

# 정신보건시설 근무자의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과

## Mediating Effect of Positive Psychological Capital in the Relationship between Occupational Stress and Turnover Intention of Mental Health Facility Workers

장미영, 김창곤

광주대학교 사회복지전문대학원

Mi-Young Jang(wpc255@hanmail.net), Chang-Gon Kim(sokck@hanmail.net)

### 요약

최근 정신보건전문요원 대상 실태조사에서, 이직의도가 54.5%로 보고되어 전문인력관리가 매우 시급한 현실이다. 본 연구는 정신보건시설 근무자의 직무 스트레스가 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 긍정심리자본의 매개효과를 검증하고자 하였다. 이를 위해 광주광역시와 전라남도 소재하고 있는 정신보건시설 근무자 중 250명을 대상으로 직무스트레스, 이직의도, 긍정심리자본에 대한 설문조사를 실시하였다. 분석방법으로 SPSS 21.0을 사용하여 매개효과 및 유의성을 검증하였다. 연구결과 첫째, 정신보건시설 근무자의 직무스트레스는 이직의도에 유의한 정(+)적 상관관계를 보였다. 둘째, 정신보건시설 근무자의 직무스트레스와 이직의도에 있어서 긍정심리자본(희망, 낙관주의)은 유의미한 부분 매개효과가 있음을 확인하였다. 이러한 결과를 바탕으로 본 연구의 제한점과 후속 연구를 위한 제언을 논의하였다.

■ 중심어 : | 직무스트레스 | 이직의도 | 긍정심리자본 |

### Abstract

In a recent investigation of mental health professionals, since the reported rate about turnover intention was 54.5%, immediate management for related specialists is requested. This study attempted to validate the mediating effect of positive psychological capital in the process that job stress of mental health facility workers regulates turnover intention. A questionnaire survey on work stress, turnover intention, and positive psychological capital was conducted for 250 participants among mental healthcare staffs in Gwangju Metropolitan City and Jeollanam-do. Analyses were conducted to identify mediation effects and significance using with SPSS 21.0. As a result, job stress of workers in mental health facilities showed a significant positive (+) correlation with turnover intention. Second, we confirmed that positive psychological capital such as anticipation and optimism has a considerable mediating effect in the job stress and turnover intention of employees in mental health facilities, respectively. Based on statistic analysis, limitations on this study and suggestions for further studies were discussed.

■ keyword : | Occupational Stress | Positive Psychological Capital | Turnover Intention |

## I. 서론

IMF 이후 우리나라 직장인들은 실업과 이직, 맞벌이, 보육, 약물남용 등 새롭고 다양한 문제에 직면하여 스트레스 및 정신건강문제가 심각해졌다. 따라서 이에 대한 관리 및 증재의 문제가 대두되었다. 이러한 스트레스는 개인 근로자 측면에서는 불안이나 우울 등 정신건강 상의 문제와 각종 심인성 질환을 일으킬 뿐만 아니라, 직무 조직적인 측면에서도 잠재적 생산성 저하와 의료비 부담 가중, 그리고 이직률 상승으로 인한 인적 자원의 손실 등을 가져온다[1].

직장인들의 근무상황에서 스트레스는 필연적으로 요구되어 진다. 이러한 스트레스는 직무 역할 수행에 도움이 되거나 개인의 능동적인 성장과 생산성 향상에 원동력이 되기도 한다. 그러나 직무 스트레스가 만성적으로 누적되고 지속하면 그 스트레스 요인을 이기지 못해 이직 의도가 높아지게 된다.

직무스트레스와 이직의도 간의 상관관계에 대한 연구결과는 국내외적으로 활발히 보고되고 있다. 직무스트레스와 결론 및 이직과 같은 종업원의 철회행동 사이에는 높은 상관관계가 있으며[2], 직무스트레스는 결론, 생산성 저하, 소외감 발생, 직무불만족, 충성심 감소, 그리고 이직과 같은 역반응을 야기할 수 있다[3]. 조직의 차원에서 이직의 문제를 대처하기 위해서는 이미 이직한 사람들이 아니라 이직의도를 가지고 있는 사람들을 대상으로 하는 것이 오히려 이직의 관리에 효과적일 수 있어서 이직의도를 통해 이직문제를 연구하는 것도 좋은 방법이 될 수 있다[4][5]. 최근 10년간 긍정심리자본에 관한 국내연구 동향은 일반 기업을 대상으로 한 연구가 가장 큰 비중을 차지하였고, 보건의료, 공공기관, 호텔업, 교사, 항공업 등 인적자본 중심의 서비스업종에서 꾸준한 연구가 지속되어오고 있으며, 선행연구변수로는 리더십 유형과 직무환경, 개인정신건강관련 연구변수들이, 개별연구변수로는 진정성 리더십, 조직문화, 변혁적 리더십, (직무)스트레스가 많이 연구되었다[6].

메타분석을 통한 긍정심리자본과 근로자의 태도는 조직의 목표에 대한 바람직한 태도와 바람직하지 않은 태도로 구분될 수 있으며, 여기서 이직의도는 바람직하지 않은 태도로 간주된다.

긍정심리자본이 근로자의 태도에 미치는 영향에 대한 주요 설명 메커니즘은 긍정심리자본이 높은 근로자의 직장에서 좋은 일이 일어나기를 기대하고(낙관주의), 자신의 성공(효능과 희망)을 창출한다고 믿으며, 좌절에 더 영향을 받지 않는다(탄력성)는 것이다[7].

Avey 등(2008)은 긍정심리자본이 높은 근로자는 더 많은 권한을 부여받았고, 그 결과 이직의도가 감소했다는 사실을 발견했다[8]. 긍정심리자본은 조직 내 구성원들의 부정적인 심리를 완화시키는데 중요한 역할을 하고 있으며, 이는 조직 구성원의 이직의도에 영향을 주는 것으로 보고되었다[8].

국내 사회복지시설 종사자 4,335명을 대상으로 한 연구에서, 이직의도는 직장이동의 의도가 23.6%, 직업이동의 의도가 10.1%로 확인되었으나[10], 2018년 정신보건전문요원 실태조사 보고서에 따르면 정신보건전문요원들이 불안정한 고용, 업무스트레스, 소진 등을 이유로 인한 이직의도가 54.5%로 밝혀졌다.

정신보건센터는 1995년 정신보건법 제정을 계기로 설립된 지난해 7월 기준 전국 243곳이 운영 중이다[10]. 센터에서 일하는 정신보건전문요원들은 중증정신질환 관리, 중증정신질환 조기개입 체계구축, 정신질환자 개별적 서비스 계획의 수립과 제공, 위기개입서비스 제공 및 위기대응 체계 구축, 포괄적 서비스 제공과 지역사회 네트워크 구축, 긴급지원 대상자 발굴 등 지역사회 전반의 정신보건업무를 수행한다. 2019년 서울시 행정사무감사에서 발표된 자료에 의하면 보건소 직영 센터에서 각종위험에 노출되고 고용불안을 겪는 정신보건전문요원들 중 2016년에 31%, 2017년에 32%, 2018년에 18%가 이직하였다고 보고되었다. 열악한 근무환경과 부족한 사업예산으로 인해 숙련도와 전문성이 높은 정신보건전문요원들이 센터를 떠나는 일이 많아, 정신보건센터 종사자의 잦은 고용단절은 정신장애인들에게도 심리적으로 부정적인 영향을 끼칠 수밖에 없다[11].

故임세원 교수 사건을 계기로 정신장애인에 대한 '사회적 안전망' 확충이 요구되는 가운데 정신보건시설 근무자들이 국가정신건강사업과 지역사회 통합 돌봄 등의 정신건강정책을 최일선에서 수행하는 데 장애가 되고, 정신질환자에 대한 서비스의 안정성도 저해하는 것

은 이직에 대한 전문 인력관리 대책이 절실히 요구된다.

이와 같은 맥락에서 본 연구에서는 정신보건시설 근무자의 직무 스트레스가 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 긍정심리자본의 매개효과를 검증함으로써 정신보건시설 근무자의 이직률을 완화시킬 수 있는 개입전략의 기초자료를 제공하고, 효율적인 전문 인력관리를 위한 근거를 마련하고자 한다.

이와 같은 연구목적 달성을 위해 다음과 같이 연구문제를 설정하였다.

연구문제 1. 정신보건시설 근무자의 직무스트레스와 긍정심리자본, 이직의도 간에 유의한 관계가 있는가?

연구문제 2. 정신보건시설 근무자의 긍정심리자본은 직무스트레스와 이직의도 간의 관계를 매개하는가?

## II. 이론적 배경

### 1. 직무스트레스

직무스트레스(Job Stress)는 업무상 요구사항이 근로자의 능력이나 자원, 요구와 일치하지 않을 때 생기는 유해한 신체적 정서적 반응으로[1] 부정적 직무관련 환경요인이나 스트레스 요인 등에 의해 개인이 억압을 받고 있든지 또는 환경이 개인의 욕구를 충족시켜 주지 못하는 조건에 따라 일어나게 된다[12].

직무스트레스의 설명모형에는 카라섹 직업성 긴장 모형(Demand-Control Model), 노력-보상 불균형 모형(Effort-Reward Imbalance model), NOISH 통합 모형이 있다. 카라섹의 모형은 직무스트레스와 질병 발생과의 관계를 연구하는데 주로 사용되었고, 노력-보상 모형과 관련된 역학 연구들에 근거하면, 노력-보상 불균형이 개선될 때 심혈관계 질환 및 기타 질환의 유병률을 감소시킬 수 있을 것으로 보여진다. NOISH 통합 모형은 다른 모형에 비해 심리 사회적인 위험요인을 인정하고, 직무스트레스 결과를 판단하는데 있어서 환경적 요소를 우선시하고 있다[1].

스트레스 연구에서 초창기 활용되었던 스트레스-질병 모형은 몇 가지 중요한 이론적 문제와 측정상의 한계를 노출시키게 되었다.

사람들이 동일한 상황에 처해 있으면서도 스트레스로 인한 차별적인 결과는 개인 혹은 개인이 소속된 집단으로부터 제공되는 다양한 자원에 의해 영향을 받는 것으로 이해되는데 일반적으로 이러한 자원들은 스트레스 과정에서의 사회심리적 중재요인으로 설명되고 있으며, 중요한 개념으로는 사회적지지, 대응, A형 행동 유형, 통제신념, 자기존중심, 강인성, 자신감, 낙관주의, 부정적 정서 등이 설명되고 있다[1].

### 2. 긍정심리자본

긍정심리자본은 자기 효능감, 낙관주의, 희망, 회복력의 네 가지 긍정적인 심리적 자원으로 구성된 개인의 긍정적인 심리적 발달 상태를 의미한다. 자기 효능감은 높은 수준의 성과를 달성하기 위해 동기, 인지 자원 및 행동 과정을 동원하는 능력에 대한 개인의 자신감을 나타내며, 낙관주의는 긍정적인 결과에 대한 개인의 기대치를 의미하고, 희망은 목표를 달성할 수 있는 현실적인 방법이 있으며, 그 목표를 향해 충분한 욕구를 스스로 불러일으킬 수 있다는 믿음의 결과라고 할 수 있다. 그리고 회복력은 개인이 역경, 불확실성, 위협 또는 실패로부터 되돌아오고, 변화하고 스트레스가 많은 삶의 요구에 적응할 수 있는 능력을 의미한다[13][14].

### 3. 직무스트레스와 이직의도의 관계

이직의도는 종업원이 조직 구성원이기를 포기하고 현 직장을 떠나려고 의도하는 정도이며, 이는 낮은 조직 내 성취도에서 기인한다[15]. 국내 병원간호사 이직의도 관련요인에 대한 체계적 고찰 및 메타분석에 의하면, 효과가 유의한 개별 관련 요인 중 이직의도를 높이는 촉진요인은 감정노동, 역할갈등, 직장-가정갈등, 업무과중, 직장 내 폭력 등의 순이었고, 이직의도 억제요인은 조직몰입, 직무만족, 내부마케팅, 긍정심리자본, 간호전문직관, 병동조직문화, 병동업무환경, 리더십 등의 순으로 확인되었다. 개인요인 중 효과가 가장 컸던 것은 긍정심리자본으로 이직의도를 억제하는 요인이었다[16].

국내 선행연구들을 살펴보면, 간호사 대상의 연구가 가장 활발하였고[17-19] 안경사와 장애인활동지원사, 바(Bar) 종업원, 유통업 식품 종사자와 소프트웨어 개발자, 사회복지 담당공무원, 학대피해아동쉼터 생활복지사, 재가요양보호사의 직무스트레스는 이직의도에 정(+)적 영향을 미치는 것으로 확인되었다[20-27].

이상의 선행연구들을 살펴보면 전반적으로 직무스트레스와 이직의도 간의 관계는 일관성 있게 정적 영향을 미치는 것으로 보고되었다.

#### 4. 직무스트레스, 이직의도, 긍정심리자본의 관계

긍정심리자본이 높은 사람은 위험요소에 긍정적인 가치를 부여하고, 어려움을 포기하지 않고 새로운 대안을 발굴하여 문제를 해결하는 경향이 있으므로[28] 적절한 직무스트레스는 성취욕구, 도전 등의 스트레스 순기능을 활성화시키게 되지만, 긍정심리자본이 낮은 조직 구성원은 자신에 대한 심리적 자원이 상대적으로 부족하여, 위험요소 및 어려움에 쉽게 포기할 수 있고, 직무스트레스를 역기능으로 인식할 수 있다[29].

선행연구들을 살펴보면, 장애인생활체육지도자와 공무원 조직의 긍정심리자본은 직무스트레스에 부분적으로 부(-)적 영향을 미치며, 경찰공무원과 건설업종사자 대상의 연구에서도 긍정심리자본은 직무스트레스에 부분적으로 부(-)적 영향을 미치는 것으로 각각 확인되었다[30-32].

선행연구에서 긍정심리자본이 직무스트레스와 이직의도와의 관계에서 미치는 영향을 살펴보면, 우선 국내 선행연구에서는 간호사와 영업직 직장인을 대상으로 한 연구에서 긍정심리자본이 직무스트레스와 이직의도와의 관계에서 매개효과가 있음이 각각 확인되었고, 터키 관광업종사자와 파키스탄 호텔업종사자를 대상으로 한 연구에서도 심리자본이 직무스트레스와 이직의도와의 관계를 매개하는 것으로 밝혀졌다[33-36].

긍정심리자본과 이직의도의 관계에 대한 선행연구를 살펴보면, 제조업근로자와 은행종업원을 대상으로 한 연구에서 긍정심리자본은 이직 의도와의 관계에서 유의한 부(-)적 영향을 미치는 것으로 각각 확인되었다[37][38].

항공사 승무원을 대상으로 한 연구에서는 경력정체

스트레스가 이직의도에 미치는 정적인 영향에서 긍정심리자본은 조절효과가 있다고 보고하였고[39], 호텔 및 외식업체 조리사를 대상으로 한 연구에서는 경력정체스트레스와 이직의도 간의 관계에서 긍정심리자본의 하위요인인 낙관주의와 희망이 조절효과가 있음[40]을 확인하였으며, 메타분석을 통해 긍정심리자본이 냉소주의, 이직의도, 직무스트레스, 및 불안과 같은 바람직하지 않은 태도와 부(-)적 관계가 있음이 보고되었다[7].

긍정심리자본이 직무스트레스와 이직의도와의 관계에서 매개효과가 있으며 조직몰입과 직무 스트레스에 긍정적인 영향을 주는 중요한 변수이고, 감정노동자와 이직의도 간의 관계에서 유의한 조절효과가 있음이 밝혀졌다[33][41][38].

이상에서 이론적 배경과 선행연구 검토를 정리하면 긍정심리자본은 직무스트레스와 이직의도 간의 관계에서 영향을 미치는 중재변수로 확인되었으나 매개변수인지 조절변수인지는 이견이 있고, 일부 선행연구에서는 직무스트레스가 긍정심리자본과 이직의도 간의 관계에서 이직의도를 조절한다는 보고도 있어 중재변수를 명확히 밝히는 후속연구가 요구된다.

Newman 등(2014)은 긍정심리자본에 관한 미래연구와 확장을 위한 조직 틀을 제시하였는데 긍정심리자본의 개인 수준의 중재변수로 역량강화, 사회망, 목표설정, 긍정적인 정서, 열정, 조직기반, 자존감 등을 제시하고 있고, 선행연구에서 확인된 매개효과에 근거하여 이를 근거로 본 연구에서는 긍정심리자본이 직무스트레스와 이직의도 간의 관계를 매개하는지 파악하고자 한다[14].

### III. 연구방법

#### 1. 연구모형

전술한 이론적 배경과 선행연구검토를 근거로 직무스트레스와 이직의도와의 관계에서 긍정심리자본이 미치는 영향에 대해 도출된 연구모형은 다음 [그림 1]과 같다.

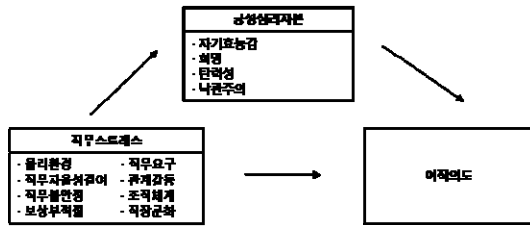


그림 1. 연구모형

## 2. 연구대상

광주광역시와 전라남도의 정신요양시설과 정신건강 복지센터 총 32곳에서 근무하고 있는 직원 487명 중 250명을 편의표집하여 설문조사를 실시하였다.

설문은 오프라인 설문 방식으로 진행하였으며 불성실하게 응답했거나 본 연구의 목적에 맞지 않은 인원은 제외하고 총 215명(86.0%)의 자료를 분석에 사용했다.

## 3. 측정도구

### 3.1 직무스트레스

직무스트레스는 장세진 등[42]이 개발한 단축형 직무스트레스 측정도구(Psychosocial Wellbeing Index - Short Form: PWI-SF)로 측정하였으며, 이 도구는 직무요구(4문항), 직무자율성 결여(4문항), 관계 갈등(3문항), 직무 불안정(2문항), 조직체계(4문항), 보상 부적절(3문항), 직장문화(4문항)의 7개 하위영역 총 24문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 여기에 직무스트레스에 영향을 줄 수 있는 근로자가 처해있는 일반적인 물리환경(2문항)을 추가하여 총 26문항으로 구성하였다. 각 문항에 대한 측정방식은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점까지 4점 척도로 구성되었고, 측정 가능한 점수는 최저 26점에서 최고 104점이며 점수가 높을수록 직무스트레스가 높은 것을 의미한다.

장세진 등[42]의 연구에서 제시한 단축형 직무스트레스 측정도구의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .51 ~ .82였으며 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .883이었다.

### 3.2 긍정심리자본

긍정심리자본은 Luthans 등[28]이 개발한 긍정심리자본척도(Psychological Capital Questionnaire,

PCQ)를 최설희[43]와 이운성[44]이 사용한 24개 문항의 척도를 사용하였다.

이 척도는 자기 효능감(6문항), 희망(6문항), 탄력성(6문항), 낙관주의(6문항)의 하위요인으로 구성된 5점 척도로 점수가 높을수록 긍정심리자본이 높다는 것을 의미한다.

이 척도의 신뢰도는 최설희[43]의 연구에서는 .737 ~ .890, 이운성[44]의 연구에서는 .657 ~ .856, 본 연구에서는 .763 ~ .884였다.

### 3.3 이직의도

Mobley[45]가 개발하고 문영주[46]가 사회복지사의 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구에 사용한 6개 문항의 5점 척도를 수정·보완한 강인주[47]의 척도를 사용하였다. 이 척도는 이직의 내용을 6점 척도로 총 6문항으로 구성되어, 최저 6점에서 최고 30점이며, 점수가 높을수록 연구대상자의 이직의도가 높은 것을 의미한다.

이 척도의 신뢰도는 문영주[46]의 연구에서 .764, 강인주[47]의 연구에서 .876, 본 연구에서는 .912로 나타났다.

## 4. 분석방법

수집된 자료는 부호화 작업과 오류 검토 작업을 마친 후 SPSS 21.0을 이용하여 다음과 같이 통계분석을 시행하였다.

첫째, 연구대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해서 빈도분석, 백분율, 기술통계를 실시하였고, 측정도구의 신뢰도를 산출하기 위해 내적 합치도 계수인 Cronbach's  $\alpha$ 계수를 산출하였다.

둘째, 연구대상자의 일반적 특성에 따른 직무스트레스, 긍정심리자본, 이직의도 수준의 차이를 알아보기 위해 독립표본 T-Test와 ANOVA분석, Scheffe 사후검정을 실시하였다.

셋째, 연구대상자의 직무스트레스와 이직의도, 긍정심리자본 간의 상관관계를 파악하기 위해 Pearson's correlation coefficients를 실시하였다.

넷째, 연구대상자의 직무스트레스와 이직의도와와의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과 확인을 위해 Baron

과 Kenny[48]가 제시한 3단계의 매개효과검증을 위한 위계적 회귀분석을 실시하였고, 매개경로의 유의성을 확인하기 위해 Sobel(1982)이 제안한 Z검증을 시행하였다.

#### IV. 연구결과

##### 1. 연구대상자의 일반적 배경 및 연구변인들의 기술통계

먼저 기술통계분석을 통해 조사 자료들의 전반적인 경향성을 확인하고, 주요변인들이 정규분포 가정을 충족시키는지 확인하였다.

다음 [표 1]에 제시된 분석결과를 살펴보면, 주요 연구변인들의 왜도 값은 -.659 ~ .473, 첨도 값은 -.577 ~ 3.277로 나타났다. 이것은 West 등[49]이 제시한 정규분포 기준(왜도<2, 첨도<7)을 충족시키는 것으로 확인되었다.

표 1. 연구변인들의 기술통계

구 분	평균	표준 편차	범위	왜도	첨도
<b>직무스트레스</b>	63.51	9.032	43-98	.309	.495
물리환경	4.58	1.124	2-8	-.175	.393
직무요구	11.05	1.800	7-16	.400	.002
직무자율성결여	9.32	1.743	4-16	.392	1.195
관계갈등	6.25	1.180	3-10	.217	1.944
직무불안정	5.16	1.487	2-8	.036	-.363
조직체계	9.60	1.877	5-16	.473	.634
보상부적절	10.56	1.794	4-15	-.544	.776
직장문화	10.20	2.785	4-16	-.053	-.577
<b>긍정심리자본</b>	82.46	11.111	25-114	-.608	3.277
자기효능감	20.26	3.612	6-29	-.341	.455
희망	21.24	3.228	6-30	-.659	2.384
탄력성	14.48	2.693	7-24	.154	.434
낙관주의	20.51	3.245	7-29	-.447	1.205
<b>이직의도</b>	17.43	5.332	6-30	.270	-.231

##### 2. 변인들 간 상관관계

정신보건시설 근무자의 직무스트레스, 긍정심리자본,

이직의도는 서로 유의한 상관관계가 있었다. 직무스트레스와 긍정심리자본은 부(-)적 상관관계( $r=-.433, p<.01$ )를 보였고, 직무스트레스와 이직의도( $r=.578, p<.01$ )는 양(+)의 상관관계, 긍정심리자본과 이직의도( $r=-.335, p<.01$ )는 음(-)의 상관관계를 보였다.

구체적으로 살펴보면, 직무스트레스의 하위요인 중 물리적 환경, 직무요구, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화의 7개 요인은 모두 이직의도와 유의한 양(+)의 상관관계( $p<.01$ )를 보였으나, 직무자율성 결여는 이직의도와 상관관계가 유의하지 않았다. 또한, 긍정심리자본의 하위요인인 자기효능감과 희망, 낙관주의는 모두 직무스트레스와 유의한 음(-)의 상관관계가 나타났으나, 탄력성은 직무스트레스와 양(+)의 상관관계를 보였다. 긍정심리자본의 하위요인 중 희망과 낙관주의는 이직의도와 유의한 음(-)의 상관관계( $p<.01$ )를 보였으며, 탄력성은 이직의도와 양(+)의 상관관계( $p<.01$ )가 확인되었고, 자기효능감은 이직의도와 상관관계가 유의하지 않았다.

##### 3. 직무스트레스와 이직의도간의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과

연구대상자의 직무스트레스와 이직의도 간의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 검증하기 위해 Baron과 Kenny[48]의 3단계 매개효과 검증을 위한 위계적 회귀분석을 시행한 결과, 1단계에서는 독립변수인 직무스트레스가 매개변수인 긍정심리자본에 미치는 영향을 검증하기 위한 회귀분석에서는 표준회귀계수가  $\beta$ 값이 -.433으로 통계적으로 유의하였고 ( $F=49.266, p<.001$ ), 2단계에서 독립변수인 직무스트레스가 종속변수인 이직의도에 미치는 영향은  $\beta$ 값이 .578로 유의하였다( $F=106.920, p<.001$ ). 3단계 매개변수가 독립변수에 미치는 영향을 검증하기 위한 분석에서 독립변수인 직무스트레스를 통제된 상태에서 매개변수인 긍정심리자본은  $\beta$ 값이 .533으로 유의하였으며( $F=55.339, p<.001$ ), 모형의 설명력은 34.3% 이었고( $p<.001$ ), 두 모형에서 사용한 독립변수의  $\beta$ 값을 비교해 보면 단계 2( $\beta=.578$ ) > 단계3( $\beta=.533$ ) 임이 확인되어, 직무스트레스와 이직의도 간의 관계에서 긍정심리자본이 부분

표 2. 주요 변인들의 하위 척도별 상관 계수

	1	1-1	1-2	1-3	1-4	1-5	1-6	1-7	1-8	2	2-1	2-2	2-3	2-4	3
1	1														
1-1	.474**	1													
1-2	.548**	.285**	1												
1-3	.418**	.077	-.002	1											
1-4	.659**	.283**	.311**	.203**	1										
1-5	.541**	.184**	.250**	-.051	.195**	1									
1-6	.827**	.218**	.295**	.362**	.573**	.369**	1								
1-7	-.497**	-.267**	-.214**	-.253**	-.267**	-.308**	-.402**	1							
1-8	.859**	.423**	.362**	.190**	.536**	.474**	.659**	-.377**	1						
2	-.433**	-.235**	-.127	-.383**	-.245**	-.172*	-.334**	.764**	-.316**	1					
2-1	-.171*	-.130	.056	-.323**	-.091	-.023	-.124	.416**	-.085	.801**	1				
2-2	-.338**	-.185**	-.133	-.372**	-.161*	-.086	-.261**	.636**	-.209**	.880**	.650**	1			
2-3	.821**	.253**	.341**	.142*	.555**	.793**	.819**	-.386**	.687**	-.283**	-.086	-.185**	1		
2-4	-.569**	-.270**	-.230**	-.292**	-.343**	-.317**	-.468**	.924**	-.456**	.814**	.445**	.648**	-.442**	1	
3	.578**	.223**	.361**	.116	.219**	.482**	.448**	-.443**	.518**	-.335**	-.029	-.312**	.534**	-.495**	1

주. 1. 직무스트레스, 1-1. 몰래한경, 1-2. 직무오구, 1-3. 직무자율성감여, 1-4. 관계갈등, 1-5. 직무불안정, 1-6. 조직체계, 1-7. 보상 부적절, 1-8. 직장문화, 2. 긍정심리자본, 2-1. 자기효능감, 2-2. 희망, 2-3. 탄력성, 2-4. 낙관주의, 3. 이직의도

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

매개역할을 하는 매개변수임을 확인할 수 있었다. 또한 매개효과와 유의성을 검증하기 위해 Sobel test를 시행한 결과( $Z=1.622, p > .05$ )로 매개효과는 유의하지 않은 것으로 확인되었다.

따라서 긍정심리자본의 하위요인 중에서는 어떤 요인이 매개효과가 있는지를 확인하기 위해 자기효능감, 희망, 탄력성, 낙관주의가 직무스트레스와 이직의도 간의 관계에서 매개효과가 있는지를 검증한 결과는 다음 [표 3]과 같다.

직무스트레스와 이직의도의 관계에서 자기효능감의 매개효과에 대한 검증결과는 [표 3]에 나타난 바와 같이 위계적 회귀분석결과가 1단계에서 직무스트레스는 자기효능감에 유의미한 영향을 미쳤고( $F=6.934, p<.05$ ), 2단계에서도 직무스트레스가 이직의도에 유의미한 영향을 미쳤으며( $F=106.920, p<.001$ ), 3단계에서 직무스트레스와 자기효능감을 동시에 투입 시 이들 두 변수는 이직의도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 ( $F=54.411, p<.001$ ) 나타났는데, 3단계 직무스트레스의 표준화계수( $\beta$ )값이 2단계의 .578에서 .590으로 증가되었다. 따라서 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 긍정심리자본의 하위요인인 자기효능감의 부분 매개효과는 검증되지 않았다.

직무스트레스와 이직의도의 관계에서 희망의 매개효과에 대한 검증결과는 [표 3]에 나타난 바와 같이 위계적 회귀분석의 결과가 1단계에서 직무스트레스는 희망에 유의미한 영향을 미쳤고( $F=27.386, p<.001$ ), 2단계에서도 직무스트레스가 이직의도에 유의미한 영향을 미쳤으며( $F=106.920, p<.001$ ), 3단계에서 직무스트레스와 희망을 동시에 투입 시 이들 두 변수는 이직의도에 유의미한 영향을 미치는 것으로( $F=57.003, p<.001$ ) 나타났는데, 3단계 직무스트레스의 표준화 계수( $\beta$ )값이 2단계의 .578에서 .533으로 감소되었다. 따라서 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 희망은 부분 매개효과가 확인되었다. 이러한 간접효과에 대한 Sobel Test 결과( $Z=2.067, p<.05$ )가 유의한 것으로 나타나, 희망은 직무스트레스와 이직의도와의 관계에서 부분매개효과가 검증되었다.

직무스트레스와 이직의도의 관계에서 탄력성의 매개효과에 대한 검증결과는 [표 3]에 나타난 바와 같이 위계적 회귀분석의 결과가 1단계에서 직무스트레스는 탄력성에 유의미한 영향을 미쳤고( $F=439.528, p<.001$ ), 2단계에서도 직무스트레스가 이직의도에 유의미한 영향을 미쳤으며( $F=106.920, p<.001$ ), 3단계에서 직무스트레스와 탄력성을 동시에 투입 시 이들 두 변수는

표 3. 직무스트레스와 이직의도와와의 관계에서 긍정심리 자본 하위요인과의 매개효과

단계	방향	$\beta(p)$	t	$R^2$	수정된 $R^2$	F(p)	SobeLZ
1	직무스트레스 → 긍정심리자본	-.433 (.000)	-7.019	.188	.184	49.266 (.000)	
2	직무스트레스 → 이직의도	.578 (.000)	10.340	.334	.331	106.920 (.000)	
	직무스트레스, 긍정 심리자본 → 이직의도			.343	.337	55.339 (.000)	1.622
3	직무스트레스 → 이직의도	.533 (.000)	8.629				
	긍정심리자본 → 이직의도	-.104 (.000)	-1.684				
1	직무스트레스 → 자기효능감	-.171 (.000)	-2.529	.029	.025	6.934 (.012)	
2	직무스트레스 → 이직의도	.578 (.000)	10.340	.334	.331	106.920 (.000)	
	직무스트레스, 자기효능감 → 이직의도			.339	.333	55.339 (.000)	-1.128
3	직무스트레스 → 이직의도	.590 (.000)	10.419				
	자기효능감 → 이직의도	.072 (.207)	1.265				
1	직무스트레스 → 희망	-.338 (.000)	-5.233	.114	.110	27.386 (.000)	
2	직무스트레스 → 이직의도	.578 (.000)	10.340	.334	.331	106.920 (.000)	
	직무스트레스, 희망 → 이직의도			.350	.344	57.003 (.000)	2.067*
3	직무스트레스 → 이직의도	.533 (.000)	9.067				
	희망 → 이직의도	-.132 (.026)	-2.248				
1	직무스트레스 → 탄력성	.821 (.000)	20.965	.674	.672	439.528 (.000)	
2	직무스트레스 → 이직의도	.578 (.000)	10.340	.334	.331	106.920 (.000)	
	직무스트레스, 탄력성 → 이직의도			.345	.339	55.823 (.000)	1.852
3	직무스트레스 → 이직의도	.429 (.000)	4.411				
	탄력성 → 이직의도	.182 (.063)	1.866				
1	직무스트레스 → 낙관주의	-.569 (.000)	-10.807	.324	.321	102.181 (.000)	
2	직무스트레스 → 이직의도	.578 (.000)	10.340	.334	.331	106.920 (.000)	
	직무스트레스, 낙관주의 → 이직의도			.375	.369	63.611 (.000)	3.486****
3	직무스트레스 → 이직의도	.438 (.000)	6.634				
	낙관주의 → 이직의도	-.246 (.000)	-3.722				



이직의도에 유의미한 영향을 미치는 것으로( $F=55.823$ ,  $p < .001$ ) 나타났는데, 3단계 직무스트레스의 표준화 계수( $\beta$ )값이 2단계의 .578에서 .429로 감소되었다.

따라서 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 탄력성의 부분매개효과가 확인되었으나, 이러한 간접효과에 대한 Sobel Test 결과( $Z=1.852$ ,  $p > .05$ ), 유의하지 않은 것으로 나타나, 부분매개효과가 없는 것으로 나타났다.

직무스트레스와 이직의도의 관계에서 낙관주의의 매개효과에 대한 검증결과는 [표 3]에 나타난 바와 같이 위계적 회귀분석의 결과가 1단계에서 직무스트레스는 낙관주의에 유의미한 영향을 미쳤고( $F=102.181$ ,  $p < .001$ ), 2단계에서도 직무스트레스가 이직의도에 유의미한 영향을 미쳤으며( $F=106.920$ ,  $p < .001$ ), 3단계에서 직무스트레스와 낙관주의를 동시에 투입 시 이들 두 변수는 이직의도에 유의미한 영향을 미치는 것으로( $F=63.611$ ,  $p < .001$ ) 나타났고, 3단계 직무스트레스의 표준화 계수( $\beta$ )값이 2단계의 .578에서 .429로 감소되었다.

따라서 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 낙관주의의 부분 매개효과가 확인되었다. 이러한 간접효과에 대한 Sobel Test 결과( $Z=3.486$ ,  $p < .001$ )가 유의한 것으로 나타나, 낙관주의는 직무스트레스와 이직의도와의 관계에서 부분매개효과가 검증되었다.

이상에서 긍정심리자본의 하위요인인 자기효능감, 희망, 탄력성, 낙관주의의 매개효과를 검증한 결과, 직무스트레스와 이직의도와의 관계에서 희망과 낙관주의만 부분매개효과가 있음이 검증되었다.

## V. 논의

본 연구에서는 정신보건시설 근무자의 직무스트레스와 이직의도와의 관계에서 긍정심리자본의 매개역할을 검증하고자 하였다. 주요 연구결과에 따라 다음과 같이 논의하고자 한다.

첫째, 정신보건시설 근무자의 직무스트레스는 이직의도에 유의한 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났고, 직무스트레스의 하위요인 중 물리적 환경, 직무요구, 관

계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화의 7개 요인은 모두 이직의도와 유의한 정(+)적 영향( $p < .01$ )을 미쳤으나, 직무자율성 결여는 이직의도에 영향을 미치지 않았다.

선행연구에서 직무스트레스와 이직의도 간의 관계는 일관성 있게 정(+)적 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 안경사의 직무스트레스와 이직의도 간에는 양의 상관관계가[20], 장애인활동 지원사를 대상으로 한 연구[21]와 바(Bar) 종업원을 대상으로 한 연구[22]에서도 직무스트레스가 이직의도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 유통업 식품 종사자[23]와 소프트웨어 개발자[24], 사회복지 담당공무원[25], 학대피해 아동쉼터 생활복지사[26], 재가요양보호사[27]를 대상으로 한 연구에서도 각각 직무스트레스가 이직의도에 정(+)의 영향을 미쳐, 직무스트레스를 높게 인식할수록 이직의도가 높아지는 것으로 보고되었다. 간호사를 대상으로 한 선행연구에서도 병원간호사의 이직의도와 직무스트레스 간에 순상관관계가[17], 종합병원 간호사의 직무스트레스가 이직의도에 정(+)의 영향을[18], 종합병원 신규 간호사의 이직의도는 직무스트레스의 하위요인 중 의사와의 갈등, 상사와의 문제, 차별과 양(+)의 상관관계가[19]있음이 확인되었다.

이러한 선행연구 결과들은 직무스트레스가 이직의도에 정(+)적 영향을 미치는 본 연구 결과를 지지한다. 따라서 정신보건시설 근무자를 포함한 정신건강전문인력의 이직을 예방하기 위해서는 직무스트레스 관리프로그램의 개발이 요구되며, 직무스트레스의 하위요인과 이직의도 간의 후속연구로 변인 간의 매커니즘을 더욱 명확히 밝혀 반영해야 할 것이다.

둘째, 정신보건시설 근무자의 긍정심리자본은 직무스트레스에 부(-)적 영향을, 이직의도에도 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

선행연구에서는 장애생활체육지도자와 공무원 조직의 긍정심리자본은 직무스트레스에 부분적으로 부(-)적 영향을 미치며, 경찰공무원과 건설업종사자 대상의 연구에서도 긍정심리자본이 직무스트레스에 부분적으로 부(-)적 영향을 미치는 것으로 확인되어, 본 연구결과를 지지한다[30-32]. 또한, 긍정심리자본과 이직의도의 관계에 대한 선행연구를 살펴보면, 제조업근로자와 은행

종업원을 대상으로 한 연구에서 긍정심리자본은 이직 의도와와의 관계에서 유의한 부(-)의 영향이 각각 확인되어[37][38] 본 연구결과를 지지한다.

높은 이직률은 양질의 전문 인력 자원의 확보를 위협하고, 채용에 대한 비용을 초래하며, 서비스의 질을 낮추는 한편, 조직의 효율성과 생산성을 감소시킨다.

긍정심리자본은 자기효능, 희망, 낙관주의, 자아 탄력성을 포함하는 개념으로 타고난 성격과는 달리, 변화가 가능한 것으로 알려져 있다. 개인의 긍정심리를 향상시킬 수 있는 중재방법을 개발하여 활용한다면 이직을 낮출 수 있을 것으로 기대된다.

셋째, 정신보건시설 근무자의 직무스트레스와 이직의도 간의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 분석한 결과, 긍정심리자본의 하위요인인 희망과 낙관주의는 직무스트레스와 이직의도 간에 부분 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 이것은 직무스트레스가 높을수록 이직의도가 높아지고, 직무스트레스와 이직의도와의 관계에서 긍정심리자본의 하위요인인 희망과 낙관주의가 높을수록 이직의도를 낮춘다고 할 수 있다. 즉 정신보건시설 근무자들이 직무스트레스를 높게 지각하더라도 낙관주의와 희망이 높으면 이직의도가 낮아질 수 있음을 시사해 준다.

국내 선행연구에서 간호사[33]와 영업직 직장인[34]의 직무스트레스와 이직의도와의 관계에서 긍정심리자본은 각각 부(-)적 부분 매개효과가 있음이 확인되었으나 본 연구결과에서는 긍정심리자본의 하위요인인 희망과 낙관주의의 부분매개효과만 확인되었고, 선행연구에서는 하위요인에 관한 언급이 없어 비교 및 논의할 수 없었다. 그러나 터키 관광업 종사자를 대상으로 한 연구에서 심리적 자본(낙관주의)은 직무스트레스와 이직의도와의 관계에서 부분 매개효과가[35], 확인되어 본 연구의 일부를 지지하였다.

한편, 호텔 및 외식업 조리사를 대상으로 한 연구에서는 구조적 경력정체 스트레스와 이직의도 간의 영향 관계에서 긍정심리자본의 하위요인인 희망과 낙관주의의 조절효과[40]가, 경력정체 스트레스와 이직의도 간의 관계에서 긍정심리자본은 조절효과[50]가, 파키스탄 관광업 종사자 대상의 연구에서도 심리적 자본(낙관주의)은 직무스트레스와 이직의도 간의 관계에서 조절효

과[36]가 확인되었다.

이러한 선행연구에서는 긍정심리자본의 조절효과가 검증되어, 본 연구결과와 매개효과와는 다른 결과를 보였으나, 중재변수로는 긍정심리자본의 하위요인 중 낙관주의와 희망이 영향을 미치는 것으로 확인되어, 본 연구결과와 영향을 미치는 중재변수는 일치하였다. 이와 관련하여 동일한 척도를 사용하여 긍정심리자본의 하위요인이 직무스트레스와 이직의도 간의 관계에서 매개효과 또는 조절효과가 있는지를 명확히 규명해야 할 것이다.

따라서 본 연구의 결과 중 긍정심리자본의 하위요인인 낙관주의와 희망이 직무스트레스와 이직의도 사이에서 부분매개역할을 하기 때문에 긍정심리자본을 증진시키고, 이직의도를 낮추기 위해 전문인력관리를 위한 중재방법의 개발이 요구되며, 효과적인 프로그램 개발을 위해서는 직무스트레스와 이직의도 간의 관계에서 긍정심리자본의 하위요인들의 영향과 메커니즘을 명확히 규명하기 위한 후속연구가 필요하며, 이러한 연구결과를 근거로 효율적인 중재방법이 개발되어야 할 것이다.

## VI. 결론 및 제언

본 연구결과는 정신보건시설 근무자의 낙관주의와 희망이 높으면 직무스트레스를 중재하여 이직의도를 낮출 수 있음을 시사해준다. 본 연구는 직무스트레스와 이직의도 간의 관계에서 매개효과를 보이는 긍정심리자본의 선행연구와는 달리 긍정심리자본의 하위요인에 대한 매개효과를 규명하는데 그 의의가 있다. 정신보건시설 근무자들의 직무스트레스를 관리하고, 이직의도를 낮추기 위해서는 긍정심리자본의 하위요인인 낙관주의와 희망을 반영한 중재방법 개발이 요구된다.

본 연구결과를 반영한 실천적·정책적 제언은 다음과 같다. 첫째, 정신보건시설 근무자들의 근무환경 개선, 비정규직의 정규직화, 전문 인력 인원확충 등 처우 개선이 필요하다. 직원들 스스로 자부심을 가지고 근무할 수 있는 풍토와 직무스트레스 관리 및 긍정심리자본 강화 프로그램에 참여할 수 있는 분위기 조성 및 적극적인

인 지원이 필요하다. 둘째, 정신보건시설 근무자들의 직무스트레스와 이직의도를 완화시키기 위해 근거기반의 다양하고 체계적인 실증적 후속연구와 이를 반영한 중재방법이 개발되어야 할 것이다. 셋째, 정신보건시설 근무자의 안전한 업무환경과 예산지원을 위한 법령의 제정과 정책 및 제도적 지원이 요구된다. 최근 정신건강 전문요원 대상(3,396명)의 실태조사보고서[48]에서 전체 응답자 중 80.6%가 언어적·신체적 위협, 자살(사망)사건경험, 성적위협 등을 경험한 것으로 보고되었다. 이러한 위협에 대한 법적·정책적 대안이 마련되어야 할 것이다. 매년 동결되거나 전문요원의 자연승급분을 충당할 수 없는 예산의 현실적인 지원이 절실히 요구된다.

끝으로 본 연구의 한계점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 전라남도와 광주광역시라는 지역적인 한계와 연구대상자 편의표집 등으로 인해 연구결과를 일반화하기에는 한계가 있다. 둘째, 선행연구에서 긍정심리자본의 하위요인에 대한 연구결과 보고가 미흡하여, 논의에 한계가 있었다. 직무스트레스와 이직의도 간의 관계에서 중재변수의 명확한 규명을 위해 긍정심리자본의 하위요인에 관한 후속연구가 요구된다.

### 참 고 문 헌

- [1] 강동목, 고상백, 김성아, 김수영, 김영기, 김용진, 김정은, 박정선, 서춘희, 성지동, 우종민, 이보은, 임신예, 장세진, 정진주, 정혜선, 조성일, 조정진, 채정호, 최봉규, 최수찬, 하미나, *직무스트레스의 현대적 이해*, 고려의학, 2016.
- [2] N. Gupta and T. A. Beehr, "Job Stress and Employee Behaviors," *Organizational Behavior*, Vol.23, No.3, pp.373-387, 1979.
- [3] J. P. Meyer and N. J. Allen, "A three-component conceptualization of organizational commitment," *Human Resource Management Review*, Vol.1, No.1, pp.61-89, 1991.
- [4] 공계순, "아동학대 예방센터상담원의 소진에 관한 연구," *한국가족복지학*, 제10권, 제3호, pp.83-103, 2005.
- [5] 배명섭, *성매매 피해 상담소 상담원의 이직의도에 관한 연구*, 석사학위논문, 영남대학교 행정대학원, 2007.
- [6] 전선호, 송영수, "국내기업 긍정심리자본 연구동향," *경영교육연구*, 제35권, 제2호, pp.79-103, 2020.
- [7] J. B. Avey, R. J. Reichard, F. Luthans, and K. H. Mhatre, "Meta-Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behaviors, and Performance," *Behaviors, and Performance*, Vol.22, No.2, pp.127-152, 2011.
- [8] J. B. Avey, T. S. Wernsing, and F. Luthans, "Can Positive Employees Help Positive Organizational Change?," *The Journal of Applied Behavioral Science*, Vol.44, No.1, pp.48-70, 2008.
- [9] 강철희, 이종화, "한국 사회복지사 이직연구에 관한 체계적 문헌고찰," *한국사회복지행정학회*, 제21권, 제4호, pp.75-112, 2019.
- [10] <http://www.hani.co.kr/arti/PRINT/883606.html>
- [11] <http://www.rapportian.cdm/news/articlePrint.html>
- [12] 함미영, "간호사의 업무 스트레스와 강인성 및 소진 정도와의 관계연구," *중앙간호논문집*, 제1권, 제2호, pp.55-71, 1997.
- [13] C. R. Snyder, "Hope Theory: Rainbows in the mind," *Psychological Inquiry*, Vol.13, No.4, pp.249-275, 2002.
- [14] A. Newman, D. Ucbasaran, F. Zhu, and G. Hirst, "Psychological Capital: A review and synthesis," *Journal of organizational behavior*, Vol.35, No.1, pp.120-138, 2014.
- [15] J. P. Meyer and N. J. Allen, "A three-component conceptualization of organizational commitment," *Human Resource Management Review*, Vol.1, No.1, pp.61-89, 1991.
- [16] 이영옥, 강지연, "국내 병원간호사의 이직의도 관련 요인에 대한 체계적 문헌고찰과 메타분석," *성인간호학회지*, 제30권, 제1호, pp.1-17, 2018.
- [17] 최명이, 소향숙, 고은, "병원 간호사의 직무스트레스, 윤리적 딜레마 및 소진이 이직의도에 미치는 영향," *기본간호학회지*, 제26권, 제1호, pp.42-51, 2019.
- [18] 김경숙, 조인숙, "종합병원 간호사의 직무스트레스가

- 이직의도에 미치는 영향 : 조직몰입의 매개효과,” 한국응용과학기술학회지, 제36권, 제2호, pp.656-667, 2019.
- [19] 박점미, 신나연, “종합병원 신규 간호사의 직무스트레스, 회복력, 이직의도 간의 관계에 대한 융합연구,” 한국융합학회논문지, 제10권, 제4호, pp.277-284, 2019.
- [20] 이정훈, 박종, 최성우, 한미아, 신준호, 류소연, “안경사의 직무스트레스와 이직의도와와의 관계성 연구 : 광주, 전라남도 지역을 중심으로,” 한국안광학회지, 제24권, 제4호, pp.335-343, 2019.
- [21] 정새봄, 전주람, 최효돈, “장애인 활동지원사의 직무스트레스와 이직의도 간의 관계에서 전담인력의 사회적지지 매개효과,” 한국가족사회복지학회, 제64권, pp.101-129, 2019.
- [22] 조남도, 정규엽, “바(Bar)종사원의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향 : 고용안정성의 조절효과를 중심으로,” 한국호텔외식관광경영학회, 제28권, 제1호, pp.17-32, 2019.
- [23] 허원선, *감정노동 종사자들의 감정노동이 감정부조화, 직무스트레스, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구 : 식품판매종사자들을 중심으로*, 박사학위논문, 경성대학교 대학원, 2017.
- [24] 이정언, 주천천, “직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향,” 한국콘텐츠학회논문지, 제12권, 제7호, pp.449-456, 2014.
- [25] 전병주, “사회복지담당공무원의 직무스트레스, 직무만족, 이직의도의 수준 및 관계에 대한 실증적 연구 : 직렬간 비교를 중심으로,” 한국콘텐츠학회논문지, 제14권, 제4호, pp.168-179, 2014.
- [26] 이연우, “학대피해아동쉼터 생활복지사의 직무스트레스가 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향,” 수산해양교육연구, 제32권, 제1호, pp.291-301, 2020.
- [27] 김선희, “재가요양보호사의 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 직업의식 매개효과 검증,” 예술인문사회융합멀티미디어논문지, 제9권, 제8호, pp.569-576, 2019.
- [28] F. Luthans, C. M. Youssef, and B. J. Avolio, *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, Oxford, UK: Oxford University Press, 2007.
- [29] 이우수, 김학수, “항공사 여성 객실승무원의 직무스트레스와 혁신행동 간의 비선형적 관계와 긍정심리자본의 조절효과연구,” 한국항공경영학회지, 제14권, 5호, pp.273-96, 2016.
- [30] 김현륜, 김지태, “장애인생활체육지도자의 긍정심리자본, 직무열의, 직무스트레스의 관계,” 한국사회체육학회지, 제78권, 제10호, pp.243-253, 2019.
- [31] 심형인, “경찰 공무원의 긍정심리자본이 직무스트레스에 미치는 영향 : 수평적 리더십과 절차공정성의 조절효과,” 한국경찰연구, 제15권, 제1호, pp.183-216, 2016.
- [32] 이화주, 박수용, 이동형, “건설업 종사자의 긍정심리자본이 직무스트레스에 미치는 영향,” J. Soc. Korea Ind. Syst. Eng, 제40권, 제4호, pp.230-236, 2017.
- [33] 임희운, *간호사의 직무스트레스와 이직의도와와의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과*, 조선대학교 대학원, 석사학위논문, 2015.
- [34] 유은경, “영업직 직장인의 스트레스가 이직의도에 미치는 영향 : 긍정심리자본의 매개효과,” 예술인문사회융합 멀티미디어 논문지, 제9권, 제8호, pp.651-659, 2019.
- [35] Mazlum Çelic, “The Effect of Psychological Capital Level of Employees on Workplace Stress and Employee Turnover Intention,” Innovar, Vol.28, No.68, pp.67-75, 2018.
- [36] N. Rehman and T. Mubashar, “Job Stress, Psychological Capital and Turnover Intentions in Employees of Hospitality Industry,” Journal of Behavioural Sciences, Vol.27, No.2, 2017.
- [37] 최광우, 이승윤, “긍정심리자본이 이직의도에 미치는 영향,” 한국산학기술학회 논문지, 제18권, 제10호, pp.382-392, 2017.
- [38] 이효동, *은행종업원의 감정노동이 이직의도에 미치는 영향에 있어 긍정심리자본 및 관계지향적 심리자본의 조절효과에 대한 연구*, 동국대학교 대학원, 석사학위논문, 2017.
- [39] 서동희, 배범수, “이직의도 선행요인 및 긍정심리자본의 조절역할,” 한국인적자원개발학회 춘계학술대회 자료집, pp.87-122, 2016.
- [40] 김홍균, 최우성, “호텔 및 외식업체 조리사가 지각하는 경력정체가 경력만족 및 이직의도에 미치는 영향: 긍정심리자본의 조절효과를 중심으로,” 한국관광산업학회, 제44권, 제1호, pp.67-100, 2019.
- [41] 박승은, *조각구성원의 긍정심리자본이 조직몰입과 직무스트레스에 미치는 영향*, 석사학위논문, 한양대학

교 대학원, 2013.

- [42] 장세진, 고상백, 강동목, 김성아, 강명근, 이철갑, 정진주, 조정진, 손미아, 채창호, 김정원, 김정일, 김형수, 노상철, 박재범, 우종민, 김수영, 김정연, 하미나, 박정선, 이경용, 김형렬, 공정옥, 김인아, 김정수, 박준호, 현숙정, 손동국, “한국인 직무 스트레스 측정도구의 개발 및 표준화,” 대한산업의학회지, 제17권, 제4호, pp.297-317, 2005.
- [43] 최선희, *S기업 구성원의 긍정심리자본과 유머감각이 대인관계능력에 미치는 영향*, 고려대학교 대학원, 석사학위논문, 2012.
- [44] 이윤성, *긍정심리자본이 종업원 인제이저먼트와 이직의도에 미치는 영향*, 경희대학교 대학원, 석사학위논문, 2014.
- [45] W. H. Mobley, “Some underworked questions in turnover and with drawal research,” *Academy of Management Review*, Vol.7, No.1, pp.111-116, 1982.
- [46] 문영주, *사회복지사의 개인적 동기가 이직의도에 미치는 영향 : 다중몰입의 매개효과를 중심으로*, 서울대학교 대학원, 박사학위논문, 2010.
- [47] 강인주, *대기업 사무직 근로자의 이직의도와 경력학습, 경력동기, 조직지원인식, 조직몰입, 경력몰입 및 고용가능성의 관계*, 서울대학교 교육대학원, 박사학위논문, 2015.
- [48] M. Baron and A. Kenny, “The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations,” *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.51, No.6, pp.1173-1182, 1986.
- [49] S. G. West, J. F. Finch, and P. J. Curran, *Structural equation models with non-normal variables: Problems and remedies*, In R. Hoyle(Ed.), *Structural equation modeling: Concept, issue and applications*, pp.56-75, Newbury Park, CA: Sage, 1995.
- [50] 서동희, 김학수, “경력정체, 심리적 제약위반, 서열관계 스트레스에 따른 항공사 경력직 객실승무원의 이직의도를 완화시켜주는 긍정심리자본의 효과연구,” *한국항공경영학회지*, 제15권, 제1호, pp.19-42, 2017.
- [51] 보건복지부, *정신건강전문요원실태조사 보고서*, 국립정신건강센터, 2018.

저 자 소 개

장 미 영(Mi Young Jang)

정회원



- 2014년 2월 : 광주대학교 사회복지학과(문학사)
- 2018년 2월 : 광주대학교 사회복지전문대학원(사회복지학석사)
- 2020년 3월 ~ 현재 : 광주대학교 사회복지전문대학원 박사과정
- 2020년 1월 ~ 현재 : 광주남구건강

가정·다문화가족지원센터 센터장

〈관심분야〉 : 결혼이주여성, 정신건강

김 창 곤(Chang Gon Kim)

정회원



- 1992년 2월 : 송실대학교 대학원(문학석사)
- 2003년 2월 : 송실대학교 대학원(문학박사)
- 2004년 ~ 현재 : 광주대학교 사회복지전문대학원 부교수

〈관심분야〉 : 정신건강 사회복지, 호스피스 사회복지, 의료 사회복지