

간호사의 코칭리더십이 자기효능감, 직무열의 및 혁신행동에 미치는 영향

The Effect of Nurse's Coaching Leadership on Self-Efficacy, Job Engagement and Innovative Behavior in Hospital

박해경
울산대학교병원

Hae-Gyeong Park(hkpark28@naver.com)

요약

본 연구에서는 간호사의 코칭리더십, 자기효능감, 직무열의, 혁신행동 간의 구조적 관계를 검증하고, 코칭리더십과 혁신행동의 관계에 있어서 자기효능감과 직무열의의 매개작용을 규명하고자 하였다. 울산의 대학병원 간호사를 대상으로 설문조사를 하였으며 240명을 대상으로 자료를 수집하였고 SPSS 18.0과 AMOS 18.0 을 사용하여 분석하였다. 연구결과 첫째, 코칭리더십은 자기효능감과 직무열의에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 코칭 리더십은 혁신행동에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 셋째, 자기효능감은 직무열의와 혁신행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 넷째, 직무열의는 혁신행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로 코칭리더십과 혁신행동 간의 관계에 있어서 자기효능감과 직무열의가 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과를 바탕으로 코칭리더십과 혁신행동의 제고를 위하여 자기효능감과 직무열의의 중요성을 논의하였다. 그리고 조직구성원의 적극적인 혁신행동을 이끌어내기 위해서 상사의 코칭리더십을 통한 조직구성원의 자기효능감과 직무열의를 향상시켜야 한다는 결과를 보이고 있다.

■ 중심어 : | 코칭리더십 | 자기효능감 | 직무열의 | 혁신행동 |

Abstract

The purpose of this study was to examine the causal relationship among coaching leadership, self-efficacy, job engagement, innovative behavior and to specify the mediating effects on the relationship between coaching leadership and innovative behavior. Participants were 240 nurses with survey. SPSS 18.0 and AMOS 18.0 were used to analyze the collected data. The result of this study were as follows. First, coaching leadership had a significant effect on self-efficacy, job engagement. Second, coaching leadership had not a significant effect on innovative behavior. Third, self-efficacy had a significant effect on job engagement, innovative behavior. Fourth, job engagement had a significant effect on innovative behavior. Fifth, self-efficacy and job engagement had a mediating effect on the relationship between coaching leadership and innovative behavior. Based on these results, we discussed the rule of self-efficacy and job engagement in the relationship between coaching leadership and innovative behavior. The implication of this study was that in order to induce the active employee's innovative behavior is to improve the employee's self-efficacy and job engagement through the supervisor's coaching leadership.

■ keyword : | Coaching Leadership | Self-efficacy | Job Engagement | Innovative Behavior |

1. 서론

국내 서비스업의 성장에 따라 그 중요성과 비중이 커지고 있는 상황에서 서비스의 생산성 향상을 위하여 조직구성원의 역할과 역량은 매우 중요하다. 또한 세계화와 무한경쟁, 가치 중심의 역동적인 변화를 맞이하여 새로운 경영 패러다임이 요구되고 있으므로 서비스업의 지속적 성장을 위해서 조직구성원은 업무의 몰입을 향상시키고 혁신능력을 강화하여 변화에 능동적으로 대처해야 한다. 이러한 상황에서 리더는 조직구성원의 혁신행동을 유발할 수 있도록 조직구성원의 역량을 개발하고, 조직의 성장에 더 많은 기여를 하는데 효과적인 리더십을 발휘해야 한다[1].

관계 지향적, 참여 지향적, 지원 지향적 리더십과 함께 리더의 적절한 피드백과 인정이 조직구성원들의 혁신행동을 촉진시킨다는 연구결과는 지속적으로 검증되어 왔으며[2-4], 특히 서비스업에서는 기업의 경쟁력이 인적자원에 의해 좌우되는 오늘날에 코칭은 핵심 인재양성에 가장 효과적인 방법으로 각광받고 있어[5], 개인과 조직의 성과를 보다 극대화 시키는데 효과적으로 인식되고 있는 코칭리더십이 더욱 강조되고 있다[6].

코칭리더십은 조직구성원의 역량 개발과 성과 향상을 목표로 한다. 코칭 리더의 건설적이면서도 솔직한 피드백이 조직구성원의 자발성을 높여 의욕 수준을 높일 수 있고, 조직보다는 조직구성원 개개인의 자각과 성장 가능성에 초점을 맞춰 개인의 내적 동기 자각을 통한 혁신행동을 이끌어 낼 수 있다[7]. 코칭리더십이 혁신행동에 미치는 직접적인 영향에 대한 연구와 더불어 코칭리더십과 혁신행동간의 영향 관계를 보다 구조적으로 설명하기 위해 가능한 매개변수에 대한 연구가 진행되어 오고 있다. 이러한 연구흐름은 코칭리더십이 어떠한 과정과 요인에 의하여 조직구성원의 혁신행동에 영향을 미치는가에 대해서 여러 맥락에서 연구할 필요성을 제기한다. 그러므로 서비스업의 경쟁력 향상을 위해 기여할 수 있는 코칭리더십을 이해하고, 코칭리더십과 혁신행동간의 관계에 있어서 매개요인을 밝히려는 연구는 매우 의미가 있다고 하겠다. 이에 따라 본 연구에서는 자기효능감과 직무열의를 매개변수로 선정하

여 연구를 수행하고자 한다.

인적자원이 바탕이 되는 서비스업에서 효율적인 인적자원관리를 위한 방안으로 조직구성원의 태도 및 행동분야에 대한 관심이 높아지고 있다. 이로 인해 조직 내에서 주어진 과제를 수행할 수 있다는 자신감인 자기효능감의 개념이 대두되었다. 개인적 차원으로 많이 다루어진[8] 자기효능감은 적극적인 태도로 문제해결을 위한 행동을 유발하고 실행하는데 기초가 되는 것으로, 조직구성원들의 혁신행동으로까지 이어질 수 있다[9]. 혁신행동에 영향을 미치는 요인으로 리더십과 자기효능감 외에도 직무열의의 중요성에 대해 다양한 연구들이 진행되어 왔다[10]. Schermerhorn et al.[11]의 연구에서 조직구성원들이 본인의 일과 조직에 애착과 자긍심을 가지도록 하여 직무열의를 높임으로써 혁신행동을 일으킬 가능성이 매우 커질 수 있다는 것이 확인 되었다.

이와 같이 코칭리더십이 주목받기 시작한 이유로 리더가 조직구성원의 상황을 개선할 수 있도록 코칭을 하여 조직구성원의 자기효능감을 높여주고, 고차원적인 욕구를 발생시켜 조직을 위해 본인 스스로 동기 부여되어 강한 직무열의를 통해 자발적으로 업무를 수행하고 조직이 추구하는 성과 창출을 기대할 수 있기 때문이다. 한편 인적자원 구성비율을 기준으로 할 때, 특히 서비스업의 대표적인 업종의 하나인 대부분의 병원에 있어 간호사는 가장 많은 인력을 차지하고 있는 직종이며, 여러 전문직 중에서도 환자에게 직접적인 서비스를 가장 빈번하게 제공하는 역할을 수행하기 때문에 병원의 경쟁력 및 생산성에 막대한 영향을 미치는 대상이라 할 수 있다[12]. 따라서 코칭리더십이 병원 간호사에게 보다 창의적인 아이디어로 스스로 열정을 가지고 다양한 의료 서비스를 제공할 수 있도록 기여하는 적절한 리더십인지 규명하고, 궁극적으로 조직구성원의 혁신행동에 유의미한 영향을 미치는지 파악하여 병원조직의 간호사를 대상으로 하는 인적자원관리에 대한 기초 자료를 제시하는 연구가 필요하다.

이에 따라 본 연구에서는 상사의 코칭리더십이 조직구성원의 혁신행동에 미치는 영향을 분석하고 자기효능감과 직무열의가 매개역할을 하는지에 대해 실증적으로 검증하고자 한다. 본 연구를 통해 조직구성원의

혁신행동을 높일 수 있는 리더십 전략과 함께 자기효능감과 직무열의의 중요성을 재조명하여 실무적 함의를 제공하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 코칭리더십

코칭리더십(coaching leadership)은 리더에 의하여 행해지는 코칭을 뜻하며, 국내 연구에서는 코칭리더십을 코칭 행동 또는 코칭 등으로 표현하기도 한다[13]. Stowell[14]은 코칭리더십을 조직의 목표달성을 위해 리더가 조직구성원에게 방향제시 및 개발, 수행평가와 관계를 촉진하는 행위라고 했으며, 조직구성원이 능동적으로 개인의 가능성을 인지하는 역량과 동기를 상승시키는 것이라고 정의했다. 또한 허철[15]은 코칭리더십을 상사 또는 리더가 상호 신뢰를 기본으로 조직 구성원과 수평적 관계에서 양방향 커뮤니케이션을 하고 동기부여를 통해 역량 개발과 직무 향상을 지원함으로써 궁극적으로 조직의 성과를 향상시키는 영향력이라고 하였다.

Stowell[14]이 제시한 코칭리더십은 방향제시, 개발, 수행평가, 그리고 관계 등 4개의 요인으로 구성되어 있는데, 그 내용을 살펴보면 다음과 같다[13][16]. 방향제시(direction)란 방향, 목표, 비전과 관련된 개념으로, 코칭을 하는 사람이 상대방의 업무나 과제가 어떤 목적 또는 목표를 향해 가야 하는지에 대한 방향을 설정하는 것을 뜻한다. 개발(development)은 육성, 지식, 기술과 관련된 개념으로, 조직구성원의 역량, 기술, 재능 등을 상승시켜 더 높은 성과 창출을 할 수 있도록 도와주는 것이다. 수행평가(accountability)는 평가, 피드백, 책임과 관련된 개념이다. 코칭의 또 한 가지 중요한 부분은 충분한 대화를 통해 설정한 목표를 이룩하는 과정에서 구성원의 적극적인 책임을 요구하며 리더가 구성원이 수행한 결과를 진지하고 공정하게 평가하고 피드백을 하는 것이다. 관계(relationship)는 지지, 격려, 칭찬, 관심과 관련된 개념으로, 상대방과 개방적이고 신뢰적인 인관계를 맺어야 효과적인 것을 뜻한다.

코칭리더십은 다른 리더십과 동일하게 성과를 상승시키기 위한 것으로써 정의할 수 있지만, 상호 간의 신뢰를 바탕으로 하며 부하 직원이 자발적으로 스스로 할 수 있도록 유도한다는 특성을 가지고 있다. 결국 코칭 리더십은 리더가 부하 직원과의 신뢰를 바탕으로 부하 직원 스스로가 잠재적인 능력을 상승시키고, 당면한 과제를 완수 할 수 있도록 하고 상황에 맞는 적절한 피드백을 통하여 능력을 증대시키는 이 과정들을 통해 성과를 향상시키게 하는 것이라고 볼 수 있다[13].

2. 자기효능감

Bandura[17]는 자기효능감(self-efficacy)이란 특정한 과업을 수행할 수 있다는 개인의 능력에 대한 자신의 믿음인 동시에 기대라고 정의하였고, 마가신[18]도 자기효능감을 주어진 상황에서 과업목표를 잘 수행할 수 있다는 자신에 대한 믿음과 신념이라고 정의하였다. 자기효능감은 애매하고 예상할 수 없는 긴장되는 상황에서 개인이 특별한 행동을 잘 조직하고 수행할 수 있다는 개인의 인지적 판단으로 정의할 수 있다[19]. Bandura[17]는 자기효능감이 동기부여, 학습, 자기통제, 성취와 같은 방법으로 조직구성원의 성과와 웰빙에 기여한다고 하였다. 그리고 실제로 개인적 자원으로로서의 자기효능감은 다양한 연구에서 긍정적인 성과를 입증해 왔다[20].

자기효능감의 강화는 조직구성원이 장애요인을 극복하는 성공경험과 관련이 있다. 그리고 자기주도적인 성취를 통해 자기효능감이 상승되기 때문에 리더와의 개방적인 의사소통을 통해 조직구성원이 주도적인 목표를 선택할 수 있을 때 조직구성원의 자기효능감은 높아진다고 할 수 있다[21].

3. 직무열의

직무열의(job engagement)란 일과 관련하여 개인이 인지적·정서적·행동적으로 긍정적이고 적극적으로 업무를 수행하려는 마음가짐[22]을 말한다. Schaufeli et al.[23]는 직무와 관련하여 몰두, 헌신, 활력에 의해 특정 지어지는 긍정적이고 성취적인 마음 상태를 직무열의라고 정의했다. 직무열의에 대한 하위 구성요소로는

활력, 헌신, 몰두를 들 수 있는데, 첫째, 활력은 일하는 동안의 높은 에너지 수준, 정신적 회복탄력성, 자신의 업무에 노력을 투자하겠다는 의지, 어려움에 직면했을 때의 인내력 등을 말한다. 두 번째 개념인 헌신은 열정, 영감, 자긍심과 도전의식으로 자신의 일과 특별한 경험에 강하게 몰입되는 상태를 말한다. 마지막인 몰두는 자신의 직무에 대해서 즐거운 마음으로 온전히 집중할 수 있고, 일에 빠져 시간가는 줄 모르고, 일을 떠나 자신을 생각하기 어려운 상태를 말한다[23].

직무열의가 높은 사람들은 직무 자체의 특성과 직무의 의미 등 직무의 본질적인 측면에 가치를 두고 다양성, 피드백, 자율성, 학습 기회 등의 직무 자원, 그리고 대인관계적인 측면과 보상적인 측면을 가치 있게 생각한다[24]. 또한, 이들은 직무에 대한 열정과 더불어 도전적인 업무를 선호하고 탐색하며, 조직에 대한 강한 소속감을 가지고 있기 때문에 상사나 조직으로부터 오는 긍정적인 피드백과 지속적인 인정과 격려를 얻기 위해 자신의 업무에 헌신하고, 직무 이외의 활동에서도 열정을 보인다[25].

4. 혁신행동

혁신행동(innovative behavior)은 자신의 직무적 역할이나 소속집단 또는 조직적 성과향상에 도움이 되는 새롭고 독창적인 아이디어를 의도적으로 창조하고 도입하며 적용하는 활동이다[26]. 혁신행동은 조직구성원이 혁신의 필요성에 대한 인식을 바탕으로 새로운 아이디어를 제안하여 직무 현장에 적용하는 것으로, 조직이 환경변화에 대응하고 경쟁우위를 차지하기 위해 중요한 역할을 한다[27]. 성과 향상을 위한 업무와 관련된 아이디어의 개발 활동과 새로운 아이디어에 대한 도입, 적용, 확산의 과정으로서 혁신행동이 코칭리더십을 통하여 촉진될 수 있는데, 이는 조직 관리자들의 리더십 방향성에 긍정적인 의의를 두고 있다[10].

혁신행동의 또 다른 특성은 역할 외 행동으로 간주된다는 것이다[28]. 새로운 아이디어를 개발하거나 받아들여서 홍보하고 실행하는 일은 종업원들의 일상적인 과업수행 활동이라기보다는 역할 외 행동으로 간주될 수 있다. 조직원들이 혁신행동을 드러내기 위해서는 다

양한 변수들이 영향을 미칠 수 있다. 혁신행동은 기존과 다른 새로운 아이디어나 행동을 제안하기 위한 것이기 때문에 다른 사람들의 그들의 제안된 의견에 대한 신뢰가 중요할 것이다. 특히, 상사가 이러한 환경을 만들어 주어야만 조직 구성원들은 창의성을 발휘하고 혁신적인 행동을 할 것이다[1].

III. 연구 설계

1. 연구모형 및 가설의 설정

1.1 연구모형

본 연구는 병원 간호사의 코칭리더십이 자기효능감, 직무열의 및 혁신행동에 미치는 영향의 구조적 관계를 통합적으로 검증하여 병원 간호사 조직의 인적자원관리에 보다 효율적인 방안을 제시하고자 선행연구를 토대로 하여 [그림 1]과 같이 연구모형을 제시하였다.

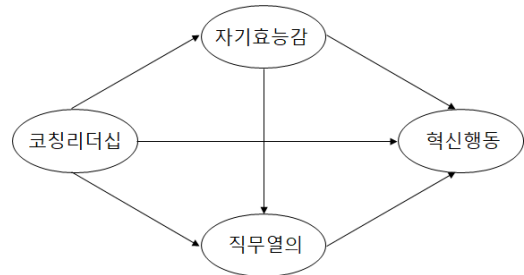


그림 1. 연구모형

1.2 연구가설의 설정

1.2.1 코칭리더십과 후행 변수들과의 관계

Baron & Morin[29]은 리더의 코칭리더십이 조직구성원과의 개방적인 대화를 통해 공동체 정신을 함양하고 업무에 대한 분명한 목표를 공유하고 피드백 함으로써 현실적으로 실천할 수 있는 일을 분명하게 인식하도록 이끌어주며 지속적인 동기부여를 함으로써 더 높은 목표를 향해 도전할 수 있게 도와주어 자기효능감을 높일 수 있다고 하였다. 코칭의 핵심기능은 어떤 목표를 달성하거나 문제해결을 지원하는 것으로 비전을 제시, 목표 설정, 성과향상, 기술습득 등을 통해 자기효능감을

강화하는데 도움이 되는 역할을 한다.

Mowday[30]는 조직구성원 자신이 의미 있고 긍정적이며 중요한 사람이라고 우대를 받아야만 조직에 몰입할 수 있기 때문에 조직구성원의 감정 상태를 긍정적으로 유지하는 것이 회사의 중요한 자산이 되며, 결국 이것이 리더의 역할이라고 주장했다. 즉 조직의 성과창출과 구성원의 직무열의를 동시에 일으키기 위하여 조직구성원과 원활한 관계를 유지시킬 수 있는 리더십이 필요로 하는데, 조직구성원의 심리상태에 긍정적인 영향을 주며 구성원과의 원활한 인간관계와 신뢰관계 형성을 하는 코칭리더십이 필수적이라고 할 수 있다[13]. Salter[31]는 조직 내의 리더가 조직구성원들에게 방향 제시와 지원과 칭찬과 피드백을 제공할 때 조직구성원들의 의욕 수준을 높일 수 있다고 하였으며, 이는 리더의 코칭이 조직구성원들의 공헌 의욕을 고취시키는 것으로 볼 수 있다고 하였다. 이렇게 리더의 코칭리더십을 통한 다양한 지원활동은 조직구성원들의 직무성과를 위한 직무열의의 향상에 정적 영향을 미칠 것으로 기대할 수 있다[10].

Janssen[26]은 조직의 변화와 혁신을 위한 조직구성원의 새로운 아이디어는 리더의 긍정적 영향력과 지원을 통해 실행될 수 있다고 하였다. 즉, 관계지향적 리더들이 과업지향적 리더들과 비교했을 때 조직구성원의 성장과 발전을 통한 성과창출을 지원하므로 조직구성원이 자발적, 능동적 혁신행동을 발현하는데 긍정적 영향을 미친다[32]. Oldham & Cummings[33]은 지원적 리더와 비통제적 리더 스타일은 구성원들로 하여금 리더가 구성원들의 감정에 관심을 가지고 있음을 인식시키고, 긍정적 피드백을 제공함으로써 구성원의 자기 결정감을 증진시켜 혁신적 행동을 유발할 것이라고 주장하였다.

코칭리더십과 자기효능감의 관계에서도 일부 연구자들이 코칭리더십과 자기효능감 사이에 유의한 관계가 있음을 검증하였다[19][21][29]. 이를 통해 코칭리더십이 자기효능감에 긍정적으로 영향을 미침을 알 수 있다. 코칭리더십과 직무열의의 관계에서도 일부 연구자들이 코칭리더십과 직무열의 사이에 유의한 관계가 있음을 검증하였다[10][13][31]. 이를 통해 코칭리더십이

직무열의에 긍정적으로 영향을 미침을 알 수 있다. 코칭리더십과 혁신행동에 대한 연구에서도 선행 연구들 [1][10][15]을 통해서 코칭리더십이 혁신행동에 정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 이러한 이론적 근거와 선행연구의 결과를 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

- 가설 1. 코칭리더십은 자기효능감에 유의한 영향을 미칠 것이다.
 가설 2. 코칭리더십은 직무열의에 유의한 영향을 미칠 것이다.
 가설 3. 코칭리더십은 혁신행동에 유의한 영향을 미칠 것이다.

1.2.2 자기효능감과 직무열의, 혁신행동의 관계

자기효능감이 직무열의를 예측하는 중요한 요인이라는 연구는 지속적으로 있어왔다. Vera et al.[34]는 높은 수준의 자기효능감이 직무 자원의 지각을 더욱 촉진시켰고 이는 직무열의를 강화시킨다고 하였다. 즉, 높은 자기효능감의 종업원은 자신이 가지고 있는 직무자원을 풍부하다고 느끼며 이는 직무환경을 효과적으로 통제할 수 있다는 믿음으로 이어진다. Schaufeli et al.[23]은 직무열의를 직무와 관련하여 긍정적이며 만족감을 갖는 심리적 상태라고 정의한 관점에서 높은 자기효능감을 가진 사람이 직무열의도 높을 것이라고 주장하기도 하였다.

Sweetman & Luthans[35]는 자기효능감의 네 가지 주요 원천인 성공경험, 대리경험, 사회적 설득, 심리적·생리적 각성이 직무열의와 긍정적 감정 상태를 향상시킨다고 하였다. 성공경험은 더 많은 에너지를 직무에 집중하도록 만들며 미래에 나타날 성공에 대한 신뢰를 형성하여 직무열의를 향상시킨다. 대리경험과 사회적 설득은 헌신을 통해 직무열의에 영향을 미치며 심리적·생리적 각성은 활력과 에너지를 증가시킨다. 또한, 자기효능감이 높은 사람은 과업을 완수하기 위한 에너지와 노력을 증가시켜 과업에 몰두하게 된다[36].

새로운 업무에 도전하고, 늘 배우려고 하며, 스스로의 능력을 향상시키려고 하는 사람일수록 자신의 업무에

대해 통제권이 많다고 느끼고, 업무와 동료들 간의 협력에 자기효능감을 가진다고 할 수 있다. 그리고 이러한 성향을 가진 사람들일수록 개인적, 집단적으로 혁신행동을 하려고 노력한다[18]. 자기효능감이 높은 개인은 자신의 삶을 스스로 통제하려고 하고, 동기부여를 촉진하여보다 도전적인 과제를 수행하려고 하는 혁신적 성향을 가지고 있는데, 자기효능감은 창의적인 성과와 새로운 지식의 발견을 위한 필요조건이 되며[36], 또한 혁신행동을 통해 확실한 결과를 얻기까지는 오랜 기간이 소요되므로 그 기간 동안 부단한 노력이 요구되며 이를 극복해 나아가는 과정에서 자기효능감이 큰 역할을 한다[36].

자기효능감과 직무열의의 관계에서도 일부 연구자들이 자기효능감과 직무열의 사이에 유의한 관계가 있음을 검증하였다[20][34][37]. 이를 통해 자기효능감이 직무열의에 긍정적으로 영향을 미침을 알 수 있다. 자기효능감과 혁신행동에 대한 연구에서도 선행 연구들[9][18]을 통해서 자기효능감이 혁신행동에 정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 이러한 이론적 근거와 선행연구의 결과를 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4. 자기효능감은 직무열의에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 5. 자기효능감은 혁신행동에 유의한 영향을 미칠 것이다.

1.2.3 직무열의와 혁신행동의 관계

혁신행동은 어떤 새로운 것을 만드는 활동을 포함하고 있기 때문에 구성원들은 그들의 업무에 깊이 집중하고 몰입해야 한다[38]. 개인이 혁신행동을 하기 위해서는 자신의 업무에 완전히 집중하고 폭 빠진 상태(몰두)여야 하며, 어려움에 직면했을 때에도 지속적으로 힘을 내는 인내심(활력)과 업무에 대한 의미감, 도전정신(헌신)을 갖는 것이 중요하다[38]. 활력, 헌신, 몰두는 직무열의의 핵심적 차원으로, 조직구성원이 지속적으로 긍정적인 상태를 가지게 하여, 혁신행동의 발현에 이바지한다[39].

혁신행동은 공식적으로 요구되는 행동이 아니라 비공식적이며 자발적인 행동인 역할 외 행동으로 구성원의 내재적 동기 유발 과정에 의하여 영향을 받는다[40]. Kahn[22]은 직무열의가 높은 개인은 자신의 직무와 밀접하게 연결되어 있어 직무관련 목표달성에 몰입하는 경향이 강하기 때문에 열정과 에너지를 자신의 역할 수행을 위해서 뿐만 아니라 역할 외 행동에도 기꺼이 사용한다고 강조한다.

Christian et al.[41]도 직무열의가 높은 구성원은 작업의 모든 측면을 자신의 영역의 일부분으로 간주하고, 자신의 역할 밖으로 까지 이를 확대하여 동료와 조직의 목표달성에 기여한다고 주장하였으며, 따라서 직무열의가 높은 종업원은 과업활동 수행을 비롯한 역할 외 행동을 포함하며 직무에 더욱 적극적으로 활기를 가지고 헌신하는 혁신행동을 보다 활발하게 될 것을 기대할 수 있겠다[42].

직무열의와 혁신행동의 관계에서도 일부 연구자들이 직무열의와 혁신행동 사이에 유의한 관계가 있음을 검증하였다[20][34][37]. 이를 통해 직무열의가 혁신행동에 긍정적으로 영향을 미침을 알 수 있기에 직무열의와 혁신행동 간의 가설을 다음과 같이 설정하였다.

가설 6. 직무열의는 혁신행동에 유의한 영향을 미칠 것이다.

1.2.4 자기효능감과 직무열의의 매개효과

앞서 살펴 본 바와같이 코칭리더십이 조직구성원의 자기효능감, 직무열의 및 혁신행동에 미치는 영향에 관해서 이론적 고찰을 통해 알아보았다. 리더의 코칭리더십이 조직구성원의 자기효능감을 강화하는데 도움이 되고, 자기효능감이 높은 조직구성원은 적극적인 혁신행동을 유발할 것이다. 또한 리더의 코칭리더십은 조직구성원들의 직무열의를 고취시키고, 직무열의를 통해 조직구성원들의 혁신행동이 실행될 것이라는 것을 유추해 볼 수 있다.

앞서 확인한 선행연구들을 종합해보면, 코칭리더십과 혁신행동 간의 관계에 있어서 자기효능감과 직무열의의 매개효과는 코칭리더십과 자기효능감, 직무열의

에 대한 영향관계와 자기효능감, 직무열의와 혁신행동에 대한 영향관계의 개념적 논리의 연결을 통해 설명될 수 있다. 코칭리더십은 자기효능감과 직무열의의 선행요인이며, 동시에 혁신행동의 선행요인임을 알 수 있고, 이를 지지하는 결과가 실증연구에서 나타나고 있다. 그리고 자기효능감과 직무열의 또한 혁신행동의 선행요인임을 논리적으로 나타낼 수 있고, 이를 지지하는 일부 결과들도 발견할 수 있다.

일반 및 공공 기업 팀장 미만의 조직구성원들을 대상으로 한 박민재[10]의 연구에서 관계, 참여, 지원 지향적이며 적절한 피드백과 인정을 제공하는 코칭리더십이 조직구성원들의 혁신행동에 유의한 상관관계가 있음을 확인할 수 있었으며, 이들의 관계에서 직무몰입과 조직몰입이 부분매개변인으로 작용함을 확인하였다. 또한 국내 일반 기업에 근무 중인 직장인을 대상으로 한 허철[15]의 연구에서 상사의 코칭리더십과 혁신행동의 영향 관계에서 직무몰입과 직무특성이 완전매개효과를 갖는 것으로 나타났다.

위 내용을 토대로 자기효능감과 직무열의가 코칭리더십과 혁신행동 간의 관계에서 매개효과를 나타낼 것이라는 가설을 설정하였다.

가설 7. 자기효능감은 코칭리더십과 혁신행동 간의 관계에서 매개역할을 할 것이다.

가설 8. 직무열의는 코칭리더십과 혁신행동 간의 관계에서 매개역할을 할 것이다.

2. 조사 설계

본 연구대상의 표본을 수집하기 위하여 연구편의를 도모하고자 울산에 소재하고 있는 대학병원 병동부서, 특수부서, 외래부서에서 근무하고 있는 간호사를 대상으로 설문을 실시하였다. 설문지는 2018년 4월 20일에 280부를 배부하여 5월 14일까지 256부를 회수하였다. 설문 항목의 응답이 누락되었거나 불성실한 16부를 제외한 240부의 설문지를 분석자료로 이용하였다.

3. 변수의 조작적 정의

코칭리더십은 조직의 목표달성을 위해 리더가 조직 구성원에게 방향제시 및 개발, 수행평가와 관계를 촉진하는 행위를 의미하며[14], 본 연구에서는 Stowell[14]의 연구에 바탕을 두고, 이석만[16]의 연구에서 사용된 방향제시 3개 문항, 개발 3개 문항, 수행평가 3개 문항, 그리고 관계 3개 문항 등의 총 13개 문항으로 측정하였다.

자기효능감은 과업을 수행할 수 있다는 개인의 능력에 대한 자신의 믿음과 기대정도를 의미하며[17], 본 연구에서는 Jones[4]가 개발한 자기효능감 척도를 이창주[43]가 번안하여 사용한 8개 문항으로 측정하였다.

직무열의는 조직구성원이 자신의 직무를 수행하기 위해 지속적으로 주의를 기울이고 집중하는 육체적, 인지적, 심리적 몰입상태를 의미하며[13], 조두찬[13]의 연구에서 사용한 5개 문항으로 측정하였다.

혁신행동은 자신의 업무수행 역할이나 소속집단 또는 조직의 성과 향상에 도움이 되는 새로운 아이디어를 의도적으로 참조, 도입 적용하는 활동을 의미하며[44], 본 연구에서는 김청일[37]의 연구에서 사용한 6개 문항으로 측정하였다.

IV. 연구결과

1. 대상자의 일반적인 특성

본 연구대상자의 일반적 특성을 보면, [표 1]에서 보는바와 같이 성별은 남성이 2.5%, 여성이 97.5%이었으며, 연령별로는 20대가 54.6%, 30대가 27.9%, 40대가 15.8%, 50대 이상이 1.7%이었고, 결혼여부는 기혼이 39.2%, 미혼이 60.8%이었다. 학력은 3년제 졸이 24.6%, 4년제 졸이 68.3%, 대학원 졸이 7.1%로 나타났으며, 직위는 일반간호사가 68.3%, 책임간호사가 10.4%, 수간호사 이상이 21.3%이었다. 근무경력은 1년 미만은 10.4%, 1년 이상 3년 미만은 22.9%, 3년 이상 5년 미만은 17.1%, 5년 이상 10년 미만은 15.4%, 10년 이상이 34.2%를 차지했고, 부서는 병동부서가 50.8%, 특수부서가 29.6%, 외래부서는 19.6%이었다.

2. 신뢰성 및 타당성 분석

신뢰성 검증을 위해 내적일관성을 측정하는 크론바흐 알파 값을 살펴본 결과 [표 1]과 같이 4개의 요인이 모두 0.85 이상으로 나타나 신뢰성은 충분히 확보된 것으로 판단되었다.

타당성 검증을 위해서 [표 1]와 같이 탐색적 요인분석을 실시하였다. 주성분분석과 베리맥스를 사용하였고, 고유값인 1 이상인 요인만을 선택한 결과 코칭리더십의 1개 문항, 자기효능감의 2개 문항이 제거되어 총 29개 문항이 4개의 요인으로 분류되었다. 요인적재량이 모두 0.6 이상이고, 4개 요인이 전체 분산의 68.465%를 설명하고 있으므로 타당성도 양호한 것으로 나타났다.

표 1. 탐색적 요인분석 결과

변수별 항목	성분				크론바흐 알파
	1	2	3	4	
코칭2	0.838	0.112	0.093	0.113	0.939
코칭1	0.825	0.133	0.043	0.127	
코칭3	0.804	0.145	0.055	0.133	
코칭4	0.799	0.081	0.059	0.132	
코칭9	0.798	0.105	0.046	0.121	
코칭8	0.767	0.130	0.152	0.061	
코칭12	0.747	0.022	0.169	0.082	
코칭6	0.739	0.040	0.027	0.139	
코칭5	0.731	0.226	-0.118	0.065	
코칭13	0.713	0.053	0.280	0.065	
코칭7	0.701	0.032	0.076	0.120	
코칭11	0.686	0.097	0.236	-0.009	
혁신4	0.130	0.870	0.153	0.196	
혁신5	0.131	0.849	0.210	0.120	
혁신3	0.179	0.828	0.200	0.252	
혁신1	0.130	0.827	0.281	0.122	
혁신6	0.155	0.818	0.177	0.251	
혁신2	0.105	0.814	0.253	0.209	
효능3	0.116	0.176	0.779	0.188	0.892
효능5	0.028	0.281	0.772	0.077	
효능1	0.170	0.030	0.751	0.229	
효능4	0.045	0.277	0.743	0.150	
효능6	0.267	0.274	0.699	0.158	
효능7	0.147	0.344	0.673	0.268	
열의3	0.191	0.134	0.213	0.804	
열의4	0.218	0.230	0.186	0.760	
열의1	0.212	0.263	0.168	0.722	
열의2	0.084	0.344	0.304	0.696	
열의5	0.114	0.505	0.276	0.602	
아이겐값	11.367	4.881	2.067	1.539	
누적분산설명	39.195	56.028	63.157	68.465	

3. 확인적요인분석 및 상관관계 분석

탐색적 요인분석에 이어서 측정모형의 적합도를 검증하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 확인적 요인분석을 통해 측정모형의 적합도를 파악한 결과, $\chi^2=584.582$, $df=352$, $p=0.000$, $GFI=0.908$, $TLI=0.949$, $CFI=0.956$, $RMR=0.031$ 로 나타나 측정모형의 적합도는 만족스러운 수준이라 할 수 있다.

[표 2]과 같이 구성개념의 각 측정항목들의 표준 요인적재량은 0.64이상으로 높게 나타났으며, t값이 유의 수준 1% 에서 유의적이고, 구성개념의 평균분산추출값(AVE: average variance extracted)은 대부분 0.7 이상, 개념신뢰도(CR: construct reliability)는 0.9 이상이므로 집중타당성이 충족되었다.

표 2. 확인적 요인분석 결과

구성 개념	측정문항/ 요인	요인 적재량	SE	t	CR	AVE
코칭 리더십	코칭1	0.829	0.014	9.302	0.966	0.705
	코칭2	0.841	0.014	9.165		
	코칭3	0.816	0.018	9.581		
	코칭4	0.82	0.021	9.422		
	코칭5	0.712	0.034	10.234		
	코칭6	0.724	0.026	10.186		
	코칭7	0.678	0.023	10.358		
	코칭8	0.765	0.02	9.976		
	코칭9	0.805	0.021	9.681		
	코칭11	0.693	0.021	10.259		
	코칭12	0.693	0.034	10.148		
	코칭13	0.644	0.041	10.323		
	자기 효능감	효능1	0.693	0.024		
효능3		0.766	0.025	8.74		
효능4		0.756	0.03	8.966		
효능5		0.781	0.026	8.64		
효능6		0.74	0.029	8.969		
효능7		0.763	0.025	8.76		
직무 열의		열의1	0.728	0.03	9.056	0.918
	열의2	0.791	0.025	8.042		
	열의3	0.72	0.034	8.405		
	열의4	0.735	0.036	8.764		
	열의5	0.853	0.032	6.813		
혁신 행동	혁신1	0.834	0.021	9.3	0.966	0.824
	혁신2	0.835	0.02	9.244		
	혁신3	0.869	0.018	8.683		
	혁신4	0.882	0.017	8.316		
	혁신5	0.882	0.017	8.421		
	혁신6	0.881	0.016	8.457		
적합도 : $\chi^2=584.582$, $df=352$, $p=0.000$, $GFI=0.908$, $TLI=0.949$, $CFI=0.956$, $RMR=0.031$						

판별타당성의 검증을 위한 [표 3]에서는 상관계수의 제곱 값보다 평균분산추출값이 큰 값으로 나타나 판별타당성이 있다는 것을 확인하였다.

표 3. 상관관계

구분	AVE	코칭 리더십	자기 효능감	직무 열의	혁신 행동
코칭 리더십	0.705				
자기 효능감	0.703	0.335			
직무 열의	0.694	0.389	0.669		
혁신 행동	0.824	0.348	0.622	0.706	

4. 연구가설 검증

확인적 요인분석에 이어, 코칭리더십, 자기효능감, 직무열의 및 혁신행동에 대한 연구가설을 검증하기 위해 구조방정식 모형 분석을 실시한 결과, $\chi^2=599.164$, d.f=353, p=0.000, CFI=0.954, GFI=0.905, TLI=0.947, RMR=0.031로 나타나 권장 수용 기준과 비교해 볼 때 전반적으로 양호한 것으로 판단된다. 연구모형 및 연구가설의 검증결과는 [그림 2]와 [표 4]에 제시하였다.

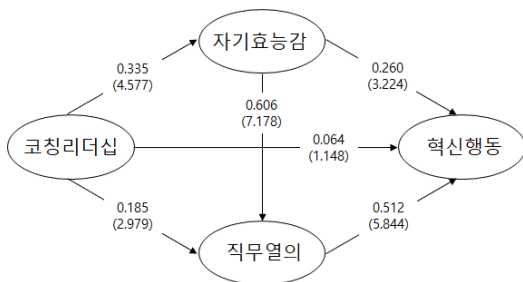


그림 2. 연구모형의 경로분석 결과

연구가설의 검증결과는 다음과 같다. 첫째, 코칭리더십이 자기효능감에 미치는 영향력은 $\beta=0.335(t=4.579, p<0.01)$ 로 유의하게 나타나 가설 1이 채택되었다. 둘째, 코칭리더십이 직무열의에 미치는 영향력은 $\beta=0.185(t=2.979, p<0.01)$ 로 유의하게 나타나 가설 2가 채택되었다. 셋째, 코칭리더십이 혁신행동에 미치는 영향력은 $\beta=0.064(t=1.148, p=0.251)$ 로 유의하지 않는 것으

로 나타나 가설 3이 기각되었다. 넷째, 자기효능감이 직무열의에 미치는 영향력은 $\beta=0.606(t=7.178, p<0.01)$ 로 유의하게 나타나 가설 4가 채택되었다. 다섯째, 자기효능감이 혁신행동에 미치는 영향력은 $\beta=0.260(t=3.224, p<0.01)$ 로 유의하게 나타나 가설 5가 채택되었다. 여섯째, 직무열의가 혁신행동에 미치는 영향력은 $\beta=0.512(t=5.844, p<0.01)$ 로 유의하게 나타나 가설 6이 채택되었다.

표 4. 연구가설의 검증결과

경로	β	S.E	C.R.	p
코칭 리더십 → 자기 효능감	0.335	0.063	4.577	.000
코칭 리더십 → 직무 열의	0.185	0.065	2.979	.003
코칭 리더십 → 혁신 행동	0.064	0.069	1.148	.251
자기 효능감 → 직무 열의	0.606	0.102	7.178	.000
자기 효능감 → 혁신 행동	0.260	0.116	3.224	.001
직무 열의 → 혁신 행동	0.512	0.104	5.844	.000

매개효과에 대한 가설검증을 위해 bootstrapping 1,000회 반복추출을 실시하였다. 코칭리더십과 혁신행동 간의 관계에서 자기효능감과 직무열의의 매개효과를 검증하기 위한 총 효과, 직접효과, 간접효과 분석 결과는 [표 5]와 같다.

표 5. 변수간 총 효과, 직접효과, 간접효과

경로	총 효과	직접효과	간접효과
코칭 리더십 → 자기 효능감	0.335**	0.335**	-
코칭 리더십 → 직무 열의	0.389**	0.185**	0.204**
코칭 리더십 → 혁신 행동	0.350**	0.064	0.286**
자기 효능감 → 직무 열의	0.606**	0.606**	-
자기 효능감 → 혁신 행동	0.570**	0.260**	0.310**
직무 열의 → 혁신 행동	0.512**	0.512**	-

*p < 0.05, **p < 0.01

[표 5]에서 제시된 바와 같이 코칭리더십이 혁신행동에 미치는 직접효과는 통계적으로 유의하지 않았으나

($\beta=0.064$, $p=0.251$), 코칭리더십이 자기효능감과 직무열의를 통해 혁신행동에 미치는 간접효과는 통계적으로 유의한 것으로 나타나($\beta=0.286$, $p<0.01$), 코칭리더십과 혁신행동 간의 관계에서 자기효능감과 직무열의는 완전매개 효과가 있는 것으로 나타났다. 따라서 가설 7과 가설 8이 채택되었다.

이상과 같이 8개의 연구가설에 대한 검증결과를 정리하면 [표 6]과 같다.

표 6. 연구가설의 검증결과 요약

가설	경로	채택여부
가설1	코칭리더십→자기효능감	채택
가설2	코칭리더십→직무열의	채택
가설3	코칭리더십→혁신행동	기각
가설4	자기효능감→직무열의	채택
가설5	자기효능감→혁신행동	채택
가설6	직무열의→혁신행동	채택
가설7	코칭리더십→자기효능감→혁신행동	채택
가설8	코칭리더십→직무열의→혁신행동	채택

V. 결론

본 연구는 병원 간호사를 대상으로 코칭리더십이 자기효능감, 직무열의, 혁신행동에 미치는 영향을 분석하고, 코칭리더십과 혁신행동 간의 관계에 있어서 자기효능감과 직무열의의 매개효과를 실증적으로 규명하고자 하였다.

본 연구의 결과를 정리하면 다음과 같다. 코칭리더십은 자기효능감에 유의한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 코칭리더십은 직무열의에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 코칭리더십은 혁신행동에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 자기효능감은 직무열의에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 자기효능감은 혁신행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 직무열의는 혁신행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 코칭리더십은 자기효능감과 직무열의의 완전매개를 통해서 혁신행동에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

본 연구의 실증분석결과에 따른 이론적 시사점은 다

음과 같다. 첫째, 본 연구에서 선정한 연구 변수들 간의 직접적인 관계에 대해 검증한 결과는 많은 선행연구의 결과와 일관성을 가진다. 코칭리더십과 자기효능감, 직무열의의 관계에 대해서 살펴본 결과, 코칭리더십이 자기효능감에 유의한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났는데 이러한 결과는 박수미[19], 심명순[21], Baron & Morin[29]의 논리 및 연구결과와 일관성을 가진다. 코칭리더십과 직무열의 사이에 유의한 관계가 있는 것으로 나타났는데 이러한 결과는 박민재[10], 조두찬[13], Salter[31]의 논리 및 연구결과와 일관성을 가진다. 또한 자기효능감과 직무열의, 혁신행동의 관계에 대해서 살펴본 결과, 자기효능감이 직무열의에 유의한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났는데 이러한 결과는 김원주[20], Vera et al.[34], 김청일[37]의 연구결과를 지지한다. 자기효능감과 혁신행동 사이에 유의한 관계가 있는 것으로 나타났는데 이러한 결과는 홍현경[9], 마가신[18]의 논리 및 연구결과를 따르고 있다. 직무열의와 혁신행동 사이에도 유의한 관계가 있는 것으로 나타났는데 이러한 결과는 김원주[20], 김청일[37]의 논리 및 연구결과와 일관성을 가진다.

둘째, 코칭리더십이 혁신행동에 미치는 직접적인 영향이 유의하지 않는 것으로 나타났는데, 이는 자기효능감과 직무열의가 완전매개를 통해서 영향을 미치는 것으로 이들의 간접효과가 더 크기 때문에 발생하는 현상이다. 이러한 결과는 허철(2018)의 연구에서도 보고되었다. 그러므로 코칭리더십이 조직구성원의 혁신행동에 이르는 복잡한 경로를 밝혔다는 점에서 조직구성원의 혁신행동을 높일 수 있는 새로운 연구시마리를 제공할 수 있는 중요한 시사점이라 하겠다.

셋째, 코칭리더십과 혁신행동 간의 관계에 있어서 직무몰입과 직무특성[15], 직무몰입과 조직몰입[10] 등과 더불어 본 연구에서의 “자기효능감과 직무열의”와 같은 매개역할에 대한 가능성의 검증을 통해 추가적인 실증적 연구의 확대가 필요하다는 측면에서 향후 다양한 후속연구를 이끌어내는 데 기여할 수 있을 것이다.

실무적 측면에서 시사점을 살펴보면, 코칭리더십 그 자체만으로도 조직구성원의 혁신행동의 향상을 기대할 수 있지만 자기효능감과 직무열의의 간접효과도 작용

함을 적극적으로 고려함으로써 조직구성원으로부터 바람직한 성과를 이끌어내는 노력이 필요함을 시사한다. 또한 간호사와 같은 서비스업의 종사자들이 조직구성원으로서 개인이나 소집단이 서비스업 내에서 새로운 조직이나 전체조직을 혁신적으로 변화시키는 과정에서 조직구성원의 적극적인 혁신행동을 이끌어 내기 위해서는 과거의 수직적 관계의 잘못된 관행에서 벗어나야 함을 시사하고 있다. 조직의 목표달성을 위해 리더가 조직구성원에게 방향제시 및 개발, 수행평가와 관계를 촉진할 수 있는 코칭리더십을 통해 어떤 목표를 달성하거나 문제해결을 지원할 수 있도록 구체적인 비전 제시, 명확한 목표 설정, 새로운 기술의 습득 등과 같은 프로그램 개발을 통해 조직구성원의 자기효능감을 강화하는데 힘써야 할 것이다. 또한 성공경험, 대리경험, 사회적 설득, 심리적·생리적 각성이 공유될 수 있는 조직 분위기를 형성하여 조직구성원의 직무열의를 강화시켜 긍정적 감정 상태를 유지할 수 있어야 자발적이고 능동적인 혁신행동이 발현되어야 결과적으로 조직성과를 향상시킬 수 있을 것이다.

본 연구의 한계점으로는 울산 지역 대학병원의 간호사를 연구대상으로 하였기 때문에 지역적 제한으로 인해 일반화하기에는 많은 어려움이 있다. 간호사에 국한하여 이론과 실증연구를 정립한다 하더라도 지역에 따라, 다양한 병원의 간호사를 대상으로 확대해 나가야 할 것이다. 또한 연구변인들을 측정하기 위해 자기보고식 설문지를 이용하여 응답자의 설문응답으로부터 자료를 수집하는 방법을 사용하였기 때문에 동일 방법 오류의 가능성이 존재한다. 그러므로 이를 극복할 수 있도록 질적이고 다양한 응답을 얻을 수 있는 측정방법을 강구해야 할 것이다. 그리고 본 연구에서는 매개역할에 집중하였지만 다양한 상황 변수에 따라 조절효과에 대한 연구도 확대되어 나가야 할 것이다.

참 고 문 헌

- [1] 서대근, *코칭리더십이 조직원의 직무몰입과 혁신 행동에 미치는 영향*, 한양대학교 석사학위논문, 2011.
 [2] T. M. Amabile, *Creativity motivation in research*

and development, Symposium paper at the American Psychological Association, August, Toronto, 1984.

- [3] E. Glassman, "Creative problem solving: Your role as leader," *Supervisory Management*, Vol.34, No.4, pp.37-42, 1989.
 [4] G. R. Jones, "Socialization tactics, self-efficacy, and new comers' adjustments to organizations," *Academy of Management Journal*, Vol.29, No.2, pp.262-279, 1986.
 [5] 이민호, *코칭리더십의 공공부문 도입에 관한 연구*, 단국대학교, 석사학위논문, 2007.
 [6] J. B. Gregory, *Employee coaching: The importance of the supervisor/subordinate relationship and related constructs*, Doctoral dissertation, Akron University, 2010.
 [7] 탁진국, 조은현, "코칭리더십 척도 개발 및 타당화," *한국심리학회지 산업 및 조직*, 제24권, 제1호, pp.127-155, 2011.
 [8] 정정연, 변상해, "여대생의 자기효능감과 대인관계능력이 진로성숙도에 미치는 영향 관계에서 자아탄력성의 매개효과," *한국콘텐츠학회논문지*, 제17권, 제6호, pp.225-238, 2017.
 [9] 홍현경, *자기효능감이 직무착근도, 혁신행동과 조직구성원행동에 미치는 영향: 서울 시내 특1급 호텔 근무형태에 따른 조절효과 중심으로*, 세종대학교, 박사학위논문, 2012.
 [10] 박민재, *코칭리더십, 혁신행동, 직무몰입, 조직몰입의 구조적 관계*, 중앙대학교, 석사학위논문, 2018.
 [11] J. H. Schermhorn, J. G. Hunt, and R. N. Osborn, *Core concept of organizational behavior*, New Jersey: Wiley, 2004.
 [12] C. Hardy and S. Leiba-O'Sullivan, "The power behind empowerment implications for research and practice," *Human Relations*, Vol.51, No.4, pp.451-483, 1998.
 [13] 조두찬, *패밀리 레스토랑 직원이 지각한 코칭리더십이 선제적 행동에 미치는 영향 - 직무열의의*

- 매개효과를 중심으로-, 세종대학교, 석사학위논문, 2017.
- [14] S. J. Stowell, *Leadership and Coaching*, University of Utah, Ph.D. Dissertation, 1986.
- [15] 허철, *코칭리더십이 혁신행동에 미치는 영향과 직무몰입과 직무특성의 매개효과*, 중앙대학교, 석사학위논문, 2018.
- [16] 이석만, *외식기업 관리자의 코칭리더십이 자아개념과 직무성취에 미치는 영향*, 경기대학교, 박사학위논문, 2011.
- [17] A. Bandura, "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change," *Psychological Review*, Vol.84, No.2, pp.191-215, 1977.
- [18] 마가신, *서번트 리더십이 혁신행동에 미치는 영향: 자기효능감 및 학습목표의 매개 효과*, 전북대학교, 석사학위논문, 2016.
- [19] 박수미, *콜센터에서 코칭리더십이 상담사의 이직의도에 미치는 영향: - 조직응집력, 자기효능감, 조직몰입을 중심으로 -*, 전남대학교, 석사학위논문, 2015.
- [20] 김원주, *직무자율성이 업무열의에 미치는 영향: 자기효능감의 매개효과를 중심으로*, 한양대학교, 석사학위논문, 2016.
- [21] 심명순, *학교장의 리더십과 조직성과와의 관계: 교사의 자기효능감의 매개효과를 중심으로*, 명지대학교, 박사학위논문, 2015.
- [22] W. A. Kahn, "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work," *Academy of Management Journal*, Vol.33, No.4, pp.692-724, 1990.
- [23] W. B. Schaufeli, M. Salanova, V. González-Romá, and A. B. Bakker, "The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach," *Journal of Happiness Studies*, Vol.3, No.1, pp.71-92, 2002.
- [24] E. Konstantellou, *An exploratory investigation of enjoyment at work: A cross-national approach*, Department of Psychology, University of Surrey, UK, 2001.
- [25] 이랑, 김완석, 신강현, "직무탈진과 직무열의의 요구-자원 모델에서 정서노동 전략의 역할: 콜센터 상담원을 대상으로," *한국심리학회지: 산업 및 조직*, 제19권, 제4호, pp.573-596, 2006.
- [26] O. Janssen, "Job Demands, Perceptions of Effort-reward Fairness and Innovative Work Behavior," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.73, No.3, pp.287-302, 2000.
- [27] M. E. Porter, "The competitive advantage of nations," *Harvard Business Review*, Vol.68, No.2, pp.73-93, 1990.
- [28] D. Katz and R. L. Kahn, *The social psychology of organizations (Vol.2)*, New York: Wiley, 1978.
- [29] L. Baron and L. Morin, "The impact of executive coaching on self-efficacy related to management soft-skills," *Leadership and Organization Development Journal*, Vol.31, No.1, pp.18-38, 2010.
- [30] R. T. Mowday, "Presidential Address: Reaffirming Our Scholarly Values," *Academy of Management Review*, Vol.31, No.2, pp.256-269, 1997.
- [31] L. Salter, "Coaching and counselling for peak performance," *Business and Economic Review*, Vol.44, No.1, pp.26-28, 1997.
- [32] R. M. Kanter, "From spare change to real change. The social sector as beta site for business innovation," *Harvard Business Review*, Vol.77, No.3, pp.122-32, 1998.
- [33] G. R. Oldham and A. Cummings, "Employee creativity: Personal and contextual factors at work," *Academy of Management Journal*, Vol.39, No.3, pp.607-634, 1996.
- [34] M. Vera, M. Salanova, and L. Lorente, "The predicting role of self-efficacy in the Job Demands-Resources Model: A longitudinal study," *Estudios de Psicología*, Vol.33, No.2,

pp.167-178, 2012.

- [35] D. Sweetman and F. Luthans, *The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement*, In A. B. Bakker & M. P. Leiter (eds), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, New York: Psychology Press, pp.54-68, 2010.
- [36] A. Bandura, *Self-efficacy: The exercise of control*, New York, NY: Freeman, 1997.
- [37] 김청일, *호텔 직원의 긍정심리자본, 직무열의, 비생산적 업무행동 및 혁신행동 간의 영향 연구*, 경기대학교, 박사학위논문, 2016.
- [38] U. A. Agarwal, S. Datta, S. Blake-Beard, and S. Bhargava, "Linking LMX, innovative work behaviour and turnover intentions: The mediating role of work engagement," *Career Development International*, Vol.17, No.3, pp.208-230, 2012.
- [39] 김지영, *IT 서비스업 종사자의 감성지능, 직무열의, 지식공유 및 혁신행동 간의 구조적 관계 분석*, 중앙대학교, 석사학위논문, 2016.
- [40] T. M. Amabile, *Creativity and innovation in organizations(Vol.5)*, Boston, MA: Harvard Business School, 1996.
- [41] M. S. Christian, A. S. Garza, and J. E. Slaughter, "Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance," *Personal Psychology*, Vol.64, No.1, pp.89-136, 2011.
- [42] 백은실, *감성리더십이 혁신행동에 미치는 영향: 직무열의의 매개효과를 중심으로*, 울산대학교, 석사학위논문, 2016.
- [43] 이창주, *임파워먼트와 코칭이 자기효능감에 미치는 영향*, 한양대학교, 석사학위논문, 2012.
- [44] S. G. Scott and R. A. Bruce, "Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace," *Academy of Management Journal*, Vol.37, No.3, pp.580-607, 1994.

저 자 소 개

박 해 경(Hae-Gyeong Park)

정회원



- 2003년 2월 : 동의대학교 간호대학 간호학과(간호학석사)
- 2013년 2월 : 고신대학교 간호대학 간호학과(간호학박사)
- 1988년 9월 ~ 현재 : 울산대학교병원

<관심분야> : 리더십, 업무성공