

## 소상공인의 학습목표지향성과 업무열의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과

이형우<sup>1</sup>, 김만수<sup>2\*</sup>, 김정원<sup>3</sup>

<sup>1</sup>삼성 멀티캠퍼스 책임, <sup>2</sup>인하대학교 교육학과 박사과정, <sup>3</sup>인하대학교 교육학과 박사수료

### The Mediating Effects of Positive Psychological Capital on the Relationship between Small Business Entrepreneur's Learning Goal Orientation and Work Engagement

Hyung Woo Lee<sup>1</sup>, Man Soo Kim<sup>2\*</sup>, Jung Won Kim<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Senior Professional, Learning Consulting Group, Samsung Multicampus

<sup>2</sup>Student, Department of Education, Inha University

<sup>3</sup>Student, Department of Education, Inha University

**요약** 본 연구의 목적은 소상공인의 학습목표지향성과 업무열의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 검증하는 것이다. 연구목적 달성을 위하여 중소기업중앙회 소상공인 지원 프로그램에 참여한 소상공인 300명의 설문결과를 분석에 활용하였다. 수집된 자료는 빈도 및 기술통계 분석, 신뢰도 및 타당도 분석, 상관관계 및 구조방정식 모형을 활용하여 분석하였다. 연구 결과, 첫째, 소상공인의 학습목표지향성은 긍정심리자본에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 소상공인의 긍정심리자본은 업무열의에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 소상공인의 긍정심리자본은 학습목표지향성과 업무열의 관계에서 완전매개 하는 것으로 나타났다. 이상의 연구 결과를 바탕으로 소상공인의 학습목표지향성, 긍정심리자본 및 업무열의 증대를 위한 이론적 논의와 실천적 시사점을 제안하였다.

**주제어** : 소상공인, 학습목표지향성, 업무열의, 긍정심리자본, 매개효과

**Abstract** The purpose of this study was to examine the mediating effects of Positive Psychological Capital on the relationship between Small Business Entrepreneur's Learning Goal Orientation and Work Engagement. In order to achieve the purpose of research, the survey results of 300 small business Entrepreneurs who participated in the K-BIZ's Small Business Entrepreneurs Support Program were used for analysis. The collected data were analyzed using frequency analysis, reliability analysis, confirmatory factor analysis, descriptive statistical analysis, correlation analysis and structural equation model. The results of this study were as follows: First, learning goal orientation of small business entrepreneurs had positive effect on positive psychological capital. Second, positive psychological capital of small business entrepreneurs had positive effect on work engagement. Third, positive psychological capital of small business entrepreneurs had full mediating effect on the relationship between learning goal orientation and work engagement. Based upon these results, several suggestions were suggested to promote small business entrepreneurs' learning goal orientation, work engagement, and positive psychological capital.

**Key Words** : Small business entrepreneur, Learning goal orientation, Work engagement, Positive psychological capital, Mediating effect

\*Corresponding Author : Man Soo Kim(ms2405@hanmail.net)

Received July 10, 2021

Accepted August 20, 2021

Revised August 6, 2021

Published August 28, 2021

## 1. 서론

소상공인은 자영업(self-employer)과 소규모 사업체(micro-business)를 운영하는 경영자로서, 우리나라에서 가장 작은 경제 단위이다[1]. 『2018년 중소기업기본통계』에 따르면, 소상공인은 기업 수 620만개, 종사자 수 896만명으로 국내 경제의 한 축을 담당하고 있지만[2], 신종 코로나 바이러스(Covid-19)가 발생한 이후 계속되는 경기 침체[3], 동종 업종 간 경쟁 심화, 대기업의 골목상권 진출 등으로 인해 전망이 밝지 않다[4,5].

이러한 상황에서 소상공인 관련 연구들은 소상공인의 지속적인 경영과 성공적인 사업체 운영을 위한 여러 방안을 제시하고 있다[6,7]. 그 가운데 인적자원개발 측면에서 소상공인의 학습이 강조되고 있다는 점은 주목할 만하다. 소상공인에게 학습은 경영의 어려움을 극복하고 성장 동력으로써, 새로운 지식, 기술, 트렌드를 습득할 수 있는 기회이기 때문이다[7]. 하지만 이 같은 학습이 실제 경영 활동, 성과로 이어지기 위해서는 학습에 대한 분명한 목적과 이를 추구하는 학습목표지향성(learning goal orientation)이 바탕이 되어야 가능하다.

일반적으로 학습목표지향성이 높은 사람들은 도전적인 과제를 선호하고, 학습을 일과 연계하여 개선하고자 하며, 업무 수행 과정 중에 어려움이 있어도 당황하지 않고, 몰입, 헌신하는 것으로 알려져 있다[8]. 그리고 일을 할 때 에너지가 넘치고, 자부심을 느끼며, 열정적이고, 행복감을 느끼는 업무의에도 효과적이다. 실제 다수 연구들은 학습목표지향성이 업무의에 영향을 미치고 있음을 보고하고 있다[9-11].

한편, 학습목표지향성을 지닌 개인들은 학습 활동 자체를 긍정적으로 인식하기 때문에, 자신의 역량이 지속적으로 발전하고, 향상 될 것이라 믿으며, 특히, 낙관적인 사고, 자신감 등 긍정적 심리 상태를 촉진시킨다[4]. 이 같은 관점은 개인이 가지고 있는 강점과 잠재력을 최대한 향상시키는 긍정심리자본(positive psychological capital)으로 설명될 수 있는데[12,13], 이러한 긍정심리자본은 여러 연구를 통해 학습목표지향성에 의해 촉진되는 것으로 보고되고 있다[4,14,15]. 또한, 긍정심리자본은 부정적인 상황에 대한 대처 능력과 목표 달성을 위한 동기를 강화시키고, 인지적, 감정적, 육체적 에너지를 높이는 등 업무 몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 그 효과성 또한 입증되고 있다[16-19].

이상의 논의들과 선행 연구 결과를 종합하면, 소상공

인들이 학습목표지향성을 긍정적으로 인식할수록 긍정심리자본은 촉진되고, 업무의의도 향상 될 것이라 예상해 볼 수 있다. 하지만, 기존 연구들은 학습목표지향성과 업무의의, 학습목표지향성과 긍정심리자본, 긍정심리자본과 업무의의 관계를 개별적으로 분석하였고, 특히 소상공인들을 대상으로 한 연구는 드물게 이루어졌다. 따라서 본 연구는 소상공인 맥락에서 학습목표지향성, 긍정심리자본, 업무의의 간의 영향 관계를 살펴보고, 연구 결과에 기반 한 시사점을 제시하는 데 그 목적이 있다. 이러한 연구 목적을 달성하기 위해 다음과 같은 연구 문제를 설정하였다.

첫째, 소상공인의 학습목표지향성은 업무의의에 어떠한 영향을 미치는가?

둘째, 소상공인의 학습목표지향성이 업무의의에 영향을 미치는 과정에서 긍정심리자본의 매개효과는 어떠한가?

## 2. 이론적 배경

### 2.1 학습목표지향성과 업무의의 관계

학습목표지향성은 목표지향성(goal orientation)의 한 유형으로, 개인에게 필요한 지식, 기술을 학습하여 역량을 개발하고자 하는 성향을 나타낸다[20]. 학습목표지향성은 목표지향성의 다른 유형인 성과목표지향성과 구별되는 개념으로, 성과목표지향성이 외부에 드러나는 성공에 목표를 두고, 선택적으로 업무를 선택, 회피하는 것에 중점을 두는 반면, 학습목표지향성은 업무능력을 향상시키고 자신을 성장시키는 것에 중점을 둔다[11]. 이 같이 학습목표지향성은 개인의 개발과 성장의 관점에서 논의되고 있는 주제이기 때문에, 인적자원개발 측면에서 주요한 변인으로 널리 활용되고 있으며, 다양한 변인과의 관계를 살펴보는 연구가 활발히 이루어지고 있다[4,9].

개인의 학습목표지향성은 주로 조직 몰입[5, 8], 역할 내의 성과[21] 등에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있으며, 최근에는 개인 관점에서 직무 수행 능력을 향상시키기 위한 업무의의도 촉진할 수 있다는 주장이 제기되고 있다[9-11]. 예를 들어, Kim과 Song(2018)[9]은 제조업 연구직군 종사자들의 학습목표지향성이 혁신행동에 영향을 미치고, 직무의의는 이들 간의 관계를 매개하는 것을 확인하였다. 그리고 간호사를 대상으로

연구 한 Adriaenssens, Gucht와 Maes(2015)[10]는 업무 능력 향상을 위한 학습이 활발할수록 소진(burn out)은 감소되고, 업무열의는 높아지는 것을 확인하였다. Matsuo(2019)[11]는 간호사의 학습목표지향성이 높을수록 본인이 맡은 직무를 자기주도적(proactive)으로 수행하고자 하며, 그 결과로 업무열의도 높아진다는 것을 보고하였다.

앞서 언급한 바와 같이 소상공인 맥락에서 학습은 사업 경쟁력을 확보하고, 성공을 위한 바탕이 되는 중요 요인이기 때문에, 학습목표지향성을 통한 긍정적 학습 경험은 업무를 적극적으로 임할 수 있게 만드는 동인이 될 것이다. 이상의 선행 연구를 통해서도 학습목표지향성은 업무열의를 향상시키고 있음을 알 수 있기에, 소상공인의 학습목표지향성 또한 업무열의를 촉진 할 수 있을 것이라 예상할 수 있다.

## 2.2 학습목표지향성과 업무열의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과

긍정심리자본은 개인의 불안, 우울, 스트레스와 같은 부정적 정서보다 개인의 행복, 성장 등을 강조하는 긍정심리학(positive psychology)에 기반하고 있다. 긍정심리자본은 전통적으로 인식되고 있는 금융자본, 인적자본, 사회자본에서 확장된 개념으로, '자신이 가지고 있는 것', '자신이 알고 있는 것', '누구를 알고 있는 것'을 넘어서 '자신이 누구인지 아는 것'에 초점을 두고, 자기효능감, 희망, 낙관주의 및 회복탄력성을 강조한다[12]. 구체적으로 긍정심리자본은 도전적으로 업무를 성공적으로 수행할 수 있는 자신감(자기효능감)을 가지게 하고, 현재와 미래에 대해 낙관적이며 목표 달성을 위한 인내를 감수(낙관주의)하도록 한다. 그리고 필요한 순간에는 목표를 이루기 위한 방향을 재설정하기도 하며(희망), 문제에 직면하였을 때는 견뎌내고, 좌절을 극복하고 뛰어넘을 수 있게 한다(회복탄력성)[13]. 이와 같은 개념과 정의를 토대로 긍정심리자본 관련 연구는 이론적 논의, 측정도구 개발로 이어져 오고 있으며, 지속적으로 다양한 변인 간 관계 검증을 통해 점점 발전하고 있다.

최근 몇몇 연구들은 긍정심리자본이 새로운 지식과 기술을 습득하고, 내재화하려는 성향을 통해 개발된다고 보고하고 있다[4,14,15]. 이는 도전적이고 어려운 과업을 즐기거나, 업무 능력 향상을 위한 학습 활동을 활

발히 할수록 긍정심리자본이 향상될 수 있음을 의미한다. 실제로 박권홍(2013)[4]은 소상공인의 학습목표지향성, 긍정심리자본, 사업만족 및 종업의도의 구조적 관계에서 학습목표지향성은 긍정심리자본에 정적인 영향을 주고, 사업에 대한 만족감을 증가시키는 한편 일을 그만두고자 하는 종업의도는 감소시키는 것을 확인하였다. 그리고 Sánchez-Cardona, Ortega-Maldonado, Salanova와 Martínez(2021)[14]는 대학생들의 긍정심리자본에 영향을 미치는 선행 요인으로 학습목표지향성을 제시하였으며, Huang과 Luthans(2014)[15]는 중국 소프트웨어 개발자의 학습목표지향성과 창의성의 관계에서 긍정심리자본이 매개 변수로서 주요 역할을 한다고 보고하였다.

한편, 업무 태도 관련 연구들은 신체적, 정신적 소진이 개인의 업무 성과에 주요한 영향을 미치는 것으로 보고, 이를 예방하고 감소시키기 위한 요소로 업무열의를 강조하고 있다. 업무열의는 일 관련 부정적 정서를 최소화하고 동기부여 될 수 있게 하며, 현재에 충실할 뿐만 아니라 미래를 위한 진취적인 행동을 촉진시켜 개인의 발전에 기여한다는 장점이 있다[19]. 이에 업무열의 연구들은 이를 촉진시키는 변인이 무엇인지 규명하는 연구가 활발히 이루어지고 있고, 그 가운데 긍정심리자본이 촉진 기제로서 효과적이라는 주장이 제기되고 있다[12,19]. 실제로 국내·외 기업, 호텔, 항공사, 비영리 조직 등 다양한 대상을 배경으로 이루어진 관련 연구에서 자신감, 낙관적 사고, 어려움을 극복할 수 있는 긍정적 심리를 가지는 것은 업무 열의에 영향을 미치는 것으로 나타났다[16-19].

특히, 소상공인은 업무 특성 상 서비스 접점에서 고객과의 상호작용이 활발하기에 심리적 요소를 관리하는 것이 중요하며, 경영상 뚜렷한 목표 의식과 자신감, 어려움을 극복할 수 있는 긍정적인 마음가짐을 가지는 것은 사업 성공을 위해 필요하다. 따라서, 이와 관련된 개념인 긍정심리자본을 촉진함과 동시에 그 효과를 확인하는 것은 필요하다.

## 3. 연구방법

### 3.1 연구모형

본 연구는 소상공인의 학습목표지향성과 업무열의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 검증하고자 하였

으며, 이를 위한 연구모형(proposed model)은 Fig. 1과 같다.

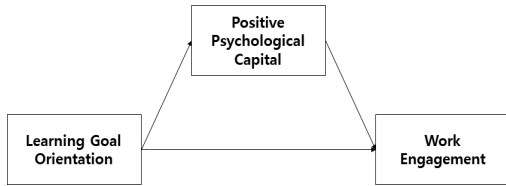


Fig. 1. Proposed Model

### 3.2 자료수집 및 연구대상

본 연구대상의 모집단은 국내 소상공인으로, 2018년 기준 전체 사업체 수는 620만개이고, 구성원 수는 896만명이다[2]. 그러나 소상공인 전체를 대상으로 표집하는 것은 현실적으로 어려운 일이기 때문에, 본 연구에서는 중소기업중앙회 소상공인 지원 사업 프로그램에 참여하고 있는 소상공인 340명을 연구 대상으로 설정하였다. 설문 조사는 2020년 8월 29일부터 9월 13일까지 실시하였으며, 총 340부를 배포하고 306부를 회수하였고, 그 중 불성실 응답 6부를 제외한 300부를 설문 분석에 사용하였다(유효 자료율:88.2%). 본 설문 조사에 응답한 성별은 남성 177명(59.0%), 여성 123명(41.0%)으로 나타났고, 업종은 제조업 90명(30.0%), 도소매업 59명(19.7%), 서비스업 151명(50.3%)으로 나타났으며, 사업형태는 독립 자영업 230명(76.7%), 프랜차이즈업 29명(9.7%), 1인 창조 기업 41명(13.7%)으로 나타났다.

### 3.3 측정도구 구성

본 연구를 위한 설문은 응답자의 인구통계학적 특성, 각 변인 별 측정 도구로 구성하였다. 각 변인 별 측정 도구는 원 문항을 번역하고, 학계 전문가 2인, 현장 전문가 2인의 검토를 거쳐 연구 대상의 맥락에 맞게 구성하였으며, 리커트 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다 ~ 5=매우 그렇다)로 측정하였다. 각 측정도구에 대한 정보는 다음과 같다.

#### 3.3.1 학습목표지향성

독립변수인 학습목표지향성을 측정하기 위해 Vandewalle(1997)[20]의 학습목표지향성 척도를 활

용하였다. 학습목표지향성 척도는 새로운 기술을 습득하고 새로운 상황을 해결해 나감으로써 자신의 역량 개발을 우선시하고 노력하는 것으로 정의되고, 총 5문항으로 구성되어 있다(예: 나는 새로운 기술이나 지식을 개발 할 수 있는 기회들을 추구한다).

#### 3.3.2 긍정심리자본

매개변수인 긍정심리자본을 측정하기 위해 Luthans, Avolio, Avey, Norman(2007)[12]의 긍정심리자본 척도를 활용하였다. 긍정심리자본 척도는 개인의 심리적 강점을 바탕으로 목표를 달성하고 성과에 기여 할 수 있는 긍정적 심리 상태로 정의되고, 총 9문항으로 구성되어 있다(예: 현재 나는 업무적으로 꽤 성공했다고 스스로 평가한다).

#### 3.3.3 업무열의

종속변수인 업무열의를 측정하기 위해 Schaufeli, Bakker, Salanova(2006)[22]의 업무열의 척도를 활용하였다. 업무열의 척도는 자신의 역할에 완전히 몰입하고 열정적으로 헌신하며, 몰두하고자 하는 것으로 정의되고, 총 9문항으로 구성되어 있다(예: 나는 일을 할 때 에너지가 넘쳐 오르는 것을 느낀다).

### 3.4 타당도 및 신뢰도 검증

소상공인의 학습목표지향성, 긍정심리자본, 업무열의를 측정하기 위해 활용된 척도의 타당성 검증을 위해 확인적 요인분석을 실시하였고, 그 결과는 Table 1과 같다.

최초 분석 결과,  $\chi^2=235.955(p<.001)$ , RMR=.051, GFI=.895, NFI=.890, CFI=.897, RMSEA=.057로 나타나 모형 적합도 기준인 RMR .05 이하, GFI, NFI, CFI .9 이상, RMSEA .1 이하를 충족하지 못하였다. 따라서, 표준화 회귀계수 .6 미만인 문항, 문항 수정 지수(modification index) 10을 초과하는 문항을 부적합한 문항(학습목표지향성 2번, 긍정심리자본 2번, 6번)으로 판단하고, 이 문항들을 제거한 후 확인적 요인분석을 재실시하였다. 그 결과,  $\chi^2=116.316(p<.001)$ , RMR=.020, GFI=.935, NFI=.935, CFI=.975, RMSEA=.047로 모형 적합도는 권장 기준을 만족하는 것으로 나타났다. 또한, 신뢰도 분석 결과 학습목표지향성 .880, 긍정심리자본 .862, 업무열의 .919로 양호하게 나타났으며, 분산추출지수는 모든 변수에서 .5 이상,

개념 신뢰도 .7 이상으로 나타나 모형의 내적 일관성과 집중 타당성이 확보되었다[23].

**Table 1. Confirmatory factor analysis result**

Variables	Items	Estimate	S.E.	t	AVE	CR
Learning Goal Orientation ( $\alpha=.880$ )	LGO1	.621	-	-	.616	.864
	LGO3	.631	.135	8.111***		
	LGO4	.822	.130	9.572***		
	LGO5	.770	.118	9.296***		
Positive Psychological Capital ( $\alpha=.862$ )	PPC1	.692	-	-	.623	.920
	PPC3	.693	.113	10.060***		
	PPC4	.646	.139	9.420***		
	PPC5	.679	.114	9.871***		
	PPC7	.711	.119	10.299***		
	PPC8	.695	.097	8.730***		
Work Engagement ( $\alpha=.919$ )	WE1	.786	-	-	.888	.959
	WE2	.764	.047	20.973***		
	WE3	.634	.078	13.146***		
	WE4	.844	.090	10.509***		
	WE5	.764	.072	14.933***		
	WE6	.683	.073	13.163***		
	WE7	.718	.079	11.470***		
	WE8	.761	.075	12.193***		
	WE9	.790	.073	13.084***		
$\chi^2$		RMR	GFI	NFI	CFI	RMSEA
116.316***		.020	.935	.935	.975	.047

Note: \*\*\*p<.001

## 4. 연구결과

### 4.1 변인별 수준 및 상관관계

소상공인의 학습목표지향성, 긍정심리자본, 업무열의 인식 수준과 각 변인 간 관계 정도를 분석하기 위해 기술 통계 및 상관관계 분석을 실시하였고, 그 결과는 Table 2와 같다. 인식 수준에서는 긍정심리자본이 3.78로 가장 높게 나타났고, 그 다음으로 업무열의 3.77, 학습목표지향성 3.71 순으로 나타났다. 그리고 상관관계 분석 결과, 긍정심리자본과 업무열의 .711( $p<.01$ ), 학습목표지향성과 긍정심리자본 .526 ( $p<.01$ ), 학습목표지향성과 업무열의 .406( $p<.01$ ) 순으로 나타났다. 한편, 각 변인 간 상관 계수가 높을 경우 다중공선성(multicollinearity)을 의심 할 수 있는데, 다중공선성을 확인할 수 있는 VIF(Variance Inflation Factor) 값은 1.000~1.382로 기준 값 10보다 낮은 것으로 나타나 다중공선성은 없는 것으로 판단하였다.

**Table 2. Correlations between the variables**

Variables	M	S.D	1	2	3
1. LGO	3.71	.629	1		
2. PPC	3.78	.512	.526**	1	
3. WE	3.77	.569	.406**	.711**	1

Note: LGO=Learning Goal Orientation, PPC=Positive Psychological Capital, WE=Work Engagement, \*\*p<.01

### 4.2 가설 검증

소상공인의 학습목표지향성, 긍정심리자본, 업무열의 간 구조모형을 설정하고, 연구모형의 모형 적합도를 분석한 결과는 Table 3과 같다. 분석 결과, 부분 매개효과 모형은  $\chi^2=116.316(p<.001)$ , RMR=.021 GFI=.935, NFI=.935, CFI=.975, RMSEA=.047로 나타났다. 독립 변수인 학습목표지향성이 종속변수인 업무열의에 미치는 직접효과가 .07로 유의하지 않았다.

**Table 3. Comparison of model fit**

	$\chi^2$	df	RMR	GFI	NFI	CFI	RMSEA
Proposed model (Partial mediation)	116.316 ( $p<.001$ )	74	.021	.935	.935	.975	.047
Alternative model (Full mediation)	117.186 ( $p<.001$ )	75	.020	.934	.935	.974	.047

이 같은 결과를 바탕으로 학습목표지향성이 업무열의에 직접적인 영향을 미치는 경로를 삭제한 수정 모형(alternative model), 즉 완전 매개효과 모형에 대한 적합도를 분석하였다. 분석 결과,  $\chi^2=117.186(p<.001)$ , RMR=.020 GFI=.934, NFI=.935, CFI=.974, RMSEA=.047으로 부분 매개효과 모형 적합도와 유사하게 나타났다.  $\chi^2$  차이 값이 자유도(df) 값 1에 대한 임계치인 3.841을 초과하지 않았으므로, 자유도 값 1이 높은 완전 매개 모형이 더 우수한 모형이라 할 수 있다[23]. 이 같은 결과를 바탕으로 본 연구에서는 최종 모형을 수정 모형인 완전 매개 모형으로 설정하고, 부트스트래핑을 이용한 직접효과, 간접효과 및 총 효과의 통계적 유의성을 검증하였다.

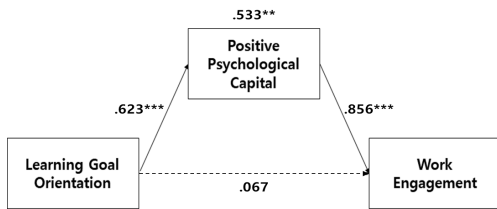
최종 모형에 대한 각 변수 간 영향 관계를 분석한 결과는 Table 4와 같다. 학습목표지향성은 긍정심리자본에 .623( $p<.001$ )의 직접효과를 미치는 것으로 나타났고, 긍정심리자본이 업무열의에 미치는 직접효과는 .856( $p<.001$ )으로 나타났다. 그리고 학습목표지향성이

긍정심리자본을 경유하여 업무열의에 미치는 간접효과는 .533( $p<.01$ )으로 나타났다. 이러한 결과는 학습목표지향성이 업무열의에 직접적인 영향을 미치지 못하는 못하지만, 긍정심리자본을 매개로 간접적인 영향을 미치고 있음을 보여준다. 다시 말해 Fig. 2와 같이 소상공인의 학습목표지향성은 긍정심리자본을 향상시킴으로써, 업무열의를 높일 수 있다는 것이다.

**Table 4. Total, Direct, and Indirect Effects of Positive Psychological Capital between Learning Goal Orientation and Work Engagement**

Independent variable	Dependent variable	Direct effect	Indirect effect	Total effect
LGO	PPC	.623***	-	.623***
PPC	WE	.856***	-	.856***
LGO	WE	.067	.533**	.533**

Note: LGO=Learning Goal Orientation, PPC=Positive Psychological Capital, WE=Work Engagement, \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$



**Fig. 2. Mediating Effect of the Proposed Model**

### 5. 결론 및 제언

이 연구의 결과를 토대로 다음과 같은 논의를 제시할 수 있다.

첫째, 소상공인의 학습목표지향성은 긍정심리자본에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 소상공인들이 학습에 대한 분명한 목적을 가지고, 역량을 개발할수록, 자신에 대한 믿음, 인내심, 좌절감 극복 등을 할 수 있는 심리적 상태가 될 수 있다는 점을 보여준다. 이 같은 분석 결과는 소상공인, 대학생, 소프트웨어 개발자 등을 대상으로 이루어진 선행 연구 결과[4,14,15]를 지지하는 것이며, 소상공인 맥락에서도 적용됨을 입증하였다는 데 그 의의가 있다. 따라서, 소상공인의 긍정심리자본이 촉진되기 위해서는 이들이 학습목표지향성을 관리하는 것이 필요하다. 경영 상 소규모이고, 교육에 투자하기 어려운 소상공인의 현실적 어려움 때문에, 공공 기관 및 지방자치단체에서는 소상공인의 역량

강화를 위한 교육 프로그램이 개설, 운영되고 있는데, 교육 프로그램 개강에 앞서 교육에 참여하고자 하는 소상공인들에게 해당 교육 프로그램들의 취지, 목적, 효과 등을 구체적으로 설명하고, 이를 홍보할 수 있는 소책자(booklet) 등을 배포함으로써 교육 참여 동기 및 의지를 높이고, 학습에 대한 목표를 가질 수 있도록 지원하는 것을 고려해야 할 것이다.

둘째, 소상공인이 인식한 긍정심리자본은 업무열의에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과는 긍정심리자본과 업무열의에 대한 선행 연구 [16-19]의 결과와 일치한다. 즉, 긍정심리자본이 높을수록 소상공인의 업무열의는 향상된다는 것이다. 따라서 소상공인들의 업무열의를 향상시키기 위해서는 소상공인들이 일을 하면서 경험하는 긍정적 심리 상태를 유지할 수 있도록 자기 관리하는 것이 무엇보다도 요구된다. 또한, 소상공인 지원 프로그램을 운영하는 공공 및 지방자치단체에서도 소상공인의 긍정심리자본의 중요성을 인식하고, 이들의 긍정적인 심리와 동기를 인식할 수 있는 교육, 상담, 코칭 등의 프로그램을 제공될 필요가 있다. 실제로 긍정 심리에 기반한 교육 프로그램과 그룹 코칭 프로그램을 통해 교육생들의 긍정심리자본이 향상되었다는 연구 결과[24,25]를 비추어 봤을 때, 소상공인들에게 긍정심리 관련 다양한 인터벤션을 제공하는 것은 의미 있을 것이라 예상할 수 있으며, 업무 현장에서 이탈이 쉽지 않은 소상공인의 특성을 고려하여 비대면 온라인 방식으로 운영하는 것을 고려할 필요가 있다.

셋째, 소상공인의 긍정심리자본은 학습목표지향성과 업무열의의 관계에서 완전매개 역할을 하는 것으로 나타났다. 즉, 소상공인의 학습목표지향성은 업무열의에 직접적인 영향을 미치지 않고, 긍정심리자본을 매개로 하여 간접적인 영향을 미친다는 것을 의미한다. 이러한 연구 결과는 기존 선행 연구[9-11]와 상반된 결과로, 고객과의 상호 관계가 빈번하고, 두드러지는 소상공인의 업무 특성 상 심리적, 정서적 요인들이 업무 수행과 사업 성공에 밀접한 관계가 있다는 주장[26, 27]을 뒷받침하고 있으며, 소상공인들이 학습에 대한 분명한 목적을 가지고 이를 추구하기 위한 노력을 할 지라도 사업 성공을 위한 업무열의에 도움이 되기 위해서는 긍정심리자본이 반드시 필요하다는 것을 보여준다.

이 연구는 소상공인의 학습목표지향성과 업무열의

관계에 대한 긍정심리자본의 매개효과를 검증하고, 그 결과를 토대로 몇 가지 시사점을 제시하였다. 이 같은 의의에도 불구하고 몇 가지 한계를 가지고 있으며, 향후 연구를 위한 제언은 다음과 같다. 먼저, 이 연구는 설문 조사가 용이한 소상공인을 대상으로 자기보고식 설문 방식을 활용하였고, 동일 시점에서 이루어진 횡단 연구라는 한계가 있다. 따라서, 후속 연구에서는 각 변수의 측정 시점을 달리하거나 구체적인 업종, 사업형태, 지역 등에 따라 세분화하여 자료를 수집하는 노력이 요구되며, 특히, 본 연구에서 활용한 변인, 학습목표지향성, 긍정심리자본, 업무열의 수준은 개인의 상황이나 시간의 흐름에 따라 변하는 내재적 심리 상태라는 점을 고려하여 중단적 연구 설계를 통한 연구 수행도 필요할 것이다.

## REFERENCES

- [1] J. H. Choi, B. Y. Bae & B. H. Hyun. (2020). The influence of small enterprise workplace learning on management performance: The mediating effect of job satisfaction. *Journal of Digital Convergence*, 18(10), 81-93.  
DOI : 10.14400/JDC.2020.18.10.081
- [2] Korea Federation of SMES. (2020). *SME status indicators 2020*. Seoul: Korea Federation of SMES.
- [3] J. H. Choi & B. H. Hyun. (2020). A study on the relationship between workplace learning and service quality of small-enterprise : Mediating effect of job satisfaction, *Journal of Digital Convergence*, 18(4), 23-53.  
DOI : 10.14400/JDC.2020.18.4.023
- [4] K. H. Park. (2013). An empirical study on the effect of learning orientation of small business ceos on positive psychological capital, business satisfaction and business quit intention. *Journal of Corporate Education*, 15(2), 205-222.
- [5] M. J. Yoon & I. O. Jeon. (2017). An influence of small business market orientation and learning orientation impact on corporate performance: Focusing on mediating effect of organization commitment. *Journal of the Korea industrial information systems society*, 22(2), 91-106.  
DOI : 10.20434/KRICM.2021.05.12.2.177
- [6] Y. M. Nam, S. C. Jung, J. M. Woo, Y. H. Yoon, C. M. Ham, Y. H. Seol & E. H. Choi. (2018). *A Study on the Actual Conditions and Supporting Measures for Small Business Owners : Focused on actual survey of Cheongju city*. Chungcheongbukdo : Chungbuk Research Institute.
- [7] S. Y. Lee, K. H. Kim & W. S. Chang. (2021). A study on the obstruction factors and the needs for the lifelong learning of the workers in micro-enterprises: Focused on retail, manufacturing, food and lodging industries in Gyeonggi province. *Andragogy Today*, 24(1), 1-26.  
DOI : 10.22955/ace.24.1.202102.1
- [8] J. S. Jang & J. K. Tak. (2013). The effects of positive psychological capital, learning goal orientation, articulating a vision on affective commitment to organizational change: The moderating effects of benefits of change, organizational cynicism. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 26(1), 1-25.  
DOI : 10.24230/ksiop.26.1.201302.1
- [9] Y. C. Kim & H. D. Song. (2018). Learning goal orientation's effect on innovative behaviors of manufacturing industry r&d employees : The mediating effect of work engagement and the moderating effect of job characteristics. *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, 50(5), 103-131.  
DOI : 10.23840/agehrd.2018.50.4.103
- [10] J. Adriaenssens, V. De Gucht & S. Maes. (2015). Association of goal orientation with work engagement and burnout in emergency nurses. *Journal of occupational health*, 57(2), 151-160.  
DOI : 10.1539/joh.14-0069-OA
- [11] M. Matsuo. (2019). Effect of learning goal orientation on work engagement through job crafting. *Personnel review*, 48(1), 220-233.  
DOI : 10.1108/PR-11-2017-0346
- [12] F. Luthans, B. J. Avolio, J. B. Avey & S. M. Norman. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *personnel psychology*, 60(3), 541-572.  
DOI : 10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x
- [13] F. Luthans, K. W. Luthans & B. C. Luthans. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.  
DOI : 10.1016/j.bushor.2003.11.007
- [14] I. Sánchez-Cardona, A. Ortega-Maldonado, M. Salanova & I. M. Martínez. (2021). Learning goal orientation and psychological capital among students: A pathway to academic satisfaction and performance. *Psychology in the Schools*, 58(7), 1432-1445.  
DOI : 10.1002/pits.22505

- [15] L. Huang & F. Luthans. (2014). Toward better understanding of the learning goal orientation-creativity relationship: The role of positive psychological capital. *Applied Psychology*, 64(2), 444-472.  
DOI : 10.1111/apps.12028
- [16] S. S. Chae. (2017). The influence of positive psychological capital on work engagement and organizational effectiveness in hotel employees : Food and beverage department employees in first class hotel in seoul. *Journal of Hotel & Resort*, 16(1), 29-52.
- [17] M. J. Chung & I. H. Park. (2012). The effects of the psychological capital on work engagement of the airline flight attendants: The mediating effects of intrinsic job motivation. *Journal of the Aviation Management Society of Korea*, 10(3), 201-220.
- [18] H. K. Kim & H. C. Shin. (2019). The effect of servant leadership on work engagement : Mediating effect of positive psychological capital and moderating effect of organizational identity strength. *Korean Journal of Business Administration*, 32(3), 421-443.  
DOI : 10.18032/kaaba.2019.32.3.421
- [19] G. Alessandri, C. Consiglio, F. Luthans & L. Borgogni. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, 23(1), 33-47.  
DOI : 10.1108/CDI-11-2016-0210
- [20] D. VandeWalle. (1997). Development and validation of a work domain goal orientation instrument. *Educational and psychological measurement*, 57(6), 995-1015.  
DOI : 10.1177/0013164497057006009
- [21] Q. Mehmood, M. R. Hamstra, S. Nawab & T. Vriend, (2016). Authentic leadership and followers' in-role and extrarole performance: The mediating role of followers' learning goal orientation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(4), 877-883.  
DOI : 10.1111/joop.12153
- [22] W. B. Schaufeli, A. B. Bakker & M. Salanova. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.  
DOI : 10.1177/0013164405282471
- [23] K. S. Kim. (2007). *New AMOS 16.0 Structural Equation Model analysis*. Seoul: Hannarae.
- [24] E. J. Lee & J. K. Tak. (2015). The effectiveness of a group coaching program for improving team Leaders' leadership competency: Focused on coaching Leadership competency and positive Leadership competency. *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, 17(2), 63-91.  
DOI : 10.18211/kjhrdq.2015.17.2.003
- [25] Y. S. Jo. (2016). Development of program to improve the positive psychology capital of university student' and its effects. *Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 17(4), 529-546.  
DOI : 10.5762/KAIS.2016.17.4.529
- [26] S. K. Park & S. H. Byun. (2016). Analysis of psychological counseling requirement of small business owners according to psychological exhaustion, work-family conflicts, and business-related anxiety. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 11(3), 209-220.  
DOI : 10.16972/apjbve.11.3.201606.209
- [27] D. H. Jung & E. R. Lee. (2019). The Influence of small merchants' psychological traits on bsc performance: Mediating effects of social capital. *Journal of Business Research*, 34(3), 201-234.  
DOI : 10.22903/jbr.2019.34.3.201

## 이 형 우(Hyung Woo Lee)

[정회원]



- 2007년 2월 : 인하대학교 교육학과(문학사)
- 2010년 8월 : 인하대학교 교육학과 HRD 전공(교육학 석사)
- 2018년 8월 : 인하대학교 교육학과 HRD 전공(교육학 박사)

- 2010년 1월 ~ 현재 : 삼성멀티캠퍼스 컨설팅부문 책임
- 관심분야 : 개발 리더십, 경력개발, 교육 프로그램 평가
- E-Mail : hrllhw@naver.com

## 김 만 수(Man Soo Kim)

[정회원]



- 2009년 2월 : 인하대학교 교육학과(문학사)
- 2016년 8월 : 인하대학교 교육학과 HRD 전공(교육학 석사)
- 2019년 3월 ~ 현재 : 인하대학교 교육학과 HRD 전공(박사과정)

- 2021년 4월 ~ 현재 : 리닝앤솔루션수석 컨설턴트
- 관심분야 : 역량모델, 경력개발, 멘토링
- E-Mail : ms2405@hanmail.net



김 정 원(Jung Won Kim)

[정회원]



- 1993년 2월 : 중앙대학교 행정학과 (행정학사)
- 2011년 2월 : 숭실대학교 경영학과(경영학석사)
- 2012년 3월 ~ 현재 : 인하대학교 교육학과 HRD 전공(박사수료)

- 1993년 3월 ~ 현재: 중소기업중앙회부부장
- 관심분야 : 리더십, 무형식학습, 경력개발
- E-Mail : kjw8431@hanmail.net