

미취학 자녀를 둔 종합병원 간호사의 경력몰입에 미치는 융합적 영향요인

소자영¹, 하윤주^{2*}

¹광주기독병원 간호부 간호사, ²호남대학교 간호학과 교수

Converged Influencing Factors on the Career Commitment of General Hospital Nurses with Preschool Children

Ja-Young So¹, Yun-Ju Ha^{2*}

¹Nurse, Department of Nursing, Kwangju Christian Hospital

²Professor, Department of Nursing, Honam University

요약 본 연구의 목적은 미취학 자녀를 둔 종합병원 간호사들의 양육역량과 양육스트레스를 파악하고, 경력몰입에 미치는 융합적 영향 요인을 규명하고자 시도되었다. 연구방법은 2016년 8월10부터 8월31일까지 G광역시에 소재한 종합병원간호사 214명을 대상으로 수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0과 AMOS 18.0 Program을 이용하여 분석하였다. 본 연구 결과 미취학 자녀를 둔 종합병원 간호사의 양육역량은 양육스트레스에 유의미하게 직접적인 영향을 미쳤으며, 양육스트레스는 양육역량이 경력몰입에 미치는 영향관계에서 완전매개 효과를 나타냈다. 향후 미취학 자녀를 둔 종합병원 간호사의 경력몰입 증진을 위한 기초자료로 이용될 수 있을 것으로 기대되고, 양육 관련요인과 함께 직무 관련특성을 포함하여 경력몰입에 영향을 미치는 요인에 대한 추후 연구가 필요하리라 본다.

주제어 : 종합병원 간호사, 미취학 자녀, 양육역량, 양육스트레스, 경력몰입, 융합

Abstract This study aimed to identify the parenting competence and parenting stress of nurses in general hospital with preschool children, and to identify convergent factors affecting career commitment. A cross-sectional design was used with a convenience sample of 214 nurses from seven general hospitals. Data were collected through self-evaluation questionnaires from August 10 to August 31, 2016 and analyzed using descriptive statistics, t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficient, and structural modelling using the SPSS WIN 18.0 and AMOS 18.0 computer programs. Parenting stress had a full mediating effect on the influence of parenting competency on career commitment. It is expected to be used as a basic data for improving career commitment of nurses in general hospitals with preschool children, and further studies on factors affecting career commitment, including job-related characteristics, along with parenting-related factors, will be needed.

Key Words : General Hospital Nurses, Preschool Child, Parenting Competence, Parenting Stress, Career Commitment, Convergence

*This article is based on a part of the first author's master's thesis from Honam University.

*Corresponding Author : Yun Ju Ha(hyj7@honam.ac.kr)

Received February 20, 2020

Accepted May 20, 2020

Revised April 29, 2020

Published May 28, 2020

1. 서론

1.1 연구의 필요성

여성의 사회진출 기회 증가와 학력수준 상승으로 경제 활동이 활발하게 되었고, 자녀를 둔 기혼여성의 경제 활동도 증가하게 되었다. 또한, 경제침체로 인한 여성의 취업이 더욱 증가하게 되었고, 맞벌이 가족 형태로 보편적으로 변화되어 가고 있다[1]. 경제활동 참여를 연령 별로 살펴보면 20~29세가 62.0%인데 비해 30~39세는 57.9%로 떨어지는데[2], 30대 여성의 경제활동참가율이 저조한 이유는 여성들이 결혼으로 인해 직장을 퇴사하고 임신, 출산과 육아로 인한 경제활동을 포기하거나 중단하기 때문이라고 보았다[3]. 미취학 자녀가 있는 기혼 여성들을 대상으로 한 설문조사 결과를 보면 여성의 취업을 어렵게 하는 가장 중요한 요인은 은 육아부담(72.8%)을 꼽았고, 그 중 위키맘 4명 중 3명은 육아부담이라고 응답함으로써, 여성이 일과 육아를 함께하는 것은 매우 어려운 환경에 처해 있음을 알 수 있다[4].

간호사는 취업 여성들 중에서도 높은 비중을 부분을 차지하는 전문인력 중의 하나로, 직업의식이 매우 투철한 직종이며, 엄격한 조직체계 하에서 개개인에게 업무 책임이 주어지고, 업무특성 상 교대근무가 필수적이어서 직장 내 스트레스가 심한 편이다[5].

또한 불규칙한 근무시간은 생체 리듬의 불균형이 생겨 만성적 수면장애로 인한 피로가 누적되고[6], 일반 직종 취업모와 출퇴근시간이 다르며, 3교대근무는 자녀 양육에 있어서 상당한 영향을 미친다[7]. 이러한 직업적 특수성 때문에 자녀가 있는 기혼 간호사들은 전문 직업인과 가정에서의 어머니로서 역할 사이에서 갈등하며 높은 양육스트레스를 받고 있다[8].

최근들어 역량이 직무 뿐 만 아니라 부모역할 수행에 대한 평가도 포함하는 의미로 변화되고 있다. 즉 부모로서 자녀를 양육 하는데 있어서 요구되는 경험이나 지식을 넘어 부모로서의 자신감이나 태도까지를 포함하는 보다 광범위한 의미까지 접근할 필요성이 제기되고 있다[9,10]. 양육역량은 역량 개념에 양육을 접목시켜 형성되어진 개념이다. Smith(2003)는 양육을 부모역할 수행 행위과정 또는 자녀를 양육하는 행위과정이라고 정의하였다[11].

양육 상황에서 부모가 직면하는 환경적, 사회적 자원을 적절히 활용하여 효율적으로 문제들을 해결하는 역량을 양육역량이라고 일컫는데, 이를 제대로 발휘하는 부모는 다양한 양육 상황에서 자신의 경험과 지식을 통해 문

제를 해결해 가는 능력을 갖추게 된다[12]. 부모 양육역량에 대한 인지적 평가과정은 양육행동에도 직접적인 영향을 미치게 되고, 부모 개인의 역할 만족 뿐 만 아니라 자녀의 성장과 사회화 발달과정에도 영향을 미칠 수 있는 요인이기에 양육역량에 관한 연구가 이루어짐이 필요할 것이다[13].

양육스트레스란 부모 됨으로 인해 겪게 되는 여러 상황 변화에서 부모가 경험할 수 있는 압박감과 긴장감을 의미한다[14]. 취업 여성의 경우 직장생활과 자녀 양육의 이중 역할 부담이 전업주부에 비해 역할 수행에 대한 많은 어려움이 있다[15]. 또한 대리양육, 자녀와의 일상적 격리로 인해 자녀에게 더 미안해하고, 어머니로서의 역할을 다하지 못하고 있다는 죄책감이 더 큰 스트레스 요인으로 작용하고 있다[16].

취업모는 자녀 양육이 취업여부를 결정하는 가장 중요한 요인인 동시에 스트레스 원이 되고 있다[17]. 취업모가 지각한 양육스트레스는 자녀 양육의 자신감을 나타내는 양육효능감에 영향을 미치는 가장 주요한 요인으로 나타났다[18]. 양육스트레스 모델에서 양육행동과 취업 간의 관계에서 양육스트레스가 매개적 역할을 하고 있다는 이론적 모델을 제시하고 있다[13]. 취업모의 직업만족도는 양육스트레스가 매개로 작용하여 양육스트레스에 영향을 미친다[19].

경력몰입(Career Commitment)은 자신이 선택한 직종에서 일하고자 하는 동기부여 정도로서 자신의 직업에 대한 일반적 태도라고 정의하고 있다[20]. 산업경제 연구의 자료를 살펴보면 병원 조직은 타 직종과 달리 노동 집약적이어서 조직인적자원 관리가 병원 수익에 긍정적인 영향을 미친다고 밝혔다[21]. 최근 간호사의 높은 이직률과 병원 간 이동 현상에 대해 개인의 직업에 대한 행동과 태도를 이해하는데 중요한 개념이라 할 수 있는 경력몰입에 대한 관심이 다시 높아지고 있다.

경력몰입이 높으면 자신의 분야에서 열심히 일하게 되고, 자신의 자리에 만족하게 되면 직무만족에 긍정적인 영향을 미치게 된다. 또한 이직을 고려하지 않게 되어 개인의 입장에서 자기 역량개발과 직업 애착심, 전문성의 축적과 심리적인 성취감 등을 갖게 되고, 이를 통하여 조직 구성원의 강화된 역량이 강화되어 병원 입장에서는 조직이 바라는 성과를 달성하는데 기여하게 된다[22,23].

경력몰입에 영향을 미치는 요인으로 직무자율성, 직무적합성, 경력만족을 보았고, 간호사의 경력몰입은 이직의도와 매우 관련이 높다[24]. 간호사의 경력몰입을 설명하고 예측하는 모형으로 경력정체, 경력관리, 경력만족 등

관련 요인을 제시한 연구는 경력몰입의 선행요인을 개인 특성, 직무특성, 경력특성으로 구분하고 경력만족을 매개 변수로 하여 경력몰입에 영향을 미치는 구조모형을 제시 하기도 했다[25]. 최근 간호사 직종에서는 직장, 가정 갈등이 경력단절에 실질적 영향을 주는 요인으로 대두되고 있다. 임신, 출산과 자녀 양육에 따른 문제가 이직의 가장 중요한 요인으로 작용하고[26], 우리나라의 병원간호인력 배치현황 실태조사에서도 간호사의 이직 사유 중 결혼, 임신, 출산 및 육아가 가장 많은 비율을 차지하고 있다[27].

간호사를 대상으로 한 국내의 경력몰입 연구는 아직 많이 이루어지고 있지 않은 실정이다. 프리셉터와 비프리 셉터 간호사 간의 경력몰입을 비교한 연구, 경력몰입에 영향을 미치는 선행변수를 확인하는 연구와 임상간호사의 조직후원이 경력몰입에 미치는 영향을 확인한 연구가 있다[24,28,29]. 간호사의 이직의도, 경력과 관련한 연구와 양육지원정책에 관한 연구가 있다[30,31]. 그러나 경력몰입에 영향을 미치는 요인에 대하여 양육과 관련한 연구는 미비한 실정이다. 이에 본 연구는 미취학 자녀를 둔 종합병원 간호사의 양육역량과 양육스트레스를 포함하여 경력몰입에 미치는 영향요인을 파악하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구는 미취학 자녀를 양육하는 종합병원에서 근무하고 있는 간호사를 대상으로, 양육역량, 양육스트레스 정도를 파악하고, 경력몰입에 영향을 미치는 요인을 확인 하기 위한 것이다.

- 1) 미취학 자녀를 둔 종합병원간호사의 일반적 특성 및 양육역량, 양육스트레스, 경력몰입의 정도를 파악한다.
- 2) 미취학 자녀를 둔 종합병원간호사의 특성에 따른 경력몰입 정도의 차이를 파악한다.
- 3) 미취학 자녀를 둔 종합병원간호사가 양육역량, 양육스트레스, 경력몰입간의 관계를 파악한다.
- 4) 미취학 자녀를 둔 종합병원간호사가 지각한 경력몰입에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구모형

본 연구는 미취학 자녀를 둔 종합병원 간호사의 경력

몰입에 영향을 미치는 융합적 요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다. 독립변수는 양육역량과 양육스트레스이고, 종속변수는 경력몰입이다. 설정한 연구모형은 다음과 같다(Fig. 1 참조).

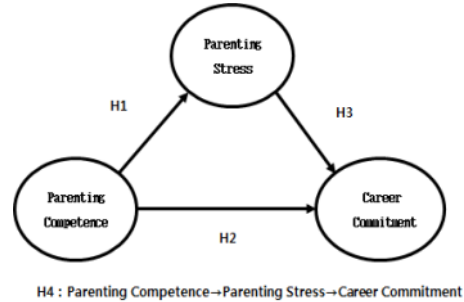


Fig. 1. Research Model

2.2 연구가설

본 연구는 미취학 자녀를 둔 종합병원 간호사의 경력 몰입에 영향을 미치는 융합적 요인의 연구모형을 바탕으로 연구의 목적을 달성하기 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

- 가설1. 양육역량은 양육스트레스에 영향을 미칠 것이다.
- 가설2. 양육역량은 경력몰입에 영향을 미칠 것이다.
- 가설3. 양육스트레스는 경력몰입에 영향을 미칠 것이다.
- 가설4. 양육역량과 경력몰입에 양육스트레스가 매개 역할을 할 것이다.

2.3 조사대상 및 자료수집

본 연구는 G광역시에 소재하고 있는 200병상 이상의 7개 종합병원에 근무하고 있는 간호사를 대상으로 조사 하였다. 설문 참여에 동의한 대상자들에게 본 연구의 목적과 개인정보 비밀보장 및 연구목적 이외에는 사용되지 않음을 설명한 뒤, 각 부서의 팀장을 통하여 설문지를 배 부하고 2016년 8월 10일부터 2016년 8월 31일까지 자료를 수집하였다.

본 연구의 표본 수를 구하기 위해 G*Power 3.1.4 program을 이용하여, 유의수준 $\alpha = .05$, 검정력 95%, 효과 크기(effect size)는 .15, 독립변수(독립변수 2개, 대상자의 특성 12)를 14개 정도로 감안하면 최소 표본크 기는 199명으로 나타나 탈락률 10%을 고려해 총 225부의 설문지를 배부하였다. 이 중 220부(97.8%)가 회수되었 으며, 불성실한 응답자료 6부를 제외하고 총 214부 (97.3%)를 최종분석 하였다. 효과크기는 Cohen[32]의

산출공식($R^2/1-R^2$)에 따라 분석한 결과를 사용하였다.

2.4 변수의 조작적 정의 및 측정

2.4.1 양육역량

본 연구에서는 타당화한 양육역량 측정도구를 개발자의 승인을 받은 후 사용하였다[10]. '양육태도' 6문항, '양육지식' 6문항, '양육기술' 8문항, '양육효능감' 10문항, '가족협력' 5문항, '사회협력' 4문항의 6개 요인으로 총 39문항으로 구성되어있으며, 모든 문항들이 '전혀 그렇지 않다' 1점에서, '매우 그렇다' 4점의 Likert 척도로 측정하고, 점수가 높을수록 양육역량이 높은 것을 의미한다. 도구개발 당시 신뢰도는 Cronbach's α 는 .97 이었으며, 본 연구에서 전체 Cronbach's α 는 .94 이었다.

2.4.2 양육스트레스

본 연구에서는 타당화한 양육스트레스 측정도구를 개발자의 승인을 받은 후 사용하였다[33]. '자녀양육으로 인한 일상적 스트레스' 12문항, '부모역할수행에 대한 부담감 및 디스트레스' 12문항, '타인양육에 대한 죄책감' 8문항의 3개요인 총 32문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점의 Likert 척도로 측정하고, 점수가 높을수록 양육스트레스가 높은 것을 의미한다. 양육스트레스 측정도구에서 도구개발 당시의 신뢰도 Cronbach α 는 .88 이었으며, 본 연구에서 전체 Cronbach's α 는 .95 이었다.

2.4.3 경력몰입

본 연구에서는 경력몰입 도구는 총 7문항으로 구성되어 있으며 개발자의 승인을 받은 후 사용하였고[34], 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점의 Likert 척도로 측정하고, 점수가 높을수록 경력몰입이 높은 것을 의미한다. 도구의 개발당시 신뢰도는 Cronbach's α 는 .87이었으며, 본 연구에서 전체 Cronbach's α 는 .85 이었다.

2.5 자료분석방법

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS 18.0 프로그램과 AMOS 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

첫째, 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 산출하였고, 양육역량, 양육스트레스, 경력몰입은 평균과 표준편차로 분석하였다.

둘째, 대상자의 일반적 특성에 따른 경력몰입의 차이

는 t-test와 ANOVA로 분석하였고, scheffe test를 실시하였다.

셋째, 대상자의 양육역량, 양육스트레스, 경력몰입간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.

넷째, 양육역량, 양육스트레스, 경력몰입간의 구조적 관계를 규명하기 위해 구조방정식 모형을 적용하여 적합도와 경로계수를 구하였다.

2.6 윤리적 고려

본 연구는 대상자의 권익 보호를 위해 연구자 소속 기관의 기관연구윤리심의위원회의 심의를 거쳐 승인(승인번호: 1041223-201607-HR-019)을 받은 후 수행하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성

대상자의 평균연령은 34.78세로 나타났으며, 학력은 대졸 57.9%, 전문대졸 31.8%, 대학원 이상은 10.3%이었다. 미취학 자녀수는 1명이 63.1%로 가장 많았고, 근무부서는 병동 근무가 43.0%, 외래 33.2%, 특수부서 23.8%순이었다. 근무형태로는 교대근무자 57.5%, 통상근무자 42.5%였다. 간호사 근무 경력은 6~10년 36.0%, 11~15년 35.5%, 16년 이상 18.2%, 5년 이하 10.3%순으로 나타났으며, 월 소득은 500만원 이상이 102명 47.7%로 가장 많았다.

자녀 대리양육 형태는 출근 시 보육시설에 맡기고 퇴근 이후 부모가 보육하는 형태가 57.0%로 가장 많았고, 출근 시 다른 양육자 집에 맡기고 퇴근 후 부모가 보육하는 형태 15.5%, 가족이 집에서 함께 동거하며 보육하는 형태 12.1%, 주중에는 다른 가족의 집에서 보육하다가 주말에는 부모가 보육하는 형태 8.4%, 다른 양육자가 집으로 출퇴근하며 보육하는 형태 7.0% 순으로 나타났다.

남편의 양육 도움에 대한 만족도는 만족한다 103명 48.1%, 보통 36.0%, 불만족 15.9% 순으로 나타났고, 직장상사, 동료의 아이 양육에 대한 배려 만족도는 보통이 124명 57.9%로 가장 많았고, 만족(35.0%), 불만족(7.0%)순으로 나타났다. 자녀 양육 문제로 인한 이직 생각 여부에 '있다' 82.2%, '없다' 17.8%이고, 육아휴직 경험에 '있다' 71.5%, '없다' 28.5%로 나타났다(Table 1 참조).

Table 1. General Characteristics (N=214)

| Variables | Categories | n | % | M±SD |
|--------------------------------|---|-----|------|--|
| Age(years) | ≤30 | 29 | 13.6 | 34.78±3.53 (Range: 27~46) |
| | 31-35 | 98 | 45.8 | |
| | 36-40 | 66 | 30.8 | |
| | ≥41 | 21 | 9.8 | |
| Education | College | 68 | 31.8 | |
| | University | 124 | 57.9 | |
| | >Master | 22 | 10.3 | |
| Number of preschool children | 1 | 135 | 63.1 | |
| | ≥2 | 79 | 36.9 | |
| Department | General ward | 92 | 43.0 | |
| | Special ward | 51 | 23.8 | |
| | Outpatient | 71 | 33.2 | |
| Working pattern | Shift work | 123 | 57.5 | |
| | Normal working | 91 | 42.5 | |
| Career(yr) | ≤5 | 22 | 10.3 | 2.61±.90 (Range: 22~285 months) |
| | 6~10 | 77 | 36.0 | |
| | 11~15 | 76 | 35.5 | |
| | ≥16 | 39 | 18.2 | |
| Monthly income (10,000won) | <350 | 12 | 5.5 | 3.86±1.31 (Range: <350~≥500) |
| | 350~(400) | 32 | 15.0 | |
| | 400~(450) | 30 | 14.0 | |
| | 450~(500) | 38 | 17.8 | |
| | ≥500 | 102 | 47.7 | |
| Child alternative care pattern | A commute to work, Working parents | 122 | 57.0 | |
| | Other caregivers at work, Working parents | 33 | 15.5 | |
| | Other caregivers commute home | 15 | 7.0 | |
| | Other family on weekdays, Weekend parents | 18 | 8.4 | |
| | Family living together at home | 26 | 12.1 | |
| Satisfaction with husband care | Satisfaction | 103 | 48.1 | |
| | Normal | 77 | 36.0 | |
| | Dissatisfaction | 34 | 15.9 | |
| Parenting satisfaction | Satisfaction | 75 | 35.0 | |
| | Normal | 124 | 57.9 | |
| | Dissatisfaction | 15 | 7.0 | |
| Thinking of turning over | Yes | 176 | 82.2 | |
| | No | 38 | 17.8 | |
| Parental leave experience | Yes | 153 | 71.5 | |
| | No | 61 | 28.5 | |

3.2 대상자의 양육역량, 양육스트레스와 경력몰입

대상자의 양육역량 점수는 4점 만점에 평균 2.94±0.30점 이었고, 하부 영역별로 점수를 보면, 양육 효능감 3.29±0.43점, 양육지식 3.02±0.37점, 가족협력 2.91±0.46점, 양육태도 2.83±0.48점, 양육기술 2.83±0.43점, 사회협력 2.75±0.48점 순으로 나타났다.

대상자의 양육스트레스 점수는 5점 만점에 평균 2.97±0.62점 이었고, 하부 영역별로 점수를 보면, 자녀 양육으로 인한 일상적 스트레스가 3.26±0.82점, 타인 양육에 대한 죄책감이 2.91±0.74점, 부모역할수행에 대한 부담감 및 디스트레스가 2.73±0.79점 순으로 나타났다. 대상자의 경력몰입에 대한 점수는 5점 만점에 평균 3.04±.65점으로 나타났다(Table 2 참조).

Table 2. Parenting competence, Parenting stress and Career commitment (N=214)

| Variables | Lower region | M±SD | Range |
|----------------------|--|-----------|--------|
| Parenting competence | Parenting attitude | 2.83±0.48 | 1.67~4 |
| | Parenting knowledge | 3.02±0.37 | 2~4 |
| | Parenting skills | 2.83±0.43 | 1.5~4 |
| | Parenting efficacy | 3.29±0.43 | 2.25~4 |
| | Family cooperation | 2.91±0.46 | 1~4 |
| | Social cooperation | 2.75±0.48 | 1.33~4 |
| | Total | 2.94±0.30 | |
| Parenting stress | Routine stress caused by child rearing | 3.26±0.82 | 1.25~5 |
| | Burden and stress on parental role performance | 2.73±0.79 | 1~5 |
| | Guilty about nurturing others | 2.91±0.74 | 1~5 |
| | Total | 2.97±0.62 | |
| Career commitment | | 3.04±0.65 | |

3.3 대상자의 일반적 특성에 따른 경력몰입

대상자의 일반적 특성에 따른 경력 몰입의 차이는 근무 형태, 직장상사, 동료의 아이양육에 대한 배려 만족, 자녀 양육 문제로 인한 이직 생각이 경력 몰입에 유의한 차이가 있었다. 근무 형태는 통상 근무자들이 교대 근무자들보다 평균이 높았고(t=-2.08, p=.038), 자녀 양육 문제로 인한 이직 생각에서는 이직 생각이 없는 응답자와 이직 생각이 있는 응답자가 유의한 차이가 있었다(F=-2.75, p=.006). 동료의 아이 양육에 대한 배려 만족도는 만족한다는 집단과 불만족 집단 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(F=4.48, p=.012).

Table 3. Comparison of characteristics related to Career commitment (N=214)

| Variables | Categories | n | M±SD | t/F | p | Scheffe |
|--------------------------------|---|-----|-----------|-------|--------|---------|
| Age (years) | ≤30 | 29 | 2.84±0.50 | 1.48 | .220 | |
| | 31~35 | 98 | 3.08±0.65 | | | |
| | 36~40 | 66 | 3.01±0.73 | | | |
| | ≥41 | 21 | 3.20±0.54 | | | |
| Education | College | 68 | 3.11±0.61 | 1.47 | .232 | |
| | University | 124 | 2.98±0.69 | | | |
| | >Master | 22 | 3.18±0.54 | | | |
| Number of preschool children | 1 | 135 | 3.02±0.62 | -0.68 | .500 | |
| | ≥2 | 79 | 3.08±0.70 | | | |
| Department | General ward | 92 | 3.13±0.61 | 2.96 | .054 | |
| | Special ward | 51 | 2.85±0.68 | | | |
| | Outpatient | 71 | 3.06±0.66 | | | |
| Working pattern | Shift work | 123 | 2.96±0.61 | -2.08 | .038* | |
| | Normal working | 91 | 3.15±0.69 | | | |
| Career(yr) | ≤5 | 22 | 2.95±0.49 | 0.34 | .797 | |
| | 6~10 | 77 | 3.06±0.65 | | | |
| | 11~15 | 76 | 3.07±0.71 | | | |
| | ≥16 | 39 | 2.98±0.62 | | | |
| Monthly income (10,000won) | <350 | 12 | 3.08±0.71 | 1.60 | .175 | |
| | 350 ~ <400 | 32 | 3.15±0.76 | | | |
| | 400 ~ <450 | 30 | 3.12±0.62 | | | |
| | 450 ~ <500 | 38 | 2.81±0.62 | | | |
| | ≥500 | 102 | 3.06±0.62 | | | |
| Child alternative care pattern | Commute to work, Working parents | 122 | 3.04±0.63 | 1.24 | .293 | |
| | Other caregivers at work, Working parents | 33 | 3.12±0.72 | | | |
| | Other caregivers commute home | 15 | 2.76±0.67 | | | |
| | Other family on weekdays Weekend parents | 18 | 3.22±0.56 | | | |
| | Family living together at home | 26 | 2.96±0.66 | | | |
| Satisfaction with husband care | Satisfaction | 103 | 3.05±0.68 | 1.08 | .343 | |
| | Normal | 77 | 3.09±0.59 | | | |
| Parenting satisfaction | Dissatisfaction | 34 | 2.90±0.72 | 4.48 | .012* | a/c |
| | Satisfaction | 75 | 3.19±0.63 | | | |
| | Normal | 124 | 2.99±0.65 | | | |
| Thinking of turning over | Dissatisfaction | 15 | 2.70±0.64 | -2.75 | .006** | |
| | Satisfaction | 75 | 3.19±0.63 | | | |
| Parental leave experience | Yes | 176 | 2.98±0.66 | -1.55 | .121 | |
| | No | 38 | 3.30±0.55 | | | |
| Parental leave experience | Yes | 153 | 3.00±0.61 | -1.55 | .121 | |
| | No | 61 | 3.15±0.74 | | | |

그러나 연령(F=1.48, p=.220), 학력(F=1.47, p=.232), 미취학 자녀수(F=-0.68, p=.500), 근무부서(F=2.96, p=.054), 간호사 근무 경력(F=0.34, p=.797), 월 소득(F=1.60, p=.175), 자녀 대리양육 형태(F=1.24, p=.293), 남편양육 도움에 대한 만족(F=1.08, p=.343), 육아휴직 경험 유무(F=-1.55, p=.121)와는 유의한 차이가 없었다 (Table 3 참조).

3.4 양육역량, 양육스트레스, 경력몰입의 관계

간호사의 양육역량, 양육스트레스와 경력몰입의 상관관계를 분석한 결과 경력몰입은 양육스트레스(r=-.251, p<.001), 양육역량은 양육스트레스(r=-.138, p<.01)와 각각 음의 상관관계를 보였다(Table 4 참조).

Table 4. Correlations among the Parenting Competence, Parenting Stress, Career Commitment (N=214)

| | Parenting Competence | Parenting Stress | Career Commitment |
|----------------------|----------------------|---------------------|-------------------|
| Parenting Competence | 1 | | |
| Parenting Stress | -.138* (<.01) | 1 | |
| Career Commitment | .106 | -.251*** (<.000) | 1 |

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

3.5 경력몰입의 요인분석

본 연구 개념들에 대한 타당성을 재검증하기 위하여, 탐색적 요인 분석과 신뢰도 검증을 통해 구성된 측정항목들에 대하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 확인적 요인분석의 결과를 보면, $\chi^2=89.058$, CFI=.942, TLI=.925, RMSEA=.059, SRMR=.065로 나타나 모형 적합도는 만족할 만한 수준인 것으로 나타났고, 표준화계수의 요인적재치(Estimate) 값이 '1'을 넘는 경우가 없었음을 확인하였다. 요인분석에 의한 경로계수 결과는 다음과 같다(Table 5, Fig. 2 참조).

3.6 연구모형의 적합도 평가

양육역량이 양육스트레스를 매개하여 경력몰입에 이르는 경로를 구조모형으로 분석하였다. 모형에 대한 적합도를 평가하기 위해서는 기초부합치인 χ^2 통계량, df와 표본 크기에 민감하지 않고 모형의 간명성을 고려하며 적합도 지수의 평가 기준이 확립된 CFI(Comparative

Table 5. Factor analysis of Career commitment

| Factor | | B | β | S.E. | C.R. | ρ |
|----------------------|------------------------|-------|---------|------|-------|--------|
| Parenting competence | Parenting attitude | 1 | .711 | | | |
| | Parenting knowledge | .639 | .579 | .086 | 7.429 | *** |
| | Parenting skills | .936 | .738 | .102 | 9.163 | *** |
| | Parenting efficacy | .829 | .648 | .101 | 8.226 | *** |
| | Family cooperation | .820 | .608 | .105 | 7.778 | *** |
| | Social cooperation | .506 | .359 | .108 | 4.699 | *** |
| Parenting Stress | Daily stress | 1 | .597 | | | |
| | Parent role stress | 1.457 | .895 | .203 | 7.192 | *** |
| | Other Parenting Stress | .699 | .463 | .123 | 5.662 | *** |
| Career commitment | Career commitment 1 | 1 | .687 | | | |
| | Career commitment 2 | 1.041 | .776 | .148 | 7.057 | *** |
| | Career commitment 3 | .741 | .628 | .106 | 7.002 | *** |

$\chi^2=89.058(p=.001, df=51), CFI=.942, TLI=.925, RMSEA=.059, SRMR=.065$
 *** $p < .001$



Fig. 2. Path coefficient by factor analysis

fit index), TLI(Tucker-Lewis index), RMSEA(Root mean square error of approximation) 및 SRMR(Standardized root mean square residual)을 이용하였다.

RMSEA는 .05 이하면 좋은 적합도이고 .05 ~ .08 사이는 적합한 적합도이며 .10이상이면 부적합한 적합도이다. TLI와 CFI의 경우 1부터 0의 연속체에 따라 다르게 나타나며, 그 값이 .90 이상이면 좋은 적합도 라고 할 수 있다[35,36]. 또한 SRMR은 .08 이하이면 좋은 것으로

판단한다. 본 연구모형의 적합도 분석 결과는 $\chi^2=30.424, df=24, p=.000, TLI=.982, CFI=.988, SRMR=.042, RMSEA=.035$ 로 나타난 바와 같이 만족할 만한 수준인 것으로 나타났다. 따라서, 본 모형이 자료를 잘 설명하고 있다(Table 6, Fig. 3 참조).

Table 6. Structural model goodness of fit (N=214)

| Hypothesis path | Estimate | | S.E. | C.R. |
|--|----------|---------|------|-----------|
| | B | β | | |
| Parenting competence → Parenting stress | -.572 | -.182 | .284 | -2.018* |
| Parenting competence → Career commitment | .230 | .092 | .239 | .962 |
| Parenting stress → Career commitment | -.259 | -.323 | .071 | -3.671*** |

* $p < .05, *** p < .001$

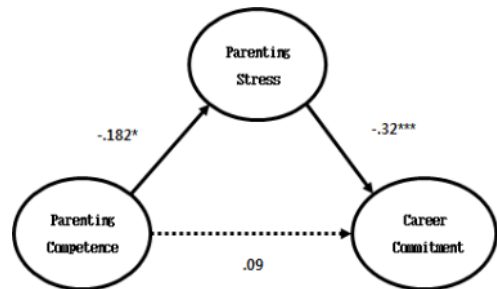


Fig. 3. Final structural model

3.7 모형분석을 통한 경로관계 검증

3.7.1 직접효과

양육역량은 양육스트레스에는 유의미하게 직접적인 영향(direct effect)을 미치는 것으로 나타났으나, 경력 몰입에는 유의한 영향을 미치는 않는 것으로 나타났다.

첫째, 양육역량은 양육스트레스에 유의하게 직접적 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.326, p<.01$).

둘째, 양육역량은 경력몰입에 직접적 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다($\beta=.014$).

셋째, 양육스트레스는 경력몰입에 유의하게 직접적 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.466, p<.001$).

3.7.2 매개효과

양육역량이 양육스트레스에 미치는 총효과는 $\beta=.150$ 이며, 이 가운데 직접효과는 $\beta=.092$, 간접효과는 $\beta=.058$ 이다. 부트스트래핑(Bootstrapping)을 실시하여 분석한 총효과, 직접효과, 간접효과 결과를 종합하면 '양

양육역량→경력몰입’ 경로에 대해 통계적으로 유의하였고, 가설 4 양육역량→양육스트레스→경력몰입은 지지되었다. 유의확률은 .031로 .05보다 작고, 신뢰구간은 .004 ~.159로 그 구간이 0을 포함하지 않아 통계적으로 유의하였다. 이로써, 양육스트레스는 양육역량이 경력몰입에 미치는 영향관계에서 완전매개효과(full mediating effect)를 갖는 것으로 나타났다(Table 7 참조).

Table 7. Mediator effect path analysis (N=214)

| Hypothesis path | | Direct effect | Indirect effect (confidence interval) | Total effect |
|--------------------|--|---------------|---------------------------------------|--------------|
| Complete mediation | Parenting competence → Parenting stress | -.182* | - | -.182* |
| | Parenting competence → Career commitment | .092 | .058 (.004~.159)* | .150 |
| | Parenting stress → Career commitment | -.323*** | - | -.323*** |

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

3.7.3 가설검증 결과

가설검증 결과 양육역량이 양육스트레스에 영향을 미칠 것이라는 가설 1과, 양육스트레스는 경력몰입에 영향을 미칠 것이라는 가설 3과 양육역량과 경력몰입에 양육스트레스가 매개역할을 할 것이라는 가설 4는 채택되었다. 그러나 양육역량이 경력몰입에 영향을 미칠 것이라는 가설2는 기각되었다.

4. 논의

본 연구는 미취학 자녀를 둔 종합병원 간호사의 경력몰입에 영향을 미치는 요인에 대해 파악함으로써 양육역량을 강화시키고 양육스트레스를 감소시키며 경력몰입을 증진시키기 위한 방안을 모색하는데 기초자료를 제공하고자 한다. 이에 본 연구의 결과를 토대로 다음과 같이 논의하고자 한다.

본 연구에서 양육역량의 하위영역인 양육지식, 양육효능감에서 높은 평균 점수를 보였고, 양육기술은 낮은 평균 점수를 보였다. 이와 같은 결과는 양육지식보다 양육기술을 더 낮게 인식한 연구결과와 일치한다[10,37]. 이

는 주로 육아서적이거나 인터넷 육아관련 카페, 육아경험이 있는 지인을 통하여 자녀 양육과 관련된 지식은 충분한 수준이나 그 지식 자체를 육아양육에 바로 적용하여 수행 하는 데는 어려움이 있음을 말해주고 있다. 또한 어머니들이 충분한 양육 역량을 가지고 있을 때에 자녀의 건강한 발달과 상호작용에 긍정적인 영향을 줄 수 있다 [38]. 이러한 연구 결과를 토대로 자녀양육역량 강화를 위한 제도적 장치가 필요하리라 생각된다.

본 연구에서 간호사의 자녀 양육스트레스 정도는 5점 만점에 2.97점으로 중간 정도의 양육스트레스를 가지고 있었다. Kang[39]의 기혼 간호사를 대상으로 한 연구에서 양육스트레스 3.12점, Lee[40]의 양육스트레스 3.13 점, Lee[41]의 양육스트레스 3.11점으로 비슷한 수준이었다. 양육스트레스를 하부 영역별로 살펴본 결과 자녀양육 스트레스로 인한 일상적 스트레스가 가장 높게 나타났다으며, 그 다음으로는 타인양육에 의한 죄책감, 부모역할 수행에 대한 부담감 및 디스트레스 순으로 나타났다. 이는 같은 도구를 사용한 선행연구들에서도 자녀양육 스트레스로 인한 일상적 스트레스가 가장 높게 나타난 것과 같은 결과이다[5,40]. 이는 부모역할 수행에 대한 부담감과 타인 양육에 대한 죄책감 및 디스트레스보다 매일 반복되는 자녀 양육으로 인한 일상적 스트레스가 더 많은 스트레스로 작용한다는 것을 알 수 있다. 다시 말해 매일 퇴근 후 자녀 돌봄과 가사 일을 수행함으로써 느껴지는 자녀양육으로 인한 일상적 스트레스는 반복 지속적인 데 반하여, 타인 양육에 대한 죄책감이나 부모역할 수행에 대한 부담감 및 디스트레스는 보여지는 것이 아닌 심리적인 것으로 인식되기 때문인 것으로 생각된다.

미취학 자녀를 둔 종합병원 간호사의 경우는 직장과 가정에서의 여러 가지 역할로 인해 갈등을 느끼게 되고 자녀와 함께 있을 수 있는 시간적 여유 부족으로 부모역할 수행에 더 많은 스트레스를 받는다고 할 수 있겠다. Choi 등[5]의 연구에서도 반복되는 일상생활에서 반복되는 스트레스가 다중역할을 하는 취업모로서의 부담감이나 대리양육의 죄책감보다 더 많은 스트레스로 작용한다고 하였다. 따라서 자녀양육으로 인한 일상적 스트레스를 감소시킬 수 있는 양육지원대책도 함께 고려되어야 할 것으로 생각된다.

간호사를 대상으로 한 Kim[23]의 연구에서 경력몰입은 2.89점을 나타냈고 본 연구에서 경력몰입은 3.04점을 나타냈다. 이는 과거와 비교하여 육아휴직 등 다양한 양육시간 지원 정책은 취업중단이 발생할 가능성을 유의하게 낮추며 여성 근로자들로 하여금 역할 갈등과 스트레

스를 줄여줌으로써 경력몰입을 높이는 것으로 나타나고 있다[42]. 이로써 미취학 자녀를 둔 기혼간호사의 양육부담을 감소시키고 경력 몰입을 높이기 위해서는 간호사들의 근무시간 유연성 및 종합병원 내 보육시설 확충이 필요 할 것으로 생각된다.

양육역량은 양육스트레스($r=-.138, p<.01$)와 음의 상관관계를 보였다. 이는 양육스트레스를 더 많이 경험하는 취업모일수록 자신이 지각하는 어머니로서의 양육역량이 유의미하게 낮은 연구결과와 일치한다[43]. 또 취업모의 가정과 일의 역할갈등이 높을수록 양육스트레스가 높다는 결과와도 일치한다[44]. 이는 다중역할을 하는 취업모가 느끼는 정신적, 심리적인 양육스트레스가 높을수록 자녀 양육에 부정적 영향을 끼치는 것을 말해준다. 특히 미취학 자녀를 둔 종합병원 간호사는 일과 자녀 양육의 두 가지 역할을 수행하고 자녀와 같이 할 수 있는 시간 부족이나 타인 양육으로 인한 죄책감 등의 복합적인 요인이 작용하여 자신의 양육역량이 부족하다고 지각할 가능성이 높음을 의미하는 것이라고도 생각된다. 이러한 양육스트레스를 감소시킬 수 있는 개선책과 동시에 양육역량을 증진시킬 수 있는 방안의 필요성이 있어야 할 것이라고 판단된다.

경력몰입은 양육스트레스($r=-.251, p<.000$)와 음의 상관관계를 보였고, 양육스트레스는 양육역량이 경력몰입에 미치는 영향관계에서 완전매개효과(full mediating effect)를 갖는 것으로 나타났다. 이는 Yoon[31]의 연구에서 기혼 취업여성의 양육스트레스가 양육 지원 정책과 조직몰입과 경력몰입 사이에 작용하게 되며 직접적인 영향을 미치기도 한다는 연구결과와 일치한다. Lee[45]의 연구에서는 어머니의 우울이 양육스트레스를 매개로 하여 영유아의 부정적 정서성에 영향을 미치고 있었으며, 사회적 지원은 후속출산에 직접적인 영향을 주지는 않지만 양육스트레스를 매개로 하여 후속출산계획에 간접적 영향을 미치고 있음을 보여주고 있다[46]. 어머니의 양육태도가 양육스트레스의 매개효과로 유아의 자아탄생에 영향을 미친다고 나타났다. 이는 양육스트레스가 자녀 양육에 직·간접적으로 많은 영향을 끼친다는 것을 확인할 수 있는 계기가 되었다[47]. 따라서 미취학 자녀를 둔 종합병원 간호사의 경력몰입을 증진시키기 위하여 사회적 지원이나 경제적 지원으로 양육스트레스를 경감시키고, 미취학 자녀가 있는 기혼간호사에게 있어서 양육지원정책의 확대, 근무조건의 변화 등을 통해 경력몰입을 높일 수 있도록 지원할 필요가 있다.

한편 본 연구는 다음의 제한점이 있다. 첫째, 연구대상

이 G광역시에 근무하는 일 개 종합병원 간호사만을 대상으로 하여서 지역 종합병원 간호사 전체를 대표하는 데에는 한계가 있으므로 결과를 확대 해석하는 데에는 주의가 요한다. 둘째, 미취학 자녀를 둔 종합병원 간호사로 대상을 한정하였으나 후속 연구에서는 보다 더 다양한 연령의 자녀를 대상으로 하여 연령 변화에 따른 경력몰입의 영향요인에 대하여 비교해 볼 필요가 있다.

5. 결론

본 연구는 미취학자녀를 둔 종합병원 간호사의 양육역량, 양육스트레스 정도를 파악하고, 경력몰입에 미치는 영향요인을 규명하고자 시도되었다.

본 연구 결과를 바탕으로 취업여성들을 위한 양육스트레스를 감소시킬 수 있는 사회적 지원 및 정책적 차원에서 직업 환경 개선을 위한 지원이 필요하리라 생각된다. 또한 간호사들에게 경력 상담프로그램을 만들어 경력몰입에 이르도록 방안을 설계해 도움을 주는 것도 한 가지 방법이 될 것으로 여겨진다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언을 하고자 한다. 첫째, 연구대상자를 다양한 지역과 다양한 병원 규모로 확대하여 진행함으로써 연구결과의 일반화를 높일 필요가 있다. 둘째, 양육 관련 요인과 함께 직무 관련 특성을 포함하여 경력몰입에 영향을 미치는 요인에 대한 추후 연구를 제언한다.

REFERENCES

- [1] S. H. Kim. (2011). *A Study about Parenting Stress and Relative Factors among Married Working Woman - Focused on Child Support*, Master's thesis. Chung-Ang University, Seoul.
- [2] Statistics Korea. (2019. Jan). Women's Lives through Statistics in 2019. Statistics Korea [Online]. <http://kostat.go.kr/portal/korea/index.action>
- [3] R. Y. Moon. (2013). *A Study on the Reemployment Process of the Career-Interrupted Women Employing the Grounded Theory*. Doctoral dissertation. Dongshin University, Naju.
- [4] Statistics Korea. (2019. Jan). Women's Lives through Statistics in 2014. Statistics Korea [Online]. <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/1/index.board?bmode=read&aSeq=328540>
- [5] K. L. Choi, S. E. Heo & D. H. Moon. (2016).

- Convergence Study on the Influence of Job Stress of Shift Work Nurses on Nursing Performance. *Journal of the Korea Convergence Society*, 7(4), 107-121.
DOI : 10.15207/jkcs.2016.7.4.107
- [6] Y. J. Son & Y. R. Park. (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.
- [7] S. J. Kang & S. Y. Kim. (2011). The Relationship among Nurses' Parenting Stress and Turnover Intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17(4), 508-515.
DOI : 10.11111/jkana.2011.17.4.508
- [8] K. Z. Yu. (2013). Parenting Stress, Job Stress, and Parenting Behaviors in Nurses. *Journal of Korean Child Care and Education*, 9(2), 5-21.
- [9] E. R. Kim, J. K. Park & G. S. Jung. (2015). Effects of a Parent Education Program using Action Learning on Social Competence of Parents of Children with Disabilities. *Korean Journal of Physical, Multiple, & Health Disabilities*, 58(2), 23-49.
DOI : 10.20971/kcpmd.2015.58.2.23
- [10] J. K. Park, B. S. Seo & H. R. Kim. (2011). The Study for the Factors of Core Competency and Self-Perception of Parents in the Care of Children with Disabilities. *Korean Journal of Physical, Multiple, & Health Disabilities*, 54(1), 61-85.
- [11] S. S. Smith. (2003). *The new international webster's comprehensive dictionary of the english language: deluxe encyclopedic edition*. New York : Trident Press International.
- [12] H. J. Jang, J. R. Lee, E. J. Yun & H. I. Kim. (2013). *Improving Parental Capacity for Children's Happiness*. Seoul : Korea Institute of Child Care and Education.
- [13] R. P. Abidin. (1992). The Determinants of Parenting Behavior. *The Journal of Clinical Child Psychology*, 21(4), 407-412.
- [14] A. N. Kim & Y. S. Kwon. (2014). Effect of Employed Mother's Work-mother Role Conflict on Parenting Stress: Mediation Effect of Parental Satisfaction. *Journal of Digital Convergence*, 12(10), 375-384.
DOI : 10.14400/JDC.2014.12.10.375
- [15] Y. S. Kim. (2010). *Nurse's parenting stress and parenting efficacy*. Master's thesis. Catholic Kwandong University, Gangwon.
- [16] M. R. Kang. (2004). *The relationship between foster care types and parenting stress of dual-employed parents*. Master's thesis. Dankook University, Cheonan.
- [17] Y. S. Bek. (2007). *The Effect Stress and Guilt of Mothers in Raising Children have in their Attitude of Raising Children*. Master's thesis. Sook Myung Women's University, Seoul.
- [18] 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. *The Korea Association of Child Care and Education*, 85, 117-136.
- [19] E. J. Choi. (2011). *The Relationship among Working Mother's Job Satisfaction, Social Support, Parenting Stress, and Parenting Behavior Interdisciplinary programs in Child Development & Intervention*. Master's thesis. Ewha Womans University, Seoul.
- [20] H. Y. Kim & M. S. Yim. (2015). A Study on the Effect of Convergence Career Management Systems on Job Engagement and Career Commitment. *Journal of the Korea Convergence Society*, 6(5), 23-31.
DOI : 10.15207/jkcs.2015.6.5.023
- [21] D. Y. Cho. (2011). The Study on Human Resources Expenditure and Hospital Medical Profit in Hospital Organization. *Journal of Industrial Economics and Business*, 24(6), 3993-4007.
- [22] Y. H. Sung, M. S. Hwang, K. S. Kim & N. M. Chun. (2010). Influence of Clinical Nurse Specialists' Emotional Intelligence on Their Organizational Commitment and Turnover Intention. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 16(3), 259-266.
DOI : 10.11111/jkana.2010.16.3.259
- [23] M. R. Kim. (2007). Influential Factors on Turnover Intention of Nurses: The Affect of Nurse's Organizational Commitment and Career Commitment to Turnover Intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 13(3), 335-344.
- [24] J. Y. Hong. (2007). *Influential Factors on Career Commitment of Nurses: The affect of Nurse's Job characteristics and Career characteristics to Career Commitment*. Master's thesis. Ewha Womans University, Seoul.
- [25] I. O. Moon. (2010). The structural model about impact of nurse's career management, career plateau, career satisfaction on career commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(2), 180-189.
DOI : 10.11111/jkana.2010.16.2.180
- [26] M. Y. Lee. (2010). A Study on the Structural Model about Nurses' Career Commitment. Master's thesis. Eulji University, Daejeon.
- [27] S. J. You. (2013). Comparisons of the Nursing Workforce with Japan, and the U.S. *Journal of Digital Convergence*, 11(6), 275-287.
DOI : 10.14400/JDPM.2013.11.6.275 Copy Citation PDF
- [28] Y. Y. Nam & S. S. Han. (2004). The Core Competency and career Commitment of the Preceptors. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 10(2), 211-218.
- [29] M. S. Kim. (2001). The Effect of Job Characteristics, Career Commitment and the Job Fitness on Job Attitude of Clinical Nurses. *The Journal of Korean*

Nursing Administration Academic Society, 7(3), 387-401.

[30] H. J. Choi. (2014). Structural Equation Modelling for Career Satisfaction, Career Commitment and Career Withdrawal Intention in Clinical Nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 20(2), 236-245.

[31] N. R. Yoon. (2014). *A Study on an Effect that Parenting Support Policies have on Organizational commitment and Career commitment of Married working women; Focusing on the mediating effect of parenting stress*. Doctoral dissertation. Daegu University, Gyeongbuk.

[32] J. Cohen. (1992). A Power Primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159.
DOI : 10.1037//0033-2909.112.1.155

[33] K. H. Kim & H. K. Kang. (1997). Development of the Parenting Stress Scale. *Journal of the Korean Home Economics Association*, 35(5), 141-150.

[34] G. J. Blau. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of occupational Psychology*, 58(4), 277-288.
DOI : 10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201.x

[35] P. M. Bentler. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238-246.

[36] M. W. Browne & R. Cudeck. (1993). *Alternative ways of assessing model fit. Testing structural equation models*. Newbury Park: Sage.

[37] K. Y. Kim, Y. S. Lee & S. S. Kim. (2011). A Path Analysis of Influence of Mothers' Home Environment, Parenting Stress and Parenting Core Competency on the Life Quality of Mother Raising Child with Disabilities. *Korean Journal of Special Education*, 46(3), 191-219.

[38] H. W. Kang & J. Y. Park. (2011). Effects of a Parenting Support Program for Parent Empowerment on Parenting Efficacy and Parent-Child Interactions in Families of Young Children with Disabilities. *The Journal of Special Education : Theory and Practice*, 12(1), 1-25.

[39] S. J. Kang. (2011). *Nurses' parenting stress, parenting attitudes and turnover intention relationship*. Master's thesis. Eulji University, Daejeon.

[40] J. S. Lee. (2012). *The Relationship of Parenting Stress, Social Support, and Turnover Intention of Nurses*. Master's thesis. Keimyung University, Daegu.

[41] O. N. Lee. (2011). *Factors Affecting Parenting Stress of Married Nurses with Preschool Children*. Master's thesis. Gyeongsang National University, Jinju.

[42] Y. J. Kim & Y. J. Lee. (2012). The Effects of Family-Friendly Benefits on the Career Commitment and Turnover Intentions - Focused on the Moderating Effect of Social Support-. *Journal of Human Resource Management Research*, 19(3), 71-100.

[43] M. R. Chung, K. J. Cha, Y. J. Joo & M. J. Kim. (2015).

A Structural Modelling Approach to the Understanding of Relationships among Working Mothers' Role Conflict, Parenting Stress, Parenting Competency, and Flexibility in the Workplace. *The Journal of Korea Early Childhood Education*, 22(4), 433-454.

[44] H. W. Hwang & J. Y. Shin. (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.

[45] H. J. Lee. (2011). Mediating Effect of Maternal Parenting Stress on Prenatal Depression and Infants' Difficult Temperament. *Journal of the Korean society of child welfare*, 35, 99-126.

[46] J. H. Kim, S. Y. Yang & J. H. Sung. (2013). The Effects of Paternal Participation in Child Care and Social Support on Planning for a Second Childbirth, Focusing on the Mediating Effect of Maternal Parenting Stress. *Korean Journal of Child Studies*, 34(1), 87-102.
DOI : 10.5723/kjcs.2013.34.1.87

[47] S. K. Lee & B. H. Mun. (2011). The Effects of Parenting Attitude on Children's Ego-Resilience: The Meditating Effect of Parenting Stress. *Early Childhood Education Research & Review*, 15(6), 259-274.

소 자 영(Ja-Young So)

[정회원]



- 2017년 2월 : 호남대학교 간호학과 (간호학석사)
- 2000년 4월 ~ 현재 : 광주기독병원 간호사
- 관심분야 : 성인, 아동간호
- E-Mail : nicu79@naver.com

하 윤 주(Yun-Ju Ha)

[정회원]



- 2005년 8월 : 전남대학교 대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2011년 2월 : 전남대학교 대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2012년 3월 ~ 2013년 8월 : 전남과대학 간호학과 조교수
- 2013년 9월 ~ 현재 : 호남대학교 간호학과 조교수
- 관심분야 : 기초간호, 보건의료법, 성인간호, 간호융합
- E-Mail : hyj7@honam.ac.kr