

## 간호사의 모유수유 의식 및 모유수유 실태 Recognition and Condition of Breast-Feeding of Nurses

조주연\*\* · 최정명\*\*\* · 김희걸\*\*\*\* · 이종철\*\*\*\*\* · 최영옥\*\*\*\*\*

### I. 서 론

#### 1. 연구의 필요성

모유는 첫 6개월간 영아의 성장과 발육에 필요한 모든 영양분을 공급하는 가장 바람직한 식품이라는 점에서 모유수유는 영아의 건강을 유지·증진시키는 이상적인 수유방법이다(Edward, 2004). 모유수유 증진을 위해 국외뿐만 아니라 국내에서도 UNICEF, 대한간호협회, 인구보건복지협회 등 여러 단체들을 중심으로 모유수유 증진 활동을 전개해나가고 있다.

우리나라 모유수유 실천의 문제점은 다른 국가와 비교하여 모유수유 실천률이 낮을 뿐만 아니라 모유수유 지속기간도 짧다는 것이다. 우리나라의 15-44세 유배우 부인의 최종 출생아 모유수유율은 1985년 59%에서 1994년 11.4%, 2000년 10.2%로 현저히 감소하였다. 2003년에 16.5%(김승권, 2003)로 약간 상승하였지만, 이는 유럽 75%, 미국 54%, 일본 45%와 비교해보면 상당히 낮은 수준이다(대한가족보건복지협회, 2005; UNICEF, 1999). 또한 모유수유 기간은

1~3개월 미만이 가장 많고, 평균 3.03개월인 것으로 보고되고 있다(김승권 등, 2000).

우리나라의 모유수유 실천에 영향을 주는 다양한 요인이 제시되었는데, 이 중 여성의 취업은 모유수유 지속에 가장 큰 장애요인으로 지적되고 있다(황원주, 2004; Hogan, 2001; Khassawneh et al., 2006; Wyatt, 2002). 2005년 대한가족보건복지협회 주관 하에 실시한 직장인 모유수유 실태조사에 의하면, 직장 여성의 모유수유율은 직장복귀 전 45% 이상이었으나, 직장복귀 후 22.4%로 감소되어 직장생활이 모유수유를 방해하는 요인이라고 하였다.

따라서 여성의 사회경제적 활동이 증가하고 있는 현 사회의 변화에 따라 모유수유 실천 증진을 위해서는 직장여성의 모유수유 실천을 증진시켜야 한다. 이를 위해서 여성 개인, 가족뿐만 아니라 사회와 국가가 직장여성을 위한 모유수유 증진사업을 수립하고 실천해야 하는 정책이 우선되어야 한다(정선희, 2006).

대한간호협회는 모유수유 증진정책을 우선순위에 두고 해마다 건강아 선발대회 등을 통해 모유수유의 중요성을 알리고 있다. 간호사는 의료인의 한 사람으로서

\* 본 논문은 2007년도 경기도간호사회 모유수유 특별사업 재정지원을 받았다

\*\* 수원과학대학 간호과 전임강사

\*\*\* 수원과학대학 간호과 부교수(교신저자 E-mail: jmchoe@ssc.ac.kr)

\*\*\*\* 경원대학교 간호학과 부교수

\*\*\*\*\* 가톨릭대학교 성민센트병원 수간호사

\*\*\*\*\* 고려대학교 안산병원 수간호사

접수일: 2008. 9. 9 심사일: 1차 2008. 10. 5 2차 2008. 10. 23 게재확정일: 2008. 11. 24

모유수유의 장점을 잘 알고 있을 뿐만 아니라 건강교육의 선두주자로서 모범이 되기 위해서는 무엇보다 스스로 실천함으로써 사회분위기 조성에 중요한 역할을 담당해야 하는 위치에 있다. 그러나 간호사 역시 3교대의 불규칙한 근무시간을 비롯한 직장환경의 영향으로 그 실천에 많은 어려움을 겪고 있다. 박보림(2002)의 연구에서 기혼 간호사의 평균 모유수유 기간은 1.7개월이었으며, 백선숙과 최혜정(1999)의 연구에서도 기혼 간호사의 1개월 이내의 모유수유 기간이 대상자의 67~80%로 나타났다. 또한 최근 의료기관마다 겪는 간호사 인력의 부족 문제를 해결하기 위해 대한간호협회를 중심으로 육아를 위해 경제활동에 참여하지 않는 유휴 간호사를 재훈련하여 재취업 사업을 시행하고 있다. 이러한 간호계 변화에 발맞추어 대다수 여성 근로자인 간호사들이 모유수유를 비롯하여 육아를 병행할 수 있는 근로환경이 마련되어야 하는 필요성을 의미한다.

그동안 모유수유에 관한 연구들은 모유수유 실태(이미경, 김정현, 2002), 모유수유 문제(문길남 등, 1998), 모유수유 지식과 태도(손인아, 2007; 이선옥, 2003; 최소영, 2002), 모유수유 실천 및 기간에 영향을 주는 요인(양현주, 이영은, 이선옥, 2005; 여정희, 2005; 황원주, 2004) 및 모유수유 교육 및 중재프로그램 개발(박숙희, 고효정, 2001; 서인숙, 정문숙, 서영숙, 2000; 유은광, 김명희, 서원심, 2002) 등의 연구가 이루어졌다. 그러나 대부분의 모유수유 연구들은 직장여성의 특성을 고려하지 않았기 때문에 직장에 복귀해야 하는 직장여성을 위한 모유수유 문제를 확인하고, 간호중재를 적용하기에는 한계가 있다.

따라서 본 연구는 직장여성의 모유수유 증진을 위해 간호사들을 위한 모유수유 환경을 살펴보고 모유수유에 대한 인식 및 실천정도를 파악하여 간호사의 모유수유 간호중재 프로그램을 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

## 2. 연구 목적

구체적인 연구목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 모유수유 관련 근무환경을 파악한다.
- 2) 대상자의 모유수유 의식을 파악한다.
- 3) 대상자의 모유수유 실천정도 및 최종 출생아의 월령별 수유양상을 파악한다.
- 4) 대상자의 특성에 따른 모유수유실천 정도의 차이를

확인한다.

## II. 연구 방법

### 1. 연구 설계

본 연구는 간호사의 모유수유 의식 및 모유수유 실태를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구 대상 및 자료 수집 방법

본 연구의 대상은 경기지역에 근무하는 간호사 273명을 대상으로 하였다. 자료 수집은 2007년 4월에서 6월까지 이루어졌으며, 우선 연구의 필요성과 목적을 설명하였으며, 응답한 자료는 익명으로 처리되며, 연구 목적 이외에는 사용하지 않을 것이며 연구가 끝나면 자료는 곧 폐기될 것임을 설명하였다. 본 연구에 참여하기를 허락한 대상자에 한하여 연구 참여 구두동의를 받고 자료 수집을 하였다.

### 3. 연구 도구

본 연구에서 사용된 모유수유 의식 도구는 김희걸(2006)의 연구에서 사용한 도구로서, 수유(착유)실 설치의 필요성, 직장동료의 모유수유에 대한 의견, 모유수유 실천을 위한 증진방안, 모유수유 교육의 필요성 등에 관한 문항으로 구성되었다. 모유수유 실태는 관련 문헌을 중심으로 모유수유 실천율, 모유수유를 하지 않은 이유, 모유수유를 중단 한 이유, 직장복귀 후 모유수유 실천에 영향을 미치는 요인, 모유수유 관련 근로기준법 조항 인지 유무, 법정 출산휴가 사용여부, 육아휴직 사용여부 등에 관한 문항을 구성하여 자가보고식 설문지를 이용하였다. 모유실천율에서는 모유수유실천 경험이 있는 대상자는 모유수유 실천군, 초유만 수유한 경험이 있는 대상자는 초유실천군, 모유수유 경험이 전혀 없었던 대상자는 비모유수유군으로 분류하였다.

### 4. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS/PC Win 12.0 program을 이용하여 전산처리하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성, 모유수유 의식, 모유수유 실

천은 빈도와 백분율로 산출하였다.

2) 대상자의 제 특성에 따른 모유수유 실천의 차이는  $P<.05$  수준에서  $\chi^2$ -test 분석하였다.

### 5. 연구의 제한점

본 연구는 모집대상을 편의 추출한 표본이므로, 연구결과를 일반화시켜 해석하기에는 제한이 따른다.

## III. 연구 결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성을 살펴보면, 연령은 20대 35.7%, 30대 57.7%, 40대 이상이 6.6% 이었다. 학력은 대졸이 92.2%, 대학원졸이 7.8%를 나타냈다. 결혼상태는 대상자의 92.7%가 기혼자였으며, 자녀가 있는 대상자는 79.8% 이었다. 또한 직장생활 중 출산한 경험인 있는 경우는 96.5%를 나타내었다. 병원의 규모를 근로자 수로 살펴보면, 1,001인 이상이 40.1%로 가장 많았으며, 501~1,000인 39.0%, 301~500인 9.3%, 101~300인 8.9%, 50인 이내 1.9%, 51~100인이 0.7%를 차지했다<표 1>.

<표 1> 대상자의 일반적 특성\* (N=273)

특성	범주	n(%)
연령	20대	97(35.7)
	30대	157(57.7)
	40대 이상	18( 6.6)
학력	대졸	248(92.2)
	대학원졸	21( 7.8)
결혼상태	미혼	20( 7.3)
	기혼	253(92.7)
자녀유무	유	202(79.8)
	무	51(20.2)
직장생활 중 출산경험	유	195(96.5)
	무	7( 3.5)
근로자 수	50인 이내	5( 1.9)
	51~100인 이내	2( 0.7)
	101~300인 이내	24( 8.9)
	301~500인 이내	25( 9.3)
	501~1,000인 이내	105(39.0)
	1,001인 이상	108(40.1)

\* 무응답 제외

### 2. 대상자의 모유수유 관련 근무환경

직장 내 모유수유 관련 환경에 대해서 살펴보면, 직장 내 보육시설은 23.9%가 있으며, 이 중 직영이 27.9%, 위탁이 72.1%이었다. 여성전용 휴게실이 있는 경우는 5.2%, 수유(착유)실이 있는 경우는 16.8%였고, 수유(착유)실의 위치는 여성전용 휴게실 내 4.5%, 단독 수유(착유)실이 있는 경우는 45.5% 및 기타 50.0%로 나타났다<표 2>.

<표 2> 모유수유 관련 근무환경 (N=273)

특성	범주	n(%)
직장 내 보육시설	유	65(23.9)
	무	207(76.1)
보육시설 운영방법	회사직영	17(27.9)
	위탁	44(72.1)
여성전용 휴게실	유	14( 5.2)
	무	257(94.8)
수유실(착유실)	유	46(16.8)
	무	227(83.2)
수유실(착유실) 위치	여성휴게실 내	2( 4.5)
	단독 수유(착유)실	20(45.5)
	기타	22(50.0)

### 3. 모유수유에 대한 인식

대상자의 모유수유 의식에 대한 결과는 <표 3>과 같다. 모유 대체품에 대한 의견에서는 분유가 건강에 바람직하지 않다고 응답한 경우는 33.3%이었고, 혼합수유를 해야 한다고 응답한 경우는 31.5%, 영양 측면에서 모유와 비슷하다고 응답한 경우는 27.5%, 분유가 성장발육에 더 좋다고 응답한 경우는 1.4%였다. 모유수유의 적정기간에 대해서는 7~12개월이 42.0%로 가장 많았으며, 4~6개월이 28.6%, 1~3개월이 3.1% 등 1년 미만으로 응답한 경우가 74.1%이었다.

모유수유 관련 근로기준법 제 73조는 '생후 1년 미만의 유아를 가진 여성근로자의 청구가 있는 경우 1일 2회 각각 30분 이상의 유급수유시간을 사용할 수 있다'고 규정하고 있다. 이에 대한 인식 여부에서 대상자의 90.1%가 모른다고 응답하였다.

수유(착유)실 설치의 필요성에 대해서는 66.9%에서 수유(착유)실 설치가 모유수유 증진에 기여할 것이라고 응답하였다. 동료의 모유수유에 대한 의견에 대하여 72.4%가 동료의 근무시간 내 착유하도록 시·공간적으로 배려해야 한다고 응답하였다. 모유수유 실천 증진

방안으로 가장 많이 응답한 항목은 '상사 및 동료들의 협조'(24.3%)라고 하였으며, 그 다음으로는 '본인의 의지'(22.0%), 직장내 수유(착유)실 설치 20.7%, 고용주의 모유수유 지원의식 14.7%, 직장내 출산 친화적 분위기 8.0%, 모유수유 권장하는 사회 분위기 7.3%, 직장내 모유수유 교육 3.0% 순으로 나타났다. 모유수유 교육은 93.0%가 '필요하다'고 응답하였으며, 교육을 받아야 할 대상으로는 고용주 32.9%, 기혼 직장여성 26.8%, 상사 및 동료 21.5%, 미혼 직장여성 14.0%의 순이었다. 교육을 받고 싶은 시간대는 대상자의

53.8%가 근무시간 종료 후 교육을 받는 것이 가장 적합하다고 응답하였다.

산전 모유수유 교육을 받은 경험이 있는 대상자는 36.9%, 교육을 받은 경험이 없는 대상자는 63.1%이었으며, 75.4%에서 '모유수유 교육이 도움이 되었다'고 하였다. 모유수유 교육을 가장 많이 받은 장소로는 '의료기관'이 72.6%이었다. 모유수유 관련정보 및 상담경로는 대상자의 46.1%에서 인터넷을 통해서 정보를 수집하는 것으로 나타났으며, 인터넷 경로로는 카페 및 블로그가 54%로 가장 많이 이용하는 것으로 나타났다.

〈표 3〉 모유수유 의식

(N=273)

특성	범주	n(%)
모유대체품에 대한 의견	영양 기능적 측면에서 비슷	61(27.5)
	혼합수유 해야 함	70(31.5)
	분유가 성장발육에 더 좋음	3( 1.4)
	분유는 성장발육에 바람직하지 않음	74(33.3)
	기타	14( 6.3)
모유수유의 적정기간	생후 1개월까지	1( 0.4)
	1~3개월	7( 3.1)
	4~6개월	64(28.6)
	7~12개월	94(42.0)
	13~18개월	28(12.5)
	19~24개월	11( 4.9)
	24개월 이상	19( 8.5)
모유수유관련 근로기준법 조항 인지 유무	예	22( 9.9)
	아니오	200(90.1)
모유수유(착유)실 설치의 필요성	매우 그렇지 않다	16( 5.9)
	그렇지 않다	27( 9.9)
	보통이다	47(17.3)
	그렇다	98(36.0)
	매우 그렇다	84(30.9)
동료의 모유수유에 대한 의견	시·공간적으로 배려해야함	197(72.4)
	눈치를 줄 수 있다	55(20.2)
	굳이 착유할 필요없다	9( 3.3)
	생각해보지 않았다	7( 2.6)
	기타	4( 1.5)
모유수유 실천을 위한 증진방안	본인의 의지	176(22.0)
	직장내 모유수유(착유)실 설치	165(20.7)
	직장내 모유수유 교육	24( 3.0)
	상사 및 동료들의 협조	194(24.3)
	고용주의 모유수유 지원의식	117(14.7)
	직장내 출산 친화적 분위기	64( 8.0)
	모유수유 권장하는 사회분위기	58( 7.3)
	기타	11( 4.8)
모유수유 교육의 필요성	예	254(93.0)
	아니오	19( 7.0)
교육을 받아야 할 대상	고용주	75(32.9)
	기혼 직장여성	61(26.8)
	미혼 직장여성	32(14.0)
	상사 및 동료	49(21.5)
	기타	11( 4.8)

〈표 3〉 모유수유 의식(계속)

(N=273)

특성	범주	n(%)
교육시간대	근무시간전	13( 6.3)
	점심시간	33(15.9)
	근무시간내	50(24.0)
	근무시간 종료후	112(53.8)
산전 모유수유 교육 경험	예	73(36.9)
	아니오	125(63.1)
모유수유 교육의 도움 정도	도움이 안되었다	2( 2.7)
	보통	16(21.9)
	도움이 되었다	44(60.3)
	매우 도움되었다	11(15.1)
모유수유 교육 장소	보건소	1( 1.4)
	의료기관	53(72.6)
	민간단체	5( 6.8)
	기타	14(19.2)
모유수유 관련정보 및 상담경로	인터넷	88(46.1)
	의료인(의료기관)	44(23.0)
	정보책자	10( 5.2)
	가족 또는 경험자	35(18.3)
	매체, TV, 라디오, 신문	10( 5.2)
	기타	4( 2.1)
인터넷 경로	포탈 사이트	21(42.0)
	카페 및 블로그	27(54.0)
	정부, 단체 기업 사이트	2( 4.0)

4. 모유수유 실태

1) 모유수유 실천

대상자의 수유형태를 살펴보면 모유수유 78.4%, 초유만 수유 16.1%, 인공수유 5.5%로 나타났다. 모유수유를 중단한 이유에 대해서는 '직장생활 때문'이 45.4%로 가장 많았으며, 그 다음으로 '모유량이 부족해서' 25.8%, '아기가 젖을 잘 빨지 않아서'가 12.0%로 나타났다. 또한 전혀 모유수유를 하지 않은 이유는 '직장생활 때문'이 34.8%로 가장 많았으며, 그 다음으로는 '모유량이 부족해서' 31.9%, '아기가 젖을 잘 빨지 않아서'가 18.8%로 나타났다. 직장복귀 후 모유수유 실천에 영향을 미치는 요인으로는 직장의 출산 친화적 분위기(29.6%), 개인의 의지(28.3%), 직장내 모유수유실(27.4%), 사회적 분위기(9.4%), 모유수유 지식수준(2.7%), 가족의 지원(1.5%), 기타(1.1%)의 순으로 응답하였다(표 4).

2) 최종 출생아의 월령별 수유 양상

대상자의 최종 출생아의 월령별 모유수유율은 신생아 1주에 61.5%에서 시작하여 월령이 증가하면서 비율이 점차 낮아져서 신생아 4주 까지는 50%를 유지하다가 그 이후에는 급격히 하락하여 신생아 2개월에

〈표 4〉 모유수유 실천

(N=273)

특성	범주	n(%)
모유수유 실천형태	모유수유	156(78.4)
	초유만 수유	32(16.1)
	인공수유	11( 5.5)
모유수유 중단 이유	모유량 부족	84(25.8)
	엄마건강 때문	22( 6.7)
	아기건강 때문	6( 1.8)
	아기가 젖을 잘 빨지 않아서	39(12.0)
	직장 때문	148(45.4)
	우유가 더 좋다고 들어서	2( 0.6)
	젖 뭍 시기가 되어	18( 5.5)
기타	7( 2.1)	
모유수유를 하지 않은 이유	모유량 부족	44(31.9)
	엄마건강 때문	10( 7.2)
	아기건강 때문	4( 2.9)
	아기가 젖을 잘 빨지 않아서	26(18.8)
	우유가 더 좋다고 들어서	3( 2.2)
직장복귀 후 모유수유 실천의 가장 중요한 영향 요인	직장 때문	48(34.8)
	기타	3( 2.2)
	개인의 의지	156(28.3)
	직장 내 모유수유실	151(27.4)
	출산 친화적 분위기	163(29.6)
중요한 영향 요인	사회적 분위기	52( 9.4)
	모유수유 지식수준	15( 2.7)
	가족의 지원	8( 1.5)
	기타	6( 1.1)

〈표 5〉 최종 출생아의 월령별 수유 양상

월령	모유	분유	혼합수유 (모유+수유)	보충식 (이유식)	모유+보충식 (이유식)	분유+보충식 (이유식)	혼합수유+ 보충식 (이유식)	n(%)
1주	118(61.5)	14( 7.3)	57(29.7)	1(0.5)	1(0.5)	1( 0.5)		192(100.0)
2주	110(57.6)	18( 9.4)	61(31.9)	1(0.5)		1( 0.5)		191(100.0)
3주	101(53.2)	22(11.6)	65(34.2)	1(0.5)		1( 0.5)		190(100.0)
4주	99(52.1)	28(14.7)	61(32.1)	1(0.5)		1( 0.5)		190(100.0)
2개월	77(40.7)	55(29.1)	54(28.6)		1(0.5)	2( 1.1)		189(100.0)
3개월	48(25.8)	88(47.3)	43(23.1)		2(1.1)	5( 2.7)		186(100.0)
4개월	23(13.1)	107(60.8)	28(15.9)	1(0.6)	3(1.7)	14( 8.0)		176(100.0)
5개월	18(10.8)	85(50.9)	20(12.0)		5(3.0)	37(22.2)	2(1.2)	167(100.0)
6개월	10( 6.4)	47(29.9)	17(10.8)	1(1 )	11(7.0)	67(42.7)	4(2.5)	157(100.0)
7개월	5( 3.3)	33(21.7)	9( 5.9)	2(1.3)	11(7.2)	84(55.3)	8(5.3)	152(100.0)
8개월	2( 1.4)	22(15.1)	7( 4.8)	1(0.7)	10(6.8)	98(67.1)	6(4.1)	146(100.0)
9개월		19(14.1)	7( 5.2)	1(0.7)	8(5.9)	93(68.9)	7(5.2)	135(100.0)
10개월		17(13.3)	6( 4.7)	1(0.8)	8(6.3)	89(69.5)	7(5.5)	128(100.0)
11개월		16(13.1)	4( 3.3)	1(0.8)	7(5.7)	88(72.1)	6(4.9)	122(100.0)
12개월		11( 9.6)	4( 3.5)	4(3.5)	7(6.1)	83(72.8)	5(4.4)	114(100.0)
13개월		10( 9 )	2( 1.9)	5(4.7)	7(6.6)	79(74.5)	3(2.8)	106(100.0)
14개월		9( 8.7)	2( 1.9)	5(4.8)	7(6.7)	77(74.0)	4(3.8)	104(100.0)
15개월		9( 9.2)	2( 2.0)	6(6.1)	7(7.1)	71(72.4)	3(3.1)	98(100.0)

40.7%. 3개월에 25.8%, 4개월에 13.1%, 5개월에 10.8%에 이르고, 신생아 6개월 이후 10% 이하, 신생아 9개월에는 0%에 이르고 있다(표 5).

5. 대상의 제 특성에 따른 모유수유 실천 차이

대상자의 제 특성에 따른 모유수유 실천의 차이를 분석한 결과, 연령, 근로자 수에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(표 6). 즉, 간호사들은 20대에서 모유수유 실천율이 가장 높았으며, 연령이 증가할수록 모유수유 실천은 감소하는 것으로 나타났다. 또한 근로자 수가 많을수록 모유수유 실천이 증가하는 것으로 나타

〈표 6〉 대상자 특성에 따른 모유수유 실천 차이

특성	모유수유 실천형태			χ <sup>2</sup>	p	
	모유수유군	초유수유군	비모유수유군			
연령	20대	45( 84.9)	5( 9.4)	3( 5.7)	11.81	.02*
	30대	99( 77.3)	24(18.8)	5( 3.9)		
	40대 이상	11( 61.1)	3(16.7)	4(22.2)		
학력	대졸	143( 78.1)	30(16.4)	10( 5.5)	2.66	.62
	대학원졸	10( 71.4)	2(14.3)	2(14.3)		
근로자수	50인 이내	0( 0 )	2(66.7)	1(33.3)	20.04	.03*
	51~100인 이내	2(100 )	0( 0 )	0( 0 )		
	101~300인 이내	11( 68.8)	2(12.5)	3(18.8)		
	301~500인 이내	16( 88.9)	1( 5.6)	1( 5.6)		
	501~1,000인 이내	62( 81.6)	11(14.5)	3( 3.9)		
1,001인 이상	63( 77.8)	15(18.5)	3( 3.7)			
직장내 보육시설	유	35( 71.4)	12(24.5)	2( 4.1)	3.50	.17
	무	121( 80.7)	20(13.3)	9( 6.0)		
여성전용 휴게실	유	9(100 )	0( 0 )	0( 0 )	2.54	.28
	무	147( 77.8)	30(15.9)	12( 6.3)		
수유(착유)실	유	32( 86.5)	3( 8.1)	2( 5.4)	2.21	.33
	무	124( 76.1)	29(17.8)	10( 6.1)		

\* p<.05

났다.

#### IV. 논 의

우리나라 모유수유 실천율을 증진시키기 위해 가장 직면한 모유수유 문제는 여성의 취업이다(윤지원, 2005). 앞으로 여성의 경제활동 참여율이 계속 증가하는 사회적 변화 속에서 모유수유 실천율을 증진하기 위한 가장 좋은 방안은 직장여성의 모유수유 실천을 증진시키는 것이며, 이를 위해 모유수유의 사회적 요인을 파악하는 것이 필요하다. 이에 본 연구는 간호사들의 모유수유 의식과 모유수유 친화적인 근로환경을 확인하여 직장여성들을 위한 모유수유 프로그램을 위한 기초자료를 얻기 위해 시도하였다.

본 연구에서 간호사들의 모유수유 관련 근로환경에 대해 살펴본 결과, 직장 내 보육시설이 있는 경우는 23.9%, 여성전용 휴게실은 5.2%, 수유(착유)실은 16.8%만이 있는 것으로 응답하여 직장 내 보육시설 및 모유수유 관련 시설은 부족한 것으로 나타났다. 이 결과는 직장여성들의 모유수유 실천에 영향을 미치는 근무환경 요인은 직장에서 착유할 수 있도록 마련된 공간과 시간 및 보관설비 등 모유수유 시설(Cohen & Mrtek, 1997; Thompsom & Bell, 1998)이 영향을 준다는 연구결과에 비추어볼 때 간호사를 위한 모유수유 시설이 마련되지 않은 직장환경에서 모유수유 실천이 어려울 수 있음을 알 수 있다.

또한 우리나라 근로기준법 제 73조에서 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 근로자의 청구가 있는 경우 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유시간을 사용할 수 있다고 규정하고 있다. 이러한 수유시간에 대한 규정에 대해 대상자의 90.1%가 '모른다'고 응답하였다.

그러나 황원주(2004)는 근로 여성들을 위해 수유시간이 정해져 있어도 모유수유 시설이 마련되지 않은 상황에서 모유수유를 지속하기 어렵기 때문에 직장 내 보육시설 및 모유수유 시설 설치 등의 사회적 배려가 고려되어야 함을 강조한 바 있다. 본 연구에서는 모유수유를 지지하고 권장활동을 적극적으로 해야 하는 의료기관에서 초차 여성 근로자인 간호사들을 위한 수유관련 근무환경을 평가해보면 열악한 환경임을 알 수 있다.

본 연구에서는 3교대의 불규칙한 근무시간이 동일한 조건인 병동 간호사들을 대상으로 한 연구이기에 근무시간의 특성을 고려한 연구가 이루어지지 않았다. 간호

사는 근무특성 상 근무시간이 불규칙하고 근무시간 중 시간적 여유가 부족하기 때문에 모유수유 실천이 어렵기 때문에(변수자, 1995) 이러한 모유수유 시설이외의 간호사의 근무특성의 다양한 요인들이 모유수유 실천에 미치는 영향에 대한 추가 연구가 필요하다. 이를 통하여 간호사들을 위한 직장 내 24시간 보육시설과 수유 시설을 마련하고 적극 활용할 수 있는 근무여건의 개선과 함께 적극적인 근무기관의 다각적 차원의 지원이 된다면 간호사 인력의 사회적 기여도를 높일 수 있을 것으로 사료된다.

모유수유 의식을 살펴보면, 근무시간 동안 직장동료가 착유하는 것에 대해 대상자의 72.4%가 동료가 착유하도록 배려해야 한다고 응답하였으며, 모유수유 실천을 위한 증진 방안으로는 가장 많이 응답한 항목은 '상사 및 동료들의 협조'라고 하였다. 이는 변수자(1995)의 연구에서 취업여성의 취업모 대상자 72.2%가 '직장에서 젓먹이는 것을 싫어하는 것으로 느꼈다'라고 응답하였고, 직장인들 간의 모유수유에 대한 인식과 협조가 필요하다고 제안한 연구결과와 일치하는 결과이다. 본 연구에서 '직장 내 모유수유(착유)실 설치'와 '본인의 의지'보다 '상사 및 동료들의 협조'라는 사회적 지지의 중요성을 나타낸 결과이다. 또한 이와 맥을 같이하여 직장 내 모유수유 교육은 대상자의 93.0%가 '필요하다'라고 응답하였으며, 가장 교육을 받아야 할 대상으로서 고용주라고 응답한 결과로 볼 때, 직장여성의 모유수유를 위한 상사 및 동료의 지지는 모유수유 실천과 지속을 위한 중요한 영향요인임을 알 수 있다.

본 연구에서 대상자들은 모유수유 관련정보를 인터넷을 통해서 수집하는 것으로 나타났다. 이는 의료인들이 좀 더 적극적인 정보적 지지자의 역할을 강화해야 할 필요성을 의미한다. 모유수유 관련 교육과 정보는 입원기간에만 주로 제공되기 때문에 가장 모유수유를 중단하는 시기인 2~3개월이내 지속적인 모유수유 상담과 교육이 필요하며(유은광 등, 2002) 직장여성들을 위한 지속적인 교육프로그램의 제공이 모유수유의 이상적인 기간까지 모유수유 실천을 지속시킬 수 있다.

이상과 같이 직장여성들을 위한 모유수유 근무환경과 모유수유 의식을 살펴본 결과, 직장여성의 특성을 고려한 모유수유 지지 프로그램이 개발되고 운영되어야 할 당위성이 있다. 우선 근로 기준법에서 규정된 수유시간을 사용하여 직장 내 모유수유를 적극적으로 실천할 수 있는 보육시설 및 모유수유(착유)실이 설치되어

야 한다. 이를 위해 1,000인 이상의 사업장인 의료기관에서도 여성 근로자를 위한 모유수유실이 설치되어 있지 않으므로, 이를 위한 법적 규제가 마련되어야 할 것이다. 또한 고용주 대상의 모유수유 교육 필요성이 있으며, 고용주의 모유수유 의식을 강화하고 상사 및 동료의 지지적인 분위기가 조성된다면 직장여성의 모유수유 실천과 모유수유 기간이 증가할 수 있으리라 사료된다.

모유수유 실태를 살펴본 결과, 대상자의 모유수유율은 78.4%로 나타났다. 이는 변수자(1995)의 연구에서 제시한 취업여성의 모유수유율 4.6%, 백선숙과 최혜정(1999)의 기혼 간호사의 모유수유율 0.5%와 비교해 볼 때 높은 실천률을 보인 결과이며, 이러한 결과는 본 연구에서는 완전 모유수유와 혼합수유를 구분하지 않고 모유수유 실천경험만을 나타낸 결과이며, 최근 모유수유 경험자를 구분하지 않았기 때문에 높은 모유수유 실천률이 나온 것으로 사료된다.

본 연구에서 모유수유를 하지 않은 이유와 모유수유를 중단한 가장 큰 이유는 '직장생활 때문'인 것으로 나타났으며, 그 다음으로 '모유량 부족'인 것으로 나타났다. 이러한 결과는 백선숙과 최혜정(1999), 변수자(1995)의 연구결과와 일치한 결과이다. 직장여성 중에서도 직업적 특성이 모유수유를 방해하는 요인이므로(윤지원, 2005) 간호사는 3교대의 근무특성으로 불규칙한 근무형태로 인하여 모유수유가 더욱 어려운 근무환경에 노출되어 있기 때문에 취업이 모유수유 방해요인으로 나타났다. 따라서 다양한 직업적 특성에 놓인 여성 근로자를 대상으로 하여 모유수유 방해요인과 모유수유 문제를 확인하여 대상자별 모유수유 중재가 필요하다고 사료된다. 또한 직장여성의 모유수유 실천과 지속을 위한 방안은 직장을 다니면서도 모유수유를 할 수 있다는 신념과 확신(백선숙, 최혜정, 1999), 모유수유에 대한 자신감(윤지원, 2005)이므로 직장여성들을 위한 모유수유 자기효능감을 강화시키는 교육이 필요하다.

또한 최종 출생아의 월령별 수유 양상은 월령이 증가하면서 모유수유 비율이 점차 낮아져서 신생아 4주까지는 50%를 유지하다가 그 이후에는 급격히 하락하여 직장에 복귀하는 시점이 되는 3개월에 25.8%로 나타났다. 이 결과는 모유수유율을 조사한 연구들과 비교해 볼 때, 황원주(2004)의 연구에서 26.4%, 권현정(2002)의 연구에서는 23.8%와 유사한 결과이다. 또한 직장여성들의 모유수유 지속률은 직장복귀 후 모유

수유율이 급격히 감소하는 것으로 나타났으며, 직장에 복귀하면 모유수유가 어렵다고 판단하여 중단하기 때문이다. 이를 위해서는 직장여성이 출산휴가를 마치고 직장에 복귀한 후에도 모유수유를 지속할 수 있도록 돕기 위한 사회적 지원이 필요하다.

모유수유 지속을 위한 사회정책 측면에서 첫째, 직장 내 모유수유 지원 환경이 조성되어야 하며, 둘째, 법적 모유수유 지원정책이 실제적으로 수행되어야 한다. 본 연구에서 직장복귀 후 모유수유 실천에 향을 미치는 요인으로 직장 내 출산 친화적 분위기(29.6%)로 응답하였으며, 모유수유 관련 근로기준법 조항을 인지하지 못하고 있으며, 법정 출산휴가는 93.6%가 전부 사용한 반면에, 육아휴직의 사용에 대한 의견에서는 91.2%가 육아휴직을 사용하지 않은 것으로 나타났다. 육아 휴직을 사용하지 않은 이유에 대해서는 '상사 및 동료에게 미안해서'(33.1%)로 가장 많았으며, 그 다음으로는 '회사 내 불이익을 당할까봐'(28.4%)로 응답하였다. 이는 대한가족보건복지협회(2005)의 연구에서도 직장여성의 모유수유 실천에 가장 시급한 이유로 모유수유실 시설이외에도 상사와 동료의 협조가 필요함을 강조한 결과와 일치한 결과이다. 또한 변수자(1995)의 연구에서도 대상자들의 72.2%는 직장에서 젓먹이는 것을 싫어한다는 결과와도 유사한 결과이다. 따라서 직장여성이 직장동료의 지지를 받으면서 모유수유 시간을 이용할 수 있도록 여성만이 아닌 모든 직장인을 대상으로 모유수유 교육을 실시하여 모유수유 친화적인 분위기를 조성해야 하겠다. 또한 직장여성들이 법정 출산휴가와 육아휴직을 모두 사용한다면 직장복귀로 모유수유가 방해되는 문제를 해결할 수 있는 제도적 지원이 있음에도 불구하고 현장에서는 사용할 수 없는 어려움에 처해있다. 법적 여건이 마련되어도 실제적으로 활용할 수 있는 기회나 분위기가 조성되지 않는 상황을 고려해 볼 때, 활용할 수 있도록 출산 친화적인 근무환경과 다양한 지지체계가 우선되어야 하고 실제 활용을 가능하도록 지속적인 행정적인 지원과 감독이 필요하겠다.

본 연구에서 모유수유 실천정도에 영향을 주는 요인으로는 연령, 근로자 수에서 유의한 차이 있는 것으로 나타났으며, 다른 요인에서는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 본 연구에서는 20대 연령군이 다른 연령대에 비해 모유수유 실천에 영향을 주는 것으로 나타났는데, 산모의 연령이 모유수유에 미치는 영향에 대한 국내 연구(박천만 등, 2000)는 산모의 나이에 따른 모



유수유 실천에 차이가 있지 않음을 보고하였으며, 35세 이상의 고연령층이 다른 연령대에 비해 모유수유 기간이 길어진다는 연구(황원주, 2004)와는 상이한 결과이다. 또한 연령을 제외한 다른 인구학적 요인은 모유수유에 영향을 주지 않는다는 결과는 기존 간호사를 대상으로 한 백선숙과 최혜정(1999)의 연구에서와 같은 결과이다. 그러므로 직장여성의 모유수유 실천은 인구학적 요인보다는 다른 요인에 의한 관련성이 있음을 의미하므로 이를 규명하여 모유수유 증진 프로그램에 반영해야 하겠다.

선행연구(대한가족보건복지협회, 2005)에서는 직장여성의 모유수유 실천에 모유수유 시설이 중요하다고 하였으나, 본 연구에서는 직장 내 모유수유 관련 시설이 모유수유 실천에 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 이는 간호사의 업무활동 시간이 대부분 환자간호에 할애되어야 하는 특성으로 모유수유 시설이 마련된다 할지라도 근무시간 내 모유수유 병행이 어렵다는 인식이 반영된 결과로 사료된다. 윤지원(2005)의 연구에서 직장여성은 근무환경 개선을 위한 정책적 노력 뿐 아니라 다양한 어려운 상황에서도 모유수유 증진을 위한 개인적인 측면 즉, 모유수유 자기효능감이 모유수유에 더욱 긍정적인 영향을 준다는 결과에 따라 직장여성 개인에게 모유수유와 직장을 병행할 수 있다는 자신감을 강화시키는 것이 더 효과적일 수 있다는 것을 강조한 결과로 사료된다.

따라서 앞으로 모유수유 시설 이외에도 본 연구에서 배제된 직장여성들의 모유수유 실천에 영향을 주는 다양한 근무관련 요인을 고려한 추가 연구를 통해 직장여성을 위한 모유수유 증진 프로그램 개발이 필요하다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 간호사의 모유수유 의식 및 모유수유 실태를 파악함으로써 간호사의 모유수유 증진을 위한 프로그램 개발을 위한 기초자료를 제공하기 위하여 시도하였다. 자료 수집은 2007년 4월에서 6월까지였으며, 경기지역 병원에 근무하는 간호사 273명을 대상으로 하였다. 수집된 자료를 분석한 연구결과는 다음과 같다.

1. 직장 내 모유수유 관련 환경을 살펴보면, 직장 내 보육시설은 23.9%가 있으며, 여성전용휴게실은

5.2%, 수유(착유)실은 16.8%가 있는 것으로 나타나 직장내 모유수유 환경은 미흡한 것으로 나타났다.

2. 모유수유 의식을 살펴보면, 수유(착유)실 설치의 필요성에 대해서는 66.9%가 필요하다고 응답하였으며, 직장동료가 착유하는 것에 대하여 72.4%가 배려해야 한다고 응답하였으며, 모유수유 실천 증진 방안에 대해서는 가장 많이 응답한 항목은 '상사 및 동료들의 협조'(24.3%)라고 응답하여 모유수유를 위한 사회적 지원이 필요한 것으로 나타났다.

모유수유 교육의 필요성에 대해서는 대상자의 93.0%가 '필요하다'고 응답하였으며, 교육을 받아야 할 대상으로는 고용주(32.9%)라고 응답하였다. 교육을 받고 싶은 시간대로는 53.8%는 근무시간 종료 후 교육을 받는 것이 가장 적합하다고 응답하였다.

모유수유 교육 경험은 36.9%가 '산전 모유수유 교육을 받은 적이 있다'고 응답하였으며, 직장인 대상 모유수유 교육장소로 의료기관이 가장 적당하다고 응답하였다. 모유수유 관련 정보 및 상담경로는 인터넷(46.1%)을 이용하는 것으로 나타났다.

3. 모유수유 실태

1) 대상자의 모유수유 실천률은 78.4%, 초유만 수유 16.1%, 인공수유 5.5%로 나타났다. 모유수유를 하지 않은 이유와 중단 한 이유에 대해서 '직장생활 때문'인 것으로 나타났다.

2) 직장복귀 후 모유수유 실천에 영향을 미치는 요인은 출산 친화적 분위기(29.6%)라고 응답하였다.

3) 법정 출산휴가 사용여부에 대해서 93.6%가 '전부 사용했다'고 응답하였으며, 육아휴직 사용에 대한 의견에서 91.2%가 육아휴직을 사용하지 않은 것으로 응답하였다.

4. 대상자의 특성에 따른 모유수유 실천의 차이는 연령, 근로자 수에서만 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

이상과 같은 결과를 바탕으로 직장여성의 모유수유 증진을 위한 추후 연구의 방향과 간호실무 적용에서 다음과 같이 제언한다.

1. 직장 특성별 모유수유 실천에 영향을 주는 요인을 확인하는 추가 연구를 통해 직장여성 대상자별 모유수유 증진 프로그램 개발이 필요하다

2. 직장여성을 위한 직장 내 보육시설, 모유수유(착유

- 실) 설치를 기본으로 한 모유수유 환경을 조성하여 모유수유 실천에 기여한다.
3. 고용주를 포함한 직장 동료들의 모유수유 지지활동을 강화할 수 있는 모유수유 지지 프로그램 적용이 필요하다.
  4. 직장여성의 모성관련 법적 조항에 대한 적극적인 홍보와 실제적인 활용방안을 위한 정책적인 지원이 요구된다.

## 참 고 문 헌

- 권현정 (2002). 전업주부와 직장여성의 모유수유현황과 증진방안. 전업주부와 직장여성의 모유수유 현황과 증진방안을 위한 간담회. (사) 청소년을 위한 내일 여성센터.
- 김승권, 조애저, 이삼식, 김유경, 송인주 (2000). 2000년 전국 출산력 및 가족보건실태 조사 조사연구보고서. 한국보건사회연구원.
- 김희걸 (2006). 직장인 모유수유 실태조사 보고서. 인구보건복지협회.
- 대한가족보건복지협회 (2005). 모유수유 실태조사 보고서.
- 문길남, 정주희, 이선옥, 조겸순, 김영자, 정은순, 배정이 (1998). 산후 첫주간의 모유수유 문제에 관한 연구. 여성건강간호학회지, 4(3), 416-428.
- 박보림 (2002). 영아를 둔 기혼간호사의 모유수유에 대한 지식정도과 실태에 관한 조사 연구. 순천향대학교 석사학위논문.
- 박숙희, 고효정 (2001). 모유수유교육과 추후간호방법이 산모의 모유수유실천율과 모유수유 방법에 미치는 효과: 가정방문과 전화상담을 중심으로. 여성건강간호학회지, 7(1), 30-43.
- 박천만, 김규중, 이종렬, 김혜진(2000). 모유수유 실태에 관한 조사연구 -경상북도 성주군을 중심으로. 보건교육건강증진학회지, 17(1), 61-68.
- 백선숙, 최혜정 (1999). 기혼간호사의 모유수유 실태에 관한 연구. 여성건강간호학회지, 5(3), 337-348.
- 변수자 (1995). 취업모의 모유수유 실태와 지속방안. 여성건강간호학회지, 1(2), 137-152.
- 서인숙, 정문숙, 서영숙 (2000). 모유수유 권장교육이 모유수유 실천에 미치는 영향. 여성건강간호학회지, 6(4), 632-642.
- 손인아 (2007). 모유수유 지식, 태도 및 실천율에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 한양대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 양현주, 이영은, 이선옥 (2005). 초산모의 조기 모유수유 상태에 영향을 미치는 요인. 여성건강간호학회지, 11(3), 202-208.
- 이미경, 김정현 (2002). 영아 어머니의 수유방법에 대한 실태 조사. 여성건강간호학회지, 8(2), 257-267.
- 이선옥 (2003). 산욕초기 산모의 모유수유에 대한 지식, 태도, 수유문제가 모유수유실천에 미치는 효과. 여성건강간호학회지, 9(2), 179-188.
- 여정희 (2005). 모유수유 기간에 미치는 영향요인. 여성건강간호학회지, 11(2), 142-147.
- 유은광, 김명희, 서원심 (2002). 모유수유 교육과 분만 후 지속적인 전화상담에 따른 모유수유 실천률 조사. 여성건강간호학회지, 8(3), 424-434.
- 윤지원 (2005). 직장여성을 위한 모유수유 자기효능강화 프로그램의 개발 및 효과. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 정선화 (2006). 취업모와 미취업모의 모유수유 실태와 어머니역할 인식 비교조사. 전남대학교 대학원 석사학위논문.
- 최소영 (2002). 모유수유지식에 따른 수유형태에 관한 연구. 여성건강간호학회지, 8(1), 116-123.
- 황원주 (2004). 모유수유 결정요인에 관한 연구. -2000년 전국 출산력 및 가족보건실태조사 자료를 중심으로-. 연세대학교 보건대학원 석사학위논문.
- Cohen, R., & Mrtek, M. B. (1994). The impact of two corporate lactation programs on the incidence and duration of breast-feeding by employed mothers. *Am J Health Promot*, 8, 436-441.
- Edward, N. (20004). The epidemiology of breastfeeding- Management of breastfeeding. *Clin Obstet Gynecol*, 47(3), 613-623.
- Hogan, S. E. (2001). Overcoming barriers to breastfeeding: Suggested breastfeeding promotion programs for communities in Eastern Nova Scotia. *Can J Public Health*, 92(2), 105-108.
- Khassawneh, M., Khader, Y., Amarin, Z., & Alkafajei, A. (2006). Knowledge, attitude

and practice of breastfeeding in the north of Jordan: A cross-sectional study. *Int Breastfeed J*, 23, September, 1-17.

Thompson, P., & Bell, P. (1998). Breastfeeding in the workplace: How to succeed. *Issues Compr Pediatr Nurs*, 20(1), 1-9.

UNICEF (1999). A national white paper of United Nations International Children's Emergency Fund.

Wyatt, S. N. (2002). Challenges of the working breastfeeding mother-workplace solution. *AAOHN J*, 50(2), 61-66.

- Abstract -

## Recognition and Condition of Breast-Feeding of Nurses

*Cho, Ju Yeon\* · Choi, Jeong Myung\*\*  
Kim, Hee Gerl\*\*\* · Lee, Jong Chul\*\*\*\*  
Choi, Young Ock\*\*\*\*\**

**Purpose:** The purpose of this study was to investigate the condition, recognition of breast feeding of 273 nurses. **Method:** Data was collected using a structured questionnaire form April to June 2007. The subjects were 273

nurses in Kyunggido. The data analysis was done with descriptive statistics,  $\chi^2$ -test procedures using SPSS/WIN 12.0 PC. **Result:** There are 23.9% of child day care center, 5.2% of rest room for women, 16.8% of breast feeding room in workplace. Rate of breast-feeding practice was 78.4% of nurses. The reasons why they could not perform the breast-feeding include mother's job(45.4%), lacking breast milk(25.8%). The characteristics of nurses found to be related breast-feeding include age, number of employers. **Conclusion:** The results showed that the rest supports of the work environment was insufficient to perform breast-feeding in the workplace. These results suggest that nursing intervention for employed mother's breast-feeding practice behavior promotion should focus on characteristics influencing factors on workplace. Also, efficient breast-feeding education program for employed mothers should be developed by continuous qualitative researches based on breast-feeding experiences of employed mothers.

**Key words :** Nurses, Recognition, Condition, Breastfeeding

---

\* Full-time Lecturer, Department of Nursing, Suwon Science College  
 \*\* Associate Professor, Department of Nursing, Suwon Science College  
 \*\*\* Associate Professor, Department of Nursing, Kyungwon University  
 \*\*\*\* Head Nurse, St. Vincent's Hospital  
 \*\*\*\*\* Head Nurse, Korea University Medical Center