

The Relationships among Occupational Identity, Occupation Satisfaction Job Commitment of Care Workers in Care Hospitals

- Focusing on moderating effects of personal characteristics.

Hwieseo Park*

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationships between occupational identity, occupation satisfaction, and self-efficacy of care workers in care hospitals and to draw implications for improving the quality of care services. In order to accomplish the purpose of this study, the occupational identity of care workers in care hospitals as an independent variable, occupation satisfaction as a dependent variable of occupational identity, and self-efficacy as a moderating variable were selected. The causal relationships between occupational identity and occupation satisfaction and the moderating effect of self-efficacy were analyzed. As a result of the analysis, the occupational identity of care workers in care hospitals showed significant effects on occupation satisfaction and job commitment. Also, the effects of occupational identity on occupation satisfaction and job commitment differ depending on self-efficacy, which means that moderating effects of self-efficacy are significant. Based on this analytical results, the theoretical and policy implications of this study were suggested, and the directions and limitations of this study were suggested.

▶ Keyword: Occupational Identity, Occupation Satisfaction, Job Commitment, Self-Efficacy

I. Introduction

WHO의 발표에 따르면, 60세 이상의 노인인구는 2050년에 전체 인구의 약 22%로까지 증가할 것으로 전망하고 있으며, 우리나라의 경우에는 65세 이상의 인구가 2025년에 1,000만 명까지 증가할 것으로 전망하고 있다.

이렇게 노인인구가 급증하면서 많은 노인문제들이 나타나고 있는데, 이에 대한 대응방안으로 2007년 2월 「노인장기요양보험법」을 제정하여 2008년 7월 7일부터 노인장기요양보험제도가 실시되고 있다. 노인장기요양보험법 제1조에서는 '고령이나 노인성 질병' 등으로 인하여 혼자서 일상생활을 수행하기 어려운 노인들에게 신체 또는 가사활동 지원 등과 같은 장기요양급여에 관한 사항을 규정하고 있다. 이를 통하여 노후의 건강증진 및 생활안정을 도모하고 그 가족의 부담을

덜어줌으로써 국민들의 삶의 질을 향상하도록 하는데 그 목적을 두었다. 노인장기요양보험이 본격적으로 실시되면서 장기요양등급을 받은 일반인들도 요양서비스의 혜택을 받을 수 있게 되었고, 이로 인하여 재가서비스를 제공하는 요양보호사는 물론이고 노인요양시설에서 근무하는 요양보호사들의 역할은 더욱 중요하게 되었다.

이 연구의 대상인 요양보호사 직종은 상대적으로 열악한 근무환경과 불안한 고용상태, 낮은 보수 등으로 인하여 이직률이 매우 높다. 이러한 점들은 요양기관에서 근무하는 요양보호사들의 직업정체성을 정립하는데 장애요인으로 작용될 수 있다[1]. 이러한 직업 환경에도 불구하고 요양보호사들은 시설노인들과 직접 접촉하면서 돌봄 서비스가 필요한 서비스 대상자들에게 필요한 신체적·심리·정서적 지원 등 전반적인 요

• First Author: Hwieseo Park, Corresponding Author: Hwieseo Park
*Hwie-Seo Park (hspark@Chosun.ac.kr), Dept. of Administration & Social Welfare, Chosun University
• Received: 2017. 08. 24, Revised: 2017. 08. 26, Accepted: 2017. 08. 29.
• This study was supported by research funds from Chosun University, 2016.

양서비스를 제공해 주는 핵심적인 역할을 담당하고 있다. 요양보호사들이 서비스 대상자들에게 질 좋은 서비스를 제공하기 위해서는 자신의 직업에 대한 자긍심을 가지고 직무에 임해야 하며, 이러한 점에서 요양보호사들의 직업정체성 형성은 매우 중요하다[2].

또한 요양보호사들은 돌봄 서비스에 대한 전문 인력으로서의 자신의 직업에 대한 정체성이 높아지면 직업만족감이 높아질 것이고, 이는 안정적인 직업생활의 유지를 통하여 정신건강과 생활만족도 수준도 높아질 것이다. 직업정체성은 나아가 자긍심을 가지고 돌봄 서비스를 수행토록 함으로써 담당업무에 대한 열의와 애착을 갖게 되어 요양서비스의 질적 수준도 높아질 수 있다. 따라서 요양보호사들의 돌봄 서비스의 질적 수준을 제고하기 위해서는 요양보호사들을 대상으로 직업정체성의 효과에 관한 실증적 연구가 먼저 선행되어야 한다.

그러나 요양보호사의 직업정체성의 효과에 대한 연구는 미흡한 편이다. 특히 연구대상인 요양보호사들 중에서 요양병원에 근무하고 있는 요양보호사들을 대상으로, 그리고 그들의 직업정체성에 대해서 이루어진 연구는 찾아보기가 매우 어렵다. 따라서 요양보호사의 직업정체성 정립을 통하여 서비스의 질적 수준을 높이기 위해서는 요양보호사들의 직업정체성, 직업만족, 직업몰입 간의 인과관계에 대해 실증적으로 규명해 볼 필요가 있다. 그런데 이들 변수간의 인과관계는 요양보호사의 자기효능감 수준이나 소득수준과 같은 개인적 특성에 따라 차이가 있을 것으로 추론된다. 따라서 직업정체성이 직업만족 및 직업몰입에 미치는 영향은 개인적 특성에 따라 차이가 있는지에 관해 실증적으로 검증해 볼 필요가 있다.

이러한 맥락에서 이 연구는 요양보호사들의 직업정체성과 직업만족 및 직업몰입 간의 인과관계를 검증해 보고, 이들 인과관계에서 자아효능감 및 소득수준과 같은 개인적 특성의 조절효과가 있는지에 관해 실증적으로 검증해 봄으로써 요양보호사들의 요양서비스 질을 제고시키기 위한 시사점을 제시하는데 연구목적을 두었다.

II. Theoretical Background

1. Definition of Main Concepts

이 연구에서는 직업정체성, 직업만족, 직업몰입 및 자기효능감에 대해서 각각의 개념적 특징을 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

직업정체성(Occupational Identity)은 현재의 직업에 대해서 자신들 스스로가 보유하고 있는 가치이자 직업에 대해서 스스로 느끼는 인식이라 할 수 있기 때문에 스스로의 직업에 대한 확실한 인식은 담당업무를 처리하는데 있어서의 토대가 된다는 측면에서 개념적 특성이 있다[3].

직업정체성은 Hall(1968)이 직업정체성을 다음과 같이 5가

지로 구성요소를 분류함으로써 일반화 되었다. ‘준거로서 전문 조직의 활용’은 소속 조직에서 전문가로서 담당업무를 처리할 때의 판단기준을 소속 조직은 물론이고 동료집단들까지도 포함하는 것을 말한다. ‘서비스에 대한 신념’은 전문인력이 수행하는 일은 조직구성원은 물론이고 당사자 등에게 도움이 되는 행위이기 때문에 전문성을 지닌 인력이 필요하다는 의지이다. ‘자기규제에 대한 신념’은 개인의 업무에 대한 평가나 판단은 외부기관이나 제3자보다는 내부구성원인 동료가 하는 것이 가장 바람직하다는 인식이다. ‘직업에 대한 소명의식’은 자기가 하는 일에 대해서는 외부의 보상에 연연하지 않고서 전문직업인으로서 담당업무에 헌신하고 싶어하는 의지를 말한다. ‘자율성에 대한 신념’은 자신이 하는 일에 대해서는 스스로 결정하고 자신이 최종적인 판단자라고 인식하는 것을 말한다[4].

이 연구에서는 직업정체성에 대한 5가지 구성요소를 반영하여 요양보호사의 직업정체성이란 “요양병원에서의 요양보호사가 전문직업인으로서 요양대상자에 대한 질 높은 서비스의 제공에 대한 신념과 직업에 대한 소명의식이 높고 담당업무의 자율성을 보유하여 요양서비스를 제공하는 일에 대해 헌신하는 직업의식”으로 정의하고자 한다.

직업만족(Occupation Satisfaction)은 직업인 개인으로서 느끼는 현재의 직업에 대해서 인식하고 있는 직업만족은 해당 직업의 사회적 평판, 기여도, 급여수준, 장래성 등과 같은 사회경제적 가치와 하는 일이 자신의 적성에 어느 정도 부합하느냐에 따라서 결정될 수 있다[5]. 하지만 해당 직업의 사회적 평판은 다른 사람에 의해 직업이 평가 받는 것이기 때문에 직업만족의 내용에 포함되서는 안되고 오히려 스스로가 자신의 담당업무에 대한 만족을 의미하는 직무만족을 포함시켜야 한다는 주장도 있다[6]. 하지만 일반적인 직업만족의 개념은 자신 스스로가 현재의 직업에 대해서 개인적으로 느끼는 선호도로써 어디까지나 개인의 주관적인 느낌으로 정의된다. 요양병원에서는 요양보호사에 대한 인적인 의존도가 높기 때문에 요양보호사의 직업에 대한 만족은 요양서비스의 질적 향상은 물론이고 요양보호사의 생활만족에도 영향을 미칠 수 있다는 점에서 중요성이 있다.

직업몰입(job commitment)의 개념에 대해서는 다양하게 사용되고 있지만, 일반적으로 자신의 직업에 대해 심리적으로 동일시하는 개념으로 사용되고 있다. 이러한 직업몰입은 자신의 직업과 관련된 태도이며, 어느 정도 상황요인의 영향을 받지만 그 보다도 개인의 자기 인식에 의해 더 많은 영향을 받으며 조직몰입의 중요한 구성요소라 보고 있다. 따라서 직업몰입은 개인적 특성, 상황요인, 그리고 개인적 특성요인과 상황요인의 상호작용 결과에 의해 결정되는 것이다.

자기효능감이란 “자기효능감이란 “특정의 목표를 달성하는데 있어서 스스로의 능력에 대한 판단과 관련된 개념으로서 개인적인 삶에 영향을 미치는 것들을 개인이 통제가 가능하다는 능력의 믿음을 말한다”[7]. 따라서 자기효능감의 수준이

높으면 자신의 능력에 대해서 스스로가 판단하는 확신이자 신념이기 때문에 자기효능감의 수준이 높게 되면은 자기의 업무에 대해서 적극적인 행동을 보이게 될 것이다. 요양병원의 요양보호사들이 하는 일에 대해서 열중하고 애착과 심리적 일체감 그리고 확신감을 갖게 되면 자기효능감의 수준도 높아져서 요양서비스의 질적 향상과 일을 통한 개인의 삶의 만족 수준도 제고시킬 수 있을 것이다.

2. Precedent Research

지금까지 여타의 분야에서도 직업정체성과 직업만족 그리고 자기효능감 간의 관계에 대한 연구들은 미흡한 편이다. 따라서 여기에서는 그동안 직업정체성과 관련된 연구들 중에서 요양보호사들을 연구대상으로 하여 직업정체성을 주요 변수로 사용한 선행연구들을 살펴보면 다음과 같다.

고병호(2011)는 직업정체성을 조절변수로 사용하여, 요양보호사의 이직의도에 대한 연구에서 직업정체성이 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 조절효과가 있는지를 분석한 결과, 재가노인복지시설 요양보호사의 직업정체성이 이직에 부(-)적임을 보여 주었고, 직업정체성은 직무스트레스와 이직의도에 대한 관계를 조절하고 있는 것으로 나타났다[8]. 박근수·이미림·신희정(2012)의 조직특성과 요양보호사의 직업정체성과의 관계에 대한 연구결과, 재가노인복지시설에서 근무하는 요양보호사들에 대한 조직특성이 직업정체성에 영향을 미치는 것으로 나타났다[9]. 전인숙(2012)은 직업정체성과 관련된 연구에서 독립변수로는 감정노동을 감정노동전략과 감정노동기술을 선정하고 종속변수로는 감정노동기술을 선정하여 요양보호사의 감정노동이 직업정체성에 미치는 영향에 대한 분석결과, 노인요양시설에서 종사하는 요양보호사들의 감정노동전략과 감정노동기술은 대체로 직업정체성과 유의미한 관계를 보여 주었다[10]. 임우현·이창호·박만원(2013)은 직무만족을 매개변수로 사용하여, 직업정체성과 이직의도와와의 관계에 대한 연구결과, 요양보호사의 직업적 정체성이 직무만족과는 정(+)적으로, 이직의도와는 부(-)적으로 관계를 보여 주었다[11]. 남연희·김종철·김영삼·김강수(2014)는 요양보호사의 직업정체성과 기관 내 리더의 임파워링 리더십과 요양보호서비스 질의 관계를 분석한 결과, 장기요양노인시설에서 근무하고 있는 요양보호사들의 직업정체성과 임파워링 리더십은 요양보호서비스와 유의미한 관계를 보여 주었으며, 직업정체성 요인이 임파워링 리더십보다 더 높은 관계를 보여 주었다[12]. 오인근(2014)의 근로조건과 조직풍토가 직업정체성에 미치는 영향에 대한 연구결과, 직업정체성의 영향요인으로는 조직의 명확성, 동료관계, 업무량, 역할보호성으로 나타났다[13]. 이창호(2015)는 직무만족을 매개변수로 하여, 요양보호사의 직업적 정체성과 서비스 질과의 관계에 대한 연구결과, 노인요양시설 요양보호사의 직업적 정체성이 직무만족과 서비스 질에 정(+)적으로 관계를 보여 주었다[14]. 남현주·이현지(2016)는 직업정체성을 매개변수로 사용하여, 직무스트레스

와 슈퍼비전, 소진과의 관계에 대한 분석결과, 시설요양보호사의 직업정체성은 소진 및 슈퍼비전, 그리고 직무스트레스와의 관계에서 매개역할을 하는 것으로 나타났다[15]. 최충석(2016)은 직업정체성을 조절변수로 사용하여, 요양보호사의 감정노동과 이직의도에 대해 분석한 결과, 장기요양노인시설 요양보호사의 감정노동과 이직의도와와의 관계에 있어서 직업정체성이 조절역할을 하는 것으로 나타났다[16]. 이처럼 직업정체성에 관한 선행연구에서는 직업정체성과 관련된 변수로 이직의도와 직무만족 그리고 감정노동, 직무만족 및 서비스 질 등이 가장 많이 연구되어 왔으며, 그 외에도 임파워링 리더십, 직무스트레스, 조직특성, 직무스트레스, 소진 등의 변수들이 직업정체성에 관한 연구에서 많이 논의되었음을 알 수 있다. 따라서 직업정체성과 직업태도 간의 관계에 있어서 개인적 특성을 고려한 연구는 매우 미흡함을 알 수 있다.

III. Study Design

1. Establishing the Analysis Model

요양병원 요양보호사의 직업정체성이 높으면 직업만족을 할 것이고 직무에 대한 몰입도도 높아지고 나아가 자기효능감의 수준도 높아져서 요양서비스의 질도 높아질 것을 예측할 수 있다. 따라서 요양보호사의 직업정체성과 직업몰입은 밀접한 인과관계가 형성될 것으로 추론되며 이들 변수 간의 관계에서 자기효능감이 조절역할을 할 것으로 추론된다. 이러한 추론에 근거하여 이 연구에서는 독립변수로 요양병원 요양보호사의 직업정체성을, 직업정체성에 대한 종속변수로 직업만족을, 그리고 조절변수로 자기효능감을 선정하였다.

2. Setting the Hypothesis

다음은 연구모형을 기초로 하여 직업정체성의 구성요소와 직업만족간의 인과관계와 자기효능감의 조절역할과 관련한 연구가설이다.

- 가설 1. 직업정체성은 직업만족에 미치는 영향은 자기효능감에 따라 차이가 있을 것이다.
- 가설 2. 직업정체성이 직업몰입에 미치는 영향은 자기효능감에 따라 차이가 있을 것이다.
- 가설 3. 직업정체성이 직업만족에 미치는 영향은 소득수준에 따라 차이가 있을 것이다.
- 가설 4. 직업정체성이 직업몰입에 미치는 영향은 소득수준에 따라 차이가 있을 것이다.

3. Measuring the Variables

이 연구에서는 요양병원의 요양보호사들을 대상으로 인구통계학적 특성은 성별, 근무경력, 기관정원, 고용형태 등을 포함하여 7문항, 직업정체성 14문항, 직업만족 4문항, 자기효능

감 5문항으로 총 30문항의 설문지를 구성하였다.

3.1. Occupational Identity

직업정체성에 대한 측정문항들은 고병호(2011)의 연구 [17]에서 직업정체성의 구성요소에 대해서 요양보호사에 맞게 수정하여 사용한 설문문항들을 이 연구의 주제와 관련하여 요양보호사의 직업정체성의 특성을 반영하고 그들의 직업만족과 관련된 변수로 판단되는 자율성에 대한 신념과 직업에 대한 소명의식, 그리고 서비스에 대한 신념을 재구성하여 각각의 변수에 대해서 18문항으로 구성하였다.

자율성에 대한 신념은 현재 하는 일과 관련된 분야에 대한 지식체계는 갖춰져 있음, 서비스 대상자에게 제공하는 양의 정도에 따라서 담당업무에 대한 수행수준을 측정함, 나의 동료들의 기술수준에 대해서 판단할 수 있는 능력이 있음, 내가 해야 하는 일에 대해서는 스스로 결정함, 대부분의 상황에서 내가 하는 일에 대해서는 나의 판단이 최종적으로 생각함 등의 5문항으로 구성하였다. 각 문항에 대해서 응답자들이 평가하도록 하였는데 점수의 합이 높을수록 자율성에 대한 인식수준이 높음을 의미한다. 서비스에 대한 신념은 우리는 외부 사람들이 우리를 평가하는 것보다도 더 서로를 잘 평가할 수 있음, 나의 직업에 대한 사회적 지지도가 낮아진다면 어떠한 경우라도 사회에 부정적인 영향을 미칠 것임, 장기요양기관은 전문인력의 능력에 대한 점검기관으로서의 역할을 하고 있음 등을 포함하여 3문항으로 구성하였다. 각 문항에 대해서 응답자들이 평가하도록 하였는데 점수의 합이 높을수록 서비스에 대한 신념에 대한 인식수준이 높음을 의미한다. 직업에 대한 소명의식은 현재 요양보호사에 대해서 사회적 지지도는 높은 편임, 내가 하는 일에 대한 소명의식의 수준은 높다고 생각함, 나는 요양보호사를 나의 직업으로 선택한 확실한 동기가 있음, 나의 직업정체성에 대한 직업의식이 내면화되어 있음, 나는 요양보호사에 대한 확고한 가치와 윤리의식을 가지고 있음, 나는 요양보호사는 보수보다 자부심이 더 중요하다고 생각함 등을 포함하여 6문항으로 구성하였다. 각 문항에 대해서 응답자들이 평가하도록 하였는데 점수의 합이 높을수록 직업에 대한 소명의식에 대한 인식수준이 높음을 의미한다. 자율성에 대한 신념의 Cronbach's α 값은 .723, 서비스에 대한 신념의 Cronbach's α 값은 .801, 직업에 대한 소명의식의 Cronbach's α 값은 .755로 나타나 신뢰도의 수준은 높은 편이다.

3.2. Occupation Satisfaction

직업만족에 대한 측정문항들은 김금재(2005)의 연구[18]에서 사용한 설문문항들 중 요양보호사의 직업만족에 관한 일반적 만족도 수준을 측정하기 위하여, 나의 직업에 대해서 만족하고 있음, 나는 항상 열심히 일을 함, 현재의 직업을 선택한 것을 후회하지 않음, 나의 일을 좋아함 등의 4문항으로 구성하였다. 각 문항에 대해서 척도로 응답자들이 평가하도록 하였는데 점수의 합이 높을수록 직업만족에 대한 인식수준이 높음을 의미한다. 직업만족에 대하여 Cronbach's α 값은 .781

로 나타나 신뢰도의 수준은 높은 편이다.

3.3. Job Commitment

직업몰입은 요양보호사들이 자신의 직업에 대한 태도로 자신의 직업에 대해 깊은 관심과 가치를 가지고 몰두하는 심리적 상태를 의미한다. 직업몰입에 대한 측정문항들은 자신의 직업을 위해 개인적 희생을 감수할 수 있는 정도, 직업에 대한 열의 정도, 직업에 대한 흥미정도 등 3개 문항으로 측정하였다. 직업몰입에 대하여 Cronbach's α 값은 .762로 나타나 신뢰도의 수준은 높은 편이다.

3.4. Self-Efficacy

자기효능감에 대한 측정문항들은 박종철(2011)의 연구 [19]에서 사용한 설문문항들에 대해서 요양보호사의 직무특성에 맞게 수정하여 다른 동료들보다 일을 더 잘할 수 있음, 나와 관련된 대부분의 일들을 잘 할 수 있음, 나의 목표를 대부분 달성할 수 있음, 난관에 부딪혔을 때 극복할 수 있음, 내가 필요로 하는 것들을 확보할 능력이 있음 등의 5문항으로 구성하였다. 각 문항에 대해서 응답자들이 평가하도록 하였는데 점수의 합이 높을수록 자기효능감에 대한 인식수준이 높음을 의미한다. 자기효능감에 대하여 Cronbach's α 값은 .716으로 나타나 신뢰도의 수준은 높은 편이다.

IV. Empirical Analysis

1. Data Collection

본 연구의 설문대상은 광주광역시 소재의 요양병원 요양보호사들을 대상으로 전체 250부를 배포하여 207부를 회수하였고 회수된 설문지 중 불성실하게 응답한 10부를 제외하고 197부를 분석에 활용하였다.

2. Verifying the Hypothesis

2.1. Occupational Identity and Occupation Satisfaction

요양병원 요양보호사들의 직업정체성과 직업만족 간의 인과관계 분석을 실시한 결과, 표 1에서와 같이 '자율성에 대한 신념'은 경로계수가 0.321, C.R. 5.125, 유의확률 0.000, '서비스에 대한 신념'은 경로계수가 0.240, C.R. 2.922, 유의확률 0.000, '직업에 대한 소명의식'은 경로계수가 0.297, C.R. 3.826, 유의확률 0.000으로 유의미하게 나타나 본 연구의 직업정체성의 하위변수가 직업만족에 유의미한 영향을 미치고 있음을 보여 주었다.

Table 1. Test of causal relationships

hypothesis	B	β	C.R	p	Adoption status
Autonomy→Job satisfaction	.329	.321	5.125	.000** *	○
Service→Job satisfaction	.257	.240	2.922	.000** *	○
Vocation→Job satisfaction	.301	.297	3.826	.000** *	○

*: p<.05 **: p<.01 ***: p<.001

2.2. Occupational Identity and Job Commitment

요양병원 요양보호사들의 직업정체성과 직업몰입 간의 인과관계분석을 실시한 결과, 표 2에서와 같이 ‘자율성에 대한 신념’, ‘서비스에 대한 신념’ 및 ‘직업에 대한 소명의식’은 경로계수가 모두 유의미하게 나타나 본 연구의 직업정체성의 하위변수가 직업몰입에 유의한 영향을 미치고 있음을 보여 주었다.

Table 2. Test of causal relationships

hypothesis	B	β	C.R	p	Adoption status
Autonomy→Job commitment	.311	.292	3.234	.000** *	○
Service→Job commitment	.212	.232	2.593	.001** *	○
Vocation→Job commitment	.323	.302	3.826	.000** *	○

*: p<.05 **: p<.01 ***: p<.001

2.3. Moderating effects of self-efficiency

요양병원 요양보호사의 직업정체성이 직업만족 및 직업몰입에 미치는 영향이 자기효능감에 따라 차이가 있는지를 검증해 보기 위해 자기효능감의 고·저 집단으로 구분하여 조절효과를 검증하였다. 조절효과를 검증하는 방법은 모수차이의 검

Table 3. Moderating effects of self-efficacy

	A group		B group		Label		dif. of parameter	adoption status
	λ	std λ	λ	std λ				
Occupational Identity →Job satisfaction	.399	.389	.301	.287	par_1	par_4	2.437	o
Occupational Identity →Job commitment	.432	.425	.337	.322	par_2	par_5	2.281	o

Table 4. Moderating effects of income

	A group		B group		Label		dif. of parameter	adoption status
	λ	std λ	λ	std λ				
Occupational Identity →Job satisfaction	.276	.330	.239	.288	par_1	par_6	.732	x
Occupational Identity→Job commitment	.402	.396	.316	.293	par_2	par_7	1.514	x

증방법과 χ^2 차이검증에 의한 두 가지 방법이 있는데, 이 연구에서는 모수 차이에 의한 검증방법을 채택하였다. 분석결과 표 3에서와 같이, 자기효능감이 높은 집단(A)의 경우에는 직업정체성이 직업만족도에 미치는 경로계수가 .389이고 자기효능감이 낮은 집단(B)의 경우 경로계수가 .287로 나타났으며, 대응별 모수차이는 2.437로 임계치 1.96보다 많은 것으로 나타났다. 따라서 직업정체성과 직업만족 간의 인과관계에 있어서 자기효능감은 조절효과가 있는 것으로 나타났다.

다음으로 직업정체성이 직업몰입에 미치는 인과경로에 있어서는 자기효능감이 높은 집단(A)의 경우에는 경로계수가 .425이고 자기효능감이 낮은 집단(B)의 경우 경로계수가 .337로 나타났으며, 대응별 모수차이는 2.281로 임계치 1.96보다 많은 것으로 나타났다. 따라서 직업정체성과 직업만족 간의 인과관계에 있어서도 자기효능감은 조절효과가 있는 것으로 나타났다.

2.4. Moderating effects of income

직업정체성과 직업만족 및 직업몰입 간의 인과관계에서 요양보호사들의 소득수준이 조절효과가 있는지에 관한 검증 결과, 표 4.에서 보는 바와 같이 대응별 모수의 차이가 모두 유의하지 않은 것으로 나타나, 소득수준의 조절효과는 존재하지 않는 것으로 나타났다.

V. Conclusion

본 연구는 요양병원 요양보호사의 직업정체성이 높으면 자기효능감의 수준도 높아져서 직업만족을 할 것이고 나아가 요양서비스의 질도 높아질 것으로 추론하여, 요양보호사의 직업

정체성과 직업몰입 간의 인과관계와 이들 변수 간의 관계에서 자기효능감 및 경제적 수준의 조절효과에 대해서 실증분석을 하였다. 분석결과, 본 연구의 직업정체성의 하위변수가 직업만족과 직업몰입에 유의한 영향을 미치고 있음을 보여 주었고, 자기효능감은 이들 변수 간의 관계에 있어서 조절역할을 보여 주었다. 이에 따른 시사점은 다음과 같다.

첫째, 선행연구들에서 보여 지듯이 요양보호사들을 연구대상으로 하여 직업정체성에 관한 선행연구들은 있지만 직업정체성과 직업만족 및 직업몰입 간의 인과관계와 이들 인과관계에 있어서 자기효능감과 경제적 수준과 같은 개인적 특성요인들의 효과에 관한 연구는 찾아보기가 어렵다. 이에 본 연구는 선행연구와는 달리 요양보호사들의 직업정체성, 직업만족 및 직업몰입 간의 인과관계를 요양보호사의 개인적 특성을 고려하여 실증분석을 해 보고, 이를 토대로 시사점을 도출했다는 점에서 의미가 있다.

둘째, 직업정체성이 직업만족에 미치는 영향은 유의미함을 보여 주었다. 본 연구의 직업정체성의 하위변수 중에서는 자율성에 대한 신념이 다른 변수보다도 더 많이 직업만족에 영향을 미침을 알 수 있었다. 따라서 요양병원 요양보호사들이 그들의 직업에 대한 만족을 통해서 확실한 직업의식을 정립해 줄 수 있는 필요성을 시사해 주는 것이다.

셋째, 직업정체성이 직업몰입에 미치는 영향도 유의한 것으로 나타났다. 여기서는 직업에 대한 소명의식이 직업몰입에 미치는 영향이 상대적으로 가장 높은 것으로 나타나, 요양보호사들의 직업몰입을 높이기 위해서는 직업에 대한 소명의식이 상대적으로 더 중요함을 알 수 있다.

넷째, 직업정체성이 직업만족과 직업몰입에 미치는 인과경로에서 요양보호사의 자기효능감과 경제적 수준의 조절효과를 분석한 결과, 자기효능감의 조절효과는 유의한 것으로 나타났다. 즉, 요양보호사의 자기효능감의 수준이 높은 경우에는 낮은 경우보다 요양보호사의 직업정체성이 직업만족과 직업몰입에 더 큰 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 따라서 요양보호사의 직업정체성 정립이 직업만족이나 직업몰입 등 직업태도에 미치는 영향은 요양보호사들의 자기효능감 수준이 매우 중요함을 알 수 있다. 또한 자기효능감의 수준이 낮은 경우에는 직업정체성이 직업만족에 미치는 영향이 유의하지 않는 것으로 나타났는데, 이러한 분석결과는 요양병원 요양보호사들의 자기효능감이 낮을 경우에는 직업정체성을 통한 직업만족이나 직업몰입과 같은 직업태도의 향상을 기대하기 어렵다는 것을 의미한다. 따라서 직업정체성을 직업태도의 조성을 위해서는 요양보호사들의 자기효능감 증진을 위한 대책이 중요하다고 할 것이다.

다섯째, 직업정체성이 직업만족 및 직업몰입에 미치는 인과경로에서 요양보호사의 경제적 수준은 조절효과가 존재하지 않는 것으로 나타났다. 이는 요양보호사의 경제적 수준이 직업정체성 및 직업만족이나 직업몰입 등의 직업태도와 직접적인 관련성이 없음을 의미한다. 즉, 요양보호사의 경제적 수준

에 따라 직업정체성, 직업만족, 그리고 직업몰입 사이의 관계가 크게 다르지 않음을 의미하는 것이다.

본 연구는 요양병원 요양보호사들을 대상으로 하여 직업정체성과 본 연구에서 선정한 변수들에 대한 관계에 대해서 실증연구를 수행하였다. 하지만 특정지역의 요양병원 요양보호사들로 조사대상을 한정하였다는 점에서 연구결과를 일반화하기에는 한계가 있다. 또한 직업정체성의 다섯 가지 구성요소 중 본 연구에서는 직업만족과 관련이 있을 것으로 보이는 변수들만을 선정하였다. 따라서 향후 연구에서는 보다 대표성 있는 표본의 선정과 직업정체성의 모든 구성요소를 포괄하는 연구가 진행될 필요가 있다.

REFERENCES

- [1] Oh, In Geun. "A Study of the Influence of Working Conditions and Organizational Climate on the Professional Identity of Elder Care Workers", *Journal of Welfare for the Aged*, Vol. 63, pp.93-114, 2013.
- [2] Nam, Yeun Hee·Kim, Jong Cheal·Kim, Young Sam Kim·Kim, Kang Su. "Impact on service quality of care-giver job identities", *Civil society & NGO*, Vol. 12, No. 2, pp.229-259, 2014.
- [3] Oh, In Geun. op. cit., 2013.
- [4] Hall, R. H. Professionalization and bureaucratization. *American Sociological review*. vol.33, no.1, 1968.
- [5] Chang, Jin. "The Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment of Korean Professional Athletes", *Graduate School of Sungkyunkwan University*, 2003.
- [6] Kim, Kwang Ja. "A Study of Factors Influencing Job Satisfaction of Workers with Disabilities", *Graduate School of Inje University*, 2011.
- [7] Kim, Mun Sung·Park, Sung Chul. "Determinants and Outcomes of Self-efficacy", *GRI REVIEW*, Vol. 12, No. 2, pp.5-34, 2010.
- [8] Ko, Byung Ho. "A Study of the Care Worker's Intention of Turnover in the Aged Home Care Facility-Moderation Effects of Professional Identity on the Relations between Job Stress and Intention of Turnover-", *Graduate School of Baekseok University*, 2011.
- [9] Park, Keun Soo·Lee, Mi Rim·Shin, Hee Jung. "A Study on the Effect of Social Support on the Relationships between Organizational Characteristics and Professional Identity of Care Provider", *Journal of Welfare for the Aged*, Vol. 57, pp.315-332, 2012.
- [10] Jeon, In Sook. "The Effects of Emotional Labor on Care Workers' Occupational Identity", *Graduate School of Kangnam University*, 2012.

- [11] Im, Woo Hyun·Lee, Chang Ho·Park Man Won. "A Study on the Impact of Occupational Identity on the Turnover intention of Case Managers in nursing homes -the mediation effect of job satisfaction-", *Journal of Welfare for the Aged*, Vol. 60, pp.353-378, 2013.
- [12] Nam, Yeun Hee·Kim, Jong Cheal·Kim, op. cit., 2014.
- [13] Oh, In Geun. op. cit., 2013.
- [14] Lee, Chang Ho. "A Study on the Impact of Occupational Identity on the Quality of Service of Long-Term Care Workers in Nursing Homes -The Mediation Effect of Job Satisfaction-", *Journal of Human Resource Management Research*, Vol. 22, No. 3, pp.1-21, 2015.
- [15] Nam, Hyun Joo·Lee, Hyun Ji. "The impacts of job stress and supervision on burnout among care workers in long-term care facilities : Professional identity as a mediator", *Korean Journal of Gerontological Social Welfare*, Vol. 71, No. 3, pp.9-28, 2016.
- [16] Choi, Chung Seok. "The Influence of Emotional Labor of the Long-term Care Workers on The Turnover Intention: Focused on the Moderating Effect of Occupational Identity", Graduate School of Pusan National University, 2016.
- [17] Ko, Byung Ho. op. cit., 2011.
- [18] Kim, Gum Jae. "A Study on Factors Influencing on the Work and Job Satisfaction of Signlanguage Translation Center employees", Graduate School of Chonbuk University, 2005.
- [19] Park, Jong Chul. "The Effect of Operation Employees' Social Capital on the Self-Efficacy and Job Satisfaction, Organizational Commitment in the Hotel Industry", *Journal of Tourism*, Vol. 5, No. 2, pp.182-206, 2011.

Authors



Hwieso Park received the Ph.D. degrees in Public Administration from Seoul National University, Korea, in 1993, respectively Dr. Park is currently a Professor in the Department of Public Administration & Social Welfare at Chosun

University. He is interested in the Social Welfare Administration, Non-profit Marketing, Social Welfare Policy and Community Social Welfare.