

노인복지시설 종사자 재직기간에 따른 직무요인, 조직성과의 모형정립에 관한 연구

조 우 홍*

A Study on the model found of the duty factor whom follows in old person welfare facility worker holding office duration and organized performance research

Woo-Hong Cho *

요 약

본 연구는 노인복지시설 종사자 재직기간에 따른 직무요인, 조직성과의 모형정립에 관해 연구하는 것을 목적으로 한다. 이론적 배경에서 노인복지시설에 관한 문헌 검토와 노인복지시설 종사자의 직무요인 및 조직성과에 대한 제이론을 검토하였다. 이론을 근거로 실증적 자료의 분석을 통하여 노인복지시설 종사자의 직무요인이 조직성과에 미치는 인과관계의 영향요인에 대한 재직기간의 조절효과를 검증하고자 한다. 노인복지시설 종사자의 직무요인인 보수, 승진, 조직풍토, 업무환경, 조직구조가 조직성과인 직무만족과 조직몰입 및 충성도에 개인특성요인인 재직기간에 따라 다르게 영향을 미칠 것으로 가정한다. 실증적 분석에서는 연구대상에 대한 인구통계학적 분석과 연구모형에 대한 적합도를 검증하며, 구조방정식모형을 통해 가설검증과 조절효과 분석을 실행하고자 한다.

Abstract

The research which sees the fact that about model found of the duty factor whom follows in old person welfare facility worker holding office duration and organized performance researches in purpose. From theoretical background about the old person welfare facility system investigated a theory about the duty factor and organized performance of literature investigation and the old person welfare facility worker. A theory analysis of positive data led based on about the effect factor of the causality which the duty factor of the old person welfare facility worker reaches in

• 제1저자 : 조우홍

• 투고일 : 2010. 10. 15, 심사일 : 2010. 10. 25, 게재확정일 : 2010. 10. 27.

* 조선대학교 행정복지학부 외래교수

※ 이 논문은 2009년 한국컴퓨터정보학회 동계학술대회에 발표한 “노인복지시설 종사자 직무요인, 조직성과의 모형정립에 관한 연구” 우수논문을 확장한 것임.

organized performance under verifying boil the modulating effect of holding office duration. The repair which is a duty factor of the old person welfare facility worker, according to the holding office duration which is a personal quality factor job satisfaction the promotion and organized natural features, business environment and organized structure are organized performance and organization immersion and loyalty degree different assumed with the fact that will affect. From positive analysis about the research object verifies a suitable degree about demographics school register analytical and study model, structural equation model leads and construction verification and modulating effect analysis under executing boil.

▶ Keyword : 노인복지시설(old person welfare facility), 종사자(worker), 직무요인(Duty factor), 조직성과(organized performance), 조직풍토(organization climate)

I. 서론

사회복지전문직은 종사자 본인이 매개자가 되어 서비스를 전달하고 문제를 해결하는 특징이 있어, 어떤 다른 전문직에 비해 인적 자원에 대한 의존도가 높다. 이런 점을 감안한다면 사회복지조직의 직무환경이나 그에 따른 조직성과에 관한 연구는 매우 중요하다. 특히, 노인복지시설은 우리나라 민간 사회복지전달체계의 가장 중심적인 역할을 수행하는 사회복지 전문직일 뿐 아니라 노인복지의 서비스제공과 관련해 종합적인 공급자로서 중요한 의미를 지니는데, 이러한 상황에서 사회복지서비스 제공의 가장 중요한 조직구성원인 종사자의 인력관리가 무엇보다 우선되어야 할 과제임에 틀림없다.[1]

하지만 정부와 국민의 사회복지에 대한 편견과 어려운 경제 사정으로 전반적인 사회복지뿐만 아니라 노인복지사업에 대한 인지도가 다른 일반 전문직에 비해 낮은 상태에 있으며 노인복지시설 종사자에 대한 대우 또한 만족스럽지 못한 실정이다.[2] 특히 노인복지서비스는 종사자와 노인과의 인간관계 속에서 서비스가 제공되는 휴먼서비스임을 감안할 때, 시설종사자의 역량, 스트레스, 직무만족도 등의 종사자와 관련된 변수들이 서비스에 직접적으로 영향을 끼칠 수밖에 없다.[3] 실제로 타 분야 전문 인력에 비해 열악한 사회복지사들의 복지수준이 클라이언트를 위한 질적으로 우수한 서비스를 제공하지 못하는 결과를 초래하고 있다.[6][7][8]

이처럼 노인복지시설의 사업성과가 시설종사자의 노력과 역량에 따라 많은 영향을 받는 것을 생각한다면 시설종사자들의 처우개선은 매우 시급한 과제이며, 이를 위한 노인복지시설 종사자들의 직무요인에 대한 기초조사와 조직성과에 영향을 미치는 것을 알아보는 일 또한 선행되어야 할 과제이다.

따라서 본 연구의 목적을 달성하기 위해 연구 설계에 따라

노인복지시설 종사자의 직무요인이 재직기간에 따른 조직성과에 미치는 인과관계를 분석하고, 개인적 특성 요인에 따라 어떠한 차이가 있는지를 분석한다. 이를 위해 SPSS 14.0 버전을 이용하여 타당도 분석, 신뢰도 분석 및 상관관계 분석을 하고자 하며, 가설검증과 분석을 위해 AMOS(Analysis of Moment Structure) 6.0 버전을 활용하여 구조방정식모형 분석방법으로 선행요인들과 노인복지시설 종사자의 직무요인의 변수, 조직성과의 변수들 간의 인과관계와 가설관계를 검증하고자 한다.

II. 이론적 배경

2.1 노인복지시설 종사자의 직무요인

노인복지법²⁾ 제1조에서는 “노인의 질환을 사전예방 또는 조기발견하고 질환상태에 따른 적절한 치료·요양으로 심신의 건강을 유지하고, 노후의 생활안정을 위하여 필요한 조치를 강구함으로써 노인의 보건복지증진에 기여해야 한다.”고 명시하고 있다. “종사자(근로자)란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다.” 또한, “근로란 정신노동과 육체노동을 말한다.”라고 정의되어 있다(근로기준법 제2조 ①항).

2) 최근 노인복지법 개정으로 시설의 분류가 조정되었는데, 기존의 일반요양시설은 전문요양시설로 전환시키고 규모에 따라 노인요양시설과 노인요양공동생활가정(일명, 그룹홈)로만 규정함, 그리고 재가노인복지시설의 유형에는 장기요양보험제도의 도입을 계기로 방문요양기관, 방문목욕기관, 주야간보호기관, 단기보호기관으로 확대, 변경되었음.[9]

노인복지시설 종사자의 직무요인을 보수(pay), 승진(promotion), 조직풍토(organization climate), 업무환경(work environment), 조직구조(organization structure)의 변수를 설정하고 이에 대한 이론적 배경으로 첫째, 보수(임금)는 '사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.'라고 근로기준법 제2조 ①항에 규정되어 있다.

둘째, 승진(promotion)은 종업원이 더 나은 직무 즉 책임과 신분 그리고 기술과 보상에 있어서 더 좋은 직무로 올라가는 것을 의미한다.[10] 승진은 조직구성원의 자기 발전과 동기부여에 매우 중요한 요인으로 조직구성원의 만족감에도 크게 작용한다.[11][12][13]

셋째, 조직풍토(organization climate)는 조직을 묘사하는 일련의 특성으로서 그 조직을 다른 조직들과 구별시켜 주며, 비교적 장기간 계속되고, 조직내에서 구성원들의 행동에 영향을 미치는 특성들로 정의하고 있으며, 또한 조직풍토에 대해 지각된 일련의 속성으로 정의 하고 있다.[14]

넷째, 업무환경(work environment)을 크게 내재적인 것과 외재적인 것으로 나눈다. 내재적 특성은 다양성, 자율성, 과업수행의 성공, 긍정적 피드백 등의 업무 자체가 갖는 특성이고, 외재적 특성은 업무수행에 있어서의 인간관계, 동료로부터의 지지, 감독자로부터의 압박에 대한 사회적 보호의 기능을 의미한다.[15][16]

다섯째, 조직구조(organization structure)에 관한 연구는 베버(R. A. Weber)의 관료제를 시점으로 발전하여 왔다. 조직구조는 조직의 목표달성에 필요한 전문화된 활동을 결정하고 이 활동을 집단화하며 이처럼 집단화된 활동을 조직구성원 개인이나 직위에 해당하는 것을 포함한다.

본 연구에서는 앞서 살펴 본 이론적 고찰과 선행연구를 통하여 노인복지시설 종사자의 직무요인을 보수(pay), 승진(promotion), 조직풍토(organization climate), 업무환경(work environment), 조직구조(organization structure)의 5가지 범주로 정의한다.

2.2 노인복지시설 종사자의 조직성과

노인복지시설 종사자의 조직성과에 대한 구체적인 내용은 다음과 같다. 노인복지시설 종사자의 조직성과(organizational performance)의 변수를 직무만족(job satisfaction), 조직몰입(organizational commitment), 충성도(loyalty)로 설정하고 이에 대한 구체적인 내용은 다음과 같다. 먼저 직무만족(job satisfaction)에 영향을 주는 요인은 학자마다 다양하게 제시되고 정의 되어 지고 있다. 직무만족은 종업원이 직

무를 향하여 긍정적인 감정의 지향을 표현하는 정도라고 정의된다[17]. 따라서 종업원들이 직무에 만족한다고 하는 것은 직무에 대한 그들의 생각보다는 그것에 대하여 좋아하는 감정을 표현하는 것이다. 이와 동일한 맥락에서 Locke(1976)는 직무만족을 자신의 직무나 직무경험의 평가로부터 생긴 즐겁고, 긍정적인 감정상태라고 정의한다.[18]

두 번째로 조직몰입(organizational commitment)의 영향요인 또한 많은 학자들에 의해 매우 다양하게 논의 되고 있다. 조직몰입은 1960년대부터 여러 연구자들에 의하여 많이 연구되어져 왔지만 각 연구자들은 연구목적의 개념을 다르게 정의하고 있기 때문에 아직 보편화된 정의가 내려져 있지 않다.[19] 그러나 조직몰입을 조직적 차원에서의 몰입이라고 한다면 조직구성원 개인차원의 목표달성과 조직적 차원의 목표달성을 일치시키기 위한 조직구성원과 조직간의 연계역할을 하는 것으로 볼 수 있다.[20]

마지막으로 충성도(loyalty)의 개념에 있어서 마케팅 또는 고객, 소비자의 충성도에 대한 개념 정의는 많으나 조직에서 종업원의 조직 충성도에 대한 개념은 미흡한 실정이다. 조범상(2004)에 의하면 충성도란 생각이나 행동으로 표현되며 그 대상이 사람이라면 그 사람에 대한 동일시를 불러일으키기도 한다고 하였으며, Murray & Corenblum(1966)은 충성심에 대해 인지적인 정의와 행동적인 정의가 적용되어야 한다고 주장하였고, 또한 Ladd(1987)는 충성심을 대상에 대한 진심으로 헌신하는 것이라고 정의 하고, 충성심의 대상이 사람, 집단, 조직과 국가가 될 수 있다고 주장하기도 하였다.[21]

2.3 선행연구 검토

본 연구에서는 노인복지시설 종사자의 직무요인과 관련된 요인을 도출하고, 도출된 노인복지시설 종사자의 직무요인이 조직성과에 영향을 미치며, 이 변수들이 재직기간에 따라 다르게 영향을 미친다고 본다.

먼저 노인복지시설 종사자의 직무요인을 보수, 승진, 조직풍토, 업무환경, 조직구조로 본 선행 연구는 다음과 같다. 첫째, 보수에 대한 연구로 Hackman & Oldham(1976)은 보수에 대한 만족 정도는 직무만족에 많은 영향을 미친다고 보았다.[22] 따라서 보수에 대해 만족할수록 직무만족은 높게 나타나며 보수에 대한 불만족은 직무불만족을 유발 할 수 있다고 볼 수 있다.[23]

둘째, 승진의 기회도 직무만족에 영향을 미친다[24][25][26]는 견해를 보이는 연구와 승진과 더불어 상사에 의한 감독의 본질(공정성, 관심, 인정, 의사소통)을 직무만족의 결정요소로 보는 연구들도 있었다.[27][28]

셋째, Jones & James(1979)는 조직풍토를 작업환경에 대한 구성원들의 시각으로 보는 관점이 지배적이었다고 하였으며,[29] 조직풍토에서 논의되는 풍토는 하위체계, 집단, 단위부서, 개인, 조직 등 다양하게 분리되고 있다.

넷째, 업무환경에서 역할모호성 때문에 고통 받는 사람들은 낮은 직업만족도, 높은 직업적 긴장 및 자기 확신의 부족을 경험하게 된다고 하였으며,[30] Pines & Maslach(1978)는 자신의 업무에 대한 통제권을 가지는 사회복지사들이 클라이언트에 대해 보다 긍정적인 태도를 보이며 직무에도 보다 만족한다고 보고하고 있다.[31]

다섯째, 조직의 구조적 변화가 직무만족과 종업원들의 행동에 어떠한 영향을 주는가를 제시해 주었다.[32]

두 번째로 노인복지시설 종사자의 조직성과를 직무만족, 조직몰입, 충성도로 본 선행연구는 다음과 같다. 먼저 직무만족에 대한 선행연구들로서 연령, 성별, 학력에 따른 직무만족도는 통계적으로 유의미하지 못한 것으로 나타났으며, 결혼여부, 소속기관, 경력, 종교는 유의미하게 나타났다고 밝혔다.[33]

둘째, 조직몰입은 성과에 대한 공식적인 보상에 수반되지 않을 때 조직 유효성은 부정적인 영향을 미치며,[34] 조직 구성원의 태도와 행동에 많은 상관관계를 가지며 이직의도와 지각은 (-)의 상관관계를 보인다는 것이다.[35] Morris & Steer(1980)는 연령은 대체적으로 조직몰입과 정의 관계를 보이고 있다고 주장하였다.[36]

셋째, 충성심에 대한 선행연구를 살펴보면 Bailey(1993)은 대부분의 조직들이 종업원의 충성심을 중요하게 생각한다고 주장했다. 왜냐하면 조직은 종업원이 강한 신뢰감과 책임감을 가지고 자신의 직무를 수행하기를 바라기 때문이다. 또 다른 연구에서는 조직에 대한 충성심이 낮은 이직률, 목표 달성을 위한 능력 향상과 유의미한 관계가 있다고 하였으며(Blau, 1986), 조직에 충성하는 종업원은 조직에 대해서 강한 동일시를 한다고 주장하기도 하였다.[37]

III. 연구설계

3.1 연구모형 설정

본 연구의 주된 목적은 노인복지시설 종사자의 직무환경이 조직성과에 미치는 인과관계를 분석한다. 또한 직무기간에 따른 조절효과 분석을 통해 다양한 변수들의 상대적인 영향력을 규명하고자 한다.

본 연구는 문헌조사와 이론적 고찰을 통해 노인복지시설 종사자의 직무환경이 조직성과에 미치는 영향요인에 관한 여러 선행 연구결과를 바탕으로 (그림 1)과 같은 연구모형을 설정하였다.

노인복지시설 종사자들의 직무환경을 보수, 승진, 조직풍토, 업무환경, 조직구조로 나누고, 이러한 요인들이 재직기간에 따라 직무만족 및 조직몰입이 충성도에 어떠한 영향을 미치는가를 살펴본다.

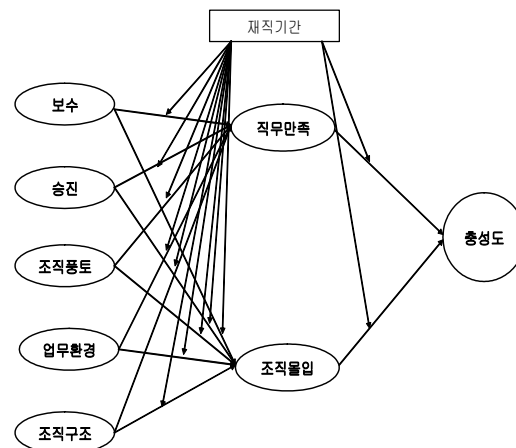


그림 1. 연구모형
Fig 1. research model

3.2 가설설정

본 연구에서는 노인복지시설 종사자의 직무요인과 조직성과에 있어서 재직기간에 따라 미치는 다양한 변수들의 관계를 정립하고, 이들 변수간의 인과관계를 연구모형에 따라 분석하기 위해 가설을 설정하였다. 본 연구의 기본적인 가설은 노인복지시설 종사자의 직무요인이 재직기간에 따라 조직성과에도 영향을 미칠 것이라고 가정한다.

각 변수간의 상관관계로 먼저 노인복지시설 종사자의 직무요인인 보수, 승진, 조직풍토, 업무환경, 조직구조는 재직기간에 따라 직무만족과 조직몰입에 다르게 영향을 미칠 것으로 가정하며, 두 번째로 노인복지시설 종사자의 직무요인인 보수, 승진, 조직풍토, 업무환경, 조직구조에 대한 직무만족과 조직몰입은 재직기간에 따라 충성도에 다르게 영향을 미칠 것으로 가정한다.

기존의 연구결과를 바탕으로 연구모형에 나타난 변수들이 노인복지시설 종사자의 직무요인에 따른 직무만족과 조직몰입이 충성도에 미친 영향요인에 대하여 각 구성변수 간의 인과관계와 조절효과에 대한 연구가설은 <표 1>과 같다.

표 1. 연구가설
Table 1. research hypothesis

가설	내 용
가설 1	보수는 직무만족에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다. 1-1 보수는 재직기간에 따라 직무만족이 다르게 영향을 미칠 것이다.
가설 2	승진은 직무만족에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다. 2-1 승진은 재직기간에 따라 직무만족이 다르게 영향을 미칠 것이다.
가설 3	조직풍토는 직무만족에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다. 3-1 조직풍토는 재직기간에 따라 직무만족이 다르게 영향을 미칠 것이다.
가설 4	업무환경은 직무만족에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다. 4-1 업무환경은 재직기간에 따라 직무만족이 다르게 영향을 미칠 것이다.
가설 5	조직구조는 직무만족에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다. 5-1 조직구조는 재직기간에 따라 직무만족이 다르게 영향을 미칠 것이다.
가설 6	보수는 조직몰입에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다. 6-1 보수는 재직기간에 따라 조직몰입이 다르게 영향을 미칠 것이다.
가설 7	승진은 조직몰입에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다. 7-1 승진은 재직기간에 따라 조직몰입이 다르게 영향을 미칠 것이다.
가설 8	조직풍토는 조직몰입에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다. 8-1 조직풍토는 재직기간에 따라 조직몰입이 다르게 영향을 미칠 것이다.
가설 9	업무환경은 조직몰입에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다. 9-1 업무환경은 재직기간에 따라 조직몰입이 다르게 영향을 미칠 것이다.
가설 10	조직구조는 조직몰입에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다. 10-1 조직구조는 재직기간에 따라 조직몰입이 다르게 영향을 미칠 것이다.
가설 11	직무요인에 대한 직무만족은 충성도에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다. 11-1 직무요인에 대한 직무만족은 재직기간에 따라 충성도에 다르게 영향을 미칠 것이다.
가설 12	직무요인에 대한 조직몰입은 충성도에 정(+)의 방향으로 영향을 미칠 것이다. 12-1 직무요인에 대한 조직몰입은 재직기간에 따라 다르게 영향을 미칠 것이다.

3.3 변수의 조작화 및 측정

3.3.1 노인복지시설 종사자의 직무요인

본 노인복지시설 종사자의 직무요인의 변수를 보수(pay), 승진(promotion), 조직풍토(organization climate), 업무환경(work environment), 조직구조(organization structure)로 설정하였으며, 이에 대한 구체적 정의는 다음과 같다.

첫째, 보수(pay)는 임금, 봉급, 인센티브, 보상 등으로 권한과 능력의 양에 비해 적절한 보수에 대한 내용을 묻는 항목으로서 ① 노력의 양, ② 책임의 양, ③ 일(직무)의 양 등 3문항으로 측정하고, 척도는 리커트 5점 척도로서 매우만족에서부터 매우 불만족까지 등간 척도이다.

둘째, 승진(promotion)은 노인복지시설 종사자의 공정한 승진결정에 관련 항목으로서 ① 남녀간의 차별, ② 학연 지연의 영향, ③ 적용기준, ④ 정확한 자료와 정보 등 4문항으로 측정하고, 척도는 리커트 5점 척도이다.

셋째, 조직풍토(organization climate)는 조직 내에서의 분위기로 부서와 동료의 관계를 묻는 항목으로서 ① 부서의 단결, ② 동료들과의 관계, ③ 규칙과 목표, ④ 의사표현 등 4문항으로 측정하고, 척도는 리커트 5점 척도이다.

넷째, 업무환경(work environment)은 업무환경에 따른 특성을 묻는 항목으로서 ① 단순 반복 업무, ② 집단업무, ③ 방문객과의 접견, ④ 기밀성 등 4문항으로 측정하고, 척도는 리커트 5점 척도이다.

다섯째, 조직구조(organization structure)는 조직에서의 의견반영, 업무전달 등을 묻는 항목으로서 ① 부서의 의견 반영, ② 업무수행 재량권, ③ 경영자에게 의견전달, ④ 업무에 반영 등 5문항으로 측정하고, 척도는 리커트 5점 척도이다.

3.3.2 직무만족

직무만족은 조직구성원들이 일하는 직무와 조직에 대한 평가에 반영된 애정적 반응 또는 조직 구성원들이 직무를 수행해 나가는 과정에서 이들의 내재적·외재적 욕구가 어느 정도 충족되고 있는지에 대한 구성원들의 지각된 반응이다. 직무만족은 개인이 자신의 직무나 직무경험의 평가에서 생긴 즐겁고, 긍정적인 감정상태를 의미하며, 능력발휘, 인정 그리고 업무 성취감에 대한 만족의 정도로서 본 연구에서는 ① 창의적 생각, ② 조직에서의 인정, ③ 업무 적성, ④ 후생복지 만족 등 4개 문항으로 측정하고, 척도는 리커트 5점 척도이다.

3.3.3 조직몰입

조직몰입이란 조직구성원의 조직에 대한 태도로서, 한 조직에 대한 개인의 동일시와 몰입의 상대적 정도를 의미한다.[38] 조직몰입은 현 직장에 대한 애정과 관심, 친근감으로 정의 하였으며 ① 직장에 대한 강한 애정, ② 근무에 대한 감정, ③ 직장 일에 대한 관심, ④ 직장에 대한 친근감 등 고객 신뢰 4문항으로 측정하였다. 측정방법으로는 리커트 5점 척도이다.

3.3.4 충성도

본 연구에서는 충성도는 종사자가 미래에도 계속 근무하고자 하는 의도 및 타인에게 추천하고자 하는 의도를 말한다. 충성도는 현 직장에 대한 호의적 태도와 지속적 근무 의사로 정의하였으며 ① 지속적 근무 의사, ② 조건이 나쁘더라도 지속적 근무 의사, ③ 타 노인복지시설의 권유에 지속적 근무 등 3개 문항으로 측정하고 척도는 리커트 5점 척도이다.

IV. 결론

이 연구의 주된 목적은 노인복지시설 종사자의 직무요인이 조직성과에 미치는 다양한 변수들의 상대적인 영향력을 알아 보는데 있으며, 이를 위해 노인복지시설 종사자의 직무요인의 이론적 배경을 바탕으로 하는 변수들의 조작화를 통해 노인복지시설 종사자의 재직기간에 따른 직무요인과 조직성과의 관계를 분석을 위한 연구모형의 제시에 있다.

항후 실증분석의 단계에서는 설문조사방법을 통하여 이 연구의 가설을 구조방정식모형을 통해 검증하며, 이는 노인복지시설에서 조직의 성과와 활성화 측면에서 다양하게 활용될 것으로 기대된다. 첫째, 노인복지시설 종사자의 직무요인의 변수인 보수, 승진, 조직풍토, 업무환경, 조직구조의 변수는 재직기간에 따라 직무만족 및 조직몰입에 유의한 영향을 미칠 것으로 가정한다.

둘째, 노인복지시설 종사자의 직무요인에 따른 직무만족 및 조직몰입은 재직기간에 따라 충성도에 영향을 미칠 것으로 가정한다.

셋째, 노인복지시설 종사자의 직무요인의 변수인 보수, 승진, 조직풍토, 업무환경, 조직구조의 변수는 개인적 특성에 따라 직무만족 및 조직몰입에 다르게 영향을 미칠 것으로 가정한다.

넷째, 노인복지시설 종사자의 직무요인인 보수, 승진, 조직풍토, 업무환경, 조직구조가 개인적 특성요인에 따라 조직성과인 충성도에 다르게 영향을 미칠 것으로 가정한다.

참고문헌

- [1] 임성욱, “사회복지사가 지각한 중간관리자의 리더십 및 조직문화와 조직몰입의 구조적 관계: 지역사회복지관을 중심으로,” 「사회복지정책」, 제 32권, 169-187쪽, 2008년
- [2] 설진화, “정신보건영역에서의 사회복지사의 직무만족도: 영남지역을 중심으로,” 「정신보건과 사회사업」, 제 7권, 제 1호, 47-66쪽, 1999년.
- [3] 박영준, “노인복지시설 종사자의 여가활동, 임파워먼트, 조직유효성의 인과모형,” 한국체육학회지, 제45권, 제 2호, 207-217쪽, 2006년.
- [4] 통계청, “통계로 본 대한민국 50년의 경제사회상 변화,” 1998년.
- [5] 보건복지가족부, “2006년 노인복지시설현황,” 2006년
- [6] 강흥구, “조직문화가 의료사회사업서비스의 질에 미치는 영향에 관한 연구,” 연세대학교 대학원 박사학위논문, 2002년
- [7] 윤민화, “사회복지사의 임파워먼트에 관한 연구-지역사회복지관의 사회복지사 중심으로,” 이화여대 대학원 석사학위논문, 1999년
- [8] Shera, W., & Page, J., “Creating more effective human service organizations,” *Administration in Social Work*, 19, 1-15, 1995.
- [9] 선우덕 외. “노인장기요양보험제도 도입에 따른 노인복지시설의 경영전략 개발 연구,” 서울 : 한국보건사회연구원, 2007년
- [10] Higgs, P. & Myers, C. A, “*Personnel administration : A point view and a method*,” 9th ed. Mew York : McGraw-Hill Book Co., pp. 303-362, 1981.
- [11] Maslow, A, “*Motivation and personality*,” New York : Harper & Row, 1954.
- [12] Herzberg, F., Mausner B., & Snyderman, B., “*The motivation to work*,” New York : Wiley, 1959.
- [13] Adams, J. S. “*Toward on understanding of inequity*,” *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, pp.422-436, 1963.
- [14] James, L. R. & Jones, A. P, “Organizational Climate: A review of theory and research,” *Psychological Bulletin*, 81, pp. 1096-1112, 1974.
- [15] 이영미·성규탁. “우리나라 사회사업가들의 소진(burnout)에 관한 연구,” 한국사회복지학, 제 18권, 25-60쪽, 1991년 11월.
- [16] Aronson. E and A. Pines, “*Career Burnout Causes and Cures*,” New York : Fress Press, pp. 38-42, 1998.
- [17] Smith, P. C., Kendall, L. M. & Hulin, C. L. *The measurement of satisfaction in work and retirement : A Strategy for the study of*

- attitudes. Skokie, IL : Rand McNally, 1969.
- [18] Locke, E. A. "The nature and causes of job satisfaction," In M. Dunnette (ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* Chicago: Rand-McNally, 1976.
- [19] 노순규, "직무특성과 조직특성이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구," 동국대학교 대학원 박사학위논문, 1994년.
- [20] 김중길, "임금체계 수용태도가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구," 단국대학교 대학원 박사학위논문, 1997년.
- [21] 조범상, "조직의 윤리풍토와 의사소통 풍토에 대한 지각이 종업원의 상사 신뢰와 조직 충성 행동에 미치는 영향," 고려대학교 대학원 석사학위논문, 2004년.
- [22] Hackman, J. & Oldham, G, "Motivation Through the Design of Work," *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 16, 1976.
- [23] Lewis, G, "Men and Women Toward the Top: Backgrounds, careers, and potential of federal middle managers," *Public Personal management*, Vol. 21, 1992.
- [24] CausalAgho Auguatine, O. et al., . "Determinants of Employee Job Satisfaction: An Empirical Test of Model," *Human Relations*, 46, pp. 1007-1027, 1997.
- [25] Brown, H. & Saunder, P, "Predictors of job satisfaction Among tale-marketing Sales Employees," *Journal of Direct Marketing*, 4. pp. 49-57, 1990.
- [26] Martelli, Theresa et al., "The Police Stress Survey: Reliability and Relation to job Satisfaction and Organizational Relation to job Satisfaction and Organizational Commitment," *Psychological Report*, 64. pp. 267-273, 1989.
- [27] Brown, H. & Saunder, P, 전개논문, 1990.
- [28] Brown, S. P. & Peterson, R. A, "Antecedents and Conaequences of Salesperson job Satisfaction," *Journal of Marketing Research*, 30, pp. 63-77, 1993.
- [29] James, L. R. & Jones, A. P, 전개논문, 1974.
- [30] Kahn. R H, "Job Burnout Prevention and Remedies," *Public Welfare*, Vol. 16 pp. 61-63, 1978.
- [31] Pines A and C. Maslach, "The Syndrome in the Day Care Setting," *child care Quarterly* Vol. 6, No. 2, 1977.
- [32] Morris, J. H. & Steers, R. M, "Structural influence on organizational commitment," *Journal of Vocational Behavior*, 17, pp. 50-57. 1980.
- [33] 이수진, "사회복지사의 직무만족에 관한 연구," 이화여자대학교 대학원 석사학위논문, 1994년
- [34] Scholl, R. W, "Differentiating Organizational Commitment Form Expectancy as a Motivating Force," *Academy of Management Review*, Vol. 6, pp. 589-599, 1981.
- [35] Angel, H. L., & J. L. Perry, "Dual Commitment and Labor-Management Relationship Climates," *Academy of Management Journal*, Vol. 29, pp. 31-50, 1986.
- [36] Morris, J. H. & Steers, R. M "Structural influence on organizational commitment," *Journal of Vocational Behavior*, 17, pp. 50-57. 1980.
- [37] 조범상, 전개논문, 2004년 재인용.
- [38] Mowday, R. T., R. M. Steers, & L. W. Porter, L. W. "Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover," New York : Academic Press. 1982.

저 자 소 개



조 우 홍

2005년 2월 : 조선대학교 사회복지학 석사

2008년 8월 : 조선대학교 사회복지학 박사

2006년~현재 : 조선대학교 행정복지학부외래교수

관심분야 : 사회복지, 노인복지, 청소년 복지, 복지행정