ORIGINAL ARTICLE

Check for updates

ISSN (Online) 2093-758X
J Korean Acad Nurs Vol.49 No.4, 386
https://doi.org/10.4040/jkan.2019.49.4.386

병원의 가족친화경영이 기혼여성간호사의 재직의도에 미치는 영향: 일-가정 상호작용 매개효과를 중심으로

이진화 · 황지인

경희대학교 간호과학대학

The Effects of Hospitals' Family Friendly Management on Married Female Nurses' Retention Intention: Focused on the Mediating Effects of Work-Family Interface

Lee, Jin Hwa · Hwang, Jee-In

College of Nursing Science, Kyung Hee University, Seoul, Korea

Purpose: This study examined the effect of hospitals' family-friendly management on married female nurses' retention intention. The focus was the mediating effects of the work-family interface (work-family conflict, work-family enrichment and work-family balance). **Methods:** This study was a cross-sectional study. The participants were 307 nurses working at five public and five private hospitals with more than 200 beds in Seoul. Data were collected using structured questionnaires from September 10 to September 17, 2018 and analyzed with SPSS 24.0. Data were analyzed using an independent t-test, a one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficients, and multiple regression following the Baron and Kenny method and Sobel test for mediation. **Results:** There were significant correlations among family-friendly management, the work-family interface, and retention intention. Work-family conflict showed a partial mediating effect on the relationship between family-friendly management and retention intention. Work-family enrichment showed a partial mediating effect on the relationship between family-friendly management and retention intention. Work-family balance showed a partial mediating effect on the relationship between family-friendly management and retention intention. **Conclusion:** These findings indicate that both hospitals' family-friendly management and nurses' work-family interface are important factors associated with nurses' retention intention. Therefore, hospitals should actively implement family-friendly management for nurses and establish strategies to enhance nurses' work-family interface for effective human resource management.

Key words: Nurses; Policy; Environment; Family Conflict; Personnel Turnover

서 론

1. 연구의 필요성

여성의 사회적 역할 증대와 사회적 요구 변화로 인해 여성의 사회진출은 증가하고 있는 추세이다. 그러나 우리나라 여성의 경제활동 참가율은 경제협력개발기구에 속한 35개국 중에서 최하위권을 기록하고 있다[1]. 이를 위해 선진국에서는 1970년 이래로 '가족친화 고용정책(family friendly employment policy)'을 도입하였으며[1], 국내

주요어: 간호사, 정책, 환경, 가족 갈등, 직원 이직

* 이 논문은 제 1저자 이진화의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임.

* This manuscript is a revision of the first author's master's thesis from Kyung Hee University.

Address reprint requests to : Hwang, Jee-In

College of Nursing Science, Kyung Hee University, 26 Kyungheedae-ro, Dongdaemoon-gu , Seoul 02447, Korea

Tel: +82-2-961-9145 Fax: +82-2-961-9398 E-mail: jihwang@khu.ac.kr

Received: November 28, 2018 Revised: May 10, 2019 Accepted: May 13, 2019

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution NoDerivs License. (http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0) If the original work is properly cited and retained without any modification or reproduction, it can be used and re-distributed in any format and medium.

에서도 2007년 12월 '가족친화사회환경의 조성촉진에 관한 법률'을 제정하였다. 하지만 국가적으로 가족친화경영에 대한 도입은 시도되었으나, 가족친화정책은 도입기 단계로 제도의 필요성이나 그 효과성에 대한 인식은 낮은 상황이다[2].

가족친화경영은 학자에 따라 다양하게 정의되어 왔다. Lee 등[3]은 가족친화경영을 가족친화적인 제도 및 프로그램의 시행 여부와 이러한 프로그램이 제대로 실행될 수 있는 조직 내의 문화 형성까지를 포함하는 폭넓은 개념으로 정의하였다. Yoo와 Choi [4]는 가족친화경영을 근로자가 자녀 출산 및 양육에 어려움을 겪지 않고 직장과 가정생활을 보다 조화롭게 수행할 수 있도록 법과 제도, 프로그램 등을 통해 기틀을 구축하는 것으로 보고, 가족친화적인 직장문화를 조성하여 일-가정 두 역할을 삶 속에서 통합하는 것이라고 정의하였다. 이와 같이 가족친화경영은 가족친화제도와 가족친화조직분위기의 두 가지 요소로 구성되고 있다[3-5]. 가족친화제도는 구성원의 일-가정 역할갈등과 스트레스의 감소, 조직의 생산성 향상과 이직률 감소, 우수인력 모집 등 인적자원관리 활동을 촉진하는 것으로 보고되었다[2,6]. 또한 가족친화조직분위기는 가족친화제도의 실질적 활용 및 효과와 연관되며[6], 가족친화 조직분위기가 가족친화제도의 유무보다 직무만족과 정서적 몰입에 미치는 효과가 보다 큰 것으로 보고된 바 있다[7]. 또 다른 연구에서는 가족친화조직분위기가 가족친화제도와 함께 조직의 인적자원관리 활동을 돕고, 구성원들의 일-가정 관계에 긍정적으로 기여하는 것으로 나타났다[4].

일-가정 상호작용은 가족친화경영과 밀접한 관계를 가지며, 일-가정 갈등, 일-가정 비옥화, 일-가정 균형의 요소로 구성된다[5,7]. 일-가정 갈등은 직장과 가정의 두 영역으로부터의 역할 압력이 여러 가지 이유로 양립할 수 없는 경우에 발생하는 역할 간 갈등을 말하며[8], 일-가정 비옥화란 한 영역에서 얻은 자원의 기능이 다른 영역의 역할 성과를 강화시키는 것이다[9]. 일-가정 균형이란 개인과 조직, 가정 영역에서의 역할 상대간에 협상되고 공유된 역할기대를 충족하는 것을 말한다[10]. 즉 일-가정 균형은 일-가정 갈등과 일-가정 비옥화와 연관되지만 구별되는 개념이다[11]. 하지만 기존 연구들은 일-가정 균형을 갈등이 없거나 비옥화된 상태로 정의함으로써 일-가정 갈등이나 비옥화와 구분하지 않고 혼용하여 왔다[11]. 일-가정 상호작용에 있어서 주변인이 인식하는 이러한 역할기대는 조직의 가족친화제도 및 가족친화조직분위기와 연관될 수 있다. 따라서 이러한 사회적 관점을 반영하는 일-가정 균형의 명확한 적용을 통해 일-가정 상호작용을 종합적으로 살펴볼 필요가 있다.

적정 간호인력의 확보와 효율적인 유지관리는 의료서비스의 질적 수준을 유지하는데 핵심적인 요소이다. 하지만 2015년 9,744명의 간호사를 대상으로 진행한 '병원간호인력 배치현황 실태조사'에 따르면 간호사의 이직률은 평균 12.6%로[12], 보건복지사업종사자의 이직률이 2.8% [13]인 것과 비교할 때 간호사의 이직률이 월등히 높았다. 또한 이직사유로 '타 병원으로 이직'이 16.7%로 가장 높았고, 그 다음은 '결혼, 출산 및 육아'로서 15.9%를 차지하였다. 타 병원으로의 이직은 간호실무에서 계속 일하는 것을 의미하지만, 결혼, 출산 및 육아로 인한 이직은 간호사로서의 경력단절을 의미하므로 간호사 인력부족에 기여하는 주 요인이 될 수 있다[12]. 특히 일, 가정 역할을 동시에 수행하는 기혼여성간호사들은 대부분 경력간호사로서, 질적 간호제공에 있어 핵심적 인력이다. 따라서 기혼여성간호사들을 실무에 유지하기 위하여 가족친화적 제도와 환경을 구축하고, 결혼, 출산, 육아 등의 가정생활과 간호업무간의 긍정적인 상호작용을 촉진하는 것이 필요하다. 그러나 실제 병원조직 내에서 시행 여부와 이들간의 관계에 대한 연구는 활발하게 진행되고 있지 않다. 따라서 기혼여성간호사들을 대상으로 병원의 가족친화경영과 이들의 일-가정 상호작용이 재직의도에 미치는 관계에 대해 살펴볼 필요가 있다.

간호사의 재직의도에 대한 연구들은, 간호사의 개인적 요소뿐만 아니라 조직적 요소들이 재직의도에 영향을 미치는 것으로 보고하고 있다[14]. 조직적 요소인 가족친화제도와 간호사들의 재직의도는 긍정적인 관계가 있었으며[15], 타 직종을 대상으로 한 연구들에서 가족친화경영은 일-가정 상호작용에 영향을 미치는 것으로 나타났다[3,6,16-18]. 또한 일-가정 상호작용이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다[7,8,19]. 이러한 선행연구의 결과들은 가족친화경영과 재직의도간의 관계에서 일-가정 상호작용의 매개효과가 있을 수 있음을 시사한다. 일부 매개효과와 관련된 선행연구들을 살펴보면, 가족친화제도가 일-가정 갈등, 일-가정 비옥화를 매개로 조직몰입, 직무만족, 이직의도에 영향을 미치며[3,16], 가족친화조직분위기가 일-가정 갈등, 비옥화를 매개로 직무만족과 조직몰입, 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다[3,17,18]. 그러나 기존연구들은 주로 일-가정 갈등, 일-가정 비옥화에 초점이 맞춰져 있다. 하지만 일-가정 상호작용에서 일-가정 갈등, 비옥화와 같은 주관적인 개인의 관점을 넘어서서 사회적 측면의 관점이 포함된 일-가정 균형의 연구의 중요성이 강조된다[10]. 따라서 가족친화경영은 외적인 사회적 측면에 대한 것이므로, 일-가정 상호작용의 개인적 및 사회적 측면을 모두 고려해서 이들간의 관계를 살펴볼 필요가 있다.

이상의 선행연구 결과를 종합해 보면 가족친화경영과 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 관계에서 일-가정 갈등, 비옥화가 매개효과로 작용하는 선행연구가 대다수를 차지하고 있음을 알 수 있다. 하지만 일-가정 상호작용은 갈등, 비옥화만이 아니기 때문에 균형이라는 개념을 포함시켜 가족친화경영과 재직의도의 관계에서 다양한 일-가정 상호작용에 대한 연구가 필요하다. 따라서 본 연구를 통해 가족친화경영(가족친화제도와 가족친화분위기)이 기혼여성간호사의 재직의도에 미치는 영향을 살펴보고, 가족친화경영과 재직의도간의 관

계에서 일-가정 상호작용(일-가정 갈등, 비옥화, 균형)의 매개효과를 경험적으로 검증해 보고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 병원의 가족친화제도 도입 현황 및 활용도에 대해 살펴보고, 가족친화경영과 재직의도간의 관계에서 기혼여성간호사의 일-가정 상호작용의 매개효과를 확인하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 대상자가 경험하는 가족친화경영, 일-가정 상호작용, 재직의도 정도를 확인한다.

둘째, 대상자의 일반적 특성에 따른 가족친화경영, 일-가정 상호작용, 재직의도에 대한 차이를 확인한다.

셋째, 가족친화경영, 일-가정 상호작용, 재직의도간의 상관관계를 확인한다.

넷째, 가족친화경영과 재직의도간의 규명된 관계에서 일-가정 상호작용의 매개효과를 확인한다.

연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 병원의 가족친화경영과 기혼여성간호사의 재직의도의 관계에서 일-가정 상호작용 매개효과를 확인하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구 대상

대상자는 서울시 소재 200병상 이상의 5개 국공립병원, 5개 사립병원에 근무하고 있는 간호사 중 1년 이상 근무한 정규직 기혼여성 간호사 307명이었다. 대상자의 수는 항목 당 10배의 대상자가 필요하다는 Nunnally [20]의 주장에 근거하여 최소 230명 이상은 되어야 하므로, 오프라인과 온라인 설문조사에서 약 30%의 탈락률을 설정하여 총 330부를 배부하였으며, 응답이 불충분한 23명의 자료를 제외하여 최종 대상자는 307명이었다.

3. 연구 도구

본 연구는 구조화된 설문지를 사용하였으며, 설문지는 가족친화경영의 구성요소인 가족친화제도와 가족친화조직분위기, 일-가정 상호작용의 구성요소인 일-가정 갈등, 일-가정 비옥화, 일-가정 균형, 그리고 재직의도에 대한 도구로 구성되었다.

1) 가족친화제도

가족친화제도는 여성가족부가 제시하고 있는 가족친화제도지수(family friendless index)를 사용하여 재직 병원에서 시행되고 있는 제도에 대한 인식으로 측정되었다. 본 도구는 23문항으로 구성되어 있으며, '자녀 출산 및 양육 지원제도' 8문항, '유연근무제도' 5문항, '가족친화직장문화조성제도' 10문항인 3개의 영역으로 구성되어 있다. 각 문항은 '제도가 없다(1)'에서 '제도가 있고, 아주 잘 운영되고 있다(4)'의 Likert 4점 척도로 응답하게 되어 있다. 점수가 높을수록 제도가 잘 시행되고 있음을 의미하며, 본 연구에서의 내적일관성 신뢰도 Cronbach's α는 .86이었다.

2) 가족친화조직분위기

가족친화조직분위기는 Allen [21]이 개발한 'Family-Supportive Organization Perceptions'를 Lee [5]가 번역하여 사용한 도구를 원저자와 번역자에게 승인을 받아 측정하였다. 본 도구는 업무 이외의 개인적인 일이나 가사를 바라보는 직장의 분위기를 측정하는 14문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 '전혀 그렇지 않다(1)'에서 '매우 그렇다(5)'까지의 Likert 5점 척도로 응답하게 되어 있다. 문항은 모두 역산 처리하도록 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 가족친화조직분위기가 좋은 것을 의미한다. 도구 개발 당시 내적일관성 신뢰도는 Cronbach's α=.91이었으며, 본 연구에서의 내적일관성 신뢰도는 Cronbach's α=.91이었다.

3) 일-가정 갈등

일-가정 갈등은 Carlson 등[22]이 개발한 'Work-Family Conflict Scale'로 Lee [5]가 번역하여 사용한 도구를 원저자와 번역자에게 승인을 받아 측정하였다. 본 도구는 일에서 가정으로의 갈등 영역 9문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 '전혀 그렇지 않다(1)'에서 '매우 그렇다(5)'까지의 Likert 5점 척도로 응답하게 되어 있다. 점수가 높을수록 일로 인한 가정 내 역할 수행에 지장을 많이 받는 것을 의미하며, 도구의 내적일관성 신뢰도 Cronbach's α는 개발 당시 .91이었고, 본 연구에서는 .93이었다.

4) 일-가정 비옥화

일-가정 비옥화는 Carlson 등[9]이 개발한 'Work-Family Enrichment Scale'로 Lee [5]가 번역하여 사용한 도구를 원저자와 번역자에게 승인을 받아 측정하였다. 본 도구는 일에서 가정으로의 비옥화 9문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 '전혀 그렇지 않다(1)'에서 '매우 그렇다(5)'까지의 Likert 5점 척도로 응답하게 되어 있다. 점수가 높을수록 일로 인한 일과 가정의 비옥한 정도가 높음을 의미하며, 도구의 내적일관성 신뢰도 Cronbach's α는 개발 당시 .94였고, 본 연구에서는 .93이었다.

 https://doi.org/10.4040/jkan.2019.49.4.386

5) 일-가정 균형

일-가정 균형은 Grzywacz와 Carlson [10]이 개발한 'Work-Family Balance Scale'로 Lee [5]가 번역하여 사용한 도구를 원저자와 번역자에게 승인을 받아 측정하였다. 본 도구는 6문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 '전혀 그렇지 않다(1)'에서 '매우 그렇다(5)'까지의 Likert 5점 척도로 응답하게 되어 있다. 점수가 높을수록 일로 인한 가정의 균형 정도가 높음을 의미하며, 도구의 내적일관성 신뢰도 Cronbach's α는 개발 당시 .92였고, 본 연구에서는 .90이었다.

6) 재직의도

재직의도는 Cowin [14]이 개발한 'Nurses' Retention Index'를 Kim [23]이 번역하여 사용한 도구를 원저자와 번역자에게 승인을 받아 측정하였다. 본 도구는 6문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 '전혀 그렇지 않다(1)'에서 '매우 그렇다(8)'까지의 Likert 8점 척도로 응답하게 되어 있다. 문항성격에 따라 역환산 처리하였으며, 점수가 높을수록 재직의도가 높음을 의미한다. 도구의 내적일관성 신뢰도 Cronbach's α는 개발 당시 .97이었고, 본 연구에서는 .94였다.

4. 자료 수집 방법 및 윤리적 고려

본 연구는 서울 소재 K대학의 생명윤리심의위원회의 승인(IRB No. KHSIRB-18-038-1)을 받은 후 2018년 9월 10일부터 17일까지 구조화된 설문지를 사용하여 자료를 수집하였다. 해당 병원 간호부서의 협조를 얻어 서울 소재 200병상 이상의 국공립병원 5개, 사립병원 5개에 근무하는 간호사들에게 연구목적과 방법, 비밀보장에 관한 내용을 고지한 후 참여 도중 원하지 않을 경우에는 언제든지 참여를 중단할 수 있음과 이와 관련하여 어떠한 불이익도 받지 않음에 대해 설명하여 자발적으로 참여에 동의한 경우에 동의서를 받고 설문지를 배포하였다. 오프라인 설문조사는 개별 봉투에 설문지와 답례품을 담아 배부하였으며, 응답 후 밀봉하여 제출하게 함으로써 대상자를 보호하였고, 온라인 설문 대상자는 설문결과 이외의 어떠한 개인정보 수집도 없었으며, 답례품 제공을 위한 개인정보는 새로운 URL을 통해 수집하여 개인정보와 설문내용을 분리하였다. 답례품 제공을 위한 개인정보는 지급 이후 보관하지 않고 바로 삭제하였다.

5. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS 24.0 Program을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성 및 가족친화경영, 일-가정 상호작용, 재직의도 정도는 빈도, 백분율, 평균, 표준편차로 제시하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 차이는 independent t-test와 one-way ANOVA, Scheffé test로 파악하였다. 대상자의 가족친화경영, 일-가정 상호작용, 재직의도 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 확인하였다. 가족친화경영과 재직의도의 관계에서 일-가정 상호작용의 매개효과는 다중회귀분석법을 활용한 Baron과 Kenny [24]의 3단계 매개효과 검증절차를 이용하여 분석하였으며, Sobel test로 매개효과에 대한 통계적 유의성을 검증하였다. 매개효과를 검정하기 전에 독립변수 간의 다중공선성과 종속변수의 자기상관성을 확인하였고, 회귀모형의 적합성 검정은 잔차분석을 이용하여 정규성분포와 등분산성을 검정하였다.

연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 연령은 35세 이상 40세 미만이 27.4% (84명)로 가장 많았다. 대상자의 51.8% (159명)가 국공립 병원에 근무하고 있었으며, 38.8% (119명)가 종합병원에 근무하였다. 대상자의 59.9% (184명)가 교대 근무자이었으며, 자녀가 2명 이상인 경우가 47.2% (145명)로 가장 많았고, 자녀가 있는 대상자 중 양육자가 '부모님'인 경우가 44.7% (110명)로 가장 많았다. 소득은 300만원 이상 400만원 미만이 40.6% (125명)로 가장 많았고, 임상 경력은 10년이상 20년 미만이 30.0% (92명)로 가장 많았다(Table 1).

2. 대상자의 일반적 특성에 따른 가족친화경영, 일-가정 상호작용, 재직의도의 차이

가족친화경영 중 가족친화제도의 실시에 대한 인식정도는 40세 이상이 40세 미만 보다(p<.001), 국공립병원이 사립병원보다(p<.001), 병원급이 종합병원, 상급종합병원보다(p<.001), 비교대근무자가 교대근무자보다(p<.001), 자녀수가 많을수록(p<.001), 양육자가 남편이 부모님보다(p=.005), 근무경력이 3년 미만인 경우가 5년 이상 20년 미만보다(p<.001) 높았다.

가족친화조직분위기 점수는 국공립병원이 사립병원보다(p<.001), 병원과 종합병원이 상급종합병원보다(p<.001), 소득이 300만원 미만이 300만원 이상 400만원 미만보다(p=.011), 3년 이상 5년 미만의 임상경력자가 10년 이상 20년 미만보다(p=.014) 높았다.

일-가정 상호작용 중 일-가정 갈등점수는 30세 이상 40세 미만이 45세 이상보다(p<.001), 사립병원이 국공립병원보다 (p=.004), 상급종합병원이 병원이나 종합병원 보다(p<.001), 교대근무자가 비교대근무자보다(p=.004), 자녀 수 1명이 2명 이상보다(p=.027), 임상경력 5년 이상 10년 미만이 20년 이상보다(p=.031) 높았다.

일-가정 비옥화는 45세 이상이 35세 미만보다(p=.001), 비교대근무자가 교대근무자보다(p=.004), 자녀수 2명이 1명 이하보다 (p=.001), 소득 400만원 이상이 300만원 미만보다 (p=.006), 임상

Table 1. Differences in the Study Variables by General Characteristics of Participants (*N*=307)

Variable	Categories	n (%)	Family friendly policy		Family supportive work environment		Work-family conflict		Work-family enrichment		Work-family balance		Retention intention	
			M±SD	t or F(*p*)	M±SD	t or F(*p*)	M±SD	t or F(*p*)	M±SD	t or F(*p*)	M±SD	t or F(*p*)	M±SD	t or F(*p*)
Age (yr)	<30[a]	22 (7.1)	1.79±0.35	23.51 (<.001)	2.96±0.64	2.39 (.051)	3.31±0.76	6.84 (<.001)	3.20±0.59	4.78 (.001)	3.09±0.50	5.39 (<.001)	4.95±0.63	1.90 (.110)
	30~<35[b]	76 (24.8)	1.92±0.35	a,b,c<d,e	2.79±0.66		3.55±0.80	e<c,b	3.28±0.57	a,b<e	3.15±0.58	c,b<e	4.75±0.71	
	35~<40[c]	84 (27.4)	2.00±0.40		2.77±0.74		3.45±0.75		3.43±0.70		3.05±0.66		4.97±1.01	
	40~<45[d]	55 (17.9)	2.30±0.52		3.06±0.65		3.15±0.78		3.49±0.74		3.32±0.59		4.95±0.81	
	≥45[e]	70 (22.8)	2.49±0.51		2.96±0.55		2.97±0.71		3.70±0.61		3.46±0.59		5.13±0.79	
Ownership	Public	159 (51.8)	2.31±0.51	6.77 (<.001)	3.02±0.59	3.86 (<.001)	3.18±0.70	−2.89 (.004)	3.48±0.66	0.81 (.418)	3.26±0.61	1.01 (.313)	4.86±0.84	−1.90 (.059)
	Private	148 (48.2)	1.95±0.42		2.73±0.71		3.48±0.66		3.42±0.66		3.18±0.62		5.04±0.82	
Hospital classification	Hospital[a]	104 (33.8)	2.46±0.48	44.75 (<.001)	3.06±0.52	10.17 (<.001)	3.11±0.69	11.34 (<.001)	3.52±0.66	1.44 (.239)	3.25±0.59	0.34 (.712)	5.40±1.76	1.10 (.336)
	GH[b]	119 (38.8)	1.99±0.42	c,b<a	2.90±0.73	c<b,a	3.24±0.78	a,b<c	3.38±0.60		3.23±0.65		5.46±1.71	
	TH[c]	84 (27.4)	1.92±0.42		2.63±0.65		3.63±0.82		3.44±0.75		3.18±0.61		5.10±1.76	
Work type	Shift	184 (59.9)	2.08±0.44	4.94 (<.001)	2.94±0.63	−1.74 (.084)	3.40±0.75	−2.91 (.004)	3.36±0.61	2.93 (.004)	3.12±0.57	3.51 (.001)	5.08±1.69	3.10 (.002)
	Non-shift	123 (40.1)	2.36±0.53		2.80±0.71		3.15±0.81		3.58±0.71		3.36±0.65		5.71±1.80	
Number of child	0[a]	61 (19.9)	1.87±0.39	18.04 (<.001)	2.86±0.66	2.20 (.113)	3.40±0.77	3.65 (.027)	3.24±0.58	7.56 (.001)	3.17±0.51	10.56 (<.001)	4.65±0.79	5.79 (.003)
	1[b]	101 (32.9)	2.07±0.45	a<b/>c	2.79±0.63		3.42±0.72	c<b	3.36±0.73	a,b<c	3.02±0.60	b<c	4.95±0.89	a<c
	≥2[c]	145 (47.2)	2.29±0.52		2.96±0.69		3.18±0.83		3.59±0.62		3.38±0.63		5.08±0.79	
Carer[†]	Husband[a]	94 (38.2)	2.30±0.54	5.33 (.005)	2.90±0.67	0.12 (.886)	3.30±0.55	1.66 (.192)	3.51±0.60	1.60 (.204)	4.12±0.91	0.30 (.740)	4.57±1.23	0.19 (.826)
	Parents[b]	110 (44.7)	2.08±0.42	b<a	2.86±0.64		3.42±0.57		3.37±0.62		4.05±0.87		4.48±1.16	
	Others[c]	42 (17.1)	2.25±0.55		2.89±0.76		3.26±0.59		3.51±0.74		3.99±1.10		4.45±1.38	
Income (10,000 won)	<300[a]	91 (29.7)	2.10±0.66	2.76 (.065)	3.05±0.66	4.62 (.011)	3.25±0.79	1.62 (.200)	3.29±0.56	5.28 (.006)	3.10±0.56	3.21 (.042)	4.72±0.73	6.61 (.002)
	300~<400[b]	125 (40.6)	2.12±0.71		2.77±0.66	b<a	3.40±0.78		3.44±0.72	a<c	3.23±0.64	a<c	4.96±0.78	a<c
	≥400[c]	91 (29.7)	2.32±0.68		2.87±0.65		3.22±0.79		3.61±0.65		3.33±0.62		5.16±0.96	

경력 20년 이상이 5년 이상 10년 미만 보다(p=.005) 높았다.

일–가정 균형은 45세 이상이 30세 이상 40세 미만보다(p<.001), 비교대근무자가 교대근무자보다(p=.001), 자녀 수 2명 이상이 1명보다 (p<.001), 소득 400만원 이상이 300만원 미만보다(p=.042), 임상경력 20년 이상이 3년 이상 20년 미만보다(p=.003) 높았다.

재직의도는 비교대근무자가 교대근무자보다(p=.002), 자녀수 2명 이상이 자녀가 없는 경우보다(p=.003), 소득 400만원 이상이 300만원 미만보다(p=.002), 임상경력 10년 이상 20년 미만이 3년 미만보

 https://doi.org/10.4040/jkan.2019.49.4.386

Table 1. Continued

Variable	Categories	n (%)	Family friendly policy		Family supportive work environment		Work-family conflict		Work-family enrichment		Work-family balance		Retention intention	
			M±SD	t or F(*p*)	M±SD	t or F(*p*)	M±SD	t or F(*p*)	M±SD	t or F(*p*)	M±SD	t or F(*p*)	M±SD	t or F(*p*)
Clinical career (yr)	<3[a]	56 (18.2)	2.40± 0.46	7.68 (<.001)	3.03± 0.52	3.19 (.014)	3.16± 0.72	2.69 (.031)	3.50± 0.59	3.85 (.005)	3.22± 0.57	4.04 (.003)	4.68± 0.85	3.99 (.004)
	3~<5[b]	44 (14.3)	2.16± 0.55	c,d<a	3.09± 0.64	d<b	3.17± 0.76	e<c	3.35± 0.62	c<e	3.17± 0.62	c,b,d<e	4.87± 0.80	a<d
	5~<10[c]	80 (26.1)	1.94± 0.45		2.87± 0.72		3.51± 0.73		3.26± 0.60		3.14± 0.57		4.84± 0.70	
	10~<20[d]	92 (30.0)	2.09± 0.46		2.73± 0.71		3.35± 0.85		3.53± 0.72		3.18± 0.65		5.15± 0.93	
	≥20[e]	35 (11.4)	2.20± 0.52		2.78± 0.55		3.11± 0.80		3.71± 0.72		3.60± 0.60		5.16± 0.71	

a, b, c, d, and e represent sub-groups of each variable.
M=Mean; SD=Standard deviation; GH=General hospital; TH=Tertiary hospital.
Post hoc: Scheffé test; [†]n=246 (The number of participants who have children).

다(p=.004) 높았다(Table 1).

3. 가족친화경영, 일-가정 상호작용, 재직의도 정도

가족친화경영 중 가족친화제도는 4점 만점에 평균 2.19점(±1.10), 가족친화조직분위기는 5점 만점에 평균 2.89점(±0.94)이었다. 일-가정 상호작용은 5점 만점에 일-가정 갈등이 평균 3.30점(±0.99), 일-가정 비옥화가 평균 3.45점(±0.68), 일-가정 균형이 평균 3.22점(0.57)이었다. 재직의도는 8점 만점에 평균 5.34점(±2.01)이었다(Table 2).

또한 병원에서 시행되고 있는 가족친화제도 중 자녀 출산 및 양육 지원제도는 '출산 전후 휴가'가 99.0% (304명)로 도입률이 가장 높았으며, '아주 잘 운영되고 있다'고 한 대상자는 86.8% (264명)였다. 유연근무제도는 '탄력적 근로시간제'가 59.9% (184명)로 도입률이 가장 높았으나 '거의 운영되지 않는다'고 한 경우가 47.3% (87명)였다. 가족친화직장문화조성제도에서는 '휴양시설제공'이 86.6% (266명)로 도입률이 가장 높았으나 '그럭저럭 운영되고 있다'고 한 경우가 44.0% (117명)였다(Table 3).

4. 가족친화경영, 일-가정 상호작용, 재직의도간의 관계

가족친화경영 중 가족친화제도는 가족친화조직분위기(r=.36, p<.001), 일-가정 갈등(r=-.40, p<.001), 일-가정 비옥화(r=.39, p<.001), 일-가정 균형(r=.36, p<.001), 재직의도(r=.30, p<.001)와 상관관계가 있었다. 가족친화조직분위기는 일-가정 갈등(r=-.65, p<.001), 일-가정 비옥화(r=.35, p<.001), 일-가정 균형(r=.39, p<.001), 재직의도(r=.44, p<.001)와 상관관계가 있었다. 일-가정 상호작용 중 일-가정 갈등은 일-가정 비옥화(r=-.50, p<.001), 일-가정 균형(r=-.49, p<.001), 재직의도(r=-.53, p<.001)와 상관관계가 있었다. 일-가정 비옥화는 일-가정 균형(r=.55, p<.001), 재직의도(r=.48, p<.001)와 상관관계가 있었으며, 일-가정 균형은 재직의도(r=.52, p<.001)의 상관관계가 있었다(Table 4).

5. 가족친화경영과 재직의도의 관계에서 일-가정 상호작용의 매개효과

가족친화경영이 재직의도에 영향을 미치는 관계에서 일-가정 상호작용이 매개변수임을 검증하기 위해 세 단계 회귀방정식을 사용하였다. 일-가정 상호작용을 검정하기 전에 회귀분석의 가정을 검정한 결과는 아래의 모든 조건을 충족하는 것으로 나타났다. 자기 상관에 대한 Durbin Watson 지수는 1.85~1.94 (dU=1.83<d<4-dU=2.18)로 2에 가까우며 dU (상한값)와 4-dU사이에 존재하여 종속변수가 자기상관이 없이 독립적으로 나타났다. 변수에 대한 공차한계는 0.1이상이었고, 독립변수들 간의 분산팽창요인(Variance Inflation Factor) 지수가 1.14~1.72로 10 미만이므로 다중공선성이 없는 것으로 나타나 회귀분석을 실시하기에 적합하였으며, 잔차 분석 결과 정규성, 등분산성이 확인되었다.

가족친화경영(가족친화제도와 가족친화조직분위기)과 재직의도의 관계에서 일-가정 상호작용(일-가정 갈등, 비옥화, 균형)의 매개효과를 검정하기 위한 3단계 검증 결과는 Table 5와 같다. 가족친화제도와 재직의도의 관계에서 일-가정 갈등의 매개효과 검증을 위한 1단계 회귀분석 결과, 독립변인인 가족친화제도가 매개변수인 일-가정 갈등에 유의한 영향을 주었고(β=-.40, p<.001), 2단계 회귀분석에서는 독립변수인 가족친화제도가 종속변수인 재직의도에 유의한 영향을 미쳤다(β=.30, p<.001). 3단계에서 매개변수인 일-가정 갈등

이 종속변수인 재직의도에 미치는 영향을 검정하기 위해 가족친화제도와 일–가정 갈등을 예측요인으로 하고 재직의도를 종속변수로 하여 회귀분석을 실시한 결과, 가족친화제도(β=.10, p=.049), 일–가정 갈등(β=–.49, p<.001) 모두 유의하여 부분매개역할을 하는 것으로 나타났다. 매개효과에 대한 유의성 검증을 위해 Sobel test를 실시한 결과, 가족친화제도와 재직의도의 관계에서 일–가정 갈등이 유의한 부분매개 변수로 확인되었다(Z=5.88, p<.001). 동일한 방법으로 가족친화조직분위기와 재직의도의 관계에서 일–가정 갈등의 매개효과를 검증한 결과, 가족친화조직분위기와 재직의도의 관계에서 일–가정 갈등의 매개효과가 입증되었다. 3단계 회귀분석에서 일–가정 갈등을 매개변수로 했을 때, 가족친화조직분위기(β=.17, p=.007), 일–가정 갈등(β=–.42, p<.001) 모두 유의하여 부분매개역할을 하는 것으로 나타났다. 매개효과에 대한 유의성 검증을 위해 Sobel test를 실시한 결과 부분매개 변수로 확인되었다(Z=6.14, p<.001).

가족친화제도와 재직의도의 관계에서 일–가정 비옥화의 매개효과는, 3단계 회귀분석에서 일–가정 비옥화를 매개변수로 했을 때, 가족친화제도(β=.13, p=.016), 일–가정 비옥화(β=.43, p<.001) 모두 유의하여 부분매개역할을 하는 것으로 나타났다. 매개효과에 대한 유의성 검증을 위해 Sobel test를 실시한 결과 부분매개 변수로 확인되었다(Z=5.41, p<.001). 가족친화조직분위기와 재직의도의 관계에서 일–가정 비옥화의 매개효과는 3단계 회귀분석에서 일–가정 비옥화를 매개변수로 했을 때, 가족친화조직분위기(β=.32, p<.001), 일–가정 비옥화(β=.37, p<.001) 모두 유의하여 부분매개역할을 하는 것으로 나타났다. 매개효과에 대한 유의성 검증을 위해 Sobel test를 실시한 결과 부분매개 변수로 확인되었다(Z=4.89, p<.001).

Table 2. Scores for Family Friendly Management, Work-Family Interface and Retention Intention (*N*=307)

Variables	Categories	M±SD	Range
Family friendly management	Family friendly policy	2.19±1.10	1~4
	Family supportive work environment	2.89±0.94	1~5
Work-family interface	Work-family conflict	3.30±0.99	1~5
	Work-family enrichment	3.45±0.68	1~5
	Work-family balance	3.22±0.57	1~5
Retention intention		5.34±2.01	1~8

M=Mean; SD=Standard deviation.

Table 3. Item-specific Analysis of Family Friendly Policy (*N*=307)

Items		Implement		Utilization†		
		Yes, n (%)	No, n (%)	Rarely, n (%)	Partially, n (%)	Fully, n (%)
Child-birth & Child-care support	1. Childcare leave	297 (96.7)	10 (3.3)	5 (1.7)	66 (22.2)	226 (76.1)
	2. Reduced working hour on parenting period	223 (72.6)	84 (27.4)	108 (48.4)	67 (30.1)	48 (21.5)
	3. Maternity leave	304 (99.0)	3 (1.0)	5 (1.7)	35 (11.5)	264 (86.8)
	4. Spouse maternity leave	261 (85.0)	46 (15.0)	70 (26.8)	90 (34.5)	101 (38.7)
	5. Pregnant employee assistance program	134 (43.6)	173 (56.4)	45 (33.6)	44 (32.8)	45 (33.6)
	6. Breastfeeding facility and lactation room	152 (49.5)	155 (50.5)	62 (40.8)	52 (34.2)	38 (25.0)
	7. Child-tuition assistance	262 (85.3)	45 (14.7)	12 (4.6)	92 (35.1)	158 (60.3)
	8. Employer-supported child care center	190 (61.9)	117 (38.1)	26 (13.7)	64 (33.7)	100 (52.6)
Flextime support	9. Flexible work hour policy	184 (59.9)	123 (40.1)	87 (47.3)	49 (26.6)	48 (26.1)
	10. Flexible work time policy	156 (50.8)	151 (49.2)	67 (42.9)	46 (29.5)	43 (27.6)
	11. Work from home remote work program	61 (19.9)	246 (80.1)	52 (85.3)	6 (9.8)	3 (4.9)
	12. Short-time duty (Part-time duty)	138 (45.0)	169 (55.0)	64 (46.4)	39 (28.3)	35 (25.3)
	13. Smart work	54 (17.6)	253 (82.4)	46 (85.2)	4 (7.4)	4 (7.4)
Family-friendly corporation culture	14. Family-day	132 (43.0)	175 (57.0)	36 (27.3)	45 (34.1)	51 (38.6)
	15. Family-friendly employee session	99 (32.2)	208 (67.8)	42 (42.4)	35 (35.4)	22 (22.2)
	16. Workplace counselling program	189 (61.6)	118 (38.4)	85 (45.0)	79 (41.8)	25 (13.2)
	17. Long serve leave (Refresh leave)	179 (58.3)	128 (41.7)	33 (18.5)	72 (40.2)	74 (41.3)
	18. Family care leave	200 (65.1)	107 (34.9)	47 (23.5)	84 (42.0)	69 (34.5)
	19. Family invitation event	107 (34.9)	200 (65.1)	49 (45.8)	48 (44.9)	10 (9.3)
	20. Family medical check-up aid	166 (54.1)	141 (45.9)	26 (15.6)	77 (46.4)	63 (38.0)
	21. Provision of recreation facilities	266 (86.6)	41 (13.4)	36 (13.5)	117 (44.0)	113 (42.5)
	22. Workplace relocation for spouse relocation	98 (31.9)	209 (68.1)	34 (34.7)	47 (48.0)	17 (17.3)
	23. Operation of family-participation program	110 (35.8)	197 (64.2)	30 (27.3)	61 (55.5)	19 (17.2)

†n=The number of participants who responded 'Yes' to the 'Implement'.

 https://doi.org/10.4040/jkan.2019.49.4.386

Table 4. Correlational Relationships among the Study Variables (*N*=307)

Variable	x1	x2	x3	x4	x5	x6
	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)
Family friendly policy (x1)	1					
Family supportive work environment (x2)	.36 (<.001)	1				
Work-family conflict (x3)	−.40 (<.001)	−.65 (<.001)	1			
Work-family enrichment (x4)	.39 (<.001)	.35 (<.001)	−.50 (<.001)	1		
Work-family balance (x5)	.36 (<.001)	.39 (<.001)	−.49 (<.001)	.55 (<.001)	1	
Retention intention (x6)	.30 (<.001)	.44 (<.001)	−.53 (<.001)	.48 (<.001)	.52 (<.001)	1

가족친화제도와 재직의도의 관계에서 일–가정 균형의 매개효과는, 3단계 회귀분석에서 일–가정 균형을 매개변수로 했을 때, 가족친화제도(β=.13, p=.013), 일–가정 균형(β=.47, p<.001) 모두 유의하여 부분매개역할을 하는 것으로 나타났다. 매개효과에 대한 유의성 검증을 위해 Sobel test를 실시한 결과 부분매개 변수로 확인되었다(Z=5.39, p<.001). 가족친화조직분위기와 재직의도의 관계에서 일–가정 균형의 매개효과는 3단계 회귀분석에서 일–가정 균형을 매개변수로 했을 때, 가족친화조직분위기(β=.29, p<.001), 일–가정 균형(β=.41, p<.001) 모두 유의하여 부분매개역할을 하는 것으로 나타났다. 매개효과에 대한 유의성 검증을 위해 Sobel test를 실시한 결과 부분매개 변수로 확인되었다(Z=5.46, p<.001).

논 의

본 연구는 병원의 가족친화제도 도입 현황 및 활용도와 가족친화조직분위기를 살펴봄으로써, 병원의 가족친화경영 활성화를 위한 기초자료를 제공하기 위해 시도되었다. 특히 가족친화경영(가족친화제도, 가족친화조직분위기)과 재직의도의 관계에서 일–가정 상호작용(갈등, 비옥화, 균형)의 매개효과를 확인하였다. 이러한 결과는 간호사의 재직의도 향상을 위해서 가족친화경영과 더불어 효과적인 일–가정 상호작용 전략이 중요함을 의미한다.

본 연구의 결과, 기혼여성간호사들이 인식하는 병원의 가족친화제도는 4점 만점에 2.19점으로 제도는 있지만 활발하게 실행되고 있지 않는 것으로 나타났다. 특히 가족친화제도 중에서 '유연근무제도' 범주의 도입률이 가장 낮았으며, 5개 유연근무제도에 대한 보통 이상의 사용률 평균은 전체 대상자를 기준으로 할 때 18.0%로 미국의 교육 및 보건서비스 부분의 25.6% [2]에 비해 낮았다. 한편 8개 '자녀 출산 및 양육 지원제도'에 대한 보통 이상의 사용률 평균은 전체 대상자를 기준으로 할 때 60.7%로 상대적으로 사용률이 높았다. 이러한 결과는 자녀 출산 및 양육 지원제도가 자녀의 출산과 영아 자녀를 양육하는데 도움을 주지만, 실제 기혼여성간호사가 일과 육아를 병행해야 하는 시기에 도움을 주는 유연근무제도의 도입률은 낮아서 기혼여성간호사가 일–가정 상호작용에서 어려움을 겪게 될 가능성이 높음을 보여준다. 또한 '가족친화직장문화조성제도'에서 '배우자 전근시 근무지 이동'의 도입률은 31.9%, '가족친화 직장교육'이 32.2%로 낮았다. 한 병원이 여러 지역에 설립되어 있는 경우는 드물기 때문에 '배우자 전근시 근무지 이동'의 도입률이 낮은 것으로 해석된다. 하지만 '가족친화 직장교육'은 구성원들의 가족친화경영에 대한 인식을 높이는데 중요함에도 불구하고 도입률이 낮았으므로 병원은 가족친화적 교육 프로그램과 같이 상대적으로 도입률이 저조한 제도를 우선적으로 마련할 필요가 있다.

가족친화제도의 실시정도는 국공립병원이 사립병원보다 높았는데, 이는 민간조직보다 공공조직의 근로자에게 가족친화제도가 더 많이 지원되고 있다는 선행연구[25]와 유사하였다. 그러나 병원급 의료기관이 종합병원이나 상급종합병원보다 가족친화제도의 실시정도가 높았는데, 이는 조직의 규모가 클수록 가족친화제도를 많이 도입한다는 선행연구[26]와 상반되었다. 이는 본 연구에서 병원급 의료기관들이 모두 국공립병원이었기 때문인 것으로 추정된다. 이와 같이 병원의 설립유형과 같은 특성이 가족친화제도의 도입과 사용에 영향을 미치고 있는 것으로 판단된다.

본 연구에서 가족친화조직분위기는 5점 만점에 2.89점으로 보통 수준으로 나타났다. 이는 국내 민간부문과 공공부문의 구성원을 대상으로 진행한 연구(2.75점) [5]와 유사하였다. 가족친화조직분위기는 국공립병원 및 종합병원급 이하에 근무하고, 소득이 300만원 미만이며, 3년 이상 5년 미만의 경력을 가진 기혼여성간호사들에서 높았다. 이는 민간부문일수록 가족친화조직분위기가 좋았다고 한 연구[5]와 달랐는데, 가족친화조직분위기는 전체 조직의 특성보다는 부서별 업무강도, 직속상관의 의지 등과 같이 근무 부서의 세부적인 특성에 따라 더 큰 차이가 있기 때문으로[6] 추정된다. 본 연구에서는 병동별 업무, 병동 관리자의 리더십 등 근무 부서의 특성을 포함하지 못하였으므로, 추후 연구에서 이러한 요소에 따른 가족친화조직분위기를 파악할 필요가 있을 것이다.

일–가정 상호작용 중 일–가정 갈등 점수는 5점 만점에 3.30점으로 보통 이상으로 국내 기혼간호사를 대상으로 한 선행연구(3.23점)

Table 5. Mediating Effect of Work-Family Interface in the Relationships between Family Friendly Management and Retention Intention (*N*=307)

Equations	B	β	t	*p*	Adj. R^2	F	*p*	tolerance	VIF	Durbin-Watson (d*U*)
1. FFP → WFC	−0.63	−.40	−7.58	<.001	.16	57.53	<.001			
2. FFP → RI	1.05	.30	5.50	<.001	.09	30.20	<.001			
3. FFP, WFC → RI					.29	63.40	<.001			1.85 (1.83)
1) FFP → RI	0.36	.10	1.98	.049				.84	1.19	
2) WFC → RI	−1.10	−.49	−9.38	<.001				.84	1.19	
Sobel test: Z=5.88, *p*<.001										
1. FSWE → WFC	−0.77	−.65	−14.85	<.001	.42	220.47	<.001			
2. FSWE → RI	1.17	.44	8.67	<.001	.20	75.09	<.001			
3. FSWE, WFC → RI					.30	65.76	<.001			1.85 (1.83)
1) FSWE → RI	0.45	.17	2.70	.007				.58	1.72	
2) WFC → RI	−0.95	−.42	−6.74	<.001				.58	1.72	
Sobel test: Z=6.14, *p*<.001										
1. FFP → WFE	0.52	.39	7.49	<.001	.15	56.08	<.001			
2. FFP → RI	1.05	.30	5.50	<.001	.09	30.20	<.001			
3. FFP, WFE → RI					.24	49.07	<.001			1.94 (1.83)
1) FFP → RI	0.46	.13	2.43	.016				.85	1.18	
2) WFE → RI	1.13	.43	7.87	<.001				.85	1.18	
Sobel test: Z=5.41, *p*<.001										
1. FSWE → WFE	0.35	.35	6.54	<.001	.12	42.82	<.001			
2. FSWE → RI	1.17	.44	8.67	<.001	.20	75.09	<.001			
3. FSWE, WFE → RI					.31	70.38	<.001			1.89 (1.83)
1) FSWE → RI	0.83	.32	6.23	<.001				.88	1.14	
2) WFE → RI	0.98	.37	7.27	<.001				.88	1.14	
Sobel test: Z=4.89, *p*<.001										
1. FFP → WFB	0.44	.36	6.70	<.001	.13	44.93	<.001			
2. FFP → RI	1.05	.30	5.50	<.001	.09	30.20	<.001			
3. FFP, WFB → RI					.28	60.77	<.001			1.94 (1.83)
1) FFP → RI	0.46	.13	2.51	.013				.87	1.15	
2) WFB → RI	1.35	.47	9.12	<.001				.87	1.15	
Sobel test: Z=5.39, *p*<.001										
1. FSWE → WFB	0.36	.39	7.42	<.001	.15	55.01	<.001			
2. FSWE → RI	1.17	.44	8.67	<.001	.20	75.09	<.001			
3. FSWE, WFB → RI					.34	78.09	<.001			1.90 (1.83)
1) FSWE → RI	0.75	.29	5.62	<.001				.85	1.18	
2) WFB → RI	1.17	.41	8.08	<.001				.85	1.18	
Sobel test: Z=5.46, *p*<.001										

FFP=Family friendly policy; FSWE=Family supportive work environment; WFC=Work-family conflict; WFE=Work-family enrichment; WFB=Work-family balance; RI=Retention intention; VIF=Variance inflation factor.

[19]와 비슷한 수준이었다. 일–가정 비옥화 점수는 3.45점으로 보통 이상의 수준이었으나 국외 간호사를 대상으로 한 연구(4.15점) [27]보다는 낮았다. 또한 일–가정 균형 점수는 3.22점으로 보통 이상의 수준이었다. 국내외 간호사를 대상으로 일–가정 균형을 살펴본 연구는 찾아볼 수 없으나, 민간 및 공공 부문의 일반 구성원을 대상으로 한 연구(7점 만점에 4.55점) [5]와 유사한 수준이었다. 본 연구에서 45세 이상이고, 비교대근무자이며, 2명 이상의 자녀를 두고, 근무경력이 20년 이상일 때, 일–가정 갈등은 낮고, 일–가정 비옥화, 균형은 높은 것으로 나타났다. 일반적으로 간호사의 나이와 경력은 비례하며, 간호실무에서 비교대근무직의 전환은 일정수준 이상의 경력자에게 제공되므로 나이가 많아질수록 가정이나 간호실무에서 역할이 안정되므로 일–가정 갈등이 줄고, 일–가정 비옥화와 균형이 높아진 것으로 해석된다. 특히 미취학 아동의 경우 다른 연령대의 자녀보다 양육스트레스가 높아서 일–가정 갈등을 더 야기한다는 연구[28]에

미루어 볼 때, 간호사의 나이가 많을수록 자녀가 미취학 아동일 가능성이 적을 것으로 추정된다. 그러나 본 연구에서는 자녀수만 조사하고 자녀의 나이를 조사하지 않아서 자녀의 나이에 따른 차이를 확인할 수 없었으므로, 추후에 자녀의 연령에 따른 후속 연구가 필요할 것이다.

재직의도는 8점 만점에 5.34점으로 중간 이상이었으며, 국내 기혼여성간호사를 대상으로 한 연구(5.29점) [19]와 비슷한 수준이었다. 본 연구에서 재직의도는 비교대근무자이고, 2명 이상의 자녀를 가지며, 소득이 400만원 이상, 임상 경력이 10년 이상 20년 미만인 경우에 높았다. 이는 일반적으로 간호실무에서 교대근무직에서 비교대근무직으로의 전환은 일정 수준 이상의 임상경력자에게 제공되며 임상경력과 소득은 비례하므로, 임상경력이 길수록 재직의도가 높아진다고 한 연구[15]와 유사하였다. 이는 임상경력이 길어질수록 전문직업인으로서의 능력과 업무 적응력이 높아져 재직의도가 높아지는 것으로 해석할 수 있다.

본 연구에서는 일-가정 상호작용의 매개효과 검증을 하기 전에, 개별 변수간의 관계를 살펴보았다. 본 연구의 결과는 가족친화제도 및 가족친화조직분위기가 일-가정 상호작용 및 재직의도와 관계가 있다는 연구[2,6,17,29]와 일-가정 상호작용이 재직의도와 관계가 있다고 한 선행연구[19,27,30]와 유사하였다. 따라서 간호사의 재직의도를 향상시키기 위해서는 일-가정 상호작용을 이해하고, 간호사들이 병원의 가족친화제도 정책결정에 참여할 수 있는 기회를 늘리면서, 유연근무제, 가족친화적 직장교육 등과 같이 도입률이 낮았던 가족친화적 제도들을 운영할 수 있도록 병원에서 인력과 자원을 지원하는 행정적 시스템이 필요하다고 생각한다.

본 연구의 결과, 가족친화경영(가족친화제도, 가족친화조직분위기)과 재직의도의 관계에서 일-가정 상호작용(일-가정 갈등, 일-가정 비옥화, 일-가정 균형)은 각각 부분매개효과를 보였다. 이러한 결과는 가족친화제도가 일-가정 비옥화를 매개로 직무만족과 이직의도에 영향을 미친다는 연구[16], 가족친화조직분위기가 일-가정 갈등, 비옥화를 매개로 직무만족과 조직몰입에 영향을 미친다는 연구[18], 가족친화조직분위기가 일-가정 갈등을 부분적으로 매개로 조직몰입과 이직의도에 영향을 미친다는 연구[3]와 유사하였다. 한편 본 연구에서 일-가정 균형은 가족친화경영과 재직의도간에 부분매개효과를 보였으나 유사한 연구가 없어서 직접 비교하기가 어려웠다. 이러한 일-가정 균형의 매개효과는 가족친화경영이 Grzywacz와 Carlson [10]의 일-가정 균형의 '관찰자의 시각' 즉 사회적 측면을 포함하기 때문에 주변인들의 역할기대에 영향을 미치며, 이러한 일-가정 균형이 간호사의 재직의도에 영향을 미친다는 것을 보여준다.

매개효과에 대한 본 연구결과는 간호사의 경력을 지속적으로 유지하기 위해서 가족친화경영의 조직적 요소뿐만 아니라 기혼여성간호사의 긍정적 일-가정 상호작용을 조성하고 촉진하는 노력이 필요함을 나타낸다. 한편 가족친화경영이 일-가정 상호작용을 통해 부분매개되어 재직의도에 영향을 미치고 있는데, 이는 재직의도에 대한 가족친화경영의 효과를 이해하기 위해서는 일-가정 상호작용 이외에 재직의도에 영향을 미치는 다른 매개요인을 탐색하는 것이 필요하다고 생각한다.

한편 본 연구는 다음과 같은 제한점이 있다. 첫째, 서울 소재 200병상 이상의 5개 국공립병원, 5개 사립병원에서 편의표출된 기혼여성간호사들을 대상으로 실시되어 일반화에 제한이 따른다. 둘째, 가족친화제도의 도입 및 실시현황을 자가보고식으로 조사하였으므로 실제 병원이 도입하고 있는 제도와 차이가 있을 수 있다. 마지막으로 본 연구에서는 Baron과 Kenny [24]의 접근법에 따라 가족친화경영과 재직의도간의 관계에서 일-가정 상호작용의 매개효과를 확인하는 것에 초점을 두고, 대상자의 일반적 특성을 포함하여 분석하지 않았다. 따라서 추후연구에서는 기혼여성간호사들의 근무유형, 경력, 자녀수 등과 같은 특성을 고려할 필요가 있다. 이러한 제한점에도 불구하고, 본 연구는 병원에서 기혼여성간호사들이 경험한 가족친화제도 및 가족친화분위기를 조사하여 병원의 가족친화경영 활성화를 위한 기초자료 및 근거를 마련하였고, 가족친화경영과 재직의도의 관계에서 일-가정 상호작용의 매개효과를 확인함으로써 기혼여성간호사의 재직의도 향상을 위해 가족친화경영과 더불어 효과적인 일-가정 상호작용 전략의 중요성을 제시하였다. 또한 일-가정 갈등만을 파악하였던 기존 연구와는 달리 일-가정 갈등, 일-가정 비옥화, 일-가정 균형을 모두 측정하여 일과 가정간의 관계에 대한 통합적인 기초 자료를 마련하였다는 점에서 의의가 있다.

결 론

본 연구는 병원의 가족친화제도 도입 현황 및 활용도를 파악하고, 가족친화경영과 기혼여성간호사의 재직의도의 관계에서 일-가정 상호작용의 매개효과를 규명함으로써 재직의도 향상을 위한 병원의 전략 개발의 기초자료를 제공하고자 하였다. 본 연구 결과 가족친화경영과 재직의도의 관계에서 일-가정 상호작용은 부분매개역할을 하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 병원 내 효율적인 인적 관리를 위해서 가족친화경영을 밑바탕으로 기혼여성간호사의 일-가정 상호작용을 증진시키기 위한 노력이 더해진다면 병원에서 유능한 인적 자원을 확보 및 유지할 수 있다는 것을 의미한다. 또한 기혼여성간호사의 일-가정 상호작용 및 재직의도 향상을 위해 병원들은 가족친화제도의 필요성을 인식하고, 가족친화제도의 활성화를 위한 가족친화조직분위기를 구축할 필요가 있다.

이상의 연구결과를 근거로 다음과 같은 후속 연구를 제언한다.

첫째, 간호인력을 효과적으로 관리하기 위하여 본 연구에서 제시한 일-가정 상호작용 이외의 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 매개요인을 탐색하는 연구를 제언한다.

둘째, 본 연구는 서울에 소재한 5개 국공립병원, 5개 사립병원의 기혼여성간호사만 대상으로 하였으나 다양한 근무환경에 있는 미혼 여성 간호사와 남성 간호사를 포함하여 진행하는 연구를 제언한다.

CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflict of interest.

REFERENCES

1. Jang JY, Lee JW, Choi EY, Kim JK. Work-family reconciliation system of trends and policy task in the advanced country. Sejong: Korea Labor Institute; 2005 Mar. Report No.: 2005-01.
2. Hong SA, Jang HK, Lee TM, Bae HJ, Lee HS. A study on the business performance of the family-friendly policy proliferation. Seoul: Ministry of Gender Equality and Family; 2011 Dec. Report No.: 11-1383000-000220-01.
3. Lee SH, Kim MS, Park SK. A test of work-to-family conflict mediation hypothesis for effects of family friendly management on organizational commitment and turnover intention. Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology. 2008;21(3):383-410.
4. Yoo GS, Choi HJ. Strategies to improve family-friendly policies of organizations in public sectors. Journal of Family Relations. 2009;13(4):75-103.
5. Lee H. A study on the effects of family-friendly management on work-family compatability: The moderating effects of coping behavior and supervisor support [dissertation]. Gwangju: Chonnam National University; 2012. p. 1-142.
6. Secret M, Sprang G. The effects of family-friendly workplace environments on work-family stress of employed parents. Journal of Social Service Research. 2002;28(2):21-45. https://doi.org/10.1300/J079v28n02_02
7. Butts MM, Casper WJ, Yang TS. How important are work-family support policies? A meta-analytic investigation of their effects on employee outcomes. Journal of Applied Psychology. 2013;98(1):1-25. https://doi.org/10.1037/a0030389
8. Greenhaus JH, Beutell NJ. Sources of conflict between work and family roles. The Academy of Management Review. 1985;10(1):76-88. https://doi.org/10.2307/258214
9. Carlson DS, Kacmar KM, Wayne JH, Grzywacz JG. Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. Journal of Vocational Behavior. 2006;68(1):131-164. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002
10. Grzywacz JG, Carlson DS. Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. Advances in Developing Human Resources. 2007;9(4):455-471. https://doi.org/10.1177/1523422307305487
11. Carlson DS, Grzywacz JG, Zivnuska S. Is work-family balance more than conflict and enrichment? Human Relations. 2009;62(10):1459-1486. https://doi.org/10.1177/0018726709336500
12. Lee MY, Park MR, Park MM, Lee HJ, Jung EJ, Kim HJ. A study on the actual conditions of hospital nurse labor force in 2015 [Internet]. Seoul: Hospital Nurses Association; c2016 [cited 2016 Feb 19]. Available from: http://khna.or.kr/web/information/resource.php.
13. Statistics Korea. Report on labor force survey at establishments [Internet]. Daejeon: Statistics Korea; c2015 [cited 2018 Nov 7]. Available from: http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=118&tblId=DT_118N_MONA31&conn_path=I2.
14. Cowin L. The effects of nurses' job satisfaction on retention: An Australian perspective. The Journal of Nursing Administration. 2002;32(5):283-291. https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00008
15. Park S. The relationship among hospital nurses' perception of family friendly policies, work-family conflict, and retention intention [master's thesis]. Seoul: Yonsei University; 2015. p. 1-89.
16. Chen W, Zhang Y, Sanders K, Xu S. Family-friendly work practices and their outcomes in China: The mediating role of work-to-family enrichment and the moderating role of gender. The International Journal of Human Resource Management. 2018;29(7):1307-1329. https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1195424
17. Moon YJ. The effects of perceived family supportive organizational culture on job satisfaction and organizational commitment among social workers - with a focus on the mediating effects of work-family conflict and work-family enrichment -. Journal of Human Resource Management Research. 2014;21(3):121-145. https://doi.org/10.14396/jhrmr.2014.21.3.121
18. Wayne JH, Casper WJ, Matthews RA, Allen TD. Family-supportive organization perceptions and organizational commitment: The mediating role of work-family conflict and enrichment and partner attitudes. Journal of Applied Psychology. 2013;98(4):606-622. https://doi.org/10.1037/a0032491
19. Jeon BR, Noh YG. Impact of work-family conflict and social support on retention intention among married female nurses. Journal of Digital Convergence. 2018;16(10):261-270. https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.10.261
20. Nunnally JC. Psychometric theory. 2nd ed. New York: McGraw-Hill; 1978. p. 421.
21. Allen TD. Family-supportive work environments: The role

of organizational perceptions. Journal of Vocational Behavior. 2001;58(3):414-435. https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1774
22. Carlson DS, Kacmar KM, Williams LJ. Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. Journal of Vocational Behavior. 2000;56(2):249-276. https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713
23. Kim MJ. The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2006. p. 1-66.
24. Baron RM, Kenny DA. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. Journal of Personality and Social Psychology. 1986;51(6):1173-1182. https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173
25. Kim HY, Oh HG, Park SM. An empirical study on the effects of family friendly policies on work-family conflict in public and private organizations: With a focus on a moderating role of instrumental and emotional support from family. Korean Public Administration Quarterly. 2015;27(2):483-513.
26. Yang D. Relationship between family-friendly systems and organization performance on sales per employee and voluntary turnover. Korean Journal of Management. 2017;25(1):81-107.
27. Rajkonwar B, Rastogi M. The impact of work-family issues on turnover intentions among nurses? A study from North-Eastern India. Journal of Health Management. 2018;20(2):164-177. https://doi.org/10.1177/0972063418763652
28. Im JH. Female workers' stress from nurturing with preschool children. The Journal of the Korea Contents Association. 2014;14(5):132-143. https://doi.org/10.5392/JKCA.2014.14.05.132
29. Kim JK, Yang JS. Analysis of the factors influencing work-family balance: A focus on the impact of social support. Korean Journal of Public Administration. 2012;50(4):251-280.
30. Moazami-Goodarzi A, Nurmi JE, Mauno S, Aunola K, Rantanen J. Longitudinal latent profiles of work-family balance: Examination of antecedents and outcomes. International Journal of Stress Management. 2019;26(1):65-77. https://doi.org/10.1037/str0000093