

# 노인요양시설 요양보호사의 근무환경에 대한 인식이 조직몰입에 미치는 영향: 성장욕구의 매개효과를 중심으로

연 이 섭†

사회복지법인 자재공덕회 묘회원

본 연구는 초고령사회에서 요양보호사의 안정적 공급을 위한 방안의 하나로 요양보호사의 근무환경에 대한 인식이 조직몰입에 미치는 영향을 분석하고, 그 영향 관계에서 성장욕구의 매개효과를 검증하고자 하였다. 본 연구는 노인요양시설에서 근무하는 요양보호사를 대상으로 하였다. 통계조사분석은 SPSS 22.0을 활용하여 단계적 회귀분석을 실시하였다. 분석의 결과, 요양보호사의 근무환경에 대한 인식이 긍정적일수록 조직몰입을 높이는 것으로 나타났으며, 매개변수인 성장욕구도 정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 또한 요양보호사의 성장욕구도 조직몰입을 높이는 것으로 나타났다. 요양보호사의 근무환경에 대한 인식과 조직몰입 간의 성장욕구의 매개효과는 근무환경에 대한 인식의 하위변인 중 업무전문성에서만 나타나는 것으로 검증되었다. 따라서 요양보호사의 조직몰입을 높이기 위해서는 요양보호사의 업무전문성과 성장욕구를 높이기 위한 다양한 방안의 모색이 필요하다는 것을 알 수 있다. 이러한 본 연구의 결과에 기초하여 요양보호사의 조직몰입을 높이기 위한 제언을 하였다.

**주요어:** 요양보호사, 근무환경, 조직몰입, 성장욕구

† 단독저자 : 연이섭, 사회복지법인 자재공덕회 묘회원 원장, 경기도 화성시 남양읍 현대기아로 649,

E-mail : [dmdj0603@hanmail.net](mailto:dmdj0603@hanmail.net)

■ 최초투고일 : 2019년 5월 31일 ■ 심사마감일 : 2019년 7월 18일 ■ 게재확정일 : 2019년 7월 18일

## 1. 서론

급속한 인구의 고령화와 가족규모의 축소로 인하여 요양보호가 필요한 고령자 돌봄의 문제가 심각해지고 이에 대한 대비로 2008년 7월부터 노인장기요양보험제도가 실시되면서 장기요양시설 인프라 확충의 하나로 요양보호사의 급속한 양적 성장이 이루어졌다(선우덕, 2012). 요양보호사 인력은 2007년 17,054명(보건복지부, 2009.6.26)에서 2017년 현재 340,624명으로(KOSIS 국가통계포털: <http://kosis.kr>, 2019.7.9. 검색)으로 크게 증가하였다.

최근 보건복지부와 교육부는 2019년 3월 29일 제3차 사회관계장관회의를 개최하고 “정부가 치매국가책임제를 확대를 위해 전국 보건소 256개 치매안심센터를 연내 모두 개소하고 치매전문요양보호사를 앞으로 4년간 10만 여명 양성할 계획이다. 또한 모든 독거노인에게 치매검진을 실시한다.”고 하는 치매국가책임제 추진 현황 및 향후계획(안)을 논의했다(헬스플랫폼, <https://blog.naver.com/eunyo>, 2019.5.7. 검색). 이와 같은 국가보건의료정책방향이 제시하고 있는 것처럼 초고령사회에 대비하여 고령자 돌봄을 위한 요양보호사의 수요는 앞으로 더욱 더 증가할 것으로 예상된다.

요양보호사는 노인장기요양보호법 제2조 5항 또는 노인복지법 제39조의 2 등에 의거 고령이나 노인성 질병 등의 사유로 일상생활을 혼자서 수행하기 어려운 노인 등에게 신체활동 또는 가사활동 지원 등의 양질의 요양보호서비스를 제공하는 업무를 전문적으로 수행하는 자로서 국가공인 요양보호사 자격을 취득한 요양보호전문가를 말한다.

하지만 단기간 안에 많은 요양보호사의 확충이 필요하였기 때문에 국가공인 자격을 가진 요양보호전문가임에도 불구하고 불안정한 근로조건, 저임금, 시설인력기준의 불합리성에 의한 과중한 노

동, 요양업무 외의 다른 업무 수행, 낮은 사회적 평판 등 근무환경에 있어서 여러 가지 문제를 발생시키고 있다(김혜원, 박옥임, 문희, 2013; 오인근, 2015; 장진숙, 조순점, 2015; 김수정, 2018 외). 김정엽, 이재모(2018)의 연구에 따르면 요양보호사들은 직업에 대한 사회의 낮은 인식과 타 직종에 비해 낮은 임금, 열악한 근무환경 등에 대한 불만이 많은 것으로 나타났으며, 이는 조직에 대한 충성심을 저해하는 요인으로 작용하고 있다. 인력수급 문제에 대한 고용형태에 대한 연구조사에서도 요양보호사 중 정규직은 5%로 매우 적으며, 대부분은 계약직이며, 노인요양시설의 경우 1일 근무시간은 8~12시간이 약 51.1%, 13~16시간이 약 25.5%, 8시간미만이 약 22.3%의 순으로 나타났다(전숙영, 이창원, 2017, 32-33쪽). 이러한 요양보호사의 열악한 근무환경과 이러한 근무환경에 대한 인식은 조직에 대한 일체감, 충성심 등을 의미하는 조직몰입에 영향을 미친다.

조직몰입이란 조직에 대해 느끼는 일체감, 동일감, 몰입 등 조직구성원의 심리적 애착을 가지고, 조직의 목표와 가치에 강한 신뢰감을 보이며, 조직을 위해 헌신하려는 의지를 말한다(Hartline, 2005; McColl-Kennecy & Anderson, 2005).

근무환경에 대한 인식과 조직몰입의 영향관계에 대한 많은 선행연구들은 근무환경에 대한 인식이 긍정적인일수록 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다고 분석하고 있다(박인주, 김화진, 2017; 김태민, 하명신, 최성광, 2018; 노미현, 2018 외). 이러한 선행연구의 분석결과를 토대로 요양보호사의 근무환경에 대한 인식은 요양보호사의 조직몰입에 영향을 미칠 것이라는 예측이 가능하다. 요양보호사들이 느끼는 열악한 근무환경에 대한 인식은 우수한 요양보호사의 확보 및 전문가로서의 활동에 제한을 주며, 요양보호사로서의 업무수행에 대한 의욕이나 자신감을 잃게 하지만(장진숙,

조순점, 2017, 52쪽), 요양보호사들이 느끼는 양질의 근무환경에 대한 인식은 조직에 대한 강한 신뢰와 심리적 애착, 조직이 추구하는 목표에 대한 충성심을 의미하는 조직몰입이 높일 수 있다.

본 연구에서 분석하려고 하는 요양보호사를 대상으로 한 근무환경에 대한 인식과 조직몰입과 관련된 연구는 거의 이루어지지 않고 있다. 이와 관련한 연구는 타 직종을 대상으로 한 연구가 주로 이루어지고 있으며, 선행연구로는 Angle & Perry (1993), 박성수, 김미선(2012), 박계영, 이인성(2014) 등의 연구가 있다. Angle & Perry(1993)은 조직의 근무환경에 대한 인식 중 긍정적인 대우가 조직몰입에 영향을 미치는 주요한 요인이라고 하였다. 박성수, 김미선(2012)은 근무환경에 대한 인식 중 상사와 동료직원 간의 긍정적 관계와 함께 근무하는 조직에서 인간관계의 만족감은 조직몰입에 영향을 미친다고 하였다. 박계영, 이인성(2014)은 인적 자원과 물적 자원과 관련된 근무환경에 대한 인식은 경영활동의 중요한 요소로 조직의 성과를 좌우하는 중요한 요인이며, 조직구성원들이 근무환경에 대한 인식이 긍정적이면 조직에 대한 몰입이 높아진다고 검증하고 있다. 또한 조직몰입을 강화하려면 조직구성원들이 근무환경에 대한 인식이 긍정적으로 변화할 수 있도록 근무환경 개선을 위해 노력하여야 한다고 하였다. 비록 타 직종의 연구이지만 근무환경에 대한 인식과 관련된 조직몰입의 상관관계를 확인할 수 있으며, 요양보호사를 대상으로 한 근무환경에 대한 인식과 조직몰입의 영향관계에 관한 연구의 필요성을 제시한다고 할 수 있다.

한편, 성장욕구는 조직구성원이 도전적인 일을 원하고 독립적으로 활동하면서 개인의 독립성, 성취감, 능력발전과 자아실현을 추구하는 욕구이다(손현일, 추승우, 2017). 조직을 이끌어 가는데 조직 및 행동연구에서 성장욕구는 동기부여를 해주

는 요인으로 많이 활용되어 왔다(정재문, 2012). 요양보호사의 성장욕구는 조직몰입에 영향을 미치는 요인 중의 하나인데, 조선희, 박현식(2011)은 성장욕구는 성장 및 발전에 관한 인간의 욕구로, 요양보호사의 조직유효성 중 하나인 조직몰입에 영향을 미치며, 근무환경의 개선을 통하여 성장기회에 대한 동기부여를 제공할 때 보다 높은 조직몰입을 기대할 수 있다고 하였다. 성장욕구와 조직몰입의 영향관계에 대한 선행연구를 살펴보면, 대부분 타 직종에서 성장욕구와 조직몰입에 관한 연구로, 이혁준, 오영삼, 이지선(2010)은 사회복지사를 대상으로 한 연구에서 조직몰입을 높이기 위해서는 조직 구성원 각각의 성장욕구를 높이는 것이 필요하다고 하였다. 함상우(2015)는 성장욕구가 높은 사람이 조직에서 다양한 경험을 하고 어려운 직무를 수행하면서 미래에 자신이 발전할 수 있다고 생각하면 조직에 만족하게 되고 조직에 대한 몰입이 높아진다고 하였다. 이렇게 성장욕구와 조직몰입이 중요한 영향관계가 있음에도 불구하고 요양보호사의 성장몰입과 조직몰입에 대한 연구는 매우 드물어 요양보호사의 성장욕구와 조직몰입의 영향관계에 대한 연구가 필요하다.

따라서 본 연구는 초고령사회에서 요양보호사의 안정적 공급을 위한 방안의 하나로 요양보호사의 근무환경에 대한 인식이 조직몰입에 미치는 영향을 분석하고, 그 영향관계에서 성장욕구의 매개효과를 검증하고자 하였다. 본 연구의 연구문제는 근무환경에 대한 인식과 성장욕구가 조직몰입에 직·간접적으로 유의미한 영향을 미치는가? 만일 영향을 미친다면 상대적 영향력의 크기는 어떠한가?이며, 요양보호사의 근무환경에 대한 인식과 조직몰입, 성장욕구의 영향관계를 밝힘으로써 요양보호사의 조직몰입을 높이기 위한 기초자료를 제안하고자 한다.

## 2. 이론적 배경 및 변수 간 인과적 관계

### 1) 이론적 배경

#### (1) 근무환경에 대한 인식

근무라는 용어는 “직장에 적을 두고 직업상에 책임을 지고 담당하는 업무”라고 정의할 수 있으며, 환경이란 용어는 “생활하는 주위의 상태와 생물에서 직·간접적으로 영향을 주는 자연적 조건이나 사회적 상황”을 말한다(김태민, 하명신, 최성광, 2018, 88쪽). 따라서 근무환경에 대한 인식이란 “직책이나 직업상에 책임을 갖고 담당하여 맡은 일을 수행해 나가는데 있어 직접적이나 간접적으로 영향을 주는 총체적 조건 및 상황”에 대한 인식을 의미한다(남기민, 권현숙, 2012, 255쪽).

이러한 근무환경에 대한 인식은 Porter & Steers (1973)가 개발한 JDI(Job Descriptive Index) 척도를 박영희, 나중덕, 김선희(2011), 남기민, 권현숙(2012)이 보완한 측정항목에 따르면 보상체계, 업무전문성, 인적 환경, 물리적 환경에 대한 인식으로 구성되어 있다. ‘보상체계’에 대한 인식은 종사자가 시설책임자 또는 운영자와 고용관계를 유지하는 대가로 받는 모든 종류의 금전적 급여, 비금전적 급여 및 기타 복리후생에 대한 인식을 말한다. ‘업무전문성’에 대한 인식은 업무를 수행하기 위해 필요한 그 분야의 지식과 기술로 요양보호의 전문성 및 팀워크, 자율성, 직무참여성 등에 대한 인식이 포함된다. ‘인적 환경’에 대한 인식은 상사 및 동료 간의 관계, 이용자 및 그 가족과의 관계, 직무와 관련된 의사소통 등에 대한 인식을 말한다. ‘물리적 환경’에 대한 인식은 업무량, 근무시간, 작업환경, 휴식 공간, 편의시설 설치 여부, 직원복지, 시설 유지보수 등에 대한 인식이 포함된다(남기민,

권현숙, 2012).

요양보호사의 근무환경의 인식에 대한 선행연구로는 박영희, 나중덕, 김선희(2011), 이해자, 권순호(2011), 김정엽, 이재모(2018) 등의 연구가 있다. 박영희, 나중덕, 김선희(2011)는 요양보호사의 일반적 특성에 따른 근무환경요인분석에서 대상자를 적게 관리하는 경우, 그리고 교대근무자 보다는 정규근무자가 근무환경에 대한 인식 중 보상체계, 업무전문성, 인적 환경, 물리적 환경에 대한 인식에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 이해자, 권순호(2011)는 낮은 임금과 열악한 노동환경 등과 같은 근무환경에 대한 인식은 요양보호사들이 자주 이직하게 하며, 인건비 절감을 위해 정규직 고용을 기피하고 용역, 일용직, 계약직과 같은 비정규직, 외국인 노동자를 채용하는 기관들이 증가하면서 기존 종사자들의 불안을 더욱 가중시키고 있다고 하였다. 김정엽, 이재모(2018)는 요양보호사의 근무환경의 문제점으로 높은 육체적 노동강도로 인한 근골격계 질환 다발생 등을 들고 있다. 이 외에도 돌보는 고령자와 그 가족으로부터의 각종 폭력예의 노출, 타 업종에 비해 상대적으로 많은 근무시간, 명확하지 않은 업무매뉴얼, 재가시설의 경우 불안정한 일자리 등으로 인한 잦은 이직 등을 들고 있다

#### (2) 성장욕구

성장욕구는 생리적 욕구나 안전 및 애정결핍욕구가 모두 충족된 단계에서 일어나는 고차적인 욕구이며, 자기실현의 욕구로서 자기의 이해를 넘어서 가치를 추구하는 욕구이다. 따라서 성장욕구란 조직에서 성장, 발전하고 싶은 개인적 특징으로 도전적인 일을 하고 싶어 하고, 사람을 사랑하거나 원조하거나 생산에 종사하는 것과 같은 진·선·미라는 보편적인 가치를 실현하려는 욕구이다(고명

규, 2003; 손헌일, 추승우, 2017). Alderfer(1969)는 인간의 욕구를 존재욕구(Existence needs: E), 관계욕구(Relatedness needs: R), 성장욕구(Growth: G)에 대한 ERG이론 속에서 성장욕구는 자신의 능력을 최대한 발휘할 수 있을 뿐만 아니라 새로운 능력개발을 필요로 하는 업무에 종사함으로써 획득할 수 있다고 하였다. 매슬로우(Maslow)의 자아실현욕구나 존경욕구에 해당된다(정재문, 2012, 58-59쪽). 이러한 점에서 조직구성원이 자발적으로 조직의 목표에 이르게 하는 동기요인에 초점을 두는 성장욕구는 조직관리 차원에서 중요한 영향요인으로 부각되고 있다(정상원, 송은지, 2017, 239쪽).

성장욕구가 강하고 약함에 따라 업무를 대하는 태도와 동기부여의 특성은 다를 수 있다. 성장욕구 강도는 개인이 직무로부터 얻을 수 있는 성장에 대한 욕구로 정의되며, 성장욕구강도가 높고 낮음에 따라 선호하는 업무의 종류가 다르고, 동기부여도 차이가 발생할 수 있으며, 조직에 대한 충성도도 달라질 수 있다(함상우, 2014).

성장욕구 수준이 높은 직원들의 특성은 작업 내용이 다양하고 높은 수준의 지식과 기술을 요하는 직무에서 자주성이나 책임감을 보다 많이 느낄 수 있다. 그리고 개인의 성장에 도움이 되는 직무를 경험하게 되면 더 큰 만족을 얻고 자신이 속한 조직을 위해 자율적이고 혁신적인 행동을 보다 많이 나타낸다(이규만, 1999). 따라서 성장욕구 강도가 높은 사람은 조직을 통해서 다양한 경험을 하고, 어려운 직무를 수행하며 자신이 미래에 발전할 수 있다고 생각하게 되면 보다 직무에 대하여 만족하고 조직몰입이 가능할 것이다. 성장욕구강도가 높은 구성원은 미래에 자신이 보다 성장과 발전하기를 원한다. 미래에 받게 될 다양한 보상들은 자신의 성장욕구를 충족시키는 데 긍정적 역할을 하게 될 것이다. 즉 성장욕구 강도가 높은 구성원이 미래의 보상에 대한 기대감을 가

지고 있으면 보다 만족하고 이를 가능하게 하는 조직에 몰입하게 될 것이다(함상우, 2014, 3172쪽).

### (3) 조직몰입

조직이 추구하는 방향과 목표를 달성하는데 중요한 역할을 하는 것은 그 조직의 종사자가 업무에 임하는 태도이다. 조직몰입은 종사자가 조직과 심리적으로 일체감을 갖고 기관 목표를 달성하기 위한 긍정적인 태도이다. 조직에서는 종사자가 조직몰입이 될 수 있는 여건을 형성하는 것이 중요하며, 노인요양시설에서 근무하는 요양보호사의 조직몰입은 조직이 추구하는 목표를 달성하기 위한 주요 변수로 목표달성에 긍정적인 영향을 미친다(전숙영, 이창원, 2017, 33쪽).

조직몰입은 본인이 소속하여 있는 조직에 대해 느끼는 일체감으로, 조직에 대한 동일시와 몰입 등 조직구성원의 심리적 애착을 의미하는 것으로, 조직에 대한 강한 신뢰, 조직이 추구하는 목표 및 가치에 대한 충성심, 조직을 위해 헌신하는 의지, 조직의 구성원으로 신분을 유지하려는 강한 감정 등을 의미한다(Allen & Mayer, 1996; McColl-Kennecy & Anderson, 2005; Schwepker & Hartline, 2005; Schaufeli & Bakker, 2010). 즉 조직몰입은 조직에 대한 강한 심리적 애정 및 충성심을 의미한다(Saks, 2006). 요컨대 조직몰입은 조직의 목표, 가치와 조직에 대한 애착을 강조하며, 조직발전을 위해 자신의 능력을 개발하고 지지와 애착심을 가지고 조직 목표달성을 위해 노력하는 의지를 말한다(이주영, 2017).

김광호, 박현숙(2013, 231쪽)은 요양보호사의 조직몰입은 조직에 대한 애착을 가지고 조직이 지향하는 목표 달성을 위해 자발적으로 근로의욕을 고취하려는 내적 변화라고 정의하였다.

이혁, 오영삼, 이지선(2010, 159쪽)은 조직구성

원의 높은 조직몰입은 업무성과에 대한 향상뿐만 아니라 지각, 이직, 결근 등 철회행동을 감소시킴으로서 생산성 향상을 가져온다고 하였다. 또한 이것은 조직구성원이 속한 조직 전체의 생산성을 향상시킴으로써 개인, 조직, 사회 전체에 긍정적인 영향을 미치게 된다고 하였다. Mowday et al. (1982)은 조직몰입이 개인과 조직의 입장 모두에서 중요한 의미를 가진다고 보았다. 먼저, 개인의 입장에서는 조직에 몰입함으로써 조직으로부터 외적 보상(external reward) 뿐만 아니라 심리적인 만족감을 얻을 수 있으며 조직의 입장에서도 조직구성원들의 높은 조직몰입 수준은 기업의 목표 추구에 유익하기 때문이다(최훈태, 2008, 15쪽 재인용).

## 2) 변수 간 인과적 관계

### (1) 근무환경에 대한 인식과 성장욕구의 관계

근무환경에 대한 인식과 성장욕구와 관련된 선행연구는 드물게 이루어지고 있으며, 송영신, 이미영(2010), 김민지(2016)등의 연구가 있다. 그러나 근무환경에 대한 인식과 성장욕구와 관련하여 요양보호사를 대상으로 한 연구는 거의 이루어지지 않고 있다.

김민지(2016)는 간호사를 대상으로 한 연구에서 성장욕구는 조직구성원이 도전적인 일을 하고 싶어하고, 새로운 것을 배우고 싶어 하며 독립적으로 활동하고 다양한 일을 좋아하는 것을 의미하는 동시에, 개인의 능력발전, 성취감, 독립성 및 자아실현을 추구하는 욕구라고 규정하면서 근무환경에 대한 인식은 성장욕구에 영향을 미치며, 성장욕구를 높이기 위한 교육훈련 및 코칭이 필요하다고 하였다. 송영신, 이미영(2010)은 환경적 영향 요인들과 관련된 조직분위기는 성장욕구와 정적 상

관관계를 가지며, 특히 직무특성, 자기효능, 정보추구, 대인관계능력 등이 성장욕구와 서로 상호작용하며, 전문적 업무지식이 높을수록 성장욕구가 높다고 하였다. 이러한 선행연구의 결과에 근거하여 근무환경에 대한 인식이 긍정적인 수록 성장욕구에 정적인 영향을 미칠 것이라 예측할 수 있어 본 연구에서는 근무환경에 대한 인식과 성장욕구의 상관관계를 분석하고자 한다.

### (2) 성장욕구와 조직몰입의 관계

성장욕구와 조직몰입에 관한 연구도 요양보호사를 대상으로 한 연구는 드물며, 타 직종을 대상으로 한 연구로 김혜숙(2004), Loon & Casimir (2008), 강명석(2013), 이지현(2013) 등의 연구가 있다. 김혜숙(2004)은 학교장의 리더십 행위 중 카리스마, 성과에 따른 보상체계, 개별적인 배려, 지적 자극 등은 교사들의 성장욕구를 높게 하는 동기부여로 작용하여, 조직몰입을 높게 하는 유의미한 영향력을 미친다고 하였다.

Loon & Casimir(2008)는 성장욕구가 강할수록 책임감을 갖고 자율적으로 업무를 수행하기 때문에 업무성과를 설명하는 주요한 변수로 작용하며, 업무성과가 높아짐에 따라 조직몰입도 높아진다고 하였다. 강명석(2013)은 조직 구성원들이 성취지향적으로 새롭게 도전적인 업무를 수행하려는 성장욕구는 금융공기업 종사자들의 노동보상요인들과 조직몰입의 영향 관계에서 조절효과를 나타낸다고 하였다. 이지현(2013)은 성장욕구는 조직몰입을 높이는 역할을 하므로, 성장욕구가 높은 사람들의 특징인 직무에 대한 의욕과 열의를 지속적으로 유지시킬 수 있는 동기부여와 조직원 관리 시스템이 필요하다고 하였다.

이러한 성장욕구와 조직몰입에 대한 선행연구들은 비록 요양보호사를 대상으로 하지는 않았지

만 성장욕구가 조직몰입에 정적인 영향을 미칠 것으로 예측할 수 있어 본 연구에서는 성장욕구와 조직몰입의 상관관계를 분석하고자 한다.

### (3) 근무환경에 대한 인식과 조직몰입의 관계

근무환경에 대한 인식과 조직몰입에 대한 선행 연구도 요양보호사에 대해서는 거의 이루어지지 않고 있다. 따라서 타 직종의 근무환경에 대한 인식과 조직몰입의 영향관계에 관련한 연구를 살펴 보면, 근무환경에 대한 인식이 긍정적일수록 조직몰입에 유의미한 정적(+ )영향을 미친다는 연구로 황미경(2007), 김의석, 김성원(2013), 박인주, 김화진(2017), 김태민, 하명신, 최성광(2018), 노미현(2018), 정진혁, 김성구, 윤혜원(2018) 등의 연구가 있다.

황미경(2007)은 사회복지직공무원을 대상으로 한 연구에서 근무환경에 대한 인식은 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 데 사회복지직 공무원의 조직몰입을 높이기 위해서는 근무환경 측면에서 전문성향상을 위한 교육 훈련 기회확대, 합리적 기능분담과 같은 개선책이 필요하다고 하였다. 김의석, 김성원(2013)은 어린이집 교사를 대상으로 한 연구에서 근무환경에 대한 인식은 업무스트레스와 직무만족도를 매개로 간접적으로 조직몰입에 영향을 미친다고 하였다. 즉, 근무환경에 대한 인식이 긍정적일 수록 보육교사가 조직구성원으로 있고자 하는 의지와 조직에 헌신하고자 하는 의지에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 박인주, 김화진(2017)은 항공사 여객운송직원을 대상으로 한 연구에서 근무환경에 대한 인식이 긍정적일 수록 조직몰입에 유의미한 영향을 미치므로, 직원들의 역량을 키울 수 있는 직무업그레이드 훈련이나 교육기회, 적절한 임금, 성과제도, 복리후생, 자율적인 일정 조절 등의 개선을 통하

여 근무환경에 대한 인식을 긍정적으로 변화시켜 조직몰입을 높이는 방안의 모색이 필요하다고 하였다.

김태민, 하명신, 최성광(2018)은 부산항 항만하역 근로자를 대상으로 한 연구에서 동료관계, 교육복지, 인사제도 등의 근무환경에 대한 인식이 조직몰입에 영향을 미치므로, 근무환경의 질을 높이기 위한 방안으로 인문학 강좌, 동호회, 일과 문화의 연계프로그램 등 체계적인 조직시스템의 구축을 통하여 인력 인프라를 확실하게 구축하는 것이 필요하다고 하였다. 이러한 양질의 근무환경에 대한 인식은 조직몰입에 기여하는 변화를 가져오게 할 것이다. 노미현(2018)은 회계직종 근로자를 대상으로 한 연구에서 근무환경에 대한 인식이 양호할수록 직장에 대한 애착심과 같은 조직몰입이 높아지며, 근무환경에 대한 인식과 조직몰입의 영향관계에서 조직 문화가 조직에 대한 몰입에 유의미한 영향을 미친다고 검증하였다.

정진혁, 김성구, 윤혜원(2018)은 특1급 호텔 비정규직 종사원을 대상으로 한 연구에서 근무환경 중 조직정책과 상사요인에 대한 인식이 조직몰입에 영향을 미친다고 하였다. 구체적으로는 호텔 비정규직 종사원들이 상사에게 받는 직무교육과 지원의식, 동기부여와 공정한 직무평가제도를 통한 정규직 전환의 기회 등에 대한 인식이 조직몰입을 높인다고 검증하고 있다. 또한 다양한 보상 체계의 마련 및 장기적인 차원에서 관리 등이 필요하다고 하였다.

이러한 선행연구의 결과에 근거하여 근무환경에 대한 인식이 긍정적일수록 조직몰입에 정적인 영향을 미칠 것이라 예측할 수 있어 본 연구에서는 근무환경에 대한 인식과 조직몰입의 상관관계를 분석하고자 한다.

### 3. 연구모형 및 측정도구

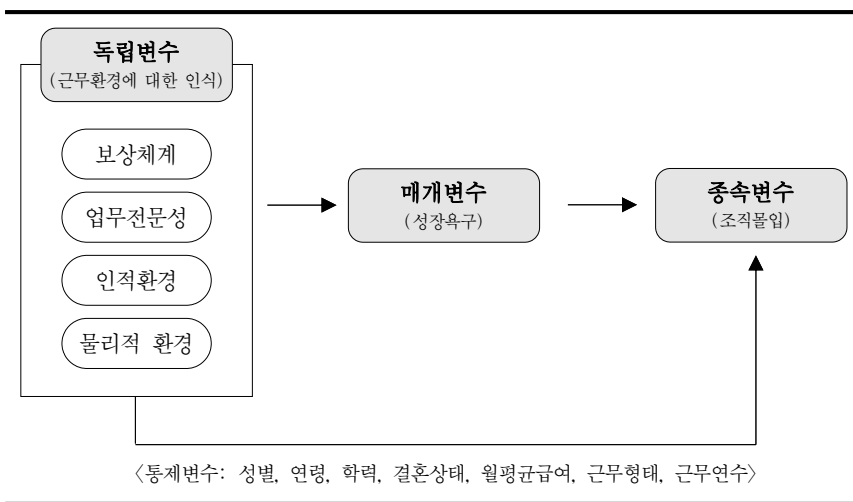
#### 2) 측정도구

##### 1) 연구모형

본 연구는 요양보호사의 근무환경에 대한 인식의 하위변인인 보상체계, 업무전문성, 인적 환경, 물리적 환경이 조직몰입에 미치는 영향력을 분석하고, 근무환경에 대한 인식과 조직몰입 간의 성장욕구의 매개효과를 분석하고자 연구모형을 <그림 1>과 같이 설정하였다. 즉 종속변수인 조직몰입에 대하여 근무환경에 대한 인식의 하위변인인 보상체계, 업무전문성, 인적 환경, 물리적 환경들을 독립변수로 설정하고 매개변수로 성장욕구를 설정하였다. 이를 통하여 독립변수인 근무환경에 대한 인식의 하위변인들과 매개변수인 성장욕구가 종속변수인 조직몰입에 미치는 직접적 영향력과 매개변수(성장욕구)를 통해 독립변수(근무환경에 대한 인식)가 간접적으로 미치는 영향력을 분석하고자 하였다.

##### (1) 근무환경에 대한 인식

독립변수는 근무환경에 대한 인식으로 Porter & Steers(1973)에 의해 개발된 JDI(Job Descriptive Index) 척도를 최주원(2009), 박영희, 나중덕, 김선희(2011)가 보완하여 재구성한 것을 남기민, 권현숙(2012)이 다시 보완하여 사용한 측정항목을 사용하였다. 본 연구에서는 남기민, 권현숙(2012)이 검증한 측정항목인 보상체계(3문항), 업무전문성(4문항), 인적 환경(4문항), 물리적 환경(3문항)을 측정도구로 사용하였다. 측정도구들에 대한 요인분석의 결과, 요인적재치가 모두 0.4 이상이고 누적분산율이 70.394로 측정도구의 타당도가 검증되었다. 각 문항은 매우 그렇다 5점에서, 전혀 아니다 1점으로 Likert식 5점 척도로 측정하였다. 이 측정도구의 신뢰계수 Cronbach's Alpha는 박영희, 나중덕, 김선희(2011)에서는 근무환경에 대한 인식으로 보상체계 0.873, 업무전문성 0.834, 인적 환경 0.826, 물리적 환경 0.736, 남기민, 권현숙



<그림 1> 연구모형



(2012)에서는 보상체계 0.767, 업무전문성 0.800, 인적 환경 0.644, 물리적 환경 0.683이었으며, 본 연구에서는 보상체계 0.760, 업무전문성 0.867, 인적 환경 0.842, 물리적 환경 0.766으로 척도의 신뢰도가 높게 나타났다.

## (2) 성장욕구

매개변수는 성장욕구로 Hackman & Oldham (1975)이 개발한 JDS(Job Diagnostic Survey) 척도를 활용하여, 조선희(2011), 양현모, 전혁진, 강보라(2013) 등에서 검증되었다. 이 척도는 ① 비교적 어렵고 도전적인 업무를 좋아함, ② 힘이 들어도 새로운 것을 학습할 기회를 원함, ③ 개인적 성장과 발전을 위한 기회를 갖고 싶음, ④ 가치있는 성취감을 이루고 싶음, ⑤ 창조적이고 상상력을 필요로 하는 업무를 좋아함의 5개의 측정 문항으로 구성되어 있다. 성장욕구에 대한 요인분석의 결과, 요인적재치가 모두 0.4 이상이고 누적 분산율이 64.580으로 측정도구의 타당도가 검증되었다. 각 문항은 매우 그렇다 5점에서, 전혀 아니다 1점으로 Likert식 5점 척도로 측정하였다. 이 측정도구의 신뢰계수 Cronbach's Alpha는 조선희(2011)의 연구에서는 0.720였으며, 양현모, 전혁진, 강보라(2013)서는 0.850이었다. 본 연구에서는 0.863으로 높게 나타났다.

## (3) 조직몰입

종속변수는 조직몰입이며, Parker & DeCotiis (1983), Balfour & Wechsler(1996)가 개발하고, 김행렬, 모지환, 김석호(2010) 등에서 검증되었다. 이 척도는 ① 직장을 자랑스럽게 여김, ② 직장에 강한 소속감을 느낌, ③ 직장사람들은 나에게 관심이 없음, ④ 직장에서 가족의 일원인 것처럼 느낌, ⑤ 내 일을 사랑함 5개의 측정문항으로 구성되

어 있다. 조직몰입에 대한 요인분석의 결과, 요인적재치가 모두 0.4 이상이고 누적분산율이 64.580으로 측정도구의 타당도가 검증되었다. 각 문항은 매우 그렇다 5점에서, 전혀 아니다 1점으로 Likert식 5점 척도로 측정하였다. 부정형 문항은 역코딩하였다. 이 측정도구의 신뢰계수 Cronbach's Alpha는 김행렬, 모지환, 김석호(2010)의 연구에서는 0.875이었다. 본 연구에서는 0.884로 높게 나타났다.

## 3) 자료수집 및 분석방법

본 연구는 경기도에 소재하는 노인요양시설 20 개소에 근무하는 요양보호사를 조사대상으로 하였다. 노인요양시설에 근무하는 요양보호사의 성별, 연령, 지역성, 학력, 결혼상태 등을 고려하기 어려운 한계로 비확률 편의 표집방법을 이용하였다. 설문조사기간은 2018년 9월 1일부터 10월 10일이며, 직접방문하거나 전화로 설문에 대한 협조를 구한 후 우편조사를 통하여 실시하였다. 총 420부를 배포하여 403부가 회수되었으며, 신뢰성에 의문이 드는 설문지 11부를 제외하고 총 392부에 대한 조사 분석을 실시하였다.

통계분석은 SPSS 22.0 프로그램을 이용하여 요인분석, 신뢰도분석, 빈도분석, 기술통계, 상관관계 분석을 실시하고, Baron & Kenny(1986)의 방식에 따라 단계적 회귀분석을 실시하고, 매개효과를 검증하기 위한 소벨검증을 실시하였다.

## 4. 분석결과

### 1) 측정도구의 타당도 및 신뢰도 분석

#### (1) 근무환경에 대한 인식

측정도구들에 대한 요인분석의 결과는 근무환

경에 대한 인식의 하위요인 4개 차원 모두 4개의 요인으로 묶였으며, 누적분산율이 70.394%이며, 각 하위요인의 적재량 모두 0.4이상으로 변수들의 타당도가 검증되었으며, Cronbach's  $\alpha$ 값도 모두 0.6이상으로 측정도구의 신뢰도가 확보되었다.

**(2) 성장욕구와 조직몰입**

성장욕구에 대한 요인분석의 결과는 성장욕구

의 측정문항들이 단일차원으로 묶였고, 누적분산율이 64.580%이며, 측정문항들의 요인적재량이 0.753부터 0.836으로 모두 0.7이상 높게 나타나 변수의 타당도가 검증되었으며, Cronbach's  $\alpha$ 값도 0.863으로 높게 나타나 측정도구의 신뢰도가 확보되었다.

조직몰입에 대한 요인분석의 결과도 조직몰입의 측정문항들이 단일차원으로 묶였고, 누적분산율이 69.047%이며, 측정문항들의 요인적재량이

<표 1> 근무환경에 대한 인식의 타당도 및 신뢰도분석 결과

구 분	변수	측정항목	요인적재치	아이겐값	Cronbach's $\alpha$
근무환경에 대한 인식	보상체계	보상체계 1	.738	2.052	.760
		보상체계 2	.764		
		보상체계 3	.820		
	업무전문성	업무전문성 1	.797	2.897	.867
		업무전문성 2	.846		
		업무전문성 3	.859		
		업무전문성 4	.820		
	인적 환경	인적 환경 1	.828	2.773	.842
		인적 환경 2	.805		
		인적 환경 3	.816		
		인적 환경 4	.726		
	물리적 환경	물리적 환경 1	.782	2.133	.766
		물리적 환경 2	.888		
		물리적 환경 3	.833		

\* 누적률(%): 70.394 KMO = .819, Bartlett의 구형검정 = 2353.273 df = 91, sig = .000

<표 2> 성장욕구와 조직몰입에 대한 타당도 및 신뢰도분석 결과

변수	측정항목	요인적재치	아이겐값	Cronbach's $\alpha$
성장욕구	성장욕구 1	.753	3.229	.863
	성장욕구 2	.833		
	성장욕구 3	.836		
	성장욕구 4	.790		
	성장욕구 5	.804		
조직몰입	조직몰입 1	.834	3.452	.884
	조직몰입 2	.879		
	조직몰입 3	.805		
	조직몰입 4	.836		
	조직몰입 5	.798		

\* 성장욕구: 누적률(%): 64.580, KMO = .811, Bartlett의 구형검정 = 925.406, df = 10, sig = .000

\* 조직몰입: 누적률(%): 69.047, KMO = .881, Bartlett의 구형검정 = 1021.536, df = 10, sig = .000

0.798부터 0.879로 0.8 가깝게 혹은 0.8이상으로 높게 나타나 변수의 타당도가 검증되었으며, Cronbach's  $\alpha$ 값도 0.884로 높게 나타나 측정도구의 신뢰도가 확보되었다.

## 2) 기술통계 분석

### (1) 인구사회학적 특성

조사대상자의 인구사회학적 특성은 <표 3>과 같다. 성별은 여성이 대다수로 366명(93.4%)이며, 남성이 26명(6.6%)이다. 연령은 50대가 가장 많아 260명(66.3%)이며, 다음이 60대 이상 62명(15.8%), 40대(12.8%)의 순이다. 학력은 고졸이 가장 많아 209명(53.3%)이며, 전문대졸이 94명

(24.0%), 중졸이하 58명(14.8%)의 순이다. 결혼 상태는 유배우가 가장 많아 306명(78.1%)이며, 미혼 39명(9.9%), 사별 30명(7.7%)이다. 월평균급여는 151-200만원이 230명(58.7%)으로 가장 많았으며, 다음으로 101-150만원이 146명(37.2%)으로 많았다. 근무형태는 1일 2교대가 206명(52.6%)으로 가장 많았으며, 다음으로 1일 3교대 104명(26.5%), 주간근무 61명(15.6%)의 순이다. 근무연수는 5년 이상이 131명(33.4%)으로 가장 많으며, 1년 이상-3년 미만 100명(25.5%), 3년 이상-5년 미만 89명(22.7%)의 순이다.

### (2) 측정도구의 기술통계

측정도구의 기술통계는 <표 4>의 결과와 같다.

<표 3> 조사대상자의 인구사회학적 특성

변수	항목	빈도(명)	비율(%)	변수	항목	빈도(명)	비율(%)
성별	여성	366	93.4	월평균 급여	100만원 이하	2	0.5
	남성	26	6.6		101-150만원	146	37.2
연령	20대 미만	3	0.8		151-200만원	230	58.7
	20대	5	1.3		200만원 이상	14	3.6
	30대	12	3.1	근무 형태	24시간 근무, 익일 휴무	2	0.5
	40대	50	12.8		1일 2교대	206	52.6
	50대	260	66.3		1일 3교대	104	26.5
	60대 이상	62	15.8		주간근무	61	15.6
학력	중졸 이하	58	14.8		시간제	1	0.3
	고졸	209	53.3	기타	18	4.6	
	전문대졸	94	24.0	근무 연수	6개월 미만	38	9.7
	대졸	29	7.4		6개월 이상- 1년 미만	34	8.7
	대학원 이상	2	0.5		1년 이상- 3년 미만	100	25.5
결혼 상태	미혼	39	9.9		3년 이상- 5년 미만	89	22.7
	유배우	306	78.1		5년 이상	131	33.4
	이혼	13	3.3				
	사별	30	7.7				
	기타	4	1.0				

<표 4> 측정도구의 기술통계

구분	변인	최소값	최대값	평균값	표준편차	왜도	첨도
독립	보상체계	2.00	5.00	3.8282	.58926	-.092	.197
	업무전문성	1.00	5.00	3.6263	.74218	-.219	.393
	인적환경	1.00	5.00	3.6875	.71960	-.485	.665
	물리적환경	1.00	5.00	3.4277	.70752	-.120	.405
매개	성장욕구	1.00	5.00	3.2383	.74330	-.281	.492
종속	조직몰입	1.40	5.00	3.8179	.66432	-.141	-.071

\*\* . p<0.01.

근무환경에 대한 인식의 하위 변수의 평균값을 보면 보상체계 3.8282(표준편차: 0.589), 업무전문성 3.6263(표준편차: 0.74218), 인적 환경 3.6875(표준편차: 0.71960), 물리적 환경 3.4277(표준편차: 0.70752)이다. 매개변수인 성장욕구의 평균값은 3.2383(표준편차: 0.74330)으로 나타났으며, 조직몰입의 평균값은 3.8179(표준편차: 0.66432)로 나타났다. 왜도와 첨도의 절대값은 모두 4보다 크지 않게 나타나 측정도구들의 정규성이 확인되었다.

### (3) 측정도구의 상관관계

측정도구 간 상관관계 분석의 결과는 <표 5>와 같으며, 근무환경에 대한 인식의 하위변수인 보상체계, 업무전문성, 인적 환경, 물리적 환경과 매개변수인 성장욕구, 종속변수인 조직몰입의 각각의 상관관계가 유의수준  $p < 0.01$ 에서 모두 유의미하게 나타났다. 상관계수의 값 또한 모두 0.8

이하로 측정도구 간 신뢰성이 검증되어 다중공선성의 문제가 없는 것으로 확인되었다.

### 3) 영양보호사의 근무환경에 대한 인식과 조직몰입: 성장욕구의 매개효과 검증 결과분석

영양보호사의 근무환경에 대한 인식과 조직몰입의 영향관계에서 성장욕구에 대한 매개효과를 검증하기 위하여, 본 연구는 Baron & Kenny(1986)의 3단계 방법에 따른 단계적 회귀분석을 실시하였다. 이 방법에 따라 매개효과가 검증되기 위해서는 1단계 독립변수의 하위변수가 매개변수에 영향을 주고, 2단계 독립변수의 하위변수가 종속변수에 영향을 주고, 3단계 독립변수의 하위변수와 매개변수 모두 종속변수에 영향을 미쳐야 한다. 측정도구들의 다중공선성 문제를 검증한 결과 측정도구들의 분산 팽창요인(VIF: Variance Inflation

<표 5> 측정도구의 상관관계분석 결과

변인	보상체계	업무전문성	인적 환경	물리적 환경	성장욕구	조직몰입
보상체계	1					
업무전문성	.281**	1				
인적 환경	.492**	.301**	1			
물리적 환경	.290**	.619**	.250**	1		
성장욕구	.213**	.310**	.258**	.298**	1	
조직몰입	.554**	.360**	.512**	.280**	.355**	1

\*\* . p<0.01.

Factor)이 모두 10에 가까운 값이 없고, 공차한계(Tolerance) 또한 모두 .10 보다 높게 나타나 다중공선성의 문제가 없는 것으로 검증되었다. 추가적으로 성장욕구의 매개효과를 검증하기 위해 소벨검증(Sobel test)를 실시하였다.

**(1) 영양보호사의 근무환경에 대한 인식이 성장욕구에 미치는 영향: 1단계**

1단계의 독립변수인 영양보호사 근무환경에 대한 인식의 하위변인 보상체계·업무전문성·인적 환경·물리적 환경이 매개변수인 성장욕구에 미치는 영향에 대한 검증의 결과는 <표 6>과 같으며, 회귀방정식모형 전체 적합도가 유의미한 것으로 분석되었다( $F_{값}=7.151, p<.001$ ). 통제변수를 통제한 1단계 설명력은 17.2%( $R^2=0.172$ )로, 근무환경에 대한 인식의 하위변수인 업무전문성( $\beta=0.164, p=0.008$ ), 인적 환경( $\beta=0.114, p=0.045$ ), 물리적 환경( $\beta=0.131, p=0.032$ )이 긍정적일수록 성장욕구에 유의미한 정적(+)인 영향을 미치는 것으로 나타났다.  $\beta$ 값의 기준으로 영향력 크기는 업무전문성, 물리적 환경, 인적 환경의 순이다. 즉 근무환경에 대한 인식의 하위변인인 업무전문성이 높고 물리적 환경이 잘 갖추어지고 인적 환경이 좋을수록 성장욕구가 높아진다는 것을 알 수 있다. 더미화한 통제변수들 중에는 근무형태에 대한 인식의 점수가 높을수록( $\beta=-0.163, p=0.001$ )가 성장욕구에 부적으로 영향을 미쳤다.

**(2) 영양보호사의 근무환경이 조직몰입에 미치는 영향: 2단계**

2단계의 독립변수인 영양보호사 근무환경에 대한 인식의 하위변인 보상체계·업무전문성·인적 환경·물리적 환경이 종속변수인 조직몰입에 미

치는 영향에 대한 검증의 결과는 <표 6>과 같으며, 회귀방정식모형 전체 적합도가 유의미한 것으로 분석되었다( $F_{값}=25.780, p<.001$ ). 통제변수를 통제한 2단계 설명력은 42.7%( $R^2=0.427$ )로 근무환경에 대한 인식의 하위변수인 보상체계( $\beta=0.362, p=0.000$ ), 업무전문성( $\beta=0.183, p=0.000$ ), 인적 환경( $\beta=0.267, p=0.000$ )이 긍정적일수록 조직몰입에 유의미한 정적(+)인 영향을 미치는 것으로 나타났다.  $\beta$ 값의 기준으로 영향력 크기는 보상체계, 인적 환경, 업무전문성의 순이다. 즉 근무환경에 대한 인식의 하위변인인 보상체계가 높고 인적 환경이 좋고 업무전문성이 높을수록 조직몰입이 높아진다는 것을 알 수 있다. 더미화한 통제변수들 중에는 연령( $\beta=0.085, p=0.042$ )이 조직몰입에 정적으로 영향을 미쳤으며, 월평균급여( $\beta=-0.098, p=0.014$ )가 부적으로 영향을 미쳤다.

**(3) 영양보호사의 근무환경에 대한 인식이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 성장욕구의 매개효과: 3단계**

요양보호사의 근무환경에 대한 인식과 조직몰입의 영향력에서 성장욕구의 매개역할을 검증하는 3단계의 분석의 결과는 <표 6>과 회귀방정식모형 전체 적합도가 유의미한 것으로 분석되었다( $F_{값}=26.265, p<.001$ ). 통제변수를 통제한 3단계 설명력은 45.4%( $R^2=0.454$ )로 성장욕구를 통하여 약 2.7%의 설명력이 증가하였다. 2단계와 마찬가지로 3단계에서도 근무환경에 대한 인식의 하위변수인 보상체계, 업무전문성, 인적 환경 모두 정적(+)인 영향을 미치는 것으로 나타났다.  $\beta$ 값의 기준으로 한 영향력 크기도 보상체계, 인적 환경, 업무전문성의 순이다. 또한 2단계의 근무환경에 대한 인식의 하위변수인 보상체계( $\beta=0.362, p=0.000$ ), 업무전문성( $\beta=0.183, p=0.000$ ), 인적 환경( $\beta=0.267,$

<표 6> 근무환경에 대한 인식이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 성장욕구의 매개효과

독립변수		종속변수			1단계			2단계			3단계		
		$\beta$	t	유의확률	$\beta$	t	유의확률	$\beta$	t	유의확률	$\beta$	t	유의확률
통제 변수	성별	-.041	-.849	.396	.005	.120	.904	.012	.310	.757			
	연령	-.026	-.516	.606	<b>.085</b>	2.043	.042	<b>.089</b>	2.202	.028			
	학력	-.018	-.374	.708	.022	.546	.585	.025	.641	.522			
	결혼상태	-.018	-.358	.721	-.059	-1.433	.153	-.056	-1.386	.167			
	월평균급여	-.013	-.278	.781	<b>-.098</b>	-2.457	.014	<b>-.095</b>	-2.451	.015			
	근무형태	<b>-.163</b>	-3.399	.001	-.028	-.711	.477	.001	.023	.982			
	근무연수	.001	.013	.990	.018	.440	.660	.017	.447	.655			
근무환경에 대한 인식	보상체계	.071	1.287	.199	<b>.362</b>	7.850	.000	<b>.349</b>	7.728	.000			
	업무전문성	<b>.164</b>	2.681	.008	<b>.183</b>	3.582	.000	<b>.153</b>	3.043	.003			
	인적환경	<b>.114</b>	2.013	.045	<b>.267</b>	5.678	.000	<b>.246</b>	5.335	.000			
	물리적 환경	<b>.131</b>	2.156	.032	-.005	-.103	.918	-.029	-.578	.564			
모델적합도	성장욕구							<b>.179</b>	4.304	.000			
	F	7.151***			25.780***			26.265***					
	R <sup>2</sup>	0.172			0.427			0.454					
	수정된 R <sup>2</sup>	0.148			0.411			0.437					

\*. p<0.05, \*\*. p<0.01, \*\*\*. p<.001.

※ 더미변수: 성별(여=1), 연령(50대=1), 학력(고졸=1), 결혼상태(유배우자=1), 평균급여(151-200만원=1), 근무형태(1일2교대=1), 근무연수(보통=5년이상)

p=0.000)이 3단계에서는 보상체계( $\beta=0.349$ ,  $p=0.000$ ), 업무전문성( $\beta=0.153$ ,  $p=0.003$ ), 인적 환경( $\beta=0.246$ ,  $p=0.000$ )으로 회귀계수 값인  $\beta$ 값이 모두 감소한 것으로 나타났다. 따라서 성장욕구가 근무환경에 대한 인식과 조직몰입의 영향관계에서 부분매개효과가 있음이 검증되었다. 더미화한 통제 변수들 중에는 성장욕구를 매개로 연령( $\beta=0.089$ ,  $p=0.028$ )이 조직몰입에 정적으로 영향을 미쳤으며, 월평균급여( $\beta=-0.095$ ,  $p=0.015$ )가 부적으로 영향을 미쳤다.

#### (4) 성장욕구의 매개효과 분석결과

3단계에서 검증된 보상체계, 업무전문성, 인적 환경과 조직몰입 간 성장욕구의 매개효과의 통계적 유의성을 검증하기 위해 실시한 Sobel test 결과는 <표 7>과 같다. 근무환경에 대한 인식의 하위변수인 보상체계, 업무전문성, 인적 환경 중에서는 업무전문성만이 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 즉 업무전문성  $\Rightarrow$  성장욕구  $\Rightarrow$  조직몰입의 Z값은 2.2293로 ( $p<.001$ )의 수준에서 부분매개효과가 유효한 것으로 검증되

<표 7> 근무환경에 대한 인식이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 성장욕구의 매개효과: Sobel test

매개효과 경로	Z
업무전문성 $\Rightarrow$ 성장욕구 $\Rightarrow$ 조직몰입	Z=2.293**

었다. 이로써 근무환경에 대한 인식의 하위변인인 업무전문성이 성장욕구에 유의한 영향을 미치며, 성장욕구는 다시 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 경로가 검증되었다.

**(5) 조직몰입에 대한 근무환경에 대한 인식과 성장욕구의 각 변수들의 직·간접효과, 총효과**

이상의 결과를 토대로 매개효과가 검증된 업무전문성과 조직몰입 간 성장욕구의 각 변수들의 직·간접효과와 총효과의 분석 결과는 <표 8>과 같다. 업무전문성이 조직몰입에 미치는 직접효과가  $\beta=0.153$ , 성장욕구를 매개로 한 간접효과는  $\beta=0.029(0.164 \times 0.179)$ 로, 총효과는  $\beta=0.182$ 이다.

**5. 결론 및 제언**

본 연구는 영양보호사의 조직몰입에 대한 근무환경에 대한 인식의 하위변인들과 성장욕구의 직접적인 영향과 더불어 성장욕구의 매개효과를 중심으로, 이들 변수들이 조직몰입에 미치는 직·간접효과와 총효과를 검증하고자 하였다. 분석의 결과, 영양보호사의 근무환경에 대한 인식이 긍정적

일수록 조직몰입이 높아지는 것으로 나타났으며, 매개변수인 성장욕구도 정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 또한 영양보호사의 성장욕구도 조직몰입을 높이는 것으로 나타났다. 영양보호사의 근무환경에 대한 인식과 조직몰입 간의 성장욕구의 매개효과는 근무환경에 대한 인식의 하위변인 중 업무전문성에서만 나타나는 것으로 검증되었다. 매개효과가 검증된 업무전문성과 조직몰입 간 성장욕구의 각 변수들의 직·간접효과와 총효과의 분석 결과는 업무전문성이 조직몰입에 미치는 직접효과가  $\beta=0.153$ , 성장욕구를 매개로 한 간접효과는  $\beta=0.029$ 로, 총효과는  $\beta=0.182$ 이다. 다음은 본 연구의 보다 구체적인 분석결과이다.

첫째, 1단계에서 영양보호사 근무환경에 대한 인식의 하위변인이 성장욕구에 미치는 영향에 대한 검증의 결과는 근무환경에 대한 인식의 하위변수인 업무전문성, 인적 환경, 물리적 환경이 긍정적일수록 성장욕구에 유의미한 정적(+)인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 영향력 크기는 업무전문성, 물리적 환경, 인적 환경의 순이다. 즉 근무환경에 대한 인식의 하위변인인 업무전문성이 높고 물리적 환경이 잘 갖추어지고 인적 환경이 좋을수록 성장욕구가 높아진다는 것을 알 수 있다. 이러한 연구분석 결과는 영양보호사의 근무환경에 대한 인식이 성장욕구에 영향을 미친다는

<표 8> 조직몰입에 대한 근무환경에 대한 인식(업무전문성)과 성장욕구의 직·간접효과, 총효과

영향관계	효과		
	직접효과	간접효과	총효과
업무전문성 → 조직몰입	0.153***		
업무전문성 → 성장욕구	0.164**		
성장욕구 → 조직몰입	0.179***	-	-
업무전문성 → 성장욕구 → 조직몰입	-	0.029*** (0.164×0.179)	
(업무전문성 → 조직몰입) + (업무전문성 → 성장욕구 → 조직몰입)			0.182**

김민지(2016), 송영신, 이미영(2010) 등의 연구 결과를 지지한다.

둘째, 2단계에서 요양보호사 근무환경에 대한 인식의 하위변인이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 검증의 결과는 근무환경에 대한 인식의 하위변수인 보상체계, 업무전문성, 인적 환경이 긍정적인일수록 조직몰입에 유의미한 정적(+)인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 영향력 크기는 보상체계, 인적 환경, 업무전문성의 순이다. 즉 근무환경에 대한 인식의 하위변인인 보상체계가 높고 인적 환경이 좋고 업무전문성이 높을수록 조직몰입이 높아진다는 것을 알 수 있다. 이러한 연구결과는 근무환경에 대한 인식은 조직몰입에 긍정적 영향을 미친다는 Baloch, Zaman, & Jamshed (2004), 황미경(2007), Lindorff(2009), 김의석, 김성원(2013), 장진숙, 조순점(2017), 김태민, 하명신, 최성광(2018), 정진혁, 김성구, 윤희원(2018) 등의 연구결과를 지지한다. 김의석, 김성원(2013)은 근무환경에 대한 인식은 조직에 헌신하고자 하는 의지인 조직몰입에 유의미한 영향을 미친다고 하였다. 조선희, 박현식(2011)은 근무환경에 대한 인식 중 대인관계가 원만할수록 조직몰입이 증가한다고 하였다. 장진숙, 조순점(2017)은 조직몰입을 높이기 위해서는 요양보호사의 근무환경에 대한 인식 중 급여수준이 부정적이므로 급여수준의 현실화가 필요하다고 제안하고 있다. 김태민, 하명신, 최성광(2018)은 근무환경에 대한 인식 중 직무태도, 인사제도, 교육복지, 동료관계가 긍정적인일수록 조직몰입과 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다.

셋째, 요양보호사의 근무환경에 대한 인식과 조직몰입의 영향력에서 성장욕구의 매개역할을 검증하는 3단계의 분석의 결과는 2단계와 마찬가지로 3단계에서도 근무환경에 대한 인식의 하위변수인 보상체계, 업무전문성, 인적 환경 모두 정적

(+)인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 영향력 크기도 보상체계, 인적 환경, 업무전문성의 순이다. 또한 2단계의 근무환경에 대한 인식의 하위변수인 보상체계, 업무전문성, 인적 환경이 3단계에서 모두 감소한 것으로 나타나 성장욕구가 근무환경에 대한 인식과 조직몰입의 영향관계에서 부분매개효과가 있음이 검증되었다. 이는 조선희, 박현식(2011)의 연구결과를 지지하며, 조선희, 박현식(2011)은 근무환경을 개선하고 성장기회를 제공한다면 더욱 더 높은 성장욕구와 조직유효성이 가능하며, 몰입이 가능하다고 하였다. 한편 성장욕구와 조직몰입과 관련해서는 조직몰입을 향상시키기 위해 성장욕구를 강화하는 것이 필요하다는 김혜숙(2004), 이혁준, 오영삼, 이지선(2010), 이지현(2014), 함상우(2015) 등의 연구결과를 지지한다.

넷째, 3단계에서 검증된 보상체계, 업무전문성, 인적 환경에 대한 인식과 조직몰입 간 성장욕구의 매개효과와 통계적 유의성을 검증하기 위해 실시한 Sobel test 결과는 업무전문성만이 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 즉 업무전문성  $\Rightarrow$  성장욕구  $\Rightarrow$  조직몰입의 경로만이 부분매개효과가 유효한 것으로 검증되었다. 이로써 근무환경에 대한 인식의 하위변인인 업무전문성이 성장욕구에 유의한 영향을 미치며, 성장욕구는 다시 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 경로가 검증되었다.

본 연구의 결과에 따라 근무환경에 대한 인식과 성장욕구와 관련하여 요양보호사의 조직몰입을 높이기 위한 방안을 제안하면 다음과 같다.

첫째로 요양보호사의 근무환경에 대한 인식의 하위변수 중 업무전문성, 인적 환경, 물리적 환경이 성장욕구에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으므로, 성장욕구를 높이기 위한 업무전문성의 향상, 인적 환경의 개선, 물리적 환경의 개선



이 필요하다. 요양보호사의 업무는 입소 어르신들의 가사지원, 식사수발, 정서적 서비스 등 일상생활지원 업무가 대부분을 차지하다보니 누구나 할 수 있는 단순한 업무라는 인식이 높다. 하지만 실질적인 요양 현장에서는 단순한 업무로 접근할 수 없는 부분이 너무나 많다. 식사수발에 있어서도 연하곤란을 겪고 있는 어르신에 대한 케어방법이 필요하며, 정서적 서비스를 제공하는데 있어서도 각기 다른 형태로 나타나는 치매현상에 대한 대처방법의 연구가 필요하다. 따라서 업무전문성의 향상을 위해서는 요양보호가 필요한 대상자들에게 보다 만족스러운 서비스를 제공하기 위한 업무관련 급여제공 지침 11가지에 대한 필수교육 및 지원 프로그램에 대한 사례회의, 팀간 연계 수퍼비전 등의 실시가 필요하다. 나아가 지식과 기술의 긍정적 경험을 공유를 위한 동료간, 팀간 지지 프로그램 등의 활용도 필요하다. 인적 환경의 개선을 위해서는 동료관계에서 오는 스트레스를 완화하고 긴장을 풀 수 있는 환경의 조성 및 원만한 대인관계를 유지할 수 있는 인간관계 기술에 대한 교육과 의사소통능력 향상 기술 등을 학습할 수 있는 기회의 제공 등이 필요하다. 그리고 요양보호사의 업무능력개발을 위해 타 시설의 벤치마킹, 다른 나라의 요양시설 견학을 위한 해외연수 프로그램 진행 등도 필요하다. 생활시설인 요양원의 특성상 24시간 입소 어르신들을 돌봐야만 하기 때문에 업무상 느끼는 정신적, 육체적 피로도는 매우 높다고 할 수 있다. 하지만 아직도 많은 시설들이 직원들이 편하게 쉴 수 있는 공간을 마련하지 못하고 있는 실정이다. 따라서 물리적 환경의 개선을 위해서는 직원들의 휴식을 취할 수 있는 공간의 제공, 편의시설의 설치 등 작업환경의 개선이 필요하다. 또한 업무 기록지가 전산화되었기 때문에 편리하게 사용할 수 있는 컴퓨터시스템을 구축하는 것도 필요하다.

둘째로 요양보호사의 근무환경에 대한 인식의 하위변수 중 보상체계, 업무전문성, 인적 환경이 조직몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났으므로, 조직몰입을 높이기 위한 공정한 보상체계의 마련, 업무전문성의 향상, 인적 환경의 개선이 필요하다. 임새아(2018), 이수민(2013) 등의 연구에 의하면 요양보호사의 직무만족도에 있어 불만족도가 가장 높은 것이 임금이며, 이로 인한 이직의 갈등을 겪는 것으로 나타났다. 그리고 입소어르신에 따른 요양보호사의 필요수가 정해져 있기 때문에 입소어르신의 사망이나 퇴소에 따른 입소 인원이 줄어들 경우 직원을 감축해야만 하는 상황이 발생하고 퇴사를 권유할 수 밖에 없다. 또한 요양보호사의 월급여는 근속연수에 따른 차등이 없이 대부분 최저시급에 따라 책정된다. 따라서 적절한 보상체계는 요양보호사의 저임금과 불합리한 대우에 따른 소진을 줄이고, 급여수준의 현실화를 통한 처우개선을 통하여 조직에 대한 조직몰입을 강화해야할 것이다. 급여수준의 현실화를 위해서는 우선 요양보험수가 현실화 되어야 한다. 최저시급의 급상승에 비해 요양보험수는 그것을 반영하지 못하기 때문에 요양보호사의 월급여 또한 올릴 수가 없다. 따라서 물가 상승에 따른 요양보험수가 현실화를 통해 안정된 급여체계가 운영될 수 있도록 해야 할 것이다.

셋째로, 성장욕구가 조직몰입을 더욱 강화시키는 것으로 나타났으므로, 조직몰입을 높이기 위해서는 성장욕구를 높이기 위한 방안의 모색도 필요하다. 조선희, 박현식(2011)은 성장욕구는 조직몰입에 유효한 영향을 미치므로, 요양보호사에 대한 성장욕구를 높이기 위한 성장기회의 제공 등 동기부여를 높이는 것이 필요하다고 하였다. 또한 성장욕구가 높은 인력의 경우 그들의 성장욕구를 충족할 수 있는 기술과 능력향상 및 직무배치가 필요하다. 따라서 보수, 복지후생, 고용안정성, 원만

한 대인관계 및 의사소통 문화 등 요양보호사들이 만족할 수 있는 근무환경을 만들고 개인적인 성취감과 도전심 등 개인이 성장할 수 있다는 성장욕구를 충족할 수 있는 방안을 모색하고 노력하여 간다면 직장에 대한 애착심 등의 형성으로 더욱 더 조직몰입이 높아질 수 있다고 생각한다.

넷째로, 요양보호사의 근무환경에 대한 인식 중 업무전문성만이 조직몰입 간에 성장욕구의 매개효과가 확인되었으므로, 업무전문성과 성장욕구를 높이기 위한 업무전문성의 향상이 필요하다. 조정민(2008)은 요양보호사의 전문성과 근무환경에 대한 인식이 요양보호서비스를 제공받는 이용자에게 큰 영향을 미친다고 하였다. 김강민(2016)도 요양보호사의 전문성 인식의 정도가 약하면 이직의도를 높여 조직몰입을 낮추는 요인이 되므로 요양보호사의 업무전문성을 높이기 위해서는 전문성을 높이기 위한 다양한 프로그램의 개발과 교육, 훈련이 필요하다고 하였다.

요양원에 입소한 어르신들의 욕구가 다양하고 개별화 되어 가고 있다. 또한 입소 당시와 시간이 흐를수록 어르신의 상태가 달라지기 때문에 그때 그때 맞는 서비스가 제공되어야만 한다. 따라서 입소어르신들을 각각 개별화할 수 있는 케어에 대한 전문성을 키우는 교육이 필요하며, 입소어르

신의 다양한 욕구 충족을 위해서는 팀간의 협업을 위해 팀장의 전문성 강화교육이 필요하다. 이를 위해서는 요양보호사의 업무 능력은 요양원의 관리자가 가장 잘 알고 있기 때문에 관리자가 교육자가 되어 그 직원에게 맞는 교육을 하고 평가하는 것이 적절할 것이다. 그리고 지역사회의 자원을 연계한 교육프로그램 참여, 전문강사를 통한 교육 등 전문성을 키우는 것이 필요하다. 또한 무엇보다도 업무상 필요한 전문적 지식과 기술뿐만 아니라 타인을 돌보는 사람으로서 갖추어야 하는 인성이 뒷받침되어야 한다. 이를 위해서 명상이나 음악치료, 그림치료 등을 통해 안정된 마음을 갖는 것이 중요하다.

끝으로 본 연구의 한계는 다음과 같다. 먼저 시간상의 제약으로 인하여 양적인 구조화된 설문지를 통하여 이루어져 근무환경에 대한 인식, 성장욕구, 조직몰입과 같은 상황과 시간에 따라 변화할 수 있는 주관적 개념을 측정하는데는 제한점이 많다. 따라서 질적 연구 등 심층적 분석을 통하여 연구의 결과를 보완하는 것이 필요하다. 또한 노인요양시설에 종사하는 요양보호사만을 대상으로 하여 연구의 결과를 일반화하는 데 제한이 있다. 후속연구에서는 표집대상 확대를 통한 대표성의 확보가 필요하다.

## 참 고 문 헌

- 강명석 (2013). 노동보상이 금융공기업 종사자의 조직유효성에 미치는 영향. 호서대학교 박사학위논문.
- 고명규 (2003). 건강한 인간의 욕구의 구조적 특성에 관한 연구. <학생생활연구>, 24(1), 1-38.
- 김강민 (2016). 전문성인식과 직무환경이 요양보호사의 이직의도에 미치는 영향. <미래사회복지연구>, 7(1), 125-154.
- 김광호 · 박현숙 (2013). 내부마케팅 요인이 직무스트레스와 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 노인요양시설의 요양보호사를 중심으로. <기업경영연구>, 20(4), 225-247.
- 김규화 (2018). 장기요양기관 요양보호사의 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향. <사회복지경영연구>, 5, 99-123.
- 김민지 (2016). 간호사의 전문직 업무환경이 직무만족에 미치는 영향과 성장욕구 및 긍정심리자본의 조절효과.

인제대학교 석사학위논문.

- 김수정 (2018). 시설요양보호사의 근무환경과 서비스 질과의 관계에서 돌봄노동 평가의 매개효과. <한국콘텐츠학회 논문지>, 18(5), 58-70.
- 김의석 · 김성원 (2013). 근무환경과 사회지지가 어린이집 교사의 조직몰입에 미치는 영향-직무만족도와 업무스트레스를 매개로. <열린유아교육연구>, 18(3), 25-41.
- 김정엽 · 이재모 (2018). 요양보호사의 근무환경과 정책적 제안에 관한 연구: 재가 · 장기요양기관 요양보호사의 비교. <한국케어매니지먼트연구>, 27, 133-165.
- 김태민 · 하명신 · 최성광 (2018). 부산항 항만하역근로자의 근무환경에 대한 인식이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. <한국항만경제학회지>, 34(4), 85-103.
- 김행렬 · 모지환 · 김석호 (2010). 요양보호사의 직무 스트레스가 직무만족, 조직몰입 및 이직충동에 미치는 영향. <한국거버넌스학회보>, 17(2), 205-227.
- 김혜숙 (2004). 학교장의 거대적 · 변혁적 리더십이 교사의 조직몰입에 미치는 영향: 성장욕구의 조절효과를 중심으로. 홍익대학교 석사학위논문.
- 김혜원 · 박옥임 · 문희 (2012). 노인의료복지시설 요양보호사의 근무환경과 감정노동이 소진에 미치는 영향. <한국 지역사회생활과학 학술대회 자료집>, 119-119.
- 남기민 · 권현숙 (2012). 요양보호사의 직무환경이 고객지향성에 미치는 영향: 충북지역 노인요양시설을 중심으로. <노인복지연구>, 58, 253-280.
- 노미현 (2018). 회계 직종 근로자의 주요 직무환경 요인과 직무만족 · 조직몰입의 영향 관계 분석. <글로벌경영학회지>, 15(5), 161-185.
- 박계영 · 이인성 (2014). 호텔 종사원의 직무환경이 조직몰입과 고객지향성에 미치는 영향. <관광연구저널>, 28(2), 213-225.
- 박성수 · 김미선 (2012). 민간경비원의 직무환경에 따른 인식이 조직몰입에 미치는 영향. <한국민간경비학회보>, 11(4), 153-175.
- 박영희 · 나중덕 · 김선희 (2011). 요양보호사의 근무환경이 직무스트레스에 미치는 영향: 자기효능감을 매개변수로 하여. <노인복지연구>, 52, 349-368.
- 박인주 · 김화진 (2017). 항공사 여객운송직원의 직무환경이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. <관광연구>, 32(4), 101-116.
- 선우덕 (2012). 노인장기요양보험제도의 개요. 노인연구정보센터(편), <최신 장기요양보험제도: 현황과 과제>, 10-24. 서울: 노인연구정보센터.
- 손현일 · 추승우 (2017). 호텔기업의 인사평가 불공정성이 노조참여행동에 미치는 영향-성장욕구조절감의 매개효과. <동북아관광연구>, 13(1), 183-200.
- 송영신 · 이미영 (2010). 병원간호사가 지각하는 성장욕구와 조직분위기가 조직사회화에 미치는 영향. <임상간호연구>, 16(3), 51-61.
- 양현모 · 전혁진 · 강보라 (2013). 구급대원의 임파워링 리더십과 성장욕구 및 이직의도와의 상관관계에 관한 연구. <한국응급구조학회지>, 17(3), 29-37.

- 오인근 (2015). 요양보호사의 직무환경이 조직효과성에 미치는 영향: 시설서비스와 재가서비스 비교연구. <한국사회복지교육>, 31(29), 115-139.
- 이수민 (2013). 요양보호사의 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향. <한영연구논문>, 5, 155-169.
- 이정석 · 이호용 · 한은정 · 장수목 · 권진희 (2015). 노인요양시설 종사자 처우개선방안에 대한 운용자와 종사자의 필요도 및 실행도 인식차이. <한국사회정책>, 22(2), 97-133.
- 이주영 (2017). 노인장기요양시설 요양보호사의 직무소진, 조직몰입, 자기효능감이 요양서비스 질에 미치는 영향. <인문사회 21>, 8(2), 517-533.
- 이지현 (2013). 신입사원의 커뮤니케이션 능력이 조직유효성에 미치는 영향에서 성장욕구의 매개효과. 중앙대학교 석사학위논문.
- 이혁준 · 오영삼 · 이지선 (2010). 사회복지사가 지각한 조직공정성이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구: 성장욕구의 매개효과를 중심으로. <한국사회복지조사연구>, 24, 153-181.
- 이혜자 · 권순호 (2011). 요양보호사의 근무환경 특성과 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향. <노인복지연구>, 51, 125-144.
- 임새아 (2018). 요양현장에서의 요양보호사 전문성에 관한 연구. <장기요양연구>, 6(1), 50-78.
- 장진숙 · 조순점 (2017). 요양보호사의 근무환경과 직업윤리의식이 직무몰입 및 직무태도에 미치는 영향. <21세기사회복지연구>, 14(1), 51-70.
- 전숙영 · 이창원 (2017). 분배공정성 인식이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향: 우리나라 노인요양시설 요양보호사를 중심으로. <한국인사행정학회보>, 16(2), 29-40.
- 전원보 (2002). 지방자치단체장의 리더십이 공무원의 조직몰입에 미치는 영향. <21세기 정치학회보>, 12(1), 195-215.
- 정상원 · 송은지 (2017). 사회복지사의 성장욕구와 직무적합성이 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구. <한국사회복지행정학>, 19(3), 235-261.
- 정재문 (2012). 외국인 근로자 교육훈련이 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구: 성장욕구 및 자기효능감의 조절효과를 중심으로. 목원대학교 박사학위논문.
- 정진혁 · 김성구 · 윤혜원 (2018). 특1급 호텔 비정규직 종사원의 직무환경이 경력몰입 및 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향: 자기효능감의 조절효과. <호텔경영학연구>, 27(8), 1-20.
- 조선희 (2011). 요양보호사의 직무특성이 조직유효성에 미치는 영향-성장욕구의 조절효과와 자아효능감의 매개효과를 중심으로. 호서대학교 박사학위논문.
- 조선희 · 박현식 (2011). 요양보호사의 직무특성이 조직유효성에 미치는 영향: 성장욕구 조절효과를 중심으로. <한국복지학회>, 53, 174-198.
- 최주원 (2009). 노인의료복지 종사자의 환경요인과 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향. 대구한의대학교 박사학위논문.
- 최훈태 (2008). 조직구성원의 조직 동일시가 조직 몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향. 경기대학교 박사학위논문
- 함상우 (2014). 현재의 보상만족도와 미래의 보상기대감이 조직몰입에 미치는 영향: 성장욕구강도의 조절효과. <한국경영학회 통합학술발표논문집>, 3166-3185.
- 황미경 (2007). 사회복지직공무원의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구: 조직환경과 행정적 수퍼비전 기능을 중심으로

- 로. <인사관리연구>, 31(4), 1-24.
- Allen, N. J., & Mayer, J. P. (1996). Affective, Continuance and Normative Commitments to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.
- Balfour, D., & Wechsler, B. (1996). Organizational commitment: Antecedents and Outcomes in Public Organizations. *Public Productivity and Management Review*, 29, 256-277.
- Baloch, Q. B., Zaman, G., & Jamshed, J. (2004). Determinants of job satisfaction and Employees Turnover Intentions. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 7(1), 118-136.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical consideration. *Journal of Personality & Social Psychology*, 51: 1173-1182.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Lindorff, M. (2009). We are not all happy yet: Attitude to work, leadership and high performance work practices among managers in the public sector. The Australian. *Journal of Administration*, 68(40), 429-445.
- Loon, M., & Casimir, G. (2008). Job-demand for learning and job-related learning: the moderating effect of need for achievement. *Journal of Managerial Psychology*, 23(1), 89-102.
- McCull-Kennedy J. R., & Anderson G. D. (2005). Subordinate-manager Gender Combination and Perceived Life style on Emotions, Self-esteem and Organizational Commitment. *Journal of Business Research*, 58(2), 115-125.
- Meyer, J. P., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Occupational Determinants of Job Stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 160-177.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W. B., & Bakker A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 10-24.
- Schweper, H. Jr. & Hartline D. M. (2005). Managing the Ethical Climate of Customer-Contact Service Employees. *Journal of services Research*, 7(4), 377-397.
- 보건복지부(2006.6.26). 보도자료, 장기통계연보 각년도 자료.
- 헬스플랫폼, <https://blog.naver.com/eunyo20/221502134397>, 2019.5.7 검색.
- KOSIS 국가통계포털: [http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=350&tblId=DT\\_35006\\_N022](http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=350&tblId=DT_35006_N022). 2019.7.9 검색.

## The Influence of Recognition of the Working Environment on the Aged Nursing Facility's Care Workers in Organizational Commitment: Focusing on the Mediative Effects of Growth Needs

Lee Seom Yeon

Social Welfare Foundation Jajegongdeoghoe directors of Myoheewon

The purposes of this study are to analyze the effects of the recognition of Care Workers' working environment on their organizational Commitment as one method of ensuring a stable supply of Care Workers in the aging society, and to verify mediative effects of growth needs in the effective relations. The subject is Care Workers working in nursing facilities for the aged. For the analysis of statistical investigation, stepwise regression analysis was conducted with SPSS 22.0. As a result of this analysis, the more the recognition of working environment of Care Workers improved organizational Commitment and growth needs which is a mediative variable showed positive effects. In addition, growth needs of Care Workers improved organizational Commitment. The mediative effects of growth needs between the recognition of the working environment of Care Workers and organizational Commitment were verified to show in working professionalism among the sub-variables of the recognition of working environment. Therefore, it's necessary to find various means to enhance the measures to improve Care Workers' working professionalism and growth needs so as to improve organizational Commitment of Care Workers. Based on the results, this researcher suggestion to improving organizational Commitment of Care Workers.

*Keywords: Care Workers, Working Environment, Organizational Commitment, Growth Needs*