

심리자본의 영향력과 감성지능 및 긍정적 기분의 효과

김대식* · 나상균*

*원광대학교 대학원 경영학과

The Influence of Psychological Capital, The Effects of Emotional Intelligence and Positive Mood

Dae-Sik Kim* · Sang-Kyun Na**

*Department of Business Administration, Wonkwang University

Abstract

This study aims to analyze the influence of psychological capital on organizational performance and to verify the moderating effect of emotional intelligence and the mediating effect of positive mood. The results of an analysis are as follows: First, the influence of psychological capital is higher in job satisfaction than in OCB. Second, the moderating effect of emotional intelligence is recognized in psychological capital and organizational performance. In particular, job satisfaction shows a higher moderating effect than OCB does. Third, no direct effect of psychological capital on OCB is recognized while an indirect effect of psychological capital on OCB through positive mood is recognized.

Thus, it is judged that the results of this study would be effectively utilized as a means of motivation for growing individuals and achieving organizations' goals by emphasizing the importance of psychological capital and psychology and systematically managing psychological phenomena according to individual differences.

Keywords : Emotional Intelligence, Positive Mood, Psychological Capital, Self-Efficacy, Optimism

1. 서론

오늘날의 기업은 환경변화에 적응하고 경쟁력 확보를 위하여 인적자본과 경제적 자본, 사회적 자본의 중요성을 강조하고 있다. 그러나 최근에는 이러한 요인들을 초월하여 새로운 개념으로서 심리적 자본(psychological capital; Psycap)이 제시되고 있다. 심리적 자본은 긍정적 사고와 정서를 활용하여 개인이 동기부여 하도록 하기 때문에 개발이 가능한 심리적 요인으로서 개인과 조직의 성장에 중요하다. 이와 관련하여 심리적 자본과 심리적 안녕감, 조직시민행동, 직무만족, 조직몰입, 심리적 자본과 이직의도, 직무만족, 심리적 자본과 조직냉소주의, 조직시민행동, 심리적 자

본과 직무만족 및 조직성과 등의 관계를 통해 심리적 자본의 중요성이 확인되고 있다.

본 연구는 이러한 사실에 기초하여 심리적 자본과 조직성과와의 관계를 검증하고자 하였으며, 조직성과는 개인의 직무태도 및 역할 외 행동에 관한 것으로서 직무만족과 조직시민행동(Organizational Civic Behavior; OCB)을 설정하였다. 왜냐하면 개인의 직무태도와 행동은 성공적인 직무수행과 성과달성에 대한 예측을 가능하게 하고, 그들의 추구하는 욕구와 조직이 달성하고자 하는 공동의 목표설정을 위한 자료로서 활용할 수 있기 때문이다.

그러나 이러한 연구들은 개인 및 상황적 특징이 심리적 자본과 상호작용함으로써 조직성과에 미치는 역할을 간과하여 연구결과에 대한 타당성의 문제가 제기

† Corresponding Author : Dae-Sik Kim, Department of Business Administration, Wonkwang University, 460, Iksan-daero, Iksan-si, E-mail: dskim@ktvt.kr

되고 있다. 따라서 심리적 자본은 직무환경이나 개인적 특성과 관계된다고 보고, 심리적 자본과 조직성과와의 관계를 조절하는 변수에 대한 관심이 높아지고 있으며, 최근 감성지능에 대한 조절효과가 강조되고 있다. 왜냐하면 개인적 감정이 조직성과에 영향을 미치며, 기존의 인지적 접근법으로는 설명이 어려웠던 것들이 감성지능에 의해 가능하기 때문이다.

또한 심리적 자본은 내적 사고와 정서에 의한 내적 동기로서 어떠한 심리적 과정을 통하여 개인의 행동으로 나타나는지에 대한 관심이 증가하고 있다. 이에 본 연구는 긍정적 기분이 심리자본과 성과와의 관계에서 매개변수로서 역할을 할 것으로 가정한다. 긍정적 기분은 자신의 직무환경에 대하여 긍정적이고 유쾌한 판단을 하게하며, 직무를 정확하게 수행하도록 한다. 또한 자신의 직무를 통하여 진정한 가치를 추구하며, 타인과 협력하고 조직을 위해 헌신하여 타인에게 적극적인 의지와 목표달성을 위한 에너지를 부여한다.

따라서 본 연구는 심리적 자본의 조직성과에 대한 영향력을 파악하여 근로자의 부정적 심리현상을 최소화하고 조직의 목표를 달성할 수 있는 방안을 모색하고자 한다. 또한 이들 사이에서 감성지능에 대한 조절효과와 긍정적 기분에 대한 매개효과를 확인하여 긍정 심리자본의 수준을 향상하고 근로자들의 바람직한 직무태도와 조직행동을 유도하는데 목적이 있다.

2. 이론적 배경 및 가설검증

2.1 심리적 자본의 개념과 구성요소

심리적 자본이란 복합적인 긍정적 심리상태로서, 자신이 처한 상황에서 긍정적으로 사고하고 행동하여 직무를 성공적으로 달성할 수 있도록 한다. 따라서 긍정적 심리상태는 개인의 정신과 신체적 건강을 유지하고 기업의 발전에 기여할 수 있는 중요한 요인으로 관심이 증가하고 있다. 이에 대하여 Luthans & Youssef(2007)은 복합적 심리상태로서 심리적 자본은 자기효능감, 회복탄력성, 낙관주의, 복원력으로 구성되었다고 하였다.

첫째, 자기효능감이란 특정 상황에서 직무를 성공적으로 수행하기 위하여 요구되는 동기와 인지적 자원, 행동방향을 결정하기 위한 능력에 대한 확신이나 자신감을 의미한다. 따라서 자기효능감은 긍정적으로 도전에 대처하기 위하여 다양한 기술을 활용하도록 하며, 자신의 장점을 최대한 활용할 수 있도록 한다. 자기효능감이 긍정적 심리상태와 결합하게 되면 동기부여에 의해 조직의 목표달성에 기여할 것으로 본다.

둘째, 회복탄력성은 역경이나 좌절적 상황에서 긍정적으로 대처하고 신속히 적응하고자 하는 심리적 역량이다. 따라서 신속한 회복탄력성의 사람은 자신이 처한 상황을 부정적이거나 성공의 가능성을 위협하는 요인으로 보지 않으며, 이러한 부정적 요소에서 긍정적인 가치를 추구한다. 또한 이러한 상황을 자신의 성장이나 재도약에 대한 기회라고 생각한다.

이와 관련하여 Bandura(1997)는 성공은 실패에 대한 경험을 기초로 노력한 결과로서, 이것은 자기효능감에 대한 회복탄력성이 발현된 결과라고 보았다. 즉 회복탄력성이 심리적 자본으로서 기능하는 것은 자기효능감과 상호작용적 결과라는 것이다. 따라서 본 연구에서는 자기효능감과 복원력을 하나의 변수로서 자기효능감으로 설정한다.

셋째, 낙관주의는 직면한 위기 및 좌절적 상황에서도 모든 것이 잘 될 것이라는 개인적 믿음으로서, 낙관주의적 성향의 사람은 자신의 직무에서 즐거움과 보람을 지각하기 때문에, 조직성과와 높은 관계를 보일 것으로 본다. 넷째, 희망이란 자신이 설정한 목표는 성취되어질 것이며, 계획한 모든 것이 잘 이루어질 것이라는 개인적 신념을 의미한다. 따라서 희망적 성향의 사람은 성공적으로 직무를 수행할 것이라는 믿음으로 문제를 해결하려고 적극적으로 노력하며, 직무에 대한 책임감과 동료들과의 연대감도 높게 나타난다.

희망적인 근로자는 낙관주의적 경향을 보이고 있으며, 낙관주의와 정(+)적인 상관관계를 나타내고 있다. 따라서 희망과 낙관주의는 동기적 요인으로 목표달성을 위해 다양한 방법들을 활용할 수 있는 정신적 에너지이다. 따라서 본 연구에서는 희망과 낙관주의를 하나의 변수로서 낙관주의로 설정한다.

2.2 심리적 자본과 조직성과

2.2.1 심리적 자본과 직무만족

직무만족(job satisfaction)은 자신의 직무수행 과정에서 지각하게 되는 호의적인 직무태도와 긍정적인 감정상태로서, 직무수행 과정에서 지각하게 되는 만족은 개인의 성장과 조직의 성과에 중요한 의미를 제시하고 있다. 심리적 자본과 관련하여 Snyder & 은 첫째, 심리적 자본으로서 희망은 목표달성을 위한 다양한 방법들을 제시하고 활기 있게 추진하는 에너지로서, 직무수행 과정에서 장애물에 직면하면 내적인 동기부여가 나타나게 되고, 이로 인해 직무만족도는 높게 나타나게 된다. 둘째, 심리적 자본으로서 낙관성은 직무수행 과정에서 어려움에 직면하게 되더라도 긍정적인 믿음으로

로 상황을 분석하고 이를 극복하기 위하여 노력함으로써 자신의 직무로부터 보람과 유쾌한 감정을 지각하게 된다. 셋째, 심리적 자본으로서 복원력은 자신이 처한 역경이나 부정적 상황을 긍정적으로 대처하거나 성공적으로 적응하려는 것이다. 따라서 회복탄력성이 높은 사람은 이러한 상황을 긍정적으로 대응해 가는 과정에서 의미와 가치를 부여하고 스스로가 성장하게 되어 높은 직무만족도를 지각하게 된다. 넷째, 심리적 자본으로서 자기효능감은 다양한 상황적 요인에도 성공적으로 직무를 수행할 수 있다는 자신의 능력에 대한 동기적 요인으로, 자기효능감이 높은 사람의 직무만족도는 높다고 하였다.

또한 Luthans, Van & Walumbwa(2004)는 높은 수준의 희망을 보이고 있는 근로자는 자신의 직무를 통하여 동기부여하고, 자신이 처한 상황에서 목표달성을 위한 최선의 계획을 수립하고자 한다. 따라서 이들은 자신에 대하여 만족하기 때문에 직무를 수행하는 과정에서 자기효능감과 낙천적인 감정을 수반하게 되어, 장애에 직면했다 하더라도 가능한 신속하게 회복하고자 하는 심리적 복원력이 야기되어 심리적 자본은 직무만족도에 정(+)적인 영향을 미친다고 하였다. Avey, Luthans & Jensen(2009)도 근로자들의 심리적 자본은 직무만족은 물론 조직의 성과에 긍정적인 영향을 미친다고 하였으며, Luthans & Youssef(2007)도 근로자들의 긍정심리자본은 그들의 직무에 대한 만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치고 있다고 하였다.

Folkman & Moskowitz(2000)는 긍정적인 심리적 정서를 나타내고 있는 근로자들은 자신의 직무에 적극적으로 몰입하고, 자신이 처한 불안정한 상황에도 유연하게 적응하고 대처함으로써 조직생활은 물론 직무에 대한 만족도도 높게 나타난다고 하였다. Youssef & Luthans(2007)는 근로자의 심리적 자본에 대한 요인으로서 희망은 그들의 직무만족도에 긍정적인 영향을 미친다고 하였으며, Luthans, van & walumbwa(2004)도 그들의 연구와 동일하게 심리적 자본과 직무만족에 대한 연구에서 이들의 긍정적 관계를 확인하였다.

2.2.2 심리적 자본과 조직시민행동

조직시민행동이란 근로자들에게 공식적으로 부여하고 있는 직무역할뿐만 아니라 자발적이고 조직의 발전에 이익이 될 수 있는 역할 외의 의도적인 행동이다. 이러한 조직시민행동이 최근 관심을 받고 있는 것은 근로자의 역할 내 행동만으로는 급변하는 환경변화 속에서 개인의 성장과 조직의 발전을 기대하기 어려울 수 있다는 위기의식 때문이다.

근로자의 긍정적 심리자본과 조직시민행동과의 관계가 중요시되는 이유는 높은 심리적 자본의 근로자들은 기업에서 부여한 역할 내 행동은 물론 공식적으로 부여하지 않은 역할 외 행동을 주도적이고 자발적으로 하기 때문이다. 즉 긍정적 심리현상을 보이고 있는 근로자들은 기업의 발전과 목표달성을 위하여 공식적인 보상시스템에 기초하여 보상이 주어지지 않는다 하더라도 자발적으로 창의적인 아이디어를 제시한다. 또한 동료들과 정보를 공유하고자 자발적인 역할 외 행동으로서 조직시민행동을 많이 하게 되어 조직의 성과를 극대화 하는 데에 기여하게 된다.

이와 같이 많은 연구결과들이 긍정적 심리자본은 근로자들의 역할 외 행동으로서 조직시민행동에 높은 긍정적 영향을 미치고 있는 것을 확인하고 있다. 또한 이들 연구에서는 근로자들의 긍정적 심리자본은 공식적으로 요구받지 않는 긍정적인 행동으로서 조직시민행동을 예측하기 위한 중요한 요인이라고 하였다. 이러한 주장에 기초하여 Avey, Luthans & Jensen(2009), Walumbwa, Luthans, Avey & Oke(2011)는 긍정적 심리자본은 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미치고 있다는 것을 확인하였고, Norman, Avey, Nimmicht & Pigeon(2010) 역시 긍정적 심리자본은 비공식적인 역할 외 행동으로서 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미치고 있다고 하였다.

또한 심리적 자본을 구성하고 있는 자기효능감의 수준이 높은 근로자는 조직시민행동의 구성요인으로서 이타적 행동, 양심적 행동, 올바른 예절행동, 참여행동 등에서 수준이 낮은 근로자에 비해 높게 나타난다고 하였다. Luthans & Youssef(2007)이 개발한 측정도구를 이용하여 Avey, Luthans & Jensen(2009)은 근로자들의 긍정적 심리자본과 조직시민행동과의 관계를 분석하였으며, 분석결과 높은 심리적 자본의 근로자가 자발적인 조직시민행동을 많이 한다고 하였다. Fredrickson(2003)은 긍정적 감정을 많이 보이고 있는 근로자는 기업이 설정한 목표를 달성하기 위하여 자발적으로 창의적인 아이디어를 많이 제안하고, 이러한 아이디어를 타인과 공유하려는 행동을 많이 한다는 것을 확인하여 근로자의 심리적 자본은 조직시민행동에 긍정적인 영향을 미치고 있다고 하였다. Masten & Reed(2002)도 긍정적인 감정을 많이 나타내고 있는 근로자는 부정적인 환경으로부터의 영향은 가급적 받지 않으려 하고, 오히려 이러한 상황을 긍정적으로 활용하려 노력하기 때문에 높은 긍정적 심리자본의 근로자는 조직시민행동을 많이 한다고 하였다. 이러한 선행연구의 결과를 기초로 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하고 검증하고자 한다.

가설 1 : 긍정심리자본의 수준이 높을수록 조직성과(직무만족, 조직시민행동)는 긍정적인 영향을 받을 것이다.

2.3 감성지능의 조절효과

조직에서 개인의 심리적 감정의 중요성과 더불어 개인차 변수로서 감성지능에 대한 관심이 증가하고 있다. 왜냐하면 심리적 상황과 관련된 개인적 특성에 영향을 미치는 많은 성향의 변수들이 존재하고 있지만, 심리적 자본은 개인의 감정적 반응과 활성화에 의한 결과이기 때문에 감정과 관련된 개인차를 고려하는 것이 요구되고 있으며, 이러한 요구를 가장 적절하게 반영할 수 있는 것이 감성지능이라고 할 수 있다.

감성지능(emotional intelligence)이란 자신과 타인의 감정을 조직화하고 스스로를 동기유발하게 하며, 자신과 타인과의 사이에서 지각하는 감정들을 관리할 수 있는 능력을 말한다. 따라서 감성지능은 환경의 요구나 압력에 적응하는 개인의 능력으로서 비인지적 기술이나 역량과 관계된다.

최근 이러한 감성지능은 개인의 심리적 현상과 반응에 대한 조절변수로서 역할을 하고 있으며, 직무환경의 요구나 압력에 적절하게 대처하기 위한 개인의 행동에 조절변수로서 영향력이 확인되고 있다. 따라서 감성지능이 높으면 어려운 직무가 부여되거나 직무자원이 부족하더라도 이를 극복할 수 있을 것으로 판단하여 긍정적으로 적응할 수 있음으로서 긍정적 심리자본의 수준은 상대적으로 향상될 것으로 볼 수 있다. 특히 감성지능이 높으면 긍정적인 자기인식 능력에 의해 부정적인 심리상황으로부터 자신을 격리시키고, 원만한 감정 규제에 의해 부정적 감정반응에 빠지는 것으로부터 스스로를 보호하고자 한다. 이러한 상황에서 심리적 회복탄력성의 수준이 빠르고 효과적이기 때문에 부정적 심리현상의 경험은 감소하게 되고, 긍정적 조직행동과 조직성과는 향상하게 된다.

이와 같이 개인의 감성지능의 차이는 다른 심리적 현상으로서 긍정심리자본에 직접적인 영향을 미칠 수 있지만, 다른 차원으로서 조직성과에 조절효과를 통해 간접적으로 영향을 미치기도 한다. Goleman(1998)은 이러한 사실에 기초하여 자신의 감정을 이해하고 규제하기 위한 능력을 소지한 감성지능이 높은 개인은 높은 수준의 생활의 질을 유지하고, 긍정적인 심리적 건강을 경험하기 때문에 자아존중감과 희망, 신속한 회복탄력성, 높은 낙천성 및 삶의 만족도를 경험하게 된다. 즉 높은 감성지능의 사람은 자신의 긍정적인 감정을 이해

하고 규제할 수 있는 능력을 사용하기 때문에 자신의 성장과 조직성과를 위한 긍정적인 행동을 하게 된다.

따라서 감성지능은 불안한 심리적 감정을 조절하는 역할을 하고 있으며, 감성지능이 높은 사람은 자신의 직무를 수행하는 과정에서 지각하는 부정적 감정들을 적절히 조절하고 규제하기 때문에 그렇지 못한 사람에 비해 부정적 심리현상으로 부터 경험할 수 있는 부정적 반응을 최소화 할 수 있다. 그러나 긍정적 심리자본과 관련하여 감성지능에 대한 조절효과를 분석하고 있는 연구는 찾아보기 어려운 것이 사실이다.

이에 본 연구는 감성지능이 긍정적 심리자본과 조직성과에 조절변수로서 긍정적인 역할을 할 것이라는 가설을 설정하고 검증하고자 한다. 왜냐하면 감성지능의 수준이 높은 근로자는 직무수행 과정에서 지각하게 되는 부정적 심리현상에 대한 적응과 대처능력이 높기 때문에 심리자본에 긍정적 영향을 미치게 되고, 높은 수준의 긍정적 심리자본의 근로자는 자신과 조직의 목표달성을 위한 긍정적 조직행동을 할 것으로 보기 때문이다. 이러한 연구결과를 기초로 감성지능의 조절효과를 검증하기 위해 다음과 같은 가설을 설정한다.

가설 2 : 긍정심리 자본과 조직성과(직무만족, 조직 시민행동)와의 관계에서 감성지능은 조절변수로서 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

2.4 긍정적 기분의 매개효과

기분(mood)은 개인의 인지적 과정과 반응에 어떠한 영향을 미치고 있는지와 관련하여 다양하게 개념화되고 있다. 기분은 원천적으로 정보 자체를 체계적으로 추구하기보다 자신이 지각하고 있는 느낌을 기초로 인지적 과정을 유도하기 때문에, 기분은 근로자들의 행동은 물론 사고에 광범위한 영향을 미칠 수 있다. 특히 근로자의 긍정적 기분은 열정이나 희망, 낙관주의 등과 높은 관련이 있다. 따라서 높은 수준의 긍정적 기분을 유지하고 있는 근로자는 적극적으로 자신의 직무를 수행하여 높은 직무만족도를 유지하고, 역할 외 자발적 조직행동으로서 조직시민행동을 많이 한다고 하였다.

많은 사람들은 자신의 기분을 직접 지각하기도 하지만 경험되어진 기분을 조절하고 스스로 통제하기도 한다. 쾌락상황가설(hedonic contingency hypothesis)에 의하면 긍정적인 기분에서 근로자들은 자신의 행동이 초래하는 쾌락적 유인가(valence)를 사전에 예측함으로써 부정적 기분을 초래할 수 있는 상황들은 의식적으로 회피하고자 하는 경향을 보인다고 하였다. 즉 긍

정적인 기분상태에서 근로자들은 자신의 행동에 따라 이러한 상태를 계속 유지할 수도 있지만 부정적인 기분상태로 전환될 수도 있기 때문에, 지속적인 쾌락을 유지하기 위해 이후의 자신의 행동결과에 매우 주의한다고 하였다. 따라서 근로자들은 지속적으로 긍정적인 기분을 유지하기 위하여 긍정적 심리상태를 유지하고자 하며, 자신 및 조직의 목표달성을 위해 자발적으로 노력하고, 역할 외 조직행동으로서 조직시민행동은 물론 자신의 직무에 대해 만족하는 것으로 볼 수 있어 긍정적 기분의 매개효과를 확인하고 있다.

근로자들의 긍정적 기분은 그들의 조직생활에 생기를 유지시키며, 심리적 손상으로부터 신속하게 회복하게 해 주는 역할을 하기 때문에, 열정이나 심리적 복원력 및 낙관주의 등의 긍정적 심리자본과 관련되어 있다. 또한 높은 희망수준을 보이고 있는 근로자는 긍정적인 정서상태를 유지하고 있으며, Cohn, Fredrickson, Brown, Mikels & Conway(2009)은 회복탄력성은 긍정적 정서와 관련되고, 회복 탄력성은 조직생활의 만족에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 이와 같이 긍정심리자본은 긍정적 정서의 매개를 통해 근로자들의 태도나 행동에 영향을 주는 것으로 분석되고 있어, 긍정심리자본과 조직성과에서 긍정적 기분의 매개효과를 인정하고 있다.

높은 수준의 긍정심리자본의 근로자는 긍정적 감정을 유발하고, 자신의 직무를 수행하는 과정에서 가치와 긍지를 경험한다. 여기에서의 긍정적 감정은 긍정적 기분으로, 긍정적 기분은 그들이 열정을 지각하고 에너지가 충분한 활동적인 상태에 있는 것을 의미하며, 대체적으로 사람들은 유쾌하거나 즐거운 긍정적 기분을 계속해서 유지하려는 경향이 있다. 따라서 근로자들의 긍정적 심리상태인 긍정적 심리자본은 긍정적 기분을 야기 시키고, 긍정적인 기분을 많이 지각할수록 직무만족은 높아지고, 조직시민행동은 증가한다고 하였다. 이상과 같은 연구결과에 의하면 긍정적 심리자본이 근로자들의 조직행위에 영향을 미치는 과정에서 긍정적 기분은 매개변수로서의 역할을 할 것으로 보고 다음과 같은 가설을 설정한다.

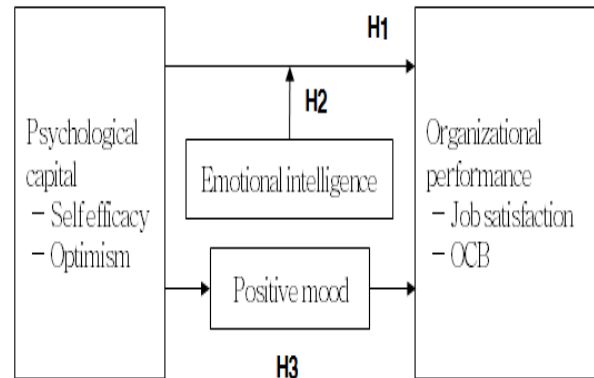
가설 3 : 긍정심리 자본과 조직성과(직무만족, 조직 시민행동)와의 관계에서 긍정적 기분은 조절변수로서 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

3. 연구의 설계와 방법

3.1 연구모형 및 분석기법

3.1.1 연구모형

본 연구에서는 심리적 자본과 조직성과, 심리적 자본과 조직성과와의 관계에서 감성지능의 조절효과 및 긍정적 기분의 매개효과를 검증하기 위한 연구모형을 제시한다.



[Figure 1] Research Model

3.1.2 분석기법 및 표본의 특성

본 연구는 심리적 자본에 관한 연구에 기초하여 연구를 위한 변수와 가설을 설정하고 이들 관계를 통계기법을 활용하여 검증하였다. 연구를 위해 활용한 통계기법은 설정된 변수의 신뢰도와 타당도를 검증하기 위하여 내적일관성 분석기법과 요인분석을 하였다. 변수 간 밀접성의 정도를 분석하기 위해서 상관관계분석을 하였으며, 설정된 가설은 회귀분석(hierarchical regression analysis)과 구조방정식 분석을 이용하였다. 연구를 위한 자료는 설문지에 의해 수집하였으며, 설문지는 자신의 의견을 기초로 해당항목에 강한 부정 1에서 강한 긍정 5까지의 점수를 부여하였다.

본 연구를 위한 표본은 C지역에 소재하고 있는 기업 근로자를 대상으로 하였다. 기업근로자를 연구대상으로 한 것은 본 연구주제는 심리학을 비롯한 다양한 학문분야에서 연구가 진행되고 있으며, 이러한 학문적 영역에 관한 관심사를 모두 고려한다는 것은 현실적으로 불가능하며 연구결과에 대한 타당성도 인정될 수 없기 때문이다. 또한 본 연구는 경영학 분야의 연구로서 경영학에서 연구대상으로 하고 있는 것은 근로자의 행동에 관심이 있기 때문에 기업근로자로 한정하였다. 표본의 선택은 비확률 추출방법 중 편의추출 방법에 의해 이루어졌으며, 설문지는 해당 기업체에 협조를 구하고 연구자가 직접 방문하여 근로자들에게 설명하고 작성하도록 하였으며, 설문지는 2016년 3월 1일부터 30일까지 총 300부를 배포하고 170부가 연구에 이용되었다.

<Table 1> The Trait of Sample

Items		Ratio (%)	Items		Ratio (%)
Gender	Man	88(51.7)	Business Size	Large Business	100(58.8)
	Women	82(48.2)		Small Businesses	70(41.1)
Age	20's	38(22.3)	Job	Professional Administrator	25(14.7)
	30's	89(52.3)		Service and Sales	83(48.8)
	Over 40's	43(25.2)			62(36.4)
Education	High school/coll	81(47.6)	Working Years	Less than 5year	31(17.6)
	Univ.	70(41.1)		6-10year	79(46.4)
	Graduate school	19(11.1)		Over 10year	60(35.2)

3.2 변수의 조작적 정의

Luthnas(2007)는 심리적 자본이란 개인의 복합적인 긍정적 심리상태로서, 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복탄력성이 핵심적 요인이라고 하였다. 자기효능감은 직무를 수행하기 위해 요구되는 동기부여, 인지적 자원, 행동방향을 결정하는 능력과 관련된 확신이나 자신감이며, 회복탄력성은 자신이 처한 역경이나 좌절을 극복하여 회복하여 삶의 균형을 유지하는 능력을 의미한다. Bandura(1997)는 복원력은 자기효능감과 상호작용적 영향력의 결과라고 하였으며, 본 연구에서는 그의 연구에 기초하여 자기효능감과 복원력을 하나의 변

수인인 자기효능감으로 설정하고, 조직을 위해 기여할 수 있는 자신감, 도전적 목표달성을 위한 노력, 역경극복을 위한 노력, 긍정적 대처능력을 측정한다.

또한 낙관주의는 어려운 상황에서도 모든 일이 잘 될 것이라는 개인적 신념이며, 희망이란 추구하는 목표는 달성될 것이며, 계획은 원활하게 이루어질 것이라는 개인적 신념이다. 본 연구에서는 이들의 연구에 기초하여 희망과 낙관주의를 하나의 변수인 낙관주의로 설정하고, 자기행동에 대한 규제, 잘 될 것이라는 긍정적 정서, 위험극복을 위한 적극적 행동, 장애 극복을 위한 대안제시를 측정한다.

조직성과로서 직무만족이란 자신의 직무 또는 직무수행에 대한 평가과정에서 지각하는 긍정적 감정상태로서 내재적 및 외재적 만족으로 분류하였다. 본 연구에서는 내재적 직무만족으로서 이들의 연구에 기초하여 직무에 대한 성취감, 공정한 보상, 개인적 성장의 기회를 측정한다.

또한 조직시민행동은 공식적인 보상은 하지 않지만 조직의 발전에 기여하는 자발적인 개인행동으로서, Williams & Anderson(1991)은 개인과 조직에 대한 행동으로 분류하였다. 본 연구에서는 조직에 대한 시민행동으로 Organ(1988)의 연구에 기초하여 집단규범에의 순응, 양심적 행위, 조직의 이익을 위한 대외적 행동을 측정한다.

조절변수로서 감성지능은 자신과 타인의 감정을 구별하고, 자신의 사고와 행동을 인지할 수 있는 정보사용 능력으로서, 본 연구에서는 이들의 연구에 기초하여 감정에 대한 이해, 감정의 원인파악, 감정통제 능력을 측정한다.

매개변수로서 긍정적 기분은 특정상황, 대상, 환경 등에 따라 열정과 생기, 활력 있는 마음이 생기며 일정기간 지속되는 유쾌한 감정으로서, 이들의 연구에 기초하여 자신이 자랑스럽고, 자신의 삶이 즐거우며, 직무에 대한 열정적인 감정을 측정한다.

3.3 신뢰성과 타당성 검증

<Table 2> Reliability and Validity

Variable		Factor Loading	Reliability	Eigenvalue	Variance
Psychological capital	Self efficacy	0.6352	0.7135	2.1373	13.275
		0.5734			
		0.5326			
		0.5091			
	Optimism	0.7025	0.6342	1.3132	15.217
		0.6612			
0.6178					
	0.5784				

Moderate variable and mediated variable	Emotional intelligence	0.6534 0.6329 0.5265	0.6603	2.0471	20.036
	Positive mood	0.6486 0.6218 0.5325	0.7383	1.0143	23.572
Organizational performance	Job satisfaction	0.6327 0.5431 0.5320	0.6421	1.0342	18.578
	Organizational civic behavior	0.6932 0.6324 0.5430	0.6035	1.2218	12.573

변수의 타당성은 요인분석을 이용하여 검증하였으며 고유치(eigenvalue)는 1을 기준으로 하여 전체분산의 87% 이상이 설명되고 있고, 요인점수(factor loading)는 0.5를 기준으로 하였다. 신뢰성은 내적일관성분석을 이용하여 검증하였으며 cronbach's alpha 계수는 0.6을 기준으로 하였다. 또한 변수 간 밀접성 및 다중공선성의 문제를 호기인하기 위하여 독립변수, 성과변수, 조절변수, 매개변수 간의 관계를 상관관계분석 하였다.

변수 간 완전한 독립성은 현실적으로 기대할 수 없으며, 일반적으로 상관계수 0.4이상이면 변수 간 관련성이 높아 연구결과에 대한 타당성에 문제가 될 수 있는데 본 연구에서는 이러한 문제는 없다고 볼 수 있다.

<Table 3> The Correlation Analysis of Variable (p<.05)

Variable	(v1)	(v2)	(v3)	(v4)
Self efficacy(V1)	1.000			
Optimism(V2)	.326	1.000		
Emotional intelligence(V3)	.183	.132	1.000	
Positive mood(V4)	.276	.351	.184	1.000
Job satisfaction(V5)	.318	.235	.203	.246
OCB(V6)	.145	.219	.176	.204

4. 가설의 검증

4.1 가설 1의 검증

긍정적 심리자본(자기존중감, 낙천주의)는 조직성과

(직무만족, OCB)에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설에 대한 검증결과이다. 인구통계학적 요인 가운데 학력, 기업규모, 근속년수에 대한 변수는 통제하고 회귀분석을 하였다. 분석결과 학력이 높아질수록 직무만족의 수준은 높아지나 기업규모 및 근속연수에 따라서는 유의적인 차이를 보이지 않는 것으로 분석되고 있다.

<Table 4> An Analysis on the Organizational Performances of Psychological Capital

Stages Variable	Job satisfaction		OCB	
	1	2	1	2
Education Business Size	.245*	.251*	.064**	.069**
Working Years	.163*	.168*	.072*	.126*
Self efficacy	.078**	.132**	.125*	.128*
Optimism	-	.341*	-	.316*
R2	-	.306*	-	.273*
R2 Variation	.275	.342	.416	.452
F Value	-	.067	-	.036
	12.693*	15.472*	21.523*	25.480*

주) ** P<0.01, * P<0.05

긍정심리자본과 직무만족과의 관계를 분석한 결과 자기효능감이 낙천주의보다 높은 정(+)적 관계를 보이고 있다. 또한 긍정심리자본과 OCB와의 관계를 분석하였으며, 역시 자기효능감이 낙천주의보다 높은 정(+)적 관계가 보이고 있으나 영향력은 높지 않은 것으로 분석되었다. 즉 긍정심리자본의 구성요인 가운데 자기효능감이 조직성과를 향상시키는 직접적인 요인이지만, 긍정심리자본의 OCB에 미치는 영향력은 매우 낮다는 것이다. 따라서 조직성과에 대한 영향요인으로 긍

정심리자본에 대한 변수를 추가하는 과정에서 모델에 대한 설명력은 직무만족 .07%, OCB .04% 증가하였으며 설정된 가설은 채택되었다.

4.2 가설 2의 검증

긍정심리자본은 조직성과에 긍정적인 영향을 미치지 만 근로자의 감성지능의 수준에 따라 통계적인 차이를 보일 것이라는 가설을 검증하였으며, 이를 위해 계층적 회귀분석을 하였으며 회귀식은 다음과 같다.

제 1 단계 : $Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \epsilon$

제 2 단계 : $Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \epsilon$

제 3 단계 : $Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon$

Y : 종속변수(조직성과 : 직무만족, OCB)

X1 : 독립변수(긍정심리자본 : 자기효능감, 낙천주의)

X2 : 조절변수(감성지능)

X3 : X1과 X2간의 상호작용 항

β_0 : 상수, $\beta_1 \beta_2 \beta_3$: 회귀계수, ϵ : 잔차 항

상기의 회귀식에 의하여, 첫째 단계에서 긍정심리자본 을 하나의 독립변수로 하고 조직성과를 종속변수로 하여 분석하였다. 두 번째 단계는 첫째 단계에서 사용한 변수와 더불어 조절변수를 독립변수로 하고 종속변수 와의 관계를 확인하였다. 셋째 단계에서는 각 변수들, 조절변수, 각 변수와 조절변수 간 상호작용 항을 추가 하여 분석하였다. 인구통계학적 요인은 통제하였으며, 상호작용 항을 투입한 세 번째 단계에서 표준화 회귀 계수가 정(+)의 값을 나타내고, 증가되어진 R2값을 기준으로 조절효과를 확인할 수 있다.

<Table 5> Sensitivity Analysis of Emotional Intelligence

Stages Variable	Job satisfaction			OCB		
	1	2	3	1	2	3
Self efficacy(A)	.341*	-	-	.316*	-	-
Optimism(B)	.306*	-	-	.273*	-	-
Emotional intelligence(C)	.214**	-	-	.208**	-	-
A*B	-	.315**	-	-	.285**	-
A*C	-	.307*	-	-	.260*	-
B*C	-	.273*	-	-	.237*	-
A*B*C	-	-	.286*	-	-	.241*
R2	.265	.327	.410	.354	.242	.283
△R2	.284	.362	.462	.360	.265	.297
F value	30.572*	34.218*	15.472*	36.472**	10.672**	8.562**

주) ** P<0.01, * P<0.05

긍정심리자본과 직무만족과의 관계에서 감성지능의 조절효과를 검증하였다. 첫째, 1단계에서 자기효능감, 낙천성, 감성지능을 각각 독립변수로 투입했을 때의 설명력(△R2)은 .019로 증가하여 유의적인 영향력을 보이고 있으며, 이원 상호작용을 투입한 2단계에서도 .035의 증가된 설명력을 나타내고 있어 감성지능이 직무만족에 조절변수로서 역할을 하고 있는 것으로 분석되고 있다. 또한 삼원상호작용을 투입한 3단계에서의 상호작용효과도 .052의 증가치를 보이고 있어 통계적인 유의성을 보이고 있다.

긍정심리자본과 OCB와의 관계에서 감성지능의 조절 효과를 검증하였다. 첫째, 1단계에서 자아존중감, 낙천성, 감성지능을 각각 독립변수로 투입했을 때의 설명력(△R2)은 .006으로 증가하여 유의적인 영향력을 보이고 있으며, 이원 상호작용을 투입한 2단계에서도 .023의 증가된 설명력을 나타내고 있어 감성지능이 OCB에 조절변수로서 역할을 하고 있는 것으로 분석되고 있다. 또한 삼원상호작용을 투입한 3단계에서의 상호작용효과도 .014의 증가치를 보이고 있어 통계적인 유의성을 보이고 있다. 따라서 감성지능은 긍정심리자본과 조직

성과에서 조절변수로서 역할을 하고 있으나, OCB에 비해 직무만족에 대한 조절효과가 더 높은 것으로 분석되고 있다. 따라서 높은 감성지능의 사람은 그렇지 못한 사람에 비해 상대적으로 긍정심리자본의 수준이 높게 나타나 자신의 직무에 대한 만족도와 역할 외 긍정적 행동으로서 OCB는 높은 것으로 볼 수 있다.

4.3 가설 3의 검증

긍정심리자본과 조직성과에서 긍정적 기분의 매개역할을 검증하였으며, 설정한 연구모형의 적합도는 수용할 수 있는 수준으로 매개변수의 요건은 충족되고 있다. 즉 상대적 적합도를 의미하는 TLI와 CFI가 0.9이상으로 모형에 대한 설명력이 높으며, 절대적 적합도를 의미하는 RMSEA가 0.8이상으로 높게 나타나고 있다. 또한 매개변수의 영향력을 확인하기 위하여 구조방정식(bootstrap) 분석을 하였다. 이 기법은 매개효과를 검증하기 위하여 직접효과와 간접효과의 표준오차를 이용하는 방법으로 신뢰구간을 제시하고 0.0을 포함하지 않으면 통계적인 영향력이 인정되는 것으로 해석한다.

<Table 6> Positive mood effects analysis

variable	Total effects	Direct effects	Indirect effects
Psycap → Positive mood	.308	.308	-
Psycap → Job satisfaction	.415	.324	.153
Psycap → OCB	.158	-	.142
Positive mood → Job satisfaction	.473	.473	-
Positive mood → OCB	.352	.352	-
Suitability of model			
X2: 30.562, p<0.001, TLI: .923, CFI: .952, RMSEA: .816			

분석결과 긍정심리자본이 직무만족에 미치는 총효과는 .415이며, 직접효과는 .324로 나타나고 있다. 그리고 긍정적 기분을 거쳐 직무만족에 미치는 간접효과는 .153(긍정심리자본-긍정적 기분-직무만족 : .308*.473, p<.001)로서 긍정심리자본과 직무만족에서 긍정적 기분은 긍정적인 매개변수로서 역할을 하고 있는 것으로 나타났다. 또한 긍정심리자본이 OCB에 미치는

총효과는 .158이며, 직접효과로서의 영향력은 확인되지 않는 것으로 분석되고 있다. 그러나 긍정적 기분을 거쳐 OCB에 미치는 간접효과는 .142(긍정심리자본-긍정적기분-OCB: .308*.352, p<.001)로서 긍정심리자본과 OCB에서 긍정적 기분은 긍정적인 매개변수로서 역할을 하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 긍정적 기분은 매개변수로서 역할이 인정되며 OCB에 비해 직무만족에 대한 매개효과가 더 높은 것으로 분석되었다.

5. 결론

본 연구는 심리자본의 긍정적 직무태도와 역할 외 자발적 행동에 대한 영향력을 검증하고, 이 과정에서 감성지능의 조절효과와 긍정적 기분의 매개효과를 검증하는데 목적을 두고 있으며, 이러한 연구목적을 달성하기 위한 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 긍정심리자본(자기효능감, 낙천주의)의 영향력은 OCB($\beta = .341, .306, P < .05$)에 비해 직무만족($\beta = .316, .273, P < .05$)에서 높게 나타나고, 통계적인 유의성도 인정되고 있다($\Delta R^2 = .067, .036$). 높은 자기효능감의 사람은 스스로의 능력에 대한 긍정적 확신으로 직무에 대한 애착감과 열정을 가지고 직무를 성공적으로 수행하고, 목표달성으로 인한 성취감이 높기 때문에 조직의 발전에 기여할 수 있다. 따라서 개인의 능력을 파악하여 적합한 직무를 부여하고, 직무수행에 대한 자율성과 권한을 부여하여 자신의 능력을 확인함으로써 직무수행에 대한 자심감을 지각하도록 하여야 할 것이다. 또한 직무통제와 직무수행 과정에서의 심리적 불안감을 최소화하고 신속하게 극복할 수 있는 능력을 함양함으로써 자신이 수립한 목표는 달성될 것이라는 긍정적이고 낙천적인 마인드를 유지하도록 하여야 할 것이다. 이를 위해 원활한 직무수행과 인간관계를 위한 직무재설계와 개인의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 교육훈련, 협력적이고 참여적인 조직문화의 구축이 요구된다. 또한 조직에서 지각할 수 있는 상실감이나 좌절로 인한 심리적 불안상태를 신속하게 극복하고 자신에 대한 긍정적 기대감을 갖도록 함으로써 심리적 자본의 향상을 위한 심리상담 프로그램의 활성화도 요구된다.

둘째, 긍정심리자본과 조직성과에서 감성지능의 조절효과가 인정되고 있다. 특히 직무만족은 OCB에 비해 높은 조절효과를 보이고 있고($\beta = .307, .260, P < .05$), 통계적인 유의성도 인정되고 있다($\Delta R^2 = .035, .023$). 이는 감정에 대한 평가능력이 높은 사람은 자신의 직무 및 조직에 대한 통제력으로 높은 긍정적 정서를 나타내기 때문에 높은 감성지능의 근로자를 확보하고 활

용하는 것이 기업의 경쟁력을 확보할 수 있는 수단으로 본다. 이를 위해 멘토링과 같은 카운슬링 프로그램의 도입, 개인의 능력과 직무의 적합화, 주기적인 교육 훈련 등과 같은 자신의 감정을 통제하고 평가할 수 있는 능력을 향상시키기 위한 제도적 장치가 요구된다. 또한 타인의 감정을 이해할 수 있는 능력개발 프로그램을 도입하고 정보를 공유하기 위한 개방시스템을 통하여 긍정적 직무태도와 조직행동을 유도하기 위해 노력해야 할 것이다.

셋째, 긍정심리자본과 직무만족, 긍정적 기분과 직무만족과의 직접효과($\beta = .324, .473, P < .001$)와 긍정심리자본이 매개변수인 긍정적 기분을 통해서 직무만족에 미치는 간접효과($\beta = .153, p < .001$)는 인정되고 있다. 그러나 긍정심리자본과 OCB의 직접효과는 인정되지 않지만, 긍정적 기분과 OCB와의 직접효과($\beta = .352, p < .001$)는 인정되며, 긍정심리자본이 매개변수인 긍정적 기분을 통해서 OCB에 미치는 간접효과($\beta = .142, p < .001$)는 확인되고 있다.

따라서 긍정적 기분의 매개효과가 인정되기 때문에 경영자는 개개인의 긍정적 심리상태에 대한 중요성을 인식하고, 직무수행에서 발생할 수 있는 심리적 불안을 최소화하여야 한다. 이를 위해 조직의 일원으로서의 자부심을 향상시킬 수 있는 프로그램을 이용하여 자아존중감을 극대화하고 낙천적이며 즐거운 조직문화의 정착을 위한 노력이 요구된다. 또한 개인은 부정적 상황에 직면하게 되면 자신감을 가지고 자신의 능력을 최대한 발휘할 수 있는 긍정적 마인드로 적극적으로 대처함으로써 심리적 만족감과 조직의 목표달성에 기여할 것으로 본다.

이러한 분석결과에 기초한 시사점은 다음과 같다. 첫째, 최근 긍정심리자본의 중요성으로 인하여 많은 연구가 이루어지고 있다. 그러나 이와 관련된 대부분의 연구가 심리적 자본의 측정방법과 성과에 초점을 두고 있어 다양한 변수들의 영향력을 고려하지 못한 문제점이 제기되고 있다. 특히 심리적 자본은 개인특성에 의한 심리적 현상의 지배적인 결과로서, 개인특성에 의한 심리적 자본의 중요성을 강조하였으며, 개인특성을 고려한 연구를 진행함으로써 연구결과에 대한 타당성을 확보하고 현실적 활용방안을 제시하고 있다는 것이다.

둘째, 자신의 직무를 수행하는 과정에서 심리적 불안을 지각하더라도 스스로를 통제할 수 있는 능력으로서 감성지능이라는 개인적 변수와의 상호작용에 의해 긍정심리자본의 수준을 향상시킬 수 있다는 사실을 확인하였다. 즉 불안정한 심리적 상황에서도 자신의 정서를 통제할 수 있는 능력을 가지고 있다면 부정적 심리자본으로 인한 부정적 결과를 감소시킬 수 있다는 것이

다. 따라서 긍정심리자본도 개인의 자기통제 능력을 향상시킴으로서 심리적 불안을 극복할 수 있다는 것이다.

셋째, 심리적 자본과 관련하여 개인의 긍정적 정서의 중요성을 강조하고, 긍정적 정서를 향상시킬 수 있는 프로그램 개발과 제도개선을 위한 방향을 제시하고 있다. 이와 더불어 심리적 자본에서 긍정적 기분은 개인의 성장과 기업의 발전에 중요한 변수라는 사실을 확인함으로써 이와 관련된 후속연구에 대한 계기를 제공하였다는 데에도 의미를 둘 수 있다.

본 연구에서 제기될 수 있는 한계점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구를 위한 자료를 수집하기 위하여 설문지를 활용하였으며, 설문지 기법이 가지고 있는 본원적인 문제점, 즉 측정 시기나 상황에 따른 일관성의 문제를 극복하였다고 할 수 없다고 본다. 둘째, 특정지역 근로자를 대상으로 자료수집과 연구가 진행되었기 때문에 연구결과를 현실적 문제해결을 위해 일반화하기에는 한계가 있다고 본다. 셋째, 긍정심리자본과 직무태도 및 조직행동과의 관계에서 감성지능과 긍정적 기분의 조절 및 매개효과를 분석하였다. 그러나 긍정심리자본과 관련하여 조절변수와 매개변수는 다양한 사회적, 상황적, 개인적 요인에 의한 영향을 고려해야 하지만 하나의 개인적 특성에 의한 영향력만을 분석함으로써 외생변수에 대한 문제가 제기될 수도 있다고 본다. 따라서 긍정심리자본과 관련한 후속 연구에서는 이러한 한계점을 극복할 수 있는 방안을 고려하여야 할 것이다.

그러나 본 연구는 이러한 한계점에도 긍정심리자본의 중요성을 강조하고, 개인적 특성에 대한 조절효과와 매개효과를 분석하여 현실에서 야기될 수 있는 문제해결 방안을 제시하였다. 따라서 본 연구는 개인차에 따른 심리적 현상을 체계적으로 관리하여 개인의 건강과 성장에 물론 조직목표 달성을 위한 동기부여의 수단으로 유효하게 활용될 것으로 본다.

6. References

- [1] Kim-Suhee(2008). "The Effect of Attribution about Emotional Dissonance and Positive Mood on the Emotional Regulation Behavior." Master thesis Ewha Womans University.
- [2] Kim-Yujin(2011). "The Influence of Meta-Mood on Interpersonal problems: The Mediating effects of Affect." Master thesis Ajou University.
- [3] Suh, Seong-Mu·Lee, Ji-Woo·Jang, Young-hye(2012). "The Influence of Positive

- Emotion on Psychological Capital and Mindfulness: The Effects of A Mind-Body Training Program." *Kabe*, 27(6), 127-156.
- [4] Lee-Eunjeong(1999). "(The) Influence of mood awareness, task performance, and anticipation of social interaction on mood regulation." Doctor's thesis Yonsei University.
- [5] Avolio,B.J.(2005), "The Chief Integrative Leader" : Moving to the Next Economy's HR Leader, in M.Losey, S.Meisenger & D.Ulrich(eds.), *The Future of Human Resource, Society of Human Resource Management*, 95-102.
- [6] Avey,J.B., Wernsing,T.S. & Luthans,F.(2008), "Can Positive Employees Help Positive Organizational Change?", *Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 48-70.
- [7] Avey,J.B., Reichard,R.J., Luthans,F. & Mhatre,K.H.(2008), "Meta Analysis of the Impact of Positive Psychological Capital on Employee Attitudes, Behavior and Performance", *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- [8] Avey,J.B., Patera,J. & West,B.J.(2006), "The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 42-60.
- [9] Avey,J.B., Luthans,F., & Jensen,S.M.(2009), "Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover", *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- [10] Ashkanasy,N.M., et.al.(2004), "Performance Impacts of Appraisal and Coping with Stress in Workplace Settings: The Role of Affect and Emotional Intelligence, in P.L.Perrewew & D.C.Ganster(eds.)," *Research in Organizational Stress and Well Being: Emotional and Psychological Processes and Positive Intervention Strategies*, Elsevier Ltd.
- [11] Beiser,M.(1974), "Components and Correlates of Mental Well-Being", *Journal of Health and Social Behavior*, 15, 320-327.
- [12] Bandura,A.(1997), *Self Efficacy : The Exercise of Control*, Freeman.
- [13] Cohn,M.A., Fredrickson,B.L., Brown,S.L., Mikels,J.A. & Conway,A.M.(2009), "Happiness Unpacked: Positive Emotions Increase Life Satisfaction by Building Resilience", *Emotion*, 9, 361-368.
- [14] Dwyer,J.G. & McGuinness,T.M.(1996), "Resilience: Analysis of the Concept", *Archives of Psychiatric Nursing*, 10(5), 276-282.
- [15] Day,A.L. & Jreige,S.(2002), "Examining Type a Behavior Pattern to Explain the Relationship Between Job Stressors and Psychosocial Outcome," *Journal of Occupational Health Psychology*, 109-120.
- [16] Esses,V.M. & Zanna,M.P.(1995), "Mood and the Expression of Ethnic Stereotypes", *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 1052-1068.
- [17] Illies,R., Scott,B.A. & Judge,T.A.(2006), "The Interactive Effects of Personal Traits and Experienced States on Intra Individual Patterns of Citizenship Behavior", *Academy of Management Journal*, 49(3), 561-575.
- [18] Folkman,S. & Moskowitz,J.T.(2000), "Positive Affect and the Other Side of Coping", *American Psychologist*, 55(6), 647-654.
- [19] Fredrickson,B.(2003), "The Value of Positive Emotions", *American Scientist*, 91, 330-335.
- [20] Greenberg,J. & Baron,R.A.(2001), *Behavior in Organizations*, 5th rd., Prentice-Hall.
- [21] Goleman,D.(1998), *Working with Emotional Intelligence*, Batman.
- [22] Konovsky,M.A. & Pugh,S.D.(1994), "Citizenship Behavior and Social Exchange", *Academy of Management Journal*, 37(3), 656-669.
- [23] Luthans,F. & Youssef,C.M.(2007), "Emerging Positive Organizational Behavior", *Journal of Management*, 33, 321-349.
- [24] Luthans,F.(2002), "The Need for and Meaning of Positive Organizational

- Behavior", *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- [25] Luthans,F., Van Wyk,R. & Walumbwa,F.O.(2004), "Recognition and Development of Hope for South African Organizational Leaders", *Leadership and Organizational Development Journal*, 25, 512-527.
- [26] Lucas,G.H., Babakus,E. & Ingram,T.N.(1990), "An Empirical Test of the Job Satisfaction Turnover Relationship", *Journal of the Academy of Marketing Science*, 18, 199-208.
- [27] Layman,E. & Guyden,J.A.(1997), "Reducing Your Risk of Burnout," *Health Care Supervisor*, 57-69.
- [28] Masten,A.S.(2001), "Ordinary Magic: Resilience in Development", *American Psychologist*, 56(3), 227-239.
- [29] Masten,A.S. & Reed,M.J.(2002), "Resilience in Development", in C.R.Snyder & S.J.Lopez, eds., *Handbook of Positive Psychology*, Oxford University Press, 74-88.
- [30] Munene,J.C.(1995), "Not on Seat: An Investigation of Some Correlates of Organizational Citizenship Behavior in Nigeria", *Applied Psychology an International Review*, 44(2), 111-122.
- [31] Niklas,C.D. & Dormann,C.(2005), "The Impact of State on Job Satisfaction", *Journal of Work and Organizational Psychology*, 14, 367-388.
- [32] Norman,S.M., Avey,J.B., Nimnicht,J.L. & Pigeon,N.G.(2010), "The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organization Citizenship and Deviance Behaviors", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(4), 380-391.
- [33] Organ,D.W.(1988), "Organizational Citizenship: The Good Soldier Syndrome, Lexington Books.
- [34] Organ,D.W. & Ryan,K.(1995), "A Meta Analysis Review of Attitudinal and Dispositional Predictors of Organizational Citizenship Behavior", *Personnel Psychology*, 48(4), 775-802.
- [35] Riolli,J. & Savicki.V.(2003), "Optimism and Coping as Moderators of the Relation Between Work Resources and Burnout in Information Service Workers," *International Journal of Stress Management*, 235-252.
- [36] Schwarz,N.(1990), "Feelings as Information: Informational and Motivational Functions of Affective States, in R.M.Sorrentino and E.T.Higgins(eds.), *Handbook of Motivation and Cognition: Foundations of Social Behavior*, 2, 527-561.
- [37] Snyder,C.R. & Feldman,D.B.(2000), Hope for Many: An Empowering Social Agenda, in C.R.Snyder(ed.), *Handbook of Hope: Theory, Measures and Applications*, 389-412.
- [38] Snyder,C.R.(2000), "Hope Theory: Rainbows in the Mind", *An International for the Advancement of Psychological Theory*, 13(4), 249-275.
- [39] Snyder,C.R. & Lopez,S.J.(2002), *Handbook of Positive Psychology*, Oxford University Press.
- [40] Schunk,D.H.(1990), "Goal Setting and Self Efficacy During Self Regulated Learning", *Educational Psychologist*, 25, 71-86.
- [41] Stajkovic,A. & Luthans,F.(1998), "Self-Efficacy and Work Related Performance : A Meta Analysis", *Psychology Bulletin*, 44, 580-590.
- [42] Slaski,M. & S.Cartwright(2003), "Emotional Intelligence Training and Its Implications for Stress, Health and Performance," *Stress and Health*, 233-239.
- [43] Slaski,M. & S.Cartwright(2002), "Health Performance and Emotional Intelligence: An Exploratory of Retail Managers", *Stress and Health*(18), 63-68.
- [44] Salovey,P. & J.D.Mayer(1990), "Emotional Intelligence, Imagination", *Cognition and Personality*(9), 185-211.
- [45] Seligman,M.E.P.(1998), *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life*, Pocket Books.
- [46] Tsaousis,I. & I.Nikolaou(2005), "Exploring

- the Relationship of Emotional Intelligence with Physical and Psychological Health Functioning", *Stress and Health*(21), 77-86.
- [47] Youssef,C.M. & Luthans,F.(2007), "Positive Organizational Behavior in the Workplace", *Journal of Management*, 33, 774-800.
- [48] Weiss,H. & Cropanzano,R.(1996), "Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of the Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work", *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-74.
- [49] Wegener,D.T. & Petty,R.E.(1994), "Mood Management Across Affective States: The Hedonic Contingency Hypothesis", *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 1034-1048.
- [50] Watson,D.(1988), "Intra Individual and Inter Individual Analysis of Positive and Negative Affect", *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1020-1030.
- [51] Waltson,D., Clark,L.A. & Tellegan,A.(1988), "Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales", *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070.
- [52] Wood,R. & Bandura,A.(1989), "Impact of Conceptions Ability on Self Regulatory Echanisms and Complex Decision Making", *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 407-415.
- [53] Walumbwa,F.O., Luthans,F., Avey,J.B. & Oke,A.(2011), "Authentically Leading Groups", *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 4-24.
- [54] Williams,L.J. & Anderson,S.E.(1991), "Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behavior", *Journal of Management*, 17(3), 601-617.

저 자 소 개

김 대 식



원광대학교 교육대학원 석사 취득. 현재 원광대학교 대학원 경영학과 박사과정 중에 있음
관심분야 : 생산과 인적자원 관리에 관심이 있고, 제품생산 인적자원관리에 관한 연구를 진행 중에 있음

나 상 균



현재 원광대학교 경영대학 경영학부 교수로 재직중에 있음
관심분야 : 생산관리 및 품질경영에 관심이 많고 특히, 생산과 품질 인적자원 관리에 관심이 있음