Journal of Korean Academy of
Nursing Administration
J Korean Acad Nurs Admin, 2011, 17(4), 508-515

# 간호사의 양육스트레스와 이직의도의 관계

강 수 정[1] · 김 숙 영[2]

[1] 을지대학병원 간호사, [2] 을지대학교 간호대학 조교수

* 본 논문은 2011년 2월에 출간된 을지대학교 간호대학 석사학위논문의 일부를 수정하여 투고한 것임.

# *The Relationship Among Nurses' Parenting Stress and Turnover Intention*

Kang, Su-Jung[1] · Kim, Souk-Young[2]

[1] Nurse, Eulji University Hospital
[2] Assistant Professor, College of Nursing, Eulji University

**주요어**
양육스트레스, 이직의도

**Key words**
Parenting stress,
Turnover intention

**Correspondence**
Kim, Souk Young
College of Nursing, Eulji University

**투 고 일**: 2011년 9월 26일
**수 정 일**: 2011년 12월 8일
**심사완료일**: 2011년 12월 10일

***Abstract***

**Purpose:** The purposes of this study were to understand correlation of parenting stress and turnover intention of nurses, and to provide basic data for effective nursing management. **Methods:** Subjects included 287 nurses who had children and worked in hospitals. Data were collected through organized questionnaires from September 1st to 30th 2010. Collected data was analyzed with descriptive statistics, t-test, ANOVA, correlation analysis using PASW statistics 18 program. **Results:** The average score for parenting stress of the participants was 3.12 out of 5. Nurture stress was statistically different depending on age, job position, shift work, night duty and stages of family development. The average score for turnover intention of the participants was 3.34 out of 5. Turnover intention was statistically different depending on age, number of children and stages of family development. As a result of correlation analysis of parenting stress and turnover intention, turnover intention showed positive correlation with daily stress, stress caused from taking parent role and average parenting stress. **Conclusion:** This study indicates that parenting stress is related with turnover intention, nursing managers should make efforts to decrease parenting stress in order to reduce turnover intention of nurses.

## 서 론

### 1. 연구의 필요성

기혼 여성의 사회진출과 경제활동이 증가함에 따라 전통적으로 어머니의 역할이었던 자녀양육이 사회적 문제로 대두되게 되었다.

1990년부터 2005년까지 여성의 경제활동 참여율은 47.0%에서 50.1%로 증가하여 전체취업자의 42%를 차지하는 것으로 나타났고, 전체 취업 여성 중 기혼여성의 취업률은 1990년부터 2005년까지 75.5%에서 83.8%로 증가한 것으로 조사되었다(Jung, 2008). 한국여성개발원이 취업모를 대상으로 한 조사에서 80%이상이 자녀 양육의 문제를 안고 있다고 응답한 것을 볼 때 여성의 취업여부가 자녀양육에 영향을 미치는 것으로 보인다(Pyun, 2004).

여성의 전문 직업으로 대표되는 간호사는 직업적 특성상 24시간 근무를 해야 하기 때문에 자녀양육문제는 매우 심각하게 인식되며 이로 인한 이직률이 점차 증가되는 추세에 있다(Kim, &

Park, 1991). 1994년 병원노동조합연맹에서 92개 병원 노동조합 조합원들을 대상으로 한 병원 근로자 모성보호실태 조사에 따르면 병원종사자로서 가장 힘든 일에 관한 질문에 기혼자의 49.5%가 육아문제로 응답하였다(Kim, & Park, 1991). 최근 간호사 대상의 연구로는 Min(2008)의 영유아 보육실태조사에 의하면 직장생활 중의 어려움으로는 85.3%가 자녀양육 및 교육으로 응답했다.

1990년대에 대한간호협회에서 180개 병원을 조사하여 밝힌 평균 이직률은 22.9%로 이직률이 15%이내일 때 병원행정이 안정적이라는 Jones(1992)의 제안보다 높은 수치를 나타냈다. 이직율이 높을 때 병원행정이 불안정하게 되는 것은 이직이 조직의 효율성과 생산성에 역효과를 주며, 막대한 재정적 손실과 동료의 사기저하를 가져와 목표 달성에 차질을 초래하기 때문이다(Brief, 1976). 병원의 중요 인적 자원 중 하나인 간호사의 이직은 인력관리에서 큰 경제적 손실이라고 볼 수 있다.

간호사의 자녀 양육스트레스에 관한 선행연구들은 자녀양육스트레스 실태를 파악한 연구(Seong, 2001; Kwon, 2005; Kwon, 2006; Bong, 2008)와 직장보육시설요구도에 관한 연구(Choi, 1993; Han, 1997; Min, 2003; Min, 2008)가 대부분이었으며 양육스트레스와 이직의도와의 관계를 살핀 연구는 미흡한 실정이다.

따라서 본 연구에서는 간호사의 양육스트레스와 이직의도를 파악하고 이들의 관계를 연구함으로써 효과적인 간호인력 관리 방안의 기초자료를 제공하고자 한다.

### 2. 연구 목적

첫째, 기혼 간호사의 양육스트레스를 파악한다.
둘째, 기혼 간호사의 이직의도를 파악한다.
셋째, 기혼 간호사의 인구사회학적 특성에 따른 양육스트레스, 이직의도를 파악한다.
넷째, 기혼 간호사의 양육관련 특성에 따른 양육스트레스, 이직의도를 파악한다.
다섯째, 기혼 간호사의 양육스트레스와 이직의도간의 상관관계를 분석한다.

### 3. 용어의 정의

1) 양육스트레스

양육스트레스란 부모가 자녀를 양육함에 있어서 수반되는 부담감이나 불편함, 혹은 긴장이라고 정의한다(Crnic, & Greenberg. 1990). 본 연구에서는 Kim과 Kang(1997)이 개발한 취업모의 양육 스트레스척도를 사용하여 측정한 점수를 의미한다.

2) 이직의도

이직의도란 직무 불만족에 대한 반응으로써 현 직장에서 타 직장으로 옮기려는 의도 또는 타 직종으로 전환하려는 성향을 말한다(Park, 2002) 본 연구에서는 Lawler (Park, 2002에 인용됨)의 연구에서 사용한 이직의도에 관한 4문항을 Park(2002)이 간호사에 적용하여 수정한 측정도구로 측정한 값을 말한다.

## 연구 방법

### 1. 연구 설계

본 연구는 병원에 종사하는 간호사의 자녀 양육실태, 양육스트레스, 이직의도를 조사하고 이들 간의 관련성을 규명하기 위한 서술적 조사 연구이다.

### 2. 연구대상 및 자료수집 방법

본 연구는 D지역 병원에 근무하는 간호사 중 학령기까지의 자녀가 한 명이라도 있는 기혼 간호사를 대상으로 하였다. 병원은 병상수를 고려하여 300병상 미만부터 1000병상 이상의 병원을 모두 포함하도록 하여 총 11개 병원에서 자료수집을 하였고, 대상자는 각 병원 간호부의 사정에 따라 임의로 선정되었다. 연구대상자수는 G*power 3.1 프로그램을 활용하여 효과크기(f2)=.25, 유의수준($\alpha$)=.05, 검정력(1-$\beta$)=.08로 하였을 때 최소 180명이 필요하며 본 연구에서는 총 330부의 설문지를 배부하여 305부가 수거 되었으며 그 중 응답이 미비한 설문지를 제외한 287부를 분석에 사용하였다. 자료수집은 2010년 9월 1일부터 9월 30일까지 이루어졌다. 자료수집은 을지대학교 기관생명윤리심의위원회의 승인을 얻은 후 이루어졌으며, 자료수집을 위해 연구자가 각 병원의 간호부에 전화로 사전 허락을 구한 뒤 방문하여 연구의 목적을 설명한 후 설문지를 배부하였다. 자료수집 전 대상자들에게 연구의 목적과 개인 비밀 보장 및 연구이외의 목적에는 사용하지 않을 것임을 설명하고 이에 동의한 대상자들이 설문조사에 참여하였다.

### 3. 연구 도구

1) 양육실태

양육실태를 파악하기 위하여 가족유형, 총 자녀수, 대리양육비용, 시설보육비용, 가족발달단계에 대하여 조사하였다. 가족발달단계는 Duvall(1977)의 8단계 발달주기를 이용하였으며 이는 첫 자녀의 나이, 학교취학여부에 따라 생의 주기를 구분한 것이다.

2) 양육스트레스

본 연구에서는 Kim과 Kang(1997)의 취업모 양육스트레스척도를 사용하였으며 이는 총 32문항으로 하부요인으로는 자녀양육으로 인한 일상적 스트레스 요인과 부모역할에 대한 부담감 및 디스트레스 요인, 타인양육에 대한 죄책감으로 구성된다. 이 척도는 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서, '아주 그렇다' 5점까지 분포하며 총점은 160점이며, 점수가 높을수록 양육스트레스가 높다는 것을 의미한다. 본 연구에서 도구의 신뢰도 chronbach' s α=0.93 이었다.

3) 이직의도

이직의도에 관한 문항은 Lawler(Park, 2002에 인용됨)의 연구에서 사용한 이직의도에 관한 4문항을 Park(2002)이 간호사의 이직의도로 수정하여 측정한 점수를 말하며, 각 문항은 5점 Likert척도로 되어있다. 총점 20점으로 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다. 선행연구(Park, 2002)에서 본 도구의 신뢰도 Cronbach' α=0.88 이었고, 본 연구에서의 chronbach' s α=0.87이었다.

### 4. 자료 분석 방법

본 연구에서 수집된 자료는 PASW statistics 18 을 이용하여 분석하였다. 구체적인 내용은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 인구 사회학적 특성 및 양육관련 특성을 파악하기 위해 빈도, 백분율로 분석하였다.

둘째, 대상자의 양육스트레스와 이직의도를 파악하기 위해 평균과 표준편차를 이용하여 분석하였다.

셋째, 대상자의 인구 사회학적 특성과 양육관련 특성에 따른 양육스트레스, 이직의도의 차이를 분석하기 위하여 t-test, ANOVA, scheffe test를 실시하였다.

넷째, 양육스트레스와 이직의도간의 관계를 파악하기 위하여 상관분석을 실시하였다.

## 연구 결과

### 1. 대상자의 인구사회학적 특성 및 양육관련 특성

대상자의 인구 사회학적 특성 및 양육관련 특성은 〈Table 1〉과 같다.

조사 대상자의 연령은 35세~40세 미만이 38.0%로 가장 많았고, 다음은 30세~35세 미만(36.2%), 40세 이상(15.0%), 25세~30세 미만(10.8%) 순이었으며 평균 연령은 35세였다. 최종 학력은 대졸이 44.3%, 대학원 재학 또는 이상이 28.6%, 전문대졸이 27.1%를 차지하였다. 가구의 월평균 소득은 300~500만원 미만이 51.6%, 500만원 이상은 42.9%, 200~300만원 미만은 5.5%를 차지하였다.

〈Table 1〉 *Parenting Stress and Turnover Intention by General Characteristics* *(N=287)*

| Characteristics | Category | n(%) | Parenting stress | | Turnover intention | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Mean(SD) | F/t(p) | Mean(SD) | F/t(p) |
| Age | 25 ~29[a] | 31(10.8) | 3.00(0.47) | 6.19(p〈.001) b,c〉d | 3.37(0.86) | 3.84(.010) b〉d |
| | 30~34[b] | 104(36.2) | 3.20(0.50) | | 3.49(0.77) | |
| | 35~39[c] | 109(38.0) | 3.18(0.53) | | 3.31(0.85) | |
| | ≧ 40[d] | 43(15.0) | 2.82(0.65) | | 2.99(0.75) | |
| Educational level | College | 78(27.1) | 3.16(0.54) | 0.44(.646) | 3.36(0.84) | 0.14(.866) |
| | University | 127(44.3) | 3.10(0.54) | | 3.34(0.84) | |
| | Graduate school | 82(28.6) | 3.09(0.55) | | 3.30(0.78) | |
| Family income (10,000won) | 200 ~ 〈 300 | 16(5.5) | 2.98(0.51) | 0.59(.553) | 3.11(0.99) | 1.29(.276) |
| | 300 ~ 〈 500 | 148(51.6) | 3.13(0.55) | | 3.40(0.81) | |
| | ≧ 500 | 123(42.9) | 3.11(0.54) | | 3.29(0.80) | |
| Working duration(yr) | 〈 5 | 24(8.4) | 2.91(0.56) | 2.04(.132) | 3.44(0.91) | 0.86(.424) |
| | 5 ~ 〈 10 | 79(27.5) | 3.10(0.47) | | 3.41(0.76) | |
| | ≧ 10 | 184(64.1) | 3.15(0.57) | | 3.29(0.83) | |
| Hospital size(Beds) | 〈 300 | 39(13.6) | 3.08(0.60) | 2.02(.111) | 3.35(0.85) | 1.27(.285) |
| | 300 ~ 〈 500 | 23(8.0) | 3.20(0.40) | | 3.02(0.82) | |
| | 500 ~ 〈 1000 | 127(44.3) | 3.04(0.56) | | 3.35(0.82) | |
| | ≧ 1000 | 98(34.1) | 3.21(0.52) | | 3.39(0.80) | |
| Job position | Staff nurse | 194(67.6) | 3.18(0.51) | 4.62(.011) | 3.35(0.85) | 0.29(.750) |
| | Charge nurse | 58(20.2) | 3.10(0.57) | | 3.28(0.76) | |
| | Head nurse | 35(12.2) | 2.94(0.63) | | 3.28(0.76) | |

〈Table 1〉 *Parenting Stress and Turnover Intention by General Characteristics(continued)* *(N=287)*

| Characteristics | Category | n(%) | Parenting stress | | Turnover intention | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Mean(SD) | F/t(p) | Mean(SD) | F/t(p) |
| Department | General ward | 128(44.6) | 3.26(0.44) | 1.73(.160) | 3.49(0.84) | 0.48(.694) |
| | Surgery and anesthesiology | 34(11.8) | 3.11(0.50) | | 3.32(0.78) | |
| | ICU | 30(10.5) | 3.02(0.61) | | 3.30(0.83) | |
| | Other | 95(33.1) | 3.15(0.53) | | 3.33(0.89) | |
| Pattern of work shifts | 3 shifts | 152(53.0) | 3.18(0.49) | 2.31(.022) | 3.32(0.83) | -0.28(.776) |
| | Others | 135(47.0) | 3.03(0.59) | | 3.35(0.81) | |
| Work at nights | Yes | 161(56.1) | 3.17(0.50) | 1.98(.049) | 3.30(0.84) | -0.72(.470) |
| | No | 126(43.9) | 3.04(0.60) | | 3.38(0.80) | |
| Number of night duties | 〈 5 Days | 57(19.9) | 3.15(0.44) | -0.36(.717) | 3.32(0.81) | 0.01(.991) |
| | ≧ 5 Days | 104(36.2) | 3.18(0.53) | | 3.32(0.86) | |
| Family type | Parents+children | 213(74.2) | 3.14(0.54) | 1.38(.169) | 3.34(0.82) | 0.18(.861) |
| | Grandparents+Parents+children | 74(25.8) | 3.04(0.56) | | 3.32(0.80) | |
| Number of children | 1 | 120(41.8) | 3.05(0.49) | 2.06(.130) | 3.45(0.83) | 3.07(.048) |
| | 2 | 151(52.6) | 3.18(0.57) | | 3.28(0.81) | |
| | ≧ 3 | 16(5.6) | 3.00(0.64) | | 3.01(0.62) | |
| Costs for surrogate care (10,000won) | 〈 30 | 23(8.0) | 3.21(0.44) | 1.29(.279) | 3.32(0.84) | 0.09(.967) |
| | 30 ~ 〈 50 | 48(16.7) | 3.10(0.58) | | 3.41(0.93) | |
| | 50 ~ 〈 100 | 111(38.7) | 3.11(0.50) | | 3.35(0.89) | |
| | ≧ 100 | 27(9.4) | 3.30(0.57) | | 3.39(0.88) | |
| Costs for nursery care (10,000won) | 〈 30 | 28(9.8) | 3.18(0.48) | 0.37(.690) | 3.32(0.98) | 0.43(.651) |
| | 30 ~ 〈 50 | 88(30.7) | 3.28(0.48) | | 3.41(0.67) | |
| | ≧ 50 | 47(16.4) | 3.28(0.54) | | 3.29(0.75) | |
| Stage of family | Childbearing[a] | 85(29.6) | 3.07(0.47) | 7.95(p〈.001) a,b,c〉d | 3.45(0.84) | 2.81(.040) |
| | with preschool children[b] | 94(32.8) | 3.27(0.49) | | 3.41(0.83) | |
| | with school age children[c] | 92(32.0) | 3.09(0.56) | | 3.14(0.77) | |
| | with teenagers[d] | 16(5.6) | 2.60(0.77) | | 3.27(0.79) | |

간호사 경력은 10년 이상이 64.1%로 가장 많았고, 다음은 5~10년 미만(27.5%), 5년 미만(8.4%) 순이었다. 근무하는 병원의 병상수는 500~1000병상이 44.3%, 1000병상 이상이 34.1%, 300병상 미만이 13.6%, 300~500병상 미만이 8.0%로 나타났다. 직위는 일반 간호사 67.6%, 주임 간호사 20.2%, 수간호사 이상이 12.2%를 차지하였다.

근무부서는 일반병동이 44.6%로 가장 많았으며, 교대근무여부는 3교대 근무가 53.0%, 비 3교대 근무 47.0%를 차지하였다. 밤번근무를 하는 대상자는 전체의 56.1%이었으며, 그 중 월 5일 이상 밤근무를 하는 대상자가 35.4%이었다.

대상자의 가족유형은 부모와 자녀만이 가족을 이룬 2세대 가족이 74.2%, 조부모와 부모, 자녀가 함께 지내는 3세대 가족이 25.8%로 나타났다. 총 자녀수는 2명인 가족이 52.6% 이었고, 1명 41.8%, 3명 이상이 5.6%를 차지하였다.

전체 대상자중 72.8%가 친척 등 대리양육자에게 자녀를 맡겨 양육을 하고 있었으며, 자녀 대리양육으로 지불되는 비용은 50~100만원 미만이 38.7%로 가장 많았고, 다음으로 30~50만원 미만(16.7%), 100만원 이상 (9.4%), 30만원 미만(8.0%) 순이었다. 보육시설을 이용하는 대상자는 전체의 56.8%이었으며, 보육시설에 지불되는 비용은 30~50만원 미만이 30.7%로 가장 많았고, 50만원 이상(16.4%), 30만원 미만(9.8%)으로 나타났다. 첫 자녀의 연령에 따라 구분하는 Duvall의 가족발달단계로 분류하면 학령전기가 32.8%, 학령기 32.0%, 영·유아기 29.6%, 청소년기 5.6% 순이었다.

〈Table 2〉 *Parenting Stress and Turnover Intention (N=287)*

| Variables | | Mean(SD) | Range |
|---|---|---|---|
| Parenting stress | daily stress caused by child-rearing | 3.31(0.66) | 1.42~4.83 |
| | stress caused from taking parent role | 3.00(0.60) | 1.31~4.46 |
| | stress caused from child-rearing by other people | 3.00(0.72) | 1.14~4.57 |
| | Total | 3.12(0.54) | 1.56~4.28 |
| Turnover intention | intention to change in workplace | 3.39(0.85) | 1~5 |
| | intention to change of occupation. | 3.28(0.90) | 1~5 |
| | Total | 3.34(0.82) | 1~5 |

## 2. 양육스트레스와 이직의도

대상자의 양육스트레스와 이직의도의 평균점수는 〈Table 2〉와 같다.

대상자가 지각하는 양육스트레스는 5점 만점에 3.12(±0.54)점이었고, 하부요인 별로 살펴보면 자녀양육으로 인한 일상적 스트레스가 3.31(±0.66)점으로 가장 높았으며, 다음은 부모역할수행에 대한 부담감 및 디스트레스 3.00(±0.60)점, 타인 양육에 대한 스트레스 3.00(±0.72)점으로 나타났다.

대상자가 지각하는 이직의도는 5점 만점에 3.34(±0.82)점이었는데, 직장이직 의도는 3.39(±0.85)점, 직종이직은 3.28(±0.90)점으로 나타났다.

## 3. 대상자의 인구사회학적 특성 및 양육관련 특성에 따른 양육스트레스

대상자의 인구 사회학적 특성 및 양육관련 특성에 따라 양육스트레스는 〈Table 1〉과 같다.

대상자의 인구 사회적 특성 중 양육스트레스에 유의한 차이를 보인 것은 연령, 직위, 근무형태, 밤번근무 유무로 나타났다.

연령에 따른 양육스트레스는 30세~35세 미만의 그룹이 3.20(±0.50)점으로 가장 높았고, 35세~40세 미만의 그룹이 3.12(±0.53)점, 25세~30세 이하 그룹이 3.00(±0.47)점, 40세 이상의 그룹이 2.82(±0.65)점 순이었고, 사후분석 결과 30~40세 미만 그룹이 40세 이상의 그룹보다 양육스트레스가 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다.

직위에 따른 양육스트레스는 일반 간호사 그룹이 3.18(±0.51)점, 수간호사 이상의 그룹은 2.94(±0.63)점으로 일반 간호사 그룹이 수간호사 이상의 그룹보다 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다.

교대근무여부에 따른 양육스트레스는 3교대 근무 그룹이 3.18(±0.49)점으로 비 3교대 근무 그룹의 3.03(±0.59)점 보다 통계적으로 유의하게 높았다.

밤번 근무 유무에 따른 양육스트레스는 밤번 근무를 하는 그룹이 3.17(±0.50)점으로 밤번 근무를 하지 않는 그룹의 3.04(±0.49)점 보다 통계적으로 유의하게 높았다.

최종학력, 가구의 월 평균소득, 경력, 병상 수, 근무부서, 밤번근무 횟수에 따른 양육스트레스는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

대상자의 양육관련 특성 중 양육스트레스에 유의한 차이를 보인 것은 가족발달단계로 나타났다.

첫 자녀의 연령에 따라 구분하는 가족발달단계에 따른 양육스트레스는 학령전기 그룹이 3.27(±0.49)점으로 가장 높았고, 학령기 그룹이 3.09(±0.56)점, 영 · 유아기 그룹이 3.07(±0.47)점, 청소년기 그룹이 2.60(±0.77)점 순으로 나타났는데, 사후분석 결과 영 · 유아기, 학령전기, 학령기 그룹이 청소년기 그룹 보다 양육스트레스가 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다.

대상자의 가족유형, 총 자녀수, 대리양육 비용, 보육시설 비용에 따른 양육스트레스는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

## 4. 대상자의 인구사회학적 특성 및 양육관련 특성에 따른 이직의도

대상자의 인구사회학적 특성 중 이직의도에 유의한 차이를 보인 것은 연령으로 나타났다(Table 1). 연령에 따른 이직의도는 30세~35세 미만의 그룹이 3.49(±0.77)점으로 가장 높았고, 25세~30세 미만 3.37(±0.86)점, 35세~40세 미만 3.31(±0.85)점, 40세 이상 3.00(±0.75)점으로 나타났는데, 사후분석 결과 30세~35세 미만의 그룹이 40세 이상의 그룹 보다 통계적으로 유의하게 이직의도가 높은 것으로 나타났다.

반면 최종학력, 대상자 가구의 월 평균소득, 경력, 병상 수, 직위, 교대근무여부, 근무부서, 밤번근무 유무, 밤번 근무 횟수에 따른 이직의도는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

대상자의 양육관련 특성에 따른 이직의도에 유의한 차이를 보인 것은 총 자녀수와 가족발달단계인 것으로 나타났다.

총 자녀수에 따른 이직의도는 자녀수가 1명인 그룹이 3.45(±0.83) 점으로 가장 높았고, 2명인 그룹 3.28(±0.81)점, 3명이상인 그룹 3.01(±0.62)점 순이었다.

가족발달단계에 따른 이직의도는 영 · 유아기 그룹 3.45(±0.84)점으로 가장 높았고, 학령전기 그룹 3.41(±0.83), 청소년기 그룹 3.27(±0.79), 학령기 그룹 3.14(±0.77)순이었다.

대상자의 가족 유형, 대리 양육비용, 보육시설비용에 따른 이직의도는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

## 5. 제 변수간의 상관관계

양육스트레스와 이직의도와의 상관관계는 〈Table 3〉과 같다.

이직의도는 양육스트레스의 하부요인인 일상적 스트레스($r$=.177, $p$=.003), 부모역할 스트레스($r$=.118, $p$=.045), 양육스트레스 전체 평균($r$=.151, $p$=010)과 유의한 정적 상관관계를 보였다. 이는 양육스트레스가 높을수록 이직의도가 높다는 것을 의미 한다.

〈Table 3〉 *Correlations among Parenting Stress and Turnover Intention* *(N=287)*

| | PS | PS1 | PS2 | PS3 | T | T1 | T2 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Parenting stress | 1 | | | | | | |
| Daily stress caused by child-rearing | .861** | 1 | | | | | |
| Stress from taking parent role | .888** | .629** | 1 | | | | |
| Stress from child-rearing by others | .720** | .426** | .524** | 1 | | | |
| Turnover Intention | .151* | .177** | .118* | .061 | 1 | | |
| Current workplace | .160** | .188** | .132* | .051 | .932** | 1 | |
| Nursing job | .124* | .143* | .090 | .064 | .939** | .751** | 1 |

- PS : Parenting stress, PS1 : Daily stress caused by child-rearing, PS2 : Stress caused from taking parent role , PS3 : Stress caused from child-rearing by other people, T : Turnover Intention, T1 : Change in workplace, T2 : Change of occupation
- * $p<0.05$, ** $p<0.01$

## 논 의

본 연구는 초등학생 이하의 자녀가 한 명이라도 있는 병원간호사를 대상으로 이들의 양육스트레스와 이직의도를 파악하여 효과적인 간호인력 관리 방안을 모색하고자 시도되었다. 이에 본 연구의 결과를 토대로 간호사들의 양육스트레스와 이직의도에 대해 논의 하고자 한다.

### 1. 양육스트레스

본 연구에서 간호사의 양육스트레스는 5점 만점에 평균 3.12점 이었다. 이는 같은 도구로 일반 취업모의 양육스트레스를 측정한 Pyun(2004)의 연구결과 2.97점, Park(2006)의 연구결과 2.80점 보다 높은 것이었다. 본 연구에서 간호사의 양육스트레스가 일반 취업모보다 높게 나타났는데, 이는 간호사의 직업적 특성과 전문직이라는 것, 그리고 교대 근무를 하는 것과 연관이 있는 것으로 판단된다. 선행연구(Kim, Jung, & Lee, 1989)에서 비전문직 취업모보다 전문직 취업모가 성취욕과 취업동기가 더 커 자녀양육으로 인한 스트레스가 더 높다고 보고하였다. 그리고 간호사는 일반 취업모와 출퇴근 시간이 다르며, 빈번히 변하는 근무시간은 자녀양육에 적잖은 영향을 미칠 것이며 이것이 양육스트레스로 이어지는 것으로 판단된다.

양육스트레스를 하부영역별로 살펴보면 자녀양육으로 인한 일상적 스트레스가 3.31점으로 가장 높게 나타났으며, 부모역할수행에 대한 부담감 및 디스트레스, 타인양육에 대한 스트레스가 각각 3.00점이었다. 이는 같은 도구를 사용한 선행연구들(Pyun, 2004; Kwon, 2006; Kim, 2007)에서도 자녀양육으로 인한 일상적 스트레스 요인이 가장 높은 점수를 보인 것과 일치했다. 매일 퇴근 후에도 가정에서 가사일 및 자녀돌보기 등을 수행하기 때문에 반복하여 느끼는 자녀 양육으로 인한 일상적 스트레스 요인은 가정에서 빈번히 행하고 있는 실제적 부분인데 반해, 부모역할 수행에 대한 부담감 및 디스트레스 요인, 직접 자녀를 양육하지 않는 것에 대한 죄책감 같은 타인양육에 대한 스트레스 요인은 겉으로 보이지 않는 심리적인 부분을 다루고 있어 스트레스 점수가 상대적으로 낮은 것으로 판단된다. 또한 현대사회는 전통적인 부모역할에 대한 인식이 변하고 있으며, 대리 양육자나 기관에서 양육이 비교적 안정적으로 이루어지기 때문에 부모역할수행에 대한 부담감, 타인양육에 대한 스트레스가 일상적 스트레스보다 낮은 것으로 판단된다.

본 연구에서 양육스트레스에 유의한 차이를 보인 인구사회학적 특성은 연령, 직위, 교대근무여부, 밤번근무 유무였다.

연령에 따른 양육스트레스는 통계적으로 유의한 차이를 보였는데, 연령이 낮을수록 양육스트레스가 높게 나타났다. 이러한 연구결과는 연령이 높을수록 양육스트레스가 높아진다는 선행연구들(Kwon, 2006; Kim, 2007)과 다른 결과이며, 양육스트레스가 연령에 따라서 유의한 차이가 없다고 한 일부 연구들(Cha, 2005; Kim, 2010)과도 차이가 있었다. 양육스트레스와 모친의 연령과의 관계에 대한 선행연구는 이처럼 일관되지 않은 결과를 나타냈다. 본 연구의 결과 연령이 낮을수록 양육스트레스가 높게 나타난 것은 연구 대상자의 연령이 낮을수록 자녀의 연령도 함께 낮아지므로 영·유아를 양육하는 취업모의 양육부담이 높으며(Kim, 2005; Bong, 2008), 또한 연령이 낮을수록 새로이 부모 역할에 접어드는 대상자가 많으므로 양육의 경험이 부족하기 때문에 양육스트레스가 높은 것으로 보인다.

또한 직위에 따른 양육스트레스가 통계적으로 유의한 차이를 보였는데, 일반간호사 그룹이 수간호사 이상의 그룹보다 양육스트레스가 높게 나타났다. 이는 일반간호사 그룹이 양육스트레스가 높다는 선행연구(Kim, 2007; Bong, 2008)와 일치했다. 이러한 결과는 연령에 따른 양육스트레스의 차이와 유사한데, 대부분의 일반간호사 그룹은 수간호사 이상의 그룹보다 연령이 낮기

때문인 것으로 보인다. 하지만 본 연구 대상자중 수간호사 그룹의 수(35명)는 일반간호사 그룹(194명)의 1/4수준으로 차이가 나 결과를 해석하는데 다소 주의가 필요하다.

교대근무여부에 따른 양육스트레스가 통계적으로 유의한 차이를 보였는데, 3교대 근무를 하는 그룹이 하지 않는 그룹 보다 양육스트레스가 높게 나타났다. 이는 교대근무를 하는 그룹이 하지 않는 그룹보다 양육스트레스가 높다는 선행연구(Kwon, 2006; Kim, 2007)의 결과와 유사하였다. 이러한 결과는 불규칙한 출퇴근 시간으로 일정한 시간에 등·하교를 하는 자녀를 돌볼 수 없는 것에 대한 양육스트레스가 높은 것으로 보인다.

마지막으로 밤번 근무 유무에 따른 양육스트레스가 통계적으로 유의한 차이를 보였는데, 이는 밤번근무를 하는 그룹이 하지 않는 그룹보다 양육스트레스가 높게 나타났다. 이러한 결과는 교대근무여부에 따른 양육스트레스의 차이와 유사한 결과이다. 밤번근무를 하는 경우 자녀의 수면 시 함께 할 수 없다는 불안감이 양육스트레스를 가중시키는 것으로 보인다.

### 2. 이직의도

본 연구에서 간호사의 이직의도는 5점 만점에 3.34점 이었다. 이는 같은 도구로 간호사의 이직의도를 조사한 Park(2002)의 연구결과 3.63점, Park(2006)의 연구결과 3.98점, Yoon(2010)의 연구결과 3.57점 보다 낮았다. 본 연구에서 이직의도 점수가 선행연구 보다 낮게 나타난 것은 본 연구가 기혼자만를 대상으로 하였기 때문으로 판단된다. 선행연구(Park, 2002; Yoon, 2010)에 의하면 기혼자들은 미혼자보다 이직의도가 낮다고 보고하고 있다.

이직의도를 2개 영역으로 나누어 조사한 결과 직장 이직의도가 평균 3.39점으로 직종 이직의도 3.28점 보다 높았다. 이는 직장 이직의도가 직종 이직의도 보다 높다고 보고한 선행연구들(Park, 2002; Yoon, 2010)과 일치했다. 본 연구의 이러한 결과는 간호사라는 직업이 전문직이므로 직업적 특성을 고려해 타 직장으로는 이직하려는 의도는 높지만, 간호사라는 직업을 그만두려는 의도는 낮은 것으로 판단된다.

본 연구에서 이직의도에 유의한 차이를 보인 연구대상자의 특성은 연령, 총 자녀수와 가족 발달단계였다.

연령에 따른 이직의도는 통계적으로 유의한 차이를 보였는데, 30세 이상 35세 미만의 그룹이 40세 이상의 그룹보다 높았다. 이러한 결과는 선행연구들(Kim, 2002; Youn, 2001; Park, 2006)과 일치했다. 즉, 연령이 높을수록 이직의도가 낮아지는데 이는 연령이 높을수록 더 많은 승진의 기회가 주어져 직위가 높은 위치에 있거나 또 한 직장에서 적응하게 되면 다시 새로운 직장으로 이동하는 것을 꺼리게 되기 때문에 이직의도가 낮아지는 것으로 보인다.

이직의도는 총 자녀수에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였는데, 자녀수가 적을수록 이직의도가 높았다. 이러한 결과는 이직의도가 자녀수에 따라 유의한 차이를 보이지 않는다고 한 선행연구들(Kim, 2002; Youn, 2001)의 결과와 차이를 보였다. 본 연구에서 자녀수가 적을수록 이직의도가 높은 것은 자녀의 연령과도 관련이 있을 것으로 생각된다. 자녀수가 적을수록 첫째 자녀인 경우가 많을 것이며, 연령 또한 낮아서 양육스트레스가 높아지며 함께 이직의도까지 높아질 것이다. 향후 연구에서는 자녀의 나이를 통제 한 후에도 자녀수에 따른 이직의도의 차이가 유의한 지를 살펴보는 연구가 필요할 것이다.

또한 첫 자녀의 연령에 따라 구분하는 가족발달단계에 따른 이직의도의 차이는 가족발달단계가 낮을수록 이직의도가 높았다. 본 연구의 이러한 결과는 연령에 따른 이직의도와 유사한 결과인데, 대상자의 연령이 낮을수록 첫째 자녀의 연령이 함께 낮아지므로 이직의도가 높아지는 것으로 판단된다.

### 3. 양육 스트레스와 이직의도의 관계

본 연구에서 이직의도와 양육스트레스의 관계를 분석한 결과 이직의도는 양육스트레스의 하부요인인 일상적 스트레스($r$=.177, $p$=.003), 부모역할 스트레스($r$=.118, $p$=.045), 양육스트레스 전체 평균(r=.151, $p$=010)과 유의한 정적 상관관계를 보였다. 이는 양육스트레스가 높을수록 이직의도가 높다는 것을 의미한다. 본 연구의 결과는 선행연구들(Goo, 2002; Min, 2004)과 일치했다. 이러한 연구결과는 이직의도가 높은 간호사의 현실을 해결하기 위하여 임상 경력이 풍부한 기혼간호사의 양육스트레스를 감소시켜 이직률을 낮추는 방안을 마련해야 함을 시사하고 있다. 간호사의 이직의도가 높다면 간호 대상자에게 제공되는 간호의 질은 저하될 것이고 업무의 효율성도 떨어질 것이다. 그러므로 기혼간호사의 양육스트레스를 낮추기 위하여 직장 내 탁아소 설치나 어린이집 운영, 육아휴직 등과 같은 기혼간호사의 양육환경을 개선하는 노력이 이루어져야 할 것이다.

## 결론 및 제언

본 연구는 간호사의 양육스트레스와 이직의도간의 관계를 파악함으로써 효과적인 간호인력 관리 방안의 기초자료를 제공하고자 시도된 서술적 조사연구이다.

본 연구 결과 간호사는 타 직종의 취업모보다 양육스트레스가 더 높고, 간호사의 양육스트레스는 연령, 직위, 교대근무여부, 밤번근무여부, 가족발달단계에 따라 유의한 차이를 보였다. 간호사

의 이직의도는 연령과 총 자녀수, 가족발달단계에 따라 유의한 차이를 보였으며, 양육스트레스와 이직의도는 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이상의 결과에 따라 간호사의 이직을 줄이기 위해서는 기혼간호사들의 양육스트레스를 줄여주기 위한 병원 차원의 노력이 필요하다. 또한 이러한 지원 프로그램을 계획할 때는 양육스트레스의 취약군인 40세 미만 그룹, 일반간호사군, 교대근무자, 밤번근무자, 학령기 이하의 자녀를 둔 간호사 등의 특성을 고려하여야 한다. 이러한 지원은 자녀를 둔 간호사의 양육스트레스를 줄이고 직무만족도를 높여 결과적으로 이직의 감소를 가져올 것으로 판단된다.

본 연구의 결과를 바탕으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 질문지를 통한 연구로는 양육스트레스, 이직의도에 대한 심도 깊은 파악이 어려우므로 포커스 그룹 인터뷰 같은 질적 연구 방법을 적용하는 것이 필요하다.

둘째, 본 연구에서는 초등학생 이하의 자녀가 한명이라도 있는 간호사만을 대상으로 한정하였으나 후속연구에서는 보다 더 다양한 연령의 자녀를 대상으로 하여 연령변화에 따른 양육스트레스, 이직의도의 차이를 비교해 볼 필요가 있다.

## REFERENCES


Bong, H. J. (2008). *The parenting stress and it's related variables of employed nurses.* Unpublished master's thesis, Chungnam National University, Dae Jeon.

Brief, A. P. (1976). Turnover among hospital nurse: a suggested model. *Journal of Nursing Association, 6*(8), 50-58.

Cha, S. S. (2005). *Parenting stress of employed mothers with young children.* Unpublished master's thesis, Catholic University, Seoul.

Choi, S. O. (1993). *Study on the child care center demand among married nurses.* Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.

Crnic, K. A., & Greenberg, M. T. (1990). Minor parenting stresses with young children. *Child Development, 61*, 1628-1637.

Duvall. (1997). *Marriage and family development.* Lippincott.

Goo, J. (2002). *A study on the married women's desire in the company day care.* Unpublished master's thesis, Dong-A University, Busan.

Han, K. H. (1997). *A Study on the Improvement of in-Company nursing facilities.* Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.

Jones, C. B. (1992). Calculating and updating nursing turnover costs. *Nurse Economics, 10*(1), 39-45.

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.

Kwon, K. O. (2005). *Study on using child care service and demand of hospital nurses in 3-shifts.* Unpublished master's thesis, Inje University, Busan.

Kwon, Y. S. (2006). *Parenting stress and job and family related variables of employed nurses.* Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.

Kim, K. H., & Kang, H. K. (1997). Development of parenting stress scale. *Journal of the Korea Home Economics Association, 35*(5), 141-150

Kim, M. S. (2005). *Effects of parenting stress and parenting efficacy on parenting behavior among mothers: the case of those with preschoolers and school-aged children.* Unpublished master's thesis, Catholic University, Seoul.

Kim, Y. S. (2010). *Nurse's parenting stress and parenting efficacy.* Unpublished master's thesis, Kwandong University, Gangneung.

Kim, Y., Jung, H., & Lee, S. (1989). Life in general adult psychiatric symptoms of stress and its impact on the body. *Korean Neuropsychiatric Association, 28*(2), 282-291

Kim, C., & Park, J. (1991). Turnover of nurses in the study of factors associated with decision. *Journal of Korean Academy of Nursing, 21*(3), 383-395

Kim, H. H. (2007). *Affecting factors to parenting stress of nurses.* Unpublished master's thesis, Tamna University, Jeju.

Kim, H. J. (2002). *A comparative study on the job satisfaction and intentions of quitting a job of nurses of small and medium sized clinics and university hospitals.* Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul.

Min, M. (2008). *A study on child care among working women and their demand regarding workplace child care facilities.* Unpublished master's thesis, Kyungwoon University, Gumi.

Min, H. Y. (2003). *The study on employed housewives' upbringing situation and their demands on nursing facilities in work place- The participants are employed housewives who work in third general hospitals-.* Unpublished master's thesis, Sogang University, Seoul.

Min, H. R. (2005). *Relationship between married nurse' maternal role conflicts and attempt of turnover.* Unpublished master's thesis, Hallym University, Chuncheon.

Park, B. (2006). *A study on the parenting stress of working mothers with infants.* Unpublished master's thesis, Chosun University, Gwangju.

Park, H. S. (2002). *Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses.* Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.

Piao, Y. F. (2006). *The relationship between job characteristics and organizational commitment and turnover intention in hospital nurses.* Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul.

Seong, J. S. (2001). *A study on married nurses' maternal role conflicts and their factors.* Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul.

Yoon, G. (2010). *Factors affecting the turnover intention of Nurses.* Unpublished master's thesis, Eulji University, Daejeon.

Youn, M. (2001). *The attempt of turnover by a general hospital nurses and its related factors.* Unpublished master's thesis, Chosun University, Gwangju.

Pyun, E. (2003). *The mother's role of recognition and the parenting stress of working mothers having children from infants to preschoolers.* Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.