

기혼 직장인의 라이프스타일에 따른 직무스트레스, 직장-가정 갈등 및 정신건강 간의 관계

Relationship of Job-stress, Work-family Conflict, and Mental Health according to Life-style of Married Office Worker

전해옥

청주대학교 간호학과

Hae Ok Jeon(beaulip@cju.ac.kr)

요약

본 연구는 기혼 직장인을 대상으로 라이프스타일에 따른 직무스트레스, 직장-가정갈등 및 정신건강의 정도 및 관계를 파악하기 위해 실시되었다. 연구결과 기혼직장인의 라이프스타일은 창작지향형: 28.6%이 가장 많은 비율을 차지하고 있었고, 자아신뢰형: 26.5%, 가족중심형: 18.4%, 성공지향형: 13.5%, 모범책임형: 13.0% 순으로 분류되었다. 라이프스타일에 따라 직장-가정갈등과 정신건강에는 유의한 차이가 있었으며, 창작지향형의 경우 직장-가정갈등을 가장 크게 느끼고 있었고, 정신건강이 가장 좋지 않은 것으로 나타났다. 자아신뢰형, 가족중심형, 모범책임형과 창작지향형은 직무스트레스와 직장-가정갈등 간에 유의한 양의 상관관계가 있었으며, 모범책임형은 직장-가정갈등과 정신건강 간에 음의 상관관계가 있었다. 창작지향형과 성공지향형은 직무스트레스와 정신건강 간에 양의 상관관계가 있었다. 이상의 결과를 토대로 대상자의 라이프스타일에 따른 차이를 고려하여, 직장인의 높은 직무스트레스를 줄여주고, 직장-가정갈등 해결과 정신건강 향상에 도움이 될 수 있는 직장 내의 사회적 지지자원 확보와 치료적인 사회·심리적 간호중재를 개발이 필요함을 알 수 있다.

■ 중심어 : | 라이프스타일 | 직무스트레스 | 직장-가정갈등 | 정신건강 |

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship of job-stress, job-family conflict, and mental health according to lifestyles of married office worker. Data were collected by structured questionnaires form 185 married office worker by convenient sampling methods from May to August 2011. In our research outcomes, it found that job-stress was positively related to job-family conflict in the self-belief type, family-centralized type, heeding duty type and creative type. Job-family conflict was negatively related to mental health in the heeding duty type. And job-stress was positively related to metal health in the creative type and individual success pursuing type. These findings show that it is necessary to develop therapeutic psychosocial nursing intervention and to locate social-support-resources for reducing high job-stress, solving job-family conflict, and improving mental health in the married office worker.

■ keyword : | Lifestyle | Job-Stress | Work-Family Conflict | Mental Health |

* 이 논문은 2011학년도에 청주대학교 산업과학연구소가 지원한 학술연구조성비(특별연구과제)에 의해 연구되었음.

접수번호 : #111010-001

심사완료일 : 2011년 11월 29일

접수일자 : 2011년 10월 10일

교신저자 : 전해옥, e-mail : beaulip@hanmail.net

I. 서론

1. 연구의 필요성

오늘날 직장과 가정은 개인의 삶에 직접적인 영향을 미치는 가장 중심적인 조직체로 직장과의 양립에서 야기되는 직장-가정 갈등은 그 빈도가 높고, 개인, 가정, 직장에 중요한 영향을 준다[1]. 직장인을 대상으로 한 조사 결과에 의하면, 경제적인 여유(64.4%), 자아실현(10.7%), 안정적인 노후(7.6%) 등의 이유로, 남녀 직장인의 88.4%가 맞벌이를 선호하고 있는 것으로 나타났다[2][3]. 여성의 사회활동 참여증가로 직장생활과 가정생활의 양립에 대한 관심 및 문제가 이슈화되고, 남성들이 배우자와 가사를 분담하는 등 과거와 다른 가족문화가 나타나는 등의 변화가 보여지고는 있다[4]. 그러나 특히, 여성 직장인의 비율이 높아지면서, 기혼직장인의 경우 직장업무와 가정에서의 가사와 양육으로 인한 스트레스를 더욱 많이 경험하고 있으며, 이러한 요인이 직장 생활 및 직무만족에도 부정적 영향을 미치고 있다[5].

직무스트레스는 조직이 개인의 동기나 능력에 맞는 직무환경을 제공하지 못하거나, 개인의 능력이 직무환경을 감당하기 어려울 때 발생한다[6]. 이러한 직무스트레스는 직무만족도 및 생산성에 직접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라[7][8], 신체적, 심리적 건강 및 건강관련 행위에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났는데 [9][10], 기혼 직장 여성에게 있어서, 가사와 회사생활의 병행, 남편의 가사생활에 대한 도움정도 등과 관련된 가정 환경적 요인이 직무스트레스에 영향을 주는 주요 요인인 것으로 나타났다[11].

직장-가정 갈등은 직장과 가정 두 영역 모두에 영향을 주는데, 이러한 직장-가정 갈등을 이해하는 것은 직장과의 상호영향과정을 보다 명확히 규명하고, 구성원들이 직장과의 양립 사이에서 균형을 유지할 수 있도록 하는데 도움을 줄 수 있을 것이다. 직장-가정 갈등은 개인이 직장인, 부모, 배우자 등과 직장과의 양립에서 복수의 역할을 수행하는 경우에 발생하는데, 이러한 각 역할들은 시간, 에너지, 몰입 등을 필요로 한다. 따라서 각 영역에서 시간, 에너지, 몰입 등에 영향을 주

는 요인들이 직장-가정 갈등의 원인이 된다고 할 수 있다. 그리고 직장-가정 갈등은 직장생활 만족도와 이직 등에 부정적인 영향을 주며, 신체적, 정신적 건강에도 부정적인 결과를 가져오는 것으로 보고되고 있다 [12][13].

기혼직장인의 정신건강은 가정이나 직장 모두에서 중요하다. 특히 기혼직장인의 우울은 자살과도 깊은 연관이 있으며, 심각한 음주와 흡연 등의 건강문제와도 직결되어 있어[14], 중요한 영향을 미치지만, 기혼직장인의 정신건강 향상을 위해 이에 영향을 주는 직장-가정 요인을 고려한 연구는 부족한 실정이다.

라이프스타일은 한 사회의 문화나 가치를 포함하고 있는 개개인의 생활양식과 행동을 표출하는 복합적인 개념으로[15], 개인이나 집단에서 나타나는 일상생활 속의 특정한 행동방식의 구조를 말하는 것으로, 개인이나 집단의 생활신조나 가치관을 구체화 시킬 수 있다 [16]. 또한 인구학적 특성, 사회경제적 특성, 심리학적 특성이 설명하지 못하는 점을 현실적이고 구체적이면서 종합적으로 설명해 줄 수 있는 중요한 요인이라고 보고되고 있다[17].

따라서 본 연구는 기혼인 직장인을 대상으로 라이프스타일에 따라 직무스트레스, 직장-가정갈등 및 정신건강의 정도 및 관계를 파악하여, 이를 근거로 직장인의 라이프스타일에 따른 직무스트레스 조절과 직장-가정 갈등 해결에 도움이 되는 지지전략 모색하고, 정신건강 향상을 위해 도움이 되는 간호중재를 개발하기 위한 기초자료로 활용하고자 시도되었다.

II. 연구방법

1. 연구 설계

본 연구는 기혼 직장인을 대상으로 라이프스타일에 따른 직무스트레스, 직장-가정 갈등 및 정신건강의 정도를 파악하고, 이들 변수 간의 관계를 파악하기 위한 서술적 상관관계 조사연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

서울과 충청도 소재의 회사에 근무하는 사무직 종사자 중 기혼자를 대상으로 하였다. 본 연구에서 필요한 대상자 수는 상관관계분석을 기준으로 G power program[18]에 의해 유의수준 .05, 중간정도의 효과크기(0.25)로 검정력 .80을 유지하기 위한 최소한의 표본수는 123명으로 회수율과 응답률을 고려하여 총 200명을 대상으로 하였다. 구조화된 설문지를 사용하여, 자발적으로 연구 참여를 동의한 대상자에게 서면 연구 참여 동의서를 받은 후 자가보고식으로 설문지를 작성하도록 하였다. 자료수집기간은 2011년 5월 20일부터 2011년 8월 15일까지였으며, 수집된 총 200부 중 설문내용이 미흡한 15부를 제외한 185부를 분석에 사용하였다.

3. 연구 도구

3.1 라이프스타일

라이프스타일을 측정하기 위하여 Kahle[19]이 개발한 LOV(list of values)방법을 사용하였다. LOV 방법은 사교적이고 쾌활한 성격으로 적극적인 성향의 인간관계지향형, 자신감이 넘치며 자아를 소중한 존재로 인식하는 자아신뢰형, 보수적 성향으로 희생정신이 강하며 약속을 중요시하는 모범책임형, 자아에 대해 새롭게 변화하는 삶을 꿈꾸며, 자신이 직접 만들고 창조하는 작업을 즐기고 만족하는 창작지향형, 가족과 함께 생활하는 것을 즐기며 이를 중시하는 가족중심형, 타인을 의식하려는 형으로 나의 모습이 타인에게 어떻게 보이는지가 중요한 성공지향형, 스포츠와 엔터테인먼트를 추구하는 스포츠연예소비형, 개인주의적 성향으로 칭찬듣기를 좋아하고 타인에게 어떻게 보이는 지를 중요하게 생각하는 개인독립주의형으로 모두 8가지 유형으로 분류될 수 있다[17]. Likert 5점 척도의 총 35문항으로 구성되어 있으며, 도구 개발 시 Cronbach's α 는 .72로 보고되었다.

3.2 직무스트레스

직무스트레스 측정도구는 산업안전보건연구원[20]이 개발한 '한국인 직무스트레스요인 단축형척도'를 사용

하였다. 이 도구는 조직체계, 직무요구, 직장문화, 직무 자율성, 관계갈등, 직무불안정, 보상부적절의 내용을 포함한 총 24문항으로 구성되어있다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 측정 가능한 점수는 47점~87점이고, 도구 개발 시 각 하위척도별 Cronbach's α 는 .63~.80이었다.

3.3 직장-가정 갈등

직장-가정 갈등은 Gutek 등[21]에 의해 개발된 직장-가정 갈등 척도의 총 14개 문항을 사용하였다. Likert 7점 척도로 구성되어 있으며, 측정 가능한 점수는 24점~80점이고, 도구 개발 시 Cronbach's α 는 .83이었다.

3.4 정신건강

정신건강 측정을 위해 한국인의 정신건강의 개념을 토대로 고성희[22]가 개발한 정신건강척도를 사용하였다. 이 도구는 안정, 행복, 가치 판단, 자아실현, 건전한 사고, 대인관계, 성실, 사회적응의 8개 요인으로 구성되어 있으며 총 38문항의 Likert 5점 척도이며, 측정 가능한 점수는 105점~177점이고, 도구 개발 시 Cronbach's α 는 .93이었다.

4. 자료 분석방법

수집된 자료는 SPSS/ WIN 18.0 program을 사용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성, 라이프스타일, 직무스트레스, 직장-가정 갈등 및 정신건강의 정도를 파악하기 위해 실수, 백분율, 평균, 표준편차, 범위를 구하였고, 라이프스타일 유형의 특징을 분석하기 위해 요인분석과 군집분석을 실시하였다. 라이프스타일에 따른 변수간의 차이를 파악하기 위해, One-way ANOVA를 시행하고 사후검정은 Scheffe test로 확인했다. 라이프스타일에 따른 변수간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다.

5. 연구대상자에 대한 윤리적 고려

본 연구의 시행은 한국보건의료연구원의 연구윤리심의위원회의 심의를 거쳐 승인 받은 후 시행되었으며(PIRB11-011-1), 사전에 대상자에게 서면으로 연구참

여 동의를 받았으며, 설문조사는 본인의 의사에 따라 언제든지 철회할 수 있음을 알렸으며, 대상자의 익명성을 보장하였다. 설문조사를 완료한 대상자에게는 소정의 선물이 제공되었다.

III. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자는 여성이 60.5%로 많았으며, 30대가 45.9%, 40대가 50.3%로 나타났으며, 대졸 40.0%, 대학원졸 48.6%를 차지하였다. 가족 월수입은 500만원 이상인 경우가 52.4%로 가장 많은 비율을 차지하였고, 부부와 자녀만 사는 경우가 74.6%로 가장 많았으며, 근무기간은 10년 이상이 52.4%로 가장 많았다. 정규직이 60.0%였으며, 이직 횟수는 2회가 36.2%로 가장 많았다. 자녀수는 2명인 경우가 51.4%로 가장 많았으며, 자녀를 어린이 집이나 보육시설에 맡기는 경우가 43.4%로 가장 많았다[표 1].

표 1. 대상자의 일반적 특성 (N=185)

| 특성 | 범주 | n(%) |
|-----------|----------------|-----------|
| 성별 | 남자 | 73(39.5) |
| | 여자 | 112(60.5) |
| 연령(년) | <29 | 7(3.8) |
| | 30-39 | 85(45.9) |
| | ≥40 | 93(50.3) |
| 교육수준 | 고졸 | 21(11.4) |
| | 대졸 | 74(40.0) |
| | 대학원졸 이상 | 90(48.6) |
| 종교 | 있음 | 124(67.0) |
| | 없음 | 61(33.0) |
| 가족월수입(만원) | <200 | 15(8.1) |
| | 200-(< 300 | 36(19.5) |
| | 300-(< 400 | 33(17.8) |
| | 400-(< 500 | 4(2.2) |
| | ≥500 | 97(52.4) |
| 동거유형 | 혼자거주 | 7(3.8) |
| | 부부거주 | 30(16.2) |
| | 부부와 자녀거주 | 138(74.6) |
| | 부부, 자녀, 조부모 거주 | 4(2.2) |
| | 기타 | 6(3.2) |
| 근무기간(년) | <1 | 15(8.1) |
| | 1-(<3 | 36(19.5) |
| | 3-(<5 | 33(17.8) |
| | 5-(<10 | 4(2.2) |
| | ≥10 | 97(52.4) |

| | | |
|---------------|------------|-----------|
| 직업유형 | 정규직 | 111(60.0) |
| | 임시직 | 74(40.0) |
| 이직횟수 | 0 | 64(34.6) |
| | 1 | 35(18.9) |
| | 2 | 67(36.2) |
| | ≥3 | 19(10.3) |
| 자녀수 | 0 | 19(10.3) |
| | 1 | 63(34.1) |
| | 2 | 95(51.4) |
| | ≥3 | 8(4.3) |
| 자녀양육방법(n=166) | 보육원, 시설 위탁 | 72(43.4) |
| | 조부모 위탁 | 22(13.3) |
| | 보모 사용 | 6(3.6) |
| | 기타 | 66(39.8) |

2. 대상자의 라이프스타일, 직무스트레스, 직장-가정 갈등 및 정신건강의 정도

다양한 특성을 갖고 있는 대상들에 대해 유사성을 기준으로 동질적인 집단으로 분류, 집단별 특성을 알아보기 위한 방법으로, 라이프스타일 유형을 추출하기 위해 요인분석과 군집분석을 시행한 결과, 대상자의 라이프스타일 유형은 창작지향형 28.6%, 자아신뢰형 26.5%, 가족중심형 18.4%, 성공지향형 13.5%, 모범책임형 13.0% 순으로 분류되었다. 대상자의 직무스트레스 수준은 87점 만점에 72.81점이었으며, 직장-가정 갈등은 80점 만점에 52.69점이었고, 정신건강은 177점 만점에 140.59점으로 측정되었다[표 2].

표 2. 대상자의 라이프스타일, 직무스트레스, 직장-가정 갈등 및 정신건강의 정도 (N=185)

| 변수 | 분류 | n(%) /M±SD | 가능한 범위 |
|---------|-------|---------------|---------|
| 라이프스타일 | 자아신뢰형 | 49(26.5) | |
| | 모범책임형 | 24(13.0) | |
| | 가족중심형 | 34(18.4) | |
| | 창작지향형 | 53(28.6) | |
| | 성공지향형 | 25(13.5) | |
| 직무스트레스 | | 72.81±7.66 | 47-87 |
| 직장-가정갈등 | | 52.69±11.25 | 24-80 |
| 정신건강 | | 140.59±13.34 | 105-177 |

3. 라이프스타일에 따른 직무스트레스, 직장-가정 갈등 및 정신건강의 차이

대상자의 라이프스타일에 따른 직무스트레스는 자아신뢰형이 가장 높은 수준의 직무스트레스를 가지고 있었고, 창작지향형이 가장 낮은 수준의 직무스트레스를

나타냈으나, 유의미한 차이는 없는 것으로 나타났다 ($F=1.44, p=.223$). 직장-가정 갈등은 라이프스타일에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났는데($F=11.44, p<.001$), 창작지향형이 직장-가정 갈등을 가장 심하게 느끼고 있는 것으로 나타났으며, 성공지향형이 직장-가정 갈등을 가장 적게 느끼는 것으로 나타났다. 정신건강도 라이프스타일에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났는데($F=12.75, p<.001$), 성공지향형의 경우 정신건강이 가장 좋은 것으로 나타났고, 창작지향형의 경우 정신건강이 가장 좋지 않은 것으로 나타났다[표 3].

표 3. 라이프스타일에 따른 직무스트레스, 직장-가정갈등, 정신건강의 차이 (N=185)

| 변수/ 분류 | 직무 스트레스 | 직장-가정갈등 | 정신건강 |
|---------------------|-----------------|--|--|
| | M±SD | M±SD | M±SD |
| 라이프스타일 [†] | | | |
| 자아신뢰형 ^a | 74.51±6.83 | 51.95±10.52 | 144.00±11.76 |
| 모범책임형 ^b | 73.95±7.73 | 48.54±14.84 | 135.20±13.25 |
| 가족중심형 ^c | 72.58±2.65 | 52.26±2.96 | 146.05±10.25 |
| 창작지향형 ^d | 71.11±10.22 | 59.52±10.72 | 132.62±11.58 |
| 성공지향형 ^e | 72.28±7.03 | 44.20±8.96 | 148.56±13.54 |
| F(p) | 1.438 (.223) | 11.440 ($<.001$) a)d, b)d, c)d, e)d | 12.749 ($<.001$) a)d,c)b,e)b,c) d,e)d |

[†]Scheffe test

4. 라이프스타일에 따른 직무스트레스, 직장-가정 갈등 및 정신건강 간의 관계

라이프스타일에 따른 직무스트레스, 직장-가정 갈등 및 정신건강 간의 관계를 살펴본 결과, 자아신뢰형의 경우 직무스트레스와 직장-가정갈등만 유의한 양의 상관관계를 나타냈고($r=.68, p<.001$), 모범책임형의 경우 직무스트레스와 직장-가정갈등은 유의한 양의 상관관계를 나타냈고($r=.89, p<.001$), 직장-가정갈등과 정신건강은 유의한 음의 상관관계를 나타냈다($r=-.58, p=.003$). 가족중심형의 경우 직무스트레스와 직장-가정갈등만 유의한 양의 상관관계를 나타냈고($r=.83, p<.001$), 창작지향형의 경우 직무스트레스와 직장-가정갈등($r=.54, p<.001$), 직무스트레스와 정신건강($r=.37, p=.006$) 사이에 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 성

공지향형의 경우 직무스트레스와 정신건강만 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다($r=.76, p<.001$)[표 4].

표 4. 라이프스타일에 따른 직무스트레스, 직장-가정 갈등 및 정신건강 간의 관계 (N=185)

| 변수 | 직장-가정갈등 | 정신건강 |
|---------|-----------------|-----------------|
| | r(p) | r(p) |
| 자아신뢰형 | | |
| 직무스트레스 | .675($<.001$) | -.126(.389) |
| 직장-가정갈등 | | -.259(.072) |
| 모범책임형 | | |
| 직무스트레스 | .886($<.001$) | -.401(.052) |
| 직장-가정갈등 | | -.580(.003) |
| 가족중심형 | | |
| 직무스트레스 | .830($<.001$) | -.095(.593) |
| 직장-가정갈등 | | -.264(.131) |
| 창작지향형 | | |
| 직무스트레스 | .542($<.001$) | .373(.006) |
| 직장-가정갈등 | | .128(.360) |
| 성공지향형 | | |
| 직무스트레스 | -.132(.531) | .764($<.001$) |
| 직장-가정갈등 | | -.359(.078) |

IV. 논의

본 연구는 기혼직장인을 대상으로 라이프스타일에 따른 직무스트레스, 직장-가정 갈등 및 정신건강의 정도 및 관계를 파악하기 위해 시도되었다.

직무스트레스와 직장-가정 갈등은 기혼직장인의 정신건강에 영향을 줄 수 있는 주요 변수이다[23]. Kowalska 등의 연구에 의하면, 소진 증후군(Burnout syndrome)이라는 용어로 직장인의 업무과중 및 직무스트레스로 인해 만성적으로 신체적, 정서적 건강이 소진되는 현상을 설명하고 있다[24]. 본 연구 대상자의 직장-가정 갈등 점수는 80점 만점에 52.69점으로 측정되었는데, 최수찬 등[5]의 연구에서의 직장-가정 갈등의 표준화 점수로 비교해본 결과 홀벌이 대상자의 44.3점보다 높은 수치이며, 맞벌이 대상자의 45.1점보다도 높은 수치로 나타났다. 이는 연구대상자의 대부분이 30-40대로 평균 두 명의 어린 자녀의 양육하고 있었으며, 이를 직장 생활과 병행하여 하게 되는 것과 관련된 스트레스가 큰 몫을 했을 것으로 파악된다. 연구 대상자들의 경우 주로 자녀를 어린이 집이나 보육시설에 맡

기는 것으로 나타났는데, 한 조사연구에 의하면 맞벌이 생활의 고충으로는 가사와 회사생활의 병행이 38.8%, 자녀교육문제가 26.4%, 자녀 육아문제 19.8%, 기혼자에 대한 배려부족 5.9%로[2][3], 보고된 것을 고려해 볼 때, 본 연구의 대상자도 이러한 요인들이 높은 수준의 직무스트레스와 직장 가정갈등을 유발하고 정신건강을 위협하고 있는 것으로 사료된다.

라이프스타일은 한 사회의 문화나 가치를 포함하고 있는 개개인의 생활의식과 행동을 표출하는 복합적인 개념으로, 본 연구에서 사용한 LOV에 의한 라이프스타일은 신체적, 정신적 건강, 사회적응, 역할, 자아 등의 중요한 축정을 포함하고 있다[17].

본 연구결과 기혼직장인 대상자는 창작지향형 라이프스타일을 가진 경우가 가장 많은 것으로 나타났는데, 이런 유형의 라이프스타일의 경우 자아에 대해 자기가 한일에 대해 만족감을 느끼려고 하는 유형으로, 이상이나 목표를 향해 돌진하는 성향이 많으며, 자신의 한계나 현실의 벽을 느낄 경우 더욱 좌절을 느끼는 것으로 파악되었다[24]. 이러한 성향으로 인해 본 연구의 대상자들이 직무스트레스 및 갈등, 정신건강에 취약한 것으로 파악된다.

직장-가정 갈등은 라이프스타일에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났는데, 창작지향형의 라이프스타일을 가진 대상자가 직장-가정 갈등을 가장 심하게 느끼고 있는 것으로 나타났는데, 이 유형이 일과 가정생활의 조율이 가장 어려운 유형으로 파악되었다. 반면 성공지향형이 직장-가정 갈등을 가장 적게 느끼는 것으로 나타났는데, 이 유형의 경우 개인의 이익이 우선이며 타인을 의식하는 형으로 나의 모습이 타인에게 어떻게 보이는 지가 중요한 특성을 가지고 있다. 정신건강도 라이프스타일에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났는데 성공지향형의 경우 정신건강이 가장 좋은 것으로 나타났고, 창작지향형의 경우 정신건강이 가장 낮은 것으로 나타났다. 또한 라이프스타일에 따라 직무스트레스, 직장-가정 갈등과 정신건강 간에 유의한 관계의 차이가 있는 것으로 파악되어, 정신사회적인 건강향상을 위해 이를 구별하여 적용할 필요가 있다

직장-가정 갈등은 흔히 발생하는 문제로 본인, 가족,

직장에 중요한 영향을 준다[1]. Calvo-Salguero 등의 연구에 의하면, 가정과 직장 갈등은 내재적으로 전반적인 직무만족도에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[25]. 또한 직장이 가정에 끼치는 갈등이 감소할수록 직무만족도가 유의하게 높았고, 맞벌이 가족에서는 가정이 직장에 끼치는 갈등이 감소할수록 직무만족도가 유의하게 높게 나타났다[5].

Carlson 등의 연구에서 직장 가정 갈등은 신체적 정신건강에 부정적인 영향을 주며, 직장 가정 갈등이 없는 직장 여성의 경우 신체적으로 더욱 건강한 것으로 나타났다[23]. 그리고 신체적 정신적 건강은 이직에도 부정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 또한 Ohta 등의 연구에 의하면 직장에서의 과잉 업무로 인한 피로는 직장 가정 갈등을 악화시키는 것으로 나타났다[26].

Corrêa와 Ferreira의 연구에 의하면 역할 갈등과 업무 부담의 증가는 직무만족도에 부정적인 영향을 준다[13]. 그리고 가정에서의 역할 갈등은 직업에 대한 정서에 부정적인 영향을 주며, 업무의 부담은 부정적 정서를 가중 시키게 된다. 그러므로 기혼 직장인의 정신건강향상을 위해 직무스트레스 및 직장 가정 갈등 해결을 위한 적극적인 간호중재가 요구된다. Kossek 등에 의한 연구에 의하면 직장에 직장과 가정을 위한 특별한 지지체계가 마련되어 있는 경우, 개인의 직장-가정 갈등 해결에 있어서 중심적인 역할을 하게 되며, 직장과 가정문제 해결 전담 관리자의 지지와 조직적 지지 체계가 일반적인 지지 체계 보다 더 효과적인 것으로 나타났다[27]. 그러므로 라이프스타일에 따라 직무스트레스, 직장내 가정 갈등, 정신건강에 유의한 차이를 반영하고, 정신사회적인 건강향상을 위해 직장 내에 직장-가정 갈등 해결을 위한 전담 인력의 확보를 통한 지지체계 마련이 필요할 것으로 사료된다. 또한 Carlson 등의 연구에 의하면 표준화되어 있지 않은 업무 일정은 직접으로 자녀를 양육하는 직장 여성에게 갈등을 유발시키며, 반면 일정 조율이 가능한 경우 갈등 조절에 더 유연한 완충작용 역할을 하는 것으로 나타났으므로[23], 직장 가정 갈등으로 인한 어려움을 호소하는 경우, 탄력 근무제도를 아무런 불이익 없이 선택하여 적용할 수 있는 제도적인 지원도 필요할 것으로 사료된다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 기혼 직장인을 대상으로 라이프스타일에 따라 직무 스트레스, 직장-가정갈등 및 정신건강의 정도 및 관계를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다. 사무직 종사자 중 기혼자를 대상으로 구조화된 설문지를 이용하여 조사하였으며, 최종 185부가 분석에 사용되었다.

연구결과 기혼직장인의 직무스트레스와 직장 가정갈등은 높은 수준이었으며, 중등도 정도의 정신 건강수준을 나타내고 있었다. 라이프스타일에 따라 직장-가정갈등과 정신건강에는 유의한 차이가 있었으며, 창작지향형의 경우 직장-가정갈등을 가장 크게 느끼고 있었고, 정신건강이 가장 좋지 않은 것으로 나타났다. 또한 라이프스타일에 따라 직무스트레스, 직장-가정갈등과 정신건강 간에 유의한 관계의 차이가 있는 것으로 파악되었다.

이상의 결과를 토대로 직장인의 높은 직무스트레스를 줄여주고, 직장-가정갈등 해결과 정신건강 향상에 도움이 될 수 있는 직장 내의 사회적 지지자원 확보와 치료적인 사회 심리적 간호중재를 개발이 요구됨을 알 수 있다. 이에 라이프 스타일에 따라 직무스트레스와 직장 가정갈등 정신건강에 차이가 있기 때문에 이에 따라 중재방법을 달리하여야 할 것이다. 그리고 직장인의 높은 직무스트레스와 직장-가정갈등을 유발하는 요인 파악에 대한 후속연구를 제안하며, 이를 해결하기 위해 문제 해결의 깊이 있는 이해를 위한 심층인터뷰를 통한 질적 연구를 제안한다. 그리고 본 연구는 직장인 중 전문직, 기술관리직, 사무직으로 한정하였으므로, 본 연구결과를 다른 계층에 대하여 일반적으로 적용하는 데는 한계점이 있다. 이에 대해 다양한 경제사회적 계층을 포함한 후속 연구를 통해 연구의 결과의 일반화에 기여해야 할 것이다.

참 고 문 헌

- [1] E. L. Kelly, P. Moen, and E. Tranby, "Changing Work places to Reduce Work-family Conflict: Schedule Control in a White-collar Organization," *American Sociological Review*, Vol.76, No.2, pp.265-290, 2011.
- [2] <http://www.saramin.co.kr/>
- [3] <http://www.pollever.com>
- [4] 허수연, "맞벌이 가구 여성과 남성의 가사노동 시간에 관한 연구", *한국여성학*, 제24권, 제3호, pp.177-210, 2008.
- [5] 최수찬, 우종민, 박웅섭, 김상아, "맞벌이 여부에 따른 직장-가정 간 갈등과 직무만족도", *대한산업의학회지*, 제21권, 제1호, pp.10-17, 2009.
- [6] J. R. French, W. Rogers, and S. Cobb, *Adjustment as a Person Environment Fit. Coping and Adaptation: Interdisciplinary Perspectives*, New York: Basic Books, 1974.
- [7] W. H. Hendrix, N. K. Ovalle, and R. G. Troxler, "Behavioral and Physiological Consequences of Stress and Its Antecedent Factors," *J. of Applied Psychology*, Vol.70, pp.188-201, 1985.
- [8] 이영화, 임왕규, "직무스트레스가 조직 유효성에 미치는 영향: 서울소재 재가노인 방문요양시설의 요양보호사를 중심으로", *한국콘텐츠학회논문지*, 제11권, 제9호, pp.1-30, 2011.
- [9] 장인순, "철강회사 남성 근로자의 직무스트레스, 우울, 건강관련 행위, A형 성격과의 관련성", *한국산업간호학회지*, 제18권, 제2호, pp.153-164, 2009.
- [10] 김정희, 현미열, 김숙영, "임상간호사의 직무스트레스, 사회적지지, 대처전략과 우울", *한국산업간호학회지*, 제18권, 제2호, pp.219-231, 2009.
- [11] 정혜선, 김혜영, 이현경, 이윤정, 권영숙 "취업 기혼여성의 스트레스 관련 요인 및 대처전략에 관한 구조모형", *한국산업간호학회지*, 제10권, 제1호, pp.94-109, 2001.
- [12] D. Hughes, E. Galinsky, and A. Morris, "The Effects of Job Characteristics on Marital Quality," *J. of Marriage and the Family*, Vol.54, No.1, pp.31-42, 1992.

[1] E. L. Kelly, P. Moen, and E. Tranby, "Changing Work places to Reduce Work-family Conflict:

- [13] A. P. Corrêa and M. C. Ferreira, "The Impact of Environmental Stressors and Types of Work Contract on Occupational Stress," *The Spanish J. of Psychology*, Vol.14, No.1, pp.251-262, 2011.
- [14] 김희진, 송인한, "기혼 직장인의 우울과 자살생각, 그리고 음주의 관계", *정신보건과 사회사업*, 제36권, pp.1-30, 2010.
- [15] W. Lazer, *Lifestyle Concepts and Marketing in S. A.*, Greysen(ed). *Toward Scientific Marketing*, AMA, pp.130-139, 1963.
- [16] 김호순, 김청송, "청소년의 라이프스타일 요인과 건강상태 유형별 관계분석", *청소년학연구*, 제15권, 제3호, pp.119-135, 2008.
- [17] 심성욱, 박종민, "라이프스타일과 다양한 매체의 광고효과 인식에 관한 연구", *광고연구*, 제15권, 제2호, pp.7-33, 2004.
- [18] E. Erdfelder, F. Faul, and A. Buchner, "GPOWER: A General Power Analysis Program," *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, Vol.28, pp.1-11, 1996.
- [19] L. R. Kahle, *Social Values and Social Change: Adaptation to Life in America*(ed.), New York Praeger, 1983.
- [20] <http://oshri.kosha.or.kr/>
- [21] S. L. Gutek, S. Searel, and J. Klepa, "Rational versus Gender Role Explanation for Work-family Conflict," *J. of Applied Psychology*, Vol.76, No.4, pp.560-568, 1991.
- [22] 고성희, *한국인의 정신건강개념에 대한 연구*, 이화여자대학교 박사학위 논문, 1990.
- [23] D. S. Carlson, J. G. Grzywacz, M. Ferguson, E. M. Hunter, C. R. Clinch, and T. A. Arcury, "Health and Turnover of Working Mothers after Childbirth via the Work-family Interface: An Analysis Across Time," *J. of Applied Psychology*, Vol.96, No.5, pp.1045-1054, 2011.
- [24] M. Kowalska, J. Bugajska, and D. Zolnierczyk-Zreda, "Frequency of Burnout Syndrome in Office Worker," *Medycyna Pracy*, Vol.61, No.6, pp.615-623, 2010.
- [25] A. Calvo-Salguero, J. M. Martínez-De-Lecea, and A. M. Carrasco-González, "Work-family and Family-work Conflict: Does Intrinsic extrinsic Satisfaction Mediate the Prediction of General Job Satisfaction?," *J. of Psychology*, Vol.145, No.5, pp.435-461, 2011.
- [26] H. Ohta, K. Wada, M. Kawashima, M. Arimatsu, T. Higashi, T. Yoshikawa, and Y. Aizawa, "Work-family Conflict and Prolonged Fatigue among Japanese Married Male Physicians," *International Archives of Occupational and Environmental Health*, E pub ahead of print, 2011.
- [27] E. E. Kossek, S. Pichler, T. Bodner, and L. B. Hammer, "Workplace Social Support and Work-family Conflict: A Meta-analysis Clarifying the Influence of General and Work-Family-Supervisor and Organizational Support," *Personnel Psychology*, Vol.64, No.2, pp.289-313, 2011.

저 자 소 개

전 해 옥(Hae Ok Jeon)

정회원



- 2002년 2월 : 이화여자대학교 간호과학과(간호학사)
- 2007년 2월 : 이화여자대학교 간호과학과(간호학석사)
- 2010년 8월 : 이화여자대학교 간호과학과(간호학박사)
- 2011년 3월 ~ 현재 : 청주대학교 간호학과 전임강사
<관심분야> : 만성질환, 교육 콘텐츠개발, 인터넷 기반 코칭프로그램.