



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

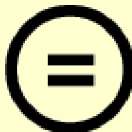
다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

간 호 학 석 사 학 위 논 문

교대근무 기혼 간호사의
양육스트레스, 일-가정 양립갈등이
삶의 질에 미치는 영향



2018년 8월

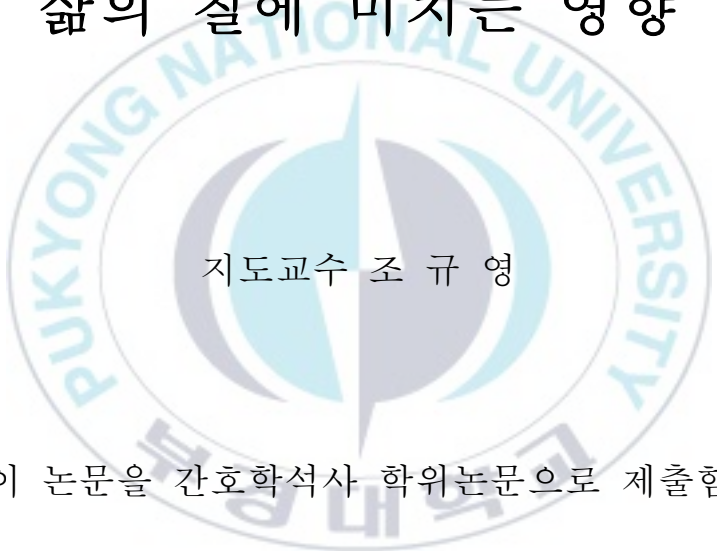
부 경 대 학 교 대 학 원

간 호 학 과

최 유 리

간 호 학 석 사 학 위 논 문

교대근무 기혼 간호사의
양육스트레스, 일-가정 양립갈등이
삶의 질에 미치는 영향



지도교수 조 규 영

이 논문을 간호학석사 학위논문으로 제출함

2018년 8월

부 경 대 학 교 대 학 원

간 호 학 과

최 유 리

최유리의 간호학석사 학위논문을 인준함.

2018년 8월 24일



위 원 장 간호학박사 박 은 아 (인)

위 원 간호학박사 이 유 미 (인)

위 원 간호학박사 조 규 영 (인)

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	6
3. 용어의 정의	6
II. 문헌고찰	9
1. 양육스트레스와 삶의 질	9
2. 일-가정 양립갈등과 삶의 질	12
III. 연구 방법	16
1. 연구 설계	16
2. 연구 대상자	16
3. 연구 도구	16
4. 자료 수집 방법	18
5. 윤리적 고려	19
6. 자료 분석 방법	19
IV. 연구 결과	21
1. 대상자의 일반적 특성과 직무관련 특성	21
2. 대상자의 양육스트레스, 일-가정 양립갈등 및 삶의 질 정도 ...	25
3. 인구사회학적 특성에 따른 삶의 질 차이	27
1) 대상자의 일반적 특성에 따른 삶의 질 차이	27
2) 대상자의 직무관련 특성에 따른 삶의 질 차이	29
4. 양육스트레스, 일-가정 양립갈등 및 삶의 질 상관관계	31
5. 양육스트레스와 일-가정 양립갈등이 삶의 질에 미치는 영향	32
V. 논의	34
VI. 결론 및 제언	43
참고문헌	46
부록	63
[부록 1] 설명문 및 동의서	63
[부록 2] 설문지	65
[부록 3] IRB 심사결과통보서	75
[부록 4] 연구도구 승락서	77

표 목차

Table 1.	General Characteristics of the Subjects	22
Table 2.	Work-related Characteristics of the Subjects	24
Table 3.	Degree of Parenting Stress, Work-Family Balance Conflict, Quality of Life	26
Table 4.	Difference of Quality of Life by General Characteristics of the Subjects	28
Table 5.	Difference of Quality of Life by Work-related Characteristics of the Subjects	30
Table 6.	Correlation among Parenting Stress, Work-Family Balance Conflict, Quality of Life	31
Table 7.	Influencing Factors on Quality of Life	33

The Factors Affecting of Parenting Stress and Work-Family Imbalance
Conflict on the Quality of Life in Married Nurses Working in Shifts

Yu Ri, Choi

Departments of Nursing
The Graduate School of Pukyong National University
(Directed by Prof. Gyoo Yeong Cho, Ph. D. in Nursing)

Purpose

The purpose of this study was to investigate the impact of parenting stress and work-family balance conflict on the quality of life for married nurses who perform shift work and have children. Factors were investigated to determine how to enhance their quality of life by maintaining work and family balance in harmony and minimizing career breaks, thereby supporting them so they offer good quality care to patients.

Method

Study subjects were 159 married nurses with children, who worked in one University hospital and five general hospitals located in B city, one university hospital and one general hospital located in U city, and one general hospital located in Y city. A questionnaire suitable for final analysis was distributed to the 159 subjects. The questionnaire consisted of 109 questions including 16 general characteristics questions; 36 questions that Lee, Chung, Park & Kim(2008) referred from PSI (Parenting Stress Index) developed by Abidin(1995) to develop and standardize the contracted version of K-PSI-SF

(Korean Parenting Stress Index Short Form); 10 questions that Choi(2009) translated and re-translated, revised and supplemented from the work-family conflict and family-work conflict scales developed by Netemeyer & Boles(1996), and 47 quality of life scale questions that Ro(1988) developed.

The collected data were processed using SPSS Statistics 22. Methods used for the analysis were descriptive statistics, independent t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression.

Result

1. Parenting stress average was 2.45 ± 0.48 ; parental distress was 3.07 ± 0.53 ; parent-child dysfunctional interaction was 1.99 ± 0.58 ; and difficult child was 2.30 ± 0.61 . Work-family balance conflict average was 3.08 ± 0.53 ; sub-factor average of work-family conflict was 3.54 ± 0.65 and family-work conflict 2.63 ± 0.63 . Quality of life average was 3.04 ± 0.46 ; sub-factor average of emotional status was 3.17 ± 0.66 ; economic life 2.86 ± 0.48 ; self-esteem 3.16 ± 0.52 ; physical state and function 2.74 ± 0.56 ; neighbor relations 3.14 ± 0.48 ; and family relations 3.38 ± 0.54 .

2. As a result of the comparison of quality of life differences by the subjects' general characteristics, subjects who responded as 'satisfied' regarding the primary caregiver support satisfaction in child raising ($F=13.946$, $p<.001$) had better quality of life than those who responded 'moderate' and 'dissatisfied'. subjects who responded as 'moderate' regarding the Co-worker support satisfaction ($F=15.552$, $p<.001$) had better quality of life than those who responded 'satisfied' and 'dissatisfied'.

The quality of life of those who answered 'no' in regards to having considered

resignation due to child raising issues($t=-3.677$, $p<.001$) was better than those who answered 'yes'.

The quality of life of nurses who had on average 1-3 night shifts/month($F=4.840$, $p<.01$) had a better quality of life than those who had 4-6 times, or >7 times. Subjects who responded as 'satisfied' regarding the job satisfaction($F=20.433$, $p<.001$) had better quality of life than those who responded 'moderate' and 'dissatisfied'.

3. As a result of analyzing the relationship among parenting stress, work-family balance conflict, and quality of life; quality of life had a significant negative correlation with parenting stress($r=-0.639$, $p<.001$) as well as work-family balance conflict($r=-0.557$, $p<.001$). Parenting stress and work-family balance conflict had a significant positive correlation($r=0.544$, $p<.001$).

4. The factors which impacted quality of life significantly were parenting stress($\beta=-0.367$, $p<.001$), work-family balance conflict($\beta=-0.243$, $p<.001$) and job satisfaction($\beta=0.146$, $p<.05$). The explanation power based on a multiple regression analysis was 53%.

Job satisfaction had a significant positive effect on quality of life; parenting stress and work-family balance conflict had a significant negative effect on quality of life. Thus, it is possible to say that the more satisfactory the work life, the better the quality of life, and the more intense the parenting stress and work-family balance conflict, the worse the quality of life.

Keywords: Parenting stress, Work-family balance conflict, Quality of life, Married nurse, Shift-work.

I. 서론

1. 연구의 필요성

급속히 진행되는 산업화로 나타난 가장 큰 변화는 여성들의 교육이 활발하게 이루어지면서 경제활동 참가가 꾸준히 증가하고 있다는 점이다(Evans & Kelly, 2007). 여성의 사회 참여 의식이 고양되고 여성 인력의 수요가 증가됨에 따라 여성 경제활동 참가율은 1970년대 39%, 2009년 49.2%에서 2017년 52.7%로 증가세를 나타내고 있다(Statics Korea, 2017_a). 2016년 Organization for Economic Cooperation and Development(OECD)의 여성경제활동 참가율을 보면 평균 63.6%이며 우리나라는 58.4%로 평균 이하임을 알 수 있다(Statics Korea, 2017_a).

여성에 대한 교육증가와 경제 참여율 증가로 인해 사회적 지위가 향상되고 있지만 가사 및 양육은 여성의 책임으로 돌리는 사회구조로 인하여 아직까지 가정 및 직장생활에 갈등이 있다(Heo & Choi, 2014).

2017년 통계청 자료에 따르면 기혼 여성은 결혼(34.5%), 육아(32.1%), 임신과 출산(24.9%) 등의 이유로 직장을 그만두었다(Statics Korea, 2017_b). 우리사회는 기혼 여성의 노동력을 필요로 하지만 여전히 가사 및 양육을 여성의 책임으로 돌리는 사회구조로 인하여 기혼 여성들의 삶은 갈등과 긴장의 연속이라고 할 수 있다(Lee, Lee & Cho, 2006).

결혼으로 생겨난 많은 역할들이 반드시 여성에게만 부과되는 것은 아니지만 여성이 남성보다 양육과 가사에 대하여 더 많은 책임감과 부담감을 느끼는 것으로 나타났다(Ha & Kwon, 2006). 이는 개인적인 문제일 뿐만 아니라 가정, 더 나아가 사회 문제로 확대될 수 있다. 시대가 변화하면 역할

도 변화해야 함에도 불구하고 기혼 여성이 전통적인 성 역할 태도를 고수하는 경우 우울과 불안이 증가하여 이는 개인의 삶의 질에 영향을 미칠 수 있다(Yoo, 2016).

의료기관에 근무하는 간호사는 1년 내내 쉼 없이 가동되는 업무 환경상 교대 근무가 대부분이다. 남성 간호사의 비율이 증가하고 있지만 90% 이상이 여성인 간호사는 2016년 기준 간호사 면허를 취득한 자 중 의료기관과 교직원, 민간기업 등 비의료기관을 포함한 전체 직업 활동률은 66.0%로 파악하고 있으며 전체 면허 간호사 355,772명 중 50.6%에 해당하는 179,989명만이 보건 의료기관에서 활동하고 있다(Ministry of Health and Welfare, 2017). 간호사의 대부분은 3교대 근무형태로 근무하고 있어(Lee et al., 2012), 이로 인한 신체적, 심리적 건강상의 문제를 경험하고 있으며(Park, Yang, Kim & Cho, 2007) 비교대 근무에 비해 교대근무는 심혈관계 질환, 불면증 및 수면과다 등의 수면장애, 소화기능 장애 등을 유발하는 것으로 나타났다(Saksvik, Bjorvatn, Hetland, Sandal & Pallesen, 2011). 교대근무를 하는 간호사의 신체적 건강상태는 간호 업무를 수행하는데 있어 정확성, 효율성에 영향을 미쳐 환자 안전과 직결되는 문제를 일으킬 수 있고(Ratner & Sawatzky, 2009) 이는 간호의 질을 감소시킬 뿐만 아니라(Lee et al., 2007) 개인의 삶의 질도 저하시킬 수 있다.

대부분의 간호사는 교대근무가 필수적이므로 결혼, 출산, 양육 등이 일-가정 양립의 위험요소로 작용하며(Camerino et al., 2010), 이는 양육스트레스를 야기하고 교대근무로 인해 양육에 책임을 다하지 못하는 것에 대해 자책감을 가지며 일과 가정의 양립에 대한 내적, 외적 갈등으로 인하여 기혼 간호사들은 이직 혹은 퇴직의 갈등을 끊임없이 느끼는 것으로 나타났다(Kim & Kim, 2016).

인구 노령화와 만성질환 증가로 의료수요가 증가하고 더불어 간호 인력에

대한 수요가 증가하고 있으며 (Gandi, Wai, Karick & Dagona, 2011) 맞벌이 가구 증가와 같은 노동시장의 변화가 의료기관에도 영향을 미친다. 이로 인하여 병원 내 기혼 간호사들이 증가하고 있으며, 기혼 간호사들은 가정과 직장 내 역할을 수행하기 위해 이중 부담을 가지게 되고(Lee & Jang, 2013) 교대근무로 인하여 다른 직종의 기혼 여성 근로자들보다 신체적으로 더 힘든 상황에 놓여 있다(Ahn & Yoo, 2009). 여성의 사회 참여 증가는 자녀 양육과 함께 직장 생활을 해야 하는 이중 역할을 감당해야 하므로 전업주부에 비해 어머니로서의 역할 수행에 어려움을 느끼며 스트레스로 작용한다(Kim & Kwon, 2010).

양육스트레스란 가정 안에서 기대되어지는 부모의 역할이 과중하거나 그 역할을 수행하는 과정에서 지각하게 되는 긴장 및 심리적, 신체적 부정적 반응으로 정의된다(Deater-Deckard, 2004; Zhang, Cubbin & Ci, 2016). 오늘날 사회가 빠르게 변화하고 디지털 혁명으로 다양한 미디어를 통해 양육과 관련된 정보를 얻을 수 있으나 이에 적응하지 못하는 어머니들은 부모로서 역할을 제대로 수행하지 못하는 것에 대한 부담감을 갖게 되어 양육스트레스는 증가하게 되고 증가된 양육스트레스는 어머니의 공격성을 증가시켜 아동의 성장 발달에 부정적인 영향을 미치기도 한다(Kim & Park, 2009). 부모가 자녀양육에 대한 스트레스가 높을수록 아동에게 좋지 못한 양육행동을 보이고 자녀를 부정적으로 대하게 되며, 이는 양육에 대한 부모의 관심을 약화시켜 역기능적이며 부적절한 양육행동을 하게 된다(Abidin, 1990). 기혼 간호사는 불규칙한 근무 조건과 교대근무 및 가정 내에서의 과중한 역할 부여로 인한 부담감이 크고 일반 취업 여성보다 양육스트레스가 높은 것으로 나타났다(Sohn, Kim, Park & Han, 2010).

일-가족 양립갈등이란 직장과 가정에서 역할이 상호 양립할 수 없을 때 발생하는 역할 간 갈등을 말한다(Lee & Jang, 2013). 일-가정 양립갈등의

원인이 가족과 관련된 것인지 아니면 일과 관련된 것인지 따라서 갈등 유형이 다르게 나타나는데(Byron, 2005), 일-가정 갈등, 가정-일 갈등으로 나뉜다. 기혼 직장 여성과 맞벌이 가족이 빠른 속도로 증가하고 있지만 그에 따른 사회 정책이 뒷받침 되지 않아, 기혼 직장 여성들이 일과 육아를 양립하는데 있어 어려움을 겪고 있다(Ku & Lee, 2017). 기존의 연구들은 일을 통해 재정적인 안정을 얻고 사회적 지위를 부여받기 때문에 직장을 가정보다 우선시 하여 갈등을 일-가정 갈등(Work-Family Conflict)으로 직장에 초점을 맞추어 연구되었다(Ford, Heinen & Langkamer, 2007). 그러나 역할 갈등을 일으키는 원인이 일로부터 유발된 것인지, 가정으로부터 야기된 것인지 정확하게 확인하기 위하여 단일 차원이 아닌 일-가정 갈등(Work-Family Conflict)과 가정-일 갈등(Family-Work Conflict)의 양 방향으로 구분하여 갈등모형을 인식하고 있다(Karatepe & Bektashi, 2008).

정부는 ‘남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률(2008. 06. 22.)’과 ‘경력 단절여성 등의 경제 활동 촉진법(2008. 12. 06)’을 제정하여 여성 인력자원을 확보하기 위해 노력해왔다(Kim & Kwon, 2009). 일과 가정의 조화로운 양립을 지원하기 위한 다양한 정책들이 실질적으로 제 기능을 하지 못하고 있는 현실을 고려할 때(Won & Park, 2009), 실제 삶 속에서 일과 가정이라는 영역을 넘나들며 다양한 역할을 수행하고 있는 취업모는 높은 수준의 스트레스와 갈등을 경험하고 있다고 볼 수 있다.

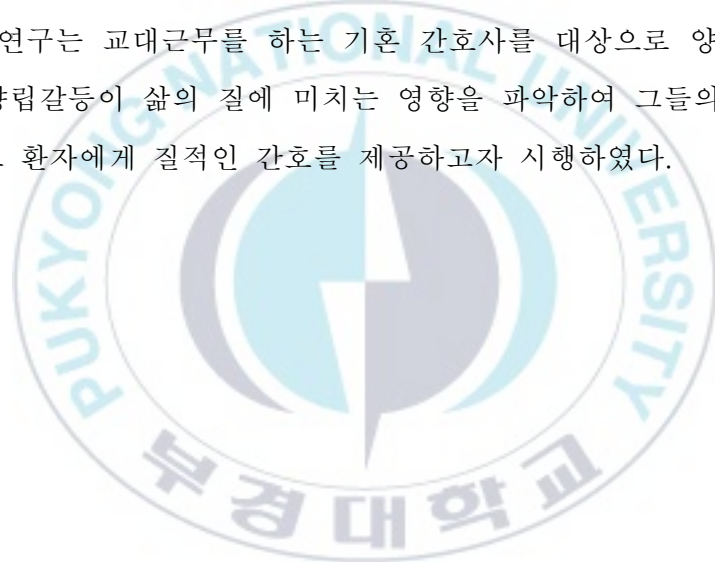
기존의 선행 연구를 살펴보면 장애아동을 가진 부모의 양육스트레스와 삶의 질을 연구(Jeon, 2016; Eo & Kim, 2009), 조부모의 양육스트레스와 삶의 질에 대한 연구(Jeong & Yi, 2014)는 있으나 교대근무를 하는 기혼 간호사의 양육스트레스와 삶의 질을 비교한 연구는 미비한 실정이었다.

일-가정 양립갈등에 관한 연구 대상으로는 기혼 직장 여성(Kim & Kwon, 2009; Han & Yoo, 2007), 한 부모 가정(Kim & Na, 2010), 공공 회

계 전문가(Greenhaus, Collins & Shaw, 2003)등이 있지만 교대근무를 하는 기혼 간호사의 일-가정 양립갈등과 삶의 질에 대한 연구는 찾아보기 어려웠다.

또한 응급실 간호사의 삶의 질에 대한 연구(Bae & Sung, 2016)이거나 간호사의 교대근무에 따른 삶의 질에 대한 연구(Yun, Ham, Cho & Lim, 2012; Yoon, Kook, Lee, Shin & Kim, 1999)는 있었으나 교대근무를 하는 기혼 간호사의 양육스트레스와 일-가정 양립갈등과 삶의 질을 살펴본 연구는 드물었다.

이에 본 연구는 교대근무를 하는 기혼 간호사를 대상으로 양육스트레스, 일-가정 양립갈등이 삶의 질에 미치는 영향을 파악하여 그들의 삶의 질을 향상시키고 환자에게 질적인 간호를 제공하고자 시행하였다.



2. 연구 목적

본 연구는 교대근무를 하는 기혼 간호사를 대상으로 양육스트레스와 일-가정 양립갈등이 삶의 질에 미치는 영향을 살펴보기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성과 직무관련 특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 양육스트레스, 일-가정 양립갈등, 삶의 질 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 삶의 질 정도를 파악한다.
- 4) 대상자의 양육스트레스, 일-가정 양립갈등, 삶의 질 간의 상관관계를 파악한다.
- 5) 대상자의 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

3. 용어의 정의

1) 교대근무 간호사

▪ 이론적 정의: 교대근무는 1일 근무형태를 2개 이상의 시간대로 나누어 교대로 작업하는 근무이다. 교대근무 간호사는 간호사 면허를 가지고 교대근무를 하는 간호사를 의미한다(Yun, Ham, Cho & Lim, 2012).

▪ 조작적 정의 : 본 연구에서는 B광역시 대학병원 1곳, 종합병원 5곳, U광역시 대학병원 1곳, 종합병원 1곳, Y시 종합병원 1곳에서 교대근무를 하는 간호사를 의미한다.

2) 양육스트레스

▪ 이론적 정의 : 양육스트레스란 가정 안에서 기대되어 지는 부모의 역할이 과중하거나 그 역할을 수행하는 과정에서 지각하게 되는 긴장 및 심리적, 신체적 부정적 반응을 말한다(Deater-Deckard, 2004; Zhang, Cubbin & Ci, 2016).

▪ 조작적 정의 : Abidin(1995)이 개발한 부모 양육스트레스 검사(PSI: Parenting Stress Index)를 Lee, Chung, Park & Kim(2008)이 우리나라 상황과 배경에 맞게 개발하여 표준화한 축약형 한국판 부모 양육스트레스 검사(K-PSI-SF: Korean Parenting Stress Index Short Form) 도구를 이용하여 측정한 점수를 의미한다.

3) 일-가정 양립갈등

▪ 이론적 정의 : 일-가정 양립갈등은 일과 가정에서 일어나는 역할기대를 상호 양립시키기 어려울 때 일어나는 역할 간 갈등의 한 형태를 말하며 (Greenhaus & Beutell, 1985) 일-가정 양립갈등은 일-가정 갈등, 가정-일 갈등으로 구분된다.

▪ 조작적 정의 : Netemeyer & Boles(1996)가 개발한 일-가정 갈등과 가정-일 갈등 척도를 Choi(2009)가 번역 및 역 번역을 거쳐 수정 보완한 도구를 이용하여 측정한 점수를 의미한다.

4) 삶의 질

▪ 이론적 정의 : 삶의 질을 “한 개인이 살고 있는 문화권과 가치 체계의 맥락 안에서 자신의 목표, 기대, 규범, 관심과 관련하여 자신이 차지하는 상태에 대한 개인적인 지각”을 말한다(World Health Organization: WHO, 1993).

▪ 조작적 정의 : 본 연구에서는 Ro(1988)의 삶의 질 도구를 이용하여 측정된 점수를 의미한다.



II. 문헌고찰

1. 교대근무 간호사의 양육스트레스와 삶의 질

현대인들은 스트레스라는 단어를 자주 언급하며 살아가지만 막상 스트레스라는 용어의 의미를 정확하게 정의하기는 쉽지 않으며 학자들마다 다양한 의미로 정의하고 있다(Kang & Jung, 1999). Lazarus와 Folkman(1984)은 스트레스란 인간과 환경의 상호작용으로, 개인이 가진 자원의 한계를 넘어서 안녕을 위협하는 것으로 정의하였으며 20세기에는 스트레스 개념이 광범위해져 스트레스를 인간의 정신과 육체 전반에 미치는 영향으로 보고 있다(Bark & Nam, 2008).

Crnic과 Greenberg(1990)는 부모가 자녀를 양육하며 경험하게 되는 부담감이나, 불편감 또는 긴장감이라고 양육스트레스를 정의하였으며 Abidin(1992)은 부모역할을 수행하면서 일상적으로 지각하는 스트레스를 양육스트레스로 개념화 시켰다.

과거에는 여성이 육아와 가사활동에 전념했지만 경제 발전, 핵가족화, 맞벌이 가족의 증가로 전통적인 양육방식의 변화를 가져오게 되었고 양육스트레스를 경험하게 되었다(Oh, Moon & Park, 2013).

취업 여성에게 있어 자녀 양육은 직장의 지속여부를 결정하는 주요한 요인인 동시에 스트레스원(Yang & Shin, 2011)으로, 기혼 직장 여성은 전업주부보다 자녀 양육과 직장 생활의 이중 역할 수행으로 인하여 더 많은 역할 부담을 가져 어머니로서의 역할 수행을 하는데 어려움을 느끼게 되고 일, 가사, 육아 등을 모두 완벽히 해내야 한다는 바람과 사회적 시선은 그 부담을 더욱 더 가중시키게 된다(Kim & Chang, 2008). 한국 사회에서는

전통적으로 아버지와 어머니의 역할이 구분되어 아버지는 가족을 위해 경제적인 역할을 담당하고 어머니는 아동의 양육을 담당하는 경우가 많았다(Lee, Jeon & Kim, 2007). 전통적인 자녀 양육은 일차적 책임을 여성에게 두고 있어 여성은 남성보다 양육 부담감과 긴장을 더 많이 느끼고(Song, Lee & Lee, 2013) 영유아기 자녀를 둔 취업 여성은 일상적 스트레스와 부모역할에 대한 부담감 및 디스트레스, 타인 양육에 대한 죄책감을 느끼고 있었다(Kim & Kang, 1997).

현대를 살아가고 있는 기혼 직장 여성은 양육 및 그로 인한 다중역할 경험으로 인한 스트레스로 신체적, 심리적 부담감을 안고 살아가고 있고 이는 삶에 있어 부정적인 영향을 미친다(Yang & Shin, 2011).

간호사는 전문 직업 중 하나로 개인에게 책임이 주어지는 엄격한 조직체계와 강한 직업의식으로 융통성이 적은 직업이다(Kwon, 2006). 인간의 생명을 다루며 나날이 새로워지는 업무에 대한 지식과 정보를 습득하기 위한 자기 계발이 필수적이고 건강요구를 가진 환자와 끊임없이 접촉해야 하고 3교대 근무라는 불규칙한 근무 형태 등으로 인하여 직무 스트레스가 많다(Byun & Yom, 2009). 기혼 간호사는 야간근무 및 불규칙한 출·퇴근시간으로 아이를 돌보아줄 양육기관을 찾기 어렵고 교대근무가 가족에게 부정적인 영향을 미친다는 연구가 있었으며(Ahn & Yoo, 2009) 직업과 병행해야 하는 가사 및 양육에 많은 어려움을 느낀다고 하였다(Kang & Lee, 2012). 2006년에 간호사들의 경력단절 실태를 알아보기 위해 총 1,156명을 대상으로 진행한 연구에서 이들 간호사들의 퇴직 사유는 결혼, 임신, 자녀 양육이 가장 주된 이유로 밝혀졌다(Lee & Hwang, 2015). 이와 같은 특성으로 인하여 교대근무를 하는 기혼 간호사는 자녀양육에 많은 어려움을 느끼고 있음을 알 수 있다.

직장 여성의 상당 부분을 차지하는 전문여성 인력중의 하나인 간호사는

병원 간호사의 70%가 교대근무를 하는 것으로 보고되었고(Kim, Jung & Choi, 2014), 자녀 양육에 참여하는 기혼 간호사는 전체 활동 간호사의 80%이상으로 대부분의 간호사가 자녀 양육에 참여하는 것을 알 수 있다(Kim, 2009).

교대근무라는 직업적 특성으로 인하여 간호사는 자녀양육에 할애하는 시간 및 자녀와 함께 있어주고 놀아주는 시간이 전업주부나 다른 직장 여성에 비해 부족한 편이며(Kim, 2010), 야간근무를 하는 간호사는 생체리듬과 생활양식이 불규칙하여 생리적, 신체적, 사회·심리적 문제로 삶의 질이 저하된다고 하였다(Lm et al., 2006). 따라서 기혼 간호사의 양육스트레스는 다른 직장 여성의 양육스트레스와는 차이가 있을 것으로 생각된다. 부모의 양육스트레스는 양육태도에 부정적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 자녀의 내재화 및 외현화 문제행동을 유발하고(Kim & Jo, 2015) 심리적인 부담감은 물론, 자녀에 대한 태도, 자녀와의 상호작용에 부정적인 영향을 미치고 역기능적이고 부당한 양육행동을 하게 된다(Abidin, 1990).

기존의 문헌고찰에서 기혼 간호사를 대상으로 한 연구를 보면 양육스트레스 영향요인, 양육태도, 양육 부담감, 이직의도에 관한 연구가 많이 이루어진 것을 보면 시대가 흘러도 기혼 간호사에게 있어 양육스트레스는 업무를 지속하는 데 있어 큰 스트레스임을 확인할 수 있다. 이러한 스트레스는 일하는 여성의 심리적 안녕에도 해로운 영향을 주게 되며(Kim & Kim, 2009), 스트레스가 적절하게 해소되지 못하는 경우 이들의 가족생활 및 개인의 삶의 질에 부정적인 영향을 끼칠 수 있다(Saginak & Saginak, 2005; Kim & Kwon, 2009).

이상에서 살펴본 바와 같이 기혼 간호사의 양육스트레스는 교대근무를 하는 업무 형태에 의해 영향을 받을 수 있으며 이로 다른 취업모보다 양육스트레스를 더 많이 경험하고 건강 및 삶의 질에도 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2. 교대근무 간호사의 일-가정 양립갈등과 삶의 질

과거에는 생계를 책임지는 남성, 생산과 살림을 맡는 여성으로, 일과 가정은 분리되어 있는 영역이었다(Kim & Yang, 2012). 그러나 경제가 발전하고 여성의 교육수준이 향상됨에 따라 여성의 경제활동 참여가 증가하게 되었고 가족 중심의 가치관 변화로 인하여 일-가족 양립의 관계가 재정립되고 있다(Hong, 2005).

여성의 경제활동은 증가하였지만 맞벌이 여성의 가사노동은 남성보다 4.4배 많았고, 우리나라 기혼 남성의 가사 참여 활동은 하루 중 31분으로 OECD에서 최하위이다(Statics Korea, 2016). 사회구조 변화로 인하여 여성의 맞벌이 가정은 늘었으나 여전히 성차별 의식과 관념으로 인하여 여성은 남성보다 더 많은 가사 노동을(Song, Jang & Kim, 2010)하며 여러 가지 역할을 더 많이 하고 있다. 우리사회에 뿌리 박혀 있는 성역할 고정관념과 가족 규범의 변화가 생기지 않는다면 기혼 직장 여성들의 우울감이 지속되어 이들의 삶의 질을 제고하기 어려울 것이다(Yoo, 2010). 이러한 현상은 기혼 여성이 직장 내에서의 역할과 가정 내에서의 가사부담, 출산으로 인한 육아문제 등으로 인한 신체적, 정신적 압박으로 인해 자유로울 수 없는 여성 근로자의 현실을 나타낸다. 결혼한 남성도 가사 노동을 분담해야 하는 사회적 역할 변화를 받아들여야 하고(Park & Shin, 2011) 여성의 전통적이 역할인 가사와 육아를 전담했을 때는 발생하지 않았던 문제들이 발생하고 있음을 인지할 필요가 있다(Kim, 2012).

여성 가족부에서는 여성이 결혼 후에도 일-가족 양립 지원 제도를 제시하고 있다. 대표적인 것으로는 산전 휴가, 육아 휴직제도, 영유아 보육료 지원, 아빠의 달, 방과 후 아카데미, 직장 어린이집 운영비 지원, 시간 선택

제 일자리 지원 사업 등의 제도가 있다. 가정 내에서 가사 및 양육, 자녀 교육에 있어 남성과 여성이 평등한 역할과 책임을 가지고 임할 수 있도록 지원하고 있으나 기혼 직장 여성들은 이러한 지원 제도에도 불구하고 여전히 직장 내 역할과 가사노동, 출산과 자녀 양육으로 인한 역할 사이에서 갈등을 느끼고 있고 남성보다 육아와 가사부담을 더 많이 인지하고 있다 (Kim, 2007).

일-가정 양립갈등이란 한정된 시간(자원)과 에너지로 인하여 일과 가정에서의 역할 압력에 대한 책임이 양립되지 못하는 경우에 발생하는 것을 정의된다(Greenhaus & Beutell, 1985; Warner & Hausdorf, 2009). 일-가정 갈등(Work-Family Conflict)은 직장에서의 역할을 하기 위해 가정의 역할을 수행할 수 없는 경우 발생하는 갈등이다. 즉 직장에서의 업무 및 심리적 몰입으로 가정에서도 업무와 관련된 걱정이 지속되며 업무에서 오는 심리적, 신체적 피로감으로 가정에서 사용해야 할 에너지가 줄어드는 것을 의미한다(Keratepe & Bekteshi, 2008). 가정-일 갈등(Family-Work Conflict)은 가정에서 역할을 하기 위해서 직장에서의 역할을 할 수 없을 때 생기는 갈등이다(Greenhaus & Beutell, 1985; Alicia, Bryanne & Ann, 2005). 가정에서 경험하게 되는 양육 및 가사활동의 증가는 갈등을 유발하게 되어 직장에서의 근무태도에 부정적인 영향을 미치게 되는 것을 의미한다(Ford, Heinen & Langkamer, 2007).

일과 삶의 균형을 적절히 유지하지 못한다면 정신적, 신체적 건강이 저하되고 개인과 가족의 삶의 질, 조직 몰입 감소, 직무 만족도 감소 및 이직률 증가가 야기될 수 있다(Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003; Lingard, Brown, Bradley, Bailey, & Townsend, 2007). 정부가 일-가정 양립 지원을 위해 노력함에도 불구하고 우리의 일과 삶의 균형지수는 10점 만점에 5.4점으로 OECD 회원국 36개국 중 34위로 최하위 수준이다(OECD, 2014).

여성이 대부분을 차지하는 간호사중 약 40%가 기혼 간호사들이며(You & Son, 2009), 간호사는 의사와 더불어 병원 내 전문 인력 중 과반수를 차지하고 있는 주요 인적자원이다(You & Son, 2009). 의료기관은 여성 근로자가 대다수이므로 이러한 갈등이 더 심할 것으로 생각된다. 병원조직은 교대근무가 필수적이고 생명을 다루는 일로 인하여 고도의 긴장과 주의를 기울여야 하며 생체 리듬의 불균형으로(Park & Moon, 2015) 신체적 부담감, 심리적 긴장감과 스트레스, 피로감을 많이 느끼는 직업 중 하나이다. 전문성이 높고 높은 집중력이 필요하므로 일과 가정에서의 역할을 갈등 없이 조화롭게 수행하기는 어렵다. 이러한 역할 갈등은 개인이 가지고 있는 능력, 시간, 에너지에 대한 소모 등의 자원들이 고갈되게 되어 감정적 고갈을 겪게 되고, 두 영역에서 조화롭지 못한 역할로 인하여 일에 대한 불만족과 개인의 삶의 질에 악영향을 미치게 된다(Keratepe & Bekteshi, 2008).

기혼 여성의 삶의 영역에서 가정생활 내에서의 질과 직장생활 내에서의 질은 개인의 전반적인 삶의 질을 평가하는 아주 중요한 영역임을 밝혀졌다(Lee & Lee, 1997 ; Youn, 2001).

간호사의 삶의 질은 병원 내에서 환자를 돌보는 간호의 질과 연결되어 있어 간호의 질을 보장하고 향상시키기 위해서는 본인의 삶의 질에 얼마나 만족하는지 아는 것이 중요하다(Cimete, Gencalp & Keskim, 2003).

환자들의 권익신장으로 인한 간호요구는 높아지고 병원조직의 환자 유치를 위한 경쟁으로 친절, 서비스에 대한 요구 증가로 인하여 간호사의 갈등은 증가한다(Kang & Lee, 2012). 병원의 기혼 간호사를 포함한 근로자를 대상으로 한 연구에서 일-가정 갈등은 다양한 부서와의 업무 협조로 인한 스트레스, 업무의 불예측성, 연장근무가 직장에서 가정영역으로 전이 되어 갈등을 유발하는 요인이 되었고 가정-일 갈등을 일으키는 요인은 6세 이하의 자녀 존재가 가정에서 직장영역으로 전이되어 갈등을 유발한다고 하

였다(Kim & Kim, 2012). 이와 같은 일-가정 양립갈등은 가정의 불화를 야기하고 직장에도 영향을 미쳐 이직을 유발하는 요인(Park & Shin, 2011)이 되기도 하며 간호사의 이직은 양질의 간호를 요구하는 의료 환경에 부정적 요소로 작용되고 있으며(Coomber & Barriball, 2007), 개인의 삶의 질 저하를 가져 올 수도 있다.

이상에서 살펴 본 바와 같이 기혼 간호사는 병원이라는 특수 환경과 교대 근무 형태로 다른 취업모보다 일-가정 양립갈등을 더 많이 겪게 되며 이는 개인의 건강 및 삶의 질에 영향을 미치는 것으로 나타났다.



Ⅲ. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 교대 근무를 하는 기혼 간호사의 양육스트레스, 일-가정 양립 갈등이 삶의 질에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 조사 연구이다.

2. 연구 대상

본 연구의 대상자는 B시에 소재한 대학병원 1곳과 종합병원 5곳, U시에 소재한 대학병원 1곳, 종합병원 1곳, Y시에 소재한 종합병원 1곳에서 근무하고 있는 기혼 간호사를 대상으로 하였다. 연구 대상자수는 G-power 3.1.2 프로그램을 이용하여 산출하였는데 유의수준(α) .05, 검정력($1-\beta$) .80, 중간효과크기(f) .15, 회귀모형에 투입될 변인의 수는 18개(일반적 특성 및 직무관련 특성 16문항, 양육스트레스, 일-가정 양립갈등)로 산출한 결과 최소 표본수 150명 산출되었다. 탈락률 20%를 고려하여 총 185명의 대상자에게 설문을 실시하였고, 이 중 응답이 누락되거나 불성실하게 응답한 26부를 제외한 총 159부를 최종 자료 분석에 활용하였다.

3. 연구 도구

1) 일반적 특성 및 직무관련 특성

일반적 특성은 연령, 자녀수, 주양육자, 주양육시간, 가사노동시간, 주양육자 지지 만족도, 사직고민 경험 여부 등의 10문항으로 구성되어 있고 직무 관련 특성은 직장동료 지지 만족도, 경력, 야간 근무 횟수, 직무 만족도 등의 6문항으로 구성되어 있다.

2) 양육스트레스

Abidin(1995)이 개발한 부모 양육스트레스 검사(PSI: Parenting Stress Index)를 Lee, Chung, Park & Kim(2008)이 우리나라 상황과 배경에 맞게 개발하여 표준화한 축약형 한국판 부모 양육스트레스 검사(K-PSI-SF: Korean Parenting Stress Index Short Form)를 사용하였다.

양육스트레스는 3개 영역, 총 36문항으로 이루어져 있다. 부모 영역에서 자녀를 양육할 때 경험하는 스트레스에 대한 부모의 고통 12문항, 부모-자녀 관계 영역에서 부모와 자녀 사이의 역기능적 상호작용 12문항, 자녀영역에서 영아의 까다로운 기질 12문항으로 구성되어 있다. 5점 Likert 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 평가하였다. 총 점수의 범위는 최저 36점에서 최고 180점이며 점수가 높을수록 양육스트레스가 높은 것을 의미한다.

Lee 등(2008)의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach' s alpha = .84이었으며, 본 연구에서는 .93이었다.

3) 일-가정 양립갈등

Netemeyer & Boles(1996)이 개발한 일-가정 갈등과 가정-일 갈등 척도를 Choi(2009)가 번역 및 역 번역을 거쳐 수정 보완한 도구를 사용하였다.

수정된 도구는 총 10문항으로 일-가정 갈등과 가정-일 갈등에 관한 문항이 각각 5문항씩이며 5점 Likert 척도이다. 총 점수의 범위는 최저 10점에서 최고 50점이며, 점수가 높을수록 일-가정 갈등, 가정-일 갈등이 높음을 의미한다.

도구의 신뢰도는 Netemeyer, Boles(1996)의 연구에서는 일-가정 갈등의 Cronbach's $\alpha=.88$, 가정-일 갈등의 Cronbach's $\alpha=.86$ 이었고 Choi(2009)의 연구에서는 일-가정 갈등 Cronbach's $\alpha=.90$, 가정-일 갈등의 Cronbach's $\alpha=.86$ 이었다. 본 연구에서는 일-가정 갈등이 .87, 가정-일 갈등 .79이었다.

4) 삶의 질

간호사의 삶의 질을 측정하기 위하여 Ro(1988)가 개발한 삶의 질 척도를 사용하였다. 연구 도구는 정서 상태, 경제생활, 자아 존중감, 신체 상태와 기능, 이웃관계와 가족 관계 등의 6개 요인이 포함된 47문항으로 '매우 불만' 1점에서 '매우 만족' 5점으로 5점 Likert 척도로 구성되어 있다. 도치 문항에 대해서는 역 환산 처리하였으며 총 점수의 범위는 최저 47점에서 최고 235점으로 점수가 높을수록 삶의 질이 높음을 의미한다. 개발 당시 신뢰도 Chronbach's α 값은 .94 이었으며, 본 연구에서는 .96이었다.

4. 자료 수집 방법

연구를 시작하기 전에 대상자의 윤리적 고려를 위하여 연구자가 소속되어 있는 병원의 생명윤리심의위원회에 연구목적과 진행에 대한 연구 계획서를 제출하여 승인을 받고 난 후 연구를 시행하였다.

자료 수집은 2017년 12월 15일부터 2018년 2월 28일까지 이루어졌다. B광

역시 대학병원 1곳, 종합병원 5곳, U광역시 대학병원 1곳, 종합병원 1곳, Y시 종합병원 1곳의 간호부에 연구자가 직접 방문하여 간호부서장 및 대상자(간호사)에게 연구목적과 취지를 설명하고 자료수집에 대한 서면 동의를 받았으며 각 병원을 대상으로 연구 윤리와 설문지 조사방법에 대해 연구자가 직접 교육하였다. 설문 조사에 참여하는 동안 언제든지 본인이 원하는 경우 중단할 수 있음을 알렸으며 익명성과 개인의 비밀이 보장됨을 설명하였다. 본 연구자가 간호사에게 설문지를 배포한 후 자가 보고식으로 설문지를 작성하였으며, 소요시간 평균 10분~15분으로, 설문지를 작성한 대상자에게 소정의 답례품 제공하였다.

5. 윤리적 고려

본 연구는 B광역시에 소재한 D종합병원의 Institutional Review Board에서 연구 승인(No. D-1712-030-002)을 받고 난 후 연구의 전 과정을 연구 계획서에 따라 진행하였다.

수집된 자료는 연구실자료보관함에 밀봉하여 보관하였으며, 자료폐기는 논문 출판 이후 분쇄기를 이용하여 폐기하도록 관리하고, 자료보관기간은 자료수집이후 논문 출판 시점까지 3년간 보관할 예정이다.

6. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 22.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

1) 대상자의 일반적 특성 및 직무관련 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표

준 편차로 분석하였다.

- 2) 대상자의 양육스트레스, 일-가정 양립갈등, 삶의 질 정도는 평균과 표준 편차로 산출하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 삶의 질의 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하고 사후 검증은 Scheffé test를 하였다.
- 4) 대상자의 양육스트레스, 일-가정 양립갈등과 삶의 질의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient를 이용하여 분석하였다.
- 5) 대상자의 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 다중회귀분석을 하였다.



IV. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성과 직무관련 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성은 <Table 1>과 같다. 연령은 30대가 64.2%(102명)로 가장 많았으며 40대 24.5%(39명), 20대 11.3%(18명) 순이었다. 자녀수는 1명이 49.1%(78명)로 가장 많았고 2명 45.3%(72명), 3명 이상 5.6%(9명)이었다. 주 양육자는 친정 어머니가 38.4%(61명)로 가장 많았으며 남편 34.6%(55명), 시어머니 22.6%(36명)로 나타났다. 주 양육자의 연령은 60세 이상이 49.7%(79명)로 가장 많았으며 40~50대 28.9%(46명), 20~30대 21.4%(34명)로 순이었다. 근무시간 동안의 양육자는 친정 부모님이 31.4%(50명)로 가장 높았고, 놀이방, 어린이집이 26.4%(42명), 시부모님이 20.8%(33명), 본인 부부 17.0%(27명)순이었다. 주 양육자 하루 평균 양육시간은 4~6시간이 52.8%(84명)로 가장 많았고 7시간 이상 28.3%(45명), 1~3시간 18.9%(30명)로 나타났다. 하루 평균 가사노동시간은 3~4시간이 44.0%(70명)로 가장 많았으며 1~2시간 31.4%(50명), 5시간 이상이 24.5%(39명) 나타났다. 양육에 대한 주양육자 지지 만족도는 ‘만족’이 44%(70명)으로 가장 높았고 ‘보통’ 34%(54명), ‘매우 만족’ 13.8%(22명), ‘불만족’ 18.2%(13명)순으로 나타났다. 양육에 대한 직장동료 지지 만족도는 ‘보통’이 56.0%(89명) 가장 많았으며 ‘만족’ 28.9%(46명), ‘불만족’ 10.1%(16명), ‘매우 만족’ 5.0%(8명)순이었다. 자녀 양육문제로 사직고민 경험여부는 ‘예’ 83.6%(133명), ‘아니오’ 16.4%(26명)로 나타났다.

<Table 1> General Characteristics of the Subjects

(N= 159)

Variable	Category	n	%
Age	≤29	18	11.3
	30~39	102	64.2
	≥40	39	24.5
	Mean±SD	36.01±5.05	
Number of children	1	78	49.1
	2	72	45.3
	≥3	9	5.6
Primary caregiver	Mother	61	38.4
	Mother in law	36	22.6
	Husband	55	34.6
	Others	7	4.4
Age of primary caregiver	20~39	34	21.4
	40~59	46	28.9
	≥60	79	49.7
	Mean±SD	54±13.89	
Caregiver during work	Parents	50	31.4
	Parents-in-law	33	20.8
	Daycare center	42	26.4
	Themselves	27	17.0
	Others	7	4.4
Primary caregiver's average nursing time	1~3 hours	30	18.9
	4~6 hours	84	52.8
	7 hours or more	45	28.3
	Mean±SD	5.91±3.64	
Daily average housework time	1~2 hours	50	31.4
	3~4 hours	70	44.0
	5 hours or more	39	24.5
	Mean±SD	3.56±1.78	
Primary caregiver support satisfaction	Very satisfied	22	13.8
	Satisfied	70	44.0
	Moderate	54	34.0
	Dissatisfied	13	8.2
Co-worker support satisfaction	Very satisfied	8	5.0
	Satisfied	46	28.9
	Moderate	89	56.0
	Dissatisfied	16	10.1
Experience of considering resignation	Yes	133	83.6
	No	26	16.4

본 연구 대상자의 직무관련 특성은 <Table 2>와 같다. 직위는 일반 간호사가 59.7%(95명)로 가장 많았으며, 책임 간호사 34.0%(54명), 수간호사 6.3%(10명)으로 나타났다. 근무 경력은 10~15년 미만이 37.7%(60명)로 가장 많았으며 15년 이상 29.6%(47명), 5~10년 미만 25.2%(40명), 5년 미만 7.5%(12명)순으로 나타났다. 근무 병동은 외과병동이 34.6%(55명)로 가장 많았으며, 내과병동 32.7%(52명), 중환자실 15.1%(24명)로 나타났다. 수입은 200~400만원 미만이 37.7%(60명)로 가장 많았으며, 600~800만원 미만 29.6%(47명), 400~600만원 미만 27.7%(44명)순으로 나타났다. 한 달 평균 주말 근무 횟수는 4~5회가 40.9%(65명)로 가장 많았으며, 6회 이상 35.2%(56명), 2~3회 23.9%(38명)로 나타났다. 한 달 평균 야간근무 횟수는 4~6회가 61.0%(97명)로 가장 많았으며, 7회 이상 19.5%(31명), 1~3회 19.5%(31명)로 나타났다. 직무 만족도는 '보통'이 57.2%(91명)로 가장 많았으며, '만족' 24.6%(39명), '불만족' 18.2%(29명)로 나타났다.

<Table 2> Work-related Characteristics of the Subjects

(N= 159)

Variable	Category	n	%
Position	Staff nurse	95	59.7
	Charge nurse	54	34.0
	Head nurse	10	6.3
Career(year)	<5	12	7.5
	5~9	40	25.2
	10~14	60	37.7
	≥15	47	29.6
	Mean±SD	12.16±59.82	
Location	Internal medicine ward	52	32.7
	Surgical ward	55	34.6
	Intensive care unit	24	15.1
	Emergency room	6	3.8
	Others *	22	13.8
Family income (10,000/month)	200~399	60	37.7
	400~599	44	27.7
	600~799	47	29.6
	≥800	8	5.0
Condition of holiday working per month	2~3	38	23.9
	4~5	65	40.9
	≥6	56	35.2
	Mean±SD	4.60±1.58	
Number of night shifts per month	1~3	31	19.5
	4~6	97	61.0
	≥7	31	19.5
	Mean±SD	5.16±1.86	
Job satisfaction	Satisfied	39	24.6
	Moderate	91	57.2
	Dissatisfied	29	18.2

* Others: Hospice ward, Comprehensive nursing care service ward

2. 대상자의 양육스트레스, 일-가정 양립갈등 및 삶의 질 정도

대상자의 양육스트레스, 일-가정 양립갈등 및 삶의 질 정도는 <Table 3>과 같다. 양육스트레스의 평균은 2.45 ± 0.48 점으로 나타났고, 하위요인의 평균은 부모의 고통 3.07 ± 0.53 점, 부모와 자녀의 역기능적 상호작용 1.99 ± 0.58 점, 영아의 까다로운 기질 2.30 ± 0.61 점으로 나타났다. 일-가정 양립갈등의 평균은 3.08 ± 0.53 점으로 나타났고, 하위요인의 평균은 일-가정 갈등 3.54 ± 0.65 점, 가정-일 갈등 2.63 ± 0.63 점으로 나타났다. 삶의 질의 평균은 3.04 ± 0.46 점으로 나타났고, 하위요인의 평균은 정서 상태 3.17 ± 0.66 점, 경제 생활 2.86 ± 0.48 점, 자아 존중감 3.16 ± 0.52 점, 신체 상태와 기능 2.74 ± 0.56 점, 이웃 관계 3.14 ± 0.48 점, 가족 관계 3.38 ± 0.54 점으로 나타났다.

<Table 3> Degree of Parenting Stress, Work-Family Balance Conflict, Quality of Life

(N=159)

Variable		Min	~	Max	Mean±SD
Parenting stress	Total	1.44	~	3.67	2.45±0.48
	Parental distress	1.58	~	4.67	3.07±0.53
	Parent-Child dysfunctional interaction	1.00	~	3.83	1.99±0.58
	Difficult child	1.08	~	3.83	2.30±0.61
Work-family balance conflict	Total	1.20	~	4.50	3.08±0.53
	Work-family conflict	1.40	~	4.60	3.54±0.65
	Family-work conflict	1.00	~	4.60	2.63±0.63
Quality of life	Total	2.21	~	4.36	3.04±0.46
	Emotional status	1.56	~	4.89	3.17±0.66
	Economic life	1.55	~	4.27	2.86±0.48
	Self-esteem	1.88	~	4.75	3.16±0.52
	Physical state and function	1.56	~	4.56	2.74±0.56
	Neighbors relation	2.00	~	4.50	3.14±0.48
	Family relation	2.33	~	4.83	3.38±0.54

3. 인구사회학적 특성에 따른 삶의 질 차이

1) 대상자의 일반적 특성에 따른 삶의 질 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 삶의 질에 차이는 <Table 4>와 같다. 양육에 대한 주양육자 지지 만족도와 양육에 대한 직장동료 지지 만족도, 자녀 양육문제로 사직고민 경험여부에 따른 삶의 질은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 양육에 대한 주 양육자 지지 만족도는 ‘만족’이 3.18 ± 0.47 점으로 ‘보통’ 2.89 ± 0.37 점과 ‘불만족’ 2.64 ± 0.19 점 순으로 나타났으며 ‘만족’이 ‘보통’과 ‘불만족’ 보다 점수가 높아서 삶의 질이 더 높게 나타났다($F=13.946$, $p<.001$). 양육에 대한 직장동료 지지 만족도는 ‘만족’이 3.29 ± 0.50 점으로 ‘보통’ 2.93 ± 0.38 점과 ‘불만족’ 2.98 ± 0.39 점보다 점수가 높아서 양육에 대한 직장동료 지지에 대해 만족하는 경우 삶의 질이 더 높게 나타났다($F=15.552$, $p<.001$). 자녀 양육문제로 사직고민 경험여부는 ‘아니오’가 3.33 ± 0.40 점으로 ‘예’ 2.98 ± 0.45 점 보다 점수가 높아 삶의 질이 더 높게 나타났다($t=-3.677$, $p<.001$).

<Table 4> Difference of Quality of Life by General Characteristics of the Subjects

(N=159)

Variable	Category	n	Mean±SD	t/F	<i>p</i> (Scheffé)
Age	≤29	18	3.00±0.32	0.224	.800
	30~39	102	3.03±0.47		
	≥40	39	3.08±0.48		
Number of children	1	78	3.07±0.48	1.864	.159
	2	72	2.98±0.43		
	≥3	9	3.26±0.44		
Primary caregiver	Mother	61	3.06±0.46	0.570	.567
	Mother-in-law	36	2.97±0.43		
	Husband	55	3.07±0.47		
Age of primary caregiver	20~39	34	3.06±0.49	0.102	.903
	40~59	46	3.04±0.48		
	≥60	79	3.02±0.44		
Caregiver during work	Mother	50	3.05±0.42	0.358	.784
	Mother-in-law	33	3.00±0.45		
	Daycare center	42	3.03±0.50		
	Themselves	27	3.12±0.52		
Primary caregiver's average nursing time	1~3 hours	30	3.05±0.54	0.041	.960
	4~6 hours	84	3.03±0.46		
	≥7 hours	45	3.05±0.40		
Daily average housework time	1~2 hours	50	2.97±0.45	1.724	.182
	3~4 hours	70	3.02±0.44		
	≥5hours	39	3.15±0.49		
Primary caregiver support satisfaction	Satisfied ^a	92	3.18±0.47	13.946	<.001 (b, c<a)
	Moderate ^b	54	2.89±0.37		
	Dissatisfied ^c	13	2.64±0.19		
Co-worker support satisfaction	Satisfied ^a	54	3.29±0.50	15.552	<.001 (b, c<a)
	Moderate ^b	89	2.93±0.38		
	Dissatisfied ^c	16	2.78±0.33		
Experience of considering resignation	Yes	133	2.98±0.45	-3.677	<.001
	No	26	3.33±0.40		

2) 대상자의 직무관련 특성에 따른 삶의 질 차이

대상자의 직무관련 특성에 따른 삶의 질에 차이는 <Table 5>와 같다. 한 달 평균 야간근무 횟수와 직무 만족도에 따른 삶의 질은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 한 달 평균 야간근무 횟수는 1~3회가 3.26 ± 0.50 점으로 4~6회 2.98 ± 0.45 점, 7회 이상 2.98 ± 0.39 점보다 점수가 높아 삶의 질이 더 높게 나타났다($F=4.840$, $p<.01$). 직무 만족도는 ‘만족’이 3.37 ± 0.45 점으로, ‘보통’ 2.98 ± 0.39 점과 ‘불만족’ 2.77 ± 0.41 점보다 점수가 높아 삶의 질이 더 높게 나타났다($F=20.433$, $p<.001$).



<Table 5> Difference of Quality of Life by Work-related Characteristics of the Subjects

(N=159)

Variable	Category	n	Mean±SD	F	p (Scheffé)
Position	Staff nurse	95	3.06±0.47	0.265	.768
	Charge nurse	54	3.00±0.46		
	Head nurse	10	3.03±0.34		
career(year)	<5	12	2.99±0.33	0.406	.749
	5~9	40	3.09±0.46		
	10~14	60	3.00±0.46		
	≥15	47	3.05±0.49		
Location	Internal medicine ward	52	2.95±0.51	0.746	.562
	Surgical ward	55	3.07±0.46		
	Intensive care unit	24	3.12±0.41		
	Emergency room	6	3.01±0.54		
	Others*	22	3.06±0.33		
Family income (10,000/month)	200~399	60	3.05±0.44	0.408	.665
	400~599	44	2.99±0.45		
	≥600	55	3.07±0.49		
Condition of holiday working per month	2~3	38	3.02±0.41	1.351	.262
	4~5	65	3.11±0.48		
	≥6	56	2.97±0.46		
Number of night shifts per month	1~3 ^a	31	3.26±0.50	4.840	.009 (b, c<a)
	4~6 ^b	97	2.98±0.45		
	≥7 ^c	31	2.98±0.39		
Job satisfaction	Satisfied ^a	39	3.37±0.45	20.433	<.001 (b, c<a)
	Moderate ^b	91	2.98±0.39		
	Dissatisfied ^c	29	2.77±0.41		

* Others: Hospice ward, Comprehensive nursing care service ward

4. 대상자의 양육스트레스, 일-가정 양립갈등 및 삶의 질의 상관관계

대상자의 양육스트레스, 일-가정 양립갈등 및 삶의 질 간의 상관관계는 <Table 6>과 같다. 삶의 질은 양육스트레스와($r=-.639$, $p<.001$), 일-가정 양립갈등과($r=-.557$, $p<.001$) 유의한 부(-)적 상관관계를 보였다. 양육스트레스와 일-가정 양립갈등은 유의한 정(+)적 상관관계를 보였다($r=.544$, $p<.001$). 즉 양육스트레스와 일-가정 양립갈등이 높을수록 삶의 질이 낮은 것으로 나타났다.

<Table 6> Correlation among Parenting Stress, Work-Family Balance Conflict, Quality of life

(N=159)

Variable	Parenting stress	Work-family balance conflict	Quality of life
	r		
Parenting stress	1		
Work-family balance conflict	.544***	1	
Quality of life	-.639***	-.557***	1

*** $p<.001$

5. 양육스트레스와 일-가정 양립갈등이 삶의 질에 미치는 영향

대상자의 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 살펴보기 위해 다중 회귀 분석을 실시한 결과는 <Table 7>과 같다.

일반적 특성에 따른 대상자의 삶의 질을 분석한 결과 유의한 차이를 보인 양육에 대한 주양육자의 지지 만족도, 양육에 대한 직장동료 지지 만족도, 자녀양육 문제로 사직고민 경험여부, 한 달 평균 야간근무 횟수, 직무 만족도와 함께 주요 변수인 양육스트레스와 일-가정 양립갈등을 독립변수로 설정하고, 삶의 질을 종속변수로 설정하였으며, 각 변인의 순수한 영향력을 볼 수 있도록 일괄 투입방식의 다중회귀분석을 실시하였다. 이중 범주형 변수인 사직고민 경험 여부는 가변수(dummy variable)로 처리하여 분석하였다.

독립 변수에 대한 회귀분석의 가정을 검정하기 위하여 다중공선성, 잔차를 진단하였다. Durbin-Watson 통계량은 1.946으로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제는 없었고, 공차한계(tolerance)는 0.1이상이었으며, 분산팽창지수(Variance Inflation Factor: VIF)도 10 미만으로 나타나 다중공선성 문제는 나타나지 않았다.

회귀 분석 결과, 교대근무를 하는 기혼 여성 간호사의 삶의 질에 영향을 미치는 요인 회귀모형은 통계적으로 유의했으며($F=23.340$, $p<.001$) 모형의 설명력은 약 53%로 나타났다. 대상자의 삶의 질에 영향을 미치는 요인은 양육스트레스($\beta=-.367$, $p<.001$), 일-가정 양립갈등($\beta=-.243$, $p<.001$), 직무만족도($\beta=.146$, $p<.05$) 순으로 나타났으며 이중 양육스트레스가 삶의 질에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 즉 양육스트레스와 일-가정 양립갈등이 높을수록 삶의 질이 낮고 직무 만족도가 높을수록 삶의 질이 높게 나타났다.

<Table 7> Influencing Factors on Quality of Life

(N=159)

Variable	<i>B</i>	<i>S.E</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
(constant)	3.991	0.336		11.875	.000
Primary caregiver support satisfaction	0.050	0.041	.090	1.234	.219
Co-worker support satisfaction	0.040	0.044	.062	0.906	.366
Experience of considering resignation †	0.062	0.076	.050	0.815	.417
Number of night shifts per month	-0.016	0.014	-.064	-1.086	.279
Job satisfaction	0.098	0.046	.146	2.142*	.034
Parenting stress	-0.348	0.069	-.367	-5.067***	.000
Work-family balance conflict	-0.209	0.062	-.243	-3.387***	.001
<i>F</i> =24.340(<i>p</i> <.001), <i>R</i> ² =.530, <i>adjusted R</i> ² =.508, VIF(1.099~1.714)					

* *p*<.05 *** *p*<.001

† Dummy variables(Ref. Group): Experience of considering resignation(Yes=0)

V. 논의

본 연구는 자녀가 있는 교대근무를 하는 기혼 간호사의 양육스트레스, 일-가정 양립갈등 및 삶의 질을 확인하고, 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 파악하여 간호사의 삶의 질을 향상시키고 일과 가정의 양립을 조화롭게 유지시켜 환자에 대한 질적인 간호를 제공하고자 시도되었다.

본 연구결과를 바탕으로 다음과 같이 논의하고자 한다.

본 연구에서 양육스트레스는 5점 만점에 평균은 2.45점이며 하위요인 중 부모의 고통이 평균 3.07점으로 부모와 자녀의 역기능적 상호작용과 영아의 까다로운 기질보다 점수가 높게 나타났다. 이는 동일한 측정도구를 이용하여 양육스트레스를 측정한 1-3세 영유아를 둔 어머니를 대상으로 한 Kim과 Song(2007) 연구에서는 평균이 2.38점이었고 하위 요인 중 부모의 고통이 평균 2.71점으로 나타났으며 취업모를 대상으로 한 Jung(2008)의 연구에서는 평균은 2.42점으로 하위요인 중 부모의 고통이 평균 2.56점으로 나타나, 부모와 자녀의 역기능적 상호작용과 영아의 까다로운 기질보다 높아 본 연구 결과와 유사하였다. 간호사는 불규칙한 교대근무와 높은 업무스트레스로 인하여 일반 직장 여성보다 양육스트레스가 높게 나올 것이라고 생각되었으나 양육스트레스가 비교적 낮게 나타났다. 이는 취업모의 양육스트레스가 비교적 낮았다고 보고한 Park과 Chang(2013)의 연구와 Yoon, Hwang과 Cho(2009)의 연구 결과와 유사하였다. 그러나 영아를 둔 어머니를 대상으로 한 Son(2012)의 연구결과에 의하면 취업모가 비취업모보다 더 높은 양육스트레스를 받는다고 하였으며 취학전 자녀를 둔 어머니를 대상으로 한 Baek(2007) 연구 결과 역시 취업모가 비취업모에 비하여 스트레스 높게 나타났다. 그러나 Yoon, Hwang과 Cho(2009)의 연구에서는

취업모에 비하여 비취업모의 양육스트레스가 높게 확인되어 어머니의 취업 여부에 따른 양육스트레스 정도는 본 연구와 차이가 있었다. 간호사는 전문직이고 중산층에 속하는 직업으로서 교대근무가 필수적인 직업 중 하나이다. Kang과 Kim(2011)의 연구에 의하면 3교대 근무를 하는 간호사와 주간근무를 하는 간호사에 대한 양육스트레스를 정도를 비교한 결과 3교대 근무를 하는 간호사의 양육스트레스가 주간근무를 하는 경우보다 더 높게 나타났다. Sohn 등(2010)에 의해 실시된 병원 간호사의 양육실태에 관한 조사에 의하면 조부모나 친척에게 양육을 위탁하는 등 개인적 차원에서 양육을 해결하고 있었으며 Kim과 Yoon(2000)의 연구에서 취업모의 원가족 구성원인 친정어머니와의 애착이 잘 형성되어 있을수록, 배우자가 양육에 참여할수록 양육스트레스가 감소한다는 연구 결과가 있었다. Park등(2014)의 연구에서 배우자 및 가족의 지지가 양육에 반드시 필요한 요소라고 하였으며 Song(2012)의 연구에서는 대리 양육에 만족할수록 양육스트레스가 낮게 나타났고 Kim(2000)의 연구에서 보육 만족도가 양육스트레스에 가장 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 간호사는 교대근무로 인하여 가족(외할머니, 친할머니)의 도움을 받는 경우가 많았고 가사 및 아이의 등, 하원 등의 가족 지원은 일상적 양육스트레스를 낮춘 요인(Hwang, Lee & Lee, 2012)으로 밝혀져 본 연구 결과에서 양육스트레스가 높지 않은 것으로 생각된다.

일-가정 양립갈등의 하위요인인 일-가정 갈등의 평균은 3.54점, 가정-일 갈등의 평균은 2.63점으로 나타나 일-가정 갈등이 가정-일 갈등보다 높게 나타났다. 기혼 간호사를 대상으로 한 Kim(2015)의 연구에 의하면 5점 만점에 일-가정 갈등 3.75점, 가정-일 갈등 2.50점이었고, 호텔 여성 근로자를 대상으로 한 Kwon과 Choi(2013)의 연구에서는 일-가정 갈등은 3.15점, 가정-일 갈등 2.48점으로 일-가정 갈등 점수가 더 높게 나타나 본 연구결

과와 일치하였다. 간호 업무는 병원이라는 특수 환경과 생명을 다루는 고도의 집중력이 필요하고 가정보다는 직장에서 업무를 이행하는데 더 많은 시간을 보내고, 직장 생활을 통해 자신도 가족 소득에 기여하고 있다는 양성 평등적 사고로 인하여 일-가정 갈등이 더 높게 나온 것으로 생각된다.

본 연구에서 삶의 질 평균은 3.04점이었고 하위요인 중 가족 관계 점수가 3.38점으로 가장 높았다. 같은 도구를 사용하여 임상 간호사를 대상으로 한 Han, Kim, Lee와 Park(2004)의 연구에서도 삶의 질은 평균 3.08점이었으며 하위 요인 중에서는 가족 관계 점수가 3.41점으로 가장 높게 나타나 본 연구 결과와 유사하였다. 이는 기혼 여성의 삶의 질은 가족관계 즉 배우자 및 자녀 관계 만족도가 가족 관계에 중요한 요인임을 확인 할 수 있었다 (Kim & Hong, 2009). 또한 사회구조적으로 확대 가족에서 핵가족으로 가족체계가 변화했음에도 불구하고 가족 관계는 삶의 질에서 가장 중요한 부분을 차지하고 있음을 알 수 있었다. 본 연구에서는 삶의 질 하위 요인 중 신체 상태와 기능은 가장 낮은 점수를 보였는데, 연구도구가 달라서 직접적인 비교는 어려우나 Yun, Ham, Cho와 Lim(2012)의 연구에서도 자녀가 있는 기혼 간호사는 삶의 질을 보통수준으로 인식하며 신체 상태와 기능 점수가 가장 낮게 나와 본 연구 결과와 일치하였고 교사, 사회복지사, 간호사를 대상으로 한 Jang(2011)의 연구 결과에서는 간호사의 삶의 질이 교사와 사회복지사보다 낮게 나타나 본 연구 결과와 다르게 나타났다. 이는 간호사라는 직업을 가진 기혼 여성은 병원 내에서 서비스를 제공하는 사람으로서, 자신보다는 타인과 환자를 먼저 돌봐야 한다는 직업적 특성상 자신의 삶의 질을 보통수준으로 인식하며 피로 누적으로 신체 상태와 기능 점수가 낮았을 것으로 생각된다.

대상자의 일반적 특성에 따른 삶의 질 차이 검증에서 양육에 대한 주 양육자 지지 만족도, 양육에 대한 직장동료 지지 만족도, 자녀 양육문제로 사

직고민 경험여부, 한 달 평균 야간 근무 횟수, 직무 만족도에 따라 유의한 차이가 있었다.

먼저 주양육자의 지지 만족도와 관련하여 취업 여성모를 대상으로 한 Im(2016), Park 등(2014)의 연구에 의하면 양육에 대한 배우자나 가족과 같은 주양육자의 지지가 양육스트레스에 가장 영향을 주는 요인으로 나타났다. 또한 최근 맞벌이 가정의 증가로 육아를 하는데 있어 배우자, 외할머니, 친할머니 등과 같은 주양육자의 지지가 삶의 질에 영향을 미치는 것을 확인하였다. 이는 간호사는 교대근무로 인하여 양육을 위해 배우자나 조부모 등 주변 가족으로부터 지지를 받는데 양육을 위한 조력자가 없을 경우 더 많은 어려움을 겪게 되며, 기존 어린이집이 상근자에게 적합하게 되어 있어 교대근무를 하는 간호사는 자녀 양육을 위해 이직 또는 사직을 고려하는 것으로 생각된다. 일-가정 양립을 위한 정부 정책이 법령으로만 존재할 것이 아니라 의료기관에서 다양한 근무형태 도입, 24시간 직장 보육시설을 확충, 육아 휴직제도 및 육아 휴직자를 대비한 대체인력 구성, 가족 돌봄 휴직제도, 남성육아 지원 등이 실질적으로 이용될 수 있도록 할 필요가 있겠다.

직장동료에 의한 지지 만족도와 관련하여 Park 등(2014)의 연구결과에 의하면 양육에 대한 직장 동료의 지지에 만족할수록 양육스트레스가 낮은 것으로 확인되었고 Chung, Cha, Joo와 Kim(2015)의 연구에서 직장 내 분위기가 융통성이 있을 경우, 즉 개인의 사정을 이해하고 수용하는데 유연할수록 역할 갈등을 적게 지각하며 양육스트레스가 낮다고 하였다. 따라서 기혼 간호사의 삶의 질을 향상시키기 위해서는 직장 상사와 동료들이 기혼 간호사의 모성적 역할을 이해하고 일-가정 양립갈등을 고려하여 일과 가정의 균형을 유지하기 위한 정부 정책이 형식적인 것이 아니라 실제로 잘 활용될 수 있도록 지원해야 될 필요가 있겠다. Lee와 Jang(2013)의 연구에

의하면 가족의 돌봄으로 인하여 근무 일정을 조정해주는 직장상사의 지원이 일-가족 양립갈등을 완충시키는 역할을 하는 중요한 변수라고 하였듯이 직장 내 상사와 구성원간의 상호지지 관계가 될 수 있도록 하는 전략이 필요하다고 생각한다.

사직고민 경험 유무와 관련하여 Nam과 Kim(2017)의 연구 결과에 의하면 양육스트레스는 재직의도에 부정적인 영향을 미치는 요인이었고 Kang과 Kim(2011)의 연구 결과에서는 양육스트레스가 높으면 이직의도가 높다고 하였고 기혼 간호사는 자녀 양육을 위해 상근 근무를 선호한다(Park et al., 2013)고 하였다. 결혼 및 출산 후에도 경력이 단절되지 않도록 지원하여 환자의 안전과 질적 간호를 보장해야 할 필요가 있겠다.

야간 근무와 관련하여 교대근무는 건강 및 삶의 질과 밀접한 관련이 있으며(Kim, Kim Lee, Choi & Park, 2016), Jung, Kim과 Lee(2017)의 연구에 의하면 야간근무와 근무시간의 유연성이 간호사의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인으로 확인 되었다. 불규칙한 근무교대, 야간근무 등이 간호사에게 신체적 부적응, 개인 및 가정생활의 장애를 초래한다고 하였고(Son & Park, 2011) 밤 근무동안 방치되는 가족과 가정에 대한 위기감을 크게 느끼는 것으로 나타났다(Kang & Lee, 2012). 자녀를 양육하는 동안 기혼 간호사의 야간근무 조정이 필요하나 업무 특성상 교대근무가 필수적이므로 야간 근무의 횟수를 줄이는 등 병원 자체적인 배려 및 기혼 간호사의 경력 단절을 막고 일-가정 양립을 유지하기 위하여 병원 실정에 맞는 제도적 뒷받침과 지원이 필요할 것으로 생각된다. 또한 유연 근무제도 등의 활용(Kim, Kim & Choi, 2016) 및 육아 휴직에 따른 인원 충원 및 인사·배치·승진에서 차별받지 않도록 하는 보완적인 제도정비가 필요하다고 하겠다.

직무 만족도와 관련하여 연구 도구가 달라 직접적인 비교는 어려우나 기혼 취업 여성을 대상으로 한 Kim과 Yoon(2009)의 연구와 공무원을 대상

으로 한 Cho와 Kim(2000)의 연구에서 직무 만족이 삶의 질에 관련이 깊다는 연구 결과와 유사하였다. Moon(2014)의 연구에 의하면 직무 만족도는 조직을 효율적으로 관리하고 운영할 수 있을 뿐만 아니라 개인 생활의 만족도를 결정하여 행복에도 영향을 미친다고 하였다. 여성이 경제활동을 함으로써 긍정적인 생활 및 자아실현을 가능하게 하여 자신의 가치를 향상시켜 삶의 질을 높이는 것으로 생각된다. 간호사는 출산 및 자녀 양육으로 경력단절이 높은 직업 중 하나로, 병원은 간호인력 부족으로 인하여 환자 안전 및 질적 간호에 부정적인 문제를 겪고 있다. 기혼 간호사들은 간호사라는 직업에 대해 자부심과 가치를 인식하여 직무 만족도를 높이고 병원관리자들은 일과 가정의 양립을 유지할 수 있도록 관심과 배려가 필요하겠다.

대상자의 양육스트레스, 일-가정 양립갈등과 삶의 질 간의 상관관계를 살펴보면 삶의 질은 양육스트레스 일-가정 양립갈등과 유의한 부적 상관관계를 보였고, 양육스트레스와 일-가정 양립갈등은 유의한 정적 상관관계를 보였다.

미취학 자녀를 둔 어머니를 대상으로 하는 Chae, Kang, Lee와 Shin의 (1999)의 연구에 의하면 양육스트레스가 높을수록 삶의 질이 낮게 나타나, 삶의 질이 양육스트레스와 부적 상관관계를 보이는 본 연구 결과와 일치함을 확인 할 수 있었다.

기혼 간호사는 불규칙한 근무시간으로 인하여 양육을 위한 보육시설을 찾기 어려워 죄책감, 양육스트레스를 겪으며 이직의 가장 큰 이유가 양육과 관련된 문제로 상당한 어려움을 겪고 있다(Park et al., 2014). 교대근무가 필수적인 간호사는 일반 취업 여성모보다 보육시설에 의존도가 높다(Sohn, Kim, Park & Han, 2010). 그러나 3교대 맞춤 어린이집이 부족한 실정이고 직장 내 어린이집조차 상근자에게 맞추어져 있어 교대 근무자는 일반 취업

모보다 양육에 대한 스트레스가 높다고 보고되었다(Kang & Kim, 2011).

또한 시대 변화에 따른 정부 정책이 뒷받침되지 못하여 공평한 역할 분담과 제도적 뒷받침이 충분하지 못하여(Park, 2007) 기혼 직장 여성은 일과 육아를 양립하기 위해 어려움을 겪고 있으며(Ku & Lee, 2017) 일과 가정생활의 양립으로 인하여 개인은 여러 가지 역할들을 수행하게 되고 이 역할을 제대로 수행하지 못할 때 역할 갈등이 발생하게 된다. 이는 심리적으로 부담감을 증가시키게 되는데, 아내와 남편 모두가 역할 갈등을 적절히 대처하지 못하게 되면 직무수행 저하와 같은 일과 관련된 부정적 문제와 가정생활의 불안정으로 연결될 수 있으며, 더 나아가 전반적인 삶의 질이 저하될 가능성이 크다(Chang & Kim, 2003). Hwang과 Shin(2009)의 연구에 의하면 맞벌이 부부의 역할 갈등(직장역할갈등, 가정역할갈등, 부부역할갈등)이 낮을수록 삶의 질이 높게 나타난 결과를 확인할 수 있는데 이는 삶의 질이 일-가정 양립갈등과 부적 상관관계를 보이는 본 연구 결과와 일치함을 확인할 수 있다. 따라서 본 연구에서 간호사의 삶의 질은 양육스트레스와 관련이 높으므로 기혼 간호사의 양육스트레스를 낮추고 양육으로 인한 경력 단절 없이 취업을 유지하여 그들의 삶의 질을 높여야 할 필요가 있겠다.

자녀가 있는 기혼 간호사의 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과, 양육스트레스, 일-가정 양립갈등, 직무만족도 순으로 삶의 질에 영향을 미치는 것으로 나타났다

양육스트레스는 간호사를 대상으로 하는 Lee(2017)의 연구 결과에 의하면 일-어머니 역할갈등이 높을수록, 사회적 지지가 낮을수록, 직무 만족도가 낮을수록 양육스트레스가 높아지는 것으로 확인되었다. Kim, Lee, Kwak과 Park(2013)의 연구 결과에서 취업모는 가정 내 엄마로서의 역할과 직장 내 역할 사이에서 끊임없이 고민과 갈등하는 삶을 살고 있으며, 이는 양육

스트레스를 더욱더 가중시켜 자신의 삶의 지쳐가는 삶, 하루하루를 버티나간다고 표현하였다

간호사를 대상으로 한 Yildirim과 Aycan(2008)의 연구에서 근무스케줄과 근무시간, 업무과대 등으로 인하여 일-가정 갈등이 형성되고 만족에 부정적인 영향을 미친다고 하였으며 기혼 직장인을 대상으로 하는 Ka(2006)의 연구결과에 의하면 일 갈등이 높을수록 삶의 질이 낮았고 직장 지원이 높을수록 삶의 질이 높게 나타났으며 자녀수가 많거나 어린 자녀가 존재시 일보다는 자녀 양육 및 가정을 돌보는데 많은 시간이 투입되어 가정 갈등이 일어나기 쉽고 삶의 질에 가장 큰 영향을 미친다고 하였다. 따라서 취업 여성모의 양육스트레스를 줄이고 삶의 질을 향상시키기 위해서는 일과 가정을 조화롭게 유지시키기 위한 미봉책이 아닌 실질적이고 효과적인 정책이 필요하다고 생각한다.

Son(2007)은 결혼 만족도와 직무 만족도가 높을수록 기혼 취업 여성의 삶의 질이 높다고 하였고 Kim과 Yoon(2009)은 기혼 취업 여성의 삶의 질 연구에서 자아 존중감과 직무 만족도가 삶의 질에 직접적 영향을 주며 양육스트레스가 낮을수록 가족의 지지가 높을수록 부부 갈등이 낮아져 결혼 만족도를 높이고 이는 주관적 삶의 질을 높인다고 하였다.

간호사와 같이 여성이 대다수를 차지하는 보육 교사의 삶의 질을 연구한 Jeon(2016)의 연구 결과에서 직무 만족도는 삶의 질에 영향을 미치는 요인으로 나타나 본 연구 결과 일치하였다. 전문직 직업을 가진 여성은 일을 통해 자아를 발전시키고 일을 통해 에너지를 발산시키며 직업을 통해 배우자 및 사회로부터 인정을 받고 경제적으로 안정을 유지하여 자신의 생활을 즐길 수 있다. 따라서 일과 가정 어느 한쪽을 선택할 것이 아니라 일과 가정의 삶을 조화롭게 유지하도록 위한 정책의 개선과 의식 개혁이 필요하다.

삶의 질이 높으면 자신과 환자 관리를 포함한 전문직 역할을 하는데 있어 많은 긍정적인 영향을 미치므로(Cruz, 2017) 간호사의 삶의 질 또한 매우 중요하다고 할 수 있겠다.

이상의 결과를 종합해 볼 때 양육스트레스, 일-가정 양립갈등, 직무 만족도는 삶의 질을 향상시키기 위한 중요한 변수이므로, 자녀를 돌보면서 나타날 수 있는 양육스트레스 정도를 주기적으로 사정하고 감소시키기 위한 간호학적 중재 프로그램과 교육이 필요하며 결혼 및 출산 후에도 경력 단절 없이 자녀 양육과 근무를 지속할 수 있는 다양한 근무 형태 개발을 위한 제도가 마련되어야 할 것으로 보인다.

본 연구의 결과와 논의를 토대로 간호학적 의의를 살펴보면, 간호 실무적 측면에서 본 연구는 양육스트레스와 일-가정 양립갈등, 직무 만족도는 삶의 질에 영향을 주는 요인으로, 양육스트레스와 일-가정 양립갈등을 줄이기 위해 병원 간호 관리자들은 복지 프로그램이나 교대 근무자를 위한 정책을 재수립하여 교대근무를 하는 기혼 간호사들이 사직을 줄이고 경력단절을 막아야 된다고 생각한다. 간호 연구적 측면에서 기혼 간호사의 삶의 질은 양육스트레스와 일-가정 양립갈등을 비교한 기존 연구가 없어 기혼 간호사의 삶의 질을 높이며 질적 간호를 유지하는 중재개발과 관련된 연구의 기초 자료로 활용 할 수 있다. 간호 교육적 측면에서 본 연구는 간호사들이 결혼 및 출산 후에도 경력단절 없이 지속적으로 취업을 유지할 수 있도록 일-가정 균형에 대한 이해를 돕고, 간호 인력의 대다수를 차지하는 여성인 간호사를 대상으로 한 교육적 자료로 활용할 수 있다고 판단된다.

본 연구는 두 개 광역시와 일 개 시에 소재한 2개의 대학병원과 7개의 종합병원에서 교대 근무하는 기혼 간호사를 대상으로 한 자료이므로 병원 환경 및 특성 차이로 인하여 간호사가 인식하는 삶의 질은 다를 수 있기에 본 연구의 결과를 전체 간호사에게 일반화하는데 제한점이 있다.

VI. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 교대근무를 하는 기혼 간호사를 대상으로 양육스트레스, 일-가정 양립갈등과 삶의 질 정도를 파악하고 삶의 질에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 서술적 조사 연구이다.

본 연구를 위하여 2017년 12월 15일부터 2018년 2월 28일까지 B시에 소재한 대학병원 1곳과 종합병원 5곳, U시에 소재한 대학병원 1곳, 종합병원 1곳, Y시에 소재한 종합병원 1곳에서 근무하고 있는 기혼 간호사 159명을 대상으로 통계 분석하였다.

연구 도구는 양육스트레스 도구로는 Lee, Chung, Park & Kim(2008)이 우리나라 상황과 배경에 맞게 개발하고 표준화한 축약형 한국판 부모 양육스트레스 검사(K-PSI-SF: Korean Parenting Stress Index Short Form)를 사용하였고 일-가정 양립갈등도구로는 Netemeyer & Boles(1996)이 개발한 일-가정 갈등과 가정-일 갈등 척도를 Choi(2009)가 번역 및 역번역을 거쳐 수정 보완한 도구를, 삶의 질 도구는 Ro(1988)가 개발한 삶의 질 척도를 사용하여 측정하였다.

수집된 자료는 SPSS/WIN 22.0 프로그램을 사용하여 빈도와 백분율, 평균과 표준편차, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficient, Multiple regression으로 분석하였다.

본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

1. 연구 대상자의 양육스트레스는 5점 만점에 평균평점 2.45 ± 0.48 점 , 일-가정 양립갈등의 평균은 3.08 ± 0.53 점, 삶의 질의 평균은 3.04 ± 0.46 점으로 나타났다.
2. 일반적 특성과 직무관련 특성에 따른 삶의 질 차이를 분석한 결과, 양육에 대한 주양육자 지지 만족도, 양육에 대한 직장동료 지지 만족도, 자녀 양육문제로 사직고민 경험여부, 한 달 평균 야간근무 횟수, 직무 만족도에 따라 유의한 차이가 있었다.
3. 삶의 질은 양육스트레스와 일-가정 양립갈등과도 유의한 부적 상관관계를 보였다. 양육스트레스와 일-가정 양립갈등은 유의한 정적 상관관계를 보이는 것으로 나타나 양육스트레스와 일-가정 양립갈등이 높을수록 삶의 질이 낮았다.
4. 대상자의 삶의 질에 미치는 요인으로서는 양육스트레스, 일-가정 양립갈등, 직무 만족도이었으며 모형의 설명력은 53%였다.

본 연구는 지금까지 연구가 부족하였던 교대근무를 하는 기혼 여성 간호사의 삶의 질을 조사하고 양육스트레스와 일-가정 양립갈등, 직무 만족도의 영향을 확인하였다는 점에서 의의가 있다. 경력이 높은 기혼 간호사의 효율적 활용을 위해 조직과 개인의 삶의 질에 미치는 변수를 예측함으로써 간호 중재의 기틀을 제공하고 연구에서 밝혀진 결과를 실질적으로 기혼 간호사에게 활용할 필요가 있으며 기혼 간호사의 양육스트레스를 낮추고 사회적 지지를 통하여 삶의 질을 향상시킬 필요가 있겠다.

2. 제언

본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고 한다.

첫째, 교대 근무를 하는 기혼 여성 간호사를 대상으로 하였기 때문에, 기혼 간호사의 삶의 질에 영향을 미치는 요인에 대한 종단적 연구를 통한 후속 연구를 제언한다.

둘째, 본 연구에서 확인된 양육스트레스, 일-가정 양립갈등, 직무 만족도를 활용하여 삶의 질을 향상시킬 수 있는 프로그램을 개발하여 실시하고 그 효과를 검증하는 연구가 필요하다.

셋째, 교대 근무자를 위한 24시간 어린이집 및 직장 내 어린이집 확충과 기혼 여성 간호사들이 자녀 양육과 일-가정 균형을 이루기 위한 유연 근무제도 도입을 위한 사회적 정책이 마련이 필요함을 제언한다.

References

- Abidin, R. R. (1990). Parenting stress index short form(PSI/SF): charlottesville, va: pediatric psychology press.
- Abidin R. R. (1992). The determinants of parenting behavior. *Journal of counseling and clinical psychology*. 21, 407-412.
- Abidin, R. R. (1995). Parenting stress index(PSI) manual(3rd ed.) odessa, fl: psychological assessment resources Inc.
- Ahn, E. J. & Yoo, G. S. (2009). A study on shift wokers' work-family conflicts, job stress and utilization of family-friendly policies. *Journal of family relations*, 14(3), 115-139.
- Alicia, A.G., Bryanne, L. C. & Ann, C. C.(2005) A longitudinal and multisource test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 305-323.
- Bae, S. J. & Sung, M. H. (2016). Effects of perception of death and spiritual well-being on quality of life among nurses in emergency Room. *Journal of East-West Nursing Research* 22(2), 129-137.
- Baek, Y. S. (2007). Study on factors that effect mother's stress and guilt in raising children. Unpublished master's thesis, Sookmyung Women's University, Seoul
- Bark, W. Y. & Nam, K. M. (2008). The Effects of Public Welfare Officials' Job Stress Factors on Their Client-Oriented Tendency -Focused on Responsibility and Self-Efficacy as

- Mediators. *Korean Journal of Social Welfare Studies*, 38, 93-121.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work - family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169-198.
- Byun, D. S. & Yom, Y. H. (2009). Factors affecting the burnout of clinical nurses : Focused on emotional labor. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(3), 444-454.
- Camerino, D, Sandri. M., Sartori. S., Conway, P. M., Campanini, P., & Costa, G. (2010). Shiftwork, work-family conflict among italian nurses, and prevention efficacy. *Chronobiology International*, 27(5), 1105-1123.
- Chae, S. M., Kang, H. S., Lee, H. J. & Shin, H. S. (1999). The effect of spousal support on the parenting stress and quality of life on mothers with preschool children. *Journal of the Korean Society of Maternal and Child Health*, 3(2), 187-195.
- Chang, J. Y. & Kim, H. S. (2003). The gender differences in the effects of work-family conflict on the life satisfaction and job attitudes. *The Korean Journal of Culture and Social Issues*, 9(1), 23-42.
- Cho, K. H. & Kim, M. S. (2000). A comparative study of quality of life satisfaction between the public and private sector employees. *Korea Public Administration Review*, 34(3), 217-45.
- Choi, H. J. (2009). The effect of work-family conflict and facilitation on job satisfaction and job performance : An empirical study in the hotel industry. Unpublished doctoral dissertation, Pai chai

University, Daejeon.

- Chung, M. R., Cha, K. J., Joo, Y. J. & Kim, M. J. (2015). A structural modeling approach to the understanding of relationships among working mothers role conflict, parenting stress, parenting competency and flexibility in the workplace. *Journal of Future Early Childhood Education*, 22(4), 433-454.
- Cimete G., Gencalp NS., & Keskim, G. (2003). Quality of life and job satisfaction of nurses. *Journal of Nursing Care Quality*, 18, 151-158.
- Coomber, B. & Barriball, K. L. (2007). Impact of job satisfaction componence on intent to leave and turnover for hospital-based nurse: A review of the research literature. *International Journal of Nursing Studies*, 44, 297-314.
- Crnic, K. A. & Greenberg, M. T. (1990). Minor parenting stress with young children. *Child Development*, 61, 1628-1637.
- Cruz, J. P. (2017). Quality of life and its influence on clinical competence among nurses: A self-reported study. *Journal of Clinical Nursing*, 26(3-4), 388-399.
- Deater-Deckard, K. (2004). Parenting stress. new haven: Yale University Press.
- Eo, Y. S. & Kim, M. J. (2009). Effects of child-rearing stress and empowerment on quality of life in caregivers of children with disabilities. *Journal Korean Academic Child Health Nursing*, 15(4), 409-416.
- Evans, M. D. R. & Jonathan Kelly. (2007). Trends in women's Labor

- Force Participation. *Social Science Research*, 37(1), 287-310.
- Ford M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80.
- Gandi, J. C., Wai, P. S., Karick, H., & Dagona, Z. K. (2011). The role of stress and level of burnout in job performance among nurses. *Mental health in family medicine*, 8(3), 181.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Greenhaus, J. H. & N. J. Beutell. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 79-88.
- Ha, O. R. & Kwon, J. H. (2006). Mental health and role satisfaction of working mothers: Role conflict, perfectionism, and family/spouse support. *Korean Journal of Clinical Psychology*, 25(3), 675-696.
- Han, J. S. & Yoo, G. S. (2007). The of employees' gender role attitudes, job involvement, and family involvement on work-family balance. *Journal of Korean Management Association*, 25(5), 143-166.
- Han, K. S., Kim, J. H., Lee, K. M. & Park, J. S. (2004). Correlation between quality of life and health promoting behaviors among hospital staff nurses. *Journal of Korean Academy of*

Psychiatric and Mental Health Nursing, 13(4), 430-437.

- Heo, S. M. & Choi, W. S. (2014). A study on a path for quality of life in married working women - Centering on Gyeongsan city in Gyeongbuk. *Journal of Woman's Studies*, 24(1), 63-93.
- Hong, S. A. (2005). Maternity policies in welfare states : Qualitative comparative analysis, and case studies, Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Hwang, H. W. & Shin, J. Y. (2009). A study on the role conflict and the quality of life of dual-earner parents. *Korean Journal of Family Welfare*, 14(1), 45-71.
- Hwang, W. S., Lee, S. H. & Lee, N. Y. (2012). Variables influencing on daily parenting stress of employed mothers with nonstandard work schedules. *Journal of family relations*, 17(1), 87-112.
- Im, S. Y. (2016). The effect of married working women's parenting stress and social support on marital satisfaction. *Journal of Korea Women's Research Institute*, 19, 35-63.
- Jang, S. J. (2011). A Study on the Influence of the Environment of Human Service Organization on the Quality of Employees' Life. Unpublished doctoral dissertation, Mokpo National University, Mokpo.
- Jeon, B. J. (2016). Relationship among parenting stress, welfare services perception and quality of life by disability types of children. *Journal of the Korea Contents Association*, 16(10), 492-502.
- Jeong, W. J. & Yi, M. S. (2014). Influence of perceived health, parental stress, and social support on quality of life in grandparent

- caregivers. *Korean Journal of Adult Nursing*, 26(3), 310-319.
- Jung, J. Y. (2008). The effect of employed mothers' parenting stress, self-perception, and social support on their depression. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Jung, M. S. Kim, H. L. & Lee, Y. J. (2017). Factors influencing work-life balance in Korean registered nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 26(2), 114-123.
- Ka, Y. H. (2006). The effects of adults work-family conflicts on satisfaction in the domains and subjective quality of life. *Korean Journal of Woman Psychology*, 11(2), 163-186.
- Kang, S. H. & Jung, E. J. (1999). A study on the relationship among stress, academic achievement and mental hygiene of high school students. *Korean Journal of Educational Psychology* 13(4), 405-424.
- Kang, S. H. & Lee, H. K.(2012). Phenomenological study on the experience of labour and burnout among married female nurses. *Women's Studies Review*, 29(1), 41-78.
- Kang, S. J. & Kim, S. Y. (2011). The relationship among nurses' parenting stress and turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17(4), 508-515.
- Keratepe, O. M. & Bektashi, L. (2008). Antecedents and outcomes of work-family facilitation and family-work facilitation among frontline hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 27(1), 517-528.
- Kim, D. H. (2012). Issues and challenges in current status of women's

- reconciliation between work and family : A case study on cultural approaches of work-family related organizations in Ulsan metropolitan city, *The Korean Journal of Local Government Studies*, 15(4), 279-304.
- Kim, E. U., Jung, H. S. & Choi, E. H. (2014). Relationship of shift work to gastrointestinal disorders in hospital nurses. *Korean Journal of Health Promot*, 14(4), 172-179.
- Kim, G. S. & Yoon, O. H. (2009). A Study on the QOL of married working women: Focused on structural relations between effecting factors. *Korean Journal of Local Government & Administration Studies*, 23(2), 167-188.
- Kim, H. G. & Jo, H. Y. (2015). The structural relationship among social support, parenting stress, self-perception and parenting behavior perceived by mother. *Journal of Korean Home Management Association*, 33(6), 1-14.
- Kim, H. N. & Kim, J. S. (2016). Work-family compatibility experience of married nurse: focusing on the expanding stage of the family life cycle. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 17(2), 545-559.
- Kim, H. O. (2015). The effect of work-family balance on outcomes among married nurses : Focusing on the mediating effect of emotional exhaustion. Unpublished doctoral dissertation, Kyung Hee University, Seoul.
- Kim, H. O. & Kim, K. H. (2009). The effects of supporting service for child care affecting parenting-guilt and family function.

- Korean Journal of Child Care and Education*, 5, 305-328.
- Kim, J. K. & Yang, J. S. (2012). Analysis of the factors influencing work-family balance: A focus on the impact of social support. *Korean Journal of Policy Studies*, 50(4), 251-280.
- Kim, K. E. & Chang, Y. J. (2008). A hermeneutics phenomenological study on working mothers' experiences of rearing their firstborns. *Journal of Qualitative Research*, 9, 31-43.
- Kim, K. H. (2000). An ecological approach to analyzing variables in the parenting stress of the working mothers. *Korean Journal of Human Ecology*, 9(1), 71-84.
- Kim, K. H. & Kang, H. K. (1997). Research : Development of the parenting stress scale. *Journal of the Korean Home Economics Association*, 35(5), 141-150.
- Kim, I. S. (2009). Cases of work sharing aiming for work-life balance: Various work types of nursing workforce at small and medium sized hospitals. *Labor Review*, (53), 16-26.
- Kim, L. J. & Yoon, C. H. (2000). An ecological study on working mothers' parenting stress. *Family and Environment Research*, 38(2), 47-58.
- Kim, M. S. & Na, I. S. (2010). Factors on work-family balance and quality of life among women in institutions for single parent families. *Korean NPO Review*, 9(2), 103-138.
- Kim, M. Y., Kim, E. J. & Choi, S. J. (2016). Nurses' perception of flexible working and its operational guideline. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 17(1), 664-675.

- Kim, M. Y. & Park, D. Y. (2009). Parenting stress, depression and verbal abuse of infant's mothers. *Journal of Korean Academy of Child Health Nursing*, 15, 375-382.
- Kim, N. H., Lee, E. J., Kwak, S. Y. & Park, M. R. (2013). A phenomenological study on the experiences of parenting burden of working mother with young children in Korea. *Korean Journal Women Health Nursing*, 19(3), 188-200.
- Kim, N. J. & Kwon, T. H. (2009). The relation between work-family balance and quality of life for married women. *The Women's Studies*, 76(1), 43-70.
- Kim, O. S. & Kim, H. S. (2012). Hospital workers' work-family interface: Demand and resource approach. *Journal of Organization and Management*, 36(2), 85-120.
- Kim, Y. H. (2007). The effects of married women's work-family conflict and job satisfaction on career satisfaction focused on mediating effect of work motive. *The Journal of Vocational Education & Training*, 10(2), 143-165.
- Kim, W., Kim, T. H., Lee, T. H., Choi, J. W. & Park, E. C. (2016). The impact of shift and night work on health related quality of life of working women: Findings from the Korea health panel. *health and quality of life outcomes*, 14(1), 162.
- Kim, Y. J. & Hong, Hwa. (2009). Factors related to the quality of life of mid-old age (over 45years old and over) working women and housewives. *Korean Journal of Social Welfare Research*, 21, 93-118.

- Kim, Y. J. & Song, Y. S. (2007). The relation between a mother's parenting knowledge about infants and parental stress. *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 12(4), 475-493.
- Kim, Y. S. (2010) Nurse's parenting stress and parenting efficacy. Unpublished master's thesis, Kwandong University, Gangneung.
- Kim, Y. S. & Kwon, M. K. (2010). Nurse's parenting stress. *Korean Parent-Child Health Journal*, 13(2), 86-94.
- Ku, J. Y. & Lee, D. K. (2017). Raising children of nurse mothers. *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 22(1), 35-58.
- Kwon, B. H. & Choi, H. J.(2013). A study on the work-family balance among female employees in the Korean hotel industry. *Journal of Tourism & Leisure Research*, 25(6), 121-142.
- Kwon, Y. S. (2006). Employment nurse child care and family related variables and job stress. Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.
- Lazarus, R. S. & Folkman. (1984). Stress, appraisal, and coping. New York, Springer.
- Lee, E. H., Chang, S. J., Kim, H. O., Roh, J. H., Park, E. J. & Won, J. U. (2007). Relationship between job stress and turnover of registered nurses in a university hospital. *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 19(2), 93-103.
- Lee, E. S., Kim, K. O., Song, H. J., Lee, J. S., Kim, S. Y., Lee, H. S., et al. (2012). Comparison of job satisfaction and nursing

- performance between nurses on fixed nights and nurses on three shifts, and nurses understanding of fixed night shift System. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 18(1), 63-73.
- Lee, G. J. & Hwang, S. W. (2015). Analysis of reemployment status of nurses participated in reemployment support program, *Journal of The Korea Contents Association*, 15(5), 386-402.
- Lee, H. N. (2017). Ecological factor influencing parenting stress of nurses. Unpublished master thesis, Ajou University, Suwon.
- Lee, J. K., Lee, E. N. & Cho, J. E. (2006). Negotiating work and family life in South Korea: Class differences among working women. *Journal of Korean Women's Studies*, 22(2), 41-79.
- Lee, K. S., Chung, K. M., Park, J. A. & Kim, H. J. (2008). Reliability and validity study for the Korean version of parenting stress index short form (K-PSI-SF). *The Korean Journal of Woman Psychology*, 13(3), 363-377.
- Lee, M. S. & Lee, H. K. (1997). Residential type and subjective quality of life. *Korean Journal of Psychology*, 3(1), 97-105.
- Lee, S. G., Jeon, G. Y. & Kim, S. K. (2007). The effect of work-father role conflict and parenting stress on parenting sense of competence. *Family and Environment Research*, 45(1), 35-49.
- Lee, Y. S. & Jang, S. J. (2013). The effects of work-family conflicts, organizational culture, and supervisor support, on the mental and physical health of married nurses. *Health and Social Welfare Review*, 33(4), 394-418.

- Lingard, H., Brown, K., Bradley, L., Bailey, C., & Townsend, K. (2007). Improving employees' work-life balance in the construction industry: Project alliance case study. *Journal of Construction Engineering and Management*, 133(7), 807-815. _
- Lm, S. B., Yu, S. Y., Seo, E. B., Lee, S. J., Yun, B. R., Seo, E. J., Nam, M. J., Kim, S. Y. & Kim E. K. (2006). The effects of shift work on the nurses' negative affectivity and sleep disorder. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 15(1), 40-47.
- Ministry of health and welfare. (2017). Health and welfare statistics year[Internet]. [cited May 05, 2018]. retrivd from http://www.mohw.go.kr/react/gm/sgm0601vw.jsp?PAR_MENU_ID=13&MENU_ID=1304020201&SEARCHKEY=&SEARCHVALUE=&page=7&CONT_SEQ=292908
- Moon, Y. J. (2014). The effects of perceived family supportive organizational culture on job satisfaction and organizational commitment among social workers- With a focus on the mediating effects of work-family conflict and work-family enrichment. *Journal of Human Resource Management Research*, 21(3), 121-145.
- Nam, I. S. & Kim, S. H. (2017). The effects of married nurses' parenting stress and job involvement on retention intention. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 18(6), 155-164.
- Netemeyer, R. G., & Boles, J. S. (1996). Development and validation of

- work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Organization for Economic Cooperation and Development. (2014). OECD better life index. retrieved March 1, 2017, from: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/korea/>
- Oh, J. W., Moon, Y. S. & Park, I. S. (2013). A study of nurses' working stress, child-rearing stress and parenting attitude. *The Journal of Digital Policy & Management*, 11(10), 469-481.
- Park, G. J. (2007). A study on the effect of work' family compatibility support policy on child foster burden and childbirth attitude. Unpublished doctoral dissertation, Myongji University, Seoul.
- Park, S. E. & Shin, D. H. (2011). Emotional labor and work-family conflict as two antecedents to the job burnout. *Korean Journal of management*, 19(1), 227-266.
- Park, H. K. & Moon, H. J. (2015). A study on variables associated with female nurse's mothering stress. *Family and Environment Research*, 53(6), 595-604.
- Park, J. Y. & Chang, Y. E. (2013). The factors related to parenting stress of married working women. *Journal of Korean Management Association*, 31(5), 159-172.
- Park, Y. K., Yi, J. Y., Lim, S.R., Jang, H. R., Kang, H. J. & Kim, J. S. (2014). Parenting stress, parenting guilt feelings, separation anxiety and alternative care in hospital-nurses. *Journal of the Korea Contents Association*, 14(7), 302-311.
- Park, Y. N., Yang, H. K., Kim, H. L. & Cho, Y. C. (2007). Relationship

- between shift work, and sleep problems and fatigue symptoms of nurses for general hospitals. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 16(1), 37-47.
- Park, Y. W., Shin, H. K., Lee, H. S., Lee, H. Y., Kim, E. H., Park, J. S., et al. (2013). A study for developing the effective working pattern for nurses in shift work. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 19(3), 333-344.
- Ratner, P. A. & Sawatzky, R. (2009). Health status, preventive behavior and risk factors among female nurses. *Health Reports*, 20(3), 1-9.
- Ro, Y. Z. (1988). Analytical study on the quality of life the middle-aged in Seoul, Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University, Seoul.
- Saginak, K. A. & Saginak, M. A. (2005). Balancing work and family: Equality, gender, and marital satisfaction. *The Family Journal*, 13(2), 162-166.
- Saksvik, I. B., Bjorvatn, B., Hetland, H., Sandal, G. M. & Pallesen, S. (2011). Individual differences in tolerance to shift work-A systemic review. *Sleep Medicine Reviews*, 15, 221-235.
- Sohn, I. S., Kim, H. M., Park, K. O. & Han, S. S. (2010). Nurses demands on child-care facilities. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 16(1), 51-60.
- Son, S. M. (2012). Parenting stress and related factors of employed and non-employed mothers with infants. *Journal of Future Early Childhood Education*, 19(1), 331-357.

- Son, Y. J. (2007). The influencing factors on health related quality of life(HRQOL) in married working women. *Korean Journal of Adult Nursing*, 19(3), 422-435.
- Son, Y. J. & Park, Y. R. (2011). Relationships between sleep quality, fatigue and depression on health promoting behavior by shift-work patterns in university hospital nurses. *Journal of Korean Biological Nursing Science*, 13(3), 229-237.
- Song, D. Y., Jang, S. J. & Kim, E. J. (2010). An analysis of factors affecting work-family conflict of Korean working people: Focusing the effect of workplace support and familial support. *Social Welfare Policy*, 37(3), 27-52.
- Song, W. K. (2012). (A) Study on Parenting Stress, Efficacy and Behavior of a Nurse According to Types of Foster Care. Unpublished master's thesis, Kyunghee University, Seoul.
- Song, Y. M., Lee, S. J. & Lee J. S. (2013). The study on the family-friendly organizational culture for enhancing the job engagement of the married female social worker in the social welfare organization. *Korean Journal of Social Welfare*, 65(4), 317-340.
- Statistics Korea. (2016). Women's perspective in statistics. retrirved November 2, 2016, from <http://kosis.kr>.2016
- Statistics Korea (2017_a). Female economically active population and participation rate, OECD women economic activity participation rate [Internet]. [updated February 14, 2018 cited May 05, 2018]. retrived form <http://www.index.go.kr/potal/main/>

EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1572

- Statistics Korea. (2017_b). Reasons for discontinuing female career [Internet]. [updated December 19, 2017 cited May 05, 2018] Retrived form http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=3039
- Yang, S. N. & Shin, C. S. (2011). Work-family conflicts: Challenges of working mothers with young children. *Health and Social Welfare Review*, 31(3), 70-103.
- Yildirim, D., & Aycan, Z. (2008). Nurses' work demand and work family conflict: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(9), 1366-1378.
- Yoo, G. S. (2010). Effects of the division of household labor on wives' work-family spillover and marital satisfaction in dual-earner families. *The Journal of Asian Women*, 49(1), 41-69.
- Yoo, G. S. (2016). Effects of the division of household labor on wives' work-family spillover and marital satisfaction in dual-earner families. *Journal of Asian Women*, 49(1), 41-69.
- Yoon, J. S., Kook, S. H., Lee, H. Y., Shin, I. S. & Kim, A. J. (1999). Sleep pattern, job satisfaction and quality of life in nurses on rotating shift and daytime fixed work schedules. *Journal of The Korean Neuropsychiatric Association*, 38(4), 713-722.
- Yoon, J. W., Hwang, R. I. & Cho, H. H. (2009). Parenting stress and related factors of employed and non-employed mothers with preschool children. *Korean Journal of Women Health Nursing*, 15(4), 294-302.
- You, M. A. & Son, Y. J. (2009). The relationships of work-family

- conflict, social support, job satisfaction, and organizational commitment in Korean married hospital nurses. *The Korean Journal of Fundamentals of Nursing*, 16(4), 515-523.
- Youn, C. Y. (2001). Subjective quality of life among married Korean career women: Integrating work-family conflict and the quality of life in the domains of work and family. Unpublished doctoral dissertation, Sung Kyun Kwan University, Seoul.
- Yun, J. Y., Ham, O. K., Cho, I. S. & Lim, J. Y. (2012). Effects of health promoting behaviors and mental health status of shift and non-shift nurses on quality of life. *Journal of Korean Public Health Nursing*, 26(2), 268-279.
- Warner, M. A. & Hausdrof, F. A. (2009). Understand work-to-family conflict: The role of organization and supervisor support for work-life issues. *Organization Management Journal*, 6, 130-145.
- Won, S. Y. & Park, J. W. (2009). Does gender difference matter? The effect of social supports for work-family reconciliation upon work-family conflicts and work-family enhancement. *The Women's Studies*, 26(2), 3-32.
- World Health Organization. (1993). Study protocol for the word health organization project to develop a quality of life assessment instrument(WHOQOL). *Quality of Life Research*, 2(2), 153-159.
- Zhang, C., Cubbin, C., & Ci, Q. (2016). Parenting stress and mother-child playful interaction: The role of emotional support. *Journal of Family Studies*, 1-15.

부록 1. 설명문 및 동의서

설 명 문

안녕하십니까?

저는 부경대학교 대학원 간호학과 석사과정 중으로 병원에서 3교대 근무를 하고 있는 기혼 간호사를 대상으로 양육스트레스, 일-가정 양립갈등이 삶의 질에 미치는 영향에 대한 학위 논문 연구를 준비하고 있습니다.

본 설문지 응답에 소요되는 시간은 약 10-15분으로 예상됩니다.

귀하께서 응답하신 모든 자료는 철저히 비밀이 보장되며, 응답한 내용으로 인해 어떤 불이익도 당하지 않을 것입니다.

선생님께서 응답하신 내용은 익명으로 통계 처리하여 연구 목적으로만 사용할 것을 약속드리며, 개인에 관한 어떠한 인적사항이나 정보를 노출하지 않을 것을 약속드립니다.

설문지 작성 여부 결정은 자발적인 것이며, 본 연구에 동의한 경우라도 언제든지 철회 할 수 있습니다.

각각의 질문을 잘 알고 본인에게 해당되는 문항에 빠짐없이 끝까지 응답해 주시면 대단히 감사하겠습니다.

바쁘신 중에도 설문에 참여해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

2017년 12월

부경대학교 일반대학원 간호학과

연구자 : 최유리 올림(부경대학교 대학원 간호학과 석사과정)

연락처 : 010-5435-9792(E-mail: chlnurse@hanmil.net)

동남권 원자력 의학원 연구윤리심의위원회(IRB) 연락처: 051-720-5840

연구 참여 동의서

- * 연구과제명 : 교대근무 간호사의 양육스트레스, 일-가정 양립갈등이 삶의 질에 미치는 영향
- * 연구 목적 : 교대근무 간호사의 양육스트레스, 일-가정 양립갈등이 삶의 질에 미치는 영향 요인을 알아보기 위한 서술적 조사연구

자료 수집 과정 동안 연구 대상자의 개인 정보는 수집되지 않으며 서명이 있는 연구 참여 동의서는 자료가 취합되는 즉시 설문지와 분리하여 보관할 것이므로 신원에 대한 비밀이 보장됩니다.

원 자료는 가능한 신속히 암호화하여 개인 컴퓨터 1대에 연구자 본인이 입력할 것이고, 원 자료 및 입력된 자료는 연구자와 지도교수로 제한하며 수집된 자료는 잠금장치가 있는 사물함에 보관하였다가 연구가 종료 되는 2019년 05월 30일 분쇄하여 폐기할 예정으로 대상자의 기밀성 유지에 최선을 다할 것입니다.

연구가 모두 수행한 후 얻어진 정보를 연구 대상자의 개별적으로 제공하지 않으나 학위논문 등을 통하여 공개함으로써, 결과에 접근 가능하도록 할 것입니다.

연구 참여 대해 소정의 답례품을 제공하고 연구 윤리를 준수하며 간호의 발전에 도움이 되도록 최선을 다하는 연구수행으로서 대상자의 연구 참여에 보답하겠습니다.

본인은 연구 참여 설명서를 통해 본 연구에 대한 목적 및 기대효과, 진행과정, 연구 참여자의 권리 등 모든 필요한 정보들에 관하여 연구 담당자로부터 자세하게 설명을 듣고 충분히 이해하였습니다.

또한 연구 참여를 거절하거나 도중에 철회하더라도 이후에 어떠한 불이익도 받지 않는다는 내용, 그리고 모든 자료는 비밀이 보장된다는 내용을 설명 받았습니다.

이에 본인은 자유의사로 본 연구에 참여할 것을 동의합니다.

동 의 일 : 년 월 일

피험자 성명 : _____ (서명)

본인은 상기 지원자에게 본 연구의 목적, 방법, 위험요인에 대해 소상히 설명해 주었음을 확인합니다.

연구자 성명 : _____ (서명)

서명한 날짜 : 년 월 일

부록 2 . 설문지

다음 질문의 귀하의 일반적 특성에 대한 질문입니다. 해당란에 기입하여 주시거나 V표를 해 주십시오.

1. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까? () 세
2. 주양육자(남편, 할머니 등)의 연령은 어떻게 되십니까?(주양육자: 연령: 세)
3. 귀댁의 월 평균 총 수입은 어떻게 되십니까?
 - ① 200만원 미만
 - ② 200-400만원 미만
 - ③ 400-600만원 미만
 - ④ 600-800만원 미만
 - ⑤ 800만원 이상
4. 귀하의 직위는 어떻게 되십니까?
 - ① 일반 간호사 ② 책임 간호사 ③ 수간호사
5. 귀하의 한 달 동안 주말 근무 횟수는 어떻게 되십니까? ()회/달
6. 귀하의 한 달 동안 야간 근무 횟수는 어떻게 되십니까? ()회/달
7. 귀하의 근무 병동은 어떻게 되십니까?
 - ① 내과병동
 - ② 외과병동
 - ③ 외래
 - ④ 중환자실
 - ⑤ 응급실
 - ⑥ 수술실
 - ⑦ 기타
8. 귀하의 총 간호사로서의 근무 경력은? ()년 ()개월
9. 귀하는 직업, 직장 생활에 어느 정도 만족하고 계십니까?
 - ① 매우 만족
 - ② 만족
 - ③ 보통

- ④ 불만족
- ⑤ 매우 불만족

10. 귀하의 자녀수는 어떻게 되십니까? ()명

11. 귀하의 근무 시간동안 누가 주로 자녀를 돌보아 주고 있습니까?

- ① 친정 부모님
- ② 시댁 부모님
- ③ 형제 및 친척
- ④ 놀이방, 어린이집
- ⑤ 본인 부부
- ⑥ 기타

12. 양육에 대한 주 양육자의 지지에 어느 정도 만족하고 계십니까?

- ① 매우 만족
- ② 만족
- ③ 보통
- ④ 불만족
- ⑤ 매우 불만족

13. 주 양육자의 하루에 양육 시간은 얼마 정도 됩니까? () 시간

14. 귀하는 하루에 가사 노동시간이 얼마 정도 됩니까? () 시간

15. 양육에 대한 직장 동료의 지지는 어느 정도 만족하고 계십니까?

- ① 매우 만족
- ② 만족
- ③ 보통
- ④ 불만족
- ⑤ 매우 불만족

16. 자녀 양육 문제로 직장을 그만 두겠다고 생각해 본 경험이 있습니까?

- ① 예 ② 아니오

다음은 귀하가 자녀를 키우면서 어떻게 느끼시는지에 관한 **양육 스트레스 문항**들입니다.
 각 항목을 읽고 해당란에 V를 해주시기 바랍니다

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 가끔 어떤 일을 잘 처리 할 수 없다고 느낀다.					
2	예전에 생각했던 것 보다 아이의 요구를 들어주기 위해 내 생활의 많은 부분을 포기하고 있다고 느낀다.					
3	나는 부모로서의 책임감에 사로잡혀 있는 것 같다.					
4	이 아이가 생긴 이후로 내가 하고 싶은 일을 할 수 없었다.					
5	아이가 생긴 이후로 내가 하고 싶은 일을 거의 할 수 없다고 느낀다.					
6	최근에 내가 구입한 옷 때문에 기분이 찜찜하다.					
7	내 생활에는 나를 괴롭히는 일들이 꽤있다.					
8	아이가 있다는 사실이 생각보다 배우자와의 관계에 많은 문제를 야기 시킨다.					
9	나는 혼자이고 친구도 없다는 느낌이 든다.					
10	모임에 갈 때, 나는 즐거울 것이라고는 기대하지 않는다.					
11	예전만큼 사람들에게 대한 관심이 없다.					
12	예전만큼 일을 즐기지 않는다.					
13	우리아이는 내가 기뻐할 할 만한 일은 거의 하지 않는다.					
14	대체로 우리 아이는 나를 좋아하지 않고 나에게 가까이 오려하지 않는다는 느낌이 든다.					
15	우리 아이는 내가 바라는 것만큼 나를 보고 잘 웃지 않는다.					

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
16	내가 우리 아이를 위해 무언가를 했을 때, 그런 노력이 크게 인정받지 못하는 것 같다.					
17	우리 아이는 놀 때 보통 소리 내어 웃거나 즐겁게 웃지 않는다.					
18	우리 아이는 또래 아이들에 비해 배우는 속도가 빠르지 않은 것 같다.					
19	우리 아이는 다른 아이들만큼 웃는 것 같지 않다.					
20	우리 아이는 내 기대만큼 어떤 일을 잘해내지 못한다.					
21	우리 아이는 새로운 것이 익숙해지는데 오랜 시간이 걸리고 또한 매우 어려워한다.					
22	내가 느끼기에 나는 ① 부모가 되기에는 확실히 부족하다. ② 부모가 되기에는 약간 문제가 있다. ③ 보통 부모이다. ④ 보통 부모보다 조금 낫다.					
23	현재 내가 하고 있는 것보다 아이와 더 친밀한 관계를 유지하고 따뜻하게 대하려고 했는데 뜻대로 되지 않아 괴롭다.					
24	가끔씩 아이는 나를 괴롭힐 목적으로 어떤 일을 한다.					
25	우리 아이는 다른 아이들보다 더 자주 보채는 것 같다.					
26	우리 아이는 대체로 잠에서 깨어나면 기분이 좋지 않다.					
27	우리 아이는 매우 감정 기복이 심하며 쉽게 화를 내는 것 같다.					
28	우리 아이는 가끔 나를 무척 속상하게 한다.					
29	우리 아이는 자신이 좋아하지 않는 어떤 일이 생기면 매우 민감하게 반응한다.					
30	우리 아이는 아주 사소한 일에도 감정을 쉽게 폭발시킨다.					
31	우리 아이는 수면습관과 식사습관을 길들이는 것은 내가 생각한 것보다 훨씬 어려웠다.					

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
30	우리 아이는 아주 사소한 일에도 감정을 쉽게 폭발시킨다.					
31	우리 아이는 수면습관과 식사습관을 길들이는 것은 내가 생각한 것보다 훨씬 어려웠다.					
32	나는 우리 아이에게 어떤 일을 하게 하거나 그만 두게 한 것이 ① 생각보다 훨씬 더 어렵다고 느낀다. ② 생각보다 다소 어렵다고 느낀다. ③ 생각한 만큼 어렵다고 느낀다. ④ 생각보다 다소 쉽다고 느낀다. ⑤ 생각보다 훨씬 쉽다고 느낀다.					
33	아이가 당신을 괴롭히는 일들(예를 들면, 게으르다, 말을 들으려 하지 않는다. 과잉 활동적이다, 운다, 방해한다, 싸운다. 등)이 몇 가지가 있는지 잘 세어 보십시오. ① 1-3개 ② 4-5개 ③ 6-7개 ④ 8-9개 ⑤ 10개 이상					
34	우리 아이는 나를 몹시 괴롭히는 일들을 한다.					
35	우리 아이는 생각과는 달리 한 가지 이상의 문제를 가지고 있는 것으로 나타났다.					
36	우리 아이는 보통의 아이들보다 내게 더 많은 요구를 한다.					

다음의 사항은 귀하의 **일-가정 양립갈등**을 나타내는 문항입니다.
 각 항목을 읽고 해당란에 V를 해주시기 바랍니다.

번호	일-가정 갈등	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	직장 업무로 인하여 가정생활에 방해를 받을 때가 많다.	①	②	③	④	⑤
2	업무 시간 때문에 가족 구성원의 책임을 다하지 못할 때가 있다.	①	②	③	④	⑤
3	직장에서 내게 요구하는 일 때문에 집안에서 내가 하고자 하는 일을 충분히 하지 못한다.	①	②	③	④	⑤
4	직장에서 받는 긴장과 스트레스로 인하여 가정에서 책임을 다하지 못한다.	①	②	③	④	⑤
5	업무 때문에 가족과 관련된 계획을 바꾸어야 할 때가 있다.	①	②	③	④	⑤

번호	가정-일 갈등	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	가정에서 내게 원하는 것이 직장 업무와 관계된 일에 방해가 된다.	①	②	③	④	⑤
2	가족과 시간을 보내기 위하여 가끔 업무를 미루어야 된다.	①	②	③	④	⑤
3	집안일에 책임을 다하기 위하여 하던 업무를 끝내지 못할 때가 있다.	①	②	③	④	⑤
4	가정생활로 인해 정시출근, 업무완수, 연장 근무와 같이 직장에서의 책임을 다하기 어렵다.	①	②	③	④	⑤
5	가정에서 발생하는 스트레스로 인하여 직장 업무가 방해가 된다.	①	②	③	④	⑤

삶의 질에 관한 질문입니다. 아래 문항들은 요즘 가정과 직장생활에서 당신의 느낌과 가장 잘 일치된다고 생각되는 곳에 V 표를 해주십시오.

번호	문항	매우 불만	대체로 불만	보통	대체로 만족	매우 만족
1	요즘 당신이 하고 있는 일(가사일, 공부, 업무, 사업 등)에 대해서 어떻게 느끼십니까?					
2	요즘 당신의 외모에 대해서 어떻게 느끼십니까?					
3	요즘 당신의 건강 상태에 대해서 어떻게 느끼십니까?					
4	당신은 요즘 집과 주변 환경에 대해서 어떻게 느끼십니까?					
5	요즘 당신은 전반적인 생활에 대해서 어떻게 느끼십니까?					
6	당신은 요즘 부모(친부모, 시부모, 처부모)에 대해서 어떻게 느끼십니까?					
7	당신은 요즘 형제나 친척과의 관계에 대해서 어떻게 느끼십니까?					
8	요즘 당신의 활기상태(기운, 기력, 힘)에 대해서 어떻게 느끼십니까?					
9	요즘 당신의 활동정도(걷기, 계단 오르기, 버스 타기, 앉기)에 대해서 어떻게 느끼십니까?					
10	요즘 당신의 식생활 수준에 대해서 어떻게 느끼십니까?					
11	당신은 요즘 친구 관계에 대해서 어떻게 느끼십니까?					
12	당신은 요즘 취미, 오락, 여가활동에 대해서 어떻게 느끼십니까?					
13	당신은 요즘 가정에서 차지하는 위치에 대해서 어떻게 느끼십니까?					
14	요즘 당신이 소유하고 있는 재산에 대해서 어떻게 느끼십니까?					
15	요즘 당신의 수면상태에 대해서 어떻게 느끼십니까?					
16	당신은 요즘 이웃관계에 대해서 어떻게 느끼십니까?					
17	당신은 요즘 노후생활에 대한 준비 정도에 대해서 어떻게 느끼십니까?					
18	당신은 요즘 함께 일하는 사람들과의 관계에 대해서 어떻게 느끼십니까?					

번호	문항	매우 불만	대체로 불만	보통	대체로 만족	매우 만족
19	요즘 당신의 의생활(옷 입는)수준에 대해서 어떻게 느끼십니까?					
20	요즘 당신이 하는 일에 비해서 학벌은 어떻게 느끼십니까?					
21	가족의 전체 월수입에 대해서 요즘 당신은 어떻게 느끼십니까?					
22	요즘 당신의 배뇨, 배변 상태에 대해서 어떻게 느끼십니까?					
23	당신은 요즘 배우자와의 관계에 대해서 어떻게 느끼십니까?					
24	당신의 요즘 자녀와의 관계에 대해서 어떻게 느끼십니까?					
25	요즘 당신의 성생활에 대해서 어떻게 느끼십니까?					
26	당신은 요즘 마음이 평온하십니까?					
27	당신은 요즘 남들만큼 일할 능력이 있다고 느껴지십니까?					
28	당신은 요즘 뚜렷한 목적을 가지고 살아가십니까?					
29	당신은 요즘 외로움을 느끼십니까?					
30	당신은 요즘 불안감을 느끼십니까?					
31	당신은 요즘 신체적 피로를 느끼십니까?					
32	당신은 요즘 남들과 서로 믿으며 생활하고 있습니까?					
33	당신은 요즘 모든 것을 낙관적으로 보며 살아가십니까?					
34	당신은 요즘 식사를 잘 하고 있습니까?					
35	당신은 요즘 걱정거리가 많습니까?					
36	당신은 요즘 신체적 불편감(가벼운 통증)을 느끼십니까?					

번호	문항	매우 불만	대체로 불만	보통	대체로 만족	매우 만족
37	당신은 요즘 많은 임무(가사일, 업무, 공부 등)를 잘 수행하고 있습니까?					
38	당신은 요즘 남들만큼 가치 있는 사람이라고 느끼십니까?					
39	당신은 요즘 쉽게 패배감을 느끼십니까?					
40	당신은 요즘 의욕적인 생활을 하고 있습니까?					
41	당신은 요즘 환경 변화에 잘 적응하고 있습니까?					
42	당신은 요즘 매사에 두려움을 느끼십니까?					
43	당신은 요즘 분노를 느끼십니까?					
44	당신은 요즘 자기 자신을 소중하게 느끼십니까?					
45	당신은 요즘 정신적으로 고달픔을 느끼십니까?					
46	당신은 요즘 체중문제로 인해 신체적 불편을 느끼십니까?					
47	당신은 요즘 우울함을 느끼십니까?					

- 설문에 협조해주셔서 대단히 감사합니다. -

부록 3 . IRB 심사결과통보서

(앞면) 동남권원자력의학원 임상연구심의위원회 Tel : 051-720-5840 Fax : 051-720-5569 부산광역시 기장군 장안읍 좌동길40 부록5 양식 DF22-005					
심사결과통보서					
최 유 리 귀하					
IRB No.	D-1712-030-002				
과제명	교대근무 기존 여성 간호사의 양육스트레스, 일-가정 양립갈등이 삶의 질에 미치는 영향				
연구책임자	Protocol No.	성 명	소속(부서)	Version No.	직 위
		최유리	간호부		전공분야
	전화 : 5538	팩스 :		e-Mail :	간호학
연구간호사	NA				
연구주체	☐ 의뢰자주도 연구 ☐ 연구자주도 연구 ☐ MFDA 승인 ☐ MFDA 승인대상 (승인일 :) ☐ MFDA 승인제외 대상				
연구목적	☒ 학술용 ☐ 국내(MFDA)허가용 ☐ 해외허가용(국가명 :) ☐ 동정적 치료 ☐ 기타				
연구분류	☐ 약물	Phase	☐ 제1상	☐ 제1/2상	☐ 제2상
	☐ 생물학 제재	일반명	☐ 제3상	☐ 제4상	☐ PMS
	☐ 기타	상품명			
	☐ 건강식품	☐ 화장품	☐ 인체유래물		
	☒ 기타 (설문지 연구)				
총괄연구책임자	성 명	기관명	연락처 :		
연구 구분	☒ 단일 기관 연구 ☐ 국내 다기관 연구 - 임상연구조정자(Coordinating PI)여부: ☐ 예 ☐ 아니오 ☐ 다국가 연구 - 총괄 연구책임자(Global PI) 여부: ☐ 예 ☐ 아니오				
기타 정보	Sponsor	회사명	NA	담당부서	
		담당자		연락처	
	CRO 또는 담당자	회사명	NA	Mobile :	Mail :
		담당자		연락처	
연구 대상수	전체 165 명 (본 기관 배정 30 명)				
연구비	☐ 기업체: ☐ 현금: ☐ 현물: ☐ 없음				
연구 예정 기간	IRB 승인일로부터 ~ 2018년 12월 31일				
동의 취득	☐ 서면 ☐ 구두(사유서 첨부) ☒ 불필요(사유서 첨부)				
회의종류	☐ 정규심의 ☐ 긴급회의 ☒ 기타(신속심의)				
심의종류	☒ 초기 ☐ 지속 ☐ 검토의견답변 ☐ 변경 ☐ 부작용 ☐ 위반 ☐ 종료 ☐ 결과 ☐ 심의면제 ☐ 기타				
심사일자	2017년 12월 7일				
심사의견 및 목록	본 연구는 과학적 윤리적으로 특별한 문제가 없는 것으로 판단되며 이를 승인합니다.				
심사결과	☒ 승인 ☐ 수정 후 신속심의 ☐ 보완 후 재심의 ☐ 반려 ☐ 승인된 연구의 중지 또는 보류 권고 ☐ 기타()				
최초승인날짜	2017년 12월 7일		예상연구 종료일	2018년 12월 7일	
정기보고주기	☐ 3개월 ☐ 6개월 ☒ 12개월 ☐ 기타 ()		지속심의 유효일		
임상연구심의위원회 위원장 최 철 원 (인) 2017년 12월 7일 본 통보서에 기재된 사항은 동남권원자력의학원 임상연구심의위원회의 미확인 내용과 일치함을 증명합니다. 본 임상연구심의위원회는 KGCP 및 ICH-GCP를 준수하며 생명윤리 및 안전에 관한 법률 등 관련 법규를 준수합니다.					

(뒷면)

동남권원자력의학원 임상연구심의위원회

Tel : 051-720-5840 Fax : 051-720-5569

부산광역시 기장군 장안읍 좌동길40

본 위원회에서 승인된 모든 연구자들은 다음의 사항을 준수해야 합니다.

본 위원회에서 승인된 모든 연구자들은 다음의 사항을 준수해야 합니다.

1. 승인 받은 계획서에 따라 연구를 수행해야 합니다.
2. 승인 받은 연구대상자 동의서를 사용해야 합니다. 모국어가 한국어가 아닌 연구대상자들에게는 승인된 동의서를 연구대상자의 모국어로 인증된 번역본을 사용할 것이며, 이러한 동의서 번역본은 반드시 위원회의 승인을 받아야 합니다.
3. 강제 혹은 부당한 영향이 없는 상태에서 충분한 설명에 근거하여 동의과정을 수행할 것이며, 잠재적인 연구대상자에게 연구에의 참여여부를 고려할 수 있도록 충분한 기회를 제공해야 합니다.
4. 연구진행에 있어 연구대상자를 보호하기 위해 불가피한 경우를 제외하고 연구의 어떠한 변경이든 위원회의 사전승인을 받고 수행해야 합니다. 연구대상자들의 보호를 위해 취해진 어떠한 응급상황에서의 변경도 즉각 위원회에 보고해야 합니다.
5. 연구대상자에게 발생한 즉각적 위험 요소의 제거가 필요하여 원 계획서와 다르게 연구를 실시해야 하는 경우, 연구대상자에게 발생하는 위험요소를 증가 시키거나 연구의 실시에 중대한 영향을 미칠 수 있는 변경사항, 예상하지 못한 중대한 약물이상반응에 관한 사항, 연구대상자의 안전성이나 임상연구의 실시에 부정적인 영향을 미칠 수 있는 새로운 정보에 관한 사항은 위원회에 신속히 보고해야 합니다.
6. 위원회의 승인을 받은 연구대상자 모집 광고문을 사용해야 합니다.
7. 위원회의 승인은 1 년을 초과할 수 없습니다. 1 년 이상 연구를 지속하고자 하는 경우에는 반드시 연차지속보고를 해야 하며, 위원회에서 요구한 중간보고주기에 따라 연구 진행과 관련한 보고서를 제출해야 합니다.
8. 연구계획에 따라 연구가 종료되었을 경우, 종료시점으로부터 1개월 이내에 위원회에 종료보고서와 연구결과 요약자료를 제출해야 하며, 종료보고서를 제출한 이후 1년 이내에 결과보고서를 제출해야 합니다.
9. 신규 계획서 심의, 지속심의 등 재심의를 통보받은 경우 보완하여 30일 이내 서면 제출해야 합니다.
10. 위원회 결정사항에 대하여 이의신청을 할 경우 위원회 통보일로부터 30일 이내 서면 제출해야 합니다.
11. 의약품임상연구관리기준(KGCP), 생명윤리및안전에 관한 법률 및 헬싱키 선언, ICH-GCP 가이드라인 등 국내외 관련 법규를 준수해야 합니다.
12. 본 위원회의 위원은 이해관계가 존재하는 심의에 참여하지 않았음을 증명합니다.

본 통보서에 기재된 사항은 동남권원자력의학원 임상연구심의위원회의 기록된 내용과 일치함을 증명합니다.
본 임상연구심의위원회는 KGCP 및 ICH-GCP를 준수하며 생명윤리 및 안전에 관한 법률 등 관련 법규를 준수합니다.

부록 4 . 양육 스트레스 도구 승낙서

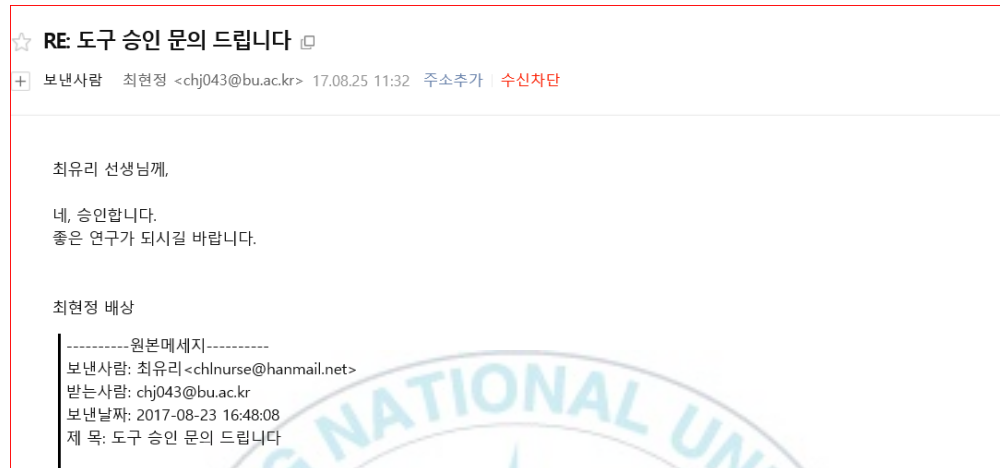
☆ RE: 양육스트레스 도구사용승인문의드립니다. 

+ 보낸사람 정경미 <kmchung@yonsei.ac.kr> 17.09.06 10:02 주소추가 | 수신차단

학지사에서 구입해서 사용하시면 됩니다. 승인 필요없습니다 수고하세요



부록 4. 일-가정 양립 갈등 도구 승락서



부록 4. 삶의 질 도구 승낙서

보낸사람
노유자 <srro7@naver.com> 17.08.29 11:07 주소추가수신차단

 **일반파일 1개 (11.5KB)** 모두저장
170827노유자삶의 질 도구승인 최유리교수님.hwp 11.5KB 미리보기



최유리선생님
죄송합니다.
제 컴퓨터가 계속 다운 되더니 보낸 줄 알았는데 나중에 보내려고 꺼놓고는
깜빡 했나봐요.
좋은 논문 나오기를 기도합니다.

승인서를 파일로 보냅니다.

노 유 자 잔 드 마리 수녀
Sr. You Ja (Jean De Marie) Ro, SPC, RN, Ph,D
전 화 : 010 - 3127 - 4346
E-Mail : srro7@naver.com / srro7@hotmail.com

샬트르 성 바오로수녀회 서울관구
전 화 : 02 - 3217 - 3200
<http://www.spcseoul.or.kr/>

감사의 글

커다란 꿈을 안고 학교에 들어섰던 것이 었그제 같은데, 벌써 2년이라는 시간이 지나 석사 논문을 완성하게 되었습니다.

일과 육아, 학업을 병행하며 어렵고 힘들었던 시간들이 이제 와서 돌이켜 보니 행복하고 감사했던 시간이었습니다.

아직도 석사논문을 끝냈다는 것이 믿겨지지 않지만 본 논문이 완성되기까지 많은 배려와 사랑과 격려로 이끌어 주신 조규영 교수님께 진심으로 깊은 감사의 말씀을 드리고 싶습니다. 바쁘신 가운데에도 꼼꼼하고 세심하게 논문지도를 해주신 박은아 교수님, 이유미 교수님 진심으로 감사드립니다.

부족한 엄마이지만 학교 가는 날이면 언제나 예쁜 미소로 1등 하고 오라고 응원해준 사랑하는 나의 딸 근영이와 애교쟁이 아들 환희에게 고마움을 전하며 컴퓨터에 미숙한 부인 때문에 2년 동안 고생해준 남편 이상훈님 고맙습니다.

포기하고 싶은 순간이 있었지만, 그때마다 응원해준 건희 선생님, 경민 선생님, 끝까지 함께 해준 나의 대학원 동기 민지 선생님 감사합니다.

그리고 마지막으로 대학원 생활을 하는데 있어 적극적으로 응원해주시고, 공부하는데 방해될까봐 아픈 몸으로 두 아이까지 기꺼이 돌봐주신 세상에서 가장 사랑하는 엄마 오태옥님 감사드리며 이 논문을 바칩니다.

지면으로 일일이 언급하지 못했지만 저를 아끼고 믿어주신 모든 분들 감사합니다. 겸손하고 바른 모습으로 한층 성장해 은혜에 보답하겠습니다.