공공문화예술기관 구성원들이 경험하는 컴페션의 역할 - 감사의 조절된 매개효과 -

고성훈 경기대 조교수
민성원 경기대 교수

Abstract

본 연구는 공공문화예술기관의 조직 구성원들이 경험하는 컴페션과 주관적 안녕감의 관계에서 긍점심리자본의 매개효과와 감사의 조절된 매개효과를 검증하는 양적연구이다. 표본은 국내 공공문화예술기관에서 근무하는 구성원 300명을 대상으로 하였고, 구조방정식 모형과 Process Macro프로그램을 통해 가설을 검증하였다. 본 연구의 목적은 첫째, 컴페션과 긍정심리자본의 관계, 긍정심리자본과 주관적 안녕감의 관계를 실증하는 것이다. 둘째, 본 연구는 컴페션과 주관적 안녕감의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 밝히고자 한다. 마지막으로 본 연구의 목적은 컴페션과 긍정심리자본의 관계에서 감사의 조절된 매개효과를 검증하는 것이다. 따라서 본 연구는 컴페션에 관한 실증적 연구에서는 처음으로 공공문화예술기관의 조직구성원들을 표본으로 감사의 조절된 매개효과를 실증하였다는데 이론적 시사점이 있다. 또한 본 연구는 컴페션과 감사, 긍정심리자본과 주관적 안녕감의 메커니즘을 밝힘으로써 공공문화예술기관 내 공감적 조직문화와 감사의 긍정적 조직문화 형성에 기여하게 될 것이다.

주제어 : 공공문화예술기관, 컴페션, 긍정심리자본, 감사, 주관적 안녕감

Ⅰ. 서론

컴페션에 대한 연구는 종교학 분야에서는 긍휼의 개념으로 사용되어 왔었고, 의학, 사회학, 신학, 철학분야에서는 오랜 전통을 가지고 있지만, 경영학 조직행동분야(OB)에서는 그리 많지 않고 역사도 짧은 실정이다(Frost, Dutton, Maitlis, Lilius, Knov & Worline, 2006). 1990년대 이후 부터 Dutton 교수를 중심으로 그의 동료들은 컴페션에 관한 긍정적인 효과를 연구하면서 질적·양적 연구를 현재까지 수행해 오고 있다. 컴페션에 관한 연구 초기에는 조직 구성원이 조직의 타인으로부터 컴페션을 경험한 후에 어떠한 결과를 유발하는지 밝히는 것이었으나(Dutton, Frost, Worline, Lilius, & Kanov, 2002; Frost et al., 2006) 사례연구들을 통해서 컴페션에 대한 반응을 측정한 결과 컴페션이 일종의 사회적인 조정역할로서 조직의 사회적 구조와 관계들을 활성화시키고 변화시키는 역할을 한다고 밝히고 있다(Dutton et al., 2006).

2001년 9·11테러 이후 미국 미시건 대학의 Dutton 교수와 그의 동료들은 긍정조직학파(POS)를 형성하여 컴페션(compassion)과 긍정적 감정, 긍정적 정체성, 잡크래프팅 등에 대한 연구를 지금까지 활발히 진행해 오고 있다. 이들은 주로 질적 연구 중 사례연구를 중심으로 컴페션에 관한 연구를 수행해 오고 있고, Lilius et al.(2008)은 그들의 연구에서 컴페션 척도를 개발하기도 하였다. Lilius et al.(2008)이 컴페션과 긍정적 감정, 정서적 몰입의 관계를 처음으로 실증한 이후 CSR과 컴페션, 창의성의 관계를 검증한 연구가 이루어졌고(Hur, Moon & Ko, 2018), 컴페션과 긍정적 업무관련 정체성의 관계를 밝힌 연구도 수행되었다(Moon, Hur, Ko, Kim & Yoo, 2016). 또한 Moon et al.(2016)은 CSR인식과 컴페션이 조직 정의를 매개로 정서적 몰입에 미치는 영향 관계를 실증한 연구도 수행하였다. 그러므로 경영학 인사조직분야에서는 Lilius et al.(2008)연구 이후 현재까지 컴페션과 결과변수의 관계를 실증한 연구가 활발히 수행되고 있는 실정이다.

컴페션에 관한 실증적 연구인 Lilius et al.(2008)의 연구에서는 컴페션과 긍정적 감정, 그리고 정서적 몰입의 관계를 밝혔고, Dutton, Worline, Frost & Lilius(2006)의 연구에서는 질적연구를 통해 컴페션의 조직화를 설명해주고 있다. 그리고 Frost et al.(2006)의 연구에서는 컴페션의 시각으로 조직을 다른 각도에서 바라보는 관점을 역시 질적 연구를 통해 설명하고 있다.

그러나 본 연구는 그동안 수행해 온 컴페션에 대한 질적 또는 양적 연구와는 차별적으로 공공문화예술기관 내 조직구성원들을 대상으로 이들이 경험하는 컴페션과 긍정심리자본, 주관적 안녕감의 관계에서 감사의 메카니즘을 검증하고자 한다. 즉, 공공문화예술기관 내 구성원들이 경험하는 컴페션과 주관적안녕감의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 실증하고자하고, 뿐만 아니라 감사의 조절된 매개효과를 컴

페션과 관련한 실증적 연구에서는 처음으로 검증하고자 한다.

본 연구는 컴페션과 긍정심리자본의 관계를 실증했던 선행연구들(Ko & Choi, 2019; Yıldırım, Coşkun & Polat, 2021; Ko et al., 2022)과는 차별적으로 공공문화예술기관 내 구성원들이 경험하는 컴페션과 성과변수의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과 및 감사의 조절된 매개효과를 실증했다는데 이론적 시사점이 있다. 또한 직무 특성상 외부 사회구성원들에게 공연·전시를 통해 기쁨과 힐링을 제공하는데 익숙한 공공문화예술 기관 내 구성원들이 진정성 있는 감사를 통해 경험하는 컴페션이 개인차원에서 정신적, 육체적, 심리적인 회복력 향상(Dutton & Workman, 2011) 뿐만 아니라 주관적 안녕감의 성과향상에 원인이 될 수 있다는 실무적 의의가 있을 것이다.

Ⅱ. 이론적 배경 및 가설설정

2.1. 예수그리스도의 긍휼과 조직행동에서의 컴페션

경영학 조직행동 분야에서 실증적 연구의 독립변수로 사용한 컴페션 변수는 미국 미시건 대학의 Dutton 교수와 그의 동료들의 연구에 기반을 두고 있다(Dutton et al., 2006, 2007; Lilius et al., 2008). Dutton 교수와 그의 동료들의 연구는 2001년 9·11테러 사건을 기점으로 더욱 컴페션에 관한 질적·양적 연구를 활발히 수행하였고, 국내 경영학 조직행동 분야에서는 2012년에 컴페션과 이직의도의 관계를 실증한 양적 연구가 수행되었다(고성훈·문태원, 2012).

경영학 분야에서의 컴페션은 '타인의 고통(suffering)을 주목하고, 느끼고, 행위로서 반응하는 감정'으로 정의된다(Kanov et al., 2004). 타인의 고통에 돌봄의 행위로서 반응하는 컴페션은 신약성경 복음서에 나오는 예수그리스도의 긍휼의 개념과 매우 일치한다(김성희, 2013). 컴페션은 역사적 예수그리스도의 정신과 긍휼의 마음을 가장 잘 표현하는 단어이면서 고통받고, 상처입은 인간에 대한 예수그리스도의 사랑을 집약적으로 표현하는 단어가 된다. 영어의 'compassion'은 라틴어의 'compassio'에 기원을 두고 있다. 접두사인 com(cum)은 '함께'(with)라는 의미를 지니고 있고, passio는 '고뇌,' '수난,' '고통,' '역경' 등의 뜻을 지니므로 이 둘의 단어를 결합하면 '함께 고뇌하다' 또는 '함께 아파하다'라는 의미를 지니게 된다. 즉, 다른 사람의 고통을 눈으로 주목(noticing)한 후 마음으로 느끼고(feeling), 행동으로 반응(responding)하면서 그 고통을 타인과 함께 나누라는 의미를 지니는 것이 컴페션의 의미가 된다(Reich, 1989).

예수그리스도의 긍휼과 컴페션을 가장 잘 표현하는 단어인απλαγχνιξομαι는 복음서 마가복음에 총 4번 나오고 있다(막 1:41; 6:34; 8:2; 9:22)[1]. 나병환자(한센병

환자)를 고치는 장면에서 예수님의 컴페션적 행위가 가장 잘 표현이 되었다(막 1:41-45). 어느 나병환자가 예수님께 와서 엎드리어 간절한 마음으로 “원하시면 저를 깨끗하게 하실 수 있나이다”라고 예수님께 자신의 병을 치유해 달라고 요청했다. 즉, 고통에 평생 시달리고 있었던 나병환자는 아이러니하게도 고통을 느끼지 못하는 나병을 앓고 있었는데, 당시 사람들은 나병환자를 벌레 보듯이 했기 때문에 그가 겪어야 했던 정신적, 육체적 고통은 이루 말할 수 없었을 것이다. 예수님은 그의 고통을 외면하지 않으시고, 긍휼의 마음으로 그를 “불쌍히 여기며”(απλαγχνισθείς) 손을 내밀어 말씀으로 선포하며 “내가 원하노니 깨끗함을 받으라”고 하며 그의 나병을 치유해주셨다.

이렇듯 신약성경 복음에서 등장하는 예수그리스도의 긍휼하심은 경영학 조직행동 분야에서 실증적 연구의 변수로 사용되고 있는 컴페션의 개념과 매우 일치하고 있고, 고통 받는 타인에 대해 물질적, 정신적, 시간적인 돌봄의 행위로 반응한다는 점에서 예수님이 언급했던 선한사마리아인의 비유를 떠올리지 않을 수 없을 것이다(김판임, 2007).

2.2 컴페션과 긍정심리자본

긍정적 조직행동(POB)연구와 그 발전으로부터 파생된 긍정적인 심리는 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복력의 네 가지 하위요소를 가지며, 이는 개별적인 효과보다 통합적 자원으로 이해될 때 상승효과가 크고 자본화 될 수 있다는 개념에서 긍정심리자본 (positive psychological capital: PsyCap)으로 정의되었다 (Luthans et al., 2007). 긍정심리자본은 조직 구성원들의 복합적이고 긍정적 심리상태를 의미하며, 학습과 개발이 가능한 상태적 특징을 갖는다(Luthans et al., 2007).

공공문화예술기관 내에서 경험하는 컴페션은 구성원간의 정서적 관계 질을 강화시켜 긍정적인 감정을 유도하는 데 도움이 될 수 있고 (Frost et al., 2000), 긍정적인 감정이 유발된 구성원은 결국 조직 몰입을 증가시킨다는 것이 입증되었다 (Lilius et al., 2008). 이것은 컴페션을 경험한 구성원의 직무 만족도를 높이고 (Rhoades, 2002), 긍정적인 심리 상태로 발전해 나갈 수 있음을 시사하고 있다.

정서적 사건이론(AET: Affective Event Theory)에 의하면 는 조직 내에서 일어나는 여러 사건(events)들이 정서적 반응을 유발하고, 결과적으로 구성원의 업무

---

1) 막 1:41 예수께서 불쌍히 여기사 손을 내밀어 그에게 대시며 이르시되 내가 원하노니 깨끗함을 받으라 하시니
막 6:34 예수께서 나오사 큰 무리를 보시고 그 목자 없는 양 같음으로 인하여 불쌍히 여기사 이에 여러 가지로 가르치시더라
막 8:2 내가 무리를 불쌍히 여기노라 그들이 나와 함께 있은 지 이미 사흘이 지났으나 먹을 것이 없도다
막 9:22 귀신이 그를 죽이려고 불과 물에 자주 던졌나이다 그러나 무엇을 하실 수 있거든 우리를 불쌍히 여기사 도와 주옵소서

태도, 성과와 만족도에 영향을 미친다고 제안한다(Weiss & Cropanzano, 1996). 이 이론은 조직 내 사건, 구성원의 감정, 그에 따른 조직 내에서의 태도와 행동 사이의 역동적인 관계를 강조하고 있다. 긍정적인 사건(예: 인정받는 것)은 긍정적인 감정을 불러일으켜 업무 성과와 만족도가 향상되는 반면, 부정적인 사건(예: 대인관계 갈등)은 부정적인 감정을 유발하여 이러한 결과에 부정적인 영향을 미칠 수 있다고 하였다.

컴페션은 고통을 겪는 사람에 대한 정신적, 육체적 돌봄의 행위를 수반하기 때문에 구성원들의 긍정적인 감정을 불러일으키는 중요한 사건이 될 수 있고(Chu, 2016), 조직 내에서 구성원들 사이의 컴페션을 주고받는 행위는 정감 있는 중요한 사건으로 구성원 사이에 더 많은 긍정적 의사소통과 긍정적 감정이 유발될 수 있다.

Miller(2007)는 컴페션이 물질적, 시간적, 인지적 차원과 관련된 실체적 행위로서 다른 사람의 고통에 대한 반응의 개념이기 때문에 컴페션의 경험은 조직 내에서 사건으로 작용하고 구성원들 간의 내러티브 경험으로 공유될 것이라고 하였다. Davidson(2002)의 연구 역시 긍정적인 감정 상태가 직원의 심리적 자원을 보충하는 데 도움을 줌으로써 직원들의 불안과 같은 부정적인 감정을 줄여준다는 연구 결과를 통해 이 같은 결과를 지지하고 있다. 이러한 컴페션의 경험은 근로자의 신체적, 정신적, 사회적 복지를 높이고 근로자의 건강에 해로운 요인으로부터 근로자를 보호하기 위한 목표를 가진 직업건강(occupational health)관점에도 긍정적으로 작용한다.

컴페션과 긍정적 감정의 관계를 실증한 Lillius et al. (2008)연구에 따르면 조직에서 동료나 상사로 부터 컴페션을 경험한 구성원들은 전반적인 직업 건강(occupational health)의 결과가 더 나은 경향이 있다고 밝히고 있다. 컴페션을 경험하면 직업 만족도가 높아지고 스트레스 수준이 낮아지며 정신 건강이 향상되고 직원 간의 사회적 지원 네트워크가 강화될 수 있다. 이는 결과적으로 생산성, 직무 수행 능력 및 전반적인 조직의 성공에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 하였다.

Ko et al.(2023)은 컴페션을 경험한 구성원은 '개인의 긍정적 심리적 발달상태(an individual's positive psychological state of development)'라고 하는 더 높은 수준의 긍정적 심리자본을 가질 가능성이 높다고 하였다. 따라서 긍정심리자본은 개인의 긍정심리 자원을 나타낸다 (Ko et al., 2023).

컴페션의 경험을 통해 유발된 긍정적 감정은 자기계발과 심리적 발달에 활력을 줄 수 있다(Breines, 2012). Ko & Choi (2019)는 조직에서 경험하는 컴페션은 그들이 사회적 지원을 받고 있다는 인식을 갖게 하고, 이로 인해 구성원들이 조직 내에서 어려움을 잘 처리할 수 있게 도와줌으로써 긍정심리자본을 향상시킬 수 있음을 보여주었다. 구체적으로, 조직에서 컴페션을 경험하는 것은 구성원들이 자신의 업무를 수행하는 데 자신감을 갖게 하고(자기효능감), 성공에 대한 긍정적인 견해

(희망과 낙관주의)를 키우며 직장에서 어려움에 직면했을 때 원래 자신의 모습으로 빠르게 되돌아가는데(회복력) 도움이 될 수 있다고 하였다.

이를 뒷받침하는 Miller et al. (2012)또한 컴페션은 통합적 사고를 향상시킬 수 있는 잠재력을 가지고 있어 구성원들의 자기효능감을 강화하는 촉매제 역할을 할 수 있음을 보여주었다 따라서 우리는 컴페션과 긍정심리자본에 대한 선행연구와 정서적 사건이론(AET)에 기반하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설1. 컴페션과 긍정심리자본은 유의한 정(+)의 관계를 갖을 것이다.

2.3 긍정심리자본과 주관적 안녕감

주관적 안녕감은 단순히 직무 만족이나 직장에서의 행복을 넘어서, 개인의 삶 전체에 대한 주관적인 행복을 의미한다. 이는 자신의 현재 삶의 진행 상황에 대한 감정적, 인지적 평가로 설명될 수 있다(Diener, 2000). 따라서 주관적 안녕감의 수준이 높은 구성원은 인지적으로 높은 삶의 만족도를 가지고 있으며, 긍정적인 감정을 많이 경험하고 부정적인 감정 경험은 적게 나타난다. 이러한 주관적 안녕감은 장기적으로 신체적, 정신적 건강에 기여하므로(Diener & Seligman, 2002), 조직 차원에서 조직의 역할 수행 및 목표 달성과 관련된 중요한 변수로 주목할 필요가 있다(Diener, 2000).

다시 말해, 주관적 안녕감은 사회생활, 문제 해결 능력, 대인 관계(Diener, Sub, Lucas & Smith, 1999), 그리고 더 넓은 맥락에서 직장과 삶을 포함한 성과(Wright & Cropanzano, 2000)에 기여하는 삶의 에너지 원천으로 볼 수 있다. 따라서 주관적 안녕감은 개인과 조직의 발전을 촉진할 수 있는 중요한 변수로 간주되며, 조직 차원에서는 구성원의 삶의 질을 개선하고 행복을 증진시키기 위한 노력이 이어지고 있다(Wright, 2003).

긍정적 심리 자본은 개인이 잠재력을 실현할 수 있게 하는 심리적 자원이며, 주관적 안녕감을 증진하는 데 긍정적인 역할을 할 것으로 기대된다. 주관적 안녕감의 선행요인들을 연구한 선행연구에 의하면 경제적 부나 객관적인 건강 상태는 행복감에 큰 영향을 미치지 않는 것으로 밝혀졌다(Diener, 2000). 이러한 연구결과는 주관적 안녕감에 있어서 돈으로 대표되는 외부 조건이 내부 상태만큼 중요하지 않다는 점을 시사해주고 있다(Diener & Seligman, 2002). 따라서 긍정적 심리 상태의 복합체인 긍정심리 자본은 상황이나 조건에 대한 긍정적 해석과 인식을 통해 삶의 만족도를 높일 수 있을 것으로 예측한다.

즉, 긍정심리 자본이 높은 공공문화예술기관 구성원들은 조직이나 사회생활에서 필요한 과제를 처리할 자신감을 가지고 있으며, 효과적인 성과를 위해 필요한 다양

한 대안을 모색할 수 있다. 또한 갈등이나 어려운 문제에 직면했을 때 상황을 비관적으로 보지 않고 이를 극복하려고 노력하기 때문에 자신들의 삶을 건강한 방향으로 이끌어 나가게 된다. 긍정 심리학자들은 자기 자신에 대한 긍정적인 인식과 믿음이 주관적 안녕감으로서 정신 건강에 기여하게 되고(O'Brein & Major, 2005), 스트레스 관리와 신체 건강 증진에도 도움이 될 수 있음을 밝혀냈다(Lyubomirsky et al., 2005).

가설2. 긍정심리자본과 주관적 안녕감은 유의한 정(+)의 관계를 갖을 것이다.

2.4 컴페션과 주관적 안녕감의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과

정서적 사건 이론(Weiss & Cropanzano, 1996)과 선행 연구 결과를 바탕으로, 본 연구는 공공문화예술기관 내에서 컴페션을 경험하는 구성원들이 더 높은 수준의 긍정심리 자본을 가질 가능성이 높다고 주장한다. 긍정 심리 자본은 “개인의 긍정적 심리 상태의 발전”(Luthans et al., 2007, p.3)으로 정의된다. 긍정심리 자본은 개인의 긍정적 심리 자원을 포함하며, Luthans와 그의 동료들(2007; 2012; 2017)은 긍정심리 자본이 네 가지 긍정적 심리 자원, 즉 자기 효능감, 낙관주의, 희망, 회복 탄력성으로 구성된다고 제안했다.

컴페션의 경험에서 유발되는 긍정적인 감정은 개인의 자기 발전과 심리적 발전에 활력을 줄 수 있다(Breiness & Chen, 2012). 특히 Ko & Choi(2019)는 조직 내에서 컴페션을 경험하는 것은 구성원들이 직면하는 과제를 더 잘 처리할 수 있도록 도와주기 때문에 긍정심리 자본을 발전시킬 수 있음을 보여주었다. 이는 구성원들이 조직 내에서 사회적 지원을 받고 있다는 인식을 통해 가능해진다. 다시 말해, 공공문화예술 기관 내에서 컴페션을 경험하는 것은 구성원들이 업무를 완성할 수 있다는 자신감(즉, 자기 효능감)을 가지고, 성공에 대한 긍정적 시각(즉, 낙관주의와 희망)을 발전시키며, 조직 내에서 어려운 업무에 직면했을 때 빠르게 본래의 자신으로 돌아가는 능력(즉, 회복 탄력성)을 갖추는 데 도움을 줄 가능성이 높다. 이를 지지해 주는 선행 연구로서 Miller et al.(2012)은 컴페션이 긍정심리자본 같은 통합적 사고를 향상시킬 수 있는 잠재력을 가지고 있고, 구성원들의 자기 효능감을 강화하는 촉매 역할을 할 수 있다고 주장하였다(Miller et al., 2012).

긍정심리자본을 구성하고 있는 하위차원들(희망, 낙관주의, 자기효능감, 회복력)과 주관적 안녕감에 대한 실증적 연구결과들이 이러한 이론적인 논의를 지지해주고 있다. 예를 들면, 낙관적인 사고를 지니고, 미래의 결과를 기대하는 사람들은 삶에 대한 만족감이 높으면서 주관적 안녕감이 높은 것으로 밝혀졌다(Diener, 2000). 또한 희망 수준이 높은 구성원들은 미래에 대해 긍정적으로 확신하기 때문에 자신의 환경에 만족하면서 주관적 안녕감이 높게 나타났다(Snyder, 2002). 자기효능감이 높

은 사람들 역시 자신에게 주어진 업무를 충분히 감당할 수 있다는 자신감과 좋은 성과를 만들어 낼 수 있다는 믿음 때문에 삶에 대해서 밝게 전망하며 높은 주관적 안녕감을 보여주었다(Diener et al., 1999). 그러므로 조직 내 구성원들이 형성한 긍정적인 심리적 자원은 업무뿐만 아니라 대인관계, 사회생활, 스트레스 관리 등에 대처하고, 완충작용 역할을 하는 복합적인 대처기제로서 작용을 하기 때문에 삶을 긍정적으로 인식하게 하는 주관적 안녕감과 긍정적 관계를 갖게 될 것이다.

이상이 논의를 기반으로 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력을 하위차원으로 갖는 긍정심리자본은 구성원의 주관적 안녕감에 유의한 영향을 미칠 것으로 예측할 수 있고, 아래와 같은 가설을 설정하였다.

가설3. 컴페션과 주관적 안녕감의 관계에서 긍정심리자본은 매개역할을 할 것이다.

2.5 감사의 조절된 매개효과

공공기관문화예술 구성원들이 조직 내에서 경험하게 되는 컴페션적인 행위들은 정서적 사건이론(AET)에 기반하여 긍정적 감정을 유발하여 긍정심리자본의 하위차원인 희망, 낙관주의, 자기효능감, 회복력을 향상시켜(Ko & Choi, 2019; Ko et al., 2022) 긍정적 정서를 강화시키게 된다. 하지만 공공기관문화예술 구성원들이 돌봄의 행위인 컴페션에 대해 감사를 강하게 느낄수록 이들이 형성하는 긍정심리자본은 더욱 견고해지게 될 것이다( ).

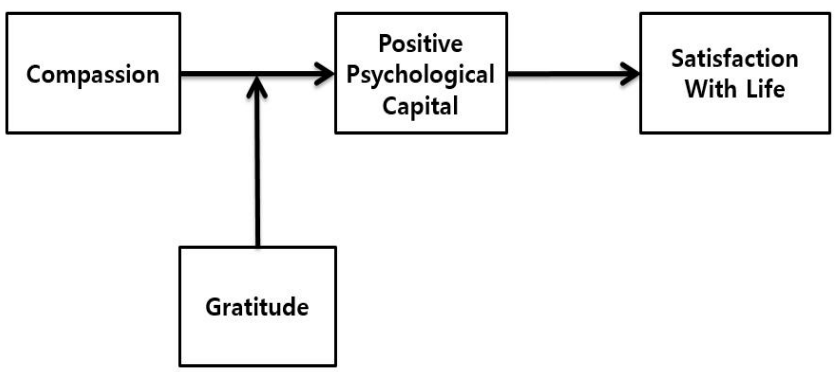
McCullough et al.(2002)은 감사함을 ‘타인의 무조건적인 선의를 인정하고 감사한 감정으로 반응하도록 한 감정적 특성’으로 정의한다. 개인은 감사한 감정을 경험하는 빈도와 강도가 다르며, 이는 개인이 세상에 대해 보다 긍정적이거나 부정적인 시각을 갖도록 하는 긍정적 심리적 특성인 '기질적 감사'와 관련이 있다(Emmons & Mishra, 2011). 또한, 감사와 성격 특성의 상관관계를 실증한 연구들은 감사가 웰빙, 관계, 건강에 미치는 영향이 '빅 파이브' 특성의 영향을 초과한다는 것을 나타내고 있다. 비록 감사가 빅 파이브의 구성 요소와 관련이 있지만, 이러한 요소와 동일하지 않다는 것을 시사하며, 이는 감사가 사회적 관계 및 개인 및 관계적 웰빙에 독특한 영향을 미친다는 것을 보여준다(McCullough et al., 2002; Wood et al., 2008).

선행연구에 따르면 감사는 일반적인 웰빙, 삶의 만족도, 신체 건강과 같은 다양한 긍정적 삶의 결과를 초래한다고 한다(McCullough et al., 2002; Wood et al., 2008). 더욱이, 감사는 개인의 삶에서 긍정적인 효과를 지원하는 데 국한되지 않고 사회적 관계에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 주장한다. Krause & Hayword(2015)는 더 높은 감사성을 가진 개인들이 도움이 필요한 이들에게 더 많은 정서적 지원을 제공한다고 한다. 또한, Algoe et al.(2008)은 관계에서의 감사가

새로운 유대의 형성과 유지를 촉진한다고 발견했다. 감사는 친밀한 관계에서 큰 가치를 지니며, 이는 상대방에게 감사함을 느끼고 상대방에 대해 감사하는 감정을 증진시켜 건강한 로맨틱 관계를 유지하는 데 중요한 요소가 된다(Gordon et al., 2011; Gordon, Impett, Kogan, Oveis, & Keltner, 2012).

그러므로 공공문화예술기관 구성원들이 조직 내에서 고통에 반응하는 컴페션을 경험하였을 때 그러한 컴페션적인 행위에 대해 감사하는 마음이 강할수록 긍정적인 시각을 갖게 되어 긍정심리자본의 하위차원인 희망과 낙관주의가 향상되게 될 것이다. 또한 컴페션적인 행위에 대해 감사하는 감정이 강할수록 긍정적인 삶의 결과를 초래하기 때문에 긍정심리자본의 자기효능감과 회복력의 향상을 기대하게 될 것이다(McCullough et al., 2002; Wood et al., 2008).

가설4. 컴페션이 긍정심리자본을 매개로 주관적 안녕감에 미치는 영향은 감사에 의해 조절 될 것이다.



<그림 1> 연구모형

Ⅲ. 연구방법

3.1 표본

본 연구의 분석에 사용한 표본은 국내 공공문화예술 기관에서 근무하는 조직구성원들을 대상으로 설문지를 배포하였다. 총 340명에게 설문지를 배포하였으며 이 중 309명으로부터 설문지를 회수하여 90.8%의 회수율을 보였다. 회수된 309부 설문 중에서 내용이 불성실하거나 누락 된 설문지, 또는 중심화 경향이 두드러지게 나타난 설문지 9부를 제외한 후 최종적으로 300명의 표본을 분석하였다. 조사 대상자의 성별로 남자 145명(48.3%), 여자 155명(51.7%)이다. 전체 연령대는 20대가

30명(10.0%)로 나타났고, 30대가 110명(36.7%)으로 가장 높게 나타났다. 재직기간은 1~5년이 96명(32.0%)으로 가장 많았고, 그 다음은 6~10년이 73명(24.3%)순으로 나타났다.

업종별 분포는 공공미술관 사원 123명(41.0%)으로 가장 많았고, 공공문화예술 기관 학예사 43명(14.3%)으로 그 다음으로 높게 나타났다. 문화체육관광부 산하 공공기관 사원 4명(1.3%), 광역단체 문화재단 사원 5명(1.7%), 기초단체 문화재단 사원 3명(1%), 기타 문화예술관련 공공기관 6명(2%)를 나타내었다. 표본의 종교는 무교 187명(62.3%)로 가장 높게 나타났고, 개신교 49명(16.3%), 불교 32명10.7%), 천주교 32명(10.7%) 순으로 나타났다.

3.2 척도

3.2.1 컴페션(compassion)

Lilius et al.(2008)이 개발한 컴페션 3개 항목을 본 연구에 맞게 재구성하였다. 본 연구에서의 컴페션에 대한 조작적 정의는 “공공문화예술 기관 조직 구성원들이 타인의 고통에 시간적, 정신적, 물질적으로 반응하는 돌봄의 행위”라고 하였다. 컴페션 문항은 ‘나는 공공문화예술 기관 내에서 고통에 처했을 때 상사로부터 시간적, 정신적, 물질적인 돌봄을 종종 경험했었다.’ , ‘나는 공공문화예술 기관 내에서 고통에 처했을 때 부하직원으로부터 시간적, 정신적, 물질적인 돌봄을 종종 경험했었다.’ , ‘나는 공공문화예술 기관 내에서 고통에 처했을 때 부하직원으로부터 시간적, 정신적, 물질적인 돌봄을 종종 경험했었다.’ 이다. 항목들은 5점 리커트(Likert) 척도로 측정하였고, 신뢰도 Cronbach’s α = .856를 나타내고 있다.

3.2.2 감사(gratitude)

감사 척도는 McCullough et al. (2002)의 Gratitude Questionnaire-6(GQ-6)문항을 본 연구에 맞게 수정하여 사용하였다. 감사에 대한 조작적 정의는 “타인이 자신에게 베풀어 준 배려 또는 돌봄의 행위 같은 긍정적인 경험과 결과에서 유발된 감정”으로 하였다. 문항의 예는 ‘내가 공공문화예술 기관 조직 내에서 받은 컴페션 행위로 인해 감사하게 여기는 사례들을 나열한다면 매우 긴 목록이 될 것이다.’, ‘나는 공공문화예술 기관 조직 내에서 받은 컴페션 행위를 생각하면 감사할 것이 정말 많다는 생각이 든다.’, ‘나는 공공문화예술 기관 내에서 컴페션 행위를 제공한 상사, 동료, 부하직원들에게 감사하고 있다.’ , ‘나는 공공문화예술 기관 내에서 근무하면 할수록 켐페션적인 돌봄의 행위에 대해 더욱 감사한 마음을 느끼게 된다.’

, ‘나는 공공문화예술 기관 조직 내에서 받은 컴페션 행위로 인해 감사한 마음을 느끼는데, 그렇게 오랜 시간이 걸리지 않는다.’ 이다. 이들 6개 항목들은 5점 리커트(Likert)척도로 측정하였고, Cronbach’s α = .913으로 나타났다.

3.2.3 긍정심리자본

본 연구에서는 긍정심리자본에 대한 조작적 정의로 ‘공공문화예술 기관 내 조직구성원들이 돌봄의 행위로서 컴페션을 받았을 때 경험하는 희망, 자기 효능감, 낙관주의, 회복력’으로 규정하고자 한다. 긍정심리자본 문항들은 Youssef & Luthans(2007)이 개발한 24개 문항을 본 연구에 맞게 수정하여 사용하였다. Youssef & Luthans(2007)의 연구를 바탕으로 본 연구는 Luthans et al. (2007)에서 사용한 24개의 문항을 공공문화예술 기관 내 구성원들의 특성에 맞게 수정하여 사용하였다. 긍정심리자본의 문항의 예는 ‘나는 공공문화예술기관 내에서 고통에 처했을 때 어려움을 극복해 내는 여러 가지 방법들을 생각해 낼 수 있다.’, ‘나는 공공문화예술기관 내에서 고통에 처했을 때 고통을 극복하고 회복하는데 많은 어려움을 느끼지 않는다.’ 등이다.

24개 문항들은 리커트식 5점 척도로 측정하였고, 본 연구에서 긍정심리자본의 Cronbach’s alpha는 α= .972였다.

3.2.4 주관적 안녕감

본 연구의 분석에 사용한 주관적 안녕감의 척도는 Diener, Emmons, Larson, & Griffin(1985)생활에 대한 만족도를 평가하기 위해 개발한 Satisfaction With Life Scale: SWLS 척도 5문항을 사용하였다. 주관적 안녕감의 조작적 정의는 ‘자신의 삶에 만족하는 정도에 대한 공공문화예술 기관 내 조직구성원들의 주관적이며 인지적인 평가’로 규정하고자 한다.

문항의 예로는 “조직 내에서 컴페션을 경험한 후 부터 내 삶은 여러 면에서 내가 원하는 이상에 가까워지고 있다는 생각이 들었다.”, “조직 내에서 컴페션을 경험한 후 부터 나는 내 삶에 만족하고 있다는 생각이 들었다.” , “조직 내에서 컴페션을 경험한 후부터 내 삶의 조건은 훌륭하다는 생각이 들었다.” , “조직 내에서 컴페션을 경험한 후 부터 나는 나의 인생에서 내가 원했던 중요한 것들을 얻었다는 생각이 들었다.”, “조직 내에서 컴페션을 경험한 후 부터 만약 내 인생을 다시 살게 되어도 거의 아무것도 바꾸고 싶지 않다는 생각이 들었다.”

주관적 안녕감의 항목들은 5점 리커트 척도로 측정하였고, 모든 항목들의 신뢰도 Cronbach’s α = .919을 나타냈다.

Ⅳ. 연구결과

4.1 확인적 요인분석 및 적합도 검증

연구모형의 적합도 검증을 위해 확인적 요인 분석을 수행하였고, CFA 후 최종적으로 컴페션 문항 3개, 긍정심리자본 문항 24개, 주관적 안녕감 문항 5개, 감사 문항 6개를 사용하여 평균분산추출(AVE)값, 신뢰도 계수 크론바하 알파 값을 계산하였다. <표 1>에서 보듯이 신뢰도 계수와 AVE(평균분산추출값), C.R값 모두 전통적인 기준치 만족하고 있다. 잠재변수들의 적합도 수치 역시 χ^2= 1081.695 (p=.000), CFI = .949, TLI = .942, IFI = .950, NFI = .896, RMSEA = .053, RMR = .037 으로 만족할만한 수준이라 판단할 수 있었다.

<표 1> 확인적 요인분석(CFA)

Construct	Items	λ	SE	CR	AVE	α	C.R
컴페션	Com1	.868	–	–	.779	.856	.915
	Com2	.881	.061	17.574			
	Com3	.702	.065	13.506			
긍정심리자본	PsyCap1	.692	–	–	.815	.972	.936
	PsyCap2	.759	.059	18.545			
	PsyCap3	.799	.075	15.730			
	PsyCap4	.797	.075	15.610			
	PsyCap5	.755	.091	12.480			
	PsyCap6	.781	.086	12.880			
	PsyCap7	.774	.078	12.771			
	PsyCap8	.804	.081	13.242			
	PsyCap9	.833	.082	13.683			
	PsyCap10	.744	.086	12.303			
	PsyCap11	.799	.082	13.213			
	PsyCap12	.813	.080	13.381			
	PsyCap13	.760	.087	12.547			
	PsyCap14	.671	.091	11.133			
	PsyCap15	.778	.081	12.828			
	PsyCap16	.707	.082	11.720			
	PsyCap17	.747	.088	12.354			
	PsyCap18	.749	.086	12.381			
	PsyCap19	.766	.082	12.651			
	PsyCap20	.799	.079	13.159			
	PsyCap21	.773	.083	12.753			
	PsyCap22	.772	.085	12.747			
	PsyCap23	.790	.086	13.014			
	PsyCap24	.754	.088	12.534			
주관적	SWL1	.844	–	–	.847	.919	.941

안녕감	SWL2	.889	.052	20.156			
	SWL3	.854	.058	18.791			
	SWL4	.873	.054	19.649			
	SWL5	.700	.066	13.870			
감사	GR1	.725	−	−	.808	.913	.929
	GR2	.854	.068	17.613			
	GR3	.863	.079	14.708			
	GR4	.870	.082	14.750			
	GR5	.764	.082	12.853			

$\chi 2$= 1081.695 (df =588 , p=.000), CFI = .949, TLI = .942, IFI = .950, NFI = .896, RMSEA = .053, RMR = .037

Note: All factor loadings are significant(p<.001), Compassion = Com, Positive Psychological Capital = PsyCap, Satisfaction With Life = SWL, Gratitude = GR

4.2 상관관계 분석 및 타당성 검증

아래 <표2>은 잠재 변수들 간의 상관관계를 나타내고 있는데, 잠재변수들 간의 피어슨 상관 계수 절대값이 .302 ~ .551을 나타내어 p < .01 수준에서 유의한 상관관계를 보여주고 있다.

<표 2> 상관관계 분석

	1	2	3	4
1. 컴페션	*.882*			
2. 긍정심리자본	.302**	*.902*		
3. 주관적안녕감	.448**	.528**	*.920*	
4. 감사	.551**	.538**	.543**	*.898*
Mean	3.167	3.693	3.070	3.254
SD	.875	.652	.807	.845
Max	5.00	5.00	5.00	5.00
Min	1.00	1.00	1.00	1.00

Note: N = 300; **p<.01, the numbers along the diagonal are the square root of the averaged variance extracted (AVE)

4.3 가설검증 및 조절된 매개효과 검증

4.3.2 가설검증

가설검증을 위하여 구조방정식 모형 분석을 실시한 결과 아래의 <표3>에서도 보여주듯이 <가설1>에서 예측한 것처럼 공공문화예술기관 조직구성원들이 경험한 컴페션과 긍정심리자본은 정(+)의 유의한 관계로 실증되었다. 즉, 가설 검증 결과 공공문화예술기관 조직구성원들이 주고받는 컴페션은 긍정심리자본과 긍정적인 관계

를 갖는 것으로 밝혀졌다(b = .225, p < .001). 또한 <가설2>는 공공문화예술기관 조직 구성원들이 형성한 긍정심리자본과 주관적 안녕감이 긍정적으로 유의한 관계를 갖는 것으로 예측하였는데, 가설검증 결과 유의한 것으로 실증되었다(b = .652, p < .001).

<표 3> 구조방정식 경로분석

H	Path	b	SE	CR	P	Test
H1	컴페션 → 긍정심리자본	.225	.041	5.480	< .001	Accept
H2	긍정심리자본 → 주관적안녕감	.652	.061	10.742	< .001	Accept

Note: ***p<.001

4.3.3 매개효과검증

공공문화예술기관 구성원들이 경험하는 컴페션과 주관적안녕감의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과가 유의한지 검증하기 위해 Hayes(2018)의 PROCESS MACRO의 Model4를 이용하여 실증하였다. 독립변인으로 컴페션을 투입하였고, 종속변인으로 주관적안녕감, 매개변인으로 긍정심리자본을 설정하였다. 통계적으로 유의한지 검증하기 위해 Bootstrapping을 5000회 실시하였으며 95%신뢰수준으로 설정하였다.

1단계로 공공문화예술기관 구성원들이 경험하는 컴페션은 긍정심리자본에 정(+)의 유의한 영향(β= .302, p< .001)을 미치는 것으로 나타났다. 2단계에서 컴페션이 주관적 안녕감에 미치는 영향(β = , p<.001)과 긍정심리자본이 주관적 안녕감에 미치는 영향(β = , p<.001) 모두 정(+)의 유의한 것으로 밝혀졌다. 따라서 공공문화예술기관 구성원들이 경험한 컴페션과 주관적 안녕감의 관계에서 긍정심리자본의 부분매개 효과가 실증되었다. 또한 Bootstrapping을 통한 긍정심리자본의 간접효과도 유의한 것으로 검증되었다(β = .120, CI[.063, .185]). 위의 결과를 통해 <가설3>은 지지되었다.

<표 4> 컴페션과 주관적 안녕감의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과

독립변수	종속변수	β	b	SE	t	95%CI		F	R^2
						LL	UL		
컴페션	긍정심리자본	.302	.225	.041	5.471***	.144	.306	29.934	.091
컴페션	주관적안녕감	.448	.292	.044	6.565***	.204	.380	87.184	.369
긍정심리자본		.558	.533	.059	8.937***	.416	.651		

Note: ***p<.001

4.3.4 조절효과검증

공공문화예술기관 조직 구성원들이 경험하는 컴페션과 긍정심리자본의 관계에서 감사 수준에 따라 조절효과의 차이가 있는지 검증하기 위해 Hayes(2018)의 PROCESS MACRO Model1을 이용하였다. 독립변인으로 컴페션, 종속변인으로 긍정심리자본, 조절변인으로 감사를 설정하였다. 다중공선성의 문제를 줄이기 위해 조절효과에 검증에 사용된 모든 연속형 변수는 평균중심화를 실시하였다.

<표 5> 컴페션과 주관적 안녕감의 관계에서 감사의 조절효과

단계	독립변수	종속변수: 긍정심리자본					
		β	b	SE	t	R2	△R2
1	컴페션	.302	.225	.041	5.471***	.091***	.088***
2	컴페션	.008	.006	.044	.143	.290***	.285***
	감사	.533	.412	.045	9.104***		
3	컴페션	.093	.069	.117	.593	.291***	.284***
	감사	.441	.340	.112	3.043***		
	컴페 x 감사	.174	.024	.035	.697***		

Note: ***p<.001

<표 6> 감사의 수준에 다른 Process Macro Model1의 조절효과 결과

독립변수	β	*b*	SE	*t*	95%CI	
					LL	UL
컴페션	.098	.069	.116	.593	.299	.160
감사	.439	.340	.111	3.042	.120	.560
컴페션x감사	.145	.024	.035	.486	.044	.093

Note: ***p<.001

<표5>는 위계적 회귀분석에 의한 조절효과의 검증 결과 값이고, <표6>은 감사의 수준에 따른 PROCESS MACRO Model1을 이용한 유의성 검증 결과값이다.

4.3.5 조절된 매개효과 검증

본 연구에서는 컴페션과 긍정심리자본의 관계에서 감사의 조절된 매개효과 검증을 위해서 Process Macro프로그램 7번 모델을 이용하여 Bootstrapping으로 분석하였다. 독립변인으로 컴페션, 종속변인으로는 주관적 안녕감, 매개변인으로 긍정심리자본을 설정하여 조절된 매개효과를 검증하였다. <표7>은 조절된 매개효과의 검증

결과이고, <표8>은 감사의 수준에 따른 간접효과를 실증한 결과값이다.

<표 7> 감사의 수준에 따른 Process Macro Model7의 조절된 매개효과 결과

독립변수	종속변수: 긍정심리자본				
	β	SE	*t*	95%CI	
				LL	UL
컴페션	.069	.116	.593***	.160	.299
	종속변수: 주관적안녕감				
컴페션	.005	.039	2.65***	.073	.080
감사	.007	.024	4.32**	.041	.054
컴페션x감사	.015	.029	2.71**	.041	.074

Note: ***p<.001

<표7>의 분석결과를 보면 컴페션이 긍정심리자본에 정(+)의 유의한 영향(β = .069, p<.001)을 미치는 것으로 밝혀졌다. 그 다음으로 컴페션, 감사, 컴페션과 감사의 상호작용을 동시에 투입하였다. 분석결과 컴페션이 주관적안녕감에 미치는 직접효과(β = .005, p<.001)와 감사가 주관적안녕감에 미치는 직접효과(β = .007, p<.01)가 유의했다. 마지막으로 컴페션과 감사의 상호작용항이 유의한 것을 실증되어 조절된 매개효과(B = .015, p<.01)역시 유의한 것으로 검증되었다.
또한 <표8>에서 알 수 있듯 Bootstrapping을 통해 분석한 결과 감사의 수준에 따른 간접효과 결과는 $LLCI_{95}$ = .047, $ULCI_{95}$ = .067로 나타났다. 따라서 0(제로)가 95% 수준에서 CI[.047, .067]에 포함되지 않기 때문에 컴페션과 긍정심리자본의 관계에서 감사의 조절된 매개효과 검증결과 부분매개로 <가설4>는 지지되었다. 즉, 공공문화예술기관 내 구성원들이 경험하는 컴페션과 긍정심리자본의 감사의 조절된 매개효과를 통해 주관적 안녕감을 유의하게 향상시킨다는 것이 실증되었다.

<표 8> 감사의 수준에 따른 간접효과 결과

	β	SE	95%CI	
			LL	UL
감사	.013	.029	.047	.067

Note: ***p<.001

4.3.4 CMV검증

본 연구는 자기보고식으로 수집된 표본을 가설검증 및 분석에 활용하였기 때문에 연구결과의 타당성 측면에서 동일방법편의 문제가 발생할 가능성이 있다

(Podsakoff, MacKenzie, Lee, Podsakoff & 2003). 그러므로 CMV를 검증하기 위하여 잠재방법요인을 통제하기 전과 통제 후를 비교하였다. 통제 전·후를 비교한 결과 자유도의 변화에 따라 χ^2변화량이 유의하지 않게 나타나면 동일방법편의가 발생하지 않는다는 것을 의미한다.

<표 9> 동일방법 편의 검증

	χ^2	df	p	χ^2/df	RMSEA	CFI	NFI	TLI
Measurement Model	1081.695	588	< .001	1.839	.053	.949	.896	.942
Controlled Model	951.643	551	< .001	1.727	.049	.959	.908	.950
Stepwise Analysis	⊿	⊿df	Accepted Model					
M.M−C.M	130.052	37	>.05	Measurement Model				

우선 연구모형을 분석한 결과 통제 전 모형 적합도는 χ2 = 1081.695 (df=588 , p=.000), CFI = .949, TLI = .942, NFI = .896, RMSEA = .053으로 나타났다. 잠재변인 통제 후 모형 적합도는 χ2 = 951.643 (df = 551, p=.000), CFI = .959 , TLI = .950, NFI = .908, RMSEA = .049로 확인되었다. 결과 값을 비교한 결과 두 모형의 자유도값(⊿df = 37) 차이에 따른 ⊿값의 차이(130.052)가 유의하지 않은 것으로 확인되어(p>0.05) 본 모형에서 동일방법편의 발생가능성이 낮은 것으로 볼 수 있다. 그러므로 가설 검증을 위해 통제 전 모형을 분석에 활용하였다 (Williams & Anderson, 1994).

Ⅴ. 결론

본 연구에서는 공공문화예술기관 내 구성원들이 경험하는 컴페션과 긍정심리자본의 관계에서 감사의 조절된 매개효과를 실증하였고, 컴페션과 주관적 안녕감(SWL)의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 검증하였다. 구조방정식을 통한 가설 검증 결과 공공문화예술기관 내 구성원들이 경험한 컴페션이 긍정심리자본에 유의하게 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 공감적 돌봄의 행위를 통해 형성된 긍정심리자본은 주관적 안녕감에 역시 유의하게 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다. 또한 컴페션과 주관적 안녕감의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과 역시 부분매개로 유의하였고, 컴페션과 긍정심리자본의 관계에서 감사의 조절된 매개효과 역시 유의한 것으로 실증되어 본 연구에서 예측한 모든 가설은 채택이 되었다.

이러한 본 연구의 연구결과가 보여주는 것은 고통에 행위로서 반응하는 감정인 컴페션을 공공문화예술기관 구성원들이 직장 내에서 주고받았을 경우 개인적 차원에서의 긍정심리자본과 주관적 안녕감을 경험할 뿐만 아니라 조직 차원에서 공감적 조직문화 형성 및 감사운동을 통해 장기적으로 긍정적·미덕적 조직문화 형성에 기여하는 실무적 의의를 지니게 된다.

5.1 이론적 시사점

첫째, 본 연구는 컴페션과 관련한 국내·외 선행연구와는 차별적으로 공공문화예술기관 내 구성원들이 경험하는 컴페션과 긍정심리자본의 관계에서 감사의 조절된 매개효과를 처음으로 실증하였다는데 이론적 의의가 있을 것이다. Lilius et al.(2008)은 컴페션이 긍정적 감정을 매개로 성과변수인 정서적 몰입에 유의한 영향을 미친다는 것을 밝혀내었고, 뿐만 아니라 긍정적 감정의 매개효과를 실증하였다. Ko & Choi(2019)는 컴페션과 긍정적 업무관련 정체성, 집단적 자긍심의 메커니즘을 실증하면서 긍정심리자본의 매개효과를 밝혀내었다. 또한 고성훈(2018)의 연구에서는 컴페션과 정서적 몰입, 조직동일시의 메커니즘을 실증하면서 긍정적업무관련정체성(PWRI)의 매개효과를 밝혀냈지만 본 연구는 컴페션과 결과변수의 관계를 실증한 선행연구들과는 차별적으로 공공문화예술기관 내 구성원들을 표본으로 감사의 조절된 매개효과를 밝혀냈다는데 이론적 시사점이 있다.

둘째, 본 연구는 공공문화예술기관 내 구성원들이 경험한 컴페션과 긍정심리자본 주관적안녕감의 메커니즘을 실증하였다는데 이론적 의의가 있을 것이다. 컴페션 항목들을 개발한 Lilius 와 그의 동료들은 컴페션과 긍정적 감정, 정서적 몰입의 관계를 밝혀냈고, 국내 실증적 연구 중에서 컴페션과 성과변수의 관계를 검증한 연구들은 대부분 컴페션이 긍정적 감정, 긍정심리자본, 긍정적 업무관련 정체성 등의 긍정적 변수를 매개로 성과변수에 미치는 영향을 검증하였다(고성훈·최용준, 2023; 유인애 외, 2023; 고성훈, 2018; 조승원, 2019). 하지만 본 연구는 공공문화예술기관 내 구성원들이 경험한 컴페션과 주관적 안녕감의 관계에서 긍정심리자본과의 메커니즘을 처음으로 실증하였다는데 이론적 의의를 지니게 될 것이다.

셋째, 본 연구는 컴페션과 성과변수의 관계를 실증했던 선행연구들과는 차별적으로 공공문화예술기관 내 구성원들이 경험하는 컴페션이 긍정심리자본을 매개로 주관적안녕감에 미치는 영향을 밝혀냈다는데 이론적 시사점이 있을 것이다. 기존 컴페션과관련한 실증적 연구들은 성과변수로서 창의성(Hur et al., 2018), 직무성과(Ko & Choi, 2019), 정서적 몰입(Moon et al., 2016) 등에 한정되어 연구를 수행했었다. 하지만 본 연구에서는 컴페션이 긍정심리자본을 매개로 성과변수인 주관적 안녕감에 미치는 영향관계를 실증함으로써 향후 컴페션에 관한 실증적 연구의 지평을 확장했다는데 이론적 의의를 지니게 된다.

5.2 실천적 시사점

첫째, 컴페션을 통해 형성된 긍정심리자본은 개인차원에서 구성원들에게 긍정적 정서를 형성하게 하고, 조직차원에서는 공공문화예술 기관 조직 내 긍정적 조직문화 형성에 기여하게 될 것이다. 긍정심리자본의 하위차원인 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복력은 긍정심리자본의 하위차원으로서 구성원들의 긍정적 정서 형성에 기여하게 되고, 이러한 긍정적 정서는 개인수준을 넘어 조직수준에서 긍정적 조직문화를 형성하게 될 것이다.

둘째, 공공문화예술 기관 내 구성원들이 경험하는 컴페션은 다른 구성원들을 물질적인 객체(objectivity)가 아닌 인격적인 주체(subjectivity)로 인식하게 하는 원인이 된다. 긍휼의 마음을 지니신 예수그리스도가 그 당시 사마리아인들과 이방인들 모두를 인격적으로 대우했듯이 컴페션을 경험한 공공예술기관 내 구성원들은 타인을 인격적인 시각으로 바라보게 될 것이다. 따라서 고통에 반응하는 돌봄의 행위로서 컴페션을 경험하는 공공문화예술 기관 내 구성원들은 조직 내 모든 구성원들을 인격적인 주체로 대우하기 때문에 수직적 조직문화가 아닌 수평적 조직문화를 형성하는데 일조하게 될 것이다.

셋째, 본 연구에서 실증한 감사의 조절된 매개효과 검증결과 공공문화예술기관 내 구성원들이 컴페션을 경험하였을 때 감사하는 마음이 강할수록 결과변수에 유의한 영향을 미치게 되었다. 이러한 연구결과는 조직 내에서 감사의 중요성을 시사해 주게 되고, 공감적 조직문화와 더불어 조직 내 감사의 조직문화 형성에 기여한다는 실천적 시사점을 지니게 된다.

5.3 한계점 및 향후연구

첫째, 본 연구의 분석에 사용한 표본은 서울·경기지역 뿐만 아니라 국내 전 지역의 공공문화예술 기관 내에 종사하는 구성원들을 대상으로 하였지만 국내 조직 내 구성원과 국외 조직 내 구성원들이 경험하는 컴페션의 감정과 결과변수와의 관계에 관한 비교 연구는 수행되지 않았다. 따라서 향후 연구에서는 국가 간의 비교연구를 통해 컴페션과 결과변수의 관계를 비교하는 다집단분석이 수행되어야 할 것이다.

둘째, 본 연구는 Lilius와 그의 동료들이 실증한 연구에 기반하여 이들이 개발한 컴페션 척도 3개의 문항을 본 연구에 맞게 수정하여 사용하였다(Lilius et al., 2008). 그러나 척도의 타당성 측면에서 향후 연구에서는 척도의 개발 및 타당성 확보가 필요할 것으로 보인다. 따라서 향후 컴페션 척도의 타당성 측면에서 근거이론에 기반하여 도출된 컴페션의 핵심범주를 도출해 낼 필요가 있을 것이다(Strauss

& Corbin, 1997). 컴페션과 결과변수의 관계를 실증하기 위한 향후 연구에서는 이러한 핵심범주들의 관계에 기반하여 가설을 도출해 낸 후 연구모형 설계를 통해 컴페션 척도에 대한 타당성을 더욱 확보할 필요가 있을 것이다.

셋째, 본 연구에서 수집한 공공문화예술기관 종사자들에 대한 표본은 단일 시점에서 수집되었기 때문에 인과관계의 방향성에 대한 문제가 제기될 수 있다. 예를 들면, 가설에서는 긍정심리자본을 형성한 구성원들이 주관적 안녕감에 영향을 미치게 될 것이라고 예측하여 인과적 가능성을 포함하고 있지만, 실제적으로 분석결과 그와는 반대로 결과변수로서 주관적 안녕감이 선행변수인 긍정심리자본에 긍정적으로 유의한 영향을 미칠 수 있는 가능성이 존재한다. 따라서 횡단적 연구의 한계점을 보완하는 차원에서 시간차의 간격을 두고 표본의 수집과 분석을 하는 종단적(longitudinal)연구가 수행되어야 할 것이다.

“이 논문은 다른 학술지 또는 간행물에 게재되었거나 게재 신청되지 않았음을 확인함.”

참고문헌

고성훈·문태원(2012). 공감이 이직의도에 미치는 영향: 긍정적 정체성과 조직몰입의 이중매개효과를 중심으로. 인사조직연구, 20(3), 29-76.

고성훈(2018). 컴페션이 정서적 몰입과 조직 동일시에 미치는 영향: 긍정적 업무관련정체성(PWRI)의 매개효과. 경영컨설팅연구, 18(4), 141-150.

고성훈·최용준(2023). 컴페션과 조직 동일시의 관계-긍정적 감정과 집단적 자긍심의 이중매개효과. 로고스경영연구, 21(2), 163-184.

김성희(2013). 예수의 공감 사역: 마가복음의 σπλαγχνίζομαι를 중심으로: 마가복음의 σπλαγχνίζομαι를 중심으로. 신약논단, 20(3), 685-720.

김판임(2007). 선한 사마리아인의 비유(눅 10: 30-35)연구. 신약논단, 14(4), 1015-1052.

유인애·고성훈·문태원(2019). 사회복지사들이 경험하는 컴페션이 정서적 몰입에 미치는 영향-긍정심리자본의 매개효과와 조직 동일시의 조절효과. 경영과 정보연구, 38(1), 43-61.

조승원(2019). 경찰관들이 경험하는 컴페션 (Compassion) 과 미덕 (Virtue) 이 조직 동일시에 미치는 영향: 긍정적 감정의 매개효과와 집단적 자긍심의 조절효과. 디지털융복합연구, 17(5), 1-10.

Breines, J. G., & Chen, S. (2012). Self-compassion increases self-improvement motivation. Personality and social psychology bulletin, 38(9), 1133-1143.

Chu, L. C. (2016). Mediating positive moods: the impact of experiencing compassion at work. Journal of nursing management, 24(1), 59-69.

Davidson, R. J. (2002). Toward a biology of positive affect and compassion. Visions of compassion: Western scientists and Tibetan Buddhists examine human nature, 107-130.

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. Journal of Personality Assessment, 49, 71-75.

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. American psychologist, 55(1), 34-43.

Diener, E., & Seligman, M. E. (2002). Very happy people. Psychological science, 13(1), 81-84.

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. Psychological bulletin, 125(2), 276-302.

Dutton, J. E., Worline, M. C., Frost, P. J., & Lilius, J. (2006). Explaining compassion organizing. Administrative science quarterly, 51(1), 59-96.

Dutton, J. E., Lilius, J. M., &Kanov, J. M. (2007). The transformative potential of compassion at work. Handbook of transformative cooperation: New designs and dynamics, 1, 107-126.

Emmons, R. A., & Mishra, A. (2011). Why gratitude enhances well-being: What we know, what we need to know. In K. M. Sheldon, T. B. Kashdan, M. F. Steger, K. M. Sheldon, T. B. Kashdan, M. F. Steger (Eds.), Designing positive psychology: Taking stock and moving forward (pp. 248-262). New York, NY: Oxford University Press.

Gordon, C. L., Arnette, R. A., & Smith, R. E. (2011). Have you thanked your spouse today?: Felt and expressed gratitude among married couples. Personality and Individual Differences, 50(3), 339-343.

Gordon, A. M., Impett, E. A., Kogan, A., Oveis, C., & Keltner, D. (2012). To have and to hold: gratitude promotes relationship maintenance in intimate bonds. Journal of personality and social psychology, 103(2), 257-274.

Hur, W. M., Moon, T. W., & Ko, S. H. (2018). How employees' perceptions of CSR increase employee creativity: Mediating mechanisms of compassion at work and intrinsic motivation. Journal of Business Ethics, 153(3), 629-644.

Kanov, J. M., Maitlis, S., Worline, M. C., Dutton, J. E., Frost, P. J., & Lilius, J. M. (2004). Compassion in organizational life. American Behavioral Scientist, 47(6), 808-827.

Ko, S. H., & Choi, Y. (2019). Compassion and job performance: Dual-paths through positive work-related identity, collective self esteem, and positive psychological capital. Sustainability, 11(23), 6766.

Ko, S. H., Choi, Y., Kim, J., & Kang, H. C. (2023). Employees' Perceptions of Corporate Social Responsibility and Their Extra-Role Behaviors: A Psychological Mechanism. Sustainability, 15(18), 13394.

Lilius, J. M., Worline, M. C., Maitlis, S., Kanov, J., Dutton, J. E., & Frost, P. (2008). The contours and consequences of compassion at work. Journal of Organizational Behavior, 29(2), 193-218.

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. Journal of Management, 33, 321-349.

Luthans, B. C., Luthans, K. W., & Jensen, S. M. (2012). The impact of business school students' psychological capital on academic performance. Journal of Education for Business, 87(5), 253-259.

Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. Annual review of organizational psychology and organizational behavior, 4(1), 339-366.

Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. Psychological bulletin, 131(6), 803-855.

McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J. A. (2002). The grateful disposition: a

conceptual and empirical topography. Journal of personality and social psychology, 82(1), 112-127.

Miller, T. L., Grimes, M. G., McMullen, J. S., & Vogus, T. J. (2012). Venturing for others with heart and head: How compassion encourages social entrepreneurship. Academy of management review, 37(4), 616-640.

Moon, T. W., Hur, W. M., Ko, S. H., Kim, J. W., & Yoo, D. K. (2016). Positive work-related identity as a mediator of the relationship between compassion at work and employee outcomes. Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries, 26(1), 84-94.

O'Brien, L. T., & Major, B. (2005). System-justifying beliefs and psychological well-being: The roles of group status and identity. Personality and Social Psychology Bulletin, 31(12), 1718-1729.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. Journal of applied psychology, 88(5), 879-903.

Reich, W. T. (1989). Speaking of suffering: A moral account of compassion. Soundings, 72(1), 83-108.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. Journal of applied psychology, 87(4), 698-714.

Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. Psychological inquiry, 13(4), 249-275.

Strauss, A. L., & Corbin, J. M. (1997). Grounded theory in practice. Sage.

Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory. Research in organizational behavior, 18(1), 1-74.

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1994). An alternative approach to method effects by using latent-variable models: Applications in organizational behavior research. Journal of applied psychology, 79(3), 323-331.

Wood, A. M., Maltby, J., Gillett, R., Linley, P. A., & Joseph, S. (2008). The role of gratitude in the development of social support, stress, and depression: Two longitudinal studies. Journal of Research in personality, 42(4), 854-871.

Wright, T. A., & Cropanzano, R. 2000. Psychological Well-being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance. Journal of Occupational Health Psychology, 5, 84-94.

Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. Journal of Organizational behavior, 24(4), 437-442.