

성과압박이 긍정심리자본에 미치는 영향: 중용적 사고의 조절효과를 중심으로

장준호¹, 안영철^{2*}

¹호남대학교 경영학부 부교수, ²호남대학교 대학원 경영학과 박사과정

The Effects of Performance Pressure on Positive Psychological Capital: Focusing on the Moderating Effect of Zhongyong Thinking

Jun-ho Jang¹, Daniel An^{2*}

¹Associated Professor, Dept. of Business Administration, Honam University

²Ph. D. Course, Dept. of Business Administration, Honam University

요약 본 연구는 기업의 성과압박과 긍정심리자본 간의 관계에서 중용적 사고의 조절효과를 검증하는데 초점을 두었다. 특히 동양고전의 중용을 통해 부정적 효과를 완화시키는 주요한 효과를 살펴보았다. 이를 검증하기 위해 지방 소재 공공기관 및 제조업과 서비스업에 종사하는 민간기업 종업원 239명의 설문자료를 토대로 실증분석을 실시하였다. 분석 결과, 성과압박은 긍정심리자본에 부(-)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 중용적 사고는 성과압박과 긍정심리자본 간의 부정적인 영향을 완화시켜주는 조절효과가 있는 것으로 밝혀졌다. 결론에서 연구요약 및 실무적 시사점, 그리고 향후 연구방향을 기술하였다.

주제어 : 성과압박, 긍정심리자본, 심리적 자본, 중용적 사고, 성과

Abstract This study focused on verifying the moderating effect of Zhongyong thinking in the relationship between performance pressure and positive psychology capital. In particular, the main effects of mitigating negative effects through the Zhongyong of Oriental classics were examined. A survey was conducted on employees of local public institutions and private enterprises engaged in manufacturing and service industries. This study was used for analysis a survey on data 239 employees. The major finding are as follows. Performance pressure was found to have a negative effect on positive psychological capital. Also, Zhongyong thinking was found to have a moderating effect that alleviated the negative impact between performance pressure and positive psychological capital. In the conclusion, practical implications, and future research directions were described.

Key Words : performance pressure, Zhongyong thinking, psychology capital, positive psychology capital, performance.

1. 서론

현재 기업들은 코로나 팬데믹으로 인해 최고의 위기 상황에 직면해 있다. 이로 인해 저성장고도의 압박감

으로 기업의 생존에 치명적인 환경이 조성되었다.

조직으로부터의 성과압박은 현재의 능력과 성과를 뛰어넘는 상승된 결과물을 내놓아야 한다는 부담감으로 작용된다[1]. 왜냐하면, 변화한 환경에 적합해야만 생존할

*Corresponding Author : Daniel An(ycheolan@naver.com)

Received April 26, 2022
Accepted May 20, 2022

Revised May 10, 2022
Published May 28, 2022

수 있다는 위기의식이 생기기 때문이다.

따라서 과거와는 달리 기업들은 더 치열하게 경쟁해야 하고, 더 높은 수준의 성과를 요구하고 있기 때문에, 조직구성원들의 부정적 감정은 한층 더 심화되어질 것으로 판단된다.

결국 가정에서나 직장에서 최적의 삶을 만들어가는 긍정적인 감정은 줄어들고, 삶의 질을 저하시키는 부정적 감정은 늘어나게 됨에 따라 인간의 궁극적 목적인 행복의 추구하고 삶의 만족도는 낮아질 것이다[2,3].

이러한 성과압박에 따른 부정적 결과를 조금이라도 완화시키기 위한 정책적 대안으로 본 연구에서는 동양고전의 중용적 사고를 조절변인으로 설정하였다.

중용적 사고는 균형적 사고로서 한편에 치우치지 않고 이성적 판단을 통해 문제를 해결해 가는 과정을 중요시한다. 따라서 중용적 사고의 조절효과를 통해 부정적 결과를 상쇄시킬 수 있을 것으로 예측했다.

중용적 사고는 통합적이고 조화로운 관점에서 상황에 적합하게 적절하게 행동함으로써 인간관계와 정서적 공감 능력에 긍정적인 영향을 미칠 수 있기 때문이다.

요컨대, 본 연구에서는 성과압박이 긍정심리자본에 부정적인 영향을 미칠 것으로 예측하고, 그 조절요인으로 중용적 사고를 설정하였다.

2. 이론적 고찰 및 연구가설의 설정

2.1 성과압박과 긍정심리자본

현재 심각한 경쟁사회에서 기업들은 조직목표 달성을 통한 생존과 성장을 위해 조직구성원들의 역량 및 성과를 효과적으로 증대시킬 필요성이 커지고 있다[4, 5].

이로 인해 성과에 대한 압박과 강박관념은 과거와 달리 상당히 높아지고 있다. 특히 단기적 성과의 수준이 상향조정됨으로써 시간적인 부담감으로 이어지고 있다[6, 7].

팀의 리더가 팀원의 성과를 평가하고 수준에 따른 보상과 처벌을 강화하게 되면, 팀내 경쟁이 심화된다. 이러한 상황은 팀원들로 하여금 조직이 원하는 목표를 달성해 내는 것이 중요하다는 인식을 하게 만든다[8]. 이와 같은 행위들을 성과압박이라고 한다.

성과압박은 목표를 향해 나아가는 과정이 예상보다 늦어질 때, 느린 진전 상황 등에 대한 구성원의 혐오적이며 감정적인 반응을 강화시킨다[9]. 이러한 성과압박은 설정

된 목표에 대한 압력과 강박관념을 심어줌으로써 강하게 밀어붙이는 경향을 보인다.

따라서 성과압박을 통한 감정적 동요와 더불어 불유쾌한 감정이 유발되고, 스트레스 등과 같은 부정적 결과를 야기하게 된다.

결국 성과압박은 부정적 감정이 조장되고, 긍정적 감정을 저해하는 원인으로 작용한다.

가설1: 성과압박은 긍정심리자본에 부정적인(-) 영향을 미칠 것이다.

2.2 중용적 사고의 조절효과

중용적 사고란 사람들이 일상생활의 사건을 다룰 때 구체적인 행동 방안을 어떻게 선택하고 실행하고 바로잡아야 할지를 결정하는 지침이다[10].

그러므로 중용적 사고는 극단적으로 치우치는 결과를 안정적이나 균형적으로 잡아주는 효과를 가지게 된다.

따라서 본 연구는 이러한 성과압박과 긍정심리자본 간의 부(-)적인 관계를 상쇄하는 요인으로 중용적 사고를 조절변인으로 설정하여 그 효과를 살펴보았다[11].

왜냐하면 중용이란 어떠한 일에서나 사실과 진리에 맞도록 하여 편향이나 편중하지 않는 것으로 인간적 욕심보다는 집단과 조직의 이익을 우선시하는 성향이 강하기 때문이다[12].

또한 도덕적 본성이 함께 내재되어 있어 이타적인 성향 역시 강하게 나타날 수 있고, 조직이 처한 상황과 환경에 따라 가장 적합한 판단과 결정을 내릴 수 있을 것으로 예측된다.

따라서 본 연구에서는 중용적 사고의 조절효과를 다음과 같이 설정하고자 한다.

가설2: 중용적 사고는 성과압박과 긍정심리자본 간의 관계를 조절할 것이다.

이상의 가설을 토대로 한 본 연구의 모형은 다음과 같다.

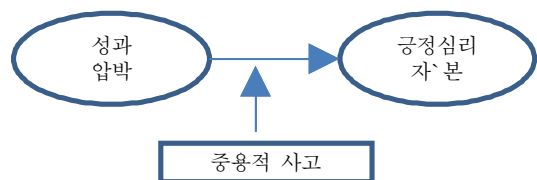


Fig. 1. Study model

3. 연구설계

3.1 변수의 측정

본 연구는 지방 소재 공공기관 및 제조업과 서비스업에 종사하는 민간기업 종업원들을 대상으로 설문조사가 실시되었다. 설문의 배포, 회수, 불성실한 응답의 제거 절차를 걸쳐 239부의 데이터가 최종 분석에 이용되었다.

본 연구에서 사용된 변수들은 선행연구에서 개발, 사용된 측정도구들이 활용되었다. 성과압박 4문항, 중용 6문항, 심리적 자본 16문항으로 모든 변수들은 Likert 5점 척도로 측정되었다[13-15].

3.2 분석방법

설문지 조사법으로 배포 및 수거된 설문데이터를 중심으로 수집된 자료를 SPSS 23.0을 사용하여 검증하였다.

측정대상의 인구통계학적 특성을 파악하기 위해 기술 통계분석을 실시하였고, 측정된 변수의 타당도를 위한 요인분석과 신뢰도를 분석하였다. 그리고 각 변인들의 관계를 확인하고자 다중회귀분석과 bootstrapping 분석을 실시하였다.

4. 실증분석

4.1 인구통계학적 분석

표본의 인구통계학적 특성을 살펴보면 40대가 90명(37.7%)로 가장 많고 30대 73명(30.5%), 50대 이상 42명(17.6%), 20대 34명(14.2%) 순으로 나타났고 남성이 123명(51.5%)으로 여성 115명(48.1%)보다 많은 분포를 보였다. 근속년수에 있어서는 1년 미만 27명(11.4%), 1-5년 미만 44명(18.6%), 5년-10년 미만 41명(17.4%), 10년-15년 미만 47명(19.9%), 15년-20년 미만 27명(11.4%), 20년 이상 50명(21.2%)로 구성되었다.

4.2 요인분석

변수들의 타당성 분석을 위해 주요 성분분석(principal component analysis)에 의한 요인분석을 실시하였고, 회전방식은 varimax 방식을 사용하였다. 요인분석 결과는 다음 Table 1과 같이 고유값(eigenvalue)이 1이상인 3개 요인이 도출되었다.

즉 심리적 자본은 16개 문항에서 1개 문항을 제외하고 묶였으며, 중용과 성과압박은 각각 6개 문항과 4개 문

항 그대로 묶였다.

Table 1. The Result of Factor Analysis

Variable	1	2	3
Psychological Capital	.876		
	.875		
	.867		
	.864		
	.847		
	.846		
	.837		
	.819		
	.816		
	.806		
	.806		
	.769		
	.763		
.712			
.689			
Zhongyong		.783	
		.763	
		.746	
		.730	
		.707	
Performance Pressure			.862
			.859
			.843
			.824
Eigen Value	12.529	3.654	1.651
Percentage of Variance explained	50.114	64.729	71.334

4.3 신뢰도 및 상관관계 분석

가설 검증에 앞서 전체 변인들 간 상관관계 분석을 실시하여, 변수들의 평균, 표준편차, 신뢰도를 파악하였다.

신뢰도는 모두 0.8이상으로 강한 신뢰도를 보였고, 변수들 간의 상관관계값 역시 모두 유의한 것으로 나타났다.

Table 2. Results of Correlation Analysis

Variable	1	2	3	4	5	6
Gender						
Age	-1.43*					
Tenure	-.004	.694***				
Performance Pressure	.158*	-.118	-.078	(.907)		
Zhongyong	-.061	.126	.098	-.502**	(.888)	
Psychological Capital	.160*	-.055	.033	-.257**	.525***	(.971)

Note: 1. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.
2. () : Cronbach's alpha.

4.4 가설검증

본 연구에서 설정한 가설 검증을 위해 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis)을 실시하였다.

먼저 성별, 연령, 근속년수와 같은 인구통계학적 변수

들을 통제한 뒤 성과압박이 심리적 자본에 미치는 영향을 분석하였다. Table 3과 같이 성과압박($\beta = -.287, p < .005$)은 긍정심리자본에 유의한 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서 설정한 가설 1은 채택되었다.

다음으로 성과압박과 심리적 자본 간의 관계에서 중용의 조절효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 분석 전 상호작용항 값을 구하기 위해 연구변수들의 평균변환(mean-centering)이 이루어졌다.

검증결과는 Table 3에서 나타나는 바와 같이, 성과압박과 중용의 상호작용 항이 심리적 자본에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($-.131, p < .05$). 즉, 중용은 성과압박이 심리적 자본에 미치는 부정적인 영향을 완화시키는 조절역할을 수행하는 것으로 나타났다.

따라서 가설 2 역시 지지되었다.

Table 3. Results of hierarchical Regression Analysis

Variable	Psychological Capital			
	β	β	β	β
Gender	.138*	.180**	.167***	.166***
Age	-.110	-.136	-.174*	-.165*
Tenure	.110	.106	.100	.094
Performance Pressure		-.287***	-.021	.023
Zhongyong			.538***	.540***
Performance Pressure * Zhongyong				-.131*
R ²	.018	.095	.326	.341
F	2.460	7.180***	22.241***	19.783***
ΔR^2	.031	.080	.215	.015
ΔF	2.460	20.713***	73.475***	5.378*

Note: 1. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

5. 결론

5.1 요약 및 시사점

본 연구에서는 성과압박이 심리적 자본에 미치는 영향을 중용적 사고의 조절효과를 중심으로 분석하였다.

분석결과, 성과압박은 긍정심리인 심리적 자본에 부정적인 영향을 미치고 있으며, 중용적 사고가 그 부정적 효과를 완화시키는 것으로 밝혀졌다.

본 연구의 시사점은 다음과 같다.

첫째, 본 연구결과는 중용적 사고의 중요성을 입증하

는데 기여할 뿐만 아니라, 조직행동 분야에서 중용에 대한 정의나 연구사태가 거의 이루어지지 않은 시점에서 관련 분야의 최초의 연구로서 그 가치가 높다.

둘째, 동양고전의 정수(精髓)인 중용을 통해 기업의 긍정적 효과를 야기할 수 있다는 연구결과는 학계 및 실무진에게 많은 시사점을 제공해줄 수 있을 것으로 기대된다.

셋째, 본 연구는 향후 중용적 사고의 확장적 연구에 토대가 될 것으로 판단되며, 이러한 연구를 통해 고전과 현대의 개념들 간의 연계와 상승적 효과를 야기할 것으로 판단된다.

마지막으로 중용적 사고를 통해 기업에서 발생하는 다양한 문제의 해결 및 구성원들 간의 단결 및 화합 등에 긍정적인 영향을 줄 것으로 기대된다.

5.2 한계점 및 향후 연구 방향

본 연구는 지역적 한계를 극복하지 못하였다. 즉 한정된 몇몇 기업을 대상으로 데이터를 수집하였다. 향후 보다 폭넓은 지역에서 다양한 구성원들을 대상으로 데이터를 수집해야 할 것이다.

또한 본 연구에서는 설문 응답자가 자기보고(self-report)방식으로 응답을 취하였다. 이로 인해 잘못된 측정치가 존재할 수 있다. 향후에는 객관적인 데이터를 활용할 필요가 있다.

마지막으로 본 연구에서는 중용적 사고를 조절변수로 활용하였으나, 다양하게 제시된 측정척도를 임의적으로 수정하여 활용한 한계점이 있다.

REFERENCES

- [1] Sitkin, S. B., See, K. E., Miller, C. C., Lawless, M. W., & Carton, A. M. (2011). The paradox of stretch goals: Organizations in pursuit of the seemingly impossible. *Academy of Management Review, 36*(3), 544-566. DOI: 10.5465/amr.2008.0038
- [2] Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. J. (2006). Positive Capital Development: Toward a Micro-Intervention. *Journal of Organizational Behavior, 27*(3), 387-393. DOI: 10.1002/job.373
- [3] Avey, J. B., Patera, J. L. and West, B. J.(2006). The Implications of Positive Psychological Capital on Employee Absenteeism. *Journal of Leadership and Organizational Studies, 13*, 42-60. DOI: 10.1177/10717919070130020401
- [4] Wright, T. A. (2005). The Role of Happiness in

- Organizational Research: Past, Present and Future Directions. in P. L. Perrewe and D.C. Ganster(Eds.), *Research in Occupational Stress and Well-being*, vol.4, Amsterdam, JAI, 225-268.
- [5] Li, X., Kan, D., Liu L., She, M., & Wanh, Y. (2005). The mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and job burnout among bank employees in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, (12)3, 2984-3001.
DOI: 10.3390/ijerph120302984
- [6] Eisenberger, R., & Aselage, J. (2009). Incremental effects of reward on experienced performance pressure: Positive outcomes for intrinsic interest and creativity. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(1), 95-117.
DOI: 10.1002/job.543
- [7] Zimbardo, P. G., & Leippe, M. R. (1991). The psychology of attitude change and social influence. McGraw-Hill Book Company.
- [8] Baumeister, R. F.(1984). Choking under pressure: self-consciousness and paradoxical effects of incentives on skillful performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(3), 610
DOI: 10.1037/0022-3514.46.3.610
- [9] Carver, C. S., & Scheier, M. F.(1988). A control-process perspective on anxiety. *Anxiety Research*, 1(1), 17-22.
DOI: 10.1080/1061580880248217
- [10] Kohn, N. W., & Smith, S. M. (2011). Collaborative fixation: Effects of others' ideas on brainstorming. *Applied Cognitive Psychology*, 25(2), 359-371.
DOI: 10.1002/acp.1699
- [11] Yao, X., Yang, Q., Dong, N., & Wang, L. (2010). Moderating effect of Zhong Yong on the relationship between creativity and innovation behavior. *Asian Journal of Social Psychology*, 13(1), 53-57.
DOI: 10.1111/j.1467-839X.2010.01300.x
- [12] Yao, X., Yang, Q., Dong, N., & Wang, L. (2010). Moderating effect of Zhong Yong on the relationship between creativity and innovation behavior. *Asian Journal of Social Psychology*, 13, 53-57.
DOI: 10.1111/j.1467-839X.2010.01300.x
- [13] M. S. Mitchell., M. D. Baer, M. L. Ambrose, R. Folger & N. F. Palmer. (2018). Cheating under pressure: A self-protection model of workplace cheating behavior. *Journal of Applied Psychology*, 103(1), 54-73.
DOI: 10.1037/apl0000254
- [14] F. Luthans, B. J. Avolio, J. B. Avey & S. M. Norman. (2007). Positive psychology capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
DOI: 10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x
- [15] D. An. (2018). *Adaptive functions of Zhongyong: Development of the Zhongyong questionnaire and Zhongyong attitude cultivating program*. Unpublished doctoral dissertation. Seoul National University.

장 준 호(Jang, Jun-Ho)

[정회원]



- 1995년 2월 : 호남대학교 경영학사
- 1998년 8월 : 전남대학교 경영학석사
- 2005년 8월 : 전남대학교 경영학박사
- 2010년 3월 ~ 현재 : 호남대학교 경영학부 부교수
- 관심분야 : 인적자원관리, 조직행동
- E-Mail : jjh4653@honam.ac.kr

안 영 철(An, Daniel An)

[정회원]



- 1994년 5월 : 고려대학교 생물공학사
- 1998년 8월 : Stetson University MBA 석사 졸업
- 2022년 5월 ~ 현재 : 호남대학교 대학원 경영학과 박사과정
- 관심분야 : 인적자원관리, 조직행동
- E-Mail : ycheolan@naver.com