

노인의료복지시설 요양보호사의 자기효능감과 직무만족의 인식에 관한 연구

조우홍[○], 박천규^{*}, 손명동^{*}

[○]광주여자대학교 실버케어학과

e-mail: {csdcj[○], cgpark, godenjoy^{*}}@kwu.ac.kr^{*}

A Study on the Care Giver's Awareness of Self-efficacy and Job Satisfaction at the Elderly Medical Welfare Facilities

Woo-Hong Cho[○], Chun-Gyu Park^{*}, Myeong-Dong Son^{*}

[○]Dept. of Silver Care, Kwangju Women's University

● 요 약 ●

이 연구는 노인의료복지시설 소속 요양보호사들을 대상으로 자기효능감과 직무만족에 대한 요양보호사들의 주관적 인식의 차이를 분석해 보고자 하였다. 분석결과 요양보호사들이 근무하는 노인의료복지시설 유형에 따른 인식의 차이는 없었지만 전체적으로 요양보호사들의 자기효능감과 직무만족의 충족이 노인의료서비스 제공에 있어서 중요하다는 것을 강조하였다. 따라서 노인의료복지시설 소속 요양보호사들이 노인들에게 의료서비스 등을 제공함에 있어서 직무만족과 동시에 지속적으로 높은 수준의 자기효능감을 유지할 수 있도록 하는 인적자원관리전략이 필요함을 시사하였는데 그 의의가 있다.

키워드: 자기효능감(self-efficacy), 자신감(self-confidence), 자기조절효능감(self-regulatory efficacy), 과제난이도 선호(ask-difficulty preference), 직무만족(job satisfaction)

I. 서 론

그동안 조직관리분야에서 인적자원관리의 효율화와 관련하여 핵심적인 연구변수 중의 대표적인 것 중의 하나가 본 연구주제와 관련된 자기효능감과 직무만족이라 할 수 있다.

자기효능감은 인간은 왜 어떠한 행동과 노력을 시도하며, 또 지속하는가를 규명하는 사회인지이론의 핵심적인 구성요소로 발전하였으며, 미국에서는 1980년대 이후 조직행동분야의 주요 연구 주제로 자리 잡고 있다. 국내에서는 1980년대 말 심리학 분야에 소개된 후, 1990년대 말부터 교육학 분야를 필두로 인사관리나 조직관리 분야에서 본격적으로 연구되어져 오고 있다[1]. 이와 마찬가지로 직무만족과 관련한 연구도 조직관리분야에서는 오래 전부터 직무만족의 영향요인, 직무만족의 효과 등에 대한 연구가 오래 전부터 수행되어 왔다.

본 연구는 복지서비스 중 노인의료복지와 관련하여 노인의료복지시설 소속의 요양보호사들이 그들의 요양서비스 제공 활동과 관련하여 심도 있는 자기효능감과 직무만족에 대한 인식수준을 분석할 필요가 있다는 것을 연구의 출발점으로 삼았다.

II. 이론적 배경

2.1. 노인의료복지시설

노인복지법 제31조에서 노인복지시설의 종류를 노인복지시설의 종류는 노인주거복지시설, 노인의료복지시설, 노인여가복지시설, 재가노인복지시설, 노인보호전문기관 등으로 분류하고 있다. 이 중 본 연구와 관련한 노인의료복지시설에 대해 연구를 하였다.

표 1. 노인의료복지시설의 구분(노인복지법 제31조)
Table 1. elderly medical welfare facilities of division

종류	시설	설치 목적	입소(이용) 대상자
노인의료복지시설	노인요양시설	치매·중풍 등 노인성 질환 등으로 심신에 상당한 장애가 발생하여 도움을 필요로 하는 노인을 입소시켜 급식·요양과 그 밖에 일상생활에 필요한 편의를 제공	○ 노인성질환 등으로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자 가. 「노인장기요양보험법」 제15조에 따른 장기요양급여수급자 나. 기초수급권자로서 65세 이상의 자 다. 부양의무자로부터 적절한 부양을 받지 못하는 65세 이상의 자
	노인요양공동생활가정	치매·중풍 등 노인성 질환 등으로 심신에 상당한 장애가 발생하여 도움을 필요로 하는 노인에게 가정과 같은 주거여건과 급식·요양, 그 밖에 일상생활에 필요한 편의를 제공	라. 입소자로부터 입소비용의 전부를 수납하여 운영하는 노인요양 시설 또는 노인요양공동생활가정의 경우는 60세 이상의 자

2.2. 자기효능감

Bandura(1977)는 자아효능감에 대해서 “자아효능감이란 개개인에게 주어진 목표를 달성하기 위해서 필요한 행동절차를 조직화하고 지속적으로 수행해 나갈 수 있는지에 대한 자신의 판단 또는 신념”을 의미한다[2].

2.3. 직무만족

Locke(1976)는 직무만족에 대한 개념정의에서 직무만족을 “담당 직무 또는 직무경험에 대한 평가결과에서 느끼게 되는 유쾌하거나 긍정적인 감정 상태”를 직무만족이라고 한다[3].

III. 실증분석

4.1 변수의 기술적 통계

노인의료복지시설 소속 요양보호사들이 스스로 느끼는 자기효능감과 직무만족에 대한 인식 수준을 파악하기 위한 질문에 대한 결과는 다음과 같다.

자기효능감의 변수 중 자신감에 대한 요인에서는 어려운 일의 발생 시 침착함(M=3.75), 위험상황에 대처의 자신감(M=3.71), 문제 발생 시 처리의 자신감(M=3.65), 업무착수 시 성공예의 자신감(M=3.63) 등의 순으로 나타났다.

자기조절감에 대한 요인에서는 업무처리의 정확성(M=3.83), 어려운 상황의 극복 능력(M=3.81), 어려움 발생 시 지속적인 업무처리 능력(M=3.69), 문제에 대한 정확한 판단 능력(M=3.65) 등의 순으로 나타났다.

과제난이도 선호에 대한 요인에서는 도전적인 일에 대한 흥미(M=3.66), 어려운 일의 도전에 대한 흥미(M=3.60), 쉬운 일보다 어려운 일의 선택(M=3.54), 어려운 일에 대한 선호(M=3.50) 등의 순으로 나타났다.

직무만족에 대한 요인에서는 업무처리에 대한 보람(M=3.73), 업무에 대한 자부심(M=3.70), 업무에 대한 열정(M=3.66), 업무에 대한 만족(M=3.65) 등의 순으로 나타났다.

IV. 결론

지금까지의 논의를 정리하면 요양보호사들이 주관적으로 인식하는 자기효능감과 직무만족 수준이 높을수록 의료복지서비스 제공에 더욱 긍정적인 영향을 미칠 것임을 예측할 수 있다. 따라서 노인의료복지시설 소속 요양보호사들이 노인들에게 의료서비스 등을 제공함에 있어서 직무만족과 동시에 지속적으로 높은 수준의 자기효능감을 유지할 수 있도록 하는 인적자원관리전략이 필요함을 시사하는 결과라 하겠다.

따라서 요양보호사들의 개인적인 차원에서 자기효능감과 직무만족의 수준에 따라 서비스의 질이 다를 수 있다. 즉 요양보호사들의 수준 높은 자기 효능감과 직무만족이 이루어진다면 서비스대상자들과의 원만한 관계형성을 통하여 보다 질 높은 양질의 의료복지서비스의 제공을 기대할 수 있는 것이다. 이러한 측면에서 요양보호사들의 자기효능감과 직무만족의 충족은 노인의료서비스 제공에 있어 중요한 의미를 갖는다고 할 수 있다.

참고문헌

- [1] Moon, Yu Seok. The Influence of Police Officers' Self-efficacy on Their Job Satisfaction and Organizational Commitment, The Korean Journal of Local Government Studies, Vol.13, No.4, p.85, 2009.
- [2] Bandura, A. Self-efficacy: toward a unifying theory behavioral change. sychological Review, Vol.84 , No.2, 191-215, 1977.
- [3] E. A. Locke, "The nature and causes job satisfaction. In M. D. Dunnett(ed)," Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago, Rand McNally, pp.1300-1307, 1976.