

# 긍정심리자본에 영향을 미치는 개인수준과 팀 수준 요인에 관한 연구

A multi-level analysis of the individual and team-level effects on  
psychological capital

한 주 희 †                      중앙대학교 경영학부 교수                      (jhan@cau.ac.kr)  
임 규 혁                      중앙대학교 경영학과 박사과정                      (comeplz@nate.com)

## ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the effect of person-organization fit(PO fit) and person-job fit(PJ fit) on positive psychological capital at both team-level and individual-level. Present study intends to confirm the effectiveness through theoretical considerations and empirical analysis of positive organizational behaviors. This is expected to strengthen the basis of positive organizational behavior studies and provide the foundation to integrate positive organizational behavior to the actual organization. In order to test the hypotheses, the data were collected from multiple domestic organizations and composed 47 team-level and 244 individual-level data. For the analysis, hierarchical linear modelling(HLM) were conducted. The results of this study are as follows. PO fit and PJ fit had significant relationships with positive psychological capital at both team-level and individual-level. Also, in the relationship between the attitudes and behaviors of the members and positive psychological capital, the positive psychological capital was found to have significant effect on affective commitment and organizational citizen behaviors. The implications of this study according to the results as follows. Positive relationships of psychological capital with the antecedents and consequences variables, it is necessary for the management to magnify the strength of members in the actual operation at the organization level. Such the management of positive psychological capital can be suggested as a new approach method for achievement of the organization's goals and visions.

*Keywords: Positive psychological capital, Person-organization fit, Person-job fit, HLM*

## 1. 서 론

오늘날 급변하는 환경에서 기업 관리자들은 인적자  
원의 효율적 활용이 지속적인 성장과 치열한 경쟁상황

에서 우위를 선점할 수 있는 핵심요인으로 인지하고  
있다(O'Reilly and Pfeffer, 2000). 하지만 인적자원과 연  
관된 연구들은 직무소진, 부정적 정서, 스트레스 등 조  
직구성원이 맡고 있는 업무로부터 발생하는 부정적인  
심리적 상태와 행동의 개선에 초점이 맞추어져 있으며  
긍정적인 측면을 부각시키고자 하는 노력은 부족한 모  
습이다(Luthans, 2002a; Luthans and Youssef, 2007).

최근 들어 개인의 긍정적인 심리적 강점들이 무엇

본 논문은 2012년도 중앙대학교 연구장학기금 지원에 의한  
것임

† 교신저자

논문접수일: 2012년 11월26일; 게재확정일: 2012년 12월18일

이고 이러한 요인이 구성원의 행동과 태도, 성과에 어떤 영향을 주는지에 대한 논의가 이루어지고 있다. 즉, 종업원들의 장점을 개발할 수 있는 긍정적 측면을 살펴볼 필요가 있다는 것이다(이동섭과 최용득, 2010). 선행연구에서는 긍정심리학에서 파생된 긍정적 조직행동(positive organizational behavior)의 중요성을 언급하면서 조직구성원의 강점을 부각하여 잠재력과 활력, 동기부여를 고취시킬 수 있는 긍정조직행동을 강조한다(Luthans et al., 2007; 이동섭 외, 2009).

그러나 긍정조직행동이 서양을 중심으로 발전된 만큼 국내 기업환경을 고려한 긍정조직행동의 적용에 대한 연구가 선행되어야 한다. 이동섭과 최용득(2010)은 긍정조직행동의 핵심개념인 긍정심리자본이 구성원의 행동과 태도에 영향을 미치는 만큼 개인과 조직 차원에서 긍정심리자본을 형성하기 위한 다양한 접근이 이루어져야 함을 언급한다. 이는 긍정심리자본이 환경적 혹은 상황적 특성에 따라 달라질 수 있다는 것으로 조직차원에 의한 관리가 가능하다는 것이다.

한편, 기업은 복잡한 업무의 효율성을 높이기 위하여 조직구조를 팀 단위로 전환하고 있다(Lawler et al., 1995). 팀 단위 운영의 장점은 개인이 가지고 있는 기술과 경험보다 상호보완적이고 명확한 목표와 접근방법을 팀 단위로 실시함으로써 업무처리 속도의 향상과 정확성, 효율성을 가지고 문제를 해결하고 새로운 정보와 도전에 쉽게 적응할 수 있다는 것이다(Katzenbach and Smith, 2003). 팀제 도입이 증가하는 추세를 반영해 볼 때 긍정조직행동 연구에 있어서도 집단인 팀의 속성에 의해 발생하는 행동이나 상황을 함께 고려해야 할 것이다. 기존 연구에서도 긍정적 심리상태가 개인의 고유한 특성으로만 결정되는 것이 아닌 팀이나 조직 문화(Whitney and Cooperrider, 2000), 또는 성별, 연령 등의 차이보다 업무 팀의 속성(Harrison et al., 1998, 2002)에 의하여 심리적 상태가 개발되고 촉진될 수 있음을 언급하고 있다.

팀 단위의 연구에서는 연구의 초점이 개인수준 뿐만 아니라 집단 혹은 조직수준을 내포함에 따라 구성개념에 대한 이론의 확립, 측정 및 분석의 수준에 대

한 문제 제기를 할 수 있기 때문에 조직행동과 관련된 개념의 레벨이슈를 고려해야 한다(Rousseau, 1985; Klein and Kozlowski, 2000; Kozlowski and Bell, 2003). 레벨이슈와 관련된 분석에서 다수준 분석이 팀 단위의 영향력을 파악하는데 유용한 것은 변인간의 관계를 규명하는데 유용하고 보다 현실적인 조직 현상을 반영하고 있기 때문이다(Klein et al., 1994).

본 연구에서는 이러한 팀의 속성을 고려한 상위수준의 적합성이 긍정적 심리상태의 형성에 미치는 영향에 대하여 살펴보고자 한다. 다양한 접근방법을 통하여 긍정심리자본의 형성에 대한 고찰은 의미 있을 뿐만 아니라 긍정심리상태의 관리와 개발 가능성이 조직의 성과에 영향을 미치기 때문이다. 이를 위해 조직구성원의 적합성을 긍정심리자본의 선행요인으로 선정하였다. 조직구성원의 행동은 개인 및 환경의 특성이 결합되어 개인의 심리상태와 반응하게 되고 여기서 조직 및 직무가 요구하는 특성과 개인이 가지고 있는 특성간의 부합 정도가 구성원의 태도를 형성하게 된다. 즉, 직무가 요구하는 특성과 개인이 가지고 있는 특성간의 부합되는 정도가 구성원의 직무와 조직에 대한 태도를 형성하는 것이다(이동섭 외, 2009). 그러나 조직과 직무에 대한 부합의 정도가 개인뿐만 아니라 팀에서도 긍정적 영향력이 존재하는지에 대한 확인의 필요성이 있다. 팀 수준에서는 팀의 운영이 업무 수행에 어떠한 영향력을 가지는지 혹은 개인의 태도나 행동에 실제로 얼마나 유용하게 적용되는지의 파악이 가능하다. 구체적으로 긍정심리자본에 개인과 집단수준 변수들 간의 영향력을 살펴보기 위하여 다수준 분석을 적용하였다. 조직을 구성하는 개인, 집단, 조직 등의 상위구성 단위에서 발생할 수 있는 변수들 간의 레벨이슈를 고려한 긍정심리 형성의 메커니즘을 파악하고 개인수준과 팀 수준의 현상을 검증함으로써 조직구성원의 긍정조직행동에 대한 이해를 확장하고자 한다.

## II. 이론적 배경과 가설설정

### 1. 긍정심리자본 개념 및 구성요인

긍정심리학에서 응용된 긍정조직행동은 인적자원 관리와 조직의 성과를 연결하는 메커니즘을 규명하는데 연관되어 있는 것으로 알려져 있다(이동섭 외, 2009). 긍정조직행동은 조직의 목표달성과 성과 향상을 위해 측정 및 개발 가능하고 효율적으로 관리 될 수 있는 긍정적으로 지향된 조직구성원의 강점과 심리적 역량들에 대한 연구로 정의된다(Luthans, 2002a).

긍정조직행동에서 핵심개념으로 언급되는 긍정심리자본은 조직구성원의 복합적이면서 긍정성이 나타나는 심리상태를 포함한다(Luthans and Youssef, 2007). 긍정심리자본에 포함되기 위한 조건으로 이론적인 뒷받침과 타당한 측정수단이 있어야 하며 개인의 능력으로 변화되는 특성이 아니라 주어진 조건에 의해 변할 수 있는 속성을 지녀야 한다. 구체적으로 긍정조직행동의 범주에 포함될 수 있는지는 다음의 조건을 충족시켜야 한다(Luthans, 2002a; 2002b).

첫째, 개인수준에서 내포한 속성이 긍정적이어야 하고 폭 넓은 이론과 연구 근거, 타당한 측정 기준이 있어야 한다. 이는 연구방법론을 통한 구체적이고 체계적인 연구를 위한 기본조건이다. 둘째, 상태적(state-like) 특징으로써 긍정조직행동에 해당되는 변수의 속성이 개발 및 관리가 가능해야 한다. 상태적 특징이 조직적인 관리가 가능한 반면, 기질적(trait-like) 특징은 상대적으로 안정적이고 변화에 대한 저항이 존재함으로써 인하여 개발과 관리에 한계가 존재한다. 셋째, 개인 및 조직의 성과와 연관성으로, 이는 긍정심리학과 긍정조직행동의 차별성을 갖게 하는 중요한 요인이다. 하지만 성과를 강조하는 것은 긍정조직행동의 영역이 제한될 수 있기 때문에 이에 대한 경계가 명확해야 한다(Luthans and Avolio, 2009).

이론적 배경, 긍정성, 측정가능성, 관리 및 개발 가능성과 같은 포함 기준들을 만족시키는 대표적 변수는 자기효능감, 희망, 낙천주의, 복원력이 있다. 이들

변수는 변화와 관리가 가능하다는 점을 토대로 활발하게 연구가 이루어졌으며(Luthans, 2002a; Luthans and Youssef, 2007; Luthans et al., 2007), 최근 이들 4개의 변수들을 상위개념인 긍정심리자본(psychological capital)으로 통합하여 영향력을 파악하고 있다(이동섭과 최용득, 2010; Luthans et al., 2007). 앞서 언급한 긍정조직행동의 포함기준을 만족시키는 심리적 자원 역량 변수인 자기효능감, 희망, 낙천주의, 복원력 등에 대한 간략한 이론적 내용은 다음과 같다.

사회인지이론(Bandura, 1986)을 바탕으로 발전되어 온 자기효능감(self-efficacy)은 긍정조직행동 연구에서 제시하는 포함기준을 가장 잘 만족시키는 변수이다(Luthans, 2002a; Luthans and Youssef, 2007). 자기효능감은 개인이 직면한 상황에서 상사로부터 할당받은 업무를 성공적으로 실행하기 위해 필요한 행동의 과정이나 동기부여, 인지적 자원을 동원할 수 있는 개인의 능력에 대한 확신을 일컫는다(Stajkovic and Luthans, 1998b). 오랜 기간 동안 다양한 방면에서 다루어진 자기효능감은 이론적 기반이 확고하며 구체적 상황을 반영하는 변수로 상태적 특징과 포함기준을 잘 반영하고 있다(Bandura, 1997; Stajkovic, 2006).

다음으로 긍정심리학과 긍정조직행동 연구에서 희망(hope)은 특정한 목표를 개인이 직접 달성하고자 하는 의지와 목표 달성경로에 관한 긍정적인 동기부여 상태를 의미한다(Snyder, 2000). 사람의 행동을 유도하고 원하는 목표를 진행하게 하는 인간행동의 필수조건으로 희망이 제시되었으며(Stotland, 1969), 희망의 핵심요인으로 목표에 대한 지각된 가능성을 언급하였다. 일반적으로 기질적 특성을 내포한 것으로 보이지만 최근 희망을 측정할 수 있는 도구가 조직차원의 개입을 통해 개발될 수 있음을 알 수 있다(Luthans and Youssef, 2007; Luthans and Avolio, 2009).

긍정심리자본에 포함되는 요소 중 하나인 낙천주의(optimism)는 Seligman(1998)에 의해 많은 연구가 이루어졌으며 낙천주의를 긍정적인 사건들의 경험에 대한 항구적이고 지배적인 내재적 요인들의 결과로 파악하였다. 반면, 부정적인 사건들에 대해서는 일시적

이고 특수한 외재적 상황 요인들의 결과로 파악하는 귀인 유형으로 정의하였다. 희망과 유사한 모습을 보이는 낙천주의는 기질적 특성이 발견되지만(Scheier and Carver, 1992), 낙천주의의 반대개념으로 제시되는 무력감이 학습될 수 있는 것처럼 낙천주의적인 귀인 유형 역시 조직적 차원의 관리를 통해 변화하고 발전할 수 있음을 알 수 있다(Carver and Scheier, 2002). 이러한 결과를 통해 조직 차원에서 효과적인 목표설정 전략을 훈련하고 학습함으로써 조직구성원들의 낙천주의를 제고할 수 있게 된다.

마지막으로 복원력은 생소한 것으로만 여겨질 수 있으나 오늘날 조직발전에 있어 중요한 요인으로 받아들여지고 있다. 복원력은 좌절, 갈등, 실패, 책임감 증대, 혹은 긍정적인 사건들로부터 평정심으로 되돌아 올 수 있는 역량으로 정의된다(Luthans, 2002a). 전통적으로 임상 및 사회심리학에서는 한정된 개인들만 가진 특수한 역량으로 파악하였지만 긍정심리학과 긍정조직행동의 관점에서는 복원력을 대부분의 평범한 사람들에게서도 개발되고 학습될 수 있는 특징을 나타낸다. Wagnild 와 Young(1993)은 복원력의 체계적인 측정수단을 제시하였으며, 최근 연구에서는 복원력이 상태적인 특징을 갖고 있는 것으로 파악하고 있다(Luthans et al., 2007).

## 2. 긍정심리자본과 적합성의 관계

지금까지 긍정심리자본과 관련된 연구는 긍정조직행동의 영향력에 초점을 두고 있다. 최근 지원적 조직풍토(Luthans et al., 2008), 변혁적 리더십과 리더의 유머사용(이동섭과 최용득, 2010)이 영향을 미치는 것으로 언급되고 있으나 포괄적인 개념의 확립을 위해선 다양한 선행요인에 대한 검증이 필요하다. 본 연구에서는 긍정심리자본의 선행요인을 팀 단위를 고려한 개인-환경 적합성으로 살펴보고자 한다.

조직행동연구에서 오랫동안 중요하게 다루어진 개념인 적합성은 개인과 환경간의 상호작용적 심리학을 기초로 하고 있다(Chatman, 1991; Nadler and Tushman,

1980). 초창기 적합성 관련 연구에서는 종업원 개인의 관심사와 조직 내 다른 종업원의 관심사의 일치에 초점을 두었으며, 이후 직무, 상사, 업무 집단, 조직 등과 개인의 부합 등에 관한 연구가 진행되었다. 특히, 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성에 대한 연구가 가장 활발하게 진행되고 있다.

개인과 조직의 특성 사이의 적합한 부분 혹은 개인과 조직 간의 상응을 의미하는 개인-조직 적합성은 개인과 조직 간의 유사성을 강조하고 있다(Kristof, 1996). 개인-조직 적합성과 유사한 형태를 나타내는 개인-직무 적합성은 개인의 능력과 직무가 요구하는 특성간의 적합성 또는 개인의 요구와 직무가 제공하는 내적인 보상과 외적인 보상 간의 조화를 뜻한다(Edwards, 1991). 개인-직무 적합성은 개인이 맡고 있는 직무에 조직의 특성을 내포하고 있지만 직무와 조직에 적합하다고 느끼는 차이가 존재하기 때문에 개인-조직 적합성과 구분된다(O'Reilly et al., 1991).

그러나, 조직은 여러 수준으로 구성되어 있으며 개인은 상위수준인 팀에 소속되어 있다. 팀에서 개인은 생각하고 느끼며 행동하게 되는데 이러한 과정은 개인의 인지, 정서, 행동을 형성하는 상호적인 맥락 안에서 이루어진다. 팀의 속성은 시간이 지남에 따라 점차 진전되고 나아가 더 높은 수준의 상황적 요인에 의해 제한된 모습을 보인다(Kozlowski and Bell, 2001). 유사한 맥락으로 Frese와 Zapf(1994)는 조직 내에서 가장 근본적인 분석 단위는 개인의 행동이지만 이러한 개인의 행동은 임의로 발생하지 않는다고 주장한다. 오히려 개인의 행동은 그들을 둘러싼 상황에 의해 제한되므로 행동이 가능한 범위는 상황적 또는 맥락적 요인의 정도에 의해 영향을 받게 된다는 것이다(Cappelli and Shearer, 1991; James and Jones, 1976; Johns, 1991; Peters and O'Connor, 1980). 또한, 조직분위기 이론에서는 단일 작업 단위 또는 팀에 소속된 구성원들이 조직에 대해 일치된 지각을 할 때 단위 수준 또는 상위수준의 분위기가 형성됨을 설명하고 있다(Jones and James, 1979; Joyce and Slocum, 1984). 즉, 분석단위가 개인일지라도 통합된 팀 내 분위기

지각으로 인하여 상위수준의 강력한 설명력이나 예측력을 제공한다는 것이다.

이러한 이론들은 팀에 속한 개인들이 자신을 포함한 팀 내에서 조직과 얼마나 잘 맞는지에 대한 팀 구성원 간의 일치된 지각을 나타내는 팀 수준 개인-환경 적합성의 접근을 가능하게 한다. 지금까지 개인-조직 적합성이 개인을 중심으로 개인과 조직의 적합성이 얼마나 잘 맞는지에 대한 주관적 의견을 반영했다면 팀 수준 개인-조직 적합성은 팀원 전체가 조직에 얼마나 잘 맞는지에 대한 팀원들의 공통된 의견을 나타낸다. 즉, 두 개념은 내용은 같으나 질적으로 다른 현상을 반영하게 된다(Chan, 1998; James, 1982).

최근 연구에서도 적합성과 관련하여 개인수준이 아닌 상위수준에 대한 연구가 이루어지고 있다. 팀과 관련된 측면에서 적합성 연구는 개인과 팀의 적합성을 중점적으로 살펴봄, 개인-팀 적합성(person-team fit)으로 구분하고 있다(Burch and Anderson, 2004). 하지만, 개인-팀 적합성은 기존의 팀 내 적합성 연구가 개인 특성과 조직 특성 적합성 및 개인 특성과 직무 특성간의 적합성을 제외하고 진행되었기 때문에 개인의 특성과 팀 특성 간의 조화나 유사성에 중점을 두었다. 개인은 조직이라는 범주에 속해있으며 업무 집단뿐 아니라 조직과 직무를 포함한다는 점을 미루어 볼 때, 적합성을 개인과 팀의 유사성이 아닌 상위수준에서 다루어야 할 필요성이 있다(신유형, 2008).

상위수준인 팀 개인-조직 및 개인-직무 적합성의 개념을 만족시키는 기준은 다음과 같다(Bar-Tal, 1990). 적합성의 구성개념은 팀의 특성을 반영하고 있어야 하고 팀 구성원 전체가 구성개념에 대해 동의하여야 한다. 또한, 적합성의 구성개념은 다른 팀들과의 변별력을 갖추어야 하고 팀 구성원들 간의 상호작용을 고려하여야 한다. 제시된 기준에 대해 앞서 언급한 내용을 바탕으로 팀 수준 개인-조직 및 개인-직무 적합성은 개인-조직 및 개인-직무 적합성의 상위수준의 구성개념이라 할 수 있다. 팀 구성원들은 자신이 소속된 팀이 조직에 얼마나 잘 맞느냐에 대한 지각된 합의를 도출할 수 있으며, 다른 특성을 갖고

있는 팀들은 각각 다른 정도의 팀 수준 개인-조직 적합성을 포함하고 있어 팀 수준 개인-조직 적합성에서 변별력을 가지게 된다. 또한 팀과 조직이 얼마나 잘 부합하는지는 팀 구성원들의 상호작용을 반영한다. 팀 구성원들은 팀 내 다른 구성원들과의 의사소통, 상호작용 및 사회화 과정을 통해 다른 구성원들이 조직에 얼마나 잘 맞는지에 대한 정보를 얻고 팀 전체의 개인-조직 적합성에 대한 판단을 내리게 된다. 따라서 팀 수준 개인-조직 적합성은 개인-조직 적합성의 상위수준 구성개념이라 할 수 있다.

팀 수준 적합성과 긍정조직행동의 관계는 선행연구에서 제시하는 개인-조직, 개인-직무 적합성이 구성원이 느끼는 심리적 분위기, 개인의 성향에 영향을 미치는 것을 통하여 살펴볼 수 있다(Masterson and Stamper, 2003). 개인의 성향에 영향을 미치는 것으로 알려진 적합성은 조직의 환경과 사회적 정체성에 대해 유사함을 통하여 심리적인 안정감을 주게 된다(Ashforth and Humphrey, 1993). 즉, 개인은 자신이 소속된 조직, 업무와 관련된 환경이 자신의 기질, 가치와 부합할 때 행복감을 느끼고(Diener et al., 1984), 행복감 등을 포괄한 심리적인 안정 상태는 구성원의 적응력을 높여 조직이 추구하는 바와 동일한 감정을 표현하는 것이다. 결국 조직이나 직무, 업무환경 등과의 적합성을 느낄수록 구성원의 만족감은 증가하게 되고 이는 환경의 대상에 긍정적으로 반응하게 된다.

긍정심리자본이 조직구성원들의 심리상태를 긍정적으로 변화 혹은 유도할 수 있는 것에 초점을 맞추고 있는 만큼 적합성이 긍정조직행동에 직간접적으로 미치는 유의한 영향력은 개인-환경 적합성 이론으로 설명할 수 있다. 적절한 수준으로 구성원에게 주어진 직무는 업무를 진행하는 구성원의 신경활동과 집중력을 강화시키고 상대적 기대가 높은 직무요구 환경에서는 자신을 적응시키기 위한 노력을 하게 된다(Caplan, 1983; Edwards and Cooper, 1990). 그리하여 자신의 능력과 과업수행 기술을 향상시키거나 혹은 과업수행 방법 자체의 변화를 통해 증대된 직무요구에 대처할 수 있게 되어 결과적으로 이들의 혁신행동

과 직무만족 그리고 직무성고가 재고될 수 있다. 하지만 조직에서는 다양한 직무가 존재하고 각각의 직무에 대한 특성들을 갖고 있다. 이러한 직무특성들과 조직구성원의 심리적 안녕과 건강에 미치는 영향은 직무요구-자원 모형(Job Demands-Resources model)과 관련되어 있다. 즉, 종업원이 직무에 대하여 스트레스나 부정적 정서를 경험하는 것은 과도한 수준의 직무를 요구하는 상황에 직면하기 때문에 개인과 환경의 적합성에 대한 중요성이 높아지게 된다. 즉, 내적 불만족이나 자기비하 같은 부정적 감정은 자신의 목적, 가치와 일치하지 않은 환경에서 경험을 한다는 것이다(양혁승과 정영철, 2002; Reichers, 1986). 유사한 맥락으로 조직의 환경이나 직무에 대해 적합성이 높은 경우 구성원은 친숙함을 느끼고 긍정적인 정서가 발휘되지만 반대인 경우에는 부정적 정서인 어색함과 불안감으로 인해 조직에 대한 상실감을 보다 쉽게 경험한다(한계숙과 이서구, 2009). 즉, 높은 수준의 적합성을 나타낸 구성원은 윤리적 행동지향성(Posner et al., 1985) 등의 긍정적인 모습을 나타낸다.

결국 개인의 심리상태는 자신이 처해 있는 환경과 어느 정도 일치하느냐에 따라 달라진다. 신유형(2008)은 자신이 조직의 가치, 목표, 체계, 분위기 등에 얼마나 잘 맞는지에 대한 지각은 개인의 심리적 상태에 영향을 미치는 요인임을 제시한다. 또한, 조직 내 구성원들이 갖고 있는 특성과 조직환경이 결합하여 발생하는 상황은 조직구성원의 행동과 태도에 영향을 미친다는 것을 알 수 있다(한계숙과 이서구, 2009).

이러한 이론적 논의와 선행연구를 토대로 긍정심리자본의 선행변수로 팀 수준의 적합성을 선정하고 다음과 같은 가설을 설정하였다.

- H1: 개인-조직 및 개인-직무 적합성은 긍정심리자본에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H2: 팀 수준 개인-조직 및 개인-직무 적합성은 긍정심리자본에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

### 3. 긍정심리자본과 정서적 몰입, 조직시민행동

긍정심리자본은 구성원의 직무만족, 주관적 성과와 유의한 관계가 있으며(Larson and Luthans, 2006; Luthans et al., 2008; 이동섭 외, 2010), 높은 긍정심리자본은 개인의 성취감으로 이어져 높은 만족감을 나타낸다(Luthans et al., 2007). 조직구성원에게 발생하는 이러한 유효성은 결국 조직의 성과로 연결되어 조직의 성과를 높이는 요인으로 작용한다(Ostroff, 1992).

긍정심리자본을 구성하고 있는 요소 중 하나인 자기효능감은 개인이 어떤 특정 업무를 시작할지 여부, 시작된 행위를 성취하기 위한 노력의 정도, 행위과정에서 발생할 수 있는 어려움에 어떻게 대처할지 등을 결정할 수 있게 한다(Bandura, 1997; Bandura and Locke, 2003). 성과와의 관계에서 긍정적 심리상태의 복합적 인지를 통한 심리적 측면의 상승작용이 발생하는 것을 고려해보면, 결합된 긍정심리자본은 보다 높은 긍정적 인지상태와 동기부여적 프로세스를 통해 정서적 몰입과 같은 조직유효성에 영향을 줄 것이다(이동섭과 최용득, 2010). 특히 높은 수준의 긍정심리상태는 주어진 업무에 도전정신, 열정을 갖고 쉽게 포기하지 않으며 낙천적으로 상황을 예상하고 문제해결을 위한 다양한 대안을 탐색하는 것으로 알려져 있다(Luthans et al., 2007). 이러한 모습은 자기효능감이 자신이 맡은 업무를 잘 해낼 수 있다는 신념을 갖고 있는 것과 같은 맥락이다(Seligman, 2002).

조직에 대한 심리적 애착의 정도를 나타내는 정서적 몰입은 종업원이 조직에 속해 있다고 느끼는 개인 경험의 정도, 그리고 조직에 대해 개인적으로 느끼는 심리적 상태 등을 뜻한다(Allen and Meyer, 1990). 자기효능감, 희망, 낙천주의, 복원력으로 구성된 긍정심리자본은 직무에서 느낀 성취감을 고취시키고 직무와 조직에 대한 만족과 함께 조직에 대한 애착심인 정서적 몰입도 높아지게 된다(Luthans et al., 2007). 종업원의 정서적 몰입은 개인이 조직을 위해 무엇인가를 하려는 적극적인 모습을 이끌어내며, 단순히 조직에 대한 충성심을 넘어서 조직이 목표를 달성하고 지속적인 성장을 가능하게 한다. 이러한 정서적 몰입은 조직구성원들이 일반적으로 자신의 기본적 요구가 충

족되고 구성원이 갖고 있는 기대감과 일치하는 조직에 대해 높은 유대감을 보일 때 발생된다. 즉, 조직구성원들이 조직의 목표와 개인의 목표를 동일시하는데 있어 상승효과(Allen and Meyer, 1990)를 나타내는 정서적 몰입에 긍정심리자본은 개인이 기대하는 가치를 성공적으로 실현하게 해준다는 것이다.

본 연구에서는 정서적 몰입과 더불어 조직시민행동에 대하여 살펴보고 있다. 조직을 구성하고 유지하는데 필요한 요소를 역할을 기준으로 개인에게 주어진 업무의 역할을 조직이 요구하는 수준을 충족하는 역할 내 행동(in-role-behavior)과 주어진 역할을 넘어서는 행동을 하는 역할 외 행동(out-role-behavior)으로 분류할 수 있다(Katz and Kahn, 1966; Scott, 1987). 역할 외 행동의 대표적인 변수인 조직시민행동은 개인의 자유재량 하에 따라 취해지는 행동으로서 공식적인 보상체제에 의해 인식되지는 않지만 정해진 규정 이상의 수행을 함으로써 조직이 효과적으로 기능하는데 기여하는 행동을 의미한다(Organ, 1988).

긍정심리자본과 조직시민행동의 관계를 구체적으로 다룬 연구는 미흡하지만 개인의 심리적 강점을 부각시키는 긍정심리자본이 역할 외의 행동에 있어서도 적극적인 모습을 나타낼 것이라 예상을 할 수 있다. 즉, 자기효능감의 영향력을 고찰한 연구를 통해 연관성을 유추할 수 있다. 긍정심리자본의 요인 중 하나인 자기효능감은 도움 행동을 포함한 다양한 유형의 조직시민행동과 관련이 있다(McAllister, 2007). 예를 들면, 높은 자기효능감을 가진 개인은 문제해결이나 도움행동에 있어 보다 적극적인 모습을 취하게 된다는 것이다(Parker et al., 2006). 또한, 긍정심리자본의 수준이 높은 개인은 자신의 직무에서 요구하는 역할 외의 행동을 함으로써 조직의 발전과 효과성에 스스로 공헌하는 행동을 가능하게 한다. Luthans와 그의 동료들(2007)은 서비스업에 종사하는 구성원들을 대상으로 한 연구에서 긍정심리자본이 조직시민행동에 정의 영향을 나타낸다고 하였다(Avey et al., 2009). 이는 긍정적 감정을 지니고 있는 개인은 조직의 발전과 성과향상을 위해 창의적인 아이디어를 제안하고 공유

하는 역할 외 활동이 증가한다는 선행연구와 일치한다(Fredrickson, 2003). 최근 연구에서는 조직시민행동과 반대성향을 나타내는 조직 내 반생산적 행동에 있어 긍정심리자본이 좋은 행동을 유도하는 것으로 나타났다(Avey et al., 2009). 이처럼 기존연구를 통하여 조직구성원의 긍정적 행동은 구성원에게 역할 외적인 부분에도 유의한 영향이 있음을 알 수 있다.

본 연구에서는 이론적 논의와 선행연구를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

- H3: 긍정심리자본은 정서적 몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- H4: 긍정심리자본은 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

#### 4. 팀 공유감의 조절효과

본 연구에서는 긍정심리자본이 개인의 태도와 행동에 미치는 영향에 있어 팀 공유감의 상호작용 효과를 살펴보았다. 팀 공유감은 팀 구성원 개인 수준을 넘어 팀 내에서 업무수행 중 발생하는 상황이나 사건에 대하여 미리 예측할 수 있게 해주는 팀 구성원간의 공유된 인지를 뜻한다(김문주, 2010).

팀 공유감의 개념을 이해하기 위해서는 기존의 연구에서 사용한 개념인 공유멘탈모형을 살펴보아야 한다. 일반적으로 개인수준에서 논의되는 개념인 멘탈모형은 주변상황을 묘사하고 설명하는데 유용한 기제이다(Holyoak, 1984; Rouse and Morris, 1986; Mathieu et al., 2000). 카테고리, 인지도, 신념구조, 스키마, 스크립트 등도 자신이 처해 있는 상황을 이해하기 위한 인지적 기제로 여겨진다(Axelrod, 1976, Fiske and Taylor, 1991, Neisser, 1976; Weick and Bougon, 1986). 이러한 개념들은 모두 지식구조(knowledge structure)에 포함되면서 정보의 과부하나 불확실성을 방지하기 위한 핵심 내용의 선별이 가능하여 상황의 해석 과정을 도와주는 역할을 한다. 결국, 팀 공유감은 팀 구성원 간 태도, 신념, 가치, 기술, 지식에 관한 인지적 유

사성이며, 개인차원에서 발생된 멘탈모형을 공유하게 되면 자신의 팀이 추구하는 정확한 목표를 위해 과업을 수행함으로써 팀 성과에 영향을 미치는 것이다.

이처럼 팀원들은 팀 내 관계에서 발생하는 업무행동들에 대한 공유된 인지를 통한 상호작용을 통해 보다 효율적인 프로세스의 접근이 가능해진다. 즉, 구성원들은 팀에 대한 특성에 대한 공유가 이루어지게 되면 업무수행에 대한 자신감이 증대되고 효율적으로 조직구성원들을 유도할 수 있으며 이러한 과정에 있어 상호작용의 효과가 발생된다는 것이다. 개인의 심리적 강점을 자극하는 긍정심리자본은 팀에 대한 공유감과 상승효과를 만들어낼 수 있게 되어 개인의 행동과 태도를 기존보다 적극적, 능동적으로 변화할 수 있게 하는 요인이 된다. 김문주(2010)는 긍정적인 사고를 가진 개인은 팀원들 사이의 협력과 갈등을 완화시키는 역할을 한다고 하였다. 특히 팀 내 업무에만 국한되는 것이 아니라 구성원의 동기부여에 긍정적인 영향을 미치게 되어 팀을 구성하는 개인들을 연결시키는 역할을 하는 것으로 알려져 있다(Rentsch and Klimoski, 2001). 예를 들어, 업무와 관련된 직접적인 의사소통이 어려운 상황이 발생하더라도 팀원들의 행동에 대한 정확한 이해가 가능하고 부족한 부분에 대한 보완이 시기적절하게 이루어지기 때문에 필요한 시점에서 언제라도 조언을 구할 수 있다(Chou, Wang, Wang, Huang, & Cheng, 2008). 또한, 팀 공유감의 특징을 통해서도 상호작용의 효과에 대한 예측이 가능하다. 성별, 연령, 성향 등 다양한 형태로 구성되어 있는 팀원들이 유사성을 지니고 있다면 개별적 속성에 상관없이 효과적으로 결과에 도달할 수 있다. 즉, 팀 공유감으로 인한 긍정적 경험의 형성은 다른 프로세스나 업무의 수행에 있어 자신감을 고취시킬 뿐만 아니라 동기부여에도 기여하게 된다는 것이다(Rentsch and Klimoski, 2001; Luthans et al., 2009). 긍정심리자본이 개인의 심리적 상태를 긍정적으로 만드는 효과가 있는 점과 팀 공유감도 과업에 대한 협력 등을 토대로 긍정적인 활력을 만들어낼 수 있는 요인임을 감안할 때 긍정심리자본과 팀 공유감의 상호작용효과

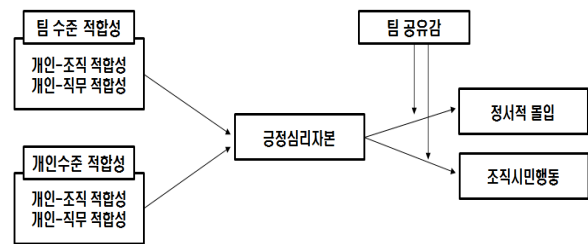
를 예상할 수 있다. 이상의 이론적 논의와 선행연구를 토대로 팀 공유감의 조절효과를 살펴보기 위하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

- H5: 팀 공유감은 긍정심리자본과 정서적 몰입과의 관계에 정(+)의 조절효과를 나타낼 것이다.
- H6: 팀 공유감은 긍정심리자본과 조직시민행동과의 관계에 정(+)의 조절효과를 나타낼 것이다.

### III. 연구방법

#### 1. 표본과 자료수집

본 연구에서는 긍정심리자본에 영향을 미치는 선행요인과 긍정심리자본이 조직유효성에 미치는 효과 및 상호작용에 대한 효과를 검증하고자 하며, 이에 대한 연구모형은 <그림 1>과 같다.



본 연구는 개인과 집단수준을 포함한 연구로서 이러한 여러 수준의 분석을 위해 다수준 분석을 실시하였다. 다수준 연구에서는 상위수준에 포함되는 하위수준의 개념들이 공유하는 집단수준 변수의 영향력을 검증하기 위하여 집단 내 동질성(within-group)과 집단 간 다양성(between-group)을 확보하여야 하며(Klein and Kolowski, 2000), 변수의 영향력을 확인하기 위해서 상위수준의 분석 대상은 30개 이상이 되어야 함을 제시하고 있다(Snijder and Bosker, 1999). 다수준 분석에서 제안하는 기준을 충족하기 위하여 본 연구에서는 팀제 운영을 실시하는 IT, 서비스업, 항공업, 3개 기업의 60개 팀, 350명을 대상으로 설문조사를 실시



[표 1] 연구대상의 인구통계학적 특성

구분		빈도(명)	백분율(%)	구분		빈도(명)	백분율(%)
성별	남	178	73	학력	고졸	28	11.5
	여	66	27		전문대 졸업	77	31.6
직급	사원급	92	37.7		대학교 졸업	134	54.9
	대리급	38	15.6		대학원 이상	5	2
	과장급	41	16.8	직종	사무 관리직	108	44.3
	차장급	54	22.1		영업직	54	22.1
	부장급 이상	19	7.7		생산 기술직	67	27.5
			연구 개발직		13	5.3	
			기타		2	0.8	

하였다. 자료 수집은 2010년 10월 29일부터 11월 28일까지 약 4주에 걸쳐 설문지를 통해 이루어졌다. 설문지는 총 265부가 회수되었으며, 회수된 265부 중 응답이 불확실하거나 중심화 경향을 나타내는 것으로 판단되는 17부의 설문지와 3명 미만으로 구성된 팀의 설문지 21부를 제외한 47개 팀 244명의 설문을 최종적으로 통계분석에 사용하였다.

설문 응답자 가운데 남성이 73%, 여성이 27%로 여성보다 남성의 비율이 높았으며 평균연령은 32.03세로 나타났다. 다음으로 설문응답자의 86.7%가 전문대 이상의 학력을 소유하였고, 소속된 직종으로는 사무 관리직이 44.3% 가장 높은 비율을 차지하였으며, 생산 기술직 27.5%, 영업직 22.1%로 분포되어 있었다. 응답자가 소속된 팀의 크기는 평균 10.62명이고 현재 팀에서의 근무기간은 평균 3.7년으로 나타났다.

## 2. 변수의 조작적 정의 및 측정

[표 2] 조작적 정의 및 측정

변수명	내용	출처
긍정심리자본	자기효능감, 희망, 낙천주의, 복원력 등으로 구성된 합성 개념으로 성취와 성공을 향한 개인의 긍정적 인지상태	Luthans et al.(2007)
개인-조직 적합성	개인의 특성과 조직의 특성 간의 일치성이나 유사성	Saks and Ashforth(1997, 2002) 성지영 외(2008), 신유형(2008)
개인-직무 적합성	개인이 맡고 있는 직무와 부합 혹은 적합정도	
팀 공유감	팀 내에서 업무수행 중 발생하는 상황에 대하여 미리 예측할 수 있게 해주는 팀 구성원간의 공유된 인지	Mosakowski(2000) Chen et al.(2008)
정서적 몰입	조직을 위해 자발적인 노력을 하며 조직에 대한 소속을 유지 및 조직에 대한 심리적 애착의 정도	Meyer and Allen(1991)
조직시민행동	정해진 규정 이상의 수행을 함으로써 조직이 효과적으로 기능하는데 기여하는 행동	Podsakoff et al.(1997)

긍정심리자본은 자기효능감, 희망, 낙천주의, 복원력 등의 4개 차원으로 구성된 합성개념이며 성취와 성공을 향한 개인의 긍정적인 인지상태의 정도로 정의된다(Luthans et al, 2007). 선행연구에서 자기효능감(Parker, 1998), 희망(Snyder et al., 1996), 낙천주의(Scheier and Carver, 1985), 복원력(Wagnild and Young, 1993)의 4가지 구성요소별로 기존 측정문항들을 조직 상황에 맞게 수정해서 총 24개의 문항으로 긍정심리자본 척도(psychological capital measure: PCQ)를 구성했다. 이론적으로 논의한 바와 같이 긍정심리자본이 4개의 개별요인들이 긍정적으로 지향된 개인의 인지적 동기부여 상태라는 공유점을 통해 상위요인인 긍정심리자본을 설명하는 지표(indicator)로서 이해될 수 있는지를 살펴보았으며 요인부하량과 적합도를 저해시키는 문항을 제외하였다. 4개의 하위차원들에 이르는 경로계수가 모두 통계적으로 유의하고 요인적재값은 .77에서 .97에 이르며 이러한 4개 차원의 측정항목

[표 4] 다수준 변수의 타당성

변수	$\eta^2$	ICC(1)	ICC(2)	F값
개인-조직 적합성	.55	.11	.58	2.39**
개인-직무 적합성	.63	.13	.63	2.71**
팀 공유감	.81	.19	.71	3.49**

들에 대한 경로계수들 또한 통계적으로 유의하게 나타났다. 긍정심리자본의 전체 모형 적합도 지수들은  $\chi^2/df=362.205/201$ ,  $GFI=.876$ ,  $CFI=.954$ ,  $NFI=.904$ ,  $RMSEA=.051$ 로 나타나 모델적합도를 판단하는 기준치를 만족시키고 있다. 이후의 가설검증에서는 긍정심리자본을 자기효능감, 희망, 낙천주의, 복

원력으로 구성되는 지표들의 총합으로 설명되는 단일 변수로 사용하였다.

개인-조직 적합성은 개인의 특성과 조직의 특성 간의 일치성이나 유사성으로 정의하였으며, 개인-직무 적합성은 개인이 직무에 얼마나 적합한지로 정의하였다. 개인수준과 집단수준의 개인-조직 및 개인-직무

[표 3] 개인-조직 및 개인-직무 적합성 확인적 요인분석

설문문항		요인적재값	C.R.
개인수준 P-J fit	1. 직무 수행에 필요한 지식, 기술 및 능력을 갖고 있다	.836	-
	2. 내 능력은 직무가 요구하는 바에 잘 맞는다	.789	14.332
	3. 현재 수행하고 있는 직무에 잘 맞는다	.783	14.190
	4. 수행하고 있는 직무는 내가 원하는 직무이다	.819	15.168
	5. 직무를 통하여 추구하는 것과 현재 직무가 제공하는 바는 잘 맞는다	.692	11.949
	6. 현재 직무가 잘 맞는다	.730	12.821
개인수준 P-O fit	1. 조직이 추구하는 가치관은 내가 추구하는 가치관과 잘 맞는다	.788	-
	2. 내가 추구하는 가치와 회사 구성원의 가치와 잘 맞는다	.707	13.954
	3. 내 성격은 조직의 성격과 잘 맞는다	.774	12.598
	4. 회사와 비슷한 목표를 갖고 있다	.772	12.573
	5. 회사는 내가 필요로 하는 것을 충족시킨다	.763	12.388
	6. 전체적으로 나와 조직은 잘 맞는다	.732	11.742
팀 수준 P-J fit	1. 조직의 가치관과 팀원들이 추구하는 가치이 잘 맞는다	.819	-
	2. 팀원들이 추구하는 가치는 전체 구성원이 추구하는 가치와 잘 맞는다	.832	14.759
	3. 팀원들의 성격은 조직의 성격과 잘 맞는다	.756	11.430
	4. 팀원들은 회사의 목표와 유사한 목표를	.802	14.037
	5. 조직은 팀원들이 필요로 하는 것을 충족시킨다	.728	12.338
	6. 전체적으로 조직은 팀원들과 잘 맞는다	.668	11.049
팀 수준 P-O fit	1. 팀원들은 직무 수행에 필요한 지식, 기술 및 능력을 갖고 있다	.788	-
	2. 팀원들의 능력은 직무가 요구하는 바에 잘 맞는다	.815	17.769
	3. 팀원들은 현재 수행하는 직무에 잘 맞는다	.827	13.852
	4. 팀원들이 수행하는 직무는 팀원들이 원하는 직무이다	.858	14.482
	5. 팀원들이 직무를 통해 추구하는 것과 현재 직무가 제공하는 바는 잘 맞는다	.792	13.101
	6. 팀원들은 현재 직무가 잘 맞는다	.766	12.561
$\chi^2/df=415.158/238$ , $GFI=.870$ , $CFI=.958$ , $NFI=.908$ , $RMSEA=.056$			

적합성을 측정하기 위해서 선행연구(Cable and DeRue, 2002; Lauver and Kristof-Brown, 2001; Saks and Ashforth, 1997, 2002; 성지영 외, 2008, 신유형, 2008)에서 사용한 문항을 본 연구에 적합한 문항으로 수정한 후 측정하였다. 정서적 몰입은 조직구성원들이 조직의 목표와 가치를 수용하고, 조직을 위해 자발적인 노력을 하며 조직에 대한 소속을 유지하려고 하는 등 자신이 속한 조직에 대해 심리적 애착을 가지는 정도로 정의할 수 있다(Mowday et al., 1982). 본 연구에서는 정서적 몰입을 측정하는 Meyer 와 Allen(1991)의 6문항을 인용하였다. 다음으로 조직시민행동은 개인의 자유 재량하에 따라 취해진 행동으로서 공식적인 보상체제에 의해 인식되지는 않지만, 정해진 규정 이상의 수행을 함으로써 조직이 효과적으로 기능하는데 기여하는 행동으로 정의한다. Podsakoff 등(1997)의 조직시민행동 척도로부터 도출된 6문항을 본 연구에 적합한 문항으로 수정한 후, 7점 척도로 측정하였다.

#### IV. 실증분석 및 가설검증

##### 1. 측정도구의 타당성 및 신뢰성 분석

본 연구에서 설정한 가설검증에 앞서 변수들의 타당성을 살펴보기 위해 확인적 요인분석을 실시하였으며, 결과는 <표 3>에 제시하였다. 확인적 요인분석의 경우 C.R.(회귀계수/표준오차) 값이 2이상이면 유의미한 것으로 판단하며(Joreskog, 1989), 적합도 지수들도 제시되는 기준을 충족시키고 있다. 정서적 몰입과 조직시민행동의 확인적 요인분석 결과 적합도는  $\chi^2/df=135.036/52$ , GFI=.908, CFI=.952, NFI=.925, RMSEA=.086으로 나타났으며, 요인적재값은 .660에서 .869까지 나타나 타당성이 확보되었다. 확인적 요인분석을 통해 타당도가 검증된 설문문항에 대한 신뢰도 분석을 실시하였으며 분석결과는 <표 5>에 제시하였다. 본 연구에서 사용한 변수들의 신뢰도는 0.7이상을 모두 상회하고 있는 것으로 나타났다.

위계적 선형모형 분석을 위하여 변수들의 분석 수

준이 적절한지를 확인하기 위한 다수준 타당도 검증을 실시하였다. 다수준 타당도를 확인할 수 있는 계수로는  $r_{wg}$ , ICC(1), ICC(2), 그리고  $\eta^2$  등이 있다.  $\eta^2$  값은 총 분산 중 집단 간 분산에 의해 설명되어지는 부분을 의미하기 때문에 팀 간 차이에서 순수하게 팀 수준에서의 차이로 인해 발생한 차이의 비율을 보여 줄 수 있다. 따라서 최소한 0.2 이상을 권장치로 제시하고 있으며(Simons and Peterson, 2000), 본 연구에서 권장치로 제시한 값을 상회하고 있어 상위수준으로의 합산이 타당한 모습을 나타냈다.

또한 집단 내(within group)차이에 비해 집단 간(between group)에 의해 나타나는 차이가 유의한지 살펴보기 위하여 ICC(1), ICC(2)의 값을 제시하였다. ICC(1), ICC(2)는 합산척도의 타당성 검증(inference)을 위한 분석방법 중 하나로서, 다수준 연구에서 신뢰성을 검증하는데 가장 자주 쓰이는 방법이다(James, 1982). ICC(1)은 집단수준 변수의 분산 중 집단에 의해 설명되는 비율로서 수치가 클수록 집단을 더 대표한다고 해석할 수 있으며, ICC(2)는 .70이상이면 개인이 응답한 점수를 합산하여 집단의 의견으로 대표할 수 있다고 판단한다(Klein and Kolowski, 2000).

집단수준 변수로 간주할 때의 개인점수 합산의 안정성을 분석하기 위하여 ICC(2)를 분석하였다. ICC(1)이 팀이 관심 연구변수에 관하여 얼마나 동일한 지각을 공유하고 있는지에 대한 지수인 반면, ICC(2)는 관심변수에 대한 합산점수(또는 평균점수)로 상위수준 분석을 할 때 그 합산점수의 신뢰도에 해당하는 지수이다. 이는 일반적인 신뢰도와 마찬가지로 0.7 이상을 양호하다고 간주하지만 단독적인 판단보다는 다른 다수준 통계지수와 함께 전체적으로 고려할 필요가 있다(Bliese, 2000). 분석결과 일반적으로 제시되는 기준치 .70이상에 미치지 못하였지만 이러한 결과는 연구대상이 되는 팀의 규모가 작기 때문인 것으로 판단된다.

##### 2. 가설검증

가설검증에 앞서 변수 간 관련성을 파악하고자 연

[표 5] 상관관계분석

변수		평균	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
팀 수준	개인-조직 적합성	4.72	.94	(.882)							
	개인-직무 적합성	4.77	.90	.680**	(.925)						
	팀 공유감	4.62	.98	.517**	.522**	(.865)					
	팀 크기	10.62	7.04	.130*	.073	.115	1				
	직종	1.96	1.00	-.123	-.071	-.085	-.240**	1			
개인 수준	개인-조직 적합성	4.57	.87	(.865)							
	개인-직무 적합성	4.76	.95	.592**	(.902)						
	긍정심리자본	4.67	.78	.655**	.790**	(.945)					
	조직시민행동	4.83	.94	.495**	.660**	.531**	(.900)				
	정서적 몰입	5.03	.91	.503**	.585**	.574**	.768**	(.895)			
	성별	.28	.45	.241**	.178**	.206**	.100	.157**	1		
	학력	2.44	.73	.132	.042	.038	.112	.123	.021	1	
	연령	32.03	6.33	-.171*	-.148*	-.132	-.024	-.068	-.488**	.051	1

주) 성별: 0. 남자, 1. 여자, 직종: 1. 사무, 2. 서비스, 3. 구매, 4. 기술 ( ) 신뢰도, \*\* p < .01, \*p < .05

구에 사용된 모든 변수들의 평균 및 표준편차, 그리고 변수간의 상관관계를 개인과 집단으로 분류하여 분석하였으며, 결과는 <표 5>에 제시하였다.

가설1과 가설2는 개인수준과 집단수준의 적합성이 긍정심리자본에 미치는 영향을 검증하는 것으로 가설 검증 결과는 <표 6>와 같다. 가설검증에 앞서, 긍정심리자본에 대한 집단 간 분산과 그 유의성을 살펴보기 위해 영모형을 검증하였다. 분석결과, 평균( $\gamma_{00}$ )이 4.77( $t=55.04, p<.01$ )이고 개인의 긍정심리자본의 분산 중에서 유의미한 집단 간 분산이 존재함이 나타났다 ( $U_0=.51, p<.01$ ). 영모형에 대한 검증 결과는 긍정심리자본에 집단의 영향이 존재한다는 것으로, 집단에 따라서 구성원들의 긍정심리자본이 달라질 수 있다는 것을 의미하며 다음 단계의 분석을 진행하였다.

다음 단계는 개인수준에 대한 검증으로 개인수준의 적합성이 가지는 구성원들의 긍정심리자본에 대한 효과성을 살펴보았다. <표 6>의 모형2에서는 개인수준의 개인-조직 적합성과 개인-직무 적합성이 긍정심리자본에 정의 유의한 영향을 미치는 것을 확인할 수 있다( $\gamma_{10}=.28, p<.01, \gamma_{20}=.42, p<.01$ ). 이러한 결과는 개인이 조직과 적합성의 정도와 개인이 맡고 있는 직무와 얼마나 적합한가를 높게 지각할수록 긍정심리자본

도 높은 수준에서 형성됨을 알 수 있다. 본 연구에서는 개인이 조직에 적합한 정도를 느끼는 것 보다 직무에 적합함을 느끼는 정도가 긍정심리자본에 보다 강한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

모형3은 준거로서 절편모형에 대한 검증으로 집단수준 적합성의 주효과를 살펴보았다. 이 단계의 모형 검증을 위해 모형2에서의 무선 효과 계수가 모두 유의미한 분산이 있었다. 이는 구성원들의 긍정심리자본을 개인수준의 적합성으로 예측한 후에도 절편항에 집단수준의 분산이 존재한다는 것을 의미한다. 이에 따라 집단수준의 적합성의 주효과를 검증하였다. 분석결과, 긍정심리자본에 대해 팀 수준 개인-조직 적합성( $\gamma_{01}=.44, p<.01$ )과 팀 수준 개인-직무 적합성( $\gamma_{02}=.49, p<.01$ )은 유의한 영향을 나타냈다. 개인수준과 마찬가지로 집단수준의 적합성에 있어서도 직무와 긍정심리자본이 조직에 비해 높은 영향을 미치는 것으로 검증되었으며 가설1과 가설2는 채택되었다.

가설3과 가설4는 긍정심리자본이 조직유효성에 미치는 영향과 집단수준 공유감의 조절효과를 살펴보는 과정이 포함되어 있다. 앞서 가설1, 2의 검증방법과 동일하게 먼저 영모형을 통하여 구성원의 조직유효성을 구성하고 있는 정서적 몰입, 조직시민행동의 집단

[표 6] 긍정심리자본에 대한 위계적 선형모형 결과

변수	긍정심리자본		
	모형1	모형2	모형3
상수( $\gamma_{00}$ )	4.76**	4.76**	4.76**
성별( $\gamma_{30}$ )	-.20	-.18*	-.23*
연령( $\gamma_{40}$ )	-.01	.00	-.01
직급( $\gamma_{50}$ )	-.01	.00	.00
팀의 크기( $\gamma_{03}$ )	.08	.00	.01
직종( $\gamma_{04}$ )	.10	-.01	.01
개인-조직 적합성( $\gamma_{10}$ )		.28**	.27**
개인-직무 적합성( $\gamma_{20}$ )		.42**	.42**
팀 수준 개인-조직 적합성( $\gamma_{01}$ )			.44**
팀 수준 개인-직무 적합성( $\gamma_{02}$ )			.49**

주) 모형1: Level 1:  $Psycap = \beta_{ij} + r_{ij}$ , Level 2:  $\beta_{ij} = G_{00} + U_{ij}$

모형2: Level 1:  $Psycap = \beta_{ij} + \beta_{1j}(P-O \text{ fit}) + \beta_{2j}(P-J \text{ fit}) + r_{ij}$ , Level 2:  $\beta_{ij} = G_{00} + U_{ij}$

모형3: Level 1:  $Psycap = \beta_{ij} + \beta_{1j}(P-O \text{ fit}) + \beta_{2j}(P-J \text{ fit}) + r_{ij}$ , Level 2:  $\beta_{ij} = G_{00} + G_{01}(P-O \text{ fit}) + G_{02}(P-J \text{ fit}) + U_{ij}$

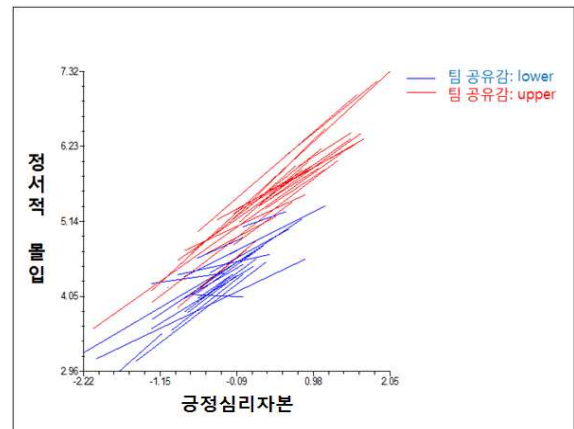
\*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ , +  $p < .10$

간 분산과 유의성에 대한 검증을 실시하였다. 분석결과, 긍정심리자본이 정서적 몰입 5.11( $t=61.81$ ,  $p<.01$ ), 조직시민행동 4.90( $t=54.09$ ,  $p<.01$ )에 대한 평균( $\gamma_{00}$ )이 집단 간 분산에 유의미한 값을 나타내는 것으로 분석되었다. 영모형의 검증결과를 통해 정서적 몰입 ( $U_0=.54$ ,  $p<.01$ ), 조직시민행동( $U_0=.53$ ,  $p<.01$ )에 대한 집단 간 분산과 유의성의 차이를 확인하였으며, 다음 단계의 분석을 진행하였다.

<표 7>에 제시된 위계적 선형모형결과 값을 통해 다음과 같은 결과를 확인할 수 있다. 구성원의 조직 유효성에 대한 긍정심리자본의 영향력을 나타내는 모형1은 정서적 몰입( $\gamma_{10}=.69$ ,  $p<.01$ ), 조직시민행동 ( $\gamma_{10}=.83$ ,  $p<.01$ )에서 유의미하게 나타나 가설3, 가설4는 채택되었으며, 준거로써 기울기 모형에 대한 검증을 통하여 긍정심리자본과 집단수준의 팀 공유감의 상호작용은 정서적 몰입( $\gamma_{11}=.21$ ,  $p<.10$ )에서만 한계적으로 유의미한 결과가 도출되었다. 따라서 가설5만 채택되었으며 가설6은 기각되었다.

팀 공유감의 조절효과를 살펴보기 위하여 집단 내 공유감의 상위 집단과 하위 집단을 구분하여 긍정심리자본과 정서적 몰입의 관계를 <그림 2>에 제시하였다. <그림 2>에서는 낮은 팀 공유감을 나타내는 집

단에 비해 높은 팀 공유감을 보이는 있는 집단에서 긍정심리자본과 정서적 몰입의 관계는 더 높아지는 것을 확인할 수 있다.



<그림 2> 팀 공유감의 조절효과

## V. 결론

본 연구는 긍정심리자본의 선행변수에 있어 팀제를 운영하는 조직의 환경을 고려하여 팀 수준의 영향력을 살펴보았다. 팀 단위를 고려한 긍정심리자본의 선행요인에 대한 가설검증 결과는 다음과 같다. 첫째, 개인 및 팀 수준의 적합성은 유의한 영향력을 미치는

[표 7] 정서적 몰입 및 조직시민행동에 대한 위계적 선형모형 결과

변수	정서적 몰입			조직시민행동		
	모형1	모형2	모형3	모형1	모형2	모형3
상수( $\gamma_{00}$ )	5.11**	5.10**	5.10**	4.90**	4.89**	4.89**
성별( $\gamma_{20}$ )	-.14	-.15	-.15	-.09	-.12	-.09
연령( $\gamma_{30}$ )	.01	.01	.00	.00	.00	.00
직급( $\gamma_{40}$ )	.06	.04	.05	.08*	.08*	.08*
팀의 크기( $\gamma_{02}$ )	-.25	.00	.01	.00	.00	-.01
직종( $\gamma_{03}$ )	.01*	-.24**	-.23	-.22*	-.19*	-.20*
긍정심리자본( $\gamma_{10}$ )	.69**	.68**	.63**	.83**	.83**	.82**
팀 공유감( $\gamma_{01}$ )		.46**	.41**		.48**	.49**
긍정심리자본 * 팀 공유감( $\gamma_{11}$ )			.21+			.15

주) 모형1: Level 1: AC or OCB =  $\beta_{ij} + r_{ij}$ , Level 2:  $\beta_{ij} = G_{00} + U_{ij}$

모형2: Level 1: AC or OCB =  $\beta_{ij} + \beta_{1i}(\text{Psychcap}) + r_{ij}$ , Level 2:  $\beta_{ij} = G_{00} + G_{01}(\text{IS}) + U_{ij}$

모형3: Level 1: AC or OCB =  $\beta_{ij} + \beta_{1i}(\text{Psychcap}) + r_{ij}$ , Level 2:  $\beta_{ij} = G_{00} + G_{01}(\text{IS}) + G_{02}(\text{P-J fit}) + U_{ij}$

\*\* p < .01, \*p < .05, + p < .10

것으로 나타나 개인뿐만 아니라 팀의 영향력이 긍정심리자본에 영향을 줄 수 있는 요소임을 확인하였다. 이를 통하여 긍정심리자본의 선행요인으로 조직에 도입된 팀제를 고려한 팀이나 집단수준의 변수를 고려할 수 있을 것이다. 기존 연구에서 활용한 단층구조는 개인의 주관적인 응답을 연구에 반영하여 팀이나 조직차원에서 발생하는 영향을 간과해 왔지만(Kristof, 1996; 성지영 외, 2008), 개인과 팀의 영향력을 분류하여 긍정심리자본에 대한 조직 내 개인차원과 상위차원 간의 효과에 대한 차이를 살펴볼 수 있다. 또한, 조직에서 개인이 느끼는 직무나 조직 적합성에 대해 가설을 바탕으로 지각된 적합성 수준에 대해 측정함으로써 이론적인 의의는 물론 방법론적으로도 구체적인 적용 가능성을 제시하였다.

그러나 개인수준과 팀 수준의 적합성이 긍정심리자본에 미치는 영향이 높다는 결과가 항상 정적인 방향으로 연결되는 것만은 아니다. 개인수준과 팀 수준의 적합성이 긍정심리자본에 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났지만 성지영 외(2008)의 연구에서는 긍정적인 결과뿐만 아니라 부정적인 결과를 나타낼 수 있음을 언급하고 있으며, 이를 실증연구가 뒷받침하고 있다(Powell, 1998; Schneider, 1987; Walsh,

1987). 예를 들어, 극단적으로 높은 수준의 개인-조직 적합성을 나타낸다면 오히려 비효과적인 개인행동과 조직행동을 통하여 긍정심리자본에 부의 영향으로 이어질 수도 있다(Chatman, 1988). 또한 개인-조직 적합성이 개인과 조직이 새로운 환경 상황에 적응할 수 없게 됨에 따라 동조성(conformity), 동질성(homogeneity), 혁신성향이 저하되는 결과가 나타날 수 있다고 제시한다(성지영 외, 2008).

둘째, 긍정심리자본은 구성원의 태도 및 행동에 영향을 미치며 팀 공유감의 상호작용을 통해 정서적 몰입을 높이는 것으로 나타났다. 조직구성원의 심리상태를 나타내는 긍정심리자본이 정서적 몰입과 조직시민행동에 유의한 영향을 주는 것을 통하여 조직차원이나 팀 단위의 관리가 필요하다는 것이다. 팀 공유감의 상호작용과 관련하여 정서적 몰입만 유의한 영향이 도출된 점은 팀 공유감의 효과에 대해 우리나라의 집단주의적 성향과 무관하지 않다는 연구결과와 일치한다(김문주, 2010). 위계적인 조직문화가 아직까지 남아 있는 우리나라 실정에서 리더나 상사의 강압적 분위기로 인한 업무 공유가 이루어진다면 오히려 성과가 저하될 수 있을 것이라 판단된다. 리더의 유사용과 긍정심리자본 간의 관계를 살펴본 이동섭과

최용득(2010)의 연구에서도 문화적, 사회적 맥락 고려의 필요성을 제시하면서 권위적인 면이 강한 우리나라에서 리더의 유머 사용이 자연스런 유쾌함이 아닌 강압적인 웃음을 강제할 수 있다고 보고한다.

셋째, 서양국가를 중심으로 발전되어온 긍정조직행동에 대해 국내 실정을 고려한 연구의 기초를 제공하였다는 점이다. 본 연구결과도 Luthans 등(2005)의 연구와 마찬가지로 긍정심리자본이 조직구성원의 유효성에 있어 중요한 요소임을 알 수 있다. 또한 긍정적 태도와 행동을 나타낸 구성원은 자신이 맡고 있는 업무에도 긍정적으로 전이된다는 기존의 연구(Luthans et al., 2008, 이동섭과 최용득, 2010)와 일관성을 보여준다. 긍정심리자본의 수준이 높게 형성된 개인은 부정적 상황에 직면하여도 덜 영향을 받고, 낙천적이고 자기효능감과 같은 긍정적 심리상태의 요인을 바탕으로 자신의 업무에 보다 높은 효율성과 성과가 나타난다는 것이다. 선행연구에서도 조직구성원의 긍정성에 대한 연구가 조직의 목표달성과 성과에 있어 새로운 접근 방법이 될 수 있음을 제시하고 있다(Luthans et al., 2008). 이러한 모습은 업무에서 발생하는 스트레스나 소진 등과 같은 부정적 요인으로부터 회복될 수 있는 능력과 업무에 있어 효율적인 모습으로 귀결되기 때문에(Tugade et al., 2004) 조직차원에서는 긍정적 행동을 발휘할 수 있는 제도를 확립하고자 노력해야 할 것이다. 예를 들어, 멘토링 제도나 코칭제도 등은 조직의 상사와의 친밀한 관계 유지를 통해 서로 간의 이해관계의 폭을 확장시키며, 조직의 화합과 적용에 있어서도 크게 기여할 수 있을 것이다.

본 연구결과는 실무적 측면에서 몇 가지 중요한 시사점을 제시하고 있다. 관료제의 발달로 인하여 위계질서를 중시하는 문화가 강하게 나타나는 조직 내에서는 오히려 역효과를 초래할 수 있다는 것이다. 이를 위해 조직 내 관리자들은 구성원의 긍정적 심리상태 혹은 구성원 간의 신뢰관계를 형성하기 위한 다양한 방안과 노력이 필요하다. 대표적으로 리더의 역할이 중요하게 여겨지고 있는 것은 구성원과의 상호작용을 통하여 팀 공유감과 같은 인지적 기제와 밀접

한 연관성을 가지고 있기 때문이다(이동섭과 최용득, 2010). 뿐만 아니라 집단 내에서 발생하는 갈등에 대해서 리더는 지원적 행동을 통해 건설적인 방향으로 갈등을 관리하기도 한다(백윤정과 한상숙, 2009). 조직에서는 개인이나 팀, 그룹에 있어 긍정적 영향력을 행사할 수 있는 리더에게 리더십 교육 및 훈련프로그램의 제공은 리더가 조직구성원의 사기를 증진시키는 방안이 될 수 있을 것이다. 이와 더불어 창의적 아이디어 혹은 혁신적 제안활동을 하는 조직구성원에 대해서는 카페테리아 복리후생제도를 적용할 수 있을 것이다. 멘토링 혹은 복리후생제도 등의 프로그램을 통한 긍정심리자본의 관리효율 향상은 구성원 간의 단합과 적극적인 참여를 이끌어 내어 전체 조직의 경쟁력을 높이는 작용을 하게 된다.

그러나, 실무적 차원에서 적합성이 긍정심리자본에 작용할 것인지에 대한 의문점을 제시할 수 있다. 개인과 조직, 직무 적합성이 높다고 해서 반드시 긍정심리가 형성되는 것이 아니다. 선행연구에서도 너무 높은 적합성은 오히려 역효과를 불러올 수 있다고 보고한다. 그렇기 때문에 리더의 역할과 조직에 대한 신뢰 등의 관계형성에 필수적인 요소들에 대한 접근이 이루어져야 한다. 연구결과와 시사점을 통하여 조직을 관리하는 입장에서는 효과적인 조직구성원의 강점을 개발하기 위한 절차와 방법에 있어 체계적인 접근이 가능할 것이다. 또한 긍정심리자본은 변화를 시도하는 조직에게 있어 가장 큰 걸림돌로 여겨지는 구성원의 저항에 직면하였을 때, 자신감, 회복력 등이 구성원의 태도와 행동에 긍정적 영향을 미치는 점을 고려해보면 변화에 대해 효율적으로 대처할 수 있는 방안이 될 수 있을 것이다.

하지만 본 연구는 다음과 같은 한계점과 향후의 연구방향을 보여주고 있다. 먼저 본 연구에서 선행변수로 새롭게 제시한 적합성과 긍정심리자본이 기인하는 조직유효성의 실제 영향을 명확히 하기 위해서는 객관적이고 계량적인 성과지표를 결과변수로 고려하는 실증연구가 필요할 것이다. 선행연구에서 긍정심리자본이 지각한 성과뿐만 아니라 실제 조직차원에서

측정 가능한 객관적 성과와도 유의한 관계를 보이는 것으로 나타났지만(Luthans et al., 2007; Luthans et al., 2008), 실제 성과평가 자료의 수집을 통해 긍정심리 자본과 객관적 성과와의 관계를 확인할 필요가 있을 것으로 보인다. 또한, 신뢰와 지원에 대한 관계를 설명하는 사회적 자본이 성과에 긍정적 영향이 나타는 것처럼(이영찬 외, 2009) 구성원 간의 관계에서 발생되는 영향력을 고려한 연구도 필요할 것이다.

둘째, 본 연구에서 사용된 모든 개념은 설문지법으로 측정하였기 때문에 동일방법오류(common method bias)를 포함하고 있을 수 있다. 적합성, 긍정심리자본 등의 개념들 간 상관관계가 동일방법에 의한 것일 수 있기 때문에 후속 연구에서는 이를 보완하기 위한 사전 실험과 인터뷰 등 다양한 수단을 통하여 개인과 집단수준의 적합성에 대한 개념들을 측정하는 방법이 강구되어야 할 것이다. 횡단적 자료인 개인수준과 집단수준의 지각된 적합성은 구성원이 조직에서 지내는 동안 시간에 따라 변화하는 개념이기 때문에 한 시점에서의 측정으로는 변화 패턴을 보여 줄 수 없기 때문이다. 또한 횡단적 자료로 인한 인과관계의 방향성에 대한 문제가 제기될 수 있다. 지각된 적합성이 긍정심리자본에 영향을 미치고, 긍정심리자본이 구성원의 직무에 유효한 효과를 미칠 것이라 설정했지만, 반대로 조직유효성에 포함된 정서적 몰입이나 조직시민행동이 긍정적 행동을 불러올 수 있으며, 긍정심리자본이 개인수준 또는 집단수준의 지각된 적합성을 높일 수 있는 작용을 할 수 있다. 따라서 향후 연구에서는 종단적 자료 수집을 통하여 지각된 적합성의 변화와 이에 따른 구성원의 긍정적 행동의 패턴이 어떻게 변화하는지를 살펴봐야 할 것이다. 긍정심리자본과 직무태도 및 성과에 대한 추후의 연구에서는 인과관계의 방향에 대한 엄밀한 검증을 위해 종단적 자료를 통한 실증연구가 필요할 것이다.

마지막으로 팀 공유감을 구성원의 긍정심리자본과 조직유효성과의 관계를 조절하는 변수로 설정하였다. 하지만 팀 공유감은 팀 내에서 발생하는 과업지식에 대한 공유뿐만 아니라 정체성 공유감도 포함하고 있

기에 두 요소에 대한 영향력을 살펴볼 필요성이 있다. 정체성 공유에 대한 영향을 살펴봄으로써 과업지식 공유와 정체성 공유의 효과 간의 상대적 비교도 가능할 것이라 예측이 가능하며, 향후 연구에서는 팀 공유감에 대해 보다 구체적으로 살펴볼 것을 제안한다.

## 참고 문헌

### [국내 문헌]

- [1] 김문주 (2010), 팀 다양성과 팀 공유감이 팀 효과성에 미치는 영향에 관한 연구: 팀 학습의 매개효과를 중심으로, 이화여자대학교 대학원 박사학위논문.
- [2] 백운정, 한상숙 (2008), 집단갈등이 집단창의성에 미치는 영향: 리더십 스타일과 커뮤니케이션의 조절효과, 지식경영연구, 제9권 제3호, 1-19.
- [3] 성지영, 박원우, 윤석화 (2008), 개인-환경(조직, 상사, 동료) 적합성이 조직시민행동 및 개인성과에 미치는 영향과 공정성의 매개효과 검증, 인사조직연구, 제16권 제2호, 1-62.
- [4] 신유형 (2008), 팀 수준 개인-조직 및 개인-직무 적합성이 팀 수준 조직시민행동과 팀 효능감에 미치는 영향, 인사조직연구, 제16권 제1호, 1-35.
- [5] 양혁승, 정영철 (2002), 개인가치와 개인이 지각하는 조직가치가 개인의 태도에 미치는 영향, 인사조직연구, 10(2), 211-238.
- [6] 이동섭, 조봉순, 김기태, 김성국, 이인석, 최용득 (2009), 긍정심리학의 응용을 통한 인사조직연구의 새로운 접근, 인사조직연구, 제17권 제2호, 307-339.
- [7] 이영찬, 김영재, 이승석 (2009), 사회적 자본이 노사관계 및 기업성과에 미치는 영향에 관한 실증 연구, 지식경영연구, 제10권 제3호, 133-150.
- [8] 이동섭, 최용득 (2010), 긍정심리자본의 선행요인과 결과에 관한 연구, 경영학연구, 제39권 제1호, 1-28.



[9] 한계숙, 이서구 (2009), 개인-조직환경 적합성과 탈진의 대상차원, 그리고 성과간의 구조적 관계, 소비자학연구, 제20권 제2호, 121-147.

[국외 문헌]

[1] Allen, N. J. and J. P. Meyer (1990), The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.

[2] Ashforth, B. E. and R. H. Humphrey (1993), Emotional labor in service roles: The influence of identity, *Academy of Journal Review*, 18(1), 88-115.

[3] Avey, J. B., Luthans, F. and C. M. Youssef (2009), The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors, *Journal of Management*, 1, 1-22.

[4] Bandura, A. (1986), *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*, Englewood Cliffs, NJ: Prentive Hall.

[5] Bandura, A. (1997), *Self-efficacy: The exercise of control*, New York: Freeman.

[6] Bandura, A. and Locke, E. (2003), Negative self-efficacy and goal effects revisited, *Journal of Applied Psychology*, 88, 87- 99.

[7] Bar-Tal, D. (1990), *Group Beliefs*, New York: Springer-Verlag.

[8] Burch, G. St. J. and N. Anderson (2004), Measuring Person-Team Fit: Development and Validation of the Team Selection Inventory, *Journal of Managerial Psychology*, 19, 406-426

[9] Caplan, R. D. (1983), Person-environment fit: past, present, and future, In cooper CL (Ed.), *Stress research*(pp. 35-78), New York: Wiley.

[10] Cappelli, P. and Shearer, P.D. (1991), The missing role of context in OB: the need for a meso-level

approach, In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in Organizational behavior*, 13: 55-110, Greenwich, CT: JAI Press.

[11] Carver, C. and M. Scheier (2002), Optimism. In C. R. Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*, 231-243, Oxford, UK: Oxford University Press.

[12] Chan, D. (1998), Functional relations among constructs in the same content domain at different levels of analysis: a typology of composition models, *Journal of Applied Psychology*, 83, 234-246.

[13] Chatman, J. A. (1991), Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms, *Administrative Science Quarterly*, 36, 459-484.

[14] Conger, J.A., and R. N. Kanungo (1988), The empowerment process: Integrating theory and practice, *Academy of Management Review*, 13(3), 471-482.

[15] Coutu, D. L.(2002), How resilience works, *Harvard Business Review*, 80, 46-55.

[16] Dawis, R. V. (2002), Person-environment-correspondence theory. In D. Brown(Eds.), *Career choice and development*(4th ed., pp. 427-464). San Francisco: Jossey-Bass.

[17] Diener, E., Larsen R., and R. Emmons (1984), Person X situation ineractions: Choice of situations and congruence response models, *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 580-592.

[18] Edwards, J. R. (1991), Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In C. L. Cooper, & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial/Organizational Psychology*, 283-357, New York: Wiley.

[19] Edwards, J. R. and Cooper, C. L. (1990), The person-environment fit approach to stress: Recurring

- problems and some suggested solutions. *Journal of Organizational Behavior*, 10, 293- 307.
- [20] French, J. R. P., Jr, Caplan, R. D. and R. V. Harrison (1974), *The mechanisms of job stress and strain*, London: Wiley.
- [21] Fredrickson, B. (2003), The value of positive emotions, *American Scientist*, 91(July-August), 330-335.
- [22] Frese, M. and Zapf, D. (1994), Action as the core of work psychology: a german approach. In H. C. Traiandis, M. D. Dunnette, & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, 4, 271-340. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- [23] Friedman, T. L. (2005), Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being, *Psychological Science*, 13(2), 172-175.
- [24] Harrison, R. V. (1978), Person-environment fit and job stress. In Cooper CL, Payne R (Eds.), *Stress at work*(pp. 175-205), New York: Wiley.
- [25] Harrison, D. A., Price, K. H., & Bell, M. P. (1998), Beyond relational demography: Time and effects of surface- and deep-level diversity on work group cohesion, *Academy of Management Journal*, 41, 96-107.
- [26] Harrison, D. A., Price, K. H., Gavin, J. H., & Florey, A. T. (2002), Time, teams, and task performance: Changing effects of surface- and deep-level diversity on group functioning, *Academy of Management Journal*, 45, 1029-1045.
- [27] Katz, D. and Kahn, R. L. (1966). *The social psychology of organizations*. New York: John Wiley.
- [28] Katzenbach, J. R., and D. K. Smith (2003), *The Wisdom of Teams: Creating the High Performance Organization*, Collins.
- [29] Klein, K. J., Dansereau, F. and Hall, R. J. (1994), Levels issues in theory development, data collection, and analysis, *Academy of Management Review*, 19, 105-229.
- [30] Klein, K. J. and S. W. J. Kolowski (2000), From micro to meso: Critical steps in conceptualizing and conducting multilevel research, *Organizational Research Method*, 3, 211-236.
- [31] Kozlowski, S. W. J. and Bell. B. S. (2001), *Work Groups and Teams in Organizations*, *Handbook of Psychology*.
- [32] James, L. R.(1982), "Aggregation bias in estimates of perceptual agreement," *Journal of Applied Psychology*, 67, 215-231.
- [33] James, L. R. and Jones, A. P. (1976), Organizational structure: a review of structural dimensions and their conceptual relationships with individual attitudes and behavior, *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 74-113.
- [34] Johns, G. (1991), Substantive and methodological constraints on behavior and attitudes in organizational research, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 49, 80-104.
- [35] Joyce, W. F. and Slocum, J. W. (1984), Collective climate: dimensions and relationships of individual and aggregated work environment perceptions, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 23, 21-250.
- [36] Kozlowski, S. W. J. and B. S. Bell (2003), Work groups and teams in organizations. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klomoski(Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and Organizational Psychology*. 12, 333-375, London: Wiley.
- [37] Kristof, A. L. (1996), Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications, *Personnel Psychology*, 49, 1-49.

- [38] Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., Johnson, E. C., and B. Henry (2005), Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit, *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- [39] Larson, M. and F. Luthans (2006), The potential added value of psychological capital in predicting work attitudes, *Journal of Leadership and Organization Studies*, 13, 44-61.
- [40] Lauver, K. J. and A. Kristof-Brown (2001), Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit, *Journal of Vocational Behavior*, 59, 454-470.
- [41] Lawler, E. E. III, Mohrman, S. A. and Ledford, G. E. Jr. (1995), *Creating high performance organizations: Practices and results of employee involvement and total quality management in Fortune 1000 companies*, San Francisco: Jossey-Bass.
- [42] Locke, E. A. (1976), *Handbook of industrial and organizational psychology*, New York: Wiley.
- [43] Luthans, F. (2002a), The need for and meaning of positive organizational behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695.
- [44] Luthans, F. (2002b), Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths, *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- [45] Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. and J. B. Avey. (2008), The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate? employee performance relationship, *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238.
- [46] Luthans, F. and B. Avolio (2009), The "point" of positive organizational behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 30, 291-307.
- [47] Luthans, F. and C. M. Youssef (2007), Emerging positive organizational behavior, *Journal of Management*, 33, 321-349.
- [48] Luthans, F., Youssef, C. M. and B. H. Avolio (2007), *Psychological capital: Developing the human competitive edge*, Oxford, UK: Oxford University Press.
- [49] Masterson, S. S. and C. L. Stamper (2003), Perceived organizational membership: An aggregate framework representing the employee-organization relationship, *Journal of Organizational Behavior*, 24, 473-490.
- [50] Mathieu, J. E., Heffner T. S., Goodwin G. F., Cannon-Bowers, J. A. and E. Salas (2005), Scaling the quality of teammates' mental models: Equifinality and normative comparisons, *Journal of Organizational Behavior*, 26, 37-56.
- [51] McAllister, D. J., Kamdar, D., Morrison, E. W., Turban, D. B. (2007), Disentangling Role Perceptions: How perceived role breadth, discretion, instrumentality, and efficacy relate to helping and taking charge. *Journal of Applied Psychology*, 2(5).
- [52] Nadler, D. A. and M. L. Tushman (1980), A model for diagnosing organizational behavior, *Organizational Dynamics*, 9(2), 35-51.
- [53] Organ, D. W. (1988), *Organizational Citizenship Behavior, The Good Soldier Syndrome*, Lexington, MA, Lexington Books.
- [54] O'Reilly C. A. III and J. Pfeffer (2000), *Hidden Value: How great companies achieve extraordinary results with ordinary people*, Boston: Harvard Business School Press.
- [55] O'Reilly, C. A., Chatman, J. and D. F. Caldwell (1991), People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit, *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516.

- [56] Ostroff, C. (1992), The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: An organizational level analysis, *Journal of Applied Psychology*, 77, 963- 974.
- [57] Ostroff, C., Shin, Y. and B. J. Feinberg (2002), Skill acquisition and person-environment fit. In D. C. Feldman (Eds.), *Work careers: A developmental perspective*, 63-90, San Francisco: Jossey-Bass.
- [58] Peters, L. H. and O'Conor, E. J. (1980), Situational constraints and work outcomes: the influences of a frequently overlooked construct, *Academy of Management Review*, 5, 391-397.
- [59] Posner, B. Z., Kouzes, J. M. and W. H. Schmidt (1985), Shared values make a difference: An empirical test of corporate culture, *Human Resource Management*, 24, 293-309.
- [60] Rentsch, J. R. and R. J. Klimoski (2001), Why do 'great minds' think alike: antecedents of team member schema agreement, *Journal of Organizational Behavior*, 22, 107-120.
- [61] Reichers, A. E. (1986), Conflict and organizational commitment, *Journal of Applied Psychology*, 71, 508-514.
- [62] Rousseau, D. (1985), Issues of level in organizational research: Multilevel and cross level perspectives. In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds), *Research in organizational behavior*, vol. 7: 1-37. Greenwich, CT: JAI Press.
- [63] Rousseau, D. M. (1995), *Psychological contracts in organization: Understanding written and unwritten agreements*, CA: Sage.
- [64] Scheier, M. and C. Carver (1992), Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update, *Cognitive Therapy and Research*, 16, 201-228.
- [65] Scott, W. R. (1987), *Organizations: Rational, Natural and Open Systems*(2nded.), Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
- [66] Seligman, M. E. P. (1998), *Learned optimism*, New York: Pocket Books.
- [67] Seligman, M. E. P. (2002), Positive psychology, positive prevention and positive therapy, In C. R. Snyder and S. J. Lopez(Eds.), *Handbook of Positive Psychology*, 1, New York, Wiley, 3-9.
- [68] Snijders, T. A. B., and R. Bosker (1999), *Multilevel analysis: An introduction to basic and advanced multilevel modeling*, London: Sage.
- [69] Snyder, C. R. (2000), *Handbook of hope*, San Diego: Academic Press.
- [70] Stajkovic, A. D., and F. Luthans (1998), Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches, *Organizational Dynamics*, 26, 62-74.
- [71] Stajkovic, A. D. (2006), Development of a Core confidence-higher order construct, *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1208-1224.
- [72] Stotland, E. (1969), *The Psychology of Hope*, Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- [73] Thomas, K. W. and B. A. Velthous (1990), Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of intrinsic task motivation, *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.
- [74] Wagnild, G., and H. Young (1993), Development and psychometric evaluation of the resiliency scale, *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165-178.
- [75] Whitney, D. and D. L. Cooperrider (2000), The appreciative inquiry summit: An emerging methodology for whole system positive change, *Journal of the Organization Development Network*, 32, 13-26.

● 저 자 소 개 ●

---



임 규 혁 (Kyu Hyuk Lim)

현재 중앙대학교 경영학과 박사과정에 있으며 주요 관심분야는 조직행동, 인적자원관리 등이다.



한 주 희 (Ju Hee Hahn)

현재 중앙대학교 경영학부 교수로 재직 중이다. 주요 연구관심 분야는 조직행동, 인적자원개발, 문화예술경영, 창업, 지식경영 등이다.