



Journal of Korean Society of Dental Hygiene

Original Article **일부 기혼 치과위생사의 직장-가정갈등에 영향을 미치는 요인**

황윤숙 · 김수화
한양여자대학교 치위생과

Factors affecting the conflict between work and family in some married dental hygienists

Received: 21 November 2017
Revised: 30 April 2018
Accepted: 10 May 2018

Yoon-Sook Hwang · Soo-Hwa Kim

Department of Dental Hygiene, Hanyang Women's University

Corresponding Author: Yoon-Sook Hwang, Department of Dental Hygiene, Hanyang Women's University, 200 Salgoji-gil, Seongdong-gu, Seoul 04763, Korea, Tel: +82-2-2290-2570, Fax: +82-2-2290-2579, E-mail: violt60@naver.com

ABSTRACT

Objectives: The purpose of this study is to identify the factors affecting job satisfaction, job stress, turnover intention, work-family and family-work relationship of married dental hygienists with young children.

Methods: 242 copies of self-reported questionnaires were analyzed. Statistical analysis of collected data was conducted using the statistical program of Stata 13.0 (StataCorp., College Station, TX, USA).

Results: Turnover intention was higher when the child age was lower and the child support and parenting stress were higher. But when working hours were adjustable, the turnover intention was low. Job stress was higher as the position, monthly income and night working hours were higher. Job satisfaction was higher as night work was fewer, work time was adjustable and family life satisfaction was higher. When parenting stress was high, job satisfaction was low and job stress and turnover intention were high. Work-family relationships were more affected by lower monthly income and parents-first child caregivers. Workplace factors affecting the family life were monthly income, caregiver and number of night work. The higher the parenting stress, the greater the mutual influence between family and work life. Age, family life, parenting stress and turnover intention were identified to affect family-work relationship. Parenting stress and job stress were identified to be influential on work-family relationship. **Conclusions:** Married dental hygienists are leaving the clinical setting due to their marriage and childbirth, or showing the effects on family-work and work-family relationships due to parenting. Efforts should be made to efficiently utilize professional manpower and to improve the psychological and physical working environment surrounding the married dental hygienists.

Key Words: Dental hygienist, Job satisfaction, Job stress, Parenting stress, Work-family conflict

색인: 양육스트레스, 직무만족도, 직무스트레스, 직장-가정갈등, 치과위생사

서론

우리나라의 2016년 여성 고용률은 50.2%로 지속적으로 증가하고 있으며[1], 연령대별 출산율은 30~34세가 가장 높고, 25~29세, 35~39세의 순이다[2]. 또한 연령대별 고용률은 20대 후반, 40대 후

반, 50대 전반 순으로 여성의 고용률은 30대 후반을 기점으로 결혼과 임신·출산·육아 등의 경력 단절이 발생하는 시기에 M자형 모양의 양상이 나타나고 있어[1] 여성의 사회 경제 활동은 결혼과 임신·출산·육아와 관련이 있음을 알 수 있다.

2016년 우리나라 가구의 30.3%는 가구주가 여성이고, 2017년 30.3%, 2020년 31.6%, 2030년 34.8%로 여성 가구주 비율은 계속 증가할 것으로 전망되며, 이중 40대(42.8%)와 30대(41.2%)의 경우는 유배우자의 가구주의 비율보다 높게 보고되고 있다[3]. 이러한 여성 가구주의 증가와 사회변화에 따라 여성의 사회 경제 활동에 대한 요구가 증가하고 있다. 그러나 가부장적 사고가 존재하는 우리 현실에서는 맞벌이 여성이 직장 외에 가정 일까지 부담해야 하는 어려움으로 인해 많은 기혼 직장 여성들이 직장업무로 소홀해진 가정생활에서 갈등을 경험하고 있다[4].

맞벌이 가정에서는 부부 모두에게 직장노동과 가사 및 양육활동이 요구되고 있으나 양육의 일차적 책임은 여전히 여성에게 있어 맞벌이 여성들은 근로, 가사 및 육아노동의 다중역할 부담을 겪고 있다[5]. 간호사들의 경우, 직장과 가정생활 병행 어려움의 이유로 ‘자녀양육 및 교육문제’, ‘일과 가사노동의 병행에 대한 부담’, ‘직장동료/상사와의 관계’라고 응답하여 양육스트레스가 높게 나타났으며[6], 위탁양육으로 인한 양육스트레스, 죄책감, 격리불안 같은 심리적 부담감을 느끼고 있다[7].

직장-가정갈등(work-family conflict: WFC)이란 역할갈등 연구에서 유래되었으며, 직장과 가정 영역의 양쪽에서 요구되는 일을 모두 잘 수행하기 어려운 역할 갈등의 한 형태로, 직장-가정갈등은 양방향성으로, 직장에서의 업무가 가정역할에 주는 방해(Work Interference with Family, WIF, 이하 직장-가정)와 가정에서의 역할이 직장역할 방해(Family Interference with Work, FIW, 이하 가정-직장)를 주는 양방향성의 갈등상태라고 정의된다[4,8].

여러 분야의 서비스 직종종사자의 경우, 직장에서의 감정노동이 직장-가정갈등과 직무 스트레스를 가중시키는 요인으로 지적되어 왔다[9]. 직장-가정갈등의 상황에서 사회적 지지는 직장과 가정생활에 영향을 미칠 수 있고, 이직의도를 낮추기 위해서는 직장과 가족 사이에 시간으로 인한 갈등을 줄이는 것이 중요하다[10,11]. 간호사의 경우도 집안일과 관련된 부부갈등과 육아로 인한 수면부족 등으로 육아와 직장을 병행하는 스트레스가 많아 이직을 고려하게 되며[12] 2014년 간호사 활동현황 실태조사[13] 결과 결혼, 출산 및 육아로 인한 이직률이 15.9%로 나타났다. 치과위생사의 경우도 미취학아동의 자녀가 있는 경우에 경력단절 의사가 높았고, 경력단절 경험의 이유로 출산·육아가 가장 많았다[14].

직장-가정갈등이나 육아에 대한 선행연구들은 여성들이 구성원의 대다수를 차지하는 간호사[10,15], 호텔, 항공사 등 서비스종사자[4,16] 등의 직종을 중심으로 활발하게 연구되어 왔으나, 기혼치과위생사에 대한 연구는 육아스트레스[6,14]에 대한 연구는 있으나 직장-가정갈등에 대한 연구는 찾아보기 힘들었다.

이에 본 연구는 기혼 치과위생사가 사회 활동에 적극적으로 참여 할 수 있도록 기혼치과위생사의 직장-가정갈등에 영향을 미치는 요인을 파악하여 갈등의 원인을 찾아 이를 완화해줄 수 있는 방안을 제안함으로써 육아로 인한 치과위생사 이직을 예방하고 효율적 인력 관리 및 활용을 목적으로 한다.

연구방법

1. 연구대상 및 방법

본 연구는 전국에 있는 치과의료기관에 재직 중인 치과위생사들 중 초등학생 이하의 자녀를 둔 치과위생사를 대상으로 편의표본추출하였으며, 연구 참여에 동의를 받은 후 설문조사를 실시하였다. 표본크기는 G*power 3.1.9 for window 프로그램을 이용하여 산출하였고 ANOVA를 위한 효과크기 0.25, 유의수준 0.05, 검정력 0.8의 표본사이즈는 최소 159명으로 산출되었다. 설문조사는 2015년 9월부터 12월까지 자기기입식 설문지를 이용하여, 이메일과 우편발송 등을 통해 진행되었으며, 전체 320부 중 269부가 회수되어 84.1%가 수합되었다. 이 중 연구에 활용하기 불충분한 설문지 27부를 제외한 총 242부를 분석하였다. 본 연구는 황과 김[6]의 연구와 연속된 연구이므로 연구대상자를 동일하게 선정하여 진행하였고, 인구사회학적 특성과 직업특성, 가정생활만족도와 양육스트레스의 연구결과를 공유하였으며 OO대학교 기관생명윤리위원회의 심의와 승인을 받았다(AN01-201509-HR-013-01).

2. 연구도구

자녀가 있는 기혼 치과위생사들의 가정-직장관계의 직무만족도, 직무스트레스, 이직의도를 분석하기 위해 가정-직장관계에 대한 설문은 박[17]과 강[18]의 설문지를, 직무만족도, 직무스트레스, 이직의도에 대한 설문은 허[19]과 최[20]의 설문지를 수정·보완하여 사용하였다. 설문지는 직무만족도 23문항, 직무스트레스 9문항, 이직의도 7문항, 직장-가정관계 9문항, 가정-직장관계 8문항으로 구성하였다. 모든 문항은 Likert 4점 척도로 구성하였고, 점수가 높을수록 직무만족도, 직무스트레스, 이직의도가 높고, 가정생활과 직장생활의 상호영향이 크다는 것을 의미한다. 양육스트레스와 가정생활 설문지 신뢰도는 Cronbach's α 계수가 각 0.910과 0.858이었고, 직무관련 설문지와 직장-가정관련 설문지의 신뢰도는 0.911과 0.900이었다.

3. 자료분석

본 연구를 위해 수집된 자료의 통계분석은 Stata 13.0 (StataCorp., College Station, TX, USA) 통계프로그램을 이용하여 분석하였다. 인구사회학적 특성과 직업특성에 따른 직무만족도, 직무스트레스, 이직의도 분석과 인구사회학적 특성과 직업특성에 따른 가정-직장, 직장-가정의 관계분석은 one way ANOVA와 t-test를 사용하였고, 사후분석으로 Duncan's multiple test를 시행하였다. 가정-직장, 직장-가정관계에 영향을 미치는 요인과 직무만족도, 직무스트레스, 이직의도에 영향을 미치는 요인은 다중선형회귀분석(multiple linear regression analysis)을 이용하였고, 변수 간 상관관계는 Pearson's correlation을 사용하였다. 통계적 유의수준(α)은 0.05로 하였다.

연구결과

1. 인구 사회학적특성에 따른 직무만족도, 직무스트레스, 이직의도

인구사회학적 특성에 따른 직무만족도, 직무스트레스, 이직의도는 <Table 1>과 같다. 자녀의 연령은 이직의도에 영향을 미쳤는데, 자녀 연령이 낮을수록 이직의도가 높게 나타났고($p < 0.001$), 월수입은 201-300만원과 301만원 이상은 유의하지 않았으나 200만원 이하군과는 유의한 차이가 있었으며($p < 0.001$), 월수입이 300만원 이상일 때 이직의도가 가장 낮게 나타났고($p < 0.05$). 양육비가 많을수록 직무스트레스가 높은 경향을 보였는데 20만원 이하와 51만원 이상은 유의한 차이가 있었으나($p < 0.01$) 21-50만원 군과는 유의한 차이를 보이지 않았다. 양육비가 많은 경우 이직의도도 높게 나타났는데 20만원 이하군과 유의한 차이가 있었다($p < 0.001$). 첫째 아이 양육자가 양가 부모인 경우 직무스트레스가 가장 높았고, 어린이집 및 유치원일 때 직무스트레스가 가장 낮았다($p < 0.01$). 인구사회학적 특성 중 어머니의 연령과 자녀수, 부모의 가사시간은 직무만족도, 직무스트레스, 이직의도에 영향을 미치지 않았다.

Table 1. Job satisfaction, job stress and turnover intention according to the demographics

Classification	Job satisfaction			Job stress			Turnover intention		
	Mean ± SD	t or F	p*	Mean ± SD	t or F	p*	Mean ± SD	t or F	p*
Age		-0.835	0.405		-1.150	0.251		1.348	0.179
≤ 36 years	2.74 ± 0.40			2.24 ± 0.40			2.29 ± 0.45		
37 years ≤	2.78 ± 0.38			2.30 ± 0.37			2.20 ± 0.51		
No. of children		0.85	0.428		0.59	0.553		0.12	0.884
1	2.73 ± 0.36			2.28 ± 0.43			2.26 ± 0.46		
2	2.79 ± 0.42			2.27 ± 0.35			2.22 ± 0.53		
3	2.69 ± 0.33			2.15 ± 0.31			2.25 ± 0.36		
Children Ages		0.40	0.754		0.71	0.544		6.45	0.000
≤ 3 years	2.73 ± 0.38			2.29 ± 0.37			2.39 ± 0.45 ^a		
4-7 years	2.76 ± 0.37			2.25 ± 0.39			2.18 ± 0.50 ^{ab}		
8-10 years	2.81 ± 0.39			2.20 ± 0.38			2.12 ± 0.43 ^{bc}		
11 years ≤	2.78 ± 0.53			2.37 ± 0.44			1.90 ± 0.52 ^c		
Monthly income (10,000 won)		2.61	0.076		9.36	0.000		4.31	0.015
≤ 200	2.78 ± 0.37			2.08 ± 0.30 ^a			2.22 ± 0.46 ^{ab}		
201-300	2.70 ± 0.39			2.31 ± 0.37 ^b			2.32 ± 0.49 ^b		
301 ≤	2.84 ± 0.37			2.37 ± 0.42 ^b			2.09 ± 0.47 ^a		
Fostering allowances (10,000 won)		1.00	0.368		5.76	0.004		7.79	0.001
≤ 20	2.78 ± 0.38			2.18 ± 0.35 ^a			2.12 ± 0.45 ^a		
21-50	2.70 ± 0.39			2.31 ± 0.36 ^{ab}			2.31 ± 0.55 ^b		
51 ≤	2.77 ± 0.40			2.38 ± 0.42 ^b			2.41 ± 0.44 ^b		
Housework hours		0.60	0.547		0.26	0.769		0.95	0.389
< 2 hrs.	2.80 ± 0.34			2.25 ± 0.38			2.17 ± 0.42		
2-3 hrs.	2.73 ± 0.38			2.29 ± 0.38			2.29 ± 0.54		
3 hrs. ≤	2.76 ± 0.42			2.25 ± 0.39			2.23 ± 0.47		
Fosterer of first child		0.92	0.469		4.56	0.001		0.37	0.871
Parents	2.74 ± 0.36			2.37 ± 0.38 ^a			2.26 ± 0.48		
Relatives	2.83 ± 0.23			2.28 ± 0.24 ^{ab}			2.38 ± 0.42		
Babysitter	2.84 ± 0.45			2.18 ± 0.60 ^{ab}			2.18 ± 0.63		
Kindergarten	2.74 ± 0.46			2.10 ± 0.33 ^b			2.20 ± 0.53		
Private institute	2.64 ± 0.42			2.31 ± 0.43 ^{ab}			2.29 ± 0.47		
Others	2.86 ± 0.37			2.14 ± 0.21 ^{ab}			2.18 ± 0.45		

*by one-way ANOVA and t-test within the same column, the different letters denote significant differences between the groups by Duncan post hoc analyses at $\alpha = 0.05$

2. 직업특성에 따른 직무만족도, 직무스트레스, 이직의도

근무기관과 현재 직위는 직무스트레스에 영향을 미쳤는데 종합병원/대학병원, 치과병원, 보건(지)소 순으로 직무스트레스가 높았고($p < 0.01$), 직위가 높은 경우 스트레스도 높게 나타났다($p < 0.05$). 월 야간진료가 적을수록 직무만족도가 높았으나 야간진료가 없는 그룹만 다른 그룹과 유의한 차이가 있었고($p < 0.05$), 직무스트레스도 야간진료가 없는 경우 유의하게 낮았다($p < 0.05$). 근무시간 조정가능여부에서는 조정가능성이 높을수록 직무만족도가 높았는데 조정가능성이 없는 그룹과 다른 그룹간에서 유의성을 보였고($p < 0.001$), 직무스트레스와 이직의도는 조정가능성이 없는 경우 높게 나타났고, 조정가능성 있는 그룹과 없는 그룹간에 유의한 차이를 보였다<Table 2>.

Table 2. Job satisfaction, job stress and turnover intention according to the job-related characteristics

Classification	Job satisfaction			Job stress			Turnover intention		
	Mean ± SD	F	p*	Mean ± SD	F	p*	Mean ± SD	F	p*
Workplace		0.53	0.711		3.50	0.009		1.44	0.221
Dental clinic	2.75 ± 0.42			2.22 ± 0.36 ^a			2.22 ± 0.48		
Dental hospital	2.76 ± 0.27			2.31 ± 0.34 ^b			2.26 ± 0.47		
General/university hospital	2.72 ± 0.41			2.51 ± 0.50 ^b			2.41 ± 0.55		
Public health center	2.95 ± 0.41			2.25 ± 0.39 ^{ab}			1.98 ± 0.45		
Others	2.77 ± 0.35			1.98 ± 0.51 ^a			2.06 ± 0.65		
Job position		2.20	0.089		3.90	0.010		0.24	0.871
Staff	2.73 ± 0.41			2.16 ± 0.36 ^a			2.27 ± 0.46		
Team manager	2.69 ± 0.32			2.26 ± 0.39 ^{ab}			2.21 ± 0.45		
Head	2.78 ± 0.39			2.36 ± 0.38 ^b			2.25 ± 0.54		
Department manager	2.97 ± 0.42			2.32 ± 0.35 ^{ab}			2.19 ± 0.49		
Night duty per month		3.05	0.049		4.13	0.017		2.42	0.091
None	2.89 ± 0.44 ^a			2.11 ± 0.36 ^a			2.09 ± 0.43		
1-3 times	2.74 ± 0.41 ^b			2.30 ± 0.40 ^b			2.31 ± 0.55		
Over 4 times	2.72 ± 0.35 ^b			2.30 ± 0.36 ^b			2.25 ± 0.46		
Work hour flexibility		7.81	0.001		4.73	0.010		4.19	0.016
Yes	2.92 ± 0.40 ^a			2.13 ± 0.31 ^a			2.06 ± 0.56 ^a		
Partially yes	2.80 ± 0.38 ^a			2.23 ± 0.39 ^{ab}			2.22 ± 0.48 ^{ab}		
No	2.63 ± 0.36 ^b			2.36 ± 0.39 ^b			2.34 ± 0.46 ^b		
No. of job change		1.06	0.375		1.51	0.200		1.53	0.196
0	2.75 ± 0.30			2.26 ± 0.31			2.20 ± 0.51		
1	2.69 ± 0.42			2.30 ± 0.43			2.32 ± 0.43		
2	2.86 ± 0.39			2.14 ± 0.42			2.10 ± 0.45		
3	2.78 ± 0.41			2.35 ± 0.31			2.31 ± 0.45		
Over 4	2.75 ± 0.57			2.22 ± 0.55			2.32 ± 0.68		

*by one-way ANOVA within the same column, the different letters denote significant differences between the groups by Duncan post hoc analyses at $\alpha = 0.05$

3. 가정생활만족도 및 양육스트레스에 따른 직무만족도, 직무스트레스, 이직의도

가정생활만족도가 높은 경우 직무만족도가 높았고($p < 0.05$), 양육스트레스가 높은 경우 직무만족도가 낮고($p < 0.05$), 직무스트레스($p < 0.05$)와 이직의도($p < 0.001$)가 높았다<Table 3>. 각 변수들의 하위그룹은 평균값을 기준으로 하여 구분하였다.

Table 3. Job satisfaction, job stress and turnover intention according to the family life and parenting stress

Classification	Job satisfaction			Job stress			Turnover intention		
	Mean ± SD	t	<i>p</i> *	Mean ± SD	t	<i>p</i> *	Mean ± SD	t	<i>p</i> *
Family life satisfaction		-2.048	0.042		-1.220	0.224		-0.335	0.738
< 3.03	2.71 ± 0.39			2.24 ± 0.35			2.23 ± 0.43		
≥ 3.03	2.81 ± 0.38			2.30 ± 0.41			2.25 ± 0.55		
Parenting stress		2.575	0.011		-2.593	0.010		-4.091	0.000
< 2.41	2.82 ± 0.37			2.20 ± 0.37			2.12 ± 0.47		
≥ 2.41	2.69 ± 0.40			2.33 ± 0.38			2.38 ± 0.48		
Daily stress caused by child-rearing		2.087	0.038		-2.048	0.042		-3.555	0.001
< 2.46	2.81 ± 0.38			2.21 ± 0.39			2.13 ± 0.47		
≥ 2.46	2.70 ± 0.39			2.32 ± 0.37			2.35 ± 0.49		
Stress caused from taking parent role		1.367	0.173		-1.642	0.102		-2.330	0.021
< 2.39	2.79 ± 0.39			2.22 ± 0.41			2.16 ± 0.46		
≥ 2.39	2.72 ± 0.38			2.30 ± 0.35			2.31 ± 0.50		
Stress caused from child-rearing by other people		0.992	0.322		-2.448	0.015		-2.666	0.008
< 2.36	2.79 ± 0.39			2.20 ± 0.34			2.14 ± 0.46		
≥ 2.36	2.72 ± 0.38			2.32 ± 0.41			2.32 ± 0.50		

*by t-test

4. 인구사회학적 특성에 따른 가정-직장, 직장-가정관계

가정-직장, 직장-가정관계에는 점수가 높을수록 상호영향이 크다는 것을 나타낸다. 연령이 36세 이하인 경우 가정생활이 직장에 더 많은 영향을 미치는 것으로 나타났고($p < 0.01$), 월수입이 201-300만원일 때 직장생활이 가정생활에 많은 영향을 미치며 300만원 이상일 때 가장 영향이 적은 것으로 나타났다($p < 0.05$). 첫째아이 양육자는 ANOVA 분석에서는 직장-가정간의 관계에서 유의성이 보였으나($p < 0.05$), 사후검정에서는 유의하지 않았다<Table 4>.

Table 4. Relationship between family-work according to the demographics

Classification	Family-work			Work-family		
	Mean ± SD	t or F	p*	Mean ± SD	t or F	p*
Age		3.136	0.002		1.898	0.059
≤ 36 years	2.11 ± 0.49			2.47 ± 0.53		
37 years ≤	1.93 ± 0.37			2.35 ± 0.43		
No. of children		0.49	0.612		1.26	0.285
1	2.05 ± 0.52			2.47 ± 0.56		
2	2.00 ± 0.37			2.36 ± 0.41		
3	1.94 ± 0.35			2.38 ± 0.49		
Children Ages		1.29	0.280		2.09	0.102
≤ 3 years	2.09 ± 0.45			2.50 ± 0.56		
4-7 years	1.98 ± 0.44			2.37 ± 0.44		
8-10 years	1.96 ± 0.43			2.27 ± 0.32		
11 years ≤	1.94 ± 0.32			2.37 ± 0.45		
Monthly income (10,000 won)		1.54	0.217		4.07	0.018
≤ 200	2.05 ± 0.39			2.32 ± 0.51 ^a		
201-300	2.05 ± 0.48			2.50 ± 0.49 ^b		
301 ≤	1.92 ± 0.38			2.31 ± 0.37 ^a		
Fostering allowances (10,000 won)		1.24	0.292		3.02	0.051
≤ 20	1.97 ± 0.43			2.33 ± 0.48		
21-50	2.04 ± 0.43			2.44 ± 0.46		
51 ≤	2.08 ± 0.47			2.53 ± 0.50		
Housework hours		1.38	0.254		1.53	0.220
< 2 hrs.	2.01 ± 0.42			2.33 ± 0.47		
2-3 hrs.	1.96 ± 0.46			2.38 ± 0.47		
3 hrs. ≤	2.07 ± 0.43			2.47 ± 0.50		
Fosterer of first child		1.84	0.106		2.91	0.015
Parents	2.11 ± 0.43			2.52 ± 0.50		
Relatives	1.91 ± 0.60			2.29 ± 0.56		
Babysitter	1.83 ± 0.57			2.41 ± 0.52		
Kindergarten	1.94 ± 0.45			2.27 ± 0.49		
Private institute	1.93 ± 0.47			2.47 ± 0.38		
Others	1.99 ± 0.21			2.21 ± 0.36		

*by one-way ANOVA and t-test within the same column, the different letters denote significant differences between the groups by Duncan post hoc analyses at α=0.05

5. 직업특성에 따른 가정-직장, 직장-가정관계

직업특성 중 월 야간진료는 야간진료가 많을수록 직장생활이 가정생활에 미치는 영향이 큰 것으로 조사되었다($p < 0.05$). 현재 직위는 책임치과위생사(팀장급), 수석치과위생사(실장급) 순으로 직

장생활이 가정생활에 영향이 높았고 직위가 더 높은 과장 이상일 경우는 직장생활이 가정생활에 영향을 가장 적게 미치는 나타났으나 유의하지 않았다($p>0.05$). 근무시간 조정가능성이 낮을수록 직장생활이 가정생활에 많은 영향이 있는 것으로 나타났으나 유의하지 않았다($p>0.05$).

Table 5. Relationship between family-work according to the job-related characteristics

Classification	Family-work			Work-family		
	Mean \pm SD	F	p^*	Mean \pm SD	F	p^*
Workplace		1.93	0.106		1.51	0.201
Dental clinic	2.04 \pm 0.42			2.42 \pm 0.48		
Dental hospital	2.07 \pm 0.44			2.39 \pm 0.44		
General/University hospital	1.96 \pm 0.49			2.48 \pm 0.60		
Public health center	1.73 \pm 0.51			2.38 \pm 0.37		
Others	1.68 \pm 0.51			1.91 \pm 0.71		
Job position		0.36	0.786		1.64	0.181
Staff	2.01 \pm 0.43			2.38 \pm 0.49		
Team manager	2.07 \pm 0.42			2.48 \pm 0.40		
Head	2.02 \pm 0.47			2.42 \pm 0.50		
Department manager	1.94 \pm 0.38			2.18 \pm 0.37		
Night duty per month		1.38	0.254		4.67	0.010
None	1.97 \pm 0.36			2.21 \pm 0.48 ^a		
1-3 times	1.97 \pm 0.45			2.40 \pm 0.49 ^b		
Over 4 times	2.07 \pm 0.45			2.48 \pm 0.47 ^b		
Work hour flexibility		0.44	0.648		2.36	0.097
Yes	1.96 \pm 0.42			2.26 \pm 0.51		
Partially yes	2.01 \pm 0.46			2.40 \pm 0.48		
No	2.05 \pm 0.43			2.48 \pm 0.48		
No. of job change		2.16	0.075		1.86	0.119
0	2.00 \pm 0.44			2.37 \pm 0.47		
1	2.07 \pm 0.41			2.46 \pm 0.48		
2	1.84 \pm 0.47			2.26 \pm 0.44		
3	2.12 \pm 0.42			2.46 \pm 0.46		
Over 4	2.08 \pm 0.45			2.60 \pm 0.61		

*by one-way ANOVA within the same column, the different letters denote significant differences between the groups by Duncan post hoc analyses at $\alpha=0.05$

6. 가정생활만족도 및 양육스트레스에 따른 가정-직장, 직장-가정관계

가정생활 만족도가 높은 경우 가정생활과 직장생활의 상호관계에 영향을 덜 미치는 것으로 조사되었으나 유의하지 않았다($p>0.05$). 하지만 양육스트레스가 높을수록 가정생활과 직장생활의 상호영향은 큰 것으로 나타났고, 양육스트레스의 하위 항목인 자녀양육으로 인한 일상적 스트레스, 부모 역할에 대한 부담감 및 스트레스, 타인양육 죄책감도 전체 양육스트레스와 같은 결과를 보였다

($p < 0.001$) <Table 6>.

Table 6. Relationship between family-work according to the family life and parenting stress

Classification	Family-work			Work-family		
	Mean ± SD	t	p*	Mean ± SD	t	p*
Family life satisfaction		1.881	0.061		1.712	0.088
< 3.03	2.07 ± 0.40			2.46 ± 0.44		
≥ 3.03	1.96 ± 0.48			2.35 ± 0.53		
Parenting stress		-5.540	<0.001		-5.662	<0.001
< 2.41	1.87 ± 0.39			2.24 ± 0.41		
≥ 2.41	2.18 ± 0.44			2.59 ± 0.49		
Daily stress caused by child-rearing		-4.097	<0.001		-6.327	<0.001
< 2.46	1.90 ± 0.41			2.22 ± 0.39		
≥ 2.46	2.14 ± 0.44			2.60 ± 0.49		
Stress caused from taking parent role		-3.714	<0.001		-4.663	<0.001
< 2.39	1.90 ± 0.41			2.25 ± 0.45		
≥ 2.39	2.12 ± 0.44			2.54 ± 0.47		
Stress caused from child-rearing by other people		-4.089	<0.001		-3.442	0.001
< 2.36	1.89 ± 0.43			2.28 ± 0.44		
≥ 2.36	2.12 ± 0.42			2.51 ± 0.49		

*by t-test

7. 가정-직장, 직장-가정, 직무만족도, 직무스트레스, 이직의도에 영향을 미치는 요인

가정-직장관계에서는 본인연령($p < 0.05$), 가정생활($p < 0.05$), 양육스트레스($p < 0.001$), 이직의도($p < 0.05$)가 영향을 미치는 것으로 나타났고, 직장-가정관계에서는 양육스트레스($p < 0.001$), 직무스트레스($p < 0.001$)가 영향을 미치는 요인으로 나타났다<Table 7>.

직무만족도는 가정생활, 직장-가정관계에 영향을 받았고, 직무스트레스는 직장-가정관계($p < 0.001$), 이직의도는 월수입($p < 0.05$), 양육비($p < 0.05$), 가정-직장($p < 0.05$), 직장-가정($p < 0.01$) 관계에 영향을 받는 것으로 조사되었다<Table 8>.

8. 직무만족도, 직무스트레스, 이직의도, 가정-직장, 직장-가정의 상관관계

직무만족도, 직무스트레스, 이직의도, 가정-직장, 직장-가정관계의 Pearson 상관분석에서는 음의 상관관계를 나타냈다($-0.229 \leq r \leq 0.420$). 직무스트레스와 이직의도의 Pearson 상관계수는 0.385 ($p < 0.001$), 직장-가정과는 0.450($p < 0.001$)로 중등도의 상관관계를 나타냈으며, 직무스트레스와 가정-직장은 0.219($p < 0.01$)로 다소 낮은 상관성을 보였다(Table로 제시하지는 않았음).

Table 7. Influencing factors on the relationship between family-work

Variables	B	β	SE	t	p^*
Family-work					
Monthly income	-0.006	-0.021	0.020	-0.320	0.749
Age	-0.025	-0.222	0.011	-2.330	0.021
Marriage years	0.014	0.126	0.010	1.390	0.167
Family life	-0.132	-0.135	0.062	-2.120	0.036
Parenting stress	0.378	0.316	0.081	4.670	< 0.001
Job satisfaction	0.038	0.032	0.080	0.470	0.638
Job stress	0.130	0.112	0.082	1.590	0.114
Turnover intention	0.151	0.166	0.066	2.300	0.023
F=9.340, Adjusted $R_2=0.239$, $p<0.001$					
Work-family					
Children age	0.013	0.080	0.014	0.870	0.385
Monthly income	-0.005	-0.015	0.020	-0.240	0.812
Fostering allowances	0.001	0.052	0.001	0.850	0.395
Age	-0.013	-0.107	0.011	-1.240	0.215
Marriage years	-0.002	-0.014	0.012	-0.140	0.891
Housework hours	0.025	0.039	0.035	0.700	0.487
Work on weekend	0.028	0.096	0.016	1.710	0.089
Family life	-0.065	-0.062	0.062	-1.050	0.295
Parenting stress	0.480	0.368	0.082	5.840	< 0.001
Job satisfaction	0.008	0.006	0.078	0.100	0.923
Job stress	0.406	0.319	0.082	4.950	< 0.001
Turnover intention	0.114	0.115	0.067	1.700	0.090
F=12.210, Adjusted $R_2=0.388$, $p<0.001$					

*by multiple linear regression analysis

Table 8. Influencing factors on the job satisfaction, job stress and turnover intention

Variables	B	β	SE	t	p^*
Job satisfaction					
Career	0.000	-0.005	0.007	-0.070	0.946
Job position					
Staff	Ref				
Team manager	-0.014	-0.015	0.076	-0.180	0.854
Head	0.029	0.035	0.076	0.380	0.702
Department manager	0.238	0.153	0.119	2.010	0.046
Work on weekend	-0.019	-0.081	0.016	-1.180	0.238
Family life	0.159	0.185	0.058	2.730	0.007
Parenting stress	-0.089	-0.083	0.087	-1.030	0.303
Family-work	-0.012	-0.014	0.069	-0.170	0.862
Work-family	-0.154	-0.187	0.068	-2.270	0.024
F=3.630, Adjusted $R_2=0.132$, $p<0.001$					

* by multiple linear regression analysis

Table 8. To be continued

Variables	B	β	SE	t	p^*
Job stress					
Monthly income	0.030	0.117	0.019	1.610	0.109
Job position					
Staff	Ref				
Team manager	-0.054	-0.060	0.069	-0.790	0.431
Head	0.051	0.065	0.067	0.750	0.453
Department manager	0.067	0.046	0.109	0.620	0.536
Work on weekend	0.010	0.043	0.015	0.660	0.507
Work hour flexibility					
Yes	Ref				
Partially yes	0.057	0.077	0.069	0.830	0.406
No	0.142	0.185	0.073	1.960	0.051
Parenting stress	-0.037	-0.036	0.076	-0.480	0.630
Family-work	0.028	0.033	0.061	0.460	0.644
Work-family	0.305	0.384	0.061	5.000	< 0.001
F=6.310, Adjusted R ₂ =0.252, p<0.001					
Turnover intention					
Children age	-0.019	-0.120	0.014	-1.400	0.163
Monthly income	-0.045	-0.138	0.023	-2.000	0.047
Fostering allowances	0.002	0.146	0.001	2.100	0.037
Age	0.011	0.091	0.011	1.060	0.290
Work hour flexibility					
Yes	Ref				
Partially yes	0.111	0.115	0.090	1.240	0.217
No	0.188	0.187	0.095	1.980	0.049
Parenting stress	0.054	0.040	0.103	0.520	0.603
Family-work	0.188	0.171	0.080	2.340	0.020
Work-family	0.227	0.223	0.077	2.930	0.004
F=6.950, Adjusted R ₂ =0.203, p<0.001					

* by multiple linear regression analysis

총괄 및 고안

직장과 가정은 인간의 삶에 있어 중요한 생활 영역으로 현대사회에서 직장에서의 일과 가정에서의 일을 동시에 완벽히 수행하기가 어렵다[4]. 취업모 치과위생사의 자녀양육 문제는 가정생활의 만족도뿐만 아니라 직장생활과 이직에 영향을 미치는 중요 요소이다. 본 연구에서는 기혼 치과위생사의 가정-직장갈등에 영향을 미치는 요인과 이를 통해 나타나는 이직의도, 직무스트레스 및 직무만족을 살펴보았다.

이직의도에 영향을 주는 요인으로는 자녀의 연령, 월수입, 양육비, 근무시간조정, 양육스트레스 등

이 있었다. 자녀의 연령이 낮을수록, 양육비와 양육스트레스가 많을수록 이직의도가 높았으나, 근무시간을 본인의 의도에 따라 조정 가능한 경우에는 이직의도가 낮았다. 이러한 결과는 자녀의 연령이 낮을수록 양육스트레스가 높고[6] 부모의 돌봄이 필요한 자녀를 둔 경우 경력단절 의사가 높다[14]는 연구결과와 일치하였다. 기혼여성종사자의 경우 결혼 및 육아 등으로 이직율이 발생하며[16], 만 18세 이하의 자녀를 둔 기혼 근로여성 23.2%가 이직의사가 있다는 연구결과는 한국의 유자녀 근로 여성이 경력단절을 경험하게 될 확률이 높다[21]는 것을 보여주는 것이다. 그러므로 가족구성원의 협조, 양육문제, 가사분담 등의 문제들이 먼저 해결되어야 한다[16]. 이러한 결과는 전통적으로 자녀의 육아는 여성의 몫으로 규정된 사회적 인식에 기반을 두고 있기 때문이라 사료된다. 또한 월수입이 300만원 이하인 경우와 양육비가 많을수록 이직의도가 높았다. 이는 양육비 지출과 수입은 상호 연관성이 있기 때문이다. 보육비지원, 탄력근무제, 육아휴직제도 등 실효성 있는 가족친화적인 돌봄제도가 도입되어야[22,23] 기혼여성의 가정생활이 직장 일에 미치는 갈등수준을 감소시키고 이직율을 감소시킬 것이라 사료된다.

직무스트레스에 영향을 주는 요인은 근무기관, 직위, 월수입, 야간진료 일수, 첫아이 양육자 등이었다. 근무기관으로는 종합병원/대학병원, 치과병원의 순이었고, 지위와 월수입은 높을수록, 야간진료를 실시할수록 직무스트레스가 높았다. 직무스트레스는 환경으로부터 발생하는 요구의 불확실성과 상호간의 역할수행에 따른 불일치[17]를 말한다. 지위가 높을수록 월수입이 많아지고 그에 따른 책임이 증가하기 때문에 지위와 월수입은 상호관련성이 있다고 사료된다. 또한 전통적으로 성별에 따른 노동분리에 의해 여성들에게 일차적 책임으로 부여된 가사노동이나 자녀양육은 일하는 여성들에게 이중역할에 따른 노동부담과 심리적 압박이나 스트레스로 작용될 수 있기[23] 때문에 월 야간진료 일수는 스트레스요인으로 작용한다.

직무만족에 영향을 주는 요인으로는 야간진료 일수, 근무시간조정, 가정생활만족도, 양육스트레스 등이었다. 야간일수가 적을수록, 자신이 근무시간을 조정가능 할수록 직무만족도는 높았고, 가정생활만족도가 높을 경우 직무만족도도 높았다. 그러나 양육스트레스가 높은 경우 직무만족도가 낮고, 직무스트레스와 이직의도는 높았다. 최 등[24]의 기혼근로자의 직무스트레스가 높아질수록 이직의도가 높아지는 것과 일치하는 결과였다. 기혼여성종사원의 결혼, 육아 등에 의한 빈번한 이직에 의한 경력단절은 숙련된 인적자원의 지속활용에 부정적 결과[16]로 나타나므로 육아에 대한 관심과 지원으로 숙련된 전문인력들이 치과의료 현장에서 활동 할 수 있는 기반이 제공되어야 한다.

인구사회학적특성, 직업특성, 가정생활만족도 및 양육스트레스에 따른 가정-직장, 직장-가정 관계에 대해 살펴보았다. 연령이 36세 이하인 경우, 가정생활이 직장에 더 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 부모의 연령이 낮을 경우 첫째 아이일 가능성이 높고, 육아 경험 부족[12]과 양육에 필요한 지식이나 방법적인 미숙함으로 인한 양육스트레스가 클 수 있을 것으로 보이며[6] 이로 인하여 가정생활이 직장생활에 영향을 줄 것이라 사료된다. 김과 장[10]도 직장-가정갈등은 자녀유무에 따라 차이가 있고, 자녀양육에 대한 여성의 역할비중이 남성보다는 높고, 육아에 대한 사회적 지원제도 등이 부족한 결과라 하였다. 가사업무의 과다와 스트레스는 직장에서 갈등을 유발하는 주요 요인[16]이다. 남편의 가사노동시간이 길수록 가정생활이 직장에 미치는 영향은 유의하지 않지만 작은 것으로 나

타났다. 경력단절 의사는 가족의 지지가 높을수록 낮고[14], 남편이 부인 직장생활 지지 수준이 높을수록 가정생활이 직장 일에 갈등수준을 감소시키는 것으로 나타났다[23]. 가족의 지지는 일-가정 양립의 어려움을 감소시키며 가정생활에 안정을 이끌어 나가는 데 큰 도움으로 작용하므로[15], 기혼 치과위생사들의 일과 가정 양립을 위해 남편의 가사노동 분담과 가족들의 지지가 필요할 것으로 사료된다.

직장생활이 가정에 영향을 미치는 것은 월수입, 양육자, 월 야간진료일 등이었고 직위, 근무시간 조정 가능, 가정생활 만족도도 영향을 주는 요인이었으나 유의하지 않았다.

월수입 낮을수록, 첫째아이 양육자가 양가부모일 경우, 월 야간진료가 많을수록 직장생활이 가정생활에 더 많은 영향을 주었다. 취업모는 양육에 필요한 자금과 양육비 등의 경제적 부담을 가지게 된다. 육아에 필요한 물품, 조건들은 부모의 경제적 수준이 낮을 경우 제공하기 어렵고[25], 정과 한 [23]의 연구에서도 보육비지원이 미취학자녀를 둔 기혼여성의 이직의향에 영향을 미치며 보육비를 제공받는 여성의 이직의향이 낮은 것으로 조사되었다.

월 야간진료일도 가정에 미치는 요인으로 작용한다. 간호사와 호텔 접객직원의 경우도 교대근무로 인하여 시간 갈등[11,15]이 발생하는 것과 같이 기혼여성에게는 육아를 위한 시간이 확보되어야 하고 근무시간은 육아시설 이용과도 밀접한 영향을 주는 요인으로 작용한다. 유희간호사 중 재취업 의향이 있는 70.9% 중 선호하는 근무형태는 시간선택제(47.8%)와 낮번전담제(43.3%)가 대부분이었고, 3교대 근무제는 6.3%에 불과하였다[26]. 취업모의 경우는 탄력근무제 활용 등 시간에 대한 지원이 요구된다. 야간 근무는 개인의 의지로 해결할 수 있는 문제가 아니고 조직을 둘러싼 사회적 지지를 통해 제공되는 것이다. 그러므로 육아가 필요한 치과위생사에 대한 사회적 지지제도 도입과 제도를 이해하고 수용하려는 조직문화가 정착되어야 한다.

직장-가정갈등은 직무만족, 이직의도에 영향을 미치며 직장-가정갈등 상황에서 사회적 지지 조절은 직무만족과 이직의도에 영향을 줄 수 있고, 사회적 지지 중에서 조직 내 상사에 의한 지지가 중요하다고 하였다[10]. 기업은 구성원의 직장-가정갈등 원인을 파악하여 직장생활이 가정에 부정적인 영향이 미치지 않도록 관심을 기울이고, 직원의 행복한 삶이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치도록 인적자원 관리를 해야 한다[4].

양육스트레스가 높을수록 가정생활과 직장생활의 상호영향은 크게 나타났으며, 하위 항목인 자녀양육으로 인한 일상적 스트레스, 부모역할에 대한 부담감 및 스트레스, 타인양육 죄책감도 같은 결과를 보였다. 양육스트레스는 자녀에게 영향을 미칠 뿐 아니라 취업모 자신에게도 영향을 미치므로 양육스트레스 감소를 위한 정책이 마련되어야 하며 정책을 이용하는데 불편함이 없는 직장 및 사회 분위기 조성이 필요할 것으로 사료된다.

취업모는 양립하는 직장 가정 사이에서 서로영향을 받으면서 생활한다. 연령, 가정생활, 양육스트레스, 이직의도는 가정-직장관계에 영향을 미치고, 양육스트레스, 직무스트레스는 직장-가정관계에 영향을 미친다. 직무만족도는 가정생활, 직장-가정관계에 영향을 받았고, 직무스트레스는 직장-가정관계에 의해 영향을 받는다. 이직의도는 가정-직장, 직장-가정관계에 모두 영향을 받는다. 김과 장 [10]은 가정-직장관계의 방해 갈등보다는 직장-가정관계의 방해 갈등이 대부분 높게 나타난다고 하였다. 국가가 취업모에게 제공하는 다양한 출산 혹은 육아 정책들은 치과 임상 현장의 여러 제약적

조건에 의해 적용되지 못하여 경력직 치과위생사들은 육아문제로 현장을 떠나고 있는 실정이다. 또한 출산 후 복직 인력에 대해 직장과 가정에서의 스트레스를 관리하고, 정서적 배려의 심리적 지원 및 부부 갈등 해소 등의 프로그램이 필요[15]함에도 불구하고 적용되지 못하고 있다. 최근 치과계는 인력부족을 해결하기 위한 다양한 제안들이 발표되고 있지만 결혼과 출산으로 이직 혹은 경력 단절을 겪고 있는 치과위생사의 본질적 문제해결방법에는 접근하지 못하고 있는 실정이다. 맞벌이 부부가 어린 자녀의 육아를 의탁 할 지역사회 혹은 직장 어린이집의 수의 절대 부족으로 사보육에 육아를 의존할 수밖에 없는 현실에서 비용 보조[23]나 직장 혹은 지역의 공동탁아 등은 치과위생사들이 안정적으로 일할 수 있는 여건이 조성될 수 있을 것이라 사료된다.

치과임상 분야는 지역에 따라 근무환경의 차이가 있으나 본 연구에서 초등학교이하의 자녀를 둔 취업모를 찾기에 어려움이 있어 지역별 차이의 변수를 고려하지 않았다는 제한점이 있다. 후속연구에서는 가정-직장, 직장-가정관계에 영향을 주는 구체적 요인들에 대한 요구들을 반영하여 취업모 치과위생사들의 직장육아를 병행 할 수 있는 근무여건들에 대한 연구가 진행되어야 할 것으로 사료된다.

결론

본 연구는 초등학생 이하의 자녀를 가진 기혼 치과위생사들을 대상으로 자기기입식 설문지를 이용하여 직무만족도, 직무스트레스, 이직의도, 직장-가정, 가정-직장관계에 영향을 미치는 요인을 조사하여 다음과 같은 결론을 얻었다.

1. 이직의도는 자녀의 연령이 낮을수록 양육비와 양육스트레스가 많을수록 높았으나, 근무시간이 조정 가능한 경우에는 낮았다.
2. 직무스트레스는 지위와 월수입은 높을수록, 야간진료를 실시할수록 높게 나타났다.
3. 직무 만족은 야간일수가 적을수록, 근무시간이 조정가능 할수록, 가정생활만족도가 높은 경우 높았다.
4. 양육스트레스가 높은 경우 직무만족도가 낮고, 직무스트레스와 이직의도가 높았다.
5. 가정-직장은 연령이 36세 이하인 경우, 직장-가정관계는 월수입이 낮을수록, 첫째아이 양육자가 양가부모일 경우 더 많은 영향을 주었다. 직장생활이 가정에 영향을 미치는 것은 월수입, 양육자, 월 야간진료일 이었고, 양육스트레스가 높을수록 가정생활과 직장생활의 상호영향이 크게 나타났다.
6. 가정-직장관계에서는 본인연령, 가정생활, 양육스트레스, 이직의도가 영향을 미치는 것으로 나타났고, 직장-가정관계에서는 양육스트레스, 직무스트레스가 영향을 미치는 요인으로 나타났다.

경력직 치과위생사들은 결혼, 출산으로 임상현장을 이탈하고 있거나, 육아로 인하여 가정-직장, 직장-가정관계에 서로 영향을 끼치고 있다. 양성된 인력의 효율적 활용과 기혼 치과위생사의 심리적, 물리적 근무환경 개선을 위한 노력과 국가의 육아휴직제도 활용, 복직을 위한 문화 형성 등 사회적 지지의 분위기가 조성되어야 할 것으로 사료된다.

Acknowledgements

본 연구는 한양여자대학교 교내연구비(2015년 2학기)에 의하여 이루어졌음.

References

- [1] Statistics Korea. 2016 Annual report on the economically active population survey[Internet]. Statistics Korea; 2017.[cited 2017 June 15]. Available from: http://kosis.kr/ups/ups_01List.jsp?pubcode=WA.
- [2] Statistics Korea. 2016 Annual report on live births and deaths statistics (Based on vital registration)[Internet]. Statistics Korea; 2017.[cited 2017 Nov 20]. Available from: http://kosis.kr/ups/ups_01List.jsp?pubcode=CC.
- [3] Statistics Korea. Household projections for Korea: 2015~2045[Internet]. Statistics Korea; 2017.[cited 2017 June 15]. Available from: http://kosis.kr/ups/ups_01List.jsp?pubcode=PK.
- [4] Lee JM, Lee JH. A study on the relationship among work-family conflict, job satisfaction, life satisfaction and turnover intention of married flight attendants. *Journal of Tourism Management Research* 2014;18(3):227-47.
- [5] Yoshinori K, Park JS, Park CM, Nakashima N, Nakajima K. The effect of working mother's job and parenting stress on child care in Korea and Japan. *JKSSCHE* 2014;15(1):89-103.
- [6] Hwang YS, Kim SH. Parenting stress in married dental hygienists. *J Korean Soc Dent Hyg* 2016;16(3):435-46. <https://doi.org/10.13065/jksdh.2016.16.03.435>
- [7] 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(7):302-11. <https://doi.org/10.5392/jkca.2014.14.07.302>
- [8] Greenhaus JH., Beutell NJ. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review* 1985;10(1):76-88.
- [9] Kim OS, Kim HS. Hospital workers' work-family interface: Demand and resource approach. *Journal of Organization and Management* 2012;36(2):85-120.
- [10] Kim YN, Jang IS. Moderating and mediating effects of social support in the relationship between work-family conflict, job satisfaction and turnover intention among married women nurses. *J Korean Acad Nurs Adm* 2014;20(5):525-34. <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.5.525>
- [11] Choi HJ, Kim YT. The effects of multidimensional measure of work-family conflict on service recovery performance, job satisfaction & intention to leave - focused on hotel frontline employees. *Korean Journal of Hospitality and Tourism* 2009;18(3):171-89.
- [12] Kang SJ, Kim SY. The relationship among nurses' parenting stress and turnover intention. *J Korean Acad Nurs Adm*. 2011;17(4):508-15. <https://doi.org/10.11111/jkana2011.17.4.508>
- [13] Korea Health Industry Development Institute. Survey of Nurse Activity Status. Seoul: 2014 [Internet]. [cited 2018 Apr 23]. Available from: <http://www.khidi.or.kr/board/view?pageNum=1&rowCnt=10&no1=825&linkId=158628&menuId=MENU00085&maxIndex=00001587849998>.
- [14] Lee KJ, Bae HS. The factors affecting the intention of career discontinuity of a married women dental hygienist. *J Dent Hyg Sci* 2015;15(6):786-93. <https://doi.org/10.17135/jdhs.2015.15.6.786>
- [15] Jung HJ, Cho Chung HI. Adaptation process of nurses who return to work after parental leave. *J Korean Acad Nurs Adm* 2016;22(1):33-45. <https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.1.33>
- [16] Chae SS. The effects of work-family conflicts and facilitations on career commitment and

- turnover intention: A research based on the married women in the hotel employees. *Journal of Foodservice Management* 2016;19(6):163-85.
- [17] Park HJ. The impact of female hotel employees work-family conflict on job stress and turnover intentions[Master's thesis]. Suwon: Univ. of Kyonggi, 2013.
- [18] Kang YJ. The effects of employee's work-family conflict, family-work conflict on job stress and psychological well-being[Master's thesis]. Seoul; Univ. of Sejong, 2007.
- [19] Heo SE, The effect of job stress on burn-out and intention to change a job for dental hygienists[Master's thesis]. Gimhae: Univ. of Inje, 2010.
- [20] Choi JH, Job stress factors and stress response in clinical dental hygienists[Master's thesis]. Incheon: Univ. of Gachon, 2013.
- [21] Chung YS, Auh YK, Choi IS. Influential factors for turnover intention of full-time and part-time married female employees. *Social Welfare Policy* 2012;39(3):91-115.
- [22] Na BJ, Kim EJ. A study on the mediating and moderating effect of work-family conflict in the relationship among emotional labor, occupational stress, and turnover intention. *J Korean Acad Nurs Adm* 2016;22(3):260-9. <https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.3.260>
- [23] Jeong YK, Han YS, The effect of family care program in workplace on turnover intention and work-family interaction for married working women. *Journal of Korean Family Resource Management Association* 2016;20(1):261-87.
- [24] Choi SC, Lee JS, Lee EH. The impact of job stress and work-Family conflict among married workers in small and medium sized enterprises on turnover intention. *Jour of KoCon a* 2015;15(8):271-9.
- [25] Sohn SM. Parenting stress and related factors of employed and non-employed mothers with infants. *Journal of Future Early Childhood Education* 2012;19(1):331-57.
- [26] Hwang NM, Jang IS, Park EJ. Factors influencing the intent to return to practice (work) of inactive RNs. *Journal of the Korean data & information science society* 2016;27(3):791-801. <https://doi.org/10.7465/jkdi.2016.27.3.791>