

미취학 자녀를 둔 치과위생사의 일-가정 균형에 따른 직무스트레스 일-가정 촉진, 삶의 질에 미치는 영향

Job Stress, Work-family Promotion, Quality of Life on the Work-family Balance in Dental Hygienists with Preschool Children

윤성욱*, 정미애**, 오나래***

김천대학교 치위생학과*, 강원대학교 치위생학과**, 포항대학교 치위생과***

Sung-Uk Yoon(sunguk3794@naver.com)*, Mi-Ae Jeong(teeth2080@kangwon.ac.kr)**,
Na-Rae Oh(nalae761@hanmail.net)***

요약

본 연구는 K지역의 미취학 자녀를 둔 취업기혼여성인 치과위생사 194명을 대상으로 일-가정 균형에 따른 직무스트레스, 일-가정 촉진, 삶의 질에 미치는 영향을 조사하였다. 일-가정 균형 평균 3.36이며, 양육비가 적은 경우(3.43), 가족 도움은 '좋다' 3.54로 높았으며, 직무스트레스는 평균 2.82로 가구소득이 적은 경우(2.94), 양육비 많은 경우(3.19), 가족도움은 '나쁘다'(3.66)가 높았다. 가정-일 촉진 평균은 3.47이며, 경력은 10년 초과(3.55)가 높았고, 삶의 질 평균이 3.19, 가족도움은 '좋다'(3.55)가 높았다. 일반적인 특징, 직무스트레스, 일-가정 촉진, 삶의 질이 일-가정 균형에 미치는 영향력 검정을 위한 회귀분석 결과 양육비가 적은 집단(p=.037), 직무스트레스 낮은 집단(p=.002), 일-가정 촉진 높은 집단(p=.000), 삶의 질 높은 집단(p=.000)으로 나타났다. 총괄적으로 취업한 기혼치과위생사들의 만족한 직장 및 가정생활을 위해서 가족들의 도움과 직무스트레스를 줄이는 방안을 모색함으로써 일-가정의 균형과 일-가정 촉진을 향상시키고 삶의 질을 높이기 위한 노력이 지속적으로 이루어져야 할 것이다.

■ 중심어 : | 치과위생사 | 일-가정 균형 | 직무스트레스 | 일-가정 촉진 | 삶의 질 |

Abstract

The purpose of this study was to investigate the effects of work stress on work stress, work-family promotion, and quality of life according to the work-family balance of 194 dental hygienists with preschool children in K area. On average, the work-family balance was 3.36, and in case of low child support (3.43), family help was as high as 3.54, job stress averaged 2.82, with a low household income (2.94), high child support (3.19), and family help was bad (3.66). The average home-work facilitation was 3.47, with more than 10 years of experience (3.55). The average quality of life was 3.19 and the family help was good (3.55). Regression analysis of general characteristics, job stress, work-family promotion, and quality-of-life effects on work-family balance showed low child support (p = .037), low job stress (p = .002), There was a high level of work-family promotion (p = .000) and a high quality of life (p = .000). In order to improve the work-family balance, work-family promotion and to improve the quality of life by seeking ways to reduce the family's help and job stress for the satisfactory job and family life of working married dental hygienists.

■ keyword : | Dental hygienist | Work-family balance | Job stress | Work-family promotion | Quality of life |

I. 서론

1. 연구목적

산업화의 급격한 변화는 사회 기본 단위인 가족의 변화를 유발하였으며 가장 큰 변화는 여성의 교육기회 확대와 더불어 양육을 담당하던 기혼여성의 사회진출이 빠르게 증가하는 것이라고 말할 수 있다[1]. 여성의 경제활동참가율은 2014년 51.3%, 2017년 51.8%, 2018년 53.3%로 증가하고 있으나 여성의 연령별 경제활동참가율은 20대 65.6%, 30대 62.4%, 40대 67.7%로서 다른 연령대보다 30대가 감소함을 알 수 있다. 여성의 경력단절 사유로는 결혼(34.3%), 육아(33.5%), 임신·출산(24.0%), 자녀교육(3.8%) 등의 이유로 나타났으며 경제활동참가율이 감소한 30대는 출산과 육아시기와 일치하는 시기라고 할 수 있다. 또한 자녀수에 따른 고용률은 자녀수가 1명 57.9%, 3명 52.1%로 자녀수가 많은 경우 고용률이 하락하였다[2]. 출산과 육아의 책임은 여성의 중요한 역할임에 틀림없다. 이러한 여성의 중요한 책임인 출산과 육아의 이유로 남성에 비해 여성의 경제활동참가에 많은 제약이 따르고 있는 현실이다[3]. 그러나 최근에는 직장가정의 책임감을 모두 중요시 여기는 인식으로 변화되고 있으며 직장가정의 균형은 사회적 중요한 관심사이다. 따라서 일-가정을 상호의존적 관계로서 일과 가정의 영역을 분리하거나 배타적인 입장은 일과 가정의 균형에 갈등을 유발시키는 원인이 되는 것이다[4]. 여러 종류의 직업 중 구강보건에 종사하고 있는 여성 치과위생사도 일과 가정 사이에서 육아문제로 인한 경력단절이 큰 이유로 작용을 하고 있다[5]. 특히 2018년 자녀 연령별 고용률은 6세 이하 48.1%, 7-12세 59.8%, 13-17세 68.1%로 나타나 미취학 자녀를 둔 취업여성의 고용률이 감소되었음을 알 수 있다[2]. 2013년 한국보건사회연구원의 연구에서 전반적으로 여성일자리의 안정성이 낮았으며[6], 지금까지 여러 직종의 취업기혼여성의 양육스트레스에 관한 연구[3][7][8], 일-가정 갈등과 직무와 관련된 연구[5][9][10]는 다수 수행되어 왔으나 미취학 아동을 둔 기혼 치과위생사를 대상으로 일-가정 균형에 따른 직무스트레스, 일-가정 촉진, 삶의 질에 미치는 영향에 대한 연구는 미비하였다.

이에 본 연구에서는 취업한 치과위생사 중 미취학 자녀를 둔 치과위생사를 대상으로 일반적인 특성에 따른 일-가정 균형, 직무스트레스, 일-가정 촉진, 삶의 질을 분석하고 일-가정 균형, 직무스트레스, 일-가정 촉진, 삶의 질의 관계를 분석하여 취업한 기혼 치과위생사들의 일과 가정의 균형을 높이기 위한 기초자료를 마련하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 일-가정 균형

일-가정의 균형이란 일 이외 가족, 건강, 여가 등 시간적, 심리적, 신체적 에너지의 균형 있는 배분으로 만족스런 삶을 이끌어가는 상태를 의미한다[11]. 앞의 시간적 균형은 노동시간과 가족시간의 균형, 정서적 균형은 가정이나 직장에서의 정서적 몰입측면에서의 균형, 만족균형은 가정생활의 만족과 직장생활의 만족사이의 균형을 말한다[12]. 일-가정 균형의 등장배경은 크게 두 가지로 나눌 수 있으며, 먼저 여성의 경제활동 참여율 증가와 노동시장의 변화, 가족형태의 변화이다. 우리나라의 산업화로 인한 경제발전과 더불어 여성의 경제활동 참여율은 증가하고, 여성의 학력수준 또한 꾸준히 증가하고 있다[13]. 다른 등장배경은 저출산 현상을 들 수가 있다. 출산율 하락은 인구고령화와 함께 미래 복지국가의 생존과 발전에 심각한 위협으로 작용하여 저출산 극복의 대안으로 일-가정 균형에 대한 관심이 증가되고 있다고 할 수 있다[14].

2.2 일-가정 촉진

일-가정 촉진은 개인이 한 역할에서 얻은 지원을 다른 영역에 적용함으로써 또 다른 영역의 질이나 성과 결과를 향상시킨다는 것을 의미한다[15]. 2000년 대 긍정적 심리학의 발전으로 인하여 학자들의 일과 가정 관계에 대한 긍정적 측면이 연구되어지기 시작하였다[16]. 일-가정 촉진은 두 가지의 측면을 포함하고 있는데 첫 번째로 일에서 얻는 지원이 그들 가족의 삶의 질을 향상시킴을 의미하며, 두 번째는 가정에서 얻는 지원이 일의 성과를 향상시킨다는 것을 의미한다[17]. 이는 일과 가정의 영역이 긍정적인 효과가 나타날 수 있다는 입장을 제안하고 있다[18].

2.3 직무스트레스

직무스트레스란 직무 수행과정에서 생체에 가해지는 정신적, 육체적 자극에 대하여 체내에서 일어나는 생물학적·심리적·행동적 반응을 의미한다[19]. 취업여성의 육아에 대한 스트레스는 상당히 높음을 알 수 있다. 이러한 스트레스는 직장 내 직무스트레스와도 관련이 있으며 양육 스트레스와 같은 일-가정 갈등은 직무만족도와 이직의도에 부정적인 영향을 주는 것으로 보고되고 있다[20]. 치과위생사는 근무현장에서의 직무수행 요구에 의해 높은 직무스트레스를 경험하고 있다고 보고되었다[21]. 또한 고혈압, 관상동맥심장질환, 순환기계 장애 발생과 불안이나 우울, 수면장애, 만성피로, 두통 등 정신과적인 스트레스와 상관관계가 있다[22]. 이는 신체적 정신적 건강에 해로운 영향을 줄 뿐만 아니라 업무수행능력을 감소시키고 궁극적으로 국민이 제 공받는 구강보건서비스 질에 영향을 미친다[23].

2.4 삶의 질

2017년 OECD가 발표한 'How's Life?'에 따르면, 한국인의 삶의 질은 38개국 중 29위로서 하위나라에 속하며, 2014년 25위, 2015년 27위, 2016년 28위로서 계속 낮아지고 있음에 그 심각성이 더해가고 있다[24]. 치과위생사의 삶의 질은 치과의료기관 경영에 있어 인적자원관리에 있어서 의미가 있다[25]. 치과의료기관의 경쟁력을 높이는 중요한 요소 중 하나이며, 여성의 삶의 질을 높이기 위해서는 일-가정 균형이 매우 중요하다 할 수 있으며 이는 여성의 사회참여율을 높인데 영향을 준다[26].

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 2018년 6월 1일부터 7월 15일까지 K지역 치과 병·의원에 미취학 아동을 둔 치과위생사를 대상으로 설문을 실시하였으며, 대상자 수는 G*Power 3.1.3을 활용하여 효과크기(Effect size F)=0.2, α =0.05, 검정력(1- β)=0.90에서 178명이 산출되어 200명을 설문하였으나 불성실한 설문 6명을 제외한 194명

을 최종 대상으로 분석하였다.

2. 연구가설

본 연구는 선행연구를 바탕으로 아래와 같은 연구가설을 설정하였다.

연구가설 1. 일반적 특성이 일-가정 균형, 일-가정 축진, 직무스트레스, 삶의 질에 미치는 영향을 미칠 것이다.

연구가설 2. 일-가정 축진, 직무스트레스, 삶의 질은 일-가정균형에 정적인 영향 미칠 것이다.

3. 연구도구

설문문항은 내용의 타당성을 검증 위해 치위생(학)과 교수 3인에게 검증을 의뢰하였으며 20명의 치과위생사를 대상으로 예비조사를 실시하여 설문내용을 수정, 보완하였다. 일반적 특성 6문항, 일-가정 축진 8문항, 일-가정 균형 5문항, 직무스트레스 10문항, 일-가정 축진 8문항, 삶의 질 12문항으로 구성하였다. 연구 도구는 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지 부여하였으며, 점수가 높을수록 높음을 의미한다. 일-가정 균형은 일과 가정의 영역에서 조화롭게 기능하고 균형감을 유지함으로써 삶의 만족감을 경험하는 것으로 본 연구는 김의[27]의 연구의 설문을 본 연구에 맞게 수정, 보완하여 5문항으로 구성하였으며 신뢰도 검증결과 일-가정 균형의 Cronbach's α 는 .926로 조사되어 수용할만한 신뢰도를 보여주었다. 직무스트레스는 '직무를 수행함에 있어 심리적 평행상태를 파괴할 정도로 영향을 주는 어떤 요인이나 복합적 요소가 존재하는 상태'[28]를 말한다. 설문문항은 홍 외[29]가 사용한 한국형 직무 스트레스요인 측정도수 단축형 24문항으로 본 연구에 맞게 10문항으로 수정, 보완하였으며, Cronbach's α =.801로 나타났다. 일-가정 축진은 개인에게 주어진 요구를 개인이 확보한 자원으로 충족시킬 수 있을 때를 의미하며 일과 가정 사이에 조화를 달성할 수 있는 것을 말한다[30]. 설문문항은 오의 연구를 바탕으로 본 연구에 맞게 수정 보완하여 10문항으로 구성하였으며 Cronbach's α =.858으로 나타났다. 삶의 질은 최[31]가 사용한 삶의 질 측정 도구로서 6개의 영역 중 정서상태와 자아존중감을

Table 1. Cronbach's α value of Work and family balance, Job stress, Work-home promotion, Quality of life.

| Division | Cronbach's α value |
|-------------------------|---------------------------|
| Work and family balance | 0.926 |
| Job stress | 0.801 |
| Work-home promotion | 0.858 |
| Quality of life | 0.684 |

Table 2. The General Characteristics of the Study Subjects

| Characterization | Division | N | % |
|--------------------|----------------------|-----|------|
| Age | ≤30 years | 43 | 22.3 |
| | 31-35 years | 73 | 37.8 |
| | 35< years | 77 | 39.9 |
| Career | ≤10 | 98 | 51.0 |
| | 10< | 94 | 49.0 |
| Household income | ≤400 thousand won | 92 | 47.7 |
| | 400 thousand won< | 101 | 52.3 |
| Parenting method | grandparents | 29 | 15.0 |
| | Day care Center | 142 | 73.6 |
| | Child care assistant | 22 | 11.4 |
| Parenting expenses | ≤60 thousand won | 146 | 75.6 |
| | 60 thousand won< | 47 | 24.4 |
| Family help | Good | 93 | 48.2 |
| | Average | 88 | 45.6 |
| | Dad | 12 | 6.2 |

수정, 보완하여 12문항 구성하였다. Cronbach's α =.684로 나타났다[Table 1].

4. 통계분석

본 연구의 수집된 자료는 SPSS(Statistical Package for the Social Science)WIN17.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 분석기법으로 연구대상자의 일반적인 특성은 빈도와 백분율로 산출하였다. 일반적인 특성에 따른 일-가정 균형, 직무스트레스, 일-가정 촉진, 삶의 질 항목별 평균의 차이를 검증하기 위해 t-test와 One-way ANOVA, 사후 검증은 Scheffe검증을 하였다. 일-가정 균형, 직무활동 시 정신적 신체적 피로, 일-가정 촉진, 삶의 질의 상관성 검증을 위해 상관분석을 실시하였으며 일반적인 특성과 직무활동 시 정신적 신체적 피로, 일-가정 촉진, 삶의 질이 일-가정 균형에 미치는 영향을 검증하기 위해 회귀분석을 실시하였다. 검정을 위한 통계적 유의수준은 0.05로 하였다.

III. 연구결과

1. 연구대상자의 일반적인 특성

연구대상자의 일반적인 특성은 총 194명 중 연령은 35세 초과가 77(39.69%)명으로 많았으며 경력은 10년 이하 98(51.0%), 10년 초과 94(49.0%)명으로 나타났다. 가구 소득은 400만원 초과가 101(52.3%)명으로 400만원 이하보다 다소 높았다, 양육방법은 보육시설이 142(73.6%)명, 양육비는 60만원 이하가 146(75.6%)명으로 나타났다. 가족의 도움정도는 '좋다'가 93(48.2%)명으로 응답하였다[Table 2].

2. 일반적인 특성에 따른 일-가정 균형, 직무스트레스, 일-가정 촉진, 삶의 질

일반적인 특성에 따른 일-가정 균형의 전체 평균은 3.36(5점 척도)이며 연령은 35세 초과가 3.48, 경력은 10년 초과가 3.45로 높았다. 가구소득과 양육방법은 큰 차이를 보이지 않았다. 양육비는 60만원 이하가 3.43으로 높았으며($p<.05$), 가족 도움은 '좋다'가 3.54로 높았다($p<.05$). 직무스트레스 전체 평균 2.82(5점 척도)이며 연령은 30세 이하가 2.91로 높았으며 경력은 큰 차이가 없었다. 가구소득은 400만원 이하가 2.94로 높았으며($p<.05$), 양육방법은 보육시설이 2.87로 높았다. 양육비는 60만원 초과가 3.19로 높았으며($p<.05$). 가족도움은 나쁘다가 3.66으로 가장 높았다($p<.05$). 가장-일 촉진의 전체 평균은 3.47(5점 척도)이며 연령은 35세 초과가 3.54로 높았으며 경력은 10년 초과가 3.55로 높았다. ($p<.05$). 가구수입은 큰 차이가 없었다. 양육방법은 조부모가 3.53으로 다소 높았으며 양육비는 60만원 이하가 3.51로 높았다. 가족도움은 '좋다'가 3.55로 높게 응답하였다. 삶의 질의 전체 평균은 3.19(5점 척도)이며 연령은 30세 이하가 3.22, 경력은 10년 이하가 3.20으로 다소 높았다. 가구소득은 큰 차이가 없었다, 양육방법은 조부모가 3.24로 높았으며 양육비는 차이가 없었다. 가족도움은 '좋다'가 3.27로 가장 높았다($p<.05$)[Table 3].

Table 3. Work and family balance, Job stress, Work-home promotion and Quality of life According to the General Characteristics

| Characterization | Division | Work and family balance | | Job stress | | Work-home promotion | | Quality of life | |
|--------------------|----------------------|-------------------------|-------------|------------------------|-------------|---------------------|-------------|------------------------|-------------|
| | | M(SD) | P-value (F) | M(SD) | P-value (F) | M(SD) | P-value (F) | M(SD) | P-value (F) |
| Age | ≤30 years | 3.25(.76) | | 2.91(.81) | | 3.33(.64) | | 3.22(.32) | |
| | 31-35 years | 3.29(.61) | .143 | 2.80(.75) | .659 | 3.48(.53) | .159 | 3.18(.35) | .726 |
| | 35< years | 3.48(.79) | (1.963) | 2.78(.71) | (.417) | 3.54(.55) | (1.859) | 3.17(.42) | (.320) |
| Career | ≤10 | 3.27(.64) | .099 | 2.81(.76) | .810 | 3.38(.55) | .041* | 3.20(.30) | .397 |
| | 10< | 3.45(.79) | (2.750) | 2.84(.74) | (.058) | 3.55(.58) | (4.246) | 3.16(.43) | (.721) |
| Household income | ≤400 thousand won | 3.35(.71) | .941 | 2.94(.67) | .030* | 3.46(.64) | .864 | 3.20(.41) | .611 |
| | 400 thousand won< | 3.36(.74) | (.006) | 2.71(.80) | (4.788) | 3.48(.50) | (.029) | 3.17(.34) | (.260) |
| Parenting method | grandparents | 3.31(.82) | | 2.77(.65) | | 3.53(.55) | | 3.24(.25) | |
| | Day care Center | 3.37(.72) | .905 | 2.87(.79) | .221 | 3.47(.59) | .658 | 3.20(.39) | .153 |
| | Child care assistant | 3.32(.59) | (.100) | 2.58(.51) | (1.520) | 3.38(.46) | (.419) | 3.05(.38) | (1.898) |
| Parenting expenses | ≤60 thousand won | 3.43(.70) | .017* | 2.70(.62) | .000*** | 3.51(.57) | .128 | 3.18(.39) | .771 |
| | 60 thousand won< | 3.14(.76) | (5.849) | 3.19(.98) | (16.301) | 3.36(.55) | (2.332) | 3.20(.33) | (.085) |
| Family help | Good | 3.54(.70) ^a | | 2.60(.75) ^b | | 3.55(.56) | | 3.27(.38) ^a | |
| | Average | 3.21(.68) ^b | .002** | 2.93(.63) ^b | .000*** | 3.40(.56) | .161 | 3.10(.35) ^b | .007** |
| | Dad | 3.03(.85) ^b | (6.376) | 3.66(.82) ^a | (14.038) | 3.37(.70) | (1.841) | 3.16(.37) ^b | (5.156) |
| | total | 3.36(.72) | | 2.82(.75) | | 3.47(.57) | | 3.19(.37) | |

ρ<.05 **ρ<.01 ***ρ<.001

Table 4. Correlation of Work and family balance, Job stress, Work-home promotion, Quality of life

| Division | Work and family balance | Job stress | Work-home promotion |
|---------------------|-------------------------|--------------------|---------------------|
| Job stress | -.359*** (.000) | 1 | |
| Work-home promotion | .641*** (.000) | -.270*** (.000) | 1 |
| Quality of life | .370*** (.000) | -.112*** (.120) | .368*** (.000) |

ρ<.05 **ρ<.01 ***ρ<.001

3. 일-가정 균형, 직무스트레스, 일-가정 축진, 삶의 질의 상관성

일-가정 균형, 직무스트레스, 일-가정 축진, 삶의 질의 상관분석 결과 일-가정 균형과 직무스트레스는 음의 상관관계를 나타냈으며($p < .05$), 일-가정 축진과 삶의 질은 양의 상관관계를 나타냈다($p < .05$). 즉 일-가정 균형이 좋을수록 직무스트레스는 줄고 일-가정 축진과 삶의 질은 높은 결과를 나타낸 것이다[Table 4].

4. 일반적인 특성, 직무 스트레스, 일-가정 축진, 삶의 질과 일-가정 균형의 회귀분석

일반적인 특징, 직무스트레스, 일-가정 축진, 삶의 질이 일-가정 균형에 미치는 영향력을 검증하기 위하여 회귀분석을 결과 모델1은 일반적인 특성은 일-가정 균형을 6.8%설명하고 있으며 양육비가 적은 집단($t = -2.104, p = .037$), 모델 2는 모델1에 직무스트레스, 일-가정 축진, 삶의 질을 추가로 회귀시킨 결과이다. 모델2은 일-가정 균형에 변량을 49.7%설명하고 있으며, 이는 모델1에 비해 42.9% 더 설명하고 있는 결과이다. 직무스트레스가 낮은 집단($t = -3.216, p = .002$), 일-가정 축진이 높은 집단($t = 8.640, p = .000$), 삶의 질이 높은 집단($t = 3.067, p = .000$) 것으로 나타났다[Table 5].

IV. 고찰

결혼 후나 출산 후에도 직장생활을 계속하는 여성의 경제활동참가율이 증가하고 있는 현실에서[3] 취업기혼 여성의 경력단절을 예방하고 직무에 대한 스트레스를 줄이기 위한 일과 가정 사이의 균형을 유지하고 향상시키는 방안을 모색하는 것은 중요한 연구라고 사료되어 본 연구는 구강보건에 큰 역할을 하고 있는 치과위생사 중 미취학 아동을 둔 취업기혼여성인 치과위생사를 대

Table 5. Hierarchical regression analysis of general characteristics, Job stress, Work-home promotion, Quality of life

| Model | Model I | | | Model II | | | |
|-------------------------|---------------------|---------|--------------------------|--------------|---------|---------------|---------------|
| | SE | β | t/p | SE | β | t/p | |
| (Constant) | .226 | | 12.379/.000 | .475 | | .922/.358 | |
| General Characteristics | Age | .144 | .079 | .811/.418 | .106 | .106 | 1.477/.141 |
| | career | .139 | .081 | .081/.842 | .104 | .000 | .005/.996 |
| | Household income | .106 | -.014 | -.197/.844 | .079 | -.035 | -.640/.523 |
| | Parenting method | .119 | -.060 | -.825/.410 | .088 | -.053 | -.992/.323 |
| | Parenting expenses | .123 | -.152 | -2.104/.037* | .095 | -.036 | -.645/.520 |
| | Family satisfaction | .216 | .119 | 1.656/.099 | .166 | .040 | .728/.467 |
| | Job stress | | | | .059 | -.195 | -3.216/.002** |
| Work-home promotion | | | | .075 | .515 | 8.640/.000*** | |
| Quality of life | | | | .111 | .175 | 3.067/.002** | |
| R2=.063 F=2.058 p=.060 | | | R2=.497 F=219.985 p=.000 | | | | |
| Durbin-Watson=1.755 | | | | | | | |

$p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$ subordination variable: Work and family balance, Age(≤ 35 years:0, 30 years(:1), Career(≤ 10 years:0, 10 years(:1), Household income(≤ 400 thousand won:0, 400 thousand won(:1), Parenting method(V: 0, Grandparents, Child care assistant:1), Parenting expenses(≤ 60 thousand won:0, 60 thousand won(:1), Family satisfaction(Good, Average:1, Dad:0)

상으로 일-가정 균형에 따른 직무스트레스, 일-가정 축진, 삶의 질을 연구하여 다음과 같은 통계적으로 유의성을 나타낸 결과를 보였다($p < .05$). 일반적인 특징에 따른 일-가정 균형의 전체평균은 5점 척도에서 3.36으로 보통 이상의 균형을 나타냈다. 박[32]은 일-가정 갈등의 평균이 5점 척도에서 2.95로 보고하였으며 갈등은 균형과 반대의 개념으로 균형보다는 갈등의 요소가 보통이상의 결과임을 알 수 있다. 일반적인 특징 중 양육도움에 대한 양육비가 낮은 경우 일-가정 균형이 높았다. 박 외[33]는 대리양육비용이 높은 경우 양육스트레스가 높다고 보고하였다. 즉 양육비용이 낮은 경우 양육스트레스가 낮을 것이며 양육비용에 대한 부담이 적은 경우 일-가정 균형이 높은 것으로 판단된다. 또한 가족 도움이 '좋다'로 응답한 경우 일-가정 균형이 높게 나타났다. 임[7]은 배우자 지지와 양육스트레스 음의 상관관계, 결혼생활만족도에서는 양의 상관관계를 보고하였다. 이는 배우자의 취업기혼여성에 대한 지지와 도움이 높은 경우 양육스트레스는 줄고 결혼생활만족도는 높음을 의미한다. 가족의 중요한 일원인 배우자의 지지와 도움은 취업기혼여성에게는 일과 가정 사이의 균형을 높이는 중요한 요소가 될 것으로 사료된다. 전업주부에게도 배우자의 지지는 중요하지만 특히 취업을 한 기혼여성에게는 일-가정 사이에 매우 중요한 부분으로

서 배우자가 가사일이나 양육에 도움을 줄 수 있는 배우자에 대한 교육도 이루어져야 하겠지만 사회적인 제도도 뒷받침 되어야 할 것이다. 미취학 자녀를 둔 치과 위생사의 직무스트레스 평균은 2.82로 나타났으며 가구소득이 낮은 경우, 양육비가 많은 경우 직무스트레스가 높았다. 이러한 이유는 유와 손[9]이 수입이 많은 경우 직무만족도가 높다고 보고하였듯이 적은 수입은 직무스트레스를 높이는 요인이 될 것이며 높은 양육비는 수입을 줄이는 요소로서 직무스트레스를 높인다고 판단된다. 즉 직무스트레스를 줄이는 방안 중 수입이 본인의 직무에 있어 만족할 수 있는 있어야 하며 만족한 수입은 경력단절을 예방하는 방법이라 할 수 있다. 그러나 수입은 근무지의 사정과 환경의 이유로 한계가 있어 그 해결책이 쉽지 않을 것으로 판단된다. 이 외 직무스트레스를 높이는 요인은 가족도움에서 '좋다'로 응답한 경우 낮은 직무스트레스를 보였다. 이는 김과 윤[34]이 가족의 중요한 일원인 남편이 취업여성에 대한 이해와 지지는 취업여성에게 심리적 안정감을 주어 스트레스를 줄여주는 역할을 한다는 보고에 의한 이유라고 판단된다. 일-가정 축진은 3.47로 일-가정 균형 3.36과 큰 차이를 보이지 않았다. 일-가정 축진은 경력에서 10년 이상인 경우 즉 경력이 오래된 경우 높은 결과를 보였다. 일-가정 축진은 일-가정 사이에서 개인의 욕구에

대한 충족을 의미하며 경력이 쌓일수록 일과 가정 사이에 대한 균형을 유지하는 능력이 높아질 것으로 예상되며 이로 인해 오랜 경력은 일과 가정의 불안정한 부분에서 점점 개인의 욕구를 충족하는 축진을 더욱 향상시킬 것으로 사료된다. 미취학 자녀를 둔 취업 치과위생사의 삶의 질은 평균이 3.19로서 가족도움이 높은 경우 삶의 질이 3.27로 높게 나타났다. 손[35]은 남편의 가사노동 참여 정도가 적극적일수록 삶의 질이 높다고 보고하였듯이 취업여성에게 도움을 줄 수 있는 중요한 가정의 일원으로서 남편의 도움은 취업여성의 삶의 질을 높일 수 있는 중요한 요소임에 틀림없다. 일-가정 균형, 직무스트레스, 일-가정 축진, 삶의 질의 상관분석 결과 일-가정 균형과 직무스트레스는 음의 상관관계를 나타냈다($p < .05$). 최와 김[10]은 일-가정 갈등과 직무만족도도 음의 상관관계를 보여 본 연구와 동일한 결과를 나타냈다. 일-가정 축진과 삶의 질은 일과-가정 균형과 양의 상관관계를 나타냈다($p < .05$). 김[23]은 일-가정 갈등과 일-가정의 증진 사이에 음의 상관관계를 보고하였다. 즉 일-가정 균형과 반대인 일-가정 갈등이 높을수록 일-가정에 증진이 낮아짐을 의미하며 이는 일-가정 축진도 낮추는 역할을 하고 있다고 판단되며 이는 삶의 질에도 동일한 영향을 줄 것으로 사료된다. 일반적인 특징, 직무스트레스, 일-가정 축진, 삶의 질이 일-가정 균형에 미치는 영향력을 검정하기 위한 회귀분석 결과 양육비가 적은 집단($p = .037$), 직무스트레스가 낮은 집단($p = .002$), 일-가정 축진이 높은 집단($p = .000$), 삶의 질이 높은 집단($p = .000$)에서 일-가정 균형이 높았다.

위와 같은 결과로 볼 때 본 연구는 미취학 자녀를 둔 치과위생사의 취업단절을 예방하고 만족스러운 가정생활과 직장생활을 위해서 가정과 일의 균형을 높이는 것은 매우 중요하고 그것을 위해서는 기혼여성의 일반적인 특성을 고려하고 직무스트레스를 낮추고 삶의 질을 높이기 위한 방법을 모색하는데 중요한 자료를 제공하는데 의의가 있다고 본다. 그러나 본 연구의 제한점은 K지역에 편의표본추출에 의해 선정하여 다른 지역 미취학 자녀를 둔 기혼 치과위생사들과의 결과와는 다소 차이점이 있을 것으로 예측되며 일반적인 특성에 대한 다양성이 부족한 점에 한계가 있다. 특히 삶의 질에 영

향을 미칠 수 있는 변수들에 대하여 선행연구의 분석을 통한 다양한 영향요인들을 선정하여 연구할 필요성이 있다. 향후 이에 대한 다양한 후속연구들이 더욱 심도 깊게 이루어져 본 연구에 대한 타당성을 재확인되어야 할 것으로 사료된다.

V. 결론

본 연구는 미취학 자녀를 둔 취업기혼여성인 치과위생사 194명을 대상으로 일-가정에 균형에 따른 직무스트레스, 일-가정 축진, 삶의 질에 미치는 영향을 조사하여 다음과 같은 통계적으로 유의한 결과를 얻었다 ($p < .05$).

1. 일반적인 특징에 따른 일-가정 균형의 전체 평균은 3.36이며 양육비가 적은 경우, 가족 도움은 '좋다'에서 일-가정 균형이 높았으며 직무스트레스 전체 평균 2.82이며 가구소득이 적은 경우, 양육비는 많은 경우 높았으며, 가족도움은 '나쁘다'에서 가장 높았다.
2. 가장-일 축진의 전체 평균은 3.47이며 경력은 10년 초과 즉 경력이 많은 경우 높았다. 삶의 질의 전체 평균은 3.19이며 가족도움은 '좋다'가 가장 높았다.
3. 일-가정 균형, 직무스트레스, 일-가정 축진, 삶의 질의 상관분석 결과 일-가정 균형과 직무스트레스는 음의 상관관계, 일-가정 축진과 삶의 질은 양의 상관관계를 나타냈다.
4. 일반적인 특징, 직무스트레스, 일-가정 축진, 삶의 질이 일-가정 균형에 미치는 영향력을 검정하기 위하여 회귀분석을 결과 양육비가 적은 집단($t = -2.104$, $p = .037$), 직무스트레스가 낮은 집단($t = -3.216$, $p = .002$), 일-가정 축진이 높은 집단($t = 8.640$, $p = .000$), 삶의 질이 높은 집단($t = 3.067$, $p = .000$) 것으로 나타났다.

미취학 자녀를 둔 치과위생사의 직장생활과 가정생활의 만족을 위하여 가정과 직장에서의 도움이 필요한 것으로 나타났다. 가정에서는 가족들이 가사일에 도움을 주고 직장에서는 직무스트레스를 줄이는 방안을 모색하여 일-가정의 균형을 유지하는 것이 일-가정 축진을 향상시킬 수 있을 것이다. 또한 삶의 질을 높이기 위

하여 일-가정 균형, 일-가정 촉진, 직무스트레스에 대한 연구가 지속적으로 이루어져야 할 것이다.

참 고 문 헌

- [1] 윤소영, 김혜진, “맞벌이 기혼남성의 일-가정 균형의 주관적 인식 및 갈등정도와 가정의 건강성 인식,” 한국가족자원경영학회지, 제17권, 제2호, pp.19-35, 2013.
- [2] KDI 경제정보센터, 2018 통계로 보는 여성의 삶, 2018.
- [3] 황윤숙, 김수화, “기혼 치과위생사의 양육스트레스 관련 요인,” 한국치위생학회지, 제16권, 제3호, pp.435-446, 2016.
- [4] L. Wadsworth and B. Owens, “The effect of social support on work-family enhancement and work family conflict in the public sector,” Public Administration Review, Vol.67, No.1, pp.75-87, 2007.
- [5] 이경징, 배현숙, “기혼 여성 치과위생사의 경력단절 의사에 영향을 미치는 요인,” 치위생과학회지, 제15권, 제6호, pp.786-793, 2015.
- [6] 한국보건사회연구원, 보건·복지 Issue & Focus. 여성 경제활동 현황, 결정요인 및 효과, 제215호, 2013.
- [7] 임선영, “학령 전 자녀를 둔 기혼취업여성의 양육스트레스, 사회적지지가 결혼만족도에 미치는 영향,” 여성연구논총, 제19권, pp.35-63, 2016.
- [8] 김명원, 강민주, “맞벌이 부부의 성역할 태도와 사회적 지원이 양육스트레스에 미치는 영향,” International Journal of Human Ecology, 제49권, 제8호, pp.25-35, 2011.
- [9] 유미애, 손연정, “기혼 간호사의 직장-가정 갈등, 사회적지지, 기부만족도 및 조직몰입간의 관계,” 기본간호학회지, 제16권, 제4호, pp.515-523, 2009.
- [10] 최수찬, 김종성, “중소기업 기혼 근로자의 직장-가정 갈등이 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구:기업 내 가족친화제도의 조절효과,” 사회복지 실천과 연구, 제13권, 제1호, pp.141-176, 2016.
- [11] 진중순, 김기형, “일과 가정의 갈등이 공무원의 성과에 미치는 영향에 관한 연구,” Korean Journal of Public Administration, 제51권, 제4호, pp.195-217, 2013.
- [12] 윤대혁, “맞벌이 부부의 가정-직장 균형과 여가활동에 관한 연구,” 인적자원관리연구, 제15권, 제1호, pp.87-109, 2008.
- [13] 통계청, 경제활동 인구연보, 2009, 2010.
- [14] 홍승아, 류연규, 김영미, 최숙희, 김현숙, 송다영, 일 가족 양립정책의 국제비교 연구 및 한국의 정책과제, 제12권, 한국여성정책연구원, 2008.
- [15] J. H. Greenhaus and G. N. Powell, “When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment,” Academy of Management Review, Vol.31, No.1, pp.72-92, 2006.
- [16] J. H. Wayne, J. G. Grzywacz, D. S. Carlson, and K. M. Kacmar, “Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences,” Human Resources Management Review, Vol.17, No.1, pp.63-76, 2007.
- [17] 김옥선, 김효선, “일-가정 상호작용에 대한 역할요구-역할자원의 접근,” 조직과 인사관리연구, 제36권, 제2호, pp.85-120, 2012.
- [18] 이지영, 김효선, “질적연구를 통해서 본국 내 여성 전문 병원에서의 일과 가정의 상호작용,” Korea Business Review, 제18권, 제3호, pp.27-56, 2014.
- [19] 장세진, 고상백, 강동묵 외 25명, “한국인 직무스트레스 측정 도구의 개발 및 표준화,” 한국산업안전공단, Annals of Occupational and Environmental Medicine, 제17권, 제4호, pp.297-317, 2004.
- [20] J. S. Boles, J. A. Wood, and J. Johnson, “Interrelationships of Role Conflict, Role Ambiguity and Work-Family Conflict with Different Facets of Job Satisfaction and The Moderating Effects of Gender”, The Journal of Personal Selling and Sales Management, Vol.23, No.2, pp.99-113, 2003.
- [21] 홍수민, 김희경, 안용순, “치과위생사의 직무스트레스와 건강상태 및 신체화에 관한 연구,” 치위생과학회지, 제9권, 제3호, pp.295-302, 2009.
- [22] NIOSH, Stress at work DHHS (NIOSH) Publication, 1999. available at <http://www.cdc.gov/niosh/stresswk.html>
- [23] 박성민, 치과위생사의 직무스트레스, 자아존중감 직

무만족의 관련성 연구, 아주대학교, 석사학위논문, 2016.

[24] OECD, How's Life?, Measuring Well-being, 2017. <http://www.oecd.org/social/how-s-life-23089679.htm>

[25] 김혜진, 정애화, 김지희, "일부 지역 치과위생사의 삶의 질에 영향을 미치는 관련요인 분석," 한국콘텐츠학회논문지, 제13권, 제3호, pp.229-239, 2013.

[26] 김남주, 권태희, "기혼여성의 직장 가정균형과 삶의 질의 상호관계," 한국여성연구원, 제76권, 제1호, pp.43-70, 2009.

[27] 김경미, *맞벌이 가정의 일-가정양립과 행복수준에 관한 연구*, 숙명여자대학교, 박사학위논문, 2018.

[28] 방병문, 이선영, 정종원, "간호사의 직무스트레스와 직무만족도가 소진과 이직의도에 미치는 영향 관계 실증연구," 디지털융복합연구, 제13권 제2호, pp.205-213, 2015.

[29] 홍수민, 김희경, 안용순, "치과위생사의 직무스트레스 외 건강상태 및 신체화에 관한 연구," 치위생과학회지, 제9권, 제3호, pp.295-302, 2009.

[30] M. N. Ruderman, P. J. Ohlott, K. Panzer, and S. N. King, "Benefils of Multiple Role for Managerial Women," *Academy of Management J*, Vol.45, No.2, pp.369-386, 2002.

[31] 최유리, 조규영, "교대근무 기혼 간호사의 양육스트레스, 일-가정 양립갈등이 삶의 질에 미치는 영향," 한국자료분석학회, 제20권, 제4호, pp.2161-2175, 2018.

[32] 박현정, *사회복지 업무 종사자의 일-가정 갈등이 직무만족도에 미치는 영향:가족건강성의 매개효과를 중심으로*, 전남대학교, 박사학위논문, 2016.

[33] 박윤경, 이주연, 임소라, 장희란, 강효정, 김지수, "종합병원 간호사의 양육스트레스, 양육죄책감, 격리 불안 및 대리양육," 한국콘텐츠학회, 제14권, 제7호, pp.302-311, 2014.

[34] 김리진, 윤중희, "직장보육시설을 이용하는 취업모의 양육스트레스에 관한 생태학적 연구: 만 6세 이하 자녀를 둔 전문직, 사무직 및 생산직 여성을 중심으로," *International Journal of Human Ecology*, 제154권, 제12호, pp.47-58, 2000.

[35] 손연정, "기혼 직장여성의 건강관련 삶의 질에 영향을 미치는 요인," *성인간호학회지*, 제19권, 제3호, pp.422-435, 2007.

[36] 김수정, *직무요구가 일과 가정의 갈등 및 일과 가정의 증진에 미치는 영향:경계관리, 조직지원 제도의 조절효과*, 한양대학교, 석사학위논문, 2013.

저 자 소개

윤 성 옥(Sung-Uk Yoon)

정희원



- 2003년 8월 : 대구가톨릭대학교 위생학과 석사졸업
- 2013년 8월 : 대구가톨릭대학교 보건학과 박사졸업
- 2014년 3월 ~ 현재 : 김천대학교 치위생학과 조교수

〈관심분야〉 : 의료관계법규, 소아치과학, 산업보건학

정 미 애(Mi-Ae Jeong)

종신회원



- 1999년 8월 : 단국대학교 보건행정학과 석사
- 2008년 2월 : 한양대학교 보건학과 박사
- 2010년 3월 ~ 현재 : 강원대학교 치위생과 교수

〈관심분야〉 : 보건교육연구, 공중구강보건학, 임상보건학

오 나 래(Na-Rae Oh)

정희원



- 2010년 2월 : 계명대학교 보건학과 보건학 석사
- 2014년 8월 : 대구가톨릭대학교 보건학과 보건학 박사
- 2011년 3월 ~ 현재 : 포항대학교 치위생과 겸임교수

〈관심분야〉 : 구강보건학, 예방치과학, 산업보건학