, 16 sub-components, and 5 components of 'recognition of the reality of work-family balance due to shift work', 'difficulty of work-family balance', 'motor of work-family balance', 'satisfaction factor in job performance', and 'challenges to be solved' were found. This study was significant in that it provides empirical evidence for the development of sophisticated strategies to reconcile work-family life for working-shift married female nurses, through an in-depth exploration of their experiences in work-life balance.

Key words : Experience, Nurses, Qualitative, Work-Family Balance

I. 서론

1. 연구의 필요성

2023년 상반기 기혼여성 고용 현황 결과에 따르면

기혼여성의 고용률은 64.3%로, 관련 통계 집계를 시작한 2016년 이후 사상 최고를 기록했다[1]. 이는 코로나 이후 사회적, 경제적 변화로 인해 기혼여성은 일과 가정을 양립하려는 개인적 노력과 기업 및 정부의 제도

*정회원, 삼육대학교 간호학과 박사과정(제1저자)

**정회원, 삼육대학교 간호학 교수(교신자자)

접수일: 2024년 1월 2일, 수정완료일: 2024년 1월 21일

게재확정일: 2024년 2월 3일

Received: January 2, 2024 / Revised: January 21, 2024

Accepted: February 3, 2024

**Corresponding Author: kimio@syu.ac.kr

Dept. of Nursing, Sahmyook Univ, Korea

적 지원으로 인하여 직장 생활과 임신·출산·육아의 가정생활 병행이 증가한 것으로 해석된다.

기혼여성의 직장생활과 가정생활 간의 적절한 균형 유지는 개인 차원에서는 적성과 성향에 맞는 직업을 가짐으로써 성취감과 보람을 느낄 뿐만 아니라, 육아를 포함한 가정생활의 조화를 통해 개인의 삶의 질을 향상 시키고, 국가 차원에서는 우수인력의 효율적 활용에 따라 국가경쟁력을 높일 수 있다는 긍정적인 측면이 존재한다[2][3][4].

간호직은 여성으로 구성된 대표적인 전문직 직업으로, 24시간 지속적으로 환자 상태를 파악해야 하므로 교대근무 및 야간근무는 필수적이다. 또한 의료 인력 중 상당한 비율을 차지하는 교대근무 기혼여성 간호사에게 일과 가정의 갈등을 줄이고, 조화와 균형을 유지하여 시너지 효과를 창출하기 위해서는 일과 가정, 일상생활에서 이들이 어떠한 경험을 하고 있는지 살펴보는 것은 매우 중요하다. 일-가정 양립은 지극히 개인적인 것으로 직업의 특성이나 상황에 따라 개인마다 경험이 다르고, 그에 따라 필요한 지원도 달라지므로 전문적인 영역이나 분야별로 구분하여 살펴보는 것이 필요하다. 그러나 현재까지 교대근무 기혼여성 간호사의 일과 가정, 일상생활의 경험을 심층적으로 탐색한 연구는 부족한 실정이다.

일-가정 간 관련성에 대한 연구는 두 가지 관점에서 살펴볼 수 있다. 그 첫 번째 관점은 직장과 가정 두 영역의 역할 압력이 여러 가지 이유로 상호 양립할 수 없는 경우에 발생하는 역할 간 갈등으로 일-가정 갈등(Work-Family Conflict)을 의미한다[5]. 두 번째 관점은 직장과 가정 두 영역에서 다중역할의 수행이 오히려 개인에게 성장 및 지원의 다중 원천으로 작용하여 긍정적 영향을 발생시키는 일-가정 촉진(Work-Family Enrichment) 측면이다[6].

선행연구에 의하면 기혼여성 간호사의 일-가정 갈등은 간호사 개인뿐만 아니라, 이직 의도, 환자 안전, 질적 간호에 영향을 미쳤다[7][9][10][11], 이들은 병원 3교대 근무와 일정하지 않은 출·퇴근 시간, 육아 및 가사업무로 병원과 가정의 두 영역에서 다중역할을 수행하면서 일-가정 갈등을 경험하고 있었다[3][8]. 가족 확대기 기혼간호사의 일과 양육 양립 갈등을 분석한 질적연구[12]가 있으나, 경험의 내용을 개별 특성이나 상황에 따라 나누지 않고, 일반적인 측면에서만 접근

하여 연구 결과를 도출하여 아쉬움이 있었으며, Kim과 Tak[3]은 일-가정 양립 및 양육 경험을 통해 갈등의 구체적인 속성을 파악하였지만, 육아휴직 사용 여부나 자녀 나이 터울에 따른 다양한 환경적 요인과 교대근무와 비 교대근무를 구분하지 않았다.

반면, 기혼 간호사와 관련된 일-가정 촉진 연구는 현재까지 매우 미비한 실정이며, 기혼여성을 대상으로 한 연구에서 급여, 상사의 지원, 유연 근무 가능 여부, 직무 내용, 사회적 연결망의 활용, 직장 만족도 등이 관련 변수로 나타났다[13][14][6]. Kim과 Kim[15]은 여성 병원에 종사하는 기혼 근로자를 대상으로 설문조사를 진행하고, 일-가정 갈등과 촉진에 영향을 미치는 역할 요구 요인과 역할 자원 요인을 파악하였으나, 간호사뿐만 아니라 진료부, 행정부서 근로자를 포함해서 연구를 진행하여 아쉬움이 있었다. 또한 Carlson 등[17]의 연구를 포함한 몇몇 서구 연구에서는 일-가정 두 영역을 양립하면서 서로 다른 영역에 긍정적인 영향을 발생시키는 구체적인 내용을 밝혔으나, 이를 한국적 맥락에서 그대로 적용할 수 있는지 경험적 확인이 필요하다.

이처럼 균형 잡힌 일-가정 양립은 개인, 가정, 조직 그리고 사회에 긍정적인 영향을 미침에도 불구하고 이와 관련된 선행연구는 연구 대상의 특성이나 상황을 충분히 고려하지 못하여, 이에 대한 본질이나 깊이를 이해하는 데 한계가 있었다. 따라서 교대근무 기혼여성 간호사의 일과 가정, 일상생활에 대한 생생한 경험과 교대근무라는 특수한 상황에 대해 이들과의 심층적인 내면을 파악해야 한다. 여러 어려움 속에서 일과 가정, 일상생활에서 어떠한 특성이 이들을 지탱하고, 부정적인 영향으로부터 보호해 주었는지를 내부자적 관점에서 세밀하게 들여다보고 체계화 시킬 필요가 있다. 이러한 연구결과를 얻기 위해서 일-가정 양립에 영향을 미치는 변수를 확인하는 양적 연구로는 현상의 본질과 맥락을 이해하고 밝히는 데는 한계가 있다.

따라서 본 연구는 교대근무 기혼여성 간호사의 일과 가정, 일상생활에 대한 경험을 개개인의 언어로 '있는 그대로' 기술하고, '무엇'을 경험하고 '어떻게' 양립하고 있는지 밝히기 위해 Giorgi[18]의 현상학적 연구 방법을 적용하여 분석하고자 한다. 이들의 경험을 통해 개별적인 요소를 도출하고 각 요소들 간의 관계를 통합하여 공통된 본질을 찾아내어 일-가정 양립을 유지하

기 위한 방안 마련의 근거자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 교대근무 기혼여성 간호사의 일-가정 양립 경험에 대하여 심층적으로 탐색하고, 경험의 본질적 구조를 밝히는 데 목적이 있다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 심층 면담을 이용하여 교대근무 기혼여성 간호사의 일-가정 양립 경험을 이해하기 위해 있는 그대로의 충실한 기술과 심리적인 내면세계에 초점을 둔 Giorgi[18]의 현상학 연구 방법을 적용한 질적연구이다.

2. 참여자 선정

본 연구는 서울에 위치한 S 종합병원에서 교대근무 중인 기혼여성 간호사로, 육아에 직접적으로 참여하며, 연구의 목적과 절차를 듣고 참여에 동의한 간호사를 대상으로 하였다. 본 연구의 참여자는 10명으로, 평균 나이는 37.4세였으며, 근무부서는 병동 8명, 중환자실 2명이었다. 임상 경력은 평균 11년 3개월이었으며, 교대근무연수는 11년이였다<표 1>.

3. 연구자 준비

연구자는 대학원 석사과정에서 포커스 그룹 인터뷰를 포함한 질적연구에 참여한 경험이 있으며, 대학원 박사과정에서 간호 연구 및 질적연구 방법론 과목을 이수하였다. 본 연구진은 상급종합병원에서 10년 이상의 교대근무 경력과 일-가정 양립의 경험자로, 참여자들의 경험에 대해 공감과 이해 정도가 높다고 할 수 있다. 또한 Giorgi의 현상학적 연구 경험이 많은 간호학 교수 1인에게 분석 결과의 타당성을 검증하였다.

4. 자료 수집

본 연구의 자료 수집 기간은 2022년 10월 26일 부

터 2023년 4월 30일까지 진행하였다. 자료 수집은 반구조적이고 개방적인 개인 심층 면담을 통하여 이루어졌으며, 면담 장소는 참여자의 교대근무를 고려하여 미리 선정하였고, 참여자의 경험을 충분히 표현하고, 주변 사람들에게 방해받지 않는 장소로 선정하였다. 면담 내용은 참여자의 동의를 얻은 후 녹음하였으며, 면담 후 연구자는 즉시 필사하여 분석하였고, 자료 수집과 분석은 순환적 과정으로 자료의 포화 시점까지 지속하였다. 연구주제와 관련된 면담 질문은 “교대근무 기혼여성 간호사의 일-가정 양립 경험은 어떠한가요?”라는 주요 질문과 다음의 면담 가이드를 참고하여 면담을 진행하였다. “일-가정 양립을 하는 귀하의 평소 생활은 어떠한가요?”, “일-가정 양립을 병행하면서 가장 어려운 점/힘든 점은 무엇인가요?”, “일-가정 양립을 유지하면서 어려운 상황은 어떻게 극복하고 있나요?”, “일-가정 양립을 병행하면서 성취감이나 좋은 일이 있었나요?”, “일-가정 양립을 병행하기 위해 병원이나 정부 차원에서 지원해 줘야 할 부분은 무엇이라고 생각하나요?”, “일-가정 양립을 병행하기 위해 가족 구성원들이 지원해 줘야 할 부분은 무엇이라고 생각하나요?”, “일-가정 양립에 대해 자유로운 의견 주세요”로 구성하였다.

5. 자료 분석

본 연구는 교대근무 기혼여성 간호사의 일-가정 양립 경험의 의미를 개인 내면의 의미에 초점을 맞추는 Giorgi의 현상학적 분석 방법을 적용하였으며, 자료 분석 과정은 다음과 같다.

첫째, 참여자의 진술을 이해하기 위해 면담 내용을 있는 그대로 여러번 반복해서 읽고 생각하였다. 둘째, 기술된 내용에서 표현양식 및 어휘는 다르지만, 일-가정 양립 경험과 관련된 의미를 추출하여 참여자의 경험을 대표할 수 있는 주제로 분류하였다. 셋째, 주제를 구체화하기 위해 참여자들이 경험한 중심의미를 연구자의 언어로 변환하여 기술하였다. 넷째, 각각의 중심의미를 통합하여 참여자의 관점에서 파악된 경험

표 1. 연구참여자 특성

Table 1. character of participant

참여자	나이	근무경력	교대근무연수	현부서	가족 구성원
1	38	14	14	병동	남편, 친정엄마, 아들2(3세, 5세)
2	36	11	11	병동	남편, 아들(4세)
3	41	16	16	병동	남편, 아들(5세), 딸(7세)
4	41	18	15	병동	남편, 딸(10세)
5	36	10	10	병동	남편, 시부모님, 딸2(7세, 10세)
6	34	10	10	중환자실	남편, 아들2(7세, 9세)
7	36	6	6	병동	남편, 아들(9세)
8	39	8	8	병동	남편, 아들2(8세, 10세)
9	38	7	7	병동	남편, 딸(5세)
10	36	13	13	중환자실	남편, 딸2(3세, 7세)

의 의미인 상황적 구조기술훈을 수행하였다. 마지막으로, 상황적 구조기술훈을 통해 참여자 전체의 관점에서 파악한 일반적 구조기술훈을 수행하였다.

6. 연구의 신뢰도와 타당도 확보

본 연구는 Lincoln과 Guba의 엄밀성 평가 기준에 따라 연구의 신뢰도와 타당도를 확보하고자 하였다. 첫째, 연구의 사실적 가치를 확보하기 위해 분석된 내용을 기술한 후, 참여자 중 3명에게 그 내용이 자신의 경험과 동일하다는 진술을 받았다. 또한 적용성 확보를 위해 진술이 포화가 될 때까지 면담을 지속하였으며, 본 연구에 참여하지 않은 교대근무 기혼여성 간호사에게 연구 결과를 보여주고 공감을 확인하였다. 질적 연구 경험이 풍부한 간호학과 교수 1인에게 연구 결과의 평가를 의뢰하였고, 분석한 의미에 대한 지속적인 논의를 통해 합의된 결과를 도출함으로써 연구의 일관성을 확보하였다. 연구자는 참여자에 대한 연구자의 가정, 편견, 선 이해 등을 배제하기 위해 면담 내용을 듣고 연구자의 편견이 반영된 진행이 없었는지 지속적으로 성찰함으로써 중립성을 확보하였다.

7. 윤리적 고려

본 연구는 삼육서울병원 생명윤리 위원회의 심의(IRB File No. 116286-202212-HR-01)를 받

은 후 진행하였다. 면담 전, 연구자는 참여자들에게 연구의 목적과 방법, 연구 참여에 대한 익명성 보장, 연구 참여에 대한 동의 및 거부, 중도 포기 가능, 발생 가능한 이익과 불이익 등을 구두로 설명한 후, 자발적인 서면 동의를 받았다. 수집한 개인정보 및 연구 자료는 연구 이외의 다른 목적으로 사용되지 않으며, 생명윤리 및 안전에 관한 법률에 따라 연구가 종료된 시점부터 3년간 보관 후 안전하게 폐기된다는 점을 설명하였다.

III. 연구 결과

본 연구 참여자들의 경험을 통합한 결과, 총 16개의 하위 구성 요소와 5개의 구성 요소를 확인하였으며, 도출된 중심의미는 ‘교대근무로 인한 일-가정 양립 현실 인식’, ‘일-가정 양립 어려움’, ‘일-가정 양립 원동력’, ‘직무수행에서의 만족감 요소’, ‘해결되어야 할 과제들’로 확인되었다<표2>.

1. 참여자의 상황적 구조기술훈

1) 교대근무로 인한 일-가정 양립 현실 인식

(1) 불규칙한 생활 패턴으로 스트레스를 겪음

참여자들은 자녀 양육, 가사 노동 및 교대근무

로 인한 야간근무로 스트레스를 받았다. 불규칙한 수면시간 및 수면량 부족을 경험하였으며, 불

표 2. 연구참여자의 구성 요소와 하위 구성 요소

Table 2. Components and subcomponents of participants

구성 요소	하위 구성 요소
교대근무로 인한 일-가정 양립 현실 인식	· 불규칙한 생활 패턴으로 스트레스를 겪음 · 체력과 일에 대한 부담감 · 일정하지 않은 생활 패턴으로 가정에 소홀해짐 · 스트레스 전환
일-가정 양립 어려움	· 자녀 양육 고충 · 양육의 제1 책임자라는 압박감과 고충 · 여전히 눈치 보게 되는 간호 조직 · 엄마와 간호사 역할 충돌에서 오는 자책감
일-가정 양립 원동력	· 일-가정 모두 중요하다는 가치를 느낌 · 주변 사람에게 의료인으로 신뢰와 존중받음 · 전문인으로서의 자부심 · 직장 생활로 인해 문제 해결 능력이 개발됨
직무수행에서의 만족감 요소	· 장기근속으로 간호 상황에 능숙하게 대처함 · 근무를 마친 후의 편안함
해결되어야 할 과제들	· 역할 조정하기 · 현실을 반영하지 못하는 지원정책

규칙한 하루 한 끼 내지 두 끼의 식사 만을 하고 있었다. 근무시간이 일정하지 않아 가족과 함께 식사하는 것이 어려웠고, 불규칙한 식생활은 소화 기능에도 영향을 미쳤다. 또한 만성적인 수면장애로 인한 낮 시간의 피로감은 아이와 놀아주는 데 제한이 있었다.

아이는 너무 예쁘고 사랑스러운데, 밤 근무하고 아침에 퇴근해서 집안일하고, 아이 챙기려면 사실 너무 피곤해요. 아이 유치원 보내고 그제야 잠을 잘 수 있는데, 아이 하원 시간 맞춰서 일어나야 하니까 피로가 쌓이는 것 같아요

충분히 잠을 자야 피곤이 풀리는데, 그러지 못하니 뭘 해도 무기력해지는 것 같고, 밥도 맛이 없고, 맛있는 것을 먹는다고 해도 소화도 안되는 느낌이고, 그래서 먹는 게 더 힘들 때가 많아요

(2) 체력과 일에 대한 부담감

참여자들은 밤 근무 동안 계속 깨어 있어야 하고, 끊임없이 일을 하기 때문에 체력적으로 부담이 컸으며, 낮 근무에 비해 업무 강도가 낮아

1.5~2배의 환자를 담당해야 했다. 또한 응급 상황에 당황하지 않고 스스로 우선순위를 결정해야 하는 업무에 대한 부담감도 경험하고 있었다.

아무리 연차가 쌓여도 응급 상황이 발생하면 너무 부담스러워요. 환자 상태가 너무 안 좋으니까 뭘부터 해야 할지 멘붕이 올 때가 많아요. 혹시나 내가 실수 해서 환자가 안 좋아질까봐 늘 불안해요

밤 근무를 보통 2~3일 정도 이어서 주거든요. 밤 근무에 적응하려고 하면 다시 아침 근무고, 2~3일 쉬고 테이 근무 들어가면 뜬눈으로 밤새고 출근할 때도 있어요. 혹시나 알람 소리를 못 듣고 늦잠 잘까봐 걱정 돼서요. 그날 하루는 몸이 너무 힘들죠

가족들 잘 시간에 깨어 있어야 하고, 깨어 있어야 할 시간에 저는 자야 되는 불규칙하고 일정하지 않은 생활이 저를 포함해서 가족까지 힘들게 해요

(3) 일정하지 않은 생활 패턴으로 가정에 소홀해짐

참여자들은 좋지 않은 근무조건에도 불구하고

병원에서는 간호사로서 가정에서는 아내와 엄마로서의 역할을 감당하고 있다. 병원이라는 특수한 환경은 고도의 집중력을 요구하고, 가정보다는 병원에서 업무를 이행하는데 더 많은 시간을 보내기 때문에 가정에 소홀할 수밖에 없었다. 육체적, 심리적으로 힘든 날에도 퇴근 후 또는 쉬는 날은 가능한 많은 시간을 아이와 보내려고 하였으며, 너무 힘든 날에는 자녀 돌봄 및 가사를 못하는 경우가 발생한다고 하였다.

교대근무 때문에 아이와 함께 할 수 있는 시간이 일정하지 않아 아이에게 미안함과 죄책감이 들어요. 불규칙한 육아시간 때문에 아이가 정서적으로 불안하지 않을까 늘 걱정해요

병원 근무하고 퇴근해서 집에 오면 다시 육아 출근이예요. 아이도 챙겨야 하고, 집안일도 해야 하거든요

(4) 스트레스 전환

참여자들 중에는 불규칙한 교대근무와 자녀 양육의 힘겨움을 이겨내기 위해 다양한 취미활동을 하고 있었다. 교대근무의 장점인 평일 낮 시간을 효율적으로 활용하여 문화생활을 하거나, 친구를 만나면서 일과 가정의 스트레스에서 잠시 벗어나 정신적으로 여유를 가졌으며, 친구를 만남으로써 에너지를 얻고 있었다.

결국엔 내가 해야 되는 일이니까 즐거운 마음으로 하려고 해요. 이왕 하는 거 기분 좋게 할려고요

밤 근무 3일 정도 하고 연달아 2~3일 오프를 받는 경우가 있는데, 평일 낮 시간에 남편도 회사 가고, 아이도 어린이집 보내고, 그러면 자유 시간이에요. 혼자 영화를 보거나 친구를 만나서 맛있는 거 먹으면서 이야기를 하면 힐링이 돼요

2) 일-가정 양립 어려움

(1) 자녀양육 고충

참여자들은 시간이 없어 학교 준비물을 제대로 챙겨주지 못하거나, 교대근무로 시간이 맞지 않아 참관일에 학교에 갈 수 없는 상황엔 아이에게 미안함과 죄책감을 느꼈다.

밤 근무 3일 연속으로 했던 날이었는데, 너무 피곤해서 학교 준비물을 미리 준비를 못한 거예요. 준비물 없이 학교에 갔는데, 많이 미안하더라고요.

남편이 3개월 정도 해외 출장 스케줄이 잡혔는데, 교대근무 하면서 혼자서 아이를 못 보잖아요. 밤근무 할 때 아이를 혼자 재울 순 없잖아요. 3개월 동안 친정엄마가 저희 집에 와 계셨어요. 엄마 아니었으면 3교대는 상상도 할 수 없어요

(2) 양육의 제1책임자라는 압박감과 고충

참여자들 중에는 배우자와 똑같이 경제활동을 함에도 불구하고, 집안일은 여성의 몫이라고 여기는 배우자로 인해 힘들어했다.

저희 신랑은 아무것도 할 줄 몰라요. 하나에서 열까지 다 말해야 해줘요. 말 안하면 아무것도 안해도 되는 줄 알아요

여자아이를 키우다 보니, 세심하게 신경써야 할 부분이 너무 많은데 남편은 귀찮아해요. 저희 딸은 본인이 고른 옷만 입거든요. 자기 전에 항상 옷을 챙겨야 하는데, 남편은 무조건 정해진 옷을 입으라고 하니깐, 아이는 짜증내죠.

남편들은 아이 보는 것을 본인이 도와준다고 생각하더라고요. “내가 아이 봐줄게”와 “내가 아이 볼게”는 완전 다른 느낌이잖아요. 육아와 살림은 부부가 함께 하는 건데 말이예요

(3) 여전히 눈치 보게 되는 간호조직

간호조직은 여전히 선후배 서열이 엄격하고, 몸이 아파도 대체 근무자가 없기 때문에 무조건 출근해야 했으며, 자녀에게 문제가 생겨 근무 중 잦은 통화를 할 경우에도 동료들의 시선을 의식해야 했다.

다들 여자고, 애도 키워본 선생님들인데, 이해를 해주는 것 같은데도, 눈치도 주거든요.

애가 아플 때 가장 힘들어요. 아프면 누군가가 당장 가야 하는데 제가 환자를 두고 갈 순 없고, 그렇다고 간호사라는 직업이 추가 인원이 있는게 아니니까.. 일하는 멤버가 많으면 눈치가 덜 보일텐데 말이예요

(4) 엄마와 간호사 역할 충돌에서 오는 자책감
참여자들은 아이 돌봄 문제와 병원에 출근해야 하는 상황에서 자녀가 우선이 될 수 없을 때 죄책감을 느꼈다.

출근해야 하는데, 갑자기 아이가 열이 나는 거예요. 밤에 계속兢兢대길래, 왜 그럴까 생각했지만, 몸이 안 좋은지는 몰랐어요. 병원에 안 갈 수는 없고, 그래서 그날은 신랑이 출근을 못하고 아이를 봤었어요. 근데 아플 때는 더 애기가 되잖아요. 일하는 데 집중이 안 되더라고요. 아이한테 너무 미안하기도 했고.

3) 일-가정 양립 원동력

(1) 일-가정 모두 중요하다는 가치를 느낌

참여자들은 교대근무로 인해 늘 피곤했고, 일-가정 양립으로 시간에 쫓겨 바쁘게 생활하지만, 간호사로서 교대근무를 병행하며, 본인이 수행한 간호업무를 통해 성취감과 보람을 느꼈으며, 바쁜 와중에 육아를 병행하며 아이도 일도 내 인생의 소중한 일부로 받아들이고 있었다.

제 인생의 일부가 됐어요. 자식이 내 일부이듯이, 직업도 저의 일부가 된 것 같아요. 힘들긴 하지만 제가 원해서 하는 일이고, 사명감도 있고요, 그리고 임상의 꽃은 3교대라는 말이 있잖아요? 만약에 개인병원이나 상근적으로 옮겼으면 일에 대한 보람을 느낄 수 있었을까요? 저는 불가능하다고 봐요

물론 엄마로서의 존재도 중요하지만 사회 구성원 중의 한 명으로 '나'라는 사람에 대한 존재감도 큰 것 같아요. 간호사로 인정받는 거, 그리고 내가 사회 구성원으로 내 역할을 다 하고 있다는 거, 제 인생에서 꽤 중요한 것 같아요

(2) 주변 사람에게 의료인으로 신뢰와 존중을 받음

참여자들은 건강문제에 관해 가족과 주변 사람들에게 상담과 조언을 제공하였고, 자신의 설명을 귀담아듣고 존중해 주며 신뢰를 보내는 모습을 경험하면서 간호사로서 뿌듯함을 느끼고 있었다.

친정 부모님과 시부모님은 항상 저한테 물어보세요. 조금이라도 몸이 불편한 곳이 있으면 저에게 먼저 묻

고, 제가 알려드리면 병원을 다녀오시곤 하거든요.

딸 친구들 엄마들끼리 모임을 한 번씩 가지는데, 제가 간호사면서 3교대 한다는 것을 알고는 많이 배려해 줘요. 약속을 정할 때도 항상 제 근무를 먼저 물어 보더라고요.

(3) 전문인으로서의 자부심

경력간호사로서 선후배 간호사 및 의사로부터 신뢰와 인정을 받고 있으며, 확고한 자기 자리를 찾았을 뿐만 아니라 병원 밖에서도 가족 및 주변 사람들로부터 의료인으로서의 신뢰와 존중을 경험하고 있었다.

오래된 의사 조차도 저를 무조건적으로 신뢰해주시니까 근무할 때도 대접받는 느낌이에요. 책임감도 더 느끼고, 더 열심히 하게 되는 것 같아요

제가 환자의 상황을 적절히 파악해서 즉시 대처했던, 그래서 그 환자의 상태가 악화되지 않았거든요. 그 환자의 보호자분도 고맙다고 해주시고, 담당 의사도 환자를 잘 봐줘서 고맙다고 말씀해주셨는데 너무 기쁘고 뿌듯했어요

(4) 직장생활로 인해 문제해결 능력이 개발됨

참여자들은 오랜 임상경력으로 응급 상황에 대처하는 기술과 융통성이 좋아졌다. 또한 직장생활과 가정생활의 두 영역을 병행하다 보면 다양한 요구들을 조정해야 하고, 갑작스런 문제 발생 시, 필요한 자원과 조력을 모두 활용하여 적극적으로 문제를 해결해야 했다. 이러한 경험은 본인의 삶을 주도적으로 살게 하는 원동력이었다. 또한 병원이 단순히 일만 하는 곳이 아니라 나와 비슷한 처지의 동료들과 이야기를 나누고, 이해와 공감을 받으며, 가정과 병원에서의 스트레스를 치유받는 곳이었다.

저는 가족모임을 할 때, 대부분 제가 주도적으로 해요. 신랑이 모임을 잠으면 결국엔 또 제가 개입해서 설명하고 이해시켜야 하고. 그렇게 되더라고요

일과 육아를 병행하다 보면 보는 시야가 좀 넓어졌어요. 임상경험이 일상생활에 도움이 될 경우가 많거

든요. 제가 간호사라서 저에게 문의를 하는 경우도 많았고, 특히, 이번 코로나 겪으면서 더 그랬어요. 많은 분들이 저한테 질문을 하시고, 저는 정확하게 확인하고 정보를 드리려고 했거든요.

아픈 환자를 간호하다 보면 환자의 말을 들어주고 공감 해주는게 중요하거든요. 이런 건 돈 주고 배운다고 해서 생기는 게 아니고, 경험을 통해서 습관이 된 것 같아요

비슷한 또래의 아이가 있는 동료나 선후배 간호사와는 공감 대가 있어요. 그래서 일 끝나고 병원 앞 카페에서 한 두시간 이야기만 하고 집에 돌아와도 위로 받는 느낌이 들어요

4) 직무수행에서의 만족감 요소

(1) 장기근속으로 간호 상황에 능숙하게 대처함

참여자들은 응급 상황 등 급박한 간호 상황에서 스스로 우선순위를 정한 후, 침착하고 신속하게 대응하고 있었다. 오랜 임상경력으로 참여자들 대부분은 책임간호사 이상의 직급을 가지고 있었으며, 타부서와 문제가 발생하여도 능숙하게 해결하고 있었다.

급성기 병원이다 보니까 급성기 치료가 우선이잖아요. 배가 아파서 입원을 했을 때, 담당 간호사가 신규간호사였는데, 환자의 요구에 즉각 응대하지 못하고, 얼버무리고 있는 거예요. 환자는 아파죽겠다고 하시고, 그래서 제가 나서서 과장님께 노티하고 진통제를 바로 드렸거든요. 신규간호사들은 이런 경우가 너무 많아서, 중간에 개입해서 해결해주지 않으면, 언제 퇴근할지 몰라요

저는 정형외과 병동에서 근무하는데, 저희 병동에 내과 환자를 입원시키는 거예요. 그것도 상태가 안 좋은 환자들요. 정형외과에서는 여러 가지 기저질환이 있는 내과 환자를 보는 게 쉽지 않거든요. 그래서 내과 병동 책임간호사와 조율을 해서 내과 병동으로 보냈었던 적이 있어요. 우리 병동 선생님들은 계속 감사하다는 말만 하시더라고요.

(2) 근무를 마친 후의 편안함

바쁘게 일하고 모든 게 정리가 돼서 깔끔하게 인계를 주고 퇴근 할 때, 편안함을 느낀다고 하였다. 집에 가서 병원 일 말고, 오롯이 아이에게만 신경을 쓸 수 있어서 기분이 후련하였다.

밥도 못 먹고 일했는데, 일이 깔끔하게 끝나고 인계주면 정

말 기분이 좋아요. 아주 가벼운 마음으로 퇴근을 하고, 집에 가서 가족들에게만 신경을 쓸 수 있고, 맘 편하게 잠들 수 있을 것 같은 그런 느낌이었어요.

5) 해결되어야 할 과제들

(1) 역할 조정하기

참여자들은 자신의 빈자리를 채우려고 노력 중이었으며, 주로 시부모님과 친정 부모님 등 가족의 도움을 받는 것으로 나타났으며 그렇지 못할 경우에는 가까운 이웃 주변 사람들의 도움을 받기도 하였다. 가사 일에 있어서도 남편의 도움을 적극적으로 요청하여 과중한 역할들을 분배하였다.

우리 아이 얘기 때 봐줬던 이모님이 있어요. 지금도 연락하고 지내는데, 정말 급하면 이모님한테 부탁해요. 제 사정을 너무 잘 아시니까, 늘 도와주시려고 하셨어요.

어느 날, 일하고 있는데 갑자기 천둥번개가 치고 비가 내린다고 환자들이 웅성웅성 하더라고요. 갑자기 아이 생각이 떠오르면서, 평소 저랑 친하게 지냈던 지인에게 우산을 부탁했던 적이 있었어요. 너무 감사하더라고요.

(2) 현실을 반영하지 못하는 지원정책

참여자들은 불규칙한 근무 패턴으로 온전한 양육자의 역할을 하는 것이 힘든 상황이었다. 정부에서 남녀 고용평등을 실현해 여성의 경제활동참가율을 높이고자 시도했던 탄력근무제도, 재택근무제도, 보육서비스 지원 등과 같은 사회적 제도가 있음에도 불구하고, 3교대를 해야 하는 참여자들에게는 직접적으로 체감되는 바가 없었다.

정부에서 여러가지 대책을 내세웠다고 하는데, 실제로 못쓰고 있어요. 저희는 출퇴근 시간이 일정하지 않는데, 보육시설은 24시간 운영하는 게 아니니까 실제로 이용할 수 없어요

우리가 바라는 것은 갑자기 급한 일이 생기더라도 아무 걱정이나 부담 없이 아이를 마음 놓고 맡길 수 있는 그런 시스템과 아이가 아파도 병원 걱정 없이 조퇴할 수 있는, 그런 제도가 있었으면 좋겠어요

2. 교대근무 기혼여성 간호사의 일-가정 양립 경험의 일반적 구조기술

구성 요소와 하위 구성 요소들을 토대로 각 참여자의 관점에서 상황적 구조기술을 정리한 후, 참여자들의 일반적 구조기술을 통합한 결과는 다음과 같다.

첫째, 참여자들은 교대근무로 인한 불규칙한 생활 패턴으로 스트레스를 경험하고 있었으며, 낮과 밤이 바뀌는 일상생활로 인해 체력적인 부담과 응급 상황 발생 시, 당황하지 않고 스스로 우선순위를 정해야 하는 부담감도 경험하고 있었다. 또한 만성적인 수면장애로 인해 항상 피곤함을 느꼈으며, 멍한 상태가 지속될 경우에는 아이와 놀아주지 못하고, 가정에 소홀해질 수밖에 없었다. 하지만 교대근무의 장점인 평일 오프는 오토이 자기만을 위한 시간을 가지며 스트레스를 해결하고 있었다.

둘째, 참여자들은 병원에서의 간호사 역할과 가정에서 아내 및 엄마의 역할이 서로 상충될 때, 어려움을 경험하고 있었다. 개인적인 사정을 이해해 주지 못하는 간호 조직과 맞벌이 부부임에도 불구하고 여성이 가사와 육아의 제1책임자라고 인식하는 배우자에게 서운함을 느꼈다.

셋째, 이러한 힘든 상황에서도 참여자들에게는 자신의 인생에서 일과 가정 모두 중요한 가치라고 여겼다. 또한 주변 사람들에게 의료인으로 신뢰와 존중을 받으면서 전문인으로서의 자부심도 있었으며, 배우자 및 육아 조력자의 지지와 격려는 큰 힘이 되었다. 또한 오랜 임상경험을 바탕으로 자신의 삶을 주도적으로 조정하며 살아가고 있었다.

넷째, 참여자들은 응급 상황 등 급박한 간호 상황에서 스스로 우선순위를 결정한 후 침착하고 신속하게 대처하였으며, 타부서와 문제가 발생해도 능숙하게 해결하였다. 다사다난했던 업무를 끝내고 퇴근할 때는 편안함을 느꼈다.

다섯째, 참여자들은 엄마, 아내, 며느리, 간호사 등 다중역할을 하고 있었으며, 한 가지 역할을 제대로 수행하지 못할 경우에는, 대신 맡아 줄 사람을 구하여 자신의 빈자리를 채우고 있었다. 주로 친정 부모님과 시부모님 등, 가족의 도움을 받는 것으로 나타났으며 그렇지 못할 경우에는 가까운 이웃 주변 사람들의 도움을 받기도 하였다. 가사 일에 있어서도 남편에게 적극적으로 도움을 요청하여 과중한 역할들을 분배하였다. 또한 참여자들은 일-가정 양립을 유지할 수 있는 병원조직의 배려와 정부의 제도적 개선을 바라는 모습을 확인할 수 있었다.

IV. 논 의

본 연구는 교대근무 기혼여성 간호사의 일-가정 양립 경험의 본질적 구조와 의미를 밝히기 위해 Giorgi의 현상학적 방법론을 적용한 연구로서, 5개의 구성 요소와 16개의 하위 구성 요소가 도출되었다. 5개의 구성 요소는 '교대근무로 인한 일-가정 양립 현실 인식', '일-가정 양립 어려움', '일-가정 양립 원동력', '직무수행에서의 만족감 요소', '해결되어야 할 과제들'였다.

첫 번째 구성 요소는 '교대근무로 인한 일-가정 양립 현실 인식'으로 참여자들은 교대근무와 불규칙한 생활 패턴으로 스트레스를 경험하고 있었으며, 밤 근무로 인한 체력 저하와 피로감은 심해져 갔다. 또한 간호업무는 병원이라는 특수 환경과 생명을 다루는 고도의 집중력이 필요하고 가정보다는 직장에서 업무를 이행하는데 더 많은 시간과 에너지를 사용하기 때문에 가정에 신경 쓸 여력이 없었다. Kim[20]은 3교대 기혼여성 간호사의 수면장애는 만성피로로 인한 일상생활에서 가족과의 대화 단절과 신체화 증상의 출현으로 인한 불안, 생체리듬의 변화, 병원 근무 시 집중력의 저하로 우울 등을 경험한다고 보고하였으며, Kim과 Tak[3]은 기혼 간호사들은 일-가정 양립의 어려움과 피곤함을 호소하였고, 일과 육아의 병행은 끊임없는 악순환으로 이어져 결혼만족도까지 떨어뜨린다고 하였다. 따라서 교대근무 기혼여성 간호사의 체력 저하와 피로는 비 교대근무 기혼여성 간호사보다 더 취약하므로[참고문헌], 향후 교대근무 기혼여성 간호사의 반복적인 연구를 통해 이들이 호소하는 고통에 귀 기울이고, 깊이를 이해하기 위한 인식의 개선이 무엇보다 필요하다고 볼 수 있다.

두 번째 구성 요소는 '일-가정 양립 어려움'으로 참여자들은 토요일이나 주말 근무 및 야간근무 등의 불규칙한 근무시간 때문에 양육 스트레스와 부모 역할에 대한 부담감 및 죄책감을 가지고 있어[3][12][22], 양육에 대한 배우자나 가족의 지지가 양육 스트레스에 가장 영향을 주는 요인으로 나타난 Choi & Cho[23]의 연구와 맥을 같이 한다. 기혼 간호사는 양육을 위해 배우자나 조부모 등 주변 가족으로부터 도움을 받아야 교대근무가 가능하며, 기존 어린이집이 주로 비 교대근무 기혼 간호사에게 맞추어 운영되고 있으며, 자녀를 양육하는 간호사에 대한 배려가 부족한 조직분위기와 동료에 대한 서운함을 느끼는 것으로 발표한 Lee 등의 연구[24]와 일치한다.

Kim과 Kwon[25] 연구에서 간호사의 직장 생활에서 가장 큰 문제는 자녀 양육이며, 이로 인한 역할갈등이 여성의 취업과 자녀 양육에 대한 부담감으로 나타나 결혼과 출산을 기피하고 있는 실정이라고 하며, 직장동료의 지지는 양육 스트레스에 영향을 주는 것으로 나타났다. 또한 기혼여성들은 문제 상황에 좌절하지 않고, 스스로 자신의 삶을 주도하고 있었으며[26], 이는 본 연구 결과와 유사한 맥락을 보였다. 또한 Yoon 등[8] 연구에서 주변인의 지지는 일-가정 양립과 개인 생활의 만족과 안녕감에 긍정적인 영향을 미친다고 하였으며, Kim과 Tak[3]의 연구에서는 맞벌이를 하는 간호사들이 부모, 친척, 시부모, 어린이집, 유치원 등의 도움을 받는다고 하였으며, Jung[27]의 연구에서 교대근무라는 불규칙한 특수적인 근무환경으로 혼자서는 양육을 할 수 없고, 기관의 도움을 받고 있더라도 기관의 운영시간과 근무시간의 차이로 다른 형태의 양육 지원 도움을 받아야 하는 것으로 보고 되어 본 연구 결과와 유사하다. 여성 전문직을 대표하는 간호사의 출산율을 높이고, 자녀 양육에 대한 스트레스를 줄이기 위해서 자녀 양육에 영향을 미치는 근무조건의 변화, 자녀를 둔 간호사를 배려하는 직장 분위기 조성, 이른 아침이나 늦은 시간까지 자녀를 안전하게 보호하고 돌봐주는 제도적 시스템, 24시간 직장 탁아시설 및 교육 시설 구비 및 유급 육아휴직 권장 등과 같은 다양한 방법이 조직적, 제도적 차원에서 제공되어야 할 것이며, 간호사와 남편을 대상으로 배우자 참여 및 지지 향상을 위한 참여 프로그램을 마련하여, 배우자와 함께 양육에 대한 인식을 개선하고, 양육 참여를 장려하는 사회적 지원 시스템이 필요할 것으로 사료된다.

세 번째 구성 요소는 '일-가정 양립 원동력'으로 참여자들은 다양한 임상 경험을 통해 일상에서 일어나는 갑작스러운 상황의 다양한 요구들을 조정하고, 필요한 인적, 물리적 자원을 주변과의 소통을 통해 끌어옴으로써 환경을 주도적으로 변화시켰다. 오랜 임상경험은 간호 실무 능력 향상과 병원 내 다른 직종의 직원들과의 효율적인 의사소통과 업무조정에 대한 자신감을 가졌으며 간호업무에 더 능숙해진다고 나타났다. 이러한 결과는 긍정적이고 주도적인 삶을 이끄는 간호사들이 양질의 간호 서비스와 함께 효율적인 간호업무를 수행한다고 보고한 Kwon과 Yoon[28]의 연구결과와 일치한다. 경험과 내면화된 지식은 병원을 비롯한 간호사들에게 유용하기 때문에, 이를 잘 활용하기 위해서는 간호사의 경험과 역량을

반영한 세밀한 업무 설계와 적절한 역할 분담을 고려해야 할 것이다.

네 번째 구성 요소는 '직무수행에서의 만족감 요소'로 참여자들은 평균 임상 경력이 10년 이상인 경력 간호사로서 응급 상황이 발생하였을 때, 침착하고 신속하게 일의 우선순위를 정하여 일을 해결하였으며, 긴급한 상황이 정리되고 안정화되었을 때, 만족감을 느낀다고 하였다. 이는 자신의 업무에서 옳은 결정을 했다는 신념이 있으면 긍정적인 경험이 강화되며[15][16], 어떤 일을 마무리한 후에 느끼는 몰입과 같은 감정을 가지게 되는 데[34], 이는 자신의 업무를 통해서 보람과 성취감을 얻어 행복하다는 긍정적인 측면을 보여주는 현상이라고 할 수 있다.

다섯 번째 구성 요소는 '해결되어야 할 과제들'로 참여자들은 온전한 양육자의 역할을 하는 것이 어려운 상황에서 정부에서 남녀 고용 평등을 실현해 여성의 경제활동참가율을 높이고자 시도했던 탄력 근무 제도, 재택근무 제도, 보육서비스 지원 등과 같은 사회적 제도가 있음에도 불구하고, 3교대 근무자인 참여자들은 직접적으로 체감되는 바가 없다고 하였다. 보건복지부는 간호사 이직률이 높은 이유를 3교대와 야간근무 등으로 인한 과중한 업무 부담 때문으로 분석한 뒤, 간호사의 일하기 좋은 근무환경 조성을 위한 의료기관 교대근무제 개선 지원 방안을 담은 '간호사 근무환경 및 처우개선 대책'을 2018년 3월에 발표하였다[29]. 이 대책에 따르면, 24시간 간호가 필요한 입원 병동에 근무하는 간호사에 대한 3교대 및 야간근무 보상을 강화하기 위해 야간 간호 관리료를 신설하고, 야간 전담 간호사에 대한 지원과 건강권 보장을 위한 가이드라인을 제정하였다[30]. 특히 야간 전담제는 예측 가능한 근무환경을 제공할 뿐만 아니라 일반 간호사의 야간근무 일수를 줄여 야간근무 부담을 덜 수 있는 장점이 있다[31]. 보건복지부는 당초 2025년 4월까지 시범 사업으로 진행한 뒤 확대할 계획이었으나, 현장 간호사들의 적극적인 확대 요구에 부응하여 1년 9개월 앞당겨 확대 진행 중으로, 기혼 간호사들의 일-가정 양립을 유지하기 위해 긍정적 효과가 있을 것으로 사료된다[32].

V. 결론 및 제언

본 연구는 Giorgi의 현상학적 분석 방법을 적용하여

교대근무 기혼여성 간호사들의 일-가정 양립 경험을 통해 일-가정 양립의 의미와 본질을 파악하였다. 그 결과, 16개의 하위 구성 요소와 5개의 구성 요소인 '교대근무로 인한 일-가정 양립 현실 인식', '일-가정 양립 어려움', '일-가정 양립 원동력', '직무 수행에서의 만족감 요소', '해결되어야 할 과제들'로 도출되었다. 이러한 결과는 교대근무 기혼여성 간호사가 일-가정 양립을 유지하기 위해 현재 이들이 처한 상황에 대한 이해를 증진시켰으며, 문제를 해결하기 위한 전략 마련의 기초를 제시했다는 데 의의가 있다.

본 연구 결과는 일에서 얻는 보람과 성취감은 가정 생활에서 남편과 아이와의 좋은 관계로 나타나고, 이는 다시 업무에 긍정적인 영향을 주는 상호 선순환 관계를 형성한다고 할 수 있음을 보여주었다. 이런 긍정적 시너지 창출을 위하여 여러 조력이 필요하며, 그중 배우자를 포함한 가족 구성원의 이해와 지지가 가장 필요함을 알 수 있다. 또한 일-가정 양립 경험은 주변의 다양한 요구를 조정하고 필요한 자원 활용을 위한 소통 능력을 향상시키고, 삶에서 주도적인 역할을 수행하도록 하였다. 다만, 반복적인 일상에서 회의 및 삶의 무게가 느껴지는 무기력을 해소하고 스트레스를 해결하기 위한 나만의 방법을 가지는 게 필요함을 알 수 있었다. 그리고 현재 간호사 근무 환경 및 처우 개선 대책의 시범사업으로 진행되고 있는 '간호사 교대제 개선 사업'을 통해서 간호사 근무환경이 개선되어 일과 가정 양립에 상호 긍정적 시너지가 상승될 기대한다.

본 연구 결과를 기반으로 다음과 같이 제언한다. 교대근무 기혼여성 간호사가 육아로 인해 경력이 단절되지 않고, 숙련된 간호사로 오랫동안 재직할 수 있는 조직 분위기를 조성하고, 병원조직 차원의 다양한 근무 형태의 개발과 교대 근무자들을 위한 보육 시설 확충 및 정부의 적극적인 지원 제도가 뒷받침되어야 할 것이다.

References

[1] Statistics Korea. (2023). *The employment status of married women*, Retrieved August 20, 2023, <https://kostat.go.kr/board.es?mid=a10301030300&bid>

=211&act=view&list_no=421921

[2] Kim, N. J., & Kwon, T. H. (2009). The relation between work-family balance and quality of life for married women. *The Women's Studies*, 78(1), pp. 43-70.

[3] Kim, J. H., & Tak, Y. R. (2019). Nurses' work-life balance and parenting experience, *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 28(1), pp. 53-63 <https://doi.org/10.5807/kjohn.2019.28.1.53>

[4] Sung, J. H., & Kim, C. K. (2019). A Structural Analysis among Parents' Educational Enthusiasm, Children's Self-esteem, Internalized/externalized Problem and School Adjustment: Multi-Group Analysis according to Children's Gender, *Korean Journal of Child Care and Education Policy*,13(2), pp. 47-71. <https://doi.org/10.5718/kcep.2019.13.2.47>

[5] Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles, *Academy of Management Review*, 10(1), pp. 76-88. <https://doi.org/10.5465/AMR.1985.4277352>

[6] Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), pp. 72-92. <https://doi.org/10.2307/20159186>

[7] Lee, Y., & Kang, J. (2018). Related factors of turnover intention among Korean hospital nurses: A systematic review and meta-analysis. *Korean Journal of Adult Nursing*, 30(1), pp. 1-17.

[8] Yoon, M. J., Yoon, S. R., & Kong, H. J. (2021). A Meta-analysis of Variables related to Work-family Conflict and Work-family Enhancement: Focused on Social Support, *Korean Journal of Culture and Social Issues*, 27(1), pp. 113-138. <http://dx.doi.org/10.20406/kjcs.2021.2.27.1.113>

[9] Kang, H. S., & Lee, E. S. (2017). Path analysis of work-family conflict, burnout, and turnover intention among married women nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation society*, 18(2), pp. 206-217. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.2.206>

[10] Kim, Y., & Jang, I. (2014). Moderating and mediating effects of social support in the relationship between work-family conflict, job satisfaction and turnover intention among married women nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(5), pp. 525-534.

[11] Jeon, B. R., & Noh, Y. G. Impact of work-family conflict and social support on retention intention among married female nurses. *J Digit Converge*.

- 2018; 16 (10), pp. 261-270.
- [12] 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 the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 17(2), pp. 545-559. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.2.545>
- [13] Kim, S. J. (2015). Mediation effect of work-family enrichment on the relationship between spousal support and job satisfaction in dual earner couples: actor effect and partner effect. Seoul: Ewha Womans University.
- [14] Kim, S. J., Kimm, Y. J., Lee, H. J., & Park, J. E. (2012). A validation study of the work-family enrichment scale with Korean women. *Korea Journal of Counseling*, 13(2), pp. 561-583.
- [15] Kim, O. S., & Kim, H. S. (2012). Hospital workers' work-family interface: Demand and resource approach. *Korean Academy of Organization and Management*, 36(2), pp. 85-120.
- [16] Lee, K., & Suh, Y. (2014). A phenomenological study on happiness experienced by career nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(5), pp. 492-504.
- [17] Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work - family interface: Development and validation of a work - family enrichment scale. *Journal of vocational behavior*, 68(1), pp. 131-164.
- [18] A. Giorgi, *Advanced workshop on the descriptive phenomenological method: Qualitative research methodology*, Seoul: Qualitative research center. 2004.
- [19] Y. S. Lincoln, and E. G. Guba, *Naturalistic inquiry*, Beverly Hills, CA: Sage. 1985.
- [20] Kim, W. (2018). Sleep disorders in married, female, shift-working nurses. *The Korean Journal of Rehabilitation Psychology*, 25, pp. 775-88.
- [21] Kim, M. H., & Lee, J. S. (2016). The health care experience of the clinical nurse in a university hospital. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 17(1), pp. 209-218.
- [22] Lee, S. O., & Kim, K. H. (2018). Effects of Nurse's Parenting Stress and Parenting Efficacy on Turnover Intension of Nurses at Medium-sized Hospitals. *The Korean Journal of Health Service Management*, 12(1), pp. 69-80.
- [23] Choi, Y. R., & Cho, G. Y. (2018). The factors affecting of parenting stress and work-family imbalance conflict on the quality of life in married nurses working in shifts. *J Korean Data Anal Soc*, 20(4), pp. 2161-2176.
- [24] Lee, Y. S., Lee, S. M., Lee, J. S., & Lee, H. M. (2015). The lived experiences of child rearing with specific focus on the nurses on three-shift schedules. *J Qual Res*, 16(2), pp. 71-84.
- [25] Kim, Y. S., & Kwon, M. K. (2010). Nurse's parenting stress. *Korean parent-child health journal*, 13(2), pp. 86-94.
- [26] Kim, H. Y. (2018). *The Relationship of Resilience, Job Satisfaction and Work-Family Conflict of Married Hospital Nurses*. Jeju: Jeju University.
- [27] Jung, M. J. (2019). *Phenomenological Study on Nurses' Experiences of Work-Family Balance after Parental Leave*, Eulji University, Seoul.
- [28] Yeun, E. J., & Kwon, Y. M. (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), pp. 285-292.
- [29] Ministry of Health and Welfare. (2018, March 20). *Announces Measures to Improve Working Environment and Treatment of Nurses*, Retrieved August 20, 2023, https://www.mohw.go.kr/react/a/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&page=1&CONT_SEQ=344262
- [30] Kim, S. J., & Ha, Y. M. (2023). Job Experiences of Nurses Participating in Pilot Project of Fixed Night Shift Nursing by a Tertiary Hospital, *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 32(2), pp. 49-57. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2023.32.2.49>
- [31] Yoo, S. H. (2023, June 29). *The Government Is Starting to Improve the Treatment of Nurses. 'Improvement of shift work' and 'clarification of PA'*, Retrieved September 4, 2023, https://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20230629500237&wlog_tag3=naver
- [32] Lee, S. D. (2023, June 29). *Early expansion of 'Nursing shift system improvement project'*, medical newspaper. Retrieved August 26, 2023, <http://www.bosa.co.kr/news/articleView.html?idxno=2200418>
- [33] Jackson C. (2005). The experience of a good day: A phenomenological study to explain a good day as experienced by a newly qualified RN. *Accident and Emergency Nursing*, 13(2), pp. 110-121. <http://dx.doi.org/10.1016/j.aen.2005.03.002>
- [34] Kim, M. J., Kim, S. J., & Kim, B. K. (2013). Phenomenological approach on self-esteem of clinical nurses. *Journal of East-West Nursing*

Research. 19(2), pp. 138-149.

※ 이 논문은 2023년 삼육대학교 학술연구비
지원으로 연구되었음.