Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society
Vol. 18, No. 10 pp. 382-392, 2017

https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.10.382
ISSN 1975-4701 / eISSN 2288-4688

긍정심리자본이 이직의도에 미치는 영향: 인지된 직무과부하의 매개효과와 상사신뢰의 조절효과

최광우[1], 이승윤[2*]
[1]유한회사 에이치피티 컨설팅, [2]홍익대학교 경영대학

Positive Psychological Capital and Turnover Intention: The Mediating Effect of Perceived Work Overload and the Moderating Effect of Trust in Supervisor

Kwang Woo Choi[1], Seung-Yoon Rhee[2*]
[1]HPT Consulting, Inc.
[2]College of Business Administration, Hongik University

요 약 본 연구의 목적은 종업원 개인의 심리적 역량인 긍정심리자본이 인지된 직무과부하에 미치는 영향을 알아보고, 상사에 대한 신뢰가 긍정심리자본과 상호작용하여 인지된 직무과부하에 미치는 영향에 대해 검증하는 것이다. 더 나아가 긍정심리자본과 인지된 직무과부하가 이직의도에 미치는 영향을 검증함으로써, 상대적으로 연구가 미흡했던 인지된 직무과부하의 선행요인을 밝히고 궁극적으로 직무만족과 성과를 향상시킬 수 있는 긍정심리자본 구축방안과 시사점을 제시하는 데 그 목적이 있다. 214명의 국내 제조업 근로자들로부터 설문자료를 수집하였고, 상관관계분석과 위계적 회귀분석, 조절회귀분석을 실시하였다. 가설검증 결과, 종업원 개인의 긍정심리자본은 인지된 직무과부하와 부(-)의 관계를 나타냈고, 상사에 대한 신뢰가 강한 종업원일수록 동일 수준의 긍정심리자본 하에서 직무과부하 정도를 더 낮게 인식하는 것으로 나타났다. 또한, 긍정심리자본은 이직의도와 부(-)의 관계를, 인지된 직무과부하는 이직의도와 정(+)의 관계를 나타냈다. 이러한 결과는 인지된 직무과부하 정도와 이직의도에 영향을 미치는 선행요인으로서 긍정심리자본이라는 개인의 심리적 강점 및 역량에 대한 이론적, 실증적 고찰이 중요하다는 것을 시사한다. 또한 종업원 개인의 심리적 역량과 함께 상사에 대한 신뢰라는 관계적 차원의 역량을 구축하는 것이 필요함을 보여준다.

Abstract This study analyzed the effect of an employee's psychological capacity(positive psychological capital), on perceived work overload, and explored how trust in supervisor moderated this relationship. In addition, we examined how positive psychological capital and perceived work overload influenced turnover intention. In doing so, we identified the antecedents of perceived work overload, and suggested ways to nurture positive psychological capital in organizations. Using survey data from 214 employees in the manufacturing industry in Korea, we found that positive psychological capital was negatively related to perceived work overload, and that the relationship was moderated by trust in supervisors. In addition, positive psychological capital was negatively associated while perceived work overload was positively associated with turnover intention. Results suggest the importance of understanding positive psychological capital given its crucial relationship with perceived work overload and turnover intention. The result also emphasizes the role that trust in supervisor plays, and the need to nurture employees' positive psychological capital in organizations.

Keywords : Perceived work overload, Positive organizational scholarship, Positive psychological capital, Trust in supervisor, Turnover intention

이 논문은 2017학년도 홍익대학교 학술연구진흥비에 의하여 지원되었음.
*Corresponding Author : Seung-Yoon Rhee (Hongik Univ.)
Tel: +82-2-320-1744 email: syrhee@hongik.ac.kr
Received August 23, 2017 Revised (1st September 19, 2017, 2nd September 25, 2017)
Accepted October 13, 2017 Published October 31, 2017

1. 서론

오늘날 불확실한 경영환경과 급변하는 업무환경 하에 종업원들은 피로증후군에 시달리고 있다. 우리나라 근로자의 2015년 연평균 근로시간은 OECD 국가 평균 1,766시간 보다 347시간이 더 긴 2,113시간으로 보고된다. 이는 OECD 국가 중 두 번째로 긴 노동시간으로, 노동시간이 가장 짧은 독일보다 우리나라 근로자들이 742시간 더 일하고 있는 것으로 나타났다. 즉, 우리나라 1일 법정 근로시간 8시간으로 환산했을 때 연평균 92.7일을 더 일하고 있는 것이다. 과거 자료에 의하면 1995년부터 2010년까지 우리나라는 OECD 국가 중 연평균 근로시간이 1위였으며, 2012년도부터 현재까지 2위로 나타난다[1].

종업원들이 강한 업무 강도에 노출 될 경우, 종업원 개인뿐만 아니라 이들이 소속된 팀과 부서, 조직에도 부정적인 결과를 가져올 수 있다. 과거 연구 결과에 의하면 강도 높은 업무량은 정신적·신체적 이상을 초래할 수 있으며[2], 이로 인하여 조직애사심의 감소[3], 이직의도 증가[4]등을 유발하는 것으로 밝혀졌다. 본인의 핵심 업무에는 집중하지 못한 채 많은 업무를 동시에 수행함으로써 직무성과의 질적 수준 또한 낮아지는 것으로 나타난다[5].

이처럼 선행연구들이 주로 직무과부하가 종업원의 정서, 인지, 행동 및 성과에 미치는 부정적인 영향에 초점을 둔 반면, 직무과부하 인식에 영향을 미치는 선행요인에 관한 연구는 상대적으로 미흡한 실정이다. 본 연구에서는 직무과부하와 같은 어려운 상황에 유연한 대처를 가능하게 하는 개인의 심리적 역량[6]으로서 긍정심리자본[7,8]의 역할에 주목하고자 한다. 긍정심리자본에 대한 관심은 조직 내 긍정적인 측면을 강조하고 탁월한 조직을 구성하는 요소를 탐색하는 긍정조직학(positive organizational scholarship)과 관련이 있다[9]. 조직 내 긍정적인 요소의 개발과 조장, 활용을 통해 종업원들 스스로가 최고의 모습을 발현하게 함으로써 탁월한 조직성과를 달성하는 데 그 목표가 있다. 특히 긍정심리자본 개념은 종업원 개개인의 강점과 탁월한 역량에 대한 이해를 위해 연구자들이 긍정심리학 및 동기유발 문헌을 포괄적으로 검토하여 제시된 것으로, 자기효능감, 낙관성, 희망, 회복력과 같은 네 가지 하위요인으로 구성된다[7,8,10]. 본 연구는 개인의 심리적 역량으로서 긍정심리자본이 직무과부하 정도에 대한 종업원의 인식을 완화시켜 결과적으로 이직의도를 감소시키는 관계를 살펴보는 데 그 첫 번째 목적이 있다.

두 번째 연구 목적은, 긍정심리자본이 인지된 직무과부하 정도를 감소시키는 과정에 종업원의 상사에 대한 신뢰가 어떤 영향을 미치는지 알아보는 데 있다. 상사에 대한 신뢰란 상사의 말과 행동의 의도에 대해 믿음을 가지고 기꺼이 위험을 감수하려는 태도로서[11], 조직, 동료 및 부하에 대한 신뢰와 함께 종업원의 자발적인 행동을 불러일으키고 조직행동에 근본적인 영향을 미치는 중요한 개념으로 연구되고 있다[12,13]. 특히 직무요구-자원 모델(Job Demands-Resources model)에 따르면 상사의 지원과 같은 직무자원(job resource)이 자기효능감 등의 개인자원(personal resource)과 함께 직무소진 정도를 약화시키는 것으로 밝혀져 왔다[14,15]. 본 연구에서는 종업원이 지니는 개인자원인 긍정심리자본이 직무자원으로서 상사에 대한 신뢰와 상호작용할 때 직무과부하 인식 정도가 어떻게 달라지는지를 알아봄으로써, 개인자원과 직무자원의 영향을 확인하고자 한다.

본 연구는 종업원의 심리적 역량인 긍정심리자본이 인지된 직무과부하에 미치는 영향을 확인하고, 더 나아가 이직의도에 어떤 영향을 미치는지 분석함으로써, 궁극적으로 직무에 대한 만족도와 성과를 향상시킬 수 있는 효과적인 긍정심리자본 구축방안과 시사점을 제시하는 데 연구목적이 있다. 이는 상대적으로 연구가 미흡했던 인지된 직무과부하의 선행요인을 밝히고, 긍정심리자본의 역할에 주목함으로써 긍정조직학 연구 분야에 기여한다는 의미를 지닌다.

또한 부하의 긍정심리자본이라는 개인자원과 상사에 대한 신뢰라는 직무자원이 함께 작용하여 인지된 직무과부하에 미치는 영향에 대한 분석을 통해, 긍정조직학의 개념을 직무요구-자원 모델에 적용, 확장하는 데 그 의의가 있다. 더 나아가 상사와 부하 간 신뢰관계 등 직무자원을 구축하기 위한 리더십 양성 등 사내교육훈련 프로그램 등에 대한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 이론적 고찰 및 가설설정

2.1 긍정심리자본, 인지된 직무과부하 및 상사에 대한 신뢰

긍정심리자본은 직무수행 시 일에 대한 자신감인 자

기효능감[16], 직무수행 시 실패 결과를 초래하여도 좌절하지 않으며 긍정인 가능성을 찾으려고 노력하는 낙관성[17], 직무수행시 어려운 상황이 닥쳐도 이를 극복하여 오히려 발전의 계기로 삼는 희망[18], 매우 위험한 상황 또는 역경에서도 자신감을 가지고 실패한 일에 집착하기 보다는 대처 방법에 집중하는 회복력[19], 이상 네 가지 요인으로 구성 되어 있다 [7,8,10]. 일반적으로 자기효능감, 낙관성, 희망, 회복력 각각의 개별적인 효과보다는 네 가지 요인이 복합적으로 상호작용할 때 더 높은 영향력을 미치는 것으로 나타난다[20].

긍정심리자본은 목표를 향한 동기를 북돋고 직무성과와 직무태도에 긍정적인 영향을 미침이 밝혀졌다. 예를 들어 높은 수준의 긍정심리자본은 역할 외 행동, 만족도, 몰입도를 높이고[10] 반생산적행동 및 직무스트레스를 감소시키기도 한다[21]. 또한, 시간에 걸쳐 개발될 수 있으며, 일시적인 감정 상태와는 달리 어느 정도 지속되는 경향을 보인다[7,20].

직무과부하란 직무요구(job demand)의 하위 구성개념으로, 주어진 시간 내에 요구되는 직무가 지나치게 많다고 지각하는 것을 의미 한다[22]. 직무과부하 인식은 근무시간 또는 개인 능력 등을 초과하는 역할과 업무가 부여될 때 강화된다[23]. 개인의 심리적 역량인 긍정심리자본은 이 같은 상황 속에서 긍정적인 의미를 찾게 하고 자발적이고 능동적으로 목표를 향한 추진력을 발휘하게 하며, 상황을 잘 해결할 수 있다는 자기효능감과 함께 다양한 해결방법을 모색하게 하고, 이는 직무과부하에 대한 인식을 감소시킬 것이라 예상할 수 있다.

가설 1. 긍정심리자본은 인지된 직무과부하와 부(-)의 관계를 가질 것이다.

조직 내에서 신뢰란 상대를 통제, 감시할 수 있는지의 여부와 관계없이 신뢰주체에게 도움이 되는 행동을 할 것이라는 기대 하에 신뢰 대상자의 행위에 따른 잠재적 피해 또한 당연히 수용하려고 하는 의지라고 정의되는데[24], 이 때 신뢰 대상은 조직, 동료, 부하, 상사 등이 될 수 있다. 특히 상사에 대한 신뢰는 종업원으로 하여금 직무에 더욱 몰입하여 수행할 수 있도록 돕고, 자발적으로 직무성과를 개선하려는 노력을 기울이게끔 동기부여 한다[25]는 점에서 그 중요도가 크다고 하겠다. 사회교환이론(social exchange theory)은 상호 의존적이고 보완적인 양자 간의 거래관계에 대해 설명하는데[26], 상사에 대한 신뢰는 종업원으로 하여금 상호호혜 원칙(reciprocity principle)[27]에 따라 협력하고 노력하게 하여 업무성과를 향상시킬 가능성이 높다. 이는 궁극적으로 상사와 부하간의 신뢰관계를 더 강하게 구축하는 결과를 낳을 수 있다.

신뢰의 정의는 일반적으로 현재의 불확실성 하에서 미래에 대한 기대를 포함한다고 볼 수 있는데[28], 결국 상사에 대한 신뢰란 상사가 상호호혜적 책임을 다 할 것이라는 부하의 주관적 판단과 믿음인 것이다. 그러한 확신은 내재적 동기를 유발하여 [29] 직무과부하에 대한 인식을 감소시킬 가능성이 높다. 만일 상사에 대한 신뢰가 형성되어 있지 않다면 상사가 상호호혜적 책임을 다 할 것이라는 확신을 가지지 못하기 때문에, 부하는 과도한 직무요구를 부당하고 불공정한 처우로 여겨 직무과부하 정도를 더 크게 느낄 수 있을 것이다.

상사에 대한 신뢰는 특히 직무자원으로서 기능하여 개인자원과의 상호작용을 통해 직무탈진을 감소시키고 직무열의를 증가시키는 등 부하의 인지와 태도에 영향을 미치는 것으로 나타난다[15]. 개인의 인지와 태도가 행동의도에 영향을 미친다는 Ajzen(1991)[30]의 논의에 따라, 부하의 개인자원인 긍정심리자본과 직무자원인 상사에 대한 신뢰가 상호작용하여 직무과부하 상황에 대한 인지에 영향을 미치고, 이는 더 나아가 이직의도라는 행동의도에 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다. 따라서 개인의 긍정적인 심리적 역량인 긍정심리자본과 함께 상사에 대한 신뢰가 구축되어 있는 경우, 종업원은 상사와의 신뢰관계 및 상호호혜적인 관계 내에서 자신의 최선의 업무역량을 발휘하고자 하는 동기를 가지고 업무노력을 기울임으로써 직무과부하 정도를 낮게 인식할 것이다.

가설 2. 상사에 대한 신뢰는 긍정심리자본과 인지된 직무과부하 간의 부(-)의 관계를 조절할 것이다. 즉, 상사에 대한 신뢰는 긍정심리자본과 인지된 직무과부하 간의 부(-)의 관계를 강화시킬 것이다.

2.2 긍정심리자본, 인지된 직무과부하 및 이직의도

이직의도는 근무하고 있는 직장을 가까운 장래에 떠나려는 계획 및 의도를 포함하는 개념으로, 일반적으로

직장 내 업무 및 관계 차원에서 대처가 어려울 때 가지게 되는 생각 및 태도이다[2,3]. 이 때 긍정심리자본의 자기효능감, 낙관성, 희망, 회복력 네 가지 요소는 상황에 대한 대처 능력을 증가시키고 긍정적인 관점에서 상황을 바라보게 하며, 능동성과 적응력, 성장과 학습을 촉진시킨다는 점에서[15,31], 이직하고자 하는 의도를 감소시킬 가능성이 높다.

가설 3. 긍정심리자본은 이직의도와 부(-)의 관계를 가질 것이다.

직무과부하는 조직내 업무 수행과 개인적 활동(예, 가족생활 등)에 부정적 영향을 미치는 스트레스 源으로 알려져 있다[32]. 종업원이 보유하고 있는 자질과 역량에 비해 지나치게 과도한 업무가 부여되는 직무과부하에 노출될 경우 심리적, 신체적 건강의 저하, 성과 저하, 부정적 업무 태도 등 부정적인 결과를 초래하는 것으로 일관되게 나타난다[3]. 자원보존이론(Conservation of Resources theory)에 따르면 개인은 자원을 획득, 유지, 보호하기 위해 노력하는데, 자원이 고갈됨을 느끼면 더 이상의 손실을 줄이는데 집중하게 되고 결과적으로 업무 노력을 감소시키게 된다고 한다[6]. 즉, 직무요구가 과도한 상황에서 종업원들은 직무수행에 보다 많은 에너지를 집중해야 하므로 초기에는 이러한 근로여건을 극복하고자 노력할 것이다[23]. 그러나 연속되는 과도한 직무수행은 탈진 또는 성취감 저하를 야기 시키고 직무성과를 감소시켜[33,34], 궁극적으로 이직의도를 높일 것으로 예상할 수 있다.

가설 4. 인지된 직무과부하는 이직의도와 정(+) 의 관계를 가질 것이다.

본 연구는 긍정적인 심리상태로서의 부하의 긍정심리자본이 직무과부하에 대한 인식을 거쳐 이직의도에 영향을 미칠 것으로 제안한다. 직무요구-자원 모델에 의하면 긍정심리자본과 같은 개인자원은 과도한 직무요구에 대해 유연한 적응을 도와, 결과적으로 직무소진이 감소되는 것으로 나타난다[14,15]. 긍정심리자본은 소진과 탈진을 일으키는 직무환경에 처했을 때 낙관적이고 희망적인 관점으로 상황을 바라볼 수 있는 심리적 역량을 통해[35]직무과부하 정도를 낮게 인식하고 더 나아가 이직의도를 감소시킬 것이다. 이상의 논의를 토대로 다음의 가설을 설정하였다.

가설 5. 인지된 직무과부하는 긍정심리자본과 이직의도 간의 관계를 매개할 것이다.

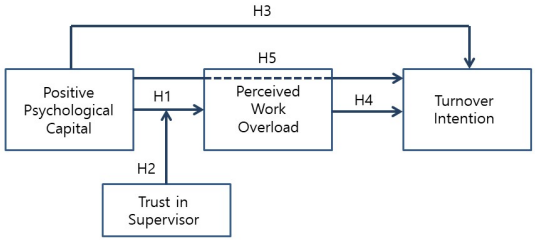


Fig. 1. Research Model

3. 연구방법

3.1 연구대상

본 연구모형 검증을 위하여 설문조사를 실시하였으며, I광역시에 소재하고 있는 종업원 500명 이상 되는 식품 제조업체 종업원들을 표본으로 선정하였다. 총 300부의 설문지를 배포하여 265부를 회수하였다 (회수율: 88%). 이 중 기록내용이 누락되었거나 응답의 중심화 경향이 뚜렷한 51부를 제외하고, 최종 분석은 총 214명의 응답자로부터 얻은 자료에 기초하였다.

3.2 측정도구

설문지를 통해 긍정심리자본, 인지된 직무과부하, 이직의도, 상사에 대한 신뢰, 인구통계변수들(성별, 연령, 교육수준, 근속년수, 직위)을 총 54문항의 조사도구로 측정하였다. 인구통계 문항을 제외한 모든 문항은 '전혀 그렇지 않다'부터 '매우 그렇다'의 Likert 5점 척도로 측정되었다.

3.2.1 긍정심리자본

독립변수인 긍정심리자본은 Luthans, Youssef, & Avolio(2007)[36]가 개발한 척도를 번안하여 사용하였다. 자기효능감 6문항, 낙관성 6문항, 희망 6문항, 회복력 6문항으로 총 24문항으로 구성되었고, 신뢰도 계수(Cronbach's alpha)는 .91로 나타났다. 문항으로는 '나는 직장에서 난관에 부딪혔을 때 이를 극복하기 위한 다양

한 방법을 생각해 낼 수 있다', '나는 불확실한 상황에서 최상의 결과를 기대하는 편이다' 등이 있다.

3.2.2 직무과부하

매개변수인 직무과부하는 Hughes(1989)[37]가 개발한 5문항을 사용하였고, 본 연구에서 측정된 신뢰도는 .85이다. 문항의 예로는 '과중한 업무량 때문에 나에게는 늘 수행해야 할 직무가 누적되어있다', '나에게 주어지는 업무량에 비해 처리할 시간이 부족하다' 등이 있다.

3.2.3 상사에 대한 신뢰

조절변수인 상사에 대한 신뢰를 측정하기 위해 Cook & Wall(1980)[11]이 개발한 4개 문항을 사용하였고, 신뢰도는 .86이다. 문항으로는 '나는 나의 직속상사가 나를 공정하게 대하려고 노력한다고 믿는다', '나는 나의 직속상사가 결코 부하들을 속이거나 희생시켜 가면서 자신의 이익을 얻으려 하지 않을 사람이라고 생각한다' 등이 있다.

3.2.4 이직의도

종속변수인 이직의도를 측정하기 위해 Mobley (1982)[38]가 개발한 6개 문항을 사용하였고, 본 연구에서 측정된 신뢰도는 .96이다. 문항으로는 '나는 현재 회사를 그만 둘 생각을 진지하게 하고 있다', '나는 종종 다른 회사의 구인광고를 검색해 본다' 등이 있다.

3.3 분석 방법

본 연구의 가설검증을 위한 분석도구로 SPSS 20.0을 사용하였다. 표본의 기초적 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였고, 각 측정항목의 타당성과 문항들이 각각의 하위개념 구성을 잘 측정하는지를 판단하기 위해 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하였다. 그 다음으로 가설검증을 위해 상관관계분석, 위계적 회귀분석, 조절회귀분석을 실시하였다.

4. 연구결과

4.1 표본의 일반적 특성

응답자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 성별분포는 남성이 71.5%, 여성이 28.5%로 남성이 여성보다 높게 나타났다. 연령은 20대가 36.0%, 30대가 57.0%, 40대가 7.0%로 나타났다. 교육수준은 대졸이 79.4%로 가장 많았으며, 다음으로 전문대졸, 대학원졸이 각각 10.3%로 나타났다.

Table 1. Sample characteristics

Spec.		Respondents	Percentage
Gender	Male	153	71.5
	Female	61	28.5
Education levels	College dip	22	10.3
	University dip	170	79.4
	graduate school dip	22	10.3
Age	20's	77	36.0
	30's	122	57.0
	40's	15	7.0
Work position	Regular worker	89	41.6
	Captain	87	40.7
	Manager	30	14.0
	Team leader above	8	3.7
Work department	Sales	51	23.8
	Support staff	139	65.0
	R&D	21	9.8
	Tech support staff	3	1.4
Work period	1-5 years	112	52.3
	6-10 years	91	42.5
	11 years above	11	5.1
All		214	100.0

4.2 측정변수의 신뢰성과 타당성 분석

연구에 사용된 측정도구의 타당도와 신뢰도를 높이기 위하여 탐색적 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하였다[39]. 탐색적 요인분석은 주요인분석(principal component analysis)에 의한 방법으로 실시하였고, 회전방식은 직각행렬(varimax) 방식을 사용하였다. 먼저 긍정심리자본, 인지된 직무과부하, 상사에 대한 신뢰에 대한 최종 탐색적 요인분석 결과 Table 2에서 보는 바와 같이 고유값(eigenvalue)이 1 이상인 요인은 3개로 나타났다. 긍정심리자본 5항목, 상사에 대한 신뢰 1항목이 제거된 후, 각 변수들을 측정한 항목들은 모두 요인적재량 0.6 이상으로 적재되어 변수별 개념적 구분이 명확한 것으로 나타났다. 또한 구성개념신뢰도(CR>0.7)는 최저값이 0.701로 구성개념의 신뢰도에 문제가 없는 것으로 판단하였고[40], 모든 상관계수 값이 평균분산추출값의 제곱근보다 작으므로 구성개념의 판별타당성이 있는 것을 알 수 있다[41].

Table 2. Exploratory factor analyses

Factor	Measurement items	Factor loadings	Eigen value	C.R	AVE
Factor 1. Positive Psychological Capital	self-efficacy1	.631	7.849	.929	.522 (.722)
	self-efficacy3	.649			
	self-efficacy4	.625			
	self-efficacy5	.629			
	self-efficacy6	.665			
	optimism1	.661			
	optimism2	.663			
	optimism4	.680			
	optimism5	.641			
	hope1	.649			
	hope2	.614			
	hope3	.614			
	hope4	.684			
	hope5	.647			
	hope6	.602			
	resilience1	.672			
	resilience4	.709			
	resilience6	.651			
Factor 2. Perceived Work Overload	work overload 1	.617	5.492	.733	.508 (.713)
	work overload 2	.602			
	work overload 4	.675			
	work overload 5	.657			
Factor 3. Trust in Supervisor	supervisor trust 2	.601	6.965	.701	.496 (.704)
	supervisor trust 3	.603			
	supervisor trust 4	.627			
Factor 4. Turnover Intention	turnover intention1	.626	5.325	.817	.528 (.727)
	turnover intention2	.668			
	turnover intention3	.616			
	turnover intention4	.677			
	turnover intention5	.637			
	turnover intention6	.696			

KMO: .890, Bartlett Chi-square: 8696.377 (p<.001)
Total cumulative: 85.435%

4.3 변수들 간의 상관관계 분석

주요 변수들의 상관관계를 분석한 결과는 Table 3과 같다. 상관계수가 .800이상인 변수가 없는 것으로 보아 다중공선성의 우려가 없는 것으로 판단되었다[42]. 긍정심리자본은 인지된 직무과부하(r= -.35, p< .01), 이직의도(r= -.55, p< .01)와 부의 상관관계를 나타내, 변수들 간의 관계의 방향도 대체로 연구가설의 방향과 일치하는 것을 확인할 수 있다.

4.4 가설검증 결과

긍정심리자본이 인지된 직무과부하에 부(-)의 영향을 미칠 것이라는 가설 1을 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 1단계에 통제변수들, 2단계에 긍정심리자본을 추가하였고, 분석결과는 Table 4의 Model 1에 나타나 있다. 1단계 회귀식에서 통제변수만을 투입

Table 3. Mean, standard deviations, and correlations

Variables	Mean	S.D.	1	2	3	4	5	6	7
1. Gender	1.29	.45							
2. Age	1.71	.59	.01						
3. Education	3.00	.45	.07	.25**					
4. Tenure	2.53	.59	.19**	.45**	.18*				
5. Positive Psychological Capital	4.22	1.04	.07	.01	.19**	-.05			
6. Perceived Work Overload	2.53	1.07	-.10	-.08	-.24**	.02	-.35**		
7. Trust in Supervisor	3.95	1.35	.06	-.03	.19**	-.08	.67**	-.63**	
8. Turnover Intention	2.43	1.15	-.11	-.08	-.23**	.01	-.55**	.65**	-.53**

N = 214, *p<.05, **p<.01
Gender: 1=Male, 2=Female
Age: 1=20s, 2=30s, 3=40s, 4=50s and older
Education: 1=highschool graduate, 2=college graduate, 3=university graduate, 4=graduate school
Tenure: 1=less than 1 year, 2=1~5 years, 3=5~10 years, 4=10~20 years, 5=over 20 years

했을 때 모형의 설명력은 6.6%였으나, 2단계에 긍정심리자본을 투입했을 때 설명력이 24.7%로 증가하였다. 긍정심리자본과 인지된 직무과부하 간의 관계는 통계적으로 유의하게 나타났고 (β= -.937, p<.001), 가설 1이 지지되었다.

상사에 대한 신뢰의 조절효과를 검증하기 위해 위계적 조절회귀분석을 실시하였고, 결과는 Table 4의 Model 2에 나타나 있다. 긍정심리자본과 상사에 대한 신뢰의 상호작용항을 투입한 후 4단계 회귀식의 설명력

Table 4. Regression analyses (DV: Perceived work overload)

Variable	Model 1 β (t-value)		Model 2 β (t-value)	
	step 1	step 2	step 1	step 2
Gender	-.121 (-1.756)	-.034 (-1.626)	-.036 (-1.704)	-.028 (-1.316)
Age	-.188 (-1.815)	-.101** (-3.200)	-.107*** (-3.363)	-.097** (-3.052)
Education	-.221*** (-3.228)	-.048* (-2.272)	-.045* (-2.125)	-.046* (-2.164)
Tenure	.218* (2.106)	.057 (1.812)	.058 (1.848)	.056 (1.786)
Positive Psychological Capital (a)		-.937*** (-5.351)	-.831*** (-4.475)	-.497** (-2.795)
Trust in Supervisor (b)			-.109 (-1.234)	.522 (1.709)
(a) x (b)				-.960* (-2.154)
adjusted R^2	.066	.247	.274	.285
F-value	4.736***	19.840***	19.197***	20.529***

N = 214, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

이 증가하였으며, 조절효과가 통계적으로 유의하게 나타나 (β= -.960, p<.05) 가설 2도 지지되었다.

상호작용효과를 해석하기 위해 조절변인인 상사에 대한 신뢰가 높은 경우(+1 S.D.)와 낮은 경우(-1 S.D.)로 나누어 긍정심리자본과 인지된 직무과부하 간의 관계를 회귀선으로 나타냈다[43]. 그림 2에 나타나듯이 상사에 대한 신뢰가 낮은 부하들보다 높은 부하들에게서 긍정심리자본과 인지된 직무과부하 간의 부적(-) 관계가 더 강하게 나타났다. 따라서 가설 2가 지지되었다.

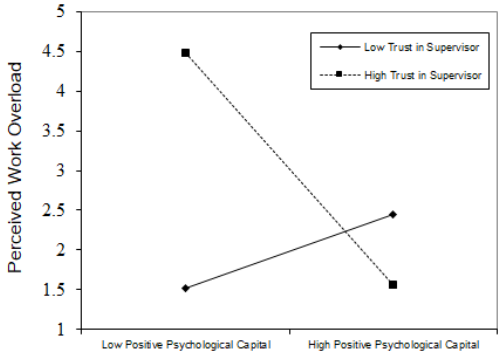


Fig. 2. Moderation Effect of Trust in Supervisor

긍정심리자본이 이직의도와 부(-)의 관계가 있을 것이라고 예측한 가설 3과, 인지된 직무과부하가 이직의도와 정(+)의 관계가 있을 것이라고 예측한 가설 4를 검증하고자 위계적 회귀분석을 실시하였다. 이에 추가하여 인지된 직무과부하의 매개효과를 검증하였다. 매개효과 검증절차[44]에 따르면 (Step 1) 독립변수가 종속변수에 미치는 영향이 유의하고, (Step 2) 독립변수가 매개변수에 미치는 영향이 유의하며, (Step 3) 매개변수가 종속변수에 미치는 영향이 유의하며, (Step 4) 매개변수를 통제했을 때 독립변수가 종속변수에 미치는 영향이 사라지거나 약해져야 한다.

Table 5의 결과에 의하면, 긍정심리자본이 이직의도에 미치는 부(-)의 효과가 유의하였고(β= -.940, p<.001) 가설 3은 지지되었다(Step 1). 또한, 가설1 검증단계에서 긍정심리자본이 인지된 직무과부하에 미치는 부(-)의 효과가 유의함이 이미 밝혀진 바 있다 (β= -.937, p<.001)(Step 2). 인지된 직무과부하가 이직의도에 미치는 정(+)의 효과가 유의하였으며(β= .951, p<.001) 가설 4 또한 지지되었다(Step 3). 마지막으로, 매개변수인 인지된 직무과부하를 통제했을 때에도 긍정심리자본의 주효과가 여전히 유의한 것으로 나타났다(β= -.527, p<.001)(Step 4). 이직의도에 대한 인지된 직무과부하의 매개효과 또한 유의한 것으로 나타났고 (β= .440, p<.001), 결과적으로 인지된 직무과부하는 부분매개효과가 있는 것으로 밝혀져 가설 5는 부분적으로 지지되었다.

Table 5. Mediation analyses (DV: Turnover intention)

Variable	Step 1 β (t-value)	Step 3 β (t-value)	Step 4 β (t-value)
Gender	-.045* (-2.192)	-.017 (-.798)	-.030 (-1.624)
Age	-.099** (-3.191)	-.008 (-.232)	-.055 (-1.916)
Education	-.038 (-1.804)	-.001 (-.037)	-.016 (-.869)
Tenure	.053 (1.712)	.007 (.828)	.028 (.998)
Positive Psychological Capital	-.940*** (-5.178)		-.527*** (-4.754)
Perceived Work Overload		.951*** (4.896)	.440*** (3.192)
adjusted R^2	.256	.208	.293
F-value	24.455***	20.740***	29.161***

N = 214, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

추가로 매개효과 분석결과의 신뢰도를 확보하기 위해 Sobel Test를 실시하였다[45]. Table 6의 결과에 따르면, 긍정심리자본이 인지된 직무과부하에 미치는 영향은 비표준화계수 B= -.964(p< .001), 표준오차 SE= .021로 나타났으며, 인지된 직무과부하가 이직의도에 미치는 영향은 B= .474(p< .001), SE= .066으로 나타났다. 이를 토대로 Sobel test를 실시한 결과, Z=-7.096(p< .001)로 Z>|1.96|이므로 매개효과가 유의한 것으로 검증되었다.

Table 6. Sobel test

	Unstandardized Coefficient (B)	Standard Error (SE)	Z-value	p-value
Positive Psychological Capital → Perceived Work Overload	-.964***	.021	-7.096***	.000
Perceived Work Overload → Turnover Intention	.474***	,066		

N = 214, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

5. 결론

본 연구는 종업원 개인의 심리적 역량인 긍정심리자본이 직무과부하 정도에 대한 인식에 미치는 영향을 살펴보고, 상사와의 신뢰관계가 개인의 심리적 역량과 상호작용하여 인지된 직무과부하에 미치는 영향도 탐색하였다. 더 나아가, 긍정심리자본과 인지된 직무과부하가 이직의도에 어떤 영향을 미치는지를 확인하고자 하였다.

가설검증 결과, 높은 수준의 긍정심리자본을 보이는 종업원은 직무과부하 정도를 낮게 인식하는 것으로 나타났다 (가설 1). 또한, 상사에 대한 신뢰가 긍정심리자본과 인지된 직무과부하 간의 관계를 조절하여, 상사에 대한 신뢰가 강한 종업원일수록 동일한 긍정심리자본 수준에서도 직무과부하 정도를 더 낮게 인식하는 것으로 밝혀졌다 (가설 2). 또한, 높은 수준의 긍정심리자본을 지닌 종업원일수록 이직의도가 낮음을 밝혔고 (가설 3), 직무과부하 정도를 높게 인식할수록 이직의도 또한 강한 것으로 나타났다 (가설 4). 인지된 직무과부하는 부분매개효과가 있는 것으로 나타나 (가설 5), 결과적으로 종업원 개인의 심리적 역량인 긍정심리자본이 이직의도에 중요한 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다.

기존 선행연구들이 직무과부하의 부정적인 결과에 초점을 두었던 반면에, 본 연구에서는 상대적으로 연구가 미흡하였던 직무과부하의 선행요인 또한 고려하여 종업원 개인이 지니는 심리적인 강점 및 역량의 영향을 고려하였다는 점에 그 첫 번째 의의가 있을 것이다. 즉, 직무과부하가 개인의 정서, 사고, 행동 및 성과에 미치는 부정적인 영향에 대한 연구에서 더 나아가, 긍정조직학에서 강조하는 개인의 탁월한 강점과 역량에 대한 이론적, 실증적 고찰이 필요함을 입증하였다. 특히 종업원 개인의 긍정심리자본 수준에 따라 직무과부하에 대한 인식은 물론 이직의도에까지도 영향을 미칠 수 있음을 밝힘으로써, 자기효능감, 낙관성, 희망, 회복력 등 개인의 심리적 강점과 역량 개발의 중요성을 강조하였다. 한편, 긍정심리자본을 지닌 종업원이 인식하는 직무과부하 수준은 상사에 대한 신뢰가 형성되어 있을 때 더 낮아짐을 밝힘으로써, 상사와의 신뢰관계 형성이 직무소진이나 탈진을 예방하는 데 중요한 역할을 할 수 있다는 시사점을 도출하였다는 점에서 두 번째 연구 의의를 찾을 수 있을 것이다.

실무적 시사점으로, 종업원 개인의 긍정심리자본을 확충하기 위해, 조직 내 교육훈련 및 개발프로그램을 통하여 업무에서 긍정적인 의미를 찾고 능동적인 목표설정과 달성방법을 학습하며, 유연한 상황대처 능력을 함양할 수 있을 것이다. 긍정심리자본이 만족도와 몰입도를 높이고 직무스트레스를 감소시킨다는 연구결과를 볼 때 [10,21,46], 긍정심리자본의 함양을 위해서는 종업원 개인의 노력뿐만 아니라 동료 간, 상사와 부하 간 등 전사적인 지원과 격려를 장려할 필요가 있다. 예를 들어, 직무에 자율성을 부여한다든지[47]유연한 근무를 가능하게 함으로써 [48,49]부하직원의 자기효능감 향상을 도모하고 이직의도를 낮출 수 있을 것이다[50]. 상사와의 신뢰관계가 형성되어 있을 때 종업원 개인의 긍정심리자본이 더 강한 긍정적인 결과를 가져오는 본 연구의 결과에서 볼 수 있듯이, 상사와 부하 간 신뢰관계를 구축하기 위한 방안을 모색하는 일 또한 중요할 것이다. 상사에 대한 신뢰를 강화하기 위해서는 상사들의 언행과 의사결정의 일관성이 결정적인 역할을 한다는 연구결과[51]는 리더들에 대한 교육훈련 프로그램의 효과적 설계 및 운영에 도움이 될 것이다.

본 연구의 제한점 및 후속연구를 위한 제언은 다음과 같다. 우선 본 연구 모형의 설명력이 .066부터 .293정도로 다소 낮으나, 사회과학 분야에서는 응답자 개인의 편차 등 통제하기 어려운 외생변수들을 다루기 때문에 일반적으로 .10이나 .20 정도의 설명력도 수용가능한 수준으로 보고 있다[52]. 그럼에도 불구하고 향후 연구의 설명력을 높이기 위한 방법들을 모색할 필요가 있다. 예를 들어, 본 연구에서는 개인수준의 긍정심리자본과 관계수준의 상사신뢰의 영향에 초점을 두었는데, 집단 수준의 팀 분위기 및 팀 리더십, 더 나아가 조직 수준의 조직지원인식 등 상위수준의 변수들이 미치는 영향을 탐색함으로써 연구의 설명력이 향상될 수 있을 것이다.

본 연구는 횡단적 연구이기 때문에 변수들의 시간적 흐름에 따른 변화를 확인할 수는 없었다. 향후 연구에서는 종단적 연구를 통해 변수들 간의 인과관계를 규명하려는 노력이 필요할 것이다. 또한, 종업원 개인의 긍정심리자본을 강화하는데 도움이 되는 요인들은 무엇이 있을지, 선행요인들에 대한 연구가 후속되어야 할 것이다. 이들 요인들을 밝힘으로써 종업원의 긍정심리자본을 개발하고 활성화하기 위한 구체적이고 실무적인 시사점을 제공할 수 있을 것이다.

References

[1] OECD, "Employee outlook: Average annual hours actually worked per worker, purchasing power parities (PPP)", http://stats.oecd.org, 2016.

[2] W. B. Schaufeli, A. B. Bakker, W. Van Rhenen, "How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness, absenteeism", *Journal of Organizational Behavior,* vol. 30, no. 7, pp. 893-917, 2009.
DOI: https://doi.org/10.1002/job.595

[3] C. Vandenberghe, A. Panaccio, K. Bentein, K. Mignonac, P. Roussel, "Assessing longitudinal change of and dynamic relationships among role stressors, job attitudes, turnover intention, and well-being in neophyte newcomers", *Journal of Organizational Behavior,* vol. 32, no. 4, pp. 652-671, 2011.
DOI: https://doi.org/10.1002/job.732

[4] T. A. Wright, R. Cropanzano, "Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover", *Journal of Applied Psychology,* vol. 83, no. 3, pp. 486-493, 1998.
DOI: https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.3.486

[5] S. P. Brown, E. Jones, T. W. Leigh, "The attenuating effect of role overload on relationships linking self-efficacy and goal level to work performance", *Journal of Applied Psychology*, vol. 90, no. 5, pp. 972-979, 2005.
DOI: https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.972

[6] S. E. Hobfoll, "Social and psychological resources and adaptation", *Review of General Psychology*, vol. 6, pp. 307-324, 2002.
DOI: https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307

[7] F. Luthans, "The need for and meaning of positive organizational behavior", *Journal of Organizational Behavior,* vol. 23, pp. 695-706, 2002.
DOI: https://doi.org/10.1002/job.165

[8] F. Luthans. K. W. Luthans. B. C. Luthans, "Positive psychological capital: Beyond human and social capital", *Business Horizons*, vol. 47, no. 1, pp. 45-50, 2004.
DOI: https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007

[9] K. Cameron, J. Dutton, R. E. Quinn, "Foundations of Positive Organizational Scholarship", in *Positive Organizational Scholarship*, eds. K. Cameron, J. Dutton, R. E. Quinn, San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers, pp. 3-13, 2003.

[10] F. Luthans. B. J. Avolio, J. B. Avey, S. M. Norman, "Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction", *Personnel Psychology,* vol. 60, no. 3, pp. 541-572, 2007.
DOI: https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x

[11] J. Cook, T. Wall, "New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment", *Journal of Occupational Psychology*, vol. 53, no. 1, pp. 39-52, 1980.
DOI: https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1980.tb00005.x

[12] A. Zacharatos, J. Barling, R. D. Iverson, "High-performance work systems and occupational safety", *Journal of Applied Psychology*, vol. 90, no. 1, pp. 77-93, 2005.
DOI: https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.77

[13] S. Albrecht, A. Travaglione, "Trust in public sector management during times of turbulent change", *International Journal of Human Resource Management*, vol. 14, no. 2, pp. 1-17, 2003.

[14] J. Boudrias, P. Desrumaux, P. Gaudreau, K. Nelson, L. Brunet, A. Savoie, "Modeling the experience of psychological health at work: The role of personal resources, social-organizational resources, and job demands", *International Journal of Stress Management,* vol. 18, pp. 372-395, 2011.
DOI: https://doi.org/10.1037/a0025353

[15] O. M. Karatepe, O. A. Olugbade, O.A. "The effects of job and personal resources on hotel employees' work engagement," *International Journal of Hospitality Management,* vol. 28, pp. 504-512, 2009.
DOI: https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2009.02.003

[16] A. Bandura, *Self-efficacy: The exercise of control,* New York: Freeman, 1997.

[17] M. E. P. Seligman, "The president's address", *American Psychologist,* vol. 54, pp. 559-562, 1999.

[18] C. R. Snyder, *Handbook of hope*, San Diego, CA: Academic Press, 2000.

[19] A. S. Masten, M. J. Reed, "Resilience in Development", in C. R. Snyder, S. Lopez(Eds.). *Handbook of positive psychology*, Oxford, UK: Oxford University Press, 2002.

[20] C. M. Youssef, F. Luthans, "Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resiliency", *Journal of Management,* vol. 33, no. 5, pp. 774-800, 2007.
DOI: https://doi.org/10.1177/0149206307305562

[21] J. B. Avey, F. Luthans, S. M. Jensen, "Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover", *Human Resource Management,* vol. 48, pp. 677-693, 2009.
DOI: https://doi.org/10.1002/hrm.20294

[22] R. A. Karasek, "Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign", *Administrative Science Quarterly,* vol. 24, no. 2, pp. 285-311, 1979.
DOI: https://doi.org/10.2307/2392498

[23] W. B. Schaufeli, A. B. Bakker, "Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study", *Journal of Organizational Behavior,* vol. 23, no. 3, pp. 293-315, 2004.
DOI: https://doi.org/10.1002/job.248

[24] R. C. Mayer, J. H. Davis, F. D. Schoorman, "An integrative model of organizational trust", *Academy of Management Review,* vol. 20, pp. 709-734, 1995.
DOI: https://doi.org/10.2307/258792

[25] J. Cameraman, R. Cropanzano, C. Vandenberche, "The benefits of justice for temporary workers", *Group & Organization Management,* vol. 32, pp. 176-207, 2007.
DOI: https://doi.org/10.1177/1059601102287112

[26] R. Cropanzano, M. S. Mitchell, "Social exchange theory: An interdisciplinary review", *Journal of Management,* vol. 31, pp. 874-900, 2005.
DOI: https://doi.org/10.1177/0149206305279602

[27] J. Thibaut, H. Kelley, "Social exchange theory", In E. A. Griffin(Ed.), *First Look at Communication Theory,* New York: McGraw Hill. pp. 196 - 205, 2008.

[28] G. Möllering, "The nature of trust: From Georg Simmel to a theory of expectation, interpretation and suspension", *Sociology,* vol. 35, pp. 403-420, 2001. DOI: https://doi.org/10.1017/S0038038501000190

[29] S. M. Conchie, "Transformational leadership, intrinsic motivation, and trust: A moderated-mediated model of workplace safety", *Journal of Occupational Health Psychology,* vol. 18, no. 2, p.198, 2013. DOI: https://doi.org/10.1037/a0031805

[30] I. Ajzen, "The theory of planned behavior", *Organizational Behavior and Human Decision Processes,* vol. 50, pp. 179-211, 1991. DOI: https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T

[31] D. Xanthopoulou, A. B. Bakker, E. Demerouti, W. B. Schaufeli, "The role of personal resources in the Job Demands-Resources model", *International Journal of Stress Management*, vol. 14, pp. 121-141, 2007. DOI: https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121

[32] E. Grundeld, L. Zitzeisberger, M. Coristine, J. Whelan, F. Aspelund, W. K. Evans, "Job stress and job satisfaction of cancer care workers", *Psycho-Oncology*, vol. 14, pp. 61-69, 2005. DOI: https://doi.org/10.1002/pon.820

[33] R. D. Caplan, K. W. Jones, "Effects of work load, role ambiguity, and type A personalty on anxiety, depression, and heart rate", *Journal of Applied of Psychology*, vol. 60, pp. 713-719, 1975. DOI: https://doi.org/10.1037/0021-9010.60.6.713

[34] A. B. Bakker, E. Demerouti, E. De Boer, W. B. Schaufeli, "Job demands and job resource as predictors of absence duration and frequency", *Journal of Vocational Behavior*, vol. 62, pp. 341-356, 2003. DOI: https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1

[35] A. D. Stajkovic, F. Luthans, "Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis", *Psychological Bulletin*, vol. 124, pp. 240-261, 1998. DOI: https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240

[36] F. Luthans. C. M. Youssef, B. J. Avolio, *Psychological capital: Developing the human competitive edge,* Oxford, UK: Oxford University Press, 2007.

[37] D. Hughes, "Relationships between characteristics of the job, work/family interference and marital outcomes", Doctoral dissertation, The University of Michigan, 1989.

[38] W. H. Mobley, *Employee turnover: Causes, consequences and control,* Reading, MA: Addison-Wesley, 1982.

[39] S. A. Shim, K. B. Baek, J. H. Kim, "Interpersonal factors of Korean leadership model and the relationships with team effectiveness: The mediating effect of perceived organizational support", *The Journal of International Trade and Commerce*, vol. 10, no. 1, pp. 665-698, 2014.

[40] R. P. Bagozzi, Y. Yi, "On the evaluation of structural equation models", *Journal of the Academy of Marketing Science,* vol. 16, no. 1, pp. 74-94, 1988. DOI: https://doi.org/10.1007/BF02723327

[41] D. Barclay, C. Higgins, R. Thompson, *The Partial Least Squares (PLS) approach to casual modeling: Personal computer adoption ans use as an illustration*, 1995.

[42] H. Midi, S. K. Sarkar, S. Rana, "Collinearity diagnostics of binary logistic regression model", *Journal of Interdisciplinary Mathematics,* vol. 13, no. 3, pp. 253-267, 2010. DOI: https://doi.org/10.1080/09720502.2010.10700699

[43] L. S. Aiken, S. G. West, *Multiple regression: Testing and interpreting interactions,* Thousand Oaks, CA: Sage, 1991.

[44] R. M. Baron, D. A. Kenny, "The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations", *Journal of Personality & Social Psychology*, vol. 51, pp. 1173-1182, 1986. DOI: https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173

[45] M. E. Sobel, "Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models", In S. Leinhardt(Ed.), *Sociological Methodology,* Washington, D. C.: American Sociological Association, pp. 290-312, 1982. DOI: https://doi.org/10.2307/270723

[46] Y. M. Baek, "The mediation effect of self-efficacy on the relationship between personality factors and stress coping strategies in college students: Focus on neuroticism and conscientiousness", *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, vol. 18, no. 6, pp. 219-227, 2017. DOI: https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.6.219

[47] M. Kohn, C. Schooler, "The reciprocal effects of the substantive complexity of work and intellectual flexibility: A longitudinal assessment", *American Journal of Sociology*, vol. 84, pp. 24-52, 1978. DOI: https://doi.org/10.1086/226739

[48] J. H. Lee, J. S. Park, "End of life care stress and nursing work environment in geriatric hospitals nurses affect burn out", *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, vol. 18, no. 6, pp. 449-458, 2017. DOI: https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.6.449

[49] D. Chiaburu, D. Harrison, "Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance", *Journal of Applied Psychology*, vol. 93, pp. 1082-1103, 2008. DOI: https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.5.1082

[50] K. J. Sung, "Turnover intention and Its Influencing factors among care workers", *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, vol. 18, no. 5, pp. 285-293, 2017. DOI: https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.5.285

[51] W. D. Creed, R. E. Miles, "A conceptual framework linking organizational forms, managerial philosophies, and the opportunity costs controls", In R. M. Kramer, T. R. Tyler (Eds.), *Trust in organization: Foundations of theory and research,* pp. 114-139. Thousand Oaks, CA: Sage, 1996. DOI: https://doi.org/10.4135/9781452243610.n2

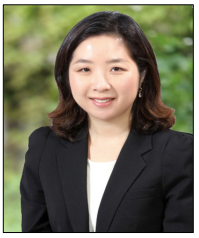
[52] A. S. Gaur, S. S. Gaur, *Statistical methods for practice and research*, Thousand Oaks, CA: Sage, 2006.

최 광 우(Kwang Woo Choi) **[정회원]**

- 2010년 2월 : 홍익대학교 경영학과 박사과정 수료
- 2009년 3월 ~ 2012년 2월 : 한양대학교 학부대학 겸임교수
- 2003년 3월 ~ 현재 : (유)에이치피티컨설팅 대표

<관심분야>
긍정심리학, 리더십, 관계에너지, 조직문화

이 승 윤(Seung-Yoon Rhee) **[정회원]**



- 2005년 8월 : 미시간 대학교 (Univ. of Michigan) 경영대학 (경영학박사)
- 2005년 9월 ~ 2011년 8월 : 한국과학기술원(KAIST) 테크노경영대학원 조교수
- 2011년 9월 ~ 현재 : 홍익대학교 부교수

<관심분야>
조직 내 정서 및 감정, 긍정조직학, 사회적 네트워크