

노인 의료복지시설 종사자의 마음 챙김이 조직효과성에 미치는 영향 -직무 열의의 매개효과-

기석도, 조성제*
동방문화대학원대학교 문화예술콘텐츠학과

Effect of Mindfulness on Organizational Effectiveness of Workers at Elderly Medical Welfare Facilities -Mediating Effect of Job Enthusiasm-

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

요약 본 연구에서는 노인 의료복지 시설 종사자의 조직효과성에 영향을 미치는 성격특성 변인 중에서 마음 챙김을 분석하는 데 있다. 또한 마음 챙김이 조직효과성에 미치는 영향에서 직무 열의의 매개효과를 입증해 보고자 하였다. 이를 위해 S 지역 노인 의료복지 시설 종사자 250명을 대상으로 설문조사를 수행하였고, 이들 중 응답에 누락이 있거나 불성실하게 응답한 10명을 제외한 총 240명의 자료가 분석되었다. 본 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 마음 챙김이 조직효과성에 미치는 영향에 대해서 분석한 결과, 마음 챙김의 하위요인 중에서 탈중심적 주의만 조직효과성에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 확인되었다. 반면 비판단적 수용, 현재 자각, 주의집중은 조직효과성에 영향을 미치지 않았다. 둘째, 마음 챙김이 조직효과성에 미치는 영향에 대한 직무 열의의 매개효과를 분석한 결과, 직무 열의는 부분 매개하는 것이 나타났다. 본 연구는 노인 의료복지 시설 종사자의 마음 챙김이 조직효과성에 영향을 미치는 영향에서 직무 열의의 부분 매개 역할을 확인함으로써, 노인 의료복지 시설 종사자의 마음 챙김과 직무 열의가 조직효과성에 미치는 영향을 더욱 심층적으로 검증하였다는 점에서 연구의 의의가 있다.

Abstract The purpose of this study was to analyze mindfulness among the personality traits that affect the organizational effectiveness of workers at elderly medical welfare facilities. In addition, we sought to demonstrate the mediating effect of job enthusiasm on the impact of mindfulness on organizational effectiveness. For this purpose, a survey was conducted on 260 people working at elderly medical and welfare facilities in the S region. The data of a total of 248 people were analyzed, excluding 12 people whose responses had missing answers or responded insincerely. The results of this study were as follows: First, the analysis of the impact of mindfulness on organizational effectiveness confirmed that, among the sub-factors of mindfulness, only decentralized attention had a significant influence on organizational effectiveness. On the other hand, non-judgmental acceptance, present awareness, and attention did not affect organizational effectiveness. Second, an analysis of the mediating effect of job enthusiasm on the impact of mindfulness on organizational effectiveness confirmed that it played a partially mediating role. Thus, this study verified the impact of mindfulness and job enthusiasm of elderly healthcare facility workers on organizational effectiveness.

Keywords : Job Enthusiasm, Mindfulness, Organizational Effectiveness, Elderly Medical Welfare Workers Facility, Mediating Effect

*Corresponding Author : Sung-Je Cho(Dongbang Culture Graduate Univ.)

email: chosj715@daum.net

Received June 19, 2024

Accepted August 2, 2024

Revised July 10, 2024

Published August 31, 2024

1. 서론

노인인구의 증가로 국가에서 2008년 7월 1일부터 '노인장기요양보험제도' 실시 이후, 노인복지시설의 수가 급격히 증가하고 있다. 이러한 시점에서 양질의 서비스 제공의 기준이 되는 시설 종사자의 중요성이 강조되고 있다. 특히 노인복지시설 중에서 노인 의료복지 시설 종사자(이하 시설 종사자)는 효율적인 업무의 수행에 매우 중요하다. 그 이유를 살펴보면, 노인 의료복지 시설 종사자는 치매 및 증풍 등 노인성 질환 등으로 심신에 상당한 장애가 발생하여 도움이 필요한 노인을 대상으로 서비스를 제공하는 목적으로 하는 시설이기 때문이다. 이러한 노인들을 대상으로 서비스를 제공하는 시설 종사자들은 만성 질환을 앓는 노인들을 돌보아야 하는 업무 특성상 신체적, 심리적으로 직무스트레스를 경험하고 있다[1].

시설 종사자의 직무스트레스는 입소자와 관련된 업무 성과, 그들의 건강과 직무만족에 부정적인 영향을 미치며, 결과적으로 조직의 효과성을 낮춘다는 점에서 매우 중요한 사회적 문제로 대두되고 있다[2]. 이러한 시설 종사자의 조직의 효율성이나 효과성은 직무만족을 증진할 수 있으며, 입소자의 서비스에 대한 질적 향상으로 이어질 수 있다[3]. 따라서 양질의 요양보호 서비스의 제공을 위해서는 시설 종사자의 조직효과성이 중요한 변인이라고 볼 수 있다.

조직효과성의 평가 기준 및 효과성의 지표로 생산성이나 자원획득과 같은 목적적 차원과 직무만족 등과 같은 심리적 차원의 지표가 사용되고 있어, 직무만족과 조직몰입으로 구분된다[4]. 조직효과성이란 '조직의 목표가 달성되는 정도'를 의미하며[5], 이는 시설 종사자에게 부여된 업무와 연결되고, 이 업무는 종사자와 조직을 연결하는 역할'이므로 매우 중요한 변인이라고 볼 수 있다. 시설종사자가 양질의 케어 서비스를 제공하기 위해서는 조직유효성이 높아야 하는데, 조직유효성에 영향을 미치는 주요한 요인의 하나는 정신건강이다[3].

정신건강 변인 중에서 마음챙김은 조직효과성(직무만족, 조직몰입)의 수준을 높이고, 이직 의도의 수준을 낮추는 것으로 밝혀졌다[6]. 또한 기업에 근무하는 임직원을 대상으로 한 연구에서는 마음챙김은 조직효과성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 부정적인 정서는 줄여주고, 조직몰입 등의 긍정적인 정서는 강화해 줌으로써 조직성과에 긍정적인 영향을 미치는 것이 확인되었다[7]. 한편 IT 종사자들을 대상으로 마음챙김에 관한 연구를 보면, 마음챙김은 직무만족에 정적인 영향을 주

는 것으로 나타났다[8]. 선행연구를 종합하면, 시설종사자의 마음챙김은 조직효과성에 영향을 미치는 변인이라고 볼 수 있다.

조직효과성에 관한 선행연구를 살펴보면, 보육종사자가 지각한 보육시설의 조직효과성에 관한 연구[9], 헬스케어 시설 종사자의 조직지원인식이 조직효과성에 관한 연구[10], 요양보호사의 직무스트레스가 조직효과성에 관한 연구[11], 어린이집 업무환경과 보육 교직원의 이직 의도에서 조직효과성의 매개효과에 관한 연구[12] 등이 이루어지고 있다. 이와 같은 선행연구들을 살펴보면, 종사자의 조직효과성에 영향을 미치는 요인으로 종사자의 조직지원인식, 직무스트레스, 그리고 이직 의도와 관련된 요인들에 관한 연구들은 다양하게 진행되었으나, 시설 종사자의 마음챙김이 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구는 미흡하다. 반면 시설 종사자가 양질의 케어 서비스를 제공하기 위해서는 조직유효성이 높아야 하는데, 조직유효성에 영향을 미치는 주요한 요인의 하나는 마음챙김이다[6]. 따라서 시설 종사자의 마음챙김과 조직효과성에 관한 연구의 필요성이 대두된다.

마음 챙김이란 '수용적이며 개방적으로 현재에 주의 집중해서 깨닫고, 과거보다 현재의 현상에 초점을 맞추는 것'으로 정의되며[13], 마음 챙김의 평가 기준 및 지표로는 '탈중심적 주의', '비판단적 수용', '현재지각', '주의집중'으로 구분된다. 선행연구 결과를 보면, 마음 챙김은 시설종사자의 조직효과성에 유의미한 상관관계가 나타났다[6-8]. 이러한 결과를 토대로 본 연구에서는 시설 종사자의 마음 챙김이 조직효과성에 영향을 미칠 것이라는 가설을 설정하였다.

한편 조직효과성에 관한 연구는 최근 들어 관심이 고조되는 직무 열의로, 종사자의 직무 열의는 조직효과성(직무만족, 조직몰입)에 긍정적인 영향을 미치는 요인으로 작용하였다[14]. 따라서 조직효과성에 영향을 미치는 직무 열의 변인을 살펴볼 필요가 있다.

직무 열의이란 '자기 일에 긍정적인 심리적 태도를 기반으로 하여 직무를 수행하는 과정에 높은 에너지를 투자 및 헌신하고, 몰두하고자 하는 마음의 상태'를 말하며[15], 종사자의 조직효과성에 직무 열의가 중요한 변인이다. 그 이유는 직무 열의와 조직효과성(직무만족, 조직몰입) 간에 통계적으로 유의한 상관관계가 나타났고, 조직몰입과 직무만족이 높을수록 직무 열의가 높다는 결과를 도출하였다[16]. 이 의미는 직무 열의가 높으면 종사자의 조직효과성도 높아짐을 알 수 있다. 또한 요양보호사의 직무 열의가 조직효과성의 하위요인 직무만족에 정(+의

영향으로 확인되었다[17]. 이러한 연구들은 시설 종사자의 직무 열의가 상승할수록 조직효과성도 높아진다고 보고하고 있다. 또한 IT 종사자의 마음 챙김은 직무 열의에 통계적으로 유의미한 상관관계가 나타났고, 직무 열의는 조직효과성의 하위요인 직무만족에 대해서 통계적으로 유의미한 상관관계가 나타났다[8]. 즉, 시설 종사자의 조직효과성을 위해서는 직무 열의가 주요 요인이 될 수 있는 것이다.

지금까지의 연구를 살펴보면, 시설 종사자의 마음 챙김은 조직효과성과 관련이 있으며, 마음 챙김은 직무 열의에 영향을 주고, 직무 열의 역시 조직효과성에 영향을 미치는 것으로 확인되고 있다. 하지만, 이러한 변인 간 관계가 어떠한 관련성이 나타나는지에 대한 연구는 다소 부족한 실정이다. 특히 시설 종사자를 대상으로 직무 열의 효과를 통해 마음 챙김이 조직효과성에 미치는 영향을 분석한 연구가 매우 드문 편이다. 아울러 마음 챙김의 다양한 요소와 조직효과성 간 관련성을 더욱 구체적으로 분석하고, 직무 열의가 마음 챙김과 조직효과성 간 관련성에 있어 어떤 효과를 미치는가를 살펴볼 필요가 있다. 이러한 과정을 통해 시설 종사자의 조직효과성에 있어 마음 챙김이 어떤 영향을 미칠 수 있고 직무 열의가 어떤 역할을 할 수 있는가에 대한 규명이 가능하다. 이러한 연구는 향후 시설 종사자의 조직효과성에 있어 마음 챙김과 직무 열의가 어떤 역할을 할 것 인가에 관하여 보다 구체적인 시사점을 제공할 수 있다. 구체적인 연구 문제는 다음과 같이 설정하였다.

1. 노인 의료복지 시설 종사자의 마음 챙김이 조직효과성에 미치는 영향에 미치는 효과는 어떠한가?
2. 노인 의료복지 시설 종사자의 마음 챙김이 조직효과성에 미치는 영향에서 직무 열의 매개효과는 어떠한가?

2. 연구 방법

2.1 연구 대상

본 연구는 2023년 9월 1일부터 2023년 10월 15일까지 S 시에 위치한 노인 의료복지 시설 종사자 250명을 대상으로 설문조사를 하였다. 수집은 시설 책임자에게 연구의 목적과 취지를 설명하고, 절차에 따라 승인 후 진행되었다. 연구 목적과 방법에 대해 대상자에게 설명하고 동의한 경우 설문조사를 수행하였다. 설문지는 약 15~20분 정도 소요되었다. 연구 자료는 총 250부 중 불

성실한 답변 10부를 제외하고 240부를 연구분석에 활용하였다.

2.2 측정 도구

본 연구에 사용된 도구는 인구 사회학적 특성 6문항, 마음 챙김 20문항, 직무 열의 17문항, 조직효과성 10문항으로 구성되어 있다. 인구 사회학적 특성에 관한 내용은 성별, 나이, 결혼상태, 최종학력, 사회복지경력, 근무기관으로 구성되어 조사하였다. 측정용 도구에 대한 신뢰도 검증 결과는 아래와 같다.

2.1.1 마음 챙김 척도

마음 챙김을 측정하기 위해 박성현(2006)이 개발한 도구를 바탕으로 김영희[13] 연구에서 사용한 측정 도구로 활용하였다. 하위요인으로는 탈중심적 주의(5문항), 비판단적 수용(5문항), 현재지각(5문항), 주의집중(5문항)이며, 설문 문항은 총 20문항으로 구성된다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '보통이다' 3점, '대체로 그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점으로 구성되어 있다. 문항의 점수가 높을수록 마음 챙김이 높게 지각한다는 것을 의미한다. 기존 연구의 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .938로 나타났으며, 하위요인별로 탈중심적 주의 .933, 비판단적 수용 .936, 현재지각 .935, 주의집중 .932로 나타났다. 본 연구의 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .933으로 나타났으며, 하위요인별로 탈중심적 주의 .927, 비판단적 수용 .936, 현재지각 .928, 주의집중 .918로 나타났다.

2.1.2 직무 열의 척도

직무 열의를 측정하기 위한 Schaufeli & Bakke(2004)가 개발한 도구를 바탕으로 손지향연구[15]에서 사용한 측정 도구로 활용하였다. 직무 열의는 총 17문항으로 구성된다. 각 문항은 Likert 7점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '약간 그렇지 않다' 3점, '보통이다' 4점, '약간 그렇다' 5점, '그렇다' 6점, '매우 그렇다' 7점으로 구성되어 있다. 문항의 점수가 높을수록 직무 열의가 높다는 것을 의미한다. 기존 연구의 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .91로 나타났으며, 본 연구에서는 .952로 나타났다.

2.1.3 조직효과성 척도

조직효과성을 측정하기 위하여 Mowday & Steers(1979)

가 개발한 도구를 이해정[5] 연구에서 사용한 척도를 적용하였다. 하위요인은 직무만족 5문항, 조직몰입 5문항으로, 총 10문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert식 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다(1점)', '그렇지 않다(2점)', '보통이다(3점)', '그렇다(4점)', '매우 그렇다(5점)'로 응답하게 되어 있다. 문항의 점수가 높을수록 조직효과성이 높다는 것을 의미한다. 기존 연구에서 전체 신뢰도(Cronbach's α)의 값이 .901로 나타났으며, 하위요인별로 직무만족 .804, 조직몰입 .855로 나타났다. 본 연구의 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .933으로 나타났으며, 하위요인별로 직무만족 913, 조직몰입 .890으로 나타났다.

2.4 자료처리 및 분석 방법

본 연구는 연구 목적인 노인 의료복지 시설 종사자의 마음 챙김과 직무열의가 조직효과성에 미치는 영향 관계를 알아보고자 SPSS 25 Version 통계 프로그램을 사용하였다. 분석 절차는 분석 대상자의 인구 사회학적 특성을 위해 기술통계를 통해 알아보았다. 내적일관성(Internal consistency)은 크론바흐알파계수(Cronbach alpha coefficient)를 통해 신뢰도를 분석하였다. 또한 피어슨(Pearson)의 상관관계를 분석해 변수 간의 다중공선성 문제를 파악하고자 하였고, 마음챙김과 직무열의 요인들과 조직효과성 간의 요인별 설명력을 파악하기 위해 회귀분석(Regression Analysis)을 실시하였다.

3. 연구 결과

3.1 조사대상자의 인구 사회학적 특성

조사대상자의 인구 사회학적 특성을 살펴본 결과, 성별은 '남자'가 10.1%, '여자'가 89.9%이었으며, 연령은 '40세 이하'가 32.3%, '51-60세'가 25.4%, '41-50세'가 23.8%, '61-70세'가 18.5% 순이었다. 결혼상태는 '미혼'이 22.2%, '기혼'이 77.8%이었고, 최종학력은 '고졸'과 '대졸'이 각각 31.0%, '2-3년제 졸'이 27.0%, '중졸 이하'가 9.3%, '대학원 이상'이 1.7% 순으로 나타났다. 사회복지 경력은 '5-10년 미만'이 33.1%, '3년 미만'이 29.8%, '3-5년 미만'이 26.2%, '10년 이상'이 10.9% 순이었으며, 근무지는 '방문요양센터'가 52.3%, '주야간 보호센터'가 30.8%, '요양원'이 16.9%로 조사되었다.

3.2 측정변수의 기술통계

시설 종사자의 마음 챙김, 직무 열의, 조직효과성을 살펴본 결과는 Table 1과 같다. 마음 챙김 전체의 평균은 3.75로, '비판단적 수용'(M=3.81), '현재자각'(M=3.80), '주의집중'(M=3.75), '탈중심적 주의'(M=3.66) 순으로 평균이 높았다. 직무 열의 전체의 평균은 4.62로 높았고, 조직효과성 전체의 평균은 3.45로, '직무만족'(M=3.55), '조직몰입'(M=3.35) 순으로 평균이 높았다. 또한, 마음 챙김, 직무 열의, 조직효과성 각 변인의 왜도(-.382~.751)는 3 미만이었으며, 첨(-.512~.484)는 7 미만으로 나타나 본 자료는 정규분포의 가정을 충족하는 것을 알 수 있다.

Table 1. Mindfulness, Job Enthusiasm, Organizational Effectiveness

| Sortation | Min | Max | Mean | SD | Skewness | Kurtosis | |
|-----------|------|------|------|------|----------|----------|-------|
| M | N | 1.60 | 5.00 | 3.81 | .71 | -.382 | .100 |
| | P | 1.75 | 5.00 | 3.80 | .69 | -.110 | -.203 |
| | D | 1.80 | 5.00 | 3.66 | .79 | -.254 | -.512 |
| | A | 1.00 | 5.00 | 3.75 | .75 | -.259 | .106 |
| M | 1.78 | 5.00 | 3.75 | .67 | -.113 | -.120 | |
| J.E | 3.00 | 6.76 | 4.62 | .89 | .751 | -.253 | |
| O.E | J.S | 2.00 | 5.00 | 3.55 | .67 | .397 | -.097 |
| | O.E | 1.60 | 5.00 | 3.35 | .69 | .522 | .484 |
| | O.E | 2.00 | 5.00 | 3.45 | .63 | .599 | .331 |

M: Mindfulness, J.E: job enthusiasm, O.E: Organizational Effectiveness, J.S: Job Satisfaction, N: nonjudgmental acceptance, P: Present awareness, D: Decentralism, A: Attention of focus

3.3 측정변수 간의 상관관계 분석

시설 종사자의 마음 챙김, 직무 열의, 조직효과성과의 상관관계를 살펴본 결과는 Table 2과 같다. 마음 챙김의 탈중심적 주의($r=.347, p<.001$), 현재자각($r=.329, p<.001$), 비판단적 수용($r=.323, p<.001$), 주의집중($r=.272, p<.001$) 순으로 직무열의에 정의 상관관계가 높았다. 조직효과성은 마음 챙김의 탈중심적 주의($r=.408, p<.001$), 현재자각($r=.362, p<.001$), 비판단적 수용($r=.328, p<.001$), 주의집중($r=.314, p<.001$) 순으로 정의 상관관계가 높았고, 직무 열의($r=.624, p<.001$)와도 높은 정의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 세부적으로 조직효과성의 직무만족, 조직몰입은 마음 챙김, 직무 열의와 모두 유의미한 정의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 변수 간 다중공선성을 진단하기 위하여 분산 팽창계수(VIF : variable inflation factor)와 허용치(tolerance)를 살펴보았으며, 일반적으로 분산 팽창계수가 10 이상이거나 허용치가 0.1보다 작

으면 다중공선성의 문제가 있다고 판단하게 된다. 본 분석에서 변수들의 VIF 값은 2.963-4.393이고, 허용치는 .228-.337로 나타났다. 따라서 VIF 값은 모두 10 이하였고, 허용치는 0.1보다 크게 나타나 다중공선성의 문제는 발생하지 않는 것으로 볼 수 있다.

Table 2. Correlation between Mindfulness, Job Enthusiasm, and Organizational Effectiveness

| Sortation | M | | | | | J.E | O. E | | |
|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---|
| | N | P | D | A | E | | J.S | O.C | E |
| N | 1 | | | | | | | | |
| P | .838 *** | 1 | | | | | | | |
| M | D | .786 *** | .745 *** | 1 | | | | | |
| | A | .792 *** | .818 *** | .744 *** | 1 | | | | |
| | E | .934 *** | .916 *** | .908 *** | .907 *** | 1 | | | |
| J.E | .323 *** | .329 *** | .347 *** | .272 *** | .349 *** | 1 | | | |
| O.E | J.S | .306 *** | .345 *** | .354 *** | .279 *** | .352 *** | .636 *** | 1 | |
| | O.C | .305 *** | .331 *** | .407 *** | .306 *** | .372 *** | .530 *** | .739 *** | 1 |
| O. E | .328 *** | .362 *** | .408 *** | .314 *** | .388 *** | .624 *** | .930 *** | .935 *** | 1 |

M: Mindfulness, O.E: Organizational Effectiveness, N: nonjudgmental acceptance, P: Present awareness, D: Decentralism, A: Attention of focus, E: Entire, J.E: job enthusiasm, J.S: Job Satisfaction, O.C: Organizational Commitment
*** p<.001

3.4 시설 종사자의 마음 챙김이 조직효과성에 미치는 영향

마음 챙김이 조직효과성에 미치는 영향을 살펴본 결과는 Table 3과 같다. 마음 챙김이 조직효과성에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과, $R^2=0.179$ 로 전체 변동의 17.9%로 회귀모형을 설명하고 있음을 알 수 있다. 모형에 대한 분산분석 결과 추정된 모형은 유의한 것을 알 수 있으며($F=13.206$, $p<.001$), 마음 챙김의 탈중심적 주의($\beta=.365$, $p<.001$)만 조직효과성에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 따라서, 마음 챙김의 탈중심적 주의가 높을수록 조직효과성이 높은 것을 알 수 있다.

Table 3. The Effect of Mindfulness on Organizational Effectiveness

| Model | B | S.E | t | p | tolerance | VIF | | |
|------------|-------|-------|----------|-------|-----------|------|-------|-------|
| (constant) | 2.123 | .213 | 9.949*** | .000 | | | | |
| O.E | N | -.083 | .109 | -.093 | .444 | .228 | 4.393 | |
| | P | .206 | .112 | .224 | 1.845 | .066 | 4.352 | |
| | D | .293 | .080 | .365 | 3.648*** | .000 | .337 | 2.963 |
| | A | -.056 | .093 | -.067 | -.605 | .546 | .276 | 3.628 |

$R^2 = .179$, $adj R^2 = .165$, $F = 13.206$ ***

O.E: Organizational Effectiveness N: nonjudgmental acceptance, P: Present awareness, D: Decentralism, A: Attention of focus

*** p<.001

3.5 시설 종사자의 마음 챙김과 조직효과성과의 관계에서 직무 열의의 매개효과

매개효과에 대한 가설을 검증하기 위해 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 매개효과 검증 방법을 사용하였다. Baron과 Kenny(1986)의 연구에 의하면, 매개 역할은 세 단계의 위계적 회귀분석을 통해 검증될 수 있다.

Table 4. Mediating Effect of Job Enthusiasm on the Relationship between Mindfulness and Organizational Effectiveness

| Model | B | S.E | β | R^2 (adj R^2) | F (ΔF) | t | p | |
|------------|-------|-------|---------|-----------------------|---------------------|-----------|----------|------|
| (constant) | 2.876 | .310 | | | | 9.288*** | .000 | |
| J.E | N | .085 | .158 | .068 | .135 | 9.51 | .541 | .589 |
| | P | .245 | .162 | .188 | (.121) | *** | 1.511 | .132 |
| | D | .269 | .117 | .237 | | | 2.303* | .022 |
| | A | -.133 | .135 | -.112 | | | -.982 | .327 |
| (constant) | 2.123 | .213 | | | | 9.949*** | .000 | |
| M | N | -.083 | .109 | -.093 | .179 | 13.20 | -.767 | .444 |
| | P | .206 | .112 | .224 | (.165) | *** | 1.845 | .066 |
| | D | .293 | .080 | .365 | | | 3.648*** | .000 |
| | A | -.056 | .093 | -.067 | | | -.605 | .546 |
| (constant) | 1.012 | .206 | | | | 4.910*** | .000 | |
| M | N | -.116 | .090 | -.130 | | 37.50 | -1.288 | .199 |
| | P | .112 | .093 | .121 | .437 | *** | 1.197 | .232 |
| | D | .189 | .067 | .236 | (.425) | (110.84) | 2.809*** | .005 |
| | A | -.005 | .078 | -.006 | | *** | -.066 | .948 |
| J.E | .386 | .037 | .546 | | | 10.528*** | .000 | |

Sobel test : $Z=2.245$ *(Decentralism)

J.E: Job Enthusiasm, M: Mindfulness, N: nonjudgmental acceptance, P: awareness of the present awareness, D: Decentralism, A: Attention of focus, J.E: Job Enthusiasm
* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

먼저 첫 단계에서 독립변수가 매개변수에 유의미한 영향을 미치는지를 검증하고, 두 번째 단계에서는 독립변수가 종속변수에 유의미한 영향을 미치는지를 검증하며, 마지막 세 번째 단계에서는 독립변수와 매개변수가 동시에 종속변수에 유의미한 영향을 미치는지를 검증해야 한다. 이때 종속변수에 대한 독립변수의 영향력이 세 번째 단계에서보다 두 번째 단계에서 더 커야 매개효과를 나타낸다고 할 수 있으며(부분 매개 효과, partial mediating), 특히 세 번째 단계에서의 종속변수에 대한 독립변수의 영향력이 유의하지 않으면 매개변수가 완전 매개효과(complete mediating)를 보인다고 한다. 마음 챙김과 조직효과성과의 관계에서 직무 열의의 매개효과를 살펴본 결과는 Table 4와 같다.

1단계에서는 마음 챙김의 탈중심적 주의(=.237, $p < .05$)만 매개변수인 직무 열의에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났고, 2단계에서는 마음 챙김의 탈중심적 주의(=.365, $p < .001$)만 조직효과성에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났다.

마음 챙김과 직무만족과의 관계에서 직무 열의의 매개효과를 살펴본 결과는 Table 5과 같다.

Table 5. Mediating Effect of Job Enthusiasm on the Relationship between Mindfulness and Job Satisfaction

| Model | B | S.E | β | R^2 (adj R^2) | F (ΔF) | t | p |
|-------------|-------------|-------|---------|-----------------------|---------------------|----------|--------------|
| (const ant) | 2.876 | .310 | | | | 9.288*** | .000 |
| J.E | N | .085 | .158 | .068 | .135 | 9.51 | .589 |
| | P | .245 | .162 | .188 | (.121) | *** | 1.511 .132 |
| | D | .269 | .117 | .237 | | | 2.303* .022 |
| | A | -.133 | .135 | -.112 | | | -9.82 .327 |
| | (const ant) | 2.237 | .230 | | | | 9.745*** |
| J.S | N | -.049 | .117 | -.052 | .145 | 10.28 | -.415 .678 |
| | P | .266 | .120 | .274 | (.131) | *** | 2.213* .028 |
| | D | .227 | .086 | .268 | | | 2.623** .009 |
| | A | -.092 | .100 | -.104 | | | -.917 .360 |
| | (const ant) | 1.004 | .218 | | | | 4.596*** |
| J.S | N | -.085 | .096 | -.091 | .431 | 36.64 | -.890 .374 |
| | P | .161 | .099 | .166 | (.419) | *** | 1.630 .104 |
| | D | .112 | .071 | .132 | | (121.68) | 1.562 .120 |
| | A | -.035 | .082 | -.039 | | *** | -.426 .671 |
| | J.E | .429 | .039 | .575 | | | 11.031*** |

Sobel test : $Z=2.250^*$ (Decentralism)

J.S: Job Satisfaction, M: Mindfulness, N:nonjudgmental acceptance, P:awareness of the present awareness, D: Decentralism, A: Attention of focus, J.E: Job Enthusiasm

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

1단계에서는 마음 챙김의 탈중심적 주의만 매개변수인 직무 열의에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났고, 2단계에서는 마음 챙김의 현재자각(=.274, $p < .05$), 탈중심적 주의(=.268, $p < .01$) 순으로 직무만족에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 3단계에서는 독립변수에 매개변수인 직무 열의를 추가 투입하여 설명력은 43.1%로 유의미하게 상승하였다($\Delta F=121.688$, $p < .001$).

마음 챙김과 조직몰입과의 관계에서 직무 열의의 매개효과를 살펴본 결과는 Table 6과 같다.

Table 6. Mediating effect of job enthusiasm in the relationship between mindfulness and organizational commitment

| Model | B | S.E | β | R^2 (adj R^2) | F (ΔF) | t | p | |
|-------------|-------------|-------|---------|-----------------------|---------------------|----------|--------------|------|
| (const ant) | 2.876 | .310 | | | | 9.288*** | .000 | |
| O.E | N | .085 | .158 | .068 | .135 | 9.51*** | .589 | |
| | P | .245 | .162 | .188 | (.121) | *** | 1.511 .132 | |
| | D | .269 | .117 | .237 | | | 2.303* .022 | |
| | A | -.133 | .135 | -.112 | | | -9.82 .327 | |
| | (const ant) | 2.010 | .234 | | | | 8.593*** | .000 |
| O.C | N | -.118 | .119 | -.121 | .171 | 12.53 | -.992 .322 | |
| | P | .146 | .122 | .146 | (.157) | *** | 1.196 .233 | |
| | D | .360 | .088 | .410 | | | 4.083*** | .000 |
| | A | -.021 | .102 | -.023 | | | -.205 .838 | |
| | (const ant) | 1.021 | .243 | | | | 4.203*** | .000 |
| O.C | N | -.148 | .107 | -.152 | .343 | 25.25 | -1.387 .167 | |
| | P | .062 | .110 | .062 | (.329) | *** | .567 .571 | |
| | D | .267 | .079 | .305 | | (63.25) | 3.364** .001 | |
| | A | .025 | .091 | .027 | | *** | .271 .787 | |
| | J.E | .344 | .043 | .446 | | | 7.953*** | .000 |

Sobel test : $Z=2.209^*$ (Decentralism)

J.E: Job Enthusiasm, O.C: Organizational commitment, M: Mindfulness, N:nonjudgmental acceptance, P:awareness of the present awareness, D:Decentralism, A: Attention of focus, J.E: Job Enthusiasm

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

1단계에서는 마음 챙김의 탈중심적 주의만 매개변수인 직무 열의에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났고, 2단계에서는 마음 챙김의 탈중심적 주의(=.410, $p < .001$)만 조직몰입에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 3단계에서는 독립변수에 매개변수인 직무 열의를 추가 투입하여 설명력은 34.3%로 유의미하게 상승하였다($\Delta F=63.253$, $p < .001$). 조직몰입에 대한 영향력은 직무 열의(=.446, $p < .001$), 마음 챙김의 탈중심

적 주의($\beta = .305, p < .01$) 순으로 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났고, 이는 직무 열의와 마음 챙김의 탈중심적 주의가 높을수록 조직몰입이 높은 것을 의미한다. 따라서, 1단계와 2단계에서 유의미한 탈중심적 주의는 3단계에서 여전히 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나, 직무 열의는 탈중심적 주의와 조직몰입과의 관계를 부분 매개 하는 것을 알 수 있다. 소벨테스트(Sobel test) 결과 탈중심적 주의와 조직몰입과의 관계에서 직무 열의의 부분 매개효과는 유의미하였다 ($Z = 2.209, p < .05$).

4. 논의 및 결론

본 연구에서는 시설 종사자의 마음 챙김, 조직효과성, 직무 열의의 상관관계에 대해 알아보고, 마음 챙김이 조직효과성에 미치는 영향과 직무 열의의 매개효과를 분석하였다. 분석 결과를 토대로 구체적으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 마음 챙김이 조직효과성에 미치는 영향에 대해서 분석 결과, 마음 챙김의 하위요인 중에서 탈중심주의만 조직효과성에 정(+)의 영향을 미치는 것이 확인되었다. 반면 비판단적 수용, 현재자각, 주의집중은 조직효과성에 영향을 미치지 않았다. 따라서, 시설 종사자 마음 챙김의 탈중심적 주의가 높을수록 직무 열의가 높은 것을 알 수 있다.

이러한 결과는 공무원의 마음 챙김 하위요인 중에서 탈중심주의는 조직효과성에 유의한 영향을 미치는 것으로 조사되었다[18]는 결과와 맥락을 같이 하였다. 또한 조직효과성에 직접적인 효과 요인은 마음챙김 요인으로 검증이 되었다[6-8]는 것은 본 연구 결과를 지지하였다. 이러한 연구 결과를 토대로 시설 종사자의 조직효과성을 높이고, 마음 챙김의 중요성을 제고하고, 시설 종사자의 조직몰입과 직무만족 증진 방안을 제시할 수 있다.

둘째, 시설 종사자의 마음 챙김이 조직효과성에 미치는 영향에 미치는 영향에 대한 직무 열의 매개효과를 분석한 결과, 직무 열의는 부분매개효과가 확인되었다. 이 의미는 마음 챙김이 직무 열의에 의해 시설 종사자의 조직효과성이 높아진다는 것을 의미한다[15-18]. 또한 마음 챙김의 탈중심적 주의는 직무 열의에 유의미한 영향력을 미치는 것으로 나타났다[19] 연구는 본 연구 결과와 맥락을 같이 하였다. 특히 공무원 및 민간기업 직원의 직무 열의는 조직몰입, 직무만족에 매개효과가 나타났다[20]는 연구

결과가 보고되고 있다. 이러한 연구 결과는 본 연구 결과와 일치하였다. 따라서 시설 종사자의 마음 챙김, 직무 열의가 높을수록 조직효과성이 높은 것을 알 수 있다. 이 의미는 시설 종사자의 마음 챙김에 대한 인식이 필요하며, 이에 따른 대안 마련이 요구된다. 또한 직무 열의가 마음 챙김에 따라 조직효과성을 높인다는 결과에 따라 시설 종사자의 조직효과성을 높이는 방안이 필요하다.

위의 논의를 토대로 시설 종사자의 마음 챙김의 관점과 조직효과성을 높이고 직무 열의를 높이기 위하여 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 시설 종사자의 조직효과성은 마음 챙김에 영향을 많이 받고 있는데, 이를 반영하여 이들의 조직효과성을 높이기 위한 교육이나 프로그램 개발에 연구 실천 요인과 관련 역할 요인을 함양할 수 있는 직무교육이 효과적임을 시사한다. 그런 의미에서 시설 종사자의 맞춤형 마음 챙김 프로그램을 적용한 후 마음 챙김 변인을 높일 수 있는 프로그램 개발이 필요하다.

둘째, 시설 종사자의 조직효과성에 마음 챙김의 하위요인 중에서 탈중심적 주의가 상대적 영향력은 가장 큰 것으로 나타나, 이에 대한 시설 종사자의 마음 챙김을 적용한 교육프로그램 운영이 필요하다. 또한 시설 종사자가 직무 열의를 통해 조직효과성을 증진할 수 있는 요인으로 작용하는 것으로 이해된다. 이를 위해 시설 종사자가 스스로 직무에 대한 열의를 가지고, 그로 인해 노인 의료복지 시설에 대한 이타심을 통해 조직효과성(직무만족, 조직몰입)을 증가시켜, 시설 입소자에게 양질의 서비스를 제공할 수 있도록 여러 가지 방안들은 필요하다.

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

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

둘째, 향후 시설 종사자의 조직효과성을 위하여 마음 챙김과 직무 열의의 요인뿐만 아니라 긍정심리 자본 변인에 관한 연구가 요구된다.

References

- [1] Y. S. Kim, *A Study of Effect of Job Stress of Stay-at-Home Aged Welfare Facility Workers on Care*

- Service -Focusing on Seoul Seodaemun-gu-*, Master's thesis, Graduate School of Myungji University, Seoul, Korea, pp.1-4, 2007.
<https://www.riss.kr/link?id=T10829923>
- [2] S. C. Choi, S. A. Kim, J. E. Lee, W. S. Park, "Level of Job Stress among Social Workers at Social Welfare Agencies in Seoul", *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, Vol.19, No.4, pp.259-267, 2007.
<https://www.riss.kr/link?id=A75056185>
- [3] M. S. Kim, *The Moderating Effect of Social Support in the Relation between Mental Health and Organizational Effectiveness of Care Workers in Geriatric Institutions*, Ph.D thesis, Graduate School of Daejeon University, Daejeon, Korea, pp.1-3, 2015.
<https://www.riss.kr/link?id=T13850678>
- [4] 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.
<https://www.riss.kr/link?id=A100682406>
- [5] H. J. Lee, *Analysis of the Influence of Care-givers' Role Stress on Organizational Effectiveness and Turnover Intention*, Ph.D thesis, Graduate School of Silla University, Busan, Korea, pp.26-27, 2021.
<https://www.riss.kr/link?id=T15799268>
- [6] J. K. Lee, "Burnout and Organizational Effectiveness in Hospital Workers: The Main and Moderating Effects of Mindfulness", *Journal of Industrial Economics and Business*, Vol.22, No.6, pp.3053- 3075, 2009.
<https://www.riss.kr/link?id=A60266625>
- [7] S. G. Ji, Y. K. Kim, C. K. Yeo, "Preliminary Study on The Effects of Mindfulness on Organization Effectiveness", *Korean Business Education Review*, Vol.31, No.3, pp.93-116, 2016.
<https://www.riss.kr/link?id=A104958437>
- [8] B. K. Im, S. H. Lee, "The Effects of Mindfulness, Internet Addiction and Job Engagement on Job Satisfaction of IT Workers", *Journal of Digital Contents Society*, Vol.21, No.10, pp.1825-1831, 2020. DOI: <https://doi.org/10.9728/dcs.2020.21.10.1825>
- [9] J. A. Kim, J .H. Lee, "Organizational Effectiveness of Child Care Centers Perceived by Child Care Practitioners", *Journal of Future Early Childhood Education*, Vol.16, No.3, pp.25-57, 2009.
<https://www.riss.kr/link?id=A76545858>
- [10] I. H. Yoon, "The Effect of Organizational Support Perception on Organizational Effectiveness of Healthcare Workers: Analysis of Multi mediate Effects of Motivation, Leadership, Organizational Democracy, and Organizational Learning", *Journal of Industrial Convergence*, Vol.19, No.2, pp. 139- 146. 2021.
<https://www.riss.kr/link?id=A107390524>
- [11] H. J. Kim, H. K .Kim, "A Study on the Influences of the Elderly Long-Term Care Worker's Job Stress on the Organizational Effectiveness", *Elderly Welfare Research*, Vol.0, No.51, pp.191-213, 2011.
<https://www.riss.kr/link?id=A105540089>
- [12] H. K. Oh, J. S. Lee, "The Effect of the Work Environment on Turnover Intention of Teachers in Private Child Care Center- Mediating Effect of Organizational Effectiveness-", *The Korea Association of Child Care and Education*, Vol.0, No.72, pp.205-229, 2012.
- [13] Y. H. Kim, *Verifying the Mediated Effect of Mindfulness in the Relationship Between of Career-interrupted Women's Participation Motivation for Employment Competency Enhancement Training and Job-seeking Efficacy*, Ph.D Thesis, Dongbang Culture University, Seoul, Korea, p.24, 2021.
<https://www.riss.kr/link?id=T15787669>
- [14] X. N. Li, Y. H. Park, "The Influence of Organizational Learning on Organizational Effectiveness and the Moderating Effect of Job Engagement: Focused on Office Workers of State-owned Enterprises in China", *Journal of Secretarial Studies*, Vol.30, No.2, pp.81-110, 2021.
<https://www.riss.kr/link?id=A107778524>
- [15] J. H. Son, *The Effect of the Servant Leadership of Kindergarten Director on Teachers' Work Engagement: Mediator Analysis of the Culture of kindergartens and Moderating Analysis of Positive Psychological Capital of Teachers*, Ph.D thesis, Graduate of Kyungpook National University, Daegu, Korea, pp.10-11, 2020.
<https://www.riss.kr/link?id=T15521230>
- [16] G. E. Yang, S. M. Ryu, "Impacts of Airline Crews' Organizational Commitment, Occupational Commitment, and Team Satisfaction on Job Engagement and Service Behavior", *Korea Journal of Business Administration*, Vol.31, No.12, pp.2169- 2190, 2018.
<https://www.riss.kr/link?id=A105989838>
- [17] J. H. Kim, M. S. Lim, "The Impact of Nursing Caregivers' Job Enthusiasm on Job Satisfaction: Mediating Effect of Self-Esteem", *Journal of Industrial Convergence*, Vol.21, No.4, pp.157-164, 2023.
<https://www.riss.kr/link?id=A108564951>
- [18] J .C. Lee, B. H. Hyun, "Impact of organizational citizenship behavior on job satisfaction:Focusing on the mediating effect of mindfulness", *Korean Public Management Review*, Vol.35, No.1, pp.145-168, 2021.
<https://www.riss.kr/link?id=A107387530>
- [19] S. M. Kim, Y. J. Kim, "The Effects of Mindfulness on Employees' Job Engagement andCustomer Orientation at Deluxe Hotels- Moderating Effect of Gender-", *Food Service Industry Journal*, Vol.19, No.4, pp.21-33, 2023.
<https://www.riss.kr/link?id=A108746696>
- [20] H. S. Kim, S. Y. Park, "The Relationship between Social Network and Organizational Commitment and Job Satisfaction: Focused on Mediating Effects of Job Engagement", *Locality and Globality:Korean Journal of Social Sciences*, Vol.35, No.2, pp.203-231, 2011.
<https://www.riss.kr/link?id=A60040306>

기 석 도(Suk-do Ki)

[정회원]



- 1984년 02월 : 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