

# 긍정심리자본에 대한 개념분석

이순늬<sup>1</sup> · 김정아<sup>2</sup>

한양대학교 간호학부 대학원<sup>1</sup>, 한양대학교 간호학부<sup>2</sup>

## Concept Analysis of Positive Psychological Capital

Lee, Soon Neum<sup>1</sup> · Kim, Jung A<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Graduate School of Nursing, Hanyang University

<sup>2</sup>Division of Nursing, Hanyang University

**Purpose:** This study was done to clarify the concept analysis of positive psychological capital. **Methods:** Walker and Avant's concept analysis process was used in this study. CINAHL, ProQuest, Web of science, NDSL, RISS databases from 2004 to 2016 were searched using the keywords 'Positive psychological capital' and 'PsyCap'. Sixty-one relevant articles and three book were finally selected. **Results:** Analysis of identified literature indicated that positive psychological capital attributes were developable potential, positive cognition, expression of emotion, multiple psychological capability, and resources with positive effect. The antecedents were goal achievement, training, leader's motivation, and supportive organizational environment. The consequences were overall wellbeing which is composed of individual's physical, psychological and social wellbeing and enhancement of work outcome. **Conclusion:** The findings in this study provide a definition of the concept of positive psychological capital and theoretical evidence for the future research for nurses including program development.

**Key Words:** Positive psychological capital, Concept analysis

## 서론

### 1. 연구의 필요성

급변하는 현대사회에서 조직의 환경은 더욱 역동적으로 변하고 있으며, 효율적인 인력 관리를 통한 성과향상이 조직의 핵심과제로 제기되고 있다. 특히, 의료기관에서 간호사는 조직구성원의 40% 이상을 차지하고 있으며, 24시간동안 직접적인 간호서비스를 제공하며 조직의 생산성 향상에 결정적인 역할을 하고 있어, 간호 인력 관리는 매우 중요한 부분이라고 할 수 있다[1]. 최근 조직 연구에서는 구성원의 강점을 개발하고 긍정적 동기부여를 통한 인력관리에 초점을 두고 있으며, 긍정심리

자본을 새로운 패러다임으로 주목하고 있다[2].

긍정심리자본은 1990년대 후반에 창시된 긍정 심리학의 영향으로, 2000년대 초반 경영학자인 Luthans 등[3]에 의해 처음으로 제안이 되었다. Luthans 등[3]은 인간에게 필요한 기존의 경제자본, 인적자본, 사회적 자본을 이어주는 무형의 자본으로서, 긍정심리에 자본의 개념을 확장하여 긍정심리자본이라고 하였다. 긍정심리자본이란 개인이 발전을 추구하는 긍정적 심리 상태를 의미하며, 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복력의 네 가지 긍정심리 수용력을 통합하는 상위개념이다[3]. 이러한 긍정심리자본은 Hobfoll [4]의 심리적 자원이론을 바탕으로 하고 있다. 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복력이란 개별적인 심리적 변수가 모여서 다차원적인 심리를 구성하게 되면, 상호작용

**주요어:** 긍정심리자본, 개념분석

**Corresponding author:** Kim, Jung A

Division of Nursing, Hanyang University, 222 Wangsimni-ro, Sungdong-gu, Seoul 04763, Korea.  
Tel: +82-2-2220-0799, Fax: +82-2-2295-2074, E-mail: joyhippo@hanyang.ac.kr

**Received:** Dec 29, 2016 | **Revised:** Mar 12, 2017 | **Accepted:** Mar 12, 2017

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

용을 통해 심리적 자원을 이루게 되어 하나로 통합된 긍정심리자본으로 형성이 된다고 하였다.

긍정심리자본은 개인적으로는 긍정적인 정서와 삶의 질을 높이며 직무와 관련된 몰입과 수행 및 조직시민행동을 향상시켜 주는 것으로 나타났다[5,6]. 이처럼 긍정심리자본은 개인의 직무와 관련된 태도와 행동에 영향을 주어 결과적으로 긍정적인 조직의 변화까지 유도하고 있음을 알 수 있다. 긍정심리자본에 대한 개념은 주로 경영학에서 사용을 하였으나, 현재는 교육학[7], 관광학[8], 체육학[9] 등 다양한 학문분야에서 긍정심리자본이 가지는 긍정적인 효과를 검증하기 위한 연구가 이루어지고 있는 상태이다.

한편, 간호학 분야에서 긍정심리자본에 대한 국내 연구는 2010년대 초반부터 시작되었고 연구보고가 증가하고 있다[1]. 긍정심리자본은 간호사의 스트레스를 감소시키며 심리적 안녕감과 신체적 건강을 증진시키는 것으로 나타났다[1]. 또한, 직무에 대한 소진은 감소시키고[10], 고객지향성과 조직몰입을 향상시켜 조직의 유효성을 강화시키는 것으로 나타났다[2]. 선행연구결과를 통해 살펴 본 긍정심리자본은 임상실무에서 간호사의 부정적인 측면은 감소시키며, 긍정적인 측면은 강화하고 발전시키는 효과가 있음을 확인할 수 있다.

지금까지 간호학에서는 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복력 등 개별적 변수에 대한 연구가 주로 이루어졌으나, 긍정심리자본은 이 네 가지 변수를 모두 포함한 하나의 핵심 개념으로 [3], 네 가지 변수들이 상호작용하여 나타나는 시너지 효과는 더욱 상승된다고 하였다[11]. 또한, 간호학은 인간의 정신적인 측면을 포함하여 전체적이고 통합적인 관점에서 돌봄을 실천하는 학문으로, 간호학자인 Travelbee [12]는 간호의 궁극적인 목적은 간호대상자에게 긍정적인 영향을 주는 것이라고 하였으며, 간호사의 긍정적인 영향을 강조하였다. 앞서 선행연구를 통해 알아 본 긍정심리자본의 장점은 임상실무에서 신체적, 정신적으로 약해져 있는 상태의 대상자를 간호하는 간호사에게 긍정적인 영향을 주게 되고, 이를 통해 간호의 질 향상과 간호조직의 인력관리에 기여할 것으로 판단이 된다. 따라서, 간호학에서 적극적으로 관심을 가져야 하며 꼭 필요한 변수로 긍정심리자본에 대해 파악해 볼 필요가 있다.

한편, 현재 국내 연구에서는 긍정심리자본이 일부 연구에서는 ‘긍정심리역량’이란 용어와 혼용적으로 사용되고 있어[10], 개념의 명료화가 필요한 상태이다. 국외에서는 이미 심리학[11], 경영학[13,14] 분야에서 긍정심리자본에 대한 개념분석을 통해 연구 방향을 제시하고 있으나, 국내에서는 개념분석에 대한 연구보고가 없다. 또한, 간호학에서는 긍정심리자본의 개념

이해가 부족하여, 긍정심리자본이 무엇인지에 대한 정의부터 우선적으로 필요할 것으로 사료된다.

개념분석은 개념의 기본 요소들을 검증하여 기본적인 속성을 근본적으로 이해 할 수 있도록 해 주는 연구방법으로[15], 본 연구에서는 개념의 속성 규명을 통해 긍정심리자본의 개념에 대한 가치 인식과 이해를 돕고자 한다. 이에 본 연구에서는 Walker와 Avant [15]의 개념 분석 과정에 근거하여 긍정심리자본에 대한 체계적인 개념 분석을 통해 개념을 명확히 정의하여, 간호사의 긍정심리자본에 초점을 둔 간호연구와 실무에 이론적 근거를 마련하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구는 Walker와 Avant [15]의 개념 분석방법에 따라서 긍정심리자본에 대한 개념의 속성을 명확히 규명하여, 긍정심리자본에 대한 간호사의 이해를 높이고 이론적 근거를 제공하고자 한다.

## 연구방법

### 1. 연구설계 및 자료수집

본 연구는 Walker와 Avant [15]의 개념 분석방법을 적용하여 긍정심리자본에 대한 개념 분석 연구로, H대학 병원에서부터 IRB 승인을 받았다(IRB 승인 번호: NON2016-005). 긍정심리자본에 대한 개념분석을 위해 Luthans 등[3]에 의해 개념이 논의된 2004년 이후부터 2016년 2월까지 보고된 연구결과를 수집하였다. 문헌검색은 CINAHL, ProQuest, Web of Science, 국가과학기술정보센터(National Digital Science Library, NDSL), 학술연구정보서비스(Research Information Sharing Service, RISS)에서 ‘Positive Psychological capital’, ‘PsyCap’, ‘긍정심리자본’을 주제로 하여 국내 및 국외 문헌을 검색하였다. ‘PsyCap’은 긍정심리자본의 영문표기인 ‘Positive psychological capital’을 줄여서 간단하게 사용하는 약자로[16], 일부 학자들은 문헌과 논문의 제목에 사용하고 있어 논문의 누락을 예방하기 위해 ‘PsyCap’을 포함하여 검색하였다.

본 연구에서 자료수집 논문의 포함기준은 긍정심리자본의 개념과 특성을 파악하기 위한 국문 및 영문으로 기술된 논문 중 전문을 확인할 수 있는 논문이며, 긍정심리자본을 매개 변수로만 적용하여 개념은 설명되지 않은 논문과 학술대회 발표 자료는 제외하였다. 문헌의 선정과정은 검색어, 제목, 초록, 논문 전

문을 검토하는 순서로 진행하였다. 데이터베이스를 통해 검색한 결과 총 1,029편의 논문이 검색되었고, 포함기준 및 제외기준을 적용한 결과 국내문헌 30편과 국외문헌 31편으로 총 61편의 자료를 확인하였다. 검색한 문헌 외에 긍정심리자본에 관한 서적 3권을 포함하여 총 64편의 자료를 분석하였다(Figure 1).

## 2. 자료분석

본 연구는 긍정심리자본에 대한 개념분석을 위해 문헌고찰을 바탕으로 하여 Walker와 Avant [15]의 개념분석 과정을 적용하였고, 구체적인 분석 과정은 다음과 같다.

- 개념을 선정한다.
- 개념분석의 목적을 설정한다.
- 개념의 모든 사용을 확인 한다.
- 개념의 명확한 속성을 규명한다.
- 개념의 모델 사례를 제시한다.
- 개념의 부가 사례를 제시한다.
- 개념에 대한 선행요인과 결과를 확인한다.
- 개념의 경험적 증거를 결정한다.

## 연구결과

### 1. 긍정심리자본 개념의 사용범위

분석하고자 하는 개념의 사용범위를 확인 하는 단계로 활용이 가능한 문헌들을 이용한다. 광범위한 문헌고찰은 개념의 속

성에 대한 최종 선택에 대한 근거를 제공해 준다[15].

#### 1) 사전적 정의

긍정심리자본의 사전적 정의를 알아보기 위해 국립국어원의 표준국어 대사전과 Merrian webster dictionary [17,18]를 이용하였다. 먼저 ‘긍정’의 정의부터 살펴보면, 한자로 肯定은 ‘그러하다고 생각하며 옳다고 인정함’의 뜻을 가지며[17], 영어로 긍정은 ‘Positive’로 ‘좋고 유용한’, ‘사람과 사물에 대한 좋은 생각, 좋은 결과가 있을 것이라는 생각’, ‘희망적이고 낙관적인’ 이란 의미가 있다[18]. ‘심리’는 한자로 ‘心理’로 ‘마음의 작용과 의식의 상태’ 또는 ‘마음속’ 이란 뜻을 가지며[17], 영어로 심리는 ‘Psychology’로 ‘마음과 행동에 대해 연구하는 학문’ 이란 의미가 있고, 긍정심리자본에서 심리의 영문표기는 ‘Psychological’로[4], 형용사로서 ‘마음의’라는 의미를 가진다[18]. 자본은 한자로 ‘資本’으로 ‘장사나 사업의 기본이 되는 돈’ 또는 ‘상품을 만드는데 필요한 생산수단이나 노동력을 통틀어 이르는 말’이란 뜻을 가지며[17], 영어로 자본은 ‘Capital’로 명사로는 ‘자본, 대문자, 수도, 중심이 되는 기둥’이란 의미가 있고, 형용사로는 ‘가장 중요한, 주요한’이란 의미를 가진다[18]. 따라서 긍정심리자본의 사전적 정의는 ‘사람과 사물에 대한 좋은 생각을 통해 나타나는 마음속의 기본이 되는 돈 또는 수단’으로 풀이가 될 수 있다[17,18].

#### 2) 긍정심리자본 개념과 관련된 문헌고찰

긍정심리자본의 어원은 Luthans 등[3]이 긍정심리에 경제학 용어인 자본이란 개념을 더하여 긍정심리자본으로 새롭게

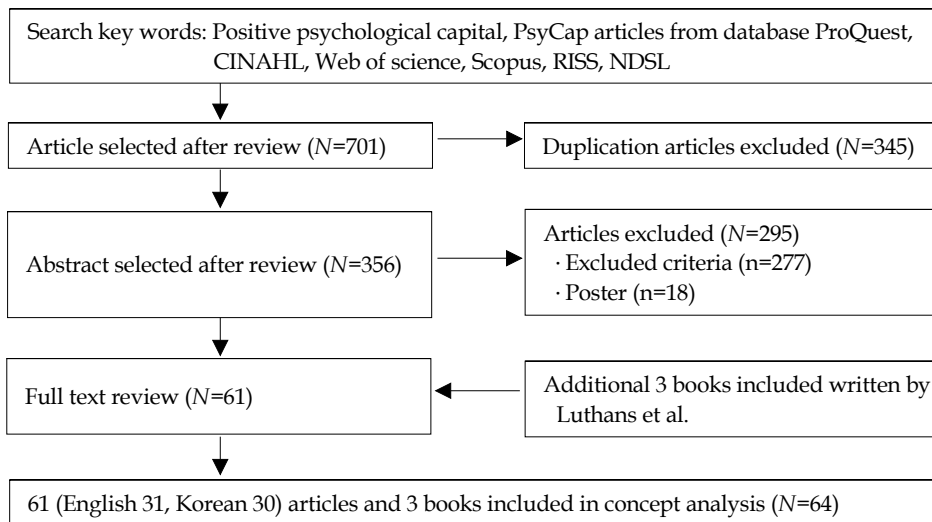


Figure 1. Flow of literature search.

개념화하면서 시작되었다. 긍정심리자본은 “당신은 누구이며 무엇을 할 수 있는가?”란 물음으로 인간의 긍정적 심리가치를 중요하게 인식하는 데서 출발을 하였다[19]. 긍정심리자본이란 개념을 개발하기 위해 Luthans 등[3,19]의 학자들은 네 가지 긍정심리 수용력을 연구하고 평가하여 개념적 기틀을 구축하였고, 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복력으로 구성된 네 가지 심리적 역량을 하나로 통합하는 상위의 핵심개념으로 긍정심리자본을 제시하였다. 그리고 긍정심리자본은 미래의 경쟁적인 조직사회에서 조직의 생산성을 향상시키고 업무성과 및 직원의 재직과 관련하여 유용하게 사용될 것임을 예측하였다[3].

긍정심리자본을 구성하는 네 가지 변수인 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복력 대해 살펴보면 다음과 같다. 자기효능감(self-efficacy)은 과업을 성공적으로 수행하기 위해 자신에 대한 강한 믿음을 가지는 자신감이며, 희망(hope)은 성공을 향한 긍정적 동기를 부여하고 목표를 향해 나가는 에너지이다. 낙관주의(optimism)는 긍정적인 결과를 가져 올 것 이라는 미래의 성공에 대한 기대이며, 회복력(resilience)은 역경과 불확실한 상황에 직면했다라도 원래 상태로 돌아오거나 극복하여 적응하는 능력이다[3,19,20]. 이러한 긍정심리자본을 구성하는 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복력은 이론적으로 서로 연결이 되어 있으며, 환경과 함께 동기화된 노력과 인내를 바탕으로 한 성공 가능성에 대한 긍정적 평가, 조직차원의 내면화된 감각과 통제를 바탕으로 한다[13].

또한, Youssef와 Luthans [13]는 개발될 수 있는 긍정적 심리 상태로 희망(hope), 자기효능감(efficacy), 회복력(resilience), 낙관주의(optimism)의 영문 머리글자를 인용하여 ‘HERO’라고 표현하여 개념의 중요성을 강조하였다. 그리고, 긍정심리자본은 개인에게 뛰어난 능력과 성과를 만들어주는 중요한 자원으로서 효과적인 업무성과를 위해 개발이 가능하고 관리될 수 있는 역량이며, 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복력으로 구성된 실행이 가능한 자원들의 집합체로 웰빙을 촉진시킬 수 있다고 하였다[13]. 이러한 긍정심리자본의 특성은 첫째, 긍정의 상태로 변화가 가능하며 즐거움, 긍정적 정서, 행복과 같은 감정으로 표현이 된다. 둘째는 관리와 개발이 가능한 상태적 특성이 있으며, 셋째, 직무와 관련된 성과와 관련이 있는 것으로 나타났다[13, 19,20]. Friend 등[14]은 긍정심리자본이 가진 잠재력은 구성원의 성과를 향상시킬 수 있으며, 희망적인 직원을 가진 조직은 목표를 달성하는데 있어 어떤 역경도 극복 할 수 있을 것이라고 하였다. 이상의 문헌을 통해 살펴 본 긍정심리자본은 개인과 조직에게 필요한 긍정적인 심리적 자원으로, 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복력이 복합적으로 결합된 심리 역량이라고

볼 수 있다.

한편, 최근에는 Luthans를 중심으로 한 학자들은 긍정심리자본에 대한 개념의 범위를 확대시키고 있다. Newman 등[21]은 긍정심리자본을 개인수준에서 팀과 조직에 적용하여, 팀이 공유한 긍정적인 심리상태는 개인수준에서 보다 기여가 더 클 것 이라고 하였다. Youssef와 Luthans [22]는 긍정심리자본에 대한 통합적 모델을 통해 지금까지 업무와 관련된 긍정심리자본을 넘어서 삶의 영역에서 건강(health)과 관계(relationship)에 초점을 두고 있다. 긍정심리자본을 통해 발생하는 긍정성은 정서적인 메커니즘을 통해 나타나며, 사고와 행동이 확장되어 신체적, 심리적, 사회적 자원으로 형성이 된다. 그리고, 사회적 메커니즘을 통해 개인의 매력이 증가되고, 관계가 개선되어 네트워크가 풍부해질 수 있다고 하였다. 또한, 업무, 건강, 관계의 긍정심리자본은 인간을 전체적인 웰빙으로 이끌어 줄 수 있는 힘이 있음을 연구를 통해 증명하였다[23]. 따라서, 긍정심리자본의 개념은 앞으로 계속 진보되고 있고, 발전할 것으로 사료된다.

### 3) 타 학문에서의 개념사용

긍정심리자본은 조직의 성과를 결정하는 인력관리의 중요한 요소로 대두되면서 다양한 분야에서 개념이 사용되고 있으며, 각 학문분야에서 사용되는 긍정심리자본의 개념을 알아보고자 한다. 경영학에서는 경쟁적인 조직사회에서 우위에 있는 자원으로 긍정심리를 자본의 형태로 최초로 소개하였다[3,19]. 개인과 조직차원에서 발전 가능한 가치 있는 자원으로 구성원의 감정과 긍정성에 기초한 긍정심리자본이 직무에 대한 태도, 행동, 수행에 긍정적인 영향을 주게 되어 결과적으로 성과 향상에 초점을 둔 다수의 연구가 이루어졌다[14,21,24]. 특히, 영업사원을 대상으로 한 연구에서 긍정심리자본은 영업사원의 이직과 관련된 비용절감과 고객과의 관계, 영업성과와 관련하여 개인적, 조직의 내적 및 외적으로 중요한 개념이라고 하였다[14]. 또한, 서비스직을 대상으로 긍정심리자본 프로그램을 통한 중재연구로 개발 가능한 속성임을 검증하였다[25].

또한, 심리학에서는 긍정심리자본과 직무와 관련된 태도에 초점을 두고 개념적 모델을 통해, 직무에 대한 만족과 몰입, 조직몰입 등의 바람직한 태도가 형성되면 조직구성원의 웰빙은 자연스럽게 연결 될 것이라고 하였다[11]. 그리고, 교육학에서는 학습의 촉진을 위해 적절한 감정적 역할이 중요하며, 평생 교육 참여자의 학습 증진을 위해 긍정심리자본이 필요하다고 하였다[7]. 관광학에서는 긍정심리자본이 외식 산업종사자의 동기부여를 통해 고객과의 접점과정에서 감정표현이 서비스 질로 연결될 가능성이 높고, 성공적인 서비스 제공을 위해 가져



야하는 중요한 요소로 서비스의 품질과 고객관계의 질 향상에 관한 연구가 수행되었다[8]. 한편, 체육학에서는 긍정심리자본을 개인의 목적 달성을 위한 긍정적 인지 상태로 구성된 통합된 자원으로 보고, 유산소 운동의 기간과 강도에 따른 긍정심리자본의 심리 생리적 효과를 스포츠 심리학적으로 검증한 연구가 이루어졌다[9]. 이상의 연구 내용을 통해 살펴본 긍정심리자본은 경영학분야를 중심으로 다른 학문분야로 다양하게 적용이 되고 있으며, 인간에게 필요한 긍정적 심리역량으로 개인의 성장 및 조직의 발전에 기여하고 있는 것으로 나타났다.

#### 4) 간호학에서의 개념 사용

간호학 연구에서 사용된 긍정심리자본에 대한 개념 사용을 선행연구를 통해 살펴보고자 한다. 간호사를 대상으로 한 긍정심리자본에 대한 국외 연구는 개념이 제안된 2000년대 초반부터 시작이 되었으나[26], 다른 학문분야에 비해 연구가 비교적 적은 편이다. 이는 긍정심리자본에 대한 개념이 명확하게 정립되지 않았기 때문으로 여겨지며, 본 연구에서는 지금까지 긍정심리자본의 개념을 적용한 간호학 연구를 알아보려고 한다.

Luthans와 Jensen [26]은 간호사의 높은 이직은 환자 간호 성과에 부정적 영향을 줄 수 있어, 긍정심리자본은 재직의도와 조직 몰입을 향상시키므로 간호조직 차원에서 매우 중요한 개념으로 연구에 적용을 하였다. Lee와 Kim [1]은 긍정심리자본을 긍정심리 상태라는 개념으로 사용하여 수간호사의 변혁적 리더십과 간호사의 신체적 건강과의 관계에서 긍정심리자본을 매개변수로 적용 하였다. 연구결과 간호사의 스트레스와 신체적 증상은 감소시키고 심리적 안녕감을 향상시키는 것으로 나타났다. 또한, Ko 등[10]은 긍정심리자본을 긍정적인 심리상태의 복합체로 보았고, 간호사의 소진은 환자 간호의 질 저하 및 간호 오류를 초래 할 수 있어, 긍정적 인지와 동기부여를 촉진시키는 중요한 역량으로 긍정심리자본을 독립 변수로 사용하여 소진과의 관계를 본 연구가 있었다. 그리고, Laschinger와 Fida [27]는 연구대상자를 신규간호사로 확대하여 긍정심리자본이 직무에 대한 만족을 통한 정신 건강에 유의한 관계가 있음을 검증하여 신규간호사의 적용에 긍정적 심리 상태인 긍정심리자본의 역할을 확인할 수 있었다.

이상의 내용을 종합해 보면, 간호학에서의 긍정심리자본에 대한 개념은 간호사에게 단순한 긍정적인 심리상태가 아닌 하나의 심리적 역량으로서 매우 유용한 가치가 있음을 알 수 있다. 특히, 간호학은 인간을 대상으로 돌봄을 실천하는 실용적인 학문분야로, 임상실무에서 다양하고 복잡한 상황과 변화를 주도적이며 긍정적으로 받아들일 수 있는 간호사가 요구된다.

현재 간호학에서는 Luthans 등[3,19]이 제안한 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복력을 포함한 복합적인 긍정적인 심리 상태로 경영학에서 제시한 긍정심리자본이란 개념을 그대로 간호 조직에 적용하여 변수와의 관계를 본 간호 관리학적 연구가 대부분이었다. 따라서, 향후에는 긍정심리자본의 개념을 간호학에서 적극 활용하여 다양한 분야에서 연구의 시도가 필요할 것으로 사료된다.

## 2. 개념의 속성확인

긍정심리자본에 대한 정의와 다양한 문헌고찰을 통해 살펴본 긍정심리자본의 잠정적 기준 목록은 다음과 같다.

### 1) 긍정심리자본 속성의 잠정적 기준 목록

- ① 개발이 가능하고 관리 될 수 있는 역량이다[3,13,14,19-25].
- ② 개인의 목적 달성을 위한 긍정적 인지 상태로 구성된 통합된 자원이다[9,20].
- ③ 감정으로 표현이 된다[8,19,20].
- ④ 네 가지 긍정심리가 상호작용하고 결합하여 만들어진 하나의 핵심적 심리 역량이다[4,13,19].
- ⑤ 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복력으로 구성된 복합적인 긍정적인 심리 상태이다[1-3,5-8,19-26].
- ⑥ 직무에 대한 바람직한 태도, 행동, 수행을 유도한다[11, 21,24].
- ⑦ 직무와 관련된 부정적인 태도, 행동을 감소시킨다[1,21,24].
- ⑧ 개인에게 뛰어난 능력과 성과를 만들어 주는 중요한 자원 [19]
- ⑨ 유연한 상태이다[13,19,22].
- ⑩ 개인의 잠재력을 실현 할 수 있는 자원이다[14,19].
- ⑪ 사람과 사물에 대한 좋은 생각을 통해 나타나는 마음속의 기본이 되는 돈 또는 수단이다[17,18].

### 2) 긍정심리자본에 대한 속성의 확인

개념에 대한 속성을 확인하는 것은 개념과 가장 밀접하게 관련되어 있는 속성이 무엇인지 보여 주기 위해 노력하는 것이며, 개념 분석의 핵심으로 광범위한 통찰력을 가지게 해 준다[15]. 본 연구에서 긍정심리자본에 대한 문헌 고찰을 한 결과 나타난 속성은 개발 가능한 잠재력, 긍정적 인지, 감정으로 표현, 복합적인 심리역량, 긍정적 영향을 주는 자원으로 확인되었다. 개발 가능한 잠재력이란 긍정심리자본은 유연성을 가지고 있어 [13,19,22], 개인이 가진 잠재력을 후천적인 학습과 훈련에 의해

개발이 가능한 능력이다[4,13,19,22]. 긍정적 인지란 긍정심리자본은 개인이 사람과 사물에 대한 좋은 생각과 긍정성을 바탕으로 구성되었고, 감정으로 표현은 긍정심리자본이 긍정적인 감정표현을 통해 나타나게 되는 것이다[8,19,20]. 그리고 복합적인 심리역량이란 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복력이 복합적으로 모여서 구성된 하나의 심리역량이다[18,13,19-25]. 긍정적 영향을 주는 자원이란 긍정심리자본은 직무에 대한 부정적인 영향은 감소시키고 긍정적인 영향을 주어 성과를 향상시키는 중요한 자원으로서 역할을 하는 것이다[1,11,19,21,24].

- ① 개발 가능한 잠재력: ①, ⑨, ⑩
- ② 긍정적 인지: ②, ⑩
- ③ 감정으로 표현: ③
- ④ 복합적인 심리 역량: ④, ⑤
- ⑤ 긍정적 영향을 주는 자원: ⑥, ⑦, ⑧

### 3. 개념의 모델 사례 구성

간호사의 긍정심리자본에 관한 개념의 모든 속성을 포함하고 있으며 어떤 다른 개념의 속성은 포함하고 있지 않는 사례로 정확하게 그 개념이 무엇인지 보여 주며 실제 생활의 예가 될 수 있다[15]. 다음은 긍정심리자본에 관한 중요한 5가지 속성인 개발 가능한 잠재력, 긍정적 인지, 감정으로 표현, 복합적인 심리역량, 긍정적 영향을 주는 자원을 모두 포함하는 개념의 모델 사례이다.

간호사인 A는 병동에 7년간 근무를 하였고, 항상 긍정적으로 사고하고 행동하기 위해 노력을 하였다. 간호부에서 실시하는 ‘환자의 긍정적 경험을 증진하기 위한 간호서비스 디자인’이란 교육을 통해 환자의 긍정적 경험을 위해 간호사의 긍정적 역할이 매우 중요함을 다시 깨닫게 되었다(개발 가능한 잠재력). 그리고 병동에서 외래 부서로 부서이동을 하게 되었다. 하루에 80명의 환자가 방문하는 외래 근무는 어려운 점이 많았다. 그러나 환자가 집에서 병원 외래를 내원하기까지의 과정을 생각해 보았다. 오늘 예약이 된 날짜에 오기 위해 어떤 환자는 도보로, 지하철로, 자가용으로 서로 다른 사연을 가지고 진료를 보기위해 시간을 투자해서 예약시간을 맞추기 위해 노력을 해서 지금 이 시간 나를 만나게 되었을 것이다. 이런 생각을 하고 나니 한 분이 너무나 소중하다는 것을 깨달았고 누구보다 중요한 역할을 하고 있다는 것을 다시 한 번 알게 되었다(긍정적 인지). 이런 마음은 환자들에게 더욱 더 친절하게 행동하도록 하였고 자세한 설명을 하게 함으로서 환자 만족도를 향상 시키게 되었다. 환자를 만나는 A간호사는 근무하면서 즐겁고 행복

한 느낌을 받았다(감정으로 표현). 나 자신을 믿고 자신감을 가지고 잘 할 수 있다는 생각을 하게 되자 모든 것이 잘 될 것 같고 어떤 어려운 일도 극복 할 수 있을 것 같은 마음의 에너지가 생겼다(복합적인 심리 역량). 이러한 결과 긍정적인 A간호사는 진심을 담은 환자응대 태도와 행동으로 환자들로부터 칭찬카드를 받게 되었고, 병원의 주인이라는 마음으로 열심히 근무를 하여 원내 친절 직원으로 선정되었다. 이후 A간호사는 병원의 CS (Customer Satisfaction)감사 역할까지 하게 되었다(긍정적 영향을 주는 자원).

### 4. 개념의 부가 사례 구성

긍정심리자본의 개념의 이해를 보다 증진하기 위해 경계 사례, 관련 사례, 반대 사례의 예를 제시하고자 한다[15].

#### 1) 경계 사례(Borderline case)

개념의 중요한 속성 중 일부를 포함하고 있거나 혹은 비슷하지만 그 개념이라고 볼 수 없는 사례이다[15].

간호사 C는 병동에서 신규간호사 교육을 담당하는 프리셉터 간호사이다. 프리셉터 간호사로서 D신규 간호사를 담당하게 되었다. D간호사는 C간호사에게 “선생님, 어떻게 하면 선생님처럼 환자와 보호자가 모두 좋아하고 능숙하게 일을 잘 할 수 있을까요?, 방법을 알려 주세요”라고 질문을 하였다. D간호사는 “환자 입장에서 생각하고 환자라고 생각을 하지 않고 가족이라고 생각을 하면 가능해져, 간호사는 환자에게 긍정적인 희망을 줄 수 있어야 해”라고 하였다. D간호사는 긍정적인 마음을 기본으로 하여 간호사로 근무를 해야겠다고 다짐을 하며 열심히 노력을 하였다(개발 가능한 잠재력). D간호사는 3개월의 프리셉터 기간을 마치고 혼자서 환자를 담당하게 된 날. “오늘부터 나는 진짜 간호사가 되어 내 환자를 담당하는 뜻 깊은 날이니 최선을 다해서 잘 해보자”라고 생각을 하였다(긍정적 인지).

D간호사는 담당 환자의 갑작스런 발열증상으로 추가 처방을 수행하느라, 정규 투약과 처치가 지연되면서 마음이 다급해지기 시작했다. 그러나 동료들의 도움을 받아 무사히 근무를 마쳤고 해냈다는 생각으로 가슴이 벅차오르고 뿌듯했다(감정으로 표현). 그리고 “나는 앞으로 더 잘 할 수 있는 사람이다. 지금은 부족하지만 능숙한 간호사로 프리셉터 역할을 하는 날도 있을 거야. 오늘 어려운 일이 있으면 선배님에게 확인해서 잘 해야지! 오늘을 잘 극복하자”라는 다짐을 했다(복합적인 심리 역량). 그러나 다음날 아침이 되자 어제 근무로 너무 긴장한 탓

인지 온 몸이 아픈 것 같고 쉬고 싶다는 생각만 들었다(긍정적 영향을 주는 자원의 반대).

### 2) 관련 사례(Related case)

분석하는 개념과 관련은 있으나 중요한 속성은 포함되지 않는 유사하나 자세히 검토하면 다른 의미를 가진 사례이다[15].

간호사D는 병동에 근무하는 경력 2년의 간호사이다. D간호사는 경력에 비해 업무에 대한 적응이 느린 상태로 함께 입사한 동기인 A간호사보다 낮게 평가를 받고 있는 상태이다. 이런 D간호사는 병동의 파트장인 E와 면담을 하게 되었다. 파트장인 E는 D간호사에게 업무는 시간이 지나면 능숙하게 잘 할 수 있으니 너무 걱정하지 말라고 하였고, 환자의 입장에서 생각하면 업무의 우선순위를 알게 될 것이고 진심으로 성의를 가지고 근무를 하면 더 성장한 자신을 발견 할 수 있을 것이라고 격려를 하였다(개발 가능한 잠재력). D간호사는 내가 환자라면 어떤 경험일까? 생각하며 내가 하는 말과 행동이 환자에게 좋은 영향을 주면 좋겠다고 생각을 하였다(긍정적 인지). 그리고 다시 처음부터 시작하기로 했다(감정으로 표현의 부재, 복합적인 심리 역량의 부재). D간호사는 E파트장의 조언을 항상 생각하며 열심히 환자의 병실을 자주 가보고 불편한 점이 없는지 최대한 먼저 다가가기 위해 노력을 하였다. 이런 과정이 반복되면서 파트장과 동료들로부터 인정을 받게 되었고 간호사로서 자부심을 느끼게 되었다(긍정적 영향을 주는 자원).

### 3) 반대 사례(Contrary case)

개념이 아닌 것에 대한 분명한 예로서 개념의 중요한 속성이 전혀 들어 있지 않는 사례이다[14]. 긍정심리자본의 5가지 중요한 속성인 개발 가능한 잠재력, 긍정적 인지, 복합적인 심리 역량, 감정으로 표현되는, 긍정적 영향 주는 자원을 포함하지 않은 반대사례는 다음과 같다.

간호사B는 입사한지 3년이 된 외과 병동 간호사이다. 어려운 신규간호사 기간을 보내고 병동에 적응을 하니 업무가 쉽게 느껴졌고, 경력간호사로부터 멘토링을 하지 않아 더 이상의 노력이 필요 없다고 생각을 했다(개발 가능한 잠재력의 반대). 오후 근무 중 호출 벨이 울렸다. 잦은 호출로 힘들다고 불평을 했고, 환자의 입원연락에 바쁜 상황인데 더 바빠지겠다고 한숨을 쉬었다(긍정적 인지의 반대). 피곤하다는 생각만 들었다(감정으로 표현의 반대). 신환이 입원을 하자 B간호사는 업무적으로 “빨리 일을 처리하자”는 마음으로 환자와 보호자를 안내했다(복합적인 심리 역량의 반대). 이후 신환의 보호자는 간호사실로 나와서 입원할 때 안내를 한 간호사를 찾았고, 간호사실에

있던 C간호사가 보호자의 응대를 하게 되었다. 보호자는 “환자에게 좀 잘 대해 줄 수 없으세요”라고 했고, C간호사는 “더 신경을 써서 잘 해드리도록 노력을 하겠습니다”라고 하였다. C간호사는 병실에서 돌아온 B간호사에게 보호자의 불만내용을 전달하고 주의하도록 당부했다. B간호사는 업무에 대한 스트레스가 더 높아지면서 자신감을 잃게 되었다(긍정적 영향을 주는 자원의 반대).

## 5. 개념의 선행요인과 결과

선행요인은 개념의 발생이전에 일어나는 사건이나 일들을 말하고, 결과는 그개념이 발생한 결과로 나타나는 일어나는 현상을 의미한다. 그러므로 개념의 선행요인과 결과를 규명하는 것은 개념의 중요한 속성을 명확히 하는데 도움을 줄 수 있고, 개념이 일반적으로 사용되는 사회적인 상황을 반영한다[15].

본 연구에서 문헌 분석을 통해 확인한 긍정심리자본의 선행요인은 성취할 목표[9,13,20,23], 훈련[2,25], 리더의 동기부여[19,21], 지원적 조직 환경[13,21]으로 나타났다. 그리고, 긍정심리자본의 결과는 개인의 신체적, 심리적, 사회적 웰빙을 포함하는 전체적인 웰빙과[13,22,23], 업무와 관련된 바람직한 태도, 행동, 수행을 통해 업무 성과향상에 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났다[13,21,24,28]. 따라서 본 연구의 결과를 바탕으로 구성된 긍정심리자본의 선행요인과 결과는 그림과 같다(Figure 2).

## 6. 개념에 대한 경험적 증거

개념분석의 마지막 단계인 경험적 증거는 속성에 대한 경험적 증거를 결정하는 것으로, 경험적 대상을 실제 세계에서 확인하는 작업이다[15]. 즉, 긍정심리자본의 개념을 측정하기 위한 증거를 제시하는 단계이다. PCQ (Psychological Capital Questionnaire)는 Luthans 등[20]에 의해 개발된 도구로서, 측정이 가능한 긍정심리인 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복력으로 구성 하였다. 문항들의 내용을 구체적으로 살펴보면 자기효능감은 “나는 장기적 문제를 분석하고 해결책을 찾는 일에 자신이 있다”를 포함한 6문항, 희망은 “나는 업무상 난관에 부딪혔을 때, 이를 해결할 수 있는 여러 방법들을 생각해 낼 수 있다”를 포함한 6문항, 낙관주의는 “나는 항상 내가 맡고 있는 일의 긍정적인 면을 보려고 한다”를 포함한 6문항, 회복력은 “나는 직장에서 스트레스 주는 일들을 보통 잘 이겨낸다”를 포함한 6문항으로 구성되어 있다. 이 도구는 총 24문항에 6점 Likert 척



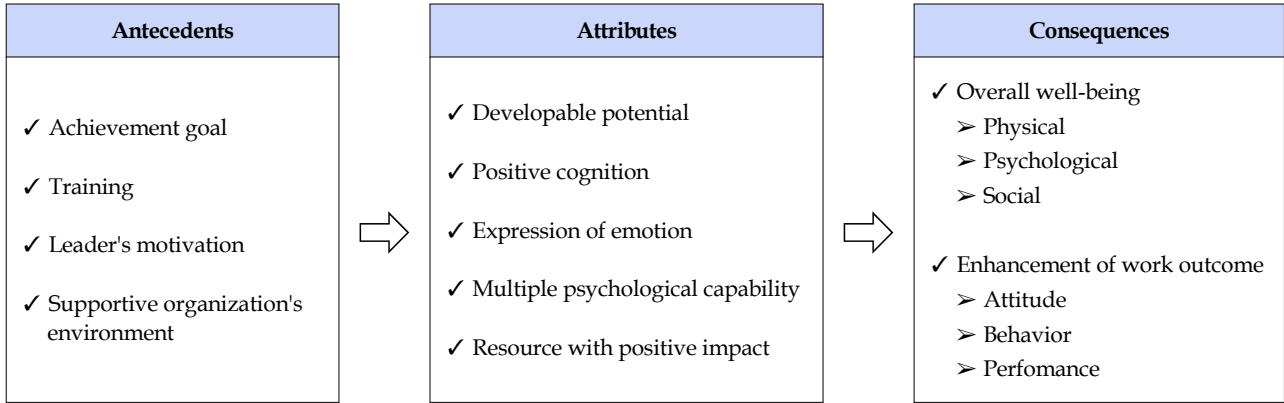


Figure 2. Conceptual diagram of positive psychological capital.

도로 이루어져 있으며 점수가 높을수록 긍정심리자본이 높음을 의미한다. PCQ (Psychological Capital Questionnaire) 도구는 현재 다수의 연구에서 긍정심리자본을 측정하기 위해 대표적으로 사용되고 있으며, 긍정심리자본에서 제시한 개념과 도구의 구성이 동일한 도구이다.

## 논 의

본 연구는 긍정심리자본에 대한 개념을 Walker와 Avant [15]의 방법을 이용하여 분석하였다. 본 연구를 통해 밝혀진 긍정심리자본의 속성은 개발 가능한 잠재력, 긍정적 인지, 감정으로 표현, 복합적인 심리 역량, 긍정적인 영향을 주는 자원의 5가지로 나타났다. 본 연구에서는 개념분석의 결과를 토대로 긍정심리자본을 간호 실무에 적용할 수 있는 방안과 간호학적 연구의 방향을 함께 모색해 보고자 한다.

첫째는 개발 가능한 잠재력이다. 긍정심리자본은 훈련과 학습을 통해 향상이 될 수 있는 상태적인 속성이 있어, 이미 국외에서는 서비스직 종사자를 대상으로 웹 기반 긍정심리자본 프로그램을 개발하고 그 효과를 검증하였다[25]. 또한, 간호사의 긍정심리자본은 직위, 경력, 교육수준에 따라 차이가 있는 것으로 나타나[10], 상대적으로 나이가 어리고 경력이 짧은 신규 간호사의 긍정심리자본 향상에 대한 관심이 매우 필요할 것으로 사료된다. 따라서, 간호사의 긍정심리자본을 향상할 수 있는 방안을 모색하고 프로그램을 개발하여 실무에 적용하는 연구를 제안한다.

둘째는 긍정적 인지이다. 긍정심리자본은 인간의 약점과 부정적인 측면에 대한 연구에만 치중한 심리학이 강점과 긍정성에 기초한 긍정심리학의 영향을 받아서 개발된 개념이다. 이러한 긍정심리자본은 조직 구성원의 긍정성을 강화하여 개인의

성장과 조직의 장기 발전에 기여하는 바탕이 되는 것으로 나타났다[7]. 특히, 긍정심리자본 개념이 개발된 역사에 비해 빠르게 다양한 학문분야로 확장되고 성장할 수 있었던 이유도 긍정심리자본의 긍정성 때문인 것으로 사료된다. 최근 건강에 초점을 둔 긍정심리자본에 대하여 연구한 결과, 건강에 대한 만족은 증가하고 신체적으로 BMI (Body Mass Index)와 콜레스테롤이 감소하는 것으로 나타났다[23]. 특히, 간호는 환자와의 상호작용이 매우 중요한 과정으로, 간호사의 긍정적인 에너지가 환자에게 전달되어 환자와 간호사 모두에게 상승효과를 기대할 수 있을 것이다. 따라서, 간호조직의 관리자는 간호사의 긍정심리자본이 향상될 수 있는 구체적인 지원과 적극적인 전략을 개발해야 할 것으로 사료되며, 환자의 긍정심리자본 향상에 대한 중재 연구도 관심을 가져야 할 부분으로 판단된다.

셋째는 감정으로 표현이 되는 것이다. 긍정심리자본은 즐거움, 행복과 같은 긍정적인 감정으로 표현이 된다. 서비스직 대상자를 대상으로 한 연구에서 긍정심리자본을 통한 긍정적 감정표현은 서비스의 질을 향상시키는 것으로 나타났다[8]. 간호사의 긍정심리자본은 간호사의 고객지향성을 향상시키는 것으로 나타났다[1]. 간호학자인 Travelbee [12]는 간호를 간호사와 환자간의 치료적 대인관계과정으로 보고 간호사의 긍정적 감정입과 공감을 강조하였다. 그러므로, 간호사의 긍정심리자본의 향상은 긍정적인 감정 표현을 통해 환자에게 긍정적 영향을 주게 되면 간호의 질 향상에 기여할 것으로 판단이 된다. 또한, 임상실무에서 환자의 정서적 간호중재를 위한 긍정심리자본에 대한 연구와 적용은 근거기반 간호 실천에 기여할 것이다.

넷째는 복합적인 심리 역량이다. 긍정심리자본은 단순한 하나의 긍정심리상태가 아닌 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복력으로 구성된 복합적인 심리상태로 정의가 된다[3,19]. 또



한, 앞서 살펴보았듯이 긍정심리자본의 기초를 이루는 심리적 자원 이론에서는 개별적인 심리적 변수가 서로 상호작용을 통해 상승작용의 효과가 있음을 강조하였다[4]. 복합적으로 구성된 심리적 역량인 긍정심리자본은 간호사의 정신적, 신체적 건강을 향상시키는 것으로 나타났다[1,28]. 특히, 간호사는 의료기관을 둘러싼 급격한 환경의 변화와 역동적인 간호 환경에서 긍정심리자본은 간호사의 핵심역량이 될 것으로 사료된다. 따라서, 현재 시도되지 않는 긍정심리자본에 대한 질적 연구, 간호사의 긍정심리자본의 연구 동향을 전체적으로 파악하는 문헌고찰 연구, 국내 간호사에게 적합한 도구개발 연구를 제안한다.

다섯째는 긍정적인 영향을 주는 자원이다. 긍정심리자본을 통한 구성원과 조직의 성과에 미치는 긍정적 효과로 인해 주목을 받고 있다. 긍정심리자본은 개인이 직무에 대한 태도, 행동, 수행에 긍정적 변화와 함께 조직의 변화도 유도 할 수 있는 힘을 가진 점에서 매우 중요한 개념이다. 또한, 긍정심리자본은 Fredrickson [29]의 긍정적 정서의 확장 및 구축이론(Broaden-and build theory)에 근거한다. 개인의 긍정적 정서는 사고와 행위를 다양하게 확장하고 신체적, 지적 자원으로부터 사회적, 심리적 자원에까지 지속적인 개인의 자원을 형성을 하게 되고, 이러한 자원의 증대로 개인의 상향적 발전과 성장이 일어나며 새로운 상황에 대한 효과적인 적응으로 인해 다시 긍정적 정서를 경험하는 선순환이 이루어지게 된다는 것이다. 긍정심리자본은 현재 단순한 개인의 역량이 아닌 조직적, 사회적으로 중요한 자원으로 발전하고 있으며, Newman 등[21]은 긍정심리자본에 대한 개인, 팀, 조직 수준에서 다양한 연구의 접근을 제안하였다. 간호학에서도 지금까지 시행된 긍정심리자본에 대한 변수와의 관계에 대한 연구를 확장하여, 긍정심리자본에 영향을 주는 개인적, 조직적 선행요인을 반영한 구조방정식 모형 개발 연구를 제안한다.

본 연구에서 확인 한 긍정심리자본의 선행요인은 성취할 목표[9,13,20,23], 훈련[2,25], 리더의 동기부여[19,21], 지원적 조직 환경[13,21]이며, 결과는 개인의 신체적, 정신적, 사회적 웰빙을 포함하는 전체적인 웰빙과[13,22,23], 업무와 관련된 바람직한 태도, 행동, 수행을 통해 업무 성과향상에 긍정적 영향을 주는 것으로 나타났다[13,21,24,28]. 또한, Youssef & Luthans [29]는 긍정심리자본을 'Pure'로 표현을 하여 개발 가능한 속성을 강조하였다. 그러므로, 본 연구의 결과를 바탕으로 간호사에게 적합한 긍정심리자본의 선행요인에 대한 고려를 통해 목표를 성공적으로 달성할 수 있도록 적극적인 간호 리더십을 통한 동기부여, 긍정심리자본 향상을 위한 교육과 훈

련, 지원적 조직 환경을 임상실무에 실제로 적용할 수 있는 전략이 요구된다. 또한, 기계화되고 인공지능이 발전하는 미래사회에서도 긍정심리자본은 간호사가 건강의 멘토로서 환자의 신체적, 정신적인 안녕을 목표로 하는 간호의 핵심가치와 맥락을 같이하여 전체적이고 통합된 간호실천에 기여 할 것이다.

본 연구는 개념분석을 하는 과정에서 최대한 많은 학문분야를 포함하기 위해 노력을 하였으나 모든 학문분야를 포함하였다고 단언 할 수 없으며, 분석하는 과정에서 연구자의 주관적 판단을 완전히 배제 하지 못한 것이 본 연구의 제한점이라고 할 수 있다. 그러나 현재 다양한 학문분야에서 긍정심리자본에 대한 연구가 활발한 상태이므로 간호학적 관점에서 중요성을 인식하고 개념 분석을 한 연구로 의의가 있다.

## 결론

본 연구는 최근 관심이 증가하고 있는 긍정심리자본에 대한 개념을 분석하기 위해 Walker와 Avant [15]의 방법을 통해 연구를 진행하였다. 긍정심리자본의 속성은 개발이 가능한 잠재력이며 긍정적 인지를 통해 감정으로 표현이 되는 복합적인 심리 역량으로, 긍정적인 영향을 주는 자원으로 확인이 되었다. 이러한 긍정심리자본은 임상실무에서 미래의 간호조직을 발전시키고, 우수한 간호 인력을 보유할 수 있는 핵심전략이 될 것으로 사료된다[27]. 이에 본 연구를 통해 긍정심리자본의 개념에 대한 인식이 확대되고 연구가 촉진되어, 간호사의 긍정심리자본에 대한 도구개발과 프로그램을 개발하고 검증하는 중재연구를 제안한다.

## REFERENCES

1. Lee MY, Kim KH. Influence of head nurses' transformational leadership on staff nurse's psychological well-being, stress and somatization-focused on the mediating effect of positive psychological capital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(2):166-175. <https://doi.org/10.11111/jkana.2012.18.2.166>
2. Kim IS, Seo YB, Kim BN, Min AR. The effects of positive psychological capital, organizational commitment, customer orientation in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;21(1):10-19. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.1.10>
3. Luthans F, Luthans KW, Luthans BC. Positive psychological capital: beyond human and social capital. *Business Horizons*. 2004;47(1):45-50.

- <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
4. Hobfoll S. Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*. 2002;6(4):307-324. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
  5. Avey JB, Wernsing TS, Luthans F. Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitude and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*. 2008;44(1):48-70. <https://doi.org/10.1177/0021886307311470>
  6. Nguyen TD, Nguyen TTM. Psychological capital, quality of work life, and quality of life of marketers: evidence from Vietnam. *Journal of Macromarketing*. 2012;32(1): 87-95. <http://dx.doi.org/10.1177/0276146711422065>
  7. Jung HY. Implications of positive psychology for the field of lifelong education. *Interdisciplinary Journal of Adult & Continuing Education*. 2012;15(1):141-169.
  8. In SH, Kim MJ, Chung KI. The effects of positive psychological capital on their service recovery, service quality and the customer relationship quality in food service industry. *International Journal of Tourism and Hospitality Research*. 2016; 30(2):63-76.
  9. Lim TH, Lee YS, Kim YR. Change of positive psychological capital and heart and blood lactate from exercise intensity and duration. *The Korean Journal of Physical Education*. 2014;53(4):181-190.
  10. Ko JO, Park SK, Lee MH. Factors affecting burnout among clinical nurses according to positive psychological capital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(2):304-314.
  11. Sahoo BC, Sia SK, Sahu N, Appu AV. Psychological capital and work attitudes: A conceptual analysis. *Journal of Organisation and Human Behaviour*. 2015;4(2):18-28.
  12. Travelbee J. *Interpersonal aspects of nursing*. Philadelphia: Davis; 1966.
  13. Youssef-Morgan CM, Luthans F. Psychological capital and well-being. *Stress and Health*. 2015;31(3):180-188. <https://doi.org/10.1002/smi.2623>
  14. Friend SB, Johnson, JS, Luthans F, Sohi RS. Positive psychology in sales: Integrating psychological capital. *Journal of Marketing Theory and Practice*. 2016;24(3):306-327. <http://dx.doi.org/10.1080/10696679.2016.1170525>
  15. Walker LO, Avant KC. *Strategies for theory construction in nursing*. 5th ed. Oh GS, Lee IS, Cho SY, translator. Seoul: Jungdam; 2014.
  16. Luthans F, Avolio BJ, Walumbwa FO, Li W. The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*. 2005;1(2): 249-271. <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x>
  17. National Institute of Korean Language. Finding the standard Korean dictionary: Positive [Internet]. [cited 2016 September 9]. Available from: <http://www.korean.go.kr/>
  18. Merriam-Webster dictionary. [Internet]. Korea;2016 [cited 2016 September 9]. Available from: <http://www.merriam-webster.com/dictionary/positive>
  19. Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. 1st ed. Kim GH, Kim JK, Park SM, translator. Seoul: LUX media; 2012
  20. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*. 2007;60(3):541-572.
  21. Newman A, Ucbasaran D, Zhu F, Hirst G. Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*. 2014;35(S1):S120-S138. <http://dx.doi.org/10.1002/job.1916>
  22. Youssef-Morgan CM, Luthans F. Psychological capital theory: Toward a positive holistic model. In: Baker A, editor. *Advances in positive organizational psychology*. Vol I. Bingley: Emerald; 2013. p. 145-166.
  23. Luthans F, Youssef CM, Sweetman DS, Harms PD. Meeting the leadership challenge of employee well-being through relationship PsyCap and health PsyCap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2013;20(1):118-133. <http://dx.doi.org/10.1177/1548051812465893>
  24. Avey JB, Reichard RJ, Luthans F, Mhatre KH. Meta analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*. 2011;22(2):127-152. <http://dx.doi.org/10.1002/hrdq.20070>
  25. Luthans F, Avey JB, Patera JL. Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*. 2008;7(2):209-221.
  26. Luthans KW, Jensen SM. The linkage between psychological capital and commitment to organizational mission: A study of nurses. *Journal of Nursing Administration*. 2005;35(6):304-310.
  27. Laschinger HKS, Fida R. New nurses burnout and workplace wellbeing: the influence of authentic leadership and psychological capital. *Burnout Research*. 2014;1(1):19-28. <http://dx.doi.org/10.1016/j.bum.2014.03.002>
  28. Fredrickson, BL. The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*. 2001;56(3):218-226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
  29. Youssef CM, Luthans F. An integrated model of psychological capital in the workplace. In: Linley PA, Harrington S, Garcea N, editors. *Oxford handbook of positive psychology and work*. New York: Oxford University Press; 2010. p. 277-288.