

## 요양보호사의 임파워먼트가 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향

강영식<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>명신대학교 사회복지학과 전임교수 강영식

### The Effect of the Long-Term Care Worker's Empowerment on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention

Young-Sik Kang<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Dept of social-welfare, Myung-Sin University

**요 약** 본 연구는 요양보호사의 임파워먼트가 직무만족, 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향을 밝히는데 목적을 갖고, 충청지역 소재 노인요양시설 내 요양보호사 200명을 대상으로 설문지 조사방법을 사용하였다. 설문조사 기간은 2011년 5월 16일부터 30일까지 실시하였다. 분석결과 요양보호사의 임파워먼트가 직무만족과 조직몰입의 향상과 이직의도 감소에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났는데 이는 요양보호사의 임파워먼트가 높을수록 직무만족과 조직몰입 성향이 높고 긍정적인 직무만족과 조직몰입에 따른 이직의도 또한 낮아지는 것을 의미해 주었다. 따라서 요양보호사의 낮은 임파워먼트를 고려할 때 개개인의 성격과 적성을 고려한 특기와 장점을 살린 임파워먼트를 높여주고 당해 직무에 보다 관심을 갖고 배려하여 줌으로써 궁극적으로 직무만족과 조직몰입 및 이직의도의 억제에 기여할 수 있음을 시사한 것이라 할 수 있다.

**Abstract** This study was designed to inquire into the effect of care worker's empowerment on job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. For this, a survey was carried out on 200 care workers in elderly care facilities located in Chungcheong area from May 16 to May 30, 2011. Analysis showed that their empowerment has a significant impact on the improvement of job satisfaction and organizational commitment, and the reduction of turnover intention. This means that their high empowerment has a high inclination for job satisfaction and organizational commitment, and a low inclination for turnover intention according to the positive job satisfaction and organizational commitment. Consequently, considering their low empowerment, the job productivity and specialty may be eventually raised by improving their empowerment that brings out their own special abilities and merits with individual personality and aptitude, and showing more concerns and consideration for the job.

**Key Words** : Long-Term Care Worker, Empowerment, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover intention

#### 1. 서론

요양보호사는 신체적, 정신적으로 허약하고 도움이 필요한 환자를 돌보는 직업을 말한다. 이들은 요양환자를 하나의 인격체로 존중하는 태도를 갖고, 성실하고 책임감을 갖고 업무활동을 하는 요양보호업무와 관련된 조직구

성원들과 상호 협조하는 태도 및 조화를 이루어 근무한다[1,2].

현재 요양서비스의 영역은 크게 신체활동지원, 가사활동지원, 개인활동 지원, 정서지원, 기타 서비스 등으로 분류되는데[3], 이러한 서비스는 독립적인 일상생활이 불가능한 노인들의 인간다운 삶을 영위하는데 필요한 기초적

\*교신저자 : 강영식(tlrudrkd@yahoo.co.kr)

접수일 11년 07월 25일

수정일 11년 09월 02일

게재확정일 11년 09월 08일

인 지원이라 할 수 있다.

요양보호사가 업무를 수행함에 있어 필수조건은 요양에 필요한 자원형성과 요양보호사의 능력의 조화가 선행되어야 한다. 이를 위해 요양보호사 자신의 욕구에 부합된 자원을 동원하는 영향력과 높은 사명감을 갖는 자기결정성을 갖는 능력으로서 임파워먼트가 필요하다[4].

요양보호사의 임파워먼트가 필요한 이유를 보면 요양보호사의 능력 파악이 우선 되어야 하는데 이는 요양보호사가 가지고 있는 심리사회적인 내적 자원을 확인하여 이에 맞는 요양간호가 제공되어야 하기 때문이다[5]. 또한 맞춤형 간호제공은 임파워된 요양보호사가 심리적으로 자기 효능감을 갖게 됨으로 인해 자존감이 증대되고, 또한 이들의 내재된 동기에 활기를 부여받게 됨으로써 스스로 몰입하게 되어 만족과 사기를 높일 수 있기 때문이다. 따라서 임파워된 구성원은 조직에 헌신적이고 자신의 경력을 향상시키고 업무에서 발생하는 문제를 해결하기 위해 가능성 있는 접근을 해야 한다. 또한 그들은 변화에 적극적으로 참여하고 창의적이 되며, 궁극적으로 상황에 대한 지배력을 갖게 됨과 동시 동기유발 되어 다른 사람도 임파워시키거나 동기화시킬 수 있다.

임파워먼트는 적극적인 자세에 따르는 노력이 가져오는 성과로서 직무만족과 조직몰입의 강도를 높여 조직효과성의 향상이라는 도구적인 이유와 그 자체가 개인과 조직의 권리와 주체성을 보장한다는 기본적인 이유에서 매우 중요한 요소이다.

특히, 직무를 통한 임파워먼트는 요양보호사의 직무만족을 높여 시설내 요보호노인들의 삶의 질과 서비스의 질, 요양시설의 바람직한 운영체계 및 목적달성에 많은 영향을 미치게 된다. 그럼에도 불구하고 최근에 이르러 실시되고 있는 노인장기요양 제도에 따른 요양기관의 요양보호사의 직무는 근무환경의 열악에 따른 스트레스가 높고, 조직몰입도가 낮으며, 이로 인한 직무만족 또한 매우 낮은 것으로 보고되고 있으나[3] 이에 대한 관련 연구는 매우 부족한 실정이다.

즉, 우리나라에서 휴먼서비스직종에서의 직무만족과 관련된 연구를 보면 극히 제한적으로 다루어져 왔는데 그 동안 진행된 주요연구로는 사회복지사를 대상으로 한 연구[6,7], 간호사에 대한 연구[8,9], 요양보호사의 인력양성 현황 및 문제점에 관한 일부 제한된 연구가[10] 있을 뿐이다. 이 같은 동향을 볼 때, 요양보호사는 노인장기요양보험 제도에 의한 요양기관의 운영인력으로 핵심인력임에도 불구하고 아직 제도 시행의 초기단계인 만큼 이들에 관한 연구가 아직 미비함을 알 수 있다.

따라서 요양보호사에 의해 제공되는 요양서비스에 대한 전문직업인으로 어느 정도 자신의 직업에 대한 임파

워먼트를 갖고 종사하며 만족과 몰입상태를 파악하는 것이 보호서비스의 성공 및 더 나아가서는 요양보호서비스의 성공에도 중요한 토대가 될 것이므로 이에 본 연구에서는 요양보호사를 대상으로 임파워먼트가 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향을 밝히는데 본 연구의 목적을 둔다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1 요양보호사의 임파워먼트

#### 2.1.1 요양보호사

요양보호사란 치매, 중풍 등 노인성질환으로 독립적인 일상생활을 수행하기 어려운 노인들을 위해 노인요양시설 및 재가노인복지시설에서 신체 및 가사지원서비스를 지원하는 일을 담당하는 사람을 말한다. 이는 노인복지법상 서비스인력인 가정봉사원과 생활지도원보다 기능, 지식수준을 강화하기 위하여 국가자격제도가 신설되어 2008년 2월부터 교육 후 배출된 인력을 말한다. 현재 요양보호사는 1급과 2급으로 분류되어 있어 1급일 경우 240시간, 2급은 120시간의 이론, 실기, 현장실습교육을 이수하여야 하며, 1급 요양보호사는 중증 노인의 신체수발 및 요양서비스를 제공하고, 2급 요양보호사는 경증 노인의 신체수발 및 노인 가사지원 서비스를 제공하도록 되어 있다[11].

요양보호사는 고령이나 노인성 질병 등으로 인하여 6개월 이상 혼자서 일상생활을 수행하기 어려운 노인들에게 신체활동 또는 가사지원 등의 장기요양급여를 사회적 연대에 의해 제공하는 사회보험제인 노인장기요양보험에 의해 운영되는 제도를 실행하기 위해 가장 필수적인 인력이다.

2007년 9월에 개정된 노인복지법 제39조2항에 의하면 노인복지시설의 설치, 운영자는 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 노인의 신체활동 또는 가사활동지원 등의 업무를 전문적으로 수행하는 요양보호사를 두도록 법적으로 규정하고 있다.

2009년 5월말 현재 요양급여를 이용 중에 있는 노인은 전체 인정자 중 78%인 약 20만 여명에 이르고 있고, 재가급여를 이용하고 있는 사람이 이용자의 68.6%로서 급여 이용자의 대다수가 재가급여를 이용 중인 것으로 나타났다. 한편, 노인의료복지시설은 2008년 6월말 1,271개소에서 2009년 5월말 2,016개소로 증가하였으며, 재가노인복지시설은 2008년 6월말 3,630개소에서 2009년 5월말 12,935개소로 대폭 증가하였다[11].

2008년 노인장기요양보험이 시행되면서 또한 급속한 고령화의 진행으로 이러한 시설 및 인력의 양적인 증가는 계속 늘어나고 있는 추세이다. 그러나 필수인력인 요양보호사의 원활한 공급과 질적인 서비스제공을 위해서는 체계적인 교육시스템을 확보하여 우수한 인력을 양성하는 것이 시급한 문제인데, 현재 대다수의 요양보호사는 시설낙후, 제도미비, 직무스트레스로 조직을 이탈하고, 직장에 만족한 기대이상의 자신의 역할에 대한 낮은 의지와 역량으로 임파워먼트를 갖지 못한 상태에서 직무에 임하고 있어 직무만족과 조직몰입도가 낮아 이직률 또한 높은 실정이다.

### 2.1.2 임파워먼트의 구성요소

Bowen & Lawler[12]는 서비스부문에 임파워먼트를 적용하면서 임파워먼트를 시킬 수 있는 4가지 조직요인을 조직행동에 관한 정보, 조직행동에 기초한 보상, 종사원이 조직행동을 이해하고 수행할 수 있는 지식, 조직행동에 영향을 미치는 의사결정권으로 구분하였다.

Arad[13]는 팀임파워먼트 연구에서 팀임파워먼트는 개인 임파워먼트의 총계의 종속변수임을 가정하면서 4가지 차원을 제시하였다. 즉 자율성, 지각된 영향, 경험된 책임, 효능에 대한 믿음이 그 4가지 차원이다.

Kirkman & Rosen[14]은 팀임파워먼트의 구성요인을 우월성, 의미성, 자율성, 영향력으로 제시하였으며, Corsun & Enz[15]는 임파워먼트의 구성요인을 개인의 영향력, 자기효능감, 의미성으로 파악하였다. Thomas & Velthouse[16], 그리고 Spreitzer[17]는 임파워먼트의 구성요인을 역량, 의미성, 영향력, 자기결정성으로 제시하였다.

이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

- ① 역량: 역량이란 개인의 기술이나 지식을 바탕으로 업무를 수행해 나갈 수 있다는 자신의 능력에 대한 믿음과 잠재적인 능력이라 할 수 있다[17].
- ② 의미성: 의미성은 자신의 업무가 개인목표 달성목적의 가치와 중요성을 갖고 있는 것이다. 자신의 이상이나 기준과 비교하여 판단되어지는 과업목표나 목적의 가치로 업무목표에 대한 개인의 신념, 기대, 행동의 적합성을 의미한다[5].
- ③ 영향력: 영향력은 구성원 자신이 다른 구성원 및 집단, 조직전체 업무의 전략·운영적 절차와 결과까지 영향을 미칠 수 있다고 믿는 정도를 말한다.
- ④ 자기결정성: 자기결정성은 자기에게 주어진 업무를 스스로의 수행한 결과에 대한 책임성을 갖고 있으며, 결정에 대한 선택권에 대한 개인의 인식을 의미한다. 자기결정성은 구성원이 타인의 간섭 없이 개인 업무를 수행하면서 자율적으로 업무 수행 방

법을 결정할 수 있다는 지각을 말하며, 개인이 자신의 행위를 제어하고 선도하는 것을 선택하였다는 느낌이다. 능력이 직무수행 자체의 개인 숙련에 대한 신념이나 기대감을 의미하는 데 비해 자기결정성은 직무수행과 관련하여 구성원이 과업 행동을 시작하거나 통제하는데 대해 개인이 선택할 수 있는 재량권을 의미한다[17].

이상에서와 같이 개인의 심리적 임파워먼트는 역량, 의미성, 영향력, 자기결정성 등 4가지 차원의 인식을 바탕으로 형성된다. 이 4가지 구성요소 중 한 가지 구성요소라도 부족하다면 전반적인 임파워먼트 인식이 저하된다고 볼 수 있다.

## 2.2 직무만족

직무만족은 고정된 것이 아니라 역동적으로 변화하는 것이며, 단순한 속성이 아닌 매우 복합적인 속성으로 구성되어 있다[18,19]. Vroom[20]은 사회복지사의 직무만족에 영향을 미치는 요인으로서 감독, 작업집단, 직무내용, 임금, 승진기회, 작업시간을 제시하였고, 최인섭·초의수[7]는 직무내적요인으로 직무자체, 성취감, 도전욕구, 책임, 인정, 승계, 조직으로 분류하였다. Herzberg[21]는 직무만족에 영향을 미치는 요인을 위생요인과 동기요인으로 구분하였다. 위생요인은 회사에 정책이나 경영방식, 기술적인 감독, 임금, 복리후생, 작업환경과 대인관계 등이 속하는 외재적 요인 또는 직무외적요인을 말하며, 동기요인은 일 자체의 즐거움, 인정, 승진, 책임감을 포함하고 직무와 직접적으로 연결되며 개인의 내적 욕구와 폭넓게 요구되는 내재적 요인을 말한다.

기존의 연구들을 검토하면 자율성, 의미성, 직무참여성, 승진기회, 직업안정성, 보수, 동료지원 및 가족지원이 직무만족에 정의 영향을 미친다[22]고 보고하고 있다. 이러한 직무만족은 조직구성원 개인의 삶의 질[23]에 영향을 미칠 뿐만 아니라 전문직 종사자의 경우 전문가로서의 역할수행이나 서비스의 질에도 영향을 미친다[24].

동일한 급여와 근무조건을 포함한 유사한 직무환경 속에서도 어떤 사람은 직무에 만족해하고 어떤 사람은 훨씬 더 불만족을 하는데 이는 개인에 따라 각기 다르게 지각하는 개인차를 보이기 때문이다[25]. 직무에 대한 만족 수준은 직무수행의 결과와 직결될 뿐만 아니라 개인의 행복 및 조직의 효율적 관리운영 측면에서도 중요하게 부각되는 이슈가 된다. 따라서 여러 가지 직무환경 요인들 중에서 어떤 요인들이 요양보호사의 직무만족과 보다 직접적인 관련을 맺고 있는지를 알아보는 것은 요양보호사들의 직무만족을 향상시키는데 매우 중요하다.

### 2.3 조직몰입

조직몰입은 조직 구성원들이 조직의 목표와 가치를 수용해서 일체감을 지니고, 고도의 노력을 경주하려는 의지로 조직효과성과 밀접한 관계를 지니고 있다. Scholl[26]은 조직몰입이 조직효과성을 나타내는 유용한 지표이며, 조직구성원의 직무성과를 증진시키며 이직을 방지함으로써 조직효과성을 높일 수 있는 원동력으로 파악하고 있다. 같은 맥락에서 조직몰입이 높은 사람은 적극적으로 조직에 참여하며 조직을 위해 자발적이고 창조적인 행동을 하며, 조직몰입이 낮은 사람에 비해 직무수행 측면에서도 훨씬 탁월한 성과를 나타내는 것으로 보고하고 있다[27-30].

Meyer & Allen[31]은 조직몰입을 정서적 몰입, 계속적 몰입, 그리고 조직에 대한 개인의 책임과 의무감에 근거한 규범적 몰입으로 개념화하면서 구체적으로 다음과 같은 요소로 구성된다고 하였다.

첫째, 감정적 몰입은 조직에 대하여 구성원이 느끼는 감정적인 애착감이다. 이는 구성원들이 조직에 대하여 애착, 동일화, 몰입 등을 갖고 조직과의 일체감을 갖는 것을 의미한다.

둘째, 계속적 몰입은 조직을 떠나겠다는 것을 포기하는 의지이다. 이는 경제적인 기준에 입각하기에 계속적 몰입으로 인식되는데, 조직구성원은 조직과의 관계에서 발생하는 손익관계에 의거하여 몰입하게 된다.

셋째, 규범적 몰입은 도덕적인 의무감으로 설명될 수 있는데, 회사에 충직하고 의무를 충실히 수행하여야 한다는 내적인 가치관이며, 조직의 목적이나 이들을 위하여 방향으로 행동하도록 압력을 가하는 내적인 규범체계를 의미한다.

### 2.4 이직의도

조직과 개인의 관계에서 볼 때 조직은 보다 유능한 구성원을 확보하려 하고, 개인은 자신의 욕구를 가장 많이 충족시켜 주는 조직을 선호하게 된다. 이러한 관계가 서로 균형을 이루지 못할 때 이동이 이루어지게 되는데 이와 같은 인력은 임금, 승진, 근무환경 등 수준이 낮은 곳에서 높은 곳으로 이동하기 마련이다.

인사관리 분야에서는 이직을 결근, 지각 등과 같은 조직 이탈행위의 하나로 해석하고 있다. 이러한 행위들은 하나의 지속적인 과정으로 보는 견해와 상호간의 대안적인 양식으로 파악되는 견해들이 있다. 처음의 견해에서 이직은 가장 중요하고 최종적인 이탈행위로 간주되며, 두 번째에서는 다른 이탈행위의 유형(지각, 결근)의 가능성이 없을 때 이직이 발생하는 것으로 보고 있다[32].

전통적으로는 이직 행동의 자발성 유무에 의하여 자발적 이직과 비자발적 이직으로 유형화하는 것이 일반적이다. 자발적 이직은 본인의 의사에 따른 이직이며, 비자발적 이직은 본인의 의사와는 무관하게 해고, 정년, 퇴직, 질병, 사망 등으로 조직에서 방출되는 것을 의미한다. 이직의 연구는 다음과 같은 이유로 이직 중 자발적 이직에 영향을 미치는 요인을 규명하여 이를 통제, 관리하는데 주안점을 두고 있다[10,32].

이상에서 검토된 요양보호사의 임파워먼트는 요양보호사 자신이 가지고 있는 능력을 극대화함으로써 동기유발을 통한 요양업무에 임파워시켜 자신이 행하고 있는 직무동기와 능력을 높임으로서 직무만족을 극대화하게 된다. 또한 조직과 일체감을 가지고 조직참여도 자발적이며, 효과성을 탁월하게 하여 궁극적으로는 조직결속과 낮은 이직으로 안정된 근무를 하게 된다. 따라서 이상에서 논의된 요양보호사의 임파워먼트가 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 상관성을 갖는 관련 이론적 준거를 바탕으로 본 연구에서의 요양보호사에게도 적합한 결과를 갖게 하는지 다음 장에서의 연구설계를 통해 상호관계를 검증하고자 한다.

## 3. 연구방법

### 3.1 연구모형 및 가설설정

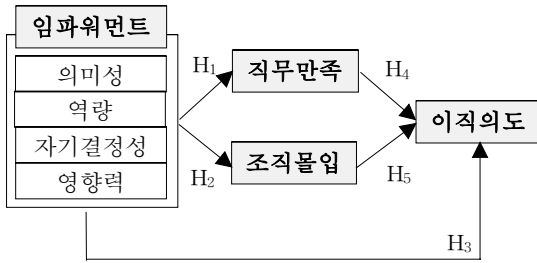
#### 3.1.1 연구모형

요양보호사는 치매, 중풍 등 노인성질환으로 독립적인 일상생활을 수행하기 어려운 노인들을 위해 노인생활시설 및 재가복지시설에서 신체 및 가사지원 서비스를 지원하는 직종으로서 노인복지시설에는 이러한 요양보호사 이외에 간호사, 사회복지사, 영양사, 물리치료사 등 다양한 직종의 종사자가 근무하고 있는데, 이들의 업무성과는 이들이 속해 있는 노인복지시설이라는 조직의 목표달성과 요양보호사의 임파워먼트에 의해 직무만족과 조직몰입에 따라 이직 없이 장기적 경력사원으로 높은 서비스 질을 갖게 된다.

이처럼 요양보호사는 현재 수행하고 있는 직무에 대한 자신의 임파워먼트의 정도에 따라 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 영향을 미치고 이들 요인이 매우 중요한 관련성을 갖게 된다[33]. 그러나 반면, 정확한 역할인식과 자기결정에 의한 높은 영향력 발휘는 성과 측면에 있어서 이미 고용된 사람들의 기대를 더욱 현실적인 수준에서 조정하는데 공헌할 수 있다. 그 결과로 기대와 실제 경험이 일치하게 되면, 만족을 높여주고 계속적으로 당해

직무에 몰입하게 하는데 공헌을 하게 됨으로써 장기적이고 안정된 근무로 성과를 높일 수 있을 것이다.

따라서 본 연구에서는 노인의료복지시설 종사자인 요양보호사의 임파워먼트 요인으로 의미성, 역량, 자기결정성, 영향력요인이 직무만족과 조직몰입 및 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 이들 인과관계를 밝히기 위해 아래와 같이 요인을 반영하여 모형을 도식화 하였다.



[그림 1] 연구모형  
[Fig. 5] Research Models

### 3.1.2 가설설정

직무만족은 단순한 속성이 아닌 매우 복합적인 요양보호사의 임파워먼트에 의해 영향을 받는다. 고종욱·염영희[8]는 요양보호사 자체 임파워먼트에 의한 직무 그 자체에 대한 의미를 많이 부여할수록, 업무역량이 높을수록, 직무에 대한 자기결정성과 영향력이 많을수록 직무만족이 높음을 보여준다고 하였다. 이는 노인장기요양시설 조직에서도 임파워먼트를 높이기 위해 요양보호사의 당해직무에 대한 높은 의미부여와 역량을 발휘할 수 있는 자기결정력과 영향력을 보다 많이 배려할수록 직무만족, 조직몰입 또한 높아 질 수 있으며, 이직의도 또한 낮다는 것은 관련 연구를 통해 지지된다[34-36].

따라서 이러한 선행연구를 토대로 요양보호사의 임파워먼트가 높을 경우, 직무만족과 조직몰입의 향상과 이직의도에의 감소에 유의한 영향을 미칠 것이란 가정 하에 다음과 같은 가설을 설정하였다.

**H1 : 요양보호사의 임파워먼트는 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.**

H1-1 : 의미성은 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-2 : 역량은 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-3 : 자기결정성은 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-4 : 영향력은 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

**H2 : 요양보호사의 임파워먼트는 조직몰입에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.**

H2-1 : 의미성은 조직몰입에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2-2 : 역량은 조직몰입에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2-3 : 자기결정성은 조직몰입에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2-4 : 영향력은 조직몰입에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

**H3 : 요양보호사의 임파워먼트는 이직의도에 유의미한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.**

H3-1 : 의미성은 이직의도에 유의미한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

H3-2 : 역량은 이직의도에 유의미한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

H3-3 : 자기결정성은 이직의도에 유의미한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

H3-4 : 영향력은 이직의도에 유의미한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

**H4 : 직무만족은 이직의도에 유의미한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.**

**H5 : 조직몰입은 이직의도에 유의미한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.**

### 3.2 측정변수의 조작적 정의 및 설문지 구성

본 연구의 가설에 사용된 변수는 연구자마다 다르게 해석할 수도 있기 때문에 본 연구의 목적에 맞추어 각 변수에 대해 다음과 같이 조작적으로 정의한다. 설문지상의 척도는 리커트 5점 척도로 구성하고 있는데 5점은 ‘매우 그렇다’로 측정항목에 대하여 긍정적인 의미를 의미하며, 1점은 ‘전혀 그렇지 않다’로 측정항목에 대하여 매우 부정적인 의미를 뜻한다.

#### 3.2.1 임파워먼트

임파워먼트는 긍정적인 측면을 강조하여 인간을 강점 관점으로 보고, 개인이 가지고 있는 역량을 발휘·강화하여, 주어진 업무를 성공적으로 수행할 수 있도록 하는 제

반과정을 총칭한다 할 수 있다[37]. 본 연구에서는 신현석[38]이 사용한 문항 중 본 연구에 맞게 12문항을 사용하였다. 본 연구의 신뢰도는 의미성 0.897, 자기결정성 0.841, 역량 0.833, 영향력 0.798으로 나타났다.

### 3.2.2 직무만족

직무만족이란 태도와 가치, 신념, 욕구 등의 수준에 따라 직무환경에 대한 평가에서 얻어지는 감정적, 정서적 만족상태를 말한다. 본 연구에서는 노인의료복지시설 종사자인 요양보호사의 직무만족 조사도구는 송미선[39]이 사용한 25문항 중 본 연구목적에 맞게 6문항을 선별하여 사용하였다. 본 연구의 신뢰도는 0.813으로 나타났다.

### 3.2.3 조직몰입

조직몰입은 자신이 속해 있는 조직에 몰두하고 그 조직과 자신을 동일시함과 동시에 조직의 목표와 가치를 수용하고 이를 달성하려는 노력을 기울이는 것이다. 조직몰입 척도는 조직몰입을 정의적 몰입, 근속적 몰입, 규범적 몰입 등으로 나누어 측정하고 있는 Allen & Mayer[40]의 척도를 변안하여 마상진[41]이 수정·보완하여 사용한 척도를 본 연구의 목적에 부합하게 수정하여 6문항을 사용하였다. 본 연구의 신뢰도는 0.865로 나타났다.

### 3.2.4 이직의도

이직의도란 조직구성원이 자신이 속해 있는 조직 혹은 직업을 떠나려는 의도, 생각, 결심을 의미하며, 이는 이직을 예견하고 이해하는데 있어 중요한 예측요인이다. 본 연구에서는 Weiss & Anderson[42]이 개발한 설문문항을 김재봉[43]이 변안하여 사용한 것을 본 연구의 목적에 맞게 수정·보완하여 4문항을 사용하였다. 본 연구의 신뢰도는 0.880으로 나타났다.

## 3.3 조사대상 및 분석방법

### 3.3.1 조사대상

조사대상은 충청지역 소재 노인요양시설 내 요양보호사 200명을 대상으로 하고, 요양보호사의 임파워먼트와 직무만족, 조직몰입 및 이직의도의 관계를 검증하며 수치화하기 위하여 설문지 조사방법을 사용하였다. 설문조사 기간은 2011년 5월 16일부터 5월 30일까지 총 15일간 실시하였으며, 구조화된 설문지를 이용하여 직접 방문하여 조사하였다.

### 3.3.2 분석방법

자료 분석 방법으로 수집된 자료의 통계처리는 데이터 코딩(data coding)과 데이터 크리닝(data cleaning)과정을 거쳐, SPSS v. 12.0 통계 패키지 프로그램을 활용하여 분석하였다.

첫째, 조사대상자의 인구통계학적 특성을 알아보기 위하여 빈도분석 및 다중응답분석을 실시하였다.

둘째, 측정도구의 타당성 검증을 위해 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's  $\alpha$  계수를 산출하였다. 셋째, 독립변수와 종속변수, 매개변수 간에 상관관계를 알아보기 위하여 상관관계분석을 사용한다. 넷째, 각 변수간 인과관계를 알아보기 위하여 단순 및 다중회귀분석을 실시하였다.

[표 1] 설문지 구성 내역

[Table 1] Components of Questionnaire

요인	항목	문항 번호	문항 수	척도	출처
임파워먼트	· 의미성 · 역량 · 자기결정성 · 영향력	1-12	12	Likert 5점	신현석(2005)
직무만족	· 직무만족	1-6	6	Likert 5점	송미선(2005)
조직몰입	· 조직몰입	1-6	6	Likert 5점	Allen & Mayer(1990), 마상진(2004)
이직의도	· 이직의도	1-4	4	Likert 5점	Weiss & Anderson (1992), 김재봉(1994)
인구통계학적 요인	· 연령 · 결혼 · 경력 · 학력 · 월소득	1-12	12	명목 척도	-
계			40		

## 4. 연구결과

### 4.1 조사대상자의 인구통계학적 특성

다음 표 2는 조사대상자의 인구통계학적 특성에 대해 알아보기 위하여 빈도분석 및 다중응답분석을 실시한 결과이다.

[표 2] 조사대상자의 인구통계학적 특성  
 [Table 2] Demographic Characteristics of Those Surveyed

구분		빈도	퍼센트
성별	남성	10	5.0
	여성	190	95.0
연령	20대	34	17.0
	30대	56	28.0
	40대	84	42.0
	50대 이상	26	13.0
최종학력	중졸이하	22	11.0
	고졸	126	63.0
	전문대졸	28	14.0
	대졸이상	24	12.0
결혼여부	기혼	196	98.0
	미혼	4	2.0
종교	기독교	60	30.0
	천주교	28	14.0
	불교	46	23.0
	무교	66	33.0
자격급수	1급	196	98.0
	2급	4	2.0
근무기간	6개월 미만	12	6.0
	6개월-1년 미만	24	12.0
	1년 이상	164	82.0
요양보호사 서비스 유형	재가서비스	192	96.0
	시설+재가서비스	8	4.0
요양보호사 외 보유자격증	사회복지사	16	8.0
	물리치료사	26	13.0
	간호(조무)사	142	71.0
사회복지 총 근무경력	없음	16	8.0
	1년 미만	32	16.0
	1-3년 미만	122	61.0
현재 직장 근무기간	3년 이상	46	23.0
	노인장기요양보험 제도 시행 이전(2008. 7. 1 이전)	8	4.0
고용형태	노인장기요양보험 제도 시행 이후(2008. 7. 1 이후)	192	96.0
	정규직	90	45.0
	계약직	90	45.0
	파트타임	20	10.0
합계		200	100.0

[표 3] 각 변수간 상관관계 검증  
 [Table 3] Verification of Relationship between Each Variables

구분		임파워먼트				직무만족	조직몰입	이직의도
		의미성	역량	자기결정성	영향력			
임파워먼트	의미성	1						
	역량	.625***	1					
	자기결정성	.383***	.496***	1				
	영향력	.329***	.483***	.437***	1			
직무만족		.634***	.551***	.354***	.251***	1		
조직몰입		.507***	.591***	.407***	.265***	.672***	1	
이직의도		-.424***	-.312***	-.433***	-.397***	-.456***	-.533***	1

\*\*\* p<.001

## 4.2 각 변수간 상관관계

각 변수간 상관관계를 알아보기 위하여 상관관계 분석을 실시한 결과 표 3과 같다. 분석결과 요양보호사의 임파워먼트 하위요인별 의미성, 역량, 자기결정성, 영향력은 직무만족, 조직몰입과 통계적으로 유의미한 정(+)적 상관관계가 있는 것으로 나타났으나(p<.001), 이직의도와는 통계적으로 유의미한 부(-)적 상관관계가 있는 것으로 나타났다(p<.001). 또한 요양보호사의 직무만족과 조직몰입은 이직의도와 통계적으로 유의미한 부(-)적 상관관계가 있는 것으로 나타났다(p<.001).

## 4.3 가설의 검증

### 4.3.1 가설1의 검증

**H1 : 요양보호사의 임파워먼트는 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.**

다음 표 4는 요양보호사의 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과이다. 분석결과 회귀모형의 설명력은 43.5%이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다(F=39.312, p<.001). 독립변수별로는 의미성, 역량이 직무만족에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(p<.01). 즉, 의미성이 높아지면 직무만족은 .468의 상승이 있는 것으로 나타났고, 역량이 높아지면 직무만족은 .248의 상승이 있는 것으로 나타났다. 따라서 요양보호사의 직무만족 향상에 있어서는 의미성이나 역량이 중요한 요인임을 알 수 있다.

[표 4] 요양보호사의 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향  
 [Table 4] The Effect of Long-Term Care Worker's Empowerment on Job Satisfaction

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	F	R <sup>2</sup>
	B	표준 오차	베타				
(상수)	1.233	.186		6.622	.000	39.312***	.435
의미성	.366	.054	.468	6.820***	.000		
역량	.182	.056	.248	3.251**	.001		
자기결정성	.056	.047	.077	1.198	.232		
영향력	-.049	.055	-.056	-.888	.375		

종속변수: 직무만족

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

4.3.2 가설2의 검증

H2 : 요양보호사의 임파워먼트는 조직몰입에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

다음 표 5는 요양보호사의 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과이다. 분석결과 회귀모형의 설명력은 38.5%이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다(F=32.126, p<.001). 독립변수별로는 의미성, 역량, 자기결정성이 조직몰입에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(p<.05). 즉, 역량이 높아지면 조직몰입은 .420의 상승이 있는 것으로 나타났고, 의미성이 높아지면 조직몰입은 .212의 상승이, 자기결정성이 높아지면 조직몰입은 .149의 상승이 있는 것으로 나타났다. 따라서 요양보호사의 조직몰입 향상에 있어서는 의미성이나 역량, 자기결정성이 중요한 요인임을 알 수 있다.

[표 5] 요양보호사의 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향  
 [Table 5] The Effect of Long-Term Care Worker's Empowerment on Organizational Commitment

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	F	R <sup>2</sup>
	B	표준 오차	베타				
(상수)	1.350	.209		6.469	.000	32.126***	.385
의미성	.178	.060	.212	2.956**	.004		
역량	.332	.063	.420	5.281***	.000		
자기결정성	.118	.053	.149	2.242*	.026		
영향력	-.068	.062	-.073	-1.104	.271		

종속변수: 조직몰입

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

4.3.3 가설3의 검증

H3 : 요양보호사의 임파워먼트는 이직의도에 유의미한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

다음 표 6은 요양보호사의 임파워먼트가 이직의도에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과이다. 분석결과 회귀모형의 설명력은 29.4%이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다(F=21.748, p<.001). 독립변수별로는 의미성, 자기결정성, 영향력이 이직의도에 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(p<.01). 즉, 의미성이 높아지면 이직의도는 .332 낮아지는 것으로 나타났고, 자기결정성이 높아지면 이직의도는 .274 낮아지는 것으로, 영향력이 높아지면 이직의도는 .238 낮아지는 것으로 나타났다. 따라서 요양보호사의 이직의도 감소에 있어서는 의미성이나 자기결정성, 영향력이 중요한 요인임을 알 수 있다.

[표 6] 요양보호사의 임파워먼트가 이직의도에 미치는 영향  
 [Table 6] The Effect of Long-Term Care Worker's Empowerment on Turnover Intention

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	F	R <sup>2</sup>
	B	표준 오차	베타				
(상수)	5.462	.293		18.637	.000	21.748***	.294
의미성	-.366	.085	-.332	-4.326***	.000		
역량	.151	.088	.146	1.715	.088		
자기결정성	-.285	.074	-.274	-3.842***	.000		
영향력	-.293	.087	-.238	-3.382**	.001		

종속변수: 이직의도

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

4.3.4 가설4의 검증

H4 : 직무만족은 이직의도에 유의미한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

다음 표 7은 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 검증하기 위하여 단순회귀분석을 실시한 결과이다. 분석결과 회귀모형의 설명력은 20.4%이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다(F=51.985, p<.001). 독립변수로서 직무만족은 이직의도에 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며(p<.001), 직무만족이 높아지면 이직의도는 .456 낮아지는 것으로 나타났다. 따라서 요양보호사의 이직의도 감소를 위해서는 직무만족의 향상이 중요한 요인임을 알 수 있다.



**[표 7]** 직무만족이 이직의도에 미치는 영향  
**[Table 7]** The Effect of Job Satisfaction on Turnover Intention

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	F	R <sup>2</sup>
	B	표준 오차	베타				
(상수)	4.890	.288		16.998	.000	51.985***	.204
직무만족	-.642	.089	-.456	-7.210***	.000		

종속변수: 이직의도

\*\*\*p<.001

**4.3.5 가설5의 검증**

**H5 : 조직몰입은 이직의도에 유의미한 부(-)의 영향을 미칠 것이다.**

다음 표 8은 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 검증하기 위하여 단순회귀분석을 실시한 결과이다. 분석결과 회귀모형의 설명력은 28.1%이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다( $F=78.704, p<.001$ ). 독립변수로서 조직몰입은 이직의도에 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며( $p<.001$ ), 조직몰입이 높아지면 이직의도는 .533 낮아지는 것으로 나타났다. 따라서 요양보호사의 이직의도 감소를 위해서는 조직몰입의 향상이 중요한 요인임을 알 수 있다.

**[표 8]** 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향  
**[Table 8]** The Effect of Organizational Commitment on Turnover Intention

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	F	R <sup>2</sup>
	B	표준 오차	베타				
(상수)	5.143	.263		19.557	.000	78.704***	.281
조직몰입	-.699	.079	-.533	-8.872***	.000		

종속변수: 이직의도

\*\*\*p<.001

**5. 결론**

본 연구는 요양보호사의 임파워먼트가 직무만족, 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향을 밝히는데 목적을 갖고 연구하였는데 그 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 요양보호사의 임파워먼트가 직무만족에 미치는 영향을 검증한 결과 의미성, 역량이 직무만족에 통계적으

로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다( $p<.01$ ). 즉, 의미성이 높아지면 직무만족은 .468의 상승이 있는 것으로 나타났고, 역량이 높아지면 직무만족은 .248의 상승이 있는 것으로 나타났다.

둘째, 요양보호사의 임파워먼트가 조직몰입에 미치는 영향을 검증한 결과 의미성, 역량, 자기결정성이 조직몰입에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다( $p<.05$ ). 즉, 역량이 높아지면 조직몰입은 .420의 상승이 있는 것으로 나타났고, 의미성이 높아지면 조직몰입은 .212의 상승이, 자기결정성이 높아지면 조직몰입은 .149의 상승이 있는 것으로 나타났다.

셋째, 요양보호사의 임파워먼트가 이직의도에 미치는 영향을 검증한 결과 의미성, 자기결정성, 영향력이 이직의도에 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다( $p<.01$ ). 즉, 의미성이 높아지면 이직의도는 .332 낮아지는 것으로 나타났고, 자기결정성이 높아지면 이직의도는 .274 낮아지는 것으로, 영향력이 높아지면 이직의도는 .238 낮아지는 것으로 나타났다.

넷째, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 검증한 결과 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며( $p<.001$ ), 직무만족이 높아지면 이직의도는 .456 낮아지는 것으로 나타났다.

다섯째, 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 검증한 결과 통계적으로 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며( $p<.001$ ), 조직몰입이 높아지면 이직의도는 .533 낮아지는 것으로 나타났다.

전체적인 연구결과 요양보호사의 임파워먼트가 직무만족과 조직몰입의 향상과 이직의도 감소에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타내 이는 요양보호사의 임파워먼트가 높을수록 직무만족과 조직몰입 성향도 높고 긍정적인 직무만족과 조직몰입에 따른 이직의도 또한 낮아지는 것을 의미해 주었다. 이는 Kirkman & Rosen[14]과 Spreitzer[17]의 선행된 연구결과를 지지해 준 것으로 볼 수 있다. 특히 국내연구인 임동호[5]가 밝힌 임파워먼트 과정에서 주요한 에너지 공급원으로서 자신의 높은 직무에 대한 의미성과 역량을 통해 자기결과와 영향력을 발휘한다는 연구와 일치하고, 최인섭·조희수[7]가 밝힌 직무 성취감과 도전욕구 등에 부합한 만족 극대화 측면에서 요양보호사 또한 직무역량을 높이 발휘할수록 직무만족과 조직몰입 성향이 높고, 이로 인해 이직의도를 감소시켜주는 촉진요소로 매우 중요한 의미를 갖는 요인임을 입증시켜 준 것이라 할 수 있다.

즉, 요양보호사의 직무만족과 조직몰입을 높이려는 당해 요양보호직무에 대한 직무자체의 의무감과 사회적 중요성 및 책무를 갖게 하는 의미부여와 역량 고취를 통해

당해 요양보호직무가 갖는 자신의 역량을 높여줌으로써 자신이 처해있는 역량극대화과 동시 자기결정에 대한 중심을 갖게 될 것이다. 이는 종국적으로 직무적성과 긍정적인 자기결정으로 인한 직무수행으로 이어져 당해 직무에 대한 만족감과 조직몰입성향을 높여 줌으로 인해 생산성향상과 전문직으로서의 경력관리에 따른 잦은 이직이나 교체, 전직을 억제함으로써 조직성과 향상과 동시 요양보호 고객측면에서의 서비스 질 개선에 기여할 수 있음을 시사한 것이다.

따라서 현재 대다수 요양보호사의 낮은 임파워먼트를 고려할 때, 개개인의 성격과 적성을 고려한 특기와 장점을 살린 임파워먼트를 높여 당해 직무에 보다 관심을 갖고 배려하여 줌으로써 종국적으로 생산성향상과 전문성 제고에 기여할 수 있을 것이다. 그러므로 요양보호기관의 규모, 지역별 특성, 인적 자원수준과 각 요양보호사 개개인의 성격과 특성에 맞는 후속적 연구가 이어져야 할 것이다.

## References

- [1] H. Y. Lee, Care Welfare Theory, Yangseowon, 2000.
- [2] M. S. Kang, Care Technology, KyoyookBook, 2006.
- [3] Ministry of Health & Welfare, Outline of Elderly Long-Term Care Insurance System and Installation Guide of Long-Term Care Institution, Ministry of Health & Welfare, 2008.
- [4] E. G. Ji, The Effect of Social Welfare Marketization on Elderly Long-Term Care Insurance System, Guidebook of Social Worker Forum, 2008.
- [5] D. H. Lim, A Study on influence of Social Worker's Empowerment upon Service Quality of Child Welfare institutions, MS Thesis Wonkuang University, 2008.
- [6] J. K. Koo, A Study on the Satisfaction at Duty of Social Worker, Ph. D. Dissertation Hanyang university, 1997.
- [7] I. S. Choi, and E. S. Cho, A Study on the factors Affecting Job Satisfaction and Job Performance of Public Social Workers, Social Welfare Policy, Vol.13, pp.282-311, 2002.
- [8] J. W. Ko, and Y. H. Yom, "The Role of Social Support in the Relationship between Job Stress and Job Satisfaction/Organizational Commitment among Hospital Nurses", Journal of Korean Academy of Nursing, Vol.33, No.2, pp. 265-274, 2003.
- [9] Y. S. Yang, ICU New Nurses' Job stress, Job satisfaction, Organizational Commitment and Turnover intention, Ph. D. Dissertation Ewha Womans university, 2008.
- [10] M. J. Lee, "The Status and Problems Educating Care giver in Korea", Society of Occupational Therapy for the Agged and Dementia, Vol.2, No.1, pp. 69-74, 2008.
- [11] Ministry of Health & Welfare, Current Status of Elderly Welfare Facilities, Ministry of Health & Welfare, 2009.
- [12] D. Bowen, and E. Lawler, "The empowerment process: What, how, and when", Salon Management Review, Vol.33, pp. 31-39, 1992.
- [13] S. Arad, Empowered work group: Conceptual framework and empirical assessment of empowerment process and outcomes in organizations, Dissertation, University of Illinois at Urbana-Champaign, 1994.
- [14] B. L. Kirkman, and R. Rosen, "A model of work team empowerment", Research in Organization Change and Development, Vol.10, pp. 131-167, 1997.
- [15] D. D. Corsun, and C. A. Enz, "Predicting psychological empowerment among service workers: The effect of support-based relationships", Human Relations, Vol.52, No.2, pp. 205-224, 1999.
- [16] K. W. Thomas, and B. A. Velthouse, "Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation", Academy of management Review, Vol.15, No.4, pp. 666-681, 1990.
- [17] G. M. Spreitzer, "Psychological empowerment in the work place: Dimensions, measurement and validation", Academy of management Journal, Vol.38, No.5, pp. 1442-1465, 1995.
- [18] E. E. Lawler, Motivation work organization. Monterey, Calif Brooks/Cole, 1973.
- [19] R. P. Vecchio, Organizational Behavior. Core Concepts, South-Western, 2002.
- [20] V. H. Vroom, Work and Motivation, New York: John Wiley and Sons, 1964.
- [21] F. Herzberg, The Motivation to Work. New York: John Wiley and Son, 2003.
- [22] M. K. Jang, Y. K. Choi, J. I. Hwang, J. H. Hwang, E. K. Kim, N. H. Park, and J. Y. Lee, "Job satisfaction of hospital employees", Journal of Korea Academy of nursing Administration, Vol.10, pp. 63-81, 2004.
- [23] B. Iris, and G. V. Barrett, "Some relationship between job and life satisfaction and jon improvement", Journal of Applied Psychology, Vol.56, pp. 301-304, 1977.
- [24] J. O. Song, The influences of the gender equality consciousness and the experience of sexual discrimination by public service workers in the health

- and welfare sector on their empowerment and on their service quality, MS Thesis Daejeon University, 2006.
- [25] C. L. Hulin, Adaptaion, persistence, and commitment in organizations. In Dunnette, M. D. and Hough, L. M.(Eds.), Handbook of industrial and Organizational Psychology(2nd ed., Vol 2). CA: Consulting Psychologists Press, 1991.
- [26] R. W. Scholl, "Ifferentiation organizational commitment from expectancy as a motivation force", Academy of Management Review, Vol.6, No.4, pp. 589-599, 1989.
- [27] P. V. Bredeson, "Teachers and their workplace: Commitment, performance, and productivity", Educational Administration Quarterly, Vol.27, No.4 pp., 558-566, 1991.
- [28] R. T. Mowday, R. M. Steers, and L. W. Porter, "The measurement of Organizational Commitment", Journal of Vacational Behavior, Vol.14, pp. 224-247, 1979.
- [29] L. M. Shore, and H. J. Martin, "Job satisfaction and organizational commitment in relation to work performance and turnover intentions", Human Relations, Vol.42, No.7, pp. 625-638, 1989.
- [30] Y. Wiener, and Y. Vardi, "Relationship between job, organization and career commitments and work outcomes: an integrative approach", Organizational Behavior and Human Performance, Vol.26, pp. 81-96, 1980.
- [31] J. P. Meyer, and N. J. Allen, "A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment", Human Management Review, Vol.1, No.1, pp. 61-89, 1991.
- [32] S. R. Lee, The Effect of Job Stress, Turnover of safeguard on Job Satisfaction, MS Thesis Yonsei University, 2004.
- [33] K. K. Park, New Personnel Management, Huengmoonsa, 2002.
- [34] C. H. Park, "The Job Motivation among Korean Civil Servants: An Empirical Investigation by The Herzberg Methodology", Korean Public Administration Review, Vol.23, No.1, pp. 343-367, 1989.
- [35] S. H. Oh, A Study on the Competency Development of Korean Public Officers, MS Thesis Yonsei University, 1990.
- [36] S. I. Nam, The Self-Regulation model of Job Satisfaction in the Workers of Residential Facilities, MS Thesis Daejeon University, 2006.
- [37] C. J. Chan, Factors influencing Empowerment of Social workers in Public Sector, MS Thesis Yonsei University, 2003.
- [38] H. S. Shin, The Impacts on the Service Quality of a Living Facility for the Disabled of the Empowerment of living Rehabilitation Teachers, MS Thesis Daegu university, 2005.
- [39] M. S. Song, The Analysis of the Influence of nurses' Task Satisfaction Factor and Task Satisfaction Degree on the Satisfaction of Patients, Ph. D. Dissertation Keimyung University, 2005.
- [40] N. J. Allen, and J. P. Mayer, "The Measurement and Antecedents of Affective, Continance and Normative Commitment to the Organization", Journal of Occupational Psychology, Vol.63, pp. 1-18, 1990.
- [41] S. J. Ma, The Relationship between Value Orientations towards Vocational Education and Organizational Commitment of Vocational High School Teachers, MS Thesis Seoul National university, 2004.
- [42] A. M. Weiss, and E. Anderson, "Converting from independents to employee sales forces: the role of perceived switching costs", Journal of Marketing Research, Vol.29, pp. 101-115, 1992.
- [43] J. B. Kim, A Study on the Effect of Cognitive Appraisal of Employees' Job Stress on Organizational Effectiveness, MS Thesis Chonbuk National University, 1994.

**강 영 식(Young-Sik Kang)**

[정회원]



- 2004년 2월 : 원광대학교 유아교육학과 문학박사
- 2006년 8월 : 사회복지박사
- 2009년 9월 ~ 현재 : 명신대학교 사회복지학과 전임교수

<관심분야>

유아교육, 사회복지, 부모교육, 상담 및 유아교육, 사회복지실천분야