

# 요양보호사의 직무환경이 조직몰입에 미치는 영향 : 직무만족의 매개효과 검증

홍서준<sup>1</sup>, 김진우<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>서울시립대학교 일반대학원 사회복지학과 박사과정, <sup>2</sup>한세대학교 일반대학원 사회복지행정학과 박사과정

## The Effect of Care-workers Work Environment on Organizational Commitment: The Mediation Effects of Job Satisfaction

Seo-Joon Hong<sup>1</sup>, Jin-Woo Kim<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Ph.D. program in social welfare department at University of Seoul

<sup>2</sup>Ph.D. program in social welfare department at Hansei University

**요약** 본 연구는 요양보호사의 직무환경이 조직몰입에 미치는 영향을 파악하고 이를 토대로 직무만족의 매개효과를 검증하는 것을 목적으로 한다. 자료수집은 경기지역 노인요양시설을 중심으로 요양보호사 300명을 대상으로 설문 조사를 하였고, 회수되지 않은 설문지와 이상치를 제거하고 최종 267명을 연구대상으로 선정하였다. 자료분석은 SPSS WIN 23.0, PROCESS Macro V3.5를 통해 결과를 도출하였고, 직무만족의 매개효과 검증을 위해 Hayes(2013)의 Macro Model Number 4를 적용하였다. 분석결과, 요양보호사의 직무환경이 조직몰입에 미치는 영향에서 직무만족 변인의 부분매개효과를 확인하였다. 분석결과를 토대로 요양보호사의 직무환경 개선과 직무만족 증가를 위한 실천적·정책적 제언과 본 연구의 한계를 극복하기 위해 후속 연구를 제안했다.

**키워드** : 요양보호사, 직무환경, 조직몰입, 직무만족, 노인요양시설

**Abstract** The purpose of this study is to identify the effect of the job environment of nursing care workers on organizational commitment and to verify the mediating effect of job satisfaction based on this. Data collection was conducted on 340 nursing care workers, centering on elderly care facilities in Gyeonggi-do, and the uncollected questionnaires and abnormalities were removed and the final 267 were selected as the subjects of the study. Data analysis results were derived through SPSS WIN 2.0 and PROCESS Macro V3.5, and Hayes (2013)'s Macro Model Number 4 was applied to verify the mediating effect of job satisfaction. As a result of the analysis, the partial mediating effect of the job satisfaction was confirmed in the effect of the job environment of the caregiver on organizational commitment. Based on the analysis results, practical and policy suggestions for improving the job environment and increasing job satisfaction of nursing caregivers, and follow-up studies were proposed to overcome the limitations of this study.

**Key Words** : Care-worker, Work Environment, Organizational Commitment, Job Satisfaction, A Nursing Home for the Elderly

### 1. 서론

65세 이상 노인 인구증가는 ‘100세 시대= 생명 연장’의 장수하는 기쁨과 긍정적 경험이라는 기대와 길어진 노년기로 인한 노인의 빈곤, 노후불안, 노인성 만성

질환[1] 등의 노인 문제를 초래하고 있다. 특히 일상생활 유지의 어려움이 있어 돌봄을 요구하는 노인 인구증가는 사회문제로 제기되어 노인 돌봄의 사회화를 요구하게 되었다. 노인 돌봄의 사회화는 2007년 노인장기요양보험법의 법적 토대 마련과 이듬해 2008년 7월부

\*Corresponding Author : Jin-Woo Kim(rlawlsdn0577@naver.com)

Received April 29, 2022

Accepted July 20, 2022

Revised May 23, 2022

Published July 28, 2022

터 동 제도를 시행하면서 본격화되었다. 노인 돌봄의 사회화는 '요양보호사'라는 새로운 직업군을 출현시켜 장기요양기관에서 노인 돌봄을 수행할 수 있도록 하였다[2]. 그러나 요양보호사의 직무환경은 개선되고 있으나, 요양보호사의 돌봄 노동은 열악한 직무환경에서 이루어지고 있어 제도가 시행되는 시점부터 현재까지 지속적인 문제로 제기되었다[1].

이에 본 연구는 요양보호사의 처우개선이라는 측면에서 직무환경개선과 직무만족 및 조직몰입의 증가를 위한 논의를 제시하고자 한다.

직무환경은 직무를 수행하는 데 영향을 미치는 환경을 의미하며 하위요인은 물리적 환경, 인적자원, 보상체계, 업무 전문성 등이 있다[3]. 즉 요양보호사의 직무환경은 자신이 맡은 업무에 대해 직접적 또는 간접적으로 영향을 주는 상황이나 조건으로 직무를 포함하는 업무에 대한 흥미, 승진, 급여 수준 등 개인의 지향가치와 직무 공정성·가치성 등 다양한 환경적 요인과 관련이 있다[4]. 급여수준, 시간 외 근무수당, 휴게시간 보장 등의 직무환경은 요양보호사의 직무만족 결정요인이 되고 있으나[5, 6], 여전히 문제로 제기되어 시급한 개선이 필요하다. 이는 노인장기요양제도의 성공적 안착을 위한 과제로 인식되어야 한다[1]. 직무환경은 직무만족에 영향을 미치는 요인으로[7] 조직몰입을 증가시키는 긍정적 요인도 되고 있어 노인장기요양기관에 근무하는 요양보호사의 직무환경 개선은 당연한 것이다.

조직몰입은 종사자가 조직과의 심리적 일체감을 갖고 조직의 목표를 달성하기 위한 긍정적인 태도이다[8]. 특히 조직에서 종사자가 조직몰입을 형성하도록 하는 물리적 환경은 중요하며 조직몰입은 특정 조직에서 개인의 일체감 관여의 상대적 강도로도 설명된다[9]. 이에 장기요양기관에서 돌봄 노동의 중추적 역할수행을 하는 요양보호사의 조직몰입은 중요한 요인으로[10, 11] 조직몰입 증가를 위해 장기요양기관은 다양한 영역에서 체계적인 지원체계를 구축해야 한다.

요양보호사는 돌봄 노동자로서 장기요양기관에서 돌봄 노동을 수행하는 근로자로서 직무환경은 근로기준법, 사회복지법 등에 의해 적절한 급여, 휴게시간 등을 보장하는 권리로 인정되고 있다. 권리인정은 근로기준법, 사회복지법에서 명백히 규율하고 있으나, 재가장기요양기관에 근무하는 요양보호사는 열악한 근무환경으로 장기요양기관에 대한 소속감을 주지 못하는 현실이

다. 이러한 현실은 장기요양기관에서 지속적인 돌봄 노동을 수행하는 역할을 기피하는 상황을 조장할 뿐 아니라 낮은 수준의 조직몰입으로 귀결되어 노인 돌봄의 성공적 안착의 위협과[1, 2] 돌봄 노동에 대한 직무만족도를 저해하게 된다. 요양보호사의 조직몰입 감소는 요양서비스 질 저하는 물론, 요양보호사의 돌봄 노동시장 진입 기피 현상까지 초래하여 고령사회의 노인 돌봄 부재 상황으로 귀결된다[1].

직무만족은 재화생산을 위해 수행되는 일의 체계에서 개인이 책임감을 갖고 작업을 수행 후 감정적, 정서적으로 반응하는 것을 의미한다. 또한, 직무만족은 집단의 목표수행 과정에서 수반되는 고용 안정성과 노동시간, 급여와 근무환경 등에서 느끼는 감정으로 개인의 욕구와 신념, 가치에 따른 차이가 있다[12]. 보수체계, 동료와의 관계 등의 직무환경에 영향을 미치는 요인은 요양보호사 업적평가의 근거가 되며 직무만족에 영향을 미치는 요인이다[5]. 이에 요양보호사의 돌봄 노동의 자긍심 고취를 위해 직무환경과 직무만족 간의 관계에 대한 다양한 논의가 필요하다.

요양보호사는 혼자서 일상생활이 어려운 노인의 일상생활 수행이 가능하도록 돕는 역할을 하는 노인 돌봄의 전문가이다. 장기요양기관에서 요양서비스를 제공하는 중추적인 역할을 하고 있다. 장기요양기관은 요양보호사에 의해 요양서비스를 제공하고 있어 돌봄 노동의 전문가인 요양보호사의 직무만족을 높이기 위한 효율적인 인적자원관리가 이루어져야 한다. 그럼에도 불구하고 재가요양 서비스를 전달하는 요양보호사는 돌봄 수혜자 및 가족들로부터 성희롱, 언어폭력, 신체폭력, 인격적 모욕 등의 직무환경은 돌봄 노동에 대한 사회적 무시를 경험하도록 한다[1, 2, 13]. 이러한 직무환경은 장기요양기관에 소속된 요양보호사의 사회적 지위보다 가사도우미 아줌마로 인식되고 있다. 이러한 상황은 요양보호사의 조직몰입 감소요인이 되고 있다[8]. 또한, 요양보호사들의 조직몰입 수준을 결정하는 것은 자신의 직무에 대한 만족에 따라 달라질 수 있어[10] 요양보호사의 직무만족과 조직몰입 간의 상관관계를 밝히는 것은 중요한 과제이며[14] 이를 위해 요양보호사의 돌봄 노동에 대한 적절한 평가가 이루어져야 한다. 그러나 노인 돌봄을 수행하는 요양보호사는 열악한 직무환경에서 돌봄 노동이 저평가되어[1, 2, 13], 조직몰입의 감소는 물론 요양보호사의 이직을 증가시키고 있다

[11, 15]. 또한, 요양서비스 질을 위협하는 요인으로 [16] 보고되어 노인장기요양보험제도의 성공적 정착을 위해 적극적인 개입과 논의가 이루어져야 한다. 따라서 본 연구는 요양보호사의 직무환경이 조직몰입에 미치는 영향에서 직무만족의 매개효과를 검증하고자 한다. 요양보호사의 직무환경이 조직몰입에 미치는 영향에서 직무만족의 매개효과 검증이라는 본 연구의 목적달성을 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다. 첫째, 요양보호사의 직무만족이 조직몰입을 영향을 미치는가? 둘째, 요양보호사의 직무환경이 직무만족에 영향을 미치는가? 셋째, 요양보호사의 직무만족이 조직몰입에 영향을 미치는가? 넷째, 요양보호사의 직무환경이 조직몰입에 미치는 영향에서 직무만족이 매개효과를 보이는가? 마지막으로 본 연구결과를 토대로 이론적 함의와 한계를 논의하고자 한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구모형

요양보호사의 직무환경이 직무만족을 매개로 조직몰입에 미치는 영향을 검증하기 위해 제시한 연구모형은 다음과 같다(Fig. 1 참고).



Fig. 1. Proposed Model

### 2.2 연구대상 및 자료수집

본 연구는 경기지역에 소재한 노인요양시설 중심으로 종사자인 요양보호사를 연구대상으로 선정하였다. 설문은 2021년 11월 14일부터 12월 14일까지 10기관에서 실시하였고, 구조화된 질문지를 사용하여 노인요양시설에서 업무를 수행하는 요양보호사가 직접 응답하는 자기기입식 설문조사(self-reported survey) 방식으로 진행하였다. 표본 추출을 위해 편의 표집(convenience sampling) 방법을 사용하였고, 총 300부를 배포하고 직접 수거하였고, 회수되지 않은 설문지와 이상치를 제거한 후 267부를 최종분석에 사용하였다.

### 2.3 측정도구

#### 2.3.1 조직몰입

본 연구는 조직몰입을 측정하기 위해 Mowday et al [17]에 의해 개발된 조직몰입 척도를 Kim & Cho[18]의 연구에서 사용한 문항들을 활용하였다. 측정 문항은 총 7문항으로 측정내용은 '시설에서 남은 경력을 보내고 싶음', '시설의 문제가 나의 문제로 생각됨', '나의 가치관과 시설의 가치관이 일치한다고 생각함', '시설에 대해 강한 소속감을 느낌' 등으로 구성되었다. 모든 문항은 5점 리커트 척도로 점수가 높을수록 조직몰입이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 조직몰입 척도 신뢰도는 Chronbach's  $\alpha$  .843로 나타났다.

#### 2.3.2 직무환경

본 연구는 선행연구의 다양한 개념을 토대로 하여 인간관계, 근무환경 측정 문항들을 직무환경으로 측정하였다. 먼저, 인간관계 척도는 Smith, et al[19]에 의해 개발된 직무기술지표(JDI)에서 상급자 관계 6문항, 동료와의 관계 3문항, Nam[20]의 연구에서 클라이언트와의 관계 3문항으로 총 12문항으로 구성되었다. 근무환경 척도는 Poter et al[21]가 개발한 척도와 Yoon [22]의 연구에서 사용한 척도를 Nam[20]이 수정·보완한 척도 중에서 근무여건 5문항, 업무량 3문항으로 총 8문항으로 구성되었다. 본 연구에서 직무환경 측정의 총 문항은 20문항으로 문항 간 상관관계수가 .4 미만인 7문항을 제거하고 13문항을 최종분석에 사용하였다. 모든 문항은 5점 리커트 척도로 점수가 높을수록 직무환경이 좋음을 의미한다. 본 연구에서 직무환경 척도 신뢰도는 Chronbach's  $\alpha$  .843로 나타났다.

#### 2.3.3 직무만족

본 연구는 직무만족을 측정하기 위해 Kim[23]의 연구에서 사용한 문항들을 사용하였다. 측정 문항은 총 5문항으로 측정내용은 '하고 있는 일을 좋아한다', '시설에서 근무하는 것에 자부심을 갖고 있다', '이 일에 성취감을 느낀다', '현재의 직장에 대해 만족한다', '시설에서 일과를 끝나고 나면 보람을 느낀다' 등으로 구성되었다. 모든 문항은 5점 리커트 척도로 점수가 높을수록 직무에 대한 만족도가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 직무만족 척도 신뢰도는 Chronbach's  $\alpha$  .894로 나타났다.

### 2.4 분석방법

본 연구의 목적을 달성하기 위해 SPSS WIN 23.0 프로그램과 SPSS PROCESS Macro V3.5를 사용하였다. 자료 분석방법은 다음과 같다. 첫째, 빈도분석을 통해 요양보호사의 일반적 특성을 살펴보았다. 둘째, 기술통계 분석을 통해 측정변수인 직무환경, 직무만족, 조직몰입의 평균과 표준편차, 왜도와 첨도의 값을 통해 정규성을 검증하였다. 셋째, 측정변수 간의 관계를 파악하기 위해 피어슨의 상관관계 분석을 하였다. 넷째, Hayes[24]가 제안한 SPSS Macro Model Number 4를 적용하여 직무만족의 매개효과를 검증하였다. 다섯째, 부트스트래핑 기법을 통해 직무만족의 간접효과 유의성 검증을 하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 요양보호사의 일반적 특성

본 연구의 연구대상 요양보호사의 일반적 특성의 빈도분석 결과는 Table 1과 같다. 요양보호사의 성별은 남성 14명(5.2%), 여성 253명(94.8%), 경제상태는 좋지 않은 편 37명(13.9%), 보통 200명(47.9%), 좋은 편 30명(11.2%), 근무형태는 일근직(일 8시간) 79명(29.8%), 2교대 61명(23.0%), 3교대 105명(39.6%), 24시간 근무 20명(7.5%), 근무경력은 1년 미만 47명(17.7%), 1년 이상 3년 미만 84명(31.6%), 3년 이상 135명(50.8%)으로 확인됐다.

**Table 1. Demographic and sociological characteristics**

Classification		N	%
Gender	Man	14	5.2
	Woman	253	94.8
Economic condition	Bad	37	13.9
	Normal	200	47.9
	Good	30	11.2
Type of work	8 hours 1 day	79	29.8
	2 shifts	61	23.0
	3 shifts	105	39.6
	full time(24 hour)	20	7.5
Work experience	Less than 1 year	47	17.7
	1~3 year	84	31.6
	More than 3 year	135	50.8

### 3.2 측정변수의 기술통계 분석

요양보호사의 직무환경, 직무만족, 보상체계, 조직몰입의 기술통계 분석결과는 Table 2와 같다. 독립변수인 직무환경 평균값 3.714(sd=.413), 매개변수인 직무만족 평균값 3.746(sd=.553), 조절변수인 보상체계 평균값 3.057(sd=.544), 종속변수인 조직몰입 평균값 3.543(sd=.509)으로 확인됐고, 모든 측정변수의 왜도와 첨도는 각각 ±2과 7 이하로 정규성을 확보했다.

**Table 2. Characteristics of Major Variables (n=267)**

Variable	Mean	S.D	Skewness	Kurtosis
Work Environment	3.714	.413	.225	.881
Job Satisfaction	3.746	.553	.335	-.187
Organizational Commitment	3.543	.509	.084	-.190

### 3.3 측정변수의 상관관계 분석

요양보호사의 직무환경, 직무만족, 조직몰입의 관계를 파악하기 위해 실시한 피어슨의 상관관계 분석결과는 Table 3과 같다. 독립변수인 직무환경은 직무만족( $r = .414, p < .01$ ), 조직몰입( $r = .465, p < .01$ )와 정적인 상관관계가 확인됐다. 매개변수인 직무만족은 조직몰입( $r = .589, p < .01$ )와 정적인 상관관계가 확인됐다.

**Table 3. Correlation among Major Variables**

Variable	coefficient		
	Work Environment	Job Satisfaction	Organizational Commitment
Work Environment	1		
Job Satisfaction	.414**	1	
Organizational Commitment	.465**	.589**	1

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

### 3.4 직무만족의 매개효과 검증

요양보호사의 직무환경과 조직몰입의 관계에서 직무만족의 매개효과를 검증하기 위해 Hayes[24]가 제안한 SPSS Macro Model Number 4를 적용하여 분석하였고, 간접효과 유의성 검증을 위해 부트스트래핑 기법을 사용하였다. 분석결과는 Table 4, Table 5와 같다. Model 1에서 직무환경과 직무만족의 영향력을 살펴보

면, 직무환경( $B=.554, \beta=.414, p<.001$ )은 직무만족에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. Model 2에서 직무환경과 직무만족을 함께 투입하여 조직몰입에 미치는 영향력을 살펴보면, 직무환경( $B=.329, \beta=.267, p<.001$ )과 직무만족( $B=.440, \beta=.478, p<.001$ )은 조직몰입에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. Model 3에서 직무환경이 조직몰입에 미치는 영향력을 살펴보면, 직무환경( $B=.573, \beta=.465, p<.001$ )은 조직몰입에 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 요양보호사의 직무환경과 조직몰입의 관계에서 매개변수인 직무만족을 고려했을 때 모든 경로에서의 통계적으로 유의미한 영향력이 확인되었으며, 이는 부분매개효과가 있음을 증명하는 결과이다. 또한, 부트스트래핑 기법을 통해 직무만족의 간접효과 유의성 검증결과, 95% 신뢰구간의 값이 0을 포함하지 않았다(Effect=.244, Boot LLCI=.161~ Boot ULCI=.335). 이러한 결과를 토대로 직무만족의 매개효과 통계적으로 유의한 것으로 확인됐다.

**Table 4. Mediated effect**

Variable	B	$\beta$	LLCI	ULCI	F	R <sup>2</sup>
Model 1 ①→②	.554	.414***	1.137	2.238	54.930	.172
Model 2 ①,②→③	.329	.267***	.203	.455	90.293	.406
	.440	.478***	.346	.534		
Model 3 ①→③	.573	.465***	.441	.704	73.270	.217

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

①Work Environment ②Job Satisfaction  
③Organizational Commitment

**Table 5. Bootstrapping**

Path	Effect	Boot SE	Boot LLCI	Boot ULCI
Work Environment→ Job Satisfaction→ Organizational Commitment	.244	.046	.161	.335

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

#### 4. 결론

본 연구는 요양보호사의 직무환경이 조직몰입에 미치는 영향에서 직무만족의 매개효과를 검증하였다. 이를 위해 Hayes[24]가 제안한 Macro Model Number 4을 통해 도출하였으며, 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 요양보호사의 직무환경과 조직몰입 간의 정적인 상관

관계를 확인하였다. 요양보호사가 만족하는 직무환경은 조직몰입을 증가시키는 요인으로 설명되며 선행연구와 일치하는 결과이다[4, 5, 8]. 둘째, 요양보호사의 직무환경과 직무만족 간의 정적인 상관관계를 확인하였다. 이는 선행연구[7]와 일치하는 결과이다. 요양보호사 직무환경 만족은 요양보호사의 돌봄 노동과정에서 직무만족 증가를 의미한다. 급여수준 등의 직무환경 만족은 직무만족을 결정하는 중요한 요인임을 시사한다. 셋째, 요양보호사의 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향에서 정적인 상관관계를 확인하였다. 요양보호사의 돌봄 노동과정에서 직무만족의 경험은 조직몰입을 증가시켜 돌봄 노동에 대한 보람과 자긍심을 느낄 수 있음을 의미하며 선행연구[25]와도 일치한다. 넷째, 요양보호사의 직무환경이 조직몰입에 미치는 영향에서 직무만족 변인의 부분매개효과를 확인하였다. 요양보호사가 돌봄 노동 과정 수행에서 직무환경의 만족은 조직몰입을 증가시켜 요양서비스 질 향상도 기대할 수 있음을 의미한다. 이는 선행연구와 일치하며[11, 25] 요양서비스 질 향상을 위한 직무환경 개선과 직무만족 증가는 조직몰입 증가로 설명된다. 이에 본 연구의 결과를 통해 다음과 같이 제언한다. 첫째, 요양보호사의 직무환경 개선은 노인 돌봄의 성공적 안착을 위한 필요조건이며 이에 사회적 인정을 전제하는 개선을 제안한다. 노인장기요양보험제도의 시행은 2008년부터 시작되었으나, 여전히 현재까지 요양보호사의 처우향상을 위한 직무환경 개선으로 제기되었다. 이에 요양보호사의 돌봄 노동의 업적평가를 위한 급여인상, 초과근무에 따른 수당을 지급하고 있다. 그럼에도 불구하고 여전히 여타 직업군보다 급여는 낮은 수준이다. 적절한 급여수준은 근로기준법에서 명백히 규율하고 있으나, 낮은 급여수준은 요양보호사의 돌봄 노동에 대한 사회적 불인정으로 생각된다. 이는 법령에서 명백히 규율하고 있으나, 돌봄수혜자와 가족들은 요양보호사에 대한 신체적, 언어적 폭력등을 행사하고 있어 돌봄노동에 대한 불인정의 의미도 녹아 있다. 돌봄노동에 대한 인정이 전제된다면 요양보호사를 함부로 대하지 않을 것이다. 둘째, 요양보호사의 직무만족 증진을 위한 적극적인 복리후생을 제안한다. 돌봄 노동에 대한 시간 외 수당 지급, 생일잔치 등의 복지적 지원과 근속연수에 비례하는 성과제도 도입을 통해 돌봄 노동에 대한 자긍심을 갖도록 하는 복지적 개입이 이루어져야 한다. 또한, 노인장기요양보험법이 규정하

는 요양보호사의 휴게시간 보장을 위한 중앙정부와 지방자치단체의 엄격한 관리가 필요하다. 아울러 중앙정부는 지방자치단체의 재정자립도의 상이한 점을 반영하여 예산지원을 통해 재정자립도가 낮은 지역의 요양보호사 권리보장을 위한 지원을 아끼지 말아야 한다. 지방자치단체는 조례제정 등을 통해 예산확보의 어려움에 위치하는 장기요양기관의 요양보호사에 대한 보수 증액을 위한 구체적인 노력도 필요하다. 셋째, 요양보호사의 조직몰입을 높이기 위한 요양보호사의 가치관과 장기요양기관의 가치관이 일치될 수 있도록 동료들과 정기적인 자조모임을 제안한다. 아울러 코로나 19로 중단된 워크숍 활동을 통한 요양보호사의 역량강화를 제안한다. 요양보호사는 돌봄 노동현장 최일선에서 근무하고 있는 점을 고려하여 돌봄 노동과정에서 요구하는 전문성과 이론 습득은 중요하기 때문이다. 요양보호사는 소정의 교육과정과 시험으로 자격을 보유하여 돌봄 노동을 수행하고 있어 노인의 일상생활 지원을 위한 전문성 확보는 당연한 것이다.

본 연구는 고령화 사회의 노인 돌봄 사회화의 성공적 안착의 전제조건으로 요양보호사의 직무환경 개선을 통한 직무만족과 조직몰입 증가를 위한 대안을 제시하였다는 본 연구의 의의를 갖는다. 그럼에도 불구하고 장기요양기관의 노인 돌봄 과정에서 야기되는 요양보호사의 애로사항을 구체적으로 도출하지 못했다는 연구의 한계를 갖는다. 후속연구는 요양보호사의 직무환경, 직무만족, 조직몰입 간의 심층적인 요인분석을 위한 질적연구를 제안한다.

## REFERENCES

- [1] J. H. Kim & T. D. Kim. (2018). Review of Worker's Status and Legal Status of Caregiver. *Academy of Social Welfare and Law*, 9(1), 257-279.
- [2] J. H. Kim. (2019). *The Research in the Social Recognition of a Caregiver: Based on Axel Honneth's Theory of Recognition*. Doctoral dissertation. Seoul Women's University, Seoul.
- [3] J. N. Shin. (2017). The effect of the working environment on the job satisfaction of assistance providers for the disabled focusing on the mediating effect of job stress and job burnout. *Korean Journal of Care Management*, 22, 49-72.
- [4] K. A. Go. (2016). A Study on Factors Influencing of duty Satisfaction about elderly care helpers: Centered Jeju Island. *The Journal of Korean Long Term Care*, 3(2), 71-94.
- [5] J. Y. Lee & S. J. Lee. (2021). Mediating role of Organizational Commitment in the Impact of Caregiver's Job Environment on Customer Orientation: A Study on Caregivers in Busan. *Korea Journal Management*, 41, 35-57. DOI : 10.22589/kaocm.2021.41.35
- [6] B. S. Yoo, Y. H. Jung, K. W. Lee & S. H. Park. (2021). Effects of Long-term Care Workers' Working Conditions on Life Satisfaction. *The Korean Academy of Long-Term Care*, 9(1), 29-50. DOI : 10.32928/TJLTC.9.1.2
- [7] Y. M. Jung & Y. S. Kang. (2020). The Effect of Job Stress and Burnout by Job Environment of Care-givers on Job Satisfaction. *Korea Industry-Academic Technology Association*, 11(10), 3688-3699. DOI : 10.5762/kais.2010.11.10.3688
- [8] S. Y. Jeon & C. W. Lee. (2017). The Effects of Distributive Fairness Perception on Organizational Commitment and Turnover Intention: Focusing on The Care Helpers in Korean Nursing Homes. *Korean Society For Public Personnel Administration*, 16(2), 29-49.
- [9] C. H. Hwang, J. S. Kim, J. I. Choi & M. J. Moon. (2019). The Effect of Public Organization leadership on Organizational Commitment of members. *Institute of Public Policy & Administration*, 33(1), 31-56. DOI : 10.17327/ippa.2019.33.1.002
- [10] H. I. Dong & J. S. Hwang. (2014). Effect of Care Workers on Job Satisfaction on Organization Commitment. *Korea Contents Association*, 14(10), 151-159. DOI : 10.5392/JKCA.2014.14.10.151
- [11] H. N. Hwang. (2018). Impacts of Occupational Stress on Job Satisfaction and Organizational Commitment among Certified Geriatric Caregivers. *Journal of Health Informatics and Statistics*, 43(4), 267-273. DOI : 10.21032/jhis.2018.43.4.267
- [12] H. K. Kang & H. K. Cho. (2022). The Effect of Job Value on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Mediating Effect of Job Satisfaction Organizational Commitment. *Journal of Beauty Art Management*, 16(1), 1-19. DOI : 10.22649/JBAM.2022.16.1.1
- [13] J. H. Kim & K. B. Kim. (2019). Undervalued Caregiver and Undermining Human Rights-Focusing on Axel Honneth's Recognition Theory. *Korea Human Rights & Law-related*

*Education Association*, 12(1), 63-80.

[14] H. Y. Ki, J. H. Mo & S. H. Kim. (2010). The Effects of Turnover Intension on Long-term Care Workers' Occupational Stress. *The Korean Association for Governance*, 17(2), 205-227. DOI : 10.17089/kgr.2010.17.2.010

[15] T. Hwa Lee & C. W. Lee. (2013). A Study on the Determining Factors of Retirement Intention of Elderly Caregivers in Korea: Focusing on the Mediating Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Korean Society and Public Administration Studies*, 24(2), 643-672.

[16] J. Y. Lee. (2017). A Study on the Job Burnout, Organizational Commitment, Self-efficacy and Care Service Quality of Caregivers. *The Journal of Humanities and Social science*, 8(2), 517-534. DOI : 10.22143/HSS21.8.2.28

[17] R. T. Mowday, L. W. Poter & R. M. Steers. (1982). Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Reparation, New York: Academic Press.

[18] Y. K. Kim & C. H. Cho. (2008). A Study on Organizational Loyalty of Hospital Employees: Focusing on Overall Members at a University Medical Center in Seoul Metropolitan Area. *Korean Journal of Health Policy and Administration*, 18(2), 39-66. DOI : 10.4332/KJHPA.2008.18.2.039

[19] P. C. Smith, L. M. Kendall & C. L. Hulin. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.

[20] S. Y. Nam & S. K. Nam. (2006). Job Satisfaction in the Workers of Residential Facilities. *Journal of Korean social welfare administration*, 8(3), 1-30.

[21] L. W. Poter, R. M. Steers, R. T. Mowday & P. V. Boulian. (1974). Organizational, Work, and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(173), 151-176. DOI : 10.1037/h0034829

[22] H. M. Yoon. (1991). A Study on Job Satisfaction, Turnover Intention, and Burnout of Social Welfare Professional. *Korean Journal of social welfare*, 18, 83-116.

[23] H. J. Kim. (2002). The Effects of Organizational Culture on Organizational Commitment and Job Satisfaction in the Public Sector. *Korean Public Administration Review*, 36(4), 87-105.

[24] A. F. Hayes. (2013). Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach. New York, NY: The Guilford Press. *Journal of Educational*

*Measurement*, 51(3), 335-337.  
DOI : 10.1111/jedm.12050

[25] J. C. Lee, H. R. Noh & J. S. Kang. (2012). Effects of Job stress on Job involvement of Caregiver. *Journal of Special Education & Rehabilitation Science*, 51(4), 229-245.  
UCI : G704-001516.2012.51.4.010

홍 서 준(Seo-Joon Hong)

[정회원]



- 2019년 2월 : 한세대학교 사회복지학과(사회복지학학사)
- 2021년 2월 : 서울시립대학교 일반대학원 사회복지학과(사회복지학석사)

- 2021년 3월~현재 : 서울시립대학교 일반대학원 사회복지학과(박사과정)
- 관심분야 : 노인, 청소년, 지역사회 등
- E-Mail : ggplay7777@naver.com

김 진 우(Jin-Woo Kim)

[정회원]



- 1988년 2월 : 목포대학교 경영학과(경영학학사)
- 2016년 8월 : 광운대학교 상담복지정책대학원
- 2020년 3월~현재 : 한세대학교 일반대학원 사회복지행정학과(박사과정)

- 관심분야 : 노인, 요양보호사 등
- E-Mail : rlawlsdn0577@naver.com