



저작자표시 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#) 

2011년 2월
석사학위논문

돌봄사회서비스 바우처 사업종사자의 직무만족이 정신사회적 안녕수준에 미치는 영향

조선대학교 보건대학원

보건학과

김 향 령

돌봄사회서비스 바우처 사업종사자의 직무만족이 정신사회적 안녕수준에 미치는 영향

The Influence of Job Satisfaction on Psychosocial
Well-being among Some Care Service Providers of
Voucher Program

2011 년 2월

조선대학교 보건대학원

보건학과

김 향 령

돌봄사회서비스 바우처 사업종사자의 직무만족이 정신사회적 안녕수준에 미치는 영향

The Influence of Job Satisfaction on Psychosocial
Well-being among Some Care Service Providers of
Voucher Program

지도교수 강명근

이 논문을 보건학 석사학위신청 논문으로 제출함

2010 년 12월

조선대학교 보건대학원

보건학과

김 향 령

김향령의 석사학위논문을 인준함

위원장 조선대학교 교수 박 종 인

위원 조선대학교 교수 류 소 연 인

위원 조선대학교 교수 강 명 근 인

2010년 12월

조선대학교 보건대학원

목 차

표 목차	ii
ABSTRACT	iv
제1장 서론	1
제1절 연구배경 및 필요성	1
제2절 연구목적	3
제2장 연구방법	4
제1절 연구대상	4
제2절 연구기간 및 자료수집방법	4
제3절 조사도구 및 주요 연구변수	4
제4절 분석방법	6
제3장 연구결과	7
제1절 연구대상자의 특성분포	7
1. 연구대상자의 일반적 특성분포	7
2. 연구대상자의 직업적 특성 분포	9
제2절 일반적 특성과 정신사회적 안녕수준의 관련성	11
제3절 직업적 특성과 정신사회적 안녕수준과의 관련성	13
제4절 영역별 직무만족과 정신사회적 안녕수준의 관련성	15
제5절 직무만족이 정신사회적 안녕수준에 미치는 영향	17

제4장 고찰 19

 제1절 연구 방법에 대한 고찰 20

 제2절 연구결과에 대한 고찰 22

제5장 요약 및 결론 25

참고문헌 26

부록 <설문지> 30

표 목차

표 1. 조사도구의 신뢰도	5
표 2. 연구대상자의 일반적 특성분포	8
표 3. 연구대상자의 직업적 특성분포	10
표 4. 대상자의 일반적 특성과 정신적 안녕 수준의 관련성	12
표 5. 직무관련 특성과 정신사회적 안녕수준과의 관련성	14
표 6. 영역별 직무만족과 정신사회적 안녕수준의 상관성(상관분석결과)	16
표 7. 정신사회적 안녕수준에 영향을 미치는 요인(다중회귀분석결과)	18

ABSTRACT

The Influence of Job Satisfaction on Psychosocial Well-being among Some Care Service Providers of Korean Voucher Program

Kim Hyang Ryoung

Advisor : Kang Myung-Geun M.D., M.P.H., Ph.D.

Department of Public Health

Graduate School of Health Science

Chosun University

This cross-sectional study was conducted to identify the influence of job satisfaction of care service providers on their psycho-social well-being status.

Study subjects were 308 care service providers employed in local self-support centers for Social Service Voucher Programs in Gwangju metropolitan city, Jeollanam-do and Jeollabuk-do province, from whom data was collected using self-administrated structured questionnaire after regular vocational education. As a result of hierarchical multiple regression analysis, research findings and their implications were as follows;

Adjusting general and occupational characteristics, the higher they perceived sub-dimensions of job satisfaction such as relationship with clients($\beta=0.669$, $p=.000$), job demands($\beta=0.393$, $p=.063$), relationship with peers and supervisors($\beta=0.229$, $p=.068$) the better their psychosocial well-being status was. And psychosocial well-being status of those who held certificate of care provider($\beta=4.815$, $p=.003$),

helpers for neonate and mother($\beta=4.348$, $p=.011$) were higher than that of those who did not, which reflexed difference in their clients.

In conclusion, to promote mental health of care providers, it would be necessary to provide them training programs for facilitating human relationships with clients, peers and supervisors.

Key Worlds: care provider, social service, voucher program, job satisfaction, psycho-social well-being

제1장 서론

제1절 연구배경 및 필요성

바우처란 정부가 직, 간접적으로 소비자에게 구매권을 부여하여 필요로 하는 공공서비스를 확보하도록 하는 것을 말하는데, 소비자에게 선택권과 구매력을 제공하는 방식에 있어서 쿠폰 등을 개인이 직접적 방식과 사업자와 공급자에게 보조하여 개인이 간접적 구매력을 가지도록 하는 방식으로 제공될 수 있다(양난주, 2009; Crompton, 1983). 이 제도는 여러 나라에서 사회서비스의 대안적 제공형태로서 활용되고 있으며(Parker, 1991), 우리나라에는 2005년 5월 도입되기 시작하였다. 사회서비스에 대해서는 2006년 보건복지부가 제도에 대한 검토를 거쳐, 2007년부터 노인돌보미, 중증장애인 활동보조, 산모신생아도우미, 가사간병방문서비스 등 4대 바우처 사업을 도입하여 시행하고 있다(강혜규, 2007; 배화숙, 2007).

이중 노인돌보미는 혼자서 일상생활의 영위가 어려운 노인들의 가사 및 활동보조를 지원하는 서비스를 제공하는 것으로 2007년 4월부터 시행되었는데, 만 65세 이상 노인 중 가구소득이 전국가구 월 평균소득의 150% 이하에 해당하는 장기요양보험등급의 A, B(요양서비스 필요)노인을 대상으로 하고 있다(보건복지가족부, 2009b). 중증 장애인활동보조사업은 원활한 활동과 사회생활이 어려운 장애인에게 활동보조서비스를 제공할 목적으로 도입되었고(보건복지가족부, 2009c), 산모신생아도우미사업은 출산가정에 산모신생아도우미를 통한 가정방문 서비스를 지원하여 산모 및 신생아 건강관리 및 출산가정의 경제적 부담을 완화시키기 위한 목적으로 도입되어 시행되고 있다(보건복지가족부, 2009c). 또, 가사간병방문서비스사업은 2008년 9월부터 시작된 사업으로 취약계층에 대한 가사간병서비스 제공으로 서비스제공대상은 국민기초생활보장수급자 및 차상위계층중 가사간병이 필요한 취약자에게 서비스를 제공한다(보건복지가족부, 2009a).

사회서비스 바우처사업의 취업 우선순위는 저소득 계층으로 휴업 또는 폐업한 영세자영업자, 실직한 임시, 일용직 등 신빈곤무직가구원이다. 자격요건을 살펴보면, 노인돌보미, 가사간병방문서비스 제공인력으로 일하기 위해서는 노인장기요양보험제도 상의 간병전문인력 국가 공인자격증인 요양보호사 1급 또는 2급 자격을

소지하여야 하며, 중증장애인활동보조인, 산모신생아도우미는 보건복지부가 지정한 교육기관에서 40~60시간 기본교육과 년 2~3회 정도의 보수교육을 이수하여야 한다(보건복지부, 2010).

이처럼 노인장기요양보험제도가 도입되고 사회서비스의 제공방식으로 바우처 제도가 시행됨에 따라 이 제도들의 운영에 필요한 핵심 서비스 제공자인 요양 보호사에 대한 연구도 활발히 이루어지고 있다. 특히, 이들이 제공하는 돌봄 서비스는 대표적 정서노동으로 이는 높은 직무스트레스 요인이며(Hochschild, 1983; Huang 등, 2009) 해당노동에 종사하는 이들의 직무만족을 낮춘다고 알려져 있다(Pugliesi, 1999). 이에 따라 요양보호사를 대상으로 한 최근의 연구들은 주로 이들의 직무스트레스와 직무만족을 중심으로 이루어지고 있다(김금주, 2009; 김영태 등, 2009; 김행렬 등, 2010; 문희, 2010; 천강란 등, 2010).

한편, 사회서비스 바우처사업이 공급자 중심에서 수요자중심으로 전환되면서 서비스 이용자의 권리의식이 상당히 높아지고 있으며, 서비스 이용시 일정액의 자기 부담금을 지불하게 됨에 따라 서비스 이용자의 지나친 관여와 과도한 요구로 서비스 종사자들의 정신적, 육체적 압박감이 날로 증가하는 추세이다. 바우처사업 종사자의 주된 작업장은 이용자의 가정으로 이들 또한 상당수가 빈곤한 처지에 놓여있기 때문에 바우처사업 종사자들의 노동환경 또한 건강과 안전에 유해한 조건일 수밖에 없다. 이와 아울러 이들의 낮은 보수와 업무과다는 또 다른 직무스트레스요인이다. 이처럼 서비스를 제공하는 과정에서 바우처사업 종사자들은 다양한 신체적, 정신적 건강위험요인에 노출되어 있다(김복희, 2010).

돌봄 서비스 제공자들의 정신건강은 그 자체로 중요한 문제이지만 요양보호 서비스의 질을 낮추며, 해당 서비스에 종사하는 사람들이 지속적으로 해당 직종에 근무하지 못하게 하는 요인이 된다는 점에서 중시되어야 할 문제이다. 아울러 이들이 겪고 있는 높은 직무스트레스와 낮은 처우에서 비롯되는 낮은 직무만족은 그 자체로 중요한 정신건강의 구성요소이기도 하지만 정신건강을 낮추는 요인으로도 작용할 것으로 판단된다(Faragher 등, 2005). 사회서비스 바우처 사업의 종사자들은 요양보호사를 가운에서도 정신건강을 낮추는 여러 요인들에 중첩되어 노출되어 있으며 이로 인해 낮은 정신건강상태에 놓여 있을 가능성이 높다. 그럼에도 불구하고 이들의 정신건강과 관련된 연구는 별도로 이루어진 바 없다. 이에 따라 본 연구는 다음과 같은 목적을 설정하고 연구를 진행하였다.

제2절 연구목적

본 연구는 광주, 전남 및 전북지역에 소재한 63개 지역자활센터에 근무하는 가사 간병방문서비스, 산모도우미, 노인돌보미, 중증장애인활동보조인, 요양보호사 등의 자격을 가지고 있는 총 1,849명(2010년 1월 18일 현재 광주지역 208명, 전남지역 901명, 전북지역 636명)의 요양보호 서비스 제공자 중에서 사회서비스 바우처 사업 종사자 보수교육을 받은 일부 보호사들을 대상으로 직무만족이 정신사회적 안녕수준에 미치는 영향을 파악하고자 시행되었으며 이에 따른 연구의 세부 목적은 다음과 같다.

첫째, 연구대상자의 일반적 특성 및 직업적 특성과 정신사회적 안녕 수준과의 관련성을 밝힌다.

둘째, 연구대상자의 직무만족과 정신사회적 안녕 수준의 상관관계를 밝힌다.

셋째, 일반적 특성과 직업적 특성 등 관련요인을 통제한 상태에서 직무만족이 정신사회적 안녕 수준에 미치는 영향을 밝힌다.

제2장 연구방법

제1절 연구대상

본 연구의 대상은 가사간병방문서비스, 산모도우미, 노인돌보미, 중증장애인 활동보조인, 요양보호사 등의 자격을 보유하고 광주, 전남 및 전북지역에 소재한 63개 지역자활센터에 근무하고 있는 총 1,849명(2010년 1월18일 현재, 광주지역 208명, 전남지역 901명, 전북지역 636명)의 사회서비스 바우처사업 종사자 중에 2010년 하반기 보수교육을 이수한 320명으로서, 불성실한 답변을 한 12명을 제외한 총 308명을 최종분석 대상으로 하였다.

제2절 연구기간 및 자료수집방법

본 연구를 위한 자료는 2010년 8월2일부터 2010년 10월 15일까지 2010년 하반기 보수교육에 참여한 사회서비스 바우처 사업종사자들을 대상으로 교육 직후에 구조화된 설문지를 이용하여 수집되었다. 설문조사 전에 보수교육 중간관리자 및 교육 참여자들의 동의를 받았으며, 교육이 끝난 후 연구자가 교육 참여자들에게 연구의 취지와 목적, 설문작성 방법을 설명하고 구조화된 설문지를 배부하고 자기기입식으로 응답한 설문지를 그 자리에서 회수하였다.

제3절 조사도구 및 주요 연구변수

본 연구의 조사도구로는 총 76문항으로 구성된 구조화된 설문지를 이용하였다.

설문지에 포함된 연구변수는 일반적인 특성으로 성별, 연령, 종교, 결혼상태, 교육정도, 경제적 생활수준, 주관적 건강상태 7문항과 요양보호 서비스 제공자로서 종사기간(개월), 보유한 자격증 종류, 월평균 급여, 방문 가구수(일), 보수교육 횟수(년) 등 7문항의 직업적 특성 변수, 정신사회적 안녕수준 18문항과 직무만족 53문항이었다.

연구의 종속변수인 정신사회적 안녕수준은 장세진(2000)이 개발한 단축형 정신사회적 건강수준측정도구(PWI-SF, Psychosocial Well-being Index Short Form)를 이용하여 측정하였다. 이 조사도구는 문항별로 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘항상 그렇다’(4점)까지 4점 리커트 척도(Likert scale)로 답하게 한 후 역 환산한 점수를 이용하였으며, 총 18문항의 점수를 더한 값이 높을수록 정신사회적 안녕수준이 높은 것을 의미한다.

독립변수 중 직무만족도는 최현숙(2007)이 한국 공무원의 직무만족도 측정도구로 개발한 척도를 이용하여 측정하였다. 이 도구는 직무내용(10문항), 조직내 인간관계(12문항), 직무환경(12문항), 업무량(3문항), 전문성(4문항), 클라이언트와의 관계(12문항) 등 6개의 직무만족 영역을 측정하는 총 53문항으로 구성되어 있다. 직무의 내용과 직업적 특성 등을 요양서비스 제공자의 특성에 맞추어 표현을 수정한 후 적용하였다. 각 문항별로 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(5점)’까지 5점 리커트 척도로 답하게 한 후 세부 요인별 문항의 합산 점수를 이용하였으며 영역별 점수가 높을수록 해당요인의 직무만족도가 높음을 의미한다.

본 연구에서 조사도구의 신뢰도는 표 1과 같았다.

표 1. 조사도구의 신뢰도

조사도구	문 항 수	Cronbach's alpha
직무만족		
직무내용	10	0.837
조직 내 인간관계	8	0.885
직무환경	12	0.875
업무량	3	0.729
전문성	4	0.768
서비스이용자	4	0.668
직무만족 자체	4	0.646
정신사회적 안녕수준	18	0.782

제4절 분석방법

수집된 자료는 MS Excel에 입력하여 데이터베이스화 한 후, 입력오류 수정작업을 거쳐 통계패키지 SPSS/WIN 17.0을 이용하여 분석하였다. 분석에 사용된 통계적 검정방법은 다음과 같다.

조사도구의 신뢰도는 Cronbach's 알파 값을 이용하여 분석하였다.

연구대상자의 특성별 분포(빈도와 백분율)는 빈도분석을 이용하여 산출하였다.

일반적 특성 및 직업적 특성에 따른 정신사회적 안녕수준의 차이는 독립표본 t-검정과 분산분석을 이용하여 분석하였고, 사후검정은 Scheffe 검정방법을 이용하였다. 영역별 직무만족과 정신사회적 안녕수준의 상관관계를 알아보기 위하여 이변량 상관분석(Pearson's correlation coefficient)을 이용하여 분석하였다.

관련변수를 통제한 후 직무만족이 정신사회적 안녕수준에 미치는 영향을 알아보기 위하여 위계적 다중회귀분석(hierarchical multiple regression analysis)을 이용하여 분석하였다. 다중회귀분석모형에서 독립변수는 단일변량분석 결과, 유의수준 0.05수준에서 유의한 변수들로 구성하였으며 첫 번째 단계로 일반적 특성변수군, 두 번째 단계로 직업적 특성 변수군을 투입하였으며 마지막으로 영역별 직무만족 변수군을 투입하였으며 독립변수의 회귀계수와 변수군의 투입에 따른 결정계수의 변화를 분석하였다.

제3장 연구결과

제1절 연구대상자의 특성분포

1. 연구대상자의 일반적 특성분포

연구대상자인 바우처 사업의 종사자의 일반적 특성분포를 표 2에 제시하였다. 성별 분포는 남자가 7명(2.3%), 여자가 297명(96.4%)이었다. 연령별로 보면 50~59세가 117명(38.0%)으로 가장 많았고 39세 이하가 30명(9.7%)로 가장 적었다. 종교별로 보면 기독교가 131명(42.5%)으로 가장 많았고, 가톨릭 28명(9.1%), 불교 61명(19.8%), 기타 17명(5.5%)이었다.

결혼 상태는 기혼이 228명(74.0%)으로 가장 많았고, 미혼 11명(3.6%), 기타(사별, 이혼, 별거) 53명(17.2%)이었고, 최종학력은 고졸이 155명(50.3%)으로 가장 많았고, 중졸 이하가 99명(32.1%), 대졸 이상이 39명(12.7%)이었다. 주관적 생활수준은 '보통' 165명(53.6%), '못사는 편' 126명(40.9%)이었다. 주관적 건강상태는 '건강하다' 118명(38.3%), '보통' 165명(53.6%), '나쁘다' 12명(3.9%)이었다.

표 2. 연구대상자의 일반적 특성분포

특 성 변 수	구 분	빈 도	백 분 율(%)*
성	남성	7	2.3
	여성	297	96.4
연령(세)	39세 이하	30	9.7
	40~49	111	36.0
	50~59	117	38.0
	60세 이상	45	14.6
종교유무	없음	65	21.1
	있음	237	76.9
종교종류	없음	65	21.1
	기독교	131	42.5
	가톨릭	28	9.1
	불교	61	19.8
	기타	17	5.5
결혼상태	기혼	228	74.0
	미혼	11	3.6
	기타(이혼 사별 별거)	53	17.2
최종학력	중졸이하	99	32.1
	고졸	155	50.3
	대졸이상	39	12.7
생활수준	잘사는 편	5	1.6
	보통	165	53.6
	못사는 편	126	40.9
건강상태	건강하다	118	38.3
	보통	165	53.6
	나쁘다	12	3.9

* 100%에 미달하는 값은 결측치임

2. 연구대상자의 직업적 특성 분포

연구대상자의 직업적 특성의 분포를 살펴보면, 해당직종 종사기간으로는 1년~2년 미만이 81명(26.3%)으로 가장 많았고 다음으로 1년 미만 75명(24.4%), 2년~3년 미만 48명(15.6%), 3년~4년 미만 35명(11.4%), 5년 이상 28명(9.1%), 4년~5년 미만 27명(8.8%)순이었다. 중복을 허락하여 조사한 자격증 소유 여부는 요양보호사가 252명(81.8%)으로 가장 많았고, 장애인활동보조인 71명(23.1%), 노인돌보미 69명(22.4%), 간병인 65명(21.1%), 산모신생아도우미 28명(9.1%)순이었고, 간호조무사와 사회복지사는 각각 8명(2.6%)씩 이었다.

월평균 급여는 70만원 미만이 88명(28.6%), 70~79만원 80명(26.0%), 80~89만원 61명(19.8%), 90~99만원 36명(11.7%), 100~109만원 17명(5.5%), 110만원 이상 13명(4.2%)순이었다.

하루 평균 방문 가구수는 3가구 방문이 108명(35.1%)으로 가장 많았으며, 2가구 81명(26.3%), 4가구 이상 63명(20.5%), 1가구 40명(13.0%)순이었고, 연간 보수교육 횟수는 4회 이상 99명(32.1%), 2회 77명(25.0%), 3회 67명(21.8%), 1회 50명(16.2%)순이었다(표 3).

표 3. 연구대상자의 직업적 특성분포

특성변수	구 분	빈 도(명)	백 분 율(%)
종사기간 (년)	1년 미만	75	24.4
	1년~2년 미만	81	26.3
	2년~3년 미만	48	15.6
	3년~4년 미만	35	11.4
	4년~5년 미만	27	8.8
	5년 이상	28	9.1
요양보호사	없음	56	18.2
	있음	252	81.8
간병인	없음	243	78.9
	있음	65	21.1
간호조무사	없음	300	97.4
	있음	8	2.6
사회복지사	없음	300	97.4
	있음	8	2.6
노인돌보미	없음	239	77.6
	있음	69	22.4
장애인활동보조인	없음	237	76.9
	있음	71	23.1
산모신생아도우미	없음	280	90.9
	있음	28	9.1
급여 (만원/월)	70 미만	88	28.6
	70~79	80	26.0
	80~89	61	19.8
	90~99	36	11.7
	100~109	17	5.5
	110 이상	13	4.2
방문 가구 수 (가구/일)	1	40	13.0
	2	81	26.3
	3	108	35.1
	4 이상	63	20.5
보수교육횟수 (회/년)	1	50	16.2
	2	77	25.0
	3	67	21.8
	4 이상	99	32.1

제2절 일반적 특성과 정신사회적 안녕수준의 관련성

연구대상자의 일반적 특성별로 정신사회적 안녕수준을 분석한 결과, 결혼상태, 생활수준($F=9.419$, $p=.000$), 건강상태($F=24.891$, $p=.000$) 등에서 유의한 차이가 있었다.

결혼 상태별로 보면 기혼의 정신사회적 안녕수준(52.87 ± 6.68)이 미혼(51.00 ± 8.73), 기타(이혼, 사별, 별거)(49.64 ± 7.61)에 비해 유의하게 높았다($F=4.585$, $p=.011$). 생활수준별로는 '보통'이 정신사회적 안녕수준 정도가 가장 높았고, 사후분석 결과 '보통'이 '못사는 편'에 비해 유의하게 높았다. 주관적 건강상태별로 유의한 차이가 있었는데 사후분석 결과 '보통'이 '잘 사는 편', '못 사는 편'에 비해 유의하게 정신사회적 안녕수준이 높았다.

성, 연령, 종교, 최종학력별 정신사회적 안녕수준은 유의한 차이가 없었다(표 4).

표 4. 대상자의 일반적 특성과 정신적 안녕 수준의 관련성

특성변수	구분	M ± SD	T or F	p	Scheffe
성	남성	51.00±4.56	-387	.699	
	여성	52.14±7.18			
연령	39세 이하	49.45±8.94	1.671	.173	
	40~49	52.77±6.23			
	50~59	52.24±7.40			
	60세 이상	52.00±1.09			
종교유무	없음	51.07±7.83	-1.264	.207	
	있음	52.39±6.94			
종교	없음	51.10±7.83	1.886	.113	
	기독교	52.88±6.98			
	가톨릭	51.26±6.68			
	불교	50.94±6.90			
	기타	55.19±6.36			
결혼상태	기혼 ^a	52.87±6.68	4.585	.011	a>b,c
	미혼 ^b	51.00±8.73			
	기타 ^c	49.64±7.61			
최종학력	중졸이하	51.91±7.26	.697	.499	
	고졸	52.64±6.98			
	대졸이상	51.29±6.43			
생활수준	잘사는 편 ^a	48.00±9.08	9.419	.000	b>a,c
	보통 ^b	53.73±6.43			
	못사는 편 ^c	50.28±7.36			
건강상태	건강하다 ^a	55.27±6.25	24.891	.000	a>b>c
	보통 ^b	50.42±6.87			
	나쁘다 ^c	44.91±4.68			

제3절 직업적 특성과 정신사회적 안녕수준과의 관련성

직업적 특성별로 정신사회적 안녕수준의 차이를 분석한 결과 자격증 보유여부 중 요양보호사 자격증($t=-2.535$, $p=.012$), 산모신생아 도우미자격증($t=-2.780$, $p=.006$), 월평균 급여수준($F=3.301$, $p=.007$), 보유한 자격증의 개수($F=4.948$, $p=.002$) 별로 유의한 차이가 있었다.

요양보호사 자격증과 산모신생아 도우미 자격증은 있는 사람이 없는 사람에 비해 정신사회적 안녕수준이 유의하게 높았고, 이를 보유한 자격증 개수별로 보면 2개를 가지고 있는 사람이 가장 높았고, 사후분석 결과 자격증이 없는 사람에 비해 1개 이상 소유하고 있는 사람들의 정신사회적 안녕수준이 유의하게 높았다. 월평균 급여수준별로 보면 80~89만원, 90~99만원이 다른 급여수준에 속한 사람들에 비해 유의하게 높았다.

종사기간, 간병인 자격증, 간호조무사 자격증, 사회복지사 자격증, 노인돌보미 자격증을 가지고 있는 사람은 통계적으로 유의하지 않았다. 장애인 활동 보조인 자격증을 가지고 있는 사람과 보수교육 횟수는 경계역 수준에 있으며 유의하였고 횟수가 증가함에 따라 정신사회적 안녕수준이 증가하는 경향이 있었다. 하루 평균 방문 가구수에 따라 정신사회적 안녕수준의 차이는 없었다(표 5).

표 5. 직무관련 특성과 정신사회적 안녕수준과의 관련성

특성변수	구분	M ± SD	T or F	유의확률(p)	Scheffe
종사기간 (년)	1 미만	52.53±7.73	0.215	.956	
	1~2 미만	52.43±6.70			
	2~3 미만	51.70±7.34			
	3~4 미만	51.24±6.58			
	4~5 미만	52.04±6.97			
	5 이상	52.24±7.20			
요양보호사	없음	49.67±8.46	-2.535	.012	
	있음	52.58±6.77			
간병인	없음	52.41±7.15	1.329	.185	
	있음	51.06±7.00			
간호조무사	없음	52.10±7.19	-0.154	.877	
	있음	52.50±4.78			
사회복지사	없음	52.08±7.17	-0.556	.578	
	있음	53.50±5.78			
노인돌보미	없음	52.36±7.13	1.053	.293	
	있음	51.31±7.14			
장애인활동 보조인	없음	51.65±7.31	-1.937	.054	
	있음	53.54±6.38			
산모신생아 도우미	없음	51.74±7.08	-2.780	.006	
	있음	55.70±6.67			
급여 (만원/월)	70 미만 ^a	51.95±7.27	3.301	.007	c,d>a,b,f
	70~79 ^b	50.60±6.38			
	80~89 ^c	54.40±6.97			
	90~99 ^d	54.21±6.74			
	100~109 ^e	49.20±6.16			
	110 이상 ^f	50.23±9.23			
자격증 개수	없음 ^a	47.42±7.76	4.948	.002	a<b,c,d
	1개 ^b	52.27±7.37			
	2개 ^c	53.48±6.41			
	3개 이상 ^d	51.55±6.74			
방문 가구 수 (가구/일)	1	53.44±8.20	0.771	.511	
	2	51.61±6.61			
	3	51.97±6.89			
	4 이상	52.77±6.59			
보수교육횟수 (회/년)	1	49.92±6.71	2.361	.072	
	2	52.84±7.47			
	3	51.92±5.86			
	4 이상	53.01±7.43			

제4절 영역별 직무만족과 정신사회적 안녕수준의 관련성

영역별 직무만족과 정신사회적 안녕수준과의 관련성을 보면, 정신사회적 안녕수준과 조직내 인간관계($r=.240, p=.000$), 클라이언트와의 관계($r=.349, p=.000$), 직무만족 자체($r=.125, p=.035$), 업무량($r=.160, p=.007$)과 정신사회적 안녕수준이 유의한 양의 상관관계가 있었다.

그러나 정신사회적 안녕수준과 직무내용($r=.095, p=.116$), 직무환경($r=.097, p=.116$), 전문성($r=.104, p=.081$)과는 상관관계가 없었다(표 6).

표 6. 영역별 직무만족과 정신사회적 안녕수준의 상관성(상관분석결과)

	정신사회적 안녕 수준	직무내용	인간관계	직무환경	업무량	전문성	클라이언트
직무내용	.095 .116						
인간관계	.240 .000	.603 .000					
직무환경	.097 .116	.491 .000	.465 .000				
업무량	.160 .007	.061 .309	.042 .480	.034 .573			
전문성	.104 .081	.438 .000	.430 .000	.373 .000	.109 .062		
클라이언트	.349 .000	.172 .003	.271 .000	.310 .000	-.225 .000	.102 .082	
직무만족 자체	.125 .035	.530 .000	.323 .000	.436 .000	-.027 .648	.287 .000	.246 .000

제5절 직무만족이 정신사회적 안녕수준에 미치는 영향

정신사회적 안녕수준을 종속변수로 한 위계적 다중회귀 분석결과, 세 가지 모형 모두 적합하였다(각 모형 모두 $p < .001$). 연구대상자의 일반적 특성을 독립변수로 한 모형1의 설명력은 19.5%, 모형1에 직업적 특성 변수군을 추가한 모형2의 설명력은 25.7%, 모형2에 영역별 직무만족 변수군을 추가적으로 투입한 모형3의 설명력은 35.5%였고 직업적 특성은 6.2%, 요양보호사의 직무만족 수준은 정신사회적 안녕수준을 9.8%를 설명하는 요인이었다.

최종모형(모형3)에서 일반적 특성과 직업적 특성을 보정한 상태에서 정신사회적 안녕수준에 유의한 영향을 미치는 영역별 직무만족은 클라이언트와의 관계에 대한 만족도, 직장내 인간관계, 업무량 등이었다. 즉, 클라이언트와의 관계에 대한 만족도가 높을수록 정신사회적 안녕수준이 유의하게 높아졌으며($\beta = 0.669$, $p = .000$), 직장내 인간관계에 대한 만족도($\beta = 0.229$, $p = .068$), 업무량에 대한 만족도($\beta = 0.393$, $p = .063$) 점수가 증가할수록 정신사회적 안녕수준은 증가하였으며 이는 경계역 수준에서 유의하였다.

최종모형에서 직무만족 외에 정신사회적 안녕수준에 유의한 영향을 미치는 변수는 다음과 같았다. 주관적 건강수준이 '건강하다'고 답한 사람들과 비교할 때 '보통이다'이라고 답한 사람들($\beta = -3.373$, $p = .000$)과 '나쁘다'고 답한 사람들($\beta = -4.033$, $p = .063$)의 정신사회적 안녕수준이 각각 유의하게 낮았다('나쁘다'의 경우는 경계역 수준에서 유의하였음). 또, 요양보호사($\beta = 4.781$, $p = .002$) 및 산모신생아도우미($\beta = 3.448$, $p = .039$) 자격증을 보유하고 있는 사람들이 없는 사람에 비해 정신사회적 안녕수준이 유의하게 높았다. 장애인 활동보조인 자격증($\beta = 2.026$, $p = .086$)의 경우 보유하고 있는 사람들의 정신사회적 안녕수준이 경계역 수준에서 유의하게 높았다(표 7).

표 7. 정신사회적 안녕수준에 영향을 미치는 요인(다중회귀분석결과)

독립변수	구 분 / 기준집단, (단위)	모형1		모형2		모형3	
		β	p	β	p	β	p
	(상수)	50.412 .000		47.352 .000		43.373 .000	
연령	(세)	0.004 .940		-0.014 .793		-0.019 .709	
종교	기독교/없음	0.607 .579		0.681 .534		0.345 .747	
	가톨릭/없음	-0.413 .793		-0.706 .654		-0.793 .604	
	불교/없음	-0.586 .657		-0.062 .962		-0.990 .434	
	기타/없음	1.728 .402		2.076 .309		2.579 .186	
	기혼/미혼	2.683 .268		1.404 .560		0.298 .899	
결혼상태	기타/미혼	0.587 .822		-0.567 .827		-0.847 .735	
	보통/건강하다	-4.408 .000		-4.418 .000		-3.373 .000	
주관적 건강인지	나쁘다/건강하다	-8.024 .000		-7.133 .001		-4.033 .063	
	보통/잘 삶	3.209 .402		2.843 .461		-0.002 .999	
생활수준	어려움/잘 삶	1.008 .793		0.585 .881		-2.487 .507	
자격증 보유	요양보호사			4.815 .003		4.781 .002	
	간병인			0.186 .901		0.323 .822	
	장애인활동보조인			1.891 .121		2.026 .086	
	산모신생아도우미			4.348 .011		3.448 .039	
자격증 개수	(갯수/인)			-0.827 .331		-0.816 .320	
급여	(만원/월)			-0.006 .794		-0.004 .864	
보수교육횟수	(회/년)			0.773 .054		0.605 .114	
직무만족							
직무내용	(점수)					-0.055 .600	
인간관계	(점수)					0.229 .068	
직무환경	(점수)					-0.041 .595	
업무량	(점수)					0.393 .063	
전문성	(점수)					0.054 .803	
클라이언트 관계	(점수)					0.669 .000	
직무만족 자체	(점수)					-0.010 .952	
R^2		.195		.257		.355	
ΔR^2		(.195)		(.062)		(.098)	

제4장 고찰

2007년부터 사회서비스 바우처사업이 시작되고 2008년 7월부터는 노인장기요양 보험제도가 도입되어 시행되고 있다. 이 제도들이 소기의 목적을 달성하기 위해서는 필요로 하는 이들에게 관련 서비스가 보편적으로 제공되도록 하는 한편, 제공되는 서비스의 질을 확보할 필요가 있다. 이를 위해서는 요양보호서비스 제공에 있어 핵심인력인 요양보호사를 안정적으로 확보하고 교육과 훈련 등을 통해 이들이 제공하는 서비스의 질을 향상시키는 것이 매우 중요한 과제로 대두된다(엄기옥, 2008; 조남옥 등, 2008; 조추용, 2007).

요양보호사들은 클라이언트의 다양한 욕구에 부응해야 하는 정서노동에 종사하는 사람들로서 직무스트레스가 높고 이로 인해 직무만족의 수준이 낮다고 알려져 있기(Hochschild, 1983) 때문에 관련한 적절한 대책의 마련이 시급하며 국내에서는 이와 관련된 연구들이 지속적으로 이루어지고 있다(곽진배, 2010; 김금주, 2009; 김기태와 서화정, 2002; 김복희, 2010; 김영태 등, 2009; 김태현, 2004; 김행열 등, 2010; 남세진과 조홍식, 1994; 문희, 2010; 민경옥, 2008; 박민선, 2009; 오순자, 2009).

직무만족은 개인 자신이 수행하고 있는 직무에 대해 가지는 만족의 정도를 의미하며 직무수행자가 직무수행과정에서 경험하거나 직무수행 결과로 얻게 되는 성취감 등의 욕구만족의 함수라고 할 수 있는데(Locke, 1976), 국내의 연구자들에게도 이러한 정서적 측면을 중심으로 한 직무만족 정의가 보편적으로 수용되고 있다(남세진과 조홍식, 1994). 직무만족과 관련된 관심은 대부분의 직무에 대한 불만족이 조직의 성과를 낮추고 조직에 필요한 인력의 이직을 초래함으로써 조직성과의 악화를 가속화 한다는 점에서 비롯되며(추현, 1997) 국내의 간호영역에서 이루어진 연구들 역시 직무만족이 간호서비스의 질을 낮추고 간호조직의 성과를 낮춘다는 점에 맞추어져 있다(임지영, 2004). 위에 언급한 요양보호사들에 대한 국내의 연구도 대부분 직무만족이 가지는 이러한 측면에 주목하고 있다.

그러나 직무만족은 일차적으로 삶의 가치적 측면에서의 중요성을 가진다. 즉, 인간의 삶은 노동과 분리될 수 없으며 이를 통해 인생의 의미와 가치를 추구해 간다는 점에서 노동과정과 결과에 대한 만족으로서의 직무만족은 삶의 가치를 실현하는 수단임과 동시에 그 자체가 목적으로 추구되어야 할 요소 가운데 하나이기도 하다(신유근, 1997). 아울러 직무만족은 정신건강의 측면에서 중요하다. 사람들은 자

기생활의 어떤 부분이 불만족스러우면 전이효과(spill-over effect)로 인해 다른 생활 역시 불만족스럽게 여기게 되며 이러한 불만족은 흡연이나 음주 등 건강위험요인에 쉽게 노출되도록 함으로써 신체적 건강을 포함, 건강 전반을 해치는 기제로 작용한다(추헌, 1997; Faragher 등, 2005). 아울러 이러한 정신 건강의 악화는 이들이 제공하는 서비스의 질을 낮추는 한편, 이들이 속한 조직의 구성원이나 클라이언트와의 원만한 관계의 유지를 저해함으로써 조직과 종사자의 정신건강을 악화시키는 악순환으로 이어질 수 있다.

요양보호사들 특히, 사회서비스 바우처사업 종사자들의 경우에는 정서노동이라는 직무의 내용으로 비롯되는 직무스트레스와 아울러 여러 측면에서 중복된 취약성에 노출되어 있을 가능성이 높다. 클라이언트의 요구의 다양성과 복합성이라는 요인 외에도 추가적인 다양한 심리적 압박을 느끼는 요양보호사들이 많으며 이들이 일하는 노동조건, 취약계층의 주거환경 그 자체이므로 열악할 수밖에 없다(김복희, 2010). 아울러 이들은 낮은 임금과 높은 업무량에 시달리고 있으며(오유미, 2010; 제갈현숙, 2009) 이러한 조건들은 모두 직무만족과 함께 정신적, 신체적 건강의 위해 요인이다.

이러한 상황은 우리나라에 도입·시행되고 있는 사회서비스 바우처 사업이 그 본연의 역할을 제대로 수행하기 위해 그 사업에 종사하는 요양보호사들의 정신건강과 직무만족이 동시에 추구되어야 하는 이유를 제공해 준다. 그럼에도 불구하고 이들의 건강이나 삶의 질은 일부 연구(정여숙, 2008)를 제외하면 주목을 받지 못하고 있다. 본 연구가 가지는 시의적절성은 여기에서 찾아볼 수 있을 것이다.

제1절 연구 방법에 대한 고찰

본 연구의 대상자는 광주, 전남, 전북지역의 지역자활센터에 적을 두고 활동하는 사회서비스 바우처사업 종사자들로서 보수교육에 참여한 사람들이었다. 보수교육의 교육비용은 상황에 따라 교육대상자나 기관이 부담하며 교육대상자가 속한 기관의 관리자가 신청에 따라 신청한 기관에 한해서 출장교육의 형식으로 시행되고 있다. 또, 해당 기관에서 일하는 바우처사업 종사자의 근무여건이 다르기 때문에 그 기관에 속한 모든 대상자들이 교육에 참여하지 못하였다. 교육신청을 하지 않은 기관의 경우, 교육비용의 부담을 느끼는 경우가 많고 이러한 기관에 소속해 있는 요양보호

사의 처지는 더 열악할 것으로 판단된다. 이로 인해 조사대상지역의 지역자활센터에 소속된 요양보호사 전체를 대표하는데 한계가 있으며 본 조사결과는 전체 평균에 비해 정신건강수준이나 직무만족이 보다 높을 가능성이 있다. 교육을 신청한 지역자활센터별로 교육에 불참한 대상자 즉, 연구대상에서 제외된 사람들은 클라이언트의 사정에 의한 것이므로 이 역시 불참자가 대상으로 하는 클라이언트의 요구수준이 특별히 높다고 보면 업무량 등의 만족도 면에서 낮을 것으로 추정된다. 이러한 점들을 연구결과의 해석 시에 고려해야 할 것으로 본다.

보수교육 참여자들 중 일부는 글을 몰라 다른 동료들의 도움으로 설문을 작성하거나 응답을 거부하기도 하였다. 이 역시 조사대상자의 특성을 반영하는 데 제한점으로 작용하였을 것으로 본다. 향후 연구를 진행할 때에는 이러한 대상자들에게 대해서는 객관성을 유지할 수 있는 훈련된 조사원들이 면접을 통해 조사를 진행하는 방법을 생각해 볼 수 있을 것이다.

본 연구에서 종속변수가 되는 정신사회적 안녕수준에 대한 조사도구는 연구자에 따라 다양하다(장세진, 2000). 본 연구에서 사용된 도구는 반응으로서의 스트레스 수준을 정신사회적 안녕수준의 지표로 간주하여 측정하기 위한 도구이나 이 도구의 원천은 Goldberg(1972)가 개발한 일반적 건강수준 측정도구(General Health Questionnaire)로서 정신건강의 대리지표로서 정신신사회적 안녕수준을 측정하는데 문제는 없다고 판단하였다. 또 이 조사결과를 문항별 합산 시에 해석의 용이함을 위해 점수가 높을수록 정신건강의 수준이 높음을 의미하도록 역환산하여 더한 값을 이용하였다. 일반적으로 역환산한 값을 더하여 사용하더라도(reverse summation) 조사도구의 신뢰성에는 영향을 미치지 않는다고 알려져 있으며(Field, 2009) 본 연구에서도 역환산한 점수들의 신뢰도 계수는 0.78로 개발 당시보다는 낮았지만 일반인구집단을 대상으로 한 조사도구의 도구의 신뢰도로서는 수용할 만하다고 판단하였다(McDowell과 Newell, 1996).

직무만족의 측정에는 일반적으로 직종별로 다른 설문도구를 사용하며 간호사 등 종사하는 업무가 매우 특수한 경우에는 간호만족도 설문지가 개발되어 있다. 그러나 모든 직종별로 만족도 조사도구가 개발되어 있는 것은 아니어서 직종에 보편적으로 적용할 수 있는 설문도구를 사용하기도 한다. 요양보호사의 경우 역시 돌봄 서비스라는 매우 특수한 직무내용을 가지고 있으나 이들을 대상으로 직무만족도를 측정하기 위한 별도의 표준화된 직무만족 설문지가 없어 본 연구에서는 본 연구에서 사용한 직무만족도 측정도구는 최윤숙(2007)이 공무원들의 직무만족을 측정하기

위해 개발한 것을 조사대상에 맞게 변용하여 이용하였다. 신뢰도 분석결과 전체 문항 및 영역별 신뢰도 계수는 높은 수준으로 신뢰도 면에서는 문제가 없었다. 또 이 도구는 직무만족의 영역을 6가지로 세분하여 요인별 직무만족 수준을 세부적으로 파악할 수 있다는 점, 클라이언트와의 관계 등 요양보호서비스 제공자의 업무특성에 부합되는 장점이 있어 이를 선택하여 측정하였으나 요양보호사의 업무특성이 모두 반영된 것은 아니라고 판단된다. 향후 이들을 대상으로 한 표준화된 직무만족 측정도구가 개발될 필요가 있을 것으로 본다.

제2절 연구결과에 대한 고찰

다중회귀분석 결과, 영역별 직무만족은 사회서비스 바우처사업 종사자들의 정신건강수준을 9.8% 설명하는 유의한 변수군이었다. 이는 정신건강수준과 유의한 관련성이 있었던 직업적 변수군 전체 보다 높은 설명력으로서 이들의 직무만족을 관리하는 것은 정신건강의 증진에 있어서도 중요성을 가진다는 것을 확인할 수 있었다.

전통적으로 직무만족은 정신건강의 여러 측면에 긍정적 영향을 미친다고 알려져 왔는데, 국외의 연구로는 사회복지사(Evans 등, 2006), 간호사(Lu 등, 2007), 의사(Cooper 등, 1989) 등을 대상으로 한 연구를 통해 직무만족이 정신건강과 유의한 관련성이 있음을 보고되어 있다. 또한 Faragher 등(2005)은 500여 편의 관련 연구에 대한 메타분석을 통해 직무만족이 불안(비차비: 0.383, 95% CI: 0.374 - 0.392), 소진(비차비: 0.463, 95% CI: 0.452 - 0.474), 우울(비차비: 0.412, 95% CI: 0.404 - 0.421), 전반적 정신건강의 악화(비차비: 0.393, 95% CI: 0.388 - 0.399)에 대한 유의한 예방 효과가 있으며 이러한 효과는 신체적 건강에도 영향을 미쳐 심혈관 질환의 매우 강력한 예방요인(비차비: 0.163, 95% CI: 0.136 - 0.189)으로 작용한다고 보고하였다.

국내의 관련 연구는 직무스트레스를 스트레스 요인이거나 인지된 스트레스 요인으로 파악하고 이를 직무만족의 원인으로 다룬 연구가 대부분이고 직무만족을 결과로서의 직무스트레스나 정신건강의 원인으로 다룬 연구는 매우 드물다. 홍경자 등(2002)은 간호사와 교사를 대상으로 한 연구에서 직무만족이 PMS-SF(Profile of Mood States-Short Form)로 측정한 정신건강수준과 유의한 음의 상관관계가 있음을 보고하고 있다. 이러한 연구결과들은 모두 본 연구결과를 지지하고 있는데 본 연구는 이를 국내의 사회서비스 바우처사업 종사자에서 재확인하였다는데 의의가

있을 것이다.

직무만족의 영역별로 보면, 클라이언트와의 관계에 대한 만족도가 정신사회적 안녕수준을 유의하게 향상시키는 요인이었다. 그밖에 경계역 수준에서이기는 하나 업무량에 대한 만족과 소속되어 있는 조직 내의 인간관계에 대한 만족도가 정신사회적 안녕수준의 향상에 기여하는 요인이었다. 이러한 결과는 사회서비스 바우처 사업종사자들의 직무내용과 밀접한 관련되어 있을 것으로 판단해 볼 수 있다. 즉, 이들의 주된 직무내용이 클라이언트의 욕구를 충족시키는 데 있으므로 직무만족은 주로 이 관계에서 비롯된다고 볼 수 있으며 직무만족의 정신건강에 대한 효과에서 차지하는 비중도 같을 것이라고 유추해볼 수 있기 때문이다. 이 결과는 사회서비스 바우처사업 종사자들의 직무만족을 관리하고 이를 통해 정신건강의 증진을 도모하고자 한다면 이들을 대상으로 한 교육과 훈련이 클라이언트와 원활한 관계를 형성하는 기술의 함양에 초점을 맞추어 이루어질 필요가 있음을 시사한다.

정신건강과 관련하여 조직내의 인간관계나 업무량에 대한 만족이 정신건강에 미치는 영향이 있다는 점에도 주목할 필요가 있을 것으로 본다. 클라이언트와의 관계와 비교할 때 조직내 인간관계와 업무량은 보다 쉽게 관리될 수 있는 측면이기 때문이다.

직무만족 외에 통제변수들 중 정신사회적 안녕수준에 유의한 영향을 미치는 변수는 주관적 건강인지, 자격증 보유여부 등이었다. 주관적 건강인지가 정신건강과 관련성이 있다는 결과는 전반적 건강수준과 그 건강수준에 대한 개인의 평가가 정신건강과도 관련성을 가진다는 점에서 매우 당연하다. 그러나 이 변수를 모형에서 누락시키면 모형의 정신건강의 가장 중요한 설명요인이 누락되는 되는 것이므로 이른바 누락변수편의(omitted variable bias)로 인해 다른 독립변수들과 종속변수와의 관계에 왜곡이 발생할 수 있다(Schefflera 등, 2007). 따라서 이 변수가 모형에 반드시 포함되어야 한다고 판단하였으나 통제변수 이상의 의미를 부여하기는 어렵다고 본다.

자격증 보유여부는 요양보호사 자격증과 신생아도우미 자격증 각각 유의하게, 장애인돌보미 자격증은 경계역 수준에서 유의하게 정신건강에 영향을 미치는 요인이었다.

요양보호사는 요양보호 관련제도 및 서비스, 직업윤리와 자세, 대상자의 이해, 요양보호사의 관련기초지식, 기술, 가사 및 일상생활지원, 의사소통 및 여가지원, 업무기록 및 보고 등을 교육받는데 신규자는 240시간 경력자는 160시간(실습포함)을

교육받고, 자격증을 취득하며 산모 신생아도우미는 산모 및 신생아에 대한 건강관리에 대한 교육을 기본, 심화, 경력과정으로 구분하여 각 40시간씩 보건복지부에서 지정한 교육기관에서 교육을 받는다. 장애인활동보조인은 해당사업기관에서 시, 도 지정 교육기관에서 의뢰하여 신변처리 지원, 가사지원, 일상생활지원, 커뮤니케이션 보조, 이동의 보조, 동료상담서비스 등에 관한내용을 포함하여 40시간 교육을 받고 자격증을 취득한다(보건복지부, 2010). 이를 고려하면 요양보호사의 경우에는 자격증의 취득을 위해 보다 많은 시간교육을 받으며 관련된 업무에 보다 쉽게 적응할 수 있을 것으로 예상할 수 있다. 또한 요양보호사의 자격증과 직무만족의 관련성을 보고한 연구에 따르면 간호조무사 자격증을 소지하고 있는 요양보호사의 직무만족이 가장 높았는데(이길자, 2010) 이 역시 이러한 추론을 뒷받침하는 결과이다. 이는 요양보호사 자격증 보유자가 관련 업무를 보다 원활하게 수행할 수 있도록 함으로써 정신사회적 안녕수준을 높이는 데 기여하였을 가능성을 시사하는 것이다.

그러나 자격증의 개수는 정신건강 수준에 유의한 영향을 미치지 않았다. 이는 위의 추론과는 위배되는 결과이다. 자격증이 많을수록 보다 더 많은 교육과 훈련을 이수하였음을 의미하고 이에 따라 관련업무의 다양한 측면에 쉽게 적응할 것이라는 예상과는 다른 결과이기 때문이다. 이에 따라 요양보호사 이외의 자격증의 경우에 정신건강과 관련되는 경로는 클라이언트가 가지고 있는 문제와 관련이 있을 것으로 보았다. 산모신생아 도우미나 장애인의 경우, 화병 중이거나 대화가 의사소통이 어려운 치매환자 등과 비교할 때 관계의 형성에 보다 유리할 수 있다고 판단해볼 수 있으며 보유한 자격증은 이러한 클라이언트의 차이를 형성하는 배경이 되기 때문이다. 그러나 이러한 추론을 확인하기 위해서는 실제 요양보호사들이 접하는 클라이언트에 대한 정보를 포함시켜 분석해야 할 것으로 본다. 이와 아울러 산모신생아 도우미의 경우에는 최근 이 지역의 산모신생아도우미의 요구도가 높아지고 있기 때문에 부서이동이 용이하기 때문이라는 추론도 가능하다.

사회서비스 바우처사업 종사자의 직무만족을 관리하는 것은 열악한 조건에 놓여 있는 이들의 정신건강을 관리하는데도 중요한 함의를 가짐을 확인할 수 있었다. 이 중 클라이언트와의 관계에 대한 만족도가 가장 중요한 요인이었는데 향후 이들을 대상으로 한 교육과 훈련 프로그램에 이 측면의 역량을 향상시킬 수 있는 배려가 필요하다고 판단된다.

제5장 요약 및 결론

본 연구는 광주 전남 전북지역, 지역자활센터에 근무하는 돌봄사회서비스 바우처 사업종사자들의 직무만족이 정신사회적 안녕수준에 미치는 영향을 밝히기 위해 시행되었다.

2010년 8월1일부터 2010년 10월15일까지 보수교육을 받은 총 308명의 돌봄사회서비스 바우처사업 종사자를 대상으로 표준화된 조사도구를 적용하여 설문조사를 시행하고 단일변량 분석과 위계적 다중회귀분석을 이용하여 분석한 연구의 주요 결과와 그 함의는 다음과 같다.

일반적 특성과 직업적 특성을 보정한 상태에서 정신사회적 안녕수준에 유의한 영향을 미치는 요인은 클라이언트와의 관계, 직장 내 인간관계, 업무량 등에 대한 만족도였다. 또, 요양보호사 자격증과 산모신생아돌보미 자격증 보유자의 정신사회적 안녕수준이 이들 자격증을 보유하지 않은 사람들에 비해 높았다.

따라서 돌봄사회서비스 바우처사업종사자들의 정신사회적 안녕수준을 높이기 위해서는 이들의 업무량을 적정화하고 조직내 인간관계를 원만하게 형성하는 한편, 클라이언트와의 관계의 질을 향상시킬 수 있는 훈련프로그램이 제공될 필요가 있을 것으로 본다.

핵심주제어: 요양보호사, 돌봄사회서비스 바우처사업, 사회서비스, 바우처, 직무만족, 정신사회적 안녕수준

참고문헌

- 곽진배(2010), 요양보호사의 직무스트레스와 직무만족과의 관계에 관한 연구-대전광역시 노인장기요양시설 근무자를 중심으로-[석사학위논문] 한남대학교 사회복지학과
- 강혜규(2007), 한국 사회서비스 정책의 현황과 서비스 확충의 과제. 보건복지포럼 3: 6-22
- 김기태·서화정(2003), 노인복지업무종사자들의 직무스트레스에 관한 연구. 사회과학논총 제21권 통권 29호. 부산대학교 사회과학대학
- 김금주(2009), 노인요양시설 요양보호사 직무스트레스가 서비스 질에 미치는 영향-직무만족 매개효과 중심으로- [석사학위논문] 전북대학교 행정대학원
- 김복희(2010), 사회복지서비스 바우처사업 종사자의 직무만족에 관한 연구 -개인적 특성의 조절효과 분석을 중심으로- [석사학위논문] 조선대학교 정책대학원.
- 김영수·김종진(2009), 의료연대 희망터의 간병 및 요양보호사 조직화 사례. 노동사회: 59~69
- 김영태·김희웅·염영배(2009), 요양시설과 재가시설의 요양보호사 직무만족에 관한 연구. 노인복지연구 46(겨울호): 53-76
- 김태현(2004), 노인요양시설 종사자의 직무스트레스가 케어서비스에 미치는 영향에 관한 연구. [석사학위논문] 동국대학교 사회과학대학원
- 김행열·모지환·김석호(2010), 요양보호사의 직무스트레스가 직무만족, 몰입, 및 이직 충동에 미치는 영향. 한국거버넌스학회보 17(2): 205-227
- 남세진·조홍식(1994), 도시·농촌 간 사회복지전문요원의 직무수행과 직무만족에 관한 비교연구. 한국사회복지학.
- 문희(2010), 요양보호사의 직무스트레스와 소진과의 관계에서 스트레스 대처방식의 매개효과. 한국지역사회생활과학회지 21(3): 341-350,
- 민경옥(2008), 노인요양시설 종사자의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. [석사학위논문] 계명대학교 정책대학원
- 박민선(2009), 요양보호사의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향. [석사학위논문]. 대구한의대학교대학원
- 배화숙(2007), 사회복지서비스에서 바우처제도 도입의의와 과제. 사회복지정책 31:

- 신유근(2005), 『인간존중의 경영』, 서울, 다산출판사
- 신유근(1997), 『조직론』, 서울, 다산출판사
- 보건복지부(2010), 『요양보호사 표준 교재』
- 보건복지가족부(2009a), 『2009년도 가사간병방문서비스지원사업 안내』
- 보건복지가족부(2009b), 『2009년도 노인돌보미바우처사업 안내』
- 보건복지가족부(2009c), 『2009년도 산모신생아도우미지원사업 안내』
- 엄기욱(2008), 노인장기요양보험제도의 서비스 질 향상 방안. 보건복지포럼 8: 38-46
- 오순자(2009), 노인장기요양기관 요양보호사의 직무만족에 관한 연구. [석사학위 논문] 경원대학교 사회정책대학원
- 오유미(2010), 노인장기요양 현장보고, 월간 복지동향 2: 56-61
- 우명이(2008), 노인장기요양과 종사자의 직무스트레스에 따른 신체 및 정신건강. [석사학위논문] 삼육대학교 보건복지대학원
- 양난주(2009), 노인돌보미바우처 - 정책집행분석. 한국사회복지학 61(3) : 77-101
- 이길자(2010), 요양보호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구-[석사학위 논문] 호남대학교 사회복지학과
- 이설희(1996), 노인복지시설 종사자의 직무스트레스에 관한 연구. [석사학위논문] 한양대학교 행정대학원
- 이은영(2006), 노인의료복지시설 종사자의 직무스트레스가 서비스 질에 미치는 영향에 관한 연구 [석사학위논문] 이화여자대학교 사회복지학과
- 임지영. 사회복지시설 간호사의 직무만족 및 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향. 간호행정학회지 2004; 10(2): 185-193
- 장세진(2000), 스트레스, 대한예방의학회 건강통계자료 수집 및 측정의 표준화. 서울 계측문화사
- 정여숙(2008), 요양보호사 교육생의 주관적 삶의 질과 통제위 성격에 관한 조사연구. 한국간호교육학회지 14(1): 117-126
- 조남욱·고성희·김춘길·양수·오경옥·이숙자·정유진(2008), 가족, 간병인, 간호사가 인지하는 노인요양보호사 교육의 중요도. 한국간호교육학회지 14(1): 127-137
- 제갈현숙(2009), 노인장기요양 서비스 공급구조의 왜곡된 시장화 - 시행1년을 맞이한 노인장기요양보험제도의 문제점. 진보평론 41(가을호): 211-233

조추용. 노인장기요양보험제도에서 요양보호사의 전문성 확보에 관한 연구. 한국노년학연구 16: 9-40

조현숙(2002), 초등학교 교사들의 직무스트레스와 건강수준 [석사학위논문] 인제대학교 보건대학원

천강란, 박옥임, 문희(2010) 요양보호사의 노인에 대한 지식 및 태도가 직무스트레스에 미치는 영향. 한국지역사회생활과학회지 21(1), 19-32

최옥채(2008), 바우처사업 시행에 드러난 문제점 - 수행인력의 경험을 중심으로. 상황과 복지 25: 39-65

최윤숙(2007), 정부산하기관 조직 구성원의 직무만족에 관한 연구 [석사학위논문] 연세대학교 행정대학원

추헌(1997), 『경영조직론』 서울, 박영사

한춘희(2010), 한 광역시 노인장기요양시설 요양보호사의 직무만족과 이직의도 관련 요인 [석사학위논문] 조선대학교 보건대학원

홍경자 · 탁영란 · 강현숙 · 김금순 · 박호란 · 곽월희 · 김정은 · 최정례(2002), 전문직 여성의 직무 스트레스, 직업만족도, 건강: 간호사와 교사 그룹을 중심으로. 대한간호학회지 32(4): 570-579

Brotheridge CM · Grandey AA(2002), Emotional labor and burnout: Comparing two perspectives of "people work". Journal of Vocational Behavior, 60: 17~39

Cooper CL · Rout U · Faragher B(1989), Mental health, job satisfaction, and job stress among general practitioners. British Medical Journal, 298:366-70

Crompton J(1983), Recreation voucher: a case study in administrative innovation and citizen participation, Public Administration Review 43(6): 537-546

Evans S · Huxley P · Gately C · Webber M · Mears A · Pajak S · Medina J · Kendall T · Katona C(2006), Mental health, burnout and job satisfaction among mental health social workers in England and Wales. British Journal of Psychiatry, 188: 75-80

Field A. Discovering statistics using SPSS(3rd Ed.). Thousand Oaks, California, Sage Publication Ltd., 2009

Faragher EB · Cass M · Cooper CL(2005), The relationship between job

- satisfaction and health: A meta-analysis, *Occupational and Environmental Medicine* 62: 105-112
- Goldberg DP(1972), *The detection of psychiatric illness by questionnaire*. London, Oxford University Press
- Hochschild AR(1983), *The managed heart: The commercialization of human feeling*. Berkeley, University of California Press
- Huang CY · Sousa VD · Perng SJ · Hwang MY · Tsai CC · Huang MH · Yao SY. Stressors, social support, depressive symptoms and general health status of Taiwanese caregivers of persons with stroke or Alzheimer' disease *Journal of Clinical Nursing*, 2009; 18: 502 - 11
- Locke EA(1976), The nature and causes of job satisfaction. *In* Dunnette(Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago, Rand McNally
- Lu KY · Chang LC · Wu HL(2007). Relationships between professional commitment, job satisfaction, and work stress in public health nurses in Taiwan. *Journal of Professional Nursing*, 23(2):110-116
- Parker MD(1991). Social Service Vouchers: Issues for Social Work Practice. *Journal of Society and Social Welfare*, 39: 35-55
- Pugliesi K(1999), The consequences of emotional labor : Effects on work stress, job satisfaction, and well-being. *Motivation and Emotion*, 23(2): 125~154
- Schefflera RM · Brown TT · Ricea JK(2007), The role of social capital in reducing non-specific psychological distress: The importance of controlling for omitted variable bias. *Social Science and Medicine* 65(4): 842-854

부록 <설문지>

돌봄사회서비스 바우처 사업종사자의 직무만족이 정신사회적 안녕수준에 미치는 영향

안녕하십니까?

이 설문지는 2007년부터 전국적으로 시행 중에 있는 ‘돌봄 사회서비스 바우처사업’에 서비스 제공인력으로 종사하고 계신 분들에 대한 사회 심리적 직무특성이 정신사회적 안녕수준에 미치는 요인들이 무엇인지를 알아보기 위해 마련하였습니다.

본 연구가 학위를 떠나 이제 막 시작 단계인 돌봄 사회서비스 바우처사업의 서비스 질을 향상시키고 서비스 제공인력에 대한 처우개선과 더불어서 올바른 돌봄인의 모델 개발에 기여할 수 있도록 성심을 다하고자 하오니 바쁘시더라도 모든 질문에 빠짐없이 솔직하게 응답하여 주시기 바랍니다.

응답하신 내용은 익명으로 전산 처리되어 통계자료로만 사용되며, 응답하신 내용은 절대 비밀이 보장된다는 것을 약속드립니다.

바쁘신 중에도 시간을 내서 도와주심에 깊이 감사드립니다.

2010년 10월

조선대학교 보건대학원 보건학과

지도교수 : 강 명 근

연구자 : 김 향 령

I. 다음은 귀하의 직무와 관련한 내용들입니다

귀하께서 돌봄 사회서비스사업에 종사하시면서 느끼신 점을 해당하는 부분에 √로 표기 해주시기 바랍니다.

연 번	문 항	전혀 그렇지 않다	그렇 지 않다	보통 이다.	그렇 다	매우 그렇 다
1	내가 하고 있는 일은 즐겁고 흥미가 있다.	①	②	③	④	⑤
2	내가 하고 있는 일은 매우 중요한 업무라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3	내가 하고 있는 일을 타인들도 귀하게 여긴다.	①	②	③	④	⑤
4	내가 하고 있는 일은 장래성이 있으며 나의 성장발전에 도움이 된다.	①	②	③	④	⑤
5	내가 맡은 일은 새로운 지식이나 기술이 필요하다.	①	②	③	④	⑤
6	나의 일은 내 능력과 소질을 발휘할 기회가 많다.	①	②	③	④	⑤
7	내가 맡은 일에 대해 적절한 권한을 부여받고 있다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 직무와 관련된 문제를 잘 해결하고 있으며, 비교적 성공적으로 완수하고 있다.	①	②	③	④	⑤
9	내가 맡은 일에 대해 상응하는 책임을 부여 받고 있다.	①	②	③	④	⑤
10	내가 판단하여 처리한 업무결과에 대해서는 모두 내가 책임을 지게 된다.	①	②	③	④	⑤

II. 다음은 조직 내 인간관계에 관한 질문입니다.

연 번	문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다.	그렇 다	매우 그렇 다
11	업무와 관련하여 상급자나 동료로부터 칭찬을 자주 받고 있다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 주위 사람들로부터 일을 잘한다고 인정받고 있는 편이다.	①	②	③	④	⑤
13	현재 직장의 상급자들은 아랫사람의 어려움 충분히 고려하고 있다.	①	②	③	④	⑤
14	현재 직장의 상급자는 나의 업무를 제대로 이해하고 있다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 직장 내 상급자와 업무적인 관계가 원만한 편이다.	①	②	③	④	⑤
16	나는 직장 내 상급자와 인간관계가 원만한 편이다.	①	②	③	④	⑤
17	나는 직장 내 동료와 업무적인 관계가 원만한 편이다.	①	②	③	④	⑤
18	나는 직장 내 동료와 인간관계가 원만한 편이다.	①	②	③	④	⑤

Ⅲ. 다음은 직무환경에 관한 질문입니다.

연 번	문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다.	그렇 다	매우 그렇 다
19	나에 대한 기관의 근무 평가는 적절하다.	①	②	③	④	⑤
20	나의 상사들은 부하 직원들을 공정하게 평가한다.	①	②	③	④	⑤
21	나의 임금수준은 현재 내가 생활하기에 적절하다.	①	②	③	④	⑤
22	나의 능력과 경력에 비추어 현재의 임금수준은 적절하다.	①	②	③	④	⑤
23	현재의 임금 수준은 나의 노력과 활동량 (업무의 질과 양)을 고려할 때 적절하다.	①	②	③	④	⑤
24	현재의 내가 하고 있는 일은 안정적으로 보장되고 있다.	①	②	③	④	⑤
25	돌봄 사회서비스 종사자의 직무는 장래성이 밝은 편이다.	①	②	③	④	⑤
26	기관 방침이나 재정여건 때문에 원치 않은 해고는 없다.	①	②	③	④	⑤
27	기관에서 사업과 관련된 의견을 자유롭게 개진할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
28	정부 정책이나 소속 기관은 돌봄 종사자의 입장을 고려하여 이루어진다.	①	②	③	④	⑤
29	현재 직장의 근무 환경 등 업무 여건은 괜찮은 편이다.	①	②	③	④	⑤
30	현재 일하고 있는 곳의 처우나 복지 제도는 좋다	①	②	③	④	⑤

Ⅳ. 다음은 업무량에 대한 질문입니다.

연번	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다.	그렇 다	매우 그렇 다
31	나는 내 능력에 비해 과도한 업무량을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
32	나는 재가 서비스 현장의 일이 너무 많아 서비스 제공 기록지등 행정처리를 할 시간이 없다.	①	②	③	④	⑤
33	나의 업무량은 갈수록 늘어나고 있다.	①	②	③	④	⑤

Ⅴ. 다음은 전문성에 관한 질문입니다.

연번	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다.	그렇 다	매우 그렇 다
34	나는 일정한 자격기준을 갖춘 돌봄 서비스 전문가이다	①	②	③	④	⑤
35	나의 업무에는 고도의 전문성이 필요하다.	①	②	③	④	⑤
36	나는 서비스 이용자에 대한 기본적인 처치나 상담이 가능하다.	①	②	③	④	⑤
37	현재의 직업에 대하여 서비스 지향성과 소명의식을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤

Ⅵ. 다음은 서비스 이용자에 관한 질문입니다.

연 번	문 항	전혀 그렇지 않다	그렇 지 않다	보통 이다.	그렇 다	매우 그렇 다
38	나는 서비스 이용자들과 원만한 관계를 형성한다.	①	②	③	④	⑤
39	나는 까다로운 서비스 이용자 때문에 업무 수행에 큰 지장을 받을 때가 많다.	①	②	③	④	⑤
40	나는 까다로운 서비스 이용자 때문에 이직을 생각한 적이 있다.	①	②	③	④	⑤
41	나는 서비스 이용자의 언어폭력이나 성폭력을 경험한 적이 있다.	①	②	③	④	⑤

Ⅶ. 다음은 직무만족에 관한 질문입니다.

연 번	문 항	전혀 그렇지 않다	그렇 지 않다	보통 이다.	그렇 다	매우 그렇 다
42	내가 하고 있는 일을 자랑스럽게 여긴다.	①	②	③	④	⑤
43	내가 하고 있는 일을 가족이나 친척 등 친한 사람에게 권하고 싶다.	①	②	③	④	⑤
44	내가 하고 있는 일에 보람을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
45	나는 현재 수입(임금)이 적더라도 다른 직업으로 옮길 생각이 없다.	①	②	③	④	⑤

46. 서비스 이용자로부터 폭행이나 큰 어려움을 당하신 경험 중 특별히 기억나는 것이 있으시면 간단하게 다음 빈칸에 적어주시기 바랍니다.

VIII. 다음은 귀하에 관한 일반적 내용입니다. 해당하는 부분에 √로 표기해 주십시오.

1. 귀하의 성별은? ① 남성 ② 여성
2. 귀하의 연령은? 만()세
3. 귀하의 종교는 어떻게 되십니까?
① 기독교 ② 천주교 ③ 불교 ④ 무교 ⑤ 기타 ()
4. 귀하의 결혼관계는 어디에 해당되니까?
① 기혼 ② 미혼 ③ 기타(사별, 이혼, 별거 등)
5. 귀하의 최종학력은 어디에 해당되니까?
① 중졸 이하 ② 고졸 ③ 대졸이상(2.3년제, 중퇴 포함)
6. 귀하는 현재 자신의 건강상태가 어떻다고 생각하십니까?
① 건강하다 ② 보통이다 ③ 나쁘다
7. 귀하는 현재 자신의 경제적 생활수준이 어떻다고 생각하십니까?
① 잘 사는 편이다 ② 보통이다 ③ 어려운 편이다
8. 귀하가 현재까지 돌봄 서비스 사업에 종사하신 기간은 얼마나 되셨습니까?
① 1년 미만 ② 1년 ~ 2년 미만 ③ 2년 ~ 3년 미만
④ 3년 ~ 4년 미만 ⑤ 4년 이상 ~ 5년 미만 ⑥ 5년 이상
9. 귀하가 소지하고 계시는 돌봄 관련 자격증은 어떻게 되십니까? (모두 √ 해주십시오)
① 요양보호사 ② 간병인 ③ 간호조무사 ④ 사회복지사 ⑤ 노인 돌보미
⑥ 장애인활동보조인 ⑦ 산모신생아도우미

10. 귀하가 받고 있는 월평균 급여의 수준은 어떻게 되십니까?

- ① 70만원 미만 ② 70만원 ~ 79만원
③ 80만원 ~ 89만원 미만 ④ 90만원 ~ 99만원
⑤ 100만원 ~ 109만원 ⑥ 110만 원 이상

11. 귀하는 재가 서비스 제공시 하루에 몇 군데의 가구를 방문하십니까?

- ① 1가구 ② 2가구 ③ 3가구 ④ 4가구 이상

12. 귀하는 일 년에 몇 번의 보수교육을 받으십니까?

- ① 1회 ② 2회 ③ 3회 ④ 4회 이상

육체적 심리적 상태

아래 질문은 최근 몇 주 동안 경험하셨거나 느끼셨던 육체적 심리적 상태에 대해 물어본 것입니다. 해당되는 곳에 √ 표하여 주십시오.

	항 목	항상 그렇다	대부분 그렇다	약간 (어따금) 그렇다	전혀 그렇지 않다
1	현재 매우 편안하며 건강하다고 느낀다.				
2	잠자고 난 후에도 개운한 감이 없다				
3	매우 피곤하고 지쳐 있어 먹는 것조차 힘들다고 느낀다.				
4	근심걱정 때문에 편안하게 잠을 자지 못한다.				
5	정신이 맑고 깨끗하다고 느낀다.				
6	기력이 왕성함을 느낀다.				
7	밤이면 심란해 지거나 불안해 진다				
8	대다수 사람들과 마찬가지로 나를 잘 관리해 나간다고 생각 한다				
9	전체적으로 현재 내가 하고 있는 일은 잘되어가고 있다고 느낀다.				
10	내가 행한 일의 방법이나 절차에 만족한다.				
11	어떤 일에 바로 착수(시작)할 수 있다				
12	정상적인 일상생활을 즐길 수 있다				
13	안절부절 못하거나 성질이 심술궂게 된다.				
14	나에게 닥친 문제를 해결해 나갈 수 있다				
15	불행하고 우울함을 느낀다.				
16	나 자신에 대한 신뢰감이 없어지고 있다				
17	모든 것을 고려해 볼 때 행복감을 느낀다.				
18	삶을 살아갈 만한 가치가 있다고 느낀다.				

저작물 이용 허락서

학 과	보건학과	학번	20098603	과 정	석사
성 명	(한글) 김 향 령 (한문) 金香伶 (영문) Kim Hyang Ryoung				
주 소	광주광역시 서구 쌍촌동 1337-3번지 중흥S클래스 106동 1701호				
연락처	E-mail : angel3800@hanmail.net				
논문제목	돌봄사회서비스 바우처 사업종사자의 직무만족이 정신사회적 안녕수준에 미치는 영향				
	The Influence of Job Satisfaction on Psychosocial Well-being among Some Care Service Providers of Voucher Program				

본인이 저작한 위의 저작물에 대하여 다음과 같은 조건 아래 조선대학교가 저작물을 이용할 수 있도록 허락하고 동의합니다.

- 다 음 -

1. 저작물의 DB구축 및 인터넷을 포함한 정보통신망에의 공개를 위한 저작물의 복제, 기억장치에의 저장, 전송 등을 허락함.
2. 위의 목적을 위하여 필요한 범위 내에서의 편집과 형식상의 변경을 허락함. 다만, 저작물의 내용변경은 금지함.
3. 배포·전송된 저작물의 영리적 목적을 위한 복제, 저장, 전송 등은 금지함.
4. 저작물에 대한 이용기간은 5년으로 하고, 기간종료 3개월 이내에 별도의 의사 표시가 없을 경우에는 저작물의 이용기간을 계속 연장함.
5. 해당 저작물의 저작권을 타인에게 양도하거나 출판을 허락을 하였을 경우에는 1개월 이내에 대학에 이를 통보함.
6. 조선대학교는 저작물 이용의 허락 이후 해당 저작물로 인하여 발생하는 타인에 의한 권리 침해에 대하여 일체의 법적 책임을 지지 않음.
7. 소속 대학의 협정기관에 저작물의 제공 및 인터넷 등 정보통신망을 이용한 저작물의 전송·출력을 허락함.

동의여부 : 동의(O) 반대()

2011년 1월

저작자: 김 향 령 (인)

조선대학교 총장 귀하