

취업여성의 대리양육 유형에 따른 격리불안과 이직의도

최신형¹ · 정인숙²

근로복지공단 창원병원¹, 부산대학교 간호대학²

Maternal Separation Anxiety and Turnover Intentions of Working Mothers by Types of Surrogate Rearing

Choi, Sinhyoung¹ · Jeong, Ihnsook²

¹Changwon Hospital, Korea Workers' Compensation & Welfare Service, Changwon

²College of Nursing, Pusan National University, Yangsan, Korea

Purpose: The purpose of this study was to investigate maternal separation anxiety and turnover intentions of working mothers with pre-school children according to types of daycare and to identify the relationship between maternal separation anxiety and turnover intentions of working mothers. **Methods:** Two hundred thirty nine working mothers, who are permanent employee with the child aged five and younger, were surveyed from September 3rd to 11th, 2015. The questionnaire consisted of measures of maternal separation anxiety and turnover intentions. For data analysis, descriptive statistics, independent t-test, one way ANOVA, Scheffé test and Pearson's correlation coefficient were conducted by using SPSS/WIN 21.0. **Results:** First, types of surrogate rearing are categorized as workplace nursery, daycare center, grandparents care and baby sitter care. Second, there were significant differences in maternal separation anxiety ($p=.037$) and turnover intentions ($p=.001$) of working mothers according to the type of surrogate rearing. maternal separation anxiety of working mothers using daycare center has lower level than those using baby sitter care. Turnover intentions of working mothers using baby sitter care has higher level than those using other types of daycare. Third, there was positive relationship between maternal separation anxiety and turnover intentions of working mothers ($r=.292, p<.001$). **Conclusion:** To support working mothers' work-family reconciliation, this study suggests that government should try to improve quality of daycare at daycare center. It is needed to study about variables related to maternal separation anxiety and turnover intentions in order to prevent women's career discontinuity.

Key Words: Child care, Women, Work, Anxiety

서론

1. 연구의 필요성

현대사회 여성들의 교육 수준은 향상되고 자아실현과 능력 개발에 대한 성취 욕구는 증대되었으며, 산업화에 따른 직업의 전문화로 여성 노동의 수요가 증가함에 따라 여성의 경제활동

참가율은 증가하고 있다. 한국 여성의 경제활동참가율은 2000년 48.8%, 2005년 50.0%에서 2009년 금융위기의 영향으로 49.4% 수준으로 잠시 주춤하였으나, 2014년 51.3%로 절반 이상을 차지하며 지속적인 증가 추이를 보이고 있다[1].

여성의 경제활동참가율 증가함에 따라 과거 가정 내에서 여성의 역할이었던 자녀 양육에 대한 역할 또한 재조정되어야 함에도 불구하고 공평한 역할분담이나 제도적 뒷받침이 충분하

주요어: 대리양육, 취업여성, 이직의도, 격리불안

Corresponding author: Jeong, Ihnsook

College of Nursing, Pusan National University, 49 Busandaehak-ro, Mulgeum-eup, Yangsan 50612, Korea.
Tel: +82-51-510-8342, Fax: +82-51-510-8308, E-mail: jeongis@pusan.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 최신형의 석사학위 논문의 축약본임.

- This manuscript is a condensed form of the first author's master's thesis from Pusan National University.

투고일: 2016년 9월 2일 / 심사완료일: 2016년 11월 18일 / 게재확정일: 2016년 12월 1일

지 못해 취업여성들은 일과 양육을 병행하는데 어려움을 느끼고 있다[2]. 특히 자녀 돌봄의 어려움을 겪는 시기인 만 5세 이하의 자녀를 둔 취업여성들은 아동의 양육과 돌봄에 대해 부담을 느끼게 되며, 일, 가사, 육아를 모두 훌륭히 해내야 한다는 주변의 바람과 사회적 시선은 그 부담을 더욱 가중시키고 있다[3]. 과거에는 조부모에게 아이를 믿고 맡기며 일-가정 양립이 가능하였으나, 핵가족이 확대됨으로써 이러한 가정의 양육 지원은 크게 약화되고 부부가 전적으로 자녀양육을 책임져야 하는 상황에 직면하게 된 것이다.

이러한 상황에서 자녀양육과 일을 병행하는 취업여성, 특히 취학 전 영유아기의 자녀를 두고 있는 여성에서 자녀를 부모가 아닌 다른 사람이 양육하는 대리양육[3]이 요구된다. 만 6세 이하의 자녀를 둔 취업여성을 대상으로 한 Kim과 Ryu [4]에서 대상자들은 대다수인 78.9%가 어린이집과 유치원 등의 기관 양육을 택하였고, 조부모나 베이비시터 등의 개인대리양육을 전적으로 택한 경우는 7.0%, 기관양육과 개인대리양육을 결합한 경우도 4.6%였다. 보건복지부의 2014년도 보육통계에 따르면 국·공립 시설과 법인 보육시설은 4,761개소(10.9%), 민간 및 가정 보육시설이 38,140개소(81.2%)이며, 취업여성들이 주로 선호하는 직장 보육시설은 692개소(1.6%)이었다[5].

우리나라에서는 일-가정양립지원정책의 일환으로 직장 내 보육시설의 확충과 적절한 기간과 급여를 지급하는 산전후휴가 및 육아휴직 등을 시행하고 있지만, 여전히 제도가 정착되지 않고 사업장내에서의 실질적인 적용이 어려운 실정이다[6]. 이러한 상황에서 모성애에 대한 전통적인 태도, 특히 자녀는 어머니의 보호가 가장 중요하다는 믿음과 타인양육에 대한 죄책감은 어머니의 격리불안을 유발한다[7]. 어머니의 격리불안은 아이와 떨어지는 것에 대해 어머니가 갖는 불안을 반영하는 불유쾌한 감정 상태이며, 어머니가 표현하는 격리불안은 자녀와 떨어졌을 때 느끼는 슬픔, 근심, 불편함, 죄책감등의 감정상태를 포함한다[6]. 격리불안을 느끼는 어머니들은 자녀와 헤어질 때 주저하거나, 대리양육자의 능력을 의심하기도 하며, 자녀에게 분명하게 만족하는지 확인하려 한다. 자녀에 대한 걱정을 표현하며, 평상시 자주 전화를 걸기도 하고, 심지어 낮 시간에 직접 방문하는 경우도 있다. 자녀와 격리될 때 어머니가 느끼는 어느 정도의 불안이나 걱정은 대부분 어머니들이 경험하는 정서적 반응이지만, 불안의 수준이 너무 높거나 낮은 경우에는 자녀와의 관계 형성과 이후의 발달에 부정적인 영향을 줄 수 있다[8]. 어머니의 격리불안은 영아의 적응 과정에 부정적인 영향을 미쳐 독립심과 자신감이 부족한 아이로 자라게 하며[9], 격리불안은 대리양육자에 대한 신뢰도가 낮아수록 더 심

화되는 경향을 가지는 만큼[7], 취업여성의 격리불안을 감소시킬 수 있는 대리양육 유형을 규명하는 노력이 필요하다.

한편, 보건복지부와 육아정책연구소가 전국적으로 실시한 보육실태조사(2012)에 따르면, 여성의 25.2%가 자녀의 출산과 양육을 위해 다니던 직장을 그만둔 경험이 있으며, 이러한 이직의 가장 큰 이유로 아이를 맡길 곳이 마땅치 않다는 응답이 48.7%로 가장 많은 비율을 차지하였다[10]. 우리나라 여성의 경제활동참가율은 20대 후반이 가장 높고 출산과 육아의 시기인 30대에 크게 하락하였다가 40대 초반에 다시 증가하는 M자 패턴을 나타낸다. 30대에 경제활동참가율이 크게 하락하는 경력단절의 사유는 육아(31.7%) 문제로, 여전히 취업여성이 직면한 가장 큰 문제라고 할 수 있다[1]. 취학 전 자녀를 둔 간호사를 대상으로 한 Myeong [11]의 연구에서 자녀 양육이 직장 생활에 미치는 영향의 결과를 보면 응답자의 62%에서 자녀 양육으로 인해 직장 생활에 지장을 받는 것으로 나타났고, 이직을 생각해 본 경험은 81.0%이며, 그 이유는 아이의 정서, 교육 문제가 45.0%, 아이를 맡길 곳이 없어서가 17.2%였다. 즉, 자녀양육으로 인한 직장생활의 어려움이 이직으로 이어질 수 있음을 반영하고 있다. 아울러, 어린 자녀를 대리양육 하는 취업여성들은 자녀의 안전을 걱정하여 조직에 몰입하기 어렵다고 하였다[3]. 그러므로 저렴한 비용으로 질 높은 보육 서비스를 제공하는 대리양육은 취업여성의 정서적 안정을 유도하여 경제활동을 지속시킨다는 점에서 중요하다고 할 수 있다.

우리나라 기존 취업여성의 대리양육 유형에 대한 선행연구를 살펴보면, 대리양육 유형에 따른 양육 스트레스[12,13]와 양육효능감[14]에 관련된 연구는 보고되었으나, 대리양육 유형에 따른 격리불안[7]에 관한 연구는 2000년대 이후 찾아보기 어려웠다. 대리양육 유형에 따른 이직의도[15]에 관한 연구 또한 시설보육과 개인보육 형태로 이분하여 간호사를 대상으로 한 연구였고, 취업여성의 대리양육 유형에 따른 격리불안과 이직의도에 대한 연구는 부족한 실정이었다. 이에 본 연구에서는 취업여성의 대리양육 특성을 살펴보고, 이러한 특성이 격리불안과 이직의도와 어떤 관련이 있는지를 파악하며, 아울러 격리불안과 이직의도의 상관관계를 확인하고자 하였다.

2. 연구목적

본 연구는 미취학 아동의 대리양육 유형에 따른 취업여성의 격리불안과 이직의도를 파악하기 위한 것으로 구체적인 목표는 다음과 같다.

- 미취학 아동을 자녀로 둔 취업여성의 일반적 특성과 대리

양육 관련 특성을 파악한다.

- 미취학 아동을 자녀로 둔 취업여성의 격리불안과 이직의도를 파악한다.
- 미취학 아동을 자녀로 둔 취업여성의 일반적 특성과 대리양육 관련 특성에 따른 격리불안과 이직의도를 비교한다.
- 미취학 아동의 대리양육 유형에 따른 취업여성의 격리불안과 이직의도의 상관성을 파악한다.

3. 용어정의

1) 대리양육

대리양육은 부모 대신 다른 사람이 일정 시간 자녀를 양육하는 것으로 아동에 대한 보호적 기능과 교육적 기능, 부모교육 기능, 가족에 대한 사회적 기능을 갖는다[13]. 본 연구에서는 대리양육 주체에 따라 일반보육시설양육, 직장보육시설양육, 조부모양육, 베이비시터양육을 말한다. 직장보육시설양육은 어머니가 일하는 동안 직장보육시설에서 양육하는 형태를 말하며, 일반보육시설양육은 어머니가 일하는 동안 직장보육시설이 아닌 어린이집, 유치원 같은 보육시설에서 양육하는 형태를 말한다. 조부모양육은 자녀가 부모와 함께 거주하며 어머니가 일하는 동안 조부모 등 가까운 친인척이 양육하는 형태를 말하고, 베이비시터양육은 친인척이 아닌 사람이 아동의 집 또는 대리모의 집에서 양육하는 형태를 말한다.

2) 격리불안

격리불안은 자녀와 떨어짐으로써 어머니가 갖는 불안을 반영하는 불유쾌한 감정 상태이다[16,17]. 본 연구에서는 Cho와 Park [18]이 우리 문화에 맞게 개발한 어머니 격리불안 측정도구로 측정된 점수를 의미한다.

3) 이직의도

이직의도란 조직원이 조직, 혹은 직업으로부터 그 조직의 구성원이기를 포기하고 현 직장을 떠나려고 하는 의도를 말한다[19]. 본 연구에서는 Wayne 등[20]이 개발한 이직의도 측정도구로 측정된 점수를 말한다.

한 특성이 격리불안과 이직의도와 어떤 관련이 있는지를 파악하며, 아울러 격리불안과 이직의도의 상관관계를 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

연구대상은 경상남도 소재의 5인 이상 사업장과 관공서에 서 정규직으로 근무하며, 신체적/정신적 장애나 3개월 이상의 만성 질환이 없는 만 5세 이하의 미취학 아동을 첫째 자녀로 둔 취업여성을 표본으로 하였다. 표본수 산정은 G*Power 3.1 프로그램을 이용하였으며, 유의수준 .05, 검정력 .95, 효과크기(r) .25로 하였을 때 필요한 표본수는 202명이었다. 설문조사로 인한 무응답 또는 불성실한 응답률을 약 20%로 감안하여 247명을 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 그 중 응답이 불충분한 8명을 제외한 239명을 대상으로 하였다.

3. 연구도구

1) 일반적 특성, 대리양육 관련 특성

일반적 특성은 연령, 학력, 직업, 급여의 4문항이며, 대리양육 관련 특성은 대리양육 받고 있는 첫째 자녀의 연령, 성별, 대리양육 유형, 만족도 등 4문항이었다. 본 연구에서 대리양육의 유형을 대리양육 주체에 따른 분류인 기관양육, 조부모양육, 베이비시터양육에 더하여 기관양육을 다시 일반보육시설양육과 직장의 보육 지원과 관련한 직장보육시설양육으로 분류하였다. 만약 두 가지 이상의 대리양육 유형을 병행하는 경우 가장 많은 시간 이용하는 대리양육 유형을 선택하도록 하였다.

2) 격리불안

본 연구에서는 격리불안을 측정하기 위하여 Cho와 Park [18]이 우리 문화에 맞게 개발한 측정도구를 개발자 승인하에 사용하였다. 이 도구는 5개의 하위 영역으로 구분되어 있으며, ‘일반적인 어머니의 격리불안’ 13문항, ‘아동의 격리 반응 및 영향에 대한 어머니의 인식’ 10문항, ‘어머니 보호의 절대적인 믿음’ 6문항, ‘신체적 접촉 및 밀접함에 대한 열망’ 5문항과 ‘직업과 관련된 격리 관심 및 태도’ 5문항으로 총 39문항으로 구성되었다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(5점)의 Likert 5점 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 격리불안 정도가 높음을 의미한다. Cho와 Park [18]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .85였고, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .92였다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구에서는 취업여성의 대리양육 특성을 살펴보고, 이러

3) 이직의도

본 연구에서 이직은 양육 때문에 직장을 그만 두는 것과 함께 직업을 바꾸거나 옮기는 것을 포함한다. 이직의도를 측정하기 위하여 Wayne 등[20]이 개발한 이직의도 측정도구를 저작권자의 승인 하에 사용하였다. 먼저 연구자와 한국어와 영어가 모두 가능한 간호학 전공자가 한국어로 번역하였고, 이를 또 다른 한국어와 영어가 모두 가능한 간호학 전공자가 영문으로 번역한 다음 원도구와 일치하는 지를 확인하였다. 이 후 이 도구를 사용하게 될 연구대상자와 유사한 취업여성 5인을 대상으로 예비조사를 실시하고 도구 내 각 항목에 대한 이해도를 평가 받았다. 이 도구는 “나는 실제로 이 회사가 아닌 다른 일을 찾고 있다.”, “나는 더 나은 직장을 찾는다면, 이 회사를 그만둘 것이다.” 등의 5문항으로 구성되었으며, 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(7점)의 Likert 7점 척도로, 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. Wayne 등[20]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .89였고, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 는 .78이었다.

4. 자료수집

연구 진행에 앞서 P대학교 생명윤리위원회의 승인(PNU IRB/2015-57_HR)을 받은 후, 2015년 9월 3일부터 9월 14일까지 12일간에 걸쳐 자료수집을 실시하였다. 경상남도 창원시와 함안군에 소재하는 5인 이상 사업장과 관공서를 편의추출 후, 방문하여 연구목적을 설명하고 기관장 또는 관련 부서장의 연구 진행 승인을 받았다. 사내 인트라넷 등을 통해 대상자를 모집하고, 연구대상자를 직접 방문하여 연구의 목적, 설문지 내용과 작성방법, 신분의 비밀 보장 등에 대해 설명하였다. 설문조사는 10~20분 정도 소요되었으며, 업무상의 이유로 즉시 설문지를 회수하지 못한 경우 팩스 등의 방법으로 설문지를 회수하였다. 설문조사 완료 후, 연구대상자에게 감사의 표시로 소정의 답례품을 제공하였다.

5. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 사용하여 연구목적에 따라 다음과 같이 분석하였으며, 통계적 검정은 유의수준 .05에서 양측 검정하였다.

- 대상자의 일반적 특성, 대리양육 관련 특성은 빈도와 백분율로 산출하였다.
- 대상자의 격리불안과 이직의도는 평균과 표준편차로 산

출하였다.

- 대상자의 일반적 특성 및 대리양육 관련 특성에 따른 격리불안과 이직의도의 차이는 독립표본 t-test, 일원분산분석으로 분석한 후, Scheffé test로 사후 검정 하였다.
- 대상자의 대리양육 유형에 따른 격리불안과 이직의도간의 상관관계는 피어슨 상관계수를 이용하여 분석하였다.

연구 결과

1. 취업여성의 일반적 특성과 대리양육 관련 특성

연구대상자의 연령은 30~39세가 79.9%, 학력은 대졸이 46.5%. 직업은 사무직이 39.7%, 월 평균 급여는 200~300만원 미만 이 52.7%로 가장 많았다. 대리양육하고 있는 첫째 자녀의 연령은 5세가 33.9%이며, 성별은 남아가 51.5%였다. 취업여성의 대리양육 유형은 일반보육시설양육이 46.0%로 가장 많았고, 베이비시터양육은 12.6%로 가장 적었으며, 대리양육에 대한 만족도는 매우 만족 또는 만족이라고 응답한 경우가 62.3%였다(Table 1).

2. 취업여성의 격리불안과 이직의도

평균 격리불안은 117.6점(5점 기준 3.01점)이며, 하위영역 중 어머니 보호의 절대적 믿음이 21.2점(5점 기준 3.52점)으로 가장 높았다. 평균 이직의도는 17.8점(5점 기준 3.55점)이었다(Table 2).

3. 취업여성의 일반적 특성 및 대리양육 관련 특성에 따른 격리불안과 이직의도

취업여성의 격리불안은 대리양육 만족도에 따라 유의한 차이를 보였는데, 대리 양육에 만족하는 경우 그렇지 못한 경우에 비해 격리불안이 낮았다($t=4.27, p<.001$). 이직의도는 대리양육 유형에 따라 유의한 차이를 보였으며, 베이비시터양육에서 가장 높은 이직의도를 보였다($F=5.70, p=.001$)(Table 3).

4. 취업여성의 대리양육 유형에 따른 격리불안과 이직의도의 상관관계

취업여성의 격리불안과 이직의도 간에는 정(+)적 상관관계를 보였다($r=.247, p<.001$). 일반보육시설양육($r=.298, p=.002$)

Table 1. General and Daycare-related Characteristics of Working Mothers (N=239)

Variables	Categories	n (%) or M±SD
Age (year)	≤ 35	25 (10.5)
	≥ 36	191 (79.9) 34.2±3.9
Education	High school	39 (16.3)
	College	71 (29.7)
	University	111 (46.5)
	Graduate school	16 (6.7)
	Others	2 (0.8)
Job	Sales and service	37 (15.5)
	Office worker	95 (39.7)
	Management	23 (9.6)
	Professional	53 (22.2)
	Others	31 (13.0)
Monthly income (10,000 won)	< 200	72 (30.1)
	200~299	126 (52.7)
	300~399	35 (14.7)
	≥ 400	6 (2.5)
Child's age (year)	≤ 1	20 (8.4)
	2	35 (14.6)
	3	56 (23.4)
	4	47 (19.7)
	5	81 (33.9)
		3.6±1.3
Child's gender	Male	123 (51.5)
	Female	116 (48.5)
Type of daycare	Workplace nursery	48 (20.1)
	Daycare center	110 (46.0)
	Grandparents care	51 (21.3)
	Babysitter care	30 (12.6)
Satisfaction with daycare	Very satisfied	29 (12.1)
	Satisfied	120 (50.2)
	So-so	85 (35.6)
	Unsatisfied	5 (2.1)
	Very unsatisfied	0 (0.0)
Cost of daycare (10,000 won)	< 30	62 (25.9)
	30~49	81 (33.9)
	50~99	73 (30.6)
	≥ 100	23 (9.6)

과 베이비시터양육($r=.403, p=.027$)을 이용하는 경우, 격리불안이 높을수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 반면에 직장보육시설양육 또는 조부모양육을 이용하는 경우에는 격리불안과 이직의도 간의 유의한 상관관계가 없었다(Table 4).

논 의

연구대상자들의 대리양육 유형은 일반보육시설양육을 이

용하는 경우가 가장 많았고, 직장보육시설양육을 포함한 기관양육이 66%, 개인대리양육은 44%를 차지하였다. 선행연구[4]에서 기관양육이 78.9%였던 것에 비해 기관양육의 비율은 감소하였으나, 여전히 기관양육이 대리양육의 주요 유형임을 알 수 있다. 이는 핵가족의 확대로 집안에 아동을 돌봐줄 수 있는 성인 가구원이 없는 경우가 많고, 아동에 대한 보육의 기능을 넘어서 교육의 기능을 함께 수행하는 보육시설에 대한 의존도가 높으며, 믿고 맡길 수 있는 베이비시터를 구하기 쉽지 않고 비용이 많이 드는 현실을 반영한 결과로 보인다.

대리양육에 대한 만족도는 응답자의 2/3에서 만족하였는데, 우리나라는 2013년 이후 자녀양육의 경제적 부담을 완화하기 위해 개인과 어린이집에 보조금을 지원하여 무상보육 정책을 시행하고 있는 것과도 관련이 있는 것으로 생각된다. 그러나 응답자의 1/3은 만족하지 않는 것으로 나타나 대리양육 과정에 대한 불만족이 있는 것으로 보여진다. 본 연구에서는 만족하지 않은 이유에 대해 자료수집이 이루어지지 못하였기 때문에 만족하지 않는 이유에 대한 추가적인 조사가 필요할 것으로 생각된다.

본 연구에 참여한 취업여성의 격리불안은 5점 만점에 3.01점이었다. 이는 서울시 직장보육시설에 양육을 의뢰한 취업여성을 대상으로 한 Yu와 Lee [9]의 연구에서 보고한 2.88점보다는 높고, 간호사 취업여성을 대상으로 한 Kim [21]의 연구에서 보고한 3.36점에 비해서는 낮게 나타났다. 이러한 연구간 격리불안 차이는 연구대상자의 직업유형과 관련이 있을 것으로 생각되는데, 본 연구와 Yu와 Lee [9]의 연구는 다양한 유형의 직업을 가지는 여성이 포함된 반면, Kim [21]의 연구는 간호사만을 대상으로 하고 있다.

취업여성의 격리불안은 대리양육 만족도가 높은 경우 더 낮은 것으로 나타났는데, 간호사를 대상으로 한 Park 등[22]의 연구에서 대리양육에 대해 만족한다고 응답한 경우가 보통 또는 불만족이라고 응답한 경우보다 낮은 격리불안을 나타낸 결과와 일치하였다. 한편, 본 연구에서는 대리양육 유형에 따라 격리불안에 유의한 차이가 없었는데, 간호사를 대상으로 한 Park 등[22]의 연구에서는 대리양육 유형에 따른 유의한 차이가 있었고, 또 다른 간호사를 대상으로 한 Kim [21]의 연구에서는 대리양육 유형에 따른 격리불안에 유의한 차이가 없었다. 이러한 차이는 연구에 따라 대리양육 유형을 다양하게 분류하였기 때문으로 생각되는데, Park 등[22]의 연구에서는 일반보육시설, 조부모나 친척 등의 집에 맡김, 다른 양육자(조부모, 친척 등)가 집으로 옴, 주중에만 다른 가족의 집에서 양육, 집에서 다른 가족이 돌봄(대가족) 등 5가지로 분류하였고, Kim [21]의 연구에

Table 2. Maternal Separation Anxiety and Turnover Intentions of Working Mothers

(N=239)

Variables (number of items)	Possible range	Actual range	M±SD	M±SD (item)
Maternal separation anxiety				
Total (39)	39~195	61~161	117.6±17.6	3.01±0.45
General maternal separation anxiety (13)	13~65	13~61	39.4±9.9	3.03±0.76
Perception of separation effects on the child (10)	10~50	12~42	25.1±5.4	2.51±0.54
Absolute belief in maternal protection (6)	6~30	13~29	21.2±2.9	3.52±0.48
Desire for close physical contact with the child (5)	5~25	6~25	16.8±3.3	3.36±0.65
Employment-related separation concerns (5)	5~25	6~23	15.1±2.9	3.02±0.59
Turnover intentions (5)	7~35	5~35	17.8±6.4	3.55±1.29

Table 3. Maternal Separation Anxiety and Turnover Intentions of Working Mothers by General and Daycare-related Characteristics of Working Mothers

(N=239)

Variables	Categories	Maternal separation anxiety			Turnover intentions		
		M±SD	t or F	p	M±SD	t or F	p
Age (year)	≤ 35	116.4±17.8	-1.45	.150	17.9±6.5	0.59	.553
	≥ 36	119.8±17.0			17.4±6.4		
Education	High school & college	117.0±17.6	-0.47	.636	18.2±6.5	0.90	.369
	≥ University	118.1±17.6			17.4±6.4		
Job	Sales workers	118.4±19.2	0.53	.715	17.1±6.9	1.00	.407
	Officers	117.2±18.6			18.3±6.8		
	Managers	118.2±16.2			19.4±6.6		
	Professionals	114.7±17.4			17.2±6.0		
	Others	119.7±11.7			18.9±5.1		
Monthly income (10,000 won)	< 200	116.9±18.9	0.72	.489	18.5±6.4	0.88	.417
	200~299	118.7±16.5			17.6±6.4		
	≥ 300	115.1±18.3			16.9±6.5		
Child's age (year)	≤ 1	116.9±18.2	0.20	.821	16.6±7.2	1.61	.203
	2~3	118.6±17.2			18.6±6.2		
	4~5	117.1±17.7			17.2±6.4		
Child's gender	Male	116.6±18.1	-0.92	.360	17.3±6.7	-1.25	.212
	Female	118.6±17.0			18.3±6.2		
Type of daycare	Workplace nursery ^a	119.2±12.6	2.23	.085	18.0±5.2	5.70	.001 (b=c≠d)
	Daycare center ^b	115.3±17.5			17.3±7.0		
	Grandparents care ^c	116.9±20.2			16.2±5.7		
	Baby sitter care ^d	124.2±18.4			21.9±5.8		
Satisfaction with daycare	(Very) satisfied	113.9±17.3	4.27	< .001	17.8±6.4	-0.13	.899
	So-so or unsatisfied	123.6±16.3			17.7±6.6		

Table 4. Correlation between Maternal Separation Anxiety and Turnover Intentions of Working Mothers by Daycare Types (N=239)

Variable	Turnover intentions				
	Workplace nursery (n=48)	Daycare center (n=110)	Grandparents care (n=51)	Baby sitter care (n=30)	Total (n=239)
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Maternal separation anxiety	.194 (.186)	.298 (.002)	-.037 (.795)	.403 (.027)	.247 (< .001)

서는 양가부모님, 형제·자매, 어린이집의 세 유형으로 분류하였다. 취업여성의 격리불안은 연령, 학력, 직업, 급여, 자녀의 연령, 성별과 따른 유의한 차이는 없었는데, 간호사를 대상으로 한 Kim [21]의 연구에서와 일치하였다.

본 연구에 참여한 취업여성의 이직의도는 7점 만점에 3.55점이었다. 이 결과는 이직의도를 측정하는 도구가 달라 직접적인 비교는 어렵지만 간호사를 대상으로 한 Kim [21]의 연구에서 보고한 5점 만점에 3.10점에 비해서는 다소 낮게 나타났다. 취업여성의 이직의도는 대리양육 유형에 따라 유의한 차이를 보였는데, 베이비시터양육을 이용한 대상자에서 다른 유형의 대리양육을 이용한 대상자보다 높은 이직의도를 보였다. 본 연구와 동일한 대리양육 분류체계를 이용하지 않아 직접적인 비교는 어렵지만 Kim [21]의 연구에서는 어린이집보다는 양가부모님이나 형제 및 친척에 의한 양육에서 이직의도가 높았으나, 유의한 차이를 보이지 않아 대리양육 유형에 따른 이직의도에 대해서는 추가적인 연구가 필요할 것으로 생각된다. 본 연구에서 취업여성의 이직의도는 연령, 학력, 직업, 급여, 자녀의 연령, 성별과 따른 유의한 차이는 없었는데, 간호사를 대상으로 한 Kim [21]의 연구에서와 일치하였다.

마지막으로 취업여성의 대리양육 유형에 따른 격리불안과 이직의도의 상관관계 분석 결과에서 취업여성의 격리불안과 이직의도는 정적 상관관계를 보였으며, 특히 일반보육시설양육과 베이비시터양육을 이용하는 경우 격리불안과 이직의도의 정적 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 취업여성의 정서적 안정에 긍정적인 영향을 주는 대리양육 유형은 이직의도를 낮추어 취업여성의 취업 유지에도 긍정적인 영향을 주는 것으로 해석될 수 있다.

이상의 연구결과를 종합하면, 연구대상자인 취업여성의 격리불안은 5점 만점에 3.01로 중간 이상이고 이직의도는 7점 만점에 3.55점으로 중간 수준으로, 간호사에 비해서는 낮은 수준이지만 이를 감소시키기 위한 노력은 필요할 것으로 생각된다. 취업여성의 격리불안의 증가는 이직의도의 증가와 상관성이 있으며, 이직의도가 이직으로 연결되는 경우 여성의 경력단절을 초래할 수 있다. 여성의 경력단절은 여성이 노동시장에 재복귀하는 과정에서 고용의 질이 하락하게 되어 정규직이 아닌 일용직이나 계약직과 같이 상대적으로 고용이 불안정한 상태로 재진입하게 되며, 고용의 불안정성 등의 이유로 또다시 경력단절을 반복하게 되는 것이다[23]. 간호사는 대표적인 취업여성군으로 본 연구결과는 간호사들이 격리불안과 이직의도를 낮추는 방안을 마련하는데도 기여할 수 있을 것으로 생각된다. 즉, 본 연구에서 취업여성의 격리불안은 대리양육 만족도

가 높을수록 감소하였고, 이직의도는 대리양육 유형 중 베이비시터양육에서 가장 높았다. 따라서, 취업여성의 격리불안을 줄이기 위해서는 주기적으로 대리양육 만족도를 평가하고 개선방안을 마련할 필요가 있다. 그리고 이직의도가 높은 베이비시터양육의 문제점을 파악하고 이를 개선하기 위한 중재를 강구하여야 할 것이다.

본 연구는 대리양육의 유형을 대리양육 주체와 직장 보육지원 등에 따라 다양하게 분류하여 취업여성의 격리불안과 이직의도의 차이를 살펴보고, 이에 대리양육 유형에 따라 취업여성의 격리불안과 이직의도에 차이가 있는지를 확인하였다는 점에서 의의를 둘 수 있다. 그러나, 다음과 같은 몇 가지 제한점이 있으며, 연구결과를 해석하는데 주의가 필요하다. 첫째, 본 연구에서는 취업여성의 격리불안에 영향을 주는 변인으로 자녀의 기질을 배제하고, 질환 여부, 출생 순위 등의 변수 또한 통제하였으므로 격리불안에 영향을 주는 다양한 변수를 설명하는데 제한이 있다. 마찬가지로 취업여성의 이직의도를 설명할 수 있는 조직몰입, 직무만족 등의 다른 변수에 대한 연구가 부족하였다. 둘째, 본 연구는 첫째 자녀를 기준으로 조사하였으며, 둘째 또는 셋째 자녀와 관련된 격리불안 및 이직의도에 대해서는 파악하지 못하였다. 셋째, 본 연구의 대상을 경상남도의 두 지역으로 한정하고 사업장을 편의추출 하였으므로 연구결과를 일반화 하는 데는 어려움이 있다.

결론 및 제언

본 연구결과, 미취학 아동을 대리양육 하는 취업여성들은 일반보육시설을 가장 많이 이용하고 있으며, 격리불안은 5점 만점에 3.01로 중간 이상이고 이직의도는 7점 만점에 3.55점으로 중간 수준이었다. 취업여성의 격리불안은 대리양육 만족도가 높을수록 감소하였고, 이직의도는 대리양육 유형 중 베이비시터양육에서 가장 높았다. 따라서, 취업여성의 격리불안을 줄이기 위해서는 주기적으로 대리양육 만족도를 평가하고 개선방안을 마련할 필요가 있다. 그리고 이직의도가 높은 베이비시터양육의 문제점을 파악하고 이를 개선하기 위한 중재를 강구하여야 할 것이다.

REFERENCES

1. Statistics Korea. Female economically active population and participation rate [Internet]. 2015. [Cited 2015 July 2]. Available from: URL: <http://www.kostat.go.kr>
2. Park GJ. A study on the effect of work family compatibility

- support policy on child foster burden and childbirth attitude [dissertation]. Seoul: Myongji University; 2008. p. 1-165.
3. Jeong YJ, Jeon GY. The effects of types of childcare and work-family culture on guilty to the parenting by others of working mothers with infants. *Korean J Fam Welf.* 2015;20(4): 673-91.
 4. Kim YM, Ryu YK. A study on Korean women's behavior in choosing the type of child care: an effect of subjective perception and objective condition. *J Korea Assoc Child Care Educ.* 2014;89:215-36.
 5. Ministry of Health & Welfare. Childcare statistics [Internet]. 2014. [Cited 2014 December 31]. Available from: URL: <http://www.mohw.go.kr>
 6. Yoo GS. Work-family balance policies responding to low fertility. *Korean J Culture Soc Issues.* 2012;18(1):111-25.
 7. Park SO. Maternal separation anxiety on the pattern of child care and mother's employment. *Korean J Psychol Develop.* 1994;7(2):24-37.
 8. Choi MS. The analysis of factors affecting the separation anxiety of working mothers whose children are institutionalized at care facilities for younger children [master's thesis]. Busan: Dong-A University; 2010.
 9. Yu MA, Lee JL. The effects of mother's separation anxiety and parenting attitude on infant's adjustment to child care center. *Multi-Cultural Contents Studies.* 2011;11:333-56.
 10. Ministry of Health & Welfare. Korea Institute of Child Care & Education. National survey results on the child care. 2012.
 11. Myeong CA. Research on preschooler's child care situation and workplace child care facilities revitalization [master's thesis]. Suncheon: Suncheon National University; 2006.
 12. Baek JH, Cho BH. A study on infant compliance according to the types of care and multiple attachments. *Korean J Child Stud.* 2010;31(1):147-62.
 13. Kang MR. The relationship between foster care types and parenting stress of dual-employed parents [master's thesis]. Seoul: Dankook University; 2003.
 14. Song WK. A study on parenting stress, efficacy and behavior of a nurse according to types of foster care [master's thesis]. Seoul: Kyung Hee University; 2012.
 15. Choi JA. A study on the current condition of baby caring and the way of it's improvement for married female nurse [master's thesis]. Seoul: Dongguk University; 2004.
 16. Hock E, Gnezda M, McBride S. Maternal separation anxiety: mother-infant separation from the maternal perspective. *Child Develop.* 1989;60:703-802.
 17. Kim MH. The effects of mother's separation anxiety and parenting guilt feelings on parenting behavior among working and nonworking mothers. *The Korean J Human Develop.* 2012;19(4):99-115.
 18. Cho BH, Park SO. Development of the maternal separation anxiety scale. *Korean J Child Stud.* 1992;13(1):16-37.
 19. Price J, Mueller C. A causal model of turnover for nurses. *Acad Manage J.* 1981;34:543-65.
 20. Wayne SJ, Shore LM, Liden RC. Perceived organizational support and lead-member exchange: a social exchange perspective. *Acad Manage J.* 1997;40(1):82-111.
 21. Kim MN. Guilt in raising children, separation anxiety, and turnover intentions of nurses [master's thesis]. Seoul: Ewha Womans University; 2013. p. 1-61.
 22. Park YK, Yi JUY, Lim SR, Jang HR, Jang HJ, Kim JS. Parenting stress, parenting guilt feelings, separation anxiety and alternative care in hospital-nurses. *J Korea Contents Assoc.* 2014; 14(7):302-11.
 23. Lee BH. Labor 20 years through statistics. Seoul: Korea Labor Institute; 2008.