

노인요양기관종사자의 심리적 자본이 이직의도 및 직무만족에 미치는 영향

전상남

동양대학교 보건의료행정학과

An Effect of Aged Care Facility Worker's Psychological Capital on Turnover Intension and Job Satisfaction

Sang Nam Jeon

Department of Public Health & Medical Administration, Dongyang University

ABSTRACT

Objectives: This study aims to examine the effect of psychological capital on turnover intension and job satisfaction by aged care facility workers.

Methods : Samples were obtained from 147 aged care facility workers in one county of Kyungsangbukdo. The study conducted a correlation and a regression analysis to learn how psychological capital (self-efficacy, hope, optimism, resilience) would affect turnover intension and job satisfaction.

Results : First, age and marital status turned out to have a positive (+) influence on job satisfaction which would be negative (-) affected by tenure of office. Second, hope, sub-variable of Psychological Capital, affected a negative (-) influence on turnover intension. Third, resilience, sub-variable of Psychological Capital, affected a positive(+) influence on job satisfaction.

Conclusions: It is suggested to develop the psychological capital of aged care facility workers, effective welfare system and educational program are required for better job satisfaction.

Key words: Psychological Capital, Turnover Intension, Job Satisfaction

접수일 : 2015년 10월 29일, 수정일 : 2015년 12월 14일, 채택일 : 2015년 12월 21일

교신저자 : 전상남(36040, 경상북도 영주시 풍기읍 동양대로 145)

Tel: 054-630-1724 Fax: 054-630-1724 E-mail: jeon2014@dyu.ac.kr

* 이 논문은 2014년도 동양대학교 학술연구비의 지원으로 수행되었음.

I. 서론

2008년 7월 1일부터 노인장기요양보험 제도가 시행됨에 따라 노인요양기관의 이용자와 종사자, 시설 수는 지속적으로 증가하고 있다. 2013년 말 기준 장기요양서비스 이용자 수는 355,130명으로 2008년말 194,378명 대비 1.8배 이상 증가하였다. 장기요양기관의 수 또한 크게 증가하여 2013년말 기준 입소시설 4,648개소, 재가기관 18,158개소가 운영중에 있다. 아울러, 2013년말 기준 장기요양기관에서 근무하는 직접 서비스 인력의 경우, 요양보호사, 사회복지사, 간호사, 간호조무사, 물리치료사, 작업치료사 등 6개 직종의 종사자 수가 입소시설 64,539명, 재가기관 214,112명에 이르렀다(이정석 등, 2014).

하지만 노인요양기관에 근무하는 늘어난 종사자수에 비해 근무여건은 다른 직종에 비해 상대적으로 좋지 않은 편이다. 임금 수준을 보면, Fujisawa와 Colombo(2009)는 대부분의 국가들에서 저숙련 장기요양 노동자들이 일반 저숙련 노동자보다 약간 높은 하지만 이와 비교될 정도라고 보고하고 있다. 이는 장기요양분야 종사자를 대상으로 한 조사에서 보수 적정화가 최우개선에 있어 1순위로 중요하게 생각하고 있다는 이정석 등(2014)의 연구와 맥락을 같이 하고 있다. 이외에도 근무시간, 고용조건, 노동강도, 교육 및 훈련과 같은 근무환경 등의 상대적 열악함으로 2011~2012년 한해 요양보호사의 이직률이 41%나 되는 현실에 직면하고 있다(김소정, 2012). 이러한 노인요양기관 종사자들의 임금수준, 고용조건 등의 변수는 이직의도를 높이고, 직무만족을 낮춘다는 결과는 여러 연구들을 통해 입증되고 있다(오지영, 2008; 김영태 등, 2009; 오은진과 노은영, 2010; 김철수, 2010; 장유미 등, 2010; 김소정, 2012). 이직의도와 직무만족은 조직의 안정과 발전, 대상자의 서비스 향상으로 연계되는 중요한 변수이다.

임금, 고용조건, 노동강도, 훈련 등과 같은 근무

여건 이외에도 이직의도와 직무만족에 주는 여러 원인들이 있다. 특히 노인요양기관은 심신이 건강하지 못한 노인을 대상으로 종사자들이 팀 어프로치(Team Approach)방식의 직무환경을 가지고 있다(황성철, 2004). 이는 종사자들이 어떠한 마음가짐으로 서로 협심하여 대상자인 노인들을 대하는가에 따라 제공되는 서비스의 양과 질 뿐만 아니라 시설의 운영성과까지 큰 영향을 받게 됨을 의미한다(오지영, 2008). 즉, 종사자들이 가지고 있는 긍정적인 마음가짐은 대상 노인의 건강 유지와 삶의 질 향상 그리고 종사하는 시설의 경영성과를 증진시키는 중요한 원인인 것이다. 최근 들어 여러 연구에서 이러한 긍정적인 마음가짐을 중요 요소로 하는 심리적 자본이 조직 만족과 성과를 증진시키는 원인이라는 점에 주목하고 있다.

자본의 개념은 재무분야에서 전통적으로 사용하던 경제적 자본, 인적 자본, 사회적 자본을 거쳐 최근 심리적 자본으로 확장되었다(박광천, 2015). 심리적 자본은 다른 자본 개념과는 달리 개인적 요소라는 미시적 관점과 자본적 요소를 결합하였다는 점에서 하나의 새로운 자본 개념으로 볼 수 있다. 심리적 자본을 처음으로 언급한 학자는 Seilgman(1998)으로 인간의 행동에서 나쁜 측면들을 연구하기 보다는 인간 행동의 좋은 점을 더 향상시키는 방향으로 심리학의 관심이 전환되어야 한다고 주장하였다. 이후 Luthans 등(2004)이 긍정적 심리학 및 동기유발 문헌 등에 관한 다양한 연구들을 포괄적으로 검토한 후 자아효능감, 희망, 낙관주의, 탄력성의 4개의 요인으로 구성된 심리적 자본을 제안하였다. 4개 요인에 대해 살펴보면, 먼저 일이 계획대로 진행되지 않아도 '자아효능감(자신감)'을 잃지 않으며, 어려운 일에 부딪혀도 목표를 재설정하고 발전의 계기로 삼는 '희망'을 갖는다. 또한 실패한 상황에서도 좌절하지 않고 비판적으로 생각하지 않으며 긍정적인 측면을 찾으려고 노력하는 '낙천성'을 갖는다. 마지막으로 삶의 고난과 역경에도 불구하고 미래에 좋은 일이 일어날 것이라는 기대를 가

지며, 동시에 어떻게 대처할 것이가는 많이 생각하는 '탄력성'을 갖는다(손은일과 송정수, 2012).

이러한 개인이 지닌 긍정적인 심리 상태 즉, 심리적 자본은 개인의 정신적 건강, 신체적 건강 뿐만 아니라 나아가서는 직무안정 및 직무만족과 집단의 성과를 향상시키는데 도움이 된다(조성택, 2013; 박보람, 2015). 즉, 높은 심리적 자본은 이직 의도를 감소시키고 직무만족을 증가시켜 집단의 성과를 향상시키는 선행변수로써의 역할을 하고 있는 것이다. 이와 관련한 선행연구를 보면 먼저, 심리적 자본이 조직만족에 긍정적인 영향을 주고 있다. 박광천(2015)은 병원종사자의 심리적 자본이 높을수록 직무만족이 높다고 설명하고 있다. 호텔 종사자를 대상으로 한 하용규와 강상묵(2011)의 연구에서도 심리적 자본이 심리적 주인의식과 조직만족에 영향을 주는 것으로 나타났다. 다음으로 심리적 자본은 이직의도를 낮추는 것에도 영향을 주는데 유현숙(2004)은 개인의 성향 가운데 긍정적인 부분에 해당하는 요인들을 심리적 자본에 활용함으로써 개인을 발전시킬 수 있으며, 조직에 있어서는 종사원의 이직률 감소와 같은 효과를 얻을 수 있다고 보고하고 있다. 이외에도 여러 직종 특히 국내 서비스 산업의 종사자에 관한 심리적 자본이 이직의도 및 직무만족에 영향을 주고 있다는 연구가 이루어지고 있다(최재우, 2015).

노인요양기관은 인적자원에 대한 의존도가 높고, 대상자와 직접 대면하는 종사자가 발휘하는 직무능력과 이에 수반되는 행동이 경쟁우위의 토대가 되는 기관이다. 이러한 상황에서 다른 분야보다 노인요양기관에서 종사자들에게 심리적 자본은 이직과 직무만족을 결정하는 중요한 요소가 될 수 있다. 하지만, 노인요양기관 종사자들을 대상으로 심리적 자본이 이직의도와 직무만족에 미치는 영향에 대한 연구는 거의 없는 실정이다. 이에 본 연구에서는 지역사회 노인의 건강과 복지를 책임지고 있는 노인요양기관 종사자들의 심리적 자본이 이직의도와 직무만족에 어떠한 영향을 주는지 실증

적으로 연구하고자 한다.

II. 연구방법

1. 조사대상

본 연구는 2015년 9월 3일부터 22일까지 20일간 경상북도 00군 지역 노인요양기관 종사자 중 해당 기간 직무교육에 참석한 147명을 대상으로 설문조사를 하였다. 불성실한 응답을 제외하고 131부를 분석에 사용하였다.

2. 측정도구

본 연구의 주요 변수는 사회인구학적 특성, 심리적 자본(자아효능감, 희망, 낙관, 탄력성), 이직의도, 직무만족이다.

1) 사회인구학적 특성

본 연구에서 분석과정에 포함된 노인요양기관 종사자의 사회인구학적 특성은 성별, 연령, 결혼상태, 월 소득, 직장 내 직책, 현 직장 재직기간, 직장의 총 재직기간으로 구분하였다.

2) 심리적 자본

심리적 자본은 사람들로 하여금 도전적인 과업에 성공하기 위해 필요한 자아효능감(자신감)을 가지게 하고, 성공하기 위해 목표에 대한 경로를 재설정(희망)하는 것으로 구성되어있다. 또한 현재와 미래의 성공에 대한 낙관과 문제나 역경에 직면하였을 때 견뎌내어 원래의 상태로 되돌아오거나 그것을 뛰어넘게 하는 회복(탄력성)도 중요한 요소로 보고 있다(Luthans 등, 2004; 이형로, 2012; 박광천, 2015). 이러한 심리적 자본의 하위변인인 자아효능감, 희망, 낙관, 탄력성을 측정하기 위해 Luthans(2002)

의 측정도구를 토대로 유현숙(2004) 및 하용규와 강상목(2011)의 연구에서 사용한 17개 문항으로 구성하였으며, Likert 5점 척도를 사용하여, 각 영역 간 5점만점의 평균값을 사용하여 분석하였다.

심리적 자본 각 영역에 대한 신뢰도를 살펴보면, 먼저 자아효능감(5문항)은 하용규와 강상목(2011)의 연구에서 내적 일치도 계수 α 는 0.896이었으며, 본 연구에서는 0.735로 나타났다. 희망(5문항)은 하용규와 강상목(2011)의 연구에서 0.928이었으며, 본 연구에서는 0.794로 나타났다. 다음으로 낙관은 하용규와 강상목(2011)의 연구에서 0.827이었으며, 본 연구에서는 0.749로 나타났다. 마지막으로 탄력성은 하용규와 강상목(2011)의 연구에서 0.924이었으며, 본 연구에서는 0.863으로 나타났다.

3) 이직의도와 직무만족

노인요양기관 종사자의 이직의도와 직무만족을 측정하기 위하여 서영준(1995)이 Price와 Mueller의 설문지를 한국의 실정에 맞게 수정, 보완한 것을 다시 오지영(2008)이 노인보건복지시설 근무자들의 업무 내용에 맞게 일부 수정한 것을 사용하였다. 모두 Likert 5점 척도를 사용하여, 각 영역간 5점만점의 평균값을 사용하여 분석하였다.

이직의도와 직무만족에 대한 신뢰도를 살펴보면, 먼저 이직의도(4문항)은 오지영(2008)의 연구에

서 내적 일치도 계수 α 는 0.830이었으며, 본 연구에서는 0.825로 나타났다. 직무만족(5문항)은 오지영(2008)의 연구에서 0.760이었으며, 본 연구에서는 0.742로 나타났다.

3. 자료처리 및 통계분석

노인요양기관 종사자의 심리적 자본의 네 하위 변수가 이직의도와 직무만족에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 SPSS Window 18.0을 이용하여 분석하였다. 사회인구학적 특성인 성별, 연령, 결혼상태, 월 소득, 직장 내 직책, 현 직장 재직기간, 직장의 총 재직기간을 살펴보기 위해 빈도분석 및 평균 등을 포함한 기술통계분석을 실시하였다. 또한 심리적 자본이 이직의도와 직무만족에 주는 영향을 규명하기 위하여 사회인구학적 변수를 통제변수로 하여 회귀분석을 실시하였다.

III. 연구 결과

1. 연구대상자의 사회인구학적 특성

응답자의 성별, 연령, 결혼상태, 월 소득, 직장 내 직책, 현 직장 재직기간, 직장의 총 재직기간을 살펴보면 <표 1>과 같다.

<표 1> 연구대상자의 사회인구학적 특성 (n=131)

구분		빈도(명)	비율(%)
		평균±표준편차	
성별	남	25	19.1
	여	106	80.9
연령		48.9±11.2	
결혼상태	기혼	98	74.8
	미혼	18	13.7
	기타(이혼, 별거, 사별 등)	15	11.5

구분	빈도(명)		비율(%)
	평균±표준편차		
월소득	120만원 미만	22	16.8
	120~200만원 미만	90	68.7
	200만원 이상	19	14.5
직장 내 직책	원장	7	5.3
	사무국장	6	4.6
	간호사	2	1.5
	기술직	3	2.3
	행정사무직	3	2.3
	사회복지사	21	16.0
	물리치료사	3	2.3
	요양보호사	71	54.2
	간호조무사	9	6.9
	기타	6	4.6
현 직장 재직기간 (월)		32.7±27.3	
직장의 총 재직기간 (월)		55.2±48.7	

먼저 응답자는 남자가 25명(19.1%), 여자가 106명(80.9%)으로 나타났다. 연령은 평균 48.9세로 나타났다으며, 이를 연령대별로 나누어보면, 20대 9명(6.9%), 30대 17명(13.0%), 40대 31명(23.7%), 50대 55명(42.0%), 60대 이상 19명(14.5%)으로 나타났다. 결혼상태는 기혼 98명(74.8%), 미혼 18명(13.7%), 이혼, 별거, 사별 등은 15명(11.5%)으로 나타났다.

다음으로 현 직장 내 직책을 보면, 원장 7명(5.3%), 사무국장 6명(4.6%), 간호사 2명(1.5%), 기술직 3명(2.3%), 행정사무직 3명(2.3%), 사회복지사 21명(16.0%), 물리치료사 3명(2.3%), 요양보호사 71명(54.2%), 간호조무사 9명(6.9%)으로 나타났다. 현재 근무하는 직장에 대한 근무 경력은 평균 32.7개월로 나타났다. 세분화해서 보면, 1년미만 32명

(24.4%), 1~2년미만 27명(20.6%), 2~3년미만 21명(16.0%), 3년이상 51명(38.9%)으로 나타나, 절반이상이 2년이상 근무하고 있는 것으로 나타났다. 마지막으로 다른 직장을 포함해 총 근무한 경력은 평균 55.2개월로 나타났다. 세분화해서 보면, 1년미만 17명(13.0%), 1~2년미만 19명(14.5%), 2~4년미만 24명(18.3%), 4~6년미만 32명(24.4%), 6년이상 39명(29.8%)으로 나타났다.

2. 심리적 자본과 이직의도, 직무만족의 기술통계

응답자의 심리적 자본과 이직의도, 직무만족의 기술통계값을 보면 <표 2>와 같다.

<표 2> 심리적 자본과 이직의도, 직무만족의 기술통계 및 정규분포

	최소값	최대값	평균(S.D)	왜도	첨도
자아효능감	2.00	5.00	3.91(0.60)	-0.227	0.192
심리적 희망	2.50	5.00	3.97(0.61)	-0.199	-0.143
자본 낙관	2.00	5.00	3.85(0.63)	-0.178	-0.111
탄력성	2.00	5.00	3.85(0.61)	-0.197	0.208
이직의도	1.00	5.00	2.02(0.91)	0.654	0.178
직무만족	1.50	5.00	3.39(0.75)	0.078	-0.611

먼저, 심리적 자본과 이직의도, 직무만족의 변수들에 대한 정규 분포 가정을 살펴보기 위해 왜도와 첨도를 확인한 결과, 이직의도의 왜도가 0.654로 가장 높았으며, 탄력성의 첨도가 0.208로 가장 높게 나타났다. 일반적으로 왜도가 2이하, 첨도가 7이하일 때 각 변수들의 정규분포가 가정된다는 Curran 등(1996)의 연구에 따라 변수 모두 정규분포를 가정하는 것으로 나타났다.

심리적 자본의 하위 변수인 자아효능감, 희망, 낙관, 탄력성의 평균값을 살펴보면, 자아효능감은

3.91(S.D=0.60), 희망 3.97(S.D=0.61), 낙관 3.85(S.D=0.63), 탄력성 3.85(S.D=0.61)로 나타나 희망이 가장 높은 것으로 나타났다. 이직의도는 2.02(S.D=0.91), 직무만족은 3.39(S.D=0.75)로 나타났다.

3. 변수간 상관관계

심리적 자본과 이직의도, 직무만족의 다중공선성 검증을 위해 실시한 상관관계 분석을 보면 <표 3>과 같다.

<표 3> 상관관계 분석

		심리적 자본			
		자아효능감	희망	낙관	탄력성
자아효능감	자아효능감	1			
심리적	희망	0.646***	1		
자본	낙관	0.319***	0.561**	1	
	탄력성	0.487***	0.546***	0.704***	1
	이직의도	-0.333	-0.184*	-0.161	-0.209*
	직무만족	0.141	0.289**	0.382***	0.434***

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

먼저, 가장 높은 상관관계를 보인 것은 낙관과 탄력성으로 나타났다(r=0.704). 심리적 자본 하위 변수간 상관계수는 모두 정(+)적인 관계를 보이고 있었고, 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 심리적 자본의 하위 변수와 이직의도와의 상관관계를

분석한 결과, 모두 부(-)적인 관계를 보이고 있었으며, 자아효능감과 낙관은 이직의도와 통계적 유의성이 없는 것으로 나타났다. 자아효능감이 네 영역 중 이직의도와 가장 상관관계가 높은 것으로 나타났다(r=-0.333). 다음으로 심리적 자본의 하위 변

수와 직무만족과의 상관관계를 분석한 결과, 모두 정(+)적인 관계를 보이고 있었으며, 자아효능감을 제외하고는 모두 통계적으로 유의한 관계를 보이고 있었다. 탄력성이 네 영역 중 가장 직무만족과 상관관계가 높은 것으로 나타났다($r=0.434$).

변수들의 상관관계의 절대값이 0.9 이상이면 다중공선성의 문제를 제기할 수 있으나(조선배, 1996), 본 연구의 가장 큰 상관계수는 0.704로 나타나 전체 변수에서 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다.

이를 확증하기 위해 다중공선성 진단을 위해 가장 많이 쓰이는 분산팽창계수(VIF)를 산출하였는데, 이직의도에서 가장 큰 분산팽창계수는 3.533이었으며, 직무만족에서는 3.605로 나타났다. 모두 기

준치인 10을 넘지않아 전체 변수에서 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다.

4. 심리적 자본이 이직의도에 미치는 영향

심리적 자본의 하위 변수인 자아효능감, 희망, 낙관, 탄력성이 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보기 위하여, 사회인구학적변수를 통제변수로 하여 회귀분석(Regression Analysis)을 실시하였다 <표 4>. 직장 내 직책은 응답자 131명 중 간호사 2명, 기술직 3명, 행정사무직 3명, 물리치료사 3명 등으로 분석 대상의 숫자가 적어 회귀분석에서는 제외하였다.

<표 4> 심리적 자본이 이직의도에 미치는 영향

구분		B	표준오차	β	t
사회 인구학적변수 (통제변수)	성별(여자=0)	0.218	0.222	0.096	0.979
	연령	-0.020	0.011	-0.247	-1.800
	결혼상태(기타=0)				
	기혼	-0.334	0.264	-0.161	-1.266
	미혼	-0.070	0.410	-0.028	-0.172
	소득상태(200만원 이상=0)				
	120만원미만	-0.192	0.356	-0.077	-0.540
	120~200만원미만	-0.158	0.259	-0.080	-0.608
	현 직장 재직기간	0.004	0.003	0.124	1.353
	직장의 총 재직기간	-0.001	0.002	-0.041	-0.413
심리적 자본 (독립변수)	자아효능감	0.240	0.180	0.165	1.335
	희망	-0.443	0.198	-0.305*	-2.242
	낙관	0.115	0.190	0.080	0.604
	탄력성	-0.158	0.200	-0.111	-0.790
R ²		0.213			
수정된 R ²		0.125			
F		2.431**			

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

분석결과, 통제변수인 성별, 연령, 결혼상태, 소득상태, 현 직장 재직기간, 직장의 총 재직기간 모두 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 심리적 자본

영역 중 희망만이 통계적으로 유의하게 부(-)적으로 이직의도에 영향을 주는 것으로 나타났다($\beta=-0.305$). 이 모형에 대한 설명력은 12.5%로 나타났다.

5. 심리적 자본이 직무만족에 미치는 영향

심리적 자본의 하위 변수인 자아효능감, 희망,

낙관, 탄력성이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보기 위하여, 사회인구학적변수를 통제변수로 하여 회귀분석을 실시하였다 <표 5>.

<표 5> 심리적 자본이 직무만족에 미치는 영향

구분		B	표준오차	β	t
사회 인구학적변수 (통제변수)	성별(여자=0)	0.013	0.166	0.007	0.081
	연령	0.021	0.008	0.319*	2.518
	결혼상태(기타=0)				
	기혼	0.414	0.196	0.243*	2.113
	미혼	0.332	0.311	0.157	1.068
	소득상태(200만원 이상=0)				
	120만원미만	-0.258	0.269	-0.127	-0.958
	120~200만원미만	-0.667	0.195	-0.042	-0.344
	현 직장 재직기간	-0.006	0.002	-0.220*	-2.636
	직장의 총 재직기간	-0.001	0.001	-0.087	-0.994
심리적 자본 (독립변수)	자아효능감	-0.144	0.134	-0.118	-1.069
	희망	0.167	0.147	0.137	1.140
	낙관	0.136	0.139	0.115	0.982
	탄력성	0.337	0.148	0.278*	2.273
R ²			0.344		
수정된 R ²			0.272		
F			4.799***		

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

분석결과, 통제변수인 연령($\beta=0.319$)과 결혼상태 중 기혼($\beta=0.243$), 현 직장 재직기간($\beta=-0.220$)이 통계적으로 유의하게 직무만족에 영향을 주는 것으로 나타났다. 연령이 길어질수록, 기혼일수록 직무만족은 높아졌으나, 현 직장 재직기간이 높아질수록 직무만족은 감소하는 것으로 나타났다. 다음으로 심리적 자본 영역 중 직무만족에 영향을 준 변수를 살펴보면, 탄력성만이 통계적으로 유의하게 정(+)적으로 직무만족에 영향을 주는 것으로 나타났다($\beta=0.278$). 이 모형에 대한 설명력은 27.2%로 나타났다.

IV. 고찰 및 결론

우리나라는 노인인구의 지속적인 증가로 인하여 이미 고령화 사회에 진입하였으며, 2026년에는 초고령사회가 될 것으로 추정되고 있다. 하지만 젊은 인구의 도시유입과 수명의 증가로 인하여 농촌지역들은 이미 초고령사회에 진입하였거나, 수년 내에 초고령 사회에 진입할 것으로 예상되고 있다. 노인은 생물학적 노화와 사회적 지위 상실로 인하여 신체적, 정신적, 사회적인 불건강에 노출되기 쉬우며, 이에 요양을 필요로 하는 경우가 많다. 이에 우리 정부에서도 2008년부터 노인장기요양보험을

도입하였으며, 노인요양기관과 기관 종사자들은 매년 증가하고 있는 실정이다. 그러나, 낮은 임금, 초과근무로 인한 피로, 비정규직의 고용형태로 말미암아 노인요양기관 종사자들은 이직을 고려하고, 직무만족이 낮아지는 결과를 초래하고 있다. 하지만 이들의 적극적인 활동은 조직과 지역사회 건강 증진을 위해 절대적으로 필요한 것으로 우리 사회는 노인요양기관 종사자들의 심리적 안녕과 처우 개선을 위해 노력해야 할 것이다.

심리적 자本是 개인의 심리적 강점을 바탕으로 목표를 달성하고 성과를 향상시킬 수 있는 긍정적 심리상태를 의미한다. 구성원의 강한 심리적 자本이 구축될 경우 보다 높은 동기부여를 기대할 수 있기 때문에 조직에서 다루어야 할 중요한 변수이다(이채익, 2010; Luthans와 Youssef, 2007). 이에 현 시점에서 노인요양기관 종사자들의 심리적 자本이 이직의도와 직무만족에 미치는 영향을 연구하는 것은 향후 지역사회 노인요양기관의 역할 정립과 초고령사회의 효율적 대비를 위해 시사점을 갖는다.

본 연구의 주요결과 및 이에 따른 시사점을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 직무만족도에 영향을 준 변수와 관련하여 통제변수로 투입된 연령, 결혼상태 중 기혼 및 현 직장 재직기간은 직무만족도에 영향을 준 것으로 나타났다. 먼저, 연령이 증가할수록, 기혼일수록 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났는데, 이는 사회복지사를 대상으로 하여 조사한 문시욱(1994)의 연구에서처럼 연령이 높을수록, 기혼일수록 직무만족이 높아진다는 연구결과와 일치한다. 연령과 기혼자에게서 나타나는 안정적인 것을 지향하는 성향이 직무만족도를 높인 것으로 해석할 수 있다. 그러나, 현 직장 재직기간은 증가할수록 직무만족도는 낮아지는 것으로 나타났는데, 이는 요양보호사 경력에 따른 업무환경에 적응이 되면서 오히려 직무만족이 낮아짐을 알 수 있다고 기술한 이윤석과 문승권(2012)의 연구결과와 일부 일치한다. 즉,

근무경력이 높아져도 적절한 경제적 보상이 이루어지지 않고, 열악한 근무환경과 낮은 승진기회, 과도한 업무로 인한 심리적 안녕의 저하와 스트레스로 인한 소진으로 직무만족도가 떨어지는 것으로 해석된다.

둘째, 심리적 자本의 네 하위 변수 중 희망만이 이직의도에 통계적으로 유의하게 부(-)적으로 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 일부 직장인들을 대상으로 하여 심리적 자本이 이직의도에는 부(-)적인 영향을 미친다는 윤소천 등(2013)의 연구와 일부 일치하고 있다. 심리적 자本에서의 희망은 목표를 이루기 위해 지속적으로 노력하고 대안을 찾으려는 마음으로 정의될 수 있다(박광천, 2015). 설문 내용에는 노력에 대한 보상, 나의 미래에 대한 희망, 최고가 되기 위한 노력, 목표 달성에 대한 희망 내용을 담고 있다. 이러한 기대와 희망이 조직 내에서 사라졌을 때, 다른 직장으로 옮기고자 하는 마음이 생기는 것으로 해석된다.

셋째, 심리적 자本 중 탄력성이 조직 만족에 통계적으로 유의하게 정(+)적으로 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 외식기업 종사자들을 대상으로 탄력성과 낙관이 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다고 기술한 전현모와 송현주(2012)의 연구결과와 일치하고 있다. 조직 내에서 어려운 상황 속에서도 끝까지 포기하지 않고 최선을 다해서 힘든 상황을 마무리 하는 성향을 나타낼수록 조직 만족이 높아지는 결과로 해석된다.

위의 연구결과는 노인요양기관 종사자들에게 심리적 자本 중 희망을 갖고 직장생활을 하는 것이 이직 의도를 줄이는 중요한 변수이며, 나의 어려움을 극복하고 이를 해결하려는 의지는 직무를 만족하는 중요한 요인이라는 시사점을 갖는다.

이를 통한 제언을 정리하면 아래와 같다.

다가오는 초고령사회에 대비해서 지역사회 노인의 건강과 복지를 일선에서 책임지고 있는 노인요양기관 종사자들에 대해 낙관성, 희망, 탄력성, 자신감의 심리적 자本은 직무만족과 이직의도를 줄

이는 중요한 변수인 것으로 나타났다. 심리적 자본의 수준이 높은 종사자는 자신의 직무에서 진정한 가치와 즐거움을 찾고, 긍정적 기분을 가지고 있으며 직무만족 및 조직 몰입의 수준도 높다(박광천, 2015). 이들의 이직이 줄어들수록 조직은 채용과 교육에 들어가는 비용을 줄일 수 있으며, 직무만족을 높임으로써 서비스 대상자의 만족과 함께 조직의 발전 또한 기대할 수 있다. 따라서 이들의 심리적 자본을 끌어올릴 수 있도록 조직과 감독기관인 지방자치단체의 노력이 필요하다. 이를 위해, 노인요양기관 종사자들에게 이들의 직무에 맞는 대우를 하도록 노력해야 한다. 종사자들의 처우 개선을 통해 다니고 싶은 직장 문화를 조성하는 것은 조직 성과를 위한 기본적인 조건이다. 또한 종사자들에게 단순히 직무교육 및 교육훈련에 관해 획일화된 의무만을 줄 것이라 다양한 교육 프로그램 개발을 통해 이들의 소양과 직무능력을 개발하도록 노력할 필요가 있다. 보다 희망과 자신감을 가지고 자신의 업무를 수행하기 위한 제도 및 정책의 입안이 필요한 것이다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 조사대상은 경상북도 1개군에 있는 일부의 노인요양기관 종사자들을 대상으로 편의 추출하였으므로 이의 결과를 모든 노인요양기관 종사자가 갖는 인식이라고 일반화하기 어렵다. 따라서 표본을 확대하여 보완적 연구를 수행할 필요가 있다.

둘째, 본 연구는 심리적 자본이 이직의도와 직무만족에 주는 영향 요인을 본 것이므로 다른 요인들에 의해 이직의도 및 직무만족에 주는 차이가 있을 수 있는 가능성을 배제할 수 없다. 따라서 측정 도구 및 기준을 좀 더 명확히 하고, 다른 요인을 고려할 필요가 있다.

마지막으로 심리적 자본과 이직의도, 직무만족 등은 자기기입식 설문에 의해 측정된 것으로 응답자들의 주관적 판단에 의해 기입된 것이다. 보다 정확한 연구결과를 위해서는 설문조사와 병행 면

접 등의 다양한 측정 자료를 가지고 연구할 필요가 있다.

참고문헌

1. 김소정. 재가시설과 요양시설 요양보호사의 직무만족과 이직의도에 관한 연구. 보건사회연구 2012;32(1): 115-139.
2. 김영태, 김희웅, 염영배. 요양시설과 재가시설 요양보호사 직무만족에 관한 연구. 노인복지연구 2009;46(4): 53-76.
3. 김철수. 노인장기요양보험제도의 시설 및 인력 인프라 개선. 보건복지포럼 2010;168:10-15.
4. 문시욱. 사회복지관에 종사하는 사회복지사의 직무만족에 관한 연구[석사학위논문]. 부산. 부산대학교 대학원, 1994.
5. 박광천. 심리적 자본이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구[박사학위논문]. 나주. 동신대학교 대학원, 2015.
6. 박보람. 심리적 자본이 호텔 종사원의 직무만족, 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향[박사학위논문]. 양산. 영산대학교 대학원, 2015.
7. 서영준. 병원근무자의 직장에착에 관한 연구. 보건행정학회지 1995;5(2):173-201.
8. 손은일, 송정수. 심리적 자본이 사회적 지지와 심리적 안녕감에 미치는 영향. 산업경제연구 2012;25(6):3953-3975.
9. 오은진, 노은영. 돌봄서비스의 제도화가 여성일 자리에 미치는 영향: 요양보호사와 간병인의 비교를 중심으로. 아시아여성연구 2010;49(2):185-216.
10. 오지영. 노인의료복지시설 근무자들의 이직의도 결정요인[박사학위논문]. 원주. 연세대학교 대학원, 2008.
11. 유현숙. 여성의 인적사회적 심리적자본에 관한 실증 연구:대전광역시를 중심으로[박사학위논문]. 대전. 대전대학교 대학원, 2004.
12. 윤소천, 이지현, 손영우, 하유진. 소명의식이 조

- 직몰입과 이직의도에 미치는 영향- 심리적 자본과 조직 동일시의 매개효과와 변혁적 리더십, 지각된상사지지의 조절효과 -. *인적자원관리연구* 2013;20(4):61-86.
13. 이윤석, 문승권. 요양보호사의 업무환경 및 제도가 직무 만족도에 미치는 영향에 관한 연구. *한국노년학회지* 2012;32(1):305-321.
 14. 이정석, 이호용, 권진희, 한은정. 장기요양기관 종사자 임금 및 근로환경 실태조사. 서울. 국민건강보험 건강보험정책연구원, 2014.
 15. 이채익. 변혁적 리더십이 조직효과성에 미치는 영향 :심리적자본과. 태도의 매개 역할을 중심으로[박사학위논문]. 울산. 울산대학교 대학원, 2010.
 16. 이형로. 조직공정성과 조직유효성의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과: 수도권 대학 직원을 중심으로[석사학위논문]. 용인. 단국대학교 대학원, 2012.
 17. 장유미, 강가영, 백정원, 류기형. 한국과 일본 케어워커의 직무만족도에 관한 비교연구. *한국사회복지학* 2010; 62(3):109-139.
 18. 전현모, 송현주. 외식기업 종사원의 심리적 자본이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. *한국조리학회지* 2012;18(4):118-132.
 19. 조선배. LISREL 구조방정식 모델. 영지문화사, 1996.
 20. 조성택. 경찰공무원의 심리적 자본이 조직몰입에 미치는 영향. *사회과학연구* 2013;20(3):7-23.
 21. 최재우. 여행사 관리자의 리더십과 종사자의 개인주도성이 심리적자본과 조직유효성에 미치는 영향[박사학위논문]. 수원. 경기대학교 대학원, 2015.
 22. 하용규, 강상묵. 호텔 종사원의 심리적자본이 조직몰입에 미치는 영향. *한국콘텐츠학회지* 2011;11(9):485-495.
 23. 황성철. 사회복지행정론. 학현사, 2004.
 24. Curran PJ, West SG, Finch J. The robustness of test statistics to non-normality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Method* 1996;1:16-29.
 25. Fujisawa R, Colombo F. The Long-term Care Workforce:Overview and Strategies to Adapt Supply to a Growing Demand. OECD Health Working Papers No. 44. Paris, France: OECD Publishing, 2009.
 26. Luthans F. Positive Organizational Behavior : Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive* 2002;16(1):57-72.
 27. Luthans, F, Luthans, K. W, Luthans, B. C. Positive Psychological capital: Going beyond human and social capital. *Business Horizon* 2004;47:45-50.
 28. Luthans, F, Youssef, C. M. Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management* 2007;33:321-349.
 29. Seligman, M. E. P. Learned Optimism New York: Pocket Books, 1998.