

# 육아휴직 후 직장에 복귀한 간호사의 적응과정

정효주<sup>1</sup> · 정향인<sup>2</sup>

동신대학교 간호학과<sup>1</sup>, 전남대학교 간호대학<sup>2</sup>

## Adaptation Process of Nurses Who Return to Work after Parental Leave

Jung, Hyo Ju<sup>1</sup> · Cho Chung, Hyang-In<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing, Dongshin University  
<sup>2</sup>College of Nursing, Chonnam National University

**Purpose:** This study was conducted to generate a grounded substantive theory of the adaptation process of nurses who return to work after taking parental leave. **Methods:** Individual in-depth interviews with 13 participants were conducted between June and September 2014. Participants were interviewed 1~3 times; interviews were continued until the data became saturated. Data were analyzed using Strauss and Corbin's grounded theory method. **Results:** The core category of experience of the process of adaptation as a nurse who returned to work after parental leave was 'trying to regain one's previous position'. Participants used five interactional strategies: 'preparing in advance', 'initiating relationships with colleagues', 'keeping a positive attitude', 'understanding parenting helpers', 'Taking burden off one's mind'. **Conclusion:** The results of this study provide a theoretical basis for the adaptation process of nurses returning to work after taking parental leave. The importance of improving nurses' attitudes to their co-workers who take parental leave is highlighted along with the necessity of providing a family-friendly work environment. These results can be used to develop supportive policies and programs for nurses who return to their work after parental leave.

**Key Words:** Return to work, Nurses

### 서론

#### 1. 연구의 필요성

전문직 직업으로 대표되는 간호사는 대부분 여성으로 구성되어 있으며 직업의 특성상 교대근무를 수행하기 때문에 육아가 심각한 문제이다. 집안일과 관련된 부부갈등, 육아로 인한 수면부족 등 육아와 직장을 병행하는 스트레스로 많은 간호사가 이직을 고려하게 되고[1], 위탁양육으로 인한 양육 스트레

스, 죄책감, 격리불안 같은 심리적 부담감을 느끼고 있다[2]. 2014년 병원 간호인력 배치현황 실태조사 결과에 따르면 결혼, 출산 및 육아로 인한 간호사의 이직률이 15.4%로 높게 나타났다[3], 평균 근속 연수가 8년 이상 된 경력간호사가 일과 가정을 양립하기 힘든 환경 속에서 병원을 떠나고 있는 것으로 나타났다[4]. 이와 관련하여 Kang과 Kim[1]은 이직의도와 양육 스트레스는 정적 상관관계가 있음을 보고하였고, McMurtrie 등[5]도 자녀의 양육문제가 기혼 간호사의 이직 결정에 있어 가장 큰 원인으로 보고하였다.

**주요어:** 직장 복귀, 간호사

**Corresponding author:** Cho Chung, Hyang-In

College of Nursing, Chonnam National University, 160 Baekseo-ro, Dong-gu, Gwangju 61468, Korea.  
Tel: +82-62-530-4956, Fax: +82-62-220-4544, E-mail: hchoch@hanmail.net

- 이 논문은 제1저자의 박사 학위논문을 수정하여 작성한 것임.

- This article is a revision of the first author's doctoral dissertation from Chonnam National University.

Received: Nov 2, 2015 | Revised: Nov 30, 2015 | Accepted: Dec 21, 2015

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.

이처럼 간호사를 비롯한 여성들이 출산 및 육아 문제를 이유로 경제활동을 지속하지 못하고 노동시장에서 이탈하는 경향을 막기 위하여 정부는 1994년부터 육아휴직 제도를 시행하고 있다. 꾸준한 휴직급여 인상과 육아휴직 대상 자녀의 확대에 따라 여성의 육아휴직 사용 비율은 2001년 17.3%에서 2004년 24.3%로 늘었고, 2009년에는 51.7%로 절반을 넘어섰으며, 2013년 62.3%로 매년 증가하는 추세이다[6]. 간호사의 육아휴직 사용 비율은 현재 보고된 바 없으나, 2013년 병원 간호사 근로조건 실태조사 결과 195개 병원 중 184개 병원(94.4%)에서 육아 휴직제도를 시행하고 있다[7]는 내용을 보면 간호사의 육아휴직 이용률이 높을 것으로 추정된다.

이렇듯 육아휴직 사용이 큰 폭으로 늘고 있지만, 직장생활과 육아를 병행하도록 한다는 육아휴직제도의 취지와는 달리, 복귀 후 일자리를 유지하는 여성은 전체 육아 휴직자의 절반도 안 되는 것으로 나타났다[8]. 특히 육아휴직 기간이 길어질수록 직장유지율은 저조했는데 3개월 미만 육아 휴직자의 69.0%가 복귀 후 1년간 직장을 유지했지만 1년 이상 육아 휴직자는 30.8%만이 복귀 후 1년간 직장을 유지했다[8]. 이는 육아휴직 기간이 길수록 자녀와 강한 정서적 유대감을 형성하고 부모와 아이 모두가 심리적 만족감을 얻는 등 자녀의 성장과 발달 전반에 충분한 어머니의 임무를 수행할 수 있다는 장점이 있지만, 업무 공백 기간이 길수록 복귀 후 신규 의료기기 사용, 의료 행정체계의 변화, 사용 약물의 변화로 인한 간호업무 수행 및 변화된 부서원들과의 관계 속에서 새로운 친분과 팀워크를 만들어 가는 데에 어려움을 겪게 되며, 대체양육자나 보육시설 등이 간호사의 자녀양육 육구에 충분히 부응하지 못하기 때문으로 추측된다.

따라서 육아휴직 후 간호사의 업무적응과 가정생활의 안정을 통한 이직률 감소를 위해서는 이들의 복귀 후 적응과정에 대한 포괄적인 이해가 필요하다. 특히 적응은 간호사 개인의 노력에도 책임이 있지만, 동료와의 관계, 관리자의 지지, 병원의 정책 등에 의해서도 영향을 받을 수 있으므로[9,10], 그들이 근무하는 간호환경 및 자신에게 주어진 새로운 역할들에 어떻게 반응하고 적응해나가는지, 적응과정에 관련된 조건들은 무엇인지를 이해하는 것이 그들의 성공적 적응을 돕기 위한 필수적 조건이라 하겠다.

육아 휴직자의 직장 복귀에 대한 국외 연구로는 육아휴직 기간에 따른 직장 복귀 여부에 대한 것들이 주류를 이루며 [11,12], 부모로의 전환기에 있는 맞벌이 부부의 육아휴직 후 복직에 대한 적응과 관련한 개별적, 부부적, 사회 맥락적 요인을 밝혀낸 연구[13]가 있으나 복귀 후 적응을 몇 개의 영향요

인들로만 설명하기 때문에 적응상의 어려움이나 해결방안에 대한 전반적이고 포괄적인 검토로는 부족한 점이 있다. 국내의 연구들은 주로 육아휴직의 급여제도 확대가 여성의 동일 직장으로서의 복귀 가능성에 미치는 효과[14], 육아휴직제도가 근로 지속성에 미치는 효과[15] 등 양적 연구로서 현재 시행되고 있는 육아휴직 제도의 성과를 검증하거나 제도를 개선하고 보완하기 위한 대책이 필요하다는 점에 연구의 초점을 두고 있을 뿐, 육아휴직 사용자들이 실제로 표현하는 생생한 애로점이나 재적응에 도움이 되는 요소들을 파악하려는 접근은 부족하다고 할 수 있다.

이러한 접근을 위해서는 대상자의 주관적 경험을 편견 없이 이해하려는 질적 연구방법이 적절하다고 할 수 있다. 그중에서도 근거이론은 개인과 사회와의 관계를 설명하는 상징적 상호작용에 철학적 근거를 두고 현상과 상황적 맥락 속에서 대상자들의 주요 문제를 찾아내고, 문제를 해결해 나가는 기본적인 과정의 발견을 추구하는 방법이다[16]. 따라서 본 연구자는 육아휴직 후 직장에 복귀한 간호사가 적응하는 과정에서 어떠한 경험을 하며, 다양한 심리적, 사회적, 환경적 요인이 어떻게 상호작용을 하고 적응에 영향을 미치는지 파악하기 위해 본 연구를 수행하였다.

## 2. 연구목적

본 연구는 근거이론 방법을 이용하여 육아휴직 후 직장에 복귀한 간호사가 적응과정에서 경험하는 문제들이 무엇이고 이러한 문제들을 어떻게 해결하고 적응해 가는지를 확인함으로써 이를 설명할 수 있는 실제 이론을 도출하고자 수행된 질적 연구이다.

## 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 Strauss와 Corbin[16]의 근거이론 방법을 이용하여 육아휴직 후 직장에 복귀한 간호사의 적응과정을 파악하고 설명하기 위해 시행된 질적 연구이다.

### 2. 연구참여자

본 연구의 참여자는 병원근무 중 육아휴직 후 현재 직장으로 복귀하여 적응과정을 경험하고 연구의 목적과 취지 및 전

체 진행과정에 대한 연구자의 설명을 듣고 연구참여에 동의한 간호사를 대상으로 하였다. 참여자 선정기준은 면담 당시 병원에 재직 중이며 복귀 후 직장과 가정생활에 안정을 이룬 자로 적응과정에 대한 경험을 풍부하게 가지고 있으며 이를 잘 드러낼 수 있다고 판단되는 대상자를 목적으로 표집 하였다. 연구자는 지인을 통하여 연구주제와 목적, 참여자 요건 등에 관해 설명하고 적합한 대상자를 추천해주도록 협조를 구하였으며, 첫 번째 참여자와 면담이 끝나고 자료를 분석하면서 첫 번째 참여자로부터 두 번째 참여자를 소개받는 형식의 눈덩이 표집(snowball sampling)을 통해 참여자를 모집하였다. 대상자 표집은 더 이상의 새로운 개념이나 범주의 속성이 나타나지 않는 시점까지 이론적 표본추출을 시행하였다.

결과적으로, 소개받은 총 18명 중 갑작스러운 부서이동 또는 개인의 심정적 변화 등으로 면담을 거부한 5명을 제외하여 총 13명의 간호사가 연구참여자로 선정되었다. 이들은 모두 종합병원 근무자들이었으며, 나이는 만 31세에서 37세로 평균연령은 35세이었다. 참여자의 근무 경력은 12년에서 14년으로, 평균 12년으로 나타났으며, 학력은 전문학사 5명, 학사 2명, 석사 6명이었다. 육아휴직 사용 기간은 7개월에서 12개월로 평균 11개월이었고 육아휴직을 1회 사용한 사람은 10명, 2회는 3명이었다.

### 3. 자료수집

자료수집기간은 2014년 5월부터 2014년 8월까지 약 4개월간이었으며 면담 장소는 참여자들이 원하는 장소로서 참여자의 직장 또는 집, 근처의 조용한 찻집 등이었다. 참여자별 면담 횟수는 1~3회로 1회 면담 시간은 1시간에서 1시간 30분 정도 소요되었으며, 모든 면담은 녹음되었고 녹음된 자료는 진술 그대로 필사하여 분석에 이용하였다.

자료수집은 참여자와의 심층면담을 통해 이루어졌으며, 참여자들로부터 더욱 풍부하고 생생한 자료를 얻기 위하여 미리 작성된 반 구조화된 질문을 기본으로 하여 이야기를 잘 풀어 놓는 참여자들의 경우에는 개방형 질문을 더 많이 활용하였고, 서툰 참여자들에게는 구조화된 질문들을 더 추가하거나 같은 의미인데 다른 어휘를 사용하여 질문을 바꾸어 융통성 있게 면담을 진행하였다. 면담 시 명확하지 않았거나 불충분하다고 생각되는 부분은 추가 면담 시 보충 질문을 통해서 확인하였고, 추가 대면 면담이 불가능한 경우에는 전화로 확인하였다. 참여자와 면담을 하는 동안이나 면담 후에 표정과 태도, 몸짓 등을 주의 깊게 관찰하면서 참여자로부터 받은 느낌

이나 인상적인 내용도 함께 관찰, 기록하였다. 면담 질문으로는 연구하고자 하는 현상을 가장 잘 끌어낼 수 있다고 판단되는 내용으로 다음과 같이 구성하였다.

주 질문: 육아휴직 후 직장에 복귀한 후 지금까지의 적응과정에 대해 말씀해주시겠습니까?

보조 질문:

- 육아휴직을 마치고 직장 복귀를 앞둔 심정은 어땠습니까?
- 직장으로 복귀 후 적응과정 중에 겪었던 어려움은 무엇입니까?
- 직장으로 복귀 후 적응과정 중에 어려움을 극복하기 위해 도움이 될 만한 일은 어떤 것이었습니까?
- 직장복귀 후 적응에 가장 중요하다고 생각되는 점은 무엇입니까?
- 육아휴직 전과 후를 비교해 볼 때 달라진 점은 무엇입니까?
- 육아휴직 후 직장에서의 대인관계는 어떻습니까?
- 육아휴직 후 배우자, 가족 간의 대인관계는 어떻습니까?
- 현재의 생활은 어떠하십니까?

### 4. 자료분석

필사된 자료는 Strauss와 Corbin[16]이 제시한 근거이론 방법에 따라 자료수집과 동시에 분석을 하였으며, 개방 코딩, 축 코딩, 선택코딩을 단계적으로 거치면서 분석을 진행하였다. 개방코딩에서는 필사된 참여자의 면담 내용을 반복해서 읽으면서 줄 단위로 자료를 분석하며 개념들을 명명하여 분류하였으며, 지속적인 비교를 통해 비슷한 개념들을 하위 범주로 통합 생성하였다. 축 코딩에서는 원인조건, 맥락, 중재적 조건, 작용/상호작용전략, 결과 등으로 이어지는 패러다임 모형을 바탕으로 개방코딩을 통하여 도출된 범주 간의 연관성을 체계적으로 연결하였다. 선택코딩에서는 모든 범주를 통합적으로 설명할 수 있는 추상성이 높은 핵심범주를 도출하였다.

### 5. 연구의 타당성 확보 및 연구자의 준비

본 연구의 타당성을 확보하기 위하여 Guba와 Lincoln[17]의 신뢰성, 적합성, 감사 가능성, 확인가능성의 기준을 적용하였다. 신뢰성 확보를 위해 도출된 연구결과가 참여자들의 면담내용 필사 자료와 비교하였을 때 그 내용이 일치하는지 반복적으로 확인하였으며 수집된 자료에 대한 연구자의 분석 타당성을 확보하기 위하여 질적 연구 경험이 있는 간호학 교수 3인에게 분석과정과 결과 도출에 대한 평가를 받은 후 결과를

수정·보완하였다. 적합성은 연구에 참여하지 않았지만, 육아 휴직 후 직장에 복귀하여 1년 이상 근무하고 있는 간호사 2인에게 연구결과물을 보여주고 자신의 경험에 비추어 연구결과가 의미 있는지를 확인하였다. 또한, 동료확인으로 분석 결과 및 범주의 명명 등이 적절한지에 대해 질적 연구를 수행한 경험이 있는 간호학 전공 교수 1인과 사회복지학 교수 1인의 검토를 걸쳐 일관성을 유지하려고 하였으며, 감사 가능성을 확보하기 위해서는 자료수집에서 자료분석의 과정을 기술하였고, 절차를 철저히 준수하도록 노력하였다. 확인 가능성은 연구자 편견 없이 중립성을 유지하는 것으로 참여자 경험이 최대한 반영되도록 연구자의 과거 경험이나 문헌적 지식이 연구에 개입되지 않게 하도록 연구자가 가지고 있는 선 이해, 편견 등을 최대한 배제하며 연구결과를 도출하고자 노력하였다

본 연구자는 질적 연구방법론, 간호철학 과목을 수강함으로써 질적 연구에 대한 기초지식을 얻었고 질적 연구에 관한 세미나와 학술대회에 참석하여 질적 연구를 위한 능력 함양에 노력하였다. 또한, 연구자가 임상간호사로 근무하는 동안 육아휴직 후 임상현장으로 복귀한 간호사가 육아를 병행하며 업무에 적응해가는 과정을 지켜보며 때로는 적응하지 못한 상태로 사직하는 경우를 보며 이에 대한 문제의식과 이론적 민감성을 높일 수 있었다.

## 6. 윤리적 고려

본 연구는 본격적인 연구의 진행에 앞서 연구자가 소속한

C대학 생명윤리심의위원회의 연구승인(IRB No. 1040198-140612-HR-036-02) 후 시작되었다. 연구 시작 전에 참여자에게 연구의 목적과 과정을 상세히 설명하였고, 면담의 내용이 녹음될 것과 이에 관한 비밀유지와 익명성에 대하여 설명하여 언제든지 원치 않을 시 연구참여를 중단할 수 있음을 설명한 후 참여자들이 자발적으로 참여 동의서에 직접 서명하도록 한 후 연구자와 참여자가 1장씩 보관하였다. 인터뷰 내용은 연구자 본인에게만 노출될 것이며 수집된 개인정보에는 연구자가 부여한 코드 번호가 붙여질 것이고 수집된 개인정보 보호를 위해서 모든 자료는 연구자가 지정한 별도의 이동식 하드디스크에 보관될 것이며, 연구목적 이외의 어떤 용도로도 사용되지 않을 것과 연구 종료 후 안전하게 폐기될 것임을 설명하였고, 연구절차는 동의서의 내용에 따라 진행되었다.

## 연구결과

지속적인 비교분석법을 이용하여 면담자료를 분석한 결과, 핵심범주는 ‘제자리를 찾기 위해 분투함’으로 나타났고, 19개의 하위 범주가 도출되었으며(Table 1), 도출된 19개의 하위 범주의 관계는 Figure 1에 나타나 있다.

### 1. 인과적 조건

인과적 조건은 어떤 현상을 유발하는 원인을 의미하며, 이후 나타나는 복귀 후 간호사의 적응과정의 시발점이 된다. 본

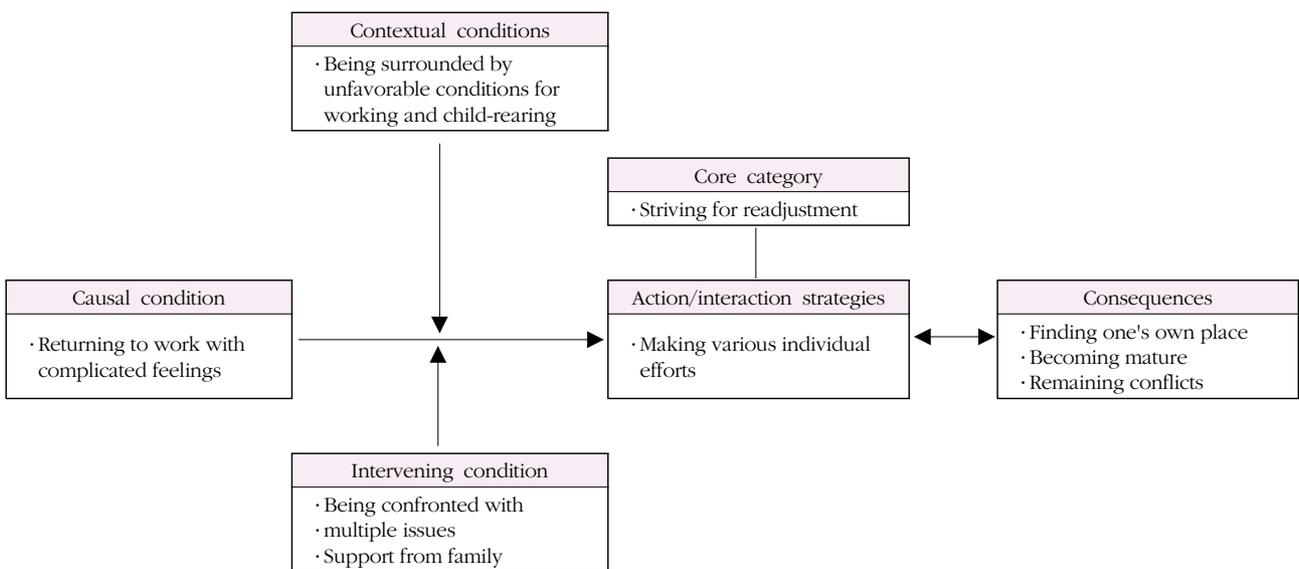


Figure 1. Paradigm model on adaptation process of nurses who returned to work after parental leave.

**Table 1.** Dimensions, Categories and Sub-categories of the Adaptation Process of Nurses who Returned to Work after Parental Leave

Dimensions	Categories	Sub-categories
Causal conditions	· Returning to work with complicated feelings	Being pushed into work because of financial burdens Trying to redeem one's identity Being caught by worries
Contextual conditions	· Being surrounded by unfavorable conditions for working and child-rearing	Lack of supervisors' consideration Harsh working environment for parenting
Intervening conditions	· Being confronted with multiple issues  · Support from family	Heavy work Lack of colleagues' understanding Parenting and work related stress  Parents and husband's help
Action/ interaction strategies	· Making various individual efforts	Preparing in advance Initiating relationships with colleagues Keeping a positive attitude Understanding parenting helpers Taking burden off one's mind
Consequences	· Finding one's own place  · Becoming mature  · Remaining conflicts	Becoming accustomed to work Finding joy in work once more  Taking care of and understanding others Pursuing professional development  Considering quitting job and/or becoming full-time housewife

연구에서는 ‘복잡한 심경으로 복귀함’으로 나타났으며, 하위 범주로는 ‘재정 부담에 등 떠밀림’, ‘잃어버린 나를 찾기 위함’, ‘걱정거리에 휘말림’ 등이었다.

**1) 재정 부담에 등 떠밀림**

참여자에게 복귀는 집안의 경제적 어려움을 해결하는 하나의 방안이었다. 자녀를 생각하면 출근이 망설여졌지만, 자녀의 성장과 함께 늘어가는 가계 지출과 남편의 홀벌이로는 가계 경제를 유지하기가 힘이 들었다.

아이들 생각한다면 출근을 안 하고 싶죠. 그렇지만 경제적인 부분이 제일 걸리는 거죠. 아이를 키우려면 남편 혼자 벌이로는 빠듯한 생활을 해야 하고, 벌여 놓은 일들도 있고, 제 연차 정도 되면 월급이 그렇게 적지도 않거든요. 남편의 수입이 들쭉날쭉하니깐.(참여자 2)

대출을 끼고 집을 사서 대출금을 갚아야 하니깐... 매달 이자도 내야 하고.(참여자 4)

**2) 잃어버린 나를 찾기 위함**

참여자에게 직장복귀는 가사 부담과 양육 스트레스에서 벗

어날 수 있는 탈출구였다. 휴직 기간 육아와 가사일의 매진은 정서적인 소외감이 들게 했고, 자신에 대한 시간을 투자하지 못한 참여자에게는 복귀함으로써 자신의 존재감을 되찾고 싶은 간절함이 있었다.

집에 늘 아이랑만 있다 보니깐 갑갑하기도 하고 울적해지기도 하고.. 사회와 단절된 느낌, 나만 고립되어 가고 있다는 생각이 들더라고요. 육아휴직 말기에는 우울증 증세도 있었고 스트레스가 극에 다다랐던 것 같아요.(참여자 1)

나를 위한 시간이 없다는 거죠. 한번은 혼자 영화를 보러 간 적이 있어요. 아이를 친정엄마한테 맡겨두고 모처럼 시간이 나서 혼자 영화관에 앉아 영화를 보는데 눈물이 나는 거예요. 슬픈 영화도 아닌데... 그냥 영화를 본다 는 사실에 벅찼던 것 같아요.(참여자 13)

**3) 걱정거리에 휘말림**

장기간 공백으로 인한 업무능력의 저하 및 부서배치에 대한 두려움, 맡겨질 아이에 대한 걱정 등은 참여자로 하여금 복귀를 망설이게 하였다.

그렇게 일하고 싶던 시간이었는데 막상 복귀 날이 다가오니 일에 대한 걱정이 되더라고요. 1년 넘게 쉬었기 때문에 복귀해서 내가 잘할 수 있을까? 하지만 무엇보다 내가 출근하고 나면 엄마를 찾을 아이의 모습이 마음에 걸렸어요.(참여자 4)

우리 병원은 부서발령을 참 늦게 알려줘요. 최소 한 달 전에는 알려줘야 마음의 준비도 하고 제 나름대로 그 부서에 관련된 공부도 할 텐데...(참여자 2)

## 2. 맥락적 조건

맥락적 조건은 중심현상으로 나타난 ‘재직을 위해 노력함’에 대해 상호 작용적 전략에 영향을 미치는 요소이다. 본 연구에서는 ‘업무 및 육아에 취약한 환경에 둘러싸임’으로 나타났으며, 하위 범주로는 ‘육아 휴직자에 대한 이해부족’, ‘육아에 취약한 업무환경’으로 나타났다.

### 1) 육아 휴직자에 대한 이해부족

참여자들은 ‘육아 휴직자는 쉬고 나온 사람’이라는 상사들의 인식으로 휴직 전과 다른 힘든 부서로 배치를 받거나 늦은 복직 부서 통보 등의 어려움을 겪었다. 함께 일하는 동료들 대부분이 미혼이거나 출산에 대한 경험이 없어 참여자들의 육아 부담감과 스트레스에 대해 마음을 터놓고 얘기할 수 없었다.

우리 병원 시스템은 육아 휴직자가 복귀하면 ICU 아니면 ER로 부서발령을 내려요. 제일 힘든 부서로 돌리는 거예요. 휴직 전에 근무했던 부서로 복귀했다가도 모두 꺼리는 부서로 rotation 될 때는 이유 막론하고 육아 휴직자가 당침되는 거죠. 그래서 제 후배는 육아휴직 자체를 안 쓰더라고요. 육아휴직 쓴 사람을 윗사람들은 휴가 갔다고 생각하니까요.(참여자 1)

복귀한 병동에서 저 혼자만 아이 엄마였어요. 수 선생님이 아기를 못 낳았었어요. 그러니 제 심정 이해해 주는 사람이 없는 거지요. 수 선생님은 간접적인 경험이 많을지 모르겠지만, 막상 아이가 아프다고 하면 이해를 못 해요. 얘기 때문에 스케줄 변동이 있어야 한다고 하면 싫어하죠. 그래서 점점 저 나름대로 얘기 때문이 아니라 다른 핑계를 대면서 off를 받고 있더라고요.(참여자 1)

### 2) 육아에 취약한 업무환경

복귀 후 3교대 근무와 육아의 병행은 체력의 한계 및 소진

감을 가중시켰다. 직장 내 보육시설은 인기가 높아 신청해도 결원이 발생할 때까지 기다려야 했고, 육아휴직을 했다는 이유로 경력을 제대로 인정받지 못해 경력을 무시한 업무를 담당했고 적절한 지위와 포상을 보장받지 못했으며 근속간호와 차별대우를 받는 등의 어려움을 느꼈다.

아이를 떼어놓고 출근하는 일이 가장 마음이 아팠어요. 병원 안에 보육시설이 있으면 점심시간에 얼굴 한 번 보고 올 수도 있고, 아프면 바로 데리고 와서 병원도 갈 수 있을 텐데...(참여자 3)

책임간호사 중에서 육아휴직을 쓴 사람이 제가 처음이에요. 병원 입장에서는 일반간호사도 아니고 책임간호사가 휴직한다고 하니깐 꽤 씹혀 보였겠지요. 그러니깐 다시 출근했을 때, 예전 제 위치가 아니라 일반간호사로 grade를 내리더라고요. 그리고 관례상 제가 모범직원 상을 탈 순서였는데, 그것도 제 밑에 후배한테 먼저 돌리더라고요. 내가 휴직동안 쉬면서 보낼 때 나머지 열심히 일한 사람에 대한 당연한 배려라고 생각하라는 거죠.(참여자 10)

## 3. 중재적 조건

중재적 조건은 주어진 상황이나 맥락적 조건에서 취한 작용/상호작용 전략을 조정하거나 강요하도록 작용하는 조건을 말하며, 본 연구에서는 ‘다양한 문제들에 부딪힘’, ‘가족의 지원’으로 나타났고, 하위 범주로는 ‘과중한 업무’, ‘동료의 이해부족’, ‘육아와 업무병행으로 인한 스트레스’, ‘부모님과 남편의 조력’ 등이 있었다.

### 1) 과중한 업무

복귀 후 참여자들은 병원의 전반적인 업무흐름이나 시스템에는 익숙하였지만, 의료기관 인증평가 이후 바뀐 규정이나 전산으로 바뀐 차트관리와 간호기록 등의 업무환경 변화로 인해 심리적 위축감 및 낯설음을 느꼈다. 업무적응에 있어서도 사전 교육 및 적응 기간이 주어지지 않았으며, 경력간호사라는 이유로 기대치도 높아 참여자들은 부담감을 크게 느꼈고 업무실수가 일어날 때는 동료들한테 갖는 미안함에 점점 자신감마저 잃게 되었다.

...그래도 경력이 있다 보니깐 눈에는 대충 들어오고 병동이 어떻게 돌아가는지는 알겠더라고요. 그런데 휴직 전 알고 지내던 사람도 낯설게 느껴지고 다른 세상에 나 혼

자 서 있는 것 같았어요.(참여자 10)

이전에 했던 업무를 기억해서 다시 적응하기도 힘든 시점인데 간호기록이 전산으로 바뀌어서 도통 모르겠더라고요. 다른 사람한테 물어보는 것도 한두 번이죠. 처음 해보는 업무가 한 번만 듣는다고 되는 건가요? 전산에 익숙해지기 전까지는 적응해야만 하는 부담감에 해야 할 일이 더 쌓여만 가는 거 같았어요.(참여자 12)

복귀하고 한 2~3일? 이틀 정도 데이 출근하고 바로 밤 근무에 투입됐어요.(참여자 1)

## 2) 동료의 이해부족

참여자들은 휴직 전의 경력을 인정받지 못한 채 신규간호사 지위에 해당하는 업무부터 시작하게 되거나 부서 내에서 영향력이 작아지게 되면서 점차 중심에서 밀려나게 된다. 이로 인해 자존심은 상치 않게 되고, 후배의 태도에서도 무시함과 예의 없는 행동이 드러나게 되는 등 동료들과의 관계에서 낮은 이방인으로 힘겹게 입지를 다져가고 있었다.

일단 일이 힘든 거야 참고 해보자 하는데. 사람들의 시선이랄까? 내 위치가 바뀌니깐 사람들이 다르게 대해요. 액팅들이 무시하기 시작하고 내가 일하는 부분에 대해서 못마땅하게 생각하고 자기들과 익숙하지 않은 사람을 배척하는 그런 거 있잖아요.(참여자 8)

일은 삼 개월 지나니깐 80% 이상 적응이 되더라고요. 근데 사람 관계는 회복하는 게 어렵더라고요. 복귀했더니 제가 대개 아래 연차로만 봤던 애들이 일 년 사이에 쑥 커진 거예요. 부서에서 역할들도 되 게 많아지면서 병동의 기류가 그쪽으로 흘러 있더라고요. 이미 만들어진 관계 속에서 제가 설 자리는 없었고, 후배들의 눈치를 많이 살피게 됐어요.(참여자 4)

## 3) 육아와 업무병행으로 인한 스트레스

퇴근 후에도 참여자들은 육아와 가사가 기다리고 있는 가정으로 출근하였다. 직장생활에 재적응하기 위해서는 참여자뿐만 아니라 가족과 자녀들도 달라진 생활패턴에 적응할 시간이 필요했으며, 육아와 일을 병행하는 참여자들에게 자녀가 우선이 될 수 없는 상황과 자녀에게 소홀해지는 마음은 죄책감이 들게 하였고, 육아로 인한 스트레스가 겹쳐 참여자의 심신은 지쳤고 몹시 고달픔을 느꼈다.

병원에서 종일 시달리고 집으로 가는 길이 퇴근이 아

나라 두 번째 출근길이에요. 옷도 못 갈아입은 채로 가방 던져놓고 부엌으로 들어가서 저녁 밥상 차리고, 세탁기 빨래하고, 아이들 밥 먹이고 씻기고 재우고. 또 그 다음 날 필요한 것들 준비해두고. 집에 가도 제가 할 일이 또 기다리고 있는 거지요.(참여자 5)

나이트 근무 하러 갈 때면 둘째가 엄마 가지 말라고 울고, 데이 근무 때는 안고 나가달라고 해요. 왜 그러냐고 하면 엄마 근무 못 가게 하려고 한테요. 저 출근하는 거 보고 울고 하는 모습 보면 안쓰럽고 일이 다 무슨 소용인가 싶기도 하고 그래요.(참여자 11)

## 4) 부모님과 남편의 조력

직장과 가정생활의 병행에 있어 부모님과 남편에게 받는 다양한 지원은 큰 힘이 되어주었다. 육아와 살림을 도맡아 해주는 부모님은 비빌 언덕이었고, 힘들고 지친 심신을 위로와 격려해주는 남편은 든든한 후원자였다.

제가 저희 친정하고 위 아래층에 같이 살아요. 엄마가 많이 도와주세요. 먹는 것도 친정에서 거의 다 가져다 먹고, 엄마가 오셔서 청소도 다 해주시고, 거의 집안 살림을 다 해주시죠.(참여자 8)

‘나 그만둘까’ 하고 던지시 물어보면 남편은 항상 그래요 힘들면 그만두라고. 언제든지 그만두라고. 자기가 더 벌면 된다고 말해요. 저는 힘들면 직장 그만둬야지 찾김에 말하곤 하는데 가장들은 그러기가 어렵잖아요. 그걸 생각하면 저는 보험 든 기분이 들어요.(참여자 13)

## 4. 작용/상호작용 전략

작용/상호작용 전략은 특정하게 인지된 상황에서 현상에 대처하도록 고안된 전략들을 의미하는데, 본 연구에서는 ‘다양한 노력을 함’으로 나타났고, 하위 범주로는 ‘미리 준비하기’, ‘먼저 다가가기’, ‘긍정적 태도 유지하기’, ‘육아 조력자들 이해하기’, ‘마음의 부담감 내려놓기’ 등이었다.

### 1) 미리 준비하기

참여자들은 육아휴직 중에도 부서 직원들과 꾸준히 연락을 하면서 병원의 상황과 조직 내 현황을 파악하였다. 복직에 즈음하여 부서에 출근하여 바뀐 규정을 출력해오고 병동 내 물품의 위치를 파악하는 등 빠른 업무 적응을 위해 노력하였다.

휴직 기간에도 병원에는 종종 왔어요. 병동 회식이 있으면 아이 데리고 참석도 하고요. 그렇게 하면서 사람들하고 관계를 쪽 이어나갔죠. 누가 시킨 것은 아니었지만 출근하기 일주일 전부터는 한 시간씩 병원 출근해서 분위기도 익히고 규정집이나 지침서 같은 거 복사해 오기도 하고 그랬어요.(참여자 7)

복귀 1~2주 전에 간단한 간식거리 사서 휴직 동안 제 몫까지 열심히 일해 준 동료들에게 감사의 인사도 하고 수간호사에게 눈도장도 찍었지요. 미리 가서 인사하는 것이 오랜만에 출근했을 때의 서먹함을 줄이는 데 도움이 되더라고요. 그리고 복귀 이후에도 아이 때문에 동료들 도움을 받아야 할 상황이 발생할 수 있으니깐 미리 짐수를 따두는 거지요.(참여자 9)

## 2) 먼저 다가가기

간호업무 자체가 일을 분담하고 상호작용하는 팀워크가 요구되기 때문에 함께 일하는 동료들과의 관계는 무엇보다 중요했다. 동료들의 입장에서는 참여자가 낯설고 어려운 존재가 될 수 있으므로 참여자 스스로가 그들을 이해하고 아량을 베푸는 마음가짐이 필요하다고 하였다. 주위 동료나 가족에게 애로 사항을 표현하여 양해를 구하거나 업무 시 본인이 실수한 내용이나 부족한 부분은 먼저 인정하고 적극적인 조언을 구하며 업무에 차근차근 적응해 나갔다.

우리가 하는 일이 혼자 하는 일이 아니잖아요. 저도 낮을 많이 가리는 성격인데. 처음에는 좀 어색하더라고요. 복귀하고 왔더니 병동 멤버들이 많이 바뀌었더라고요. 그런데 일하려면 어쩔 수 없이 부딪쳐야 하는 일들이 있는데 같이 일하는 사람들 성향을 잘 파악해야 일하기가 쉽거든요. 그네들 입장에서도 똑같겠죠. 그래서 퇴근 후 밥도 같이 먹고, 작지만 생일 선물도 챙겨주고 그랬어요.(참여자 4)

다른 동료들한테 먼저 제 실수를 인정하고 기꺼이 지적해 달라고 부탁했어요. 아직은 서툰 업무니까 제가 실수한 부분이나 빠트린 부분들을 알려 달라고 했어요.(참여자 5)

## 3) 긍정적 태도 유지하기

참여자들은 자존심의 상처를 받지만 포기하지 않고 전문직업인답게 버티고 해내겠다는 각오를 다졌다. 휴직 전의 경력이나 지위에 연연하지 않고 남들보다 출근을 일찍 하여 업무를 시작하기도 하였고 업무 공백에 대한 빈틈을 보이지 않게 메모를 습관화하였다. 이는 동료들이 갖는 육아 휴직자에 대

한 부정적인 꼬리표를 떼기 위한 전략이기도 하였다.

사람들의 생각을 바꾸는 게 더 시급했던 것 같아요. 육아휴직 하고 쉬고 나오니깐 저래.. 그런 소리 듣기 싫어서 더 obsessive 하게 일했어요.(참여자 5)

잘하는 건 두 번째이고 우선 견뎌보기만 하자 마음먹었어요. 그냥 힘들다고 그만두기에는 자존심이 상했어요. 후배들한테 밀리는 느낌도 싫고, 1년만 버텨보고 그래도 안 되면 다른 직장을 찾든지 아니면 애를 키우든지 그러자 했어요.(참여자 8)

## 4) 육아 조력자들 이해하기

참여자들은 육아 조력자의 도움을 얻기 위해 대화와 공감을 통해 상대를 이해하며 수용하려 했고, 다름을 받아들여려고 노력하였다.

시아머니도 그렇게 살림을 해오셨으니깐 하루아침에 바꾸기가 쉽지 않겠죠. 저는 어머니 하고 싶은 대로 내버려두는 편이에요.(참여자 13)

처음에는 못마땅한 일을 사사건건 다 말했어요. 맘에 안 들고 도와주지 않으니깐. 그런데 남편도 어느 순간 귀를 닫더라고요. 그래서 또 싸우고. 그런데 지금은 달라졌어요. 서로가 서운한 점이나 도와줬으면 하는 점들은 그때그때 이야기 하는 편이에요. 쌓여놓으면 한순간에 티트리져거나 같은 이유로 서로 소모적인 감정싸움을 많이 하게 되니깐.(참여자 11)

## 5) 마음의 부담감 내려놓기

참여자들은 직장 일과 가정일을 완벽하게 하고자 하는 슈퍼우먼의 마음을 접었다. 가사와 육아의 부담을 줄이기 위해 노력하였고 직장에서는 예전만큼 가까워질 수 없는 동료들과의 관계도 적당한 선의 관계 정도만을 유지하고자 하였다. 이는 모든 것을 잘해내겠다는 마음을 내려놓는 것이라 할 수 있다.

될 수 있으면 손이 안가는 물건으로 사서 해결하거나 이유식을 만들기보다는 질 좋은 이유식을 사서 먹이는 것, 일주일에 도우미 아주머니를 한두 번 부르기도 하고, 남편의 와이셔츠는 모두 세탁소에 맡기는 편이에요.(참여자 9)

예전에는 모든 후배하고 두루두루 다 친하게 지내야 한다고 생각했어요. 근무 끝나면 영화도 보고 술자리도

가지면서 그랬지요. 그러면 더 빨리 친해지잖아요. 그런데 지금은 그럴 여건도 안 되고 퇴근을 해도 저는 가정에서 내 역할이 있으니깐. 그냥 불편하지 않을 정도의 관계만 가지고 가자 이런 마음이 들었어요.(참여자 13)

## 5. 결과

결과는 ‘재적응을 위해 노력함’이란 중심현상에 대처하거나 그 현상을 다루기 위해 취해진 작용/상호작용 전략에 따라 나타난 것으로, 본 연구에서는 ‘내 자리를 찾음’, ‘성숙해짐’, ‘남아있는 갈등’으로 나타났고, 하위범주로는 ‘업무에 익숙해짐’, ‘일하는 기쁨을 되찾음’, ‘배려와 이해심이 커짐’, ‘전문인으로서 발전을 추구함’, ‘이직과 전업주부의 길을 생각함’ 등이었다.

### 1) 업무에 익숙해짐

복귀 후 업무 적응의 어려움은 시간이 지남에 따라 점차 극복되었다. 체화되어있던 간호기술이 되살아나 업무를 능숙하게 처리할 수 있었고, 업무 책임감도 강해져 휴직 전의 업무수행능력과 지위를 갖게 되었다.

몸이 일을 기억하고 있다고 해야 하나? 우려했던 것보다는 빨리 감을 찾았던 것 같아요. 3개월 정도 걸렸나? 다시 제 grade로 올라섰죠.(참여자 10)

일하는 자세가 달라졌다고 해야겠네요. 어렵게 다시 제 위치를 찾았잖아요. 더 책임감을 느끼고 일해야겠다는 생각이 드네요.(참여자 8)

### 2) 일하는 기쁨을 되찾음

참여자들은 업무와 육아에 적응에 감에 따라 일을 한다는 즐거움과 일할 수 있는 직장이 있음에 감사해 하였다.

일한다는 것이 기쁘고 내 자리가 있는 것도 고마워요. 사회적으로 여자가 육아휴직을 할 수 있고 또 복귀가 가능한 직장이 많지는 않아요. 신문에서도 보면 스펙 높은 사람도 취업하기 어렵다고 하니깐... 짧지 않은 휴직 후 복귀해도 내가 일할 수 있는 곳이 있다는 것이 감사해요.(참여자 5)

### 3) 배려와 이해심이 커짐

참여자들은 휴직 전과는 달라진 모습을 보여주었다. 육아

휴직을 통해 재충전의 시간을 가진 결과 주변 사람을 챙길 수 있는 삶의 여유를 가지게 되었고, 환자를 더욱 깊고 넓게 이해할 수 있는 간호사가 지녀야 할 능력과 마음가짐이 달라졌다.

옛날에는 나 살기 바빠서 경주마처럼 앞만 보고 살아왔는데 어느 순간 주위도 돌아볼 줄 알게 되더라고요. 특히나 이제 막 결혼한 후배들이나 출산을 앞둔 후배들이 눈에 들어와요. 엄마가 되면 뭐가 어떻고, 무엇에 더 신경을 써야 하는지 이야기해주게 되더라고요. 제가 먼저 그 길을 걸어봤잖아요.(참여자 4)

휴직 기간 동안 아이나 가족이 아파서 다른 병원에 이용하다 보니 느낀 바가 많았어요. 내가 의료인의 입장이 아닌 환자 입장이 되어보니 평소 제가 환자를 대할 때 태도나 업무스타일에 대해 반성하게 되더라고요. 그런 부분들이 복귀해서는 환자를 간호할 때 작은 것 하나도 더 신경 쓰게 되고 바쁘더라도 설명을 잘 해주려 노력하죠.(참여자 3).

### 4) 전문인으로서 발전을 추구함

참여자들은 적응과정을 겪으면서 남과 다른 차별화된 능력을 갖추어 조직에서 자신의 위치를 더 굳건히 지켜내야 할 필요성을 느끼게 되었으며, 전문 직업인으로 거듭나기 위한 목표설정과 자기계발에 힘썼다.

복귀 후 공부를 더 해야겠구나. 대학원 공부를 시작해볼까 하는 생각을 더 많이 했던 것 같아요. 내가 전문직으로서 그리고 지금의 제 연차에 맞는 자리를 굳건히 하기 위해서는 좀 더 많이 알아야 할 것 같아요. 결국은 그 앎을 환자들한테 실제적인 간호, 도움이 되는 간호를 해주고 싶거든요.(참여자 8)

### 5) 이직과 전업주부의 길을 생각함

참여자들은 복귀 후 직장에서의 업무와 가정에서의 육아 및 가사에 적응해가면서도 한편으로는 근무시간의 융통성 부족, 다중적 역할로 인해 부담감과 스트레스를 느껴 전업주부로서의 삶을 희망하거나 3교대 근무보다는 고정적인 근무가 보장되는 직장으로의 이직을 고려하였다.

지금 병원에 다니면서도 여전히 취업 사이트나 간호사 신문의 구인라는 쪽 보고 있어요. 언제든지 병원 그만둘 생각도 가지고 있거든요. 3교대보다는 일근직인 곳으로

이직하고 싶어요.(참여자 5)

아침마다 자는 아이 깨워서 어린이집 준비시키고, 밥 먹이고, 그러면서 제 출근 준비 하다보면 출근도 하기 전에 녹초가 되요. 그냥 아이한테도 스트레스 주지 않고 편히 밥도 먹고, 여유롭게 아이 돌보면서 살림만 하고 살고 싶다는 생각이 드네요.(참여자 9)

## 논 의

본 연구는 육아휴직 후 직장에 복귀한 간호사의 적응과정을 설명하는 실제 이론 개발을 목적으로 간호사들이 적응과정 중 어떤 경험을 하고 어떻게 상황에 대처해 나가는지를 파악하기 위하여 시행되었다. 본 연구에서 밝혀진 육아휴직 후 직장에 복귀한 간호사의 적응과정을 설명하는 핵심 범주는 ‘제자리를 찾기 위해 분투함’으로 확인되었다. 이는 육아휴직 후 직장에서의 복귀가 변화된 업무시스템과 환경, 동료들과의 관계에 적응해 가는 동시에 육아와 가사의 버거움을 견디어내는 경험을 통해 휴직 전의 업무능력과 지위를 되찾고 나아가 책임감 있는 전문적 간호인으로 성장하고 도약하는 과정임을 나타낸다.

유휴간호사의 재취업 경험[18]과 간호사의 재취업 적응 경험에 관한 연구[19]에서도 어려운 재취업 과정을 통해 입사한 간호사들이 직장생활에 책임감을 느끼고 현실에 최선을 다하는 등 직장의 안정권에 진입하고자 노력하는 모습을 보여줌으로써 ‘새로이 자리 잡아가기’라는 본 연구와 유사한 결과를 도출되었다. 이는 공백기를 딛고 업무에 재적응해가며 인정받기 위해 노력하며 그 속에서 또 다른 자기의 꿈을 찾아 이루어나가는 적응의 결과로서, 공백기라는 같은 사건을 경험하였고 간호사라는 직업을 가진 공통점으로 인한 전문인으로서의 인정과 자기개발의 욕구가 유사하게 표출된 것으로 보인다. 다만, 재취업 간호사와 유휴간호사의 경험에서는 자녀 양육의 역할부담이 완화되고 자녀의 상급학교 진학 등으로 시간상으로 여유가 확보되는 시기의 직장 재적응에 대한 경험을 다루고 있었는데, 본 연구에서는 참여자의 자녀 대부분이 미취학 아동이므로 자녀육아로 인한 신체적·심리적 어려움을 더 많이 경험하고 있었다는 차이가 있었으므로, 이를 위한 적응의 전략들을 제시하는 것이 타 연구와 다른 본 연구의 기여 중 하나라고 할 수 있다.

참여자들이 육아휴직을 마치고 직장에 복귀하는 시점은 의료기관 인증평가 이후이거나 병원에 EMR이 도입된 이후였다. 평가 이후 추가된 업무 내용이나 바뀐 지침을 숙지하는 것과 간호업무를 수기로 작성했던 것들을 모두 키보드를 통해

입력해야 하는 업무환경변화는 참여자들을 위축되게 만들었고, 이러한 위축감은 자신감을 약화시켜 업무 시에도 조심스럽게 행동하게 하는 결과를 초래하였다. 이와 같은 결과는 여성과학기술인 경력복귀 및 연구현장 적응을 위한 연구에서 복귀 희망자에게서 필요한 역량으로 자신감 강화가 중요한 역량으로 나타났고[20], 경력단절 여성들의 재취업에 있어 가장 큰 걸림돌이 자신감 부족으로 나타난 결과와 유사하며, 결국 복귀 후 적응에 있어 자신감 회복이 매우 중요함을 알려준다[21]. 이처럼 업무현장에서 1년여 세월 동안 떨어져 있었다는 소외감과 도태되었을 거라는 초조함은 복귀 후 간호사의 자신감을 떨어뜨리고 업무를 수행해 가는 데 있어 두려움으로 작용한다. 따라서 휴직기간에도 병원 소식지 발송 및 전문분야별 관련 세미나 자료 등을 배송하여 직장에 대한 소속감 및 최신 간호정보 습득기회를 제공하고, 자신감을 회복할 수 있도록 상담을 통한 심리적 지지가 제공되어야겠다.

아울러 근무 초기에 새로운 환경에 적응할 충분한 시간 및 교육 프로그램이 주어져야겠다. 본 연구결과 참여자들은 경력 간호사라는 이유로 적응을 위한 시간을 배려 받지 못하고 있는 것으로 나타났다. 즉, 경력 간호사라는 이유로 업무 처리에 대한 기대치를 높게 받아 많은 일이 맡겨지거나, 구체적인 안내나 설명 없이 업무를 이끌어 나가도록 내버려지거나 밤 근무에 투입되었다. 물론 참여자들은 신규간호사와는 다르게 10년 가까운 현장 경험을 지닌 간호사들로 간호수행기술 및 상황대처 능력이 갖추어져 있으므로 장기간의 오리엔테이션보다는 휴직 기간에 바뀐 제도나 약물, 신규 의료기기 사용법 등의 자료제공을 고려한 맞춤형 복귀 적응 프로그램 개발 및 제공이 필요하다.

또한, 연구참여자들은 육아 휴직자는 쉬고 나온 사람이라는 상사의 인식으로 인해 부서배치, 부서이동 기회, 지위박탈, 포상 등에서 차별을 경험하였는데, 이는 중년 재취업 여성의 직장 부적응 원인이 회사의 시스템과 동료나 상사의 문제점으로 파악된 연구결과[22] 및 경력이 단절되었다는 고용주의 편견으로 인해 그들의 능력을 제대로 평가받을 수 없다[23]라는 연구결과와 비슷한 결과이다. 이러한 차별은 육아 휴직자에 대한 진정한 이해가 없는 상태에서 초래된 것으로, 참여자들은 이를 극복하기 위해 ‘긍정적 태도 유지하기’, ‘먼저 다가가기’ 등의 전략을 통해 사람들의 인식에서 육아 휴직자라는 꼬리표를 떼기 위해 노력하였다. 이는 Byeon과 Kim[18]의 연구에서, 마음을 비우고 신규간호사로서 해야 할 역할을 한다는 각오로 ‘굽히고 들어감’으로 재취업 이후의 적응과정의 어려움을 극복하고자 한 결과, Lee 등[19]의 연구에서 업무상 마찰

을 줄이기 위해 새로이 시작한다는 마음을 먹고 인간적으로 친해지기 위해 노력하면서 신규와 같은 자세를 가지고 노력한다는 결과와도 유사하다. 성공적인 경력복귀가 이루어지기 위해서는 태도적인 측면이 실무지식보다 중요하다[20]고 제시된 주장 역시 참여자들이 동료들과의 관계 속에서 입지를 다져가며 동료들의 편견을 극복하고 자신의 능력을 인정받아 휴직전의 제자리를 찾기 위해 몸을 낮추며 기회를 만들어 가는 전략의 중요성을 대변하고 있다.

간호업무에서 간호사 간의 협력은 환자간호결과에 직접적으로 영향을 주기 때문에 이를 위한 당사자들의 노력과 신뢰를 통한 긍정적인 인간관계는 매우 중요하다[24]. 따라서 육아휴직을 한 간호사가 복귀 시 직장동료들과 잘 화합할 수 있도록 실무현장에서 직장동료 화합 프로그램 등 동료들 간에 소통할 기회를 제고할 필요가 있음을 시사하며, 이러한 소통의 장들은 상호 인간관계개선에 도움을 줌은 물론이고 업무나 비업무 면에서 의견 교환과 토론 기회를 제공하여 휴직자의 복귀 시 업무 집중력과 문제 해결력을 높일 수 있고 나아가 조직성과에도 영향을 미칠 수 있을 것이라 생각된다.

한편, 본 연구결과 가족의 지지는 일 가정 양립의 어려움을 감소시키며 가정에서의 안정을 이끌어 나가는 데 큰 도움으로 작용하였다. 참여자들은 ‘육아 조력자들 이해하기’ 전략을 통해 상대방의 고충을 헤아리고 진정으로 서로를 이해하는 역지사지의 태도를 보였다. 특히 가사분담과 육아 문제로 부부갈등이 발생하지 않도록 평소 부부 대화, 정서적 지지 등 배우자와의 관계의 질을 강화하는 노력을 하였다. 기존 일-가족 역할 갈등 및 양립을 다룬 연구에서 가정의 균형 및 안정을 찾아가는 주요 전략이 남편의 가사와 육아에 적극적인 동참 및 현대적 남편 상 학습을 강조[25]해 왔으나 본 연구에서는 그러한 변화가 초래할 수 있도록 배우자를 이해하고 받아들이는 선행된 전략이 사용되고 있음이 나타났다. 부부간의 원활한 의사소통과 이해를 통해 신뢰감을 형성하는 것은 부부관계에 있어서 매우 중요하며[26], 부부의 긍정적 관계는 일-가족 양립을 위한 중요한 자원이고, 긴장과 혼란을 감소[27]시킬 수 있다는 타 연구의 결과는 본 연구의 결과를 지지해준다. 따라서 직장 내 상담심리 센터 등을 운영하여, 육아휴직 후 복귀한 간호사뿐 아니라 모든 기혼간호사를 대상으로 직장과 가정에서 겪는 스트레스를 관리하고, 정서적 배려를 받을 수 있는 심리적 지원의 중요성 및 부부간의 갈등을 해소하며, 긍정적인 관계 증진을 위한 의사소통 및 대화법을 교육할 수 있는 프로그램이 활성화될 필요가 있다.

본 연구에서 적응의 결과, 참여자들의 복귀 후 간호사생활

은 육아휴직을 계기로 더 나은 방향으로 변화하고 발전하였다. 쫓기는 듯한 일상에서 벗어나 한발 물러서서 여유롭게 자신을 돌아볼 수 있는 자기 성찰의 시간과 주변을 살필 수 있는 여유를 가지게 되었고 이는 간호사로서의 성장에도 기여했다. 고학력 여성의 경우 자아성취에 대한 욕구가 강하고 평생 일관된 경력목표가 있으며 지속해서 자신의 전문성을 높이고자 하는 욕구가 강하다는 결과[21]가 뒷받침하듯, 자신의 간호 전문직에서의 위치를 확고히 하고 환자에 대해 질 높은 간호를 제공하기 위해 지금의 상황에 안주하지 않고 실제적인 활동으로 대학원 진학 및 학사학위 취득 등에 힘쓰고 있었다. 육아휴직이 재충전 및 일에 대한 열정과 의지를 키우게 하는 기회로 작용하여 간호사가 더 발전된 전문직업인으로 거듭나기 위해 적극적인 준비를 할 수 있는 계기가 되었음을 유추할 수 있다. 환자와 가족들이 자신의 권리에 민감해지고 질적인 간호에 대한 요구가 점점 커지고 있는 현실에 비추어 볼 때 이러한 변화를 통한 숙련된 간호사 유지의 중요성은 매우 크다고 여겨지며 이를 위해 경력간호사의 교육 경력개발을 위한 지속적이고 체계적인 프로그램 도입 및 조직의 지원확대가 요구된다. 그러나 직장생활과 육아를 병행하며 더 힘들어진 교대근무와 다중역할에 따른 스트레스는 간호사의 큰 고충으로서 극복해야 할 여전한 과제로 나타났다. 따라서 적응기 간호사의 조건을 고려한 근무표 작성과 육아 스트레스를 경감시킬 수 있는 육아지원 프로그램이나 인프라 확대가 필요하다.

연구참여자들은 직장과 가정생활을 양립하면서 터득하게 된 노하우와 경험담을 비슷한 처지에 놓인 동료와 나누며 그들의 멘토로서 역할을 하였다. 이는 참여자가 대인관계의 어려움을 경험하고 이를 극복함으로써 자아내면이 성숙하고 대인관계에서도 능숙한 변화가 일어났기 때문이다[18]. 즉, 동료의 시선에 민감해짐으로써 다른 사람의 상황을 이해하는 능력이 상승하여[28] 다른 사람의 입장을 이해하고 조언을 할 수 있게 된 것이다. 일하는 여성에게 멘토나 모델은 매우 중요하다. 직장여성들은 성공적으로 일과 가정의 책임을 양립했던 여성들을 관찰함으로써 도움을 받을 수가 있으며[29], Alstveit 등[30]의 연구결과에서도 출산 후 직장에 복귀한 여성들이 새로운 삶에 대처할 수 있도록 도움을 줄 수 있는 조산사(midwife)의 역할의 중요성이 제시되었다. 육아휴직 복귀 후 안정적인 적응을 이뤄낸 간호사를 멘토로 선발하여 복직한 간호사에게 상담 및 강의 등을 통한 경험담과 조언을 나누는 멘토링 프로그램을 운영한다면 복귀 간호사들이 자신감과 심리적 지지를 받을 수 있을 것이다. 또한, 복귀 간호사들 간에 네트워크를 형성하여 서로 적응과정에서 생기는 어려움을 나

누며, 심리적으로 위로해 주고 문제 해결방안을 공유하는 장을 마련할 필요가 있겠다.

본 연구는 육아휴직 후 직장에 복귀하여 적응한 간호사의 생생한 경험을 통해 육아휴직 후 직장에 복귀하게 되는 간호사에게 필요한 지원정책과 프로그램을 개발의 근거를 제시하였다. 이 점에 연구의 의의가 있겠다. 이러한 프로그램과 지원정책은 향후 경력간호사의 이직률을 낮추는데 기여하여 간호업무의 효율성 및 생산성에도 긍정적인 영향을 미칠 거라 기대된다.

## 결론

본 연구는 근거이론 방법을 적용하여 육아휴직 후 직장에 복귀한 간호사들이 어떻게 적응해 가는지 심층적으로 탐색하기 위해 시행되었다. 그 결과, '제자리를 찾기 위해 분투함'이 핵심범주로 도출되었다. 참여자들은 개인적·조직적인 차원의 배려와 지원이 부족해서 생긴 업무와 육아와 관련된 어려움을 개인적인 노력과 가족의 도움으로 해결하고 있었으며 적응의 결과는 '내 자리를 찾음'과 '성숙해짐', '남아있는 갈등'으로 표현되었다.

본 연구결과를 토대로 직장에서는 육아 휴직자의 적응을 돕기 위해서 원직 복귀 전 업무능력을 평가하여 업무능력에 맞는 일의 강도를 조절해주고 복귀자와의 충분한 상담을 통해 그의 의사를 배려하는 부서배치 등 조직적 차원에서의 관심과 배려가 필요하며, 직장내 보육시설을 확대하는 등 가정친화적 근무환경을 조성할 필요가 있다. 무엇보다 육아 휴직자가 복귀할 시 승진이나 경력관리 등에서 불이익을 받는다는 생각이 들지 않도록 조직 내 육아 휴직자를 이해하는 조직문화의 형성이 중요하겠으며, 조직의 관리자와 인사 담당자들의 인식 개선 노력이 필요하겠다. 결국, 이러한 변화는 직장복귀 후 간호사의 직장 유지율 및 나아가 육아휴직 사용률에도 영향을 미칠 것이라 기대된다.

## REFERENCES

- Kang SJ, Kim SY. The relationship among nurses' parenting stress and turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 2011;17(4):508-515. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana2011.17.4.508>
- Park YK, Yi JY, Lim SR, Jang HR, Kang HJ, Kim JS. Parenting stress, parenting guilt feelings, separation anxiety and alternative care in hospital-nurses. *The Journal of the Korea Consultants Association*, 2014;14(7):302-311. <http://dx.doi.org/10.5392/jkca.2014.14.07.302>
- Hospital Nurses Association, 2014 Annual Report, Seoul: Author; 2014.
- Lee GJ. Nurse career break survey and reemployment support business performance evaluation studies [Internet]. Seoul: Korean Nurses Association; 2014. [cited 2015 August 20]. Available from: [http://webzine.koreanurse.or.kr/Webzine2014/read\\_article.php?webzine\\_id=40&sub\\_cat\\_id=447&is\\_sub\\_no=694&article\\_id=939](http://webzine.koreanurse.or.kr/Webzine2014/read_article.php?webzine_id=40&sub_cat_id=447&is_sub_no=694&article_id=939).
- McMurtrie LJ, Cameron M, Oluanaigh P, Osborne YT. Keeping our nursing and midwifery workforce: Factors that support non-practising clinicians to return to practice. *Nurse Education Today*, 2014;34(5):761-765. <http://dx.doi.org/10.1016/j.nedt.2013.08.017>
- Statistics Korea. Utilization of female employees parental leave in 2013 [Internet]. Daejeon: Author; 2014 [cited 2014, November 27]. Available from: [http://index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx\\_cd=3030](http://index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=3030)
- Hospital Nurses Association, 2013 Annual Report, Seoul: Author; 2014.
- Park JH, Lee SG, Yun JH. Labor market analysis utilizing the employment insurance DB. Seoul: APRO; 2013. 1-163.
- Park HS, Kim KN, Kang EH, Lee JM, Park SM. Lived adaptation experience of new ICU nurses who are working in a newly established university hospital. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 2011;18(2):226-236.
- Huang FF, Yang HH. The effects of nationality differences and work stressors on work adjustment for foreign nurse aides. *BMC Health Services Research*, 2011;11(1):192. <http://dx.doi.org/10.1186/1472-6963-11-192>
- Baker M, Milligan K. How does job-protected maternity leave affect mother's employment?. *Journal of Labor Economics*, 2008;26(4):656-691. <http://dx.doi.org/10.1086/591955>
- Pronzato CD. Return to work after childbirth: Does parental leave matter in Europe?. *Review of Economics of the Household*, 2009;7(4):341-360. <http://dx.doi.org/10.1007/s11150-009-9059-4>
- Feldman R, Sussman AL, Zigler E. Parental leave and work adaptation at the transition to parenthood: Individual, marital, and social correlates. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 2004;25(4):459-479. <http://dx.doi.org/10.1016/j.appdev.2004.06.004>
- Kim JH. Parental leave and female labor supply in Korea. *KDI Journal of Economic Policy*, 2012;3(1):169-197.
- Kim JW. An empirical study on parental leave and job continuity among female workers. *Social Welfare Policy*, 2008;33: 239-260.

- <http://dx.doi.org/10.15855/swp.2008.33.239>
16. Strauss A, Corbin J. Basic of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory. 2nd ed. London, UK: Sage Publication, Inc; 1998.
  17. Guba EG, Lincoln YS. Competing paradigms in qualitative research. In: Densin NK, Lincoln YS, editors. Handbook of qualitative research. Thousand Oaks, CA: Sage; 1994. p. 105-117.
  18. Byeon YS, Kim MY. Re-employment experience of nurses who have left the profession. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2008;38(5):768-778.  
<http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2008.38.5.768>
  19. Lee SW, Kim MJ, Yun ES, Park JD. Re-employment adaptation experience of nurses. *Journal of Qualitative Research*. 2009; 10(1):39-50.
  20. Kim SC, Cho MK, Seong JA, Ryu DS. An analysis of necessary competencies for the woman scientists and technicians to return and rapid adapt to the research site. *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*. 2014;16(1):121-141.
  21. Jang SY, Ahn SY. The development and effectiveness of the program to assist highly-educated reentry women to labor market. *Andragogy Today*. 2007;10(4):25-45.
  22. Choi YS, Yoon HH, Lee YM. A study on the workplace adaptation of middle-aged (re-)employed female workers. Research report, Seoul: KRIVET, 2012 December. Report No.: 2012-52.
  23. Jang SY. The qualitative research on the reentry process of highly-educated housewives to their job market. *The Women's Studies*. 2008;74(1):79-104.
  24. Choi SN, Kim JH. Experiences of clinical nurses aged over 40 as shift workers. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(5):514-524.  
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana2014.20.5.514>
  25. Chae HY, Lee KY. A qualitative study on men's experiences of work-life balance: focusing on men in dual-income families with children under the age of six. *Family Environment Research*. 2013;51(5):497-511.  
<http://dx.doi.org/10.6115/fer.2013.51.5.497>
  26. Kim EK. The effect of marital relationship on the second child-birth intention. *Journal of Family Relations*. 2014;18(4):199-217.
  27. Choi JS. A grounded theory research on work-family role conflict: based on professional women with school aged children. *Mental Health & Social Work*. 2011;39(12):214-247.
  28. Nowak MJ, Naude M, Thomas G. Returning to work after maternity leave: Childcare and workplace flexibility. *Journal of Industrial Relations*. 2013;55(1):118-135.  
<http://dx.doi.org/10.1177/0022185612465530>
  29. Son JH. Career experiences of highly educated professional women: Focusing on women with 5-10 career years. *Korea Journal of Counseling*. 2013;14(1):501-522.  
<http://dx.doi.org/10.15703/kjc.14.1.201302.501>
  30. Alstveit A, Severinsson E, Karlsen B. Readjusting one's life in the tension inherent in work and motherhood. *Journal of Advanced Nursing*. 2011;67(10):2151-2160.  
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05660.x>