

# The Effect of Hospital Administrative Staff's Positive Psychological Capital on Psychological Well-being

Young-Ju Jeun\*, Jeong-Sun Kim\*\*

## Abstract

This study analyzed the causal relationship between positive psychological capital and psychological well-being of hospital administrative staff among the medical institution workers who were hard to find in previous studies. The purpose of this study is to suggest the policy implications to improve the psychological well-being level of the hospital administrative staff through the analysis results. For the empirical analysis of variables, self-efficacy, hope, optimism, and resilience were selected as the independent variables. Selfacceptance, positive relations with others and autonomy were selected as dependent variables. The results of empirical analysis showed that there is a significant relationship between the variables and theoretical and policy implications were suggested based on these results.

▶ Keyword: positive psychological capital, Psychological Well-Being, self-efficacy, hope, optimism, resilience

## I . Introduction

긍정심리자본은 지금까지의 자본의 개념을 확장하려는 시도로써 여러 학문영역에서 활발하게 논의되어지고 있는 추세라고 할 수 있다. 긍정심리자본은 “개인이 주어진 환경에 대하여 긍정적인 심리적 강점을 바탕으로 하여 진취적인 사고와 행동을 함으로써 성과를 향상시킬 수 있다는 긍정적 심리상태”로서 정의된다[1].

이러한 긍정심리자본의 개념적 특성에 비추어 볼 때 긍정심리자본은 개인마다 서로 다르게 나타날 수 있으며 개인들이 강한 긍정심리자본을 보유하게 되면 높은 동기부여를 기대할 수 있기 때문에 병원같은 서비스를 제공하는 기관에서 취급해야 하는 의미 있는 요소라 하겠다[2].

한편 요즘에 잘먹고 잘사는 법을 의미하면서 풍요로움과 마음의 평안을 의미하는 웰빙이 유행하면서, 개인적 심리적인 정신건강의 충족을 의미하는 심리적 웰빙이 대두되었다. 결국, 심리적 웰빙이란 개인적인 차원에서의 질적인 변화의 개선은 물론이고 개인의 전체적인 생활만족도의 향상을 의미한다 하겠다.

지금까지 긍정심리자본과 심리적 웰빙에 대한 개념적 특성에 비추어 볼 때, 조직 구성원들이 조직 내에서의 생활에서 긍

정적 심리상태의 수준이 높으면 개인적인 삶의 질 수준은 물론이고 조직생활의 질의 수준도 향상될 것으로 예측할 수 있다.

이에 이 연구의 목적도 병원조직에서 근무하는 구성원들의 긍정심리자본에 대한 분석과 긍정심리자본과 감정노동의 결과변수인 심리적 웰빙에 대한 관계를 분석하여 병원 행정직원들의 심리적 웰빙 수준의 제고방안 제시에 있다.

지금까지 의료기관 종사자들을 대상으로 하여 긍정심리자본과 심리적 웰빙 간의 관계에 대한 선행연구들은 찾아보기가 매우 어렵다. 따라서 이 연구는 의료기관 종사자들 중 병원 행정직원들을 대상으로 하여 긍정심리자본과 심리적 웰빙 간의 관계를 분석해 보고자 한다.

---

• First Author: Young-Ju Jeun, Corresponding Author: Jeong-Sun Kim  
\*Young-Ju Jeun (jun@cst.ac.kr), Dept. of Health Administration, Chosun College of Science & Technology  
\*\*Jeong-Sun. Kim (debora2005@naver.com), Dept. of Dental Hygiene, Gwangju Health University.  
• Received: 2017. 10. 19, Revised: 2017. 11. 06, Accepted: 2017. 11. 08.  
• The Research has been conducted by the Research Grant of Gwangju Health University in 2015(3015006).

## II. Theoretical Background

### 1. Positive Psychological Capital and Psychological Well-Being

긍정심리학을 모태로 하여 출발한 긍정심리자본은 조직에서의 조직 구성원들이 개인의 발전가치를 지향하는 차원에서 적극적 사고와 행동을 통하여 갖게 되는 긍정적 심리상태를 의미한다. 따라서 긍정심리자본은 조직행동 연구의 발전과 그 맥락을 같이 하면서 연구되어지고 있다[3].

긍정심리자본의 구성요소는 Luthans과 그의 동료들(2007)이 제시한 자기효능감, 희망, 낙관성, 복원력이 긍정심리자본의 구성요소로 가장 많이 제시되고 있다[4]. 여기에서 ‘자기효능감(self-efficacy)’은 본인들이 개인적으로 무슨 일이든지 잘 할 수 있다는 스스로의 믿음을, ‘희망(hope)’은 자신의 목표를 성취하기 위한 개인의 의지이자 노력을, ‘낙관주의(optimism)’는 역경이나 실패를 경험하더라도 좌절하지 않고 잘 해결될 것이라는 믿는 마음가짐을, ‘복원력(resilience)’은 어려운 상황을 겪게 되더라도 좌절하지 않고 이전의 상태로 되돌아오는 적극적인 자세와 능력을 의미한다.

이러한 긍정심리자본의 구성요소들을 복합적으로 아우러지는 차원에서 조직 구성원들이 보유하게 된다면 개인의 긍정적인 심리적 자본의 수준이 높아져서 개인의 발전은 물론이고, 조직의 효과성도 제고할 수 있음을 기대할 수 있기 때문에 조직 구성원들에게 있어서의 긍정심리자본의 의미가 있는 것이다.

한편 2000년 이후에 등장하기 시작한 웰빙은 일반적으로 안녕과 행복의 의미로 통용되고 있다. 여기에서 심리적 웰빙이란 “긍정적 심리적 기능을 의미하는 자아실현적 웰빙을 의미하는 것으로 개인의 삶의 질에 대한 주관적인 평가 수준”을 의미하는 것이다.

심리적 웰빙의 구성요소는 일반적으로 Ryff(1989)에 의해서 제시된 심리적 웰빙에 대한 척도로서 자아수용성, 환경에 대한 통제력, 자율성, 삶의 목적, 긍정적 대인관계, 개인적 성장으로 분류되고 있다[5]. 이러한 심리적 웰빙의 구성요소들 중에서 이 연구에서는 심리적 웰빙의 구성요소들 중에서 정신적인 안정감을 내포하고 있는 자아수용, 긍정적인 대인관계, 자율성을 연구변수로 선정하여 병원행정직원들의 심리적 웰빙에 대해서 분석하고자 한다. 따라서 ‘자아수용’이란 오랜 시간에 걸쳐서 이루어진 자신에 대한 평가로써 자신 스스로에 대한 자부심 등을 인지하고 수용하는 것이며[6], ‘긍정적 대인관계’란 자신이 타인과의 관계 시 협력과 의사소통의 원활화를 확보할 수 있는 능력을, ‘자율성’이란 자기 자신 스스로가 독립적이고 주관적인 차원에서 스스로의 판단에 따라서 생각하고 행동하는 것을 의미한다[7].

### 2. Advanced Research

그동안 긍정심리자본과 관련된 선행연구들은 이 연구의 주제와 관련된 긍정심리자본과 심리적 웰빙에 관한 선행연구는 상대적으로 찾아보기가 어렵다. 따라서 먼저 일반적으로 연구되어진 긍정심리자본에 관한 선행연구들을 검토해 보면, 박권홍(2010)

은 긍정심리자본과 리더십의 성과에 대한 연구에서 중소기업의 종사자를 대상으로 하여, 긍정심리자본이 리더십의 성과요인으로 선정한 구성원의 혁신성향, 직무만족, 조직시민행동의 인과관계 영향에 대한 분석결과, 긍정심리자본은 리더십의 성과요인들과 유의미한 인과관계가 있는 것으로 나타났다[8].

김주희(2013)는 금융서비스 등 서비스 관련 회사의 근무자들을 대상으로 하여 서비스업에 종사하고 있는 종사자의 긍정심리자본 및 도전정신과 창업자신감과의 관계에 대한 분석결과, 긍정심리자본의 요인인 희망적인 자기효능감의 변수는 도전정신에 유의한 영향을 미치지 않았지만, 낙관적인 회복력 변수는 도전정신에 유의한 영향을 미치는 결과를 얻었다[9].

안화용(2013)은 대학의 산학협력단에 근무자들을 대상으로 하여 진정성 리더십과 혁신행동, 직무만족 및 긍정심리자본과의 영향관계에 관한 분석결과, 긍정심리자본은 조직의 행위적 성과인 혁신행동과 직무만족과 유의미한 관계가 있는 결과를 도출하였다[10].

강경범(2014)은 재가 장기요양요원의 요양보호사를 대상으로 하여 요양보호사의 긍정심리자본이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향에 대한 분석결과, 긍정심리자본은 직무만족과 높은 영향관계가 나타났으며, 긍정심리자본은 요양보호사의 이직의도의 수준을 낮춰줌으로써 이직의도에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다[11].

김순철(2015)은 대대장과 가까이 있으면서 대대장에 대해서 잘 아는 간부들을 대상으로 하여, 긍정심리자본이 조직유효성의 구성요인인 조직시민행동 등에 미치는 영향에 대한 연구결과, 긍정심리자본의 구성요소 중 낙관주의, 복원력, 자기효능감이 자신의 직무만족 및 조직몰입과 유의미한 관계가 있는 결과를 도출하였다. 그리고 긍정심리자본의 구성요소 모두는 조직시민행동과 유의한 영향관계를 보여 주었다[12].

김정현(2015)은 일반기업체에서 근무하고 있는 직원들을 대상으로 하여, 조직구성원이 인식한 최고관리자의 감성리더십과, 학습조직 그리고 구성원의 긍정심리자본, 조직유효성의 변수인 조직시민행동을 포함하여, 직무만족과 조직몰입의 관계를 연구한 결과, 구성원의 긍정심리자본이 조직유효성의 구성요소들과 유의한 관계가 있음을 알 수 있었다[13].

박민희(2016)는 국내의 대형 항공사 객실 승무원을 대상으로 하여, 항공사의 객실승무원의 긍정심리자본과 고객지향성 그리고 조직유효성과의 관계에 대한 분석결과, 긍정심리자본이 조직유효성의 하위요인에 미치는 영향은 긍정심리자본 하위요인 중 복원력과 자기효능감이 그리고 긍정심리자본은 자발적 고객지향성과 업무적 고객지향성에 긍정심리자본 하위요인 중 복원력과 자기효능감과의 영향관계가 나타났다[14].

이강수(2016)는 유통기업의 현장 근무 종사자들을 표본으로 선정하여, 긍정심리자본과 정서적 몰입, 그리고 고객지향성과의 관계에 대한 연구결과, 긍정심리자본의 구성요소는 정서적 몰입과는 관계가 있지만 고객지향성에는 긍정심리자본의 구성요소 중 낙관주의만이 영향관계가 없는 것으로 나타났다[15].

채상명(2016)은 공·사기업의 종사자를 대상으로 하여, 긍정심리자본이 조직유효성의 구성요소인 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구결과, 긍정심리자본의 구성요소 중 복원력, 희망, 자기효능감은 조직몰입에, 긍정심리자본의 구성요소 중 복원력, 낙관주의 그리고 희망은 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다[16].

긍정심리자본과 심리적 웰빙 간의 관계에 대해서 김진욱·장영철·안치용(2015)은 서비스업, 금융업, 유통업, IT 등에서 근무하는 종사자들을 대상으로 하여, 긍정심리자본이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 분석결과, 긍정심리자본의 구성요인 중 자기효능감과 회복탄력성은 환경 차원의 웰빙과 개인적 차원 웰빙에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으나 낙관주의는 어느 차원의 웰빙에도 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다[17].

유태순(2015)은 전국 네일리스트들을 대상으로 하여, 네일리스트의 긍정심리자본과 심리적 웰빙 및 직무만족도와와의 관계에 대한 연구결과, 긍정심리자본은 심리적 웰빙의 구성요인과 영향관계가 있는 것으로 나타났다[18].

긍정심리자본과 심리적 웰빙 간의 관계에 대한 선행연구들은 상대적으로 부족하지만 긍정심리자본이 심리적 웰빙과 같이 구성원들의 긍정적인 조직행동이나 심리적 요인과의 관계를 알 수 있다. 따라서 이 연구에서도 이에 근거하여 포괄적인 차원에서 긍정심리자본이 심리적 웰빙과의 관계를 분석해 보고자 한다.

### III. Study Design

#### 1. Establishing the Analysis Model and Setting the Hypothesis

이 연구에서는 긍정심리자본과 심리적 웰빙에 대한 선행연구들을 근거로 하여 연구모형을 설정하였는데, 독립변수로는 긍정심리자본의 구성요소인 자기효능감, 낙관주의, 희망, 복원력을 선정하였고, 종속변수로 심리적 웰빙의 구성요소인 자아수용, 대인관계, 자율성으로 하여 다음과 같은 연구모형을 정립하였다.

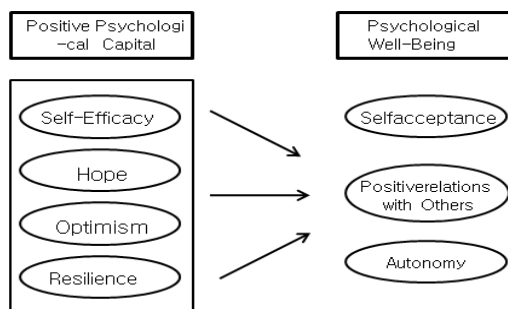


Fig. 1. Analysis Model

#### 2. Setting the Hypothesis

앞서 살펴본 선행연구들인 김진욱·장영철·안치용(2015)[19]과 유태순(2015)[20]의 결과를 살펴볼 때, 긍정심리자본과 심리적 웰빙 간에는 긍정적인 의미 있는 관계가 있음을 알 수 있다.

가설 1. 병원행정직원의 긍정심리자본은 심리적 웰빙의 자아수용에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 병원행정직원의 긍정심리자본은 심리적 웰빙의 긍정적 대인관계에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 병원행정직원의 긍정심리자본은 심리적 웰빙의 자율성에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

#### 3. Measuring the Variables

##### 3.1. Positive Psychological Capital

긍정심리자본에 대한 측정과 관련된 설문문항은 Luthans, Avolio & Norman(2007)[21]에 의해 개발된 척도에 대해서 이강수(2016)[22]가 활용한 설문문항들을 사용하여 24문항을 선정하였다. 자기효능감에 대해서는 ‘내가 가진 정보에 대해서 동료들과 자신 있게 공유할 수 있음’ 등을 포함하여 6문항, 희망에 대해서는 ‘내가 자율적으로 정한 목표를 달성하고 있음’ 등을 포함하여 6문항, 낙관주의에 대해서는 ‘내가 하는 일의 결과는 좋게 나타날 것이라고 긍정적으로 생각함’ 등을 포함하여 6문항, 복원력에 대해서는 ‘조직에서 경험하는 곤란함을 다양한 방법으로 극복하고 있음’ 등을 포함하여 6문항으로 구성하였으며, 이들 문항에 대해서는 ‘전혀 그렇지 않다’는 1점으로, ‘매우 그렇다’는 5점으로 하여 척도를 구성하여, 설문대상자들이 평가하도록 하였는데 측정점수의 합계가 높을수록 병원행정직원들의 긍정심리자본 수준은 높은 편이다.

##### 3.2. Psychological Well-Being

심리적 웰빙을 측정하기 위해서 사용된 도구는 심리적 웰빙의 설문지는 Ryff(1989)[23]의 PWBS 즉 심리적 웰빙 척도를 그동안 선행연구자들이 번안하여 사용한 설문문항들에 대해서 정태호(2013)[24]가 활용한 설문문항들을 사용하여 총 16문항으로 연구의 목적에 맞게 수정하여 구성하였다. 자아수용에 대해서는 ‘내가 생각하는 내 자신은 많은 발전을 보였다고 생각함’ 등을 포함하여 6문항, 대인관계에 대해서는 ‘다른 사람들과 좋은 인간관계를 형성해가는 것이 어렵지 않다고 생각함’ 등을 포함하여 5문항, 자율성에 대해서는 ‘나와 관련된 일에 대한 결정은 스스로 하는 편임’ 등을 포함하여 5문항으로 구성하였으며, 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’는 1점으로, ‘매우 그렇다’는 5점으로 하여 척도를 구성하여, 설문대상자들이 평가하도록 하였는데 측정점수의 합계가 높을수록 병원행정직원들의 심리적 웰빙 수준은 높은 편이다.

## IV. Empirical Analysis

### 1. Selection and Feature of Sample

병원 행정직원의 긍정심리자본과 심리적 웰빙 간의 관계를 분석하기 위하여 설문조사 대상은 광주광역시에 소재한 종합병원급 이상에서 근무하고 있는 병원행정직원 300명을 대상으로 하여, 2017년 5월 8일부터 5월 26일까지 실시하였다. 배포된 300부의 설문지 중 247부의 설문지가 회수되었고, 불성실하게 응답한 11부를 제외하고 236부를 유효표본으로 확정하여 분석 대상으로 활용하였다.

표본의 인구통계학적 특성과 관련하여, 성별에 있어서는 남자가 45명, 19.1%, 여자가 191명, 80.9%를 차지하고 있으며, 연령은 30대가 108명, 45.8%, 20대가 89명, 38.1%, 40대 이상이 39명, 16.1%의 순으로 나타났다. 학력은 대졸이자가 222명, 94.1%, 대학원졸이 14명으로 5.9%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 근무기간은 6년~10년 이하가 128명, 54.2%로 가장 많으며, 5년 이하가 64명, 27.1%, 10년 이상이 44명, 18.7%의 순으로 나타났다.

### 2. Verifying the Measurement Instrument

긍정심리자본과 심리적 웰빙의 변수들에 대한 신뢰도 검증 결과, 긍정심리자본의 구성요소인 자기효능감은 .738, 낙천성은 .755, 희망은 .781, 복원력은 .801로 나타났고, 심리적 웰빙의 하위변수인 자아수용은 .812, 대인관계는 .749, 자율성은 .831로 변수들의 신뢰수준은 높은 편이다.

### 3. Verifying the Hypothesis

#### 3.1. Positive Psychological Capital and Selfacceptance

<가설 1>인 “병원행정직원의 긍정심리자본은 심리적 웰빙의 자아수용에 유의미한 영향을 미칠 것이다.” 라는 <가설 1>을 검증하기 위해서, 긍정심리자본의 구성요소인 자기효능감, 낙관주의, 희망, 복원력의 구성요소들과 심리적 웰빙의 자아수용과의 관계를 다중회귀분석을 통해서 분석한 결과는 표 1.과 같다. 분석결과, 자기효능감( $\beta=.195, t=2.973$ ), 희망( $\beta=.234, t=3.501$ ), 낙천성( $\beta=.268, t=4.130$ ), 복원력( $\beta=.201, t=3.105$ )의 긍정심리자본의 구성요소들과 심리적 웰빙의 자아수용은 관계가 있음을 알 수 있다. 따라서 병원행정직원의 긍정심리자본과 심리적 웰빙의 관계에 대한 가설은 채택된다.

Table 1. Test of hypothesis

independent variable	dependent variable	$\beta$	t	p
Self-Efficacy	Selfacceptance	.195	2.973	.000***
Hope		.234	3.501	.006***
Optimism		.268	4.130	.000***
Resilience		.201	3.105	.000***
$\Delta R^2:: .657$		$F: 12.339$		

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

#### 3.2. Positive Psychological Capital and Positive Relations with Others

<가설 2>인 “병원행정직원의 긍정심리자본은 심리적 웰빙의 긍정적 대인관계에 유의미한 영향을 미칠 것이다.” 라는 <가설 2>를 검증하기 위해서, 긍정심리자본의 구성요소인 자기효능감, 낙관주의, 희망, 복원력의 구성요소들과 심리적 웰빙의 긍정적 대인관계를 다중회귀분석을 통해서 분석한 결과는 표 2.와 같다. 분석결과, 자기효능감( $\beta=.189, t=3.017$ ), 희망( $\beta=.247, t=3.278$ ), 낙천성( $\beta=.328, t=4.825$ ), p<0.01 유의수준에서는 복원력( $\beta=.311, t=4.621$ )이 영향을 미치는 것으로 나타나 긍정심리자본의 구성요소들이 모두 심리적 웰빙의 긍정적 대인관계와 유의미한 관계를 보여 주었다. 따라서 병원행정직원의 긍정심리자본과 심리적 웰빙의 긍정적 대인관계와의 관계에 대한 가설은 채택된다.

Table 2. Test of hypothesis

independent variable	dependent variable	$\beta$	t	p
Self-Efficacy	Positive relations with Others	.189	3.017	.000***
Hope		.247	3.278	.006***
Optimism		.328	4.825	.000***
Resilience		.311	4.621	.000**
$\Delta R^2:: .482$		$F: 9.857$		

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

#### 3.3. Positive Psychological Capital and Autonomy

<가설 3>인 “병원행정직원의 긍정심리자본은 심리적 웰빙의 자율성에 유의미한 영향을 미칠 것이다.” 라는 <가설 3>을 검증하기 위해서, 긍정심리자본의 구성요소인 자기효능감, 낙관주의, 희망, 복원력의 구성요소들과 심리적 웰빙의 자율성의 관계를 다중회귀분석을 통해서 분석한 결과는 표 3.과 같다.

분석결과, p<0.001 유의수준에서 희망( $\beta=.258, t=3.633$ )과 낙천성( $\beta=.317, t=4.852$ ), p<0.01 유의수준에서는 자기효능감( $\beta=.188, t=2.825$ )과 복원력( $\beta=.146, t=2.353$ )이 영향을 미치는 것으로 나타나 긍정심리자본의 구성요소들과 심리적 웰빙은 관계가 있음을 알 수 있다. 따라서 병원행정직원의 긍정심리자본과 심리적 웰빙의 긍정적 자율성과의 관계에 대한 가설은 채택된다.

Table 3. Test of hypothesis

independent variable	dependent variable	$\beta$	t	p
Self-Efficacy	Autonomy	.188	2.825	.000**
Hope		.258	3.633	.006***
Optimism		.317	4.852	.000***
Resilience		.146	2.353	.000**
$\Delta R^2:: .507$		$F: 15.225$		

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

## V. Conclusion

이 연구에서는 병원행정직원을 대상으로 선정하여 긍정심리자본과 심리적 웰빙의 연구변수들 간의 관계를 실증분석을 하였다. 분석결과, 긍정심리자본과 심리적 웰빙의 변수들은 관계가 있음을 알 수 있었다. 실증분석결과들을 토대로 하여 다음과 같은 이론적·정책적 시사점을 제시하고자 한다.

첫째, 지금까지 긍정심리자본의 종속변수로는 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동, 이직의도 등을 포함하는 조직유효성, 그리고 고객지향성 간의 인과관계를 검증하는 연구들이 대부분이었다. 긍정심리자본과 심리적 웰빙에 대한 선행연구는 매우 찾아보기가 어렵다. 따라서 이 연구에서는 긍정심리자본에 대한 종속변수로서 심리적 웰빙을 사용함으로써 이들에 대한 연구결과를 확장시켰다는데 의의가 있다. 또한 긍정심리자본과 심리적 웰빙에 대한 인과관계를 검증함으로써 김진욱·장영철·안치용(2015)과 유태순(2015)의 선행연구결과를 뒷받침하였다는 의의가 있다.

둘째, 가설의 검증결과에 따라 때 긍정심리자본의 구성요소인 자기효능감, 낙관주의, 희망, 복원력의 모든 구성요소들은 심리적 웰빙의 구성요소에 유의미한 정(+)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과가 의미하는 것은 조직구성원들이 긍정심리자본을 의미하는 긍정적 심리상태를 보유하고 있게 되면 자신에 대한 자부심을 갖게 되고 동료와 상사와의 관계는 물론이고 부하와의 관계에 있어서도 원만하고 긍정적인 관계를 가지면서 조직생활을 하기 때문에 개인의 발전과 더불어서 조직의 성과달성에도 기여를 하게 된다. 따라서 조직에서는 조직구성원들의 긍정심리자본의 수준을 제고시켜 주기 위한 교육훈련프로그램의 운영과 다양한 제도적 장치의 마련이 필요하다고 하겠다.

이 연구는 특정지역의 병원 행정직원들만을 대상으로 하였고, 종합병원 이상의 규모에 근무하고 있는 행정직원들만을 표본으로 선정함으로써 인하여 연구의 범위와 대상에 대한 한계점을 가지고 있다. 따라서 향후 후속연구에서는 병원 행정직원들만이 아니고 연구대상의 범위를 넓혀서 간호사 등 더 많은 의료기관 종사자들을 대상으로 하는 연구가 진행되기를 기대한다.

## REFERENCES

- [1] Kim, Joo He. "A Study on the Impact on the Success Confidence of the Psychological Capital, and the Challenge of Hospitality Workers in Korea", Graduate School of Kyonggi University, 2013.
- [2] Cho, Yoon Kyoung. "A Study of airline cabin crew's positive psychological capital effect on job attitude and customer orientation." Graduate School of Kyonggi University, 2011.
- [3] Kim, Soon Cheol. "Influence for Organizational Effectiveness from Authentic Leadership, Positive Psychological Capital and Emotion Regulation." Graduate School of Daejeon University, 2015.
- [4] Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. "Positive Psychological Capital : Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction", Personnel Psychology, Vol. 60, 541-572, 2007.
- [5] Ryff, C. D. "Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing." Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 57, pp.1069-1081, 1989.
- [6] Jung, Dae Bong. "Effects of Emotional Laborer's Incentive Travel Experience on Psychological Well-being, Resilience & Organizational Effectiveness." Graduate School of Kyonggi University, 2014.
- [7] Kwon, Oh Il. "Relationship among physical self-concept, cognitive freedom and psychological well-being in leisure sports participants." Graduate School of Myongji University, 2008.
- [8] Park, Kwon Hong. "Positive Psychological Capital and Leadership Performance." Graduate School of Soongsil University, 2010.
- [9] Kim, Joo He. "A Study on the Impact on the Success Confidence of the Psychological Capital, and the Challenge of Hospitality Workers in Korea", Graduate School of Kyonggi University, 2013.
- [10] Ahn, Hwa Yong. "Study of the relationship among authentic leadership, positive psychological capital, job satisfaction, and innovative behavior." Graduate School of Daejeon University, 2013.
- [11] Kang, Kyoung Beum. "The Effect of Emotional Labor and Positive Psychological Capital of Care Worker on Job Satisfaction and Turnover Intention through Subjective Awareness of Labor Human Rights.", Graduate School of Hoseo University, 2014.
- [12] Kim, Soon Cheol. "Influence for Organizational Effectiveness from Authentic Leadership, Positive Psychological Capital and Emotion Regulation." Graduate School of Daejeon University, 2015.
- [13] Kim, Jung-Hyun. "An Analysis of Structural Relationships between the Variables of the Organization Members' Awareness on Emotional Leadership of the CEO in the Organization, Learning Organization, Positive Psychological Capital of the Employee and Organizational Effectiveness." Graduate School of Soongsil University, 2015.
- [14] Park, Min Hee. "The effect of Airline Cabin Crew's Organizational Structure and Positive Psychological

Capital on Organizational Effectiveness & Customer Orientation” , Graduate School of Kyonggi University, 2016.

- [15] Lee, Kang Soo. “Positive psychological capital impact on Organizational affective commitment and customer orientation-Focusing on the Moderating Effect of Emotional Leadership-.” Graduate School of KyungHee University, 2016.
- [16] Chae, Sang Myong. “The Influence of Positive Psychological Capital on Organizational Effectiveness-Focused on Moderating Effects of Labor Relations and Emotional Sharing-” , Graduate School of Tongmyong University, 2016.
- [17] Kim, Jin-Wook·Chang, Young Chul·Ahn, Chi-Yong. “A Study on the Effect of Positive Psychological Capital on the Organizational Well-Being.” Creation & Innovation, Vol. 8, No. 2, pp.49-76, Graduate School of Kyonggi University, 2015.
- [18] Ryu, Tae Sun. “The Influence of Positive Psychological Capital in Nail Stylists on Job Satisfaction and Psychological Well-Being.” Graduate School of Konkuk University, 2015.
- [19] Kim, Jin-Wook·Chang, Young Chul·Ahn, Chi-Yong. op. cit., 2015.
- [20] Ryu, Tae Sun. op. cit., 2015.
- [21] Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. op. cit., 2007.
- [22] Lee, Kang Soo. op. cit., 2016.
- [23] Ryff, C. D. op. cit., 1989.
- [24] Jung Tae Ho. “The Influence on Sports Flow and Psychological Well-Being by Participating in Secondary School Teachers’ Leisure Sports.” Graduate School of Kyonggi University, 2013.

**Authors**



**Young Ju Jeun**  
received the Ph.D. degrees in Law, Ph.D. Completion degrees in Public Health from Chosun University, Korea, in 2005, and 2008, and foreign researcher from Waseda University, Japan, in 2003-2005 respectively

Dr. Jeun joined the faculty of the Department of Health Administration at Chosun College Science & Technology University, Gwangju, Korea, in 2008. He is currently a Professor in the Department of Health Administration at Chosun College Science & Technology University , He is interested in Health policy, law, Medical law, Insurance.



**Jeong-Sun Kim**  
received the Ph.D degree of Doctor of Dentistry at Chosun University, Gwangju, Korea, in 2014, and received the M.A degree of Christian Counseling at Honam Theological University and Seminary,

Gwangju, Korea, in 2003. Dr. Kim joined the faculty of the Department of Dentistry at Chosun University, Gwangju, Korea, in 1985. She is a Professor in the Department of Dental Hygiene at Gwangju Health University. She is interested in Psychological type(MBTI), Learning style, Everyday spirituality, Dental implant.