



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

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

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



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

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

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

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

[Disclaimer](#)

간호학 석사 학위논문

코로나 19 상황에서 유자녀 간호사의
직무스트레스와 양육스트레스가
재직의도에 미치는 영향

The Influence of Job Stress and Parenting
Stress on Retention Intention of Nurses
with Children in the COVID-19 Situation

울산대학교 산업대학원
임상전문간호학전공
조선화

코로나 19 상황에서 유자녀 간호사의
직무스트레스 및 양육스트레스가
재직의도에 미치는 영향

지도교수 최혜란

이 논문을 간호학 석사학위 논문으로 제출함

2022년 8월

울산대학교 산업대학원
임상전문간호학전공
조선화

조선화의 간호학 석사학위 논문을 인준함

심사위원 김 정 혜 인

심사위원 김 연 희 인

심사위원 최 혜 란 인

울 산 대 학 교 산 업 대 학 원

2022년 8월

국문 초록

본 연구는 코로나 19 상황에서 유자녀 간호사의 직무스트레스와 양육스트레스를 파악하고, 재직의도에 어떠한 영향을 미치는지 확인하여 향후 코로나 19와 같은 신종감염병 상황에서 유자녀 간호사의 직무스트레스와 양육스트레스 감소를 위한 구체적인 중재 프로그램 개발과 정책 마련에 필요한 기초자료로 활용되고자 시도되었다.

전국에 소재한 병원에서 근무하는 유자녀 간호사 중 연구참여에 동의한 대상자 207명으로부터 자가보고식 설문지를 사용하여 자료를 수집하였다. 자료는 2022년 4월 13일부터 5월 03일까지 수집하였다. 수집된 자료는 SPSS Statistics ver 27.0 program을 이용하여, 빈도와 백분율, 평균과 표준편차, Independent t-test, ANOVA, Scheffe' test, Pearson Correlation Coefficient, 다중회귀분석으로 하였다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

대상자의 일반적 특성으로는 40세 이하, 학사 학위, 근무부서로는 외래, 검사실, 근무년 수는 10년~20년 사이, 직위는 일반간호사, 수입원은 맞벌이, 자녀의 나이는 8세 미만의 아이를 가진 간호사, 자녀의 양육문제로 인해서 사직을 생각해 본적이 '없다', 거주지역 항목에는 서울에 사는 유자녀 간호사의 재직의도가 높았다.

재직의도와 일반적 특성에서 자녀의 양육문제로 인해서 사직을 생각해 본적이 '없다'는 결과와 거주지역이 서울인 변수에서 유의한 차이가 있었다. 자녀의 양육문제로 인해서 사직을 생각해 본적이 있냐는 변수 '없다'라고 답한 대상자가 3.16 ± 0.19 점이었고, '있다'라고 답한 대상자가 3.13 ± 0.33 점이었다($t=3.942$, $p=.048$). 거주지역 항목에는 서울에 사는 유자녀 간호사가 3.17 ± 0.22 점이었고, 서울 외에 거주하는 대상자가 3.10 ± 0.37 점이었다($t=5.901$, $p=.016$).

대상자의 직무스트레스는 5점만점에 4.04 ± 0.57 점, 양육스트레스는 4점만점에 2.99 ± 0.35 점, 재직의도는 4점만점에 3.13 ± 0.31 점이었다. 재직의도는 직무스트레스의 하위요인 9개 업무량 과다($r=-.151$, $p=.030$), 전문직으로서 역할갈등($r=-.177$, $p=.011$) 전문지식과 기술부족($r=-.164$, $p=.018$), 대인관계상의 문제($r=-.183$, $p=.008$), 업무상의 갈등($r=-.167$, $p=.016$), 부적절한 보상과 대우

($r=-.228$, $p=.001$), 익숙치 않은 상황($r=-.171$, $p=.014$), 상사와의 관계 ($r=-.137$, $p=.049$), 밤근무($r=-.151$, $p=.030$) 모두와 유의한 차이가 있었고, 양육스트레스의 하위요인 중에서는 부모의 요인($r=-.190$, $p=.006$)과 유의한 차이가 있었다.

본 연구의 결과로 재직의도에 유의한 영향을 미치는 요인은 직무스트레스의 ‘부적절한 보상과 대우’ ($\beta=-.204$, $p=.003$)와 양육스트레스의 ‘부모의 요인’ ($\beta=-.161$, $p=.019$)으로 확인되었으며 재직의도의 6.8%를 설명하였다($F=8.522$, $p<.001$).

본 연구의 결과를 통해 코로나 19 상황에서 유자녀 간호사들의 재직의도를 높이기 위해 업무에 따른 적절한 보상과 대우를 제공할 필요가 있다. 또한, 부모의 요인으로 인해 생긴 양육스트레스를 경감시키기 위해 부모의 요인의 항목을 파악하고 중재를 마련할 기회가 필요할 것으로 사료된다.

주요어 : 코로나감염병-19, 간호사, 직무스트레스, 양육스트레스, 재직의도.

목차

국문 초록	i
I. 서론	
1. 연구의 필요성	1
2. 연구목적	3
3. 용어의 정의	3
II. 문헌고찰	
1. 직무스트레스	5
2. 양육스트레스	7
3. 재직의도	9
III. 연구방법	
1. 연구설계	12
2. 연구대상	12
3. 연구도구	12
4. 자료수집	15
5. 윤리적 고려	15
6. 자료분석	16
IV. 연구결과	17
V. 논의	30
VI. 결론 및 제언	35
참고문헌	36
부록	46
영문초록	72

Tables

Table 1. General Characteristics of Participants	19
Table 2. Scores of Retention Intention, Job Stress, and Parenting Stress··	22
Table 3. Retention Intention by General Characteristics.....	24
Table 4. Correlation of Retention Intention with Job Stress and Parenting Stress.....	27
Table 5. Influencing Factors for Retention Intention.....	29

I. 서론

1. 연구의 필요성

코로나 19 (코로나바이러스감염증-19, Coronavirus Disease 19)는 2019년 12월 중국 우한의 원인 불명 폐렴 환자들로부터 발견되었다(Zhu et al., 2020). 이후 114개국으로 급격히 확산하면서, 세계보건기구(World health organization, WHO)는 2020년 3월에 코로나 19 대유행(pandemic)을 선언하였다(WHO, 2020). 2003년 중증 급성 호흡기 증후군(Severe Acute Respiratory Syndrome)과 2015년 중동 호흡기 증후군(Middle East respiratory syndrome)의 경험으로 새로운 감염병에 대응하기 위한 인프라를 강화해 왔으나, 코로나 19 확산으로 병상 부족과 전문 인력의 부족 등의 문제로 대응에 어려움을 겪고 있다(Choi et al., 2020). 이러한 어려움 속에 질적인 의료서비스의 제공에 중추적 역할과 병원경영의 가장 핵심적인 전문인력을 담당하는 것은 간호사다(Christmas, 2008).

감염병 대유행시기의 간호사는 공중 보건 위기 상황에 직면하여, 감염된 환자를 돌봐야 하는 돌봄의 의무를 부여받는다(Hawng & Kim, 2019). 코로나 19 상황에서의 간호사는 감염된 환자의 곁에서 직접 간호하며 이들의 생명과 건강을 지키는 의료 전문직이다. 그러나 코로나 19 상황에서 간호를 하면서 간호사의 인력 부족, 불안정한 근무환경, 익숙치 않은 상황에 대한 어려움, 체력 소진과 피로 누적, 장시간 근무에 따른 집중력 저하 등으로 많은 어려움을 겪고 있다(The Korean Nurses Association News [TKNAN], 2020). 또한, 간호사는 신종감염병의 특성상 새롭고 특성이 잘 알려지지 않은 바이러스가 노출될 수 있다는 위험을 가지고 환자를 돌보는 업무로 인해 심리적 위협이 될 수 있다(Lee, 2021). 이러한 어려움으로 코로나 19 상황에서의 간호는 간호사의 직무스트레스를 더욱 증가시켰다(Lee & Choi, 2021). 직무스트레스는 직무만족도를 떨어뜨려 직무를 효과적이고 효율적으로 수행할 수 없게 만들어 간호사의 재직의도를 낮춘다(Kim & Lee, 2006).

재직의도란 근로자가 새로운 일을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 직무에 계속 머무르려 하는 의도(Cowin, 2002)이다. 간호사의 재직의도가 높아진다는 것은 간호사의 이직의도가 낮아진다고도 말할 수 있다. 이직의도의 감소는 이직으로 인

한 신규간호사의 모집, 채용, 교육과 관련된 각종 비용을 줄일 수 있고 간호사의 근무의욕을 고취시켜서 조직 생산성을 향상시킬 수 있다(Lee et al., 2014). 그런 의미에서 재직의도는 이직의도와 함께 간호사 이직을 예측할 수 있는 변수인 동시에 경험 많고 능력 있는 간호사가 계속 조직에 남아 간호 할 수 있도록 하는 중요한 변수이다(Kim, 2006). 간호사의 재직의도에 영향을 주는 요인으로는 간호사의 연령, 임상경력, 수입 등이 높을수록 재직의도가 증가하고(Kwon et al., 2009; Lee et al., 2014) 전문 직업성, 전문직 자아개념, 직무만족, 직무몰입이 높을수록, 스트레스가 경감될수록 재직의도가 증가한다(Back, 2016; Kim, 2006; Kwon et al., 2009; Lee et al., 2014).

간호사의 재직의도를 낮추는 직무스트레스 외에 또다른 스트레스로 양육스트레스가 있다. 양육스트레스는 다른 직종의 여성보다 간호사에게 더 높게 나타났다(Kang & Kim, 2011; Nam & Kim, 2017). 간호사는 병원에서 교대 근무와 일정하지 않은 퇴근시간, 육아 및 가사업무로 일-가정의 두 영역의 다중역할을 수행하게 되면서 일-가정의 갈등이 필연적으로 나타나고 있다(Lee & Jung, 2013). 가정에 대한 여성의 책임이 가중되어 있는 현실에서 일-가정 갈등은 유자녀 간호사에게 큰 부담으로 작용하고 신체적, 정신적, 시간적 한계로 인해 역할 갈등이 증가한다(Jeoun & No, 2018).

코로나 19 상황에서 정부의 사회적 거리두기는 어린이집·유치원·학교 등을 휴원·휴교하게 되었고, 자녀를 돌봐야하는 돌봄부담이 가족들에게 발생되어 돌봄 공백이 생겼다(Chung, 2020). 학교에서 담당하던 자녀들의 학습, 보육기관에서 맡았던 돌봄이 모두 가정에서 해결되어야 하는 상황으로 변하면서 가정은 ‘과부하의 공간’이 되었다(Lee et al., 2020). 이러한 과부하의 공간은 주양육자인 어머니, 특히 취업모의 양육스트레스를 증가시켰다(Kim, 2018). 정부의 사회적 거리두기로 발생한 돌봄 공백을 대체하는 긴급 돌봄이 시행되었으나, 부모들은 자신의 자녀만 긴급 돌봄을 이용하는 것은 아닌지 부담감을 느끼기도 하였고, 감염에 대한 우려로 인해 긴급 돌봄을 이용하지 않았다(Ju & Han, 2021). 예기치 못하게 발생한 돌봄 공백으로 취업모들은 자신의 업무를 유지하기보다는 자녀를 직접 돌봄하는 것을 선택하였다(Lee, 2020).

코로나 19 상황으로 간호사가 평소 경험하지 못한 업무와 갑자기 늘어나는 업무량으로 인해 발생한 직무스트레스, 예기치 못하고 생긴 돌봄 공백과 변화한 상

황으로 인한 양육스트레스에 대해 파악하고, 이러한 스트레스가 유자녀 간호사의 재직의도에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 코로나 19 상황에서 유자녀 간호사의 직무스트레스와 양육스트레스가 재직의도에 어떠한 영향을 미치는지 파악하고 이러한 스트레스를 경감할 수 있는 중재에 기여하여 재직의도를 높이고자 한다. 따라서 본 연구의 구체적인 목표는 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 직무스트레스, 양육스트레스, 재직의도를 파악한다.
- 3) 대상자의 직무스트레스, 양육스트레스, 재직의도와의 상관관계를 파악한다.
- 3) 일반적 특성, 직무스트레스와 양육스트레스가 재직의도에 미치는 영향을 규명한다.

3. 용어의 정의

1) 직무스트레스

직무스트레스란, 직무와 관련되어 나타날 수 있는 부정적인 환경조건(업무량 과중, 역할 갈등, 부적절한 물리적 환경 등)이 개인의 특성과 연관되어 개인의 능력을 초과하거나 욕구가 충족되지 않을 때 발생하는 스트레스를 말한다(Ahn, 2003). 본 연구에서는 Kim과 Ku (1984)가 개발한 측정도구를 Yun과 Lee (2003)가 수정, 보완하여 사용한 도구로 측정한 점수를 말한다.

2) 양육스트레스

어머니가 일상생활에서 자녀를 양육하는 과정에서 경험하는 스트레스를 말한다(Kim & Park, 2009). 본 연구에서는 Abidin (1990)이 개발한 Parenting Stress Index Short Form (PSI-SF)을 Kim (2006)이 수정, 보완한 것을 사용하여 측정한 점수를 말한다.

3) 재직의도

재직의도란, 간호사가 다른 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 간호 직무에 머무르려는 의도(Cowin, 2002)이다. 본 연구에서는 Lee 등(2014)의 병원 간호사의 재직의도 연구에서 포커스그룹을 통해 개발한 재직의도를 측정할 점수를 말한다.

II. 문헌고찰

1. 직무스트레스

간호사가 간호업무상황에서 경험하게 되는 직무스트레스는 피할 수 없는 현상이며, 어느 정도의 스트레스는 간호사의 직무수행에 도움이 되고 개인의 성장과 생산성 증가에 원동력이 될 수 있다(Hong, 1984). 그러나 환자의 중증도와 요구도는 증가하고, 의료기관들의 경쟁으로 인해 각종 인증평가의 시행으로 간호사는 환자를 직접간호하는 업무외에 부가적으로 더 많은 역할과 책임을 요구 받고 있다. 이러한 상황은 병원에서의 근무환경을 더욱 업무 지향적이고 경쟁적으로 만든다(Lee & Im, 2012). 의료환경의 변화는 업무부담 증가, 업무상의 갈등으로 간호사에게 지속적인 직무스트레스로 나타나고, 에너지를 소진시키며 신체적, 정신적 건강에 부정적인 영향을 미친다(Larrabee et al., 2003). 이러한 부정적인 영향은 간호사의 직무만족도를 떨어뜨려 직무를 효과적이고 효율적으로 수행할 수 없게 하여 간호조직이 제공하는 의료 및 간호서비스의 질에 직접적으로 영향을 미친다(Kim & Lee, 2006). 간호사의 직무스트레스 정도는 5점 척도에서 평균 평점이 2.90점으로 사무직 근로자들의 직무스트레스 평균 2.77점보다 수치가 높았다(Ahn, 2003).

2020년 1월 30일 세계보건기구(World Health Organization)에서 코로나 19를 국제적인 공중보건비상사태로 선포하였다. 코로나 19는 호흡기 비말을 통해 사람 간에 전파되는 것으로 호흡기 감염질환이다. 각 국가는 코로나 19로부터 국민의 생명과 건강을 보호하기 위하여 긴급 사태 속에서 감염병을 대응했다. 우리나라도 의료, 보건, 정치, 경제, 사회, 문화, 과학 등 전체적인 분야에서 최선의 대응을 펼쳤다. 간호사 역시 코로나 19 현장에서 감염자들의 생명과 건강을 지키는 의료 전문직으로 일하고 있다(Lee & Choi, 2021). 코로나 19 상황에서 간호사의 직무스트레스를 조사한 이집트 연구 결과 코로나 19 상황이 아닌 상황에서 조사된 간호사 직무스트레스 결과보다 높은 것으로 나타났고(Said & El-Shafei, 2021), 우리나라에서 시행한 코로나 19 상황에서의 간호사 직무스트레스 역시 높았다(Park et al., 2021). 코로나 19 상황에서 간호사는 감염될 수도 있다는 감염위험성에 대해 불안해했고, 실제로 코로나 19가 발생한 이후 9개월 동안 코로나 19

에 감염된 의료진은 159명이었는데, 이 중에서 101명이 간호사로 확인되었으며 이는 전체의 63%를 차지하며, 매일 평균 3명의 간호사가 감염되는 수치였다(TKNAN, 2020). 또한, 간호사는 모든 외부와의 물리적 접촉이 차단되어진 코로나 19 환자가 겪는 일상생활에서의 소외를 위로하고, 환자의 가족의 역할, 가족과의 교량적 역할까지 감당하면서 윤리적 고뇌가 증가했다(Kong, 2021). 간호사는 지속적으로 증가하는 코로나 19 환자로 인해 인력 부족을 호소하였고, 극도의 체력 소진과 피로 누적, 그리고 장시간 근무에 따른 집중력 저하 등이 나타났다. 하지만 대체 인력이 부족한 상황에서 간호는 지속되었다(TKNAN, 2020).

코로나 19 상황은 코로나 19에 감염되지 않은 환자를 간호하는 간호사의 직무스트레스도 증가시켰다. 정부의 사회적 거리두기로 병원내 면회제한이 발생하고 기존의 감염관리와 더불어 코로나 19 상황에서의 철저한 감염 관리, 간병인 관리 등 기본적으로 간호사가 환자를 간호하며 수행해야하는 업무와 역할이 증가했다. 면회가 제한된 의료 현장 속에서 환자들은 심리적, 정신적, 육체적으로 간호사에게 의지할 것으로 추정되고 이러한 변화들이 간호사의 직무스트레스를 증가시켰다(Choi, 2021; Yun, 2022). 간호사의 역할 증가는 인력부족을 더욱 야기시켰고, 인력 보충 없이 임상과 코로나 19 현장에서 간호하는 간호사의 업무량 과다로 인해 직무스트레스를 촉진시켰다(Jang, Y. H., 2021).

간호사의 직무스트레스에 대한 연구를 통해 예측할 수 없는 상황, 변수, 인력 부족, 소진 등 다양한 원인으로 직무스트레스가 높아짐을 알 수 있다(Kim, 2004; Lee, 2002; Lee, H. H., 2001; Lee, H. S., 2001; Yun, 2022). 직무스트레스의 증가는 간호사의 이직이나 사직을 유발하고 이직과 사직으로 발생한 간호공백은 남아있는 간호사에게 업무 부담을 가중시켜 또 다른 간호사의 이직이나 사직요인으로 작용한다. 병원에서는 간호공백의 대처방안으로 많은 신규간호사를 채용하고 신규간호사의 증가는 간호의 전문성 약화, 간호의 질 저하로 연결될 수 있다(Yoon et al., 2013). 또한 직무스트레스의 증가는 직무만족도를 떨어뜨리고 직무를 효과적이고 효율적으로 수행할 수 없게 만들어 간호조직이 제공하는 의료 및 간호서비스의 질에 직접적으로 영향을 미치게 되며 간호사의 재직의도를 낮추는 원인이 된다(Kim & Lee, 2006). 이러한 선행연구 토대로 간호사의 직무스트레스 관리는 간호사 개인의 건강뿐, 아니라 환자에게 양질의 서비스를 제공하는데 매우 중요한 역할을 한다(Lee & Jung, 2015).

2. 양육스트레스

자녀를 양육함에 있어 남성보다는 여성이 주양육자로서 경제적, 신체적, 심리적으로 포기해야 하는 부분이 있다(Kim & Lee, 2005). 여성으로서 양육을 위해 포기해야 하는 상황은 양육스트레스를 유발한다. 양육스트레스란, 부모가 자녀를 양육하는 과정에서 일상적으로 지각하는 스트레스이며, 부모와 자녀관계에 중대한 영향을 미칠 뿐 아니라 자녀의 발달에도 영향을 준다(Huang et al., 2014; Noh & Hwang, 2012). 양육스트레스는 자녀의 성별이나 연령 등 자녀의 특성 및 기질, 부모 자신의 특성이나 성향, 주변의 다양한 사회적 지지와 가족들의 지지 등 생활에서 일어나는 다양한 요인에 영향을 받는다(Ahn, 2001). 양육스트레스는 자녀의 행동 문제와 발달에 직접적인 영향을 주기도 하고, 부모의 양육행동을 통하여 간접적으로 영향을 주기도 한다(Ahn, 2001).

유자녀 간호사의 양육스트레스는 평균 2.39점-3.13점(Kim, 2016; Oh et al., 2013; Lee, 2012)으로 다른 직종의 자녀를 둔 어머니의 양육스트레스의 평균 2.15-2.32점(Kim & Koh, 2016)보다 높다(Kang & Kim, 2011). 이는 간호사가 교대근무로 인해 불규칙한 근무 패턴으로 자녀 양육까지 감당해야 하는 역할을 병행하기 때문이다(Kang & Kim, 2011; Yu, 2013). 양육스트레스는 가정에서 양육을 담당하고 있는 취업모에게 더욱 심각하게 나타나는데, 경제활동으로 인해 자녀를 직접 돌보지 못하는 경우 양육에 대한 죄책감까지 경험하고, 이러한 죄책감은 양육스트레스 파악을 위해 Abidin (1990)이 개발한 Parenting Stress Index Short Form (PSI-SF)의 양육스트레스 하위요인중 ‘부모의 요인’에 속한다(Sohn, 2012).

Abidin (1990)의 PSI-SF는 세가지 하위요인으로 ‘부모 요인’, ‘부모와 아이의 요인’, ‘아이의 요인’으로 나눈다. ‘부모의 요인’은 부모의 역할을 수행하면서 경험하는 고통에 의한 스트레스가 클수록, ‘부모와 아이의 관계’는 부모와 아이 사이에 상호작용을 하면서 발생하는 스트레스가 클수록, ‘아동의 요인’은 아동의 까다로운 기질로 인한 스트레스가 높을수록 양육스트레스는 증가한다. Abidin (1990)의 양육스트레스 측정도구는 ‘부모요인’으로는 7가지 척도로 구성되어 있다. 부모의 성격과 정신병리 요소와 관련된 우울척도, 양육자로서

느끼는 부모의 능력감 척도, 부모의 역할을 만족시키기 위한 부모의 동기를 측정하는 애착척도가 있다. 또한 나머지 4개 척도들은 부모역할에서 배우자와의 관계 척도, 사회적 지지의 가용성을 측정하는 사회적 고립 척도, 양육에 요구되는 현재의 신체적 건강을 측정하는 부모의 건강척도, 부모의 개인적인 자유가 부모 역할의 영향력을 측정하는 역할제한 척도이다. ‘부모와 아이의 요인’에서는 아이가 부모에게 긍정적인 반응을 만드는지를 측정하는 부모 강화척도가 있다. ‘아이의 요인’에서는 아이의 요구성 척도, 지나친 울음, 위축, 아동의 스트레스 인자를 측정하는 아이의 기분척도, 아이의 까다로운 기질인 과잉활동성이나 산만성 척도로 세분화될 수 있다(Youm et al., 2000).

양육스트레스 측정도구로는 Abidin (1990)의 양육스트레스 측정도구 이외에 Kim과 Kang(1997)이 우리나라의 사회, 문화적 배경에 맞게 개발한 32문항의 4점척도 도구로 일상적스트레스 12문항, 부모 역할수행에 대한 부담감 12문항, 타인양육에 대한 죄책감 8문항으로 구성된 도구가 있으나 아동의 기질이나, 아동과 부모의 상호작용에 대한 문항들이 포함되어 있는 Abidin (1990)의 PSI-SF도구가 본 연구의 취지에 더 부합한다고 여겨 적용하였다.

Abidin (1990)의 PSI-SF도구를 적용한 Park과 Moon (2015)의 연구에서 보면 양육스트레스에 영향을 미치는 요인으로 배우자 지지 정도가 양육스트레스에 영향을 미친다고 나타났고 PSI-SF의 ‘부모의 요인’에 속한다. Kim 등(2014)의 연구에서는 ‘부모와 아이의 관계’ 요인이 양육스트레스에 유의한 음의 상관관계를 갖는다고 나타났다. Kim과 Cho (2000)의 연구에서는 맞벌이 부부 중 취업부인 경우에는 자녀의 기질, 자녀의 가치관, 수입, 직업만족도 등으로 ‘아동의 요인’에 속하는 항목들이 나타났고, 취업모인 경우 결혼만족도, 배우자의 지지, 교육수준, 부모 효능감, 완벽감 등으로 ‘부모의 요인’의 항목들이 양육스트레스를 증가시키는데 요인으로 작용한다고 나타났다. Kang과 Kim (2011)의 연구에서는 유자녀 간호사가 가지는 스스로에 대한 만족감 저하와 우울감, 자기효능감 저하, 자존감 저하, 배우자와의 부적절한 지지 등으로 ‘부모의 요인’에 속하는 항목들이 양육스트레스를 증가시켰다.

코로나 19 상황에서 자녀를 양육하는 어머니는 두려움, 불안감, 답답함, 분노, 피해의식, 원망과 같은 부정적인 감정이 증가하게 되었다(Moon et al., 2021). 어머니의 이러한 부정적인 감정의 증가는 아동에게 직접적, 간접적으로 부정적인

영향을 주는 것으로 나타났다(Ahn, 2005). 2020년 이후 코로나 19 감염자 확산으로 인해 정부의 사회적 거리두기가 실천되었고 유치원과 학교의 수업형태는 원격수업을 진행하거나, 어린이집·유치원·학교는 휴원·휴교되었다. 정부는 재택근무가 가능한 업종은 최대한 재택근무를 하도록 권고하고, 돌봄 공백으로 인해 돌봄이 필요한 맞벌이 가정에 자녀 돌봄 휴가를 적극적으로 활용할 수 있도록 한시적인 금전적 지원을 제공하기도 하였다(Ministry of Health and Welfare, 2021). 그러나 간호사의 업무특성상 재택근무가 불가능하고 자녀 돌봄 휴가를 사용한다 하여도 이미 근무 스케줄이 나와있는 상태에서 자신으로 인해 동료들에게 불편한 상황을 초래하는거 같아 어려움을 느껴 신청할 수 없었다고 한다(Lee & Choi, 2021). 또한, 긴급 돌봄을 이용하는 자녀중에도 예상치 못하게 감염자와 동선공유로 인해 예상치 못한 귀가를 해야 하는 상황이 초래되어 어려움을 겪었다(Lee & Choi, 2021). 코로나 19 상황으로 어머니들은 자녀의 감염에 대한 우려로 인해 자신이 직접 양육을 하거나, 대체양육자를 구하여 양육과 돌봄이 가정의 역할로 전가되었다(Ju & Han, 2021). 코로나 19로 인해 발생한 돌봄 공백을 대체하는 긴급 돌봄을 이용하지 않는 자녀의 주양육자로는 아버지보다 어머니가 많다는 것을 알 수 있는데, 이는 여성들이 남성들보다 가족돌봄제도를 1.6배 높게 이용하고, 남성의 3배 높게 육아휴직을 신청한 결과로 알 수 있다(Jang, J. H., 2021). 이로 인해 대체 양육자가 없는 유자녀 간호사는 퇴사를 고민하는 등 자녀 돌봄에 대해 걱정을 하였다(Ju & Han, 2021). 코로나 19 상황에 유자녀 간호사는 자녀를 돌봐야 하는 시간이 늘어나고 가정내에 국한된 양육으로 인해 본인 스스로를 돌볼 시간적 여유가 없고, 배우자의 지지가 적절히 지원되지 않는 상황에 전문적인 간호를 제공해야 했다. 유자녀 간호사는 양육으로 인해 스스로의 만족도가 낮아지고, 자기효능감 저하, 자존감 저하가 나타났다(Jang, J. H., 2021).

3. 재직의도

재직의도란 근로자가 새로운 일을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 직무에 계속 머무르려 하는 의도로(Cowin, 2002), 간호사의 재직의도가 높으면 이직으로 인한 신규간호사의 모집, 채용, 교육과 관련된 각종 비용을 줄일 수 있고 간호사의 근무의욕을 고취시켜서 조직 생산성을 향상시킨다(Cho et al., 2017). 그런

의미에서 재직의도는 이직의도와 함께 간호사 이직을 예측할 수 있는 변수인 동시에 경험 많고 능력 있는 유자녀 간호사로 하여금 계속 조직에 남아있도록 하는 변수를 확인할 수 있게 하는 중요한 변수이다(Kim, 2006).

2019년 고용노동부가 조사한 바에 따르면, 간호사 이직률은 15.2%로 다른 산업군 이직률 4.9%보다 높았고(Ministry of Employment and Labor, 2022), 간호사의 이직률은 간호 인력 부족으로 사회 문제가 되고, 병원경영에 많은 비용이 소요되는 영향을 주므로 간호 인력을 유지, 발전시키는 것은 조직적 차원에서 중요한 문제이다. 임상현장에서 간호사의 높은 이직률은 환자안전을 저해하고 의료비용을 증가시키며 직원 사기에 영향을 주는 동시에 소진을 유발하고 간호직의 전문성을 감소시킨다(Kim, et al., 2009).

간호사의 이직과 사직을 감소하기 위해서는 간호사의 이직과 사직에 영향을 미치는 변수들을 확인하고 이를 각 기관에 맞게 보완하고 있다(Kim, 2007). 그러나 단순히 간호사 이직과 사직을 예방하는 것만으로는 경험 많고 유능한 간호사가 소속감과 사명감, 애착을 가지고 조직에 계속 근무하도록 하는 데에는 한계가 있다. 또한, 이직의도의 파악은 불만요소를 감소시킴으로써 소극적 효과를 가져올 수 있지만, 재직의도의 파악은 대상자에게 만족을 더 제공함으로써 적극적인 효과를 가져올 것으로 기대되기 때문에 간호 인력의 유지차원에서 재직의도를 파악하는 것은 이직의도를 파악하는 것보다 더 효과적이라고 생각된다. 재직의도는 이직의도와 비슷한 영향요인을 가지고 있으나, 몇 가지의 다른 변수들을 가지고 있다(Lee et al., 2014).

재직의도를 조사한 Choi와 Kim (2013)연구에서는 Cowin (2002)의 Nurses' Retention Index (NRI)로 임상간호사의 재직의도를 측정하여 3.21점(5점척도)을 얻었다. 같은 도구를 사용한 응급실 간호사의 재직의도를 조사한 Sung과 Choi (2012)의 연구는 4.8점(8점척도)이었다. Lee 등(2014)이 병원간호사를 대상으로 개발한 재직의도 도구로 조사된 병원간호사의 재직의도는 2.66점(4점척도)이었다. 6개의 단일구조로 구성된 Cowin (2002)의 NRI보다는 Lee 등(2014)이 국내 병원간호사의 재직의도 요인을 파악하여 만든 47문항의 도구가 본 연구의 취지에 더 부합하여 사용하였다.

McCarthy 등(2007)에서는 재직의도에 개인적 요소, 조직적 요소, 직무 만족도가 영향을 미친다고 하였다. 개인적 요소의 하부 요인에 나이, 교육 정도, 결혼

상태, 가족간의 유대관계, 재직기간, 직무 몰입도가 포함된다고 하였으며, 조직적 요소의 하부요인에 의사소통, 의사결정의 참여, 공평한 분배와 경제적 보상, 승진 기회, 조직 내부에 대한 인지, 직장 생활의 질 등이 포함된다고 하였다. Chan과 Morrison (2000)은 간호사의 재직의도 관련 요인으로 의료진간의 협력 여부와 간호 기술의 능력여부를 명시하였다. 국내의 간호사는 직무만족도가 클수록, 재직기간이 길수록, 전문직의 자부심이 높을수록, 보수 및 복지가 만족할수록, 가족의 지지가 높을수록, 간호직에 대한 신념과 사명감이 있을 때, 인간관계에 만족할 때, 교대근무가 아닐 때, 업무능력이 높을수록, 신체적·심리적으로 감당할 수 있는 업무 일수록, 업무와 적성에 만족할수록, 근무환경에 만족할수록, 동료와의 인간관계가 만족할수록, 간호 관리자와의 관계 및 간호관리자의 지지여부가 높을수록, 스트레스가 적을수록 등이 있었다(Je et al., 2017; Lee et al., 2012; Oh & Jeong, 2019; Park & Jung, 2016).

Ⅲ. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 코로나 19 상황에서 유자녀 간호사의 직무스트레스와 양육스트레스가 재직의도에 영향을 주는지 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구에서는 만 50세 미만의 간호사 중 학령기전기와 학령기의 자녀를 둔 간호사를 대상으로 직무스트레스와 양육스트레스, 재직의도를 조사하였다. 학령기전기는 미취학아동을 의미하며, 학령기 아동은 12세까지의 아동을 의미한다(National Institute of Special Education, 2009).

만 50세 미만이나 재직중이지 않는 이미 경력이 단절된 간호사, 첫째를 임신중으로 아직 육아를 시작하지 않은 간호사는 제외하였다.

연구 대상자 수를 산출하기 위해 G*Power Program Version 3.1.9 프로그램을 이용하였다(Faul et al., 2009). 선행연구(Choi, 2018; Han, 2014)를 참고하여 효과 크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .95, 예측요인 9개(직무스트레스, 교육정도, 자녀연령, 근무형태, 양육스트레스의 하위요인 3가지, 돌봄공백 여부, 경제력)로 입력한 결과 166명이 산출되었고 약 20%의 탈락률을 고려하여 총 연구 대상자는 208명이었다. 수집된 설문지는 자가보고식으로 응답하도록 하였으며, 총 214부의 설문지를 회수하였으며 전체 표본 중 응답이 불성실한 설문지 7부를 제외하고 분석에는 207부를 사용하였다.

3. 연구도구

본 연구에서는 양육스트레스 측정도구, 직무스트레스 측정도구, 재직의도 도구 모두에 대한 사용승인을 받아 측정하였다.

1) 일반적 특성

일반적 특성으로 나이는 응답의 편리성을 고려하여 10세 단위로 만 21~30세, 만 31~40세, 41~50세로 범주화하였다. 지역은 서울에 사는 지역과 서울이 아닌 지역을 분류하였다. 성별, 학력, 근무 직위, 근무 년 수, 근무 형태, 밤근무 횟수, 간호사가 된 동기, 경제력을 조사하였다. 자녀의 연령은 막내 자녀의 나이를 기준으로 하였고 육아로 인하여 사직을 생각한 경험에 대한 유무를 조사하였다. 가족구성형태에서는 부모와 자녀만 사는 형태와 그 외의 가족형태를 분류하였다. 자녀의 돌봄기관이나 주 양육자는 복수 형태로 조사하였고, 돌봄 공백의 유무, 긴급보육 이용유무를 조사하여 대체돌봄자의 유무에 대한 문항들로 구성하였다.

2) 직무스트레스

직무스트레스 측정도구는 Ku와 Kim (1984)이 개발한 측정도구를 Yun과 Lee (2003)가 수정, 보완한 43문항 중 본 연구자가 수간호사 2인, 20년 이상의 경력 간호사 1인, 10년이상 간호사 2인 및 관련분야 전문가인 간호학 교수 1인의 자문을 통하여 Content validity index (CVI)를 평가하였고, 6문항을 제외한 37문항을 사용하였다. 삭제된 6문항은 ‘컴퓨터 조작성 못할 때’, ‘의사가 근무중 신경질을 내며 화풀이할 때’, ‘동료간호사와 견해 차이가 날 때’, ‘타 분야 직원이 간호사의 역할과 능력을 인정하지 않을 때’, ‘간호보조요원과 관계가 좋지 않을 때’, ‘학력에 대한 스트레스’ 문항으로 CVI 결과가 0.583-0.666이었다.

본 직무스트레스 도구는 업무량 과중 7문항, 전문직으로서 역할 갈등 5문항, 전문지식과 기술 부족 6문항, 대인관계상의 문제 5문항, 업무상의 갈등 6문항, 부적절한 보상과 대우 2문항, 익숙치 않은 상황 2문항, 상사와의 관계 3문항, 밤근무 1문항으로 9개의 하위요인이었다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘그렇지 않다’ 2점, ‘조금 그렇다’ 3점, ‘그렇다’ 4점, ‘매우 그렇다’ 5점으로 Likert형 5점 척도이고, 점수가 높을수록 직무스트레스가 높음을 의미한다. Ku와 Kim (1984)의 연구에서 Cronbach's α .94 이었고 Yun과 Lee (2003)의 연구에서는 Cronbach's α .92이었다. 본 연구에서의 Cronbach's α 는 .887이었다. 하위요인의 Cronbach's α 는 업무량 과중 .857, 전문직으로서 역할 갈등 .822,

전문지식과 기술 부족 .878, 대인관계상의 문제 .839, 업무상의 갈등 .814, 익숙치 않은 상황 .676, 부적절한 보상과 대우 .719, 상사와의 관계 .692이었다.

3) 양육스트레스

본 연구에서는 Abidin (1990)이 개발한 Parenting Stress Index Short Form (PSI-SF)을 Kim (2006)이 수정 변안한 도구로 36문항 중 본 연구자가 수간호사 2인, 20년 이상의 경력 간호사 1인, 10년이상 간호사 2인 및 관련분야 전문가인 간호학 교수 1인의 자문을 받았다. CVI 결과 ‘우리 아이는 놀 때, 자주 소리 내어 웃지 않는다’, ‘우리 아이가 정말로 나를 많이 괴롭히는 몇 가지가 있다’, ‘어머님을 괴롭히는 자녀의 행동들을 주의 깊게 생각하고, 그 행동들의 가짓수를 세어 보십시오’, ‘우리 아이는 내가 기대했던 것만큼 많은 것을 하지 못한다’ 라는 4개의 문항이 CVI 0.565-0.687사이로 삭제 후 32문항을 사용하였다.

본 도구는 부모의 요인 12문항, 부모와 아이의 요인 11문항, 아이의 요인 9문항 등 세 가지 하위요인 이었다. 본 연구에서의 양육스트레스의 도구는 Kim (2006)의 연구와 같이 4점 Likert식 척도로 ‘거의 그렇지 않다’ 1점, ‘그렇지 않은 편이다’ 2점, ‘그런 편이다’ 3점, ‘매우 그렇다’ 4점으로 점수가 높을수록 양육스트레스가 높음을 의미한다. Kim (2006)의 연구에서 세가지 하위요인의 신뢰도 Cronbach’ s α 는 부모의 요인 .82, 부모와 아이의 요인 .79, 아이의 요인 .76이었다. 본 연구의 양육스트레스 도구의 Cronbach’ s α .618이었고, 부모의 요인 .907, 부모와 아이의 요인 .736, 아이의 요인 .851이었다.

4) 재직의도

Lee 등(2014)의 병원간호사의 재직의도 연구에서 포커스 그룹을 통해 개발한 재직의도 측정 도구 47문항의 도구를 본 연구자가 수간호사 2인, 20년 이상의 경력 간호사 1인, 10년이상 간호사 2인 및 관련분야 전문가인 간호학 교수 1인의 자문을 통하여 대상자에 맞게 삭제, 수정, 보완하였고 47문항중 ‘47번 문항 출신 대학 간의 차별이 없다.’ 라는 문항이 CVI 0.653라는 결과로 삭제하였다. 재직의도 측정도구는 4점 Likert식 척도로 ‘매우 동의하지 않는다’ 1점, ‘동의하지

않는다' 2점, '동의한다' 3점, '매우 동의한다' 4점으로 점수가 높을수록 재
직의도가 높음을 의미한다. 선행연구에서의 도구 신뢰도 Cronbach' s α .91이었
고, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach' s α .837이었다.

4. 자료수집

본 연구의 자료수집은 코로나 19 확산 방지를 고려하여 비대면 온라인 설문조
사 방법인 Naver Form을 활용하여, 눈덩이 표집을 포함한 편의 추출 방법으로 수
행하였다. 연구자가 속한 병원의 인트라넷과 간호사와 관련된 인터넷 카페와 너
스케입, 연구자가 소속된 학교 홈페이지에 본 연구에 대한 목적과 방법에 대한
설명을 기술한 연구설명문을 QR코드로 제시하고 이를 동의하는 연구 참여 대상자
는 QR코드에 연결된 설문지 링크를 통해 참여할 수 있도록 모집공고문을 제시하
였다. 또한 연구설명문에 기재되어 있는 연구대상자의 선정기준에 충족된 경우와
자발적으로 연구에 동의하는 대상자는 연구 설문링크와 연결되도록 설정하였다.
연구설명문을 읽고 설문링크 연결 시 첫 화면에 연구에 대한 동의함을 누르고 설
문 선정기준에 충족된 대상자만이 설문을 지속할 수 있도록 설정하였다. 자료 수
집은 2022년 04월 13일부터 5월 03일까지 실시하였고 답변을 완료한 대상자에게
는 모바일 커피쿠폰으로 답례하였다.

5. 윤리적 고려

본 연구는 연구 대상자의 윤리적 측면을 보호하기 위하여 연구 시작 전 연구자
소속 기관의 임상연구심의위원회의 승인을 받은 후 연구를 진행하였다(승인번
호:2022-0410). 코로나 19 상황임을 고려하여 소속 기관 확인 하에 서면 동의서
면제를 받은 후 진행하였다. 연구 설문지의 참여 설명문을 읽은 후 설문지 시작
첫 면에 연구 참여를 동의하는 내용의 '동의함' 에 체크하는 것은 연구 참여에
동의하는 것임을 의미하였다. 연구 참여자가 본 연구 참여에 동의하지 않는 경우

라도 자유의사에 의하여 언제든지 이를 철회 가능하며 참여 중단을 원한다면 참여를 철회할 수 있다고 고지하였다. 이 때 연구 참여자는 그 어떠한 불이익도 없고, 수집된 모든 자료는 암호화된 ID를 사용하며, 수집한 기록 및 데이터는 연구가 끝난 후로부터 3년간 암호화된 USB에 보관하여 이는 잠금 장치가 있는 금고에 보관하였다. 이 후 복원 불가능한 방법으로 데이터를 영구 삭제하였다.

6. 자료분석

수집된 자료는 SPSS Statistics ver 27.0 프로그램을 이용하여 유의수준 .05에서 다음과 같이 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균과 표준편차로 확인하였다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따라 직무스트레스와 양육 스트레스가 재직의도에 차이가 있는지 파악하기 위하여 Independent t-test와 ANOVA 분석 후 사후검증으로 Scheffé test로 확인하였다.
- 3) 직무스트레스, 양육스트레스, 재직의도 간의 상관관계는 Pearson correlation coefficient로 분석하였다.
- 4) 대상자의 일반적 특성, 직무스트레스, 양육스트레스가 재직의도에 미치는 영향요인은 다중회귀분석을 사용하여 분석하였다.

VI. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자 207 명에 대한 일반적 특성은 다음과 같다(Table 1). 조사대상자의 연령분포를 살펴보면 40 세 이하 152 명(72.9%)이었고, 40 세 이상 50 세미만이 56 명(27.1%)이었다. 성별은 여자가 199 명(96.1%)이었다. 거주지역으로는 서울 100 명(48.3%)이고 서울 외 지역으로 경기, 강원, 영남, 호남 경남, 경북에 소재한 간호사는 107 명(51.7%)이었다.

학력은 전문학사 31 명(15.0%), 학사 96 명(46.4%), 석사이상 80 명(38.6%) 이었으며, 현 근무 부서는 내과계 병동 42 명(20.4%), 외과계 병동 22 명(10.6%), 특수부서(중환자실 수술실, 응급실, 분만실)은 63 명(30.4%), 상근 근무(외래, 검사실)은 80 명(38.6%)이었다. 총 근무경력 10년 미만은 48 명(23.2%)이며 10년~20년은 146 명(70.5%), 20년 초과가 13 명(6.3%)이었다. 현재 근무하는 부서에서 대상자의 직위는 일반간호사가 155 명(74.9%), 책임간호사 45 명(21.7%), 수간호사이상의 직위가 7 명(3.4%)이었다. 근무형태는 3교대근무가 75 명(36.2%), 2교대 근무가 22 명(10.6%)이었다. 교대근무 대상자중 밤번 근무 횟수는 한달에 2-3개는 12 명(4.1%)이며, 3-4개는 31 명(10.6%), 5개 이상은 39 명(13.3%)이었다.

간호사가 된 동기에 대한 조사를 살펴보면, '취업이 용이하기 때문에' 가 117 명(56.5%)이고, '자아실현의 목적' 은 57 명(27.5%)이었다. 수입원에 대한 항목에서는 맞벌이가 191 명(92.3%)이었다. 한달 수입은 500만원미만이 35 명(16.9%)이고, 500만원이상이 172 명(83.1%)이었다.

자녀들의 나이는 8세 미만이 141 명(68.1%)이며, 8세 이상이 66 명(31.9%)이었다. 가족유형은 부부와 자녀만으로 구성된 가족형태가 179 명(86.5%)이고 그 외에 조부모와 함께 살거나 한부모의 가족, 한조부모와 함께 사는 가족의 형태 등은 28 명(13.5%)이었다. 자녀의 양육문제로 인해서 사직을 생각해 본적이 있냐는 항목에는 '있다' 라는 응답이 164 명(79.2%)이고 '없다' 라는 응답이 43 명(20.8%)이다.

근무하는 동안에 자녀의 양육은 어린이집이나, 학교, 학원에서 담당하는 경우가 182(87.9%)명 답하였고, 친정식구가 담당하는 경우 92 명(44.4%), 시댁식구가

담당하는 경우 57 명(27.5%)이었다. 남편이나 아내가 양육하는 경우가 70 명(33.8%), 육아 돌보미가 양육하는 경우 23 명(11.1%)이었다. 퇴근 후에 양육은 나누어 해주는 사람은 친정식구가 65 명(61.4%), 시댁식구가 37 명(17.9%), 남편이나 아내의 경우 157 명(75.8%), 육아 돌보미 157 명(75.8%)이었다.

근무하는 동안 양육기관이나 양육담당자에 대한 만족도는 만족이 112 명(54.1%), 불만족이 95 명(45.9%)이었다. 근무하는 동안 자녀에 대한 걱정과 불안은 불안함이 138 명(66.7%), 불안하지 않음이 69 명(33.3%)이었다.

코로나 19 상황으로 사회적 거리두기가 실시로 인해, 학교, 학원, 어린이집 등의 휴원과 휴교가 이루어지므로 돌봄공백이 발생하여 ‘어려움을 겪었다’가 139 명(67.1%), ‘어려움이 없었다’는 경우가 68 명(32.9%)이었다. 돌봄공백으로 인해 긴급보육의 이용여부에 대해 ‘있다’가 69 명(33.3%), ‘없다’가 138 명(66.7%)이었다. 긴급보육의 서비스를 받지 않은 응답자중 대체 양육자는 친정식구 82 명(39.6%), 시댁식구 46 명(22.2%), 남편이나 아내가 74 명(35.7%), 육아 돌보미가 6 명(2.9%)이었다(Table 1).

Table 1. General Characteristics of Participants

(N=207)

Categories	n (%)
Age (yr)	
≤40	152 (72.9)
≥41	56 (27.1)
Gender	
Male	8 (3.9)
Female	199 (96.1)
Region of work	
Seoul	100 (48.3)
Other region	107 (51.7)
Education	
Associate degree	31 (15.0)
Bachelor	96 (46.4)
Master or higher	80 (38.6)
Clinical experience (yr)	
<10	48 (23.2)
10~20	146 (70.5)
>20	13 (6.3)
Clinical position	
Staff nurse	155 (74.9)
Charge nurse	45 (21.7)
Head nurse	7 (13.4)
Department	
Medical ward	42 (20.4)
Surgical ward	22 (10.6)
ICU,OR,ER	63 (30.4)
Full time department	80 (38.6)
Working type	
3 shift	75 (36.2)
2 shift	22 (10.6)
Day shift	110 (53.2)
Number of night shifts (month)	
2-3	12 (4.1)
4-5	31 (10.6)
>5	39 (13.3)
Motivation to become a nurse	
Employment guarantee	117 (56.5)
Advice of family and surrounding	23 (11.1)
Self-actualization	57 (27.5)
Others	10 (4.9)
Income	
Single-income	15 (7.2)
Dual-income	191 (92.3)
Others	1 (0.5)
Salary (10,000won)	
<500	35 (16.9)
≥500	172 (83.1)
Age of child (yr)	
<8	141 (68.1)
≥8	66 (31.9)

Table 1. to be continue

Categories	n (%)
Family type	
Nuclear family	179 (86.5)
Others	28 (13.5)
Intention to resign due to parenting	
Yes	164 (79.2)
No	43 (20.8)
Method of raising children at work*	
Kindergarten, school	182 (87.9)
Mother' s family	92 (44.4)
Father' s family	57 (27.5)
Husband or wife	70 (33.8)
Private babysitters	23 (11.1)
Others	3 (1.4)
After-work caregiver*	
Kindergarten, school.	47 (22.7)
Mother' s family	65 (31.4)
Father' s family	37 (17.9)
Husband or wife	157 (75.8)
Private babysitters	157 (75.8)
Others	7 (3.4)
Satisfaction with child institutions during work	
Satisfied	112 (54.1)
Unsatisfied	95 (45.9)
Anxiety about one's children at work	
High anxiety	138 (66.7)
Low anxiety	69 (33.3)
Difficulty with care gaps	
Yes	139 (67.1)
No	68 (32.9)
Use emergency childcaring service	
Yes	69 (33.3)
No	138 (66.7)
Alternate caregiver*	
Mother' s family	82 (39.6)
Father' s family	46 (22.2)
Husband or wife	74 (35.7)
Private babysitters	6 (2.9)
Others	8 (3.9)

*Multiple choice; ICU=Intensive care unit; OR=Operating room; ER=Emergency room.

2. 대상자의 재직의도, 직무스트레스, 양육스트레스 수준

전체 대상자의 재직의도 총 평균은 4점 만점에 3.13 ± 0.31 점이었다. 직무스트레스는 총 평점 5점 만점에 4.04 ± 0.57 점으로 측정되었다. 하부요인 중에서는 ‘부적절한 보상과 대우’ 요인의 평균이 4.24 ± 0.74 로 가장 높았으며 그 다음으로 ‘업무량의 과다’ 요인이 4.21 ± 0.65 점, ‘대인관계 문제’가 4.19 ± 0.64 점, ‘익숙치 않은 상황’ 4.12 ± 0.68 점, ‘상사와의 관계’ 4.14 ± 0.70 점, ‘전문직으로서의 역할 갈등’ 4.00 ± 0.72 점, ‘업무상의 갈등’ 4.00 ± 0.68 점, ‘전문지식과 기술의 부족’ 3.75 ± 0.78 점 ‘밤근무’ 3.81 ± 1.24 점으로 나타났다.

양육스트레스의 평균은 4점 만점에 2.99 ± 0.35 점이었고, 하부요인으로 ‘부모의 요인’ 2.94 ± 0.36 점, ‘부모와 자녀의 요인’ 3.17 ± 0.56 점, ‘아동의 요인’ 2.88 ± 0.54 점이었다(Table 2).

Table 2. Scores of Retention Intention, Job Stress, and Parenting Stress (N=207)

Items	M±SD	Min- Max	Possible range
Retention intention	3.13±0.31	1.70-3.71	1-4
Job stress	4.04±0.57	2.30-5.00	1-5
Overload	4.21±0.65	1.86-5.00	
Professional role conflict	4.00±0.72	1.40-5.00	
Lack of expertise and skills	3.75±0.78	1.50-5.00	
Interpersonal problems	4.19±0.66	2.00-5.00	
Conflict at work	4.03±0.65	1.83-5.00	
Inappropriate treatment	4.24±0.74	1.50-5.00	
Unfamiliar situation	4.12±0.68	2.00-5.00	
Relationship of head nurse	4.14±0.70	1.33-5.00	
Night shift	3.81±1.24	1.00-5.00	
Parenting stress	2.99±0.35	2.16-3.91	1-4
Parents domain	2.94±0.36	2.17-4.00	
Parent-child domain	3.17±0.56	1.80-4.00	
Child domain	2.88±0.52	1.80-4.00	

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도 비교

일반적 특성에 따른 재직의도를 비교해 보면 양육으로 인한 사직 고려여부 ($t=3.942$, $p=.048$)의 변수와 거주하는 지역($t=5.901$, $p=.016$)의 변수에서 유의한 차이를 보였다. 나이, 교육수준, 근무경력, 직위, 근무부서, 근무형태, 밤근무의 수, 수입형태 및 수입량, 양육형태, 가족형태, 주 양육자에 따른 재직의도는 유의한 차이가 없었다(Table 3).

Table 3. Retention Intention by General Characteristics

(N=207)

Category	M±SD	t or F	p
Age (yr)			
≤40	3.13±0.30	0.002	.966
≥41	3.13±0.34		
Gender			
Male	3.16±0.33	0.064	.801
Female	3.13±0.31		
Region			
Seoul	3.17±0.22	5.901	.016
Other region	3.10±0.37		
Education			
Associate degree	3.20±0.25	1.194	.305
Bachelor	3.14±0.30		
Master or higher	3.10±0.34		
Clinical experience (yr)			
<10	3.18±0.33	0.429	.652
10~20	3.10±0.31		
>20	3.25±0.31		
Clinical position			
Staff nurse	3.14±0.30	1.194	.305
Charge nurse	3.10±0.36		
Head nurse	3.20±0.20		
Department			
Medical ward	3.14±0.30	0.470	.704
Surgical ward	3.00±0.35		
ICU,OR,ER	3.10±0.36		
Full time department	3.16±0.25		
Working type			
3 shift	3.12±0.36	0.616	.541
2 shift	3.09±0.39		
Day shift	3.15±0.31		
Number of night shifts (month)			
2-3	3.10±0.40	0.357	.784
4-5	3.10±0.42		
>5	3.15±0.25		
Motivation to become a nurse			
Employment guarantee	3.10±0.35	1.905	.130
Advice of family and surrounding	3.15±0.22		
Self-actualization	3.20±0.24		
Others	3.20±0.17		
Income			
Single-income	3.24±0.18	1.192	.306
Dual-income	3.12±0.31		
Salary (10,000won)			
<500	3.11±0.35	0.213	.647
≥500	3.14±0.30		
Age of children (yr)			
<8	3.13±0.31	1.163	.309
≥8	3.15±0.30		

Table 3. to be continue

Category	M±SD	t or F	<i>p</i>
Family type			
Nuclear family	3.14±0.30	0.022	.882
Others	3.12±0.33		
Intention to resign due to parenting			
Yes	3.13±0.33	3.942	.048
No	3.16±0.19		
Satisfaction with child institutions during work			
Satisfied	3.13±0.32	0.040	.842
Unsatisfied	3.13±0.30		
Anxiety about one's children at work			
High anxiety	3.14±0.28	1.301	.225
Low anxiety	3.13±0.32		
Difficulty with care gaps			
Yes	3.14±0.32	1.148	.285
No	3.13±0.28		
Use emergency childcaring service			
Yes	3.16±0.31	0.196	.659
No	3.12±0.30		

ICU=Intensive care unit; OR=Operating room; ER=Emergency room.

4. 재직의도와 직무스트레스, 양육스트레스의 상관관계

재직의도와 직무스트레스와 양육스트레스의 상관관계를 분석한 결과 직무스트레스에서는 업무량 과다($r=-.151, p=.030$), 전문직으로서 역할갈등($r=-.177, p=.011$) 전문지식과 기술부족($r=-.164, p=.018$), 대인관계상의 문제($r=-.183, p=.008$), 업무상의 갈등($r=-.167, p=.016$), 부적절한 보상과 대우($r=-.228, p=.001$), 익숙치 않은 상황($r=-.171, p=.014$), 상사와의 관계 ($r=-.137, p=.049$), 밤근무($r=-.151, p=.030$)들과 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 양육스트레스에서는 부모의 요인($r=-.190, p=.006$)이 유의한 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Table 4).

Table 4. Correlation Retention Intention with Job Stress and Parenting Stress

(N=207)

Variables		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13
(X1) Intention to retention	r	1												
	(p)													
(X2) Work overload	r	-.151	1											
	(p)	.030												
(X3) Role conflict	r	-.177	.628	1										
	(p)	.011	.000											
(X4) Lack of knowledge	r	-.164	.531	.620	1									
	(p)	.018	.000	.000										
(X5) Problem in personal relationships	r	-.182	.675	.643	.618	1								
	(p)	.009	.000	.000	.000									
(X6) Conflict with work	r	-.167	.631	.635	.606	.820	1							
	(p)	.016	.000	.000	.000	.000								
(X7) Inappropriate reception and reward	r	-.228	.524	.525	.405	.599	.622	1						
	(p)	.001	.000	.000	.000	.000	.000							
(X8) Unfamiliar situations	r	-.171	.571	.612	.569	.679	.693	.551	1					
	(p)	.014	.000	.000	.000	.000	.000	.000						
(X9) Conflict with superior	r	-.137	.675	.473	.460	.668	.662	.654	.560	1				
	(p)	.049	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000					
(X10) Night shift	r	-.151	.343	.234	.361	.232	.277	.218	.334	.354	1			
	(p)	.030	.000	.001	.000	.001	.000	.002	.000	.000				
(X11) Parent domain	r	-.190	.072	.066	.065	.018	.040	.143	.088	.056	.033	1		
	(p)	.006	.305	.348	.352	.797	.572	.040	.209	.419	.638			
(X12) Parent-child domain	r	-.043	.000	.022	.016	-.038	.001	-.076	-.028	-.067	-.001	.156	1	
	(p)	.541	.997	.752	.816	.584	.987	.279	.687	.335	.985	.024		
(X13) Child domain	r	-.113	-.036	-.004	-.010	-.069	-.056	-.025	-.026	.019	.018	.201	.621	1
	(p)	.104	.604	.955	.891	.322	.420	.720	.705	.788	.800	.004	.000	

5. 재직의도에 영향을 주는 요인

대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해서 단계적 회귀분석을 실시하였다. 분석 전 더빈-왓슨(Durbin-Watson) 통계량을 이용하여 오차항들간 자시 상관성이 있는지 알아본 결과 1.794로 독립변수간의 관계가 없었다. 독립변수들간 다중공선성이 있는지 분산팽창지수(Variance Inflation Factor, VIF)를 구한 결과, VIF는 1.000-1.021로 10미만의 값으로 나타나 독립변수들간 다중공선성은 없는 것으로 나타났다. 재직의도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 유의한 차이를 보인 변수인 자녀의 양육문제로 인해서 사직을 생각해 본적이 있냐는 변수, 거주지역, 양육스트레스 요인 중에 부모의 요인, 직무스트레스 요인 중에는 업무량 과다, 전문직으로서 역할 갈등, 전문지식과 기술 부족 대인관계상의 문제, 업무상의 갈등, 익숙치 않은 상황, 부적절한 보상과 대우, 밤근무를 단계선택방법으로 변수를 투입하여 회귀분석을 시행하였다. 재직의도에 미치는 요인은 직무스트레스 중 ‘부적절한 보상과 대우’ ($\beta=-.204$, $p=.003$)와 양육스트레스 중 ‘부모의 요인’ ($\beta=-.161$, $p=.019$)이 유의한 영향요인으로 나타났다(Adj. $R^2=.068$, $F=8.522$, $p<.001$)(Table 5).

Table 5. Influencing Factors for Retention Intention (N=207)

Variables	B	SE	β	t	p
(Constant)	3.898	0.196		19.925	<.001
Inappropriate reception and reward	-0.084	0.028	-.204	-3.009	.003
Parent domain	-0.138	0.058	-.161	-2.367	.019
Adj. R^2 =.068, F=8.522, p <.001					

V. 논의

본 연구는 코로나 19 상황에서 유자녀 간호사의 직무스트레스와 양육스트레스가 재직의도에 어떠한 영향을 미치고 가장 영향력 있는 변수와 요인이 무엇인지 확인하여 효율적인 간호조직 관리를 위한 기초자료를 제공하고자 시도하였다.

본 연구에서 재직의도의 평균은 3.13점으로 같은 도구를 사용한 Lee 등(2014)의 평균 2.66점보다 높았다. Cowin (2002)의 NRI도구로 조사된 Choi와 Kim (2013)의 연구에서는 임상간호사의 재직의도를 측정하여 3.21점(5점척도)이었고, Sung과 Choi (2012)에서 응급실 간호사를 대상으로 조사된 재직의도는 4.8점(8점척도)이었다. 두 연구를 4점척도로 환산 시 Choi와 Kim (2013)에서는 2.57점, Sung과 Choi (2012)에서는 2.4점으로 본 연구의 결과보다 낮았다. 코로나 19로 인해 변화한 사회, 경제의 영향으로 인해 재직의도가 증가 되었다고도 여겨진다. 코로나 19 상황에서 조사된 미국의 청년 남성(16-24세)의 실업률은 2020년 2월~4월 사이 8.5%에서 24.0%로 증가하였고, 청년 여성의 실업률은 7.5%에서 29.8%로 증가하였다. 다른 국가들(호주, 중국, 아일랜드, 한국, 네덜란드, 스위스)에서도 비슷한 양상이 나타났다(Ahn & Seo, 2020). 코로나 19 상황에서의 실업률의 증가는 고용불안정을 의미하며 사회와 경제위기를 의미한다. 미국의 경우 실업률이 약 12배 증가하여 대공황 이후 최악인 14.7%를 2020년 4월에 기록한 바 있다(Kim, 2020). 고용이 불안정한 사회에서 현재 재직하고 있는 업무에서 이직이나 사직을 고려하는 대상자의 비율이 줄어들 수 있고 이에 따라 재직의도가 높아질 수 있음을 의미한다. 본 연구에서 재직의도의 점수가 다소 높은 것은 이러한 상황이 반영됐다고 볼 수 있다.

일반적 특성에 따른 재직의도의 분석에서 자녀 양육 문제로 인한 사직 의향에 '없다' 라는 답변을 한 대상자가 재직의도에 유의한 차이를 보였다. 이는 Song (2017)의 연구에서 자녀 양육을 위해 이직을 고려한 경험이 있는 대상자의 양육스트레스가 더 높고, 이직 고려 경험이 없으면 재직의도가 더 높은 것으로 나타나 본 연구의 결과와 일치하는 부분이었다. 또한, Cho와 Im (2020)의 연구에서 최근 1년 동안 사직의도가 없는 경우의 대상자 재직의도가 높게 나타났고 이는 연구의 결과와 일부 일치했다. 거주지역 변수에서는 서울에 거주하는 대상자가 재직의도에 유의한 차이를 보였다. 코로나 19 상황이 서울과 수도권에 집중적으

로 유행하였고, 서울에 거주하는 대상자 중 맞벌이의 비율이 높아 서울에 거주하는 대상자의 경우 고용불안감을 더욱 크게 느껴 재직의도가 높은 점수로 나올 수 있다고 볼 수 있다. 그러나 조사과정에서 서울에 거주하는 대상자가 100명으로 전국의 지역별로 대상자를 조사하고자 하였으나 지역별로 통계적용이 적절하지 않아 서울과 서울외의 지역으로 통계하였다. 이러한 점으로 보아 본 연구에서 거주지역으로 재직의도에 유의한 차이가 있다라고 일반화하기는 어렵다고 생각된다. 추후 거주지역을 세분화하고 정해진 대상자의 범위에서 재직의도에 대한 추가 연구가 요구될 것으로 사료된다.

본 연구 대상자의 직무스트레스는 평균 4.04점(5점 척도)으로 같은 도구로 측정한 Ahn (2003)의 직무스트레스 평균 3.74점, Jeong과 Do (2002)의 평균 3.78점 결과보다 높은 수준을 보였다. 직무스트레스 하위요인 9개는 모두 유의한 차이를 보였다. ‘부적절한 보상과 대우’, ‘업무량 과다’, ‘대인관계 문제’, ‘상사와의 관계’, ‘익숙치 않은 상황’, ‘업무갈등’, ‘전문가로서의 역할 갈등’, ‘밤근무’, ‘지식과 기술의 부족’ 순이었다. ‘부적절한 보상과 대우 ($r=-.228, p=.001$)’ 요인은 Shin 등(2021)의 연구에서 소진에 영향을 미치는 유의한 요인이 보상의 부적절함이라는 결과가 본 연구의 결과와 유사하였다. ‘업무량 과다($r=-.151, p=.030$)’ 요인은 응급실 간호사, 요양병원 간호사, 임상 간호사를 대상으로 조사한 직무스트레스의 요인으로 업무량 과다가 높은 영향 요인으로 나타났고(Ha & Sung, 2018; Kim & Kim, 2014), Kim (2001)과 Ahn (2003)의 연구결과에서도 업무량 과부담으로 인해 직무스트레스가 증가한다는 결과가 나타나 본 연구의 결과와 유사한 부분이었다.

본 연구에서 양육스트레스의 평균은 2.99점(4점척도)으로 같은 도구를 사용한 Kim (2006)의 양육스트레스 평균 1.86점보다 높았고, Nam과 Kim (2017)의 기혼간호사를 대상으로 조사한 2.67점보다 높았다. 선행연구에서 조사된 유자녀 간호사의 양육스트레스 평균은 2.39~3.13점(Oh et al., 2013; Kim, 2016; Lee, 2012)으로 본 연구 대상자의 양육스트레스가 선행연구의 결과보다 높았다. 각 요인별로는 ‘부모와 아이의 요인’ 3.25점, ‘아동의 요인’ 으로 3.00점, ‘부모의 요인’ 2.94점으로 조사되었고, 상관 분석한 결과 세가지 요인 중 ‘부모의 요인’ ($r=-.190, p=.006$)이 유의한 차이를 보였다. 이는 Choi (2018)의 연구에서 ‘부모의 고통’ 요인은 3.07점(5점척도)으로 4점척도로 환산 시 2.46점이었고 본

연구의 결과가 높았다. 또한, Choi (2018)의 연구에서 양육스트레스의 ‘부모의 고통’ 요인이 유의한 영향을 미치는 것으로 나와 본 연구의 결과와 일치한다.

대상자의 재직의도에 영향요인을 파악하기 위해 시행한 단계적 회귀분석결과 직무스트레스 하위요인 중 ‘부적절한 보상과 대우’ ($\beta = -.204, p = .003$)가 음의 유의한 결과였다. 코로나 19 상황에서 간호사는 보호구 착용, 감염관리 업무량의 증가와 함께 감염 전파에 대한 두려움, 감염자 증가에 따른 인력 부족, 계획하지 않고 만들어진 코로나 19 병동의 미비한 업무환경, 불안정한 운영체계 등으로 간호사가 양질의 환자 간호를 수행하는 과정에 어려움을 겪었다. 인력보충이나 대체근무자 없이 간호하며, 적절한 보상과 대우 없이 간호만을 요구하는 상황은 간호사의 직무스트레스를 증가시켰다(Jeong, 2021). 코로나 19 상황에 임상에서 근무하는 유자녀 간호사의 재직의도를 높이기 위해 새로운 업무와 예측이 불가능한 간호 상황, 환자를 간호하고 보호자를 관리하면서 발생하는 소진, 감염가능성이 높은 위험한 상황에 속에서 업무 하는 간호사를 위한 적절한 보상 및 대우를 제공하는 것이 필요하다고 사료된다. 직무스트레스의 증가는 재직의도를 낮추는데 영향을 미치므로 이를 경감시켜 주기 위한 노력과 대처방안을 고려하여 재직의도를 높이기 위하여 관심을 기울이고 대책을 마련해야 한다고 사료된다. 적절한 보상으로서는 업무에 따라 금전적, 직무적 보상체계를 확립해야 하는 노력이 요구된다. 적절한 대우를 위한 방법으로 충분한 간호 인력을 공급하여 직무스트레스를 경감시켜주는 행정적인 대책이 마련되기 위한 노력이 필요할 것이다.

대상자의 재직의도와 단계적 회귀분석결과 양육스트레스 하위요인 중 ‘부모의 요인’ ($\beta = -.161, p = .019$)이 유의한 음의 결과가 나타났다. 코로나 19라는 상황으로 자녀의 돌봄이 가정으로 전가되어 자녀의 양육시간의 증가와 업무의 병행으로 대상자의 양육스트레스가 증가되었다고 할 수 있다. 대상자에게는 개인생활을 가질 만한 여유시간이 부족하고, 사회적 거리두기로 인해 사회적 고립이 스트레스의 원인이 되었을 것이라 생각된다. 또한, 대부분의 어머니는 자녀양육에 대한 부담감을 갖고 있다. 코로나 19 상황으로 발생한 돌봄 공백에서 본인이 스스로 자녀를 온전히 돌보지 못하는 상황과 감염의 위험성이 있지만 여의치 않아 긴급 돌봄을 이용하여 자녀를 양육하는 대상자는 죄책감을 가지게 됐다. 죄책감은 어머니의 보호와 교육이 자녀의 성장발달에 중요한 영향을 미친다는 신념으로 인해 대상자는 양육과정에서 정신적인 부담과 양육에 투입하는 시간부족으로 인해 스

스로에 대한 구속감과 양육스트레스가 발생하게 된다(Kim & Park, 2009). 코로나 19 이외에도 새로운 신종감염병으로 인해 앞으로도 돌봄공백은 발생할 것이다. 이러한 상황에 대상자는 다시 양육스트레스는 증가하게 되고, 재직의도는 낮아져 인력손실이 일어날 것이다. 코로나 19 상황으로 인해 발생한 대상자의 양육스트레스의 요인인 ‘부모의 요인’으로 대상자가 가지는 자녀양육에 대한 죄책감을 낮추기 위한 대처로 부모 스스로의 만족감, 자기효능감, 자존감을 증가시키는 중재도 필요할 것으로 사료된다. 정부의 행정적인 정책으로 발생한 돌봄공백을 부모 중 한 명은 어떠한 불이익 없이 가정에서 자녀를 양육할 수 있도록 정부에서의 현실가능한 정책이 필요할 것으로 사료된다. 병원의 교대형태에 따른 양육복지 프로그램 마련에 대한 노력이 요구된다.

본 연구의 회귀분석 결과에서 설명력이 6.8%로 낮았다. 이는 대상자의 재직의도 값의 범위가 넓게 분산되어 결정계수가 작아진 것으로 추정된다. 범위가 넓게 분산되었다는 의미는 재직의도에 영향을 미치는 다양한 요인들이 있고, 재직의도에 다른 유의한 요인들이 존재함을 짐작할 수 있다. 추후 재직의도와 관련된 다양한 요인들을 반영한 반복 연구가 필요하다고 사료된다.

본 연구의 의의는 코로나 19이라는 특수한 상황에서 유자녀간호사들의 직무스트레스와 양육스트레스가 재직의도에 미치는 영향을 살펴보고, 재직의도를 높일 수 있는 기초 자료로 사용될 수 있음에 의의가 있다. 또한, 본 연구는 간호관리자나 병원 경영자에게 대상자의 직무스트레스와 양육스트레스를 감소시켜 효율적인 간호 관리에 활용하고, 간호의 질적 발전과 병원의 발전에 기여하여 재직의도를 높일 수 있는 중재방안으로 활용될 수 있다. 간호 연구적 측면에서 본 연구는 코로나19는 추후 발생할 수 있는 신종감염병으로 발생할 수 있는 간호사의 직무스트레스와 양육스트레스 감소를 위한 중재 개발과 관련된 연구의 근거 자료로 활용할 수 있다.

본 연구의 제한점으로는 본 연구가 전국에 있는 유자녀 간호사들을 대상으로 시행하였으나, 대상자의 근무하는 병원의 크기별로 비교하지 못한 점과 현재 근무하는 부서가 코로나 19 감염자를 직접 간호하는 곳인지 아닌지를 고려하지 못하여 연구결과에 한계가 있다. 또한, 양육형태에 대한 조사에서는 자녀의 수를 고려하지 못한 부분에 대한 연구에 제한점이 있다. 본 연구는 온라인 커뮤니티를 통해 대상자를 모집하여 진행된 서술적 조사연구로 연구 결과를 확대해석하는 데

에는 한계가 있다. 이러한 한계를 극복하기 위해서 다양한 상황의 표본을 확대하고 변수들을 포함하여 추가 연구가 필요할 것으로 사료된다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 코로나 19 상황에서 유자녀 간호사의 직무스트레스, 양육스트레스를 파악하여 재직의도에 미치는 영향을 규명함으로써 직무스트레스와 양육스트레스를 낮추고, 재직의도를 높이기 위한 직, 간접적인 중재를 개발하고 이를 통해 간호업무의 향상과 발전에 기여하고자 하는데 그 목적이 있다.

본 연구의 결과로 코로나 19 상황에서 유자녀 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 직무스트레스 하위요인으로 부적절한 대우 및 보상이었으며, 양육스트레스는 부모의 요인으로 확인되었다.

이상의 본 연구의 결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구는 간호사를 위한 커뮤니티 및 연구자가 속한 병원의 인트라넷을 포함한 전국의 간호사를 대상으로 진행하였으나 지역의 분포가 형평성 있게 이루어지지 않아 일반화에 제한점이 있어 추후 반복연구를 수행할 것을 제언한다.

둘째, 코로나 19 상황에서 유자녀 간호사의 직무스트레스와 양육스트레스 조사 시 병원의 크기 비교와 격리병동에서의 근무 여부 등의 조사가 누락되어 신종감염병에 대한 다양한 변수를 포함한 연구를 시도해 볼 것을 제언한다.

셋째, 본 연구의 코로나 19 상황과 같은 신종감염병 발생 시 유자녀 간호사의 직무스트레스와 양육스트레스를 경감시킬 중재프로그램 개발 및 평가를 수행할 것을 제언한다.

참고문헌

- Abidin, R. R. (1990). Introduction to the special issue: The stresses of parenting. *Journal of Clinical Child Psychology*, 19(4), 298-301.
- Ahn, H. J. (2005). *A Study on the Development and Effects of Parent Education Program for Improving Parental Efficacy and Family Cohesion* [Unpublished master's thesis]. Hongik University, Seoul.
- Ahn, H. S. & Seo, J. H. (2020). New Income Security in the Age of Uncertainty After COVID-19. *korean journal of labor studies*, 26(3), 63-118.
- Ahn, J. Y. (2001). *The effects of maternal parental beliefs, efficacy and stress on mother's parenting behaviors* [Unpublished master's thesis]. Ewha University, Seoul.
- Ahn, M. K. (2003). *The effect of nurse's job stress on health practice behavior* [Unpublished doctoral dissertation]. Yonsei University, Seoul.
- Alon, T., Coskun, S., Doepke, M., Koll, D., & Tertilt, M. (2022). From mancession to shecession: Women's employment in regular and pandemic recessions. *National Bureau of Economic Research Macroeconomics Annual*, 36(1), 83-151
- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2020). *The impact of COVID-19 on gender equality* (No. w26947). U.S.A, National Bureau of economic research.
- Back, G. R. (2016). *Effect of hospital nurses' professionalism, job embeddedness, and nursing organizational culture on intention of retention* [Unpublished master's thesis]. Sung-shin Women's University, Seoul.
- Chan, E. Y., & Morrison, P. (2000). Factors influencing the retention and turnover intentions of registered nurses in a Singapore hospital. *Nursing & Health Sciences*, 2(2), 113-121.
- Cho, K. S., Lee, E. H., & Son, H. M. (2017). Factors affecting hospital nurses intention to remain: Focusing on role conflict. *The Journal of*

- Korean Academic Society of Nursing Education*. 23(3), 290-299.
<https://doi.org/10.5977/jkasne.2017.23.3.290>
- Cho, S. J., & Im, S. J. (2020). Effects of Positive Psychological Capital, Reward on Retention Intention of Hospital Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 26(5), 563-573.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.5.563>
- Choi, S. O., & Kim, J. (2013). Relationships among job stress, nursing performance, and retention intention of clinical nurses. *Journal of Korean Public Health Nursing*, 27(1), 142-152.
<http://dx.doi.org/10.5932/JKPHN.2013.27.1.142>
- Choi, J. H. (2018). *Effect of Job Stress and Social Support on Parenting Stress in Nurses Returning After Parental Leave* [Unpublished master's thesis]. Keimyung University Graduate School, Dea-gu.
- Choi, J. P. (2021). Public Health Ethics in COVID-19 Pandemic Response: Focusing on Relational Autonomy, Solidarity, and Care Ethics. *Bio, Ethics and Policy*, 5(1), 25-48.
- Choi, M. Y., Shin, H. G., Kim, Y., & Han, K. H. (2020). Rapid review of early status of COVID-19 infection in South Korea. *Journal of the Korean Medical Association*. 63(8), 504-511.
<https://doi.org/10.5124/jkma.2020.63.8.504>
- Christmas, K. (2008). How work environment impacts retention. *Nursing Economic*. 26(5), 316.
- Chung, I. (2020). International Responses to Child Care Problems Caused by COVID-19 and their Implications. *Global Social Security Review*. 13, 47-59.
- Cowin, L. (2002). The effects of nurses' job satisfaction on retention: An Australian perspective. *The Journal of Nursing Administration*. 32(5), 283-291.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G* Power 3.1: Tests for correlation and regression

- analyses. *Behavior research methods*. 41(4), 1149–1160.
<https://doi:10.3758/BRM.41.4.1149>
- Ha, D. G. & Sung, M. (2018). Impact of job stress, coping behavior, hardiness on burnout in nurses in the emergency department. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 27(4), 215–223.
- Han, A. R. (2014). *A study of effects of married women workers' work-home environment on risk of career disconnection* [master's thesis]. Konkuk University, Seoul.
- Hwang, S. W., & Kim, S. H. (2019). Health Care Professional' s Duty of Care in a Public Health Emergency. *Journal of Korean Bioethics Association*. 20(2), 29–43.
- Hong, K. P. (1984). *An analytic study on nurse's burnout experience* [Unpublished doctoral dissertation]. Yonsei University, Seoul.
- Hospital Nurses Association. *Survey of hospital nursing manpower*. Retrieves May 11, 2017 from <https://khna.or.kr>.
- Huang, C. Y., Costeines, J., Kaufman, J. S., & Ayala, C. (2014). Parenting stress, social support, and depression for ethnic minority adolescent mothers: Impact on child development. *Journal of child and family studies*. 23(2), 255–262.
<https://DOI 10.1007/s10826-013-9807-1>
- Jang, J. H. (2021). Care gaps due to COVID-19 and Women's Labor Crisis Response Challenges. *Korea Institute of Trade Unions labor & Issue*, 2021(8), 1–12.
- Jang, Y. H. (2021). *Effects of Job Demands and Job Resources on COVID-19 Healthcare Workers' Burnout, Turnover Intention, and Stress* [Unpublished master's thesis]. Seoul National University Graduate School of Public Health, Seoul.
- Je, M. J., Son, H. M., & Kim, D. H. (2017). The Impact of Professional Self-Concept and Nurse Practice Environment on the Retention Intention among Clinical Nurses. *Journal of The Korean Data Analysis*

Society, 19(1), 527-541.

- Jeong, E. (2021). *The effects of job stress and fatigue on burnout in nurses in hospitals dedicated to caring for patients with COVID-19* [Unpublished master's thesis]. Gongju National University, Gong-ju.
- Jeong, U. J., & Do, B. N. (2002). Job stress, Self-efficacy and Health Promoting Behaviors in Hospital Nurses. *The Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 11(3), 398-405.
- Jeoun, B. R., & No, Y. G., (2018). Impact of Work-Family Conflict and Social Support on Retention Intention among Married Female Nurses. *Journal of Digital Convergence 2018*, 16(10), 261-270.
<https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.10.261>
- Ju, H. R., & Han, A. R. (2021). The study on the emotional experience of an infant mothers using the emergency childcare after COVID-19. *The Journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, 26(1), 209-227. <http://doi.org/10.20437/KOAECE26-1-09>.
- Kang, S. J., & Kim, G. Y. (2011). The Relationship Among Nurses' Parenting Stress and Turnover Intention. *The Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17(4), 508-515.
- Kim, E. K., & Koh, C. K. (2016). The Relation of Parenting Stress, Anger and Somatization Symptom of Mothers. *The Korean Journal of Stress Research*, 24(3), 151-160. <http://doi.org/10.17547/kjsr.2016.24.3.151>
- Kim, E. H., & Kim, J. H. (2014). Literature Review of Structural Equation Models for Hospital Nurses' Turnover Intention in Korea. *Perspectives in Nursing Science*, 11(2), 109-122.
<https://doi.org/10.16952/pns.2014.11.2.109>
- Kim, H. G. (2018). Longitudinal mediation effect of life satisfaction between the life Satisfaction and abuse of the primary caregiver for children in a relationship. *Family and Environment Research*, 56(5), 435-446.
<https://doi.org/10.6115/fer.2018.032>
- Kim, H. M., & Doh, H. S. (2004). Maternal parenting stress, efficacy, and

- behavior: Relations to children's social competence. *Korean Journal of Child Studies*, 25(6), 279-298.
- Kim, H. O. (2004). *The Association among job stress, job satisfaction and Burnout of the clinical Nurses in Some Large-sized Hospitals* [Unpublished master's thesis]. Chosun University, Gwangju.
- Kim, J., & Lee, J. (2005). The relationship between father's participation in child rearing and mother's child rearing stress. *Korean Journal of Child Studies*, 26(5), 245-261.
- Kim, K. H., & Cho, B. H. (2000). An ecological approach to analysis of variables in the parenting stress of the dual-earner mothers and fathers. *Korean journal of child studies*, 21(4), 35-50.
- Kim, M. J. (2016). *Parenting stress of nurses in small and medium hospitals Spouse's participation in child rearing and intention to leave* [Unpublished master's thesis]. Nambu University Graduate School of Health Management, Gwangju.
- Kim, M. J. (2006). *The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention* [Unpublished master's thesis]. McCarthy University, Seoul.
- Kim, M. J., & Ku, M. O. (1984). A study on the development of tools for measuring the stress experienced by nurses at work. *Journal of the Korean Society of Nursing*, 4(2), 28-37.
- Kim, M. K. (2020). Social Changes and Social Policy Paradigm in Times of Covid-19. *Korea Institute of Health and Social Affairs*, 2020(12), 6-19.
- Kim, M. R. (2007). Influential factors on turnover intention of nurses: the effect of nurse's organizational commitment and career commitment to turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 13(1), 335-344.
- Kim, M. S. (2001). A Study on the Relationship between job Stress and Health Promoting Behavior among University Hospital Nurses. *Korean Academic*

Society of Occupational Health Nursing, 10(2), 153-163

- Kim, M. Y., & Park, D. Y. (2009). Parenting stress, depression and verbal abuse of infant's mothers. *Child Health Nursing Research*, 15(4), 375-382. <http://jkachn.2009.15.4.375>.
- Kim, S. H., & Lee, M. A. (2006). A study of the reward and the job satisfaction perceived by nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 12(1), 122-130.
- Kim, Y. H., Choi, J. H., & Kim, K. E. (2009). The impact of job overload, relationship with senior on nurses' intention to quit their jobs- Mediating role of emotional exhaust. *The Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(3), 372-381.
- Kong, B. H. (2021). Nursing Ethics during COVID-19 Pandemic: Focusing on the Ethics of Care. *Journal of Korean society for medical ethics*, 24(3), 303-315.
- Kwon, K. J., Chu, M. S., & Kim, J. A. (2009). The impact of nursing professionalism on the nursing performance, job satisfaction and retention intention among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(2), 182-192.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.3.229>
- Larrabee, J. H., Janney, M. A., Ostrow, C. L., Withrow, M. L., Hobbs, G. R., & Burant, C. M. (2003). Predicting registered nurse job satisfaction and intent to leave. *Journal of Nursing Administration*, 33(5), 271-283.
- Lee, D. S. (2020). Gender Inequality in Child Care in Times of Covid-19. *Implications from a Gender-Equality Perspective Health and welfare policy forum*, 2020(12), 64-78.
- Lee, E. H., Cho, K. S., & Son, H. M. (2014). A study of hospital nurse's intention to keep nursing job. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 20(1), 15-27. <https://doi.org/10.22650/JKCNr.2014.20.1.15>
- Lee, G. S. (2012). *Relationship with nurse's parenting stress, social support,*

- and turnover intention* [Unpublished master's thesis]. Keimyung University Graduate School, Dea-gu.
- Lee, H. H. (2001). *A study on the relationship between perceived stress and job satisfaction of polyclinic nurses in Korea* [Unpublished master's thesis]. Kyung-sung University, Pusan.
- Lee, H. J. (2002). *A study on the personality traits, work stress and job satisfaction of nurses* [Unpublished master's thesis]. Chosun University, Gwangju.
- Lee, H. S. (2001). *A study of job stress and satisfaction of the clinical nurse* [Unpublished master's thesis]. Kyung-Hee University, Seoul.
- Lee, J., Chin, M., & Sung, M. (2020). How has COVID-19 changed family life and well-being in Korea. *Journal of Comparative Family Studies*, 51(3-4), 301-313. <https://www.utpjournals.press/doi/pdf/10.3138/jcfs.51.3-4.006>
- Lee, M. K., & Jung, D. Y. (2015). A study of nursing tasks, nurses' job stress and job satisfaction in hospitals with no guardians. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(3), 287-296. <https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.3.287>
- Lee, M. S., & Choi, M. A. (2021). The fighting at the forefront of COVID 19 nurse. *Perspectives in Nursing Science*, 18(1), 33-39. <https://doi.org/10.16952/pns.2021.18.1.33>
- Lee, M. Y., & Im, S. B. (2012). Structural model of nurses' career commitment. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 18(3), 341-353. <https://doi.org/10.22650/JKCNr.2012.18.3.341>
- Lee, N. Y., Lee, S. O., & Hwang, J. H. (2012). Factors Affecting on Hospital Nurse Intention of Retention. *Journal of The Korean Data Analysis Society*, 14(3), 1479-1491.
- Lee, S. H. (2021). Mental health impacts in health care workers during the COVID-19 pandemic. *Journal of Korean Neuropsychiatric Association*, 60(1), 19-22.

<https://doi.org/10.4306/jknpa.2021.60.1.19>

- Lee, Y. S., & Jung, S. J. (2013). The Effects of Work-Family Conflicts, Organizational Culture, and Supervisor Support, on the Mental and Physical Health of Married Nurses. *The Health and Social Welfare Review*, 33(4), 394-418
- Nam, I. S., & Kim, S. H. (2017). kim. *The Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 18(6), 155-164.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.6.155>
- National Institute of Special Education (2009). *Special Education Terminology*. Seoul:ha-woo
- Noh, J. Y., & Hwang, H. S. (2012). The effects of mothers' parenting stress and parental satisfaction on attachment formation with their children. *Korean Journal of Human Ecology*, 21(1), 27-40.
<http://dx.doi.org/10.5934/KJHE.2011.21.1.27>
- McCarthy, G., Tyrrell, M. P., & Lehane, E. (2007). Intention to 'leave' or 'stay' in nursing. *Journal of Nursing Management*, 15(3), 248-255.
- Moon, S. H., Oh, E. Y., & Sun, Y., (2021). The Changed Parenting Experiences of Mothers of Elementary School Students in the Face of the COVID-19 Pandemic. *The Journal Korean Academy Community Health Nurse*, 32(2), 162-174. <https://doi.org/10.12799/jkachn.2021.32.2.162>
- Ministry of Employment and Labor. *Nurse turnover rate of 2019*. Retrieved May 13, 2022 from <https://www.moel.go.kr/english/>
- Ministry of Health and Welfare. *Daycare center closures due to social distancing in the metropolitan area etc*. Retrieved June, 2020 from <http://www.moe.go.kr>
- Oh, E. J., & Jeong, K. S. (2019). The Effect of Job Stress, Nursing Organizational Culture and Emotional Exhaustion on Retention Intention among Clinical Nurses. *The Journal of The Korea Contents Association*. 19(7), 467-477. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.07.467>
- Oh, J. W., Moon, Y. S., & Park, I. S. (2013). A Study of nurses' working

- stress, child-rearing stress and parenting attitude. *The Journal of Digital Policy & Management* 2013 Oct, 11(10), 469-481
- Park, H. K., & Moon, H. J. (2015). A Study on Variables Associated with Female Nurses' Mothering Stresses. *Family and Environment Research*, 53(6), 595-604. <http://dx.doi.org/10.6115/fer.2015.047>
- Park, J. O., & Jung, K. I. (2016). Effects of Advanced Beginner-Stage Nurses' Sense of Calling, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Retention Intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(2), 137-147.
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2016.22.2.137>
- Park, Y. J., Cha, K. S. & Lee, K. L. (2021). A study of the factors influencing burnout in clinical nurses throughout the COVID-19 pandemic-A focus on physical symptoms, depression, infection stress, and occupational stress. *The Journal Korea Society of Nursing Research*, 5(3), 11-23.
- Said, R. M., & El-Shafei, D. A. (2021). Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. *Environmental Science and Pollution Research*, 28(7), 8791-8801.
- Shin, R., Baek, H. J., & Ahn, D. B. (2021). Influence of job stress and resilience on the burnout of nurses who works at the designated public relief hospital. *The Journal of the Korea Contents Association*, 21(9), 595-608. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2021.21.09.595>
- Sohn, S. M. (2012). Parenting Stress and Related Factors of Employed and Non-employed Mothers with Infant. *Association for Future Early Childhood Education*, 19(1), 331-357.
<https://doi.org/10.4069/kjwhn.2009.15.4.294>
- Song, J. H. (2017). *Parenting stress and retention of intention of nurses who reinstated after maternal leave* [Unpublished master's thesis]. Han-yang University, Seoul.
- Sung, M. H., & Choi, E. Y. (2012). The relationships between professional

- self-concept, nursing performance and retention intention of emergency department nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 19(2), 244-252.
- The Korean Nurses Association News. *COVID-19 fighter nurses*. Retrieved January 03, 202 from <http://nursenews.co.kr><http://nursenews.co.kr/>
- Yoon, H. K., Choi, J. H., Lee, E. Y., Lee, H. Y., & Park, M. J. (2013). Effects of decision making competency, nursing professionalism, and job satisfaction on turnover impulse among nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(5), 658-667.
<http://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.5.658>.
- Youm, H. K., Shin, Y. O., & Lee, K. S. (2000). The preliminary study for the development of Korean version Parenting Stress Index. *Journal of the Korean Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 11(1), 70-78.
- Yu, K. J. (2013). Parenting Stress, Job Stress, and Parenting Behaviors in Nurses. *Korean Journal of Childcare and Education*, 9(2), 5-21.
- Yun, C. G., & Lee, H. N. (2003). A Study on the Job Stress of Nurses in Hospital. *The Korean Society of Health Informatics and Statistics*, 28(2), 95-110
- Yun, S. Y. (2022). *The relationship between COVID-19 and the job stress and burnout of nurses* [Unpublished master's thesis], Ewha University, Seoul.
- World health organization. *Covid-19 pandemic declaration*. Retrieved March 12, 2020 from <https://www.who.int/>
- Zhu, Y., Xie, J., Huang, F., & Cao, L. (2020). Association between short-term exposure to air pollution and COVID-19 infection: Evidence from China. *Science of the total environment*, 727, 138-704.
<https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2020.138704>

<부록>

연구 참여 설명문

안녕하십니까? 저는 서울아산병원 응급간호팀 조선화 (울산대학교 임상전문간호대학원 중환자전공 석사과정 연구자) 입니다. 코로나 19 팬데믹 상황에서 간호하는 간호사 중 유자녀 간호사의 직무스트레스 및 양육스트레스를 파악하고 이를 재직의도와 비교함으로써 코로나 19 팬데믹 상황에서 육아와 업무를 수행하는 것이 재직의도에 어떠한 영향을 미치는지 파악하고 유자녀 간호사들의 이직과 사직을 예방할 수 있는 중재 전략 개발과 향후 인력 역량 강화를 위한 기초자료를 마련을 위해 「코로나 19 팬데믹 상황에서 유자녀 간호사의 직무스트레스 및 양육스트레스가 재직의도에 미치는 영향」에 대한 연구를 하고 있습니다.

귀하는 본 연구에 참여할 것인지 여부를 결정하기 전에, 이 설명문을 신중하게 읽어 보셔야 합니다. 이 연구가 왜 수행되고, 무엇을 수행하는지 귀하께서 이해하시는 것이 중요합니다. 이 연구에 대하여 설명한 아래 내용과 관련하여 이 연구를 수행하는 연구 책임자 조선화에게 어떤 질문이든 할 수 있습니다. 충분한 시간을 가지고 결정해 주십시오. 귀하께서 궁금해하는 모든 질문에 대해 답을 얻으셨고, 이 연구에 참여를 결정하였다면 본 설문지를 시작해 주십시오. 본 설명문 확인 후 ‘동의함’ 을 체크하신다면 귀하는 본 연구 참여에 동의하는 것을 의미합니다.

선정기준: 만 50 세 미만의 간호사 중 만 13 세 미만의 자녀를 가진 간호사

제외기준: 1. 만 50세 미만이나 재직중이지 않은 이미 경력이 단절된 간호사

2. 만 50세 이상의 간호사

3. 첫째를 임신중으로 아직 육아를 시작하지 않은 간호사

연구 참여 소요 시간: 본 연구는 서울아산병원 임상연구심의위원회의 승인 이후부터 2022년 10월 31일까지 진행될 예정이며 대상자 208명이 설문을 완료할 때까지 수집될 예정입니다.

귀하께서는 이 기간 중 1회 참여하여 설문지를 작성하며 설문지는 귀하의 성별, 소득, 직위 등 일반적인 특성과 직무스트레스, 양육스트레스, 재직의도 총 156개의 질문으로 구성되어 있습니다. 설문지 답변 예상 소요 시간은 15분입니다.

연구 참여로 인하여 예견되는 위함이나 불편사항: 본 연구의 경우 스트레스와 같은 부정적인 내용을 질문하므로 질문에 답변하기 위하여 이를 떠올리며 개인에 따라 불쾌한 감정이 생길 수도 있습니다. 만약 귀하가 불쾌한 감정을 느낀다면 언제든지 중도에 철회가 가능합니다.

연구에 참여함으로써 기대되는 이익: 이 연구에 참여하시더라도 귀하께서는 직접적인 이익을 얻으실 수 없을 것입니다. 하지만 이 연구가 성공적으로 이루어져 적절한 결과가 얻어진다면 향후 감염병과 다양한 변화로 인해 유자녀 간호사의 직무스트레스와 양육스트레스와의 재직의도 관련성을 규명하여 유자녀 간호사의 직무스트레스, 양육 스트레스 해소 프로그램 개발 등을 통해 재직의도에 긍정적인 관련 연구에 도움이 될 수 있습니다.

연구 참여에 대한 보상: 설문을 완료한 대상자에게 이에 대한 보상으로 커피 쿠폰을 지급합니다. 연구 책임자가 설문지를 완료한 것을 확인 후 지급할 예정입니다. **이를 위하여 설문지 비고란에 커피 쿠폰지급을 위한 전화번호를 수집할 예정이며 이는 보상 지급을 위한 목적이며 커피 쿠폰 지급 후 전화번호는 답례품 제공 즉시 폐기될 것입니다.**

동의 및 철회의 절차: 귀하는 이 연구에 참여에 동의하지 않더라도 불이익을 받지 않으며 참여해야 할 의무는 없습니다. 또한 연구 참여에 동의한 경우라도 자유의사에 의하여 언제든지 이를 철회할 수 있습니다. 귀하가 이 연구에 참여를 중단하길 원하면 언제나 '나가기' 버튼을 누름으로써 참여를 철회할 수 있고 그 어떠한

불이익이 없을 것입니다. 온라인으로 수집되는 정보로 개인 식별 정보를 수집하지 않으므로 설문지 완료 후 참여 철회를 원한다고 하더라도 데이터는 삭제되기 어려울 것입니다.

수집되는 개인정보 및 보호 대책: 만약 귀하가 본 연구에 참여하신다면 **본 연구에서 수집하는 개인정보는 다음과 같습니다. 성별, 연령, 소득, 근속년수, 자녀 수, 양육 형태, 자녀 정보, 휴대전화번호 등입니다.** 이번 연구를 통해 수집되는 개인 정보는 암호화된 ID를 사용하여 암호화된 USB에 보관하며 조선휘(연구에 관련된 담당자)만이 수집된 자료에 접근할 수 있습니다. **수집된 개인정보 중 개인식별정보는 연구에 직접 이용되거나 필요한 정보가 아니며 연구자료 목적으로만 사용됩니다.** 연구를 통해 얻은 모든 개인 정보는 비밀보장을 위해 최선을 다하겠습니다. 점검을 실시하는 자, 심의위원회 및 규제기관이 관계 명령에 따라 연구의 실시 절차와 자료의 품질을 검증하기 위하여 연구대상자의 신상에 관한 비밀이 보호되는 범위에서 연구대상자의 자료를 열람할 수 있다는 사실과 연구대상자 또는 연구대상자의 동의가 이러한 자료의 열람을 허용할 수 있습니다.

연구관련 자료(임상연구심의위원회 심의결과, 서면면제동의서, 개인정보수집/이용·제공현황, 연구종료보고서)는 연구 종료 후 「생명윤리 및 안전에 관한 법률」 시행규칙 제 15조에 따라 연구 종료 후 3년간 보관됩니다. 보관기간이 끝나면 데이터를 영구히 삭제하여 폐기될 것입니다.

문의처: 본 연구에 문의사항에 있으실 경우 연구 책임자에게 언제든지 연락해 주시기 바랍니다. 연구에 참여하는 동안 귀하의 권리에 대한 질문이 있는 경우, 연구와 관련된 의문사항이 있는 경우 연락하여 주십시오.

임상연구보호센터전화: 02-3010-7285

서울아산병원 임상연구심의위원회(IRB) 전화: 02-3010-7166

연구책임자 : 서울아산병원 응급간호팀 조선희

(울산대학교 임상전문간호대학원 중환자진공 석사과정 연구자)

E-mail : _____

H.P : _____

본 설문지에 응답하신 모든 내용과 수집된 자료는 오직 학술적 연구 목적으로만 활용됩니다. 귀하께서는 소중한 답변 부탁드립니다, 설문지 진행 시에 성심껏 답변을 부탁드립니다. 바쁘신 와중에도 귀한 시간을 내어 연구에 참여를 고려해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

설명문을 읽은 후 아래 동의 확인 여부를 체크해주시기 바랍니다.

동의함 동의하지않음

<부록- 설문지>

본 연구는 「코로나 19 팬데믹 상황에서 유자녀 간호사의 직무스트레스 및 양육스트레스가 재직의도에 미치는 영향」에 대한 연구를 위한 설문지입니다.

I. 기본정보

1. 귀하의 연령은?

- ① 만 21~30세
- ② 만 31~40세
- ③ 만 41~50세

2. 귀하의 성별은:

- ① 여자 ② 남자

3. 귀하가 사는 지역은?

- ① 서울 ② 경기, 강원 ③ 충청, 호남 ④ 영남, 경남, 경북

4. 귀하의 최종학력은?

- ① 전문학사 ② 학사 ③ 석사 이상

5. 귀하의 임상경력은?

()년

6. 귀하의 직위는 무엇입니까?

- ① 일반간호사 ② 책임간호사 ③ 수간호사 이상

7. 귀하가 근무하고 있는 부서는 어디입니까?

- ① 내과계 ② 외과계 ③ 특수부서(중환자실, 응급실, 수술실, 분만실 등)
- ④ 상근부서 (외래, 검사실등)

8. 귀하의 근무형태는 어떠합니까?

- ① 3교대 근무 ② 2교대 근무 ③ 상근

8-1. 교대근무 간호호사 답변 중 한달에 평균 밤근무 횟수가 어떻게 되십니까?
(밤번전담 근무달은 제외)

- ① 2-3개 ② 4-5개 ③ 5개 이상

9. 귀하가 간호사가 된 동기는 무엇입니까?

- ① 취업이 용이하기 때문 ② 지인의 권유 ③ 자아실현의 목적 ④ 기타 :

10. 귀하의 가구 주수입원의 구성은 어떻게 됩니까?

- ① 외벌이 ② 맞벌이 ③ 기타

11. 귀하 가정의 총 월수입은 어떻게 됩니까?

- ① 200만원 미만 ② 200~300만원 미만 ③ 300~400만원 미만
④ 400~500만원 미만 ⑤ 500만원 이상

12. 귀하의 자녀의 연령은 몇 세입니까?(단, 막내자녀의 연령은 몇 세입니까?)(세)

13. 귀하의 가족유형은 어떠합니까?

- ① 조부모+부모+자녀 ② 조부모+한부모+자녀 ③ 한조부모+부모+자녀
④ 한조부모+한부모+자녀 ⑤ 부부+자녀 ⑥ 어머니한부모+자녀 ⑦ 기타()

14. 귀하는 자녀 양육 문제로 직장을 그만 두겠다고 생각해 본 적이 있습니까?

- ① 있다 ② 없다

15. 귀하가 근무하는 동안 자녀의 양육은 어떤 방법입니까? (복수응답가능)

- ① 어린이집, 유치원, 학원 등
② 친정 식구

- ③ 시댁 식구
- ④ 남편 혹은 아내
- ⑤ 육아돌보미
- ⑥ 기타:

16. 귀하가 퇴근한 후에 자녀 양육을 나누어 해주는 사람은 누구입니까?

- ① 학원, 유치원, 어린이집 등.
- ② 친정 식구
- ③ 시댁 식구
- ④ 남편 혹은 아내
- ⑤ 육아돌보미
- ⑥ 기타:

17. 귀하가 근무하는 동안 자녀를 양육하는 사람 또는 기관의 양육 방식에 대하여 얼마나 만족하십니까?

- ① 매우 불만족스럽다
- ② 불만족스럽다
- ③ 보통이다
- ④ 대체로 만족스럽다
- ⑤ 매우 만족스럽다

18. 귀하가 근무하는 동안 자녀에 대한 걱정 또는 불안 정도는 어느 정도입니까?

- ① 매우 걱정되고 불안하여 업무에 매우 집중할 수 없다
- ② 약간 걱정되고 불안 하지만 업무에 지장을 주지 않는다
- ③ 약간 걱정되지 않고 불안하지 않아 업무에 집중할 수 있다
- ④ 매우 걱정되지 않고 불안하지 않아 업무에 고도로 집중할 수 있다

19. 코로나19로 휴원/휴교기간으로 낮 시간동안 자녀 돌봄 서비스를 구하지 못해

어려움을 겪었는가?

- ① 상당히 그렇다. ② 어느정도 그렇다. ③ 별로 안 그렇다. ④ 전혀 안 그렇다.

20. 코로나19 사회적 거리두기로 인해 돌봄 공백이 발생하여 긴급보육을 이용한 적이 있으십니까?

- ① 있다. ② 없다(20-1에 응답해주세요)

20-1. 없다면 가정보육의 대체 돌봄자가 누구 인가요?

- ① 친정 식구
② 시댁 식구
③ 남편 혹은 아내
④ 육아돌보미
⑤ 기타:

Ⅲ-1. 직무스트레스

다음은 유자녀 간호사가 경험하는 직무스트레스 상황을 제시한 문항입니다. 각 문항을 읽고 각각의 상황에서 간호사인 귀하가 느끼는 생각과 느낌을 가장 잘 나타내는 것을 선택하여 주시기 바랍니다.

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	조금 그렇다	그렇다	매우 그렇다
1. 환자의 입, 퇴원이 많을 때					
2. 휴일 없이 오랜 기간 근무로 피로를 느낄 때					
3. 의사가 처방을 자주 변경하거나 추가 처방이 수시로 날 때					
4. 근무 중 중환자가 많거나 임종환자를 대할 때					
5. 간호 인력이 부족하여 업무량이 과중될 때					
6. 동료간호사의 게으름, 능력부족 등으로 자신의 업무량이 많아질 때					
7. 환자가 간호 행위에 협조를 하지 않을 때					
8. 타부서와의 관계가 비협조적, 비합리적일 때					
9. 간호업무 수행 중 불필요하다고 생각되는 업무 전화응대, 물품관리 등을 책임져야 할 때					
10. 간호사의 역할이나 가치관의 기준이 없을 때					
11. 독립적으로 환자의 간호 문제를 해					

문 항	전혀 그 렇지 않 다	그렇지 않다	조금 그렇다	그렇다	매우 그렇다
결하기 어려울 때					
12. 이론과 실제 간호업무에서 괴리를 느낄 때					
13. 환자자신의 지식(질병, 치료, 검사 등)과 수기(기술)가 부족할 때					
14. 간호에 필요한 의료기구 조작 방법 을 모를 때					
15. 환자의 상태 파악이 어려울 때					
16. 적절한 간호진단을 수립하기 어려울 때					
17. 간호업무(투약, 처치 등) 수행 시, 실수나 누락한 것을 발견하였을 때					
18. 의사가 없는 상황에서 환자 상태에 대한 즉각적인 판단을 내려야 할 때					
19. 환자와 보호자로 인한 방해로 간호 에 어려움을 느낄 때					
20. 동료간호사(선, 후배간호사)와 관 계가 좋지 않을 때					
21. 의사가 간호사의 역할과 능력을 인 정하지 않거나 보고를 귀담아듣지 않을 때					
22. 상사나 선배간호사에게 비평을 받 을 때					
23. 지식, 기술면에서 의사를 신뢰할 수 없을 때					

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	조금 그렇다	그렇다	매우 그렇다
24. 의사나 동료 간호사가 자신의 업무 및 책임을 전가할 때					
25. 업무수행 시 필요한 물품이 부족할 때					
26. 간호행정업무(입퇴원 절차 등)를 잘 모를 때					
27. 환자에게 적절하지 않다고 생각되는 의사의 처방을 수행할 때					
28. 수간호사나 팀장과 관계가 원만하지 않을 때					
29. 의사와의 관계가 좋지 않을 때					
30. 환자나 보호자에게 인정받지 못할 때					
31. 승진이나 대우를 공정하게 받지 못할 때					
32. 근무표가 불공평할 때					
33. 관리자가 병동관리를 잘 하지 못한다고 느낄 때					
34. 타 직종 보다 보수가 적거나 일에 비해 보상이 충분하지 않다고 느낄 때					
35. 근무 중 발생한 사고나 사건에 대한 책임을 지거나 서류를 작성할 때					
36. 익숙하지 않은 새로운 업무에 임하게 될 때					
37. 밤근무를 할 때					

- *업무량 과다 : 1,2,3,4,5,6,7
- *전문직의 역할 갈등 : 8,9,10,11,12
- *전문지식과 기술 부족 : 13,14,15,16,17,18
- *대인관계 갈등 : 19,20,21,22,29
- *업무상 갈등 : 23,24,25,26,27,35
- *익숙치 않은 상황 : 30,36
- *상사와의 관계 : 28,32,33
- *밤근무 : 37
- *부절적한 보상과 대우 : 31,34

Ⅲ-2. 양육스트레스

다음은 간호사인 귀하가 자녀(둘 이상일 경우 현재 가장 고민되는 아동의 육아)를 양육하면서 경험하는 스트레스 상황을 제시한 문항입니다. 각 문항을 읽고 귀하의 생각이 가장 잘 나타내는 것을 선택하여 주시기 바랍니다.

문 항	거의 그렇지 않다	그렇지 않은 편 이다	그런 편이다	매우 그렇 다
1. 나는 종종 육아로 인해 업무를 잘 처리하지 못한다고 느낀다.				
2. 아이의 욕구를 충족시켜주기 위해, 나는 나의 삶을 많이 포기한다.				
3. 나는 부모로서 책임감에 얽매어 있는 느낌이 든다.				
4. 육아를 시작하면서 새로운 일들을 할 수 없다.				
5. 육아를 시작하면서 내가 하고 싶은 일을 거의 할 수 없다.				
6. 육아를 시작하면서 나를 위해 산 옷이 만족스럽지 못하다.				
7. 나는 걱정거리가 상당히 많다.				
8. 육아를 시작하면서 배우자와의 갈등이 많아졌다.				
9. 나는 친구가 없고 혼자라는 느낌이 든다.				
10. 모임에 갈 때, 나는 즐겁지 않을 것이라 생각한다.				
11. 나는 예전만큼 사람들에게 관심이 없다.				
12. 나는 예전만큼 일을 즐기지 못한다.				
13. 내 아이는 나를 기분 좋게 해주지 않는다.				
14. 내 아이는 나를 좋아하지 않고 나와 가까이 있				

문 항	거의 그렇지 않다	그렇지 않은 편 이다	그런 편이다	매우 그렇 다
기를 원하지 않는다.				
15. 내 아이는 나에게 많이 웃지 않는다.				
16. 내 아이를 위해 어떤 일들을 할 때, 아이는 나의 노력에 대해 별로 고마움을 느끼지 않는다.				
17. 내 아이는 많이 웃지 않는 편이다.				
18. 내 아이는 많은 것을 하지 못하고 빨리 배우지 못하는 것 같다.				
19. 내 아이는 새로운 것에 익숙해지는 데 시간이 오래 걸리고 매우 어렵다.				
20. 내 아이는 친근하고 다정하기를 기대했으나 그렇지 못한 거 같아서 힘들다.				
21. 때때로 내 아이는 나에게 짓궂은 장난을 치며 괴롭히곤 한다.				
22. 내 아이는 자주 울거나 까다로운 편이다.				
23. 내 아이는 대체로 아침에 불쾌한 기분으로 일어난다.				
24. 내 아이는 시무룩할 때가 많고 쉽게 속상해한다.				
25. 내 아이는 나를 상당히 많이 괴롭힌다.				
26. 내 아이는 자신이 좋아하지 않는 일에 강한 거부반응을 보인다..				
27. 내 아이는 아주 사소한 일에도 속상해한다.				
28. 내 아이의 수면 또는 식습관을 형성시키는 것이 어렵다.				
29. 내 아이는 문제를 많이 일으킨다.				

문 항	거의 그렇지 않다	그렇지 않은 편 이다	그런 편이다	매우 그렇 다
30. 내 아이는 요구하는 것이 많다.				

31. 나는 다음과 같이 느낀다:()

- ① 보통의 부모보다 부족한 나쁜부모이다.
- ② 보통의 부모보다 약간 나쁜부모이다.
- ③ 보통의 부모이다.
- ④ 보통의 부모들보다 좋은 부모이다.
- ⑤ 보통의 부모보다 매우 좋은 부모이다.

32. 나는 우리 아이에게 어떤 것을 시키거나 저지하는 것에 대해 다음과 같이 생각한다:()

- ① 내가 기대했던 것보다 훨씬 더 어려웠다.
- ② 내가 기대했던 것보다 조금 더 어려웠다.
- ③ 내가 기대했던 것만큼 어려웠다.
- ④ 내가 기대했던 것보다 조금 더 쉬웠다.
- ⑤ 내가 기대했던 것보다 훨씬 더 쉬웠다.

*부모의 요인 : 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12

*부모와 아이의 요인 : 13,14,15,16,17,18,19,20,21,31

*아이의 요인 : 22,23,24,25,26,27,28,29,30,32

Ⅲ-3. 재직의도

다음은 재직의도에 관한 설문입니다.
 다음 문항마다 귀하가 간호사로서 재직의도에 영향을 미치는 정도를 선택해 주세요.

문 항	매우 동의한다	동의한다	동의 하지 않는다	매우 동의하지 않는다
1. 근무지 순환(로테이션)은 동기부여가 된다.				
2. 수간호사나 상관은 간호사가 어려운 상황에 닥쳤을 때 간호사를 옹호하고 보호해준다.				
3. 간호사로 근무하는 것을 가족이 지지한다.				
4. 승진 기준이 명확하여 승진준비를 할 수 있다.				
5. 교대 근무가 가사와 육아에 도움이 된다.				
6. 원할 때 질병 및 육아휴직을 할 수 있다..				
7. 근무부서의 분위기와 인간관계에 만족한다.				
8. 교대 근무로 개인의 취미나 자기계발을 할 수 있는 시간적 여유가 있다.				
9. 다른 직업에 비해 간호사가 더 힘든 것은 아니다.				
10. 보수가 경제적으로 도움이 된다.				

문 항	매우 동의한다	동의한다	동의 하지 않는다	매우 동의하지 않는다
11. 스케줄을 조정하여 원하는 시기에 휴가를 사용 할 수 있다.				
12. 다른 직업에 비해 시간의 활용도가 높다.				
13. 자기 발전을 위한 기회가 많다.				
14. 간호사라는 전문직업에 자부심이 있다.				
15. 가족들이 간호사라는 내 직업에 자부심을 가진다.				
16. 업무를 신체적으로 감당할 수 있다.				
17. 업무를 정신적으로 감당할 수 있다.				
18. 자신이 가지고 있는 신념과 사명감으로 근무한다.				
19. 수간호사나 상관이 잘 보살피 주고 지도한다.				
20. 퇴직 후 생활에 대한 보장이 된다.(연금, 퇴직금등)				
21. 간호사는 다른 사람들에게 도움을 주는 직업이다.				
22. 다른 직업에 비해 보수가 좋다.				
23. 근무하고 있는 병원에 대한 자부심이 있다.				
24. 가족들이 이직을 만류한다.				

문 항	매우 동의한다	동의한다	동의 하지 않는다	매우 동의하지 않는다
25. 근무하는 직장에서 업무능력을 인정받는다.				
26. 아픈 사람들을 도와주고 싶다.				
27. 의료직에 계속 종사하고 싶다.				
28. 일을 하고 있다는 자부심으로 다닌다.				
29. 직원을 위한 복지/복리후생이 좋다.				
30. 새로운 직장으로 옮겼을 때 적응하는 것이 두렵다.				
31. 지금까지 직장을 다닌 경력과 지위가 아깝다.				
32. 업무에 적응한 이후 능숙하게 일을 한다.				
33. 간호사 업무가 적성에 맞다.				
34. 간호사 일 자체가 재미있다.				
35. 집과 병원과의 거리가 가까워서 좋다.				
36. 환자가 바뀌는 역동성이 좋다.				
37. 나의 특기(외국어 회화, 자격증 등)를 업무에 활용할 수 있다.				
38. 병원을 그만두고 싶지만, 이직할 준비가 되어 있지 않다.				
39. 여성으로서 사회적 리더가 된다.				
40. 직장에서의 발전가능성이 있다.				

문 항	매우 동의한다	동의한다	동의 하지 않는다	매우 동의하지 않는다
41. 승진에 대한 기대없이 편안하게 근무한다.				
42. 수간호사나 상관이 칭찬과 격려를 잘 해 준다.				
43. 동료의료진들로부터 인정을 받는다.				
44. 환자/보호자들로부터 인정을 받는다.				
45. 간호이론의 임상적용을 통하여 간호업무에 흥미를 느낀다.				
46. 간호사 경력으로 후배간호사나 간호학생을 지도하는 것이 좋다.				

연구자 : _____ 서 명: _____ 날 짜: _____ / _____ / _____

연구 대상자 모집

「코로나 19 팬데믹 상황에서 유자녀 간호사의 직무스트레스 및 양육 스트레스가 재직의도에 미치는 영향」

1. 연구 목적

코로나 19 팬데믹 상황에서 간호하는 간호사 중 유자녀 간호사의 직무스트레스 및 양육스트레스를 파악하고 이를 재직의도와 비교함으로써 코로나 19 팬데믹 상황에서 육아와 업무를 수행하는 것이 재직의도에 어떠한 영향을 미치는지 파악하고 유자녀 간호사들의 이직과 사직을 예방할 수 있는 중재 전략 개발과 향후 인력 역량 강화를 위한 기초자료를 마련을 위한 연구입니다.

2. 연구 방법

- * 서울아산병원 임상연구심의위원회 승인 이후~ 2022년 10월 31일까지 진행될 예정입니다.
- * 이 기간 중 1회 참여하여 설문지를 작성하며 귀하의 성별, 소득, 직위 등 일반적인 특성과 직무스트레스, 양육스트레스, 재직의도 총 156개의 질문으로 구성되어 있습니다.
- * 설문지 답변 예상 소요 시간은 15분입니다.

3. 대상자 선정기준

* 전국의 만 50세 미만의 간호사로 만 13세 미만의 자녀를 가진 간호사를 대상.

4. 대상자 제외기준

- * 만 50세 미만이나 재직중이지 않은 이미 경력이 단절된 간호사
- * 만 50세 이상의 간호사
- * 첫째를 임신중으로 아직 육아를 시작하지 않은 간호사

5. 예측 가능 부작용.

본 연구의 경우 스트레스와 같은 부정적인 내용을 질문하므로 질문에 답변하기 위하여 이를 떠올리며 개인에 따라 불쾌한 감정이 생길 수도 있습니다. 만약 귀하가 불쾌한 감정을 느낀다면 언제든지 중도에 철회가 가능합니다.

6. 참여문의

설문조사 중 발생하는 모든 문의는 연구 책임자 서울아산병원 응급간호팀 조 선화


(울산대학교 임상전문간호대학원 중환자전공 석사과정 연구자)에게 문의 부탁드립니다.

E-mail : _____, H.P : _____

아래 QR code를 이용하여 연구설명서를 읽으신 후 동의하시면 QR 안에 설문지 링크를 클릭하신 후 설문조사를 진행해 주세요. 감사합니다.



<부록 - 직무스트레스 도구승인 메일>

★ RE: 연구도구 문의 드립니다. 

보낸사람  gu1112

받는사람 조선화<

사용해도 좋습니다
좋은 논문 쓰기 바랍니다

경상대 구미옥

[Daum 메일앤](#)에서 보냈습니다.

----- 원본 메일 -----

보낸사람: "조선화"

받는사람:

날짜: Thu Oct 28 14:49:02 GMT+09:00 2021


제목: 연구도구 문의 드립니다.



교수님~


울산대 학원 중환자전문간호과정 대학원을 재학중인 조선화라고 합니다.

교수님께서 논문에 사용하신 도구를 스트레스 측정도구를 사용해도 될지 여쭙보려고 이렇게 문의 드립니다



감사합니다.

☆ Re: 교수님, 부탁드립니다. 

보낸사람  윤치근 

받는사람 조선화 

열심히 연구하세요. 연구도구를 사용을 허용합니다.

보낸 사람: 조선화 


받는 사람: 윤치근 <ckyoon@wku.ac.kr>

제목: 교수님, 부탁드립니다.

윤치근 교수님,

교수님 안녕하세요. 저는 서울아산병원 조선화 간호사라고 합니다.

제가 연락드린 이유는 제가 준비중인 석사논문예


교수님께서 2003년에 보건 통계학회지에 투고한

'임상 간호사의 업무 직무스트레스 관한 조사 연구'라는 논문에 실린

직무스트레스 도구를 사용하고 싶어서 연락드립니다.

감사합니다.

<부록 - 양육스트레스 도구 승인 메일>

★ RE: 논문도구로 문의 드립니다. 

보낸사람  김민정<

받는사람 조선휘<<

안녕하세요?^^

이렇게 메일로라도 인사드리게 되어 반갑습니다.
연구하시는데 도움되신다면, 편하게 진행하셔도 좋을 것 같습니다^^

박사논문이 잘 진행되시길 바라며,
행복한 연말연시 보내시기 바랍니다^^

김민정 드림

항상 행복하세요~~

----- 원본 메일 -----

보낸사람: 조선휘 <sh

받는사람: <k

날짜: 21.12.29 17:32 GMT +0900

제목: 논문도구로 문의 드립니다.

김민정 교수님.

안녕하십니까?

저는 이번에 양육스트레스와 관련하여 논문을 쓰고 있는 울산대학원 임상간호과정의 조선휘라고 합니다.

문헌을 찾는 와중에 교수님이 박사논문으로 쓰신 "공격적 유아를 위한 중재 프로그램의 개발 및 효과 검증"이라는 논문에 있는 양육스트레스 변안본 도구를 사용하고 싶어서 이렇게 연락드립니다. 간호사 대상으로 하는 양육스트레스와 관련된 상황으로 변안본을 간호사의 실정에 맞게 조금 수정하여 사용해도 괜찮을까요?

바쁘신 연말에 이렇게 연락드리게되어 죄송하고 따뜻한 연말 되시기를 바랍니다.

<부록 - 재직의도 도구 승인 메일>

★ **FW: 재직의도도구**

보낸사람 VIP 손행미

받는사람 조선희<

일반 첨부파일 2개 (6MB) 모두 저장

20220110_114729.jpg 3MB

20220110_114723.jpg 3MB

메일 잘 주셨어요. 한글파일이 없어서 사진 파일로 보냅니다.

좋은 결과 얻으시기 바랍니다.

손행미 드림

-----Original Message-----

From: "손행미" <

To: "손행미" <

Cc:

Sent: 2022-01-10 (월) 12:11:30 (GMT+09:00)

Subject: 재직의도도구

네이버 메일 앱에서 보냈습니다.

이미지 미리보기 (2개의 이미지가 있습니다.)



20220110_114729.jpg



20220110_114723.jpg

<IRB 승인>

Date : 2022/05/07

주소 : 05505 서울특별시 송파구 올림픽로 43길 88 서울아산병원 TEL : 02-3010-7166

심의결과 통지서

심의결과 통지일	2022년 04월 14일	심의방법	<input type="radio"/> 정규 <input checked="" type="radio"/> 신속
접수번호	S2022-0483-0002		
과제번호	2022-0410		
과제명	코로나 19 팬데믹 상황에서 유자녀 간호사의 직무스트레스 및 양육스트레스가 재직의도에 미치는 영향		
연구책임자	소속	응급간호팀	직위 대리 성명 조선희
의뢰자	소속	III	
연구상세분류	생명윤리법	인간대상연구	
	연구대상	기타(간호사)	
	연구구분	설문조사연구	
	연구단계		
심의종류	연구계획변경		
심의결과	연구개시 및 지속, 변경사항 적용이 가능한 결과	<input checked="" type="checkbox"/> 승인 <input type="checkbox"/> 기존대로 연구지속	
	보완심의 또는 이의 신청이 필요한 결과	<input type="checkbox"/> 시정승인 <input type="checkbox"/> 보완(조건부) <input type="checkbox"/> 보완(재심의) <input type="checkbox"/> 연구는 지속하나 보완 필요 <input type="checkbox"/> 연구는 지속하나 이후 연구대상자에게 이루어지는 연구절차 중지 <input type="checkbox"/> 연구는 지속하나 새로운 연구대상자 모집 중지 <input type="checkbox"/> 연구자에 대한 조치 <input type="checkbox"/> 승인된 연구의 일시중지 <input type="checkbox"/> 승인된 연구의 조기종료 <input type="checkbox"/> 반려 <input type="checkbox"/> 기각 <input type="checkbox"/> 보완 <input type="checkbox"/> 기타	
서류접수일	2022년 04월 12일	심의일	2022년 04월 13일
지속심의주기	<input type="checkbox"/> 3개월 <input type="checkbox"/> 6개월 <input checked="" type="checkbox"/> 1년		
	<input type="checkbox"/> 면제 <input type="checkbox"/> 기타		
		승인유효기간	2023년 03월 23일

AMC IRB SOP (Ver 15_12 July 2021)

서울아산병원 임상연구심의위원회
 Asan Medical Center Institutional Review Board

1/2

기타 심의 의견

본 위원회에서는 연구자가 제출하신 연구계획변경을 심의한 결과 승인하기로 결정하였습니다.

변경내용:

- 1. 증례기록서

제출자료 목록 및 버전번호

증례기록서(1.2)

설문지 캡처(1.2)

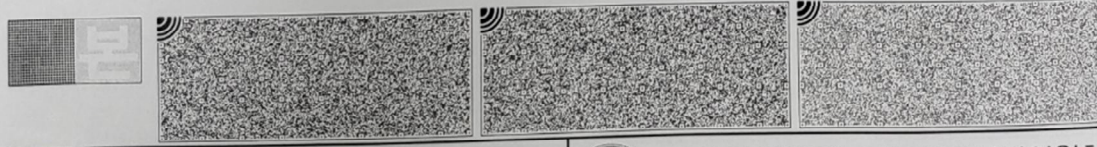
임상연구심의위원회/기관생명윤리위원회

위원장 류민희



본 임상연구심의위원회는 국제표준화추진회의(ICH), 의약품임상시험관리기준/의료기기임상시험실시기준(KGCP) 및 생명윤리및안전에관한법률 등 관련 법규를 준수합니다. 본 연구와 이해상충관계가 있는 위원이 있을 경우 해당 위원은 연구의 심의에서 배제하였습니다.

서울아산병원



AMC IRB SOP (Ver 15_12 July 2021)



서울아산병원 임상연구심의위원회
Asan Medical Center Institutional Review Board

ABSTRACT

The Influence of Job Stress and Parenting Stress on Retention Intention of Nurses with Children in the COVID-19 Situation

Cho, Sun Hwa

Department of Clinical Nursing

The Graduate School of Industry

Directed by Professor

Choi, Hye Ran, RN, Ph.D.

The purpose of this study is to influence of Job stress and Parenting stress on Retention Intention of nurses with children in the COVID-19 situation. Data were collected using self-report questionnaires from 207 nurses with children who agreed to participate in the study. Participating nurses were working in hospitals South Korea. Data were collected from April 13 to May 3, 2022. The collected data were analyzed using SPSS Statistics Version 27.0, with an independent t-test, ANOVA, Scheffé's method, the Pearson correlation coefficient, and a multiple regression analysis were used to evaluate the data.

The results of this study are summarized as follows.

For relations between the retention intentions employed and general characteristics, the number of participants who answered 'No' to the variable of whether they had ever considered resigning because of child-rearing problems was 3.16 ± 0.19 points and the number for those who answered 'Yes'

was 3.13 ± 0.33 points ($t = 3.942$, $p = .048$). The area of residence, nurses with children who lived in Seoul scored 3.17 ± 0.22 , and nurses residing outside Seoul scored 3.10 ± 0.37 ($t = 5.901$, $p = .016$). The two factors had a significant difference in Retention intention.

Participants' job stress was 4.04 ± 0.57 out of 5 points, parenting stress was 2.99 ± 0.35 out of 4 points, and job intention was 3.13 ± 0.31 out of 4 possible points. The retention intentions employed had correlations with all nine sub-factors of job stress, including excessive workload ($r = -.151$, $p = .030$), role conflict as a professional ($r = -.177$, $p = .011$), a lack of professional knowledge and skills ($r = -.164$, $p = .018$), interpersonal problems ($r = -.183$, $p = .008$), work conflicts ($r = -.167$, $p = .016$), inappropriate compensation and treatment ($r = -.228$, $p = .001$), unfamiliar situations ($r = -.171$, $p = .014$), relationship with superiors ($r = -.137$, $p = .049$), and night shifts ($r = -.151$, $p = .030$). Among the subfactors of parenting stress, there was a correlation with the parent's factor ($r = -.190$, $p = .006$).

Factors significantly influencing employment intention were "inappropriate compensation and treatment" (job stress) ($\beta = -.204$, $p = .003$) and "parental factors" (parenting stress) ($\beta = -.161$, $p = .019$), which explained 6.8% of the retention intentions employed ($F = 8.522$, $p < .001$).

The results of this study demonstrate that it is necessary for nurses with children to be provided with appropriate compensation and treatment at work to increase their retention intentions employed given the COVID-19 situation. To alleviate parenting stress, it is necessary to identify the relevant items of parental factors and provide intervention.

Key Words: COVID-19, Nurses, Job Stress, Parenting Stress, Retention Intentions.