

## 요양보호사의 조직문화유형과 개인혁신행동의 관계에서 셀프리더십 효과

김길옥\* · 윤천성\*\*

### 초 록

2008년부터 시행된 노인장기요양보험제도는 지금까지는 수급자에 대하여 양질의 서비스에 중점을 두었다면 이제는 돌봄의 직접적인 서비스 제공자인 요양보호사에 대한 관심을 가져야 할 때이다.

본 연구에서는 양적연구방법으로 경남, 충청, 강원, 서울, 경기도에서 현재 근무하고 있는 요양보호사를 대상으로 설문지를 통하여 연구를 하였다. 연구의 목적은 요양보호사 자신이 속해 있는 조직문화에 대해 어떻게 생각하고 있는지를 파악하고 장기요양요원으로서 비전 제시와 업무에서 개인혁신행동으로 전문가로서 양질의 서비스를 만드는 방안의 하나로 우선적으로 요양보호사의 셀프리더십이 조직의 목표와 개인의 목표, 사회적 목표에도 부합된다고 보고 이를 위해 다음과 같은 내용을 검토하였다.

첫째, 요양보호사의 조직문화가 개인혁신행동에 어떤 영향을 미치는지 살펴본다. 둘째, 요양보호사의 조직문화와 개인혁신행동의 관계에서 셀프리더십이 어떠한 영향을 미치는지 살펴보았다. 연구결과는 요양보호사의 조직문화에서 셀프리더십은 개인혁신행동에 많은 영향을 주는 중요한 요인임을 알 수 있었다. 본 연구를 통해 협의로는 요양보호사의 이직률을 줄이고 개인혁신행동으로 자신의 업무에 창의와 비전을 제시할 수 있는 리더십교육의 자료가 될 것이며 광의로는 요양보호사의 전문성과 정체성을 확보하여 국가가 노인문제를 해결하고자하는 공적서비스전달체계의 긍정적인 방향으로 전환할 수 있는 기초가 될 것으로 본다.

**주제어 :** 요양보호사, 조직문화유형, 개인혁신행동, 셀프리더십

\* 서울벤처대학원대학교 경영학박사 (kkowin@naver.com)  
\*\* 서울벤처대학원대학교 HRD리더십전공 교수(교신저자) (E-mail: staryoun@svu.ac.kr)  
투고일: 2018년 5월 15일, 수정일: 2018년 5월 27일, 게재확정일: 2018년 6월 1일

## I. 서론

노인장기요양보험제도는 “사회연대원리에 따라 국가와 사회가 부담하는 사회보험제도로서 고령사회에 국민들의 노후를 보장하기 위한 사회적 대응책으로 돌봄서비스를 제공하는 사회보험 방식의 사회복지정책이다”(노인장기요양보험공단, 2018). 또한 요양서비스의 공급은 시장논리에 의해 운영되고 있으나, 장기요양보험제도는 기본적으로 ‘보호(돌봄)의 사회화’, ‘돌봄의 제도화’를 구현하고 있는 정책으로서, ‘공공성’을 지향해야 할 필요성에 대한 사회적정당성을 갖고 있는 공적 사회보험제도이다(김광래, 2014).

요양보호사는 노인 장기요양보험 제도 도입 후 10년 가까이 직무현장에서 직접적으로 노인들과 접촉하며 서비스를 제공하는 가장 많은 인력으로서 서비스 수급인정자들과 교감이 가장 높은 직접서비스 제공자이다. 요양보호사의 근무조건에 대하여 여러 문제들이 제시되었음에도 불구하고 그 중요성을 인식하지 못하고 있다(김진수, 2011). 요양보호사의 돌봄 서비스는 전문성을 가진 개별적인 직무 다양성 및 자율성으로 가족 돌봄을 대신하는 중요한 공적 책임이 있다. 이에 따라서 요양보호사의 조직은 전반적인 측면에서 지속적인 혁신이 필요한 시점이다.

조직혁신의 근원적 기반인 조직문화에 대한 관심 또한 커져가고 있다.

이와 더불어 혁신의 핵심요소인 조직의 창의성을 관리하는 데 있어서도 새로운 접근이 요구되고 있는데 창의성 관리를 위해 집단과 조직 맥락에서 중요하게 고려해야 할 요인 중 하나로 조직문화이다. 또한 셀프리더십은 구성원이 조직문화와 개인혁신행동에 대한 지원을 어떻게 지각하는가에 영향을 미치는 중요한 맥락변수라고 본다.

이러한 선행연구들을 살펴본바, 자신이 인식하는 조직문화가 요양보호사의 자기효능감과 직업정체성에 대한 것임을 알 수 있었다. 셀프리더십은 요양보호사들은 직무목표를 달성하기 위해 스스로 내적느낌 및 감정표현을 억제하거나 조절하는 과정을 수행할 수 있으며 서비스제공과정에서 개인혁신행동으로 요양 메뉴얼을 바탕으로 창의적인 행동으로 서비스대상자와의 효과적인 대화나 감정표현을 할 수 있을 것이고 이는 조직문화에 직간접적인 영향을 준다고 할 수 있다. 따라서 요양보호사의 전문직업인으로서의 조직문화는 개인혁신행동으로 셀프리더십으로 자신을 성찰하며 창의적인 전문인으로서 직업윤리를 이해하여 개인의 성취 및 발전을 지향하게 되며 서비스 상황에서의 자신의 감정을 적절히 표현을 하여 효과적인 직무수행으로 서비스 질에도 긍정적인 영향을 줄 것이다. 반대로 그렇지 못하면 조직문화는 불안을 갖게 되어 이직하게 되고 서비스의 질도 떨어질 것이다.

노인장기요양보험제도의 취지에 맞는 공적조직으로서의 요양보호사의 직무교육이나 슈퍼비전을 통하여 셀프리더십 향상을 한다면 관리와 직무설계에 좋은 영향을 줄 것이다. 특히 조직문화와 수급인정자와의 개인적인 업무를 조절하는 셀프리더십의 관점에서 살펴

불 필요가 있는데 이는 관료주의적 성향이 강한 공적기관으로서 조직의 창의성을 극대화하고 혁신을 유도하기 위해서는 전통적인 리더십보다는 셀프리더십의 차원에서 영향력을 살펴보는 것이 필요하기 때문이다. 요양보호사의 조직문화는 직업을 갖게 된 동기, 업무수행에서의 사기, 비전 등을 통해 직무만족에 영향을 미치게 되어 궁극적으로 자신이 소속되어 있는 기관의 효율성과 효과성을 결정하는 바탕이 되므로 노인요양시설의 조직문화에 대한 연구는 중요한 의미를 지닌다고 할 수 있다 이러한 연구들의 기초의 필요성을 목적으로 첫째, 요양보호사의 조직문화가 개인혁신행동에 어떤 영향을 미치는지 살펴보고 둘째, 요양보호사의 조직문화와 개인혁신행동의 관계에 셀프리더십이 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 요양보호사

요양보호사는 노인장기요양보험제도에 있어서 가장 중추적 역할을 담당하는 직무라고 할 수 있으며 장기요양기관에 소속되어 보험제도에서 등급인증을 받고 돌봄이 필요로 하는 대상에게 신체활동지원 또는 일상생활활동지원, 개인 활동지원, 정서지원 등의 업무를 수행하는 사람을 의미한다.

### 2. 조직문화

요양보호사는 그들만의 조직문화가 요구되며, 그들이 조직 속에서 요양보호서비스를 실천함에 있어 스스로의 직무에 대한 만족도를 높여 양질의 서비스를 제공할 수 있는 조직문화를 만들어야 한다. 조직문화란 조직구성원에게 행동의 지침을 제공하고 내부 구성원들 간의 화합과 단합을 도모하며 조직구성원의 환경 적응력을 강화하는 기능을 갖고 있으며 장기적인 차원에서는 경쟁력의 원천이며 질적 성과는 물론 양적 성과인 생산성까지도 영향을 미치기 때문에 중요하게 인식되어진다(장경원, 2006).

또한 조직문화는 정치적, 경제적, 사회적, 환경의 급격한 변화에 따라 함께 변화됨으로 사회복지에서 조직문화의 연구는 급변하는 환경에 대처방안이 되기도 하며, 사회복지 조직 구성원에 있어서 바람직한 가치체계 사고, 형태에 대한 지침이 되기도 하므로 조직문화를 연구하는 것은 조직 및 조직구성원에게 매우 중요한 의미를 제공해 줄 수 있다(박영준, 2006). 조직문화는 각 조직의 특성에 따라 다양하게 나타날 수 있으며 조직에 있어서 어떤 유형이 좋고 나쁘다고는 말할 수 없지만 조직문화의 유형을 구분하는 이유는 조직이 가지고

있는 공유된 가치를 비롯한 여러 요소로 인해 조직성과에 큰 영향을 미치고 조직문화를 통해 조직의 문제점을 발견하고 조직 간의 비교를 할 수 있는 유용성을 가지고 있기 때문이다. 장경원(2006)은 조직문화유형은 조직을 관리하는 측면에서 크게 유연성을 가지고 있는가 아니면 통제성을 강조하는가에 따라 또는 조직을 보는 측면에서 미시적이고 내부지향적인가 아니면 거시적이고 외부 지향적인가에 따라 집단문화, 개발문화, 합리문화, 위계문화의 네 가지로 구별된다.

### 3. 개인혁신행동

혁신행동은 문제를 인식하고 새로운 아이디어의 생성과 실현을 위한 지지를 얻기 위해 연합을 구축하고, 이를 통해 혁신을 위한 시작품을 만드는 것이다(Kanter, 1988). 개인혁신행동은 개인의 다양한 구체적인 행동을 필요로 하는 아이디어의 유발 및 실행을 포함하고 있는 과정이다.

Karter(1988)는 개인수준에서의 혁신행위에 대한 개념적 정의를 통해서 혁신행위를 제시하였는데, 첫째, 문제에 대한 인식과 새로운 아이디어의 채택 또는 해결책 생성, 둘째, 아이디어에 대한 후원을 찾아 나서고 이의 실현을 위한 지지자들의 연합적 구축, 셋째, 아이디어 완성을 통해 구체적인 상품이나 서비스 또는 대량생산체제로 전환하여 생산적인 이용과 사회적 상품화가 될 수 있도록 하는 혁신을 위한 시작품을 창조 등이다(Scott & Bruce, 1994).

특히, 개인의 창의성은 혁신행동 실천에 중요한 영향을 미칠 수 있는데 창의성이 많은 사람은 좌절상황을 쉽게 이겨낼 수 있을 뿐만 아니라, 위험을 감수하는 성향과 독립심이 강하다는 특성이 있다(Amabile, 1998; 김금주, 2009).

요양보호사는 공적제도의 직업전문인으로서 10여년의 기간 동안의 시간이 흘렀고 그간의 환경변화와 사회인식 및 요양보호사의 정체성을 공공정책의 일원의 역할을 다시 점검하고 새롭게 변화할 개인혁신행동이 있어야 하는 시기이다.

### 4. 셀프리더십

셀프리더십개념의 주창자인 Manz(1986)는 셀프리더십이란 자아발견과 자기만족을 향한 여행이고 스스로에게 영향력을 행사하는 방법이며 자기효능감을 위한 기술이고 행동통제의 기초이며 자아완성의 학습과정이라고 정의 하였다. 연구자마다 조금의 차이가 있지만 전반적으로 셀프리더십은 구체적인 행동적 전략과 인지적 전략들로 구성되어있다고 제안 하였다(신용국 외, 2009).

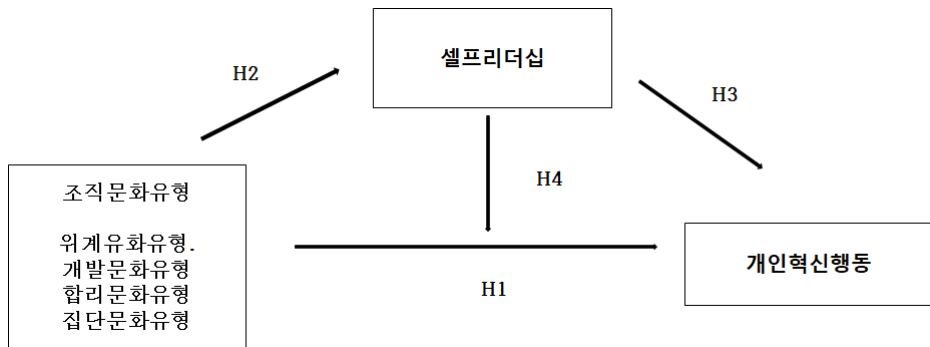
Manz & Sims(2001)는 셀프 리더십이란 과업이나 직무를 수행하기 위해 자신에게 영향력을 행사하는 과정으로 자신의 개인적인 목적을 달성하는 데 스스로에게 동기를 부여할 수

있도록 자신의 틀을 개발하는 것이라고 했다. 따라서 셀프 리더십은 리더가 부하에게 영향을 미치는 일반적 리더십과는 달리 자기가 자기 스스로에게 영향력을 미치는 과정이다. 셀프리더십의 구성요소에 대해 많은 선행 연구자들에 의해 다양하게 제시되었지만 Houghton & Neck(2002)은 셀프 리더십 구성요소를 행위 중심적 전략, 건설적 사고전략, 자연적 보상전략으로 제시하였다.

### III. 연구방법

#### 1. 연구모형과 가설

본 연구는 서울, 경기, 충청, 경남, 강원 지역의 요양기관에서 현재 근무하고 있는 요양보호사를 대상으로 “요양보호사의 조직문화유형과 개인혁신행동의 관계에서 셀프리더십 조절효과”를 검증하기 위하여 설계되었으며, 조직문화유형을 독립변수로 설정하였으며, 위계문화유형, 계발문화유형, 합리문화유형, 집단문화유형 4개의 하위요인으로 구분하였고, 종속변수로는 개인혁신행동을 설정하였다. 조절변수로는 셀프리더십을 설정하였다. 이상의 연구변수 간의 영향관계를 파악하기 위하여 선행연구를 기초로 본 연구에서는 그림 1과 같이 연구모형을 설정하였다.



<그림 1> 연구모형

연구에서는 개인혁신행동 높이기 위해 조직문화유형을 독립변수로, 그리고 요양보호사의 셀프리더십을 조절변수로 적용하여 어떻게 영향을 미치는가를 살펴보고 이를 어떻게 효과적으로 기관운영과 요양보호사 자신에게 적용할 것인지 그 방안을 모색하며, 기관의 효율적인 조직운영과 인적자원관리를 위한 기초자료를 제시하는데 주된 목적이 있다. 이러한 연구목적 달성을 위하여 다음과 같이 가설을 설정하고 이를 검증하고자 하였다.

**H1: 조직문화유형이 개인혁신행동에 유의미한 영향을 미칠 것이다.**

H1-1: 위계문화유형이 개인혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-2: 개발문화유형이 개인혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-3: 합리문화유형이 개인혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-4: 집단문화유형이 개인혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

**H2: 조직문화유형이 셀프리더십에 유의미한 영향을 미칠 것이다.**

H2-1: 위계문화유형이 셀프리더십에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2-2: 개발문화유형이 셀프리더십에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2-3: 합리문화유형이 셀프리더십에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2-4: 집단문화유형이 셀프리더십에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

**H3: 셀프리더십이 개인혁신행동에 정(+)의 영향을 줄 것이다.**

**H4: 셀프리더십은 요양보호사의 조직문화유형과 개인혁신행동 간의 관계를 조절할 것이다.**

## 2. 측정도구 및 조작적 정의

### 1) 조직문화유형

조직문화에 대한 핵심은 조직의 구성원들이 공유하고 있는 기본 가정으로 그것을 조직에서 지속적으로 유지하기 위해 외부환경에 적용하고 단순한 일방적인 관계를 가지는 것이 아니라 구성원 내부 간의 상호작용에 의한 통합으로 적합한 관계를 유지하는 과정을 통해 조직문화가 형성되는 것으로 이해할 수 있다(장경원, 2006). Kimberly와 Quinn(1984)의 조직문화유형은 조직을 관리하는 측면에서 크게 유연성을 가지고 있는가 아니면 통제성을 강조하는가에 따라 또는 조직을 보는 측면에서 미시적이고 내부지향적인가 아니면 거시적이고 외부 지향적인가에 따라 집단문화유형, 개발문화유형, 합리문화유형, 위계문화유형의 네 가지로 구별된다. 본 연구에서 요양보호사의 조직문화 인식수준의 측정은 Kimberly와 Quinn(1984)의 이론을 바탕으로 강홍구(2001)의 연구에서 사용한 조직문화척도를 사용하였다.

### 2) 개인혁신행동

개인혁신행동은 조직구성원이 자신의 업무역할이나 소속된 집단 또는 조직의 성화 향상을 위해 새로운 아이디어를 생성하여 적용하는 활동을 의미한다(이광재, 20011). 조직차원에서 획기적인 혁신을 도입한다고 하여도 그 혁신을 인지하고 해석하여 받아들이는 것은 결국 개인이며 조직의 혁신은 구성원 개인의 혁신행동을 통해 구체적으로 실현된다(김성진, 2014). 즉, 조직 혁신의 출발점은 개인의 혁신이며 개인의 혁신행동은 개인혁신의 중요한

요소가 된다(김성진, 2014). 본 연구는 선행연구와 같은 맥락에서 조직의 혁신이 개인의 혁신행동에서 출발된다고 본다. 개인혁신행동의 측정도구는 Kleysen & Shreet(2001)가 개발한 것을 김성진(2014)의 연구에서 신뢰도와 타당도가 검증된 변안한 도구를 사용하였다.

### 3) 셀프리더십

셀프리더십(self-leadership)은 자신에게 주어진 업무를 수행함에 있어 자기주도와 자기 동기부여를 위해 자기 스스로에게 영향력을 발휘하는 것이다(Manz, 1986). 업무 과정에서 자신이 맡은 업무를 효율적으로 수행하기 위해 스스로에게 취하는 방법이라고도 할 수 있다(김은숙, 2015). 즉, 자신의 생각이나 행동을 점검하여 보다 효율적인 방향으로 자신을 이끌도록 스스로에게 발휘하는 심리적인 과정이다(Neck & Houghton, 2006). 사람들은 자신의 일이나 활동에서 진정한 가치와 보람을 찾아 유능감과 자기 결정감을 증가시켜 내적인 보상을 이끌어 낸(Prussia et al., 1998). 본 연구에서는 요양보호사의 셀프리더십은 직무 환경에서 스스로 목표를 설정하고 효과적인 업무활동을 할 수 있는 생각과 행동을 긍정적인 방향으로 스스로 이끌어가는 능력으로 살펴보았다. 측정도구는 셀프리더십의 측정은 Prussia et al.(1988)의 도구를 기초로 고희일(2011)이 우리나라 의료기관 종사자에게 적합하게 변안한 것을 재구성하여 요양기관 종사자를 대상으로 수정·보완 측정도구를 사용하였다.

### 4) 인구통계학적 특성 요인

인구통계학적 특성 요인은 본 연구에서의 필요성에 의하여 성별, 연령, 거주지, 학력, 수입, 혼인상태 등 항목으로 10문항으로 설정하였다.

<표 1> 설문지 구성

변수 명		문항		문항 수	출처	
독립 변수	조직문화	위계문화유형	I	1-6	24	Kimberly & Quinn(1984), 강홍구(2000), 김용준(2017)
		계발문화유형		6-12		
		합리문화유형		13-18		
		집단문화유형		19-24		
종속 변수	개인혁신행동	II	1-14	14	kleysen & Shreet(2001), 김성진(2014)	
조절 변수	셀프리더십	III	1-20	20	Prussia et al. (1998), 고형일(2010)	

### 3. 자료수집 및 분석방법

#### 1) 자료수집

본 연구는 서울, 경기도에 있는 5개 기관에서 직접 방문하여 현재 종사하고 있는 30명의 요양보호사를 대상으로 2018년 1월 25일- 3월 10일까지 예비조사 결과를 처리한 후 현직의 복지, 심리상담, 경영 전문가와 문항을 검토하여 본 연구에 맞게 수정, 보완하였다. 연구에 사용된 설문지는 서울, 경기, 충청, 경남, 강원 5개 지역의 39개의 요양기관을 중심으로 690부의 설문지 배포하여 593부가 통계자료로 사용되었으며 조사 기간은 2018년 4월 1일 - 6월 2일 두 달간은 이루어졌다. 조사 대상자의 이해와 성실한 응답을 위하여 연구자가 직접 대상자들에게 연구의 목적과 의미를 설명하고 설문활동을 진행하였다. 일부는 목적에 대한 설명과 조사 시 유의사항에 대한 안내문을 만들어 설문지와 함께하여 발송한 후 중간관리자에게 전화로 연구의 목적을 간단하게 설명하고 현재 근무하고 있는 요양보호사를 대상으로 배부하고 본인이 직접 설문지를 답하여 조사가 이루어졌다.

#### 2) 자료 분석방법

본 연구를 수행하는데 있어서 회수된 자료에 사용된 구체적인 실증분석방법은 다음과 같다. 본 연구의 실증분석은 유의수준  $p < .05$ ,  $p < .01$ ,  $p < .001$  하에서 검증하였으며, 통계처리에는 SPSS WIN 21.0 프로그램을 사용하여 분석하였다. 첫째, 조사대상자의 일반적 특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 측정도구의 타당성 검증을 위해 탐색적 요인분석을 실시하였으며, 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's  $\alpha$  계수를 산출하였다. 셋째, 주요 변수의 평균, 표준편차를 알아보기 위하여 기술통계분석을 실시하였고, 각 변수 간 상관관계를 알아보기 위하여 상관관계 분석을 실시하였다. 넷째, 가설의 검증을 위하여 선형회귀 분석을 실시하였고, 셀프리더십의 조절효과 검증을 위하여 조절회귀분석을 실시하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성에 대해 알아보기 위하여 빈도분석을 실시한 결과는 표 2와 같다.



<표 2> 조사대상자의 일반적 특성

구분		빈도(N)	퍼센트(%)
성별	남성	30	5.1
	여성	563	94.9
연령	40대 이하	196	33.1
	50대	286	48.2
	60대 이상	111	18.7
학력	중졸이하	104	17.5
	고졸	375	63.2
	대졸이상	114	19.2
경력	1년 미만	92	15.5
	1-3년 미만	219	36.9
	3-5년 미만	150	25.3
	5년 이상	132	22.3
취업동기	경제적 이유	284	47.9
	자아실현	85	14.3
	가정에서의 간병경험	42	7.1
	가족요양	46	7.8
	기타	136	22.9
고용형태	시급제	111	18.7
	계약직	107	18.0
	정규직	375	63.2
급여수준	100만원 미만	49	8.3
	100-150만원 미만	299	50.4
	150만원 이상	245	41.3
일일 근무시간	5시간 이하	31	5.2
	8시간	387	65.3
	9시간 이상	175	29.5
근무기관 형태	법인의료시설	19	3.2
	법인요양시설	247	41.7
	개인요양시설	205	34.6
	방문요양기관	122	20.6
지역	대도시	128	21.6
	중소도시	257	43.3
	농어촌	208	35.1
전체		593	100.0

## 2. 측정도구의 타당성 및 신뢰도 검증

측정도구의 타당성 검증을 위한 요인분석은 다수의 측정변수들의 상관관계를 분석하여 서로 독립된 차원으로 구성된 새로운 변수로 축약하는 통계기법이다. 본 연구는 Kaiser정규화가 있는 직각회전인 베리맥스 방식(varimax rotation method)을 이용한 주성분 분석(principal component analysis)을 실시하였고, 각 요인이 전체 분산에 대해 설명하는 정도를 나타내는 고유값(eigen value)을 기준으로 1.0보다 크면서 각 변수와 요인 간의 상관관계 정도를 나타내는 요인 적재량이 0.4 이상인 경우를 유효한 변수로 판단하였다(채서일, 2005). 측정도구의 신뢰성은 일정한 시간을 두고 반복적으로 측정했을 때 일관성 있는 결과가 산출되는 정도를 말하며, 내적일관성은 Cronbach's  $\alpha$  계수로 분석하는데, 이 값이 0.8~0.9이상이면 바람직하고 0.6~0.7이면 수용할만한 것이다(이학식, 임지훈, 2011).

### 1) 조직문화에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

조직문화에 대한 총 24문항의 요인분석을 실시한 결과, 표 3에서와 같이 고유치 1 이상인 4개의 요인이 도출되었고, 이들 요인의 전체 변량은 62.351%로 나타났다. 각 하위요인으로 요인 1(16.746%)은 ‘집단문화유형’으로 명명하였고, 요인 2(16.544%)는 ‘합리문화유형’으로, 요인 3(14.861%)은 ‘위계문화유형’으로, 요인 4(14.200%)는 ‘개발문화유형’으로 명명하였다. 즉, 4개 요인의 요인 적재치는 .40 이상으로서 구성개념의 타당성이 검증되었다고 볼 수 있으며, 신뢰도 또한 .60 이상으로서 문제가 없는 것으로 볼 수 있다.

<표 3> 조직문화에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

요인	문항	성분			
		요인1	요인2	요인3	요인4
요인1 집단 문화 유형	21. 시설 내에서 직원간의 화합이 강조되고 있다.	.841	-.090	.094	.144
	24. 우리 조직은 요양보호사 간의 교류가 매우 활발하다.	.810	.125	.019	.102
	20. 직원간의 협조적인 근무 분위기를 중요시 한다.	.804	-.138	.108	.192
	19. 직원들은 서로 우호적인 관계를 유지하려고 노력한다.	.769	-.054	.094	.123
	23. 우리 시설은 문제가 발생하면 서로 감싸주려고 한다.	.753	.158	.089	.049
	22. 상급자는 지휘 명령하는 상관이라기보다는 오히려 친근한 직장선배로 느껴진다.	.752	.081	-.021	.170

요인	문항	성분			
		요인1	요인2	요인3	요인4
<b>요인2</b> 합리 문화 유형	16. 요양보호사의 모든 서비스는 목표달성을 위한 수단으로 진행된다.	-.047	.878	.065	.137
	15. 요양보호사의 평가는 실적 위주로 한다.	-.001	.854	.115	.130
	18. 주어진 목표를 달성하지 못하거나 능력이 떨어지는 요양보호사는 시설에서 밀려난다.	-.039	.775	.118	-.029
	14. 우리 시설의 관리 및 행동은 목표달성 위주로 되어 있다.	-.054	.770	.086	.325
	17. 요양보호사의 모든 서비스는 목표달성을 위한 수단으로 진행된다.	.124	.625	.169	.167
	13. 시설에서 가장 강조하는 목표는 효율성이다.	.160	.607	.152	.358
<b>요인3</b> 위계 문화 유형	2. 엄격한 업무처리과정의 확인을 통해 요양보호사의 통솔과 통제를 강조한다.	.074	.129	.807	-.080
	1. 관리자와 요양보호사 간의 서열의식이 매우 강조되고 있다.	.059	.058	.763	-.116
	4. 상위관리자는 명령과 통제로써 조직을 이끌어 나간다.	-.005	.221	.741	.166
	3. 업무처리에 관련된 절차 및 규정이 세심하게 정해져 있다.	.202	-.022	.724	.228
	5. 우리 시설은 새로운 방법의 찾기보다는 규정을 철저히 따르면서 실수 없는 것이 강조된다.	-.032	.217	.710	.112
	6. 우리 시설은 변화보다는 안정과 질서를 우선적으로 강조한다.	.082	.041	.700	.189
<b>요인4</b> 개발 문화 유형	8. 우리 시설은 다른 시설에 비해 더 빠르게 성장, 발전해 나가는 것이 강조된다.	.094	.196	.227	.731
	12. 요양보호사의 서비스에 대해 더 나은 제안이나 창의적인 생각이 충분히 활용되고 있다.	.340	.058	-.014	.695
	10. 우리 시설은 결과를 예측하기 어려워도 새로운 사업 활동에 과감하게 지원한다.	.063	.396	-.061	.693
	11. 우리 시설은 새로운 것에 대한 도전을 강조한다.	.139	.339	-.018	.693
	9. 업무처리 절차, 규칙 등의 변경이 용이하다.	.141	.101	.065	.670
	7. 새로운 아이디어를 강조하고 창의적이다.	.119	.018	.281	.651
고유값		4.019	3.971	3.567	3.408
분산설명(%)		16.746	16.544	14.861	14.200
누적분산설명(%)		16.746	33.290	48.151	62.351
신뢰도		.887	.881	.852	.836

KMO=.868, Bartlett's test  $\chi^2=7945.163$  (df=276, p=.000)

## 2) 개인혁신행동에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

개인혁신행동에 대한 총 14문항의 요인분석을 실시한 결과, 표 4에서와 같이 고유치 1 이상인 1개의 요인이 도출되었고, 이들 요인의 전체 변량은 60.401%로 나타났다. 각 하위 요인으로 요인 1(60.401%)은 ‘개인혁신행동’으로 명명하였다. 즉, 1개 요인의 요인 적재치는 .40 이상으로서 구성개념의 타당성이 검증되었다고 볼 수 있으며, 신뢰도 또한 .60 이상으로서 문제가 없는 것으로 볼 수 있다.

<표 4> 개인혁신행동에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

요인	문항	성분
		요인1
요인1 개인혁신 행동	7. 나는 새로운 아이디어나 해결책을 적용했을 때 해결되지 않은 문제가 있는지 알아본다.	.831
	10. 나는 아이디어나 해결책이 실행되도록 적극적으로 추진한다.	.818
	4. 나는 문제가 발생하였을 때 문제해결을 위한 아이디어나 해결책을 먼저 내놓는 편이다.	.798
	6. 나는 새로운 아이디어가 생기면 실제로 적용해본다.	.797
	14. 나는 기존의 요양방법에 새로운 아이디어를 접목하려고 노력한다.	.792
	2. 나는 요양기관, 기관관계자, 수급자에게 긍정적이 변화를 일으킬 수 있는 기회를 찾으려고 한다.	.790
	13. 나는 기존의 요양업무에 새로운 방식을 적용할 때 장애가 생기면 이를 해결하기 위해 노력한다.	.779
	3. 나는 통상적인 업무 이외의 새로운 영역에 대해서도 관심이 있다.	.778
	8. 나는 새로운 아이디어의 장점과 단점에 대해 평가한다.	.772
	5. 나는 문제가 발생하였을 때 통찰력을 가지기 위해 문제의 원인을 좀 더 큰 관점에서 바라보려고 노력한다.	.771
	1. 나는 기존의 요양업무를 향상시키기 위한 기회를 찾으려고 항상 노력한다.	.769
	12. 나는 요양업무에 도움이 되는 변화를 받아들이고 실행한다.	.762
	9. 나는 새로운 아이디어나 해결책의 중요성에 대하여 다른 사람을 설득하려고 노력한다.	.740
	11. 나는 새로운 아이디어를 지지하기 위해 위험을 감수한다.	.674
고유값		8.456
분산설명(%)		60.401
누적분산설명(%)		60.401
신뢰도		.949

KMO=.948, Bartlett's test  $\chi^2=6083.987$  (df=91, p=.000)

### 3) 셀프리더십에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

셀프리더십에 대한 총 20문항의 요인분석을 실시한 결과, 표 5에서와 같이 고유치 1 이상인 1개의 요인이 도출되었고, 이들 요인의 전체 변량은 50.850%로 나타났다.

각 하위요인으로 요인 1(50.850%)은 ‘셀프리더십’으로 명명하였다. 즉, 1개 요인의 요인적재치는 .40 이상으로서 구성개념의 타당성이 검증되었다고 볼 수 있으며, 신뢰도 또한 .60 이상으로서 문제가 없는 것으로 볼 수 있다.

<표 5> 셀프리더십에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

요인	문항	성분
		요인1
요인1 셀프 리더십	4. 나는 마음속에 목표들을 인식하고 있다.	.768
	2. 나는 내가 일을 어떻게 하고 있는지 항상 점검한다.	.756
	3. 나는 내가 일을 얼마나 잘하고 있는지에 대해 주의를 기울인다.	.754
	11. 나는 증가하는 나의 책임에 대하여 생각한다.	.744
	10. 나는 나에게 할당된 책임보다 더 열심히 일을 하려고 노력한다.	.738
	12. 나는 내 업무가 필요한 것보다 더 많은 활동을 하려고 한다.	.737
	1. 나는 일의 진행 정도를 스스로 자주 확인한다.	.726
	20. 나는 직무상 내가 할 수 있는 긍정적인 변화들을 생각하려 한다.	.725
	9. 나는 다른 사람으로부터 인계 받을 수 있는 새로운 책임에 대하여 생각한다.	.725
	8. 나는 업무상 책임을 넓힐 수 있는 방법에 집중한다.	.723
	7. 나는 업무상 책임 영역을 더 넓히려려고 한다.	.718
	19. 나는 내가 일하는 방법을 개선하려고 한다.	.715
	16. 나는 내 마음속에서 문제에 대한 해결책을 찾아낸다.	.703
	18. 나는 내 문제를 해결하는 방법을 생각해 낸다.	.700
	13. 나는 스스로 문제를 해결하려는 것을 좋아한다.	.691
	6. 나는 나의 직무에 주의를 기울인다.	.689
	14. 나는 내 힘으로 문제를 해결하는 것을 좋아한다.	.674
	17. 나는 내 자신이 문제의 해결방법을 끝까지 찾아낸다.	.669
	15. 만약 나에게 문제가 발생한다면, 내 스스로 그 문제를 해결한다.	.662
	5. 나는 내 일의 진행정도를 항상 기록한다.	.628
고유값		10.170
분산설명(%)		50.850
누적분산설명(%)		50.850
신뢰도		.949

KMO=.936, Bartlett's test  $\chi^2=9237.711$  (df=190, p=.000)

### 3. 기술통계 및 상관관계 검증

주요 변수의 기술통계 및 각 변수간 상관관계를 분석한 결과는 표 6과 같다. 먼저 주요 변수의 기술통계분석 결과 조직문화는 하위요인별 ‘집단문화유형’이 평균 3.52점, ‘위계문화유형’이 평균 3.45점, ‘개발문화유형’이 평균 3.25점, ‘합리문화유형’이 평균 3.10점 순으로 나타났고, 개인혁신행동은 평균 3.42점, 셀프리더십은 평균 3.57점으로 나타났다.

각 변수간 상관관계를 분석한 결과 조직문화의 하위요인별 위계문화유형( $r=.124, p<.01$ ), 개발문화유형( $r=.332, p<.001$ ), 합리문화유형( $r=.136, p<.01$ ), 집단문화유형( $r=.253, p<.001$ )은 개인혁신행동과 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 조직문화의 하위요인별 위계문화유형( $r=.147, p<.001$ ), 개발문화유형( $r=.413, p<.001$ ), 합리문화유형( $r=.137, p<.01$ ), 집단문화유형( $r=.316, p<.001$ )은 셀프리더십과 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 개인혁신행동( $r=.669, p<.001$ )은 셀프리더십과 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

<표 6> 기술통계 및 상관관계 검증

구분	M±SD	조직문화				개인혁신 행동	셀프 리더십
		위계문화 유형	개발문화 유형	합리문화 유형	집단문화 유형		
위계문화유형	3.45±.596	1					
개발문화유형	3.25±.546	.247***	1				
합리문화유형	3.10±.668	.293***	.458***	1			
집단문화유형	3.52±.621	.173***	.362***	.091*	1		
개인혁신행동	3.42±.542	.124**	.332***	.136**	.253***	1	
셀프리더십	3.57±.516	.147***	.413***	.137**	.316***	.669***	1

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

### 4. 가설의 검증

#### 1) 가설1의 검증

H1. 조직문화유형은 개인혁신행동에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

H1-1. 위계문화유형은 개인혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-2. 개발문화유형은 개인혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-3. 합리문화유형은 개인혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-4. 집단문화유형은 개인혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

요양보호사의 조직문화가 개인혁신행동에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 표 7과 같다. 분석결과 설명력(R<sup>2</sup>)은 13.2%로 나타났으며 F값은 22.280 (p=0.000)으로 통계적으로 유의미한 결과를 나타냈다. 독립변수별로는 조직문화의 하위변수인 개발문화유형( $\beta=.277, p<.001$ ), 집단문화유형( $\beta=.148, p<.001$ )이 개인혁신행동에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 위와 같은 결과로 볼 때, 요양보호사의 개인혁신행동에 있어서는 조직문화의 하위요인별 개발문화유형, 집단문화유형이 중요한 요인임을 알 수 있다.

<표 7> 요양보호사의 조직문화가 개인혁신행동에 미치는 영향

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	F	R <sup>2</sup> (Adj.R <sup>2</sup> )
	B	표준오차	베타				
(상수)	1.996	.175		11.423	.000	22.280***	.132 (.126)
위계문화유형	.031	.037	.034	.826	.409		
개발문화유형	.275	.046	.277	5.951***	.000		
합리문화유형	-.012	.036	-.015	-.330	.741		
집단문화유형	.129	.036	.148	3.552***	.000		

종속변수: 개인혁신행동

\*\*\*p<.001

## 2) 가설2의 검증

### H2. 조직문화유형이 셀프리더십에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

- H2-1. 위계문화유형은 셀프리더십에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H2-2. 개발문화유형은 셀프리더십에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H2-3. 합리문화유형은 셀프리더십에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H2-4. 집단문화유형은 셀프리더십에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

요양보호사의 조직문화가 셀프리더십에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 표 8과 같다. 분석결과 설명력(R<sup>2</sup>)은 20.6%로 나타났으며 F값은 38.2186 (p=0.000)로 통계적으로 유의미한 결과를 나타냈다. 독립변수별로는 조직문화의 하위변수인 개발문화유형( $\beta=.363, p<.001$ ), 집단문화유형( $\beta=.183, p<.001$ )이 셀프리더십에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 위와 같은 결과로 볼 때, 요양보호사의 셀프리더십에 있어서는 조직문화의 하위요인별 개발문화유형, 집단문화유형이 중요한 요인임을 알 수 있다.

<표 8> 요양보호사의 조직문화가 셀프리더십에 미치는 영향

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	F	R <sup>2</sup> (Adj.R <sup>2</sup> )
	B	표준오차	베타				
(상수)	1.933	.159		12.149	.000		.206 (.201)
위계문화유형	.037	.034	.043	1.090	.276	38.218***	
개발문화유형	.344	.042	.363	8.168***	.000		
합리문화유형	-.045	.033	-.058	-1.368	.172		
집단문화유형	.152	.033	.183	4.588***	.000		

종속변수: 셀프리더십

\*\*\*p<.001

### 3) 가설3의 검증

H3. 셀프리더십이 개인혁신행동에 정(+)의 영향을 줄 것이다.

요양보호사의 셀프리더십이 개인혁신행동에 미치는 영향을 검증하기 위하여 단순회귀분석을 실시한 결과는 표 9와 같다. 분석결과 설명력(R<sup>2</sup>)은 44.8%로 나타났으며 F값은 479.194 (p=0.000)로 통계적으로 유의미한 결과를 나타냈다. 독립변수로서 셀프리더십( $\beta=.669$ , p<.001)은 개인혁신행동에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 위와 같은 결과로 볼 때, 요양보호사의 개인혁신행동에 있어서는 셀프리더십이 중요한 요인임을 알 수 있다.

<표 9> 요양보호사의 셀프리더십이 개인혁신행동에 미치는 영향

구분	비표준화 계수		표준화 계수	t	p	F	R <sup>2</sup> (Adj.R <sup>2</sup> )
	B	표준오차	베타				
(상수)	.904	.116		7.798	.000	479.194***	.448 (.447)
셀프리더십	.703	.032	.669	21.891***	.000		

종속변수: 개인혁신행동

\*\*\*p<.001

### 4) 가설4의 검증

H4. 셀프리더십은 요양보호사의 조직문화유형과 개인혁신행동 간의 관계를 조절할 것이다.

개인혁신행동에 영향을 미치는 요양보호사의 조직문화유형이 셀프리더십에 의해 조절되는지를 알아보기 위하여 조절회귀분석을 실시한 결과는 표 10과 같다. 먼저 개인혁신행동



에 영향을 미치는 조직문화유형이 셀프리더십에 의해 조절되는지를 확인하기 위해 독립변수로 조직문화유형을 모델 I 에, 조절변수로 셀프리더십을 모델 II 에, 조직문화유형과 셀프리더십의 상호작용 변수를 모델 III 에 차례로 투입하여 위계적 회귀분석을 실시하였다.

모델 I 의 설명력은 13.2%였고, 회귀식은 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다(F=22.280, p<.001). 독립변수별로는 개발문화유형( $\beta=.277$ , p<.001), 집단문화유형( $\beta=.148$ , p<.001)이 개인혁신행동에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셀프리더십이 추가적으로 투입된 모델 II 의 설명력은 45.3%로 32.1%가 추가적으로 증가하였고, 회귀식은 통계적으로 유의미한 것으로 분석되었다(F=97.129, p<.001). 이는 추가적으로 투입된 셀프리더십( $\beta=.636$ , p<.001)이라는 변수가 개인혁신행동에 유의미한 변수인 것을 의미한다. 셀프리더십이 가지는 조절효과를 검증하기 위해 조직문화유형과 셀프리더십의 상호작용 변수를 추가적으로 투입한 모델 III 의 설명력은 46.1%로 0.8%가 추가적으로 증가하였고, 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(F=55.376, p<.001). 즉, 추가적으로 투입된 상호작용 변수 중에는 위계문화유형과 셀프리더십의 상호작용 변수( $\beta=.072$ , p<.05)가 통계적으로 유의미한 것으로 나타나, 셀프리더십은 조직문화유형의 하위요인별 위계문화유형과 개인혁신행동 간의 관계를 조절하는 것으로 볼 수 있다.

<표 10> 조직문화유형과 개인혁신행동의 관계에서 셀프리더십의 조절효과

구분	모델 I			모델 II			모델 III		
	$\beta$	t	p	$\beta$	t	p	$\beta$	t	p
위계문화유형(A)	.034	.826	.409	.007	.205	.837	-.012	-.356	.722
개발문화유형(B)	.277	5.951***	.000	.046	1.174	.241	.055	1.364	.173
합리문화유형(C)	-.015	-.330	.741	.022	.630	.529	.046	1.240	.215
집단문화유형(D)	.148	3.552***	.000	.032	.943	.346	.040	1.139	.255
셀프리더십(M)				.636	18.560***	.000	.640	18.654***	.000
(A)×(M)							.072	2.207*	.028
(B)×(M)							-.036	-.876	.382
(C)×(M)							-.047	-1.174	.241
(D)×(M)							-.035	-1.056	.291
F-value(p)	22.280***(.000)			97.129***(.000)			55.376***(.000)		
R <sup>2</sup>	.132			.453			.461		
Change of R <sup>2</sup>	-			.321			.008		

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

## V. 결론

연구결과에서 요양보호사의 직업은 거의 여성으로 나타났으며 연령은 대부분 40세에서 60세가 주요 활동을 하는 것으로 나타났다. 학력은 고졸이 많았으며 경력은 1-3년 미만 가장 많은 것으로 나타났다. 취업 동기는 경제적 이유가 가장 높았으며 그 다음으로 자아실현 순으로 나타났다. 조직문화는 전환은 요양보호사의 개인혁신행동에서 시작된다.

요양보호사의 셀프리더십이 높을수록 개인혁신행동이 높아지는 결과가 도출되었으며 이는 요양보호사의 개인혁신행동에 있어서는 셀프리더십이 중요한 요인임을 알 수 있다. 셀프리더십은 조직의 성과 결과에 긍정적으로 영향을 주는 통제와 책임인식을 촉진한다고 Manz(1992)는 말하였다. 이는 다시 말해 셀프 리더십 행동과 인식은 조직 구성원의 행동에 중요한 요인으로서 작용한다고 연구되었다(이춘식, 2006). 또한 한영석과 김명소(2010)의 연구에서 셀프리더십이 높으면 자기목표 설정이 높고 삶의 목표달성을 위해 노력함으로 전반적인 생활에 만족도 및 결정수준이 높아진다는 연구결과와 일치한다. 남기연, 김경아(2011) 역시 셀프리더십 수준이 높은 집단과 그렇지 않은 집단에 비해 이직률이 낮은 것으로 나타났다는 연구결과와 일치한다(황완희, 2015.) 또한 본 연구에서 요양보호사의 개인혁신행동에 있어서는 조직문화의 하위요인별 개발문화유형, 집단문화유형이 중요한 요인임을 알 수 있었다. 개인혁신행동에 영향을 미치는 요양보호사의 조직문화유형이 셀프리더십에 의해 조절되는지를 알아보기 위하여 셀프리더십이 가지는 조절효과를 검증하기 위해 조직문화유형과 셀프리더십의 상호작용 변수를 추가적으로 조직문화유형의 하위요인별 위계문화유형과 개인혁신행동 간의 관계를 조절하는 것으로 볼 수 있다. 개인혁신행동과 셀프리더십의 관계에서도 과업을 달성함으로써 유능감, 자아 통제, 목적의식 등을 강화해 준다. 이는 요양보호사의 조직문화에 대한 사고와도 관계성을 갖는다. 이러한 것은 개인혁신행동과 같은 맥락으로서 조직문화의 혁신은 개인으로 시작되며 요양보호사의 업무의 창의성과 열정이 본 정책의 발전의 기틀이 된다고 본다, 따라서 개인혁신행동에 대한 변화환경과 교육이 필요한 시점이다. 또 스스로 변화하려는 개인혁신행동을 조직문화에 많은 영향을 준다는 본 연구결과를 토대로 직무교육현장에서 셀프리더십의 교육을 중요한 역할을 한다. 요양보호사의 리더십은 정확한 판단력과 상대방에 대한 배려 및 돕고자 하는 의식을 지니고 전문적인 능력을 발휘하여 요양보호사 조직에서 요양보호사 각자가 전문성과 자율성 안에서 셀프리더십을 발휘한다면 조직의 생산성을 높일 수 있을 것이라고 본다.

본 연구에서는 요양보호사의 역할에서 셀프리더십은 개인혁신행동으로 이어지고 개인혁신행동은 조직문화에 영향을 주는 중요한 요인임을 알 수 있었다. 사회인식이 빠른 시간 내에는 변화할 수는 없지만 공공서비스의 본 목적의 직업군으로 조직문화로 성장하려면 직무현장의 혁신이 있어야한다. 그것은 업무에 대한 인식변화와 직무교육역량의 변화 및

조직의 리더의 리더십의 변화가 있다면 노인장기요양보험의 원 목적을 달성하고 서비스 질 향상과 요양보호사 개인의 비전으로 바탕이 되어 더욱 서비스 질이 향상 될 것이다. 이는 셀프리더십의 효과를 향상시키기 위해서는 개인과 환경에 대한 쌍방향 접근이 필요하다(황완희, 2015) 연구결과와 일치한다.

따라서 현재 노인장기요양보험공단의 변화하는 정책에 필요한 것은 요양보호사의 조직 문화의 변화로서 셀프리더십의 교육이 중요함을 강조하고 있는 것이다, 본 연구를 통하여 후속연구에서는 다양한 각도로 다양한 기관을 통하여 연구가 된다면 요양기관에 맞는 요양 보호사의 셀프리더십에 대한 연구가 되어 폭넓은 연구가 필요할 것으로 본다. 이러한 면에서 본 연구의 기초연구로서의 의의를 두고자 한다.

## 참고문헌

- 강흥구(2001). 조직문화가 의료사회사업서비스의 질에 미치는 영향에 관한 연구, 박사학위논문, 연세대학교 대학원.
- 고형일(2011). 의료기관 종사자의 셀프리더십이 서비스 품질에 미치는 영향: 심리적 임파워먼트와 조직시민행동의 매개효과를 중심으로, 박사학위논문, 울산대학교대학원.
- 김광례(2014). 노인장기요양보험제도의 공공성장화방안 연구. 박사학위논문, 서울시립대학교대학원.
- 김금주(2009). 노인요양시설 요양보호사 직무스트레스가 서비스 질에 미치는 영향-직무만족 매개효과 중심으로, 석사학위논문, 전북대학교.
- 김미정(2011). 임상간호사의 핵심자기평가와 혁신행동과의 관계에서 셀프리더십의 매개효과에 관한연구. 삼육대학교 대학원.
- 김명소·한영석(2009). 대학생의 셀프리더십이 기초직업능력과 만족도에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과를 중심으로. 산업 및 조직심리학회 연차학술 발표대회 발표논문집.
- 김성진(2014). 개인 및 조직 차원의 특성이 간호사의 혁신행동에 미치는 영향, 박사학위논문, 충남대학교 대학원.
- 김은숙(2015) 사회복지관의 혁신풍토가 사회복지사의 혁신행동에 미치는 영향: 셀프리더십과 심리적 임파워먼트의 매개효과를 중심으로, 박사학위논문, 한영신학대학교 대학원.
- 김용준(2017). 사회복지관의 조직문화와 조직성과 관계에서 변혁적 리더십의 매개효과에 관한 연구, 박사학위논문, 서울벤처대학원대학교.
- 김진수(2011). DEA모형을 이용한 노인장기요양시설의 효율성 연구, 박사학위논문, 백석대학교 대학원.
- 남기연·김경아(2011). 청소년의 셀프리더십이 진로준비행동에 미치는 영향. 청소년학연구. 18(7). 한국청소년학회. 85-113.
- 노인장기요양보험공단(2018). URL: <http://longtermcare.or.kr>
- 박영준(2003). 생활시설의 조직문화가 사회복지사의 능력강화가 조직 유효성에 미치는 영향, 박사학위논문, 대구대학교.
- 박영준(2006). 생활시설 사회복지사의 조직문화 임파워먼트 그리고 조직유효성 인과모형에 관한 연구. 한국사회복지행정학. 8(1). 한국사회복지행정학. 67-97.
- 신용국·김명소·한영석(2009). 셀프리더십 척도 타당화 연구: 우리나라 대학생을 중심으로. 한국심리학회지. 6(3). 한국심리학회. 313-340.
- 이광재(2011). 노인요양시설 요양보호사의 서비스 질에 영향을 미치는 요인. 박사학위논문, 대구한의대학교대학원.
- 이학식·임지훈(2011). SPSS 18.0 매뉴얼. 서울: 집현재.

- 이춘식(2006) 조직구성원의 지각된 변혁적 리더십과 셀프리더십이 혁신행동에 미치는 영향에 관한 연구, 박사학위논문, 외국어대학교대학원.
- 장경원(2006) 사회복지관의 조직문화유형이 사회복지사의 직무만족에 미치는 영향, 석사학위논문, 대구대학교.
- 홍준석(2017). 요양기관 종사자의 셀프리더십이 혁신행동에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개 효과, 박사학위논문, 대구한의대학교 대학원.
- 황완희(2015) 성격특성이 진로결정수준과 고용가능성간의 관계에서 셀프리더십 및 문화적 특성의 효과에 관한 연구, 박사학위논문, 서울벤처대학원대학교.
- Amabile, T. M.(1996). *Creativity in Context: Update to Social Psychology of Creativity*. Boulder, Co: Westview.
- Houghton, J. D., & Neck, C. P.(2002). The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 17(8), 672-691.
- Kanter, R. M.(1988). When a thousand flowers bloom: structural, collective, and social conditions for innovation in organization. *Research in Organizational Behavior*, 10, 169-211.
- Kanter, R. M.(1983). *The Change Masters*, Simon And Schuster, New York. N Y.
- Kleysen, Robert F., & Street, Christopher T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 3(3), 284-296.
- Manz, C. C.(1986). Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *Academy of Management Review*, 11(3), 585-600.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. Jr.(2001). *New super leader ship: Leading others to lead themselves*. San France, C. A.: Berrett- Koeher.
- Neck, C. P., & Houghton, J. D.(2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past development present trends, and future possibilities. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270-295.
- Prussia, G. E., Anderson, J. S., & Manz, C. C.(1998). Self-leadership and performance outcomes: The mediating influence of self-efficacy. *Journal of Organizational Behavior*, 19(5), 523-538.
- Scott, S. G. & R. A. Bruce. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *A cade my of Manage ment Journal*, 37, 599.

## ABSTRACT

# The Effect of Self-Leadership on the Relationship between Caregiver'S Organizational Culture Type and Personal Innovation Behavior

Kim, Kil-Ok\* · Youn, Chun-Sung\*\*

\*Ph. D. in Business Administration, Seoul Venture University

(E-mail: kkwon@naver.com)

\*\*Professor, Major in HRD Leadership, Seoul Venture University (Corresponding author)

(E-mail: staryoun@svu.ac.kr)

The long-term care insurance system for the elderly, which has been in effect since 2008, has so far focused on quality services for recipients, and now it is time to focus on caregivers who are direct providers of care. In this study as a quantitative research method, we conducted a questionnaire survey on caregivers working in Gyeongnam, Chungcheong, Gangwon, Seoul, and Gyeonggi provinces.

The purpose of the study is to understand how the caregiver thinks about the organizational culture to which he belongs, As a long-term caregiver, presenting vision and creating quality services as an expert in personal innovation activities, the primary focus of care carers was to meet organizational goals, personal goals and social objectives.

First, see how the institutional culture of caregivers affects individual innovation behavior, Second, looked at the impact of self leadership on the relationship between caregivers organizational culture and personal innovation behaviors.

The results of the study found that in the organizational culture of caregivers, self leadership is an important factor affecting personal innovation behaviors.

The results of the study found that in the organizational culture of caregivers, self leadership is an important factor affecting personal innovation behaviors.

Through this study, it will be the data of leadership education that can reduce the turnover rate of caregivers and suggest creativity and vision to their work with individual innovation behavior, In the broader sense, it is expected to be the foundation for securing

the professionalism and identity of caregivers and to turn them into a positive direction of the public service delivery system in order to solve the problem of the elderly.

**Keywords :** Caregivers, Self leadership, Personal Innovation Behavior, Organizational Culture Type