



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

碩士學位論文

기혼간호사의 회복탄력성, 직무만족 및
일-가정 갈등의 관계

濟州大學校 大學院

看護學科

金希烈

2018年 8月

기혼간호사의 회복탄력성, 직무만족 및 일-가정 갈등의 관계

指導教授 현 미 열

金 希 烈

이 論文을 看護學 碩士學位 論文으로 提出함

2018年 6月

金希烈의 看護學 碩士學位 論文을 認准함

審査委員長 최 수 영 ①

委 員 김 진 일 ①

委 員 현 미 열 ①

濟州大學校 大學院

2018年 6月

The Relationship of Resilience, Job Satisfaction and Work-Family Conflict of Married Hospital Nurses

Hee Yeol Kim

(Supervised by professor Mi Yeol Hyun)

A thesis submitted in partial fulfillment of the requirement for
the degree of Master of Nursing

2018. 6.

This thesis has been examined and approved.

Suyoung Choi

Thesis director, Suyoung Choi, Prof. of Nursing

Hee Yeol Kim

Mi Yeol Hyun

2018. 6

Department of Nursing

GRADUATE SCHOOL

JEJU NATIONAL UNIVERSITY

목 차

I. 서 론

1. 연구의 필요성.....	1
2. 연구의 목적.....	4
3. 용어의 정의.....	4

II. 연구방법

1. 연구 설계.....	6
2. 연구대상자 선정 및 자료수집 절차.....	6
3. 연구도구.....	8
4. 자료 분석방법.....	9

III. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성.....	11
2. 대상자의 회복탄력성, 직무만족, 일-가정 갈등.....	14
3. 일반적 특성에 따른 일-가정 갈등.....	16
4. 대상자의 회복탄력성, 직무만족, 일-가정갈등의 상관관계.....	19
5. 대상자의 일-가정 갈등에 영향을 미치는 요인.....	21

IV. 논 의..... 23

V. 결론 및 제언..... 30

참고문헌.....	32
Abstract.....	43
부록.....	45

표 목 차

<Table 1>	General Characteristics of the Subjects.....	12
<Table 2>	The Scores of Resilience, Job Satisfaction, Work-Family Conflict.....	15
<Table 3>	Work-Family Conflict in Accordance with General Characteristics.....	17
<Table 4>	Correlations among Work-Family Conflict and Related Variables.....	20
<Table 5>	Factors Influencing Work-Family Conflict.....	22

I. 서론

1. 연구의 필요성

만성질환 증가와 인구의 노령화, 환자 중심의 질적 의료서비스 제공 등의 사회 변화와 더불어 정부의 포괄간호서비스 확대 실시로 숙련화된 전문 의료 인력의 확보와 양질의 의료서비스를 제공하는 인적자원 관리가 중요시 되고 있다. 간호사의 이직률은 약 12.6%(병원간호사회, 2015)로 각 의료기관에서는 간호사 부족현상을 호소하고 있다. 간호사의 이직사유로는 ‘타병원으로 이직’이 16.7%, ‘결혼, 출산 및 육아’가 13.6%로 나타났다. 이직 사유의 두 번째를 차지하는 결혼과 출산 및 육아는 기혼간호사들이 직업을 유지하는데 많은 어려움이 있음을 설명해 주고 있다. 간호사는 병원인력의 40%를 차지하면서 의료서비스 질에 미치는 영향이 크기 때문에(한국산업보건진흥원, 2014) 간호사의 인력 관리가 중요하다. 기혼간호사의 경우에는 병원조직의 다양한 요구와 더불어 자녀양육, 가사분담을 함께 수행해야하는 다중역할로 인해 일-가정 갈등을 경험하고, 이로 인해 우울, 직무만족도 저하, 소진 및 이직과 같이 부정적인 결과를 초래한다(김유나와 장인실, 2014; 최은희, 2014).

개인이 지니는 대처능력의 하나인 회복탄력성(resilience)은 위협하고 역경을 겪는 상황에서도 성공적으로 적응하는 개인의 총체적인 내적 능력이며, 긍정적으로 성장, 발달, 적응할 수 있도록 해주는 기술과 태도, 능력에 관한 개념이다(이해리, 2007). 회복탄력성의 개념은 초기에는 외상 후 장애를 겪는 환자나 약물중독, 파산 등과 같은 심각한 역경을 극복하는 능력과 관련되어 연구되었으나, 최근에는 일상의 작은 스트레스에도 계속적으로 작용해 정신적, 신체적 건강을 유지하도록 돕는 누구에게나 필요한 기초 요소로(Reivich & Shatte, 2003) 정의되면서 연구대상자가 점차 확대되어 간호사에 대한 연구도 진행되고 있다.

간호사의 회복탄력성이 높으면 스트레스에 보다 더 유연하게 대처하여 조직

몰입을 높이며(김성남과 유문숙, 2014), 더 높은 직무만족을 가져와(김부남, 오현숙과 박용숙, 2011; 문하나와 성미혜, 2016) 소진을 낮춘다(김민정, 박영숙과 권윤희, 2015)고 하였다.

간호사가 환자를 효율적으로 돌보고 질 높은 간호를 제공하기 위해서는 먼저 자신의 직무에 만족하는 것이 중요하다(문미영과 황선영, 2015). 직무만족(job satisfaction)이란 개인이 자신의 직무수행 결과와 직무수행 과정에서의 경험을 평가함으로써 나타나는 긍정적인 정서 상태를 의미한다(이혜경과 남춘연, 2015). 간호사는 환자와의 최접점에서 직접 간호 서비스를 제공하며 환자만족에 중요한 역할을 담당하는 인력으로, 간호사의 직무만족은 간호사의 사기를 진작시키고 간호 대상자에게 최선의 간호서비스를 제공할 수 있는 동력이 된다. 뿐만 아니라, 자신의 직무에 만족할수록 숙련된 간호사가 소진되거나 이직하는 현상을 예방할 수 있게 되고 더 나아가 간호사의 성장을 돕고 간호전문직의 지속적 발전에 긍정적인 영향요인으로 기능한다(김부남, 오현숙과 박용숙, 2011).

일-가정 갈등(work-family conflict)이란 직장과 가정의 역할에서 오는 원인으로 인하여 서로 양립할 수 없을 때 발생하는 역할갈등의 한 형태이다(Greenhaus & Beutell, 1985). 통계청 자료에 의하면 2014년 맞벌이 가구는 38.9%였고, 2015년 43.9%로 증가 추세를 보였다. 맞벌이 부부에게 육아는 가정과 직장에서의 스트레스 원인으로 개개인이 해결해야 할 문제로 여겨지고 있다(김정숙, 2006). 선행 연구에 따르면 일-가정 갈등은 자녀가 없는 경우보다 자녀가 있는 경우에 높고(김유나와 장인실, 2014; 김경희, 2017), 자녀가 많을수록 높으며(박소연, 2017), 미취학 자녀가 많을수록 높다(임효창, 이봉세와 박경규, 2005)고 보고하여 자녀 양육이 취업 지속여부를 결정하는 중요한 요인으로 작용하고 있다(강수정과 김숙영, 2011). 일-가정 갈등은 단순히 개인차원에만 영향을 주는 것이 아니라 가족과 직장 생활에 광범위하게 영향을 주며, 저 출산, 결혼기피 등의 사회 문제로도 연결된다(유계숙, 2012; 윤경자, 2010). 그러기에 일-가정 갈등은 기혼여성 개인의 문제가 아니라 여성과 남성, 일과 가정 모두의 문제이며, 나아가 사회적 차원에서 중요하게 다루어야 할 문제이다.

지금까지의 일-가정 갈등에 관한 연구들은 조직 차원, 가정 차원의 선행변수와 결과변수를 중심으로 이루어졌으며(강희순과 이은숙, 2017; 김소영, 2016; 김

유나와 장인실, 2014; 박상언과 신다혜, 2011; 유미애와 손연정, 2009; 최현주, 2014) 간호사의 일-가정 갈등(강희순과 이은숙, 2017; 나병진과 김은정, 2016; 최현주, 2017)은 다른 직종(김미숙, 2012; 박현정, 2016; 이정은, 2015)보다 높게 나타났다. 지금까지 일-가정 갈등 감소를 위해서 제도적 측면에서는 육아휴직, 보육비 지원 등의 가족친화정책과 조직적 측면에서는 가족친화조직, 유연근무제(손주영, 2008; 강정희와 박경숙, 2009; 안은정, 2013; 이현주, 2016)에 대한 연구가 이루어지고 있다. 그러나 조직이 가족친화 정책을 도입하여도 조직구성원이 가족친화적 조직문화임을 인식하지 못한다면 일-가정 갈등의 감소를 기대할 수 없다(김미숙, 2012). 숙명여대 아시아여성연구소(2009)의 조사에 따르면 일부기업에서 가족친화정책이 시행되고 있지만, 이러한 제도나 정책의 의미조차 알지 못하고 있으며, 출산휴가, 육아휴직 등의 법정 휴가를 사용하는데 대한 승진, 강제퇴직의 두려움 및 기타 근로여건의 불이익을 우려하는 사례가 많은 것으로 나타났다. 그러므로 제도적 측면과 더불어 개인이 스스로 갈등을 완화시킬 수 있는 방안이 필요하다. 또한, 직무만족이 높으면 일-가정 갈등은 감소되기 때문에(김유나와 장인실, 2014) 회복탄력성, 직무만족, 일-가정 갈등의 관계를 파악할 필요가 있다.

이에 본 연구는 기혼간호사의 회복탄력성, 직무만족, 일-가정 갈등의 관계를 파악하여 일-가정 갈등 감소를 위한 방안으로 회복탄력성과 직무만족을 높이는 프로그램 개발에 기초 자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 일 지역 종합병원에 근무하는 기혼간호사의 회복탄력성, 직무만족 및 일-가정 갈등의 관계를 파악하기 위함이다.

구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성과 회복탄력성, 직무만족, 일-가정 갈등의 정도를 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 일-가정 갈등 차이를 파악한다.
- 3) 대상자의 회복탄력성, 직무만족, 일-가정 갈등의 상관관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 일-가정 갈등에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

3. 용어정의

1) 회복탄력성(resilience)

(1) 이론적 정의: 회복탄력성은 스트레스가 발생하는 환경에 유연하게 대처하는 개인의 총체적인 내적 능력이다(Reivich & Shatté, 2003).

(2) 조작적 정의: Reivich와 Shatté (2003)가 성인을 대상으로 개발한 회복탄력성지수검사(resilience quotient test : RQT)를 이재영(2012)이 번안·수정한 도구로 측정한 점수를 의미한다.

2) 직무만족도(job satisfaction)

(1) 이론적 정의: 개인이 자신의 직무와 관련하여 가지고 있는 일련의 긍정적 감정 상태로 행동이나 활동이 아닌 태도이다(송미선, 2005).

(2) 조작적 정의: 송미선(2005)이 병원 간호사를 대상으로 개발한 직무만족 도

구를 이용해 측정한 점수를 의미한다.

3) 일-가정 갈등(work-family conflict; WFC)

(1) 이론적 정의: 직장과 가정의 역할에서 오는 압력이 어떤 원인으로 인해 서로 양립할 수 없을 때 발생하는 역할갈등의 한 형태이다(Greenhaus & Beutell, 1985).

(2) 조작적 정의: Carlson 등(2000)이 개발한 Multidimensional Measure of Work-Family Conflict를 연지혜(2010)가 번안·수정한 도구를 사용하여 측정한 점수를 의미한다.

II. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 일 지역 종합병원에 근무하는 기혼간호사를 대상으로 회복탄력성, 직무만족 및 일-가정 갈등의 관계를 파악하기 위한 서술적 조사 연구이다.

2. 연구 대상자 선정 및 자료수집 절차

1) 연구 대상자

본 연구는 J지역에 소재한 종합병원에 근무하는 1년 이상의 근무경력을 가진 기혼간호사 중 연구의 목적을 이해하고 연구 참여에 동의한 간호사를 대상으로 편의 추출하였다. 신규간호사가 졸업 후 학교와 임상실무현장에서 차이에서 오는 현실충격을 경험하는데 이를 극복하고 자신의 역할에 적응하는데 8개월에서 12개월이 걸린다(윤숙희와 김병수, 2006)고 보고하여 본 연구대상에서 제외하였다. 또한 자녀가 일-가정 갈등의 영향요인으로 작용한다(김필숙과 이윤석, 2015)고 보고하여 자녀가 없는 기혼간호사는 대상에서 제외하였다. 구체적인 선정기준은 다음과 같다.

- (1) 해당병원에서 1년 이상 근무한 기혼여성 간호사
- (2) 현재 배우자와 동거하고 있는 자
- (3) 자녀가 있는 자
- (4) 일반 병동, 특수부서, 검사 관련부서에 근무를 하고 있는 자

(5) 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 참여하기로 동의한 자

2) 연구 표본 크기 및 대상자수

본 연구의 최소 표본 크기는 G*power 3.1.7 program (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007)을 이용하며, 다중회귀 분석에 필요한 유의수준(α) .05, 중간효과 크기인 .15, 검정력 .80, 독립변수 26개로 하여 최소 표본 크기는 175명이다. 선행연구(이현주, 2016)에서의 설문지 회수율(90%), 탈락률(4%)을 고려하여 총 230명을 대상으로 설문지를 배포 후 216부(93.6%)를 회수하였고, 이 중 작성이 미비하거나 무응답 설문지 20부를 제외한 196명의 자료를 최종적으로 분석하였다.

3) 자료수집절차

본 연구의 자료 수집은 2017년 8월 21일부터 9월 8일까지 J지역에 소재한 5개 종합병원에 근무하는 기혼간호사 230명을 대상으로 실시하였다. 자료 수집 전에 기관연구윤리위원회 승인을 받은 후, 연구자가 해당병원의 간호부를 방문하여 부서장에게 연구목적을 설명하고 승인을 얻은 후 진행하였다. 대상 간호사들에게 연구의 목적과 내용, 비밀보장, 자료의 익명성 등에 관한 내용이 포함된 연구 참여 동의서를 설문지와 별도로 배포하였고, 연구 참여에 동의한 대상자들로부터 서면동의서를 받고, 간호부의 협조를 얻어 각 간호단위로 설문지를 배포하고 무기명으로 작성 후 회수하였다. 수집된 자료는 기호화하여 전산입력을 하였으며, 연구자만 접근 가능한 암호화된 보관 장치에 보관하였다. 본 설문지 작성에 소요된 시간은 약 15분 정도였으며, 연구 협조에 대한 보답으로 대상자들에게 소정의 답례품을 제공하였다.

4) 연구의 윤리적 고려

본 연구는 대상자의 윤리적 문제를 고려하기 위해 기관연구윤리위원회의 승인 (IRB-2017-019-003)을 받은 후 연구를 진행하였다. 설문 작성 전 연구 참여가 자발적으로 이루어지며, 자료의 익명성을 보장하고, 원하는 경우 언제든지 철회할 수 있으며, 연구에 참여하지 않아도 불이익이 없다는 점을 알리는 내용이 포

함된 연구 참여 동의서를 받았다. 연구 참여 동의서는 설문지와는 별도로 구성하여 서면으로 서명한 자를 연구대상으로 하였다.

3. 연구 도구

1) 일반적 특성

대상자의 인구학적 특성은 연령, 학력, 소득형태, 결혼기간, 취업 사유, 자녀 수, 자녀 나이, 양육조력자, 배우자 가사참여도, 가사시간, 배우자 가사시간, 가사 참여자와 시간으로 12개 항목, 직무 특성은 직위, 근무부서, 근무형태, 밤 근무 일수, 경력, 월급 6개 항목으로 총 28항목으로 구성하였다.

2) 회복탄력성

회복탄력성은 Reivich와 Shatté (2003)가 성인을 대상으로 개발한 회복탄력성 지수 검사를 이재영(2012)이 번안·수정한 도구를 이용하여 측정하였다. 정서조절력, 충동통제력, 낙관성, 원인분석력, 공감능력, 자기효능감, 적극적 도전의 7개 하위 영역의 총 42문항으로 구성되어 있으며, Likert 5점 척도로 “전혀 그렇지 않다” 1점, “매우 그렇다” 5점으로 점수가 높을수록 회복탄력성이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 이재영(2012)의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .82$ 였으며 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .90$ 이었다. 이재영(2012)의 연구에서 하위 영역별 신뢰도는 정서조절력(6문항) .71, 충동통제력(6문항) .65, 낙관성(4문항) .64, 원인분석력(5문항) .65, 공감능력(7문항) .70, 자기효능감(8문항) .73 적극적도전성(8문항) .71 이었으며, 본 연구의 하위영역별 신뢰도는 정서조절력(6문항) .69, 충동통제력(6문항) .62, 낙관성(4문항) .63, 원인분석력(2문항) .74, 공감능력(7문항) .74, 자기효능감(8문항) .70, 적극적도전성(8문항) .63이었다.

3) 직무만족도

직무만족도는 병원 간호사를 대상으로 송미선(2005)이 개발한 도구를 사용하여 측정하였다. 총 25문항으로 구성되었으며, Likert 5점 척도로 “전혀 그렇지 않다” 1점, “매우 그렇다” 5점으로 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 송미선(2005)의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach’s $\alpha = .84$ 였고, 본 연구에서는 Cronbach’s $\alpha = .90$ 이었다.

4) 일-가정 갈등

일-가정 갈등은 Carlson 등(2000)이 개발한 Multidimensional Measure of Work-Family Conflict를 연지혜(2010)가 번안하고, 일-가정 갈등, 가정-일 갈등 양방향으로 시간에 의한 갈등, 긴장에 의한 갈등, 행동에 의한 갈등으로 측정된 Carlson 등(2000)의 도구를 일-가정 갈등만을 고려하여 시간에 의한 갈등, 긴장에 의한 갈등, 행동에 의한 갈등으로 수정한 도구를 이용하여 측정하였다. 총 25문항으로 구성되었으며, Likert 5점 척도로 “전혀 그렇지 않다” 1점, “매우 그렇다” 5점으로 점수가 높을수록 일-가정 갈등이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 연지혜(2010)의 연구에서는 Cronbach’s $\alpha = .95$ 였고, 본 연구에서는 Cronbach’s $\alpha = .94$ 였다.

4. 자료 분석방법

수집된 자료는 SPSS 18.0 프로그램을 이용하여 다음과 같은 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율로 분석하였다.
- 2) 대상자의 회복탄력성, 직무만족, 일-가정 갈등은 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 일-가정 갈등 차이는 independent t-test와 one-way ANOVA를 이용하여 분석하며 사후검정으로 Scheffe’s test를 이

용하여 분석하였다.

- 4) 대상자의 회복탄력성, 직무만족, 일-가정 갈등의 관계는 Pearson's correlation coefficients를 이용하여 분석하였다.
- 5) 일-가정 갈등에 영향을 주는 요인분석을 위해 stepwise 다중회귀분석 (multiple linear regression)을 실시하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 평균 연령은 39.18세로 30~39세 94명(48.0%), 40세 이상이 94명(48.0%)이었다. 4년제 대학출신이 106명(54.1%)이고, 일반간호사가 124명(63.2%)이었으며, 일반 병동근무자가 102명(52.0%)으로 가장 많았다. 근무형태는 낮 고정 근무가 109명(54.6%)으로 많았고, 밤 근무일수는 월 평균 5.37개였으며, 평균 경력은 15.2±5.6년으로 16년 이상인 경우가 87명(45.9%)으로 가장 많았다. 취업사유는 경제적 이유가 157명(80.1%)으로 가장 많았고, 월급은 201~300만원이 109명(55.6%)이었다. 결혼기간은 6~10년이 65명(33.2%)으로 가장 많았으며, 평균 자녀수는 1.8명이었다. 자녀의 전체 평균 나이는 9.2세였고, 첫째 자녀의 평균 나이는 10.4세, 둘째 자녀의 평균 나이는 9.7세, 셋째 자녀의 평균 나이는 7.7세로 나타났다. 양육조력자는 보육시설, 학교가 80명(40.8%)이었으며, 배우자의 가사참여도는 돕는 편이다가 92명(46.9%)으로 가장 많았다. 일평균 가사시간은 2~3시간이 123명(62.8%)으로 많았고, 배우자의 일평균 가사시간은 평균 1.44시간이었다(Table 1).

Table 1. General Characteristics of the Subjects

(N=196)

Variables	Categories	n (%)	M±SD
Age	≤29	8(4.1)	39.18±6.06
	30-39	94(48.0)	
	≥ 40	94(48.0)	
Educational level	College	69(35.2)	
	University	106(54.1)	
	Graduate school	21(10.7)	
Position	Staff Nurse	124(63.2)	
	Charge Nurse	45(23.0)	
	Head Nurse	27(13.8)	
Working Unit	Ward	102(52.0)	
	OPD*	31(15.8)	
	Special unit†	63(32.2)	
Shift work	Non shift	107(54.6)	
	Shift	89(45.4)	
Number of Night-duty	0	11(5.6)	5.37±.39
	1-5	56(28.6)	
	≥ 6	22(11.2)	
Working period (yrs)	≤ 5	13(6.6)	15.2±5.60
	6-10	30(15.3)	
	11-15	63(32.2)	
	≥ 16	90(45.9)	
Reason for working	Make money	157(80.1)	
	Self Improvement	17(8.7)	
	Social participation	22(11.2)	
Monthly Income(10,000)	≤ 200	9(4.6)	
	201-300	109(55.6)	
	≥ 301	78(39.8)	

Variables	Categories	n (%)	M±SD	
Marital period(yrs)	≤ 5	44(20.8)	10.9±5.99	
	6-10	65(33.2)		
	11-15	52(26.5)		
	≥ 16	35(19.5)		
Number of Child	1	56(28.6)	1.89±.67	
	2	106(54.1)		
	≥ 3	34(17.3)		
Age of first child(yrs)	≤ 7	69(35.2)	10.47 ±5.94	
	8-13	74(37.8)		
	≥ 14	53(27.0)		
Age of second child(yrs)	≤ 7	51(26.0)	9.75± 5.48 9.29 ±5.53	
	8-13	59(30.1)		
	≥ 14	30(15.3)		
Age of third child(yrs)	≤ 7	16(8.2)	7.79 ±3.80	
	8-13	15(7.7)		
	≥ 14	3(1.5)		
Parenting assistance	Husband	59(30.1)		
	Family	57(29.1)		
	Other‡	80(40.8)		
Degree of husband's housework participation	Not helpful at all	7(3.6)		
	Not helpful	50(25.5)		
	Helpful	92(46.9)		
	Helpful very well	47(24.0)		
Housework time (hrs/day)	<2	7(3.5)	3.08±.81	
	2-3	123(62.8)		
	>3	66(33.7)		

*OPD= Out patient department

† Special unit= Emergency room, Operation room, Intensive care unit

‡ Other= Kindergarten, school

2. 대상자의 회복탄력성, 직무만족, 일-가정 갈등

회복탄력성 측정 도구는 이재영(2012)의 도구를 본 연구에 이용하고, 신뢰도를 분석한 결과 회복탄력성 하위요인 중 원인분석력의 신뢰도가 Cronbach's $\alpha = .59$ 로 낮게 나와 요인분석을 실시하였다. 요인 적재량을 보다 명확히 하기 위해 Varimax 방식을 통해 요인회전을 하여 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .60$ 이하인 3문항(설문번호 9, 14, 36)을 제외하여 원인분석력으로 이용하였다. 수정된 원인분석력 도구 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .74$ 였다.

대상자의 회복탄력성 전체 평균은 $3.06 \pm .20$ 점(점수범위: 1~5점)이었고, 하위 영역별로는 원인분석력 $3.69 \pm .71$ 점, 공감능력 $3.59 \pm .45$ 점, 낙관성 $3.52 \pm .50$ 점, 충동 통제력 $3.45 \pm .46$ 점, 자기효능감 $3.27 \pm .44$ 점, 적극적도전성 $3.21 \pm .46$ 점, 정서조절력 $3.19 \pm .50$ 점 순으로 원인분석이 가장 높게 나타났으며, 정서조절력이 가장 낮게 나타났다. 직무만족은 평균 $3.07 \pm .34$ 점(점수범위: 1~5점)이었고, 일-가정 갈등 전체 평균은 $3.11 \pm .57$ 점(점수범위: 1~5점)으로, 시간에 의한 갈등은 $3.13 \pm .66$, 긴장에 의한 갈등은 $3.24 \pm .64$, 행동에 의한 갈등은 $2.91 \pm .69$ 로 나타났다(Table 2).

Table 2. The Scores of Resilience, Job satisfaction, Work-family Conflict (N=196)

Variables	M±SD	Range
Resilience	3.06±.20	
Emotion regulation	3.19±.50	
Impulse control	3.45±.46	
Optimism	3.52±.50	1~5
Causal analysis	3.69±.71	
Empathy	3.59±.45	
Self-efficacy	3.27±.44	
Reaching out	3.21±.46	
Job satisfaction	3.07±.34	1~5
Work-family conflict	3.11±.57	1~5
Time-based conflict	3.13±.66	1~5
Strain-based conflict	3.24±.64	1~5
Behavior-based conflict	2.91±.69	1~5

3. 일반적 특성에 따른 일-가정 갈등

대상자의 일반적 특성에 따른 일-가정 갈등 점수는 대상자의 연령에 따라 일-가정 갈등 점수의 차이가 유의하게 나타났고($F=6.38, p=.002$), 30-39세($3.24\pm.50$)에서 일-가정 갈등 점수가 가장 높게 나타났으나 집단별 유의한 차이는 없었다. 직위에 따라서도 일-가정 갈등 점수의 차이는 유의하게 나타났으며, 사후분석에서 수간호사($2.90\pm.67$)가 일반간호사($3.17\pm.51$), 책임간호사($3.17\pm.52$)보다 유의하게 일-가정 갈등 점수는 낮게 나타났다($F=7.33, p=.001$). 또한 근무형태에 따라서도 유의한 차이가 나타났는데, 3교대 근무($3.28\pm.34$)인 경우가 낮 고정 근무($2.96\pm.62$)보다 일-가정 갈등 점수가 높게 나타났다($t=-4.18, p<.001$). 대상자의 경력에 따라 일-가정 갈등의 점수는 유의한 차이가 나타났으나, 사후분석에서는 집단별 유의한 차이가 나타나지 않았다($F=3.48, p=.017$). 대상자의 취업사유에 따라서도 일-가정 갈등 점수는 유의한 차이를 보였으며, 사후분석에서 경제적인 이유($3.19\pm.51$)인 경우가 자아실현($2.76\pm.74$), 사회 참여($2.75\pm.61$)보다 높게 나타났다($F=9.81, p<.001$). 그리고 대상자의 월급에 따라 일-가정 갈등 점수의 차이는 유의하게 나타났으나, 사후분석에서 집단별 유의한 차이가 나타나지 않았다($F=3.80, p=.024$). 양육조력자에 따라 일-가정 갈등 점수도 유의한 차이가 나타났고, 사후분석에서 보육시설이나 학교인 경우($3.27\pm.47$)가 남편($2.89\pm.61$), 가족($3.10\pm.59$)보다 일-가정 갈등 점수가 높게 나타났다($F=7.76, p<.001$). 배우자의 가사참여도에 따라서 일-가정 갈등 점수는 유의하게 나타났다. 사후분석에서 매우 잘 돕는 편이다($2.78\pm.68$)인 경우가 돕지 않는 편이다($3.28\pm.47$)보다 일-가정 갈등 점수가 높게 나타났다($F=7.99, p<.001$). 또한 가사시간에 따라 일-가정 갈등 점수가 유의하게 나타났고, 사후분석에서 4시간 이상($3.29\pm.57$)과 2-3시간($3.04\pm.60$)이 1시간 이하($2.48\pm.69$)보다 일-가정 갈등 점수가 높게 나타났다($F=8.44, p<.001$). 그러나, 학력, 근무부서, 밤 근무 일수, 소득형태, 결혼기간, 자녀수, 자녀나이에 따른 일-가정 갈등 점수는 유의한 차이를 보이지 않았다(Table 3).

Tabel 3. Work-family Conflict in Accordance with General

Characteristics		N(196)	
Characteristics	Categories	Work-family conflict	
		M±SD	t or F(p)
Age	≤29	3.08±.29	6.38(.002)
	30-39	3.24±.50	
	≥40	2.96±.61	
Educational level	College	3.13±.54	1.57(.197)
	University	3.13±.57	
	Graduate school	2.85±.68	
Position	Staff Nurse	3.17±.51 ^b	7.33(.001) a<b
	Charge nurse	3.17±.52 ^b	
	Head nurse	2.90±.67 ^a	
Working Unit	Ward	3.20±.57	2.99(.053)
	OPD*	3.06±.64	
	Special part†	2.98±.50	
Shift work	Non shift	2.96±.62	-4.18(<.001)
	Shift	3.28±.34	
Number of Night-duty	0	3.20±.71	0.40(.669)
	1-5	3.32±.42	
	≥ 6	3.25±.41	
Working period (yrs)	≤5	3.26±.59	3.48(.017)
	6-10	3.22±.51	
	11-15	3.22±.50	
	≥16	2.97±.60	
Reason for working	Make money	3.19±.51 ^b	9.81 a<b (<.001)
	Self Improvement	2.76±.74 ^a	
	Social participation	2.75±.61 ^a	
Monthly Income(10,000)	≤ 200	2.89±.54	3.80(.024)
	201-300	3.20±.54	
	≥301	2.99±.60	

Characteristics	Categories	Work-family conflict	
		M±SD	t or F(p)
Income type	Dual earner household	3.10±.57	-.287(.774)
	Single household	3.18±.63	
Marital period (yrs)	≤5	3.20±.48	2.45(.064)
	6-10	3.13±.58	
	11-15	3.15±.53	
	≥16	2.89±.66	
Number of Child	1	3.16±.51	0.92(.397)
	2	3.05±.59	
	≥3	3.17±.61	
Age of first child(yrs)	≤7	3.17±.61	2.69 (.070)
	8-13	3.22±.44	
	≥14	3.09±.59	
Age of second child(yrs)	≤7	2.98±.66	2.44 (.091)
	8-13	3.16±.60	
	≥14	3.13±.52	
Age of third child(yrs)	≤7	2.87±.68	.24 (.787)
	8-13	3.25±.48	
	≥14	3.11±.75	
Parenting assistance	Husband	2.89±.61 ^a	7.76(.001) a,b<c
	Family	3.10±.59 ^b	
	Other [‡]	3.27±.47 ^c	
Degree of husband's housework participation	Not helpful at all	3.20±.72 ^a	7.99 (<.001) d<a,b,c
	Not helpful	3.28±.47 ^b	
	Helpful	3.17±.48 ^c	
	Helpful very well	2.78±.68 ^d	
Housework time (hrs/day)	<2	2.48±.69 ^a	8.44(<.001) a<b
	2-3	3.04±.60 ^b	
	>3	3.29±.57 ^b	

*OPD= Out patient department

† Special unit= Emergency room, Operation room, Intensive care unit

‡ Other= Kindergarten, school

a,b,c,d= Scheffe's test

4. 대상자의 회복탄력성, 직무만족, 일-가정 갈등의 상관관계

대상자의 회복탄력성, 직무만족, 일-가정갈등 간의 상관관계는 다음과 같다 (Table 4). 대상자의 회복탄력성 하위요인과 일-가정 갈등의 관계는 정서조절력 ($r=-.44, p<.001$), 충동통제력($r=-.35, p<.001$), 낙관성($r=-.31, p<.001$), 원인분석력 ($r=-.33, p<.001$), 공감능력($r=-.39, p<.001$), 자기효능감($r=-.36, p<.001$), 적극적도전성($r=-.28, p<.001$)은 유의한 역 상관관계를 보였고, 회복탄력성 하위요인과 직무만족은 정서조절력($r=.40, p<.001$), 충동통제력($r=.21, p<.001$), 낙관성($r=.33, p<.001$), 공감능력($r=.21, p<.001$), 자기효능감($r=.31, p<.001$), 적극적도전성($r=.30, p<.001$)과는 유의한 순 상관관계를 보였으나, 원인분석력($r=.13, p<.058$)과는 유의한 관계를 보이지 않았다. 직무만족과 일-가정 갈등은 유의한 역 상관관계를 보였다($r=-.35, p<.001$).

Table 4. Correlations among Work-family Conflict and Related Variables (N=196)

	Emotional regulation	Impulse control	Optimism	Causal analysis	Empathy	Self-efficacy	Reaching out	Job satisfaction	WFC
Emotional regulation									
Impulse control	.42 ($<.001$)	1							
Optimism	.49 ($<.001$)	.49 ($<.001$)	1						
Causal analysis	.34 ($<.001$)	.52 ($<.001$)	.47 ($<.001$)	1					
Empathy	.46 ($<.001$)	.52 ($<.001$)	.49 ($<.001$)	.58 ($<.001$)	1				
Self-efficacy	.43 ($<.001$)	.51 ($<.001$)	.59 ($<.001$)	.39 ($<.001$)	.40 ($<.001$)	1			
Reaching out	.34 ($<.001$)	.48 ($<.001$)	.55 ($<.001$)	.36 ($<.001$)	.36 ($<.001$)	.64 ($<.001$)	1		
Job satisfaction	.40 ($<.001$)	.21 ($<.001$)	.33 ($<.001$)	.13 (.058)	.21 ($<.001$)	.31 ($<.001$)	.30 ($<.001$)	1	
WFC [§]	-.44 ($<.001$)	-.35 ($<.001$)	-.31 ($<.001$)	-.33 ($<.001$)	-.39 ($<.001$)	-.36 ($<.001$)	-.28 ($<.001$)	-.35 ($<.001$)	1

[§]WFC= Work-Family Conflict

5. 대상자의 일-가정 갈등에 영향을 미치는 요인

본 연구 대상자의 일-가정 갈등에 영향요인을 파악하기 위해 대상자의 일반적 특성 중 일-가정 갈등에 유의한 차이를 보인 변수를 독립변수로 한 결과, Dubin-Watson 상관계수는 1.97로 자기 상관이 없는 것으로 나타났다. 다중 공선성을 확인한 결과 공차한계(tolerance)가 .66~.93으로 0.1이상으로 나타났고, 분산팽창인자(variance inflation factor, VIF)가 1.05~1.30로 기준이 되는 10을 넘지 않아 독립변수 간 다중공선성이 없음을 확인하고 다중회귀분석을 실시하였다(Table 5). 본 연구에서는 단계(Stepwise) 방법을 사용하였고, 연속변수가 아닌 연령, 직위, 근무형태, 경력, 취업 사유, 월급, 양육조력자, 배우자 가사참여도, 가사시간은 가변수(dummy variables)로 변경하여 분석하였다. 그 결과, 연구대상자의 일-가정 갈등에 대한 회귀모형은 유의하게 나타났으며($F=20.55, p<.001$), 수정된 결정계수(Adjusted R^2)는 .37이었다. 일-가정 갈등에 영향을 주는 예측 요인은 배우자 가사참여도($\beta=-.24, p<.001$), 회복탄력성의 하위요인 중 정서조절력($\beta=-.22, p<.001$), 취업 사유($\beta=.21, p<.001$), 직무만족($\beta=-.18, p<.004$), 근무형태($\beta=-.18, p<.002$), 양육조력자($\beta=-.12, p<.030$) 순으로 일-가정 갈등을 37% 설명해 주는 것으로 나타났다.

Table 5. Factors Influencing Work-Family Conflict (N=196)

Variables	B	β	t	<i>p</i>	Adjust ed R²	F (<i>p</i>)
Constant	4.75		15.71	.001		
Emotional Regulation	-.26	-.227	-3.50	.001		
Reason for working	.30	.215	3.65	.001		
Degree of husband's housework participation	-.32	-.243	-4.14	.001	.37	20.55 (.001)
Job Satisfaction	-.26	-.185	-2.93	.004		
Shift work	-.20	-.181	-3.10	.002		
Parenting assistance	-.16	-.129	-2.18	.030		

IV. 논 의

본 연구는 기혼간호사의 회복탄력성, 직무만족, 일-가정 갈등의 관계를 파악하고 일-가정 갈등 영향을 주는 요인을 확인하여 이를 감소시키기 위한 중재 개발의 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구에서 대상자의 회복탄력성은 평균 3.06점으로, 대학병원 간호사를 대상으로 한 연구에서 2.33점(김부남, 오현숙과 박용숙, 2011), 2.41점(김성남과 유문숙, 2014)보다 높은 수준으로 나타났다. 본 연구 대상자들의 회복탄력성이 선행연구에 비해 높은 수준을 보인 것은 김부남, 오현숙과 박용숙(2011)의 연구에서 대상자의 평균 연령은 30세, 김성남과 유문숙(2014)의 연구에서 대상자의 평균 연령은 27세였고, 본 연구대상자의 평균 연령이 39세인 점으로 미루어 볼 때, 연령이 높을수록 회복탄력성이 높아진다는 선행 연구(최효정과 석은조, 2013)의 결과로 일부 설명이 가능한 현상이라고 볼 수 있다.

본 연구에서 회복탄력성 하위영역별 평균은 정서조절력 3.19점, 충동통제력 3.45점, 낙관성 3.52점, 원인분석력 3.69점, 공감능력 3.59점, 자기효능감 3.27점, 적극적도전성 3.21점으로 나타났다. 동일한 도구를 사용하여 의료기관 종사자를 대상으로 한 연구(성명순, 2014)에서는 정서조절력 3.30점, 충동통제력 3.45점, 낙관성 3.60점, 원인분석력 3.60점, 공감능력 3.75점, 자기효능감 3.29점, 적극적도전성 3.32점으로 나타났다. 한편, 유치원 교사를 대상으로 한 권수현과 이승연(2010)의 연구에서는 정서조절력 4.78점, 충동통제력 6.21점, 낙관성 4.87점, 원인분석력 5.28점, 공감능력 6.11점, 자기효능감 4.18점, 적극적 도전성 2.25점으로 적극적 도전성을 제외한 영역들은 본 연구 결과보다 높은 수준으로 나타났다. 연령이 높을수록 회복탄력성은 높고(이안생, 윤치근과 이정미, 2012), 미혼보다 기혼이 높으며(박숙희, 2014), 낮 고정 근무인 경우 회복탄력성이 높다(정은진, 2017)는 선행 연구결과에 비추어 보면 성명순(2014)의 연구의 대상자는 연령이 40대 이상이 대상자의 50.6%를 차지하고, 권수현과 이승연(2010)의 연구에서는 35세 이상이 25%로 나타났으며, 본 연구에서는 40세 이상이 대상자의 48%로 나타났

다. 결혼 유무는 성명순(2014)의 연구에서 대상자의 67.2%가 기혼이었고, 권수현과 이승연(2010)의 연구에서 대상자의 36.5%가 기혼이며, 본 연구에서는 100%가 기혼이었다. 근무형태는 성명순(2014)과 권수현과 이승연(2010)의 연구에서는 낮 고정 근무만을 대상으로 하였고, 본 연구에서는 낮 고정 근무가 54.6%로 나타났다. 회복탄력성 하위요인들의 점수차이는 선행연구와 본 연구 대상자들 간의 연령, 결혼상태, 근무형태 등이 서로 다른데서 오는 것이라 생각된다.

직무만족의 평균은 3.07점으로 같은 도구를 사용하여 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구에서 2.86점(정연희, 이창숙, 최하나와 박주영, 2016), 정신과 간호사를 대상으로 한 연구에서 2.80점(양야기, 2015)보다 높은 수준으로 나타났다. 이는 10년 이상의 경력자가 정연희 등(2016)의 연구에서는 대상자의 40%, 양야기(2015)의 연구에서는 대상자의 10%, 본 연구에서는 대상자의 78%이었다. 이는, 경력이 높을수록 직무만족이 높다(김미숙, 2012; 최영실, 2014)는 선행연구의 결과를 고려해 볼 때 본 연구의 대상자 중 10년 이상의 경력자들이 많아 선행연구보다 직무만족 점수가 높게 나타난 것으로 추정해 볼 수 있다.

일-가정 갈등의 평균은 3.11점으로 여성공무원을 대상으로 한 연구 2.95점(김미숙, 2012), 사회복지 업무종사자를 대상으로 한 연구 2.98점(박현정, 2016)보다 높은 수준으로 나타났다. 이는 본 연구대상자의 45.4%가 주말, 공휴일에도 근무를 해야 하고, 고정된 근무 스케줄로 변경이 쉽지 않은 근무환경으로 인하여(김준기와 양지숙, 2012) 일-가정 갈등 점수가 높은 수준을 나타내는 것으로 생각된다. 선행연구에서 근무시간 융통성이 높은 경우에 긴장 갈등과 행동 갈등이 낮게 나타났고(박현정, 2016), 근무시간 융통성이 일-가정 갈등을 감소시킨다(김안나, 2017)는 결과로 미루어 볼 때, 개인적인 사정에 의하여 출퇴근 시간을 조절하거나 근무시간의 조정, 예정되지 않은 휴가 신청 등이 어려운 간호사의 근무여건으로 인하여 일-가정 갈등이 높게 나타난 것으로 사료된다.

일반적 특성에 따른 일-가정 갈등의 차이를 분석한 결과 30-39세, 일반 간호사, 책임간호사, 3교대근무, 5년 미만 경력, 취업사유가 경제적인 이유인 경우, 월급이 201-300만원 일 때, 양육조력자가 남편과 가족이 아닌 보육시설이나 학교인 경우, 가사시간이 2시간 이상인 경우에 일-가정 갈등이 높게 나타났고, 배우자가 가사일을 매우 잘 도와주는 편이라고 인식할 때 일-가정 갈등 점수는 낮게 나타

났다.

이 같은 결과는 40대 미만이거나, 일반간호사인 경우나 3교대 근무자인 경우에 역할 갈등이 높고(안은정, 2013; 김태숙과 수리주안, 2012; 유미애와 손연정, 2009), 5년 미만의 경력자이거나 외재적 가치에 직장 생활에 목적을 둔 경우에 일-가정 갈등은 증가하며(하은정, 2008; 손영미와 박정열, 2015), 남편이 자녀양육에 참여하거나, 배우자의 도움이 많을수록 일-가정 갈등은 감소한다고 보고한(김지혜, 2010; 이현주, 2016) 선행연구와 근로자의 가사노동 시간이 길수록(이진숙과 신지연, 2010) 역할 갈등은 증가한다는 선행 연구의 결과를 일부 지지하는 결과이었다. 본 연구에서 육아와 가사에 부담을 많이 느끼는 40대 미만의 연령층이 대상자의 52.1%를 차지하고, 자녀 나이가 7세 이하인 경우가 대상자의 69.4%를 차지하고 있어 자녀 양육과 관련하여 자녀가 아파서 보육시설에 맡기기 어려울 때, 학교행사에 학부모 참여가 요구 될 때는 직장내 가정에서의 책임을 다 하기 어려워 일-가정 갈등은 높아진다(양소남과 신창식, 2011)는 선행연구의 결과로 일부 설명이 가능하다고 볼 수 있다.

주요 변수들 간의 관계에서 일-가정 갈등은 회복탄력성과 직무만족의 관계에서 유의한 역 상관관계가 나타났다. 즉, 회복탄력성이 높을수록, 직무만족이 높을수록 일-가정 갈등은 감소한다. 이러한 결과는 회복탄력성이 높으면 직무만족은 높아지고(김부남, 오현숙과 박용숙, 2011), 높은 직무만족은 역할 갈등을 감소시킨다(강지연, 2012)는 선행연구와 같은 결과를 보이고 있으며 일-가정 갈등이라는 부정적인 상황에서 이를 완화시키는 개인적 역량(김주환, 2011)인 회복탄력성 자체가 일-가정 갈등을 감소시키는 기능을 한다는 선행연구와도 같은 결과를 보이고 있다고 할 수 있다.

일-가정 갈등에 영향을 미치는 예측요인으로 배우자 가사참여도, 정서조절력, 취업 사유, 직무만족, 근무형태가 낮 고정 근무, 양육조력자가 남편인 경우 순으로 일-가정 갈등의 37%를 설명하는 것으로 나타났다.

배우자의 가사참여도는 본 연구에서는 배우자가 가사 일에 매우 잘 돕는 편이라고 느낄 때 일-가정 갈등은 감소한다는 결과가 나타났다. 이러한 결과는 배우자로부터 집안 일, 자녀 양육 등의 도움을 받음으로써 대상자의 시간과 에너지 사용이 줄어들어 갈등을 완화시키는 것으로 설명 할 수 있다. 이와 같은 결과

는 배우자의 지지가 높을수록 자녀양육 부담감은 감소하고(손은아, 2015), 배우자의 가사활동에 만족할수록 일-가정 갈등은 줄어들며(장영은, 박정윤, 이송미와 권보라, 2011), 배우자의 가사분담 만족도는 일-가정 갈등에 크게 영향을 준다(이진숙과 신지연, 2010)는 선행 연구의 결과를 지지하는 결과라 사료된다. 이에 따라 여성의 일-가정 갈등을 해소하거나 줄이기 위해서는 배우자의 가사 참여를 활성화 시킬 수 있는 방안이 필요할 것으로 사료된다.

회복탄력성 하위요인 중 정서조절력이 일-가정 갈등에 긍정적인 영향요인으로 나타났지만, 지금까지 일-가정 갈등에 직접적인 영향을 주는 요인으로서 회복탄력성 및 하위요인에 관한 연구는 찾아보기 어려웠다. 회복탄력성의 조절 효과에 대한 연구로는 강승구(2015)가 군 간부 및 군무원을 대상으로 한 연구에서 회복탄력성이 일-가정 갈등과 직무만족 사이에 조절효과가 있다고 보고하였다. 선행 연구 결과에 따르면 회복탄력성의 하위요인 중 자기효능감은 일-가정 갈등과 소진에서 조절효과가 있었고(한진환, 2017), 역할갈등과 직무몰입의 관계에서 자기효능감이 조절 효과가 있다(정설용, 2015)고 보고하여 회복탄력성이 일-가정 갈등을 완화 시키는 간접 요인으로 나타났다. 본 연구결과를 볼 때 회복탄력성의 하위요인 중 정서조절력만이 일-가정 갈등에 다소의 영향을 주는 요인으로 나타났다. 정서조절력은 부정적인 기분이나 감정을 긍정적으로 변화시켜 구성원이 심리적 안녕감을 갖도록 하는 역할을(박지선, 김인석, 현명호와 유재학, 2008) 수행함으로써 직장과 가정에서 발생하는 갈등에 영향을 주는 것으로 생각된다. 경제적인 이유로 취업을 한 경우 일-가정 갈등에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 경제적인 이유로 취업을 한 경우에는 사직 의도가 있어도 수입원천으로 일을 유지해야 하기 때문에 일-가정 갈등은 높아진다고 생각된다. 이는 선행연구에서 돈을 벌기 위한 수단, 승진과 같은 보상을 목적으로 일의 목표를 두면 일-가정 갈등은 높아진다(손영미와 박정열, 2015)는 결과와 유사하였다. 최정희(2014) 연구에서는 취업 사유가 일-가정 갈등에 유의한 차이를 보이지 않는다고 보고하여 본 연구 결과가 선행연구와 다른 결과를 보였으나, 취업 사유에 대한 세부 연구가 많지 않아 논의에 제한이 있다. 하지만 비록 최초의 취업사유가 경제적 이유, 그리고 지속적으로 일을 하는 가장 큰 목표가 승진 등과 같은 물질적 보상이 일반적이기는 하지만(손영미와 박정열, 2015), 조직내에서 직업을 통한 성취감, 타인을 위

해 봉사한다는 이타성, 전문 직업인으로서의 전문성, 조직 내에서의 친밀성 등과 같은 비경제적, 비물질적 요소들이 직무만족에 영향을 미친다고 알려져 있으므로 (박정려, 2017) 이 또한 일-가정 갈등 완화를 위해 직무만족을 높이는 방안으로 고려되어야 할 요소라고 사료된다.

일-가정 갈등에 직무만족이 영향을 주는 것으로 나타났다. 본 연구에서는 수간호사인 경우에 직무만족은 높고 일-가정 갈등은 낮게 나타났다. 이는 직위가 높을수록 병원 업무 및 환경에 익숙하고 의사결정의 참여 기회가 많아지며, 직무수행 권한도 주어지기에 직무에 만족하게 되고, 이로 인해 일-가정 갈등이 낮아지는 결과라 생각된다. 이와 같은 결과는 선행연구에서 직위가 높을수록 직무만족은 높아지고(김민지, 2016), 높은 직위에 있는 경우 타인과 긍정적인 상호작용을 통해 업무에 긍정적인 효과를 가져와 역할갈등을 감소시킨다(강지연, 2012)는 결과와 유사한 맥락으로 볼 수 있다고 생각된다. 이는 조직에서 직위가 낮은 사람들을 대상으로 직무만족을 높이려는 시도가 이루어지고 이에 대한 성과가 나타날 때 조직원들의 일-가정 갈등이 감소되는 긍정적 효과를 가져 올 수 있을 것이라 여겨진다.

근무형태도 일-가정 갈등에 영향을 주는 예측요인으로 나타났다. 이는 근무형태가 3교대인 경우 일-가정 갈등을 더 많이 겪는다는 최현주(2015)의 연구결과를 지지하고 있는 연구결과이고, 교대근무가 회복탄력성에도 부정적인 영향을 미친다는 결과는 여러 선행연구에서 공통적 결과이다(김미경, 2017; 김선화, 2016; 김수정, 2016; 진승희, 2015). 교대근무를 하는 구성원들의 부정적인 상황을 완화시키기 위해 유연근무제와 같은 융통성 있는 근무시간의 적용 및 확대(김준기와 양지숙, 2012)가 필요할 것으로 사료된다.

일-가정 갈등의 예측요인으로 양육조력자가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 선행연구에 따르면 일과 양육을 병행하기 힘든 가장 큰 원인은 자녀를 맡아줄 사람이 없다는 것이라고 보고하였고(여성가족부, 2016), 김지혜(2010)의 연구에서는 남편의 양육에 참여할 때 일-가정 갈등을 완화시킨다고 보고하여 배우자의 양육이 일-가정 갈등을 완화 시키는데 중요한 변수임을 확인하고 있다. 일반적으로 여성, 특히 취업한 여성이 일-가정 갈등이 높게 나타나고 있는 것은 세계적으로 비슷한 상황이나 특히 우리나라의 경우 가장 높은 문제를 나타내고 있는 것으로

알려지고 있다(이정은, 2017). 문제는 우리나라 취업여성들이 겪고 있는 일-가정 갈등은 어느 특정 분야에 한정된 것이 아니라 사회 전반에 걸쳐 강하게 내재되어 있는 자녀양육과 가사분담이 여성의 몫이라는 관념이다(이세인, 이숙현과 권영인, 2006). 그로 인해 남성에 비해 여성이 일-가정 갈등이 높게 나타났으나, 긍정적인 것은 남편의 가사참여율이 높아질수록 일-가정 갈등은 감소한다는 것이다. 즉, 맞벌이 부부의 경우 공동 가사 참여에 대한 사회적 인식이 높아질 때 여성의 일-가정 갈등이 줄어들 수 있다는 점을 본 연구를 통해 확인할 수 있었다. 또한, 자녀 양육에 대한 부담이 높아질 경우 일-가정 갈등이 높게 나타나므로 배우자가 가사와 양육에 적극적으로 참여할 수 있게 국가, 사회, 그리고 조직의 직접적 지원을 마련함으로써 일-가정 갈등을 완화 시킬 수 있을 것이다.

본 연구의 의의는 기존에 일-가정 갈등에 대한 연구들은 다수 진행되어 왔지만, 기혼간호사를 대상으로 회복탄력성, 직무만족, 일-가정 갈등을 함께 다룬 연구는 미비한 실정이라 기혼간호사를 대상으로 회복탄력성, 직무만족, 일-가정 갈등의 관계를 탐색함으로써 기혼간호사의 일-가정 갈등에 대한 이해의 폭을 넓히 고자 하였다.

본 연구의 의의는 첫째, 개인의 내적 능력인 회복탄력성 중 정서조절력이 일-가정 갈등에 영향을 미치는 예측요인임을 확인하였고, 일-가정 갈등을 확인하는데 간호사 개인적 차원의 내적 능력을 포함한 다각도적인 측면에서 고려되어야 한다는 결과를 도출한 것에서 그 의의가 있다고 볼 수 있다. 둘째, 정서조절력이 일-가정 갈등에 영향요인으로 나타나 회복탄력성 하위요인에 알맞은 프로그램 개발 및 적용을 함으로써 일-가정 갈등의 완화 방안을 마련하는데 기초 자료를 제공하였다는데 의의를 들 수 있다. 셋째, 선행연구들은 미취학 자녀로만을 대상으로 한 연구가 주로 이루어졌으나, 본 연구에서는 자녀가 성장함에 따라 영유아기 때와는 다르게 자녀의 취학으로 인한 새로운 환경에 대한 적응, 학업성취에 대한 걱정으로 부담을 느낀다고 보고한 선행연구에 따라(장안나, 2006) 자녀를 연령대별로 구분하여 살펴보았다. 비록 연구결과에서 자녀의 연령대별 구분이 일-가정 갈등에 유의한 차이를 보이지는 않았지만 자녀의 나이를 연령대별로 분류하여 일-가정 갈등에 관한 연구가 시도되었다는 점에 또 하나의 의의를 들 수 있다.

이상과 같이 본 연구를 통해 간호사들이 갖는 일-가정 갈등은 개인적 차원을 포함하여 직장의 조직적 차원, 좀 더 나아가 사회적 차원에서 이해하고 해결해야 할 문제들을 확인할 수 있었고, 개인적 차원의 역량 강화와 함께 조직적, 사회적 합의와 행동의 필요성에 주목하고 있다는데 연구의 의의를 확인할 수 있다.

본 연구는 횡단적 연구로 회복탄력성, 직무만족, 일-가정 갈등의 인과적 관계를 설명하는데 제한점이 있으며, 일 지역 병원 기혼간호사를 대상으로 하였기 때문에 연구결과를 일반화 하는 데에도 제한점이 있다. 또한 일-가정 갈등이 직장 과 가정의 역할 사이의 갈등임에도 불구하고 개인차원에만 집중하여 조직적, 사회적 차원의 변수를 포함하지 못했다는 제한점이 있다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 기혼간호사의 회복탄력성, 직무만족도, 일-가정 갈등의 관계를 확인하여 일-가정 갈등 감소를 위한 방안으로 회복탄력성과 직무만족을 높이는 프로그램 개발에 기초 자료를 제공하고자 시행한 서술적 조사연구이다.

본 연구는 J 지역에 소재한 5개 종합병원에 근무하는 간호사 230명을 대상으로 자료수집은 2017년 8월 21일부터 9월 8일까지 자가보고 설문지를 이용하여 이루어졌다.

연구에 사용된 도구는 회복탄력성을 측정하기 위해 Reivich와 Shatté(2003)가 개발한 RQT를 이재영(2012)이 변안·수정한 도구를 사용하였다. 직무만족은 송미선(2005)이 개발한 도구를 사용하였다. 일-가정 갈등은 Carlson 등(2000)이 개발한(Multidimensional Measure of Work-Family Conflict)를 연지혜(2010)가 변안·수정한 도구를 사용하였다. 수집된 자료는 SPSS 18.0 program을 이용하여 서술적 통계분석과 t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficient 및 multiple linear regression을 실시하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

1. 대상자의 회복탄력성 점수는 $3.06 \pm .20$ 점(점수범위: 1~5점), 직무만족 점수는 $3.07 \pm .34$ 점(점수범위: 1~5점), 일-가정 갈등 점수는 $3.11 \pm .57$ 점(점수범위: 1~5점)으로 나타났다.

2. 대상자의 일반적 특성에 따른 일-가정 갈등 차이는 다음과 같다.

일반적 특성에 따른 일-가정 갈등 점수는 연령($F=6.38, p=.002$), 직위($F=7.33, p=.001$), 근무형태($t=-4.18, p<.001$), 경력($F=3.48, p=.017$), 취업 사유($F=9.81, p<.001$)), 월급($F=3.80, p=.024$), 양육조력자($F=7.76, p=.001$), 배우자 가사참여도($F=7.99, p<.001$)), 가사시간($F=8.44, p<.001$))에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

3. 대상자의 회복탄력성, 직무만족, 일-가정 갈등 간의 상관관계는 다음과 같다.

회복탄력성 하위요인들과 일-가정 갈등은 정서조절력($r=-.44, p<.001$), 충동통제력($r=-.35, p<.001$), 낙관성($r=-.31, p<.001$), 원인분석력($r=-.33, p<.001$), 공감능력($r=-.39, p<.001$), 자기효능감($r=-.36, p<.001$), 적극적도전성($r=-.28, p<.001$)과 유의한 역 상관관계가 나타났고, 회복탄력성 하위요인과 직무만족은 정서조절력($r=.40, p<.001$), 충동통제력($r=.21, p<.001$), 낙관성($r=.33, p<.001$), 공감능력($r=.21, p<.001$), 자기효능감($r=.31, p<.001$), 적극적도전성($r=.30, p<.001$)과는 유의한 순 상관 관계가 나타났으나, 원인분석력($r=.13, p<.058$)은 유의한 관계가 나타나지 않았다. 직무만족과 일-가정 갈등은 유의한 역 상관관계가 나타났다($r=-.35, p<.001$).

4. 일-가정 갈등에 통계적으로 유의한 차이를 보인 변수 중 일-가정 갈등에 주는 예측 요인은 배우자 가사참여도($\beta=-.24, p<.001$), 정서조절력($\beta=-.22, p<.001$), 취업 사유($\beta=.21, p<.001$), 직무만족($\beta=-.18, p<.004$), 낮 고정 근무($\beta=-.18, p<.002$), 양육조력자($\beta=-.12, p<.030$) 순으로 일-가정 갈등을 37% 설명해 주는 것으로 나타났다.

이상의 연구 결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다.

1. 연구 결과의 일반화를 위해 다양한 지역 병원을 대상으로, 병원 규모 및 병원 근무환경에 따라 기혼간호사의 일-가정 갈등에 대한 반복연구가 필요하다.
2. 일-가정 갈등 유형에 따른 다양한 영향요인을 파악하는 연구가 필요하다.
3. 개인 차원의 내적 변수와 조직차원의 변수들을 함께 고려한 연구가 필요하다.
4. 선행연구에서 자기효능감이 일-가정 갈등의 간접 요인으로 나타났고, 본 연구에서는 정서조절력이 일-가정 갈등의 영향요인으로 나타남으로써 일-가정 갈등의 영향요인으로 회복탄력성에 관한 반복연구가 필요하다.

참 고 문 헌

- 강수정, 김숙영(2011). 간호사의 양육스트레스와 이직의도와의 관계. *간호행정학회지*, 17(4), 508-515.
- 강승구(2016). *가정·직장갈등이 직무만족에 미치는 영향과 회복탄력성의 조절효과에서 애니어그램 성격유형과 직업군별 비교*. 박사학위논문, 서울벤처대학교, 서울.
- 강지연(2012). *기혼간호사의 배우자지지와 직무만족이 역할갈등에 미치는 영향*. 석사학위논문, 성균관대학교. 서울.
- 강정숙, 임지영(2015). 임상간호사의 회복탄력성이 직무스트레스와 소진에 미치는 영향. *한국콘텐츠학회논문지*, 15(11), 263-273.
- 강정희, 박경숙(2009). 가족친화적 기업복지제도 이용가능 정도가 기혼여성근로자의 직무만족에 미치는 영향. *대한가정학회지*, 47(4), 83-98.
- 강희순, 이은숙(2017). 기혼여성 간호사의 직장가정 갈등, 소진과 이직의도 간 경로분석. *한국산학기술학회지*, 18(2), 206-217.
- 고정은, 고은(2014). 재활병동 간호사의 직무 스트레스와 전문직 자아개념이 직무만족에 미치는 영향. *재활간호학회지*, 17(2), 81-89.
- 고현록, 김정희(2014). 임상간호사의 감성지능과 대인관계능력, 직무만족도의 관계. *한국간호교육학회지*, 20(30), 413-423.
- 권수현(2010). *유치원 교사의 회복탄력성 분석*. 석사학위논문, 이화여자대학교, 서울.
- 권수현, 이승연(2010). 유치원 교사의 회복탄력성 분석. *한국교원교육학회*, 27(2), 137-157.
- 권순원, 이영지, 김봄이(2010). 기혼 여성의 직장-가정 갈등요인이 직무만족에 미치는 영향. *한국인사관리학회 추계학술대회 논문집*. 1-29.
- 김경희(2017). 기혼여성간호사의 성차별의식, 직장-가정 갈등과 지원 및 이직의도와의 관계. *디지털융복합연구*, 15(7), 425-434.

- 김미경(2017). *임상간호사의 스트레스 대처능력과 회복탄력성이 간호업무성공에 미치는 영향*. 석사학위논문, 서울대학교, 서울.
- 김미숙(2012). *직장여성의 일-가정 갈등과 직무만족에 관한 연구*. 석사학위논문, 제주대학교, 제주
- 김미희, 정미영(2012). 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인. *동서간호학연구지*, 18(2), 81-87.
- 김민성(2016). *응급실 간호사의 회복탄력성과 간호업무 수행능력*. 석사학위논문, 아주대학교, 수원.
- 김민정, 박영숙, 권윤희(2015). 임상간호사의 회복탄력성과 사회적 문제해결능력이 소진에 미치는 영향. *한국산학기술학회지*, 16(2), 1284-1291.
- 김민지(2016). *간호사의 전문직 업무환경이 직무만족에 미치는 영향과 성장욕구 및 긍정심리자본의 조절효과*. 석사학위논문, 인제대학교. 김해.
- 김부남, 오현숙, 박용숙(2011). 간호사의 탄력성과 직무 스트레스 및 직무만족도. *한국산업간호학회지*, 20(1), 14-23.
- 김선화(2016). *임상간호사의 극복력에 영향을 미치는 요인*. 석사학위논문, 군산대학교, 군산.
- 김선희(2010). 공공조직에서 여성의 일-가정 갈등(WFC) 결정요인 분석. *행정논총*, 48(1), 171-196.
- 김성경(2011). 기혼 취업여성의 특성이 일-가족의 긍정적 전이 및 부정적 전이에 미치는 영향 연구. *한국가족복지학*, 33, 69-94.
- 김성남, 유문숙(2014). 중환자실 간호사의 회복탄력성, 직무스트레스 및 조직몰입 간의관계. *가정간호학회지*, 21(1), 36-43.
- 김세영, 백성희(2016). 직무특성과 직무스트레스가 아동병원 간호사의 이직의도에 미치는 영향. *한국컨텐츠학회논문지*, 16(4), 100-113.
- 김소영(2016). *간호사의 직무스트레스, 일-가정 갈등, 사회적 지지가 소진에 미치는 영향*. 석사학위논문, 순천대학교, 순천.
- 김수정(2016). *응급실 간호사의 회복탄력성, 사회적 지지가 조직사회화에 미치는 영향*. 석사학위논문, 을지대학교, 서울.
- 김순원(2016). *대학병원 간호사의 감정노동이 직무만족에 미치는 영향 - K 대학*

- 병원 중심으로-. 석사학위논문, 경희대학교, 서울.
- 김안나(2017). 영유아기 자녀를 둔 취업모의 양육스트레스 및 일-가정 양립 갈등과 부모역할만족도의 관계에서 사회적 지지의 매개효과'. *열린유아교육*, 22(5), 209-231.
- 김영곤, 이선우(2013). 지각된 직장-가정 갈등이 조직 구성원 간의 갈등에 미치는 영향: 직무만족의 조절효과 검증. *국가정책연구*, 30(3), 91-120.
- 김유나, 장인실(2014). 기혼여성 간호사의 직장-가정갈등, 직무만족 및 이직의도와의 관계에서 사회적 지지의 매개 및 조절효과. *간호행정학회지*, 20(5), 525-534.
- 김정숙(2006). *취업모의 직장보육 만족도와 직무성과에 관한 연구 : 전라북도를 중심으로*. 석사학위논문, 한일장신대학교, 완주.
- 김정희, 이용주, 김동춘(2014). 보육교사의 개인변인, 회복탄력성, 사회적 지지의 관계. *한국보육지원학회지*, 10(3), 103-120.
- 김중희, 조현숙(2013). 일부대학부속병원 외래간호사와 병동간호사의 업무스트레스와 직무만족도 비교. *한국직업건강간호학회지*, 22(2), 83-92.
- 김지혜(2010). *기혼유아교사의 일-가정 역할갈등, 남편의 양육참여, 근무환경이 양육스트레스에 미치는 영향*. 석사학위논문, 경희대학교, 서울.
- 김주환(2011). 회복탄력성. 위즈덤하우스, 서울
- 김준기, 양지숙(2012). 기혼여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인 분석: 사회적 지원의 효과를 중심으로. *행정논총*, 50(4), 251-280.
- 김진규(2011). *중소병원 간호사의 감정노동과 직무만족 및 이직의도와의 관계*. 석사학위논문, 부산가톨릭대학교, 부산.
- 김태숙, 수리주안(2012). 상급학위관정에 등록된 간호사들이 느끼는 역할갈등과 역할관련 스트레스와의 관련성. *간호행정학회지*, 18(1), 5-12.
- 김현욱, 유태용(2009). 직무관련 변인이 일-가정 갈등에 미치는 영향과 조직몰입과 직무열의에 대한 일-가정 갈등의 효과. *한국심리학회지*, 22(2), 155-182.
- 김필숙, 이윤석(2015). 맞벌이 기혼 남녀 관리자들의 일-가족 갈등: 성별 비교를 중심으로. *한국인구학*, 38(4), 63-88.
- 나병진, 김은정(2016). 간호사의 감정노동, 직무스트레스와 이직의도 관계에서 직장-가정 갈등의 매개 및 조절효과. *간호행정학회지*, 22(3), 260-269.

- 노성숙, 한영주, 유성경(2012). 한국에서 워킹맘으로 살아가기: 직장인 엄마의 다중 역할 경험에 대한 현상학적 연구. *한국심리학회지*, 24(2), 365-395.
- 문미영, 황선영(2015). 신규간호사의 DISC 행동유형이 직무만족과 업무수행능력에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 21(1), 43-52.
- 문인오, 박숙경, 정정미(2013). 임상간호사의 회복탄력성이 직무열의와 소진에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 19(4), 525-535.
- 문하나, 성미혜(2016). 응급실 간호사의 자아탄력성, 셀프리더십, 스트레스 대처 방식이 직무만족에 미치는 영향. *한국산업간호학회지*, 25(4), 268-276
- 박상언, 신다혜(2011). 감정노동과 직장-가정 갈등: 직무소진의 두 영향요인에 대한 실증적 연구. *인사조직연구*, 19(1), 227-266.
- 박수혜(2015). *간호사가 인식하는 가정친화정책, 일·가정 갈등, 재직의도의 관계*. 석사학위논문, 연세대학교, 서울.
- 박숙희(2014). *병원간호사의 회복탄력성이 간호업무성공에 미치는 영향*. 석사학위 논문, 한양대학교, 서울.
- 박소연(2017). *임상간호사의 직장-가정 갈등이 신체적 건강과 심리적 안녕감에 미치는 영향*. 석사학위논문, 한양대학교, 서울.
- 박영희(2016). *기혼 여성 근로자의 일 가정 양립 갈등 영향요인*. 석사학위논문, 경남대학교, 창원.
- 박정려(2017). *중소병원 간호사의 직무특성, 간호전문직관 및 내재적 동기가 직무 만족에 미치는 영향*. 석사학위논문, 고신대학교, 부산.
- 박지선, 김인석, 현명호, 유재학(2008). 정서자각 결함, 정서 표현성, 정서 표현에 대한 양가감정이 신체화, 우울, 스트레스 경험빈도에 미치는 영향. *한국심리학회지*, 13(3), 871-581.
- 박초희(2017). *초등교사의 회복탄력성과 직무만족이 직무몰입에 미치는 영향*. 석사학위논문, 서울교육대학교, 서울.
- 박현민(2013). 치과종사자의 직무만족도와 직장-가정갈등 및 이직의도와의 관련성. *보건의료산업학회지*, 7(2), 191-203.
- 박현정(2016). *사회복지 업무 종사자의 일-가정 갈등이 직무만족에 미치는 영향: 가족건강성의 매개효과를 중심으로*. 박사학위논문, 전남대학교, 광주.

- 병원간호사회(2015). *병원간호인력 배치현황 실태조사*.
- 서상숙(2016). *직무 스트레스가 일-삶 균형에 미치는 영향: 회복탄력성의 매개효과를 중심으로*. 석사학위논문, 목포대학교, 목포.
- 성명순(2014). *조직 내 사회적 지지가 의료종사자들의 심리적 안녕감에 미치는 영향: 회복탄력성을 매개 변인으로*. 석사학위논문, 한양대학교, 서울.
- 손소영, 최영실(2015). 간호사의 직무착근도와 직무만족이 이직의도에 미치는 영향. *성인간호학회지*, 27(2), 180-187.
- 손연정, 박수경, 공성숙(2012). 간호사가 지각한 병원조직의 내부마케팅 수행도, 감정노동, 직장-가정 갈등이 이직의도에 미치는 영향. *임상간호연구*, 18(3), 329-340.
- 손영미, 박정열(2015). 한국 기혼여성 근로자의 일-가정 양립 관련 가치관이 일-가정 갈등 및 축진에 미치는 영향. *한국컨텐츠학회논문지*, 15(7), 203-215.
- 손은아(2015). *가족부양부담이 취업모의 생활만족도에 미치는 영향: 배우자지지의 조절효과를 중심으로*. 박사학위논문, 국제신학대학교, 서울.
- 손주영(2008). 일-가정 양립을 위한 가족친화경영정책 연구. *한국가족자원경영학회지*, 12(3), 81-101.
- 송다영, 장수정, 김은지(2010). 일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인분석: 직장내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로. *사회복지정책*, 37(3), 27-52.
- 송미선(2005). *간호사의 직무만족요인 및 직무만족도가 환자만족에 미치는 영향 분석*. 석사학위논문, 계명대학교, 대구.
- 송서원(2017). *기혼여성 간호사의 직장가정갈등과 직무소진과의 관계에서 지각한 서번트리더십의 매개효과*. 석사학위논문, 경희대학교, 서울
- 안은정(2013). 일-가정 갈등에 영향을 미치는 선행요인 연구: 가정친화조직, 직무특성, 역할관여 및 개인특성을 중심으로. *분쟁해결연구*, 11(2), 75-118.
- 안예지(2014). *K항공사 객실승무원의 직무관련 스트레스와 서비스지향성의 관계에서 회복탄력성의 조절효과*. 석사학위논문, 고려대학교, 서울.
- 양소남, 신창식(2011). 어린 자녀를 둔 일하는 어머니의 일가족양립 고충. *보건사회연구*, 31(3), 70-103.
- 양야기(2015). *자아탄력성과 업무환경이 정신과 간호사의 직무만족도에 미치는*

- 영향. *한국정신간호학회지*, 24(4), 226-235.
- 여성가족부(2016). 경력단절 여성 등의 경제활동 실태조사.
- 연지혜(2010). *사회적 지원이 일·가정 갈등, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구*. 석사학위논문, 고려대학교, 서울.
- 유계숙(2012). 저출산 대응을 위한 일-가정 양립지원정책. *한국심리학회지*, 18(1), 111-125.
- 유미애, 손연정(2009). 기혼 간호사의 일-가정 갈등, 사회적 지지, 직무만족도 및 조직몰입간의 관계. *기본간호학회지*, 16(4), 515-523.
- 윤경자(2010). 부산광역시 초저출산의 가족학적 요인 및 가족친화환경 조성을 위한 정책적 제안. *한국인구학*, 33(2), 137-163.
- 윤숙희, 김병수(2006). 신규간호사의 스트레스와 스트레스대처 정도, 병원생활적응도 및 직업만족도: 개인의 성격 유형에 “따른 변화 비교. *간호행정학회지*, 12(3), 491-500.
- 은순애(2011). *근무형태별 간호사 이직관련 영향요인 분석*. 석사학위논문, 경희대학교, 서울.
- 이다혜(2016). *공립유치원교사의 직무스트레스 및 회복탄력성 관계*. 석사학위논문, 한국교원대학교, 서울.
- 이선미(2014). *초등학교 일반교사와 특수교사의 공감능력, 정서상태, 직무만족도 차이 분석*. 석사학위논문, 경희대학교, 서울.
- 이세인, 이숙현, 권영인(2007). 가족의 지원 및 가족친화적 조직 문화가 사무직 취업모의 일-가족 갈등에 미치는 영향. *한국가족관계학회지*, 12(3), 29-57.
- 이안생, 윤치근, 이정미(2012). 병원간호사의 자아탄력성과 사회적 지지가 우울감에 미치는 영향. *한국직업건강간호학회지*, 21(1), 46-54.
- 이양숙, 장수정(2013). 기혼간호사의 일-가족 양립갈등, 조직문화, 상사지지와 정신적, 신체적 건강과의 상관관계. *보건사회연구*, 33(4), 394-418.
- 이연희(2013). *유아의 회복탄력성과 스트레스 및 사회적 지지와의 관계*. 석사학위논문, 중앙대학교 대학원, 서울.
- 이정은(2015). *기혼 여성의 일-가정 갈등과 디스트레스 및 심리적 웰빙과의 관계: 사회적지지와 자아존중감의 매개효과를 중심으로*. 석사학위논문, 숙명여자

- 대학교, 서울.
- 이정은(2017). *성역할 고정관념이 일-가정 양립 갈등에 미치는 영향 국제비교 석사학위논문*, 성균관대학교, 서울.
- 이재영(2012). *유아교육기관 교사의 회복탄력성, 지각된 사회적 지지와 조직몰입 간의 관계*. 박사학위논문, 대구가톨릭대학교, 대구.
- 이정숙(2018). 간호사의 회복탄력성, 직무만족, 사회적 지지가 조직몰입에 미치는 영향. *보건의료산업학회지*, 12(1), 57-67.
- 이정현(2012). *특수학교 교사의 심리적 소진 및 직무만족도와 회복탄력성의 관계 연구*. 박사학위논문, 단국대학교, 서울.
- 이지영, 문혁준(2015) 기혼영아보육교사의 교사전문성 인식, 일-가정의 양립갈등, 소진. *한국영유아보육학*, 92, 108-125.
- 이진숙, 신지연(2010). 지역별 기혼여성의 일-가족 양립갈등에 대한 탐색적 연구. *사회과학연구*, 21(3), 107-132.
- 이혜리(2007). 역경과 유연성이 청소년의 정신건강, 학교생활적응, 친사회적 행동에 미치는 영향. *청소년상담연구*, 15(1), 51-66.
- 이현주(2016). *공공조직 근무자의 일·가정 갈등에 미치는 영향요인 연구: 유연근무제를 중심으로*. 석사학위논문, 충남대학교, 대전.
- 이혜경, 남춘연(2015). 직장인의 직무스트레스, 우울, 심리적 행복감이 직무만족에 미치는 영향. *한국간호교육학회지*, 21(4), 490-498.
- 임효창, 이봉세, 박경규(2005). 기혼직장인의 직장-가정 갈등의 원인과 결과에 관한 연구. *경영학연구*, 34(5), 1417-1443.
- 장안나(2006). *취학 전 자녀를 둔 어머니의 양육스트레스*. 석사학위논문, 경원대학교, 성남.
- 장영권(2015). *지방의료원 간호사의 직무만족에 관한 연구*. 박사학위논문, 원광대학교, 익산.
- 장영은, 박정운, 이승미, 권보라(2011). 유자녀 취업여성이 경험하는 일-가정 균형에 관련된 변인에 대한 연구. *한국가정관리학회지*, 29(2), 63-72.
- 전보람(2018). *기혼간호사의 직장-가정 갈등, 사회적 지지와 재직의도의 관계*. 석사학위논문, 창원대학교, 창원.

- 정설용(2015). *IT업종 종사자들의 직무스트레스와 조직유효성에 관한 연구: 자기 효능감의 조절효과를 중심으로*. 석사학위논문, 목포대학교, 목포.
- 정연희, 이창숙, 최하나, 박주영(2016). 지역 종합병원 간호사의 감정노동과 직무만족도, 이직의도. *한국콘텐츠학회논문집*, 16(1), 708-719.
- 정은진(2017). *중소병원 간호사의 폭력경험, 사회적지지 및 회복탄력성이 간호업무 성과에 미치는 영향*. 석사학위논문, 남부대학교, 광주.
- 전은정(2016). *공공병원 간호사의 직장에 대한 인식과 직무만족에 관한 연구*. 석사학위논문, 이화여자대학교, 서울.
- 조한나(2015). *기업조직 여성구성원의 일-가정 갈등과 조직몰입의 관계에서 회복탄력성의 조절효과*. 석사학위논문, 고려대학교, 서울.
- 최미선(2014). *간호사의 적응유연성 증진 프로그램 개발 및 효과*. 박사학위논문, 이화여자대학교, 서울.
- 최영실(2014). *중소병원 간호사의 간호 전문직관, 직무만족도 및 이직의도와의 관계 - "I"시를 중심으로-*. *한국산학기술학회논문지*, 15(5), 2695-2702.
- 최은영(2009). *여성 근로자의 일-가정 관계가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향*. 박사학위논문, 호남대학교, 광주.
- 최은희(2014). *간호사의 직무스트레스, 일-가정갈등, 대처방식이 직무소진과 이직의도에 미치는 구조모형*. 석사학위논문, 경희대학교, 서울.
- 최정희(2014). *노인복지시설 간호부서종사자의 일-가정 갈등, 조직몰입이 직무만족도에 미치는 영향*. 박사학위논문, 대구한의대학교, 대구.
- 최현정, 심순철(2012). 호텔 산업의 인구통계학적 특성에 따른 일-가정 갈등(WFC)의 차이 분석. *호텔경영학연구*, 21(5), 85-103.
- 최현주(2014). *임상간호사의 경력변경의도에 영향을 미치는 경력몰입, 경력만족, 직장가정 갈등의 효과: 기관규모별 및 직장가정갈등 수준별 경로분석*. 박사학위논문, 인제대학교, 김해.
- 최현주(2015). *중소병원 간호사의 직무·조직·경력 특성과 이직의도와의 관계에서 일-가정 갈등의 조절효과*. *간호행정학회지*, 21(3), 297-307.
- 최효정, 석은조(2013). *보육교사의 회복탄력성과 직무만족에 관한 연구*. *한국영유아보육학논문집*, 75, 93-115.

통계청. <http://kostat.go.kr>

하나선(2013). 간호사가 지각한 수간호사의 의사결정 유형과 간호사의 직무만족, 역할갈등, 조직건강과의 관계. *대한스트레스학회지*, 21(1), 61-71.

하은정(2008). 의료기관 종사 기혼 여성의 일-가정갈등이 조직유효성에 미치는 영향. 박사학위논문, 고신대학교, 부산.

하쾌남(2016). 유아기 맞벌이 부부의 일-가정 균형, 회복탄력성이 행복에 미치는 영향 : 직무만족도와 양육효능감의 매개효과. 박사학위논문, 울산대학교, 울산.

한상영, 이영미(2011). 간호사의 감성지능이 조직커뮤니케이션 만족과 직무만족도에 미치는 영향. *한국산학기술학회논문지*, 12(12), 5493-5499

한선영(2015). 회복탄력성, 일-삶 균형과 직무만족의 관계. 석사학위논문, 고려대학교, 서울.

한진환(2017). 직장-가정 갈등과 직무소진간 자기효능감의 조절효과. *디지털융복합연구*, 15(10), 211-219.

현경순(2014). Q 방법론을 활용한 일-가족양립에 대한 유형분석: 기혼임상간호사를 중심으로. 박사학위논문, 건국대학교. 서울

황영은(2016). 간호사의 직무만족 영향요인 - 간호업무 성과와 리더십 중심으로-. 석사학위논문, 가야대학교, 김해.

황택순(2008). 상사의 지원과 개인의 성향이 직장-가정 갈등과 직무태도에 미치는 영향- 일과 삶의 조화 방안 모색을 위한 탐색적 접근. 박사학위논문, 경희대학교, 서울.

Boles, J. S., Wood, J. A., & Johnson, J. (2003). Interrelationships of role conflict, role ambiguity, and work-family conflict with different facets of job satisfaction and the moderating effects of gender. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 23(2). 99-113.

Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of Work - Family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2). 249-276.

Cimete, G., Gencalp, N. S., Keskin, G. (2003). Quality of life and job satisfaction of nurses. *Journal of Nursing Care Quality*, 18. 151-158.

- Connor, K. M., & Davidson, J. (2003). Development of an new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety, 18* , 76-82.
- Gandi, J. C., Wai, P. S., Karick, H., & Dagona, Z. K. (2011). The role of stress and level of burnout in job performance among nurses. *Mental Health in Family Medicine, 8*(3), 181-194.
- Gillespie, B., Chaboyer, W., Wallis, M., & Grimbeek, P. (2007). Resilience in the operating room: Developing and testing of a resilience model. *Journal of Advanced Nursing, 59*(4), 427-438.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review, 10*(1), 76-88.
- Gu, Q., & Day, C. (2007). Teachers resilience: A necessary condition for effectiveness. *Teaching and Teacher Education, 23*, 1306-1316.
- Ilies, R., Wilson, K. S., & Wagner, D. T. (2009). The spillover of daily job satisfaction onto employees' family lives: the facilitating role of work-family integration. *Academy of Management Journal, 52*. 87-102.
- Ilies, R., Schwind, K. M., Wagner, D. T., Johnson, M. D., DeRue, D. S., & Ilgen, D. R. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *Journal of Applied Psychology, 92*(5), 1368.
- Karatepe, O. M. (2006). The effect of work role and family role variables on pshchological and behavior outcomes of frontline employees. *Tourism Managemetn, 27*(2). 255-268.
- Karen Reivich & Andrew Shatte. (2003). *The Resilience Factor: 7keys to finding your inner strength and overcoming life's hurdles*. New York: Broadway Books.
- Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal*

- of Occupational Health Psychology*, 11(2), 169-181.
- Leipold, B., & Greve, W. (2009). Resilience: A conceptual bridge between coping and development. *European Psychologist*, 14(1), 40-50.
- Rastegari, M., Khani, A., Ghalriz, P., & Eslamian, J. (2010). Evaluation of quality of working life and its association with job performance of the nurses. *Iranian Journal of Nursing Midwifery Research*, 15(4), 224~228.
- Rogers, S. J., & May, D. C. (2003). Spillover between marital quality and job satisfaction: long-term patterns and gender differences. *Journal of Marriage and Family*, 65(2). 482-495.
- Tusaie, K., & Dyer, J. (2004). Resilience: A historical review of the construct. *Holistic Nursing Practice*, 18, 3-10.
- T. Takeuchi., Y. Yamazaki. (2010) Relationship between work-family conflict and a sense of coherence among Japanese registered nurse. *Japan Journal of Nursing Science*, 7, 158-168.
- Yildirim, D., & Aycan, Z. (2008). Nurses' work demands and work-family conflict: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(9). 1366-1378.

Abstract

The relationship of Resilience, Job Satisfaction, Work-Family Conflict of Married Hospital Nurses

Heeyeol Kim

Department of Nursing

(Supervised by professor Mi-yeol Hyun)

Objective: The purpose of this study was to investigate descriptive relationship among resilience, job satisfaction, and work-family conflict in married hospital nurses

Method: Data was collected using a self-reported questionnaire from 230 married hospital nurses who worked at five general hospital located in -the J region between August 21 and September 8, 2017.

The resilience quotient Test(RQT) used by lee Jae-yeong (2012), the Job satisfaction scale developed by song Mi-Seon (2005), and the Work-Family conflict scale used by Yeon Ji-Hye were used as research tools. Data was statistically analyzed by descriptive statistics, t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficients, and multiple linear regression.

Result: In terms of the subjects' work-family conflict according to their general characteristics, statistically significant differences were found according to age ($t=6.38, p=.002$), position ($t=7.33, p=.001$), shift work ($t=-4.18, p<.001$), parenting assistance ($t=7.76, p=.001$), Degree of husband's housework participation ($t=7.99, p<.001$), housekeeping time ($t=8.44, p<.001$). The subjects's work-family conflict showed negative correlations with the sub-factors of resilience and job satisfaction, In addition, the sub-factors of resilience and job satisfaction exhibited positive correlations. The major predictors of their

work-family conflict were Degree of husband's housework participation ($\beta=-.24$, $p<.000$), emotional regulation ($\beta=-.22$, $p<.001$), reasons for working ($\beta=.21$, $p<.000$), shift work ($\beta=-.18$, $p<.002$), job satisfaction ($\beta=-.18$, $p<.004$), and parenting assistance ($\beta=-.12$, $p<.030$) in order of impacts on work-family conflict. These predictors explained about 37% of the subjects' work-family conflict.

Conclusion: The major factors that reduced work-family conflict in married hospital nurses were Degree of husband's housework participation, emotional regulation, reasons for working, shift work, job satisfaction, and parenting assistance in order of importance. Therefore, the results of this study will likely be used as basic data to develop invention programs regarding influential factors on work-family conflict to reduce these conflicts among married hospital nurses.

Keywords : married hospital nurses, Resilience, Job satisfaction,
work-family conflict

<부록>

연구 참여 설명문

연구제목 : 기혼간호사의 회복탄력성, 직무만족 및 일-가정 갈등의 관계

본 연구의 목적은 기혼간호사의 회복탄력성, 직무만족 및 일-가정갈등의 관계를 파악하고, 기혼간호사의 일-가정 갈등에 영향을 미치는 요인을 살펴보고 기혼간호사의 일-가정 갈등을 줄이기 위한 방안을 마련하기 위하여 수행하고 있습니다. 본 연구는 종합병원에 근무 중인 1년 이상 기혼간호사 230명이 참여할 예정입니다.

연구방법

설문지 작성요령을 설명들은 후 문항별로 구성된 설문지를 읽고 해당란에 표시하시면 됩니다. 설문지 작성 소요시간은 약 15분 정도입니다.

비밀보장

- 수집된 자료는 학술 연구의 목적이외에는 사용되지 않습니다.
- 귀하가 제공한 모든 정보는 익명으로 처리되고, 일련의 번호로 처리되기 때문에 특정개인이나 병원의 특성은 절대로 노출되지 않으며 신체적, 심리적으로 위험이 없을 것입니다.
- 자료는 연구자의 암호화된 보관장치에 보관할 것이며, 연구자 외에는 누구도 접근할 수 없습니다.

자유로운 참여 동의와 동의철회 가능성

연구의 참여는 자발적으로 원하시는 분만 동의서를 작성하신 후 연구에 참여하시면 됩니다. 설문지 작성도중 철회의사가 있으시면 언제든지 중단하셔도 됩니다.

혜택

바쁘신 와중에도 연구에 참여해 주신 것에 감사드리며 소정의 선물이 제공될 것입니다.

문의사항

본 연구에 대해 궁금한 점이 있으면 언제든지 아래의 연락처로 문의하여 주시기 바랍니다. 이름:김희열 연락처:010-9898-2478 이메일 : heeyul2478@naver.com
만일 어느 때라도 귀하의 권리에 대한 질문이 있다면 다음의 생명윤리심의위원회에 연락하십시오.

생명윤리심의위원회 (IRB) 연락처 : 02-754-2472

연구 참여 동의서

연구제목 : 기혼간호사의 회복탄력성, 직무만족 및 일-가정갈등의 관계

연구자 : 김희열(제주대학교 간호학과 석사과정)

연락처 : 010-9898-2478

이메일 : heeyul2478@naver.com

본 연구의 목적은 기혼간호사의 회복탄력성, 직무만족 및 일-가정 갈등의 관계를 파악하기 위함입니다. 본 연구를 통해 얻어진 내용은 연구의 목적 이외에는 사용되지 않을 것입니다. 다음 내용을 읽으시고 연구 참여에 동의하시는 분은 아래의 빈칸에 서명하여 주시기 바랍니다.

본 연구 참여로 인한 어떠한 불이익도 없을 것이라는 것을 알고 있습니다.

본 연구에 참여하는 것은 자발적인 의사에 의한 것이며,

만일 연구 참여를 원하지 않을 경우 언제든지 중단할 권리가 있습니다.

본 설문지 작성에 소요되는 시간은 약 15분정도이며, 설문지를 작성하신 분께는 고마움의 표시로 소정의 선물을 제공합니다. 그리고 개인정보보호를 위해 작성하신 설문지는 작성이 끝남과 동시에 밀봉 가능한 개별 봉투에 넣어 타인이 열어 볼 수 없게 부착하여 수거됩니다.

2017년 월 일

참여자 : _____ (인)

연구자 : _____ (인)

설 문 지

안녕하십니까?

저는 제주대학교 일반대학원 간호학과 석사과정에 재학 중인 학생입니다.

본 설문지는 종합병원에 근무하는 기혼간호사의 회복탄력성, 직무만족 및 일-가정 갈등의 관계에 대해 연구하고자 마련된 것입니다.

일-가정갈등은 일과 가정의 역할에서 오는 압력이 몇몇 원인으로 인하여 서로 양립할 수 없는 경우에 발생하는 역할갈등입니다.

응답해 주신 모든 내용은 익명으로 통계 처리되어 비밀이 보장되며, 연구목적으로만 사용될 것을 약속드립니다. 또한, 특정병원이나 개인적인 내용이 별도로 평가되지 않으며 비밀이 철저히 유지될 것임을 약속드립니다.

조사 내용에 대해서는 한 문항도 빠짐없이 솔직하고 성의 있는 답변을 부탁드립니다. 귀하께서 제공해 주신 답변은 귀중한 자료로 사용될 것입니다.

바쁘신 와중에도 본 설문조사에 참여하여 주신 것에 진심으로 감사드립니다.

2017년 월 일

제주대학교 일반대학원 간호학과 석사과정

지도교수 : 현미열

연구자 : 김희열

※ 다음은 회복탄력성에 대한 질문입니다.

귀하의 생각을 잘 나타내고 있는 곳에 체크(√)하여 주시기 바랍니다

	문 항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1	상사, 동료, 배우자, 자녀 등과 대화할 때 미리 생각했던 것과 다르게 감정적으로 대처한다.	1	2	3	4	5
2	당장 해야 할 일이 있으면 나는 어떠한 유혹이나 방해도 잘 이겨내고 할 일을 한다.	1	2	3	4	5
3	만약 내가 생각한 첫 번째 해결책이 효과가 없으면 효과적인 방법을 찾을 때까지 다른 방법을 계속해서 시도할 수 있다.	1	2	3	4	5
4	나는 호기심이 많다.	1	2	3	4	5
5	나는 새로운 시도를 좋아하는 편이다.	1	2	3	4	5
6	나는 어렵고 도전적인 것보다 내가 자신 있고 편한 것을 하는 것이 좋다.	1	2	3	4	5
7	나는 사람들의 얼굴 표정을 보면, 그 사람이 어떤 감정을 느끼고 있는지 알 수 있다.	1	2	3	4	5
8	나는 일이 생각대로 잘 안 풀리면 쉽게 포기하는 편이다.	1	2	3	4	5
9	나는 문제가 발생하면 해결하기 전에 먼저 다양한 해결 방법을 생각해 본다.	1	2	3	4	5
10	나는 어떤 불행이 닥쳐와도 내 감정을 잘 통제할 수 있다. 어려운 일이 닥쳤을 때, 감정을 잘 통제할 수 있다.	1	2	3	4	5
11	나는 문제가 생겼을 때 그 문제에 대해 어떻게 대처하는지 알고 있다.	1	2	3	4	5
12	나는 내 능력보다 다른 사람의 능력에 의지해 일하는 상황이 더 좋다.	1	2	3	4	5

	문 항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
13	항상 모든 문제를 해결할 수 있는 것은 아니지만 '나는 어떤 문제도 해결할 수 있다'고 믿는 편이다.	1	2	3	4	5
14	어떤 문제가 생겼을 때, 나는 그 문제를 해결하도록 시도하기 전에 무엇이 원인 인지를 꼼꼼이 생각해 본다.	1	2	3	4	5
15	나는 집이나 직장에 있을 때 나에게 문제 해결 능력이 있는지 의심한다.	1	2	3	4	5
16	나는 변화가 없고 단순하며 규칙적인 일을 좋아한다.	1	2	3	4	5
17	나는 내 감정에 잘 휘말린다.	1	2	3	4	5
18	왜 사람들이 그런 감정을 느끼는지 나는 이해하기 어렵다.	1	2	3	4	5
19	나는 누군가 나를 화나게 하면, 그 일에 대해 이야기 할 수 있을 정도로 내 마음이 진정될 때까지 기다릴 수 있다.	1	2	3	4	5
20	나는 대부분의 일을 잘 할 것이라 믿는다.	1	2	3	4	5
21	사람들은 문제의 해결을 위해 도움을 얻으려 나를 자주 찾는다	1	2	3	4	5
22	나는 사람들이 왜 그렇게 반응하는지 이해가 어렵다.	1	2	3	4	5
23	나는 내가 느끼는 감정으로 인해 직장이나 가정에서 해야 할 일에 집중하는데 방해를 받는다.	1	2	3	4	5
24	나는 노력한 만큼 결과가 있을 것이라고 생각한다.	1	2	3	4	5
25	나는 슬퍼하거나 화를 내거나 당황하는 사람들을 보면 그들의 마음을 읽을 수 있다.	1	2	3	4	5

문항		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
26	나는 새로운 도전이 싫다.	1	2	3	4	5
27	나는 직장이나 학교, 재정 상태에 미리 계획하지 않는다.	1	2	3	4	5
28	나는 동료가 화를 낼 때, 그 이유에 대해 잘 아는 편이다.	1	2	3	4	5
29	나는 결과가 좋지 않더라도 미리 계획을 세우는 것보다 즉흥적으로 일하는 것을 선호하다	1	2	3	4	5
30	나는 도전이 내 자신을 계발하고 학습하는 방법이라고 생각한다.	1	2	3	4	5
31	나는 주변 사람들에게 내가 사건이나 상황을 잘못 이해한다는 말을 자주 듣는다.	1	2	3	4	5
32	내 미래에 대해 생각해 보면 내가 성공할 것이라고 상상하기 어렵다.	1	2	3	4	5
33	나는 문제가 발생했을 때 주변 사람들에게 성급하게 결정한다는 말을 듣는다.	1	2	3	4	5
34	나는 새로운 사람을 만나는 것이 불편하다.	1	2	3	4	5
35	나는 “예방이 치료보다 낫다(유비무환)”는 말을 믿는다.	1	2	3	4	5
36	나는 대부분의 상황에서 문제의 실제적인 원인을 잘 파악한다고 생각한다.	1	2	3	4	5
37	나는 문제 대처능력이 뛰어나며 대부분의 도전에 잘 적응한다.	1	2	3	4	5
38	나의 주변사람들이나 친구들은 내가 그들을 이해하지 못한다고 말한다.	1	2	3	4	5

문항		전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
39	나는 반복된 일상생활이 가장 편하다.	1	2	3	4	5
40	어려운 상황에 직면했을 때에도 나는 다 잘될 것이라고 확신한다.	1	2	3	4	5
41	나의 동료와 친구들은 내가 자신의 말을 경청하지 않는다고 말한다.	1	2	3	4	5
42	나는 동료나 가족과 민감한 주제로 토론할 때 감정을 잘 통제할 수 있다.	1	2	3	4	5

※ 다음은 직무만족에 대한 질문입니다.

귀하의 생각을 잘 나타내고 있는 곳에 체크(√)하여 주시기 바랍니다.

문항		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 지금 내가 하고 있는 일에 대해 보람과 성취감을 느낀다.	1	2	3	4	5
2	나는 나의 업무를 통해 나의 능력을 발휘할 수 있다.	1	2	3	4	5
3	나는 나의 업무에 대해 재량권이 많다.	1	2	3	4	5
4	나는 나의 업무 수행 방법과 절차의 결정에 있어 남의 간섭 없이 혼자 뜻대로 할 수 있는 기회가 많다.	1	2	3	4	5
5	나는 담당업무에 만족하고 매우 열심히 일한다.	1	2	3	4	5
6	나는 나의 발전을 위해 나의 직업 및 업무와 관련된 정보나 교육을 충분히 받고 있다.	1	2	3	4	5
7	현재 나의 직책에서 나의 업무량은 적당하다.	1	2	3	4	5
8	현재 내가 받고 있는 보수에 대해 만족한다.	1	2	3	4	5
9	병원은 직원의 노력과 성과에 비례하여 적절한 보상을 해주고 있다.	1	2	3	4	5
10	직원에 대한 복리후생제도(경조금, 교육지원, 보건지원, 행사지원, 피복 및 식대지원, 교통지원, 시설지원 등)에 만족한다.	1	2	3	4	5
11	우리병원은 근무조건 및 환경이 타병원보다 좋은 편이다.	1	2	3	4	5
12	병원에서의 나의 직무는 안정적이다.	1	2	3	4	5

	문 항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
13	병원은 개인의 능력개발을 적극 권장하고 지원을 아끼지 않는다.	1	2	3	4	5
14	업무와 직책에 따른 평가가 공정하다.	1	2	3	4	5
15	승진의 기회가 공평하다.	1	2	3	4	5
16	인사운영에 객관성이 있다	1	2	3	4	5
17	징계나 문책에 대한 사항이 객관적이고 공정하게 이루어진다.	1	2	3	4	5
18	동료들의 능력을 전반적으로 신뢰한다.	1	2	3	4	5
19	직무수행과 관련하여 동료의 지원이 많다.	1	2	3	4	5
20	일을 통해서 동료들로부터 인정받는다.	1	2	3	4	5
21	동료 간에 어려운 일이 있을 때는 서로 도와주고 격려한다.	1	2	3	4	5
22	나의 상사는 아랫사람의 고충을 이해하고 적절히 처리한다.	1	2	3	4	5
23	나의 업무에서 상사로부터 도움이 되는 감독을 받는다.	1	2	3	4	5
24	직무와 관련하여 나는 상사와 우호적인 관계를 유지하고 있다.	1	2	3	4	5
25	나의 상사는 업무상 아랫사람의 의견이나 제안을 존중하고 잘 받아들인다.	1	2	3	4	5

※ 다음은 일-가정 갈등에 대한 질문입니다.

귀하의 생각을 잘 나타내고 있는 곳에 체크(√)하여 주시기 바랍니다.

문항		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 과도한 업무 때문에 가족을 위하여 내가 하고 싶은 많은들을 할 수가 없다.	1	2	3	4	5
2	나는 과도한 업무로 인하여 나의 개인적인 관심과 취미활동을 할 수가 없다.	1	2	3	4	5
3	직장에서 요구하는 업무의 양은 나의 가족들과의 관계를 유지하는 것을 어렵게 한다.	1	2	3	4	5
4	나는 가족이나 친구와 더 많은 시간을 보내고 싶지만 나의 업무로 인하여 그러지 못한다.	1	2	3	4	5
5	나는 과도한 업무로 인하여 가족에 대한 나의 의무와 책임을 다하지 못하는 경우가 있다.	1	2	3	4	5
6	나는 종종 나의 업무를 집에 가지고 와서 퇴근 후나 주말에 하기도 한다.	1	2	3	4	5
7	내가 업무를 위해 쓰는 시간은 가정에서의 나의 의무와 활동들을 수행하는데 필요한 시간과 비슷하다.	1	2	3	4	5
8	나는 직장의 업무 때문에 가정에서의 책임을 수행할 시간이 부족하다고 생각한다.	1	2	3	4	5
9	나는 업무를 위해서는 많은 시간을 쓰지만 가족을 위해서는 많은 시간을 쓰지 못해 가족들에게 미안하다.	1	2	3	4	5
10	나는 업무를 위해 써야하는 시간 때문에 가족을 위한 많은 일들을 하지 못한다.	1	2	3	4	5
11	나는 업무를 마친 후 편히 쉴 수가 없다.	1	2	3	4	5
12	나는 퇴근 후에 종종 가족을 위한 행동/책임들을 하는데 물리적으로 힘이 들 때가 있다.	1	2	3	4	5

	문 항	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
13	나의 가정생활은 종종 직장에서 받은 긴장과 불안 때문에 원만하지 못할 때가 있다.	1	2	3	4	5
14	나는 종종 나의 업무를 하기 위해 업무외의 일들을 성급하게 하는 경우가 있다.	1	2	3	4	5
15	나는 업무외의 생활이 업무로 인해 피해를 받지 않게 하기 위한 균형을 맞추는데 스트레스를 받는다.	1	2	3	4	5
16	나는 종종 집에서도 업무에 대해 생각할 때가 있다.	1	2	3	4	5
17	나는 직장에서의 압박들 때문에 퇴근 후에도 내가 즐겨야 하는 것들을 하는데 스트레스를 받는다.	1	2	3	4	5
18	나는 종종 집에서의 나의 책임들 때문에 힘이 들 때가 있다.	1	2	3	4	5
19	나는 업무를 할 때와 같이 집에서 행동할 수가 없다.	1	2	3	4	5
20	내가 업무를 위해 사용하는 문제해결 방법들보다 집에서 문제를 해결하기 위한 방법들은 효과적이지 않다.	1	2	3	4	5
21	나는 집에서와 직장에서 상호 개인들 간의 문제를 해결하는데 있어 다르게 행동한다.	1	2	3	4	5
22	나는 직장에서 효과적이고 필수적인 행동들이 집에서 비생산적일 때가 있다고 생각한다.	1	2	3	4	5
23	내가 직장에서 효과적으로 업무를 수행하기 위한 행동들은 내가 가정에서 보다 나은 부모와 배우자가 되는데 도움을 주지 않는다.	1	2	3	4	5
24	내가 집에서 하는 일들은 직장에서 하는 일 만큼 효과적이지 않다.	1	2	3	4	5
25	나는 직장에서와 같이 가정에서도 성공하기 위해서는 다르게 행동해야 한다.	1	2	3	4	5

※ 다음 질문은 귀하의 일반적 특성에 대한 질문입니다.

귀하의 현재 상태를 잘 나타내고 있는 곳에 **체크(√)하여** 주시기 바랍니다.

1. 연령은 몇 세입니까?

- ① 25세-29세 ② 30세-39세 ③ 40세-49세 ④ 50세 이상

2. 최종 학력은 무엇입니까?

- ① 전문대 졸업 ② 4년제 대졸(RN-BSN 포함) ③ 대학원 졸업 이상

3. 병원에서의 직위는 무엇입니까?

- ① 일반간호사 ② 책임간호사 ③ 수간호사

4. 근무부서는 어디입니까?

- ① 병동 ② 외래 ③ 특수부서 ④ 검사 관련 부서

5. 근무형태는 다음 중 어디에 해당합니까?

- ① 낮 고정 ② 3교대

5-1 교대근무를 하신다면 귀하가 최근 3개월간의 평균 밤 근무 갯수는 몇 일입니까? 평균 _____ 일

6. 총 임상 경력은 얼마입니까? _____ 년 _____ 개월

7. 현재 직장을 다니고 있는 가장 큰 이유는 무엇입니까?(한 가지만 선택하십시오.)

- ① 경제적 이유 ② 자기 발전을 위해 ③ 사회 참여를 위해
④ 기타(구체적)_____

8. 한달 평균 월급은 얼마입니까?

- ① 200만원 이하 ② 201-300만원 ③ 301-400만원 ④ 400만원 이상

9. 귀하는 소득 형태는 어떠합니까? ① 맞벌이 ② 홀벌이
10. 결혼생활은 몇 년 되셨습니까? _____ 년 _____ 개월
11. 당신의 자녀는 몇 명입니까? ()명
- 11-1. 자녀의 나이를 모두 기록하여 주십시오.
 첫째(), 둘째(), 셋째(), 넷째(), 기타()
12. 귀하가 근무 중에는 자녀의 양육을 도와주는 사람은 누구입니까?
 ① 남편 ② 부모 혹은 조부모 ③ 형제자매 ④ 양육도우미
 ⑤ 보육시설 ⑥기 타()
13. 배우자는 가사분담에 어느 정도의 도움을 줍니까?
 ① 전혀 돕지 않는 편이다 ② 돕지 않는 편이다
 ③ 돕는 편이다 ④ 매우 잘 돕는 편이다.
14. 당신의 하루 평균 가사노동시간은 얼마나 됩니까? 평균 _____ 시간
15. 배우자의 하루 평균 가사노동 시간은 어느 정도입니까? 평균 _____ 시간
16. 주로 가사를 도와주는 분이 있다면 누구이며, 하루 평균 얼마나 도와줍니까?
 주 가사도우미: _____ (예: 부모님, 가사도우미)
 일 평균 _____ 시간
- ※ 끝까지 설문에 응해 주셔서 진심으로 감사드립니다.**