

일개공공병원에 근무하는 간호사의 육아휴직 인식과 이용용이성이 직무만족에 미치는 영향

장경숙¹ · 이여진²국립암센터 수술실¹, 한양대학교 간호학과²

Influence of Awareness and Perceived Ease in Using Parental Leave on Job Satisfaction of Nurses in a Public Hospital

Jang, Kyung-Suk¹ · Yi, Yeo-Jin²¹National Cancer Center²School of Nursing, Hanyang University

Purpose: The aim of this study was to identify whether awareness and perceived ease in using parental leave influence job satisfaction of nurses in a public hospital. **Methods:** The participants were 425 nurses working in a public hospital. A questionnaire was used to collect data from October 12 to October 25, 2016. The influence of the factors on job satisfaction of nurses was analyzed by multiple hierarchical regression. **Results:** Nurses taking leave accounted for 46.8% (75 nurses) of 160 married nurses. They worried about adaptation after return to work (30.7%) and complained about disadvantages related to using parental leave (45.3%). The percentage of nurses on leave replaced by new full time nurses was 70.7%. Nurses' awareness ($\beta=.16$) of perceived ease of using parental leave ($\beta=.32$) influenced the nurses' job satisfaction ($R^2=.21$). **Conclusion:** To improve job satisfaction for nurses, it is necessary to increase awareness and perceived ease of using parental leave. Public hospitals should replace nurses on leave with temporary nurses and help returning nurses adapt to their jobs as they return to work. Nursing managers should create a healthy climate in which it is easy for nurses to take parental leave.

Key Words: Nurses, Parental leave, Job satisfaction

서 론

1. 연구의 필요성

통계청[1]에 따르면, 2014년 여성의 20.7%가 임신·출산·육아등으로 일을 중단하고 있는데, 이는 2013년 전년대비 1.1%

증가한 것이다. 출산과 육아문제로 경력단절이 발생하는 것은 여성의 경력관리에 어려움을 가져올 수 있다. 그러므로 경력단절이 발생하지 않도록 이들에게 도움을 주는 것이 필요함을 알 수 있는데, 사업체 내에 출산휴가나 육아휴직이 있는 경우 여성근로자의 경력단절은 30~40%정도 현저히 감소하였다[2]는 보고가 있다.

주요어: 간호사, 육아휴직, 직무만족

Corresponding author: Yi, Yeo-Jin

School of Nursing, Hanyang University, 222, Wangsimni-ro, Seongdong-gu, Seoul 04763, Korea.

Tel: +82-2-2220-0703, Fax: +82-2-2220-0700, E-mail: yeojinee@hanyang.ac.kr

- 이 논문은 제 1저자 장경숙의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임.

- This article is a revision of the first author's master's thesis.

Received: Jul 10, 2017 | **Revised:** Oct 30, 2017 | **Accepted:** Apr 9, 2018

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.

육아휴직제도는 근로자가 피고용자의 신분을 유지하면서 일정기간 자녀의 양육을 위해 휴직을 할 수 있도록 하는 제도로 근로자의 직장생활과 가정생활의 양립이 가능하도록 하기 위한 사회적 지원제도이다[3]. 2006년부터 2014년까지 관련 제도개편 통해 생후 1년 미만에서 만 8세 이하까지 육아휴직 대상 기간이 확대되고, 육아휴직 급여가 20만원에서 통상임금의 40%까지 인상되면서 2013년 출산한 여성근로자 중 출산휴가 종료 후 57%가 육아휴직을 사용하였다[3]. 한국노동연구원의 연구에 따르면, 출산전후 휴가자 중에 육아휴직자의 비율은 2002년 16.6%에서 2008년에는 40%수준에 도달하였지만 동일 기준으로 유럽의 육아휴직 이용률은 80~90%에 달하였고, 우리나라와 직장문화가 비슷한 일본도 2007년에 89.7%에 달하는 것을 보면, 우리나라 육아휴직 이용률은 여전히 낮음을 알 수 있다[4].

간호계에서도 같은 현상을 볼 수 있는데, 2013년과 2014년에 실시한 ‘병원간호인력 배치현황 실태조사’에서 간호사들의 이직사유는 타 병원으로 이직이 가장 많았지만, 그 다음 순위로 결혼, 출산 및 육아에 대한 부담으로 이직을 결정하였으며 [5,6], 경력단절간호사 실태조사에서도 결혼, 임신 및 출산, 자녀양육을 이유로 74%가 의료현장을 떠났다[7]. 이러한 퇴직사유를 통해 간호계에서 육아휴직제도가 제대로 이용되지 않았음을 유추해 볼 수 있다.

이처럼 육아 및 출산제도의 존재 여부와 더불어 이 제도들의 이용용이성 여부도 여성근로자의 경력단절을 결정하는 중요한 요인이다[2]. 기관에 육아휴직제도가 존재함에도 불구하고 제도를 이용하기가 쉽지 않은데, 육아휴직 동안의 대체인력 활용의 어려움[8]과 그로 인한 동료의 업무과중, 복귀 후 인사상의 차별[9]과 같은 부당한 처우는 근로자의 퇴사를 유발하며 [10], 육아휴직제도 이용에 장애가 되고 있다. 그러나 여러 선행연구들은, 육아휴직제도의 이용이 어린이의 건강상태를 증진시키고[11], 일과 가정에서 만족한 상태를 유지하기도 하는 [12] 등 육아휴직제도의 긍정적인 효과를 지지하고 있다.

더욱이 육아휴직은 간호사의 재충전 및 일에 대한 열정과 의지를 커지게 하는 기회로 작용하여 간호사 자신이 더 발전된 전문직업인으로 거듭나기 위해 적극적인 준비를 할 수 있는 계기가 되기도 하며[9], 직무만족에도 긍정적인 영향을 주고 있다 [13,14]. 여성인력의 효과적인 활용을 위해 중요한 요소 중의 하나는 직무만족[13]인데, 기혼취업 여성의 직무만족을 높일 수 있는 방법은 자녀양육으로 인해 생기는 문제를 최소화하는 것이므로[14], 선행연구에서 보고되고 있는 육아휴직제도의 장점을 생각한다면 병원조직에서 육아휴직의 적극적인 활용

이 중요함을 알 수 있다.

한편, 우리나라는 출산휴가나 육아휴직제도가 민간부문 (55.0%)보다 공공부문(98.1%)에서 압도적으로 존재하고[2], 민간부문보다 공공부문에서 육아휴직제도 이용 가능성이 높다[2,15]. 그러므로 활발하게 시행되고 있는 공공병원에서의 육아휴직이용과 관련한 현황을 파악하는 것은 향후 이러한 제도의 확산에 있어서 도움이 될 것이다.

이에 본 연구는 출산과 양육으로 인해 이직률이 높은 간호사들을 위해 일개공공병원의 육아휴직제도 이용현황과 문제점을 파악하고, 육아휴직 인식과 이용용이성을 확인하여 이 변수들이 직무만족에 미치는 영향력을 확인하고, 민간기관을 포함한 타 의료기관의 육아휴직제도 이용에 도움을 주고자 시도되었다. 더 나아가 간호사의 결혼, 임신 및 출산, 자녀양육 문제로 인한 경력단절을 감소시키고, 일과 가정을 조화롭게 병행하도록 하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 일개공공병원에 근무하는 간호사의 육아휴직제도의 이용현황을 파악하고, 육아휴직에 대한 인식과 제도의 이용용이성이 직무만족에 미치는 영향을 확인하고자 하며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 일개공공병원에 근무하는 간호사의 육아휴직제도의 이용현황과 문제점, 육아휴직 인식, 이용용이성 및 직무만족의 정도를 파악한다.
- 일개공공병원에 근무하는 간호사의 일반적 특성에 따른 육아휴직 인식, 이용용이성 및 직무만족의 차이를 확인한다.
- 일개공공병원에 근무하는 간호사의 육아휴직 인식, 이용용이성 및 직무만족 간의 상관관계를 확인한다.
- 일개공공병원에 근무하는 간호사의 육아휴직 인식과 이용용이성이 직무만족에 미치는 영향을 확인한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 일개공공병원에 근무하는 간호사의 육아휴직제도의 이용현황과 문제점을 파악하고, 육아휴직에 대한 인식과 이용용이성이 직무만족에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상은 K시에 소재하는 일개 병원에 근무하는 간호사 중 본 연구의 목적과 취지를 이해하고 자발적으로 연구참여에 동의한 간호사를 대상으로 하였다. 본 연구의 대상병원은 500병상 이상의 공공병원으로, 근로자가 가정생활과 직장생활을 조화롭게 병행함을 평가하는 가족친화기업 인증을 2011년에 획득하였다. 2008년부터는 우리나라의 법정 육아휴직 가능기간인 1년에, 1년을 더 추가하여, 1명의 자녀당 총 2년의 육아휴직을 2회 분할하여 이용할 수 있는 제도를 병원에서 자체적으로 시행하고 있다. 그러므로 선도적인 이 기관의 육아휴직제도의 이용현황과 구성원들의 육아휴직제도의 인식을 확인하는 것은, 민간의료기관의 육아휴직제도 활성화에도움을 주고자 하는 본 연구의 취지에 적합하다고 생각하였으며, 따라서 이 병원에 근무하는 간호사를 연구대상자로 선정하였다.

이에 이 병원에 근무하는 전체 정규직 간호사로 환자 접점부서에서 근무하는 간호사를 대상으로 하였다. 연구대상 간호사 500명 전수를 대상으로 설문지를 배포하였고 497부를 회수하였으며, 신규간호사의 적응기간이 직무만족에 영향을 준다는 [16] 보고가 있어, 육아휴직 대상자가 아닌 1년 미만의 신규 간호사를 제외하고, 425명의 자료를 연구에 활용하였다.

3. 연구도구

1) 육아휴직제도 이용현황과 문제점

육아휴직제도의 이용현황과 문제점은 기혼교사와 공무원을 대상으로 ‘육아제도의 현실과 문제점’을 확인한 Park [17]의 설문내용을 보완하여 구조화된 설문문항을 만들어 조사하였다. Park [17]의 설문에는 ‘육아휴직제도 이용여부(1문항)’, ‘이용횟수(1문항)’와 ‘기간(1문항)’, ‘자녀 순서(1문항)’, ‘당시의 임상경력(1문항)’, ‘이용 결정시 고민하였던 문제(1문항)’, ‘육아제도이용으로 인한 불이익 경험 여부(1문항)’와 ‘사유(1문항)’가 포함되어 있으며, 여기에 ‘대체인력 활용(1문항)’, ‘복직 후 업무적응기간(1문항)’ 등을 추가로 질문하여 총 10개의 질문으로 이용현황과 문제점을 확인하였다. 육아휴직 이용횟수와 기간은 연구대상자가 육아휴직을 받은 횟수와 육아휴직을 받은 기간이며, 육아휴직 신청 시 몇 번째 자녀 때 이용했는지를 질문하였고, 이때의 임상경력(휴직자가 육아휴직을 이용할 당시의 임상경력)을 질문하였다.

2) 육아휴직 인식

육아휴직 인식은 육아휴직제도 인지에 대한 질문으로, 문헌 고찰을 통해 본 연구자에 의해 개발된 도구로 측정하였다. 육아휴직 인식 측정도구는, ‘육아휴직제도는 근로자의 권리이다(1문항)’, ‘경력단절 없이 더 나은 직장생활을 하기 위한 제도이다(1문항)’, ‘법정 휴직기간(1년)은 적절하다(1문항)’, ‘복직 후 근무기간은 휴직기간만큼 해야 한다(1문항)’, ‘육아와 관련한 개인사정으로 휴직제도이용이 가능하다(1문항)’, ‘근무지 사정을 고려하여 휴직기간 결정해야 한다(1문항)’, ‘대체인력의 충원이 중요하다’와 ‘정규직으로 충원해야 한다’, ‘대체인력은 도움이 된다(3문항)’의 총 9문항으로 구성되었다. 각 문항은 5점 척도로 ‘매우 그렇다 5점’, ‘전혀 그렇지 않다 1점’으로 점수가 높을수록 육아휴직에 대한 인식이 좋음을 의미한다.

육아휴직인식 측정도구의 타당도를 확인하기 위해, 석사 학위 소지자이면서 육아휴직을 이용한 경험이 있는 임상경력 5년 이상의 간호사 5명으로부터 측정도구의 CVI를 측정하였으며 CVI 점수는 1.0이었다. 또한 본 연구에서 측정도구의 Cronbach's α 는 .60이었다.

3) 육아휴직 이용용이성

육아휴직 이용용이성이란 육아휴직제도의 활용이 용이한지를 의미한다. 본 연구에서는 Jeong [18]의 연구에서 사용한 육아휴직제도 이용용이성 측정문항인, ‘육아휴직 선택이 많음(1문항)’, ‘승진이나 인사상 불이익이 없음(1문항)’, ‘상사가 부정적 태도 취하지 않음(1문항)’, ‘동료 부정적 태도 취하지 않음(1문항)’의 총 4문항을 이용하였다. 각 문항은 5점 척도로 ‘매우 그렇다 5점’, ‘전혀 그렇지 않다 1점’으로 점수가 높을수록 이용용이성이 높음을 의미한다. Jeong [18]의 연구에서 Cronbach's α 는 .94였고, 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .74였다.

4) 직무만족

Happell 등이 개발한 도구를 Kim [19]이 번역한 도구로서 5개 문항으로 구성되어있다. 각 문항은 5점 척도로 ‘매우 그렇다 5점’, ‘전혀 그렇지 않다 1점’으로 점수가 높을수록 직무만족이 높다는 것을 의미한다. Kim [19]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's α 는 .87이었고, 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .89였다.

4. 자료수집

자료수집기간은 2016년 10월 12일부터 10월 25일까지였고,

연구대상 병원의 간호부로부터 자료수집에 대한 승인을 받은 후, 각 병동의 간호부서장을 만나 연구목적과 방법을 설명하고, 병동의 간호사들에게도 설문조사의 목적과 방법을 설명한 후 설문지를 배부하였다. 설문지 작성에 걸리는 시간은 약 10분 정도였으며, 설문지는 비밀유지를 위해 회신봉투에 담아 연구자가 직접 회수하였다.

5. 윤리적 고려

본 연구는 병원의 연구윤리심의위원회의 승인(NCC2016-0233)을 받은 후 진행되었다. 연구대상자에게 연구참여에 대한 동의서를 서면으로 배포하여 동의를 구하고, 연구에 참여를 원하지 않을 경우 언제라도 철회할 수 있음을 설명하였다. 수집된 자료는 연구목적으로만 사용되며, 연구참여자의 자료는 무기명으로 처리됨을 설명하였다.

6. 자료분석

자료분석은 SPSS/WIN 23.0 프로그램을 이용하였다. 일개 공공병원에 근무하는 간호사의 일반적 특성과 육아휴직제도의 이용현황과 문제점, 육아휴직 인식, 이용용이성, 직무만족은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 구하였다. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 육아휴직 인식, 이용용이성과 직무만족 차이는 t-test와 ANOVA로, 사후 검정은 Duncan기법을 사용하여 분석하였다. 연구대상자의 육아휴직 인식, 이용용이성과 직무만족 간의 상관관계는 Pearson correlation coefficient로 파악하였다. 연구대상자의 육아휴직 인식과 이용용이성이 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석(multiple regression)을 실시하였다.

연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 평균연령은 31.3±7.11세였고, 결혼 상태는 미혼이 265명(62.4%)이었고, 육아휴직 경험이 있는 기혼자는 75명(17.6%)이었으며, 육아휴직 경험이 없는 기혼자는 85명(20.0%)이었다. 최종학력은 4년제 졸업이 256명(60.2%)으로 가장 많았고, 임상경력은 평균 8.52±7.04년이었으며, 대부분 일반간호사 367명(86.4%)이었으며, 현 근무부서는 병동 197명(46.4%), 특수부서(중환자실, 수술실, 회복실, 내시경실, 조혈모이식실, 외래주

사치료실, 응급실)와 기타 부서(암예방검진센터, 성분헌혈실, 진료협력실, 간호본부, 전문간호사, 전담간호사)는 162명(38.2%), 외래는 66명(15.5%)으로 병동에 근무하는 간호사가 가장 많았다. 근무지 이동경험이 없는 대상자는 237명(55.8%)이었다(Table 1).

2. 육아휴직제도의 이용현황과 문제점

1) 육아휴직 횟수에 따른 기간, 자녀 순서, 당시의 임상경력

육아휴직 이용 경험 기혼자(75명)가 육아휴직을 이용한 횟수에 따른 기간, 자녀 순서, 임상경력은 Table 2와 같다. 육아휴직을 첫 번째 이용했을 때의 기간은 1개월에서 24개월까지 다양하였으며, 평균 6.68±4.66개월을 이용하였고, 이용자는 총 75명이었다. 그리고 첫 번째 육아휴직을 이용할 때 자녀의 순서는 첫째 자녀가 66명(15.5%), 둘째 자녀가 8명(1.9%)이었고, 평균 1.13번째 자녀였다. 첫째 자녀일 경우에 육아휴직을 많이 이용하였다. 첫 번째 육아휴직을 이용할 때 대상자의 경력은 평균 8.32±3.62년으로 나타났다.

2) 육아휴직제도 이용 결정시 고민

육아휴직제도를 이용한 기혼간호사들은 이를 이용하기로 결정하였을 때, 복직 후 업무적응문제에 대한 고민이 가장 많았다(30.7%). 그 다음은 본래의 근무지로의 복귀(24.0%), 복직 후 승진 및 인사상의 불이익(21.3%), 동료나 상사의 이해부족(14.7%), 경제적인 문제(9.3%)로 나타났다(Table 3).

3) 육아휴직제도 이용으로 인한 불이익의 경험 및 사유

육아휴직 이용 경험 기혼자에게 육아휴직제도 이용으로 인한 불이익의 경험이 있는지의 질문에 '아니오'가 41명(54.7%)으로 '예' 34명(45.3%) 보다 많았다. '예'라고 답한 대상자에게 어떤 불이익을 받았는지 묻는 질문에, 성과상여금에서 불이익을 경험한 대상자는 17명(50.0%), 승진에서 불이익을 경험한 대상자는 8명(23.5%), 타 근무부서로 이동을 경험한 대상자는 7명(20.6%), 인사에서 불이익을 경험한 대상자는 2명(5.9%)으로 성과상여금에서 불이익을 받았다는 응답이 가장 높았다(Table 3).

4) 육아휴직제도 신청시 업무 대체인력

육아휴직 이용 경험 기혼자에게 육아휴직제도를 신청하기 전에 맡고 있던 업무는 누가 담당했는지를 묻는 질문에, 대체인력을 추가로 고용하여 담당하였다는 응답은 53명(70.7%)으

Table 1. Awareness, Perceived Ease of Use of Parental Leave, and Job Satisfaction according to General Characteristics (N=425)

Characteristics	Categories	n (%)	Awareness		Perceived ease of use		Job satisfaction	
			M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Age (year) (31.31±7.11)	≤25	103 (24.2)	4.08±0.40 ^a	3.66 (.006)	3.38±0.67 ^b	5.76 (< .001)	3.04±0.69 ^a	3.73 (.005)
	26~30	136 (32.0)	4.06±0.41 ^a		3.35±0.73 ^b		3.17±0.76 ^{ab}	
	31~35	77 (18.1)	4.11±0.44 ^a		3.11±0.73 ^a		3.07±0.67 ^a	
	35~40	62 (14.6)	4.17±0.36 ^a		3.38±0.72 ^b		3.37±0.67 ^{bc}	
	>40	47 (11.1)	4.31±0.47 ^b		3.76±0.84 ^c		3.59±0.83 ^c	
Marital status	Single	265 (62.4)	4.10±0.42	1.68 (.187)	3.39±0.74	2.03 (.133)	3.13±0.75 ^a	3.70 (.026)
	Married (leave taker)	75 (17.6)	4.19±0.42		3.21±0.69		3.33±0.60 ^b	
	Married (non leave taker)	85 (20.0)	4.14±0.45		3.43±0.79		3.32±0.80 ^b	
Education	College	75 (17.6)	4.23±0.34 ^a	3.98 (.019)	3.40±0.72	0.56 (.569)	3.18±0.74 ^a	8.11 (< .001)
	University	256 (60.2)	4.12±0.41 ^b		3.33±0.73		3.10±0.73 ^a	
	Graduate school	94 (22.1)	4.20±0.47 ^{ab}		3.42±0.78		3.46±0.70 ^b	
Clinical career (year) (8.52±7.04)	1~3	115 (27.1)	4.06±0.40 ^a	4.59 (.004)	3.32±0.67	2.11 (.098)	3.02±0.69 ^a	5.85 (.001)
	>3~5	68 (16.0)	4.04±0.44 ^a		4.46±0.75		3.12±0.81 ^a	
	>5~10	110 (25.9)	4.09±0.39 ^a		3.24±0.75		3.18±0.69 ^a	
	>10	132 (31.1)	4.23±0.43 ^b		3.45±0.78		3.40±0.74 ^b	
Position	Nurse	367 (86.4)	4.09±0.41 ^a	6.78 (.001)	3.31±0.73 ^a	12.67 (< .001)	3.12±0.72 ^a	15.18 (< .001)
	Charge nurses	27 (6.4)	4.15±0.43 ^a		3.33±0.65 ^a		3.57±0.55 ^b	
	Head nurses	31 (7.3)	4.38±0.46 ^b		4.00±0.69 ^b		3.76±0.80 ^b	
Department	Ward	197 (46.4)	4.12±0.44	1.13 (.323)	3.32±0.69 ^{ab}	4.90 (.008)	3.06±0.73 ^a	8.23 (< .001)
	OPD	66 (15.5)	4.05±0.45		3.17±0.73 ^a		3.19±0.74 ^{ab}	
	Special unit/other	162 (38.1)	4.15±0.37		3.49±0.79 ^b		3.37±0.71 ^b	
Rotation	Yes	188 (44.2)	4.15±0.42	1.44 (.150)	3.32±0.78	-1.14 (.253)	3.30±0.76	2.60 (.010)
	No	237 (55.8)	4.09±0.41		3.40±0.71		3.11±0.71	

a,b,c: Duncan's multiple comparisons; OPD=Outpatient department.

Table 2. Period, Order of the Child, Clinical Career according to the Number of Parental Leave (N=75)

Order	n (%)	Parental leave				
		Period (months)		Child (person)		Clinical career (year)
		M±SD	Range	M±SD	Range	M±SD
First	75 (100.0)	6.68±4.66	1~24	1.13±0.38	1~3	8.32±3.62
Second	35 (46.7)	8.11±4.75	1~24	1.97±0.39	1~3	9.89±3.05
Third	4 (0.1)	5.00±1.41	3~6	2.50±0.58	2~3	9.33±3.43
Fourth	1 (0.1)	10		3		12.4

로 가장 높게 나타났으며, 대체인력 고용 없이 부서 내에서 해결하였다는 응답은 13명(17.3%), 다른 부서 동료들의 순환근무를 통해 업무를 해결하였다는 응답은 9명(12.0%)으로 나타났다(Table 3).

5) 복직 후 업무 적응기간

육아휴직 후 업무에 적응하는 기간에 대한 질문에서 육아휴직을 한 대상자(75명)는 3개월 미만이 68.0%, 6개월 미만 21.4%, 1년 미만이 8.0%라고 응답하였으나, 육아휴직을 경험하지 않은 대상자(350명)는 3개월 미만이 44.5%, 6개월 미만

33.4%, 1년 미만이 13.4%로 예측하였다(Table 3).

3. 일반적 특성에 따른 육아휴직의 인식과 이용용이성 및 직무만족의 차이

일반적 특성에 따른 육아휴직의 인식을 비교한 결과 현 근무부서와 근무지 이동경험은 유의한 차이가 없었다. 반면 일반적 특성 중 연령이 40대인 경우(t=3.66, p=.006), 최종학력이 전문대 졸업인 경우(t=3.98, p=.019), 임상경력 10년 이상인 경우(t=4.59, p=.004), 직위가 수간호사인 경우(t=6.78, p=.001)는

유의하게 인식도가 높았다(Table 1). 일반적 특성에 따른 육아 휴직 이용용이성을 비교한 결과 최종학력, 경력, 근무지 이동경험은 유의한 차이가 없었다. 반면 일반적 특성 중 연령이 40대인 경우($t=5.57, p<.001$), 직위가 수간호사인 경우($t=12.67, p<.001$), 현 근무부서가 특수부서인 경우($t=4.90, p=.008$)는 이용용이성이 유의하게 높게 나타났다(Table 1). 일반적 특성에 따른 직무만족을 비교한 결과 연령이 40대인 경($t=3.73, p=.005$), 기혼자($t=-2.72, p=.007$), 최종학력이 석사 이상인 경우($t=8.11, p<.001$), 임상경력이 10년 이상인 경우($t=5.85, p=.001$), 직위가 책임간호사, 수간호사인 경우($t=15.18, p<.001$), 현 근무부서가 특수부서인 경우($t=8.23, p<.001$), 근무지 이동경험이 있는 경우($t=2.59, p=.010$)에 유의하게 직무만족이 높게 나타났다(Table 1).

4. 육아휴직 인식 및 이용용이성, 직무만족의 정도와 상관성

육아휴직 인식점수는 4.12점이었고, 이용용이성은 3.36점, 직무만족은 3.20점으로 나타났다(Table 4). 인식점수를 문항별로 살펴보면, 육아휴직제도는 근로자의 권리이다는 4.88점,

경력단절 없이 더 나은 직장생활을 하기 위한 제도이다는 4.64점, 법정 휴직기간(1년)은 적정성하다는 3.25점, 복직 후 근무기간은 휴직기간만큼 해야 한다는 3.39점, 육아와 관련한 개인 사정으로 휴직제도이용이 가능하다는 4.48점, 근무지 사정을 고려하여 휴직기간 결정해야 한다는 3.48점, 대체인력의 충원이 중요하다는 4.69점, 정규직으로 충원되어야 한다는 4.05점, 대체인력은 업무에 도움이 된다는 4.24점으로 나타났다. 이용용이성을 측정할 문항의 점수는 각각 육아휴직 선택이 많음은 3.90점, 승진이나 인사상 불이익이 없음은 2.77점, 상사가 부정적 태도 취하지 않음은 3.30점, 동료 부정적 태도 취하지 않음은 3.49점으로 나타났다.

연구대상자 전체의 육아휴직 인식은 이용용이성($r=.21, p<.001$), 직무만족($r=.25, p<.001$)과 양의 상관성이 있는 것으로 나타났으며, 육아휴직 이용용이성은 직무만족($r=.36, p<.001$)과 양의 상관성이 있는 것으로 나타났다(Table 4).

5. 육아휴직 인식과 이용용이성이 직무만족에 미치는 영향

연구대상자의 육아휴직 인식과 이용용이성이 직무만족에

Table 3. Present Condition 2

Items	Contents	n (%)
Concerns about parental leave (n=75)	Adaptation after return to work	23 (30.7)
	Return to original workplace after parental leave	18 (24.0)
	Disadvantage of promotion and personnel management after return to work	16 (21.3)
	Insufficient understanding of other nurses	11 (14.7)
	Family economic problems	7 (9.3)
Disadvantages related to using parental leave (n=75)	None	41 (54.7)
	Yes	34 (45.3)
	Incentives	17 (50.0)
	Promotion	8 (23.5)
	Rotation to another workplace	7 (20.6)
Temporary replacement worker (n=75)	Personnel management	2 (5.9)
	Nurse on leave was replaced by new full-time nurse	53 (70.7)
	Nurse on leave taker was not replaced by any other nurse	13 (17.3)
Adaptation periods after return to work of leave takers (n=75)	Nurse on leave taker was replaced by rotation of other department nurses	9 (12.0)
	Less than 3 months	51 (68.0)
	Less than 6 months	16 (21.4)
	Less than 1 year	6 (8.0)
	More than 1 year	1 (1.3)
Predictive adaptation period after return to work of nurses not taking leave (n=350)	No response	1 (1.3)
	Less than 3 months	156 (44.5)
	Less than 6 months	117 (33.4)
	Less than 1 year	47 (13.4)
	More than 1 year	23 (6.5)
No response	7 (0.2)	

미치는 영향요인을 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 육아휴직 인식 및 이용용이성과 함께, 일반적 특성(연령, 결혼, 학력, 임상경력, 직위, 근무부서, 근무지 이동경험)을 독립변수로 회귀식에 투입하였다. 그러나 일반적 특성 중 연령, 결혼, 학력, 임상경력, 직위는 변수 간의 상관성(r)이 .499~.959로 나타나 5개 독립변수 간에 다중공선성이 높을 것으로 판단되어, 한 변수씩 선택, 제거, 추가하면서 회귀모형을 구축하였다. 최종적으로, 결혼(미혼=0), 근무부서 이동 경험(없음=0)과 근무부서(병동=0) 세 변수는 더미변수로 처리하여 투입하였다.

회귀식의 Durbin-Watson 통계량은 1.878로 2와 가까워 자기 상관이 없는 것으로 나타났으며, 공차는 0.773~0.934로 0.1 이상, VIF는 1.070~1.294로 10 이하였으므로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 확인되었다. 근무지 이동경험($\beta = -.10$), 특수부서 및 기타부서에 근무($\beta = .14$), 육아휴직 인식($\beta = .16$) 및 이용용이성($\beta = .32$)이 직무만족에 영향을 미치고 있었다($F = 18.26$, $p < .001$). 설명력은 21.0%로 나타났다(Table 5).

논 의

본 연구는 일개공공병원에 근무하는 간호사의 육아휴직제

도 이용현황과, 육아휴직에 대한 인식과 이용용이성이 직무만족에 미치는 영향을 파악한 연구로 민간의료기관의 육아휴직제도 활성화에 도움을 주기 위해 시도되었다.

본 연구대상자(425명) 중 육아휴직 이용경험은 75명(17.6%)이며, 기혼간호사(160명)만을 대상으로 한다면 46.8%였다. 선행연구에서 조사한 육아휴직 이용경험을 살펴보면, 민간 기혼 직장인을 대상으로 한 2007년의 Lee [20] 연구에서는 10.4%, 기혼교사와 공무원을 대상으로 한 2013년의 Park [17] 연구에서는 11.7%였다. 육아휴직제도에 대한 지속적인 홍보와 제도 개선 및 사회적 인식의 변화로 육아휴직 이용률은 시간이 지남에 따라 점점 더 증가하고 있음을 볼 수 있다. 게다가 본 연구의 대상자들이 근무하는 병원은 육아휴직제도 이용을 격려하는 공공병원이기 때문에 본 연구대상자의 육아휴직 이용경험이 매우 높게 나타난 것으로 생각된다.

본 연구에서 육아휴직 이용회수는 1~4회까지 이용했으며, 1회 이용한 대상자는 75명으로 평균 1.13번째 자녀를 평균 6.68개월 동안 육아휴직을 이용하였다. 육아휴직을 이용한 대상자수는 1회 때 75명에서 2회 때 35명으로 절반으로 줄어들었지만, 육아휴직기간은 1회 때 6.68개월에서 2회 때 8.11개월로 늘어났다. 이는 대상자가 첫 번째 사용한 육아휴직경험과 더불어

Table 4. Degree and Correlation among Study Variables

(N=425)

Variables	M±SD	Range	Perceived ease of use		Job satisfaction	
			r	(p)	r	(p)
Awareness	4.12±0.42	1~5	.21	(<.001)	.25	(<.001)
Perceived ease of use	3.36±0.75	1~5	-		.36	(<.001)
Job Satisfaction	3.20±0.74	1~5	-		-	

Table 5. Influence of Awareness and Perceived Ease of Use of Parental Leave on Job Satisfaction

(N=425)

Independent variables	B	SE	β	t (p)
(Constant)	0.87	0.34		2.57 (.011)
Marital status (married)*	0.12	0.07	.08	1.68 (.094)
Rotation (yes)*	-0.15	0.07	-.10	-2.14 (.033)
Department (OPD)*	0.09	0.10	.04	0.84 (.402)
Department (special unit or others)**	0.22	0.07	.14	2.99 (.003)
Awareness	0.29	0.08	.16	3.65 (<.001)
Perceived ease of use	0.32	0.05	.32	7.20 (<.001)
Model F (p)	18.26 (<.001)			
R ²	.21			
Adj. R ²	.20			

*Dummy: marital status (unmarried=0), rotation (no=0), department (ward=0, special unit or other=0). **dummy: department (ward=0, OPD=0). OPD=Outpatient Department.

동료의 육아휴직 이용 선례가 많아짐에 따라 육아휴직을 반복해서 이용할 수 있는 분위기가 조성되어, 그 기간이 늘어난 것으로 추측할 수 있다. 또한 고용이 안정되어 있으면 출산횟수가 많고 그에 따른 육아휴직 이용횟수도 증가한다고 하였듯이 [21], 연구대상 병원이 민간병원에 비해 상대적으로 고용이 안정된 공공병원이라서 이용횟수가 많았던 것으로 추측해 볼 수 있다.

육아휴직을 이용하기로 결정하기까지 가장 고민이 되는 문제는 복직 후 업무적응문제가 30.7%로 가장 높게 나타났다. Park [17]의 연구에서도 복직 후 업무적응 문제가 26.1%로 본 연구의 결과와 비슷하였다. 본 연구에서 육아휴직을 한 대상자들은 3개월 내에 업무에 적응하였다고 한 대상자가 68.0%였으나, 육아휴직을 하지 않은 대상자들은 3개월 이내에 업무에 적응할 것이라고 예측한 비율이 44.5%로 높게 나타나, 업무적응에 대한 두려움을 보여주고 있다. 그러나 de Costa CM 등[22]은 육아휴직 후 대상자들 중 소수는 업무에 복귀하는 것을 힘들어 하였으나 대부분은 잘 적응했다고 하였다. 육아휴직자는 업무를 중단하다가 복귀하여 자신의 육아휴직 기간에 개정된 규정에 따라 직무를 수행하여야 하는 부담이 [17] 있는 데다가, 이들은 경력자라는 이유로 업무적응을 위한 시간을 배려 받지 못하고 있다[9]. 그러므로 복직 대상자에게 요구되는 교육 내용을 사전에 파악하여 복직 전 업무적응 교육 프로그램을 제공하거나 [9,21] 육아휴직을 한 경력간호사에게도 프리셉터-프리셉터 제도를 적용한다면 복직 대상자의 업무적응 부담이 조금이나마 줄어들 것이다.

육아휴직제도 이용으로 인한 불이익의 경험이 45.3%로 나타났으며, 불이익 유형으로는 성과상여금(50.0%), 승진(23.5%), 타 근무부서로 이동(20.6%)이 있었다. 교사와 공무원을 대상으로 한 Park [17]의 연구대상자에서는 32.4%에서 불이익이 있었으며, 인사 불이익과 성과상여금 미지급이 각각 35.0%였고, 승진에서 불이익 20.0%, 타 근무지 부서이동이 10.0%로 나타났으며, Phillips 등[23]의 연구에서도 육아휴직제도는 대상자들의 경력에 부정적인 영향을 주고 있다고 하였다. 인사상의 불이익과 같은 불공정성을 느끼면 대상자들은 불공정성을 감소시키는 방향으로 행동을 하게 되므로 [24], 조직의 유효성은 자연히 감소하게 된다. 그러므로 간호관리자들은 직무수행 평가 시 해당 육아휴직자의 육아휴직 전후 근무기간을 고려하여 전체적으로 객관적인 평가를 해야 하며, 휴직자에게 불이익이 아니라는 것을 인식시켜야 한다. 또한 육아휴직자의 복귀시 복귀부서에 대하여 의향을 묻고, 휴직자와 대체인력으로 투입된 신입간호사의 의사를 충분히 반영하여, 간호사가 육아휴직

사용으로 인해 타 근무부서 이동이라는 불이익을 받았다는 인식을 가지지 않도록 해야 한다.

육아휴직자에 대한 대체인력의 고용이나 배치 없이 부서 자체에서 업무공백을 해결하는 것은 남아있는 동료 및 상사에게 업무량을 증가시키게 되므로, 육아휴직자는 상당한 부담을 갖게 되고 [25], 이 때문에 육아휴직기간을 자유롭게 충분히 신청하지 못하게 되는 이유가 된다. 그러므로 대체인력의 충원은 육아휴직제도를 효과적으로 운영할 수 있는 중요한 부분이다 [23,25]. 본 연구의 대상자는 대체인력이 업무에 도움이 된다고 인식하기 때문에 대체인력 충원이 잘 이루어진다면, 휴직자가 육아휴직기간을 근무지의 사정에 얽매이지 않고 자유로이 결정할 수 있으므로 육아휴직에 대한 인식과 이용용이성은 당연히 높아질 것이다. 그러므로 공공병원 뿐 아니라 민간의료기관에서도 국가가 장려하고 있는 대체인력 채용장려금을 적절히 이용하고, 대체인력의 고정식, 유동식 채용방법 둘 다 고려하고, 상시채용제도의 운영과 육아휴직자의 비율을 고려하여 인력을 확보, 배치하려는 노력이 필요하다. 최근 육아휴직 공무원의 업무공백 해소를 위한 대체인력뱅크 제도에 대한 연구 [25]가 시도되고 있는데, 이와 같이 간호인력뱅크와 같은 제도를 도입하여 여러 병원에서 간호인적자원을 공유하는 방법도 고려할 수 있을 것이다.

본 연구대상자의 육아휴직 인식과 이용용이성은 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 설명력은 21.0%였다. 육아휴직 인식은 본 연구에서는 평균 4.12점으로 나타나 대상자들의 육아휴직에 대한 인식이 높은 편임을 알 수 있다. 본 연구의 육아휴직 인식 점수가 높은 이유는 대상자의 근무지가 고용이 안정되고 육아휴직제도 이용을 독려하는 공공병원 이기에 육아휴직 이용 경험자가 많았으며, 육아휴직을 이용하지 않은 기혼자나 미혼자도 본인은 육아휴직을 이용하지 않았지만, 동료의 육아휴직 이용을 보면서 여성근로자가 일과가정을 병행하기 위해 꼭 필요한 제도라는 것을 느끼게 되면서 육아휴직 인식이 높아졌다고 생각한다. 인식도를 문항별로 살펴보면, 본 연구대상자들은 육아휴직 제도를 ‘근로자가 받을 수 있는 당연한 권리와 의무’라는 인식이 높았으나 ‘법정 육아휴직 기간(1년)의 적정성’에 대해서는 평균보다 낮은 점수(3.25점)를 나타냈다. 법적으로 육아휴직기간은 1 자녀당 보통 1년이나, 병원에 따라 1~3년, 초중고교는 3년으로 기관과 직종에 따라 다양하다. 육아휴직자는 자녀의 정서적 측면을 위하여 영유아시기에 육아휴직의 대부분을 사용하고 있으나, 자녀의 생활 패턴이 달라지는 초등학교 입학 시에도 필요로 하기 때문에 육아휴직기간 1년은 부족하다고 생각하게 된다. 그러므로 육아

휴직기간에 대한 각 기관의 재고가 필요하며[23], 적절한 육아휴직기간의 활용은 육아휴직에 대한 인식을 높여 직무만족에 긍정적인 영향을 줄 것이다.

본 연구에서의 육아휴직 이용용이성의 점수는 평균 3.36점으로 나타났으며, 동료(3.49점)보다는 상사(3.30점)의 점수가 낮았다. 이용용이성에 대한 낮은 점수는 육아휴직에 대해 부정적인 태도를 취하고 있음을 의미하므로, 상사의 태도는 곧 육아휴직 이용을 어렵게 할 수 있음을 예측하게 한다. 관리자는 육아휴직 신청시 기존 부서원들에게 업무가 가중되지 않도록 육아휴직 시작시점과 기간 등을 조율하는 과정에서 휴직자와 갈등이 생길 수 있으며, 그로 인해 휴직자 입장에서는 상사가 부정적인 태도를 취한다고 생각할 수도 있다. Min [26]의 연구에서도, 조직내 여성 정규직 비율과 핵심인력 비율이 높을수록 여성관리자들이 인식하는 육아휴직이나 본인 병가와 같은 일·가정 양립제도의 이용용이성이 낮아지고 있다고 하였다. 상사가 부정적인 태도를 취한다는 인식은 육아휴직자에게 불편한 감정을 느끼게 하고 이용용이성을 낮추게 되므로 육아휴직제도의 활성화를 위한 분위기 조성이 이루어지도록 해야 한다. 반면 동료는 휴직자로 인하여 업무량이 많아지더라도 추후에 본인도 육아휴직을 이용할 수 있기 때문에 부정적인 태도를 취하지 않는 것으로 추측할 수 있다. 한편 육아휴직자들은 육아휴직을 사용할 당시에 이미 퇴직을 염두에 두기도 하고, 육아와 직장생활을 병행하기가 어려워 육아휴직 후에 사직을 하기도 하는데[10], 이런 육아휴직자의 태도도 조직이 육아휴직에 부정적인 태도를 갖게 하고, 육아휴직제도의 이용을 어렵게 만드는 요인으로 작용할 수 있으므로, 육아휴직자들의 태도 개선도 필요할 것이다.

육아휴직 이용용이성이 직무만족에 유의하게 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타난 본 연구의 결과는 선행연구의 결과[13,14]와 같았다. 특히 육아휴직제도 인식($\beta=.16$)보다 이용용이성($\beta=.32$)이 직무만족에 더 큰 영향을 미치는 변수였다. 법적으로 보장된 육아휴직제도가 있더라도 휴직자가 육아휴직을 이용하는데 회사의 분위기가 부정적인 태도를 보인다면, 이용에 부정적인 조직문화가 있다면 육아휴직 활성화를 저해하는 요인으로 직무만족에도 부정적 영향을 줄 수 있다. Won [13]은 일·가정 양립지원정책 중 출산휴가 및 육아휴직은 취업여성의 직무의 발전가능성과 안정성에 긍정적으로 작용함을 보고하고 있다. 본 연구에서 육아휴직제도를 이용한 간호사들은 평균 8년 이상의 경력간호사들이었다. 병원은 전체 인력 중 30~40%를 간호사가 차지하는데, 숙련된 경력간호사는 병원 경쟁력에 영향을 주는 중요한 인적자원이다. 육아휴직제도

는 경력간호사에게 일·가정 양립의 측면에서 경력단절을 예방하여 근무공백을 줄이고 근로자의 근로의욕을 고취시켜 생산성을 향상시키므로 직무만족에도 긍정적인 효과가 있다. 그러므로 육아휴직을 원하는 간호사들이 육아휴직제도를 쉽게 이용할 수 있는 조직문화를 만들도록 구성원 서로의 이해와 배려가 필요하며, 기관은 공공적인 보육 강화 및 대안적 보육방식 개발과 같은 탈가족화 정책도 병행해야 한다[10]. 더불어 이 제도가 제도로서만 존재하는 것이 아니라, 직장내에서 효율적으로 운영되는지 감시, 감독하는 정부의 기능이 좀 더 강화되는 방향으로 정책이 운영될 필요가 있다[2].

마지막으로, 본 연구는 몇 가지 제한점을 갖는다. 우리나라 공공병원 중 일개 공공병원 간호사를 대상으로 자료를 수집하였으므로 연구결과의 일반화에 어려움이 있을 수 있다. 그러나 전수조사를 통해 대상자의 수를 확보하여 모집단을 반영하려는 노력을 하였다. 또한 본 연구에서 사용한 육아휴직 인식 측정도구의 신뢰도를 나타내는 Cronbach's α 는 .60로 상대적으로 낮은 값이었으므로, 연구결과 해석에 신중을 기해야 한다. 향후, 육아휴직 인식 측정을 위한 도구를 보완하는 후속연구가 필요하다고 생각한다.

결론

육아휴직제도는 최근의 국가적인 문제인 저출산을 막고 유효한 경제인력을 확보할 수 있는 방안이므로 기관 뿐 아니라 사회적, 국가적으로도 필요한 제도이다. 본 연구를 통해 육아휴직 인식이 직무만족에 긍정적 영향을 주고 있음을 알 수 있었다. 공공병원 간호사들은 육아휴직 인식의 하위영역인 육아휴직제도의 의의와 대체인력의 충원의 필요성에 대한 인식이 높은 편이었다. 육아휴직에 대한 인식을 더 높이기 위해서는 국가와 기관의 노력으로 법정육아휴직 기간을 확대하고, 육아휴직자의 비율을 고려한 충분한 수의 대체인력으로 육아휴직자의 업무공백을 메워주는 노력이 필요하다.

육아휴직 이용용이성은 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 요인이었다. 상사나 동료의 부정적인 태도는 육아휴직 이용용이성에 영향을 주므로, 육아휴직제도의 활성화를 위한 분위기 조성이 이루어지도록 조직과 구성원 간의 이해와 배려가 필요하다. 연구대상자들의 절반은 육아휴직으로 인한 불이익이 있다고 생각하고 있는데, 불이익을 느끼지 않도록 관리자의 노력이 필요하다. 기관은 복지자의 업무 부담감을 줄여주기 위한 복지 전 업무적응 교육 프로그램을 이용하여 복지자가 업무에 빨리 적응하도록 도와주어야 한다. 일개공공병원의 육아휴직과

관련한 이러한 노력들은 민간의료기관에서 육아휴직제도 이용의 활성화에 좋은 본보기가 될 것이다.

REFERENCES

1. Statistics Korea; Ministry of Gender Equality & Family. Women's life from statistics, 2015. Seoul: Statistics Korea, Ministry of Gender Equality & Family; 2015.
2. Cho DH. Determinants of female-salaried workers' career interruption. *Korean Journal of Labor Economics*. 2016;39(4):81-100.
3. Korea Employment Information and Service Insurance. Parental leave [Internet]. [cited 06, 25, 2017]. Available from: <https://www.ei.go.kr/ei/eih/eg/pb/pbPersonBnef/retrieve/Pb0302Info.do>
4. Lee KN. Do you want to take parental leave? *Pressian* November 6, 2012. Available from: <http://www.pressian.com/news/article.html?no=39917>
5. Korean Hospital Nurses Association. A survey on hospital nursing staffing (2014). Business report for Hospital Nurses Association. Seoul: Korean Hospital Nurses Association; 2015.
6. Korean Hospital Nurses Association. A survey on hospital nursing staffing (2015). Business report for Hospital Nurses Association. Seoul: Korean Hospital Nurses Association; 2016.
7. Korean Nurses Association. A Survey on nurse career break and evaluation of reemployment support project. Seoul: Korean Nurses Association; 2014.
8. Pack KM. Advise for the situation study and the activation plan of the policy for maternity protection and work & life balance: From the result of monitoring survey on Chungbuk Province in Korea. *Gender Study*. 2014;19:19-36.
9. Jung HJ, Cho Chung HI. Adaptation process of nurses who return to work after parental leave. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016;22(1):33-45. <https://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.1.33>
10. Seo JM, Kim SY. Study on the resignation backgrounds of female workers leaving work after parental leave. *Korean Journal of Social Welfare Studies*. 2016;47(4):5-42.
11. Ruhm CJ. Parental leave and child health. *Journal of Health Economics*. 2000;19(6):931-960. [https://doi.org/10.1016/S0167-6296\(00\)00047-3](https://doi.org/10.1016/S0167-6296(00)00047-3)
12. Kim SM, An HL. A study on the work-life balancing difficulties and the coping strategies of the employed mothers experienced the baby-break. *Journal of Korean Social Welfare Administration*. 2016;18(2):63-94.
13. Won SY. Multidimensionality and antecedents of job satisfaction perceived by working mothers: a focus on perceived discrimination and work-family support. *Korean Journal of Public Administration*. 2015;53(3):57-81.
14. Kwon JM, Lee JS. A study on influence factors on job satisfaction of married working women. *Journal of Humanities and Social Science (HSS21)* 2015;6(4):507-533.
15. Lee GY, Nam JR, Park H, Kim EJ. Present condition and policy of parental leave. Policy Report, 2004-16. Seoul: Korea Labor Institute; 2004.
16. McCloskey JC, McCain BE. Satisfaction, commitment and professionalism of newly employed nurses. *Image: The Journal of Nursing Scholarship*. 1987;19(1):20-24. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.1987.tb00581.x>
17. Park MY. A study on the realities and its improvements of the child-care leave system: focusing on Gyeongsangbuk-do office of education [master's thesis]. Daegu: Kyungpook National University; 2013. p. 1-86.
18. Jeong YS. A study on the factors influencing the use of work-family reconciliation systems of female workers: focusing on maternity and child-care leave [master's thesis]. Iksan: Wonkwang University; 2010. p. 1-59.
19. Kim EJ. A study on the effect of family-friendly organizational culture on job satisfaction: A comparative study of Korea, China, and Japan [dissertation]. Seoul: Kyung Hee University; 2011. p. 1-110.
20. Lee NY. A study on employees attitudes toward activation of the maternity leave system. *Health & Welfare*. 2007;9:89-105. <https://doi.org/10.23948/kshw.2007.12.9.89>
21. De Costa CM, Permezel M, Farrell LM, Coffey AE, Rane A. Integrating parental leave into specialist training: experience of trainees and recently graduated RANZCOG Fellows. *The Medical Journal of Australia*. 2013;199:359-362. <https://doi.org/10.5694/mja13.10312>
22. Lee SY, Lee GJ. Analysis of the Korea women's parental leave usage pattern. *Ewha Journal of Social Sciences* 2011;25:61-91.
23. Phillips SP, Richardson B, Lent B. Medical faculty's views and experiences of parental leave: a collaborative study by the Gender Issues Committee, Council of Ontario Faculties of Medicine. *Journal of the American Medical Women's Association*. 2000;55(1):23-26.
24. Yom YH, Koh MS, Kim KK, Min S, Shin MJ, Lee MA, et al. *Nursing management*. 7th ed. Seoul: Soomoonsa; 2017.
25. Son HJ, Kim DW. Improvement plans for local governments' substitute human resources systems on parental leave: focuses on 'substitute human resources pool banks'. Research Report, 2016-04. Wonju: Korea Research Institute for Local Administration; 2016.
26. Min HJ. Organizational context and corporate welfare programs: the usability of childcare leave and sick leave among women managers in Korea. *Quarterly Journal of Labor Policy*. 2010;10(3):119-145.