

오케스트라 조직 내에서 경험한 컴페션이 직무성과에 미치는 영향

— 심리적 안녕감과 자기효능감을 매개로 —

구소연* · 고성훈** · 문태원***

〈요 약〉

본 논문은 오케스트라 봉사활동을 통해 경험하는 컴페션이 단원들의 심리적 안녕감과 자기효능감에 미치는 영향을 검증하였고, 심리적 안녕감과 자기효능감이 종속변수인 직무성과에 미치는 영향을 실증적으로 검증하였다. 또한 본 연구는 오케스트라 조직 내에서 경험하는 컴페션과 직무성과 간의 관계에서 심리적 안녕감과 자기효능감의 매개효과를 실증하였다.

본 연구의 방법은 서울·경기지역의 오케스트라 단원들을 대상으로 설문 조사를 실시하였다. 수집된 총 연구대상은 300명이며, 조사단체는 경기북부의 3지역의 단체와 서울 5개 단체로 총 8개 단체를 대상으로 하였다. 조사 시기는 2017년 9월 1일~9월 30일까지 연구자가 각 단체를 방문하여 조사하는 방법과 연구내용을 각 단체의 지휘자에게 설명하여 조사하고 다시 회수하는 방법으로 설문조사를 시행하였다. 회수된 300부의 설문지 중 불성실하게 응답한 8부를 제외한 292부를 최종 표본으로 분석하여 가설을 검증하였다.

본 논문의 연구결과는 첫째, 오케스트라 조직 내에서 경험하는 컴페션이 심리적 안녕감과 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 실증되었다. 둘째, 심리적 안녕감과 자기효능감이 직무성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 검증되었고, 셋째, 컴페션과 직무성과 간의 관계에서 심리적 안녕감과 자기효능감의 매개효과가 유의미한 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다.

핵심키워드: 컴페션, 심리적 안녕감, 자기효능감, 직무성과

논문접수일: 2018년 05월 06일 수정일: 2018년 05월 30일 게재확정일: 2018년 06월 01일

* 순복음대학원대학교 사회복지학과 박사(제1저자), rosemayku@naver.com

** 경북대학교 경영학과 조빙교수(교신저자), baumhoffnung@naver.com

*** 홍익대학교 경영학과 부교수(공동저자), twmoon@hongik.ac.kr

I. 서론

오케스트라 활동을 통한 봉사활동은 타인을 위한 배려와 존중을 향상시킬 수 있는 기회가 되며 봉사활동에 참여하는 단원들에게 자신의 능력개발은 물론 자아실현의 장이 될 수 있다. 또한 사회적 측면에서 보면 오케스트라 조직 내에서 경험하는 컴페션은 붕괴되어 가는 공동체 의식의 회복과 더불어 날로 심각해져가는 조직 구성원들의 정신적인 치유 여러 사회문제의 치료 및 예방에도 도움이 될 수 있다.

단원들의 사회적 활동인 오케스트라 봉사활동을 통해 나타나는 특성요소로서 컴페션은 타인의 고통을 인지하고, 그 고통을 줄이는 방향으로 행동하는 관계적 과정의 중요한 요인이 된다(Kanov et al., & Lilius, 2004). 즉, 개인주의와 이기주의로 치닫고 있는 현대 스마트 사회에서 오케스트라 봉사활동을 통하여 경험하게 되는 컴페션이 조직 내 공감적 문화와 이타적 문화 형성에 미치는 긍정적인 영향력은 상당 할 것이다.

컴페션에 대한 기존의 선행 연구들은 주로 종교학과 심리학에서 인간의 고통을 기초로 컴페션의 정의를 제시하고 있으며, 인간의 정서적인 측면을 강조하고 있다. 미국 미시건 대학의 Dutton과 그의 동료들이 긍정조직학과(POS)를 형성하여 지금까지 꾸준히 연구해 오고 있는 컴페션은 타인의 고통을 전제로 하면서 고통당하는 동료, 상사, 그리고 부하직원에게 대하여 돌봄을 제공하는 행위를 수반하기에 컴페션을 경험하는 오케스트라 단원들에게 실천적 시사점을 제공해 준다.

본 연구에서 오케스트라 조직 내에서 경험한 컴페션은 경영학과 조직행동 분야에서 매우 짧은 역사를 갖고 있다(Lilius et al., 2008). 타인의 고통에 대한 돌봄을 의미하는 컴페션은 지금까

지 기존의 경영학과 조직행동 분야에서 조직 내 구성원들 사이에서 발생하는 고통(Suffering)이라는 감정을 기반으로 성립하며, 감정이입(Empathy), 동정심(Sympathy), 연민(Pity)과는 구별된다. 본 연구에서는 컴페션을 타인의 고통에 주목하고(Noticing), 느끼며(Feeling), 반응하는(Responding) 인간의 기본적 감정으로 정의하고자 한다(고성훈·문태원, 2012; 고성훈·문태원, 2013; 문태원·고성훈, 2017).

또한 본 연구는 컴페션을 경험한 단원들이 긍정적 감정 통하여 심리적 안녕감을 경험하고(Dutton et al., 2010) 또한 자신의 일에 자신감을 갖고 몰입할 수 있는 자기효능감이 향상하여(Eden, 1988; Chen, Gully, & Eden, 2001) 결국에는 오케스트라 단원들이 경험한 컴페션이 직무성과에 긍정적인 영향을 미칠지 실증하고자 한다(이성화·고성훈·문태원, 2016; Luthans, Youssef, & Avolio, 2006; Pintrich & Degroot, 1990).

따라서 본 연구의 목적은 첫째, 미국 미시건 대학의 Dutton et al.(2002)이 연구해 왔던 컴페션을 독립변수로 설정하여 오케스트라 단원들이 경험하는 컴페션이 심리적 안녕감과 자기효능감에 유의미한 영향을 미치게 될지를 실증하는 것이고, 둘째, 오케스트라 단원들의 심리적 안녕감과 자기효능감이 직무성과에 미치는 영향이 유의미한지 실증하는 것이다. 마지막 본 연구의 목적은 오케스트라 단원들이 경험한 컴페션이 심리적 안녕감과 자기효능감을 매개로 직무성과에 긍정적인 영향을 미치는지 실증하고자 한다.

그러므로 본 연구의 의의는 봉사활동을 통해서 얻은 공감능력에 기반하여 오케스트라 조직 내에서 고통에 처한 다른 단원들에게서 느끼는 컴페션이 공감의 문화를 형성하는데 기여할 것으로 기대하고, 더 나아가 조직 내에서 구성원들 간에 수평적인 조직문화가 형성되어 타인을 객

체가 아닌 주체로서 인정하는 인격적인 조직 문화가 형성될 것으로 예상된다.

II. 이론적 배경 및 가설

1. 컴페션이 심리적 안녕감에 미치는 영향

컴페션은 함께한다는 의미의 com과 열정, 수난, 고통의 뜻을 담고 있는 passion이 결합된 단어이다. 컴페션과 관련 된 기존 선행연구들은 주로 종교학과 심리학에서 국한하여 인간의 고통을 기초로 한 공감의 정의를 제시하면서 인간의 정서적인 측면만을 강조하였기 때문에 경영학과 조직행동분야에서는 매우 짧은 역사를 갖고 있다(Lilius et al., 2008). 타인의 고통에 대한 돌봄을 의미하는 컴페션은 지금까지 기존의 조직행동 분야에서 연구되어 왔던 조직 동일시와는 별개로 조직 내 구성원들 사이에서 발생하는 고통(Suffering)이라는 감정을 기반으로 하며 행위를 통해 나타나기 때문에 감정이입(Empathy), 동정심(Sympathy), 그리고 연민(pity)과는 구별된다. 즉, 컴페션은 타인의 고통에 주목하고(Noticing), 느끼며(Feeling), 반응하는(Responding), 인간의 기본적 감정으로 정의된다(Lilius et al., 2008; 고성훈·문태원, 2013: 202 재인용).

따라서 타인의 고통을 자신의 고통처럼 함께 아파하며, 느끼고, 행위로서 반응하는 감정이므로 타인을 향한 돌봄의 모든 행위를 의미하게 된다(Lilius et al., 2008).

Lazarus & Nussbaum(2001)은 타인에게 생긴 어려움과 고통을 주목 하는데서 동기가 생성되며 고통을 당한 타인에게 도움을 주려는 이타주의적 행위를 의미한다고 주장하였고(Lazarus, 1991; Nussbaum, 1996, 2001), 이러한 컴페션의 행위는 우리가 다른 사람을 돕게 하며, 긍정적인

감정을 느낄 수 있는 동기부여가 된다고 강조하고 있다(Wuthnow, 1991). 또한 어떤 동기와는 상관없이 따뜻한 마음, 호의, 친절함을 표현하는 감정의 상태를 보여 주는 것으로(Kahn, 1993), 고통으로 힘들어하는 타인에게 사람들이 다가가는 또 하나의 방식이 될 수 있다고 하였다(Frost et al., 2000).

이와 같이 컴페션은 타인의 고통을 알아채고, 누군가가 받는 정신적 어려움과 고통에 대해 함께 아파하며, 여러 가지 방법으로 고통을 경감시킬 수 있도록 돕는 모든 행동을 포함하는 과정을 의미하므로(Kanov et al., 2004), 조직 내에서 컴페션을 받는 조직 구성원들은 심리적인 안녕감을 누리게 될 것이다.

심리적 안녕감이란 정신과 마음이 건강하며 행복한 상태로 개인이 사회구성원으로서의 기능에 대한 만족감과 행복감의 정도를 의미한다(Ryff & Keyes, 1995). 심리적 안녕감에 대해 다양한 심리학자들은 개인이 자신의 삶과 행복에 대해 얼마나 만족하는지를 측정하여 연구하였다(Cantril, 1965; Andrews & Withey, 1976; Cambell, 1976). 이러한 연구들은 주관적 삶의 질, 주관적 안녕감, 심리적 안녕감, 삶의 만족도 또는 행복(Happiness) 등의 다양한 용어로 진행되어 왔다(김명소·김혜원·차경호, 2001: 20).

김명소·김혜원·차경호(2001)는 심리적 안녕감의 구성개념 분석에 대한 연구를 통해 삶의 질이 높은 사람은 자기를 있는 그대로 수용하고, 긍정적 대인관계를 유지하며, 자신의 행동을 독립적으로 조절하는 능력이 있는 사람을 의미한다고 하였다. 또한 심리적 안녕감이 높은 사람은 삶에 대하여 자신의 행동을 스스로 조절하며, 환경을 선택하고 주위환경에 대한 통제력과 삶의 목적으로 자신의 잠재력을 실현시키려는 동기가 있는 삶이라고 정의하였다. 심리적 안녕감이 높은 삶에 대하여 스스로 자신의 삶에 대해 행복

하다고 느끼며 전반적으로 삶을 긍정적으로 느끼고, 타인의 행복에 관심을 갖으며, 자신의 행동을 독립적으로 또는 스스로를 조절할 수 있는 삶의 만족과 행복감이 높은 삶으로 정의하였다.

아직까지 국내 선행연구에서는 컴페션에 대한 연구가 부족하여 심리적 안녕감에 미치는 영향을 실증한 연구가 없었지만 본 연구에서는 봉사활동을 통하여 컴페션을 경험한 단원들은 긍정적 감정 뿐만 아니라 긍정적인 대인관계를 유지할 수 있는 심리적 안녕감도 경합하게 되고, 삶을 긍정적으로 바라보면서 타인의 고통에 반응하며 동시에 타인의 행복에 관심을 갖는 심리적 안녕감을 보이게 될 것으로 예측한다. 본 연구에서는 컴페션과 심리적 안녕감에 기반한 국내·외 선행연구를 기반으로하여 컴페션이 심리적 안녕감에 미치는 긍정적인 영향을 미칠 것으로 예측하여 아래와 같은 가설을 설정하였다.

가설1: 컴페션은 심리적 안녕감에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

2. 컴페션이 자기 효능감에 미치는 영향

Dutton & Heaphy(2003)의 연구에서 타인의 고통에 대한 가슴으로의 반응인 컴페션이 타인의 아픔을 경감시키는 능력을 통하여 조직 내 구성원들의 삶에 양질의 인간관계를 만드는 중요한 역할을 하고 있다고 주장하였다. 이는 컴페션을 통한 행동의 결과가 조직 내에서 긍정적 감정을 갖게 하며, 긍정적 감정은 조직 내의 업무에 몰입할 수 있는 계기가 된다고 주장하였다(Lilius et al., 2008).

국내 학자로는 고성훈·문태원(2012)은 컴페션이 긍정적 정체성과 조직몰입, 그리고 이직의도에 미치는 영향을 실증적으로 연구하여 인간의 감정을 포함하는 정신적 업무에 컴페션이 작용

하여 긍정적 정서와 고통에 대한 긍정적 회복력을 얻게 됨을 밝혀냈다. 또한 타인의 돌봄과 공감 받은 조직 구성원들은 혼자가 아니라는 느낌을 가질 수 있도록 타인을 돕기도 하며, 조직을 회복시키는 역할을 하게 된다고 주장하였다(고성훈·문태원, 2012).

이처럼 컴페션은 타인에게 돌봄과 관심의 형태로 다가가는 방식이 되며, 조직 내에서 어려움에 처한 동료나 상사, 부하 직원에게 회복력을 제공해주고, 긍정적 감정을 갖게 하여 자신감을 회복하게 하는 역할을 하게 한다. 왜냐하면 Lilius et al.(2008)의 연구에서도 밝히고 있듯이 컴페션은 고통을 경합하는 타인에게 긍정적인 감정을 갖게 하여 조직몰입을 하게 만들기 때문에 컴페션을 받은 조직구성원들은 더욱더 업무에 몰입하고 성과를 향상시킬 수 있다는 자신감을 갖게 될 것이다.

한편, Bandura(1986)의 사회적 관점이론에 대한 연구에서 처음 제시된 자기효능감은 개인이 어떤 결과를 얻고자 하는 행동이나 활동에 대해 이를 조직하며 성공적으로 수행해 낼 수 있는 자신의 능력에 대한 신념을 가리키는 신념체계라고 하였다. Bandura(1989)의 사회학습이론에서 개인의 효능감에 대한 네 가지 주요 근원으로 생애 전체에서 경험에서 나타나는 숙달 성취(Performance Accomplishments)와 대리경험(Vicarious Experience), 언어적 설득(Verbal Persuasion), 생리적, 정서적 상태(Emotional Arousal)로부터 형성된다. 자기 효능감의 발달에서 근원을 어떻게 인지적으로 평가하는가에 달려있다고 정의하였다(신정인, 2010: 21 재인용).

또한 공감과 관련한 선행연구에서 Mischell에 따르면 자신과 타인의 정서에 대한 인식능력이 높은 사람이 낮은 사람에 비해 학업 성취도가 높은 것으로 나타났고(여미옥, 2011), 홍기묵(2005)에 의하면 공감을 잘할수록 사회적 상황에

서 사회적 유능성을 더 잘 발휘하는 것으로 밝히면서 자기효능감의 선행변수로 공감을 제시하고 있다.

Bandura는 자기효능감이 높은 사람은 실패를 능력 부족보다는 노력 부족으로 생각하는 성공 지향적인 사람들이라고 보았으며, 이런 사람은 실패 후에도 빠른 속도로 효능감을 회복한다. 반면에 효율성에 대한 기대가 부정적이고 낮은 사람일수록 실패를 능력 부족으로 생각하므로 두려움과 절망을 가지고, 과제수행에 임하거나 아니면 회피하려 한다고 주장하였다.

따라서 본 연구에는 봉사활동을 통해 컴페션을 경험한 오케스트라 단원들이 삶에 대한 추진력과 자신감을 회복하여 긍정적인 감정을 경험하게 되고, 결국에는 자신이 담당하는 일을 성공적으로 수행할 수 있다는 자기 효능감을 갖게 될 것으로 예측하여 아래와 같은 가설을 설정하였다.

가설2: 컴페션은 자기 효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3. 심리적 안녕감이 직무성공에 미치는 영향

최근 들어 삶의 질을 파악하기 위해 심리적 안녕감은 주요한 변인으로 다루어진다. 심리적 안녕감(psychological well-being)이란 개인의 삶의 질을 구성한다고 여겨지는 심리적 측면으로, 개인 삶의 질에 영향을 주는 요인의 반응을 측정하기 위한 것으로 장기간의 반응을 의미한다(차경호, 2004). Ryff(1989)가 개념화한 심리적 안녕감은 자신을 긍정적으로 받아들이고, 다른 사람들과의 신뢰로 따뜻한 관계를 형성하며, 스스로의 원칙이나 기준에 따라 자율적으로 결정하고 행동하는 것을 의미한다. 또한 주변 환경에

대해 적절하게 통제하고 조절하는 것과 삶의 목적이나 의미를 정하고, 자신의 능력이나 소질을 키워가는 것은 삶의 질에 중요한 요인이다(양병환, 2003).

심리적 안녕감과 관련된 국내 선행연구들은 구성원들의 심리적 특징이나 직무스트레스, 직무만족도, 조직효과성 등 환경과의 상호관계를 중심으로 이루어지고 있다. 심리적 안녕감은 조직 구성원들의 정서적 교류에 따른 전문성 향상과 긍정적인 대인관계, 협동적 조직문화에 영향을 미치는 요인이 되고 있다(박신영·박은혜, 2011).

그러므로 심리적 안녕감이 높은 집단이 낮은 집단 보다 스트레스 지각 수준이 낮은 것으로 나타났고(박지현, 2006), 낮은 직무스트레스는 직무성과 향상에 영향을 미치기 때문에 오케스트라 단원들이 경험하는 심리적 안녕감이 직무성공에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 본 연구는 예상한다.

한편, 국내 선행연구에서 심리적 안녕감이 직무만족에 미치는 선행 연구의 결과를 살펴보면, 심리적 안녕감이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치며(이원정,1982; 박종흡·신남철,2003; 윤성혜,2007; 신체호,2008;이경애,2010; 박민정,2013), 높은 수준의 직무만족을 지닌 사람이 직무에 대해서 긍정적인 태도를 갖게 되고 결국에는 직무성공에도 긍정적인 영향을 미치게 될 것으로 밝히고 있다. 직무만족은 한 개인이 직무로부터 기대하는 것과 실제 얻는 것과의 비교를 나타내는 주관적인 개념으로 이는 개인이 느끼는 긍정적인 감정의 정도가 강하게 작용한다고 볼 수 있으며, 그에 따른 심리적 안녕감이 직무만족도에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있고(이경애, 2010), 직무만족이 높을수록 직무성공이 향상된다는 것은 기존 연구들이 실증하고 있기 때문에 본 연구에서는 심리적 안녕감이 직무성공 긍정적인 영향을 미치게 될 것이라는 가설을 설정

하였다.

가설3: 심리적 안녕감은 직무성공에 정(+)^{의 영향을 미칠 것이다.}

4. 자기 효능감이 직무성공에 미치는 영향

개인의 자기 효능감 정도가 높을 경우 성과목표와 이를 달성하기 위한 노력 수준이 상대적으로 자기효능감이 낮은 개인보다 높아짐으로써 성과에 긍정적 영향을 미치게 된다는 것이다 (Lee & Bobko, 1994; 김경환·조용범, 2012). 또한 Wood & Bandura(1989)는 자기효능감이 높은 사람은 그렇지 않은 사람에 비해 도전적 의식이 강하고, 목표달성을 위해 전사적으로 노력하며, 목표를 이룰 때 까지 강한 인내력을 보이기 때문에, 성공적인 큰 성과를 낼 것이라고 주장하였다. 예컨대 자기 효능감은 자신의 기분과 감정 및 생각을 파악하고 조절하는 능력이 있으므로, 자기효능감이 높은 사람은 대인관계에서 올바른 의사결정을 할 것이라는 것이고(Miller & Byrnes, 2001), 이와 관련하여 이종호·허희영(2012)은 긍정적 정서표현은 승무원들이 고객에 대한 진심의 태도와 표정으로서 이는 개인 및 조직의 성과에 영향을 미치는데 이때 자기효능감이 중추적인 역할을 한다고 하였다.

또한 Judge & Bono(2001)는 자기효능감이 높은 사람은 주어진 직무를 효과적으로 처리할 능력이 있고, 설령 실패를 경험한다 하더라도 이를 잘 해결함으로써 직무에 만족하는 경향이 있다고 하였다. 더 나아가 Day & Allen(2004)는 종사원의 자기효능감이 현재의 급여 그리고 주관적인 경력성공과 긍정적인 관계가 있다고 주장하면서 자기효능감이 직무성공에 긍정적인 영향 관계에 있음을 실증하였다.

자기효능감이 높은 개인은 외부환경의 요구를

도전적인 기회로 평가하여 외부환경에 대해 스트레스를 덜 지각하게 되어 긍정적 대처방안과 구체적인 목표를 선택하기 때문에 자신이 담당하는 업무에 대한 성과가 향상 될 것으로 기대한다(이지연, 2013: 223).

따라서 본 연구는 자기효능감과 직무성공 간의 관계에 대한 국·내외 선행연구를 기반으로 아래와 같은 가설을 설정하였다.

가설4: 자기효능감은 직무성공에 정(+)^{의 영향을 미칠 것이다.}

5. 컴페션과 직무성공 간의 관계에서 심리적 안녕감의 매개효과

오케스트라 조직 내에서 단원들은 동료나 후배, 또는 선배가 고통에 처했을 때 서로 돌봄을 주고 받으면서 컴페션을 경험하게 된다. Lilius et al.(2008)의 연구에 의하면 컴페션은 조직 내에서 구성원들로 하여금 긍정적인 감정을 유발 시키게 된다고 밝히고 있다. 컴페션을 통해 유발된 긍정적 감정은 심리적 안녕감의 특성에 해당하는 긍정적 대인관계에 영향을 미치게 된다. 긍정적 대인관계는 상호 간 신뢰할 수 있고 따뜻함을 느낄 수 있는 관계의 구축을 강조하는 것을 의미하는데, 다른 사람과의 친밀함 속에서 삶의 질 향상을 경험하는 자아실현적 인간상과 맥을 같이하며 성숙의 기준이 된다고 심리적 안녕감에 대한 선행 연구가 밝히고 있다(Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995).

그러므로 오케스트라 조직 내에서 컴페션을 경험한 단원들은 긍정적 감정을 통해 결국 심리적 안녕감까지 경험하게 되고, 이러한 심리적 안녕감은 높은 수준의 긍정적 감정을 구성원들에게 제공하게 된다. 심리적 안녕감 상태에 놓인

오케스트라 단원들은 긍정적인 동기상태에 기반하여 낙관적으로 자신에게 부여된 직무를 실행하면서, 능동적으로 자신이 추구해야 할 방향을 설정하고, 자신감 있게 이를 추진해 나갈 수 있기 때문에 비록 직무 실행 간 어려움을 겪더라도 이를 극복하고 더 높은 성과를 창출해낼 수 있는 직무성과를 보이게 될 것이다(Luthans, Youssef, & Avolio, 2006).

따라서 본 연구는 컴페션과 심리적 안녕감의 관계, 그리고 심리적 안녕감이 직무 성과에 미치는 국내외 선행연구에 기반하여 아래와 같은 가설을 설정하였다.

가설5: 심리적 안녕감은 컴페션이 직무성과에 미치는 영향에 대해 긍정적인 매개역할을 할 것이다.

6. 컴페션과 직무성과 간의 관계에서 자기효능감의 매개효과

오케스트라 조직 내에서 컴페션을 경험한 단원들은 긍정적 감정을 형성하게 되고(Dutton et al., 2010; Lilius et al., 2008) 이러한 긍정적 감정은 자신이 노력하면 훌륭한 성과를 낼 수 있다고 믿는 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치게 된다. 또한 컴페션을 통해 유발된 긍정적 감정은 새로운 상황에서 보다 적극적으로 적응력, 대응력을 발휘하여 실패 뒤 좌절감을 적게 느끼고 보다 긍정적인 결과를 기대하며 빨리 회복하게 되는 자기효능감에 강한 정(+)¹의 영향을 미치게 된다(Eden, 1988; Chen, Gully, & Eden, 2001).

Worthington(1984)은 일반화된 자기효능감 측정과 신뢰성에 대한 연구를 통해 개인의 심리적, 정서적 어려움에 대한 태도가 주도적이고, 끈질기게 책임지려는 개인의 자발성과 경향성으로

자기효능감을 정의하였고, 자기효능감이 자신의 성과에 유의한 영향을 미친다는 이론적 근거를 제시하고 있다.

한편 Bandura & Wood(1989), Earley & Lituchy(1991), Lee & Bobko(1994) 등은 그들의 연구를 통해 자기효능감이 개인의 직무성과에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 확인하였고, Salomon(1984)은 실증연구를 통해 자기효능감이 높은 사람일수록 도전적인 과제를 선택하고 이를 달성하기 위해 더 많은 노력을 투자하며 직무성과도 높다는 결과를 보여주었다. Bandura & Wood(1989)의 연구결과 역시 자기 효능감이 높은 사람은 낮은 사람에 비해 높은 수준의 목표를 설정하고 목표 달성을 위해 더 노력하여 높은 성과를 달성하는 것으로 나타났고, Pintrich & Degroot(1990) 연구에서도 자기효능감이 높은 사람은 낮은 사람에 비해서 직무수행에 더 많은 노력을 투자하고 어려움이 닥쳐도 이를 극복하기 위해 노력을 기울이고 높은 성과를 달성하는 것으로 나타났다.

따라서 본 연구는 컴페션이 자기 효능감 관계에 관한 선행연구와 자기효능감이 직무성과에 미치는 영향에 대한 국·내외 선행연구를 기반으로 아래와 같은 가설을 설정하였다.

가설6: 자기효능감은 컴페션이 직무성과에 미치는 영향에 대해 긍정적인 매개역할을 할 것이다.

III. 연구 방법과 자료 수집

1. 조사대상자

본 연구는 서울과 경기지역에 소재한 오케스트라 단체의 단원을 표본 대상으로 조사하였고,

조사 시기는 2017년 9월 1일~9월 30일까지 연구자가 각 단체를 방문하여 조사하는 방법과 연구내용을 각 단체의 지휘자에게 설명하여 조사하고 다시 회수하는 방법으로 설문조사를 시행하였다. 조사 단체는 경기북부의 3지역의 단체와 서울지역 5개 단체로 총 8개 단체를 대상으로 하였다. 총 표집 대상 인원은 300명이며, 불성실한 응답지 설문지 8부를 제외하고 성실하게 응답한 최종 292부의 설문지를 통계분석에 이용하였다. 조사 대상자의 성별로 남자 98명(33.6%), 여자 194명(66.4%)이다. 전체 연령대는 10-19세로 나타났으며 20-25세 108명(37%), 26-30세

109명(37.3%), 31-35세 69명(23.6%), 36-40세 4명(1.4%) 기타 2명(0.7%)이었다. 오케스트라를 구성하는 악기군은 현악기 155명(53.1%), 목관악기 95명(32.5%), 금관악기 35명(12%), 타악기 5명(1.7%), 기타 2명(.7%)로 나타났으며, 오케스트라 활동기간은 1년 미만 99명(33.9%), 1-2년 92명(31.5%), 2-3년 54명(18.5%), 3-4년 19명(6.5%), 4년 이상 28명(9.6%)이다. 조사대상자의 종교는 개신교 138명(47.3%), 불교 12명(4.1%), 천주교 35명(12%), 무교 93명(31.8%), 기타 14명(4.8%)으로 나타났다. 본 연구의 인구통계학적 변수들은 아래와 같이 <표 1>에 정리하였다.

<표 1> 인구통계학적 특성

문항내용	구분	인원(N)	평균(%)
성별	남자	98	33.6
	여자	194	66.4
연령	10-12세	108	37.0
	13-14세	109	37.3
	15-16세	69	23.6
	17-18세	4	1.4
	기타	2	.7
악기군	현악기	155	53.1
	목관악기	95	32.5
	금관악기	35	12.0
	타악기	5	1.7
	기타	2	.7
오케스트라 활동기간	1년 미만	99	33.9
	1년-2년	92	31.5
	2-3년	54	18.5
	3-4년	19	6.5
	4년 이상	28	9.6
종교	개신교	138	47.3
	불교	12	4.1
	천주교	35	12.0
	무교	93	31.8
	기타	14	4.8

2. 변수의 조작적 정의 및 측정

2.1 컴페션

컴페션 측정을 위해 Lilius et al.(2008)이 사용한 컴페션 측정항목을 오케스트라 단체의 단원들에 맞게 재구성하였다. 본 연구에서의 컴페션에 대한 조작적 정의는 “구성원들이 타인의 고통에 시간적, 물질적, 정신으로 반응하는 감정”이라고 하였다. 설문지는 총 3개의 문항으로 구성되어 있으며, 항목의 측정은 5점 리커트(Likert)척도로 측정하였고, 측정 항목들의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .703$ 를 나타내고 있다.

2.2 심리적 안녕감

심리적 안녕감 측정을 위해 리프 Ryff(1989)가 제작하고 김명소·김혜원·차경호(2001)가 번역한 것을 사용하였다. Ryff(1989)에 의해 개발된 심리적 안녕감의 척도는 총 46가지 문항으로 6개의 하위척도 즉 자아수용 8문항, 긍정적 대인관계 7문항, 삶의 목적 7문항, 환경지배력 8문항, 자율성 8문항, 개인적 성장 8문항 중 각 항목별로 2 문항씩 사용하여 오케스트라 단체의 상황에 맞게 재구성하였다.

본 연구에서 심리적 안녕감의 조작적 정의는 “구성원으로서 느끼는 행복감이나 주관적 안녕감으로 한 개인이 얼마나 좋은 영향력을 잘 발휘하고 있는 정도”라고 하였다.

설문지는 총 12개 문항을 5점 리커트(Likert)척도를 사용하여 측정하였고, 모든 항목들의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .734$ 를 나타내고 있다.

2.3 자기효능감

자기효능감 측정을 위해 Shere et al.(1982)이 제작하고 김명화(2006)가 번역한 항목들을 사용하였다. Shere et al.(1982)에 의해 개발된 자기

효능감 척도는 총 24의 문항으로 세 개의 하위척도 즉, 자신감 8문항과 자기조절 능력 8문항, 과제난이도 8문항을 사용하였으며 오케스트라 단체 상황에 맞게 재구성 하였다. 본 연구에서 자기효능감의 조작적 정의는 “긍정적인 감정으로 자신감을 경험하며 자신이 담당하는 일을 성공적으로 수행할 수 있다는 믿음”이라고 하였다.

설문지는 총 24개문항으로 구성하였고, 5점 리커트(Likert)척도로 측정하였고, 자기 효능감 측정항목에서 자신감에 대한 Cronbach's α 는 .819이며, 자기조절능력의 Cronbach's α 는 .906이고, 과제난이도의 Cronbach's $\alpha = .913$ 으로 나타났다.

2.4 직무성과

직무성과 측정항목으로 Williams & Anderson(1991)의 연구에서 개발한 10가지 항목을 사용하였다. 문항의 예로는 “나는 오케스트라 활동에서 나에게 배정된 일을 적절하게 수행한다”, “나는 오케스트라 활동에서 단체를 위해 건설적인 제안을 한다” 등으로 구성되었다. 본 연구에서 직무성과의 조작적 정의는 “자신에게 배정된 일을 책임감 있게 완수하는 정도”라고 내렸다.

측정은 5점 리커트 척도로 측정하였고, 모든 항목들의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .849$ 를 나타내고 있다.

IV. 가설 검증 및 연구결과

1. 변수들 간의 확인적 요인분석(CFA) 및 연구모형의 적합도 검증

가설검증에 앞서 변수 간 관련성에 대한 포괄적인 윤곽을 파악하고자 연구에 사용된 모든 변수들 간의 확인적 요인 분석을 실시하였다. CFA

결과 AVE 값을 초과하는 상관계수 제공 값들은 존재하지 않았으므로 본 연구에 사용된 측정 항목들은 모두 판별타당성을 가진다고 할 수 있다. 집중타당성을 확인하기 위해 잠재요인 신뢰도와 평균분산추출(AVE: Average Variance Extracted)을 분석하였다. 분석결과 크론바흐 알파값이 일반적으로 추천되는 .70을 넘었고, AVE값은 .50

을 상회해야 전통적인 기준을 만족시킨다고 본다. 모형 전체의 적합도 지수들 역시 $\chi^2= 610.429$ ($p=.000$), CFI=.914, TLI=.913, GFI=.806, NFI=.833, RMSEA=.059, RMR=.042로 나타나, 모델 적합도를 판단하는 전통적 기준을 만족시키고 있다.

<표 2> 변수들 간의 확인적 요인분석(CFA)

Construct	Items	λ	t	α	AVE	
컴페션	컴페션1	.849	-	.703	0.704	
	컴페션2	.880	10.896			
	컴페션3	.915	12.115			
심리적 안녕감	심리적 안녕감1	.919	-	.734	0.668	
	심리적 안녕감2	.855	12.552			
	심리적 안녕감4	.893	12.239			
	심리적 안녕감5	.812	11.669			
	심리적 안녕감6	.789	9.195			
	심리적 안녕감8	.855	9.114			
	심리적 안녕감9	.977	9.894			
	심리적 안녕감10	.843	9.606			
	심리적 안녕감11	.906	8.873			
자기효능감	자신감	자신감1	.945	-	.819	0.782
		자신감3	.869	7.538		
		자신감4	.814	9.114		
		자신감5	.747	9.894		
		자신감6	.809	9.666		
		자신감7	.877	8.843		
		자신감8	.923	8.676		
		자기 조절 효능감	자기조절9	.911		
	자기조절10		.809	8.788		
	자기조절11		.877	9.674		
	자기조절13		.923	8.994		
	자기조절14		.848	7.896		
	자기조절15		.869	9.563		
	자기조절16		.913	8.986		

과제난이도	난이도17	.899	8.677	.913	
	난이도18	.960	9.896		
	난이도20	.993	9.776		
	난이도21	.809	10.347		
	난이도22	.897	10.211		
	난이도24	.824	9.779		
직무성과	직무성과1	.910	9.776	.849	.712
	직무성과2	.993	10.347		
	직무성과3	.709	9.211		
	직무성과4	.807	9.876		
	직무성과5	.806	8.343		
	직무성과6	.889	9.676		
	직무성과7	.723	8.347		
	직무성과9	.897	10.385		
	직무성과10	.824	8.388		

$\chi^2= 610.429(p=.000)$, CFI=.914, TLI=.913, GFI=.806, NFI=.833, RMSEA=.059, RMR=.042

주) 회귀 가중치를 1로 고정하였으며 t값, p값은 추정되지 않음

2. 변수들 간의 상관관계와 타당도

본 연구에서는 주요 변인을 잠재변인으로 설정한 연구모형의 분석을 위해 구조방정식모형 분석용 통계프로그램인 AMOS 20.0을 사용하여 확인적 요인분석을 실시하였고, SPSS 23.0을 이용하여 상관관계분석을 하였다.

구조방정식 모형분석을 실시하기 전 다중 공

선성을 검토하기 위해 잠재변인 간의 상관관계 분석을 실시하여 그 결과인 피어슨 상관관계 (Pearson correlation coefficient)로 살펴보았다. <표 3>에서 보듯이 잠재 변인들 간 상관계수절대 값의 범위가 .412**~.560**(p<.01)인 것으로 나타나 다중공선성의 문제는 심각하게 발생하지 않을 것으로 판단하였다.

<표 3> 변수들 간의 상관관계 분석

	1	2	3	4
1. 컴페션	.703			
2. 심리적안녕감	.423**	.668		
3. 자기효능감	.560**	.462**	.782	
4. 직무성과	.510**	.510**	.412**	.712
Mean	3.79	3.99	3.86	3.99
SD	.887	.897	.783	.801

*p<.05, **p<.01, ***p<.001 The number in the diagonal is the square root of the AVE

3. 가설 검증 및 연구모형의 경로 분석

3.1 연구모형의 경로계수 분석

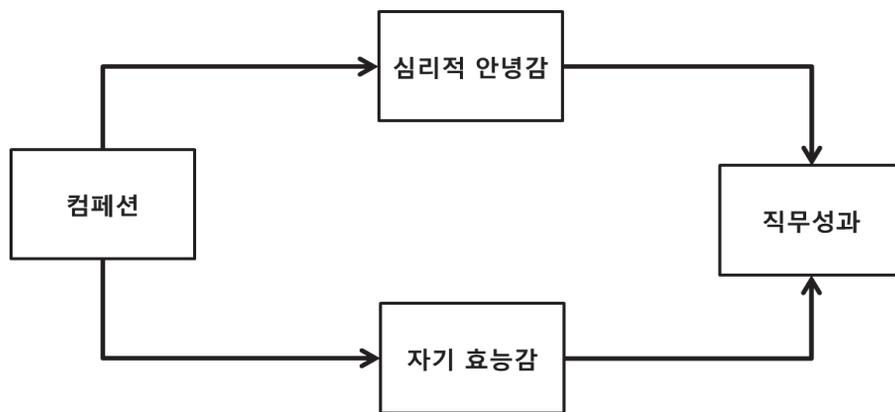
확인적 요인분석 후 항목들 간의 높은 상관관계를 보이는 항목을 제거한 후 최종적으로 컴페션 3문항, 심리적안녕감 10문항, 자기효능감 20문항, 직무성과 9문항을 선택하여 구조방정식 분석을 통해 가설검증을 실시하였다.

본 연구의 가설 검증은 SPSS 23.0 프로그램을 사용하여 분석하였다. 또한 연구모형의 적합도는 AMOS 20.0을 이용하여 확인적 요인 분석을 한 결과 $\chi^2 = 610.429(p=.000)$, CFI=.914, TLI=.913, GFI=.806, NFI=.833, RMSEA=.059, RMR=.042으로 일반적인 적합도 기준을 충족하였다. 연구모형의 적합성이 검증되었으므로 구조방정식 모형 분석에서 추정된 경로계수를 통해 본 연구의 가설을 검증하였다.

오케스트라 조직 내 단원들이 경험한 컴페션이 심리적 안녕감에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 <가설1>은 두 변수 간의 경로계수가

$b=1.359(t=5.597, p<.001)$ 으로 유의미한 정(+)
의 영향이 있는 것으로 실증 되었고, 컴페션이 단원들의 자기효능감에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 <가설2>은 두 변수 간의 경로계수가 $b=2.251(t=6.609, p<.001)$ 으로 유의미한 정(+)
의 영향이 있는 것으로 밝혀졌다. 심리적 안녕감이 직무성과에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 <가설3>은 두 변수 간의 경로계수가 $b=.823(t=5.032, p<.001)$ 으로 유의미한 정(+)
의 영향이 있는 것으로 지지되었다. 마지막으로 자기효능감이 직무성과에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 <가설4>은 두 변수 간의 경로계수가 $b=.497(t=5.729, p<.001)$ 으로 밝혀져 두 변수간에 유의미한 정(+)
의 영향이 있는 것으로 가설이 지지되었다.

측정변인들에 대한 확인적 요인분석 결과, 연구모형의 비표준화경로계수와 표준화경로계수, 표준오차, 임계치(C.R.: Critical Ratio)값은 <표4>과 같다. 잠재변인들에 대한 경로계수의 유의한 검증결과 가설 모두 C.R값이 $1.96(p<.001)$ 을 초과해 잠재변인들이 각 개념을 잘 설명하고 있는 것으로 나타났다.



<그림 1> 연구모형

<표 4> 연구모형의 경로분석

가설	경로	표준화계수	SE	CR	P	지지 여부
H1	컴페션 → 심리적 안녕감	1.359	.243	5.597	.000***	지지
H2	컴페션 → 자기효능감	1.251	.341	6.609	.000***	지지
H3	심리적 안녕감 → 직무성과	.823	.164	5.032	.000***	지지
H4	자기효능감 → 직무성과	.497	.087	5.729	.000***	지지

주) ***p<.001 괄호 안은 비표준화 계수

3.2 컴페션과 직무성과 관계에서 심리적 안녕감의 매개효과

경영학분야에서 변수간의 인과관계를 명확하게 파악하기 위해 매개변수(mediator)를 이용해서 매개효과를 분석하는 것은 광범위하게 이용되고 있다(MacKinnon et al., 2012). 회귀분석에 기반을 둔 Baron and Kenny 1986)와 Sobel (1982)의 매개효과 분석방법은 지난 30년 동안 많은 논문에서 사용되어 왔다(MacKinnon et al., 2012). 그러나 이들의 방법은 연구모형에서 측정 오차를 반영하지 못하고 있으며, 다중매개(multiple mediation)와 이중매개(double mediation) 모형과 같은 정교한 매개모형을 검증하는데 한계를 갖고 있는 것으로 보고되고 있다(Preacher

& Hayes, 2004; 2008; Heyes et al., 2010).

이와 같은 Baron and Kenny 1986)와 Sobel(1982)이 제안한 매개효과 측정방법의 한계를 극복하기 위한 방법들이 논의되었다. 위의 두 가지 방법의 대안으로 최근 가장 많이 논문에서 사용되고 있는 방법이 부트스트랩을 이용한 방법이다.

Bootstrapping은 간접효과가 통계적으로 유의한지를 판단하는 역할을 하게 된다(CI95%=LLCI value, ULCI value). <표 5>에서 보듯이 Bootstrapping을 이용한 컴페션과 직무성과 간의 간접효과는 LL95CI=.0468, UL95CI=.1288로 0(제로)가 95% CI [.0648, .1288]에 포함되지 않기 때문에 매개효과가 검증되었고, <가설5>는 지지되었다.

<표 5> 심리적 안녕감의 매개효과

Direct effect of X(컴페션) on Y(직무성과)				
	Effect	SE	t	p
	.0270	.0186	1.4484	.1486
Indirect effect of X(컴페션) on Y(직무성과)				
	Effect	Boot SE	BootLLCI	BootULCI
심리적 안녕감	.0822	.0215	.0468	.1288

3.3 컴페션과 직무성과 관계에서 자기효능감의 매개효과

본 연구에서는 컴페션과 직무성과 관계에서 자

기효능감의 매개효과를 검증하기 위하여 Preacher and Hayes(2004)의 Process방식의 Bootstrapping을 이용하였다. 아래 <표 6>에서 보듯이

Bootstrapping을 이용한 컴페션과 직무성과 간의 간접효과는 LL95CI=.0458, UL95CI=.1022로 0(제로)가 95% CI[.0458, .1002]에 포함되지 않기

때문에 매개효과가 검증되었고, <가설6>은 지지되었다.

<표6> 자기 효능감의 매개효과

Direct effect of X(컴페션) on Y(직무성과)				
	Effect	SE	t	p
	.0417	.0204	2.0433	.0420
Indirect effect of X(컴페션) on Y(직무성과)				
	Effect	Boot SE	BootLLCI	BootULCI
자기효능감	.0696	.0139	.0458	.1002

3.4 공통방법오류(CMB)에 대한 검증

연구의 변수들이 같은 측정도구와 응답원천에 의해 측정된 관계로 동일기법 사용에 따른 오류(bias)의 소지가 있다. 또한 독립변수와 종속변수를 대상으로 한 요인분석(factor analysis)에서 한 가지 요인만이 도출되거나 복수의 요인이 도출되어도 한 요인이 대부분의 분산을 설명한다면 공통방법오류(Common Method Bias)의 문제가 심각하다고 판단할 수 있다. 이를 확인하기 HarMon's의 단일요인검사(single-factor test)를 실시하였다. 이 방법은 동일방법편의의 오류가 심각하게 되면, 모든 변수들을 대상으로 한 요인 분석에서 고유치(eigen value)가 1 이상인 요인이 한 개만 도출되거나, 또는 여러 개의 요인이 도출될지라도 그 설명력이 한 요인에 집중된다는 것이다(Podsakoff & Organ, 1986; Podsakoff et al., 2003).

Podsakoff et al.(2003)은 공통방법오류의 원인에 대해서 4가지로 분류하였고, 탐색적 요인분석(EFA)를 활용하여 CMB를 확인하는 HarMon의 단일요인검사법은 매우 유용한 것으로 알려져 있다. 단일요인검사를 실시한 결과, 고유치가 1 이상인 요인이 총 4개가 도출되었고, 첫 번째 요

인이 설명력도 총 분산의 13.873%만 설명하였다. 그러므로 본 연구의 결과는 공통방법오류에 따른 문제가 심각하지 않은 것으로 판단된다. 이와 더불어 연구변수들 간의 상관행렬에 요인의 공통성이 내포되어 있는가를 확인하기 위해 실시한 Bartlett 검증(p<0.001)을 통해서도 변수들 간의 관계가 단위행렬이 아니라는 점이 입증되었으며, KMO 측정치(0.912)도 최저기준치(0.5)를 상회하여 전체 변수에 대한 본 연구의 표본이 적합함을 보여주고 있었다.

V. 토의 및 결론

1. 결론

본 연구는 오케스트라 단원들이 경험하는 컴페션이 심리적 안녕감과 자기효능감을 매개로 직무성과에 미치는 영향을 실증하였고, 이에 대한 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 오케스트라 봉사활동을 통하여 단원들이 경험하는 컴페션이 심리적 안녕감에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 실증되었었다. 기존에 컴페

선과 관련 된 선행연구에서는 공감(고성훈·문태원, 2012) 또는 컴페션이 CSR에 미치는 영향(고성훈·문태원, 2013)등을 실증했다면 본 연구에서는 컴페션과 심리적 안녕감의 관계를 실증하였다.

둘째, 컴페션이 자기효능감에 긍정적인 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 셋째, 컴페션이 단원들의 심리적 안녕감이 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 역시 지지되었고 넷째, 자기효능감이 직무성과에 정(+)의 영향을 미치는 것이 실증되었다. 마지막으로 컴페션과 직무성과 간의 관계에서 심리적 안녕감과 자기효능감의 매개효과 역시 가설이 지지되었다.

컴페션과 직무성과와 관련 된 국내선행연구에서는 공감과 정서적 몰입, 직무성과 간의 관계를 실증했다면(오아라 외, 2013), 본 연구에서는 컴페션과 직무성과의 관계에서 심리적 안녕감과 자기효능감의 매개효과를 실증하였다.

2. 이론적 시사점

첫째, 본 연구는 국내에서는 최초로 독립변수인 오케스트라 봉사활동을 통해 단원들이 경험하는 컴페션과 직무성과 간의 관계를 심리적 안녕감과 자기효능감을 매개로 실증하였는데 이론적 시사점이 있다. 현재까지 컴페션과 관련된 국·내외 선행연구들이 CSR인식이나 조직몰입, 조직동일시, 조직시민행동 등의 변수와 인과관계를 실증하였다면 본 연구는 기존 연구와는 다르게 봉사활동을 통해서 경험하게 되는 컴페션과 직무성과 간의 관계를 실증하였는데 연구의 의의가 있을 것이다.

둘째, 본 연구는 컴페션과 직무성과 간의 관계에서 심리적 안녕감과 자기효능감의 매개효과를 실증적으로 밝혀냈다는 이론적 시사점이 있다.

기존 컴페션과 관련된 연구들은 컴페션이 이직의도에 미치는 영향을 실증하였고(고성훈·문태원, 2012), CSR인식이 조직몰입에 미치는 영향을 밝혀내는 연구가 시행되었다(고성훈·문태원, 2013). 하지만 본 연구는 국내에서는 최초로 컴페션이 직무성과에 미치는 영향에서 심리적 안녕감과 자기효능감의 매개효과를 실증하였는데 연구의 의의가 있을 것이다.

3. 실천적 시사점

오케스트라 단원들이 봉사활동을 통해 경험하는 컴페션이 단원들의 심리적 안녕감, 자기효능감에 미치는 영향과 심리적 안녕감과 자기효능감을 매개로 직무성과에 미치는 영향에 대한 연구결과를 바탕으로 실천적 시사점을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서 오케스트라 단원들이 경험했던 컴페션이 국내 오케스트라 단원들과 컴페션을 주고받는 공감 문화가 형성 될 것이고, 오케스트라 조직 내에서 단원들 간의 고통 당한 타인에 대해 배려할 수 있는 공감문화가 자리 잡게 될 것이다. 컴페션은 고통을 기반으로 성립하는 감정이고, 행위를 통하여 나타나는 인간 본연의 감정이기에 컴페션을 경험하는 오케스트라 조직 내 단원들은 고통에 처한 동료나 후배, 그리고 선배에 대하여 배려하고 치유하는 공감능력을 발휘하게 될 것으로 예상된다.

둘째, 봉사활동을 통하여 오케스트라 조직 내에서 경험한 컴페션은 타인을 객체(objectivity)가 아닌 주체(subjectivity)로 인식하는 수평적이고 민주적인 조직문화 형성에 기여하게 될 것이다. 컴페션을 경험하는 조직구성원들은 타인의 고통과 슬픔을 주목하고, 느끼고, 반응하기 때문에 조직 내에서 타인을 물질적인 객체가 아닌 유기체적인 주체로서 인식하게 되고, 이러한 인

식이 수평적인 조직문화에 영향을 미치게 될 것이다.

즉, 본 연구의 실천적 시사점은 조직 내에서 컴페션을 경험하는 구성원들이 심리적 안녕감과 자기효능감을 경험하여 결국에는 직무성과 까지 향상시키는 결과를 보이되고, 더 나아가 구성원들 간에 공감을 주고 받음에 의해 조직 내에 컴페션 적인 조직문화를 형성하게 될 것이라는 데 있다.

4. 한계점과 향후연구

첫째, 주요 변수들 간의 관계를 파악하는데 있어 인구통계학적 변수로서 성별, 연령, 학년, 약 기군, 활동기간, 봉사활동 시간과 기간, 종교 등의 변수들을 통제하였다. 하지만 본 연구를 수행하는데 있어 오케스트라 조직 내에서 활동하는 서울·경기지역의 단원들만을 대상으로 표본을 수집하여 지역과 조사대상이 편중되었기에 연구의 일반화를 이루는데 한계점을 갖게 된다. 따라서 향후 연구에서는 서울·경기 지역뿐만 아니라 국내 전 지역의 학생들과 성인들을 대상으로 하여 오케스트라의 봉사활동과 컴페션에 대한 표본을 수집해야 할 것이다.

둘째, 본 연구에서는 오케스트라 조직 내에서 경험하는 컴페션이 심리적 안녕감과 자기효능감을 매개로 직무성과에 미치는 영향을 실증하였는데, 향후 연구에서는 종속변수로서 조직시민행동, 또는 진로선택 등의 변수를 추가적으로 삽입하여 실증적인 연구를 시행 할 필요가 있을 것이다.

셋째, 본 연구는 컴페션과 직무성과 간의 관계를 실증적으로 연구하였지만 향후 연구에서는 질적연구를 통하여 핵심범주들 간의 인과관계를 나타내는 연구모형을 도출해 낸 후 이들 변수들

간의 인과관계를 실증하는 혼합적 연구가 시행되어야 할 것이다. 즉, 조직 내에서 컴페션을 경험하는 조직 구성원들을 인터뷰하여 핵심범주를 도출해 낸 후 컴페션과 관련된 선행연구를 기반으로 실증적 연구를 위한 연구모형 개발도 향후 연구에서 큰 의미를 가지게 될 것이다.

참고문헌

1. 고성훈·문태원(2013), “기업의 사회적 책임활동 인식이 조직몰입에 미치는 영향에 미치는 연구 컴페션을 매개효과로,” *경영과 정보연구*, 32(3), 139-220.
2. 고성훈·문태원(2012), “공감이 이직의도에 미치는 영향: 긍정적 정체성과 조직몰입의 이중 매개효과를 중심으로,” *인사조직연구*, 20(3), 29-76.
3. 고성훈·문태원(2013), “기업의 사회적 책임활동 인식이 조직몰입에 미치는 영향에 미치는 연구 컴페션을 매개효과로,” *경영과 정보연구*, 32(3), 139-220.
4. 김경환·조용범(2012), “호텔 조직 종사원의 주방환경이 자기효능감과 조직몰입, 직무성과에 미치는 영향,” *외식경영연구*, 15(3), 265-287.
5. 김명소·김혜원·차경호(2001), “심리적 안녕감의 구성개념분석: 한국 성인 남녀를 대상으로,” *한국심리학: 사회 및 성격*, 12, 19-39.
6. 문태원·고성훈(2017), “The Effect of Acts of Compassion Within Organizations on Corporate Reputation: Contributions to Employee Volunteering,” *경영과 정보연구*, 36(2), 133-156.
7. 박신영·박은혜 (2011), “유치원 교사가 인식

- 하는 심리적 안녕감과 협동적 조직문화,” *한국교원교육연구*, 28(2), 167-189.
8. 여미옥(2011), “아동의 자기효능감 및 공감능력과 학습몰입간의 관계,” *단국대학교 교육대학원 석사학위논문*.
 9. 오아라 · 박경규 · 용현주(2013), “공감과 정서적 몰입 및 직무성과와의 관계에 관한 연구,” *조직과 인사관리 연구*, 37(2), 41-74.
 10. 이숙정 · 이경주(2002), “학교유형이 학생들의 공감 및 사회적 능력에 미치는 영향,” *사회교육과학 연구*, 6(1), 117-142.
 11. 이성화 · 고성훈 · 문태원(2016), “조직구성원에게 인식된 조직의 미덕이 직무성과와 잡 크래프팅에 미치는 영향 : 긍정심리자본을 매개로,” *경영과정보연구*, 35(5), 81-108.
 12. 이정미 · 이양희(2005), “한국판 아동용 다면적 생활만족도검사(K-MSLSS)신뢰도 및 타당도 검증,” *한국심리학회지*, 18(2), 121-137.
 13. 이종호 · 허희영(2012), “사회적지지 및 자기효능감이 항공사 승무원의 긍정적 정서표현에 미치는 영향,” *한국항공경영학회지*, 10(1), 131-147.
 14. 이지연(2013), “부모지지가 청소년의 진로태도성숙에 미치는 영향: 결정자기효능감을 매개,” *청소년학연구*, 20(6), 201-241.
 15. 허원무(2013), “매개효과 분석 방법의 최근 트렌드: 부트스트래핑을 이 용한 단순, 다중, 이중매개효과 분석 방법,” *한국비즈니스리뷰*, 6(3), 43-59.
 16. 홍기목(2005), “청소년의 공감능력과 사회적 유능성과의 관계,” *숙명여자대학교 대학원 석사학위논문*.
 17. Andrews, F. W. & Withey, S. B.(1976), *Social Indicators of Well-Being: America's Perception of life Quality*, New York: Plenum.
 18. Bandura, A.(1977), “Self-Efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change,” *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
 19. Bandura, A.(1982), “Self-Efficacy: Mechanism in Human Agency,” *American Psychologist*, 37, 122-215.
 20. Bandura, A.(1986), *Social Foundations If Thought and Action: Social Cognitive Theory*, Trenton, NJ: Prentice-Hall.
 21. Bandura, A.(1997), *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, New York: Freeman & Company.
 22. Bandura, A., & Locke, E. A.(2003), “Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited,” *Journal of Applied Psychology*, 88: 87-99.
 23. Bandura, A., & Wood, R. (1989), “Effect of Perceived Controllability and Performance Standards on Self-Regulation of Complex Decision Making,” *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 805-814.
 24. Cantril, H.(1965), *The Pattern of Human Concerns*, New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.
 25. Chen, G., Gully, M. S., & Eden, D.(2001), “Validation of a New General Self-Efficacy Scale,” *Organizational Research Methods*, 4(1), 62-83.
 26. Day, R., & Allen, T. D.(2004), “The Relationship between Career Motivation and Self-Efficacy with Protégé Career Success,” *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 72 -91.
 27. Dutton, J. E., & Heaphy E. D.(2003), *The Power of High -Quality Connections*, In Cameron K. S, Dutton J. E, Quinn, R. E

- (Ed.), *Positive Organizational Scholarship*: 264-278, San Francisco: Berrett Koehler.
28. Dutton, J. E., Frost, P. J., Worline, M. C., Lilius, J. M., & Kanov, J. M.(2002), "Leading in Times of Trauma," *Harvard Business Review*, 80(1), 54-61.
 29. Earley, P. C., & Lituchy, T. R. (1991), "Delineating Goals and Efficacy Effects: A Test of Three Models," *Journal of Applied Psychology*, 76, 81-98.
 30. Eden, D.(1988), "Pygmalion, Goalsetting and Expectancy: Compatible Ways to Raise Productivity," *Academy of Management Review*, 13, 639-652.
 31. Frost, P. J., Dutton, J. E., Worline, M. C., & Wilson, A.(2000), *Narratives of Compassion in Organizations*, In S. Fineman(Ed.), *Emotions in Organizations*: Thousand Oaks: 25-45, CA: Sage Publications.
 32. Judge, T. A., & Bono, J. E.(2001), "Relationship of Core Self-Evaluations Traits Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability with Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis," *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
 33. Kahn, W. A.(1993), "Caring for the Care Givers: Patterns of Organizational Care Giving," *Administrative Science Quarterly*, 38, 539-563.
 34. Kanov, J. M., Maitlis, S., Worline, M. C., Dutton, J. E., Frost, P. J., & Lilius, J. M.(2004), "Compassion in Organizational Life," *American Behavioral Scientist*, 47, 808-827.
 35. Lazarus, R. S.(1991), *Emotion and Adaptation*, Oxford England, NY: Oxford University Press.
 36. Lee, C., & Bobko, P.(1994), "Self-Efficacy Beliefs: Comparison of Five Measures," *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 364-369.
 37. Lilius, J. M., Worline, M. C., Maitlis, S., Kanov, J., Dutton, J. E., & Frost, P.(2008), "The Contours and Consequences of Compassion at Work," *Journal of Organizational Behavior*, 29, 193-218.
 38. Miller, K. I.(2007), "Compassionate Communication in the Workplace: Exploring Processes of Noticing, Connecting, And Responding," *Journal of Applied Communication Research*, 35, 223-245.
 39. Miller, D. C., & Byrnes, J. P.(2001), "Adolescents' Decision Making in Social Situations: A Self-Regulation Perspective," *Journal of Applied Developmental Psychology*, 22(3), 237-256.
 40. Nussbaum, M. C.(1996), "Compassion: the Basic Social Emotion," *Social Philosophy and Policy*, 13, 27 - 58.
 41. Pintrich, R. R., & DeGroot, E. V.(1990), "Motivational and self-regulated learning Components of classroom academic performance," *Journal of Educational Psychology*, 82, 33-40.
 42. Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M.(1995), "The Structure of Psychological Well-being Revised," *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
 43. Ryff, C. D., & Singer, B.(2000), "Know Thyself and Become What you are: An

- Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being,” *Journal of Happiness Studies* 9, 13-39.
44. Ryff, C. D.(1989), “Happiness is Everything, Visit. Exploration Son The Meaning of Psychological Well-being,” *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
45. Salomon, G.(1984), “Television is ‘Easy’ and Print is ‘Tough’: The Differential Investment of Mental Effort in Learning as a Function of Perceptions and Attributions,” *Journal of Educational Psychology*, 76, 647-658.
46. Wood, R., & Bandura, A. (1989), “Social cognitive theory of organizational management,” *Academy of management Review*, 14(3), 361-384.
47. Wuthnow, R.(1991), *Acts of Compassion: Caring for Others and Helping Ourselves* Princeton, NJ: Princeton University Press.

Abstract

The Effect of Compassion within Orchestra Organization on Job Performance

– Focusing on the mediation effect of psychological well-being and self efficacy –

Ku, So-Yean* · Ko, Sung-Hoon** · Moon, Tae-Won***

This paper examines the effects of compassion experienced through orchestral service activities on the psychological well-being and self efficacy of the members and empirically verifies the effects of psychological well-being and self efficacy on the dependent variables. This study also demonstrated the mediating effects of psychological well-being and self efficacy on the relationship between compassion and job performance experienced in the orchestra organization.

In this study, we surveyed the orchestra members of Seoul and Gyeonggi provinces. The total number of research subjects was 300, and the survey group was composed of 8 groups, 5 groups in Seoul and 3 groups in Gyeonggi Province. The survey was conducted from September 1, 2017 to September 30, 2017 by researchers who visited each group, explored the research method and research contents to the commanders of each group, and surveyed them again. The hypothesis was verified by analyzing 292 copies of the 300 copies of the collected questionnaire, excluding 8 copies of the fraudulently responded questionnaire.

The results of this study are as follows: First, it is demonstrated that the napping experience in the orchestra organization positively affects the psychological well-being and self efficacy. Second, psychological well-being and self efficacy have positive effects on job performance. Third, mediating effects of psychological well-being and self efficacy have a significant influence on the relationship between compassion and job performance.

Key Words: compassion, psychological well-being, self-efficacy, job performance

* Ph.D, Department of Social Welfare, Seunbokeum Theological Seminary(First Author), rosemaryku@naver.com

** Visiting Professor, Department of Business Administration, Kyungpook National University(Corresponding Author), baumhoffnung@naver.com

*** Associate Professor, Department of Business Administration, Hongik University(Co-Author), twmoon@hongik.ac.kr