

중국인 근로자의 긍정심리자본이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향

- 긍정적 정서의 매개효과 -

최수형* · 강희경**

<요 약>

본 연구에서는 중국 현지에서 근무하는 중국인 종업원들을 대상으로 하여 긍정심리자본이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향 및 긍정적 정서를 통한 간접효과가 있는지 검증하는 것을 목적으로 한다. 연구목적 달성을 위해 문헌연구 및 실증연구를 실시하였다. 선행연구에 근거하여 긍정심리자본은 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력의 네 가지 하위변수로 측정하였으며 조직몰입, 직무만족, 긍정적 정서와의 관계를 근거로 연구가설을 설정하였다. 실증연구를 위하여 중국 현지기업의 종업원 350명으로부터 설문조사를 실시하였고 수집한 결과를 통계분석하였다. 분석 결과, 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력으로 구성된 긍정심리자본은 조직몰입과 직무만족, 그리고 긍정적 정서에 유의한 정(+)의 영향을 주고 있는 것으로 나타났다. 또한 긍정심리자본이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향은 직접효과에 더해 긍정적 정서를 통한 간접효과가 있는 것으로 나타났으며 따라서 긍정적 정서의 매개효과에 관한 가설은 지지되었다. 본 연구결과를 통해 과도한 경쟁에 따른 피로감과 스트레스를 경험하는 중국인 종업원들의 조직몰입과 직무만족을 가져오기 위해서 긍정심리자본과 긍정적 정서의 역할이 중요함을 확인하였다. 또한 긍정적 정서의 매개효과를 검증함으로써 긍정심리자본이 조직몰입과 직무만족에 미치는 과정에 대해 더 깊은 이해를 할 수 있게 되었다.

핵심주제어: 긍정심리자본, 긍정적 정서, 조직몰입, 직무만족

논문접수일: 2015년 08월 08일 수정일: 2015년 11월 24일 게재확정일: 2015년 12월 23일

* 부산대학교 경영학과 부교수(제 1차), empire@pusan.ac.kr

** 부산대학교 경영학과 경영학박사(교신저자), rachelkang@pusan.ac.kr

I. 서론

조직의 경쟁우위의 원천은 사람에게서 나온다는 것에는 학자들과 실무자들 모두 동의한다. 많은 조직의 경영자들 및 관리자들은 자신들의 조직의 가장 큰 자산이 사람이라고 공언한다. 따라서 조직구성원들의 인지, 심리, 행동을 어떻게 변화시켜서 조직성과로 나타나게 할 것인지 관심이 높다고 할 수 있다. 그 중에서도 본 연구에서는 종업원들의 심리적 특성인 긍정심리에 초점을 맞추어 긍정심리의 작용을 통한 조직몰입과 직무만족의 향상에 관한 이론적 및 실증적 연구를 하고자 한다.

기존의 조직연구에서는 종업원들의 심리적 특성을 다룰 때 주로 스트레스, 직무소진 등 부정적 요소의 영향에 초점을 맞추고 있다(Luthans and Youssef, 2007; 이인석·박문수·정무관, 2007; 최해진·권혁기, 2008). 현대사회가 초래하는 피로감과 스트레스, 그로 인한 무기력함, 우울증 등이 주요 사회문제로 등장하고 있다는 것과 무관하지 않을 것이다. 그러나 본 연구는 긍정심리학에 기초를 둔 긍정심리자본 및 긍정적 정서가 조직에 가져올 효과에 대해 살펴보고자 한다. ‘긍정심리학’이란 삶의 질을 향상시키고 삶이 황폐하거나 무의미할 때 일어날 수 있는 병리들을 예방하는 긍정적인 주관적 경험, 긍정적 개인의 특질, 긍정적인 제도들에 대한 과학으로 정의된다(Seligman and Csikszentmihalyi, 2000). 긍정심리학은 부정적 측면에 초점을 맞추던 연구에 대한 관점을 전환하여, 자신의 강점을 키우고 성장, 발전시킬 수 있는 요인을 탐구하는 것을 연구의 주요 목적으로 하고 있다(이동섭 외, 2009). 조직연구 분야에서 긍정심리학을 다루는 연구흐름은 긍정조직학과 긍정조직행동으로 나누어져 있으며 본 연구에서는 개인 및 대인수준에 초점을 맞춘 긍정조직행동 연구의 긍정심리

자본과 긍정적 정서를 주요변수로 설정하였다.

특히 본 연구에서는 중국의 현지기업에 종사하는 종업원들의 긍정심리와 긍정적 정서에 초점을 맞추어 살펴보고자 한다. 중국의 기업들은 과열 성장, 대규모 도시화, 치열한 경쟁, 고질적 부패 등의 경영환경에 적응해 나가기 위해 차별화된 경영방식을 습득해 왔다(Michael and Hout, 2014). 그 결과, 글로벌 기업의 성장이 있었으나, 종업원들의 과도한 경쟁에 따른 스트레스, 이직률도 함께 상승하였다. 또한 개방 이후 중국 사회의 가장 큰 변화 중 하나인 빈부격차는 중국인들의 삶에 대한 피로감과 스트레스를 가중시켰을 것으로 생각할 수 있다. 이러한 환경에서 기업이 조직에 장기간 근속하고 직무에 만족하는 인재를 양성하기 위해서는 다른 종업원과는 차별화된 속성을 지닌 인력, 그 중에서도 긍정심리의 수준이 높은 인재에 관심을 가질 것이다. 이는 선행연구에서 조직구성원들의 정서가 조직에 긍정적 영향을 미친다고 설명하는 바와 같다(Ashkanasy and Daus, 2002; Barsade and Gibson, 2007; Brief and Weiss, 2002; Staw and Cohen-Charash, 2005).

또한 중국은 낮은 인건비를 경쟁력으로 하여 글로벌 제조기업들의 공장을 담당해 왔으나 최근의 산업구조개편과 IT산업, 지식산업 등의 성장으로 숙련된 지식노동자의 중요성이 강조되고 있다. 조직구성원의 축적된 지식과 경험이 강조되는 시대에는 지식노동자의 특성에 맞는 인적 자원관리전략이 필요할 것이다. 이에 본 연구에서는 중국인 근로자들의 인지, 태도측면의 성과변수인 조직몰입과 직무만족에 영향을 미치는 선행변수로 긍정심리와 긍정적 정서를 놓고 이론 및 실증연구를 진행하였다.

본 연구에서는 이러한 연구배경을 바탕으로 중국 현지기업에 종사하는 종업원의 긍정심리자본, 긍정적 정서가 조직몰입 및 직무만족에 미치

는 영향을 살펴보고자 한다. 구체적인 연구내용에는 첫째, 긍정심리자본이 긍정적 정서, 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향을 검증하고, 둘째, 긍정심리자본이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향에 대하여 긍정적 정서의 매개효과를 검증하는 것을 설정하였다.

이러한 연구내용을 통해 다음의 연구목적을 달성하고자 한다. 우선 중국인 근로자들이 인지하는 직무만족과 조직몰입을 높이기 위한 선행변수로 긍정심리자본이 작용하는지 확인할 것이다. 이에 더해 과도한 경쟁 체제 하에서 근무하는 중국인 근로자들에게 있어서 긍정적 정서가 어떤 역할을 할 수 있는지 살펴보고자 한다. 두 번째 연구목적은 긍정적 정서의 매개효과에 관한 것이다. 직무나 조직에 대해 종업원이 인지하는 성과변수를 유도하기 위해 조직이 개입할 수 있는 변수에는 과업과 관련된 긍정심리 뿐만 아니라 삶의 전반에 대한 긍정적 정서 또한 관련되어 있음을 제시하고 이러한 측면에서 종업원 관리가 가능하다는 시사점을 도출하는 것을 두 번째 연구 목적으로 한다.

전체적으로 본 연구는 선행연구에 근거한 긍정심리자본, 긍정적 정서, 조직몰입, 직무만족 간의 관계를 중국인 근로자들을 대상으로 검증하였다는 점, 그리고 긍정적 정서의 매개효과에 초점을 맞추고 있다는 점에서 타 연구와 차별성을 가진다고 볼 수 있다.

II. 이론적 배경 및 가설설정

1. 긍정심리자본과 조직몰입 및 직무만족

긍정심리자본(Positive Psychological Capital)이란 종업원이 과업을 수행할 때 발휘되는 긍정적 심리의 역량으로 정의할 수 있다(이혜진,

2013). 이러한 심리 차원의 역량을 만족시키는 요소로 업무 수행에 대한 자신감인 자기효능감(self-efficacy), 목표에 대한 수행 의지와 목표달성의 경로를 찾아내는 희망(hope), 미래의 성공에 대한 긍정적인 설명방식을 가지는 낙관주의(optimism), 역경, 갈등, 실패, 책임감 증대, 혹은 긍정적인 사건들로부터 평정심으로 되돌아올 수 있는 역량인 복원력(resilience) 등이 포함된다(Luthans, Luthans, and Luthans, 2004). Luthans 등(2004)는 이상의 4가지 심리 차원 역량을 통합한 하나의 상위개념(high-order construct)으로 긍정심리자본을 제안하였다.

첫째, 자기효능감이란 자신에게 주어진 환경에서 특정한 과업을 성공적으로 수행하기 위해 필요한 행동을 할 때 동기부여, 인지적 자원 등을 동원할 수 있다는 자신의 능력에 대한 확신으로 정의할 수 있다(Stajkovic and Luthans, 1998).

자기효능감이 높은 사람들은 어려운 일을 찾아내어 자발적으로 선택하며 도전적인 목표에 주저하지 않고, 더 높은 목표를 설정하고 지속적으로 도전하는 반면, 자기효능감이 낮은 사람들은 쉽게 포기하고 노력을 덜 하는 경향이 있다(Bandura, 1977). 또한 자기효능감 수준이 높은 사람들은 자신의 직무에 대해 높은 관심과 흥미, 열정 등을 부여하기 때문에 성과향상에 도움이 된다고 보고 있다. 따라서 자기효능감은 조직원들에게 책임감, 도전적인 성향을 부여해 주어 주어진 목표를 효과적으로 달성할 수 있게 한다.

두 번째 요소는 희망(hope)으로 성공에 대한 믿음을 바탕으로 목표지향적 의지와 목표를 달성하기 위한 계획의 상호작용에서 발생된 긍정적 동기부여 상태를 말한다(Snyder et. al., 1991). 희망에는 원래의 목표달성을 위한 경로에 문제가 발생했을 때, 대안의 경로를 생각해 낼 수 있는 능력이 포함된다(Luthans et al., 2007). 긍정심리자본으로서의 희망은 현실적으로 계획

을 세우고 중요한 목표를 이루기 위해 지속적으로 노력하여 대안을 찾으려는 마음으로 생각할 수 있다. 따라서 Snyder(2000)는 희망을 현실적인 목표를 설정하고 자기주도적인 결정, 에너지를 통해 그러한 목표를 달성하려고 하는 상태나 의지라고 설명하였다.

세 번째 요소는 낙관주의이다. 낙관주의는 긍정적인 미래를 믿는 신념이다(Seligman, 2011). Seligman(2011)의 귀인이론(attribution theory)에 기초하여 긍정심리자본에서의 낙관주의를 미래에 좋은 일이 발생할 것이라고 예측하는 것만 의미하는 것이 아니라, 발생한 상황이 긍정적이든 부정적이든 또는 과거든 미래든, 어떠한 사건이 왜 발생했는지 설명하기 위해 필요한 원인과 속성을 고려하는 것까지 포함해야 한다(Luthans and Youssef, 2007). 김주엽과 김명수(2011)는 낙관주의를 발생한 사건에 대한 원인을 설명하는 방법에 따라 구분하였다. 발생한 사건이 긍정적인 경우 그 원인을 내재적, 영구적, 지배적으로 바라보고, 반면 발생한 사건이 부정적인 경우 그 원인을 외재적, 일시적, 특수상황에 의해 야기된 것으로 여기는 태도라고 설명하였다(김주엽·김명수, 2011).

긍정심리자본의 마지막 요소인 복원력(resilience)은 역경, 갈등, 실패 등의 상태에서 원래의 상태로 돌아올 수 있는 능력, 유연하게 대처하는 긍정적인 심리역량을 의미한다(Luthans, 2002). 복원력이 뛰어난 사람은 매우 위험한 상황 또는 난관에서 긍정적으로 상황에 대처하고 적응하는 특성을 보인다(Masten, 2001; Masten and Reed, 2002). 복원력은 보유한 종업원은 지속적으로 변화하는 경영환경에서 얻은 다양한 스트레스에 잘 대처하며, 예상치 못한 상황에 처할 때에도 유연하게 대응하고 대처하는 특성을 보여준다(Coutu, 2002). 희망이나 낙관주의는 합리적으로 설명될 수 있는 상황에서 적용가능성

이 큰 반면, 복원력은 변화와 불확실성이 매우 큰 상황 즉 즉흥적인 대응, 유연함, 적응력이 요구될 때 그 가치가 더 커진다(최용득, 2009). 또한 희망이나 낙관주의는 주체의 능동성을 주로 강조하고 있지만 복원력은 좌절이나 역경에 직면했을 때 어떻게 반응할 것인가의 문제에 초점을 둔다는 차이점이 있다(Youssef and Luthans, 2007).

Luthans·Avolio·Avey·Norman(2007)은 상위 개념인 긍정심리자본과 4가지 하위변수(자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력)와의 비교 분석을 통해, 긍정심리자본이 직무만족과 직무성과에서 더 높은 예측력을 갖는 것을 입증하였으며, 긍정심리자본은 직무만족 및 직무성과에 정(+), 유의한 관계가 있음을 확인하였다. 또한 긍정심리자본의 4가지 구성요소의 개별적인 영향 관계보다는 단일차원에서의 영향 관계가 더 높은 설명력을 갖고 있다고 발견하였다.

선행연구에서는 조직구성원이 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력 등으로 구성된 긍정심리자본을 통해 조직몰입이나 직무만족을 높일 수 있음을 보여주고 있다.

조직몰입이란 조직의 목표달성과 개인의 욕구를 지속적으로 충족하기 위하여, 조직의 목표를 내재화하여 조직에 대한 동일시나 충성의 표현으로서 조직에 적극적으로 개입하는 것을 의미한다(Mowday, Steers, and Porter, 1979). 긍정심리자본이 높은 종업원은 자신의 직무에서 성취감을 느낀다면 조직에 대한 만족, 애착심도 높아질 것이다(Luthans et al., 2007). 또한 조직에 대한 애착심은 Allen과 Meyer(1990)의 연구에서 제시한 조직몰입을 통해 조직 구성원들은 조직의 목표와 개인의 목표를 동일시하는데 있어 상승효과를 나타낼 것이다(임규혁, 2011).

Luthans 등(2008)은 긍정심리자본을 매개변수로 도입한 한 연구에서 조직구성원의 긍정심리자

본이 높을수록 조직몰입이 높아짐을 제시하였다. 국내연구에서도 김주엽과 김명수(2011), 김명수와 장춘수(2012)은 긍정심리자본이 정서적 몰입에 정(+)의 영향을 미치고 있음을 보여주고 있다.

또한 직무만족과 관련해서도 긍정심리자본이 유의한 영향을 미치고 있음을 보여주고 있다. Seligman과 Schulman(1986)은 조직구성원이 긍정심리자본을 작업환경에서 가지게 되면 호의적 직무태도와 성과를 보인다는 점을 지적하였다. 한편, 박슬기 외(2010)는 긍정심리자본이 직무만족에 유의미한 영향을 주고 있음을 검증하였고, 김주엽과 김명수(2011)는 긍정심리자본이 직무만족에 정(+)의 영향을 준다고 하였다.

이상의 선행연구에 근거하여 종업원의 긍정심리자본이 조직몰입과 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것으로 가설을 설정하였다.

가설 1. 긍정심리자본은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 긍정심리자본은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2. 긍정심리자본과 긍정적 정서

정서란 특정 사건이나 상황을 먼저 인식한 후 나타나는 생리적 혹은 감정적 변화 상태로, 이러한 과정에서 생성되는 여러 가지 감정들을 포함하는 상위개념이라 할 수 있다(이혜진, 2013). Watson과 Tellegen(1985)는 정서를 긍정적 정서(positive affect)와 부정적 정서(negative affect)로 분류하고 있다. 긍정적 정서는 유쾌한 감정과 무드(mood)를 경험하는 것을 의미하는 반면에 부정적 정서는 불유쾌한 감정과 무드를 경험하는 것을 의미한다(김주엽, 2009).

긍정심리자본의 자기효능감이나 희망, 낙관주

의, 복원력이 높은 경우 긍정적 정서에 정(+)의 영향을 미칠 수 있음을 선행연구에서는 지적하고 있다(이혜림·백윤정·김은실, 2013). 자기효능감이 높고 낙천적인 종업원은 목표를 달성할 수 있을 것이라는 긍정적 기대를 가지게 되며, 희망을 가진 종업원은 지속적으로 긍정적 경험을 기억하는 경향이 있으므로 긍정적 정서를 나타낼 것이다(Lyubomirsky, Tkach, and DiMatteo, 2006; Snyder, 2002). 복원력은 부정적 경험에서 빨리 벗어나게 하고 스트레스를 받는 상황에서도 유연하게 대처하는 능력이므로 복원력 수준이 높은 종업원은 긍정적 정서를 유지할 것이라 기대할 수 있다. 左昕(Zuo Xin) 등(2013)은 긍정적 정서가 긍정심리자본의 하위요소인 복원력과 정(+)의 유의한 관계가 있다는 점을 제시하였다. 이상의 선행연구에서 알 수 있듯이 긍정심리자본을 지닌 종업원은 업무를 수행하는 과정에서 긍정적 또는 부정적 사건을 경험할 때 긍정적 정서를 지속적으로 유지할 것으로 기대할 수 있으며 이를 가설 3의 내용으로 설정하였다.

가설 3. 긍정심리자본은 긍정적 정서에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3. 긍정적 정서의 매개효과

김주엽과 김명수(2011)는 긍정심리자본이 직무만족과 정서적 몰입에 미치는 영향관계에서 긍정적 정서의 간접효과가 있음을 확인하였는데, 긍정심리자본이 직무만족과 정서적 몰입에 직접적으로 정(+)의 영향을 미치기도 하지만 긍정적 정서의 간접효과를 통하여 총 효과에도 더 큰 정(+)의 영향을 미치고 있다고 지적하였다. 또한 Avey·Wernsing·Luthans(2008)은 종업원 132명을 대상으로 조사하여 긍정심리자본이 구성원의 태도와 행동에 미치는 영향에 대한 연구에서

긍정적 정서가 중요한 매개역할을 하고 있다고 밝혀냈으며, 특히 긍정심리자본이 개인의 긍정적 정서의 원천으로 된다고 강조하였다. 동일한 연구에 따르면 조직 내에 동일한 사건(긍정적 혹은 부정적)이 발생했을 때 매우 부정적 정서를 나타내는 종업원이 있는가 하면 반대로 그렇지 않은 종업원도 있다(Lazarus and Folkman, 1984) 비판적인 태도나 일탈행동을 하는 방식으로 부정적인 반응을 나타내는 종업원들은 대개 자신들의 인지와 정서 사이의 연결을 인식하지 못하고 자동적으로 그러한 부정적인 반응을 나타내는 경우가 많다. 그러나 긍정적인 방식으로 사건을 해석하는 종업원은 대개 낙관주의나 희망, 자기 효능감, 복원력 등과 같은 긍정심리자본을 나타내어 자신이 인식한 사건을 해석하게 되며 이를 통해 긍정적 정서를 형성하게 된다고 한다(Avey et al., 2008)

다른 연구에서도 긍정적 정서의 매개효과를 제시하고 있는데, Martin · Jones · Callan(2005)의 연구에서는 종업원의 인지가 정서에 영향을 미치며 이러한 정서가 몰입과 직무만족에 영향을 주고 있음을 지적하였다. 또한 Tugade · Fredrickson · Barrett(2004)의 연구에서는 높은 복원력을 가진 종업원이 스트레스가 되는 상황을 견디내기 위해 긍정적 정서를 사용한다고 하였다. 이해림 · 백윤정 · 김은실(2013)은 긍정심리자본이 개인창의성에 미치는 영향에 대하여 긍

정적 정서가 매개효과를 가짐을 제시하였다.

이상의 선행연구를 바탕으로 가설 4와 가설 5에서는 긍정심리자본이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향에 대하여 긍정적 정서가 매개효과를 가질 것으로 보았다.

가설 4. 긍정적 정서는 긍정심리자본과 조직몰입의 관계를 매개할 것이다.

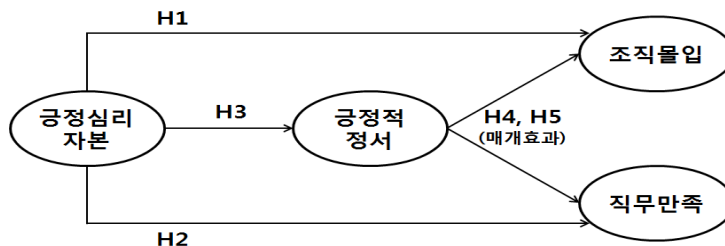
가설 5. 긍정적 정서는 긍정심리자본과 직무만족의 관계를 매개할 것이다.

이상의 연구가설을 모형으로 나타내면 <그림 1>과 같다.

III. 연구방법

1. 자료수집 및 표본의 특성

본 연구는 중국인 근로자의 긍정심리자본과 긍정적 정서, 조직몰입, 직무만족의 관계에 관한 연구가설을 검증하기 위해 실증연구를 실시하였다. 각 연구변수를 측정하는 항목으로 이루어진 설문지를 작성하여 배포하였는데 중국 하남성(河南省)을 중심으로 북경(北京), 상하이(上海), 산



<그림 1> 연구모형

성(山東省), 길림성(吉林省) 등 총 23개 성에 있는 기업의 종업원들을 대상으로 400부를 배포하였다. 총 376부를 회수하였으며 최종분석에는 350부를 사용하였다.

표본의 특성을 간단하게 정리하면 다음과 같다. 성별은 남성이 43.4%로 152명, 여성이 56.6%로 198명이다. 연령은 20대가 229명(65.4%), 30대는 82명(23.4%), 40대 이상이 39명(11.2)으로 나타났다. 학력은 고졸이하가 6.6%로 23명, 전문대졸이 13.1%로 46명, 대졸이 50.0%로 175명, 대학원졸 이상이 30.3%로 106명으로 보여주고 있다. 직책은 일반사원이 63.1%로 221명으로 가장 많았으며 다음으로 중간관리자(61명, 17.4%), 상급관리자(52명, 14.9%), 임원(16명, 4.6%)의 순으로 나타났다. 마지막으로 재직기간은 3년 미만이 39.7%로 139명, 3년~5년이 24.3% 85명, 5년~10년이 20.6%로 72명, 10년~20년이 10.9%로 38명, 20년 이상이 4.6%로 16명으로 분석되었다.

2. 측정도구

본 논문에서는 긍정심리자본을 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력으로 구성된 개인의 심리적 역량으로, 개인이 업무를 수행함에 있어 목표를 설정하고 이를 성취할 수 있다는 긍정적 인지상태라고 정의하였다(Avey et al., 2006).

긍정심리자본을 측정하기 위하여 Luthans 등(2006)이 개발한 문항을 사용하였는데, 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력이 각각 6개 항목으로 구성된 24개의 문항으로 측정하였다.

본 연구에서는 긍정적 정서를 일정 기간 동안 즐거운 감정과 무드를 경험한다고 정의한다(김주엽, 2009). 긍정적 정서의 측정은 Watson 등(1988)이 개발한 10개의 문항으로 구성된 PANAS 척도를 사용하여, Likert 5점 척도로 측정하였다.

본 연구에서의 조직몰입을 개인이 조직에 대하여 갖는 일종의 태도로서 개인의 조직에 대한 일체감이나 몰입의 상대적 강도로 정의한다. 조직몰입의 측정과 관련하여, Meyer와 Allen(1990)에서 개발된 3차원 조직몰입, 즉 정서적 몰입(affective commitment), 지속적 몰입(continuance commitment), 규범적 몰입(normative commitment) 각각 4개씩 모두 12개 문항을 활용하여 Likert 5점 척도로 측정하였다.

Weiss 등(1999)의 정의에 따라 본 연구에서는 직무만족을 개인이 자신의 직무나 직무 상황에 대해서 내리는 긍정적인 평가적 판단이라고 정의하였다. 직무만족을 측정하기 위하여 Russell 등(2004)이 개발한 AJIG 척도 5개의 문항을 사용하여 Likert 5점 척도로 측정하였다.

IV. 분석결과

1. 타당성 및 신뢰성 검증

본 연구에 사용된 측정도구의 개념타당성을 확인하기 위하여 집중타당성, 편별타당성을 확인하였다. 집중타당성을 검증하기 위해 AMOS 21.0 프로그램을 사용하여 확인적 요인분석을 실시하였다. 분석결과는 <표 1>과 같다. 우선, 적합도를 보여주는 지수를 살펴보면 $\chi^2=634.523(p=.000)$, $df=436$, $GFI=0.901$, $CFI=0.963$, $NFI=0.891$, $RMR=0.017$ 로 적합한 수준이라고 할 수 있다. 또한 각 변수들의 요인적치를 살펴보면 모든 요인들의 값이 0.6 이상이며 t값은 모두 유의한 것으로 나타났다.

타당성 검증 과정에서 적합도와 표준부하량 등을 적합하게 맞추는 과정에서 측정항목을 일부 삭제하였다. 긍정심리자본 중 복원력 3개 항목, 낙관주의 2개 항목을 삭제하여 긍정심리자본

은 총 19개 항목으로 측정하였다. 긍정심리자본은 4개의 차원으로 구성된 하나의 복합개념으로 보고 타당성 분석을 거친 후에는 하나의 변수로 취급하여 분석에 활용하였다. 또한 긍정적 정서에서 5개 삭제, 조직몰입 중 규범적 몰입 4개, 정서적 몰입과 지속적 몰입에서 각각 1개 항목을 삭제하였다. 마지막으로 직무만족에서 2개 항목을 삭제하여 최종 가설검증을 위한 변수로 사용하였다.

추출된 항목을 바탕으로 개념신뢰도(CR: construct reliability)를 검증한 결과 모두 0.9 이상, 평균분산추출(AVE: average variance extracted)은 0.7 이상으로 나타났다. 따라서 연구변수들의 값이 모두 기준치를 충족시키는 것으로 나타나 집중타당성이 있는 것으로 판단할 수 있다.

다음으로 판별타당성을 검증하기 위해 평균분

산추출(AVE: average variance extracted) 값이 구성개념 간 상관관계 계수의 제곱 값을 상회하는지 여부를 살펴보았다. 본 연구에서 사용한 구성개념은 총 4개이며 각 개념의 평균분산추출 값과 개념 간의 상관관계 계수의 제곱 값을 비교한 결과, 상관관계 계수의 제곱 값이 더 적게 나타났다. 따라서 판별타당성도 확보하였다. 분석결과는 <표 2>에서 확인할 수 있다.

다음으로 신뢰도 검증을 위해 내적일관성을 보여준 Cronbach's α 계수를 살펴보았다. 분석 결과 긍정심리자본 $\alpha=0.845$, 긍정적 정서 $\alpha=0.824$, 조직몰입 $\alpha=0.794$, 직무만족 $\alpha=0.747$ 로 나타났다. 일반적으로 사회과학에서는 Cronbach's α 계수 값이 0.6 이상이 되면 신뢰도에 문제가 없는 것으로 본다. 따라서 본 연구에서 사용한 측정도구는 신뢰도를 확보했다고 볼 수 있다.

<표 1> 확인적 요인분석 및 신뢰도 분석 결과

측정변수	측정항목	표준부하량	t값	개념신뢰도	AVE	Cronbach's α	
긍정심리 자본	자기 효능감	Q1	0.708	-	0.99	0.81	0.845
		Q2	0.719	12.407***			
		Q3	0.723	12.487***			
		Q4	0.733	12.639***			
		Q5	0.723	12.475***			
		Q6	0.699	12.08***			
	희망	Q7	0.72	-			
		Q8	0.727	13.201***			
		Q10	0.71	13.343***			
		Q11	0.685	13.009***			
		Q12	0.761	12.52***			
	복원력	Q16	0.849	-			
		Q17	0.756	16.719***			
		Q18	0.818	14.863***			
낙관주의	Q19	0.742	-				
	Q21	0.753	12.855***				
	Q22	0.849	13.037***				
	Q24	0.72	14.303***				
긍정적 정서	Q25	0.683	-	0.93	0.73	0.824	
	Q29	0.677	11.198***				
	Q30	0.72	11.809***				
	Q31	0.725	11.889***				

	Q32		0.679	11.215***			
조직몰입	정서적 몰입	Q40	0.808		0.94	0.72	0.794
		Q41	0.748	13.147***			
		Q42	0.737	12.417***			
	지속적 몰입	Q45	0.847				
		Q46	0.87	17.49***			
		Q47	0.769	15.743***			
직무만족	Q35		0.794		0.91	0.77	0.747
	Q36		0.705	10.553***			
	Q37		0.621	9.97***			

$\chi^2=634.523, p=.000, df=436$
 GFI=0.901, CFI=0.963, NFI=0.891, RMR=0.017

2. 기술통계량과 상관관계 분석

가설검증에 앞서 변수들 간의 상호관련성을 확인하기 위해 상관관계 분석을 실시하였다. 피어슨 상관관계 분석을 실시한 결과는 <표 2>에서 제시하였다. 긍정심리자본, 긍정적 정서, 조직몰입, 직무만족 간의 상관관계는 모두 정(+)

값을 보여주고 있으며 값은 0.4와 0.7 사이의 값을 보여주고 있다. 가설에서 예측한 방향과 일치한 값을 보여주고 있으며 통계적으로 유의한 값을 보여주고 있다. 인구통계학적 변수 중에서는 성별, 연령, 직책이 모든 연구변수와 유의한 상관관계에 있음을 보여주고 있다.

<표 2> 상관관계 분석결과

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.성별	1.57	.496	1										
2.연령	1.48	.760	-.111**	1									
3.학력	3.04	.835	.097*	.100*	1								
4.업종	2.71	1.128	.006	.013	-.042	1							
5.직책	1.61	.901	-.080	.737***	.143***	.004	1						
6.업무부서	2.95	1.565	.023	-.042	-.049	.060	-.102*	1					
7.재직기간	2.16	1.194	-.137**	.829***	.005	.035	.720***	-.029	1				
8.긍정심리자본	4.27	.381	-.286***	.252***	-.001	-.053	.200***	-.076	.153***	1			
9.긍정적정서	4.25	.457	-.270***	.166***	.002	.013	.156***	-.082	.094*	.677** (.458)	1		
10.조직몰입	3.86	.597	-.169***	.368***	.029	-.067	.309***	-.068	.319***	.421*** (.177)	.437*** (.191)	1	
11.직무만족	4.33	.448	-.239***	.101*	-.004	.018	.099*	-.010	.071	.510** (.260)	.568*** (.323)	.335*** (.112)	1
AVE값										.81	.73	.72	.77

* p<.01, ** p<.05, *** p<.001, 괄호안의 수치는 제곱 값을 의미함

3. 가설검증

본 연구는 총 5개의 연구가설을 설정하였다. 각 가설을 검증하기 위해 회귀분석을 실시하였다.

3.1 가설1, 2, 3 검증결과

가설 1, 2, 3의 긍정심리자본과 조직몰입, 직무만족, 긍정적 정서와의 관계를 검증하기 위해 회귀분석을 실시한 결과는 <표 3>에서 정리하였

다. 회귀분석 결과, 긍정심리자본은 조직몰입, 직무만족, 긍정적 정서에 대하여 각각 정(+)의 유의한 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 각 종속변수 별로 표준화 회귀계수 값을 살펴보면, 조직몰입 $\beta=.345(p<000)$, 직무만족 $\beta=.490(p<000)$, 긍정적 정서 $\beta=.649(p<000)$ 임을 볼 수 있다. 긍정심리자본은 긍정적 정서에 가장 강한 영향을 주고 있다. 또한 조직몰입보다 직무만족에 미치는 영향이 다소 강하다고 보인다. 따라서 가설 1, 2, 3은 모두 지지되었다.

<표 3> 가설 1, 2, 3의 검증 결과

변수		가설1		가설2		가설3	
		조직몰입		직무만족		긍정적정서	
		표준화계수	t값	표준화계수	t값	표준화계수	t값
통계변수	성별	-.037	-.743	-.102	-2.104**	-.088	-2.125**
	연령	.168	1.834*	-.079	-.865	-.008	-.098
	학력	.008	.167	.009	.194	.003	.064
	직책	.051	.692	.030	.420	.067	1.092
	재직기간	.085	.950	.026	.289	-.060	-.791
독립변수	긍정심리자본	.345	6.826***	.490	9.805***	.649	15.197***
R ²		.256		.271		.467	
수정된 R ²		.101		.204		.359	
F값		19.676***		21.264***		50.150***	
ΔF		46.595***		96.137***		230.938***	

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

3.2 가설 4, 5 검증결과

가설 4와 5에서는 긍정심리자본이 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향에 대한 긍정적 정서의 매개효과를 가정하였다. 매개효과를 검증하기 위해 Baron과 Kenny(1986)의 3단계 회귀분석 검증법과 Sobel test(Sobel, 1982)를 실시하였다. 검증결과를 설명하면 다음과 같다.

가설 4 긍정심리자본 - 긍정적 정서 - 조직몰입의 관계를 검증하기 위한 1단계는 긍정심리자본과 조직몰입의 유의한 관계로, 가설 1의 검증결과로 확인하였다. 2단계는 긍정심리자본과

긍정적 정서의 관계로 가설 3의 검증결과 유의한 정(+)의 관계로 확인하였다. 3단계는 긍정심리자본과 긍정적 정서를 함께 독립변수로 투입하여 조직몰입과의 관계를 살펴보는 것으로 <표 3>에서 제시하였다. <표 3>에서 볼 수 있듯이 긍정심리자본과 긍정적 정서는 모두 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있다. 긍정심리자본이 조직몰입에 미치는 영향은 .345에서 .163으로 감소하였으므로 그만큼 긍정적 정서를 통한 간접효과가 발생한 것으로 볼 수 있다. 따라서 가설 4 긍정심리자본이 조직몰입에 미치는 영향

에 대한 긍정적 정서의 매개효과는 부분매개효과가 있는 것으로 확인하였다.

다음으로 가설 5 긍정심리자본 - 긍정적 정서 - 직무만족의 관계에 대한 검증결과이다. 가설 4와 마찬가지로 1단계 긍정심리자본과 직무만족의 관계 및 2단계 긍정심리자본과 긍정적 정서의 관계는 가설 2와 3의 검증결과를 통해 유의한 정(+)의 관계에 있음을 확인하였다. 3단계 검증을 위해 긍정심리자본과 긍정적 정서가 직무만족에 미치는 영향을 회귀분석한 결과, 두 변수 모두 유의한 영향을 미치고 있음을 확인하

였다. 독립변수인 긍정심리자본이 직무만족에 미치는 영향은 .490에서 .229로 감소하였으며 그 차이는 정서적 정서를 통한 매개효과로 보여진다. 따라서 긍정심리자본이 직무만족에 미치는 영향은 부분매개효과가 있는 것으로 확인되었으므로 가설 5는 지지되었다.

매개효과의 검증을 위해 Sobel test를 실시한 결과를 함께 제시하였다. Sobel test 결과 긍정적 정서의 매개효과는 조직몰입과 직무만족 각각에 대하여 p=.000의 유의확률로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

<표 3> 가설 4, 5의 검증 결과

변수		가설4		가설5	
		조직몰입		직무만족	
		표준화계수	t값	표준화계수	t값
통제변수	성별	-.012	-.244	-.067	-1.451
	연령	.170*	1.909	-.075	-.884
	학력	.007	.156	.008	.183
	직책	.032	.445	.003	.048
	재직기간	.102	1.168	.050	.595
독립변수	긍정심리자본	.163	2.557*	.229	3.771***
매개변수	긍정적 정서	.281	4.520***	.402	6.759***
R ²		.298		.357	
수정된 R ²		.143		.290	
F값		20.739***		27.128***	
ΔF		34.832***		77.177***	
Sobel-test 결과		4.22***		6.45***	

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

가설 4와 5의 매개효과 검증결과를 요약한 것을 <표 4>에서 정리하였다. 조직몰입에 대한 긍정심리자본의 효과는 전체효과가 .345이며 이는 직접효과 .163, 매개변수를 통한 간접효과 .182로 볼 수 있다. 또한 긍정심리자본이 직무만족에 미치는 영향은 직접효과가 .229, 긍정적 정서를 통한 간접효과는 .260으로 전체효과 .490으로 확인

되었다. 따라서 긍정심리자본은 직접적으로 또는 긍정적 정서를 통하여 조직몰입과 직무만족을 높이는 효과가 있으며, 전체효과에서 두 효과가 차지하는 비중은 거의 비슷하고 매개변수를 통한 간접효과의 비중이 약간 높은 것을 확인하였다.

<표 4> 매개효과의 요약

변 수	전체효과	직접효과			간접효과	결과
		독립→종속	독립→매개	매개→종속		
조직몰입	.345***	.163*	.649***	.281***	.182	부분매개
직무만족	.490***	.229***	.649***	.402***	.260	

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

V. 결 론

본 연구에서는 중국 현지에 근무하는 중국인 종업원들을 대상으로 긍정심리자본과 긍정적 정서, 조직몰입 및 직무만족 간의 관계를 이론적, 실증적으로 고려하였다. 과도한 빈부격차가 발생하는 사회현상과 성과를 강조하는 조직문화에서 중국 종업원들은 많은 피로감과 스트레스에 시달리는 것으로 예상할 수 있다. 이러한 동일한 근무환경에서 긍정심리자본을 가진 개인은 그렇지 않은 개인에 비해 업무성이나 만족도, 몰입도 등에서 유의한 수준으로 높을 것으로 보고 연구 가설을 설정하였다. 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력이라는 하위변수로 구성된 긍정심리자본은 조직몰입과 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 선행연구(Luthans et al., 2007)에 근거하여 긍정심리자본은 하나의 상위변수로 사용하여 회귀분석을 실시한 결과 조직몰입, 직무만족에 대하여 각각 99.9%의 신뢰수준에서 유의한 영향을 미치고 있음을 확인하였다. 따라서 종업원 개인이 업무수행에 대해 자신감과 낙관적인 견해를 가질수록, 또는 부정적인 상황에서도 잘 이겨나갈 수 있다고 생각할수록 업무에 대한 만족이 높고 조직에 정서적, 지속적 몰입을 하는 것으로 이해할 수 있다.

둘째, 긍정심리자본은 또한 긍정적 정서에도 유의한 정(+)의 영향을 주고 있는 것으로 나타났다. 이 결과는 선행연구와 일치한 것으로(이혜림 등, 2013; Lyubomirsky, et al., 2006; Snyder, 2002) 자기효능감이나 희망, 낙관주의, 복원력을 가진 종업원일수록 긍정적 정서를 나타내는 경향이 있음을 확인하였다.

마지막으로, 긍정적 정서의 매개효과를 확인하였다. 긍정심리자본이 조직몰입과 직무만족에 미치는 효과에는 직접 영향을 미치는 부분과 긍정적 정서를 통해 영향을 미치는 간접효과가 있는 것으로 나타났다. 이 결과를 통해 긍정심리자본이 조직몰입과 직무만족에 미치는 과정을 검증할 수 있었고 변수 간의 관계를 이해할 수 있었다. 긍정심리자본을 가진 종업원이 직무에 만족하고 조직에 대한 애착을 가지고 더 머무르고자 하는 몰입을 나타내기 위해서는 긍정적 정서를 활용하는 방안 역시 중요함을 알 수 있다.

이상의 연구결과로부터 얻을 수 있는 시사점 및 연구방향을 제시하면 다음과 같다.

우선 중국인 근로자들의 조직몰입, 직무만족을 높이기 위한 선행변수를 제시하였고 그 효과를 검증하였다는 점에 의의를 둘 수 있다. 조직몰입을 설명하기 위한 변수로는 주로 조직공정성, 조직문화, 복리후생, 경영관리방식 등 조직적 차원의 제도나 개입이 미치는 변수에 초점을 맞추어 연구하였다(김보인·이훈수, 2013; 임달호·정효

맹·신영애, 2013). 직무만족도 마찬가지로 승진이나 성장, 직무특성, 임금 등의 요인이 미치는 유의한 영향을 검증하고 있다(엽영·김정원·김동철, 2014).

본 연구에서는 중국인 근로자들을 대상으로 할 때 이러한 변수들 외에도 개인의 심리적 특성인 긍정심리자본 및 긍정적 정서가 직무만족과 조직몰입에 영향을 줄 수 있음을 검증하였다. 특히 중국기업은 급속한 성장과 경쟁적 환경에서 임금, 승진 등의 가시적 요인을 주로 강조하는 것으로 알려져 있다. 본 연구결과로부터 중국기업의 관리자들은 종업원들의 과업에 대한 긍정심리, 삶과 생활 전반에 대한 긍정적 정서를 향상시키고자 개입하므로 종업원들이 조직에 머무르고자 하고 직무에 만족할 수 있음을 알 수 있다. 이를 통해 이직률을 낮추거나 나아가서 창의적 성과, 혁신성과 등과 연계시킬 수 있을 것이다.

두 번째 시사점은 긍정적 정서의 매개효과를 검증한 점이다. 최근 국내에서는 종업원들의 정서에 초점을 맞춘 연구가 활발히 이루어지고 있으나 서론에서도 지적한 바와 같이 정서고갈, 정서노동, 정서적 갈등, 집단정서 등이 조직몰입, 이직의도, 창의성 등에 미치는 영향에 대해 검증하고 있으며 긍정적 정서 자체를 변수로 다룬 연구는 많지 않다(이동명·김강식·김수련, 2007; 임창희, 2014; 조윤희·김태진·조영호, 2011; 함규정·윤위석, 2008). 본 연구에서는 긍정심리자본이 긍정적 정서를 일으키는 주요 선행변수가 될 수 있음을 밝혔으며 긍정적 정서를 통하여 직무만족 및 조직몰입을 향상시킬 수 있는 매개효과가 있음을 검증하였으므로 의미가 있다고 할 수 있다.

특히 중국의 변화하는 산업환경에서는 경험과 기술을 축적한 지식노동자의 활용이 강조되고 있으며 이들의 직무성공을 유도하고 조직에 머

무르게 하기 위해서는 보상적 측면 뿐 아니라 긍정심리를 자극하기 위한 조직적 개입이 필요함을 시사한다.

향후 연구방향은 다음과 같다. 긍정심리자본의 하위변수인 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력에 대한 선행연구가 다양하게 이루어지고 있고 본 연구에서와 같이 종업원들의 몰입과 만족에 긍정적인 영향을 주고 있음을 확인하였으므로 긍정심리자본의 선행연구를 정리할 필요가 있을 것이다. 자기효능감이나 복원력을 변수로 사용한 다양한 연구(권혁기, 2012; 조영복·이나영, 2014)가 있으므로 이를 바탕으로 발전시켜 나갈 수 있을 것이다. 또한 표본을 확대하여 연구의 시사점을 도출할 필요가 있을 것이다. 본 연구는 중국 23개 성에 분포된 다양한 산업에 속한 중국인 종업원들을 대상으로 하고 있으며 출신지나 산업에 따른 차이를 연구하는 것 또한 향후 연구과제가 될 수 있을 것이다. 뿐만 아니라 국내기업들에 근무하는 중국인 근로자 혹은 중국 현지의 한국 및 중국인 근로자들을 대상으로 하여 연구를 확대할 때 의미있는 연구결과가 도출되리라 보여진다.

참고문헌

1. 권혁기(2012), “변혁적 리더십과 거래적 리더십이 조직성공에 미치는 영향: 자기효능감과 직무만족의 매개효과를 중심으로,” *경영과 정보연구*, 31(2), 1-20.
2. 김명수·장춘수(2012), “Authentic Leadership이 조직구성원의 긍정심리자본과 정서적몰입에 미치는 영향,” *한국인적자원개발학회*, 15(1), 101-125.
3. 김보인·이춘수(2013), “회사 경영관리방식에 대한 중국 근로자의 인식이 조직몰입에 미치

- 는 영향 실증연구-천진, 정도, 상해, 심양 지역을 중심으로”, *인적자원관리연구*, 20(4), 19-35.
4. 김주엽(2009), “행복: 조직행동의 새로운 지평”, *인적자원개발연구*, 12(1), 123-141.
 5. 김주엽 · 김명수(2011), “긍정심리자본이 조직구성원의 직무만족과 긍정서 몰입에 미치는 영향”, *한국경영교육연구*, 26(3), 117-148.
 6. 박슬기 · 성오현 · 이형룡(2010), “호텔 직원의 심리자본이 직무만족에 미치는 영향”, *대한경영학회지*, 23(5), 2565-2584.
 7. 엽영 · 김정원 · 김동철(2014), “중국은행원들의 직무만족 영향요인과 인구통계학적 특성의 조절효과 분석”, *경영과 정보연구*, 33(2), 13-35.
 8. 이동섭 · 조봉순 · 김기태 · 김성국 · 이인석 · 최용득(2009), “긍정심리학의 응용을 통한 인사조직연구의 새로운 접근”, *인사 · 조직연구*, 17(2), 307-339.
 9. 이동명 · 김강식 · 김수련(2007), “정서노동과 소진의 관계에서 정서부조화의 매개효과”, *인사관리연구*, 31(3), 133-155.
 10. 이인석 · 박문수 · 정무관(2007), “직무소진의 영향요인에 관한 연구”, *대한경영학회지*, 20(6), 2879-2900.
 11. 이혜진(2013), 긍정심리자본과 직무태도의 관계에 정서 및 일-가정 관계가 미치는 효과, 충북대학교 대학원 경영학과, 박사학위논문.
 12. 이혜림 · 백윤정 · 김은실(2013), “긍정심리자본과 개인 창의성의 관계-정서와 인지의 매개효과를 중심으로”, *인적자원관리연구*, 20(2), 145-168.
 13. 임달호 · 정효맹 · 신영애(2013), “중국 전자제품관련 한 · 중 무역경영기업 현지근로자의 조직몰입과 이직의도에 관한 연구”, *무역학회지*, 38(3), 193-220.
 14. 임창희(2014), “정서고갈과 이직의도의 관계에 미치는 조직 커미트먼트와 조직시민행동의 매개역할”, *인적자원관리연구*, 21(2), 1-26.
 15. 조영복 · 이나영(2014), “회복탄력성이 조직구성원의 혁신행동에 미치는 영향-조직지원과 실책관리문화의 조절효과”, *경영과 정보연구*, 33(5), 155-169.
 16. 조윤희 · 김태진 · 조영호(2011), “직무특성과 정서노동이 직무몰입과 혁신성향에 미치는 영향: 사회적지원의 조절효과”, *조직과 인사관리연구*, 35(3), 1-37.
 17. 최해진 · 권혁기(2008), “종업원의 직무스트레스가 직무태도에 미치는 영향”, *대한경영학회지*, 21(4), 1723-1749.
 18. 함규정 · 윤위석(2008), “리더의 감성지능이 팀내 정서적 갈등, 응집성 및 창의성에 미치는 영향”, *인적자원관리연구*, 15(4), 265-284.
 19. Allen, N. J., and Meyer, J. P.(1990), “The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization,” *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
 20. Ashkanasy, N. M., and Daus, C. S.(2002), “Emotion in the workplace: The new challenge for managers,” *The Academy of Management Executive*, 16(1), 76-86.
 21. Avey, J. B., Wernsing, T. S., and Luthans, F.(2008), “Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors,” *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
 22. Bandura, A.(1977), “Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change,” *Psychological review*, 84(2), 191-215.

23. Barsade, S. G., and Gibson, D. E.(2007), "Why does affect matter in organizations?," *The Academy of Management Perspectives*, 21(1), 36-59.
24. Baron, R. M., and Kenny, D. A.(1986), "The moderator - mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations," *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
25. Brief, A. P., and Weiss, H. M.(2002), "Organizational behavior: Affect in the workplace". *Annual Review of Psychology*, 53(1), 279-307.
26. Coutu, D. L.(2002), "How resilience works". *Harvard Business Review*, 80(5), 46-56.
27. Lazarus, R. S., and Folkman, S. (1984). "Coping and adaptation". *The Handbook of Behavioral Medicine*, 282-325.
28. Luthans, F.(2002), "The need for and meaning of positive organizational behavior," *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
29. Luthans, F., and Youssef, C. M.(2007), "Emerging positive organizational behavior," *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
30. Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., and Norman, S. M.(2007), "Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction," *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
31. Luthans, F., Luthans, K. W., and Luthans, B. C.(2004), "Positive psychological capital: Beyond human and social capital," *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
32. Luthans, F., S. M. Norman, B. J. Avolio, and J. B. Avery(2008), "The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate? employee performance relationship," *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238.
33. Lyubomirsky, S., Tkach, C., and DiMatteo, M. R.(2006), "What are the differences between happiness and self-esteem," *Social Indicators Research*, 78(3), 363-404.
34. Martin, A. J., Jones, E. S., and Callan, V. J.(2005), "The role of psychological climate in facilitating employee adjustment during organizational change," *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(3), 263-289.
35. Masten, A. S.(2001), "Ordinary magic: Resilience processes in development," *American Psychologist*, 56(3), 227-238.
36. Masten, A. S., and Reed, M. G. J.(2002), "Resilience in development," *Handbook of Positive Psychology*, 74-88.
37. Michael, D. and T. Hout(2014), "중국식 경영 이해하기," *Harvard Business Review*, 2014-9월호.
38. Mowday, R. T., Steers, R. M., and Porter, L. W.(1979), "The measurement of organizational commitment," *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
39. Russell, S. S., Spitzmüller, C., Lin, L. F., Stanton, J. M., Smith, P. C., and Ironson, G. H.(2004), "Shorter can also be better: The abridged job in general scale," *Educational and Psychological Measurement*, 64(5), 878-893.
40. Seligman, M. E.(2011), *Learned optimism: How to change your mind and your life*.

- Vintage; Reprint edition.
41. Seligman, M. E., and Csikszentmihalyi, M. (2000), "Positive psychology: An introduction," *American Psychological Association*, 55(1), 5.
 42. Seligman, M. E., and Schulman, P.(1986), "Explanatory style as a predictor of productivity and quitting among life insurance sales agents," *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(4), 832-838.
 43. Snyder, C. R., Irving, L. M., and anderson, J. R.(1991). *Hope and Health*.
 44. Stajkovic, A. D., and Luthans, F.(1998), "Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis". *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
 45. Staw, B. M., and Cohen-Charash, Y.(2005), "The dispositional approach to job satisfaction: More than a mirage, but not yet an oasis," *Journal of Organizational Behavior*, 26(1), 59-78.
 46. Snyder, C. R. (Ed.).(2000), *Handbook of Hope: Theory, Measures, and Applications*, Academic press.
 47. Snyder, C. R.(2002), "Hope Theory: Rainbows in the Mind," *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275.
 48. Sobel, M, E.(1982), "Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models," *Sociological Methodology*, 13, 290-312.
 49. Tugade, M. M., Barbara L. Fredrickson, and L. F. Barrett(2004), "Psychological Resilience and Positive Emotional Granularity: Examining the Benefits of Positive Emotions on Coping and Health," *Journal of Personality*, 72(6), 1161-1190.
 50. Youssef, C., and Luthans, F.(2007), "Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope optimism, and resilience," *Journal of Management*, 33(5), 774 - 800.
 51. Watson, D., and Tellegen, A.(1985), "Toward a consensual structure of mood". *Psychological Bulletin*, 98(2), 219-235.
 52. Watson, D., Clark, L. A., and Tellegen, A.(1988), "Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales," *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070.
 53. Weiss, H. M., Nicholas, J. P., and C. S. Daus(1999), "An Examination of the Joint Effect of Affective Experience and Job Beliefs on Job Satisfaction and Variations in Affective Experiences Over Time," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 78, 1-24.
 54. 左昕, 叶民文, 彭李, 李敏, 文雄, 鄒學軍, 于永菊, 毛朝海(2013), "水面艦艇軍人的正負性情感与心理彈性情緒調節和應對方式的相關研究," *中華行爲醫學与腦科學雜誌*, 22(7), 627-629.

Abstract

The Effects of Positive Psychological Capital on Organizational Commitment and Job Satisfaction

- The Mediating Role of Positive Emotion -

Choi, Su-Heyong* · Kang, Hee-Kyung**

The role of positive psychological capital of an organizational member on organization effectiveness has received serious attention from researchers. However, the previous research has focused mainly on the direct effect of positive psychological capital on organization effectiveness, not paying enough attention on a mediating or a moderating role in their relationship. The purpose of this study is to finding out relationship between employees' positive psychological capital and job satisfaction, organizational commitment and the mediating role of positive emotion. Based on advanced literature, we regard positive psychological capital as four factors, self-efficacy, hope, optimism and resilience. We tested the proposed relationships using data from 350 employees in Chinese firms.

The main finding are as follows:

First, self-efficacy, hope, optimism, resilience has a significant positive effect on organizational commitment, job satisfaction and positive emotion. Secondly, self-efficacy, hope, optimism, resilience influence directly and indirectly on organizational commitment, job satisfaction. Positive affect plays a mediating role between variables.

Key Words: Positive Psychological Capital, Positive Emotion, Organizational Commitment, Job Satisfaction

* Associate Professor, Dept. of Business Administration, Pusan National University, empire@pusan.ac.kr

** Ph.D, Dept. of Business Administration, Pusan National University, rachelkang@pusan.ac.kr