

요양보호사의 긍정심리자본이 이직의도에 미치는 영향

Effect of Positive Psychological Capital on Turnover Intention of Care Worker

강경범*, 이용재**

대림대 사회복지학과*, 호서대 사회복지학과**

Kyoung-Beum Gang(kkb0418@naver.com)*, Yong-Jae Lee(123peter@hanmail.net)**

요약

본 연구는 장기요양서비스 제공의 핵심인력인 요양보호사들의 긍정심리자본이 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 것이다. 주요 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 긍정심리자본의 하위요인들인 자기효능감·희망·복원력의 특성을 파악한 결과 ‘자기효능감’은 배우자가 있고, 근무경력과 1회당 근로시간이 길며, 건강상태가 좋은 경우에 높았다. ‘희망’은 근무경력과 1회당 근로시간이 길며, 건강상태가 좋은 경우에 높았다. ‘복원력’은 종교를 가지고 있으며 건강상태가 좋고, 근무경력이 길어서 상대적으로 높은 급여를 받는 경우에 높았다. 둘째, 요양보호사의 전체 긍정심리자본의 특성 차이를 확인한 결과 긍정심리자본의 하위요인에서 나타난 바와 같이 좋은 건강상태가 좋고, 근무경력이 길며, 높은 급여를 받는 경우에 긍정심리자본이 높았다. 셋째, 요양보호사의 이직의도는 근무경력과 근로시간이 짧고 미혼인 경우에 많았다. 마지막으로 긍정심리자본이 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과 긍정심리자본은 이직의도에 부(-)적으로 유의미한 영향을 미치고 있었다. 즉, 긍정심리자본이 많은 요양보호사는 이직의도가 적은 것이다. 요양보호사들의 이직을 감소시켜 확대되는 장기요양보험의 핵심인력으로서 요양보호사가 활발히 활동할 수 있도록 긍정심리자본을 향상하기 위한 노력이 필요하다.

■ 중심어 : | 요양보호사 | 긍정심리자본 | 이직의도 | 노인장기요양보험 |

Abstract

The purpose of this study is to analysis the effect of positive psychological capital on turnover intention of care worker in Long-term Care Program. Main results are as follows. First, the results identified the characteristics of the sub-factors of positive psychological capital, The efficacy, hope and resilience of care workers mostly are higher as the more married man, the longer working hours, the longer the career, the more good health condition, the more religion and more the salary. Second, total positive psychological capital is higher as the longer working hours, the more good health condition and the more the salary like sub-factors' characteristics of positive psychological capital in care workers. Third, the turnover of care worker also is higher as the longer working hours and the shorter professional career and the more unmarried. Finally, the positive psychological capital was having a negatively significant impact on turnover intention. In other words, turnover intention of the care worker is lower as the higher positive psychological capital.

■ keyword : | Care Worker | Positive Psychological Capital | Turnover Intention | Long-Term Care |

I. 연구배경 및 목적

노인장기요양보험제도의 핵심인력인 요양보호사는 노인복지법에 ‘노인 등의 신체활동 또는 가사활동 지원 등의 업무를 전문적으로 수행하는 인력’으로 규정하고 있다. 요양보호사는 장기요양급여 수급자에게 신체적·정신적·심리적·정서 및 사회적 보살핌을 제공하는데[1], 자격취득자는 약 106만 4천명으로 이중 재가종사 요양보호사는 18만 명에 이르고 있다[2]. 그러나 요양보호사는 2011년부터 2012년까지 평균이직률이 41%에 이르고 있으며 꾸준히 증가하고 있다[3]. 구체적인 이직요인으로 요양보호사의 열악한 근무환경, 낮은 보수, 가족 및 보호자의 부당한 요구나 대우, 서비스제공 및 기술의 부족, 과중한 업무와 돌봄에 대한 애로사항과 노동현장에서의 폭력, 폭행, 성희롱, 성추행 등의 문제가 지목되고 있다[4-7]. 그럼에도 불구하고 장기요양보험제도는 양질의 서비스제공에만 관심을 가질 뿐 직접적인 서비스 제공자인 요양보호사에 대한 관심은 매우 부족하다. 고령사회로의 진입 시 노인인구 증가와 함께 장기요양서비스 인정자수의 증가가 예상되어지나 직무불만족과 이직현상으로 인한 요양보호사 인력부족은 심각한 사회적문제가 될 수 있다.

요양보호사를 위한 바람직한 근무환경을 조성하기 위한 노력이 필요하다. 아울러 요양보호사가 열악한 노동현장에서 복합적인 문제가 발생하여 본인 스스로 처리해야 하는 위기발생시 자신감과 신념, 스스로 문제해결을 위한 대처능력인 “긍정심리자본”을 갖도록 해야 한다[8]. 긍정심리자본은 주어진 환경에서 긍정적인 심리적 강점을 가지고 진취적 사고와 행동을 함으로써 성과를 향상시키도록 함으로써 장기요양서비스의 질 개선에도 유익하다[9]. 다시 말해 요양보호사들이 장기요양서비스를 제공함에 있어서 도전적인 과업을 성취하는데 필요한 자신감(자기효능감)을 가지고 있고, 현재에서부터 미래까지 아우르는 성공마인드로 긍정적인 인재(낙관주의)를 만들며, 자신이 세운 목표를 위해 인내하고 필요한 순간에는 성공을 향해 목표(희망)경로를 재설정하고, 문제나 고난을 마주 했을 때는 목표한 성공을 위해 참고 견디어 좌절이나 난관으로부터 원래의 상태로 다시 되돌아오거나 오히려 그것을 발판으로 도

약하는(복원력) 개인의 복합적인 긍정적 인지심리상태 개발이 매우 필요하다[10]. 그러나 요양보호사들을 대상으로 긍정심리자본에 관한 연구는 전혀 이루어지지 못하였다.

본 연구는 요양보호사 긍정심리자본의 특성을 파악하고, 이직의도에 미치는 영향을 분석하여서 요양보호사가 열악한 근무환경 속에서도 최선의 서비스를 제공할 수 있도록 하는 프로그램개발을 위한 기초자료로 제공하고자 한다.

II. 이론적 고찰과 선행연구 분석

최근 들어 긍정심리학(Positive Psychology)은 긍정의 신념과 정서를 스스로 표현하는 행동, 행위로서 낙관주의적인 사고와 함께 폭넓은 대인관계를 형성하여 보다 나은 삶과 조직 내 동료들에게 업무처리 능력에 대한 효과 창출 등 다양하게 영향력을 행사하고 있다[11]. 특히, 장기요양서비스처럼 좋지 않은 정신·신체적 건강상태로 인해 서비스 대상자가 긍정적인 사고를 갖기 어려워 긍정적인 상호작용을 하기 어려운 경우 서비스 제공자에게 매우 중요한 것으로 주목받고 있다. 긍정의 심리학은 1950년 전후세대에 부정적 심리(Negative Psychology)가 병리적 사회현상으로 팽배되어지는 상황에서 건강·생동감·자신감 등의 요인이 정서적·정신적·심리적 치유기능을 발휘함으로써 개인과 집단의 사회문제를 개선하고 인간의 성장과 발전의 원동력으로 활용하기 위하여 등장하였다[12]. 이러한 긍정심리학은 여러 다양한 학문에 기초하고 있으며, 사람의 행동을 이해하고 해석하면서 보다 효율적인 해결방안과 방법을 제공 할 수 있는 특징을 가지고 있다. 즉, 사람들의 장점과 긍정적 정서 및 사고에 대하여 과학적으로 탐구함으로써 개별 근로자들에게 긍정적 요소들을 함양시키는 방안을 제시함으로써 근로자 스스로가 절망·좌절감·스트레스·분노 등의 부정적인 요인을 극복하고 제거하도록 돕는 기능을 한다[13][14].

심리적 자본은 노동환경의 하나로 해석 될 수 있으며 개인이 처해진 환경에 대하여 긍정적인 힘, 심리적 강점을 살리어 사고와 행동함에 성과를 나타내는 것을 말

하는데, Luthans[15]는 긍정 심리학에 관한 다양한 연구 자료들을 종합하여 자기효능감·희망·낙관주의·복원력으로 구성된 심리적 자본을 제시하였다. 이러한 긍정 심리자본 요인은 경제적 자본의 한 갈래로서 전통적으로 기업과 학계로부터 많은 주목을 받아 왔으며, 최근 경제적 자본 외에 인적자본과 사회적 자본에 대한 중요성이 인식되면서 보다 많은 주목을 받고 있다[8].

긍정심리자본의 하위요소에 대한 논의를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 자기효능감(Self-efficacy)은 도전적 과업에 성공하기 위해 필요한 자신감으로 자기 스스로 과업을 성공적으로 수행할 수 있다는 자신의 신념 및 능력에 대한 믿음을 의미한다[16]. 사회학습이론을 출발점에서 학자들의 연구 자료에 의하면 자기효능감 수준이 높은 사람은 스스로 자신의 업무에 관한 흥미, 열정, 관심 등을 가지므로 업무 성과를 향상시킬 수 있다고 한다. 자기효능감이 낮은 사람의 경우 개인 스스로 자포자기 하거나 노력하지 않으며 업무 수행 시 능력상실로 끝내 업무를 완수하지 못하는 특징이 있다. 자기효능감이 높은 사람은 업무성과 측면에 있어서 긍정적 관계를 형성하는 것으로 나타났다[17]. 둘째, 희망(hope)은 자신의 주변에서 발생할 수 있는 문제에 대하여 어떻게 이해하고 대처하는가에 대한 심리적 태도로 현실과 동떨어지지 않은 긍정적 사고를 내포하며 자신의 의지를 조율하고 정리함으로써 보다 나은 삶이 이루어 질 것이라고 믿는 신념을 의미한다. 즉, 어떠한 상황에서도 문제원인을 분석하여 대처 할 수 있는 긍정적 정서를 의미한다[8]. 셋째, 낙관주의(optimism)란 목표달성과 같이 긍정적사고와 함께 지속적이며 포괄적인 요인들에서 나타난다고 여겨진다. 낙관주의적인 성격의 소유자는 목표달성에 대하여 동기부여가 확실하며 도덕성 및 향후 미래를 예측하는 긍정적인 사고를 갖추고 있다. 또한 낙관주의적인 조직구성원의 사고는 실패와 실수에 관여치 않으며 긍정적 마인드를 소지하고 있다. 따라서 낙관적인 사고를 지닌 조직의 구성원들은 긍정적 요인으로 지속적인 발전을 할 수 있으며, 스스로 자신감과 신념을 추구하며, 긍정적인 기대치를 동기화하여 적극적 사고를 함으로써 발전시켜 나아간다[18]. 아울러 낙관주의 사고가 낮은 사람들보다 높은 사

람들이 스스로의 업무수행 능력에 활동적이며 성과도가 높다[19]. 넷째, 복원력(resilience)은 회복력 또는 탄력성이라고 하며 위기에 봉착하는 상황에서 나타나며, 고난과 역경에서도 희망을 잃지 않고 긍정적 사고를 함으로서 문제시 되는 위기에 성공적으로 대처하는 능력을 말한다. 복원력은 개인 스스로 주위 환경의 복합적인 문제와 난관, 위기 시에도 긍정적인 결과를 나타낼 수 있다고 정의된다. 따라서 복원력이 월등한 사람은 다양한 문제에 관한 어떠한 위기와 고난을 이겨내는 과정에서 스스로 그 문제에 대한 의미와 가치를 느끼고 문제해결시 본인 스스로 발전한다[14].

아울러 이직이란 일반적으로 조직의 구성원인 개인이 조직을 떠나는 것을 의미하며, 이직의도(turnover Intention)란 조직의 구성원이 소속되어 있는 조직의 탈피, 자신의 직업을 떠나려는 생각·의도·결심을 의미한다. 이러한 이직의도는 이직을 예견하고 이해하는 중요한 예측요인이 된다[18]. 요양보호사 이직에 대한 선행 연구들을 살펴보면, 요양보호사의 저임금 및 고용불안정에서 파급되어지는 낮은 직무만족감에서 오는 조직 이탈현상이 나타나고 있다[20]. 한편, 이러한 이직의사의 결정주체에 따라서 자발적(Voluntary)이직과 비자발적(Involuntary)이직으로 구분되며, 자발적 이직의 주체는 본인의 의사에 따른 것으로 결혼·임신·출산·질병·가족의 이주·회사에 불만이 있어 다른 회사로 옮기는 전직 등이며 비자발적 이직은 자기의사와는 무관하게 조직에서 방출되는 것으로 고용주나 조직의 입장에서 이루어지는 이직이며 면직(forced resignation)이라고 하고 해고·일시해고·정년퇴직·질병·사망 등을 말한다. 그리고 개인이 조직을 떠나려하여도 조직에서 관심을 갖지 않는 순기능적 이직과 개인이 조직을 떠나려하지만 조직이 그를 보유하려는 역기능적 이직이 있다[21]. 한편, 요양보호사의 이직의도와 관련된 연구들은 상당히 존재하고 있는데 대체로 연령이 낮을수록, 결혼을 하지 않은 경우일수록, 기독교 종교가 아니거나 무교 경우일수록, 학력이 높을수록, 근무경력과 근무시간이 짧을수록, 생계 등 경제적 목적을 위하여 갖게 될수록, 수입이 적을수록 이직의도가 높은 것으로 확인되고 있다[6][7][24].

요양보호사 관련 선행연구를 국회도서관 전자검색을 통해 확인한 결과 2008년부터 2014년까지 약 1,522건이 검색되었다. 초기 연구는 장기요양보험의 제도도입에 관한 문제가 주였지만, 제도 실시이후 요양보호사의 서비스 및 서비스 질 향상과 노인학대 등 서비스대상자에 관한 연구가 주류를 이루었다[22]. 또한 서비스제공자에 대한 강화프로그램의 일환으로 행하여지던 교육프로그램과 요양보호사 역량강화에 관한 연구가 활발히 진행되었다[23]. 최근에는 요양보호사의 열악한 근무환경으로 인한 직업에 대한 회의 및 이탈현상이 심화되고 있어 요양보호사의 직업에 대한 불만족 및 이직의도, 직무소진 관련 연구가 다수 진행되고 있다[24-26].

한편, 본 연구의 독립변수인 긍정심리자본에 관한 연구는 약 190건이 있었으나 요양보호사의 긍정심리자본에 관한 연구는 없었으며, 호텔 인적자원[27], 커피 바리스타[28] 등 서비스업 직장인을 대상으로 한 연구가 주를 이루었다[9]. 이들 연구에서는 긍정심리자본이 서비스직 종사자의 직무만족을 높이고, 이직의도를 낮추는 요인으로 작용하고 있다고 보고하고 있다. 이러한 측면에서 노인장기요양서비스를 제공하는 요양보호사를 대상으로 긍정심리자본을 강화하는 것은 직무만족과 직무몰입을 높이고 이직의도를 낮춤으로서 안정적인 장기요양서비스 인력의 공급을 가능케 하는 중요한 노력이 될 수 있다.

따라서 동일한 사회서비스 직종인 요양보호사는 긍정심리자본을 통해 표출된 감정행위 중 부정적 영향을 최소화 시키도록 스스로 노력할 때 직무몰입을 높여서 요양서비스의 질이 높아질 것이기 때문에 요양보호사 스스로가 서비스 제공현장에서 느끼는 자긍심, 신념, 자신감 등과 관련된 긍정심리자본에 대한 연구는 매우 중요하다.

III. 연구의 방법

1. 연구 모형

본 연구는 아래의 연구모형과 같이 독립변수인 긍정심리자본과 종속변수인 이직의도의 영향관계를 분석하고자 한다. 아울러 장기요양서비스 제공의 최일선에서

근무하고 있는 요양보호사의 인구사회학적 특성과 근무환경적 특성에 따라서 긍정심리자본과 이직의도가 어떻게 나타나고 있는지 확인하고자 한다. 구체적으로 본 연구에서 검증하고자 하는 연구가설은 다음과 같다.

연구가설. 긍정심리자본(자기효능감·희망·낙관주의·복원력)이 높은 요양보호사의 이직의도가 낮을 것이다.

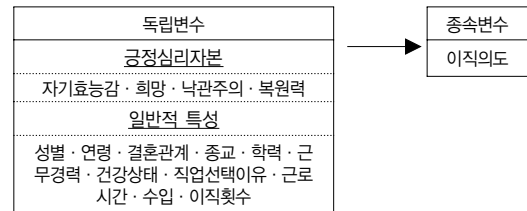


그림 1. 연구모형

2. 조사대상

연구분석을 위하여 2014년 서울·경기·인천·경남·경북·충남 등 36개 재가장기요양기관의 요양보호사를 대상으로 구조화된 설문지를 활용한 조사를 실시하였다. 조사표본의 추출은 편의표집방법을 사용하였다. 2014년 9월 1일부터 2014년 10월 30일까지 2개월에 걸쳐 설문지 총 350부를 배부하였으며 최종 302부가 회수되었고 그 중에서 응답이 누락이 많은 설문지 48부를 제거하고 최종 298부를 통계분석에 활용하였다.

3. 측정도구와 신뢰도 분석

독립변수인 긍정심리자본에 이용된 측정도구는 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력을 하위요인으로 하는 Luthans 와 Avolio[29]에 의해 개발된 척도를 박승은 [30]의 연구에 활용한 도구를 활용하였다. 종속변수인 이직의도는 “나는 현재 직장이 일시적으로 생각한다” 등을 포함하여 Michael와 Spector[31]이 개발하고 송미지[32]가 사용한 도구를 활용하였다. 그 외에도 요양보호사의 성별·연령·결혼관계·종교·학력·건강상태와 같은 인구사회학적 특성과 직업선택이유·근로시간·수입·이직횟수 등의 직업적 특성을 통제변수로 활용하였다. 요양보호사의 인구사회학적 특성과 근무환경 특성에 따른 긍정심리자본의 특성을 파악함으로써 향후 요양보호사의 긍정심리자본을 강화하는 방안수립에 있어서

요양보호사의 인구사회학적 측면과 근무환경 측면을 어떻게 개선해야 할지를 고려하는데 활용할 수 있을 것이다. 통제변수를 회귀분석의 자료로 활용하기 위하여 어느 하나의 기준변수를 필요로 하는 더미변수(dummy variable)를 활용하여 분석하였다. 성별은 남자를 기준 변수 “0”으로 하였으며 연령은 40대 미만을 기준으로 하여 사용하였고, 결혼은 미혼과 기타를, 종교는 없다와 기타를 기준변수로 하였다. 최종학력은 초졸과 중졸을 기준변수로, 경력은 1년 미만과 2년 미만을 기준변수로, 2년~3년 미만을 더미1로 3년 이상을 더미2로 하였다. 건강상태는 연속변수 처리하였으며 직업선택의 이유에 대해서는 미래준비와 생계를 더미처리를 하였다. 근무시간은 3시간미만을 기준변수로 하였으며 3~4시간을 더미1, 5~8시간을 더미2, 8시간 이상 더미3으로 처리하였다. 근무일수는 15일 미만을 기준변수로 하였으며 15~20일을 더미1, 21이상을 더미2로 하였다. 월평균수입은 50만원 미만을 기준변수로 하였고 50~100만원을 더미1, 100만원 이상을 더미2로 하였다. 이직경험횟수는 없음을 기준변수로 하였으며 1회를 더미1, 2회와 3회 이상을 더미2로 회귀분석에 투입하였다.

연구목적의 달성을 위하여 긍정심리자본 전체를 독립변수로 투입하고, 이직의도를 종속변수로 투입하여 다중회귀분석을 실시하였다. 아울러 요양보호사의 특성에 따른 긍정심리자본(자기효능감, 희망, 복원력)의 특성을 파악하기 위하여 t분석과 분산분석을 실시하였다.

주요 측정변수들의 도구 문항에 대한 신뢰도 분석결과, 긍정심리자본과 이직의도에 대한 신뢰도 분석결과 모두 Cronbach's alpha계수가 0.7 이상으로 높은 신뢰수준을 보이고 있다. 한편, 긍정심리자본의 하위요인 중 낙관주의는 구성타당도를 위한 요인분석에서 추출되지 않아 제외하였다.

표 1. 연구변수들의 도구에 대한 신뢰도 분석

항목		문항수	Cronbach's alpha
긍정 심리 자본	자기효능감	6	0.867
	희망	4	0.702
	복원력	6	0.823
직무만족도		8	0.758
이직의도		6	0.798
주관적 노동인권인식		4	0.734

IV. 연구결과

1. 일반적 특성

분석대상 요양보호사의 성별은 여자 86.9%로 여성 요양보호사가 많았고, 기혼자가 81.1%로 많았다. 연령은 50대가 42.7%로 많았으며, 종교는 있다가 62.3%였고, 최종학력은 고졸이 43.9%, 중졸이 19.9%순이었다. 근무경력은 37.3%가 2년~3년 미만으로 많았고, 근무시간은 39%가 3시간~4시간 반, 23.1%가 1~3시간을 하고 있었으며, 건강상태는 보통이 43.6%로 많았다, 근무일수는 15일~25일이 72.3%로 가장 많았고, 이직횟수는 2회가 41.9%로 많았다. 직업선택 동기는 미래준비 24.2%, 가족의 생계를 위하여 23.1%의 순이었다. 특히, 요양보호사의 처우문제가 사회문제로 부각되어지고 있는 상황에서 월평균수입으로 50만원 미만 40.9%, 50만원~70만원 미만 24%, 100만원 이상 20.6%, 70만원~100만원 미만 14.5%의 순으로 요양보호사의 급여수준은 현실적으로 대단히 열악하였다.

표 2. 대상자의 일반적 특성

특성	구분	빈도	%
성별	남자	39	13.1
	여자	259	86.9
연령	40대 미만	26	8.8
	40대	66	22.4
	50대	126	42.7
	60대 이상	77	26.1
결혼여부	미혼	42	14.2
	기혼	240	81.1
	기타	14	4.7
종교여부	있다	185	62.3
	없다	106	35.7
	기타	6	2
최종학력	초졸 이하	15	5.1
	중졸	59	19.9
	고졸	130	43.9
	전문대졸	71	24
경력	대졸이상	21	7.1
	1년 미만	39	13.4
	1년~2년 미만	76	26
	2년~3년 미만	109	37.3
	3년~4년 미만	37	12.7
건강상태	4년 이상	31	10.6
	매우건강	26	9.8
	건강이 좋은편	96	36.1
	보통	116	43.6
	건강이 나쁜편	28	10.5

직업선택 이유	가족의 생계를 위해서	63	23.1
	부모요양을 목적으로	39	14.3
	미래준비(노후대책마련, 주택마련, 자녀교육)	66	24.2
	노인대상자를 돌보는 일을 통하여 보람을 찾기 위해서	34	12.5
	여가 및 사회활동을 위해서	41	15
	남는 시간을 활용하기 위해서	25	9.2
	기타	5	1.8
근로시간	1~3시간	68	23.1
	3~4시간 반	115	39
	5~6시간 반	45	15.3
	7~8시간 반	50	16.9
	8시간 이상	17	5.8
근무일수	15일 미만	48	16.2
	15일~ 20일	105	35.5
	21~25일	109	36.8
	25일 이상	34	11.5
월평균수 입	50만원 미만	121	40.9
	50~70만원 미만	71	24
	70~100만원 미만	43	14.5
	100만원 이상	61	20.6
이직경험 횟수	없다	68	23
	1회	77	26
	2회	124	41.9
	3회 이상	27	9.1

2. 일반적 특성에 따른 긍정심리자본

전체 긍정심리자본의 차이를 확인한 결과 연령·경력·건강상태·근로시간·월평균수입에 따라서 유의한 차이가 있었다. 연령은 40대 미만 집단보다 40대·50대 집단이, 경력에서는 4년 미만 집단보다 4년 이상 집단이, 건강상태에서는 건강이 나쁜 집단보다 건강이 좋은 집단이, 근로시간에서는 6시간 반 미만 집단보다 8시간 반 이상 집단이, 월 평균 수입에서는 50만원 미만보다 50~70만원 미만 집단이 높은 것으로 나타났다. 대체로 좋은 건강상태속에서 오랫동안 근무함으로써 상대적으로 높은 급여를 받는 경우에 ‘긍정심리자본’이 높은 것이다.

하위요인인 ‘자기효능감’의 차이를 분석한 결과 결혼 여부·경력·건강상태·근로시간·이직경험 횟수가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 구체적으로는 경력사항에서는 1년 미만·1~2년 미만·2~3년 미만 집단보다 4년 이상 집단으로 경력이 긴 집단이, 건강상태에서는 건강이 나쁜 집단에 비해서 매우 건강한 집단이, 근로시간에서는 1~3시간 집단보다 8시간 반 이상 집단으로 근로시간이 길수록 자기효능감이 높았다. 이직경험 횟수

에서는 이직횟수가 적을수록 자기효능감이 높게 나타났다. 3회 이상 집단은 대체적으로 자기효능감이 높았다. 따라서 배우자가 존재하고 오랜 근무경력을 가지고 있으면서도 근무시간이 긴 요양보호사, 건강상태가 좋은 요양보호사가 스스로 과업을 성공시킬 수 있다는 자신의 신념 및 능력에 대한 믿음인 ‘자기효능감’이 높았다.

‘희망’차이검정 결과 경력·건강상태·근로시간에 따라서 유의미한 차이를 보였다. 다중비교 결과 경력은 1년~2년 미만·2년~3년 미만·3년~4년 미만 집단보다 4년 이상 집단이, 건강상태는 건강이 나쁜 집단보다 건강이 좋은 집단이, 근로시간에서는 1~3시간 집단보다 8시간 반 이상 집단에서 높았다. 따라서 건강상태가 좋고 요양보호사로서의 경력이 많으며, 긴 시간동안 근무하는 경우에 서비스 제공상황에 대한 문제원인을 분석하여 대처할 수 있는 긍정적 정서인 ‘희망’이 높은 것을 알 수 있었다.

‘복원력’차이분석결과 종교여부·경력·건강상태·근로시간·월평균 수입에 따라서 유의한 차이를 보였으며, 다중비교결과 종교가 있는 경우일수록, 경력기간이 4년 이상으로 길수록, 건강상태가 좋을수록, 근로시간이 8시간 반 이상으로 길수록, 월평균 수입이 100만원 이상으로 높을수록 복원력이 높았다. 종교를 가지고 있으며 건강상태가 좋은 경우와 오랫동안 근무하여 높은 급여를 받는 경우에 심각한 문제에 봉착하더라도 도전을 통해 긍정적 결과를 창출해 낼 수 있는 ‘복원력’이 높은 것이다.

3. 일반적 특성에 따른 이직의도

이직의도의 차이검정 결과 종교 여부·경력·직업선택 이유·근로시간·근무일수에 따라서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 다중비교(Scheffe)결과 종교는 기혼·미혼·기타 순으로 나타났으며 종교는 있다·기타·없다, 경력은 4년 이상·1년 미만·3년~4년 미만·1년~3년 미만으로 나타났다. 직업선택의 이유로는 보람을 찾기 위해서·미래준비·남은시간활용·여가 및 사회활동·부모요양·가족생계로 순으로 높게 나타났다. 근로시간에 관하여 8시간 반 이상·7~8시간 반·1~3시

간·3~4시간 반·5~6시간 반의 순으로 나타났다. 근무 일수로는 25일 이상·15~20일·21~25·15일 미만 순으로 나타났다.

짧은 근무시간 및 요양보호사 경력을 가지고 있으며, 종교가 없는 요양보호사들이 높은 이직의도를 가지고

있으며, 가족생계나 미래준비 등의 생계형 목적을 가지고 요양보호사 일을 시작하였으나 적은 급여와 좋지 않은 근무여건으로 인하여 실망하게 된 경우에 이직의도가 높은 것이다.

표 3. 일반적 특성에 따른 긍정심리자본·자기효능감·희망·복원력 평균차이

특성	구분	긍정심리자본			자기효능감			희망			복원력		
		M(SD)	F	Scheffe	M(SD)	F	Scheffe	M(SD)	F	Scheffe	M(SD)	F	Scheffe
성별	남성	3.09(0.380)	1.925		3.05(0.481)	1.899		3.14(0.584)	0.001		3.09(0.416)	3.12	
	여성	3.21(0.509)			3.20(0.624)			3.14(0.565)			3.27(0.591)		
연령	40대미만	2.93(0.409)	2.799*	a < b, c	2.89(0.529)	2.348		2.89(0.454)	1.948		2.99(0.480)	1.745	
	40대	3.20(0.413)			3.20(0.608)			3.13(0.514)			3.24(0.420)		
	50대	3.23(0.530)			3.22(0.620)			3.19(0.563)			3.26(0.659)		
	60대이상	3.18(0.477)			3.14(0.576)			3.13(0.619)			3.25(0.516)		
결혼 여부	미혼(a)	3.07(0.307)	2.342		2.99(0.471)	5.017**	a, b < c	3.09(0.366)	2.299		3.14(0.307)	1.033	
	기혼(b)	3.20(0.504)			3.18(0.592)			3.13(0.590)			3.26(0.584)		
	기타(c)	3.38(0.624)			3.56(0.905)			3.45(0.598)			3.14(0.886)		
종교 여부	있다	3.22(0.517)	0.805		3.16(0.625)	0.143		3.14(0.566)	0.036		3.33(0.578)	5.806**	c < a
	없다	3.14(0.445)			3.19(0.569)			3.13(0.575)			3.10(0.537)		
	기타	3.16(0.335)			3.22(0.491)			3.17(0.438)			3.08(0.431)		
최종 학력	초졸이하	3.04(0.433)	1.277		3.04(0.576)	0.63		3.03(0.452)	0.484		3.04(0.465)	1.97	
	중졸	3.18(0.530)			3.14(0.625)			3.13(0.652)			3.27(0.633)		
	고졸	3.25(0.528)			3.23(0.648)			3.18(0.558)			3.33(0.596)		
	전문대졸	3.12(0.410)			3.12(0.529)			3.09(0.553)			3.13(0.505)		
	대졸이상	3.19(0.381)			3.22(0.495)			3.11(0.491)			3.21(0.425)		
경력	1년미만(a)	3.16(0.430)	6.353***	a, b, c, d, e	3.13(0.482)	6.702***	a, b, c < e	3.14(0.512)	3.076*	c, d < e	3.20(0.447)	4.899**	b, c, d, e
	1년~2년미만(b)	3.16(0.401)			3.10(0.535)			3.09(0.483)			3.27(0.505)		
	2년~3년미만(c)	3.11(0.493)			3.05(0.588)			3.09(0.602)			3.17(0.594)		
	3년~4년미만(d)	3.17(0.600)			3.32(0.771)			3.07(0.611)			3.10(0.682)		
	4년이상(e)	3.58(0.446)			3.62(0.509)			3.46(0.544)			3.63(0.510)		
건강 상태	매우건강(a)	3.41(0.436)	7.295***	d < a, b	3.33(0.541)	3.629*	d < a	3.39(0.454)	5.821**	d < a, b	3.51(0.553)	6.416***	d < a, b
	건강이좋은편(b)	3.32(0.507)			3.30(0.643)			3.25(0.604)			3.39(0.568)		
	보통(c)	3.13(0.481)			3.12(0.577)			3.10(0.552)			3.17(0.572)		
	건강이나쁜편(d)	2.94(0.373)			2.96(0.570)			2.85(0.448)			2.99(0.506)		
직업 선택 이유	가족의 생계를 위해서	3.13(0.587)	1.773		3.12(0.719)	1.382		3.08(0.663)	1.039		3.16(0.612)	1.955	
	부모요양을 목적으로	3.08(0.517)			3.11(0.598)			3.12(0.522)			3.02(0.670)		
	미래준비	3.15(0.469)			3.09(0.634)			3.08(0.495)			3.25(0.531)		
	보람을 찾기 위해서	3.34(0.468)			3.33(0.529)			3.29(0.574)			3.39(0.570)		
	여가 및 사회활동을 위해서	3.23(0.442)			3.24(0.569)			3.13(0.600)			3.29(0.498)		
	남는 시간을 활용하기 위해서	3.17(0.339)			3.11(0.411)			3.11(0.536)			3.26(0.483)		
기타	3.61(0.522)	3.67(0.898)	3.55(0.542)	3.60(0.325)									
근로 시간	1~3시간(a)	3.04(0.319)	4.173**	a, b, c < e	3.00(0.431)	3.382**	a < e	3.01(0.408)	2.571*	a < e	3.11(0.399)	3.952**	b, c, d, e
	3~4시간반(b)	3.19(0.503)			3.15(0.576)			3.14(0.591)			3.26(0.589)		
	5~6시간반(c)	3.16(0.489)			3.15(0.627)			3.07(0.618)			3.23(0.572)		
	7~8시간반(d)	3.27(0.552)			3.35(0.689)			3.23(0.541)			3.21(0.660)		
	8시간반이상(e)	3.53(0.511)			3.42(0.721)			3.43(0.719)			3.71(0.512)		
근무 일수	15일미만	3.14(0.305)	0.265		3.09(0.435)	0.676		3.16(0.532)	0.876		3.18(0.363)	1.213	
	15일~20일	3.19(0.418)			3.22(0.535)			3.12(0.478)			3.21(0.528)		
	21~25일	3.21(0.606)			3.18(0.722)			3.10(0.668)			3.32(0.670)		
	25일이상	3.17(0.513)			3.10(0.590)			3.27(0.507)			3.17(0.564)		
월 평균 수입	50만원미만	3.12(0.497)	3.014**	a < d	3.11(0.602)	1.52		3.09(0.608)	0.985		3.15(0.554)	4.622**	a, c < d
	50~70만원미만	3.18(0.477)			3.14(0.592)			3.10(0.506)			3.26(0.589)		
	70~100만원미만	3.16(0.398)			3.18(0.586)			3.17(0.456)			3.14(0.506)		
	100만원이상	3.35(0.525)			3.31(0.619)			3.23(0.612)			3.46(0.579)		
이직 경험 횟수	없다(a)	3.26(0.475)	1.717		3.30(0.602)	3.536*	c < d	3.23(0.514)	1.062		3.23(0.632)	0.493	
	1회(b)	3.20(0.558)			3.20(0.649)			3.15(0.680)			3.25(0.573)		
	2회(c)	3.12(0.456)			3.05(0.550)			3.08(0.533)			3.22(0.542)		
	3회이상(d)	3.29(0.462)			3.32(0.616)			3.14(0.458)			3.36(0.564)		

표 4. 일반적 특성에 따른 이직의도의 평균차이

특성	구분	이직의도				
		N	M(SD)	F	P	Scheffe
성별	남성	39	2.88(0.529)	0.126	0.723	
	여성	259	2.85(0.603)			
연령	40대미만	26	3.06(0.371)	2.346	0.073	
	40대	66	2.91(0.534)			
	50대	126	2.87(0.621)			
	60대이상	77	2.73(0.630)			
결혼 여부	미혼	42	2.88(0.358)	2.903	0.056	
	기혼	240	2.83(0.621)			
	기타	14	3.21(0.632)			
종교 여부	있다(a)	185	2.78(0.633)	3.854	0.022	a < b
	없다(b)	106	2.98(0.512)			
	기타(c)	6	2.92(0.444)			
최종 학력	초졸이하	15	2.72(0.597)	0.8	0.526	
	중졸	59	2.76(0.691)			
	고졸	130	2.87(0.640)			
	전문대졸	71	2.92(0.463)			
	대졸이상	21	2.89(0.392)			
경력	1년미만(a)	39	2.84(0.597)	13.107	0	e < a, b, c, d
	1년~2년미만(b)	76	2.96(0.502)			
	2년~3년미만(c)	109	2.96(0.540)			
	3년~4년미만(d)	37	2.87(0.591)			
	4년이상(e)	31	2.18(0.621)			
건강 상태	매우건강	26	2.74(0.589)	2.319	0.076	
	건강이 좋은편	96	2.79(0.637)			
	보통	116	2.87(0.605)			
직업 선택 이유	건강이 나쁜편	28	3.11(0.531)	3.74	0.001	g < a, b, c, e, f
	가족의생계를위해서(a)	63	3.05(0.681)			
	부모요양을목적으로(b)	39	2.92(0.549)			
	미래준비(c)	66	2.82(0.613)			
	보람을찾기위해서(d)	34	2.60(0.614)			
	여가및사회활동을위해서(e)	41	2.89(0.438)			
	남는시간을활용하기위해서(f)	25	2.86(0.489)			
기타(g)	5	2.10(0.573)				
근로시간	1~3시간(a)	68	2.84(0.453)	2.582	0.037	e < c
	3~4시간(b)	115	2.89(0.605)			
	5~6시간(c)	45	3.02(0.593)			
	7~8시간(d)	50	2.76(0.673)			
	8시간이상(e)	17	2.54(0.668)			
근무 일수	15일미만(a)	48	2.95(0.400)	4.126	0.007	d < a, c
	15일~20일(b)	105	2.82(0.592)			
	21~25일(c)	109	2.93(0.672)			
월평균 수입	25일이상(d)	34	2.55(0.474)	2.095	0.101	
	50만원미만	121	2.87(0.590)			
	50~70만원미만	71	2.96(0.585)			
	70~100만원미만	43	2.83(0.636)			
이직 경험 횟수	100만원이상	61	2.70(0.579)	2.584	0.053	
	없다	68	2.70(0.579)			
	1회	77	2.93(0.624)			
	2회	124	2.91(0.557)			
	3회이상	27	2.75(0.661)			

인되었다. 그 외에도 결혼상태, 종교, 경력 중에서 3년 이상이 부(-)적인 영향관계가 있었으며 이직경험횟수 중에서 1회가 정(+)적으로 유의미한 영향관계가 있었다. 따라서 긍정심리자본이 높을수록, 결혼을 할수록, 종교를 가지고 있을수록, 경력이 3년 이상 일수록 이직의도가 낮은 것을 확인할 수 있었다. 따라서 요양보호사에 대하여 긍정심리자본을 강화함으로써 이들의 이직의도를 감소시키는 것은 향후 장기요양서비스 제공 인력을 확보하는데 중요한 요인으로 작용할 수 있을 것이다.

표 5. 긍정심리자본이 이직의도에 미치는 영향

Variable	Parameter Estimate	Standardized Estimate	t	P
(상수)	3.871		10.898	<0.001**
긍정심리자본	-0.338	-0.270	-4.211	<0.001**
건강상태	0.085	0.109	1.698	0.091
연령			2.346	0.073
40대 미만	0.000	-	-	-
40대	-0.021	-0.014	-0.140	0.889
50대	-0.091	-0.073	-0.625	0.533
60대 이상	-0.147	-0.105	-0.958	0.339
결혼	-0.194	-0.122	-1.972	0.050*
종교	-0.156	-0.125	-2.055	0.041*
최종학력			1.555	0.213
중졸 이하	0.000	-	-	-
고졸	0.161	0.130	1.714	0.088
전문대졸 이상	0.203	0.154	1.807	0.072
경력			11.509	<0.001**
2년 미만	0.000	-	-	-
2~3년	-0.032	-0.025	-0.352	0.725
3년 이상	-0.317	-0.216	-2.978	0.003**
근로시간			1.862	0.136
3시간 미만	0.000	-	-	-
3~4시간 반	0.144	0.115	1.415	0.158
5~8시간 반	0.232	0.178	1.810	0.072
8시간 반 이상	0.079	0.029	0.361	0.718
근무일수			0.902	0.407
15일 미만	0.000	-	-	-
15~20일	-0.189	-0.148	-1.687	0.093
21일 이상	-0.045	-0.036	-0.382	0.703
월평균수입			2.507	0.083
50만원 미만	0.000	-	-	-
50~100만원 미만	0.001	0.000	0.006	0.995
100만원 이상	-0.122	-0.079	-0.928	0.354
이직경험횟수			2.979	0.052
없다	0.000	-	-	-
1회	0.220	0.159	2.096	0.037*
2회 이상	0.113	0.092	1.193	0.234
R_square: 0.267 Adj R-square: 0.202 F-value: 4.106 P-value: <0.001**				

4. 긍정심리자본이 이직의도에 미치는 영향

긍정심리자본이 이직의도에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과 회귀모형이 유의미하였으며, 독립변수인 긍정심리자본은 이직의도에 부(-)적으로 유의미한 영향을 미치고 있었다. 즉, 긍정심리자본이 한 단위 증가할 때 이직의도에 대해 -0.338만큼 영향을 주어서 긍정심리자본의 강화는 이직의도를 감소시키는 것으로 확

V. 결과 및 논의

본 연구는 장기요양서비스 제공인력의 핵심적인 부분을 차지하는 요양보호사의 긍정심리자본의 특성을 파악하고, 긍정심리자본이 이직의도에 미치는 영향을 확인하기 위한 것이다. 요양보호사의 긍정심리자본은 요양보호사가 좋지 않은 근무여건 속에서도 긍정적인 사고로 보다 성공적인 장기요양서비스를 제공할 수 있도록 할 것이다[8]. 연구대상자들은 대체로 여성·기혼자·50대·종교보유·고졸이 많았으며, 근무경력은 2-3년 미만이 많았고, 근로시간은 3-4시간 반이 가장 많았다. 건강상태는 보통이 가장 많았고, 근무일수는 15일~25일이 압도적으로 많았으며, 이직횟수는 2회가 가장 많았다. 요양보호사 직업선택의 동기에 대하여 미래준비·자녀교육·가족생계 등 가족생계와 관련이 많았다. 즉, 요양보호사 직업선택의 동기가 경제적 측면이 많은 것이다. 그럼에도 불구하고 월평균수입은 50만원 미만이 40.9%, 50만원~70만원 미만 24% 등으로 소득이 매우 적었다. 요양보호사의 취업동기가 미래준비와 가족생계유지가 가장 많은 것을 고려할 때 이처럼 낮은 급여는 요양보호사가 이직 또는 직업을 포기하는 주요한 원인이 되고 있음을 알 수 있다. 이는 기존의 요양보호사 좋지 않은 근무환경이 낮은 직무만족을 가져와 이직의사를 높인다는 연구결과와 일치한다[20][33].

먼저 요양보호사의 긍정심리자본의 특성에 대한 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 요양보호사의 자기효능감은 결혼여부·경력·건강상태·근로시간·이직경험횟수가 통계적으로 유의하여서 요양보호사가 배우자가 존재하며, 근무기간과 경력이 길고, 건강상태가 좋은 경우 자기효능감이 높았다. 둘째, 요양보호사의 희망은 경력·건강상태·근로시간에 따라서 유의미한 차이를 보여서 건강상태가 좋고 요양보호사로서의 경력이 많으며, 긴 시간동안 근무하는 경우에 높았다. 셋째, 요양보호사의 복원력의 차이는 종교여부·경력기간·건강상태·근로시간·월평균 수입에 따라서 유의한 차이를 보여서 종교를 가지고 있으며 건강상태가 좋고, 오랫동안 근무하여 높은 급여를 받는 경우에 높았다. 넷째, 요양보호사의 전체 긍정심리자본의 차이는 연령·경력·건강상태·근로시간·월평균 수입에 따라서 유의한 차이가 있어서, 하

위요인에서 나타난 바와 같이 좋은 건강상태속에서 오랫동안 근무함으로써 상대적으로 높은 급여를 받는 경우에 긍정심리자본이 높은 것이다.

요양보호사의 이직의도는 종교가 없고, 짧은 근무시간 및 경력을 가지고 있으며, 생계유지를 위하여 요양보호사 직업을 시작하였으나 급여가 적은 경우에 높은 것으로 나타났다. 노인장기요양보험제도 초기에 좋은 직업전망을 가지고 자격을 취득하였지만 기대에 미치지 못하는 급여 등으로 인하여 직업적 매력을 잃는 것이 원인으로 해석된다[34][35].

마지막으로 긍정심리자본이 이직의도에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과 독립변수인 긍정심리자본은 이직의도에 부적(-)으로 유의미한 영향을 미치고 있었다. 즉, 긍정심리자본이 많은 요양보호사는 이직의도가 적은 것이다. 그 외에도 기혼일수록, 종교를 가지고 있을수록, 이직경험횟수에서는 경험이 없는 집단에 비해 이직경험횟수가 1회인 집단일수록, 경력이 3년 이상 일수록 이직의도가 낮은 것을 확인할 수 있었다.

참고 문헌

- [1] 서동민, 김옥, 문성현, 이용재, 임정기, 장기요양 종사인력 중장기 수급전망 및 대책, 국민건강보험공단, 2012.
- [2] 보건복지부, 노인장기요양보험 서비스 만족도 조사결과, 요양보험제도과, 2013.
- [3] 한국재가노인복지협회, 노인장기요양기관 서비스 인력 이대로 좋은가, 2012.
- [4] 이은영, 노인요양기관에 근무하는 요양보호사의 폭력 경험과 대처, 중앙대학교, 석사논문, 2012.
- [5] 정수현, 방문요양서비스 이용 노인 배우자의 부양 부담 연구, 성균관대학교, 석사논문, 2014.
- [6] 김강민, 전문성인식과 직무환경이 요양보호사의 이직의도에 미치는 영향, 부산대학교, 석사논문, 2014.
- [7] 신현수, 요양보호사의 이직 요인에 관한 연구, 고려대학교, 석사논문, 2012.

- [8] 유현숙, “여성자본의 실태와 활용방안에 관한 연구: 여성의 인적자본·사회자본·심리적 자본을 중심으로,” 아시아여성연구, 제44권, 제2호, p.45, 2005.
- [9] 김주희, 한국 서비스업 직장인의 긍정심리자본과 도전정신이 창업자신감에 미치는 영향, 경기대학교, 박사논문, 2003.
- [10] F. Luthans, B. J. Avolio, J. B. Avey, and S. M. Norman, “Psychological Capital : Measurement and relationship with performance and satisfaction,” *Personal Psychology*, Vol.60, No.3, pp.541-572, 2007.
- [11] 이동섭, 조직과 개인의 발전을 이끄는 힘, 긍정심리자본이란 무엇인가, 2014.
- [12] M. E. P. Seligman, *Learnd optimism*, New York: Porket Books, 1998.
- [13] C. R. Snyder, and S. Lopes, *Handbook of positive psychology*, Oxford, UK, Oxford University Press, 2002.
- [14] 고영미, 긍정심리학 기반의 행복 증진 집단상담 프로그램이 아동의 행복감과 우울에 미치는 영향, 서울교대, 석사논문, 2010.
- [15] F. Luthans, “The need for and meaning of Positive Organizational behavior,” *journal of Organizational Behavior*, Vol.23, No.6, pp.695-706, 2002.
- [16] A. Bandura, *Self-efficacy: The exercise of control*, N. Y. Freeman, 1997.
- [17] A. D. Stajkovic and F. Luthans, “Social cognitive theory and Self-efficacy : Going Beyond traditional motivational and behavioral approach,” *Organizational Dynamics*, Vol.26, No.4, pp.62-74, 1998.
- [18] C. S. Carver and M. F. Scheier, “The hopeful optimism,” *psychology Inquiry*, Vol.13, No.4, pp.288-290, 2002.
- [19] C. M. Youssef and F. Luthans, “Positive organizational behavior in the work place: The impact of hope, optimism, and resiliency,” *Journal of Management*, Vol.33, No.5, pp.774-800, 2007.
- [20] 이용재, 강태우, “장기요양수급 대상 보호자와의 의사소통이 요양보호사의 직무만족에 미치는 영향,” 한국콘텐츠학회논문지, 제14권, 제5호, pp.156-165, 2014.
- [21] W. H. Mobley, *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Reading, Mass: Addison-Wesley Publishing Co., pp.10-11, 1982.
- [22] 정용훈, 소규모노인요양시설 종사자의 직무만족에 관한 연구: 강북지역 소규모노인요양시설, 경희대학교, 석사논문, 2010.
- [23] 신명진, 노인요양시설 요양보호사의 임파워먼트와 서비스 질에 관한 연구, 상지대학교, 석사논문, 2011.
- [24] 이순희, 요양보호사의 감정노동이 이직의도에 미치는 영향, 건국대학교, 석사논문, 2014.
- [25] 김신애, 요양보호사의 직무만족 결정요인에 관한 연구, 숭실대학교, 석사논문, 2014.
- [26] 김민영, 노인요양시설 요양보호사의 감정노동과 폭력경험이 소진에 미치는 영향, 계명대학교, 석사논문, 2014.
- [27] 송재근, 호텔 인적자원관리와 조직성과 연구, 경기대학교, 박사논문, 2005.
- [28] 문옥선, 커피바리스타의 심리적 자본이 직무만족·조직 시민행동·고객지향 성과의 영향관계: 마음챙김 조절효과를 중심으로, 세종대학교, 박사논문, 2014.
- [29] F. Luthans, J. B. Avey, B. J. Avolio, S. M. Norman, and G. M. Combs, *Psychological capital development*, 2006.
- [30] 박승은, 조직구성원의 긍정심리자본이 조직몰입과 직무스트레스에 미치는 영향, 한양대학교, 석사논문, 2013.
- [31] C. E. Michaels and P. E. Spector, “causes of employee turnover,” *journal of Applied Psychology*, Vol.67, No.1, pp.53-59, 1982.

- [32] 송미지, *재가요양보호사의 직업의식과 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향*, 한양대학교, 석사논문, 2013.
- [33] 임동호, 황지숙, “요양보호사의 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향,” 한국콘텐츠학회논문지, 제14권, 제10호, pp.151-159, 2014.
- [34] 전찬희, “요양보호사의 노동인권에 관한 고찰,” 한국콘텐츠학회논문지, 제13권, 제5호, pp.234-242, 2013.
- [35] 권승숙, 송선희, “요양보호사의 자기 효능감이 업무만족과 업무몰입에 미치는 영향에서 임파워먼트의 매개효과,” 한국콘텐츠학회논문지, 제12권, 제10호, pp.320-329, 2013.

저 자 소 개

강 경 범(Kyoung-Beum Gang)

정회원



- 1986년 2월 : 공주대학교 전자계산학과
 - 2011년 8월 : 호서대학교 문화복지상담대학원 사회복지학과(문학석사)
 - 2015년 3월 : 호서대학교 대학원 사회복지학과(문학박사)
- 2011년 8월 ~ 현재 : 대림대학교 사회복지학과 겸임교수
- <관심분야> : 사회보장, 사회적일자리, 장기요양보험

이 용 재(Yong-Jae Lee)

정회원



- 2000년 2월 : 중앙대학교 사회복지학과(문학사)
 - 2002년 8월 : 중앙대학교 대학원 사회복지학과(문학석사)
 - 2006년 8월 : 중앙대학교 대학원 사회복지학과(문학박사)
- 2008년 3월 ~ 현재 : 호서대학교 사회복지학과 교수
- <관심분야> : 사회보장, 사회적기업, 사회적일자리