

웰에이징 교육담당자의 직업정체성이 직무만족도에 미치는 영향

김종숙¹, 김광환², 강경희³, 구진희^{4*}

¹건양대학교 웰다잉 융합 연구소, ²건양대학교 병원경영학과, ³건양대학교 치위생학과, ⁴목원대학교 SW교양학부

The Impact of Job Identity of Well-aging Educators on Job Satisfaction

Jong-Sook Kim¹, Kwang-Hwan Kim², Kyung-Hee Kang³, Jin-Hee Ku^{4*}

¹Weldying Convergence Laboratory, Konyang University

²Department of Hospital Management, Konyang University

³Department of Dental Hygiene, Konyang University

⁴Division of Software Liberal Arts, Stokes College, Mokwon University

요약 본 연구는 프로그램을 기획하고 운영하는 담당자의 직업정체성이 경력에 따라 직무만족에 미치는 영향을 살펴보고 전문역량 질 제고를 위한 기초자료를 제공하는 데 있다. 본 조사는 구글 링크로 진행된 온라인 설문조사로 2024년 1월 22일부터 2월 27일까지 수행하였으며, 전국에 있는 복지관 및 웰에이징 교육자를 대상으로 하였다. 총 73명의 연구 참여자는 자기기입식 온라인 설문을 작성하였다. 설문은 연구참여자의 특성으로 직업정체성, 직무만족, 교육 적용, 정책 제안 등을 살펴보았다. 자료분석은 SPSS Statistics 29를 사용하였다. 분석방법으로는 correlation analysis, independent t-test와 one-way ANOVA, Exploratory Factor Analysis, Multiple linear Regression Analysis를 실행하였다. 연구결과 자율성, 소명의식, 조직활용이 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 위의 결과를 토대로 웰에이징 교육운영 담당자의 직업정체성의 하위요인인 자율성 소명의식 조직활용이 높을수록 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. 따라서 웰에이징 교육담당자의 직업정체성 확보를 위해 전문성 강화 재교육 프로그램 지원이 요구되며 자아존중감을 향상시킬 수 있는 정책과 개입이 필요해 보인다.

Abstract This study examines the impact on job satisfaction from the job identity of the person in charge of planning and operating a program based on their career, and it provides basic data for improving professional competency. An online survey via Google was conducted from January 22 to February 27, 2024, targeting welfare centers and well-aging educators in Korea. A total of 73 participants completed the self-administered online survey. In it, the characteristics of the participants, including job identity, job satisfaction, educational application, and policy proposals, were analyzed with SPSS Statistics 29, and methods included correlation analysis, an independent t-test, one-way ANOVA, exploratory factor analysis, and multiple linear regression. The results show that autonomy, calling, and organizational utilization influence job satisfaction. Based on the results, it was found that the higher the use of autonomy, calling, and organizational utilization, which are sub-factors of the job identity of the person in charge of well-aging education, the higher the job satisfaction. Therefore, there is a need to secure the professional identity of well-aging education officers through the support of refresher training programs that will enhance their expertise, design policies, and interventions to improve self-esteem.

Keywords : Autonomy, A Sense of Vocation, Self-esteem, Organizational Utilization, Policy, Professionalism

본 논문은 한국연구재단의 지원을 받아 수행되었음. This work was supported by the Ministry of Education of the Republic of the Korea and National Research Foundation of Korea(NRF-2020S1A5C2A04092504)

*Corresponding Author : Jin-Hee Ku(Mokwon Univ.)

email: jhku2020@gmail.com

Received April 25, 2024

Revised May 28, 2024

Accepted June 7, 2024

Published June 30, 2024

1. 서론

사람은 의미 있는 삶을 살기 위해 다양한 직업 분야에서 자신의 정체성을 끊임없이 찾는다. 직업은 일을 통해 돈과 명예뿐 아니라 자신을 표현하고 정체성을 형성하며 유지하려고 노력한다. 인간의 정체성은 매우 중요한 위치에 있으며[1], 특히 직업정체성은 전문가 개인의 가치와 행동을 바탕으로 스스로 정립한 마지막 과정이라고 볼 수 있다[2]. 류태호[3]는 직업정체성을 자기의식과 가치관, 활동의 집합체, 전문성이라고 규정하였고, 직업정체성을 자신이 속한 집단에 대해 지니게 되는 동일성과 주체성이라고 하였다.

현재 우리 사회는 초고령화 사회로 진입하면서 노인의 삶에 대한 전반적인 관심이 확장되고 있다. 노년기 심리적 특성과 강점, 역량에 내용들은 무엇인지, 노화를 예측하는 요인은 무엇인지 찾는 데 집중하고 있다. 이러한 흐름에 발맞춰 사회적 활동이 가능한 존재로, 노년기를 바라보는 시각이 변화되고 있다.

웰에이징은 웰빙(well-being) 차원에서 신체적·정신적·건강 그리고 기대수명의 관련성을 주요 쟁점으로 다루고 있다. 다수집단으로 자리 잡은 초고령화 사회에 정부와 지자체는 노인을 위한 다양한 프로그램 제공에 관심을 기울이고 있다. 특히 웰에이징 교육담당자의 전문성은 삶의 질 향상과 건강증진에 있어 핵심적인 요소라 할 수 있다. 그러나 정작 웰에이징 교육 전반을 기획·운영하는 담당자들의 역량과 웰에이징을 고려하는 연구는 제한적이다. 따라서 새로운 미래 웰에이징 분야에 대한 인식 제고를 위해서 웰에이징 수요자뿐 아니라 웰에이징 교육담당자들의 연구 수행은 시의적절하다.

강예린[4]은 직업정체성을 능력과 적성에 따라 일하는 경험 속에서 갖는 동일시가 정체성이라고 하였으며 스스로 만들어 가는 것이라고 하였다. 이는 자신이 직업과 지위를 어떻게 인식하고 행동하느냐에 따라 직업정체성은 달라질 수 있기 때문이다[5]. 자신의 직무에 대해 효능감을 갖게 되는 직업정체성은 조직에 대한 소속감을 경험할 가능성이 높다. 이처럼 직업정체성은 자신의 삶에 대한 목적의식을 가질 수 있도록 하며 사회 구성원으로서의 공동체 의식을 가질 수 있도록 한다. 즉, 직업정체성은 개인의 존재가치를 발견하면서 형성한다. 보통의 교육담당자들은 직업정체성을 습득하고 유지하는 데 큰 어려움을 겪고 있는 것으로 보인다.

따라서 본 연구는 웰에이징 교육 현장에서 교육담당자의 직업정체성이 어떠한 과정을 통해 형성해 나가는지를

고찰하고 직무만족에 직업이 주는 의미를 살펴보고자 한다. 또한 직업정체성이 경력에 따라 직무만족에 미치는 영향을 살펴보고 전문역량 질 제고를 위한 기초자료를 제공하는 데 있다.

2. 연구 대상 및 방법

2.1 연구 대상 및 설계

본 연구는 전국에 있는 복지관 및 교육기관 지자체 등에서 근무하는 사회복지, 보건 의료, 교육, 상담심리학, 인문학 등 웰에이징 교육담당자를 대상으로 하였다. 자료수집은 구글 링크를 활용한 온라인 설문조사로 진행한 단면연구로 본 연구의 목적과 내용을 상세히 공지한 후 건양대학교 웰다잉 융합연구소 홈페이지에 제공된 링크 접속을 통한 온라인 설문으로 이루어졌다. 연구 수행은 연구대상자가 온라인 설문지에 자기보고식(self reporting)으로 응답하여 소요 시간 약 25~30분 내외로 연구 목적을 충분히 이해한 후 사전 동의 후 진행했다. 수집된 설문 응답자 중 성실히 작성한 총 73명을 최종 대상으로 선정하였다.

2.2 연구도구

이 연구에 사용되는 설문지는 일반적 특성 12문항, 직업정체성 및 만족도 25문항, 웰에이징 교육 적용 및 정책 제안 문항 인식 10문항, 총 47문항을 활용하였다.

일반적 특성은 성별 남자, 여자, 연령대는 20대, 30대, 40대, 50대, 60대로 구분하였으며 거주지는 수도권, 대구·경북, 강원권, 충청권, 호남, 제주권, 부산, 울산, 경남권으로 구분하였다. 최종학력은 고등학교 졸업, 대학교 졸업, 대학원 졸업으로 구분하였고, 소속기관은 국가기관 및 지자체, 의료기관 및 보건소, 학교 평생교육원, 사회복지시설, 노인요양시설, 기타로 구분하였다. 소속 부서로는 가족 지원, 복지과, 서비스 상담, 사례관리, 지역복지 지원 및 연계, 복지센터, 교육 및 교무, 기타로 구분하였으며 경력은 5년 미만, 10년 미만, 15년 미만, 20년 미만, 20년 이상으로 구분하였다.

직업정체성 및 직무만족도 측정도구는 Likert 5점 척도를 사용하여 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다'의 5점으로 평가하였다. 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 본 연구에서는 직업정체성 25문항을 활용하여 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하였으며, 그 결과 요인 부하량이 0.40 이하로 낮은 문항 5개 문항

을 제외한 20개 문항을 최종 분석에 사용하였다. 직업정체성 및 직무만족도의 신뢰도는 0.801로 나타났으며, MSA는 0.720로 적절하였다. 웰에이징 교육 적용 및 정책 제안 문항은 교육 제공 및 활용 2문항과 교육방안 적용 가능성 정도 8문항으로 본 연구에서의 신뢰도는 0.680으로 나타났으며, MSA는 0.898로 적절하였다. 각 문항은 '1점=매우 낮음'에서 '5점=매우 높음'으로 liker 5점 척도로 구성되었다.

2.3 분석방법

이 연구에서는 웰에이징 교육담당자의 직업정체성이 직무만족에 미치는 영향 분석을 위해 SPSS Statistics 29. 프로그램을 활용하였다. 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 산출하여 분석하였다. 웰에이징 교육담당자의 직업정체성 및 만족도 요인과 웰에이징 교육 적용 및 정책 제안 항목 분석은 평균과 표준편차를 사용하였다. 교육담당자의 직업정체성 및 만족도에 따른 차이와 상관성은 Factor Analysis, correlation analysis, independent t-test와 one-way ANOVA, Multiple linear regression analysis를 사용하여 분석하였다.

3. 연구결과

3.1 웰에이징 교육담당자의 일반적 특성

조사에 참여한 응답자의 성별은 남자 27명(37%), 여자 46명(63%), 연령은 20대 10명(13.7%), 30대 28명(38.4%), 40대 16명(21.9%), 50대 16명(21.9%), 60대 3명(4.1%) 순으로 분포하고 있었다. 거주지로는 수도권 29명(39.7%)으로 가장 높았고, 부산, 울산, 경남권 4명(5.5%)으로 가장 낮았다. 최종학력은 고졸 1명(1.4%), 대학원졸 16명(21.9%), 대졸 56명(76.7%) 순으로 나타났다. 소속기관으로는 사회복지시설 62명(84.9%), 학교 및 교육기관이 6명(8.2%), 노인요양시설 4명(5.5%), 국가기관단체 1명(1.4%) 등의 순으로 나타났다. 소속 부서로는 가족 지원 3명(2.19%), 교육부 6명(4.38%), 복지과 17명(12.41%), 서비스 상담 5명(3.65%)이었으며 사례관리 7명(5.11%), 지역복지 지지 및 연계 11명(8.03%), 복지관 및 센터 8명(5.84%), 기타 16명(8.76%) 순으로 나타났다. 해당 담당업무 경력으로는 5년 미만 33명(45.2%)이 가장 많았으며, 15년 이상 20년 미만은 3명(4.1%)으로 가장 적게 나타났다<Table 1>.

Table 1. General characteristics of study subjects (N=73)

Variable	Item	N	%
Gender	Male	27	37.0
	Female	46	63.0
Age	20s	10	13.7
	30s	28	38.4
	40s	16	21.9
	50s	16	21.9
	60s	3	4.1
Residence	Metropolitan area	29	39.7
	Daegu, Gyeongbuk, Gangwon	11	15.1
	Chungcheong	22	30.1
	Honam Jeju	7	9.6
	Busan, Ulsan, Gyeongnam	4	5.5
Education level	High School Graduates	1	1.4
	College Graduate	56	76.7
	Graduate School	16	21.9
Antecedents	5 year under	33	45.2
	10 year under	23	31.5
	15 year under	10	13.7
	20 year under	3	4.1
	20 year upper	4	5.5
Affiliation	National Agencies and Local Governments	11	1.4
	Schools & Educational Institutions	6	8.2
	Social Welfare Facilities	62	84.9
	Elderly Care Facilities	4	5.5
Department of Affiliation	Family Support	3	2.19
	Ministry	6	4.38
	Welfare Division	17	12.41
	Service Consultation	5	3.65
	Case Management	7	5.11
	Support and linkage with local welfare	11	8.03
	Welfare Centers	8	5.84
	Etc.	16	8.76

3.2 웰에이징 교육담당자의 경력에 따른 직업정체성과 직무만족도 차이

웰에이징 교육담당자의 경력에 따른 직업정체성이 직무 만족도에 유의한 차이를 보이는지 검증하고자 독립표본 t-test, One way ANOVA를 실시하였다. 분석 결과 직업정체성의 하위요인 내 담당직무는 다른 전문직보다 사회에 많이 공헌하는 편이다($t=0.91, p<0.05$)가 유의한 차이를 보였다. 웰에이징 교육제공 및 정책 제안에서는 유의한 차이를 보이지 않았다<Table 2>.

Table 2. Differences in job identity and job satisfaction according to the experience of well-aging educators

Classification		5year under	5year upper	Mean±S.D	F	t	p
Organizational Utilization	I systematically use magazines and newspapers specialized in my field of work.	3.09±0.95	3.10±0.96	3.10±0.95		-0.04	0.97
	I regularly attend meetings in my area of responsibility	3.06±1.09	3.28±1.01	3.18±1.05		-0.87	0.39
	Professional associations have little real interest in ordinary workers like me.	3.21±0.96	3.00±0.99	3.10±0.97		0.93	0.36
	Most of my friends are in the same field as me.	2.85±1.18	2.90±1.21	2.88±1.19		-0.18	0.86
	I actively support the goals pursued by the social welfare profession.	4.00±0.71	3.83±0.81	3.90±0.77		0.97	0.34
	3.24±0.50	3.22±0.44		0.41		0.84	
Service Beliefs	My job contributes more to society than other professions.	4.15±0.91	3.70±0.94	3.90±0.95		0.91	0.04
	The most important part of the job is the service provided to clients and the public.	4.12±0.65	3.95±0.75	4.03±0.71		0.96	0.31
	The professional importance of my field is sometimes overemphasized.	3.45±1.00	3.53±0.72	3.49±0.85		0.04	0.73
	The evaluation of whether you perform your duties well depends on how well you can support consumers and public policy areas.	3.61±0.79	3.43±0.98	3.51±0.90		0.19	0.40
	I think that if my professional expertise is weakened, it could be a disadvantage to society.	3.88±0.74	3.65±0.97	3.75±0.88		0.07	0.27
	3.84±0.50	3.65±0.61		2.10		0.15	
Self-Regulation	Anyone who violates the rules and standards of my profession must be checked by colleagues	3.39±1.00	3.78±0.95	3.60±0.98		-1.67	0.10
	As a person in charge of a welfare center, a person who violates the rules and standards must be treated accordingly.	4.12±0.65	4.10±0.67	4.11±0.66		0.14	0.89
	I have the ability to judge the professionalism of my colleagues	3.42±0.90	3.48±0.81	3.45±0.85		-0.25	0.80
	My profession can be evaluated by others much better than outsiders can evaluate my field of work.	3.73±0.63	3.63±0.87	3.67±0.77		0.57	0.57
	In particular, professional organizations in the welfare field must enforce the code of ethics more horizontally.	4.06±0.50	4.00±0.75	4.03±0.65		0.40	0.69
	3.74±0.43	3.79±0.54		0.18		0.67	
Sense of Calling	I got into this profession because I love it.	4.03±0.73	3.95±0.81	3.99±0.77		0.44	0.66
	I feel a true calling in my work	4.03±0.68	3.95±0.71	3.99±0.70		0.49	0.63
	I have a passion for what I do	3.94±0.66	3.93±0.83	3.93±0.75		0.08	0.94
	The feeling I get from what I do is more important than the pay I get.	3.30±1.13	3.33±1.16	3.31±1.14		-0.08	0.94
	People working in other professions are well aware of the internal rewards they get from working in the profession I see.	2.97±1.05	2.98±1.02	2.97±1.03		-0.02	0.98
	3.58±0.71	3.53±0.61		0.11		0.74	

Autonomy	I decide for myself what to do	3.76±0.83	3.83±0.81	3.79±0.82		-0.35	0.73
	It is common to make decisions and act on your own while working.	3.45±0.97	3.50±0.78	3.48±0.87		-0.22	0.83
	In most work situations, the judgment I make must be the final judgment.	3.06±1.14	2.80±0.94	2.92±1.04		1.07	0.29
	It is very important to have professionalism and freedom of judgment when working.	3.97±0.68	4.08±0.69	4.03±0.69		-0.65	0.52
	I am proud to be the leader in almost all work-related situations.	3.64±0.86	3.43±0.93	3.52±0.90		1.00	0.32
		3.58±0.72	3.53±0.61				0.74
Education Provision	Strengths of educational application	2.55±1.56	2.65±1.55	2.60±1.54		-0.29	0.77
	Community-linked organizations	3.88±3.37	4.30±3.13	4.11±3.23		-0.55	0.58
		3.21±1.95	3.48±1.83				
Sharing the Value of Fellowship	Expansion of community job linkage programs to expand well-aging education	3.00±0.97	3.23±0.95	3.12±0.96	0.00	-1.00	0.32
	Spreading the value of well-aging education through nurturing and utilizing educational experts	3.42±0.94	3.38±0.98	3.40±0.95		0.22	0.83
	Development of customized well-aging program and distribution of manuals	3.42±0.94	3.28±0.96	3.34±0.95		0.67	0.51
		3.28±0.86	3.29±0.88				
Spread of Value Realization	Activation of educational base institutions	3.52±0.94	3.28±1.01	3.38±0.98	1.14	1.04	0.30
	Development and use of well-aging scale	3.67±0.99	3.40±0.98	3.52±0.99		1.15	0.13
	Discover educational resources and share and spread results	3.52±0.87	3.35±0.92	3.42±0.90		0.78	0.22
		3.57±0.87	3.34±0.91				
Strengthening Learning Support	Establishment of continuing education system	3.48±0.91	3.23±0.86	3.34±0.89		1.25	0.21
	Data construction	3.58±0.83	3.23±0.86	3.38±0.86		1.76	0.08
		3.53±0.84	3.23±0.82				
Utilization of Educational Operation	Providing job information after completing training	2.52±1.12	2.30±0.99	2.40±1.05	0.35	0.87	0.39
	Establishment of department for education establishment and operation	2.76±0.97	3.05±0.75	2.92±0.86		-1.45	0.15
	Information on government support programs for education participants	3.00±0.97	2.93±1.00	2.96±0.98		0.32	0.75
	Programmatic type	2.09±0.63	2.15±0.62	2.12±0.62		-0.40	0.35
	Utilization of education data for business improvement	3.61±0.91	3.20±1.04	3.38±0.99		1.76	0.08
	Our institution's main business	4.03±2.28	5.10±2.85	4.62±2.64		-1.75	0.09
	Job expansion field	2.12±1.98	2.48±2.48	2.32±2.26		-0.66	0.51
		2.87±0.51	3.03±0.73				

Table 3. Correlation between job identity and job satisfaction as perceived by well-aging educators

	Organizational utilization	Service Beliefs	Self-Regulation	Sense of Calling
Service Beliefs	0.204			
Self-Regulation	0.133	0.297 *		
Sense of Calling	0.114	0.284 *	0.312 **	
Autonomy	0.114	0.284 *	0.312 **	1.000 **

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

Table 4. Exploratory factor analysis of job satisfaction of well-aging education staff

Item	Commonality	Factor				
		Factor1	Factor2	Factor3	Factor4	Factor5
It is very important to have professionalism and freedom of judgment when working.	0.63	0.76	0.00	-0.05	-0.08	-0.01
It is common to make decisions and act on your own while working.	0.58	0.69	0.25	-0.01	0.12	0.12
I am proud to be the leader in almost all work-related situations.	0.57	0.67	0.25	0.10	0.30	0.06
I make my own decisions about what my dog will do	0.61	0.58	0.38	0.10	0.30	0.05
I feel a true calling in my work	0.59	0.31	0.80	0.06	0.19	0.02
I got into this profession because I love it.	0.78.	0.23	0.73	-0.15	0.11	0.32
I have a passion for what I do	0.72	0.40	0.61	0.12	0.50	0.04
My job contributes more to society than other professions.	0.80	-0.21	0.60	0.48	0.13	-0.00
The professional importance of my field is sometimes overemphasized.	0.64	0.19	0.56	0.35	-0.08	-0.12
The feeling I get from what I do is more important than the pay I get.	0.50	0.30	0.43	0.03	-.39	0.28
I believe that if professional expertise in my field is weakened, it could be a disadvantage to society.	0.50	0.13	-0.11	0.77	-0.03	0.21
The judgment I make must be the final judgment.	0.66	0.76	0.12	0.15	-0.04	0.10
The most important part of the job is the service provided to clients and the public.	0.73	0.02	0.29	0.72	0.12	-0.34
I actively support the goals pursued by the social welfare profession.	0.67	0.01	0.21	0.67	0.21	0.37
I systematically read magazines and newspapers specialized in my field of work.	0.72	-0.18	0.12	0.08	0.80	0.13
I regularly attend meetings in my area of responsibility	0.55	0.31	0.17	-0.03	0.64	0.12
Professional associations don't really care about ordinary workers like me.	0.52	-0.33	0.03	-0.21	-0.55	0.24
Anyone who violates the rules and standards of my profession must be checked by colleagues	0.52	-0.15	0.21	-0.04	0.08	0.67
We can evaluate each other much better than outsiders.	0.50	0.23	-0.06	0.09	-0.02	0.66
I have the ability to judge the professionalism of my colleagues	0.64	0.26	0.01	0.46	0.03	0.30
Factor Name		Autonomy	Sense of Calling	Expertise	Service Beliefs	Organizational Utilization
Eigenvalues		5.50	2.14	1.83	1.50	1.42
Variance Ratio		27.52	38.23	47.39	54.87	61.97
Cumulative Dispersion Rate		16.44	30.94	42.23	52.70	61.97
KMO's sample adequacy (MSA) test		0.720				
Bartlett's Sphericity Test		χ^2		571.364		
		df		190		
		p		0.001 ***		

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

Table 5. The impact of job identity of well-aging educators on job satisfaction

Variable	B	S.E	β	t	p	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
	-0.17	0.06	-0.31	-2.93	0.00	1.000	1.000
Sense of Calling	-0.18	0.06	-0.33	-3.15	0.00	1.000	1.000
Expertise	0.02	0.06	0.04	0.36	0.72	1.000	1.000
Service Beliefs	-0.02	0.06	-0.03	-0.27	0.78	1.000	1.000
Organizational Utilization	-0.12	0.06	-0.23	-2.20	0.03	1.000	1.000

F=4.697(p<0.001), R²=0.26, adjR²=0.20, Durbin-Watson=1.766

3.3 웰에이징 교육담당자가 인식하는 직업정체성과 직무만족의 상관관계

웰에이징 교육담당자의 직업정체성과 직무만족도의 상관관계를 확인하기 위해 피어슨 상관관계분석(Pearson's correlation coefficients)을 실시하였다. 그 결과 공공서비스 신념과 소명의식 (r=0.284, p<0.05), 공공서비스 신념과 자율성 (r=0.284, p<0.05)이 정(+)적 상관관계를 보였다(Table 3).

3.4 웰에이징 교육담당자의 직무만족도 탐색적 요인 분석

만족도 척도 문항 25개의 구성개념 타당도를 파악하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하여 자체요인을 추출하였다. 표본적합도는 (MSA)는 0.720로 나타나 본 자료가 요인분석에 적합하다고 할 수 있다. 또한, Bartlett의 구형성 검정 결과, $\chi^2=571.364$, p=0.001으로 유의수준 0.05를 기준으로 만족도 척도 변수 간의 상관성이 인정되어 전반적으로 요인분석이 가능하다고 할 수 있다. 마지막으로 공통성(commuality) 값이 공통성 ≥ 0.05 보다 커서 설명력이 확인되었다. 이에 5개의 하위요인이 추출되었으며 만족도 척도의 요인1은 '자율성', 요인2는 '소명의식' 요인3은 '전문성', 요인4는 '서비스 신념', 요인5는 '조직활용'으로 명명하였다(Table 4).

3.5 웰에이징 교육담당자의 직업정체성이 직무만족도에 미치는 영향

웰에이징 교육담당자의 직업정체성이 직무만족도에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중선형회귀분석을 실시하였다. 그 결과 회귀모형은 통계적으로 유의하였으며 (F=4.697, p<0.001), 회귀모형의 설명력은 약 26%(수정된 R 제곱은 20%)이었다.

Durbin-Watson 통계량은 1.766로 2에 근사한 값을

보여 잔차의 독립성 가정에 문제가 없는 것으로 평가되었고, 분산 팽창지수(VIF)도 모두 10 미만으로 작게 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단되었다.

회귀계수의 유의성 검증결과 자율성 ($\beta=-0.31$, p<0.01), 소명의식($\beta=-0.33$, p<0.001), 조직활용($\beta=-0.23$, P<0.05)이 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자율성이 낮아지면 직무만족도가 낮아졌고, 소명의식이 낮아지면 직무만족도도 낮아졌으며 조직활용이 낮아지면 직무만족도가 낮아졌다.

표준화계수의 크기를 비교하면 조직활용($\beta=-0.23$), 자율성($\beta=-0.31$), 소명의식($\beta=-0.33$) 순으로 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 검증되었다(Table 5).

4. 고찰 및 결론

본 연구의 목적은 웰에이징 교육 현장에서 교육담당자의 직업정체성의 형성 과정과 직무만족에 직업이 주는 의미를 살펴보고 경력에 따라 직업정체성이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보았다. 연구의 주요 결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 웰에이징 교육담당자의 일반적 특성과 직업정체성에 따른 만족도의 차이는 거주지, 현재 업무에 열정이 있습니까, 전문가협회는 나와 같은 평범한 직원들에게는 실질적으로 별로 관심을 두지 않는다, 나는 내가 하는 일에 대한 열정을 갖고 있다, 나는 내가 할 일에 대해서 스스로 결정한다, 일하면서 스스로 결정하고 행동하는 경우는 흔하다. 나는 일과 관련된 거의 모든 상황에서 주체임을 자부한다가 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

둘째, 본 연구에서 웰에이징 교육담당자가 인식하는 직업정체성과 직무만족도의 관계는 통계적으로 유의미한 정(+)적 관계가 있는 것으로 밝혀졌다. 각각의 상관관계를 구체적으로 살펴보면 자기조절(r=0.30, p<0.05), 소

명의식($r=0.36$, $p<0.01$), 자율성($r=0.28$, $p<0.05$)이 높을수록 직무만족도가 높아진다는 것을 알 수 있다. 이는 선행연구 전문직업적 정체성과 직무만족도의 정적 상관이 있다는 결과와 일치하며[6,7], 이러한 결과는 웰에이징 교육담당자의 직업정체성이 직무만족과 상관이 있음을 밝힌 선행연구들과 일치한다[8,9]. 이는 자신의 직업에 대한 소신과 사명감이 직무만족에 영향을 미친다는 것을 증명하는 것으로 볼 수 있다. 따라서 직업정체성은 개인의 삶의 목적과도 밀접한 관련이 있음을 시사한다. 다양한 직업군의 직업정체성이 직무만족에 유의미한 영향을 주었다는 선행연구와 일치함으로써 본 연구 웰에이징 교육담당자의 직업정체성이 직무만족에 영향을 미친다는 결과를 지지한다고 할 수 있다[10].

셋째, 웰에이징 교육담당자의 직무만족도 요인분석 결과는 Bartlett의 구형성 검정 결과, $\chi^2=571.364$, $p=0.001$ 으로 유의수준 0.05를 기준 5개의 하위요인으로 추출되었으며 자율성, 소명의식, 전문성, 서비스 신념, 조직활용으로 명명하였다.

넷째, 웰에이징 교육담당자의 직업정체성이 직무만족에 미치는 영향은 자율성, 소명의식, 조직활용이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다[11,12]. 자율성이 낮아질 때 직무만족도가 낮아진다는 것은 교육 방법을 결정할 수 있는 시간적 자유와 책임을 효과적으로 처리하는 데 필요한 지원을 아끼지 않아야 한다는 결과와 일치한다[5,11,12]. 적극적인 행동으로 이어질 수 있는 소명의식도 직무만족에 영향을 주었으며, 소명의식이 높으면 일에 대한 성취감과 목적 또한 높을 수 있다는 점에서 스스로에 대한 자아존중감 역시 높을 것으로 추측할 수 있다[13-16]. 직무만족은 직업탐색에 있어서 중요한 문제로 간주되며 주관적인 인식은 웰에이징과 관련이 있음을 알 수 있다[8]. 조직에 대한 헌신과 조직활용은 직무만족도가 있는 교육담당자의 증가를 의미하며, 이러한 교육담당자는 긍정적인 태도와 행동을 보일 가능성이 더 크다[17]. 따라서 글로벌 경쟁에서 경쟁자에 비해 중요한 이점을 얻는다. 지각된 조직적 지지는 직무만족과 조직몰입에 강하고 긍정적인 힘을 발휘한다.

직업정체성은 사회적 관계 속에서 지역사회와 공공서비스에 대한 신념 원활한 커뮤니케이션을 통해 형성되고 유지된다[18,19]. 최임순[20]의 연구에서는 학생들과 동료 교사들의 지지를 중요한 요소로 꼽았으며 주위 사람들의 지지와 동료는 직업정체성의 정립과 신념에 중요한 역할을 하는 것으로 나타났다.

직업에 따라 직업정체성을 저해하는 요인은 상하관계,

의사결정 구조, 업무 역할의 자율권, 위계적 조직문화와 관행 등 개인마다 다르게 나타난다[14,19]. 그러나 이러한 저해 요인을 경험 함에도 다른 직무로 전환하지 않고 스스로 직업정체성을 굳히는 것으로 나타났다.

본 연구 결과에 의하면 교육담당자로서의 올바른 태도와 가치관이 직업정체성을 형성하는 것으로 파악되었다. 지금까지 직업과 관련한 연구가 진행되고 있지만 웰에이징 교육담당자를 대상으로 직업정체성을 밝히고자 한 연구는 많지 않아 웰에이징 시대에 적합한 연구로서 중요한 의미가 있다고 판단된다. 또한 기존의 연구에서는 정체성과 유사한 변수인 직업의식, 직업몰입, 조직몰입 등의 변수를 주로 다루고 있는 반면에 이 연구에서는 본인의 직업과 밀접한 변수들을 통하여 직업정체성을 깊이 있게 관찰하였다[19,21]. 스스로 자기 직업에 초점을 맞추어 외적인 가치와 경쟁보다는 문화적 흐름에 맞춰 자양분이 될 수 있음을 확인하였다는 점에서 의의가 있다고 하겠다.

이러한 이유로 직업적 정체감을 유지하면서 직무만족을 높일 수 있도록 자신에 대한 긍정적 측면을[6] 점검할 수 있는 프로그램을 개발하여 실시할 필요가 있음을 시사한다. 교육담당자를 위한 책임감과 독립성 향상을 위한 의사결정 권한을 장려해야 함은 물론 자아존중감을 높일 수 있는 직무연수 등의 프로그램이 필요하다[22].

연구의 한계점으로는 설문에 응답자가 많지 않아 일반화시키기가 어렵다. 또한 직업정체성 형성 과정이 개인마다 다르므로 직업정체성 형성 요인을 도출하는 광범위한 후속 연구가 필요하다.

향후 웰에이징 교육 연구와 현장의 발전을 위한 정책적 제안으로 웰에이징 교육담당자의 정체성 확보를 위해 전문성 강화를 위한 보수교육 또는 재교육 프로그램 지원이 적극적으로 요구된다. 웰에이징 교수자에게 적합한 교육 프로그램을 개발하고 전문직으로서의 삶을 영위할 수 있도록 처우개선이 필요해 보인다.

References

- [1] J. H. Ryu, "Avatar as a Representation of Information Network Society", *Journal of Communication Science*, Vol.10, No.3, pp.225-254, 2010.
<https://kiss.kstudy.com/Detail/Ar?key=2873377>
- [2] F. Trede, R. Macklin, D. Bridges, "Professional identity development: a review of the higher education literature", *Studies in Higher Education*, Vol.37, No.3, pp.365-384, 2012.

- DOI: <https://doi.org/10.1080/03075079.2010.521237>
- [3] T. H. Ryu, "Factors Affecting Career Identity Development in a Physical Education Teacher", *The Korean Journal of Physical Education*, Vol.39, No.3, pp.725-739, 2000.
<https://kiss.kstudy.com/Detail/Ar?key=3731363>
- [4] Y. R. Kang, A. K. Choi, "A Phenomenological Study of the Occupational Identity of Highly Experienced Secretary", *Journal of Secretarial Studies*, Vol.28, No.1, pp.113-142, 2019.
 DOI: <https://doi.org/10.35605/jss.2019.03.28.1.113>
- [5] H. J. Yoo, T. I. Chung, W. H. Kim, "The Occupational Identity and Occupational Prestige of Korean Workers", *Journal of social Research*, Vol.18, No.1, pp.77-103, 2017.
 DOI: <https://doi.org/10.22862/kjsr.2017.18.1.003>
- [6] T. S. Ahn, "Effects of Professional Identity of Social Workers on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Focused on Mediated Effect of Working Environment", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.20, No.10, pp.554-565, 2020.
 DOI: <https://doi.org/10.5392/JKA.2020.20.10.554>
- [7] K. H. Park, A Study on the Structural Analysis of Career Choice Motivation, Career Commitment, Organizational Commitment, Trust and Social Networks for Lifelong Education Personnel, *CNU Journal of Educational Studies*, Vol.38, No.4, pp.109-138, 2017.
 DOI: <https://doi.org/10.18612/cnujes.2017.38.4.109>
- [8] H. J. Kang, "A Study on the Job Autonomy and Job Satisfaction of Public Officials: Focusing on the Moderating Effect of Recruitment Type", *Korean Society and Public Administration*, Vol.33, No.2, pp.1-21, 2022.
 DOI: <https://doi.org/10.53865/KSPA.2022.8.33.2.1>
- [9] S. J. Park, C. J. Han, "Regular Articles: A Study on Professional Identity and Job Satisfaction of Beautician Work at Franchise Shop Managed by the Company-Focused on Skin Care Shop-", *Journal of Investigative Cosmetology*, Vol.10, No.3, pp.239-244, 2014.
 DOI: <http://doi.org/10.15810/jic.2014.10.3.009>
- [10] M. J. Piao, S. R. Lee, Y. W. Sohn, "Coaching Leadership and Follower's Continuous Learning Activities: The Moderated Mediating Effect of Relational Energy", *Korean Journal of Human Resource Development*, Vol.22, No.2, pp.31-57, 2019.
 DOI: <https://doi.org/10.24991/KJHRD.2019.06.22.2.31>
- [11] J. Y. Shim, "The Effect of Flight Attendants' Self-Leadership on Organizational Commitment - Focused on the Mediating Effect of Psychological Ownership -", *Journal of the Aviation Management Society of Korea*, Vol.12, No.4, pp.125-143, 2014.
<https://typeset.io/papers/the-effect-of-flight-attendants-self-leadership-on-1a5ovxdhdc>
- [12] M. Y. Jo, S. H. Kim, "A Study on the Perception of Youth Worker on Professional Identity and Job Satisfaction", *Youth Welfare Research*, Vol.17, No.4, pp.239-262, 2015.
 DOI: <http://doi.org/10.19034/KAYW.2015.17.4.11>
- [13] M. K. Song, N. M. Yang, E. K. Lee, "The Relationship of Perceiving Calling, Self-esteem and Occupational Identity with Life Satisfaction of Teachers", *Korean Journal of Teacher Education*, Vol.32, No.4, pp.197-218, 2016.
 DOI: <https://doi.org/10.14333/KJTE.2016.32.4.197>
- [14] I. S. Song, S. J. Kwon, "The Impact of Calling on Job Engagement and OCB : Mediating Role of Psychological Ownership", *Korean Journal of Human Resource Development*, Vol.25, No.2, pp.59-78, 2022.
 DOI: <https://doi.org/10.24991/KJHRD.2022.06.25.2.59>
- [15] J. W. Hong, A. J. Hong, "The Structural Relationship between Calling and Value of Work, Psychological Ownership, Organizational Citizenship Behavior", *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol.12, No.10, pp.219-233, 2021.
 DOI: <https://doi.org/10.15207/JKCS.2021.12.10.219>
- [16] C. Peterson, N. Park, N. Hall, M. E. P. Seligman, "Zest and work", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.30, No.2, pp.161-172, 2009.
 DOI: <https://doi.org/10.1002/job.584>
- [17] J. R. Hackman, G. R. Oldham, "Motivation through the design of work: test of a theory", *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol.16, No.2, pp.250-279, 1976.
 DOI: [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- [18] Y. K. Jeong, J. Y. Ko, "The Effects of Well-Being Lifestyle on Selection Motives and Purchase Intention of the Organic Wine: Focused on the Moderating Role of Wine Knowledge", *Culinary Science & Hospitality Research*, Vol.26, No.8, pp.200-214, 2020.
 DOI: <https://doi.org/10.20878/cshr.2020.26.8.018>
- [19] D. S. Cheon, *Effects of Organizational Justice on the Job Satisfaction of Social Workers : Focusing on the Mediating Effects of Organizational Communication*, Master's thesis, Pusan National University, Busan, Korea, 2020.
 DOI: <https://www.doi.org/10.23172/pusan>
- [20] I. S. Choi, The Phenomenological Study on the process of forming job identity of middle school counselor. doctoral dissertation, Ewha Womans University Graduate School, 2017
<https://dspace.ewha.ac.kr/handle/2015.oak/242072>
- [21] J. D. Pincus, "Communication Satisfaction, Job Satisfaction, and Job Performance", *Human Communication Research*, Vol.12, No.3, pp.395-419, 1986.
 DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.1986.tb00084.x>
- [22] E. H. Kim, Y. M. Yoo, "The Effects of Authentic Leadership on the Social Welfare Organizational Culture: Focused on the Mediating Effect of Commitment and Resistance to Organizational Change", *The Korean Journal of Local Government Studies*, Vol.23, No.2, pp.175-202, 2019.
 DOI: <https://doi.org/10.20484/klog.23.2.9>

김 종 숙(Jong-Sook Kim)

[정회원]



- 2020년 2월 : 건양대학교 보건복지대학원 보건학과 (보건학석사)
- 2023년 8월 : 건양대학교 보건대학원 보건학과 (보건학박사)
- 2023년 12월 ~ 현재 : 건양대학교 웰다잉융합연구소 전임연구원

<관심분야>

보건, 인문, 사회, 웰에이징

구 진 희(Jin-Hee Ku)

[종신회원]



- 2001년 : 충남대학교 컴퓨터과학 교육 석사
- 2010년 : 동 대학원 공업(컴퓨터) 교육 박사
- 2010년 ~ 현재 : 목원대학교 소프트웨어교양학부 교수

<관심분야>

컴퓨터교육, 소프트웨어공학, 빅데이터, 웰에이징

김 광 환(Kwang-Hwan Kim)

[종신회원]



- 2001년 2월 : 계명대학교 보건학 박사
- 2006년 3월 ~ 현재 : 건양대학교 병원경영학과 교수

<관심분야>

의무기록정보, 보건관리, 웰다잉, 웰에이징

강 경 희(Kyung-Hee Kang)

[정회원]



- 2010년 2월 : 경북대학교 미생물학과 (이학박사)
- 2008년 3월 ~ 현재 : 건양대학교 치위생학과 교수

<관심분야>

감염관리, 치위생, 웰다잉, 웰에이징