

서울시 치매관리사업 실무자 역량강화교육과 직무태도의 관련성

Relationship between service provider
education program and service attitude in the
Seoul Dementia Management Project

<목 차>

I. 서론

1. 연구배경
2. 연구목적

II. 연구방법

1. 연구설계
2. 연구 대상자
3. 자료수집 방법 및 절차
4. 연구도구
5. 자료분석방법
6. 윤리적 고려

III. 연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성
2. 교육인식요인 및 직무태도
3. 일반적 특성과 교육인식요인의 관련성
4. 일반적 특성과 직무태도와의 관련성
5. 교육인식요인과 직무태도와의 관련성

IV. 논의

V. 결론 및 제언

참고문헌

<표 목 차>

- <표 1> 역량강화교육의 종류
- <표 2> 일반적 특성
- <표 3> 교육인식요인
- <표 4> 직무태도에 대한 인식
- <표 5> 일반적 특성에 따른 전반적 교육인식요인
- <표 6> 일반적 특성과 개별 교육인식요인과 상관관계
- <표 7> 일반적 특성이 개별 교육인식요인에 미치는 영향
- <표 8> 일반적 특성에 따른 직무태도
- <표 9> 일반적 특성과 개별 직무태도와의 상관관계
- <표 10> 일반적 특성이 개별 직무태도에 미치는 영향
- <표 11> 교육인식요인에 따른 직무태도
- <표 12> 교육인식요인과 직무태도와의 상관관계
- <표 13> 교육인식요인이 직무태도에 미치는 영향

서울시 치매관리사업 실무자 역량강화교육과 직무태도의 관련성

Relationship between service provider education program and service attitude in the Seoul Dementia Management Project

I. 서론

1. 연구배경

세계적으로 노인층 인구의 증가 추세는 예측치를 크게 추월하고 있으며, 우리나라의 노인 인구의 증가비율은 서구의 다른 나라보다 훨씬 빠르고, 가까운 일본의 증가율보다 더 빠른 실정이다. 65세 이상 노인 인구의 비율이 7%에서 14%로 되는 기간이 프랑스 115년, 미국 73년, 독일은 40년, 일본은 24년 걸린데 반해, 우리나라는 18년 이내일 것으로 예상된다. 특히 고령 사회에서 초고령 사회로 진입하는 기간은 8년으로 일본보다 더 빠르게 초고령 사회로 진입할 것으로 전망하고 있다(보건복지가족부, 2006).

서울시 인구는 2010년 10,039,000명에서 2020년 9,896,000명으로 약 143,000명 감소하나 노인인구는 941,000명에서 1,471,000명으로 약 529,000명 증가할 것으로 예상되며 이는 인구의 고령화가 급속도로 진행됨을 시사하는 것이다(통계청, 2009).

이와 같이 급속한 고령화와 더불어 우리나라 65세 이상 노인 인구의 치매유병률 또한 계속 증가 할 것으로 전망되며, 환자수도 2050년까지 20년마다 2배씩 증가할 것으로 추정하고 있다(보건복지가족부, 2008).

2008년 보건복지가족부 치매유병률 조사에 따르면 전국 치매유병률은 8.4%, 2010년 8.76%, 2020년 9.74%, 2050년 13.17%로 추정되며, 서울시 치매유병률은 2008년 8.2%로 2010년 서울시 치매노인인구는 약77,200명으로 추정된다(통계청, 2009).

치매는 병이 진행되면서 혼자 독립적으로 생활할 수 있는 능력이 감소하여 결국 가족이나 타인의 수발 및 간병을 필요로 하게 된다. 산업화, 도시화, 핵가족화로 인하여 가족에 의해 유지되던 기존의 노인에 대한 전통적인 지지 체계는 붕괴되고 있고, 그에 따라 개인이나 가족뿐 아니라 사회 전체의 치매 환자 부양 부담이 급격히 높아지고 있다.

치매는 부양자의 신체적, 정신적 부담뿐만 아니라 치료와 돌봄과 관련된 경제적 부담을 가

중시된다. 이러한 맥락으로 치매의 비용효과적인 측면에서 조기발견 및 조기개입이 강조되고 있다. 치매의 약10~15%는 조기 발견을 통해 완치에 가까운 치료 효과를 얻을 수 있으며, 조기발견과 조기치료를 통해 치매의 발병을 2년 정도 지연시킬 경우, 20년 후에는 치매유병률을 약 30% 줄이는 효과가 있다는 결과가 보고되었다(Brookmeyer 등, 1998). 치매 조기검진에 의한 조기 발견 및 치료를 통해 치매 환자를 가능한 초기에 진단하여 치료를 한다면, 인지 기능 저하 속도를 늦출 수 있고, 병원이나 요양원 등 기관에 위탁되는 시기를 지연시킬 수 있으며, 간병인의 도움을 받아야하는 기간을 단축할 수 있다. 이러한 효과는 의료비 감축이라는 경제적인 이득 뿐 아니라 궁극적으로 환자의 삶의 질을 향상시킬 수 있으므로 치매 조기검진을 시행하여 조기 발견, 조기 치료하는 것이 매우 중요하다(보건복지부, 2006).

따라서 사회적 차원에서 치매 문제를 효과적으로 해결하기 위해서는 치매가 진행된 이후의 시설보호도 중요하지만 사전 예방적 조치로서의 인식개선, 예방, 조기진단 및 치료가 시행되어야 하며 치매의 진행 단계에 따른 적절한 의료 및 복지 서비스가 제공 되어야 한다. 이에 치매의 예방부터 진행단계에 필요한 사회적 자원들을 유기적으로 연계시켜 통합적으로 제공하는 “통합적 치매 관리 체계”의 구축 및 운영이 매우 중요하다(2008'서울시치매관리사업 보고서, 2009).

서울시는 이미 발병한 중증치매환자에 대한 시설 수용 중심의 치매관리 틀에서 벗어나 치매 예방에서부터 조기발견 및 치료, 재활, 진행 단계별 적정 관리 등을 포괄하는 “치매통합관리서비스”를 제공함으로써 치매환자 및 그 가족의 정신적, 육체적, 경제적 부담을 감소시키고, 치매유병률 및 중증 치매환자 비율을 낮춰 치매와 관련된 사회적 비용을 줄이고자 노력하고 있다. 구체적 사업으로 ‘서울시치매관리사업’을 들 수 있다. 서울시는 2007년 치매사업 총괄·기획·지원 기구로서의 서울시치매센터와 지역별 사업실행기구로서의 자치구 치매지원센터를 단계적으로 개소하여 2009년 12월 25개 자치구 치매지원센터를 설치 완료하였다. 또한, 서울시치매관리사업의 7대 목표 중 하나인 치매관련 인력의 교육 양성 및 전문성 증진을 위해 2007년부터 서울시치매관리사업 실무자 역량강화교육을 실시하여 2010년부터는 각 분야의 직군별 역량강화교육 과정을 운영하고 있다. 서울시치매관리사업 실무자 역량강화교육의 목적은 시대적 상황변화를 적극적으로 수용하여 지역사회 주민의 요구에 부응하고 노령화인구 변화에 대응할 수 있는 서울시치매관리 실무자의 자질을 향상시키는 것이다. 실무자 역량강화교육은 서울시 치매관리사업을 수행하는 실무자에게 치매사업에 대한 체계적인 교육을 통하여 효율적으로 직무를 수행하도록 업무수행능력을 극대화시키고, 자기발전 및 조직의 업무성과를 높이기 위한 전문 교육이며, 동시에 치매 조호의 중추적 역할 및 문제 해결자, 교

육자, 조정자, 치매환자 가족의 지지 및 돌봄 제공자로서의 역할수행을 위한 교육이라 할 수 있다. 이에, 서울시치매관리사업중 역량강화교육과 교육인식요인, 직무태도에 대한 개념을 살펴보면 다음과 같다.

1) 서울시치매관리사업의 역량강화교육

(1) 역량강화교육의 개념

서울시치매관리사업 역량강화교육은 서울시치매관리사업의 내실화와 다학제적 실무자의 업무능력 향상을 위하여 각 자치구 치매지원센터의 역량별, 직군별 특성을 살려 질적 서비스를 제공하고, 서울시치매관리사업 방향을 공유하여 성공적인 지역연계를 확립하기 위해 효과적이고 능률적인 업무 수행 및 지속적인 행동 변화를 위한 지식 습득과정이라 할 수 있다(서울시치매관리사업 안내서, 2010).

서울시치매관리사업의 치매통합관리시스템 구축을 위해서는 전문적인 자질 향상 및 복잡한 직무 처리능력이 요구되고 있어 실무자들의 타고난 능력에만 의존할 수 없다.

그러므로, 효과적이고 능률적으로 업무를 수행하기 위해서는 서울시치매관리사업 실무자들의 자질향상을 위한 교육훈련은 더욱더 중요한 의미를 갖는다.

(2) 역량강화교육의 목적

서울시치매관리사업 역량강화교육의 목적은 첫째, 각 특성별 교육을 통한 질적 서비스 제공, 둘째, 서울시치매관리사업 방향의 공유 및 성공적인 지역 치매지원센터와의 사업연계, 셋째, 전문 교육 프로그램을 통한 치매사업의 전문성 도모라고 할 수 있다.

서울시치매관리사업 역량강화교육을 통해 획득할 수 있는 장점을 보면 다음과 같다.

① 서울시치매관리사업 실무자 직무수행능력의 향상

역량강화교육을 통하여 실무자들의 지식과 실무능력이 향상되고 업무수행시 시행착오가 줄어들고 직무수행의 질과 양이 향상된다.

② 직무수행의 능률화

직군별 역량강화교육을 통해 실무자들의 전문성이 향상되어 직무를 신속하게 처리하게 된다. 또한 인적자원과 물적자원을 보다 효율적으로 활용하게 하여 각종 경비를 절약할 수 있게 한다.

③ 직무습득에 소요되는 노력 및 시간의 절약

치매관리사업현장에서 시행착오를 통하여 직무를 습득할 수 있으나 이런 방법은 많은 시간과 노력이 필요하다. 신규채용시 또는 새로운 기술이 요구될 때 계획적이고 체계적

인 교육을 통해 비교적 짧은 기간 동안에 치매관리사업 실무자로서 직무를 감당할 수 있는 능력을 부여할 수 있다.

(3) 역량강화교육의 종류

서울시치매관리사업 실무자 교육지침에 의하여 교육을 구분해보면 신규교육, 팀장교육, 직군별 직무교육 등으로 나누어 분류할 수 있다(서울시치매센터, 2010)(표1).

① 신규교육

신규교육은 신규 채용자에게 직무수행에 필요한 기초적 지식을 습득시키고 서울시치매관리사업 실무자로서의 능력을 배양시키는 훈련이다. 신규교육의 목적은 첫째, 서울시치매관리사업 내용과 목표 및 목적을 알려주는 것이다. 둘째, 치매환자관리에 대한 기초지식 함양을 위해 치매관련 지식 및 조호기술을 가르쳐 주는 것이다. 셋째, 서울시치매관리사업의 운영 방법 습득 및 행정관리에 대해 교육하는 것이다.

② 팀장교육

팀장교육은 흔히 관리자훈련이라고 부르는 것으로 자치구치매지원센터 팀장의 관리능력 즉, 서울시치매관리사업의 지도자로서 필요한 능력을 향상시키는 교육이다. 서울시치매관리사업에서의 팀장은 전문분야의 업무를 자기가 직접 하는 것보다는 이를 이끌어 나가는 사람들이므로 조정, 통제, 대내외적 연계작용 등을 주임무로 한다.

③ 직군별 직무교육

직군별교육은 실무자의 업무전문성 향상을 위해 직군별 특성을 살린 표준 프로그램을 보급하여 서울시 직군별 전문성을 강화하여 서울시 치매관리사업에서의 역할 강화와 자치구치매지원센터에서의 업무역량 강화를 향상하기 위한 것이다.

직군별로는 간호사, 사회복지사, 작업치료사, 치매 비약물분야 전문가, 임상심리사, 행정요원 등이 있으며 현재는 실무자 수요에 따라 간호사, 사회복지사, 작업치료사 및 치매 비약물분야 전문가, 행정요원교육으로 진행되고 있다.

<표1> 역량강화교육의 종류

직 군	교육 시간	교육 내용
신규직원	총3회 15시간	<ul style="list-style-type: none"> ● 서울시치매관리 사업의 이해 ● 치매관리 : 치매의 이해, 치매환자 관리 원칙, 치매노인의 심리와 의사소통, 치매가족의 이해 ● 행정관리 : 공문서 및 인사복무 관리, DB관리
팀장	총1회 5시간	<ul style="list-style-type: none"> ● 치매지원센터의 활성화를 위한 관리자 역할 ● 치매지원센터의 역할과 위상
간호사	총1회 5시간	<ul style="list-style-type: none"> ● 치매와 전문간호 ● 치매환자 가족 대상의 의사소통 ● 치매노인을 위한 영양관리 ● 치매노인 돌봄의 윤리
사회복지사	총1회 5시간	<ul style="list-style-type: none"> ● 치매노인 복지정책과 개선방안 ● 자원봉사자관리 및 지역사회 자원연계 실천 전략 ● 동물매개치료
작업치료사 및 치매 비약물분야 전문가	총1회 5시간	<ul style="list-style-type: none"> ● 치매관리 : 치매의 이해, 치매의 종류, 병태생리 ● 동물매개치료 ● 회상치료
행정요원	총1회 5시간	<ul style="list-style-type: none"> ● 치매의 이해 ● 물품, 차량, 회계실무, 급여관련 세제 ● 복무 및 기록물 관리 예산개요

2) 교육인식요인

(1) 교육 프로그램

교육이란 현재 수행하거나 앞으로 수행하게 될 새로운 업무에 대한 학습으로 개인이 준비하고 있는 한정된 업무와 관련된 학습이며, 개인이나 조직의 일반적인 성장을 위한 학습을 의미한다(Nadler, L.I., 1986). 그러므로 직무요구에 일치하는 기술과 지식을 습득하는 과정이 필요하고 이를 위해서 교육의 목적에 맞는 교육프로그램의 구성이 선행되어야 한다. 교육 프로그램은 교육의 목표를 달성하고 교육을 원활하게 진행하여 피교육자 및 교육자의 소정의 목적을 달성할 수 있게 한다. 교육프로그램에 대한 견해는 다양하나 조직의 목표, 교육

훈련의 필요성, 교육훈련의 목표설정, 내용확정, 교육훈련 참여자 선정, 교육훈련기법의 선정, 교육훈련자의 선정, 교육훈련 결과 평가과정등으로 구성되어 있다(김명희, 2009). 이들 구성 요소들중 교육과정, 교육환경, 교육일반, 교육강사등은 효과적으로 교육의 목표와 내용을 전달할 수 있는 중요요인이라 할 수 있다.

(2) 교육 제공 요소

① 교과과정

교과과정이란 학습자를 어느 정도 수준으로 이끄는 세분화된 교수요목 혹은 교육기관이나 이와 유사한 곳에서 제공되는 모든 과정을 일컫는다(조승제, 2002). 교과과정의 설계시에는 교육의 타당성 측면에서 다음의 세가지가 고려되어야 한다(이돈희 외, 1998). 첫째, 교육대상에의 타당성이다. 교육내용은 교육반을 대상인 학습자의 특성에 맞는 것이어야 하며 선정된 내용이 효율적으로 학습될 수 있는 것이어야 한다. 교육의 내용은 현재 직무경험이나 직무내용과 연관성이 있을 때, 피교육자의 학습참여를 북돋을 수 있다. 둘째, 교육계획의 타당성이다. 교육목적과 환경, 교육 필요성 등에 비추어 합당하여야 한다. 셋째, 교육방법의 타당성이다. 선정된 교육내용에 대한 교수자, 교수방법등이 적절하여야 한다.

② 교육환경

교육의 기본적 구성요소로 교육환경 즉, 교육내용설계를 포함한 교육내용, 교육지원시설등을 들 수 있다. 교육 지원시설은 교육장, 교육매체, 교육방법과 같은 전반적이 교육지원환경을 의미하는 것으로 학습의 효과를 증진시킬 수 있어야 한다. 즉, 비좁은 공간이나, 부적절한 교육매체와 교재, 실습등은 효과적 교육을 저해하는 요소가 될 수 있다.

③ 교육일반

교육의 효과성을 증진시킬 수 있는 요인으로 1회 교육시간의 및 교과목의 배정등을 들 수 있다.

④ 강사자질

교육제공에 있어서 교육의 성공여부를 결정짓는 요소로 교육강사를 들 수 있다(Desmon 7 Harris, 1998). 또한, Broad & Newstorn(1992)은 강사는 조직의 전략적 목표와 교육훈련 프로그램을 일치시켜야 하며, 교육 필요성 분석과 프로그램 일정 및 내용설계 과정을 통해서 관리자와 교육 참가자의 참여와 몰입을 유도해야하며 사전조사와 기대성과 예측을 통해서 체계적인 교육프로그램을 설계해야 한다고 강조하였다. 즉, 교육의 성공 여부중 한가지로서 강사가 갖추고 있는 자격요건과 전문적 지식, 기술등의 개인적 역량과 피교육자의 참여유도와 격려를 통해 교육목표를 어떻게 이끌어 내느냐가 중요하다.

3) 직무태도

(1) 태도의 개념

태도란 어떠한 대상에 대한 믿음, 느낌 그리고 행위의도가 결합되어 있는 정신적 준비상태를 의미한다(황대규 외, 1999). 또한 태도란 어떤 개인이나 집단, 또는 여타 대상이나 상황에 대해 지속적으로 호의적 또는 비호의적으로 반응하려는 학습된 사전적 경향을 의미하는 것으로 정의할 수 있으며 조직행위에 있어서 개인별 차이를 형성하는 주요한 요인의 하나로 설명될 수 있다(임명순, 2005, 재인용). 직무태도는 직무와 관련된 자신의 감정이나 행동등으로 영향을 미치는 것을 의미하며, 직무태도에 따라 조직의 성과에 큰 차이가 나게 된다(이경철, 2010). 그렇기 때문에 조직에 긍정적인 영향을 미칠 수 있도록 조직구성원의 직무태도를 어떻게 형성하고 변화시킬 것인가는 조직의 건설적인 변화에 핵심적인 요소라 할 수 있다. 본 연구에서는 직무태도를 조직의 유효성과 목표달성에 효과적인 요소들중 직무만족, 직무몰입, 직무성과, 이직의도, 가치관 및 태도를 중심으로 다음과 같이 살펴보았다.

(2) 태도의 구성요소

직무태도의 하위구성요소로서 직무만족, 직무몰입, 직무성과, 이직의도, 가치관 및 태도 등을 들 수 있으며 이들 요소들은 조직의 목표달성에 있어서 조직내의 개인으로서의 가치와 욕구가 부합되며, 조직목표달성에 중요한 영향을 미치는 요소이다.

① 직무만족

직무만족에 대한 정의는 학자마다 다양하게 내려지고 있다. Loke(1976)는 직무만족을 ‘구성원이 직무경험을 평가함으로써 얻게 되는 유쾌함이나 긍정적인 정서상태’라고 하였고, 한편 Robins(1989)은 직무만족이란 자신의 직무에 대한 조직구성원의 일반적 태도로서 하나의 태도변수로 평가하였다. 즉, 직무만족이란 직무에 대해서 가지고 있는 태도로서, 인지(신념, 지식, 기대), 정서(감정, 호의감), 행위경향들의 복합체라고 할 수 있다(Szilargyi, A.D & Wallace, M.J., 1983). 직무만족은 사람들이 그들의 직무에 대해 가지는 느낌에 따라 전체적 만족과 단면 혹은 요인별 만족 두가지 유형으로 구분할 수 있으며, 전체적 직무만족은 조직구성원이 직무상의 역할에 대해서 지니고 있는 총체적인 감정적 반응을 뜻하고, 단면적 직무만족은 조직구성원들이 그들 직무의 특정한 관점이나, 개별적인 단면들에 대해 가지는 느낌을 의미한다(Lawler, E.E., 1973).

② 직무몰입

직무몰입은 개개인의 현재의 직무가 현재의 욕구에 얼마나 만족시키는지와 관련한 기술적인 믿음과 인지적인 평가이다. Lawler(1986)는 조직적 체계내에서 직원의 몰입요인을 4가지로

구분하였다. 첫째, 자신 참여팀에서의 의사결정, 둘째, 조직에 대한 정보를 가지고 의사소통 하는 것, 셋째, 기술적, 사회적 그리고 직무적 기술을 만드는 것, 넷째, 기술을 배우고 조직적 성공을 위한 보상으로 이는 조직원이 직무에 몰입을 하는데 조직적 영향을 미치는 중요한 요인으로 설명할 수 있다. 높은 수준의 직무몰입은 업무의 성과를 예견할 수 있는 중요한 요소가 되기도 한다(Gibson et, 2007).

③ 직무성과

직무만족과 마찬가지로 직무성과도 정서적 반응으로서 어떤 대상에 대한 느낌이나 정서의 정도를 말하는데 이러한 감정들은 개인의 관점에서 태도대상이 좋고 나쁨에 대한 정도의 판단으로 나타날 수 있다(임명순, 2005).

④ 이직의도

이직의도는 개인이 조직의 구성원이기를 포기하고 현 직장을 떠나려고 의도하는 것으로 정의된다(W.H.Mobly, S.O.Homer & A.T.Hollingswort, 1978). 즉, 자발적으로 조직을 떠나려고 하는 의향 또는 가까운 미래에 자신이 속한 조직을 떠나려고 하는 의도로 설명할 수 있다(김경숙,2009). 이직의도는 직무스트레스나 직무만족등에 의해 영향을 받으며 (Kemery, 1985, Hendrix,1985), 그 외에도 직무의 특성, 인관관계, 인사제도등이 간접적인 영향을 미친다(박종숙, 2007).

⑤ 가치관 및 태도

가치관은 무엇이 옳고 그른지를 밝혀주는 또는 좋고 싫음을 명백하게 밝혀주는 일반적인 신념이다. 가치관은 태도보다 더 포괄적인 개념이며, 태도는 가치관이 구현된 것이라 할수 있다(임명순,2005). 어떤 대상에 대한 특정한 감정이나 신념은 대상에 대한 태도와 행동을 결정짓는데 가장 큰 영향을 줄 수 있다.

앞서 살펴본 바와 같이 역량강화교육에 따른 직무태도와는 밀접한 상관관계를 가진다고 볼 수 있다. 따라서 서울시치매관리사업 역량강화교육에 대한 피교육자의 인식이 직무태도의 상관관계를 분석함으로써 역량강화교육의 효과 및 직무태도 개선방안을 모색하고자 한다. 또한, 직무태도를 향상시킬 수 있는 교육안 개발뿐만 아니라 서울시 치매관리사업에 적합한 실무인력의 선발기준 확립에도 도움이 될것으로 기대된다.

2. 연구 목적

본 연구는 서울시치매관리사업 실무자를 대상으로 직군별 역량강화교육에 대한 인식이 교육 시행 후 실무자의 직무태도와의 관련성을 규명하고자 하였다.

구체적인 연구의 목적은 다음과 같다.

첫째, 서울시치매관리사업 실무자들의 일반적 특성을 파악한다.

둘째, 서울시치매관리사업 역량강화교육에 대한 피교육자의 인식과 교육시행후 직무태도의 관련성을 파악한다.

셋째, 실무자의 개인적 특성이 역량강화교육에 대한 인식과 교육시행후 직무태도의 관련성에 미치는 영향을 알아본다.

II. 연구방법

1. 연구 설계

본 연구는 서울시치매관리사업 실무자의 역량강화교육에 대한 인식과 교육시행후 직무태도의 관련성을 분석하기 위한 횡단면적 연구이다.

2. 연구 대상자

본 연구에서는 2010년 6월 1일부터 6월 11일까지 서울시치매센터에서 1회이상 역량강화교육을 받은 실무자 165명을 대상으로 하였으며 직군별로는 간호사, 사회복지사, 작업치료사, 치매 비약물분야 전문가(음악, 미술, 원예, 운동), 임상심리사, 행정요원등이었다.

3. 자료 수집 방법 및 절차

자료수집 방법은 2010년 6월 1일부터 6월 11일까지 서울시치매센터에서 1회이상 역량강화교육을 받은 실무자중 연구 참여에 동의한 165명을 대상으로 연구의 목적을 설명후 연구에 동의한 대상자에게 설문지를 배부하고, 자가 보고형식으로 작성하게 하였다.

4. 연구도구

1) 교육인식요인

임명순(2005)의 교육인식요인 연구도구를 수정하여 직접 작성하였다. 본 도구는 4개의 하위 영역으로 구성된 총 19개 문항의 5점 Likert척도로서, '전혀 그렇지 않다'는 1점, '대체로 그렇지 않다'는 2점, '보통이다'는 3점, '대체로 그렇다'는 4점, '매우 그렇다'는 5점이었다. 각 하부영역은 교과과정 5문항, 교육환경 6문항, 교육일반 4문항, 강사자질 4문항 구성되었으며, 본 연구도구의 Cronbach's α 는 .911이며 하위영역별 Cronbach's α 는 교과과정 .971, 교육환경 .872, 교육일반 .880, 강사자질 .932이었다.

2) 직무태도

Minnesota Satisfaction Questionnaire(MSQ)와 Job Diagnostic Survey(JDS)를 바탕으로 임명순이(2005) 개발한 도구를 연구자가 수정·보완하여 작성하였다. 본 도구는 5개의 하부영역으로 구성된 총 23개문항의 5점 Likert척도로서, '전혀 그렇지 않다'는 1점, '대체로 그렇지 않다'는 2점, '보통이다'는 3점, '대체로 그렇다'는 4점, '매우 그렇다'는 5점이었다. 각

하부영역은 직무만족 4문항, 직무몰입 4문항, 직무성과 4문항, 이직의도 4문항, 가치관 및 태도 7문항으로 구성되었으며, 본 연구도구의 Cronbach's α 는 .820이며 하위영역별 Cronbach's α 는 직무만족 .804, 직무몰입 .957, 직무성과 .948, 이직의도 .874, 가치관 및 태도는 .697이었다.

5. 자료 분석 방법

수집된 자료는 WIN. SPSS 12.0을 이용하여 통계분석하였으며, 본 연구에서 사용한 구체적인 통계방법은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적 특성은 서술통계를 통해, 평균, 표준편차로 산출하였다.

둘째, 대상자의 일반적 특성에 따라 교육인식요인 또는 직무태도간의 차이를 파악하기 위해 t-test 및 One-way ANOVA를 시행하였다.

셋째, 교육인식요인과 직무태도간의 관계를 파악하기 위하여 Pearson' correlation analysis를 실시하였다.

넷째, 직무태도에 유의한 영향을 미치는 변수들의 영향력을 확인하기 위하여 Multiple regression analysis를 수행하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 연구 대상자의 윤리적 보호를 위하여 자료수집 단계에서 대상자에게 연구의 목적 및 필요성, 과정에 대하여 설명하였으며, 수집된 자료는 연구 목적외에는 사용하지 않으며 개인정보의 비밀보장을 포함한 연구 참여 동의서를 받은 후 설문조사를 실시하였다.

III. 연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 다음과 같다. 전체 165명 중에서 성별 구성을 보면 남자가 34명(20.6%), 여자가 131명(79.4%)으로 대부분이 여성이었다. 연령 분포를 보면 26세 이상-30세 이하가 74명(44.8%)으로 가장 많았고, 31세이상 35세이하가 38명(23.0%)으로 30대가 대부분이었으며, 25세이하가 5명(3.0%)으로 가장 적었다. 학력으로 보면 대졸이 91명(55.2%)으로 과반수 이상을 차지하였으며 전문대졸 51명(30.9%), 대학원 이상20명(12.1%), 고졸이 3명(1.8%)의 분포를 보였다. 근무직종별로는 간호사가 75명(45.5%)으로 가장 많았고 사회복지사 35명(21.2%), 작업치료사 25명(15.2%), 행정요원 18명(10.9%), 치매 비약물 분야 전문가 8명(4.8%), 임상심리사 4명(2.4%) 순으로 나타났다. 치매지원센터의 근무기간을 보면 6개월 이하가 56명(33.9%), 7개월이상 12개월이하가 50명(30.3%)순으로 많았고 37개월 이상은 1명(0.6%)으로 가장 적었다. 연구 대상자의 대부분의 근무기간이 길지 않음을 볼 수 있는데 이는 치매지원센터 개소일이 오래되지 않았기 때문으로 보인다. 타기관근무 경험으로 보면 경험이 있는 경우가 134명(81.2%)으로 경험이 없는 경우 31명(18.8%) 보다 많았다. 타기관 근무 유경험자중에서도 병원이나 복지시설 등의 기관에서 1년 이상-6년 미만의 경력자가 각각 55명(33.3%), 35(21.2%)명으로 가장 많았다. 본 치매지원센터의 입사 동기를 보면 ‘평소 관심 있는 분야라서’는 이유가 56명(33.9%), ‘앞으로의 발전가능성’이 40명(24.2%)순으로 많았다(표2).

<표2> 일반적 특성		(N=165)	
변 수	구 분	n	%
성별	남	34	20.6
	여	131	79.4
연령	25세이하	5	3.0
	26-30세	74	44.8
	31-35세	38	23.0
	36-40세	23	13.9
	41-45세	12	7.3
	46세이상	13	7.9

학력	고졸	3	1.8
	전문대졸	51	30.9
	대졸	91	55.2
	대학원 이상	20	12.1
근무직종	간호사	75	45.5
	사회복지사	35	21.2
	행정요원	18	10.9
	작업치료사	25	15.2
	임상심리사	4	2.4
	치매 비약물분야 전문가(음악,미술,원예,운동)	8	4.8
면허	전문간호사	8	4.8
또는 자격*	정신보건전문요원	5	3.0
	간호사	75	45.5
	사회복지사1급	37	22.4
	사회복지사2급	16	9.7
	작업치료사	25	15.1
	임상심리사	2	1.2
	요양보호사	42	25.5
	음악치료사	6	3.6
	미술치료사	7	4.2
	운동치료사	4	2.4
	원예치료사	1	0.6
	치매지원센터	6개월이하	56
근무기간	7개월-12개월	50	30.3
	13개월-24개월	41	24.9
	25개월-36개월	17	10.3
	37개월이상	1	0.6
	타기관근무경험	있다	134
	없다	31	18.8

타근무기관 및 경력*	병원	1년미만	7	4.2
		1년이상-3년미만	18	10.9
		3년이상-6년미만	37	22.4
		6년이상-10년미만	17	10.3
		10년이상	10	6.1
	복지시설	1년미만	7	4.2
		1년이상-3년미만	22	13.3
		3년이상-6년미만	13	7.9
		6년이상-10년미만	6	3.6
		10년이상	0	0
	기타	1년미만	10	6.1
		1년이상-3년미만	19	11.5
		3년이상-6년미만	11	6.7
		6년이상-10년미만	6	3.6
		10년이상	1	0.6
입사동기	평소 관심 있는 분야라서	56	33.9	
	홈페이지 직원채용을 보고	16	9.7	
	앞으로의 발전가능성	40	24.2	
	전공분야 활용	15	9.1	
	주변사람 권유	29	17.6	
	학교추천	2	1.2	
	근무조건이 좋음	4	2.4	
	기타	3	1.8	

* 다중응답

2. 교육인식요인 및 직무태도

1) 교육인식요인

본 연구에서는 교육인식요인을 4개의 하위영역으로 범주화하여 총19개의 설문문항을 통해 조사를 하였다. 각 문항은 5점 Likert척도로서, 문항별 빈도분석은 다음과 같다(표3).

<표3> 교육인식요인		(N=165)
항 목	M±SD	
교과과정		
직군별 교육과정의 내용이 실무에 적용될 수 있다고 생각한다.	3.18±0.80	
직군별 교육과정의 내용 설정이 적절하다고 생각한다.	3.07±0.83	
직군별 교육과정의 내용이 치매환자와 가족에게 효과가 있을 것이라고 생각한다.	3.07±0.80	
직군별 교육이 치매에 관한 정보획득에 도움이 된다고 생각한다.	3.18±0.78	
직군별 교육이 치매 역량 상승에 도움이 된다고 생각한다.	3.22±0.86	
합 계	3.14±0.07	
교육환경		
서울시치매센터 치매정보관에 치매관련 자료가 많다고 생각한다.	2.75±0.74	
서울시치매관리사업 홈페이지에 치매관련 자료가 많다고 생각한다.	2.67±0.74	
자치구치매지원센터에 치매관련 자료가 많다고 생각한다.	2.49±0.79	
서울시치매센터 시청각 자료실이 양호하다고 생각한다.	2.71±0.75	
서울특별시치매센터 치매정보 도서실이 양호하다고 생각한다.	2.73±0.73	
종사하는 기관에서 교육지원이 적당하다고 생각한다.	2.58±0.89	
합 계	2.66±0.01	
교육일반		
교육기간이 적당하다고 생각한다.	2.99±0.77	
교과목 수가 적당하다고 생각한다.	3.01±0.81	
4시간 교육이 적당하다고 생각한다.	3.01±0.86	
1일 과목 배정이 적절하다고 생각한다.	2.97±0.83	
합 계	2.99±0.02	
강사자질		
교육 강사의 자질이 높다고 생각한다.	3.35±0.68	
교육 강사의 수업준비가 양호하다고 생각한다.	3.30±0.72	
교육 강사의 강의기법이 양호하다고 생각한다.	3.24±0.76	
교육 강사는 강의를 열성 있게 한다고 생각한다.	3.42±0.72	
합 계	3.33±0.08	
교육인식요인 총 평균		3.03±0.29

각각의 설문문항의 전체 평균값은 3.03이며 표준편차 값은 0.29로 전체적으로 교육인식요인은 보통 이상인 것으로 긍정적 인식을 하는 것으로 나타났으며 표준편차의 크기가 정규분포를 이루는 1보다 작아 전체적인 분포가 중간값 3에 밀집해 있는 특징을 보이는 것을 알 수 있다. 각각의 4개 범주 중 전체평균값 이상인 것은 교과과정과 강사자질로 나타났으며 전체 평균이하의 교육환경과 교육일반으로 나타났다. 즉, 교과과정과 강사자질에 대해서는 긍정적으로 인식하는 반면 교육환경과 교육일반에 대해서는 상대적으로 낮게 인식을 하고 있으므로 교육환경 개선 및 교육일반에 대한 변화를 고려할 필요성이 있다.

2) 직무태도

직무태도에 대한 인식은 5개로 범주화하여 총23개의 설문문항을 통해 설문조사를 실시하였다. 각 문항은 5점 Likert척도로서, 문항별 빈도분석은 다음과 같다(표4).

<표4> 직무태도에 대한 인식		(N=165)
항 목	M±SD	
직무만족		
교육 후 다른 자치구 치매지원센터의 같은 직종의 직원과의 상호관계가 높아졌다고 생각한다.	2.91±0.85	
교육 후 전문직으로서의 역량이 강화되었다고 생각한다.	2.98±0.75	
교육 후 서울시치매관리사업 실무자로서의 역량이 강화되었다고 생각한다.	3.05±0.76	
교육 후 근무의욕이 높아졌다고 생각한다.	2.84±0.84	
합 계	2.95±0.09	
직무몰입		
교육 후 조직에 대한 애착이 강해졌다.	2.79±0.80	
교육 후 직무에 대한 열정이 강해졌다.	2.82±0.81	
교육 후 서울시치매관리사업 실무자에 대한 자부심이 강해졌다.	2.82±0.85	
교육 후 직무수행을 즐거운 마음으로 할 수 있다고 생각한다.	2.88±0.84	
합 계	2.83±0.04	
직무성과		
교육 후 새로운 변화대응능력이 생길 것 이라고 생각한다.	2.97±0.83	
교육 후 업무성과가 상승할 것이라고 생각한다.	2.93±0.86	
교육 후 업무에 대한 창의력이 증진될 것이라고 생각한다.	2.98±0.83	
교육 후 새로운 직무 및 기술 습득이 향상될 것이라고 생각한다.	2.91±0.83	
합 계	2.95±0.03	

이직의도	
*나는 출근시에 결근하고 싶다는 생각이 종종 든다.	2.74±1.00
*나는 이직을 진지하게 고려해 본적이 있다.	3.22±1.21
*나는 다른 직장을 구하려고 노력한 적이 있다.	2.83±1.12
*나는 현재 수준의 수입이 보장된다면 다른 곳으로 옮길 생각이 있다.	3.12±1.20
합 계	2.98±0.23
가치관 및 태도	
치매환자와 가족을 위해 일해야 한다고 생각한다.	4.07±0.55
상사의 부적합한 지시는 거부해야 한다.	3.52±0.80
교육 후 주어진 일에 대해 최선을 다해야 한다.	3.99±0.66
업무중에 개인적인 일을 하면 안된다.	3.75±0.89
치매환자와 가족이 어려움에 직면했을 때 도움을 줘야 한다고 생각한다.	4.22±0.58
어려한 일이 있어도 내 업무는 내가 처리해야 한다.	3.90±0.77
치매지원센터에 찾아오는 지역주민에게 항상 공정히 대해야 한다.	4.35±0.67
합 계	3.97±0.28
직무태도의 총 평균	
	3.14±0.47

* 역환산문항

각각의 설문문항에 대한 전체 평균값은 3.14이며 표준편차 값은 0.47로 전체적으로 직무에 대한 태도는 보통을 약간 상회하는 긍정적인 수준으로 나타났으며 표준편차의 크기가 정규 분포를 이루는 1보다 작아 전체적인 분포가 3점에 밀집되어 있는 특징을 보이는 것을 알 수 있다. 각각의 5개 범주 중 전체평균 이상인 항목은 가치관 및 태도 뿐 이었고 나머지 직무 만족, 직무몰입, 직무성과 및 이직의도는 전체평균보다 낮은 것으로 나타났다. 즉, 업무에 대한 가치관 및 태도가 긍정적인 것은 치매환자를 대상으로 하는 업무이니만큼 바람직한 결과라고 보여지지만 상대적으로 연구 대상자들의 직무만족, 직무몰입, 직무성과를 높이기 위한 대책이 필요하다고 볼 수 있다.

3. 일반적 특성과 교육인식요인의 관련성

1) 일반적 특성에 따른 전반적 교육인식요인의 차이

연구대상자의 일반적 특성에 따른 전반적 교육인식요인의 차이는 다음과 같다(표5).

<표5> 일반적 특성에 따른 전반적 교육인식요인 (N=165)

변 수	구 분	n	M±SD	t or F
성별	남	34	58.79±10.33	1.308
	여	131	56.47± 8.91	
연령	25세이하	5	52.60±14.10	2.070
	26-30세	74	55.59± 8.76	
	31-35세	38	56.97±10.97	
	36-40세	23	58.04± 6.76	
	41-45세	12	57.67± 6.56	
	46세이상	13	63.69± 8.23	
학력	고졸	3	67.00± 8.89	3.013*
	전문대졸	51	58.86± 7.78	
	대졸	91	56.26± 9.94	
	대학원 이상	20	53.70± 7.83	
근무직종	간호사	75	58.24± 7.96	1.751
	사회복지사	35	56.83±10.39	
	행정요원	18	59.17±12.27	
	작업치료사	25	52.92± 8.71	
	임상심리사	4	56.50±10.91	
	치매 비약물분야 전문가 (음악,미술,원예,운동)	8	53.25± 4.80	
치매지원센터	6개월이하	56	57.66± 9.04	.556
근무기간	7개월-12개월	50	55.32±10.10	
	13개월-24개월	41	57.73± 8.36	
	25개월-36개월	17	57.47± 8.42	
	37개월이상	1	58.00± 0.00	
타기관	있다	134	57.03±9.08	.226
근무경험	없다	31	56.61±10.04	

입사동기	평소 관심 있는 분야라서	56	57.27± 8.45	
	홈페이지 직원채용을 보고	16	53.75± 9.21	
	앞으로의 발전가능성	40	58.10±11.34	
	전공분야 활용	15	54.93± 7.23	
	주변사람 권유	29	58.17± 7.88	1.414
	학교추천	2	42.50±17.68	
	근무조건이 좋음	4	61.25± 5.85	
	기타	3	55.00± 5.29	

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

연구 대상자의 일반적 특성 중 학력만이 교육인식요인과 통계적으로 유의한 차이가 있었다 ($F=3.013, p < .05$). 구체적으로 보면 고졸의 전체적 교육인식요인의 평균값이 67($SD=8.89$)점으로 가장 높았고 전문대졸 58.86($SD=7.78$), 대졸 56.25($SD=9.94$), 대학원 이상 53.70($SD=7.83$)의 순이었다. 즉, 고졸의 경우 교육인식요인에 대해 가장 긍정적인 인식을 하고 있었으며 학력이 높을수록 교육인식요인에 대한 긍정적 인식의 정도가 낮아지는 것을 알 수 있다. 따라서 학력에 따라 차별화된 교육개발이 필요하다고 할 수 있다.

나머지 일반적 특성과 교육인식요인과는 유의한 차이를 보이지 않았다.

2) 일반적 특성과 개별 교육인식요인과의 상관관계

다음은 일반적 특성과 개별 교육인식요인과의 상관관계를 분석한 결과이다(표6).

<표6> 일반적 특성과 개별 교육인식요인과의 상관관계 (N=165)

구 분	교육인식요인			
	교과과정	교육환경	교육일반	강사자질
연령	.226**	.151	.162*	.109
학력	-.260**	-.131	-.079	-.153*
직종	-.217**	.017	-.193*	-.035
근무기간	-.034	-.093	.096	.063
입사동기	-.071	.040	.042	.006

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

연령은 교과과정과 양의 상관관계($r=.226, p<.01$)를 보였으며 교육일반과도 양의 상관관계($r=.162, p<.05$)를 보여 연령이 많을수록 교과과정과 교육일반에 대해 긍정적인 인식을 하고 있는 것으로 나타났다.

학력은 교과과정과 음의 상관관계($r=-.260, p<.01$)를 보였으며 강사자질과도 음의 상관관계($r=-.153, p<.05$)를 보여 학력이 높을수록 교육과정과 강사자질에 대해 부정적인 인식을 하고 있는 것으로 나타났다. 이는 모든 연구 대상자들의 학력이 다르고 교육은 대상자들의 평균 수준을 고려하여 제공되게 때문으로 생각되며 보다 창의적인 교수법 개발의 필요성을 시사하고 있다.

직종은 교과과정과 음의 상관관계($r=-.217, p<.01$)를 보였으며 교육일반과도 음의 상관관계($r=-.193, p<.01$)를 보여 직종에 따라 교과과정과 교육일반에 대한 인식이 다를 수 있었다.

근무기간, 지원동기와 교육요인과는 유의한 상관관계를 나타내지 않았다.

3) 개별 교육인식요인에 영향을 미치는 일반적 특성

대상자의 일반적 특성이 개별 교육인식요인에 미치는 영향력을 알아 본 결과는 다음과 같다(표7).

<표7> 일반적 특성이 개별 교육인식요인에 미치는 영향

변수	교과과정		교육환경		교육일반		강사자질	
	β	t	β	t	β	t	β	t
성별	-.022	-.280	-.183	-2.324*	-.053	.660	-.150	-1.861
연령	.173	2.161*	.175	2.170*	.112	1.355	.067	.804
학력	-.197	-2.452*	-.147	-1.816	-.012	-.148	-.122	-1.464
직종	-.100	-1.130	.057	.638	-.176	-1.929	-.086	-.942
근무기간	-.026	-.337	-.067	-.879	.095	1.212	.078	.987
타기관근무	-.036	-.442	.102	1.236	.039	.466	-.081	-.958
입사동기	-.056	-.718	.020	.250	.015	.180	.017	.204
R ²	.123		.105		.065		.066	
F	2.724*		2.285*		1.355		1.359	

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

먼저 교과과정에 대해서 일반적 특성의 변수들이 미치는 영향을 보면 전체 설명력인 $R^2=0.123$ 으로 교과과정에 대한 일반적 특성의 설명력은 12.3% 이었으며 회귀모형의 타당성은 유의하게 판명되었다($F=2.724, p<.05$). 교과과정에 유의한 영향을 미치는 변수를 보면 연령($t=2.161, p<.05$)과 학력($t=-2.452, p<.05$)이었다. 즉, 연령이 많아질수록 교과과정에 대한 인식이 긍정적이었으며 학력이 높아질수록 교과과정에 대한 인식이 부정적이었다.

그리고 교과과정에 대한 영향력의 크기를 표준화 계수인 베타값을 기준으로 보면 연령이 학력보다 더 큰 것으로 확인되어 연령이 교과과정에 대한 인식에 가장 큰 영향을 주는 것으로 나타났다. 연령과 학력외에 다른 변수들은 교과과정에 영향이 나타나지 않았다.

다음으로 교육환경에 대해서 일반적 특성의 변수들이 미치는 영향을 보면 전체 설명력인 $R^2=0.105$ 로서 교육환경에 대한 일반적 특성의 설명력은 10.5%였으며 회귀모형의 타당성은 유의하게 판명 되었다($F=2.285, p<.05$).

교육환경에 유의한 영향을 미치는 변수를 보면 성별($t=-2.324, p<.05$)과 연령($t=2.170, p<.05$)이었다. 즉, 성별에 따라 교육환경에 대한 인식에 차이가 있었으며 연령이 많아질수록 교육환경에 대한 인식이 긍정적이었다.

그리고 교육환경에 대한 영향력의 크기는 연령이 학력보다 더 큰 것으로 나타나 연령이 교육환경에 대한 인식에 가장 큰 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다. 성별과 연령외에 다른 변수들이 교육환경에 영향을 미치지 않았다.

마지막으로 교육일반과 강사자질에 대해 일반적 특성의 영향력을 알아봤으나 유의하게 영향을 미치는 변수들은 확인되지 않았다.

4. 일반적 특성과 직무태도의 관련성

1) 일반적 특성에 따른 전반적 직무태도의 차이

연구대상자의 일반적 특성에 따른 직무태도의 차이는 다음과 같다(표8).

<표8> 일반적 특성에 따른 직무태도				(N=165)
변 수	구 분	n	M±SD	t or F
성별	남	34	74.88±7.29	.209
	여	131	74.53±9.18	
연령	25세이하	5	72.20±10.38	2.070**
	26-30세	74	73.49± 8.32	
	31-35세	38	74.18± 8.07	
	36-40세	23	73.43± 7.13	
	41-45세	12	74.25± 6.96	
	46세이상	13	85.46±11.12	
학력	고졸	3	80.33±11.24	1.708
	전문대졸	51	46.35± 9.00	
	대졸	91	73.90± 8.54	
	대학원 이상	20	72.45± 8.75	
근무직종	간호사	75	75.83± 8.97	2.635*
	사회복지사	35	74.63± 9.09	
	행정요원	18	77.50± 8.67	
	작업치료사	25	71.20± 6.86	
	임상심리사	4	67.50± 7.37	
	치매 비약물분야 전문가 (음악,미술,원예,운동)	8	69.63± 7.61	
	치매지원센터	6개월이하	56	
근무기간	7개월-12개월	50	73.42± 8.61	1.376
	13개월-24개월	41	76.88± 9.51	
	25개월-36개월	17	75.24±10.64	
	37개월이상	1	64.00± 0.00	
타기관근무경험	있다	134	74.75±8.72	.212
	없다	31	73.97±9.29	

입사동기	평소 관심 있는 분야라서	56	74.52± 8.51	
	홈페이지 직원채용을 보고	16	73.44± 6.61	
	앞으로의 발전가능성	40	76.73±10.34	
	전공분야 활용	15	73.20± 8.69	
	주변사람 권유	29	74.90± 7.77	1.404
	학교추천	2	62.50± 9.19	
	근무조건이 좋음	4	74.75± 6.70	
	기타	3	66.00± 9.84	

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

연구 대상자의 일반적 특성 중 연령($F=2.070$, $p < .01$)과 근무직종($F=2.635$, $p < .05$)만이 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

구체적으로 보면 46세 이상의 평균값이 85.46($SD=11.12$)으로 가장 직무태도가 긍정적 이었고 41-45세의 평균값 74.25($SD=6.96$), 31-35세의 평균값 74.18($SD=8.07$), 26-30세의 평균값 73.49($SD=8.32$), 36-40세의 평균값 73.43($SD=7.13$), 25세이하의 평균값 72.20($SD=10.38$)의 순으로 나타나 25세이하의 직무태도 점수가 가장 낮은 것을 알 수 있다. 즉, 연령이 낮아질수록 직무태도에 부정적인 양상을 보였다.

근무직종은 행정요원의 평균값이 77.50($SD=8.67$), 간호사의 평균값이 75.83($SD=8.97$), 사회복지사의 평균값은 74.63($SD=9.09$)으로 행정요원의 직무태도가 가장 긍정적이었고 임상심리사(67.50 ± 7.37)와 치매 비약물분야 전문가(69.63 ± 7.61)의 직무태도 점수가 가장 낮은 것을 알 수 있었다. 성별, 학력, 치매지원센터근무기간, 타기관근무경험, 입사동기와는 유의한 차이를 보이지 않았다.

2) 일반적 특성과 개별 직무태도와의 상관관계

일반적 특성과 개별 직무태도와의 상관관계를 살펴보면 다음과 같다(표9).

연령은 직무만족과 양의 상관관계($r=.206$, $p < .01$), 직무몰입과 양의 상관관계($r=.262$, $p < .01$), 직무성과와 양의 상관관계($r=.267$, $p < .01$), 가치관과 양의 상관관계($r=.175$, $p < .05$)를 보여 연령이 많을수록 직무만족과 직무몰입이 높고 직무에 대한 가치관이 긍정적인 것으로 나타났다.

<표9> 일반적 특성과 개별 직무태도와의 상관관계 (N=165)

구 분	직무태도				
	직무만족	직무몰입	직무성과	이직의도	가치관
연령	.206**	.262**	.267**	-.100	.175*
학력	-.208**	-.212**	-.238**	.109	-.001
직종	-.126	-.237**	-.230**	.006	-.062
근무기간	-.046	-.166*	-.088	.259**	.134
입사동기	-.058	-.160*	-.084	.149	-.090

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

학력은 직무만족과 음의 상관관계($r = -.208$, $p < .01$), 직무몰입과 음의 상관관계($r = -.212$, $p < .01$), 직무성과와 음의 상관관계($r = -.238$, $p < .01$)를 보여 학력이 높을수록 직무만족과 직무몰입 및 직무성과가 낮은 것으로 나타났다.

직종은 직무몰입과 음의 상관관계($r = -.237$, $p < .01$), 직무성과와 음의 상관관계($r = -.230$, $p < .01$)를 보여 직종에 따라 직무몰입과 직무성과에 차이가 있는 것으로 나타났다.

근무기간은 직무몰입과 음의 상관관계($r = -.166$, $p < .05$), 이직의도와는 양의 상관관계($r = .259$, $p < .01$)를 보여 근무기간이 많을수록 직무몰입은 낮아지고 이직의도는 높아지는 것으로 나타났다.

입사동기는 직무몰입과 음의 상관관계($r = -.160$, $p < .05$)를 보여 지원동기에 따라 직무몰입에 차이가 있는 것으로 나타났으며 다른 직무태도와는 관련이 없었다.

이러한 결과로 볼 때 연구 대상자의 직무태도를 높이기 위해 학력과 직종 및 근무기간에 따른 차별화된 전략이 필요하다고 볼 수 있다.

3) 개별 직무태도에 영향을 미치는 일반적 특성

일반적 특성이 개별 직무태도에 미치는 영향력을 알아 본 결과는 다음과 같다(표10). 먼저 직무만족에 대해 일반적 특성이 미치는 영향을 보면 전체 설명력인 $R^2 = 0.107$ 로서 직무만족에 대한 일반적 특성의 설명력은 10.7%로 나타났으며 회귀모형의 타당성은 유의하게 판명되었다($F = 2.333$, $p < .05$).

<표10> 일반적 특성이 개별 직무태도에 미치는 영향

변수	직무만족		직무몰입		직무성과		이직의도		가치관	
	β	t	β	t	β	t	β	t	β	t
성별	-.132	-.688	-.209	-2.808*	-.111	-1.470	.112	1.443	.080	1.001
연령	.181	2.237*	.209	2.764*	.218	2.810*	-.103	-1.299	.182	2.217*
학력	-.188	-2.325*	-.140	-1.842	-.181	-2.324*	.103	1.299	.031	.378
직종	-.008	-.092	-.140	-1.679	-.126	-1.479	-.080	-.908	.025	.271
근무기간	-.025	-.322	-.134	-1.861	-.067	-.915	.234	3.105*	.137	1.753
타기관근무	-.057	-.691	-.061	-.784	.057	.720	.160	1.972	-.048	-.578
입사동기	-.037	-.469	-.133	-1.794	-.077	-1.019	.096	1.229	-.106	-1.319
R ²	.107		.213		.176		.132		.073	
F	2.333*		5.292***		4.174***		2.976**		1.539	

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

이러한 결과에 대해 직무만족에 유의한 영향을 미치는 변수를 파악해보면 연령과 학력이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 연령은 직무만족과 양의 관계($t=2.237$, $p<.05$)를 보였고 학력은 직무만족과 음의 관계($t=-2.325$, $p<.05$)를 보였다. 즉 연령이 많을수록 직무만족이 높아지고 학력이 높을수록 직무만족이 낮아진다는 것을 알 수 있었다.

영향력의 크기를 보면 학력보다 연령이 더 큰 것으로 나타나 연령이 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 성별, 직종, 근무기간, 타기관 근무여부, 입사동기는 직무만족에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

다음으로 직무몰입에 대해 일반적 특성이 미치는 영향을 보면 전체 설명력인 $R^2=0.213$ 로서 직무몰입에 일반적 특성이 미치는 설명력은 21.3%로 나타났으며 회귀모형의 타당성은 유의하게 판명되었다($F=5.292$, $p<.001$).

구체적으로 직무몰입에 유의한 영향을 미치는 변수를 보면 성별($t=-2.808$, $p<.05$)과 연령($t=2.764$, $p<.05$)으로 나타났으며 성별은 음의 관계를 보였고 연령은 양의 관계를 보였다. 즉, 성별에 따라 직무몰입에 차이가 있었으며 연령이 많을수록 직무몰입이 높아지는 것을 확인하였다. 그리고 직무몰입에 대한 영향력의 크기는 성별보다 연령이 더 큰 것으로 나타나 직무몰입에 연령이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 판명되었다.

성별과 연령 외에 일반적 특성은 직무몰입에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

다음으로 직무성과에 대해 일반적 특성이 미치는 영향을 보면 전체 설명력인 $R^2=0.176$ 로서 직무성과에 일반적 특성이 미치는 설명력은 17.6%로 나타났으며 회귀모형의 타당성은 유의하게 판명되었다($F=4.714$, $p<.001$).

구체적으로 직무성과에 영향을 미치는 변수를 보면 연령($t=2.810$, $p<.05$), 학력($t=-2.324$, $p<.05$)이었다. 연령과는 양의 관계를 보여 연령이 많을수록 직무성과과 높아지고 학력과는 음의 관계를 보여 학력이 높을수록 직무성과과 낮아지는 것을 알 수 있었다.

직무성과에 대한 영향력의 크기를 보면 연령이 가장 큰 것으로 확인되었고 다음은 학력 순으로 나타났다.

성별, 직종, 근무기간, 타기관근무, 입사동기는 직무성과에 영향을 미치지 않았다.

다음으로 이직의도에 대한 일반적 특성이 미치는 영향을 보면 전체 설명력은 $R^2=0.132$ 로서 이직의도에 대한 일반적 특성의 설명력은 13.2%로 나타났으며 회귀모형의 타당성은 유의하게 판명되었다($F=2.976$, $p<.01$).

구체적으로 이직의도에 유의한 영향을 미치는 변수를 파악해 보면 근무기간($t=3.105$, $p<.05$)뿐이었으며 양의 관계를 나타냈다. 즉, 근무기간이 많을수록 이직의도가 높아진다는 것을 알 수 있었다. 근무기간 외에 다른 일반적 특성은 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

마지막으로 가치관에 대한 일반적 특성이 미치는 영향을 보면 전체 설명력인 $R^2=0.073$ 로서 가치관에 대한 일반적 특성의 설명력은 7.3%로 낮았으며 회귀모형 또한 유의하지 않아 ($F=1.539$, $p>.05$) 가치관은 일반적 특성에 영향을 받지 않는 것으로 확인되었다.

5. 교육인식요인과 직무태도와의 관련성

1) 범주형 분석(층화분석) 결과

다음은 연구 대상자의 교육인식요인에 따른 직무태도의 차이를 알아 본 결과이다. 교육인식요인의 네 가지 범주에 대한 평가정도를 두 집단으로 나누고 각각 직무태도에 차이가 있는지 t-test를 통해 검증하였다. 교과과정은 가장 높은 점수가 25점으로 12.5점 이상을 그룹1이라고 하였고 12.5미만은 그룹 2로, 교육환경은 30점이 가장 높은 점수로서 15점 이상을 그룹 1, 15점미만을 그룹2라고 하였다. 교육일반은 가장 높은 점수가 20점으로 10점 이상을 그룹 1, 10점미만을 그룹2로, 강사자질은 가장 높은 점수가 20점으로 10점 이상을 그룹1, 10점미만을 그룹2라고 한 후 통계 분석을 하였다.

분석 결과 네 가지의 교육인식요인 중 교과과정이 직무만족, 직무몰입 및 직무성과에 가장 강한 관련이 있는 것을 확인하였고, 이직의도와 가치관과는 관련이 없었다. 그룹간 차이를 보면 모든 그룹1의 직무태도가 더 긍정적인 것으로 나타났다. 즉, 교육인식요인의 인식정도가 높은 그룹의 직무태도가 더 긍정적임을 의미한다(표11).

<표11> 교육인식요인에 따른 직무태도

변수	직무만족			직무몰입			직무성과			이직의도			가치관			
	M	SD	t	M	SD	t	M	SD	t	M	SD	t	M	SD	t	
교과과정	그룹1	12.20	2.32	5.661***	11.82	2.82	4.898***	12.40	2.70	6.912***	11.94	3.92	.324	27.76	3.00	-.494
	그룹2	9.29	2.37		8.42	3.20		8.21	3.02		11.67	3.56		28.08	2.80	
교육환경	그룹1	12.14	2.33	2.575*	11.98	2.85	3.731***	12.52	2.63	4.018***	11.95	3.65	.358	27.51	2.75	-1.78
	그룹2	11.09	2.78		10.09	3.23		10.40	3.48		11.75	4.26		28.37	3.29	
교육일반	그룹1	11.93	2.40	2.414*	11.71	2.89	3.081**	12.18	2.83	3.008**	12.05	3.80	1.070	27.67	2.83	-1.28
	그룹2	10.76	2.95		9.55	3.52		9.97	3.74		11.21	4.14		28.45	3.51	
강사자질	그룹1	11.89	2.44	2.326*	11.49	3.03	2.927**	11.96	3.04	3.060**	11.98	3.89	1.078	27.81	2.97	.029
	그룹2	9.89	3.48		8.44	3.13		8.78	2.86		10.56	3.17		27.78	3.07	

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

2) 상관관계분석 결과

교육인식요인과 직무태도에 대한 상관관계를 분석한 결과는 다음과 같다(표12).

<표12> 교육인식요인과 직무태도와의 상관관계 (N=165)

구 분	직무만족	직무몰입	직무성과	이직의도	가치관
교과과정	.647**	.626**	.670**	-.084	.064
교육환경	.292**	.350**	.333**	-.055	-.106
교육일반	.333**	.342**	.395**	.073	-.002
강사자질	.509**	.461**	.503**	.010	.047

*p<.05, **p<.01

교과과정은 직무만족(r=.647, p<.01), 직무몰입(r=.626, p<.01), 직무성과(r=.670, p<.01)와 양의 상관관계를 보였으며 강사자질도 직무만족과(r=.509, p<.01), 직무몰입(r=.461, p<.01), 직무성과(r=.503, p<.01)와 양의 상관관계를 보였다.

교육일반은 직무만족과(r=.333, p<.01), 직무몰입(r=.342, p<.01), 직무성과(r=.395, p<.01)와 양의 상관관계를 보였으며 교육환경도 직무만족(r=.292, p<.01), 직무몰입(r=.350, p<.01), 직무성과(r=.333, p<.01)와 양의 상관관계를 보였다.

이직의도와 가치관은 교육인식요인과 상관관계가 나타나지 않았다.

이러한 결과는 치매센터의 교육이 조직 구성원의 직무만족, 직무몰입, 직무성과에 유의한 영향을 미치는 중요한 요인임을 알 수 있었으나 이직의도와 가치관에는 인과적인 영향력을 미치지 않음을 의미한다.

3) 다변량분석 결과

교육인식요인이 직무태도에 미치는 영향을 알아 본 결과는 다음과 같다(표13).

<표13> 교육인식요인이 직무태도에 미치는 영향

변수	직무만족		직무몰입		직무성과		이직의도		가치관	
	β	t	β	t	β	t	β	t	β	t
교과과정	.537	7.57**	.494	6.527***	.502	7.047***	-.144	-1.463	.091	.924
교육환경	.044	.710	.125	1.903	.086	1.403	-.068	-.793	-.148	-1.728
교육일반	.043	.677	.077	1.137	.125	1.977	.123	1.388	-.003	-.039
강사자질	.193	2.718**	.106	1.406	.162	2.273*	.067	.676	.042	.422
R ²	.494		.428		.504		.025		.024	
F	38.746***		29.928***		40.312***		1.046		0.963	

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

먼저 직무만족에 대해서 교육인식요인이 미치는 영향을 보면 전체 설명력인 R²=0.494로서 직무만족에 대한 교육인식요인의 설명력은 49.4%이며 회귀모형의 타당성도 유의하게 판명되었다(F=38.746, p<.001). 이러한 결과에 대해 직무만족에 유의한 영향을 미치는 변수를 파악해보면 교과과정(t=.7.57, p<.01)과 강사자질(t=2.718, p<.01)이었으며 각각 양의 관계가 있는 것으로 나타났다. 그리고 직무만족에 대한 영향력의 크기를 표준화 계수인 베타값을 기준으로 보면 교과과정이 강사자질보다 더 큰 것으로 확인되어 직무만족에 교과과정이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 교육일반과 교육환경은 직무만족에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

다음으로 직무몰입에 대해서 교육인식요인이 미치는 영향을 보면 전체 설명력인 R²=0.428로서 직무몰입에 대한 교육요인의 설명력은 42.8%이며 회귀식의 타당성도 유의하게 나타났다(F=29.928, p<.001). 직무몰입에 유의한 영향을 미치는 변수는 교과과정(t=6.527, p<.001)으로 양의 관계가 있었으며 강사자질과 교육일반 및 교육환경을 직무몰입에 영향을 미치지 않는 것으로 확인되었다.

마지막으로 직무성과에 대해서 교육인식요인이 미치는 영향을 보면 전체 설명력인 R²=0.504로서 직무성과에 대한 교육요인의 설명력은 50.4%로 높았으며 회귀식의 타당성도 유의하게 나타났다(F=40.312, p<.001). 직무성과에 유의한 영향을 미치는 변수를 보면 교과과정(t=7.047, p<.001)과 강사자질(t=2.273, p<.05)이었으며 각각 양의 관계가 있는 것으로 나타났다. 그리고 직무성과에 대한 영향력의 크기를 보면 강사자질보다 교과과정이 더 큰 것으로 확인되어 직무성과에 교과과정에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났으며 교육일반과

교육환경은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

이러한 결과에서 직무만족과 직무몰입 및 직무성과를 높이기 위해서는 가장 많은 영향을 미치는 교과과정 개발이 중요함을 알 수 있고 다음으로 강사의 능력이 꾸준히 향상될 수 있도록 하는 것이 중요하다고 할 수 있겠다.

IV. 논의

본 연구에서 서울시 치매관리사업 실무자가 지각하는 교육인식요인으로 측정된 점수는 평균 3.03 ± 0.29 로 '보통이다'인 3점 수준으로 대부분 긍정적이었고, 세부 문항별로는 '교육강사는 강의를 열성있게 한다', '교육강사의 자질이 높다고 생각한다', '직군별 교육이 치매 역량 상승에 도움이 된다고 생각한다', '직군별 교육과정의 내용이 실무에 적용될 수 있다고 생각한다'가 전체 평균점수를 상회하였다. 하위영역에 있어서 강사자질, 교육과정, 교육일반, 교육환경 순으로 나타났으며, 이는 김명희(2009)의 연구에서와 유사한 결과로서 실무자들은 강사의 자질, 능력과 교육내용등이 교육에서 중요하며, 교육의 효과를 높일 수 있음을 알 수 있다. 직무태도 점수는 평균 3.14 ± 0.47 로 '보통이다'의 3점보다 높은 수준이었으며, 하위영역에서 가치관 및 태도, 이직의도, 직무성과, 직무만족, 직무몰입순으로 높게 나타났다. 이는 임명순(2005)의 2.71점보다 높은 점수이며 하위영역별로 이직의도, 직무성과, 직무만족, 직무몰입순으로 유사하였다.

일반적 특성과 교육인식요인의 관련성에서는 학력에 따라 유의한 차이를 보였으며, 고졸자가 가장 긍정적으로 평가하는 것으로 나타났다. 일반적 특성과 교육인식요인간의 상관관계를 살펴보면, 연령은 교과과정, 교육일반과 양(+)의 상관관계를 학력은 교과과정과 강사자질과 음(-)의 상관관계를 직종은 교과과정과 교육일반과 음(-)의 상관관계를 보였다. 반면, 임명순(2005)의 연구에서 경찰계급과 교수자질, 근무지역과 근무환경과 상관관계를 보인 것과는 상의한 결과이다. 이는 연구대상자의 직군의 다르고 그룹간 인구학적 특성이 다르기 때문인 것으로 생각된다. 일반적 특성이 개별 교육인식요인에 미치는 영향을 살펴보면, 연령과 학력은 교육과정에, 그리고 성별과 연령은 교육환경에 유의한 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 즉, 연령이 많아질수록 교과과정과 교육환경에 대한 인식이 긍정적이었으며, 학력이 높아질수록 교과과정에 대한 인식이 부정적이고, 성별에 따라 교육환경에 대한 인식의 차이가 있었다. 임명순의 연구(2005)에서는 연령을 비롯하여 계급, 근무지역, 근속연수가 교육요인에 미치는 것으로 나타나, 본 연구의 결과와 다소 차이를 보였다.

일반적 특성과 직무태도와의 관련성에서는 연령과 근무직종에 따라 유의한 차이를 보였으며 연령이 높을수록 긍정적이며 행정직, 간호사, 사회복지사에 비해 치매 비약물분야 전문가의 직무태도가 부정적인 것으로 나타났다. 이는 학력수준과 직무의 특성을 고려한 개별적 교육이 이루어져야 함을 의미한다. 일반적 특성과 직무태도간의 상관관계를 살펴보면, 직무만족은 연령과 양(+)의 상관관계, 학력과 음(-)의 상관관계가 있었다. 직무몰입은 연령과는 양(+)

의 상관관계, 학력, 직종, 근무기간, 입사동기와 음(-)의 상관관계를 보였다. 직무성과는 연령과 양(+)의 상관관계를 학력, 직종과는 음(-)의 상관관계가 있었으며, 이직의도는 근무기간과 양(+)의 상관관계를 보였다. 가치관 및 태도는 연령과 유의한 양(+)의 상관관계를 나타내었다. 이는 직무몰입과 학력에서 음(-)의 상관관계를 보였던 홍민주(2004)와의 연구결과와 일치하며 근무기간이 직무만족, 직무몰입, 직무성과와 양(+)의 상관관계를 보였던 임명순(2005)의 연구결과와도 유사하다. 개별 직무태도에 영향을 미치는 일반적 특성으로는 성별은 직무몰입과 음(-)의 관계를 연령은 직무만족, 직무몰입, 직무성과와 양의 관계를 보였다. 또한 학력은 직무만족, 직무성과와 음(-)의 관계를 근무기간은 이직의도와 양(+)의 관계를 나타내었다. 이는 연령, 학력, 근속연수등이 직무태도에 영향을 미친다는 임명순(2005)의 연구와 유사한 결과이다.

교육요인에 따른 직무태도의 차이는 교육요인의 하위영역의 평균점수를 기준으로 각 영역을 1,2그룹으로 나누어 비교해본 결과, 4가지 하위영역에 따라 교육요인의 하위영역중 직무만족, 직무몰입, 직무성과 모두 유의한 차이를 보여 강한 관련성이 있음을 알 수 있었다. 교육요인과 직무태도와의 상관관계는 교과과정, 교육환경, 교육일반, 강사자질 모두 직무만족, 직무몰입, 직무성과와 강한 양(+)의 상관관계를 보였으며, 임명순(2005)의 연구결과와도 일치한다. 이는 교육인식요인에 대한 긍정적 인식이 직무태도에 밀접한 영향을 미침을 의미하는 것으로 직종별 특성에 맞는 교육의 제공은 직무만족, 직무몰입 및 직무성과를 높이는 중요한 요인으로 작용함을 뜻한다. 또한 교육인식요인이 직무태도에 미치는 영향을 살펴보면 직무만족에 유의한 영향을 미치는 변수로는 교과과정과 강사자질이었으며 각각 양(+)의 관계가 있었고, 직무몰입에 대해서는 교과과정이 양(+)의 관계가 있었으며, 직무성과에 대해서는 교과과정과 강사자질이 각각 양(+)의 관계가 있는 것으로 나타났다. 즉, 직무만족과 직무몰입 및 직무성과를 높이기 위해 교과과정 개발이 가장 중요하고 다음으로 강사의 능력을 향상시키는 것이 중요하다.

이상의 결과를 살펴볼 때, 서울시 치매관리사업 실무자의 역량강화 교육과 직무태도와는 밀접한 관련이 있음을 알 수 있었다. 연구결과를 토대로 연령과 학력수준, 직종별 교육과정의 설계필요성을 확인 할 수 있었고 이에 맞춰 강사의 자질을 꾸준히 개발, 향상시키는 것이 치매실무자들의 직무향상과 만족을 높여줄 수 있는 효과적인 방법임을 확인하였다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 서울시 치매관리사업 실무자의 역량강화교육이 직무태도에 미치는 영향을 확인하기 위해 시행된 서술적 연구조사이다. 자료 수집은 서울특별시치매센터에서 실무자 역량강화 교육을 받은 서울시자치구치매지원센터 실무자 165명을 대상으로 설문지를 배부한 후 수거된 165부의 자료를 분석하여 사용하였다. 연구도구는 임명순(2005)이 개발한 교육요인 측정 도구와 MSQ와 JDS를 바탕으로 임명순(2005)이 개발한 직무태도 도구를 수정·보완하여 사용하였다.

연구결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 연구대상자의 일반적 특성별로는 여자, 30대(31세이상 40세이하)가 가장 많았다. 학력은 대졸이상자가 67.3%이며, 직종별로는 간호사가 45.5%, 사회복지사가 21.2%였다. 치매지원센터 근무기간은 1년이내가 64.2%였으며 이전 타기관 근무경험자가 81.2%로 주로 병원과 사회복지기관에 1년에서 6년간 근무경험자가 많았다.
2. 교육요인과 직무태도의 인식정도는 교육요인은 3.03 ± 0.29 , 직무태도는 3.14 ± 0.47 점으로 비교적 긍정적으로 나타났다. 하부영역별로는 직무태도는 강사자질, 교육과정, 교육일반, 교육환경순으로 높았으며 직무태도는 가치관, 이직이도, 직무성과, 직무만족, 직무몰입순으로 높게 측정되었다.
3. 일반적 특성에 따른 전반적 교육인식요인과의 관련성에서는 학력에 따라 유의한 차이를 보였으며 고졸대상자의 교육인식정도가 가장 높았으며, 연령, 학력, 직종과 상관관계를 보였다. 하부 영역별로 연령은 교육관정, 교육일반과 양의 상관관계를 학력은 교과과정, 강사자질과 음의 상관관계를 직종은 교과과정, 교육일반과 음의 상관관계를 보였다. 또한, 교육인식요인 중 교과과정에 연령, 학력이 교육환경은 성별과 연령이 영향을 미치는 요인으로 나타났다.
4. 일반적 특성에 따른 직무태도와의 관련성에서는 연령과 직종에 따라 유의한 차이를 보였으며, 연령이 높을수록, 행정직, 간호사, 사회복지사순으로 직무태도가 높게 나타났다. 일반적 특성과 직무태도와의 상관관계에서는 연령, 학력, 직종, 근무기간, 입사동기등과 상관관계를 나타내었고 하부영역별로는 연령과 직무만족이 양의 상관관계를, 학력은 직무만족, 직무몰입, 직무성과와 음의 상관관계를 직종은 직무몰입, 직무성과와 음의 상관관계를 근무기

간은 직무몰입과 음의 상관관계와 이직이도와 양의 상관관계를 보였으며, 입사동기는 직무몰입과 음의 상관관계를 나타내었다. 직무태도에 영향을 미치는 요인으로는 직무만족은 연령, 학력과, 직무몰입은 성별, 연령이, 직무성과는 연령, 학력과, 이직의도는 근무기간에 영향을 받는 것으로 나타났다.

5. 교육요인과 직무태도에서는 교육요인은 직무만족, 직무몰입, 직무성과에 따라 유의한 차이를 보였고, 교육요인 점수가 높았던 1그룹의 직무태도점수가 높게 나타났다. 교육요인과 직무태도간의 상관관계는 하위영역인 교과과정, 교육환경, 교육일반, 강사자질 모두는 직무만족, 직무몰입, 직무성과와 각각 유의한 양의 상관관계를 가지고 있었다. 교육요인이 직무태도에 미치는 영향을 분석한 결과 직무만족은 교육과정과 강사자질, 직무몰입은 교육과정, 직무성과는 교육과정과 강사자질이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상의 결과를 기초로 하여 다음과 같이 제언하고자 한다.

1. 각 직군별, 학력등에 따라 특성화되고 세분화된 역량강화교육 프로그램의 개발이 필요하다.
2. 직무태도 및 직무만족도를 높이기 위해 교육환경 및 교과과정의 편성에 대한 세심한 배려 및 질 높은 강사진의 확보와 배정을 더욱 고려해야 할 것이다.

참고문헌

- 김경숙 (2009) 노인복지시설 종사자관리가 종사자의 직무태도에 미치는 영향,
조선대학교 박사논문.
- 김명희 (2009) 사회복지담당 공익근무요원의 교육훈련 전이수준과 직무태도에 관한 연구,
건양대학교 박사논문.
- 박종숙 (2007) 여성공무원의 직무스트레스가 직무태도에 미치는 영향. 단국대학교 박사논문.
- 보건복지가족부 (2006) 통계청자료 및 저출산고령사회 기본계획 대비 심층분석.
- 보건복지가족부 (2008) 치매유병률 조사.
- 보건복지가족부 (2006) 지역사회 치매통합간리시스템구축.
- 서울시치매센터 (2010) 2010 서울시치매관리사업 안내서.
- 서울시치매센터 (2009) 2008 서울시치매관리사업 보고서.
- 서울시치매센터 (2010) 자치구 치매지원센터 직군별 역량학습 교육서.
- 이돈희 외 (1998) 교과교육학 탐구, 성루, 성원사, p.29.
- 이경철 (2010) 사회복지사의 직무태도 및 행동 관련 변수 간의 인과모형 연구,
광주대학교 박사논문.
- 임명순 (2005) 경찰교육 훈련이 직무태도에 미치는 영향분석, 한국민간경비학회보, No.5,
p.157-181.
- 조승제 (2002) 교육과정과 평가, 서울, 교육연구사, p.26.
- 통계청 (2009) 전국인계추이.
- 홍민주 (2004) 사회복지사 조직 공정성 인식이 직무태도에 미치는 영향에 관한 연구,
이화여자대학교 석사논문.
- 황대규 외 (1999) 조직행위론, 서울, 박영사, p.84.
- Broad, M.L., Newstrom, J.W. (1992) Transfer of training : Action-packaged strategies to ensure high payoff from training investments. Reading, MA : Addison-wesley.
- Brookmeyer, R., Gray, S., Kawas, C. (1998) Projections of Alzheimer's disease in the United States and the public health impact of delaying disease onset. American Journal Public Health. 88(9), p.1337-1342.
- Desimone, R.D., Harris, D.M. (1998) Human resource development.2nd ed., Dryden.

- Gibson, C.B., Porath, C.L., Benson, G.S., Lawler, E.E. 3rd. (2007) What results when firms implement practices: The differential relationship between specific practices, firm financial performance, customer service, and quality. *Journal of Applied Psychology*, 92, p.1467-1480.
- Hendrix, W.H., Ovalle, N.K. 2nd., Trower, R.G. (1985) Behavioral and physiological consequences of stress and its antecedent factors, *Journal of Applied Psychology*. 70(1), p.188-201.
- Kemery, E.R., Bedeian, A.G., Mossholder, K.W., Touliatos, J. (1985) Outcomes or Role Stress: A Multi-Sample Constructive Replication. *Academy of Management Journal* 28, p.363-375.
- Lawler, E.E. (1973) *Motivation in work organization*, Monterey, California: Brooks/Cole Publishing Co.
- Lawler, E.E. (1986) *High-Involvement Management: Participative Strategies for Improving Organizational Performance*, Jossey-Bass, San Francisco.
- Locke, E.A. (1976) The nature and cause of job satisfaction in M.D. Dunnette, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago Rand McNally.
- Mobly, W.H., Homer, S.O., Hollingsworth, A.T. (1978) An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology* 63, p.708-411
- Nadler, L.I. (1986) *Designing training programs : The critical events model*. Addison-Wesley Publishing Inc.
- Robinson, D.G., Robinson, J.C. (1989) *Training for impact: How to link Training to Business Needs and Measure the Results*, San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc.
- Szilargyi, A.D. Jr., Wallace, M.J. Jr. (1983) *Organizational Behavior and Performance*, 3rd ed, Scott, Foresman & Company.