

의료서비스조직 여성근로자의 역할갈등, 양육스트레스, 스트레스 대처유형이 조직몰입에 미치는 영향

조희정¹, 이재훈^{2*}

¹김해대학 보건의료행정과, ²인제대학교 병원전략경영연구소

Influence of Role Conflict, Childcare Stress, and Stress Coping Type on Organizational Commitment among Female Workers at Hospital Settings

Hee-Jung Cho¹, Jae-hoon Ji^{2*}

¹Dept. of HMA, Gimhae college university

²Center for Health Care Strategic Management, Inje University

<Abstract>

The objective of this study is to investigate the influence of role conflict, childcare stress, and stress coping type on organizational commitment among female workers at hospital settings, and thus, to suggest implications for improving their productivity and quality of working life. Data were collected from 195 female employees working at a general hospital in Busan Metropolitan Area by using structured self-administered questionnaire.

Among study variables, role conflict(-) and direct-positive stress coping type(+) had statistically significant effect on organizational commitment. This study results imply that role conflict, and stress coping type are crucial for managing desirable job attitude of female employees. Therefore, education and training, and consultation programme for diminishing role conflict and adopting appropriate stress coping type should be developed and utilized.

Key Words : Role Conflict, Childcare Stress, Stress Coping Type, Organizational Commitment, Female Workers, Hospital Settings

I. 서 론

1. 연구의 필요성

오늘날 기혼여성의 취업은 여성의 교육수준 향상과 자아실현 욕구의 증가, 가족계획으로 인한 자녀양육 기간의 단축, 가정 기기의 과학화로 인한 가사노동의 간편화, 그리고 경제구조 변화에 따른 여성노동력의 수요 증가 등의 제반조건에 맞물려 그 비율이 꾸준히 증가하고 있다[1]. 최근 통계청 [2]자료에 의하면 기혼여성의 경제활동 참여율이 지속적으로 증가하여 1995년에는 47.6%였지만, 2005년도에는 50.2%로 상승하였다.

이러한 사회·문화·경제적인 환경의 변화는 전통적인 가정에서의 남편과 아내의 역할 수행의 재정립이 필요한 계기가 되었으나, 여전히 자녀양육과 가사 일은 여성의 몫이라는 생각이 지배적이어서 기혼 취업 여성들은 가정에서와 직장에서의 역할을 동시에 감당해야 하는 중다 역할의 갈등에 놓이게 된다[3].

맞벌이 가정의 경우 여성의 경제활동은 가정의 총 소득의 증가로 경제적 여유로움을 누리게 되었고 여성 자신에게는 자아실현을 할 수 있는 기회를 가지게 되었으며 나아가 국가적인 차원에서 유휴노동력을 활용하여 국가경쟁력을 제고할 수 있다는 장점이 있다고 할 수 있다. 반면에, 기혼취업 여성을 대상으로 한 대부분의 연구결과에 의하면 직장생활과 가정생활의 병행으로 인해 겪는 어려움을 호소하고 있으며, 자녀양육으로 인한 심리적, 경제적 부담과 가사 노동의 중복으로 인한 신체적 피로감은 취업모의 정체감 상실의 위기를 초래하기도 한다[4][5].

심지어 최근에는 직장일과 양육을 동시에 감당하기 어렵다는 이유로 많은 젊은 부부들이 출산을 기피함으로써 출산율이 급격히 감소하고 이는 경제활동 인구의 감소로 이어져 심각한 사회문제로

대두되고 있다[6].

취업모에게 있어 자녀양육은 취업지속여부를 결정하는 주요 요인인 동시에 스트레스 원인으로 작용하고 있으며, 비취업모에 비해 높은 자녀양육 스트레스를 경험하고 있는 것으로 보고되었다[7]. 특히 부모의 관심이 많이 필요한 어린 자녀를 둔 취업모의 경우 그 문제가 더욱 심각하여, 취업모가 경험하는 갈등과 스트레스 정도는 매우 높을 것으로 사료된다.

이에 따라 스트레스에 대한 다양한 연구들이 선행되어 왔고 여기서 스트레스의 적절한 관리는 사회적으로 중요한 관심사가 되었다.

스트레스는 불가피한 조건이기는 하지만 이에 적응하는데 있어서 큰 차이를 가져오는 것이 대처 때문이라는 인식이 커지면서 1960년대 이후 스트레스 연구의 초점이 스트레스 자체에서 대처 쪽으로 변화하기 시작했다. 따라서 현대 스트레스 연구에서 대처는 스트레스의 조절변수로서 중요한 개념이 되었다. 대처유형은 그 자체만으로 좋고 나쁨을 판단할 수 없으며 각기 다른 상황에서 장단점을 갖고 있으므로[8] 어느 한 가지 유형을 사용하여 스트레스를 감소시키기보다 스트레스를 유발하는 상황에 맞추어 다양한 대처 유형을 사용하는 사람이 스트레스를 덜 지각하며 개인 및 조직에게 긍정적인 결과를 가져온다[9].

이러한 배경으로 본 연구는 의료기관에 종사하는 기혼여성근로자의 역할갈등과 자녀양육스트레스 및 대처유형이 조직몰입에 미치는 요인들을 구명함으로써 숙련된 의료 전문 인력의 손실을 예방하고 양질의 의료서비스를 제공하는데 도움이 되고자 시도되었다.

2. 연구의 목적

본 연구는 의료서비스 조직에 종사하는 기혼여성근로자의 역할갈등과 자녀 양육스트레스 및 대

처유형이 조직몰입에 미치는 요인들을 구명함으로써 숙련된 의료 전문 인력의 손실을 예방하고 의료서비스의 질 향상을 제고하기 위한 기초 자료를 제공하기 위함이다.

본 연구의 구체적인 목표는 다음과 같다.

첫째, 역할갈등과 양육스트레스, 대처유형, 조직몰입에 관한 선행 연구 문헌을 기초로 수집된 자료를 이용하여 연구 가설을 검증한다.

둘째, 연구결과로부터 숙련된 의료 전문 인력의 손실을 예방하고 의료서비스의 질 향상을 제고하기 위한 시사점을 제공한다.

II. 연구방법

1. 연구 대상

본 연구는 부산지역의 일개 종합병원에 종사하는 기혼여성근로자 200명을 임의로 선정하여 설문 조사를 실시하였다. 회수된 설문지 중 응답이 불성실하거나 결측값이 많은 설문지 5부를 제외한 195부의 설문지를 최종분석에 사용하였다.

2. 측정도구 및 자료수집

본 연구에서 사용한 측정도구는 국외 선행연구에서 개발된 구조화 된 설문지를 연구자가 수정·보완하여 사용하였다. 자료수집을 위한 설문은 약 2주간 실시하였으며 조직몰입의 영향요인을 고려하여, 각 각의 특성별로 구분한 후 설문지를 구성하였으며 설문에 대한 응답은 자기기입식으로 작성하도록 하였다.

3. 설문지의 구성

본 연구의 설문지 구성은 의료서비스조직에 종

사하는 기혼여성근로자의 역할갈등, 자녀양육스트레스, 스트레스 대처유형, 조직몰입은 4점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 2=그렇지 않다, 3=그렇다, 4=매우 그렇다)로 구성하였다. 그리고 사회인구학적 특성은 연령, 학력, 자녀수, 근무기간, 근무형태, 가족형태, 가구 월소득, 보육특성으로는 육아부담유무, 보육유형, 보육료, 양육만족도로 구성하였다 (<표 1>참조).

<표 1> 설문지의 구성

변수	내용 및 출처	문항수
인구사회학적 특성	연령/학력/자녀수/근무기간/근무형태/가족형태/가구월소득	7
보육특성	육아부담/보육유형/보육료/양육만족도	4
역할갈등	Gutek, Searle, Klepa(1991), Frone, Russell, Cooper(1992)가 개발	8
양육스트레스	Abidin(1990)의 PSI(Parenting Stress Index)를 김혜진(2003)이 수정보완한 문항 중 3개 문항	6
스트레스 대처유형		
간접-소극적		5
간접-적극적	Pines와 Aronson(1988)의 척도를 황인성(1998)이 수정 보완한 20개 문항	5
직접-소극적		6
직접-적극적		5
조직몰입	Weiss, Dawis, England & Lofquist(1967)의 MSQ(Minnesota Satisfaction Questionnaire)	6

4. 자료 처리 및 분석

본 연구에서 자료의 처리 및 분석은 Windows 용 SPSS Ver. 14.0을 이용하였다. 우선 기초 통계 자료를 얻기 위해 빈도 분석을 하여 표본의 일반적인 사회인구학적 특성 및 보육특성을 분석하였고, 측정 도구의 타당성과 내적일관성을 확보하기 위해 항목들에 대한 요인분석과 신뢰도분석을 실

시하였다. 다음으로 본 연구의 실증 연구모형에 대한 검증을 위해 t-test, Anova, 상관관계분석과 다중회귀분석을 사용하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 조사대상자의 일반적 특성

<표 2> 조사대상자의 일반적 특성

특성	구분	빈도	%
연령	만25세 미만	23	11.8
	만25-30세 미만	73	37.4
	만30-35세 미만	48	24.6
	만35세 이상	51	26.2
학력	고졸	23	11.8
	전문대대졸 대학원이상	149	76.4
자녀수	1명	97	49.7
	2명	85	43.6
	3명	9	4.6
	없다	4	2.1
	5년 미만	38	19.5
근무 기간	5-10년 미만	52	26.7
	10-15년 미만	61	31.3
	15년 이상	44	22.6
근무 형태	전일제	150	76.9
	시간제	11	5.6
	3교대근무 프리랜서	31	15.9
가족 형태	핵가족	146	74.9
	대가족	47	24.1
	기타	2	1.0
가구 월소득	150만원 미만	7	3.6
	150-250만원 미만	48	24.6
	250-350만원 미만	48	24.6
	350-450만원 미만	42	21.5
	450만원 이상	50	25.6
합계		195	100.0

조사대상자의 일반적 특성은 <표 2>와 같다. 먼저 연령은 만25세-30세 미만이 37.4%로 가장 많았으며, 만25세 미만이 가장 작았고, 학력은 전문

대·대졸이 76.4%로 가장 많았으며, 자녀수는 1명이 49.7%, 2명이 43.6%로 많았고, 근무기간은 10-15년 미만이 31.3%, 5-10년 미만이 26.7%로 나타났다. 근무형태는 전일제가 76.9%였고, 3교대근무가 15.9%로 나타났다. 가족형태는 핵가족(부부·자녀)이 74.9%로 가장 많았으며 월 소득은 450만원 이상이 25.6%, 150-250만원 미만과 250-350만원 미만이 24.6%로 같은 값을 나타냈다.

2. 보육특성

조사대상자의 보육특성은 <표 3>과 같다.

<표 3> 보육특성

특성	구분	빈도	%
육아 부담	유	157	80.5
	무	38	19.5
보육 유형	자신	46	23.6
	가족	100	51.3
	개인위탁모	7	3.6
	가정보육	13	6.7
	시설보육	29	14.9
보육료	30만원 미만	16	8.2
	30-40만원 미만	24	12.3
	40-50만원 미만	36	18.5
	50-60만원 미만	41	21.0
	60만원 이상	78	40.0
양육 만족도	만족	38	19.5
	보통	100	51.3
	불만족	57	29.2
합계		195	100.0

조사대상자의 80.5%가 육아에 대한 부담이 있다고 답하였고, 보육유형은 가족에게 맡기는 경우가 51.3%로 가장 많았다. 보육료는 60만원 이상이 40%, 50-60만원 미만이 21.0%였고, 양육만족도는 보통이 51.3%, 불만족이 29.2%로 나타났다.

3. 측정도구의 타당도 및 신뢰도 측정

본 연구에서 사용된 변수 중 역할갈등과 양육스트레스, 조직몰입은 하위 요인이 없으므로 신뢰도 분석만을 실시하였다. 그 결과 3개의 변수 모두 신뢰도가 높게 나타나 내적일관성을 충분히 확보하는 것으로 나타났다(<표 4> 참조).

스트레스 대처유형에 대한 항목은 총 20문항으로 구성하였으나 요인분석을 통해 8개의 문항을 제거하였다. 총 12문항을 타당도 검증을 한 결과 4개의 factors로 나타나났으며 각 요인들의 요인부하량은 0.5 이상이고 고유도 1.0 이상으로 타당성 기준을 충족시키므로 설문이 측정하려는 변수의

개념을 비교적 정확히 측정하고 있음을 알 수 있다. 또한 각 변수별 평균 및 표준편차는 간접-소극적 대처 2.31(.53), 직접-적극적 대처 2.74(.42), 간접-적극적 대처 2.26(.57), 직접-소극적 대처 2.76(.45)로 나타났다(<표 5> 참조).

<표 4> 측정도구의 신뢰도 측정

변수명	신뢰도계수	평균
역할갈등	.836	2.54
양육스트레스	.621	2.75
조직몰입	.707	2.68

<표 5> 스트레스 대처유형에 대한 타당도 및 신뢰도

변수명	설문문항	요인 부하량	공통성	Eigen value	신뢰도 계수	M (S.E)
간접-소극적 대처	• 온몸이 아프다	.659	.477	1.554	.628	2.31 (.53)
	• 의기소침해진다	.805	.678			
	• 울거나 울고 싶은 생각이 든다	.779	.609			
직접-적극적 대처	• 당면한 문제에 대해 긍정적인 측면을 보려고 노력한다	.642	.515	2.414	.636	2.74 (.42)
	• 스트레스 상황에 도움이 되는 책이나 자료를 읽는다	.656	.432			
	• 문제의 원인을 생각하고 해결방안을 모색한다	.648	.538			
간접-적극적 대처	• 나 자신이 성숙할 수 있는 기회라고 생각한다	.787	.639	1.527	.587	2.26 (.57)
	• 운동을 한다	.758	.616			
	• 기분전환을 위해 목욕이나 사우나를 한다	.776	.679			
직접-소극적 대처	• 남들도 그런 상황에 처했으려니 하고 편안하게 생각한다	.736	.615	2.522	.633	2.76 (.45)
	• 스트레스받는 일을 잊으려고 노력한다	.683	.595			
	• 다른 일에 열중한다	.672	.630			

4. 가설의 검증

1) 일반적 특성별 역할갈등의 변이

조사대상자의 일반적 특성에 따른 역할갈등의 변이에서는 연령에서 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났으며, 30-35세 미만, 30세 미만, 40세 이상, 35-40세 미만의 순으로 역할갈등의 정도가 높은 것으로 나타났다(<표 6>참조).

<표 6> 일반적 특성별 역할갈등의 변이

변수	구분	M(S.E)	F(p)
연령	30세 미만	2.58(.36)	3.391 (.019)
	30-35세 미만	2.67(.46)	
	35-40세 미만	2.42(.48)	
	40세 이상	2.47(.50)	
학력	고졸	2.38(.40)	2.375 (.096)
	전문대/대졸	2.55(.49)	
	대학원이상	2.67(.44)	
자녀수	1명	2.61(.44)	2.184 (.091)
	2명	2.45(.50)	
	3명	2.71(.46)	
	없다	2.72(.39)	
근무 기간	5년 미만	2.68(.51)	2.176 (.092)
	5-10년 미만	2.61(.45)	
	10-15년 미만	2.47(.49)	
	15년 이상	2.47(.43)	
근무 형태	전일제	2.51(.48)	1.976 (.119)
	시간제	2.56(.42)	
	3교대근무	2.66(.45)	
	프리랜서	3.04(.19)	
가족 형태	핵가족	2.56(.47)	.649 (.524)
	대가족	2.49(.48)	
	기타	2.81(.62)	
가구 월소득	150만원 미만	2.63(.80)	1.366 (.247)
	150-250만원 미만	2.66(.47)	
	250-350만원 미만	2.54(.45)	
	350-450만원 미만	2.52(.42)	
	450만원 이상	2.45(.49)	

2) 일반적 특성별 양육스트레스의 변이

조사대상자의 일반적 특성별 양육 스트레스의 변이에서는 통계적으로 유의한 차이를 보이는 변

수는 나타나지 않았다(<표 7>참조).

<표 7> 일반적 특성별 양육스트레스의 변이

변수	구분	M(S.E)	F(p)
연령	30세 미만	2.93(.36)	.880 (.453)
	30-35세 미만	2.85(.46)	
	35-40세 미만	2.85(.49)	
	40세 이상	2.76(.42)	
학력	고졸	2.77(.47)	.319 (.727)
	전문대/대졸	2.85(.45)	
	대학원이상	2.83(.46)	
자녀수	1명	2.83(.48)	.171 (.916)
	2명	2.84(.41)	
	3명	2.93(.49)	
	없다	2.75(.32)	
근무 기간	5년 미만	2.90(.50)	.360 (.782)
	5-10년 미만	2.81(.43)	
	10-15년 미만	2.83(.41)	
근무 형태	15년 이상	2.82(.48)	2.374 (.072)
	전일제	2.86(.45)	
	시간제	2.64(.53)	
	3교대근무	2.76(.38)	
	프리랜서	3.33(.33)	
가족 형태	핵가족	2.83(.45)	.132 (.877)
	대가족	2.87(.46)	
	기타	2.83(.24)	
가구 월소득	150만원 미만	2.57(.57)	0.739 (.567)
	150-250만원 미만	2.83(.49)	
	250-350만원 미만	2.88(.41)	
	350-450만원 미만	2.83(.45)	
	450만원 이상	2.84(.43)	

3) 일반적 특성별 스트레스 대처유형의 변이

조사대상자의 일반적인 특성에 따른 스트레스 대처유형의 변이를 살펴 본 결과는 <표 8>과 같다.

먼저 간접-소극적 대처유형에서는 연령, 학력, 근무기간에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 연령은 낮을수록, 학력은 전문대/대졸, 대학원 이상, 고졸의 순으로, 근무기간은 10년 미만인 그룹에서 간접-소극적 대처유형 점수가 높은 것으로 나타났다.

둘째, 간접-적극적 대처유형에서는 학력에서만 통

계적 유의성을 보이고 있으며 대학원이상, 고졸, 전문대/대졸의 순으로 점수가 높은 것으로 나타났다.

셋째, 직접-소극적 대처유형에서는 연령, 근무기간에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고, 연령은 40세 이상, 근무기간은 15년 이

상이 직접-소극적 대처가 높은 것을 알 수 있다.

마지막으로 직접-적극적 대처는 대체로 연령이 높을수록 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다.

<표 8> 일반적 특성에 따른 스트레스 대처유형의 변이

변수	구분	간접-소극적 대처	간접-적극적 대처	직접-소극적 대처	직접-적극적 대처
		M(S.E)	M(S.E)	M(S.E)	M(S.E)
연령	30세 미만	2.62(.65)	2.17(.58)	2.59(.48)	2.59(.47)
	30-35세 미만	2.32(.50)	2.23(.62)	2.78(.48)	2.72(.40)
	35-40세 미만	2.25(.45)	2.17(.50)	2.67(.40)	2.69(.42)
	40세 이상	2.22(.54)	2.44(.54)	2.90(.39)	2.89(.39)
F(p)		3.567(.015)	2.456(.064)	3.533(.016)	3.441(.018)
학력	고졸	2.10(.51)	2.35(.55)	2.78(.42)	2.79(.46)
	전문대/대졸	2.37(.53)	2.21(.57)	2.76(.46)	2.73(.43)
	대학원이상	2.17(.50)	2.52(.53)	2.77(.41)	2.75(.28)
F(p)		3.475(.033)	3.391(.036)	0.025(.976)	0.235(.790)
자녀수	1명	2.37(.54)	2.22(.59)	2.75(.43)	2.72(.44)
	2명	2.22(.48)	2.31(.57)	2.76(.44)	2.77(.38)
	3명	2.56(.58)	2.33(.43)	2.93(.36)	2.86(.31)
	없다	2.25(.96)	2.13(.48)	2.67(1.15)	2.25(.68)
F(p)		1.990(.117)	0.449(.718)	0.472(.702)	2.291(.080)
근무기간	5년 미만	2.40(.63)	2.25(.53)	2.81(.51)	2.77(.49)
	5-10년 미만	2.45(.52)	2.32(.63)	2.67(.46)	2.69(.44)
	10-15년 미만	2.14(.41)	2.24(.57)	2.69(.39)	2.67(.35)
	15년 이상	2.31(.54)	2.24(.54)	2.93(.42)	2.88(.39)
F(p)		3.770(.012)	0.227(.877)	3.518(.016)	2.519(.059)
근무형태	전일제	2.29(.53)	2.24(.57)	2.75(.42)	2.75(.39)
	시간제	2.24(.47)	2.41(.70)	2.91(.56)	2.52(.39)
	3교대근무	2.42(.54)	2.34(.51)	2.71(.48)	2.71(.50)
	프리랜서	2.67(.58)	2.17(1.04)	3.33(.58)	3.17(.72)
F(p)		1.029(.381)	0.553(.647)	2.222(.087)	2.168(.093)
가족형태	핵가족	2.34(.53)	2.27(.54)	2.77(.42)	2.71(.41)
	대가족	2.22(.53)	2.23(.67)	2.76(.50)	2.85(.44)
	기타	2.33(.47)	2.00(.71)	2.33(.94)	2.63(.18)
F(p)		0.951(.388)	0.297(.743)	0.948(.389)	2.258(.107)
가구월소득	150만원 미만	2.29(.52)	2.07(.67)	2.81(.63)	2.61(.59)
	150-250만원 미만	2.31(.61)	2.24(.56)	2.70(.50)	2.67(.44)
	250-350만원 미만	2.27(.44)	2.30(.52)	2.85(.36)	2.78(.40)
	350-450만원 미만	2.34(.50)	2.18(.59)	2.65(.45)	2.73(.43)
	450만원 이상	2.34(.57)	2.34(.60)	2.83(.43)	2.80(.38)
F(p)		0.142(.966)	0.727(.575)	1.659(.161)	0.835(.505)

4) 일반적 특성별 조직몰입의 변이

조사대상자의 일반적 특성별 조직몰입의 변이를 살펴본 결과 조직몰입은 자녀수에서 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났으며, 대체로 자녀수가 많을수록 조직몰입 정도가 높은 것으로 나타났다(<표 9>참조).

<표 9> 일반적 특성별 조직몰입의 변이

변수	구분	조직몰입	
		M(S.E)	F(p)
연령	30세미만	2.63(.50)	.400 (.753)
	30-35세미만	2.67(.45)	
	35-40세미만	2.67(.39)	
	40세이상	2.74(.41)	
학력	고졸	2.80(.47)	2.041 (.133)
	전문대/대졸	2.65(.42)	
	대학원이상	2.78(.42)	
자녀수	1명	2.64(.41)	3.44 (.018)
	2명	2.75(.43)	
	3명	2.75(.18)	
	없다	2.13(.88)	
근무 기간	5년 미만	2.66(.47)	1.074 (.361)
	5-10년 미만	2.60(.44)	
	10-15년 미만	2.72(.43)	
근무 형태	15년 이상	2.74(.39)	.585 (.626)
	전일제	2.70(.41)	
	시간제	2.70(.29)	
	3교대근무	2.59(.57)	
가족 형태	프리랜서	2.75(.25)	1.074 (.344)
	핵가족	2.66(.40)	
	대가족	2.76(.51)	
가구 월소득	기타	2.75(.00)	.729 (.573)
	150만원미만	2.50(.41)	
	150-250만원미만	2.63(.53)	
	250-350만원미만	2.74(.43)	
	350-450만원미만	2.68(.38)	
	450만원이상	2.71(.38)	

5) 제 변수들의 상관관계 분석

본 연구의 모형에 포함된 변수들 간의 상관관계 분석결과는 <표 10>와 같다.

특히 본 연구의 종속변수인 조직몰입과 제 변수들의 상관관계분석 결과를 살펴보면, 역할갈등과 직접-소극적 대처, 직접-적극적 대처가 통계적으로 유의한 관련성을 보이는 것으로 나타났다. 구체적으로는 직접-적극적 대처, 직접-소극적 대처, 역할갈등의 순으로 유의한 상관관계가 있음을 알 수 있고 역할갈등은 음(-)의 상관관계, 직접-적극적 대처와 직접-소극적 대처는 양(+)의 상관관계를 보이는 것을 알 수 있다.

6) 조직몰입에 영향을 미치는 요인

조직몰입에 미치는 영향요인을 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과를 살펴보면, 역할갈등과 스트레스 대처유형 중 직접-적극적 대처가 조직몰입에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구체적으로 직접-적극적 대처는 정(+)의 영향, 역할갈등은 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다, 직접-적극적 대처(.258)가 역할갈등(-.147)보다 조직몰입에 더 큰 영향 요인임을 알 수 있다. 즉, 직접-적극적으로 대처할수록, 역할갈등이 낮을수록 조직몰입 정도가 높아진다는 것을 알 수 있다.<표 11>참조).

<표 10> 변수들의 상관관계

	역할갈등	양육 스트레스	간접 소극적 대처	간접 적극적 대처	직접 소극적 대처	직접 적극적 대처
양육 스트레스	.359**					
간접 소극적 대처	.319**	.284**				
간접 적극적 대처	.066	-.060	-.025			
직접 소극적 대처	-.073	-.105	-.259**	.310**		
직접 적극적 대처	-.083	.042	-.217**	.238**	.530**	
조직몰입	-.148*	.049	-.106	.135	.239**	.330**

**p<0.01, *p<0.05

<표 11> 조직몰입에 영향을 미치는 요인

독립변수	비표준화 계수	표준오차	표준화계수	t	유의확률
(상수)	1.722	.336		5.125	.000
역할 갈등	-.147	.069	-.162	-2.145	.033
양육 스트레스	.108	.073	.112	1.491	.138
간접-소극적 대처	-.008	.062	-.009	-.123	.903
간접-적극적 대처	.050	.055	.066	.919	.359
직접-소극적 대처	.082	.081	.084	1.008	.315
직접-적극적 대처	.258	.085	.249	3.045	.003

R²=.142, Adj R²=.114, F=5.157, p=0.000

IV. 결론 및 제언

본 연구는 다양한 전문직으로 구성된 의료서비스조직에 종사하는 기혼여성 근로자를 대상으로 역할갈등, 양육스트레스, 대처유형이 조직몰입에 미치는 영향을 구명하여 숙련된 의료 전문 인력의 손실을 예방함으로써 의료서비스 질 향상을 제고하기 위한 기초 자료를 제공하기 위해 시도되었다. 본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 주요 변수인 역할갈등, 양육스트레스, 스트레스 대처유형, 조직몰입을 조사대상자의 일반적인 특성에 따라 통계적 유의성을 살펴본 결과, 역할갈등은 연령, 스트레스 대처 유형은 연령, 학력, 근무기간, 조직몰입은 자녀수에서 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났고, 양육스트레스는 일반적 특성에 따른 변이를 보이지 않았다. 특히 역할갈등은 연령이 낮은 그룹이 높게

나타났다. 이러한 결과는 본 연구의 도입 부문에서 예상했던 어린 자녀를 둔 부모일수록 갈등이 클 것이라는 연구자의 생각과 일치되는 결과라 할 수 있다. 또한 스트레스 대처유형의 4가지 요인은 대체로 연령에서 공통적으로 유의한 차이를 보이고 있는데, 연령에 따라 스트레스에 대처하는 방법의 차이가 있음을 알 수 있는 결과이다. 마지막으로 사회인구학적 특성에 따른 조직몰입의 변이에서는 자녀수가 많은 기혼여성일수록 조직몰입정도가 큰 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 연구자의 가설과 상반되는 결과라 할 수 있으며 양육의 부담이 오히려 기혼여성들에게 조직에 몰입하게끔 작용하는 것이 아닌가 사료된다. 고인애[10]는 자녀수가 많을수록 직무만족이 높다는 유사한 결과를 발표한 바 있고, 이세인[11]은 자녀수가 많을수록 양육에 들이는 시간과 에너지소모가 증가되기 때문에 역할갈등 역시 높아진다는 상이한 결과를 보여주기도 하였다.

즉, 일반적으로 직무만족과 조직몰입은 정(+)의 상관관계를 가지고 있고, 본 연구에서 역할갈등은 조직몰입에 부(-)의 영향 요인임을 검증하였으므로 이와 같은 추론이 가능하다 할 수 있다.

둘째, 본 연구의 궁극적인 목적인 조직몰입에 영향을 미치는 영향요인을 구명하기위해 다중회귀분석을 실시한 결과를 살펴보면, 직접-적극적 대처는 정(+)의 영향, 역할갈등은 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 직접-적극적 대처(.258)가 역할갈등(-.147) 보다 조직몰입에 더 큰 영향 요인임을 알 수 있다. 이러한 결과는 스트레스에 직면한 상황에서 스트레스의 근원을 파악하고 이를 적극적으로 변화시키고 해결하려는 직접-적극적 대처 방법이 스트레스로 인한 부정적 영향을 완화시키는데 기여할 수 있다는 임경숙[12] 김명선[13] 김인자[14]의 연구결과와 일치한다. 또한 직접-적극적 대처가 스트레스의 완충요인 및 스트레스 감소 프로그램의 구체적인 실천 전략으로 활용될 수 있으며, 스트레스에 대처하는 방법에 따라 스트레스로 인한 부정적 효과를 감소시킬 수 있다는 점을 시사한다.

결론적으로 이러한 연구 결과는 간접-소극적 대처 보다는 직접-적극적 대처 일 때 조직몰입에 긍정적인 결과를 가져온다는 것을 알 수 있다.

그러므로 의료서비스 조직은 숙련된 전문인력의 손실을 줄이고 나아가 의료서비스의 질 향상 제고를 위해 의료서비스 조직에 종사하는 기혼여성들에게 그들이 처해있는 환경에 따라 다양하게 나타나는 역할갈등과 양육스트레스에 대하여 충분히 이해시키고, 이러한 갈등과 스트레스에 적절하게 대처할 수 있도록 효과적인 프로그램을 개발하여 교육함으로써 개인에게 적합한 스트레스 대처 능력을 함양시키는 것이 중요함을 시사한다.

참 고 문 헌

1. 정미라 외 4인(2003), 자녀양육과 부모역할, 현학사.
2. 통계청(2005), 2004년 경제활동인구연보.
3. 최연화(2006), 취업모의 역할갈등, 아버지의 생산적 역할과 영유아의 사회·정서적복지감의 관계, 경희대학교 대학원 석사학위논문.
4. 김민정(2004), 맞벌이 가정관련 변인에 따른 맞벌이 가정 아동의 복지감 측정, 한국가족관계 학회지, Vol.9(3);127-159.
5. 도미향(2000), 보육서비스가 기혼여성의 가족복지감에 미친 영향, 숙명여자대학 박사학위논문.
6. 방경숙(2004), 취업모와 미취업모의 양육태도, 양육부담감 및 학령전기 자녀의 기질과 건강관련 변인 비교, 아동간호학회지, Vol.10(2);217-224.
7. 황인향(1993), 취업주부의 가족자원과 자녀양육 스트레스에 관한 연구, 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
8. Lazarus, R. S. & Folkman, S. Stress(1984), appraisal, and coping, New York: Springer.
9. 김유리(2000), 직무스트레스의 성과연구, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
10. 고인애(2007), 기혼간호사의 역할갈등이 직무태도에 미치는 영향 : 제주지역의 종합병원을 중심으로, 제주대학교 행정대학원.
11. 이세인(2006), 취업모의 일-가족 갈등과 가족친화적 조직문화, 연세대학교 석사학위논문.
12. 임경숙(2004), 일부 지하철 근로자의 대처 행위와 사회심리적 스트레스, 연세대 보건대학원 석사학위논문.
13. 김명선(1997), 대처유형, 특성 불안의 심리적 특성이 스트레스의 지각과 반응에 미치는 영향, 대한심심스트레스학회지, Vol.15(1);31-38.
14. 김인자(1997), 류마티스 관절염 환자의 적응 예측 모형: Roy와 Lazarus & Folkman 이론의 명제합성, 서울대학교 대학원 박사학위논문.

접수일자 5월 20일

심사일자 6월 7일

게재확정일자 6월 15일