

## 일부 기혼 치과위생사의 양육스트레스 관련 요인

황윤숙 · 김수화

한양여자대학교 치위생과

## Parenting stress in married dental hygienists

Yoon-Sook Hwang · Soo-Hwa Kim

Department of Dental Hygiene, Hanyang Women's University

\*Corresponding Author: Soo-Hwa Kim, Department of Dental Hygiene, Hanyang Women's University, 200 Salgoji-gil, Seongdong-gu, Seoul, Korea 04763, Tel: +82-2-2290-2570, Fax: +82-2-2290-2579, E-mail: shkim1@hywoman.ac.kr

Received: 22 April 2016; Revised: 19 June 2016; Accepted: 20 June 2016

### ABSTRACT

**Objectives:** The purpose of this study is to investigate parenting stress of married dental hygienists having preschool and school aged children.

**Methods:** A self-reported questionnaire was completed by 242 married dental hygienists from September to December, 2015 via e-mail and ordinary mail. The questionnaire consisted of demographics, job-related characteristics, family life satisfaction, and parenting stress. The data were analyzed using Stata 13.0 program.

**Results:** As for job-related characteristics, 36.6% of the subjects answered 'not possible' in work hour flexibility. The reasons why family-work balance is difficult were 'parenting and education(58.7%)' and 'burden of family-work balance(32.4%)'. Family life satisfaction was 3.03, and parenting stress was 2.41. Parenting stress gets higher if their children are younger, monthly income is lower, and mother/father's age are lower. And parenting stress becomes higher if their career as dental hygienists is less, they are contract worker, and frequency to change jobs is higher. Concerning the reason why work-family balance is difficult, parenting stress is found to be high when they choose 'parenting and education', 'burdens of work-family balance', and 'relationship in workplace'. Family life satisfaction reduced parenting stress. According to the results of multiple linear regression analysis, frequency to change job influences parenting stress.

**Conclusions:** Parenting stress increases turnover and career interruption of married dental hygienists. It is hard to improve work environment without policy support. It will be necessary to establish policy for employed mothers and create a work atmosphere where the policy can be utilized without difficulty.

**Key Words:** employed mother, married dental hygienists, parenting stress

**색인:** 기혼 치과위생사, 양육스트레스, 취업모

### 서론

우리사회에서 여성의 역할이 증가하면서, 과거보다 여성

의 경제활동 참가율이 증가하였고 2014년 여성의 고용률은 49.5%, 경제활동참가율은 51.3%로 나타났다. 기혼여성(956만 1천명) 중 비취업 여성은 389만 4천명인데 이 중 결혼(41.6%), 육아(31.7%), 임신 및 출산(22.1%) 등의 이유로 직장을 그만 둔 경력단절여성은 기혼여성의 20.7%를 차지했다. 2014년 여성의 고용률은 20대와 40대에서는 높았지만 30대에는 감소했는데 이 시기가 여성의 출산과 육아시기와 일치하기 때문이다[1].

우리나라는 전통적으로 육아와 가사일에 여성의 역할이 중요하게 강조되어 왔고, 배우자의 지지와 육아참여에 대한 인식의 변화가 있다고는 하지만 여성의 경제활동은 남성에 비해 제약이 있는 것이 현실이다. 과과 최[2]는 기혼여성의 경제활동 참여기간에 영향을 미치는 요인으로 배우자 취업에 대한 남편의 선호, 미취학 자녀유무, 성역할 분리인식 등을 보고하면서, 우리나라의 가부장적 사고와 남녀 성역할에 대한 전통적 인식이 여성의 직장생활에 장애요인으로 작용한다고 하였다.

직장을 가지고 있는 취업모들은 가정, 육아, 직장업무들 모두 수행해야 하는 부담이 있고, 이로 인한 스트레스는 심리적, 신체적, 정신적 건강에도 영향을 미치고 있다. 취업모들은 직장 일로 인하여 육아에 충분한 신경을 쓰지 못하는 것에 늘 죄책감을 느끼고 있고, 가족들로부터 육아를 소홀히 하는 것에 비난을 받아 가족 간의 관계도 소원해 진다고 하였다[3]. 2013년 여성가족부가 ‘워킹맘 고통지수’를 조사한 결과 전체 응답자의 73.1%가 ‘고통을 느낀다’고 응답[4]한 것으로 보아 취업모들이 느끼는 스트레스가 매우 크다는 것을 짐작할 수 있다. 기혼간호사를 대상으로 한 연구에서 자녀를 둔 간호사들은 과중한 업무와 양육, 가사의 이중 부담으로 소진되어 간다고 하였고[5], 양육스트레스가 높을수록 경제활동 중단을 고려하거나 이직의도가 높다고 하였다[6,7]. 치과위생사의 경우 육아문제로 직장생활을 그만둔 경우가 가장 많다고 하였고, 경력단절 시기도 결혼, 임신, 출산까지라는 응답이 높게 나타났다[8].

여성이 직업을 가지는 이유는 단순히 경제적인 이유만이 아니라 자신의 능력 발휘나 성취감 등도 주요한 목적으로 작용한다. 선행연구[3]에서 취업모들은 양육스트레스 때문에 직장을 그만두기도 하지만, 일을 통한 성취감이나 사회로부터의 단절에 의한 두려움 때문에 전업주부로 돌아가길 원치 않았다. 특히 전문직에 종사하는 취업모들의 경우 자율성, 책임감, 직업적 성취 욕구가 더 크기 때문에 이에 대한 스트레스 또한 높을 것으로 예상된다. 치과위생사의 경우 전문직 여성의 경력단절 특성과 함께 변화하는 치과의료 기술에 대한 적응과 경력 단절에 의한 기술력 둔화 등에 대한 문제점 등을 복합적으로 내포하고 있다. 하지만 기혼 치과위생사를 대상으로 하는 양육스트레스와 관련요인에 대한 연구는 찾아보기 어려우므로 본 연구에서는 기혼 치과위생사의 양육스트레스와 양육스트레스에 영향을 미치는 요인들을 조사하고자 하였다.

## 연구방법

### 1. 연구대상 및 방법

본 연구는 편의표본추출법으로 전국의 치과병원에 근무하는 기혼 치과위생사들 중 초등학교 이하의 자녀를 둔

치과위생사를 대상으로 연구참여에 대한 동의를 받은 후 시행되었다. 설문지는 2015년 9월부터 12월까지 이메일과 우편발송을 통하여 배포하고 자기입식식으로 설문지에 응답한 후 회수하였는데 총 320부 중 269부(84.1%)가 회수되었다. 이중 응답이 불충분한 27부를 제외한 총 242부를 분석에 사용하였다. 본 연구는 한양여자대학교 기관생명윤리위원회의 심의와 승인을 받았다(AN01-201509-HR-013-01).

### 2. 측정도구

기혼 치과위생사들의 양육스트레스를 조사하기 위하여 신뢰도와 타당도가 검증된 김과 강[9], 김[10]의 설문지를 수정·보완하여 사용하였고, 양육스트레스 설문지의 신뢰도는 Cronbach  $\alpha$  계수가 0.88이었다.

설문지는 인구사회학적 특성 15문항, 직업특성 11문항, 가정생활 만족도 11문항, 양육스트레스 32문항으로 구성되었고, 이 중 양육스트레스는 하위영역을 자녀양육에 대한 일상적 스트레스 12문항, 부모역할에 대한 부담감 12문항, 타인양육에 대한 죄책감 8문항으로 구분하였다. 가정생활 만족도와 양육스트레스는 Likert 4점 척도로 구성하였고, 점수가 높을수록 가정생활에 대한 만족도가 높고, 자녀 양육에 대한 스트레스가 높음을 의미한다.

### 3. 통계분석 및 자료처리

수집된 자료의 통계분석은 Stata 13.0(StataCorp., College Station, TX, USA) 통계프로그램을 이용하여 분석하였다. 인구사회학적 특성과 직업특성은 빈도와 백분율을 산출하였고, 인구사회학적 특성과 양육스트레스, 직업특성과 양육스트레스의 관계는 t-test와 one way ANOVA를, 사후분석으로 던컨의 다중검정(Duncan's multiple test)을 시행하였다. 양육스트레스의 하위 항목간 상관관계는 피어슨 상관계수(Pearson's correlation)를 이용하였고, 양육스트레스에 영향을 미치는 요인은 다중선형회귀분석(multiple linear regression analysis)을 이용하여 분석하였다. 통계적 유의수준( $\alpha$ )은 0.05로 설정하였다.

## 연구결과

### 1. 인구사회학적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 <Table 1>과 같다. 자녀수는 2명인 경우가 51.1%, 1명인 경우가 43.2%였고, 자녀의 연령은 3세 이하가 40.5%, 4-7세가 39.2%, 8-10세가 14.1%이었다. 월수입은 201-300만원이 54.9%로 가장 많았고, 지출부분에서는 생활비가 60.0%, 저축 14.2%, 양육비

Table 1. Demographics of the subjects

Classification	N(%)	Classification	N(%)
No. of children		Marriage years	
1	98(43.2)	≤ 5 years	73(32.4)
2	116(51.1)	6-10 years	106(47.1)
3	13(5.7)	11 years ≤	46(20.4)
Children ages		Housework hours	
≤ 3 years	92(40.5)	<2 hrs.	45(19.8)
4-7 years	89(39.2)	2-3 hrs.	91(40.1)
8-10 years	32(14.1)	3 hrs. <	91(40.1)
11 years ≤	14(6.2)		
Monthly income (10,000 won)		Fosterer of first child	
≤ 200	51(22.8)	Kindergarten	49(21.9)
201-300	123(54.9)	Parents	63(28.1)
301 ≤	50(22.3)	Parents-in-law	47(21.0)
Living expenses		Private institute	22(9.8)
Cost of living	135(60.0)	Babysitter	11(4.9)
Deposit	32(14.2)	Relatives	8(3.6)
Fostering expenses	25(11.1)	Others	24(10.7)
Education expenses	22(9.8)		
Support for other family	4(1.8)	Fosterer of second child	
Others	7(3.1)	Kindergarten	42(33.1)
Fostering allowances(10,000 won)		Parents	30(23.6)
≤ 20	110(48.5)	Parents-in-law	28(22.0)
21-50	61(26.9)	Private institute	11(8.7)
51 ≤	56(24.7)	Babysitter	4(3.1)
Age		Relatives	2(1.6)
Mother	36.3±3.9	Others	10(7.9)
Father	38.3±4.4		

11.1% 순이었다. 월 양육비는 20만원 이하가 48.5%, 21-50만원이 26.9%, 51만원 이상이 24.7%이었고, 결혼연차는 6-10년이 47.1%로 가장 많았다. 첫째 자녀 양육자로 친정 부모가 28.1%, 어린이집/유치원이 21.9%, 시부모 21.0%이었고, 둘째 자녀의 경우는 어린이집/유치원이 33.1%, 친정 부모 23.6%, 시부모 22.0%로 나타났다.

## 2. 직업특성

연구대상자의 치과위생사 경력은 11-15년이 48.0%, 근무기관은 치과원이 61.1%로 가장 높았다. 현직위는 일반 치과위생사가 36.4%, 수석 치과위생사가 34.6%, 팀장급이 22.1%였고 취업형태는 정규직이 85.4%였으며, 월 야간진료를 4회 이상이 49.8%로 가장 높았다. 직장생활 이유에 대한 항목에서는 1-3순위별로 3점, 2점, 1점의 가중치를 두어 값을 산출하였는데 ‘윤택한 생활을 위해’, ‘경제적 이유로’, ‘능력과 기술을 발휘하고 싶어서’ 등의 순으로 높게 조사되었다. 근무시간의 조정가능성 여부는 부분적으로 가능한 경우가 49.1%로, 가능하지 않은 경우가 36.6%로 나타났

고, 이직횟수는 없음이 36.9%, 1회가 24.9%였다. 가정과 직장생활 병행이 어려운 이유는 ‘자녀양육 및 교육문제’가 58.7%로 가장 높았고, ‘직장일과 가사일에 대한 부담’이 32.4%로 조사되었다<Table 2>.

## 3. 가정생활 만족도 및 양육스트레스

가정생활 만족도와 양육스트레스는 Likert 4점 척도로 조사되었으며 점수가 높을수록 가정생활의 만족도가 높고, 양육스트레스가 높음을 의미한다. 연구대상자의 가정생활 만족도는 3.03점으로 나타났고, 양육스트레스는 2.41점으로 나타났다. 양육스트레스의 하위항목인 자녀양육으로 인한 일상적 스트레스는 2.46점, 부모역할에 대한 부담감은 2.39점, 타인양육에 대한 죄책감은 2.36점이었다<Table 3>.

## 4. 인구사회학적 특성에 따른 양육스트레스

연구대상자의 인구사회학적 특성에 따른 양육스트레스는 <Table 4>와 같다. 양육스트레스는 자녀연령이 낮을수록 높은 경향을 보였는데, 양육스트레스 하위영역의 자녀양

Table 2. Job-related characteristics

Classification	N (%)	Classification	N(%)
Career		Reasons of working*	
≤ 10 years	67(29.8)	For better life	490(36.8)
11-15 years	108(48.0)	To earn money	437(32.8)
16 years ≤	50(22.2)	To use own's capability	327(24.6)
Workplace		To escape from housework	28( 2.1)
Dental clinic	138(61.1)	For social contribution	17( 1.3)
Dental hospital	55(24.3)	For another carrier	17( 1.3)
General/University hospital	20(8.8)	To take free time	9( 0.7)
Public health center	8(3.5)	To avoid family conflict	4( 0.3)
Others	5(2.2)	Others	1( 0.1)
Job position		Work hour flexibility	
Staff	79(36.4)	Yes	32(14.3)
Team manager	48(22.1)	Partially yes	110(49.1)
Head	75(34.6)	No	82(36.6)
Department manager	15(6.9)	Number of job change	
Employment status		0	83(36.9)
Regular	193(85.4)	1	56(24.9)
Temporary	19(8.4)	2	33(14.7)
Part-time	14(6.2)	3	36(16.0)
Night duty per month		over 4	17( 7.6)
None	38(16.7)	Reason why work-family balance is difficult	
1-3 times	76(33.5)	Parenting & education	132(58.7)
Over 4 times	113(49.8)	Burden of work-family balance	73(32.4)
		Health	10( 4.4)
		Relationship in workplace	4( 1.8)
		Others	6( 2.7)

\*Calculated multiplying weights(first choice 3 points, second choice 2 points, and third choice 1 point).

Table 3. Family life satisfaction and parenting stress

Classification	Mean±SD
Family life satisfaction	3.03±0.45
Parenting stress	2.41±0.37
Daily stress caused by child-rearing	2.46±0.47
Stress caused from taking parent role	2.39±0.41
Stress caused form child-rearing by other people	2.36±0.54

육의 일상적 스트레스와 부모역할에 대한 부담감도 자녀연령이 낮을수록 높게 나타났다( $p<0.05$ ). 월수입은 301만원 이상인 경우보다 300만원 이하인 경우에 양육스트레스와 하위영역의 자녀양육으로 인한 일상적 스트레스가 높게 나타났다, 어머니 연령이 36세 이하인 경우, 아버지 연령이 38세 이하인 경우 양육스트레스가 높게 나타났다( $p<0.05$ ). 자녀양육으로 인한 일상적 스트레스는 부부의 연령이 낮은 경우 높았고, 부모역할에 대한 스트레스는 어머니 연령이 낮은 경우 높게 나타났다( $p<0.05$ ). 결혼연차가 낮을수록, 가사시간이 길수록 양육스트레스와 하위영역의 일상적 스트레스

가 높게 나타났다( $p<0.05$ ).

## 5. 직업특성에 따른 양육스트레스

연구대상자의 직업관련 특성에 따른 양육스트레스에서는 치과위생사 경력이 짧을수록 양육스트레스와 하위영역 일상적 스트레스가 높게 나타났고, 취업형태에서 계약직인 경우가 양육스트레스가 가장 높았는데 하위영역 중에서는 일상적 스트레스와 부모역할에 대한 스트레스가 높게 나타났다( $p<0.05$ ). 이직횟수가 높은 경우 양육스트레스가 높게 나타났고, 직장과 가정생활 병행의 어려운 이유로 '자녀양육 및 교육문제', '일과 가사노동의 병행에 대한 부담', '직장동료/상사와의 관계'라고 응답한 경우 양육스트레스가 높게 나타났다( $p<0.05$ )<Table 5>.

## 6. 가정생활 만족도에 따른 양육스트레스

가정생활 만족도가 높은 경우 양육스트레스가 낮게 나타났고, 자녀양육으로 인한 일상적 스트레스와 부모역할에 대한 부담감도 낮게 나타났다( $p<0.05$ )<Table 6>.

Table 4. Parenting stress according to the demographics

Classification	Parenting stress		Daily stress caused by child-rearing		Stress caused from taking parent role		Stress caused from child-rearing by other people	
	Mean±SD	p-value*	Mean±SD	p-value*	Mean±SD	p-value*	Mean±SD	p-value*
No. of children								
1	2.42±0.40	0.802	2.50±0.50	0.515	2.38±0.42	0.789	2.36±0.55	0.709
2	2.41±0.36		2.43±0.45		2.41±0.43		2.38±0.54	
3	2.35±0.25		2.43±0.40		2.33±0.23		2.25±0.40	
Children Ages								
≤ 3 years	2.52±0.35 <sup>a</sup>	<0.001	2.66±0.43 <sup>a</sup>	<0.001	2.45±0.38 <sup>a</sup>	0.040	2.40±0.53	0.825
4-7 years	2.41±0.38 <sup>a</sup>		2.47±0.41 <sup>a</sup>		2.40±0.45 <sup>ab</sup>		2.33±0.56	
8-10 years	2.19±0.29 <sup>b</sup>		2.04±0.37 <sup>b</sup>		2.24±0.35 <sup>ab</sup>		2.35±0.50	
11 years ≤	2.19±0.38 <sup>b</sup>		2.05±0.40 <sup>b</sup>		2.23±0.43 <sup>b</sup>		2.35±0.50	
Monthly income(10,000 won)								
≤ 200	2.44±0.33 <sup>a</sup>	0.029	2.51±0.45 <sup>a</sup>	0.034	2.42±0.37	0.255	2.35±0.54	0.078
201-300	2.45±0.39 <sup>b</sup>		2.50±0.47 <sup>a</sup>		2.42±0.44		2.43±0.52	
301 ≤	2.29±0.36 <sup>b</sup>		2.31±0.47 <sup>b</sup>		2.31±0.37	0.177	2.23±0.54	0.876
Living expenses								
Cost of living	2.38±0.35	0.677	2.44±0.47	0.633	2.34±0.38		2.33±0.52	
Deposit	2.47±0.42		2.57±0.45		2.42±0.47		2.41±0.58	
Fostering expenses	2.48±0.34		2.54±0.47		2.53±0.32		2.33±0.47	
Education expenses	2.45±0.46		2.37±0.55		2.52±0.57		2.47±0.61	
Support for other family	2.43±0.29		2.42±0.35		2.44±0.36		2.44±0.33	
Others	2.43±0.43		2.54±0.42		2.31±0.45		2.45±0.70	
Fostering allowances(10,000 won)								
≤ 20	2.36±0.40	0.101	2.39±0.49	0.072	2.32±0.46 <sup>a</sup>	0.045	2.36±0.53	0.684
21-50	2.47±0.34		2.52±0.45		2.48±0.34 <sup>b</sup>		2.40±0.55	
51 ≤	2.45±0.35		2.54±0.45		2.43±0.38 <sup>ab</sup>		2.32±0.53	
Mother's age								
36 years ≥	2.50±0.33	0.001	2.60±0.43	<0.001	2.46±0.35	0.010	2.40±0.52	0.299
37 years ≤	2.32±0.39		2.33±0.47		2.32±0.46		2.32±0.55	
Father's age								
38 years ≥	2.46±0.36	0.024	2.56±0.46	0.001	2.41±0.39	0.384	2.39±0.56	0.390
39 years ≤	2.35±0.38		2.36±0.46		2.37±0.44		2.33±0.51	
Marriage years								
≤ 5 years	2.48±0.38 <sup>a</sup>	0.012	2.62±0.48 <sup>a</sup>	<0.001	2.43±0.39	0.419	2.33±0.55	0.834
6-10 years	2.42±0.38 <sup>a</sup>		2.48±0.44 <sup>a</sup>		2.39±0.45		2.38±0.54	
11 years ≤	2.27±0.32 <sup>b</sup>		2.17±0.39 <sup>b</sup>		2.33±0.37		2.35±0.50	

Housework hours								
<2 hrs.	2.34±0.32 <sup>a</sup>	0.004	2.38±0.48 <sup>a</sup>	0.006	2.36±0.36	0.073	2.27±0.43	0.054
2-3 hrs.	2.34±0.40 <sup>a</sup>		2.38±0.48 <sup>a</sup>		2.33±0.44		2.31±0.58	
3 hrs. <	2.51±0.35 <sup>b</sup>		2.58±0.44 <sup>b</sup>		2.47±0.40		2.47±0.52	
Fosterer of first child		0.232		0.006		0.379		0.169
Kindergarten	2.44±0.35		2.59±0.42 <sup>a</sup>		2.35±0.40		2.34±0.52	
Parents	2.42±0.45		2.53±0.5 <sup>a</sup>		2.42±0.49		2.26±0.58	
Parents-in-law	2.46±0.30		2.49±0.4 <sup>a</sup>		2.46±0.37		2.43±0.53	
Private institute	2.46±0.30		2.33±0.47 <sup>ab</sup>		2.48±0.35		2.63±0.45	
Babysitter	2.32±0.39		2.29±0.51 <sup>ab</sup>		2.33±0.43		2.35±0.40	
Relatives	2.34±0.41		2.44±0.65 <sup>ab</sup>		2.23±0.26		2.34±0.50	
Others	2.23±0.37		2.17±0.45 <sup>b</sup>		2.27±0.42		2.28±0.56	
Fosterer of second child		0.594		0.087		0.749		0.360
Kindergarten	2.42±0.31		2.48±0.37		2.38±0.41		2.40±0.55	
Parents	2.39±0.38		2.51±0.45		2.39±0.44		2.21±0.52	
Parents-in-law	2.46±0.32		2.45±0.42		2.49±0.36		2.44±0.49	
Private institute	2.40±0.29		2.20±0.47		2.44±0.26		2.64±0.51	
Babysitter	2.46±0.39		2.67±0.41		2.27±0.57		2.44±0.33	
Relatives	2.11±0.07		2.00±0.12		2.17±0.12		2.19±0.62	
Others	2.25±0.56		2.19±0.62		2.30±0.54		2.28±0.65	

<sup>a</sup>by t-test or one way ANOVA

<sup>ab</sup>The same characters were not significant by one way ANOVA at  $\alpha=0.05$

Table 5. Parenting stress according to the job-related characteristics

Classification	Parenting stress		Daily stress caused by child-rearing		Stress caused from taking parent role		Stress caused from child-rearing by other people	
	Mean±SD	p-value*	Mean±SD	p-value*	Mean±SD	p-value*	Mean±SD	p-value*
Career		0.006		<0.001		0.130		0.353
≤ 10 years	2.50±0.40 <sup>a</sup>		2.59±0.51		2.46±0.43		2.44±0.57	
11-15 years	2.41±0.34 <sup>a</sup>		2.49±0.42		2.40±0.40		2.33±0.51	
16 years ≤	2.28±0.37 <sup>b</sup>		2.22±0.45		2.30±0.40		2.33±0.54	
Workplace		0.753		0.745		0.751		0.051
Dental clinic	2.41±0.34		2.44±0.48		2.40±0.37		2.38±0.52	
Dental hospital	2.44±0.33		2.51±0.40		2.36±0.35		2.44±0.48	
General/University hospital	2.31±0.48		2.48±0.50		2.32±0.56		2.03±0.55	
Public health center	2.38±0.65		2.30±0.71		2.51±0.66		2.30±0.68	
Others	2.38±0.57		2.50±0.44		2.27±0.73		2.35±0.82	
Job position		0.556		0.268		0.498		0.624
Staff	2.42±0.42		2.51±0.49		2.41±0.47		2.29±0.52	
Team manager	2.41±0.31		2.48±0.40		2.36±0.37		2.38±0.47	
Head	2.41±0.36		2.43±0.48		2.41±0.37		2.40±0.57	
Department manager	2.28±0.26		2.28±0.43		2.25±0.32		2.31±0.56	
Employment status		0.005		0.024		0.004		0.444
Regular	2.38±0.35 <sup>a</sup>		2.43±0.45 <sup>a</sup>		2.35±0.40 <sup>a</sup>		2.34±0.53	
Temporary	2.66±0.44 <sup>b</sup>		2.74±0.63 <sup>b</sup>		2.71±0.39 <sup>b</sup>		2.49±0.57	
Part-time	2.40±0.33 <sup>a</sup>		2.39±0.38 <sup>a</sup>		2.43±0.35 <sup>a</sup>		2.42±0.52	
Night duty per month		0.196		0.258		0.458		0.323
None	2.40±0.42		2.42±0.48		2.40±0.49		2.37±0.52	
1-3 times	2.35±0.38		2.40±0.48		2.34±0.42		2.29±0.53	
Over 4 times	2.45±0.35		2.51±0.46		2.42±0.38		2.41±0.54	
Work hour flexibility		0.404		0.387		0.429		0.176
Yes	2.33±0.29		2.39±0.38		2.35±0.33		2.23±0.53	
Partially yes	2.40±0.35		2.44±0.49		2.36±0.37		2.42±0.51	
No	2.44±0.42		2.51±0.47		2.43±0.48		2.33±0.56	
No. of job change		0.022		0.557		0.003		0.091
0	2.38±0.31 <sup>ab</sup>		2.46±0.42		2.34±0.36 <sup>ab</sup>		2.30±0.45	
1	2.39±0.38 <sup>ab</sup>		2.47±0.45		2.36±0.44 <sup>ab</sup>		2.31±0.55	
2	2.30±0.32 <sup>a</sup>		2.35±0.36		2.26±0.34 <sup>a</sup>		2.28±0.58	
3	2.50±0.43 <sup>bc</sup>		2.49±0.58		2.52±0.46 <sup>bc</sup>		2.48±0.56	
over 4	2.62±0.45 <sup>c</sup>		2.57±0.65		2.67±0.41 <sup>c</sup>		2.61±0.54	

Reason why work-family balance is difficult	0.044	0.051	0.057	0.234
Parenting & education	2.43±0.32 <sup>a</sup>	2.45±0.44	2.43±0.37	2.40±0.48
Burden of work-family balance	2.42±0.40 <sup>a</sup>	2.54±0.49	2.36±0.43	2.31±0.57
Health	2.25±0.60 <sup>ab</sup>	2.19±0.65	2.24±0.64	2.34±0.66
Relationship in workplace	2.37±0.22 <sup>b</sup>	2.40±0.36	2.42±0.34	2.25±0.59
Others	2.01±0.39 <sup>a</sup>	2.08±0.38	1.97±0.36	1.94±0.71

\*by one way ANOVA

<sup>a,b,c</sup>The same characters were not significant by one way ANOVA at  $\alpha=0.05$

Table 6. Parenting stress according to family life satisfaction

Classification	Family life satisfaction	<3.03(n=127)	≥ 3.03(n=100)
	p-value*	Mean±SD	Mean±SD
Parenting Stress	0.005	2.47±0.33	2.33±0.41
Parenting stress 1	0.025	2.52±0.46	2.38±0.48
Parenting stress 2	0.002	2.47±0.36	2.30±0.46
Parenting stress 3	0.187	2.41±0.43	2.31±0.64

\*by t-test

Parenting stress 1: daily stress caused by child-rearing

Parenting stress 2: stress caused from taking parent role

Parenting stress 3: stress caused form child-rearing by other people

Table 7. Correlation among parenting stress subcategories

Classification	Parenting stress 1	Parenting stress 2	Parenting stress 3
Parenting stress 1	1.000		
Parenting stress 2	0.515*	1.000	
Parenting stress 3	0.332*	0.531*	1.000

\*p-value<0.001 by Pearson's correlation

Parenting stress 1 : daily stress caused by child-rearing

Parenting stress 2 : stress caused from taking parent role

Parenting stress 3 : stress caused form child-rearing by other people

Table 8. Influencing factors on parenting stress

Variables	β	B	Standard Error	t	p-value*	R <sup>2</sup>	AdjR <sup>2</sup>	F
(Constant)	3.033		0.284	10.670	<0.001	0.183	0.156	6.770**
Children Age	-0.019	-0.162	0.012	-1.630	0.105			
Monthly Income	-0.015	-0.060	0.016	-0.900	0.371			
Mother's Age	-0.017	-0.187	0.009	-1.860	0.065			
Marriage Years	-0.003	-0.034	0.011	-0.300	0.768			
Housework Hours								
Under 3 hrs.	-0.004	-0.006	0.064	-0.070	0.945			
Over 3 hrs.	0.115	0.155	0.064	1.800	0.073			
No. of Job Change	0.053	0.190	0.018	2.910	0.004			

\*by multiple linear regression analysis, 95% confidence interval, \*\*p<0.001

### 7. 양육스트레스(하위범주)의 상관관계

양육스트레스의 하위항목간의 상관관계는 <Table 7>과 같다. 자녀양육으로 인한 일상적 스트레스와 부모역할에 대한 부담감, 타인 양육에 해나 죄책감은 유의한 관계를 보였고, 부모역할에 대한 부담감과 타인양육에 대한 죄책감 간에도 유의한 관계가 나타났다.

### 8. 양육스트레스에 영향을 미치는 요인

양육스트레스에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 다중선형회귀분석을 시행한 결과는 <Table 8>과 같고, 이직 횟수가 양육스트레스에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

### 총괄 및 고안

취업모에게 자녀양육 문제는 가정생활의 만족도뿐만 아니라 이직이나 직장생활의 지속여부에 영향을 미치는 주요한 요소이다. 본 연구에서는 치과위생사의 인구사회학적 특성과 직업특성, 가정생활 만족도에 따른 양육스트레스를 조사하였다.

본 연구에서 자녀양육자는 양가 조부모가 45% 이상으로 나타났다. 인구사회학적 특성에 따른 양육스트레스는 자녀연령이 낮을수록, 월수입이 낮은 경우에, 부모의 연령이 낮은 경우, 결혼연차가 낮을수록, 가사시간이 길수록 높게 나타났다. 일반적으로 부모의 연령, 결혼연차, 자녀의 연령은 서로 관련성이 있다. 부모의 연령이 낮을 경우 결혼연차와 자녀의 연령도 낮을 가능성이 높기 때문이다. 나이가 어린

자녀는 양육자나 부모에 대한 의존도가 더 높기 때문에 더 많은 관심과 도움을 필요로 하고 많은 시간을 할애해야 하므로 양육스트레스가 높다[11,12]. 또한 부모의 연령이 낮을 경우 첫째 아이일 가능성이 높고, 부모로서의 경험이 부족하여[7] 양육에 필요한 지식이나 방법적인 미숙함으로 양육스트레스가 클 수 있을 것으로 보인다. 또한 부모의 경제적 수준이 낮을 경우 양육에 필요한 물품이나 다양한 양육조건들을 제공하기 어렵고[13], 양육비나 교육비 등으로 인한 가정생활의 부담으로 일상적 스트레스나 부모역할을 제대로 하지 못한다는 심리적 부담감이 클 것으로 생각된다. 자녀의 양육자는 조부모인 경우가 가장 많았는데 손과 이의 질적연구[6]에 의하면 조모의 양육지원은 실제 어머니의 양육과 비슷한 신뢰할 만한 양육이 가능하므로 취업모의 지속적인 경제활동에 중요한 요인이라고 하였고, 이러한 지원이 없을 경우 경제활동이 지속되기 어렵다고 하였다. 하지만 둘째 자녀를 출산할 경우 조부모의 지원이 어렵거나, 지원 거부 문제가 있다고도 하였는데, 이에 따라 자녀수가 많을수록 양육스트레스가 높고[14] 경력단절의사가 높다는[8] 연구가 보고되고 있다. 자녀수가 많으면 자녀 양육으로 인한 시간적, 경제적, 심리적 문제가 많이 발생하므로 스트레스가 높을 것으로 보이나 본 연구에서는 자녀수에서는 유의한 차이를 보이지 않았다. 인구사회학적 특성에 따른 양육스트레스는 연구대상자와 자녀의 연령 등 각기 다른 연구들이 보고되고 있어 서로 상반된 연구결과를 보이기도 하므로 향후 추가적인 연구가 더 필요할 것이다.

본 연구대상자의 근무시간 조정가능성 여부는 가능하지 않은 경우가 36.6%로 나타났고, 직업관련 특성에 따른 양육스트레스는 직장경력 짧을수록, 계약직인 경우, 이직횟수가 많을수록 양육스트레스가 높게 나타났으며, 직장과 가정생활 병행 어려움의 이유로 '자녀양육 및 교육문제', '일과 가사노동의 병행에 대한 부담', '직장동료/상사와의 관계'라고 응답한 경우 양육스트레스가 높게 나타났다. 치과위생사의 직장경력이 짧다는 것은 대상자의 낮은 연령을 의미하는 경우가 대부분이어서 자녀가 첫아이이고, 연령 또한 어린 경우가 많아 아직 부모역할의 미숙함으로 인한 심리적 부담이 크므로 양육스트레스가 높을 것으로 보인다. 김[10]은 양육스트레스에 관련된 변인 중 직장변인으로 직업만족도가 높을수록 양육스트레스를 적게 경험한다고 하면서 근무조건 융통성이 취업모의 양육스트레스에 의미있는 영향을 미친다고 하였다. 치과위생사들이 주로 근무하는 치과병의원은 인력이 소규모로 운영되는 경우가 많아 대체인력이 부족할 경우 근무시간을 유연하게 이용하기 어려운 환경이 많을 것으로 보인다. 손과 이의 연구[6]에서도 취업모의 근무시간 유연성은 낮은 수준이었고, 근무시간 유연성이 낮을수록 경제활동 중단 가능성이 높다고 하였는데 정규직이 아닌 계약직의 경우 직장생활의 복지혜택이나 업무에 대한 유연성을 가지기 어려우므로 정규직보다 양육스트레스가 클

것으로 생각된다. 김 등[3]은 취업모들은 직장에서 능력있는 존재로 인정받기를 희망하지만 육아에도 신경을 써야 하는 현실 때문에 일에만 전념하기 어려운 점이 있다고 하였고, 강과 이[5]는 기혼간호사의 경우 업무 중 가정문제를 자녀문제로 일찍 퇴근해야 할 경우 동료나 상사로부터 불편한 존재로 인식된다는 두려움이 있다고 하였다. 선행연구에 의하면 50% 이상의 취업모들이 출산과 양육문제로 직장생활을 중단하는 것을 고려하였다고 보고하였고[6], 치과위생사의 경우 출산과 육아의 이유로 직장을 퇴직한 경우가 가장 많다고 하여[8] 양육스트레스와 이직횟수가 관련성이 있을 것으로 사료된다. 기혼여성들은 양육으로 인하여 미혼여성보다 취업이나 직장생활에 더 많은 어려움이 있다. 퇴근 후에는 또 다른 일의 시작이 기다리고 있고, 남편의 가사활동이 예전보다 증가되었다고는 하지만 한국사회에서 자녀양육과 가사노동의 주요 책임은 여성에 있다는 유교적 인식과 태도로 이를 소홀히 했을 때에는 비난받는 경우가 많다. 가정에서는 부모로서의 책임에 소홀히 하지 않아야 하고 직장에서는 치과위생사로서의 책임뿐만 아니라 기혼치과위생사의 부정적 인식의 대상이나 배려의 대상이 되지 않기 위해 이중의 노력을 기울여야 하는 것이 현실이다.

본 연구대상자의 양육스트레스는 2.41점, 하위항목인 일상적 스트레스는 2.46점, 부모역할 부담감은 2.39점, 타인양육 죄책감은 2.36점이었다. 가정생활 만족도는 3.03점이었고, 가정생활 만족도가 높은 경우 양육스트레스가 낮게 나타났다. 본 연구뿐만 아니라 선행연구[15]에서도 부모역할에 대한 부담감이나 타인양육 죄책감보다 자녀양육으로 인한 일상적 스트레스가 가장 큰 스트레스로 나타났는데, 김과 권[15]의 간호사의 양육스트레스 연구에서는 양육스트레스가 2.46점, 일상적 스트레스 2.58점, 타인양육 죄책감 2.42점, 부모역할 부담감 2.39점으로 나타나 유사한 결과를 보였다. 일상적 스트레스는 자녀양육으로 인한 가정생활에서의 가사노동이나 양육 부담 등의 문제와 관계가 있을 것으로 보이며, 특히 배우자의 지지가 주요한 요인으로 작용할 것으로 사료된다. 사회적 지지는 취업모의 양육스트레스를 감소시키는 환경적 요인으로, 가정 내·외 요인으로 구분될 수 있다. 가정 내 요인으로 배우자의 양육참여 등의 지지는 양육스트레스의 감소에 중요한 요인으로 부부중심의 가족구조에서는 더욱 중요한 요인이다[16]. 김 등[17]은 맞벌이 부부의 경우 남녀가 모두 공평하게 가사와 육아를 분담해야 한다고 생각은 하지만 급한 일이 발생할 경우에는 여성에게 책임이 넘어간다고 하였다. 배우자의 양육참여가 많을수록 양육스트레스가 감소하고 가정생활 만족도가 높아진다는[16,18] 보고가 있고 양육스트레스는 부모의 양육태도와 자녀의 발달뿐만 아니라 여성의 직장생활, 경력단절과도 관련성이 있으므로 양육스트레스를 감소시킬 수 있는 가정 내·외의 환경을 조성하는 것이 중요할 것이다.

본 연구에서 다중선행회귀분석을 시행한 결과, 이직횟수

가 양육스트레스에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 양육스트레스 높을수록 이직의도 높다는 것은 많은 연구에서 보고되고 있는데, 기혼 병원종사자들은 가장 힘든 일이 대한 응답으로 약 50%가 육아문제라고 응답하였고[7], 간호사의 70% 이상이 자녀양육 문제로 이직을 고려해 본 적이 있다고 응답하였다[19]. 양육문제는 취업모들이 직장을 그만두는 주요한 이유 중 하나이고 양육스트레스와 직무만족도는 서로 부정적인 영향을 미치며, 경제활동 중단을 고려하는 요인이 되기도 한다[6].

치과위생사는 출산과 육아를 경력단절 요인이라 하였고, 재취업이 어려운 이유로 고용주의 기혼자에 대한 부담감과 육아에 따른 근무시간 조정 등의 어려움을 언급하였으며[8], 간호사의 경우도 기혼간호사를 꺼리는 분위기가 임상현장에 조성되어 있다고 하였다[5]. 취업모들이 직장-가정생활 병행을 어려워하는 것은 직장업무와 가사노동의 이중적 부담, 가사와 양육이 여성의 역할이라는 전통적 인식, 가정친화적인 제도의 부재, 부족한 가족의 지지 등 많은 이유가 있겠지만, 이러한 이유는 남성과 여성의 성역할에 대한 인식의 문제로 요약될 수 있다. 인식의 부재는 사회적 제도의 부재를 야기시키고, 직장을 기혼여성들이 일하기 어려운 분위기와 근무환경으로 만든다. 기혼여성을 바라보는 인식의 전환과 함께 가정친화적인 정책지원이 함께 마련되어야 할 것이다.

본 연구는 연구대상을 마지막 자녀의 연령을 기준으로 구분하여 다자녀인 경우 첫째 자녀의 연령에 따른 변수를 고려하지 않았으며, 지역별 차이를 고려하지 않았다는 제한점이 있으므로 후속연구에서는 변수들을 고려한 연구가 진행되어야 할 것이고, 양육스트레스와 직무스트레스, 가정과 직장 간의 상호관련성에 대한 연구가 추가적으로 있어야 할 것으로 보인다.

## 결론

본 연구는 초등학교 이하의 자녀를 둔 기혼 치과위생사들을 대상으로 자기기입식 설문지를 이용하여 인구사회학적 특성과 직업특성, 가정생활 만족도에 따른 양육스트레스를 조사하였다.

1. 연구대상자의 월 지출내용 중 자녀 양육비가 11.1%를 차지했고, 월 양육비는 20만원 이하가 48.5%, 첫째와 둘째 자녀 양육자는 양가부모가 각각 49.1%, 45.6%였다.
2. 연구대상자의 월 야간진료는 4회 이상이 49.8%, 직장생활 이유는 '윤택한 생활을 위해', '경제적 이유' 등의 순으로 조사되었다. 근무시간의 조정가능성 여부는 가능하지 않은 경우가 36.6%로 나타났고, 가정과 직장생활 병행이 어려운 이유는 '자녀양육 및 교육

문제'가 58.7%, '직장일과 가사일에 대한 부담'이 32.4%였다.

3. 가정생활 만족도는 3.03점, 양육스트레스는 2.41점으로 나타났고, 하위항목인 자녀양육으로 인한 일상적 스트레스는 2.46점, 부모역할에 대한 부담감은 2.39점, 타인양육에 대한 죄책감은 2.36점이었다.
4. 양육스트레스는 자녀연령이 낮을수록, 월수입이 낮은 경우에, 본인연령과 남편 연령은 낮은 경우 양육스트레스가 높았다. 직업관련 특성에 따른 양육스트레스에서는 치과위생사 경력이 짧을수록, 계약직인 경우, 이직횟수가 많은 경우 양육스트레스가 높았고, 직장 과 가정생활 병행의 어려운 이유로 '자녀양육 및 교육문제', '일과 가사노동의 병행에 대한 부담', '직장 동료/상사와의 관계'라고 응답한 경우 양육스트레스가 높게 나타났다. 가정생활 만족도가 높은 경우 양육스트레스가 낮았고, 다중선행회귀분석을 시행한 결과, 이직횟수가 양육스트레스에 영향을 주었다.

자녀로 인한 양육문제와 가족의 인식, 기혼치과위생사에 비친화적인 직장 분위기는 치과위생사의 이직과 경력단절을 증가시키는 이유가 되며, 이는 제도적 지원 없이는 해결하기 어렵다. 취업모를 위한 정책이 마련되고 정책을 이용하는데 어려움이 없는 직장의 분위기 조성이 필요할 것으로 사료된다.

## Acknowledgements

본 연구는 한양여자대학교 교내연구비(한양여대 2014-2-035)에 의하여 이루어졌음.

## References

1. Statistics Korea. 2015 Women's life through statistics. Daejeon: Statistics Korea; 2015: 23-35.
2. Gwak HJ, Choi EY. Influence factors of labor force participation for married women : focusing on the gender unequal structure in household and labor market. The Women's Studies 2015; 88: 429-56.
3. Kim NH, Lee EJ, Kwak SY, Park MR. A phenomenological study on the experiences of parenting burden of working mothers with young children in Korea. Korean J Women Health Nurs 2013; 19: 188-200.
4. Korea Institute for Health and Social Affairs. Health · Welfare Issue & Focus. Seoul: Korea Institute for Health and Social Affairs; 2013; 215.

5. Kang SY, Lee HK. Phenomenological study on the experience of labour and burnout among married female nurses. *Women's Studies Review* 2012; 29: 41-78.
6. Son SH, Lee JR. Intentions of employed mothers with young children to leave the labor force. *J of Korean Home Management Association* 2014; 32: 157-77. <http://dx.doi.org/10.7466/JKHMA.2014.32.3.157>.
7. Kang SJ, Kim SY. The relationship among nurses' parenting stress and turnover intension. *J Korean Acad Nurs Admin* 2011; 17: 508-15.
8. Lee KJ, Bae HS. The factors affecting the intention of career discontinuity of a married women dental hygienist. *J Dent Hyg Sci* 2015; 15: 786-93.
9. Kim GH, Kang HK. Development of the parenting stress scale. *J Korean Home Econ Assoc* 1997; 35: 141-50.
10. Kim LJ. An ecological study on working mother's parenting stress[Master's thesis]. Seoul: Univ. of Dongduk Women, 1999.
11. Kim KH, Cho BH. An ecological approach to analysis of variables in the parenting stress of the dual-earner mothers and fathers. *Korean J of Child Stud* 2000; 21: 35-50.
12. Moon HJ. Parenting stress of employed and unemployed mothers. *Fam Environ Res* 2004; 42: 109-22.
13. Sohn SM. Parenting stress and related factors of employed and non-employed mothers with infants. *Journal of Future Early Childhood Education* 2012; 19: 331-57.
14. Kim LJ, Yoon CH. An ecological study on working mothers' parenting stress. *Fam Environ Res* 2000; 38: 47-58.
15. Kim YS, Kwon MK. Nurse's parenting stress. *Korean Parent Child Health J* 2010; 13: 86-94.
16. Kim J, Lee JH. The relationship between father's participation in child rearing and mother's child rearing stress. *Korean J of Child Stud* 2005; 26: 245-61.
17. Kim SY, Kim SM, Lee GY. A qualitative study on dual earner families' work and family lives for ideal work-family balance. *Journal of Korean Family Resource Management Association* 2011; 15: 93-116.
18. Kim SY, Choi HY. Mothers' parenting stress, parenting behaviors, and their children's social competence by their children's emotionality and their husbands'. *Fam Environ Res* 2007; 45: 1-11.
19. Park YK, Yi JY, Lim SR, Jang HR, Kang HJ, Kim JS. Parenting stress, parenting guilt feelings, separation anxiety and alternative care in hospital-nurses. *Jour of KoCon a* 2014; 14: 302-11. <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2014.14.07.302>.