

## 병원 기반 기혼간호사의 양육스트레스, 역할갈등이 이직의도에 미치는 영향

이미진<sup>1,\*</sup> · 이해경<sup>2,†</sup>

<sup>1</sup>충남대학교 병원 간호사

<sup>2</sup>공주대학교 간호학과 교수

(2020년 6월 6일 접수: 2020년 6월 24일 수정: 2020년 6월 25일 채택)

### The Effects of Parenting Stress and Role Conflict on Turnover Intention in Hospital Married Nurses

Mi-Jin Lee · Hye-Kyung Lee<sup>†</sup>

<sup>1</sup>Nurse, Chung-Nam National University Hospital

<sup>2</sup>Professor, Department of Nursing, Kongju National University, Gongju, Republic of Korea

(Received June 6, 2020; Revised June 24, 2020; Accepted June 25, 2020)

**요 약 :** 본 연구는 의료기관 간호사의 양육스트레스, 역할갈등이 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다. 본 연구대상은 병원에서 근무하는 간호사로 자녀가 있는 간호사를 142명을 대상으로 하였으며, 수집된 자료의 분석은 SPSS/WIN 23.0 통계프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 양육스트레스의 정도는 4점 만점에 평균 2.50점, 역할갈등 정도는 5점 만점에 평균 2.48점, 이직의도 정도는 5점 만점에 평균 2.71점이었다. 이직의도에 영향을 미치는 변수는 양육스트레스( $\beta = .257$ ,  $p < .001$ ), 직무만족( $\beta = .242$ ,  $p < .001$ ), 역할갈등( $\beta = .161$ ,  $p < .001$ )으로 나타났으며 설명력은 총 45.6%이었다. 결론적으로 병원간호사의 이직의도는 양육스트레스, 역할갈등, 직장만족이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 기혼간호사들의 양육스트레스와 역할갈등을 낮추기 위한 방안으로 양육과정에 있는 간호사들의 근무환경 개선 방안이 필요하다.

**주제어 :** 병원간호사, 양육스트레스, 역할갈등, 이직의도, 직무만족

**Abstract :** The purpose of this study was to investigate the effect of parenting stress and role conflict on turnover intention in hospital nurses. This study was 142 nurses working in university hospitals and two general hospitals. The analysis of the collected data was analyzed by using SPSS / WIN 23.0. The average score were parenting stress 2.50 out of 4, role conflict 2.48 out of 5, and

<sup>†</sup>Corresponding author

(E-mail: hkleee@kongju.ac.kr)

\* This article is a revision of the first author's master's thesis from University.

\* 이 연구는 2019년 02 에서 발표된 것을 수정·보완하여 작성됨

turnover intention 2.71 out of 5. In order to analyze the factors affecting the turnover intention, multiple regression analysis was conducted using the role conflict, parenting stress, and job satisfaction. Parenting stress ( $\beta = .257$ ,  $p < .001$ ), job satisfaction ( $\beta = .242$ ,  $p < .001$ ) and role conflict ( $\beta = .161$ ,  $p < .001$ ) were resulted. The explanatory power of these factors was 45.6%. In conclusion, the turnover intention of hospital nurses was found to be an important factor of parenting stress, role conflict, and job satisfaction. In order to lower the parenting stress and role conflicts and reduce the turnover intention of married nurses, it is necessary to reduce the parenting stress and role conflict in the hospital and home. To improve the job satisfaction of the nurses, it is necessary to improve the workplace environment and welfare.

*Keywords : Hospital nurse, Parenting stress, Role conflict, Turnover intention, Job Satisfaction*

## 1. 서론

### 1.1. 연구의 필요성

의료기관 내 간호사는 병원인력의 32.8%이며 의료서비스 제공의 핵심인력으로써 의료서비스의 질적수준에 미치는 영향이 크지만, 면허를 취득한 간호사의 활동비율은 45.5%로 절반에 미치지 못하고, 이직율은 평균 16.9%를 차지하고 있다[1]. 간호사는 의료 조직 내에서 핵심적인 기술과 능력을 갖고 있는 인력이지만 타 직종의 전문직에 비해 이직률이 높아 많은 병원들이 양질의 환자 간호에 필요한 자질 있는 인력을 충분히 보유하지 못하고 있는 실정이다[2]. 간호사가 병원을 이직하는 이유로 밤 근무, 과중한 업무량, 인간의 생명을 다루는 간호직의 특수성이라는 구조적 요인과 여성간호사의 경우 결혼, 임신과 출산, 자녀의 양육 등 여성생애사라는 두 가지 요인이 결합되어 간호사의 이직의도에 중요한 요인으로 작용한다[3]. 병원간호사는 24시간 교대 근무하는 간호실무의 특성으로 교대근무는 간호사의 주요 스트레스 요인이며[4], 수면장애와 육체 피로 및 스트레스가 타 직종에 비해 높은 편이다[5]. 의료기관 내 간호사 중 여성기혼간호사가 46.6% 정도로[6] 이들 간호사는 업무 이후 가정으로 돌아와 가사와 자녀를 돌보는 일 등 가정에서의 업무가 연장되어 피곤함을 느끼며 자녀와 함께 보낼 수 있는 시간과 에너지가 부족하여 자녀 양육에 대한 의무를 소홀히 하고 있다고 생각해 양육 스트레스가 높으며[7], 양육 스트레스는 자녀의 초등학교 시기에 최고조에 이른다[8]. 이 시기에 자녀가 아프거나 교육 문제가 발생하면서 가족스케줄 조정에 한계가 올 때 이직에 대해 생각하거나 이

직을 결정하게 된다[8].

양육스트레스는 자녀의 정서와 행동적 문제, 그리고 부모나 자녀의 관계에 영향을 미치는 중요한 요소가 된다는 점에서 양육스트레스가 높을수록 자녀에게 부정적인 영향을 미치므로 부모의 양육스트레스를 살펴보는 것은 매우 중요한 일이다[9]. 또한 양육스트레스는 직무만족에도 부정적인 영향을 미쳐 이직의도가 높아지게 되는데[10], 간호사의 이직은 간호 인력을 확보하는데 어려움이 있을 뿐 아니라[11] 간호생산성과 환자 간호의 질 저하, 경력간호사와 신규간호사의 불균형으로 인한 간호사의 업무량 증가, 생산성 비용의 증가 등을 초래하게 된다[12].

한편, 기혼 여성의 경우 가사 및 자녀양육과 교육 등 가정에 대한 책임을 일차적으로 맡고 있어서 다중역할갈등 및 스트레스에 취약하다[13]. 역할갈등이란 조직에서 하나의 직위를 갖고 역할을 수행하는 과정에서 그 심리적 인지상태나 행동이 역할 기대자와 역할 담당자 사이에서 서로 상충되거나 유리되는 상황을 느끼는 상태로[14], Hall [15]은 기혼 간호사의 역할을 직장인으로서의 역할, 어머니 역할, 아내 역할, 주부 역할, 며느리 역할로 세분화 하였으며 기혼취업여성은 뚜렷한 주체의식에 따른 각 역할을 한꺼번에 인지하고 있기 때문에 각 역할 상대자의 다른 역할기대를 동시에 충족시키지 못하여 역할갈등을 경험한다고 하였다. 기혼 간호사는 가정과 직업 중에 어느 한 가지를 택할 수 있는 것이 아니고 가정 내 역할은 그대로 유지하면서 직장인으로서 역할을 수행해야하기 때문에 심각한 육체적, 정신적 갈등 속에서 생활하고 있다. 기혼간호사는 가정에서는 아내, 어머니라는 역할을 동시에 가지고 있

으며 직장에서의 역할기대가 서로 상치되기 때문에 이로 인한 어려움이나 긴장을 많이 경험하게 되는데[16], 역할갈등은 기혼간호사의 개인의 삶을 지치게 하는 요인이 되어 일의 집중력을 떨어뜨리고 직무만족에도 부정적인 결과를 가져온다[17]. 간호 조직에서의 기혼간호사의 이직관리는 중요한 문제이며 유능한 간호 인력을 확보하여 질적인 간호를 제공하기 위해서 기혼 간호사의 이직의도를 확인하는 것이 필요하다.

간호사의 이직의도에 대한 선행연구를 살펴본 결과 Min의 연구[18]에서 어머니의 역할갈등이 심할수록 가까운 장래에 직장을 그만 두고 싶은 이직충동을 느끼고 있어 역할갈등에 대한 추후연구가 필요하다고 하였고, Lee[17], Kang과 Kim의 연구[19]에서 기혼간호사의 양육스트레스가 높을수록 이직의도가 높은 정적상관관계가 있었다. 그러나 종속변수인 이직의도에 영향을 미칠 것으로 사료되는 역할갈등과 양육스트레스 두 가지 변수를 살펴본 연구는 찾아보기 어려웠다.

이에 본 연구는 의료기관 내 기혼간호사의 양육스트레스와 역할갈등이 이직의도에 미치는 영향을 파악하여 이직의도를 줄일 수 있는 방안을 모색하고 간호업무를 안정적으로 수행하는데 도움이 될 수 있도록 기초적 자료를 마련하는데 있다.

## 1.2. 연구목적

본 연구의 목적은 의료기관 내 기혼간호사의 양육스트레스와 역할갈등이 이직의도에 미치는 영향을 파악하고자 하며 구체적인 연구의 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 양육스트레스, 역할갈등, 이직의도 정도를 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 양육스트레스, 역할갈등, 이직의도의 차이를 파악한다.
- 3) 대상자의 양육스트레스, 역할갈등, 이직의도 간의 상관관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

## 2. 연구방법

### 2.1. 연구설계

본 연구는 자녀가 있는 병원 간호사의 양육스트레스와 역할갈등, 이직의도를 파악하고 양육스

트레스와 역할갈등이 이직의도에 미치는 영향 정도를 파악하기 위한 서술적 조사 연구이다.

### 2.2. 연구대상

본 연구는 K 대학교 기관생명윤리 심의위원회의 심의를 거쳐 연구승인(KNU-IRB-2018-24)을 받아 진행하였으며 자료수집은 대전 및 충남지역에 소재한 4개의 대학병원 및 종합병원에서 근무하고 있는 자녀가 있는 병원간호사를 대상으로 본 연구의 목적을 이해하고 연구 참여를 동의한 자로 하였다.

연구 대상자 수는 검정력 .90, 유의수준 .05, 효과크기 .15, 이직의도에 영향을 미칠 것으로 예상되는 변수 13개를 크기는 G-power program 3.1.5 이용하여 다중회귀분석을 위해 설정하여 산출된 최소표본 수는 141명이었다. 본 연구에서는 탈락률(10%)을 고려하여 총 151명을 대상으로 편의 추출하여 설문지를 배부하였고 150부를 회수하였으며, 그 중 응답이 불완전하게 작성된 설문지 8부를 제외한 총 142명의 자료를 최종 분석에 활용하였다.

### 2.3. 연구도구

#### 2.3.1. 양육스트레스

양육스트레스는 Kim 과 Kang [20]이 개발한 도구를 Kim [21]이 수정·보완한 양육스트레스 도구를 사용하였다. 문항은 자녀 양육으로 인한 일상적 스트레스 요인 12문항, 부모역할 수행에 대한 부담감 및 디스트레스 요인 12문항, 타인 양육에 대한 죄책감요인 8문항으로 총 32문항으로 구성되었다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점으로 평가하는 Likert식 4점 척도로, 점수가 높을수록 자녀 양육스트레스가 높음을 의미한다. Kim [21]의 연구에서 Cronbach  $\alpha = .93$  이었고, 본 연구에서는 .91 이었다.

#### 2.3.2. 역할갈등

역할갈등은 Hall [15]이 개발하고 Lee [22]이 수정 보완하여 사용한 도구를 사용하였다. 문항은 직장에서의 역할갈등 9문항, 어머니 역할갈등 7문항, 아내 역할갈등 6문항, 주부 역할갈등 5문항, 며느리 역할갈등 7문항의 총 5개 영역 34문항으로 구성되었다. 각 문항은 Likert 5점 척도로서 0-4점으로 점수가 높을수록 역할갈등이 높은 것을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Lee [22]의 연

구에서 Cronbach's  $\alpha = .84$  이었고, 본 연구에서는 .91 이었다.

### 2.3.3. 이직의도

Mobley [23]가 개발한 이직의도 측정도구를 Kim [24]이 병원상황에 맞게 하고 간호사에게 적합하도록 어휘 등을 수정한 후 전문가들의 검증을 받아 수정·보완한 도구를 채택하여 사용하였다. 이직의도 범주의 문항은 총 5개의 문항이고 Likert 5점 척도로 '매우 그렇다'가 4점, '전혀 그렇지 않다'가 0점으로, 평균점수가 높을수록 이직의도 정도가 높다는 것을 의미한다. Kim [24]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha = .76$  이었고, 본 연구에서는 .87 이었다.

## 2.4. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS WIN 22.0 program을 이용하였으며, 분석 방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균과 표준편차를 구하였다.
- 2) 대상자의 양육스트레스, 역할갈등, 이직의도의 정도는 평균과 표준편차를 구하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 양육스트레스, 역할갈등, 이직의도간의 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하였으며, 사후검정은 Scheffe test로 하였다.
- 4) 대상자의 양육스트레스, 역할갈등, 이직의도간의 관계는 Pearson's correlation coefficient을 이용하여 분석하였다.
- 5) 대상자의 이직의도에 미치는 요인을 파악하기 위하여 multiple regression analysis으로 분석하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다. 평균 연령은 39.7세이었고 연령대는 36세 이상이 70.4%이었고, 최종학력은 대졸이 59.9%로 가장 많았다. 결혼 만족도에서는 '만족'이 66.9%로 가장 높게 나타났고, 자녀수는 2명의 자녀가 55.6%로 높게 나타났다. 자녀의 첫째 나이는 0~7세가

35.9%로 많았고, 배우자 도움에서는 '돕는 편'이 69.7%로 많았으며, 주 양육자는 본인+양육도우미(남편+부모님)가 63.9%로 많았다. 임상 경력은 11~20년이 27.5%로 많았고, 직위는 일반간호사가 64.1%이었으며, 근무 부서는 '병동'이 71.8%이었다. 연봉은 7천 이하가 57.0%이었고, 밤 근무여부는 '한다'가 65.5%이었으며, 직장만족도는 보통이 52.8%로 이었다.

### 3.2. 연구대상자의 양육스트레스, 역할갈등, 이직의도 정도

본 연구대상자의 양육스트레스, 역할갈등, 이직의도 정도는 <표 2>와 같다. 대상자의 양육스트레스는 4점 만점에 평균평점 2.50점이었으며, 하위영역에서 자녀양육으로 인한 일상적인 스트레스요인이 2.66점, 부모역할수행에 대한 스트레스, 부담감이 2.45점, 타인양육에 대한 죄책감이 2.34점 순이었다.

대상자의 역할갈등은 4점 만점에 평균평점 2.48점이었다. 하위영역은 직장에서의 역할갈등이 주부의 역할갈등은 2.96점, 직장에서의 역할갈등 2.84점, 어머니 역할갈등 2.65점, 아내의 역할갈등 2.15점, 며느리로서의 역할갈등이 1.75점 순이었다.

대상자의 이직의도는 평균평점 4점 만점에 2.71점이었다.

### 3.3. 대상자의 일반적 특성에 따른

#### 양육스트레스, 역할갈등, 이직의도 차이

본 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 양육스트레스 차이는 <표 3>와 같다. 일반적 특성에 따른 양육스트레스 차이는 연령( $t=2.01, p=.046$ ), 학력( $F=6.34, p=.002$ ), 배우자 도움( $F=5.55, p=.005$ ), 직위( $F=6.96, p=.001$ ), 연봉( $F=4.79, p=.010$ )에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 사후분석결과 학력은 전문대졸이 대졸, 대학원졸 보다 양육스트레스가 높은 것으로 나타났으며, 배우자도움은 돕지 않음이 보통, 돕는 편 보다 양육스트레스가 높았다. 직위는 책임간호사 보다 일반간호사, 수간호사가 양육스트레스가 높은 것으로 나타났으며, 연봉은 7천만 원 이상 보다 4천만 원 이하, 7천만 원 이하가 양육스트레스가 높게 나타났다.

Table 1. General Characteristics of the Subject

(N=142)					
Characteristics	Category	n	%	M±SD	Range
Age(years)	<35	42	29.6	39.7±6.7	26~58
	>36	100	70.4		
Educational Level	College	27	19.0		
	University	85	59.9		
	Graduate school	30	21.1		
Marital Satisfaction	Satisfied	95	66.9		
	Ordinary	41	28.9		
	Unsatisfied	6	4.2		
Number of Child (person)	1	47	33.1		
	2	79	55.6		
	≥3	16	11.3		
Frist Child age (year)	0~7	39	35.9		
	8~13	30	31.7		
	14~19	26	32.4		
Husband's support	Supported	99	69.7		
	Ordinary	29	20.4		
	Unsupported	14	9.9		
Baby-sitter	self	52	36.6		
	self+grand parents	90	63.4		
Clinical experience (years)	<5	12	8.5		
	6-10	27	19.0		
	11-15	36	25.4		
	16-20	39	27.5		
	>21	28	19.7		
Job Position	Staff nurse	91	64.1		
	Charge nurse	30	21.1		
	Head nurse	21	14.8		
Department	General ward	102	71.8		
	Outpatient	19	13.4		
	Special unit	21	14.8		
Salary income (1000WON)	<40,000	51	35.9		
	<70,000	81	57.0		
	≥70,000	10	7.0		
Work at nights	Yes	93	65.5		
	No	49	34.5		
Job Satisfaction	Satisfied	56	39.4		
	Ordinary	75	52.8		
	Unsatisfied	11	7.7		

Table 2. Levels of Parenting Stress, Role Conflict, Turnover Intention

		(N=142)	
Variables		M±SD	Range
Parenting Stress		2.50±0.41	
	General stress from the parenting	2.66±0.52	1~4
	Burden from parenting role	2.45±0.45	
	Guilty feeling caused by parenting from others	2.34±0.50	
Role Conflict		2.48±0.54	
	Housewife Role	2.96±0.89	0~4
	Employ Role	2.84±0.55	
	Mother Role	2.65±0.72	
	Wife Role	2.15±0.81	
	Daughter-in-law Role	1.75±0.61	
Turnover Intention		2.71±0.96	0~4

본 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 역할갈등 차이는 <표 3-1>와 같다. 일반적 특성에 따른 역할갈등의 차이는 결혼만족( $F=3.35, p=.038$ ), 배우자도움( $F=4.16, p=.018$ )은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 사후분석결과 결혼만족에서 만족, 보통보다 불만족이 역할갈등이 높은 것으로 나타났으며, 배우자도움은 보통, 돕는 편 보다 돕지 않음이 역할갈등이 높게 나타났다.

본 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도 차이는 <표3-3>와 같다. 일반적 특성에 따른 이직의도 차이는 연령( $F=2.07, p=.040$ ), 직장만족( $F=12.87, p<.001$ )은 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 사후분석 결과 직무만족은 만족, 보통보다 불만족이 이직의도가 높게 나타났다.

### 3.4. 대상자의 양육스트레스, 역할갈등 및 이직의도 간의 상관관계

본 연구대상자의 양육스트레스, 역할갈등 및 이직의도 간의 상관관계는 <표 4>와 같다. 이직과 양육 스트레스( $r=.54, p<.001$ ), 이직과 역할갈등( $r=.56, p<.001$ )은 통계적으로 유의한 정(+)의 상관관계를 나타냈다. 즉, 양육스트레스와 역할갈등이 높을수록 이직의도가 높았다.

### 3.5. 대상자의 이직의도에 미치는 영향요인

본 연구대상자의 이직의도에 미치는 영향요인 <표 5>와 같다. 회귀분석을 위해 독립변인 역할갈등, 양육스트레스를 투입하였고, 일반적 특성으

로 연령(<35세=0), 직장만족(만족=0)을 가변수(dummy)로 처리하여 투입하였다. 분석에 앞서 이모형은 Dubin-Watson=1.517로 자기상관이 없는 것으로 나타났고, 다중공선성을 검증하기 위해 살펴본 공차한계는 0.541~0.957, 분산팽창계수(VIF)는 최소 1.045~1.850 이었으며 10이하로 다중공선성이 없는 것으로 나타났다. 분석 결과, 이직의도에 영향을 주는 회귀모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났으며( $F=38.56, p<.001$ ) 모형의 설명력은 45.6%로 나타났다. 이직의도에 유의한 설명력을 갖는 변수는 양육스트레스( $\beta=.339, p<.001$ ), 직장만족 '만족'( $\beta=.301, p<.001$ ), 역할갈등( $\beta=.278, p<.001$ )으로 나타났다.

## 4. 논의

본 연구는 D광역시·C도 대학병원 및 종합병원에서 근무하고 있는 병원간호사를 대상으로 양육스트레스, 역할갈등, 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 연구이다. 병원간호사의 양육스트레스 및 역할갈등정도를 확인하여 이직의도를 감소시켜 간호조직의 인력관리에 기초자료를 제공하고자 하였다.

본 연구에서 병원간호사의 이직의도에 유의한 영향을 미치는 요인은 양육스트레스, 역할갈등, 직장만족 중 만족 순으로 나타났으며 45.6% 설명하였다. 본 연구 대상자인 의료기관 내 간호사

Table 3. Difference of Parenting Stress, Role Conflict, Turnover Intention according to General Characteristics of Subjects

		N=142					
Characteristics	Category	Parenting Stress		Role Conflict		Turnover Intention	
		M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Age(years)	<35	2.61±0.38	2.01	2.02±0.56	0.58	2.43±1.05	2.07
	>36	2.45±0.41	(.046)	1.96±0.48	(.566)	2.07±0.89	(.040)
Educational Level	College <sup>a</sup>	2.72±0.37	6.34	2.15±0.46	2.58	2.35±0.91	2.31
	University <sup>b</sup>	2.49±0.38	(.002)	1.97±0.49	(.079)	2.23±0.89	(.103)
	Graduate school <sup>c</sup>	2.35±0.46	a>b,c	1.85±0.53		1.86±1.11	
Marital Satisfaction	Satisfied <sup>a</sup>	2.48±0.42	2.34	1.93±0.52	3.35	2.06±1.00	2.42
	Ordinary <sup>b</sup>	2.52±0.39	(.100)	2.01±0.42	(.038)	2.34±0.75	(.092)
	Unsatisfied <sup>c</sup>	2.84±0.36		2.46±0.36	a,b<c	2.76±1.16	
Number of Child	1	2.58±0.35	1.27	1.89±0.46	1.20	2.18±1.03	0.20
	2	2.46±0.43	(.284)	2.01±0.51	(.304)	2.20±0.89	(.817)
	≥3	2.53±0.48		2.07±0.56		2.03±1.07	
Frist Child age (year)	0~7	2.58±0.35	1.57	1.97±0.54	0.18	2.37±0.98	2.55
	8~13	2.46±0.37	(.211)	2.00±0.42	(.836)	2.20±0.89	(.081)
	14~19	2.45±0.50		1.99±0.53		1.93±0.95	
Husband's support	Supported <sup>a</sup>	2.81±0.53	5.55	2.31±0.32	4.16	2.62±0.95	2.03
	Ordinary <sup>b</sup>	2.55±0.36	(.005)	2.04±0.47	(.018)	2.24±0.95	(.135)
	Unsupported <sup>c</sup>	2.44±0.37	a>b,c	1.91±0.51	a>b,c	2.09±0.94	
Baby-sitter	self	2.59±0.46	3.65	2.09±0.50	3.83	2.33±0.98	2.08
	self+grand parents	2.45±0.37	(.058)	1.92±0.49	(.052)	2.09±0.93	(.151)
Clinical experience (years)	<5	2.54±0.46		1.83±0.56		2.16±0.72	
	6-10	2.58±0.46	1.55	2.00±0.55	0.08	2.31±1.06	0.88
	11-15	2.55±0.37	(.190)	2.00±0.49	(.502)	2.31±0.97	(.478)
	16-20	2.36±0.43		1.91±0.54		1.94±1.08	
	>21	2.53±0.42		2.09±0.37		2.20±0.68	
Job Position	Staff nurse <sup>a</sup>	2.58±0.38	6.96	2.01±0.50	0.76	2.28±0.93	2.85
	Charge nurse <sup>b</sup>	2.26±0.46	(.001)	1.88±0.54	(.469)	1.81±1.06	(.061)
	Head nurse <sup>c</sup>	2.50±0.33	a,c>b	1.98±0.44		2.24±0.77	
Department	General ward	2.38±0.39	0.86	1.89±0.34	0.37	2.03±1.01	1.71
	Outpatient	2.51±0.41	(.424)	1.99±0.50	(.691)	2.13±0.92	(.185)
	Special unit	2.53±0.41		2.01±0.60		2.52±1.03	
Salary income (1000WON)	<40,000 <sup>a</sup>	2.54±0.41	4.79	1.98±0.53	0.04	2.38±0.95	2.30
	<70,000 <sup>b</sup>	2.52±0.38	(.010)	1.98±0.49	(.959)	2.10±0.93	(.103)
	≥70,000 <sup>c</sup>	2.12±0.45	a,b>c	1.93±0.43		1.78±1.06	
Work at nights	Yes	2.54±0.43	-1.41	1.99±0.52	-0.47	2.18±0.99	-0.17
	No	2.43±0.36	(.158)	1.95±0.46	(.637)	2.15±0.88	(.860)
Job Satisfaction	Satisfied <sup>a</sup>	2.49±0.45	1.10	1.88±0.53	2.95	1.82±1.00	12.87
	Ordinary <sup>b</sup>	2.48±0.39	(.335)	2.01±0.49	(.056)	2.28±0.83	(<.001)
	Unsatisfied <sup>c</sup>	2.68±0.32		2.26±0.31		3.23±0.49	a<b<c

Table 4. Correlations among Parenting Stress, Role Conflict, Turnover Intention

(N=142)

Variable	Parenting Stress r(p)	Role Conflict r(p)	Turnover Intention r(p)
Parenting Stress	1		
Role Conflict	.66 (<.001)	1	
Turnover Intention	.54 (<.001)	.56 (<.001)	1

Table 5. Factors Affecting Levels of Turnover Intention

(N=142)

Variable	B	SE	$\beta$	t	p
(Constant)	-2.101	.442		-4.753	.001
Job Satisfaction †	.471	.100	.301	4.690	.001
Parenting Stress	.786	.195	.339	3.255	.001
Role Conflict	.528	.162	.278	3.255	.001

 $R^2=.456$ , Adjusted  $R^2=.444$ ,  $F=38.56$ ,  $p=.001$ 

†Reference categories: Satisfied=0

의 이직의도는 5점 만점에 평균 2.71점으로 중소병원 간호사를 대상으로 한 Kim [25]의 연구결과 2.89점, Ahn [26]의 연구결과 2.37점으로 비슷하게 나타났다. 이직의도 점수가 중간정도로 나타난 것은 연령과 경력이 많을수록 이직의도가 낮아진다는 선행연구[27,28]의 결과로 미루어 볼 때 대상자의 연령이 35세 이상이 70.4%, 10년 이상 경력이 69.6%로 높은 경력과 연령이 대상자의 특성과 관련이 있을 것이라 생각된다[25]. 연령이 점차 증가 할수록 이직의도가 감소하는 이유는 병원에서 근무하는 기간이 길어질수록 간호업무 및 병원에 적응하며 나이가 증가할수록 3교대 근무에서 낮 근무로 전환가능성이 높아지며 [28], 연령이 증가 할수록 다양한 임상 경험을 하게 되며 능력은 점차 증가하여 기술성이 높아지므로 승진 기회가 주어지며 직급이 점차 높아지기 때문에 이직의도가 낮아지는 것으로 생각된다 [19]. 본 연구에서는 직장만족도가 낮을수록 이직의도가 높게 나타났으며( $F=12.878$ ,  $p<.001$ ), 사후검증 결과 직장생활에 대해 만족하는 집단보다 보통인 집단의 이직의도가, 보통인 집단보다 불만족하는 집단의 이직의도가 유의미하게 높게 나타났다. 이는 직장생활 만족도가 낮을수록 이직의도가 높아진다는 [29]는 연구결과와 일치하였다. 간호

사들의 직장생활 만족도를 향상시키기 위해서는 근무여건 및 복지개선 등 자녀 양육에 대한 직장내 적극적인 지원이 [30] 필요함을 시사하고 있다.

본 연구에서 병원간호사의 이직의도에 가장 강하게 영향을 미치는 요인은 양육스트레스로 4점 만점에 평균 2.50점으로 나타났다. 같은 도구를 사용하여 양육스트레스를 측정 한 Nam [31]의 연구에서 평균 2.67점, Kim [2]의 연구에서 평균점 2.46점으로 본 연구결과 유사하게 나타났다. 양육스트레스를 하부 영역별로 살펴보면 자녀양육으로 인한 일상적인 스트레스 요인이 2.66점으로 가장 높았고, 부모역할수행에 대한 스트레스, 부담감이 2.45점, 타인양육에 대한 죄책감이 2.34점 순이었다. 양육 스트레스 관련 선행연구[7, 31-33]에서 자녀양육으로 인한 일상적인 스트레스가 높아 본 연구와 일치하였다. 이는 직접 자녀를 양육하지 않는 것에 대한 죄책감과 직장과 가정에서의 역할에 대한 부담감 보다 퇴근 후에도 매일 반복되는 자녀 양육 및 가사일 등으로 인한 일상적인 양육스트레스가 더 큰 스트레스로 작용한다[7] 것을 알 수 있다. 타인양육에 대한 죄책감 요인이 낮은 이유는 근무 시간외에는 본인이 주로 양육을 하며 근무시간 동안은 남이 아닌 거의 대부분 가족의 도움, 양가부모님 및 남



편이 양육을 하므로 타인양육으로 인한 죄책감이 낮은 것[31]으로 사료된다. 따라서 자녀의 양육은 아내와 남편의 공동의 몫이고 책임을 공유해야 한다는 인식을 가지고 자녀의 양육에 더욱 능동적으로 참여할 수 있도록 하는 교육을 제공하고 사회분위기 형성[35]도 필요하다. 본 연구에서는 양육스트레스는 일반적 특성 중 학력, 배우자 도움, 직위, 연봉에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 학력에 따른 양육스트레스는 대졸, 대학원졸보다 전문대졸이 높았으며, 직위 형태에 따른 양육스트레스는 책임간호사 보다 수간호사와 일반간호사가 양육스트레스가 높았다. Hong [7], Kwon [36]의 연구에서도 일반간호사가 양육스트레스가 더 높게 나와 본 연구와 부분 일치하였다. 이는 본 연구에서는 0~7세(영유아, 학령전기)의 아이가 35.9%, 8~13세(학령기) 31.7%, 14~19세(청소년기)가 32.4%로 골고루 분포되어 부모나 타인의 손길이 필요한 나이인 영·유아, 학령전기의 아이 이외에 자립적으로 일상생활이 가능하고 타인의 양육에 상대적으로 덜 의존적인 시기의 자녀가 포함되었기 때문에 차이가 나타난 것으로 생각된다. 연봉이 낮을수록 양육스트레스가 높게 나타났는데 이러한 결과는 월평균 소득 수준이 양육스트레스에 주요한 요인이라는 Lim [37]의 연구결과와 일치하였다. 이는 연봉이 높을수록 경제적으로 윤택한 삶을 누릴 수 있으며, 경제적 보상으로 인해 삶의 만족감이 향상되어 긍정적인 양육행동이 증가하는 것으로 생각된다. Kwon [38]은 간호사의 연령이 높을수록 양육스트레스가 높다고 하였고 Kang과 Kim [19], Song [39]은 3교대하는 경우 양육스트레스가 높게 나왔으나 본 연구에서는 연령, 밤 근무 유무에 따른 유의한 차이가 없었다. 이는 간호사의 연령이 높아질수록 자녀의 나이도 증가하여 스스로 일상생활이 가능하고 양육하기 수월해지며 교대근무를 하지 않아도 자녀의 양육자체가 일상적인 스트레스로 작용한다는 것으로 알 수 있다. 배우자가 돕는 편일 경우 양육스트레스는 낮게 나타났는데 이는 배우자가 가사와 양육을 나눠서 분담하며 아내의 직장생활을 이해하고 관심을 가질수록 간호사의 양육 스트레스는 낮아짐을 의미하며 어려움을 함께 나누고 지원하는 배우자의 역할이 매우 중요하다[38]고 볼 수 있다. 가정에서는 역할부담 감소를 위해 가사 및 양육분담과 같은 가족들의 노력이 중요할 것이며 일과 가정을 병행하는 어려움이 있는 것을 이해하는 가족 분위기

및 가정 내 문화가 조성되는 것이 필요할 것이다.

본 연구에서 양육스트레스 다음으로 이직의도에 영향을 미치는 요인은 역할갈등으로 나타났다. 본 연구에서 병원간호사의 역할갈등은 5점 만점에 평균 2.48 점 이었다. 하위영역은 주부의 역할갈등은 2.96점으로 가장 높게 나타났으며 직장에서의 역할갈등이 2.84점, 어머니 역할갈등 2.65점, 아내의 역할갈등 2.15점 순으로 며느리로서의 역할갈등이 1.75점으로 가장 낮게 나타났다. Kang [40]의 연구에서도 주부의 역할갈등이 높고, 며느리로서의 역할갈등이 낮아 본 연구와 일치하였다. 본 연구에서는 역할갈등 하위영역에서 주부의 역할갈등이 2.96점으로 가장 높게 나왔는데 이는 Kim [41], Kang [40]의 연구와 일치하였다. 병원간호사는 퇴근 후 집에 돌아와서 해야 할 일들이 많음에도 불구하고 직장에서의 고된 업무로 인해 시간이 부족해서 생기는 부담감과 여러 가지 일들이 중복됨으로 인하여 집안일에 참여하지 못하여 생기는 부담감 등[41]이 주부로서의 역할갈등의 주된 요인이라는 선행 연구들의 결과를 뒷받침 해주는 것으로 생각된다. 역할갈등 차이를 비교한 결과 결혼만족( $F=3.35, p=.038$ ), 배우자도움( $F=4.16, p=.018$ )에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 결혼에 불만족한 경우 역할갈등이 높고, 배우자 도움에서는 돕지 않는 편이 역할갈등이 높은 것으로 나타났다. 또한 어머니 역할갈등에서 배우자가 돕지 않는 편( $F=3.47, p=.034$ )인 경우 역할갈등이 높았으며 주 양육자에서 본인이 전적으로( $F=4.60, p=.034$ ) 양육하는 경우가 역할갈등이 높은 것으로 나타났다. 이는 가정에서 자녀의 영양관리, 공부 및 돌보아주는 등의 어머니로서의 역할이 많은데 배우자가 도움을 주지 않거나 양육을 본인이 전적으로 도맡아 할 경우 역할 과부하가 생겨 역할갈등이 생기는 것으로 생각된다. 본 연구에서 결혼에 불만족 하는 경우 주부 역할갈등이 높은 것으로 나타났는데, Hong [34]의 연구와 일치하였다. 병원간호사가 가정에서 해야 할 일들이 많음에도 불구하고 직장에서의 많은 업무로 인해 시간이 부족해서 생기는 부담감과 여러 가지 일들이 중복될 때 가정 일에 참여하지 못하여 주부로서의 가사에 소홀함에 대한 부담감[7] 등이 주부로서의 역할갈등의 주된 요인이라 생각된다.

본 연구에서 이직의도와 양육 스트레스( $r=.546, p<.001$ ), 이직의도와 역할갈등( $r=.561, p<.001$ )

사이에 양의 상관관계를 나타냈다. 즉, 양육스트레스, 역할갈등이 높을수록 이직의도가 높아진다고 할 수 있다. Go [43]의 양육스트레스와 이직의도의 관계연구에서 양육스트레스가 높을수록 이직의도가 높으며, Moon [44]은 역할갈등이 높을수록 이직의도가 높다고 하여 본 연구결과와 일치하였다. 이처럼 자녀양육 문제로 인해 양육스트레스가 발생하고, 직장 및 가정 내에서 역할갈등이 발생한 기혼 간호사는 이직생각을 하게 되며 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

기혼간호사는 대부분 출산 및 양육 등의 이유로 이직하며[3] 특히 경력간호사의 이직은 환자 안전간호활동에도 영향을 미치므로[45], 기혼간호사의 이직의도는 중요한 문제이다. 이에 기혼 간호사의 이직의도를 감소시켜 직장만족도를 높이기 위해서는 자녀가 있는 간호사에게 복지의 개선 및 탄력근무제, 자녀돌봄휴가 제도 등을 적극적으로 사용하도록 격려[30]하는 등 의료기관 내 자녀양육에 대한 실제적이고 적극적인 지원이 필요하다.

## References

1. Korea Health Industry Development Institute, *Current Status of Nurse Activities Report*. pp.1-194,(2014).
2. Y. S. Kim, M. K. Kwon, "Nurse's Parenting Stress", *Korean parent-child health journal*, Vol.13 No.2, pp.86-94,(2010).
3. Ewha Womans University, Ministry of Health and Welfare, *Investigation of Career Disconnect Nurses, Resurgence Research on business performance evaluation*. pp.1-231, (2015).
4. S. K. Jung, *Crisis work, Crisis Nursing: Labor analysis of hospital nurses*, FKTI RESEARCH CENTER, p.1-118, (2011).
5. K. Z. Yu, "Parenting Stress, Job Stress, and Parenting Behaviors in Nurses", *Journal of Korean Child Care and Education*, Vol. 9 No. 2, pp.5-21, (2013).
6. D. M. Son, "Work-life compatible conflict, turnover intention, and health-related quality of life nurses: The comparison with the paid female workers and the establishment of a structural equation model", Inha University, pp.1-111, (2017).
7. Y. M. Hong, "Influences of Parenting stress & Job Stress on Intention of Retention in Married Hospital Nurses", master's thesis, Gachon University. p.1-64, (2017).
8. I. S. Kim, "Work-family balance job sharing example: Nursing personnel at small and medium hospitals Various working forms", *Labor Review*, Vol. 53, pp. 16-26. (2009).
9. M. S. Kim, H. J. Moon, "Relationship between Parenting Stress and Parenting Efficacy on Parenting Behaviors in Mother with Young Children", *Journal of the Korean Home Economics Association*, Vol.43 No.8, pp.25-35. (2005).
10. Y. H. Kim, J. H. Choi, K. Y. Kim, "The Impact of Job Overload, Relationship with Senior on Nurses' Intention to Quit Their Jobs - Mediating Role of Emotional Exhaust", *Journal of Korean academy of nursing administration*, Vol.15 No.3, pp.372-381, (2009).
11. S. Min, H. S. Kim, Y. J. Ha, E. A. Kim, H. Y. Kim, H. J. Kim, Y. J. Kim, "The Controlling Effect of the Self-Efficacy in the Job Stress of Hospital Nurse on Job Satisfaction, Turnover Intention", *Korean Journal of Business Administration*, Vol. 24, No.1 pp. 1-21, (2011).
12. Peltier, J. W., Schibrowsky, J. A., & Nill, A. "A hierarchical model of the internal relationship marketing approach to nurse satisfaction and loyalty", *European Journal of Marketing*, 47(5/6), 899-916. (2013).
13. Y. J. Choi, K. H. Kim, "The Relationship of Personal variables, Environmental Supports, and Buffering of the Work-Family Multiple-Role Conflict among Korean Employed Mothers", *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, Vol. 22 No.4 pp. 1049-1073, (2010).
14. S. D. Han, *The Empirical Study on Role Conflict and Job Satisfaction of the*

- Administrative Members in the Universities*, master's thesis, Chungbuk National University, p.1-93, (2001).
15. Hall, D. T, "A Model Coping Role Conflict : The Pile Behavior of College Education Women", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 17 No. 4, (1972).
  16. H. H. Kim, *A Study on Married Nurses' Role Conflict and Their Job Satisfaction*, master's thesis, Daejeon University. (2001).
  17. J. S. Lee, *The Relationship of Parenting Stress, Social Support, and Turnover Intention of Nurses*, master's thesis Keimyung University. p1-49. (2012).
  18. H. R. Min, *Relationship between Married Nurses' Maternal Role Conflicts and Attempt of Turnover*. master's thesis, Hallym University. (2004).
  19. S. J. Kang, S. Y. Kim, "The Relationship Among Nurses' Parenting Stress and Turnover Intention", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 17 No.4 pp. 508-515, (2011).
  20. K. H. Kim, H. K. Kang, "Development of the Parenting Stress Scale", *Journal of the Korean Home Economics Association*. Vol.35 No.5 pp.141 - 150. (1997).
  21. L. J. Kim, C. H. Yoon, "An Ecological Study on Working Mothers' Parenting Stress", *Journal of the Korean Home Economics Association* Vol.38 No.12, pp.47-58, (2000).
  22. M. S. Lee, "Role conflict and Job Satisfaction of Married Nurses Who Have Children", master's thesis, The Catholic University. Seoul, pp.1-22, (2004).
  23. Mobley, W. H. "Some unanswered questions in turnover and withdrawal research", *Academy of Management Review*, Vol. 7 No.1, 111-116.(1982).
  24. M. R. Kim, "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* Vol.13 No.3, pp.335 - 344, (2007).
  25. M. J. Kim, "Parenting Stress, Spouse's Involvement in Parenting and Turnover Intention of Nurses in Small-Medium Sized Hospitals", master's thesis, Nambu University. pp.1-72. (2016).
  26. M. S. An, Y. J. Yi, "The Predictive Factors on Leave Planning of Nurses Working at Medium-Sized Hospital in the Metropolitan Area", *Journal of The Korean Data Analysis Society*, Vol.15, No.1, pp. 323-334, (2013).
  27. H. K. Cho, "Hospital Nurses' Intention to Leave and Turnover Rate Related Factor", Chungnam National University, (2012).
  28. G. S. Yoon, "Factors affecting the turnover intention of Nurses", master's thesis, Eulji University, pp.1-57. (2010).
  29. E. Y. Park, "The effects of parenting stress on Organizational commitment and turnover Intention of Married Nurse with preschool children", master's thesis, Soonchunhyang University. pp.1-79. (2016).
  30. M. N. Kim, "Guilt in Raising Children, Separation Anxiety, and Turnover Intentions of Nurses", master's thesis, Ewha Womans University. pp.1-62,(2013).
  31. I. S. Nam, S. H. Kim, "The Effects of Married Nurses' Parenting Stress and Job Involvement on Retention Intention", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society* Vol. 18, No. 6 pp. 155-164, (2017).
  32. J. W. Oh, Y. S. Moon, I, S, Park, "A Study of nurses' working stress, child-rearing stress and parenting attitude", *The Journal of digital policy & management*, Vol.11 No.10, pp.469 - 481, (2013).
  33. M. H. Jang, "The Relationship between Parenting Stress and Maternal Self-esteem of Nurses with Preschool Children", Gyeongsang National University, pp.58. (2015).
  34. Y. M. Hong, "Influences of Parenting stress & Job Stress on Intention of Retention in Married Hospital Nurses",

- master's thesis, Gachon University, 1-53, (2017).
35. S. Y. Lee, S. H. Ahn, "The Effects of Husband's Emotional Support and Mother-teacher Partnership on Maternal Parenting Stress", *Journal of Korean Home Management Association*, Vol. 34 No. 6, pp. 41-54, (2016).
  36. S. H. Kwon, "*Child-Rearing Stress of Married Nurses with Preschoolers*", master's thesis, Kosin University (2013).
  37. J. M. Lim, "*The parenting stress according to leisure time of mother with young children*", master's thesis Ewha Womans University, (2013).
  38. Y. S. Kwon, "*The parenting stress and job and family related variables of employed nurses*", master's thesis, Hanyang University, pp.1-70 (2006).
  39. J. H. Song, "*Nurses' Parenting Stress and Intention for Returning to Work after Maternity Leave*", master's thesis, Hanyang University pp.1-92.(2017).
  40. J. Y. Kang, "*Spousal support and job satisfaction of married nurses' influence on their role conflict*", Sungkyunkwan University, pp.1-48. (2013).
  41. S. H. Kim, "*Role Conflict of Married Nurses' Influence on Turnover Intention*", master's thesis, THE CATHOLIC UNIVERSITY, pp1-62.(2018).
  42. M. J. Hong, "*Factors Affecting the Role Conflicts of Married Nurses Who Rear Preschool Children*", The Catholic University, pp.1-30, (2004).
  43. J. S. Go, "*The Influence of Parenting Stress and Degree of Perception on Internal Marketing on Turnover Intention of Married Nurses*", master's thesis, Korea National University of Transportation, pp. 1-63. (2014).
  44. J. S. Moon, K. H. Ching, "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 No.1, pp.77-90, (2016).
  45. E. J. Song, Y. S. Park, H. S. Ji, H. K. Lee, "Factors Affecting on the Clinical Nurse's Safety Nursing Activity", *Journal of Digital Convergence*, Vol. 14 No. 11, pp.469-479, (2016).