

# 이벤트업 종사원의 긍정심리자본과 이직의도간의 관계에서 직무열의의 매개효과

정하곤

동주대학교 이벤트연출과 초빙교수

## Mediated effect of job engagement in relationship between positive psychological capital and turnover intention of the event worker

Ha-Gon Jung

Dept. of Event production, Dongju University, Invited Professor

요 약 본 연구는 이벤트 종사원의 긍정심리자본과 이직의도 간의 관계를 직무열의가 매개하는지를 파악하는데 그 목적을 두고 있다. 이를 위하여 부산지역의 이벤트업에 종사하는 20대에서 50대, 남녀 총 394명을 대상으로 하여 설문조사를 실시하였다. 연구 분석은 매개효과를 파악하기 위한 회귀분석을 실시하였으며 주요 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 긍정심리자본은 직무열의를 정적으로 유의미하게 예측하는 것으로 나타났다. 둘째, 긍정심리자본은 이직의도를 부적으로 유의미하게 예측하는 것으로 나타났다. 셋째, 직무열의는 이직의도를 부적으로 유의미하게 예측하는 것으로 나타났다. 넷째, 직무열의는 긍정심리자본과 이직의도 간의 관계를 부분 매개하는 것으로 나타났다. 따라서 이벤트 종사원의 이직의도를 낮추고, 직무열의를 높이기 위한 근무환경 개선과 긍정심리자본을 향상 시킬 수 있는 중재 프로그램을 개발하기 위한 지속적인 연구의 필요성을 제언하였다.

주제어 : 이벤트 종사원, 긍정심리자본, 이직의도, 직무열의, 매개효과

**Abstract** The purpose of this study is to investigate whether the job engagement mediates relationship between positive psychological capital and turnover intention in the event worker. For it, a questionnaire survey is performed for 394 participants consisted of male and female living in BUSAN. Their age is from 20 to 50. Afterwards, the collected data is analyzed using the regression analysis. Positive psychological capital is significantly positive to the job engagement. Meanwhile, positive psychological capital is significantly negative to the turnover intention. Likewise, job engagement is significantly negative to the level of turnover intention. Also, job engagement partially mediated relationship between positive psychological capital and turnover intention. Therefore, this study suggests that it will be developed the mediation program that improves both work environment and positive psychological capital to increase job engagement as well as reduce turnover intention in the event worker.

**Key Words** : Event Worker, Positive Psychological Capital, Turnover Intention, Job Engagement, Mediating Effect.

### 1. 서론

오늘날 우리가 살고 있는 사회는 우리의 가까운 주변

에서부터 사회 및 국가에 이르기까지 여러 크고 작은 이벤트로 이루어져 있다. 이벤트는 사람들이 특별한 경험을 할 수 있도록 기회를 제공하기 위해 개최되는 의도적

\*Corresponding Author : Ha-Gon Jung(hagoni02@hanmail.net)

Received August 24, 2018

Accepted November 20, 2018

Revised October 30, 2018

Published November 28, 2018

인 사건이다[1]. 이벤트는 개인에게는 끊어진 인간관계의 다리 역할을 할 수 있고 기업에게는 새로운 이미지를 제공하여 우리 사회를 인간적으로나 문화 예술적인 풍요로움을 제공한다[2]. 즉, 개인적으로는 일상생활에서 경험하기 어려운 독특한 체험을 통해 감동을 느끼고 지식을 습득할 수 있으며 기업에게는 차별화된 이미지를 소비자에게 인식시키고 홍보 이벤트를 통해 기업의 이익과 이미지 제고에 도움을 준다. 이러한 이벤트 기업을 이끌어 나가는 원동력은 이벤트 기업에 종사하는 직원이라고 볼 수 있으므로 이벤트 기업 종사원이 만족스럽게 일할 수 있는 중요한 요인을 파악하는 것은 무엇보다 중요하다.

이벤트업 종사자에게 사용되는 토달 이벤트, 엔터테인먼트 등의 용어에서도 알 수 있듯이 긍정성이 강조되고 있다[13]. 긍정성은 긍정적인 조직행동의 포함기준을 충족하는 변수로서 자기효능감, 희망, 낙관주의 및 복원력을 긍정심리자본이라고 하였다[4]. 긍정심리자본은 긍정적 조직행동 연구와 더불어 발전된 개념으로 구성원의 복합적인 긍정적인 심리상태를 의미한다[5]. 긍정심리자본의 하위구성 개념인 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력 등은 이론적으로 서로 독립된 개념으로 간주되어 개별적으로 연구되어 왔으며[6], 실증연구를 통해서 판별타당성이 제시되기도 했다[7-10]. 그러나 이들 네 변수들이 공통적으로 업무나 목표달성을 위한 인지상태와 동기부여 경향이 서로 관련이 있으며, 결과변수가 유사하다는 점에서 이들을 하나의 상위개념(high-order construct)으로 통합하려는 노력이 이루어지고 있다[11]. 긍정심리자본과 직무열의에 대한 선행연구를 살펴보면 긍정적 조직행동으로부터 유래한 긍정심리자본과 직무열의 간의 정의 상관관계를 나타냈다[12].

직무열의는 직무소진과는 대비되는 개념으로 맡은 일에 대하여는 긍정적이고 정력적이며 헌신하고 집중하는 자세이다[13]. 직무열의는 일과 연관된 성취적이고 긍정적인 심리상태를 말하고 이것은 곧 몰두, 헌신, 활력 세 가지의 하위요소로 이루어진다. 몰두는 자신이 맡고 있는 일에 완전하게 한곳에 모든 힘을 쏟아 부음으로써 맡은 일을 해 나가는데 있어서 시간이 가는 줄도 모르게 집중된 현상으로 따로 생각하기 힘든 정도를 이야기 한다[14]. 이러한 직무열의는 여러 직장인들 대상으로 많은 연구가 이루어지고 있으며 이직의도와도 밀접한 관련이 있는 것으로 밝혀지고 있다. 선행연구에서는 구성원들

이 열의를 가지고 업무에 수행할 때 직무수행결과에 긍정적인 유의한 결과를 보여주고, 이직의도에 유의한 부의 상관관계를 나타냈다[15,16].

이직이란 조직으로부터 현재상태의 일을 정리 및 그만두고 다른 형태의 직업이나 직무를 옮겨감을 의미한다[17]. 근로자나 노동자가 사회시스템의 구성원 경계를 넘나드는 개인의 이동, 입직(재고용, 신규채용) 및 이직(일시해고, 해고, 사직, 군대복무, 정년퇴직, 사망)을 모두 포함하는 개념이다[18,19]. 이직의도에 대한 선행연구를 살펴보면 이벤트 업종에 종사자의 이직의도에 미치는 영향을 탐색하였는데 불만, 갈등 및 직무스트레스를 높게 경험하는 직원일수록 이직의도를 높게 지각하는 것으로 나타났다[13,20]. 또한 개인적 특성, 직무특성, 근무환경 특성의 세가지 변수로 이직성향과의 관계에 대한 분석 결과 모두 정의 상관관계를 나타냈다[21].

대한상공회의소는 2011년 10월 신입사원 340명 대상으로 설문조사를 한 결과 향후 이직할 수 있음이 55.90%로 나타났고, 동료가 이직에 동반 이직 충동을 가지는 것으로 나타났다[22]. 특히 대면 서비스를 수행하는 직업의 경우, 감정노동의 지속적 노출은 구성원들의 이직을 유도하는 주요 요인이 되고 있다[23]. 이벤트업 종사자는 대면 서비스를 수행하는 분야로서 숙련도가 매우 중요한 직업이다[24]. 이러한 이유로 이벤트업 종사자의 이직은 인적 자원의 지속적 활용, 고객 서비스 및 기업의 이미지 관점에서 매우 큰 손실이 아닐 수 없다[25].

따라서 이벤트 업종에 종사하는 직원의 긍정적 심리자본의 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력 등은 업무에 대해 긍정적이고 적극적인 마음 상태로 정의되는 직무열의가 높게 나타나고[12], 종사자들이 직무에 열의를 가지고 업무를 수행할 때, 조직 이직은 감소하는 것으로 나타났다[15,16].

이에 본 연구는 선행연구에 근거하여 이벤트업 종사자의 긍정심리자본은 직무열의와 이직의도에 영향을 미칠 수 있고 직무열의는 이직의도에 영향을 미칠 수 있음을 가정하여 이벤트 종사원들의 긍정심리자본과 이직의도 간의 관계를 직무열의가 매개하는지를 검증하고자 하였다. 이는 이벤트 종사원이 각자의 기업에서 성실히 근무하며 질 좋은 서비스를 제공할 수 있도록 돕는 프로그램 개발에 기초자료를 제공할 수 있을 것이다. 이를 위해 본 연구에서는 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- 첫째, 이벤트 종사원의 긍정심리자본이 직무열의에 영향을 미칠 것인가?  
 둘째, 이벤트 종사원의 긍정심리자본이 이직의도에 영향을 미칠 것인가?  
 셋째, 이벤트 종사원의 직무열의가 이직의도에 영향을 미칠 것인가?  
 넷째, 이벤트 종사원의 직무열의와 이직의도 간의 관계를 직무열의가 매개할 것인가?

## 2. 연구방법

### 2.1 연구대상

본 연구의 연구대상은 부산지역의 이벤트업에 종사하는 20대에서 50대의 성인 남녀이며 총 7개 회사를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 총 402명의 설문지 수거되었으며 이 중 불성실하게 응답한 설문 8부를 제외한 394부의 설문지 분석에 이용되었다.

### 2.2 측정도구

#### 2.2.1 긍정심리자본

본 연구에서는 이벤트 종사원의 긍정심리자본을 측정하기 위하여 Luthans 등[6]이 개발한 PCG(Psychological Capital Questionnaire)를 사용하였다. 이 척도는 학습이나 훈련된 조직의 성과나 생산성 향상에 기여하는 개인의 심리자본을 측정하며 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력의 4개 하위 요인으로 구성되어 있다. 문항 수는 각 하위요인 별로 5문항씩 총 20문항이며 문항의 예시로는 '나는 지금 현재 직장에서 꽤 성공한 것으로 스스로 평가한다', '어떤 문제든 그것을 해결하는 방법은 많다' 등이 있다. 점수의 범위는 20~100점이며 Likert 5점(1점: 매우 그렇지 않다~5점: 매우 그렇다)으로 응답하게 되어 있고 총점이 높을수록 긍정심리자본이 많음을 의미한다. 채상명[25]의 연구에서 문항내적합치도(Cronbach's  $\alpha$ ) 계수는 자기효능감 .87, 희망 .80, 낙관주의 .78, 복원력 .83으로 나타났으며 본 연구에서는 자기효능감 .89, 희망 .88, 낙관주의 .82, 복원력 .90, 전체 .97로 나타났다.

#### 2.2.2 직무열의

본 연구에서는 이벤트 종사원의 직무열의를 측정하기

위하여 UWES(Utrecht Work Engagement Scale)를 Schaufeli와 Bakker[14]이 개발하고 오아라 외[26]가 사용한 직무열의 척도를 사용하였다. 이 척도는 활력, 헌신, 몰두의 3개 하위 요인으로 구성되어 있다. 문항 수는 각 하위요인 별로 5문항씩 총 15문항이며 문항의 예시로는 '나는 내 일에 대해 자부심을 느낀다', '나는 나의 직무에 푹 빠져있다' 등이 있다. 점수의 범위는 15~75점이며 Likert 5점(1점: 매우 그렇지 않다~5점: 매우 그렇다)으로 응답하게 되어있고 총점이 높을수록 직무열의가 높음을 의미한다. 오아라 외[26]의 연구에서 문항내적합치도(Cronbach's  $\alpha$ ) 계수는 활력 .79, 헌신 .88, 몰두 .82, 전체 .83으로 나타났으며 본 연구에서는 활력 .90, 헌신 .90, 몰두 .91, 전체 .97로 나타났다.

#### 2.2.3 이직의도

본 연구에서는 이벤트 종사원의 이직의도를 측정하기 위하여 Wayne et al[27]이 개발하고 이진복 외[28]가 사용한 이직의도 척도를 사용하였다. 조직 구성원이 조직을 탈퇴할 의향을 가진 정도를 측정하는 이 척도는 단일 요인이며 5개 문항으로 구성되어 있다. 문항의 예시로는 '나는 현재 직장을 그만둘 것을 진지하게 고민 중이다', '나는 더 좋은 직장을 발견한다면 현 직장을 그만 둘 것이다' 등이 있다. 각 문항은 Likert 5점(1점: 매우 그렇지 않다~5점: 매우 그렇다)으로 응답하게 되어 있으며 점수의 범위는 5~25점이고 총점이 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 이진복 외[28]의 연구에서의 문항내적합치도(Cronbach's  $\alpha$ ) 계수는 .83으로 나타났으며 본 연구에서는 .61로 나타났다.

### 2.3 자료분석

수집된 자료의 분석은 SPSS 23.0 프로그램을 이용하여 빈도분석, 기술통계분석, 신뢰도 분석, 상관분석, 위계적 다중회귀분석을 실시하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 응답자의 인구통계학적 특성

설문 조사를 통해 회수된 394명의 응답자의 인구통계학적 특성을 Table 1에 제시하였다. 성별은 남성 152명,

여성 242명인 것으로 나타났다. 연령은 20대 이하 57명, 30대 148명, 40대 124명, 50대 53명, 60대 이상 12명인 것으로 나타났다. 학력은 고졸 이하 147명, 전문대 졸업 167명, 4년제 졸업 66명, 대학원 졸업 14명인 것으로 나타났다. 결혼은 미혼 97명, 기혼 151명, 기타 146명인 것으로 나타났다. 경력은 1년 미만 35명, 1~3년 미만 63명, 3~5년 미만 134명, 5~10년 미만 91명, 10년 이상 71명인 것으로 나타났다. 직급은 사원급 140명, 주임·대리급 143명, 과장·차장급 76명, 부장급 이상 35명인 것으로 나타났다.

Table 1. respondents statistical characteristic

Variable	Male		Variable	Female		
	N	(%)		N	(%)	
Gender	Male	152	38.6	Single	97	24.6
	Female	242	61.4	Married	151	38.3
	Sum	394	100.0	Etc	146	37.1
Age	Less than 20	57	14.5	Sum	394	100.0
	Age of 30	148	37.6	Less than 1 year	35	8.9
	Age of 40	124	31.5	Less than 1~3 year	63	16.0
	Age of 50	53	13.5	Less than 3~5 year	134	34.0
	More than 60	12	3.0	Less than 5~10 year	91	23.1
	Sum	394	100.0	More than 10 year	71	18.0
	Sum	394	100.0	Sum	394	100.0
Education	Less than high school	147	37.3	Employee Grade	140	35.5
	College	167	42.4	principal Grade	143	36.3
	University	66	16.8	Director Grade	76	19.3
	Graduate school	14	3.6	More than a General manager	35	8.9
	Sum	394	100.0	Sum	394	100.0
	Sum	394	100.0	Sum	394	100.0

### 3.2 주요변인의 기술통계

본 연구의 주요 변인들이 정규분포 가정을 충족하는지를 확인하기 위하여 기술통계분석을 실시하였고 그 결과를 Table 2에 제시하였다. 변인의 왜도 범위는 -1.18~.11, 첨도 범위는 -1.15~3.82로 나타나 왜도의 절대값이 3보다 작고 첨도는 8보다 작은 것으로 나타나 모든 변인이 정규분포를 이룸을 알 수 있었다.

Table 2. Technical statistics of major variables

	Mean	SD	Skewness	Kurtosis
Positive psychological capital	4.04	.42	-.02	.30
Self-efficacy	4.13	.50	-.34	.64
Hope	3.82	.41	.08	-.15
Optimism	4.12	.54	-.21	-.00
Dynamic stability	4.10	.51	-.54	3.40
Job engagement	3.98	.47	-.89	3.30
Vitality	4.03	.52	-1.18	3.82
Dedication	3.98	.54	-.60	1.91
Preoccupation	3.95	.53	-.86	3.21
Turnover intention	2.24	.45	.11	.23

### 3.3 주요변인의 상관분석

본 연구의 주요 변인 간의 관련성을 확인하기 위하여 상관분석을 실시하였고 그 결과를 Table 3에 제시하였다. 긍정심리자본은 직무열의와는 정적상관, 이직의도와는 부적상관이 있는 것으로 나타났으며 직무열의는 이직의도와 부적상관이 있는 것으로 나타났다.

Table 3. Correlation analysis of major variables

(N=394)

	Positive psychological capital	Self-efficacy	Hope	Optimism	Dynamic stability	Job engagement	Vitality	Dedication	Preoccupation
Positive psychological capital	1								
Self-efficacy	.82***	1							
Hope	.81***	.58***	1						
Optimism	.85***	.59***	.60***	1					
Dynamic stability	.79***	.54***	.48***	.58***	1				
Job engagement	.58***	.56***	.47***	.47***	.38***	1			
Vitality	.46***	.46***	.31***	.31***	.32***	.85***	1		
Dedication	.52***	.51***	.43***	.43***	.34***	.91***	.65***	1	
Preoccupation	.55***	.51***	.51***	.51***	.35***	.90***	.60***	.76***	1
Turnover intention	-.37***	-.30***	-.32***	-.32***	-.20***	-.34***	-.25***	-.33***	-.32***

\*\*\*p <.001

3.4 긍정심리자본이 직무열의에 미치는 영향

긍정심리자본이 직무열의에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 적용하였고 그 결과를 Table 4에 제시하였다. 먼저 다중공선성 가정을 충족하는지를 확인하기 위하여 분산팽창계수(VIF)를 살펴본 결과 모든 독립변인의 계수가 10보다 작은 것으로 나타나 다중공선성 문제는 없음을 알 수 있었다. 긍정심리자본은 복원력 하위요인을 제외하고 직무열의에 고무영향을 미치는 것으로 나타나 직무열의를 위해 자기효능감, 희망, 낙관주의를 높이는 것이 중요함을 알 수 있었다.

Table 4. The effect of positive psychological capital on job engagement

Dependent Variable	Independent Variable	B	S.E.	β	R <sup>2</sup>	F
Job engagement	Self-efficacy	.34	.05	.36***	.359	54.55 ...
	Hope	.15	.05	.17**		
	Optimism	.13	.05	.15**		
	Dynamic stability	.02	.05	.02		
Vitality	Self-efficacy	.34	.06	.34***	.237	30.20 ...
	Hope	-.01	.06	-.01		
	Optimism	.17	.06	.18**		
	Dynamic stability	.04	.06	.04		
Dedication	Self-efficacy	.30	.06	.28***	.332	48.43 ...
	Hope	.29	.06	.27**		
	Optimism	.12	.06	.12*		
	Dynamic stability	-.00	.06	-.00		
Preoccupation	Self-efficacy	.37	.06	.35***	.296	40.83 ...
	Hope	.17	.06	.16**		
	Optimism	.11	.06	.11		
	Dynamic stability	.02	.06	.02		

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

3.5 긍정심리자본이 이직의도에 미치는 영향

긍정심리자본이 이직의도에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 적용하였고 그 결과를 Table 5에 제시하였다. 먼저 다중공선성 가정을 충족하는지를 확인하기 위하여 분산팽창계수(VIF)를 살펴본 결과 모든 독립변인의 계수가 10보다 작은 것으로 나타나 다중공선성 문제는 없음을 알 수 있었다. 긍정심리자본에서 희망과 낙관주의는 이직의도를 부적으로 유의미하게 예측하는 것으로 나타났다. 반면 자기효능감과 복원력은 이직의도와 유의미한 관련이 없는 것으로 확인되었다.

이직의도와 유의미한 관련이 없는 것으로 확인되었다.

Table 5. The effect of positive psychological capital on Turnover intention

Dependent Variable	Independent Variable	B	S.E.	β	R <sup>2</sup>	F
Turnover intention	Self-efficacy	-.10	.06	-.11	.162	18.76 ...
	Hope	-.12	.06	-.14*		
	Optimism	-.23	.06	-.27***		
	Dynamic stability	.07	.05	.08		

\*p<.05, \*\*\*p<.001

3.6 직무열의가 이직의도에 미치는 영향

직무열의가 이직의도에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중회귀분석을 적용하였고 그 결과를 Table 6에 제시하였다. 먼저 다중공선성 가정을 충족하는지를 확인하기 위하여 분산팽창계수(VIF)를 살펴본 결과 모든 독립변인의 계수가 10보다 작은 것으로 나타나 다중공선성 문제는 없음을 알 수 있었다. 직무열의에서 헌신과 몰두는 이직의도를 부적으로 유의미하게 예측하는 것으로 나타났다. 반면 활력은 이직의도와 유의미한 관련이 없는 것으로 확인되었다.

Table 6. The effect of Job engagement on Turnover intention

Dependent Variable	Independent Variable	B	S.E.	β	R <sup>2</sup>	F
Turnover intention	Vitality	-.02	.06	-.03	.122	18.13 ...
	Dedication	-.14	.06	-.16**		
	Preoccupation	-.16	.07	-.19*		

\*\*p<.001

3.5 긍정심리자본과 이직의도 간의 관계에서 직무열의의 매개효과

본 연구에서는 Baron과 Kenny[29]의 매개효과 검증 3 단계 절차를 적용하였다. 첫 번째 단계에서는 독립변인이 매개변인을 유의미하게 설명하는지를 확인하고, 두 번째 단계에서는 독립변인이 종속변인을 유의미하게 설명하는지를 확인하며, 세 번째 단계에서는 독립변인과 매개변인 모두가 종속변인을 유의미하게 예측하는지를 검증하는데 여기까지의 검증이 모두 유의미해야 한다. 또한 세 번째 단계에서 독립변인이 종속변인을 설명할

때 표준화 회귀계수가 두 번째 단계의 표준화 회귀계수보다 작아야 한다. 이렇게 작아진 회귀계수가 유의미하지 않으면 완전매개, 유의미함을 그대로 유지하면 부분매개한다고 판단한다.

긍정심리자본과 이직의도 간의 관계를 직무열의가 매개하는지를 검증한 분석결과를 Table 7에 제시하였다. 첫 번째 단계에서 독립변인인 긍정심리자본이 매개변인인 직무열의를 유의미하게 설명하였고( $\beta=.58, p<.001$ ), 두 번째 단계에서는 독립변인인 긍정심리자본이 종속변인인 이직의도를 유의미하게 설명하였으며( $\beta=-.37, p<.001$ ), 세 번째 단계에서는 독립변인인 긍정심리자본( $\beta=-.26, p<.001$ )과 이직의도( $\beta=-.19, p<.01$ )가 이직의도를 유의미하게 설명하는 것으로 나타났다. 두 번째 단계의 표준화 회귀계수가  $-.37$ 에서  $-.26$ 으로 영향력이 낮아졌으며 낮아진 회귀계수가 유의미함을 유지하였으므로 직무열의는 긍정심리자본과 이직의도 간의 관계를 부분매개함을 알 수 있었다.

Table 7. Mediating Effect Model of Turnover intention

Step	Variable	B	$\beta$	R <sup>2</sup>	F
1 (Independent->Mediation)	Positive psychological capital->Job engagement	.64	.58***	.332	194.56***
2 (Independent->Dependent)	Positive psychological capital->Turnover intention	-.40	-.37***	.135	61.38**
3 (Independent, Mediation->Dependent)	Positive psychological capital->Turnover intention	-.28	-.26***	.160	37.37**
	Job engagement->Turnover intention	-.19	-.19**		

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

#### 4. 논의

본 연구는 이벤트 종사원의 긍정심리자본과 이직의도 간의 관계를 직무열의가 매개하는지를 검증하고자 하였으며 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 이벤트업 종사원의 긍정심리자본이 직무열의에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 Oh와 Lee[31]의 연구에서도 긍정심리자본은 직무열의에 유의한 정의

영향을 미치는 것으로 나타나 본 연구 결과를 지지하였다. Sweetman & Luthans[12]는 긍정심리자본과 직무열의 간의 정적인 관련성을 주장하였다. 또한 본 연구에서는 긍정심리자본은 복원력 하위요인을 제외하고 직무열의에 고루 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 이벤트업 종사자들이 자신의 직무와 과업을 성공적으로 성취하기 위한 개인의 긍정적이고 진취적인 사고와 행동을 표현할 수 있는 적극적인 동기부여와 심리적 지원이 필요할 것으로 생각된다.

둘째, 이벤트업 종사원의 긍정심리자본이 이직의도에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 Choi와 Rhee[32]의 연구에서도 높은 수준의 긍정심리자본을 지닌 이벤트업 종사자일수록 이직의도에 유의한 부의 영향을 미치는 것으로 나타나 본 연구 결과를 지지하였다. 이러한 결과는 개인의 긍정심리자본을 강화하는데 도움이 되는 요인들은 무엇이 있을지, 이들 요인들을 밝힘으로써 이벤트업 종사자의 긍정심리자본을 개발하고 활성화하기 위한 구체적이고 실질적인 높은 수준의 긍정심리자본 제공이 필요할 것으로 생각된다.

셋째, 이벤트업 종사원의 직무열의가 이직의도에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 선행연구[16,33]는 직무담당자의 직무열의와 적극적 행동 간의 관계에 대해서, 인구통계학적인 변수들을 통제한 가운데 직무열의가 적극적 행동에 정적 영향을 미치고, 직무열의가 이직의도 감소에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타나 본 연구 결과를 지지하고 있다. 이러한 결과는 긍정심리자본이 구성원의 태도나 성과에 더 큰 공헌을 한다는 실증적 연구가 있으며[34], 이벤트 종사자의 자신의 조직에 대한 직무열의는 자신의 직무에 열정과 가치를 부여하게 되며 나아가 자신의 일에 애착을 느낄수록 장기적인 인적자원관리에 대한 전략과 심리적 동기부여에 대한 방안 제시가 필요할 것으로 생각된다.

넷째, 이벤트업 종사원의 긍정심리자본과 이직의도 간의 관계를 직무열의가 부분 매개하는 것으로 나타났다.

선행연구[31,33]는 긍정심리자본을 매개변수인 직무열의와 함께 회귀식에 투입하였을 때, 직무열의의 효과가 유의하게 나타났으며, Kim[34]는 긍정심리자본은 개인의 직무와 관련된 태도와 행동에 영향을 주어 결과적으로 유의한 정적 긍정적인 조직의 변화 유도과 이직의도를 감소한 것으로 나타나 본 연구 결과를 지지하고 있다. 이

러한 결과는 긍정심리자본은 역할 외 행동, 만족도, 몰입도 및 직무열의와 같이 이벤트업 종사자가 인식하는 근로환경의 질에 대한 긍정적인 인식이 태도와 행동에 영향을 주어 결과적으로 긍정적인 조직의 변화까지 유도하기에 체계적인 운영관리에 대한 제시가 필요할 것으로 생각된다.

본 연구의 의의는 다음과 같다.

첫째, 이벤트 종사원의 긍정심리자본은 긍정적인 사고로 보다 성공적인 직무열의를 제공하여 바람직한 근무환경을 조성하여 이직의도를 감소시키는 데 의의가 있다.

둘째, 이벤트 종사원의 긍정심리자본이 직무열의에 영향을 미치는지를 살펴보았다. 현재까지는 직무열의와 매개효과간의 관계를 탐색한 연구가 거의 전무한 실정이다. 본 연구에서는 긍정심리자본과 이직의도 간의 관계를 직무열의가 매개함을 확인했다는 데 의의가 있다.

본 연구의 제한점 및 추후 연구과제는 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 B광역시에 소재한 이벤트 사무실, 현장에서만 대상자를 모집하였다. 추후 연구에서는 군집표본추출이나 층화표본추출 등과 같은 확률표집법을 실시하여 일반화 가능성을 높일 필요가 있다.

둘째, 본 연구에서는 데이터 분석을 위하여 설문지만을 사용하였는데 향후 연구에서는 프로그램 참여자를 대상으로 인터뷰하는 방식을 추가적으로 사용하여 보다 폭넓은 정보를 확보해야 할 필요성이 있다.

셋째, 이벤트 종사원의 이직의도를 낮추기 위한 직무열의를 높이기 위한 근무환경 개선과 긍정심리자본을 향상시킬 수 있는 중재 프로그램을 개발하여 그 효과를 검증의 필요성이 있다.

## REFERENCES

- [1] J. G. Lee. (2001). A Study on Administration Planning of the Exhibition - Event. *Journal of Tourism Management Research*, 11(1), 138-155.
- [2] K. H. Lee & Z. W. Cui. (2013). A study on the Effect of the Communication Within the Organization in the Event Industry on the Job Commitment, Organization Commitment, and Job Performance, *Academic Society of Event & Convention*, 9(1), 127-152.
- [3] W. S. Min, O. J. Lee & M. Y. Kim. (2012). Exploring Environmental Factors Affecting Intent to Leave for Employee in Recreational and Event Jod Area. *Korean Journal of Sports Science*, 21(1), 271-278.
- [4] F. Luthans. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695.
- [5] F. Luthans & C. M. Youssef. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321-349.
- [6] F. Luthans, C. M. Youssef & B. J. Avolio. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge, Oxford, UK, Oxford University Press.
- [7] F. B. Bryant & J. A. Cvigengros. (2004). Distinguishing hope and optimism, *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(1), 273-302.
- [8] J. Carifio & L. Rhodes. (2002). Construct validities and the empirical relationships between optimism, hope, self-efficacy, and locus of control, *Work*, 19(1), 125-136.
- [9] P. R. Magaletta & J. M. Oliver. (1999). The hope construct, will, and ways: Their relations with efficacy, optimism, and general well-being. *Journal of Clinical Psychology*, 55(1), 539-551.
- [10] C. M. Youssef & F. Luthans. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.
- [11] F. Luthans, C. M. Youssef & B. J. Avolio. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge, Oxford, UK, Oxford University Press.
- [12] D. Sweetman, & F. Luthans. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement, A Handbook of Essential Theory and Research(54-68). New York, US: Psychology Press.
- [13] W. B. Schaufeli, M. Salanova, V. Gonzalez-Roma, & A. B. Bakker. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach, *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- [14] W. B. Schaufeli & A. B. Bakker. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multisample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- [15] Y. Brunetto, S. Teo, K. Shacklock & R. Farr Wharton. (2012). Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: Explaining organisational commitment and turnover intentions in policing. *Human Resource Management Journal*, 22(4),

- 428-441.
- [16] Y. J. Kim & Y. J. Chung. (2016). A Study on the Effects of Abusive Supervision by Hotel Culinary Staff on Job Engagement and Turnover Intention *The Tourism Sciences Society of Korea*, 40(9), 85-99.
- [17] C. S. Carver & M. F. Scheier. (2002). The hopeful optimism, *psychology Inquiry*, 13(4), 288-290.
- [18] A. C. Bluedorn. (1978). A taxonomy of turnover. *Academy of management journal*, 3(4), 647.
- [19] J. L. Price. (1977). *The study of turnover*. Iowa State Univ Press.
- [20] Y. Y. Seo. (2008). The Study of the Influences of Job Stress on Women's Job Turnover in Event Industry. *Academic Society of Event & Convention*, 4(2), 33-50.
- [21] Y. L. Jun & J. K. Park. (2005). A Study on the satisfaction of job and propensity to change occupation for people working at community event company. *Academic Society of Event & Convention*. 2(1), 177-198.
- [22] Korea Chamber of Mommerce and Industry. (2018). <http://www.korcham.net>
- [23] S. C. Sin. (2014). The effect of situational cues of emotional labor on emotional process, emotional dissonance and job burnout in hotel employees *Food service Management Society of Korea*, 17(1), 307-329.
- [24] S. P. Kim, M. J. Kim & J. K. Lee.(2007). A Study of the Influence of Job-embeddedness Conceived by event Workers on Turnover Intention. *Aviation Management Society Of Korea*, 1(1), 141-141.
- [25] Y. Chen, W. Wang & Y. Chu. (2010). Structural investigation of the relationship between working satisfaction and employee turnover. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 6(1), 41-50.
- [26] A. R. Oh & K. K. Park. (2014). A Study on the Positive Psychological Capital and Job Engagement and Employees' Job Behavior. *Korean Academic Society of Business Adiministration*, 14(8), 1311-1344.
- [27] S. J. Wayne, L. M. Shore & R. C. Liden. (1997). Perceived organizational support and leader member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.
- [28] J. B. Lee & W. J. Kwak. (2017). The Effect of Supervisor's Turnover Intention on Subordinate's Turnover Intention: Interaction Effect between Turnover Intention, LMX and POS. *Korean Corporation Management Review*, 73(1), 117-136.
- [29] R. M. Baron & D. A. Kenny. (1986). The modera- tor mediator variable distinction in social psycho- logical research: Conceptual, strategic, and statisti- cal considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173-1182.
- [30] K. B. Gang & Y. J. Lee. (2015). Effect of Positive Psychological Capital on Turnover Intention of Care Worker. *The Korea Contents Society*, 11(1), 126-136.
- [31] A. R. Oh. & T. H. Lee. (2016). A Study on Employees' Positive Psychological Capital and Job Engagement and Job Behavior. *The journal of professional management*, 19(3), 183-209.
- [32] K. W. Choi & S. Y. Rhee. (2017). Positive Psychological Capital and Turnover Intention-The Mediating Effect of Perceived Work Overload and the Moderating Effect of Trust in Supervisor. *Korea Academy Industrial Cooperation Society*, 18(10), 382-392.
- [33] M. R. Jung & E. Jeong. (2018). Effects of Nursing Practice Environment and Positive Psychological Capital in Clinical Nurses on Turnover Intention. *Journal of Digital Convergence*. 16(2), 277-285.
- [34] J. Kim. (2017). *Impact of psychological capital and engagement on turnover intention among newly graduated registered nurses in general hospitals*. Doctoral dissertation. Chosun National University, Gwangju.

정 하 곤(Jung, Ha Gon)

[정회원]



- 2007년 8월 : 신라대학교 교육대학원 체육교육(석사)
- 2017년 8월 : 신라대학교 미술학과 융합예술전공(박사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 동주대학교 이벤트연출과 초빙교수

- 관심분야 : 미술, 예술, 무대예술
- E-Mail : hagoni02@hanmail.net