



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석사학위논문

긍정심리자본의 선행요인에
관한 연구

제주대학교 경영대학원

경영학과 인사관리전공

김 군 홍

2013년 8월

공정심리자본의 선행요인에 관한 연구

지도교수 고 부 언

김 군 홍

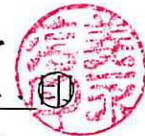
이 논문을 경영학 석사학위 논문으로 제출함

2013년 8월

김군홍의 경영학과 인사관리전공 석사학위
논문을 인준함

심사위원장

姜 永 淳



위 원

金 正 勳



위 원

高 嵩 彦



제주대학교 경영대학원

2013년 8월

Antecedents of Positive Psychological Capital

Kun-Hong Kim

(Supervised by professor Bu-Eon Ko)

A thesis submitted in partial fulfillment of the requirement
for the degree of master of Business Administration.

2013. 8

This thesis has been examined and approved.

Thesis director Young-Soon Kang, prof. of Business Administration

Young-Soon Kang
Jung-Hoon Kim
Bu-Eon Ko

2013. 8

Department of Business Administration
GRADUATE SCHOOL OF BUSINESS ADMINISTRATION
JEJU NATIONAL UNIVERSITY

목 차

I. 서 론

1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	3
3. 연구의 방법	5
4. 논문의 구성	6

II. 이론적 배경

1. 긍정심리자본	7
1) 긍정심리자본의 개념	7
2) 긍정심리자본의 하위요소	10
3) 긍정심리자본의 연구동향	14
2. 긍정심리자본의 선행요인	20
1) 코칭리더십	20
2) 직무자율성	23
3) 학습목표성향	25
3. 긍정심리자본의 결과요인	26
1) 직무만족	27
2) 조직시민행동	29

III. 연구의 설계

1. 연구 모형	31
2. 연구 가설	32
1) 코칭리더십과 긍정심리자본 간의 관계	32
2) 직무자율성과 긍정심리자본 간의 관계	32
3) 학습목표성향과 긍정심리자본 간의 관계	33
4) 긍정심리자본과 직무만족, 조직시민행동 간의 관계	34
3. 변수의 조작적 정의	35
1) 긍정심리자본	35
2) 코칭리더십	36
3) 직무자율성	36
4) 학습목표성향	36
5) 직무만족	37
6) 조직시민행동	37
4. 연구 설계	
1) 설문지 구성	38
2) 표본설계	39
3) 분석방법	39

IV. 실증 분석

1. 타당성 및 신뢰성 분석	40
1) 인구 통계적 분석	40

2) 타당성 분석	42
3) 신뢰성 분석	44
4) 기술적 통계 및 상관관계 분석	45
2. 연구 가설의 검증	46
1) 가설 검증	46
2) 추가 연구 : 긍정심리자본 매개효과 검증	58
V. 결론	
1. 연구결과 요약 및 시사점	67
2. 연구의 한계 및 향후 연구 방향	69
참고문헌	71
설문지	76
ABSTRACT	81

표 목 차

<표2-1> 낙관주의 발전을 위한 세 가지 사고방식	13
<표2-2> 긍정심리자본의 선행변수 관련 연구들	17
<표2-3> 코칭의 정의	21
<표2-4> 직무자율성의 세 가지 양상	24
<표2-5> 직무만족에 대한 다양한 정의	27
<표2-6> 연구자별 조직시민행동의 하위차원과 개념	29
<표3-1> 설문지 구성 및 출처	38
<표4-1> 빈도 분석표	41
<표4-2> 선행변수 요인분석표	43
<표4-3> 결과변수 요인분석표	44
<표4-4> 신뢰도 분석결과	45
<표4-5> 기술통계량 및 상관관계 분석	45
<표4-6> 선행변수와 긍정심리자본 간의 관계	46
<표4-7> 선행변수와 긍정심리자본의 자기효능감 간의 관계	49
<표4-8> 선행변수와 긍정심리자본의 희망 간의 관계	51
<표4-9> 선행변수와 긍정심리자본의 복원력 간의 관계	52
<표4-10> 선행변수와 긍정심리자본의 낙관주의 간의 관계	54
<표4-11> 선행변수가 긍정심리자본과 하위차원에 미치는 영향 분석 결과....	55
<표4-12> 긍정심리자본과 직무만족 간의 관계	56
<표4-13> 긍정심리자본과 조직시민행동 간의 관계	57
<표4-14> 가설 검증 결과	58
<표4-15> 코칭리더십(A)-긍정심리자본(B)-직무만족(C) 매개효과	59
<표4-16> 직무자율성(A)-긍정심리자본(B)-직무만족(C) 매개효과	60
<표4-17> 학습목표성향(A)-긍정심리자본(B)-직무만족(C) 매개효과	61
<표4-18> 코칭리더십(A)-긍정심리자본(B)-조직시민행동(C) 매개효과	62
<표4-19> 직무자율성(A)-긍정심리자본(B)-조직시민행동(C) 매개효과	64
<표4-20> 학습목표성향(A)-긍정심리자본(B)-조직시민행동(C) 매개효과	65

그림목차

<그림2-1> 경쟁우위 확보를 위한 자본개념의 확장	8
<그림2-2> 긍정심리자본의 구성요소	9
<그림2-3> Hackman & Oldham의 직무특성모형	23
<그림3-1> 연구모형	31

I. 서 론

1. 연구의 필요성

최근의 조직 환경에서 조직의 지속적 발전과 성장을 위한 주요 키워드는 사람이다. 지난 2009년 전국경제인연합회에서 국내 600대 기업을 대상으로 한 '주요 기업 인사제도 운영실태' 조사에서 금융위기 이후 부각될 Key Issue로 '핵심인재경영'과 '리더십 개발'이 될 것이라고 전망¹⁾ 하였듯이, 최근 국내 주요 기업에서 인사정책의 주요 키워드는 '인재경영'이다.

핵심인재를 선발하기 위한 다양한 방안들이 모색되고, 그들을 어떻게 교육시켜 인적자원의 질을 높일 수 있을까 하는 문제가 중요한 과제로 대두되어 있다. 기존의 인재 선발 방식에서 벗어나, 양방향 소통을 통해 지원자의 관심을 유발시키고 지원자의 다양한 면모와 잠재력을 발견해 내어 원하는 인재를 선발 위한 방안으로 뮤지컬 형식의 채용 설명회(하나금융그룹), 극장을 빌어 축하 가수의 공연과 함께 하는 채용 설명회(CJ그룹), 카페에서의 잡 캠프(LG전자) 등 핵심인재 선발을 위한 다양한 형태의 채용 방식이 모색되고 있다.²⁾

인재 선발 뿐 만 아니라 인재육성을 위해서도 다양한 제도들이 도입되고 있다. 포스코는 대학생들을 선발하여 문과는 이과, 이과는 문과 수업을 듣도록 유도한 뒤 채용에 인센티브를 부여하는 '포스코 스칼라십'이란 인재 육성 프로그램을 운영하고 있고, 대웅제약은 직원들의 자신의 미래 설계에 맞게 부서 선택권을 부여하고 회사는 평생학습 환경을 조성해주어 직원들 스스로 성장할 수 있도록 동기를 부여하는 '오픈 인재마켓'을 도입하여 운영하고 있다.³⁾ 금호석유화학은 직원을 대상으로 매년 초 자기개발 계획을 작성하게 하고 60여 시간의 사이버 교육 과정이수를 의무화하고 있다. 이 과정에서 회사는 읽고 싶은 책을 무료로 지원해 주고 있는 등 기존 직원들에 대해서도 전문성을 높이고 변화에 적응할 수 있도록

1) 전국경제인연합회 인터넷 홈페이지(<http://www.fki.or.kr>) 보도자료(2009. 5. 26)

2) <http://news.donga.com>, 2012. 10. 20. 기사 내용 중에서 발췌

3) 경향신문기사, 2012. 11. 27

록 다양한 투자들이 이루어지고 있다.⁴⁾ 삼성그룹은 '인재와 기술을 바탕으로 최고의 제품과 서비스를 창출하여 인류사회에 공헌한다.'는 경영이념과 '기업은 사람이다.'라는 '인재제일(人材第一)'을 최우선 핵심가치로 표방⁵⁾하고 있듯이, 기업의 발전과 성장을 위한 최우선 요소로 핵심인재 철학을 강조하고 있다.

D. McGregor(1960)는 과거의 인간관을 X이론형이라 명명하고, 인간을 능동적이고 자율적인 존재로 보는 새로운 관점의 인간관인 Y이론형 인간관을 제시하였다. 그의 Y이론에 따르면, 노동이란 극히 자연스러운 것이기에 적절한 조건만 맞으면 인간은 자기에게 주어진 책임을 적극적으로 완수하려고 하고, 사람들은 자기에게 주어진 목표를 달성하기 위해 스스로를 통제하고 관리하기 때문에 조직의 문제를 해결하고 업무를 달성하는데 필요한 창의력, 상상력, 지도력 등은 누구에게나 발휘될 수 있다고 하였다. 또한, 이러한 Y이론형 사람들에게 동기부여는 수평적 조직에서 자율성을 부여하고, 자긍심과 위신을 세워 주며 정신적 보상을 통하여 가능하다고 하였다(임창희, 2012, p.211). 이러한 맥락에서 조직은 Y이론형 사람을 필요로 하고 있으며, Y이론형 인재를 육성하기 위한 다양한 노력을 필요로 하고 있다.

이제, 인적자원의 개발은 단순히 알고 있는 지식의 개발 수준을 넘어 인적자원의 실질적 가치를 믿고 효과적으로 발전시키기 위한 노력이 필요하며, 이러한 노력에서 가장 중요한 것이 구성원의 심리상태일 것이다. 이러한 이유로 조직에서는 조직의 성과에 기여할 수 있는 개발 가능한 조직구성원의 긍정적 심리역량에 대한 고민이 필요하다 하겠다.

긍정심리에 대한 연구는 2000년대 초반 미국 심리학회를 중심으로 인간의 긍정적 측면을 개발하여 조직성과에 기여할 수 있는 방안들을 모색하는 연구에서부터 시작되었다. 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력 등 다양한 긍정심리역량들이 긍정적 조직행동의 범주 내에서 성과향상에 긍정적 영향을 미치는 측정 가능하고 개발 가능한 변수로 연구되어 왔다(Luthans, Youssef & Avolio, 2007; 김강훈 외 역, 2012). Luthans, Luthans & Luthans(2004)은 이러한 긍정심리역량을 자본 개념의 중요성 측면에서 전통적인 경제자본 보다는 인적자본이, 인적

4) <http://news.donga.com>, 2012. 10. 20. 인터넷 뉴스 기사 중에서

5) 삼성그룹 인터넷 홈페이지(<http://www.samsung.co.kr>)

자본 보다는 사회자본이, 사회자본 보다는 긍정심리자본이 경쟁우위의 중요한 자본이라는 개념으로 설명하고 있다.

긍정심리자본이 조직의 긍정적 성과에 미치는 영향에 대하여는 국내·외 연구에서 많은 부분의 성과를 이루었지만, 어떠한 변수들이 긍정심리자본에 영향을 미치고 있는지에 대한 연구는 아직 초기 단계이다(이동섭, 최용득, 2010). 국내·외 선행연구들을 살펴보면, 긍정심리자본의 선행변수로는 주로 조직과 상사 측면의 변수들이 고려되어 연구되고 있다. 긍정심리자본 연구의 확장이란 측면에서 긍정심리자본의 선행변수로 개인차원의 변수들과 직무특성 등에 대한 다양한 변수들의 탐색을 통하여 긍정심리자본에 대한 연구 수준을 향상시킬 필요성이 제기되는 이유이다(이동섭, 최용득, 2010).

이러한 문제제기로 본 연구에서는 긍정심리자본에 영향을 미칠 수 있는 선행변수에 초점을 두고 조직 구성원의 두 축인 상사와 부하, 그리고, 조직구성원들이 수행하고 있는 직무특성 중에서 어떠한 요인이 긍정심리자본에 영향을 미칠 수 있는지에 대하여 살펴보고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 주된 목적은 긍정심리자본에 영향을 미칠 수 있는 선행변수 탐색을 통하여 긍정심리자본의 연구 범위를 확장하고자 하는데 있다.

먼저, 상사 측면에서는 선행연구들에서 실증된 리더십 유형 이외에 어떠한 리더십 유형이 긍정심리자본에 영향을 미칠 수 있는지에 대하여 살펴보고자 한다. 최근의 경영 조직은 개인보다는 팀 필요성이 강조되고 있다. 이러한 조직 여건 하에서 팀 리더의 역할도 종래의 관리, 감독의 역할보다는 팀원 간의 상호교류와 네트워크, 구성원의 능력을 개발하고 이끌어 낼 수 있는 새로운 리더십 행동이 제안되면서 코칭리더십이 강조되기 시작하였다(임창희, 2012). 상사 측면에서 긍정심리자본의 선행변수로 주로 고려된 변수는 변혁적 리더십이다(Gooty, Gavin, Johnson, Frazier & Snow, 2009; 이동섭, 최용득, 2010; 정대용 등, 2011; 홍소식, 김병식, 2012; 이미영, 김계하, 2012). Bass(1985)가 제시하는 변혁적 리

더십의 구성요소 중 개별적 배려와 지적자극의 개념은 ‘리더는 구성원들과 상호 작용을 통해 구성원의 능력을 확장 시키고 잠재력을 극대화시켜 업무성과로 연결될 수 있도록 구성원을 코칭 하여야 한다(박연임, 박계홍, 2012)’는 코칭의 개념과 유사하다(박재진, 2012). 이러한 견지에서 상사의 코칭리더십은 긍정심리자본에 유의한 영향을 미칠 가능성이 크며, 긍정심리자본의 선행변수 확장이란 측면에서 검증 필요성이 있다.

둘째, Hackman & Oldham(1975)이 직무특성모형에서 제안한 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 직무자율성, 피드백의 다섯 가지 직무특성 중에서 직무자율성을 긍정심리자본의 선행변수로 고려하고자 한다. 최근의 조직 환경은 고객 최우선 접점에 있는 실무자의 역할이 강조되면서 직무자율성이 강조되고 있다. 직무자율성이란 조직원의 능력에 대한 믿음을 전제하는 것으로 직무를 수행하는 과정에서 자율적 의사 결정에 따라 얻게 되는 성취감은 효능감 생성에 특성 중에 역할이 강해 된다(김해룡, 2006). 또한, 상사의 신뢰가 전제되는 직무자율성 한림하 직원이 목표를 이루고자하는 긍정적인 동기부여를 활발하게 유발시킬 가능성이 크다.

셋째, 구성원이 조직 활동을 함에 있어 구성원이 갖고 있는 목표의식이 긍정적으로 조직의 성과에 어떠한 영향을 미칠 수 있는지에 대한 고민은 중요한 요소 중 하나일 것이다. 이러한 개인의 목표성향 중에서 학습목표성향이 강한 사람은 노력이나 학습을 통하여 개인의 능력 개발이 가능하다고 믿기 때문에 실패에 대해서도 노력의 부족으로 귀인하고 어려움에 직면하여도 지속적인 노력이 성공으로 귀결된다는 믿음으로 도전적인 과업을 지속적으로 수행하려는 경향이 있으며 직무에 대하여도 긍정적인 정서를 형성한다(전희선, 2007). 이러한 경향의 사람은 희망적이고 낙관적인 성향일 가능성이 크다(정민주, 박인혜, 2012).

이상의 논의를 기초로 본 연구에서는 긍정심리자본의 선행변수로 코칭리더십, 직무자율성, 학습목표성향을 고려하고, 이들 변수가 긍정심리자본의 선행변수로서 영향을 미치고 있는지에 대하여 실증하고, 시사점을 도출하고자 한다.

본 연구에서 구체적으로 실증하고자 하는 사항은 다음과 같다.

첫째, 상사가 발휘하는 코칭리더십이 부하직원의 긍정심리자본에 영향을 미치는지에 대하여 실증한다.

둘째, 직무자율성이 긍정심리자본에 미치는 영향에 대하여 실증한다.
셋째, 학습목표성향이 긍정심리자본에 미치는 영향에 대하여 실증한다.
넷째, 긍정심리자본이 구성원의 태도와 행동에 미치는 영향에 대하여 실증한다.
다.
끝으로, 연구 결과를 논의하고 시사점 및 향후 연구 방향에 대한 제언을 한다.

3. 연구의 방법

본 연구는 다음과 같은 방법을 통하여 연구목적을 달성한다.
첫째, 연구목적에서 제시된 변수들에 대하여 기존 문헌과 선행연구 고찰을 통하여 변수들의 개념을 정리하고, 변수들 간의 인과 관계에 대한 연구 성과를 고찰한다.
둘째, 연구모형과 연구가설을 도출하고, 측정변수의 조작적 정의와 측정도구, 설문지 구성, 표본 등에 대하여 설명한다.
셋째, 실증분석을 실시한다. 실증분석에는 통계 패키지 프로그램 SPSS 18.0을 이용하여 처리한다. 분석은 연구표본의 인구통계학적 특성 파악을 위하여 빈도 분석을 실시하고, 측정도구의 타당성과 신뢰성 검증을 위한 요인분석을 실시한다. 그리고, 변수들 간의 상관관계 분석과 가설검증을 위한 회귀분석을 실시한다.
추가하여, 긍정심리자본이 선행변수와 결과변수 간의 매개효과에 대하여 통계적으로 검증한다.
넷째, 실증분석 내용을 해석하여 결론과 시사점을 도출한다.
끝으로, 본 연구의 한계점과 향후 연구 방향에 대한 제언을 한다.

4. 논문의 구성

본 논문은 연구목적을 달성하기 위하여 다음과 같이 구성하였다.

I 장은 ‘서론’으로 연구의 필요성, 연구목적, 연구방법 및 논문 구성에 대하여 설명한다.

II 장은 ‘이론적 배경’으로 본 논문에서 검토하고자 하는 변수들의 개념과 선행 연구 성과들에 대하여 고찰하였다.

III 장은 ‘연구 설계’에 관한 사항으로 연구모형, 연구가설, 측정변수들에 대한 조작적 정의와 측정도구, 설문지 구성과 표본, 분석방법 등에 대하여 설명하였다.

IV 장에서는 취합된 설문 데이터를 ‘실증 분석’ 하였다. 타당성 및 신뢰성 분석을 실시하였고, 변수들 간 상관관계 분석과 가설검증을 위한 회귀분석을 실시하였다. 추가하여 긍정심리자본의 매개효과를 통계적으로 검증하였다.

V 장은 ‘결론’으로 연구 결과를 요약하고 시사점을 도출하였다. 그리고, 본 연구의 한계점을 제시하고 향후 연구 방향에 대한 제언을 하였다.

II. 이론적 배경

본 장에서는 선행연구와 문헌 고찰 등을 통하여 긍정심리자본에 대한 개념과 그 간의 연구 동향을 정리하였다. 그리고, 서론에서 긍정심리자본의 선행변수로 고려한 코칭리더십, 직무자율성, 학습목표성향과 구성원의 태도 및 행동 요소 중 직무만족과 조직시민행동에 대하여 각각의 개념을 정리하고 선행연구들을 고찰하여 본 연구의 타당성에 대한 이론적 배경을 제시하였다.

1. 긍정심리자본

1) 긍정심리자본의 개념

전통적 심리학 연구는 인간의 부정적 측면을 강조한다. 2000년대 초반 미국심리학회 회장을 지냈던 마틴 셀리그먼(Martin Seligman)을 중심으로 몇몇 심리학자들이 이러한 연구 흐름에 반성하며, 인간의 긍정적 측면에 대한 연구 필요성을 역설하면서 긍정심리에 대한 연구가 시작 되었다(안화용, 한인수, 2013).

Luthans(2002)는 긍정적 조직행동(Positive Organizational Behavior, POB)을 “현재의 직장에서 성과를 향상시키기 위하여 측정할 수 있고, 개발될 수 있으며 효율적으로 관리될 수 있는 긍정적으로 지향된 인적 자원의 강점과 심리적 역량에 대한 연구와 응용”이라고 정의하였다(Youssef & Luthans, 2007).

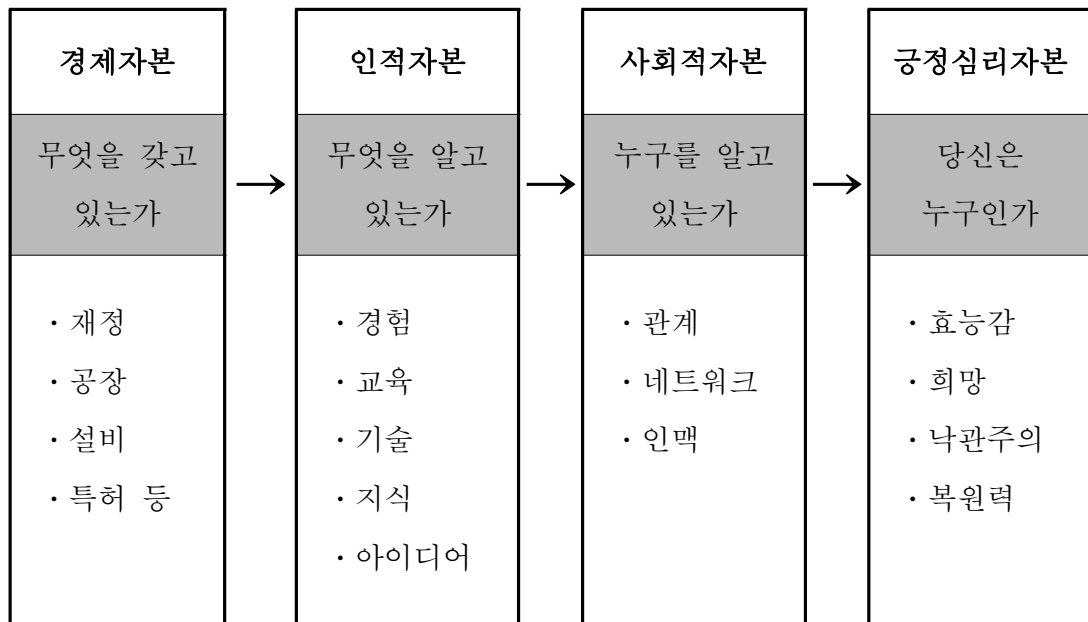
긍정적 변수가 긍정적 조직행동의 범주에 포함되기 위해서는 ①조직행동 분야에 대한 상대적인 독창성과 긍정성이 있어야 하며, ②폭넓은 이론과 연구에 기초하여 측정 가능한 과학적 기준을 충족시켜야 하고, ③성과 향상을 위해 조직적으로 관리할 수 있으며, ④개발 가능한 상태적(state-like) 특성을 가지고 있어야 한다(Luthans et al., 김강훈 외 역, 2012).

지금까지 긍정적 조직행동의 범주에 포함되기 위한 기준을 만족시키는 상태적 심리역량으로는 자기효능감(self-efficacy), 희망(hope), 낙관주의(optimism), 복

원력(resiliency)등이 있다(Luthans et al. 2007, 김강훈 外 역, 2012).

Luthans et al.(2004)은 이들 네 개의 긍정심리역량을 자본의 개념으로 설명한다. 그들은 자본의 중요성 측면에서 전통적인 경제자본 보다는 인적자본이, 인적자본 보다는 사회자본이, 사회자본 보다는 긍정심리자본이 중요한 경쟁우위 자본이라는 개념(그림2-1)으로 중요성을 강조하고 있다.

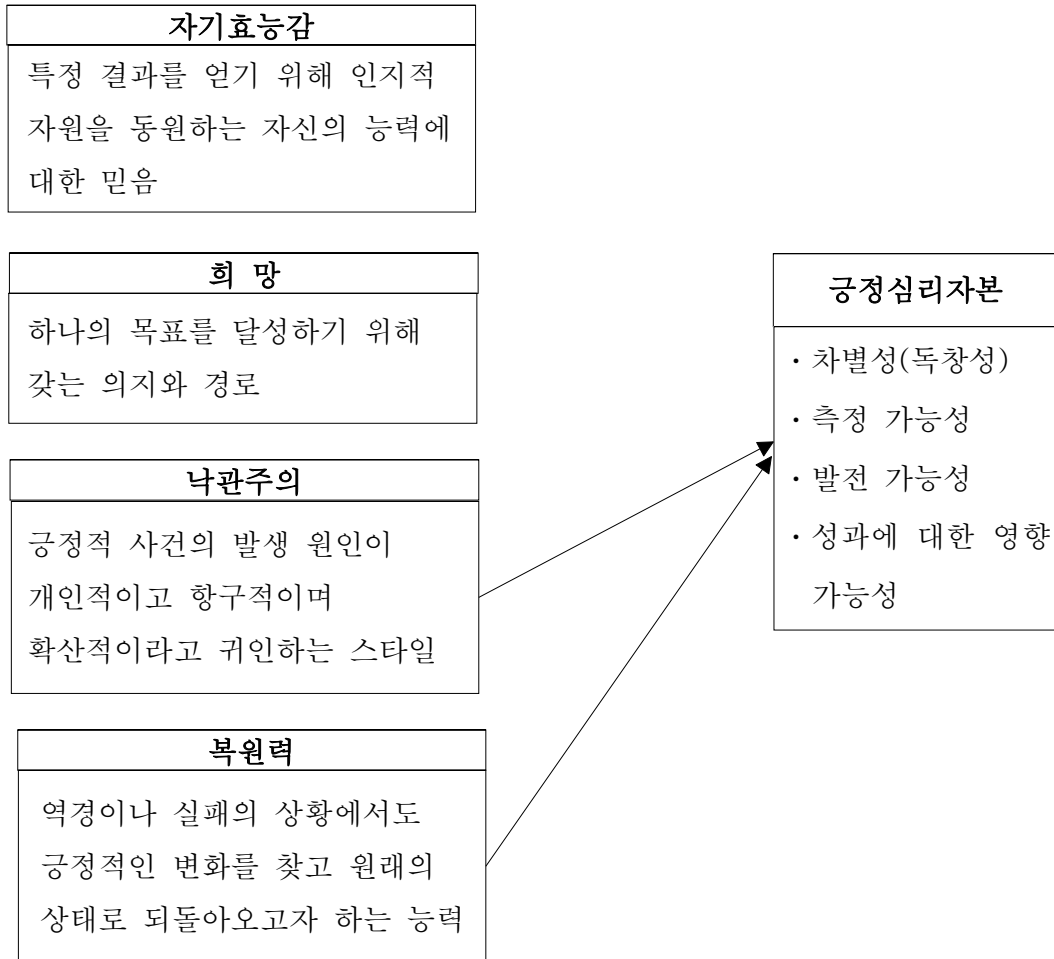
<그림2-1> 경쟁우위 확보를 위한 자본개념의 확장



자료 : F. Luthans et al.(2004), "Positive psychological capital: Beyond the human and social," Business Horizons, 47(1), 45-50. p.46 재인용

결론적으로 긍정심리자본이란 ‘긍정적 조직 행동의 범주에 포함되는 상태적 (state-like) 심리자원역량 변수인 ①자기효능감, ②희망, ③낙관주의, ④복원력의 네 가지 하위 차원 구성 요소를 통합한 상위 개념’으로 정의 할 수 있으며 (Luthans et al. 2007, 김강훈 外 역, 2012), <그림2-2>와 같이 도식화된다.

<그림2-2> 긍정심리자본의 구성요소



자료 : F. Luthans & C. M. Youssef(2004), "Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage," *Organizational Dynamics*, 33(2), p.152 재인용

긍정심리자본을 구성하는 네 가지 변수들은 이론적으로 서로 독립된 개념으로 간주된 채 개별적인 실증연구를 통해서 기본적인 판별타당성이 제시되었으나(이동섭, 최용득, 2010), 최근에는 이들 변수가 개별적으로 결과변수에 미치는 영향보다는 이들 네 개의 변수가 하나의 상위개념으로 통합되었을 때 구성원의 태도나 성과에 더 큰 공헌을 할 수 있다는 실증 연구들이 보고되고 있다(Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007; 홍소식, 2010). 따라서, 본 연구에서도 긍정심리자본을 네 가지 하위차원을 통합한 하나의 상위개념 차원으로 선행변수와 결과변수 간의 관계를 실증할 것이다

2) 긍정심리자본의 하위 요소

긍정심리자본을 구성하는 네 가지 하위차원, 즉 (1)자기효능감, (2)희망, (3)낙관주의, (4)복원력에 대한 정의와 개념을 아래에 정리 하였다.

(1) 자기효능감

자기효능감은 어떤 상황에서 적절한 행동을 할 수 있다는 기대와 신념으로 네 가지 긍정심리자본의 구성요소 중 긍정적 조직행동의 기준에 가장 잘 부합되는 요소이다(Luthans et al. 2007, 김강훈 外 역, 2012).

Bandura(1997)는 자기효능감을 “주어진 상황에서 특정한 과업을 성공적으로 수행하기 위해 필요한 행동의 과정이나 인지적 자원, 동기부여를 결집할 수 있는 자신의 능력에 대한 믿음”으로 정의하였다(이동섭, 최용득, 2010, p.5). 즉, 자기효능감은 개인의 삶에 영향을 미치는 사건들을 통제할 수 있는 자신의 능력에 대한 믿음으로, 사람이 가지고 있는 실제의 기술이기보다는 특정의 기술이나 능력을 가진 사람이 자신의 업무를 성공적으로 수행할 수 있다는 자기 스스로에 대한 믿음이다(김문성, 박성철, 2010).

자기효능감(self-efficacy)은 기질적(trait-like)이기보다는 상태적(state-like) 특성이어서 직접 경험과 성공 경험, 대리경험과 롤 모델링, 사회적 설득과 긍정적 피드백과 같은 인지적 프로세스, 심리적·생리적 환기와 안녕감을 통해서 개발 및 개선이 가능하다(Luthans et al., 2004).

이러한 자기효능감은 ①자신이 알고 있는 몇 가지 영역에 한정된다는 영역 특수적이란 특징, ②어떠한 일의 반복 실행과정에서 얻어지는 성공 경험에서 얻어지는 자신감으로 직접 경험에 기초한다는 특징, ③사람은 모든 일에 완벽할 수 없으므로 효능감을 개선할 수 있는 개선 가능한 공간이 항상 존재하고 있다는 특징, ④비슷한 사람의 성공 경험으로부터 자기 자신도 할 수 있다고 느끼듯이 자신감은 다른 것에 영향을 받는다는 특징, ⑤변화가 가능하다는 특징을 갖고 있다(Luthans et al. 2007, 김강훈 外 역, 2012).

김문성과 박성철(2010)은 국내 중앙행정기관과 지방행정기관에 근무하는 공무원들을 대상으로 자기효능감을 유발하는 주요 결정요인들과 자기효능감이 가져오

는 주요 산출물들 간의 관계를 분석한 결과, 자기효능감에 영향을 미치는 내부 결정요인으로서 성공적인 성취 경험이 가장 큰 긍정적 영향요인이며, 심리적 불안은 자기효능감과 부정적 상관관계가 있다고 주장하였다.

자기효능감이 높은 사람은 그들의 업무에서 도전적인 과업을 선택하고 목표를 성공적으로 달성하기 위해 노력을 기울이며, 장애요인이 발생하면 적극적으로 극복하려는 경향이 있으며(박슬기, 성오현, 이형룡, 2010), 업무에 대해서 자기효능감이 높다는 것의 의미는 그들이 특별한 업무를 할 수 있는 능력이 있다는 것을 뜻하는 것으로 자기효능감이 높은 사람은 상대적으로 낮은 사람들보다 더 성공적인 업무결과를 보인다(이임정, 2009). Stajkovic & Luthans(1998)는 메타 분석을 통해 자기효능감과 업무성과 간의 긍정적인 상관관계를 증명하고 있다.

이동섭 등(2008)은 156명의 대학생을 표본으로 과업성과의 예측변수로서의 자기효능감과 개인성격 변수들의 상대적 효과를 검증한 결과, 성격 변수의 효과는 통계적으로 유의하지 않은 반면, 자기효능감은 과업성과에 대해 일관적으로 유의한 예측력을 보임을 실증하였고, 김해룡(2006)은 울산지역의 생명보험설계사 220명의 응답을 표본으로 분석한 결과, 자기효능감은 직무자율성과 직무만족 간의 관계에서 부분 매개효과가 있음을 실증하였다.

(2) 희망

희망이란 ‘목표의 방향을 결정하고 성공시키고자 하는 주도적인 의지(agency)와 목표를 성공시키기 위한 계획인 경로(pathways) 간의 상호작용에 따른 긍정적인 동기부여 상태’이다(Snyder, Harris, Anderson, Holleran, Irving, Sigmon, Yoshinobu, Gibb, Langelle & Harney, 1991).

희망은 ①목표(goals), ②경로사고(pathways thinking), ③주도적 사고(agency thinking)의 세 가지 구성요소를 포함하고 있다(Snyder, Feldman, Shorey & Rand, 2002).

인간의 행하는 모든 행위는 목표와 관련되어 있으며(Snyder et al., 2002), 높은 희망을 가진 사람은 목표를 달성하기 위하여 다양한 경로 모색이 가능하고 목표를 달성할 수 있는 방법을 개발할 수 있는 능력을 가지고 있다(Luthans & Yussef, 2004). 또한, 이러한 과정에서 희망은 선 순환적 결과를 얻을 수 있다

(Snyder, 2002). 희망적인 사람은 어려운 일에 직면하면 목표를 재설정하고 발전의 계기로 삼을 수 있으며 목표에 대한 신념이 강하고 도전적이며 진취적이다(정민주, 박인혜, 2012). 따라서, 인적 자원을 향상시킬 수 있는 훈련 프로그램과 더불어 구성원의 희망을 고취시킬 수 있는 훈련 프로그램 제공이 필요(Luthans et al., 2007, 김강훈 外 역, 2012)할 것이다. 희망을 향상시키는 훈련의 형태는 실제적(hands-on)이고 상호작용적이며 참여적이어야 하며, 이러한 훈련은 개개인의 일반적 능력을 향상시킬 뿐만 아니라 개개인이 가진 재능을 다양한 상황에 실질적으로, 그리고 안정적으로 적용할 수 있는 강점으로 작용한다(Luthans et al., 2007, 김강훈 外 역, 2012).

희망은 다양한 분야에서 폭넓은 연구를 통해 긍정적인 성과를 내는 것으로 나타났다으며, 최근 조직 상황에서도 리더십, 종업원 성과, 만족, 행복, 몰입 등 여러 성과지표에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(김주엽, 김명수, 2011).

(3) 낙관주의

낙관주의는 긍정적 사건의 발생 원인을 개인적이고 항구적이며 확산적이라고 귀인하는 한편, 부정적 사건들은 외부적이고 일시적이며 특수한 상황 요인 탓으로 돌리는 유형으로 귀인되는 성향이다(Luthans et al., 2007, 김강훈 外 역, 2012).

Seligman(2002)은 낙관주의를 ‘실패의 상황에서도 좌절하지 않고 비관적으로 생각하지 않으며 긍정적인 측면을 찾기 위해 노력하는 태도’라고 하였고(정민주, 박인혜, 2012, p.205), 박슬기 등(2010)은 낙관주의를 ‘난관과 좌절에도 불구하고 미래의 삶은 궁극적으로 좋아질 것이라고 강력하게 믿는 신념’이라 하였다.

Snyder(2001)는 직장에서 현실적인 낙관주의를 발전시키는 위하여 적용 가능한 사고방식으로 다음의 <표2-1>과 같이 세 가지 사고방식을 제시했다(Luthans et al., 2007, 김강훈 外 역, 2012).

<표2-1> 낙관주의 발전을 위한 세 가지 사고방식

사고방식	내용
과거에 대한 관대함	<ul style="list-style-type: none"> · 책임을 회피하거나 부정하는 것을 의미하는 것이 아님 · 상황의 현실성을 받아들이고 긍정적으로 재구성하는 기술 · 과거의 경험이 목표설정의 가이드라인 역할을 하고, 현재 직면하여 있는 주변의 제반 여건과 상황을 정확하게 평가할 수 있으며, 실현 가능한 목표를 설정하게 하는 것
현재에 대한 평가	<ul style="list-style-type: none"> · 긍정성에 집중하고 부정성을 회피하면서 관점을 다른 방향으로 돌리는 것 · 예를 들어 회사가 어려움에 처해도 생산을 계속할 수 있다는 데 감사하고 보수를 계속해서 받고 있다는 사실을 인지하는 등 앞으로 개선에 필요한 동기를 지속적으로 부여하는 것
미래를 찾기 위한 기회	<ul style="list-style-type: none"> · 현재에 존재하는 모든 기회가 앞으로도 지속될 수 있을 것이라고 기대에서 조직원 개개인의 역량 또는 취약점 등을 현실적인 이해를 바탕으로 파악하고, 개개인 자신과 조직을 위한 미래의 기회에 대하여 미리 대책을 강구해서 행동하려고 노력하는 것

자료 : Luthans, F., Yusef, C. M., & Avolio, B., 2007, 김강훈·김정기·박상만 역(2012), “긍정심리자본: 인간의 경쟁우위를 발전시키는 노하우”, 렉스미디어, pp 157-160 참조·인용하여 연구자 재정리

(4) 복원력

Luthans(2002)은 복원력을 ‘역경과 갈등, 그리고, 실패로부터 원래의 상태로 되돌아오거나, 긍정적 사건과 진보, 그리고 증가된 책임감으로 다시 회복할 수 있는 긍정적인 심리역량’이라 정의하였고, 박슬기 등(2010)은 복원력을 ‘역경을 통해 더 강해지고 더 많은 자원을 보유할 수 있는 능력이나 위기에 반응하여 이를 감당하고 스스로를 바로 세우며 성장하는 적극적 과정’으로 정의하였다.

복원력이란 정상 상태뿐만 아니라 그 이상으로 발전시키고자 하는 의지를 갖고 불확실성이나 역경 등을 극복하고 다시 회복하는 능력과 심지어 그러한 역경마저도 긍정적으로 바라보는 것을 의미한다(Luthans, 2002). 복원력이 높은 개인들은 위험 요소를 단지 부정적 요인으로만 일률적으로 파악하지 않고, 때로는 위험 요소에 독특한 긍정적인 가치를 부여하기도 한다(Masten, 2001). 이러한 복원력의 특징에 기인하여 합리적으로 설명될 수 있는 상황에서 적용 가능성이 큰 희망이나 낙관주의에 반해 복원력은 변화와 불확실성이 매우 큰 상황에서 그 가치가 더 커진다고 볼 수 있다(최용득, 2010).

복원력이 강한 리더는 미래의 자기 자신의 모습을 현재의 모습과 비교하여 상상하면서 현재 자신의 겪는 어려움이나 실패를 비교한다(Avolio & Luthans, 2006). 이러한 태도는 자신에게 동기를 부여하게 되어 더 높은 성과를 이룰 수 있게 되는데, 이는 끊임없이 학습하고 발전되기를 원하는 사람들은 도전 목표와 그들이 원하는 기대에 도달하기 위해서 지속적인 노력을 경주한다는 의미이다(Luthans et al., 2007, 김강훈 外 역, 2012).

3) 긍정심리자본의 연구동향

긍정심리자본에 대한 연구는 초기 긍정심리자본과 구성원 태도 간의 직접적인 영향관계에 대한 실증으로부터 출발하여 2000년대 중반이후 긍정심리자본이 구성원의 태도에 영향을 미치는 과정에서 매개역할을 하는 요인들을 찾고자 하는 연구들이 진행되고 있다(양필석, 최석봉, 2012a). 긍정심리자본의 선행요인을 찾고자 하는 연구는 2000년대 후반부터 시작되어 일부 조직차원 변수와 리더의 행동에 대한 변수들이 고려되어 연구되기 시작한 상태로 아직 초기단계이다(이동섭, 최용득, 2010).

긍정심리자본이 직무성과와 구성원 태도 및 행동에 관한 연구들을 살펴보면, Luthans, Avolio, Walimbwa & Li(2005)는 중국의 대표적인 3개 공장 근로자 422명을 대상으로 직무성과에 대한 실증분석을 통하여 긍정심리자본은 직무성과에 유의한 영향을 미치고 있음을 검증하였다.

Avey, Luthans & Youssef(2008)은 미국 중서부 대학의 리더십 및 동기부여

연구 프로젝트에 후원하는 기업의 종업원 336명을 대상으로 한 실증연구에서 긍정심리자본은 이직의도, 조직냉소주의, 조직시민행동, 반생산적 과업행동에 $p < .01$ 수준에서 유의한 영향관계가 있음을 검증하고 있다.

또한, Luthans, Avolio, Avey, & Norman(2007)은 긍정심리자본이 직무성과와 직무만족에 유의한 영향관계가 있음을 실증하면서 긍정심리자본의 네 가지 구성요소의 개별적인 영향 관계 보다는 단일차원에서의 영향관계가 더 높은 설명력을 갖고 있음을 검증하고 있다.

국내 연구에서는 긍정심리자본의 결과변수로 직무만족(박슬기 등, 2010), 셀프리더십과 직무만족(양필석과 최석봉, 2012a), 직무만족과 정서적 몰입(김주엽과 김명수, 2011), 조직시민행동(김지윤 등, 2012; 박재춘, 2012), 내재적 직무동기와 직무열의(정민주와 박인혜, 2012) 등에 대하여 유의한 영향을 미치고 있음을 실증하고 있다.

박슬기 등(2010)은 긍정심리자본과 직무만족 간의 관계에서 조직몰입과 조직시민행동이 유의한 매개변수 역할을 하고 있음을 검증하였고, 김주엽과 김명수(2011)는 긍정심리자본이 조직구성원의 직무만족과 정서적 몰입에 미치는 영향 관계에서 긍정적 정서는 직무만족과 정서적 몰입에 유의한 간접효과가 있으며, 부정적 정서는 정서적 몰입에만 유의한 간접효과가 있음을 실증하고 있다.

양필석과 최석봉(2012a)은 긍정심리자본이 셀프리더십과 직무만족에 긍정적인 영향을 미치고 있으며, 이들 변수 간 관계에서 셀프리더십이 부분매개 역할에 대하여 구조방정식을 이용하여 검증하였다.

김지윤 등(2012)은 항공사 종사자 312명을 대상으로 한 실증연구에서 긍정심리자본과 조직시민행동 간 관계에서 셀프리더십이 완전매개역할을 수행하고 있음을 증명하였고, 박재춘(2012)은 조직몰입이 긍정심리자본과 조직시민행동 간 관계에서 부분매개역할을 수행하고 있음을 실증하였다.

정민주와 박인혜(2012)는 내재적 직무동기를 매개로 긍정심리자본이 직무열의에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 입증하고 있다.

긍정심리자본의 선행 요인을 찾고자 하는 연구는 최근에서야 시작되었다. 국외 연구를 살펴보면, Luthans, Norman, Avolio & Avey(2008)는 미국 중서부 2개의 관리클래스 학생 404명, 서비스업종 종사자 163명, 엔지니어 170명의 샘플

을 통한 긍정심리자본의 매개효과 검증 결과, 각각의 모든 경우에서 긍정심리자본은 지원적 조직분위기와 직무만족, 직무성과, 조직몰입 간의 관계에서 매개효과가 있음을 실증하고 있으며, Gooty, Gavin, Johnson, Frazier & Snow(2009)는 158명의 샘플을 실증 분석하여 상사의 변혁적 리더십과 직무성과, 조직시민행동 간의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 검증하였다.

Walumbwa, Luthans, Avey & Oke(2011)는 526명의 종업원이 근무하는 미국 남서부 대형 은행의 146개의 단위 부서를 대상으로 상사의 진성 리더십과 부서 성과 및 부서시민행동 간의 영향관계 분석 결과, 부서의 집단 긍정심리자본이 두 변수들 간의 관계를 매개하고 있음을 실증하였고, Rego, Sousa, Marques & Pina e Cunha(2012)은 201명의 종업원을 대상으로 진성리더십과 종업원의 창의성 간의 관계에서 긍정심리자본이 부분 매개하고 있음을 실증하였다.

Luthans, Avey & Patea(2008)는 웹 기반 교육훈련을 통해 긍정심리자본을 개발할 수 있는지에 대하여 364명을 대상으로 두 개의 대조군 비교 실험을 통하여 웹기반 교육훈련이 긍정심리자본 형성에 유의한 영향을 미치고 있음을 실증하였다.

국내 연구들을 살펴보면, 변혁적 리더십(이동섭 등, 2010; 정대용 등2011; 홍소식 등, 2012; 이미영 등, 2012), 진성 리더십(김명수 등, 2012; 김동철 등, 2012), 임파워링 리더십(양필석 등, 2012b; 김용순, 2013), 리더의 유머사용(최용득 등, 2012) 등 주로 상사차원 변수들이 긍정심리자본의 선행변수로 고려되어 결과변수들 간의 매개효과 검증을 위한 연구들이 진행되었다. 상사차원 변수 이외에 긍정심리자본의 선행변수를 찾고자 하는 논문들을 살펴보면, 오은혜와 탁진국(2012)은 경력계획과 주관적 경력성공 간에서 긍정심리자본의 부분매개하고 있음을 실증하고 있고, 한주희와 임규혁(2012)은 개인 및 팀 수준에서의 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성이 긍정심리자본에 유의한 영향력을 미치고 있음을 실증하고 있다.

이상에서 고찰한 긍정심리자본의 선행변수들에 대한 국내·외 선행연구들을 <표2-2>에 정리하였다.

<표2-2> 긍정심리자본의 선행변수 관련 연구들

연구자	연구대상	선행변수	결과변수	연구결과
Luthans et al. (2008)	<ul style="list-style-type: none"> · 학생 404명 · 서비스업 종사자 163명 · 엔지니어 170명 	<ul style="list-style-type: none"> · 지원적 조직 분위기 	<ul style="list-style-type: none"> · 직무만족 · 직무성과 · 조직몰입 	<ul style="list-style-type: none"> · 3개의 모든 샘플에서 매개효과 검증
Gooty et al. (2009)	<ul style="list-style-type: none"> · 근로자 158명 	<ul style="list-style-type: none"> · 변혁적 리더십 	<ul style="list-style-type: none"> · 직무성과 · 조직시민 행동 	<ul style="list-style-type: none"> · 매개효과 검증
Walumbwa et al. (2011)	<ul style="list-style-type: none"> · 은행원 146명 	<ul style="list-style-type: none"> · 진성 리더십 	<ul style="list-style-type: none"> · 부서성과 · 부서단위 시민행동 	<ul style="list-style-type: none"> · 부서의 집단 긍정심리자본이 두 변수들 간에서 부분매개 검증
Rego et al. (2012)	<ul style="list-style-type: none"> · 근로자 201명 	<ul style="list-style-type: none"> · 진성 리더십 	<ul style="list-style-type: none"> · 종업원 창의성 	<ul style="list-style-type: none"> · 부분매개 검증
Luthans, Avey & Patea (2008)	<ul style="list-style-type: none"> · 근로자 364명 대상으로 대조군(2개군) 비교 실험 	<ul style="list-style-type: none"> · 웹기반 훈련 	<ul style="list-style-type: none"> · 긍정심리 자본 	<ul style="list-style-type: none"> · 웹기반 교육훈련은 긍정심리자본에 유의한 정(+)의 영향 검증
이동섭, 최용득, (2010)	<ul style="list-style-type: none"> · 11개 기업 425명 	<ul style="list-style-type: none"> · 변혁적 리더십 · 리더의 유머사용 	<ul style="list-style-type: none"> · 지각된 성과 	<ul style="list-style-type: none"> · 변혁적 리더십과 지각된 성과 간의 관계에서 긍정심리자본이 매개효과 검증 · 리더의 유머사용과 긍정심리자본과의 정(+)의 관계는 기각

<표2-2 계속>

연구자	연구대상	선행변수	결과변수	연구결과
정대용, 박권홍, 서장덕 (2011)	· 중소기업 근로자 272명	· 변혁적 리더십 · 리더의 유머사용	· 혁신성향 · 직무만족 · 조직시민 행동	· 리더의 유머사용이 긍정심리자본에 정(+)의 영향 · 이상득과 최용득(2010)의 선행연구와 상이한 결과
홍소식, 김병식 (2012)	· 국내 대기업 전자회사 468명	· 변혁적 리더십	· 학습동기	· 변혁적 리더십의 하위변수 중 지적자극과 개별적 배려는 일에 대한 희망과 낙관에 긍정적 영향을, · 일에 대한 희망과 낙관은 학습동기에 긍정적 작용
김명수, 장춘수 (2012)	· 일반기업 138명	· 진성 리더십	· 정서적 몰입	· 매개효과 검증
김동철, 김대건 (2012)	· 공공조직구성 원 900명	· 진성 리더십	· 심리적 주인의식	· 매개효과 검증
최용득, 정홍준, 이동섭 (2012)	· 공기업 근무자 949명	· 리더의 유머사용	· 구성원의 성과 및 행복	· 리더의 유머사용과 구성원의 긍정심리자본 및 행복감 간의 관계는 리더에 대한 신뢰가 조절

<표2-2 계속>

연구자	연구대상	선행변수	결과변수	연구결과
양필석, 최석봉 (2012b)	· 제조업 종사자 287명	· 임파워링 리더십	· 조직변화 몰입	· 부분매개 검증
오은혜, 탁진국 (2012)	· 입사 3개월 이상 직장인 316명	· 경력계획	· 주관적 경력성공	· 경력계획은 주관적 경력경영에 직접적 영향과 간접적 영향을 미침 · 부분매개 검증
한주희, 임규혁 (2012)	· 팀제 운영 3개 기업 60개 팀 350명	· 개인-직 무적합성 (개인수준, 팀수준) · 개인-조 직적합성 (개인수준, 팀수준)	· 정서적 몰입 · 조직시민 행동	· 개인 및 팀 수준의 적합성은 긍정심리자본에 유의한 영향력을 미침
이미영, 김계하 (2012)	· 종합병원 일반 간호사 300명	· 수간호사 의 변혁적 리더십	· 심리적 안녕감, 스트레스 및 신체화	· 변혁적 리더십이 심리적 안녕감 및 스트레스 간의 관계에서 긍정심리자본이 매개
김용순 (2013)	· 서울소재 특1급 호텔 근무자 260명	· 임파워링 리더십	· 심리적 주인의식 · 조직시민 행동	· 임파워링 리더십이 긍정심리자본에 유의한 영향을 미침 · 매개효과 검증
안화용, 한인수 (2013)	-	· 진성 리더십	· 직무만족 · 혁신행동	· 실증연구 미 수행

자료 : 선행연구들을 참고하여 연구자 정리

2. 긍정심리자본의 선행요인

앞 절에서는 긍정심리자본의 개념을 정리하고 선행연구들을 고찰하였다. 선행 연구에서 살펴보듯이 긍정심리자본의 선행변수에 대한 연구는 상사 측면의 변수들에 대한 실증 연구가 대부분이다. 이에 본 연구에서는 조직 구성원의 업무수행 과정에서 구성원의 심리상태에 영향을 미칠 수 있는 상사차원의 변수를 포함하여 직무특성과 개인차원의 변수를 긍정심리자본의 선행변수로 고려하고 이들 변수가 긍정심리자본과 구성원의 태도와 행동에 미치는 영향에 대하여 검증함을 목적으로 하고 있다. 구성원들과의 상호작용 과정에서 밀접한 영향을 미칠 수 있는 상사차원 변수로는 코칭 리더십을, 직무특성과 개인특성에 대하여는 직무자율성과 스스로 학습하고 새로운 것에 도전하게 하는 원천인 목표성향(신수영, 박원우, 2013) 중 학습목표성향을 착안하고, 본 절에서 이들 변수들의 개념 정리와 선행연구의 고찰을 통하여 본 연구의 이론적 타당성을 제시하고자 한다.

1) 코칭 리더십

최근 경영 조직은 개인보다는 팀 필요성이 강조되고 있다. 이러한 조직 여건 하에서 팀원 간의 상호교류와 네트워크, 구성원의 능력을 개발하고 이끌어 낼 수 있는 새로운 리더십 행동이 제안되면서 코칭 리더십이 강조되기 시작하였다(임창희, 2012).

1880년대부터 스포츠 분야에서 지도자를 ‘코치’라고 지칭하기 시작하였고, 코치가 선수들의 역량을 향상시키고 좋은 성적을 낼 수 있도록 지도하는 행위를 통틀어 ‘코칭’이라고 사용되어 왔다(조은현, 2010). 코칭은 리더가 부하들과 직접적이고 지속적으로 전문성과 경험을 공유하는 상호작용으로(김정식, 김현철, 2012), 1950년대 이후부터 조직경영학분야에 소개되기 시작하여 여러 학자들에 의하여 <표2-3>과 같이 다양하게 정의되고 있다.

<표2-3> 코칭의 정의

연구자	정 의
Stowell(1986)	<ul style="list-style-type: none"> 리더가 커뮤니케이션과 피드백을 통해 부하직원의 자발적인 행동변화를 촉진하고 영향을 미칠 수 있도록 개입 또는 중재하는 구체적인 기능이나 행동을 포함하는 프로세스
Fournies(1987)	<ul style="list-style-type: none"> 리더가 해결해야 할 업무성과의 과정
Evered and Selman (1989), Burdett(1998), Hargrove(1995)	<ul style="list-style-type: none"> 부하직원들의 성과향상을 도와주는 리더의 임파워링 과정
Poper and Lipshitz (1992)	<ul style="list-style-type: none"> 부하직원이 직무수행 능력 향상 기회를 인식할 수 있도록 도와주는 리더의 직접적인 과정
Krazmien and Berger (1997)	<ul style="list-style-type: none"> 부하 직원에게 동기부여와 피드백을 통하여 업무성과를 지금보다 향상시키고 지속적으로 관리하는 과정
Arnod et al. (2000)	<ul style="list-style-type: none"> 부하직원들이 스스로 자신의 업무를 수행할 수 있도록 교육시키는 리더의 행위
Hunt and Weintraub (2002)	<ul style="list-style-type: none"> 관리자가 부하직원들에게 충분한 지원과 피드백을 통하여 긍정적인 반응을 일으키고 직원들의 성과에 영향을 주는 것
Hackman and Wageman (2005)	<ul style="list-style-type: none"> 팀 구성원들을 조정하고 적절한 자원 배분을 통하여 팀 업무가 잘 수행될 수 있도록 도와주는 리더 행위
김정식, 김현철 (2012)	<ul style="list-style-type: none"> 부하들로 하여금 스스로 자신들의 직무수행을 원활하게 할 수 있도록 지원하고 도와주는 일련의 지속적인 과정

자료 : 최일환, 김남숙, 기영화(2012), “다수준(multi-level)분석을 통한 공공기관 중간관리자의 코칭과 조직시민행동 간의 관계연구: 자기효능감 매개효과”, 인적자원관리연구, 19(5), 119-139 과 김정식, 김현철(2012), “리더의 코칭과 부하직원들의 성과간의 관계에서 내재적 동기부여, 직무만족 및 직무몰입의 영향”, 대한경영학회지, 25(2), 675-695를 참조·인용하여 연구자 재구성

리더는 구성원들과 상호작용을 통해 구성원의 능력을 확장시키고 잠재력을 극대화시켜 업무성으로 연결될 수 있도록 구성원을 코칭 하여야 한다는(박연임, 박계홍, 2012) 측면에서 코칭은 리더십과 직접적인 관련이 있다.

조은현(2010)은 ‘업무를 수행하는 과정에서 조직구성원이 자신의 강점을 스스로 느끼고 개발하여 성과가 달성될 수 있도록 지원하고 촉진하는 리더십’을 코칭 리더십이라고 정의하였고, 박재진(2013)은 코칭리더십을 ‘리더가 조직구성원과의 관계에서 수평적인 신뢰 관계를 바탕으로 조직구성원의 역량을 개발하고 업무수행 과정을 평가하고 피드백 해주며 지속적인 동기부여를 통해 조직의 성과에 영향력을 미치는 리더의 행동양식’이라 정의하였다.

코칭 리더십은 리더가 구성원들을 이끄는 것이 아니라 구성원들이 스스로 성장할 수 있도록 지원하고, 문제를 스스로 해결할 수 있게 노력하도록 지지하는 것이다(하원식, 탁진국, 2012).

코칭 리더십의 구성요소에 대하여는 학자들에 따라 여러 가지 견해가 있으나, 국내에서는 직무기반 세 개 요소와 관계기반 한 개 요소를 포함하는 Stowell의 코칭 리더십 구성요소, 즉 ①방향제시, ②역량개발, ③수행평가, ④관계에 대하여 많은 부합성이 검증되었는데(박재진, 2013), 이들 네 가지 구성요소는 요인간 상호작용을 통해서 조직의 성과가 달성된다(이석만, 2011).

이동우(2011)는 팀제를 운영하는 은행, 보험사, 정보통신, 의료, 유통 등의 15개 기업 50개 팀을 대상으로 팀원용 설문 451부와 해당 팀원에 대한 팀장용 설문 451부를 실증 분석한 결과, 코칭리더십은 구성원의 자기효능감과 조직시민행동에 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있음을 실증하였다.

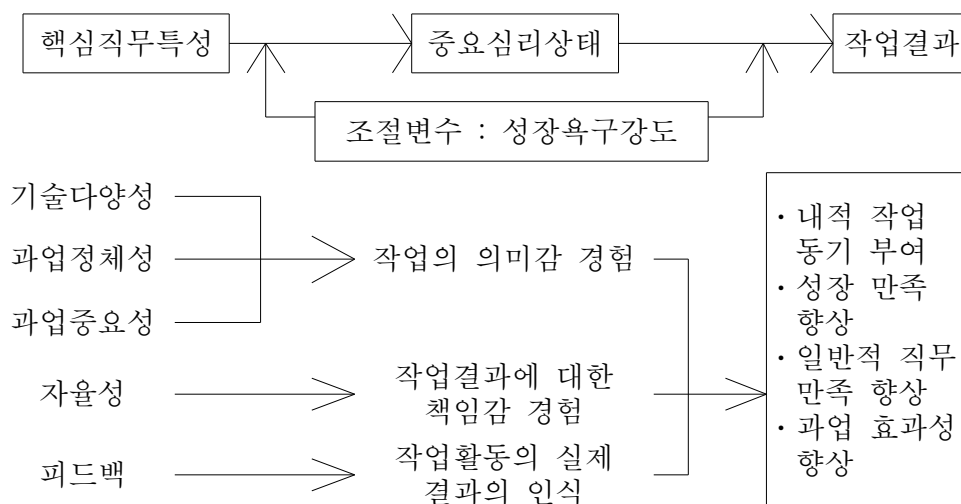
이석만(2011)은 서울시내 특1급 호텔 6곳과 2009년도 패밀리 레스토랑 매출 상위 10위권 중 6곳에서 근무하는 종사자를 대상으로 570부의 설문지를 실증 분석한 결과, 코칭 리더십의 4가지 구성요소와 자아개념인 자긍심과 자기효능감에 미치는 영향관계에서 자긍심에는 코칭리더십의 하위구성요소 중 관계요인을 제외한 세 개의 요인이 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있고, 자기효능감에는 코칭 리더십의 4가지 하위 구성요소 모두가 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있으며, 자긍심과 자기효능감은 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 주는 것으로 확인되었다.

하원식과 탁진국(2012)은 국내 기업에서 입사 3개월 이상인 직장인 250명을 대상으로 설문조사하여 실증 분석한 결과 상사의 코칭리더십은 부하의 맥락수행과 창의적 행동에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 실증하였고, 김정식과 서문교(2008)는 24개 회사 493명을 대상으로 설문 조사를 하고 구조방정식 모형을 이용하여 분석한 결과, 리더의 코칭행위가 조직구성원들의 조직시민행동에 미치는 직접적 영향이 통계적으로 유의하게 나타났다.

2) 직무자율성

Hackman & Oldham(1975)은 “구성원들은 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백과 같은 직무특성요인들이 잘 갖추어진 직무를 그렇지 않은 직무에 비하여 긍정적으로 받아들이며, 성장욕구강도가 강할수록 내적 작업구강도가 수준이 높아지며, 직무와 성장에 대한 만족이 향상되고, 과업효과성이 향상된다.”는 것을 검증하고 다음과 같은 직무특성모형<그림2-3>을 제안하였다(김용성, 2005).

<그림2-3> Hackman and Oldham의 직무특성모형



자료 : Hackman & Oldham(1980), Work Redesign, Addison-wesley Publishing Co., p.90; 김용성(2005), 직무특성과 직무불안이 조직몰입과 노조몰입에 미치는 영향에 관한 연구, 울산대학교 대학원 박사학위논문, p.26 재인용

직무자율성은 작업결과에 대한 책임감 경험이라는 중요심리상태에 영향을 미치고, 책임감을 경험한 중요심리상태는 내재적 동기부여, 성장만족 향상, 일반적 직무만족 향상과 과업효과성 향상에 영향을 미친다고 Hackman & Oldham의 직무특성모형은 설명하고 있다.

직무자율성이란 직무수행과 관련하여 직무목표, 직무수행방법, 직무일정계획에 대하여 직무수행자 개인이 자유롭게 선택하고 행사할 수 있는 재량권의 정도를 의미한다(정성한, 박동수, 2001).

정성한과 박동수(2001)는 직무자율성에 대한 기존 척도들을 수정·보완하여 직무자율성에 포함된 세 가지 양상을 다음 <표2-4>와 같이 구체적으로 조작화하여 정의하고 있다.

<표2-4> 직무자율성의 세 가지 양상

항목	의 미
직무목표의 자율성	작업자가 자신의 직무목표를 수립하고 수정하는데 가지는 선택 또는 자유재량의 정도
직무방법의 자율성	작업자가 자신의 작업을 수행하는데 활용하는 절차나 방법들에 대해 가지는 선택 또는 자유재량의 정도
직무일정계획의 자율성	작업자가 작업 활동들의 일정계획, 작업순서, 시기 등을 선택 또는 결정할 수 있다고 느끼는 정도

자료 : 정성한, 박동수(2001), “직무자율성의 구성개념과 측정,” 경영연구, 16(4), 1-24. p.7 재인용

직무를 수행하는 구성원의 능력에 대한 확신과 믿음을 전제로 상사로부터 위임되는 것이 직무자율성으로(김해룡, 2006), 구성원이 자율적인 업무수행은 규칙이나 절차, 방법 등과 같이 정해진 틀 속에서의 업무수행과정에서 발생될 수 있는 부정적인 심리상태를 줄여준다(홍계훈, 조윤희, 이창준, 2009).

김해룡(2006)은 울산지역 생명보험설계사 220명을 대상으로 직무자율성과 구성원의 태도 간 관계에서 자기효능감의 매개효과 검증 결과, 직무자율성은 직무만족에 직접적인 영향 뿐 아니라 자기효능감을 통하여 간접적인 영향을 미치고

있음을 실증하고 직무자율성이 자기효능감의 선행변수임을 입증하였다.

송정수와 양필석(2009)은 판매원 183명을 대상으로 직무자율성이 자기효능감과 조직시민행동에 정(+)의 유의한 영향을 미치고, 자기효능감은 이들 변수 간 관계에서 부분매개 하고 있음을 실증하였다.

이렇듯 근로자의 태도나 동기유발 행동을 결정함에 있어 직무자율성은 조직구성원들의 행동을 이해하는 중심개념으로 중요한 직무특성이다(송정수, 양필석, 2009).

3) 학습목표성향

교육심리학자들이 학생들을 대상으로 학습동기를 유발시키는 개인의 특성을 밝히고자 시작된 목표성향(goal orientation)에 대한 연구는 Dweck(1986)의 연구를 통해 본격적으로 발전하게 되었다(신수영, 2012).

Dweck(1986)는 개인이 선호하는 목표의 유형인 목표성향(goal orientation)을 학습목표성향(learning goal orientation)과 성과목표성향(performance goal orientation)으로 구분하였다. 그에 따르면, 학습목표성향이 강한 사람은 개인의 능력이 개발될 수 있다는 관점에서 자신에게 주어진 과업 수행을 통해 새로운 것을 배우거나 자신의 능력을 향상시키기 위한 노력에 집중하고, 성과목표성향이 강한 사람은 자신의 성과를 입증하고 자신의 성과에 대하여 타인들로부터 긍정적인 평가를 받기위한 노력에 집중한다고 하였다.

VandeWalle(1997)은 학습목표성향과 성과목표성향 2개의 목표성향 요인 중에서 성과목표성향을 세분화하여 자신의 성과에 대하여 긍정적인 평가를 받으려는 욕구인 성과증명성향(performance prove goal orientation)과 자신의 성과에 대하여 부정적인 평가를 피하려는 욕구인 성과회피성향(failure avoid goal orientation)으로 구분하여 세 가지 요인의 목표성향 개념을 정립하였다. 그는 학습목표성향은 새로운 경험이나 기술의 습득과 학습을 통하여 자아개발이나 자신의 역량을 개발하고자하는 성향이라 하였고, 성과증명성향은 자신의 능력을 입증하여 타인으로부터 좋은 평가를 받으려는 성향이며, 성과회피성향은 자신의 능력에 대하여 타인으로부터 부정적인 판단이나 우호적이지 않은 판단을 회피하려는

성향이라 하였다.

학습목표성향이 강한 사람은 새로운 환경이 필요로 하는 기술의 습득이나 지식을 배우려는 동기가 크며(신수영, 2012), 노력이나 학습을 통하여 능력 개발이 가능하다고 믿기 때문에 실패에 대해서도 노력의 부족으로 귀인하고 어려움에 직면하여도 지속적인 노력이 성공으로 귀결된다는 믿음으로 도전적인 과업을 지속적으로 수행하려는 경향이 있으며 직무에 대하여도 긍정적인 정서를 형성한다(전희선, 2007).

손진아와 이선희(2012)는 콜센터와 연구소에서 근무하는 274명의 직장인을 대상으로 한 실증연구 결과, 완벽주의의 긍정적 측면인 ‘자기기준’이 직업효능감에 긍정적인 영향을 미치는 과정에서 학습목표성향이 매개하고 있음을 확인하였고, 강성두와 강영순(2012)은 중소기업 경영자 162명과 종업원 486명을 대상으로 검증 결과, 학습목표성향의 집단목표성향은 조직효능감에 정(+)의 영향을 미치고 있음을 확인하였다.

신수영과 박원우(2013)은 학습목표성향이 과업수행방법에 스스로 변화를 주거나 새로운 아이디어를 제시하는 행동인 자기주도행동에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 실증하였다.

3. 긍정심리자본의 결과요인

앞 절에서는 긍정심리자본의 선행변수들에 대한 개념과 선행연구들을 고찰하였다. 본 절에서는 긍정심리자본의 선행변수와 긍정심리자본이 영향을 미치는 결과변수로 구성원의 태도와 행동 변수 중에서 직무만족과 조직시민행동에 대한 개념을 정리하고 선행연구들을 고찰하고자 한다.

조직행동에서 구성원의 태도는 구성원의 직무태도와 조직성과와의 밀접한 관계 때문에 구성원의 태도를 측정하고, 측정되어 표출되는 태도의 원인을 찾아내어 태도를 개선하려는 목적으로 연구되고 있으며, 전통적으로 주된 주제는 직무만족과 몰입이다(임창희, 2012). 또한, 조직 환경이 복잡해지고 불확실성이 커지면서 역할 내 행동 뿐만 아니라 구성원 각자에게 주어진 역할을 넘어서는 역할

외 행동이 강조되고 있으며, 대표적인 주제는 조직시민행동이다(신금석, 2012).

1) 직무만족

직무만족이란 개인이 자신의 직무에 대해 가지는 태도와 감정의 총체로(임창희, 2012), 여러 학자들이 구성원들의 태도, 감정, 지각 등을 중점적으로 연구하여 왔지만 아직까지도 다음 <표2-5>와 같이 학자마다 다양하게 정의하고 있다.

<표2-5> 직무만족에 대한 다양한 정의

학자	정의
Hoppock (1935)	· 조직구성원들의 심리적, 생리적, 환경적 상황의 결합 상태
Smith (1955)	· 각 개인이 자기 직무와 관련하여 경험하는 모든 감정의 총체, 또는 이러한 모든 감정이 균형 잡힌 상태에서 기인되는 일련의 태도
Kendall & Hulin (1969)	· 종업원이 직무를 향하여 긍정적인 감정의 지향을 표현하는 정도
McCormick & Tiffin (1974)	· 직무를 통해 얻거나, 또는 경험하는 욕구 만족에 대한 정도의 함수
Locke (1976)	· 자신의 직무에 대한 평가에서 생기는 즐겁고 긍정적인 감정의 상태
Judge & Watanabe (1993)	· 종업원이 자신의 직무를 좋아하는 정도로 직무자체에 대한 만족
신유근 (1995)	· 직무에 대한 태도의 하나로서 한 개인의 직무나 직무경험을 평가할 때에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태

<표2-5 계속>

학자	정의
이종범 (1995)	<ul style="list-style-type: none"> • 종업원이 직무 상태에 대해 가지는 정서적 반응으로, 반응의 상태는 직무가 자신의 기대욕구를 충족시켜 주는 수준에 의하여 결정되는 유쾌함의 정도를 의미
Robbins & Coulter (1999)	<ul style="list-style-type: none"> • 자신의 직무에 대한 태도와 마음가짐
장호익 (2002)	<ul style="list-style-type: none"> • 종업원이 자신의 직무자체, 그리고 직무와 관련된 임금, 승진기회, 작업조건 등에 얼마나 만족하는가 하는 정서적 태도와 마음가짐을 의미
안상태 (2009)	<ul style="list-style-type: none"> • 개인의 차이나 가치, 신념 및 욕구 등의 수준이나 차원에 따라 조직 구성원이 직무와 관련시켜 맞게 되는 감정적 태도로 집약할 수 있다
고재윤, 권영일, 이유양(2011)	<ul style="list-style-type: none"> • 직무에 대하여 구성원이 가지는 태도나 개별적인 직무를 통하여 경험되는 모든 감정의 총화 또는 균형상태에 기대되는 정도
신금석 (2012)	<ul style="list-style-type: none"> • 조직 구성원의 태도, 가치, 신념 및 욕구 등의 수준이나 차원에 따라 구성원의 직무와 관련시켜서 갖게 되는 감정적 상태

자료 : 장호익(2002, p.7-9)과 신금석(2012, p.18-20) 의 연구를 참조·인용하여 연구자 재구성

직무만족도가 높을수록 성과가 높아질 것이란 일반적 추론에 대한 논란의 여지에도 불구하고 종업원이 직무에 대하여 불만족해도 된다는 논리는 불가능 할 것이며, 직장이나 직무에 대하여 만족한 종업원들로 가득한 조직이 성과도 높을 수 있다는 주장은 타당한 논리일 것이다(임창희, 2012). 이러한 맥락에서 조직은 종업원 모두가 직무를 통해 만족을 느끼도록 분위기를 조성하고 지원하여야 할 필요성이 있으며, 필요한 역량을 탐구하고 개발하여 발전시켜야 할 것이다.

2) 조직시민행동

조직시민행동(Organizational Citizenship Behaviors: OCB)이란 조직에서 수행되어야 할 역할 외 행동 중 조직에 도움이 되는 행동으로(송정수, 양필석, 2009), Organ(1988)은 조직시민행동을 ‘직접적이거나 또는 명시적인 공식적 보상시스템과는 무관하게 조직 전체의 효율성을 향상시키는 조직구성원의 자발적이고 개별적인 역할 외 행동’이라 정의하였다(Kaur, 2011). 다시 말해, 강제는 아니지만 조직구성원들이 ‘지키면 좋은’ 행동기준으로, 구성원이 해야만 하는 공식적 업무 또는 공식적 보상시스템과는 관련 없이 자유재량에 의해서 행해지며 그것이 다른 사람에게나 조직에게 도움이 되는 일련의 행동이 조직시민행동이다(임창희, 2012, p.472).

Organ(1988)이 조직시민행동을 5가지 하위차원으로 구분하여 정의한 이후 조직시민행동의 하위차원을 더 큰 범주로 개념화하기 위한 연구들이 이루어졌으며, 하위차원의 개념은 학자에 따라 <표2-6>과 같이 다양하게 정의되고 있다.

<표2-6> 연구자별 조직시민행동의 하위차원과 개념

연구자	하위차원	개념
Organ (1988)	이타적 행동 (altruism)	· 타인을 도와 주려는 친사회적 행동
	양심적 행동 (conscientiousness)	· 조직이 요구하는 이상의 봉사나 노력을 하는 행동
	예의적 행동 (courtesy)	· 자기로 인해 남이 피해보지 않도록 미리 배려하는 행동
	신사적 행동 (sportsmanship)	· 남에 대해 악담을 하거나 단점을 떠벌리지 않는 행동
	공익적 행동 (civic virtue)	· 조직 활동에 책임의식을 가지고 솔선수범하는 행동

<표2-6 계속>

연구자	하위차원	개념
Williams & Anderson (1991)	개인차원 조직시민행동(OCBI)	· 이타적 행동과 예의적 행동을 포함
	조직차원 조직시민행동(OCBO)	· 양심적 행동, 신사적 행동, 공익적 행동을 포함
Coleman & Borman (2000)	대인간 시민 수행	· 조직의 다른 구성원들에게 유익한 행동 · OCBI와 유사
	조직 시민 수행	· 조직 전체에 이득이 되는 행동 · OCBO와 유사
	직무-과업 시민 수행	· 자신의 직무수행을 최대화하고자 하는 욕구와 직무에 대한 헌신을 나타내는 것

자료 : 임창희(2012, p.473)와 김창경(2013), “조직시민행동이 면접에서의 선발 결정에 미치는 영향: OCBO, OCBI의 구분과 지원자 성별의 조절효과를 중심으로”, 고려대학교 대학원 석사 학위논문, p.8-9을 참조· 인용하여 연구자 재구성

조직시민행동은 조직유효성에 기여하는 행동이며, 관리자의 직무를 수월하게 할뿐만 아니라, 구성원 자신의 성과와 직무의 성공을 높이는 요인이기 때문에 기업에서는 많은 관심을 가져야 하는 부분이다(임창희, 2012).

이상과 같이 본 장에서는 긍정심리자본과 긍정심리자본의 선행변수와 결과변수에 대한 개념을 정리하고 선행연구의 고찰을 통하여 변수 간 연관성을 설명하기 위한 이론적 배경을 정리하였다. 다음 장에서는 연구모형과 연구가설을 제시하고, 연구를 위한 설문지 구성 및 조사방법 등에 대하여 정리하고자 한다.

III. 연구의 설계

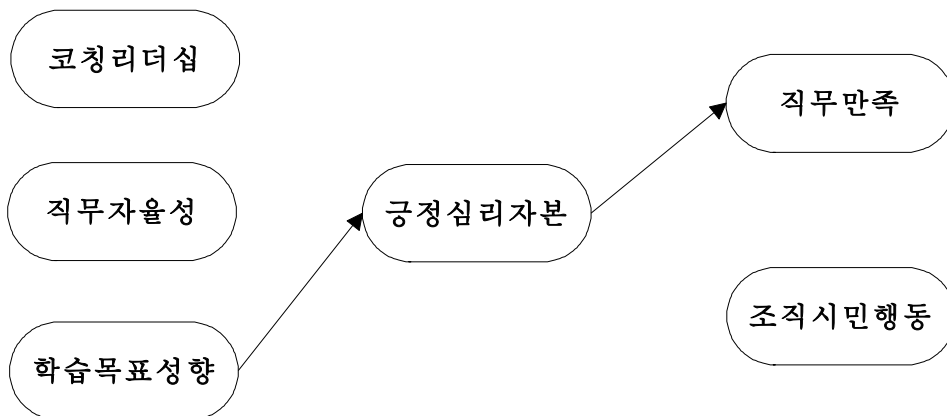
앞 장에서는 본 연구의 변수로 제시된 각각의 변수들에 대한 개념을 정리하고 선행연구들을 고찰하였다. 본 장에서는 제시된 변수들 간의 관계를 연구모형으로 제시하고 앞 장에서 살펴본 이론적 고찰을 기초로 각 변수들 간의 관계에 대한 연구가설을 도출하였다. 그리고, 측정 변수들에 대한 조작적 정의와 측정도구를 제시하였으며, 설문지 구성 및 표본, 분석방법에 대하여 제시하였다.

1. 연구모형

본 연구의 주된 목적은 긍정심리자본의 선행요인 탐구에 있다. 이를 위하여 긍정심리자본의 선행변수로 코칭리더십, 직무자율성, 학습목표성향이 긍정심리자본에 미치는 영향에 대하여 실증하고, 긍정심리자본이 구성원의 태도와 행동에 미치는 영향을 실증하고자 한다. 추가하여 긍정심리자본의 매개효과를 통계적으로 분석하고자 한다.

이들 변수들 간의 관계를 정리한 연구모형은 <그림3-1>과 같다.

<그림3-1> 연구모형



2. 연구 가설

1) 코칭 리더십과 긍정심리자본 간의 관계

코칭 리더십이 ‘리더가 구성원들을 이끄는 것이 아니라 구성원들이 스스로 성장 할 수 있도록 지원하고, 문제를 스스로 해결할 수 있게 노력하도록 지지하는 것(하원식, 탁진국, 2012)’이란 측면과 ‘리더는 구성원들과 상호작용을 통해 구성원의 능력을 확장시키고 잠재력을 극대화시켜 업무성으로 연결될 수 있도록 구성원을 코칭 하여야 한다(박연임, 박계홍, 2012)’는 측면은 Bass(1985)가 제시하는 변혁적 리더십의 구성요소 중 ‘개인 차이에 따라 개인의 차별화된 잠재능력 개발을 가능하게 해 주는 개별적 배려’와 ‘문제 해결 방법에 대한 새로운 인식을 통하여 성과 향상을 유도하는 지적 자극’의 개념과 유사하다(박재진, 2012).

많은 선행연구에서 변혁적 리더십이 긍정심리자본에 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있음이 실증되었다(Gooty et al., 2009; 이동섭, 최용득, 2010; 정대용 등, 2011; 홍소식, 김병식, 2012; 이미영, 김계하, 2012). 또한, 코칭리더십은 긍정심리자본의 네 가지 구성요소 중 긍정적 조직행동의 기준에 가장 잘 부합되는 요소인 자기효능감에 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있음이 실증되었다(이동우, 2011; 이석만, 2011).

이상의 논의를 기초로 코칭리더십은 긍정심리자본에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 수 있다는 추론이 가능하여 다음과 같은 가설을 설정한다(가설 1).

가설 1> 상사가 코칭리더십을 많이 발휘 할수록 부하의 긍정심리자본이 더 높아질 것이다.

2) 직무자율성과 긍정심리자본 간의 관계

직무자율성은 직무를 수행하는 구성원의 능력에 대한 상사의 확신과 믿음을 전제로 상사로부터 위임되는 것으로, 자율적인 직무수행 시 구성원 스스로가 능

력을 발휘하고 얻는 성취감은 효능감 생성에 영향을 미친다(김해룡, 2006).

김해룡(2006)은 생명보험설계사 220명을 대상으로 한 실증연구를 통하여 직무 자율성이 자기효능감의 선행변수로 작용하고 있음을 실증하였고, 김문성, 박성철(2010)은 국내 중앙행정기관과 지방행정기관에 근무하는 공무원을 대상으로 자기효능감을 유발하는 주요 결정요인들과 자기효능감이 가져오는 주요 산출물들 간의 관계를 분석한 결과, ‘자기효능감에 영향을 미치는 내부 결정요인으로서 성공적인 성취 경험이 가장 큰 긍정적 영향요인이며, 심리적 불안은 자기효능감과 부정적 상관관계가 있다’고 하였다. 구성원이 자율적인 업무수행은 정해진 틀 속에서의 업무수행과정에서 발생될 수 있는 부정적인 심리상태가 줄어들며, 실제 메타분석 결과도 직무와 관련한 불안을 감소시키는 것으로 나타났다(홍계훈, 조윤형, 이창준, 2009).

직무자율성이란 자기 스스로 직무목표, 수행방법, 일정계획과 같은 직무관련 요소를 결정할 수 있는 재량권을 부여 받는 것으로, 자율적인 직무를 수행하는 자는 직무를 수행하는 과정에서 자신의 결정과 노력에 대한 성공적인 결과를 기대하며서 업무를 수행할 가능성이 크다. 따라서, 직무자율성은 직무수행과 관련하여 비관적 사고보다는 긍정적 사고를 지니도록 자극하며(김해룡, 김쌍언, 2011), 직무에 대한 자율성 부여는 목표를 성취할 수 있고, 계획을 성공적으로 수행할 있다는 믿음을 바탕으로 목표를 이루고자하는 긍정적 동기부여인 희망을 활발하게 유발시킬 가능성이 크다.

이상의 논의를 기초로 직무자율성은 긍정심리자본에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 수 있다는 추론이 가능하여 다음과 같은 가설을 설정한다(가설 2).

가설 2> 직무자율성이 높을수록 긍정심리자본이 더 높아 질 것이다.

3) 학습목표성향과 긍정심리자본 간의 관계

학습목표성향은 새로운 환경이 필요로 하는 새로운 기술이나 지식을 배우려고 하고 어려움에 직면하여도 이를 해결해서 극복하려는 의지와 관련이 있다(장지

선, 탁진국, 2013). 학습목표성향이 강한 사람은 노력이나 학습을 통하여 능력 개발이 가능하다고 믿기 때문에 실패에 대해서도 노력의 부족으로 귀인하고 어려움에 직면하여도 지속적인 노력이 성공으로 귀결된다는 믿음으로 도전적인 과업을 지속적으로 수행하려는 경향이 있으며 직무에 대하여도 긍정적인 정서를 형성한다(전희선, 2007).

긍정심리자본의 자기효능감은 개인의 능력에 대한 긍정적인 신념이며 시간의 흐름과 업무 성격에 따라 개발 가능한 상태적 특징이 있다(Luthans et al., 2007, 김강훈 외 역, 2012). 노력이나 학습을 통하여 능력 개발이 가능하다고 믿는 학습목표성향의 특질은 자기효능감에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 가능성이 크다. 실지, 손진아와 이선희(2012)는 콜센터와 연구소에서 근무하는 274명의 직장인을 대상으로 학습목표성향이 직업효능감에 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있음을 실증하였다.

어려움에 직면하여도 지속적인 노력이 성공으로 귀결된다는 믿음으로 도전적인 과업을 지속적으로 수행하려는 경향이 강한 사람은 희망적이고 낙관적인 성향의 사람(정민주, 박인혜, 2012)일 가능성이 크며, 이러한 믿음으로 직무에 대하여도 긍정적인 정서를 형성한다는 것은 긍정심리자본의 복원력 발휘과정으로 이해 할 수 있다.

이상의 논의를 기초로 학습목표성향은 긍정심리자본에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 수 있다는 추론이 가능하여 다음과 같은 가설을 설정한다(가설 3).

가설 3> 학습목표성향이 높은 사람일수록 긍정심리자본이 더 높아 질 것이다.

4) 긍정심리자본과 직무만족, 조직시민행동 간의 관계

본 연구의 주된 목적은 긍정심리자본의 선행요인을 찾고자 함에 있다. 긍정심리자본과 구성원의 직무만족이나 조직시민행동 간의 실증적 연구는 국외의 경우 긍정심리자본의 초기 연구단계에서 직무만족과 직무성과(Luthans et al., 2007),

이직의도, 조직냉소주의, 조직시민행동, 반사회적 과업행동(Avey et al., 2008) 등의 변수들에 대하여 유의한 영향을 미치고 있음을 실증하고 있다. 국내에서도 긍정심리자본에 대한 연구의 주된 결과변수는 주로 직무만족(김주엽, 김명수, 2011; 정대용 등, 2011; 박슬기 등, 2010; 양필석, 최석봉, 2012a)과 조직시민행동(정대용 등, 2011; 김지윤 등, 2012; 박재춘, 2012; 한주의, 임규혁, 2012; 김용순, 2013) 등과 같은 구성원의 태도와 행동 관련 변수들로 이들 변수들에 대하여 긍정심리자본이 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있음을 실증하고 있다.

따라서, 이상의 선행연구의 결과를 기초로 다음과 같은 가설을 설정한다(가설 4, 가설5).

가설 4> 긍정심리자본이 높을수록 구성원들의 직무만족은 더 높을 것이다.

가설 5> 긍정심리자본이 높을수록 구성원들의 조직시민행동은 더 높을 것이다.

3. 변수의 조작적 정의

1) 긍정심리자본

긍정심리자본이란 ‘조직 구성원의 개발 가능한 긍정적인 심리상태로, 상태적 심리자원역량인 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력등 네 가지 하위 차원의 구성요소를 통합한 상위개념’으로 정의(Luthans, Youssef, and Avolio, 2007; 김강훈 외 역, 2012)한다. 4개 요인으로 구성된 긍정심리자본의 측정을 위하여 Luthans, et al.(2007) 등이 사용하였던 Psychological Capital Questionnaire (PCQ)의 12개 항목 버전을 번역하여 사용했다. PCQ-12개 항목은 자기효능감 3문항, 희망4문항, 낙관주의 2문항, 복원력 3문항으로 구성되어 있으며, Luthans, et al.(2007)의 연구에서는 6점 척도로 측정되었으나, 본 연구에서는 Likert 5점 척도로 측정하였다. 국내에서 PCQ-12개 항목을 사용한 최용득 등(2012)의 연구에서 단일변수로 고려된 긍정심리자본의 Chronbach's α 값은 .89 이었고, 본 연

구에서도 단일차원으로 고려하여 분석한다.

2) 코칭리더십

본 연구에서는 코칭리더십을 ‘리더가 커뮤니케이션과 피드백을 통해 부하직원의 자발적인 행동변화를 촉진하고 영향을 미칠 수 있도록 개입 또는 중재하는 구체적인 기능이나 행동을 포함하는 프로세스(Stowell, 1986)’라는 정의에 기초하여 Stowell(1986)이 제시하는 4가지 구성요소, 즉 ①방향제시, ②역량개발, ③수행평가, ④관계를 포함하는 상위개념으로 정의하고, 단일차원으로 분석한다.

코칭리더십에 대한 측정은 Stowell(1986)의 개발한 13개 문항을 국내에서 이석만(2010), 박연임, 박계홍(2012) 등이 번역하여 측정하였던 설문 문항을 이용하였다. 13개 문항은 방향제시 3문항, 역량개발 3문항, 수행평가 3문항, 관계 4문항으로 구성되었으며, Likert 5점 척도로 측정하였다. 박연임, 박계홍(2012)의 연구에서 단일변수로 고려된 코칭리더십의 Chronbach's α 값은 .94 이었다.

3) 직무자율성

직무자율성은 ‘직무수행과 관련하여 직무목표, 직무수행방법, 직무일정계획에 대하여 직무 수행자 개인이 자유롭게 선택하고 행사할 수 있는 재량권의 정도’라는 정성환과 박동수(2001)의 정의를 인용하고, 이들이 개발한 9개 문항의 측정도구를 사용하여 Likert 5점 척도로 측정하였다. 9개 문항은 직무목표, 직무수행방법, 직무일정계획 각각 3개 문항으로 구성되었으며, 본 연구에서는 단일차원으로 분석한다. 정성환과 박동수(2001)의 연구에서 직무목표의 Chronbach's α 값은 .74, 직무방법의 Chronbach's α 값은 .77, 직무일정계획의 Chronbach's α 값은 .73 이었다.

4) 학습목표성향

학습목표성향이란 ‘새로운 경험이나 기술의 습득과 학습을 통하여 자아개발이

나 자신의 역량을 개발하고자 하는 성향'으로 정의한 VandeWalle(1997)의 정의를 인용하고, VandeWalle(1997)이 개발한 목표성향 측정도구 13개 문항 중에서 신수영(2012) 번역하여 측정하였던 학습목표성향 관련 5문항을 사용하고, Likert 5점 척도로 측정하였다. 신수영(2012)의 연구에서 학습목표성향의 Chronbach's α 값은 .91 이었다.

5) 직무만족

본 연구에서 직무만족이란 '직무에 대하여 갖는 개인의 일반적인 심리상태로 직무수행이나 경험에 대한 긍정적인 심리상태'로 정의하고(정효선, 2007), 김기영, 고미애, 이석만(2012)이 Swift and Campbell(1998), Lauver and Kirtof Brown(2001), Shafer(2002), 정효선(2007), 우경화(2009), 신준섭(2010)의 연구를 바탕으로 구성하여 측정하였던 3개 문항을 인용하여 Likert 5점 척도로 측정하였다. 김기영 등(2012)의 연구에서 Cronbach's α 값은 .845였다.

6) 조직시민행동

조직시민행동이란 '조직에서 공식적으로 규정되어진 기준은 아니지만 지키면 좋은 행동기준으로 구성원의 자유재량에 따라 다른 사람에게나 조직에게 도움이 되는 일련의 행동'으로 정의한다(임창희, 2012).

본 연구에서는 조직시민행동의 측정을 위하여 개인차원의 조직시민행동(OCBI)과 조직차원의 조직시민행동(OCBO)으로 이원화하고 Lee and Allen (2002)의 측정지표에 기초하여 Saks(2006)가 사용하였던 측정지표를 번역하여 사용하였으나, 본 연구에서는 단일차원으로 고려하여 분석한다. 사용된 측정지표는 총 8개 문항으로 개인차원의 조직시민행동 4문항, 조직차원의 조직시민행동 4문항을 구성되었으며, Likert 5점 척도로 측정하였다. Saks(2006)의 연구에서 OCBI의 Cronbach's α 값은 .75, OCBO의 Cronbach's α 값은 .73이었다.

4. 연구설계

1) 설문지 구성

연구 변수들을 측정하기 위한 설문지 구성에 대한 사항은 <표3-1>에 정리하였다. 인구통계학적변수는 성별, 연령, 현 직장근무 기간, 직급, 근무하는 회사의 업종에 대하여 조사하였고, 총 설문 문항은 55개 문항으로 구성하였다.

<표3-1> 설문지 구성 및 출처

변수명	하위차원	문항번호	문항수	출처
코칭리더십	방향제시	I-1, 5, 9	3	Stowell(1986), 박연임, 박계홍 (2012)
	개발	I-2, 6, 10	3	
	수행평가	I-3, 7, 11	3	
	관계	I-4, 8, 12, 13	4	
	계		13	
학습목표성향	-	II-1, 2, 3, 4, 5	5	VandeWalle(1997), 신수영(2012)
직무자율성	직무목표	III-1, 2, 7	3	정성한, 박동수 (2001)
	직무방법	III-4, 5, 8	3	
	직무일정계획	III-3, 6, 9	3	
	계		9	
긍정심리자본	자기효능감	IV-1, 5, 9	3	Luthans, Avolio et al.(2007)
	희망	IV-2, 6, 10, 12	4	
	복원력	IV-3, 7, 11	3	
	낙관주의	IV-4, 8	2	
	계		12	

<표3-1 계속>

변수명	하위차원	문항번호	문항수	출처
직부만족	-	V-1, 2, 3	3	김기영 등(2012)
조직시민행동	OCBI	VI-1, 3, 5, 7	4	Saks(2006)
	OCBO	VI-2, 4, 6, 8	4	
	계		8	
인구통계학적변수		1, 2, 3, 4, 5	5	
총 문항			55	

2) 표본설계

본 연구는 제주도내 근무하는 직장인을 대상으로 자료를 수집하였다. 조사기간은 2013년 3월 중순부터 ~ 4월 중순까지 약 한달 정도 소요되었다. 설문지는 총 300부를 배부하여 283부를 회수(회수율 94.3%)하였고, 이들 중 불성실한 응답 설문지 3부를 제외하여 280부를 분석에 활용 하였다.

3) 분석방법

설문자료의 분석은 통계 패키지 프로그램 SPSS 18.0을 이용하여 처리하였다. 먼저, 연구표본의 인구통계학적 특성 파악을 위하여 빈도분석을 실시하고, 측정도구의 타당성과 신뢰성 검증을 위한 요인분석을 실시한다. 그리고, 변수들 간의 구성개념타당성을 확인하기 위하여 상관관계 분석과 가설을 검증을 위한 회귀분석을 실시한다.

IV. 실증분석

1. 타당성 및 신뢰성 분석

본 장에서는 표본 특성 파악을 위하여 인구 통계적 분석을 실시하였다.

그리고, 측정도구에 대한 타당성과 신뢰성 검증을 위한 요인분석을 실시한 후 변수들 간의 상관관계 분석과 가설 검증을 위한 회귀분석을 하였다.

1) 인구 통계적 분석

응답자의 인구 통계적 특성을 알아보기 위한 빈도분석 결과, 응답자의 성별 차이는 남성이 66.8%, 여성이 30.7%, 무응답이 2.5%로 남성이 대부분이었으며, 조사 대상의 연령대는 35세이하가 44.6%로 가장 많았고, 36세 ~ 40세가 23.6%, 40세 ~ 45세가 15.0%, 46세 ~ 50세가 6.9%, 51세 이상이 5.6% 순이었고 무응답자는 5.4%이었다.

현 직장 근무기간은 5년이하가 41.8%로 가장 많은 빈도를 나타냈으며, 5년초과 ~ 10년이하인 경우가 28.2%, 10년초과 ~ 15년이하인 경우가 18.2%, 15년 초과 ~ 20년이하가 5.4%, 20년 초과가 6.1%, 무응답자가 0.4%로 순으로 빈도를 보였다.

조사대상의 직급은 사원이 53.6%, 대리급이 23.9%, 과장급이 12.1%, 차장급 이상이 9.6%, 무응답자가 0.7% 순으로 조사되었다.

조사 대상자가 근무하고 있는 회사의 업종은 공공기관 근무자가 45.0%, 제조업 근무자 29.6%, 금융업 근무자 11.1%, 서비스업 근무자 8.9%, 기타 5.0%, 무응답자 0.4% 순으로 빈도를 보였다.

응답자의 빈도분석표는 <표4-1>와 같다.

<표4-1> 빈도 분석표

항 목		빈도(명)	비율(%)	
			비율	누적비율
성별	남 성	187	66.8	66.8
	여 성	86	30.7	97.5
	무응답	7	2.5	100
연령	35세이하	125	44.6	44.6
	35세 ~ 40세	66	23.6	68.2
	41세 ~ 45세	42	15.0	83.2
	46세 ~ 50세	19	6.9	90.1
	51세이상	13	5.6	95.7
	무응답	15	5.4	100.0
근무 기간	5년이하	117	41.8	41.8
	5년초과 ~ 10년이하	79	28.2	70.0
	10년초과 ~ 15년이하	51	18.2	88.2
	15년초과 ~ 20년이하	15	5.4	93.6
	20년초과	17	6.1	99.7
	무응답	1	0.4	100.0
직급	사 원	150	53.6	53.6
	대리급	67	23.9	77.5
	과장급	34	12.1	89.6
	차장급이상	27	9.6	99.2
	무응답	2	0.7	100.0
업종	제조업	83	29.6	29.6
	서비스업	25	8.9	38.5
	금융업	31	11.1	49.6
	공공기관	126	45.0	94.6
	기 타	14	5.0	99.6
	무응답	1	0.4	100.0
총계		280		

2) 타당성 분석

타당성이란 조사에 사용된 설문내용이 조사자가 측정하고자 하는 개념을 얼마나 정확히 반영하고 있는지를 의미하는 것으로, 일반적으로 구성개념타당성이 많이 사용되고 있으며 본 연구도 요인분석을 통해 구성개념타당성을 검증하였다.

선행변수와 결과변수별로 나누어 요인분석을 각각 실시하였고, 매개변수인 긍정심리자본에 대하여는 단일변수로 고려되고 선행연구들에서 충분한 신뢰성이 검증되었다고 판단하여 별도의 요인분석을 하지 않았다. 요인분석은 주성분 분석 및 베리맥스 회전방식을 활용하여 고유값 1이상, 요인 적재량 0.5이상, 공통값 0.4이상인 조건을 모두 충족하는 요인만을 추출하였다.

분석 결과, 선행변수는 세 개의 요인으로 구분되었다. 코칭리더십의 설문 문항 모두는 첫 번째 요인으로 분류되었으며, 요인 적재량은 .717 ~ .884로 일반적으로 우수하다고 인정되는 .6이상을 나타내고 있어 타당성이 인정되었다.

직무자율성은 두 번째 요인으로 분류되었고, 모든 문항에 대하여 요인 적재량이 .602 ~ .803로 타당성이 인정되었다.

학습목표성향도 모든 문항의 요인 적재량이 .688 ~ .834로 타당성이 인정되며, 세 번째 요인으로 분류되었다.

결과변수는 분석 결과 두 개의 요인으로 구분되었다. 직무만족 세 개의 문항은 요인 적재량이 .541 ~ .891로 일반적으로 활용 가능한 .4이상을 나타내고 있어 모든 문항을 분석에 활용하였으며, 두 번째 요인으로 분류되었다.

조직시민행동은 8개 설문 문항 중 마지막 문항이 요인이 조직시민행동 요인과 묶이지 않아 제거하였다. 조직시민행동의 나머지 7개 문항의 요인 적재량은 .647 ~ .829로 타당성이 인정되며, 결과변수 중 첫 번째 요인으로 분류되었다.

이상의 요인분석 결과를 바탕으로 코칭리더십 13개 문항, 직무자율성 9개 문항, 학습목표성향은 5개 문항, 긍정심리자본 12개 문항, 직무만족 3개 문항, 조직시민행동 7개 문항으로 총 49개 문항을 분석이 활용되었다.

선행변수와 결과변수별 요인분석의 결과는 <표4-2>와 <표4-3>에 제시하였다.

<표4-2> 선행변수 요인분석표

		공통값	요인1	요인2	요인3
코칭 리더십	방향제시1	.577	.717	.211	.139
	역량개발1	.655	.790	.130	.118
	수행평가1	.602	.761	-.026	.147
	관계1	.734	.836	.161	.097
	방향제시2	.790	.884	.095	.015
	역량개발2	.635	.741	.285	.072
	수행평가2	.602	.762	.132	.063
	관계2	.708	.811	.212	.081
	방향제시3	.765	.849	.202	.048
	역량개발3	.729	.835	.168	.052
	수행평가3	.651	.804	.047	.050
	관계3	.724	.828	.162	.109
	관계4	.677	.785	.241	.046
학습목표성향1		.713	.099	.187	.817
학습목표성향2		.709	.075	.138	.827
학습목표성향3		.758	.115	.220	.834
학습목표성향4		.717	.113	.225	.809
학습목표성향5		.558	.110	.270	.688
직무 자율성	목표1	.481	.093	.602	.331
	목표2	.574	.077	.707	.261
	일정계획1	.626	.079	.759	.209
	수행방법1	.704	.156	.803	.184
	수행방법2	.672	.179	.778	.186
	일정계획2	.649	.164	.773	.156
	목표3	.657	.173	.785	.101
	수행방법3	.699	.238	.797	.088
	일정계획3	.594	.316	.702	.016
고유치			11.102	4570	2.286
분 산			41.120	16.925	8.468
누적분산			41.120	58.045	66.513

<표 4-3> 결과변수 요인분석표

		공통값	요인1	요인2
직무만족1		.514	.470	.541
직무만족2		.794	.017	.891
직무만족3		.724	.060	.849
조직 시민 행동	개인차원1	.635	.795	.047
	조직차원1	.562	.647	.379
	개인차원2	.704	.834	.091
	조직차원2	.504	.685	.189
	개인차원3	.691	.829	.059
	조직차원3	.559	.677	.317
	개인차원4	.620	.777	.130
	조직차원4	.498	.466	.530
고유치			5.142	1.663
분산			46.741	15.123
누적분산			46.741	61.864

3) 신뢰성 분석

신뢰성이란 측정도구가 측정대상을 일관성 있게 측정하는 정도를 의미하는 것으로, 0과 1사이의 값 중에서 1에 가까운 값이 나올수록 측정 항목이 갖는 일관성 정도가 높다는 것을 의미한다.

본 연구에서는 신뢰성 검증을 위하여 내적일관성 파악이 가능한 Cronbach's α 를 사용하였다. 통상적으로 Cronbach's α 값이 .6이상이면 신뢰성을 인정할 수 있는 것으로 해석하고 있다.

본 연구에 사용된 변수들의 신뢰성에 대한 분석결과는 <표4-4>와 같다.

<표4-4> 신뢰도 분석결과

측정변인		문항수	Cronbach's α
1	코칭리더십	13	.959
2	학습목표성향	5	.888
3	직무자율성	9	.920
4	긍정심리자본	12	.894
5	직무만족	3	.740
6	조직시민행동	7	.884
계		49	

분석 결과, 모든 변수들의 Cronbach's α 값이 .6이상으로, 본 연구에 사용되는 모든 구성개념들은 내적 일관성을 확보하고 있음을 나타내고 있다.

4) 기술적 통계 및 상관관계 분석

기술적 통계는 분석에 활용된 변수들 간의 평균 및 표준편차를 확인하였으며, 변수들 간의 관련성을 확인하기 위한 상관관계 분석에는 Pearson 계수를 분석하였다. 분석 결과는 <표4-5>에 제시하였다.

<표4-5> 기술통계량 및 상관관계 분석

변수명	1	2	3	4	5	6
1 코칭리더십						
2 학습목표성향	.26**					
3 직무자율성	.41**	.46**				
4 긍정심리자본	.44**	.64**	.65**			
5 직무만족	.56**	.23**	.47**	.52**		
6 조직시민행동	.43**	.59**	.47**	.69**	.41**	
평균	3.585	3.449	3.531	3.540	3.513	3.651
표준편차	0.737	0.643	0.618	0.516	0.722	0.517

n=280, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

분석결과, 선행변수인 코칭리더십의 평균은 3.585, 표준편차는 0.737, 학습목표성향의 평균은 3.449, 표준편차는 0.643, 직무자율성의 평균은 3.531, 표준편차는 0.618이었고, 매개변수인 긍정심리자본의 평균은 3.540, 표준편차는 0.516으로 확인되었다. 결과변수인 직무만족의 평균은 3.513, 표준편차는 0.722, 조직시민행동의 평균은 3.651, 표준편차는 0.517로 분석되었다.

변수들 간의 상관관계는 코칭리더십, 학습목표성향, 직무자율성 각각이 긍정심리자본, 직무만족, 조직시민행동 각각에 대하여 $p < .01$ 수준에서 유의한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 확인되었다.

2. 연구 가설의 검증

1) 가설 검증

독립변수가 종속변수에 미치는 영향 관계 분석에는 회귀분석 기법이 주로 사용된다. 회귀분석에는 단순회귀분석과 다중회귀분석 기법이 있다. 단일 변수 간의 영향 관계는 단일회귀분석, 복수의 변수들 간의 영향 관계는 다중회귀분석을 통하여 파악이 가능하다. 다중회귀분석의 경우는 독립변수들 간의 밀접한 상관관계로 독립변수 각각의 개별 효과를 파악하기 힘든 경우가 발생되고 있는지에 대한 다중공선성 확인이 필요하다. 다중공선성 확인을 위하여 VIF값을 확인하였고, VIF값이 10이상이면 다중공선성을 의심하여 보아야 한다.

연구 설계에서 제시된 가설 검증은 인구 통계적 변수들을 통제하고 다음 순서에 따라 실시하였다.

가) 다중회귀분석을 통하여 선행변수인 코칭리더십, 직무자율성, 학습목표성향과 긍정심리자본 간의 관계를 동시에 검증하였다.

나) 추가로 이들 선행변수가 긍정심리자본의 네 가지 하위차원 요소들 각각에 미치는 영향 관계 분석을 실시하였다.

다) 긍정심리자본이 직무만족과 조직시민행동 각각에 미치는 영향관계 분석을 위하여 회귀분석을 실시하였다.

라) 제안된 가설 이외에 긍정심리자본의 매개효과에 대하여 추가로 검증 하였다.

가) 코칭 리더십, 직무자율성, 학습목표성향과 긍정심리자본 간 관계

코칭리더십, 직무자율성, 학습목표성향이 긍정심리자본에 미치는 영향에 대한 다중회귀분석의 결과는 <표4-6>과 같다.

<표4-6> 선행변수와 긍정심리자본 간의 관계

변수		긍정심리자본										
		모형1			모형2							
		β	표준오차	t	β	표준오차	t	VIF				
통제변수	성별	-.061	.078	-.868	.050	.054	1.024	1.522				
	연령	더미1	.060	.095	.742	.054	.065	.972	1.924			
		더미2	.091	.123	1.032	.120	.084	1.989*	2.294			
		더미3	.035	.168	.415	.056	.114	.964	2.103			
		더미4	-.075	.195	-.889	.024	.133	.422	2.093			
	기간	더미1	-.023	.087	-.310	-.028	.059	-.542	1.654			
		더미2	-.031	.118	-.346	-.088	.081	-1.419	2.446			
		더미3	.003	.183	.031	-.012	.126	-.222	2.010			
		더미4	.288	.179	3.365**	.055	.126	.921	2.289			
	직급	더미1	.091	.085	1.311	.075	.058	1.570	1.430			
		더미2	.066	.107	.947	.021	.073	.442	1.443			
		더미3	.157	.135	1.982	.110	.093	2.018*	1.870			
	업종	더미1	.031	.195	.491	.024	.132	.573	1.144			
		더미2	.126	.122	1.840	.028	.084	.589	1.422			
		더미3	-.139	.111	-1.967	-.136	.077	-2.791**	1.508			
		더미4	.087	.082	1.082	-.037	.058	-.649	2.027			
		더미5	.054	.486	.904	.077	.332	1.895	1.057			
	독립변수	코칭리더십				.204	.034	4.313***	1.411			
		직무자율성				.296	.042	5.802***	1.649			
		학습목표성향				.421	.038	8.737***	1.472			
R ²					.194				.635			
R ² 변화량					.194				.441			
F					3.315***				20.109***			
F 변화량					3.315***				93.094***			

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

· 연령더미 : 35세이하 기준값, · 기간더미 : 5년이하 기준값, · 직급더미 : 사원 기준값,

· 업종더미 : 제조업 기준값

분석 결과, 인구 통계적 변수들을 통제하고 독립변수들과 긍정심리자본 간의 다중회귀모형인 모형2는 모형 설명력을 나타내는 $R^2=.635$, $F=20.109$ ($p<.001$)로 통계적으로 유의하다고 판단할 수 있다.

또한, 다중회귀분석에 따른 다중공선성 확인을 위한 VIF값도 변수별로 1.411~1.649로 10.0에 훨씬 미치지 않는 값을 나타나고 있어 다중공선성에 따른 문제도 없는 것으로 판단할 수 있다.

세부적으로, 긍정심리자본에 영향을 미치는 선행변수로서 코칭 리더십은 $\beta =.204$, $t=4.313$ ($p<.001$), 직무자율성은 $\beta=.296$, $t=5.802$ ($p<.001$), 학습목표성향은 $\beta=.421$, $t=8.737$ ($p<.001$)로 유의한 정(+)의 영향 관계를 나타내고 있다.

따라서, <가설 1 ; 상사가 코칭 리더십을 많이 발휘 할수록 부하의 긍정심리자본이 더 높아질 것이다.>, <가설 2 ; 직무자율성이 높을수록 긍정심리자본이 더 높아질 것이다.>, <가설 3 ; 학습목표성향이 높은 사람일수록 긍정심리자본은 더 높아질 것이다.>은 모두 지지되었다.

나) (추가 분석) 코칭 리더십, 직무자율성, 학습목표성향과 긍정심리자본의 하위차원 간 영향 관계

인구 통계적 변수들을 통제하고 코칭리더십, 직무자율성, 학습목표성향이 긍정심리자본의 하위차원요소 각각을 종속변수로 하는 다중회귀분석을 하였다.

우선, 선행변수들과 자기효능감 간의 분석결과는 <표4-7>과 같다.

<표4-7> 선행변수와 긍정심리자본의 자기효능감 간의 관계

변수		자기효능감							
		모형1			모형2				
		β	표준오차	t	β	표준오차	t	VIF	
통제변수	성별	-.113	.098	-1.568	-.032	.078	-.549	1.522	
	연령	더미1	.016	.119	.199	.003	.093	.041	1.924
		더미2	.049	.155	.542	.060	.121	.856	2.294
		더미3	-.021	.211	-.244	-.010	.165	-.145	2.103
		더미4	-.083	.244	-.967	.006	.191	.091	2.093
	기간	더미1	-.005	.109	-.059	.001	.086	.021	1.654
		더미2	.061	.148	.661	.019	.116	.255	2.446
		더미3	.054	.230	.643	.053	.181	.797	2.010
		더미4	.261	.225	2.986**	.064	.181	.911	2.289
	직급	더미1	.129	.106	1.811	.106	.083	1.895	1.430
		더미2	.019	.134	.270	-.023	.106	-.406	1.443
		더미3	.094	.170	1.162	.037	.134	.586	1.870
	업종	더미1	.013	.244	.207	.004	.190	.075	1.144
		더미2	.122	.153	1.748	.028	.121	.498	1.422
		더미3	-.145	.140	-2.016*	-.134	.111	-2.344*	1.508
		더미4	.068	.103	.829	-.040	.083	-.600	2.027
		더미5	.039	.609	.637	.055	.478	1.145	1.057
	독립변수	코칭리더십				.096	.049	1.734	1.411
		직무자율성				.328	.060	5.548***	1.649
		학습목표성향				.359	.055	6.344***	1.472
R ²					.160			.498	
R ² 변화량					.160			.338	
F					2.622**			11.477***	
F 변화량					2.622**			51.949***	

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

· 연령더미 : 35세이하 기준값, · 기간더미 : 5년이하 기준값, · 직급더미 : 사원 기준값,

· 업종더미 : 제조업 기준값

분석결과, 코칭 리더십과 직무자율성, 그리고 학습목표성향이 자기효능감에 미치는 영향 관계에 대한 다중회귀모형은 $R^2=.498$, $F=11.477(p<.001)$ 로 통계적으로 유의하다.

다중공선성 문제에 대한 검증 결과도 VIF값이 변수별로 1.411~1.649를 나타내고 있어 문제가 없는 것으로 판단된다.

변수별로 보면, 코칭리더십과 자기효능감 간의 관계는 $\beta=.096$, $t=1.734$ ($p=.084>.05$)로 통계적으로 무의미한 수준의 결과를 나타내고 있는데, 이는 코칭리더십이 자기효능감에 유의한 정(+)의 영향을 미친다는 선행연구(이동우, 2011; 이석만, 2011)들과는 상반된 결과이다. 이러한 결과의 원인은 본 연구의 설문 문항에 기인한 것으로 유추된다. 본 연구에서 자기효능감에 대하여는 ‘나는 상사들과 회의에서 자신 있게 나의 직무분야를 대표할 수 있다.’, ‘나는 회사의 전략에 관한 논의가 있다면, 참석하여 자신 있게 의견을 제시할 수 있다.’, ‘나는 동료들에게 내가 가진 정보를 자신 있게 제공할 수 있다.’는 설문 문항으로 측정하였다. 자기효능감이란 직접경험이나 성공경험을 통해 개발되고 개선되는 것으로(Luthans et al., 2004), 조직의 전반적인 분위기가 조직 내 회의나 전략에 대한 논의 과정에서 구성원들의 의견 수렴이 자유롭게 인정되지 못하는 분위기이거나 조사대상자 스스로가 중요한 전략 논의 과정에 참여한 경험이 없다고 느끼고 있거나 실지 그러한 경험이 없는 경우라면 본 설문 문항의 자기효능감과 상사의 코칭은 상관관계가 미미할 수도 있을 것이다.

직무자율성과 자기효능감 간의 관계에서는 $\beta=.328$, $t=5.548(p<.001)$ 로 유의한 정(+)의 영향 관계를 나타내고 있으며, 학습목표성향과 자기효능감 간의 관계에서도 $\beta=.359$, $t=6.344$ ($p<.001$)로 유의한 정(+)의 영향 관계를 나타내고 있다.

둘째, 고려된 선행변수들과 희망 간의 분석결과는 <표4-8>와 같다.

<표4-8> 선행변수와 긍정심리자본의 희망 간의 관계

변수		희망							
		모형1			모형2				
		β	표준오차	t	β	표준오차	t	VIF	
통제변수	성별	-.038	.086	-.550	.072	.065	1.377	1.522	
	연령	더미1	.094	.104	1.183	.097	.077	1.647	1.924
		더미2	.099	.135	1.145	.133	.101	2.064*	2.294
		더미3	.033	.184	.401	.060	.137	.979	2.103
		더미4	-.061	.214	-.736	.027	.159	.433	2.093
	기간	더미1	-.003	.095	-.036	-.019	.071	-.342	1.654
		더미2	-.016	.129	-.176	-.082	.097	-1.229	2.446
		더미3	-.024	.201	-.293	-.053	.150	-.883	2.010
		더미4	.329	.196	3.907***	.106	.151	1.645	2.289
	직급	더미1	.102	.093	1.486	.096	.069	1.879	1.430
		더미2	.103	.117	1.507	.074	.088	1.437	1.443
		더미3	.187	.148	2.396*	.155	.111	2.654**	1.870
	업종	더미1	.045	.213	.727	.044	.158	.976	1.144
		더미2	.054	.133	.800	-.021	.100	-.413	1.422
		더미3	-.115	.122	-1.655	-.105	.092	-2.007*	1.508
		더미4	.071	.090	.895	-.020	.069	-.335	2.027
		더미5	.081	.533	1.385	.098	.397	2.239*	1.057
	독립변수	코칭리더십				.252	.041	4.972***	1.411
		직무자율성				.268	.050	4.906***	1.649
		학습목표성향				.325	.046	6.281***	1.472
R ²								.581	
R ² 변화량								.360	
F								15.999***	
F 변화량								66.206***	

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

· 연령더미 : 35세이하 기준값, · 기간더미 : 5년이하 기준값, · 직급더미 : 사원 기준값,
· 업종더미 : 제조업 기준값

선행변수들과 희망 간의 다중회귀모형(모형2)은 R²=.581, F=15.999(p<.001)로 통계적으로 유의한 모형이라 판단할 수 있다.

다중회귀모형에서 VIF값이 1.411~1.649로 다중공선성도 문제가 없다.

선행변수들과 희망 간의 관계에서 코칭 리더십의 β=.252, t=4.972(p<.001), 직무자율성의 β=.268, t=4.906(p<.001), 학습목표성향의 β=.325, t=6.281 (p<.001)로 모든 독립변수가 종속변수인 희망에 미치는 영향관계는 유의한 정

(+)의 영향 관계를 나타내고 있다.

셋째, 고려된 선행변수들과 복원력 간의 분석결과는 <표4-9>과 같다.

<표4-9> 선행변수와 긍정심리자본의 복원력 간의 관계

변수		복원력							
		모형1			모형2				
		β	표준오차	t	β	표준오차	t	VIF	
통제변수	성별	-.026	.086	-.352	.057	.068	.990	1.522	
	연령	더미1	.049	.105	.581	.030	.082	.463	1.924
		더미2	.092	.136	1.014	.106	.106	1.494	2.294
		더미3	.064	.185	.728	.069	.144	1.012	2.103
		더미4	.025	.215	.286	.114	.168	1.676	2.093
	기간	더미1	-.073	.096	-.940	-.059	.075	-.981	1.654
		더미2	-.131	.130	-1.399	-.159	.102	-2.162	2.446
		더미3	-.063	.202	-.743	-.053	.159	-.797	2.010
		더미4	.151	.197	1.714	-.032	.159	-.455	2.289
	직급	더미1	.047	.093	.657	.020	.073	.354	1.430
		더미2	.077	.118	1.065	.022	.092	.389	1.443
		더미3	.130	.149	1.585	.073	.117	1.141	1.870
	업종	더미1	.038	.214	.587	.025	.167	.490	1.144
		더미2	.177	.134	2.497*	.072	.106	1.278	1.422
		더미3	-.065	.123	-.895	-.074	.097	-1.285	1.508
		더미4	.146	.091	1.763	.009	.073	.129	2.027
		더미5	.021	.535	.337	.048	.419	.990	1.057
	독립변수	코칭리더십				.081	.043	1.448	1.411
		직무자율성				.254	.053	4.209***	1.649
		학습목표성향				.448	.048	7.855***	1.472
R ²					.141			.490	
R ² 변화량					.141			.349	
F					2.264**			11.119***	
F 변화량					2.264**			52.784***	

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

· 연령더미 : 35세이하 기준값, · 기간더미 : 5년이하 기준값, · 직급더미 : 사원 기준값,

· 업종더미 : 제조업 기준값

선행변수들과 복원력 간의 다중회귀분석 결과, 모형 설명력을 나타내는 R²=.490, F=11.119(p<.001)로 통계적으로 유의하다.

그리고, VIF 값도 변수별로 1.411~1.649로 다중공선성 문제도 없는 것으로

판단할 수 있다. 독립변수와 복원력 간의 관계에서 코칭 리더십의 $\beta=.081$, $t=1.148(p=.149>.05)$ 로 통계적으로 유의하지 않은 결론이 도출되었다. 하지만, 직무자율성($\beta=.254$, $t=4.209$, $p<.001$)과 학습목표성향($\beta=.448$, $t=7.855$, $p<.001$)은 유의한 정(+)의 영향 관계를 나타내고 있다.

코칭리더십과 복원력 간의 관계에서 통계적으로 유의하지 않은 결과는 복원력이란 역경에 대하여 스스로 극복하고자 하는 성장 과정(박슬기 등, 2010)으로, 현재의 심리상태를 기반으로 미래를 상상하면서 동기부여되는 것이기에 개인의 현재 심리상태가 중요한 원인요소라고 가정한다면 상사의 코칭은 복원력에 크게 영향을 미치지 않을 수도 있을 것이라 추론되어진다.

마지막으로, 코칭리더십, 직무자율성, 학습목표성향과 낙관주의 간의 영향 관계 분석 결과는 <표4-10>과 같다.

<표4-10> 선행변수와 긍정심리자본의 낙관주의 간의 관계

변수		낙관주의							
		모형1			모형2				
		β	표준오차	t	β	표준오차	t	VIF	
통제변수	성별	-.027	.097	-.368	.089	.080	1.474	1.522	
	연령	더미1	.035	.119	.417	.042	.096	.628	1.924
		더미2	.072	.154	.787	.116	.124	1.571	2.294
		더미3	.061	.210	.696	.088	.169	1.245	2.103
		더미4	-.166	.243	-1.903	-.089	.196	-1.264	2.093
	기간	더미1	-.008	.108	-.097	-.027	.088	-.425	1.654
		더미2	-.047	.147	-.498	-.105	.120	-1.376	2.446
		더미3	.058	.228	.679	.026	.186	.381	2.010
		더미4	.225	.223	2.542*	.024	.186	.327	2.289
	직급	더미1	.006	.105	.088	.006	.085	.106	1.430
		더미2	.006	.133	.088	-.026	.108	-.437	1.443
		더미3	.121	.169	1.471	.105	.137	1.580	1.870
	업종	더미1	.000	.243	-.007	.001	.195	.012	1.144
		더미2	.106	.152	1.498	.040	.124	.692	1.422
		더미3	-.170	.139	-2.330*	-.181	.114	-3.014**	1.508
		더미4	.004	.102	.046	-.096	.086	-1.379	2.027
		더미5	.031	.606	.506	.057	.491	1.130	1.057
	독립변수	코칭리더십				.294	.050	5.076***	1.411
		직무자율성				.139	.062	2.214*	1.649
		학습목표성향				.354	.057	5.981***	1.472
R ²								.451	
R ² 변화량								.314	
F								9.479***	
F 변화량								43.984***	

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

· 연령더미 : 35세이하 기준값, · 기간더미 : 5년이하 기준값, · 직급더미 : 사원 기준값,

· 업종더미 : 제조업 기준값

모형2는 R²=.451, F=9.479(p<.001)로 통계적으로 유의한 모형이라고 판단할 수 있다. VIF 값도 변수별로 1.411~1.649로 나타나고 있어 다중공선성에도 문제 없다.

코칭 리더십의 β=.294, t=5.076(p<.001), 직무자율성의 β=.139, t=2.214 (p<.05), 학습목표성향의 β=.354, t=5.981(p<.001)로 각각의 독립변수들과 낙관주의와는 유의한 정(+)의 영향 관계를 나타내고 있다.

다음의 <표4-11>에 이상의 분석결과를 정리하였다.

<표4-11> 선행변수가 긍정심리자본과 하위 차원에 미치는 영향 분석 결과

	긍정 심리자본	자기 효능감	희망	복원력	낙관주의
코칭리더십	유의	비유의	유의	비유의	유의
직무자율성	유의	유의	유의	유의	유의
학습목표성향	유의	유의	유의	유의	유의

코칭리더십은 긍정심리자본의 하위차원 중 자기효능감과 복원력에 미치는 영향에 대하여는 통계적으로 유의성이 없다는 결과를 얻었으나, 단일차원 변수로 고려한 긍정심리자본과 하위차원 중 희망과 낙관주의와의 각각의 영향 관계에서는 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있음이 확인되었다.

직무자율성과 학습목표성향은 각각의 모든 종속변수와의 관계에서 유의한 정(+)의 영향관계가 있는 것으로 확인되었다.

그리고, 분석된 다섯 가지 다중회귀모형 중에 긍정심리자본을 단일차원으로 고려한 모형에서의 $R^2=.635$ 이 자기효능감 $R^2=.498$, 희망 $R^2=.581$, 복원력 $R^2=.490$, 낙관주의 $R^2=.451$ 각각을 종속변수로 하는 모형보다 높게 나타나고 있음을 확인할 수 있다. 이는 긍정심리자본의 하위차원별 타당성보다는 단일차원의 상위개념으로 통합될 때 더 많은 타당성이 확보되고 있다(Luthans et al., 2007)는 선행연구와 유사한 맥락으로 해석된다.

다) 긍정심리자본과 직무만족 간의 관계 검증

긍정심리자본과 직무만족 간의 회귀분석 결과는 <표4-12>과 같다.

<표4-12> 긍정심리자본과 직무만족 간의 관계

변수		직무만족							
		모형1			모형2				
		β	표준오차	t	β	표준오차	t		
통제 변수	성별	-.074	.109	-1.041	-.049	.098	-.772		
	연령	더미1	.002	.132	.026	-.030	.118	-.409	
		더미2	.041	.172	.467	-.004	.154	-.056	
		더미3	-.013	.235	-.156	-.033	.210	-.436	
		더미4	.027	.272	.316	.057	.243	.757	
	기간	더미1	.079	.120	1.056	.095	.107	1.425	
		더미2	.065	.165	.716	.084	.147	1.032	
		더미3	.126	.255	1.539	.129	.228	1.757	
		더미4	.340	.250	3.964***	.212	.229	2.707**	
	직급	더미1	-.095	.118	-1.361	-.139	.106	-2.217*	
		더미2	-.077	.150	-1.100	-.109	.134	-1.736	
		더미3	.070	.190	.881	-.002	.171	-.033	
	업종	더미1	-.032	.273	-.513	-.046	.244	-.824	
		더미2	.003	.167	.039	-.049	.150	-.793	
		더미3	-.111	.156	-1.561	-.047	.140	-.733	
		더미4	-.123	.115	-1.525	-.162	.103	-2.236*	
		더미5	-.018	.681	-.292	-.042	.609	-.783	
	독립변수	긍정심리자본				.457	.082	7.783***	
	R ²					.181			.350
	R ² 변화량					.181			.168
F					3.062***			6.990***	
F 변화량					3.062***			60.574***	

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

· 연령더미 : 35세이하 기준값, · 기간더미 : 5년이하 기준값, · 직급더미 : 사원 기준값,
· 업종더미 : 제조업 기준값

인구통계적 변수들을 통제하고 독립변수인 긍정심리자본이 직무만족에 미치는 영향관계에 대한 회귀분석 결과, 분석된 모형은 R²=.350, F=6.990(p<.001)으로 통계적으로 유의하다고 판단할 수 있다. 그리고, 긍정심리자본이 직무만족에 미치는 영향 관계는 β=.457, t=7.783 (p<.001)으로 유의한 정(+)의 영향 관계를 나타내고 있어 <가설 4 ; 긍정심리자본이 높을수록 구성원들의 직무만족은 더 높을 것이다.>는 지지되었다.

라) 긍정심리자본과 조직시민행동 간의 관계 검증

긍정심리자본과 조직시민행동 간의 관계를 확인하기 위하여 인구통계적 변수들을 통제하고 <표4-13>과 같이 회귀분석을 실시하였다.

<표4-13> 긍정심리자본과 조직시민행동 간의 관계

변수		조직시민행동						
		모형1			모형2			
		β	표준오차	t	β	표준오차	t	
통제 변수	성별	-.116	.078	-1.655	-.080	.059	-1.522	
	연령	더미1	.076	.095	.943	.030	.071	.492
		더미2	.156	.123	1.790	.090	.093	1.374
		더미3	.104	.168	1.242	.076	.126	1.200
		더미4	.058	.195	.697	.102	.146	1.633
	기간	더미1	-.055	.086	-.738	-.031	.065	-.560
		더미2	-.041	.118	-.459	-.014	.088	-.209
		더미3	.000	.183	-.005	.003	.137	.052
		더미4	.198	.179	2.332*	.013	.138	.193
	직급	더미1	.038	.085	.544	-.026	.064	-.498
		더미2	-.085	.107	-1.227	-.131	.081	-2.518*
		더미3	.013	.136	.171	-.092	.103	-1.537
	업종	더미1	.009	.196	.143	-.011	.147	-.245
		더미2	.153	.120	2.245*	.078	.090	1.518
		더미3	.006	.112	.083	.098	.085	1.854
		더미4	.284	.083	3.553***	.228	.062	3.800***
		더미5	-.030	.488	-.498	-.065	.366	-1.461
	독립변수	긍정심리자본				.661	.049	13.575***
	R ²					.199		
	R ² 변화량					.199		
F					3.444***			
F 변화량					16.026***			
					184.271***			

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

· 연령더미 : 35세이하 기준값, · 기간더미 : 5년이하 기준값, · 직급더미 : 사원 기준값,

· 업종더미 : 제조업 기준값

분석 결과, 회귀모형(모형2)은 R²=.552, F=16.026(p<.001)로 통계적으로 유의하다고 판단할 수 있으며, 긍정심리자본과 조직시민행동 간의 관계 모형에서 β=.661, t=13.575(p<.001)로 유의한 정(+)의 영향 관계를 나타내고 있어 <가설

5 : 긍정심리자본이 높을수록 구성원들의 조직시민행동은 더 높을 것이다.>도 지지되었다.

이상의 검증을 통한 본 연구의 가설 검증 결과는 <표4-14>와 같다.

<표4-14> 가설 검증 결과

가설1	상사가 코칭리더십을 많이 발휘 할수록 부하의 긍정심리자본이 더 높아질 것이다.	채택
가설2	직무자율성이 높을수록 긍정심리자본이 더 높아질 것이다.	채택
가설3	학습목표성향이 높은 사람일수록 긍정심리자본이 더 높아질 것이다.	채택
가설4	긍정심리자본이 높을수록 구성원들의 직무만족은 더 높을 것이다.	채택
가설5	긍정심리자본이 높을수록 구성원들이 조직시민행동은 더 높을 것이다.	채택

2) 추가 연구 : 긍정심리자본의 매개효과 검증

연구모형에서 제시된 선행변수들은 긍정심리자본에 유의한 정(+)의 영향을 미치고, 긍정심리자본은 직무만족과 조직시민행동에 유의한 정(+)의 영향이 미치고 있음을 확인하였다. 이를 기초로 긍정심리자본이 선행변수와 종속변수 간의 관계에서 매개효과가 있는지를 통계적으로 추가 분석한다.

매개변수의 매개효과 검증은 Baron & Kenny(1986)의 3단계 회귀검증에 따라 다음과 순서에 따라 검증하였다(김정훈, 2011).

① 매개변수(B)를 종속변수로 하고, 독립변수(A)가 매개변수에 유의한 결과가 있는지를 확인하였다.(B = A)

② 독립변수(A)가 원래의 종속변수(C)에 유의한 결과가 있는지를 확인하였다.(C = A)

③ 독립변수(A)와 매개변수(B)가 동시에 종속변수(C)에 유의한 결과가 있는지

를 확인하였다.(C = A + B)

④ 독립변수와 매개변수가 동시에 종속변수에 미치는 영향이 독립변수 단독으로 종속변수에 미치는 영향보다 유의하지 않게 또는 상당한 정도로 줄어들고 있는지를 확인하였다. 매개변수의 효과를 통제하고 남은 독립변수의 효과가 0에 가까울수록 매개 효과가 큰 것으로 판단한다.

⑤ 마지막으로 매개 효과의 수치적 확인을 위해 Sobel Z 검증⁶⁾을 실시하였다. 이때 얻어진 Z값이 ±1.96 보다 크다면, 유의수준 .05수준에서 매개효과는 통계적으로 유의하다(이상균, 2007).

가) 코칭 리더십과 직무만족 간의 관계에서 긍정심리자본 매개효과

긍정심리자본이 코칭리더십과 직무만족 간의 관계를 매개하고 있는지에 대한 분석 결과는 <표4-15>와 같다.

<표4-15> 코칭리더십(A) - 긍정심리자본(B) - 직무만족(C) 매개효과

독립변수	회귀분석	R ²	F	β	t	VIF	조건충족
코칭 리더십	B = A	.196	67.915***	.433	8.241***	1.000	충족
	C = A	.319	130.300***	.565	11.415***	1.000	충족
	C = B	.267	101.053***	.516	10.053***	1.000	충족
	C = B+ A	.407	95.129***	A	.418	8.105***	1.244
B				.331	6.414***	1.244	충족
Sobel Z=6.337***(p=.000)			회귀계수(a)	.311	회귀계수(b)	.721	매개
			표준오차(Sa)	.038	표준오차(Sb)	.072	

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

분석 결과를 살펴보면, 네 가지 경우의 모형에서 R²=.196~.407, F=67.915~130.300(p<.001)으로 높은 유의확률을 나타내고 있어 검토된 모형들은 통계적으로 유의하다고 판단할 수 있다. 또한, 코칭리더십과 긍정심리자본이 동시에 직

6) Sobel Z값은

http://people.hofstra.edu/Jeffrey_J_Froh/Website_Fall_08/Interactive%20Mediation%20Test.s.htm에서 제공하는 프로그램으로 계산 하였다.

무만족에 영향을 미치는 모형에서의 VIF=1.244로 다중회귀모형의 다중공선성 문제도 발생하지 않고 있다.

매개효과 검증 절차에 따른 검증 결과는 ① 코칭리더십이 긍정심리자본을 종속변수로 하는 영향 관계(B=A)에서 $\beta=.433$, $t=8.241(p<.001)$ 로 유의한 정(+)의 영향 관계를 나타내고 있다. ② 코칭리더십이 직무만족에 미치는 영향 관계(C=A)에서도 $\beta=.565$, $t=11.415(p<.001)$ 로 유의한 정(+)의 영향 관계를 나타내고 있다. ③ 코칭리더십과 긍정심리자본이 동시에 직무만족에 미치는 영향 관계(C=A+B)도 코칭리더십이 $\beta=.418$, $t=8.105(p<.001)$, 긍정심리자본이 $\beta=.331$, $t=6.414$ ($p<.001$)로 유의한 정(+)의 영향 관계를 나타내고 있어 3단계 검증모형을 모두 충족하고 있다. 그리고, 코칭리더십이 단독으로 직무만족에 미치는 영향($\beta=.565$)보다 긍정심리자본과 공동으로 미치는 경우의 영향($\beta=.418$)이 줄어들고 있다. Sobel $Z=6.337(p<.001)$ 로 유의한 결과를 나타내고 있어 긍정심리자본은 코칭리더십과 직무만족 간의 관계에서 매개효과가 있다고 판단할 수 있다.

나) 직무자율성과 직무만족 간의 관계에서 긍정심리자본 매개효과

긍정심리자본이 직무자율성과 직무만족 간의 관계를 매개하고 있는지에 대한 분석 결과는 <표4-16>와 같다.

<표4-16> 직무자율성(A) - 긍정심리자본(B) - 직무만족(C) 매개효과

독립변수	회귀분석	R ²	F	β	t	VIF	조건충족	
직무 자율성	B = A	.420	201.042***	.648	14.179***	1.000	충족	
	C = A	.218	77.717***	.467	8.816***	1.000	충족	
	C = B	.267	101.053***	.516	10.053***	1.000	충족	
	C = B+ A	.297	58.525***	A	.229	3.464**	1.723	충족
				B	.368	5.564***	1.723	충족
Sobel $Z=8.195^{***}$ ($p=.000$)			회귀계수(a)	.542	회귀계수(b)	.721	매개	
			표준오차(Sa)	.038	표준오차(Sb)	.072		

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

네 가지 경우의 모형은 $R^2=.218\sim.420$, $F=58.525\sim 201.042(p<.001)$ 로 통계적으로 유의하다고 판단할 수 있다. 다중회귀모형에서의 VIF값도 1.723으로 다중공선성 문제도 없는 것으로 판단할 수 있다.

매개효과 검증 절차에 따라 검증을 하자면, ① 직무자율성이 긍정심리자본을 종속변수로 하는 영향 관계($B=A$)에서 $\beta=.648$, $t=14.179$ ($p<.001$)로 유의한 정(+)의 영향 관계를 나타내고 있다. ② 직무자율성이 직무만족에 미치는 영향 관계($C=A$)에서도 $\beta=.467$, $t=8.816(p<.001)$ 로 유의한 정(+)의 영향 관계를 나타내고 있다. ③ 직무자율성과 긍정심리자본이 동시에 직무만족에 미치는 영향 관계($C=A+B$)도 직무자율성은 $\beta=.229$, $t=3.464(p<.001)$, 긍정심리자본은 $\beta=.368$, $t=5.564(p<.001)$ 로 유의한 정(+)의 영향 관계를 나타내고 있어 매개효과 검증 3단계 모형을 모두 충족하고 있다. 그리고, 직무자율성이 단독으로 직무만족에 미치는 영향($\beta=.467$)보다 긍정심리자본과 공동으로 영향을 미치는 경우에서의 영향($\beta=.229$) 관계가 줄어들고 있고, Sobel $Z=8.195(p<.001)$ 로 유의한 결과를 나타내고 있으므로 긍정심리자본은 직무자율성과 직무만족 간에서 매개효과가 있다고 판단할 수 있다.

다) 학습목표성향과 직무만족 간의 관계에서 긍정심리자본 매개효과

긍정심리자본이 학습목표성향과 직무만족 간의 관계를 매개하고 있는지에 대한 분석 결과는 <표4-17>와 같다.

<표4-17> 학습목표성향(A) - 긍정심리자본(B) - 직무만족(C) 매개효과

독립변수	회귀분석	R ²	F	β		t	VIF	조건충족
학습 목표 성향	B = A	.405	188.918***	.637		13.745***	1.000	충족
	C = A	.052	15.130**	.228		3.890***	1.000	충족
	C = B	.267	101.053***	.516		10.053***	1.000	충족
	C = B+ A	.282	54.331***	A	-.169	-2.557*	1.682	충족
B				.623	9.420***	1.682	충족	
Sobel $Z=8.107^{***}(p=.000)$			회귀계수(a)	.511		회귀계수(b)	.721	매개
			표준오차(Sa)	.037		표준오차(Sb)	.072	

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

변수들 간의 매개효과 검증을 위한 네 가지 경우의 모형에 대하여 $R^2=.052\sim .405$, $F=15.130\sim 188.918$ ($p<.001$)로 각각의 모든 모형이 통계적으로 유의한 모형이라고 판단할 수 있다. 다중회귀모형의 경우에도 VIF값이 1.682로서 다중공선성에 대한 의문의 여지도 없다.

매개효과 검증 절차에 따라, ① 학습목표성향이 긍정심리자본을 종속변수로 하는 영향관계($B=A$)에서 $\beta=.637$, $t=13.745$ ($p<.001$)로 유의한 정(+)의 영향 관계를 나타내고 있다. ② 학습목표성향이 직무만족에 미치는 영향 관계($C=A$)에서도 $\beta=.228$, $t=3.890$ ($p<.001$)로 유의한 정(+)의 영향 관계를 나타내고 있다. ③ 직무자율성과 긍정심리자본이 동시에 직무만족에 미치는 영향관계($C=A+B$)에서도 학습목표성향은 $\beta=-.169$, $t=-2.557$ ($p<.05$), 긍정심리자본은 $\beta=.623$, $t=9.420$ ($p<.001$)로 유의한 정(+)의 영향 관계를 나타내고 있어 3단계 검증모형 요건을 모두 충족하고 있다. 그리고, 학습목표성향이 단독으로 직무만족에 미치는 영향 ($\beta=.228$)보다 긍정심리자본과 공동으로 미치는 관계에서의 영향($\beta=-.169$)이 줄어들고 있고, Sobel $Z=8.107$ ($p<.001$)로 유의한 결과를 나타내고 있어 긍정심리자본은 학습목표성향과 직무만족 간에서 매개효과가 있다고 판단할 수 있다.

라) 코칭리더십과 조직시민행동 간의 관계에서 긍정심리자본 매개효과

긍정심리자본이 코칭리더십과 조직시민행동 간의 관계를 매개하고 있는지에 대한 분석 결과는 <표4-18>와 같다.

<표4-18> 코칭리더십(A) - 긍정심리자본(B) - 조직시민행동(C) 매개효과

독립변수	회귀분석	R ²	F	β	t	VIF	조건충족
학습 목표 성향	B = A	.196	67.915***	.443	8.241***	1.000	충족
	C = A	.184	62.482***	.428	7.905***	1.000	충족
	C = B	.476	252.410***	.690	15.887***	1.000	충족
	C = B+ A	.495	135.549***	A	.153	3.205**	1.244
B				.622	13.058***	1.244	충족
Sobel $Z=7.290$ ***($p=.000$)			회귀계수(a)	.311	회귀계수(b)	.690	매개
			표준오차(Sa)	.038	표준오차(Sb)	.043	

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

네 가지 경우의 모형에서의 $R^2=.184\sim.495$, $F=62.482\sim 252.410(p<.001)$ 로 높은 유의확률을 나타내고 있으므로 검토된 모형들은 통계적으로 유의하다고 판단할 수 있다. 코칭리더십과 긍정심리자본이 동시에 조직시민행동에 영향을 미치는 모형에서의 $VIF=1.244$ 로 다중회귀모형에서의 다중공선성 문제도 발생하지 않고 있다.

매개효과 검증 결과는 ① 코칭리더십이 긍정심리자본을 종속변수로 하는 영향 관계($B=A$)에서 $\beta=.443$, $t=8.241(p<.001)$ 로 유의한 정(+)의 영향 관계를 나타내고 있다. ② 코칭리더십이 조직시민행동에 미치는 영향 관계($C=A$)에서도 $\beta=.428$, $t=7.905(p<.001)$ 로 유의한 정(+)의 영향 관계를 나타내고 있다. ③ 코칭리더십과 긍정심리자본이 동시에 조직시민행동에 미치는 영향 관계($C=A+B$)도 코칭리더십이 $\beta=.153$, $t=3.205(p<.01)$, 긍정심리자본이 $\beta=.622$, $t=13.058$ ($p<.001$)로 유의한 정(+)의 영향 관계를 나타내고 있어 3단계 검증 모형을 모두 충족하고 있다. 그리고, 코칭리더십이 단독으로 조직시민행동에 미치는 영향($\beta=.428$)보다 긍정심리자본과 공동으로 미치는 경우의 영향($\beta=.153$)이 줄어들고 있고, Sobel $Z=7.290(p<.001)$ 도 유의한 결과를 나타내고 있어 긍정심리자본은 코칭리더십과 조직시민행동 간의 관계에서 매개효과가 있다고 판단할 수 있다.

마) 직무자율성과 조직시민행동 간의 관계에서 긍정심리자본 매개효과

긍정심리자본이 직무자율성과 조직시민행동 간의 관계를 매개하고 있는지에 대한 분석 결과는 <표4-19>와 같다.

<표4-19> 직무자율성(A) - 긍정심리자본(B) - 조직시민행동(C) 매개효과

독립변수	회귀분석	R ²	F	β	t	VIF	조건충족
직무 자율성	B = A	.420	201.042***	.648	14.179***	1.000	충족
	C = A	.225	80.635***	.474	8.980***	1.000	충족
	C = B	.476	252.410***	.690	15.887***	1.000	충족
	C = B+ A	.477	126.399***	A	.047	.824	1.723
B				.659	11.562***	1.723	충족
Sobel Z=10.660***(p=.000)			회귀계수(a)	.542	회귀계수(b)	.690	완전 매개
			표준오차(Sa)	.038	표준오차(Sb)	.043	

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

매개효과 검증 3단계 모형들은 R²=.225~.477, F=80.635~252.410(p<.001)으로 강한 유의성을 나타내고 있으므로 통계적으로 유의하다고 판단할 수 있다. 다중회귀모형에서의 VIF=1.723으로 10.0보다 작은 값을 나타내고 있어 다중공선성 문제도 없다.

매개효과 검증 절차에 따라 매개효과를 검증하면, ① 직무자율성이 긍정심리자본을 종속변수로 하는 영향 관계(B=A)에서 β=.648, t=14.179(p<.001)로 유의한 정(+)의 영향 관계를 나타내고 있다. ② 직무자율성이 조직시민행동에 미치는 영향 관계(C=A)에서도 β=.474, t=8.980(p<.001)로 유의한 정(+)의 영향 관계를 나타내고 있다. ③ 직무자율성과 긍정심리자본이 동시에 조직시민행동에 미치는 영향 관계(C=A+B)에서는 직무자율성은 β=.047, t=.824(p=.411>.05)로 통계적으로 유의하지 않게 나타나고 있고, 긍정심리자본은 β=.659, t=11.562(p<.001)로 유의한 정(+)의 영향 관계를 나타내고 있다.

따라서, 독립변수와 매개변수가 공동으로 종속변수에 미치는 영향관계가 단독으로 미치는 영향관계에서보다 유의하지 않게(C=A+B ; β=.047, t=.824, p=.411>.05) 또는 상당한 정도로 줄어드는 경우에 매개효과가 있다고 판단할 수 있으므로 긍정심리자본은 직무자율성과 조직시민행동 간의 관계에서 매개효과가 있다고 판단할 수 있다. Sobel Z=10.660(p<.001)도 유의한 결과를 나타내고 있다. 또한, 매개변수의 효과를 통제하고 남은 독립변수의 효과(β=.047)가 0에 가깝게 줄어들고 있으므로 직무자율성과 조직시민행동 간 관계에서 긍정심리자본은 완전매개하고 있다고 판단할 수 있다.

바) 학습목표성향과 조직시민행동 간의 관계에서 긍정심리자본 매개효과

긍정심리자본이 학습목표성향과 조직시민행동 간의 관계를 매개하고 있는지에 대한 분석 결과는 <표4-20>와 같다.

<표4-20> 학습목표성향(A) - 긍정심리자본(B) - 조직시민행동(C) 매개효과

독립변수	회귀분석	R ²	F	β		t	VIF	조건충족
학습 목표 성향	B = A	.405	188.918***	.637		13.745***	1.000	충족
	C = A	.344	145.387***	.587		12.058***	1.000	충족
	C = B	.476	252.410***	.690		15.887***	1.000	충족
	C = B+ A	.512	144.631***	A	.249	4.559***	1.682	충족
B				.531	9.731***	1.682	충족	
Sobel Z=10.467***(p=.000)			회귀계수(a)	.511	회귀계수(b)	.690	매개	
			표준오차(Sa)	.037	표준오차(Sb)	.043		

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

변수들간 매개효과 검증 단계에 따른 모형에서 설명력을 나타내는 R²=.344~.512, F=144.631~252.410(p<.001)를 나타내고 있으므로 검토된 모형들은 통계적으로 유의하다고 판단할 수 있다. 또한, 다중회귀모형에서의 다중공선성(VIF=1.682) 문제도 없는 것으로 판단할 수 있다.

매개효과 검증은 ① 학습목표성향이 긍정심리자본을 종속변수로 하는 영향관계(B=A)에서 β=.637, t=13.745(p<.001)로 유의한 정(+)의 영향 관계를 나타내고 있다. ② 학습목표성향이 조직시민행동에 미치는 영향 관계(C=A)에서도 β=.587, t=12.058(p<.001)로 유의한 정(+)의 영향 관계를 나타내고 있다. ③ 학습목표성향과 긍정심리자본이 동시에 조직시민행동에 미치는 영향관계(C=A+B)에서도 학습목표성향은 β=.249, t=4.559 (p<.001), 긍정심리자본은 β=.531, t=9.731(p<.001)로 유의한 정(+)의 영향 관계를 나타내고 있다. 그리고, 학습목표성향이 단독으로 조직시민행동에 미치는 영향(β=.587)보다 긍정심리자본과 공동으로 영향을 미치는 모형에서의 영향(β=.249) 관계가 줄어들고 있고, Sobel Z=10.467(p<.001)로 유의한 결과를 나타내고 있으므로 긍정심리자본은 학습목

표성향과 조직시민행동 간에서 매개효과가 있다고 판단할 수 있다.

이상의 분석결과는 긍정심리자본이 코칭리더십, 직무자율성, 학습목표성향과 직무만족 및 조직시민행동 간의 관계에서 매개효과로 작용되고 있음을 통계적으로 검증하고 있다.

하지만, 이상의 결과는 이론적 고찰 없이 제시된 통계적 결과에 불과한 한계를 갖고 있다. 향후로는 이러한 통계적 결과를 바탕으로 깊이 있는 이론적 고찰과 더불어 구조방정식을 활용한 보다 심도 있는 모형 검증 필요성이 제기된다.

V. 결 론

앞 장에서는 변수들의 타당성과 신뢰성 검증을 하였고, 변수들 간의 가설에 대하여 실증하였다. 본 장에서는 실증 분석 결과를 요약하고 시사점을 제시하였다. 또한, 본 연구 과정에서의 한계점과 향후 연구방향에 대하여도 함께 제시하였다.

1. 연구결과 요약 및 시사점

본 연구는 긍정심리자본의 선행변수에 초점을 두고 상사와 부하, 그리고, 조직구성원들이 수행하고 있는 직무특성 중에서 어떠한 요인이 긍정심리자본에 영향을 미칠 수 있을까 하는 문제 제기에서 출발 하였다. 이러한 고민에서 상사의 코칭리더십, 직무특성 중 직무자율성, 부하의 학습목표성향을 독립변수로 선택하고 긍정심리자본에 미치는 영향 관계를 실증하였다.

이를 위해 제주도내 다양한 조직에 근무하는 조직구성원을 대상으로 자료를 수집하고 실증 분석한 결과 얻어진 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 상사가 코칭리더십을 많이 발휘 할수록 부하의 긍정심리자본은 더 높아진다. 이는 코칭리더십의 개념과 유사한 변혁적 리더십의 하위요소인 개별적 배려와 지적자극이 긍정심리자본 형성에 기여한다는 이동섭과 최용득(2010)의 연구와 맥을 같이 한다고 할 수 있다.

둘째, 직무자율성이 높을수록 긍정심리자본은 더 높아진다. 이러한 결과는 직무자율성은 긍정심리자본의 구성요소 중 하나인 자기효능감(김해룡, 2006)뿐만 아니라, 희망, 낙관주의, 복원력을 포함하여 하나의 상위개념으로 통합한 긍정심리자본의 선행변수로 작용하고 있음을 실증하고 있다.

셋째, 학습목표성향이 높은 사람일수록 긍정심리자본은 더 높아진다. 이러한 결과는 학습목표성향이 강한 사람은 노력이나 학습을 통하여 능력 개발이 가능하다고 믿기 때문에 실패에 대해서도 노력의 부족으로 귀인하고 어려움에 직면하여도 지속적인 노력이 성공으로 귀결된다는 믿음으로 도전적인 과업을 지속적

으로 수행하려는 경향이 있으며 직무에 대하여도 긍정적인 정서를 형성한다(전희선, 2007)는 선행연구와 맥을 같이 하고 있는 결과이다.

넷째, 긍정심리자본이 높을수록 조직구성원들의 직무만족과 조직시민행동은 더 높아지고 있다. 이는 긍정심리자본이 구성원의 태도와 행동에 긍정적인 원인을 제공하는 요소임을 실증하는 것으로 이론적 배경에서 검토한 선행연구들과 같은 결과를 나타낸다.

다섯째, 긍정심리자본이 코칭리더십, 직무자율성, 학습목표성향과 직무만족, 조직시민행동 간 각각의 관계에서 매개 작용을 하고 있음을 통계적으로 분석하였다. 분석 결과, 긍정심리자본은 코칭리더십, 직무자율성, 학습목표성향과 직무만족, 조직시민행동 간의 관계에서 매개 작용을 하고 있는 것으로 분석되었다.

이상의 연구결과를 기초로 다음과 같은 시사점을 도출할 수 있다.

첫째, 선행연구들에서 실증된 변혁적리더십(Gooty et al., 2009; 이동섭, 최용득, 2010; 정대용, 박권홍, 서장덕, 2011; 홍소식, 김병식, 2012), 진성리더십(김명수, 장춘수, 2012; 김동철, 김대건, 2012), 임파워링리더십(양필석, 최동섭, 2012)이 긍정심리자본의 선행요인으로 작용하고 있듯이 코칭리더십도 긍정심리자본의 선행요인으로 작용하고 있다는 결론은 조직구성원의 긍정심리자본 형성에 있어 상사의 역할이 중요한 원인 요소임을 재차 확인한 결과이다. 조직에 있어 긍정심리자본은 다른 경제자본, 인적자본, 사회적 자본보다 경쟁 우위에 있는 중요한 자본으로 조직의 성과에 기여하는 바가 크다. 현재의 조직은 우수 인재의 영입보다는 영입된 인적자원의 실질적 가치를 믿고 효과적으로 발전시키기 위한 노력을 필요로 하는 시대이다. 이러한 노력과정에서 리더십은 중요한 원인으로 작용하고 있기에 관리자의 리더십을 향상시킬 수 있는 다양한 교육 프로그램의 제공 필요성을 시사하고 있다. 특히, 본 연구의 결과는 리더십 교육 과정에서 리더의 코칭 역량 강화를 위한 교육 프로그램의 중요성에 대하여 시사 하는 바가 크다 하겠다.

둘째, 최근의 조직 환경에서 고객에 대한 서비스는 모든 조직에서 최우선 가치로 고려되는 중요한 대상 중 하나이다. 그러한 맥락에서 고객 최우선 접점에 있는 실무자의 역할이 강조된다. 이 과정에서 실무자에게 적절한 자율성과 권한이 보장되지 않는다면 고객 서비스는 기대하기 어려울 것이다. 따라서, 상사의 신뢰

를 전제로 일정부분의 권한을 위임받아 직무를 수행할 수 있는 직무자율성이 구성원의 긍정심리자본 형성에 기여한다는 결론은 시사 하는 바가 크다 하겠다. 직무에 대하여 일방적인 관리와 통제보다는 일정부분 권한을 위임하고 조직 구성원 스스로가 책임감을 갖고 자율적으로 직무를 수행할 수 있는 조직 내 여건 조성이 필요함을 의미한다.

셋째, 학습목표성향이 긍정심리자본 형성에 있어 긍정적인 영향 관계는 조직에서 구성원들이 지속적으로 자기개발이 가능하도록 학습 분위기를 조성하고 지원해 줄 필요성이 있음을 시사하고 있다. 학습목표성향이 강한 사람의 경우 실패에 대하여 노력이나 자신이 능력이 부족하다고 믿는 성향이 강함으로 조직에서 개인의 능력을 개발 할 수 있도록 학습의 기회를 제공한다면 자신의 능력 개발을 위한 긍정적인 동기부여를 활발하게 유발시켜 궁극적으로는 조직의 발전에 기여하는 요인으로 작용될 수 있을 것이다.

넷째, 코칭리더십, 직무자율성, 학습목표성향과 직무만족, 조직시민행동 간 관계에서 긍정심리자본이 매개하고 있다는 결과는 이론적 배경 없이 통계적 결과만을 제시하였으나, 그간 연구되지 않았던 변수들 간의 관계를 제안했다는 데 의의를 둘 수 있다.

2. 연구의 한계 및 향후 연구방향

본 연구는 다음과 같은 한계를 갖고 있으며, 갖고 있는 한계점을 고려하여 향후 연구방향에 대한 제언을 한다.

첫째, 긍정심리자본의 선행변수로 다양한 변수를 고려하지 못한 한계가 있다.

상사의 리더십이외에 상사 신뢰와 같은 다양한 요인 변수를 고려하지 못하였다. 직무특성 중에서도 직무자율성만이 고려되었는데 다른 직무특성에 대하여도 연구의 범위를 확장할 필요성이 있다. 또한, 개인차원의 목표성향 변수를 고려하면서 목표성향의 하위차원 중 하나인 학습목표성향만을 고려한 한계가 있으며, 조직차원에서도 조직지원인식, 조직신뢰 등 변수의 확장을 고려하여 연구되어야 할 과제가 남는다.

둘째, 결과변수에 대하여도 직무만족과 조직시민행동만이 고려되어 변수의 확장이 필요하다. 최근 조직에서 중요한 이슈로 제안된 창의성 같은 변수들을 고려해볼 필요성이 있다. 이외도 구성원 태도 중 부정적 측면에 대하여도 확장하여 연구할 필요성이 있다.

셋째, 긍정심리자본이 매개효과에 대하여는 이론적 고찰 없이 통계적 분석만을 제시하였다는 한계가 있다. 통계 분석의 결과를 기초로 긍정심리자본이 선행변수와 종속변수들 간의 관계에 대하여 이론적 고찰과 더불어 영향 관계 검증도 구경방정식 모델을 활용하여 보다 심도 있는 검증 절차가 필요할 것이다.

또한, 긍정심리자본에 대한 측정도구에 대하여 깊이 있는 연구가 필요하다. 서양의 문화여건 하에서 발전한 긍정심리자본에 대하여 국내 정서에 부합되는 측정도구 개발은 향후 국내 긍정심리자본 연구의 확장이란 측면에서 중요한 전제조건일 것이다. 그리고, 긍정심리자본의 구성요소로 추가적으로 들어갈 수 있는 잠재적 요소들에 대한 지속적인 연구가 필요하다. 국외에서는 국내에서 긍정심리자본의 선행변수로 고려되고 있는 유머를 포함하여 안녕감, 지혜, 용기 등이 긍정심리자본의 잠재적 추가 구성 개념의 변수들로 검토 필요성을 제안하고 있는데(Luthans et al. 2007, 김강훈 외 역, 2012), 국내에서도 이러한 변수들이 인용 가능할지에 대하여 지속적인 연구가 필요할 것이다.

넷째, 하나의 설문지로 모든 변수를 측정한 동일 방법 사용에 따른 왜곡의 우려가 있다. 그리고, 횡단면 분석의 한계를 갖고 있다. 차후 연구에서는 인과관계를 명확히 하기 위한 종단 연구가 필요하다.

참고문헌

- 임창희(2012), **조직행동**, 제4판, 비엔엠북스
- Luthans, F., Yusef, C. M. and Avolio, B.(2007); 김강훈·김정기·박상만 역
(2012), **긍정심리자본: 인간의 경쟁우위를 발전시키는 노하우**, 렉스미디어
- 강성두, 강영순(2012), “중소기업 경영자의 기업가정신과 조직구성원의 목표지향성이 조직효능감에 미치는 영향: 구조방정식 모형 접근,” **한국콘텐츠학회논문지**, 12(10), 439-452
- 김기영, 고미애, 이석만(2012), “리더의 코칭리더십이 자긍심과 조직효율성에 미치는 연구,” **관광연구저널**, 26(1), 163-180
- 김동철, 김대건(2012), “긍정조직행태 주요 요인 간 관계에 관한 연구: 진성리더십, 심리적 자본, 심리적 주인의식을 중심으로,” **한국행정학보**, 46(4), 27-51
- 김명수, 장춘수(2012), “Authentic Leadership이 조직구성원의 긍정심리자본과 정서적 몰입에 미치는 영향,” **인적자원개발연구**, 15(1), 101-125
- 김문성, 박성철(2010), “자기효능감의 결정요인과 산출물에 관한 연구,” **GRI연구논총**, 12(2), 5-34
- 김용성(2005), “직무특성과 직무불안이 조직몰입과 노조몰입에 미치는 영향에 관한 연구,” 울산대학교 대학원 박사학위논문.
- 김용순(2013), “임과워링 리더십, 긍정심리자본, 심리적 주인의식과 조직시민행동의 관련성에 관한 연구,” **관광·레저연구**, 25(3), 189-203
- 김정식, 김현철(2012), “리더의 코칭과 부하직원들의 성과간의 관계에서 내재적 동기 부여, 직무만족 및 직무몰입의 영향,” **대한경영학회지**, 25(2), 675-695
- 김정식, 서문교(2008), “리더의 코칭행위가 조직구성원들의 인지적 유연성과 성과에 미치는 영향,” **인적자원관리연구**, 15(3), 31-48
- 김정훈(2011), “경영환경 특성과 성과간의 관계에 대한 CEO의 전략적 리더십의 매개효과 검증,” **인적자원관리연구**, 18(1), 197-213
- 김주엽, 김명수(2011), “긍정심리자본이 조직구성원의 직무만족과 정서적 몰입에 미치는 영향,” **경영교육논총**, 67, 117-148

- 김지윤, 김강식, 이동명(2012), “항공사 종사자의 셀프리더십, 조직시민행동, 심리적 자본의 관계 연구,” **한국항공경영학회지**, 10(1), 111-129
- 김창경(2013), “조직시민행동이 면접에서의 선발 결정에 미치는 영향: OCBO, OCBI의 구분과 지원자 성별의 조절효과를 중심으로,” **고려대학교 대학원 석사학위논문**
- 김해룡(2006), “직무자율성과 조직구성원 태도간의 관계에 대한 자기효능감의 매개효과에 관한 연구,” **인사관리연구**, 30(3), 193-226
- 김해룡, 김쌍언(2011), “직무자율성이 혁신행도에 미치는 영향: 셀프리더십의 매개효과를 중심으로,” **조직과 인사관리연구**, 35(4), 199-229
- 박슬기, 성오현, 이형룡(2010), “호텔 직원의 심리자본이 직무만족에 미치는 영향: 조직몰입과 조직시민행동의 매개효과를 중심으로,” **대한경영학회지**, 23(5), 2565-2584
- 박연임, 박계홍(2012), “리더의 코칭행동이 팀 성과와 팀 만족에 미치는 영향에 있어서 자기효능감, 진정추구리더십의 조절효과,” **상업교육연구**, 26(4), 153-182
- 박재진(2012), “코칭 리더십과 조직구성원의 성과변인에 관련된 학위 논문 연구동향 분석,” **평생교육·HRD 연구**, 8(1), 107-132
- 박재진(2013), “기업체 중간관리자의 코칭리더십, 학습조직, 구성원의 문제해결능력 및 조직유효성 변인 간의 구조적 관계,” **숭실대학교 대학원 박사학위논문**.
- 박재춘(2012), “한국 대학 직원의 긍정심리자본과 조직시민행동 간 관계에서 조직몰입의 매개효과,” **한일경상논집**, 57, 227-249
- 손진아, 이선희(2012), “완벽주의가 직무 탈진 및 직업 효능감에 영향을 미치는 과정에서의 목표지향성의 매개효과,” **한국심리학회지:산업 및 조직**, 25(1), 85-104
- 송정수, 양필석(2009), “직무자율성이 자기효능감과 조직시민행도에 미치는 영향,” **인적자원관리연구**, 16(특별호), 111-130.
- 신금석(2012), “조직공정성과 참여적 의사결정이 군 조직유효성에 미치는 영향: 조직후원인식의 매개효과를 중심으로,” **경원대학교 대학원 박사학위논문**
- 신수영(2012), “구성원의 목표성향이 행동 및 성과에 미치는 영향,” **서울대학교 대학원 박사학위 논문**
- 신수영, 박원우(2013), “구성원의 목표성향이 행동 및 성과에 미치는 영향: 목표성향

- 하위영역의 독립적 메커니즘 탐색,” *경영학연구*, 42(1), 29-51
- 안화용, 한인수(2013), “진실한 리더십과 긍정심리자본의 관계에 관한 고찰,” *경영경제연구*, 35(2), 97-118
- 양필석, 최석봉(2012a), “심리적 자본이 셀프리더십과 직무만족에 미치는 영향: 셀프 리더십의 매개효과 검증,” *조직과 인사관리연구*, 36(1), 1-29
- 양필석, 최석봉(2012b), “임파워링 리더십이 심리적 자본과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구,” *인적자원관리연구*, 19(2), 63-81
- 오은혜, 탁진국(2012), “경력계획이 주관적 경력성공에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과와 미래시간전망과 코칭리더십의 조절효과,” *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 25(4), 727-748
- 이동섭, 김기태, 조봉순(2008), “자기효능감과 성과의 관계에 대한 재연구 : 개인차 변수를 통제한 상대적 영향력,” *인사·조직연구*, 16(4), 75-107
- 이동섭, 최용득(2010), “긍정심리자본의 선행요인과 결과에 관한 연구,” *경영학연구*, 39(1), 1-28
- 이동우(2011), “코칭리더십과 조직유효성의 관계: 자기효능감과 환경의 불확실성 각각의 매개효과를 중심으로,” *성균관대학교 일반대학원 박사학위논문*
- 이미영, 김계하(2012), “수간호사의 변혁적 리더십이 일반간호사의 심리적 안녕감, 스트레스 및 신체화에 미치는 영향,” *간호행정학회지*, 18(2), 166-175
- 이상균(2007), “사회복지연구에서의 매개효과 검증: 예방프로그램의 효과성검증을 중심으로,” *사회복지리뷰*, 12, 19-36
- 이석만(2010), “외식기업 관리자의 코칭리더십이 자아개념과 직무성공에 미치는 영향,” *경기대학교 대학원 박사학위논문*
- 이임정(2009), “자기효능감의 이해를 통한 인간의 욕구와 행동에 관한 연구,” *경영교육논총*, 55, 221-247
- 장지선, 탁진국(2013), “긍정심리자본, 학습목표지향성, 리더의 비전제시가 정서적 조직변화몰입에 미치는 영향: 변화 이점, 조직냉조주의 조절효과,” *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 26(1), 1-25
- 장호익(2002), “직무만족이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향,” *부산대학교 박사학위논문*

- 전희선(2007), “목표지향성이 신입사원의 조직사회화에 미치는 영향에 관한 연구 : 사회화 전략의 매개효과를 중심으로,” 이화여자대학교 대학원 박사학위논문
- 정대용, 박권홍, 서장덕(2011), “긍정심리자본과 리더십 성과,” *경영교육논총*, 66, 401-428
- 정민주, 박인혜(2012), “항공사 객실승무원의 심리적 자본이 직무열의에 미치는 영향: 내재적 직무동기의 매개효과를 중심으로,” *한국항공경영학회지*, 10(3), 201-220
- 정성한, 박동수(2001), “직무자율성의 구성개념과 측정,” *경영연구*, 16(4), 1-24
- 정효선(2007), “산업 종사원의 기업윤리 인식·실천 정도가 개인조직적합성, 직무만족도, 이직의도 및 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구,” 경희대학교 대학원 박사학위논문
- 조은현(2010), “코칭리더십 척도 개발 및 타당화와 코칭리더십이 조직태도에 미치는 영향,” 광운대학교 대학원 박사학위논문
- 최용득, 정홍준, 이동섭(2012), “리더의 유머사용과 구성원의 성과 및 행복: 리더십의 조절효과와 긍정심리자본의 매개효과,” *경영학 연구*, 41(3), 575-605
- 최일환, 김남숙, 기영화(2012), “다수준(multi-level)분석을 통한 공공기관 중간관리자의 코칭과 조직시민행동 간의 관계연구: 자기효능감 매개효과,” *인적자원관리 연구*, 19(5), 119-139
- 하원식, 탁진국(2012), “코칭리더십이 맥락수행 및 창의적 행동에 미치는 영향,” *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 25(1), 195-213
- 한주희, 임규혁(2012), “긍정심리자본에 영향을 미치는 개인수준과 팀 수준 요인에 관한 연구,” *지식경영연구*, 13(5), 91-111
- 홍계훈, 조운형, 이창준(2009), “직무특성이 팀 성과에 미치는 영향에 대한 감성적 리더십의 조절효과 : 콜센터 조직구성원을 대상으로,” *인사·조직연구*, 17(3), 1-39.
- 홍소식(2010), “리더십스타일·조직후원인식이 학습동기에 미치는 영향에 관한 연구: 변혁적 리더십과 POB를 중심으로,” 경기대학교 대학원 박사학위논문
- 홍소식, 김병식(2012), “변혁적리더십·긍정심리자본·학습동기간의 관계,” *산업연구*, 25(2), 65-90

- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, C. M.(2008), "The Additive Value of Positive Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors," *Leadership Institute Faculty Publications*, University of Nebraska-Lincoln
- Dweck, C. S.(1986), "Motivational processes affecting learning," *American Psychologist*, 41, 1040-1048.
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P. D., Frazier, M. L. & Snow, D. B.(2009), "In the Eyes of the Beholder: Transformational Leadership, Positive Psychological Capital, and Performance," *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15, 353-367
- Kaur. P.(2011), "Organizational citizenship behaviors: Changing Employees into Citizens," *International Journal of Management & Business Studies*, 1(4), 87-89
- Luthans, F.(2002), "The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior," *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706
- Lutans, F., & Youssef, C. M.(2004), "Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage," *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160
- Luthans, F., Luthans, K. W. & Luthans, B. C.(2004), "Positive psychological capital: Beyond the human and social," *Business Horizons*, 47(1), 45-50
- Luthans F., Avolio, B. J., Walimbwa, F. O. & Li, W.(2005), "The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance," *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J. B. & Norman, S. M.(2007). "Psychological capital: Measurement and relationship with performance and job satisfaction", *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J. & Avey, J. B.(2008), "The mediating role of Psychological Capital supportive organizational climate-employee performance relationship," *Journal of organizational Behavior*, 29, 219-238

- Luthans, F., Avey, J. B. & Patera, J. R.(2008), "Experimental Analysis of a Web-Based Training Intervention to Develop Positive Psychological Capital," *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209-221
- Masten, A. S.(2001), "Ordinary magic: Resilience process in development," *America Psychologist*, 56, 227-239
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C. & Pina e Cunha, M.(2012), "Authentic leadership promoting employees' Psychological Capital and creativity," *Journal of Businss Reserch*, 65, 429-437
- Saks, A. M.(2006), "Antecedents and consequences of employee engagement," *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619
- Snyder, C. R., C. Harris, J. R. Anderson, S. A. Holleran, L. M. Irving, S. T. Sigmon, L. Yoshinobu, Gibb, J., Langelle, C., & Harney, P.(1991), "The Will and the Ways: Development and Validation of an Ondividual-difference Measure of Hope," *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 570-585
- Snyder, C. R.(2002), "Hope theory: Rainbows in the mind", *Psychological Inquiry*, 13, 249-275
- Snyder, C. R., Feldman, D. B., Shorey, H. S. & Rand, K. L.(2002), "Hopeful Choices: A School Counselor's Guide to Hope Theory," *Professional School Counseling*, 5(5), 298-307
- Sridevi, G. & Srinivasan, P. T.(2012), "Psychological Capital: A Review of Evolving Literature," *Colombo Business Journal*, 3(1), 25-39
- Stajkovic, A. D. & Luthans, F.(1998), "self-efficacy and work-related performance: A meta-Analysis," *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261
- VandeWalle, D.(1997), "Development and validation of a work domain Goal orientation instrument," *Educational and Psychological Measurement*, 57, 995-1015
- Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B. & Oke, A.(2011), "Authentically leading group: The mediating role of collective Psychological Capital and

trust,” *Journal of organizational Behavior*, 32, 4-24

Youssef, C. M. & Luthans, F.(2007), “Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience,” *Journal of Management*, 33(5), 774-800

설문지

본 조사의 내용은 통계법 제33조에 의거하여 비밀이 보장되며, 통계적 목적 이외에는 사용되지 않습니다.

안녕하십니까?

바쁘신 가운데 설문에 참여하여 주심에 진심으로 감사드립니다.

본 설문지는 연구자의 석사학위 논문 작성을 위한 기초자료 활용을 목적으로 작성된 것입니다.

귀하께서 응답해 주신 내용은 연구목적으로만 사용되며, 통계적으로 합산되어 처리되므로 특정 개인이나 조직의 특성은 절대 드러나지 않습니다. 귀하의 솔직한 응답은 본 연구를 위해 매우 소중한 자료로서 좋은 연구 결과를 얻기 위한 기초가 될 것입니다.

마지막 문항까지 빠짐없는 성실한 응답을 부탁드립니다. 귀하의 앞날에 건강과 행운이 가득하시길 기원합니다.

감사합니다.

2013. .

제주대학교 경영대학원 경영학과 지도교수 고 부 언

제주대학교 경영대학원 경영학과 연구자 김 군 홍 올림

<설문지 작성 요령>

1. 본 설문지는 정답이 없으니 한 질문에 너무 오래 생각하지 마시고, 읽고 난 후의 느낌이나 생각을 솔직하게 대답하여 주시기 바랍니다.
2. 일반적으로 바람직하다고 생각되는 것을 대답하려 하지 마시고, 귀하의 실제 느낌이나 생각을 사실 그대로 응답해 주십시오.
3. 본 설문에는 유사하거나 반복되는 문항이 있을 수 있으나, 그에 관계없이 모든 문항에 빠짐없이 응답해 주시면 감사하겠습니다.

□ 귀하는 다음 문항들에 대하여 얼마나 동의하십니까?

각 문항을 주의 깊게 읽으시고, 귀하의 느낌이나 생각에 가장 가까운 곳에 표시(√ 또는 ○)하여 주시기 바랍니다.

설 문 문 항		전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	그저 그렇다	대체로 그렇다	매우 그렇다
I-1)	나의 팀장(부서장)은 구체적 업무 목표를 스스로가 세우도록 도와준다.	1	2	3	4	5
I-2)	나의 팀장(부서장)은 나의 업무와 관련된 정보와 자료를 제공해 준다.	1	2	3	4	5
I-3)	나의 팀장(부서장)은 내가 잘못된 점이 있다면 객관적이고 분명하게 지적해 준다.	1	2	3	4	5
I-4)	나의 팀장(부서장)은 좀 더 관심을 가지고 내가 하는 말을 경청 한다.	1	2	3	4	5
I-5)	나의 팀장(부서장)은 나의 업무에 대한 방향을 명확히 제시해 준다.	1	2	3	4	5
I-6)	나의 팀장(부서장)은 나의 발전을 위한 교육 기회를 준다.	1	2	3	4	5
I-7)	나의 팀장(부서장)은 나의 업무 성과를 정기적으로 공평하게 평가 해 준다.	1	2	3	4	5
I-8)	나의 팀장(부서장)은 수시로 격려하고 칭찬하는 일에 인색하지 않다.	1	2	3	4	5
I-9)	나의 팀장(부서장)은 부서원들이 장래 비전을 갖고 일 할 수 있도록 리드해 준다.	1	2	3	4	5
I-10)	나의 팀장(부서장)은 나의 업무에 필요한 지식을 가르쳐 준다.	1	2	3	4	5
I-11)	나의 팀장(부서장)은 나의 업무 활동에 대해 상세히 피드백 해준다.	1	2	3	4	5
I-12)	나의 팀장(부서장)은 나의 가치를 인정하고 나와 좋은 관계를 가진다.	1	2	3	4	5
I-13)	나의 팀장(부서장)은 리더가 아닌 동료처럼 나를 대해 준다.	1	2	3	4	5

□ 귀하는 다음 문항들에 대하여 얼마나 동의하십니까?

각 문항을 주의 깊게 읽으시고, 귀하의 느낌이나 생각에 가장 가까운 곳에 표시(√ 또는 ○)하여 주시기 바랍니다.

설 문 문 항	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	그저 그렇다	대체로 그렇다	매우 그렇다
Ⅱ-1) 나는 많은 것을 배울 수 있는 도전적인 일을 기꺼이 선택한다.	1	2	3	4	5
Ⅱ-2) 나는 새로운 업무와 지식을 개발 할 수 있는 기회를 찾는다.	1	2	3	4	5
Ⅱ-3) 나는 새로운 업무를 배울 수 있는 어렵고 도전적인 일을 즐긴다.	1	2	3	4	5
Ⅱ-4) 나는 업무능력 개발을 중요시하기 때문에 기꺼이 위험을 감수한다.	1	2	3	4	5
Ⅱ-5) 나는 높은 수준의 능력과 재능을 요구하는 일을 선호한다.	1	2	3	4	5
Ⅲ-1) 내 직무에서 달성되어야 할 목표들은 내가 세운다.	1	2	3	4	5
Ⅲ-2) 나는 내 직무목표들을 수정할 수 있다.	1	2	3	4	5
Ⅲ-3) 내 업무들에 대한 스케줄(일정계획)은 내가 관리한다.	1	2	3	4	5
Ⅲ-4) 내 직무를 어떻게 수행할 것인가는 내가 결정한다.	1	2	3	4	5
Ⅲ-5) 나는 내게 가장 적합한 직무수행방식을 선택할 수 있다.	1	2	3	4	5
Ⅲ-6) 내 직무에서는 특정 업무활동들의 수행시기를 내가 결정한다.	1	2	3	4	5
Ⅲ-7) 나는 내가 달성해야 할 목표들을 자유로이 선택할 수 있다.	1	2	3	4	5
Ⅲ-8) 나는 내 업무수행방법을 자유롭게 선택할 수 있다.	1	2	3	4	5
Ⅲ-9) 내 업무활동들의 수행순서는 내 스스로 결정한다.	1	2	3	4	5

□ 귀하는 다음 문항들에 대하여 얼마나 동의하십니까?

각 문항을 주의 깊게 읽으시고, 귀하의 느낌이나 생각에 가장 가까운 곳에 표시(√ 또는 ○)하여 주시기 바랍니다.

설 문 문 항	전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	그저 그렇다	대체로 그렇다	매우 그렇다
IV-1) 나는 상사들과 회의에서 자신 있게 나의 직무분야를 대표할 수 있다.	1	2	3	4	5
IV-2) 나는 직장에서 난관에 부딪혔을 때 그것을 해결할 수 있는 많은 방법을 생각해 낼 수 있다.	1	2	3	4	5
IV-3) 나는 근무 시 필요하다면 혼자서도 일을 수행할 수 있다.	1	2	3	4	5
IV-4) 나는 항상 내 직무에 있어서 밝은 면을 보려고 한다.	1	2	3	4	5
IV-5) 나는 회사의 전략에 관한 논의가 있다면, 참석하여 자신 있게 의견을 제시 할 수 있다.	1	2	3	4	5
IV-6) 나는 현재의 직장에서 꽤 성공 했다고 스스로 평가한다.	1	2	3	4	5
IV-7) 나는 보통 직장에서 스트레스 주는 일들을 잘 극복한다.	1	2	3	4	5
IV-8) 나는 내가 하고 있는 일의 미래 전망에 낙관적이다.	1	2	3	4	5
IV-9) 나는 동료들에게 내가 가진 정보를 자신 있게 제공할 수 있다.	1	2	3	4	5
IV-10) 나는 업무목표를 달성하기 위해 많은 방법들을 생각해 낼 수 있다.	1	2	3	4	5
IV-11) 나는 과거의 경험으로 힘든 일들을 잘 극복할 수 있다.	1	2	3	4	5
IV-12) 나는 현재 직장에서의 나의 목표들을 열성적으로 추진하고 있다.	1	2	3	4	5
V-1) 나는 내가 하고 있는 일이 값진 일이라고 생각한다.	1	2	3	4	5
V-2) 나는 나의 근무환경에 만족한다.(동료, 승진, 보수 등)	1	2	3	4	5
V-3) 나에게 부가된 업무량과 근무시간은 적절하다.	1	2	3	4	5

ABSTRACT

Antecedents of Positive Psychological Capital

Kun-Hong Kim

(Supervised by professor Bu-Eon Ko)

Department of Business Administration

GRADUATE SCHOOL OF BUSINESS ADMINISTRATION

JEJU NATIONAL UNIVERSITY

Recently, in organizational environment, the main key words for sustainable development and growth is human resource. Today's organizations have the major issue of the matter how recruit the top talents and high potential individuals for organization's competitiveness and how train them to enrich the human recourses so that they seek various policies.

Now, human resources development is not to simply develop their knowledge but make an effort to develop them effectively with truth of their practical value. Therefore, the developable positive psychology competencies of individuals that contribute to the performance of organization is needed to be considered deeply.

This research investigated the effects of the coaching leadership, job characteristics and learning goal orientation as predictors of positive psychological capital of organizational individuals.

To implement the empirical research, the survey is carried out to total 280 individuals of various organization in Jeju. This study performed

multiple regression model analysis to test hypotheses.

The findings are as follows: The first, coaching leadership was positively related to positive psychology capital. This result of this study identifies that coaching suggests that leadership works on positive psychology capital as a precedence factor such as transformational leadership, authentic leadership, empowering leadership demonstrated by previous empirical studies. Particularly, this result suggests that the training program for coaching capability in the leadership be more important.

Secondly, job autonomy of the job characteristics has significant effect on positive psychology capital. Recently, in the organization, the role of the supervisor in point contact with customers is more to be important. Therefore, delegation of authority is needed for employees in contact point to perform properly their job with their belief. In this context, the result of this study that job autonomy affects positive psychology capital as an antecedent variable is considerably suggestive.

Third, the result that high learning goal oriented employees have a more high level of positive psychology capital suggests organization create a more learning atmosphere for its employees' continuous self-development and support them.

Last, this study has a meaning that the academically unidentified relationship among variables is suggested, despite statistical analysis result that positive psychology capital works as a parameter on relationship among coaching leadership, job characteristics, learning goal orientation, job satisfaction, and OCB is needed more academic background.

There are several limits of this paper in terms of followings in spite of such suggestions.

First, there are limits of this study, independent and dependent variables

are need to be more various and statistical analysis' result of the mediator effect suggested without theoretical consideration.

Futhermore, the survey of this paper have common method variance And it is, also, a cross-sectional analysis.

To overcome these limits, the future study is to expend precedent and result variables of positive psychology capital, especially, the potential ingredient as a element of the positive psychology capital is to be investigated and studied.

It is also needed to deeply demonstrate and confirm the mediator effect of positive psychology capital on relationship among variables by structural equation analysis also with theoretical consideration. And the termination study is helpful to confirm the cause-and-effct relationship of this study.

Key word : Positive Psychological Capital, Coaching Leadership, Job autonomy, Learning Goal Orientation, Job satisfaction, Organizational Citizenship Behavior