

요양보호사의 근무환경, 직무열의, 직무만족 간의 경로분석: 노인장기요양기관 시설유형의 조절효과를 중심으로

이영관
영동군립치매전담요양원

Path Analyses between the Work Environment, Job Enthusiasm, and Job Satisfaction of Nursing Care Workers: Focusing on the Moderating Effect of the Institution Types of Long-Term Care Homes

Young Gwan Lee
Yeongdong County Dementia Care Center

요약 본 연구는 노인장기요양 기관의 근무환경, 직무열의, 직무만족 간의 영향 관계를 파악하고, 시설유형인 시설급여, 재가급여의 조절효과를 검증하는데 목적이 있다. 본 연구를 위한 설문조사는 2023년 7월 10일부터 7월 26일까지 실시하여 자료를 수집하였다. 본 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 요양보호사의 근무환경 중 인적환경, 물리적 환경, 업무전문성이 활력에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 요양보호사의 근무환경 중 인적환경, 물리적 환경, 보상체계, 업무전문성 요인 모두 헌신에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 요양보호사의 근무환경 인적환경, 보상체계, 업무전문성이 몰두에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 요양보호사의 직무열의의 하위요인인 활력, 헌신, 몰두는 모두 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 요양보호사의 근무환경, 직무열의, 직무만족의 영향 관계에서 노인장기요양기관 시설유형의 조절효과를 살펴보면, [인적환경→몰두], [보상체계→활력], [보상체계→몰두], [업무전문성→헌신], [활력→직무만족], [헌신→직무만족] 경로에서 유의한 조절효과가 있음이 검증되었다. 본 연구의 결과를 통해 요양보호사 근무환경 개선을 위한 다양한 정책과 방안을 마련하여 직무열의, 직무만족을 향상시킬 필요가 있다.

Abstract The purpose of this study was to identify influential relationships between the work environment, job enthusiasm, and job satisfaction in long-term care homes for the elderly and to verify the moderating effect of institutional and home coverage institution types. Survey data collected from July 10 to July 26, 2023, were subjected to analysis. The study findings were as follows. First, human environment, physical environment, and job expertise factors had a significant and positive impact on nursing care worker energy, and work environment factors, namely, human environment, reward systems, and job expertise, had a significant and positive impact on nursing care worker dedication. Also, some work environmental factors, namely, the human environment, reward systems, and job expertise, had significant and positive impacts on engagement. Second, factors of job enthusiasm, viz., energy, dedication, and engagement, had significant and positive impacts on job satisfaction. Third, as regards the moderating effect of long-term care home types on the relationship between the work environment, job enthusiasm, and job satisfaction, significant moderating effects were confirmed for the following paths: [human environment and engagement], [reward system and energy], [reward system and engagement], [job expertise and dedication], and [energy and job satisfaction]. The findings of this study demonstrate a need to develop policies and strategies that improve the working environments of nursing care workers, and thus, augment job enthusiasm and job satisfaction.

Keywords : Nursing Care Workers, Work Environment, Job Enthusiasm, Job Satisfaction, Institutions Types

*Corresponding Author : Young Gwan Lee(Head of the Yeongdong County Dementia Care Center)
email: a0522@kakao.com

Received February 27, 2024
Accepted May 3, 2024

Revised April 3, 2024
Published May 31, 2024

1. 서론

우리나라의 노인인구 비율은 2023년 기준으로 전체 인구의 18.4%로 전년 대비 0.9%나 증가하여[1], 우리나라의 고령화는 매우 빠르게 진행되고 있다[2]. 이에 다양한 영역에서 노인에게 전문적인 요양서비스를 제공할 수 있는 인력이 확대되었다[3]. 정부에서는 노인을 전문적으로 돌볼 수 있는 인력인 요양보호사 제도를 2008년도에 실시하였고, 요양보호사는 기존 노인 관련 시설에서 근무하던 간병사, 가정봉사원, 생활지도원을 대체하였다[4]. 또한 정부는 요양보호사 자격 취득을 위한 교육과정, 이수 요건, 기본 업무를 법으로 제정하면서 요양보호사의 역할과 그 위상 또한 높아질 것으로 기대하였다. 이러한 결과 요양보호사는 노인성 질환 등으로 일상생활이 어려운 노인들에게 기본적 욕구의 충족을 위하여 요양보호 시설에서 신체 및 정서 그리고 가사 지원 등의 서비스를 지원하는 직종으로 자리를 잡아가고 있다[5]. 그러나 요양보호사들은 직업에 대한 사회의 낮은 인식과 타 직종에 비해 낮은 임금, 열악한 근무환경 등에 대한 문제가 지속적으로 제기되고 있다[4]. 또한 인력수급 문제에 대한 고용형태에 대한 연구조사에서도 요양보호사 중 정규직은 5%로 매우 적으며, 대부분은 계약직이며, 노인요양시설의 경우 1일 근무시간은 8~12시간이 약 51.1%, 13~16시간이 약 25.5%, 8시간 미만인 약 22.3%의 순으로 나타나[6] 타 직종에 비해 매우 열악한 근무환경을 가지고 있음을 알 수 있었다. 이러한 요양보호사의 열악한 근무환경은 요양보호사의 소진과 노동 부담, 스트레스의 원인이 될 수 있으므로 이러한 근무환경에 대해 파악하는 것은 매우 중요하다.

또한 요양보호사는 사회적 서비스 제공자로서 중요한 위치에서 경제·사회발전에 기여하고 있다. 따라서 당연한 권리 보장과 함께 사회적인 인정까지도 보장이 되어야 한다. 그러나 요양보호사는 노인장기요양보험제도의 시행에 따른 대상자에 대한 돌봄서비스의 책무성(accountability)을 사회로부터 부여받았으나 노동시장에서 평가 이하의 노동자로 인식되어 사회적 서비스 제공에 대한 사회적 무시를 경험하게 된다[7].

이러한 상황은 요양보호사들의 열악한 처우 문제가 노인장기요양보험제도의 시행 초기부터 현재까지도 여전히 문제로 제기되고 있으나, 현장에서의 실천적 개선이 이루어지지 않고 있음을 나타내고 있음을 알 수 있으며, 문제가 개선되거나 사회적 시선에 대한 긍정적 변화가 이루어지지 않아 요양보호사는 직무에 대한 불만족이 더 높

아지며[8,9], 직무 불만족으로부터 나타나게 되는 서비스의 질적 하락은 서비스를 제공받는 노인들에게 이어질 수 밖에 없다[10].

요양보호사와 관련된 선행연구를 살펴보면, 요양보호사의 경우 환경 및 직무의 특수성 때문에 감정노동과 직무스트레스가 과도하게 높은 것으로 나타나고 있다. 요양보호사의 높은 직무스트레스는 낮은 고객지향성을 낳게 되고 서비스 대상자는 양질의 서비스를 받기 어렵게 된다[11]. 또한 요양보호사의 역할과 그 비중이 높아지고 있음에도 불구하고 요양보호사들의 처우가 낮으며 근무환경도 열악하여 가치 있는 일을 하면서도 요양보호사는 직무에 만족을 느끼지 못하고 있는 것으로 보고 되고 있다[7,12]. 요양보호사의 대부분이 여성으로 구성되어져 있으며, 이러한 직무적 특성으로 인해 요양보호사는 남성 노인과 가족들에게 성폭력의 위협에 그대로 노출되고 있는 것이 현실이며[13], 이는 요양보호사의 직무스트레스에 그대로 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다[14].

요양보호사는 시설입소자에게 직접적인 케어(care)를 맡고 있는 주요한 인력이지만 심리적으로는 물론 금전적, 물리적인 근무조건 등이 열악하여 직무만족 수준이 매우 낮다[10]. 이러한 요양보호사의 직무만족은 그 수준이 낮을 경우 요양보호 서비스의 수준은 낮아지게 되고[15], 근무 환경적인 측면인 낮은 보수, 과중한 업무, 안정적이지 못한 근로조건 등은 직무만족을 낮추는 원인이 되어 요양서비스의 질에 부정적인 영향을 미치게 된다[16].

이러한 상황에서 우리 사회의 노인부양에 관한 인식이 변화되고 있고, 노인 가정의 증가와 더불어 노인장기요양보험은 사회보험이기 때문에 장기요양서비스 혜택을 받을 노인의 수가 시간이 지나면서 점차 증가하게 될 것을 고려하여 볼 때, 정부는 체계적인 요양시설 수요 예측과 서비스의 질을 향상시키는 방안을 마련하기 위해 노력해야 할 것이다. 즉, 질적 서비스 향상과 양적인 혜택의 확대를 위한 요양보호사의 직무만족을 높이는 연구가 이루어져야 한다고 볼 수 있다.

한편, 요양보호사는 협소하고 제한된 공간인 각 노인 가정과 요양시설 내에서 직무를 수행하기 때문에[5], 요양보호사는 근무환경 속에서 발생할 수 있는 스트레스 요인들을 분석하여 안정된 직무 감정을 유지할 수 있는 해결 방안들이 도출되어야 한다. 직무열의는 긍정적인 태도로 직무를 수행하는 태도와 직결된다[17]. 이러한 의미에서 요양보호사의 직무열의는 자신의 업무에서 즐거움과 가치를 찾고자 노력하고, 조직 내에서 타인들과 조직을 위해 헌신적으로 행동함으로써 다른 조직원들에게

도 분발하려는 의지 및 목표 달성을 위한 에너지를 준다 [18].

결국, 노인장기요양기관의 근무환경은 직무열의에 긍정적이 영향을 미치는 중요한 요인이고, 이렇게 형성된 직무열의는 직무만족에 영향을 미치는 중요한 요인이라고 할 수 있다. 또한 노인장기요양기관의 시설유형별 특성 별로 운영되는 업무시스템이 다를 수 있고 이것은 요양보호사의 직무열의와 직무만족을 높이는 방안도 달라질 수 있음을 의미한다. 기존의 선행연구에서는 이러한 주요 변인들을 통합적으로 측정하여 영향 관계를 파악하였지만, 본 연구에서는 노인장기요양 기관의 근무환경 하위요인이 직무열의의 하위요인에 미치는 영향, 직무열의의 하위요인이 직무만족에 미치는 영향에 대해 구체적으로 검증하고, 이러한 영향 관계에서 시설유형인 시설급여, 재가급여의 조절효과를 검증하고자 한다. 이러한 결과는 노인장기요양 기관 종사자 중 요양보호사를 중심으로 심층적인 연구를 수행함으로써 질 좋은 요양서비스를 제공할 수 있음을 기대할 수 있다.

2. 이론적 배경

2.1 요양보호사의 업무와 역할

요양보호사는 예전의 노인복지 인력인 생활 지도원과 가정봉사원보다 수준이나 기능적인 측면에서 더 강화한 국가자격증을 취득한 복지 전문 인력으로서 노인복지법 제39조 1에 의거 ‘치매 혹은 중풍 등 노인성 질환으로 독립적인 일상생활을 수행하기 곤란한 노인들을 위해 노인 요양시설과 재가시설에서 신체 및 가사 지원 서비스 등을 제공하는 인력’을 의미한다[19]. 직업지표 연구에 따르면, 신체 혹은 정신적인 이유로 독립적인 일상생활이 어려운 노인이나 부양 가정에 필요한 여러 복지서비스를 제공하여 지역사회와 더불어 안정적이고 건강한 노후 생활을 영위할 수 있도록 하며, 부양가족의 부담을 최대한 덜어주는 일을 수행하는 인력으로 규정되고 있다[20].

요양보호사는 장기요양급여 수급자 65세 이상의 노인 혹은 65세 미만의 노인성질환자 등에게 전문적이고 계획적인 요양서비스를 제공함으로써 신체기능을 증진시키고, 삶의 질 향상에 기여하는 것이 주된 업무의 목적이다[21]. 요양서비스의 이용자 증가 및 인프라 확대로 그 중요성이 더해진 요양보호사는 수급자의 신체를 돌보는 일 외에도 식사나 목욕, 배설, 청소, 이동, 외출돕기, 세탁 등 일상업무의 보조 및 생활상담 등을 지원하고 있다[22].

한국보건산업진흥원(2021)에서 알 수 있듯이 요양보호사는 노인장기요양 기관에서 근무하는 장기요양요원 중 가장 높은 비중을 차지하고 있어 노인장기요양 기관의 서비스 질을 결정하는 가장 중요한 요소가 되고 있다 [23]. 보건복지부에서 발행한 요양보호사 표준교재에 수록된 요양서비스는 총 10가지로 다음과 같다. 일상생활 지원, 신체활동지원, 정서지원, 개인활동지원, 기능회복 훈련, 방문목욕, 응급, 치매관리지원, 간호처치, 시설환경관리 등으로[22]. 이는 노인에 대한 신체적·정신적인 건강관리 및 그에 따른 건강 보호 서비스는 물론 일상생활 욕구의 해결이나 조력해주는 전문적인 서비스의 제공까지 포함하고 있다[21]. 즉 요양보호사는 요양보호사 자격증을 바탕으로 한 요양 서비스가 필요한 노인들에게 일상생활지원 서비스와 신체활동지원 서비스를 제공하여 노인들이 노후를 보다 더 편안하고 건강하게 보낼 수 있도록 조력해주는 역할을 맡고 있다. 따라서 요양보호사는 다양한 요양 서비스 업무와 그에 따른 역할에 따른 요양 서비스를 제공하고 있으므로 서비스 대상자에 대한 심도 있는 이해뿐만 아니라 직무수행에 필요한 전문적 지식과 기술을 배양할 필요가 있다.

2.2 요양보호사의 근무환경

근무환경은 임금이나 직무 안정성 수준을 잘 파악하여 높은 수준의 전문 인력을 안정적으로 고용 혹은 유지하고 이들의 자질과 업무능력을 최대한 발휘할 수 있게 함으로써 고객 서비스의 만족은 물론 맡은 업무에 대한 보람, 생활 안정 등을 기하는 여건을 만들어 주는 것이고 [24]. 조직 내부에서 형성되는 것으로서 인적 혹은 물적 환경을 포괄하는 개념으로 연구자에 따라 다의적으로 정의되고 있다[25]. 김영락과 임영규(2009)의 연구에서는 근무환경을 개인별로 수행하고 있는 직무경험 자체를 포함하며, 승진이나 보수, 고용 안정성, 근로의 만족 등과 관련하여 보상공정성이나 대우, 근무여건, 인사제도 공정성 등을 포괄하는 개념을 나타낸다고 하였다[26]. 이는 보수를 포함하여 근로자가 업무를 수행하기 위해 형성된 전반적인 환경을 이르는 것으로 시설환경, 근무조건, 복지환경 등을 뜻하는 것으로 개인이 수행하고 있는 업무 그 자체를 포함하고 승진, 보수, 고용 안전성, 일의 흥미 등과 관련하여 대우나 공정성, 근무여건, 인사제도의 공정성 등을 포괄하는 개념을 말한다[24].

박영희, 나중덕과 김선희(2011)은 근무환경은 구성원들이 직무수행 과정에서 요구되는 사무실, 공기 상태, 작업동선, 소음, 조명 등의 단순한 물리적 환경으로 교육이

나 임금, 근무시간, 복리후생 등의 직무수행에 연관된 관리적 요인 등의 총체적인 요인이라고 하였다[27]. 근무환경은 안정적으로 양질의 전문 인력을 확보, 유지해나가고 이들의 자질과 능력을 최대한 발휘하기 위해서는 직무안정성 및 임금에 따른 정도를 잘 파악하여 서비스 질의 개선뿐만 아니라 직무에 대한 보람, 안정된 생활에 도움을 줄 수 있는 환경을 조성해 주는 것이다[28].

다른 모든 직업이 그러하듯, 요양보호사의 근무환경 역시 매우 중요하다. 안정적인 근무환경은 요양보호사들의 직무만족도[10,29], 정서적 탈진의 위험성[30], 이직 의도 등 직무태도[12]와 관련이 있는 것으로 나타났으며, 나아가 요양보호사들의 서비스의 질과도 직접적인 연관이 있는 것으로 나타났다[31,32]. 따라서 요양보호사의 근무환경은 요양보호사에게 직무에 대한 만족감 또는 스트레스를 유발할 수 있으며, 그에 따른 결과로 서비스 대상자와 그 보호자에 대한 서비스의 질 수준에 영향을 미치므로, 이러한 요양보호사의 근무환경에 대한 여러 가지 문제점들을 해결하기 위한 방안 마련과 요양보호사가 안정적으로 자신의 능력을 최대한 발휘할 수 있는 환경 조성이 필요하다.

2.3 요양보호사의 직무열의

직무열의는 조직과 직무에 관한 구성원의 정서적인 에너지, 자기 주도적 노력의 혼합을 의미하는 것으로 정의하였고[33], Bakker와 Demerouti(2008)는 직무열의를 동기부여적 개념으로 정의하며, 직무열의에 찬 조직구성원은 새로운 업무에 도전적인 목표와 목적을 도달하기 위한 노력하는 것으로 설명하였다[34]. 이들에 따르면, 직무열의가 높을수록 에너지 수준이 높은 업무에 대해 열의를 갖고, 때때로 시간이 어떻게 흐르는지 모를 정도로 본인의 업무에 열중하는 것이라고 하였다.

직무열의에 관련된 연구는 Kahn(1990)에게서 시작되었다[35]. Kahn(1990)은 사람의 인지, 정서 및 행동을 흡족하게 활동적으로 수행하기 위해서 개인이 선호하는 생각을 적용한다고 정의하였으며, 조직구성원의 개인적 직무열의의 개념을 정립하였다[35]. 이후 직무열의를 조직구성원이 자신의 직무를 이행하는 과정에서 신체적, 인지, 정서 그리고 정신적인 동기를 부여하는 것으로 정의하였다. Kahn(1990)의 연구에서 제시하고 주장하였던 심리적 조건은 다음 세 가지로 정리된다[35]. 첫째, 심리적 의미성은 직무를 수행하는 것은 개인에게 얼마나 의미가 있는가에 대한 것으로 개인에게 주어진 역할수행에서 자신의 투자를 통해 얻고자 하는 긍정적인 측면을

의미한다. 둘째, 심리적 안전감은 직무를 수행하는 것은 안전한가에 대한 것으로 자신의 직무수행이 자신의 개인 경력과 직위 및 다른 구성원들에게 받는 부정적 영향을 가져올 가능성이 없다고 지각하는 것을 의미한다. 셋째, 심리적 이용성은 개인에게 주어진 직무수행이 가능한가에 대한 것으로 직무수행에 여러 직무자원을 활용하여 직무성과를 성취할 수 있는 것에 대한 자신 스스로의 확신을 말한다.

김정희와 임미숙(2023)에 의하면, 직무열의가 높은 노동자는 높은 에너지와 열정을 가지고 헌신적으로 업무를 수행하고 전념하게 되므로 지속적인 경험을 통해 감정노동의 내면적 행위 현상을 요구하면서 높은 직무만족을 증가시킨다고 하였다[36]. 김선희(2021)의 연구에서는 직무열의 핵심요소는 활력, 헌신, 몰두 3가지 요소로 정의되고 있다[37].

이러한 핵심요소를 바탕으로 직무열의를 정의한다면, 조직구성원이 직무를 수행하면서 어려움이 있더라도 이를 극복하고 직무수행을 하고자 하는 상태(활력), 조직구성원 자신의 직무에 대해 중요성과 자부심과 긍지를 느끼고(헌신), 자신의 직무에 몰두하는 정신적 상태 또는 태도라 할 수 있다.

2.4 요양보호사의 직무만족

일반적으로 만족이란 정서적 반응으로서 이는 개인의 정신적인 내용 개념의 정의를 통해서만 알 수 있다. 따라서 직무만족이란 단지 직무 하나만을 의미하는 것이 아니라 직무와 관련된 개인의 감정적 태도, 직무수행에 따른 인간관계, 임금 같은 근로조건 등의 다양한 요소를 포함한 직무에 관한 정서적 반응이라고 정의할 수 있다[38].

Steers와 Spencer(1977)는 개인이 업무와 관련하여 얻는 유쾌한 정서 상태라고 정의하고 구성원이 자신이 맡은 일에 대해 갖는 태도이자 직무에 관한 개인의 정서적인 반응이라고 보았다[39]. 이외에도 Alderfer(1972)는 한 개인이 직무에 대해 갖는 일련의 태도이자 직무 혹은 직무수행의 결과로 충족되어지는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태로서 인간의 안전, 건강, 존경, 귀속, 성장 등 제반욕구의 차원이라고 정의하였으며[40], Lawler(1973)는 직무에 관련된 단면이나 요인별 경험을 나타내 주는 구체적 만족(Specific Satisfaction)과 직무만족을 통해 얻게 되는 총체적인 경험을 나타내는 일반적 만족(General Satisfaction)으로 구분하기도 하였다[41].

조항용(2018)의 연구에서는 직무만족을 자신들의 직무와 관련된 총체적인 지각반응 및 태도를 의미하는 것

으로 객관적인 지표가 아닌 주관적 태도 지표파로 하였고[42], 김선희(2019)는 개인의 업무 및 조직에 관한 평가가 반영된 감정적 반응 또는 직무수행 과정에서 욕구가 충족되고 있는지에 대해 개인이 지각한 반응으로서 업무에 관한 충족감 및 직무에 관한 보람이라고 정의하였다[43]. 이상의 내용을 종합해 볼 때, 직무만족이란 개인이 직무를 수행해나가는 과정이나 직무수행 성과에 인지되는 주관적인 감정의 상태를 말한다.

요양보호사와 관련된 연구에서 요양보호사가 근무하는 환경은 매우 열악하므로 오늘날 우리나라의 요양보호사는 자신의 업무수행 과정에서 여러 가지 어려움을 크게 겪고 있고 다른 직업군에 비해서 요양보호사의 직무만족이 상대적으로 낮을 가능성이 있다고 보고되었다[44]. 따라서 요양보호사의 직무만족은 노인요양시설의 서비스 대상자에게 직무를 수행하는 과정에서 느끼는 감정적인 만족감이며, 기업과 개인을 성장하게 하는 요인으로 중요하게 작용하므로 상급관리자들에게 주요 관심사이다.

2.5 변인 간 선행연구

2.5.1 근무환경과 직무열의

직무자원은 직무요구-자원 모형에서 직무자원이 열의를 낳는 과정을 동기화 과정이므로, 개인의 내적·외적 동기를 자극하여 열의를 증가시킨다고 보고되고 있다[45-47]. 김보람과 박영숙(2012)은 근무환경 요소들은 심리적 소진 및 직무열의에 유의한 영향을 미친다고 하였다[48]. 근무환경이 부정적일수록 심리적 소진 수준이 증가되며, 직무환경이 긍정적일수록 직무열의가 증가되는 방향으로 나타난다고 하였다.

이인성(2015)은 호텔 종사자의 근무환경이 직무열의 및 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구에서 호텔기업 근무환경 요인 중 근무제도 공정성과 고용상태 공정성은 직무열의에 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하였으며[49], 근무평가 공정성은 직무열의에 영향을 미치지 않는 것으로 나타나, 직무열의 향상을 위해서는 근무환경이 중요한 요인임을 강조하였다. 장수중과 양희중(2018)은 특급호텔 조리종사자의 근무환경의 근무제도 공정성, 고용상태 공정성, 근무평가 공정성을 독립변수로 직무열의를 종속변수로 하여 다중회귀분석을 실시한 결과, 모두 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다[50]. 이러한 결과는 특급호텔에서는 조직의 제도 등이 얼마나 공정한가에 따라 구성원의 인식을 긍정적으로 변화시켜 직무열의에 이르게 할 수 있음을 의미한다고 하였다.

2.5.2 직무열의와 직무만족

직무열의와 직무만족의 관계에 대한 선행연구를 살펴보면, 직무열의가 직무만족에 영향을 주는 것으로 나타났다으며, 이는 직무를 수행하는 종사자가 본인의 업무에 대해 긍정적인 마음 또는 자신감을 갖고 수행할 때, 직무만족에까지 영향을 준다고 하였다[51,52]. 즉, 직무열의가 높은 종업원은 자신의 직무에 대해 긍정적인 경험을 가지게 되고, 이러한 경험들은 긍정적인 정서를 발생시킨다고 보고하고 있다[53,54]. 양수민, 정혜영과 서영희(2017)은 아이돌보미 직무열의인 열정, 헌신, 몰두 요인이 모두 직무만족도에 유의한 정적 상관관계가 있음을 밝혔고[55], 이성자와 임은미(2019)는 초·중고 교사의 직무열의인 활력, 헌신, 몰두 하위요인과 직무만족에는 서로 유의한 정적 관계가 있는 것으로 나타났다[56]. 요양보호사를 대상으로 한 김정희와 임미숙(2023)의 연구에서는 요양보호사의 직무열의가 직무만족에 미치는 정(+)의 영향을 미치고 있음을 확인하였다[36].

2.5.3 노인장기요양기관 시설유형의 조절효과

노인장기요양기관의 시설유형에 따라 특성별로 운영되는 업무시스템이 다르므로 요양보호사들의 직무에 대한 태도도 다를 것이다. 이덕남(2019)에 의하면 노인장기요양기관의 시설유형이 재가급여의 경우 시설급여보다 업무를 수행하는 데 필요한 다양한 물리적 환경, 교육훈련의 기회가 부족하고[57], 노인과 반대면으로 서비스를 진행하기 때문에 요양보호사들의 스트레스가 매우 높아진다고 하였다[58]. 또한 김지현(2018)은 요양보호사의 직무탈진감, 업무과부하, 경력개발 기회부족 등과 같은 업무저해요인이 시설급여보다 재가급여에서 근무하는 요양보호사가 더 높은 수준으로 나타남을 확인하였다[59]. 김라윤(2020)은 시설급여 요양보호사가 재가급여 요양보호사보다 자기효능감 수준이 더 높게 나타난다고 보고한 결과[60]는 시설급여 요양보호사가 재가급여 요양보호사보다 직무열의 수준이 더 높음을 예측할 수 있다.

3. 연구방법

3.1 연구모형 및 가설

본 연구는 노인장기요양 기관의 근무환경 하위요인이 직무열의의 하위요인에 미치는 영향, 직무열의의 하위요인이 직무만족에 미치는 영향에 대해 구체적으로 검증하

고, 이러한 영향 관계에서 시설유형인 시설급여, 재가급여의 조절효과를 검증하고자 한다. 본 연구의 모형과 가설은 다음과 같다.

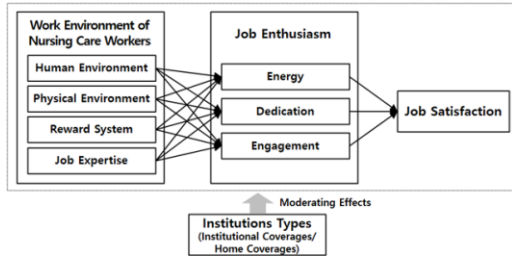


Fig. 1. Research Model

- H1: 요양보호사의 근무환경은 직무열의에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- H1-1: 요양보호사의 근무환경(인적환경, 물리적 환경, 보상체계, 업무전문성)은 직무열의 중 활력에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- H1-2: 요양보호사의 근무환경(인적환경, 물리적 환경, 보상체계, 업무전문성)은 직무열의 중 헌신에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- H1-3: 요양보호사의 근무환경(인적환경, 물리적 환경, 보상체계, 업무전문성)은 직무열의 중 몰두에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- H2: 요양보호사의 직무열의는 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- H2-1: 요양보호사의 직무열의 중 활력은 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- H2-2: 요양보호사의 직무열의 중 헌신은 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- H2-3: 요양보호사의 직무열의 중 몰두는 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- H3: 요양보호사가 재직하는 시설유형은 근무환경, 직무열의, 직무만족의 영향 관계에서 조절효과가 있을 것이다.
- H3-1: 요양보호사의 근무환경이 직무열의에 미치는 영향 관계에서 노인장기요양기관의 시설유형은 조절효과가 있을 것이다.
- H3-2: 요양보호사의 직무열의가 직무만족에 미치는 영향 관계에서 노인장기요양기관의 시설유형은 조절효과가 있을 것이다.

3.2 연구대상 및 자료수집

본 연구는 영동군 관내의 노인장기요양 기관에 근무하는 요양보호사를 대상으로 280명을 표본으로 선정하여 설문조사를 실시하였다. 상기의 노인장기요양 기관 중 본 연구자가 연구를 수행하는 데 있어서 연구자의 전문적인 판단에 의해 적합한 대상을 표본으로 선정하는 비확률표본추출에 의한 목적표본추출법(purposive sampling)을 실시하였다.

연구대상자는 노인장기요양 기관에 근무하는 요양보호사 280명을 표본 중에서 분석에 적합한 설문지 총 263부(88.2%)를 분석에 사용하였다. 설문조사는 본 연구자가 2023년 7월 10일부터 동년 7월 26일까지 상기 노인장기요양 기관을 직접 방문하여 조사를 실시하였다. 본 연구대상자의 일반적 특징은 다음과 같다<Table 1>.

Table 1. General characteristics of research subjects

	Division	n	%
Gender	Male	18	6.8
	Female	245	93.2
Age	36-40 years old	1	.4
	41-45 years old	7	2.7
	46-50 years old	7	2.7
	51-55 years old	22	8.4
	56-60 years old	72	27.4
	over 60 years old	154	58.6
Work experience	less than 1 year	19	7.2
	More than 1 year-less than 3 years	62	23.6
	More than 3 year-less than 5 years	73	27.8
	5 years or more	109	41.4
Marital Status	Single	6	2.3
	Married	221	84.0
	Divorce	9	3.4
	Bereavement	24	9.1
	Etc.	3	1.1
Average monthly salary	Less than 1.5 million won	52	19.8
	Less than 1.5 million won-2 million won	91	34.6
	Less than 2.0 million won-2.5 million won	106	40.3
	Less than 2.5 million won-3 million won	11	4.2
	Less than 3.5 million won-4.0 million won	2	0.8
	More than 4 million won	1	.4
Facility type	Facility care	125	47.5
	In-home benefits	138	52.5

3.3 측정도구

3.3.1 근무환경

근무환경은 물리적 환경뿐만 아니라 직무수행에 필요한 모든 조건을 통틀어 이르는 것으로[27], 근무환경을 측정하기 위해 Smith 외(1969)에 의해 개발된 JDI(Job Descriptive Index) 척도[61]와 Amabile과 Conti(1999)의 척도[62]를 토대로 지은정(2020)이 수정·보완한 척도[63]를 사용하였다.

본 연구에서 근무환경은 하위요인은 기관 내 시설물의 유지보수, 시설의 위생과 청결, 시설물의 최신장비 등의 내용인 '물리적 환경' 7문항, 인사정책, 직원들 간의 의사소통, 상사와의 관계 등의 내용인 '인적환경' 7문항, 업무협조, 근무시간의 효율성, 요양보호사들의 전문성 보유 등의 내용인 '업무전문성' 7문항, 충분한 급여, 법정근로시간 준수, 직원휴식공간 제공 등의 내용인 '보상체계' 7문항 등의 총 28문항으로 구성하였다. 측정척도는 5점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 구성되었으며, 점수가 높을수록 근무환경 수준이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 근무환경에 대한 신뢰도(Cronbach's α)는 인적환경 0.924, 물리적 환경 0.815, 보상체계 0.932, 업무전문성 0.840, 근무환경 전체 0.958로 나타나 내적일관성이 있음을 확인하였다.

3.3.2 직무열의

직무열의는 활력, 헌신, 몰두의 특징을 가지는 업무와 관련된 긍정적이고 성취적 심리상태로 정의하고[64], 직무열의를 측정하기 위해 Schaufeli 외(2002)의 연구에서 개발한 직무열의 측정문항 17개 문항[64]을 바탕으로 김미정과 조동혁(2023)이 사용한 측정도구[65]를 본 연구의 목적에 맞도록 수정·보완하여 총 9 문항을 사용하였다.

본 연구에서 직무열의의 하위요인은 일할 때 생기가 돌고, 원기 왕성함을 느끼는 것에 대한 내용인 '활력' 6 문항, 일에 대한 열성, 일에 대한 자부심에 대한 내용인 '헌신' 5문항, 집중해서 일할 때 행복감을 느끼는 것에 대한 내용인 '몰두' 6문항의 총 17개 문항으로 구성하였다. 측정척도는 5점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 구성되었으며, 점수가 높을수록 직무열의 수준이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 직무열의에 대한 신뢰도(Cronbach's α)는 헌신 0.808, 몰두 0.858, 활력 0.909, 직무열의 전체 0.940

으로 나타나 내적일관성이 있음을 확인하였다.

3.3.3 직무만족

직무만족은 종사자 자신이 여러 가지 직무와 관련하여 경험하게 되는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태로 자신이 직무에서 느끼는 만족감을 의미한다[66]. 직무만족을 측정하기 위해 Meyer 외(2002), Wu와 Norman(2006)의 연구에서 개발된 문항[67,68]을 바탕으로 안은선과 채재은(2018)의 연구에서 사용한 측정도구 5문항[69]으로 구성하였다.

본 연구에서는 전반적인 직무만족을 측정하였는데 대체적으로 '전반적으로 만족하다'라는 한 문항만으로도 전반적인 직무만족도를 측정할 수 있으나, 한 문항으로 측정하기에는 변수의 신뢰성 확보에 문제가 발생할 수 있기 때문에[70], 타인에게의 권유의도, 직무에 대한 보람, 전반적인 만족도 등에 대해 총 5문항으로 측정하였다. 측정척도는 5점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 구성되었으며, 점수가 높을수록 직무만족 수준이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 직무만족에 대한 신뢰도(Cronbach's α)는 0.946으로 나타나 내적일관성이 있음을 확인하였다.

3.4 측정도구의 타당성 분석 결과

본 연구의 측정도구인 근무환경(인적환경, 물리적 환경, 보상체계, 업무전문성), 직무열의(활력, 헌신, 몰두), 직무만족 변수의 신뢰도 및 타당도 분석을 위해 확인적 요인분석을 실행하였다. 신뢰도 분석 결과, 근무환경, 직무열의, 직무만족의 개념신뢰도(CR) 값이 0.7 이상, 평균분산추출지수(AVE) 값이 0.5 이상으로 나타나 모든 측정도구에 관한 내적일관성을 확인하였다[71]. 본 연구의 연구모형 검증에 위한 적합도를 Table 2와 같이 살펴본 결과, $X^2=2548.573$, $df=906$, $GFI=0.818$, $CFI=0.952$, $IFI=0.953$, $TLI=0.938$, $RMR=0.033$, $RMSEA=0.063$ 등으로 나타났다. 본 연구에서는 모형 적합도인 GFI, CFI, IFI, TLI는 0.8 이상, RMR은 0.05 이하, RMSEA는 0.08 이하 모든 지수들이 권장수준에 부합하였다[72]. 또한 확인적 요인분석 결과, 요인부하량(λ)이 0.536에서 0.914로 나타나 각 요인에 관한 타당성이 양호한 것을 검증하였다.

Table 2. Confirmatory factor analysis study model results

Path	S.T	β	S.E.	t-value	P	C.R.	AVE
Human environment	→ WE 1	.738	Fix	-	-	.936	.678
	→ WE 2	.780	.090	12.625***	.000		
	→ WE 3	.750	.090	12.059***	.000		
	→ WE 4	.801	.096	12.991***	.000		
	→ WE 5	.793	.093	12.844***	.000		
	→ WE 6	.808	.096	13.079***	.000		
	→ WE 7	.803	.087	13.029***	.000		
Physical environment	→ WE 9	.825	Fix	-	-	.920	.699
	→ WE 10	.626	.064	10.770***	.000		
	→ WE 11	.846	.068	16.350***	.000		
	→ WE 13	.830	.069	15.898***	.000		
Reward system	→ WE 14	.813	.074	15.418***	.000	.936	.677
	→ WE 15	.741	Fix	-	-		
	→ WE 16	.779	.070	12.972***	.000		
	→ WE 17	.858	.077	14.454***	.000		
	→ WE 18	.827	.075	13.987***	.000		
	→ WE 19	.770	.081	12.813***	.000		
Job expertise	→ WE 20	.859	.081	14.484***	.000	.924	.708
	→ WE 21	.851	.084	14.316***	.000		
	→ WE 23	.815	Fix	-	-		
	→ WE 24	.776	.061	14.475***	.000		
	→ WE 25	.727	.074	13.066***	.000		
Energy	→ WE 27	.775	.066	14.300***	.000	.931	.696
	→ WE 28	.810	.074	15.209***	.000		
	→ JE 1	.705	Fix	-	-		
	→ JE 2	.848	.097	13.161***	.000		
	→ JE 3	.879	.102	13.618***	.000		
	→ JE 4	.883	.103	13.679***	.000		
Dedication	→ JE 5	.738	.105	11.492***	.000	.915	.736
	→ JE 6	.708	.094	11.036***	.000		
	→ JE 7	.536	Fix	-	-		
Engagement	→ JE 8	.816	.194	8.935***	.000	.900	.604
	→ JE 9	.898	.232	9.319***	.000		
	→ JE 10	.798	.224	8.834***	.000		
	→ JE 12	.600	Fix	-	-		
	→ JE 13	.777	.095	11.778***	.000		
Job satisfaction	→ JE 14	.834	.123	10.399***	.000	.954	.805
	→ JE 15	.605	.118	8.290***	.000		
	→ JE 16	.739	.096	9.601***	.000		
	→ JE 17	.635	.105	8.598***	.000		
	→ JS 1	.903	Fix	-	-		
→ JS 2	.914	.046	23.799***	.000			
→ JS 3	.879	.047	21.750***	.000			
→ JS 4	.865	.053	20.617***	.000			
→ JS 5	.828	.050	18.930***	.000			

*** $p < .001$
 $\chi^2=2548.573$, $df=906$, $GFI=.818$, $CFI=.952$, $IFI=.953$, $TLI=.938$, $RMR=.033$, $RMSEA=.063$

3.5 자료 분석 방법

본 연구에서는 SPSS 26.0과 AMOS 26.0을 이용하여 통계분석을 실시하였다. 연구대상자의 일반적인 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하였고, 근무환경, 직무열의, 직무만족 변수의 신뢰도를 분석하기 위하여 Cronbach's α 를 산출하였으며, 확인적 요인분석(CFA)

분석을 실시하여 타당성을 검증하였다. 또한 주요 변수 간의 관련성을 분석하기 위해 상관분석을 실시하였으며, 근무환경, 직무열의, 직무만족의 하위요인들 간의 영향 관계를 검증하기 위하여 경로분석을 실시하였다.

4. 연구결과

4.1 주요변수의 기술통계

본 연구에서 사용된 근무환경(인적환경, 물리적환경, 보상체계, 업무전문성), 직무열의(활력, 헌신, 몰두), 직무만족의 평균과 표준편차, 왜도, 첨도를 살펴보았다 <Table 3>. 요양보호사의 근무환경 중, 업무전문성($M=3.82$, $SD=.673$)이 가장 높은 수준으로 나타났고, 직무열의는 헌신($M=3.92$, $SD=.635$) 수준이 가장 높은 것으로 나타났으며, 직무만족($M=3.62$, $SD=.823$)은 평균 이상 수준인 것으로 나타났다. 또한 모든 변인의 왜도는 절대값 2보다 작고, 첨도는 절대값 3보다 작아 기준값을 충족하기 때문에 정규성을 충족한 것으로 확인되었다[71].

Table 3. Descriptive statistics of main variables

Variables	M	SD	skewness	kurtosis
Human environment	3.76	.722	-.264	-.121
Physical environment	3.77	.731	-.196	-.355
Reward system	3.62	.821	-.632	.388
Job expertise	3.82	.673	-.072	-.485
Energy	3.49	.732	.071	-.129
Dedication	3.92	.635	-.284	.148
Engagement	3.57	.670	-.060	-.075
Job satisfaction	3.62	.823	-.435	.344

4.2 상관분석 및 기술통계

본 연구의 주요변수인 근무환경의 인적환경, 물리적 환경, 보상체계, 업무전문성, 직무열의의 활력, 헌신, 몰두, 직무만족의 기술통계 및 상관분석 결과는 다음의 Table 4와 같다.

근무환경의 인적환경, 물리적 환경, 보상체계, 업무전문성, 직무열의의 활력, 헌신, 몰두, 직무만족의 각 하위 변수 별 상관관계를 살펴보면, 요양보호사의 근무환경 중 인적환경은 직무열의 중 활력과 가장 큰 상관관계를 보였고($r=0.597$, $p < .01$), 물리적환경($r=0.611$, $p < .01$)과 보상체계($r=0.580$, $p < .01$)도 활력과 가장 큰 상관관계를 보였다. 업무전문성은 헌신과 가장 큰 상관관계를

보였다($r=0.719, p<.01$). 직무만족과 가장 큰 상관을 보이는 근무환경의 변인은 보상체계($r=0.730, p<.01$)로 나타났으며, 직무열의 중에서는 몰두($r=0.745, p<.01$)로 나타났다. 상관관계 분석 결과에서 상관계수가 0.90 이상일 경우 두 개의 변수가 거의 같다고 할 수 있고, 다중공선성의 문제를 발생시킬 수 있는 가능성이 존재하기 때문에 해당 변수의 제거를 심각히 고려해야 한다. 그러나 본 연구에서는 다중공선성의 문제가 없는 것으로 판단하였다.

기술통계에 대한 분석 결과 근무환경 요인 중 업무전문성이 3.82점(± 0.673)으로 가장 높은 수준으로 나타났고, 직무열의는 헌신이 3.92점(± 0.635)으로 가장 높은 것을 알 수 있다. 직무만족은 3.62점(± 0.823)으로 보통수준 이상의 값을 보였다. 또한 본 연구 주요 변수의 왜도 절대값은 0.060~0.632, 첨도 절대값은 0.075~0.485이며, 이는 왜도의 절대값 3 미만, 첨도의 절대값 8 미만의 기준을 충족하여 본 연구 자료가 정규분포성을 충족한다고 판단하였다[72].

Table 4. Correlation

Variables	1			2				3
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	
①	1							
1	②	.587**	1					
	③	.645**	.687**	1				
	④	.656**	.590**	.608**	1			
2	⑤	.597**	.611**	.580**	.703**	1		
	⑥	.518**	.516**	.462**	.719**	.616**	1	
	⑦	.545**	.535**	.514**	.675**	.684**	.640**	1
3	.668**	.643**	.730**	.714**	.730**	.658**	.745**	1
Mean	3.76	3.77	3.62	3.82	3.49	3.92	3.57	3.62
SD	.722	.731	.821	.673	.732	.635	.670	.823
skew	-.264	-.196	-.632	-.072	.071	-.284	-.060	-.435
kurtosis	-.121	-.355	.388	-.485	-.129	.148	-.075	.344

** $p<.001$

1: Work environment, ① Human environment, ② Physical environment, ③ Reward system, ④ Job expertise, 2: Job enthusiasm, ⑤ Energy, ⑥ Dedication, ⑦ Engagement, 3: Job satisfaction

4.3 연구가설 검증결과

연구가설을 검증하기 위하여 모형 적합도를 분석한 결과, $X^2=25.192, GFI=0.833, CFI=0.881, IFI=0.883, TLI=0.861, RMR=0.034, RMSEA=0.075$ 등의 적합도가 권장하는 수치에 부합하는 것으로 나타났다[72].

연구결과, 요양보호사의 근무환경(인적환경, 물리적 환경, 보상체계, 업무전문성)이 직무열의 중 활력에 미치는 영향을 살펴본 결과, 인적환경($\beta=.122, p<.05$), 물리적 환경($\beta=.294, p<.001$), 업무전문성($\beta=.266, p<.001$)

이 활력에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 요양보호사의 근무환경(인적환경, 물리적 환경, 보상체계, 업무전문성)이 직무열의 중 헌신에 미치는 영향을 살펴본 결과, 인적환경($\beta=.155, p<.01$), 물리적 환경($\beta=.307, p<.001$), 보상체계($\beta=.188, p<.05$), 업무전문성($\beta=.454, p<.001$) 모두 헌신에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 요양보호사의 근무환경(인적환경, 물리적 환경, 보상체계, 업무전문성)이 직무열의 중 몰두에 미치는 영향을 살펴본 결과, 인적환경($\beta=.216, p<.001$), 보상체계($\beta=.346, p<.001$), 업무전문성($\beta=.566, p<.001$)이 몰두에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

또한 요양보호사의 직무열의가 직무만족에 미치는 영향을 살펴보면, 직무열의 중 활력($\beta=.322, p<.001$)과 헌신($\beta=.308, p<.001$), 몰두($\beta=.207, p<.001$)는 모두 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Table 5. Study model fit

$\chi^2(p)$	df	GFI	CFI	IFI	TLI	RMR	RMSEA
25.192(.000)	7	.833	.881	.883	.861	.034	.075

Table 6. Validation results of the hypothesis

Path		S.T β	S.E.	t-value	P
Human environment	→ Energy	.122	.066	1.995*	.046
	→ Dedication	.155	.059	2.649**	.008
	→ Engagement	.216	.062	3.384***	.000
Physical environment	→ Energy	.294	.104	3.551***	.000
	→ Dedication	.307	.094	3.876***	.000
	→ Engagement	.112	.099	1.290	.197
Reward system	→ Energy	.029	.097	0.332	.740
	→ Dedication	.188	.087	2.273*	.023
	→ Engagement	.346	.092	3.826***	.000
Job expertise	→ Energy	.266	.102	3.572***	.000
	→ Dedication	.454	.092	6.383***	.000
	→ Engagement	.566	.097	7.278***	.000
Energy	→ Job satisfaction	.322	.045	6.106***	.000
Dedication	→ Job satisfaction	.308	.049	5.720***	.000
Engagement	→ Job satisfaction	.207	.049	4.000***	.000

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

4.4 다중집단분석 결과

본 연구는 분석의 대상으로 근무환경, 직무열의, 직무만족의 영향 관계에서 노인장기요양기관 시설의 유형을

시설급여와 재가급여로 분류하여 이에 대한 조절효과를 증명하기 위한 다중집단분석을 시행하였다. 다중집단분석을 실시하기 전에 조절변수로 사용된 집단을 시설급여 집단(n=125)과 재가급여 집단(n=138)으로 분리하고, 자유모형(free model or unconstrained model)과 제약모형(constrained model)간의 측정 동일성을 확인적 요인분석 모형을 통하여 검증하였다. 각 잠재변수에 관한 모든 요인의 적재치를 동일하게 고정한 모형의 적합도를 측정하였다(Table 7). 자유 모형의 경우, $X^2=4907.316$, $df=1812$ 이며, 제약모형의 경우 $X^2=4942.498$, $df=1839$ 로 나타났다. 본 연구에서는 자유모형과 제약모형의 자유도 차이가 27이고, X^2 차이는 $\Delta X^2=35.182(df=27)$ 로써 두 집단 간의 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 자유도(df)가 27일 때 $\Delta X^2=40.11$ 이상이라면 유의한 차이가 있다고 볼 수 있다[72]. 그리고 CFI, TLI, RMSEA 등도 거의 변화가 없는 것으로 나타나 측정 동일성이 확보되었음을 확인할 수 있다.

Table 7. Study model fit of free model and constrained model

Division	$\chi^2(p)$	df	CFI	TLI	RMR	χ^2
Free Model	4907.316	1812	.746	.742	.052	2.708
Constrained Model	4942.498	1839	.743	.742	.057	2.711

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

근무유형이 시설급여와 재가급여 집단에서 공통적으로 채택된 가설의 경로는 [인적환경→몰두], [물리적환경→헌신], [보상체계→활력], [보상체계→몰두], [업무전문성→헌신], [업무전문성→몰두], [활력→직무만족], [헌신→직무만족]의 경로인 것으로 나타났다(Table 8).

Table 8. Research hypothesis analysis results between work type groups

Path	Institutional coverages		Home coverages	
	S.T	Hypothesis	S.T	Hypothesis
Human environment	→ Energy	.162 No Sig.	.220**	Sig.
	→ Dedication	.060 No Sig.	.304***	Sig.
	→ Engagement	.210* Sig.	.187*	Sig.
Physical environment	→ Energy	.049 No Sig.	.358***	Sig.
	→ Dedication	.250** Sig.	.243**	Sig.
	→ Engagement	.100 No Sig.	.105	No Sig.
Reward system	→ Energy	.198* Sig.	.308*	Sig.

	→ Dedication	.163	No Sig.	.091	No Sig.
	→ Engagement	.199*	Sig.	.387**	Sig.
Job expertise	→ Energy	.612***	Sig.	.027	No Sig.
	→ Dedication	.629***	Sig.	.355***	Sig.
	→ Engagement	.552***	Sig.	.539***	Sig.
	→ Job satisfaction	.400***	Sig.	.255***	Sig.
Dedication	→ Job satisfaction	.348***	Sig.	.261***	Sig.
Engagement	→ Job satisfaction	.106	No Sig.	.290***	Sig.

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

다음으로, 시설급여 집단과 재가급여 집단에서 공통적인 유의한 경로들의 조절 효과를 비교하기 위한 분석으로 다중집단분석을 실시하였다. 시설급여 집단과 재가급여 집단에서 공통적으로 유의한 경로의 집단 간 차이를 보기 위해 경로를 동일하게 제약한 후, 자유모형과 제약모형 간 차이를 비교하였으며, 결과는 다음의 (Table 9)와 같다.

Table 9. Results of multi-group analysis of Institutional coverages and Home coverages group

Path		Constrained	χ^2	df	χ^2/df	Sig.
		Free Model	26.420	7	-	-
Human environment	→ Engagement	30.554	8	4.134	Sig.	
Physical environment	→ Dedication	27.160	8	0.740	No Sig.	
Reward system	→ Energy	31.059	8	4.639	Sig.	
Reward system	→ Engagement	33.419	8	6.999	Sig.	
Job expertise	→ Dedication	36.174	8	9.754	Sig.	
Job expertise	→ Engagement	27.449	8	1.029	No Sig.	
Energy	→ Job satisfaction	31.649	8	5.229	Sig.	
Dedication	→ Job satisfaction	30.884	8	4.464	Sig.	

다중집단분석의 경우 제약을 가했을 때의 경로에 대한 ΔX^2 가 3.84보다 클 경우 한쪽 집단의 β 값이 더 크다고 설명할 수 있다[72]. 분석 결과 근무유형이 시설급여 집단과 재가급여 집단 간의 차이에 대한 통계적인 유의성이 확인된 경로는 [인적환경→몰두], [물리적환경→헌신], [보상체계→활력], [보상체계→몰두], [업무전문성→헌신], [업무전문성→몰두], [활력→직무만족], [헌신→직무만족]으로 나타났다.

다중집단분석 결과에 대한 자세한 분석 결과는 다음과 같다. 먼저, [인적환경→몰두]의 경로에서는 시설급여 집단의 경로($\beta=0.210$)가 재가급여 집단의 경로($\beta=0.187$)보다 통계적으로 유의하고 강하게 영향을 미치고 있음을

알 수 있다. [보상체계→활력]의 경로에서는 시설급여 집단의 경로($\beta=0.198$)보다 재가급여 집단의 경로($\beta=0.308$)가 통계적으로 유의하고 강하게 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. [보상체계→몰두]의 경로에서는 시설급여 집단의 경로($\beta=0.199$)보다 재가급여 집단의 경로($\beta=0.387$)가 통계적으로 유의하고 강하게 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. [업무전문성→헌신]의 경로에서는 시설급여 집단의 경로($\beta=0.629$)가 재가급여 집단의 경로($\beta=0.355$)보다 통계적으로 유의하고 강하게 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. [활력→직무만족]의 경로에서는 시설급여 집단의 경로($\beta=0.400$)가 재가급여 집단의 경로($\beta=0.255$)보다 통계적으로 유의하고 강하게 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. [헌신→직무만족]의 경로에서는 시설급여 집단의 경로($\beta=0.348$)가 재가급여 집단의 경로($\beta=0.261$)보다 통계적으로 유의하고 강하게 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

5. 결론

본 연구는 노인장기요양 기관의 근무환경 하위요인이 직무열의의 하위요인에 미치는 영향, 직무열의의 하위요인이 직무만족에 미치는 영향에 대해 구체적으로 검증하고, 이러한 영향 관계에서 시설유형인 시설급여, 재가급여의 조절효과를 검증하였다. 본 연구를 위해 영동군 관내의 노인장기요양 기관에 근무하는 요양보호사 263명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 자료분석은 SPSS 26.0과 AMOS 26.0을 이용하여 통계분석을 실시하였다. 본 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 요양보호사의 근무환경이 직무열의 중 활력에 미치는 영향을 살펴보면, 근무환경의 하위요인 중 인적환경, 물리적 환경, 업무전문성이 활력에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 요양보호사의 근무환경이 직무열의 중 헌신에 미치는 영향을 살펴보면, 근무환경의 하위요인 중 인적환경, 물리적 환경, 보상체계, 업무전문성 요인 모두 헌신에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 요양보호사의 근무환경이 직무열의 중 몰두에 미치는 영향을 살펴보면, 근무환경의 하위요인 중 인적환경, 보상체계, 업무전문성이 몰두에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 장수중과 양희중(2018)의 연구에서 근무제도, 고용상태, 근무평가가 직무열의의 활력, 헌신, 몰두에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 결과[50]와 맥을 함께한다. 따라서 요양보호사의

직무열의를 결정하는 요인은 근무환경에 있어서 인적환경과 업무전문성이 공통적으로 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타나, 근무제도 공정성이나 근무평가의 공정성 같은 요양보호사의 능력을 객관적으로 평가하고 인정해주는 것이 조직에 대한 충성과 애정으로 작용할 수 있을 것을 시사한다.

둘째, 요양보호사의 직무열의가 직무만족에 미치는 영향을 살펴보면, 직무열의의 하위요인인 활력, 헌신, 몰두는 모두 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 직무열의 즉 헌신, 활력, 몰두가 높을수록 직무만족도가 증가한다는 사실을 알 수 있다. 이는 김정희와 임미숙(2023)의 연구결과인 요양보호사의 직무열의가 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다고 보고한 결과[36]와 일치한다. 따라서 요양보호사는 자신의 직무에 활력을 느끼고, 자신의 업무에 있어 헌신적이며, 주위환경에 작용하지 않고 본인의 업무에 몰두할 때, 조직에 대한 충성심이나, 애착이 생기게 된다. 이는 어떠한 업무를 수행함에 있어 요양보호사 스스로의 마음가짐이 중요하다는 것을 알 수 있다.

셋째, 요양보호사의 근무환경, 직무열의, 직무만족의 영향 관계에서 노인장기요양기관 시설유형의 조절효과를 살펴보면, [인적환경→몰두], [보상체계→활력], [보상체계→몰두], [업무전문성→헌신], [활력→직무만족], [헌신→직무만족] 경로에서 유의한 조절효과가 있음이 검증되었다. 그 중 [보상체계→활력], [보상체계→몰두] 경로에서는 재가급여가 시설급여 유형에서 근무하는 요양보호사의 영향력이 더 강하게 나타났고, [인적환경→몰두], [업무전문성→헌신], [활력→직무만족], [헌신→직무만족] 경로에서는 시설급여가 재가급여 유형에서 근무하는 요양보호사의 영향력이 더 강하게 나타났다. 이는 재가급여에서 근무하는 요양보호사는 보상적인 부분의 근무환경이 개선된다면 직무에 대한 활력과 몰두 수준이 높아질 수 있음을 의미한다. 반면, 시설급여에서 근무하는 요양보호사는 재가급여의 경우보다 업무 수행에 대해 스트레스 수준이 더 높은 것으로 나타난 선행연구[57,58]의 결과와 같이 근무환경에 대한 관심과 이를 바탕으로 한 지속적인 개선방안 마련이 이루어짐으로써 직무에 대한 열의가 높아지고, 직무에 대한 만족도가 높아질 수 있음을 시사한다. 특히 [업무전문성→헌신]의 영향 관계는 다른 영향 관계에 비해 영향력이 시설급여에서 근무하는 요양보호사에 대한 영향력이 매우 강하게 나타나 시설급여 요양보호사의 업무전문성이 높을수록 요양보호 직무에 대해 매우 헌신적이 될 수 있음을 의미한다.

본 연구의 결과를 통해 직무열의를 높이기 위해서는 요양보호사 인력과 자원이 적절하게 확보되고, 양질의 요양보호를 제공하기 위한 기반을 잘 구축되어 있으며, 노인요양보호 기관 관리자의 관리능력을 향상시킨다면 직무열의를 높일 수 있을 것이라 생각한다. 여러 선행연구들에서 근무환경이 직무열의에 영향을 미치고 있음을 보여주고 있으므로 요양보호사 근무환경 개선을 위한 다양한 정책과 방안이 마련되어야 할 것이다. 따라서 요양보호사가 필요로 하는 근무환경을 조성해줌으로써 요양보호사 스스로 업무에 대한 열의를 가지고, 그로 인해 조직에 대한 충성심과 애착을 불러 일으킬 수 있으며, 이는 직무만족을 증가시켜, 최근 들어 더욱 증가하고 있는 노인요양 기관 간의 경쟁에서 우위에 설 수 있는 중요한 발판이 될 것이다. 또한 시설급여와 재가급여 요양보호사에 대한 교육내용 및 훈련을 차별화하여 직무에 대한 열의와 만족을 향상시킬 수 있을 것이다. 시설급여의 요양보호사는 요양기관에 내방하는 몸이 불편한 노인이나 환자를 관리하기 위하여 질병에 대한 전문적인 지식과 심폐소생술 등 응급처치에 대한 실습을 강화하여 교육을 수행하고, 재가시설의 요양보호사는 가사 및 일상생활 지원 영역에 중점을 둔 교육을 실시함으로써 시설에 따른 요양보호사 역량을 차별화하여 요양서비스에 대한 효과를 극대화할 필요가 있을 것이다.

본 연구의 한계점으로는 다음과 같은 사항을 고려할 수 있다.

요양보호사들의 근무환경, 직무열의, 직무만족에 미치는 영향 관계에서 본 연구는 영동군 관내에 위치 노인장기요양 기관의 요양보호사들을 대상으로 조사가 이루어졌기 때문에 이는 표본추출에 있어 지역적으로 제한된 범위에서 이루어졌으며, 요양보호사들만을 대상으로 한 연구이기 때문에 결과에 있어 일반화시키는 데 한계를 가지고 있다. 또한 요양보호사의 근무환경과 직무열의의 각각 세부 하위요인별 영향 관계를 검증하였다는 점에서 의의가 있다. 앞으로 요양보호사의 직무열의와 직무만족의 향상을 위한 기초 자료로 제공되어 요양서비스를 표준화하는데 다양한 연구가 지속되어야 할 것이다.

References

- [1] Statistics Korea. *Future population projections*, 2023.
- [2] Y. H. Kim, "Financial Sustainability and intergenerational fairness of long-term care insurance in Korea", *Health and Social Welfare Review*, Vol.40, No.4, pp.149-177, 2020.
DOI: <http://dx.doi.org/10.15709/hswr.2020.40.4.149>
- [3] M. J. Hwang, "Welfare of the aged and community care in an aging society", *Journal of Public Society*, Vol.10, No.2, pp.5-28, 2020.
DOI: <http://dx.doi.org/10.21286/jps.2020.05.10.2.5>
- [4] D. J. Kim, N. H. Lim, K. J. Do, "Meta-analysis of predictive variables of exhaustion of the care workers for the elderly", *The Journal of Humanities and Social Science*, Vol.10, No.4, pp.27-42, 2019.
DOI: <http://dx.doi.org/10.22143/HSS21.10.4.3>
- [5] Y. J. Choi, J. Kwon, "The effect of group culture of care workers in nursing home for the elderly on the quality of care service: Focusing on the job identity", *Journal of Wellness*, Vol.18, No.1, pp.23-29, 2023.
DOI: <http://dx.doi.org/10.21097/ksw.2023.2.18.1.23>
- [6] G. O. Choi, M. S. Kim, "The influence of job characteristics of caregivers in elderly care facilities on job satisfaction: The mediating effect of job stress and the moderating effect of resilience", *Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.23, No.12, pp.943-955, 2022.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2022.23.12.943>
- [7] Y. R. Oh, H. J. Chon, "The analysis of factors influencing job satisfaction of caregivers: Focusing on unfair experiences", *Social Science Research Review*, Vol.33, No.1, pp.87-104, 2022.
DOI: <http://dx.doi.org/10.16881/jss.2022.01.33.1.87>
- [8] M. H. Kim, H. T. Yang, "The mediation effect of self-efficacy related to the working environment, and job stress of long-term care institution caregiver", *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, Vol.9, No.12, pp.951-961, 2019.
DOI: <http://dx.doi.org/10.35873/ajmahs.2019.9.12.084>
- [9] S. C. Ha, "The factors affecting the elderly's preferences for types of care: Focusing on family care, professional home care, and institutional care", *Social Welfare Policy*, Vol.46, No.2, pp.27-55, 2019.
DOI: <http://dx.doi.org/10.15855/swp.2019.46.2.27>
- [10] J. N. Jeong, "The influence of professional ethics and work environment on job satisfaction of caregivers", *Health & Welfare*, Vol.22, No.1, pp.177-197, 2020.
DOI: <http://dx.doi.org/10.23948/kshw.2020.03.22.1.177>
- [11] M. S. Kim, *A study on the influences of emotional work and job stress on burnout and customer orientation of elderly care workers*. Doctoral Thesis, Konyang University of Korea, 2017.
- [12] J. H. Kim, H. H. Kim, K. S. Kim, "The effect of caregivers' working environment and rest right on the intention of transfer through job satisfaction", *Korean Journal of Policy Analysis and Evaluation*, Vol.30, No.4, pp.211-238, 2020.
DOI: <http://dx.doi.org/10.23036/kapae.2020.30.4.008>

- [13] C. S. Rim, I. S. Lee, "A study on elderly residents' sexual harassments experienced by the women care workers in retirement living facilities", *Health and Social Welfare Review*, Vol.33, No.1, pp.220-259, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.15709/hswr.2013.33.1.220>
- [14] K. R. Park, H. K. Suh, Y. S. Koh, "Effect of sexual harassment on job stress among care-givers for the elderly in long-term care facility", *Journal of the Korea Gerontological Society*, Vol.35, No.1, pp.171-190, 2015.
- [15] M. S. Song, Y. S. Rhee, "Effect of long-term care worker's person-centered care on service quality of long term care facility: Focusing on mediating effects of long term care worker's emotional labor and job satisfaction", *Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.22, No.3, pp.476-484, 2021.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2021.22.3.476>
- [16] S. A. Jang, J. H. Ko, "Effect of compensation system on job satisfaction for care-workers: Focused on the mediating effect of self-efficacy", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.21, No.4, pp.473-486, 2021.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2021.21.04.473>
- [17] A. B. Bakker, W. B. Schaufeli, M. P. Leiter, T. W. Taris, "Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology", *Work & Stress*, Vol.22, No.3, pp.187-200, 2008.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/02678370802393649>
- [18] F. Luthans, B. J. Avolio, J. B. Avey, S. M. Norman, "Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction", *Personnel Psychology*, Vol.60, No.3, pp.541-572, 2007.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- [19] Ministry of Health and Welfare. *10-year history of long-term care insurance for the elderly: 2008-2018 A partner for a happy retirement life*, 2018.
- [20] S. A. Lim, "Care worker professional in the field of long-term care facilities", *The Journal of Korean Long Term Care*, Vol.6, No.1, pp.50-78, 2018.
DOI: <http://dx.doi.org/10.32928/TJLTC.6.1.3>
- [21] H. R. Shin, M. A. Lee, "A study of the effect of the long-term care service usage and the quality of life of the elderly", *Journal of Social Science*, Vol.21, No.2, pp.99-124, 2018.
DOI: <http://dx.doi.org/10.31625/issdoi.2018.21.2.99>
- [22] Ministry of Health and Welfare. *2019 revised nursing care worker training standard textbook*, 2019.
- [23] Korea Health Industry Development Institute. *2021 Senior Long-Term Care Insurance Statistical Yearbook*, 2021.
- [24] I. S. Yeon, "The influence of recognition of the working environment on the aged nursing facility's care workers in organizational commitment: Focusing on the mediative effects of growth needs", *Journal of Institute for Social Sciences*, Vol.30, No.3, pp.289-310, 2019.
DOI: <http://dx.doi.org/10.16881/jss.2019.07.30.3.289>
- [25] M. H. Kim, H. T. Yang, "The mediation effect of self-efficacy related to the working environment, and job stress of long-term care institution caregiver", *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, Vol.9, No.12, pp.951-961, 2019.
DOI: <http://dx.doi.org/10.35873/aimahs.2019.9.12.084>
- [26] Y. R. Kim, Y. K. Lim, "A study on the causal relationship between job environment, job attitude, job stress, life satisfaction", *Tax Accounting Research*, Vol.24, pp.127-148, 2009.
- [27] Y. H. Prak, J. D. Na, S. H. Kim, "Influences of working environmental factors of care providers on their job stress : Based on variables self-efficacy level", *Korean Journal of Gerontological Social Welfare*, Vol.0, No.52, pp.349-367, 2011.
- [28] B. M. Kang, K. C. Kim, "Types and characteristics of childcare teacher's cognition of work environment for work-life balance using the Q-methodology", *Journal of Future Early Childhood Education*, Vol.30, No.2, pp.125-153, 2023.
DOI: <http://dx.doi.org/10.22155/JFECE.30.2.125.153>
- [29] Y. M. Jeong, Y. S. Kang, "The effect of job stress and burnout by job environment of care-givers on job satisfaction", *Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.11, No.10, pp.3688-3699, 2010.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2010.11.10.3688>
- [30] C. H. Kang, Y. N. Kim, "A study of the relationship between emotional labor and emotional exhaustion: The moderating effect of emotional display rule and supportive organizational system", *Journal of Korean Social Welfare Administration*, Vol.18, No.2, pp.235-266, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.22944/kswa.2016.18.2.009>
- [31] S. R. Cho, S. G. Kim, "A research for the relationship between associated activities of home care workers and the quality of the service : Focusing on the mediating effect of job attitude", *Journal of Public Society*, Vol.5, No.3, pp.163-191, 2015.
- [32] Y. D. Kim, M. J. Song, J. H. Kwak, "The effects of caregivers' work environment on service quality", *Journal of Social Welfare Management*, Vol.10, No.1, pp.277-297, 2023.
- [33] W. H. Macey, B. Schneider, "The meaning of employee engagement", *Industrial and Organizational Psychology*, Vol.1, No.1, pp.3-30, 2008.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- [34] A. B. Bakker, E. Demerouti, "Towards a model of work engagement", *Career Development International*, Vol.13, No.3, pp.209-223, 2008.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/13620430810870476>
- [35] W. A. Kahn, "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work", *Academy of*

- Management Journal*, Vol.33, No.4, pp.692-724, 1990.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5465/256287>
- [36] J. H. Kim, M. S. Lim, "The impact of nursing caregivers' job enthusiasm on job satisfaction: Mediating effect of self-esteem", *Journal of Industrial Convergence*, Vol.21, No.4, pp.157-164, 2023.
- [37] S. H. Kim, "The impact of role conflict between culinary job group members in institutional food service at large corporations on emotional exhaustion, job engagement, and turnover intention", *Culinary Science & Hospitality Research*, Vol.27, No.7, pp.172-183, 2021.
DOI: <http://dx.doi.org/10.20878/cshr.2021.27.7.016>
- [38] K. A. Ko, "A study on factors influencing of duty satisfaction about elderly care helpers (centered Jeju Island)", *The Journal of Long Term Care*, Vol.3, No.2, pp.72-93, 2016.
- [39] R. M. Steers, D. G. Spencer, "The role of achievement motivation in job design", *Journal of Applied Psychology*, Vol.62, No.4, pp.472-479, 1977.
DOI: <http://dx.doi.org/10.20878/cshr.2021.27.7.016>
- [40] C. P. Alderfer, *Existence, relatedness and growth*. New York: Free Press, 1972.
- [41] E. E. Lawler III, *Motivation in work organizations*. Brooks/Cole Publishing Company: Monterrey, CA, 1973.
- [42] Y. K. Lee, J. S. Kim, "The Impact of Long-term Care Workers' Job Satisfaction to Organizational Citizenship Behavior", *Journal of Policy Development*, Vol.16, No.3, pp.213-240, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.35224/kapd.2016.16.2.008>
- [43] S. H. Kim, "The mediating effort of vacational consciousness on the relationship between job stress and turnover intention in long-term care worker", *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, Vol.9, No.8, pp.569-576, 2019.
DOI: <http://dx.doi.org/10.35873/ajmahs.2019.9.8.050>
- [44] B. I. Rho, M. H. Noh, "The determinants of job satisfaction of care workers : With special reference to self-esteem and social support", *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, Vol.8, No.4, pp.835-846, 2018.
DOI: <http://dx.doi.org/10.35873/ajmahs.2018.8.4.076>
- [45] W. B. Schaufeli, A. B. Bakker, "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.25, No.3, pp.293-315, 2004.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/job.248>
- [46] N. I. Chaudhry, M. A. Jariko, T. Mushtaque, H. A. Mahesar, Z. Ghani, "Impact of working environment and training & development on organization performance through mediating role of employee engagement and job satisfaction", *European Journal of Training and Development Studies*, Vol.4, No.2, pp.33-48, 2017.
- [47] J. Lazauskaite-Zabielske, I. Urbanaviciute, R. Rekiusite Balsiene, "From psychosocial working environment to good performance: the role of work engagement", *Baltic Journal of Management*, Vol.13, No.2, pp.236-249, 2018.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/bjm-10-2017-0317>
- [48] B. R. Kim, Y. S. Park, "The moderating effect of teachers' stress management in relation to work environment with job engagement and burnout respectively", *Stress*, Vol.20, No.3, pp.199-208, 2012.
- [49] I. S. Lee, "A study on the effect of hotel employees' working environment on the job engagement on job performance", *International Journal of Tourism and Hospitality Research*, Vol.29, No.6, pp.233-245, 2015.
- [50] S. J. Jang, H. J. Yang, "The effect of working environment of superior hotel cooks on organizational commitment and job engagement", *International Journal of Tourism and Hospitality Research*, Vol.32, No.12, pp.121-134, 2018.
DOI: <http://dx.doi.org/10.21298/IJTHR.2018.12.32.12.121>
- [51] J. Y. Bang, H. Y. Kim, W. J. Kim, K. S. Ryu, "Examining the relationship among casual workers' job demands, job resource and job engagement in the coffee industry: Moderating effect of gender via invariance test", *Journal of Tourism Sciences*, Vol.39, No.1, pp.79-94, 2015.
DOI: <http://dx.doi.org/10.170861/JTS.2015.39.1.79>
- [52] A. Vorina, M. Simonič, M. Vlasova, "An analysis of the relationship between job satisfaction and employee engagement", *Economic themes*, Vol.55, No.2, pp.243-262, 2017.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1515/ethemes-2017-0014>
- [53] S. L. Gable, H. T. Reis, A. J. Elliot, "Behavioral activation and inhibition in everyday life", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.78, No.6, pp.1135-1149, 2000.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037//0022-3514.78.6.1135>
- [54] D. M. Daley, "Job satisfaction versus job engagement: A comparative analysis on perceptions of accountability and turnover", *International Journal of Organization Theory & Behavior*, Vol.20, No.2, pp.161-192, 2017.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/ijotb-20-02-2017-b002>
- [55] S. M. Yang, H. Y. Jung, Y. H. Seo, "The effect of a childcare worker's job engagement and childcare efficacy on their job satisfaction : Focused on the Busan area", *The Journal of Eco-Early Childhood Education*, Vol.16, No.3, pp.77-98, 2017.
- [56] S. J. Lee, E. M. Lim, "The mediating effect of the job engagement on relation between teachers' job resources and job satisfaction, and the difference according to elementary and secondary school level", *The Journal of Career Education Research*, Vol.32, No.2, pp.121-138, 2019.
DOI: <http://dx.doi.org/10.32341/JCER.2019.06.32.2.121>
- [57] D. N. Lee, "The effect of job satisfaction on self-leadership of home visiting care-workers in long term care home service center : The verification of

- mediated effect of empowerment”, *Korean Journal of Care Management*, No.33, pp.5-36, 2019.
DOI: <http://dx.doi.org/10.22589/kaocm.2019.33.5>
- [58] H. K. Kim, J. U. Ko, “The impact of emotional labor turnover intention and job satisfaction of elderly welfare center social worker”, *Korean Journal of Care Management*, No.17, pp.55-79, 2015.
- [59] J. H. Kim, *Effects of caregivers' competency and work obstacles on job satisfaction according to types of long-term care benefits for the elderly*. Doctoral Thesis, Inha University of Korea, 2018.
- [60] R. Y. Kim, *The effect of job stress and self-efficacy on job satisfaction of elderly care facilities and home welfare facilities*. Master's Thesis, Brain Education University of Korea, 2020.
- [61] P. C. Smith, L. M. Kendall, C. L. Hulin, *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Skokie, IL: Rand-McNally, 1969.
- [62] T. M. Amabile, R. Conti, “Changes in the work environment for creativity during downsizing”, *Academy of Management Journal*, Vol.42, No.6, pp.630-640, 1999.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5465/256984>
- [63] E. J. Ji, *The effect of working environment on the perception of elder abuse among workers in long-term care institutions: Focusing on the mediating effect of job stress*. Doctoral Thesis, Sudo International University of Korea, 2020.
- [64] W. B. Schaufeli, M. Salanova, V. González-Romá, A. B. Bakker, “The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach”, *Journal of Happiness Studies*, No.3, pp.71-92, 2002.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- [65] M. J. Kim, D. H. Cho, “Supervisor's coaching leadership and the innovative behavior of employees: Sequential mediating effect of psychological empowerment and work engagement”, *Journal of The Korean Association of Coaching*, Vol.16, No.2, pp.95-120, 2023.
- [66] S. J. Lee, “The effects of job stress on job consciousness and job satisfaction of nursing caregiver in long-term care institutions”, *The Journal of Humanities and Social Science*, Vol.10, No.5, pp.1491-1502, 2019.
DOI: <http://dx.doi.org/10.22143/HSS21.10.5.107>
- [67] J. P. Meyer, D. J. Stanley, L. Herscovitch, L. Topolnysky, “Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.61, No.1, pp.20-52, 2002.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- [68] L. Wu, I. J. Norman, “An investigation of job satisfaction, organizational commitment and role conflict and ambiguity in a sample of Chinese undergraduate nursing students”, *Nurse education today*, Vol.26, No.4, pp.304-314, 2006.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.nedt.2005.10.011>
- [69] E. S. Ahn, J. E. Chae, “The effects of job characteristics of elderly caregivers on their job satisfaction and burnouts: Mediating effects of emotional labor”, *Journal of Digital Convergence*, Vol.16, No.1, pp.21-33, 2018.
DOI: <http://dx.doi.org/10.14400/JDC.2018.16.1.021>
- [70] S. J. Koh, “Extracting typical group preferences through user-item optimization and user profiles in collaborative filtering system”, *Journal of KIISE : Software and Applications*, Vol.32, No.7, pp.581-591, 2005.
- [71] S. H. Hong, S. Jung, “Testing the interaction effects in regression and structural equation models: Theories and procedures”, *The Korean Journal of Human Development*, Vol.21, No.4, pp.1-24, 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.15284/kjhd.2014.21.4.1>
- [72] H. S. Lee, *Structural Equation Model Analysis and AMOS 24*. Seoul: Jibhyeonjae, 2017.

이 영 관(Lee, Young Gwan)

[정회원]



- 2021년 ~ 2024년 : 박사 졸업
- 2024년 ~ 현재 : 금강재가노인복지센터대표
- 2024년 ~ 현재 : 영동군립치매전담요양원 과장

<관심분야>

요양보호사, 지속적 경영, 직무 만족도