
요양보호사의 직무만족에 영향을 미치는 생태체계적 요인에 관한 연구

이은희*, 정보경**

A Study on Eco-systemic Factors that affect the job satisfaction of the care givers who involved in long-term care service center

Eun Hee Lee*, Bo-Kyoung Jung**

요 약 본 연구는 생태체계적 관점 근거하여 요양보호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인들을 파악하여, 요양보호사의 직무만족도 향상을 위한 개입시 도움이 될 수 있는 실증적인 자료를 얻고자 하는 목적으로 이루어졌다. 본 연구의 연구대상자들은 D광역시에서 활동하는 195명의 요양보호사들이다. 분석방법은 빈도 및 백분율, 상관관계, 그리고 위계적 회귀분석을 사용하였다. 연구결과 요양보호사의 직무만족은 요양보호사의 연령, 자아존중감의 정도, 그리고 서비스 이용대상자나 그 가족으로부터 받는 업무에 대한 인정과 그리고 주변사람들로부터 받는 지지의 정도에 따라 유의미하게 영향을 받는 것으로 나타났다. 그러므로 요양보호사의 직무만족을 향상시키기 위해서는 요양보호사에 대한 교육과 함께 클라이언트에 대한 교육도 필요한 것으로 제언하였다.

주제어 : 요양보호사, 생태체계적 요인, 직무만족도

Abstract The purpose of this study is to examine the eco-systemic factors that affect the care givers' job satisfaction, and to attain the real data that is useful for increasing the care givers' job satisfaction. The subjects were 195 care givers who involved in long-term care service center in D city. Collected data were analyzed through frequency, percentage, correlation and hierarchical regression analysis. The results are as follow. The factors that affect the care givers' job satisfaction are the age of care givers, the levels of self-esteem, the respect from client, and the levels of support received from friend. The implication of our findings is that for the purpose of increasing the care givers' job satisfaction, the education programs for the care givers and client are necessary.

Key Words : Care givers, Eco-systemic factors, Job satisfaction

1. 서론

2008년 7월부터 우리나라에서 시행된 노인장기 요양보험제도는 고령이나 노인성 질병 등의 이유로 혼자서 일상생활을 수행하기 어려운 노인 등에게 서비스를 제공하여 노후의 건강증진 및 생활안정과 그 가족의 부담을 덜어 줌으로써 국민의 삶의 질을 향상시키는 것이 그 목적이다[1]. 2011년 4월 30일 현재, 요양보호사 자격증 소

지자는 1,006,897명이나 되며, 요양보호사로 현장에서 활동하고 있는 사람은 243,745명으로 나타났다. 요양보호사는 치매, 중풍 등으로 장기요양 판정을 받은 노인들에게 신체활동 및 일상생활 활동서비스를 제공하는 전문가로서 이들이 제공하는 서비스의 질은 급여대상 노인들의 삶의 질과 직결될 것이다.

직무만족은 근무자가 직무를 수행하는 과정에 지니는 태도, 가치, 신념, 욕구, 정신 등의 정서적 상태를 총칭하

*동국대학교 교수(교신저자)

**동국대학교 사회과학대학원

논문접수: 2012년 9월 10일, 1차 수정을 거쳐, 심사완료: 2012년 10월 20일

는 것이기 때문에, 조직구성원이 그 조직에서 담당하고 있는 직무에 대한 만족여부는 그 조직의 성과와 관련하여 매우 중요한 의미를 갖는다. 즉 자신의 직무에 대한 만족여부에 따라 구성원은 그 조직에 대하여 긍정적 혹은 부정적 태도를 갖게 되며 이러한 태도가 조직의 성과에 영향을 미치기 때문이다[2]. 따라서 요양보호사의 직무만족도는 클라이언트에 대한 서비스의 질과 직결되기 때문에 매우 중요하다. 그런데 한 조사결과에 따르면, 현재 우리나라 요양보호사들의 직무만족도는 매우 낮은 것으로 나타났으며, 낮은 임금수준과 열악한 근무환경으로 인하여 이직을 또한 매우 높은 것으로 나타났다[3].

생태체계적 관점은 개인과 환경 양자사이의 관계성에 초점을 두기 때문에 개인의 대처능력과 환경의 요구 간에 더 나은 일치를 이루려는 사회복지실천의 초점과도 부합되어 사회복지 실천에서 가장 중요한 관점으로 자리 잡고 있다[5]. 따라서 생태체계적 관점은 사회복지사가 실제 서비스를 시작하기 전에 현실세계의 모든 측면에 대한 관심을 가지게 함으로써 사회복지사의 영역을 확대시키고, 그 상황에 적합한 관점, 모델, 방법, 기법을 사용하여 사정할 수 있게 한다. 그러므로 요양보호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인도 어느 한 요인보다는 개인과 환경의 다각적 차원에서 살펴보기 위해서는 생태체계적 관점에 근거한 연구가 유용할 것이다[9].

따라서 본 연구는 생태체계적 관점에 근거하여 요양보호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인들을 파악하여, 요양보호사의 직무만족을 향상시키기 위한 개입 시 도움이 될 수 있는 실증적인 자료를 얻고자 하는 목적으로 이루어졌다.

2. 연구방법

2.1. 연구대상 및 자료수집방법

본 연구의 연구대상자들은 D광역시에서 활동하는 요양보호사들이다. 본 조사는 2011년 2월 7일부터 3월 31일 사이에 이루어졌으며, 자료수집방법은 연구자가 해당시설의 관리자 및 시설장에게 전화 또는 공문발송을 통하여 본 연구의 취지를 설명하고 협조를 요청한 후, 이를 수락한 기관에 직접 방문하여 설문조사를 실시하였다. 이러한 과정을 통해 250부의 설문지를 배부하여 총 236부가 회수되었으며, 그 가운데 무응답이 지나치게 많은 41부를 제외한 195부를 최종 분석하였다.

2.2. 조사도구

본 연구에서 독립변인은 다양한 생태체계적 요인 가운데 개인체계 요인, 가족체계 요인, 사회체계 요인으로 구성되어있다. 먼저 개인체계 요인은 자아존중감으로 구성되어 있으며 자아존중감은 Rogenberg의 자존감 측정도구를 손덕순[5]이 수정 보완하여 사용한 척도를 활용하였다. 각 문항은 Likert 5점 척도에 따라 점수가 높을수록 자아존중감도 높다. 본 척도의 내적 신뢰도는 Cronbach's Alpha의 값이 .68로 신뢰성이 나타났다.

가족체계 요인은 김규수가 개발한 가족 사정도구를 활용하여 이선영[8]이 가족간의 관계를 측정하기 위해 활용한 척도를 사용하였다. 각 문항은 Likert 5점 척도에 따라 점수가 높을수록 가족 간의 관계도 만족스럽다. 본 척도의 내적 신뢰도는 Cronbach's Alpha의 값이 .84로 신뢰성이 높게 나타났다.

사회체계요인은 수혜자체계와 동료체계로 구성되어 있다. 먼저 수혜자체계는 양정인[6]이 서비스를 제공받는 수혜자나 그 주변인이 요양보호사를 대하는 태도를 측정하기 위해 사용한 설문지를 사용하였으며, 각 문항은 Likert 5점 척도에 따라 점수가 높을수록 수혜자들이 요양보호사를 대하는 태도가 긍정적이다. 본 척도의 내적 신뢰도는 Cronbach's Alpha의 값이 .64로 신뢰성이 나타났다. 동료체계는 가족을 제외한 주변 사람들로부터 받는 지지를 알아보기 위해 Whittaker 등에 의해 고안된 척도를 이선영[8]이 수정 보완하여 사용한 것을 활용하였다. 각 문항은 Likert 5점 척도에 따라 점수가 높을수록 주변인들과의 관계가 좋고 지지도 많이 받는 것이다. 본 척도의 내적 신뢰도는 Cronbach's Alpha의 값이 .93으로 신뢰성이 매우 높게 나타났다.

종속변수인 요양보호사의 직무만족을 측정하기 위해서는 Smith, Kendall과 Hunlin[12]에 의해 개발된 JDI(Job Descriptive Index)를 수정 보완하여 배철현[4]이 사용한 설문지를 이용하였다. 직무만족 하위영역은 보수, 동료, 승진 및 진급, 상사의 감독, 근무시설, 업무 그리고 이직의도 등의 7영역으로 구성되어 있으며, 각 문항은 Likert 5점 척도에 따라 점수가 높을수록 직무만족도 높다. 본 척도의 각 하위변인에 대한 내적 신뢰도는 Cronbach's Alpha의 값이 .78에서 .93 사이로 나타나 신뢰성이 높게 나타났다.

2.3. 분석방법

본 연구의 분석을 위해서는 SPSS 19.0 프로그램을 사

〈표 1〉 조사대상자의 일반적 특성

항목	구분	계(%)	항목	구분	계(%)	
연령	20대	9(4.6)	서비스 시설서비스		25(12.8)	
	30대	19(9.7)		유형	제가서비스	145(74.4)
	40대	64(32.8)		시설 및	제가	22(11.3)
	50대	90(46.2)		기타		3(1.5)
	60대 이상	13(6.7)	사회	1년 미만	59(30.3)	
학력	중졸이하	35(17.9)	복지	1~3년 미만	117(60.0)	
	고졸	99(50.8)	근무	3~5년 미만	15(7.7)	
	전문대졸	53(27.2)	경력	5년 이상	4(2.1)	
	대졸이상	8(4.1)	근무	'08/07/01 이전	24(12.3)	
결혼	미혼	19(9.7)	기간	'08/07/01 이후	171(87.7)	
	기혼	168(86.2)	임금	80만원 미만	93(47.7)	
여부	기타	8(4.1)	수준	80~100만원 미만	43(22.1)	
				100~120만원 미만	40(20.5)	
종교	불교	36(18.5)		120~150만원 미만	16(8.2)	
	기독교	62(31.8)		150~200만원 미만	3(1.5)	
	천주교	32(16.4)	고용	정규직	87(44.6)	
	무종교	58(29.7)	형태	계약직	89(45.6)	
	기타	7(3.6)		파트타임	16(8.2)	
자격	1급	188(96.4)		기타	3(1.5)	
	급수	2급	7(3.6)	설립	법인	39(20.0)
근무	6월 미만	26(13.3)	주체	민간	153(78.5)	
	6월~1년 미만	69(35.4)		기타	3(1.5)	
	1~2년 미만	74(37.9)	이직	있음	73(37.4)	
	2년 이상	26(13.3)	경험	없음	122(62.6)	
합계		195(100.0)	합계		195(100.0)	

용하였다. 연구대상자들의 일반적 특성을 알아보기 위해서는 빈도 및 백분율을 산출하였으며, 주요 변수들 간의 관계를 파악하기 위해서는 상관관계분석을 실시하였다. 그리고 생태체계적 요인이 요양보호사의 직무만족에 미치는 영향을 각 단계적으로 비교하기 위해서는 위계적 회귀분석을 실시하였다.

3. 연구결과 및 분석

3.1 인구사회학적 특성

조사대상자들의 일반적인 특성은 <표 1>과 같다. 주요내용을 간단히 살펴보면, 연령은 50대가 46.2%로 가장 많고 60대도 6.7%이다. 학력은 고졸(50.8%)이 가장 많으며 근무기간은 6개월에서 2년 미만이 대다수를 차지한다. 임금은 80만원 미만이 가장 많고 그 다음은 80만원에서 100만원 미만인 것으로 나타났다. 고용상태는 정규직과 계약직이 유사한 비율로 나타났다.

3.2. 주요 변인들 간의 상관관계

회귀분석에 앞서 먼저 연구모형에 투입된 주요 변인들 간의 상관관계검증을 실시하였다. <표 2>에 나타난 바와 같이 요양보호사의 직무만족도와 생태체계 특성 간에는 몇몇 하위영역을 제외하고는 모두 유의미하게 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 각 변인들 간의 상관관계에서 다중공선성의 문제를 의심할 만큼 높은 상관계수는 볼 수 없다. 그리고 분산팽창요인(VIF)의 범위는 1.130~2.191, 공차한계(tolerance)는 .456~.885 사이로 다중공선성이 존재할 가능성은 없는 것으로 나타났다.

3.3 요양보호사의 직무만족에 영향을 미치는 생태체계적 요인

요양보호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 4단계에 걸쳐 위계적 회귀분석을 실시하였다. 이 회귀모델에서는 생태체계적 모델에 근거하여 요양보호사의 인구사회학적 요인을 제일 먼저 투입하고 그 다음은 개인체계요인, 가족체계요인, 그리고 사회체계요인

〈표 2〉 주요변인의 상관관계

변인	직무만족도								생태체계		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
중속	1										
변수	2	보수	.649***								
	3	동료	.707***	.253***							
	4	승진 및 진급	.735***	.589***	.343***						
	5	상사의 감독	.735***	.388***	.647***	.518***					
	6	시설	.775***	.384***	.521***	.542***	.659***				
	7	업무	.752***	.402***	.603***	.522***	.703***	.633***			
	8	전·이직	.568***	.408***	.243***	.291***	.284***	.274***	.429***		
	독립	9	자아체계	.372***	.142*	.357***	.091	.392***	.212**	.372***	.293***
변수	10	가족체계	.291***	-.021	.486***	.000	.317***	.266***	.307***	.104	.629***
	11	사회체계	.454***	.060	.624***	.213**	.448***	.255***	.525***	.135	.421***

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

〈표 3〉 요양보호사의 직무만족도에 영향을 미치는 변수

변 인	모델 I		모델 II		모델III		모델IV		공선선통계량		
	B(β)	p	B(β)	p	B(β)	p	B(β)	p	공차한계	VIF	
일반적 특성											
연령	.016(.263)	.002	.013(.220)	.006	.013(.222)	.005	.012(.201)	.008	.645	1.550	
학력	.009(.030)	.703	.003(.010)	.898	.000(.001)	.988	-.011(-.037)	.618	.683	1.465	
종교(D)	.248(.204)	.004	.185(.152)	.024	.181(.149)	.027	.133(.110)	.091	.875	1.142	
근무기간	.005(.062)	.379	.005(.062)	.359	.005(.062)	.355	.003(.041)	.519	.885	1.130	
임금수준	.006(.219)	.005	.004(.152)	.045	.004(.157)	.039	.002(.073)	.325	.663	1.508	
고용형태(D)	-.159(-.143)	.041	-.184(-.165)	.014	-.169(-.152)	.027	-.124(-.111)	.092	.852	1.173	
생태체계											
개인체계			.318(.299)	.000	.263(.247)	.005	.248(.233)	.006	.526	1.901	
가족체계					.068(.079)	.351	-.080(-.093)	.301	.456	2.191	
사회체계							.383(.359)	.000	.570	1.753	
R	.411		.498		.501		.570				
R ²	.169		.248		.251		.325				
ΔR ²	.169		.079		.003		.074				
Adj R ²	.142		.220		.219		.292				
ΔAdj R ²	.142		.078		-.001		.073				
ΔF(p)	6.371(.000)		19.597(.000)		874(.351)		20.172(.000)				

(D)는 더미변수를 의미함, 종교(0=무, 1=유), 고용형태(0=비정규직 및 파트타임, 1=정규직)

의 순으로 모델에 투입하여 각각의 영향력을 탐색하였다.

우선 1단계에서는 인구사회학적 요인에 해당되는 연령, 교육연한, 종교유무, 근무기간, 임금수준, 고용형태를 투입하였다. 이 변수들은 직무만족을 14.2%설명하였고 이 가운데 ‘연령’(β = .263, p = .002), ‘종교유무’(β = .204, p = .004), ‘임금수준’(β = .219, p = .005), 그리고 ‘고용형태’(β = -.143, p = .041)가 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 변수로 확인되었다. 즉 연령이 높을수록, 종교가 있을수록, 임금수준은 높을수록, 그리고 비정규직 및 파트타임일수록 요양보호사의 직무만족이 높아지는 것을 의미한다.

2단계에서는 1단계의 변수를 통제한 상태에서 개인체계요인에 해당하는 자아존중감의 영향 정도를 검토한 결과, ‘자아존중감’(β = .299, p = .000)은 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 자아존중감이 높을수록 요양보호사의 직무만족이 높아지는 것을 의미한다. 개인체계요인을 추가함으로써 7.8%의 설명력을 더하여 두 번째 모델은 요양보호사의 직무만족을 총 22% 설명하는 것으로 나타났다.

3단계에서는 가족체계요인을 투입한 결과, ‘가족체계’(β = .079, p = .351)는 요양보호사의 직무만족도에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

4단계에서는 사회체계요인을 투입하였는데 그 결과 7.3%의 설명력이 증가하여 모델을 총 29.2% 설명하는 것으로 나타났다. 결과적으로 모든 요인들을 함께 고려할

때 직무만족에 영향을 미치는 요인은 ‘연령’과 ‘개인체계’ 그리고 ‘사회체계’임을 알 수 있다. 즉 ‘연령’은 나이가 많고, ‘개인체계’는 자아존중감이 높으며, ‘사회체계’는 서비스 이용대상자나 그 가족으로부터 인정을 받고 그리고 주변사람들로부터 지지를 많이 받을수록 요양보호사의 직무만족이 높아지는 것을 알 수 있다.

4. 결론 및 제언

본 연구는 생태체계적 관점 근거하여 요양보호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인들을 파악하여, 요양보호사의 직무만족도 향상을 위한 개입 시 도움이 될 수 있는 실증적인 자료를 얻고자 하는 목적으로 이루어졌다.

본 연구과제의 결과를 요약하면 다음과 같다.

요양보호사의 연령과 자아존중감 그리고 사회체계요인이 요양보호사의 직무만족에 통계적으로 유의미하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 나이가 많고, 자아존중감이 높으며, 그리고 서비스이용대상자나 그 가족으로부터 인정을 받고 그리고 주변사람들로부터 지지를 많이 받을수록 직무만족이 높아지는 것을 의미한다. 이러한 연구결과에 근거하여 요양보호사의 직무만족을 향상시키기 위한 실천적 함의를 논의해 보면 다음과 같다.

첫째, 인구사회학적 요인 가운데 연령이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났는데, 이러한 연구결과는 선행연구[6]의 결과와도 일치하는 것이다. 요양보호사에

의해 제공되는 대부분의 서비스가 거동이 불편한 노인들에 대한 목욕수발이나, 화장실보조, 욕창 관리 등이기 때문에 일반적으로 사람들이 다소 꺼리고 힘들어하는 일들이다. 따라서 젊은 사람들보다는 인생의 경험이 풍부한 중년이상의 요양보호사들이 업무에 대한 적응이나 이에 대한 만족도도 높은 것으로 유추해 볼 수 있겠다. 그리고 또 다른 한편으로는 연령이 높은 사람들은 나이 제한으로 인해 타 직종에서의 취업이 힘들기 때문에 낮은 임금과 힘든 근무상황에도 불구하고 젊은 사람들에 비해 상대적으로 직무만족도가 높은 것으로 생각해 볼 수도 있겠다. 본 조사결과에서도 20대-30대 요양보호사는 14.3%에 불과하고 50대가 46.3%로 가장 많았고 60대 이상도 6.7%나 되는 것으로 나타나 요양보호사들의 연령대가 대체적으로 높은 것을 알 수 있다. 그런데 요양보호서비스의 업무특성상 요양보호사의 연령이 너무 높을 경우에는 거동이 불편한 노인들에 대한 관리나 서비스 제공이 힘들고 어려울 수도 있다. 따라서 요양보호사의 고 연령화 현상의 실제적인 원인과 이러한 현상의 장단점에 대한 분석을 통하여 이에 대한 적절한 대처가 필요할 것으로 생각된다.

둘째, 요양보호사의 개인체계요인에 속하는 자아존중감이 직무만족을 설명하는 유의미한 요인으로 나타났는데, 이러한 연구결과는 선행연구 결과들과[10]과도 일치하는 것이다. 따라서 요양보호사들의 자아존중감을 향상시키기 위해서는 요양보호사의 양성교육과 보수교육 과정을 통하여 요양보호사들의 역할이 노인복지의 중요한 한 영역을 담당하고 있다는 것에 대한 인식을 고취시켜 전문직으로서의 자부심과 자긍심을 높일 수 있는 프로그램의 개발과 실시가 필요할 것으로 생각된다.

셋째, 사회체계요인 가운데서는 먼저 수혜자체계에 속하는 서비스 이용대상자나 그 가족들로부터 전문가로서 인정과 존중을 받을수록 요양보호사들의 직무만족이 높고, 그리고 주변사람들로부터 지지를 많이 받을수록 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. 따라서 먼저 서비스 이용대상자나 그 가족들이 요양보호사를 전문직으로 인정하고 이에 맞는 적절한 대우를 할 수 있도록 하기 위해서는 서비스 이용대상자나 그 가족에 대한 교육이 필요할 것이다. 요양보호사들은 서비스 이용대상자나 그 가족들로부터 법적으로 요양보호사에 의해 제공하도록 지정된 서비스 외에 무리한 서비스를 제공하도록 요구받거나, 파출부처럼 잡다한 가사 일을 요구받는 경우가 빈

번한 것으로 나타났으며, 이러한 경우에는 자신들의 직업에 대한 회의와 함께 전문가로서의 직무만족을 전혀 느끼지 못한다고 한다. 요양보호사 표준교재에서는 요양보호사의 업무에 대해 정확히 명시하고 있으나, 실제 서비스 현장에서는 서비스 대상자와 그 가족들이 이를 잘 지키지 않는 문제점이 빈번히 발생하는 것으로 나타났다. 따라서 서비스 대상자들과 그 가족들을 대상으로 요양보호사의 업무에 대한 교육을 실시하여 요양보호사에게 지정된 업무외의 일을 무리하게 요구하는 일이 발생하지 않도록 하는 것이 필요할 것이다.

그리고 사회체계요인 가운데, 주변 친지들로부터 사회적 지지를 많이 받을수록 요양보호사의 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 따라서 주변 친지들로부터의 사회적 지지를 향상시킬 수 있도록 돕는 것이 필요할 것이다. 사회적 지지는 환경으로부터 개인의 안녕과 건강에 기여하는 사회적 힘으로 인식되면서, 사회복지학을 포함한 사회과학 및 보건 분야에서 지속적인 연구가 이루어지고 있다[7]. 고트립[11]은 사회적 지지를 개인의 전체 생활주기와 관련하여 다양한 신체적 정서적 장애로부터 개인을 보호하는 것으로 보았으며, 선행연구들에서도 사회적 지지는 개인의 생활만족도와 삶의 질에 중요한 영향을 미치는 요인으로 밝혀졌다. 그런데 본 연구 결과에서도 사회적 지지는 요양보호사의 직무만족에 유의미하게 영향을 미치는 요인으로 나타남으로써, 사회적 지지의 중요성이 다시금 입증된 셈이다. 따라서 요양보호사의 직무만족을 향상시키는 목적과 함께, 더 나아가 요양보호사의 전반적인 삶의 질 향상을 위해서도 사회적 지지를 향상시킬 수 있는 대책 마련이 필요할 것이다.

마지막으로 본 연구의 한계점을 바탕으로 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 D광역시에서 활동하는 요양보호사들을 대상으로 이루어졌기 때문에 연구결과를 일반화시키는 데는 어려움이 있다. 따라서 추후연구에서는 전국적 규모의 연구가 필요하다고 생각된다.

둘째, 본 연구는 생태체계적 관점에 근거한 연구이지만, 각 체계에 포함되는 다양한 요인들을 모두 포함시켜 조사, 분석하지는 못하였다. 따라서 후속 연구에서는 생태체계를 구성하는 보다 더 다양한 요인들을 독립변인에 포함시켜 이들의 영향을 분석해 볼 필요성이 있다고 생각된다.

참 고 문 헌

[1] 김기태·성명옥·박봉길·이은희·최송식·최희경·박미진(2009). 노인복지론. 공동체

[2] 김병석(2010). “시스템, 리더십 차원의 윤리경영 실천이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향에 관한 실증연구”. 아주대 경영대학원 석사학위논문.

[3] 경향신문 2008년 12월 26일.

[4] 배철현(2009). “노인복지시설종사자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 대한연구”. 동국대학교 사회과학대학원 석사학위논문.

[5] 손덕순(2005). 노인정신건강에 영향을 미치는 생태체계 요인에 관한 연구: 우울감과 심리적 안녕감을 중심으로. 강남대학교 사회사업학과 박사학위논문.

[6] 양정인(2010). “요양보호사의 직무만족에 관한 연구 : 천안·아산지역의 재가 장기요양 서비스제공자를 중심으로”. 순천향대 행정대학원 석사학위논문.

[7] 엄명용(2005). 사회복지실천의 이해. 학지사

[8] 이선영(2004). “생태체계관점에서 본 정신장애인 삶의 질 영향요인연구”. 서울여대 대학원 박사학위논문

[9] 이은희 · 이은미(2012). 결혼이민자 여성의 취업에 영향을 미치는 생태체계적 요인에 관한 연구, 한국산학기술학회논문집, Vol.3(1), 66-72

[10] 이자영(2010). “요양보호사의 직무만족도에 관한 연구 : 경기도 도농복합시를 중심으로”. 서강대 신학대학원 석사학위논문.

[11] Gottlieb, B. H. and Farquason, A (1985). Blueprint for a Curriculum on Social support. social policy, 15(3), 31-34.

[12] Smith, P.C., Kendall,L.M. & Hulin,C.L.(1969). The Measure of Satisfaction in Work and Retirement: A Strategy for the Strategy for Attitudes. Chicago,ILL:Rand McNally Co.

정 보 경



- 2011년 8월: 동국대학교 사회과학대학원 사회복지학과 (사회복지학 석사)
- 2009년 9월~현재 : 중앙직업개발평생교육원 대표
- 관심분야: 노인복지, 청소년복지, 심리상담
- E-mail: jsy1629@hanmail.net

이 은 희



- 1984년 2월 : 부산대학교 사회복지학과(행정학 석사)
- 1997년 2월 : 부산대학교 사회복지학과(행정학 박사)
- 1999 3월~현재 : 동국대학교 사회복지학과 교수
- 관심분야 : 노인복지, 가족
- E-mail :leh@dongguk.ac.kr