



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

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

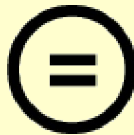
다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



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](#)

석 사 학 위 논 문

육아휴직 후 복귀 간호사의
양육스트레스에 대한 직무스트레스
및 사회적지지의 영향

계 명 대 학 교 대 학 원

간 호 학 과

최 정 화

지도교수 이 병 숙

2 0 1 8 년 8 월

육아휴직 후 복귀 간호사의 양육스트레스에 대한 직무스트레스 및 사회적지지的影响

지도교수 이 병 숙

이 논문을 석사학위 논문으로 제출함

2 0 1 8 년 8 월

계 명 대 학 교 대 학 원

간 호 학 과

최 정 화

최정화의 석사학위 논문을 인준함

주 심 김 나 현

부 심 이 병 숙

부 심 이 수 경

계 명 대 학 교 대 학 원

2 0 1 8 년 8 월

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구목적	3
3. 용어정의	4
II. 문헌고찰	6
III. 연구방법	10
1. 연구설계	10
2. 연구대상	10
3. 연구도구	11
4. 자료수집	12
5. 자료분석	12
6. 윤리적 고려	13
IV. 연구결과	14
1. 대상자의 일반적 특성	14
2. 대상자의 양육스트레스, 직무스트레스 및 사회적지지 정도	17
3. 대상자의 일반적 특성에 따른 양육스트레스, 직무스트레스 및 사회적 지지	19
4. 대상자의 양육스트레스, 직무스트레스 및 사회적지지의 상관관계	24
5. 대상자의 양육스트레스에 대한 직무스트레스 및 사회적지지의 영향	25
V. 논의	27

VI. 결론 및 제언	32
참고문헌	33
부록	41
영문초록	54
국문초록	57

표 목 차

표 1. 대상자의 일반적 특성	15
표 2. 대상자의 양육스트레스, 직무스트레스 및 사회적지지 정도	18
표 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 양육스트레스, 직무스트레스 및 사회적 지지	20
표 4. 대상자의 양육스트레스, 직무스트레스 및 사회적지지의 상관관계	24
표 5. 대상자의 양육스트레스에 대한 직무스트레스 및 사회적지지의 영향	26

I. 서론

1. 연구의 필요성

최근 통계청의 조사에 따르면, 한국의 여성경제활동 참가율은 52.7%로 Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) 평균 63.6%에 비해 낮으며, 이는 OECD 35개 국가와 비교 시 하위권에 해당하는 수치이다(통계청, 2017). 이러한 현상은 결혼(34.5%), 육아(32.1%), 출산(24.9%) 등에 의한 여성의 경제활동 단절이 주요 원인으로서(통계청, 2018), 이중 여성 근로자의 육아로 인한 부담은 여성의 경제활동 및 경력단절에 영향을 주는 주요 요인이다. 이에 정부는 여성 근로자의 이직을 방지하고 근로자의 고용안정과 경제활동 참가율을 제고하기 위한 방법 중 하나로 육아휴직 제도를 운영하고 있다(고용노동부, 2017a). 육아휴직 후 직장에 복귀한 여성 근로자는 2008년 68.7%에서 2015년 76.9%로 직장복귀율이 증가하고 있어 육아휴직제도가 정착되어 가고 있음을 볼 수 있다(한국고용정보원, 2017). 간호사의 경우에는 가임여성근로자 100인 이상의 병원 100개소에 대한 실태를 조사한 결과, 2015년에 육아휴직 후 업무복귀율이 63.4%로 일반여성근로자의 복귀율 보다 약간 낮았다(고용노동부, 2017b).

그러나 육아휴직 제도에도 불구하고 여성근로자의 사회복귀는 출산 및 자녀 양육으로 어려움이 있는 것으로 나타났다(김성권, 2016). 특히 육아휴직 후 복귀한 여성근로자들은 복귀 후 육아에 대한 배려가 없는 일터의 문화로 인해 재적응에 어려움을 겪고 있었다(김선미, 안희란, 2016). 육아휴직 후 복귀 간호사에게도 자녀 양육과 업무 재적응이 가장 큰 문제로 밝혀졌는데(송지혜, 2017; 정효주, 정향인, 2016), 그 이유는 복귀 후 대체 양육자 및 보육기관의 문제 등으로 인한 양육스트레스와 휴직하는 동안 달라진 의료기술과 업무환경이 복직 후 재적응에 어려움을 주기 때문이었다(정효주, 정향인, 2016). 선행연구에서도 간호사는 양육만 담당하는 어머니 또는 일

반취업인 어머니보다 양육스트레스를 더욱 많이 경험하는 것으로 나타나 (오혜옥, 2018; Camerino et al., 2010), 육아휴직 후 복귀 간호사는 양육스트레스 및 직무 재적응의 어려움이 클 것으로 예상할 수 있다.

양육스트레스는 부모가 자녀를 양육하는 동안 느끼는 신체적, 심리적 긴장상태이자(Crnic & Greenberg, 1990) 자녀를 양육하는 동안 부모역할경험에서 오는 특정한 스트레스이다(Abidin, 1992). 간호사의 양육스트레스는 직무만족도를 감소시키고(권설희, 2013; 박형경, 문혁준, 2015; 오혜옥, 2018), 이직의도(강수정, 김숙영, 2011; 김미정, 2016)에 영향을 주는 것으로 보고된 바 있다. 특히 육아휴직 후 복귀 간호사에게 있어 자녀 양육은 복직 시 가장 우려되는 문제로서, 복귀 간호사의 82.3%가 이직까지 고려하게 되는 심각한 문제라고 보고된 바 있다(송지혜, 2017). 따라서 양육스트레스는 육아휴직 후 복귀 간호사의 재적응에 영향을 미치는 주요 변수 중 하나라 할 수 있다. 간호사에게 직무스트레스는 양육스트레스와 관련이 있어 직무스트레스가 높을수록 양육스트레스를 높여 양육태도(오재우, 문영숙, 박인숙, 2013) 및 양육행동(유광자, 2013)에 영향을 주는 변수로 확인되었다. 또한 기혼간호사에게 있어 직무스트레스는 양육스트레스와 재직의도에 부정적 영향을 주는 것으로 밝혀진 바 있다(홍영미, 2017).

육아휴직 후 복귀 간호사는 신규간호사 및 유티 간호사의 정착을 위한 노력만큼 중요하게 다룰 필요가 있는데, 이는 육아휴직을 이용한 간호사의 경력이 평균 8년 이상으로 환자에게 수준 높은 간호를 제공하는 숙련된 간호사이기 때문이다(장경숙, 2017). 육아휴직 후 복귀 간호사는 일과 가정을 양립해야 하는 다중역할자로서(정효주, 정향인, 2016), 이들이 효과적으로 일과 가정 모두를 양립하기 위해서는 양육스트레스에 대한 적절한 대책이 필요하다. 육아휴직 후 복귀 간호사가 경험하고 있는 양육스트레스를 완화시킬 수 있는 하나의 요인으로서 사회적지지를 들 수 있다. 사회적지지는 타인으로부터 사랑, 정보, 물질적지원 등 사회적 관계를 통해 얻을 수 있는 자원으로서(박지원, 1985), 주요한 사회적 지지원인 상사와 동료 및 가족은 일과 가정의 병행을 도와주는 중요한 역할을 한다(송다영, 장수정, 김은지, 2010). 특히 사회적지지는 간호사에게 있어 양육스트레스의 감소에 도움을

줄 뿐만 아니라(김영숙, 권미경, 2010; 박윤경 등, 2014; 채진영, 박유정, 2016), 직무스트레스도 감소시켜주는 효과가 있었다(김정옥, 고숙정, 신성희, 2016). 따라서 사회적지지는 육아휴직 후 복귀 간호사의 양육스트레스에 있어서도 긍정적인 영향을 줄 것으로 기대해 볼 수 있다. 따라서 육아휴직 후 복귀 간호사의 양육스트레스를 줄일 수 있는 전략을 마련하기 위해서는 이들의 직무스트레스와 사회적지지의 영향에 대해 실증적으로 확인할 필요가 있다.

한편 지금까지 발표된 육아휴직 후 복귀 간호사를 대상으로 한 선행연구로는 양육스트레스와 재직의도의 관계에 관한 연구(송지혜, 2017)와 육아휴직 후 복귀 간호사의 적응과정을 다룬 질적연구(정효주, 정향인, 2016)를 찾을 수 있었다. 이는 일반간호사에 대한 양육스트레스 및 직무스트레스 연구가 다수 수행된 것과 비교할 때 상대적으로 미흡함을 알 수 있다.

이에 본 연구에서는 육아휴직 후 복귀 간호사를 대상으로 이들의 양육스트레스에 대한 직무스트레스 및 사회적지지의 영향을 파악하여, 육아휴직 후 복귀 간호사의 양육스트레스 및 직무스트레스 감소를 위한 중재프로그램의 개발 및 간호 인적자원관리의 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 육아휴직 후 복귀 간호사의 양육스트레스, 직무스트레스 및 사회적지지 정도를 확인하고, 이들의 상관관계를 파악하여 양육스트레스에 대한 직무스트레스 및 사회적지지의 영향을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

- 1) 육아휴직 후 복귀 간호사의 양육스트레스, 직무스트레스 및 사회적지지의 수준을 파악한다.
- 2) 육아휴직 후 복귀 간호사의 일반적 특성에 따른 양육스트레스, 직무스트레스 및 사회적지지의 차이를 파악한다.

- 3) 육아휴직 후 복귀 간호사의 양육스트레스, 직무스트레스 및 사회적 지지의 상관관계를 파악한다.
- 4) 육아휴직 후 복귀 간호사의 양육스트레스에 대한 직무스트레스 및 사회적 지지의 영향을 파악한다.

3. 용어정의

1) 양육스트레스(parenting stress)

- (1) 이론적 정의: 양육스트레스란 부모가 자녀 양육을 하면서 부모 역할과 부모가 가진 자원 사이의 갈등 및 불일치에 의해 발생하는 긴장 상태이다(Östberg, Hagekull, & Hagelin, 2007).

- (2) 조작적 정의: 본 연구에서는 이경숙, 정경미, 박진아와 김혜진(2008)이 Abidin (1995)의 양육스트레스 축약형 도구를 한국 실정에 맞게 표준화한 한국판 양육스트레스 검사-축약형 도구로 측정한 점수이다.

2) 직무스트레스(job stress)

- (1) 이론적 정의: 근로자의 자원이나 능력이 업무상의 요구사항들과 일치하지 않을 때 발생하는 유해한 반응으로, 이로 인해 신체적, 심리적 및 사회적 장애를 느끼는 상태이다(강동묵 등, 2005; 김매자, 구미옥, 1984).

- (2) 조작적 정의: 본 연구에서는 김매자와 구미옥(1984)의 임상간호사를 대상으로 개발한 직무스트레스 측정도구를 기반으로 본 연구의 대상자에 맞게 일부 수정, 보완한 직무스트레스 도구로 측정한 점수이다.

3) 사회적지지(social support)

- (1) 이론적 정의: 사회적지지는 한 개인이 관계 맺는 사람들로부터 물질적, 정서적, 정보적 지원 등과 같은 긍정적인 자원을 얻는 것을 말한다(Cohen, 2004).

- (2) 조작적 정의: 본 연구는 박지원(1985)이 간호사를 포함한 일반인 대상으로 개발한 사회적지지 측정도구를 기반으로 연구자가 대상자에 맞게 일부 수정, 보완한 사회적지지 도구로 측정한 점수이다.

II. 문헌고찰

2017년 출산 및 육아휴직 현황의 통계자료에 의하면, 육아휴직 제도를 이용한 여성근로자는 78,708명, 남성근로자는 12,043명으로 나타나(고용노동부, 2018), 대부분의 경우 여성근로자가 자녀 양육을 담당하고 있음을 짐작할 수 있다. 여성근로자는 육아휴직 후 복귀한 후에도 직장가사와 자녀 양육까지 도맡아 어려움이 가중된 것으로 보고되었다(이양숙, 이선미, 이정숙, 이한미, 2015). 이는 남성근로자보다 여성근로자의 양육스트레스가 높은 것으로 나타난 연구결과(김유나, 박애리, 2016)와 가정에서 자녀 양육의 책임이 어머니에게 치중되어 있다는 연구결과(김재현, 2014)에 의해서도 알 수 있다.

육아휴직 경험이 있는 간호사는 육아휴직 이용 전 복귀 시 업무 재적응을 가장 큰 걱정으로 생각해 육아휴직 이용을 망설이지만, 현실적 상황은 자녀를 돌봐 줄 대체양육자 및 믿을만한 보육시설의 부재로 육아휴직을 이용할 수밖에 없다고 밝혔다(장경숙, 2017). 육아휴직 이용 기간은 승진의 가능성과 임금에 있어 부정적 영향을 줄 수 있고, 장기간 육아휴직은 직장의 환경변화 및 업무의 적응으로 인해 업무성과향상에 어려움을 준다(서정미, 김수영, 2016; Aisenbrey, Evertsson, & Grunow, 2009). 특히 업무의 공백기간 동안 변화된 업무환경은 업무의 재적응에 어려움을 주며(정효주, 정향인, 2016), 어머니의 복직과 함께 어린자녀들도 새로운 환경에 적응하는 과정으로 질병이나 심리적 문제가 발생할 가능성이 있어 자녀 양육의 어려움까지 가중된다(김지영, 2018).

양육스트레스는 부모가 자녀를 양육하는 과정에서 일상적으로 지각하는 스트레스로서(Abidin, 1990), 부모와 자녀관계에 중대한 영향을 미칠 뿐 아니라 자녀의 발달에도 영향을 준다(노지영, 황혜신, 2012; 윤지원, 조현하, 2011, Huang, Costeines, Kaufman, & Ayala, 2014). 양육스트레스는 가정에서 양육을 담당하고 있는 어머니에게 더욱 심각하게 나타나, 어머니가 직장으로 인해 자녀를 직접 돌보지 못할 경우에는 양육죄책감까지 경험하는 것

으로 보고되었다(손수민, 2012).

간호사는 전문직과 근무의 특수성으로 양육스트레스가 일반취업 어머니보다 높다(강수정, 김숙영, 2011; 이해정, 2015). 이는 간호사가 일과 가정을 병행하면서 주부의 역할을 담당할 뿐만 아니라 야근과 교대근무 등을 해야 하는 불규칙한 근무 패턴과 자녀 양육까지 감당해야 하는 역할을 병행하고 있기 때문이다(강수정, 김숙영, 2011; 유광자, 2013). 간호사의 양육스트레스에 영향을 미치는 변수를 살펴보면 직위에 따라 일반간호사(강수정, 김숙영, 2011)와 주임간호사(김영숙, 권미경, 2010; 이해정, 2015)의 양육스트레스는 수간호사에 비해 높았다. 교대근무 간호사가 비 교대근무 간호사보다 높았고(강수정, 김숙영, 2011; 이해정, 2015), 수면 시간이 적은 간호사가 그렇지 않은 간호사보다 높았다(이해정, 2015). 간호사의 양육스트레스는 간호사의 직무에도 영향을 주는 것으로 나타났다. 양육스트레스가 높을수록 직무만족도(남인숙, 김선호, 2017; 박형경, 문혁준, 2015) 및 재직의도는 낮고(남인숙, 김선호, 2017), 이직의도는 높은 것으로 나타났다(강수정, 김숙영, 2011; 이지수, 2012).

간호사는 퇴근 후 자녀 양육과 주부로서의 역할을 수행하기에 시간이 부족하여 갈등을 경험하고, 어머니로서의 역할에 있어 자녀와 보내는 시간 및 에너지가 부족하여 일과 가정의 양립에 어려움을 경험하고 있었다(강수정, 김숙영, 2011; 오재우 등, 2013). 특히 간호사는 불규칙한 교대근무와 인간의 생명을 다루는 직업적 특성상 높은 스트레스를 경험하고 있다(한금선 등, 2012; Gelsema et al., 2006; Simon, Kümmerling, & Hasselhorn, 2004). 이는 간호사가 과중한 업무량과 환자의 죽음 및 사회적지지 부족과 같은 많은 스트레스 요인에 노출되어 있기 때문으로 해석되었다(Suresh, Matthews, & Coyne, 2013). 이러한 직무스트레스는 소진으로 인한 에너지 고갈 및 직무의 적응을 어렵게 하여 직무만족을 감소시키는 중요한 장애 원인이 되며(봉영숙, 소향숙, 유혜숙, 2009; Cheng, Liou, Tsai, & Chang, 2015; Labrague et al., 2017), 간호사의 건강에도 부정적 영향을 준다(Chen, Wang, Yang, & Fan, 2016). 이에 따라 직무스트레스는 병가 및 이직과 같은 간호사부재로 이어져 현장에 일하는 동료 간호사에게 더 많은 업무압박

감을 주어 다시 이들의 결근 및 이직에 영향을 주는 만성적 간호사부재의 악순환을 가져온다(Trybou et al., 2014). 이러한 간호사의 직무스트레스는 자녀 양육에도 영향을 주어 간호사의 자녀 양육에 대한 스트레스가 많을수록 부정적인 양육행동 및 양육태도를 보이는 것으로 나타났다(오재우 등, 2013; 유광자, 2013).

일과 가정을 병행하면서 발생한 이러한 갈등을 효과적으로 감소시키는 요인으로 사회적지지가 보고된 바 있다(김준기, 양지숙, 2012). 사회적지지는 한 개인이 대인관계로 얻을 수 있는 긍정적 자원으로서 정서적, 정보적, 물질적 및 평가적 지지를 말한다(박지원, 1985; Cohen & Hoberman, 1983). 사회적지지는 스트레스를 유발하는 부정적인 요소는 줄여주고, 스트레스 상황 발생에 대응하도록 도와주기 때문에 건강 및 심리적 안정을 준다(박지원, 1985; 최영경, 2012). 사회적지지 가운데 가족지지는 휴식과 회복을 위한 안식처로 중요하며, 동료지지는 일과 가족 간 갈등을 감소시키는 유일한 요소이다(유보경, 2012; Lembrechts, Dekocker, Zanoni, & Pulignano, 2015).

간호사에게 있어 사회적 지지는 주변의 관심과 신뢰, 애정을 통하여 정서적 긴장감을 감소시키고 문제해결 능력, 간호업무성과 및 업무생산성에 도움을 주며(이안생, 윤치근, 이정미, 2012), 업무에서 오는 공감피로와 소진을 낮추어 준다(염영희, 김현정, 2012). 또한 간호사에게 있어 사회적지지는 양육스트레스에도 영향을 미쳐 양육스트레스를 감소시켰는데(박형경, 문혁준, 2015), 특히 배우자의 지지가 양육스트레스를 낮추는 것으로 나타났다(박윤경 등, 2014; 박형경, 문혁준, 2015). 간호사에게 있어 사회적지지는 직무스트레스에도 영향을 주어 사회적지지가 높을수록 간호업무수행 시 감정노동 수준이 낮았으며 직무만족도가 높았다(남현아, 2014). 특히 동료의 지지는 간호 서비스 질에도 영향을 미치는 요인으로 나타나(이명준, 윤석한, 조영채, 2016) 업무성과에도 긍정적 영향을 주었다(Amarneh, Abu Al-Rub, & Abu Al-Rub, 2010).

이상의 문헌을 요약해보면, 양육스트레스는 교대 근무하는 간호사에게 높게 나타나며 직무만족도, 재직의도 및 이직의도까지 영향을 주는 것을 알

수 있다. 또한 양육스트레스는 자녀에게까지 영향을 주는 것으로 나타나 부모와의 관계 및 자녀의 발달에도 중요한 요인임을 알 수 있었다. 간호사의 직무스트레스는 양육스트레스를 높여 부정적인 양육 태도 및 행동에 영향을 주는 것으로 볼 수 있다. 이러한 양육스트레스에 대한 직무스트레스의 관리를 위한 사회적지지는 긍정적 자원으로서 업무를 수행할 때 간호서비스 질과 직무만족도를 높여주며 소진을 감소시키는 효과를 볼 수 있었다. 임상 간호사의 양육스트레스는 직무스트레스 및 사회적지지와 상관관계가 있었다. 한편 육아휴직 후 복귀 간호사의 양육스트레스에 대한 연구는 찾아보기 어려웠다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 육아휴직 후 복귀 간호사에 있어 양육스트레스에 대한 직무스트레스 및 사회적지지의 영향을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

일개 광역시 소재하는 300병상 이상 6개의 종합병원에서 근무하는 간호사로서 구체적인 선정 기준은 다음과 같다.

- 1) 육아휴직 제도를 이용한 후 복직 기간이 1년 이내 간호사
- 2) 본 연구의 목적과 방법을 이해하고 서면으로 동의한 간호사
- 3) 배우자 및 자녀와 동거하며 자녀의 육아를 담당하고 있는 간호사

대상자의 제외기준은 다음과 같다.

- 1) 자녀에게 중증 질환 및 장애가 있는 경우
- 2) 대상자 또는 자녀가 3개월 이상 만성질환으로 치료를 받는 경우

연구대상자 수는 G*Power 3.1.9.2 Program을 이용하여 회귀분석 기준으로 유의수준 .05, 통계적 검정력 .90, 효과크기 .15, 예측요인 7개 회귀할 경우 표본의 수는 최소 130명이었다. 탈락률 10%를 고려하여 설문지 145부를 배부한 결과, 응답이 미비하거나 신뢰도가 떨어지는 설문지 10부를 제외한 135명을 최종 대상자수로 정하였으며 적정 표본수를 충족하였다.

3. 연구도구

1) 양육스트레스

Abidin (1995)이 개발한 부모 양육스트레스 검사를 이경숙 등(2008)이 한국 실정에 맞게 개발한 한국판 양육스트레스 축약형 도구를 사용하였다. 본 도구는 부모가 자녀 양육에 있어서 경험하는 양육스트레스를 3개의 하부영역으로 부모의 고통 12문항, 부모-아동 역기능적 상호작용 12문항, 까다로운 아동 12문항, 총 36문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 Likert 5점 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 양육스트레스가 높은 것을 의미한다. 이경숙 등(2008) 연구에서 도구의 Cronbach's $\alpha = .91$ 이었으며, 본 연구에서는 .92 이었다.

2) 직무스트레스

김매자와 구미옥(1984)이 간호사 대상으로 개발한 근무 중 경험하는 스트레스 측정도구를 본 연구자가 대상자에 맞게 수정, 보완하여 수간호사 2인, 10년 이상의 경력 간호사 3인 및 관련분야 전문가인 간호학 교수 1인의 자문을 통하여 내용타당도 검증을 받았다. 문항은 현재의 실정에 맞게 간호원을 간호사로 수정하였으며, 3개의 하부영역을 삭제하고 대상자에 맞게 문항을 수정, 보완하였다. 이에 따라 본 도구는 업무량 과중 7문항, 전문직으로서의 역할갈등 4문항, 전문지식과 기술의 부족 6문항, 대인관계상 문제 2문항, 의사와의 대인관계상 갈등 2문항, 의사와의 업무상 갈등 4문항, 의료의 한계에 대한 심리적 부담 1문항, 부적절한 대우 2문항, 상사와의 불만스런 관계 2문항, 부적절한 보상 1문항, 업무외의 책임 1문항, 익숙하지 않은 상황 1문항, 총 33문항으로 구성되었다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 Likert 5점 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 직무스트레스가 높은 것을 의미한다. 김매자와 구미옥(1984)연구에서 도구의 Cronbach's $\alpha = .95$ 이었으며, 본 연구에서는 .95 이었다.

3) 사회적지지

박지원(1985)이 개발한 사회적지지 측정도구를 본 연구자가 대상자에 맞게 수정, 보완한 도구를 사용하였으며, 동일한 문항을 지지 제공자에 따라 가족지지, 동료지지로 구분하여 측정하였다. 문항 중 중복되는 의미의 평가적 지지 1문항, 정보적 지지 1문항을 삭제하였다. 설문지는 수간호사 2인, 10년 이상의 경력 간호사 3인, 관련 분야의 전문가인 간호학 교수 1인의 자문을 통하여 내용타당도 검증을 받아 사용하였다. 하위 4개 영역으로 정서적 지지 7문항, 정보적 지지 5문항, 물질적 지지 6문항, 평가적 지지 5문항, 총 23문항으로 구성되었다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 Likert 5점 척도로 측정되며 점수가 높을수록 사회적지지가 높은 것을 의미한다. 박지원(1985)연구에서 Cronbach's $\alpha = .94$ 이었으며, 본 연구에서는 사회적지지 .96, 가족지지 .97, 동료지지 .96 이었다.

4. 자료수집

본 연구의 자료 수집은 2017년 12월 1일에서 2018년 2월 15일까지 실시하였다. 일개 광역시에 소재하고 있는 300병상 이상 종합병원의 기관장 승인을 받은 후 간호부 교육담당자와 수간호사에게 연구의 목적 및 방법을 상세히 설명하고 자료수집에 대한 허락을 받았다. 설문지 문항이 적합한지 확인하기 위해 선정기준에 적합한 육아휴직 후 복귀 간호사 5명에게 예비조사를 먼저 실시한 후 설문지를 사용하였다. 연구 참여 동의서는 연구자가 대상자에게 직접 본 연구의 목적을 설명하고 받거나, 각 병동 수간호사를 통해 설문지를 배부한 후 직접 수거하였다. 총 145부의 설문지 중 불성실한 응답 10부를 제외한 135부를 분석에 활용하였다.

5. 자료분석

자료 분석은 SPSS/WIN version 22 통계프로그램을 이용하여 다음과 같

이 수행하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성, 양육스트레스, 직무스트레스, 사회적지지도는 빈도와 백분율, 평균과 표준편차 등의 기술통계로 분석하였다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 양육스트레스, 직무스트레스, 사회적지지도의 차이는 t-test, ANOVA로 분석하였으며, Scheffe test로 사후 검정하였다.
- 3) 대상자의 양육스트레스, 직무스트레스, 사회적지지 정도의 관계는 Pearson's correlation으로 분석하였다.
- 4) 대상자의 양육스트레스에 대한 직무스트레스 및 사회적지지의 영향은 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis)을 분석하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 대상자를 보호하기 위해서 일개 대학교 생명윤리위원회(40525-201711-HR-71-002)의 심의를 거쳐 연구의 승인을 받았다. 자료 수집을 위한 목적 및 취지를 설명한 후 설문지에 자발적으로 동의를 받았다. 설문지의 동의서는 대상자가 원하지 않을 경우 언제라도 연구 참여를 중단할 수 있으며, 대상자의 정보는 연구 목적으로만 사용되고 익명성을 철저히 보장한다는 내용으로 구성되었다. 참여자에게는 감사의 뜻으로 설문지 완료 후 소정의 답례품을 제공하였다.

IV. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 평균 연령은 33.17($\pm$ 3.08)세이며, 최종학력은 4년제 대학졸업이 71명(52.6%)으로 가장 많았으며, 일반간호사가 130명(96.3%)으로 대부분이었다. 3교대의 근무형태가 94명(69.6%)으로 가장 많았으며, 부서별로는 특수부서 근무가 54명(40.0%)으로 가장 많았다. 평균 임상경력은 10.30($\pm$ 3.18)년, 복직기간은 평균 6.14($\pm$ 3.39)개월이며, 육아휴직 후 복귀이유는 경제적 이유가 94명(69.6%)으로 가장 많았으며, 일-가정 병행이 어려운 이유는 자녀 양육이 88명(65.2%)으로 가장 많았다. 주 양육자는 친정식구가 46명(34.1%)으로 많았으며, 주관적 건강상태는 보통이 54명(40%)으로 가장 많았다. 현부서 경력은 평균 4.74($\pm$ 4.07)년이며, 자녀 수 1명이 77명(57.0%)으로 많았다. 자녀 월령은 13개월-18개월이 55명(40.7%)으로 많았으며, 육아휴직 횟수는 1회가 87명(64.4%)으로 많았으며, 휴직 기간은 6개월-12개월이 118명(87.4%)으로 가장 많았다. 대상자의 일반적 특성은 (표 1)과 같다.

표 1. 대상자의 일반적 특성

(N=135)

특성	구분	빈도(백분율)	평균±표준편차
연령(세)	≤30	27(20.0)	33.17±3.08
	31-35	80(59.3)	
	≥36	28(20.7)	
최종학력	전문대 졸업	41(30.4)	
	4년제 대학 졸업	71(52.6)	
	대학원 졸업(석사이상)	23(17.0)	
직위	일반간호사	130(96.3)	
	책임간호사	5(3.7)	
근무형태	3교대근무	94(69.6)	
	상근근무	41(30.4)	
현 근무지	내과계 병동	32(23.7)	
	외과계 병동	14(10.4)	
	소아과계 병동	9(6.7)	
	특수부서	54(40.0)	
	외래	26(19.2)	
임상경력(년)	≤5	6(4.4)	10.30±3.18
	6-10	78(57.8)	
	11-15	39(28.9)	
	≥16	12(8.9)	
복직기간(개월)	≤3	40(29.6)	6.14±3.39
	4-6	38(28.2)	
	7-9	30(22.2)	
	10-12	27(20.0)	
육아휴직 후 복귀이유	경제적 이유	94(69.6)	
	자기발전을 위해	25(18.5)	
	사회참여를 위해	16(11.9)	

(표 계속)

표 1. (계속)

(N=135)

특성	구분	빈도(백분율)	평균±표준편차
일-가정 병행 어려운 이유	자녀양육 및 교육문제	88(65.2)	
	가사노동	17(12.6)	
	직무스트레스	23(17.0)	
	자신의 건강	7(5.2)	
주 양육자	어린이집/유치원	41(30.4)	
	친정식구	46(34.1)	
	시댁식구	33(24.4)	
	남편	7(5.2)	
	육아도우미	8(5.9)	
주관적 건강상태	매우 건강하지 않다	12(8.9)	
	약간 건강하지 않다	49(36.3)	
	보통이다	54(40.0)	
	건강하다	20(14.8)	
현부서 경력(년)	≤5	82(60.7)	4.74±4.07
	6-10	37(27.4)	
	≥11	16(11.9)	
자녀 수(명)	1	77(57.0)	
	2	49(36.3)	
	3	9(6.7)	
자녀 월령	≤12	10(7.4)	
	13-18	55(40.7)	
	19-24	43(31.9)	
	≥25	27(20.0)	
육아휴직 횟수	1	87(64.4)	
	2	43(31.9)	
	3	5(3.7)	
육아휴직 기간(개월)	≤5	10(7.4)	
	6-12	118(87.4)	
	13-24	7(5.2)	

2. 대상자의 양육스트레스, 직무스트레스 및 사회적지지 정도

대상자의 양육스트레스 점수는 5점 만점에 평균 $2.34(\pm 0.46)$ 점이었다. 하위 영역인 부모의 고통은 평균 $3.07(\pm 0.58)$ 점으로 가장 높았고, 부모-아동 역기능적 상호작용은 평균 $1.84(\pm 0.52)$ 점으로 가장 낮았다. 대상자의 직무스트레스는 5점 만점에 평균 $3.82(\pm 0.59)$ 점으로 하부 영역인 익숙하지 않은 상황은 평균 $4.10(\pm 0.90)$ 점으로 가장 높고, 전문지식과 기술의 부족은 평균 $3.59(\pm 0.80)$ 점으로 가장 낮았다. 대상자의 가족지지는 평균 $4.19(\pm 0.53)$ 점으로 하부요인인 물질적 지지는 평균 $4.23(\pm 0.56)$ 점으로 가장 높았고, 정보적 지지는 평균 $4.12(\pm 0.57)$ 점으로 가장 낮았다. 동료지지는 5점 만점에 평균 $3.42(\pm 0.62)$ 점으로 하위 영역인 정보적 지지는 평균 $3.49(\pm 0.66)$ 점으로 가장 높았고, 물질적 지지가 평균 $3.32(\pm 0.62)$ 점으로 가장 낮았다. 대상자의 양육스트레스, 직무스트레스, 사회적지지 정도는 (표 2)와 같다.

표 2. 대상자의 양육스트레스, 직무스트레스 및 사회적지지 정도

(N=135)

특성	최소값	최대값	평균±표준편차
양육스트레스	1.22	3.58	2.34±0.46
부모의 고통	1.33	4.58	3.07±0.58
부모-아동 역기능적 상호작용	1.08	3.75	1.84±0.52
까다로운 아동	1.00	3.75	2.13±0.58
직무스트레스	1.58	5.00	3.82±0.59
업무량과중	1.29	5.00	3.98±0.62
전문직으로서의 역할갈등	2.00	5.00	3.89±0.65
전문지식과 기술의 부족	1.00	5.00	3.59±0.80
대인관계상의 문제	1.00	5.00	3.81±0.77
의사와의 대인관계상 갈등	1.00	5.00	3.86±0.77
의사와의 업무상갈등	1.75	5.00	3.67±0.71
의료의 한계에 대한 심리적 부담	2.00	5.00	3.97±0.78
부적절한 대우	1.50	5.00	3.87±0.81
상사와의 불만족스러운 관계	1.00	5.00	3.77±0.90
부적절한 보상	2.00	5.00	3.95±0.91
업무 외 책임	1.00	5.00	3.85±0.96
익숙하지 않은 상황	2.00	5.00	4.10±0.90
가족지지	2.78	5.00	4.19±0.53
정서적 지지	2.71	5.00	4.21±0.54
물질적 지지	2.83	5.00	4.23±0.56
평가적 지지	2.60	5.00	4.18±0.57
정보적 지지	2.60	5.00	4.12±0.57
동료지지	1.83	4.96	3.42±0.62
정서적 지지	1.29	5.00	3.41±0.66
물질적 지지	1.83	4.83	3.32±0.62
평가적 지지	1.40	5.00	3.48±0.68
정보적 지지	1.60	5.00	3.49±0.66

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 양육스트레스, 직무스트레스 및 사회적지지

대상자의 양육스트레스는 육아휴직 후 복귀이유($F=5.81, p=.004$)에서만 유의한 차이가 있었다. 사후검정 결과, 대상자는 육아휴직 후 복귀이유에 따라서 경제적 이유인 군이 자기발전인 군보다 유의하게 높게 나타났다.

대상자의 직무스트레스는 연령($F=3.99, p=.021$), 육아휴직 후 복귀이유($F=3.15, p=.046$), 주관적 건강상태($F=4.81, p=.003$)에서 유의한 차이가 있었다. 사후검정 결과, 대상자는 31세-35세 연령 군이 30세 이하 연령 군 보다, 육아휴직 후 복귀한 이유가 경제적 이유인 군이 자기발전인 군보다, 주관적 건강상태가 보통인 군이 약간 건강하지 않은 군보다 유의하게 높게 나타났다.

대상자의 가족지지는 육아휴직 후 복귀이유($F=4.64, p=.011$), 주 양육자($F=2.64, p=.037$)에서 유의한 차이가 있었다. 사후검정 결과, 대상자는 육아휴직 후 복귀이유가 자기발전인 군이 경제적 이유인 군보다 유의하게 높았고, 주 양육자에서는 유의한 차이가 없었다.

대상자의 동료지지는 육아휴직 후 복귀이유($F=5.20, p=.007$), 현 부서 경력($F=3.63, p=.029$), 복직 기간($F=2.96, p=.035$)에서 유의한 차이가 있었다. 사후검정 결과, 대상자는 육아휴직 후 복귀이유가 자기발전인 군이 경제적 이유인 군보다 유의하게 높았다. 대상자의 양육스트레스, 직무스트레스, 사회적지지는 (표 3)과 같다.

표 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 양육스트레스, 직무스트레스 및 사회적지지

(N=135)

특성	구분	양육스트레스		직무스트레스		사회적지지			
						가족지지		동료지지	
		평균 ± 표준편차	t / F (p)	평균 ± 표준편차	t / F (p)	평균 ± 표준편차	t / F (p)	평균 ± 표준편차	t / F (p)
연령(세)	≤30 ^a	2.25±0.47	1.39 (.253)	3.55±0.76	3.99 (.021) a<b	4.28±0.48	0.70 (.500)	3.53±0.57	0.63 (.533)
	31-35 ^b	2.40±0.46		3.92±0.53		4.19±0.55		3.41±0.62	
	36-40 ^c	2.28±0.42		3.80±0.50		4.11±0.53		3.35±0.66	
최종학력	전문대 졸업	2.25±0.43	2.16 (.119)	3.77±0.51	0.26 (.773)	4.21±0.59	0.27 (.760)	3.51±0.64	0.67 (.515)
	4년제 대학 졸업	2.35±0.45		3.83±0.62		4.20±0.51		3.38±0.60	
	대학원 졸업(석사이상)	2.50±0.51		3.88±0.66		4.11±0.53		3.40±0.65	
직위	일반간호사	2.34±0.46	-0.53 (.127)	3.81±0.59	-1.09 (.921)	4.20±0.54	1.18 (.045)	3.42±0.62	-0.49 (.368)
	책임간호사	2.45±0.23		4.10±0.69		3.91±0.24		3.56±0.48	
근무형태	3교대근무	2.37±0.47	0.95 (.476)	3.82±0.55	-0.10 (.421)	4.18±0.56	-0.39 (.326)	3.40±0.61	-0.58 (.648)
	상근근무	2.29±0.43		3.83±0.68		4.22±0.47		3.47±0.63	
현 근무지	내과계 병동	2.38±0.37	0.48 (.749)	3.71±0.52	1.26 (.287)	4.22±0.50	0.31 (.869)	3.42±0.62	0.85 (.498)
	외과계 병동	2.33±0.48		3.89±0.41		4.08±0.65		3.46±0.61	
	소아과계 병동	2.50±0.31		3.86±0.57		4.30±0.53		3.66±0.66	
	특수부서	2.34±0.54		3.77±0.66		4.17±0.56		3.33±0.61	
	외래	2.27±0.40		4.03±0.59		4.20±0.47		3.52±0.62	

(표 계속)

표 3. (계속)

(N=135)

특성	구분	양육스트레스		직무스트레스		사회적지지			
						가족지지		동료지지	
		평균 ± 표준편차	t / F (p)	평균 ± 표준편차	t / F (p)	평균 ± 표준편차	t / F (p)	평균 ± 표준편차	t / F (p)
임상경력(년)	≤5	2.35±0.54	0.56 (.645)	3.42±0.81	1.19 (.315)	4.10±0.52	0.32 (.808)	3.29±1.10	0.18 (.912)
	6-10	2.38±0.44		3.83±0.59		4.18±0.54		3.41±0.58	
	11-15	2.27±0.50		3.90±0.60		4.25±0.53		3.46±0.62	
	≥16	2.37±0.35		3.74±0.40		4.09±0.53		3.46±0.64	
복직기간(개월)	≤3	2.45±0.44	2.12 (.101)	3.74±0.71	0.78 (.508)	4.06±0.46	1.22 (.304)	3.30±0.60	2.96 (.035)
	4-6	2.31±0.53		3.87±0.49		4.27±0.54		3.29±0.66	
	7-9	2.19±0.34		3.92±0.54		4.23±0.52		3.66±0.53	
	10-12	2.41±0.45		3.75±0.58		4.23±0.62		3.52±0.61	
육아휴직 복귀이유	후 경제적 이유 ^a	2.43±0.45	5.81 (.004) a>b	3.90±0.58	3.15 (.046) a>b	4.10±0.50	4.64 (.011) a<b	3.31±0.57	5.20 (.007) a<b
	자기발전을 위해 ^b	2.14±0.37		3.57±0.48		4.44±0.52		3.70±0.57	
	사회참여를 위해 ^c	2.16±0.48		3.76±0.72		4.30±0.61		3.63±0.77	
일-가정 병행 어려운 이유	자녀양육 및 교육문제	2.34±0.46	0.25 (.860)	3.84±0.61	1.87 (.137)	4.17±0.54	2.01 (.115)	3.45±0.61	1.57 (.200)
	가사노동	2.35±0.38		3.59±0.54		3.99±0.47		3.50±0.39	
	직무스트레스	2.40±0.51		3.99±0.50		4.39±0.49		3.20±0.76	
	자신의 건강	2.23±0.43		3.61±0.56		4.29±0.59		3.68±0.56	

(표 계속)

표 3. (계속)

(N=135)

특성	구분	양육스트레스		직무스트레스		사회적지지			
						가족지지		동료지지	
		평균 ± 표준편차	t / F (p)	평균 ± 표준편차	t / F (p)	평균 ± 표준편차	t / F (p)	평균 ± 표준편차	t / F (p)
주 양육자	어린이집/유치원	2.32±0.46	0.80 (.526)	3.86±0.59	0.25 (.906)	4.23±0.49	2.64 (.037)	3.64±0.55	2.27 (.065)
	친정식구	2.37±0.48		3.85±0.59		4.13±0.51		3.29±0.72	
	시댁식구	2.37±0.44		3.79±0.58		4.25±0.49		3.41±0.53	
	남편	2.08±0.28		3.73±0.51		4.59±0.51		3.38±0.45	
	육아도우미	2.47±0.46		3.67±0.76		3.77±0.82		3.14±0.59	
주관적 건강상태	매우 건강하지 않다 ^a	2.27±0.52	0.90 (.445)	4.01±0.50	4.81 (.003) b>c	4.35±0.62	1.02 (.386)	3.24±0.86	1.25 (.295)
	약간 건강하지 않다 ^b	2.43±0.42		4.02±0.55		4.15±0.56		3.36±0.57	
	보통이다 ^c	2.30±0.46		3.62±0.60		4.24±0.49		3.45±0.59	
	건강하다 ^d	2.31±0.51		3.75±0.55		4.06±0.51		3.62±0.64	
현부서 경력(년)	≤5	2.37±0.42	0.27 (.767)	3.77±0.59	1.32 (.271)	4.19±0.50	0.28 (.760)	3.42±0.60	3.63 (.029)
	6-10	2.32±0.56		3.95±0.58		4.15±0.63		3.28±0.64	
	≥11	2.29±0.37		3.75±0.64		4.27±0.51		3.77±0.55	
자녀 수(명)	1	2.28±0.49	1.72 (.183)	3.79±0.62	1.31 (.273)	4.25±0.54	1.32 (.271)	3.42±0.67	0.05 (.948)
	2	2.44±0.38		3.91±0.55		4.09±0.54		3.42±0.55	
	3	2.35±0.53		3.60±0.52		4.25±0.39		3.49±0.56	

(표 계속)

표 3. (계속)

(N=135)

특성	구분	양육스트레스		직무스트레스		사회적지지			
						가족지지		동료지지	
		평균 ± 표준편차	t / F (p)	평균 ± 표준편차	t / F (p)	평균 ± 표준편차	t / F (p)	평균 ± 표준편차	t / F (p)
자녀 월령	≤12	2.36±0.42	0.23 (.877)	3.89±0.56	0.11 (.953)	4.01±0.33	1.17 (.326)	3.44±0.61	0.21 (.890)
	13-18	2.35±0.50		3.83±0.68		4.12±0.51		3.38±0.65	
	19-24	2.31±0.45		3.78±0.53		4.27±0.55		3.43±0.65	
	25≥	2.40±0.41		3.84±0.54		4.26±0.61		3.49±0.51	
육아휴직 횟수	1회	2.30±0.47	1.43 (.243)	3.86±0.59	0.84 (.435)	4.21±0.54	0.15 (.859)	3.38±0.67	0.67 (.512)
	2회	2.44±0.40		3.77±0.59		4.15±0.53		3.51±0.50	
	3회	2.34±0.68		3.56±0.62		4.21±0.46		3.51±0.69	
육아휴직 기간(개월)	≤5	2.21±0.35	1.20 (.305)	3.87±0.36	0.25 (.778)	4.34±0.42	0.47 (.627)	3.80±0.43	2.46 (.090)
	6-12	2.34±0.46		3.81±0.62		4.17±0.55		3.40±0.63	
	13-24	2.56±0.52		3.96±0.28		4.25±0.49		3.21±0.52	

4. 대상자의 양육스트레스, 직무스트레스 및 사회적지지의 상관관계

대상자의 양육스트레스는 직무스트레스($r=.28, p=.001$)와 양의 상관관계가 있었고, 가족지지($r=-.35, p<.001$), 동료지지($r=-.45, p<.001$)와는 음의 상관관계가 있었다. 직무스트레스는 양육스트레스($r=.28, p=.001$)와 양의 상관관계가 있었고, 동료지지($r=-.22, p=.012$)와 음의 상관관계가 있었으며, 가족지지($r=.01, p=.937$)와는 유의한 상관관계가 없었다. 대상자의 양육스트레스, 직무스트레스 및 사회적지지의 상관관계는 (표 4)와 같다.

표 4. 대상자의 양육스트레스, 직무스트레스, 사회적지지의 상관관계

(N=135)

구분	양육스트레스	직무스트레스	사회적지지	
			가족지지	동료지지
			r (p)	
양육스트레스	1			
직무스트레스	.28 (.001)	1		
사회적지지				
가족지지	-.35 (<.001)	.01 (.937)	1	
동료지지	-.45 (<.001)	-.22 (.012)	.30 (<.001)	1

5. 대상자의 양육스트레스에 대한 직무스트레스 및 사회적 지의 영향

양육스트레스에 대한 직무스트레스, 가족지지, 동료지지의 영향을 분석하기 위해 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis)을 실시하였다. 모형 1에서 대상자의 일반적 특성에서 유의했던 육아휴직 후 복귀이유를 더미변수로 전환하여 투입하였고, 모형 2에서는 동료지지, 모형 3에서는 가족지지, 모형 4에서는 직무스트레스를 투입하여 상대적 설명력을 확인하였다.

회귀분석을 실시하기 위한 조건을 확보하기 위해 종속변수의 자기상관과 독립변수 간 다중공선성을 Durbin-Watson 지수와 분산팽창지수(VIF)를 이용하여 검토하였다. 그 결과 Durbin-Watson 지수는 1.704로 2에 가까워 자기상관이 없었으며, 분산팽창지수(VIF)는 1.071-1.192로 10미만으로 독립변수간의 다중공선성은 존재하지 않는 것으로 나타났다.

분석 결과, 통제변수인 일반적 특성만 투입된 모형 1에서는 양육스트레스에 대한 설명력은 8%로 유의한 영향($F=5.81$, $p<.001$)을 주었다. 복귀이유인 일반적 특성을 통제한 상태에서 동료지지를 투입한 모형 2에서 양육스트레스에 대한 설명력은 16%($F=8.42$, $p<.001$)로 설명력의 증가분은 8%였다. 가족지지를 투입한 모형 3에서 양육스트레스에 대한 설명력은 총 22%($F=9.33$, $p<.001$)로 설명력의 증가분은 6%였다. 직무스트레스를 투입한 모형 4에서는 양육스트레스에 대한 전체 설명력은 27%($F=9.46$, $p<.001$)로 설명력의 증가분은 5%였다. 직무스트레스가 추가된 모형4에서 양육스트레스에 영향을 준 요인은 육아휴직 후 복귀이유를 제외한 가족지지($\beta=-.29$, $p<.001$), 직무스트레스($\beta=.22$, $p=.005$), 동료지지($\beta=-.09$, $p=.026$)의 순으로 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 대상자의 양육스트레스에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과는 (표 5)와 같다.

표 5. 대상자의 양육스트레스에 대한 직무스트레스 및 사회적지지의 영향.

(N=135)

변수		B	SE	모형 I β	t	p
상수		2.43	.05		53.46	<.001
복귀이유*	자기발전	-.29	.10	-.25	-2.90	.004
	사회참여	-.27	.12	-.19	-2.28	.024
$R^2=.08, \Delta R^2=.08, F=5.81, p<.001$						
변수		B	SE	모형 II β	t	p
상수		3.15	.21		15.16	<.001
복귀이유*	자기발전	-.20	.10	-.017	-2.07	.041
	사회참여	-.20	.12	-.14	-1.75	.082
사회적지지	동료지지	-.22	.06	-.30	-3.55	.001
$R^2=.16, \Delta R^2=.08, F=8.42, p<.001$						
변수		B	SE	모형 III β	t	p
상수		3.92	.31		12.52	<.001
복귀이유*	자기발전	-.14	.10	-.12	-1.49	.137
	사회참여	-.17	.11	-.12	-1.55	.123
사회적지지	동료지지	-.17	.06	-.23	-2.78	.006
	가족지지	-.23	.07	-.26	-3.21	.002
$R^2=.22, \Delta R^2=.06, F=9.33, p<.001$						
변수		B	SE	모형 IV β	t	p
상수		3.23	.39		8.26	<.001
복귀이유*	자기발전	-.09	.10	-.08	-.98	.327
	사회참여	-.16	.11	-.11	-1.43	.155
사회적지지	동료지지	-.14	.06	.7	-2.25	.026
	가족지지	-.25	.07	-.29	-3.59	<.001
직무스트레스		.17	.06	.22	2.83	.005
$R^2=.27, \Delta R^2=.05, F=9.46, p<.001$						

* 더미변수처리

V. 논 의

본 연구는 육아휴직 후 복귀 간호사를 대상으로 양육스트레스에 대한 직무스트레스 및 사회적지지의 영향을 확인하기 위해 수행되었으며 결과는 다음과 같다.

대상자의 양육스트레스는 5점 만점에 평균 2.34점으로서, 영유아 자녀를 둔 어머니의 양육스트레스 평균 2.15-2.32점(김은경, 고진강, 2016; 박동영, 2012; 조규영, 어용숙, 안민순, 2010)과 비교해 봤을 때 대상자의 양육스트레스가 높다는 것을 알 수 있었다. 이러한 결과는 일반 직업을 가진 어머니에 비해 교대근무 및 생명을 다루는 간호사의 직업적 특성으로 양육스트레스가 높은 것으로 생각되며, 취학 전 자녀를 둔 기혼간호사의 양육스트레스는 일반 취업모에 비해 높다는 선행연구 결과와 상당히 일치한다고 볼 수 있다(권설희, 2013; 이오남, 2011).

본 대상자의 양육스트레스는 간호사의 양육스트레스 평균 2.39점-3.13점(김미정, 2016; 오재우 등, 2013; 이지수, 2012)보다 낮았다. 이러한 결과는 대상자의 가족지지가 높게 나타난 본 연구결과를 고려하였을 때, 대상자는 복직 후 1년 이내의 짧은 재직기간으로 가족의 관심과 협조가 집중되는 시기로 생각되어 높은 사회적지지를 받아 양육스트레스가 낮은 것으로 생각해 볼 수 있다. 이는 취업 어머니 대상의 연구에서 자녀양육이 스트레스 요인이 되지만 사회적지지를 더 높게 지각하여 양육스트레스가 낮다는 선행 연구 결과와 일부분 일치한다(정지연, 2008). 친정식구 및 시부모는 직장복귀를 돕는 일차적지지 체계로 자녀 양육을 도와 양육스트레스의 부정적 영향을 줄여주며(정지연, 2008; 채진영, 박유정, 2016), 배우자의 지지는 부부관계에 있어 긍정적 영향을 주어 양육스트레스를 감소시켜 주는 것으로 보인다(이지수, 2012). 가족들이 자녀 양육에 대한 도움여부에 따라 직장내 복귀율이 2배 이상 차이가 난다는 연구결과(김지경, 2002)에 근거해 보면, 대상자의 가족지지가 자녀를 양육 할 수 있는 가정 내 환경을 마련함과 동시에 직장복귀에도 영향을 미치는 것으로 판단된다. 육아휴직 후

복귀간호사의 직장복귀는 매일 반복되는 가사 및 자녀 양육에서 잠시 벗어날 수 있는 탈출구(정효주, 정향인, 2016)라는 연구보고를 보면, 대상자의 양육스트레스 감소에 의미 있는 요인으로 생각해 볼 수 있겠다.

일반적 특성에 따른 양육스트레스는 육아휴직 후 복귀이유 중 경제적인 이유로 복귀한 대상자가 자기 발전을 위해 복귀한 대상자보다 양육스트레스가 높게 나타난 것을 알 수 있다. 교육비 및 양육비와 같은 경제적 문제는 이직을 미루는 원인(김한나, 김정선, 2016)이 될 만큼 중요한 문제로서 이는 육아휴직 후 복귀간호사에 있어서도 경제적 문제가 중요한 문제임을 알 수 있다. 다른 일반적 특성에 유의한 차이가 나타나지 않은 것은 육아휴직 후 복귀 1년 이내의 복귀시점 및 자녀의 연령이 대부분 영유아기로 나타나 비교적 동질한 집단에 근거한 결과로 해석할 수 있다.

본 대상자의 직무스트레스는 5점 만점에 평균 3.82점으로서, 일반간호사의 직무스트레스 평균 2.75점-3.48점(김정옥 등, 2016; 오재우 등, 2013; 이지수, 2012; 최지윤, 2013)보다 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 본 대상자가 복귀 후 전산 및 업무환경 변화로 심리적인 부담감과 위축감을 느끼고, 경력직이라는 이유로 적응기간이 주어지지 않는 업무환경이 반영된 것으로 생각된다(정효주, 정향인, 2016). 특히 본 연구의 문항 중 ‘익숙하지 않은 새로운 업무를 할 때’에서 나타난 높은 응답률에서도 알 수 있듯이 복귀 후 익숙하지 않은 업무와 낯선 근무환경이 직무스트레스를 가중시키는 것으로 생각된다. 이는 대상자는 다르지만 여교사가 육아휴직 후 복직 시 새로운 업무시스템을 접할 때 스스로 도태된 두려움 및 불안감을 느끼게 되고 업무와 관련된 관리자와의 마찰로 다시 휴직하고 싶다는 생각이 들 만큼 교직 적응에 어려움이 있다는 연구결과와 상당부분 일치한다(김지영, 2018).

직무스트레스는 일반적 특성에서 대상자의 연령, 육아휴직 후 복귀이유, 주관적 건강상태에 따라 유의한 차이가 있었다. 육아휴직 후 퇴사한 대상자의 선행연구를 살펴보면, 단지 일에 대한 성취만을 위해 복귀한 것이 아니라 출산 이후 휴직기간 동안 급증한 생계비로 인하여 맞벌이를 할 수밖에 없는 경제적 상황(서정미, 김수영, 2016)이 직무스트레스를 더 높였을 것으

로 해석할 수 있다. 또한 대상자의 주관적 건강상태에 따라 육아휴직 후 복귀는 하였지만 엄마의 역할, 아내의 역할, 자녀의 양육까지 감당함으로서 발생한 체력적 고갈(김지영, 2018)이 직무스트레스를 높인 것으로 생각된다.

본 대상자의 사회적지지의 경우 5점 만점에 평균 3.81점, 가족지지의 경우 평균 4.19점, 동료지지의 경우 평균 3.42점으로 비교적 높은 지지를 받는 것으로 나타났다. 이는 선행연구에서 나타난 간호사의 사회적지지 평균 3.53점-3.62점(박지원, 2016; 이지수, 2012)보다 높았으며, 초등학교 저학년 자녀가 있는 간호사의 사회적지지인 평균 2.98점(오혜옥, 2018)보다 높게 나타난 결과이다. 이러한 결과는 사회적지지가 영유아기 자녀를 둔 어머니의 부정적 정서인 양육스트레스를 줄여 주는데 지속적으로 영향을 준다는 연구결과에 근거해 볼 때(양진희, 2016), 대상자의 사회적지지는 직장복귀를 돕고 양육스트레스를 줄여주는 중요한 요인으로 생각된다. 또한 가족의 양육지원은 직장 복귀를 가능하게 하는 주요한 요인으로서(손서희, 2017), 기혼여성의 직장복귀율은 자녀 양육의 조력자에 따라 차이가 있다(김지경, 2002)는 선행연구를 통해 가족의 지지가 대상자에게 있어 중요한 역할을 담당하고 있는 것을 알 수 있었다.

대상자의 양육스트레스는 가족지지 및 동료지지와 음의 상관관계를 나타냈으며, 직무스트레스는 동료지지와 음의 상관관계를 확인하였다. 이러한 결과는 대상자의 양육스트레스와 직무스트레스는 주변의 가족과 동료로부터 자녀 양육 및 업무와 관련된 지원을 많이 받을수록 낮아지는 것을 의미한다. 이는 사회적지지가 낮을수록 양육스트레스가 높으며(권정윤, 정미라, 박수경, 2012; 윤현수, 오경자, 2010), 사회적지지가 낮을수록 직무스트레스가 높게 나타난 선행연구 결과와 동일하다(김금숙, 2017; 박지원, 2016).

본 대상자의 양육스트레스에 대한 영향요인은 육아휴직 후 복귀이유를 제외한 직무스트레스, 가족지지, 동료지지로 나타났으며 27%의 설명력을 보였다. 특히 가족지지는 양육스트레스에 가장 유의한 영향을 주었으며, 동료지지 또한 유의한 영향을 주는 것을 알 수 있었다. 이러한 결과를 보면, 취업모에게 있어 가족지지는 자녀 양육에 대한 심리적인 안정감을 주는 것으로 나타나(정지연, 2008), 본 대상자에게도 가족지지는 가장 긍정적 영향

을 주는 것으로 생각된다. 특히 육아와 가사를 담당하는 부모님은 비밀 언덕이며 남편은 든든한 후원자로 표현할 만큼 부모 및 남편의 가족지지야말로(정효주, 정향인, 2016) 일과 가정을 병행하는 대상자에게 큰 지원군으로 볼 수 있다. 육아휴직 기간이 종료된 여성근로자는 적절한 자녀 양육을 위한 가정 내 환경이 마련되지 않을 시 복귀가능성이 낮다(김미주, 2006)는 연구결과를 볼 때, 가족지지가 직장복귀를 돕는 가장 일차적 지지체계로서 양육스트레스의 부정적 영향을 줄여줄 수 있다(정지연, 2008; 채진영, 박유영, 2016).

직장동료의 지지는 양육스트레스에 영향을 미치는 것으로 나타났는데(김영숙, 권미경, 2010), 이는 동료의 경우 같은 환경에서 근무하여 직장의 상황을 모르는 가족보다 때로는 상황을 이해하고 표현함으로써 스트레스를 해소할 수 있는 의지의 대상(송미라, 박금주, 2011)으로 여기는 것으로 생각된다. 한편 함께 근무하는 동료 및 관리자에게 충분한 지원을 받지 못할 때 불필요한 긴장감을 경험하게 되어 스트레스와 업무의 생산성을 저하시키지만(Shahid, Amdan, Alwi, Syazreena, & Hassan, 2016), 그와 반대로 직장 에서 함께 일하는 동료 및 의사들의 지원이 가능할 때 일과 가족 간의 갈등을 감소시키는 것으로 밝혀졌다(Lembrechts et al., 2015). 이는 높은 수준의 사회적지지는 직장에서 소속감과 연대감이 증가하여 대처 행동에 도움을 주어(Sippel, Pietrzak, Charney, Mayes, & Southwick, 2015) 가정에서 자녀 양육 시 긍정적 도움이 되는 것으로 생각된다.

육아휴직 후 근로자는 육아휴직의 공백으로 인해 변화된 업무환경에 적응하는 것이 어려울 뿐만 아니라(고혜원, 김봄이, 김소나, 2015), 퇴근 후 직무스트레스는 자녀의 양육에도 영향을 미치므로(오재우 등, 2013) 본 대상자의 직무스트레스와 양육스트레스는 상관관계가 있다고 생각된다. 특히 대상자의 동료지지는 정보적 지지가 가장 높은 점수로 확인되어 업무재적응과 관련된 동료의 도움이 중요한 요인으로 생각된다.

이상과 같은 논의를 종합해 볼 때, 육아휴직 후 복귀간호사의 양육스트레스를 감소시키기 위해서는 이들의 직무스트레스를 감소시키는 것과 동시에 가족지지 및 동료지지를 증진하기 위한 다각적인 대책이 필요할 것으로 생

각된다. 우선 가정에서는 대상자의 역할부담 감소를 위해 가사 및 양육분담과 같은 가족들의 노력이 중요할 것이며, 일과 가정을 병행하는 어려움이 있는 것을 이해하는 가족 분위기 및 가정 내 문화가 조성되는 것이 필요할 것이다. 뿐만 아니라 사회적으로 가정에서 실제적인 주 양육자가 대상자의 자녀 양육에 어려움이 없도록 지역사회에서의 맞춤형 양육프로그램을 지원하여 가정 내 갈등을 줄여줄 필요가 있을 것이다.

직장에서 간호 관리자는 육아휴직 후 복귀간호사들이 자신의 업무환경에 적응할 수 있도록 맞춤형 업무적응을 위한 교육과 적응기간을 충분히 제공할 필요가 있을 것이다. 대상자를 위해 직장복귀 지원시스템을 운영하여 육아휴직 후 복귀 시 업무적응에 대한 불안을 감소시키고 업무 재적응을 돕는 것이 필요하다 생각된다.

의료기관은 직장 내 육아 및 탁아시설을 확충하기 위한 노력을 해야 하며 그에 따른 정부의 지원이 필요하다. 또한 정부에서는 자녀 양육을 한 가정이 해결하기에는 한계가 있다는 것을 고려해 사회적지지 체계를 강화하여 공식적인 돌봄 지원체계를 확충할 필요가 있다.

본 연구는 육아휴직 후 복귀간호사의 양육스트레스에 대한 직무스트레스, 가족지지, 동료지지의 영향을 확인하였다는데 의의가 있으며, 특히 육아휴직 후 복귀간호사의 가족지지는 양육스트레스에 가장 중요한 영향을 주는 것을 확인하였다. 본 연구는 일개 지역에서 시행된 것으로 전국의 육아휴직 후 복귀간호사에게 확대 적용하기에는 한계가 있다. 본 연구결과 대상자의 자녀연령이 12-25개월의 영유아가 대부분으로 나타났으나, 본 연구의 양육스트레스도구는 0-12세 아동을 둔 부모의 양육스트레스를 측정하는 도구로 한계가 있다.

VI. 결론 및 제언

육아휴직 후 복귀 간호사의 양육스트레스에 대한 직무스트레스 및 사회적지지의 영향을 확인하기 위해 수행되었다. 이를 통해 일과 가정을 병행하는 육아휴직 후 복귀 간호사의 양육스트레스 감소를 위한 중재 프로그램의 기초자료를 제공하기 위한 서술적 조사연구이다. 대상자의 양육스트레스에 영향을 미치는 요인을 확인한 결과, 양육스트레스는 육아휴직 후 복귀이유를 제외한 직무스트레스, 가족지지 및 동료지지가 유의한 영향을 주었으며 전체 설명력은 27%였다. 특히 육아휴직 후 복귀 간호사의 가족지지는 양육스트레스에 가장 높은 영향을 주었으며, 동료지지, 직무스트레스의 순으로 양육스트레스에 영향을 주었다.

본 연구결과를 고려할 때 육아휴직 후 복귀 간호사의 양육스트레스를 감소시키기 위해 대상자의 직무스트레스, 가족지지, 동료지지를 고려한 중재개발이 필요할 것으로 생각된다.

본 연구 결과를 통해 다음과 같이 제언 하고자 한다.

첫째, 육아휴직 후 복귀 간호사의 가족지지 및 동료지지 강화를 위한 프로그램을 개발하고 양육스트레스 및 직무스트레스에 대한 효과를 검증하는 연구를 제언한다.

둘째, 육아휴직 후 복귀 간호사의 업무 복귀 시 지원프로그램 개발 및 맞춤형 교육프로그램에 관한 효과를 검증하는 중재연구를 제언한다.

참 고 문 헌

- 강동묵, 고상백, 김성아, 김수영, 김용진, 박정선 등. (2015). **직무스트레스의 현대적 이해**. 서울: 고려의학.
- 강수정, 김숙영. (2011). 간호사의 양육스트레스와 이직의도의 관계. **간호행정학회지**, 17(4), 508-515.
- 고용노동부. (2017a). **모성보호 일 가정 양립 지원 업무편람**. 2017년 9월 12일 인용. http://www.moel.go.kr/view.jsp?cate=7&sec=4&mode=view&bbs_cd=105&state=A&seq=1505181616290
- 고용노동부. (2017b). **육아휴직 직장복귀율 증가세**. 2017년 5월 22일 인용 http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=7684
- 고용노동부. (2018). **출산 및 육아휴직 현황**. 2018년 3월 22일 인용. http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1504
- 고혜원, 김봄이, 김소나. (2015). **여성의 경력단절 예방을 위한 육아휴직 후 복귀프로그램 개발**(연구보고 2015-36). 서울: 여성가족부.
- 권설희. (2013). **취학 전 자녀를 둔 기혼 간호사의 양육 스트레스**. 고신대학교 보건대학원, 석사학위.
- 권정윤, 정미라, 박수경. (2012). 걸음마기 자녀를 둔 어머니의 양육스트레스 관련 변인 탐색. **유아교육학논집**, 16(3), 143-160.
- 김금숙. (2017). **요양병원 돌봄제공자의 직무스트레스, 자기효능감 및 사회적지지**. 강릉원주대학교 대학원, 석사학위.
- 김매자, 구미옥. (1984). 간호원이 근무중에 경험하는 스트레스 측정을 위한 도구개발 연구. **한국간호과학회지**, 14(2), 28-37.
- 김미정. (2016). **중소병원 간호사의 양육스트레스, 배우자의 양육참여도 및 이직의도**. 남부대학교 보건경영대학원, 석사학위.
- 김미주. (2006). 육아휴직사용에 영향을 미치는 요인에 대한 연구, **한국여성학**, 22(4), 157-195.
- 김선미, 안희란. (2016). 육아휴직 경험이 있는 여성근로자의 일-가정 양립

- 경험. **한국사회복지행정학**, 18(2), 63-94.
- 김성권. (2016). 육아휴직 제도의 법·정책적 문제점 검토. **사회법연구**, 30, 1-33.
- 김소영. (2015). **간호사의 직무스트레스, 직장-가정갈등, 사회적 지지가 소진에 미치는 영향**. 순천대학교 사회문화예술대학원, 석사학위.
- 김영숙, 권미경. (2010). 간호사의 자녀 양육 스트레스. **부모자녀건강학회지**, 13(2), 86-94.
- 김유나, 박애리. (2016). 맞벌이 가구와 남성홀벌이 가구 부모의 양육스트레스 연구: 부부관계와 아버지 양육참여의 상호작용 효과 분석. **한국가족관계학회지**, 21(1), 51-76. doi:10.11111/jkana.2014.20.5.525
- 김은경, 고진강. (2016). 어머니의 양육스트레스와 분노, 신체화 증상과의 관계. **스트레스연구**, 24(3), 151-160. doi:10.17547/kjsr.2016.24.3.151
- 김재현. (2014). **취업이 모의 양육스트레스에 미치는 영향: 부의 양육참여와 사회적 지지의 매개효과를 중심으로**. 가톨릭대학교 대학원, 석사학위.
- 김정옥, 고숙정, 신성희. (2016). 수술실 간호사의 언어폭력경험, 사회적 지지, 대처양상이 업무 스트레스에 미치는 영향. **임상간호연구**, 22(1), 38-45.
- 김준기, 양지숙. (2012). 기혼여성의 일-가정 양립에 영향을 미치는 요인 분석: 사회적 지원의 효과를 중심으로. **행정논총**, 50(4), 251-280.
- 김지경. (2002). **기혼여성의 출산 후 경력단절 및 노동시장 복귀에 관한 분석**. 중앙대학교 대학원, 박사학위.
- 김지영. (2018). **육아휴직 후 복직한 여교사의 교직적응 연구**. 경인교육대학교 교육전문대학원, 석사학위.
- 김한나, 김정선. (2016). 기혼간호사의 일-가정양립경험. **한국산학기술학회논문지**, 17(2), 545-559. doi:10.5762/KAIS.2016.17.2.545
- 남인숙, 김선호. (2017). 기혼간호사의 양육스트레스와 직무몰입이 재직의도에 미치는 영향. **한국산학기술학회논문지**, 18(6), 155-164. doi:10.5762/KAIS.2017.18.6.155

- 남현아. (2014). 임상간호사의 감정노동과 사회적 지지, 직무만족도와의 관계. **한국웰니스학회지**, 9(4), 69-79.
- 노지영, 황혜신. (2012). 어머니의 양육스트레스 및 부모역할만족도가 0-3세 자녀와의 애착형성에 미치는 영향. **한국생활과학회지**, 21(1), 27-40.
- 박동영. (2012). 유아 어머니의 양육스트레스, 분노, 분노표현 유형의 관계. **한국산학기술학회논문지**, 13(3), 1170-1177.
- 박윤경, 이주연, 임소라, 장희란, 강효정, 김지수 등. (2014). 종합병원 간호사의 양육스트레스, 양육죄책감, 격리 불안 및 대리양육. **한국콘텐츠학회논문지**, 14(7), 302-311. doi:10.5392/JKCA.2014.14.07.302
- 박지원. (1985). **사회적 지지척도 개발을 위한 일 연구**. 연세대학교 대학원, 박사학위.
- 박지원. (2016). **임상간호사의 사회적 지지, 직무스트레스와 간호업무성과와의 관계**. 계명대학교 대학원, 석사학위.
- 박형경, 문혁준. (2015). 간호사 어머니의 양육스트레스에 영향을 미치는 변인 연구. **대한가정학회지**, 53(6), 595-604. doi:10.6115/fer.2015.047
- 봉영숙, 소향숙, 유혜숙. (2009). 간호사의 업무스트레스, 자기효능감과 직무만족에 관한 연구. **간호행정학회지**, 15(3), 425-433.
- 서정미, 김수영. (2016). 육아휴직 후 퇴사한 여성의 퇴사과정과 유형에 관한 탐색적 연구: 여성의 일-가정 양립을 방해하는 배경을 중심으로. **사회복지연구**, 47(4), 5-42.
- 손서희. (2017). 영유아기 자녀를 둔 어머니의 출산전후휴가 및 육아휴직제도 이용 경험. **한국가족관계학회지**, 22(1), 87-109.
- 손수민. (2012). 영아기 자녀를 둔 취업모와 비취업모의 양육 스트레스 비교와 관련변인에 관한 연구. **미래유아교육학회지**, 19(1), 331-357.
- 송다영, 장수정, 김은지. (2010). 일가족양립갈등에 영향을 미치는 요인 분석: 직장내 지원과 가족지원의 영향력을 중심으로. **사회복지정책**, 37(3), 27-52.
- 송미라, 박금주. (2011). 외래간호사의 감정노동 경험, **간호행정학회지**, 17(4), 451-461.

- 송지혜. (2017). **육아휴직 후 복직한 간호사의 양육스트레스와 재직의도에 관한 연구**. 한양대학교 대학원, 석사학위.
- 양진희. (2016). 영유아기 자녀를 둔 어머니의 사회적 지지와 양육스트레스 사이의 종단적 관계 분석. **유아교육연구**, 36(1), 385-402.
- 염영희, 김현정. (2012). 간호사의 공감피로와 소진과의 관계에서 공감만족과 사회적 지지의 효과. **한국간호과학회지**, 42(6), 870-878. doi: 10.4040/jkan.2012.42.6.870
- 오재우, 문영숙, 박인숙. (2013). 간호사의 업무스트레스와 양육스트레스 및 양육태도에 관한 연구. **디지털융복합연구**, 11(10), 469-481.
- 오혜옥. (2018). **초등학교 저학년 자녀가 있는 간호사의 양육스트레스 영향 요인**. 아주대학교, 석사학위.
- 유광자. (2013). 간호사의 양육스트레스 및 직무스트레스와 양육 행동. **한국보육지원학회지**, 9(2), 5-21.
- 유보경. (2012). 병원 보험심사 담당자의 직무스트레스가 조직 효과성에 미치는 영향과 사회적 지지의 조절효과. 인제대학교 보건대학원, 석사학위.
- 윤지원, 조현하. (2011). 미취학 자녀를 둔 어머니의 양육행동 구조모형. **한국아동간호학회지**, 17(2), 111-119. doi: 10.4094/jkachn.2011.17.2.111
- 윤현수, 오경자. (2010). 사회적 지지가 빈곤계층 모의 양육스트레스에 미치는 영향. **한국심리학회지: 여성**, 15(4), 673-689.
- 이경숙, 정경미, 박진아, 김혜진. (2008). 한국판 부모 양육스트레스 검사-축약형(Korean version of Parenting Stress Index-Short Form: K-PSI-SF)의 신뢰도 및 타당도 연구. **한국심리학회지**, 13(3), 363-377.
- 이명준, 윤석한, 조영채. (2016). 종합병원 간호사들의 사회심리적 요인, 직무스트레스 및 피로와 간호서비스의 질과의 관련성. **한국산학기술학회논문지**, 17(8), 569-581. doi:10.5762/KAIS.2016.17.8.569
- 이안생, 윤치근, 박진규. (2012). 사회적 지지와 자아탄력성이 병원간호사의 간호업무 성과에 미치는 영향. **한국직업건강간호학회지**, 21(3), 283-289. doi:10.5807/kjohn.2012.21.3.283

- 이양숙, 이선미, 이정숙, 이한미. (2015). 3교대 근무 간호사의 자녀양육 체험. **질적연구**, 16(2), 71-84.
- 이오남. (2011). **취학 전 자녀를 둔 기혼 간호사의 양육스트레스에 영향을 미치는 요인**. 경상대학교 대학원, 석사학위.
- 이지수. (2012). **간호사의 양육 스트레스, 사회적 지지 및 이직의도와와의 관계**. 계명대학교 대학원, 석사학위.
- 이혜정. (2015). **간호사의 양육스트레스가 어머니 애착에 미치는 영향**. 을지대학교 임상간호대학원, 석사학위.
- 장경숙. (2017). **공공의료기관에 근무하는 간호사의 육아휴직 인식과 이용용이성이 직무만족에 미치는 영향**. 가천대학교 대학원, 석사학위.
- 정지연. (2008). **취업모의 양육 스트레스, 자가지각 및 사회적 지지가 우울감에 미치는 영향**. 연세대학교 생활환경대학원, 석사학위.
- 정효주, 정향인. (2016). 육아휴직 후 직장에 복귀한 간호사의 적응과정. **간호행정학회지**, 22(1), 33-45. doi:10.11111/jkana.2016.22.1.33
- 조규영, 어용숙, 안민순. (2010). 학령전기 아동의 문제행동과 어머니의 양육 스트레스 및 거부적 양육태도. **한국아동간호학회지**, 16(2), 136-143. doi:10.4094/jkachn.2010.16.2.136
- 채진영, 박유정. (2016). 어머니의 양육스트레스가 영아에 대한 애착에 미치는 영향: 사회적 지지의 조절효과 검증, **한국인간발달학회**, 23(4), 101-120. doi/10.15284/kjhd.2016.23.4.101
- 최영경. (2012). **감정노동이 소진에 미치는 영향**. 경북대학교 대학원, 석사학위.
- 최지윤. (2013). **노인환자를 돌보는 간호사의 직무스트레스가 조직유효성에 미치는 영향과 사회적 지지의 조절효과**. 호서대학교 벤처전문대학원, 박사학위.
- 통계청. (2017). **2017년 상반기 지역별 고용조사 부가항목 보도자료**. 2017년 11월 29일 인용. http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/2/3/3/index.board?bmode=read&aSeq=364951
- 통계청. (2018). **여성경제활동인구 및 참가비율**. 2018년 2월 14일 인용.

- http://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1572
한국고용정보원. (2017). **육아휴직 후 직장 복귀율 증가세**. 2017년 5월 23
일 인용. [http://www.keis.or.kr/user/bbs/main/137/775/bbsDataView/
37202.do](http://www.keis.or.kr/user/bbs/main/137/775/bbsDataView/37202.do)
- 한금선, 임희수, 박영희, 최미영, 차선경, 이은미. (2012). 의료인의 직무스트레스에 영향을 미치는 요인. *스트레스연구*, 20(3), 209-220.
- 홍영미. (2017). **기혼간호사의 양육 및 직무스트레스가 재직의도에 미치는 영향**. 가천대학교 간호대학원, 석사학위.
- Abidin, R. R. (1990). Introduction to the special issue: The stresses of parenting. *Journal of Clinical Child Psychology*, 19(4), 298-301.
- Abidin, R. R. (1992). The determinants of parenting behavior. *Journal of Clinical Child Psychology*, 21(4), 407-412.
- Abidin, R. R. (1995). *Manual for the parenting stress index*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Aisenbrey, S., Evertsson, M., & Grunow, D. (2009). Is there a career penalty for mothers' time out? A comparison of Germany, Sweden and the United States. *Social Forces*, 88(2), 573-605. doi:10.1353/sof.0.0252
- Amarneh, B. H., Abu Al-Rub, R. F., & Abu Al-Rub, N. F. (2010). Co-workers' support and job performance among nurses in Jordanian hospitals. *Journal of Research in Nursing*, 15(5), 391-401. doi:10.1177/1744987109347134
- Camerino, D., Sandri, M., Sartori, S., Conway, P. M., Campanini, P., & Costa, G. (2010). Shiftwork, work-family conflict among Italian nurses, and prevention efficacy. *Chronobiology International*, 27(5), 1105-1123. doi:10.3109/07420528.2010.490072
- Chen, C. H., Wang, J., Yang, C. S., & Fan, J. Y. (2016). Nurse practitioner job content and stress effects on anxiety and depressive symptoms, and self perceived health status. *Journal of Nursing Management*, 24(5), 695-704. doi:10.1111/jonm.12375

- Cheng, C. Y., Liou, S. R., Tsai, H. M., & Chang, C. H. (2015). Job stress and job satisfaction among new graduate nurses during the first year of employment in Taiwan. *International Journal of Nursing Practice*, 21(4), 410-418. doi:10.1111/ijn.12281
- Cohen, S. (2004). Social relationships and health. *American Psychologist*, 59(8), 676-684.
- Cohen, S., & Hoberman, H. M. (1983). Positive events and social supports as buffers of life change stress. *Journal of Applied Social Psychology*, 13(2), 99-125.
- Crnic, K. A., & Greenberg, M. T. (1990). Minor parenting stresses with young children. *Child Development*, 61(5), 1628-1637. doi:10.2307/1130770
- Gelsema, T. I., Van der Doef, M., Maes, S., Janssen, M., Akerboom, S., & Verhoeven, C. (2006). A longitudinal study of job stress in the nursing profession: Causes and consequences. *Journal of Nursing Management*, 14(4), 289-299. doi:10.1111/j.1365-2934.2006.00635.x
- 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. doi:10.1007/s10826-013-9807-1
- Labrague, L., McEnroe Petite, D., Gloe, D., Tsaras, K., Arteche, D., & Mardia, F. (2017). Organizational politics, nurses' stress, burnout levels, turnover intention and job satisfaction. *International Nursing Review*, 64(1), 109-116. doi:10.1111/inr.12347
- Lembrechts, L., Dekocker, V., Zanoni, P., & Pulignano, V. (2015). A study of the determinants of work to family conflict among hospital nurses in Belgium. *Journal of Nursing Management*, 23(7), 898-909. doi:10.1111/jonm.12233
- Östberg, M., Hagekull, B., & Hagelin, E. (2007). Stability and prediction of parenting stress. *Infant and Child Development*, 16(2), 207-223.

doi:10.1002/icd.516

- Shahid, S. A. M., Amdan, S., Alwi, A., Syazreena, F., & Hassan, C. N. (2016). Social support, negative affectivity, and work personal life balance of academics. *International Journal of Social Science and Humanity*, 6(7), 500–504. doi: 10.7763/IJSSH
- Simon, M., Kümmerling, A., & Hasselhorn, H.-M. (2004). Work-home conflict in the European nursing profession. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 10(4), 384–391. doi:10.1179/oeh.2004.10.4.384
- Sippel, L. M., Pietrzak, R. H., Charney, D. S., Mayes, L. C., & Southwick, S. M. (2015). How does social support enhance resilience in the trauma-exposed individual? *Ecology and Society*, 20(4), 136–145. doi:10.5751/ES-07832-200410
- Suresh, P., Matthews, A., & Coyne, I. (2013). Stress and stressors in the clinical environment: a comparative study of fourth year student nurses and newly qualified general nurses in Ireland. *Journal of Clinical Nursing*, 22(5–6), 770–779. doi:10.1111/j.1365-2702.2012.04145.x
- Trybou, J., Germonpre, S., Janssens, H., Casini, A., Braeckman, L., Bacquer, D. D., et al. (2014). Job related stress and sickness absence among Belgian nurses: A prospective study. *Journal of Nursing Scholarship*, 46(4), 292–301. doi:10.1111/jnu.12075

부 록

부 록

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

From: "최정화" <chlwdghk102@naver.com>

To: <chlwdghk102@naver.com>;

Cc:

Sent: 2017-11-08 (수) 21:27:42

Subject: FW: 계명대학교 간호대학원 재학중인 최정화입니다 -스트레스측정도구와 관련하여 문의드립니다.

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

From: "구미옥" <gu1112@hanmail.net>

To: "최정화" <chlwdghk102@naver.com>;

Cc:

Sent: 2017-11-08 (수) 13:47:42

Subject: RE: 계명대학교 간호대학원 재학중인 최정화입니다 -스트레스측정도구와 관련하여 문의드립니다.

도구를 사용하셔도 좋습니다. 좋은 논문 쓰기 바랍니다

경상대 구미옥

From: "최정화" <chlwdghk102@naver.com>

To: "박지원" <pjwon@ajou.ac.kr>;

Cc:

Sent: 2017-11-01 (수) 17:12:40

Subject: Re: 교수님 안녕하십니까? 계명대학교 간호대학 석사4학기 최정화 입니다.

교수님 바쁘신 가운데 답장 주셔서 감사합니다.

교수님 답변이 도움이 되었습니다.

감사합니다.

최종도구를 이용하여 사용할것이며, 일부 문구를 수정하여 사용할것입니다.

다시 한번 도구를 허락해 주셔서 감사합니다.

좋은 연구로 보답하겠습니다. 감사합니다.

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

From: "박지원" <pjwon@ajou.ac.kr>

To: "최정화" <chlwdghk102@naver.com>;

Cc:

Sent: 2017-11-01 (수) 11:30:53

Subject: Re: 교수님 안녕하십니까? 계명대학교 간호대학 석사4학기 최정화 입니다.

어려운 작업하셨습니다.

최종 개발된 도구의 사용 및 대상자에 맞게 일부 문구 수정은 가능합니다.

연구대상자 설명문

연구과제명 : 육아휴직 후 복귀 간호사의 양육스트레스에 대한 직무스트레스 및 사회적지지의 영향

본 연구는 육아휴직 후 복귀 간호사의 양육스트레스에 대한 직무스트레스 및 사회적지지의 영향을 확인하기 위한 연구의 기초자료를 수집하기 위한 것입니다. 설문지는 일회성이며, 응답하는 시간은 약 20분 정도 소요됩니다. 설문지에 응답하시는 도중에 귀하께서 원하지 않으시면 중단하시거나, 대답하기 곤란한 질문에는 대답하지 않으셔도 됩니다. 본 연구는 자발적으로 이루어 졌으며 참여의사가 있는 분에 한하여 수행될 것입니다. 본 설명문을 신중하게 읽어보시고 궁금한 사항을 질문해 주시면 자세하게 설명해 드릴 것입니다. 귀하께서 연구의 내용을 완전히 이해하시고, 연구에 참여하시겠다고 결정하시면 동의서에 서명해 주시면 됩니다.

1. 연구의 배경과 목적

본 연구는 육아휴직 후 복귀 간호사의 양육스트레스에 대한 직무스트레스 및 사회적지지의 영향을 확인하기 위한 연구의 기초자료를 수집하기 위한 것입니다. 본 연구를 통해 양육스트레스와 직무스트레스의 감소를 위한 중재프로그램의 기초 자료를 제공하고, 복귀 간호사의 도움을 주어 병원의 효율적인 인력관리에 기여 하고자 합니다.

2. 연구 참여 대상 및 절차

본 연구는 K도 D광역시 소재하는 300병상 이상의 종합병원에서 근무하는 간호사 중 육아휴직 후 복귀하여 1년 이내 근무자로 선정기준에 적합한 간호사 대상으로 조사 할 것입니다. 귀하는 연구자가 질문하는 설문지에 정답이 아니어도 귀하의 생각과 일치하는 곳에 표시하시면 됩니다.

3. 연구 참여에 따른 이익

귀하는 설문에 응답하면서 직접적인 이득은 없으나, 귀하가 제공하는 자료는 추후 양육스트레스와 직무스트레스의 감소를 위한 중재 프로그램을 개발하는데 기초 자료가 될 것입니다.

4. 위험 또는 불편 요소

간단한 설문조사로 위험 또는 불편요소는 없으며, 혹시 내용에 대한 질문이 있으시면 연구책임자에게 즉시 문의해 주십시오.

5. 연구 참여와 동의 철회

귀하는 연구에 참여하지 않을 자유가 있으시며, 연구에 참여하지 않더라도 어떤 불이익도 없습니다. 또한 연구 참여에 동의하셨다 하더라도 언제든지 동의의사를 철회하실 수 있습니다. 연구책임자에게 연락하셔서 철회의사를 밝혀주시면 수집된 자료는 즉시 폐기될 것입니다.

6. 개인정보와 비밀보장

본 연구의 참여로 수집되는 정보는 연구를 위해서만 사용되며 개인정보 보호법에 따라서 응답사항에 대한 모든 정보는 연구목적 외에는 결코 유출되는 일은 없도록 노력할 것입니다.

7. 연구 문의

본 연구에 대해 문제가 생기거나 질문이 있으시다면 연구책임자에게 언제든지 연락주시면 성심껏 질문사항을 설명해 드리겠습니다.

연구 책임자: 최정화 (Tel:010-****-****), E-mail: chlwjdgghk102@naver.com)

※ 연구 참여자의 권리와 보호에 관한 문의는 계명대학교 생명윤리위원회로 해주시기 바랍니다. (Tel: 053-580-6299, E-mail: sedong79@gw.kmu.ac.kr)

연구 참여 동의서

1. 나는 조사지에 대한 충분한 설명을 들었으며 충분히 이해하였습니다.
2. 나는 익명성이 보장되고, 연구자가 수집한 자료는 연구 목적으로만 사용할 것임을 설명 받았습니다.
3. 나는 연구 도중 연구 참여를 중단할 수 있고, 이러한 결정이 어떠한 불이익도 발생되지 않을 것을 설명 받았습니다.
4. 나는 개인정보에 대해 충분히 설명을 받았으며 연구자가 정보를 수집하는데 동의합니다.
5. 위와 같은 정보에 대해 본 연구를 충분히 이해하였고 참여하는 것에 대해 자발적으로 동의합니다.

연구 책임자: (성명) _____ (서명) _____ (서명일) _____

연구 참여자: (성명) _____ (서명) _____ (서명일) _____

- 설 문 지 -

I. 다음 문항은 일반적인 사항에 대해 알아보기 위한 것입니다. 해당되는 곳에 “√” 표시 해주거나 직접 간단하게 기록해 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 연령은? 만 ()세 / 남편 만 ()세
2. 귀하의 최종학력은?

① 전문대학 졸업
② 4년제 대학 졸업
③ 대학원 졸업(석사 이상)
3. 귀하의 직위는?

① 일반간호사
② 책임간호사
③ 수간호사

④ 수간호사 이상
4. 귀하의 근무형태는?

① 3교대근무
② 2교대근무
③ 낮고정근무(상근근무)

④ 기타()
5. 귀하의 현 근무지는?

① 내과계 병동
② 외과계 병동
③ 소아과 병동

④ 특수부서(중환자실, 응급실, 수술실, 분만실 등)

⑤ 상근 부서(외래, 검사실 등)
⑥ 기타부서()
6. 6-1 귀하의 임상 경력은? ()년 ()개월
 6-2 육아휴직 기간을 제외한 현 부서 근무 경력은? ()년 ()개월
7. 귀하의 총 자녀수는? ()명
8. 귀하가 육아휴직을 이용한 자녀의 연령은? ()개월
9. 귀하 가정의 부부합산 총 월수입은?

① 200만원 미만
② 200만원-300만원미만
③ 300만원-400만원미만

④ 400만원-500만원미만
⑤ 500만원이상
10. 10-1 귀하의 육아휴직 기간은? ()개월
 10-2 귀하의 육아휴직 후 복직 기간은? ()개월
 10-3 귀하의 육아휴직은 몇 번째 입니까? ()번째
11. 귀하는 복귀 시 근무지 이동이 있었습니까?

① 있다 : 복귀 전 근무지 () / 복귀 후 근무지 ()

② 없다

II-1. 양육스트레스

다음은 귀하가 자녀를 양육하면서 경험하는 스트레스 상황을 제시한 문항입니다.
 각 문항을 읽고 귀하의 생각이 가장 잘 나타내는 곳에 “√” 주시기 바랍니다.

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	조금 그렇다	그렇다	매우 그렇다
1. 나는 가끔 어떤 일을 잘 처리할 수 없다고 느낀다.					
2. 예전에 생각했던 것보다 아이의 요구를 들어주기 위해 내 생활의 많은 부분을 포기하고 있다고 느낀다.					
3. 나는 부모로서의 책임감에 사로잡혀 있는 것 같다.					
4. 이 아이가 생긴 이후로 나는 새롭고 특별한 일을 할 수 없었다.					
5. 아이가 생긴 이후로 내가 하고 싶은 일을 거의 할 수 없다고 느낀다.					
6. 최근에 내가 구입한 물건 때문에 기분이 찡찡하다.					
7. 내 생활에는 나를 괴롭히는 일들이 꽤 있다.					
8. 아이가 있다는 사실이 생각보다 배우자와의 관계에 많은 문제를 야기한다.					
9. 나는 혼자이고 친구도 없다는 느낌이 든다.					
10. 모임에 갈 때, 나는 즐거울 것이라고 기대하지 않는다.					
11. 예전만큼 사람들에 대한 관심이 없다.					
12. 예전만큼 일을 즐기지 않는다.					
13. 우리 아이는 내가 기뻐할 만한 일을 거의 하지 않는다.					
14. 대체로 우리 아이는 나를 좋아하지 않고 나에게 가까이 오려하지 않는다는 느낌이 든다.					
15. 우리 아이는 내가 바라는 것만큼 나를 보고 잘 웃지 않는다.					
16. 내가 우리 아이를 위해 무언가를 했을 때, 그런 노력이 크게 인정받지 못하는 것 같다.					
17. 우리 아이는 놀 때 보통 소리내어 웃거나 즐겁게 웃지 않는다.					
18. 우리 아이는 또래 아이들에 비해 배우는 속도가 빠르지 않은 것 같다.					

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	조금 그렇다	그렇다	매우 그렇다
19. 우리 아이는 다른 아이들만큼 웃는 것 같지 않다.					
20. 우리 아이는 내 기대만큼 어떤 일을 잘 해내지 못한다.					
21. 우리 아이는 새로운 것에 익숙해지는 데 오랜 시간이 걸리고 또한 매우 어려워한다.					
22. 현재 내가 하고 있는 것보다 아이와 더 친밀한 관계를 유지하고 따뜻하게 대하려고 했는데 뜻대로 되지 않아 괴롭다.					
23. 가끔씩 아이는 나를 괴롭힐 목적으로 어떤 일을 한다.					
24. 우리 아이는 다른 아이들보다 더 자주 보채는 같다.					
25. 우리 아이는 대체로 잠에서 깨어나면 기분이 좋지 않다.					
26. 우리 아이는 매우 감정의 기복이 심하며 쉽게 화를 내는 것 같다.					
27. 우리 아이는 가끔 나를 무척 속상하게 한다.					
28. 우리 아이는 자신이 좋아하지 않는 어떤 일이 생기면 매우 민감하게 반응한다.					
29. 우리 아이는 아주 사소한 일에도 감정을 쉽게 폭발시킨다.					
30. 우리 아이의 수면습관과 식사습관을 길들이는 것은 내가 생각한 것보다 훨씬 어려웠다.					
31. 우리 아이는 나를 몹시 괴롭히는 일들을 한다.					
32. 우리 아이는 생각과는 달리 한 가지 이상의 문제를 가지고 있는 것으로 나타났다.					
33. 우리 아이는 보통의 다른 아이들보다 내게 더 많은 요구를 한다.					
34. 내가 느끼기에 나는 ① 부모가 되기에는 확실히 부족하다 ② 부모가 되기에는 약간 문제가 있다 ③ 보통 부모이다 ④ 보통 부모보다 조금 낫다 ⑤ 매우 좋은 부모이다					
35. 나는 우리 아이에게 어떤 일을 하게 하거나 그만두게 하는 것이 ① 생각보다 훨씬 더 어렵다고 느낀다 ② 생각보다 다소 어렵다고 느낀다 ③ 생각한 만큼 어렵다고 느낀다 ④ 생각보다 다소 쉽다고 느낀다 ⑤ 생각보다 훨씬 쉽다고 느낀다					
36. 아이가 당신을 괴롭히는 일들(예를 들면, 게으르다, 말을 들으려 하지 않는다, 과잉 활동적이다, 운다, 방해한다, 싸운다 등)이 몇 가지가 있는지 잘 세어보십시오. 그 수를 클라 표시하십시오. ① 1-3개 ② 4-5개 ③ 6-7개 ④ 8-9개 ⑤ 10개 이상					

II-2. 직무스트레스

다음은 간호사의 업무와 관련하여 경험하는 스트레스 상황을 제시한 문항입니다. 각 문항을 읽고 각각의 상황에서 귀하가 느끼는 생각과 느낌을 가장 잘 나타내는 곳에 “√”표시하여 주시기 바랍니다.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	조금 그렇다	그렇다	매우 그렇다
1. 입, 퇴원이 많을 때					
2. 휴일 없이 오랜 기간 근무로 피로를 느낄 때					
3. 의사가 처방을 자주 변경하거나 추가오더가 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. 과도한 업무 중 간호업무가 불필요한 (전화응대, 물품관리 등)까지 책임져야 할 때					
10. 자신의 역할이 애매하고 전문직 가치 기준과 맞지 않는다고 생각될 때					
11. 간호사로서 환자문제를 해결하기에 한계를 느낄 때					
12. 환자자신의 지식(질병,치료,검사 등)과 수기(기술)이 부족할 때					
13. 간호 수행 시 사용하는 기구 조작을 모를 때					
14. 환자 개개인의 상태파악이 부족할 때					
15. 적절한 간호기록을 하지 못할 때					
16. 간호업무(투약, 처치 등) 수행 시, 실수나 빼먹은 것을 발견하였을 때					
17. 의사가 없는 상황에서 환자 상태에 대한 즉각적인 판단을 내려야 할 때					

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	조금 그렇다	그렇다	매우 그렇다
18. 환자와 보호자로 인해 간호 업무에 방해가 될 때					
19. 동료간호사나 상사 및 의사와의 관계가 좋지 않을 때					
20. 의사가 간호사의 역할과 능력을 인정하지 않고 보고를 귀담아 듣지 않을 때					
21. 상사나 선배간호사에게 비평을 받을 때					
22. 의사나 근무하는 간호사가 자신의 업무 및 책임을 전가할 때					
23. 업무수행 시 필요한약품 및 물품이 부족할 때					
24. 간호행정업무(입퇴원 절차 등)를 잘 모를 때					
25. 환자에게 적절하지 않다고 생각되는 의사의 오더를 수행할 때					
26. 인력부족이나 전산작업으로 인해 충분한 간호행위를 하지 못 할 때					
27. 승진의 기회, 진급 순서로 부적절한 대우를 받을 때					
28. 병원 내에서 간호 인력이 적절한 대우를 받지 못 할 때					
29. 근무표가 불공평할 때					
30. 수간호사의 병동관리가 마음에 들지 않을 때					
31. 보수가 타 직종 보다 적거나 하는 일에 비해 보상이 적다고 느껴질 때					
32. 근무 중 물품파손 및 분실로 인한 책임을 지거나 서류를 작성할 때					
33. 익숙하지 않은 새로운 업무에 임하게 될 때					

II-3. 사회적지지

다음은 귀하의 가까운 인간관계 (가족, 직장 동료)에서 어느 정도 도움이나 지지를 받고 있다고 느끼는지를 알아보기 위한 문항입니다. 각 문항을 자세히 읽고 각각의 상황에서 귀하의 생각과 느낌을 가장 잘 나타내 곳에 “√” 표시하여 주시기 바랍니다.

문항	인간 관계	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	조금 그렇다	그렇다	매우 그렇다
1. 그들은 내가 사랑과 돌봄을 받고 있다고 느끼게 해준다.	가족					
	동료					
2. 그들은 내가 경제적으로 어려울 때, 돈을 마련해 줄 수 있다.	가족					
	동료					
3. 그들은 내가 소중하고 가치 있는 존재임을 느끼게 해준다.	가족					
	동료					
4. 그들은 내가 하고 있는 일에 자부심을 가질 수 있게 나의 일을 인정해준다.	가족					
	동료					
5. 그들은 함께 있으면 친밀감을 느끼게 해준다.	가족					
	동료					
6. 그들은 나와 관련된 이야기를 기꺼이 들어준다.	가족					
	동료					
7. 그들은 내가 존경할 만큼 배울 점이 많다.	가족					
	동료					
8. 그들은 자신이 직접 도와줄 수 없을 때, 다른 사람을 통해서라도 나를 도와준다.	가족					
	동료					
9. 그들은 마음 놓고 믿고 의지할 수 있는 사람들이다.	가족					
	동료					
10. 그들은 내가 잘 했을 때, 칭찬을 아끼지 않는다.	가족					
	동료					
11. 그들은 나를 인격적으로 존중해준다.	가족					
	동료					
12. 그들은 최선을 다해 나를 도와준다.	가족					
	동료					
13. 그들은 나에게 문제가 발생했을 때, 문제를 해결해 주기 위해 노력해준다.	가족					
	동료					
14. 그들은 의논할 문제가 생길 때마다 나를 위해 시간을 내준다.	가족					
	동료					
15. 그들은 항상 나의 일에 관심을 갖고 걱정 해 준다.	가족					
	동료					
16. 그들은 내가 몰랐던 사실을 일깨워주고 확실하게 해준다.	가족					
	동료					
17. 그들은 내가 망설일 때, 결단을 내리게끔 자극을 주고 할 수 있게 용기를 준다.	가족					
	동료					

문항	인간 관계	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	조금 그렇다	그렇다	매우 그렇다
18. 그들은 내가 사회생활에 잘 적응하도록 충고와 조언을 아끼지 않는다.	가족					
	동료					
19. 그들은 내가 필요로 하는 물건이 있으면 언제라도 빌려 준다.	가족					
	동료					
20. 그들은 모두 나의 의견을 존중해준다.	가족					
	동료					
21. 그들은 내가 아플 때, 나의 일을 도와주거나 대신해준다.	가족					
	동료					
22. 그들은 나의 기분이 좋지 않을 때, 기분을 전환시켜 주려고 노력한다.	가족					
	동료					
23. 그들은 내가 어떤 선택을 해야 할 때, 합리적인 결정을 내릴 수 있게 조언을 해 준다.	가족					
	동료					

Effect of Job Stress and Social Support on Parenting Stress in Nurses Returning After Parental Leave

Choi, Jung Hwa

Department of Nursing

Graduate School

Keimyung University

(Supervised by Professor Lee, Byoung Sook)

(Abstract)

This study aimed to identify the effect of job stress and social support on parenting stress in nurses returning after parental leave. The subjects were 135 nurses returning after parental leave at 6 general hospitals with 300 bed or more in a metropolitan area. Three kinds of questionnaires were used to measure parenting stress, job stress, and social support. Data were analyzed with SPSS/WIN version 22, using descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson's correlation, and hierarchical regression analysis. Data were collected from December 1, 2017, to February 15, 2018.

The results of the study were as follows:

1. In the subjects, the mean score for parenting stress was 2.34 ± 0.46 , for job stress 3.82 ± 0.59 , family support 4.23 ± 0.56 and for peer support

3.42±0.62.

2. The subjects' parenting stress showed a significant difference according to the reason for return after parental leave ($F=5.81$, $p=.004$). The job stress showed significant differences according to age ($F=3.99$, $p=.021$), the reason for return after parental leave ($F=3.15$, $p=.046$), and subjective health state ($F=4.81$, $p=.004$). The family support showed significant differences according to the reason for return after parental leave ($F=4.64$, $p=.011$) and main caregiver ($F=2.64$, $p=.037$). The peer support showed significant differences according to the reason for return after parental leave ($F=5.20$, $p=.007$), experience in the current working department ($F=3.63$, $p=.029$), and return period ($F=2.96$, $p=.035$).

3. In the subjects, parenting stress and job stress had a positive correlation ($r=.28$, $p<.001$), parenting stress had negative correlations to family support ($r=-.35$, $p<.001$) and peer support ($r=-.45$, $p<.001$). Job stress and peer support had a negative correlation ($r=-.22$, $p<.012$).

4. The factors influencing parenting stress were family support ($\beta=.29$, $p<.001$), job stress ($\beta=.22$, $p=.005$), and peer support ($\beta=-.19$, $p=.026$) in

order of significance. Their total effect for parenting stress was 27%.

Based on the above results, it can be concluded that job stress, family support, and peer support have significant effects on parenting stress.

The results of this study provide information that can be used to develop programs for reducing parenting stress and job stress.

육아휴직 후 복귀 간호사의 양육스트레스에 대한 직무스트레스 및 사회적지지의 영향

최 정 화

계명대학교 대학원

간호학과

(지도교수 이 병 숙)

(초록)

본 연구는 육아휴직 후 복귀 간호사를 대상으로 양육스트레스에 대한 직무스트레스 및 사회적지지의 영향을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다. 자료수집은 일개 광역시에 소재하는 300병상 이상의 6개 병원에서 근무하는 육아휴직 후 복귀 간호사 135명을 대상으로 하였다. 연구도구는 양육스트레스, 직무스트레스, 사회적지지 측정도구를 이용한 설문지 문항으로 구성되었다. 설문지는 2017년 12월 1일부터 2018년 2월 15일까지 수집하였다. 수집된 자료는 SPSS/WIN version 22 통계프로그램을 이용하였고, 빈도와 백분율, 평균과 표준편차, t-test, ANOVA, Pearson's Correlation 및 위계적 회귀분석으로 실시하였다.

연구결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 대상자의 양육스트레스는 평균평점 2.34 ± 0.46 점, 직무스트레스는 평균평점은 3.82 ± 0.59 점이었고, 가족지지는 평균평점 4.23 ± 0.56 점, 동료지지는

3.42±0.62점으로 나타났다.

2. 대상자의 일반적 특성에 따른 양육스트레스는 육아휴직 후 복귀이유($F=5.81$, $p=.004$)에서 유의한 차이가 있었고, 직무스트레스는 연령($F=3.99$, $p=.021$), 육아휴직 후 복귀이유($F=3.15$, $p=.046$), 주관적 건강상태($F=4.81$, $p=.004$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 가족지지는 육아휴직 후 복귀이유($F=4.64$, $p=.011$), 주 양육자($F=2.64$, $p=.037$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 동료지지는 육아휴직 후 복귀이유($F=5.20$, $p=.007$), 현 부서 경력($F=3.63$, $p=.029$), 복직 기간($F=2.96$, $p=.035$)에 따라 유의한 차이가 있었다.

3. 대상자의 양육스트레스와 직무스트레스 및 사회적지지의 상관관계에서 양육스트레스와 직무스트레스($r=.28$, $p<.001$)는 유의한 양의 관계가 있었고, 양육스트레스는 가족지지($r=-.35$, $p<.001$), 동료지지($r=-.45$, $p<.001$)와 음의 상관관계 있었다. 직무스트레스는 동료지지($r=-.22$, $p=.012$)와 음의 상관관계가 있었다.

4. 대상자의 양육스트레스는 가족지지($\beta=.29$, $p<.001$), 직무스트레스($\beta=.22$, $p=.005$), 동료지지($\beta=-.19$, $p=.026$)의 순으로 유의한 영향요인으로 나타났다. 양육스트레스에 대한 전체 설명력은 27%였다.

이상의 연구결과를 종합해 볼 때 직무스트레스, 가족지지 및 동료지지가

양육스트레스에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구결과를 토대로 양육스트레스와 직무스트레스의 감소를 위한 중재 프로그램의 개발에 기초 자료를 제공하고자 한다.