Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society
Vol. 25, No. 1 pp. 663-669, 2024

https://doi.org/10.5762/KAIS.2024.25.1.663
ISSN 1975-4701 / eISSN 2288-4688

사회복지시설 종사자의 긍정심리 자본이 이직 의도와 조직효과성에 미치는 영향

기석도, 조성제*
동방문화대학원대학교 문화예술콘텐츠학과

Positive psychological capital of social welfare facility workers Effect on turnover intention and organizational effectiveness

Suk Do Ki, Sung Je Cho*
Division of Culture and Arts Contents, Dongbang Culture Graduate University

요 약 본 연구에서는 사회복지시설 종사자의 긍정심리 자본이 이직의 도와 조직효과성에 미치는 영향에 대하여 알아보고자 하였다. 이를 위해 S 지역 사회복지시설 종사자 330명을 대상으로 자기기입식 설문조사를 실시하였고, 이중 응답을 누락하거나 불성실한 응답지 17명을 제외한 총 313명의 자료가 분석되었다. 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 긍정심리 자본의 희망, 자기효능감, 복원력이 높을수록 이직의 도가 낮은 것이 확인되었다. 둘째, 긍정심리 자본의 복원력과 희망, 자기효능감, 낙관주의가 높을수록 조직효과성이 높은 것으로 나타났다. 그리고 조직효과성의 하위요인 중에서 직무만족에 미치는 요인은 긍정심리 자본의 낙관주의, 희망, 복원력 순으로 나타났고, 조직효과성의 하위요인 중에서 조직몰입에 미치는 요인은 긍정심리 자본의 복원력, 자기효능감 순으로 나타났다. 이러한 결과는 긍정심리 자본이 높을수록 직무만족과 조직몰입이 높은 것을 의미한다. 본 연구는 사회복지시설 종사자의 긍정심리 자본이 이직의 도와 조직효과성에 영향을 미치고 있는 것을 확인함으로써, 사회복지시설 종사자의 긍정심리 자본이 이직의 도와 조직효과성에 미치는 영향을 심층적으로 검증하였다는 점에서 연구의 의의가 있다.

Abstract In this study, we investigated the impact of positive psychological capital of social welfare facility workers on turnover intention and organizational effectiveness. A self-administered survey was conducted on 330 workers at social welfare facilities in the S region, and the data of 313 workers who responded sincerely were analyzed. The results of the study were as follows. First, it was confirmed that higher positive psychological capitals of hope, self-efficacy, and resilience were associated with lower turnover intention. Second, higher resilience, hope, self-efficacy, and optimism regarding positive psychological capital were associated with higher organizational effectiveness. Among the sub-factors of organizational effectiveness, factors influencing job satisfaction in order were optimism, hope, and resilience of positive psychological capital, and among the sub-factors of organizational effectiveness, the factors influencing organizational commitment in order were resilience of positive psychological capital and self-efficacy. These results mean that higher positive psychological capital is associated with greater job satisfaction and organizational commitment. This study confirms the impact of positive psychological capital among social welfare facility workers on turnover intention and organizational effectiveness by showing that the positive psychological capital of social welfare facility workers affects turnover intention and organizational effectiveness.

Keywords : Social Welfare Facility, Facility Workers, Positive Psychological Capital, Turnover Intention, Organizational Effectiveness, A Worker

*Corresponding Author : Sung-Je Cho(Dongbang Culture Graduate Univ.)
email: chosj715@daum.net
Received November 17, 2023 Revised December 18, 2023
Accepted January 5, 2024 Published January 31, 2024

1. 서론

급격한 고령화 추세로 노인인구 증가는 단순히 인간의 수명 자체가 길어지는 것을 의미할 뿐만 아니라 노인의 부양 문제가 사회적 문제로 대두되었다. 이러한 이유로 노인 부양 문제의 경감을 위해 국가에서는 2008년부터 고령이나 노인성 질병 등의 사유로 일상생활이 어려운 노인에게 사회복지 서비스를 해주는 장기 요양보험 제도를 시행하고 있다.

사회복지서비스는 다른 분야와 달리 사회복지시설 종사자와 입소자 간의 상호작용이라는 수단을 통해 서비스가 제공되는 것이므로, 사회복지시설의 서비스 질은 시설 종사자의 직무능력에 달려있다고 볼 수 있다. 따라서 사회복지 시설에서 주도적인 역할을 수행하고 있는 사회복지시설의 종사자들이 제공하는 서비스 질은 인적자원들의 조직효과성이 중요하다.

조직효과성은 '심리적인 효과성 차원의 분석이라고 정의하고, 평가 관점을 직무만족과 조직몰입, 조직시민행동, 신뢰라고 정의할 수 있다[1]. 조직효과성의 평가 기준 및 효과성의 지표로 직무만족 등과 같은 심리적 차원의 지표가 사용되고 있어, 여기서는 일반적으로 널리 사용되고 있는 심리적 변인에 대해 논의하고자 한다.

조직효과성에 대한 선행연구로는 임상간호사의 조직효과성을 증진하기 위해서는 역할갈등과 긍정심리 자본이 중요한 역할을 한다고 밝힌 연구[2], 코칭 역량 교육을 받은 간호사들을 대상으로 개인 코칭 역량, 진성지배력, 긍정심리 자본, 조직효과성 간의 관계에서 조직효과성이 중요한 역할을 한다는 연구[3], 기업체 종사자의 심리적 자본이 조직효과성에 영향을 미친다는 연구[4], 의료기관 구성원의 긍정심리 자본이 조직효과성과 고객지향성을 증대시킨다는 연구[5] 등이 이루어졌다. 이러한 선행연구를 보면, 의료기관 종사, 기업체 종사자를 대상으로 조직효과성에 영향을 미치는 요인으로써 긍정심리 자본의 영향력을 살펴보는 연구가 이루어졌다[2-5].

시설 종사자의 조직효과성에 대한 선행연구를 보면, 사회복지종사자의 임파워먼트와 조직효과성과의 관계[6], 노인복지시설 종사자의 개인 특성이 조직효과성에 미치는 영향[7]에 관한 연구가 보고되고 있지만, 사회복지 시설 종사자의 긍정심리 자본이 조직효과성에 미치는 연구는 여전히 미흡한 상태이다.

긍정심리 자본에 관한 연구는 최근 들어 관심이 고조되는 심리적 요인으로, 긍정심리 자본은 조직효과성[2-5]에 영향을 미치는 요인으로 작용하므로, 조직효과성에 영향을 미치는 다양한 변인을 살펴볼 필요가 있다. 따라서 사회복지시설에서 종사자 대상으로 긍정심리 자본과 조직효과성 수준을 파악하여, 조직효과성에 영향을 미치는 변인을 탐구해 보고자 한다.

긍정심리 자본이란 '구성원이 자신의 목표를 달성하기 위해 긍정적인 심리상태를 바탕으로 개인의 발전을 성취하는 것'으로 정의되며[7], 긍정심리 자본이 조직구성원의 직무만족과 정서적 몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[8]. 또한 보육교사가 지각한 조직문화와 조직효과성의 관계에서 긍정심리 자본의 매개효과가 확인되었다[9]. 이는 조직효과성이 잘 이루어지기 위해 조직문화를 중요하고, 종사자의 긍정심리 자본을 개선하고, 이를 통해 양질의 서비스 제공이 중요하다고 볼 수 있다.

사회복지시설의 질을 결정하는 데에는 시설 종사자의 인적자원관리가 무엇보다 중요하다[10]. 특히 사회복지시설 종사자는 입소자에게 서비스를 제공하는 역할을 하므로, 직무에 만족하여 지속해서 근무할 수 있도록 조직효과성을 조성해야 한다. 그러나 사회복지시설 종사자는 낮은 급여, 과중한 업무, 열악한 직무환경으로 높은 이직의도로 인해 서비스의 질 저하를 초래하고 있는 현실이다[11]. 이처럼 사회복지시설 종사자의 이직 의도에 관한 연구가 활발히 진행되고 있다.

일반적으로 이직 의도는 '요양보호사가 자발적으로 현재의 조직에서 영구적으로 이탈하고자하는 의도'을 의미한다[12]. 이직의 도와 관련하여 다양한 연구들이 수행되었는데, 이진성과 김용수[13]는 노인요양시설 종사자의 이직 의도를 완화하기 위해 서비스지향성을 높이고, 직무만족과 서비스몰입을 높여야 한다고 하였고, 다른 연구에서는 미용 종사자의 긍정심리 자본이 높아질수록 이직 의도는 감소하는 것으로 검증이 되었다[14]. 또한 방송종사자의 긍정심리 자본은 이직 의도를 낮추고, 직무만족은 높이는 영향을 주는 것으로 파악되었다[15]. 이와 같은 선행연구를 살펴보면, 종사자의 이직 의도에 영향을 미치는 요인으로 서비스지향성, 직무만족, 서비스몰입, 그리고 긍정심리 자본과 관련된 요인들에 관한 연구들은 다양하게 진행되었으나, 사회복지시설 종사자의 긍정심리 자본 측면을 다루고 있는 연구들은 거의 없다. 따라서 사회복지시설 종사자의 개인적인 특성 중에서 긍정심리 자본과 이직 의도에 관한 연구의 필요성이 제기된다.

본 연구에서는 사회복지시설 종사자의 긍정심리 자본이 이직 의도와 조직효과성에 어떠한 영향을 주는지를

검증하고자 다음과 같이 연구 문제를 설정하였다.

1. 사회복지시설 종사자의 긍정심리 자본이 이직 의도에 미치는 영향은 어떠한가?
2. 사회복지시설 종사자의 긍정심리 자본이 조직효과성에 미치는 영향은 어떠한가?

2. 연구 방법

2.1 연구 대상

본 연구는 2023년 6월 1일부터 2023년 8월 31일까지 S시에 위치한 사회복지시설 종사자 330명을 대상으로 설문조사를 하였다. 설문조사를 하기 전 연구대상자에게 설문에 대한 취지에 대하여 충분히 알기 쉽게 설명한 후 자기 기입식으로 수행하도록 하였다. 연구 자료는 총 330부 중 불성실한 답변 17부를 제외하고 313부를 연구분석에 활용하였다.

2.2 측정 도구

본 연구에 사용된 도구는 인구 사회학적 특성 4문항, 긍정심리 자본 24문항, 이직 의도 5문항, 조직효과성 10문항으로 구성되어 있다. 인구 사회학적 특성에 관한 내용은 성별, 나이, 학력, 근무 기간으로 구성하여 설문 조사하였다. 측정용 도구에 대한 신뢰도 검증 결과는 아래와 같다.

2.2.1 긍정심리 자본 척도

긍정심리 자본을 측정하기 위해 Luthans(2004)가 척도를 개발하였고, 이경순[7] 연구에서 적용한 척도를 사용하였다. 하위요인으로는 자기효능감 6문항, 희망 6문항, 낙관주의 6문항, 복원력 6문항으로 총 24문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '가끔 그렇다' 3점, '대체로 그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점으로 구성되어 있다. 문항의 점수가 높을수록 사회복지시설 종사자의 긍정심리 자본이 높음을 의미한다. 기존 연구의 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .724로 나타났으며, 하위요인별로 자기효능감 .675, 희망 .724, 낙관주의 .796, 복원력 .693으로 나타났다. 본 연구의 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .938로 나타났으며, 하위요인별로 자기효능감 .910, 희망 .779, 낙관주의 .836, 복원력 .858로 나타났다.

2.2.2 이직 의도 척도

이직 의도를 측정하기 위하여 Mobley(1982)가 개발한 측정 도구를 최현우[12] 연구에서 적용한 척도를 사용하였다. 이직 의도는 5문항으로 구성된다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '별로 그렇지 않다' 2점, '보통이다' 3점, '대체로 그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점으로 구성되어 있다. 점수가 높으면 이직의도가 높음을 알 수 있다. 기존 연구[12]의 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .83으로 나타났으며, 본 연구에서는 .866으로 나타났다.

2.2.3 조직효과성 척도

조직효과성을 측정하기 위하여 사회복지시설 종사자의 조직효과성을 알아보기 위하여 Mowday & Steers(1979)가 개발한 OCQ (Organizational Commitment Questionnaire)와 Cook & Wall(1980)이 개발한 GSS(General Satisfaction Scales) 측정용 도구를 이혜정[16] 연구에서 사용한 척도를 적용하였다. 하위요인은 직무만족 5문항, 조직몰입 5문항으로, 총 10문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '보통이다' 3점, '그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점'로 응답하게 되어있다. 문항의 점수가 높을수록 조직효과성이 높다는 것을 의미한다. 기존 연구[16]에서 조직효과성의 신뢰계수(Cronbach's α)의 값이 모두 .8이상으로 나타났다. 본 연구의 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .901로 나타났으며, 하위요인별로 직무만족 .853, 조직몰입 .874로 나타났다.

2.3 자료처리 및 분석 방법

연구에 수집된 자료처리는 SPSS 21.0 프로그램을 사용하여 유의수준 5%에서 검증하였고, 각 연구 도구의 신뢰도 산출은 Cronbach's α의 계수를 이용하여 분석하였다. 인구 사회학적 특성은 빈도분석을 실시하였다. 역할수행, 조직몰입, 소진에 대한 상관분석을 실시하였으며, 영향 관계를 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다.

3. 연구 결과

3.1 인구 사회학적 특성

사회복지시설 종사자의 인구 사회학적 특성을 살펴본 결과는 Table 1과 같다.

Table 1. Descriptive statistics on key variables

Sortation		Frequency	%
Gender	man	94	30.0
	woman	219	70.0
age	30	75	24.0
	40	118	37.7
	50	120	38.3
academic ability	a high school graduate or younger	127	40.6
	a junior college graduate	80	25.6
	graduating from a four-year university	100	31.9
	graduate school or higher	6	1.9
the working period of the current institution	Less than 2 years	50	16.0
	Less than 2-3 years	101	32.3
	Less than 3-4 years	61	19.5
	Less than 4-5 years	42	13.4
	for more than five years	59	18.8
the entire		313	100

성별은 '남성'이 30.0%, '여성'이 70.0%이었고, 연령은 '30대'가 24.0%, '40대'가 37.7%, '50대'가 38.3%로 나타났다. 학력은 '고졸 이하'가 40.6%, '4년제 대학교 졸업'이 31.9%, '전문대 졸업'이 25.6%, '대학원 이상'이 1.9% 순이었으며, 근무 기간은 '2-3년 미만'이 32.3%, '3-4년 미만'이 19.5%, '5년 이상'이 18.8%, '2년 미만'이 16.0%, '4-5년 미만'이 13.4% 순으로 조사되었다.

3.2 측정변수의 기술통계

긍정심리 자본, 이직 의도, 조직효과성을 살펴본 결과는 Table 2와 같다. 긍정심리 자본 전체의 평균은 3.35로, '낙관주의'(M=3.40), '희망'(M=3.36), '복원력'(M=3.34), '자기효능감'(M=3.33) 순으로 평균이 높았다. 이직 의도의 평균은 2.69로 낮았고, 조직효과성 전체의 평균은 3.41로, '직무만족'(M=3.47), '조직몰입'(M=3.35) 순으로 평균이 높았다. 긍정심리 자본, 이직 의도, 조직효과성 각 변인의 왜도(.076~.762)는 3 미만이었으며, 첨도(.074~1.329)는 7 미만으로 나타났다.

Table 2. Descriptive statistics on positive psychological capital,turnover intention, and organizational effectiveness

Sortation		Min	Max	Mean	SD	Skewness	Kurtosis
positive psychological capital	Self-efficacy	1.82	5.00	3.33	.45	.557	.682
	Hope	2.00	5.00	3.36	.59	.274	.302
	optimism	1.80	5.00	3.40	.56	.490	.463
	positive psychological capital	1.40	5.00	3.34	.57	.653	1.047
positive psychological capital		1.75	5.00	3.35	.43	.762	1.329
Turnover intention		1.00	5.00	2.69	.75	.076	.922
Organizational effectiveness	Job satisfaction	2.00	5.00	3.47	.52	.088	.079
	Organizational commitment	2.00	5.00	3.35	.53	.506	.247
Organizational effectiveness		2.50	5.00	3.41	.47	.525	.074

3.3 측정변수 간의 상관관계 분석

사회복지시설 종사자의 긍정심리 자본, 이직 의도, 조직효과성과의 상관관계를 살펴본 결과는 Table 3과 같다. 이직 의도는 긍정심리 자본의 복원력(r=-.316, p<.001), 희망(r=-.315, p<.001), 낙관주의(r=-.249, p<.001) 순으로 부의 상관이 높았으나, 자기효능감과의 상관은 유의수준 5%에서 유의미하지 않았다.

조직효과성은 긍정심리 자본의 복원력(r=.530, p<.001), 희망(r=.508, p<.001), 낙관주의(r=.504, p<.001), 자기효능감(r=.502, p<.001) 순으로 정의 상관이 높았다. 세부적으로 조직효과성의 직무만족, 조직몰입 모두 긍정심리 자본과는 정의 상관이 있는 것으로 나타났다.

Table 3. Correlation between Positive Psychological Capital, Turnover Intention, and Organizational Effectiveness

Sortation		positive psychological capital					Turnover intention	Organizationa		
		Self-efficacy	Hope	optimism	positive psychological capital	the entire		Job satisfaction	Organizational commitment	the entire
positive psychological capital	Self-efficacy	1								
	Hope	.599***	1							
	optimism	.576***	.611***	1						
	positive psychological capital	.584***	.579***	.613***	1					
positive psychological capital		.893***	.779***	.815***	.815***	1				
Turnover intention		-.092	-.315***	-.249***	-.316***	-.251***	1			
Organizationa	Job satisfaction	.438***	.490***	.510***	.484***	.562***	-.355***	1		
	Organizational commitment	.468***	.429***	.402***	.474***	.534***	-.438***	.633***	1	
Organizationa		.502***	.508***	.504***	.530***	.606***	-.439***	.901***	.906***	1

3.4 사회복지시설 종사자의 긍정심리 자본이 이직 의도에 미치는 영향

긍정심리 자본이 이직 의도에 미치는 영향을 살펴본 결과는 Table 4와 같다. 사회복지시설 종사자의 긍정심

리 자본이 이직 의도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과, R^2=0.166으로 전체 변동의 16.6%로 회귀모형을 설명하고 있음을 알 수 있다. 변수 간 다중공선성을 진단하기 위하여 분산 팽창계수(VIF : variable inflation factor)와 허용치(tolerance)를 살펴보았으며, 일반적으로 분산 팽창계수가 10 이상이거나 허용치가 0.1보다 작으면 다중공선성의 문제가 있다고 판단하게 된다. 본 분석에서 변수들의 VIF 값은 모두 10 이하였고, 허용치는 0.1보다 크게 나타나 다중공선성의 문제는 발생하지 않는 것으로 볼 수 있다. 모형에 대한 분산분석 결과 추정된 모형은 유의한 것을 알 수 있으며(F=15.325, p<.001), 긍정심리 자본의 희망(β=-.279, p<.001), 자기효능감(β=-.274, p<.001), 복원력(β=-.272, p<.001) 순으로 이직 의도에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 따라서, 사회복지시설 종사자 긍정심리 자본의 희망, 자기효능, 복원력이 높을수록 이직의 도가 낮은 것을 알 수 있다.

Table 4. Effect of Positive Psychological Capital on Turnover Intention

Model		B	S.E	β	t	p	tolerance	VIF
(constant)		3.862	.307		12.561***	.000		
Turnover intention	Self-efficacy	.457	.119	-.274	-3.833***	.000	.531	1.885
	Hope	-.353	.092	-.279	-3.826***	.000	.509	1.965
	optimism	-.092	.098	-.069	-.937	.349	.501	1.996
	resilience	-.359	.095	-.272	-3.765***	.000	.518	1.931
R^2 = .166, adj R^2 = .155, F = 15.325***								

*** p<.001

3.5 사회복지시설 종사자의 긍정심리 자본이 조직효과성에 미치는 영향

긍정심리 자본이 조직효과성에 미치는 영향을 살펴본 결과는 Table 5와 같다.

사회복지시설 종사자의 긍정심리 자본이 조직효과성에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과, R^2=0.377로 전체 변동의 37.7%로 회귀모형을 설명하고 있음을 알 수 있다. 모형에 대한 분산분석 결과 추정된 모형은 유의한 것을 알 수 있으며(F=46.546, p<.001), 긍정심리 자본의 복원력(β=.232, p<.001), 희망(β=.176, p<.01), 자기효능감(β=.171, p<.01), 낙관주의(β=.156, p<.05) 순으로 조직효과성에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 따라서, 사회복지시설 종사자 긍정심리 자본의 복원력과 희망, 자기효능감, 낙관주의가 높을수록 조직효과성이 높은 것을 알 수 있다. 사회복지시설 종사자의 긍정심리 자본이 조직효과성의 하위요인이 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과, R^2=0.337로 전체 변동의 33.7%로 회귀모형을 설명하고 있음을 알 수 있다. 모형에 대한 분산분석 결과 추정된 모형은 유의한 것을 알 수 있으며(F=39.182, p<.001), 긍정심리 자본의 낙관주의(β=.235, p<.001), 희망(β=.192, p<.01), 복원력(β=.180, p<.01) 순으로 직무만족에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 이는, 사회복지시설 종사자 긍정심리 자본의 낙관주의와 희망, 복원력이 높을수록 직무만족이 높은 것을 의미한다.

Table 5. Effect of Positive Psychological Capital on Organizational Effectiveness

Model		B	S.E	β	t	p	tolerance	VIF
organizational effectiveness	(constant)	1.237	.168		7.343***	.000		
	Self-efficacy	.181	.065	.171	2.766**	.006	.531	1.885
	Hope	.141	.051	.176	2.783**	.006	.509	1.965
	optimism	.133	.054	.156	2.461*	.014	.501	1.996
	resilience	.194	.052	.232	3.716***	.000	.518	1.931
R^2 = .377, adj R^2 = .369, F = 46.546***								
Job satisfaction	(constant)	1.294	.190		6.808***	.000		
	Self-efficacy	.096	.074	.083	1.308	.192	.531	1.885
	Hope	.168	.057	.192	2.953**	.003	.509	1.965
	optimism	.218	.061	.235	3.584***	.000	.501	1.996
	resilience	.164	.059	.180	2.787**	.006	.518	1.931
R^2 = .337, adj R^2 = .329, F = 39.182***								
Organizational commitment	(constant)	1.180	.201		5.872***	.000		
	Self-efficacy	.265	.078	.224	3.400**	.001	.531	1.885
	Hope	.113	.060	.126	1.873	.062	.509	1.965
	optimism	.047	.064	.050	.736	.462	.501	1.996
	resilience	.224	.062	.240	3.595***	.000	.518	1.931
R^2 = .292, adj R^2 = .283, F = 31.788***								

사회복지시설 종사자의 긍정심리 자본이 긍정심리 자본이 조직효과성의 하위요인이 조직몰입이 어떠한 영향을 미치는지 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과, R^2=0.292로 전체 변동의 29.2%로 회귀모형을 설명하고 있음을 알 수 있다. 모형에 대한 분산분석 결과 추정된 모형은 유의한 것을 알 수 있으며(F=31.788, p<.001), 긍정심리 자본의 복원력(β=.240, p<.001), 자기효능감(β=.224, p<.01) 순으로 조직몰입에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 이는 사회복지시설 종사자 긍정심리 자본의 복원력과 자기효능감이 높을수록 조직몰입이 높은 것을 의미한다.

4. 논의 및 결론

본 연구에서는 사회복지시설 종사자의 긍정심리 자본, 이직 의도, 조직효과성의 상관관계에 대하여 알아보고, 긍정심리 자본이 이직의 도와 조직효과성에 미치는 영향을 분석하였다. 분석 결과의 내용을 구체적으로 논의하면 다음과 같다.

첫째. 사회복지시설 종사자의 긍정심리 자본이 이직 의도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 분석한 결과, 긍정심리 자본의 희망, 자기효능감, 복원력 순으로 이직 의도에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 사회복지시설 종사자 긍정심리 자본의 희망, 자기효능, 복원력이 높을수록 이직의 도가 낮은 것을 알 수 있다.

이러한 결과는 미용 종사자의 긍정심리 자본이 높아질수록 이직 의도는 감소하는 것으로 검증이 되었다[14]는 결과와 맥락을 같이 하였다. 또한 제조업 근로자의 긍정심리 자본은 이직의 도와 부(-)의 관계가 나타났다[17]는 연구 결과와 일치하였다. 이러한 연구 결과를 토대로 사회복지시설 종사자의 긍정심리 자본을 높이고, 이직 의도를 낮추기 위해 긍정심리 자본의 중요성을 제고하고, 이러한 방안 모색을 제시할 수 있다.

둘째, 사회복지시설 종사자의 긍정심리 자본이 조직효과성에 미치는 영향을 분석한 결과, 긍정심리 자본의 복원력, 희망, 자기효능감, 낙관주의 순으로 조직효과성에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 따라서, 사회복지시설 종사자 긍정심리 자본의 복원력과 희망, 자기효능감, 낙관주의가 높을수록 조직효과성이 높은 것을 알 수 있다.

이러한 결과는 기업체 종사자의 심리적 자본이 조직효과성에 영향을 미친다는 연구[4], 의료기관 구성원의 긍정심리 자본이 조직효과성과 고객지향성을 증대시킨다는 연구[5]는 결과와 맥락을 같이 하였다. 또한 군인들의 긍정심리 자본이 조직효과성에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[18]는 연구 결과와 일치하였다. 이러한 변인의 연구 결과를 토대로 사회복지시설 종사자의 조직효과성을 높이기 위해 긍정심리 자본의 중요성을 제고하고, 이러한 방안 모색을 제시할 수 있다.

위의 논의를 토대로 사회복지시설 종사자의 이직 의도를 낮추고 조직효과성을 높이기 위해 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 사회복지시설 종사자의 이직 의도는 긍정심리 자본에 영향을 많이 받고 있는데, 이를 반영하여, 이들의 종사자의 직무 수행 능력을 높이기 위한 긍정심리 자본 증진에 대한 보수교육이나 프로그램 개발이 요구된다.

둘째, 사회복지시설 종사자의 조직효과성에 긍정 심자본의 하위요인이 복원력과 희망, 자기효능감, 낙관주의가 중요함을 알 수 있다. 이에 대한 종사자의 조직효과성 증진을 위한 프로그램 개발이 요구된다. 종사자가 긍정심리 자본을 통해 조직효과성을 증진할 수 있는 요인으로 작용하는 것으로 이해된다. 이를 위해 조직효과성을 증진할 수 있는 프로그램을 개발 보급하여 보육교사의 이직 의도를 개선할 수 있도록 도와주어야 할 것이다.

이상의 결론을 바탕으로 본 연구의 제한점과 후속 연구에 대하여 제언하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 S시에 소재한 사회복지시설 종사자들로 구성된 임의 표본집단으로 설문조사를 하였으므로 연구 결과를 일반화하는데 제한점이 있다. 따라서 차후 연구에서는 표본 지역을 확대하여 사회복지시설 종사자들의 특성을 고려한 더 심층적인 연구가 요구된다.

둘째, 사회복지시설 종사자의 이직의 도와 조직효과성을 개선 위하여 긍정심리 자본 요인들을 파악하여 체계적인 보수교육 및 심리 상담 프로그램의 지원이 요구됨을 알 수 있다.

References

[1] J. S. Park, *A study on the effect of job stress on military organizational effectiveness : focusing on the mediation effect of communication*, Ph.D dissertation, Graduate School of Paichai University, Deajeon, Korea, pp.115-130, 2019.
http://www.riss.kr/link?id=T15069966

[2] K. M. Hwang, “Analysis of Structural Equation Model between Role Conflict of Clinical Nurses, Positive Psychological Capital, Organizational Effectiveness, and Nursing Performance”, The Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction”, *The Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*,Vol.21, No.6, pp.509-524, 2021.
http://www.riss.kr/link?id=A107334270

[3] E. K. Park, S. I. Choi, I. W .Lee, “Analysis of the Structural Relationship between Individual Coaching Capacity, Authentic Leadership, Positive Psychological Capital, and Organizational Effectiveness”, *Korean Business Education Review*, Vol.33, No.1, pp.281-299, 2018.
http://www.riss.kr/link?id=A105153744

[4] K. M. Oh, *The Relationship among Psychological Capital,Happiness and Organizational Effectiveness,* Master’s thesis, Graduate School of Dongyang University, Youngju, Korea, pp.1-44, 2016.
http://www.riss.kr/link?id=T14063284

[5] S. K. Eo, *The Effect of Medical Institutions Employees’ Positive Psychological Capital on Organizational*

Effectiveness and Customer Orientation, Ph.D dissertation, Graduate School of Silla University, Busan, korea, pp.1-73, 2019.
http://www.riss.kr/link?id=T15089632

[6] J. H. Lee, M. H. Suh, M. S. Sin, "Relationship between the Empowerment and Organizational Effectiveness of Employees in Social Welfare Centers", *Journal of the Korean Academy of Health and Welfare for Elderly*, Vol.6, No.2, pp.143-160, 2014.
http://www.riss.kr/link?id=A100682406

[7] K. S. Lee, *Effect of positive psychological capital of care workers in welfare facility for the elderly on their job satisfaction and organizational commitment*, h.D dissertation, Dongbang Culture University, Seoul, Korea, p.26, 2019.
http://www.riss.kr/link?id=T15099920

[8] J. Y. Kim, M. S. Kim, "The effects ofpsychological capital on employee job satisfaction and affective commitment", *Korean Business Education Review*, Vol.26, No.3, pp.117-148, 2011.
http://www.riss.kr/link?id=A104006341

[9] Y.J. Kang, K. T. Kim, "The Mediating Effects of Psychological Capital between Organizational Culture and Organizational Effectiveness that Early Childhood Teachers Perceived", *The Korean Journal of Child Education*, Vol.25, No.4, pp.77-92, 2016.
http://www.riss.kr/link?id=A102393268

[10] M. S. Chung, S. H. Nam, "A Study on Effects of the Human Resources Management on Service Quality in the Welfare Institutions for the Disabled", *Korean Journal of Social Welfare Education*, Vol.4, No.1, pp.97-120, 2008.
http://www.riss.kr/link?id=A104030856

[11] I. S. Cha, "Theoretical Review of the Influential Factors for Turnover of Social Workers ", *Social science review*, Vol.30, No.1,pp.1-24, 2011.
http://www.riss.kr/link?id=A82695165

[12] H. W. Choi, *The effect of organizational justice perceived by care workers on turnover intention: mediation effects of job stress and organizational commitment and multigroup analysis by facility scale*, Ph.D dissertation, Graduate School of Chonnam National University, Kwangju, korea, p.16, 2023.
http://www.riss.kr/link?id=T16672055

[13] J. S. Lee, Y. S. Kim, "The effects of Service Orientation on Turnover Intention of Employees in Nursing Care Institution -Mediated by Job Satisfaction and Service Commitment -", *Elderly welfare research*, Vol.0, No.58, pp.189-208, 2012.
http://www.riss.kr/link?id=A104238322

[14] S. Y. Y, Y. M. Jin, "The Effect of Positive Psychological Capital on Interpersonal Communication Ability and Turnover Intention of Beauty Workers", *Journal of The Korean Society of cosmetology*, Vol.29, No.5, pp.1231-1240, 2023.
http://www.riss.kr/link?id=A108812393

[15] C. H. Park, "The Effects of Positive Psychological and Internal Communication on Broadcasting Employees Turnover Intention and Job Satisfaction", *The journal of professional management*, Vol.22, No.3, pp.191-205, 2019.
http://www.riss.kr/link?id=A106416914

[16] H. J. Lee, *Analysis of the Influence of Care- givers' Role Stress on Organizational Effectiveness and Turnover Intention*, Ph.D dissertation, Graduate School of Silla University, Busan, korea, p.27, 2021.
http://www.riss.kr/link?id=T15799268

[17] K.W.Choi, S.Y. Rhee, "Positive Psychological Capital and Turnover Intention - The Mediating Effect of Perceived Work Overload and the Moderating Effect of Trust in Supervisor -", *Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.18, No.10, pp.382-392, 2017.
http://www.riss.kr/link?id=A103691059

[18] S.C.Kim, Y.K. Min, "Influence for Organizational Effectiveness from Authentic Leadership, Positive Psychological Capital", *Journal of Institute for Social Sciences*, Vol.26, No.4, pp.3-25, 2015.
http://www.riss.kr/link?id=A101218871

기 석 도(Suk-do Ki) [정회원]

- 1984년 2월 : 경희대학교 행정대학원 행정학과 (행정학석사)
- 2023년 3월 ~ 현재 : 동방문화대학원대학교 문화예술콘텐츠학과 박사과정

〈관심분야〉
교육학, 사회복지

조 성 제(Sung-Je Cho) [정회원]

- 1997년 2월 : 홍익대학교 대학원 데이터베이스전공 (이학박사)
- 2007년 3월 ~ 현재 : 동방문화대학원대학교 문화예술콘텐츠학과 교수

〈관심분야〉
문화콘텐츠, 교육학, 데이터베이스