

요양보호사의 직무자율성이 혁신행동에 미치는 영향

김윤재 (한영신학대학교 교수)*

남궁선 (한영신학대학교 교수)**

박스잔 (한영신학대학교 박사과정)***

국 문 초 록

본 연구는 요양보호사의 직무자율성에 대한 인식 확산 및 고령화가 급격히 증가되는 시점에서 요양보호사를 대상으로 직무자율성과 혁신행동의 관계를 규명하고자 하였다. 이에 서울지역에서 근무하는 요양보호사를 대상으로 직무자율성과 인구통계학적 특성 요인들이 혁신행동에 영향을 미치는 요인들을 분석하였다.

분석 결과 직무자율성, 작업스케줄, 의사결정, 방법론, 연령, 학력, 시설유형, 시설규모, 직급 등이 혁신행동에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 요양보호사는 조직 환경에서 직무에 대한 자율성이 많이 부여될수록, 조직풍토가 새로운 아이디어를 지양하는 분위기일수록 그리고 요양보호사에게 직무자율성이 많이 부여될수록 혁신행동에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 이를 바탕으로 시설장은 요양보호사들이 보다 새로운 아이디어를 제시할 수 있는 조직풍토를 제공하는 한편, 요양보호사들의 직무자율성 향상을 위한 경영전략 및 개발이 요구되어진다.

핵심주제어: 요양보호사, 직무자율성, 혁신행동

1. 서론

보건복지부의 2014년 노인장기요양통계연보 자료에 의하면 노년부양비가 17.3%로 10년 전(2004년) 12.1%에 비해 5.2%가 증가하였고, 인구의 노령화 지수는 88.7%로 10년 전(2004년)의 44.1%에 비해 44.6%가 증가하였다. 또한 2017년에 이르면 노령화 지수가 104.1%는 고령인구가 유소년인구를 초과할 것으로 예상되고 있다.

점차 고령화 시대로 노인인구가 늘어감에 따라 노인장기요양시설은 확대되어가고 있다. 이에 노인을 위한 요양보호서비스현장의 중심에서 요양보호사의 역할은 노인의 삶에 매우 중요한 위치에 있다. 노인요양시설을 이용한 노인에게 있어 요양보호사는 가족의 보호역할과 부양을 보충하고 보완하는 역할로 요양보호사의 직업적인 전문성이 매우 필요하다. 그러므로 요양보호사는 노인장기요양 시설이란 특수한 조직에서 직무의 자율성을 내포한 혁신행동과 같은 직업의식이 매우 필요하다고 볼 수 있다.

요양보호사의 혁신행동은 직무자율성을 포함하는 조직 내의 혁신풍토가 중요함을 나타내며, 이러한 혁신행동은 조직의 목표를 달성하기 위해 발생된 문제의식을 새로운 아이디어의 생성 또는 외부의 아이디어를 문제 상황에 적극적으로 반영

하여 해결함은 물론이고 이러한 행동을 조직 내부에 확산시키는 모든 일련의 과정이라 할 수 있을 것이다.

한편, 불확실성과 복잡성이 증가하는 글로벌경영 환경하에서 지속적이고 창조적인 혁신만이 조직의 생존과 지속가능한 성장을 가능하게 한다는 인식이 폭넓게 받아들여지면서 요양보호사 개인의 혁신행동을 촉진하기 위한 선행요인으로 조직의 혁신풍토를 제시하였다. 혁신풍토가 혁신행동에 미치는 영향을 분석한 결과, 조직혁신풍토 수준은 혁신행동에 긍정(+적인 영향을 미치는 것으로 나타났는데 조직혁신풍토 수준을 높이기 위한 또 다른 방법은 혁신을 위해 필요한 자원을 갖출 필요가 있으며, 구성원들이 창의적 아이디어를 추구하는데 필요한 적절한 시간을 제공해 줄 필요가 있다(Park, 2015).

이러한 점에서 볼 때 노인장기요양기관의 조직혁신풍토가 기관의 목표를 달성하기 위한 대외적 요소라고 한다면, 요양보호사는 서비스의 질을 높일 수 있는 대내적 요소라 할 수 있다. 결국 요양보호사의 직무에 대한 자율성과 혁신행동이 노인에게 전달되며, 궁극적으로 요양보호서비스의 질적 수준에 영향을 미치게 되므로 요양보호사의 직무자율성과 혁신행동은 조직의 혁신풍토 못지않게 중요한 요인이다.

따라서 노인장기요양시설의 조직혁신풍토와 요양보호사의 직무자율성 및 혁신행동과의 관계를 밝히는 일은 질 높은 요

* 제1저자, 한영신학대학교 사회복지학과 교수, kyounjae@hanmail.net

** 교신저자, 한영신학대학교 사회복지학과 교수, sunnk21@hanmail.net

*** 공동저자, 한영신학대학교 사회복지학과 박사과정, psujan1101@hanmail.net

· 투고일: 2016-05-18 · 수정일: 2016-06-27 · 게재확정일: 2016-06-28

양보호서비스 제공에 중요한 시사점을 제공해준다고 할 수 있다. 그러나 아직 노인장기요양기관의 조직혁신공도와 요양보호사의 직무자율성 및 혁신행동과의 관계연구는 매우 부족한 실정이며, 실증연구 자료 또한 미비한 상태에 있다.

본 연구는 노인장기요양기관 운영 구성원인 시설장 및 요양보호사들을 대상으로 혁신행동에 대해 스스로 어떻게 평가하고 있는지를 살펴보고, 이에 영향을 미치는 요인이 무엇인지 살펴보고자 한다. 이를 통하여 시설장 및 요양보호사들은 직무자율성 및 혁신행동에 대한 자기평가를 긍정적 효과가 나타날 수 있도록 향상시킬 수 있는 다양한 방안을 모색할 수 있을 것으로 기대한다.

II. 이론적 배경

2.1 요양보호사의 역할과 기본원칙

요양보호사란 고령이나 노인성 질병 등의 사유로 일상생활을 혼자서 수행하기 어려운 노인 등에게 신체활동 지원 등 양질의 요양보호서비스를 제공하는 업무를 수행하는 자로서 국가공인 요양보호사 자격을 취득한 요양보호전문가를 말한다. 즉, 노인의 신체를 돌보는 업무와 식사, 배설, 목욕, 이동, 청소, 세탁, 외출 돕기 등의 일상 업무 보조와 생활 상담을 지원하며 이러한 서비스를 하는 요양보호사의 주요한 역할은 정보 전달자 역할, 관찰자 역할, 숙련된 수발자 역할, 말벗과 상담자 역할, 동기 유발자 역할, 옹호자 역할이 있다.

요양보호서비스 제공 시 기본원칙은 대상자 개인의 삶을 존중하며 특별히 싫어하는 행동은 피하고 대상자의 능력을 최대한 활용하면서, 대상자가 동의한 경우 서비스를 제공하도록 하고, 비밀을 누설하여서는 안 되는 원칙 등이 있다(보건복지부 요양보호사 표준교재, 2014).

2.2 혁신행동

Song(2005)는 개인이 문제와 변화의 필요성을 인식하고 변화의 과정을 주도하는 것을 먼저 가정하여 문제가 파악되면 혁신행동으로 본인의 노력 또는 후원자의 도움을 받아 현재 상황을 바꾸자고 하며, 필요에 따라서 이에 대한 지지자를 규합하여 아이디어를 실천하는 것으로 혁신행동을 설명하였다. 즉 혁신행동은 문제를 인식하고 아이디어를 창출하며, 개발하고 수용하며 결국엔 그 아이디어를 실천하고 확산의 과정을 거친다고 하였다.

혁신행동 관련 선행연구를 살펴본 결과 Scott & Bruce(1994)의 연구모형은 리더십, 작업집단 관계, 구성원의 문제해결 유형 및 혁신분위기를 구성원의 혁신행동을 결정하는 선행요인으로 제시하고, 연구개발부서 172명을 대상으로 가설을 검증하였다.

West & Farr(1990)의 연구에 의하면 혁신행동은 적용하는 관련 단위에 새로운 것인 아이디어, 절차, 제품을 역할이나 집단 및 조직 내에 의도적으로 도입하고 적용하는 것이며, 역할 수행성과와 집단 및 전사회의 성과를 유의미하게 높여주기

위해 설계되는 것이라고 광범위하게 정의하고 있다.

그 밖에 혁신행동의 개념에 대한 학자들의 견해를 <표 1>과 같이 정리하였다.

<표 1> 혁신행동의 개념

연구자	혁신행동의 개념
Van de Ven (1986)	혁신행동은 새로운 아이디어나 행동을 제안하기 위해서 노력하고 있는 정도와 그 실천방안을 도출하는 정도와 같이 얼마만큼 혁신의 과정에 스스로 참여하고 있는가를 나타낸다.
Kanter (1988)	혁신에 대한 몰입 증진시키기 위한 방안으로 의사결정에서 혁신을 위한 별도의 보상, 중립원 참여, 사전교육, 부서 간 장벽완화와 커뮤니케이션의 활성화, CEO의 혁신에 대한 지속적인 개입과 참여, 새로운 아이디어를 과감하게 실천할 수 있는 조직분위기 조성, 비용절감 접근과 위험수용 접근, 정보와 아이디어를 공유하는 풍토 등을 제시한다.
Park & Han (1999)	조직 내부에서 그리고 외부와의 커뮤니케이션이 많을수록 팀 구성원의 혁신성고가 높아진다고 보았다.
Lee (1999)	구성원 사이에 개방적 의사소통, 지원, 원만한 대인관계를 유지하는 등 구성원간 교환 관계의 질이 높다고 지각하는 사람일수록 혁신행동을 많이 한다.
Shin (1997)	조직 또는 집단의 역할 수행에 이익을 위한 의도적 창조, 직무 역할이나 집단 또는 조직 내에서 새로운 아이디어의 도입과 적용으로 정의하고 있다.
Choe et al. (2011)	조직구성원이 자신의 과업이나 소속 집단 또는 조직의 성과 향상에 기여할 목적으로 새롭고 유익한 아이디어를 도입해 과업수행방법 및 절차 등을 획기적으로 변화시켜 과업수행 결과의 향상을 꾀하는 업무 행동을 말하며 모든 조직에서 혁신행동은 조직의 지속가능한 경쟁우위를 창출하는 원천으로 그 중요성이 인식되고 있다.
Yang, & Lee (2014)	조직구성원이 문제해결 과정에서 과업 및 조직의 성과향상을 목표로 새롭고 유용한 아이디어를 개발하고, 아이디어의 홍보를 통해 지지자의 도움을 얻어 아이디어를 실현·확산하는 활동이라고 하였다.

출처 : 연구자 재구성

본 연구에서는 (Scott & Bruce, 1994)의 혁신행동의 개념을 채택하여 일부 수정한 (Kim, 2015)의 ‘병원종사자의 지식공유가 혁신행동에 미치는 영향과 개인 및 조직 문화적 요인의 조절효과’를 측정도구로 사용하였으며, 혁신행동의 하위영역은 아이디어 4문항, 공감 4문항, 적용노력 1문항 이렇게 3가지 구성요소로 분류하고자 한다. 먼저 아이디어는 업무와 관련된 어려운 문제를 해결하기 위해 새로운 아이디어를 개발하는 문제해결능력과 업무수행에 활용될 수 있는 새로운 기술, 도구 방법 등을 찾기 위한 노력을 말한다. 둘째, 공감은 혁신적 아이디어에 대한 공감대를 형성하려고 노력하는 것과 다른 사람들이 혁신적 변화에 참여하도록 권장하는 것을 말한다. 마지막으로 적용노력은 혁신적 아이디어를 실제 업무 현장에 적용하도록 노력하는 것을 말한다. 혁신행동의 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .923으로 안정적인 수준이다.

오늘날 고령화가 급속히 진행되고 있는 시점에서 요양보호사는 매우 중요한 인적자원이며 노인장기요양제도의 서비스 질을 좌우하므로 노인장기요양제도의 발전을 위해서는 지속적인 요양보호사의 혁신행동이 필요할 것으로 인식되고 있다.

요양보호사의 혁신행동이 뒷받침될 수 없는 요양보호서비스 현장은 발전할 수 없고 따라서 변화를 추구할 수 없는 노인장기요양기관은 자연적으로 소멸하게 될 것으로 예상되므로 개인의 새로운 아이디어, 즉 개인의 창의성에 대한 관심이 중요하다 하겠다.

2.3 직무자율성

직무에 만족하는 사람은 조직에 대한 충성도나 삶의 질을 높이는데 기여한다(Kim, et al. 2014). 직무자율성은 창의성과 매우 밀접한 관계에 있으며 직무특성 요소 중 하나이다. Glassman은 연구개발 직원을 대상으로 한 실증적 연구에서 자율성이 높은 직무를 수행하는 종업원들의 창의성이 높음을 발견하였다(Glassman, 1986).

직무자율성과 관련된 선행연구에는 직무자율성이 혁신행동에 미치는 영향 연구(Kim, 2011; Go, 2012; Go, & Yu, 2012; Kim, & Kim, 2011)와 그 밖에 지식공유행동에 미치는 영향연구(Lee, et al. 2013), 조직몰입에 미치는 영향연구(Hong, et al. 2009, Nam, 2013)등이 있다. 그러나 직무자율성과 혁신행동과의 관계에서 혁신풍토를 매개변수로 다룬 연구는 드문 상황이며 더욱이 사회복지학문 영역에서도 혁신과 관련된 연구가 매우 미흡한 실정이다.

본 연구에서는 (Morgeson & Humphrey, 2006)의 문항을 변안하여 사용한 Go, & Yoo(2012)의 ‘직무자율성이 혁신행동에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과와 성격과 조직풍토의 조절효과를 중심으로’를 측정도구로 사용하였으며, 직무자율성의 하위영역을 작업스케줄, 의사결정, 방법의 3개 차원으로 나누어 구성하였다. 먼저 작업스케줄은 내가 맡은 직무는 업무 계획을 설정하는데 있어 스스로에게 결정 권한이 있음을 말하고, 둘째, 의사결정은 내가 맡은 직무는 스스로 수많은 의사결정을 할 수 있도록 하는 것을 말하며, 방법론은 내가 맡은 직무는 업무 수행을 어떤 식으로 할지에 대한 결정에 있어서 스스로 할 수 있도록 하는 것을 말한다. 직무자율성의 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .94로 안정적인 수준이다.

따라서 본 연구는 인간의 궁극적 목표인 행복감을 일상적 수행과제인 일 속에서 느낄 수 있도록 하기 위해서는 개인이 갖고 있는 역량을 충분히 발휘할 수 있도록 자율성을 제공하는 것이 중요하다고 할 수 있다.

2.4 선행연구

선행연구를 검토해본 결과 요양보호사의 대부분이 40-50대 이상이거나 50세 이상이 가장 많았다(Kim, 2013). 고등학교 이상의 학력을 소지하고 있는 경우가 다수를 차지하였고(Ra, 2014), 여성이 83%이상으로 나타나 요양보호사들의 성비가 여자가 훨씬 더 많은 비율을 차지했다(Kim, 2011; Go, 2014).

또한 노인장기요양기관의 시설장 및 요양보호사의 직무자율성 및 혁신행동을 다룬 연구를 중심으로 살펴보면 다음과 같다.

먼저 시설장 및 요양보호사의 직무자율성 및 혁신행동을 다룬 연구를 살펴보면, Go, & Yoo(2012)의 연구 ‘직무자율성과 혁신행동 간의 관계: 직무만족의 매개효과와 성격과 조직혁신풍토의 조절효과’를 분석한 결과, 직무자율성이 높을수록 직무만족과 혁신행동이 높게 나타났다. 직무만족도를 매개효과로 하여 혁신행동과 직무자율성과의 영향관계를 살펴본 결과

매개효과가 있는 것으로 나타났다. 직무자율성과 직무만족 간의 주도성과 개방성이 낮을 때보다 높을 때가 정적 관계로 더 강하게 나타났다. 이에 주도성과 개방성은 직무자율성과 직무만족 간의 관계를 조절한다는 것으로 볼 수 있다.

조직혁신풍토가 높을수록 직무만족과 혁신행동 간의 정적 관계가 강하게 나타남으로 직무만족과 혁신행동 간의 관계를 조절한다는 것이 밝혀졌다.

Kim & Kim(2011)이 연구한 ‘직무자율성이 혁신행동에 미치는 영향: 셀프리더십의 매개효과를 중심으로’에서 분석한 결과, 혁신에 영향을 주는 환경차원 특성인 직무자율성과 개인차원 특성인 셀프리더십을 동시에 포함하면서 직무자율성이 혁신행동에 영향을 미치는 하나의 메커니즘으로 셀프리더십의 작용을 제안하고 이를 검증하기 위하여 실제적 증거를 조사하였다. 더니 직무자율성은 혁신행동에 정(+)의 영향을 미쳤고, 셀프리더십의 하위 전략들(행동 지향적 전략, 자연적 보상 전략, 건설적 사고 전략)은 혁신행동에 각각 정(+)의 영향을 미쳤으며, 그리고 직무자율성은 셀프리더십의 하위전략들 각각에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 행동 지향적 전략과 자연적 보상 전략은 셀프리더십의 하위 전략으로 직무자율성과 혁신행동 간에 부분 매개작용을 하는 것으로 나타났다.

Jim(2015)는 ‘직무조건이 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구’에서 직무열의가 상당한 영향력을 가지고 상사지원, 직무자율성, 혁신행동 사이에서 매개적 역할을 한 것을 확인한 것은 중요한 결과로 생각된다. 개인직무부합-직무열의-혁신행동의 관계에서 개인직무부합이 통계적 유의성이 없게 나온 결과는 공공조직에서의 조직문화가 성과보다는 연공서열이 중시된다는 조직문화의 결과인지 혹은 다른 이유인지 후속연구가 필요하다고 보인다.

Kim(2014)는 ‘지방공무원의 혁신행동 영향요인에 관한 연구: LMX와 직무자율성의 조절효과를 중심으로’를 분석한 결과, 첫째, 지방공무원의 남녀별 인식조사 결과, 남성보다 여성이 역할스트레스에서 평균의 차이가 크게 나타난 것으로 보아 아직까지 남성위주의 조직문화가 잔존하고 있고, 업무배분에 따른 성차별 인식이 남아 있음을 의미한다. 이에 대한 대책으로 업무의 범위와 한계를 명확히 설정하고, 조직문화 개선을 통한 합리적인 조직관리가 필요하다.

위에서 제시한 LMX(Leader-Member Exchange)는 리더와 구성원(추종자) 간의 각각 교환을 개발하고 제안하며(Graen, 1995), 긍정적인 고용경험을 촉진하고 조직의 효율성을 증대하는 것(Bauer, 2015)을 의미한다.

둘째, 업무와 관련하여 독창적인 방법을 개발하거나 혁신적인 아이디어를 도입하는 등의 혁신행동은 여성보다 남성이, 미혼보다 기혼자가 크게 나타났고, 학력이 높을수록, 나이가 많을수록, 직급이 높을수록, 경력이 많을수록 크게 나타났다.

셋째, LMX가 혁신행동에 미치는 영향을 지역 간 비교를 통해 알아본 결과, 조직구성원의 수가 많거나 접경지역, 일부 폐광지역에서 대체적으로 상호작용공정성, 역할보호성, LMX가 음(-)으로 나타났다. 이 같은 결과는 해당 지역에 조직몰입

이나 혁신정향을 구축하기 위한 정책이나 제도 개선이 요구된다고 할 수 있다.

넷째, 역할스트레스를 지각하는 정도가 높은 구성원일수록 조직 몰입은 낮게 나타났고, 조직공정성을 지각하는 정도가 높은 구성원일수록 조직몰입은 높게 나타났다. 이는 역할스트레스 감소와 조직공정성 확보를 위한 다양한 정책이 수립되어야함을 시사한다.

다섯째, 조직몰입이 강한 구성원일수록 혁신행동에 긍정적인 반응을 보이는 것으로 나타났으므로 조직구성원일수록 혁신행동에 긍정적인 반응을 보이는 것으로 나타났으므로 조직구성원이 조직에 대한 소속감과 애착심을 갖도록 긍정적인 마인드를 기반으로 하는 조직문화의 개선이 요구된다.

여섯째, LMX는 조직몰입과 혁신행동 사이에서 조절효과가 있으며, LMX를 높게 지각하는 구성원일수록 그렇지 않은 구성원보다 조직몰입을 할 때 혁신행동이 크게 나타났다.

민간조직보다 수직적 구조인 공무원 조직에서 혁신행동을 지향하기 위해서는 무엇보다도 상사와 조직원 간에 원만한 관계를 형성하기 위한 노력이 필요하다(Kim, 2014).

Gwon(2013)은 ‘항공사 종사원의 코칭리더십, 서비스 태도와 혁신행동에 관한 연구: 개인성격유형과 직무자율성의 조절적 효과를 중심으로’를 분석한 결과, 첫째, 기업 차원에서의 사례 공유와 창의적 아이디어를 공유할 수 있는 제도를 마련해야 한다. 코칭리더십의 일부 요인이 서비스 태도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 바, 예상치 못한 비정상적 상황이나 언제 발생할지 모르는 매뉴얼 이외의 고객의 요구사항, 불평 사항 등에 유연하게 대처하기 위한 자신감과 자신만의 노하우로 무장하고 있어야 하며, 해당 상황 발생 시 성공적으로 업무를 수행할 수 있다는 자신의 능력에 대한 자신감이 있어야 한다. 둘째, 개인성격유형을 고려한 인사 관리 방안을 마련해야 한다. 항공사 종사원의 개인성격유형 중 자유로운 감정표현이나 적극성을 지닌 외향적 성격의 종사원과 인내심이 많으며 타인을 배려하는 친화성을 지닌 종사원에게 코칭리더십을 실시하였을 경우 업무를 성공적으로 수행할 수 있다는 자신감과 믿음에 보다 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 인내심과 타인에 대한 배려심이 강한 친화성을 지닌 종사원은 지속적으로 문제를 찾고 새로운 해결책을 찾아내어 실천하려는 창의적 자발성에도 긍정적인 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있다. 고객의 요구사항에 대하여 자발적이고 적극적으로 문제를 해결하려고 노력하는 종사원이 있는 반면, 매우 소극적인 자세로 일관하여 오히려 고객의 불만을 가중시키는 종사원이 존재한다. 셋째, 항공사 종사원의 혁신행동 촉진을 위하여 자기능률감을 향상시키고 창의적 자발성을 발휘할 수 있도록 독려하는 교육기회의 제공 등 기업의 노력이 수반되어야 한다. 본 연구에서 서비스 태도는 혁신행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

넷째, 항공사 종사원에게 직무자율성을 보장하여 서비스 태도가 혁신행동에 미치는 영향에서 보다 시너지 효과를 발휘할 수 있도록 제도적 장치를 마련해야 한다. 다섯째, 새롭고

유용한 아이디어를 발굴하기 위하여 직접적인 성공경험이 있는 상사나 선·후배 등 동료가 올바른 방향과 비전을 제시하여 동기부여를 해주고 팀 또는 회사 차원에서 그들의 아이디어 개발을 최대한 이끌어 낼 수 있도록 교육기회를 제공하는 등 충분한 정보와 지식을 습득할 수 있는 환경을 조성해 준다면 새로운 서비스 상품 개발이나 획기적인 업무 절차 개선 등 유의미한 성과를 거둘 수 있을 것이다(Gwon, 2013).

또한 ‘직무자율성이 혁신행동에 미치는 영향: 직무만족의 매개효과와 성격과 조직혁신풍토의 조절효과를 중심으로’를 분석한 결과, 직무자율성과 혁신행동간 관계에서 직무만족의 부분 매개하는 것으로 나타났다. 조직구성원들에 의해서 혁신행동이 활성화될 때 조직에서 다양한 혁신활동이 일어나고 그러한 결과로서 조직경쟁력이 강화된다고 한다. 또한 직무자율성과 직무만족의 관계에서 개인특성 요소인 주도성과 개방성이 조절효과를 보인다는 것을 검증하였다. 그리고 직무만족과 혁신행동의 관계에서 조직혁신풍토가 조절효과를 보이는 것으로 나타났다(Go, 2012).

이상의 선행연구를 볼 때, 노인장기요양기관의 역할과 의무는 요양보호사들의 직무자율성과 혁신행동과 관련이 있음을 알 수 있다. 즉 요양보호사의 직무자율성은 직무의 성격상 타 직종에 비해 상당히 높은 편으로 돌봄 서비스를 제공함에 있어서 주관적인 견해에 따라 직무를 수행해야하는 경우가 빈번히 발생하므로 요양보호사의 직무자율성은 동기유발에 영향을 미쳐 좀 더 새로운 서비스 형태를 창출해 냄으로써 노인장기요양보호제도의 궁극적 목적인 서비스의 질 개선을 이루어 낼 수 있는 계기가 될 수 있습니다. 이에 본 연구에서는 노인장기요양기관에서 요양보호사의 직무자율성이 요양보호사의 혁신행동에 미치는 영향요인을 살펴보고자 한다.

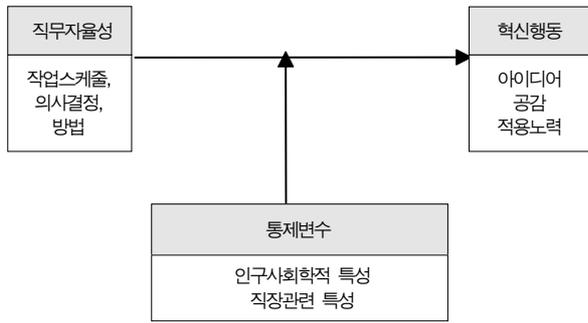
III. 연구방법

3.1 연구대상

본 연구의 대상은 요양보호사 자격증을 취득하고 서울의 노인요양공동생활가정과 노인요양시설에서 근무하는 구성원인 시설장과 요양보호사이다.

3.2 연구모형

본 연구는 직무자율성이 혁신행동에 미치는 영향을 규명하고자 하였다. 직무자율성이 혁신행동에 미치는 영향을 분석하고자 하는 목적을 달성하기 위해 직무자율성, 혁신행동에 관한 선행연구를 토대로 <그림 1> 과 같은 연구 분석틀을 설정하였다. 즉, 요양보호사사의 직무자율성은 (Go, 2012)이 사용한 질문지를 사용하였다. 요양보호사의 혁신행동은 (Lee, et al 2013)의 연구에서 사용한 문항을 사용하였다.



<그림 1> 연구 분석틀

3.3 측정 도구

3.2.1 혁신행동

혁신행동은 구성원이 현재 안고 있는 문제를 수행함에 있어서 창의적인 사고와 행동을 스스로 발견하고 지속적으로 개발할 수 있도록 자극을 주고 동기부여 시킨다. 또한 혁신행동은 조직구성원들이 개별로 업무와 관련된 혁신적이고 새로운 아이디어를 개발해내고 적용시키기 위한 스스로의 노력 정도로 정의하고 있다.

본 연구에서는 아이디어 4문항, 공감 4문항, 적용노력 1문항으로 총 9문항으로 구성하였으며, Likert 5점 척도(1=전혀 아니다, 5=매우 그렇다)를 사용하였으며, 점수가 높을수록 혁신행동에 대한 인식은 높음을 의미한다.

본 연구에서 혁신행동에 대한 신뢰도를 분석한 결과 전체는 .923으로 높은 수치를 나타냈다.

3.2.2 직무자율성

직무자율성이란 요양보호서비스 업무성이나 태도에 영향을 미치는 주요 요인으로써 구성원 스스로 결정할 수 있는 독립성과 재량권의 정도를 말하는 것이라 할 수 있다. Lee, et al. (2013)는 구성원이 자신의 업무에 대한 일정과 방식을 결정하는데 있어 스스로 선택할 수 있는 자유, 독립성, 재량권한의 정도를 의미하며, 자율성이 높을수록 책임감 또한 커진다고 하였다. 따라서 이러한 요양보호사의 직무자율성은 요양보호사 자신의 사기를 결정하게 되며, 노인들에게 전달되어 노인의 삶의 질에 영향을 미치게 된다.

이러한 직무자율성은 요양보호사가 노인장기요양기관이라는 조직 속에서 요양보호서비스의 목적을 달성하기 위해 각자에게 맡겨진 역할을 수행하면서 요양보호사 자신의 직무에 보람을 느끼며 전문성 인식에 영향을 주고 사회적으로도 인정을 받는 것에도 관련된다.

본 연구에서는 각각 3개 문항의 총 9개 문항으로 설문지를 구성하였으며, 척도는 '매우 그렇지 않다'를 1점, '매우 그렇다'를 5점으로 하는 Likert 5점 척도를 사용하였으며, 점수가 높을수록 직무자율성이 높음을 의미한다. 본 연구에서 직무자율성에 대한 신뢰도를 분석한 결과 .94로 매우 높은 수치를 나타냈다.

3.2.3 통제변수

요양보호사의 인구사회학적 특성을 나타내는 성별은 남, 여로 나누어 더미변수로 처리하였으며, 연령은 조사표에 기재된 연령으로 사용하였다. 결혼상태는 배우자 유와 배우자 무(별거, 이혼, 사별 포함)으로 나누어 더미변수로 처리하였으며, 학력은 중졸 9년 이하, 고졸 12년 이하, 전문대졸 14년 이하로 변환하여 사용하였다.

요양보호사의 직장관련 특성을 나타내는 노인장기요양기관 근무기간과 현 시설 근무기간은 조사표에 기재된 기간으로 사용하였으며, 시설유형과 규모 등은 더미변수로 처리하였다.

3.2.4 분석 방법

수집된 자료는 조사대상자의 일반적 특성을 파악하기 위하여 우선적으로 빈도분포와 기술통계분석을 실시하였다. 또한 각 주요 변수들 간의 특성을 파악하고 비교하기 위하여 크론바하의 알파(Cronbarh's Alpha) 테스트 및 평균비교(t-test)과 일원분산분석(Oneway ANOVA)을 실시하였으며, 변수들 사이에 영향력이 있는지의 여부와 그것의 방향을 확인하기 위하여 단순상관관계(Correlation)를 분석하였다. 또한, 하위변인들 사이의 상대적 영향력을 통제된 상태에서 혁신행동에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 회귀분석을 실시하였다.

3.3 자료수집 방법

본 연구는 서울특별시 소재 노인장기요양기관에서 근무하는 요양보호사를 대상으로 직무자율성, 혁신행동 수준 등에 관련된 척도와 이들의 일반적 특성을 파악하기 위한 문항이 포함된 구조화된 조사표를 사용하여 설문조사를 실시하였다.

자료수집은 2016년 2월 15일부터 2016년 2월 29일까지 면접조사 경험이 있는 조사원을 선발하여 방문조사에 의한 면접법과 자기보고형 설문을 통해 실시하였다. 설문조사 결과, 회수된 210부의 설문지 중에서 응답내용이 불성실하여 자료분석에 이용할 수 없는 경우 5부와 미응답 문항이 다수 포함된 설문지 2부를 제외한 총 203부를 최종적으로 통계분석에 사용하였다.

IV. 연구 결과

4.1 조사대상자의 일반적 특성

4.1.1 인구사회학적 특성

본 연구에 응답한 요양보호사의 성별은 다수가 여성(93.5%)이며, 평균 연령은 50세 이상이 58.1%로 가장 많고, 49세 이하는 41.9%로 분포하고 있다(<표 2>). 배우자유무는 배우자유가 90.5%로 많았으며, 배우자무인 미혼인 요양보호사는 9.4%로 구성되어 있다. 교육수준은 고등학교졸업 이하가 94.1%로 가장 많았고, 전문대졸이상이 5.9%로 나타났다.

<표 2> 조사대상자의 인구사회학적 특성 (N=203)

창의성지 지 조직지원구분		빈도(명)	구성비(%)	비고
성별	여자	190	93.6%	203(100.0)
	남자	13	6.4%	
연령	49세이하	85	41.9%	203(100.0) 평균53.7세
	50세이상	118	58.1%	
교육수준	고졸 이하	191	94.1%	203(100.0)
	전문대졸 이상	12	5.9%	
배우자유무	배우자 유	184	90.6%	203(100.0)
	배우자 무	19	9.4%	

4.1.2 노인장기요양시설 직장관련 특성

조사대상 요양보호사가 근무하는 노인장기요양기관의 유형을 조사한 결과 노인요양공동생활가정에 근무하고 있는 요양보호사는 전체의 60.1%로 가장 많았으며, 노인요양시설 근무자는 39.9%로 나타났으며, 규모는 노인 수가 9인 이상인 시설이 61.1%로 가장 많았으며, 노인 수가 9인 이하인 시설이 38.9%로 나타났다.

한편, 요양보호사로서의 근무경력 기간은 평균 32.0월로 나타났으며, 현재의 노인장기요양기관의 근무기간은 평균 20.5월로 조사되었다(<표 3>).

<표 3> 조사대상자의 직장 관련 특성 (N=203)

구분		빈도(명)	구성비(%)	비고
시설유형	노인요양시설	81	39.9%	203(100.0)
	노인요양공동생활가정	122	60.1%	
규모별	노인 수 9인 미만	79	38.9%	203(100.0)
	노인 수 10인 이상	124	61.1%	
재직기간	1~2년	53	26.1%	203(100.0) 평균32.0월
	3~4년	131	64.5%	
	5년 이상	19	9.4%	
현 직장 재직기간	1~2년	141	69.5%	287(100.0) 평균20.6월
	3년 이상	62	30.5%	

4.1.3 주요 변수관련 특성

종속변수인 혁신행동에 대한 자기평가를 구성하는 전체 및 3개 하위변인들의 평균값이 3.35~3.75 사이로 변화폭이 크지 않게 분포하고 있으며, 전체 평균점수도 3.55(표준편차=.53)로 나타난 결과에 기초하여 매우 긍정적으로 평가하고 있음을 알 수 있다. 즉, 노인장기요양기관에 종사하는 요양보호사들은 전체적으로 혁신행동 인식이 높은 가운데 아이디어 보다는 공감과 적용노력이 높은 것으로 주관적으로 인식하고 있다고 볼 수 있다(<표 4>).

독립변수인 직무자율성 전체는 3.61(표준편차 .61)으로 높게 나타난 가운데 하위변인들의 평균값을 살펴보면, 평균값은 3.18~3.84 사이로써 상대적으로 변화폭이 크게 분포하고 있으며, 전체 평균점수는 3.61(표준편차 .61)로 나타나고 있다. 이러한 사실에 기초하여 노인장기요양기관에 근무하는 요양

보호사는 직무자율성에 대해 평균 이상의 자기인식을 하고 있는 가운데 직무자율성의 경우 작업스케줄(3.84)와 방법(3.59)에 대해서는 만족정도가 다소 높은 것으로 주관적으로 인식하고 있다고 볼 수 있다.

<표 4> 주요 변수 관련 특성 (n=203)

구분		평균	표준편차	
종속 변수	혁신행동	전체	3.55	0.53
		아이디어	3.35	0.59
		공감	3.55	0.63
		적용노력	3.75	0.95
독립 변수	직무자율성	전체	3.61	0.61
		작업스케줄	3.84	0.63
		의사결정	3.18	0.88
		방법	3.59	0.77

4.2 조사대상자의 일반적 특성별 혁신행동에 대한 자기평가 비교

조사대상자의 일반적 특성 및 직장관련 특성에 따른 혁신행동의 자기평가 차이를 분석하기 위하여 집단 간 비교(t-검정)와 일원분산분석을 실시하였고 사후검증(Scheffe)을 실시하였으며, 그 결과는 <표 5>와 같다.

분석 결과 혁신행동 자기평가에서 통계적으로 유의미한 차이를 나타낸 요인은 시설유형 뿐이었다. 즉 노인요양시설 재직 중인 요양보호사 보다 노인요양공동생활가정에 요양보호사로 재직하는 경우 혁신행동에 대한 자기평가를 긍정적으로 하고 있는 것으로 볼 수 있다.

<표 5> 조사대상자의 일반적 특성별 혁신행동에 대한 자기평가 수준 비교

구분		빈도	평균	표준편차	F값	
인구 특성	성별	여자	190	3.63	0.62	2.93
		남자	13	3.33	0.39	
	연령	49세 이하	85	3.61	0.58	0.01
		50세 이상	118	3.62	0.63	
	학력	고졸 이하	191	3.60	0.62	0.30
		전문대학 이상	12	3.70	0.45	
혼인 상태	배우자유	184	3.61	0.60	0.02	
	배우자무	19	3.63	0.73		
직장 관련 특성	시설 유형	노인요양시설	81	3.51	0.65	3.56*
		노인요양공동생활 가정	122	3.68	0.57	
	시설 규모	9인 미만	79	3.52	0.65	2.73
		10인 이상	124	3.67	0.57	
	근무 기간	1~2년 이하	53	3.62	0.64	1.98
		3~4년 이하	131	3.65	0.57	
		5년 이상	19	3.35	0.69	
	현 시설 근무 기간	1~2년 이하	141	3.58	0.61	0.85
		5년 이상	62	3.67	0.61	

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

4.3 혁신행동 자기평가에 영향을 미치는 요인 분석

혁신행동 자기평가에 영향을 미치는 요인들의 영향력을 분석하고자 단순상관관계와 회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 6>과 같다.

주요 변수와 종속변수와의 상관관계를 분석한 결과 노인장기요양기관에 근무하는 요양보호사의 혁신행동에 대한 자기평가 수준과 직무자율성에 대한 자기인식 수준 사이의 상관관계는 통계적으로 높은 상관관계를 가지는 것으로 나타나고 있다.

특히, 혁신행동에 대한 자기평가 수준은 직무자율성과 하위변인 모두에서 유의미한 상관관계를 가지는 것으로 나타나고 있다. 특히, 혁신행동에 대한 직무자율성의 경우 작업스케줄($r = .45$), 직무자율성($r = .42$), 방법($r = .27$), 의사방법($r = .23$)의 순으로 $p < .01$ 수준에서 유의미한 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났다. 한편 인구사회학적 특성 중에는 성별($r = .15$), 직무관련특성 중에는 시설유형중 적용노력($r = -.17$), 시설규모($r = -.17$)이 $p < .05$ 수준에서 혁신행동 하위요인 중에서 적용노력에 유의미한 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났다.

이러한 사실에 기초하여 요양시설에 재직 중인 요양보호사들은 여성인 경우 혁신행동의 하위요인인 적용노력에 더 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 시설유형이 요양시설인 경우에 그리고 9인 시설에 근무하는 경우에 영향을 덜 받는 것으로 볼 수 있다.

<표 6> 혁신행동에 대한 자기평가 수준과 주요 변수와의 상관관계

구분	혁신행동	아이디어	공감	적용노력
직무자율성	0.42**	0.47**	0.20**	0.34**
작업스케줄	0.45**	0.38**	0.39**	0.36**
의사결정	0.23**	0.33**	0.04	0.17*
방법	0.27**	0.34**	0.07	0.23**
성별	0.12	0.02	0.15*	0.15*
연령	0.01	0.02	0.02	-0.02
학력	0.04	0.02	0.03	0.04
혼인상태	-0.01	-0.02	-0.09	0.06
시설유형	-0.13	-0.13	0.01	-0.17*
시설규모	-0.12	-0.11	0.02	-0.17*
요양보호사 근무기간	-0.08	-0.03	-0.08	-0.09
현 시설 근무기간	0.06	0.07	0.06	0.03

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

노인장기요양기관에 근무하는 요양보호사들의 혁신행동에 대한 자기평가 수준에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위하여 일련의 독립변수들의 투입순서를 통제하여 종속변수에 영향을 미치는 영향을 비교하는 위계적 다중회귀분석을 실시하였으며, 그 결과는 <표 7>과 같다. 혁신행동 인식수준의 각 요인별 영향력을 분석한 모델을 보면, 각 모델은 유의수준 .05 수준에서 적합하고, 혁신행동 인식수준 변량의 설명력은 독립변수만을 투입 시 24.7%를 설명하고 있으며, 인구사회학적 특성을 추가 투입 시 25.9%, 직장관련특성을 추가 투입 시 29.1%로 나타나 각 특성을 추가 투입할 경우 각각 1.2%, 3.2% 설명력이 조금씩 높아지는 것을 알 수 있다.

즉, 직무자율성 요인 및 통제변수인 인구사회학적 요인, 직장관련 요인들의 영향력을 통제한 상태에서 혁신행동 인식수준이 어떻게 달라지는가(모형3)를 분석한 결과, 많은 요인들이 혁신행동 인식수준에 영향력을 가지고 있지만 설명력에서 가장 높은 수치 변화량을 보여준 요인은 시설유형 요인이 혁신행동에 가장 큰 영향력을 미치고 있다고 볼 수 있으며, 다음으로는 작업스케줄 요인, 방법 요인, 성별 요인들이 영향을 미치는 변수로 나타나고 있다.

지금까지의 분석결과에 기초하여 노인장기요양기관에 근무하는 요양보호사가 인식하는 혁신행동 수준은 직무자율성 특성 중에서 작업스케줄, 방법 요인은 매우 긍정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다. 그러나 통제요인인 인구사회학적 특성 요인인 연령, 학력, 혼인상태 및 직장관련 특성 중에서 시설규모, 재직기간, 현 시설 재직기간 등이 통계적으로 유의미한 결과를 보여주지 않는 것은 추가적 연구의 필요성 및 샘플링 과정에서의 개선이 필요한 부분으로 보인다. 특히 남성 집단이 13명밖에 되지 않아 인구사회학적 특성을 반영함에 무리가 있다고 사료되며, 추가적인 연구가 진행되는 경우 남성 요양보호사에 대한 조사가 이뤄져야 할 필요성이 있다.

노인장기요양기관에 재직 중인 요양보호사는 여성일수록 혁신행동의 적용노력에 더 크게 영향을 받고 있으며, 공동생활 가정 및 10인 이상 시설에 근무하는 경우 혁신행동에 대한 인식은 긍정적으로 하고 있는 것을 알 수 있었다.

또한, 직무자율성 중에서 작업스케줄, 방법 요인에 대해 혁신행동에 대한 인식은 긍정적으로 하고 있음을 알 수 있다. 즉, 요양보호사들은 구성원들과 직무자율성 요인 중에서 작업스케줄 및 방법 요인을 갖춘 상태에서 혁신행동을 함에 있어서 여성인 경우, 그리고 공동생활가정인 경우, 10인상 시설인 경우에 혁신행동 추진에 긍정적인 영향을 미칠 것이며, 노인장기요양시설 조직환경을 갖추도록 관심을 가져야 할 것이다.

따라서 노인장기요양기관의 요양보호사들은 직무에 대한 이해도를 높이는 것에 보다 많은 관심을 가져야 하며, 시설장은 창의성 지지와 조직 자원으로 창의성을 높일 수 있는 다양한 방안에 관심을 갖고 제공해야 할 필요성이 있다. 자유 재량권을 허용하는 정도를 높이는 방안, 요양보호사 관리에 있어서도 확일적 관리운영이 아닌 요양보호사 개별적 특성과 이해를 바탕으로 하는 인적관리 방식이 마련되어야 할 것이다. 이를 바탕으로 요양보호사가 인지하는 직무자율성이 향상되어야 할 것이다. 혁신행동을 향상시키기 위하여 요양보호사의 직무자율성 제고와 조직혁신풍토를 강화해야 하는 필요성은 검토되었다. 그러나 요양보호사의 직무자율성 제고가 직무교육과 같은 것을 통해 쉽게 전달되거나 부여받을 수 있는 성격의 것이 아님에 따라 요양보호사 개인별로 혁신행동에 관한 가치관을 확립하고 조직혁신풍토를 조성하는 한 일원임을 인지하여 구성원 모두를 위한 장기적인 계획과 맞춤형 서비스에 대한 강화방안을 모색해야 할 것이다.

<표 7> 혁신행동 자기평가 수준에 대한 위계적 회귀분석

구분		모델 I		모델 II		모델 III	
		B	베타	B	베타	B	베타
직무 자율성 특성	작업스케줄	0.45	0.44**	0.45	0.44**	0.45	0.44**
	의사결정	-0.05	-0.05	-0.06	-0.06	-0.07	-0.08
	방법	0.13	0.21**	0.14	0.22**	0.15	0.23**
인구 사회적 특성	성별			0.25	0.10	0.26	0.11*
	연령			0.00	0.00	0.00	0.02
	학력			0.02	0.05	0.01	0.02
직장 관련 특성	혼인상태			0.09	0.05	0.10	0.05
	시설유형					-0.66	-0.53*
	시설규모					0.53	0.42
	재직기간					-0.00	-0.07
	현 직기간					0.00	0.09
	상수	1.76		1.26		1.38	
	R2	0.25		0.26		0.29	
	R2 change	0.25		0.01		0.03	
	F	21.72		9.74		7.12	

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

주) 통제변수 : 1. 더미변수 - 성별(여1, 남0), 혼인유무(배우자유1, 배우자무0), 시설유형(요양1, 공동시설0) 시설규모(9인1, 10인 0)
 2. 연령(나이), 학력(고졸12, 전문대졸이상14), 근무기간(요양보호사 근무기간, 현 시설 근무기간)

V. 논의

요양보호서비스현장의 중심에 서있는 요양보호사는 노인의 삶에 필요한 가족의 보호역할과 부양을 보충하는 역할을 담당하며, 요양보호사의 혁신행동에 영향을 미치는 요인을 밝히고 이를 발전시키고자 하는 다양한 연구가 필요하다. 이에 본 연구는 요양보호사들을 대상으로 혁신행동에 대해 스스로 어떻게 평가하고 있는지를 살펴보고, 이에 영향을 미치는 요인이 무엇인지 살펴보고자 하였다.

서울지역 노인장기요양기관에 근무하는 요양보호사 203명으로부터 회수한 설문지를 분석한 결과 다수가 여성(93.6%)이며, 평균 연령은 53.7세로써 기혼인 요양보호사가 90.6%로 많았다. 고졸 이하의 학력자가 94.1%로 가장 많은 것으로 나타났다.

선행연구 결과 노인장기요양기관에서 근무하는 요양보호사의 혁신행동에 대한 자기평가에 요양보호사의 직무자율성이 영향을 미친다는 사실에 기초하여 분석모형을 설정하여 살펴본 결과 노인장기요양기관에 종사하는 요양보호사는 성별이 여성인 경우에 시설유형이 공동생활가정인 경우에, 시설규모가 10인 이상인 경우에 작업스케줄 및 방법의 직무자율성이 주어질수록 노인장기요양기관 조직에서 혁신행동을 하고 있음을 알 수 있다.

즉, 요양보호사는 조직의 혁신풍토 그리고 요양보호사 개인이 인지하는 직무자율성 자기평가가 높을수록 혁신행동에 반응정도가 긍정적인 방향으로 영향을 미칠 것이다.

그러나 일반직장인을 대상으로 한 혁신행동 연구가 다양했던 것과는 달리 요양보호사의 혁신행동과 직무자율성에 대한 다양한 연구가 진행되지 않아 다양한 요인들과의 관계를 살펴볼 수 없었던 점과 연구조사를 서울지역에 한정하여 실시하였기 때문에 일반화하기에는 한계가 있다.

본 연구 결과에 따르면 노인장기요양기관에 근무하는 요양보호사들은 여성인 경우, 시설 유형이 공동생활가정인 경우, 시설규모가 10인 이상인 시설에 근무할수록, 작업스케줄 및 방법의 직무자율성이 높을수록 혁신행동에 대한 자기평가 수준이 긍정적인 것으로 나타났음을 볼 때, 노인장기요양기관의 긍정적인 혁신행동은 직무자율성을 높일 수 있는 방안이라 할 수 있으며, 무한 경쟁시대에 반드시 필요한 경영전략방법이라 할 수 있을 것이므로 이를 위한 검토가 요구된다고 할 것이다.

본 연구의 기여도는 노인장기요양기관 운영의 핵심이라 할 수 있는 요양보호사의 직무자율성과 혁신행동과의 관계에 대하여 분석한 결과 요양보호사의 전문성 부분과 요양보호서비스에 대한 방향설정을 할 수 있고 무한 경쟁시대에 경영전략을 세울 수 있는 기초자료를 제공하는 것이다.

마지막으로 본 연구를 통한 제언은 요양보호사의 직무자율성과 혁신행동과 관련하여 정책당국의 긍정적이고 적극적인 개입을 위해 모니터링제도의 재점검과 각 영역별 멘토 역할이 필요한 현 시점에서 전문가의 컨설팅을 지속적으로 제공해야 할 것이라고 사료된다.

REFERENCE

Bauer, T. & Ergoden, B.(2015), *The Oxford Handbook of Leader-Member Exchange*. New York, NY 10016: Oxford University Press.

Choe I. O., Bak, J. W., & Seon, J. G.(2011), Members of the relationship between organizational culture and innovation actions: Moderating effect of organizational trust with the task of conflict, *The journal of industrial innovation*. Article 27(3), 1-33.

Gim, H. Y.(2011), Impact on job autonomy innovative behavior: Focusing on the mediating effect of self-leadership, Korea Society of Human Resource Management Organization and Personnel Management Studies. The 35th house 4, 199-229

Go, D. Y.(2012), *Impact on job autonomy innovative behavior: Focusing on the mediating effect of job satisfaction and personality and control effects of organizational innovation climate*, Master's Thesis, Kwangwoon University.

Go, D. Y. & Yu, T. Y.(2012), The relationship between job autonomy innovative behavior; Parameters of effects and moderating effects of job satisfaction and organizational innovation climate Bible, *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 25(1), 215-238.

Glassman, E.(1986), Managing for Creativity: back to basics in R&D, *R&D Management*, 16, 175-183.

Graen, G. B. & UhlBien, M.(1995), The Relationship-based approach to leadership: Development of LMX theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level, multi-domain perspective. *Leadership Quarterly* 6(2), 219-247.

Gwon, M. G.(2013), *Airline employee coaching leadership, Study on Service Innovation attitudes and behavior*,

- Doctoral Dissertation, Kyonggi University
- Health care and Welfare bahasa standard textbook(2014), <http://www.nhis.or.kr/bbs7/boards/B0160/14327?boardKey=37&sort=sequence&order=desc&rows=10&messageCategoryKey=&pageNumber=1&viewType=generic&targetType=12&targetKey=37&status=&period=&startdt=&enddt=&queryField=&query=>.
- Health care and Welfare bohosa standard textbook(2014), http://www.mohw.go.kr/front_new/jb/sjb030301vw.jsp?PAR_MENU_ID=03&MENU_ID=0329&CONT_SEQ=295713&page=1 57-58.
- Hong, J. Y., Gim, O. Y. & Lee E. G.(2009), Nurse-physician collaboration, the relationship between job autonomy and organizational commitment, *Journal of Nursing Administration Society of Nursing Administration*, Article 15(4), 601-609.
- Jenssen, O.(2000), Job Demands, Perceptions of Effort-Reward Fairness and Innovative Behavior.
- Jin, Y. H.(2015), *Research on the Effect of Job Conditions innovative behavior*, Doctoral Dissertation, Dankook University,
- Kanter, R. M.(1988), Three tiers for innovation research. *Communication Research*, 15(5), 509-523.
- Kim, H. R. & Kim, S. G.(2011), The Effects of Job Autonomy on Innovative Behavior: Focusing upon the Mediation Effect of Self-Leadership *Korea Society of Human Resource Management*, 35(4), 199-229.
- Kim M. H.(2014), *Study on Influential Factors Innovation actions of local officials: Focusing on LMX and job autonomy, control effect*, Doctoral Dissertation, Sangji University.
- Kim, T. K.(2015), *Effect of Knowledge Sharing on Innovative Behavior and Moderating Effects of Individual and Organizational Factors among Hospital Employees*. Master's Thesi. Graduate School of Public Health, Inje University
- Kim, Y. J., Nam K. S. & Kang, Y. S.(2014), Analysis of the Main Causes of the Effect of the Job Satisfaction to the System Absorption of the Childcare Teachers, *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 9(4), 135-144
- Lee, H. G., Byon, C. B. & Bak, S. J.(2013), Study on the antecedents of knowledge sharing an service innovation actions: Seoul particular target first-class hotels, *Korea Tourism Researc Tourism Research Association Journal*. Article 27(4), 49-68.
- Lee, I. S.(1999), An Exploratory Study on the Antecedents of innovative behavior, *HR Research* 23, 89-114.
- Morgeson, F. P. & Humphrey, S. E.(2006), The work design questionnaire(WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321-1339.
- Nam, H. S.(2013), The Mediating Effect of Psychological Empowerment on the Relationship between Organizational Commitment and Job Satisfaction, *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 8(2), 175-185.
- Park, G. H. & Han, I. S.(1999), Personality and work environment that affect innovation activities: R&D center with research and technical staff. *Business Studies*, 28(2). .
- Park, M. G.(2015), *R & D innovation climate parameters on the impact of innovation and team learning behavior in the behavior of organizational effectiveness*, Master's Thesis, JungAng University Global Human Resource Development. University.
- Park, N. G.(2010), Job as a predecessor of autonomy, organizational commitment and organizational citizenship behavior: Castle regulatory impact innovation, *Korea Society of personnel, organization, personnel and organizational studies*, Article 18(2), 67-96.
- Shin, Y. G.(1998), *Organizational Behavior*, Dasan publisher.
- Siegel, S. M. & Kaemmerer, W. F.(1978), Measuring the perceived support for innovation in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 63(5), 553-562.
- Song, B. S.(2005), Mediators Effect of Creativity between Job Characteristics and Innovation Behavior, *Journal of Management*, 18(4), 1483-1503
- Scott, S. G. & Bruce, R. A.(1994), Determinants of inovative behavior. A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management, Journal*, 37(3), 580-607.
- Van de Ven(1986), Central Problems in The Management of Innovation Management Science, 32(5), 590-607.
- West, M. A. & Farr, J. L.(1990), Innovation and creativity at work. *Psychological and Organizational Strategies*. New York:Wiley. 3-13, ,
- Yang, J. G. & Lee, H. J.(2014), An Empirical Study on the innovation behavior of members apply the theory of planned behavior, *One days Ordinary Ordinary Society*, 64, 131-162.

Impact on the Innovation Action for Job Autonomy of Caregiver

Kim, Youn Jae*
Namkoong, Sun**
PARK, Su Jan***

Abstract

In this study, We tried to investigate the relationship between the Caregiver's Autonomy of duty and the Their innovation action at the present situation of awareness diffusion of caregiver's job autonomy and rapid aging increasing.

We analyzed the factors effected to the innovative action by the caregiver's job autonomy and demographic factor, to the caregivers who work in Seoul.

As a result of the analysis, it was found the factors that effect to innovation action statistically and significantly are job autonomy, work schedule, decision-making, methodology, age, education, type of facility, scale of facility and job title.

In other words, the organization tries to invest enough job autonomy to caregiver in their environment and the organizational culture tries to encourage new idea is induct positive effect to the innovative action.

In this regards, the principal requires ability to create environment that the caregivers can suggest new idea, and develop the management strategy to improve caregiver's job autonomy.

Keywords: caregiver, job autonomy, innovation behavio.

* First Author., Hanyoung Theological University, kyounjae@hanmail.net

** Professor, Hanyoung Theological University, sunnk21@hanmail.net

***Corresponding Author, Ph. D. Candidate, , Department of Social Welfare, Hanyoung Theological University, psujan1101@hanmail.net