

중소병원 간호사의 양육스트레스와 양육효능감이 이직의도에 미치는 영향

이선옥¹ †, 김경희²

¹신라대학교 간호학과, ²일신기독병원 간호과

Effects of Nurse's Parenting Stress and Parenting Efficacy on Turnover Intension of Nurses at Medium-sized Hospitals

Sun-Ok Lee¹ †, Kyung-Hee Kim²

¹Department of Nursing, Silla University, ²Iljin Christian Hospital

<Abstract>

Objectives : The aim of this research was to identify the relationships among parenting stress, parenting efficacy and turnover intension among nurses working in medium-sized hospitals. **Methods** : Two-hundred three nurses were recruited in 10 medium-sized hospitals in B city. They were asked to complete a questionnaire, and data were analyzed using SPSS program. **Results** : Subjects perceived a moderate level of turnover intension. Turnover intension showed significant differences by age ($F=3.29$, $p=.039$), working department ($F=5.11$, $p=.007$), working form ($t=0.36$, $p=.037$), reason for going to work ($F=3.13$, $p=.027$), and satisfaction with the job ($F=17.94$, $p<.001$), support from colleagues ($F=12.82$, $p<.001$). Factors affecting turnover intension were satisfaction of working, parenting support from colleagues, reason for working. The model was statistically significant explaining 24.1% of variance ($F=10.141$, $p<.001$). **Conclusions** : Nursing administrators should consider the experience of married nurses at medium-sized hospitals as a significant human resource, and be aware that supplementing this can reduce nurses' turnover intension.

Key Words : Nurse, Parenting Stress, Parenting Efficacy, Turnover Intension

† Corresponding author : Sun-Ok Lee(solee@silla.ac.kr) Department of Nursing, Silla University

• Received : Dec 18, 2017

• Revised : Feb 8, 2018

• Accepted : Mar 16, 2018

I. 서론

1. 연구 필요성

현대 사회의 의료 기관들은 경쟁력을 높이기 위해 여러 측면으로 많은 관심과 노력을 기울이며 무한 경쟁을 하고 있다. 특히 의료기관 인력의 30~40%를 차지하는 간호사는 의사와 더불어 환자 치료에 주된 역할을 하는 매우 중요한 인적 자원이라 할 수 있다[1]. 특히 중소병원의 간호인력은 국민건강을 관리하는 중요한 위치를 차지하고 있음에도 불구하고 우수한 인력과 장비를 보유하고 있는 대형병원에 비해 인력수급이 어렵고, 간호업무환경이 열악하여 300명상 미만 중소병원의 이직률을 37.7%로 높하게 하는 악순환을 반복하고 있다[2][3].

간호사의 이직 사유로는 타 병원으로의 이직이 가장 많았고, 그 외 결혼, 출산, 육아, 업무 부적응 순이었으며 결혼, 출산 및 육아로 인한 간호사의 이직률은 15.4%로 나타났는데, 이는 간호사 10명 중 1명 이상이 육아로 인해 직장을 옮기고 있다는 것을 의미한다[2]. 병원에 근무하는 미취학 아동을 포함한 자녀를 둔 간호사 중 3교대 근무를 하는 경우 74.8%가 자녀양육 문제로 직장을 그만 두겠다고 생각해 본 적이 있으며, 자녀양육 문제 중 80.7%가 자녀의 교육문제를 언급하여 양육의 어려움으로 인한 높은 이직의도를 보여주었다[4]. 일반 취업모의 74.5%도 직장 생활이 어려운 가장 큰 요인을 육아부담이라고 응답함으로써[5] 여성이 일과 육아를 병행하기는 매우 어려운 환경에 있음을 보여주고 있다.

취업여성 중 병원에 근무하는 간호사는 연속적인 간호를 제공하므로 불규칙한 근무형태의 간호업무와 야간 업무가 불가피한 특성을 가진다[6]. 특히 기혼간호사에게 이와 같은 특성은 결혼, 출산, 육아 등 일과 가정 양립을 위협하는 최대의 요

인으로 작용하고 있고[7], 중소병원에서 근무하는 간호사는 교대근무로 인한 불규칙한 근무시간으로 대리양육자를 구해야 하는 불안감과 함께 양육스트레스가 훨씬 높은 것으로 보고되고 있으며[8] 이는 간호사가 경험하고 있는 중요한 이직의도 요인으로 대두되고 있다[9][10]. 따라서 간호사는 직업적 특수성으로 기혼 간호사인 경우 전문 직업인과 가정에서의 어머니 역할 사이에서 갈등하는 것으로 보고되어 중소병원 기혼간호사들의 이직을 예방하는데 양육스트레스는 주요한 변인이 됨을 보여주고 있다[9]. 또한 기혼간호사들의 양육스트레스는 직무만족에 영향을 미칠 뿐 아니라 부모자녀 관계에도 부정적인 영향을 주고 직무에 대한 몰입도가 낮아져 재직의도를 감소시킨다고 하였다[11].

양육효능감은 자녀를 바람직하게 양육하는 능력에 대한 부모 자신의 신념을 의미하는 것으로 부모로서 자녀의 양육 및 훈육에 효율적으로 대처할 수 있는가에 대한 믿음이다[12]. 어머니의 양육효능감이 긍정적으로 지각될수록 어머니의 양육행동은 보다 적절하고 문제해결에 잘 대처하여 일관되게 행동을 하지만[13] 양육효능감이 낮을수록 역기능적이고 거부적인 양육행동을 하여 양육스트레스가 높은 것으로 보고하였다[11][13]. 특히 양육스트레스는 취업모에게는 부담감으로 작용하고 양육행동에 영향을 주어 자신의 양육능력에 대한 자신감을 상실하게 되고, 취업모의 신체적·정서적·심리적 측면에 부정적으로 작용하여 자녀의 양육에도 악영향을 줄 수 있으므로[14] 중소병원 간호사의 양육효능감을 파악할 필요성이 제기된다.

지금까지 간호사의 이직의도와 관련한 선행연구들은 직무만족, 역할 갈등, 간호업무환경과 조직몰입 등이 영향요인이었고[1][4][15], 중소병원 기혼간호사는 양육스트레스가 주된 요인으로 보고하였다[9][10]. 하지만 양육스트레스와 관련이 있는 양육효능감에 관한 연구는 극히 미비하므로 기혼 간호사의 양육효능감 정도와 이 두 변인과 이직의도

간의 연관성과 영향 요인을 파악할 필요가 있겠다.

따라서 본 연구에서는 미취학 아동을 포함한 학령기까지의 자녀를 둔 중소병원간호사를 대상으로 양육스트레스와 양육효능감을 파악하고 이직의도에 미치는 요인을 확인함으로써 기혼간호사의 효율적인 양육을 위한 프로그램 구성과 병원 정책에 도움을 주어 이직을 예방할 수 있는 간호인력 관리방안의 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 미취학 아동을 포함한 학령기까지의 자녀가 있는 중소병원간호사를 대상으로 양육스트레스, 양육효능감이 이직의도에 미치는 영향요인을 규명하기 위한 것이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적, 직무관련 및 양육관련 특성을 파악하고, 이에 따른 이직의도를 파악한다.
- 2) 대상자의 양육스트레스, 양육효능감 및 이직의도 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 양육스트레스, 양육효능감, 이직의도 간의 상관관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

II. 연구방법

1. 연구 설계

본 연구는 중소병원간호사를 대상으로 양육스트레스와 양육효능감이 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구 대상

본 연구는 B광역시 10개 중소병원을 편의 추출하여 학령기까지의 자녀가 한명이라도 있는 간호사 중, 연구의 목적을 이해하고 연구 참여를 서면으로 동의한 자들을 대상으로 하였다. 연구대상자의 수는 G*power 3.1 프로그램을 이용하여 유의수준 .05, 중간정도의 효과크기 .15, 검정력 .95로 산출한 160명을 토대로 탈락율 30%를 고려하여 210명을 대상으로 설문지를 배부하였다. 배부한 설문지는 100% 회수하였고 설문지에 무응답이 많거나 자녀연령이 모두 학령기 이상인 대상자 7부는 통계처리가 부적합하여 전체분석에서 제외하고 203부를 최종 분석하였다.

3. 연구 도구

1) 일반적 · 직무관련 · 양육관련 특성

일반적 특성은 연령, 교육정도, 총 월수입 등의 3문항을 포함하였고, 직무관련 특성은 근무부서, 근무형태, 근무경력, 직장 다니는 이유, 직무 만족 등 5문항, 양육관련 특성은 동료의 지지, 대리양육자, 자녀 수, 자녀연령 등 4문항을 포함하였으며 이는 Kim & Kim[8]의 연구에서 사용한 특성을 수정 보완하여 구성하였다.

2) 양육스트레스

양육스트레스는 Kang & Kim[9]이 사용한 총 32문항의 연구도구 사용 승낙을 받은 후 이용하였다. 본 도구는 자녀양육으로 인한 일상적 스트레스 요인 12문항, 부모역할 수행에 대한 부담감 및 디스트레스 요인 12문항, 타인양육에 대한 죄책감 요인 8문항으로 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점으로 평가하는 Likert식 4점 척도로 점수가 높을수록 자녀 양육스트레스가 높음을 의미 한다. Kang & Kim의 연구[9]에서 Cronbach's α 는 .93이었으며, 본 연구에서는 .93이었다.

3) 양육효능감

양육효능감은 Lee[16]가 사용한 총 18문항의 연구도구 사용 승낙을 받은 후 이용하였다. 본 도구는 전반적인 양육능력 6문항, 건강하게 양육하는 능력 3문항, 의사소통능력 3문항, 학습지도 3문항, 훈육능력 3문항으로 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 평가하는 Likert식 5점 척도로 점수가 높을수록 부모역할에 대한 자신감을 갖는 것을 의미 한다. Lee의 연구[17]에서 Cronbach's α 는 .91이었으며, 본 연구에서는 .93이었다.

4) 이직의도

이직의도는 Kang & Kim[9]이 사용한 총 4문항의 연구도구 사용 승낙을 받은 후 이용하였다. 본 도구의 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 평가하는 Likert식 5점 척도로 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미 한다. Park의 연구[18]에서 Cronbach's α 는 .87이었으며 본 연구에서는 .85이었다.

4. 자료수집

본 연구의 자료 수집은 대상자의 연구 참여에 따른 개인정보의 윤리적 보호를 위하여 2015년 4월 S대학교 생명윤리위원회에 연구계획서를 제출하여 승인(승인번호: 1041449-201504-HR-001)을 받아서 이루어졌다.

본 연구의 수집 기간은 2015년 4월 16일부터 6월 16일까지였다. 자료 수집을 위해 B광역시 소재 10개 중소병원 간호부서장을 방문하여 연구목적을 설명하고 사전허가와 협조를 구하였다. 그리고 본 연구대상자 기준에 적합한 간호사들을 대상으로 연구목적, 방법을 설명하고, 참여를 자발적으로 결정, 연구 참여 중 언제라도 원치 않으면 철회할 수 있음을 알리고, 연구 참여 서면동의를 받은 후에

자가 보고식 구조화된 설문지를 배부하고 회수하는 방법으로 자료 수집을 진행하였다. 각 설문지는 설문 응답에 대한 충실성을 높이기 위하여 감사의 표시로 모든 대상자에게 간단한 선물을 제공하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS Statistics 22.0 프로그램을 이용하여 통계분석 하였다.

1) 대상자의 일반적, 직무관련 및 양육관련 특성은 실수와 백분율, 이직의도는 평균 및 표준편차로 구하였고, 이에 따른 이직의도 차이는 t-test, ANOVA를 이용하였고, 사후 분석은 Scheffe' test로 하였다.

2) 대상자의 양육스트레스, 양육효능감 및 이직의도 정도는 평균과 표준편차를 구하였다.

3) 대상자의 양육스트레스, 양육효능감 및 이직의도 간의 상관관계는 Pearson's Correlation Coefficient로 분석하였다.

4) 대상자의 이직의도에 미치는 영향요인을 분석하기 위하여 다중회귀분석(Multiple regression)을 사용하였다.

III. 연구결과

1. 대상자의 일반적, 직무관련 및 양육관련 특성에 따른 이직의도의 차이

대상자의 일반적 특성으로 36-40세가 42.4%, 41세 이상이 32.6%, 26-35세 이하가 25.0%이었다. 학력은 대졸이상의 학력이 80.8%이었고, 총 월수입은 500만원 이상 소득이 61.6%로 가장 많았다.

대상자의 직무관련 특성으로 근무부서로는 병동이 39.4%, 특수부서가 34.0%, 외래나 행정부서는

26.6%가 근무하였으며, 근무형태는 낮고정 근무가 61.6%이었고, 3교대근무는 38.9%이었다. 직장에 다니는 이유는 경제적인 경우가 62.1%로 가장 많았고, 직장 만족은 보통 이상으로 만족한 경우가 94.1%이었으며, 근무경력은 10년 이상이 69.4%이었다.

대상자의 양육관련 특성으로 직장동료의 지지는 보통이 52.7%로 가장 많았고, 대리양육자는 양가부모님이 돌보아 준 경우가 47.8%, 자녀수는 1명인 경우가 52.7%이었으며 자녀 연령은 61.1%가 미취학 아동이었다.

이직의도는 연령($F=3.29, p=.039$), 근무부서는 외래나 행정부서보다 특수 부서에 근무하는 경우($F=5.11, p=.007$), 근무형태($t=0.36, p=.037$), 직장에 다니는 이유($F=3.13, p=.027$), 직무 만족은 만족한 경우보다 불만족하거나 보통인 경우($F=17.94, p<.001$), 양육에 대한 직장동료의 지지는 만족한 경우보다 불만족하거나 보통인 경우에 이직의도가 통계적으로 유의하게 높았다($F=12.82, p<.001$)<Table 1>.

2. 대상자의 양육스트레스, 양육효능감, 이직의도의 정도

대상자의 양육스트레스 정도는 평균 2.3 ± 0.4 점으로 중등도보다 약간 낮게 나타났다. 각 하위요인으로 자녀양육으로 인한 일상적인 스트레스는 평균 2.4 ± 0.5 점으로 가장 높았고, 부모역할 수행 부담감이 2.3 ± 0.4 점, 타인양육에 대한 죄책감이 2.2 ± 0.5 점 순으로 나타났다.

대상자의 양육효능감 정도는 평균 3.4 ± 0.4 점으로 중등도보다 높게 나타났다. 각 하위요인으로 훈육능력이 평균 3.6 ± 0.5 점으로 가장 높았고 학습지도능력이 평균 3.5 ± 0.5 점, 전반적인 양육능력이 평균 3.5 ± 0.4 점, 건강하게 양육하는 능력이 평균 3.2 ± 0.6 점, 의사소통능력이 평균 3.1 ± 0.6 점의 순으로 나타났다.

대상자의 이직의도 정도는 평균 3.2 ± 0.8 점으로

중등도보다 약간 높게 나타났다<Table 2>.

3. 대상자의 양육스트레스, 양육효능감, 이직의도 간의 상관관계

대상자의 양육스트레스와 양육효능감은 부적 상관관계($r=-.30, p<.01$)를 나타내었고, 이직의도와 양육효능감은 부적 상관관계를 보였지만 통계적으로 유의한 차이가 없었다($r=-.30, p=.679$).

이직의도와 양육스트레스는 정적 상관관계($r=.27, p<.001$)를 나타내었으며, 양육스트레스의 하부 요인에서도 자녀양육으로 인한 일상적인 스트레스($r=.25, p<.001$), 부모역할 수행에 따른 부담감($r=.21, p<.001$), 타인 양육에 대한 죄책감($r=.22, p<.001$)과 통계적으로 유의한 정적 상관관계가 나타났다<Table 3>.

4. 대상자의 이직의도 영향요인

대상자의 이직의도 영향요인을 파악하기 위하여 이직의도에 통계적으로 유의한 차이를 보였던 연령, 근무부서, 근무형태, 근무하는 이유, 직무 만족, 양육에 대한 직장동료의 지지, 양육스트레스를 예측변인으로 투입하였다. 투입한 요인 중 명목변수로 측정된 변수는 가변수(dummy variable) 처리하여 투입하였으며, 회귀분석을 실시하기 전 다중공선성 문제를 확인한 결과 공차한계가 .716~.930으로 0.1 이상으로 나타났으며 분산팽창인자도 1.075~1.397로 10 이상을 넘지 않았다. 또한 잔차를 분석한 결과 Durbin Waston 값이 1.704로 2에 가까워 등분산성을 만족하였고 정규성도 확인하였다($F=10.141, p<.001$). 그 결과, 직장 만족도($\beta=-.223, p=.001$), 양육에 대한 직장동료의 지지($\beta=-.220, p=.001$), 직장에 다니는 이유($\beta=.139, p=.030$) 순으로 이직의도에 유의한 영향요인으로 나타났으며 이들 변수는 이직의도를 24.1% 설명하였다<Table 4>.

<Table 1> Differences in turnover intension according to general, working and parenting-related characteristics (n=203)

Variables	Classification	n(%)	Turnover intension	
			(M±SD)	t/F(p) Scheffe'
Age(years)	≤26-35	51(25.0)	3.4±0.6	3.29(.039)
	36-40	86(42.4)	3.3±0.8	
	≥41	66(32.6)	3.0±0.9	
Education	≤College	39(19.2)	3.3±0.8	2.10(.125)
	≥University	164(80.8)	3.1±0.7	
Total income/month (10,000 Won)	≤ 399	23(11.4)	3.3±0.9	0.06(.942)
	400-499	55(27.0)	3.2±0.8	
	≥ 500	125(61.6)	3.2±0.8	
Department of working	OPD, Administrationa	54(26.6)	3.0±0.9	5.11(.007) a<b
	Special Partb	69(34.0)	3.4±0.9	
	Wardc	80(39.4)	3.3±0.7	
Shift pattern	3-shift	79(38.9)	3.1±0.8	0.36(.037)
	Morning shift	124(61.1)	3.4±0.7	
	The others	11(5.4)	3.4±0.8	
Reason for going to work	Social participation	22(10.8)	3.0±0.9	
	Self development	44(21.7)	3.2±0.7	
	Economic	126(62.1)	2.9±0.9	
Job satisfaction	Unsatisfactorya	12(5.9)	3.9±0.6	17.94(<.001) a,c>b
	Satisfactoryb	74(36.5)	2.8±0.8	
	Moderatec	117(57.6)	3.4±0.7	
Working period (years)	≤ 5	13(6.4)	3.4±0.7	0.50(.683)
	6-10	49(24.2)	3.2±0.7	
	11-15	64(31.5)	3.3±0.8	
	≥ 16	77(37.9)	3.2±0.9	
Parenting support from colleagues	Unsatisfactorya	23(11.3)	4.0±0.7	12.82(<.001) a,c>b
	Satisfactoryb	73(36.0)	3.2±0.8	
	Moderatec	107(52.7)	3.0±0.8	
Rears	Sibling, relatives	6(3.0)	3.2±0.7	0.05(.985)
	The others	41(20.2)	3.3±0.8	
	Baby care center	59(29.0)	3.2±0.8	
	Parents	97(47.8)	3.2±0.9	
Number of children	3	11(5.4)	3.3±1.1	0.08(.925)
	2	85(41.9)	3.2±0.8	
	1	107(52.7)	3.3±0.8	
Age of children(years)	School attendance(7-12)	79(38.9)	3.1±0.9	1.31(.193)
	Preschool attendance(0-6)	124(61.1)	3.3±0.8	

* OPD: Out patient department

<Table 2> Level of parenting stress, parenting efficacy and turnover intension (n=203)

Variables	M±SD	Possible range	Minimum	Maximum
Parenting stress	2.3±0.4	1.00~5.00	1.1	3.4
Ordinary stress due to child-rearing	2.4±0.5	1.00~5.00	1.1	3.8
Burden for parenting performance	2.3±0.4	1.00~5.00	1.0	3.4
Guilty conscience for others nurture	2.2±0.5	1.00~5.00	1.0	3.5
Parenting efficacy	3.4±0.4	1.00~5.00	1.7	5.0
Ability of discipline	3.6±0.5	1.00~5.00	2.0	5.0
Ability of guidelines for teaching	3.5±0.5	1.00~5.00	1.3	5.0
Ability of coverall child-rearing	3.5±0.4	1.00~5.00	1.8	5.0
Ability of healthily child-rearing	3.2±0.6	1.00~5.00	1.6	5.0
Ability of communication	3.1±0.6	1.00~5.00	1.3	5.0
Turnover intension	3.2±0.8	1.00~5.00	1.0	5.0

<Table 3> Correlation among the variables (n=203)

Variable	PE	PS	OSCR	BPP	GCON
	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)
PS	-.30**				
OSCR	-.17**	.85**			
BPP	-.45**	.89**	.63**		
GCON	-.10	.74**	.42**	.56**	
TI	-.30	.27***	.25***	.21***	.22***

p<.01, *p<.001

PS:Parenting stress, PE; Parenting efficacy, OSCR:Ordinary stress due to child-rearing

BPP:Burden for parenting performance, GCON:Guilty conscience for others nurture

TI:Turnover intension

<Table 4> Influencing factors on the turnover intension in medium-sized hospital nurses (n=203)

Variables	B	SE	β	t	p	Tolerance	VIF
(constant)	16.177	1.954		8.277	<.001		
Age	-.423	.215	-.127	-1.968	.051	.910	1.099
Working place	.828	.516	.113	1.606	.110	.763	1.311
Shift pattern	.350	.482	.053	.726	.469	.716	1.397
Reason for working	.931	.425	.139	2.189	.030	.930	1.075
Satisfaction of working	-1.261	.388	-.223	-3.246	.001	.795	1.258
Parenting support from colleagues	-1.112	.333	-.220	-3.341	.001	.867	1.154
Parenting stress	.029	.017	.114	1.729	.085	.872	1.146

Adjusted R²=.241, F=10.141, p<.001

IV. 고찰

본 연구는 중소병원 기혼간호사의 양육스트레스, 양육효능감, 이직의도의 정도를 파악하고 이직의도에 영향을 미치는 관련 특성과 요인들 간의 상관성, 영향요인을 확인함으로써 중소병원 기혼간호사의 간호인력 관리방안의 기초자료를 제공하고 조직의 효율성을 올리는데 도움을 주고자 시도하였다.

연구결과, 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도는 연령에서 유의한 차이를 나타내어 연령에 따라 이직의도는 유의한 차이를 보인다고 보고한 선행연구와 맥을 같이 하였다[9][10]. 본 연구에서 연령이 높을수록 이직의도가 낮은 것은 한 직장에 오랫동안 근무하면서 적응이 되어 풍부해진 경험과 숙련도로 다른 직장으로의 이동보다도 승진기회나 안정된 보직으로의 기회가 많아지기 때문인 것으로 생각된다. 본 연구에서 자녀수는 이직의도에 통계적으로 유의한 차이는 나타나지 않았으나 자녀수가 많을수록 이직의도가 미미하게 높은 것으로 나타났다. 간호사의 양육스트레스와 이직의도 간의 연구[9]에서 자녀수가 적을수록 이직의도가 높다고 보고하였고, Lee[16]의 연구에서는 자녀수가 많은 어머니가 이직의도가 높다고 하여 선행연구 간의 차이가 있으므로 반복적인 추후연구가 필요함을 알 수 있었다. 대상자의 직무관련 특성에 따른 이직의도는 근무부서, 근무형태, 직장에 다니는 이유, 직장에 대한 만족에서 유의한 차이를 보였다. 이는 간호사의 근무부서와 근무형태가 이직의도에 직접적인 영향을 주지 않았다는 연구결과[9][17]와 본 연구결과는 일치하지 않았지만 간호업무환경이 긍정적으로 인식할수록 더 오랫동안 근무하기를 희망한다는 연구결과[3]와는 유사하였다. 이러한 결과는 자녀를 양육하면서 스트레스를 많이 받는 특수부서나 밤근무를 해야 하는 병동에 근무할 경우 대리양육자를 구해야하고, 근무 후 스

트레스를 받은 상황에서 아이를 훈육하거나 돌보는 것이 정신적, 육체적으로 소진을 가져오므로 이직을 하려고 하는 경우가 많을 것으로 생각된다. 따라서 기혼간호사의 탄력적 근무시간제도의 도입이나 육아휴직에 따른 인적자원의 확충 등 보완적인 제도의 정비가 필요할 것으로 본다. 간호사의 직무만족 또한 이직의도와 유의한 차이를 보였는데 이는 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮아진다는 선행연구[3][17]와 일치하였다. 이는 기혼간호사들이 자신의 업무에 긍정적이면서 간호현장에서 일어나는 여러 가지 갈등요인을 해결할 수 있고, 간호업무의 중요성과 전문적 가치를 인식하여 직무만족이 높아 이직의도에도 적게 영향을 미치는 것으로 생각된다. 대상자의 양육관련 특성에 따른 이직의도는 직장동료의 지지에서 유의한 차이를 보였는데 직장상사나 동료로부터 양육지도에 만족할 때 보다 매우 불만족할 때 양육스트레스가 증가하여 이직을 유도하는 것[18]과 일맥상통한다고 하겠다. 따라서 직장동료의 지원은 직장생활의 질을 높일 뿐만 아니라 가정생활에 직접적인 지원 역할을 하므로 오랫동안 근무할 수 있게 하는 원동력이 된다고 생각한다.

본 연구 대상자의 양육스트레스 정도는 2.3점(4점 만점)으로 중등도보다 약간 높은 정도로 나타났다. 이는 본 연구와 동일한 도구를 사용하여 유아 및 취학 전 자녀를 포함한 자녀를 둔 간호사를 대상으로 한 연구결과[19] 2.5점(4점 만점)보다는 낮은 결과이다. 본 연구에서 양육스트레스가 보다 낮게 나타난 것은 연구 대상자의 61%가 낮 고정근무자로 규칙적인 근무를 하여 생체리듬의 균형 및 대리양육 시간이 안정적인 특성이 반영된 것으로 생각된다. 또한 본 연구 대상자들의 연령이 선행연구 대상자보다 평균 3~4세 많았는데, 이는 병원생활이나 결혼생활의 경험이 많아, 업무적으로 능숙하고 숙련도가 높을 뿐 아니라, 육아적인 측면에도 순응도가 보다 높아 대처능력도 높을 수 있기 때

문으로 생각된다.

양육스트레스를 하위 요인별로 살펴보면 자녀양육으로 인한 일상적 스트레스 요인이 2.4점(4점 만점)으로 가장 높게 나타났고, 부모역할 수행에 대한 부담감 요인이 2.3점(4점 만점), 타인양육에 대한 스트레스가 1.5점(4점 만점)이었다. 이는 간호사는 자녀양육으로 인한 일상적 스트레스 요인이 가장 높은 점수를 보였다고 보고한 연구결과[9]와 일치하였고, 특별히 병원에서 행사나 모임이 없더라도 매일 반복되는 근무와 출근 전, 퇴근 후에 예정되어 있는 자녀를 돌봐야 하는 일상적 생활 스트레스 요인이 실제적으로 접하고 있는 가장 높은 양육스트레스 요인이라고 밝힌 선행연구[10] 결과를 확인하였다. 따라서 전통적인 가족형태에서 부부 중심으로 변화된 가정에서는 남편이 가사나 양육 참여, 자녀의 생활지도에 함께 동참하게 될 때 양육스트레스가 많이 완화될 것으로 생각된다.

본 연구 대상자의 양육효능감은 3.4점(5점 만점)으로 중등도보다 약간 높았는데 이는 취학 전 자녀를 둔 간호사를 대상으로 한 연구[19] 2.5점(5점 만점)보다는 높은 점수이다. Kim[19]의 연구에서 간호사는 특성상 자녀 양육에 할애하는 시간이 절대적으로 부족하고, 3교대 근무의 경우 자녀와 함께 있는 시간이 불규칙하기 때문에 자녀를 제대로 돌보지 못했다고 생각하며, 불규칙한 근무시간으로 양육에 관한 다양한 정보를 수집할 여건이나 기회가 부족하여 부모역할에 대한 어려움이 크다고 하였다. 그러나 간호사들은 대학시절에 자녀양육과 관련된 학문을 습득한 집단인 만큼 양육에 대한 어려움보다는 자녀를 잘 양육할 수 있다는 자신감이 높다고 하였고[20], 자녀를 기관이나 대리모가 양육하고 있는 간호사의 양육효능감이 3.2점(5점 만점)으로 본 연구 결과와 유사하였다. 본 연구결과에서 양육효능감이 높은 이유는 대상자들의 평균연령이 높아 자녀양육에 대한 경험과 취학하고 있는 자녀가 39%정도로 기관에서 돌봐주고 있었

고, 병원에서 근무하는 여건이 좋아서 양육에 대한 어려움보다는 자녀를 잘 양육할 수 있다는 자신감이 더 높은 것으로 생각된다. 따라서 자녀를 양육하고 있는 간호사들이 이직을 하지 않고, 장기적으로 근무할 수 있도록 다양한 육아지원 정책이나 프로그램이 필요함을 알 수 있었다.

본 연구 대상자의 이직의도는 3.2점(5점 만점)으로 중등도보다 약간 높게 나타났으며 이는 학령기까지의 자녀를 둔 간호사를 대상으로 한 연구[19]에서 이직의도 수준이 3.3점(5점 만점), 취학 전 자녀를 둔 간호사를 대상으로 한 연구[21]의 3.4점(5점 만점), 종합병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 한 연구[22]의 3.39점(5점 만점)보다는 약간 낮았다. 이는 본 연구 대상자의 평균연령이 선행연구 대상자보다 높고, 낮고정 근무자가 차지하는 비율이 높아서 교대 근무자보다 규칙적이고 안정적인 성향의 대상자 비율이 높기 때문인 것으로 생각된다.

본 연구에서 양육스트레스, 양육효능감, 이직의도 간의 상관관계는 양육스트레스가 높을수록 이직의도가 높았고, 대상자의 양육효능감이 높을수록 양육스트레스는 낮았다. 선행연구에서 양육스트레스와 이직의도 간에는 정적 상관관계가 있다고 보고한 연구결과와 일치하였다[9][10]. 또한 양육스트레스가 직업에 대한 불만족으로 이어져 이직의도를 높인 연구결과[11]와 유사하다고 볼 수 있다. 이는 간호사의 인력 관리 시에 자녀에 대한 양육스트레스 요인도 중요한 관련 요인으로 고려하여야 할 것으로 보인다.

본 연구에서 양육효능감은 이직의도에 상관성이 없는 것으로 나타났다. 이는 전문직 취업 여성에서 양육효능감이 높다고 보고하였는데[20], 본 연구 대상자들의 80.8%가 대학교 졸업이상의 고학력자로서 자녀양육에 관한 지식이 높아 양육효능감이 높은 것으로 생각한다. 또한 본 연구대상자들의 근무 요건도 낮 근무자들이 61.1%로 규칙적인 일상

생활과 퇴근 후 자녀들과 함께 있는 시간이 자녀들의 훈육과 학습지도능력, 전반적인 양육능력이 높아 양육효능감이 이직의도와는 상관이 없는 것으로 분석되었다. 선행연구에서 기혼간호사의 양육효능감과 관련된 연구가 미흡하여 구체적인 비교 분석을 할 수 없었으므로 추후에는 양육효능감에 영향을 미칠 수 있는 간호사의 3교대 근무자와 낮근무자들의 양육효능감, 육아에 관한 병원지원 정책 유무에 따른 양육효능감 등 다양한 변수를 투입하거나 통제하여 이직의도를 규명하는 후속 연구가 요구된다.

본 연구에서 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인한 결과 양육효능감과 양육스트레스는 영향요인으로 나타나지 않았고, 경제적 이유로 직장을 다니는 경우에 이직의도가 높았고, 직장에 대한 만족도가 높고, 동료로부터의 양육지지가 높을수록 이직의도가 낮았으며, 모형의 설명력은 24.1%를 나타내었다. 이는 선행연구[16]에서 자녀수가 많은 어머니가 이직의도가 높다고 보고하였는데 본 연구대상자들은 자녀수가 1명인 경우가 52.7%로 가장 많았고, 취학 전 아동이 61.1%로 부모님들이 자녀들을 돌보아 주고 있었기 때문에 타인양육에 대한 스트레스가 1.5점(4점 만점)으로 낮아 부모역할 수행에 대한 부담감이 낮았기 때문에 양육스트레스가 낮았고, 본 연구대상자의 양육효능감은 3.4점(5점 만점)으로 높았기 때문에 이직의도에 영향을 주지 않은 요인으로 분석되었다. 따라서 추후에는 선행연구에서 밝혀진 양육스트레스와 양육효능감에 영향을 주는 변수들을 투입하여 이직의도에 영향을 미치는 요인이지를 확인하는 반복연구가 필요한 것으로 생각된다. 본 연구결과는 자녀를 양육하고 있는 중소병원 기혼간호사가 어머니로서의 역할갈등이 낮고, 직무 만족도가 높을수록 이직의도가 낮다고 보고한 결과[23]와 유사하였지만 중소병원 간호사를 대상으로 한 선행연구[3]에서는 간호업무환경과 평균급여, 연령, 경력몰입, 근무병동 순

으로 이직의도에 대해 43%의 설명력을 주는 변인이라고 조사되어 본 연구 결과와 다소 차이를 보였다. 이는 선행연구[3] 대상자들 60%정도가 미혼 여성이었기 때문에 간호업무환경이나 평균급여가 이직의도의 주 영향 요인으로 분석되었다. 따라서 자녀를 양육하고 있는 임상 경력이 풍부한 기혼간호사의 직장만족도를 높이고 이직의도를 낮추기 위해서는 근무시간의 유연성, 병원내의 보육시설이나 자녀를 위한 직장의 지원, 육아를 지원하는 휴가제도 등의 대안이 필요하고, 근무부서 내에서도 기혼간호사의 육아를 위한 근무를 배려해 주는 분위기가 형성되어야 할 것이다. 경제적인 이유로 직장에 다니는 경우에 대하여는 기혼간호사들의 직장생활에 대한 동기부여의 변화를 가져 올 수 있도록 전문직업인으로서의 긍지를 갖게 해 주는 직무 외 교육프로그램을 제공하고, 적성을 고려한 적정배치를 통해 성취감을 느낄 수 있도록 지원해주는 간호부서 및 병원정책이 필요하며, 그로 인해 직장에 다니는 의미가 재부여 될 수 있도록 하여야겠다.

이상으로 본 연구는 중소병원 기혼간호사들의 이직의도에 영향을 줄 수 있는 양육스트레스와 양육효능감의 정도를 파악하고 요인을 분석하여 이직의도를 감소시키는 대처방안과, 효과적인 간호인력 관리에 활용할 수 있는 기초자료를 제공하는데 의의가 있다고 본다.

V. 결론

본 연구는 중소병원 간호사의 이직의도에 미치는 영향요인을 파악하여 경력간호사의 이직의도를 감소시키는 대처방안과 중소병원의 효과적인 간호인력 관리에 활용할 수 있는 기초자료를 제공하고 시도하였다. 자료 수집은 2015년 4월 16일부터 6월 16일까지 B시에 소재한 10개 중소병원에 근무하는 간호사로부터 설문지로 수집한 203부를 SPSS

통계프로그램을 이용하여 분석하였다. 본 연구 대상자가 인지한 양육스트레스는 낮고, 양육효능감은 중등도보다 약간 높았으며 이직의도는 중등도로 나타났다. 양육스트레스와 양육효능감은 이직 의도에 직접적인 영향을 미치지 않았고, 이직의도에 영향을 미치는 요인은 경제적 이유로 직장을 다니는 경우에 이직의도가 높은 것으로 나타났고, 직장에 대한 만족도가 높고, 동료로부터의 양육지지가 높을수록 이직의도가 낮은 것으로 나타났다. 간호사의 이직의도는 장기적으로 환자의 안전과 건강상태에 영향을 줄 수 있고, 신규간호사가 숙련된 간호를 제공할 수 있기 까지 업무의 효율성과 여러 가지 문제에 직면할 수 있다. 이는 남아있는 간호사의 사기와 소속감 및 조직 몰입도를 낮추게 되며 업무량 증가에 따른 간호사의 소진과 함께 업무생산성 저하에 영향을 준다. 이에 간호 관리자는 중소병원 기혼간호사의 경력을 무시할 수 없는 중요한 인적자원을 감안하여 경력간호사의 이직률을 감소시킬 수 있는 보완책을 마련하여야 할 것이다. 본 연구 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구의 대상자는 일부 지역만을 대상으로 하였으므로 미취학부터 학령기까지의 자녀가 있는 간호사에게 일반화하기에는 무리가 있어 대상지역을 확대하여 반복연구를 실시 할 필요가 있다. 둘째, 자녀를 양육하고 있는 중소병원 간호사의 이직의도를 낮추기 위하여 직장 내 보육시설 확충, 기혼간호사의 탄력적인 근무시간제도의 도입, 출산, 육아휴직에 따르는 인력자원의 확충 등 제도를 정비할 필요가 있다.

REFERENCES

1. M.R. Kim(2007), Influential factors on turnover intension of nurses: The affect of nurse's organizational commitment and career commitment to turnover intension, Journal of Korean Academy Nursing Administration, Vol.13(3);335-344.
2. Hospital Nurses Association(2013), 2012 year Business Report: Hospital nurse staffing Status Survey, pp.79-143.
3. K.N. Kang(2012), Factors influencing turnover intension of nurses in small-medium sized hospitals, Journal of Korean Academy Nursing Administration, Vol.18(2);155-165.
4. O.N. Lee(2011), Factors affecting parenting stress of married nurses with preschool children, The Graduate School of Gyeongsang National University, pp.1-74.
5. http://www.mogef.go.kr/korea/view/news/news_03_01.jsp?func=view&bid=24&idx=694535
6. C. Kim, J. Park(1991), Turnover of nurses in the study of factors associated with decision, Journal of Korean Academy of Nursing, Vol.21(3);383-395.
7. I.S. Kim(2009), The role of self-efficacy and social support in the relationship between emotional labor and burn out, turnover intension among hospital nurses, Journal of Korean Academy Nursing Administration, Vol.15(4);515-526.
8. Y.S. Kim, S.Y. Kim(2010), "Nurse's parenting stress", Korean Parent-Child Health Journal, Vol.13(2);86-94.
9. S.J. Kang, S.Y. Kim(2011), The relationship among nurses' parenting stress and turnover intension, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol.17(4);508-515.
10. I.S. Nam, S.H. Kim(2017), The effects of married nurses' parenting stress and job involvement on retention intension, Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, Vol.18(6);155-164.

11. W.B. Goodman, A.C. Crouter(2009), Longitudinal associations between maternal work stress, negative work-family spillover, and depressive symptoms, *Family Relations*, Vol.58(3);245-258.
12. C. Johnston, E.J. Mash(1989), A measure of parenting satisfaction and efficacy, *Journal of Clinical Child Psychology*, Vol.18;167-175.
13. S. Mondell, F.B. Tyler(1981), Parental competence and styles of problem-solving, play behavior with children, *Developmental Psychology*, Vol.17;73-78.
14. Y.J. Lee(2014), A study on the influence of the temperament of child, parenting stress and social support on the parenting self-efficacy in employed mothers, *Korea Journal of Child care and Education*, Vol.85;117-136.
15. J.S. Moon, K.H. Chung(2016), Factors affecting turnover intention of married nurses working in small and medium-sized hospital, *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, Vol.6(1);77-90.
16. S.M. Lee(2004), Socioeconomic status and the relations maternal social support, parenting efficacy, and the mothers' aspiration of their children's attainment, *The Graduate School of Ewha Womans University*, pp.1-101.
17. H.S. Park(2002), Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses, *The Graduate School of Yonsei University*, pp.1-67.
18. Y.S. Kim, M.K. Kwon(2010), Nurse's parenting stress, *Korean Parent Child Health Journal*, Vol.13(2);86-94.
19. Y.S. Kim(2010), Nurse's parenting stress and parenting efficacy, *The Graduate School of Kwangdong University*, pp.1-57.
20. J.A. Park(2007), Mother's parenting self-efficacy and verbal control modes, *The Graduate School of Silla University*, pp.1-56.
21. J.S. Moon, K.H. Chung(2016), Factors affecting turnover intention of married nurses working in small and medium-sized hospital, *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, Vol.6(1);77-90.
22. Y.N. Kim(2017), Influences of fatigue, emotional labor and job embeddedness on nurses turnover intention, *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol.11(1);67-78.
23. J.S. Go(2013), The influence of parenting stress and degree of perception on internal marketing on turnover intention of married nurses, *The Graduate School of Korea National University of Transportation*, pp.1-63.