

http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2023.9.2.151

JCCT 2023-3-19

요양보호사의 소명의식이 직무소진에 미치는 영향

The Effect of Nursing Care Workers' Consciousness on Job Exhaustion

이국권*, 지승훈**

Kuk-Gwen Lee*, Seung-Hun Ji**

요약 본 연구는 요양보호사를 대상으로 소명의식이 직무소진에 미치는 영향을 조사한 연구로, 총 230부를 배포하여 응답이 부실하거나 누락된 문항이 많은 설문지를 제외한 32부를 제외하고 총 198부를 분석에 사용하였다. 연구결과로 살펴보면 직무소진에 미치는 요인들 간의 상관관계는 개인환경의미, 일의의미 값들이 정적인 상관계수의 값을 가지는 것을 확인할 수 있었으며, 소명의식 하위요인이 직무소진에 미치는 영향을 살펴본 결과 개인환경적합이 유의미한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 종합적으로 요양보호사의 직무소진을 낮추기 위해서는 기관에 대한 직장생활을 할 수 있는 환경을 마련해주어야 한다. 또한 직장 내에 발생하는 문제에 대비하여 관련된 종합적인 기관 활성화가 필요할 것이다.

주요어 : 요양보호사, 소명, 소명의식, 직무, 직무소진

Abstract This study investigated the effect of calling on job burnout among nursing care workers, and a total of 230 copies were distributed to analyze 198 copies, excluding 32 copies of questionnaires with poor or missing answers. The correlation between factors on job burnout was found to have a positive correlation coefficient in the values of personal environment meaning and work meaning, and as a result of examining the effect of sub-factors of calling consciousness on job burnout, it was found that personal environment suitability had a significant effect. In order to reduce the job exhaustion of nursing care workers comprehensively, it is necessary to provide an environment for working at an institution. In addition, it will be necessary to activate the relevant institution in preparation for problems occurring in the workplace.

Key words : Nursing care worker, calling, calling consciousness, job, job exhaustion

1. 서론

1. 연구의 필요성

2021년 12월 통계청에 자료에 따르면 우리나라 인구 중 65세 이상 노인은 885만명으로 노인인구 비율이 17.14%로 발표되었다. 우리나라는 2017년 14.3%로 고령 사회에 진입하였고, 초고령사회의 진입까지 걸리는 시간이 다른 나라에 비해 더욱 빠르게 진입할 것이라고 보고 있으며, 한국의 2021년 노인인구 비율도 전년대비 2.25% 증가하였음을 알 수 있다[1].

장기요양보험 제도는 우리나라의 고령화 사회 진입으로 노인 돌봄의 사회적 요구를 반영하여 2008년 7월에 구축된 제도이다. 노인 돌봄은 여성의 경제적 진출과 핵가족화, 1인 가구 증가 등 가족구조의 급격한 변화로 인하여 가정 내 노인 돌봄이 어려워졌다. 특히, 노인성 질환인 치매·중풍을 포함한 만성질환을 앓은 노인 인구의 증가는 노인 돌봄을 사회적 돌봄체제로 빠르게 전환되는 계기가 되었다. 2010년 65세 이상 노인 인구 대비요양등급 인정자는 465,777명이었으며, 이후 지속적으로 증가하여 2020년은 노인 인구 대비 요양등급 판정자는 857,984명

*정희원, 청운대학교 사회복지학과 외래교수 (주저자)
**정희원, 군장대학교 사회복지학과 초빙교수 (교신저자)
접수일: 2023년 1월 30일, 수정완료일: 2023년 3월 1일
게재확정일: 2023년 3월 8일

Received: January 30, 2023 / Revised: March 1, 2023

Accepted: March 8, 2023

**Corresponding Author: lkg7744@daum.net

Dept. of Social Welfare, Gunjang Univ, Korea

으로 10년간 두 배로 늘어났다[2].

현재 우리나라의 요양보호사는 45만 명으로 노인장기요양보험제도의 수급시설인 노인의료복지시설, 재가노인복지시설의 인력 중 의사, 간호사, 사회복지사 등의 전문인력을 제외한 89.5%를 차지하고 있다. 또한 2020년 기준 장기요양기관에서 돌봄 서비스를 이행하는 전체 요양보호사 45만 명 중 84.5%인 38만1천 명의 요양보호사가 재가노인복지시설에서 돌봄 서비스를 이행하는 것으로 조사 되었다[3].

요양보호사는 노인성 질환이 있는 이용자의 일상생활 지원뿐만 아니라, 그들과 가장 가까운 곳에서 요양서비스를 제공하는 인력이며, 서비스 이용자들에게 보다 나은 서비스를 제공할 수 있는 중요한 요인 중의 하나이다 [4].

노인장기요양보험제도는 실질적 서비스 제공자로서의 역할을 수행하고 있는 요양보호사는 제도의 성공적 구현을 위해 매우 중요한 위치이지만 근무환경, 근무형태, 보수수준 등 그들에 대한 처우는 매우 열악하다. 육체적, 정신적으로 고된 업무로써 적은 보수와 신분보장 및 경력의 인정이 열악하여 직업과 직무만족감이 부족하여 요양보호대상자의 계약변경이 자주 발생하고 요양보호대상자 확보경쟁 등으로 인한 직업적, 도덕 윤리 및 직업적 태도의 문제점으로 발생 되고 있다[5].

이러한 요양보호사의 높은 업무강도는 열악한 처우문제와 이들의 소진을 유발할 높은 위험성을 가지고 있다 [6]. 직무소진은 사람들과 반복적이고 지속적인 관계에서 받게 되는 정서적, 정신적, 신체적 고갈상태를 말하는 것으로[7] 일반적으로 교사, 상담사, 간호사, 요양보호사, 사회복지사 등과 같은 대인서비스 종사자들에게 많이 나타나고 있다[8]. 직무소진이 지속되고 이를 적극적으로 대처하지 못하면, 정서적 고갈된 모습을 나타나게 되며, 주변 사람들에 대한 관점이나 태도, 일로부터의 심리적 이탈, 냉소적인 모습, 업무에 대한 자신감의 감소 등을 나타내게되어 스스로의 일과 성취에 대하여 부정적인 평가를 하게 된다[9].

소진에 영향을 미칠 수 있는 잠재요인으로 소명의식과 수퍼비전을 들 수 있다. 이들은 직무스트레스와는 다른 방향으로 소진에 영향을 준다. 일반적으로 소명의식이 높을수록 소진은 낮아진다[10]. 소명의식은 종교적 의미에서 자신의 직업을 신으로부터 부여받는 것으로 인식하는 것에서 유래되었으나 최근 그 개념이 확대되어 개인

이 자신의 직무에 대해 가지게 되는 인식과 태도까지 적용되고 있다[11]. 소명의식이 직무소진에 미치는 영향은 [12]의 연구에서 자신의 직업에 대한 소명의식이 높을 때, 스트레스가 높을지라도 소명수준이 높게 나타나면 낮은 소진 수준이 나타났다. [13]은 소명의식이 직무환경과 심리적소진과의 관계, 직무환경과 직무열의와의 관계에서 조절역할을 하지 않았으나 소명의식은 심리적 소진과 직무열의에 대하여 각각의 효과를 보인다는 것을 확인하였다. 따라서 본 연구에서는 요양보호사의 소명의식이 직무소진에 어떠한 영향을 미치는지 확인하고자 하였다.

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 요양보호사를 대상으로 소명의식이 직무소진에 미치는 영향을 조사한 연구로, 총 230부를 배포하여 응답이 부실하거나 누락된 문항이 많은 설문지를 제외한 32부를 제외하고 총 198부를 분석에 사용하였다.

2. 측정도구

1) 소명의식

[14]가 개발하고 [15]의 한국판 다차원 소명척도(MCM-K)의 타당화 연구에서 재구성 한 세 가지 요인을 활용하였다. 세 가지 요인은 일의 환경적합, 가치추구, 초월적 인도로 범주화되어 있다. 본 연구에서는 [15]의 연구에서 사용한 설문문항을 요양보호사의 실정에 맞게 수정·보완하였다. 문항 수는 총 9문항이며, 각 문항은 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)로 구성하였으며, Cronbach's α 값은 .869였다. 3개 하위요인으로 개인환경적합, 일의의미, 초월적인도력으로 Cronbach's α 값은 .811, .793, .708이었다.

2) 직무소진

[16]이 개발한 MBI(Maslach Burnout Indicators)는 국내뿐만 아니라 외국의 스트레스 관련 연구에서도 연구대상의 소진상태를 측정하기 위하여 가장 보편적으로 사용중인 측정도구이다. 본 연구에서는 MBI(Maslach Burnout Indicators)를 기반으로 [17, 18]이 재구성한 측정도구를 사용하였다. 문항 수는 10문항이며, 각 문항은 5점 척도(1=전혀 그렇지않다, 5=매우그렇다)로 구성하였

으며, Cronbach's α 값은 .895이었다.

3. 분석방법

본 연구를 위해 수집된 자료는 SPSS 23.0을 사용하여 빈도분석, 기술분석, T-TEST, oneway ANOVA, 상관관계, 회귀분석을 실시하였다.

III. 연구 결과

1. 제 변인들의 평균과 표준편차

1) 직무소진 평균

직무소진의 평균을 살펴보면 <표 1>에서 보는 바와 같이 5점 만점에 평균 2.37점으로 중간 이하의 수준으로 나타났다.

표 1. 직무소진의 평균

Table 1. Burnout Average of Jobs (n=198)

구분	N	최소값	최대값	평균	표준편차
직무소진	198	1.00	4.00	2.37	.57

2) 소명의식 하위요인별 평균

소명의식 하위요인별 평균을 살펴보면 <표 2>에서 보는 바와 같이 일의의미 3.84, 개인환경적합 3.83, 초월적인도력 3.44순으로 나타났다.

표 2. 소명의식 하위요인별 평균

Table 2. Mean by sub-factor of vocation consciousness (n=198)

구분	N	최소값	최대값	평균	표준편차
개인환경적합	198	2.00	5.00	3.83	.65
일의의미	198	2.00	5.00	3.84	.61
초월적인도력	198	1.33	5.00	3.44	.72

2. 요양보호사의 사회인구학적 특성에 따른 개인환경적합, 일의의미, 초월적인도력, 직무소진 차이

1) 요양보호사의 사회인구학적 특성에 따른 개인환경적합 차이

요양보호사의 사회인구학적 특성에 따른 개인환경적합 차이를 살펴보면 <표 3>과 같이 월평균소득, 근무경

력에 대해 유의미한 차이가 나는 것으로 나타났다. 월평균소득을 살펴보면 100~149만원 4.02로 가장 높았으며, 200만원 이상 3.95, 100만원 미만 3.75, 150~199만원 미만 3.65점, 근무경력 10년 이상 4.21점, 1~5년미만 3.83점, 5~10년 미만 3.82점, 1년 미만 3.63점 순으로 나타났다. Duncan을 통한 사후분석결과 월평균소득은 100~149만원 미만이 150~199만원 미만보다, 근무경력은 10년 이상이 1년 미만, 1~5년 미만, 5~10년 미만보다 개인환경적합 차이가 높은 것으로 나타났다. 즉, 요양보호사의 사회인구학적 특성에 따른 개인환경적합 차이는 월평균소득, 근무경력에 대해 유의미한 차이가 났으며, 100~149만원, 10년 이상 요양보호사의 개인환경적합이 높은 것으로 나타났다.

표 3. 요양보호사의 사회인구학적 특성에 따른 개인환경적합, 일의의미, 초월적인도력, 직무소진 차이

Table 3. Differences in personal environmental suitability according to socio-demographic characteristics of nursing care workers (n=198)

구분	N	평균	표준편차	t/f값	duncan	
성별	남자	16	3.35	.83	-2.436*	-
	여자	182	3.87	.62		
연령	40세이하	32	3.65	.76	1.268	-
	50-59세	55	3.92	.53		
	60-69세	88	3.85	.62		
	70세이상	23	3.76	.87		
학력	초졸이하	51	3.96	.73	2.036	-
	중졸	51	3.71	.56		
	고졸	73	3.88	.58		
월평균 급여	대졸이상	23	3.65	.84	3.290*	ab
	100만원 이하	78	3.75	.71		
	100-149만원	59	4.02	.52		
	150-199만원	40	3.65	.65		
근무 경력	200만원 이상	21	3.95	.70	4.598**	a
	1년	49	3.63	.67		
	1-5년 미만	77	3.83	.55		
	5-10년 미만	46	3.82	.74		
관리대상자 수	10년 이상	26	4.21	.61	1.411	-
	1명	71	3.73	.72		
	2명	67	3.95	.56		
	3명	47	3.84	.64		
4명이상	13	3.71	.75			

*p<.05

2) 요양보호사의 사회인구학적 특성에 따른 개인환경적합 차이

요양보호사의 사회인구학적 특성에 따른 개인환경적합 차이를 살펴보면 <표 4>와 같이 성별, 월평균소득, 근무경력, 관리대상자 수에 대해 유의미한 차이가 나는 것으로 나타났다. 성별을 살펴보면 여자 3.87점, 남자 3.54점, 월평균소득200만원 이상 4.14, 100~149만원 3.91, 150~199만원 미만 3.86, 100만원 미만 3.70점, 근무경력은 10년 이상 4.08점, 5~10년미만 3.88점, 1~5년 미만 3.84점, 1년 미만 3.68점 순으로 나타났다. Duncan을 통한 사후분석결과 성별은 여자가 남자보다, 월평균소득은 200만원 이상이 100만원 미만보다, 근무경력은 10년 이상이 1년 미만보다 일의 의미가 높은 것으로 나타났다. 즉, 요양보호사의 사회인구학적 특성에 따른 일의의미 차이는 성별, 월평균소득, 근무경력에 대해 유의미한 차이가 났으며 여자, 200만원 이상, 10년 이상의 요양보호사 일의의미가 높은 것으로 나타났다.

표 4. 요양보호사의 사회인구학적 특성에 따른 개인환경적합 차이

Table 4. Differences in the meaning of work according to the socio-demographic characteristics of nursing care workers (n=198)

구분	N	평균	표준편차	t/f값	duncan	
성별	남자	16	3.54	.82	-2.084*	-
	여자	182	3.87	.58		
연령	40세이하	32	3.85	.72	.090	-
	50-59세	55	3.87	.50		
	60-69세	88	3.83	.60		
	70세이상	23	3.79	.73		
학력	초졸이하	51	3.81	.71	1.212	-
	중졸	51	3.75	.53		
	고졸	73	3.94	.55		
	대졸이상	23	3.79	.70		
월평균 급여	100만원 이하	78	3.70	.65	3.349*	a
	100-149만원	59	3.91	.60		ab
	150-199만원	40	3.86	.53		ab
	200만원 이상	21	4.14	.46		b
근무 경력	1년	49	3.68	.68	2.695*	a
	1-5년 미만	77	3.84	.55		ab
	5-10년 미만	46	3.88	.59		ab
	10년 이상	26	4.08	.60		b
관리대상자 수	1명	71	3.71	.70	1.970	-
	2명	67	3.88	.53		
	3명	47	3.97	.50		
	4명이상	13	3.87	.75		

*p<.05

3) 요양보호사의 사회인구학적 특성에 따른 초월적인도력 차이

요양보호사의 사회인구학적 특성에 따른 초월적인도력 차이를 살펴보면 <표 5>와 같이 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

표 5. 요양보호사의 사회인구학적 특성에 따른 초월적인도력 차이 Table 5. Transcendental Power Differences according to Sociodemographic Characteristics of Nursing Care Workers (n=198)

구분	N	평균	표준편차	t/f값	duncan	
성별	남자	16	3.29	.73	-.896	-
	여자	182	3.46	.72		
연령	40세이하	32	3.55	.69	1.295	-
	50-59세	55	3.47	.75		
	60-69세	88	3.34	.68		
	70세이상	23	3.62	.83		
학력	초졸이하	51	3.52	.76	.526	-
	중졸	51	3.38	.60		
	고졸	73	3.47	.70		
월평균 급여	100만원 이하	78	3.37	.72	2.065	-
	100-149만원	59	3.35	.78		
	150-199만원	40	3.57	.54		
근무경력	1년	49	3.33	.68	1.647	-
	1-5년 미만	77	3.40	.62		
	5-10년 미만	46	3.49	.72		
	10년 이상	26	3.70	1.01		
관리대상자 수	1명	71	3.43	.73	.478	-
	2명	67	3.38	.73		
	3명	47	3.54	.68		
	4명이상	13	3.48	.83		

4) 요양보호사의 사회인구학적 특성에 따른 직무소진 차이

요양보호사의 사회인구학적 특성에 따른 직무소진 차이를 살펴보면 <표 6>과 같이 연령, 월평균소득, 관리대상자 수에 대해 유의미한 차이가 나는 것으로 나타났다. 연령을 살펴보면 40대 미만 2.63점, 50~59세 2.37점, 60~69세 2.30점, 70세 이상 2.28점, 월평균소득을 살펴보면 100~199만원 미만 2.69점, 200만원 이상 2.49점, 100~149만원 2.24점, 100만원 미만 2.27점, 관리대상자 수는 4명 이상 2.74점, 3명 2.63점, 2명 2.27점, 1명 2.22점 순으로 나타났다. Duncan을 통한 사후분석결과 연령은 40대 미만이 50~59세, 60~69세, 70세 이상, 월평균 소득은 150~199만원 미만이 100만원 미만, 100~149만원 미만보다, 관리

대상자 수는 3명, 4명 이상이 1명, 2명보다 직무소진이 높은 것으로 나타났다. 즉, 요양보호사의 사회인구학적 특성에 따른 직무소진 차이는 연령, 월평균소득, 관리대상자 수에 대해 유의미한 차이가 났으며, 40대 미만, 150~199만원, 3명·4명 이상 요양보호사의 직무소진이 높은 것으로 나타났다.

표 6. 요양보호사의 사회인구학적 특성에 따른 직무소진 차이
 Table 6. Differences in job burnout according to socio-demographic characteristics of nursing care workers (n=198)

구분		N	평균	표준 편차	t/f값	duncan
성별	남자	16	2.41	.40	.313	-
	여자	182	2.37	.59		
연령	40세이하	32	2.63	.64	2.756*	b
	50-59세	55	2.37	.58		a
	60-69세	88	2.30	.53		a
	70세이상	23	2.28	.55		a
학력	초졸이하	51	2.38	.56	.26	-
	중졸	51	2.35	.49		
	고졸	73	2.38	.64		
	대졸이상	23	2.36	.60		
월평균 급여	100만원 이하	78	2.27	.53	6.549***	a
	100-149만원	59	2.24	.49		a
	150-199만원	40	2.69	.60		b
	200만원 이상	21	2.49	.68		ab
근무경력	1년	49	2.37	.48	1.023	-
	1-5년 미만	77	2.38	.55		
	5-10년 미만	46	2.45	.65		
	10년 이상	26	2.20	.63		
관리대상자 수	1명	71	2.22	.56	7.823***	a
	2명	67	2.27	.50		a
	3명	47	2.63	.57		b
	4명이상	13	2.74	.57		b

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

3. 개인환경적합, 일의의미, 초월적인도력이 직무소진에 미치는 영향

직무소진에 미치는 요인들 간의 상관관계를 살펴보면 <표 7>과 같이 전체적인 상관관계는 개인환경의미, 일의의미 값들이 정적인 상관계수의 값을 가지는 것을 확인할 수 있었다.

표 7. 직무소진에 미치는 요인들 간의 상관관계

Table 7 Correlation Analysis of Job burnout (n=198)

구분	직무소진	개인환경의미	일의의미	초월적인힘
직무소진	1	-	-	-
개인환경의미	-.385**	1	-	-
일의의미	-.228**	.682**	1	-
초월적인힘	-.073	.492**	.577**	1

**p<.01

소명의식 하위요인이 직무소진에 미치는 영향을 알아보기 위하여 회귀분석을 실시한 결과 <표 8>과 같다. 회귀모형 F 통계 값이 p=.001에서 12.912의 수치를 보이며, 회귀식에 대한 R²은 .154로 15.4%(수정계수에 의하면 16.66%)의 설명력을 보이고 있다. Durbin-Watson은 1.750으로 다중공선성의 위험성은 없었다. 소명의식 하위요인이 직무소진에 미치는 영향을 분석한 결과 개인환경적합 (t=-5.039, p<.001)은 직무소진에 유의미한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 또한 직무소진에 미치는 표준화 회귀계수 β값은 -.458로 나타났다. 따라서 개인환경적합은 직무소진에 영향을 준다고 볼 수 있다.

표 8. 소명의식 하위요인이 직무소진에 미치는 영향

Table 8. Factors influencing job burnout by sub-factors of vocation consciousness (n=198)

구분		B	se	β	t
직무소진	(상수)	3.508	.257		13.664
	개인환경의미	-.401	.080	-.458	-5.039***
	일의의미	-.006	.091	-.006	-.067
	초월적인힘	.125	.065	.157	1.925
F				12.912***	
R ²				.154	
adj R ²				.166	
Durbin-Watson				1.849	

***p<.001

IV. 결론

본 연구는 요양보호사를 대상으로 소명의식이 직무소진에 미치는 영향관계를 검증하고 살펴보고자 하였다.

연구의 결과를 요약하자면

직무소진의 평균은 5점 만점에 평균 2.37점으로 중간 이하의 수준이었으며, 소명의식 하위요인별 평균을 살펴

보면 일의의미 3.84, 개인환경적합 3.83, 초월적인도력 3.44순으로 나타났다.

요양보호사의 사회인구학적 특성에 따른 개인환경적합 차이는 월평균소득, 근무경력에 대해 유의미한 차이가 낮으며, 100~149만원, 10년 이상 요양보호사의 개인환경적합이 높은 것으로 나타났다. 일의의미 차이는 성별, 월평균소득, 근무경력에 대해 유의미한 차이가 낮으며 여자, 200만원 이상, 10년이상의 요양보호사 일의의미가 높았으며, 초월적인도력 차이는 유의미한 차이가 나타나지 않았다. 요양보호사의 사회인구학적 특성에 따른 직무소진 차이는 연령, 월평균소득, 관리대상자 수에 대해 유의미한 차이가 낮으며, 40대 미만, 150~199만원, 3명~4명 이상 요양보호사의 직무소진이 높은 것으로 나타났다. 직무소진에 미치는 요인들 간의 상관관계는 개인환경의미, 일의의미 값들이 정적인 상관계수의 값을 가지는 것을 확인할 수 있었으며, 소명의식 하위요인이 직무소진에 미치는 영향을 살펴본 결과 개인환경적합이 유의미한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

이러한 결과를 바탕으로 다음과 같은 시사점을 도출하였다.

근무기관에서는 요양보호사의 근무경력을 유지할 수 있도록 개인환경적합을 유지할 수 있는 지원을 마련해야 할 것이며, 일의의미를 높일 수 있도록 여성의 일정소득 지원과 지속적인 근무 경력을 쌓을 수 있도록 지원해야 할 자구책을 마련해야 한다. 또한 요양보호사의 직무소진을 낮출 수 있도록 연령에 따른 내적인 측면을 다루어야 하며, 소득에 따른 관리 대상자의 적절성을 찾는 것이 필요하다. 소명의식 하위요인이 직무소진에 미치는 영향을 살펴본 결과 개인환경적합이 유의미한 영향을 미치고 있는 것으로 나타나, 개인환경적합에 영향을 주는 보상이 필요하다라고 할 수 있다.

종합적으로 요양보호사의 직무소진을 낮추기 위해서는 기관에 대한 직장생활을 할 수 있는 환경을 마련해주어야 한다. 또한 직장 내에 발생하는 문제에 대비하여 관련된 종합적인 기관 활성화가 필요할 것이다.

References

- [1]S.Y. Lee, Impact of Care workers Training Essential Knowledge Level on Job, Satisfaction-Focusing on the moderating effect of instructor expertise-, Department of the Social Welfare Graduate School of Public Policy & Civic Engagement Kyung-Hee University, 2022.
- [2] The national health insurance, Statistical Yearbook of Long-Term Care Insurance for the Elderly, 2020.
- [3] National Statistical Office, 2019 Current status of long-term care institution professionals by city, county and district, 2021.
- [4] J.J. Beak, The Mediating Effects of Role Stress between Geriatric Care Worker's Perception on Client' s Violence and Job Satisfaction at Long-term Care Facilities. Department of Social Welfare, Graduate School of Konkuk University, 2017.
- [5] M.S. S & E.S. Jeon, "A Study on Care giver's Job Satisfaction", 『Social Innovation Research』 3(1):115-140, 2012.
- [6] C.B. Kang, "A Study on Burnout and Job Satisfaction of Care Workers", Korean Journal of Gerontological Social Welfare, 54, 193-209, 2011.
- [7] H.S. Song, Impact of Emotional Labor of Casino Employees on Their Job Stress and Burnout. Department of Tourism The Graduate School Gyeongju Universi, 2016.
- [8] H.M. Yoon & B.G. Park, Factors Associated with Burnout of Korean Child Protective Service Workers. Korean Journal of Social Welfare. 56(3), 279-301, 2004.
- [9] Maslach. C, "Burnout: the Cost of Caring." Englewood Cliffs. NJ:Prentice-Hall, 1982.
- [10]Riulli. L & V. Savicki, "Optimism and coping as moderators of the relation between work resources and burnout in information service workers," International Journal of Stress Management, 2013.
- [11]Dik. B. J & Duffy, R. D, Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. The Counseling Psychologist, 37 (3), 424-450, 2009.
- [12]Kaladjian. A. G, Professionalism and burnout among social workers: Implications for th field Doctoral dissertation, Fordham University, 2003.
- [13]E.A. Jo, A Study on the moderating effect of counselor's calling on the relation of job environment with job engagement and burnout. Department of Psychology The Graduate School of Ewha Womans University, 2011.
- [14]Hagmaier T & Abele AE, The multidimensionality of calling: Conceptualization,

- measurement and a bicultural perspective. *Journal of Vocational Behavior* 81(1):39 - 51, 2012.
- [15]Y.J. Ha, Y.U. Choi, H.Y. Eun, Y.W. Sohn, "Validation of the Korean version of Multidimensional Calling Measure(MCM-K)". 『*Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*』 27(1) : 191-220, 2014.
- [16]Maslach, C., & Jackson, S. E, The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113, 1981.
- [17]J.Y. Hong, "The Influence of Emotional Labor and Job Burnout of the Long-term Care Workers on The Turnover Intention". Department of Health and Welfare for the Elderly Graduate School of Daegu Haany University, 2014.
- [18]E.S. An, "The Effects of Job Characteristics of Elderly Caregivers on their Job Satisfaction and Burnouts". Department of Public Administration Graduate School of Gachon University, 2017.