

육아휴직 후 복귀한 간호사의 양육스트레스와 동료지지가 일과 삶의 균형에 미치는 영향

정이랑¹ · 이태화²

삼성서울병원 간호사¹, 연세대학교 간호대학 · 김모임간호학연구소 교수²

Effect of Parenting Stress and Co-worker Support on Work-Life Balance in Nurses Reinstated after Parental Leave

Jeong, Yi-Rang¹ · Lee, Taewha²

¹Staff Nurse, Department of Nursing, Samsung Medical Center

²Professor, College of Nursing · Mo-Im Kim Nursing Research Institute, Yonsei University

Purpose: This was a descriptive study aimed at providing basic data on readaptation of hospital nurses after parental leave by exploring levels of parenting stress, co-worker support, and work-life balance and identifying factors affecting work-life balance. **Methods:** A survey using a convenience sampling was conducted with 86 nurses who were within their first year reinstatement after parental leave. Structured questionnaires were used, including the above named main variables and other general characteristics. Data were collected from February to May, 2019 from three tertiary hospitals in Seoul. Data were statistically analyzed using independent t-test, one-way ANOVA, Pearson correlation coefficient, and multiple regression analysis. **Results:** Work-life balance showed a statistical difference depending on the level of education; it showed negative correlations with commuting time and fatigue and positive correlations with the attitude to job rotation, health status, and quality of sleep. There was a negative correlation between parenting stress and work-life balance and a positive correlation between co-worker support and work-life balance. Work-life balance was influenced by fatigue, parenting stress, health status, and co-worker support in the regression model. **Conclusion:** Parenting stress, co-worker support, health status and fatigue of nurses reinstated from parental leave should be improved to enhance their work-life balance.

Key Words: Nurses; Parental leave; Stress; Social support; Work-life balance

서론

1. 연구의 필요성

2018년 우리나라의 합계출산율은 0.98명을 기록하며 처음 1명 미만대로 감소하였다[1]. 이와 같은 추세를 극복하기 위해

정부는 출산휴가 급여 강화, 육아기 근로시간 단축, 공보육 확대 등 다양한 정책을 펼치고 있다[2]. 간호사는 인구통계학적 특성상 여성과 젊은 연령의 높은 분포를 보이기에 이와 같은 출산장려정책의 영향을 많이 받는 직업군이다. 다양한 출산장려정책들 중에서 ‘육아휴직’은 간호사들이 가장 적극적으로 활용하는 대표적인 정책이다[3]. 2017년 병원간호사 근로조건

주요어: 간호사, 육아휴직, 스트레스, 사회적 지지, 일과 삶의 균형

Corresponding author: Lee, Taewha

College of Nursing, Yonsei University, 50-1 Yonsei-ro, Seodamun-gu, Seoul 03722, Korea.

Tel: +82-2-2228-3305, Fax: +82-2-392-5440, E-mail: twlee5@yuhs.ac

- 이 논문은 제1저자 정이랑의 석사학위논문 축약본임.

- This article is a condensed form of the first author's master's thesis from Yonsei University.

Received: Feb 27, 2020 | **Revised:** Mar 31, 2020 | **Accepted:** Apr 13, 2020

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

실태조사에 따르면, 조사대상 201개 병원 중 200개(99.5%)가 육아휴직제도를 실시하였으며, 휴직기한은 최소 90일에서 최대 3년까지 범위로, 평균 434.3일이었다. 분만휴가는 1년 동안 병원당 평균 20.0명, 육아휴직으로는 23.1명이 활용하였다[4].

이러한 배경 속에서, 육아휴직 후 복직한 간호사들의 직무 적응은 그 공백 기간으로 인하여 다시 자신의 자리를 찾기 위한 분투로 그려진다[5]. 조직 차원에서 간호인력 운영상의 어려움 때문에 새로운 부서로의 배치가 흔하고, 휴직기간 동안 발전하고 변화한 의료 환경에 어려움을 겪으며, 양육으로 부모의 역할이 추가됨으로 인해 상당한 부담을 느끼게 되어 이들의 재적응은 쉽지 않은 과정이 된다[6]. 직무에 적응하는 과정에는 ‘가정에서의 어려움’과 ‘직장에서의 어려움’이 복합적으로 작용한다[5]. 간호사를 대상으로 한 선행연구에서 양육스트레스는 삶의 질을 낮추고 일-가정 양립 갈등에 양의 상관관계를 보이며[7], 재직의도를 저하시키는[8] 부정적인 결과들을 보였다. 또한, 동료 간호사의 낮은 지지는 환자 돌봄 능력을 감소시키며[9], 직무만족[10]이나 심리적 안정감[11,12]과 음의 상관관계를 보이는 등 부정적인 요소로 작용하였다. 이러한 근거를 바탕으로 높은 ‘양육스트레스’는 가정 영역의, 낮은 ‘동료지지’는 직장 영역의 어려움을 볼 수 있는 하나의 변수가 될 수 있다.

한편, 직무에 대한 적응을 가능할 때 ‘일과 삶의 균형(Work-Life Balance)’은 근로자의 전반적인 상태를 볼 수 있는 지표로써 유용한 개념이다. 이 일과 삶의 균형은 근로자의 일과 삶을 조화롭게 만들어주어 그들에게 삶의 통제감과 만족감을 주는 상태를 의미하며, 궁극적으로 조직의 생산성을 향상시킬 수 있는 전략이다[13]. 간호사를 대상으로 한 선행연구에서 일과 삶의 균형은 높은 직무만족 및 직무동기를 보이고[14], 소진을 매개변수로 하여 이직의도를 감소시키는[15] 등의 긍정적인 작용을 보였다.

육아휴직에서 복직한 간호사들이 점점 증가하는 점과 함께, 그들은 양질의 간호를 제공할 수 있는 경력 있는 간호사들이 다수이므로[16], 이들의 성공적인 복귀를 도와 간호 조직의 긍정적인 성과를 창출할 필요가 있다. 이러한 필요성에 반해 육아휴직에서 복귀한 간호사에 대한 연구는 상당히 부족하다. 각각 가정 영역과 직장 영역의 변수들이 직무 적응을 가능할 수 있는 일과 삶의 균형에 어떻게 영향을 미치는지를 알아봄으로써 기존보다 더 다양한 관계를 파악하는데 본 연구의 의의가 있다.

2. 연구목적

본 연구의 구체적 목표는 다음과 같다.

- 대상자의 양육스트레스, 동료지지 수준, 일과 삶의 균형 정도를 확인한다.
- 대상자의 특성에 따른 양육스트레스, 동료지지, 일과 삶의 균형의 차이를 확인한다.
- 대상자의 일과 삶의 균형에 양육스트레스와 동료지지 수준이 미치는 영향을 확인한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 육아휴직 후 복귀한 병원간호사의 양육스트레스와 동료지지 수준이 일과 삶의 균형에 미치는 영향을 탐색하는 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

대상자 선정기준은 출산전후휴가와와는 관계없이 소속 병원에서 공식적으로 육아휴직을 실시한 후에 복직하여 근무하기 시작한 지 1년 이하인 남녀 간호사였다. 복직 후 1년 이하인 자로 제한을 둔 것은 Jang과 Yi [16]의 육아휴직에서 복직 후의 업무 적응기간으로 육아휴직 경험자의 약 97%와 미경험자의 약 91%가 ‘1년 이하’라고 응답한 선행연구를 근거로 하여 회상편향을 최소화하기 위함이었다. 제외 기준으로는 총 자녀 수가 4명 이상인 간호사로 설정하였다. 이는 2017년 출산순위 통계에서 첫째부터 셋째 자녀의 비중이 98.4%를 차지하는데 근거하였다[17]. 이 기준 하에 서울특별시의 3개 상급종합병원에서 연구가 이루어졌다.

G*Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 linear multiple regression을 검정력 .80, 효과크기 0.20, 예측요인 7개로 설정할 경우 가정된 표본수는 최소 80명이었다. 탈락률 10%를 고려하여 89명을 최종 대상자수로 정하였다. 예측요인의 수와 효과크기는 Park 등[18]의 연구결과를, 검정력은 Yu와 Cho [11]와 Park 등[19]의 연구를 근거로 하였다. 수집된 94부의 설문지에서 선정기준에 부합하지 않는 7부와 동의서가 완전하지 않은 1부를 제외하여, 최종적으로 86부가 자료분석에 사용되었다.

3. 연구도구

1) 양육스트레스

Kim과 Kang [20]이 Abidin [21]의 Parenting Stress Index

등 3개의 도구에서 문항들을 추출하여 개발한 도구를 사용하였다. 자녀양육으로 인한 일상적 스트레스 12문항, 부모역할 수행에 대한 부담감 및 디스트레스 요인 12문항, 타인양육에 대한 죄책감 8문항, 총 32문항으로 구성되었으며, 전혀 그렇지 않다(1점)에서 정말 그렇다(5점)의 Likert 5점 척도로 측정되었다. 점수의 범위는 최저 32점, 최고 160점으로, 점수가 높을수록 스트레스 수준이 높음을 의미한다. Kim과 Kang [20]의 연구에서 Cronbach's α 가 .88로 확인되었으며, 본 연구에서는 .92였다.

2) 동료지지

Yang [22]이 Cutrona와 Russell [23]의 사회적 지지 척도(Social Provisions Scale)의 6개의 하위 척도 중 가치의 인정 척도를 제외하여 5개의 하위 척도(애착, 사회적 소속, 돌봄의 기회, 신뢰적 유대감, 조언)로 재구성하고 친구, 가족, 사회 등을 포괄한 사람들(people)이라는 용어를 동료로 수정한 지각된 사회적 지지 도구를 사용하였다. 하위 척도당 4문항씩, 총 20문항으로 구성되어 있으며, 전혀 그렇지 않다(1점)에서 매우 그렇다(5점)의 Likert 5점 척도였다. 점수의 범위는 최저 20점, 최고 100점이며, 점수가 높을수록 동료의 지지 수준이 높음을 의미한다. Yang [22]의 연구에서 Cronbach's α 는 .95였으며, 본 연구에서는 .96이었다.

3) 일과 삶의 균형

Kim과 Park [24]이 개발한 일과 삶의 균형 척도를 사용하였다. 일-가족 영역에서 8문항, 일-여가 영역에서 8문항, 일-성장 영역에서 9문항, 전반적 평가에서 4문항, 총 29문항으로 구성되어 있으며, 문항별로 매우 그렇지 않다(0점)부터 매우 그렇다(6점)까지의 Likert 7점 척도로 측정하였다. 점수의 범위는 최저 0점, 최고 174점이며, 원도구는 점수가 높을수록 일과 삶의 균형이 저해되어 있음을 의미하며, 본 연구에서는 통계분석을 위해서 역코딩하여 점수가 높을수록 일과 삶이 균형적임을 의미한다. Kim과 Park [24]의 연구에서는 영역별 Cronbach's α 가 .74~.90으로 측정되었고, Cho와 Lee [25]의 연구에서는 .93이었다. 본 연구에서는 .95였다.

4) 일반적 특성과 육아휴직 사용 관련 특성

일반적 특성은 대상자의 연령, 성별, 교육수준, 임상경력, 역할, 근무형태, 통근소요시간, 부서이동 제도에 대한 인식, 건강상태, 피로, 수면의 질 등 총 11문항으로 구성하였다. 육아휴직 사용 관련 특성은 '자녀와 관련한 전반적 질문', '자녀별 육아휴

직 사용과 관련한 질문', '가장 최근의 육아휴직과 관련한 질문' 등 세 가지 영역으로 이루어졌다. 세부적으로, '자녀와 관련한 전반적 질문'은 자녀의 수와 쌍둥이 유무로 구성하였다. '자녀별 육아휴직 사용과 관련한 질문'은 자녀의 연령, 성별, 육아휴직 사용 여부와 사용기간(분할사용 여부 포함) 등 총 7가지 항목으로 구성하였다. '가장 최근의 육아휴직과 관련한 질문'은 육아휴직을 실시한 이유, 기간 결정에 대한 영향요인, 근무부서, 부서이동, 대리양육자, 제도의 유용함, 제도 사용의 어려움, 업무 적응 소요기간, 제도에 대한 개선 사항 등 총 12문항으로 구성하였다.

4. 윤리적 고려, 자료수집방법 및 절차

본 연구는 3개 상급종합병원의 기관생명윤리위원회(2019-01-103, Y-2019-0014)와 중앙 간호부서의 승인을 받은 후 시작하여 2019년 2월 18일부터 5월 31일까지 약 3개월간 자료수집을 진행하였다. 본 연구의 대상자는 최근 1년 이내에 육아휴직에서 복직한 병원간호사이며, 눈덩이 표집을 포함한 편의추출 방법으로 표집하였다.

연구자 또는 사전에 협의된 대리인이 간호단위를 방문하여 설문지를 전달하고, 대상자가 설문 후에는 각 설문지마다 별도의 밀봉한 봉투에 보관하며, 연구자 또는 사전에 협의된 대리인이 방문하여 수거하였다. 연구의 목적과 방법, 연구참여조건, 연구의 이익과 위험, 자발적 연구참여 중단, 익명성 보장 등에 대한 설명을 제공 후 연구 선정기준에 부합하고 연구의 참여에 자발적으로 동의한 자를 대상으로 설문을 진행하였고, 참여자에게는 소정의 답례품을 제공하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 유의수준 .05, 양측검정으로 설정, 다음과 같이 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성과 육아휴직 사용 관련 특성, 양육스트레스와 동료지지, 일과 삶의 균형에 대해 기술통계량으로 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성과 육아휴직 사용 관련 특성에 따른 양육스트레스, 동료지지, 일과 삶의 균형의 차이나 상관관계를 independent samples t-test, one-way ANOVA, Pearson correlation coefficient를 통해 분석하였다.
- 대상자의 일과 삶의 균형에 양육스트레스와 동료지지가 미치는 영향에 대하여 다중 회귀분석을 실시하였다. 이 때 일반적 특성 및 육아휴직 사용 관련 특성에서 일과 삶의

균형에 유의한 차이를 보이거나 상관관계를 나타낸 공변수를 포함하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

응답자의 평균 연령은 34.02 ± 3.01 세였고, 27세부터 45세의 분포를 보였다. 성별은 여성 85명(98.8%), 남성 1명(1.2%)이었다. 총 임상경력 4년에서 21년의 분포를 보였으며, 평균 9.98 ± 2.97 년이었다. 설문지상에서 역할은 일반간호사, 책임간호사, 간호관리자, 전문간호사, PA (Physician Assistant)로 구분하였다. 여기서 책임간호사의 경우에는 병원마다 운영방식에 차이가 있어서 교대근무 중 선임 경험이 있는 간호사도 책임간호사로 분류하였으며, 그 수는 39명(45.4%)이었다. 근무형태는 52명(60.2%)이 3교대였으며, 왕복 출퇴근에 소요되는 시간은 평균 66.55 ± 44.09 분이었다.

간호사들의 일반적인 부서이동 제도(정기적인 다른 병동 로테이션)에 대한 인식, 최근 한 달 간 평균적으로 느낀 건강상태, 수면의 질을 5점 척도(5점=매우 긍정적)로 보았을 때 각각 평균 2.88 ± 0.96 점, 2.58 ± 0.68 점, 2.40 ± 0.83 점으로 보통보다 부정적인 수준이었다. 피로의 경우 5점 척도(5점=매우 피로함)로 보았을 때 평균 4.26 ± 0.64 점으로 상당히 피로한 것으로 측정되었다.

총 자녀 수는 평균 1.56 ± 0.61 명으로, 1명이 43명(50.0%)이었다. 최근 육아휴직에 해당되었던 자녀의 현재 연령은 평균

만 2.01 ± 1.70 세였으며, 만 1세가 45명(52.3%)으로 가장 많았다. 출산전후휴가(분만휴가)에 바로 이어서 육아휴직을 사용한 경우가 76명(88.4%)이었으며, 그와는 별개의 76명(88.4%)은 육아휴직을 분할사용 하지 않았다. 대상자들은 평균 11.99 ± 5.18 개월 동안 육아휴직을 사용하였으며, 43명(50.0%)은 법률에서 보장하는 최대치인 12개월에 맞추어 모두 사용하였다.

육아휴직 전 근무지로는 병동이 46명(53.5%)으로 가장 많았다. 복직 후 58명(67.4%)은 부서가 변경되었는데, 세부적으로 외래/검사실 부서로의 이동이 14명으로 가장 많았다. 육아휴직 후 대상자의 근무 시간에 주로 양육을 맡는 사람은 대상자의 부모(27.9%)와 배우자의 부모(20.9%)가 거의 절반을 차지하였으며, 가족/친척이 아닌 대리양육자로는 유치원/어린이집(19.8%), 육아도우미(9.3%) 순으로 나타났다.

2. 대상자의 양육스트레스, 동료지지, 일과 삶의 균형

양육스트레스는 5점 만점에 평균 3.15 ± 0.60 점이었다. 하위 범주로는 자녀양육으로 인한 일상적 스트레스(3.53 ± 0.67 점), 부모역할 수행에 대한 부담감 및 디스트레스(2.95 ± 0.77 점), 타인양육에 대한 죄책감(2.86 ± 0.78 점) 순서로 스트레스 수준이 높았다. 동료지지는 5점 만점에 평균 3.76 ± 0.71 점이었다. 신뢰적 유대감(3.97 ± 0.74 점), 조언(3.90 ± 0.82 점), 애착(3.83 ± 0.85 점), 돌봄의 기회(3.60 ± 0.70 점), 사회적 소속(3.49 ± 0.72 점)의 하위 범주의 순서로 높은 동료지지 수준을 보였다. 일과 삶의 균형은 6점 만점에 평균 2.45 ± 1.00 점이었다. 하위범주로는 일-가족 균형(3.35 ± 1.03 점)의 점수가 가장 높았으며, 뒤이어

Table 1. Description of Parenting Stress, Co-worker Support, and Work-Life Balance

(N=86)

| Variables | Total score | | Average | |
|---|----------------|--------------|----------------|-----------|
| | Range of scale | M±SD | Range of scale | M±SD |
| Parenting stress (32 items) | 32~160 | 100.67±19.17 | 1~5 | 3.15±0.60 |
| Ordinary stress due to child-rearing | 12~60 | 42.42±8.06 | 1~5 | 3.53±0.67 |
| Burden and distress for parenting performance | 12~60 | 35.36±9.23 | 1~5 | 2.95±0.77 |
| Guilty conscience for using alternative childcare | 8~40 | 22.90±6.28 | 1~5 | 2.86±0.78 |
| Co-worker support (20 items) | 20~100 | 75.13±14.23 | 1~5 | 3.76±0.71 |
| Guidance | 4~20 | 15.62±3.28 | 1~5 | 3.90±0.82 |
| Attachment | 4~20 | 15.30±3.40 | 1~5 | 3.83±0.85 |
| Social integration | 4~20 | 13.95±2.87 | 1~5 | 3.49±0.72 |
| Opportunity for nurturance | 4~20 | 14.38±2.80 | 1~5 | 3.60±0.70 |
| Reliable alliance | 4~20 | 15.87±2.94 | 1~5 | 3.97±0.74 |
| Work-life balance (29 items) | 0~174 | 71.14±29.05 | 0~6 | 2.45±1.00 |
| Harmony of work-family | 0~48 | 26.80±8.25 | 0~6 | 3.35±1.03 |
| Harmony of work-leisure | 0~48 | 16.79±8.94 | 0~6 | 2.10±1.12 |
| Harmony of work-growth | 0~54 | 19.15±11.31 | 0~6 | 2.13±1.26 |
| General evaluation of life | 0~24 | 8.40±5.96 | 0~6 | 2.10±1.49 |

일-성장 균형(2.13±1.26점), 전반적 평가(2.10±1.49점), 일-여가 균형(2.10±1.12점)의 순서를 보였다(Table 1).

은 학사 이하 군(2.32±0.93점)보다 대학원 재학 이상 군(2.87±1.12점)이 유의하게 높은 것으로 나타났다.

3. 대상자의 특성에 따른 양육스트레스, 동료지지, 일과 삶의 균형에 차이

대상자의 특성에 따른 차이를 살펴본 결과, 양육스트레스는 자녀의 연령에서, 일과 삶의 균형은 대상자의 교육수준에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다(Table 2). 양육스트레스는 자녀가 만 2세 미만인 대상자(3.29±0.67점)가 자녀가 만 2세 이상인 경우(3.01±0.50점)보다 유의하게 높았다. 일과 삶의 균형

4. 제변수 간의 상관관계

양육스트레스는 일과 삶의 균형과 유의한 음의 상관관계($r=-.54, p<.001$)였다. 동료지지는 일과 삶의 균형과 유의한 양의 상관관계($r=.39, p<.001$)를 보였다. 양육스트레스와 동료지지는 유의한 음의 상관관계($r=-.37, p=.001$)였다(Table 3). 이외의 특성들과의 상관관계에서 양육스트레스, 동료지지, 일과 삶의 균형은 부서이동 제도에 대한 인식, 건강상태, 수면의

Table 2. Differences of Parenting Stress, Co-worker Support and Work-Life Balance according to Characteristics (N=86)

| Variables | Categories | n | Parenting stress | | Co-worker support | | Work-life balance | |
|----------------------------------|-----------------------|----|------------------|------------|-------------------|------------|-------------------|------------|
| | | | M±SD | t or F (p) | M±SD | t or F (p) | M±SD | t or F (p) |
| Level of education | Associate/Bachelor | 65 | 3.17±0.61 | 0.52 | 3.69±0.77 | -2.12 | 2.32±0.93 | -2.26 |
| | Master/Doctoral | 21 | 3.09±0.59 | (.602) | 3.98±0.45 | (.038) | 2.87±1.12 | (.027) |
| Work style | Shift (3 or 2 shifts) | 59 | 3.15±0.60 | 0.16 | 3.85±0.64 | 1.83 | 2.53±1.05 | 1.00 |
| | Fixed | 27 | 3.13±0.61 | (.874) | 3.55±0.83 | (.071) | 2.29±0.89 | (.321) |
| Age of the child (year) | < 2 | 41 | 3.29±0.67 | 2.22 | 3.75±0.77 | -0.12 | 2.35±1.05 | -0.93 |
| | ≥ 2 | 45 | 3.01±0.50 | (.029) | 3.77±0.66 | (.901) | 2.55±0.95 | (.357) |
| Period of parental leave (month) | 1~11 | 27 | 3.09±0.58 | 1.31 | 3.62±0.75 | 1.25 | 2.67±1.05 | 0.97 |
| | 12 | 43 | 3.10±0.62 | (.277) | 3.88±0.70 | (.291) | 2.36±1.05 | (.384) |
| | 13~24 | 16 | 3.36±0.57 | | 3.66±0.64 | | 2.32±0.77 | |
| Total number of children | 1 | 43 | 3.20±0.64 | 0.90 | 3.72±0.75 | -0.51 | 2.39±0.97 | -0.57 |
| | over 2 | 43 | 3.09±0.55 | (.371) | 3.80±0.68 | (.614) | 2.51±1.04 | (.571) |
| Rotation after parental leave | Yes | 58 | 3.12±0.60 | -0.65 | 3.72±0.75 | -0.60 | 2.43±1.02 | -0.32 |
| | No | 28 | 3.21±0.61 | (.519) | 3.82±0.63 | (.548) | 2.50±0.99 | (.747) |
| Current work department | General ward | 40 | 3.07±0.64 | 1.40 | 3.84±0.74 | 0.81 | 2.47±1.11 | 1.29 |
| | ICU/ER | 17 | 3.35±0.55 | (.251) | 3.78±0.73 | (.450) | 2.75±1.13 | (.280) |
| | OR/OPD/LAB/Others | 29 | 3.13±0.56 | | 3.62±0.67 | | 2.26±0.71 | |
| Main caregiver during work hours | Family/Relatives | 57 | 3.20±0.61 | 1.26 | 3.77±0.68 | 0.31 | 2.45±1.04 | -0.04 |
| | Nursery/Others | 29 | 3.03±0.57 | (.211) | 3.72±0.78 | (.754) | 2.46±0.94 | (.969) |

ICU=Intensive care unit; ER=Emergency room; OR=Operation room; OPD=Outpatient department; LAB=Laboratory.

Table 3. Correlation between Parenting Stress, Co-worker Support and Work-Life Balance (N=86)

| Variables | Parenting stress | Co-worker support | Work-life balance |
|----------------------------|------------------|-------------------|-------------------|
| | r (p) | r (p) | r (p) |
| Parenting stress | 1 | | |
| Co-worker support | -.37 (.001) | 1 | |
| Work-life balance | -.54 (< .001) | .39 (< .001) | 1 |
| Harmony of work-family | -.67 (< .001) | .34 (.001) | .75 (< .001) |
| Harmony of work-leisure | -.45 (< .001) | .27 (.012) | .88 (< .001) |
| Harmony of work-growth | -.30 (.005) | .37 (< .001) | .88 (< .001) |
| General evaluation of life | -.44 (< .001) | .33 (.002) | .85 (< .001) |

질 모두와 유의미하였다. 양육스트레스는 연령 및 피로와 각각 양의 상관관계를 보였고, 일과 삶의 균형은 통근소요시간 및 피로와 각각 음의 상관관계를 보였다. 일과 삶의 균형의 경우, 최근 한 달 간의 건강상태($r=.53, p<.001$), 피로($r=-.51, p<.001$), 부서이동 제도에 대한 인식($r=.34, p=.001$), 수면의 질($r=.34, p=.001$), 통근소요시간($r=-.25, p=.023$)의 순서로 강한 상관관계를 보였다(Table 4).

5. 대상자의 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요인

대상자의 일반적 특성 및 육아휴직 사용 관련 특성에 따른 일과 삶의 균형 차이 분석에서 유의한 차이를 나타낸 6가지 변수인 '통근소요시간', '부서이동 제도에 대한 인식', '건강상태', '피로', '수면의 질', '교육수준'과 더불어 본 연구의 주요 독립변수인 '양육스트레스'와 '동료지지'를 투입하여 분석하였

다. 회귀분석에 앞서 회귀분석의 기본 가정에 대한 검정으로, Durbin-Watson 통계량은 2.205으로 2에 근접하여 잔차의 독립성을 만족하였다. 분산팽창인자도 1.120~1.621의 범위를 보이며 모두 10 미만으로 나타나 다중공선성을 보이지 않았다.

분석 결과, 대상자의 일과 삶의 균형에 대한 모형은 유의하였으며($F=12.37, p<.001$), 일과 삶의 균형에 유의한 영향을 미치는 요인은 투입된 8가지 변수 중 4가지인 피로($\beta=-.32, p=.001$), 양육스트레스($\beta=-.26, p=.004$), 건강상태($\beta=.20, p=.040$), 동료지지($\beta=.20, p=.031$)로 확인되었고, 이들의 전체 설명력은 52%였다(Table 5).

논 의

본 연구는 육아휴직 후 복직할 간호사들의 양육스트레스와 동료지지가 일과 삶의 균형에 미치는 영향을 파악하여 간호사

Table 4. Correlation between Parenting Stress, Co-worker Support or Work-Life Balance and Characteristics of Nurses (N=86)

| Variables | Parenting stress | Co-worker support | Work-life balance |
|--------------------------|------------------|-------------------|-------------------|
| | r (p) | r (p) | r (p) |
| Age | .24 (.026) | -.17 (.122) | -.17 (.112) |
| Total clinical carrier | .17 (.125) | -.15 (.178) | -.14 (.200) |
| Commuting time | .21 (.050) | -.10 (.381) | -.25 (.023) |
| Attitude to job rotation | -.28 (.009) | .25 (.022) | .34 (.001) |
| Health status | -.31 (.003) | .30 (.005) | .53 (<.001) |
| Quality of sleep | -.27 (.014) | .22 (.041) | .34 (.001) |
| Fatigue | .29 (.008) | .05 (.650) | -.51 (<.001) |

Table 5. Factors Affecting Work-Life Balance

(N=86)

| Variables | B* | SE | β^{\dagger} | t | p |
|---|-------|------|-------------------|-------|------|
| (Constant) | 3.48 | 1.06 | | 3.28 | .002 |
| Parenting stress | -0.43 | 0.15 | -.26 | -2.94 | .004 |
| Co-worker support | 0.28 | 0.13 | .20 | 2.20 | .031 |
| Commuting time | 0.00 | 0.00 | -.02 | -0.28 | .782 |
| Attitude to job rotation | 0.14 | 0.08 | .14 | 1.71 | .092 |
| Health status | 0.30 | 0.14 | .20 | 2.09 | .040 |
| Quality of sleep | 0.00 | 0.11 | .00 | 0.02 | .987 |
| Fatigue | -0.50 | 0.15 | -.32 | -3.42 | .001 |
| Level of education (Master/Doctoral) [‡] | 0.23 | 0.19 | .10 | 1.24 | .219 |
| $R^2=.56, \text{ Adjusted } R^2=.52, F=12.37, p<.001$ | | | | | |

*Unstandardized coefficient; [†]Standardized coefficient; [‡]Dummy variables (reference: Associate/Bachelor).

의 적응에 대한 기초자료를 제공하고자 수행되었다. 대상자의 양육스트레스는 1~5점 척도에서 평균 3.15점으로 약간 높은 수준을 보였다. 같은 도구를 사용하고 간호사를 대상으로 한 Park 등[19]의 연구에서도 3.13점(총점 100.11점)으로 측정되어 본 연구와 비슷한 수준이었다. 하위 범주 중에는 타인양육에 대한 죄책감이 상대적으로 가장 낮은 스트레스 수준을 보였으나 대리양육자가 가족인 그룹과 아닌 그룹이 통계적으로 유의한 차이를 보이지는 않았다. 이는 출근 시 일반보육시설이나 다른 양육자(조부모, 친척 등)의 집에 맡기는 것보다 다른 양육자가 집으로 오는 대리양육형태에서 양육죄책감이 낮다는 Park 등[19]의 연구와 다소 차이가 있는 결과로, 추가적인 연구가 필요해 보인다. 다만, 본 연구에서 대상자의 48.8%는 본인·배우자의 부모에 의해서 주된 대리양육이 이루어지고 있고, 전문기관이나 육아도우미를 통하여서는 29.1% 정도만 이루어지고 있어 가족에 의한 대리양육이 더 많은 부분을 차지하고 있었다. 이러한 높은 가족 대리양육의 수치로 보아 양육부담은 의도하지 않게 가족에게 전가된 것일 수 있다. 또한, 대리양육자를 구하지 못하여 육아휴직을 선택하였다는 22.1%의 응답에서도 대상자와 그 가족들의 어려움을 확인할 수 있었다. 이러한 문제의 해결을 위해서는 양질의 공보육의 확대가 한 가지 좋은 방안이 될 수 있으며, 실제로 정책적으로 진행되고 있으므로[2] 차후에 그 효과에 대한 확인이 필요하겠다.

한편, 동료지지는 1~5점 척도에서 평균 3.76점으로 다소 높은 동료지지가 존재함을 확인할 수 있었다. 같은 동료지지 도구를 사용하여 3.69점(총점 73.87점)을 보인 Yu와 Cho [11]의 연구와 3.68점으로 나타난 Cho 등[12]의 연구와 대체로 유사하였다. 본 연구에서 대상자들의 동료지지 점수의 분포는 음의 왜도 형태를 볼 수 있었다. 이는 독립적이기 보다는 상호보완적인 팀으로 일하는 간호사의 업무 특성이 반영된 결과로, 신뢰적 유대감과 조연의 점수가 평균점수를 상회하는 점에서도 이를 유추할 수 있다.

본 연구의 일과 삶의 균형은 0~6점 척도에서 평균 2.45점으로 도구의 중앙값이 3점임을 고려할 때 대상자들은 일과 삶의 균형이 불균형에 가까운 것으로 나타났다. 같은 도구를 사용한 연구에서 기혼직장인의 일과 삶의 균형 점수는 2.89점(1~7점 척도에서 3.89점)이었고[26], 서비스직 여성근로자를 대상의 연구에서는 2.9점으로 측정되었다[25]. 이를 통해 본 연구의 간호사들의 일과 삶의 균형이 다른 직업군들에 비하여 낮은 수준임을 확인할 수 있는데, 이는 일·가정 갈등이 학교나 산업 영역의 근로자보다 병원 근로자가 더 높게 나타난다는 Reddy 등 [27]의 연구와 같은 맥락이다. 일과 삶의 균형의 하위 영역으로

가정보다 직장 영역이 더 불균형함을 확인할 수 있는데, 이는 Son [28]의 질적연구에서 나타나듯, 육아휴직을 통해 일과 가정의 균형을 형성하는 기간을 거친데 반하여 직장에서는 아직 적응하는 과정이기 때문에 이와 관련한 하위 영역의 점수가 상대적으로 낮은 것으로 보인다.

일반적인 특성과 관련한 주요 변수들의 관계를 다른 연구와 비교해보면, 교육수준, 근무형태, 총 자녀의 수, 현부서 등의 변수는 간호사를 대상으로 한 Nam과 Kim [8]의 연구와 마찬가지로 양육스트레스에 유의한 차이를 보이지 않았다. 한편, 일과 삶의 균형은 통근소요시간, 건강상태, 수면의 질, 피로 등 일상생활과 밀접한 관련이 있는 변수들과 상관관계가 있었다. 일과 삶의 균형의 개념 중 하나가 시간과 에너지의 조화로운 할애라는 점[13]에서 이 변수들이 관련성을 나타낸 것으로 보인다. 반면, 교대근무 유무(근무형태)는 일과 삶의 균형에 영향을 미치지 않았고, 이는 간호사를 대상으로 한 Jung 등[29]의 연구와 같은 결과였다.

본 연구의 주요 변수 간의 상관관계에서, 본 연구와 달리 Jung 등[29]의 연구에서는 동료지지의 높고 낮음이 일과 삶의 균형에 영향이 없었다. 하지만, 그의 연구에서는 동료지지가 이분형 변수이기에 '낮다'고 응답한 비율이 약 5%에 불과했다는 점에서 연구의 결과가 차이를 보일 수 있다. Park 등[18]의 연구에서 동료 및 상사지원이 일과 삶의 균형과 양의 상관관계($r=.27$)를 보였는데, 동료의 지지만을 측정한 본 연구는 더 높은 상관관계를 보였다. 이는 Cho 등[12]의 연구에서 상사의 진성리더십($r=.25$)보다 동료지지($r=.56$)가 심리적 안정감에 더 강한 상관관계가 있다는 연구결과와 비슷한 맥락을 가지는데, 상사보다는 동료들과 직접 호흡을 맞추어 일하는 시간이 더 긴 간호사들의 근무 특성이 반영되는 결과로 유추된다.

마지막으로 일과 삶의 균형을 종속변수로 하여 다중회귀분석을 실시한 결과, 대상자의 일과 삶의 균형에 대한 모형은 유의하였으며, 관련 요인은 투입된 8가지 변수 중 4가지인 양육스트레스, 동료지지, 건강상태와 피로로 확인되었고, 이들의 전체 설명력은 52%였다. 서비스직 여성근로자의 일과 삶의 균형에 대한 다중회귀분석을 실시한 Cho와 Lee [25]의 연구에서는 흡연, 회복탄력성, 직무 스트레스, 피로가 전체의 50%의 설명력을 가지며, 고강도운동, 중강도운동, 지각된 건강상태, 감성지능은 유의한 영향이 없다고 분석되었는데, 본 연구에서 영향요인으로 나온 피로와는 유사점이, 건강상태와는 차이점이 있었다. 우리나라 간호사를 대상으로 한 Jung 등[29]의 연구에서는 성별(남성), 좋은 건강상태, 적은 근무시간, 적은 야간근무, 근무시간의 유연성이 일과 삶의 균형 달성에 영향요인이 되

고 연령, 수입, 가족동거, 병원크기, 정규직여부, 직무 스트레스, 동료지지는 영향이 없다고 조사되었는데, 본 연구의 건강 상태는 유사한 결과를, 동료지지는 상이한 결과를 보였다. 단, 이는 한국산업안전보건공단의 자료를 바탕으로 한 이차자료 조사로 일과 삶의 균형을 1개의 문항으로 측정하여 실시한 로지스틱 회귀분석이었다. 이러한 분석방식의 차이로 인하여 단순 비교에 무리가 있을 수 있다. 반면, 동료 및 상사의 지원과 가족의 지지가 높을수록 일과 삶의 균형 수준이 전반적으로 향상된다는 Park 등[18]의 연구는 본 연구와 유사성이 있었다.

간호사들은 보통 복직 후 1주 이내의 짧은 오리엔테이션 이후에 독립한다는 점에서 신체적·정신적 어려움을 겪게 된다[5]. 그렇기에 이보다 긴 오리엔테이션 기간과 업무 강도 조정이 필요할 수 있다. 더불어, 희망자에 한하여 변경된 지침을 복직 임박 시점에 미리 공유한다거나, 높은 업무 부담이 있는 프리셉터 활동[30]이나 과정에 대한 이해가 필요한 QI 활동과 같이 직접 환자간호 이외의 병동업무는 추가적인 교육 기회를 제공함으로써 더 빠른 적응을 이끌어 낼 수 있을 것으로 예상된다. 대상자들은 평균 임상경력 9.98년이며, 24.4%는 대학원 과정 재학 이상의 학력을 보일 정도로 전문성을 가진 병원 내 중요한 인력이었다. 위와 같은 과정을 통한 지원이 보다 갖추어진다면 육아휴직제도를 더 활발하게 활용하면서도 빠른 적응을 이루어 내 개인과 조직에 모두 이익이 될 수 있을 것이다.

본 연구는 회상 편향을 배제하기 위해 육아휴직에서 복귀한 지 1년 이내인 간호사만을 대상으로 하였다는 데에 의의가 있는 반면, 다음과 같은 제한점도 존재한다. 먼저, 인력 충원과 복지 수준이 비교적 양호한 서울의 상급종합병원에서 이루어진 연구였기 때문에 전체 간호사의 현상으로 볼 수 있을지에 대해서는 확대 연구가 필요하다. 또한, 최대 육아휴직 기간이 기관마다 차이가 있어서 대상자들의 인식과 사용특성이 다를 수 있다는 점도 제한점이 될 수 있기에 이로 인한 차이가 발생하는지에 대하여서도 확대 연구가 필요하다.

결 론

본 연구는 육아휴직에서 복직한 간호사의 양육스트레스와 동료지지, 일과 삶의 균형 정도를 확인하고 일과 삶의 균형에 영향을 미치는 요소들을 파악함으로써 간호사의 재적응에 대한 기초자료를 제공하기 위하여 시도된 서술적 조사연구로, 대상자의 양육스트레스와 동료지지 수준은 보통보다 높게, 일과 삶의 균형은 낮게 측정되었다. 대상자의 일과 삶의 균형에 미치는 영향요인으로는 피로, 양육스트레스, 건강상태, 동료지지

순으로 확인되었다. 따라서, 기관 차원에서는 육아휴직에서 복직한 간호사들이 실무현장에 재적응하면서 일과 양육을 병행할 수 있도록 간호사들의 피로와 건강상태 등을 고려한 근무형태를 개발하고, 이들이 기관과 동료의 배려와 지지를 받을 수 있는 긍정적 직장문화를 조성해 나가도록 노력하여야 한다. 국가 차원에서는 의료기관의 특수성을 고려하여 간호사들의 육아휴직제도를 활성화할 수 지원이 필요하다. 덧붙여, 육아휴직과 근로를 효과적으로 병합하면서 장기적으로는 우수간호인력의 유지와 생산성 향상이라는 성과를 측정할 수 있는 후속연구를 제언한다.

REFERENCES

1. Statistics Korea. Final results of birth statistics in 2018 [Internet]. Daejeon: Statistics Korea. 2019 [cited 2019 December 16]. Available from: <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/8/10/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=378026&pageNo=1&rowNum=10&navCount=10&currPg=&searchInfo=&sTarget=title&sTxt=>
2. Presidential Committee on Ageing Society and Population Policy. 5 policy agendas [Internet]. Seoul: Presidential Committee on Ageing Society and Population Policy. 2019 [cited 2019 December 16]. Available from: <http://www.betterfuture.go.kr/PageLink.do>
3. Park S. The relationship among hospital nurses' perception of family friendly policies, work-family conflict, and retention intention [master's thesis]. Seoul: Yonsei University; 2015. p. 1-89.
4. Hospital Nurses Association (KR). Survey on working condition of nursing workforce in hospitals (2017). Seoul: Hospital Nurses Association; 2017.
5. Jung HJ, Cho Chung HI. Adaptation process of nurses who return to work after parental leave. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016;22(1):33-45. <https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.1.33>
6. Choi SY. A study on the stress of restored jobs nurse during child-off leave at general hospital in Jeollabuk-do [master's thesis]. Jeonju: Jeonbuk National University; 2018. p. 1-14.
7. Choi YR, Cho GY. The factors affecting of parenting stress and work-family imbalance conflict on the quality of life in married nurses working in shifts. *Journal of the Korean Data Analysis Society*. 2018;20(4):2161-2176. <https://doi.org/10.37727/jkdas.2018.20.4.2161>
8. Nam IS, Kim S. The Effects of married nurses' parenting stress and job involvement on retention intention. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2017;18(6):

- 155-164. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.6.155>
9. Lee JY, Pak SY. The impacts of nurses' psycho-social health and social support from colleagues on patient caring ability. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016;22(5):461-470. <https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.5.461>
 10. Xu L, Song R. Influence of work-family-school role conflicts and social support on psychological wellbeing among registered nurses pursuing advanced degree. *Applied Nursing Research*. 2016;31:6-12. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.12.005>
 11. Yu J, Cho J. Influencing of coworker support and psychological well-being on resilience of nurse. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*. 2018;8(3):733-743. <https://doi.org/10.35873/ajmahs.2018.8.3.069>
 12. Cho J, Yu J, Seo K. Influence of authentic leadership and coworker support on the psychological well-being of staff nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2018;27(2):89-98. <https://doi.org/10.5807/KJOHN.2018.27.2.89>
 13. Kim CW, Park CY, Sohn YM, Jang H. The conceptual understanding on 'work-life balance' and its effectiveness. *Journal of Leisure Studies*. 2005;2(3):29-48.
 14. Tanaka S, Maruyama Y, Ooshima S, Ito H. Working condition of nurses in Japan: Awareness of work-life balance among nursing personnel at a university hospital. *Journal of Clinical Nursing*. 2010;20(1-2):12-22. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2010.03354.x>
 15. Boamah SA, Laschinger H. The influence of areas of worklife fit and work-life interference on burnout and turnover intentions among new graduate nurses. *Journal of Nursing Management*. 2015;24(2):E164-E174. <https://doi.org/10.1111/jonm.12318>
 16. Jang KS, Yi YJ. Influence of awareness and perceived ease in using parental leave on job satisfaction of nurses in a public hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2018;24(3):211-220. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.3.211>
 17. KOSIS. Sex ratio at birth by birth order for provinces [Internet]. Daejeon: Statistics Korea. [updated 2019, August 28; cited 2019, December 16]. Available from: http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1B81A19&conn_path=I2&language=en.
 18. Park CY, Sohn YM, Shin KL. The effects of social support for married working women to work life balance. *Korean Society for Wellness*. 2016;11(1):69-81. <https://doi.org/10.21097/ksw.2016.02.11.1.69>
 19. Park YK, Yi J, Lim S, Jang H, Kang HJ, Kim JS. Parenting stress, parenting guilt feelings, separation anxiety and alternative care in hospital-nurses. *The Journal of the Korea Contents Association*. 2014;14(7):302-311. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2014.14.07.302>
 20. Kim KH, Kang HK. Development of the parenting stress scale. *Family and Environment Research*. 1997;35(5):141-150.
 21. Abidin RR. *Parenting stress index(PSI): Manual*. 3rd ed. Charlottesville, VA: Pediatric Psychology Press; 1990.
 22. Yang MK. The effects of coworker-relationships on performance: The mediating effects of perceived social effect and active coping strategy on the relationship between coworker-relationships and performance [master's thesis]. Seoul: Sungkyunkwan University; 2013. p. 1-60.
 23. Cutrona CE, Russell DW. The provisions of social relationships and adaptation to stress. In: Jones WH, Perlman. D, editors. *Advances in personal relationships*. Vol 1. Greenwich, CT: Jai Press; 1987. p. 37-67.
 24. Kim CW, Park CY. A study on the development of a 'work-life balance' scale. *Journal of Leisure Studies*. 2008;5(3):53-69.
 25. Cho M, Lee H. Factors influencing work-life balance in female service workers. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2017;26(4):261-272. <https://doi.org/10.5807/KJOHN.2017.26.4.261>
 26. Sohn YM, Park CY. Gender differences in antecedents and outcomes of work-life balance: Focused on married workers. *The Korean Journal of Woman Psychology*. 2014;19(2):161-190. <https://doi.org/10.18205/kpa.2014.19.2.004>
 27. Reddy NK, Vrandra MN, Ahmed A, Nirmala BP, Siddaramu B. Work-life balance among married women employees. *Indian Journal of Psychological Medicine*. 2010;32(2):112-118. <https://doi.org/10.4103/0253-7176.78508>
 28. Son S. Mothers' experiences using maternity and parental leave. *Journal of Family Relations*. 2017;22(1):87-109. <https://doi.org/10.21321/jfr.22.1.87>
 29. Jung MS, Kim HL, Lee Y. Factors influencing work-life balance in Korean registered nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2017;26(2):114-123. <https://doi.org/10.5807/KJOHN.2017.26.2.114>
 30. Han J, Yoo EK. The study of preceptor nurses occupational stress and burden. *The Korean Journal of Stress Research*. 2018; 26(1):38-45. <https://doi.org/10.17547/kjsr.2018.26.1.38>