

코칭리더십이 노인요양시설 종사자의 이직의도에 미치는 영향*

- 조직몰입의 매개효과를 중심으로 -

이은정(서남대학교)**

박희수(서남대학교)***

본 연구는 코칭리더십이 노인요양시설 종사자의 이직의도에 미치는 영향에 대하여 실증적으로 분석하고 조직몰입을 매개효과로 검증하여 종사자들이 이직의도가 없이 조직과 서비스에 집중하고 전문성과 책임감을 겸비한 사회복지실천이 가능하도록 이론적, 실천적인 기초자료를 제시하고자 한다.

연구가설의 검증을 위하여 전라북도 남원시 노인요양시설 종사자들을 대상으로 설문조사를 하였고 총 200부의 설문지를 분석 하였다.

본 연구의 자료분석은 SPSS 21.0 for Windows 통계 패키지를 이용하여 빈도분석, 기술통계분석, ANOVA, t-test, 신뢰도분석, 상관관계분석, 다중회귀분석을 실시하고 매개효과 검증을 위해 Sobel Test를 실시하였다.

본 연구 결과 코칭리더십이 종사자들의 이직을 낮추고 조직몰입을 증가시키는데 효과적이라는 것이 밝혀졌다.

[주제어: 코칭리더십, 조직몰입, 이직의도]

I. 서론

노인장기요양보험제도는 자율 시장경쟁원리가 도입되고 재정 조달 방식이 정부지원 방식에서 서비스 수가에 의한 방식으로 바뀐에 따라, 노인요양시설들의 운영난 해소를 위해 요양보호사를 비정규직으로 고용해 서비스 질과 저임금문제 및 고용불안을 초래하고 있다. 이로 인해 과다 배출된 요양보호사들이 취업을 기피하는 현상과 취업중인 요양보호사들은 안정된 시설로의 이직이 빈번하게 나타나 영세기관이 인력난을 겪는 악순환이 계속되고 있다.

* 본 논문은 주저자의 석사학위 논문을 요약 수정한 것임

** 주저자

*** 교신저자

실버케어뉴스(2008)의 보도에서 사회복지시설의 이직률에 대하여 현재 재직 중인 노인요양 시설 종사자의 41.6%는 낮은 급여, 열악한 근무조건 때문에 이직을 생각하고 있다고 하였다. 노인장기요양보험제도 후 노인요양시설 종사자 이직률은 공식적인 통계를 조사한 내용은 없지만 현장에서 느끼는 것은 노인장기요양보험제도 시행 전 보다 2-3배의 이직률을 보이고 있다고 기관의 실무자들은 말하고 있다(박희수, 2011). 이직에 관한 선행연구를 살펴보면, 노인요양시설의 종사자를 대상으로 하는 이직의도에 관한 연구(오지영, 2008; 박희수·이정아, 2009; 박희수, 2011; 김혜경, 2012; 이승준, 2014)가 있다.

노인요양시설은 종사자들이 24시간 직·간접서비스를 제공해야 하는 특징이 있어 사회복지조직 어느 영역보다 전문적인 지식과 숙달된 기술이 필요한 영역이라 할 수 있다. 전문성과 책임성을 증진시켜야 하는 사회복지분야 임에도 종사자들에게 제공되는 복리후생은 열악한 근무조건과 낮은 급여, 교육·훈련 미비 등으로 서비스 수준은 저하되고, 종사자들에게는 이직과 소진의 원인으로 작용한다(채구묵, 2003). 노인요양시설이 이러한 한계들을 극복하고 본연의 기능을 잘 수행하기 위해서 시설운영의 조직관리와 인적자원관리 등에 대한 준비가 이루어져야 한다. 그 가운데서도 무엇보다 중요한 영역이 인적자원관리 부분이다(박태영, 2008).

노인요양시설에서 중간관리자인 사무국장은 다른 사람들의 활동을 협상하고, 설득하고, 조정하는 능력을 갖춘 인적자원 관리자라 할 수 있다. 주요업무는 계획수립과 관리, 조직 활성화, 업무개선, 시설장의 지시를 구체적인 프로그램으로 목표를 전환하고 이를 달성하기 위한 전략을 세워 직원과 물자 확보를 통한 프로그램 진행을 평가, 감독, 조정하는 일을 한다. 그리고 하위 직원들의 사기와 효율성, 효과성에 도움을 주는 제반 조건들을 개발하고 유지하는 역할을 최대한 발휘 하도록 종사자들의 역량을 강화시킨다는 점에서 시설장보다 더 많은 영향을 미친다(남기민, 1999; 임성옥, 2008; 홍이순, 2011). 이러한 중간관리자인 사무국장의 역할이나 리더십의 중요성에도 불구하고 노인요양시설 사무국장의 리더십에 대한 연구는 찾아보기 어렵다. 반면, 기관장이나 시설장 리더십에 관한 선행연구는 리더십유형(최낙관·이서경, 2009), 변혁적 리더십(안양숙, 2008; 황영호, 2008; 권준경, 2010; 김춘희, 2011; 정혜란, 2011), 노인요양시설장의 리더십(조영자, 2008; 박진영, 2013; 정현모, 2014) 등이 있다. 또한 인적관리의 중요성을 강조하는 연구는 사회복지조직에서 사회복지전담공무원(이은수, 2007), 장애인생활시설(구자연, 2012), 사회복지관(임채영, 2011) 등에서 종사하는 리더자의 리더십에 대한 연구가 진행되어 왔다. 그리고 중간관리자에 대한 선행연구들은 사회복지시설 중간관리자의 리더십이 조직의 직무성과에 미치는 영향(홍이순, 2011; 이윤숙, 2012), 중간관리자의 리더십이 이직의도에 미치는 영향(손성민, 2011) 등이 있다. 이러한 연구들은 주로 노인요양시설에서 요양보호사를 대상으로 하는 연구가 대부분으로 전체종사자들을 대상으로 하는 연구는 찾아볼 수 없다. 그러므로 최근 종사자들의 이직 등을 감안하여 노인요양시설의 사무국장 리더십을 중심으로 전문성을 갖춘 인재들을 조직에 몰입시키기 위한 코칭리더십에 주목할 필요가 있다.

코칭리더십은 중간관리자가 종사자들과 관계에서 종사자들의 동기부여와 조직문제 해결에 영향을 미치므로 매우 중요하다. 중간 관리자의 코칭리더십 발휘는 종사자에게 관심과 함께 협력과 조력으로 신뢰를 형성하고, 일에 대한 동기부여를 통해 업무에 몰입할 수 있게 한다.

그동안의 선행연구는 노인요양시설의 종사자들과 요양보호사 등의 높은 이직율로 인한 기관의 효율적 운영 및 서비스 질 관리의 문제를 해결하기 위해 임금과 물리적 환경의 개선이 필요함을 밝혀내었다. 그러나 앞으로는 조직 내 인간관계, 즉 인적자원관리를 위한 상사와 조직구성원들의 관계에서 중요한 영향을 미치는 중간관리자의 리더십에도 주목해야 한다. 특히 노인요양시설에서 근무하는 종사자들은 노인들과 장시간 밀접한 관계를 유지하는 과정에서 발생하는 직무스트레스가 높은 직업이다. 따라서 중간관리자가 효율적인 리더십 발휘를 통하여 우수한 인력을 유지함으로써 노인요양시설이 목적하는 우수한 서비스를 제공해야 한다.

코칭리더십은 기존의 연구들에서도 관리자의 코칭리더십이 조직 구성원의 몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(Aldag & Kuzuhara, 2002; Hunt & Weintraub, 2002; Whitmore, 2002). 국내에서 코칭리더십이 노인요양시설 종사자의 이직의도에 미치는 영향을 검증한 연구는 매우 부족한 상황이다. 따라서 본 연구의 목적은 코칭리더십이 노인요양시설 종사자의 이직의도에 미치는 영향을 분석하고, 코칭리더십이 종사자의 이직의도에 미치는 영향 관계에서 조직몰입을 매개효과로 검증하여 종사자들이 이직의도가 없이 조직과 서비스에 집중하고 전문성과 책임감을 겸비한 사회복지실천이 가능 하도록 기초자료를 제공하는 것이 목적이다.

Ⅱ. 이론적 배경 및 선행연구 고찰

1. 코칭리더십의 개념과 구성요소

코칭리더십(coaching leadership)에 대한 개념은 조직의 리더 또는 관리자에 의해 행해지는 코칭을 의미하는데, 리더가 조직원과의 신뢰를 바탕으로 양방향 커뮤니케이션으로 동기부여하고, 학습과 문제해결과정을 피드백 함으로써 조직의 성과와 개인의 발전단계에 맞춘 역량 향상을 최대한 발휘 하도록 하는 리더의 영향력이다. 이러한 코칭리더십은 조직 내 사안들 중 업무 상황에서 중첩적이고 연속적으로 일어나므로, 코칭을 하기 위해 조직원과의 상호 신뢰 관계를 높이는데 노력 할 필요가 있다(김미경, 2011).

국내 연구자들의 코칭리더십 개념으로 리더와 조직원과의 신뢰관계를 형성하고 양방향 커뮤니케이션으로 문제 해결을 위해 조직원의 역량을 개발, 향상시켜주는 프로세스라 하였다(이민호, 2007; 박선영, 2009). 리더가 조직 구성원과의 상호 신뢰를 통하여 역량 향상 및 문제를 해결하고 동기부여 하는 과정을 통솔함으로써 조직의 목적을 최대한 발전시키게 하는 영향력이라 하였고, 리더의 적합한 평가와 피드백은 구성원 중심의 개방적인 의사소통으로 효과적 직무를 수행하도록 문제해결 방법을 찾고 도울 뿐만 아니라, 역량 개발과 성과 향상으로 연결되도록 하는 것이라고 정의하였다(우경화, 2009; 김윤나, 2010; 신준섭, 2010; 이현주, 2010). 코칭리더십은 리더의 행동에 초점을 맞춰 리더와 조직 구성원간의 양방향 커뮤니케이션으로 코칭이 이루어지고 조직성과 발전을 위한 리더의 영향력이라 하였다(백은엽, 2011).

코칭리더십의 구성요소라는 것은 리더의 행동에 영향을 미치는 것이다.

최근에 조은현, 탁진국(2011)은 코칭리더십 척도 개발 연구에서 코칭리더십의 하위 요인을 ‘심리적 지지와 존중’, ‘목표제시와 피드백’, ‘관점변화 촉진’, ‘성장 가능성에 대한 믿음’의 4가지로 구분하였다. ‘심리적 지지와 존중’, ‘성장 가능성에 대한 믿음’은 관리자의 태도와 관련된 인지적 요소로 구분할 수 있고, ‘목표제시와 피드백’, ‘관점변화 촉진’은 코칭의 스킬과 관련된 행동적 요소로 구분할 수 있다. 먼저 ‘심리적 지지와 존중’은 리더가 구성원을 경청하고 인간으로서 존중하며 심리적으로 지지하고 지원하는 것을 의미하는 내용이 포함되어 있다. ‘목표제시와 피드백’은 리더가 구성원의 성장과 발전을 위해 구성원의 목표와 기대하는 바를 파악하고 제시하며, 목표를 달성하도록 지속적인 관심과 구체적이고 현실적인 평가 및 피드백을 하는 것이다. 또한, 코칭리더십은 최종 목표 수립을 구성원 스스로가 결정하도록, 일방적으로 목표를 제시하는 기존의 리더십과는 다르다. ‘관점변화 촉진’은 구성원 스스로 문제 해결책을 찾을 수 있도록 기존의 사고 틀에서 벗어나 리더가 구성원에게 사고를 촉진하도록 질문하는 것이며, ‘성장 가능성에 대한 믿음’은 코칭의 패러다임과 관련되어 있으며 리더가 구성원의 성장가능성과 숨은 잠재능력과 가능성을 믿으며 구성원 자신이 문제 해결능력을 지니고 있다고 믿는 것으로, 이는 인간 스스로가 숨은 잠재력을 최대한 실현하고 최적의 기능을 발휘하기 위해 동기화된 존재라고 보는 Seligman의 긍정심리학과 Rogers(1969)의 인간중심심리학의 철학적 배경 및 인간관과 일치한다(Joseph & Linley, 2006).

2. 조직몰입

조직몰입이 주요 연구주제가 되는 이유는 직무만족보다 이직을 예측하는데 더욱 효과적이기 때문에 조직구성원의 결근, 성과와 같은 다른 변수들을 예측하는데 사용되어 왔다(Mathieu & Zajac, 1990). 일반적으로 조직 몰입은 소속된 조직에 대한 개인의 심리적 감정으로 언급된다. 조직 구성원의 심리적 상태를 이해하는 매우 중요한 개념으로 인식되면서 그 연구가 매우 활발히 이루어져 왔으며, 개인과 조직의 입장 모두에서 중요한 의미를 가진다(Cook & Wall, 1980; Mowday & Steers, 1979). 조직몰입은 행동적 접근방법, 심리적 접근방법의 두 가지 관점으로 정의하고 있다. 행동적 접근방법은 몰입을 어떤 행위로써 개인을 집착시키는 과정으로 보고 있으며, 이러한 집착은 개인이 어떤 행위를 시작한 후에 그 행위가 이미 널리 알려졌거나 돌이킬 수 없다는 사실 때문에 집착하려는 태도가 더욱 증가하는 것으로 설명하고 있다. 심리적 접근방법은 다수의 학자들이 지지하는 입장으로 조직에 대한 자신의 심리적 애착을 강조하고 있다. 조직 구성원이 그가 속한 조직에 대한 노력을 충성하려는 의욕, 자신의 존재를 조직과 일체시키려는 태도, 조직 목적을 수용하려는 신념 등으로 몰입을 정의하고 있다(우경화, 2011). 조직몰입의 정의와 변수들은 연구자들에 따라 차이는 있지만, 대부분의 연구자들은 조직 구성원이 조직에 대한 충성심과 애정을 조직의 가치관이나 목표(loyalty)를 위해 자발적으로 조직의 직무와 역할에 심리적으로 몰입하는 ‘관여(involverment)’와 자신의 것으로 받아들이는 ‘동일시(identification)’ 등으로 몰두하는 정도를 일컫는다고 말

할 수 있다.

조직몰입의 구성요소는 연구자들마다 다양하게 분류되는데, 그 이유는 조직몰입의 다차원성에 대해서는 일치하는 견해를 보이고 있지만, 조직몰입이 행위적 현상인지 태도적 현상인지는 명확한 결론이 나오지 않았기 때문이다(류근태, 2005). Allen & Meyer(1990)는 조직몰입의 구성요소를 세 가지로 구분하였다. 정서적 몰입(affective commitment)은 조직에 대하여 구성원들이 느끼는 감정적인 애착으로 조직에 대한 동일시로 정서적 몰입을 가지고 있는 구성원은 스스로 조직에 남으려는 모습을 보인다. 지속적 몰입(continuance commitment)은 감정적인 측면보다 계산적인 측면을 포함한 것으로 구성원들이 조직을 떠남으로 발생하는 비용의 손익을 고려하여 개인의 필요에 따라 조직에 남으려는 비자발적 몰입을 의미한다. 규범적 몰입(normative commitment)은 한 개인이 조직으로부터 맡겨진 책임을 충실히 수행하고 도덕적 의무감으로 조직에 잔류하고자 하는 태도를 의미한다.

3. 이직의도의 개념과 유형

조직 구성원의 이직은 기준에 따라 유형을 구분할 수 있다. 먼저 자발적인 이직은 구성원의 의사결정의 주체가 되어 고용관계를 종결짓는 행위로 질병, 사직, 휴직, 임신, 교육, 이사, 전직 등이 있다(Dalton, 1982). 비자발적인 이직은 의사 결정이 구성원이 아닌 조직에 의해 고용관계를 종결짓는 것을 말하며 일시해고, 면직, 해고, 고용만료, 사고, 사망, 정년퇴직 등이 포함 된다(나윤기, 1999).

Mobley(1982)는 자발적인 이직에 관한 영향에 대해 조직, 이직자, 잔류자로 구분하여 설명하였다. 긍정적 영향은 첫째, 갈등이 감소한다. 둘째, 조직이 활성화 되는데 효과적이다. 셋째, 저성과자의 이동일 경우 조직의 능률이 증가하여 생산성이 향상될 수 있다. 부정적 영향은 첫째, 이직자와 관련된 비용이 증가한다. 둘째, 조직전체의 생산성이 저하된다. 이직은 잔류한 직원들의 조직몰입을 저하시켜 생산성이 떨어 질 수 있다. 셋째, 업무 수행 시 경험과 노하우를 활용할 수 없다. 대부분의 조직행동연구자들은 이직연구의 초점이 현재의 조직으로부터 조직 구성원이 이직하려는 동기를 설명하는 감정적, 인지적 과정을 이해하는 것이기 때문에, Mobley(1977)의 정의를 따르고 있으며 현재 이직(turnover)의 일반적인 개념으로 사용되고 있다(김장현, 2007; 이미라, 2002). 따라서 본 연구에서도 이직하려는 의도를 설명하는 인지적 과정을 이해하는 것으로 Mobley(1982)의 정의를 따라 조직에서 구성원의 자격을 종결짓고 떠나는 것으로 정의한다.

이직 의도는 구성원 자신의 심리적 상태로서 현 직장에 남고 싶은 척도를 나타낸다(손성민, 2011). 이직률과 이직을 지표로 사용하는 것이 바람직하나 이직에 영향을 미치는 요인들이 매우 복잡적이고, 실증분석에 이용하기 어려운 까닭에 이직의도를 이용하는 경우가 많다(김장현, 2007). 이직의도가 이직과 이직률을 완전하게 대체 할 수 있는 변수라고는 말 할 수 없으나 자신이 형성하고 있는 이직에 대한 생각이 행동으로 이어질 가능성이 높고(Ajzen & Fishbein, 1980), 이직에 관한 메타분석에서 이직의도가 이직의 강력한 예측 변수가 되고 있으

며(Steel & Ovalle, 1984), 이직 의도는 이직의 중요한 선행변수로 이직의도와 실제 이직 사이에 높은 상관관계가 있다는(Bluedorn, 1982) 것을 선행 논문에서 보여주고 있다.

4. 코칭리더십과 이직의도 사이에서 조직몰입의 매개효과

코칭리더십에 관한 선행연구들(Evered & Selman, 1989; Aldag & Kuzuhara, 2002; Hunt & Weintraub, 2002; Whitmore, 2002)에서 코칭리더십은 조직몰입에 긍정적인 영향을 주는 것으로 확인되었다. 최근에 국내에서 실시된 코칭리더십에 관한 연구들에서도 코칭리더십이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 코칭리더십의 구성요인 별로 조직몰입에 미치는 영향을 살펴보면, 김창훈(2008)은 조직의 학습 지원과 조직 구성원의 조직몰입 및 경력몰입 관계에서 코칭리더십의 개발 및 관계요인이 조직몰입에 영향을 주는 것으로 밝혔다. 박선영(2009)은 개발 요인이 조직몰입에 영향이 있음을 밝혔고, 조직몰입을 내적인 규범체 즉, 조직의 목적이나 이득을 위한 방향으로 행동하고 조직에 대해 강한 소속감과 애착을 갖는 상태라고 정의하면서 개발 코칭리더십만 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 밝혔다. 우경화(2009)는 코칭리더십의 구성요인인 개발, 수행평가, 방향제시, 관계 모두 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 실증적으로 검증하였다.

코칭리더십과 이직의도간의 직접적 관계인 실증적 연구는 제한적이다. 따라서 기존에 연구된 코칭리더십의 구성요인으로 이직의도와의 관계를 예측할 수 있다. 박소희(2010)는 리더의 코칭 행동이 하위직원들의 이직의도와 부(-)의 유의미한 영향을 미친다고 밝혔다. 코칭 행동과 이직 의도는 관계가 있으며 하위직원들은 코칭 행동을 보이는 상사와의 만족한 관계를 느끼면 조직에 남고 싶어 한다는 것을 밝혔다. 국내 연구를 보면 원장의 리더십이 부족하거나 원장과의 관계가 불편할 때 교사의 조직 몰입은 낮아지고 이직 의도는 높아진다고 하였다(심숙영, 1999; 이윤경, 1998). Bakker, Demerouti & Schaufeli(2003)은 코칭은 조직몰입에 정(+)의 영향을 주며 높은 조직몰입은 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 밝혔다. 조직몰입은 이직, 결근, 직무만족등과 같은 결과 변수에 유의미한 영향과 결과변수를 예측하는데 사용되어 왔다(Mathieu & Zajac, 1990). 조직몰입은 이직을 예측하는데 효과적인 지표라 할 수 있다(김성한, 1997; Koch & Steers, 1978; Poter, Steers, Mowday & Boulian, 1974). 따라서 코칭리더십과 조직몰입의 관계를 통해 코칭리더십이 이직의도와 관계가 있을 것이라 유추 하였다.

이상의 선행연구에서는 코칭리더십의 구성요소인 개발, 방향제시, 수행평가, 관계 개념을 포함한 리더십의 유형, 멘토링, 상사의 지원은 이직의도와 상관관계를 보여주고 있다. 이러한 관계를 통해 코칭리더십과 이직의도의 관계를 유추 할 수 있다. 그러나 이는 코칭리더십의 관련성 있는 구성요소들로 유추한 결과로 코칭리더십과 이직의도와의 직접적인 관련성을 제시하기에는 한계가 있다.

조직몰입이나 이직 의도는 조직 관리의 성과를 나타내는 주요한 지표로서 조직구성원이 조직에 갖게 되는 태도와 행동을 나타낸다(Steers, 1977). 또한 조직몰입은 직무만족 보다 이직

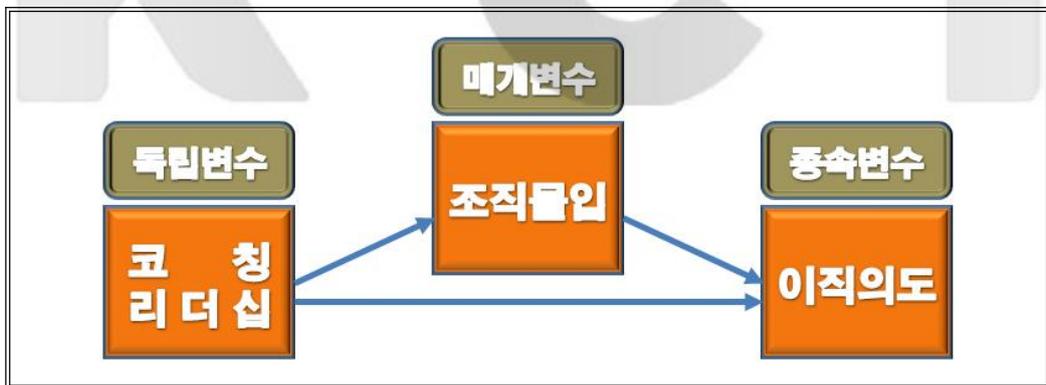
이나 조직성과 등 조직 환경에 대한 예측력이 높다는 측면에서 많은 관심을 받고 있다(김성한, 1997). 즉, 조직몰입의 정도가 높은 구성원은 조직에 머물러 조직목표 달성과 충성하려는 것으로 밝혀졌다(Porter, Steers, Mowday & Boulian, 1974). 조직몰입은 구성원들의 행동과 이직률, 조직성과에 유의적인 영향을 준다는 사실이 인정되었다. 조직몰입과 관련된 선행연구는 조직몰입과 이직의도와 관련해서 많은 연구자들이 조직몰입이 이직의도와 부(-)의 관계에 있다고 하였다(이용택, 2008; 최은미, 2009; 손성민, 2011). 특히 정감적 몰입과 계속적 몰입이 구성원이 남아있으려는 의도와 높은 관련이 있음을 밝혔고, 정감적 몰입이 다른 몰입보다 이직의도와 관계가 높다고 밝혔다(Mathieu & Zajac, 1990; Meyer & Allen, 1984).

III. 연구 방법

1. 연구모형

본 연구에서 코칭리더십이 노인요양시설 종사자의 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 조직몰입의 매개효과를 검증하는데 목적이 있다. 연구의 목적을 달성하기 위해 <그림 1>과 같이 연구모형을 설정하였다.

<그림 1> 연구모형



2. 연구대상

본 연구의 조사대상은 전라북도 남원에 위치한 노인요양시설에 재직 중인 시설장과 사무국장을 제외한 전체 종사자를 대상으로 조사하였다. 측정도구의 문항에 대한 이해도와 적절성을 알아보기 위해 40명을 대상으로 사전조사 결과, 설문 문항에 대한 문제가 발견되지 않았다. 본 설문조사 기간은 2014년 7월 14일 부터 2014년 8월 22일까지 40일간에 걸쳐 이루어졌다. 배포된 280부의 설문지 중 회수된 설문지는 224부로 응답률은 80%이며, 이 중 불성실하

게 응답한 24부를 제외한 200부를 본 연구 분석에 사용하였다.

3. 측정도구

1) 독립변수 : 코칭리더십

본 연구에서 코칭리더십의 측정도구는 조은현, 탁진국(2011)의 코칭리더십 척도를 사용하였으며, 코칭리더십은 조직 구성원이 업무수행 과정에서 개인의 강점을 개발하고 조직의 목표를 달성할 수 있도록, 조직 구성원의 성장을 조력하는 리더십을 의미한다. 코칭리더십의 하위요인은 ‘심리적 지지와 존중’, ‘목표제시와 피드백’, ‘관점변화 촉진’, ‘성장 가능성에 대한 믿음’의 4개로 구성되었으며, 총 24개의 문항을 Likert형 5점 척도를 사용하여 측정하였다.

본 연구에서 전체문항 신뢰도는 Chronbach's $\alpha=0.983$ 이다.

2) 매개변수 : 조직몰입

본 연구에서 조직몰입은 조직 구성원이 속한 조직의 가치나 목표를 수용하며 조직에 대한 심리적 애착심을 갖고 조직에 계속 남아있고자 하는 행동을 의미한다. 조직몰입의 측정도구는 Allen과 Meyer(1990)에 의해 개발되고 남지은(2011)의 연구에서 실증적으로 검증된 조사도구를 사용하였으며, 총 15개의 문항을 Likert형 5점 척도를 사용하여 측정하였다.

본 연구에서 전체문항 신뢰도는 Chronbach's $\alpha=0.942$ 이다.

3) 종속변수 : 이직의도

이직의도 측정도구는 Mobley(1982)가 개발하고 이상정(2006), 양은경(2010)이 사용한 이직의도 척도를 사용하였다. 총 5개의 문항을 Likert형 5점 척도를 사용하여 측정하였다.

본 연구에서 전체문항 신뢰도는 Chronbach's $\alpha=0.891$ 이다.

4. 분석방법

본 조사에서 수집된 자료의 통계처리는 데이터 코딩(data coding)과 데이터 크리닝(data cleaning) 과정을 거쳐 SPSS 21.0 for Windows 통계 패키지를 활용하여 다음과 같은 방법으로 분석하였다. 첫째, 조사대상자의 인구사회학적 특성을 파악하기 위하여 빈도분석(Frequency Analysis)을 실시하였다. 둘째, 요인별 특성을 파악하기 위하여 기술통계를 실시하였다. 셋째, 조사대상자의 인구사회학적 특성과 코칭리더십, 조직몰입, 이직의도의 차이를 알아보기 위해 t-test와 ANOVA를 실시하였다. 넷째, 요인별 상관관계를 파악하기 위하여 상관관계분석을 실시하였다. 다섯째, 신뢰도를 파악하기 위해 Cronbach's α 를 통한 신뢰도 분석을 실시하였다. 여섯째, 코칭리더십과 이직의도 간의 조직몰입의 매개효과 검증을 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 일곱째, Sobel Test를 실시하여 코칭리더십과 이직의도 간 조직몰입의 매개효과를 다시 확인하였다.

IV. 연구 결과

1. 인구사회학적 특성

본 연구에서 설문에 응한 노인요양시설 종사자의 200명의 인구사회학적 특성은 <표 1>과 같다. 성별, 연령, 종교, 학력, 혼인, 근무기간, 소득, 고용형태, 현재근무직종, 근무형태, 채용형태를 묻는 11문항으로 구성하였다.

<표 1> 인구사회학적 특성

구 분		빈도(명)	백분율(%)	구 분		빈도(명)	백분율(%)
성별	남 자	19	9.5	종교	기 독 교	105	52.5
	여 자	181	90.5		천 주 교	13	6.5
	계	200	100		불 교	16	8.0
연령	20 대	6	3.0		원 불 교	7	3.5
	30 대	26	13.0		무 교	52	26.0
	40 대	71	35.5		기 타	7	3.5
	50 대	82	41.0		계	200	100
	60 대	15	7.5		초등학교	7	3.5
	계	200	100		중학교	30	15.0
근무 기간	1년미만	160	80.0		학력	고등학교	100
	1년이상-3년미만	19	9.5	전문대		41	20.5
	3년이상-5년미만	4	2.0	대학교		20	10.0
	5년이상-7년미만	3	1.5	대학원이상		2	1.0
	7년이상	14	7.0	계		200	100
	계	200	100	혼인	미 혼	19	9.5
소득	100만원이상-140만원미만	30	15.0		기 혼	167	83.5
	140만원이상-160만원미만	85	42.5		기타(사별,이혼등)	14	7.0
	160만원이상-180만원미만	53	26.5	계	200	100	
	180만원이상-200만원미만	18	9.0	고용 형태	상 시 직	156	78.0
	200만원이상	14	7.0		임 시 직	35	17.5
	계	200	100		일 용 직	1	0.5
현재 근무 직종	요양보호사	152	76.0		기 타	8	4.0
	사회복지사	6	3.0	계	200	100	
	간호(조무)사	17	8.5	근무 형태	정규(주간)근무	85	42.5
	물리(작업)치료사	5	2.5		1일2교대	84	42.0
	영양사	5	2.5		24시간격일제	4	2.0
	사무원	5	2.5		3교대근무	22	11.0
	조리원	3	1.5		기 타	5	2.5
	위생원	5	2.5	계	200	100	
	기타	2	1.0	채용 형태	정 규 직	148	74.0
	계	200	100		비정규(기간)제	52	26.0
				계	200	100	

2. 측정변수의 상관관계

본 연구의 주요 변수들 간의 상관관계를 확인하기 위해 피어슨의 적률상관관계 분석을 실시하였다. 코칭리더십이 노인요양시설 종사자의 이직의도에 영향을 미치는 변수들에 대한 회귀분석의 사전분석으로 변수들 간에 상관관계를 분석하였다.

<표 2> 측정변수의 상관관계 분석

구 분	1	2	3
코칭리더십	1		
조직몰입	.634**	1	
이직의도	-.441**	-.621**	1

**p<.01

3. 코칭리더십이 조직몰입에 미치는 영향

본 연구의 연구문제들을 검증하기 위해 실시한 상관관계분석 결과 코칭리더십과 조직몰입 간에 유의한 정(+)적인 관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 회귀분석 결과 역시, 아래 <표3>은 조직몰입에 대한 코칭리더십의 회귀분석결과와 같이 코칭리더십은 조직몰입에 정(+)적인 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그 내용을 구체적으로 살펴보면 R2값이 .402로 나타나 회귀식은 약 40%의 설명력이 있고, F값이 133.231(p<.001)로 유의미하게 나타났다. 그리고 코칭리더십은 β값이 .634(p<.001)의 유의한 영향력이 있는 것으로 나타났다.

<표 3> 조직몰입에 대한 코칭리더십의 회귀분석

구 분	변 수 명	종속변수 조직몰입			
		B	SD	β	t
독립변수	코칭리더십	.573	.050	.634	11.543***
R ²		.402			
F		133.231***			

***p<.001

4. 코칭리더십이 이직의도에 미치는 영향

본 연구의 연구문제들을 검증하기 위해 실시한 상관관계분석 결과 코칭리더십과 이직의도 간에 유의한 부(-)적인 관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 회귀분석 결과 역시, 아래 <표 4> 이직의도에 대한 코칭리더십 회귀분석결과와 같이 코칭리더십은 이직의도에 부(-)적인 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그 내용을 구체적으로 살펴보면 R²값이 .194로 나타나 회귀식은 약 20%의 설명력이 있고, F값이 47.790(p<.001)로 유의미하게 나타났다. 그리고 코칭리더십은 β값이 -.441(p<.001)의 유의한 영향력이 있는 것으로 나타났다.

<표 4> 이직의도에 대한 코칭리더십 회귀분석

구 분	변 수 명	종속변수 이직의도			
		B	SD	β	t
		독립변수	코칭리더십	-.514	.074
R ²	.194				
F	47.790***				

***p<.001

5. 코칭리더십이 이직의도에 미치는 영향에서 조직몰입의 매개효과

본 연구에서 코칭리더십과 이직의도 사이에서 조직몰입의 매개효과를 검증하기 위해 바론과 케니(Baron & Kenny, 1986)의 절차에 따라 매개효과가 있는 것을 증명하기 위한 세 단계의 회귀분석을 실시하였다. 첫 번째 단계는 독립변수와 매개변수를 회귀분석하여 그 결과 독립변수가 매개변수와 유의한 관계를 갖는지 확인하였다. 그 결과는 <표 3> 조직몰입에 대한 코칭리더십의 회귀분석과 같이 코칭리더십은 유의하였다.

두 번째 단계에서는 독립변수를 종속변수에 회귀분석을 실시하여 독립변수가 종속변수에 유의한 관계를 갖는지 확인하였다. 그 결과는 <표 4> 이직의도에 대한 코칭리더십 회귀분석과 같이 코칭리더십은 유의하였다.

세 번째 단계에서 독립변수와 매개변수를 종속변수에 동시에 회귀분석을 실시하여 매개변수가 종속변수와 유의한 관계를 가지면서, 동시에 부분매개효과인 종속변수에 대한 독립변수의 효과가 두 번째 단계의 효과 보다 적은가의 여부와 완전매개 효과를 알아보기 위한 종속변수에 대한 독립변수의 관계가 유의한가를 알아보았다. 이를 위해 종속변수 ‘이직의도’에 독립변수 ‘코칭리더십’과 매개변수 ‘조직몰입’을 동시에 회귀분석을 실시하였다.

그 결과 <표 5>와 같이 R²값이 .389로 나타나 회귀식은 약 39%의 설명력이 있고, F값이 62.657(p<.001)로 유의미하게 나타났다. 그리고 코칭리더십은 β값이 -.079(p>.05)로 유의한 영향력이 없는 것으로 나타났으며, 매개변수인 ‘조직몰입’의 β값이 -.570(p<.001)으로 유의한 영향력이 있는 것으로 나타났다. 첫 번째 단계의 매개변수인 조직몰입에 대한 코칭리더십 β

값이 .634($p < .001$)로 유의하였고, 두 번째 단계의 종속변수 이직의도에 대한 회귀분석의 코칭 리더십 β 값이 $-.441$ ($p < .001$)로 유의하였고, 세 번째 단계의 코칭리더십 β 값이 $-.079$ ($p > .05$)로 유의하지 않아 완전매개효과가 있음이 증명되었다.

본 연구에서는 Baron & Kenny(1986)의 절차에 의한 매개효과 증명과 더불어 Sobel Test를 실시한 결과 $Z = -6.49$, $p < .001$ 로 나타나, 코칭리더십과 이직의도 간의 관계에서 조직몰입이 유의미한 매개변수임을 검증하였다.

<표 5> 이직의도에 대한 코칭리더십과 조직몰입 회귀분석

구 분	변 수 명	종속변수			
		이직의도			
		B	SD	β	t
독립변수	코칭리더십	-.092	.084	-.079	-1.101
매개변수	조직몰입	-.735	.093	-.570	-7.915**
R ²	.389				
F	62.657***				

*** $p < .001$

V. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 코칭리더십이 노인요양시설 종사자의 이직의도에 미치는 영향을 분석하고, 조직몰입이 매개하는지를 검증하였다. 본 연구의 실증 분석을 위하여 노인요양시설 종사자 200명을 대상으로 다중회귀분석과 Sobel Test를 실시하여 검증한 결과는 다음과 같다. 첫째, 코칭리더십은 조직몰입에 정(+)적인 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 둘째, 코칭리더십은 이직의도에 부(-)적인 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 셋째, 코칭리더십과 이직의도 간의 관계에서 조직몰입이 유의미한 매개변수로 나타났다.

이와 같은 연구 결과를 바탕으로 얻을 수 있는 이론적, 실천적 함의를 제시하면 다음과 같다.

이론적으로 첫째, 코칭리더십에 대한 실증적 연구가 부족한 상황에서 실제 노인요양시설 환경에서의 코칭리더십에 대한 연구를 시행한 점에서 의의가 있다. 둘째, 본 연구에서 사용한 코칭리더십 척도는 국내 조직 구성원의 상황을 반영하여 개발된 것으로 코칭의 철학과 관련된 인지적 요인과 코칭의 스킬과 관련된 행동적 요인이 함께 포함되어 있다. 셋째, 노인요양 시설이 다양한 환경에 노출되어 있으므로, 중간 관리자의 새로운 코칭리더십을 제시함으로써 변화에 민감한 사회복지조직에서 코칭리더십과 조직몰입의 관계에 대한 새로운 이론적 배경

을 제공한데 의의가 있다.

실천적으로는 첫째, 본 연구 코칭리더십이 종사자들의 이직의도에 영향을 주는 것이 밝혀졌다. 이직을 낮추고 노인에게 제공되는 서비스의 효과성과 질이 높아질 수 있도록 사후 대책 마련의 차원이 아니라 예방적인 차원에서 보다 조직적이고 구조적인 접근이 이루어 질 수 있도록 제도적인 보완이 필요하다. 둘째, 노인요양시설 중간관리자인 사무국장의 슈퍼비전 개발이 요구된다. 사무국장은 각종 교육과 세미나, 워크숍 등 자신을 개발하고 전문적 능력을 향상시킬 수 있는 다양한 기회를 적극적으로 활용해야 하며, 기관에서는 사무국장의 전문성 향상이 곧 기관의 발전으로 연결된다는 것을 인지하여 직무능력 향상 교육에 적극적인 투자와 과감한 지원이 이루어져야 할 것이다. 셋째, 노인요양시설 중간관리자의 리더십 발휘를 위해 최고관리자는 사무국장에게 책임과 권한부여로 새로운 역할정립이 필요하다. 급변하는 노인요양시설 사회복지환경 속에서 과거 방식에 집착하지 말고 창의성에 기초한 비전, 패러다임의 변화, 뉴 아이디어, 실수와 모험을 두려워하지 않고 시도하는 태도 등 중간관리자의 코칭리더십을 통한 조직혁신이 필요한 때이다. 이에 중간관리자는 업무에 대한 지시보다는 의사결정이나 문제 해결에 많은 종사자들을 참여시켜야 하고 폭넓은 안목과 다양한 스킬을 지녀야 한다.

본 연구의 한계는 첫째, 본 연구는 특정 시점에 단 한 번의 설문조사를 통해 자료를 수집하는 횡단적 연구로 진행되었다. 둘째, 본 연구는 종속변인으로 이직의도만을 다루었지만 향후 연구에서는 조직성과와 관련된 다양한 변인들로 연구를 진행하여 코칭리더십의 효과성을 검증할 필요가 있다. 셋째, 본 연구는 전라북도 남원시 노인요양시설을 대상으로 연구를 하였으나 향후 연구에서는 거시적인 전라북도 전체 또는 전국의 노인요양시설을 추가적으로 연구 진행한다면 또 다른 의미 있는 결과가 나올 수 있을 것이다. 넷째, 노인장기요양보험 실시 이후 노인요양시설 근무자들의 잦은 이직으로 인해 응답자의 80%가 1년 미만 근무한 경력이어서 장기간 근무한 경력자들의 의향이 잘못 반영될 수도 있으므로 향후 연구에서는 근속연수를 조절한 연구가 필요하다.

이러한 한계점과 제언을 고려하여 후속 연구가 이루어진다면 보다 다양하고 의미 있는 연구결과를 도출할 수 있을 것이다.

참 고 문 헌

- 구자연. (2012). 장애인생활시설의 인적자원관리요소가 서비스 품질에 미치는 영향 : 장애인생활시설 평가결과를 중심으로. 숭실대학교 대학원 석사학위논문.
- 권준경. (2010). 보육시설장의 리더십에 따른 보육교사의 직무만족도에 관한 연구 : 대구광역시

- 역시 보육시설을 중심으로. 계명대학교 대학원 석사학위논문.
- 김미경. (2011). 구성원의 직무몰입과 혁신행동의 관계에서 리더의 코칭행동 조절효과. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김성한. (1997). 사회복지사의 이직의도 결정요인에 관한연구. 서울대학교 석사학위논문.
- 김윤나. (2010). 상사의 코칭리더십이 서비스 접점 직원의 셀프리더십에 미치는 영향. 한양대학교 대학원 석사학위논문.
- 김장현. (2007). 구성원의 경력정체 지각이 이직의도 및 경력몰입에 미치는 영향:경력단계 조절효과를 중심으로. 한국외국어대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 김창훈. (2008). 기업의 학습지원과 구성원의 조직몰입 및 경력몰입의 관계. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김춘희. (2011). 변혁적 리더십이 직무만족에 미치는 영향: 보육교사를 중심으로. 「한국자치행정학보」, 25(3): 437-458.
- 김혜경. (2012). 노인장기요양기관 종사자의 이직의도에 관한 연구. 성결대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 나윤기. (1999). 「인적자원관리」. 서울: 학문사.
- 남기민. (1999). 「사회복지조직과리더십」. 대영문화사.
- 남지은. (2011). 경력개발지원이 조직몰입과 주관적 경력성공에 미치는 영향. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 류근태. (2005). 리더십유형과 팔로워십유형의 상관성이 조직몰입에 미치는 영향. 경기대학교 대학원 석사학위논문.
- 박선영. (2009). 리더의 코칭리더십이 부하직원의 조직몰입과 경력몰입에 미치는 영향. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 박소희. (2010). 리더의 코칭행동이 부하 직원의 학습과 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향. 「직업능력개발연구」, 13(3): 75-99.
- 박진영. (2013). 노인요양시설 종사자의 직무스트레스와 시설장의 리더십이 조직유효성에 미치는 영향. 위덕대학교 대학원 석사학위논문.
- 박태영. (2008). 「사회복지시설운영론」. 경기도 학현사.
- 박희수. (2011). 노인요양시설 종사자 이직의도 결정요인에 관한 구조적 관계분석. 서남대학교 대학원 박사학위논문.
- 박희수·이정아. (2009). 노인요양시설 종사자들의 이직의도에 관한 연구 : 전라북도를 중심으로. 「한국자치행정학보」, 24(1): 361-379.
- 백은엽. (2011). 상사의 코칭리더십과 조직몰입의 관계에서 자기효능감의 매개효과 연구. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 손성민. (2011). 중간관리자의 리더십이 이직의도에 미치는 영향 : 직무몰입의 매개효과를

- 중심으로. 고려대학교 경영정보대학원 석사학위논문.
- 신준섭. (2010). 조직문화유형과 코칭리더십이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향. 한양대학교 대학원 석사학위논문.
- 심숙영. (1999). 유아교사의 이직에 영향을 미치는 요인 분석. 『유아교육연구』, 19(2): 5-22.
- 안양숙. (2008). 보육시설장의 변혁적 리더십과 성격유형 간의 관계. 보육시설장의 변혁적 리더십과 성격유형 간의 관계. 동양대학교 대학원 석사학위논문.
- 양은경. (2010). 직장인의 직무스트레스와 직무만족도 및 이직의도에 관한 연구. 고려대학교 석사학위논문.
- 오지영. (2008). 노인의료복지시설 근무자들의 이직의도 결정요인. 연세대학교 박사학위논문.
- 우경화. (2009). 코칭리더십이 조직구성원의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 한양대학교 대학원 석사학위논문.
- 이미라. (2002). 패스트푸드 정규직 종사원의 개인 성격 유형 및 이직의도에 관한 연구. 경기대학교 대학원 석사학위논문.
- 이민호. (2007). 코칭 리더십의 공공부문 도입에 관한 연구. 단국대학교 대학원 석사학위논문.
- 이상정. (2006). 외식업종사자의 직무적합성이 이직의도에 미치는 영향. 경기대학교 박사학위논문.
- 이승준. (2014). 노인장기요양기관 요양보호사의 직무스트레스와 이직의도와와의 관계에서 자기효능감의 조절 및 매개효과 검증. 『한국자치행정학보』, 28(1): 305-326.
- 이용택. (2008). 호텔기업에 있어 서번트 리더십이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구 : 신뢰의 조절효과. 경기대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 이윤경. (1998). 유치원 교사의 직무만족도 및 물리적 근무 환경과 조직 헌신성과의 관계 연구. 『유아 교육 연구』, 8(1): 223-241.
- 이윤숙. (2012). 사회복지시설 중간관리자의 리더십이 조직의 직무성공에 미치는 영향. 가천대학교 사회복지대학원 석사학위논문.
- 이은수. (2007). 사회복지전담공무원의 전문성 향상을 위한 경력개발 방안. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 이현주. (2010). 코칭리더십과 조직몰입과의 관계에서 팔로워십의 매개효과 연구. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 임성욱. (2008). 사회복지사가 지각한 중간관리자의 리더십 및 조직문화와 조직몰입의 구조적 관계 : 지역사회복지관을 중심으로. 『사회복지정책』 32 : 169-187.
- 임채영. (2011). 사회복지기관의 인적자원관리 유형이 사회복지사의 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 숭실대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 정현모. (2014). 노인요양시설장의 리더십에 관한 연구 : 성경적 리더십을 중심으로. 백석대학교 기독교전문대학원 석사학위논문.
- 정혜란. (2011). 보육시설장의 변혁적 리더십이 교사의 직무만족도에 미치는 영향. 조선대학교 교육대학원 석사학위논문.

- 조영자. (2008). 노인요양시설 종사자의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구 : 소규모 노인요양시설 시설장의 리더십 유형의 조절효과를 중심으로. 연세대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 조은현·탁진국(2011). 코칭리더십 척도 개발 및 타당화. 「한국심리학회지 : 산업 및 조직」, 24(1): 127-155.
- 채구묵. (2003). 사회복지시설의 문제점. 개선 과제 및 전략. 「한국사회복지정책」, 16 : 79-106.
- 최낙관·이서경. (2009). 사회복지기관장의 리더십이 조직 효과성에 미치는 영향에 관한 연구. 「한국자치행정학보」, 24(1): 151-172.
- 최은미. (2009). 상사의 리더십유형이 조리사의 임파워먼트, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향. 경희대학교 관광대학원 석사학위논문.
- 홍이순. (2011). 사회복지생활시설 사무국장의 리더십이 종사자의 조직몰입에 미치는 영향. 목포대학교 대학원 석사학위논문.
- 황영호. (2008). 변혁적 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향. 「한국자치행정학보」, 22(2): 63-82.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). 「Understanding attitudes and predicting social behavior」. Englewood Cliffs N. J. : Prentice-hall.
- Aldag, Ramon J. & Kuzuhara, Loren W (2002). 「Organizational Behavior and Management : An Integrated Skills Approach」, Australia, MN, South-Western / Thomson Learning.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1): 1-18.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands-resource model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(4): 393-417.
- Bluedorn, A. C. (1982). The theories of turnover: Causes, effects, and meaning. *Research in the Sociology of Organizations*, 1: 75-128.
- Cook J., & Wall T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 53: 39-52.
- Dalton, D. R., W. D. Tudor, & D. M. Krackhardt (1982). Turnover over stated. The functional taxanomy. *Academy of Management Review*, 7: 117-123.
- Evered. A. D., & Selman. J. C. (1989). Coaching and the art of management, *Organizational Dynamics*, 18(2): 16-32.
- Hunt, James M. & Weintraub, Joseph.(2002). How Coaching Can Enhance Your Brand

- as a Manager. *Journal of Organizational Excellence*.
- Joseph, S., & Linley, P. A. (2006). Positive Therapy : A Meta-Theory for Positive Psychological Practice. 이훈진·김환·박세란 (공역), 「긍정심리치료」, 서울 : 학지사.
- Koch, J. L. & Steers, R. M. (1978). Job attachment, satisfaction and turnover among public sector employees. *Journal of Vocational Behavior*, 12(1): 119-128.
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. (1990). A review and Meta-Analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment. *Psychology Bulletin*, 108(2): 171-194.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J.(1984). Testng the "side-best theory" of organizational commitment; some methodological considerations, *Journal of Applied Psychology*, 69: 372-378.
- Mobley, W. H. (1982). 「Employee turnover causes consequences and control reading. MA : Addison-Wesley」 .
- Mobley, W. H., (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover, *Journal of Applied Psychology*, 62(2): 237-240.
- Mowday, R. Porter. L., & Steers, R. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Occupational Behavior*, 14: 224-247.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 106(59): 603-609.
- Steel, R. P. & Ovalle, N. K. (1984). A review and Meta-Analysis of research on the relationship between behavioral Intentions and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 69(4): 673-686.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment, Administrative. *Science Quarterly*, 22(3): 46-56.
- Whitmore, J.(2002). 「Coaching for Performance」, 3rd ed., London, UK, Micholas Brealey Publishing.

이은정(李恩貞, 제1저자) : 서남대학교 일반대학원 사회복지박사과정으로, 관심분야는 노인복지 분야이다. <E-mail: eunjoung52@hanmail.net>.

박희수(朴喜秀, 교신저자) : 서남대학교 사회복지학과 조교수로 재직 중이며, 주요 논문으로는 “노인요양 시설종사자 이직의도 결정요인연구(2010)”, “노인요양시설 종사자의 이직의도결정요인에 관한 구조적관계분석(2011)”, “대학생의 자아존중감과 사회적지지가 행복에 미치는 영향-학교생활 적응의 매개효과(2014)” 등이 있으며, 학문적 관심분야는 노인복지, 장애인복지, 사회복지행정 분야이다. <E-mail: na-bokji@hanmail.net/ 논문접수일: 2015. 2. 15/ 논문수정일: 2015. 3. 18/ 게재확정일: 2015. 3. 23>.

K C I

Influence of Coaching Leadership on Turnover Intentions of Elderly Care Facilities Worker : Focusing on Mediating Effect of Organizational Commitment

Lee, Eun Jeong·Park, Hee Su

This study intends to empirically analyze influence of coaching leadership on turnover intention of elderly care facilities workers and to investigate the mediating effect of organizational commitment and then, it aims to suggest theoretical and practical basic data. In order for them to concentrate on organization and service without turnover intention and to make social welfare facilities available with specialty and responsibility.

Questionnaire survey was performed on workers at the elderly care facilities in Namwon, Jeollabuk-do in order to verify the research hypothesis and total 200 questionnaires were analyzed.

Data analysis of this study was made through frequency analysis, descriptive statistic analysis, ANOVA, t-test, reliability analysis, correlation analysis, and multiple regression analysis using statistical package of SPSS 21.0 for Windows; multi-collinearity problem; and, a Sobel Test was done to verify mediating effect. According to the research result of this study, coaching leadership was found to be effective to lessen turnover intention of the workers.

[Key Words: Coaching Leadership, Organizational Commitment, Turnover Intention]