

# 직장인의 자원봉사활동이 조직몰입에 미치는 영향: 긍정심리자본을 통한 조직후원인식의 매개된 조절효과

조미경

광주대학교 사회복지전문대학원 부교수

## The Influences of Employees' Volunteer Activities on Organizational Commitment: The Mediated Moderating Effects of Perceived Organizational Support through Positive Psychological Capital

Mi-Kyeong Cho

Associate Professor, Graduate School of Social Welfare, Gwangju University

요 약 본 연구는 직장인의 자원봉사활동이 조직행동요인에 미치는 융합요인의 관계를 파악하기 위하여 시도되었으며, 직장인의 자원봉사활동이 조직몰입과의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과와 조직후원인식이 긍정심리자본을 통해 조절된 매개효과를 조사하였다. 이를 위하여 직장인 자원봉사자들을 편의표집하여 수집된 347명의 자료를 최종분석에 활용하였고, SPSS 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 연구결과 직장인의 자원봉사활동은 조직몰입과의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과와 조직후원인식의 조절효과가 유의하게 확인되었다. 또한, 직장인의 자원봉사활동이 조직몰입에 미치는 영향을 긍정심리자본이 매개할 때, 조직후원인식의 매개된 조절효과가 있는 것으로 확인되었다. 이를 토대로 직장인의 자원봉사활동이 조직행동에 미치는 확장된 개념의 연구가 필요하다.

주제어 : 직장인, 자원봉사활동, 조직몰입, 긍정심리자본, 조직후원인식

Abstract The purpose of this study was to examine the influences of employees' volunteer activities on organizational behavior and the mediating effect of positive psychological capital in the relationship with organizational commitment, and the mediating effect of perceived organizational support adjusted through positive psychological capital. The collected 347 survey data were analyzed using SPSS 21.0 program. As a result, the mediating effect of positive psychological capital and the moderating effect of perceived organizational support were found. It was found to have a mediated moderating effect of perceived organizational support. Further research on extended concepts of organizational behavior of employee volunteers is needed.

Key Words : Employee, Volunteer Activities, Organizational Commitment, Positive Psychological Capital, Perceived Organizational Support

## 1. 서론

자원봉사활동은 개인의 자유의지에 의해 선택된 활동으로 타인이나 사회구성원들에게 도움을 주고자 하는 동기에 근거하며, 경제적 보상 없이 자신을 할애하는 행위이다[1]. 1365 자원봉사 포털에 등록된 자원봉사자 중 1년간 1회 이상 봉사활동에 참여한 20세 이상 성인의 자원봉사참여율은 전국 자원봉사센터 설치 이후 2009년부터 7~27% 이상 증가율을 보이며, 2017년 6.8%까지 증가 추세였으나 2018년 5.2%로 다소 감소하였다[2]. 2019년 사회복지 자원봉사 통계연보에 의하면 10월 기준으로 956,704명 중 직장인은 87,000명인 9.09%로 자원봉사활동 평균시간은 17.35시간, 평균 4.82 횟수로 나타나고 있다[2]. 직장인의 자원봉사활동은 팀워크를 위한 역량 강화, 창의적이고 미래지향 추구, 리더십과 관리기술 배양, 자의식 강화, 문제해결을 위한 전략기술 습득, 다양하고 특정 분야의 일 경험 축적, 시기증대 등의 효과를 기대할 수 있다[3]. 직장인의 자원봉사활동은 직원 및 고용주, 비영리조직에 모두 중요하다는 사실이 알려져 있으며, 조직의 이미지 향상과 그 결과 조직이 봉사활동 참여를 촉진하는 역할을 하여왔다[4]. 직장인들의 자원봉사활동에 관한 선행연구는 기업의 사회참여 가치와 효과 측정[5], 기업 자원봉사활동 경험을 통한 질적 연구[6], 기업 자원봉사활동 효과[7], 기업자원봉사자의 자원봉사 반응[8] 등에 관한 연구들이 진행되어 오고 있으며, 내부 이해관계 효과[9], 직무만족 관계[10] 등 직장인 자원봉사활동이 조직 내에 영향을 미치는 연구도 나타나고 있다. 하지만 직장인 자원봉사활동이 조직 내에서 조직과의 관계성에 관한 연구는 미흡하다. 이에 본 연구는 직장인의 자원봉사활동이 조직 내에서 조직의 관심과 조직행동에 미치는 영향요인에 주목하고 융합적인 요인들에 대해서 접근하였다. 직장인의 자원봉사 활동이 조직 내에서 영향을 미칠 수 있는 조직후원인식, 긍정심리자본, 조직몰입을 선정하였다. 조직몰입은 조직의 발전과 개인의 발전에 중요한 요소가 된다[11]. 조직몰입은 개인이 조직에 느끼는 일체감 및 자부심 등의 정서적 측면과 조직의 목표 및 가치를 자신에게 일치시키는 정도로 호의적인 태도 및 조직문제에 적극적으로 관여하게 된다[12]. 직장인들은 자원봉사활동이 조직의 성과를 높이는 의미와 가치를 가지고 있는 활동으로 인정받고 있다면 조직과의 신뢰 강화, 조직구성원들의 의무감과 조직이 바라는 인재상과 조직행동 행위의 보상을 교환함으로써 만족감을 가질 수 있다. 본 연구는 자원봉사활동을 하는 직장인을 대상으로 직

장인의 자원봉사활동이 조직몰입에 영향을 미칠 때 조직에 대한 긍정적 인식인 조직후원인식이 긍정적 조직행동의 긍정심리자본을 통하여 조직몰입에 영향을 미치고 있는지와 통합적으로 매개된 조절효과가 존재하는지에 대하여 살펴보고자 한다. 본 연구를 통하여 직장인들의 자원봉사활동이 조직 내에서의 조직행동요인과 조직유효성에 미치는 영향요인을 규명하여 직장인자원봉사활동 활성화를 위한 조직운영 전략 개발에 대한 기초자료를 제공하고자 한다. 연구모형은 Fig. 1과 같고, 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 직장인의 자원봉사활동과 조직몰입 사이에서 긍정심리자본의 매개효과가 유의한가?

둘째, 직장인의 자원봉사활동과 조직몰입 사이에서 조직후원인식의 조절효과가 유의한가? 즉, 조직후원인식의 매개된 조절효과가 유의한가?

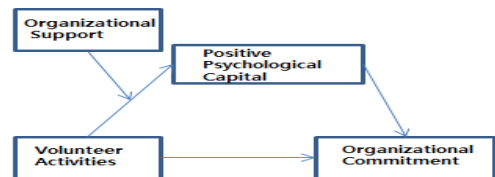


Fig. 1. Mediated moderation(Research model)

## 2. 연구방법

### 2.1 연구대상과 자료수집방법

광주전남지역에서 자원봉사활동을 하는 직장인 350명을 편의표집 하였고, 이들을 대상으로 자기기업식 설문 조사를 실시하였다. 이중 불성실하게 대답한 3명을 제외하고 347명을 최종 연구대상자로 선정하였다.

연구대상자의 일반적 특성을 보면 성별은 남성 177명(51.0%), 여성 170명(49.0%)으로 구성되었다. 연령은 40대가 125명(36.0%)으로 가장 많으며, 50대 98명(28.2%), 30대 75명(21.6%), 20대 43명(12.4%), 60대 6명(1.7%) 순이었다. 학력은 대졸이 176명(50.7%)으로 가장 많았고, 전문대졸 77명(22.2%), 고졸 이하 60명(17.3%), 대학원 34명(9.8%) 순이었다. 직장 경력은 5년 미만이 113명(32.6%)으로 가장 많았고, 15년 이상이 110명(31.7%), 5년 이상 10년 미만이 76명(21.9%), 10년 이상 15년 미만이 48명(13.8%) 순이었다. 직급은 사원 202명(58.2%), 중간관리 117명(33.7%), 상위관리 18명(5.2%), 최고관리 10명(2.9%) 순이었다.

## 2.2 측정도구

### 2.2.1 자원봉사활동

자원봉사자는 자원봉사하는 참여 동기가 있으므로 이러한 참여 동기와 목적이 자원봉사를 통하여 충족되었을 때 자원봉사만족감을 느끼게 되며 계속 자원봉사를 하게 하는 원동력이 된다[13]. 자원봉사활동은 자원봉사활동 참여 동기와 자원봉사활동 만족도로 구성하였으며, 자원봉사 참여 동기는 Clary et al.(1998)의 척도와 자원봉사활동 만족도는 배성은(2013)의 연구에서 사용된 문항을 수정 보완하여 사용하였다[13, 14]. 자원봉사활동 참여 동기 8문항, 자원봉사활동 만족도 5문항으로 총 13문항이며, 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'의 Likert 5점 척도이다. 본 연구에서의 Chronbach's  $\alpha$ 는 .919이며, 하위요인별 신뢰도는 자원봉사활동 참여 동기 .901, 자원봉사활동 만족도 .883을 보였다.

### 2.2.2 긍정심리자본

조직구성원들의 긍정적인 심리상태와 강점을 개발하여 희망, 낙관주의, 자기효능감, 회복탄력성과 같은 긍정적 심리상태들로 구성된 긍정심리역량이 조직구성원의 조직성과 향상에 영향을 미친다는 연구결과가 제시되었고[15], 연구가 지속하면서 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력과 같은 심리적 개념들은 성취와 성공을 향한 개인의 긍정적인 인지 상태를 핵심으로 삼고 있다는 공통점을 인식하여, 이들을 통합한 긍정심리자본의 사용을 권고하고 있다[16]. 긍정심리자본 척도는 Luthans et al. (2007)이 개발한 긍정심리자본 척도에서 사용된 문항을 수정하여 사용하였다[17]. 희망 6문항, 낙관주의 6문항, 자기효능감 6문항, 회복탄력성 4문항으로 총 22문항이며, 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'의 Likert 5점 척도이다. 본 연구에서의 Chronbach's  $\alpha$ 는 .884이며, 하위요인별 신뢰도는 희망 .896, 낙관주의 .881, 자기효능감 .833, 회복탄력성 .806을 보였다.

### 2.2.3 조직후원인식

사회적 교환이론을 바탕으로 조직구성원에 대한 몰입과 관심, 배려 등은 다시 조직구성원들이 조직에 몰입하는 정도로 조직이 구성원의 공헌을 높이 평가하고 지지하는 것에 대한 구성원의 지각이 조직후원인식이다[18]. 조직후원인식은 일과 삶의 균형과 직무만족 간 조절효과[19]도 있는 것으로 나타났다. 조직후원인식은 Eisenberger et al.(1990)과 Allen(1996)이 개발한 문항을 수정 보완하여 단

일문항으로 8문항을 사용하였다[20, 21]. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'의 Likert 5점 척도이다. 본 연구에서의 Chronbach's  $\alpha$ 는 .939를 보였다.

### 2.2.4 조직몰입

조직몰입이란 개인이 조직과 자신을 동일시하거나 충성하기 위하여 조직의 목표를 자신 안에서 내재화하여 조직의 목표를 달성하기 위하여 적극적으로 참여하며 꾸준히 노력하는 태도로[22], Allen과 Meyer(1990)의 연구에서 사용된 문항 중 회사에 대한 애착과 소속감 등을 수정 보완하여 단일문항으로 8문항을 사용하였다[23]. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'에서 '매우 그렇다'의 Likert 5점 척도이다. 본 연구에서의 Chronbach's  $\alpha$ 는 .893을 보였다.

## 2.3 자료분석방법

본 연구에서의 분석은 SPSS 21.0을 사용하였다. 측정도구 신뢰도 측정을 위하여 Chronbach's  $\alpha$ 를 산출하였으며 기술통계와 상관분석을 통하여 변인 간의 관계를 살펴보았다. 회귀분석과 Sobel test(Bootstrapping)방법을 이용하여 연구모형을 검증하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 기술통계와 상관관계 분석

Table 1. Correlational Relationship

	1	2	3	4
1	1			
2	.573***	1		
3	.123*	.183**	1	
4	.477***	.588***	.139*	1
M	3.55	3.59	3.56	3.51
SD	.638	.522	.755	.639

1. Volunteer Activities 2. Positive Psychological Capital  
3. Organizational Support 4. Organizational Commitment  
\*p < .05, \*\*p < .01 \*\*\*p < .001

연구 주요변인의 기술통계와 상관관계 분석은 Table 1 과 같다. 직장인의 자원봉사활동의 평균은 3.55(표준편차 .638), 긍정심리자본의 평균은 3.59(표준편차 .522), 조직후원인식의 평균은 3.56(표준편차 .755), 조직몰입의 평균은 3.51(표준편차 .639)로 연구변인 모두 평균은 보통 3점보다 높게 나타났다. 탐색적 요인분석을 통하여 추출된

연구 요인들의 상관관계 분석에서는 모든 요인 사이에 통계적으로 유의미한 상관관계가 존재하는 것으로 나타났다.

### 3.2 직장인의 자원봉사활동과 조직몰입 관계에서 긍정심리자본의 매개효과

직장인의 자원봉사활동과 조직몰입 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 알아보기 위하여 Baron과 Kenny(1996)가 제안한 매개효과 검증방법을 이용하였다[24]. 분석결과는 Table 2와 같다.

1단계에서는 직장인의 자원봉사활동이 긍정심리자본에 유의미한 영향을 미쳤다( $F=168.95, p < .001$ ).

2단계에서는 직장인의 자원봉사활동이 조직몰입에 미치는 전체효과가 유의미하게 나타났다( $F=101.40, p < .001$ ).

제3단계에서는 직장인의 자원봉사활동의 영향력을 통제된 상태에서 매개변수인 긍정심리자본이 조직몰입에 미치는 영향력을 확인한 결과 유의한 경로가 확인되었다( $F=103.22, p < .001$ ).

3단계 직장인 자원봉사활동의 표준화 계수( $\beta=.207$ ) 값이 2단계의 직장인 자원봉사활동 표준화 계수( $\beta=.477$ ) 값보다 감소하였다. 따라서 직장인의 자원봉사 활동과 조직몰입의 관계에서 긍정심리자본의 부분매개 효과가 나타났다. 이러한 간접효과에 대한 Sobel test 결과( $Z=7.387, p < .001$ ) 유의한 것으로 나타났고, 부분매개효과가 검증되었다.

Table 2. Mediating effect

Stage	B	SE	$\beta$	t	R <sup>2</sup>	F
1	.469	.036	.573	13.00***	.329	168.95***
2	.477	.047	.477	10.07***	.227	101.40***
3	.208	.052	.207	3.99***	.375	103.22***
	.574	.064	.469	9.02***		

1. Independent variable: Volunteer Activities, Dependent variable: Positive Psychological Capital
  2. Independent variable: Volunteer Activities, Dependent variable: Organizational Commitment
  3. Independent variable: Volunteer Activities, Positive Psychological Capital, Dependent variable: Organizational Commitment
- \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

### 3.3 직장인의 자원봉사활동과 조직몰입 관계에서 조직후원인식의 매개된 조절효과

직장인의 자원봉사활동과 조직몰입 사이에서 조직후원인식의 매개된 조절효과 분석을 통하여 조직후원인식의 매개된 조절효과가 유의한가를 알아보기 위하여 Muller et al.(2005)가 사용한 매개된 조절효과를 분석하였다

[25]. 분석결과는 Table 3과 같다.

1단계에서는 종속변수에 조직몰입, 독립변수에 직장인의 자원봉사활동, 조직후원인식, 직장인의 자원봉사 활동과 조직후원인식 상호작용항(이하 상호작용항1)을 선정하였다. 상호작용항1이 유의적인 것으로 나타났다. 즉, 조직후원인식은 조절효과가 있는 것으로 나타났다.

2단계에서는 종속변수에 긍정심리자본, 독립변수에 직장인의 자원봉사활동과 조직후원인식, 상호작용항1을 선정하였다. 2단계 분석결과 직장인의 자원봉사활동은 유의적이거나, 상호작용항1은 유의적이지 않은 것으로 나타났다.

3단계에서는 종속변수에 조직몰입, 독립변수에 직장인의 자원봉사활동, 조직후원인식, 상호작용항1, 긍정심리자본, 긍정심리자본과 조직후원인식의 상호작용항(이하 상호작용항2)을 선정하였다. 3단계 분석결과 조직후원인식과 상호작용항2는 유의적인 것으로 나타났다.

종합적으로 분석하면 1단계 분석을 통하여 상호작용항1이 유의적이고, 2단계 분석과 3단계 분석을 통하여 2단계의 직장인의 자원봉사활동과 상호작용항2가 유의적이고, 3단계의 상호작용항1이 1단계의 상호작용항1보다 작고 비유의적이어서 완전히 매개된 조절을 하는 것으로 나타났다. 또한 2단계의 직장인의 자원봉사활동과 3단계의 상호작용항2가 유의적이어서 긍정심리자본과 조직몰입 간에 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 따라서 조직후원인식이 높으면 긍정심리자본이 조직몰입에 미치는 효과가 더 커진다고 할 수 있다.

Table 3. Mediated Moderation Effect

Variable	Stage 1		Stage 2		Stage 3	
	$\beta$	t	$\beta$	t	$\beta$	t
1	-.022	-.099	.457	2.670**	.030	.127
2	-.427	-1.892	.078	.452	-.810	-3.366**
3	.137	2.233*	.000	.006	.046	.707
4					-.060	-.241
5					.183	2.589*

1. Volunteer Activities, 2. Organizational Support
3. Interaction term: Volunteer Activities \*Organizational Support, 4. Positive Psychological Capital, 5. Interaction term: Positive Psychological Capital \*Organizational Support

## 4. 결론 및 논의

본 연구는 직장인 자원봉사를 대상으로 자원봉사 활동과 조직후원인식, 긍정심리자본, 조직몰입이 어떠한 관

련이 있는지 알아보고자 하였다. 연구문제는 직장인 자원봉사활동과 조직몰입 사이에서 긍정심리자본의 매개효과가 존재할 것이며, 조직후원인식이 직장인의 자원봉사활동과 조직몰입 사이에서 긍정심리자본을 통하여 유의한 조절효과를 보여 통합적으로 조직후원인식의 매개된 조절효과가 존재할 것이라고 설정하였다.

따라서 본 연구는 직장인의 자원봉사활동이 미치는 조직 내의 융복합적 영향요인을 확인하고자 조직후원인식, 긍정심리자본, 조직몰입과의 관계를 분석하였다. 연구결과 직장인의 자원봉사활동이 조직몰입과의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과가 확인되었고, 조직후원인식은 긍정심리자본의 매개를 통해 매개된 조절효과가 있는 것으로 확인되었다. 본 연구의 결과를 요약하고 논의하면 다음과 같다.

첫째, 직장인의 자원봉사활동은 조직몰입 사이에서 긍정심리자본의 매개효과가 유의한지 살펴보았다. 직장인의 자원봉사활동은 긍정심리자본 및 조직몰입과 정적 상관관계를 보였고, 긍정심리자본은 조직몰입과 정적 상관관계를 보였다. 직장인의 자원봉사활동과 조직몰입 사이에서 긍정심리자본이 매개하는지 살펴보기 위하여 각 변인 간 관계를 살펴본 결과 그 관계가 모두 유의하였다. 직장인의 자원봉사활동은 조직몰입에 직접적인 영향을 미치기도 하지만 긍정심리자본을 통하여 간접 영향을 미치고 있었다. 이로써 직장인 자원봉사활동이 조직몰입으로 이어질 때, 긍정심리자본의 부분매개효과가 검증되었다.

둘째, 조직후원인식이 직장인의 자원봉사활동과 긍정심리자본 사이에서 유의한 조절효과를 보이는지 살펴보고, 조직후원인식의 매개된 조절효과를 검증하였다. 연구결과 조직후원인식은 직장인의 자원봉사활동과 조직몰입 사이에서 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 긍정심리자본의 매개효과와 조직후원인식의 조절효과를 결합하여 조직후원인식의 매개된 조절효과를 검증한 결과 직장인의 자원봉사활동이 조직몰입에 미치는 영향을 긍정심리자본이 매개할 때, 매개효과가 조직후원인식의 크기가 커질수록 상대적으로 증가하는 것으로 나타나 조직후원인식의 매개된 조절효과가 있는 것으로 확인되었다. 직장인의 자원봉사활동에 있어서 조직후원인식이 높고, 조직후원인식이 가지는 긍정적 사고관인 긍정심리자본은 조직몰입 효과가 큰 것으로 나타났다.

본 연구에서 직장인의 자원봉사활동은 조직유효성에 유의한 결과를 가져오며 긍정심리자본과 조직후원인식의 조직행동요인에 유의미한 결과가 확인됨으로써 직장인의 자원봉사활동은 조직에 유의한 것으로 확인되어, 직장자

원봉사활동 활성화를 위한 조직의 더욱 전략적이고 적극적인 지원이 필요함을 시사한다. 본 연구는 자기보고식 설문조사에 의해서 진행되었으므로 응답자의 주관성이 고려되어 보다 확장된 개념의 연구가 보완되어야 한다. 또한 직장인의 자원봉사활동이 조직 내에서 영향을 미치는 요인은 조직후원인식, 긍정심리자본, 조직몰입 이외에도 더 다양한 요인연구를 위한 후속연구가 진행되어야 한다.

## REFERENCES

- [1] J. Willson. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215-240.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.215>
- [2] Statistics Korea. (2019). *Volunteer statistics*.  
<http://www.kostat.go.kr>
- [3] N. Y. Oh & J. H. Seol. (2011). Study on the influences of features and satisfaction for corporate volunteers on the factors of attitude on the disabled. *Disability & Employment*, 21(3), 153-184.  
DOI: 10.15707/disem.2011.21.3.007
- [4] D. Hess, N. Rogovsky & T. W. Dunfree. (2002). The next wave of corporate community involvement: corporate social initiatives. *California Management Review*, 44, 110-125.  
DOI: 10.2307/41166125
- [5] C. H. Kang & S. W. Chung. (2007). A study of the relationship between corporate social performance and financial performance. *Korean Social Security Studies*, 23(4), 29-56.
- [6] B. K. Park & P. S. Noh. (2009). The phenomenological study on the meaning of volunteering based on worker's experience: with volunteers at a shelter of child protection agency. *Korean Journal of Social Welfare Studies*, 40(1), 5-35.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.16999/kasws.2009.40.1.5>
- [7] J. K. Jung., S. M. Cho & J. E. Hwang. (2008). Benefits and successful experiences of corporate volunteerism. *Korean NPO Review*, 7(2), 203-245.
- [8] S. H. Chang. (2016). A study on the factors affecting the responses after volunteering activities among corporate volunteers. *International Journal of Contents*, 16(12), 492-506.  
DOI: G704-000662.2007.23.4.008
- [9] J. H. Kim. (2012). Inner stakeholder effect of corporate philanthropy: focusing on giving and volunteering participation of the employees. *Korean Journal of Social Welfare Studies*, 43(2), 295-317.  
DOI: 10.16999/kasws.2012.43.2.295
- [10] D. H. Kim & B. M. Yun. (2010). A study on the impact

- of volunteer work on quality of work life and job satisfaction. *Journal of Marketing Studies*, 18(4), 173-184.
- [11] Y. S. Noh. (2015). Factors affecting on organizational commitment of airline flight of crew in convergency society: focus to safety, working condition and organizational justice. *Journal of the Korea Convergence Society*, 6(4), 55-64. DOI: 10.15207/JKCS.2015.6.4.055.
- [12] J. Y. Lee & J. M. Lim. (2017). The effect of mindfulness on their organizational commitment of flight attendants: focused on the mediating effect of job satisfaction. *Journal of the Korea Convergence Society*, 8(11), 331-342. DOI: 10.15207/JKCS.2017.8.11.331.
- [13] E. G. Clary, M. Snyder, R. D. Ridge, J. Copeland, A. A. Stukas, J. Haugen & P. Miene. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516-1530. DOI: 10.1037/0022-3514.74.6.1516
- [14] S. E. Bai. (2013). *A study of the factors which influence the durability of volunteer activity: focusing on comparison among organizations*. Doctoral dissertation. Myongji University, Seoul.
- [15] F. Luthans, S. M. Norman, B. J. Avolio & 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. DOI: 10.1002/job.507
- [16] A. D. Stajkovic. (2006). Development of a core confidence-higher order construct. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1208-1224. DOI: 10.1037/0021-9010.91.6.1208
- [17] F. Luthans, C. M. Youssef & B. J. Avolio. (2007). *Psychological capital: developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- [18] R. Eisenberger, R. Huntington, S. Hutchison & D. Sowa. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. DOI: 10.1037/0021-9010.71.3.500
- [19] H. C. Choi. (2017). The convergence study on the influence of the work and life balance of the firefighter's on job satisfaction and the moderating effect of perceived organizational support. *Journal of the Korea Convergence Society*, 8(2), 259-267. DOI: 10.15207/JKCS.2017.8.2.259.
- [20] R. Eisenberger, P. Fasolo & V. Davis-LaMastro. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59. DOI: 10.1037/0021-9010.75.1.51
- [21] N. J. Allen & J. P. Meyer. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276. DOI: 10.1006/jvbe.1996.0043
- [22] K. S. Yoon. (2016). A convergence study on the relationship among job rotation, verbal abuse and organizational commitment of perioperative nurses. *Journal of the Korea Convergence Society*, 7(3), 131-141. DOI: 10.15207/JKCS.2016.7.3.131.
- [23] N. J. Allen & J. P. Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-8. DOI: 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- [24] R. M. Baron & D. A. Kenny (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical consideration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. DOI: 10.1037/0022-3514.51.6.1173
- [25] D. Muller, C. M. Judd & V. Y. Yzerbyt. (2005). When moderation is mediated and mediation is moderation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(6), 852-863. DOI: 10.1037/0022-3514.89.6.852

#### 조미경(Mi-Kyeong Cho)

✉



- 1994년 8월 : 숭실대학교 사회사업학과(문학석사)
- 2001년 7월 : 영국 Kent 대학교 사회정책학과(철학박사)
- 2002년 3월 ~ 현재 : 광주대학교 사회복지전문대학원 부교수
- 관심분야 : 사회복지실천, 자원봉사
- E-Mail : mkcho@gwangju.ac.kr