

변혁적 리더십과 교육훈련제공이 조직성과에 미치는 영향 : H기업의 긍정심리와 조직후원인식의 역할을 중심으로

Effects of Transformational Leadership and Training Program on the Organizational Performance: Focused on Positive Psychology and Perceived Organizational Support

송진구

인천 재능대학교 호텔외식조리과

Jin-Gu Song(lastsea@paran.com)

요약

본 연구의 목적은 변혁적 리더십, 교육훈련제공, 긍정심리, 조직후원인식, 그리고 조직성과의 영향관계에 대하여 탐구하는 것이었다. 연구의 결과는 긍정심리는 변혁적 리더십에 통계적으로 유의미한 영향을 미치고 있으며, 기업차원의 교육훈련제공 또한 긍정심리에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 긍정심리는 조직후원인식과 유의한 관계가 있는 것으로 나타났으며, 조직후원인식은 다시 조직성과와 유의미한 정(+)의 관계가 있는 것으로 밝혀졌다. 결론적으로 리더는 긍정심리 형성에 기여할 수 있는 리더십을 함양해 나가야 하며, 기업은 조직차원에서 구성원에게 교육프로그램을 통해 긍정심리를 향상시키고, 결국 이렇게 형성된 긍정심리는 조직후원인식과 조직성과에 영향을 미치게 될 것이다. 이러한 결과는 긍정심리 이론을 축적하는데 기여하였다는 점에서 의의가 있다.

■ 중심어 : | 긍정심리 | 변혁적 리더십 | 조직후원인식 | 교육훈련 |

Abstract

The study empirically examines if transformational leadership and implementation of corporate training programs positively affect employees' affirmative psychology toward the organization, which has been actively studied in 2000s meeting the needs of the times. The study, further, examines if the employees' affirmative psychology toward organization has any significant relationship with perceived organizational support, The study finally examines if the perceived organizational support has any influence on organizational performance. Researchers have recently studied on these issues, but there have been few empirical studies. In addition to those causal relationships, the study also examines how the employees' affirmative psychology toward organization and perceived organizational support moderate those relationships, if any, among the variables, by which the study would contribute to building theoretical foundation of affirmative psychology. The results show that all the studied relationships be accepted as hypothesized, which may imply that leaders should exploit their own leadership capacity and organizations should improve their corporate training programs, which may consequently have positive impacts on organizational performance.

■ keyword : | Positive Psychological Capital | Transformational Leadership | Perceived Organizational Behavior | Training |

I. 서론

오늘날 조직행동에 관한 이론들은 부정적인 측면이 줄어들면 긍정적인 측면이 증가할 것이라는 전제하에 긍정적인 구성원 관리보다는 구성원의 부정적 측면을 설명하는데 집중해왔다. 이러한 상황에서 긍정심리학 운동은 부정적 측면에서 벗어나 개인의 강점을 키우고, 성장, 발전시킬 수 있는 요인을 탐구하는 측면으로 연구 목적을 변화시키고 있다는 점에서 주목받고 있다. 그러나 조직차원에서 긍정심리에 대한 관심이 증가하는 상황에서도 긍정심리에 대한 연구는 아직까지 미비한 실정이다.

따라서 본 연구는 시대적 요구에 부합하여 2000년대에 들어 활발히 논의되고 있는 긍정심리가 변혁적 리더십과 기업의 인적자원관리의 일환으로 볼 수 있는 교육훈련제공에 의해 영향을 받는지 여부와 그 영향이 조직 구성원의 조직후원인식에 대해 미치는 영향, 더 나아가 궁극적으로 조직성과에 어떠한 영향을 미치는지 여부를 종합적으로 규명하고자 한다. 또한 본 연구는 변혁적 리더십과 조직후원인식간의 관계에서 긍정심리의 조절효과, 그리고 긍정심리와 조직구성원의 조직성과 간의 관계에서 조직의 구성원에 대한 후원인식이 조절 역할을 하는지 여부도 광범위하게 분석하여 긍정심리에 대한 연구를 통합하고 확대하여 이론형성에 기여하고 조직관리에 관한 정책적 함의를 도출하고자 한다.

본 연구의 목적은 다음과 같다. 첫째, 변혁적 리더십과 긍정심리 간의 영향관계를 살펴볼 것이다. Luthans (2002b)는 리더십을 긍정심리 변수의 적용이 가장 간과된 영역 중의 하나라고 지적하면서, 리더의 긍정심리 특성이 리더의 유효성을 결정짓는 중요한 측면이 될 수 있을 뿐만 아니라 부하들의 긍정심리 형성에 직접적인 영향을 미칠 수 있음을 시사하고 있다[10]. 이에 따라 본 연구는 변혁적 리더십이 긍정심리에 어떠한 영향을 미치는지를 검증하고자 한다.

둘째, 인적자원관리와 조직성과를 매개하는 매커니즘을 규명해내려는 시도가 활발히 진행되고 있는 상황에서 이러한 매커니즘을 구성원의 조직시민행동, 구성원의 몰입, 소속감, 신뢰 등의 일부 요인으로 한정하여

설명하려는 시도가 시작되고 있다[10]. 따라서 본 연구는 이러한 연구에서 한 발 더 나아가 긍정심리를 인적자원관리와 조직성과 간의 관계를 규명해내는 중요한 변수로 살펴볼 것이다. 특히 인적자원관리의 일환으로 본 연구는 구성원의 긍정심리를 유발할 것으로 보이는 교육훈련의 제공을 선택하였으며, 이러한 교육훈련의 제공이 긍정심리 형성에 어떤 영향을 미치는지를 검증해볼 필요가 있을 것으로 판단하였다.

셋째, 긍정심리, 조직구성원의 태도, 그리고 조직성과 간의 영향관계에 관한 연구는 활발히 진행되고는 있으나, 긍정심리가 조직성과에 미치는 영향을 조사한 실증적 연구는 매우 미흡한 실정이다[13]. 따라서 긍정심리, 조직후원인식 그리고 조직성과 간의 영향관계를 검증하여 이론을 축적하고 확대할 것이다.

II. 이론적 배경

1. 변혁적 리더십

오늘날 조직 내 전 계층의 구성원, 나아가 민간기업과 공공기업 모두에서 그 유용성을 인정받고 있는 변혁적 리더십은 조직의 상위계층과 하위계층 리더들은 물론, 민간부분과 공공부분에서도 그 유용성을 인정받고 있다[13]. 이러한 변혁적 리더십은 개인의 이익을 떠나 부하가 목표를 향해 나아가 보다 높은 성과를 달성할 수 있도록 동기부여하는 것으로 정의된다[22].

기존의 리더십 이론과 변혁적 리더십은 종속변수와 주요 행동의 측면에서 차별성을 지닌다. 먼저 기존의 리더십 이론의 일반적인 종속변수는 인지, 성과, 만족 등으로 설정되는데 반해 변혁적 리더십 이론은 부하의 직무만족, 조직시민행동을 핵심 종속변수로 사용하는 경우가 일반적이다. 다음으로 리더의 주요 행동 측면을 살펴보면, 기존의 리더십 이론은 리더가 행하는 핵심 행동으로 인간지향적 또는 과업지향적 행태를 기술하는 반면에 변혁적 리더십 이론은 비전 제시와 부하의 임파워먼트, 도전적인 목표설정, 그리고 자신감 등을 더해 주는 행태를 리더의 핵심 행동으로 주목하였다[5].

이러한 논의를 기반으로 리더의 부하에 대한 세심한

배려와 적절한 자극을 통한 자신감 향상과 조직 및 부하의 만족도를 제고할 수 리더십을 변혁적 리더십으로 볼 수 있다[13].

1.1 변혁적 리더십의 구성요인

변혁적 리더십은 카리스마, 개별적 배려, 지적 자극 등의 세 가지 하위요인으로 구성되어 있으며[23], 이들 하위요인은 부하들이 가지고 있는 잠재력을 최대화하여 부하의 업적을 증가시키는 것과 관련이 있다[24].

먼저 카리스마적 리더에 대한 연구를 살펴보면, Yukl(1999)은 카리스마적 리더는 부하들의 자신감과 역할을 함양해줌으로써 부하들이 효율적으로 업무를 수행할 수 있도록 한다고 주장했다. 또한 Shamir et al.(1993)은 카리스마적 리더는 동기부여의 역할 즉, 목적과 비전을 명확히 하여 부하의 성과에 대한 높은 기대감을 표명하고, 자신과 부하의 능력에 대한 자신감을 바탕으로 부하의 자아개념과 리더 자신을 동일시함으로써 기대이상의 성과를 달성하도록 하는 사람이라고 정의하였다. 따라서 카리스마적 리더는 부하들이 업무를 효율적으로 수행하는데 도움이 되는 자신감과 역할을 개발하고 함양해 준다고 볼 수 있다.

다음으로 부하들의 지극히 개인적인 욕구에도 세심한 관심을 기울이고, 부하들이 자신의 직무에 익숙해지도록 돕는 개별적 배려를 하는 리더는 부하들에게 도전적인 과업을 주고 권한을 위임하여 부하의 책임의식을 증대시키고 부하의 자신감을 향상시킨다[24].

마지막으로 부하들의 합리성과 문제해결 능력을 증진시키는 지적 자극을 활용하는 리더는 부하가 창의적 업무수행 하도록 도와주며, 리더나 조직의 불합리적인 측면에 대해서도 의견을 제시할 수 있도록 돕는다. 따라서 이러한 지적자극은 부하들이 문제를 해결해야 하는 상황에서 문제해결을 위한 개념화, 이해도, 그리고 신중성을 한층 더 발전시킬 수 있도록 돕는 역할을 하게 된다[18].

2. 교육훈련

기업의 교육훈련은 구성원의 능력, 자아인식, 팀워크를 향상시킨다[14]. 이렇게 중요한 역할을 담당하고 있

는 교육훈련(education and training)이란 기업 내부 구성원의 자질을 개발하고 직무에 대한 적응성을 높임으로써, 보다 나은 직무에 있어 보다 나은 자격을 갖추 수 있도록 조직적, 체계적으로 유도하는 활동이라고 정의된다[6]. 점차 기업의 발전을 위해 단순한 양적 증가보다는 질적 차원의 인적 요소의 중요성이 강조되면서 교육훈련은 인적 요소의 질을 높이는 도구로써 중요성이 강조되고 있다[21].

교육훈련은 경영자와 구성원의 입장에서 각각의 의미를 지니게 되는데, 먼저 경영자는 기업의 지속적 발전을 위한 구성원의 업무능력향상과 인재육성을 위하여 구성원을 조직화하고 전력화하는데 교육훈련의 의미를 둔다. 반면 구성원의 입장에서는 구성원 자신이 가지고 있는 자아개념이 기업 내부에서 실현되도록 기업에 적응시키고, 교육훈련을 통해 자신의 능력향상의 기회를 얻기 위해서 교육훈련에 참여하게 된다[2].

결국 교육훈련은 기업이 경쟁력을 제고하기 위하여 조직구성원의 사고방식, 지식, 기능 그리고 태도를 변화시켜서 적극적이고 책임있는 행동을 하는 사람으로 만드는 철학과 전략적 활동을 의미하며[4], 구성원의 정신적·육체적 능력과 성과창출의지 및 태도에 직접적인 자극을 가함으로써 이를 향상시키는 여러 활동을 의미한다[11].

2.1 교육훈련과 직무

기업 교육훈련은 세 가지 측면에서 필요하다. 첫째, 교육훈련은 기업의 생산성 향상을 위한 조직변화를 위해 필요하다. 둘째, 교육훈련이 필요한 이유는 조직을 유지하고 효율성을 증대시키며 보다 바람직한 조직분위기를 조성하기 위해서이다. 셋째, 직무차원에서 구성원의 직무능력을 향상시키기 위해서 직무가 필요로 하는 직무수행 요건을 충족시키기 위한 교육훈련이 필요하다. 따라서 구성원 개개인의 욕구와 조직차원의 욕구의 통합을 위한 바람직한 교육훈련이 마련되어야 한다[4].

다시 말하면 기업의 입장에서는 급속한 기술변화로 인해 직무구조가 지속적으로 변화함에 따라 직무수행을 위한 조직구성원의 자격요건을 외부 자극에 의해 변

화시켜야 하기 때문에, 기업 내부에서의 인재 양성을 위해서 교육훈련을 필요로 하게 되었다. 반면 구성원의 입장에서는 구성원 개인의 욕구가 변화와 욕구의 충족을 위해 교육훈련을 요구하고 있다[1].

결과적으로 이러한 교육훈련은 구성원의 업무의 질을 향상시켜 조직에 대한 적응도를 높여주고 커뮤니케이션 활동을 촉진시켜 구성원의 사기를 높여주는 결과를 야기한다. 즉, 교육훈련 시스템은 기업의 인적자원 강화에 핵심적인 역할을 수행하는 것이다[15].

3. 긍정심리

구성원의 복합적인 긍정적 심리상태를 의미하는 긍정심리[34]는 여러 가지 하위요인들을 포함하고 있는데, 이러한 하위 요인들은 조직의 성과향상을 위해 조직차원의 관리와 개발이 가능한 상태적인(state-like) 특성을 가지고 있어야 한다[33]. 현재까지 개인수준의 긍정 심리 변수들로 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력 등이 연구자들의 주된 관심을 받아 왔다[10].

즉, 긍정심리자본은 도전적인 과업을 성공적으로 수행하기 위해 필요한 자기효능감을 가지며, 낙관주의를 바탕으로 현재와 미래의 성공에 대해 긍정적 마음을 가지고, 성공을 위해 희망을 가지고 경로를 설정하며, 문제나 역경에 직면했을 때 좌절하지 않고 원래의 상태로 되돌아오거나 어려움을 극복하는 복원력을 가진 개인의 복합적인 긍정적 심리개발 상태로 정의된다[34].

따라서 본 논문에서의 긍정심리는 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력 등의 긍정적 변수를 지칭하며, 네 가지 하위 변수에 대한 개별적인 설명은 다음과 같다.

3.1 자기효능감

자신의 능력에 대한 믿음인 자기효능감(self-efficacy)을 가진 구성원은 주어진 상황에서 특정한 과업을 성공적으로 수행하기 위해 필요한 행동이 무엇인지 알고 있으며, 필요한 인적자원 등을 동원할 수 있다[36].

특히 긍정심리의 하위요인 중 자기효능감은 실제로 폭넓은 개념적 연구를 바탕으로 확고한 이론적 근거를 갖고 있을 뿐 아니라 수많은 실증분석을 통해 업무 관련 성과와 유의한 관계를 가지고 있는 것으로 분석되었다[36].

3.2 희망

계획이 성공적으로 수행될 것이며, 목표가 성취될 것이라는 믿음을 바탕으로 형성된 긍정적 동기부여 상태인 희망(Hope)은 목표에 대한 동기부여와 행동에 영향을 준다는 점에서 앞서 살펴본 자기효능감과 유사하지만, 결과보다는 목표가 성취되는 과정에 초점을 맞춘다는 점에서 자기효능감과 다르다. 즉, 희망은 목표를 성취하기 위한 동기부여, 강력한 의지를 바탕으로 한 내적인 통제력, 목표를 달성하기 위한 구체적 방안과 계획과정의 평가에 주목한다. 반면 자기효능감은 목표를 성취하는 과정보다는 전반적인 자신의 능력에 대한 인지적 평가를 강조한다[20].

실제로 최근 조직적 맥락에서 이루어진 실증연구에서도 희망이 조직성과에 유의한 영향을 미칠 수 있음을 보여주고 있다. 구성원의 희망과 성과 및 직무태도[34], 기업가의 희망과 그들의 사업운영에 대한 만족[35], 조직 리더의 희망과 그 조직의 수익성, 구성원의 직무만족 및 유지[32] 등에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다[20].

3.3 낙관주의

낙관주의(optimism)는 자신에게 일어난 긍정적인 사건들은 내재적이고 영구적이며, 지배적인 요인들에 의한 결과로 파악하는 반면 부정적인 사건의 발생은 외부적 요인에 의한 일시적이고 특수한 상황 요인 때문인 것으로 파악하는 귀인 유형이다[30].

기존에 연구되었던 낙관주의는 육체적/정신적 건강, 학문/운동/정치적 영역에서의 성공과 긍정적 연관성이 있음을 보여주고 있지만 조직차원에서의 긍정적 성과와의 관련성을 규명한 실증연구는 매우 드문 실정이다[20].

3.4 복원력

복원력(resiliency)은 역경과 갈등, 실패와 같은 부정적인 상황 뿐만 아니라 진전, 증가된 책임감과 같이 긍정적 상황에서도 평정심으로 되찾아 급속히 회복될 수 있는 역량을 의미한다[32].

일반적으로 복원력이 높은 사람들은 위협요소들이

부정적인 결과를 초래할 것이라고 일률적으로 판단하지 않으며, 위험요소들을 도전의 기회로 파악하여 긍정적인 가치를 부여한다[27]. 이러한 특징으로 인해 합리적으로 설명하고 계획할 수 있는 상황에서는 희망이나 낙관주의 변수를 적용하기 쉬운 반면에 변화와 불확실성이 큰 예측 불가능한 상황에서는 복원력의 가치가 커지게 된다[20].

아직 조직차원에서는 복원력에 대한 실증연구가 아직 시작단계이지만, 환경의 급속한 변화로 인해 예측 불가능한 변화에 직면한 조직구성원들에게 유용한 심리적 자원이 될 수 있을 것으로 사료된다[27].

4. 조직후원인식

조직구성원의 기업에 대한 긍정적 행위가 형성되는 과정을 밝히려는 대부분의 연구들은 구성원이 조직에서 겪는 개인의 경험이 조직에 대한 태도 형성에 절대적인 영향을 미칠 수 있다는 측면을 간과하고 있다. 그러나 조직구성원은 그들이 조직에서 얻게 되는 경험을 바탕으로 기존의 개인이 소유하고 있던 조직에 대한 정보를 비교해봄으로써 기업에 대한 새로운 태도를 형성하게 된다[38].

이러한 이유에서 조직후원인식 개념은 매우 중요한데, 조직후원인식이란 조직을 의인화하여 조직도 구성원에게 몰입할 수 있다는 것을 보여주는 개념이다. 조직후원인식은 조직구성원 개개인이 조직에 대해 공헌했을 때 조직이 보이는 반응을 통해 형성하게 되는데, 상호성의 규범(norm of reciprocity)에 기초하여 개인이 보여준 증가된 노력을 조직이 중요시 여기며 조직이 구성원의 노력에 대한 대가를 지불하기 위하여 노력하고 있다는 것에 대하여 구성원이 형성하게 되는 전반적인 지각을 의미한다. 이러한 지각의 형성은 단순히 조직이 제공하는 금전적인 보상을 포함하는 단기적인 교환에 의해서 형성될 뿐만 아니라 심리적 가치에 기초를 두고 있는 장기적인 교환에 의해서도 형성되게 된다. 따라서 Eisenberger et al.(1986)은 조직후원인식을 조직이 주는 보상에 기초를 두고 형성하게 되는 계산적 관계에서 더 나아가 조직과의 가치일치적 관계에 기초하고 있는 정서적 관계를 포함하는 매우 포괄적인 개인의 태도로

규정하였다[8].

5. 직무성과

직무성과를 살펴볼 수 있는 개념은 매우 포괄적이고 여러 학자의 정의가 있어 한마디로 정의내리기 어렵다. 성과의 사전적 의미는 '일이 잘 이루어진 결과 또는 활동, 작업등을 성취하는데 있어서의 행위 또는 태도'를 말한다. 즉 일반적으로 활동, 작업 등이 이루어짐으로써 생긴 변화를 의미하며, 특정 기대, 목적, 혹은 목표의 달성 정도를 의미하는 것으로 볼 수 있다. 이상과 같은 개념을 종합하여 기업에 적용해보면 기업 차원에서 말하는 성과란 조직의 기대 혹은 목표 달성을 위한 개인의 활동 및 성취 정도라고 정의할 수 있다[19].

포괄적인 기업의 성과 중에서도 조직구성원의 성공적 직무 수행 정도를 의미하는 개인성과는 기업의 생산성과 직결되기 때문에, 조직구성원의 개인적인 성취의 의미보다는 포괄적인 뜻을 담고 있으며 조직에 영향력을 미치기를 바라는 조직 구성원 행동으로 볼 수 있다[16].

이러한 직무성과는 초기에는 대부분 재무적 지표로 측정되었지만 최근에는 구성원의 직무성과를 간접적으로 평가할 수 있는 항목 사용이 증가하는 추세이다. 따라서 직무성과의 측정은 연구자의 관심에 따라 선택하여야 할 것으로 보인다[16].

일반적으로 개인의 직무성과는 다섯 가지 수준에서 평가될 수 있다. 첫째, 이윤이나 시장점유율 등의 조직 차원의 결과, 둘째, 단위효율성, 사고율, 생산 수준과 같은 단위나 부서차원에서 발생한 결과, 셋째, 한 조직원이 달성한 작업 단위의 수, 감독자가 하급자의 작업을 관리하는데 요구되는 효율성, 시스템 분석가의 생산성, 업무의 질 등의 개인의 업무결과, 넷째, 관리자가 하급자 그룹을 이끄는 행동 등의 개인적 행태, 다섯째, 태도, 신념, 기대, 기술, 적성, 능력 등의 행태에 영향을 주는 구성원의 개인적 성향을 들 수 있다[16].

따라서 본 연구에서는 하나의 공통적 기준이 존재하지 않는 직무성과를 혁신의 실천과 목표 달성을 위해 개인이 효율적으로 업무를 수행하고 노력하는 정도인 혁신성과(innovation performance)와 직무상 요구되지

않지만 상사나 동료들 돕고 조직의 발전을 위해 자발적이고 능동적으로 행하는 모든 행태로 정의되는 조직시민행동(organizational citizenship behavior)으로 측정하고자 한다[13].

III. 가설설정

1. 변혁적 리더십과 긍정심리의 관계

앞서 살펴본 이론적 근거에 따르면 변혁적 리더는 부하들을 단순히 현실에 순응하게 하기 보다는 그 이상에 도달하도록 부하들의 욕구를 상승시켜 내재적·도덕적인 동기를 자극함으로써 부하들의 의욕을 지속적으로 향상시키게 된다. 이렇게 부하들의 신념, 욕구, 가치관을 변화시키는 변혁적 리더십은 긍정심리 자본의 하위요소인 부하의 희망, 낙관성, 자기효능감, 복원력에 영향을 미칠 것으로 보인다.

따라서 리더의 변혁적 리더십은 부하의 긍정심리자본 형성에 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다. 이를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1: 리더의 변혁적 리더십은 긍정심리에 정(+)
의 영향을 미칠 것이다.

2. 교육훈련제공과 긍정심리의 관계

기업이 교육훈련을 실시하는 목적은 단순히 기업의 성장과 발전에서 나아가 조직구성원의 자아실현을 위한 것이다[12]. 특히 어운태(1992)는 구성원 측면에서 교육훈련은 건전한 사회인으로서의 인재육성과 만족감 증진을 목적으로 한다고 하였다. 즉 기업 내 교육훈련은 직무를 위한 단순한 기술습득이나 지식함양의 차원에서 더 나아가 구성원의 정서적·심리적 안녕 즉, 긍정심리 요인의 형성까지 영향을 미칠 것으로 보인다. 따라서 오늘날의 교육훈련의 목적은 기술력 향상이라는 단편적인 관점에서 해석할 수 없으며, 궁극적으로 조직구성원의 긍정심리를 통해 직무성과를 향상시키기 위한 방편으로도 활용되고 있음을 부인할 수 없다[12].

따라서 본 연구는 대다수의 연구들이 교육훈련 제공

과 직무만족과의 관계만을 연구해왔으며, 긍정심리와 교육훈련제공의 관계를 살펴본 연구가 전무한 실정을 바탕으로 교육훈련제공여부가 구성원의 긍정심리 형성에 영향을 미치는지 여부를 살펴볼 것이다. 이에 근거하여 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 2: 기업의 교육훈련제공은 구성원의 긍정심리에 정(+)
의 영향을 미칠 것이다.

3. 긍정심리와 조직후원인식의 관계

앞서 살펴보았듯이, 개인이 조직에 대하여 형성하게 되는 인상인 긍정심리는 구성원의 조직을 위한 노력과 태도에 많은 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다[25]. 즉 긍정심리는 개인이 소유하고 있는 기존의 조직과 관련된 정보에 첨가된 새로운 정보의 역할을 담당하게 될 것으로 사료된다. 따라서 구성원이 형성하게 된 긍정심리는 구성원의 조직에 대한 평가에 많은 영향을 미치게 될 것이다[8].

따라서 이러한 긍정심리는 조직이 개인에 노력에 대하여 보상을 어느 정도 주고 있는가와 관련된 조직후원 인식에 대한 평가에도 많은 영향을 미치게 될 것이다. 이러한 전제를 바탕으로 다음과 같은 가설이 설정되었다.

가설 3: 긍정심리는 조직후원인식에 정(+)
의 영향을 미칠 것이다.

4. 긍정심리의 조절효과

최근 변혁적 리더십이 긍정심리를 매개로 하여 조직 시민행동 등의 직무성과에 정(+)
의 영향을 미친다는 연구결과들은 보고되고 있지만, 긍정심리를 조절변인으로 실시한 실증적 연구는 전무한 실정이다. 앞에서 논의한 바와 같이 변혁적 리더는 변화와 혁신을 추구하며, 조직구성원들이 지니고 있는 잠재적 역량과 강점을 개발하고, 자신감과 열정을 증대시킴으로서 조직후원에 대한 긍정적 인식을 증가시킬 것으로 보이는데, 이 과정에서 긍정심리의 영향에 따라 구성원의 조직후원 인식 정도가 달라질 수 있을 것으로 사료된다.

이러한 변혁적 리더십의 정의와 선행연구의 논리를

종합할 때 변혁적 리더십은 구성원의 긍정적 조직후원 인식에 영향을 미치는 과정에서 조직구성원들의 지니고 있는 자신감, 긍정적 감정, 낙천성 등과 같은 변인들이 조절역할을 할 것으로 예상할 수 있다[13]. 이상의 이론적 논의와 선행 연구를 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4: 긍정심리는 변혁적 리더십이 조직후원인식에 미치는 영향을 조절할 것이다.

5. 조직후원인식과 긍정적 직무활동의 관계

선행연구를 통해 개인이 조직 분위기에 대하여 형성하게 되는 인상은 개인의 조직을 위한 노력에 많은 영향을 미친다는 사실을 알 수 있었다[7]. 또한 심리적 조직분위기를 형성하게 되는 긍정심리 정도에 따라서 조직에 대한 개인의 태도가 차등적인 영향을 미칠 수 있을 것으로 사료된다. 즉, 긍정심리를 가지고 있는 구성원과 그렇지 않은 구성원은 조직에 대해 판단에 차등적인 영향을 미칠 수 있을 것이다. 이 과정에서 긍정심리를 바탕으로 조직의 가치와 규범에 기초하여 몰입하고 있는 사람은 긍정적인 조직후원인식을 통해 긍정적인 직무활동을 통한 조직성과를 더욱 강화시키게 될 것이다. 즉, 긍정심리는 조직후원인식에 대한 평가에도 많은 영향을 미치게 것이며, 더 나아가 교육훈련제공과 조직후원인식의 관계에서 조직후원인식은 조절역할을 할 것으로 보인다. 따라서 본 연구를 위하여 다음과 같은 가설이 설정되었다.

가설 5: 조직후원인식은 긍정적 직무활동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 6: 조직후원인식은 긍정심리가 긍정적 직무활동에 미치는 영향을 조절할 것이다.

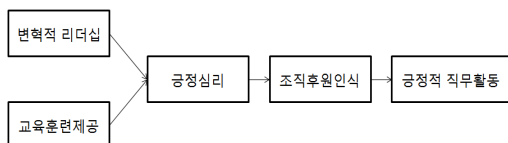


그림 1. 연구모형

IV. 연구방법 및 분석결과

1. 조사대상 및 범위

가설검증을 위한 자료수집 방법은 설문조사로 국내 H전자에 근무하는 1,568명을 대상으로 하였다. 설문조사는 업무 중 방해요인을 최소화하기 위해 1,300명의 근로자에게 e-mail로 송부하여 200부는 on-line을 통해 회수하였고, 회수율이 저조하여 나머지 268부는 설문지를 직접 현장에서 응답하는 방법으로 작성, 회수 하였다. 설문조사는 2010년 4월 1일부터 20일까지 20일에 걸쳐 실시하였다. 설문대상은 일반 사원에서 차/부장까지 광범위하게 적용하였고 회수된 468부 중 일부 불성실한 답변(전 문항 동일 점수, 개인특성 요인 누락 등)을 한 설문지 53부를 제외한 415부를 최종 분석 자료로 활용하였다.

2. 변수의 조작적 정의 및 측정

2.1 변혁적 리더십

변혁적 리더십을 측정하기 위해 Bass(1985)의 MLQ 설문이 일반적으로 쓰여지고 있고 다른 변수의 설문 문항의 스케일이 5점 척도인 점을 감안하여 Bass의 설문 중 변혁적 리더십에 관련된 문항을 사용하였다. 본 연구에서 사용하는 변수인 지적 자극과 개별적 배려를 측정하기 위해 각 4개의 문항씩을 사용했으며, 카리스마를 측정하기 위해서 7문항을 사용하였다. 모든 문항은 '정말 그렇다'에서 '전혀 그렇지 않다'의 범위를 가진 5점 Likert 척도를 사용하였다.

2.2 교육훈련제공

장운정(2001)은 구성원 교육을 촉진할 수 있는 자기개발에 대한 공식적 보상시스템, 긴밀한 사회적 관계를 통한 학습 등의 설문항목을 개발하였는데, 본 연구에서는 이 중 5개 문항을 발췌하여 사용하였다. 모든 문항은 '정말 그렇다'에서 '전혀 그렇지 않다'의 범위를 가진 5점 Likert 척도를 사용하였다.

2.3 긍정심리

긍정심리 역량의 네 가지 하위 요인 중 자기효능감과

탄력성은 Luthans(2004)가 개발한 척도 중 자기효능감은 6개의 문항, 탄력성은 5개 문항을 사용하여 측정하였다. 다음으로 낙천성은 Michale, Charles(1985)의 문헌에서 4개 문항을 발췌하여 사용하였으며, 일에 대한 희망은 Snyder et al.(1996)의 문헌을 바탕으로 6개 문항을 사용하였다. 설문 문항은 Likert의 5점 척도를 활용하였고, 모든 문항은 ‘정말 그렇다’에서 ‘전혀 그렇지 않다’로 구성하였다.

2.4 조직후원인식

조직후원인식은 Eisenberger et al.(1986)과 Eisenberger, Stephen(2001)의 ‘reciprocation of POS’에서 사용한 문헌 중 7개 항목을 사용하였다. 모든 문항은 ‘정말 그렇다’에서 ‘전혀 그렇지 않다’를 양 극단으로 하는 Likert의 5점 척도로 측정하였다.

2.5 조직성과

조직성과는 혁신의 실천과 목표 달성을 개인이 효율적으로 업무를 수행하고 노력하는 정도인 혁신성과와 직무상 요구되지 않지만 상사나 동료들 돕고 조직의 발전을 위해 자발적이고 능동적으로 행하는 모든 행동으로 정의하였다. 조직성과를 측정하기 위해서 이채익(2009)의 연구에서 사용한 6개 문항을 측정하였다. 앞서 설명한 변수들과 마찬가지로 모든 설문은 Likert 5점 척도로 측정하였으며, ‘정말 그렇다’에서 ‘전혀 그렇지 않다’로 구성하였다.

3. 연구결과

본 장에서는 연구대상들의 특성을 파악하기 위하여 인구통계학적 분석을 실시하였고, 측정도구의 신뢰성 검증은 한 후 변수들의 기술 통계 및 변수들 간의 관계를 살펴보기 위한 상관관계 분석을 실시하였다. 아울러 가설검증을 하기 위하여 회귀분석 기법을 활용하였다.

3.1 인구통계학적 특성

분석대상인 응답자의 인구통계학적 특성을 구체적으로 살펴보면 [표 1]과 같다. 응답자의 평균 연령은 35.74세(표준편차: 6.63세)이었으며, 성별 차이를 살펴보면

남자가 77.96%, 여자가 20.38%의 비율을 형성하고 있었다. 교육수준은 대졸 학력자가 206명(48.82%)으로 대다수를 차지하고 있었으며, 직급에서는 사원, 대리주임, 과장급이 비슷한 빈도를 보였고, 차·부장급 이상의 응답자가 27.73%로 다소 많았다. 직군에서는 신사업/연구개발 분야에 종사하는 응답자들의 수가 가장 많은 것으로 나타났다.

표 1. 인구통계학적 분석 결과

구분		빈도	비율(%)
성별	남	329	77.96
	여	86	20.38
학력	무응답	7	1.66
	고졸이하	60	14.22
	전문대졸	49	11.61
	대졸	206	48.82
	대학원이상	100	23.70
	무응답	7	1.66
직급	사원	100	23.70
	대리주임	98	23.22
	과장급	100	23.70
	차부장급 이상	117	27.73
	무응답	7	1.66
직군	생산	119	28.20
	마케팅/영업	16	3.79
	신사업/연구개발	137	32.46
	지원/관리	115	27.25
	기타	28	6.64
무응답	7	1.66	
나이	평균: 35.74, 표준편차: 6.63		

3.2 신뢰도 및 타당성 분석

본 연구에서 다루고 있는 변수들에 대한 신뢰도 분석 결과를 아래의 [표 2]에 제시하였다. 신뢰성을 검증하는 방법은 내적 일관성(internal consistency)을 통해 신뢰성을 검증하는 Cronbach’s α 계수를 사용하는 것이 가장 대표적인 방법이다. 이에 본 연구는 다항목으로 구성된 변수의 신뢰성을 검증하기 위해 Cronbach’s α 계수를 사용하였다.

각 구성개념들에 대해서 신뢰계수가 Nunnally(1978)이 제시한 기준이 .70을 넘어서는지를 확인하였다. 분석

결과, 연구모형에서 제시하고 있는 8개의 구성개념 모두 신뢰계수가 .70을 넘어서고 있음을 확인할 수 있었다. 따라서 본 연구에서 제시하고 있는 구성개념들은 집합된 측정 항목들 사이의 신뢰성이 높은 것으로 나타나 내적 일관성(internal consistency reliability)을 확보하고 있음이 검증되었다.

표 2. 변수들의 신뢰도

변수명	척도	문항수	신뢰도
변혁적 리더십	5점	16	.808
교육훈련제공	5점	5	.715
자기효능감	5점	6	.875
낙천성	5점	4	.640
희망	5점	6	.805
탄력성	5점	5	.803
조직후원인식	5점	7	.859
긍정적 직무활동	5점	6	.800

다음으로 설문에 대한 타당성을 검증하였다. 본 연구에서는 사용된 척도의 구성개념타당성 중 판별타당성의 확보를 위해 보편적으로 활용되는 기법인 주성분 분석(principal component analysis)을 실시하였고, 요인 회전방법으로는 요인들 간의 상호독립성을 유지하여 회전하는 방법인 Varimax 회전 방식을 사용하였다. 요인분석 결과 각 설문문항이 이론적으로 설정된 변수에 대해 요인 부하량 값이 .5이상으로 나타나 문제가 없는 것으로 밝혀졌다. 분석결과는 [표 3]과 같다.

3.3 상관관계 분석

가설검증에 앞서 사용된 변수들간의 관련성 여부를 확인하고자 상관관계분석을 실시하였다. 상관관계 분석은 Pearson 계수를 이용하였다. 위의 상관관계 분석 결과를 살펴보면, 모든 변수들간의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 특히 변혁적 리더십의 구성요소인 희망과 긍정적 직무활동의 상관계수가 .659(p<.01)로 가장 높게 나타났다. 본 연구에서 사용된 변수들간의 상관관계는 [표 4]와 같다.

표 3. 요인분석결과

문항	요인부하량	
지적자극	is1	.648
	is2	.692
	is3	.753
	is4	.772
개별배려	ic1	.701
	ic2	.790
	ic3	.779
	ic4	.531
카리스마	ch1	.739
	ch2	.849
	ch3	.768
	ch4	.813
	ch5	.850
	ch6	.835
교육훈련제공	wpl1	.775
	wpl2	.836
	wpl3	.826
	wpl4	.614
	wpl5	.414
자기효능감	se1	.701
	se2	.796
	se3	.818
	se4	.843
	se5	.831
	se6	.714
낙천성	opt1	.652
	opt2	.649
	opt3	.780
	opt4	.691
희망	hop1	.776
	hop2	.694
	hop3	.700
	hop4	.588
	hop5	.798
	hop6	.728
탄력성	re1	.723
	re2	.717
	re3	.759
	re4	.836
	re5	.712
조직후원인식	pos1	.660
	pos2	.757
	pos3	.647
	pos4	.774
	pos5	.735
	pos6	.781
	pos7	.799
긍정적 직무활동	ja1	.714
	ja2	.789
	ja3	.726
	ja4	.655
	ja5	.695
	ja6	.671

표 4. 상관관계 분석 결과

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 변혁적 리더십	1							
2. 교육훈련제공	.49**	1						
3. 자기효능감	.70**	.26**	1					
4. 낙천성	.45**	.32**	.55**	1				
5. 희망	.47**	.34**	.73**	.57**	1			
6. 탄력성	.37**	.29**	.62**	.50**	.63**	1		
7. 조직후원인식	.56**	.56**	.22**	.37**	.32**	.30**	1	
8. 긍정적직무활동	.40**	.32**	.66**	.50**	.66**	.62**	.32**	1

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

4. 가설검증

가설 검증을 위하여 독립변수가 종속변수에 영향을 미치는지 여부를 알아보기 위한 통계기법 중 하나인 다중회귀분석을 실시하였다. 그 과정에서 인구통계학적 변수들은 통제하여 분석을 실시하였다.

가설 1부터 가설 2까지를 검증하기 위하여 실시한 다중회귀분석 결과를 아래의 [표 5][표 6][표 7][표 8]에 제시하였다.

독립변수들 간의 강한 상관관계를 의심하기 위하여 다중공선성(Multicollinearity)을 Tol과 VIF값으로 분석하였다. Myers(1990)는 만약 VIF값이 10이상이라면 다중공선성을 의심해 보아야하며 10보다 훨씬 크다면 다중공선성이 회귀모델을 편향되게 만들었다는 것을 의심해보아야 한다고 주장했다. 또한 VIF/1인 Tolerance 값이 0.1 이하라면 다중공선성으로 인한 심각한 문제가 있음을 의미한다. 아래의 분석결과를 살펴보면, VIF값은 모두 4 이하이고, Tolerance값은 0.1이하가 없으므로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다.

먼저 변혁적 리더십이 긍정심리에 미치는 영향을 살펴본 가설 1에 대한 분석결과를 살펴보면, 변혁적 리더십은 자기효능감에 0.238(t=4.474, p<.01)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 낙천성에는 0.380(t=6.713, p<.05), 희망에 0.330(t=6.030, p<.01)의 영향을 미치는 것으로 나타나고 있으며, 마지막으로 탄력성에는 0.245(4.171, p<.05)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1은 채택되었다.

표 5. 회귀분석 결과: 종속변수-자기효능감

변수	자기효능감			
	Beta	T	Tol	VIF
(상수)		-2.756**		
성별	-.167	-3.033**	.656	1.525
연령	.260	4.885**	.704	1.421
학력더미1	.045	.754	.574	1.744
학력더미2	.127	1.570	.308	3.249
학력더미3	.123	1.549	.316	3.165
직급더미1	.043	.882	.855	1.170
직급더미2	-.006	-.097	.548	1.824
직급더미3	.002	.029	.593	1.687
변혁적 리더십	.238	4.474**	.707	1.415
교육훈련제공	.118	2.289*	.756	1.323
R2	0.354			
F	17.727			

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

표 6. 회귀분석 결과: 종속변수-낙천성

변수	낙천성			
	Beta	T	Tol	VIF
(상수)		-1.891*		
성별	-.013	-.214	.656	1.525
연령	.186	3.274**	.704	1.421
학력더미1	.032	.512	.574	1.744
학력더미2	-.133	-1.546	.308	3.249
학력더미3	-.145	-1.718	.316	3.165
직급더미1	.060	1.164	.855	1.170
직급더미2	.057	.880	.548	1.824
직급더미3	.031	.498	.593	1.687
변혁적 리더십	.380	6.713**	.707	1.415
교육훈련제공	.126	2.305**	.756	1.323
R2	0.268			
F	11.832			

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

표 7. 회귀분석 결과: 종속변수-희망

변수	희망			
	Beta	T	Tol	VIF
(상수)		-2.388**		
성별	-.060	-1.061	.656	1.525
연령	.205	3.742**	.704	1.421
학력더미1	.019	.305	.574	1.744
학력더미2	.057	.688	.308	3.249
학력더미3	.069	.838	.316	3.165
직급더미1	.059	1.178	.855	1.170
직급더미2	-.001	-.018	.548	1.824
직급더미3	-.013	-.220	.593	1.687
변혁적 리더십	.330	6.030**	.707	1.415
교육훈련제공	.148	2.793**	.756	1.323
R2	0.316			
F	14.906			

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

표 8. 회귀분석 결과: 종속변수-탄력성

변수	탄력성			
	Beta	T	Tol	VIF
(상수)		-2.612**		
성별	-.003	-.052	.656	1.525
연령	.206	3.495**	.704	1.421
학력더미1	.059	.910	.574	1.744
학력더미2	.017	.191	.308	3.249
학력더미3	.029	.325	.316	3.165
직급더미1	.104	1.939*	.855	1.170
직급더미2	.004	.057	.548	1.824
직급더미3	.031	.485	.593	1.687
변혁적 리더십	.245	4.171**	.707	1.415
교육훈련제공	.150	2.637**	.756	1.323
R2	0.212			
F	8.705			

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

다음으로 교육훈련제공은 자기효능감에 0.11(t=2.289, p<.05)의 영향을 미치는 것으로 분석되었고, 낙천성에는 0.380(6.713, p<.01)의 영향을 미치고 있었으며, 희망과 탄력성 모두에 p<.01 유의수준 하에서 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 따라서 가설 2 또한 채택되었다.

분석결과, 변혁적 리더십과 교육훈련제공은 긍정심리 역량의 네가지 하위요인 모두에 유의미한 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

표 9. 회귀분석 결과: 종속변수-조직후원인식

변수	조직후원인식			
	Beta	T	Tol	VIF
(상수)		1.750		
성별	-.100	-1.569	.631	1.585
연령	-.093	-1.491	.651	1.535
학력더미1	-.059	-.889	.573	1.746
학력더미2	-.018	-.197	.305	3.278
학력더미3	-.036	-.397	.312	3.208
직급더미1	-.030	-.545	.846	1.182
직급더미2	.015	.226	.549	1.822
직급더미3	.041	.627	.596	1.678
자기효능감	-.169	-1.920	.329	3.036
낙천성	.283	4.333**	.597	1.674
희망	.192	2.344*	.379	2.642
탄력성	.157	2.209*	.504	1.983
R2	0.183			
F	5.993			

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

다음으로 긍정심리가 조직후원인식에 미치는 영향을 살펴보기 위해 조직후원인식을 종속변수로, 조직후원

인식을 독립변수로 사용하여 다중회귀분석을 한 결과는 [표 9]와 같다. 먼저 낙천성은 조직후원인식에 0.283(t=4.333, p<.01)의 영향을 미치는 것으로 분석되었으며, 희망과 탄력성도 p<.05 수준에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 자기효능감은 조직후원인식에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 따라서 가설 3는 부분적으로 채택되었다.

[표 10]은 조직후원인식이 긍정적 직무활동에 미치는 영향력을 살펴본 것으로, 조직후원인식은 긍정적 직무활동에 0.311(t=6.206, p<.01)의 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 따라서 가설 5 또한 지지되었다.

표 10. 회귀분석 결과: 종속변수-긍정적 직무활동

변수	긍정적 직무활동			
	Beta	T	Tol	VIF
(상수)		-3.561**		
성별	.020	.321	.656	1.525
연령	.256	4.346**	.713	1.402
학력더미1	.037	.558	.575	1.739
학력더미2	-.010	-.114	.312	3.201
학력더미3	.028	.315	.320	3.125
직급더미1	.122	2.270*	.862	1.160
직급더미2	.101	1.502	.551	1.815
직급더미3	.083	1.296	.597	1.674
조직후원인식	.311	6.206**	.984	1.016
R2	0.197			
F	8.846			

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

표 11. 긍정심리의 조절효과 분석 결과

변수	조직후원인식					
	Beta	T	Beta	T	Beta	T
(상수)		1.19		1.72		1.45
성별	-0.11	-1.66	-0.07	-1.36	-0.07	-1.41
연령	-0.10	-1.08	-0.08	-1.07	-0.07	-0.90
학력더미1	-0.02	-0.28	-0.07	-1.15	-0.07	-1.16
학력더미2	-0.06	-0.64	-0.16	-2.14*	-0.17	-2.29*
학력더미3	-0.06	-0.73	-0.16	-2.22*	-0.15	-2.17*
직급더미1	0.16	2.28*	0.12	2.16*	0.13	2.31*
직급더미2	0.09	1.02	0.00	-0.03	0.00	0.04
직급더미3	0.24	2.07*	0.09	0.96	0.09	0.93
변혁적리더십			0.58	12.86*	-0.47	-1.48
변*공					1.06	3.36**
R2	0.033		0.342		0.363	
Adj.R2	0.011		0.325		0.345	
F	1.480		20.296**		19.930**	
ΔR2	0.033		0.342		0.363	
ΔF	1.480		20.296**		19.930**	

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

표 12. 조직후원인식의 조절효과 분석 결과

변수	긍정적 직무활동							
	Beta		T		Beta		T	
(상수)		-2.54*		-13.82**		-13.49**		
성별	-0.01	-0.13	0.07	1.62	0.07	1.74		
연령	0.22	2.37*	0.02	0.36	0.04	0.59		
학력더미1	0.07	0.99	0.01	0.18	0.01	0.25		
학력더미2	0.06	0.68	-0.02	-0.41	-0.02	-0.33		
학력더미3	0.08	0.99	0.01	0.09	0.01	0.20		
직급더미1	0.10	1.53	0.04	0.84	0.03	0.65		
직급더미2	0.02	0.28	-0.03	-0.58	-0.04	-0.66		
직급더미3	0.06	0.56	-0.04	-0.47	-0.05	-0.64		
긍정심리			0.77	19.76**	0.75	17.95**		
공*조					0.07	1.88		
R2	0.079		0.564		0.568			
Adj.R2	0.058		0.553		0.556			
F	3.768**		50.415**		46.051**			
ΔR2	0.079		0.564		0.568			
ΔF	3.768**		50.415**		46.051**			

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

[표 11][표 12]는 조절효과를 검증하기 위해 위계적 다중회귀분석을 실시한 결과이다.

먼저 [표 11]은 변혁적 리더십과 조직후원인식의 관계를 살펴보기 위해 3단계에 걸쳐 통제 변수들과 선행 변수인 변혁적 리더십, 그리고 조절변수를 순차적으로 회귀식에 추가하였다. 우선 1단계 회귀식에서 통제변수만을 투입했을 때 조직후원인식에 대한 모형의 설명력은 3%였으며, 직급이 증가할수록 조직후원인식이 증가하는 것으로 나타났다. 이어서 2단계 회귀식에서 변혁적 리더십을 모형에 포함했을 때 설명력은 34%로 증가하였다. 개별 변수의 영향력을 살펴보면 변혁적 리더십은 p<.01 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 마지막 3단계에서 조절변수(변혁적 리더십X긍정심리)를 투입하였을 때 설명력은 36%로 더욱 증가하는 것으로 나타났으며, 조절변수는 조직후원인식에 p<.01 수준에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 조절변수가 투입되었을 때 변혁적 리더십의 영향은 사라졌다(β=-0.47, p>.05). 다음으로 설명력의 증가는 1단계를 제외한 2단계와 3단계에서 통계적으로 유의한 수준이었다. 이러한 분석결과는 변혁적 리더십은 조직후원인식과 관련되고, 변혁적 리더십과 조직후원인식 사이에 긍정심리가 조절변수로서 역할하고 있을

가능성을 시사하고 있다. 따라서 가설 4 또한 채택되었다.

다음으로 [표 12]은 긍정심리와 조직성과의 관계에서 조직후원인식의 조절효과를 살펴본 결과이다. 통제변수들만을 투입한 1단계 회귀식의 설명력은 8%였으며, 연령이 증가할수록 조직성과가 향상되는 것으로 나타났다. 2단계에 긍정심리변수를 추가했을 때 회귀식의 설명력은 56%로 크게 증가하였다. 긍정심리의 경우 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다. 마지막 3단계에서 조절변수(긍정심리X조직후원인식)를 투입하였을 때 설명력은 57%로 증가하였다. 설명력의 증가는 각 단계에서 모두 통계적으로 유의한 수준이었다. 그러나 조절변수는 조직후원인식에 유의미한 영향은 미치지 않는 것으로 분석되었다. 이러한 결과를 종합할 때 적어도 조직구성원의 긍정심리와 조직성과 간에 존재하는 조직후원인식의 조절 역할은 뒷받침된 것으로 보인다. 따라서 가설 6은 부분적으로 지지되었다.

V. 연구방법 및 분석결과

본 연구는 변혁적 리더십, 교육훈련제공, 긍정심리, 조직후원인식, 그리고 조직성과의 영향관계에 대하여 종합적으로 실증적인 분석을 하였다. 구체적 결과를 살펴보면 다음과 같다.

먼저 긍정심리의 하위요인에 대한 변혁적 리더십의 효과 검증은 네 가지 하위차원 모두에서 정(+)의 관계가 있는 것으로 분석되었다. 이러한 결과는 비전을 제시하는 리더의 카리스마 있는 행동, 부하에 대한 세심한 배려, 그리고 지적자극을 통한 구성원에게 문제의 해결책을 제시하는 리더의 변혁적 리더십이 구성원의 긍정심리 형성에 기여할 수 있음을 보여주고 있다.

둘째, 기업차원의 교육훈련제공 또한 긍정심리와 정(+)의 관계를 갖는 것으로 지지되었다. 따라서 기업이 어떠한 태도로 교육훈련을 제공하는지 여부에 따라 부하의 반응은 달라질 수 있으며, 그에 따라 부하의 직무와 조직에 대한 태도까지 영향을 받을 수 있음이 밝혀졌다. 이러한 결과는 교육을 통해서 구성원의 긍정적 감정을 유발할 수 있다는 사실을 암시하고 있다. 향후

의 연구에서는 교육의 제공 여부에서 더 나아가 교육의 내용에 따른 긍정심리 형성 여부도 검증해 볼 필요가 있을 것으로 사료된다.

셋째, 본 연구에서 긍정심리는 조직후원인식과 유의한 정(+)의 관계가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 긍정심리가 조직과 구성원의 관계형성에 영향을 미칠 수 있다는 것을 보여준다. 따라서 이러한 결과는 구성원의 조직에 대한 태도는 객관적이거나 실제로 조직에서 얻어진 것에 의해서만 형성되는 것이 아니라 주관적 지각에 의해서도 형성될 수 있다는 시사점을 제공한다.

넷째, 조직후원인식은 조직성과와 유의한 정(+)의 관계가 있는 것으로 밝혀졌다. 조직이 자신을 가치있게 여기는지 여부에 따라 구성원의 조직에 대한 긍정적 활동에 영향을 미치게 되는 것이다. 즉, 본 연구결과는 기업의 성과 향상을 위한 조직차원의 구성원의 심리 관리 필요성을 제시하고 있다.

다섯째, 긍정심리가 변혁적 리더십과 조직후원인식에 미치는 영향을 조절하는 것으로 밝혀졌는데, 이러한 결과는 긍정심리의 영향에 따라 구성원의 조직후원인식 정도가 달라질 수 있음을 보여준다. 본 연구는 긍정심리의 조절효과를 보았다는 점에서 의의가 있으며, 리더의 리더십 자체도 중요한 의미를 지니지만 리더십이 보다 큰 시너지 효과를 발휘하기 위해서 구성원의 긍정심리가 중요한 역할을 담당한다는 사실을 단적으로 보여주고 있다.

마지막으로 조직후원인식은 긍정심리가 긍정적 직무활동에 미치는 영향을 조절하는 것으로 밝혀졌다. 이러한 결과는 한 구성원이 가지고 있는 긍정심리는 그 자체로 긍정적 직무활동에 영향을 미칠 수 있지만, 그 과정에서 조직이 자신을 후원하고 있다는 인식을 받게 된다면 긍정적 직무활동을 통해 조직성과를 보다 강화시킬 있음을 보여줌으로써 개인의 역량발휘 과정에서 조직차원지원의 필요성을 제시하고 있다.

결론적으로 리더는 긍정심리 형성에 기여할 수 있는 리더십을 함양해 나가야 하며, 기업은 조직차원에서 구성원에게 교육프로그램을 통해 긍정심리를 향상시킬 수 있는 방법을 모색해 나가야 한다. 이렇게 형성된 긍정심리는 구성원의 조직에 대한 태도인 조직후원인식

을 긍정적으로 인식하게 만들며, 궁극적으로 조직성과에 영향을 미치게 될 것이다. 특히 구성원의 조직에 대한 긍정적인 태도만을 강조할 것이 아니라 조직구성원이 긍정심리를 함양하기 위해서는 비효율적인 조직구조나 과업환경, 그리고 불합리한 리더십 해결에 주목해야 한다는 것이다.

연구의 이론적 시사점은 다음과 같이 제시할 수 있다. 먼저 심리적 자본은 개인의 긍정적인 측면을 강조하는 개념이다. 그러나 아직까지 이들 간의 관계에 대해 포괄적인 검증을 제시한 연구는 전무한 실정이다. 따라서 본 연구는 변혁적 리더십, 교육훈련제공, 심리적 자본, 조직후원인식, 그리고 긍정적 직무활동 간의 영향관계를 검증하였으며, 특히 변혁적 리더십과 조직후원인식과의 관계에서 긍정심리의 조절효과, 긍정심리와 긍정적 직무활동과의 관계에서 조직후원인식의 조절효과까지 검증하였다. 따라서 변혁적 리더십이 긍정적 직무활동에 영향을 미치는 과정에서 심리적 자본과 조직후원인식의 조절역할과 이들 변수들 간의 영향력을 처음으로 확인하였다는 점에서 매우 중요한 시사점이 있다. 이러한 결과는 긍정심리 이론을 축적하는데 기여를 하였다고 할 수 있다.

그러나 조직 전반에 걸쳐 보다 효과적으로 인적자원을 활용할 방안을 제시하기 위한 본 연구는 다음과 같은 한계를 지닌다. 먼저, 모든 변수들이 자기보고식으로 측정되었기 때문에 동일방법편의로 인한 과대평가의 문제가 발생했을 가능성이 존재한다. 또한 긍정심리의 선행변수로 변혁적 리더십과 기업의 교육훈련제공만을 살펴보기 때문에 후속 연구에서는 보다 통합적인 모델을 구축하여야 할 것이다. 또한 조직성과의 측면에서도 혁신성향과 조직시민행동의 차원만을 살펴볼 것이 아니라 다양한 변수와의 관계를 고찰해보는 것이 긍정심리에 대한 유효성을 높일 수 있을 것이다.

참고 문헌

- [1] 강민정, “이벤트 종사자의 교육훈련 필요성 인식 차이 연구”, 경기대학교 석사학위논문, 2003.

- [2] 고승익, 고계성, “호텔 종사원 교육훈련의 효율성에 관한 연구: 제주도과 하와이의 1급 관광호텔을 중심으로”, 관광레저연구, 제9권, 제2호, 1997.
- [3] 구분철, “교육훈련 유형이 직무만족에 미치는 영향”, 아주대학교 석사학위논문, 1993.
- [4] 김식현, 인사관리론, 무역경영사, 1999.
- [5] 남호현, “변혁적·거래적 리더십이 조직시민행동에 미치는 영향”, 전북대학교 박사학위논문, 2006.
- [6] 노동청, 직업훈련관리자 훈련교재, 중앙직업훈련원, 1985.
- [7] 서재현, “조직공정성이 조직몰입과 인식된 조직적 지원에 미치는 영향에 관한 연구”, 경영연구, 제12권, 제3호, 1997.
- [8] 서재현, “심리적 조직분위기가 조직몰입과 조직후원인식에 미치는 영향에 관한 연구”, 인적자원관리연구, 제15권, 제2호, 2008.
- [9] 어운태, “산업교육현장에서의 교육방향에 대한 소고”, 산업교육학회, 1992.
- [10] 이동섭, 최용득, “긍정심리자본의 선행요인과 결과에 관한 연구”, 경영학연구, 2010.
- [11] 이수광, 이재현, 서비스산업의 인적자원관리, 대왕서, 2003.
- [12] 이준호, “기업 내 교육훈련이 조직생활과 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구”, 고려대학교 석사학위논문, 2011.
- [13] 이채익, “변혁적 리더십이 조직효과성에 미치는 영향: 심리적 자본과 태도의 매개역할을 중심으로”, 울산대학교 박사학위논문, 2009.
- [14] 이미숙, “호텔종사원의 교육훈련 인식이 내재화와 직무몰입에 미치는 영향”, 경기대학교 석사학위논문, 2007.
- [15] 이정환, “내부마케팅이 시장시향성과 서비스품질 및 고객만족에 미치는 영향에 관한 연구”, 상지대학교 박사학위논문, 2005.
- [16] 임기석, “기업 내 조직구성원의 학습 자기주도성과 개인 직무성과와의 상관관계”, 고려대학교 석사학위논문, 2008.
- [17] 장운정, “기업 내 교육훈련전이의 영향요인에 관한 연구”, 이화여자대학교 석사학위논문, 2001.
- [18] 채순화, “변혁적 리더십, 임파워먼트, 신뢰 및 조직몰입과의 관계: 다차원적 접근”, 영남대학교 박사학위논문, 2004.
- [19] 한정인, “A 항공사 단계별 교육훈련 프로그램과 학습전이, 직무성과, 직무만족과의 관계”, 고려대학교 석사학위논문, 2009.
- [20] 홍소식, “리더십스타일·조직후원인식이 학습동기에 미치는 영향에 관한 연구: 변혁적 리더십과 POB를 중심으로”, 경기대학교 박사학위논문, 2009.
- [21] 황병준, 인적자원관리론, 법무사, 1981.
- [22] J. M. Burns, Leadership, New York: Haper & Row, 1978.
- [23] B. M. Bass, Leadership and Performance Beyond Expectations, New York: Free Press, 1985.
- [24] B. M. Bass, Bass and Stogdill's Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research, New York: Free Press, 1990.
- [25] S. P. Brown and T. W. Leigh, “A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance,” Journal of Applied Psychology, Vol.81, No.4, pp.358-368, 1996.
- [26] R. Eisenberger, R. Huntington, S. Hutchison, and D. Sowa, “Perceived organizational support,” Journal of Applied Psychology, Vol.71, pp.500-507, 1986.
- [27] A. S. Masten, “Ordinary magic: Resilience process in development,” American Psychologist, Vol.56, pp.227-239, 2001.
- [28] J. C. Nunally, Psychometric Theory, Second Edition, McGraw-Hill, pp.225-255, 1978.
- [29] S. Peterson, F. O. Walumbwa, K. Byron and J. Myrowitz, “CEO positive psychological traits, transformational leadership and firm performance in high-technology start-up and

- established firms," *Journal of Management*, Vol.35, No.2, pp.348-368, 1978.
- [30] P. Seligman, *Learned optimism*, New York: Pocket Books, 1998.
- [31] B. Shamir, R. J. House, and M. B. Arthur, "The Motivational Effects of Charismatic Leadership: A Self-Concept Based Theory," *Organizational Science*, Vol.4, pp.577-593, 1978.
- [32] F. Luthans, "The need for and meaning of positive organizational behavior," *Journal of Organizational Behavior*, Vol.23, No.6, p.695, 2002a.
- [33] F. Luthans, "Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths," *Academy of Management Executive*, Vol.16, No.1, pp.57-72, 2002b.
- [34] F. Luthans, C. M. Youssef, and B. J. Avolio, *Psychological capital: Developing the human competitive edge*, Oxford, UK, Oxford University Press, 2007.
- [35] C. M. Youssef and F. Luthans, "Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience," *Journal of Management*, Vol.33, No.5, pp.774-800, 2007.
- [36] A. D. Stadkovic, F. Luthans, "Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis," *Psychological Bulletin*, Vol.124, pp.240-261, 1998.
- [37] G. Yukl, "An Evaluation of Conceptual Weaknesses in Transformational and Charismatic Leadership Theories," *Leadership Quarterly*, Vol.10, pp.285-305, 1999.
- [38] R. J. Vandenberg, J. H. Seo, "Placing recruiting effectiveness in the perspective: A cognitive explanation of the job-choice and organizational-entry period," *Human Resource Management Review*, Vol.2, No.4, 239-273, 1992.

저 자 소 개

송진구(Jin-Gu Song)

정회원



- 1989년 2월 : 청주대학교 경영학과(경영학사)
- 1993년 8월 : 청주대학교 경영대학원(경영학석사)
- 2000년 3월 ~ 2010년 2월 : 주성대학 창업경영과 교수

▪ 2010년 3월 ~ 현재 : 인천 재능대학교 호텔외식조리과 교수

<관심분야> : 인사조직, 리더십, 창업경영