

# 아이돌보미의 근무특성과 대인관계 특성이 직무만족에 미치는 영향

## The Impact on the Child Caregiver's Job Satisfaction from Characteristics of Work and Characteristics of Interpersonal Relationship

김나원, 고재욱

가톨릭관동대학교 일반대학원 사회복지학과

Na-Won Kim(nawon130823@hanmail.net), Jea-Ug Ko(kojea62@hanmail.net)

### 요약

본 연구는 아이돌보미의 근무특성과 대인관계특성이 직무만족에 미치는 영향을 분석하여, 아이돌보미의 직무만족을 높이고 아이돌봄사업의 서비스의 질을 향상 시키는 자료로 활용하는데 목적이 있다. 설문조사는 S특별시 지역 아이돌보미 114명을 대상으로 실시하였다.

주요 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 인구사회학적 특성에 따른 아이돌보미의 직무만족에 일부는 유의미한 차이를 보이고, 일부는 영향이 없었다. 둘째, 아이돌보미의 근무특성, 대인관계특성, 직무만족 간에는 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 분석되었다. 셋째, 회귀모형의 추정결과 근무특성은 유의미한 차이를 보이고 있으며 대인관계특성은 직무만족에 중요한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

결론적으로 동료관계, 이용자가족 관계, 돌봄대상아동 관계가 높아질수록 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다.

따라서, 직무만족을 높일수 있도록 제도적인 개선과 교육프로그램을 개발함으로써 아이돌보미의 직무만족을 높이고 서비스의 질을 향상하는데 노력을 해야 한다.

■ 중심어 : | 아이돌보미 | 근무특성 | 직무만족 | 대인관계특성 |

### Abstract

This study attempts to explore impact on the Child Caregiver's Job Satisfaction from Characteristics of Work and Characteristics of Interpersonal Relationship, and provide them with basic data to increase the Child Caregiver's Job Satisfaction and to improve the quality of the child caregiver service business.

We was conducted among our surveys the Child Caregivers 114 of S metropolitan city. Key study outcome is as follows. : First, the sociology of population by the Visual Characteristic on Job Satisfaction of the Child Caregiver was showing some significant differences, Some had no effect. Second, Child Caregiver's Characteristic of Work and Interpersonal Relationship Characteristics, formerly the (+) correlation between Job Satisfaction is analyzed. Third, the estimated result of the regression model Characteristics of Work have to have a meaningful difference in the important influence on Job Satisfaction and Interpersonal Relationship Characteristics and were shown to.

In conclusion, co-worker relationships, relationships of the family to receive child care service, relationships of the children to receive child care service, there is a greater Job Satisfaction to be associated entities. Therefore, We must make an effort to increase the child caregiver's job satisfaction and to enhance the quality of child care service from improving the child care system and developing the various education programs.

■ keyword : | Child Caregiver | Characteristics of Work | Job Satisfaction | Characteristics of Interpersonal Relationship |

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성 및 목적

2000년대 이후 지속된 저출산 문제는 우리 사회의 큰 화두가 되고 있다. 이에 정부는 출산을 제고와 여성의 경제활동 지원 목적으로 다양한 양육지원 정책을 지속적으로 확대하여 왔다[1]. 하지만 기혼 여성들이 ‘일과 가정의 양립’을 저해하는 가장 큰 어려움으로 육아부담을 들고 있음에도 불구하고, 이에 대한 사회적 대책은 여전히 미비한 상태이다[2-5].

출산과 육아로 인한 경력단절은 또 다른 자녀 출산을 기피하게 하여 저출산 현상을 연계하므로 여성인적 자원의 활용과 저출산·고령화 시대에 대한 대응이라는 측면에서 여성의 경력단절예방을 위한 정부의 정책이 필요하다[6].

20세기 중반 이후 여성의 경제활동참가율이 증가하고 고령화 등이 심화되면서 가족이나 사적관계망을 통해 일상적 돌봄요구가 충족되던 과거의 방식이 더 이상 대안이 되지 못하는 경향이 증가하고 있다. 이렇듯 가족원에 의한 사적 돌봄 제공 가능성이 약화되면서 이러한 부분을 대체 해 줄 공적 돌봄서비스의 필요성이 증가하였다[3][7-9].

2013년도 미취학 아동의 전면 무상보육의 실시는 보육에 대한 국가적 책임이 한층 강화되었음을 시사한다[1]. OECD에서도 만0~2세 영아는 가정에서 양육하고 육아는 보육기관에서 보육이 바람직하다고 권고하고 있어 가정 내 보육지원에 힘을 실고 있다[10]. 하지만 자녀 돌봄과 발달을 위해 보편적으로 이용되고 있는 시설 보육은 주 양육자의 출장이나 야근 등과 같은 긴급한 상황에서 돌봄 수요를 지원하기에는 한계가 있다[11].

아이돌봄 서비스는 건강가정기본법을 기반으로 가정 내 개별 돌봄 서비스를 활성화 하여 취업 부모들의 양육부담을 감소시키고 개별 양육을 희망하는 보육수요자에 대응하고자 2006년 천안과 울산 2개 지역 건강가정지원센터에서 아이돌봄 서비스 시범 운영을 시작으로 2007년도는 전국 38개 건강가정지원센터 등에서 실시 되었다[12].

아이돌봄지원사업은 정부에서 일부 지원하고 관리하

는 사업으로써 아이돌보미들의 직무만족을 높이므로써 아이들의 아이돌봄자 역할을 잘 수행할 수 있도록 하여 수요자들의 만족이 향상된다면 아이돌봄지원사업이 좀더 안정되고 검증된 보육정책으로 발전할 수 있다고 보여진다.

따라서 정부에서도 아동양육지원은 기존의 보육시설에 중점을 두어 서비스를 제공하되 아동연령, 부모취업 여부, 취업 형태 등에 따라 각 가정이 요구하는 양육 지원서비스가 점차 다양해지면서 시설 보육만으로는 수요 충족에 한계가 발생하여 탄력적이고 다양한 수요자 중심의 보충적 양육 서비스 제공이 필요하게 되었다.

이러한 시대적 요구에 발맞춰 시설보육의 사각지대를 해소하고자 ‘아이돌봄지원사업’이 양적인 수치에 근거한 사업평가에서 벗어나 아이돌보미의 활동을 통해 돌봄의 본질과 양상을 파악하고 분석하여 아이돌보미 관점에서 아이돌보미의 처우개선에 대한 연구도 필요하다.

보육기관에서 보육의 질을 논할 때 교사의 질이 다른 어떤 요인도 상쇄시킬 수 있을 만큼 중요한 요인인 것처럼 아이돌봄서비스를 제공하는 아이돌보미에 대한 연구는 아이돌봄지원사업의 질적 향상을 위해서 필수적이라 할 수 있다.

따라서, 본 연구는 아이돌보미의 직무만족의 영향을 미치는요인을 파악하여 아이돌보미의 직무만족향상과 개선에 기여하고자 하는 목적으로 다음과 같은 연구문제의 가설을 설정 하였다.

첫째, 아이돌보미의 인구사회학적 특성과 직무만족에 관계가 있을 것이다.

둘째, 아이돌보미의 근무특성과 대인관계특성이 직무만족에 영향 관계가 있을 것이다.

셋째, 아이돌보미의 대인관계특성은 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

## II. 이론적 배경

### 1. 아이돌봄지원사업

아이돌봄지원사업의 정의는 부모가 모두 직업이 있

어 아이를 돌볼 수 없을 때 아이돌보미를 가정에 파견하여 아이돌봄서비스를 하는 사업으로 정부가 지원하고 관리하는 사업이다[13][14].

아이돌봄지원사업은 부모의 다양한 자녀 양육 수요를 충족시킬 수 있도록 가정 내 개별 양육을 희망하는 수요에 탄력적 대응하여 취업 부모들의 양육부담 경감시키고, 경력단절 중장년 여성의 고용을 증진하며, 취약계층의 육아 역량 강화를 위한 사업이다[12][15].

또한 이 사업의 목적은 첫째는 아동의 안전한 보호, 둘째는 취업부모의 양육부담을 해소하기 위함이고, 셋째는 중장년 여성들을 육아 전담인력으로 양성하여 사회적 일자리 창출위함이다[12][15].

2010년도에 영아종일제 돌봄 서비스 사업이 신규 실시되어 아이돌봄지원사업은 크게 시간제 서비스와 종일제 서비스로 구분되어 있으며 2012년 2월1일 아이돌봄지원법이 공포, 8월2일 시행되어 아이돌봄서비스 이용자 뿐 만 아니라 아이돌보미에게도 안정된 직업으로 보장되기 시작하였다고 볼 수 있다[12].

아이돌봄지원사업은 건강가정기본법에 근거를 두고 2006년 시범운영을 시작으로 운영되고 있는 정부지원 사업이다[15].

## 2. 직무만족

직무의 사전적 정의는 “직책이나 사업장에서 책임을 지고 담당하는 맡은 바 임무”이다.

직무만족의 정의를 살펴 보면, 정수영은 직무만족이란 “개인이 자신의 직무와 그 환경에 대해 가진 정서 상태”로 보았다[16].

Tiffin과 McCormick은 “직무만족이란 직무에서 체험된 또는 직무로부터 유래하는 욕구충족의 정도로서 이는 각 개인의 가치체계에 따라 다른 형태를 나타낸다”고 하였다[17].

Locke는 모든 사람에게 동일한 욕구의 정해진 위계가 있다는 접근법에 대한 반발과 인간의 욕구는 사람마다 다양하다는 논리에 근거하여 직무만족을 “개인의 가치들”과 “직무와 그 환경에 대한 지각들” 사이의 상호작용으로 주로 기인하는 것이라고 보았다[18].

그는 직무만족을 “개인이 자신의 직무를 평가하거나

직무를 통해서 얻게 되는 경험을 평가함으로써 얻게 되는 유쾌함이나 긍정적인 정서 상태”라고 정의 하였다[18].

직무만족이 중요한 이유는 그것이 삶의 질과 관련되어 있기 때문이며 개인에게 경제적·물질적 성장을 위한 주요 도구로서만 아니라 조직의 효과성 및 조직의 원활한 운영을 평가하는 중요한 기준이 되기 때문이다.

## 3. 선행연구 고찰

아이돌봄서비스의 특성상 대인관계 업무가 추가 되기 때문에, 이로 인해 발생하는 다양한 직무스트레스가 존재할 수밖에 없다[19].

황혜신과 윤명자[2]의 연구에 의하면, 서울시 아이돌보미의 직무만족에 영향을 미치는 요인으로서 보수가 높고 근무환경이 좋을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났으며, 활동경력이 많을수록 직무만족도가 낮을 것으로 나타났다. 아이돌보미의 직무만족을 다룬 연구는 많지 않아 아이돌보미 직무만족에 관한 연구 자료의 축적이 필요하다.

아이돌보미의 기존 선행연구가 부족하여 광범위하게 사회복지관련 종사자의 직무만족에 대한 선행연구를 변수별로 살펴보고자 한다. 선행연구 동향은 다음과 같다.

아이돌보미의 인가사회학적 특성에 따른 선행연구를 살펴보면 이종모[20]의 연구에서 인가사회학적 특성 중 연령, 종교, 결혼 상태에 따라 직무만족도에 차이가 나타났다.

권정아[10]는 아이돌보미의 학력이 높을수록 자기효능감과 보육효능감에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났으며 김미정[21]의 유급가정봉사원을 대상으로 한 연구에서 학력이 직업신념에 영향을 미쳤다. 또한 이경란[22]의 연구에서 연령이 높을수록 직업의식이 높은 것으로 나타났다.

아이돌보미의 근무특성의 선행연구를 살펴보면 김유나[23]는 아이돌봄 서비스 종사자의 근무형태 특성상 조직에 대한 소속감이 상대적으로 낮은 것으로 나타났고, 김민주[24] 근무특성으로 영향을 미치는 것으로 연구결과가 나타났다.

이승부 연구에서 사회적 근무환경요인은 보수, 승진, 직무, 상사와의 관계, 동료와의 관계, 기관과의 관계, 이직률, 지지 및 자원 모두 직무만족에 상당히 긍정적 영향을 미치는 것으로 연구결과가 나타났다[36].

아이돌보미의 대인관계특성의 선행연구를 살펴보면 윤명자[2]는 아이돌보미 직업에 대한 인식이 긍정적일수록 인간관계에 만족하는 것으로 나타났으며, 김민주[24]는 제공기관 관계와 이용자와의 관계는 직무연속성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 이운주[25]는 직무만족에 대한 인간관계의 만족도 척도가 상관관계가 있는 것으로 나타나 직무만족에 영향을 미치는 변수로 판명되었다.

개인이 직무에 어느 정도 만족하느냐는 그의 생활 전반에 걸친 만족감에 지대한 영향은 준다. 그러므로 직무만족은 개인적 차원에서는 성취감과 보람을 가질 수 있도록 하며 조직의 차원에서는 개개인의 직무만족으로부터 기인한 조직의 효율성 및 조직의 원활한 운영을 평가하는 중요한 기준이 된다.

직무만족에 대한 여러 학자의 정의를 정리해 보면 아이돌보미의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구에서 최인란[26]은 아이돌보미의 직무만족에 영향을 미치는 독립변수로서 직무열의의 급여, 직업만족도, 수퍼비전, 연령, 학력, 건강상태 등으로 제시하였다. 황혜신과 윤명자[2]는 아이돌보미의 직무만족도에 영향을 미치는 변수로 개인적 특성, 활동특성, 활동인식에 따른 직무만족도를 분석하였다. 아이돌보미가 직무에 만족하게 되면 조직의 직무성과가 높아진다고 할 수 있다. 결과적으로 높은 직무만족이 서비스의 질을 제고하는 요인이 될 수 있다고 볼 수 있다[27]. 구체적으로 말해서 흥미롭고 다양한 일을 수행하는 사람, 대인관계가 원만한 사람, 쾌적한 작업환경에서 높은 수준의 급여와 복리후생을 받으면서 일하는 사람은 그렇지 못한 사람에 비해서 직무만족이 높다.

지금까지 사회복지서비스를 제공하는 종사자의 직무만족에 대한 연구들이 다양하게 이루어져 왔다. 그런데 이들 연구는 주로 요양보호사나 사회복지사를 분석한 연구들이 대부분이었으며, 아이돌보미의 직무만족에 관한 연구는 많지 않아 아이돌보미의 직무만족도에 관

한 연구는 부족했다.

따라서 아이돌봄서비스를 제공하는 아이돌보미의 처우개선을 통한 직무만족과 이용자의 서비스 질적 개선을 위하여 아이돌보미 근무특성이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는 지를 분석하고, 아이돌보미의 근무특성과 직무만족의 관계가 다른 표집대상을 대상으로 분석한 선행연구 결과들과 일관되는지를 검증하는 연구는 중요한 의의가 있을 것으로 판단된다.

본 연구의 목적은 아이돌봄서비스 제공자의 처우개선 및 수요자의 서비스 질 개선을 위한 아이돌봄서비스의 발전방안 마련과 돌봄서비스의 기틀을 마련하는데 자료로서 기여하고자 한다. 본 연구의 목적을 위하여 다음과 같은 연구문제를 가지고 연구하였다.

첫째, 아이돌보미의 인구사회학적 특성 중 학력, 건강상태, 가족부양책임, 자격증여부에 따라 직무만족 간의 차이가 있는가?

둘째 아이돌보미의 대인관계 특성과 직무만족 간의 관계는 어떠한가?

셋째 아이돌보미의 근무 특성과 대인관계 특성은 직무만족에 영향을 미치는가?

### III. 연구 방법

#### 1. 연구 모형

본 연구의 목적을 위하여 [그림 1]과 같은 연구모형을 설정 하였다.

첫째로, 독립변수로서 인구사회학적 특성 요인이 종속변수인 직무만족에 영향을 주는 요인이 무엇인지를 파악하기 위해서 사용하였다.

둘째로, 근무특성과 대인관계 특성을 독립변수로 직무만족을 종속변수로 사용하여 영향 관계 분석을 위해 사용하였다.

셋째로, 대인관계특성을 독립변수로서 각각 종속변수인 직무만족에 미치는 영향을 파악하기 위하여 사용하였다.

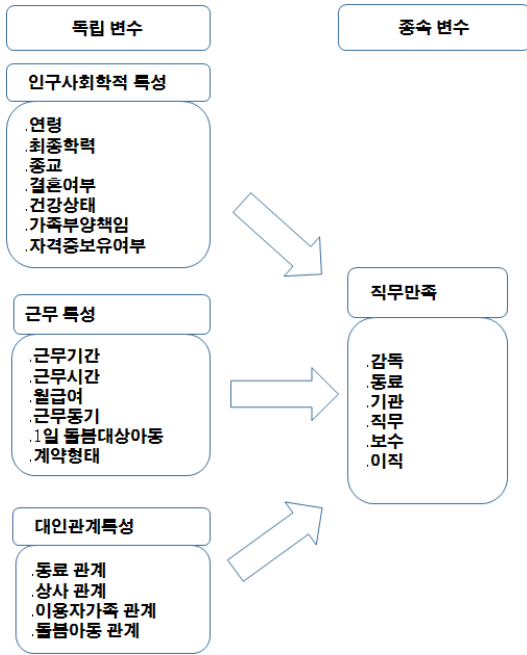


그림 1. 연구모형

2. 연구대상 및 절차

본 연구의 대상은 S시 25개구의 아이돌보미 114명을 대상으로 하였다. 사전조사는 K건강가정지원센터에서 근무하고 있는 아이돌보미 30명을 대상으로 2015년 3월 14일 사전조사를 실시하여 연구도구의 신뢰도 및 타당도를 분석하였다.

본 연구의 신뢰도와 타당도를 높이기 위해 아이돌보미 지원사업 담당자 2명, 사회복지전문가 2명과 함께 내용 및 난이도를 검증하고 각각의 연구도구의 신뢰도를 산출하여 그 결과를 바탕으로 연구도구를 수정·보완하였다. 본 조사는 S시 25개구의 아이돌보미지원사업 아이돌보미를 대상으로 2015년 6월 8월~7월 11일까지 설문조사를 실시하였다.

설문지 회수 방법으로는 연구자가 아이돌보미 집합 보수교육 장소를 직접 방문하여 연구목적을 설명하고 바로 회수하였다. 본 연구를 위해 배부된 설문지는 135부였으며 그중 부적절한 21부를 제외하고 114부를 분석하였다.

3. 표본의 인구통계적 요인 분석

본 연구 대상자의 인구사회학적 특성에 대해서 분석을 실시한 결과, 연령에서는 50대가 70.2%로 가장 많았으며, 60대 이상, 40대의 순으로 나타났고, 최종학력에서는 고졸이 74.6%로 가장 많았으며, 대졸 이상, 중졸의 순으로 나타났다. 종교에서는 무교가 48.2%로 가장 많았으며, 기독교, 천주교, 불교의 순으로 나타났으며, 결혼여부에서는 기혼이 90.4%, 사별이 9.6%로 나타났으며, 건강상태에서는 건강이 47.4%로 가장 많았으며, 보통, 매우 건강, 다소 건강 못 함의 순으로 나타났다. 가족 부양책임에서는 약간 도움이 40.4%로 가장 많았으며, 있다, 없다는 순으로 나타났으며, 보육관련 자격증 여부에서는 없다는 80.7%, 있다는 19.3%의 순으로 나타났다. 본 연구대상 아이돌보미의 인구사회학적 특성 하위영역은 [표 1]와 같다.

표 1. 아이돌보미의 인구사회학적 특성에 대한 분석

구분	빈도	퍼센트	
연령	40대	13	11.4
	50대	80	70.2
	60대 이상	21	18.4
최종학력	중졸	12	10.5
	고졸	85	74.6
	대졸 이상	17	14.9
종교	천주교	13	11.4
	기독교	36	31.6
	불교	10	8.8
	무교	55	48.2
결혼여부	기혼	103	90.4
	사별	11	9.6
건강상태	매우 건강	13	11.4
	건강	54	47.4
	보통	38	33.3
	다소 건강못함	9	7.9
가족 부양책임	있다	42	36.8
	없다	26	22.8
	약간 도움	46	40.4
보육관련 자격증 여부	없다	92	80.7
	있다	22	19.3
합계	114	100.0	

근무 특성에 대해서 분석을 실시한 결과, 근무기간에서는 2-5년이 58.8%로 가장 많았으며, 1년 이하, 6년 이상의 순으로 나타났으며, 근무시간에서는 4-8시간이 48.2%로 가장 많았으며, 8-12시간, 12시간 이상, 4시간 이하의 순으로 나타났다. 월 급여에서는 100만원 이하

가 57.0%, 101만원 이상이 43.0%로 나타났으며, 근무동기에서는 지인추천이 43.0%로 가장 많았으며, 안정된 직업, 가정경제 도움, 보람, 사회활동 차원의 순으로 나타났다. 1일 돌봄대상아동 수에서는 1명이 49.1%로 가장 많았으며, 2명, 3명 이상의 순으로 나타났고, 계약형태에서는 시간제가 59.6%로 가장 많았으며, 종일제와 시간제+종일제도 20.2%로 나타났다.

#### 4. 측정 도구

##### 4.1 근무 특성

근무 특성은 아이돌보미의 근무관련 요인으로서 아이돌보미의 직무만족에 미치는 영향을 통제하기 위해 투입되는 변수이다. 근무특성의 요인으로 근무기간, 근무계약형태, 근무시간, 평균월급, 근무동기, 1일 평균 돌봄아동 인원을 투입하였다.

표 2. 아이돌보미의 근무특성에 대한 분석

구분		빈도	퍼센트
근무기간	1년 이하	28	24.6
	2-5년	67	58.8
	6년 이상	19	16.7
근무시간	4시간 이하	11	9.6
	4-8시간	55	48.2
	8-12시간	35	30.7
	12시간이상	13	11.4
월급여	100만원이하	65	57.0
	101만원 이상	49	43.0
근무동기	지인추천	49	43.0
	사회적 필요	6	5.3
	안정된 직업	24	21.1
	보람	9	7.9
	사회활동차원	7	6.1
	가정경제도움	14	12.3
	기타	5	4.4
1일돌봄대상아동수	1명	56	49.1
	2명	38	33.3
	3명 이상	20	17.5
계약형태	시간제	68	59.6
	종일제	23	20.2
	시간제+종일제	23	20.2
합계		114	100.0

8개 범주의 근무동기를 안정된 직업이 필요해서, 사회적으로 필요할 것이라 생각되어 근무하고 있는 기관에서 원하기 때문에 아이돌보미 활동을 통한 보람을 얻기 위해서, 여가활동 및 사회활동 차원에서, 가정경제에 도움이 되기 위해서, 기타로 6범주로 재구성하였고 근

무형태는 시간제, 종일제, 시간제와종일제로 구분 하였으며 근무기간, 평균월급, 1일 평균 돌봄대상아동 인원 중에서 직무만족에 유의한 차이를 보였던 변수들을 더 비변수로 투입하였다.

##### 4.2 대인관계 특성

대인관계 특성 정도가 아이돌보미의 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 확인하기 위하여 투입하는 변수이다. 대인관계 특성에 대한 탐색적 요인분석 결과, 총 4개의 요인으로 추출되었으며, 각 요인의 아이겐 값은 1.0이상이었으며, 각 요인적 재치는 모두 0.5이상, 타요인의 요인적 재치는 0.5이하로 나타나고 있었다. 그리고 총 누적변량은 74.338로서 대인관계 특성에 대한 측정문항의 설명력은 74.338%인 것으로 볼 수 있다. 또한 KMO=0.768,  $\chi^2=550.617$ 로서 통계적으로 유의미한 것으로 나타나고 있어 대인관계 특성에 대한 요인분석 결과가 적합하다는 것을 알 수 있다.

이 후의 분석에서는 각 요인의 산술평균을 산출하여 동료관계, 상사관계, 이용자가족관계, 돌봄대상아동관계 등의 요인 명을 사용하였다.

##### 4.3 직무 만족

본 연구에서 종속변수로 사용한 직무만족은 자신의 직무와 관련하여 경험하게 되는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태로 정의하였다[20]. 직무만족을 측정하기 위해 사용된 도구는 Smit, Kendall & Hulin[28]에 의해 개발된 직무만족지표(Job Descriptive Index :JDI)를 기초로 유병주(1982)가 사용한 설문지로 7개 하위영역(직무, 감독, 보수, 승진, 동료, 기관, 이직) 중에서 아이돌보미와 관련이 없는 승진에 관한 측정문항을 제외한 6개 하위영역으로 구분하여 31문항으로 구성된 문상현[29]의 척도를 사용하였다.

#### 5. 측정 도구의 타당성 및 신뢰도 검증

측정변수에 대한 타당성 검증을 위하여 요인분석을 했으며, 측정변수에 대한 신뢰도 검증을 위하여 내적일관성을 분석할 수 있는 Cronbach's Alpha값을 사용하였다.

측정변수의 신뢰도 검증 결과는 [표 3]이다.

표 3. 측정변수에 대한 신뢰도 검증

변 수		Cronbach's Alpha
대인관계적 특성	동료관계	.901
	상사관계	.884
	이용자가족	.908
	돌봄 아동	.726
직무만족	감독	.903
	동료	.908
	기관	.751
	직무	.692
	보수	.734
	이직	.856

측정변수의 분포를 분석하기 위하여 기술통계 분석을 실시하였고, 표본의 인구사회학적 요인에 따른 직무만족의 차이를 분석하기 위하여 독립표본 t검증과 분산분석을 하였다.

대인관계 특성이 직무만족에 미치는 영향을 분석하기 위하여 다중회귀분석을 하였다.

측정변수의 타당성을 분석하기 위하여 요인분석을 실시하였다. 본 연구에서는 정보의 손실을 최대한 감소하면서 많은 문항들을 가능한 적은 수의 요인으로 축소 또는 추출하고자 주성분분석을 실시하였으며, 요인의 회전은 요인간 상호독립성을 유지하여 회전하는 직교 회전인 베리맥스 로테이션을 사용하였으며, 요인수의 결정은 아이겐값 1.0을 기준으로 분석을 실시하였다. 또한 각 요인의 적재치가 0.5이하인 경우 분석에서 제외하였으며, 타요인의 적재치가 0.5이상인 경우도 분석에서 제외하였다. 그리고 요인분석의 적합한가를 분석하기 위하여 KMO값을 사용하였으며, 이의 통계적 검증으로 Bartlett의 구형성 검증을 실시하였다. 측정변수에 대한 신뢰도 검증을 위하여 내적일관성을 분석할 수 있는 Cronbach's Alpha값을 사용하여 분석하였다. 내적일관성이란 해당 측정도구를 동일한 집단에게 재배포하였을 때 동일한 결과가 나올 수 있는가를 의미하는 것으로 일반적으로 사회과학에서는 Cronbach's Alpha값이 0.6이상이면 신뢰도가 있다고 판단할 수 있다.

대인관계적 특성에 대한 탐색적 요인분석 결과, 총 4개의 요인으로 추출되었으며, 각 요인의 아이겐값은 1.0 이상이었으며, 각 요인적재치는 모두 0.5이상, 타요인의

요인적재치는 0.5이하로 나타나고 있었다. 그리고 총 누적변량은 74.338로서 대인관계적 특성에 대한 측정문항의 설명력은 74.338%인 것으로 볼 수 있다. 또한 KMO=0.768,  $\chi^2=550.617$ 로서 통계적으로 유의미한 것으로 나타나고 있어 대인관계적 특성에 대한 요인분석 결과가 적합하다는 것을 알 수 있다. 이 후의 분석에서는 각 요인의 산술평균을 산출하여 동료관계, 상사관계, 이용자가족, 돌봄아동이라는 요인명을 사용하였다.

### 6. 자료 분석

본 연구에서는 설문지의 데이터 코딩을 거쳐 SPSS ver 19.0을 사용하여 통계적 자료처리를 실시하였으며, 유의수준은  $p < 0.05$ 로 설정하여 분석을 실시하였다.

- 1) 표본의 인구사회학적 특성을 분석하기 위하여 빈도수와 백분율을 산출하여 빈도분석을 하였다.
- 2) 아이돌보미의 대인관계 특성인 상사관계, 동료관계, 이용자가족, 돌봄아동 간의 관계를 살펴보기 위해 Pearson의 적률상관분석을 실시하였다.
- 3) 대인관계 특성이 어떠한 영향을 미치는지 분석하기 위해 투입되는 변수의 동료관계, 상사관계, 이용자가족과의 관계, 돌봄아동과의 관계 등 4개의 요인을 직무만족의 요인별로 회귀분석을 실시하였다.

## IV. 결과 및 해석

### 1. 아이돌보미의 인구사회학적 특성에 따른 직무만족 간의 차이

아이돌보미의 학력, 건강상태, 가족부양책임, 자격취득여부에 따른 직무만족의 차이를 알아보기 위해 평균과 표준편차를 산출하고, 일원변량분석(one-way ANOVA)을 실시하였다.

아이돌보미의 학력, 건강상태, 가족부양책임, 자격취득여부에 따른 이직의도의 차이는 [표 4]와 같다.

학력에 따른 직무만족에 대한 차이를 분석한 결과, 보수( $F=4.785, p < 0.05$ ), 기관( $F=5.091, p < 0.01$ )에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있었으며, 보수와 기관

만족 모두 중졸에서 가장 높게 나타나고 있었다. 하지만 그 외의 변수에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있지 않았다. 이러한 결과는 선행연구[2][24][26]와 일치한다.

표 4. 학력, 건강상태, 가족부양책임, 자격증여부에 따른 직무만족에 대한 차이 분석

구분	직무	보수	감독	동료	기관	이직	
학력	중졸	4.50±48	3.40±61	4.07±45	3.90±83	4.20±45	1.83±72
	고졸	4.32±38	2.81±64	3.99±57	4.12±64	3.70±48	1.80±67
	대졸 이상	4.38±42	2.89±53	3.84±63	4.15±74	3.66±74	2.28±1.15
F, p	1.180.311	4.785* .010	.683 .507	.601 .550	5.091** .008		2.872.061
건강 상태	매우 건강	4.60±34	2.43±80	4.62±50	4.65±46	3.80±69	1.44±50
	건강	4.33±34	2.82±59	3.90±55	4.13±68	3.63±48	1.89±88
	보통	4.38±40	3.19±56	3.94±53	4.00±58	3.91±55	1.84±67
	다소 못함	3.89±47	2.60±39	3.67±28	3.53±71	3.71±51	2.53±29
F, p	6.841*** .000	6.844*** .000	8.010 *** .000	6.014** .001	2.002 .118	3.811* .012	
가족 부양 책임	있다	4.30±44	2.82±64	4.00±56	4.15±57	3.82±56	1.98±68
	없다	4.35±34	2.85±50	4.04±56	4.28±74	3.68±64	1.78±98
	인간 도움	4.39±38	2.96±71	3.92±59	3.95±70	3.73±46	1.83±73
F, p	.592 .555	.573 .565	.466 .616	2.317.103	.625 .537	.694 .502	
자격증	없다	4.33±39	2.94±63	3.98±56	4.05±65	3.76±49	1.81±66
	있다	4.40±42	2.66±64	3.97±63	4.32±72	3.70±73	2.13±1.10
t, p	-.716 .476	1.819.072	.031 .975	-1.723.088	.475 .636	-1.720.088	
합계	4.35±40	2.88±64	3.98±57	4.10±67	3.75±54	1.87±77	

\* : p<.05, \*\* : p<.01, \*\*\* : p<.001

건강상태에 따른 직무만족에 대한 차이를 분석한 결과, 직무(F=6.841, p<0.001), 보수(F=6.844, p<0.001), 감독(F=8.010, p<0.001), 동료(F=6.014, p<0.01), 이직(F=3.811, p<0.05)에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있었으며, 직무, 감독, 동료는 매우 건강에서 직무만족이 가장 높았으며, 보수는 보통에서 가장 높았고, 이직의도는 다소 건강못함에서 가장 높게 나타나고 있었다. 하지만 기관 변수에서는 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있지 않았다. 이러한 결과는 선행연구[30]과 일치 하며, [29]와는 일치 하지 않는다.

가족부양책임에 따른 직무만족에 대한 차이를 분석한 결과, 직무, 보수, 감독, 동료, 기관, 이직에서 모두 통

계적으로 유의미한 차이를 보이고 있지 않았다. 이러한 결과는 선행연구[29]와 일치한다.

자격증에 따른 직무만족에 대한 차이를 분석한 결과, 직무, 보수, 감독, 동료, 기관, 이직에서 모두 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있지 않았다. 이러한 결과는 [27][29][31][32]와 일치한다.

## 2. 아이돌보미의 대인관계 특성과 직무만족간의 관계

아이돌보미의 대인관계 특성인 상사관계, 동료관계, 이용자가족, 돌봄아동 간의 관계를 살펴보기 위해 Pearson의 적률상관분석을 실시하였다. 아이돌보미의 대인관계 특성, 직무만족도 간의 관계는 [표 5]와 같다.

표 5. 대인관계 특성과 직무만족간의 관계

구분	상사관계	동료관계	이용자가족	돌봄아동
직무	.425***	.360***	.641***	.613***
보수	.169	-.105	.220*	.311**
감독	.560***	.478***	.559***	.380***
동료	.318**	.748***	.399***	.325***
기관	.317**	.192*	.496***	.478***
이직	-.507***	-.380***	-.440***	-.171

\* : p<.05, \*\* : p<.01, \*\*\* : p<.001

대인관계 특성과 직무만족간의 상관관계를 분석한 결과, 상사관계는 직무(r=0.425, p<0.001), 감독(r=0.560, p<0.001), 동료(r=0.318, p<0.01), 기관(r=0.317, p<0.01)과는 정(+의 상관관계를 보였으며 이러한 결과는 선행연구[2][24][27]와 일치 한다, 이직(r=-0.507, p<0.001)는 부(-)의 상관관계를 보이고 있었다.

동료관계는 직무(r=0.360, p<0.001), 감독(r=0.478, p<0.001), 동료(r=0.748, p<0.001), 기관(r=0.192, p<0.05)과는 정(+의 상관관계를 보였으며, 이러한 결과는 선행연구[2][27][33]와 일치 한다. 이직(r=-0.380, p<0.001)과는 부(-)의 상관관계를 보였다.

이용자가족은 직무(r=0.641, p<0.001), 보수(r=0.220, p<0.05), 감독(r=0.559, p<0.001), 동료(r=0.399, p<0.001), 기관(r=0.496, p<0.001)과는 정(+의 상관관계를 보였으며, 이러한 결과는 선행연구[2][27][33]와 일치 한다. 이직(r=0.440, p<0.001)과는 부(-)의 상관관계를 보이고 있었다.



돌봄아동은 직무( $r=0.613$ ,  $p<0.001$ ), 보수( $r=0.311$ ,  $p<0.01$ ), 감독( $r=0.380$ ,  $p<0.001$ ), 동료( $r=0.325$ ,  $p<0.001$ ), 기관( $r=0.478$ ,  $p<0.001$ )과는 정(+)의 상관관계를 보이고 있었다.

### 3. 아이돌보미의 대인관계 특성이 미치는 영향 분석

대인관계 특성이 어떠한 영향을 미치는지 분석하기 위해 투입되는 변수의 동료관계, 상사관계, 이용자가족과의 관계, 돌봄아동과의 관계 등 4개의 요인을 직무만족의 요인별로 회기분석을 실시하였다. 즉, 직무만족 요인인 직무, 보수, 감독, 동료, 기관, 이직별로 영향도를 분석하였다. 대인관계 특성이 직무만족에 미치는 영향은 [표 5]와 같다.

대인관계 특성이 직무에 미치는 영향을 분석한 결과, 회귀모형의 설명력이 63.0%로 나타나고 있었으며,  $F=46.421$ 로서 회귀모형이 유의미하며, 동료관계, 이용자가족, 돌봄아동이 직무에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 동료관계, 이용자가족, 돌봄아동과의 관계가 높아질수록 직무에 대한 만족이 높아지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 선행 연구[2][24][27]와 일치한다.

대인관계 특성이 보수에 미치는 영향을 분석한 결과, 회귀모형의 설명력이 17.1%로 나타나고 있었으며,  $F=5.626$ 으로서 회귀모형이 유의미하며, 동료관계는 보수에 부(-)의 영향, 돌봄아동이 보수에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 동료관계가 낮고, 서비스이용자 관계가 높아질수록 보수에 대한 만족이 높아지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 선행 연구[24][33]와 일치한다.

대인관계 특성이 감독에 미치는 영향을 분석한 결과, 회귀모형의 설명력이 55.2%로 나타나고 있었으며,  $F=33.540$ 으로서 회귀모형이 유의미하며, 상사관계, 동료관계, 이용자가족이 감독에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 상사관계, 동료관계, 이용자가족 관계가 높아질수록 감독에 대한 만족이 높아지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 선행 연구[24]와 일치한다.

대인관계 특성이 동료에 미치는 영향을 분석한 결과, 회귀모형의 설명력이 63.1%로 나타나고 있었으며,

$F=46.548$ 로서 회귀모형이 유의미하며, 동료관계, 이용자가족이 동료에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 선행 연구[27][34]와 일치한다. 즉 동료관계, 이용자가족 관계가 높아질수록 동료에 대한 만족이 높아지는 것으로 나타났다.

대인관계적 특성이 기관에 미치는 영향을 분석한 결과, 회귀모형의 설명력이 37.1%로 나타나고 있었으며,  $F=16.047$ 로서 회귀모형이 유의미하며, 이용자가족, 돌봄아동관계가 기관에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 선행 연구[2][35]와 일치한다. 즉 이용자가족, 돌봄아동 관계가 높아질수록 기관에 대한 만족이 높아지는 것으로 나타났다.

대인관계 특성이 이직에 미치는 영향을 분석한 결과, 회귀모형의 설명력이 38.9%로 나타나고 있었으며,  $F=17.378$ 로서 회귀모형이 유의미하며, 상사관계, 동료관계, 이용자가족이 이직에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 선행 연구[31]와 일치한다. 즉 상사관계, 동료관계, 이용자가족 관계가 높아질수록 이직은 낮아지는 것으로 나타났다.

## V. 논의 및 결론

### 1. 요약

본 연구는 아이돌보미의 근무특성과 대인관계특성이 직무만족에 미치는 영향을 분석하여, 아이돌보미의 직무만족을 높이고, 아이돌봄사업의 서비스의 질을 향상시키는 데 자료로 활용하는데 목적을 두고 연구되었다.

설문조사는 S특별시 지역 아이돌보미 114명을 대상으로 실시하였다. 다음과 같은 연구문제의 가설을 설정하고 추진하였다.

첫째, 아이돌보미의 인구사회학적 특성과 직무 만족에 관계가 있을 것이다.

둘째, 아이돌보미의 근무특성과 대인관계특성이 직무만족에 영향 관계가 있을 것이다.

셋째, 아이돌보미의 대인관계특성은 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

이러한 가설을 가지고 인구사회학적 특성, 대인관계

특성, 근무특성을 독립변수로 하고 직무만족을 종속변수로 하여 통계분석을 실시하였다.

표 6. 대인관계 특성이 직무만족에 미치는 영향 분석

종속 변수	독립 변수	비표준화 계수		표준화 계수	t	p
		B	표준 오차	베타		
직무	(상수)	.919	.280		3.279	.001
	상사	.052	.049	.070	1.063	.290
	동료	.073	.036	.124	1.997*	.048
	이용자	.282	.039	.468	7.205***	.000
	아동	.389	.060	.417	6.470***	.000
R Square=.630, F=46.421***, D-W : 1.957						
보수	(상수)	.734	.678		1.082	.282
	상사	.080	.120	.066	.666	.507
	동료	-.237	.088	-.250	-2.689**	.008
	이용자	.143	.095	.146	1.504	.136
	아동	.492	.146	.326	3.381**	.001
R Square=.171, F=5.626***, D-W : 1.703						
감독	(상수)	-.290	.443		-.654	.515
	상사	.340	.078	.317	4.358***	.000
	동료	.260	.058	.310	4.525***	.000
	이용자	.300	.062	.347	4.855***	.000
	아동	.110	.095	.082	1.161	.248
R Square=.552, F=33.540***, D-W : 1.803						
동료	(상수)	-.198	.476		-.417	.678
	상사	.056	.084	.044	.664	.508
	동료	.679	.062	.682	10.980***	.000
	이용자	.249	.066	.243	3.745***	.000
	아동	.046	.102	.029	.446	.656
R Square=.631, F=46.548***, D-W : 1.675						
기관	(상수)	.261	.498		.524	.601
	상사	.052	.088	.051	.595	.553
	동료	-.001	.065	-.001	-.015	.988
	이용자	.306	.070	.373	4.399***	.000
	아동	.451	.107	.355	4.220***	.000
R Square=.371, F=16.047***, D-W : 1.820						
이직	(상수)	5.863	.703		8.341	.000
	상사	-.533	.124	-.366	-4.305***	.000
	동료	-.313	.091	-.274	-3.424**	.001
	이용자	-.317	.098	-.270	-3.229**	.002
	아동	.198	.151	.109	1.315	.191
R Square=.389, F=17.378***, D-W : 1.913						

\* : p<.05, \*\* : p<.01, \*\*\* : p<.001

첫째로 인구사회학적 특성이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보았다.

학력에 따른 직무만족에서 유의미한 차이를 보였다. 보수와 기관 만족 모두 중졸에서 높게 나타나고 있었다.

보수는 보통에서 가장 높았고, 이직 의도는 다소 건

강못함에서 가장 높게 나타나고 있었다.

가족부양책임, 자격증에 따른 직무만족에서는 직무, 보수, 감독, 동료, 기관, 이직에서 유의미한 차이를 보이고 있지 않았다.

둘째로, 대인관계적 특성과 직무만족간의 상관관계를 요약해 보면, 상사관계, 동료관계, 이용자가족과의 관계는 직무, 감독, 동료, 기관과는 정(+)의 상관관계를 보였으며, 이직은 부(-)의 상관관계를 보이고 있었다. 그리고 돌봄아동과의 관계는 직무, 보수, 감독, 동료, 기관과는 정(+)의 상관관계를 보이고 있었다.

셋째로, 대인관계적 특성이 직무에 미치는 영향을 보면, 동료관계, 이용자가족, 돌봄아동 관계가 높아질수록 직무에 대한 만족이 높아지는 것으로 나타났다.

보수가 미치는 영향은 동료관계가 낮고, 돌봄아동과의 관계가 높아질수록 보수에 대한 만족이 높아지는 것으로 나타났고, 감독에 미치는 영향을 보면, 상사관계, 동료관계, 이용자가족 관계가 높아질수록 감독에 대한 만족이 높아지는 것으로 나타났다.

동료에 미치는 영향은, 동료관계, 이용자가족 관계가 높아질수록 동료에 대한 만족이 높아지는 것으로 나타났다. 기관에 미치는 영향은, 이용자가족, 돌봄아동과의 관계가 높아질수록 기관에 대한 만족이 높아지는 것으로 나타났다. 이직에 미치는 영향을 보면, 상사관계, 동료관계, 이용자가족 관계가 높아질수록 이직은 낮아지는 것으로 나타났다.

## 2. 결론

본 연구는 아이돌보미의 근무특성과 대인관계특성이 직무만족에 미치는 영향을 분석하여, 아이돌보미의 직무만족을 높이고 아이돌보미서비스의 질을 향상시키고자 연구 되었다.

첫째, 인구사회학적 특성과 직무만족에 대한 차이는 아이돌보미의 연령대가 50대 이상이 88.6%이고 고졸이상이 89.5%이며 보육관련 자격증보유자가 19.3%라는 통계자료를 유추해 볼 때 중졸이하의 저학력 일수록 직무만족이 높은 것으로 판단되었다.

건강상태에 따른 직무만족에 대한 차이는 아이돌보미의 대부분(92.1%)은 본인의 건강이 보통이상으로 자

각하고 있다. 직무, 감독, 동료, 보수에서는 건강이 보통 이상의 경우 대체적으로 직무만족이 높다. 대체적으로 건강이 부족하다 자각하는 7.9%는 이직의도를 갖고 있다.

둘째, 대인관계적 특성과 직무만족간의 관계를 보면, 상사관계, 동료관계, 이용자가족관계는 직무, 감독, 동료, 기관과는 정의 상관관계가 있다. 이직은 부의 상관관계가 있다. 돌봄아동과의 관계는 직무, 보수, 감독, 동료, 기관과는 정의 상관관계가 있다.

셋째, 대인관계적 특성이 직무만족에 미치는 영향은 동료관계, 이용자가족관계, 돌봄아동과의 관계가 높아질수록 직무에 대한 만족이 높아진다. 이는 주로 서비스현장의 이용자들과의 관계와 동료들과의 관계가 높아짐을 알 수 있다.

연구 결과에 따라 아이돌보미들이 직무만족이 높아지도록 제도적인 정책과 방안들이 지속적으로 입안되고 시행되도록 하여 아이돌봄사업이 보육의 보조적 수단으로 역할을 원활히 수행할 수 있도록 지원함으로써 수요자들의 만족도가 향상되어 좀 더 안정되고 검증된 보육정책으로 발전할 수 있다.

미래의 꿈나무 어린이들이 부모가 사회현장에 있을 때 아이돌보미에 의해 양육되어지는 현실에서 돌봄 서비스 전달자인 돌보미의 직무만족이 서비스의 질을 향상시키고 아이돌봄사업의 궁극적인 목표를 달성하는데 절대적인 요인이 될 수 있다.

### 3. 연구의 한계

S시 25개구의 아이돌봄지원사업을 하고 있는 기관에 근무하는 아이돌보미를 대상으로 조사한 연구의 한계점은 배포조사를 통한 양적조사 자료방법을 실시하였는데, 아이돌보미들의 면접과 관찰을 통한 질적조사를 병행하여 분석을 하지 못한 아쉬움이 있다. 둘째는 조사 지역이 S시 25개구 대상으로 조사하여 수도권에 편중이 있을 수 있다는 것이다. 또한 더 많은 변인을 투입하여 연구가 진행될 필요가 있다. 마지막으로 본 연구에서는 아이돌보미를 연구대상자로 하여 이들의 주관적인 견해를 연구하였는데, 객관적인 연구를 위하여서는 다양한 대상으로 후속연구가 진행될 필요가 있다.

### 4. 제언

이러한 연구결과를 바탕으로 아이돌보미의 직무만족을 높이기 위한 방안을 제시한다면 다음과 같다.

첫째, 대인관계적 특성 상사관계, 동료관계, 이용자가족 관계를 잘 구성할 수 있도록 정책적인 면에서 노력이 요구되어 진다. 아이돌보미에게 상사, 동료, 이용자가족 관계를 잘 이해하고 적용할 수 있도록 인간관계 관련 교육 프로그램의 확대가 필요하다.

둘째, 다양한 환경에 파견되어 근무하는 현실을 감안 서비스이용자 가정의 상세한 정보를 제공하여 이용자가 가정의 환경에 대한 이해와 적응을 돕도록 하여야 한다. 최근 개인정보의 보호와 정보의 제공이라는 상충되는 면이 있으나 이는 현장에 밀착되어서 제공 되는 서비스임을 감안하여 철저한 교육과 감독을 통해서 개인정보의 중요성과 유출방지를 위한 노력도 필요하다.

셋째, 아이돌보미가 자신의 업무에 자긍심을 높이도록 다양한 프로그램을 개발 시행함으로써 자존감을 높이도록 하여야 할 것이다. 특히 아이돌보미의 소집단 활동, 여가활용의 프로그램을 적극 발굴하여 지원함으로써 소집단 활동과 프로그램 참여로 자긍심과 자존감을 높이는데 기여토록 하여야한다.

### 참 고 문 헌

- [1] 김은정, “저출산대응을위한 보육정책 현황과 과제,” 보건복지포럼, p.50, 2014.
- [2] 윤명자 황신혜, “서울시 아이돌보미의 직무만족도에 관한 연구,” 대한가정학회, 제50권, 제4호, pp.68-70, 2012.
- [3] 이서영, “돌봄유형에 보육사업의 문제점과 발전방안,” 한국영유아보육학회, p.175, 2013.
- [4] 이선화, 조직 특성에 따른 돌봄노동자의 직무만족 비교연구, 성공회대학교 시민사회복지대학원 사회복지학, 석사학위논문, 2014.
- [5] 이국진, 정가운, “아이돌보미의 ‘돌봄경험’과 사회적 의미 구성,” 한국영유아보육학회지, 제73권, 제1호, pp.419-441, 2012.

- [6] 노성향, “취업여성의 영아보육현황과 육아지원방안,” 아동복지학회지, 제33호, p.113, 2010.
- [7] 김은정, “주요국가의 사회적 돌봄서비스정책 현황과 특성,” 사회과학연구회, 제2집, 제2호, p.164, 2011.
- [8] 김영은, *돌봄 사회서비스 종사자의 감정노동 수행 정도가 서비스 질 인식에 미치는 영향*, 중앙대학교 대학원 사회복지학, 석사학위논문, 2011.
- [9] 송다영, “사회복지부문 돌봄 관련 일자리의 질 저하에 관한 연구,” 제더와문화, 제7권, 제1호, pp.7-42, 2014.
- [10] 권정아, “아이돌보미의 자기효능감, 보육효능감, 직무효능감과의 관계,” 아동보육연구, p.62, 2012.
- [11] 방한별, “아이돌봄서비스 이용가정 실태 및 가정 유형에 따른 서비스만족에 관한 연구,” 한국가정관리학회지, 제23권, 제3호, p.226, 2009.
- [12] 여성가족부, *2015년 아이돌봄 지원사업 지침*, 여성가족부, 2015.
- [13] <http://www.mogef.go.kr/>
- [14] <http://www.kihf.go.kr/>
- [15] 여성가족부, *2007년 아이돌봄 지원사업 지침*, 여성가족부, 2007.
- [16] 정수영, *호텔산업 리더의 편 리더십 행동이 종업원의 직무만족 및 고객지향성에 미치는 영향*, 경희대학교 관광대학원 호텔경영학, 석사학위논문, p.23, 2011.
- [17] E. J. McCormick and D. Ilgen, *Industrial and Organizational Psychology 8th(ed)*, Englewood Cliffs : Prentice-Hall Inc, 1985.
- [18] E. A. Locke, *Handbook of Industrealand Organizational Psycholog*, Chicago: Rand McNally, 1976.
- [19] 이명자, *아이돌보미의 직무스트레스가 소진에 미치는 영향 요인 연구*, 호남대학교 대학원, 박사학위논문, p.62, 2009.
- [20] 이종모, *노인장기요양기관 근무환경이 종사자의 직무만족에 미치는 영향 요인 연구*, 한성대학교 행정대학원, 석사학위논문, p.30, p.48, 2009.
- [21] 김미정, *유급가정봉사원 전문직업적태도와 서비스질의 관계에 관한 연구*, 연세대학교 사회복지대학원, 석사학위논문, p.72, 2005.
- [22] 이경란, *요양보호사의 직업의식과 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향*, 조선대학교 정책대학원, 석사학위논문, p.58, 2010.
- [23] 김유나, “*돌봄서비스종사자의 감정노동이 소진에 미치는 영향에 관한 연구*,” 한국사회복지조사연구, 제37호, p.142, 2013.
- [24] 김민주, *돌봄 노동의 특성이 돌봄 여성 노동자의 직무연속성에 미치는 영향*, 계명대학교 사회복지학, 박사학위논문, p.131, 2012.
- [25] 이윤주, *사회복지전담공무원의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구*, 숭실대학교 통일사회복지정책대학원 사회복지행정학, 박사학위논문, 2000.
- [26] 최인란, *아이돌보미의 직무만족도 결정요인에 관한 연구*, 그리스도대학교 사회복지대학원, 석사학위논문, p.48, 2010.
- [27] 안해자, *아이돌보미의 직무만족도 연구*, 초당대학교 일반대학원, 석사학위논문, p.44, 2014.
- [28] H. C. Smith, *Psychology of Industrial Behavior*, New York : McGraw-Hill, 1955.
- [29] 문상현, *노인요양시설 요양보호사의 근무환경이 직무만족에 미치는 영향*, 대구한의대학교 대학원 사회복지학, 석사학위논문, p.26, 2014.
- [30] 이영란, 박선남, 주민선, “*아이돌보미 여성의 지각된 건강상태, 우울, 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향*,” 가정간호학회지, 제21권, 제1호, pp.26-35, 2014.
- [31] 이주영, “*영아보육교사의 근무환경과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향*,” 한국보육지원학회지, 제11권, 제1호, pp.63-82, 2015.
- [32] 유순란, *아이돌보미의 효능감과 직무만족도에 대한 연구*, 목표대학교 대학원 아동학과, 석사학위논문, 2015.
- [33] 김선실, *돌봄 서비스 제공자들의 직무만족 영향 요인*, 가톨릭대학교 대학원 사회복지학, 석사학위논문, 2011.

[34] 최영문, *요양보호사의 직무만족이 서비스 질에 미치는 영향*, 계명대학교 정책대학원 정책학, 석사학위논문, 2009.

[35] 김민주, 김남숙, “돌봄 여성 노동자의 노동특성이 이직의사에 미치는 영향,” *한국가족복지학*, 제43권, pp.37-59, 2014.

[36] 이승부, *정신요양시설종사자의 근무환경이 직무만족도에 미치는 영향요인 연구*, 한성대학교 대학원 행정학, 박사학위논문, p.112, 2008.

[37] 류연규, “가족의 돌봄 공백에 대응하는 돌봄의 사회화 정책의 성격 규명,” *비판사회정책*, 제37권, pp.113-153, 2012.

[38] 김유경, 박정운, 송혜림, “맞벌이 가정의 자녀 돌봄 서비스 프로그램 개발 연구,” *대한가정학회지* 제48권, 제5호, pp.145-155, 2010.

[39] J. L. Price, *Handbook of Organizational Measurement*, Washington : Health & Company, 1972.

[40] 김현미, *보육교사의 직무환경과 직무 만족도에 관한 연구*, 숙명여자대학교 정책대학원 사회복지학, 석사학위논문, 2005.

[41] 박미화, *방문요양 기관의 요양보호사 직무만족도 조사 연구*, 한남대학교 행정복지대학원 사회복지학, 석사학위논문, 2012.

[42] 이길자, *요양보호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구*, 호남대학교 대학원 사회복지학, 석사학위논문, 2010.

[43] 김혜영, *전라남도 노인장기요양기관 요양보호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인*, 광주대학교 사회복지전문대학원 사회복지학, 석사학위논문, pp.7-42, 2014.

[44] <http://www.mohw.go.kr>

[45] <http://www.moi.go.kr>

[46] <http://www.moj.go.kr>

저 자 소 개

김 나 원(Na-Won Kim)

정회원



- 2010년 8월 : 그리스도대학교 대학원 사회복지학(석사)
- 2013년 3월 ~ 현재 : 가톨릭관동대학교 일반대학 박사과정
- 2010년 5월 ~ 현재 : 서울시 강서구 건강가정지원센터 아이돌

봄지원사업팀

<관심분야> : 가정복지(보육,노인,다문화)

고 재 욱(Jae-Ug Ko)

정회원



- 1991년 : 숭실대학교 일반대학원 사회복지학석사
- 2007년 : 명지대학교 일반대학원 복지행정박사
- 2011년 : 가톨릭관동대학교 사회복지학과 교수

▪ 2013년 : 가톨릭관동대학교 평생교육원원장

<관심분야> : 노인복지, 정신건강, 복지행정, 지역사회복지