

요양병원 요양보호사 이직의도와 관련변인

윤소영*, 서영숙**, 권영채***
인제대학교 사회복지학과*, 동국대학교 간호학과**, 가야대학교 간호학과***

Factors Influencing the Turnover Intention in Long-Term Care Hospital Care Workers

So-Young Yoon*, Young-Sook Seo**, Young-Chae Kwon***

*Graduate School, College of Social Welfare, Inje University

**Professor, Department of Nursing, Dongguk University

***Professor, Department of Nursing, Kaya university

요약 본 연구는 요양병원에 근무하는 요양보호사의 이직 및 예측요인을 파악하고자 시도 되었다. 연구대상자는 K시와 B시에 소재하는 3개 요양병원의 150명이었다. 자료수집을 위한 조사는 구조화된 설문지에 의해 수집되었다. 자료분석은 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 이용하여 t-test, One way -ANOVA와 multiple regression을 분석하였다. 연구 결과 이직과 자기존중감, 직무 만족도 사이에 유의한 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 요양보호사 이직에 영향을 미치는 요인은 조직몰입($\beta = .59, p < .001$), 사회적 지지($\beta = .32, p < .001$)가 이직의도의 40% 설명하였다. 본 연구에 의하면 요양병원에서 이직을 감소시킬 고려한 효율적인 교육프로그램 개발이 요구된다.

주제어: 자아존중, 직무만족, 조직몰입, 이직의도, 요양보호사

Abstract Purpose: This study was to explore the turnover intention and related factors of long-term care for hospital care workers. **Methods:** Data were collected from 150 health care workers by structured questionnaires in three different hospitals at K metropolitan city, Korea. Data was analyzed by using PASW (SPSS) 18.0 program with t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficient, and multiple regressions. **Results:** study shown a negative correlation between turnover intention and self-esteem ($r = .24, p = .004$), job satisfaction ($r = .50, p < .001$), organizational commitment ($r = .59, p < .001$), and social support ($r = .32, p < .001$). Variables of study such as turnover experience, job satisfaction and organizational commitment were revealed 40% of variance in turnover intention. **Conclusion:** study results suggested that, development program is needed which improve the hospital worker's job satisfaction, organizational commitment and reduces turnover intention for long-term hospital care.

Key Words : Self-esteem, Job satisfaction, Organizational commitment, Turnover intention, Care workers

Received 2 September 2014, Revised 26 December 2014
Accepted 20 January 2015
Corresponding Author: Young-Chae Kwon
(Department of Nursing, Kaya University)
Email: nahante55@hanmail.net

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ISSN: 1738-1916

1. 서론

1.1 연구의 필요성

우리나라는 노년층이 빠르게 증가하여, 2010년에는 11.0%인 550만 명에 이르렀으며, 2026년에는 20.8%로 초고령사회에 진입할 것으로 예상된다. 또한 2010년 우리나라의 평균수명은 여성 84.1세, 남성 77.2세로, 전체 평균연령은 80.8세였다[1]. 우리나라의 평균수명은 건강수명에 비해 10년 정도 차이를 보였으며, 이는 고령화에 따라 노인의 건강문제에 관심을 가질 필요가 있다[2].

우리나라 65세 이상 노인은 90.9%가 만성질환을 가지고 있고, 이들 중에서 43.3%가 일상생활 수행 제한을 경험하고 있다[2]. 노인의 일상생활 수행 제한은 신체활동 지원, 가사활동지원, 간병 등의 서비스를 제공받을 수 있다. 이에 정부는 이를 수행할 핵심인력으로 요양보호사를 양성하였으며, 요양시설과 요양병원에서 그 역할을 수행하고 있다[3]. 특히 요양병원은 노인성 만성질환자를 대상으로, 질환의 정도에 따라 필요한 치료, 간호, 재활, 영양과 수발 등의 서비스를 지속적으로 제공하는 병원이다. 요양병원의 인력기준은 입원료 반영 조건으로 환자와 의사의 비율을 35:1로 규정하여, 이를 1등급에서 5등급으로 구분하며, 간호 인력은 4.5:1명을 1등급으로, 정하고 8등급까지 구분하고 있다. 이에 간호조무사는 간호 인력으로 포함시켜 간호사 인력의 3분의 2 범위 내에서는 간호조무사로 간호 인력을 대체 할 수 있다. 이는 요양병원에서 돌보는 입원 대상자 수 대비 필요한 의료 인력의 기준이 낮게 측정된 만큼, 입원 대상자의 직접적인 수발과 관련하여 요양보호사의 필요성이 증가하고 있는 실정이다. 요양보호사의 경우, 법적 배치기준이 마련되어 있지 않고, 근로활동은 간호사나 간호조무사와 달리 의료수가로 포함되지 않은 실정으므로, 적은 요양보호사 인력으로 많은 입원환자를 돌보게 하고 있다[4]. 특히 요양보호사는 노인들과 가장 밀접하게 접촉하면서 직접적으로 제공하는 인력이기 때문에 이들의 가치, 신념, 능력에 의해 서비스의 수준이 결정될 수 있다[3]. 반면, 요양보호사는 8시간 근무제의 취지상실, 비현실적인 요양보호사의 인력기준, 고용불안정과 상대적인 저임금 등의 열악한 근무환경 등으로 높은 이직률 등의 부작용을 초래할 뿐만 아니라 상대적 박탈감과 함께 이직하고자 하는 의도가 높은 실정이다[5]. 요양보호사의 높은 이직은 요양

서비스의 질을 감소시키고, 조직 운영비용 증가와 생산성을 저하시킨다[6]. 이에 요양보호사의 이직과 이직의도에 대한 관심을 기울여야 할 필요가 있다[6]. 우선, 이직의도는 조직의 구성원이 조직을 떠나려는 행위와 이직을 생각하는 등의 이직을 전제로 하는 행위를 모두 포함한다[7]. 이에 조직의 관리자는 이직 자체보다는 이직하고자 하는 의도를 알아보는 것이 무엇보다 중요하다[8]. 이직의도와 관련된 요인을 살펴보면, 자아존중감은 자신의 확신, 능력 등에 대하여 가치를 지각하고 평가하는 중요한 요인으로, 자아존중감이 높을수록 대인관계가 원만하고 직장생활의 적응을 원만하게 할 수 있으므로[8,9], 이직의도의 중요 영향요인으로 볼 수 있다. 직무만족은 자신의 맡은 직무로부터 얻는 즐거움의 정도로[10], 직무만족이 높은 사람은 자신의 직무환경에 대해 만족하면서, 적극적인 태도로 직무를 수행하고, 조직의 생산성을 이끌어낸다[9]. 반면 직무의 만족도가 낮은 사람은 직무에서 주어지는 스트레스에 민감하고, 직무에 대해 이탈하고 싶어지는 등으로 이직의도의 영향요인으로 작용한다[10,11]. 한편 요양보호사의 이직의도는 직무스트레스와 직무만족에 따라 차이가 있는 것으로 보고되고 있어[11], 이에 직무만족은 이직의도에 영향을 미치는 주요요인으로 볼 수 있다. 조직몰입은 조직의 구성원과 조직 간의 관계를 의미하며, 개인은 조직에 충성하고 몰입하는 태도로 조직의 목표달성에 영향을 미친다[10]. 이는 조직의 몰입이 높을수록 결근률과 이직률을 결정하는 요인으로 보고됨에 따라[12] 조직몰입은 이직의도의 영향요인으로 볼 수 있다. 또한 사회적 지지는 개인이 사회적 관계를 통해 다양한 정보를 얻고 지원을 받게 되므로[13], 조직내의 갈등과 이직, 이직의도 등을 감소시킬 수 있는 요인으로 작용한다[14].

최근 요양보호사를 대상으로 한 이직의도의 선행연구를 살펴보면, 인구사회학적 요인[15], 긍정적 정서, 직업의식, 인간관계와 직무스트레스 등의 정서적 요인[15,16]과 직무의 중요성, 기술성, 자율성과 업무의 명확성 등의 직무적 요인[5]과 임금, 교육기회, 교대근무, 의사결정참여 등에 대한 조직적 요인[15], 취업기회와 사회적 지지에 대한 외부환경적 요인[15] 등으로 보고하고 있다. 이들 대부분 연구는 요양보호사의 인구사회학적 요인과 정서적 요인, 직무적 요인, 조직적 요인, 외부환경적 요인을 단면적으로 다룬 연구들로, 이들 변인을 포괄적으로 살

펴볼 필요가 있다. 또한 대부분 노인요양시설 요양보호사를 대상으로 진행된 연구들로, 요양병원 요양보호사들의 이직의도에 대한 연구는 부족한 실정이다. 따라서 요양병원 요양보호사를 대상으로 일반적 특성과 정서적 요인, 직무적 요인과 조직적 요인, 외부환경적 요인 간의 관계를 알아보고, 이들 변인이 이직의도를 설명하는 정도를 파악하는 연구가 필요하다. 요양보호사의 이직은 결국 서비스의 질 저하를 초래하므로, 이에 본 연구는 요양병원 요양보호사의 이직의도를 설명하는 간 변인 간의 관련성을 알아보고, 요양보호사의 이직의도를 감소시킬 수 있는 기초자료를 마련하고자 한다.

1.2 연구목적

본 연구의 목적은 노인장기요양서비스 분야에서도 요양병원 요양보호사의 이직의도를 파악하고, 이직의도에 영향을 주는 중요한 요인을 규명하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이를 파악한다.

둘째, 대상자의 일반적 특성에 따른 임상수행 능력의 차이를 파악한다.

셋째, 대상자의 자아존중감, 직무만족, 조직몰입과 사회적 지지의 정도를 파악한다.

넷째, 대상자의 자아존중감, 직무만족, 조직몰입과 사회적 지지 간의 관계를 파악한다.

다섯째, 대상자의 이직의도와 관련된 영향요인을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 조사대상

본 연구는 K지역의 보건소에 등록된 요양병원 총 49곳 중에서 10곳을 편의표집 하였다.

2.2 조사방법

본 연구는 요양병원 요양보호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

대상자 수는 G*Power 3.1 프로그램을 이용하여 유의

수준 .05, 효과크기 중간(effect size) .15, 요인 통계적 검정력 .95로 산정한 결과, 최소 표본 수는 146명 이상이 요구되었으며, 불충분한 응답수와 탈락율 20%를 고려하여 186명을 편의 표집하였다.

대상자 선정은 해당 병원장에게 본 연구의 취지를 설명하고 허락을 구한 뒤 연구참여자에게 본 연구의 목적과 선정기준, 절차, 연구참여자의 권리, 연구참여의 자율성과 비밀보장에 대하여 설명하였으며, 연구참여에 동의할 경우 연구참여 서면 동의서와 함께 자기보고식 설문 조사를 실시하였다. 본 연구는 자료수집은 2013년 1월 11일~2013년 1월 31일까지 총 186부를 배부하였으며, 161부가 회수되었다. 탈락율 20%를 고려하여 이중 기록과 응답치가 정확하지 않은 11부를 제외한 총 150부를 최종 분석에 이용하였다.

2.3 분석방법

본 연구의 분석방법은 SPSS Win. 18.0 이용하여 통계처리 하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

일반적 특성에 따른 이직의도의 이를 검증하기 위해 one-way ANOVA, t-test, 사후검정은 Scheff'e-test로 분석하였으며, 이직의도와 자아존중감, 직무만족, 조직몰입, 사회적 지지의 정도는 평균과 표준편차로 산출하였다. 대상자의 이직의도와 자아존중감, 직무만족, 조직몰입, 사회적 지지 간의 상관관계는 Pearson correlation coefficients로 분석하였고 이직의도에 미치는 영향요인은 다중회귀분석을 하였다.

2.4 연구도구

2.4.1 이직의도

이직의도는 구성원이 현 조직을 떠나고자 하는 의사를 의미하며, 본 연구에서는 Becker [17]가 개발한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 4문항으로 구성되었으며, '매우 그렇다' 5점에서 '거의 그렇지 않다' 1점까지 5점 Likert로, 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 도구의 개발당시 Cronbach's α 는 .89였고, 본 연구에서는 .77이었다.

2.4.2 자아존중감

자아존중감은 자신을 긍정적으로 수용하고, 가치있는 인간으로 느끼는 것을 의미하며, 본 연구에서는 Rosenberg[18]

가 개발한 Self-Esteem Scale를 [19]이 변안한 도구를 사용하였다. 이 도구는 5개의 긍정 문항과 5개의 부정 문항(역분산)의 총 10문항으로 구성되었으며, ‘거의 그렇지 않다’ 1점에서, ‘항상 그렇다’ 5점까지 5점 Likert로, 점수 범위는 최저 10점에서 최고 50점으로 점수가 높을수록 자아존중감 정도가 높음을 의미한다. 도구의 개발 Cronbach’s α 는 .85였고, 본 연구에서는 .87이었다.

2.4.3 직무만족

직무만족은 조직구성원이 직무 및 조직 내로부터 얻는 즐거움을 의미하며, 본 연구에서 [20]이 개발한 JDI (Job Descriptive Index)를 Lee [21]가 수정보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 직무자체에 관한 만족도 5문항, 지도·감독에 대한 만족도 7문항, 승진기회에 대한 만족도 5문항, 급여에 대한 만족도 5문항, 동료관계에 대한 만족도 5문항의 5의 하위영역으로 총 27문항으로 구성되었다. 점수의 척도는 ‘전혀 아니다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점의 5점 Likert로, 점수의 범위는 27점에서 135점으로, 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 도구 개발 당시의 Cronbach’s α 는 .70이었고, 본 연구에서는 .91이었다.

2.4.4 조직몰입

조직몰입은 근로자가 자신이 속한 조직에 대해 느끼는 충성을 바치며, 조직의 성원으로 남아있으려는 태도를 의미하며, 본 연구에서는 [22]가 개발하고 [23]이 변안한 도구를 사용하였다. 이 도구는 9개의 긍정 문항과 6개의 부정 문항(역분산)의 총 15문항으로 구성되었으며, ‘매우 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지 5점 Likert로, 점수의 범위는 최저 15점에서 최고 75점으로, 점수가 높을수록 조직몰입이 높음을 의미한다. 도구의 개발 당시의 Cronbach’s α 는 .89이었고, 본 연구에서는 .88이었다.

2.4.5 사회적 지지

사회적 지지는 개인이 다른 사람이나 집단, 지역사회 등의 유대관계를 통하여 얻을 수 있는 지지를 의미하며, 본 연구에서는 [15]의 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 3문항으로, ‘거의 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점의 5점 Likert로, 점수의 범위는 최저 3점에서 최고 15점

으로, 점수가 높을수록 사회적 지지가 높음을 의미한다. 개발 당시의 Cronbach’s α 는 .78이었고, 본 연구에서는 .78이었다.

2.4.6 일반적 특성

일반적 특성은 월 평균 급여와 현 근무지 근속기간, 월 평균 급여, 주당근무시간, 하루에 돌보는 대상자 수와 이직경험을 포함하였다. 현 근무지 근속기간은 ‘6개월 미만’, ‘6~12개월 미만’, ‘12개월 이상’으로 구분하였고, 월 평균 급여는 ‘140만원 미만’과 ‘141만원 이상’으로 구분하였고, 주당 근무시간은 주 5일 근무제에 따라 ‘40시간 미만’과 ‘40시간 이상’으로 구분하였다. 하루에 돌보는 대상자 수는 실제로 하루에 돌보는 대상자 수를 표기하도록 하였다.

2.5 윤리적 고려

연구대상자를 윤리적으로 보호하기 위해 연구의 목적을 설명하고 동의를 구한 후 연구에 대한 설명문, 연구동의서를 선정된 요양보호사들에게 배부하였다. 설명문에는 연구내용, 연구목적, 연구자료의 익명성, 사생활 보장 등과 연구과정에서 원치 않을 경우 언제든지 취소할 수 있음을 기술하였고, 설명문을 읽고 연구에 참여하기를 서명한 요양보호사들이 직접 자기기입 방식으로 작성하였으며, 자료의 익명성을 보장하기 위해 밀봉봉투에 봉한 후 수거하였다.

3. 연구결과

3.1 인구사회학적 특성과 이직의도

대상자의 일반적 특성을 분석한 결과, 여성이 100%이었으며, 연령은 ‘40대 이상’가 87.3%로 많이 나타났고 ‘40대 미만’이 12.7%로 나타났다. 최종학력은 ‘고졸 이상’이 64.2%, ‘중졸 이하’가 25.7% 이었으며, 종교는 ‘있다’가 82%, ‘없다’가 18%이었다. 결혼 상태는 ‘배우자 동거’가 80%, ‘배우자 비동거’가 12%로 나타났다. 월 평균급여는 ‘140만원 미만’이 30.7%, ‘140만원 이상’이 69.3%, 현 근무지 근속기간은 ‘6개월~12개월’이 38%, ‘12개월 이상’이 36.7%로 나타났으며, 주당근무시간은 ‘40시간 이상’이 65.3%이었다. 하루동안 돌보는 환자수는 ‘11명~20명’이

52.7%로, 이직경험은 ‘있다’가 54%로 나타났다.

일반적 특성에 따른 이직의도의 차이는 학력, 월 평균 급여, 현 근무지 근속기간, 주당근무시간, 하루에 돌보는 환자수와 이직경험이 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 이에 따른 각 변인의 사후검정 결과는 학력은 ‘고졸’이 ‘중졸’보다, 월 평균급여는 140만원 미만’이 ‘141만원 이상’보다, 현 근무지 근속기간은 ‘6개월 미만’이 ‘12개월~36개월’ 보다, 주당근무시간은 ‘40시간 이상’이 ‘40시간 미

만’보다, 이직경험이 ‘있다’가 ‘없다’보다 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

3.2 이직의도와 자아존중감, 직무만족, 조직몰입, 사회적 지지의 정도

대상자의 이직의도는 2.75점, 자아존중감은 2.85점, 직무만족은 3.01점, 조직몰입은 3.36점, 사회적 지지는 3.07점으로 나타났다<Table 2>.

<Table 1> Differences in Turnover Intention according to Characteristics of Participants (N=150)

Variables	Categories	N (%)	Turnover intention	
			Mean ± SD	F/t (p)
Age (year)	≤ 40	19 (12.7)	3.23 ± 0.32	10.67
	>41	131 (87.3)	2.69 ± 0.64	(.001)
Gender	Female	150 (100)		
Education	≤ Middle	38 (25.7)	2.72 ± 0.68	0.22
	≥ High	95 (68.9)	2.78 ± 0.69	(.640)
Religion	Have	123 (82.0)	2.76 ± 0.66	0.52
	Have not	27 (18.0)	2.73 ± 0.77	(.820)
Marital status	Married	120 (80.0)	2.74 ± 0.70	0.26
	Single	30 (20.0)	2.81 ± 0.63	(.670)
Monthly income (10,000 won)	≤ 140	46 (30.7)	2.85 ± 0.69	5.64
	>141	104 (69.3)	2.57 ± 0.64	(.021)
Employment period at current work (month)†	≤ 6 ^a	38 (25.3)	2.97 ± 0.78	3.58
	6-12 ^b	57 (38.0)	2.79 ± 0.71	(.030)
	>12 ^c	55 (36.7)	2.59 ± 0.56	a<c
Work week (hour)	≤ 40	52 (34.7)	2.64 ± 0.64	10.81
	>40	98 (65.3)	2.84 ± 0.70	(.001)
Number of patients per day caring	≤ 10	25 (16.7)	2.59 ± 0.71	
	11-20	79 (52.7)	2.68 ± 0.71	3.72
	21-30	46 (36.6)	2.98 ± 0.57	(.025)
Turnover experience	Yes	81 (54.0)	2.90 ± 0.70	3.78
	No	69 (46.0)	2.60 ± 0.67	(.025)

† Scheffé test

<Table 2> Description of Study Variables

(N=150)

Variables	Mean ± SD
Turnover intention	2.75±0.68
Self-esteem	2.85±0.31
Job satisfaction	3.01±0.53
Organizational commitment	3.36±0.49
Social support	3.07±0.80

3.3 이직의도와 제 변수 간의 관계

대상자의 이직의도는 자아존중감($r=.24, p<.001$), 직무만족($r=.50, p<.001$), 조직몰입($r=.59, p<.001$)와 사회적 지지($r=.32, p<.001$)와 통계적으로 유의한 음의 상관관계가 있었으며, 자아존중감은 직무만족($r=.17, p=.034$), 사회적 지지($r=.16, p=.048$)와 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 나타났으며, 직무만족은 조직몰입($r=.61, p<.001$)와 사회적 지지($r=.59, p<.001$)와 조직몰입은 사회적 지지($r=.42, p<.001$)와 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 나타났다<Table 3>.

3.4 이직의도에 영향을 미치는 요인

대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 위계적 다중회귀분석을 실시하였다. 회귀분석의 기본가정을 확인한 결과 잔차의 분포는 정규성을 만족하였고, 독립변인 간의 상관관계 계수는 .80이상인 변수가 없어 변수들 간의 독립성이 확인되었으며, 공차한계(tolerance)가 0.89이상이고, 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF)는 10 이하로 나타나 다중공선성의 문제가 없음을 확인하였다.

모델 I에서는 현 근무지 근무기간, 주당 근무시간, 이

<Table 3> Correlation between Variables

(N=150)

Variables	Self-esteem	Job satisfaction	Organizational commitment	Social support
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Turnover intention	-.24 (.004)	-.50 (.001)	-.59 (.001)	-.32 (.001)
Self-esteem		.17 (.034)	.16 (.056)	.16 (.048)
Job satisfaction			.61 (.001)	.59 (.001)
Organizational commitment				.42 (.001)

p <.001

<Table 4> Predictors of Turnover Intention

(N=150)

Variables	Model I			Model II		
	β	t	p	β	t	p
Constant		6.25	<.001		9.37	<.001
Age (year)	.09	1.16	.247	.06	0.92	.358
Monthly income	.15	1.92	.057	.06	0.84	.405
Employment period at current work (month)	.19	2.50	.013	.10	1.47	.145
Work week (hour)	.16	2.04	.043	.04	0.52	.601
Turnover experience	.18	2.28	.024	.13	1.99	.048
Number of patients per day caring	.13	1.67	.106	.10	1.48	.141
Self-esteem				.09	1.38	.169
Job satisfaction				.20	2.06	.042
Organizational commitment				.39	4.67	<.001
Social support				.01	.068	.946
R ²		.18			.44	
Adj. R ²		.14			.40	
F (p)		5.16(<.001)			10.87(<.001)	

p <.001

직경험이 통계적으로 유의하게 나타났으며, 14%의 설명력($F=5.16, p<.001$)을 보였으나 위계적 회귀분석으로 추가 투입한 모델Ⅱ에서는 26% 증가하여 이들 변인은 대상자의 이직의도를 40% 설명하는 것으로 나타났다($F=10.87, p<.001$).

4. 논의

노인인가가 증가함에 따라 노인요양병원이 급증하는 현 상황에서[24], 노인요양병원 요양보호사는 노인들과 가장 밀접하게 접촉하면서 직접케어를 제공하는데 큰 역할을 하게 된다[3].

대상자의 의직의도에 영향을 미치는 변인 중 이직경험이었는데, 이러한 결과는 간호사를 대상으로 한 [24]의 결과와 일치하였다. 이직의도는 조직의 구성원이 현 조직을 떠나고자 하는 의도로 이직에 대한 강력한 예측변인으로 보고되어왔다[26]. 이직경험은 조직의 구성원이 조직을 떠났던 경험으로, 이직을 쉽게 받아들일 수 있다고 사료된다.

대상자의 이직의도에 영향을 미치는 변인 중 직무만족이었는데, 이는 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮아진다고 것을 의미한다. 이러한 결과는 선행연구[11,27]와 일치하였는데, 직무만족은 자신의 일에 대한 즐거움으로, 긍지와 보람을 느끼므로, 지속적인 근로를 결정하는데 [10] 주요요인으로 볼 수 있다. 따라서 요양보호사의 이직의도를 감소시키기 위해서는 직무에 대한 만족감을 향상시키는 것이 무엇보다 중요하다.

한편, 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 변인 중 자아존중감은 관련성이 없는 것으로 나타났는데, 이는 여러 선행연구[9,24]의 결과와 차이가 있었고, 전문직관과 행복지수가 높아지면 의직의도가 낮아진 것으로 나타난 선행연구[28]와는 차이가 있었다. 이러한 차이는 본 연구의 대상자가 '40대 이상'이 87.3%로, 연령에 따른 차이로 생각되며, 이에 대한 반복연구가 필요하다고 본다. 또한 [24]에 의하면 노인요양병원에서 근무하는 간호인력들은 노인요양병원이 지루하고 배울것이 없으며, 자신의 능력이 부족하다는 편견으로 인해 사기가 저하되고 의기소침해지며, 스스로도 부끄러워하고 있어, 본 연구대상자도 스스로의 가치를 올바르게 평가하지 못하는 것으로 사료

된다. 자아존중감은 자기자신을 가치있고 유능하다고 믿는 정도를 의미하며[8], 자아존중감에 따라 대인관계가 원만하고, 보람된 삶을 영위하려고 노력한다[3]. 그러므로 요양보호사의 자아존중감은 직접케어를 제공하는데 서비스의 수준이 결정될 수 있다. 특히 자아존중감은 성공이나 실패의 경험, 타인과의 상호작용과 사회적 학습 등을 통해 확립되므로[29], 자신의 직업을 통해 성취감을 높일 수 있는 중재가 개발되었으면 한다.

대상자의 이직의도에 영향을 미치는 변인 중 조직몰입이었는데, 이는 조직몰입이 높을수록 이직의도가 낮아짐을 의미한다. 이러한 결과는 사회복지사를 대상으로 한 조직몰입과 이직의도의 관련성이 높다고 보고한 [30]의 결과와 일치하였다. 이러한 결과에서 연구대상자별로 차이가 없었으나 요양보호사를 대상으로 많은 연구와 반복연구가 필요하다고 사료된다. 한편 조직몰입은 조직구성원이 조직의 목표와 가치를 수용하고, 조직에 충성하고 동일시하면서 조직에 적극적으로 참여하는 것을 의미하며, 결국 조직몰입이 낮은 경우는 결근하거나 이직을 하는 변인으로[12] 볼 수 있다. 이에 요양보호사가 조직에 몰입할 수 있도록 도와주는 중재를 통해 요양보호사의 이직의도를 줄일 수 있을 것이다.

이상의 결과를 통해 요양보호사의 이직의도에 영향을 미치는 변인으로 이직경험, 직무만족과 조직몰입 요인이 영향을 미치는 주요변인으로 파악되었다. 따라서 요양보호사의 이직의도를 감소시킬 수 있는 보다 체계적이고 구체적인 프로그램 개발에 기초자료로 활용될 것을 기대한다. 그러나 본 연구에서는 일반적 특성과 직무적 요인의 변수만 설명하였으나 소진, 소진탄력성 등의 기타변수를 고려하지 않은 점과 일부 도시의 요양보호사를 대상으로 편의표집하여 조사하였으므로 결과에 대한 해석과 일반화에 제한점이 있다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 요양보호사의 이직의도에 미치는 영향요인을 파악함으로써 요양병원 요양보호사 인적관리 프로그램 개발을 위한 기초자료를 제시하고자 시도되었다. 요양보호사의 이직과 자아존중감, 직무만족도 사이에 유의한 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 요양보

호사의 이직의도를 유의하게 설명하는 요인은 이직경험, 직무만족과 조직몰입 등으로 이직의도를 51% 설명하였다. 이상의 결과에서 이직경험이 없을수록, 직무만족이 높을수록, 직무몰입 높을수록 이직의도가 유의하게 낮아진다는 것을 알 수 있었다. 이에 요양병원 요양보호사의 이직의도를 낮출 수 있는 프로그램을 개발 할 필요가 있다.

References

- [1] Statistics Korea, 2010.
- [2] Korea Institute for Health and Social Affairs, 2013.
- [3] Lee, B. R, A study of the influence of social support on the job satisfaction of care workers, *Health and Social Welfare Review*, 32(4), 123-150, 2012.
- [4] Health Insurance Service, www.nhic.or.kr/nuiterm.611d0884858d73f46e20bbb5b.
- [5] Jang, J. W, A study on the job stress, job satisfaction and turnover intention of care workers, Unpublished master's thesis, Sogang University, Seoul, 2010.
- [6] Lee, E. M, The study of the factors affecting the job movement intention of social workers: Based on the Chungnam province, Unpublished master's thesis, Kongju National University, Cheonan, 2008.
- [7] Wright, T. A, Bonett, D. G, Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover, *Journal of Management*, 33, 141-160, 2007.
- [8] Kang, Y. S, Choi, Y. J, Park, D. L, Kim, I. J, A study on nurses' self-leadership, self-esteem, and organizational effectiveness, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(2), 143-151, 2010 .
- [9] Yu, H. S, A study on self-esteem and turnover intention of new nurses, Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul, 2011.
- [10] Yu, T. Y, *Industrial and organization psychology*, Sigma Press, 2009.
- [11] Heo, A, Thesis on nurses' work-related stress, job satisfaction charater types and intention of job change, Unpublished master's thesis, Yeongnam University, Kyungsang buk-Do, 2011.
- [12] Yoon, J. A, Lee, H. J, Internal marketing, job stress, organizational commitment and turnover intention in nursing organization, *Journal Korean Academy Nursing Administration*, 13(3), 293-301, 2007.
- [13] Collins, S, Statutory social workers: Stress, job satisfaction, coping, social support and individual differences, *British Journal of Social Work*, 38, 1173-1193, 2008.
- [14] Stetze, T. A, Stetz, M. C, Bliese, P. D, The importance of self-efficacy in the moderating effects of social support on stressor-strain relationship, *Work and Stress*, 20(1), 49-59, 2006.
- [15] Kim, R. M, A study on the determinants of intent to leave among care workers in long-term care center, Unpublished master's thesis, University of Seoul, Seoul, 2010.
- [16] Lee, J. H, Effects of professionalism and job stress on turnover intention in care helpers, Unpublished master's thesis, HanYang University, Seoul, 2011.
- [17] Becker, T. E, Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making, *Academy of Management Journal*, 35(1), 232-244, 1992.
- [18] Rosenberg, M, *Society and the adolescent self-image*, Princeton: Princeton University Press, 1965.
- [19] Jon, B. J, Self-esteem: A test of its measurability, *Yonsei Journal*, 11(1), 107-130, 1974.
- [20] Smith, P. C, Kendall, L. M, Hulin, C. L, *The measurement of satisfaction in work and retirement*, Chicago: Rand McNally, 1969.
- [21] Lee, H. J, A study on the determinants of job satisfaction of social workers in social service agencies for the elderly, *Stress Research*, 16(4), 317-324, 2008.
- [22] Mowday, R. T, Streers, R. M, Porter, L. W, *The managemant of organizational commitment*, *Vocational Behavior*, 14, 224-247, 1979.

- [23] Kim, K. J, An empirical study on the turnover decision process model, Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul, 1986.
- [24] Kim, H. J, Lee, H. R, Choi, S. O, Resilience to burnout, self-esteem and turnover intention of nurses in long-term care hospitals, Journal of Korean Gerontological Nursing, 15(3), 218-226, 2013.
- [25] Park, S. M, Park, O. I, Moon, H, The effect of the emotional intelligence on the relationship between emotional labor and turnover intention of the general hospital nurses, 33(3), Health and Social Welfare Review, 540-564, 2013.
- [26] Kim, M. R, Influential factors on turnover intention of nurses: The effect of nurses's organizational commitment and carrer commitment to turnover intention, Journal Korean Academy Nursing Administration, 13(3), 335-344, 2007.
- [27] Lee, S. H, Impact on the job satisfaction of the turnover of caregivers with disabilities, Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul, 2013.
- [28] Nam, M. H, Kwon, Y. C, The relationship between better life index, nursing performance and intents to leave among hospital nurses, The Society of Digital & Management, 10(9), 417-427, 2012.
- [29] Park, I. S, The effects of group art therapy on depression& self-esteem of children in welfare facilities, Korean Journal of Arts Therapy, 16(1), 29-42, 2006.
- [30] Kim, R. M, Study on the determinants of intent to leave among care works in long-term care center, Unpublished master's thesis, University of Seoul, 2010.

윤 소 영(Yoon, So Young)



- 2013년 8월 : 인제대학교 대학원 사회복지학과(사회복지실천학 석사)
- 2011년 6월 ~ 현재 : 간호학원 원장
- 관심분야 : 노인복지, 노인간호
- E-Mail : syyun1508@hanmail.net

서 영 숙(Seo, Young sook)



- 2011년 8월 : 대구가톨릭대학교 간호대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2014년 3월 ~ 현재 : 동국대학교 강의전담
- 관심분야 : 간호관리, 노인간호
- E-Mail : seo1657@naver.com

권 영 채(Kwon, Young Chae)



- 2012년 2월 : 인제대학교 대학원 보건행정학과 (보건행정학 박사).
- 2013년 9월 ~ 현재 부산대학교 일문대학원 간호학과 박사과정
- 2012년 10월 ~ 현재 : 가야대학교 조교수
- 관심분야 : 보건행정, 호스피스, 노인 간호

· E-Mail : nahante55@hanmai.net