



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](#)

석사학위논문

에니어그램 집단상담이 간호사들의
직장-가정 갈등에 미치는 영향

The logo of Jeju National University is centered on the page. It features a stylized 'J' shape composed of blue, green, and grey wavy lines. Inside the 'J' is a smaller logo with an open book and the text 'JEJU 1952'. The words 'JEJU NATIONAL UNIVERSITY' and '1952' are written in a circular path around the central logo. Below the logo, the text '제주대학교' is written in a large, light grey font.

제주대학교 교육대학원

상담심리전공

김 형 희

2010년 8월

에니어그램 집단상담이 간호사들의 직장-가정 갈등에 미치는 영향

지도교수 허철수

김형희

이 논문을 교육학 석사학위 논문으로 제출함.

2010년 8월

김형희의 교육학 석사학위 논문을 인준함.

심사위원장

박태수



위원

김성봉



위원

허수근



제주대학교 교육대학원

2010년 8월

< 국문초록 >

에니어그램 집단상담이 간호사들의 직장-가정 갈등에 미치는 영향

김 형 희

제주대학교 교육대학원 상담심리전공

지도교수 허 철 수

본 연구의 목적은 에니어그램 집단상담이 간호사들의 직장 - 가정 갈등에 미치는 영향을 알아보고 체계적으로 이해하며 직장-가정갈등 해소에 효과가 있는지 알아보하고자 시도 되었다.

이와 같은 연구의 목적과 관련하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1. 에니어그램 집단상담은 간호사들이 직장-가정갈등에 어떠한 영향을 미치는가?

연구문제 2. 에니어그램 집단상담은 실험집단과 통제집단간 직장-가정갈등 하위요인(개인차 변인, 가정변인, 직장변인, 직장-가정생활의 관계 변인)에 어떠한 차이가 있는가?

이러한 연구목적을 위해 연구대상자의 직장-가정 갈등을 알아차리고 이해하기위해서 본 연구에서는 직장생활과 가정생활에 영향을 미치는 직장-가정 갈등의 유발 요인들을 크게 개인차 변인, 가정변인, 직장변인, 직장생활과 가정생활 관계변인으로 나누어 에니어그램 집단상담이 간호사들의 직장-가정 갈등에 미치는 영향을 검증하기 위한 사전 · 사후 실험설계이다.

연구대상은 제주특별자치도에 소재한 대학병원에 재직 중이며 결혼한 간호사를 대상으로 무작위로 실험집단 10명과 통제집단 10명을 구성하여 사전검사, 에니어그램 집단상담 프로그램의 적용, 사후 검사, 통계처리 및 자료 분석의 순으로 진행하였다.

본 연구에서의 에니어그램 집단상담은 윤운성(2001a)의 한국형 에니어그램 검사, 선행

연구인 윤운성(2001c)에니어그램 훈련프로그램의 개발과 적용과 에니어그램 훈련프로그램과 관련된 선행 연구와 문헌(이장호·김정희, 1992; 이형득, 1992; 윤운성, 2002; 김진숙 외, 2008)의 집단상담을 기초로 하여 본 연구자가 연구대상에 알맞게 수정 보완하고 지도교수의 자문을 받아 재구성하였다. 에니어그램 집단상담은 본 연구자가 매주 1회, 120분씩 총 8회기에 걸쳐 실시하였다.

본 연구의 직장-가정 갈등의 측정은 크게 개인차 변인, 가정 변인, 직장생활과 가정생활의 관계에 대한 변인, 직장변인으로 나누었다. 본 연구에서의 직장-가정 갈등 척도는 Greenhaus 등(1989), Higgins 등(1992)의 연구에서 사용하였던 것을 우리나라 실정에 맞게 수정·보완한 최희경(1995)의 척도를 수정·보완하여 사용 하였다.

자료 분석은 SPSS WIN 통계 프로그램을 사용하였고, 본 연구에서 설정된 가설을 검증하기 위하여 수집된 사전-사후 검사자료로 평균과 표준표차를 구한 후 t 검증을 실시하였다.

본 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 에니어그램 집단상담에 참여한 실험집단 간호사들은 집단상담을 받지 않은 통제 집단보다 유의미한 변화가 있었다.

둘째, 에니어그램 집단상담에 참여한 실험집단 간호사들은 집단상담을 받지 않은 통제 집단보다 하위 요인 즉, 강인성(개인차 변인)에서 유의미한 변화가 있었다.

이상의 결과를 통해 에니어그램 집단상담이 간호사들의 강인성에 영향을 미쳤으며 개인차 변인에서 강인성은 직장 - 가정갈등과 큰 관련성을 나타내었다. 따라서 강인성은 직장-가정갈등 스트레스원의 영향에 완충 역할을 하여 그 부적 영향을 제지하거나 약화시킨다. 역할 요구가 클 때 강인성을 높게 나타내는 사람은 상황에 대해 수동적, 회피적으로 반응하지 않고 능동적, 활동적으로 반응하고, 상황을 자신의 통제 하에 있는 것으로 지각하며, 어려운 상황을 두려워하지 않고 자신을 변화시켜 재적응하려는 노력을 한다.

이러한 결과는 에니어그램 집단상담이 간호사들의 직장-가정 갈등에 효과적인 영향을 미친 프로그램임으로 확인되었다.

목 차

I. 서 론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구문제 및 가설	3
II. 이론적 배경	5
1. 에니어그램의 개념	5
2. 에니어그램 성격유형	7
3. 간호사의 직업적 특성	14
4. 직장-가정역할간의 갈등관계	16
5. 에니어그램 집단상담 프로그램 내용	25
III. 연구방법	29
1. 연구대상	29
2. 연구설계	29
3. 연구절차	30
4. 측정도구	30
5. 자료처리	36
IV. 연구결과 및 해석	37
V. 요약, 결론 및 제언	50
1. 요약	50
2. 결론	53
3. 제언	57
참고문헌	58
Abstract	66
부 록	69

표 목 차

<표Ⅱ- 1> 9가지 성격유형 요약	12
<표Ⅱ- 2> 에니어그램 집단상담 프로그램의 주요 내용	27
<표Ⅲ- 1> 에니어그램 집단상담 프로그램 개요	31
<표Ⅲ- 2> 변인들을 측정하는 설문지상의 문항 번호	35
<표Ⅲ- 3> 측정 변인들의 신뢰도	36
<표Ⅳ- 1> 사회 인구학적 특성에 대한 동질성 검증	37
<표Ⅳ- 2> 업무의 구조적 특성에 대한 동질성 검증	39
<표Ⅳ- 3> 실험집단과 통제집단의 동질성 검증	40
<표Ⅳ- 4> 개인차 변인(강인성)의 집단별 증가분 비교: 사후검사-사전검사의 평균과 표준편차 t 검증	41
<표Ⅳ- 5> 가정 변인(남편의 사회적 지지)의 집단별 증가분 비교: 사후검사-사전검사의 평균과 표준편차 t 검증	42
<표Ⅳ- 6> 직장-가정생활의 관계 변인(직장-가정갈등)의 집단별 증가분 비교: 사후검사-사전검사의 평균과 표준편차 t 검증	42
<표Ⅳ- 7> 개인차 변인에 대한 실험-통제집단 간의 사후 차이 검증	43
<표Ⅳ- 8> 가정 변인에 대한 실험-통제집단 간의 사후 차이 검증	44
<표Ⅳ- 9> 직장 변인에 대한 실험-통제집단 간의 사후 차이 검증	45
<표Ⅳ-10> 직장-가정생활의 관계 변인에 대한 실험-통제집단간의 사후 차이 검증	45
<표Ⅳ-11> 개인차 변인에 대한 실험집단의 사전 · 사후 차이 검증	46
<표Ⅳ-12> 가정 변인에 대한 실험집단의 사전 · 사후 차이 검증	46
<표Ⅳ-13> 직장 변인에 대한 실험집단의 사전 · 사후 차이 검증	47
<표Ⅳ-14> 직장-가정생활의 관계 변인에 대한 실험집단의 사전 · 사후 차이 검증	47
<표Ⅳ-15> 개인차 변인에 대한 통제집단의 사전 · 사후 차이 검증	48
<표Ⅳ-16> 가정 변인에 대한 통제집단의 사전 · 사후 차이 검증	48
<표Ⅳ-17> 직장 변인에 대한 통제집단의 사전 · 사후 차이 검증	48
<표Ⅳ-18> 직장-가정생활의 관계 변인에 대한 통제집단의 사전 · 사후 차이 검증	49

그림 목 차

[그림Ⅱ-1] 에니어그램 성격유형	7
[그림Ⅲ-1] 실험 설계의 구성	29



I. 서론

1. 연구의 필요성과 목적

현대사회에 들어오면서 사람들의 가치관이 변화하고, 직장과 가정이 개인에게 가지는 의미도 달라지고 있다. 직장은 단순히 생계유지를 위한 수단임을 넘어서서 자아실현의 장으로서 보다 중요한 의미를 갖게 되었으며, 총체적 생활의 질(Quality of Life)에 대한 관심의 증가는 가정이 갖는 의미를 보다 심화시키고 있다(Kim, 1986; Ray et. al, 1994). 이에 따라 직장-가정간 관계에 체계적이고 심층적인 이해가 점점 중요해지고 있다. 그러나 각 역할에 대한 개인의 인지적, 정서적 반응이 실제 역할 수행 시에 영향을 주며, 주어진 역할을 잘 수행하고자 하는 노력이 개인 심리 상태에 크게 영향을 미치고 조직 내 변인 뿐 아니라 개인의 가정생활이 조직 행동의 많은 부분을 설명한다는 것(최희경, 1995)을 고려할 때, 직장-가정 갈등에 대한 연구가 필요하다.

인간은 원하던 원하지 않던 무수히 많은 타인들과 관계를 맺고 살아가게 되고 이러한 무수한 인간관계 속에서 성장, 발전을 하게 된다. 그렇기에 인간의 삶의 문제에 있어 인간관계의 문제를 떼어놓고 생각할 수 없다. 더군다나 자기가 소속된 집단에 영향을 미치게 된다(이형득, 1979). 특히 직장 여성 중에서도 간호사들은 다양한 대상자나 보호자뿐만 아니라 다른 의료종사자들과의 치료적 또는 협조적인 관계를 통하여 대상자의 욕구를 만족시켜줄 수 있는 간호사로서 역할을 수행해야 하므로 효율적인 대인관계 경험을 통해 긍정적인 자아정체감을 확립해 나가는 것이 중요하다. 자아정체감의 확립이 뚜렷할수록 자신의 생활에 대한 만족감과 행복감, 충족감이 배가된다고 할 수 있겠다.

병원조직은 특수조직의 하나로 간호사들이 경험하는 갈등 중 하나는 대인관계의 부조화로 인한 것이다(김귀분 외, 2001).

다양한 직종이 존재하는 병원 내에서 자아존중감과 인간관계는 구성원들 간의

갈등을 해소시켜 조직생산성을 높이기 위해 필요한 요인이라 할 수 있다. 그리고 병원조직은 질병양상의 급속한 변화와 대규모화로 점점 세분화 되고 전문화되어 다른 어느 조직에서 보다 조직 구성원의 다양성과 이질성이 현저하고 구성원간의 상호의존적 관계로 인해 심한 갈등을 겪는 조직으로 알려져 있다(Hapner, 1973). 특히 직장에서의 사회활동과 가정에서의 가사를 동시에 수행해야 하는 간호사는 다중 역할을 수행하면서 필연적으로 직장과 가정간의 갈등을 경험하고 있는 것으로 나타났으며(임혜경·임정빈, 1995), 신체적, 정신적, 시간적 한계와 과중한 가사분담으로 인한 역할 갈등을 심하게 겪는 것으로 보고되었다(이정우·송말희, 1990).

인간은 누구나 자신이 누구인가를 알고 싶어 한다. 그리고 끊임없이 내적인 성장을 추구한다. 자신을 이해하지 못하면 일상의 삶에서 갈등을 느끼고 불안하게 되며 일상의 갈등과 충동에 대처하지 못하고 혼란에 빠지게 된다. “나는 현재 무엇을 느끼고 생각하며 행동하고 있는지, 그리고 왜 그렇게 하고 있으며 그런 행동이 나 스스로에게나 다른 사람들에 어떤 영향을 미치고 있는지”(이형득, 1979)를 의식하고 성찰하게 된다면 자신이 누구이며 왜 갈등하는지, 어떻게 내적인 성장을 추구할 수 있는지 도움을 받게 될 것이다(김현숙, 2005).

최근에 여러 학문분야에서 관심을 불러일으키고 있는 에니어그램은 자아를 진단하는 거울로서 자신이 누구이고 어떠한 상태에 있으며 어떠한 사람이 될 수 있는가에 대해 볼 수 있게 도와준다. 자신의 내적 상태에 따른 긍정적인 상태와 부정적인 상태에 대해 이해하도록 함으로써 자신의 정체감과 만족감을 향상시킬 수 있다(김진영, 2000; 이종의, 2002; 이규숙, 2003; 홍순우, 2003; 김성남, 2004; 강성덕, 2005; 김상구, 2005; 김순자, 2005; 김현숙, 2005; 김종창, 2006; 조성란, 2006). 그러므로 보다 더 통합적인 인간의 역동을 찾을 수 있다고 생각되는 에니어그램 집단상담을 통해서 타인이해, 자기 이해, 자기탐색을 함으로써 자신의 고유한 성격유형을 찾아가는 과정에서 자기 관찰(self observation)과 자기 변화(self-transformation)의 과정에서 신체적인 에너지의 흐름과 심리적인 역동에 의한 행동방식, 그리고 자기 성장을 향한 끊임없는 노력은 자신이 나아가야 할 방향을 제시해 주고 있다(김영복, 1999; 박병동, 1999; 이동갑, 1999; 김진영, 2000; 윤운성, 2001; 이종의, 2002; 이규복, 2003; 홍순우, 2003; 김성남, 2004; 김현숙,

2004; 김현정, 2006). 따라서 본 연구의 목적은 에니어그램 집단상담이 간호사들의 직장-가정갈등에 미치는 영향을 알아보고 체계적으로 이해하며 직장-가정 갈등 감소에 효과가 있는지 알아보기 위해서 시도하게 되었다.

2. 연구문제 및 가설

본 연구의 목적을 달성하기 위한 연구 문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 에니어그램 집단상담은 간호사들의 직장-가정 갈등에 어떠한 영향을 미치는가?

연구문제 2. 에니어그램 집단상담은 실험집단과 통제집단간 직장-가정 갈등 하위요인(개인차 변인, 가정변인, 직장변인, 직장-가정생활의 관계 변인)에 어떠한 차이가 있는가?

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 설정된 가설은 다음과 같다

가설 1. 에니어그램 집단상담은 간호사들의 직장-가정갈등에 실험집단과 통제 집단간 유의한 차이가 있을 것이다.

가설 2. 에니어그램 집단상담은 실험집단과 통제집단간 직장-가정 갈등 하위요인에서 유의한 차이가 있을 것이다.

2-1. 에니어그램 집단상담에 참여한 실험집단은 통제집단보다 개인차 변인(직무몰입, 가정몰입, 강인성)에서 유의한 차이가 있을 것이다.

2-2. 에니어그램 집단상담에 참여한 실험집단은 통제집단보다 가정변인(남편의 사회적 지지, 부모의 성 역할관)에서 유의한 차이가 있을 것이다.

2-3. 에니어그램 집단상담에 참여한 실험집단은 통제집단보다 직장변인(직장

분위기, 지각된 통제력, 역할갈등)에서 유의한 차이가 있을 것이다.

- 2-4. 에니어그램 집단상담에 참여한 실험집단은 통제집단보다 직장생활과 가정생활의 관계변인(직장의 보상, 가정의 보상, 직장-가정갈등)에서 유의한 차이가 있을 것이다.



II. 이론적 배경

본 연구는 에니어그램 집단상담이 간호사들의 직장-가정 갈등에 미치는 영향을 검증하기 위한 연구로, 본 장에서는 이에 대한 이론적 기초로서 에니어그램의 개념 및 유형별 이해하고, 간호사의 특성을 구체적으로 파악하며, 간호사의 직장-가정역할 간의 갈등 관계, 직장-가정생활의 관계에 대한 접근, 직장-가정갈등의 정의와 유형, 직장-가정갈등의 유발요인등을 선행연구를 바탕으로 고찰해보고자 한다.

1. 에니어그램(Enneagram)의 개념

현대의 에니어그램은 고대의 전통에서 비롯된 지혜와 현대 심리학이 결합된 것으로 약 2천년전 중동의 수피(Sufi)들을 통해 구전으로 비밀스럽게 전승되어 왔으며, 수피의 스승들은 에니어그램을 개인이 자신에 대하여 알 수 있도록 오직 그 사람의 성격 유형에 관해서만 가르쳤다(김영운, 2001; 정인석, 2001; 이성영, 2002; Riso, 1992).

이것을 널리 알리는데 크게 공헌한 사람은 수피를 공부했던 러시아의 신비주의 학자 G. I. Gurdjieff이며, 그가 1915-1916년 사이의 제자들에게 에니어그램을 가르치면서 알려지게 되었다(이성영, 2002; Clarence Thomson, 2000). 그는 단지 심리학 이론이 아니라 광범위하고 복잡한 심리학 영성, 우주론 연구로서 에니어그램을 통해 인간의 삶뿐만 아니라 진행하고 변화하는 우주의 모든 과정을 이해할 수 있는 것으로 에니어그램을 제시하였다(김영운, 2001; 이성영, 2002).

Gurdjieff가 가르친 체계는 광범위하고 복잡한 심리학, 영성, 우주론 등에 관한 연구물이었다. 그의 가르침의 목적은 사람들로 하여금 우주 안에서 자신의 위치를 이해하고 자기 삶을 객관적으로 들여다보고 깨닫도록 하는 것이었다. 또한 그는 자신의 철학에서 에니어그램을 가장 중요한 것으로 여김으로써 이를 가르침

의 중심에 놓았다. 그에 의하면 인간은 에니어그램을 이해하고 에니어그램에서 자신에게 해당되는 성격 유형을 정확히 파악함으로써 전체의 부분들이 어떻게 연관되어 있는지를 알기 전에는 어떤 것도 이해할 수 없다는 것이다. 그러므로 Gurdjieff가 가르친 에니어그램은 단지 심리학적인 이론에 그치는 것이 아니라 자연 법칙의 한 모형이었다고 볼 수 있다(주혜명 역, 2000).

에니어그램(Enneagram)은 인간의 본성을 9가지 고착과 그 특성들 간의 상호관계를 나타내는 기하학적 도형으로 ‘아홉(9)’이라는 뜻의 그리스어 에니어(ennea)와 ‘그림’, ‘점’ 혹은 ‘무계중심’이라는 뜻의 그라모스(grammos)의 합성어로 아홉 개의 점 혹은 무계 중심으로 이루어진 그림이라는 뜻이다(윤운성, 2002a).

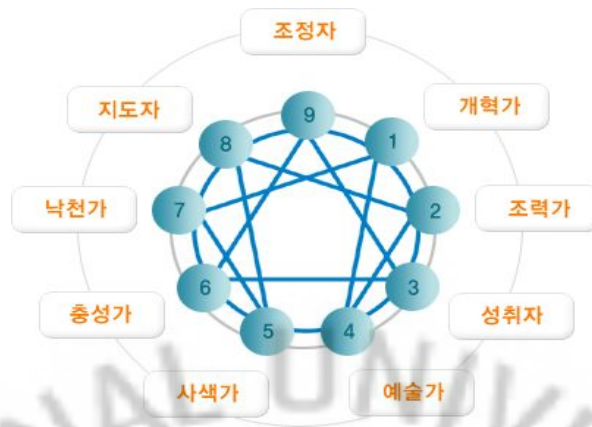
원과 아홉 개의 점, 그리고 그 점들을 잇는 선으로만 구성된 에니어그램의 기본도형 안에는 우주의 법칙과 인간 내면의 모든 것들이 상징적으로 표현되어 있다(이상진, 2006).

에니어그램에 의하면 인간은 누구나 9가지 유형으로만 구분, 획일화 시켜 놓은 것이 아니라 인간 내면의 행동동기와 패턴을 이해하고 의식의 성장으로 나아가는 문과 같은 것이다(주혜명 역, 2000; 이성영, 2002; 이상진, 2006).

에니어그램의 상징을 살펴보면 원과 삼각형, 헥사드로 구성되어 있으며, 원은 전체성을 상징하고 삼각형은 세 가지의 힘의 중심을 상징하며, 헥사드는 각 성격 유형이 서로 상호작용에 의해 역동적으로 진행되어 가는 방향성을 뜻한다(이상진, 2006).

Riso(1992)는 에니어그램의 연구공헌을 다음과 같이 밝히고 있다. 첫째, 9개의 성격유형에 대한 체계적인 정의를 정교화 했으며, 둘째, 각각의 성격유형의 발달 수준(건강, 보통, 건강하지 않음)을 밝히고, 셋째, 성격의 포괄적인 이해와 각 유형의 통합 및 분열의 방향을 제시하고 있는 에니어그램의 역동성과 예언성을 제시하며, 넷째, 정신의학적 성격장애의 연관성을 규명하고 다섯째, 현재의 우리 자신을 이해하는데 도움을 주고, 우리의 성격을 초월하여 자신을 변화시킬 수 있는 기회를 제공한다고 보고하고 있다(윤운성, 2002a, 재인용).

에니어그램은 하나의 원주 위를 9등분하여 각 지점을 서로 연결하는 선분들로 이루어진 그림 안에 인간의 아홉 가지 성격 유형을 정립시켜 설명하고 있다(박종영, 2001).



[그림 II-1] 에니어그램 성격유형

2. 에니어그램 성격유형

1) 9가지 유형

에니어그램 성격은 9가지 유형으로 각각의 숫자는 하나의 유형을 나타낸다. 대개 아홉 가지가 모두 자신과 어느 정도 비슷한 것 같아도, 이 중에 가장 근접한 것이 자신의 성격유형이다. 모든 사람은 유전, 그리고 성장에 중요한 역할을 하는 부모나 친척, 친구와 같은 타자와의 관계 속에서 어릴 때부터 하나의 성격유형이 형성된다. 형성된 하나의 기본 성격은 좀처럼 변화하지 않으며 남녀에게 모두 동등하게 적용되며, 같은 유형이라 하더라도 건강할 때나 건강하지 못할 때에 따라 역동성을 나타낸다. 기본성격 유형을 규정하는 네 숫자를 사용하는 것은 숫자가 가치중립적이기 때문에 사용하고 있다. 모든 성격유형은 독특한 자산이고 능력이다. 물론 특정한 문화나 집단에 따라서 각기 다른 유형이 바람직하다고 여기기도 하지만 그러한 것은 사회적 보상의 차이 때문이지 그러한 유형이 더 가치가 있기 때문이라고 할 수 없다(윤운성, 1998). 똑같은 환경에서도 생존을 위한 에너지를 어떻게 쓰느냐에 따라 9가지 성격유형이 만들어진다. 거기에는 각각의 ego가 추구하는 자아 이미지가 있다. 9가지 성격 유형 역시 어릴 적의 경험·신념·생존 방식 등이 일생동안 고착된 것이다. 에니어그램의 숫자들은 각각의

성격에 통합(건강, 자기 확신)과 분열의 방향(병적인, 신경증)의 순서로 연결되어 있다. 건강해지거나 약해짐에 따라 기본 유형에서 통합 또는 분열의 방향으로 진행하게 된다. 에니어그램 성격 유형론은 건강의 잠재력을 획득하고, 통합의 방향으로 “돌아 움직이게” 하는 것이 궁극적인 목표이다. 각 유형에서 필요로 하는 힘을 일으킬 수 있는 기능적이고 균형 잡힌 사람들이 되게 하는 것이다.

에니어그램의 특성은 첫째, 전체에 반영된 우리 자신을 찾게 해주며, 자기인식의 행로를 확실하게 해주며, 갈등과 혼란에서 벗어나는 방법을 제시하고 절망의 순간에서 희망을 갖도록 해준다. 둘째, 우리의 삶 에너지의 균형을 이루게 하고, 참 자기를 발견하도록 안내하며, 궁극적으로 개인으로 하여금 통찰의 지혜를 통해 마음의 평화(심리적 자유)를 얻도록 한다. 셋째, 인간본성을 이해하고 성격의 개선과 커뮤니케이션 기술을 통해 생애 인격개발을 도모하고, 타인과의 인간관계를 개선한다. 넷째, 내적 여정을 통해 자신 속에 내재해 있는 무한한 잠재능력을 개발하고, 자기집착을 통합적인 성숙의 원리로 전환하여 전인을 형성한다. 다섯째, 억압으로부터 자신을 해방하여 자기개발 및 자기 혁신의 도구로 활용됨은 물론 가족, 직업, 교육, 조직, 경영 및 인사 분야 등에서 성장의 도구로 활용할 수 있다. 여섯째, 자기 내면의 비밀스런 보배가 어디에 있는지를 발견 하는 보물지도로 건강한 자아실현을 도모한다(윤운성, 1999; 2001; 2001b; 2001d; 윤운성의 2001).

에니어그램의 성격은 기본적으로 인간의 성격의 근간을 장(배, 본능) 중심, 가슴(감정) 중심, 머리(사고) 중심으로 대별하고, 다시 그 안에 3가지의 유형을 포함하고 있어 총 9개의 유형으로 나누어진다(윤운성, 1999; 2001; 2001b; 윤운성의 2001).

1번의 성격유형은 ‘완전주의형’으로 원칙적이고 목표가 분명하며, 자신을 잘 통제하고 완벽주의 기질이 있다. 실질적인 행동을 하는 사람으로 유용한 사람이 되기를 원한다. 이들은 강한 목적의식으로 자신과 다른 사람에게 자신의 행동을 정당화해야 한다고 느껴 어떻게 하면 자신이 신념에 반대되는 행동을 하지 않을지 고심한다. 이들의 걱정은 분노이며 타인이 스스로의 이상만큼 살지 못하는 것과 자신이 게으르고 무책임한 것에 대해서 분노를 느낀다. 이들은 너무 감정적이 되는 것을 꺼려하며 분노를 거부한다. 분노를 억압하거나 정당화하지 않고 그대로

느끼는 법을 배우는 것이 필요하다(이성영, 2002: 19).

2번의 성격유형은 ‘베품형’으로 관대하고 자신의 감정을 잘 드러내며, 사람들을 즐겁게 해주고 소유욕이 강하다. 건강하고 균형 잡혀 있을 때 사람이 많고 남에게 도움을 주며, 관대하고 사려 깊다. 이들은 애정과 관심으로 다른 사람들의 삶에 생기를 불어넣고 사람들이 전에는 인식하지 못했던 자신의 좋은 점들을 볼 수 있도록 해준다. 이들의 걱정은 자장이며, 자신의 감정적인 필요를 충족시키기 위해 다른 사람들을 조종하려는 경향이 있다. 이들은 자신이 본성과 그 본성이 드러나는 신성의 상태를 기억하는 것이 필요하며 이것은 타인으로부터 사랑을 얻을 필요가 없으며 아무에게도 줄 것이 없다는 것을 아는 것으로 다른 사람에게 사랑을 주는 것이 아니라 사람의 행동에 마음을 활짝 열어 놓는 것이다(이성영, 2002: 20).

3번의 성격유형은 ‘성취형’으로 적응을 잘하고 뛰어나며 자신의 이미지에 관심이 많다. 사회에서 성공하고 존경받는 것을 원한다. 이들은 자신의 능력을 신뢰하고 자신의 재능과 능력을 개발할 줄 한다. 3번 유형이 성공을 원하는 것은 성공이 뭔가를 얻게 해주거나(7번 유형), 힘과 독립의 느낌을 주기(8번 유형)때문만이 아니라. 공허함에 휩싸여 자신이 가치 없는 존재라는 느낌을 갖는 것이 두렵기 때문에 성공하기를 원한다. 3번 유형은 자신이 아무 가치 없는 존재가 되는 것을 두려워한다(이성영, 2002: 20).

3번 유형의 걱정은 기만이다. 진정한 자신의 모습을 보여주지 않으려하고, 더 중요한 점은 스스로를 속인다는 것이다. 3번 유형은 애고가 진정한 자아라고 믿기 때문에 진정한 자신을 찾기보다는 자신의 애고, 자신의 자아 이미지를 완벽하게 만들기 위해서 많은 노력과 에너지를 쏟는다. 이들은 자신의 가슴과 다시 연결될 수 있을 때 진실과 성실함의 원형이 된다. 정직과 겸손으로 자신의 진정한 모습을 표현하고 단순해질 필요가 있다(이성영, 2002: 20).

4번 유형은 ‘개인형’으로 표현력이 있고 극적이며, 자신의 내면에 빠져 있으며 변덕스럽다. 자신이 기본적으로 다른 사람과 다르다고 생각함으로써 정체성을 유지하며, 다른 사람과 자신이 다르기 때문에 아무도 자신을 이해하고 사랑하지 않는다고 느낀다. 이들은 자신에게는 특별한 재능과 특별한 결함이 동시에 있다고 여긴다. 이들은 다른 사람들은 모두 가지고 있지만 무엇인가가 자신에게만 없다

고 여긴다. 이로 인해 걱정은 시기로 나타난다. 공상 속의 자신 안으로 움츠러들며, 다른 사람의 말뿐만 아니라 자신의 모든 감정적인 반응에서 숨겨진 의미를 찾으려 한다. 이를 극복하기 위해서는 자신의 모든 감정을 소유하면서 스스로를 정당화하지 않고 스스로에게 정당해야 한다. 자신에 대한 진실을 발견해야 한다(이성영, 2002: 21).

5번 유형은 ‘관찰형’으로 지각력이 있고 창의적이며 혼자 떨어져 있기를 좋아하고 자신의 마음을 잘 드러내지 않는다. 이들은 객관적 세계와 내면의 세계에 대해 깊이 탐구하며, 일반적으로 받아들여지고 있는 의견과 학설을 받아들이지 않으며 자기 나름대로 검증해 보아야 한다고 생각한다. 5번 유형이 지식을 추구하는 것은 자신이 세상에서 성공적으로 살아갈 능력이 없는 데 대한 불안감이 내면에 있기 때문이다. 자신감을 얻게 해주는 일들에 뛰어들기 보다는 ‘한걸음 물러서서’ 좀 더 편안하게 느껴지는 자신의 마음 안으로 들어가 버린다. 5번 유형은 안전감과 자존심을 갖기 위해서는 최소한 한 분야에서 전문가의 수준이 되어야 한다. 이들의 걱정은 인색이며 자신의 것이 소실될까봐 드러내고 베푸는 것을 꺼려한다. 이들은 명확성이나 내면의 얕이라고 부르는 본질에 귀 기울일 필요가 있으며 자유롭게 모든 것을 느끼고, 인간의 진실에 대해 깊이 이해하게 됨으로써 타인의 고통에 자비를 느끼고 자신의 지성의 풍요로움뿐만 아니라 가슴 깊이까지도 기꺼이 나누는 것이 필요하다(이성영, 2002: 21).

6번 유형은 ‘수호형’으로 책임감 있고 의심과 불안이 많고 사람들에게 호감을 준다. 친구나 자신이 믿는 신념에 가장 충실한 사람이며 이유는 자신이 버려져서 다른 사람의 지원이 없어질 것을 두려워하기 때문이다. 자신감을 상실하고, 중요한 결정을 내리는 것을 두려워하는 경향이 있다. 또한 이들은 다른 사람에게 통제 당하는 것도 피한다. 6번 유형은 항상 자신의 불안을 의식하고 있으며 불안을 막을 수 있는 ‘사회적인 안정’을 구축하는 길을 찾는다. 6번 유형은 자신의 불안에 직면하는 방법을 배우면 세상은 항상 변하며 본질적으로 불확실하다는 사실을 이해하게 된다. 자신의 깊은 내면으로부터 우주가 자비로우며 완전히 자신을 지원하고 있음을 아는 것이 필요하다(이성영, 2002: 22).

7번 유형은 ‘이상형’으로 이들은 삶에서 기쁨을 느끼고 번덕스러우며 욕심이 많고 산만하다. 이들은 주의를 끄는 모든 것에 대해 열정적이다. 여러 방면에 지

식을 갖고 있으며, 정보를 합성하고 창조적인 아이디어를 내놓는데 탁월한 능력을 가지고 있다. 이들은 무엇이든지 빠르게 배우기 때문에 자신이 진정으로 해야 할 것을 결정하는데 어려움을 겪는다. 이들은 불안에 빠지지 않기 위해 항상 마음을 바쁘게 움직이고, 시행착오 기법을 사용함으로써 본질의 안내를 잃은 상실감에 대처한다. 이들은 진정한 기쁨의 원천을 기억하고 그 진실에 따라 사는 것이 필요하다(이성영, 2002: 22).

8번 유형은 ‘대결형’으로 자신감이 있고 결단력 있으며, 고집스럽고 사람들과 맞서기를 좋아한다. 이들은 스스로 도전하는 것뿐만 아니라 다른 사람들도 어떤 일에 도전해서 자신의 능력 이상의 일을 해 내도록 격려하는 것을 즐긴다. 이들은 놀라운 의지력과 활동력을 가지고 있으며, 자신의 능력을 세상에 펼칠 때 가장 활력을 느낀다. 이들은 신체적으로 해를 입는 것을 두려워하지만 그것보다도 자신이 힘을 잃거나 다른 사람에게 통제 당하는 것을 더 두려워한다. 8번 유형의 걱정은 오만으로 자신이 원하는 것을 얻기 위해 위협을 해서라도 자신의 의도를 관철시키려 한다. 이들은 삶에 대한 열정으로 솔선하여 일을 주도해 나가며 지도자로서 존경받고 결단력이 있는 사람이 될 수 있다. 이들은 주변에 있는 모든 사람의 삶이 더 나아지게 하기 위해서 자신의 재능과 능력을 사용한다(이성영, 2002: 22).

9번 유형은 ‘조절형’으로 수용적, 남에게 위안을 주고 잘 동의하며 자신에게 만족한다. 이들은 다른 어떤 유형보다도 스스로와 다른 사람들을 위해서 내면과 외부의 평화를 추구한다. 이들은 자신이 본능적인 에너지와 떨어져 있다고 여기면 이를 보상하기 위해 움추려 든다. 또한 자신의 문제에 대한 단순하고 고통 없는 해결책을 찾음으로써 긴장으로부터 도망치려는 경향이 있다. 이로 인해 이들의 걱정은 나태로 나타난다. 전체성과 완전함이라는 본질적인 자질을 기억하고 자신이 그 무엇과도 분리되어 존재하지 않는다는 것을 기억하는 것이 필요하다. (김영운, 2001; 이성영, 2002; Adams, 2000).

각각의 성격유형의 특성은 <표II- 1>과 같이 요약될 수 있다(윤운성, 2001a; 김영운, 2001; 이성영, 2002; Adams, 2000).

<표II- 1> 9가지 성격유형 요약

중심영역	유형	유형 별칭	유형의 특징	기능 (태도/행동)
감정 (가슴)	2	조력가	보호적, 모성애적 유형 : 배려하는, 도움이 되는, 소유욕이 강한, 조종하는 성격	감정이입/ 이타주의
	3	성취가	성공 지향적이고, 실용주의적 유형 : 자기 확신에 차있고, 야망이 있으며, 자기도취적, 적대적 성격	자기존중/ 자기개발
	4	예술가	명상적이고 수줍은 유형 : 창조적, 개인주의적이며, 수줍어하고, 우울한 성격	자의식/ 예술적 창의성
사고 (머리)	5	관찰자	지적이고 분석적인 유형 : 통찰적, 독창적, 괴짜, 병적 공포심이 많은 성격	열린마음/ 독창적 사고
	6	충성가	의무적, 전통적 유형 : 호감형, 책임감, 의존적, 매조기증적인 성격	동일시/ 사회협력
	7	낙천가	극도로 활동적, 개방적 유형 : 열정적, 완벽한, 과도한, 광적인 성격	열정/ 실용적 행동
본능 (배, 장)	8	지도자	강력하고 지배하는 유형 : 자기 신념, 단호함하고 독재적, 파괴적인 성격	자기주장/ 지도성
	9	중재자	태평하고 냉정한 유형 : 수용적, 믿음직함, 수동적, 억압적인 성격	수락성/ 수용성
	1	개선가	합리적이고 이상적인 유형: 이성적, 원칙적, 규범적, 완벽 주의적, 편협한 성격	합리성/ 사회적 책임감

2) 에니어그램의 역동성

대부분의 사람들은 하나의 주된 날개를 취하는데 양쪽 날개를 모두 개발할 때에 성격이 균형을 이룰 수 있고 전인격의 통합으로 가는 길이며 그 유형의 독선적 태도에 균형을 잡아준다. 그리고 개인의 심리적 성장과 퇴보를 반영하는 통합과 분열 방향을 제시해 주는 역동성을 이해하며 에니어그램의 날개 유형 등을 알아보고자 한다.

에니어그램의 날개(Wing)유형

에니어그램의 9유형은 원을 중심으로 나열되어 있다. 그래서 한 기본 유형을 중심으로 양 옆에 있는 것이 그 유형의 날개(Wing)가 된다. 만약 기본 유형이 9번이라면 8번과 1번이 날개가 되는 것이다. 한 유형에만 머물러 있는 사람은 없다. 대부분의 사람들은 하나의 주된 날개를 취하는데 양쪽 날개를 모두 개발할 때 성격이 균형이 이를 수 있다. 이러한 날개는 대체로 20대 후반에 굳어지는데 대개는 한쪽 날개가

발달하고 다른 한쪽은 접혀져 있다. 그러므로 기본유형이 같더라도 우세한 날개가 무엇이나에 따라 전체적인 성격이 달라진다(이광자, 2002; 윤승범, 2008: 11).

기본유형은 다른 성격유형보다 지배적 위치에서 영향을 미친다. 기본 성격유형의 날개 역할을 하는 보조 성격유형이 있어 이 보조 성격유형에 따라서 같은 기본 성격유형을 가졌다 하더라도 서로 다른 특성을 보이게 된다.

날개(Wing)는 기본성격유형을 균형 있게 발전하도록 돕는 부속유형을 의미한다. 자신의 성격유형의 양 옆에 위치한 유형들 중 높은 점수를 나타내는 유형을 “우세한 날개”라고 부른다. 이는 자신의 기본성격의 날개 중 우세한 부분의 유형이 보이는 주된 행동, 정서, 성향들이 외부로 나타나는 것을 의미한다(송예순, 2002; 이상진, 2006: 19).

분열(스트레스)과 통합(건강)방향

에니어그램의 9가지 성격유형은 정적인 것이 아니고 개인의 심리적 성장과 퇴보를 반영하는 화살표의 방향에 따라 통합과 분열의 방향을 제시해 주는 역동성을 가지고 있다. 에니어그램의 각 점은 다른 두 점과 연결되어 있는데 건강할 때는 1 → 7 → 5 → 8 → 2 → 4 → 1, 9 → 3 → 6 → 9(통합방향)의 방향으로 움직인다. 건강하지 못할 때는 1 → 4 → 2 → 8 → 5 → 7 → 1, 9 → 6 → 3 → 9(분열방향)의 방향으로 움직인다(김현숙, 2005; 윤승범, 2008).

통합에 의해 우리는 삶을 향상시키는 방향으로 끊임없이 움직인다. 그리고 삶에 있어 창조의 과정에 협력하는 것보다 우리를 더욱더 실현하는 것도 없다. 통합하는 사람들은 가장 관대하고 친숙하며 신비한 인간 정신의 공동 창조자가 된다(윤승범, 2008: 13; 구태원 외 역, 2003, 재인용).

분열의 방향은 대개 스트레스가 증가하는 시기에 나타난다. 더 낮은 수준으로 떨어지지 않고, 각 유형의 전략을 끝까지 밀어붙이는 데도 상황을 개선시키지도, 자신이 원하는 것을 얻게 해 해주지도 못할 때, 사람들은 무의식적으로 강박적인 경향이 있으며, 이를 행동화(acting out)라고 한다(김영운, 2001: 21).

통합의 방향은 의식적인 선택을 필요로 한다. 자신의 성격유형이 지고 있는 집착을 놓기 시작할 때 특정방향으로의 성장과 발전 과정이 일어난다.

현재에 존재할수록 통합의 방향에서 나타나는 긍정적인 성격의 자질들이 나타나

기 시작한다(이상진, 2006: 21).

현재 자신의 성격 유형 못지않게 통합과 분열의 방향에 따라 성격에 중요한 영향을 준다. 자신이나 타인의 성격에 대해 완전한 이해를 얻기 위해서는 기본 유형과 날개뿐만 아니라 통합과 분열의 방향을 이해해야 한다. 이 요인들이 자신의 총체적 성격을 특징짓거나 이해하는데 기초를 제공해준다. 우리가 서로 다른 성격을 갖는 이유는 우리의 마음의 기능이 비율에 있어서 서로 다르고 균형이 이루어지지 않는 역동성을 내포하고 있기 때문이다. 이러한 기능은 자신의 독특성을 나타내고 시간에 따라 계속해서 변화 한다. 기능의 관점에서 보면, 기본 성격유형은 현실에 중심적 반응을 조직하는 우세한 기능을 보여준다면 한다면 나머지 여덟 가지 유형은 우리 내부에 폭넓게 분포된 잠재성을 나타낸다(이상진, 2006: 21).

이상 선행연구들을 볼 때 에니어그램은 자아성장 및 자기이해와 타인이해 및 대인관계를 원만하게 맺고 싶은 바람과 기대가 담겨져 있는 것으로 역동적인 상호작용을 통해서 너와 내가 함께 살아갈 수 있도록 에너지를 심어주는 도구이며, 자신의 있는 그대로의 모습을 직면하게 하는 내면의 관찰의 도구임을 보여준다.

3. 간호사의 직업적 특성

전문여성 인력중의 하나인 간호직은 기혼여성이 비교적 많이 진출해 있는 분야이고, 여성이 종사하는 전문직으로는 타 직종에 비해 긴 역사를 가지고 있으며, 사회적으로 여성의 직업이라고 인식되어지고 있다(유희균, 1994). 간호직은 타 의료인과 온갖 질병으로 괴로워하며 지극히 예민해져 있는 환자와 그 보호자 사이에서 직무를 행해야 하는 직업이다(이한나, 2001). 간호사는 대상자와의 밀접한 관계 속에서 24시간 건강상태를 파악하여 그에 맞는 간호를 수행하고 평가하여 양질의 간호를 제공해야 한다. 그러므로 24시간 연속적인 간호를 제공하기 위해서는 간호사는 교대근무를 하여야 한다(김옥주, 2000). 간호사의 교대근무에는 필수적으로 야간근무가 포함되기 때문에, 야간근무를 해야 하는 간호사는 환경의

변화로 인하여 인체리듬에 변화가 생기게 되며(Mills, 1967), 계속되는 교대근무로 인한 지속적인 리듬의 교란은 결국 스트레스와 긴장을 초래하여 교대근무자의 건강을 약화시키고 피로와 업무수행능력의 저하를 가져올 수 있다(오미정, 1996; Mills, 1967). 또한 교대근무를 하는 대부분의 간호사들은 한 근무형태에서 다른 근무형태로 끊임없이 변화를 반복하기 때문에 일주기 리듬의 교란가능성과 적응의 어려움이 가중되며, 야간근무를 고정적으로 하는 것이 아니고 교대 근무하는 경우 환경에 적응하는데 생리적, 심리적으로 많은 어려움을 겪게 되어 가장 기민해야 할 시간대에 심한 피로감, 성취도 저하를 경험하게 된다(임난영, 1987). 이는 간호사의 경우 타 직종과 달리 병원에서 근무하는 근무형태와 업무성격이 다양하고 특수하기 때문인 것으로 보인다.

그리고 직장에서의 사회활동과 가정에서의 가사를 동시에 수행해야 하는 간호사는 다중 역할을 수행하면서 필연적으로 직업과 가정간의 갈등을 경험하고 있는 것으로 나타났으며 신체적, 정신적, 시간적 한계(이정우, 1989)와 과중한 가사 부담으로 인한 역할 갈등을 심하게 겪는 것으로 보고되었다(이미선 등, 1997).

특히 결혼한 간호사는 일과 가족간의 균형을 유지하면서 직장-가정역할 등 다양한 역할을 수행해야 하는데, 간호직은 전문직으로서 직업의식이 강한 직종이며, 엄격한 조직체계하에 개개인에 각자의 막중한 책임이 주어진다(권영순, 2006). 이러한 업무 스트레스와 함께 가정생활을 해야 하는 간호사는 스트레스가 계속되어 만성적으로 누적되면, 그 스트레스를 이기지 못하여 몸과 마음이 소진되거나, 업무 및 조직에 부정적인 영향을 미치게 된다. 그로 인해 업무상의 생산성과 효율성이 저하되고, 의욕상실, 간호대상자에 대한 무관심, 불친절 등을 야기하며, 양질의 간호제공은 물론 효과적인 간호행위를 할 수 없게 되고 또한 간호사의 만족도를 저하시켜 신체적, 정신적으로 건강하지 못한 상태로 개인의 안녕을 위협하거나 이직을 초래한다(송말순, 1984; 김방희, 2002). 더욱이 일부 연구결과에 의하면 (구미옥·김매자, 1984; 이유진, 1997) 간호사는 나날이 발전하는 의학과 기술의 발달로 새로운 지식과 기술의 습득이 필요하게 되고, 다양한 사람들과의 대인관계는 물론 존엄한 인간생명을 다루는 직업적 위치 및 과중한 업무 등으로 다른 분야에 비하여 스트레스 정도가 심각하다고 한다(김방희, 2002). 그리고 간호사는 직장에서의 요구가 구체적으로 명시되어 있어 융통성이 적다고

할 수 있고, 일반간호사들은 근무스케줄로 인해 3교대의 틀 안에서 일을 해야 하며 야간근무가 필수적이어서 직장 내 갈등이 가중 된다.

이러한 결과들은 간호사들이 가정 내 역할을 수행하는데 많은 제약을 주며, 이에 따라서 그들의 직장-가정생활에 대한 갈등은 불가피하게 야기된다.

4. 직장-가정역할간의 갈등 관계

현대사회에서 한 사람은 여러 가지 역할을 동시에 수행하게 된다. 여러 역할을 맡게 되면 지위에 대한 만족감, 자아 만족감, 자기 효능감의 고양 등과 같은 이점이 있지만 이에는 역할 증대에 따른 정신적 긴장, 스트레스, 신체 증상 등이 필연적으로 따르게 된다(최희경, 1995; Williams & Alliger, 1994).

특히 직장 역할과 가정 역할의 두 역할 사이에서 겪는 갈등은 직장과 가정의 상호관계를 이해하는데 중요한 측면이다. 두 역할은 사람에게 각기 다른 요구를 하는데 이들 간에 상호 의존성이 커서 양 역할을 모두 잘 수행하려 하는 과정에서 직장-가정 갈등을 경험하기 쉽기 때문이다(최희경, 1995; Duxbury & Higgins, 1992).

Kahn, Wolfe, Quaint, Snoek과 Rosenthal(1964)은 역할간에서 겪는 갈등이 심리적 긴장(strain)의 중요한 원천이라고 하였다. 이들은 주로 직장 내 역할 간의 갈등에 관심을 두었는데 직장 역할과 가정 역할이 사람에게 가장 중요한 역할들임을 생각해 본다면 이 두 역할 간의 갈등 역시 중요하게 다루어져야 할 것이다(최희경, 1995, 재인용).

직장-가정 갈등(work-family conflict)은 스트레스의 한 원천으로서 개인의 정신건강을 위협하고, 가정생활과 직장생활에 모두 나쁜 영향을 미칠 수 있다. 가정 측면에서는 가정 역할의 수행이 저하되고 가정생활의 질에 부적 영향이 있다는 것이 보고되고 있으며, 직장 측면에서는 생산성 감소와 사기저하, 직장 만족과 조직몰입의 감소 등의 영향이 있음이 보고되고 있다(Kopelman 등, 1983; Yogeve & Brett, 1985).

이러한 잠재적인 부적 결과들을 고려해볼 때, 직장생활과 가정생활의 상호 관계성과 직장 역할과 가정 역할 간에서 일어나는 갈등을 체계적으로 이해할 필요가 있다. 특히 가정에서 일어나는 문제는 보통 개인적인 문제로 다루어져 왔으나, 직장에서의 여러 요인이 개인의 정신건강은 물론 가정생활에도 큰 영향을 주며, 또한 직장 내에서 이해되어 온 직무 만족, 조직 몰입 등의 조직 효과성 변인들에 개인적 원인이 많은 영향을 준다는 연구결과(Kim, 1986; Ray & Miller, 1994)를 고려해 볼 때, 직장생활과 가정생활의 관계에 대한 상담심리학적 접근이 필요하다고 할 수 있다.

1) 직장 생활과 가정생활의 관계에 대한 접근

직장 생활과 가정생활의 관계에 대한 기존의 연구에서는 크게 전이 모델(spillover model)과 보상 모델(compensation model)의 두 가지 모델이 적용되어 왔다(최희경, 1995).

전이는 직장에서 가정, 가정에서 직장의 양방향으로 일어날 수 있는데, 이 두 방향의 전이가 동일한 정도로 나타나지는 않는다.

정적 전이는 직장에서 가정의 방향으로 주로 일어날 것으로 생각된다. 직장에서 불만을 일으키는 요인은 개인의 통제력 밖에 있는 것이 대부분이므로 가정에 만족스러운 일이 있어도 그 좋은 기분이 직장까지 이어지기는 어려울 것이기 때문이다.

직장 생활과 가정생활의 관계는 서로 동질적 영향을 주기도 하지만, 동시에 상호 보완적이라는 특징도 갖는다. 즉, 한 영역에서 불만족스러운 일이 있을 때 다른 영역에서 만족을 추구함으로써 그 불만족을 보상하고자하는 경향이 나타난다. 보상도 직장에 대한 가정의 보상과 가정에 대한 직장의 보상의 두 방향으로 나타날 수 있다.

전이(spillover) 모델

전이 모델은 직장에서 경험과 가정에서의 경험이 완전히 분리되지 않는다고 본다. 한 영역의 사건이 사람의 정서적 안녕감을 변화시켜 다른 영역에의 적응에 동질적인 영향을 주는 효과를 말한다. 한 예로 직장 생활에서의 경험이 직장 밖의

생활에 까지 영향을 주어 직장내에서의 경험과 직장 밖에서의 경험이 정적인 관계를 갖게 될 수 있다(최희경, 1995).

전이는 정적 전이와 부적 전이의 두 가지 형태로 일어날 수 있다. 직장에서의 만족과 자극이 가정에서의 높은 만족으로 이어지는 경우는 정적 전이라고 할 수 있다. 그러나 스트레스를 유발하는 직장 상황에서 피로감이나 부적인 감정이 축적되어 가정생활 참여에 어려움을 겪게 되는 경우가 있는데 이러한 경우는 부적 전이가 일어났다고 할 수 있다.

보상(compensation)모델

보상 모델은 직장 생활과 직장외 생활은 서로 반대되는 경향을 보이며, 한 영역의 생활에서 서로 부족한 점을 보충하기 위해 다른 영역에서 반대되는 경험과 만족을 추구한다고 주장한다. 보상 모델에 의하면 직장 생활과 가정생활은 두 가지 방식으로 연결된다. 만족을 주지 못하는 직무에 종사하는 사람은 직장 밖에서 보다 만족감을 얻을 수 있는 활동을 추구함으로써 직장생활의 불만족을 보상하려 한다. 한편, 직장생활에 충분히 관여하고 전반적인 직장생활에 만족하는 사람은 직장 밖에서 추가적인 만족과 몰입을 추구하려 하지 않는다.(최희경, 1995).

Staines(1980)도 직장이 개인의 요구를 모두 충족시켜주지 못하므로 이를 여가 활동이나 가정 역할을 통해 보상하려 할 수 있다고 하였다.

Cooke과 Rousseau(1984)의 연구에서는 직장생활과 직장외 생활의 관계에 대한 연구들이 어떤 생활을 중심으로 삼았느냐에 따라 서로 상반되는 결과를 보여 왔다고 지적하였는데(최희경, 1995: 재인용), 이것도 전이와 보상의 기제로 이해될 수 있다. 즉, 가정생활을 중심으로 접근한 연구에서는 가정 역할 수행에서 오는 정적인 감정은 직장 스트레스 요인의 영향을 줄이고 심리적 긴장을 감소시킬 수 있다는 결과를 보여주고 있다. 이는 직장과 가정관계의 보상적 측면으로 보여진다. 반면, 직장생활을 중심으로 접근한 연구에서는 직장 역할에서 야기된 긴장이 가정생활에의 적응을 악화시키고, 그 역할 수행을 방해하는 등의 부정적 결과를 야기한다고 하였는데, 이는 전이 현상으로 볼 수 있다(최희경, 1995).

2) 직장-가정 갈등의 정의와 유형

Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek과 Rosenthal(1964)은 역할 갈등(role conflict)을 ‘둘이상의 역할 수행 요구를 동시에 받아서 하나의 역할 요구에 응하는 것이 다른 역할요구에 응하는 것을 더욱 어렵게 하는 것’으로 정의 했다(최희경, 1995 재 인용). 역할간 갈등(interrol conflict)은 둘 이상의 역할에 참여함으로써 받게 되는 여러 기대들을 모두 충족시킬 수 없을 때 발생하는 역할 갈등의 한 형태이다. 즉, 한 역할로부터의 요구와 다른 역할로부터의 요구가 서로 양립되기 어려울 때 경험된다. 그들은 초과 근무가 요구되거나 가정에서까지 신경을 써야하는 업무를 수행하게 되면, 가정 일에 관심을 갖기를 원하는 가족의 요구를 충족시키지 못하게 되는데, 이때 직장으로부터의 요구와 가정으로부터의 요구가 상충되어 갈등을 일으킨다는 것을 역할간 갈등의 한 예로 들었다. 이들이 직장-가정 갈등을 직접 언급하지는 않았지만 이 예에서 직장-가정 갈등을 중요한 역할간 갈등의 하나로 보았음을 알 수 있다(최희경, 1995).

Kahn 등(1964)의 역할간 갈등에 대한 정의에 따라 Greenhaus와 Beutell(1985)은 직장-가정갈등(work-family conflict)을 ‘직장과 가정에서 일어나는 역할 요구가 상호 양립시키기 어려울 때 일어나는 역할간 갈등의 한 형태’로 정의하였다. 따라서 직장(가정) 역할에의 참여가 가정(직장)역할에의 참여로 인해 어려워지는 경우를 말한다. 사람이 직장과 가정에 소속되어 있다는 사실 자체만으로 각 영역에서 역할 요구를 받게 되므로 어느 한쪽에서라도 역할 압력이 커지면 갈등을 예상할 수 있다.

Greenhaus와 Beutell(1985)은 기존 문헌들을 개관하여 직장-가정 갈등이 시간-근거 갈등, 긴장-근거 갈등의 양상으로 나타난다고 정리하고, 이에 양 영역에서의 행동 양립의 어려움에서 유발되는 행동-근거 갈등을 추가하여 직장-가정 갈등의 유형을 세 가지로 분류 하였다(최희경, 1995, 재인용).

시간-근거 갈등(time-based conflict)

O'Drescoll, Ilgen과 Hildreth(1992)는 시간 부족의 시간이 역할 간 갈등의 가장 중요한 원천 중 하나라고 보았다. 시간-근거 갈등은 한 역할에 참여함으로써 받게 되는 시간 압력 때문에 다른 역할에서 요구하는 기대에 응하는 것이 물리적

으로 불가능할 때 발생한다. 각 역할은 역할수행에 시간을 요구하는데, 한 사람이 이용할 수 있는 시간이 한정되어 있기 때문에 여러 가지 역할은 그 사람의 시간을 차지하기 위해 경합한다. 한 역할의 활동에 소비되는 시간은 다른 역할의 활동을 하는데 사용될 수 없기 때문에 갈등이 야기된다.

긴장-근거 갈등(strain-based conflict)

한 역할에서 경험된 긴장과 피로가 다른 역할 수행 시까지 지속되어 그 역할 수행을 방해하는 경우에 나타난다. 직장에서의 스트레스원은 불안, 피로, 우울과 같은 긴장 증상을 야기시키며, 가정생활을 어렵게 만들 수 있다(Bartolome & Evans, 1980). 또한 가정에서의 갈등도 직장 생활을 어렵게 하는 원인이 될 수 있다(Kopelman 등, 1983). 이러한 문제는 부적 전이(spillover)의 기제에 의해 일어나는 것으로 생각되고 있다. 한 역할에 몰두해 있으면서 다른 역할을 수행해야 될 때 겪는 어려움도 긴장-근거 갈등이라고 볼 수 있다.

긴장-근거 갈등은 시간-근거 갈등과 구분되고는 있으나 이 같은 구분은 지각된 갈등의 내용에 따른 것이며, 실제로 시간 갈등이 크면 긴장이 유발된다. 기존 연구들에서도 두 가지 갈등의 상관은 매우 높게 나타났다(Greenhaus & Beutell, 1985).

행동-근거 갈등(behavior-based conflict)

한 역할에서의 행동이 다른 역할에서 기대되는 행동과 양립시키기 어려워 갈등이 야기되는 경우가 있다. 예를 들면, 한 남자가 직장에서는 경쟁력, 공격적으로 행동할 것이 기대되나, 가정에서는 따뜻하고 정서적인 아버지 역할을 하도록 기대될 수가 있다.

3) 직장-가정 갈등의 유발 요인

Ilggen과 Hollenbeck(1991)은 역할 간 갈등이 각 역할 영역내의 요인들에서 비롯되며, 경험되는 갈등의 내용이나 갈등해소 전략이 갈등 요인에 따라 달라지기 때문에 갈등의 원천을 이해하는 것이 중요함을 강조하였다. 따라서 직장-가정 갈등도 그 원천에 따라 연구되어야 할 필요가 있다(최희경, 1995, 재인용).

개인차 변인과 직장-가정 갈등

직장 역할의 특성과 가정 역할의 특성이 직장-가정 갈등의 직접적 원인이 되지 만, 여러 가지 역할 요구에 대한 반응에 차이가 나는 것은 개인에게 가지는 각 역 할의 중요도나, 개인간의 성격의 차이 때문이기도 하다. 따라서 직장생활과 가정 생활의 관계를 살펴보는데 있어 개인차와 관련된 변인들을 고려할 필요가 있다.

여러 역할 중 어느 한 역할의 중요성이 크다는 것은 그 역할이 사람의 정체감(identity) 형성에 더 중요한 의미를 갖는 것으로 볼 수 있다. 자신의 정체감을 직장 역할에 크게 두는 사람과 가정 역할에 크게 두는 사람이 보이는 직장생활 과 가정생활의 관계의 양상은 다르게 나타나게 된다(최희경, 1995).

역할의 중요도와 직장 - 가정 갈등의 관계를 다룬 선행 연구에서는 역할 몰입(role involvement)을 역할의 중요도를 나타내는 지표로 보아왔다(Greenhaus 등, 1985). 역할 몰입은 개인이 특정 역할과 심리적으로 동일시하는 정도를 말한다. 한 사람이 여러 역할을 수행하는데 있어서, 한 역할에 대한 몰입이 크면 다른 역 할의 수행이 영향을 받게 되는데, 이 과정은 다음과 같이 설명 할 수 있다. 한 역할에 대한 몰입이 크면 그 역할내의 문제에 더욱 민감하게 되어 역할 과중이 일어나기 쉬우며, 시간과 노력을 한 역할 수행에 쏟게 되어 다른 역할 요구를 동 시에 충족시키기 어렵게 된다(Greenhaus 등, 1985). 또한, 한 역할에 대한 관심이 커져 다른 역할을 수행할 때에도 그 역할에 관계된 생각과 감정을 떨치기가 어 려워 갈등 유발 가능성이 커진다.

직장과 가정의 상호관계에 대한 연구에서는 직장 역할과 가정 역할의 중요도, 즉 직무몰입과 가정 몰입이 주요 관심이 된다. 직무몰입(job involvement)이란 현재 직장 역할이나 직무에 개인이 심리적으로 동일시하는 정도를 말한다. 이것 은 직무의 중요성에 대한 내면화된 가치로서, 직무가 자기 이미지와 자아 개념에 대해 갖는 중요도를 반영한다. 가정몰입(family involvement)은 개인이 심리적으로 가정 역할과 동일시하는 정도를 말하며, 가정이 자기 이미지와 자아 개념에 대해 갖는 중요도를 반영한다(Yogev & Brett, 1985).

한 역할에 대한 몰입이 클수록 그 역할에 보다 몰두하게 되어 다른 역할의 수 행이 어려워지므로 직무몰입이 클수록 가정생활과의 사이에서 갈등을 느끼기 쉽 고, 가정몰입이 클수록 직장 생활과의 사이에서 갈등을 느끼기 쉽다.

가정 변인과 직장-가정 갈등

자녀 유무, 가족의 수, 배우자의 취업 여부는 가정 구조와 관련된 변인들이다. 가족의 수는 자녀 수, 부모의 동거 여부와 관련되는데, 가족 수가 많을수록 가정 역할의 부담이 증가하므로 직장-가정 갈등이 증가한다고 할 수 있다. 자녀의 존재는 그 자체가 직장 생활을 하는 부모에게 직장-가정간 관계를 원만히 유지하는데 있어서 스트레스의 원천이 될 수 있다. 자녀의 수가 많거나 어린 자녀가 존재하면 가정 일에 보다 많은 시간 투입이 요구되고, 자녀 양육에 많은 관심이 쏠리게 되어 가정 역할의 과중이 일어나기 쉽기 때문이다(최희경, 1995).

맞벌이 부부의 상호 역할관계는 전통적인 사회적 기대에 反하고, 가정일이나 자녀 양육에 대한 책임 공유가 크다는 점에서 문제를 일으키기 쉬워 여러 연구자의 관심이 되어왔다(Greenhaus & Kopelman, 1983).

Staine, Pottick과 Fudge(1986)는 맞벌이 가정의 남성이 보다 낮은 직무 만족과 생활 만족을 보고하는 것은 스스로에 대해 가정 경제 책임자로서의 부적절성을 지각하기 때문이라는 설명을 제공하였다.

한편 Greenhaus 등(1985)은 중요 타인으로부터의 사회적 지지가 직장역할과 가정 역할을 조화시키는 데에도 중요함을 강조했다. 사회적 지지는 스트레스원(stressor)의 강도를 직접 줄여주거나 스트레스원과 그 부적 결과의 관계에 완충 작용을 한다. 따라서 가정 내 중요 타인인 배우자의 사회적 지지는 가정에서의 심리적 부담요인을 줄여주고 직장 요인이 가정생활에 미칠 수 있는 부적 영향을 완화시켜주는 역할을 할 수 있다.

직장 변인과 직장-가정 갈등

직장 생활 전반이나 업무 특성은 직장 내 변인 뿐 아니라 가정생활과의 관계에도 영향을 준다. 많은 사람들에게 직장은 가정생활에 비해 스스로 통제할 수 있는 가능성이 더 적기 때문에 가정생활이 직장 생활에 맞추어지기 쉽다. 직장 일은 가정 일에 쓸 수 있는 시간이나 심리적 자원을 제한하여 가정 활동을 외적으로 제약한다(최희경, 1995).

직장 변인의 영향은 크게 직장 업무의 구조적 특성과 심리적 특성의 측면에서 연구되어 왔다. 구조적 특성에는 근무 시간, 초과 근무, 출장 빈도 등이 포함되는

데, 이것들은 가정 활동에 참여할 수 있는 시간이나 심리적 자원의 이용 가능성을 제한한다. 심리적 특성에는 직무 특성, 업무 과중, 재량권, 상사 특성 등이 포함되는데, 이것들은 신체적, 정신적으로 지치게 함으로써 가정 역할 기대의 충족을 어렵게 하는 부적 영향을 갖는 것으로 생각되어 왔다.

업무의 구조적 특성

근무 시간이 길면 자신 뿐 아니라 가족 구성원의 안녕감에도 부정적 영향을 주고, 그 결과 직장-가정 갈등이 증대된다는 것이 보고되었다(최희경, 1995). 근무 시간 요인의 다른 측면은 시간외 근무로서, 초과 시간 근무, 주말 근무, 출장의 빈도 등이 포함된다. 시간외 근무를 하게 되면 가정일에 참여할 수 있는 시간적 자원이 제한되어 시간 부족을 느끼게 되고, 직무 스트레스를 일으켜 가정생활로의 부적적인 전이가 야기되기 쉽다.

직장에서의 역할 갈등

역할 갈등은 여러 직군과 조직에 매우 일반적으로 존재하는 스트레스 원천으로, 한 사람이 역할 전달자로부터 상이한 기대와 요구를 받는 경우나, 여러 상사로부터 상이한 요구와 기대를 받는 경우에 경험된다(최희경, 1995; Kahn 등, 1964).

직장-가정 갈등에 대한 연구에서도 역할 갈등이 주요한 직장 관련 변인이다. 역할 갈등으로 인해 야기된 직장에서의 심리적 부담과 스트레스가 가정으로 흘러들어 가정 역할의 수행을 방해하기 때문이다. 역할 갈등을 크게 지각하는 사람은 부적정서와 피로, 긴장을 많이 느끼며, 이로 인해 가정으로 정서의 부적 전이가 일어나고 가정 역할에 참여할 심리적 여유가 부족해진다(Greenhaus 등, 1985).

Korman 등(1981)은 직장에서 극도의 역할 갈등을 겪는 사람은 여러 역할 요구를 충족시키는 것이 어렵기 때문에 자신에게 중요한 직장의 활동을 희생하기 쉬우므로 정서적 문제를 더 많이 겪는다는 것을 보고하였다.

지각된 통제력

직무 요구는 일의 양, 난이성, 시간압력, 일의 불확실성, 과제 자체의 내재적 요구 등을 말하며, 재량권은 자신이 하는 업무에 대해 통제력을 행사할 수 있는 정도를 말한다. 재량권은 여러 요구들에 시간과 노력을 재분배하는 것을 가능케 해 줌으로써 지각된 통제력을 증대시켜 직장 요구에서 오는 긴장을 줄여줄 수 있다 (최희경, 1995).

통제감이 직장생활에 미치는 효과는 가정생활과의 관계에 대해서도 확대되어 적용될 수 있다. 직장생활은 시간요구나 경제적 이유 등으로 개인적 생활을 제약하고 있는 주요 원천이다. 개인 생활을 제약하고 있는 직장 업무에 대해 통제감을 갖게 되면 직장 과 가정의 두 요구에 대해 시간과 노력의 재분배가 가능하게 될 것이다. 이에 따라 직장생활과 가정생활의 상호 방해가 줄어들고, 가정으로의 부적 전이를 일으키는 직장의 잠재적 요인을 제거해 주는 효과를 가질 수 있다 (최희경, 1995).

Aryee(1992)는 자율성을 목표설정시의 발언권, 일의 우선순위 결정, 업무진척 속도결정, 업무방식 선택의 자유 등으로 보았다. 연구 결과 자율성은 직장-가정 갈등에 유의미한 부적 영향을 주고 있었는데, 그는 이것이 업무의 진척도와 일정을 부담스럽지 않도록 통제할 수 있기 때문이라고 보았다.

Jones와 Butler(1980), Greenhaus 등(1989)은 자율성이 증대되면 직장 요구에 대한 개인적 통제감이 증가되어 직무가 보다 풍요화 되고 직장 갈등이 감소하며, 그 정적인 영향으로 인해 가정생활과의 관계에서 겪을 수 있는 문제도 감소한다고 하였다.

지지적인 직장 분위기

중요 타인으로부터의 사회적 지지가 직장 역할과 가정 역할을 조화시키는 데에도 도움을 준다(Greenhaus 등, 1985, 재인용). 상사와 동료는 직장의 중요 타인으로서 직장내 사회적 지지의 주요 원천이다(1995; Ray & Miller, 1994).

직장 역할과 가정 역할의 조화는 상사나 동료가 냉담하거나 경쟁적일 때 더욱 어려울 것이며, 개인적 배려를 많이 해줄수록 쉬워질 것이다. 상사 역할의 중요성에 대한 Hughes와 Galinsky(1994)의 연구에서는 과업 수행에 있어 상사의 유

능성과, 상사가 부하의 개인적 문제에 보이는 배려를 상사의 지지 요인으로 보았다. 그 결과 지지적인 상사 특성이 가정생활의 질에 가장 일관적이고 강력한 예언 변인으로 나타났다.

Greenhaus, Bedian과 Mossholder(1987)의 연구는 지지적 직장 환경의 중요성을 강조하였다. 그들의 연구에서 업무 수행 수준이 개인의 안녕감에 미치는 효과는 직장 환경이 지지적인 정도에 의해 매개되었다. 즉, 강도 높은 업무 수행이 요구될 때 지지적이지 않은 환경에서 일하는 사람은 지지적인 환경에서 일하는 사람보다 결혼 생활의 적응도와 직장 생활의 질을 낮게 보고하였다. 이는 직장생활이 가정생활에 미치는 부족 영향에 직장의 사회적 지지가 완충작용을 하며, 그 효과는 높은 수준의 업무수행이 요구될수록 더 크다는 것은 나타난다(최희경, 1995, 재인용).

이상의 선행연구들을 볼 때 직장생활이 개인에게 중요한 여러 삶의 영역, 특히 가정생활과의 관계 속에서 이해되어야 함을 알 수 있다. 주로, 직장생활은 사람이 속한 여러 가지 삶의 장과 독립되어 이루어지는 것이 아니다. 조직에서의 경험이 조직 외부에서의 삶에 영향을 주며, 또 가정을 비롯한 직장 밖 영역에서의 경험이 조직 내에서의 행동에 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 따라서 본 연구에서는 에니어그램 집단상담 및 교육 훈련프로그램에 관한 연구결과들에 기초하여 에니어그램 집단상담 프로그램을 구성한 후 대학병원에 재직 중이고 결혼한 간호사를 대상으로 에니어그램 집단상담을 실시하였을 때 간호사들의 직장-가정 갈등에 미치는 영향을 알아보고자 한다.

5. 에니어그램 집단상담 프로그램 내용

1) 프로그램의 구성

본 연구에서의 에니어그램 집단상담 프로그램은 윤운성(1999)의 에니어그램 성격유형론 탐구, 윤운성(2001a)의 한국형 에니어그램 검사, 윤운성 역(2002a) 에니어그램 정복, 선행 연구인 윤운성(2001c)의 에니어그램 훈련프로그램의 개발과

적용과 에니어그램 훈련프로그램과 관련된 선행 연구(김영복, 1999; 박병동, 1999; 이동갑, 1999; 김진영, 2000; 윤운성 · 이은하, 2001; 이종의, 2002; 이규복, 2003; 홍순우, 2003 김성남, 2004; 김현숙, 2004; 김현정, 2006)와 문헌(이장호 · 김정희, 1992; 이형득, 1992; 윤운성, 2002; 김진숙 외, 2008)의 집단상담을 기초로 하여 본 연구자가 연구대상에 알맞게 수정 보완하고 지도교수의 자문을 받아 재구성하였다.

에니어그램 집단상담 구성은 첫째, 지금 여기의 관점에 초점이 맞춰져 있고 둘째, 자신들의 주관적인 자기 패턴 인식을 통한 자기모습에 대한 정확한 자기이해에 초점이 맞춰져 있고 셋째, 자기이해를 통한 타인이해와 변화의 모색을 구체적으로 선택하게 하는 과정을 중심으로 구성하였다.

2) 에니어그램 집단상담의 목표

본 연구의 에니어그램 집단상담의 목적은 집단상담에 참여한 간호사들이 자기 성장, 자신과 타인을 이해하고 수용하는 능력과 인간관계 능력의 증진, 조직 활성화하여 간호사들이 직장-가정갈등을 이해하고 알아차려서 스스로 갈등을 해소하고 대처 할 수 있는 능력 및 적응능력, 문제해결 능력 함양을 목적으로 하였다. 따라서 본 연구의 에니어그램 집단상담은 목표를 크게 자기 성장, 인간관계 개선, 조직 활성화이다. 첫째는 자기 성장에는 긍정적 자아개념 확립, 자기 탐색(사고, 판단, 느낌, 행동, 성격), 자기 이해, 자기 수용, 자기 개방의 하위목표가 있다. 둘째로 인간관계 개선에는 타인에 대한 이해능력 증진, 존중감, 신뢰감, 친밀감 개발, 성장발달을 돕는 능력, 타인과의 관계형성 및 수용방식의 이해습득의 하위목표가 있다. 셋째로 조직 활성화에는 환경변화의 대처 및 적응능력, 과업달성, 의사결정, 문제해결 능력, 협동적인 사회행동 개발의 하위목표가 있다. 따라서 다른 사람들과 더불어 행복하게 살아가고 진정한 자기 자신을 되찾아갈 수 있도록 하는 것이다.

3) 에니어그램 집단 상담 프로그램의 내용

본 프로그램은 구체적으로 도입 단계, 변화와 촉진단계, 작업 단계, 종결단계로 구분하여 진행하였다.

본 프로그램은 총 8회기로 구성되어 있으며 각 회기당 진행시간은 2시간 정도이다.

도입단계는 제 1회기로 자기 자신에 대해 객관화하고 진정한 자아상을 되찾는 작업으로 자기소개 및 오리엔테이션 및 심리검사, 목적 진술 등 서로에 대해 신뢰감을 형성하여 나가는 단계이다.

변화와 촉진단계는 2회기에서 3회기로(중심별 작업 2회기, 유형별 작업 3회기) 자신의 성격유형을 찾아가는 과정에서 자신을 들여다보는 자기를 이해하게 되고 자기 탐색이 이루어진다. 자기 탐색을 통해서 허구적 자아상을 자각하고 실제적인 자아상을 찾아가는 단계이다.

작업 단계는 4회기에서 7회기(유형의 분열과 통합방향 4회기, 날개에 따른 유형 이해하기 5회기, 타인 성격 통합적 이해하기 6회기, 타인과 갈등 경험을 통한 타인 이해하기 7회기)로 자기 유형 및 타인 유형을 통합적으로 분석하고 이해하는 과정에서 자기 이해와 타인 이해 및 수용이 이루어진다.

종결단계는 마지막 8회기로 집단상담 프로그램의 마무리를 하면서 서로에게 느꼈던 따뜻한 관심과 애정을 주고받고 이제까지의 경험을 정리하며 소감을 나누는 단계이다. 이 프로그램의 형식은 구조화 폐쇄 집단으로 구성하였다.

각 회기별 간격은 주1회로 마지막에 마라톤의 형식으로 총체적인 자아에 대한 인식이 되도록 프로그램을 구성하였다.

본 연구를 위한 에니어그램 집단상담 프로그램의 전체회기별 목표와 활동 내용은 아래<표Ⅱ- 2>와 같다

<표Ⅱ- 2> 에니어그램 집단상담 프로그램 주요 내용

회기	주 제	목 표	활동 내용
1	집단형성	<input type="checkbox"/> 친밀감 형성 <input type="checkbox"/> 에니어그램 유래와 성격검사	* 프로그램 목적 및 성격, 진행방식 안내 * 에니어그램 소개 * 서약서 쓰기 * 별칭 짓기 및 자기소개 * 에니어그램 심리검사 실시
2	자기 이해 I	<input type="checkbox"/> 힘의 중심 이해 및 중심별 체험	* 중심설명 * 중심별 이야기 * 중심별 발표 * 내면작업 및 나누기

3	자기이해 II	<input type="checkbox"/> 유형별 이해 (장중심)	* 8유형, 9유형, 1유형 설명 * 내면작업 및 나누기
		<input type="checkbox"/> 유형별 이해 (가슴중심)	* 2유형, 3유형, 4유형 설명 * 내면작업 및 나누기
		<input type="checkbox"/> 유형별 이해 (사고중심)	* 5유형, 6유형, 7유형 설명 * 내면작업 및 나누기
4	자기수용 I	<input type="checkbox"/> 유형의 분열과 통합 방향 이해	* 각 유형의 분열방향 설명하기 * 각 유형에 통합방향 설명 및 방향설정
	타인수용 I	<input type="checkbox"/> 자신의 유형분석 통합 방향 설정	* 각 유형에 따른 행동방식 이해 * 행동방식 체험 및 나누기
5	자기수용 II	<input type="checkbox"/> 날개와 행동방식 이해 및 체험	*각 유형의 날개 이해 *날개에 따른 행동방식 이해 *행동방식 체험 및 발표
	타인수용 II		
6	타인이해 I	<input type="checkbox"/> 타인의 유형 분석 <input type="checkbox"/> 타인 날개와 행동방식 이해 및 체험	* 타인 유형 및 날개 이해 * 타인 성격을 통합적 이해 * 행동방식 체험 및 나누기
	타인수용 I		
7	타인이해 I	<input type="checkbox"/> 타인과 갈등 경험을 통한 타인 이해	* 갈등패턴 소개 * 갈등에서의 느낌, 욕구 자각 * 내면작업 및 나누기
	타인수용 II		
8	마무리	<input type="checkbox"/> 변화와 성장 <input type="checkbox"/> 마무리	* 전체 소감 나누기 * 소감문 작성

*구체적 회기별 프로그램은 <부록 2 >참조

에니어그램 집단상담 프로그램 진행방법은 다음과 같다.

본 프로그램은 매 회기마다 강의, 활동, 느낀 점 나누기 등의 순서로 진행하게 된다. 먼저 촉진자는 그 회기의 주제와 활동 목적을 설명한 후 이와 관련된 내용 등을 강의하고 참여자들에게 자신의 이야기를 할 수 있도록 유도한다. 참여자의 발표 중 구체적인 문제가 드러났을 경우에는 그 문제에 집중하여 역할 연기, 감정에 머물기 등 다양한 상담방법을 활용하여 좀 더 깊은 체험과 내적 작업이 되도록 유도할 수 있다. 이 체험이 다양할수록 본 프로그램의 목적을 달성하는데 도움이 될 것이다. 활동이 종료되면 약 5분간 정도 그날 활동에서 경험한 것을 서로 나누도록 하여 체험을 정리할 수 있도록 하였다.

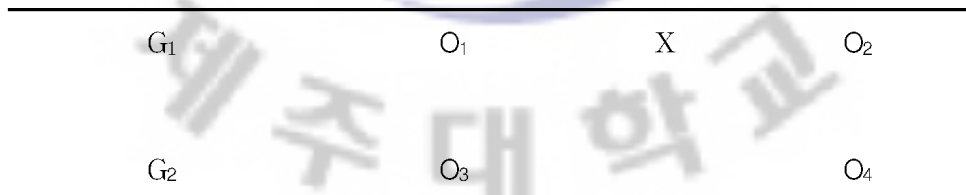
III. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 제주도에 소재한 제주대학교병원에서 근무하는 간호사로 결혼한 간호사를 대상으로 에니어그램 집단상담 프로그램에 관해 홍보한 후(병원 그룹웨어 메일) 에니어그램 집단상담 공고(병원 그룹웨어 메일)를 보고 자발적으로 신청한 간호사 20명 중 10명을 실험집단으로 10명을 통제집단으로 구성하여 무선 선발하였다.

2. 연구 설계

본 연구는 에니어그램 집단상담이 간호사들의 직장-가정 갈등에 미치는 영향을 검증하기 위하여 실험집단, 통제집단의 사전·사후검사를 비교하는 사전·사후검사 설계를 채택하였고 이를 도식으로 나타내면 [그림Ⅲ-1] 과 같다.



G1: 실험집단(에니어그램 집단상담 프로그램 처치)
G2: 통제집단
O1, O3 : 사전검사(직장생활과 가정생활에 대한 설문지)
O3, O4 : 사후검사(직장생활과 가정생활에 대한 설문지)
X : 에니어그램 집단상담 프로그램

[그림Ⅲ-1] 실험 설계의 구성

3. 연구 절차

본 연구는 에니어그램 일반 강사과정을 수료하고 집단상담사 자격증을 취득한 본 연구자가 한국 에니어그램 연구소의 에니어그램 교육 훈련과정과 집단상담 과정과 선행논문의 자료를 기초로 하여 지도교수의 자문을 받아 에니어그램 집단상담 프로그램을 설계하여 진행하였다. 자료수집 기간은 2009년 10월 13일부터 2009년 12월 1일까지 8주에 걸쳐 매주 화요일에 1회기에 2시간씩 총 8회기를 걸쳐 진행하였다.

사전검사 실험집단은 2009년 10월 13일 에니어그램 집단상담에 참여한 연구대상자 10명을 대상으로 실시하였고 통제집단 10명은 2009년 10월 12일 대상자가 근무하는 병원에서 설문지를 배부하여 실시한 후 회부하였다. 사후 검사는 실험 집단인 경우 에니어그램 집단상담이 끝난 직후 실시하였다. 통제집단 10명은 2009년 12월 2일 대상자가 근무하는 병원에서 설문지를 배부하여 실시한 후 회부하였다.

4. 측정 도구

가. 에니어그램 집단상담 프로그램

본 연구의 에니어그램 집단상담은 에니어그램 훈련프로그램과 선행 연구와 문헌의 집단상담을 기초로 하여 본 연구자가 연구대상에 알맞게 수정 보완하고 지도교수의 자문을 받아 재구성하였으며 매 회기마다 강의, 활동, 느낀 감정 나누기 등의 기법을 활용하여 총 8회기로 매주 1회에 2시간씩, 아래 <표Ⅲ- 1>와 같이 진행되었고 자세한 내용은 <부록 2 >에 첨부하였다.

<표Ⅲ- 1> 에니어그램 집단상담 프로그램 개요

회기	주 제	목 표	활동 내용	소요 시간	준비물
1	집단형성	<input type="checkbox"/> 친밀감 형성 <input type="checkbox"/> 에니어그램 유래와 성격검사	*프로그램 목적 및 성격, 진행방식 안내 *에니어그램 소개 *서약서 쓰기 *별칭 짓기 및 자기소개 *에니어그램 심리검사 실시	120분	펜, 한국형 에니어그램 검사지
2	자기 이해 I	<input type="checkbox"/> 힘의 중심 이해 및 중심별 체험	*중심설명 *중심별 이야기 *중심별 발표 *내면작업 및 나누기	120분	펜, 중심별 워크시트
3	자기 이해 II	<input type="checkbox"/> 유형별 이해 (장중심)	*8유형, 9유형, 1유형 설명 *내면작업 및 나누기	120분	펜, 유형별 워크시트
		<input type="checkbox"/> 유형별 이해 (가슴중심)	*2유형, 3유형, 4유형 설명 *내면작업 및 나누기		
		<input type="checkbox"/> 유형별 이해 (사고중심)	*5유형, 6유형, 7유형 설명 *내면작업 및 나누기		
4	자기수용 I 타인수용 I	<input type="checkbox"/> 유형의 분열과 통합 방향 이해 <input type="checkbox"/> 자신의 유형분석 통합 방향 설정	*각 유형의 분열방향 설명하기 *각 유형에 통합방향 설명 및 방향설정 *각 유형에 따른 행동 방식 이해 *행동방식 체험 및 나누기	120분	펜, 유형별분열, 통합방향, 워크시트
5	자기수용 II 타인수용 II	<input type="checkbox"/> 날개와 행동방식 이해 및 체험	*각 유형의 날개 이해 *날개에 따른 행동방식 이해 *행동방식 체험 및 발표	120분	펜, 워크시트
6	타인이해 I 타인수용 I	<input type="checkbox"/> 타인의 유형 분석 <input type="checkbox"/> 타인 날개와 행동 방식 이해 및 체험	*타인 유형 및 날개 이해 *타인 성격을 통합적 이해 *행동방식 체험 및 나누기	120분	펜, 워크시트
7	타인이해 I 타인수용 II	<input type="checkbox"/> 타인과 갈등 경험을 통한 타인 이해	*갈등패턴 소개 *갈등에서의 느낌, 욕구 자각 *내면작업 및 나누기	120분	펜, 워크시트 의사소통
8	마무리	<input type="checkbox"/> 변화와 성장 <input type="checkbox"/> 마무리	* 전체 소감 나누기 * 소감문 작성	120분	펜, 소감문

*구체적 회기별 프로그램은 <부록 2 > 참조

나. 직장-가정 갈등 측정

본 연구의 직장-가정 갈등의 측정은 크게 개인차 변인, 가정 변인, 직장생활과 가정생활의 관계에 대한 변인, 직장변인 그리고 개인의 인적 사항을 묻는 부분으로 나뉘어 졌다.

본 연구에서의 직장-가정 갈등 척도는 Greenhaus 등(1989), Higgins 등(1992)의 연구에서 사용된 것을 우리나라 실정에 맞게 수정·보완한 최희경(1995)의 척도를 수정하여 사용하였다.

1) 개인차 변인 측정

직무몰입은 Quinn과 Staines(1979)의 역할 몰입(role involvement)문항 중 직장 역할에 대한 두 문항에 Kanungo(1982)가 개발한 직무몰입 문항에서 두 문항을 추가하여 총 4개의 문항으로 측정하였다.

가정몰입을 측정하는 문항은 Quinn과 Staines(1979)의 역할 몰입(role involvement) 문항 중 가정 역할에 대한 두 문항에 직무몰입을 측정하는 문항을 가정 상황에 맞도록 수정한 두 문항을 추가하여 총 4개의 문항으로 측정하였다. 이러한 가정몰입의 측정방식은 Frone 등(1992), Yoge와 Brett(1985)의 연구에서도 사용된바 있다. 본 연구에 맞도록 수정한 척도(최희경, 1995)를 수정하여 사용하였다. 직무몰입과 가정몰입은 각각 네 문항씩으로 측정되었으며, 모두 '1: 전혀 그렇지 않다'에서 '7: 매우 그렇다'까지의 Likert식 7점 척도 상에서 평가하도록 구성하였다. 점수가 높을수록 직무몰입이나 역할몰입이 잘 된다는 것을 의미한다. 본 연구의 척도 Cronbach's α 는 직무몰입 .69이고 가정몰입은 .72이었다.

강인성(hardiness)은 민병배(1989)의 연구에서 사용된 문항을 재구성하여 측정(최희경, 1995)한 것을 사용하였다. 강인성의 세 하위 차원인 도전 차원, 통제 차원, 몰입 차원에서 각각 세 문항씩 선택하여 총 9개의 문항으로 측정하였다. 응답은 모두 '1: 전혀 그렇지 않다'에서 '7: 매우 그렇다'까지의 Likert식 7점 척도 상에서 평가하도록 하였다.

9개 문항에 대한 총점이 높을수록 강인성 성격을 강하게 갖고 있다는 것을 의미한다. 본 연구의 척도 Cronbach's α 는 .73이었다.

2) 가정 변인 측정

가족 구성원 중 영향력이 크다고 생각되는 남편의 사회적 지지와 부모의 성 역할 관을 연구에 맞도록 문항화한 최희경(1995)척도를 수정하여 사용하였다. 이 도구는 총 3문항으로 '1: 전혀 그렇지 않다'에서 '7: 매우 그렇다'척도로 구성되었다. 점수가 높을수록 지지의 정도는 높음을 의미한다. 본 연구의 척도 Cronbach's α 는 .76이었다.

부모의 성 역할관은 직장과 가정에서의 남녀의 역할 분담에 대한 태도를 측정하였으며 연구에 맞도록 문항화한 최희경(1995)척도를 수정하여 사용하였다. 이 도구는 총 2문항으로 각각의 문항에 대해서는 모두 Likert식 7점 척도에 답하도록 하였으며, 척도의 내용은 '1: 전혀 그렇지 않다'에서 '7: 매우 그렇다'까지이다. 점수가 높을수록 부모의 성 역할관은 전통적임을 나타낸다. 본 연구의 척도 Cronbach's α 는 .76이었다

직장생활과 가정생활 간의 관계에 영향을 줄 수 있는 가정구조의 특성으로 자녀의 수, 남편의 직업, 가족 내에서의 형제 관계를 문항화하여 답하도록 하였다.

3) 직장 변인 측정

지각된 통제력은 업무수행 방식 결정에 있어서의 자율성, 업무수행시 발언권을 가진 정도, 업무시간 사용의 융통성으로 측정되고, Parasuraman 등(1981)의 직무 특성 문항 중 자율성 문항과 Karasek(1979), Voydanoff(1988)가 개발한 개인의 재량권, 지각된 통제력 문항을 근거로 하여 총 5 문항을 연구에 맞도록 문항화한 최희경(1995)척도를 수정하여 사용하였다. 각각의 문항에 대해서는 모두 Likert식 7점 척도에 답하도록 하였으며, 척도의 내용은 '1: 전혀 그렇지 않다'에서 '7: 매우 그렇다'까지이다. 점수가 높을수록 직장에서의 통제가 높음을 의미한다. 본 연구의 척도 Cronbach's α 는 .60이었다.

직장에서의 역할 갈등은 연구 목적에 맞도록 문항화한 최희경(1995)척도를 수정하여 본 연구에 맞도록 네 문항으로 측정하였다. 문항의 선택은 Kahn 등(1964)이 정리한 역할 갈등의 유형인 역할전달자간 갈등(intersender conflict), 역할전달자내 갈등(intrasender conflict), 직장내 역할간 갈등(interrole conflict), 개인-역할 갈등(person-role conflict)에 근거하여 이루어졌다(최희경, 1995). 본 연구

에 맞도록 최희경(1995)이 개발하여 측정했던 문항을 수정하여 사용하였다.

각각의 문항에 대해서는 모두 Likert식 7점 척도에 답하도록 하였으며, 척도의 내용은 '1: 전혀 그렇지 않다'에서 '7: 매우 그렇다'까지이다. 점수가 높을수록 직장에서의 역할 갈등이 높음을 의미한다. 본 연구의 척도 Cronbach's α 는 .77이었다.

지지적인 직장 분위기는 상사의 사회적지지, 동료의 사회적지지, 전반적인 직장 분위기가 지지적인 정도로 측정된 문항은 Ray와 Miller(1994)의 문항을 연구에 맞게 수정한 것으로 본 연구에 맞도록 문항화한 최희경(1995)척도를 수정하여 사용하였다. 이 도구는 총 7문항으로 이상의 문항들에 대해서는 모두 '1: 전혀 그렇지 않다'에서 '7: 매우 그렇다'까지의 Likert식 7점 척도 상에서 평가하도록 하였다. 점수가 높을수록 직장에서 지지도가 높음을 의미한다. 본 연구의 척도 Cronbach's α 는 .67이었다.

이 외에 직장 특성 중 가정생활과의 관계에 영향을 줄 수 있는 직장 업무의 구조적 특성으로 일주일당 총 근무시간, 시간외 근무의 빈도, 주말오후나 휴일 근무의 빈도, 업무관련 행사(회식이나 교육)로 인한 늦은 귀가의 빈도를 측정하였다.

4) 직장생활과 가정생활 관계 변인 측정

직장생활과 가정생활간의 갈등은 Greenhaus 등(1989), Higgins와 Duxbury(1992)가 개발한 문항을 사용하였는데 최희경(1995)이 수정, 보완하여 개발한 문항을 본 연구에서 사용하였다. 직장-가정갈등은 총 7개의 문항으로 측정되었으며, 문항의 내용은 두 역할의 수행이 다른 역할의 수행에 의해 방해받는 정도에 관한 것이었다. 각각의 문항들에 대해서는 모두 '1: 전혀 그렇지 않다'에서 '7: 매우 그렇다'까지의 Likert식 7점 척도 상에서 평가하도록 하였다. 점수가 높을수록 직장-가정갈등이 높음을 의미한다. 본 연구의 척도 Cronbach's α 는 .76이었다.

직장생활과 가정생활의 또 다른 측면의 관계인 직장생활과 가정의 상호간의 보상에 대해서도 서로 반대되는 경험을 추구하는 경향, 한 영역에서의 불만족을 다른 영역에서의 만족으로 보상하려는 경향(Kabanoff, 1980)이라는 정의에 따라 각각 세 문항씩을 개발하여 최희경(1995)이 수정, 보완하여 개발한 문항을 본 연구에서 사용하였다.

직장의 보상은 총 3문항으로 각각의 문항들에 대해서는 모두 '1: 전혀 그렇지

않다'에서 '7: 매우 그렇다'까지의 Likert식 7점 척도 상에서 평가하도록 하였다.

본 연구의 척도 Cronbach's α 는 .58이었다.

가정의 보상은 총 3문항으로 각각의 문항들에 대해서는 모두 '1: 전혀 그렇지 않다'에서 '7: 매우 그렇다'까지의 Likert식 7점 척도 상에서 평가하도록 하였다. 본 연구의 척도 Cronbach's α 는 .61이었다.

직장생활과 가정생활의 관계에 영향을 줄 수 있는 통제변인으로 가정수입의 적절성, 직장생활에 대한 경제적 동기의 정도와 자아실현 동기의 정도를 설정하고 이를 측정하는 Quinn과 Staines(1979)의 문항을 수정·보완하여 본 연구에 맞도록 문항화한 최희경(1995)의 척도를 수정하여 사용하였다.

<표Ⅲ- 2> 변인들을 측정하는 설문지상의 문항 번호

측정 변인	문항 번호
개인차 변인	
직무몰입	I - 2, 4, 7, 8
가정몰입	I - 1, 3, 6, 11
강인성	VI- 1 ~9
가정변인	
남편의 사회적지지	II - 1, 2, 3
부모의 성 역할관	II - 4, 5
가정의 구조적 특성	V - 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
직장 변인	
직장 분위기	IV - 3, 5, 11(R), 16, 17, 18, 19
지각된 통제력	IV - 1, 2, 4, 6(R), 8
역할갈등	IV - 9, 10, 12, 14
업무의 구조적 특성	V - 9, 10, 11, 12
직장생활과 가정생활의 관계 변인	
직장의 보상	I - 12, 13, III - 1
가정의 보상	I - 14, III -10, 15
직장-가정갈등	III - 3, 4, 7, 8, 9, 11, 16

(R) : 역점수 문항 번호

측정된 변인들의 신뢰도(Cronbach's α)는 <표Ⅲ- 3>에 제시되어 있다. <표Ⅲ- 3>에 나타난 바와 같이 각 변인들의 신뢰도 계수는 .58에서 .77 사이에 분포한다.

<표Ⅲ- 3> 측정 변인들의 신뢰도

변인	문항수	신뢰도(α)	변인	문항수	신뢰도(α)
직무몰입	4	.69	직장 분위기	7	.67
가정몰입	4		지각된 통제력	5	.60
강인성	9	.72	역할 갈등	4	.77
남편의 사회적지지	3	.73	직장의 보상	3	.58
부모의 성역할관	2	.76	가정의 보상	3	.61
		.76	직장-가정갈등	7	.76

5. 자료 처리

수집된 자료를 SPSS WIN 14.0 통계프로그램을 이용하여 분석하며, 분석방법은 프로그램의 효과를 파악하기 위해서 각 집단별로 사전·사후 검사의 평균과 표준편차를 알아보았으며 실험집단과 통제집단 사전·사후 검사의 집단간 변화량과 상호작용을 알아보기 위하여 다음과 같이 t검증을 실시하였다.

- 1) 실험집단과 통제집단의 일반적 특성에 대한 사전 동질성 검증을 위해 카이제곱검증(χ^2 - test)을 시행하였다.
- 2) 사전 동질성 검증하기 위하여 두 집단의 평균과 표준편차를 구하고 독립 t 검증을 실시하였다.
- 3) 실험종료 후 실험집단 내의 변화를 확인하기 위하여 사전집단과 사후집단의 평균과 표준편차를 구하고 대응 t 검증을 실시하였다.
- 4) 실험종료 후가설의 검증을 위하여 실험집단과 통제집단간의 사후평균과 표준편차를 구하고 독립 t 검증을 실시하였다.

IV. 연구결과 및 해석

1. 연구 대상자의 일반적 특성

1) 사회 인구학적 특성

연구문제의 검증에 앞서 연구대상자인 실험집단과 통제집단의 구성에 따른 간호사에 대한 이해를 돕기 위해 사회 인구학적 특성을 조사하였으며 그 결과는 <표IV- 1>에 제시 되어 있다.

<표IV- 1> 사회 인구학적 특성에 대한 동질성 검증

구 분	내 용	실험집단(n =10)	통제집단(n =10)	χ^2	P
		n(%)	n(%)		
연령대	20대	2(20)	0	8.85	.45
	30대	7(70)	8(80)		
	40대	1(10)	2(20)		
근무 장소	병동	6(60)	6(60)	9.15	.69
	신생아 중환자실	1(10)	2(20)		
	외래	2(20)	0		
	기타	1(10)	0		
	특수부서	0	2(20)		
근무형태	3교대	7(70)	7(70)	.34	.95
	정규근무(비교대 근무)	3(30)	3(30)		
최종학력	간호전문대졸	3(30)	1(10)	12.54	.18
	방송통신대졸	3(30)	8(80)		
	대학원 재학 중	3(30)	0		
	대학원졸 이상	1(10)	1(10)		
현 직위	일반 간호사	9(90)	9(90)	3.08	.79
	팀장 간호사	1(10)	1(10)		
현 근무 경력	3년 미만	2(20)	1(10)	6.40	.89
	3년 이상-5년 미만	2(20)	0		
	5년 이상-10년 미만	2(20)	3(30)		
	10년 이상-15년 미만	2(20)	3(30)		
	15년 이상-20년 미만	2(20)	3(30)		
결혼 년 차	3년 미만	1(10)	1(10)	.46	1.00
	3년 이상-5년 미만	2(20)	2(20)		
	5년 이상-10년 미만	5(50)	5(50)		
	10년 이상-15년 미만	2(20)	2(20)		

자녀수	없다	1(10)	1(10)	15.47	.07
	1명	4(40)	1(10)		
	2명	2(20)	8(80)		
	3명	3(30)	0		
부모생존	친정 부모와 시부모님	6(60)	6(60)	12.57	.63
	친정부모만	2(20)	1(10)		
	시부모만	1(10)	2(20)		
	시어머니만	1(10)	1(10)		

<표 IV-1>에서 연구 대상자의 일반적 특성으로는 연령대, 근무 장소, 근무 형태, 최종학력, 현 직위, 현 근무경력, 결혼 년 차, 자녀수, 부모생존 등과 같이 조사하였다. 본 연구에 사용된 대상자의 일반적 특성이 동일하게 나타내었다.

대상자의 연령은 실험집단 30대(70%)이며 통제집단은 30대(80%)로 비슷한 비율을 보였다. 근무 장소는 실험집단과 통제집단이 모두 병동 60%로 나타났다. 근무 형태는 3교대가 70%로 실험집단과 통제집단 모두 가장 높은 비율을 보였다. 최종 학력은 실험집단이 대학원 재학 중(30%), 방송통신대졸(30%), 간호전문대졸(30%)로 나타났으며 통제집단은 방송통신대졸(80%)이 가장 높은 비율을 보였다. 결혼 년 차는 실험집단과 통제집단 모두 5년 이상- 10년 미만(50%)로 가장 높은 비율로 나타났다. 자녀수는 실험집단에서 1명이 40%이고 통제집단에서 2명이 80%이었다.

부모 생존 여부에서는 실험집단과 통제집단 모두 60%로 친정부모와 시부모님이 생존함을 나타냈다.

연구대상자의 사회 인구학적 특성 동질성을 검증하기 위해서 에니어그램 집단 상담 시행 전 실험집단 10명, 통제집단 10명에 대해 $\chi^2 - test$ 로 양측 검증한 결과 모두 실험집단과 통제집단은 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

2) 업무의 구조적 특성에 대한 동질성 검증

연구문제의 검증에 앞서 연구대상자인 실험집단과 통제집단의 구성에 따른 간호사에 대한 이해를 돕기 위해 업무의 구조적 특성을 조사하였으며 그 결과는 <표IV- 2>에 제시 되어 있다.

<표Ⅳ- 2> 업무의 구조적 특성에 대한 동질성 검증

구 분	내 용	실험집단(n =10)	통제집단(n =10)	χ^2	P
		n(%)	n(%)		
휴일근무 (30일)	없다	1(10)	2(20)	15.13	.65
	2회	1(10)	0		
	3회	2(20)	2(20)		
	4회	3(30)	0		
	5회	3(30)	3(30)		
	6회	0	3(30)		
시간외근무 (7일)	없다	0	1(10)	18.27	.43
	1회	3(30)	3(30)		
	2회	4(40)	1(10)		
	3회	2(20)	3(30)		
	5회	1(10)	1(10)		
	7회	0	1(10)		
시간외근무 (30일)	없다	0	1(10)	20.88	.46
	1회-2회	0	1(10)		
	3회-4회	3(30)	0		
	5회-6회	2(20)	2(20)		
	7회-8회	1(10)	2(20)		
	9회-10회	0	1(10)		
	11회-12회	1(10)	0		
	13회 이상	3(30)	3(30)		
총근무시간 (7일)	40시간 이상- 45시간 미만	1(10)	5(50)	14.09	.29
	45시간 이상- 48시간 미만	6(60)	2(20)		
	48시간 이상- 50시간 미만	1(10)	1(10)		
	50시간 이상	2(20)	2(20)		

<표Ⅳ-2>에서 한 달에 토요일과 일요일에도 근무를 해야 하는 경우가 실험 집단에서는 4회(30%)와 5회(30%)이며 통제집단에서는 5회(30%)와 6회(30%)로 나타났다. 시간외근무는 1주일에 실험집단은 2회(40%) 통제집단은 3회(30%)로 가장 높은 비율로 나타내었다. 시간외 근무가 30일에 실험집단은 3회-4회(30%)와 13회 이상이 30%로 나타났으며 통제집단은 13회(30%)로 가장 높은 비율로 나타내었다. 그리고 총 근무시간은 1주일에 실험집단은 45시간이상- 48시간 미만이 60%이며, 통제집단은 40시간 이상- 45시간 미만이 50%로 가장 높은 비율을 보였다.

업무의 구조적 특성에 대한 동질성 검증하기 위해 에니어그램 집단상담 시행 전 실험집단 10명, 통제집단 10명에 대해 χ^2 - test로 양측 검증한 결과 모두 실험집단과 통제집단은 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

2. 연구 집단 간의 동질성 검사

본 연구는 에니어그램 집단상담이 실시되기 전에 실험집단과 통제집단간의 개인차 변인, 가정변인, 직장 변인, 직장생활과 가정생활의 관계에 대한 동질성을 검증하기 위하여 먼저 실험집단과 통제집단의 동질성 여부를 확인하였다. 각 집단별 사전척도를 산출하고 독립표본 *t*-검증을 하였다.

그 결과는 아래 <표 IV-3>와 같다.

<표 IV-3> 실험집단과 통제집단의 동질성 검증

하위변인	요인	실험집단(<i>n</i> =10)	통제집단(<i>n</i> =10)	<i>t</i>
		<i>M</i> (<i>SD</i>)	<i>M</i> (<i>SD</i>)	
개인차 변인	직무몰입	4.90(1.08)	4.82(1.03)	.15
	가정몰입	5.32(1.17)	5.05(.88)	.58
	강인성	3.86(.83)	4.18(.69)	-.93
	전체	4.45(.49)	4.54(.58)	-.36
가정변인	남편의 사회적 지지	4.10(1.12)	4.96(1.26)	-1.62
	부모의 성 역할관	4.35(1.51)	3.20(1.60)	1.65
	전체	4.20(.70)	4.26(1.09)	-.14
직장변인	직장 분위기	3.90(.93)	4.62(.62)	-2.05
	지각된 통제력	3.44(1.19)	4.04(.67)	-1.38
	역할갈등	5.30(1.25)	4.67(1.02)	1.22
	전체	4.08(.54)	4.44(.37)	-1.70
직장생활과	직장의 보상	4.40(1.34)	4.03(.99)	.69
가정생활의	가정의 보상	4.00(1.05)	3.86(1.33)	.24
	직장-가정 갈등	5.80(.79)	5.55(.87)	.64
관계변인	전체	5.06(.72)	4.81(.79)	.72

<표 IV-3>에 제시된 것처럼, 실험집단과 통제집단 간의 개인차 변인에 대한 동질성 사전검사를 실시한 결과, 통제집단(*M*=4.54)이 실험집단(*M*=4.45)으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 또 실험집단과 통제집단의 가정변인에 대한 동질성 사전검사를 실시한 결과, 통제집단(*M*=4.26)이 실험집단(*M*=4.20)으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 그리고 실험집단과 통제집단의 직장변인에 대한 동질성 사전검사를 실시한 결과, 통제집단(*M*=4.44)이 실험집단(*M*=4.08)으로 유의

한 차이가 없는 것으로 나타났다. 역시 실험집단과 통제집단의 직장생활과 가정생활의 관계변인에 대한 동질성 사전검사를 실시한 결과, 통제집단(M=4.81)이 실험집단(M=5.06)으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

즉 통제집단과 실험집단은 개인차 변인, 가정변인, 직장변인, 직장생활과 가정생활의 관계변인에 있어서 동질집단으로 볼 수 있다.

3. 에니어그램 집단상담이 간호사들의 직장-가정갈등에 미치는 영향

본 연구에서 에니어그램 집단상담이 간호사들의 직장-가정갈등에 미치는 영향을 알아보려고 한다. 실험집단과 통제집단의 사전 사후에 걸쳐 직장생활과 가정생활에 대한 척도 검사를 실시하였고 각 집단별 평균과 표준편차 그리고 집단별 차이를 검증하기 위해서 t 검증을 실시하였다.

1) 집단별 검사 변화량(증가분) 비교

가설 1. “에니어그램 집단상담은 간호사들의 직장-가정갈등에 실험집단과 통제집단간 유의한 차이가 있을 것이다”라는 가설 1을 검증하기 위해서 실험집단과 통제집단의 사전 사후 분석결과에서 통계적으로 유의미한 차이를 보인 하위 요인 중에서 두 집단 사전-사후 증가분 자료를 가지고 대응 t 검증한 결과는 다음 <표 IV-4>와 같다.

<표 IV-4> 개인차 변인(강인성)의 집단별 증가분 비교:
사후검사-사전검사의 평균과 표준편차 t 검증

집 단	요 인	사후검사-사전검사(n = 10)	
		M(SD)	t
실험집단	강인성	.87(1.09)	3.43**
통제집단		-.14(.37)	
실험-통제집단		1.01(.93)	

** p<.01

<표 IV-4>에서 보면 개인차 변인(강인성)의 통제집단과 실험집단간의 차이점수(사후검사 점수 - 사전검사 점수)를 대응 t 검증 한 결과 강인성이 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t = 3.43, p < .01$). 따라서 에니어그램 집단상담 실시한 실험집단은 통제집단에 비해 강인성이 유의미한 $t = 3.43, p < .01$ 수준으로 나타나 가설 1이 지지되었다. 즉, 실험집단 간호사들이 강인성이 증가했다고 주장할 수 있다.

<표 IV-5> 가정 변인(남편의 사회적지지)의 집단별 증가분 비교:
사후검사-사전검사의 평균과 표준편차 t 검증

집 단	요 인	사후검사-사전검사($n = 10$)	
		$M(SD)$	t
실험집단	남편의 사회적지지	.25(.92)	1.00
통제집단		.03(.48)	
실험-통제집단		.22(.68)	

<표 IV-5>에서 보면 가정 변인(남편의 사회적 지지)의 통제집단과 실험집단간의 차이점수(사후검사 점수 - 사전검사 점수)를 대응 t 검증 한 결과 남편의 지지는 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 따라서 에니어그램 집단상담 실시한 실험집단은 통제집단의 남편의 지지가 유의미한 차이를 보이지 않으므로 실험집단 간호사들이 남편의 지지가 증가했다고 주장할 수 없다.

<표 IV-6> 직장-가정생활의 관계 변인(직장-가정 갈등)의 집단별 증가분 비교:
사후검사-사전검사의 평균과 표준편차 t 검증

집 단	요 인	사후검사-사전검사($n = 10$)	
		$M(SD)$	t
실험집단	직장-가정 갈등	-.84(1.35)	-1.70
통제집단		-.04(.43)	
실험-통제집단		-.80(1.48)	

<표 IV-6>에서 보면 직장-가정생활의 관계 변인(직장-가정 갈등)의 통제집단과 실험집단간의 차이점수(사후검사 점수 - 사전검사 점수)를 대응 t 검증 한 결과 직장-가정갈등이 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.

따라서 에니어그램 집단상담 실시한 실험집단은 통제집단의 직장-가정 갈등이 유의미한 차이가 보이지 않으므로 실험집단 간호사들 직장-가정 갈등이 감소했다고 주장할 수 없다.

2) 실험-통제집단 간의 사후 차이 검증

본 연구에서 에니어그램 집단상담이 간호사들의 직장-가정갈등에 미치는 영향을 알아보기 위하여 실험집단과 통제집단의 사후검사의 평균점수 표준편차 그리고 독립 t 검증한 결과는 다음과 같다.

가설 2. 에니어그램 집단상담은 실험집단과 통제집단간 직장-가정 갈등 하위요인에서 유의한 차이가 있을 것이다.

가설 2-1. “에니어그램 집단상담에 참여한 실험집단은 통제집단보다 개인차 변인(직무몰입, 가정몰입, 강인성)에서 차이가 있을 것이다”라는 가설 2-1을 검증하기 위해 실험-통제집단 간의 사후 자료를 가지고 독립 t 검증한 결과는 <표 IV-7>과 같다.

<표 IV-7> 개인차 변인에 대한 실험-통제집단 간의 사후 차이 검증

하위변인	요인	실험집단(n =10) M(SD)	통제집단(n =10) M(SD)	t
개인차 변인	직무몰입	5.00(.79)	4.85(.94)	.38
	가정몰입	5.12(.91)	5.05(.64)	.21
	강인성	4.73(.67)	4.04(.80)	2.21*

* $p < .05$

<표 IV-7>에서 보는 바와 같이 개인차변인(직무몰입, 가정몰입, 강인성)에 따른 실험-통제집단 간의 사후 차이 검증한 분석결과를 살펴보면 직무몰입과 가정

몰입은 통계적으로 유의미한 차이가 없었으나 강인성($t=2.21, p<.05$)은 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있다. 따라서 개인차 변인 중에 강인성이 가설 2-1을 지지하였다.

가설 2-2. “에니어그램 집단상담에 참여한 실험집단은 통제집단보다 가정변인(남편의 사회적 지지, 부모의 성 역할관)에서 차이가 있을 것이다”라는 가설 2-2를 검증하기 위해 실험-통제집단 간의 사후 자료를 가지고 t 검증한 결과는 <표 IV-8>과 같다.

<표 IV-8> 가정 변인에 대한 실험-통제 집단 간의 사후 차이 검증

하위변인	요인	실험집단(n =10) M(SD)	통제집단(n =10) M(SD)	t
가정변인	남편의 사회적 지지	5.50(.70)	5.00(1.19)	1.14
	부모의 성 역할관	4.60(1.59)	4.15(1.17)	.72

<표 IV-8>의 가정 변인(남편의 사회적 지지, 부모의 성 역할관)에 따른 실험-통제집단 간의 사후 차이 검증한 분석결과를 살펴보면 가정변인은 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다. 따라서 가정 변인 중에는 가설 2-2를 지지하는 변인이 없었다.

가설 2-3. “에니어그램 집단상담에 참여한 실험집단은 통제집단보다 직장생활과 가정생활의 관계변인(직장의 보상, 가정의 보상, 직장-가정갈등)에서 차이가 있을 것이다”라는 가설 2-3을 검증하기 위해 실험-통제집단 간의 사후 자료를 가지고 t 검증한 결과는 <표 IV-9>과 같다.

<표 IV-9> 직장 변인에 대한 실험-통제집단 간의 사후 차이 검증

하위변인	요인	실험집단(n =10) M(SD)	통제집단(n =10) M(SD)	t
직장변인	직장 분위기	4.44(.82)	4.54(.49)	-.33
	지각된 통제력	3.90(1.08)	3.90(.72)	.00
	역할갈등	4.60(.95)	4.67(1.13)	-.16

<표 IV-9>의 직장 변인(직장 분위기, 지각된 통제력, 역할갈등)에 따른 실험-통제집단 간의 사후 차이 검증한 분석결과를 살펴보면 직장 변인은 통계적으로 유의미한 차이가 없었다. 따라서 직장 변인 중에는 가설 2-3을 지지하는 변인이 없었다.

가설 2-4. “에니어그램 집단상담에 참여한 실험집단은 통제집단보다 직장변인(직장 분위기, 지각된 통제력, 역할갈등, 업무의 구조적 특성)에서 차이가 있을 것이다” 라는 가설 2-4를 검증하기 위해 실험-통제집단 간의 사후 자료를 가지고 *t*-검증 한 결과는 <표 IV-10>과 같다.

<표 IV-10> 직장-가정생활의 관계 변인에 대한 실험-통제집단 간의 사후 차이 검증

하위변인	요인	실험집단(n =10) M(SD)	통제집단(n =10) M(SD)	t
직장생활과	직장의 보상	4.33(.86)	3.96(.93)	.91
가정생활의	가정의 보상	4.30(.94)	3.53(1.00)	1.75
관계	직장-가정 갈등	4.96(.90)	5.51(.99)	-1.31

<표 IV-10>의 직장-가정생활의 관계(직장의 보상, 가정의 보상, 직장-가정 갈등) 변인에 대한 실험-통제집단 간의 사후 차이 검증한 분석결과를 살펴보면 직장-가정생활의 관계 변인은 통계적으로 유의미한 차이가 없었다. 따라서 직장 변인 중 가설 2-4를 지지하는 변인이 없었다.

3) 실험집단의 사전 · 사후 차이 검증

실험집단의 사전, 사후 자료를 가지고 실험집단의 사전 · 사후 차이 평균점수와 표준편차 그리고 대응 t 검증한 결과는 다음과 같다

<표 IV-11> 개인차 변인에 대한 실험집단의 사전 · 사후 차이 검증

하위변인	요인	사전검사(n =10)	사후검사(n =10)	t
		M(SD)	M(SD)	
개인차 변인	직무몰입	4.90(1.08)	5.00(.79)	-.24
	가정몰입	5.32(1.17)	5.13(.91)	.42
	강인성	3.87(.83)	4.73(.67)	-2.56*

* $p < .05$

<표 IV-11>의 개인차변인(직무몰입, 가정몰입, 강인성)에 따른 실험집단의 사전 · 사후 분석결과를 살펴보면 직무몰입($t = -.24$)이며, 가정몰입($t = .42$)으로 통계적으로 유의미한 차이가 없었으나 강인성은 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t = -2.56, p < .05$).

<표 IV-12> 가정 변인에 대한 실험집단의 사전 · 사후 차이 검증

하위 변인	요인	사전검사(n =10)	사후검사(n =10)	t
		M(SD)	M(SD)	
가정 변인	남편의 사회적 지지	4.10(1.12)	5.50(.70)	-3.34**
	부모의 성 역할관	4.35(1.51)	4.60(1.59)	-.36

** $p < .01$

<표 IV-12>의 가정 변인(남편의 사회적 지지, 부모의 성 역할관)에 따른 실험집단의 사전 · 사후 분석결과를 살펴보면 부모의 성 역할관($t = -0.36$)은 통계적으로 유의미한 차이가 없었으나 남편의 사회적 지지는 통계적으로 유의미한 차이를 나타내었다($t = -3.34, p < .01$).

<표 IV-13> 직장 변인에 대한 실험집단의 사전·사후 차이 검증

하위변인	요인	사전검사(n =10)	사후검사 (n =10)	t
		M(SD)	M(SD)	
직장변인	직장 분위기	3.90(.93)	4.44(.82)	-1.38
	지각된 통제력	3.44(1.19)	3.90(1.08)	-.90
	역할갈등	5.30(1.25)	4.60(.95)	1.41

<표 IV-13>의 직장 변인(직장 분위기, 지각된 통제력, 역할갈등)에 따른 실험 집단의 사전·사후 분석결과를 살펴보면 직장변인은 통계적으로 유의미한 차이가 없었다.

<표 IV-14> 직장-가정생활의 관계 변인에 대한 실험집단의 사전·사후 차이 검증

하위변인	요인	사전검사(n =10)	사후검사(n =10)	t
		M(SD)	M(SD)	
직장생활과	직장의 보상	4.40(1.34)	4.33(.86)	.13
가정생활의	가정의 보상	4.00(1.05)	4.30(.94)	-.66
관계	직장-가정 갈등	5.80(.79)	4.95(.91)	2.21*

* $p < .05$

<표 IV-14>의 직장-가정생활의 관계(직장의 보상, 가정의 보상, 직장-가정 갈등)에 따른 실험집단의 사전·사후 분석결과를 살펴보면 직장의 보상, 가정의 보상은 통계적으로 유의미한 차이가 없었으나 직장-가정 갈등은 통계적으로 유의미한 차이를 보였다($t=2.21, p < .05$).

4) 통제집단의 사전·사후 차이 검증

통제 집단의 사전·사후 차이 평균점수와 표준편차 그리고 대응 t 검증한 결과는 다음 <표 IV-15>와 같다.

<표 IV-15> 개인차 변인에 대한 통제집단의 사전·사후 차이 검증

하위변인	요인	사전검사(n=10) M(SD)	사후검사(n=10) M(SD)	t
개인차 변인	직무몰입	4.82(.03)	4.85(.94)	-.05
	가정몰입	5.05(.88)	5.05(.64)	.00
	강인성	4.18(.69)	4.04(.80)	.43

<표 IV-15>의 개인차변인(직무몰입, 가정몰입, 강인성)에 따른 통제집단의 사전·사후 분석결과를 살펴보면 개인차 변인은 통계적으로 유의미한 차이가 없었다.

<표 IV-16> 가정 변인에 대한 통제집단의 사전·사후 차이 검증

하위변인	요인	사전검사(n=10) M(SD)	사후검사(n=10) M(SD)	t
가정변인	남편의 사회적 지지	4.96(1.26)	5.00(1.19)	-.06
	부모의 성 역할관	3.20(1.60)	4.15(1.17)	-1.51

<표 IV-16>의 가정 변인(남편의 사회적 지지, 부모의 성 역할관)에 따른 통제집단의 사전·사후 분석결과를 살펴보면 가정변인은 통계적으로 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

<표 IV-17> 직장 변인에 대한 통제집단의 사전·사후 차이 검증

하위변인	요인	사전검사(n=10) M(SD)	사후검사(n=10) M(SD)	t
직장변인	직장 분위기	4.62(.62)	4.54(.49)	.34
	지각된 통제력	4.04(.67)	3.90(.72)	.45
	역할갈등	4.67(1.02)	4.67(1.13)	.00

<표 IV-17>의 직장 변인(직장 분위기, 지각된 통제력, 역할갈등)에 따른 통제집단의 사전·사후 분석결과를 살펴보면 직장변인은 통계적으로 유의미한 차이가 없었다.

<표IV-18> 직장-가정생활의 관계 변인에 대한 통제집단의 사전·사후 차이 검증

하위변인	요인	사전검사(n =10) M(SD)	사후검사(n =10) M(SD)	t
직장-가정 생활의	직장의 보상 가정의 보상	4.03(.99)	3.96(.93)	.15
관계 변인	직장-가정 갈등	5.56(.88)	5.51(.99)	.10

<표 IV-18>의 직장-가정생활의 관계(직장의 보상, 가정의 보상, 직장-가정 갈등) 변인에 따른 통제집단의 사전·사후 분석결과를 살펴보면 직장-가정생활의 관계 변인은 통계적으로 유의미한 차이를 보이지 않았다.



V. 요약, 결론 및 제언

본 연구의 전반적인 내용과 주요 결과를 요약하고, 연구결과에서 얻어진 사실과 관련하여 몇 가지 제언을 하고자 한다.

1. 요약

본 연구는 간호사들이 경험하고 있는 직장-가정 갈등을 이해하고 접근해서 직장 - 가정갈등의 관계를 구체적으로 파악하고 직장- 가정갈등 해소 및 경감 할 수 있는 방안을 찾기 위하여 한 대학병원에서 근무하고 있는 간호사들을 대상으로 하여 에니어그램 집단상담을 실시하였으며 그 결과를 실증적으로 분석해 봄으로써 실험집단과 통제집단을 구성하여 사전-사후 측정하고 그 결과를 평가 하였다.

본 연구의 목적은 에니어그램 집단상담이 간호사들의 직장 - 가정갈등에 미치는 영향을 알아보고 체계적으로 이해하며 직장-가정갈등 해소에 효과가 있는지 알아보고자 시도 하였다.

이와 같은 연구의 목적과 관련하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1. 에니어그램 집단상담은 간호사들의 직장-가정갈등에 어떠한 영향을 미치는가?

연구문제 2. 에니어그램 집단상담은 실험집단과 통제집단간 직장-가정갈등 하위요인(개인차 변인, 가정변인, 직장변인, 직장-가정생활의 관계 변인)에 어떠한 차이가 있는가?

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 설정된 가설은 다음과 같다

가설 1. 에니어그램 집단상담은 간호사들의 직장-가정갈등에 실험집단과 통제 집단간 유의한 차이가 있을 것이다.

가설 2. 에니어그램 집단상담은 실험집단과 통제집단간 직장-가정갈등 하위요인에서 유의한 차이가 있을 것이다.

2-1. 에니어그램 집단상담에 참여한 실험집단은 통제집단보다 개인차 변인(직무몰입, 가정몰입, 강인성)에서 유의한 차이가 있을 것이다.

2-2. 에니어그램 집단상담에 참여한 실험집단은 통제집단보다 가정변인(남편의 사회적 지지, 부모의 성 역할관)에서 유의한 차이가 있을 것이다.

2-3. 에니어그램 집단상담에 참여한 실험집단은 통제집단보다 직장변인(직장 분위기, 지각된 통제력, 역할갈등)에서 유의한 차이가 있을 것이다.

2-4. 에니어그램 집단상담에 참여한 실험집단은 통제집단보다 직장생활과 가정생활의 관계변인(직장의 보상, 가정의 보상, 직장-가정갈등)에서 유의한 차이가 있을 것이다.

이러한 연구목적을 위해 연구대상자의 직장-가정 갈등을 알아차리고 이해하기 위해서 본 연구에서는 직장생활과 가정생활에 영향을 미치는 직장-가정 갈등의 유발 요인들을 크게 개인차 변인, 가정변인, 직장변인, 직장생활과 가정생활 관계 변인으로 나누어 에니어그램 집단상담이 간호사들의 직장-가정 갈등에 미치는 영향을 검증하기 위한 사전·사후 실험설계이다.

연구대상은 제주특별자치도에 소재한 대학병원에 재직 중이며 결혼한 간호사를 대상으로 무작위로 실험집단 10명과 통제집단 10명을 구성하여 사전검사, 에니어그램 집단상담 프로그램의 적용, 사후 검사, 통계처리 및 자료 분석의 순으로 진행하였다.

본 연구에서의 에니어그램 집단상담은 윤운성(2001a)의 한국형 에니어그램 검사, 선행 연구인 윤운성(2001c)에니어그램 훈련프로그램의 개발과 적용과 에니어

그럼 훈련프로그램과 관련된 선행 연구와 문헌(이장호·김정희, 1992; 이형득, 1992; 윤운성, 2002; 김진숙 외, 2008)의 집단상담을 기초로 하여 본 연구자가 연구대상에 알맞게 수정 보완하고 지도교수의 자문을 받아 재구성하였다. 에니어그램 집단상담은 본 연구자가 매주 1회, 120분씩 총 8회기에 걸쳐 실시하였다.

본 연구의 직장-가정 갈등의 측정은 크게 개인차 변인, 가정 변인, 직장생활과 가정생활의 관계에 대한 변인, 직장변인으로 나누었다. 본 연구에서의 직장-가정 갈등 척도는 Greenhaus 등(1989), Higgins 등(1992)의 연구에서 사용하였던 것을 우리나라 실정에 맞게 수정·보완한 최희경(1995)의 척도를 수정·보완하여 사용하였다. 개인차 변인에서 직무몰입(4문항), 가정몰입(4문항), 강인성(9문항)이며 가정변인에서 남편의 사회적 지지(3문항), 부모의 성 역할관(2문항), 가정의 구조적 특성(8문항), 직장변인에서 직장분위기(7문항), 지각된 통제력(5문항), 역할갈등(4문항), 업무의 구조적 특성(4문항)이며, 직장생활과 가정생활의 관계 변인에서 직장의 보상(3문항), 가정의 보상(3문항), 직장-가정 갈등(7문항)으로 구성되어 있다.

자료 분석은 SPSS WIN 통계 프로그램을 사용하였고, 본 연구에서 설정된 가설을 검증하기 위하여 수집된 사전-사후 검사자료로 평균과 표준표차를 구한 후 t 검증을 실시하였다.

본 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 에니어그램 집단상담에 참여한 실험집단 간호사들은 집단상담을 받지 않은 통제집단보다 유의미한 변화가 있었다($t= 3.43, p<.01$).

둘째, 에니어그램 집단상담에 참여한 실험집단 간호사들은 집단상담을 받지 않은 통제집단보다 하위 요인 즉, 강인성(개인차 변인)에서 유의미한 변화가 있었다($t=2.21, p<.05$).

이상의 결과를 통해 에니어그램 집단상담이 간호사들의 강인성에 영향을 미쳤으며 개인차 변인에서 강인성은 직장 - 가정갈등과 큰 관련성을 나타내었다. 따라서 강인성은 직장-가정갈등 스트레스원의 영향에 완충 역할을 하여 그 부적

영향을 제지하거나 약화시킨다. 역할 요구가 클 때 강인성을 높게 나타내는 사람은 상황에 대해 수동적, 회피적으로 반응하지 않고 능동적, 활동적으로 반응하고, 상황을 자신의 통제 하에 있는 것으로 지각하며, 어려운 상황을 두려워하지 않고 자신을 변화시켜 재적응하려는 노력을 한다.

이러한 결과는 에니어그램 집단상담이 간호사들의 직장-가정 갈등에 효과적인 영향을 미친 프로그램임으로 확인되었다.

2. 결론

본 연구는 한 대학병원에서 근무하는 간호사들을 대상으로 하여 에니어그램 집단상담을 실시한 결과를 실증적으로 분석해 봄으로써 에니어그램 집단상담이 간호사들의 직장-가정갈등에 미치는 영향을 알아보았다. 더불어 간호사들이 자아 성장이 되어 스스로 직장-가정 갈등을 해소하며 자기 주체성을 가지고 행복감과 만족감을 느끼면서 생활할 수 있도록 하기 위해서 시도 되었다.

이러한 연구결과를 통하여 얻어진 결론은 다음과 같다.

첫째, 에니어그램 집단상담에 참여한 실험집단은 사전보다 사후에 강인성에서 유의미한 변화가 있었다. 즉 에니어그램 집단상담은 간호사들의 '강인성' 부분에서 직장-가정갈등에 긍정적인 영향을 미쳤다. 이러한 결과는 강인성이 높은 사람은 직장과 가정의 두 역할 요구를 크게 갈등적인 것으로 지각하지 않을 것으로 예상할 수 있다. 그러나 강인성이 낮은 사람은 역할 요구가 큰 상황에서 적극적으로 대처하지 못하고 무력감을 느끼며, 적절한 인지적, 행동적 대응을 하지 못하므로 직장 요구와 가정 요구가 클 때 직장-가정 갈등을 크게 느낄 것으로 생각된다. 따라서 에니어그램 집단상담에 참여한 실험집단 간호사들 강인성이 증가했음을 볼 수 있고 간호사들의 강인성에 영향을 미쳤음을 알 수 있다.

둘째, 에니어그램 집단상담에 참여한 실험집단 간호사들은 집단상담을 받지 않은 통제집단보다 하위 요인 즉, 강인성(개인차 변인)에서 유의미한 변화가 있었다. 그러나 개인차 변인(직무몰입, 가정몰입)에서 통제집단과 분석결과 통계적으로 유의미한 차이가 없었다. 이는 직장생활과 가정생활의 양립이 어렵다는 지각에서 역할에 대한 몰입이 직장-가정갈등에 영향을 미치지 않음을 보이고 있다. 따라서 실험집단과 통제집단 두 집단 모두 직무몰입과 가정몰입의 두 영역에 대한 적절한 균형을 이루면서 생활하고 있음을 알 수 있다.

직장 업무에 중요성을 크게 두는 사람이 가정 역할 수행에서 더 어려움을 겪을 것이라는 것을 직관적으로 기대할 수 있다. 직무몰입이 크면 시간과 노력을 직장 역할 수행에 더 쏟게 되어 가정 역할 기대에 맞추기 어려워지며, 정신적으로 직무에 우선적으로 몰두하게 되어 다른 역할 기대를 충족시키려고 해도 잘 안되기 때문이다. 직무몰입이 크다고 반드시 역할간 갈등이 커지는 것은 아니며, 직무몰입이 큰 사람이라도 가정 활동을 그리 중시하지 않는 사람에게는 역할간 갈등이 크지 않을 것이기 때문이다. 두 역할에 이중적으로 몰입하는 사람일수록 직장-가정 갈등이 클 것으로 기대할 수 있다.

셋째, 에니어그램 집단상담에 참여한 실험집단은 가정변인에서 집단상담을 받지 않은 통제집단과 분석결과 통계적으로 유의미한 차이가 없었다. 이는 남편의 사회적 지지는 직장-가정 갈등에 큰 관련성을 보이지 않고 있음을 볼 수 있고 부모의 지지 또한 직장-가정갈등과 별 관련성이 없음을 볼 수 있다.

즉 직장생활과 가정생활을 양립하기 어려울 때 부모의 도움을 구하게 되어 이러한 결과가 나왔을 가능성이 있다.

직장 생활을 할 때에는 남편의 지지, 부모의 직접적인 도움이 중요하다. 따라서 가족의 지지가 클수록 직장-가정 갈등이 감소할 것이다. 따라서 가정 내 중요한 배우자의 사회적 지지는 가정에서의 심리적 부담요인을 줄여주고 직장요인이 가정생활에 미칠 수 있는 부적 영향을 완화시켜주는 역할을 할 수 있다.

우리나라에서의 부모의 특성 및 부모와의 관계가 고려되어야 할 것이다. 우리나라는 전통적으로 부부간의 수평관계보다는 부모 자식 간의 수직관계가 가정구조의 중심을 이루고 있다. 따라서 부모와의 관계, 부모의 가치관이나 기대가

행동에 미치는 영향은 매우 크다. 부모와의 관계의 중요성을 고려했을 때, 부모의 가치관과 기대가 직장 역할과 가정 역할 수행에 영향을 주며, 두 역할 수행을 조화시키는데 중요한 요인으로 작용할 수 있다. 우리나라에서 이루어진 직장 여성의 가정 내 역할에 대한 인류학적 연구(유희균, 1994)에서 부모의 성 역할관과 사회적 지지가 두 역할 모두를 원만히 수행하는데 중요한 영향을 주는 것으로 보고되었다.

넷째, 에니어그램 집단상담에 참여한 실험집단은 직장변인에서 집단상담을 받지 않은 통제집단과 분석결과 통계적으로 유의미한 차이가 없었다. 지각된 통제력이나 지지적 직장분위기 및 역할갈등은 직장-가정갈등을 감소시키는 요인이거나 본 연구의 결과에서는 직장-가정 갈등과 큰 관련성을 나타내지 않고 있었다. 따라서 지지적인 직장 분위기 및 지각된 통제력, 역할갈등은 실험집단인 간호사들에게 이에 변인들이 유의미한 관련성을 보이지 않았다. 이는 상사나 동료의 지지가 직장 내 스트레스에 대해서 완충역할을 하고 있고 대학병원에서 근무하는 간호사들은 '자신'과 '간호사'라는 직업에 대한 높은 소명의식과 함께 전문적인 직업의식으로 높은 자긍심을 갖고 있음을 알 수 있다. 그러나 가정생활과의 관계에서 겪는 어려움을 경감시키는 데에는 그 영향력이 미약하다는 것을 의미한다.

다섯째, 에니어그램 집단상담에 참여한 실험집단은 직장생활과 가정생활의 관계변인에서 분석결과 유의미한 차이가 없었다. 이는 직장생활과 가정생활의 관계변인(직장의 보상, 가정의 보상, 직장-가정갈등)이 직장-가정 갈등과 유의미한 관련성이 없음을 알 수 있다.

직장-가정 갈등은 한 역할로부터의 요구와 다른 역할로부터의 요구가 서로 양립되기 어려울 때 경험된다. 그들은 초과 근무가 요구되거나 가정에서까지 신경을 써야하는 업무를 수행하게 되면, 가정 일에 관심을 갖기를 원하는 가족의 요구를 충족시키지 못하게 되는데, 이때 직장으로부터의 요구와 가정으로부터의 요구가 상충되어 갈등을 일으킨다는 것을 역할간 갈등의 한 예로 들었다. 이들이 직장-가정 갈등을 직접 언급하지는 않았지만 이 예에서 직장-가정 갈등을 중요한 역할간 갈등의 하나로 보았음을 알 수 있다. 직장 생활과 가정생활은 두 가지

방식으로 연결된다. 만족을 주지 못하는 직무에 종사하는 사람은 직장 밖에서 보다 만족감을 얻을 수 있는 활동을 추구함으로써 직장생활의 불만족을 보상하려 한다. 한편, 직장생활에 충분히 관여하고 전반적인 직장생활에 만족하는 사람은 직장 밖에서 추가적인 만족과 몰입을 추구하려 하지 않는다. 직장생활과 가정생활의 또 다른 측면의 관계인 직장과 가정의 상호간의 보상에 대해서도 서로 반대되는 경험을 추구하는 경향, 한 영역에서의 불만족을 다른 영역에서의 만족으로 보상하려는 경향이 있다.

그리고 직장 역할과 가정 역할의 두 역할 사이에서 겪는 갈등은 직장과 가정의 상호관계를 이해하는데 중요한 측면이다. 두 역할은 사람에게 각기 다른 요구를 하는데 이들 간에 상호 의존성이 커서 양 역할을 모두 잘 수행하려 하는 과정에서 직장-가정 갈등을 경험하기 쉽기 때문이다

이상의 결과를 통해 에니어그램 집단상담이 간호사들의 강인성에 영향을 미쳤으며 개인차 변인에서 강인성은 직장 - 가정갈등과 큰 관련성을 나타내었다. 그러나 가정변인, 직장변인, 직장생활과 가정생활의 관계에서 유의미한 변화를 보이지 않았다. 따라서 강인성은 통제(control), 몰입(commitment), 도전(challenge) 성향의 복합체로서, 스트레스원의 영향에 완충 역할을 하여 그 부적 영향을 제지하거나 약화시킨다. 역할 요구가 클 때 강인성을 높게 나타내는 사람은 상황에 대해 수동적, 회피적으로 반응하지 않고 능동적, 활동적으로 반응하고, 상황을 자신의 통제 하에 있는 것으로 지각하며, 어려운 상황을 두려워하지 않고 자신을 변화시켜 재적응하려는 노력을 한다.

따라서 에니어그램 집단상담에 참여한 간호사들이 자기 성장, 자신과 타인을 이해하고 수용하는 능력과 인간관계 능력의 증진, 조직 활성화하여 간호사들이 직장-가정갈등을 이해하고 알아서 스스로 갈등을 해소하고 대처 할 수 있는 능력 및 적응능력, 문제해결 능력을 길러서 자기 주체성 가지고 홀로 당당하게 서서 행복감과 만족감을 느끼면서 유능한 간호사로서 직장에서도 더불어 살아가면서 직장생활과 가정생활에 충실하며 가치 있는 삶을 수행할 수 있음을 보여 준다.

3. 제 언

본 연구의 결과를 토대로 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 에니어그램 집단상담이 간호사들이 직장-가정갈등에 영향을 미치는 영향을 알아보고자 하였다. 그러나 집단구성원들이 동일한 병원에서 근무하는 환경으로 인하여 자기 노출 및 자기 개방에 어려움이 있었으므로 이러한 상황이 실험연구에 영향을 미쳤을 것이라 생각된다. 이러한 점을 고려하여 집단구성원들이 안정되고 편안한 마음으로 참여할 수 있는 환경을 조성할 필요성이 있다.

둘째, 직장생활이나 가정생활에서 관계와 소통의 욕구가 절실히 요구되는 현장에 에니어그램 집단상담이나 훈련 및 교육 등 지속적인 자아성장과 인간관계훈련 프로그램을 개발하여 운영되어야 할 것이다.

셋째, 에니어그램은 오랜 역사를 가지고 있는 깊이 있는 학문으로 그 학문적 깊이를 다 소화해 내기 위해서는 오랜 기간 동안 많은 교육과 훈련이 필요한데 대학병원 간호사들의 3교대 근무 특성 및 과중한 업무와 바쁜 근무 스케줄로 인해 지속적인 교육과 집단 상담을 실시하는데 어려움이 있다.

넷째, 에니어그램 집단상담이 삶에 유용한 변화를 가져다주는 체계적 프로그램 개발과 표준화는 물론 촉진자의 꾸준한 역량 강화가 필요하며 집단구성원들도 삶의 변화와 행복감과 만족감을 느낄 수 있는 다양한 분야의 집단상담 참여가 필요하다.

다섯째, 본 연구에서 사용한 양적인 검증에 대한 한계가 있으므로 추후에 질적인 측면의 연구가 병행되어 인간행동의 복잡성과 다양성을 규명해야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 강문희 · 이광자 · 박경(1999). 인간관계의 이해. 서울: 학지사.
- 강성덕(2005). 에니어그램 교육프로그램이 중학생의 자아존중감, 사회성 및 대인 관계에 미치는 영향. 서강대학교 교육대학원 석사학위논문
- 강향옥(2002). 해결중심의 집단상담이 초등학생의 자아존중감 향상과 대인관계 개선에 미치는 효과. 고려대학교 교육대학원 석사학위 논문
- 구미옥 · 김매자(1984). 간호원이 근무 중에 경험하는 스트레스 측정을 위한 도구 개발 연구, 대한간호학회지, 14(2).
- 권영순(2006). 취업간호사의 자녀양육 스트레스와 직무 및 가족관련 변인. 한양대학교 대학원 석사학위논문
- 김경진(2001). 에니어그램을 바탕으로 본 인간성숙과 영적성숙. 가톨릭대학교 대학원석사학위 논문
- 김귀분, 김혜숙, 이경호(2001). 간호사의 업무갈등. 대한 간호학회지 31(3), pp. 492-505.
- 김방희(2002). 임상간호사의 성격유형에 따른 직무스트레스와 스트레스 대처 방식에 관한 연구. 대구가톨릭대학교 대학원 석사학위논문
- 김상구(2006). 에니어그램 프로그램이 자아존중감 및 인간관계에 미치는 영향. 연세대학교 정경대학원 석사학위 논문
- 김성남(2004). 에니어그램 집단상담 프로그램이 간호대학생의 자아정체감과 대인관계에 미치는 효과. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문
- 김순자(2005). 에니어그램을 활용한 집단상담이 자기효능감과 대인관계에 미치는 영향. 서경대학교 사회과학대학원 석사학위 논문
- 김영복(1999). 에니어그램 워크숍을 통한 삶의 변화에 관한 연구. 창원대학교 대학원 석사학위 논문
- 김영운(2001). 에니어그램 영성수련. 공동체성서연구원.
- 김옥주(2000). 간호사의 일주기 유형 및 가사가 밤 번 근무 적응에 미치는 영향. 연세대학교 대학원 석사학위 논문

- 김의일(2004). 에니어그램을 적용한 사회성발달 집단상담 프로그램이 초등학교 학생들의 사회성에 미치는 영향. 선문대학교 교육대학원 석사학위 논문
- 김종창(2006). 에니어그램 프로그램이 고등학생의 자아정체감과 자기효능감에 미치는 효과. 창원대학교대학원 석사학위 논문
- 김진숙 외(2008). 집단상담과 실제. 서울: 시그마프레스.
- 김진영(2000). 에니어그램 워크숍을 통한 삶의 변화에 관한 연구. 창원대학교 대학원석사학위논문
- 김현숙(2005). 에니어그램 프로그램이 자아존중감, 불안, 방어기제 및 대인관계에 미치는 효과. 서강대학교 교육대학원 석사학위 논문
- 도경숙(2006). 에니어그램을 활용한 동료상담 프로그램이 중년여성의 자아실현에 미치는 영향. 가톨릭대학교 대학원 석사학위 논문
- 민병배(1989). 관상동맥성 심장병과 성격요인의 관계. 서울대학교 대학원 문학 석사논문
- 박병동(1999). 사회성 훈련 집단상담 프로그램이 초등학생의 인성교육에 미치는 영향. 아주대학교 대학원 석사학위 논문
- 박종영 역(1999). 자아발견을 위한 여행. 서울: 성바오로서원.
- 송말순(1984). 수술실 간호사의 역할 스트레스, 소진경험 정도와 직무만족도와의 상관관계 연구. 연세대학교 대학원 석사학위논문
- 양준석(2007). 에니어그램 집단워크숍이 자기이해와 대인관계에 미치는 효과. 가톨릭대학교 상담심리대학원 석사학위 논문
- 양현숙(2001). 에니어그램의 성격유형 및 성취목표와의 관계. 한양대학교 대학원 석사학위 논문
- 오미정(1996). 임상간호사의 circadian type과 교대근무 방향에 따른 밤 근무시의 피로도에 관한 조사 연구. 최선의학, 39(1): 1-15.
- 유희균(1994). 기혼 취업여성의 가정 내 역할에 대한 연구. 서울대학교 대학원 석사학위 논문
- 윤승범(2008). 에니어그램 프로그램이 병동 간호사들의 자아 존중감 및 인간 관계에 미치는 영향. 고려대학교 교육대학원 석사학위 논문
- 윤운성 · 이은하(2001). 에니어그램 훈련프로그램의 개발과 적용. 선문대학교 학생

- 생활연구소 5. pp. 92-121.
- 윤운성 외(2002). **에니어그램의 이해와 적용**. 서울: 학지사.
- 윤운성 역(2002a). **에니어그램 정복: 하위유형, 날개, 화살표**. 서울: 학지사.
- 윤운성(1999). **에니어그램 성격유형론 탐구**. 한국 에니어그램 연구소.
- _____ (2001). 에니어그램 훈련프로그램의 개발과 적용- 대학생의 자아정체감과 생활만족도를 중심으로. **선문대학교 학생생활연구소 5**, pp. 92-121.
- _____ (2001a). **한국형 에니어그램 검사**. 한국 에니어그램 심리검사연구소.
- _____ (2001b). **한국형 에니어그램 검사**. 한국 에니어그램 심리검사연구소.
- _____ (2001d). **에니어그램 1단계 워크북**. 한국 에니어그램 교육연구소.
- _____ (2002a). 에니어그램 훈련프로그램의 자아정체감과 생활만족도에 미치는 영향. **교육심리연구**. 제16권 2호. pp. 93-111.
- 윤운성, 김봉환, 임형택, 황임란, 이주하, 정정옥, 이명숙(2003). **에니어그램 이해와 적용**. 서울: 학지사.
- 윤지선(2006). **자아성장을 위한 에니어그램 활용에 관한 연구- 구르지에프와리소의 이론을 중심으로**. 상명대학교 대학원 석사학위 논문
- 윤창영(2001). **기혼 직장 여성의 주관적 삶의 질에 대한 연구: 직장-가정 갈등 모형과 영역별 삶의 질 모형의 통합**. 성균관대학교 대학원 박사학위 논문
- 이광자(2002). 간호사의 에니어그램 유형분석. **간호과학**, 14(2), pp. 35-37.
- _____ (2002). 에니어그램의 정신간호 적용에 관한 연구. **정신간호학회지** 제 11 권. pp. 205-303.
- 이규복(2003). **에니어그램 집단상담 프로그램이 실업계 고등학생 학생들의 진로 성숙도에 미치는 효과**. 선문대학교 대학원 석사학위 논문
- 이동갑(1999). **게슈탈트 집단상담이 초등학교 아동의 대인간 문제해결 사고에 미치는 영향**. 한국교원대학교 대학원 석사학위 논문
- 이미선 · 이정우(1997). 전문 · 사무직 취업주부의 가사노동 관리방안 및 가사노동 관리 만족도. **대한가정학회지**, 35(2), 201-215.
- 이상진(2006). **성격유형탐색 집단상담이 대학생의 자기 개념 및 대인관계에 미치는 효과**. 동아대학교 대학원 석사학위 논문
- 이성영(2003). **대학생의 정신건강관리를 위한 에니어그램 교육 효과**. 한양대학교

- 대학원 석사학위 논문
- 이송이(2007). **에니어그램 성격유형에 기초한 어머니용 유아양육태도 척도개발**. 숙명여자대학교 대학원 박사학위 논문
- 이순자(2004). **구르지예프, 베어 및 리소의 에니어그램 비교**. 창원대학교 미간행 박사학위 논문
- 이유진(1997). **교대제 간호사의 스트레스와 적응방법**. 가톨릭대학교 대학원 석사학위 논문
- 이장호 · 김정희(1992). **집단상담의 원리와 실제**. 범문사.
- 이정순 역(2001). **에니어그램**. 서울: 성서와 함께.
- 이정우(1989). 취업여성과 가사노동문제. **대한가정학회지**, 27(2), 224-227.
- 이정우 · 송말희(1990). 도시주부의 갈등정도와 대처 행동에 관한 연구. **생활과학연구지**. 21(3), pp. 3-21.
- 이종의(2002). **에니어그램 교육프로그램이 자아존중감, 자아수용, 부모양육태도에 미치는 영향**. 명지대학교 사회교육대학원 석사학위 논문
- 이지희(2003). **에니어그램 프로그램이 자아방어 및 자아분화 수준에 미치는 영향**. 부산대학교 대학원 석사학위 논문
- 이한나(2001). **임상 간호사의 업무스트레스에 관한 조사**. 원광대학교 대학원 석사학위논문
- 이화숙 역(1993). **내 안에 접혀진 날개**. 서울: 열린.
- 이형득(1979). **집단상담의 실제**. 서울: 중앙적성출판사.
- _____ (1982). **인간관계훈련의 실제**. 서울: 중앙적성 출판사.
- _____ (1992). **집단상담의 실제**. 중앙적성출판사.
- 이형득 · 김성희 · 설기문 · 김창대 · 김정희(2003). **집단상담**. 서울: 중앙적성출판사.
- 이형득 · 한상철 공저(1995). **인간이해와 교육**. 서울: 중앙적성 출판사.
- 임난영(1987). 밤 번 간호사들의 피로도와 circadian 유형과의 관계연구. **최신의학**, 3(121), 101-108.
- 임혜경 · 임정빈(1995). 취업주부의 직업-가정 갈등, 가사노동사회화, 그리고 가정관리만족간의 인과 관계. **대한가정학회지**. 33(3).
- 정인석(2001). **자기를 이기는 자는 자유롭다- 구제프의 사상과 가르침**. 학지사.

- 조성란(2005). **에니어그램을 활용한 집단상담이 청소년들의 대인관계와 학교 생활 적응에 미치는 효과**. 선문대학교 교육대학원 석사학위 논문
- 주혜명 역(2000). **에니어그램의 지혜**. 서울: 열린.
- Riso, D. & Hudson, R(1999). 주혜명 역. **에니어그램의 지혜**. 서울: 한문화.
- 케시 헐리 테오드르 돈슨(2003). 주혜명 역. **영혼의 잠재력 깨우기**. 다른 우리.
- 최희경(1995). **직장생활과 가정생활의 관계: 직장-가정갈등과 개인차변인, 가정 변인, 직장변인의 관계**. 서울대학교 대학원 문학석사학위 논문
- 하영자(2004). **에니어그램 성격유형을 활용한 영성상담에 관한 연구**. 경성대학교 대학원 박사학위 논문
- 형우영(1995). **에니어그램 성격유형에 따른 직무 만족에 관한 연구**. 인하대학교 대학원 석사학위 논문
- 홍순우(2003). **에니어그램 교육프로그램의 청소년의 자아정체감과 자아실현에 미치는 효과**. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문
- Adams, Cheryll M.(2000). The enneagram intelligences. *Roepers Review*, v. 23 no2, 113.
- Aryee, S.(1992) Antecedents and outcomes of work-family conflict among married professional women: Evidence from Singapore. *Human Relations*, 45, 813-837.
- Bartolome, F., & Evans, P. A.(1980). Must success cost so much? *Harvard Business Review*, 58, 137-148.
- Clarence Thomson.(2000). Bishop's new worry : The Enneagram. *National Catholic Reporter, Kansas City*, oct 27.
- Cooke, R. A., & Rousseau, D. M.(1984). Stress and strain from family roles and work-role expectations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 252-260.
- Frone, M. R., & Rice, R.(1987). Work-family conflict: The effect of job and family involvement. *Journal of Occupational Behavior*, 8, 45-53.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L.(1992) Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface.

- Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J.(1985). sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S.(1986). A work-nonwork interactive perspective of stress and its consequences. *Journal of Organizational Behavior Management*, 8, 37-60.
- Greenhaus, J. H., Bedeian, A. G., & Mossholder, K. W.(1987). Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 200-215.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., & Beutell, N. J.(1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 133-153.
- Goldberge, M. J.(1996). Getting Your Boss's Number. 박종영 역(2001). 에니어그램 성격의 리더십. 서울: 상상북스.
- Hapner, J. D.(1973) *The Health Strategy Game*. St. Louis: The C.V. Mosby Company.
- Higgins, C. A., & Duxbury, L. E., & Irving, R. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision process*, 51, 51-75.
- Higgins, C. A., & Duxbury, L. E.(1992). Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 389-411.
- Hughes, D., & Galinsky, E.(1994). Work experiences and marital interactions : elaborating the complexity of work. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 423-438.
- Ilgen, D., & Hollenbeck, J.(1991). Job design and roles. In M. Dunnette & L. Hough(Eds.) *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, vol. 2. Palo Alto, CA: Counseling psychologist press.
- Jones, A. & Butler, M.(1980). A role transition approach to the stresses of

- organizationally induced family role disruption. *Journal of Marriage and the Family*, 42, 367-376.
- Kabanoff, B.(1980). Work and nonwork: A review of models, methods, and findings, *Psychological Bulletin*, 1980, 88, 60-77.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A.(1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and role ambiguity*. New York: Wiley.
- Kanungo, R. N.(1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- Karasek, R. A.(1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Kim, M. (1986). *Effects of family- related variables and sex differences on job involvement*. Paper presented at the 46th Annual Academy of Management Meetings, Chicago, Illinois.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.
- Korman, A., Witting-Berman, U., & Lang, D. (1981). Career success and personal failure: Alienation in professionals and managers. *Academy of Management Journal*, 24, 342-360.
- Mills JN.(1967). Human Circadian Rhythms and Shift Worker. *Trans. Soci. Occupational Medicine*, 17, 5-7.
- O'Driscoll, M., Ilgen, D., & Hildreth, K.(1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77, 272-279.
- Palmer, H(1991). *The Enneagram: understanding yourself and the others in your life*. New york : Harper Collins Publishers.
- Parasuraman, S., & Alutto, J. A.(1981). An examination of the organizational

- antecedents of stressors at work. *Academy of Management Journal*, 24, 48-67.
- Quinn, R. P., & Staines, G. L.(1979). *The 1977 quality of employment survey* Michigan: ISR.
- Ray, E. L., & Miller, K. I.(1994). Support, stress, and burnout: Who can help? *Journal of Applied Behavioral Science*, 30, 357-373.
- Riso, D. R., & Hudson, R.(1999). *The Wisdom of The Enneagram*. 주혜명 역 (2000). *에니어그램의 지혜*. 서울: 한문화.
- Riso, D. R., & Hudson, R.(2003). *Understanding the enneagram*. 구태연 · 도홍찬 역(2003). *성격을 알면 성공이 보인다*. 서울: 중앙 M&B.
- Riso, Don. Richard(1992). *Discovering Your Personality Type : The New Enneagram Questionnaire*. New York : Houghton Mifflin Company.
- Riso, Don. Richard & Hudson, Russ(1999). *The Wisdom of Enneagram*. New York : Bantam Books.
- Staines, G. L.(1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and nonwork. *Human Relations*, 33, 111-129.
- Staines, G. L., Pottick, K. J., & Fudge, D. A.(1986). Wive's employment and husbands' attitudes toward work and life. *Journal of Applied Psychology*, 71, 118-128.
- Voydanoff, P.(1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50, 749-761.
- Williams, K. & Alliger, G.(1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal*, 37, 837-868.
- Yogev, S. & Brett, J.(1985). Patterns of work and family involvement among single-and dual-earner couples. *Journal of Applied Psychology*, 70 754-768.

< Abstract >

The Effect of Enneagram Group Counseling on the Work-Family Conflict of Nurses

Counseling Psychology Major,
Graduate School of Education, Jeju National University

Kim, Hyung Hee

Supervised by Professor Huh, Chul Soo

The purpose of this study is an attempt to find out the effects of enneagram group counseling on the work-family conflict of nurses, understand them systematically and find out whether it is effective in solving work-family conflicts.

In relation to the such purposes of the study, the following study questions have been set up.

Study Question 1. What effects does the enneagram group counseling have on the work-family conflict of nurses?

Study Question 2. What differences in the work-family conflict subcategories(individual-difference variables, family variables, work variables, relationship between work-family life variables) does the enneagram group counseling have between experiment group and control group?

In order to recognize and understand the work-family conflict of study targets for such study purpose, this study has performed a preliminary and ex post facto experiment design for verifying the effect of enneagram group counseling on the work-family conflict of nurses by mainly dividing the factors that cause work-family conflict having influence on work and family life into individual-difference variables, family variables, work variables, relationship between work-family life variables.

For the study targets, 10 people for experiment group and 10 people for control group have been organized at random targeting the nurses working at a university hospital located in Jeju Special Self-Governing Province who are married to perform in the order of preliminary test, application of enneagram group counseling program, ex post facto test, statistics processing and data analysis.

The enneagram group counseling in this study has been revised and improved properly for the study target by the researcher of this study based on group counseling of the Korean Style Enneagram Test of Yoon, Woon Seong (2001a), Development and Application of Enneagram Training Program of Yoon, Woon Seong(2001c) which is an experimental study as well as the experimental studies and literature related to enneagram training program (Lee, Jang Ho·Kim, Jung Hee, 1992; Lee, Hyung Deuk, 1992; Yoon, Woon Seong, 2002; Kim, Jin Sook, et. al, 2008) while being reorganized by getting the advice of the professor. The enneagram group counseling has been performed by the researcher of this study once a week, 120 minutes at a time over a total of 8 times.

The measurement of work-family conflict in this study has been main classified into individual-difference variables, family variables, relationship between work-family life variables and work variables. For the work-family conflict scale in this study, the scale of Choi, Hee Gyung (1995) that has revised and improved the one that had been used in the study of Greenhaus, et. al (1989) and Higgins, et. al(1992) has been used after the revision and improvement.

The data analysis has used the SPSS WIN statistics program and t-test has been performed after calculating the mean and standard difference with the preliminary-ex post facto test data gathered in order to verify the hypothesis set up in this study.

The results of this study are summarized as follows.

First, the nurses of experiment group who participated in the enneagram group counseling had more significant change than the control group who did not receive group counseling.

Second, the nurses of experiment group who participated in the enneagram group counseling had more significant change in the sub-factor, in other words in the

strength (individual-difference variable), than the control group who did not receive group counseling.

Through the results, the enneagram group counseling had effect on the strength of nurses while the strength had great relationship with work - family conflict in the individual-difference variable. Therefore, the strength performs a role of absorbing the influence of source of work - family conflict stress to restrain or weaken its negative effect. When the demand of role is great, people showing high strength reacts actively and energetically without being passive or evasive toward the situation while perceiving the situation as being under his or her own control and makes effort to re-adapt by changing oneself without fearing difficult situations.

These results have verified that the enneagram group counseling has been a program that was effective in the work-family conflict of nurses.



부 록

1. <부 록 1> 설문지 70
2. <부 록 2> 에니어그램 집단상담 프로그램 80



< 부록 1 >

직장생활과 가정생활에 대한 설문지

귀중한 시간을 내어 주셔서 감사합니다.

점점 현대 사회에서는 직장과 가정이 개인에게 가지는 의미가 커지고 있습니다. 또한 직장생활이 사람이 속한 여러 가지 삶의 영역과 분리되어 이해될 수 없다는데 대한 인식이 증가되고 있습니다. 이에 따라, 본 설문지는 현대 직장인의 직장생활과 가정생활의 역동적 관계에 대한 체계적인 연구 자료를 얻기 위해 제작되었습니다.

본 자료는 본 연구 이외의 목적으로는 절대로 사용되지 않을 것입니다.

귀하께서 기록해 주시는 모든 사항은 통계적으로 처리하여 익명이 보장되므로 솔직하게 응답해 주시면 감사하겠습니다.

바쁘시더라도 한 문항도 빠뜨리지 마시고 끝까지 응답하여 주시기 바랍니다.

귀하의 도움에 깊은 감사드립니다.

2009년 10월

제주대학교 교육대학원 상담심리전공

연구자 : 김 형 희 드림

e-mail : hyuhee02@naver.com

I. 다음에 제시될 문항들은 귀하의 평소 생각에 관한 것입니다. 문항들을 잘 읽어보시고 자신의 생각과 가장 일치하는 번호에 'V'표를 하여 주십시오.

(한 문항마다 하나씩만 표시해 주시기 바랍니다)

문항내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	약간 그렇다	그렇다	매우 그렇다
1 나는 내가 맡은 가정역할을 통해 인생의 가장 큰 만족을 느낀다.	1	2	3	4	5	6	7
2 나는 퇴근 후에도 직장에서 맡고 있는 일에 대해 자주 생각한다.	1	2	3	4	5	6	7
3 나는 가정에서 내가 할 일을 잘 하기 위해 많은 노력을 쏟고 있다.	1	2	3	4	5	6	7
4 나는 지금 맡고 있는 직장일로부터 인생의 가장 큰 만족을 느낀다.	1	2	3	4	5	6	7
5 내가 직장생활을 하는 근본적인 이유는 경제적인 이유이다.	1	2	3	4	5	6	7
6 나는 집에 있지 않을 때에도 가정에서 맡은 일에 대해 자주 생각한다.	1	2	3	4	5	6	7
7 나는 직장에서 맡은 일을 보다 잘 하기 위해 많은 노력을 쏟고 있다.	1	2	3	4	5	6	7
8 직장일은 나에게 매우 중요하다.	1	2	3	4	5	6	7
9 내가 만약 다시 태어나 다른 가족을 선택할 수 있다해도 지금의 가족을 선택할 것이다.	1	2	3	4	5	6	7
10 대개 직장에서 좋은 일이 있으면 그 좋은 기분이 집에까지 계속 이어진다.	1	2	3	4	5	6	7
11 나에게 중요한 일들은 가정과 관련된 일이다.	1	2	3	4	5	6	7
12 가정에서 안 좋은 일이 생겼을 때, 그것을 잊기 위해 직장 일에 더 열중한다.	1	2	3	4	5	6	7
13 집에서 안 좋은 일이 있을 때에는 직장에서 좋은 일을 만들려고 노력한다.	1	2	3	4	5	6	7
14 가정에서 좋은 일이 있으면 직장에서 좀 안 좋은 일이 있어도 덜 불쾌감을 느끼게 된다.	1	2	3	4	5	6	7
15 가족의 총 수입은 쓰임새에 비해서 어떠하다고 생각하십니까? () (1) 상당히 부족하다 (2) 부족하다 (3) 약간 부족한 편이다 (4) 보통이다 (5) 약간 여유 있는 편이다 (6) 여유 있다 (7) 상당히 여유 있다							

II. 다음에 제시될 문항들은 귀하의 가족에 관한 것입니다. 귀하가 평소에 갖고 계신 느낌을 가장 잘 나타내고 있는 번호에 ‘V’표를 하여 주십시오.

(한 문항마다 하나씩만 표시해 주시기 바랍니다)

문항내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	약간 그렇다	그렇다	매우 그렇다	
1 내게 어려운 일이 있을 때, 나의 남편은 내 입장을 잘 이해해 준다.	1	2	3	4	5	6	7	
2 나의 남편은 가정에서 내가(아내) 해야 할 일들을 대신해주거나 도와준다.	1	2	3	4	5	6	7	
3 나의 남편은 가정을 위해 기울이는 나의 노력을 인정해준다.	1	2	3	4	5	6	7	
4 나의 부모님은 여성에게는 가정일이 가장 중요하다고 생각한다.	1	2	3	4	5	6	7	
5 나의 부모님은 사회에서 남자가 할 일, 여자가 할 일이 다르다고 생각한다.	1	2	3	4	5	6	7	
6 귀하는 전반적으로 귀하의 가정생활에 어느 정도 만족하십니까? () ① 매우 불만족 ② 불만족 ③ 보통 ④ 만족 ⑤ 매우 만족								

◇ 직장생활에 방해가 되는 가정 일들은 어떤 것들이 있습니까?

1. _____

2. _____

◇ 가정생활에 방해가 되는 직장 일들은 어떤 것들이 있습니까?

1. _____

2. _____

Ⅲ. 다음은 직장생활과 가정생활에서의 경험에 관한 문항들입니다.

귀하의 생각과 가장 일치하는 번호에 ‘V’표를 하여 주십시오.

(한 문항마다 하나씩만 표시해 주시기 바랍니다)

문	항	내	용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	약간 그렇다	그렇다	매우 그렇다
1		직장에서 좋은 일이 있으면 가정에서 좀 안 좋은 일이 있더라도 덜 신경이 쓰인다.		1	2	3	4	5	6	7
2		나는 상사가 나에게 하는 식으로 가족을 대하게 되는 경우가 있다.		1	2	3	4	5	6	7
3		직장과 가정에서 해야 할 일을 모두 잘 하기에는 시간이 부족하다.		1	2	3	4	5	6	7
4		가정에서 할 일을 생각하면 직장의 일을 할 때도 마음이 편하지 않는 경우가 있다.		1	2	3	4	5	6	7
5		직장에 신경 쓰이는 일이 있어도 가정에서는 드러내지 않는다.		1	2	3	4	5	6	7
6		가정에서 좋은 일이 있으면 그 좋은 기분이 직장일을 할 때에도 계속 이어진다.		1	2	3	4	5	6	7
7		직장일과 가정일을 하다보면 나 자신을 위해서 쓸 시간이 부족하다.		1	2	3	4	5	6	7
8		직장일 때문에 가정행사(자녀의 행사, 제사 등 집안행사)에 참여하지 못하는 경우가 있다.		1	2	3	4	5	6	7
9		직장일로 인해 가족과 함께 할 시간이 부족하다고 느낀다.		1	2	3	4	5	6	7
10		직장에서 안 좋은 일이 생겼을 때, 그것을 잊기 위해 가정역할(부모, 아내 역할 등)에 열중한다.		1	2	3	4	5	6	7
11		직장에서 할 일을 생각하면 가정의 일을 할 때도 마음이 편하지 않는 경우가 있다.		1	2	3	4	5	6	7
12		가정에 신경 쓰이는 일이 있어도 직장에서는 드러내지 않는다.		1	2	3	4	5	6	7
13		집안 일 때문에 피곤해서 직장일을 하기가 싫어지는 경우가 있다.		1	2	3	4	5	6	7
14		직장에서 나에게 요구하는 행동방식은 내가 평소에 가족들과 있을 때 하는 행동방식과는 많이 다르다.		1	2	3	4	5	6	7
15		직장에서 안 좋은 일이 있을 때에는 가정에서 좋은 일을 만들려고 노력한다.		1	2	3	4	5	6	7
16		직장일을 하다보면 집에서 해야 할 부모, 아내 역할을 다 못하는 경우가 있다.		1	2	3	4	5	6	7
17		직장에서 후배에게 하던 식으로 가족을 대하게 되는 경우가 있다.		1	2	3	4	5	6	7

IV. 다음은 귀하의 직장생활과 관련된 문항들입니다. 문항들을 잘 읽어보시고
 귀하의 생각과 가장 일치한다고 생각되는 번호에 'V'표를 하여 주십시오.

(한 문항마다 하나씩만 표시해 주시기 바랍니다)

문항내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	약간 그렇다	그렇다	매우 그렇다
1 나는 담당하고 있는 업무의 수행 방식을 내 나름대로 결정할 수 있다.	1	2	3	4	5	6	7
2 담당하고 있는 업무의 진행 속도를 내 나름대로 조정할 수 있다.	1	2	3	4	5	6	7
3 나의 상사는 내가 개인사정으로 어려움을 겪을 때 심적으로 격려해준다.	1	2	3	4	5	6	7
4 담당업무의 목표를 설정하는데 내 의견이 반영된다.	1	2	3	4	5	6	7
5 나에게 집안사정이 있을 때 직장동료들은 기꺼이 내 일을 도와준다.	1	2	3	4	5	6	7
6 업무시간을 융통성 있게 쓰기가 어렵다.	1	2	3	4	5	6	7
7 우리 병원의 분위기는 상호 경쟁적인 편이다.	1	2	3	4	5	6	7
8 나는 보통 정시에 퇴근할 수 있다.	1	2	3	4	5	6	7
9 나의 상사는 종종 나에게 상충되는 업무지시를 한다.	1	2	3	4	5	6	7
10 상사, 동료, 후배가 내게 기대하는 요구사항들을 동시에 만족시키기가 어렵다.	1	2	3	4	5	6	7
11 우리 병원에서는 년차를 쓰려면 눈치가 보인다.	1	2	3	4	5	6	7
12 한사람 이상의 상사들이 나에게 서로 다른 요구를 하여 혼동되는 경우가 있다.	1	2	3	4	5	6	7
13 업무를 수행하기 위해 나의 개인적 가치관과 맞지 않는 일을 해야 할 때가 있다.	1	2	3	4	5	6	7
14 내가 직장생활을 하는 근본적인 이유는 자아실현을 위해서이다.	1	2	3	4	5	6	7
15 나는 전반적으로 내가 맡고 있는 직무에 만족한다.	1	2	3	4	5	6	7
16 우리 병원에서는 병원에서 가정일에 신경 쓰는 것을 곱지 않게 본다.	1	2	3	4	5	6	7

17	병원동료들은 내가 개인사정으로 어려움을 겪을 때 심적으로 격려해준다.	1	2	3	4	5	6	7
18	나의 상사는 회사를 위한 평소의 나의 노력을 높게 평가해준다.	1	2	3	4	5	6	7
19	나의 상사는 내가 업무수행상 어려움을 겪을 때 많은 도움을 준다.	1	2	3	4	5	6	7
20	<p>귀하는 전반적으로 귀하의 직장생활에 어느 정도 만족하십니까?</p> <p>① 매우 불만족 ② 불만족 ③ 보통 ④ 만족 ⑤ 매우 만족</p>							

21. 만일 귀하의 직장을 다시 선택할 수 있는 기회가 온다면 어떻게 하겠습니까?
()

- ① 주저 없이 지금의 직장을 선택하겠다.
- ② 지금의 직장을 선택하겠다.
- ③ 시간을 갖고 곰곰이 생각해보겠다.
- ④ 지금의 직장을 선택하지 않겠다.
- ⑤ 지금의 직장을 절대로 선택하지 않겠다.

22. 귀하의 친한 친구가 지금 귀하의 직장에 들어오려 한다면 얼마나 적극적으로 추천 하겠습니까? ()

- ① 적극적으로 추천하겠다.
- ② 추천하겠다.
- ③ 추천할 것인지 좀 생각해 봐야겠다.
- ④ 추천하지 않겠다.
- ⑤ 절대로 추천하지 않겠다.

V. 다음은 귀하의 가정과 직장의 특성에 관한 문항들입니다.

1. 귀하가 결혼하신지는 얼마나 되셨습니까? _____년
 ① 3년 미만 ② 3년 이상 ~ 5년 미만 ③ 5년 이상 ~ 10년 미만
 ④ 10년 이상 ~ 15년 미만 ⑤ 15년 이상 ~ 20년 미만 ⑥ 20년 이상

2. 귀하의 자녀는 모두 몇 명입니까? ()
 ① 없다 ② 1명 ③ 2명 ④ 3명 ⑤ 4명이상

3. 첫째 자녀의 연령은? _____세(만약에 자녀가 있으시면 직접 기록해주세요)
4. 둘째 자녀의 연령은? _____세(만약에 자녀가 있으시면 직접 기록해주세요)
5. 셋째 자녀의 연령은? _____세(만약에 자녀가 있으시면 직접 기록해주세요)

6. 본인은 형제 중에 몇 번째입니까? ()
 ① 첫째 ② 둘째 ③ 셋째 ④ 넷째이하

7. 부모의 생존 여부: ()
 ① 친정 부모와 시부모님 ② 친정부모만 ③ 시부모만 ④ 친정어머니만
 ⑤ 시어머니만 ⑥ 친정아버지만 ⑦ 시아버지만
 ⑧ 친정부모와 시부모 안 계심

8. 배우자의 직업은? ()
 ① 아직 직업 없음 ② 생산직·노무직 ③ 공무원 ④ 전문직
 ⑤ 사무직 ⑥ 서비스업 ⑦ 자영업 ⑧ 건축, 건설업
 ⑨ 기타(직접 기입해 주십시오. _____)

9. 토요일 오후나 일요일, 공휴일에도 근무를 해야 하는 경우는 한 달에 평균 몇 회입니까?
 ① 없다 ② 2회 ③ 3회 ④ 4회 ⑤ 5회 ⑥ 6회
 ⑦ 7회 ⑧ 8회 ⑨ 9회 이상

10. 업무시간 이외에 업무와 관련하여(회식이나 교육 등)늦게 귀가하게 되는 경우는 일 주일에 평균 몇 회입니까?
 ① 없다 ② 1회 ③ 2회 ④ 3회 ⑤ 4회 ⑥ 5회 ⑦ 6회 ⑧ 7회

11. 귀하가 근무일에 시간외 근무를 하는 경우는 한 달에 평균적으로 몇 회입니까?
 ① 없다 ② 1회 ~ 2회 ③ 3회 ~ 4회 ④ 5회 ~ 6회 ⑤ 7회 ~ 8회
 ⑥ 9회~10회 ⑦ 11회 ~ 12회 ⑧ 13회 이상

12. 귀하의 일주일 근무시간(밤근무 포함)은 총 몇 시간입니까?()

- ① 40시간미만 ② 40시간 이상 ~ 45시간미만
 ③ 45시간 이상 ~ 48시간미만 ④ 48시간 이상 ~ 50시간미만
 ⑤ 50시간 이상

VI. 다음에 제시될 문항들은 귀하의 개인적 특성에 관한 것입니다. 문항들을 읽어보시고 자신의 생각과 가장 일치하는 번호에 ‘V’표를 하여 주십시오.

(한 문항마다 하나씩만 표시해 주시기 바랍니다)

문항내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	별로 그렇지 않다	그저 그렇다	약간 그렇다	그렇다	매우 그렇다
1 나의 인생에서 일어난 일은 대부분 우연히 일어났다고 생각한다.	1	2	3	4	5	6	7
2 어떤 일에 몰두하고 있을 때 누군가 다른 일을 해달라고 해도 크게 지장을 받지 않는다.	1	2	3	4	5	6	7
3 나는 아직 해보지 않은 새로운 일을 좋아하는 편이다.	1	2	3	4	5	6	7
4 앞일을 미리 계획하면 앞날에 일어날 대부분의 어려운 문제들을 피할 수 있다.	1	2	3	4	5	6	7
5 일단 맡겨진 일에 대해서는 재밌게 하려고 한다.	1	2	3	4	5	6	7
6 나는 내가 맡은 일은 모두 열심히 해야 직성이 풀린다.	1	2	3	4	5	6	7
7 성공은 사람의 운에 달린 것이 아니고 열심히 노력하는데 달려있다.	1	2	3	4	5	6	7
8 나는 힘들어도 도전적인 일을 맡는 것을 선호한다.	1	2	3	4	5	6	7
9 나는 예측불가능한 일이 재미있다고 생각한다.	1	2	3	4	5	6	7

VII. 지금까지 응답해 주셔서 대단히 감사합니다. 다음의 질문들은 자료의 분류를 위하여 필요한 사항이오니 가능한 한 빠짐없이 답하여 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 연령:

- ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 ⑤ 60대

2. 귀하의 근무 장소:

- ① 병동 ② 신생아 중환자실 ③ 중환자실
④ 수술실 ⑤ 응급실 ⑥ 외래
⑦ 특수부서(중앙공급실, 혈관촬영실)
⑧ 기타(직접 기입해 주십시오. _____)

3 귀하의 근무형태:

- ① 3교대 ② 2교대 ③ 정규 근무(비교대 근무) ④기타

4. 귀하의 최종 학력:

- ① 간호전문대학졸 ② 간호대학(간호학과)졸 ③ 방송통신대학졸
④ 대학원 재학 중 ⑤ 대학원졸 이상

5. 귀하의 직위:

- ① 일반 간호사 ② 책임간호사 ③ 수간호사 ④ 팀장 간호사
⑤ 간호과장 ⑥ 기타(귀하의 직위를 직접 기입해 주십시오. _____)

6. 귀하는 간호사로서의 총 근무경력:

- ① 3년 미만 ② 3년 이상 ~ 5년 미만 ③ 5년 이상~ 10년 미만
④ 10년 이상 ~ 15년 미만 ⑤ 15년 이상~ 20년 미만 ⑥ 20년 이상

7. 귀하의 현재 근무하고 있는 병원에서의 근무경력:

- ① 3년 미만 ② 3년 이상 ~ 5년 미만 ③ 5년 이상~ 10년 미만
④ 10년 이상 ~ 15년 미만 ⑥ 15년 이상~ 20년 미만 ⑦ 20년 이상

◇ 피드백을 원하시는 분은 아래여백에 주소를 적어주십시오

★ 끝까지 응답하시느라 수고하셨습니다.★

◇ 늘 행복하시고 건강하세요 ◇

♥ 협조하여 주셔서 대단히 감사합니다. ♥

< 부록 2 >

에니어그램 집단상담 프로그램

제1회 마음의 문을 열자

활동지도안			
목표	1. 집단원들 간에 그리고 지도자와 신뢰감을 형성하도록 한다. 2. 서로에 대해서 이해하고 의사표현을 자유롭게 한다. 3. 집단원들 간에 친밀한 관계를 형성하고 프로그램 참여 동기를 갖는다.	시간	120분
준비물	명찰, 필기구, 크레파스, 서약서 양식(자료 1), 자료2. 설문지(한국형 에니어그램 성격유형 검사 및 직장-가정생활에 대한 설문지)		

단계	진행 절차 및 내용
1. 강의	<p>1. 설문지 조사(한국형 에니어그램 성격유형 검사 및 직장-가정생활에 대한 설문지)</p> <p>2. 에니어그램 프로그램 소개 및 준비</p> <p>1) 에니어그램에 대해 소개하고 그 목적에 대해 설명하기.</p> <p>에니어그램은 개개인의 독특함을 인정하고 그것에 따라 성격을 9가지 유형으로 나누어 설명하면서 각 유형이 어떻게 다르고, 어떤 연관성을 갖는지를 알게 해준다. 그를 통해 대인관계에 대한 올바른 이해와 인식을 높일 수 있다. 에니어그램은 9가지 성격유형과 이들 9가지 성격유형이 어떻게 상호작용하고 있는지를 잘 나타내주고 있다. 에니어그램은 정서적 습관, 특징적인 사고방식, 그리고 타인과의 인간관계를 맺는 방식 등이 서로 상호작용 하는 각각의 유형의 고유한 특성을 보여주고 있다. 뿐만 아니라 개개인의 독특함을 인정하고 그에 따라 성격을 9가지 유형으로 나누어 설명하면서 각 유형이 어떻게 다르고 또 어떤 연관성을 갖는지를 한 눈에 보여준다. 이러한 에니어그램을 통해 서로를 더 폭넓게 이해하게 되고 이를 통해 대인관계에 대한 올바른 이해와 인식을 높일 수 있다.</p> <p>그 결과 더 큰 공감대를 갖게 하여 자기 발견, 자기 이해, 자기 수용, 자기 성숙, 자신감, 자기 사랑, 타인 이해 등 자아정체감의 형성과 밀접한 관계를 갖고 있는 것으로 밝혀지고 있다.</p> <p>앞으로 진행될 8회 동안 여러분들이 즐겁게 참여하게 되면 자기 이해와 자기 성장과 동시에 자신감이 향상되고 직장과 가정에서 인간관계가 좋아져서 직장-가정갈등이 감소될 것으로 여겨집니다. 집단상담이 의미 있게 진행되기 위해서는 여러분의 적극적인 참여가 필요합니다. 다음은 프로그램의 진행과정상에서 여러분들이 준수해야 할 몇 가지 사항들에 대한 서약서를 작성하겠습니다.</p> <p>2) 집단에서의 규칙정하기, 서약하기</p> <p>① 프로그램을 진행하다 보면 서로에게 도움이 될 수 있는 규칙이 있습니다. 그것은 비밀보장, 적극적으로 참여하기, 솔직하게 임하기입니다. 이 규칙에 동의하신다면 서명을 해 주시기 바랍니다.</p>
2. 활동	<p>1. 별칭 짓기, 자기소개</p> <p>① 돌아가면서 프로그램 참여 동기를 나누시기 바랍니다.</p> <p>② 자신이 평소에 아끼고 좋아하는 것으로 별칭을 짓습니다.</p> <p>③ 별칭을 가슴에 달고 소중한 나 소개서를 발표하도록 합니다.</p> <p>2. 한국형 에니어그램 성격유형 검사 실시</p>
3. 나누기	· 이번 시간에 자신이 느꼈던 것, 궁금한 점을 이야기 해 주십시오.
4. 유의사항	· 서로 친해질 수 있고, 믿을 수 있는 분위기를 만드는 데 역점을 둔다.



서약서

나는 「에니더그램 집단상담」에 참여함에 있어서
다음 사항을 성실히 지킬 것을 약속합니다.

1. 프로그램에 진지하게 참여하겠습니다.
2. 집단원의 비밀을 남에게 알리거나 이윤하지 않겠습니다.
3. 다른 사람의 생각을 존중하겠습니다.
4. 나의 발전을 위해 모든 노력을 다 하겠습니다.
5. 집단원들의 발전을 위해 적극적으로 돕겠습니다.
6. 우리 함께 하는 시간만큼은 순전히 여기에 몰입하기
7. 100% 출석하기-한분도 빠지는 분 없이 만나고 싶어요.
8. 시작 시간 5분전 까지 도착하기.
9. 진솔하게 심하기
10. 프로그램에서 느낀 것을 한 가지씩 실행하기

2009년 10월 13일

이름 : _____ (서명)

보증인 :



자료 2>

- ▣ 별칭을 정하고 자기소개를 한다 - 구체적인 자기 성격개방과 이 집단을 통해 얻고자 하는 목적 등을 이야기 하면서 나눈다.

당신은 소중한 사람입니다

(별칭)을 소개합니다

- > 에니어그램 집단상담 참여 된 동기 및 목표 _____
- > _____
- > 좋아하는 색깔/계절/ 음식 _____
- > 기억에 남는 사람과 이유는 _____
- > 가장 행복할 때 _____
- > 지금 당신이 가장 원하는 것은 _____

제2회 힘의 중심 찾기

활동지도안			
목 표	1. 에너지그램의 3가지 힘의 중심에 대해서 안다 2. 나의 힘의 중심별 이야기를 나누고 집단상담 하면서 자기를 발견한다. 3. 다른 사람의 힘의 중심을 이해한다.	시간	120분
준비물	① 에너지그램 도형물 ② 에너지그램 이름표(목걸이용) ③ 자료 3		

단 계	진행 절차 및 내용
1. 전체 워업	1. 마음 열기(눈감고 호흡 하면서 마음을 연다) 2. 현재의 마음 나누기
2. 강의	<p>1. 3가지 힘의 중심(기본적인 에너지와 생명력)</p> <p>1) 장(본능) 중심 (1, 8, 9 유형)</p> <p>① 본능과 습관에 따라 행동으로 나가는 사람이다. - 힘이 관건, 세상을 전쟁터라고 생각, 자기중심적 - 남에게 좌우되는 것을 싫어함, 자신의 것을 잘 설명하지 않음</p> <p>② 이들은 자기가 이루고 싶은 '일'에 에너지를 집중한다. ③ '분노'가 이들의 압도적인 감정</p> <p>2) 가슴(감정) 중심 (2, 3, 4 유형)</p> <p>① 가슴(감정) 중심은 정서적 보살핌의 결핍으로 애정과 인정에 굶주려, 감정과 정서를 가장 중요시 - 느낌을 통해 삶을 파악</p> <p>② 인간 위주, 관계 중심적(일치리에 있어서)</p> <p>③ 다른 사람들 눈에 비친 자기 이미지에 관심 쏟는다.(외모에 관심) - 칭찬을 들었을 때 힘이 생김, 혼자 상대방에게 나의 행동, 생각 관계에 관심</p> <p>④ 이들을 지배하는 정서는 '불안'이다</p> <p>⑥ 내 자신을 보려고 하는 것이 약함</p> <p>3) 머리(사고) 중심 (5, 6, 7 유형)</p> <p>① 이들은 상황에 대한 두려움, 정보와 안전에 대한 두려움으로 무게 중심을 머리(뇌)와 신경계로 두고 사고와 심사숙고를 제일 중요한 것으로 택한다. - 정보와 자료 다루기를 잘한다.</p> <p>② 상황을 분석 다음에 자신의 위치를 정하므로 모든 상황에서 한 걸음 뒤로 물러나게 된다. - 행동하기 전 생각. - 잘 아는 사람들과는 잘 지냄, 부끄러움이 많은 사람들</p> <p>③ 주요 관심사는 '객관적 이치, 논리에 맞는 것을 알아내는 것'이다. - 관계를 맺기보다 해야 할 일을 하는 것이 우선.(냉정하고 비관적)</p> <p>④ 이들을 지배하는 정서는 '두려움, 공포'이다.</p>
3. 활동	① 활동을 하고 난 후 자신의 힘의 중심 간략히 소개한다. ② 활동을 하고 난 후 다른 사람의 힘을 중심을 이해한다. ③ 활동을 하고 난 후 작성된 각자의 내용을 발표하고 서로 피드백 합니다.
4. 나누기	· 이 회기 활동을 통해 느낀 점이나 깨달은 점에 대해 이야기 해 주십시오.

자료3>

제2회 힘의 중심 찾기

▣ 나의 중심과 관련된 행동특성을 살펴보고 힘의 중심별 이야기 나누고 집단상담을 하면서 자기를 알아본다.

이름	힘의 중심	나의 기본성격 유형

1. 친한 친구와 다투었다. 당신 이라면 어떻게 하겠는가?

2. 나는 어떤 때 가장 속(마음)이 상하고 화가 나는가?

3. 3가지 힘의 중심에서 당신은 어느 중심에 속하는가?
그 이유는 무엇이라고 생각하는가?

▲ 나의 힘의 중심:

▲ 그 이유:

4. 나는 일상생활을 주로 이렇게 하고 있다.

● 일할 때:

● 친구 사귀기(사귀는 사람 수, 오래 사귀기, 깊이있게)-

제3회 나의 성격유형 찾기

활 동 지 도 안			
목 표	1. 9가지 성격유형을 통하여 자신과 타인을 이해한다. 2. 9가지 성격유형의 특성을 알고 자신의 성격유형을 찾을 수 있다. 3. 대인관계가 증진된다. 4. 자기 자신 이해하고 수용한다. 5. 현재 자신이 자각하고 있는 자신과 타인의 성격특성 및 장점을 확인하고 새로운 관점으로 바라보는 방법을 배운다.	시간	120분
준비물	① 에니어그램 도형물 ②에니어그램 이름표(목걸이용) ③ 자료 4, 자료5		

단 계	진행 절차 및 내용
1. 전체 워업	1. 마음 열기(눈감고 호흡 하면서 마음을 연다) 2. 현재의 마음 나누기
2. 강의	1. 9가지 성격유형 1) 제1형 완벽함을 추구하는 사람(개혁가) ① 자아 이미지- 나는 옳다, 착하다, 올바르다 ② 긍정적 특성- 무슨 일이나 완벽하게 처리하고 정확하게 끝을 맺는 사람들 2) 제 2형 타인에게 도움을 주려는 사람(조력가) ①자아 이미지- 나는 도움이 된다. 무언가 남에게 줄 수 있다. 나는 필요한 사람이다. ② 긍정적 특성- 따뜻한 양털 코트 같은 사람으로서 친절하고 세심하게 신경써준다. 3) 제 3형 성공을 추구하는 사람 (성취가) ① 자아 이미지- 나는 성공한 사람이다.- 나는 능력이 있다. 4) 제4형 특별한 존재를 지향 하는 사람(예술가) ① 자아 이미지- 나는 특별하다. 독창적이다. 그래서 다른 사람과 다르다. 5) 제5형 지식을 얻어 관찰하는 사람(사색가) ① 자아 이미지- 나는 현명하다. 많이 안다. 통찰력이 있다. ②긍정적 특성- 지적이며 사려 깊고 수용적이다.(행동 전 생각) 6) 제6형 안전을 추구하고 충실한 사람(충성가) ① 자아 이미지- 나는 책임감이 강하고, 나에게 주어진 일은 최선을 다해 해내는 편이다. ② 긍정적 특성- 규범과 규칙을 중요하게 여긴다. 7) 제7형 즐거움을 추구하고 계획하는 사람(낙천가) ② 긍정적 특성- 쾌활, 명랑하며, 낙천적이다. 8) 제8형 강함을 추구하고 주장이 강한 사람(지도자) ① 자아 이미지- 나는 강하고 힘이 있다.(지배력에 집중하는 사람) 9) 제9형 조화와 평화를 사랑하는 사람 ①자아 이미지-나는 침착하고 차분하다. 나는 만족한다. 평화로운 사람이다. 만사태평
3. 활동	1. 자기 성격유형 찾기 및 나의 장점 찾기 ① 각자 자기가 생각하는 장점 다섯 가지 이상 씩 명상으로 떠올립니다(자료 5)에 작성. ② 자신의 장점과 자신의 성격유형을 집단 앞에서 발표합니다. 이때 다른 구성원들은 발표자의 장점에 대해서 공감해줍니다.
4. 나누기	· 이 회기 활동을 통해 느낀 점이나 깨달은 점에 대해 이야기 해 주십시오.

자료 4>

제 3회 나의 성격유형 찾기

▣ 나의 성격 유형 찾기: 나의 성격유형을 찾고 나의 성격유형과 관련된 행동특성을 이야기하고 자기의 성격유형을 구성원들과 나눈다.

이름	나의 유형	행동 특성

▣ 자신의 성격에 대해서 이야기를 나누고 대화를 하면서 진정한 자신의 모습을 찾고 느낌을 나눈다.

1. 나는 어떤 성격인가?	2. 나는 친구를 사귄 때 누가 먼저 다가서는가?	3. 내 인생에서 가장 중요하게 생각하는 것은 무엇인가?

자료 5>

나의 장점은?

장점 5가지 이상 적기	
1. 신체적	
<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
2. 심리적	
<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
3. 사회적	
<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	

제 4회 나의 분열 · 통합 이해하기

활동지도안			
목 표	1. 에니어그램의 통합(건강)의 개념을 이해한다. 2. 에니어그램의 분열(스트레스)의 개념을 이해한다. 3. 자신의 통합(건강)방향인지 아니면 분열(스트레스)방향인지 찾아보고 이해하며 올바른 방향을 설정한다. 4. 현재 자신이 있는 그대로의 방향을 지각하고 자기 자신을 이해하며 타인을 수용한다.	시간	120분
준비물	① 에니어그램 도형물 ② 에니어그램 이름표(목걸이용) ③ 자료 6		

단 계	진행 절차 및 내용
1. 전체 워업	1. 마음 열기(눈감고 호흡 하면서 마음을 연다) 2. 현재의 마음 나누기
2. 강의	<p>1. 에니어그램의 분열 · 통합</p> 1) 에니어그램의 숫자들은 각각의 성격에 통합(건강, 자기 확신)과 분열의 방향(병적인, 신경증)의 순서로 연결되어 있다. 2) 건강해지거나 약해짐에 따라 기본 유형에서 통합 또는 분열의 방향으로 진행하게 된다. 3) 각 유형에서 분열의 방향은 1-4-2-8-5-7-1의 순서로 표시된다 ▶ 이 의미는 만일 신경증적 1번 성격이 퇴보로 이어지면 신경증적 4번 성격을 닮아간다. 4) 신경증적 4번은 ⇨ 2번으로, 신경증적 2번은 ⇨ 8번으로, 신경증적 8번은 ⇨ 5번으로, 신경증적 5번은 ⇨ 7번으로, 신경증적 7번은 ⇨ 1번으로 퇴보하게 된다. 6) 신경증적 9번은 ⇨ 6번으로, 신경증적 6번은 ⇨ 3번으로, 신경증적 3번은 ⇨ 9번으로 퇴보한다. 분열(불건강) → 1-4-2-8-5-7-1 ← 통합(건강) 분열(불건강) → 9-6-3-9 ← 통합(건강)
3. 활동	<p>2. 에니어그램의 통합과 역동성</p> 1) 건강(통합)하기 위해서는 분노하는 1번은 ⇨ 낙천적이고 긍정적인 7번 낙천가로 * 계획을 추구하는 7번은 ⇨ 분석적인 5번 사색가로 * 너무 사고하는 사색가는 ⇨ 자기주장으로 행동하는 8번으로 * 과도한 힘을 자랑하는 8번 유형은 ⇨ 남의 태도를 수용하는 2번으로 * 교만한 2번은 ⇨ 자신의 감성을 느끼는 4번으로 * 감정의 기복이 심한 4번은 ⇨ 원칙과 이성을 준수하는 1번으로 * 업적을 중시하는 3번은 ⇨ 조직에 충성하는 6번 충성가로 * 겁이 많은 6번 충성가는 ⇨ 평화로운 9번으로 * 게으른 9번 중재자는 ⇨ 효율성을 중시하는 3번으로
4. 나누기	3. 자신이 분열방향이면 현재 스트레스를 받고 있거나 심리적 건강이 안 좋은 상태이며, 통합의 방향이면 현재 심리적으로 건강한 기본유형을 가지고 있다고 할 수 있다.
3. 활동	1. 자기 자신의 분열 · 통합 방향 찾기 ⇨ 통합 방향으로 찾아서 알아봅니다. ① 각자 자기 자신의 현 상태가 분열 · 통합 방향인지 찾아서 이해하며 통합방향으로 찾아봅니다. ② 자기 자신의 분열 · 통합방향 찾아서 (자료 6)에 작성 합니다. ③ 자기 자신의 분열방향인지 통합 상태 인지 집단 구성원들과 함께 서로 이야기를 나눈다.
4. 나누기	· 이 회기 활동을 통해 느낀 점이나 깨달은 점에 대해 이야기 해 주십시오.

자료 6>

제 4회 나의 분열 · 통합 이해하기

▣ 나의 분열/통합 이해하기: 나의 분열 · 통합 이해하며 찾아서 서로 이야기 하고 이에 관련된 생각나는 행동특성을 이야기하며 서로 나눈다.

이름	나의 분열/통합방향	행동 특성

▣ 나의 분열/통합 이해하기: 가장 스트레스 받았을 때 경험을 나누고 그때 나타나는 행동방식을 알아차리고 진정한 자신의 모습을 찾고 느낌을 나눈다.

1. 최근에 가장화가 난 경험 이야기 하기	2. 무슨 일(어떤 사람)?	3. 지금 기분은?

제 5회 나의 날개 찾기

활 동 지 도 안			
목 표	1. 에니어그램의 9가지 유형 날개를 이해한다 2. 나의 날개를 찾고 자기의 날개의 특징과 행동방식에 대해서 이야기 나눈다. 3. 다른 사람의 이야기를 공감 수용하면서 자기 자신을 이해하고 타인을 이해한다.	시간	120분
준비물	① 에니어그램 도형물 ② 에니어그램 이름표(목걸이용) ③ 자료 7		

단 계	진행 절차 및 내용
1. 전체 워업	1. 마음 열기(눈감고 호흡 하면서 마음을 연다) 2. 현재의 마음 나누기
2. 강의	<p>1. 에니어그램의 9가지 유형 날개 1) 개념</p> <p>▶ 자신의 기본 성격유형 외에 자신의 느낌, 행동에 영향을 미치는 것 다기본 성격유형의 양 옆의 유형을 일컫는 말</p> <p>2) 부모나 주위의 영향, 환경의 영향 등에 의해 생성될 수 있으며, 날개와 성격유형의 조합에 따라 성격이 달라진다.</p> <p>3) 건강한 성격을 개발하기 위해서는 약한 날개를 개발함으로써 양쪽 날개의 균형을 유지하도록 한다.</p> <p>4) 양쪽 날개 유형의 각각의 강점을 살리면서 양쪽 날개 유형의 각각의 약점을 피하도록 노력한다.</p> <p>2. 날개의 예를 들어 설명하기</p> <p>예) 자신의 기본 성격유형이 2번이라면, 2번의 양쪽에 1번과 3번 유형이 있는데 점수가 높은 날개가 '우세한 날개' 또는 '나의 날개'가 된다. ▷ 기본 유형 2번 유형에 1번(2W1)이거나 2번 유형에 3번(2W3)이 된다.</p> <p>▶ 따라서 같은 기본유형이라도 날개에 따라 서로 다른 특성을 나타낸다.</p>
3. 활동	① 활동을 하고 난 후 자신의 날개를 간략히 소개한다. ② 자기 자신의 유형 날개를 (자료 7)에 작성 합니다 ③ 활동을 하고 난 후 다른 사람의 날개를 이해한다. ④ 활동을 하고 난 후 작성된 각자의 내용을 발표하고 서로 피드백 합니다.
4. 나누기	· 이 회기 활동을 통해 느낀 점이나 깨달은 점에 대해 이야기 해 주십시오. · 전체 느낌을 요약 및 정리하면서 이야기를 나눈다.

제6회 상대 받아들이기

활동지도안		
목 표	1. 자신의 의사소통 스타일을 확인하고 구체적인 변화와 포인트를 발견한다. 2. 서로에 대해서 이해하고 자신이 주로 사용하는 대화의 수준을 확인하고 다양한 대화의 수준을 활용할 수 있도록 한다. 3. 집단원들 간에 유형 및 날개를 이해하고 수용하고 공감하면서 신뢰감과 기대를 갖는다.	시간 120분
준비물	① 에니어그램 도형물 ② 에니어그램 이름표(목걸이용)	

단 계	진행 절차 및 내용
1. 전체워업	1. 마음 열기(눈감고 호흡 하면서 마음을 연다) 2. 현재의 마음 나누기
2. 활 동	1. 집단상담 1) 집단원들과 서로 이야기 나누기 ☞ 주고받는 대화(긍정적 대화) 1. 사실 및 의미 듣기 : 상대가 표면으로 이야기하는 사실의 내용과 그 사실의 내면에 담긴 의미 듣기 2. 기분 듣고 받아들이기 : 상대의 말 속에 담긴 기분을 듣고 받아들이기 3. 성격 알아주고 칭찬·인정하기 : 말을 듣고 성격을 알아주거나 잘한 점이나 장점을 찾아서 칭찬·인정하기 2) 집단원들의 유형 및 날개 분열/통합 이해하기 산돌: 4W5(분열방향) 천사: 9W1(통합방향) 바다: 9W1(분열방향) 올리브: 8W9(분열방향) 해바라기: 9W1(분열방향) 딸기: 2W1(통합방향) 케세라세라: 9W1(분열방향) 새별: 9W8(분열방향) 피노키오: 1W9(통합방향) 쿠키터: 9W1(분열 방향)
3. 나 누 기	<ul style="list-style-type: none"> · 이번 시간에 자신이 느꼈던 것, 궁금한 점을 이야기 해 주십시오. · 전체 느낌을 요약 및 정리하면서 이야기를 나눈다.
4. 유의사항	이 회기 활동을 통해 느낀 점이나 깨달은 점에 대해 이야기 해 주십시오.

제7회 갈등 경험 나누기

활동지도안			
목 표	1. 집단원들 간에 직장-가정 갈등 경험에 대해서 서로 이야기 하며 느낀 점을 나눈다. 2. 다른 사람들이 보는 나와 내가 보는 나와의 차이를 알고, 다양한 사람들의 관점을 이해한다. 3. 집단원들 간에 이야기를 이해하고 수용하며 공감해주고 지지해준다	시간	120분
준비물	① 에니어그램 도형물 ② 에니어그램 이름표(목걸이용)		
단 계	진행 절차 및 내용		
1. 전체원업	1. 마음 열기(눈감고 호흡 하면서 마음을 연다) 2. 현재의 마음 나누기		
2. 강의 및 활동	<p>1. 직장 - 가정 갈등의 개념</p> <p>직장-가정갈등(work-family conflict)을 '직장과 가정에서 일어나는 역할 요구가 상호 양립시키기 어려울 때 일어나는 역할간 갈등의 한 형태'로 정의합니다. 따라서 직장(가정) 역할에의 참여가 가정(직장)역할에의 참여로 인해 어려워지는 경우를 말합니다. 사람이 직장과 가정에 소속되어 있다는 사실 자체만으로 각 영역에서 역할 요구를 받게 되므로 어느 한쪽에서라도 역할 압력이 커지면 갈등을 예상할 수 있습니다.</p> <p>즉, 한 역할로부터의 요구와 다른 역할로부터의 요구가 서로 양립되기 어려울 때 경험됩니다.. 그들은 초과 근무가 요구되거나 가정에서까지 신경을 써야하는 업무를 수행하게 되면, 가정 일에 관심을 갖기를 원하는 가족의 요구를 충족시키지 못하게 되는데, 이때 직장으로부터의 요구와 가정으로부터의 요구가 상충되어 갈등을 일으킵니다.</p> <p>2. 갈등 경험 및 대처 방안</p> <p>* 자기개선: A가 자신의 태도나 행동을 바꾸는 것 * 인간관계 개선: A가 B에게 영향을 미쳐 B가 자신에 대해 가지고 있는 인상을 긍정적으로 바꾸는 것</p> <p>⇒ 인간관계는 상대적 이다. ⇒ 인간관계는 감정적 이다. ⇒ 인간관계는 '상호작용' 하는 것이다</p> <p>3. 집단원들과 서로 이야기 나누기</p> <p>1) 나의 삶의 의미와 보람은? 2) 직장-가정 갈등 경험 나누기 3) 현재 직장에서 가장 힘들고 어려운 점 나누기 4) 현재 가정에서 가장 힘들고 어려운 점 나누기 5) 그는 나에게 무슨 말을 하고 싶어 할까? 6) 나에게 대한 그의 감정은? 7) 상대방 칭찬·인정 하기</p>		
3. 나누기	· 이 회기 활동을 통해 느낀 점이나 깨달은 점에 대해 이야기 해 주십시오. · 전체 느낌을 요약 및 정리하면서 이야기를 나눈다.		
4. 유의사항	· 신뢰감을 바탕으로 한 구성원들 간의 서로의 비밀유지에 역점을 둔다.		

제8회 이렇게 느꼈어요!

활동지도안			
목 표	1. 전체 프로그램을 통해서 자신의 어떻게 달라졌는지 알 수 있다. 2. 서로의 장점을 발견하고 칭찬한다. 3. 프로그램을 통해 경험하고 배운 내용들을 실천하도록 다짐한다. 4. 프로그램의 전반적인 사항에 관해 평가하고 소감문을 쓴다.	시 간	120분
준비물	① 설문지(직장-가정생활에 대한 설문지) ② 필기도구 ③ 자료 8 ④ 에니어그램 이탤표(복붙이 용) ⑤ 에니어그램 도형물		

단 계	진행 절차 및 내용
1. 전체워업	1. 마음 열기(눈감고 호흡 하면서 마음을 연다) 2. 현재의 마음 나누기
2. 강의	<p>여러분, 에니어그램 집단상담 마지막 시간입니다. 우리는 직장-가정생활을 하면서 많은 스트레스와 갈등을 겪고 있습니다. 그래서 우리는 지금까지 8회기에 걸쳐 에니어그램 집단상담을 통해 자신과 타인을 이해하고 수용하는 능력과 인간관계 능력의 증진, 조직 활성화하여 간호사들이 직장-가정갈등을 이해하고 알아차리고 스스로 갈등을 해소하고 대처 할 수 있는 능력 및 적응능력, 문제해결 할 수 있는 능력을 증진 위한 목적으로 집단 상담을 하였습니다. 다 함께 지난 회기들을 짧게나마 되돌아봅시다. 제1회기에서는 소중한 나를 소개하고 좋아하는 별칭을 지었습니다. 제2회기에서는 에니어그램의 3가지 힘의 중심을 알아보았으며 자신의 힘의 중심을 찾았고 자기 자신을 이해하였으며, 제3회기에서는 에니어그램의 9가지 성격유형을 파악하고 자신의 성격유형을 알아차리고 이해하였으며 나의 장점 찾기를 하였습니다. 제4회기에서는 자신의 통합(건강)방향인지 아니면 분열(스트레스)방향인지 찾아보고 이해하며 올바른 통합 방향을 설정하였고 자신의 대인관계 특성을 살펴보았습니다. 제5회기에서는 집단원들 간에 이야기를 나누면서 나의 날개를 찾고 나의 날개의 특징과 행동방식에 대해서 알아보고 자신을 이해하고 타인을 이해하는 계기가 되었습니다. 제6회기에서는 타인인 서로의 유형 및 날개를 알아보고 상대방을 수용하고 공감하고 이해하게 되었습니다. 제7회기는 집단원들 간에 직장- 가정 갈등 경험에 대해서 서로 이야기 하며 느낀 점을 나누면서 타인을 이해할 수 있었습니다. 그래서 우리 집단원들은 다른 사람들이 보는 나와 내가 보는 나와의 차이를 알고, 다양한 사람들의 관점을 이해하게 되었습니다.</p> <p>앞으로는 지금까지와는 다른 의식으로 여러분들의 삶을 전체적으로 조망할 수 있고, 매순간에 충실함으로써 자신의 삶에 만족할 수 있습니다. 비록 여러분이 이 집단상담을 통해서 인간관계가 증진 및 자아성장이 되었다고 하더라도 의지를 가지고 지속적으로 노력하지 않으면 여러분의 의식은 향상되기 어렵습니다. 순간에 항상 깨어있음으로써 여러분 자신의 어떻게 행동하고 어떻게 생각하며 느끼는지를 알아차려 그 순간의 상황에 잘 적응할 수 있게 됩니다.</p> <p>그러면, 지금까지 배운 것을 되새기면서 소감을 정리하고, 전체 집단원이 서로 사랑의 시간을 가지도록 하겠습니다.</p>
3. 활동	① 프로그램을 통해서 무엇을 자각하였으며, 어떤 점이 변화되었는지 발표한다. ② 변화되었거나 자각한 것을 자신의 삶에서 어떻게 실천할 것인지 의지를 발표한다. ③ 발표한 구성원에게 그 동안 집단활동을 하면서 느꼈던 점을 모든 구성원이 한 사람씩 돌아가면서 피드백한다. ④ 발표한 구성원은 피드백을 듣고 소감을 발표한다. ⑤ 발표가 끝난 뒤 전체 집단원들은 사랑과 격려의 박수를 힘차게 쳐주도록 한다.
4. 나누기 및 마무리	1. 전체 소감 나누기 및 피드백 2. 소감문 작성 3. 설문지 조사 이 회기 활동을 통해 느낀 점이나 깨달은 점에 대해 이야기해 주십시오.

자료 8>

집단상담을 마치면서



이름 :

별칭 :

♥ 하고 싶은 말

1. 집단을 통하여 자신에게 변화가 있었다면 어떤 변화가 있었습니까?

2. 에니어그램 집단상담을 마치면서 느낀 소감을 적어주세요

3. 촉진자에게 하고 싶은 이야기 적어주세요.