

아이돌보미 여성의 근무환경, 직업정체성, 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향

이영란¹⁾ · 박선남²⁾ · 주민선³⁾

서 론

연구의 필요성

우리나라 여성의 교육수준 향상과 사회로의 진출은 가족의 구조와 기능을 변화시켰으며 가족발달단계의 과업을 변화시키고 있다. 산업화에 따른 여성의 직업적 기능과 역할에 대한 요구가 커지고 있음에도 자녀의 양육과 돌봄이 여성의 몫으로 인식되는 경향이 매우 크며(Kim, 2011) 자녀 돌봄과 일을 양립하기 어려운 것이 현실이다(Statistics Korea, 2010). 여성의 경우 자녀의 양육과 관련된 주요시기에 낮은 경제활동참가와 경력단절을 보이고 있으며 40대 이후에 경제활동참가율이 증가되는 경향을 보이고 있다(Ministry of Gender Equality and Family, 2012). 이에 따라 우리 정부는 가족친화환경의 조성 및 아이돌보미를 지원하고 건강가정을 형성하기 위한 법을 제정함으로써 여성의 일과 양육을 지원하기 위한 정책을 실시하고 있다(Lee, Park & Chu, 2014; Ministry of Gender Equality and Family, 2013).

아동의 돌봄과 양육을 지원하기 위한 정책의 일환으로 시설차원에서 보육교사와 보육시설에 대한 관리와 지원을 하고 있으며 가정에서 개인 아동 중심의 아이돌보미 사업이 시행되고 있다. 국가와 지방자치단체 지원사업인 아이돌보미 사업은 2006년 시범사업이후 2009년에는 232개 시군구에서 시행하였으며 아이돌보미 서비스 이용자 차원에서 높은 만족도를 보이고 있다(Lee & Kim, 2011). 아동에게 돌봄을 제공하는

아이돌보미는 국가의 고용촉진을 위한 방향 및 돌봄서비스 이용자가 자녀양육 유경험자인 중년여성을 선호하는 것과 연계되어 자신의 자녀양육으로 경력이 단절되었던 중장년여성의 재취업을 촉진하고 있으며 돌봄노동에 투입되는 여성의 수가 증가되고 있다(Moon, 2008). 아이돌보미 여성의 돌봄노동은 스스로를 돌볼 수 없는 사람에게 직업적으로 필요한 돌봄을 제공하는 것으로 아이돌보미는 아이의 성장과 발달을 포함하는 양육을 의미한다(Kim, 2013). 그러나, 아이돌보미는 돌봄을 제공하는 다른 직업처럼 대인관계를 통한 일이므로 신체적인 고단함과 더불어 높은 수준의 감정노동이다. 아이돌보미는 부모의 역할을 대신하는 역할로 인해 책임감과 더불어 부모의 기대에 부응해야 하는 심리적인 부담을 갖게 된다(Hwang & Yun, 2012). 또한 무보수와 헌신으로 여성이 오랫동안 해오고 있는 아이돌보미에 대한 낮은 사회적 인식과 비정규직의 상황 및 낮은 보수로 인하여 아이돌보미가 소진상태에 빠지기 쉬우며(Hwang & Yun, 2012; Moon, 2008; Yun, 2012), 사회적으로 제시하고 있는 표준화된 직무와 분명한 역할이 모호하여(Lee & Jung, 2012; Moon, 2008) 직무정체성과 직무만족에 영향을 줄 수 있다.

여러 선행연구에서 아이돌보미서비스가 이용자 차원에서 긍정적인 효과를 보고하고 있으며 가정, 사회 및 국가적으로 필요한 것으로 인식되어 사업이 확대되고 있다. 그러나 서비스 제공자인 아이돌보미를 대상으로 한 연구는 아이돌보미의 돌봄경험과 사회적 의미에 대한 조사연구(Lee & Jung, 2012)와 직무와 관련된 중요지표인 직무만족을 다룬 연구로 활동을

주요어 : 아이돌보미, 직무만족도, 이직

1) 서울여자간호대학교, 교수

2) 서울여자간호대학교, 부교수

3) 서울여자간호대학교, 교수(교신저자 E-mail: secretchu@snjc.ac.kr)

투고일: 2016년 3월 4일 수정일: 2016년 5월 12일 게재확정일: 2016년 6월 8일

하는 여성들을 다룬 연구가 보고된 바 있으나(Hwang & Yun, 2012; Lee, et al., 2014) 극히 일부뿐이었다. 또한 아이돌보미 여성의 직업의 질과 관련된 근무환경과 직업정체성을 돌봄제공자인 아이돌보미 측면에서 시행한 연구는 극히 일부뿐이었고 이직의도를 다룬 연구는 없었다.

이에 본 연구자들은 신규직업군인 아이돌보미 집단에 대한 연구의 필요성을 인식하고, 돌봄을 제공하는 직무를 주로 하는 아이돌보미 여성의 일반적 특성, 근무환경 특성, 직무정체성과 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향을 확인하고자 연구를 시도하였다. 이를 통하여 아이돌보미 양성교육과 관리에 대한 기초자료를 제공하고자 한다. 또한 중년여성의 사회적 역할이 삶의 만족과 관련이 깊음을 고려할 때(Cha, Kim & Jeon, 2007), 아이돌보미 여성의 삶의 질 향상을 위한 긍정적인 기대효과와 아동이 건강하게 성장 및 발달하고 가족의 기능이 강화되며 안정된 지역사회로 발전하는데 기여할 수 있는 토대가 될 것이다.

연구 목적

본 연구의 구체적 목적은 다음과 같다.

- 첫째, 아이돌보미 여성의 직업정체성, 직업만족도, 이직의도의 정도를 파악한다.
- 둘째, 아이돌보미 여성의 일반적 특성 및 근무환경 특성에 따른 이직의도의 차이를 확인한다.
- 셋째, 아이돌보미 여성의 이직의도와 제 요인간의 상관관계를 확인한다.
- 넷째, 아이돌보미 여성의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 아이돌보미 여성의 근무환경, 직업정체성, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

연구 대상

서울시 일개 구 건강가정지원센터의 아이돌봄지원사업에 등록되어 아이돌보미 교육과정을 이수하고 아이돌보미 활동을 하는 여성과 비영리단체인 YWCA의 육아인력지원사업에 등록되어 교육과정을 수료하고 활동을 하고 있는 아이돌보미 여성 중 연구목적에 이해하고 설문조사에 참여하기로 서면

동의한 총 146명을 연구대상으로 하였다.

연구대상자 수 산출은 G*Power 3.1 프로그램을 이용하여 다중회귀분석을 위한 유의수준 .05, 검정력 .95, 중간정도의 효과크기 .15, 관련변인 수 3으로 설정하여 산출한 최소 표본수는 119명이었다. 본 연구에서는 탈락률을 고려하여 총 150명에게 설문지를 배부하였으며 최종 146명의 설문지가 수거되어 146명의 자료 전부를 분석하였다.

연구 도구

● 근무환경

아이돌보미 이직의도에 영향을 미치는 근무환경은 문헌고찰(Lee, et al., 2014; Lee, Chu, Park, Kim, & Choi, 2014)을 바탕으로 급여수준에 대한 만족도, 아이돌보미 활동이유, 아이돌보미 활동기간, 서비스를 제공하는 가정의 수, 가정의 유형, 가정의 소득현황, 서비스 제공 아동의 수와 나이, 주당 서비스 제공 일수, 아이돌보미 활동에 대한 보람정도 등의 총 10문항의 객관식 문항으로 조사하였다.

● 직업정체성

직업정체성은 전문직업인이 스스로를 인식하는 자기주체성이 정립된 상태로 본 연구에서는 Kim (2010)이 요양보호사의 직업정체성을 측정하고자 사용한 도구를 수정, 보완하여 사용하였다. 본 도구의 내용타당도에 대해 간호학 교수 3인에게 전문가 타당도를 확인받아 사용하였고 총 15문항의 5점 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 직업정체성이 높음을 의미한다. Kim(2010)의 연구에서 도구 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .83$ 이었으며 본 연구에서의 도구 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .85$ 이었다.

● 직무만족도

직무만족도는 Yoo(2012)의 연구에서 사용한 총 21문항(업무 자체 11문항, 대인관계 5문항, 이직에 관한 5문항)의 요양보호사의 직무만족도 측정도구 중 업무자체에 대한 만족도를 알아보는 11문항에 대해서 Lee 등(2014)이 아이돌보미 여성의 직무만족도 측정에 적합하도록 수정, 보완한 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구의 내용타당도에 대해 간호학 교수 3인에게 전문가 타당도를 확인받아 사용하였다. 도구는 총 11문항의 5점 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Lee 등(2014)의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .95$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .92$ 이었다.

● 이직의도

이직의도는 조직구성원이 자신이 속해있는 조직 혹은 직업을 떠나려는 의도나 결심으로 본 연구에서는 Kim(2011)이 요양보호사의 이직의도를 확인하기 위해 개발한 7문항의 도구를 본 연구자가 아이돌보미 여성의 이직의도를 확인하기 위해 수정, 보완한 것을 사용하였다. 본 도구에 대해 간호학 교수 3인에게 내용 타당도를 확인받아 사용하였다. 본 도구는 총 7문항의 5점 척도로서 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Kim(2011) 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .83$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .81$ 이었다.

자료 수집 방법

본 연구의 자료수집기간은 2014년 5월 1일부터 2014년 7월 20일까지이며, 자료수집은 서울시 일개 구 건강가정지원센터와 서울시 YWCA에 등록되어 교육과정을 이수한 후 아이돌보미 활동을 하고 있는 여성을 대상으로 이루어졌다. 연구자들이 각 기관에 등록된 아이돌보미 여성 전체가 참석하는 월례회의에서 연구의 목적 및 연구참여의 자율성을 설명하였으며 수집된 자료를 연구의 목적으로만 사용할 것과 설문지의 응답내용에 대한 비밀보장을 약속하였다. 또한 참여자가 원할 시 언제라도 설문을 중단할 수 있고, 중단 할 시 어떠한 불이익도 없음을 설명하였다. 연구 참여에 구두동의를 한 150명의 대상자에게 서면동의를 받은 후 설문지를 배포하여 146부를 수거하였다. 설문 작성에 약 20분 정도 소요되었다.

자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 일반적 및 근무환경 특성을 확인하기 위하여 평균과 표준편차, 빈도 및 백분율로, 직업정체성, 직무만족도와 이직의도를 파악하기 위해 평균과 표준편차로 나타내었다. 일반적 특성과 근무환경 특성에 따른 이직의도의 차이는 t-test, One-way ANOVA로 분석하였으며, 사후검정은 Scheffé test로 확인하였다. 직업정체성 및 직무만족도와 이직의도 간의 상관관계를 Pearson's correlation coefficient로 분석하였고, 이직의도의 영향요인을 확인하기 위하여 다중회귀분석으로 분석하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성 및 근무환경 특성

대상자의 일반적 특성 및 근무환경 특성은 다음과 같다 (Table 1).

대상자의 연령은 평균 56.2세(41~72세)이었으며 학력은 고졸이 87명(60.8%), 전문대졸 이상이 48명(33.6%)이었다. 아이돌보미 여성의 근무환경으로, 급여 수준에 대한 만족도는 '보통이다'가 69명(47.6%), 아이돌보미 활동 이유는 '생계비 마련'이 54명(38.6%)으로 가장 많았으며, 아이돌보미 활동기간은 평균 72.33개월, 최근 1개월 이내에 아이돌보미 서비스를 제공하는 가정 수는 평균 1.49가구, 주당 평균 근무시간은 평균 29.38시간이었다. 아이돌보미 서비스를 제공하는 가정의 유형은 '맞벌이 가정'이 130명(89.0%)으로 대부분을 차지하였고 아이돌보미 서비스를 제공하는 가정의 소득현황에 대해서는 '잘 모름' 77명(52.7%)으로 나타났다.

아이돌보미 서비스를 제공하는 아동의 수는 '1명'이 81명(55.5%)으로 가장 많았으며, 서비스를 제공한 아동의 나이는 유아가 66명(45.2%)로 가장 많았으며 그 다음으로는 취학 전 아동이 61명(41.8%)이었다. 주당 아이돌보미 서비스 제공일수는 5일 이상이 125명(85.6%)이었으며, 아이돌보미 활동의 보람 정도는 '보람있다'가 78명(54.2%)으로 나타났다.

직업정체성, 직업만족도 및 이직의도

아이돌보미 여성의 직업정체성은 5점 만점 중 평균 4.16±0.51점(2.73~5.00점)이었으며 직업만족도는 5점 만점 중 평균 4.19±0.63점(2.45~5.00점)이었고 이직의도 정도는 5점 만점 중 2.33±0.83점(1.00~4.86점)이었다(Table 2).

<Table 2> Job identity, job satisfaction, turnover intention of child care providers (N=146)

	M±SD	Range(min~max)
Job identity	4.16±0.51	2.73~5.00
Job satisfaction	4.19±0.63	2.45~5.00
Turnover intention	2.33±0.83	1.00~4.86

일반적 특성 및 근무환경 특성에 따른 이직의도

아이돌보미 여성의 일반적 특성 및 근무환경 특성에 따른 이직의도의 차이를 확인한 결과, 급여수준에 대한 만족도에서 '불만족'이라고 응답한 군이(2.73±0.84점), '보통'(2.17±0.82점), '만족'(1.84±0.44점)이라고 응답한 군에 비하여 이직의도 정도가 유의하게 높았고(F=12.90, $p < .001$), 사후검정 결과 차이를 나타내었다. 또한 아이돌보미 활동에 대한 보람에 대하여 '보통'이라고 응답한 군이(2.73±0.77점) '보람됨'(2.33±0.79점), '매우 보람됨'(2.05±0.85점)으로 응답한 군에 비하여 이직의도 정도가 통계학적으로 차이를 나타내었으나(F=5.59, $p = .005$), 사후검정 결과 차이를 나타내지 않았다(Table 3).

<Table 1> Demographic and working environment characteristics of child care providers (N=146)

Variable	Categories	M±SD / n(%)
Demographic characteristics		
Age (years)		56.2±5.3 (41~72)
Educational level	≤ Middle school	8(5.6)
	High school	87(60.8)
	≥ College	48(33.6)
Working environment characteristics		
Income satisfaction	Good	22(15.2)
	Middle	69(47.6)
	Bad	54(37.2)
Work's motivation	Living	54(38.6)
	Pocket money	32(22.9)
	Social participation, reduce a feeling of alienation	28(20.0)
	Self development, health promotion	26(18.6)
Career (months)		72.33±53.57
Number of households		1.49±0.93
Type of family*	Single-parent family	11(7.5)
	Dual-income family	130(89.0)
	Multicultural family	4(2.7)
	Full time housewife family	16(11.0)
Family income*	Type ga	13(8.9)
	Type na	20(13.7)
	Type da	32(21.9)
	Unknown	77(52.7)
Number of child	1	81(55.5)
	2	41(28.1)
	3	12(8.2)
	≥4	12(8.2)
Child age (years)*	Infant	44(30.1)
	Toddler	66(45.2)
	Preschooler	61(41.8)
	Schooler(1~3 grade)	28(19.2)
	Schooler(4~6 grade)	11(7.5)
Working day per week	<5	21(14.4)
	≥5	125(85.6)
Working time per week (hours)		29.38±23.98
Worthwhile child care	Very good	40(27.8)
	Good	78(54.2)
	Middle	26(18.1)

Except non-response

* Include multi-response

이직의도와 제 요인과의 상관관계

이직의도와 제 요인과의 상관관계를 확인한 결과, 나이가 젊을수록($r=-.24, p=.005$), 활동기간이 짧을수록($r=-.18, p=.037$), 주당 근무시간이 짧을수록($r=-.21, p=.014$), 직업정체성이 낮을수록($r=-.23, p=.008$), 직업만족도가 낮을수록($r=-.52, p<.001$) 이직의도가 높았다(Table 4).

이직의도에 영향을 미치는 요인

아이돌보미 여성의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 유의수준 5% 이내의 유의한 차이를 보인 일반적 특성 및 근무환경 변수와 이직의도에 통계적으로 유의하게 관련성이 있는 것으로 제시된 직업정체성과 직업만족도 변수에 대해 다중회귀분석을 한 결과는 (Table 5)와 같다.

위 분석을 시행하기 전 회귀분석의 가정을 검정하기 위해 잔차의 산포도를 분석한 결과, 잔차의 분포는 0을 중심으로 직사각형의 분포를 이루고 있어 잔차의 정규성, 선형성과 등분산성의 가정을 충족하였으며, 히스토그램과 회귀표준화 잔차의 정규 p-p도표를 검정한 결과 잔차의 정규분포와 등분산

<Table 3> Differences in turnover intentions by demographic and working environment characteristics (N=146)

Variable	Categories	M±SD	t or F	p
Educational level	≤ Middle school	2.22±1.03	0.42	.661
	High school	2.31±0.79		
	≥ College	2.43±0.86		
Income satisfaction	Good	1.84±0.44 ^a	12.90	<.001 (a<b)
	Middle	2.17±0.82 ^a		
	Bad	2.73±0.84 ^b		
Work's motivation	Living	2.37±0.85	0.12	.950
	Pocket money	2.29±0.90		
	Social participation, reduce a feeling of alienation	2.34±0.85		
	Self development, health promotion	2.27±0.77		
Number of child	1	2.31±0.75	0.61	.612
	2	2.46±0.84		
	3	2.11±1.25		
	≥4	2.31±0.83		
Working day per week	<5	2.49±0.76	0.93	.355
	≥5	2.31±0.84		
Worthwhile child care	Very good	2.05±0.85 ^a	5.59	.005 (a<b)
	Good	2.33±0.79 ^a		
	Middle	2.73±0.77 ^b		

<Table 5> Factors affecting turnover intention (N=146)

	B	S.E	β	t	p	R ²	Adj.R ²	F(p)
Constant	6.08	.80		7.60		.37	.33	10.63 (<.001)
Age(year)	-.03	.01	-.19	-2.32	.022			
Job identity	.12	.16	.73	0.75	.456			
Job satisfaction	-.45	.13	-.36	-3.42	.001			
Income satisfaction	-.29	.08	-.32	-3.69	<.001			

<Table 4> Correlation of the major variables with turnover intention (N=146)

	Turnover intention r(p)
Age (year)	-.24(.005)
Career (month)	-.17(.037)
Working time per week (hour)	-.21(.014)
Job identity	-.23(.008)
Job satisfaction	-.52(<.001)

성의 가정을 충족하였다. 자기 상관관계를 나타내는 Durban-Watson을 검증한 결과 2.23로 2.00에 가까워 오차항의 독립성 및 자기상관에 문제가 없었다. 다중공선성 여부를 확인하기 위해 공차한계, 분산팽창인자, 상관관계를 검증한 결과 공차한계(tolerance)는 0.54-0.91으로 모두 0.1 이상이었으며, 분산팽창인자(variance inflation factor, VIF)는 1.10-1.87로 모두 10.0을 넘지 않았으며, 독립변수 간의 상관관계는 .70이상인 변수는 없는 것으로 나타나 다중공선성에 문제가 없음을 확

인하였다.

회귀모형은 아이돌보미 여성의 이직의도를 설명함에 있어 유용한 모형이었으며(F=10.63, p<.001) 설명력은 33%이었다. 아이돌보미 여성의 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인은 아이돌보미 여성의 연령(β=-.03, p=.022), 직무만족도(β=-.45, p=.001), 급여수준에 대한 만족도(β=-.29, p<.001)로 나타났다.

논 의

본 연구는 아이돌보미 여성의 근무환경, 직업정체성, 직무만족, 이직의도를 확인하고, 근무환경, 직업정체성, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 확인하고자 시도되었다.

아이돌보미 여성들은 급여수준에 대하여 '불만족'이라고 응답한 군이 37.2%로 '만족'으로 응답한 군 15.2%에 비하여 2배 이상 많았다. 이는 보수에 대한 만족도가 다른 영역에 비하여 가장 낮게 나타난 연구(Hwang & Yun, 2012)와 급여수준에 대해 '낮은'편으로 인식한다는 연구(Lee, et al., 2014) 결

과와 유사하였다. 아이돌보미 활동 이유에 대해서는 ‘생계비 마련’이 가장 많았으며 ‘용돈마련’ 순으로 나타났으며, 이는 아이돌보미 활동이 생활비에 도움이 되어서 한다는 연구결과(Hwang & Yun, 2012; Lee, et al., 2014)와 일치하였다. 한편 아이돌보미 여성들은 아이돌보미 활동에 대하여 대부분이 ‘보람있다’고 응답하였다. 이는 연구대상자들이 평균연령 56.2세의 중년여성으로 일정 수입을 위한 취업이 쉽지 않은 현실을 고려할 필요가 있겠다. 아이돌보미 여성들은 급여에 대하여 만족스럽지 않지만, 생계에 도움이 되고, 아이돌봄에 기여한다고 생각하게 되어 보람을 느끼는 것으로 보인다.

본 연구 결과 아이돌보미 여성들이 돌보는 아동의 나이가 영유아가 가장 많았으며, 이는 학령기 전인 영유아기 자녀를 둔 가정이 아이돌보미 서비스를 주로 등록하고 있다는 연구결과와 맥락을 같이한다(Choi, 2011). 영유아기는 생애주기의 출발점으로서 개인에게 평생건강의 기초가 되는 시기이지만(Ko & Baek, 2008; Hertzman & Wiens, 1996), 스스로 건강문제를 확인하고 적절한 행동을 찾을 수 있는 능력이 없어 건강에 영향을 미치는 행위를 조절할 수 없는 시기이다(Mattheus, 2010). 또한 영유아기의 건강증진행위는 성인기에 이르기까지 건강한 생활습관 형성과 건강수준 향상에 영향을 미치므로 중요하다(Shin, 2010). 따라서 아이돌보미 여성들이 영유아기 아동들을 돌보면서 아동들이 건강증진행위를 따르고 건강습관을 익히도록 교육하도록 장려할 필요가 있으며, 이를 위해서 아이돌보미 여성들을 위한 연령별 아동의 성장에 대한 이해 증진 및 건강 관리에 대한 교육프로그램 개발 및 정책 입안이 필요하겠다.

아이돌보미 여성들의 직업정체성은 중간이상으로 높게 나타났다. 이는 아이돌보미 여성들이 직업에 대한 인식과 사회적 인식에 대해 대부분 긍정적으로 생각하고, 아이돌보미를 직업으로서 추천하겠다고 응답한 비율이 높게 나타난 연구결과와 맥락을 같이한다(Hwang & Yun, 2012). 이러한 결과는 아이돌보미 여성들이 아이돌봄에 대하여 긍정적인 직업정체성을 가지고 있음을 나타내며, 아동의 전인적인 발달에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 여겨진다. 본 연구에서 아이돌보미 여성들의 직무만족도는 중간이상으로 높게 나타났고, 아이돌보미 여성들의 직무만족도가 중간보다 높게 나타난 연구결과(Hwang & Yun, 2012; Lee, et al., 2014)와도 일치하였다. 보육교사는 직무만족도가 높을수록 의욕적이고 적극적인 보육활동을 하게 되는데(Lee & Kim, 2013), 이는 아이양육의 보조인력으로 활동하는 아이돌보미 여성의 경우에도 보육교사와 유사한 결과를 나타낼 것으로 추정된다. 따라서 아이돌보미 여성의 직무만족도가 높을수록 아이돌봄 서비스의 질에 긍정적인 영향을 미칠 것이며, 이에 대한 추후 연구를 통해 서비스 질 개선을 유도하여 아동 건강발달에 기여할 필요가 있겠다.

다. 본 연구 결과에서 아이돌보미 여성들의 이직의도는 중간정도 수준으로 나타났으며, 보육교사의 이직의도가 중간정도의 수준으로 나타난 연구결과(Choi, Cho, & Kwon, 2014)와 유사하였다.

본 연구 결과 아이돌보미 여성의 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인이 연령, 직무만족도, 급여수준에 대한 만족도로 나타났다. 직업정체성은 이직의도와 음의 상관관계가 있었으나, 아이돌보미 여성의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로는 나타나지 않았다. 아이돌보미 여성의 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인을 살펴보면, 연령이 낮을수록, 직무만족도가 낮을수록, 급여수준에 대한 만족도가 낮을수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 선행연구에서 아이돌보미 여성들의 연령분포가 40세에서 70세까지로 다양하였는데(Hwang & Yun, 2012), 본 연구에서도 비슷한 연령분포를 나타내었다. 이에 본 연구 결과 연령이 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 나타난 것은 노년 여성에 비하여 상대적으로 젊은 중년 여성의 경우 직업 선택의 폭이 넓기 때문에 연령이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 여겨진다. 본 연구 결과에서 살펴본 바와 같이 직무만족도, 급여수준이 아이돌보미 여성의 이직의도에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 것은 아동양육시설 종사자들의 임금이 낮을수록 이직의도가 증가하고(Choi, et al., 2014; Moses, 2000), 직무만족이 낮을수록 이직의도가 증가한다는 연구결과(Choi, et al., 2014; Schudrich, et al., 2012)와 맥락을 같이한다. 이는 아이돌보미 여성들이 아이돌봄 활동에 만족하면서 다른 직종이나 업무로 이직하려는 생각을 하지 않고 활동을 지속하기 위해서는 급여에 대한 만족도를 높이는 것이 중요하겠다. 그렇지만 단기간에 재정적인 문제에 대한 해결방안을 모색하기는 쉽지 않다. 따라서 아이돌보미 여성의 연령이 이직의도에 미치는 영향 요인임이므로 아이돌보미 사업이 중장년 여성의 재취업을 촉진하고 있는(Moon, 2008) 상황의 변화가 요구된다. 즉 중장년 여성 보다는 은퇴 여성이 제2의 직업으로 아이돌보미 활동을 하도록 권장하는 방안을 고려해 볼 수 있겠다. 또한 직무만족도가 이직의도에 부정적인 영향 요인임을 고려한다면, 아이돌보미 여성들의 직무만족도를 증가시키는 방안 모색이 필요하겠다. 이에 아동보육시설 종사자들은 정서적 지지가 높을수록 직무만족도 수준이 높아지므로(Kim & Hwang, 2011), 아이돌보미 여성들의 직무만족도를 증가시키기 위해서 정서적 지지와 사회 참여에 대한 자긍심을 고취시키는 교육프로그램 개발 및 시행이 요구되어진다.

본 연구는 일부 지역에서 근무하는 아이돌보미 여성을 대상으로 시행하였기에 연구결과의 확대해석에 제한이 있었고, 추후 아이돌보미 여성의 이직의도에 영향을 미치는 다양한 요인을 확인하는 것이 필요하겠다. 그러나 아이돌보미 여성들

의 돌봄 대상은 주로 영유아기 아동이며, 영유아기는 아동의 평생 건강에 기초가 되는 매우 중요한 시기이므로 아동의 건강한 성장발달을 위해서는 영유아기 아동의 돌봄에 참여하는 아이돌보미 여성들의 역할이 중요하겠다. 아이돌보미 여성들이 아동의 성장발달에 긍정적인 영향을 미치기 위해서는 아동 성장과 관련된 지식 습득 이외에 아이돌보미 여성들이 자신의 일에 만족하고, 안정감을 느껴서 돌봄활동을 지속하는 것이 중요하며, 이를 위해 아이돌보미 여성의 직무만족도를 높여서 이직의도를 낮추는 정책이 필요함을 확인하는데 본 연구의 의의가 있겠다.

결론 및 제언

본 연구는 서울시에서 활동하는 아이돌보미 여성을 대상으로 근무환경, 직업정체성, 직업만족도가 이직의도에 미치는 영향요인을 파악하기 위해 수행된 조사연구이다. 본 연구결과로는 직업정체성과 직업만족도는 중간 이상 수준으로 나타났으며 이직의도는 중간수준이었다. 본 연구에서는 이직의도에 연령이 낮을수록, 직무만족도가 낮을수록, 급여수준에 대한 만족도가 낮을수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과를 바탕으로 은퇴 여성이 제2의 직업으로 아이돌보미 활동을 하도록 권장하는 방안을 고려해 볼 수 있겠으며, 아이돌보미 여성의 직무만족도를 증진시킬 수 있는 정서적 지지와 사회 참여에 대한 자긍심을 고취시키는 교육프로그램 개발 및 시행이 필요하겠다.

본 연구결과는 아이돌보미 여성의 직무만족도를 증진시켜 이직의도를 낮추기 위한 간호중재 개발을 위한 기초자료를 제공하는데 의의가 있으며 궁극적으로 아이돌보미 여성의 이직률을 감소시켜 양질의 아이돌봄 서비스가 제공될 수 있도록 하는데 기여할 수 있을 것으로 사료된다.

References

- Cha, Y., Kim, K., & Jeon, K. (2007). An analysis of social role and satisfaction of Korean middle-aged women. *The Korean Journal of Woman Psychology*, 12(3), 299-313.
- Choi, H., Cho, S., & Kwon, Y. (2014). The effect of organizational culture and job satisfaction on childcare teachers' intention to change jobs. *Family and Environment Research*, 52(4), 405-414.
- Choi, J. S. (2011). The difference of child care support and parenting stress depending on using in-home care service. *Journal of Korean Child Care and Education*, 7(2), 205-223.
- Hertzman, C., & Wiens, M. (1996). Child development and long-term outcomes: a population health perspective and summary of successful interventions. *Social Science & Medicine*, 43(7), 1083-1095.
- Hwang, H. S., & Yun, M. J. (2012). A Study on the Job Satisfaction of Child Care Helpers in Seoul City. *Journal of the Korean Home Economics Association*, 50(4), 63-71.
- Kim, C., & Hwang, K. R. (2011). The relationship of employee-related variables in the child care center for the children with disabilities between their job satisfaction. *Korean Journal of Physical and Multiple Disabilities*, 54(4), 177-195.
- Kim, S. H. (2010). *A study of the effects influencing on job satisfaction and generativity of job identification on care workers*. Unpublished master's thesis, Chongshin University, Seoul.
- Kim, S. H. (2011). Startgies to improve the quality of care: focusing on the activities of people who provide childcare. *Journal of Korean Family Resource Management Association*, 15(4), 19-41.
- Kim, Y. N. (2013). The effect of the emotional labor of social care service workers on their burnout level-analysis on moderator effect of perceived value of work and perceived organization support. *Korean Journal of Social Welfare Research*, 37, 123-148.
- Kim, Y. W. (2011). *A study of the effects influencing on the turnover intention of the care workers working environment of the long-term care facilities*. Unpublished master's thesis, Gwangwoon University, Seoul.
- Ko, Y. A., & Baek, H. C. (2008). Status and needs assessment of health education in child daycare centers. *Journal of Korean Public Health Nursing*, 22(2), 237-245.
- Lee, K. J., & Jung, G. Y. (2012). Childcare service provider's care experience and their meanings of social care. *Korea Journal of Child care and education*, 73, 491-441.
- Lee, J. M., & Kim, H. S. (2013). A study on the influence of organizational culture to organizational commitment: focused on mediated effect of child-care teacher's innovator cognition style. *Korea Journal of Child Care and Education*, 80(80), 65-83.
- Lee, S. M., & Kim S. M. (2011). A basic study on public nanny service characteristics and improvement strategies. *Journal of Korean Home Economics Association*, 49(4), 51-65.
- Lee, Y. R., Park, S. N., & Chu, M. S. (2014). Impact of perceived health status, depression and job stress on job satisfaction among child care providers. *Journal Korean Academy Society Home Care Nurse*, 21(2), 26-35.
- Mattheus, D. J. (2010). Vulnerability related to oral health in early childhood: a concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 66(9), 2116-2125.
- Ministry of Gender Equality & Family. (2012). *Statistical data of women's life in 2012*. Seoul.
- Ministry of Gender Equality & Family. (2013). *Outline of child care service in 2013*. Seoul.
- Moon, S. (2008). An exploratory study on quality of employment of care workers. *Social Welfare Policy*, 33,

- 207-237.
- Moses, T. (2000). Why people choose to be residential child care workers. *Paper presented at the Child and Youth Care Forum.*
- Schudrich, W., Auerbach, C., Liu, J., Fernandes, G., McGowan, B., & Claiborne, N. (2012). Factors impacting intention to leave in social workers and child care workers employed at voluntary agencies. *Children and Youth Services Review, 34(1)*, 84-90.
- Shin, S. S. (2010). The influence and characteristics of a mother's multicultural family and the perceived social support towards the promotion of children's health issues. *Korean Journal of Early Childhood Education, 30(6)*, 175-193.
- Statistics Korea. (2010). *2010 Population and Housing census.* Daejeon.
- Yoo, K. S. (2012). The study on job satisfaction of care helpers. *Journal of Korean Public Health Nursing, 26(2)*, 341-353.
- Yun, M. J. (2012). A study on the job satisfaction of child care helpers in Seoul city. *Journal of the Korean Home Economics Association, 50(4)*, 63-71.

Impact of Working Environment, Job Identity, and Job Satisfaction on Turnover Intention among Child Care Providers

Lee, Young Ran¹⁾ · Park Sun Nam²⁾ · Chu, Min Sun³⁾

1) Professor, Seoul Women's College of Nursing

2) Associate Professor, Seoul Women's College of Nursing

3) Professor, Seoul Women's College of Nursing

Purpose: This study examined the impact of working environment, job identity, and job satisfaction on turnover intention among child care providers. **Methods:** Data were collected from a sample of 146 child care providers using self-administered questionnaires from May 1 to July 20, 2014. The data were analyzed with SPSS 18.0. **Results:** Child care providers had a middle level of job identity, job satisfaction, and turnover intention. Turnover intention among child care providers was significantly predicted by age, job satisfaction, and income satisfaction. **Conclusion:** These results suggest that intervention and strategy development are needed to decrease turnover intention among child care providers. Exploration of strategies to increase the job satisfaction and income satisfaction are needed, in order to reduce turnover intention.

Key words : Child care, Job satisfaction, Turnover

• Address reprint requests to : Min Sun Chu

Seoul Women's College of Nursing

287-89, Hongje-dong, Sudaemun-Gu, Seoul, Korea

Tel: 82-2-2287-1737 Fax: 82-2-395-8018 E-mail: secretchu@snjc.ac.kr