

## 질적연구를 통해서 본 국내 여성전문병원에서의 일과 가정의 상호작용\*

이 지 영\*\*  
김 호 선\*\*\*

본 연구에서는 일과 가정의 영역간의 상호작용이 구체적으로 어떻게 이루어지고 있는지를 살펴보기 위해, 국내 S 여성병원 26명의 인터뷰를 바탕으로 질적으로 분석함으로써 일-가정 상호작용의 세 가지 영역인 일-가정 갈등, 일-가정 촉진, 일-가정 경계관리의 내용을 해석적 현상학적 분석을 통해 분석하였다. 그 결과, 기존의 해외 연구들의 결과와 동일하게 행동에 기초한 갈등의 구체적인 내용은 나타나지 않았으며, 시간에 기초한 갈등과 긴장에 기초한 갈등에 대한 구체적인 내용들이 도출되었다. 특히 일-가정 촉진에서는 한국의 특수한 맥락을 반영한 내용이 도출되었는데, 우리나라의 경우 여성이 직업을 갖는 것이 가정의 시댁 및 자녀와의 거리감을 갖게 해주어 심리적인 측면에서 긍정적인 상호작용을 나타내며, 또한 식구들의 자립심 형성, 다른 사람과의 인간관계 학습에 도움이 된다는 내용이 도출되었다. 마지막으로 경계관리의 내용분석에서는 전문직 여성의 경우 아이의 양육이 여성에게 많은 부분 부담 지어지는 한국의 상황에서 자녀의 생애주기에 따라 수년간의 시간적 간격을 두고 장기간 분리전략을 사용하였으며, 어떠한 경우에는 먼 거리에 있는 친인척에게 아이를 맡기는 장거리 분리전략을 사용하는 것이 특징으로 발견되었다. 본 연구에서 도출된 연구 결과들은 일-가정 상호작용의 새로운 연구 가설 가능성과 한국적 맥락에서 시사점을 보여 주었다는데 의미가 있다 할 수 있다.

주제어: 일-가정 상호작용, 일-가정 갈등, 일-가정 촉진, 일-가정 경계관리, 한국적 맥락, 질적 연구

### 1. 연구의 배경 및 문제제기

정보통신 기술의 발달로 인터넷 인구가 급속히 증가하게 되면서, 오늘날의 조직에서는 육체적 힘이 아닌 감성적이고 창의적인 아이디어가 조직을 비롯한 사회에 중요한 요소로 여겨지게 되었다(김효선, 김옥선, & 이지영, 2009). 이와 함께 여성의 사회 진출을 가속화 되었으며, 조직의 실무자와 연구자들은 어떻게 하면 일과 가정에서 조화를 이룰 수 있을까에 주목하여 일-가정 조화 또는 일-가정 균형

에 대해 지난 30여 년 동안 관심을 기울이고 있다 (Greenhaus & Powell, 2006).

일-가정 조화 연구는 본래 한정된 시간과 에너지를 동시에 수행할 수 없음을 가정하며 일의 영역과 가정의 영역의 부정적 상호작용인 '역할 갈등' 또는 '일-가정 갈등'에 초점을 맞춰 수행되어 왔다(강혜련 & 최서연, 2001; Byron, 2005). 이후 이는 일과 가정의 영역에서의 긍정적 상호작용에 주목하며 일-가정 촉진(work-family facilitation) 또는 증진(enrichment)의 연구영역으로 확대되었으며(김주엽, 2008; 김효선 & 차운아, 2009; Carlson,

논문접수일: 2013. 09. 05. 1차 수정본 접수일: 2014. 04. 23. 게재확정일: 2014. 07. 07.

\* 이 논문은 2007년 한국학술진흥재단 지원사업(NRF-2006-321-H00059)에 의하여 연구되었음. 심사과정에서 여러 가지 유익한 조언을 해 주신 세분의 심사위원님들께 감사드립니다.

\*\* Aon Hewitt 전문위원, 서울대학교 조직심리 박사(joyce94@snu.ac.kr), 주저자

\*\*\* 중앙대학교 경영경제학부, 경영학부 교수(hkim3@cau.ac.kr), 교신저자

Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006; Frone, Yardley, & Markel, 1997), 최근에는 일-가정 상호작용에서 더 나아가 두 영역의 경계를 어떻게 관리하는지와 관련된 일-가정의 경계관리(work-family boundary management) 등 (채연주, 윤세준, 2012; Desrochers & Sargent, 2004; Kreiner, Hollensbe, & Sheep, 2009) 연구영역으로 확대, 전개되고 있다.

본 연구에서는 이러한 연구적 흐름에서 발맞추어, 기존의 일-가정 조화 연구에서는 다소 간과했던 세 가지 측면에 더욱 초점을 맞춰 진행하고자 한다. 첫째, 이전의 일-가정 조화 연구들에서는 일-가정 갈등과 촉진과 관련된 일-가정 상호작용에 대한 연구를 다루어오긴 하였으나, 대부분의 연구들이 이들의 선행변인과 결과변인에 주된 관심을 가지며 연구되어 왔다(Greenhaus & Beutell, 1985a). 어떠한 과정과 내용을 통해 어떠한 결과를 가져오게 되었는지에 대한 구체적인 맥락과 상황, 그리고 메커니즘에 대한 연구는 많이 이루어지지 않았다. 일-가정 조화의 문제가 각각의 차별성과 독특성이 존재하는 조직의 정책과 결정을 바탕으로 한다는 점을 감안한다면 각 조직의 특수성을 반영한 일-가정 조화에 대한 내용과 맥락에 대한 연구는 더욱 이루어질 필요가 있다(Aryee, Fields, & Luk, 1999; Powell, Francesco, & Ling, 2009).

둘째, 최근 들어 같은 특성을 지닌 개인이라도 개인이 일과 가정의 영역을 어떻게 관리하는지에 따라 개인이 느끼는 역할 갈등과 촉진이 상이하게 달라짐이 밝혀지면서 “일-가정의 경계관리”가 주목을 받고 있다(Clark, 2000; Kossek, Noe, & DeMarr, 1999a). 예를 들어, 채연주와 윤세준 (2012)은 21명의 국내 컨설턴트들을 대상으로 통합과 분리의 경계활동을 어떻게 해나가는지 질적분석을 함으로써 깊이 있게 현상을 파악하였다. 이처럼 Kreiner 등 (2009)을 포함한 국내외 연구자들이 개인의 영역관

리전략에 대한 통찰적 내용을 제공해줌으로써 일-가정 조화 연구의 폭을 확대시키고는 있으나(Desrochers & Sargent, 2004; Kossek, Noe, & DeMarr, 1999b; Rothbard, Phillips, & Dumas, 2005), 국내외적으로 경계관리전략에 대한 내용적, 실증적 연구는 여전히 미비한 상태이다. 어떠한 특성의 개인들이 경계관리전략을 어떻게 사용하는지, 그리고 경계관리전략이 일-가정 상호작용과 어떠한 관련성이 있는지 등에 대한 내용탐색은 앞으로의 일-가정 조화 연구의 이론적, 실무적 확장에 중요한 시사점을 제공해 줄 것이다.

셋째, 본 연구에서는 인터뷰 대상자의 말을 바탕으로 참여자의 말에 담긴 깊은 의미를 이해하고 파악하는 질적 방법인 해석적 현상학적 분석(interpretative phenomenological analysis)을 이용하여 (Smith & Osborn, 2003) 한국의 전문직 여성에게 이루어지는 일-가정 상호작용의 내용과 맥락을 구체적으로 파악해 보고자 한다. Powell, Francesco & Ling (2009)에 따르면, 일-가정 상호작용은 사회문화적 맥락을 고려해야 한다고 말한다. 일의 영역과 가정의 영역은 성 역할과 큰 관련성이 있다. 따라서 본 연구에서는 전통적으로 유교문화권이었던 우리나라에서의 일-가정 상호작용의 내용을 살펴봄으로써, 일과 가정을 양립함에 있어 구체적인 실질적인 시사점을 발견하고자 한다.

위의 세 가지 측면을 고려하여 본 연구에서는 한국 병원 장면의 특수성을 반영한 전문직 여성들의 일과 가정의 상호작용을 일-가정 갈등, 일-가정 촉진, 그리고 일-가정 경계관리의 주제로 구분하여 26명의 인터뷰 내용을 현상학적 해석적 방법을 통해 살펴보고자 한다. 보통 하나의 조직만을 대상으로 이루어지는 사례 연구와 본 연구에서 사용한 소수의 인터뷰만을 분석하여 의미를 파악하는 현상학적 해석적 방법은 양적 연구에서 추구하는 타당도와 신뢰도를 확보하여 결과를 일반화하는데 있어 제약점이



〈그림 1〉 일-가정 상호작용 연구 모델

존재하는 것은 사실이다(Willig, 2008, p.16-17). 하지만, 아직 국내 장면에서 일-가정 상호작용의 내용에 대한 구체적인 연구가 없는 실정에서 질적 연구의 접근은 효율성을 위해 포기했던 본질의 문제에 대한 의문을 제기해볼 수 있다는 점(김효근, 이현주, 문윤지, 2003), 그리고 특정 현상에 대한 구체적인 맥락과 내용을 통해 깊이 있게 이해하고 파악하는데 유용한 접근이라는 점 등으로(Yin, 2011), 한국 상황에서의 일과 가정의 상호작용을 이해하는데 도움이 될 수 있을 것이라 여겨진다.

이들 측면들을 고려한 본 연구의 구체적인 연구물음은 다음과 같다(그림 1). 첫째, S여성병원에서 있어서 근로자들의 일과 가정의 영역간의 갈등적인 상호작용과 긍정적인 상호작용의 구체적인 내용과 맥락은 무엇인가? 둘째, S여성병원에서의 개인들은 일-가정의 영역의 경계를 어떻게 관리하고 있으며, 이와 관련되어 있는 맥락은 무엇이 있는가?

Greenhaus, 2009; 장재윤 & 김혜숙, 2003)의 연구를 중심으로 발전되어 왔다. 일-가정 상호작용이란 일의 영역과 가정의 영역이 서로 분리된 것이 아니라 밀접하게 관계되어 있음을 주목하며, 각 영역에서의 역할 수행이 어떻게 서로에게 갈등적으로 또는 촉진적으로 작용하는지에 관심을 갖는다. 일-가정 상호작용은 전통적으로 서로의 상호작용이 부정적이나 또는 긍정적이냐에 따라 일-가정 갈등(work-family conflict)과 일-가정 촉진(work-family facilitation)의 두 가지로 구분되어 연구되어 왔다(Greenhaus & Powell, 2006). 하지만 최근 연구자들은 이 두 가지 상호작용과 함께, 각각의 개인이 일-가정 조화를 위해 일의 영역과 가정의 영역간의 경계를 어떻게 관리하는지와 관련된 경계 관리 전략을 일-가정 상호작용의 하나의 주요한 주제로 간주하고 있다(Byron, 2005; Desrochers & Sargent, 2004; Kreiner et al., 2009).

### 2.1 일-가정 갈등(work-family conflict)

최근 들어 일과 가정에서의 역할수행에 대한 호혜적인 상호작용에 대한 연구가 이루어지고 있기도 하나(Greenhaus & Powell, 2006; 김주엽, 2008; 김효선 & 차운아, 2009), 기존의 일-가정 조화의

## II. 이론적 배경 및 가설설정

‘일-가정 균형 또는 조화’(work-family balance)의 연구는 일-가정 상호작용(Chen, Powell, &

대부분의 연구들에서는 한정된 에너지와 시간으로 인해 발생하는 두 영역간의 부정적 상호작용인 '일-가정 갈등'에 대한 연구가 더욱 초점이 맞춰져 있었다(강혜련 & 최서연, 2001; 장재윤 & 김혜숙, 2003; Bruck, Allen, & Spector, 2002; Higgins, Duxbury, & Irving, 1992). 일-가정 갈등이란 "직장과 가정 영역으로부터의 역할 압력이 여러 측면에서 서로 양립하지 않을 때 나타나는 역할 갈등"으로(Greenhaus & Beutell, 1985b), 일-가정 갈등의 상호작용은 시간에 기초한 갈등(time-based conflict), 행동에 기초한 갈등(behavior-based conflict), 그리고 긴장한 기초한 갈등(strain-based conflict)의 세 가지 형태가 존재한다. 이들 모두는 개인에게 주어진 제한된 자원을 가지고 직장과 가정에서 요구 받게 되는 다중의 역할을 동시에 수행할 때 발생하는 것으로 시간적 압박감, 정신적 에너지의 고갈, 그리고 영역간의 역할 행동에서의 갈등을 의미한다.

초기의 일-가정 갈등 연구에서는 방향성과 관계없이 두 영역간의 갈등 정도를 파악하는 것이 대부분이었으나, 연구가 발전되면서 이는 일-가정 갈등은 직장이 가정에 영향을 미치는 직장-가정 갈등(work-to-family conflict)과 가정이 직장에 영향을 미치는 가정-직장 갈등(family-to-work)으로 더욱 세분화 되어 방향성에 따른 서로 차별된 원인과 결과를 찾는 것에 관심을 가졌다(O'Driscoll, Ilgen, & Hildreth, 1992; 장재윤 & 김혜숙, 2003). 일-가정 갈등은 그 방향성에 따라 크게 두 가지로 구분되며, 이는 또 다시 각각 세 가지의 일에서의 가정으로의 갈등과 가정에서의 일로의 갈등으로 나누어져 있기 때문에 결과적으로 여섯 가지 형태의 일-가정 갈등이 존재하게 된다. 일에서의 가정으로의 갈등의 세 가지 차원에 대한 예를 각각 살펴보면, "일에 너무 많은 시간을 할애해서 내가 원하는 만큼 가족과 시간을 보내지 못한다"는 시간에 기초한 갈등에, "퇴근 후 집에 돌아오면 몹시 피곤해서

가족과 함께 하기 어렵다"는 긴장에 기초한 갈등으로, "리더로서의 나의 행동 방식 때문에 집에서 어려움을 겪는다"는 행동에 기초한 갈등이라고 할 수 있다.

최근에는 일-가족 상호작용에 관한 관심이 세계적인 공통관심사가 된 것에 비해서 일-가족 상호작용에 대한 연구가 각 나라의 사회문화를 고려하지 않고 있다는 점이 지적되고 있다(Powell, et al, 2009). 근로자들이 처한 사회문화적 상황은 각기 다르기 때문에 근로자들이 경험하는 일-가족 갈등에 영향을 미치는 선행변인과 이러한 갈등이 개인의 삶과 조직에서의 태도에 미치는 영향 또한 다를 수 있다. Powell 등(2009)은 특히 Hofstede(1984)의 문화가치의 차원들이 다양한 경로로 일-가족 갈등 및 촉진에 영향을 미칠 수 있음을 제안하고 있다. 일-가족 상호작용에 영향을 미치는 사회문화적 환경을 이해하기 위해서는 각 근로자들이 처한 '맥락(context)'을 근로자들의 시각에서 면밀히 검토하는 질적 연구가 특히 많은 도움이 된다.

따라서 본 연구에서는 특히 기존의 일-가정 갈등의 상호작용 구분에 근거하여 일-가정 갈등의 여섯 가지 형태의 상호작용이 내용이 기존의 연구와 동일하지 또는 한국적 맥락에서 특수하게 나타나는지에 주목하여 내용을 분석해보고자 한다.

## 2.2 일-가정 촉진(work-family facilitation)

일-가정 갈등과 더불어 일-가정 상호작용의 하나로 일-가정 촉진이 있다. 일-가정 촉진은 일과 가정의 영역이 언제나 상충적인 갈등관계에 놓여 있는 것은 아니라 긍정적인 효과가 이루어질 수 있다는 입장을 제안하고 있다(김옥선 & 김효선, 2010; Barnett, 1998; Greenhaus & Powell, 2006). 일과 가정의 긍정적 상호작용은 일, 가족 촉진(work-family facilitation), 일-가정 향상(work-family enrichment)(Kirchmeyer, 1992; Rothbard, 2001),

긍정적 전이(positive spillover)(Grzywacz, 2002; Kirchmeyer, 1995), 일-가정 증진(work-family enhancement)(Ruderman, Ohlott, Panzer, & King, 2002) 등으로 불려지고 있으며, 용어는 조금씩 다르지만 공통적으로 역할 누적 또는 다중 역할 이론에 근거하여 다른 영역에서의 경험이 여러 역할에 대한 다양한 레퍼토리를 만들고 축적하게 되어 다양한 요구에 적응할 수 있는 자원을 가지게 됨을 강조하고 있다(Barnett & Hyde, 2001; Greenhaus & Powell, 2006).

일-가정 촉진 역시 일-가정 갈등과 마찬가지로 그 방향성에 따라 일로부터의 가정으로의 촉진(work-to-family facilitation)과 가정으로부터의 일로의 촉진(family-to-work facilitation)으로 구분한다. 연구자들에 따라 구분이 다소 상이하기는 하나 Carlson 등 (2006)는 일-가정 촉진의 긍정적 상호작용을 두 개의 방향성에서 각각 세 가지로 나누어 여섯 가지의 분류를 통해 구성하였다. 일로부터의 가정으로의 촉진은 일-가정 개발(work to family development), 일-가정 긍정적 정서(work to family affect), 일-가정 자본(work to family capital) 이, 가정에서의 일로의 촉진은 일에서의 가정으로의 촉진과 마찬가지로 가정-일 개발(family to work development), 가정-일 긍정적 정서(family to work affect), 가정-일 효율성(family to work efficiency)으로 구분된다.

Carlson 등(2006)의 연구를 포함한 몇몇 연구들에서는 일 또는 가정에서 이루어지는 것들이 어떻게 서로 다른 영역에 긍정적인 영향을 미치는지 질적 연구를 통해 구체적인 내용을 밝히기는 하였으나, 한국적 맥락에서 이루어지는 일-가정 긍정적 상호작용의 구체적인 내용에 대한 연구는 많이 이루어지지 못하였다. 따라서 본 연구에서는 일-가정 상호작용의 큰 축의 하나로 일-가정 촉진의 긍정적 상호작용의 내용을 구체적으로 살펴봄으로써 한국적 상황에

서의 독특한 긍정적 내용들이 있는지를 검토해보고자 한다.

### 2.3 일-가정 상호 작용에서의 경계 관리 전략

일과 가정의 조화와 관련하여서 중요하게 연구되고 있는 주제의 하나로 경계 이론(boundary theory)에 기반한 경계 관리(boundary management) 또는 경계 관리 전략(boundary management strategies)이 있다(Ashforth, Kreiner, Clark, & Fugate, 2007; Kreiner et al, 2009; Rothbard, et al, 2005). 경계이론은 본래 정치, 심리학, 조직이론, 인류학 등 다양한 맥락에서 사용되는 용어로(Kreiner et al, 2009), 사람들이 자신을 둘러싸고 있는 세계를 단순화하고, 분류하기 위해 자신의 주의 경계들을 만들고, 유지하고, 변화하는 방법에 대해 초점을 맞춘다(Ashforth et al, 2007). 각각의 경계들은 경계들 간의 투명성(permeability)과 유연성(flexibility)에 따라 '약한(weak)' 경계와 '강한(strong)' 경계가 존재하는데, 전자는 두 영역이 서로 영향을 주고받으며 영역들이 서로 '통합'하는 방식을 의미하고 후자는 각각의 경계가 명확하게 구분되어 각각의 영역을 고수하는 '분리'의 방식을 의미한다.

일-가정의 조화의 영역에서도 사람들은 자신의 일과 가정의 영역의 경계를 형성하고 관리하기 위해 경계 관리 전략을 적용한다. 즉, 유연하게 일과 가정의 양 영역에서 적절히 다른 영역의 역할을 적절히 수행하기 위해 통합(integration) 전략을 사용하고, 반대로 각각의 영역을 명확하게 구분 지어 한 영역에서의 다른 영역의 수행이나 영향을 엄격하게 차단하는 분리(segregation) 전략을 사용하기도 한다(Nippert-Eng, 1996).

통합 전략과 분리 전략은 일-가정 조화를 이루는데 각각의 장단점을 가지고 있기 때문에(Ashforth, et al, 2007) 어느 것이 더 좋다고 결정짓는 것은

쉽지 않다. 일반적으로 통합 전략은 두 영역이 약하게 구분되어 있고, 특정 장소나 시간에 엮매어 있지 않으며, 물리적 장소나 맥락이 겹치는 상황에서 사용된다. 예를 들어, 수도원이나 수녀원에 살면서 종교적인 일을 병행해야 하는 사람들이 이에 해당될 수 있다. 통합 전략은 두 영역에서의 역할이 서로 연결되어 있고 관계되어 있기 때문에 역할에서의 변화가 크지 않지 않다는 장점이 있다. 그러나 이러한 연결성은 반대로 이로 인한 역할 간의 모호성을 증대시킨다. 또한, 통합 전략을 사용하는 경우에는 자신의 다중적인 정체성을 수용하고 이로 인해 요구들을 통합적으로 다루는데 유용하다.

반면, 분리 전략은 역할의 경계가 유연하지 않고 투명하지 않은 상황에서 사용된다. 즉 역할 간의 정체성이 통합 전략에 비해 상대적으로 큼을 의미한다. 분리 전략은 역할 간의 차이가 크고 각각의 역할의 특성이 분명하기 때문에 경계가 서로 모호하지 않고 명확하게 선을 그을 수 있다는 장점이 있다. 이러한 측면은 오히려 근로자들의 부정적 정서 및 경험들이 다른 역할로 전이하지 않도록 도와주는 역할을 하기도 한다. 하지만 이러한 역할 간의 정체성과 행동 간의 구분은 그 정도가 상당히 커서 전환을 하는데 있어서 어려움이 있을 수 있다.

경계 관리에 대한 기존의 경험적 연구들은 거의 제한적으로 이루어져 왔으며, 이론적 연구들을 포함하여 대부분이 특정 인구통계학적 특성을 가진 사람들은 어떠한 경계관리 전략을 사용하는지에 초점을 맞췄다(Rothbard et al, 2005). 예를 들어, Kossek, 등(1999a, 1999b)의 연구에서는 경계 관리에서 성별의 차이가 존재할 수 있음을 이론적으로 제안하였다. 여성의 경우 사회적으로 가정에서의 역할 수행이 남성에 비해 더욱 강하게 여겨지기 때문에 여성은 남성에 비해 통합적 전략 사용을 더 많이 원한다고 제안하였다.

지금까지 일-가정 경계관리 전략에 대한 연구들을

요약하면, 몇몇 연구들이 이론적으로 또는 실증적으로 일-가정 역할 수행에서의 경계 관리 전략을 제안하긴 하였으나 그 수가 매우 미비하여 무엇이 또한 어떠한 상황에서 어떠한 방식으로 일과 가정 영역 간의 경계를 관리하는지에 대해서는 여전히 많은 부분이 밝혀지지 않았다. 본 연구에서는 국내 병원에 재직하는 26명의 근로자들의 인터뷰 결과를 통해 일-가정 간의 조화를 이루기 위해서 그들이 사용하는 경계 관리 전략은 무엇이며 그것이 어떠한 형태로 구현되고 있는지를 해석적 현상학적 분석(interpretative phenomenological analysis)의 질적 분석 방법을 통해 분석해보고자 한다.

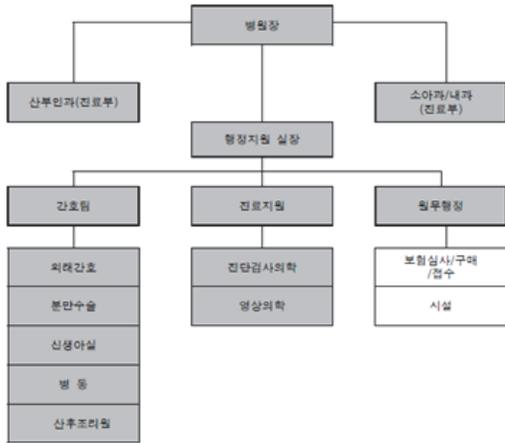
### III. 연구방법

#### 3.1 연구 대상의 역사 및 특징

본 조사에 연구 대상이 된 S병원은 1972년에 경기도 수원시 지역에 설립된 모체 병원인 S병원 두 개의 분원 중 하나로 산부인과와 부인과를 전문으로 하는 여성병원이다. 2004년 S병원에 인수되기 전에는 A병원으로 역시 70년대에 설립된 지역 여성병원이었다.

2004년에 모체병원인 S병원이 인수함으로써 공식적으로 설립되었다. 이 병원의 가장 큰 특징은 기독교 정신을 바탕으로 지역 및 세계를 향한 선교의 목표를 함께 가지고 있는 기독교병원이라는 점이다. 전체 구성원은 2007년 현재 약 93여명 정도로 의사, 간호사, 행정직 등을 포함하고 있다. S여성병원의 조직도는 그림 2와 같으며, 인구통계학적 구성은 다음과 같다. 의사가 전체 93명 중 10명으로 10.7%에 해당된다. 간호사는 전체 종업원의 63명으로 67.7%였으며 간호사가 전체 구성원의 반수 이상을 차지하

었다. 기타는 진료지원 7명, 행정 및 기타가 13명이었다.



〈그림 2〉 S여성병원의 조직도

### 3.2 연구 방법 및 진행 절차

본 연구에서 S 여성병원을 대상으로 일과 가정의 조화를 살펴보고자 한 것은 병원의 특성상 직장가정의 양립을 경험해야 하는 여성들이 비율이 높다는 점이었다. S여성병원의 경우 간호사의 성별은 모

두 여성이었으며, 또한 남녀를 포함하여 미혼의 비율은 전체 20%에 불과하였다. 이러한 특성으로 인해 S여성병원의 구성원들이 일과 가정의 조화를 어떻게 병행하고 있으며, 또한 일과 가정의 조화를 이루는 것이 조직의 효과성과 어떠한 관련이 있는지를 파악하는데 알맞은 조사대상이라 판단되었으며, 이에 대한 인터뷰가 실시되었다. 인터뷰는 각 부서별로 성별, 연령, 결혼 여부를 고려하여 26명을 선발하였으며, 이에 대한 구체적인 구성은 표 1에 제시되어 있다. 진료부 4명, 행정 4명, 진료지원 2명, 간호부 16명이었으며, 전체 조직 구성비율과 마찬가지로 간호부가 26명 중 16명으로 전체의 61.5%를 차지하였다. 간호부의 인터뷰 대상자는 간호부장을 포함하여 간호부 소속 5개 조직인 외래, 병동, 신생아실, 분만수술실, 산후조리원 모두에서 선발되었다.

인터뷰의 주요한 내용은 1) 근로자의 일과 삶의 조화의 현황, 2) 일의 영역과 삶의 영역에서의 관계성에 대한 실례, 3) 업무상의 어려운 점인 업무량, 이상적인 종업원상, 리더십 등으로 이루어졌으며, 인터뷰 시간은 대략 30분에서 1시간가량으로 진행되었다. 모든 인터뷰 내용은 사전의 양해를 구하고 녹음하여 녹취하였다.

〈표 1〉 연구참여자 구성

대상구분	빈도(비율%)
진료부 의사	4 (15.4)
행정	4 (15.4)
진료지원	2 ( 7.7)
간호부	16 (61.5)
간호부장	1 ( 3.8)
외래	4 (15.4)
병동	3 (11.5)
신생아실	2 ( 7.7)
분만수술실	3 (11.5)
산후조리원	3 (11.5)
<b>전체</b>	<b>26명</b>

### 3.3 자료분석

본 연구에서는 특정 맥락에서 이루어지는 일-가정 상호작용의 내용을 구체적으로 파악하고 분석하기 위한 목적으로 해석적 현상학적 분석(interpretative phenomenological analysis: 이하 IPA)을 사용하여 자료를 분석하였다. IPA(Smith & Osborn, 2003)는 주로 면담에 의해 수집된 참여자의 말을 바탕으로 참여자가 자신의 개인적, 사회적 세계에 대해 형성한 '의미(sense)'를 파악하는 것을 목표로 참여자의 주관적 경험을 탐구하는 현상학 연구이다(김명철, 2014). 즉, 이 방법은 단순히 참여자의 말을 정리하는 수준에 머무는 것이 아니라 참여자의 경험을 공감적으로 경험하여 참여자의 말에 담긴 의미가 무엇인지를 해석하는 것이 중요한 요소가 된다. 이로 인해 이는 참가자의 수를 확장시켜 신뢰성 또는 타당도를 확보하는 것을 핵심적으로 여기는 것이 아니라 소수의 대상으로부터 얻은 인터뷰 내용의 연구자가 참여자의 입장에 서서 공감적 의미를 해석하고 파악하는 것이 중요하다. IPA에서는 특히 참여자의 말을 통해 그것이 의미하는 바를 분석함으로써 인터뷰를 분석하여 의미를 도출하는데 적합한 방법이라 할 수 있다.

이를 위해 본 연구에서는 기존의 일-가정 조화에 대한 연구를 수행해왔던 이론적 민감성을 갖춘 연구자 두 명이 인터뷰 각각에 내용에 포함되어 있는 의미를 심도 깊게 파악하고자 하였다. 우선, 연구자들이 인터뷰를 수차례 반복적으로 읽으며 각 문장 또는 전체 단락에서 각각의 주요한 주제 및 내용을 도출한 뒤 각각의 결과를 어떻게 부호화하며 명명할 것인지를 논의하고 합의하였다. 다음으로, 인터뷰 자료 모두를 일차적으로 합의된 내용을 중심으로 목록화하고 개념을 도출하였다. 이러한 단계를 거친 후 마지막 단계에서는 중복된 내용을 제거하고 축약하여 각 영역을 정비하고, 각 영역의 내용을 핵심 개

념으로 구성하여 각 개념과 목록을 최종적으로 정리하여 완성하였다.

## IV. 결과

### 4.1 일-가정 부정적 상호작용

#### 4.1.1 일-가정(일에서 가정으로의) 갈등 부정적 상호작용

본 연구에서는 Greenhaus & Beutell (1985b)의 정의를 사용하여 일과 가정의 부정적 상호작용을 시간에 기초한 갈등, 행동에 기초한 갈등, 긴장에 기초한 갈등으로 구분하여 일에서의 가정으로, 그리고 가정에서 일로의 부정적 상호작용에 대해 각각 내용 분석을 실시하였다. 일에서의 가정으로의 부정적 상호작용의 결과에서는 행동에 기초한 갈등을 제외하고 시간에 기초한 갈등과 긴장에 기초한 갈등 두 가지에 있어 구체적인 내용이 도출되었다.

시간에 기초한 갈등이란 한 영역에서의 시간할애로 인해 다른 영역에 어려움을 겪는 것을 의미하는 것으로 한 영역에서의 과도한 시간 투여로 인해 다른 영역의 생활이 어려워지는 것을 말한다. 일에서 가정으로의 시간에 기초한 갈등으로 도출된 첫 번째 내용으로는 **“업무시간으로 인해 특별 돌봄이 필요한 장애 아이를 돌보는데 어려움”**에 대한 것이었다. 정규 업무시간의 경우 어느 누군가에는 그것이 가정생활을 하는데 큰 어려움이 초래되지 않을 수 있다. 하지만 이 내용을 언급한 응답자는 현재 팀장이기 때문에 때로는 업무시간만을 준수하며 일하는 것이 아니라 추가적인 업무도 해야 하는 현실이다. 따라서 이러한 현실은 업무시간만으로 특별 돌봄이 필요한 자녀를 돌보는 데는 시간적으로 한계가 존재

한다고 말하고 있다. 이에 더하여 응답자는 자신의 인터뷰에서도 밝혔듯이 가정에 높은 가치를 두고 있으며, 또한 응답자 부인이 맞벌이를 하고 있는 상황이었기 업무시간과 함께 이것들이 일과 가정의 시간적 균형을 갖는데 어려움의 요소로 작용하고 있었다.

시간에 기초한 일-가정 갈등의 두 번째로 “3교대로 인한 일상적 시간 관리의 어려움”이 있다. 기존의 연구에서는 간호사의 3교대는 수면과 피로도(변영순, 2005), 직무만족(이은숙 등., 2012), 건강(정호근, 2001) 등에 어려움을 가져다준다고 보고되고 있다. 본 연구에서 응답한 사례 5의 간호사 또한 3교대로 인해 10여년 이상을 근무하다가 최근 4년 동안 3교대를 하지 않은 경우이다. 사례 5의 간

호사가 응답한 것처럼, 3교대를 하는 동안 아이들이 밤에 일을 하는 것에 대해서 어려움을 겪었으며, 이로 인해 간호사 또한 어려움을 겪었던 일을 호소하며 아이들 양육에 어려움을 경험했다고 응답하고 있다.

일에서 가정으로 긴장한 기초한 갈등이란 일로 인해 발생하는 심리적 어려움이 가정에 까지 영향을 미치는 것을 의미한다. 본 연구에서는 일로부터 발생하는 심리적 어려움이 “자신의 피로”와 “아이들의 정서적 어려움”에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사례 9의 응답자는 시어머니와 함께 거주하며 시어머니가 양육을 도와주고 있었다. 하지만 본인이 야간에 학교를 다니며 자기 개발을 하는 경력열망이 높은 간호사이기 때문에 직접적으로 일로 인해 가정

〈표 2〉 일-가정 부정적 상호작용 내용분석

분류	주제	대상자특성 (사례번호, 성별/ 직무/근속/기타)	대표 예
일-가정 갈등: 시간에 기초한 갈등	업무시간과 맞벌이로 인해 특별 돌봄이 필요한 자녀 돌봄에서의 시간적 어려움	사례 2/ 남/행정/12년	근무시간이 9시부터 저녁 7시까지구요. 수요일은 8시 반까지 근무해요. 그러니까 거의 시간이 없어요. 그래서 퇴근하면은 애기 저거 해야 되고, 퇴근하면서 와이프 데리고 집으로 가야되니까.. 거의 그 수준이에요. 내가 퇴근하면서 와이프와 같이 직장에서 애기 데리고 집에 가야되니까, 그러면 집에 가면은 7시 반 8시정도 돼요. 그 때, 이제 저녁 먹고, 조금 놀면 9시, 그리고 애들 좀 평일에는.. 한 조금 있으면 10시, 씻고 재우고 다음날 오고.. 아침에 출근은 7시에서 7시 반에 출근하니까..
	3 교대로 인한 아이양육의 어려움	사례 5 /여/간호사/19년/ 시아버님 모시고 살고 있음	3교대를 안한지는 한 4년 밖에 안되었어요. 그 전에 13년을 3교대를 한 거거든요. 그 때는 밤 근무를 나갈 때마다 애들이 울었어요. 들어오면 자기 못하게 엄마 옆에 붙어있어가지고. 그랬었어요.
일-가정 갈등: 긴장에 기초한 갈등	일과 가정 병행으로 인한 자신의 피로	사례 9 /여/간호사	(가족하고 일을 같이 하는 것에 대해서 서로 긍정적인 영향을 주는지, 아니면 어려운 점이 있는지?) 어려운 점은 좀 피곤하다고 해야 하나. 쉬는 날 없이 거의 풀가동, 주말에 가 더 힘들다고,, 풀가동 되는 게 힘들다는 거죠.
	아이들의 정서적 어려움	사례 14 /여/행정/2년반 /첫 직장	(애는 엄마가 직장에 안 다닐 때도 있었고, 직장에 다니는 것도 경험을 했는데, 애는 어떤 것 같아요?) 애는 다니지 말라고 하죠. 하하. 그래도 아직 엄마가 옆에 있었으면 하는 게 있죠. 많이 못챙겨주죠

에 어려움을 주는 것은 아니지만 주중 내내 일을 하고 자기 개발을 위해 학교를 다니며 생활하기 때문에 피로감이 계속된다고 말하고 있다. 이러한 삶의 모습은 최근 국내에 경력열망이 높은 여성의 집에서 쉽게 볼 수 있는 것으로 주중에는 업무적으로 집중하여 일을 하고, 또한 주말에는 아이들의 양육에 관여하며 또한 함께 시부모님 또는 친정어머니와도 거주하고 있어 충분한 자신만의 휴식을 갖지 못해 피로가 누적되는 경우를 흔히 볼 수 있다. 통계청이 발표한 ‘한국의 사회동향 2012’ 보고서에서 남편의 여가와 가사시간은 맞벌이 여부와 상관없이 동일하나 취업주부는 가장 적은 여가시간을 가지고 있는 것으로 분석됐다. 전업주부의 여가시간은 평일과 주말 모두 약 5시간 정도이나 취업주부는 평일과 주말 모두 전업주부보다 약 1~2시간 30분가량 적었다. 슈퍼우먼으로 살아야만 많은 것을 얻어야 되는 환경이 아닌 적절하게 균형 잡힌 삶을 살기 위한 방안에 대해서 더 많은 의견과 아이디어가 필요하다 할 수 있다.

사례 14의 여성은 최근 2년 전에 첫 번째로 취업을 한 여성으로 양육으로 인해 전업 주부로 생활하다가 아이들을 키워놓고 취업을 한 경우이다. 성공적으로 취업한 것에 대해서는 만족하고 있으나 아이들이 엄마의 빈자리에 대해서 아쉬움과 어려움을 호소하고 있었다. 아이 양육에 대한 문제는 여성들이 일자리를 계속적으로 유지하는데 가장 큰 어려움으로 이야기되고 있다(아시아경제, 2013). 최근 들어 기업들이 여성인력유지를 위해 유연근무제, 재택근무 등의 다양한 제도를 운영하고 있으나(파이낸셜뉴스, 2013), 남성 위주의 기업문화에서 여성이 일과 가정을 병행하는 것은 쉽지 않은 것으로 보여진다.

#### 4.1.2 가정-일 (가정에서 일로의) 갈등의 부정적 상호작용

가정에서 일로의 부정적 상호작용 또한 일에서 가

정으로 부정적 상호작용과 마찬가지로 행동에 기초한 갈등을 제외한, 시간에 기초한 갈등과 긴장에 기초한 갈등에 대한 내용이 도출되었다.

시간에 기초한 가정-일 갈등의 구체적인 내용으로 “가족에게 투자하는 시간으로 인해 추가업무를 할 수 없음”에 대한 것이 도출되었다. 사례 2의 남성은 시간에 기초한 일-가정 갈등에서 언급된 자로 특별 돌봄이 필요한 자녀를 두고 있는 부모의 부친이다. 그는 자녀를 돌보는데 있어 업무시간이 부담이 된다고 응답하며 일로 인한 가정의 어려움을 호소하였는데, 여기에서는 자녀를 돌보는 것이 추가 업무를 하는데 있어서 어려움이 있다고 응답함으로써 일로부터의 가정, 가정으로부터의 일이 두 영역이 서로 분리된 것이 아니라 상호의존적으로 영향을 주고 받는 것을 보여주고 있다. 일이 있는 것이 자녀를 돌보는데 어려움으로 느껴지고, 자녀를 돌보는 부담은 일을 하는데 부담으로 여겨지게 되는 것이다.

긴장에 기초한 가정-일 갈등의 내용으로는 “가사 지원 부족으로 인한 어려움”, “가정에서 이루어지는 불규칙한 상황으로 인한 어려움”, “가정에 대한 책임감으로 인한 어려움”에 대한 내용이 인터뷰를 통해 나타났다. 본 연구가 이루어진 S여성병원의 경우 업무강도가 높지 않은 편이기 때문에 일-가정 갈등 자체가 그리 높은 편은 아니었다. 하지만 이곳에서의 나타난 가정-일 갈등은 가사와 양육의 부담이 대부분 여성에게만 부여되어 있다는 점, 그리고 여전히 국내의 많은 조직들이 일-가정 균형 보다는 일 중심으로 이루어져 있어 직원들이 일에 몰입해야 하는 현실이라는 것 때문에 나타난 결과라 할 수 있다.

여성들이 일과 가정을 양립하기 위해서는 가사와 양육에 대한 부분을 원활하게 해결해야 한다. 여성들은 도와주는 사람이 없이는 일과 가정을 병행하며 쉴 틈 없이 하루를 보내고 있다. 인터뷰의 내용을 보면 시어머님, 친정어머님, 언니 등의 친인척의 지원, 가사 도우미 지원, 남편 지원 등을 통해 지원을 받고

〈표 3〉 가정-일 부정적 상호작용 내용분석

분류	주제	대상자특성 (사례번호, 성별/ 직무/근속/기타)	대표 예
가정-일 갈등: 시간 기초 갈등	추가 업무를 할 수 없어서 지장	사례 2/ 남/행정/12년	(그렇게 아이들하고 보내는 시간이나 보내는 활동이 일하는데 어떻게 도움이 되세요? 도움이 되기도 하나요? 아니면 전혀 관계가 없이 일은 일이고...) 지장은 되죠. 애들한테 그만큼 투자해야 되니까.. 제가 팀장인데 업무적인 일이 좀 걸릴 때가 있어요. 토요일 날 그러니까 업무 추가로 해야 될 일이 있을 때도 그것 때문에 좀 부담이 돼요. 그런데 그것 때문에 못하거나 그렇지는 않은데, 그래도 많이 영향은 받아요.
가정-일 갈등: 긴장 기초 갈등	가사지원 부족	사례 4 여/의사/5년/ 시아버님 함께 거주	(그 간호사들이나, 병원의 다른 직원들 중에서 가족의 그런 문제로 어려움을 겪고 있는 경우가 많이 있나요?) 그죠- 저희 방 간호사도... 일단은 애기들은 낮에는 다 어린이 집이나 유치원에 맡겨야 되고, 집에 가면은 모든 일은 자기가 다 해야 되니까. 그렇게 좀 어렵죠.. 아무래도... 사람이 또 몸이 힘들어 지면은 마음도 힘들어지잖아요. 누구 특별히, 저야 뭐 집에 도와주시는 분이 있지만, 도와주시는 분이 없는 사람들은 굉장히 힘들 것 같아요. 모든 여자 직원들의 공통된 게 아닐까요?
		사례 15 여/행정/20년/ 막내자녀를 멀리있는 언니네 거주시킴	(남편분은 일찍 가셨다가 늦게 오시는 구나 거기에 대한 불만은 없어요 있어요, 한참 가사라든지 육아를 다 전담해야 하니깐.. 내가 좋아서 하는 일이라고는 하지만 가계에 도움이 되니깐 하는 부분도 큰데.. 우리 신랑은 가계에 도움이 되기보다는 너가 좋아하니깐 말리지는 않는다는 사고 방식을 가지고 있으니깐,, 사고방식이 보수적이에요. 결혼 전에 설거지고 뭐고 한번도 해본 적이 없는 거죠.. 자기가 한다면 청소 한 번 정도, 한참 여기와서 인수 인계 받고 힘들어서,, 스트레스를 받아서,, 나도 쉬고 싶은데.. 한번씩 툭툭 싸운적도 있구,, 이제는 서로 그러려니 해요.
	가정에서 일어나는 불규칙 상황	사례 10 여/간호사/4년/ 맞벌이, 남편적극지원	(가족 일 때문에 갑자기 무슨 일이 생기거나 어려운 일이 생기는 일이 있죠? 어떤 일들이 그렇죠?) 제일 힘든 일은 애기가 아프다고 할 때.. 예... 그 때가 이제 제일 난감해요. 제가 빨리 가볼 수 있는 상황도 안 되고, 막 애기가 너무 아프고 힘들어 할 때, 그럴 때는 저희 수 선생님이나 팀장님이 배려를 좀 해주시죠. 빨리 갔다 와봐라 애기 상태나 좀 보고 와라. 그러면서 배려를 좀 많이 해주세요.
	주변에서의 가정 역할에 대한 기대감으로 인한 어려움	사례 5 /여/간호사/ 19년/시아버님 모시고 살고 있음	그러니까는, 누가 내 대신 가정 일을 해준다면, 사실 이쪽에 빠져서 하고 싶을 때도 있어요. 그런데 1박 2일 코스로 예를 들어서 어디 갔다 온다 그러면 여긴 참 힘들잖아요, 가정은. 그러니까 그게 어려운 거죠. 여기 일을 충실하기 위해서 여기서 욕먹고 있죠. 가정에서는. "나가 꼭 나가야 돼?" 뭐 이렇게. "응, 나 꼭 가야돼." 하고 말하고 꼭 가는 편이에요.

있었다. 그러나 이러한 지원을 받지 못하는 여성들의 경우는 일과 가정을 병행하며 어려움을 경험하고 있었다. 사례 4는 의사로서 경제적인 여유를 가지고 입주도우미에 도움을 받고 있었다. 하지만 사례 15의 경우는 다른 지원을 받지 못하고 홀로 이를 해결하며 어려움을 경험하고 있었는데, 특히 남편의 지원의 부족에 대한 애로점을 말함으로써 지원 없는 어려운 현실을 언급하고 있다.

어린이 집이나 사설 학원 등에 도움으로 이전에 비해 양육이 수월해졌다고 평가할 수도 있다. 하지만 갑작스럽게 일어나는 돌발사건, 예를 들면 아이나 부모님이 갑작스럽게 사고나 질병이 걸려 가정을 돌보아야 하는 경우 일과 가정의 양립과 관련하여 유연하지 못한 조직문화에서는 이것을 해결하기란 쉽지 않다. 특히 돌발 사건이 일어난 경우에 이것을 대처해야 하는 책임이 대부분 여자에게 있기 때문에 가정으로 인한 일 갈등이 심화될 수 있다.

마지막으로 **“여성으로서의 성 역할의 부담으로 인해 심리적 어려움을 겪는 경우”**이다. 여성의 사회적 진출이 활발해져 맞벌이 가정이 늘어나고 있음에도 불구하고 여성의 가사에 대한 책임은 여전히 실정이다. 가족 내 가사분담과 성 역할 인식에서 나타나는 양성평등 실태 보고서(박종서, 2013)에 따르면, 부인이 가사에 중심적인 역할을 하는 비율이 전체의 87.5%로 여전히 양육과 가사활동은 전통적인 여성중심의 성 역할이 일반화되어 있는 것으로 나타났다. 이러한 사회적 분위기에서 일하는 여성은 가사일에 대해서 지속적으로 책임감을 가질 수 있으며, 이것이 일에 몰입하고 집중하는데 어려움을 가지게 할 수 있다. 특히 본 내용에서는 경력열망이 강한 여성일 경우 가사 책임에 대한 심리적 부담감이 더욱 클 수 있음을 짐작할 수 있다. 남성의 경우, 조직에서의 경력열망은 긍정적인 것으로 간주될 수 있다. 하지만 여성의 경우 경력열망이 높아도 가정에서의 의무들을 함께 병행하여 나가야 하는 부담감으

로 인해 조직에 몰입할 수 없음에 대해 아쉬움을 드러냈다. 사례 5는 1박 2일의 교육 일정에서 그것에 참여하기 어려운 상황을 누가 지원, 배려해준다면 이에 적극 참여하고자 하는 열망을 이야기하였다. 이러한 경력열망에 대한 차이 또한 성 역할에 대한 고정관념으로 이루어질 수 있음을 생각해 볼 수 있다.

## 4.2 일-가정 긍정적 상호작용

### 4.2.1 일-가정 (일에서 가정으로의) 긍정적 상호작용

일에서부터 가정으로의 긍정적 상호작용은 Calson 등 (2006)의 분류와 동일하게 “일-가정 긍정적 정서”, “일-가정 개발”, “일-가정 자본”의 세 가지 항목에 해당되는 내용 모두가 각각 도출되었다. “일-가정 긍정적 정서”란 일에서 얻어진 긍정적 기분과 행복감으로 인해 가정생활이 더 나아지게 되는 것으로, 본 연구에서는 일을 통해 얻어진 긍정적 기분이 **“자신의 삶에 더욱 집중하게 하는”** 긍정적 효과가 있는 것으로 나타났다. 일을 하는 것은 다른 것으로부터 방해 받지 않고 자신에게 집중할 수 있게 해주며 또한 가정에서 있는 것보다 자신에게 편안함과 휴식을 가져다주기 때문에 긍정적인 측면이 있다고 언급하고 있다. 업무 행정팀에서 근무하고 있는 초등학교 자녀를 둔 여성은 자녀가 초등학교 입학하기 전까지 전업주부로 생활을 하다가 자녀가 초등학교 입학 후 첫 직장으로 본 연구의 대상이 된 S병원에서 행정 업무를 시작하게 되었다. 일반적으로 사람들은 전업 주부의 일이 직장에서의 삶보다 쉬울 것이라고 생각하기도 한다(한겨레 21, 2013).

하지만 이 여성의 경우, 가정에서의 자녀 양육과 달리 직장에서의 삶은 오히려 다른 것에 방해 받지 않고 자신에게 초점을 둘 수 있어서 자신의 정서와 의미에 있어서 긍정적인 측면이 있다고 언급하고 있

〈표 4〉 일에서 가정으로의 긍정적 상호작용 내용분석

분류	주제	대상자특성 (사례번호, 성별/ 직무/근속/기타)	대표 예
일-가정 축진: 긍정적 정서	자신의 삶에 더욱 집중하게 함	사례 14 /여/행정/2년반 /첫 직장	직장에서 아무 생각 없이 일 하는게 더 편한 것 같아요. 하하 머리가 복잡하니까 이런 것 저런 것. 그래서 일하는게 더 편해요. 애들 바라는 게 있는게 좋지만, 나를 바라는 나와 있는게 좀더 편하게 지내는 것 같아요.
	사춘기 아이와의 적당한 거리감	사례 8 /여/간호사/10년/ 유아 후 재취업	“엄마도 회사 좀 다니지 그러냐고..” 큰 애는 또 중학생이고 그러니까, 굉장히 잘 받아드리고, 긍정적으로... 둘 다 그래서.. 저는 좀 작은 애를 걱정했어요. 큰애는 이제 컸기 때문에... 하지만 오히려 사춘기가 와서, 부딪히고 있는 게 사실은 조금 어려울 때가 많았거든요. 근데, 은근히 사람을 약 올리듯이... 지도 뭔가 쌓이는 게 있으니까 그러겠죠. 그런 부분들이 같이 있는 시간이 많으니까.. 그런 일이 있었거든요. 또.. 엄마가 꼭 끼고 있어서 되는 부분이 필요한 부분이 있거든요. 하지만 그렇지 않음으로써 얻는 부분이 또 많다는 거...
	시대식구와 의 거리유지	사례 9 /여/간호사/8년 /지속근무자	긍정적인 것은 제가 시부모랑 같이 사니깐 하루라도 얼굴 한 시간이라도 떨어져 있다는 게 더 좋은 거니깐 그게 좀 긍정적이고.. 제가 직업이 있다는 것도 그렇고
일-가정 축진: 일-가정 개발	직장생활을 통해서 신앙생활이 깊어짐	사례 5 /여/간호사/19년/ 시 아버님 모시고 살고 있음	제가 하나님을 믿기 시작한 지가 얼마 안돼요. 한 2000년 정도부터 본격적으로 믿기 시작했구요...안 가다가 시어머님이 같이 살면서, 시어머님이 교회를 다니세요. 하나님에 계획아래 99년도에 여기 들어온거 같아요. 그걸 느끼고, 이 병원에 와서 내가 이렇게까지 성장할 수 있도록 도와주신게 다 하나님의 은혜예요. 지금 생각해보면.
	식구들의 자립심	사례 5 /여/간호사/9년/ 시아버님 모시고 살고 있음	아침에 7시에서 7시 반 사이에 일어나요. 지금 방학이니까. 그러구 아침은 안 먹고요. 그냥 어제 밤에 해놓은거 차려만 놓으면 나머지 식구들이 알아서 먹으니까. 차려만 놔요.
	인간관계 기술	사례 14 /여/행정/2년반 /육아 후 첫 직장	(일에서 배웠던 것이 집에 가서 애를 키우는데 도움이 된다거나 그런 것도 있으세요?) 그렇요. 도움이 되고, 일을 떠나서 사람들을 만나도. (가정에 있을 때 보다 더?) 저에게 도움을 받는 사람들이 생기구요.
	3 교대의 시간 유연성으로 인한 가정 생활확보	사례 12 /여/산후조리원간호사/ 5년/유아 후 재취업	나이트 근무는 한 달에 8번~9번 정도였는데 지금은 조금 줄어서 5개 정도 해요. 아이들도 매달 하다 보니깐 엄마가 이런 일을 한다는 걸 알고 저녁에 제가 없는 게 좀 나쁘지만 오히려 아이들이 스스로 자는 것이 생활화 돼서 큰 데미지는 없는 것 같아요. 나이트 근무는 9시 정도에 나오니깐 어느 정도 정리를 하고 나오니깐 매일 아침부터 밤까지 하는 것 보다 오히려 3교대가 가족과의 생활에서 좋은 것 같아요.내 몸은 좀 피곤해도 같이 하려면 더 좋은 거 같아요.
일-가정 축진: 일-가정 자본	경제적 활동하는 엄마에 대한 자부심	사례 5 /여/간호사/19년/ 시아버님 모시고 살고 있음	(어떻게 계기가 있었나요?) 로테이션을 시켰어요. 산부인과만 친하고, 내과는 소외되고, 한의원도 소외되고 하니깐요. 소아과는 또 다르고 하니 융화가 잘 안돼요. 이것 때문에 고민을 많이 했어요. 대체가 이 사람들이 저쪽에 가면 일을 못하고, 그 사람들이 우리 일을 못해요. 그러면서 너무 이게 따로따로다. 이렇게 해서 는 화합을 못해요. 그래서 저는 중요시 여기는 것이 화합인지라. 산부인과 사람을 내과로 돌리고, 내과사람이 소아과 가고, 소아과 사람이 산부인과 가고. 계속 돌려요. 2년에 한 번씩 로테이션을 하면 그 무서도 잘 알고, 이쪽으로 오면 이부서도 잘 알고. 이 사람이 빠질 때 내과에서 와서 도와줄 수 있고, 내과사람이 빠지면 소아과에서 헬퍼할 수 있고, 우리 이렇게 한 마음이 되어야 된다. 그렇게 해서 그렇게 하고 있어요. 그 뒤로 편해졌어요. 오프되고 하는게 편해졌죠.
		사례 12 /여/산후조리원간호사/ 5년/유아 후 재취업	(그럼 언제 다시 일을 하시겠다고 생각할?) 다시 근무를 생각한 것은 이것보다 더욱 늦어지면 안되겠다는 불안감. 아이가 커가면서 다른 집에서는 엄마가 돈 버는 것이 더 좋더라는 소리도(웃으면서) 들리고, 일하는 엄마가 좀 더 멋져 보인다고 하고, 그런 경향도 있고 겸사겸사 아이들이 원인은 아니었지만 사회생활을 지금 아니면 못하겠다 싶어서 시작하기로 했어요.

다. 이러한 결과는 최근에 발표된 신문기사의 결과와도 일맥상통 하는 것으로 전업주부의 삶의 만족도가 취업주부의 삶의 만족도보다 보다 낮게 나타났으며, 특히 자신의 일에 대해서 만족하지 못한다는 보고와 같은 결과이다(동아일보, 2013).

또 다른 내용으로는 “**사춘기 아이와의 적당한 거리감**”으로 인한 일에서 가정으로의 긍정적 정서의 효과가 있다. 한국은 전형적인 집단주의 문화로써 자녀들의 교육에 부모들이 깊이 관여하는 것이 특징이다. 이러한 부모의 개념은 자녀의 학업성취도에는 긍정적 효과가 있을 수 있다. 하지만 이는 긍정적인 효과와 더불어 자녀의 의사를 무시함으로써 자녀와의 관계에 긴장을 주는 역기능도 가능하다.

인터뷰에서 중학생 아이와 초등학교 아이의 두 자녀를 둔 병동간호사로부터 나타난 내용으로 아이들이 어릴 때와는 달리 성장하면서 엄마가 일을 하는 것이 사춘기 아이와의 부딪치는 것이 적게 되어 긍정적으로 영향을 미친다는 것이다. 15년 동안 전업주부로 생활하다 다시 직장 생활을 한 이 여성은 자녀들이 성장하면서 독립심과 자립심을 갖게 되는 과정에서 엄마와의 적당한 거리감이 오히려 서로에게 긍정적으로 작용할 수 있음을 언급하고 있다. 하지만 아이의 성장과정에 따라 엄마의 경력이 변화되어야 한다는 것은 이 연구의 대상자와 같이 전문직 여성이 아닌 경우에는 현실적으로 어려움이 예상될 수 있다는 점도 고려해 봐야 할 문제로 보인다.

마지막으로 일을 통해서 얻어지는 긍정적 정서의 상호작용으로 “**시댁식구와의 거리유지**”의 내용도 출되었다. 우리나라는 유교문화를 근간으로 한 관계 지향적 사회로 시댁식구와의 관계는 남편과 자녀와의 관계만큼이나 결혼만족도에 영향을 미친다고 보고되고 있다(전경규 & 김교현, 2003). 이러한 현실 속에서 시댁식구와의 심리적 거리감 유지는 결혼생활 만족도에 영향을 미칠 수 있다. 일을 하는 것이 시댁식구와의 거리감에 긍정적으로 작용한다고 응답

한 이 여성은 일에 대한 높은 열성을 가지고 있다. 임신 출산 휴가를 두 달도 채 안사용하고 직장으로 복귀할 만큼 일을 중요시 여기며, 10년 동안 경력 단절 하나 없이 지속적으로 직장 생활을 하였다. 일과 가정을 병행하기 위해 시부모님과 함께 거주하며 도움을 받고 있기 때문에 일을 함으로써 자신의 욕구도 충족시키고 시부모님과 함께 보내는 시간을 줄일 수 있어 시댁식구와의 거리감을 가질 수 있음에 긍정적인 영향이 있다고 응답하였다. 이 여성처럼 시부모님과 함께 사는 경우가 아니더라도 시댁식구와의 관계는 결혼 생활에 많은 부분을 차지할 수 있다. 때로는 시댁식구의 존재가 또 다른 가정의 일이 되어 오히려 일-가정 갈등을 야기할 수도 있지만, 반대로 이 경우에서처럼 일을 하는 것은 가정에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 보여주고 있다.

“일-가정 개발”은 일로부터의 얻어진 기술, 경험, 지식 등이 가정에 도움을 주는 경우를 말한다(Carlson et al., 2006). 첫 번째 발견된 일-가정 개발은 “**직장을 통한 신앙생활**”로 기독교원에서 경험한 종교적 체험이 개인의 신앙에 긍정적 영향을 주었다고 보고되고 있다. 시할머니, 시어머니, 시누이 등 대가족을 이끌고 살다 지금은 시할머니와 시어머니가 돌아가신 후 시누이들과 여전히 함께 살고 있는 수간호사는 자신이 경험한 어려움을 신앙적으로 승화하는데 있어 기독교원이 큰 도움을 주었다고 보고하고 있다.

두 번째 일-가정 개발로는 “**식구들의 자립심 형성**”이 있다. 이는 앞서 설명한 사례 5의 여성이 언급한 내용으로, 이 여성은 시아버님과 시누이의 시댁 부모를 보시고 살며 일에 대해서도 열성을 가지고 있는 간호사이다. 그녀가 일을 함으로써 일과 가정의 부담을 고스란히 안게 되기보다는 다른 가족들도 이러한 상황에 동참하여 식사 등을 스스로 해결하는 등 자발적으로 자립심을 갖고 돕고 있었다. 하지만 이는 기존의 연구에서 발견된 일-가정 개발과는 개

발의 주체가 다르다는 차이점을 가지고 있다. 즉, 일로부터 얻어진 기술이나 경험이 가정에 직접적으로 도움을 되는 것이 아니라 대상자가 일을 함으로써 다른 사람들이 새로운 학습과 기술을 얻게 된다는 것이다. 지금까지의 연구에서는 한 명의 대상자를 중심으로 긍정적 상호작용이 이루어지는 것을 살펴 보았지만 차후 연구에서는 자신을 포함한 다른 가족들에게 어떠한 긍정적 효과가 있는지에 대해서 구체적으로 밝혀질 필요가 있다.

다음으로는 **“다른 사람과의 인간관계에서 자원으로 활용됨”**이 발견되었다. 사례 12의 여성은 앞서 설명한 바와 같이, 학업을 마친 후 전업 주부로만 생활하다가 첫 직장생활을 한 경우이다. 앞서 일-가정 긍정적 정서에서 발견된 바와 같이 이 여성은 일을 함으로써 자신에게 더욱 집중하고 의미를 찾을 수 있었다. 그녀는 일을 통해서 많은 새로운 것들을 배우고 있으며, 이것이 아이 양육뿐만 아니라 다른 사람과의 관계에서도 도움을 주고 함으로써 일에 대한 높은 만족도를 나타내고 있었다. 이는 왜 지금의 여성들이 일-가정 양립의 어려움이 있음에도 불구하고 일을 하고자 하는지 간접적으로 보여준다고 여겨진다. 즉, 일을 통해 새로운 것을 배우게 되고 가족이 아닌 다른 사람들과의 관계를 통해 자신의 가치를 더욱 소중히 여기고 있음을 볼 수 있다.

네 번째로는 **“3교대의 시간 유연성으로 인한 가정 생활확보”**가 있다. 사례 12의 여성은 산후조리원에서 3교대를 하고 있는 간호사이다. 그녀에 따르면 오히려 집에서 아이들과 생활하고 저녁 9시 이후에 정리하고 밤 근무를 하기 때문에 아이들과 함께 하는 시간이 더 많다고 보고 하고 있다. 간호사의 3교대 업무는 흔히 간호사 업무를 하는데 있어서 가장 어려운 점 중 하나라고 알려져 있다. 하지만 3교대가 일-가정 양립을 하는 데에는 긍정적인 측면이 있을 수 있다는 다른 관점을 보여주고 있다.

이와 유사하게 **“직무이동 또한 근로자들에게 큰**

**무시간의 유연성을 제공해서 일과 가정을 양립”**하게 하는데 긍정적인 측면이 있는 것으로 나타났다. 직무 이동은 조직에서 직무재설계의 하나의 방법으로 많이 사용되는 것 중 하나이다. 직무이동은 직무 확대(job enlargement)를 가능하게 해주어 다양한 기술을 획득하게 해주는 장점이 있을 뿐만 아니라 집단 간 상호이해를 하는데도 긍정적으로 사용되는 방법 중 하나이다. S 여성병원에서의 이곳에서 직무이동은 이와 같은 긍정적 측면이 간호사들의 일과 가정을 양립하게 하는데 긍정적으로 사용되고 있음을 볼 수 있다. 직무 이동을 통해서 얻어진 기술과 인간관계로 인해 한 곳에서 결원이 생기면 다른 곳에서 일하고 있는 간호사들이 결원을 보충해 줄 수 있기 때문이다. 비록 국내의 조직에서 직무이동이 일-가정 양립을 위한 방법으로 적극적으로 사용되고 있지는 않지만, 이는 직무이동이 일-가정 양립의 방안으로 이용될 수 있을 수 있다는 가능성을 보여주는 결과라 할 수 있다.

일-가정 자본은 일로부터 얻어진 개인적인 충족감, 성취감, 성공이 가정생활에 긍정적인 영향을 미치는 것을 의미한다(Carlson et al., 2006). 일-가정 자본으로는 **“경제적 활동하는 엄마에 대한 자부심”**에 대한 내용이 도출되었다. 인터뷰에서 이 내용을 언급 여성의 경우, 일하는 엄마에 대해서 자랑스럽게 바라보고 있다는 사실에 대해서 자부심을 느끼고 있었다. 성 역할에 고정된 여성상에서 벗어나서 일을 하는 것에 대해서 여성들이 자부심을 갖고 있는 것을 보여주고 있다. **“여성이 일을 하는 것은 자신의 만족감뿐만 아니라 가족들에게도 자부심을 가져오는 것”**으로 나타나 여성이 일을 하는 것이 가정에 긍정적인 영향을 주고 있었다. 하지만 인터뷰 내용에서 **“아이들이 성장하면서”**라는 용어를 전체 조건과 같이 언급함으로써, 여성이 일을 하는 것에 긍정적 작용은 아이들이 미취학 아동일 때보다는 성장했을 때 두드러질 수 있음을 짐작하게 하고 있다.

## 4.2.2 가정-일(가정에서 일로의) 긍정적 상호작용

가정-일 긍정적 상호작용은 가정으로부터의 긍정적인 측면에 일에 도움을 주는 것을 의미하는 것으로(Wayne, Grzywacz, Carlson, & Kacmar, 2007), 앞서 일-가정 긍정적 상호작용과 동일하게 “가정-일 긍정적 정서”, “가정-일 개발”, “가정-일 효율성”으로 구분할 수 있다. 본 연구에서는 가정-일 긍정적 상호작용의 세 가지 가운데 “가정-일 개발” 영역에서만 다양한 내용들이 도출되었다.

가정-일 개발이란 가정에서 획득된 기술, 지식, 관점이 일에 도움이 되는 것으로, 본 연구에서는 처음에 예상했던 것보다 여러 가지 측면에 있어 가정에서 얻어진 자원들이 일에 도움이 되는 것으로 나타났다. 첫 번째 가정-일 개발로 “**부인과 자녀를 비롯한 가족과의 대화를 통해 얻어진 관점이 다른 사람을 이해하고 관계하는데 자산이 되는 것**”이었다. 이를 응답한 사람은 사례 1의 S여성병원의 병원장으로, 병원장은 의사로서의 역할 뿐만 아니라 조직의 최고경영자로서의 역할 또한 감당해야 한다. 즉, 병원 전체를 바라보며 병원의 비전과 방향성에 대해서 끊임없이 고민해야 하고 자신의 생각대로 모든 것을 결정하기 보다는 다양한 사람들을 해하고 수용해야 한다. 이러한 병원장의 역할을 수행하는데 있어 가족들은 의사라는 전문가로서만 살아왔던 자신을 확대시키는데 도움을 주고 있다고 말하고 있다. 이는 특히 관리직에서 얻어질 수 있는 특징으로 보여지며, 점차 높은 직급으로 갔을 때 이와 같은 긍정적인 효과가 더욱 드러날 수 있으리라 여겨진다.

그 다음으로 나타난 가정-일 개발로는 “**자녀 양육 경험이 산부인과 직무 수행에 도움이 되는 것**”이었다. 본 연구는 여성전문 병원에서 이루어졌으며, 주요한 고객은 산모와 신생아이다. 사례 8의 간호사가 언급하였듯이, 실제로 임신, 출산을 경험한 직원들은 그렇지 않은 직원들에 비해 산모의 마음과 상

태를 더 잘 이해하고, 더 깊은 교감과 소통을 이룰 수 있다고 말한다. 이 연구의 대상이 서비스업을 하는 병원이고, 더욱이 산부인과라는 특수성 때문에 가정의 양육이 직무에 더욱 도움이 된다고 볼 수 있다. 또한 사례 2의 경우를 살펴보면, 비록 여성이 아닌 남성임에도 불구하고 특수장애자녀를 양육해야 하는 점 때문에 자녀 양육에 기여하게 되었고, 이것은 산부인과에서 환자들을 다루는데 장점이 되어 환자들을 더욱 친절하고 세심하게 돌보는데 이것이 도움이 된다고 응답하고 있다. 특수장애자녀를 양육하는 일은 일반적인 경우에 비해 일-가정 양립에 대한 부담이 있을 수 있다. 하지만 이것이 반대로 배움과 학습의 원천이 되어 일에 직접적으로 도움이 되며 긍정적인 상호작용을 보여주었다.

다음으로는 “**가정에서의 경험이 부하육성 및 코칭에 도움이 됨**”에 대한 내용이 도출되었다. 사례 14는 앞서 일-가정 긍정적 상호작용에서도 몇 차례 언급된 사람으로 전업 주부를 하다가 첫 직장으로 S여성전문병원을 경험한 여성이다. 이 여성은 S여성전문병원에서 첫 직장으로 재직하며 일로부터의 여러 경험을 가정에 적용할 뿐만 아니라 여기에서 발견된 것처럼 가정에서 전업 주부로 아이들을 양육하면서 했던 경험들이 첫 직장임에도 불구하고 부하코칭과 양육에도 적용할 수 있음을 보여주고 있다. 이는 특히 본 연구가 산부인과병원에서 이루어진 것이기 때문에 더욱 잘 나타났음을 알 수 있다. 인터뷰에서 언급되었듯이, 산부인과 관련 지식에 있어서 미혼인 직원들에 비해 더 풍부한 지식과 경험을 가지고 있어 코칭과 양육이 더욱 효과적으로 이루어질 수 있다.

마지막으로 나타난 발견으로는 “**외부에서 배워온 지식을 조직에서 공유함**”으로써 긍정적 상호작용을 이루는 경우이다. 비록 이것은 자신의 배움에 대한 욕구로 인해 이루어진 것임으로 가정에서 얻어진 지식은 아니나 개인이 새롭게 얻은 지식을 조직에 활

〈표 5〉 가정에서 일로의 긍정적 상호작용 내용분석

분류	주제	대상자특성 (사례번호, 성별/직 무/근속/기타)	대표 예
가정-일 촉진: 가정-일 개발	여성배우자와의 대화를 통한 인간관계의 이해	사례 1/ 남/의사/3년/병원장	여자들은 굉장히 관계성에 강하고 관계에 대해서 명확하게 언어로서 표현해줄 수 있거든요. 남자들은 그저 생각이 깊고 자기 혼자 깊게 생각하는 것을 대단하다고 생각하는데, 여자들은 그것을 명확한 언어로 표현해줄 수 있기 때문에 일을 해내면서 남자들이 정리해내지 못하는 상황을 언어로 정리해주는 그런게 있어요.
	자녀와의 대화 특히 인생과 꿈에 대해서 이야기하며 일하는 자신을 돌아보게 됨	사례 1/ 남/의사/3년/병원장	(따님과과의 상호작용도 일을 하는데 도움이 되고 그러시나요?)어렸을 때는 별로 안 그랬어요. 어렸을 때는 그냥 자식이니까 잘해줘야지 되고, 자식이니까 내가 먹여 살려야지 된다는 생각 때문에 뭐 그렇게 크게 작용은 안 했지만, 이제 초등학교 4.5학년 정도 되니까 조금 대화가 되요. 이제 어른들의 일에 대해서 애가 조금 이해를 하기 시작하니까, 아빠가 하고 있는 일에 대해서 자부심도 있고, 또 관심도 있고, 지금 또 하나는 우리 아이의 꿈을 키워주기 위해서 내가 어떻게 해야 하는가를 생각을 하다보니까.....나중에 내가 선배의사로서 어떻게 살아야지만 너의 인생이, 너의 직업적인 성취가 값질 수 있는가를 내가 이야기해줄 걸 생각하니까, 내가 어떻게 살아야 되는지를 자꾸 생각하게 되는거죠.
	비전문인의 시각을 통한 다양한 관점의 이해	사례 1/ 남/의사/3년/병원장	또 저의 전문성에 있어서도 저희 아내나 제 딸한테 이야기했을 때, 그 전에는 나의 전문성에 뭘 알아들을까 이렇게 생각했었는데, 제가 조금 더 깨닫고 보니까 전혀 알지 못하는 사람도 전문적인 이야기를 들었을 때 제시해 주는 의견이 어떻게 보면 그게 패러다임의 전환을 줄 수 있는 계기들도 가끔 있어요.
	아이양육 경험이 산모응대에 도움이 됨	사례 8 /여/간호사/10년/ 유아 후 재취업	엄마들.. 산모들이니까.. 제가 애기를 키워봤으니까.. 그런 거는 있었어요.. 어.. 또 애기들이나, 보호자들이 와도.. 아가씨들은 잘 이해 못하잖아요. 급방 애기해도 급방 잊어버리고 본성이 뛰듯이 이리잖아요. 그런 부분도 많이...(경력이 없다고 말씀하셔도, 그런 게 큰 경력인 거죠? 산부인과라서...) 여자의 어떤 그런 부분들... 이런 부분들이 사람과 다 관계가 깊고요. 많이 좋은 거 같아요.
	특수장애자녀 돌봄이 산부인과 직무에 도움이 됨	사례 2/ 남/행정/12년/	(학습장애 아이와 함께 시간을 많이 보내야 하는 그런 상황이 직장생활에서 도움이 되는 부분이 있나요?) 직장...산부인과에서는 좀 그래요..애기들 보거나 그러면 더 친절하게 대하게 되고, 이해를 많이 하게 돼요. 애들을 보면, 부모랑 얘기를 할 때에도, 그런 쪽에 대해 이야기를 많이 해줘요. 이런 이런 문제가 있고, 이런 거 관리를 잘 해줘야 한다. 그런 이야기를 많이 해줘요.
	부하육성 및 코칭	사례 14 /여/행정/2년반 /육아 후 첫 직장	(애기를 키웠던 것이 직장에 어떤 도움이 된다거나 그런 건 없으세요?) 지금은 많이 도움이 되죠. 산부인과 쪽에 있기 때문에, 결혼 안한 직원들 보다는. 아무래도 제가 아기가 있기 때문에 산부인과에 대해 뭔가 설명을 해도 내가 겪었던 일 중에서 아무래도 설명이 더 자연스럽게 나가서 직원들에게 더 잘 알려주고 가르쳐주기도 하고 그렇죠.
	외부 학습 경험을 직장에서 공유	사례 5 /여/간호사/19년/ 시아버님 모시고 살고 있음	점심시간마다. 2월하고 3월하고 계획을 짰거든요. 점심시간마다 화요일마다 매주 모여서 하면 될 거 같구요. 그리고 하반기엔 지금 미술 치료를 배우고 있는 분이 있어요. 저희가 굉장히 열정적이예요. 뭘 이렇게 많이 배워와요. 그러면 미술치료를 해서, 그것도 안에 있던 것이 내뿜어지는 거거든요. 같이 공유하는 거를 가지려고. 상반기, 하반기 때 하니까 이번 년도에는 많이 좋아질 거 같네요.

용한다는 측면에 이 주제는 가정-일 개발에 포함되었다. 의무적인 것은 아니지만 자신들이 배웠던 미술치료나 프로그램을 근무시간이 아닌 점심시간을 활용해 서로에게 공유하고 학습하고 있었다. 인터뷰에서도 언급된 것처럼 열정적으로 학습하고 공유하고 있음이 보여지고 있다. 따라서 개인 성장을 위해 배우는 외부의 학습이 조직에 적극적으로 활용되고 있어 개인-일 개발이 이루어지고 있었다.

#### 4.3 일-가정의 경계관리 전략

최근 들어 일-가정 갈등 및 촉진과 더불어 일-가정 영역에서의 경계관리전략이 각광을 받고 있다 (Chen et al., 2009; Desrochers & Sargent, 2004; Gottlieb, Kelloway, & Barham, 1998; Kreiner et al., 2009). 경계관리전략에서는 동일한 일-가정의 갈등 상황이라 해도 어떠한 경계관리 전략을 사용하느냐에 따라 이것이 갈등이 되기도 또한 그렇지 않을 수도 있음을 강조하고 있다(Desrochers & Sargent, 2004). 본 연구에서는 S병원의 구성원들이 어떠한 상황에서 어떠한 경계관리전략을 사용하는지 구체적으로 살펴봄으로써 경계관리전략의 양상을 검토하였다.

표 6은 경계관리전략에 대한 내용분석이다. 경계관리전략은 크게 분리전략과 통합전략으로 나누어진다. 분리전략이란 일과 가정의 영역을 명확하게 구분 지어 한 영역에서의 다른 영역의 수행이나 영향을 엄격하게 차단하는 전략을 말하며, 통합전략은 일과 가정의 영역을 약하게 연결되어 있어, 특정 장소나 시간에 얽매어 있지 않고 물리적 장소나 맥락이 겹쳐 두 영역을 동시에 이루어지는 상황을 말한다(Kreiner et al., 2009).

본 연구에서는 S병원의 장면에서 분리전략과 통합전략이 모두 사용되고 있음이 발견되었다. 첫 번째로 S병원에서 특징적으로 나타나는 분리전략으로는

**“전문직으로서만 가능한 경력단절과 그 이후에 이루어지는 재취업”**이었다. 여성의 경력단절에 대한 문제는 최근 우리나라에서도 이슈가 되는 사안으로, 양육에 대한 부담으로 인해 980만의 여성인력 가운데 190만의 여성인력이 경력단절을 경험하며 자신의 경력을 지속시키지 못하고 있다(프레시안, 2013). 이러한 사회적 상황에도 불구하고, 본 연구의 병원 장면의 간호사는 비록 경력단절을 하였지만 전문적이었기 때문에 성공적인 재취업을 이룰 수 있어 일과 양육에 있어 시간적 분리 전략을 통해 일과 가정의 조화를 이룰 수 있었다고 대답하고 있다. 이러한 성공적 재취업이 경력단절의 사회적 문제를 희석시켜서는 안 되겠으나 본 연구에서는 전문직 여성들이 일반직 여성들에 비해 경력단절의 분리전략을 통해 일과 가정의 조화에 있어 유리한 측면이 있음을 보여주고 있다.

두 번째 분리전략은 **“장거리에 거주하는 친인척에게 아이를 맡기는 경우”**이다. 우리나라의 경우 외국과 달리 친정과 시댁을 비롯한 친인척에게 아이를 맡기는 경우가 많은 편이다(국민일보, 2013). 본 연구에서 나타난 사례는 단거리에 위치한 친인척이 아닌 장거리에 위치한 친인척에게 아이를 맡겨 강력한 분리전략을 사용하고 있었다. 장거리 분리전략의 사용은 두 가지 이유가 있는 것으로 보인다. 우선, 친인척에게 맡겨야 하기 때문에 거리와는 관계 없이 믿고 맡겨야 하기 때문으로 보이며, 다음으로는 장거리 분리전략이 불안정성이 높은 병원 직무에서 긍정적인 측면이 존재하기 때문이다. 장거리 분리전략은 단거리 분리전략에 비해 양육에 대한 부담이 오히려 적을 수 있다. 장거리이기 때문에 자주 왕복을 하기 어렵기 때문에 믿고 맡기며 각 영역에서 독립적으로 생활하게 된다. 하지만 여기에서도 언급되었듯이 장거리 분리전략은 아이와 엄마와의 심리적 거리감을 가지게 하는 것으로 보인다. 아이가 엄마를 전혀 모른다고 언급한 경우에서처럼, 이것이

〈표 6〉 경계관리에 대한 내용분석

분류	주제	대상자특성 (사례번호, 성별/직무/ 근속/기타)	대표 예
분리	아이들 성장 후 재취업	사례 12 여/간호사/재취업	병원에 오신지는 얼마나? 2004년 초에 들어와 5년째 일하는 중입니다. 그 전에는 그럼? 결혼하고 바로 병원생활 하다가 첫아이를 낳고 둘째를 낳고 한 10년 정도 쉬고 애기 낳고 작은 아이 입학 시키면서 다시 나와서 일하기 시작한 거예요.
		사례13 /여/간호사/재취업	관두셨어요? 응, 5년 정도 애기 키우다가 나온 거죠.
		사례18 /여/간호사/ 재취업 2년	(병원에 근무하신 지는?) 아이들을 키워놓고 다시 근무를 하는데, 그전에 결혼하면서 일보다 아이들 키우고 남편일 돕는 것을 우선으로 생각해서 파트타임으로 학원에서 강사를 아이들이 학교에 간 사이에 했었고 그러다 아이들 둘이 대학에 들어가고 막내가 혼자 있던지 해서.. 아이들 둘이 고3, 대학 입시를 다 치르고 나서 대학에 들어가니까 이제 시간이 많이 나잖아요. 그리고 경제적인 부분도 있고. 또 아이들 키우고 다니니까 제가 뭔가 열심히 했던 것이, 그런.. 조금 빈 부분이 있잖아요.
	장거리 분리전략	사례 15 여/행정/20년/ 막내자녀를 떨리있는 언니네 거주시킴	둘째는? 지금 현재는 친정언니가 봐주고 일주일에 한번씩 보고 있어요. 언니는 어디에 사세요 평택에 주말에 매주 평택에 가세요? 매주는 못하고 행사가 있으면 못하고 될 수 있으면 1주일에 안되면 행사 있으면 2주에 한번씩 가요 둘째는 어때요 엄마를 찾지 않아요? 전혀 엄마를 몰라요,, 저희 언니하고 저하고 별로 나이 차이가 안 나서 엄마를 전혀 몰라요. 이모를 엄마로? 저희가 가면 왜 낯선 사람이 왔나 이렇게 한번 쳐다 보고 안아주면 한번 안겨주고 전혀 엄마를 몰라요 전혀 엄마랑 아빠를 모를 정도예요
사례 20 여/분만실간호사/ 아이태백 친정어머님에게 보냄		(어디 지역이?)강원도 태백이에요. 아 거기에다 얘기를 그러면.. 예 그럼 (일주일에 한번 가시나요?)아니죠 한 달에 한번이나 두 번 그럼 애는 어릴 동안 있다가 지금은 떨어져 있는 거잖아요. 그렇죠. (애는 어때요 엄마가 일을 하는 거에 대해서) 좋아해요 엄마 일하는 거에 대해서? 예. (어떤 부분을 좋아하는 건가요?) 애는.. 그냥 엄마가 일을 하고 애 나름대로 조금 자기 마음에 어떤 그런 건 있겠죠 걸음로 나한테 표를 내거나 그렇지 않는 거예요. (그런데 그러니까 아줌마를 쓸 수도 있고 여러 가지 방법이 있는 데 내려 보내시기 된 거는?) 그냥 엄마가 편하고..	
통합	신앙과 일의 통합	사례 1/ 남/의사/3년/ 병원장	그 전에는 일과 가정을 분리하는 것이 편하다고 생각을 하다가, 지금은 통합 쪽으로 많이 가고 있는 것 같아요. 제가 가지고 있는 신앙관은 한마디로 표현할 수 있어요. 통합을 유지하는 거죠. 가정과 일과 직장과 신앙과 교회와 이런 게 다 분리되어있다고 생각하지 않아요. 직장에 와서도 하는 일은 교회에서 하는 일과 거의 같은 의식으로 할 수 있다고 생각을 하는 거예요. 그래서 예배시간에 기도하는 것과 마찬가지로 내가 환자를 보고 수술하고 분만을 받는 것도 기도라고 생각할 수 있는 것이고, 그것을 내 신앙에 궁극적인 우리 하나님께 바친다고 생각하면, 그 시간이 예배시간이고, 그 시간이 내 직장 시간이기도 하고, 또 나 개인의 신앙과백적인 시간도 되고.. 그래서 결국에는 일과 직장과 신앙이 한 장소에서 이루어질 수 있다고 생각을 하는 거예요.
	집과 직장 의 근접한 거리	사례 12 여/간호사 재취업	(3교대 때 밤 근무는 어떻게?)집이 가까웠어요. 집이 근처기 때문에 심적인 거지만 집이 가깝기 때문에 긴급 상황에는 쉽게 달려갈 수 있다고 생각했기 때문에 부담이 심하지 않았어요.
	리더의 가정에 대한 배려	사례 10 여/간호사/4년/ 맞벌이, 남편전직직원	(가족 일 때문에 갑자기 무슨 일이 생기거나 어려운 일이 생기는 일이 있죠? 어떤 일들이 그렇죠?) 제일 힘든 일은 애기가 아프다고 할 때.. 예... 그 때가 이제 제일 난감해요. 제가 빨리 가볼 수 있는 상황도 안 되고, 막 애기가 너무 아프고 힘들어 할 때, 그럴 때는 저희 수 선생님이나 팀장님이 배려를 좀 해주시죠. 빨리 갔다 와봐라 애기 상태나 좀 보고 와라. 그러면서 배려를 좀 많이 해주세요.
보육시설 확충	사례 10 여/간호사/4년/ 맞벌이, 남편전직직원	저희 병원에서 둘째를 낳았는데, 두 달 쉬고 나오니까, 그게 제일 마음이 아팠어요. '이제 내가 과연 이 일을 계속 해야 할 것인가.' 그 고민을 제일 많이 했던 때가 그 때였어요. 둘째를 떼어 놓고 나올 때...그래서 만약에 이제 '병원 안에 보육 시설이 있었으면... 내가 수시로 가서 얼굴도 볼 수 있고, 아프면 바로 바로 데리고 와서 소아과도 있으니까 진료도 볼 수 있고..' 그런 생각을 좀 했었는데, 조만간 해주실 거라 하시네요.	

과연 일과 가정의 조화를 이루었다고 보아야 할 것인가는 다시 한번 생각할 필요가 있다.

통합전략은 네 가지의 내용으로 도출되었다. 첫 번째는 “조직의 리더의 통합의 가치가 다양한 현장에서 영향을 미치고 있다는 것”이 발견되었다. 인터뷰에서 병원장은 외국에서 목회과정까지 수학하신 분으로 자신의 삶에서 종교와 일을 하나로 여기며 실현하고자 한다고 응답하고 있다. 즉, 신앙, 일, 가정 모든 삶의 영역에 있어 통합된 삶을 강조하고 있었다. 이러한 통합에 대한 열의는 병원장뿐만 아니라 의사들과 간호원들에게서도 공통적으로 보여지는 현상이다. 기독교 병원이란 특성상 이 병원의 취업자들의 상당부분은 자신의 삶에서 중요한 종교적인 측면을 일터에서 기여하고 싶은 바람을 가지고 있다. 산부인과 진료의의 인터뷰에서 드러난 것처럼 환자를 진료하고 수술하는 것도 기도라 여기는 것처럼 일과 자신의 삶을 통합적인 관점을 통해 생활하고 있었다. 또한, 가족을 동반한 행사를 기획해서 일과 가족의 경계를 통합하려는 시도도 발견되고 있다.

두 번째는 “근거리 출퇴근”은 일과 가정의 통합전략을 가능하게 하는 중요한 요인으로 밝혀졌다. 일과 가정을 병행해야 하는 여성들은 가정과 일터의 거리를 가능하면 근접하게 위치하게 하여 일과 가정의 조화를 이루려고 노력하고 있었다. 본 연구 장면에서도 근거리에 집을 두고 아이들의 긴급상황에 빠르게 대처하고, 가사 부담의 시간을 줄이려고 노력하고 있었다. 대표 예에서 언급된 것처럼, 집이 일터 근처에 위치한다는 것은 물리적인 장점뿐만 아니라 심리적인 이점이 있는 것으로 보인다. 긴급상황이라는 것이 언제나 발생하는 것은 아니지만 아이들의 양육과 관련하여 긴급상황이 발생될 때 빠르게 대처할 수 있다는 점이 일과 가정을 통합적으로 관리하는데 도움을 주는 것으로 나타났다.

세 번째는 “리더의 가정에 대한 배려”가 통합전략과 관계가 있는 것으로 나타났다. 리더의 가정에

대한 배려는 자신이 통합적으로 일과 가정을 관리하는데 있어 영향을 미치는 것으로 보인다. 자신의 집이 일터가 아닌 한 아무리 통합적으로 일과 가정을 관리하고자 해도 한계가 있는 것이 사실이다. 조직에서는 규칙과 규범이 존재하며, 이것은 일과 가정의 통합을 근원적으로 어렵게 할 수 있다. 하지만 리더가 자신의 고유한 권한을 가지고 부하들의 일과 가정의 조화를 위해 배려해 준다면 이것은 개인의 통합적 전략을 가능하게 하는 중요한 요소가 될 수 있다.

네 번째 도출된 “사내 보육시설 확충” 또한 세 번째와 일맥상통하는 결과라 할 수 있다. 조직에서 상위 직급의 경우는 자신의 권한의 폭이 넓은 만큼 자율성도 커지기 때문에 사례 1의 병원장과 같이 일과 가정의 통합전략이 다른 구성원들보다 쉬울 수 있다. 하지만 조직의 원칙, 규범, 규칙을 준수해야 하는 실무자급의 구성원들에게는 자신의 일과 가정의 통합전략을 가능하게 하는 제반 조건들이 필요하다. 사내 보육시설이 보유되어 있다는 것은 물리적 거리의 단축, 양육에 대한 조직의 지지 등의 긍정적인 측면으로 인해 일과 가정의 통합전략을 가능하게 해주는 방안으로 볼 수 있다. 사례 10의 대표 예에서 나타난 것처럼 보육시설은 자신이 원하는 일과 양육을 통합적으로 해결할 수 있기 때문에 물리적으로 그리고 심리적으로 도움이 되는 것으로 보인다.

## V. 결론 및 논의

본 연구는 일-가정의 상호작용에 대한 연구가 사회문화적 상황을 고려하지 않고 이루어지고 있다는 연구자들의 제안점을 반영하여(Powell, Francesco & Ling, 2009), 국내 S여성병원의 심층인터뷰 자료를 바탕으로 한국적 맥락(context)에서 이루어지

는 일과 가정의 상호작용의 구체적인 내용들을 해석적 현상학적 방법을 적용하여 도출하였다. 본 연구는 두 가지 측면에서 주안점을 두었다.

첫째는 기존에 많이 연구되어 왔던 긍정적 상호작용과 부정적 상호작용과 더불어 일-가정 경계관리 전략을 포함시킴으로써, 상호작용의 현상뿐만 아니라 사람들이 어떻게 일과 가정 경계를 어떻게 관리하는지를 검토하였다. 둘째, 일-가정의 상호작용 연구를 질적으로 분석함으로써, 일-가정의 긍정적 상호작용과 부정적 상호작용의 구체적인 내용을 파악하여, 어떠한 상황과 맥락에서 영역 간 관계가 이루어지는지 상세하게 알아보고자 하였다. 특히 이를 수행함에 기존에 널리 활용되고 있는 일-가정 상호작용의 분류를 기반으로 내용 분석함으로써 기존 연구들과의 공통점과 차별점을 파악하였다. 긍정적 상호작용은 Calson 등 (2006)의 '긍정적 정서', '긍정적 개발', '긍정적 자본'의 세 가지 분류를, 부정적 상호작용은 Greenhaus & Beutell(1985)의 시간에 기초한 갈등, 행동에 기초한 갈등 긴장에 기초한 갈등의 세 가지 분류를, 마지막으로 일-가정 경계관리는 Ashforth, 등(2007)의 통합전략과 분리전략의 두 가지 기준을 통해 내용분석을 실시하였다. 이러한 측면을 반영한 본 연구에서 발견된 주요한 발견은 다음과 같다.

첫째, S여성병원에서 이루어진 일-가정의 부정적 상호작용의 내용으로 일에서 가정으로의 부정적 상호작용과 가정에서 일로의 부정적 상호작용 모두에서 '시간에 기초한 갈등'과 '긴장에 기초한 갈등'이 도출되어 Greenhaus & Beutell(1985)이 제안한 부정적 상호작용의 세 가지 가운데 '행동에 기초한 갈등'은 양방향 모두에서 발견되지 않았다. 행동에 기초한 갈등이란 한 영역에서의 이루어지는 행동 양식으로 인해 다른 영역에서 갈등을 일으키는 것으로 예를 들어 회사에서의 지식적 리더십의 모습으로의

행동양식이 따뜻함과 감성으로 아이를 다루어야 하는 행동을 이행해야 할 때 갈등적으로 느껴지는 것을 의미한다. 이는 기존의 부정적 상호작용의 연구와 유사한 것으로, 김옥선(2011)의 연구에서도 인터뷰를 통해 행동적 갈등이 많이 이루어지지 않는다는 점을 밝힌 바 있다.

일에서 가정으로의 시간에 기초한 갈등의 내용으로는 특별 돌봄이 필요한 자녀 돌봄으로 인한 시간적 어려움, 3교대로 인한 아이양육의 어려움이 발견되었다. 일반적으로 일-가정 갈등의 연구에서는 모든 사람은 24시간이라는 한정된 시간을 사용하고 있기 때문에, 과도한 근무시간은 가정에서의 삶에 어려움을 준다고 알려져 있다. 그러나 본 연구의 대상인 S병원에서는 시간에 기초한 일-가정 갈등은 흔히 발견되지 않았다. 그 이유는 S여성병원에서는 3교대, 긴급 수술 등의 특수한 경우를 제외하고는 출퇴근 시간에 대한 어려움이 많이 존재하지는 않았기 때문이다. 특별 돌봄이 필요한 자녀를 두고 있는 부모는 맞벌이 가정으로 아이 양육이 부부 모두에서 부여되어 있었다. 이러한 경우 아무리 근무시간으로 인한 어려움이 존재하지 않는 조직이라 해도 일과 가정을 병행하는 것은 쉽지 않은 것으로 나타났다. 특별 돌봄을 위해 일-가정 조화 정책에 있어서도 특별 조치가 필요한 것인지에 대한 논의는 더욱 이루어져야 할 필요가 있다.

3교대의 경우 또한 시간적 어려움으로 발견되었다. 앞서 일-가정 긍정적 상호작용으로 3교대는 유연성의 하나로 긍정적인 관점에서 언급되었었다. 하지만 3교대는 이와는 다르게 부정적 상호작용으로도 언급되는 양날의 칼의 모습을 보여주고 있다. 3교대는 배우자, 자녀 등과는 다른 시간 흐름에 따라 활동하기 때문에 이것이 가족과의 시간 공유를 어렵게 할 수 있다. 3교대가 이와 같이 다른 두 가지 측면을 보이고 있는 여러 원인들을 파악함으로써 부정적인 측면보다는 긍정적 측면으로 발전시킬 수 있는 방안

을 모색할 필요가 있을 것이다.

일에서 가정으로의 긴장에 기초한 갈등으로, 일과 가정의 병행으로 인한 피로와 아이들과의 정서적 공유의 어려움이 언급되었다. 이는 기존의 연구들의 결과와도 동일한 것으로, 일과 가정의 병행은 정신적 피로도와 관련이 있기 때문에 이러한 부정적 영향을 완화시키기 위해서는 다양한 노력과 아이디어들이 더욱 필요하다고 할 수 있다.

가정에서의 일로부터의 시간에 기초한 갈등으로는 가족과 함께함으로써 느껴지는 추가업무에 대한 부담과 긴장에 기초한 갈등으로 가사지원의 부족, 가정에서의 돌발상황, 경력열망에 대한 내용이 도출되었다. 가정-일의 시간에 기초한 갈등으로 발견된 결과는 세 가지 측면에서 주목해볼 필요가 있다. 첫째, 본 연구에서 리더의 직책을 맡고 있는 남성은 주말임에도 불구하고 토요일 근무를 통해 추가 업무를 해야 한다는 의무감이 있다고 언급하였다. 우리나라의 경우, 주5일제의 시행으로 대부분이 회사에 출근을 하지 않는 것이 의무화 되었음에도 불구하고 주말에 회사에 출근해 추가업무를 하는 경우도 드물지는 않다. 즉, 가정에서 주말에 가족과 함께 시간을 보내는 것이 자연스러운 일임에도 불구하고 여전히 조직의 구성원들은 추가적인 업무에 대한 부담감을 느끼고 있었다는 것이다. 이는 단순히 개인적 문제를 넘어 조직적 그리고 사회적인 분위기와 문화의 정착이 더욱 필요하다고 할 수 있다.

가정으로부터의 가사지원 부족과 아이의 갑작스러운 질병 등이 일로의 집중을 어렵게 하는 것으로 발견되었다. 이는 기존의 일-가정 갈등 연구에서도 보여진 것으로(장재운 & 김혜숙, 2003) 가정의 일이 남자보다는 여자들에게 많은 책임이 부여되어 있어 가정에서 발생하는 불안정적인 상황이 인터뷰 대상자들이었던 여자들에게 갈등을 가져다 주는 것으로 해석된다. 하지만 이는 본 연구의 대부분의 구성원이 여자라는 점을 감안한다면 앞으로의 연구에서 남

자들 또한 가정에서 일어나는 돌발 상황으로 인해 어느 정도 가정-일 갈등을 경험하는지를 비교 검토할 수 있을 것으로 보인다.

마지막으로 언급된 경력열망의 경우는 기존 연구에서 거의 언급되지 않은 것으로 흥미로운 발견이 이루어졌다. 경력열망이란 자신의 경력에서 더 많은 것을 성취하고자 하는 욕구로 승진, 높은 고가 등과 밀접하게 관련되어 있다(Cinamon & Rich, 2002). 경력열망이 높은 사람은 자신이 맡고 있는 직무나 책임에 있어서 더 많은 시간과 열정을 할애하고자 한다. 이는 남성에게만 국한된 것이 아니라 여성의 경우도 경력열망이 높은 경우 더 많은 시간을 투여하여 경력에 집중하고자 한다. 하지만 여성들의 경우 경력열망이 높다고 하여 자신이 원하는 만큼의 시간과 열정을 할애하기 어려운 환경에 처해있기 때문에 본 연구에서는 경력열망이 높은 여성들이 특히 그렇지 않은 여성들에 비해 오히려 가정-일 갈등을 경험하는 것으로 나타났다. 남성에게 있어서 경력열망은 개인과 조직에게 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 하지만 여성 또한 이것이 조직에게 긍정적인 영향을 줄 수 있음에도 불구하고 자신의 갈등의 원인이 되기 때문에 이를 어떻게 도와 조직에 기여할 수 있을지를 고려해볼 필요가 있을 것이다.

둘째, S여성병원의 맥락에서의 긍정적 상호작용은 일에서 가정으로의 상호작용에서는 '일-가정 긍정적 정서', '일-가정 개발', '일-가정 자본'의 세 가지가, 가정에서 일로의 상호작용으로는 '가정-일 개발'에 대한 내용이 주를 이루었다.

일에서 가정으로의 긍정적 상호작용의 첫 번째인 일-가정 긍정적 정서로 나의 삶의 의미 찾기, 사춘기 아이와의 적당감 거리감, 시댁식구와의 거리유지에 대한 내용이 도출되었다. 일을 함으로써 가정 또는 나에게 얻어지는 행복감으로 나타난 이 세 가지의 공통점은 상호의존적이며 집단주의적인 한국사회에서 일이라는 것이 가정, 아이, 그리고 시댁으로부

터 적당히 분리되도록 도와주어, 자신의 독립적이며 자주적인 감정과 만족을 갖게 해준다는 점이다. 자신이 원하여 전업주부를 직업으로 선택한 이도 있지만 가정이 여성의 몫이라는 성 역할에 의거하여 많은 책임과 의무가 지어지기도 한다(김미예, 2012). 여성이 일을 갖는다는 것이 가정으로부터의 어느 정도의 거리감과 분리를 합리적으로 지지하기 때문에 여성들은 일을 가짐으로써 긍정적 정서를 갖게 된다는 것이다.

일로부터 가정으로의 긍정적 상호작용의 두 번째의 긍정적 개발로는 신앙심 개발, 인간관계기술개발, 3교대로 인한 가정시간 확보, 직무순환으로 인한 가정시간 확보로 나타났다. 일-가정 긍정적 개발에서 발견된 내용은 특히 조직에 존재하는 또는 운영하고 있는 제도(3교대, 직무순환)나 특징(기독병원) 등이 개인의 신앙심, 가정시간의 확보, 그리고 식구들의 자립심 향상에 도움을 주었다는 것이다. 비록 국내외의 여러 조직들이 조직의 가족친화적 제도나 정책이 일-가정 조화에 미치는 영향에 대해서 경험적으로 검증하고는 있지만 기존에 이미 조직에서 운영되어 오고 있는 3교대나 직무순환제도가 일-가정 긍정적 상호작용에 영향을 미치고 있음을 발견한 것은 드물다 할 수 있다. 차후 연구에서는 이를 더욱 발전시켜 조직에서 활용되고 있는 다양한 제도나 정책이 일-가정 조화에 어떻게 영향을 미치는지를 검토할 필요가 있다. 또한 엄마가 직장을 가짐으로써 생겨나는 엄마의 부재가 어떠한 경우에는 부정적으로, 반대로 어떠한 경우에는 식구들의 자립심이라는 긍정적으로 작용하는지 살펴봄으로써 엄마의 일이 어떻게 가족에 긍정적인 영향을 미치는지를 여러 조절변수를 통해 검토해야 할 것이다.

일로부터 얻어진 충족감, 성취감, 성공이 가정생활에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 정의하는 일-가정 긍정적 자본으로는 엄마의 경제활동으로 인한 충족감이 엄마에 대한 자부심으로 연결됨이 발견되

었다. 경제적 활동의 근원적인 이유는 일을 통해 경제적인 측면을 충족시키기 위함도 있지만 이와 더불어 엄마의 경제활동은 엄마가 사회의 일원으로 기여하는 모습을 보며 아이들도 이에 대한 자부심을 갖고 있었다. 이러한 결과는 최근의 여성의 일과 관련된 여러 조사의 결과와도 일맥상통하는 것으로 일하는 여성의 만족도는 여러 가지 측면에 있어서 전업주부의 만족도보다 높은 것으로 나타났다. 일이 이와 같이 다양한 방식으로 여성 자신과 가족, 그리고 사회에 긍정적인 영향을 미친다면, 지금보다도 발전된 모습으로 여성의 일-가정 조화에 대한 논의가 이루어져야 할 것으로 보인다.

가정으로부터 일로의 긍정적 상호작용으로는 가정-일 긍정적 개발의 항목만이 발견되었으며, 구체적으로는 여성배우자와의 대화를 통한 인간관계의 이해, 자녀와의 대화 특히 인생과 꿈에 대해서 이야기 하며 일하는 자신을 돌아보게 됨, 비전문인의 시각을 통한 다양한 관점의 이해, 아이양육 경험이 산모응대에 도움이 되는 것, 특수장애자녀 돌봄이 산부인과 직무에 도움이 됨, 부하육성 및 코칭, 외부학습 경험을 직장에서 공유에 대한 내용이 도출되었다. 다양한 내용으로 구성된 가정-일 긍정적 개발은 크게 두 가지 부분으로 구분할 수 있다. 비전문인이 배우자와 자녀로부터의 대화를 통해 얻어지는 넓은 시각과 깊은 이해를 갖게 되는 긍정적인 효과와 아이양육의 기술이 직무 또는 부하육성 및 코칭에 긍정적으로 활용되는 것이다. 본 연구는 산부인과 여성전문병원의 특수 장면에서 이루어졌기 때문에 특히나 가정으로부터의 관점과 양육 기술이 직접적으로 일로 연결되었을 가능성이 높다. 비록 본 연구가 한 장면에서 이루어져 일반화에 어려움이 있는 것은 사실이나 가정에서의 대화 및 아이양육을 통한 기술이 분명 조직장면의 리더십 발휘 역량에 관련이 있을 것으로 보인다. 차후 연구에서는 여러 장면들을 통해 가정에서 이루어진 지식, 기술, 경험이 조직장면

에 직접적으로 연결되는지를 경험적으로 확인할 필요가 있다.

셋째, 일-가정의 경계관리전략의 내용분석으로 분리전략으로는 아이들 성장 후 재취업, 장거리 분리전략이, 통합적 전략으로는 신앙과 일의 통합, 집과 직장의 근접한 거리, 리더의 가정에 대한 배려, 보육 시설 확충의 내용이 도출되었다. 일과 가정의 경계를 분리하여 관리할 것인가 아니면 통합적으로 관리할 것인가에 대한 문제는 어느 것이 맞는 방법이다라고 단정지을 수는 없다. 자신의 상황과 자신의 성격에 맞게 분리전략을 선호하기도 통합전략을 선호하기도 한다. 본 연구에서 발견된 분리전략은 일반적으로 생각하는, 인지적으로 일과 가정을 분리해서 관리하는 것보다는 강력한 분리전략이 사용되고 있었다. 즉, 아이들 성장 후 재취업을 하거나 또는 장거리에 거주하고 있는 친인척에게 아이를 맡기는 형태였다.

분리전략은 어떻게 보면 Hall & Richter (1988)가 말 한 것처럼 일이 삶에 더 강한 영향력을 행사하기 때문에 두 영역을 통합하려는 정책이 오히려 일과 삶을 조율하는데 스트레스를 가중시킬 수 있다는 주장을 상쇄시키는데 더욱 효율적인 전략일 수 있다. 채연주와 윤세준 (2012)의 연구에서 제안하였듯이 기존의 경영정책들이 단지 일과 삶의 문제를 통합적인 정책으로만 다루려고 하는 것이 이러한 관점이라면 한계가 있음도 인정해야 할 수도 있다. 그럼에도 불구하고 강력한 분리전략은 한쪽의 영역에 집중할 수 있다는 장점을 가지고 있지만 반대로 다른 한쪽의 영역과는 거리감을 갖는 것이 사실이다. 차후의 연구에서는 이러한 단점을 어떻게 해소하고 있는지에 대한 연구가 이루어져, 분리전략을 사용함에도 불구하고 긍정적인 효과를 거두고 있는 사례 또한 발굴할 필요가 있다.

통합전략에서 발견된 내용의 특징을 살펴보면, 조직의 환경적 측면이 개인의 통합전략과 관련이 있었

다. 즉, 리더의 배려, 보육시설, 근접한 직장거리 모두 개인이 통합전략을 사용하기 위해서는 조직의 요인들이 함께 고려되어야 하는 것들이었다. 신앙과 일의 통합 또한 조직적 측면과 관련이 깊은데, 본 연구가 이루어진 장면이 기독교병원이었기 때문에 병원에서 자신이 행하는 일이 신앙과 직결된다고 여긴다고 응답한 것과 관련이 된다. 앞서 언급한 것처럼, 분리전략과 통합전략은 어떠한 것이 옳다고 말할 수는 없다. 하지만 본 연구에서는 개인이 통합전략을 사용하기 위해서는 조직적 차원들이 함께 고려되어야 함이 발견되었다. 조직에서는 개인들이 일과 가정을 함께 통합적으로 관리할 수 있도록 돕기 위해 어린이 집, 통학 버스, 기숙사 제공, 일-가정 조화 친화 교육 등의 다양한 방법을 시도할 수 있을 것이며, 이를 통해 조직 구성원들의 일과 가정의 조화로운 삶에 기여할 수 있으리라 여겨진다.

이와 같은 내용분석의 결과를 바탕으로 본 연구는 다음과 같은 시사점을 가지고 있다.

첫째, 우리나라의 문화적인 특성이 일-가족 상호작용에 영향을 주는 것으로 나타났다. 본 연구에서는 일이 가정에 주는 긍정적인 역할로, 특히 여성이 일을 하게 되었을 때 아이들 또는 시댁과 적당한 거리감을 유지하여 여성의 개인의 삶과 자존감에 긍정적인 영향을 주는 것으로 발견되었다. 이는 우리나라가 집단주의 문화로 집단적 가족의 의미로 인해 여성들이 많은 의무를 지고 있는 현실에서 일이라는 것이 집단주의 문화의 서로의 개입을 자유롭게 해주는 장점(Lee, Chang, & Kim, 2011)이 있는 것으로 나타났다. 이것은 크게 보면 개인이 부모로서, 며느리로서 등의 가족과 관련된 다중의 역할을 수행할 때 일이라는 것이 자신의 역할 경계를 관리하는 수단으로 긍정적으로 활용된다고 볼 수 있다. .

둘째, 같은 제도라 하더라도 활용하는 사람에 따라서 긍정적이고 부정적인 것이 달라진다는 점이 주

목할 만하다. 예를 들면, 3교대제에 대한 기존의 고정관념은 불규칙성으로 인한 부정적인 측면이 강하였다. 하지만 3교대제는 주변의 지원이 적극적으로 이루어졌을 때, 그리고 아이들의 생애주기에 따라 그 효과성이 긍정적일 수도 또는 부정적일 수도 있다는 것이다(Moen, 2003). 아이들이 어릴 때 부모는 아이에게 물리적으로 육체적으로 지원을 아끼지 않아야 한다. 이로 인해 아이를 돌봐야 하는 시간이 절대적으로 필요한 반면, 아이들이 성장했을 때는 절대적인 시간보다는 질적인 관계가 더욱 필요할 수 있다. 3교대의 경우 불규칙한 시간으로 인한 어려움이 있지만 본 연구에서 발견된 바와 같이 오프 시간이 일정시간으로 정해져 있기 때문에 장기간 지속적으로 일을 해야 하는 근무환경보다 긍정적인 측면이 존재한다. 이는 아이들과의 더 많은 시간을 보내게 해주는 등 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 점에서 같은 제도라 하더라도 상황에 따라 그 영향이 달라질 수 있음을 시사한다.

마지막으로 한국적 상황에서 나타나는 독특한 발견으로 분리전략의 양상이 장시간의, 그리고 장거리의 물리적 분리전략을 사용하고 있다는 점이다. 특히 이 결과는 본 연구가 이루어진 장소가 병원이라는 특수성에 더욱 비롯된 것이라 할 수 있다. 왜냐하면 병원은 3교대와 같이 일반적인 근무시간을 가지고 있지 않으며, 응급 등의 긴급성과 비예측성이 존재하는 곳이기 때문에 양육을 담당하는 여성이 근무하기 위해서는 양육의 문제를 해결하는 것이 중요하다. 이로 인해 본 연구의 몇몇 대상자들은 분리전략을 사용하여 한쪽 영역에 온전히 집중함으로써 다른 영역에 대해서도 어려움을 겪지 않게 하여 긍정적인 측면을 이야기하기도 하였다. 하지만 이에 불편한 진실이 내포되어 있음을 고려할 필요가 있다. 생애주기를 통해 분리전략을 사용하는 경우 경력단절이 이루어진다는 것이다. 본 연구가 진행된 간호사는 다행히 전문직이라는 측면으로 인해 현재까지 재취

업의 어려움이 많이 존재하지 않아 이 전략이 긍정적으로 사용되고는 있으나, 시대흐름에 맞는 재교육이 불안전 할 경우 의료사고 등의 문제점이 발생할 수 있다. 또한, 우리나라에서는 장거리분리를 통한 공간적으로 분리전략도 많이 보이는데 이러한 경우 자녀들과의 애착관계형성의 문제가 지적될 수 있다. 아이러니컬하게도 우리나라는 가족의 끈이 매우 강하다고 생각하기 때문에 이러한 공간적 분리전략을 과감하게 사용하기도 하는데, 가정이라는 것이 결국 함께 부대끼면서 유대관계가 만들어지는 것이라는 점을 고려한다면 장기적으로 어떤 가족의 모습을 그려야 하는지에 대한 것은 다시 한 번 생각해볼 필요가 있다.

## 참고문헌

- 강혜련, 최서연. (2001). 기혼여성 직장-가정 갈등의 예측 변수와 결과변수에 관한 연구. **한국심리학회지 여성**, 6(1), 23-42.
- 김명철 (2014). 창조성 발현의 사회심리학. **서울대학교 대학원 박사학위 논문**
- 김미예, 송영숙. (2012). 대학생의 결혼, 성역할, 자녀 가치관에 관한 연구. **한국간호교육학회지**, 18(2), 303-311.
- 김주엽. (2008). 직무특성과 일-가정 균형. **인적자원개발 연구**, 11(1), 109-132.
- 김옥선, 김효선. (2010). 다중 역할의 상호향상 효과: 일-가정 영역 간 자원의 긍정적 전이에 관한 분석. **경영학연구**, 39(2), 375-407.
- 김주엽. (2008). 직무특성과 일-가정 균형. **인적자원개발 연구**, 11(1), 109-132.
- 김효근, 이현주, 문윤지 (2003). 한국 경영현상 분석을 위한 연구방법론의 재고 - 질적연구방법론을 중심으로. **Korea Business Review**, 6(2), 47-66
- 김효선, 차운아. (2009). 직장-가정 간 상호작용과 가족친

- 화적 조직지원이 근로자의 조직몰입과 이직의도에 미치는 효과. **한국심리학회지 산업 및 조직**, 22(4), 515-540.
- 김효선, 김옥선, 이지영. (2009). 일과 삶의 조화와 조직효과성의 시너지를 위하여. **한국인사관리학회 학술대회 발표논문집**, 1-25.
- 변영순. (2005). 2 교대와 3 교대 근무간호사의 수면과 피로도. **대한기초간호자연과학회지**, 7(2), 5-15.
- 이은숙, 김경옥, 송현진, 이지선, 김수연, 이현승, 최정희. (2012). 밤번교정근무 간호사와 3 교대근무 간호사의 직무만족도, 간호업무수행정도 비교 및 밤번교정근무제도에 대한 인식. **임상간호연구**, 18(1), 63-73.
- 장재윤, 김혜숙. (2003). 직장-가정간 갈등이 삶의 만족 및 직무 태도에 미치는 효과에 있어서의 성차: 우리나라 관리직 공무원들을 대상으로. **한국심리학회지 사회문제**, 9(1), 23-42.
- 전겸구, 김교현. (2003). 한국 주부의 생활 스트레스와 대처 양상. **한국심리학회지 건강**, 8(1), 1-39.
- 정호근. (2001). 3교대 근로자에서 교대근무기간과 혈압 및 심박수 변동성. **대한산업의학회지**, 13(2), 180-189.
- 채연주, 윤세준 (2012). 통합과 분리 : 경계활동으로 살펴본 일과 삶의 균형. **인사조직연구**, 20(2), 109-165.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., Clark, M. A., & Fugate, M. (2007). Normalizing dirty work: Managerial tactics for countering occupational taint. *Academy of Management Journal*, 50(1), 149-174.
- Aryee, S., Fields, D., & Luk, V. (1999). A Cross-Cultural Test of a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Management*, 25(4), 491-511.
- Barnett, R. C. (1998). Toward a review and reconceptualization of the work/family literature. Genetic, Social, and General Psychology Monographs.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist*, 56(10), 781.
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work - family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 336-353.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work - family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- 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), 131-164.
- Chen, Z., Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2009). Work-to-family conflict, positive spillover, and boundary management: a person-environment fit approach. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 82-93.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work - family conflict. *Sex Roles*, 47(11-12), 531-541.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- 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), 131-164.
- Desrochers, S., & Sargent, L. D. (2004). Boundary /Border Theory and Work-Family Integration. *Organization Management Journal*, 1(1), 40-48.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S.

- (1997). Developing and testing an integrative model of the work - family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167.
- Gottlieb, B. H., Kelloway, E. K., & Barham, E. J. (1998). *Flexible work arrangements: Managing the work-family boundary*: Wiley.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985a). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985b). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 76-88.
- 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), 72-92.
- Grzywacz, J. (2002). Toward a theory of work-family facilitation. Paper presented at the 34th Annual Theory Construction and Research Methodology Workshop, Houston, TX.
- Hall & Richter (1988). Balancing work life and home life: What can organizations do to help? *Academy of Management Executive*, 11(3), 213-223.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51(1), 51-75.
- Hofstede (1984). *Culture's Consequences: International Differences in Work-related Values*. Sage.
- Kirchmeyer, C. (1992). Perceptions of nonwork-to-work spillover: Challenging the common view of conflict-ridden domain relationships. *Basic and Applied Social Psychology*, 13(2), 231-249.
- Kirchmeyer, C. (1995). Managing the work-nonwork boundary: An assessment of organizational responses. *Human Relations*, 48(5), 515-536.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52(4), 704-730.
- Kossek, E. E., Noe, R. A., & DeMarr, B. J. (1999a). Work-family role synthesis: Individual and organizational determinants. *International Journal of Conflict Management*, 10(2), 102-129.
- Kossek, E. E., Noe, R. A., & DeMarr, B. J. (1999b). Work-family role synthesis: Individual and organizational determinants. *International Journal of Conflict Management*, 10, 102-129.
- Kreiner, G. E., Hollensbe, E. C., & Sheep, M. L. (2009). Balancing borders and bridges: Negotiating the work-home interface via boundary work tactics. *Academy of Management Journal*, 52(4), 704-730.
- Lee, E.-S., Chang, J. Y., & Kim, H. (2011). The work - family interface in Korea: can family life enrich work life? *The International Journal of Human Resource Management*, 22(9), 2032-2053.
- Moen, P. (2003). *It's about time: Couples and careers*: Cornell University Press.
- Nippert-Eng, C. (1996). Calendars and keys: The classification of "home" and "work". Paper presented at the Sociological Forum.
- O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R., & Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 272.
- Powell, G. N., Francesco, A. M., & Ling, Y. (2009). Toward culture sensitive theories of the work - family interface. *Journal of Organi-*

- zational Behavior*, 30(5), 597-616.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684.
- Rothbard, N. P., Phillips, K. W., & Dumas, T. L. (2005). Managing multiple roles: Work-family policies and individuals' desires for segmentation. *Organization Science*, 16(3), 243-258.
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45(2), 369-386.
- Smith, J. A., & Osborn, M. (2003). Interpretative phenomenological analysis. In J.A.Smith (Ed.), *Qualitative Psychology: A Practical Guide to Research Methods*. London: Sage.
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., & Kacmar, K. M. (2007). Work - family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17(1), 63-76.
- Willig, C. (2008). *Introducing qualitative research in psychology*. McGraw-Hill International.
- Yin, R. K. (2011). *Applications of Case Study Research*. Sage.

## A qualitative Study on Work-Family Interface at a Women's Hospital in Korea

Jee Young Lee\* · Hyo Sun Kim\*\*

### Abstract

In order to investigate how work interacts with family in the Korean organizational context, this study conducted a qualitative study regarding three main topics of work-family issues: work-family conflict, work-family facilitation and work-family boundary management. Based on the 25 interviews at S women hospital, we confirmed previous studies, yet found some unique issues that reflect Korean context. Similar to the findings of previous studies, the results didn't show the behavior-based conflict but discover time-based conflict and strain-based conflict. In particular, there are more work-to-family conflicts when the people have strong career aspiration. In the case of work-family positive interaction, Korean women who have jobs feel happy because they can maintain proper distance with their children and parents-in-law. Moreover, participants reported that people can have different perspectives and expand their viewpoint about human being by talking with their family. This was especially prominent among people who were in the leadership role. Finally, this study revealed both segregation strategy and integration strategy. On the one hand, some people pursued long-distance segregation strategy which had long term effect in family life. On the other hand, some pursued integration strategy, in which success depended on supporting system and relevant policy initiatives in the future. These results have meaningful implications to show new research hypothesis which could be tested in Korea organization setting.

Key Words: work-family interaction, work-family conflict, work-family facilitation, boundary management, case study

---

\* Aon Hewitt, Expert Advisor / Ph. D. I&O Psychology, Seoul National University

\*\* Associate Professor, School of Business Administration, Chung Ang University(hkim3@cau.ac.kr), corresponding author