Journal of the Korea Convergence Society
Vol. 12. No. 1, pp. 259-266, 2021

ISSN 2233-4890 / eISSN 2713-6353
https://doi.org/10.15207/JKCS.2021.12.1.259

장애인복지관 사회복지사의 심리적 자본이 직무수행에 미치는 영향

이웅[1], 신은경[2*]
[1]인천시사회서비스원 정책연구실 연구위원, [2]단국대학교 사회복지학과 교수

The Effects of the Psychological Capital on the Job Performance of Social Workers in Welfare Center for the Disabled

Woong Lee[1], Eunkyoung Shin[2*]
[1]Research Fellow, Policy Research Institute, Incheon Public Agency for Social Service
[2]Professor, Department of Social Welfare, Dankook University

요 약 본 연구는 장애인복지관 사회복지사의 심리적 자본이 직무수행에 미치는 영향 검증을 목적으로 한다. 전국 장애인복지관 사회복지사 900명을 대상으로 자기기입식 설문조사를 실시하였고, 최종 분석에는 총 864부의 자료가 사용되었다. 주요 분석결과, 첫째, 심리적 자본의 하위차원인 자아효능감, 희망, 낙관주의, 탄력성과 직무수행의 하위차원인 맥락수행, 과업수행 간에는 모두 정(+)의 상관관계가 있었다. 둘째, 심리적 자본의 하위차원 중 자아효능감과 희망이 과업수행에 통계적으로 유의미한 정(+)적 효과를 보였다. 셋째, 맥락수행에 대해서는 자아효능감과 희망, 그리고 낙관주의가 통계적으로 유의미한 정(+)적 효과가 있는 것으로 나타났다. 본 연구결과를 바탕으로 장애인복지관 사회복지사의 직무수행 제고를 위한 실천적, 정책적 방안을 제언하였다.

주제어 : 직무수행, 사회복지사, 장애인복지관, 심리적 자본

Abstract The purpose of this study is to verify the relationship between psychological capital and job performance of social workers at welfare centers for the disabled. For that purpose, a self-reported questionnaire survey was conducted on 900 social workers at welfare center for the disabled nationwide, and a total of 864 copies of data were used for the final analysis. As a result of the main analysis, first, there was a positive(+) correlation between self-efficacy, hope, optimism, resilience which are the sub-elements of psychological capital, and contextuality and task performance, which are the sub-elements of job performance. Second, among the sub-elements of psychological capital, self-efficacy and hope showed statistically significant positive(+) effects on task performance. Third, it was found that optimism as well as self-efficacy and hope had a statistically significant positive(+) effect on contextual performance. Based on those findings, this study suggested practical and policy alternatives to improve the job performance of social workers at welfare centers for the disabled.

Key Words : Job Performance, Social Worker, Welfare Center for the Disabled, Psychological Capital

*This work was supported by the Ministry of Education of the Republic of Korea and the National Research Foundation of Korea (NRF-2018S1A5A2A03036200).
*Corresponding Author : Eunkyoung Shin(fiat87@dankook.ac.kr)
Received November 10, 2020 Revised December 17, 2020
Accepted January 20, 2021 Published January 28 2021

1. 서론

사회복지조직은 원조전문가(helping profession)들로 구성되어 그들의 직무수행(job performance)은 곧 조직성과를 구축하는 구조적 특성을 갖는다[1]. 그리고 사회복지사는 원조전문가 인력구성의 핵심이라는 점에서 사회복지사의 직무수행 제고를 위한 영향요인들을 파악하는 것은 매우 중요한 과제라 할 수 있다.

특히, 장애인복지현장은 장애인의 복합적인 상황에 적절한 서비스를 생애주기별로 제공해야 하므로 사회복지사들은 다양한 전문지식 및 광범위한 역할과 역량을 요구받는다[2]. 이 중 장애인복지관은 지역사회 장애인들에게 재활, 훈련, 여가활동 및 사회참여 등의 서비스를 제공하는 대표적인 장애인복지 현장이지만, 최근 들어 혼란스러운 상황이다.

혼란의 핵심에는 장애인복지와 관련된 제도적 제약과 모순이 자리한다. 즉, 분리모델의 대규모 거주시설, 전문가 중심의 지역사회재활시설, 장애인 당사자 중심의 활동지원제도 등이 공존하는 분절적 전달체계라는 제약, 그리고 장애인복지서비스나 제도는 개별적 모델에 기반하지만, 현장에서는 사회적 모델 중심의 실천이 요구되는 모순이 그것이다[3].

이러한 맥락에서 장애인복지관 사회복지사의 직무수행에 주목할 필요가 있다. 직무수행은 조직의 주요 목표를 성취하기 위해 수행되는 조직의 기능, 활동, 노력을 의미하는 종합적인 개념이기 때문이다[4]. 즉, 장애인복지관의 혼란스러운 상황은 사회복지사의 직무수행 맥락에서 이해될 필요가 있다.

국내의 경우, 감정노동과 직무스트레스[5], 업무갈등과 관계갈등[6], 기관의 슈퍼비전[7], 사회적 자본[8], 공감[9], 성과지향적 문화[10], 그리고 개인-팀-조직 수준의 다양한 요인들[11]을 사회복지사의 주요 직무수행 영향요인으로 설정하여 검증한 연구들이 주를 이루고 있었다. 이외에 직무수행 척도 분석[12], 직무만족, 직무수행, 조직몰입이 조직시민행동에 미치는 영향[13]에 관한 연구도 수행된 바 있다. 하지만 국내 장애인복지관 사회복지사 대상으로 직무수행 영향요인을 검증한 연구는 없는 것으로 파악되었다.

전술했듯이, 장애인복지관 사회복지사의 경우, 상대적으로 다양한 역할과 역량이 요구되기 때문에 보다 많은 자원을 필요로 한다. 하지만 장애인복지관에서 필요로 하는 자원은 상대적으로 제한적이다. 대부분의 사회복지시설이 제한된 자원에 의존하지만, 장애인복지관은 영리활동이나 수익사업이 원칙적으로 금지된 대표적인 사회복지시설 중 하나이기 때문이다.

또한 사회복지사와 같은 휴먼서비스 종사자들은 본질적으로 각 개인에게 배태된 자원에 의존하는 구조적 특성을 갖는다. 이는 휴먼서비스 생산 방식이 서비스 제공자와 수요자 간의 대면적 상호작용을 통해 이루어지고, 그 성과는 대부분 수요자의 변화를 통해 측정되기 때문이다[34]. 즉, 휴먼서비스 종사자는 수요자에게 서비스를 제공하는 최종 전달자이며, 이들의 역량은 곧 서비스의 질과 성과를 좌우하게 된다.

이에 본 연구는 이러한 사회복지사의 본질적 특성에 적합한 개념으로 심리적 자본에 주목하고자 한다. 심리적 자본(psychological capital)은 긍정적 조직행동들 가운데 개발가능성이 크다고 평가받는 희망, 낙관주의, 효능감, 탄력성 네 가지를 자본으로 개념화한 것이다[14]. 이는 주어진 목표를 달성할 수 있다는 긍정적인 믿음 혹은 심리적 역량[15]으로서 클라이언트의 긍정적 변화가 직무의 핵심인 사회복지사에게 매우 중요한 개념이자 자원이라 할 수 있다.

따라서 본 연구는 장애인복지관 사회복지사의 심리적 자본이 직무수행에 미치는 영향을 검증하여, 직무수행 제고 방안을 모색하는 것을 목적으로 한다.

2. 이론적 배경

2.1 직무수행

직무수행은 자신의 직무를 얼마나, 그리고 어떻게 성공적으로 수행했는지를 나타내는 다차원적 개념[9]으로 기술, 노력, 직무수행 여건 등의 복합체로 이해된다[16]. 직무수행은 크게 과업수행과 맥락수행으로 구분할 수 있으며[17], 전자는 조직의 공식적 직무 활동을, 후자는 추가적 노력을 투입하거나 동료의 업무를 돕고, 조직규칙과 목표를 따르는 것과 같은 공식적 직무 이외의 행동을 각각 의미한다[18].

직무수행은 조직의 목표달성에 가장 핵심적 기여를 하기에 중요하다[19]. 이때, 직무수행을 구성하는 과업수행과 맥락수행은 조직의 목표달성에 변별되어 작동한다는 점이 중요하다. 즉, 과업수행은 조직의 성패에 직결되고, 부서별로 다양한 형태를 지니며, 숙련도와 관련되는 반면, 맥락수행은 조직의 성패에 간접적으로 관계하고, 모든 부서에서 공통되며, 숙련도가 아닌 개인의 의지나 성향과 관련된다는 것이다[11].

이러한 직무수행은 신공공관리론에 기반한 공공부문의 성과지향적 거버넌스에서 핵심 개념이다[20]. 장애인복지관은 민간기관이지만 공적 재정지원을 받기 때문에 그에 대한 책임이 강조된다는 점에서 사회복지사의 직무수행 역시 중요하게 다뤄져야 한다. 특히, 장애인복지관과 같은 사회복지조직에서 사회복지사들은 공식적 과업과 구분하기 어려울 정도로 수많은 추가적인 역할을 요구받는다[21,22]. 따라서 장애인복지관 사회복지사의 직무수행을 과업수행과 맥락수행으로 구분하는 것은 일견 타당한 접근이라 할 수 있다.

2.2 심리적 자본과 직무수행 관계

직무수행 예측요인으로서 가장 강력한 지지를 받는 것 중 하나가 종사자의 직무 지식, 기술, 능력이며, 최근 들어 개인의 성격과 비생산적 행동 등이 새로운 예측변수로서 주목받고 있다[11]. 이처럼 직무수행을 개인 수준에서 논하는 것은 그 결과를 개인 책임으로 전가할 수 있는 문제가 발생한다. 하지만 장애인복지관과 같은 사회복지조직 대부분이 종사자의 개인적 역량에 기대는 구조라는 점에서 불가피한 접근이기도 하다.

따라서 본 연구에서는 개인수준의 직무수행 예측요인으로서 심리적 자본에 주목하고자 한다. 이는 개인수준의 개념이지만 교육 및 훈련을 통해 변화가능성이 높은 상태변수(state-like)에 가깝고, 무엇보다 심리적 자본의 향상은 직무수행 향상으로 이어진다는 다양한 연구 결과들이 제시되고 있기 때문이다[14,23].

심리적 자본은 자아효능감, 희망, 낙관주의, 탄력성 네 가지로 구성된다. 자아효능감은 자신이 맡은 과업을 성공적으로 수행할 수 있다는 믿음을, 희망은 목표달성을 위한 지속적 노력 및 대안을 찾으려는 마음을, 낙관주의는 어려운 상황에 굴하지 않고 원인을 파악하여 다시 도전하려는 태도를, 그리고 탄력성은 고난과 역경에 긍정적으로 대처하는 것을 각각 의미한다[24].

관련 선행연구를 보면, 자아효능감[26-28], 희망[29,30,32], 낙관주의[29-32], 탄력성[29,30,32] 각각은 직무수행에 직접적으로 유의미한 효과가 있는 것으로 보고되고 있다. 하지만 장애인복지관 사회복지사를 대상으로 심리적 자본과 직무수행 관계를 분석하거나 직무수행을 과업 및 맥락수행으로 구분하여 심리적 자본의 영향을 검증한 연구는 없는 것으로 파악되었다.

종합하면, 본 연구는 자아효능감, 희망, 낙관주의, 탄력성으로 구성되는 장애인복지관 사회복지사의 심리적 자본은 과업수행과 맥락수행으로 구성되는 직무수행에 영향을 미칠 것으로 보고 이를 검증하고자 한다.

3. 연구방법

3.1 연구문제

본 연구의 목적은 장애인복지관 사회복지사의 심리적 자본이 직무수행에 미치는 영향을 과업수행과 맥락수행으로 각각 구분하여 검증하는 것이다. 이를 위한 주요 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 장애인복지관 사회복지사의 심리적 자본은 과업수행에 영향을 미칠 것이다.

둘째, 장애인복지관 사회복지사의 심리적 자본은 맥락수행에 영향을 미칠 것이다.

3.2 측정도구

3.2.1 직무수행

본 연구의 종속변수인 직무수행은 담당 직무를 얼마나어떻게 성공적으로 수행했는지 실무자의 행동을 나타내는 다차원적 개념[12]으로 본 연구에서는 이를 과업수행과 맥락수행으로 구분한다. 과업수행은 공식적으로 요구되는 직무를 수행함으로써, 맥락수행은 공식적 직무 이외에 직무와 관련된 행동을 자발적으로 함으로써 조직효과성에 기여하는 것을 의미한다[11].

본 연구는 Kim과 동료들[18]이 사용한 척도를 사용하였으며, 과업수행 4문항, 맥락수행 4문항으로 각각 구성된다. '전혀 그렇지 않다=1'부터 '매우 그렇다=5'까지 5점 리커트 방식으로 측정되었고, 점수가 높을수록 각각의 수행 수준이 높은 것으로 해석한다. 과업성과 .821, 맥락성과 .780의 신뢰도를 각각 보였다.

3.2.2 독립변수 : 심리적 자본

심리적 자본은 자아효능감, 희망, 낙관주의, 탄력성 네 가지로 구성된 개인의 긍정적 심리 상태를 의미한다[14]. 본 연구는 Lee의 연구에서 사용한 심리적 자본 척도를 사용하였다[1]. 총 24문항 5점 척도이며(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다), 모든 하위척도는 각각 6문항으로 이루어져 있다. 점수가 높을수록 해당 심리적 자본 수준이 높은 것으로 해석하며, 신뢰도는 자아효능감 .845, 희망 .827, 낙관주의 .631, 탄력성 .750으로 각각 나타났다.

3.2.3 통제변수

본 연구는 직무수행 영향요인을 검증한 선행연구들을 토대로 나이, 급여, 근무경력, 일평균업무시간, 배우자유무, 학력, 성별 등을 통제변수로 설정하였다[1,6-11,19]. 또한 직무관련 태도나 심리적 반응 등에 관한 연구수행 시 사회적 바람직성을 통제하는 것이 정밀한 결과 도출에 도움이 된다는 지적을 반영한다[14]. 사회적 바람직성(social desirability)이란 자신의 의견이나 생각보다 자신이 속한 조직이나 사회의 규범을 따르는 친-사회적 경향성을 말한다[25]. 본 연구는 Reynold가 개발하고 Lee가 번역한 척도를 사용하였다[1]. 총 13개 문항 5점 척도이며(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다), 점수가 높을수록 사회적 바람직성이 높은 것으로 해석한다. 신뢰도는 .628로 나타났다.

3.3 조사대상 및 자료수집

본 연구는 전국 장애인복지관 사회복지사를 대상으로 자기기입식 설문조사를 실시하여 자료를 수집하였다(IRB file No. DKU 2019-01-001). 조사대상은 수도권, 충청권, 전라권, 경상권 등 4개 권역으로 구분하고, 각 권역별로 장애인복지관의 규모를 고려하여 총 45개소에 사회복지사 20명씩 할당하여 총 900명을 선정하였다. 자료수집은 2020년 4월8일부터 4월 29일까지 실시하였고, 총 864부의 설문자료를 최종 분석하였다.

3.4 분석방법

본 연구의 목적달성을 위한 분석방법은 다음과 같다. 먼저, 조사대상의 주요 특성 및 연구모형의 주요변수들에 대한 빈도·기술통계·단순상관관계 분석을 각각 실시하였다. 이어서 장애인복지관 사회복지사의 심리적 자본이 직무수행에 미치는 영향을 과업성과 및 맥락성과로 각각 구분하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석은 SPSS 18.0 프로그램을 활용하였다.

4. 분석결과

4.1 일반적 특성

본 연구대상의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 성별은 여성 542명(63.0%), 남성 319명(37.0%)이었고, 나이는 30대 364명(43.2%), 20대 281명(33.3%), 30대 139명(16.5%), 50대 이상 59명(7.0%) 순이였다. 임금은 200-300만원 511명(62.6%), 300만원 이상 169명(20.7%), 100-200만원 136명(16.7%)의 순서를 보였고, 경력은 10년 미만 481명(62.8%), 10-20년 247명(32.2%), 20년 이상 38명(5.0%)의 순으로 나타났다. 일평균업무시간은 8시간 641명(78.5%), 8시간 이상 175명(21.5%)이었고, 배우자는 있음이 393명(48.4%), 없음이 419명(51.6%)이었다. 교육은 대졸이 607명(74.6%)으로 가장 많았고, 대학원졸 134명(16.5%), 전문대졸 68명(8.4%), 고졸 4명(0.5%)으로 보고되었다. 사회적 바람직성은 5점 척도 기준으로 평균 2.85로 나타났다.

Table 1. General Characteristics

variables	categories	n(%)	M(SD)
Gender (n=861)	Female	542(63.0)	-
	Male	319(37.0)	
Age (n=843)	The 20s	281(33.3)	34.35 (8.20)
	The 30s	364(43.2)	
	The 40s	139(16.5)	
	Over The 50s	59(7.0)	
Wage (ten thousands (n=816)	more than 100 less than 200	136(16.7)	236.56 (56.49)
	more than 200 less than 300	511(62.6)	
	more than 300	169(20.7)	
Career (year) (n=766)	more than 1 less than 10	481(62.8)	8.13 (5.75)
	more than 10 less than 20	247(32.2)	
	more than 20	38(5.0)	
Work Hours (n=816)	8 hours	641(78.5)	8.26(.58)
	Over 8 hours	175(21.5)	
Spouse (n=812)	Having	393(48.4)	-
	No	419(51.6)	
Education (n=813)	High School	4(0.5)	-
	College	68(8.4)	
	University	607(74.6)	
	Graduate School	134(16.5)	
Social Desirability (n=815)	-	-	2.85 (.36)

4.2 주요변수 기술통계 및 상관분석

본 연구의 주요 변수에 대한 기술통계 결과는 Table 2와 같다. 종속변수인 직무성과의 경우, 과업성과는 5점 척도 기준으로 평균 3.54, 맥락성과는 평균 3.69로 각각 나타났다. 독립변수인 심리적 자본은 5점 척도 기준으로 자아효능감 3.54, 희망 3.50, 낙관주의 3.47, 탄력성 3.52의 평균값을 보였다.

Table 2. Descriptive Statistics of Key Variables

variables	categories	M	SD	Skew.	Kurt.
Psychological Capital	self efficacy	3.54	.52	.071	.241
	hope	3.50	.49	-.11	-.03
	optimism	3.47	.43	.05	.43
	resilience	3.52	.49	-.13	.21
Job Performance	task performance	3.43	.55	.02	.49
	contextual performance	3.69	.50	-.06	.19

한편, 주요 변수에 대한 상관관계분석 결과는 Table 3과 같다. 분석결과, 심리적 자본 및 직무수행 각각의 모든 하위차원 간에는 통계적으로 유의미한 정(+)적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

Table 3. Correlations among Key Variables

variables	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(1)self efficacy						
(2)hope	.716**					
(3)optimism	.481**	.586**				
(4)resilience	.489**	.593**	.559**			
(5)task performance	.512**	.527**	.299**	.295**		
(6)contextual performance	.483**	.462**	.340**	.304**	.465**	

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

4.3 장애인복지관 사회복지사의 심리적 자본이 직무수행에 미치는 영향 검증

본 연구의 목적은 장애인복지관 사회복지사의 심리적 자본이 직무수행에 미치는 영향을 과업수행과 맥락수행으로 구분하여 검증하는 것이다. 이를 위해 과업 및 맥락수행을 각각 종속변수로 총 2회의 다중회귀분석을 실시하였다. 통제변수 중 성별(남성=0, 여성=1), 배우자 유무(없음=0, 있음=1), 학력(전문대 이하=0, 대학교 이상=1)은 이분형 변수로 더미화하여 분석하였다. 분산팽창계수(Variance Inflation Factor)는 3을 넘지 않아 독립변수 간 다중공선성 문제는 없다고 본다.

4.3.1 심리적 자본이 과업수행에 미치는 영향

본 연구의 독립변수인 심리적 자본의 하위차원들이 직무수행의 하위차원 중 하나인 과업수행에 미치는 영향을 분석한 결과는 Table 4와 같다. 주요 독립변수 중 자아효능감(β=.257, p<.001)과 희망(β=.339, p<.001)이 사회복지사의 과업수행에 통계적으로 유의미한 결과를 보였다. 즉, 사회복지사의 자아효능감, 그리고 희망 수준이 높을수록 과업수행은 높아지는 것으로 해석할 수 있다. 통제변수 중에는 성별(β=.132, p<.001), 경력(β=.121, p<.05), 일평균업무시간(β=.069, p<.05), 교육(β=.064, p<.05), 그리고 사회적 바람직성(β=.115, p<.001)이 통계적으로 유의미한 결과를 보였다. 이는 남성보다는 여성이, 그리고 경력, 일평균업무시간, 교육수준 및 사회적 바람직성 수준이 높을수록 사회복지사의 과업수행이 높아지는 것으로 해석된다.

Table 4. Psychologial Capital and Task Performance

Variables		B	β	t
Control Variables	Gender (female=1)	.150	**.132**	4.238***
	Age	-.002	-.022	.617
	Wage	.001	.062	1.189
	Career	.012	**.121**	2.113*
	Work Hours	.048	**.069**	2.265*
	Spouse (having=1)	.055	.049	1.342
	Education (university=1)	.125	**.064**	2.098*
	Social Desirability	.172	**.115**	3.765***
Independent Variables	self efficacy	.273	**.257**	5.849***
	hope	.379	**.339**	6.985***
	optimism	-.076	-.060	-1.514
	resilience	-.012	-.011	-.273

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

4.3.2 심리적 자본이 맥락수행에 미치는 영향

심리적 자본의 하위차원들이 직무수행의 하위차원 중 하나인 맥락수행에 미치는 영향을 분석한 결과는 Table 5와 같다. 주요 독립변수 중에는 자아효능감(β=.313, p<.001), 희망(β=.163, p<.01), 낙관주의(β=.109, p<.01)가 통계적으로 유의미하게 나타났다. 사회복지사의 자아효능감, 희망, 낙관주의 수준이 높을수록 맥락수행 높아질 수 있다는 것이다. 통제변수의 경우, 나이(β=-.117, p<.05)와 사회적 바람직성(β=.068, p<.05)이 통계적인 유의미성을 보였다. 즉, 나이가 적을수록, 반면 사회적 바람직성 수준이 높을수록 사회복지사의 맥락수행은 높아질 수 있다는 것으로 볼 수 있다.

Table 5. Psychologial Capital and Contextual Performance

Variables		B	β	t
Control Variables	Gender (female=1)	.020	.019	.572
	Age	-.007	**-.117**	-2.475*
	Wage	.000	-.026	-.471
	Career	.006	.073	1.180
	Work Hours	.007	.011	.338
	Spouse (having=1)	.058	.058	1.461
	Education (university=1)	.095	.053	1.621
	Social Desirability	.092	**.068**	2.072*
Independent Variables	self efficacy	.304	**.313**	6.673***
	hope	.166	**.163**	3.141**
	optimism	.126	**.109**	2.578**
	resilience	.024	.024	.557

*p〈.05, **p〈.01, ***〈.001

5. 결론 및 제언

본 연구는 장애인복지관 사회복지사들의 심리적 자본이 직무수행에 미치는 영향을 과업수행과 맥락수행으로 구분하여 검증하는 것을 목적으로 하였다. 분석결과, 첫째, 심리적 자본 중 자아효능감과 희망 수준이 높을수록 사회복지사의 과업수행이 높아지는 결과를 보였다. 둘째, 심리적 자본 중 자아효능감, 희망, 그리고 낙관주의 수준이 높을수록 사회복지사의 맥락수행이 높게 나타났다. 셋째, 통제변수의 경우, 남성보다는 여성이, 그리고 경력, 일평균업무시간, 교육 및 사회적 바람직성 수준이 높을수록 사회복지사의 과업수행이 높아졌고, 나이가 적을수록, 사회적 바람직성 수준은 높을수록 사회복지사의 맥락수행은 높게 나타났다.

이를 토대로 장애인복지관 사회복지사의 직무수행 제고를 위한 방안을 제언하면 다음과 같다. 먼저, 장애인복지관 사회복지사의 심리적 자본 확보 및 향상을 위한 구체적 방안이 필요하다. 실현가능성을 보면, 사회복지사 보수교육 과정의 특별분야 영역 활용을 고려해 볼 수 있다. 이는 분야 및 직종별 특성화 교육으로서 실천현장의 요구를 반영하여 자유롭게 구성될 수 있기 때문이다. 특히, 문제해결능력, 스트레스 및 갈등관리, 창조적 사고 등을 주요 내용으로 하는 '소진예방 프로그램'에 심리적 자본을 포함하거나 '기타 사회복지 실천현장에 필요하다고 인정되는 교육'으로 심리적 자본을 다루는 것이 가능할 것이다.

둘째, 과업수행과 맥락수행 간 차별적 접근이 요구된다. 두 개념은 직무수행을 구성하는 핵심 개념으로 국내 사회복지사를 대상으로 한 Cho의 연구에서도 맥락수행과 과업수행은 변별타당도를 갖춘 개념임이 밝혀졌다[33]. 이는 과업수행과 맥락수행에 대한 영향요인들이 차별적으로 나타난 본 연구와 맥을 같이 한다. 즉, 사회복지사의 직무수행 향상은 자아효능감과 희망이라는 공통된 심리적 자본이 필요하며, 맥락수행은 낙관주의라는 심리적 자본까지 요구된다. 따라서 실천현장에서 사회복지사의 직무분석이나 근무평정 시 과업 및 맥락수행을 구분할 필요가 있으며, 학문적 차원에서도 두 개념을 변별적으로 사용하는 것이 더욱 타당하다고 생각한다.

마지막으로 사회적 바람직성이 높을수록 과업 및 맥락수행이 높아지는 결과에 주목할 필요가 있다. 기본적으로 사회적 바람직성은 연구모형의 타당도 제고라는 방법론적 목적을 갖지만, 그 해석은 논쟁적이기 때문이다. 타인에게 호의적으로 보이려는 왜곡된 자아표현으로서 일종의 감정노동으로 이해되기도 하지만, 친-사회적 경향성으로서 사회나 조직이 요구하는 문화와 규범을 이해하고 적응하려는 노력으로서도 이해되기 때문이다[25]. 따라서 본 연구는 조직 친화적인 사회복지사의 경우, 과업 및 맥락수행이 상대적으로 높게 나타날 수 있다고 해석한다. 이때, 조직 친화적이라는 것은 사회복지사 개인과 조직이 추구하는 가치, 문화, 규범 등의 일치를 위해 서로 노력해 가는 과정으로 이해되는 것이 중요하다. 즉, 사회복지사 개인은 조직 적응과 이해를 위해 노력해야 하며, 조직은 개별 구성원들이 조직 문화를 이해하고 적응할 수 있는 참여적이고 개방적인 방식으로 운영되어야 할 것이다.

REFERENCE

[1] S. C. Lee. (2011). The Relationship Between Error Management Culture and Job Satisfaction-organizational Commitment. *Korean Journal of Social Welfare Studies, 45(3),* 179-207.

[2] S. K. Choi. (2015). A Study on Job Satisfaction of Workers at Welfare Center for the Disabled. *The Journal of Social Science, 22(4),* 371-384.

[3] Y. D. Kim. (2017). Service innovation of organizations for disabled people, *Journal of Disability and Welfare, 37,* 33-56.

[4] S. M. Lee, E. Y. Lee & S. M. Cho. (2009). A Review of Organizational Effectiveness in Human Service

Organizations, *Journal of Korean social welfare administration, 11(3),* 33-68.

[5] H. S. Eu. & J. S. Lee (2020). Relationship among Emotional Labor, Job Stress and Job Performance in Social Workers, *Journal of Digital Convergence*, *18(6),* 501-511.

[6] I. Won. (2012). A Study of Task Conflict, Relationship Conflict, and Job Performance among Social Workers, *Korean Journal of Social Welfare Education, 19,* 72-87.

[7] C. H. Ham & K. P. Yun. (2013). A Study on the Influence of Social Welfare Centers Supervision on Work Performance, *Korea Association Of Community Welfare Studies*, *47,* 201-225.

[8] J. S. Kim & S. Y. Kim. (2020). Examining the Effect of Social Capital of Non-regular Social Workers on Job Performance and the Mediating Effect of Job-esteem, *Korean Association for Local Government & Administration Studies*, *34(3),* 143-166.

[9] I. A. Ryu & J. W. Han. (2020). The Effect of Compassion on the Job Performance of Social Workers, *Korean Journal of Social Science, 39(1),* 331-365.

[10] Y. J. Moon. (2014). The Effects of the Performance-Oriented Culture of Community Welfare Centers on the Job Performance of Social Worker, *Korean Journal of Social Welfare, 63(2),* 81-107.

[11] S. W. Cho & M. Y. Um. (2009). Social Work Practitioner's Job Performance, *Korean Journal of Social Welfare*, *61(4),* 137-161.

[12] Y. J. Moon (2011). Rasch Rating Scale Modeling of Kadushin' Job Performance Scale, *Journal of Korean Social Welfare Administration*, *13(3),* 252-286.

[13] Y. K. Park. (2009). The Effects on the Organizational Citizenship Behavior of Job Satisfaction, Job Performance and Organizational Commitment in Social Workers, *Korean Public Administration Quarterly, 21(2),* 539-566.

[14] F. Luthans, C. M. Youssef & B. J. Avolio. (2007). *Psychological capital.* New York: Oxford University Press.

[15] A. D. Stajkovic. (2006). Development of a Core Confidence-higher Order Construct, *Journal of Applied Psychology, 91,* 1208-1224.

[16] R. Abu Al-Rub. (2004). Job stress, job performance, and social support among hospital nurses, *Journal of Nursing Scholarship*, *36,* 73-78.

[17] V. I. Coleman. & W. C. Borman. (2000). Investigating the underlying structure of the citizenship performance domain, *Human Resource Management Review*, *10(1),* 25.44.

[18] M. H. Kim, Y. H. Shin & C. W. Moon. (2012). Perceived Person-Job Fit and Task and Contextual Performance, Korean Academy of Management, *20(1)*, 93-128.

[19] I. J. Lee (1993). *A Study on Determinants of Practitioner's Job Performance in Social Welfare Organizations* (Thesis), Seoul University.

[20] H. J. Lee & Y. A. Lee. (2009). The Effects of Performance-Oriented Culture on Organizational Performance, *The Social Science Researches*, *35(2),* 81-108.

[21] J. K. Lim, K. S. Kim & H. J. Lee (2017). What does a Social Worker do? *Journal of Korean social welfare administration*, *19(2),* 209-242.

[22] K. C. Nam & W. J. Nam (2017). Issues of Social Worker"s Role Diversification in Korea, *Journal of Korean social welfare administration, 19(2),* 55-76.

[23] J. E. Dutton, L. M. Roberts, & J. Bednar. (2010). Pathways for positive identity construction at work, *Academy of Management Review, 35,* 265-293.

[24] C. M. Youssef. & F. Luthans. (2007). Positive organizational behavior in the workplace, *Journal of Management, 33(5),* 774-800.

[25] W. Lee. (2020). A Study on the Relationship between Job Characteristics and Job Satisfaction of Careworkers in the Residential Facilities for the disabled, *Journal of Disability and Welfare*, *47,* 5- 30

[26] H. M. Ra & J. M. Choi. (20). Effect of Self-Efficacy on Job Performance of Married Immigrants, *Public Policy Review*, *31(4),* 395-423.

[27] L. Ralph, L. Catherine & Z. David. (2005). Young Workers' Job Self-Efficacy and Affect. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 199-214.

[28] J. W. Lee & J. M. Kim. (2012) The Causal Relationship among Job Performance, Self-efficacy, Individual Creativity and Organizational Commitment of R&D Workforce in Large Corporations., *The Journal of Training and Development*, *24,* 21-48.

[29] T. W. Park & M. J. Kim. (2019). The Effects of Positive Psychological Capital and Innovative Behavior on Job Performance, *Business Education Review*, *33(5),* 43-76.

[30] J. M. Ha. & E. M. Lee. (2018). A study on the effects of positive psychological capital on employee satisfaction and job performance, *International Journal of Tourism and Hospitality Research, 32(12),* 81-94.

[31] S. H. Shin & M. J. Kim. (2020). The Relationships of Positive Psychological Capital, Psychological Ownership, Job Satisfaction and Job Performance, *Journal of Industrial Economics and Business, 33(4),* 1035-1058.

[32] K. W. Kim. & G. T. Lee. (2019). The structural relationship of high-commitment human resources management, positive psychological capital, and job performance in hotels, *International Journal of Tourism and Hospitality Research, 33(3),* 181-194.

[33] S. W. Cho. (2006). A Study on Construct Validity of

Contextual Performance for Social Workers, *Korean Journal of Social Welfare, 58(2),* 87-118.

[34] Y. J. Kim. (2009). The Analysis of Current Korean Social Welfare Service Movement By Using the Model of Human Service Industry System, *Journal of Korean social welfare administration, 11(2)*, 35-73.

이 웅(Woong Lee) [정회원]

· 2011년 2월 : 연세대학교 사회복지학과(사회복지학 석사)
· 2019년 2월 : 성균관대학교 사회복지학과(사회복지학 박사)
· 2020년 10월 ~ 현재 : 인천시사회서비스원 정책연구실 연구위원
· 관심분야 : 장애인복지, 사회서비스
· E-Mail : rio96@inwf.kr

신 은 경(Eunkyoung Shin) [정회원]

· 2007년 2월 : 연세대학교 사회복지학과(사회복지학 박사)
· 2008년 3월 ~ 현재 : 단국대학교 사회복지학과 교수
· 관심분야 : 장애인복지, 사회복지실천, 척도개발연구
· E-Mail : fiat87@dankook.ac.kr