

노인요양시설의 조직문화가 종사자의 이직의도에 미치는 영향

백 중 욱 변 도 화

가톨릭상지대학교 가톨릭상지대학교

사회복지과 간호학과

(요약) 본 연구는 긍정적인 조직문화의 정착을 돕기 위한 기초자료를 제시하기 위한 목적으로 노인요양시설의 조직문화가 노인요양시설 종사자의 이직의도에 미치는 영향요인을 파악한 것이었다. 이를 위해 경상북도에 소재한 노인요양시설에 근무하고 있는 요양보호사 등 200명의 자료를 분석했다. 그 결과, 조직문화유형 중 과업지향의 조직문화와 정신적 고갈이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 드러났는데, 요양시설종사자가 과업지향의 조직문화로 인식하거나 정신적으로 소진현상이 심할수록 이직의도가 더 높았다. 서실종사자의 이직의도를 낮추기 위해서는 종사자들의 친밀감이나 신뢰감, 집단의식을 강조하는 조직문화의 형성이 바람직하며, 이것이 바로 요양시설에 입소한 환자들에게 질적인 요양서비스를 제공하는 것임을 논의하였다.

[Key words: 노인요양시설, 요양보호사, 이직의도, 조직문화]

이 논문은 가톨릭상지대학교 연구 장려금 지원에 의해 이루어졌으며, 이 논문에 관한 일체의 서신왕래는 (우) 36686 경상북도 안동시 상지길 45 가톨릭상지대학교 사회복지과 백중욱 교수 앞으로 하시길 바라며, 교신저자의 e-mail 주소는 back@csj.ac.kr이다.

서론

우리나라의 노인인구는 2011년 565만 명 정도로 전체인구의 11.4%에 차지했는데, 2000년도에 노인인구가 전체 인구의 7.2%로 고령화 사회(aging society)에 도달한 이후 급속하게 증가하여 2020년에는 전체 인구의 15.7%에 이르러 고령사회(aged society)에 진입할 것으로 예측되고 있다. 아울러 급속한 고령화로 인하여 치매나 중풍 및 각종 만성질환 등으로 장기요양을 필요로 하는 노인환자들의 수도 빠르게 증가되고 있다(보건복지부, 2014a).

전통사회에서는 노인환자들은 치료를 받는 기간을 제외하고는 대부분의 시간을 가정에서 가족들의 간병이나 보호를 받으면서 살아왔다. 그렇지만 근래에는 핵가족화 및 여성의 사회 참여 확대 등으로 인하여 노인부양기능이 약화됨과 동시에 노인환자가 발생했을 때 유병기간이 길어지면서 가족들이 가정에서 간병이나 보호 역할을 하는 것이 점점 어려워지게 되었다(변도화, 2012; 황슬기 · 최천근, 2014). 이러한 사회적 환경에서 2008년 도입된 노인장기요양보험제도의 시행으로 가정에서의 노인부양기능을 대신해주는 노인요양시설이 증가되었는데, 2014년 6월 현재 요양시설은 모두 4,766개소가 운영되고 있다(보건복지부, 2014b).

노인요양시설은 2007년 8월에 개정된 “노인복지법” 제34조의 노인 의료복지시설 중의 하나로 치매 · 중풍 등 노인성 질환 등으로 심신에 상당한 장애가 발생하여 도움을 필요로 하는 노인을 입소시켜 급식 · 요양과 그 밖에 일상생활에 필요한 편의를 제공함을 목적으로 하는 시설이다. 노인요양시설 운영에 있어서 가장 큰 비중을 차지하고 있는 영역이 바로 조직의 구성원, 즉 요양시설종사자들이다(황영선, 2012). 그들은 고령화 시대의 핵심필수 인력으로 사회복지사, 요양보호사, 간호사(간호조무사), 물리치료사, 영양사, 조리원을 포함하는데, 2014년 6월 현재 노인장기요양기관에 종사하는 전문인력은 총 282,223명, 즉 사회복지사 9,859명, 간호사(간호조무사 포함) 10,488명, 요양보호사 257,897명으로 집계되었고, 장기요양보험 인정자수는 393,927명으로 집계되었다(국민건강보험공단, 2014).

노인요양시설 종사자의 이직의도

노인요양시설에서 이루어지고 있는 종사자들의 업무는 입소자들을 상대로 수많은 프로그램의 진행을 비롯하여 재활, 간호, 케어서비스 제공, 시설평가 등이다. 그러나 열의와 사명감을 지니고 업무에 임하더라도 종사자들이 상대해야 하는 입소자들의 수가 너무 많기 때문에 업무가 과중한 편이며, 이와 같은 열악한 근무환경으로 인하여 이직률이 높은 편이다(서남순, 2001; 이정훈, 2015). 노인요양시설에 근무하는 종사자들의 업무는 주로 입소자와의 상호작용을 유지하는 것이므로 장기적으로 입소자들과 밀접한 관계를 유지하는 과정에서 지속적이고 반복적인 정서적 압박을 받고 있어서 쉽게 이직을 결정해버리게 된다(이선영, 2011).

특히 노인요양시설에서 근무하는 시설종사자들 중에서 요양보호사의 이직률이 평균 41%로 다른 직종에 비해서 상대적으로 높은 편인데(이춘자, 2012), 이는 업무과다로 인하여 종사자들이 소진(burnout) 상태에 해당되는 것과 관련된다. 강창범(2011)에 의하면, 요양보호사의 3/4 정도가 스스로 소진단계에 있다고 생각할 정도로 주관적 소진 수준이 높은 편이었다. 요양보호사의 높은 이직은 장기요양대상자에게 제공되는 요양서비스를 단절시키면서 요양서비스의 질적 저하를 초래하고, 시설기관 입장에서는 새로운 직원의 고용과 훈련 등의 비용을 수반하는 등 부정적인 영향을 미치고 있다(이상곤·함영림, 2014). 요양시설종사자는 직무특성상 자신의 지식과 기술을 바탕으로 스스로를 서비스의 도구로 사용하고 있다. 이러한 점을 고려할 때 역량 있는 시설종사자가 조직 내에 장기적으로 근무할 수 있기 위해서는 직업인으로서 개인적 차원에서의 개선 노력과 함께 조직 내 인간관계, 자원의 적절성 등 조직차원의 개선 및 긍정적인 조직문화의 조성이 매우 중요하다(문정혜, 2012).

조직문화는 과거로부터 조직 내에서 형성되어 지속되고 있는 조직구성원들의 가치관과 행동양식, 조직 고유의 상징 및 특성, 관리 관행, 경영이념 등으로 구성되는 조직 특유의 가치체계라 할 수 있는데(김성국, 2003), 조직의 효율성을 증진시키기 위한 전력들 중의 하나로 조직문화의 중요성이 대두되고 있다(강순정, 2013). 예를 들면, 최근에 발표된 여러 연구들도 조직문화가 구성원들의 이직의도에 밀접한 영

향을 미치고 있는 것으로 드러났다(강순정, 2013; 연영란, 2014; 최승혜 · 장인순 · 박승미 · 이해영, 2014).

바람직한 조직문화는 이직의도를 낮추는데 핵심주제가 될 수 있다. 그럼에도 불구하고 요양보호사를 대상으로 한 최근까지의 조직문화와 이직의도에 관한 연구는 변화적 리더십과 집단문화가 이직의도에 미치는 영향을 살펴보는 것에 불과하다(박진희 · 장윤정, 2014). 곧 노인 요양시설 종사자들의 이직의도와 조직문화에 따른 영향요인 또는 그 요인들 사이의 관계에 관한 연구는 거의 이루어지지 못한 실정이므로 조직문화가 노인요양시설 종사자들의 이직의도에 미치는 영향을 실증적으로 규명하는 것도 의의가 크다고 여겨진다.

따라서 본 연구는 조직문화가 이직의도에 미치는 영향력을 파악하여 노인요양종사자들의 이직의도를 감소시킬 수 있는 방안을 제시하고자 시도되었으며, 이러한 연구 결과는 노인요양시설의 긍정적 조직문화의 정착을 위한 기초자료로 응용될 수 있을 것으로 사료된다. 곧 본 연구의 목적은 요양시설종사자의 조직문화유형과 소진, 이직의도 간에는 관계를 파악하는 것 그리고 요양시설종사자의 조직문화유형과 소진이 이직의도에 영향을 미치는 영향을 파악하는 것이었다.

방법

조사대상자

본 연구의 조사대상자는 경상북도 북부지역에 소재한 5개의 요양 시설에 근무하는 요양시설 종사자 200명(남성 47명, 여성 153명)이었다. 그들은 편의 표본추출 방법으로 설문조사에 응했던 220명 중에서 성실하게 응답한 자들었는데, 200명 중에서 정규직으로 근무한 자들의 비율은 90%($n=180$)이었다. 그들의 연령은 30세 이하가 5.5%($n=11$), 30-39세가 15.0%($n=30$), 40-49세가 30.5%($n=61$), 50-59세가 46.5%($n=93$), 그리고 60세 이상이 2.5%($n=5$)이었다.

조사대상자들의 학력은 초등학교 졸업 또는 그 이하가 2.0%($n=4$), 중학교 졸업이 6.5%($n=13$), 고등학교 졸업이 45.0%($n=90$), 전문대학

노인요양시설 종사자의 이직의도

졸업이 28.5%($n=57$), 그리고 대학교 및 대학원 졸업이 18.0%($n=36$)이었다. 그리고 그들의 월평균소득은 140만 원 미만이 19.5%($n=39$), 140만 원 이상부터 160만 원 미만이 16.5%($n=37$), 160만 원 이상에서 180만 원 미만이 13.5%($n=27$), 180만 원 이상에서 200만 원 미만이 21.0%($n=42$), 그리고 200만 원 이상은 29.5%($n=59$)이었다.

요양시설에서 근무하고 있는 조사대상자들의 직종은 요양보호사가 50.0%($n=102$)로 가장 많았고, 사회복지사가 28.0%($n=56$), 간호사 또는 간호조무사가 7.5%($n=15$), 영양사 또는 조리원이 7.0%($n=14$), 물리치료사가 2.0%($n=4$), 사무원이 2.5%($n=5$), 그리고 기타 2.0%($n=4$)에 해당되었다. 요양시설에서 종사한 그들의 근무기간은 1년 미만이 37.5%($n=75$), 1년 이상에서 2년 미만이 25.0%($n=50$), 2년 이상에서 3년 미만이 14.0%($n=28$), 3년 이상에서 4년 미만이 11.0%($n=22$), 그리고 4년 이상이 12.5%($n=25$)이었다.

조사도구

이직의도. 이직의도(turnover intention)는 직무특성의 지각이나 직문 만족, 대체고용기회의 지각 등을 토대로 직장을 그만두거나 바꾸고 싶은 의도를 측정한 Michaels와 Spector(1982)의 도구를 국내에서 이순희(2014)가 재구성하여 사용한 척도를 사용하였다. 이는 Likert식 5점 척도[‘전혀 그렇지 않다(=1)’로부터 ‘매우 그렇다(=5)’까지의 반응형태]의 10개 문항으로 구성되어 있었으며, 10문항의 평균으로 구한 총점의 점수가 높을수록 이직의도가 더 높음을 의미한다. 본 연구에서의 이직의도 척도에 대한 내적 신뢰도 계수 α 는 .749($n=200$)이었다.

조직문화. 조직문화(organization culture)는 강홍구(2001), 박재산(2015) 등에서 이용한 도구를 이용하여 측정했는데, 이는 위계 지향의 조직문화를 측정하는 6문항, 혁신 지향의 6문항, 과업지향의 6문항, 그리고 관계지향의 6문항, 즉 4개의 하위요인의 24문항으로 구성된 도구였다(강영환 · 최은수, 2014; 정종태, 2013; Cameron & Quinn, 2005; Denison & Spreitzer, 1991; Kang, 2013). 이는 Likert식 5점 척도[‘전

혀 그렇지 않다(=1)’로부터 ‘매우 그렇다(=5)’까지의 반응형태]의 10개 문항으로 구성되어 있었으며, 문항들의 평균으로 구한 총점의 점수가 높을수록 조직 구성원이 해당 조직문화 유형으로 더 인식하고 있음을 의미한다. 본 연구에서의 이직의도 척도에 대한 내적 신뢰도 계수 α 는 전체 문항의 경우는 .937($n=200$)이었고, 하위요인에서는 위계지향문화가 .849, 혁신지향문화가 .849, 과업지향문화가 .710, 그리고 관계지향문화가 .882이었다.

소진. 소진(burnout)은 이선영(2011)의 도구를 이용하여 측정하였다. 이는 원래 Maslach와 Jackson(1981)가 개발하였고, 최혜영(1995)이 사회사업가의 소진을 측정하기 위해 사용했는데, 이선영(2011)이 요양보호사들에게 적합하게 수정한 것으로 3개 하위요인의 21문항으로 구성되어 있다. 그러나 본 연구에서는 item-total correlation test 등의 문항분석과정을 통해 21문항 중 19문항만이 최종 분석에 이용되었는데, 구체적으로는 정서적 고갈(emotional exhaustion) 하위요인의 경우 9문항 중에서 1문항(나는 너무 열심히 일한다고 느낀다)이 제외된 8문항, 비인격화(depersionalization) 하위요인의 경우 5문항 중에서 1문항(직업으로 인해 내가 감정적으로 무더질까봐 걱정이다)이 제외된 4문항, 그리고 성취감(personal accomplishment) 하위요인의 경우 7문항을 그대로 이용했다.

문항에 대한 반응형태는 모두 Likert식 5점 척도[‘전혀 그렇지 않다(=1)’로부터 ‘매우 그렇다(=5)’까지임]이었으며, 문항들의 평균점수에 의한 총점의 점수가 높을수록 직무로 인한 소진 상태가 더 심함을 의미한다. 본 연구에서의 소진 척도에 대한 내적 신뢰도 계수 α 는 전체 문항의 경우는 .751($n=200$)이었고, 하위요인에서는 정신적 고갈이 .659, 비인격화가 .719, 그리고 성취감 저하가 .762이었다.

결과

본 연구의 종속변수인 이직의도 그리고 예언변인인 소진과 그 하위요인 및 조직문화와 그 하위요인의 기술 통계치(M & SD)와 상관

노인요양시설 종사자의 이직의도

관계를 <표 1>에 제시하였다. 변인들의 평균점수는 5점 만점, 즉 1문항의 값으로 환산한 것인데, 먼저 이직의도의 평균은 2.26점으로 보통 이하였으며, 조직문화의 경우는 관계지향 하위요인만이 3.17로 보통 수준을 약간 넘었고 또 소진의 경우도 성취감 저하 하위요인만이 3.19로 보통 수준을 약간 초과했다. 또 종속변인과 예언변인 간의 상관관계를 개략적으로 살펴보면, 이직의도에 유의미한 관계를 보인 경우는 과업지향의 조직문화 그리고 소진의 정신적 고갈 및 비인격화 하위요인들이었다.

요양시설종사자들이 인식하는 조직문화와 소진이 이직의도에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시했는데, 참고로 성별이나 연령 등 인구통계학적 변인 각각의 집단에 따른 이직의도의 차이들이 없었기 때문에 그 변인들은 회귀분석에서 고려하지 않았다. 회귀분석 가정의 충족성 여부를 알아보기 위해 Durbin-Watson 검정으로

<표 1> 연구 변인들의 기술 통계치 및 상관관계

구분	이직의도	조직문화				소진		
		위계	혁신	과업	관계	정신적 고갈	비인격화	성취감 저하
M (SD)	2.26 (.67)	2.82 (.95)	2.87 (.87)	2.66 (.677)	3.17 (1.04)	2.19 (.64)	1.96 (.85)	3.19 (.73)
조직문화	위계	-.037	-					
	혁신	.015	.774***	-				
	과업	.142*	.649***	.735***	-			
	관계	-.057	.663***	.736***	.533***	-		
소진	정신적 고갈	.402***	-.282***	-.256***	-.129	-.302***	-	
	비인격화	.330***	-.452***	-.370***	-.121	-.473***	.637***	-
	성취감 저하	-.032	.581***	.589***	.420***	.582***	-.153*	-.373**

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

잔차의 독립성 여부를 살핀 결과 통계치는 1.679로 잔차의 오차항들에 대한 독립성을 보장해주었으며, 또한 독립변인들 간의 다중 공선성 여부를 공차와 VIF 수치를 확인한 바에 의하면, 심각한 공선성 문제는 없었다(Montgomery, Peck, & Vining, 2001). 공선성 관련 통계치를 포함한 회귀분석의 결과는 <표 2>에 제시하였다.

조직문화유형과 소진이 이직의도에 미치는 영향을 살펴본 결과, 이직의도에 유의미한 영향을 미치는 변인은 과업지향의 조직문화 그리고 소진의 하위요인 정신적 고갈만이 의미 있는 영향을 미치는 것으로 나타났다($F=7.387$, $p<.001$). 과업지향 조직문화의 경우 β 값이 .202 그리고 정신적 고갈의 경우 β 값이 .346로 과업지향의 조직문화일수록 그리고 정신적 고갈이 심할수록 이직의도가 더 높아짐을 의미한다. 비인격화 하위요인도 β 값이 .130으로 나타났었지만, 설명에는 의미가 없는 것으로 나타났다. 현재의 모형이 보여준 전체 설명력은 21.2% 정도로 나타났다.

<표 2> 이직의도를 설명하는 회귀분석 결과

구분	<i>b</i>	<i>S.E.</i>	β	<i>t</i>	<i>F</i>	R^2	공차	VIF
(상수)	.827	.302		2.740**				
위계지향	-.021	.080	-.030	-.268			.325	3.074
혁신지향	.024	.102	.031	.236			.240	4.159
과업지향	.177	.089	.202	1.991*	7.387***	.212	.398	2.515
관계지향	.008	.067	.013	.125			.387	2.581
정신적 고갈	.364	.089	.346	4.091***			.575	1.738
비인격화	.103	.078	.130	1.332			.433	2.310
성취감 저하	-.023	.079	-.024	-.286			.563	1.776

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

논의 및 결론

본 연구는 요양시설의 종사자들이 인식하는 조직문화유형과 소진이 이직의도에 미치는 영향을 살펴본 것이었다. 요양시설은 인적 서비스에 크게 의존하는 분야이기 때문에 다른 어떤 곳보다 인적자원관리 중요하다(Schnelle, Bates-Jensen, Chu, & Simmons, 2004). 그러므로 요양시설 종사자에 관련된 특성들을 살펴보는 것은 시설의 관리 및 구성원들의 효율성 제고에 필수적이라고 할 수 있다.

그 특성들 중의 하나는 종사자들의 이직의도인데, 이직의도를 살펴보는 연구들은 대부분 요양보호사의 경제상황, 우울증상, 소진 등의 개인적·심리적 측면에 초점을 맞추고 접근한 것들이었다. 물론 이직의도를 직무만족이나 조직몰입, 직무 스트레스 등과 같은 조직적 차원의 변인에 초점을 맞춘 연구들도 있었지만, 조직문화와 같은 근로조건에 초점을 맞춘 연구는 매우 드물었다. 이에 본 연구는 요양시설의 조직문화 수준을 토대로 시설 종사자들의 이직의도를 살펴보고자 했다. 구체적으로 요양시설 종사자들이 인식하는 조직문화와 소진이 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보았다.

연구대상자들은 주로 요양보호사와 사회복지사들이었는데, 이들을 대상으로 한 설문조사 결과 과업지향이라는 조직문화와 정신적 고갈이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 요양시설종사자들은 자신이 근무하는 시설기관이 과업 또는 이를 근거로 한 성과중심이라는 인식이 강할수록 이직 의도가 더 높음을 그리고 정신적 고갈에 의한 소진 수준이 높을수록 이직의도가 높음을 알 수 있다. 이제 이러한 연구결과들이 함축하는 의미를 요양시설이라는 조직의 발전 측면에서 몇 가지를 논의하고자 한다.

첫째, 본 연구의 연구대상자들도 마찬가지였지만, 노인환자를 돌보는 일을 하는 요양시설종사자는 대부분 중장년층이며, 여성이며, 또 경력도 비교적 짧은 편이다(박용범, 2015). 이는 요양시설에 종사하는 일 자체가 전문성과 거리가 멀다고 인식시킬 수 있으며, 아울러 그와 같은 비전문적인 일은 여성들이 주로 하는 것이라고 인식시킬 수도

있다. 이러한 인식으로 인하여 결국 요양시설에 입소해 있는 노인환자들이 양질의 서비스를 제공받지 못하는 문제가 초래될 수도 있다. 이러한 문제가 발생하지 않도록 하려면 요양시설이 연령이나 성별에 상관없이 종사하는 양질의 일자리가 되어야 하면, 이를 위해서는 요양시설종사자들의 기본적인 노동권 확보, 근무환경 개선, 전문성 확보 등을 위한 제도적 정비의 노력이 필요하다(이종모, 2009).

둘째, 본 연구 결과에 의하면, 요양시설에서의 근무여건이 과업이나 성과에 달려 있다는 인식이나 정신적으로 근무가 힘들다는 인식 수준이 낮을수록 요양시설 종사자의 이직의도가 더 낮은 것으로 나타났다(Lee, Kim, & Han, 2008). 일반적으로 과업지향의 조직문화는 안정성과 통제에 대한 필요성을 강조하며 내부적 관심사보다 외부환경 변화에 초점을 두고 있다(Krackhardt & Kilduff, 1990). 그러므로 성과를 극대화시키는 것으로 결과 지향의 조직문화를 추구하는 특징을 가지고 있다. 그러나 요양시설에서 이러한 조직문화가 만연할 경우 요양시설종사자들의 직무만족을 얻기가 쉽지 않다. 그 이유는 요양시설 종사자들에게 노인환자와 대면하는 일이 주 업무라고 하더라도 그 업무에서 지각하는 스트레스 이외에 다른 업무들에서 겪는 스트레스가 적지 않기 때문이다.

이러한 결과는 중간 관리자들이 과업이나 성과지향의 조직문화를 토대로 지도와 관리업무를 행사할 때 간호사들의 이직의도가 높다는 국내외 연구들의 결과와 일치하였다(김명숙, 2010; 이경애·이주연, 2012; Choi, Jang, Park, & Lee, 2014; Lee 등, 2008). 따라서 노인요양시설 시설장은 요양보호사들이 개인적 보상과 이익을 초월하여 조직의 사명과 비전을 성취하기 위해 상위단계의 가치를 추구할 수 있도록 변혁적 조직문화를 발휘할 필요가 있다. 이를 위해 시설장은 노인요양시설의 종사자들에게 비전과 목표 그리고 그 방향을 명확히 제시해주어야 하며 노인요양시설의 종사자들과 시설을 위해 솔선수범하는 등 조사자들이 다양한 문제를 해결할 수 있는 동기 부여는 물론 해결능력을 함양해주어야 한다. 다시 말하면, 시설기관 종사자들을 위해 업무에 관한 전문적 교육기회를 제공하여 지적으로 자극하고 직업인으로서 자긍심을 느끼도록 해주는 조직문화를 창조해야 한다.

노인요양시설 종사자의 이직의도

본 연구는 시설기관에서 시설장과 종사자들 사이에 형성된 과업지향적인 조직문화가 낮아질수록 이직의도가 낮아지고 정신적 고갈이 낮아질수록 종사자의 이직의도가 감소됨을 밝혔다. 이러한 결과는 정신보건사회복지사들의 이직의도가 역시 과업지향적인 조직문화 수준이 낮을 때 감소한다는 연구 결과와 일치한 것이다(임혁·윤성호·최윤정, 2008). 이러한 사실은 노인요양종사들의 사기를 진작시키고 그들의 이직의도를 감소시키기 위해 기관의 관계지향적인 조직문화 수준으로 형성할 필요가 있다는 것을 시사한다(허남식, 2015). 곧 그와 같은 조직문화일 경우 노인요양종사자들은 자신의 업무에 능동적으로 임할 수 있고, 대인관계도 더 원활해지게 되고, 업무에 대한 비전을 지니므로 사명감도 살아나게 되고, 또 직무로 인한 스트레스와 무력감이 감소되기 때문에 소진과 같은 문제도 생기지 않을 것이다(연영란, 2014; 이상곤·함영림, 2014; 이정훈, 2015; 임혁 등, 2008; 허남식, 2015). 이러한 연구결과는 요양보호시설에서 종사자들의 안정성을 도모하는 것이 궁극적으로는 요양보호 서비스의 질 향상을 도모할 수 있음을 보여준 것이므로 건설적인 조직문화 형성을 위해 시설장을 비롯한 요양시설의 종사자 모두 그와 같은 환경 조성에 노력해야 할 것이다.

참고문헌

- 강순정 (2013). 병원간호사의 관계지향 간호조직문화와 이직의도 간의 관계에 있어서 임파워먼트, 직무스트레스, 조직몰입의 매개효과. *간호행정학회지*, 19 (3), 372-381.
- 강영환·최은수 (2014). 이러닝 기업 CEO의 윤리적 리더십, 과업지향 조직문화, 학습조직 수준, 조직유효성 간의 구조적 관계. *HRD연구*, 16 (4), 113-142.
- 강창범 (2011). 요양보호사의 소진과 직무만족의 관계. *노인복지연구*, 54, 193-208.
- 강홍구 (2001). *조직문화가 의료사회사업서비스의 질에 미치는 영향에 관한 연구*. 연세대학교 대학원 박사학위논문.

- 국민건강보험공단 (2014). 2014년 상반기 노인장기요양보험 주요 통계. <http://www.nhis.or.kr/bbs7/boards/B0163/6381>. 국민건강보험공단자료실. 2015/04/30.
- 김명숙 (2010). 재가방문요양시설장의 리더십유형이 조직유효성에 미치는 영향과 조직신뢰의 조절역할. *한국콘텐츠학회논문지*, 10 (9), 327-337.
- 김성국 (2008). *조직과 인간행동*. 서울: 명경사.
- 문정혜 (2012). *중소병원 간호사의 조직문화, 직무스트레스, 이직의도와 의 관계*. 한양대학교 대학원 석사학위논문.
- 박용범 (2015). *요양보호사의 근무실태 연구*. 가양대학교 대학원 석사학위논문.
- 박재산 (2015). 국립병원 간호조직문화 유형과 직무만족, 이직의사간의 인과관계분석. *보건과 사회과학*, 19, 97-118.
- 박진희 · 장운정 (2014). 변혁적 리더십과 집단문화가 요양보호사의 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. *보건사회연구*, 34 (2), 161-186.
- 변도화 (2012). *노인장기요양보험제도 하에 제공되는 방문간호서비스 질 평가 및 개선방안*. 강원대학교 대학원 박사학위논문.
- 보건복지부 (2014a). *2013 보건복지백서* (발간등록번호 11-1351000-000160-10; 2014년 10월 발행). 세종특별자치시: 보건복지부.
- 보건복지부 (2014b). *2014 보건복지통계연보*, 제60호 (발간등록번호 11-1352000-000137-10; 2014년 12월 발행). 세종특별자치시: 보건복지부.
- 서남순 (2001). *노인의료복지시설 간호사의 직무만족에 관한 연구*. 동국대학교 대학원 석사학위논문.
- 연영란 (2014). 간호사의 직무스트레스, 소진, 간호조직문화 및 이직의도. *한국산학기술학회논문지*, 15 (8), 4981-4986.
- 이경애 · 이주연 (2012). 시설장의 리더십이 보육교사의 경력몰입과 이직의도에 미치는 영향. *한국아동복지학*, 38, 187-210.
- 이상곤 · 함영림 (2014). 노인재가시설 요양보호사의 직무스트레스, 직무만족, 자기효능감이 이직의도에 미치는 영향. *노인복지연구*, 65,

7-33.

- 이선영 (2011). 노인요양시설 조직문화유형이 요양보호사의 소진에 미치는 영향. 대구대학교 대학원 박사학위논문.
- 이순희 (2014). 요양보호사 감정노동이 이직의도에 미치는 영향. 건국대학교 대학원 석사학위논문.
- 이정훈 (2015). 노인요양시설 종사자의 이직에 영향을 미치는 요인 연구: 직무만족 매개효과를 중심으로. 서남대학교 대학원 석사학위논문.
- 이종모 (2009). 노인장기요양기관 근무환경이 종사자의 직무만족에 미치는 영향요인 연구: 경기북부 노인장기요양기관을 중심으로. 한성대학교 대학원 석사학위논문.
- 이춘자 (2012). 그 많던 요양보호사는 다 어디로 갔을까? http://www.pressian.com/article/article.asp?article_num=30120709095152. 프레시안 뉴스. 2013/10/08.
- 임혁·윤성호·최윤정 (2008). 조직문화가 정신보건사회복지사의 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 한국정신보건사회복지학회 학술대회자료집(pp. 247-267).
- 정종태 (2013). 소통을 통한 혁신지향의 조직문화를 창조한다: 이트너스(주). *인사관리*, 289, 64-67.
- 최승혜·장인순·박승미·이혜영 (2014). 간호조직문화, 셀프리더십, 임파워먼트가 종합병원 간호사의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 20 (2), 206-214.
- 최혜영 (1995). *사회사업가의 Burnout에 영향을 미치는 요인 연구: 복지관과 병원을 중심으로*. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 허남식 (2015). 정신보건시설 시설장의 변혁적 리더십이 사회복지사의 이직의도에 미치는 영향. 순천대학교 대학원 석사학위논문.
- 황슬기·최천근 (2014). 노인부양 의식의 변화에 관한 연구. *사회과학 연구원논집* (한성대학교사회과학연구원 발행), 28 (1), 207-226.
- 황영선 (2012). 노인장기요양보험제도 시행 이후 노인요양시설 종사자 · 직무만족에 관한 연구: 인천광역시 노인요양시설을 중심으로. 가천대학교 대학원 석사학위논문.

- Cameron, K., & Quinn, R. (2005). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. San Francisco, California: John Wiley & Sons.
- Choi, S., Jang, I., Park, S., & Lee, H. (2014). Effects of organizational culture, self-leadership and empowerment on job satisfaction and turnover intention in general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20 (2), 206-214.
- Denison, D., & Spreitzer, G. (1991). Organizational culture and organizational development: A competing values approach. *Research in Organizational Change and Development*, 5, 1-21.
- Kang, S. J. (2013). Mediating effects of empowerment, job stress, and organizational commitment in relation-oriented nursing organization culture and turnover intention of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19 (3), 372-381.
- Krackhardt, D., & Kilduff, M. (1990). Friendship patterns and culture: The control of organizational diversity. *American Anthropologist*, 92, 142-154.
- Lee, E., Kim, M., & Han, J. (2008). Effects of the organizational culture on the job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 14 (1), 5-12.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 91-113.
- Michaels, C., & Spector, P. (1982). Causes of employee turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino Model. *Journal of Applied Psychology*, 67, 53-59.
- Montgomery, D., Peck, E., & Vining, G. (2001). *Introduction to linear regression analysis* (3rd ed.). New York: John Wiley &

Sons.

- Schnelle, J., Bates-Jensen, B., Chu, L., & Simmons, S. (2004). Accuracy of nursing home medical record information about care-process delivery: Implications for staff management and improvement. *Journal of the American Geriatrics Society*, 52 (8), 1378-1383.

**Influence of Organizational Culture at Elder Care Facilities
on Turnover Intention of Employees**

Jong uk Back

Do-Hwa Byen

Department of Social Welfare

Department of Nursing

Catholic Sangji College

Catholic Sangji College

Andong, Korea 36686

Andong, Korea 36686

This study was to figure out the influence of organizational culture on turnover intention for the employees of the elderly care facilities. The respondents were 200 employees who were caregivers for the elderly patients at the facilities located in the Gyeongbuk area in Korea. The major findings were that task-oriented organizational culture as well as mental burnout were the significant predictors for the turnover intention. The findings were discussed in the context of establishing more constructive organizational culture to lower the intention level, such as emphasizing upon mutual trust, intimacy, and collective consciousness among employees.

(논문접수일: 2015년 9월 8일)

(수정논문접수일: 2015년 10월 2일)

(논문게재승인일: 2015년 10월 12일)