



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

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

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



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

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

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

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

[Disclaimer](#)

석사학위논문

긍정심리자본과 조직몰입 관계에서  
학습지향성의 매개효과  
-고혈압·당뇨병 등록교육센터 중심으로-

제주대학교 교육대학원

상담심리전공

김 옥 진

2016년 8 월

긍정심리자본과 조직몰입 관계에서  
학습지향성의 매개효과  
-고혈압·당뇨병 등록교육센터 중심으로-

지도교수 최 보 영

김 옥 진

이 논문을 교육학 석사학위 논문으로 제출함.

2016년 6월

김옥진의 교육학 석사학위 논문을 인준함.

심사위원장 \_\_\_\_\_ (인)

위 원 \_\_\_\_\_ (인)

위 원 \_\_\_\_\_ (인)

제주대학교 교육대학원

2016년 8월

<국문초록>

긍정심리자본과 조직몰입 관계에서  
학습지향성의 매개효과  
- 고혈압·당뇨병 등록교육센터 중심으로 -

김 옥 진

제주대학교 교육대학원 상담심리전공

지도교수 최 보 영

본 연구의 목적은 고혈압·당뇨병 등록교육센터 팀원들을 대상으로 개인의 심리자본인 긍정심리자본과 조직몰입간의 관계에서 학습지향성이 어떤 역할을 중재하는지에 대한 연구함으로써 고혈압·당뇨병 등록교육센터 팀원의 인력자원관리 및 조직의 효율성을 증진시키고, 고혈압·당뇨병 등록교육센터를 내소하는 대상자의 의료서비스를 향상시킬 수 있는 밑거름과 조직 팀원의 조직몰입을 높일 수 있는 실천적 시사점을 제공하고자 하였다.

연구 대상자는 19개 시·군·구 고혈압·당뇨병 등록교육센터에 근무하는 팀장과 팀원(간호사, 영양사, 운동지도사, 행정·회계)을 대상으로 전수조사 하였으며, 2015년 10월22일부터 11월04일까지 자료수집을 실시하였다.

연구의 측정도구는 긍정심리자본, 학습지향성, 조직몰입을 사용하였고 자료 분석은 SPSS Statistics 18.0에 의해 빈도 분석, 상관분석, T-검정, ANOVA, 매개효과 분석을 실시한 후 Sobel검증을 실시하였다. 본 연구의 분석 결과를 바탕으로 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 일반적인 현황에 따른 긍정심리자본은 연령, 결혼상태, 현 조직 근무연수, 최종학력에 따라 유의한 차이를 보였으며. 일반적인 현황에 따른 학습지향성은 전문 분야에 따라 유의한 차이를 보였다. 또한 일반적인 현황에 따른 조직몰입의 차이는 연령, 결혼상태, 최종학력에서 통계적으로 유의함을 나타냈다.

둘째, 긍정심리자본 전체와 학습지향성이 조직몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 긍정심리자본의 하위요인인 자기효능감 희망, 낙관주의는 부분 매개하여 조직몰입을 높이는 간접 효과를 보였으며 긍정심리자본의 하위요인인 복원력은 완전 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

이상의 연구 결과에서 고혈압·당뇨병 등록교육센터 팀원들의 긍정심리자본이 조직몰입에 미치는 영향에서 학습지향성이 매개하여 조직몰입을 높이는 효과를 보이는 것으로 나타났다. 본 연구 결과가 팀원들이 조직몰입을 잘하여 효과성을 창출하기 위해 학습지향성 증진을 위한 다양한 교육이 이루어지기를 기대한다

**주요어 : 고혈압·당뇨병 등록교육센터, 긍정심리자본, 학습지향성, 조직몰입**

# 목 차

<b>I. 서 론</b>	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구 문제	5
1) 연구 가설	5
2) 연구 모형	6
3. 용어 정의	7
<b>II. 이론적 배경</b>	10
1. 긍정심리자본	10
1) 긍정심리 자본의 개념	10
2) 긍정심리자본의 구성요인	12
2. 학습지향성	18
3. 조직몰입	20
4. 긍정심리자본, 조직몰입, 학습지향성 간의 관계	22
1) 긍정심리자본과 조직몰입	22
2) 긍정심리자본과 학습지향성	24
3) 조직몰입과 학습지향성	25
4) 긍정심리자본, 조직몰입, 학습지향성	27
<b>III. 연구방법</b>	28
1. 연구대상	28
2. 연구절차	29
3. 연구도구	30
4. 자료처리 및 분석	32

<b>IV. 연구 결과 및 해석</b>	33
1. 긍정심리자본, 학습지향성, 조직몰입의 기술 통계	33
2. 긍정심리자본, 학습지향성, 조직몰입의 상관관계	34
3. 일반적 현황에 따른 긍정심리자본, 학습지향성, 조직몰입	36
4. 긍정심리자본과 조직몰입에서 학습지향성의 매개효과	44
<b>V. 논의 및 결론</b>	57
1. 논의	57
2. 결론	60
<b>참 고 문 헌</b>	62
<b>Abstract</b>	70
<b>부    록</b>	72

## 표 목 차

표 III-1 인구사회학적 특성	-----	28
표 III-2 긍정심리자본 척도의 문항구성 및 신뢰도	-----	30
표 IV-1 긍정심리자본, 학습지향성, 조직몰입의 수준	-----	33
표 IV-2 긍정심리자본, 학습지향성, 조직몰입의 상관관계	-----	35
표 IV-3 일반현황에 따른 긍정심리자본의 차이	-----	37
표 IV-4 일반현황에 따른 학습지향성 차이	-----	40
표 IV-5 일반현황에 따른 조직몰입 차이	-----	42
표 IV-6 매개효과에 대한 가설 검증의 조건	-----	45
표 IV-7 긍정심리자본과 조직몰입에서 학습지향성의 영향	-----	47
표 IV-8 자기효능감과 조직몰입관계에서 학습지향성 영향	-----	49
표 IV-9 희망과 조직몰입관계에서 학습지향성 영향	-----	51
표 IV-10 복원력과 조직몰입관계에서 학습지향성 영향	-----	53
표 IV-11 낙관주의와 조직몰입관계에서 학습지향성 영향	-----	55

## 그림 목차

그림 I-1 연구 모형	6
그림 I-2 등록·관리서비스 제공 절차 도식도	8
그림 II-1 긍정심리자본의 구성요소	13
그림 IV-1 매개효과 검증	44
그림 IV-2 긍정심리자본과 조직몰입에서 학습지향성의 영향	47
그림 IV-3 자기효능감과 조직몰입에서 학습지향성의 영향	50
그림 IV-4 희망과 조직몰입에서 학습지향성의 영향	51
그림 IV-5 복원력과 조직몰입에서 학습지향성의 영향	53
그림 IV-6 낙관주의와 조직몰입에서 학습지향성의 영향	55

# I. 서론

## 1. 연구의 필요성 및 목적

최근 우리 사회의 경제적 수준과 국민소득의 증가로 식습관이 변화하고 있고, 이에 따른 고혈압·당뇨병과 같은 만성질환 즉 생활습관병이 증가하고 있다. 2014년 질병관리본부의 국민건강영양조사에 의하면 고혈압 유병률 25.5%, 당뇨병 유병률 10.2%로 나타났으며, 60세 이상 고령인구 비율이 2015년 기준 12.9%, 2020년 15.6%, 그리고 2030년 24.3%로 급증할 것으로 예측된다.

고혈압·당뇨병은 관리·조절하지 않으면 심뇌혈관질환으로 이행된다. 사망원인 1위는 암이며, 심뇌혈관질환은 2·3위로 전체 사망의 27.6%로 국가 부담이 매우 큰 질환인데(통계청, 2014) 80%가 예방이 가능하다(WHO). 그러나 우리나라 국민은 고혈압 및 당뇨병의 건강관리는 높지 않은 상황이다. 30세 이상 고혈압이 있는 사람 중 의사에 의해 진단받은 경험율은 65.9%이며 당뇨병 경험율은 73.1%였다. 또한 의사로부터 고혈압을 진단받은 30세 이상 환자 중 한 달(30일 기준)에 20일 이상 고혈압성 약물 및 당뇨병 약물을 복용하고 있는 고혈압 약물치료율은 60.9%였고, 당뇨병 약물치료율은 64.0%였다(국민건강영양조사, 2009년-2013년, 30세이상: 질병관리본부).

이에 현재 11개 시·도의 19개 시·군 지역에 고혈압·당뇨병 등록교육센터가 설치되어 민관협력체계(public-private partnership)를 통한 고혈압·당뇨병 등록관리 시범사업을 시작하였다. 고혈압·당뇨병 등록관리사업 표준 실무지침에 의하면, 고혈압·당뇨병 등록관리사업의 궁극적인 목적은 지속적인 관리가 되어 지속치료를 향상시키고 이로 인해 합병증 발생을 지연 또는 예방하고 생활습관과 건강행태를 개선시켜 의료비 부담을 낮추는 것이다.

고혈압·당뇨병 등록교육센터는 다른 조직과 달리 전문성을 가진 팀원의 노력에 따라 많은 영향을 미친다. 센터의 구성원은 간호사, 영양사, 운동지도사, 행정·회계직 등은 서로 다른 이질성을 가진 구성원으로 이루어져있다. 간호사, 영양사는 고혈압·당뇨병 환자 및 보호자, 지역주민들에게 자가관리 능력 향상 및 지속치료

을 향상을 위해 정확한 정보제공 및 질환, 영양에 대한 교육 및 상담을 하고 있는 반면, 운동지도사는 운동관련 부분, 행정·회계직은 센터의 지원업무 및 상담을 수행하고 있다. 즉 센터는 다양한 전문가로 구성되어 있고 다양한 업무를 수행하고 있다. 이러한 팀원의 다양성으로 인해 조직내에 기본적인 갈등이 내재되어 있다.

21세기는 인적자본이 조직의 지속성장을 이끌어낸다는 인식이 확산되고 있어 사람을 통한 가치 창출이 중요한 이슈로 대두되고 있다(삼성경제연구소, 2010). 고혈압·당뇨병 등록교육센터는 주로 팀원과 의료서비스를 원하는 대상자 사이에 직접 대면으로 의료서비스가 전달된다. 팀원과 의료서비스를 원하는 대상자의 원활한 상호작용이 대상자의 서비스 만족과 강하게 연결되고, 대상자의 만족은 자가관리 능력을 향상시켜 조직의 성과에 영향을 미친다(Bowen et al, 1989). 의료서비스의 질을 향상시키고 조직의 성과를 높이기 위해서 팀원의 업무 효율성을 증진시키는 것이 해결되어야 하는 과제라 여긴다. 업무 효율성을 증진시키기 위해 지속적인 인력관리가 매우 중요하다(정미경, 2013). 따라서 양질의 서비스가 제공되기 위해 숙련된 팀원의 역할이 중요하게 부각되고, 조직의 성과에도 직결되므로 인적자원을 관리하는 것이 중요하다.

지속적인 인력관리를 위해서는 자신이 소속되어 있는 고혈압·당뇨병 등록교육센터에 대한 애착을 갖고, 긍정적으로 평가하며, 조직의 목표를 수용하고 소속감과 일체감을 갖는 등 고혈압·당뇨병 등록교육센터와 심리적 결속상태를 의미하는 조직몰입을 높이는 상태로 유지하는 것이 중요하다. 조직몰입이 높은 조직팀원의 경우 조직 활동에 적극적으로 동참하고, 조직에 남아 있으려는 욕구가 크며, 조직의 목표 달성에 기여하기 위한 노력을 계속 기울인다(이은영, 2010)고 하였다. 인력관리를 통한 업무효율성과 조직의 성과를 도모하기 위해서는 팀원의 조직몰입과 관련된 요인을 파악하고, 이를 증진시키고자 하는 노력이 필요할 것으로 생각된다.

최근 심리학에서는 인간의 부정적 측면에 관심을 가졌던 부분을 긍정적 측면에 더 많은 관심을 가져야 한다는 반성과 비판으로부터 긍정심리자본이 제시되었다(양필석, 최석봉, 2011). 긍정심리자본은 주어진 환경에 대하여 개인이 긍정적인 심리 감정을 활용하여 진보적인 사고와 행동을 함으로써 성과를 향상시키는 것

을 의미한다(Luthans, 2002; Seligman, 1996). 긍정심리자본에 대한 연구를 살펴 보면 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동, 개인 및 조직의 성과 등을 긍정심리자본의 결과 변인으로 다루어 왔고, 긍정심리자본은 조직팀원의 업무에 임하는 자세나 직무성과에 긍정적 영향을 준다고 볼 수 있다(Larson & Luthans, 2006; Luthans, Avolio, Walumbwa & Li, 2005).

현재에는 의료기술과 지식의 급속한 변화에 대한 다양한 정보가 쏟아져 나오고, 사람의 건강을 다룬다는 직업적 위치 때문에 다른 전문직에 비해 학습에 대한 부담을 가지는 반면, 현재의 환자들은 쉽게 정보를 접할 수 있고, 많은 정보와 지식을 가지고 있다. 이에 대응하기 위해서는 정확한 지식을 습득하고 전달하는데 상당한 노력과 기술이 필요하다. 다양한 정보에 대비한 의료서비스를 대상자에게 제공하는 것은 소수의 전문 인력의 양성으로 이루어지기보다는 조직 팀원들의 역량을 함께 높이지 않으면 불가능한 일이라고 할 수 있다. 전문직으로서의 자신을 확고히 하기 위해 이에 상응하는 역량과 자질이 요구되고(채연주, 윤세준, 2013), 이를 충족하기 위해 새로운 지식과 기술을 학습하고 변화하는 대상자의 요구에 대응하기 위해 학습지향성이 기본적인 역량이며 필수라 할 수 있다.

개인학습지향성은 개인의 자율성에 의해 수행되고 학습되어지며, 개인이 인식하는 심리상태와 학습에 대한 태도가 중요하다(유지원, 김보경, 강명희, 2014; 이경희, 2014). 학습지향성은 조직이 팀원들의 학습활동을 장려하고 비전 공유, 그리고 팀원의 의견을 최고 결정권자의 의사결정에 적극 반영하고, 시행하는 조직문화의 한 개념으로 인식된다(마동비, 2013). 학습에 의한 변화는 조직문화의 변화를 이끌어냄으로써 조직의 성과를 창출할 수 있고 긍정적인 영향이 조직의 지속적인 성장과 성과에 좋은 영향을 미칠 것이다(여은아, 2009).

한편 조직 팀원의 지속적인 개인학습지향성은 자신의 전문성 개발뿐만 아니라 업무과 관련된 경험 축적과 직업 현장에서의 업무 변화 대응 등의 능력을 개발하고 관리하는 능력을 가능하게 한다(Hall, 2002, 2004; Hall & Chandler, 2005). 학습지향성을 가진 팀원은 자신의 학습지향성이 조직의 성과로 이어지고(Holton, Bates, & Ruona, 2000), 높은 학습지향성을 가진 조직은 경쟁력을 높이기 위해 새로운 지식을 개발하고 습득하도록 한다(Calanton, Cavusgil, & Zhao, 2002). 이에 따라 조직팀원의 개인학습지향성 능력은 자신의 역량 향상뿐만 아니라, 경쟁력과 스스

로 도전적인 계획을 설정하고 능력개발을 지속하는 중요한 원천으로 강조되고 있다.

조직의 성과 창출에는 개인과 조직의 인식이 매우 중요하며 동일하게 이루어져야 한다고 주장하면서 보편적인 개념인 조직몰입에 영향을 미치고(마동비, 2013), 조직 몰입은 조직성과를 결정하는 중요한 요인(김정원, 배성현, 채순화, 2005)이라고 하였다. 조직의 혁신성과 관련하여 Baker & Sinkula(1999)는 조직 혁신성 요소와 조직의 성과에 영향을 미치는 요소가 어떤 것이 있는지에 대한 연구에서 조직의 학습지향적인 문화가 한 요소라고 하였다. 긍정심리자본의 근래 연구에서는 매개변인 학습지향성에 관하여 최순영(2004)은 경영성과를 개선해 주는 행동에 미치는 잠재력과 새로운 지식과 통찰력을 개발하는 행위로 정의하고 있다. 학습은 주로 환경 요인의 변화와 사회의 요구변화에 따른 조직형태 또는 작업상황이 변화할 때 학습요구가 발생하는 경우가 많다(Kelliher & Henderson, 2006).

현대의 능력 패러다임에서 조직내부 및 외부의 장으로의 이동을 통한 능력개발에 대한 관심이 증가되고 있기 때문에 자신의 지속적인 개인학습지향성의 중요함이 더욱 강조되고 있다(Hall, 2004; Hall & Chandler, 2005; Harrington & Hall, 2007; Hall & Moss, 1998; Johnson, 2001). 또한 개인학습지향성이 높은 사람은 스스로 전문성 개발에 대한 자발적인 주도권을 가짐으로써 자신의 능력 향상에 있어 느끼는 만족감이 높아질 수 있으며 결과적으로 성과를 창출하는 것으로 나타났다 (김창환, 2012; 박시남, 2011; 박원, 2015, 장태원, 홍아정, 2011; 황미소, 2013).

앞의 논의를 통해, 개인이 지닌 긍정적인 심리상태인 긍정심리자본은 성과 창출을 위해 개인이 스스로 학습하고 노력하는 개인학습지향성이 긍정적으로 영향을 미친다는 것을 예상할 수 있다. 긍정심리자본에 관한 연구들(박원, 2015; 여인주, 2014; 장지선, 2012; 한경선, 2015), 긍정심리자본과 직무만족, 조직몰입 관계(유흔흔, 2015; 최순정, 2014; 한경선, 2015)등은 대부분의 긍정심리자본과 조직의 가치체계 향상에 관한 연구들이다. 긍정심리자본 수준이 높은 팀원들은 스스로 효과적인 계획을 수립하고, 목표 달성을 위한 활동을 실행하기 때문에 직무몰입과 직무만족이 증가되어 결과적으로 스스로의 자존감과 자신감 등 자기역량강화에 정적인 영향을 미치는 것(권혁기, 박봉규, 2010; 조윤성, 2012; Luthans, Youssef & Avolio, 2007; Wenling, 1994; Youssef & Luthans, 2007)을 여러 연구를 통해 밝혀내었다.

이에 본 연구는 고혈압·당뇨병 등록교육센터 팀원들을 대상으로 개인의 심리자본인 긍정심리자본과 조직몰입간의 관계에서 학습지향성이 어떤 역할을 중재하는지를 밝히기 위한 것이다. 이러한 연구는 고혈압·당뇨병 등록교육센터 팀원의 인력자원관리 및 조직의 효율성을 증진시키고, 고혈압·당뇨병 등록교육센터를 내소하는 대상자의 의료서비스를 향상시킬 수 있는 밑거름과 조직 팀원의 조직몰입을 높일 수 있는 실천적 시사점을 제공하는데 기여할 것이다.

## 2. 연구문제

### 1) 연구 가설

본 연구는 전국 19개 시·군·구 고혈압·당뇨병 등록교육센터에 근무하는 팀장과 팀원(간호사, 영양사, 운동지도사, 행정·회계)을 대상으로 긍정심리자본이 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 알아보고자 한다. 아울러 등록교육센터 팀원의 학습지향성이 긍정심리자본과 조직몰입 사이에서 매개효과를 가지는가를 살펴보고자 한다. 이러한 연구 목적을 달성하기 위해 설정한 연구문제는 다음과 같다.

연구문제1. 일반적인 현황에 따른 긍정심리자본, 학습지향성, 조직몰입은 어떠한가?

가설 1-1. 일반적인 현황에 따라 긍정심리자본의 차이가 있을 것이다.

가설 1-2. 일반적인 현황에 따라 학습지향성의 차이가 있을 것이다.

가설 1-3. 일반적인 현황에 따라 조직몰입의 차이가 있을 것이다.

연구문제2. 등록교육센터 팀원의 긍정심리자본과 조직몰입관계에서 학습지향성의 매개효과는 어떠한가?

가설 2-1. 긍정심리자본의 하위요인 자기효능감과 조직몰입관계에서 학습지향성은 매개효과가 있을 것이다.

가설 2-2. 긍정심리자본의 하위요인 희망과 조직몰입관계에서 학습지향성은 매개효과가 있을 것이다.

가설 2-3. 긍정심리자본의 하위요인 복원력과 조직몰입관계에서 학습지향성은 매개효과가 있을 것이다.

가설 2-4. 긍정심리자본의 하위요인 낙관주의와 조직몰입관계에서 학습지향성은 매개효과가 있을 것이다.

## 2) 연구 모형

본 연구는 고혈압·당뇨병 등록교육센터 팀원의 긍정심리자본이 조직몰입에 어떤 영향을 미치는지 살펴보고, 학습지향성이 긍정심리자본과 조직몰입 사이에서 매개역할을 하는지 살펴보고자 한다.

선행연구들을 바탕으로 독립변수는 긍정심리자본이며 그 하위요인은 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력이다. 종속변수는 조직몰입이고 매개변수는 학습지향성으로 설정하였다.

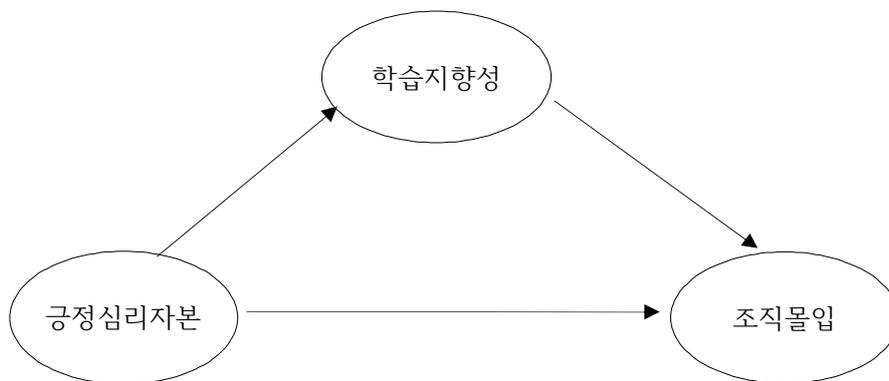


그림 I-1 연구 모형

### 3. 용어의 정의

#### 1) 고혈압·당뇨병 등록교육센터

2006년 심뇌혈관질환 종합대책 수립이후 고혈압·당뇨병 관리를 치료중심의 개인적 관리체계에서 지역사회 중심 관리체계로 시스템을 구축하기 위해 2007년 대구광역시를 시범지역으로 선정하여 지역사회 병의원을 통해 고혈압·당뇨병 환자를 등록하여 관리할 수 있도록 하는 국내 최초의 시범사업을 시행한 바 있다. 그 이후 2012년 1월 16개 시·도의 19개 시·군지역으로 고혈압·당뇨병등록교육센터가 늘어났다(질병관리본부, 만성질환예방관리사업).

사업의 목적은 고혈압·당뇨병의 등록 관리를 통해 지속치료를 향상시키고, 교육을 통한 영양, 운동 등 적절한 건강관리를 통하여 향후 발생할 수 있는 뇌졸중, 심근경색증, 만성콩팥병의 발생을 억제하거나 발생 시기를 지연시키고, 초고령화 사회를 대비해 노인들에 대한 진료비 지원을 통해 노인의 경제적 의료이용권을 보장하여 건강한 노인 인적 자원을 확보하는 것이다(질병관리본부 만성질환예방관리사업; 2015년 고혈압·당뇨병 등록관리사업 표준 실무지침). 고혈압·당뇨병 등록관리사업의 대상은 주민등록상 사업지역에 거주하는 30세 이상 고혈압·당뇨병 환자이며, 사업 참여기관은 보건소와 고혈압·당뇨병을 진료하는 의원과 약국이다. 등록·관리서비스의 주요 내용은 등록환자 본인부담금의 지원(1인당 월 3,500원 : 진료비 1,500원, 약제비 2,000원), 병원 환자 등록비 지원( 65세 이상 환자 1인당 년 1,000원, 30-64세 환자 1인당 년 5,000원), 지속치료를 향상을 위한 병원 치료 일정 및 치료누락 일정 알림 서비스인 리콜·리마인드(Recall-Reminder) 서비스와 질환, 영양, 교육 및 상담서비스를 제공하고 있다. 등록교육센터의 인력으로는 센터장 1인 (비상근) 팀장1인 팀원 5인 내외이다. 팀원의 필수 인력은 간호사 2명, 영양사 1~2명이며, 선택인력으로 간호사, 영양사 등 보건의료 관련분야 면허증 소지자, 전산 관련 자격증 소지자 혹은 학과 졸업자 혹은 회계 및 행정전공자이다(2015년 고혈압·당뇨병 등록관리사업 표준 실무지침).

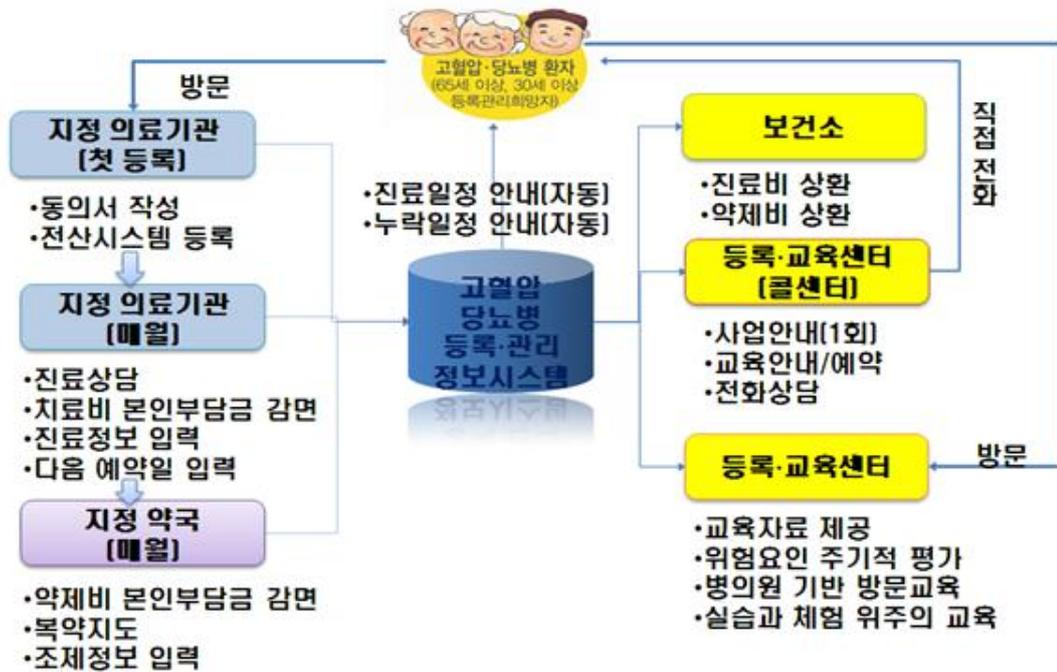


그림 1-2 등록·관리서비스 제공 절차 도식도

### 2) 긍정심리자본(positive psychological capital)

긍정심리자본은 구성원의 태도나 행동에 영향을 주는 개인의 긍정적인 심리상태를 의미하며, 긍정심리자본은 자기효능감(self-efficacy), 희망(hope), 낙관주의(optimism), 복원력(resilience), 등 여러 구성요인으로 이루어진 상위핵심요인으로 정의하였다(Bandura, 1997; Luthans & Youssef, 2007). 본 연구에서는 Luthans, Avolio, Avey와 Norman이 개발한 긍정심리자본척도를 최용득이 변안한 도구를 사용하였으며, 응답한 점수가 높을수록 긍정심리자본정도가 높은 것을 의미한다.

### 3) 학습지향성(Learning orientation)

Vande Walle(1997)가 개발하고 신수영(2012), 김군홍(2013)이 사용한 학습지향성 척도의 하위요인 중 새로운 기술의 습득, 새로운 상황에 대한 숙달, 자신의 역량 개선 등의 자기개발 욕구로서 학습에 대한 개인의 성향을 의미하는 개인 학습지향성을 사용하였으며, 응답한 점수가 높을수록 학습지향성이 높은 것을 의미한다.

#### 4)조직몰입(Organizational commitment)

개인과 조직의 심리적 결속의 형태로 보고 조직의 목표나 가치관을 자신의 것으로 수용하고, 자신의 업무역할에 대한 개인의 심리적 투입 또는 참여, 그리고 조직에 대한 애착심을 갖는 충성심이다(신현욱, 2012). 1990년 Allen과 Meyer 이 개발한 척도로 양석필, 최석봉(2011)이 수정·보완하고 박승은(2013)이 사용한 정서적몰입 척도를 사용하였으며, 응답한 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높은 것을 의미한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 긍정심리자본(Positive Psychological Capital)

#### 1) 긍정심리 자본의 개념

긍정심리자본은 긍정심리학(positive psychology)에 기반을 두고 인간의 행복관과 관련된 실천적 역량의 필요성을 강조하고 있다(조운서, 2015). Seligman 외 많은 심리학자들은 심리학이 인간의 약점과 질병에 대한 학문과 인간의 장점과 덕성에 대한 학문이기도 하다고 하여 심리학의 또 다른 출발점을 시사하였다. 이와 같이 심리학을 새로운 방향으로 제시하였고 이를 긍정심리학이라 하였다(권석만, 2008). 이에 긍정심리학은 자신의 잠재력을 발휘할 수 있도록 도와주고 건강한 사람이 더욱 행복해지고 효율적으로 일을 할 수 있도록 지지하는 것을 말한다(김정기 외, 2011).

이러한 긍정심리학은 인간의 행동을 이해하는데 있어서 부정적인 측면보다는 긍정적인 관점에서 인간을 이해하고 유용한 관점을 제시할 수 있기 때문에 심리학뿐만 아니라 긍정적인 면에 관심이 많은 교육학, 철학, 사회복지학, 정신의학 등에도 관심을 가지고 있다(김주엽, 2009). 최근 우리나라에서도 임상 심리학, 조직심리학 등의 분야에서도 긍정심리학을 적용하고, 긍정심리학에 관심이 높아지고 있다(이동섭 외, 2010). 긍정심리학적 흐름(positive psychological movement)은 인간의 성장과 발전의 구심력이 되는 긍정적인 강점들에 주목하게 되었고, 긍정심리학을 조직현상에 적용하여, 잠재력을 최대한 활용하여 자신의 목표를 실현할 수 있는 힘을 긍정심리자본(positive psychological capital)이라 하였다. 개인이 지니고 있는 긍정적인 심리상태인 긍정심리자본은 개인의 정신적·신체적 건강뿐만 아니라 개인과 집단의 성과향상에 도움이 된다(이호형, 2012)고 하였다. 즉 긍정심리자본은 개인의 발전을 추구하는 긍정적 심리상태이며, 조직의 발전을 이끄는 힘이다. 긍정적인 정서를 자주 표현하거나 경험한 사람들일수록 삶에 만족할 가능성이 높고, 더 많은 사람들과 대인관계를 형성하며, 생산적이며, 직업 만족도가 높고, 타인들에게 도움이 될 수 있는 행동을 증폭시키며 인생에서 바라는 목표들에 도달할 가능성을 높인다(이동섭, 2010).

긍정심리자본은 인간의 잠재력에 역점을 두고 있어 물질 자본, 인적 자본, 사회적 자본 등에 비해 능력의 한계성 극복과 배타성, 자기개발 등의 측면에서 강점을 갖고 있으며(조운서, 2015), 사회적 자본과 인적 자본에서 자신의 잠재력과 발전가능성을 생각해 내는 것으로 조직 안에서 인적 자본을 이해하고 자본화할 수 있는 상위개념으로 볼 수 있겠다. 즉 조직원이 가지고 있는 물질 자본과 내재되어 있는 지식의 자본 그리고 사회적 관계를 포함하는 상위개념으로 긍정심리자본으로 이해하며, 자신이 아는 것 이상으로 발전된 자신의 변화를 돌출하게 하는 긍정심리자본에 주목하였다.

긍정심리자본은 마냥 행복한 마음 상태만을 의미하지 않고, 도전적인 과업에 성공하기 위해 비판적으로 생각하지 않고 긍정적으로 생각하며 모든 노력을 하는 자신감(자기효능감, self-efficacy), 목표를 설정하고 설정된 경로를 실현에 옮겨 발전하고자 하는 의지(희망, hope), 실패의 상황에도 좌절하지 않고, 현재와 미래의 성공을 위해 긍정적인 면을 찾으려고 노력하고 희망적으로 밝게 보려는 태도(낙관주의, optimism), 문제점이나 역경에 직면 했을 때 좌절하지 않고 참고 견뎌내 원래의 상태로 되돌리거나 오히려 그것을 발판으로 도약하여 뛰어넘는 힘(복원력, resiliency) 등 ‘개인의 복합적인 긍정적 심리개발 상태’로 정의할 수 있다. 개인 또는 조직의 과업 성공 및 목표달성, 성취, 성과향상 등은 긍정심리자본의 목표측면이 발전된 모습을 지향하고 있다는 것을 알 수 있다.

긍정심리자본의 각 요소들이 통합되어 조직 내에서 팀원들에게 더 큰 영향력을 줄 수 있고, 긍정심리자본이 인간에 대해 이해를 강조하고, 조직 내에 적응 못하는 것을 해결할 수 있으며, 긍정정서는 확장되어 직장생활을 하는데 많은 효과를 준다는 강점이 있어서 논의할 가치가 있을 것이다. 본 연구는 위에 기술된 이론을 토대로 긍정심리자본을 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력 등으로 구성하여 연구를 수행하고자 한다.

## 2) 긍정심리자본의 구성요인

긍정심리자본을 구성하는 하위요인으로는 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력이 있으며, 이 하위요인들은 실질적으로 지속적인 직무성과 향상과 직무태도에 영향을 미칠 수 있다(Luthans, Avolio, Avet & Norman, 2007). 이 하위요인들은 서로 다른 독립된 개념으로 개별적으로 연구되어 왔다(Bandura, 1997; Snyder, 2000; Luthans, 2002). Luthans et al.(2007)에 의하면 자기효능감, 희망, 낙관주의 및 복원력 등의 긍정적 심리자본 개념들이 개별적으로 이해되기 보다는 통합적인 심리적 자본으로 이해될 때, 개별 요인들의 상승작용이 더 잘 이해 될 수 있다(여인주, 2015) 하였으며, 궁극적으로 동기부여나 개인의 행동을 더 잘 설명할 수 있다(이동섭, 최용득, 2010)고 하였다. 즉 각각의 심리적 자본 요인들이 통합적으로 함께 상호작용하여 효과를 나타낼 경우 긍정적인 반응성의 수준이 더 크게 높아질 것이다(박재춘, 2012).

긍정심리자본은 그림 II-1와 같이 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력과 같이 여러 측면의 구성요인으로 이루어진 상위핵심요인이다(Bandura, 1997; Snyder, 2000; Luthans 외, 2002; 조운서, 2015; 최용득, 2009).

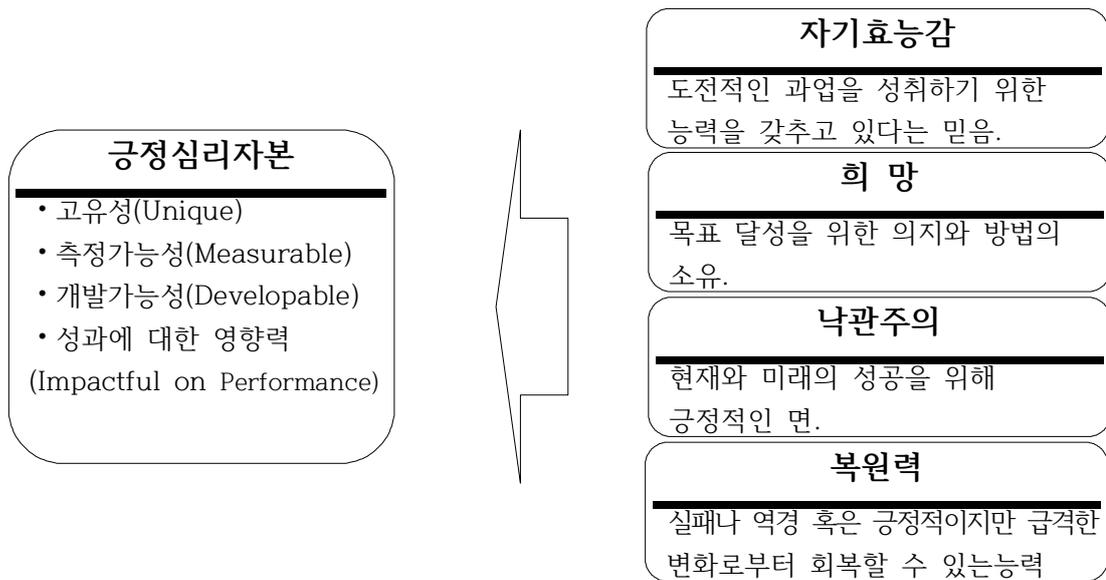


그림 II-1 긍정심리자본의 구성요소

자료: Luthans 외(2004). Humam. social, and positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. Organizational Dynamics, 33(2), 152.

(1) 자기효능감(self-efficacy)

자기효능감은 주어진 상황에서 특정한 업무를 성공적으로 수행하는데 필요한 동기부여, 인지적 자원, 그리고 행동 수행과정에서 동원할 수 있는 자신의 능력에 대한 개인의 신념으로 정의된다(Bandura, 1986). 심리적 기능에 영향을 주는 개인의 사고와 심성을 포함한 자기효능감은 어떤 과제를 시도할 지의 여부와 얼마나 잘 수행할지를 결정하는 것이다(김병숙, 2007). 자기효능감은 자신의 행동범위를 최대한 넓힐 수 있는 육체적, 지적, 긍정적인 인지와 감정, 심리적, 사회적 자원들을 정립하는 것을 도와주는 심리적인 환기를 통해서 간접적으로 일어나기도 한다(유훈훈, 2015). 또한 긍정적 평가, 사회적 지지와 긍정적인 사회적 영향력과 같은 효과가 직접적으로 나타나기도 한다(Avolio & Luthans, 2006; 박승은, 2013).

자기효능감이 높은 사람은 어려운 일이 있어도 자발적으로 해결 할려는 도전적인 목표에 주저하지 않고, 자신을 위해 더 높은 목표를 설정하고, 스스로 동기를 부여하여 지속적으로 자신의 직무 성과를 향상시키고, 힘든 일을 선택하며,

도전을 즐겨하고 성공시키며, 어려움에 직면할 때 참고 이겨내며, 목표를 성취하기 위해 필요한 노력에 투자를 한다(Luthans, 2007). 반면 자기효능감이 낮은 사람은 비관주의가 강하며, 자기의심이 많고, 노력을 덜하거나 쉽게 포기하는 경향이 있고, 부정적 평가·사회에 대한 불평불만·장벽감·좌절감·반복되는 실패 등에 많은 영향을 받는다(Bandura 외, 2003; 임규혁, 2011).

이러한 자기 효능감은 모델링을 통한 대리경험(vicarious learning and modeling), 직접적인 경험(mastery experience), 사회적 설득(social persuasions), 심리적·생리적 상태(psychological and physiological arousal)등의 과정을 통해서 개발되거나 육성될 수 있다(김병숙, 2007). 자기효능감은 긍정적인 영향력 즉 긍정적 평가, 사회적 지지와 긍정적인 사회적 영향력 존경심 등과 같은 효과를 통해 직접적으로 일어나기도 하고, 간접적인 경험으로 자신의 행동에 기여하는 긍정적인 인지·긍정적인 감정·지적 자원·신체적 자원·사회적 자원·심리적 자원 등을 통해서 일어날 수 있다는 것이다.

한편 각각의 조직원의 자기효능감은 집단 자기효능감으로 발전될 수 있으며 집단 자기효능감은 정해진 목표수준을 달성하는 데 필요한 행동의 방향을 설계하고 실천하기 위해 하나로 결집된 수용력으로 집단이 공유하는 신념이라 할 수 있다(조운서, 2015). 서로 공유하는 목표와 협력적인 합의는 집단 자기효능감이 조직에서 활용되는 중요한 경로이다. 집단 자기효능감은 집단의 동기부여와 성과 달성, 문제해결에 직접관련이 있으며 조직원들의 업무 수행능력이나 업무만족과도 긍정적인 관련이 있다(Luthans 외, 2007; 김장훈 외, 2012; 조운서, 2015).

자기효능감은 긍정심리자본의 4가지 구성요소 중에서 긍정조직행동(POB)을 잘 설명하는 변수이다.(Luthans, 2002; Luthans & Yousset,2007). 자기효능감은 업무 수행 시 조직 팀원들에게 책임감을 부여하고, 주어진 업무에 대해서 자기 능력을 발휘함으로써 목표를 달성할 수 있어 개인의 목표 뿐 아니라 조직의 목표달성과도 강력한 연관이 있다. 이와 같이 자기효능감은 특정한 업무를 수행해낼 수 있다는 자신에 대한 믿음은 그 특정 활동에 착수 할지의 여부, 목표 성취를 위해 활동을 꾸준히 지속적으로 하고 얼마나 더 노력을 기울일지, 활동 과정에서 나타날 수 있는 여러 가지 어려움에 어떻게 대처할지 등을 결정함으로써 집단적 효능감으로 발전할 수 있고 성과에 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

## (2)희망(hope)

희망은 구체적인 상황에서 주어진 업무를 성공하려는 동기와 또는 목표 지향적 요구를 포함하는 의지와 업무나 목표를 달성하기 위하여 긍정적인 동기부여의 에너지를 집중하는 것이다(Snyder, 2000). 희망에 대해 좀 더 구체적으로 말하면, 희망은 목표를 향해 요구를 집중하고 목표 달성을 위해 계획을 세움으로써 성공할 수 있다고 스스로에게 긍정적인 동기부여 상태들이 결합하여 상호작용하는 것이라 말할 수 있다(Snyder et al, 1991). 성공하기 위한 의지(Will)를 희망이라 함과 동시에 성공에 이르는 방법을 탐색하고 명료화하며 확인하는 능력이라고 다른 의미로 볼 수 있다는 것이다.

또한 희망은 최초의 목표달성을 위한 경로에 문제가 발생하였을 때, 대안의 경로를 생각할 수 있는 능력을 포함하고 있다(Luthans et al, 2007). 이채익(2010)도 희망은 유연한 사고력과 문제해결 능력의 장점을 가지고 있으며, 희망적이지 않은 사람들에 비해 희망적인 사람들은 계획을 방해하는 장애물을 만났을 때도 목표달성을 위한 대안적 수단을 더 잘 만들어 낸다고 한다. 박권홍(2011)은 희망은 성공하기 위한 의지이며 성공을 성취하기 위한 방법을 탐색하고 구체화하는 능력이라고 한다. 희망수준이 높은 사람들은 학업이나 외부활동 및 다양한 분야에서 성공적인 결과를 이룬다.

이러한 성취 과정에서의 성공적 결과는 결과적으로 자아존중감이나 심리적 안녕감 등을 배가시킨다(Snyder 외, 2000b; Snyder 외, 1999). 많은 연구자들은 조직 내에서 희망 수준이 높은 직원들은 상대적으로 희망 수준이 낮은 직원에 비해 보다 많은 긍정적 정서상태를 유지하고 있으며 이러한 긍정적 정서는 조직의 발전을 위한 긍정적인 태도와 행동으로 이어질 수 있다는 것을 보고하고 있다(Luthans 외, 2007; Robitschek, 2003; Savickas, 2003; 조운서, 2015).

이처럼 희망적인 목적지를 향한 대안적 계획을 다시 성립해가는 과정에서 창의력과 혁신성, 그리고 문제해결 방법을 찾는 능력이 증가된다. 이 과정에서 희망의 선순환적 결과를 얻을 수 있다(Snyder, 2002; Snyder, 2000). 오늘날 직장에서 자신에 대한 동기부여와 자율성이 주어진다면 조직 팀원은 주어진 목표를 달성할 수 있고 목표를 성공적으로 수행할 수 있다는 믿음을 바탕으로 목표 달성을 위한 의지(agency), 목표를 달성하기 위한 계획(pathway)의 상호작용으로 더 나은 성과를 창출할 수 있다.

### (3) 낙관주의(optimism)

Seligman(1998)는 긍정적인 미래를 믿는 신념이 낙관주의라고 하였다. Seligman의 귀인이론(attribution theory)에 기초하여 긍정심리자본의 낙관주의를 미래에 좋은 일이 생길 것이라고 추측하는 것만 의미하는 것이 아니라 접하게 되는 상황이 긍정적이든 부정적이든, 과거이든 미래이든, 어떠한 사건이 발생한 이유를 설명하고 도움이 될 수 있는 사람의 원인과 속성을 고려하는 것까지 포함해야 한다(Luthans & Youssef, 2007).

낙관주의는 자신이 겪는 실패는 일시적인 것이며 고통을 견뎌내며 극복할 수 있다는 믿음으로 나은 행동을 함으로써(Seligman, 1998) 실패라고 좌절하는 것이 아니라 실패 원인을 파악하여 재도전해보려는 마음가짐이라 하였다(Luthans & Youssef, 2007). 성취가능성의 측면에서 보는 현실적 낙관주의는 자기효능감과 관련성이 높다고 할 수 있다. 즉 성공할 수 있다는 마음가짐은 긍정적 동기를 의미하는 희망과 상호작용하여 상승효과를 발휘할 수 있다고 볼 수 있다(박권홍, 2011).

낙관주의에 대하여 많은 연구자들은 낙관주의의 수준이 높은 사람은 낙관주의 수준이 낮은 사람보다 자신의 업무에서 즐거움과 의미를 찾으려 노력하며 결과면에서도 높은 성과를 이룬다고 한다(Youssef 외, 2007). 낙관주의는 현재까지 긍정조직행동을 설명하는 변수(김용석, 2012)라 하였다. 낙관주의 또한 기질적인 면이 희망과 비슷하지만 개념적으로 낙관주의와 반대인 무기력함(helplessness)이 학습되는 것처럼 집중된 개입을 통해서 역시 낙관주의도 학습되거나 발전될 수 있는 것으로 볼 수 있다(Seligman, 1998). 즉 비관주의자를 인지-행동요법(cognitive-behavior theory)을 통해 낙관적인 사람으로 변모시킬 수 있는 것처럼 낙관주의 역시 집중된 개입을 통해서 발전되거나 학습을 통해 긍정적 영향을 미친다고 할 수 있다(Carver & Scheier, 2002).

#### (4)복원력(resilience)

긍정적 심리역량에서 복원력은 역경, 갈등, 실패 또는 긍정적이지만 커다란 부담을 주는 사건 변화에서 회복할 수 있는 능력이라고 정의하고 있다(Luthans & Avolio, 2009). 복원력은 역경 또는 위험한 상황에서 긍정적으로 상황을 파악, 대처하고 적응하는 특성을 보인다(Masten, 2001; Masten & Reed, 2002). 복원력은 조직원이 지속적으로 변하는 조직 환경에서 받는 다양한 스트레스에 잘 대처하며, 복잡하고 다양한 상황에 대해 객관적으로 상황만 인지하고, 예상치 못한 상황에도 유연하게 대처할 수 있는 것이다.

합리적으로 설명될 수 있는 희망이나 낙관주의는 상황에서 적용 가능성이 큰 반면, 복원력은 불확실성과 변화가 아주 큰 상황 즉 즉흥적인 대응, 유연함, 적응력이 요구될 때 그 가치가 더 커진다(최용득, 2009)고 설명되어진다. 희망이나 낙관주의는 주체의 능동성을 강조하고 있지만 복원력은 역경이나 좌절에 직면하였을 때 어떻게 반응할 것인가에 초점이 맞추고 있다.

복원력이 낮은 사람보다 복원력이 높은 사람은 부정적인 상황에서 회복되는 속도가 빠르고 고난과 어려운 상황에서 긍정적인 가치를 부여하기도 한다. 이와 같이 복원력에 의한 긍정적인 반응에 대한 효과들은 정서연구에서 많이 논의되고 있는 용수철 효과(Spiraling effects)와 비슷하다고 볼 수 있다(Fredrickson & Joiner, 2002). 즉 복원력 수준이 높은 경우 갈등, 어려움, 불확실성, 등과 같은 부정적인 상황이 더욱 심해질수록 긍정적으로 상황에 잘 대처하고 적응하는 수준이 높을 것이라는 의미로 해석할 수 있는 것이다.

Luthans, Vogelgesang과 Lester(2006)는 스트레스가 가중되고 있는 현대사회에서는 긍정심리자본의 구성요소인 복원력의 역할을 강조하고, 이는 지속적으로 변화하는 조직 환경에서 더욱 강조되고 있고 조직의 성과와도 긍정적인 관계가 있다고 한다. 복원력은 스트레스 대처 등에도 긍정적인 영향을 주기 때문에 직무만족, 조직몰입에도 긍정적 영향을 미치는 점을 제시하였다(Youssef & Luthans, 2007).

## 2. 학습지향성(Learning orientation)

학습지향성은 학습을 장려하고자 하는 조직과 조직 구성원의 배우고자 하는 문화라 할 수 있다. Sinkula, Baker(1999)는 조직의 핵심 경쟁력 강화를 위해 학습을 장려하는 조직 문화를 학습지향성이라 하였다. 김성호(2011)는 조직원들이 인식하는 개인 또는 조직에 내재화된 학습에 대한 요구으로서 내·외부적 요인에 의해 형성된 비교적 일관된 학습에 대한 가치관 및 필요성이라고 하였다. 일반적인 개념정의에서 학습지향성은 주체에 따라 개인학습지향성과 조직학습지향성으로 구분할 수 있으며, 두 개념은 독립성과 상호 관련성을 모두 갖고 있다.

개인학습지향성과 조직학습지향성의 연관성에 대해 조직학습지향성은 궁극적으로 개별 조직원을 통한 개인학습지향성에서 시작된다고 하였다(Kohli, Shervant & Challengalla, 1998; 김은덕, 2015). 장기적으로 성과를 이끌어 내는 개인의 학습은 단기적 또는 장기적으로 조직이 갖는 경쟁 우위의 중요한 자산일 뿐만 아니라 학습으로 축적된 개인의 지식은 조직의 경쟁우위를 확보할 수 있는 자산임을 확인할 수 있다(김은덕, 2015).

개인학습지향성은 개인이 가지고 있는 속성으로 새로운 상황에 대한 숙달, 새로운 기술의 습득, 자신의 역량강화를 위한 자기개발에 대한 욕구(Van de Wall & Cummings, 1997)로 조직구성원들의 학습 성향을 설명하는데 사용되고 있다. 또한 새로운 것을 알아가기 위해 노력과 발전에 가치를 두고 자기 역량 강화를 하며 목표에 도전하는 개인의 성향(Dweck & Leggett, 1988)이기도 하다.

개인학습지향성은 목표지향성에 기반하고 있으며(Ames, 1992), 목표지향성은 자기규제에 영향을 주는 하나의 요인이며, 학습과정에서 개인의 차이를 설명하는 중요한 변수이다(Farr, Hofmann & Ringenbach, 1993). 그리고 개인학습지향성은 개인별로 목표지향성에 차이가 있으며, 개인적인 참여 의도에 의하여 이루어지고 있다(김은덕, 2014). 개인 학습지향성이 높은 팀원은 업무를 접하는데 열정적으로 임하고 자신의 일을 즐겁게 수행하고, 변화하는 정보에 빠르게 접하여 적용하며, 그 결과 개인적인 차원에서 머무르지 않고, 조직에 긍정적인 결과를 나타낸다(Sujan, Weitz & Kumar, 1994).

조직 학습지향성은 조직원 모두의 학습 방식과 성격을 결정짓는 조직차원의 학습을 의미하고(Sinkula, Baker & Noordewier, 1997), 조직의 분위기, 가치와 신념을 통해서 성과를 개선해 주는 행동에 영향을 주는 잠재력을 가진 새로운 지식이나 통찰력 개발로 정의하였다(최순영, 2004). 이와 같이 조직학습지향성은 조직내 구성원 개개인의 학습지향성에 중요한 영향을 미치게 된다(Kelliher & Henderson, 2006). 즉 Mavondo, Chimhanzi와 Stewart(2005)은 학습지향성이 높은 조직은 보편적으로 학습발달을 위한 체계 구축, 미지세계에 대한 개방성, 지식에 대한 모방, 학습에 대한 몰입, 개인에서 집단으로의 학습 전이, 등의 특징이 나타난다고 하였다. 이는 모든 조직은 기술과 지식을 습득하고 공유하며 활용하기 위한 공식적, 비공식적 과정과 구조를 가지고 있기 때문에 학습에 대한 가치가 조직의 정신모형(mental model)에 반영된다는 것이다(김성호, 2010).

조직의 학습지향성은 개인 구성원을 통한 개인학습지향성에서 시작되므로, 개인 학습지향성과 조직학습지향성은 관련성이 있다고 하였다(Kokli, Shervant & Challengalla, 1998). 개인의 학습능력이 저절로 조직의 학습능력으로 바로 연결되지 않는다(최순영, 2004)는 주장이 존재하는 반면에 개인 학습지향성이 조직 학습지향성에 영향을 준다는 관점도 있다(이혜민 2012).

박창욱(2008)은 조직원들이 조직의 내·외부 환경에 적응하면서 새로운 지식을 습득·활용·공유·창출하는 과정을 거듭하면서 조직에 학습의 가치를 부여하는 것을 학습지향성이라 정의하면서, 개인의 학습지향성이 조직의 학습지향성으로 나아갈 수 있다는 것을 암시하고 있다(이혜민 2012). 즉, 개인들의 학습지향성의 합이 조직학습지향성을 이룬다고 설명할 수 있으며, 개별 학습은 장기적으로 조직의 성과를 이끌기 때문에 조직 내 개별학습은 단기·장기적으로 조직이 갖는 경쟁 우위의 중요한 인적자산일 뿐만 아니라 학습이 축적된 개인의 지식은 조직의 탁월한 경쟁우위를 창출할 수 있는 인적자산을 확인할 수 있다. 또한 학습지향성은 교육을 조직화 시켜, 팀원의 학습을 촉진시키고 일상적 행동전략 변화에서 조직규범, 상용이론, 정신모형 등의 변화와 같은 전략적 관점에서 요구되는 주요한 문화적 특성요인으로 변화를 시킬 수 있는 혁신적 가치체계라 할 수 있다(박미, 2013). 선행연구(김은덕, 2014; 이혜광, 2011; 이혜민, 2012; 최순영, 2004; 최유진, 2015)를 바탕으로 볼 때 기업의 학습문화가 정착하기 위해서는 새로운 정보

와 지식을 활용하고 공유하는 학습지향성이 중요하다는 점을 확인하였다.

이에 본 연구는 조직의 성과를 창출하기 위해서는 개인의 학습지향성이 중요하고, 센터에서는 조직의 학습지향을 위해 정형화된 자료와 규칙적인 교육이 이루어지므로 개인 학습지향성 척도만을 사용하여 연구를 하고자 한다.

### 3. 조직몰입(Organizational commitment)

조직몰입은 조직에 대한 개인의 동일시와 몰입의 상대적 정도를 의미한다(박광천, 2015). 즉 조직원 자신이 속한 조직에 얼마나 일체감을 가지고 몰입을 하는가의 정도를 뜻한다. 조직형태론에서 몰입(commitment)을 사용한 후부터 여러 분야 사회학, 경영학, 행정학, 정치학 등 여러 분야에 걸쳐 연구 되었으며, 각각의 연구자들이 자신의 연구 분야에 대하여 개념을 정리하려 노력하고 있기 때문에 다양하게 개념이 정의되고 있으나, 보편적으로 조직몰입은 구성원 자신이 속한 조직에 대한 단순한 소극적인 충성심을 나타내는 것보다는 조직구성원이 조직의 긍정적 성과 도출을 위해 개인의 노력을 자발적으로 제공하는 적극적인 관계를 의미하는 것이다(최수형 외, 2012). Kanter(1968)는 “조직에게 느끼는 개인의 감정과 정서의 애착”이라고 정의하였다(전동우, 2009). Buchannan(1974)은 “조직과 개인의 심리적 결속의 형태로 보고 조직의 목표나 운영관을 자신의 것으로 수용하고, 자신의 업무역할에 대한 개인의 심리적 투입이나 참여, 그리고 조직에 대한 애착심을 갖는 충성심”이라고 조직 몰입을 정의하였다(신현욱, 2012).

심리학적 관점에서 조직몰입을 Sheldon(1971)은 개인의 정체를 조직에 연결시키려 하는 태도라 정의하였으며, Kanter(1968)는 조직을 위하여 노력하며 충성할 의사로 조직몰입을 정의하였다. 조직몰입을 조직의 가치와 목표에 대한 강한 신뢰 및 수용, 조직을 위해 많은 노력을 기울이겠다는 의지, 조직원으로 자격을 유지하고 싶은 강한 욕구와 같은 세 가지 구성요소로 개념화 하였다(Mowday, 1982; Morrow, 1983).

다차원성에 관한 조직몰입의 대표적인 연구는 Allen과 Meyer로 정서적(affective)

몰입, 지속적(continuance)몰입, 규범적(normative)몰입로 분류한다. 정서적(affective) 몰입은 구성원이 조직에 대한 소속감, 다정함, 행복감 등과 같은 감정을 통하여 조직에 대한 개인적으로 느끼는 정서적 애착과 일체감을 나타낸다(Allen & Meyer, 1990). 지속적(continuance)몰입은 구성원이 조직을 떠나면 손해라는 생각에 조직에 지속적으로 머무는 것을 나타낸다(Allen & Meyer, 1990). 규범적(normative) 몰입은 조직에 계속 남아있는 것이 도리에 맞다고 믿거나, 도덕적인 규범 때문에 조직에 계속 재직하는 것을 나타낸다(Allen & Meyer, 1990).

조직 몰입은 조직과 개인의 양쪽 입장 모두에서 중요한 의미를 지닌다. 개인의 입장에서는 조직몰입을 통해 심리적인 만족감과 외적 보상을 얻고, 조직몰입이 조직의 입장에서는 결근, 이직 또는 성과측면에서 볼 때 조직의 목표달성에서 유익할 수 있다(Mowday et al., 1979).

조직몰입과 관련 선행 연구를 살펴보면, 조직 몰입과 관련이 가장 많은 변인으로 직무만족(박미,2013; 정미숙,2011; 최문정,2014) 내부성과(주보름, 2012; 최우재, 2013) 및 직무스트레스(박승은, 2013; 박정화, 2015; 한경선, 2015)로 나타났다. 직무만족은 긍정적으로 직무에 만족을 갖도록 할 뿐만 아니라 자기 개발을 위해 노력하고, 조직의 목표 달성을 위한 공동작업에 자발적인 참여의욕과 창의성을 불러 일으켜 개인의 성과 향상에 긍정적인 영향을 주어(신수영, 1999) 조직몰입을 높인다.

내부성과가 높으면 조직 팀원의 기능을 향상시키고, 사기를 높이고, 적극적으로 동기를 부여하여 생산성의 향상과 불평, 결근, 이직 등이 줄어들어 조직몰입을 향상시킨다(이윤정, 1997). 직무스트레스 심할 경우, 팀원은 조직 밖에서 스트레스 해소 방안을 찾고 해소하려고 하기 때문에 조직몰입의 감소를 유발한다(Hall, Schneider & Nygren, 1970). 또한 여러 분야에서 긍정심리자본, 조직문화, 리더십 유형, 조직공정성, 임파워먼트 및 그 외 많은 변수들이 보고되었다(박금자 & 김요나, 2010).

본 연구는 팀원이 조직에 대한 소속감으로 업무를 수행함으로써 얻을 수 있는 행복감과 같이 감정을 통하여 얻을 수 있는 조직몰입에 중점을 두어 연구하고자 한다.

#### 4. 긍정심리자본, 조직몰입, 학습지향성 간의 관계

##### 1) 긍정심리자본과 조직몰입

Seligman(1998)에 의해 긍정심리자본이 사용된 이후 다양한 분야와 표본을 대상으로 실증적 연구가 확대되어 왔다. 조직행동(POB)의 측면에서 직무만족, 조직몰입, 조직시민행동, 이직의도 등에 대해 긍정심리자본은 유의한 영향을 미친다고 보고되고 있다(Luthans & Youssef, 2004; Luthans & Youssef, 2007). Luthans et al.(2004)는 자본 개념의 중요성 측면에서 긍정심리역량은 전통적인 경제자본보다는 인적자본이, 인적자본보다는 사회자본이, 사회자본보다는 긍정심리자본이 경쟁 우위의 중요한 자본이라는 개념으로 설명하고 있다(김군홍, 고부언, 2014).

Luthans et al.(2010)의 연구에서 보면 긍정심리자본의 하위요인 중 하나 이상인 창조적 성과에 긍정적인 영향을 미칠 것이라고 하였으며, 낙천주의 요인이 가장 높은 상관관계를 보였고, 탄력성, 자기효능감, 희망의 순으로 상관관계를 보였다. 남차현(2013)은 외식종사원을 대상으로 한 연구에서 긍정심리자본이 조직몰입과 조직시민행동에 정(+)의 영향을 미친다고 밝혔다. Luthans와 Avolio 등(2010)의 연구에서는 긍정심리자본은 훈련을 통해 좋은 방향으로 성장할 수 있으며, 이로 인해 지속가능한 긍정적 효과를 보여줄 수 있다고 하였다. 외식종사원을 대상으로 한 정효선, 윤희현(2014)의 연구에서 긍정심리자본이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다.

최용득과 이동섭(2011)은 긍정심리자본과 조직시민행동, 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입, 조직냉소주의, 이직의도, 등에 초점을 두고 연구를 하여 긍정심리자본이 직무몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것을 발견하였다. 장현숙(2012)은 긍정심리자본의 하위요인 중 희망이 조직몰입에 미치는 영향에 대해 단순회귀분석을 실시한 결과 26%의 설명력을 나타냈으며 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김명수와 김주엽(2011)은 정서적 몰입에 대해 긍정심리자본이 정(+)의 영향을 미쳐 이직률을 낮추고, 지각된 성과를 보이며, 직장에서의 행복을 느껴 주관적 안녕감을 느낄 수 있다고 하였다.

정선우(2012)은 긍정심리자본은 조직몰입에 직접적인 영향을 미치고 있음을 알 수 있고, 조직원의 긍정심리자본이 높을수록 조직몰입이 높아짐을 알 수 있다고

하였다. 주보름(2012)은 긍정심리자본의 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력은 모두 직무성과에 유의한 영향을 미친다고 나타냈지만, 조직몰입의 하위 요인 중 규범적 몰입만 직무성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 조사되었으며, 정서적 몰입과 지속적 몰입은 유의한 영향을 미치지 못 하는 것으로 조사되었다. 박승은(2013)은 긍정심리자본은 조직몰입에 정적인 효과를 유의하게 나타냈으나, 긍정심리자본의 하위요인인 희망, 낙관주의에서는 유의한 영향이 있었으나 자기효능감, 복원력에서는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다.

양필석, 최석봉(2011)은 자동차 및 석유화학의 제조업에 종사하는 종사원들을 대상으로 조사연구 결과 심리적 자본이 조직몰입에 긍정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 박광천(2015)은 심리적 자본이 조직몰입에 통계적으로 유의한 결과를 나타냈으며, 심리적 자본의 하위요인인 낙관주의, 탄력성, 자기효능감은 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 낙관적인 긍정적인 사고와 탄력성은 실패해도 다시 이겨내는 복원력과 자기효능감, 주어진 상황을 성공적으로 수행하는 자신감이 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 보인다.

이상의 연구를 종합해 보면, 긍정심리자본이 높을수록 조직몰입이 높아지는 것을 알 수 있으며 이는 긍정심리자본과 조직몰입 간에는 정적인 상관관계가 있다는 것을 보여주는 것이다.

## 2) 긍정심리자본과 학습지향성

인간의 긍정적 지지와 만족은 성공을 위한 노력과 관련시키고 수치심은 불충분한 노력으로 관련시키며, 도전적인 문제를 선호하고 모험을 추구한다(Ames & Archer, 1988). 또한 학습활동을 통해 얻을 수 있는 내재적인 흥미, 학습에 대한 긍정적인 태도와 관련되어 있다(Ames & Archer, 1988). 즉 학습목표 지향성을 가진 사람들은 새로운 지식과 새로운 기술을 획득하는데 관심을 가지며, 그들의 노력과 과거에 수행한 것과 비교해서 학습을 향상시키는데 초점을 둔다.

이러한 학습목표 지향성은 자기조절학습의 필수적인 매개체가 되며, 학습목표 지향적인 사람들은 학습과정 그 자체가 중시되며 과제를 스스로 완수하기 위해 노력하여 자신이 설정한 기준에 도달함으로써 성취감을 느끼게 된다(장지선, 2013). 이들은 새로운 도전에 대해 긍정적인 태도를 취하고 노력을 성공과 실패에 대한 기준으로 여긴다.

개인학습지향성은 자기조절학습의 필수적인 매체가 되며(Nicholls, 1984), 학습지향적인 사람들은 학습과정 그 자체가 중시되고 과제를 스스로 완수하기 위해 노력하여 자신이 설정한 기준에 도달함으로써 성취감을 느끼게 된다(Nicholls, 1989). 또한 학습지향적인 사람은 새로운 도전에 대하여 긍정적인 태도를 취하고 노력을 성공과 실패에 대한 기준으로 여긴다. 박희봉(2005)의 연구에서는 심리적 지원기능이 학습조직 성과에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

노무중(2011)의 교육에 대한 사전인식과 학습조직 구성이 교육효과에 미치는 영향에 대한 연구에서 교육에 대한 사전지식과 학습조직의 구성이 교육효과와 지속적인 교육 참여의도 등에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 교육에 대한 사전 지식이 높을수록 교육의 유용성이 높게 나타났고, 교육 내용과 수준, 교육 횟수가 늘어날수록 교육 효과와 지속적 참여 의도가 높아진다고 하였다. 임병노(2011)는 일반적인 학습보다 학습자 스스로 타인의 통제와 강제성 없이 학습을 기획하고 실행·평가하는 개인학습은 학습자의 심리와 정서가 더 중요시 된다고 하였다. 유지원, 김보경, 강명희(2014)는 긍정심리자본이 자기주도학습 능력과 학습참여에 미치는 영향을 연구한 결과 대학생의 긍정심리자본은 자기주도학습 능력과 학습 참여에 정적인 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 김요완, 박종선, 전광호(2013) 긍정심리자본의 하위 변인인 자기효능감이 학습자의 자기주도학습과

학습성과에 미치는 영향을 연구한 결과, 성인학습자의 자기효능감이 학습성과에 긍정적인 영향을 미치는 관계에 자기주도학습이 매개효과를 하는 것으로 나타났다. 즉 학습을 스스로 결정하고 실행하는 성인학습자의 자기주도학습은 자기효능감을 충분히 발휘시켜 학습성과에도 긍정적인 영향을 미치는 것이다.

조윤정(2011)은 성인학습자의 자기주도학습 능력에 영향을 미치는 다양한 변인들을 연구한 결과 성인학습자의 복원력은 동기 수준을 매개로 자기주도학습 능력에 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 복원력이 직접적으로 자기주도학습 능력에 영향을 미치지 못하였지만, 동기 수준을 높여 자기주도학습 능력에 정적인 영향을 미칠 수 있다는 연구결과를 통해 복원력의 단일요인이 아닌 자기효능감, 희망, 낙관주의를 통합하는 요인으로서의 긍정심리자본이 자기주도학습 능력에 미치는 영향에 대해 탐색할 필요가 있다.

이경희(2014) 간호사를 대상으로 한 연구에서도 자기효능감이 학습지향성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 류은정, 이인숙(2013) 교육기업 대상의 연구에서도 정서, 긍정심리역량이 학습지향성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 박원(2015)의 HDR 컨설턴트 대상으로 한 긍정심리자본과 주관적 경력성공의 관계에 대한 자기주도학습 능력의 매개효과 연구에서도 긍정심리자본이 자기주도학습 능력과 주관적 경력성공에 직접적인 영향을 미친다.

이상의 연구를 종합해 보면, 긍정심리자본은 개인학습지향성에 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 제시하였다. 이와 같은 연구 결과를 바탕으로 조직 팀원의 긍정심리자본이 개인학습지향성에 영향을 미칠 수 있음을 예측할 수 있다.

### 3) 조직몰입과 학습지향성

학습지향성은 업무관련 지식을 풍부하게 함으로써 경쟁력을 강화시켜 준다(Baker& Sinkula, 1999). 학습지향성은 도전적인 업무 현황을 피하지 않고 개인의 능력을 추가 확장하는 역량개발의 기회로 삼는 것을 의미한다고 하였고, 성과지향성은 부정적인 평가를 피하고 긍정적인 평가를 추구하며 개인의 역량을 입증하려는 성향을 보여준다고 하였다(김은덕, 2015). 따라서 학습지향성이 높은 사람은 부여된 업무에서 자신의 능력을 발휘하는 것을 목표로 두고 새로운 것을 배우고자 하는 특성이 있다. 반면에 성과지향성이 높은 사람은 타인으로부터 긍정적인 평가를 받기 위해서 타인과 자

신을 비교하여 자신의 위치를 상대적으로 드러내거나 부정적인 평가를 받을 수 있는 여지가 있는 업무는 회피하고자 하는 특성이 있다.

성과지향적인 사람은 목표 달성이 어려운 일에는 노력의 투입을 줄이는 반면, 학습지향적인 사람은 목표 달성보다는 목표 달성 과정에서 일어나는 학습을 중시하기 때문에 그 일에 지속적인 노력을 투입한다(박주영, 2002). 최근 조직론 연구에서 학습문화로써 학습지향성이 기업성과에 유의한 영향을 미친다(정대용, 박권홍, 2010).

백동열(2012)의 연구에 의하면 종업원의 교육훈련 역량 강화가 경영성과와 밀접한 상관성을 보이고, 지식경영을 통한 문제해결이 주요한 현안으로 인식되고 있으며, 종업원의 교육훈련을 통한 역량 강화와 경영성과는 상호 밀접한 상관성을 보이고 있음을 보여주었다. 박진영(2006)은 호텔종사원을 연구대상으로 학습지향성을 알아보기 위해 학습지향성 지각 및 교육프로그램만족도가 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구에서 학습지향성이 직무만족에 정적인 유의한 영향을 미치는 것으로 검증하였다. 또한 박정호와 박진영(2010)의 관광사업 종사자 대상 연구에서도 학습지향성이 직무만족에 긍정적인 영향을 미쳐 이직 의도가 낮은 것으로 나타났다.

유봉호(2012)는 학습지향성이 고객지향성과 혁신성에 대한 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조세근, 손종서, 이우진,(2015)도 학습지향성이 기업성과를 향상시키는 것으로 나타났다. 최용호(2009)는 사회복지기관에서 종사하는 종사자를 대상으로 한 연구에서도 학습지향성이 사회복지기관 종사자의 직무성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 밝히고 있다. 김은덕(2014)의 연구에서 은행영업점 단위 학습조직에서 학습지원 리더십은 조직효과성에 직접적인 영향이 있었고, 학습지향성을 매개로 부분 매개 효과도 있음을 확인할 수 있었다.

학습지향성은 조직효과성 중 업무성과에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이와 같은 선행연구 결과 학습지향성의 수준을 높여준다면 직무성과를 향상시켜줄 수 있을 것으로 시사하고 있다.

#### 4) 긍정심리자본, 조직몰입, 학습지향성

인적 자원을 어떻게 활용하는가에 따라 조직의 발전에 영향을 받는다. 그러므로 조직 팀원의 끊임없는 학습지향성이 고객의 역동적인 욕구에 대응하고 조직의 긍정적인 성과를 이끌어 낼 수 있다. 예컨대 고객, 경쟁자에 대한 대응 관점에서 학습이 매우 중요한 역할을 한다(Slater & Narver, 1995). 이처럼 학습은 고객과 기업을 위해서 필수 불가결한 것이다(Day, 1994; Sinkula, 1994). Matthing 등(2004)은 새로운 서비스를 개발하기 위해서는 사회요구에 맞는 새로운 학습해야 한다고 강조하였다. 결국 고객과의 상호작용이 중요하다는 의미로 받아들여진다.

Barnes와 Kriger(1986)는 조직이 조직원들을 가치 있는 사람으로 여기고 적극적으로 지원할 때 조직원들은 맡고 있는 직무에 대해 더욱 관심을 갖게 되고, 조직효과성을 높이게 된다고 하였다. 기업을 대상으로 한 학문분야의 연구에서도 궁극적인 관심은 조직효과성 또는 조직성과의 극대화라 할 수 있다. 즉 조직효과성은 조직이론 및 조직관리에 있어서 매우 중요한 개념이며 동시에 핵심적인 연구주제이며, 기업교육 분야에서도 마찬가지이다(김은덕, 2015).

이에 여러 분야에서 긍정심리자본, 리더십 유형, 조직문화, 조직공정성, 임파워먼트 및 그 외 많은 변수들과 조직몰입에 관한 연구(고선희, 2012; 강남희, 2013; 김군홍, 고부연, 2014; 김요나, 박금자, 2010; 김해룡, 정현우, 2013), 조직 학습지향성, 조직장의 리더십, 사회적 지지도에 따른 직무 만족 및 조직몰입(강경화, 고유경, 2013; 김강호, 나승일, 2008; 김명수, 김주엽, 2011; 김은덕, 2014; 마동비, 2013)의 연구들이 이루어졌다. 그러나 인간이 중요한 자본이며 인간의 긍정적 심리요인인 긍정심리자본과 조직몰입 간의 관계에서 학습지향성의 관계성을 고찰해본 연구(박미 외, 2013)는 극소수에 불과하다.

본 연구에서는 조직 팀원의 심리상태 중 긍정심리자본이 조직몰입에 영향을 끼치는데, 팀원의 학습지향성이 어떤 매개효과 나타나는지 분석할 필요가 있다고 사료된다. 조직 전체의 변수보다 개인적 특성인 긍정심리자본과 학습지향성이 조직몰입에 미치는 영향에 차이가 있을 것으로 예상된다. 긍정심리자본이 조직몰입 관계에서 학습지향성의 효과를 검증하여 고혈압·당뇨병 등록교육센터의 성과를 극대화하기 위한 체계적인 교육자료 마련 및 체계적인 인적자원개발의 기초자료를 제공하고자 한다.

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구대상

본 연구는 전국 19개 시군구에 있는 고혈압·당뇨병 등록교육센터 팀장과 팀원을 대상으로 전수조사를 실시하였다. 연구 대상자의 인구사회학적 현황을 살펴보면 표 Ⅲ-1과 같다. 본 연

표 Ⅲ-1 인구사회학적 현황 (N = 121)

특성	구분	N	%	M(SD)
성 별	남	6	5	1.95(.218)
	여	115	95	
연 령	30세 미만	28	23.1	35.39(7.340)
	30~40세 미만	60	49.6	
	40세 이상	33	27.3	
전문 영역	간호사	71	58.7	1.63(.905)
	영양사	33	27.3	
	운동지도사	8	6.6	
	기타	9	7.4	
결혼 상태	미혼	47	38.8	1.61(.489)
	기혼	74	61.2	
최종 학력	전문대학 졸업	45	37.2	1.79(.710)
	4년제대학졸업	59	47.9	
	대학원 졸업	17	14.0	
	기타	1	.8	
총 근무 경력	5년 미만	30	24.8	8.57(5.35)
	5~10년미만	49	40.5	
	10~15년미만	20	16.5	
	15년 이상	22	18.2	
현 조직 근무 경력	1년 미만	27	22.3	2.33(1.49)
	1~3년 미만	47	38.8	
	3년 이상	47	38.8	

구 대상은 총121명이며 성별로 보면 여성이 115명(95%), 남성이 6명(5%)이다. 이는 간호사, 영양사의 전문인력이 여성에 편중되어 있음을 알 수 있다. 연령은 30세 미만이 28명(23.1%) 30~40세 미만 60명(49.6%) 40세 이상 33명(27.3%)이다. 전문영역별로 보면 간호사 71명(58.7%) 영양사 33명(27.3%) 운동지도사 8명(6.6%) 기타 9명(7.4%)이다. 결혼 상태는 미혼이 47명(38.8%) 기혼이 74명(61.2%)이었으며, 최종학력은 전문대학 졸업자 45명( 37.2%) 4년제 대학 졸업자 59명(47.9%) 대학원 졸업자 17명(14.0%)이었다. 총 근무 경력으로 5년 미만 근무자가 30명(24.8%) 5~10년 미만 근무자가 49명( 40.5%) 10~15년 미만 근무자가 20명(16.5%) 15년 이상 근무자가 22명(18.2%)이었으며 평균 총 근무 경력은 8.57년이었다. 현 센터에서의 근무경력은 1년 미만이 27명(22.3%) 1~3년 미만이 47명(38.8%) 3년 이상 근무자가 47명(38.8%)이었으며 현 센터에서의 평균 근무 경력은 2.33년이었다. 이와 같은 특성은 등록교육센터 팀원은 이곳이 첫 근무지인 사람보다 다른 전문영역지에서 근무를 하다가 등록교육센터로 이직을 하여 근무하는 것으로 보여진다.

## 2. 연구절차

본 연구는 설문조사 연구방법을 사용하였으며, 전국 19개 시군구에 있는 고혈압·당뇨병 등록교육센터에 근무하는 팀장과 팀원을 대상으로 하였기 때문에 직접 방문 조사를 하지 못하고 전화 요청, 우편 발송, 수합하는 방법을 활용하였다. 즉, 고혈압·당뇨병 등록교육센터 팀장에게 전화로 연구의 목적을 설명하고 협조를 요청한 후 팀원의 승낙을 받고 각 지역 고혈압·당뇨병 등록교육센터로 설문 조사지를 직접 우편 송부하였다.

설문조사에 동의하는 팀원들이 각자 문항에 체크를 한 후 지역 고혈압·당뇨병 등록교육센터 팀장이 설문지를 수합하여 직접 우편으로 송부하여 연구자가 19개 고혈압·당뇨병 등록교육센터에서 발송 된 설문지를 수합하였다. 자료수집 기간은 2015년 10월 22일부터 11월4일까지였으며 총121부 설문지를 배부하였고 100% 회수되어 분석에 사용되었다.

### 3. 연구도구

본 연구의 목적은 긍정심리자본과 조직몰입의 관계에 학습지향성의 매개효과를 알아보기 위한 것이다. 따라서 본 연구의 조사도구는 긍정심리자본, 학습지향성, 조직몰입에 관한 실증적 연구를 통해 규명된 선행연구를 기초로 하여 본 연구의 목적과 가장 적합한 것을 선택하였다.

#### 1) 긍정심리자본 척도

긍정심리자본을 측정하기 위하여 Luthans, Avolio(2006)등에 의해 개발된 척도로 박권홍(2012)와 박미(2014)가 조사대상자에게 맞게 재구성한 측정도구를 사용했다. 하위 요인은 4개 분야로 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력으로 각각 6문항씩 모두 24문항을 이용하여 Likert 5점 척도로 측정하였다. 5점 Likert 척도(5=매우 그렇다, 4=대체로 그렇다, 3=그저 그렇다, 2=거의 그렇지 않다, 1=전혀 그렇지 않다)이다. 각 문항에 대한 응답은 응답자의 자기기입식으로 평가하는 방식으로, 점수의 합이 높을수록 긍정적 심리자본이 높다고 해석한다. 장지선(2012)의 연구에서는 긍정심리자본의 Cronbach's  $\alpha$  값이 .89이었고, 본 연구에서 신뢰도 검증을 실시한 결과 전체 문항의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .88로 나타났다. 하위요인별 문항구성과 Cronbach's  $\alpha$ 는 표 III-2와 같다.

표 III-2 긍정심리자본 척도의 문항구성 및 신뢰도

하위요인	문항수	문항	Cronbach's $\alpha$
자기효능감	6	1-6	.83
희망	6	7-12	.83
복원력	6	13-18	.66
낙관주의	6	19-24	.61
전 체	24		.88

## 2) 학습지향성

학습지향성 척도의 경우 조직 학습지향성과 개인 학습지향성 척도 중 본 연구에서는 Vande Walle(1997), 신수영(2012), 김군홍(2013)이 사용한 단일 요인으로 구성된 개인 학습지향성 척도를 사용하였다. 신뢰도 검증에서 신수영(2012)의 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$  값은 .91이었으며 김군홍(2013)의 연구에서는 .88 이었으며 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ 이 .89로 나타났다.

## 3) 조직몰입

조직몰입은 Allen과 Meyer(1990) 개발하고 양석필·최석봉(2011), 박승은(2013)이 사용한 정서적 몰입을 측정하는 문항으로 구성된 척도를 사용하였다. 신뢰도 검증에서 박승은(2013)의 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$  값은 .848이었으며 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ 이 .921로 나타났다.

#### 4. 자료처리 및 분석

수집된 자료는 spss statistics 18.0을 사용하여 다음과 같은 방법으로 분석하였다.

첫째 연구대상의 인구학적 특성을 알아보기 위해 빈도와 백분율을 구하고, 각 측정도구의 신뢰도를 검증할 위해 Cronbach's  $\alpha$  계수를 산출하였다.

둘째 일반적 현황에 따라 긍정심리자본, 학습지향성, 조직몰입의 차이를 알아보기 위해 T-검증과 ANOVA 분석을 실시하였다.

셋째 긍정심리자본, 학습지향성, 조직몰입의 관계를 알아보기 위하여 Pearson의 상관분석을 실시하였다.

넷째 긍정심리자본과 조직몰입 관계에서 학습지향성의 매개효과가 있는지를 알아보기 위하여 Baron과 Kenny(1986)이 제안한 매개효과 검증 절차를 실시하였고, 매개효과의 통계적 유의성 검증을 위해 Sobel Test를 실시하였다.

## IV. 연구 결과 및 해석

### 1. 긍정심리자본, 학습지향성, 조직몰입의 기술 통계

긍정심리자본, 학습지향성, 조직몰입의 기술적 통계 결과는 표 IV-1와 같다.

표 IV-1 긍정심리자본, 학습지향성, 조직몰입의 수준 (N = 121)

	변수	M(SD)	문항수	Cronbach's $\alpha$
긍정심리 자본	자기효능감	3.76(.51)	6	.829
	희망	3.80(.48)	6	.827
	복원력	3.55(.45)	6	.663
	낙관주의	3.55(.46)	6	.608
	전 체	3.54(.34)	24	.883
	조직몰입	3.73(.77)	4	.921
	학습지향성	3.53(.64)	5	.891

긍정심리자본은 전체 평균값이 3.54점으로 나타났고, 이것은 보통이상으로 등록교육센터 팀원들의 긍정적 심리는 비교적 높다는 것을 보여준다. 긍정심리자본의 하위요인인 평균값을 살펴보면, 희망이 3.80점으로 가장 높은 평균값을 보였으며 자기효능감의 평균은 3.76점, 낙관주의의 평균은 3.55점, 복원력의 평균은 3.55점으로 나타났다.

이는 개인이나 조직의 목표 달성을 위하여 긍정적인 동기부여 에너지가 높다는 것을 나타내며 목표달성을 위한 자신의 능력에 대한 긍정적 신념도 높고, 실패나 역경에서도 긍정적으로 상황에 대처하고 적응하는 특성이 높다는 것을 의미한다. 학습지향성의 평균값은 3.53점으로 나타났다. 평균값이 보통 이상으로 등록교육센터 팀원은

학습에 대한 자기 개발 욕구가 높은 것으로 나타났다.

조직몰입의 평균값은 3.73점으로 나타났다. 평균값이 보통이상으로 등록교육센터 팀원은 조직에 대한 애착과 공동체의식이 높은 것으로 나타났다.

## 2. 긍정심리자본, 학습지향성, 조직몰입의 상관관계

본 연구에서는 긍정심리자본, 학습지향성, 조직몰입 간 유의한 상관관계를 살펴보기 위해 pearson 상관관계를 실시하였고 그 결과 표 IV-2와 같이 나타났다. 분석결과 긍정심리자본, 조직몰입, 학습지향성 전체 및 하위요인들은 유의한 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

우선 긍정심리자본과 조직몰입의 관계를 살펴보면, 상관분석 결과 긍정심리자본은 조직몰입과 .424( $p<.01$ )의 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다.

긍정심리자본의 하위요인별로 살펴보면 낙관주의(.377), 희망(.344) 자기효능감(.271), 복원력(.259) 순으로 조직몰입에 정적 상관이 있는 것으로 나타났다( $p<.01$ ). 이는 자신에 대한 평가와 현실점검을 통해 잠재적 기회에 대한 자신의 기대를 조정하고 평가하여 힘든 상황에서도 성장의 기회를 인식하는 낙관주의 긍정심리자본이 높을수록 조직몰입을 잘하는 경향이 있다고 볼 수 있다.

다음으로 학습지향성과 조직몰입과의 관계를 살펴보면, 학습지향성은 조직몰입과 .415( $p<.01$ )의 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 따라서 학습에 대한 자기 개발 욕구가 높을수록 조직몰입을 잘한다고 볼 수 있다. 그리고 학습지향성과 긍정심리자본의 관계를 살펴보면, 학습지향성과 긍정심리자본은 .556( $p<.01$ )의 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 긍정심리자본의 하위요인별로 살펴보면 자기효능감(.493), 희망(.468), 복원력(.389), 낙관주의(.370)로 모두 학습지향성과 정적 상관이 있는 것으로 나타났다( $p<.01$ ). 즉 학습지향성과 긍정심리자본은 서로 유의한 상관을 보여 학습지향성과 긍정심리자본은 서로 상호 연관을 보인다고 할 수 있다.

표 IV-2 긍정심리자본, 학습지향성, 조직몰입의 상관관계

	1	2	3	4	5	6
1. 자기효능감	1					
2. 희망	.584**	1				
3. 복원력	.395**	.545**	1			
4. 낙관주의	.459**	.622**	.399**	1		
5. 긍정심리자본	.781**	.848**	.661**	.645**	1	
6. 조직몰입	.271**	.344**	.259**	.377**	.424**	1
7. 학습지향성	.493**	.468**	.389**	.370**	.556**	.415**

\*\* $p < .01$

### 3. 일반적 현황에 따른 긍정심리자본, 학습지향성, 조직몰입

#### 1) 일반적 현황에 따른 긍정심리자본의 차이

대상자의 일반적 현황에 따른 긍정심리자본의 차이를 분석한 결과는 표 IV-3와 같다.

표 IV-3 일반적 현황에 따른 긍정심리자본의 차이

(N=121)

변수	구분	M(SD)				
		자기효능감	희망	복원력	낙관주의	전체
연령	30세미만(a)	3.61(.51)	3.67(.48)	3.48(.45)	3.50(.37)	3.62(.30)
	30~39세 (b)	3.74(.44)	3.73(.44)	3.66(.42)	3.44(.45)	3.60(.35)
	40세이상(c)	3.91(.58)	4.02(.47)	3.60(.42)	3.77(.46)	3.85(.41)
	F	2.682	5.570**	2.270	6.414**	6.232**
	scheffe		a<b<c		b<a<c	a<b<c
전문분야	간호사(a)	3.73(.52)	3.77(.50)	3.48(.45)	3.50(.48)	3.62(.39)
	영양사(b)	3.85(.43)	3.83(.41)	3.66(.42)	3.59(.42)	3.73(.31)
	운동지도사(c)	3.77(.70)	4.08(.58)	3.60(.42)	3.81(.41)	3.81(.47)
	기타(d)	3.66(.47)	3.62(.34)	3.51(.46)	3.46(.37)	3.56(.28)
	F	.548	1.49	1.25	1.32	1.36
결혼상태	미혼	3.65(.46)	3.63(.48)	3.46(.42)	3.46(.44)	3.55(.32)
	기혼	3.82(.52)	3.90(.45)	3.59(.45)	3.59(.46)	3.73(.37)
	t	-1.83	-3.03**	-1.61	-1.57	-2.57*
현직근무연수	1년미만	3.51(.51)	3.66(.42)	3.35(.36)	3.41(.45)	3.48(.32)
	1년~3년미만	3.80(.52)	3.86(.43)	3.58(.45)	3.59(.42)	3.71(.36)
	3년이상	3.86(.45)	3.80(.53)	3.61(.46)	3.57(.48)	3.71(.39)
	F	4.353*	1.501	3.226*	1.519	3.930*
	scheffe	a<b<c		a<b<c		a<b<c
최종학력	전문대졸(a)	3.77(.48)	3.79(.48)	3.59(.46)	3.55(.46)	3.67(.38)
	대학졸(b)	3.67(.55)	3.70(.46)	3.45(.43)	3.51(.45)	3.58(.35)
	대학원졸(c)	4.04(.32)	4.10(.37)	3.73(.39)	3.63(.46)	3.87(.32)
	F	3.567*	4.827**	3.228*	.447	4.268*
	scheffe	b<a<c	b<a<c	b<a<c		b<a<c

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

대상자의 일반적 현황에 따른 긍정심리자본은 연령, 결혼상태, 현 조직 근무연수, 최종학력에 따라 유의한 차이를 보였으며, 전문분야에 따른 긍정심리자본의 유의한 차이를 보이지 않았다.

연령에 따른 긍정심리자본의 차이에서 30세 미만 평균이 3.62(.30)점 30~39세 평균 3.60점 40세 이상 평균 3.85점으로 통계적으로 유의한 차이가 나타났다 ( $F=6.232, p<.01$ ). 긍정심리자본의 하위요인 중 희망( $F=5.570, p<.01$ ) 낙관주의 ( $F=6.414, p<.01$ ) 변인에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 사후검증 결과 연령이 높을수록 긍정심리자본과 긍정심리자본의 하위요인 중 자기효능감, 희망, 복원력이 높게 나타났다. 이는 연령이 높을수록 직장에 대한 긍정적인 마음가짐을 가지는 것으로 보여진다. 긍정심리자본의 하위요인 낙관주의는 30세 미만이 30~39세 연령대 보다 높게 나타났다. 성공에 대한 긍정적인 마음은 젊은층이 조금 더 높은 것으로 보여진다.

결혼상태에 따른 긍정심리자본의 차이에서 미혼 평균3.55점 기혼 평균3.73점으로 통계적으로 유의한 차이가 나타났다( $t=-2.57, p<.05$ ). 이는 미혼자 보다 기혼자들의 긍정적 심리상태로 개인의 발전을 추구한다고 보여진다. 긍정심리자본 하위요인 희망 평균3.79점으로 통계적으로 유의한 차이가 나타났다( $t=-3.03, p<.01$ ). 규칙적인 근무시간 등이 기혼자들에게 스스로 동기부여 되어 목표달성을 이루기 위해 필요한 자원을 활용하고 긍정적인 방법을 모색하고 구체화하는 능력에 대해 더 높게 인식하고 있음을 보여진다.

현 조직 근무연수에 따른 긍정심리자본의 차이에 1년미만 평균 3.48점 1년~3년 미만 평균 3.71점 3년 이상 평균 3.71점으로 통계적으로 유의한 차이가 나타났다 ( $F=3.930, p<.05$ ). 이는 근무연수가 증가될수록 조직의 과업성공을 위해 긍정적이고 진취적인 사고를 하는 것으로 보여진다. 긍정심리자본의 하위요인 자기효능감 ( $F=4.353, p<.05$ ) 복원력( $F=3.226, p<.05$ ) 변인에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 이는 근무연수가 증가될수록 긍정적으로 생각하고 현재와 미래의 성공을 위해 긍정적인 면을 찾으려고 하는 것으로 보여진다.

최종학력에 따른 긍정심리자본의 차이에 전문대학졸업 평균 3.67점 대학졸업 평균 3.58점 대학원졸업 평균 3.87점으로 통계적으로 유의한 차이가 나타났다 ( $F=4.268, p<.05$ ). 사후검증 결과 대학졸업 보다 전문대학졸업, 전문대학졸업 보다 대학원졸업에서 긍정심리자본이 높은 것으로 나타났다. 등록교육센터 업무는 의료기술을 기반으로 하고 있다. 이에 간호사가 전체 팀원의 71명으로 58.7%를 차지하고 있고 전문대학교 졸업자 45명중 33명(73.3%)이 간호사로 구성되어 있

다. 그래서 업무에 있어서 비의료인보다 긍정적 심리상태가 높은 것으로 보여진다. 긍정심리자본의 하위요인 자기효능감( $F=3.567, p<.05$ ) 희망( $F=4.827, p<.001$ ) 복원력( $F=3.228, p<.05$ ) 요인에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 학력에 따라 목표 달성을 위해 어려운 여건에서도 긍정적으로 생각하는데 차이가 있다고 보여진다. 전문분야에 따른 긍정심리자본의 차이에는 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

2)일반적 현황에 따른 학습지향성의 차이

대상자의 일반적 현황에 따른 학습지향성의 차이를 분석한 결과는 표 IV-4와 같다.

표 IV-4 일반적 현황에 따른 학습지향성의 차이 (N=121)

변수	구분	M(SD)	t / F	scheffe
연 령	30세미만(a)	3.48(.62)	.231	
	30~39세 (b)	3.52(.59)		
	40세이상(c)	3.59(.74)		
	합	3.53(.63)		
전문 분야	간호사(a)	3.48(.65)	3.137*	d<a<b<c
	영양사(b)	3.65(.58)		
	운동지도사(c)	3.95(.62)		
	기타(d)	3.11(.50)		
	합	3.53(.63)		
결혼 상태	미혼	3.47(.61)	-.843	
	기혼	3.57(.65)		
	합	3.53(.63)		
현 조직 근무연수	1년 미만 (a)	3.34(.55)	1.695	
	1~3년 미만(b)	3.56(.65)		
	3년이상 (c)	3.61(.65)		
	합	3.53(.63)		
최종 학력	전문학사(a)	3.51(.60)	2.170	
	학사(b)	3.46(.66)		
	석사(c)	3.82(.60)		
	합	3.53(.63)		

\* $p<.05$

대상자의 일반적 현황에 따른 학습지향성은 전문분야에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였으며 나머지 특성에 대해서는 유의한 차이를 보이지 않았다.

전문분야에 따른 간호사의 평균이 3.48점, 영양사의 평균이 3.65점, 운동지도사의 평균이 3.95점으로 집단 간에 통계적으로 유의한 차이가 있었다( $F=3.137, p<.05$ ).

사후검증 결과 간호사 보다 영양사, 영양사보다 운동지도사 집단이 학습지향성이

높게 나타났다. 고혈압·당뇨병 등록교육센터는 의료전문 분야를 기반으로 대상자의 질환을 상담하고 있다. 이에 전문분야가 간호사인 경우 의료분야의 기본적인 지식을 바탕으로 하고 있으나 영양사, 운동지도사는 새롭게 의료전문 분야를 접하게 되므로, 새로운 지식에 대한 학습에 대한 자기 개발 욕구가 높게 나타났다고 보여진다.

연령에서는 30세 미만 집단보다 30~39세 집단이, 30~39세 집단보다 40세 이상 집단에서 학습지향성이 높게 나왔으나 유의한 차이는 보이지 않았다. 결혼 상태에 따른 학습지향성 차이도 유의한 차이를 보이지 않았고, 현 조직 근무 연수에 따른 학습지향성은 1년 미만보다 1~3년 미만, 1~3년 미만보다 3년 이상에서 학습지향성이 높게 나왔으나 유의한 차이는 보이지 않았다.

또한 최종 학력에 따른 학습지향성도 대학졸업자 보다 전문대학졸업자, 전문대학 졸업자 보다 대학원졸업자가 학습지향성이 높게 나왔으나 유의한 차이는 보이지 않았다.

3) 일반적 현황에 따른 조직몰입의 차이

대상자의 일반적 현황에 따른 조직몰입의 차이를 분석한 결과는 표 IV-5와 같다.

표 IV-5 일반적 현황에 따른 조직몰입의 차이 (N=121)

변수	구분	M(SD)	t / F	scheffe
연 령	30세미만(a)	3.61(.68)	3.825*	b<a<c
	30~39세 (b)	3.61(.83)		
	40세이상(c)	4.03(.63)		
	합	3.72(.70)		
전문 분야	간호사(a)	3.67(.81)	1.187	
	영양사(b)	3.77(.78)		
	운동지도사(c)	4.18(.47)		
	기타(d)	3.61(.37)		
	합	3.72(.76)		
결혼 상태	미혼	3.53(.78)	-2.290*	
	기혼	3.85(.73)		
	합	3.72(.76)		
현 조직 근무연수	1년 미만	3.43(.90)	2.961	
	1~3년 미만	3.87(.68)		
	3년이상	3.75(.73)		
	합	3.72(.76)		
최종 학력	전문학사(a)	3.90(.74)	6.043**	b<a<c
	학사(b)	3.49(.74)		
	석사(c)	4.05(.67)		
	합	3.72(.76)		

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

대상자의 일반적 현황에 따른 조직몰입은 연령, 결혼상태, 최종학력 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였으며 나머지 특성에서는 유의한 차이를 보이지 않았다. 연령에 따른 조직몰입의 차이에서 30세 미만 평균이 3.61점, 30~39세 평균이 3.61점, 40세 이상 평균이 4.03점으로 연령 간에 통계적으로 유의한 차이가 있었다( $F=3.825, p<.05$ ). 사후검증 결과 연령이 30세 미만 팀원이 30~39세 팀원 보다, 40세 이상 팀원이 30세 미만 팀원 보다 유의하게 조직몰입을 잘하는 것으로 나타났다. 간호사인 경우 본 연구에서 연령대가 높을수록 조직몰입을 잘하는 것으로 나타났다( $F=3.669, p=0.031$ ). 30~39세 연령대의 전문영역 분포를 보면 간호사가 60.7% 영양사, 운동지도사 등 비의료인의 분포가 39.3%로 나타났다. 이에 30세 미만의 연령대는 64.2%가 영양사, 운동지도사 등 비의료인으로 새로운 분야에 애착을 가지고 공동체 의식을 나타내는 것으로 보여지고 40세 이상 연령대의 72.7%는 간호사이므로 전문분야에 몰입을 잘 하는 것으로 나타났다고 보여진다.

결혼상태에 따라 조직몰입의 차이에서 미혼인 경우 평균3.53점, 기혼은 3.85점으로 기혼자가 미혼자 보다 조직몰입에 대해 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $t=-2.290, p<.05$ ). 이는 기혼자의 64.9%가 간호사로 3교대를 하는 병원 근무가 아니고 규칙적인 생활이 기혼자들에게 스스로 동기 부여 되어 목표 달성을 이루기 위해 필요한 자원을 활용할 수 있도록 노력에 대해 더 높게 인식하고 있음을 보여준다.

최종학력에 따라 전문대졸업자의 평균3.90점, 대학졸업자 평균은 3.19점, 대학원 졸업자 평균은 4.05점으로 통계적으로 유의한 차이가 있었다( $F=6.043, p<.01$ ). 전문대학졸업자가 대학졸업자보다, 대학원 졸업자가 전문대학졸업자가 보다 조직몰입을 잘하는 것으로 나타났다. 간호사인 경우 학력에 따른 조직몰입에는 통계적으로 유의한 차이가 없었으나, 영양사인 경우 학력에 따른 조직몰입에는 통계적으로 유의한 차이가 있었다( $F=5.784, p=0.008$ ).

등록교육센터인 경우 간호사가 전체 팀원의 71명으로 58.7%를 차지하고 있다. 전문대학교 졸업자 45명중 33명(73.3%)이 간호사로 구성되어 있다. 이는 간호학과 의 교육제도가 3년과 4년이 공존하여 간호사의 최종학력임을 미루어 볼 때 의료인의 조직몰입이 비의료인 보다 높은 것을 보여준다. 대학원 졸업집단이 전문대학졸업 집단보다 조직몰입도 높게 인식하는 것으로 나타났다. 이는 학력이 높

을수록 스스로 더 유능하다고 인식하며 직무 및 일과 관련된 부분에서 긍정적으로 몰입하고 있음을 보여준다.

전문분야에서는 간호사는 연령에 따라 조직몰입을, 영양사는 학력에 따라 조직몰입에 통계적으로 유의한 차이가 있으나 전체적으로는 간호사보다 영양사, 영양사보다 운동지도사가 조직몰입을 잘하는 것으로 나타났으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 현 조직 근무연수에서 1년 미만, 3년 이상, 1~3년 미만 순으로 조직몰입을 하는 것으로 나타났으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

#### 4. 긍정심리자본과 조직몰입에서 학습지향성의 매개효과

##### 1) 매개효과 검증

매개효과를 검증하기 위해서 Baron & Kenny(1986)에 의해 제안된 3단계 회귀분석을 사용하였다. 매개효과에 관한 가설을 검증하기 위해서는 다음의 세 가지 조건이 충족되어야 한다.

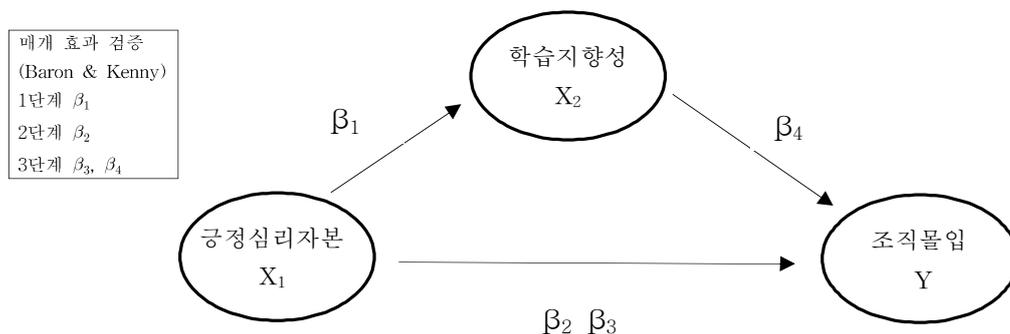


그림 IV-1 매개효과 검증

표 IV-6 매개효과에 대한 가설 검증의 조건

회귀식	조건
① $X_2 = \alpha_1 + \beta_1 X_1$	회귀식 ①에서 독립변수가 매개변수에 통계적으로 유의한 영향을 미쳐야 한다. 즉 $\beta_1$ 이 유의해야 한다.
② $Y = \alpha_2 + \beta_2 X_1$	회귀식 ②에서 독립변수가 종속변수에 통계적으로 유의한 영향을 미쳐야 한다. 즉 $\beta_2$ 가 유의해야 한다.
③ $Y = \alpha_3 + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2$	회귀식 ③에서 매개변수가 종속변수에 통계적으로 유의한 영향을 미쳐야 한다. 즉 $\beta_4$ 가 유의해야 한다.

주)  $X_1$  : 독립변수  $X_2$  : 잠정적인 매개변수  $Y$  : 종속변수  $a$  : 상수  $\beta$  : 표준화된 회귀계수  
 자료: Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986), "The Moderator-mediator Variable Distinction in Social Psychological Research", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1177.

표 IV-6에서 제시된 조건들이 충족되면 종속변수에 대한 독립변수의 영향력은 회귀식②에서보다는 회귀식③에서 더 작아진다( $\beta_3 < \beta_2$ ). 회귀식③에서 매개변수가 투입되어 종속변수(Y)에 대한 독립변수( $X_1$ )의 영향력이 더 이상 통계적으로 유의하지 않다면 이는 잠정적인 매개변수( $X_2$ )가 독립변수와 종속변수의 관계를 강하게 매개하는 것으로 볼 수 있다(박지혜, 2013).

이와 같이 매개효과에 대한 3단계 분석을 시행한 후, 매개효과의 유의성을 검증한다. 매개효과는 완전매개(Full mediation)와 부분매개(Partial mediation)로 구분한다. 3단계 분석 결과 ' $\beta_3 = 0$ '이 되면 완전 매개이고 ' $\beta_3 < \beta_2$ (절대값 기준)이면  $\beta_3 \neq 0$ '이면 부분 매개라고 한다. Sobel Test를 통해 매개효과의 유의성 검증이 요구된다.

$$Z_{sobel} = a*b / \text{SQRT}(b^2 * Sa^2 + a^2 * Sb^2)$$

- a : '독립변수→ 매개변수'에 대한 비표준화 회귀계수 (B)값 : B(a)
- Sa : a의 표준오차 :SE(a)
- b : '매개변수→ 종속변수'에 대한 비표준화 회귀계수 (B)값 : B(b)
- Sb : b의 표준오차 : SE(b)
- SQRT : 제곱근

Sobel Test의 계산식을 이용하여 매개효과 Z점수를 구할 수 있는데 Z점수의 절대값이 1.96 이상일 경우  $P < .05$ 수준, 2.58 이상일 경우  $P < .01$ 수준, 3.30이상일 경우  $P < .001$ 수준에서 매개효과가 유의한 것으로 본다(Sobel, 1982).

긍정심리자본 전체와 조직몰입 관계에서 학습지향성이 매개효과가 있는지를 알아보기 위하여 Baron & Kenny(1986)가 제안한 매개효과 절차에 따라 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석 결과, 부분 매개효과가 있는 것으로 나타났고 매개효과의 검증을 위해 Sobel Test를 실시하였다. 그 결과는 표 IV-7 와 같고, 도식화하여 제시한 결과는 그림 IV-2 와 같다.

표 IV-7 긍정심리자본과 조직몰입에서 학습지향성의 영향

단계	모형	R <sup>2</sup>	F	B	SE	베타	t
1단계	긍정심리자본 → 학습지향성	.298	50.512***	.929	.131	.546	7.107***
2단계	긍정심리자본 → 조직몰입	.156	21.936***	.808	.172	.395	4.684***
3단계	긍정심리자본 → 학습지향성	.213	15.929***	.489	.200	.239	2.452*
	→ 조직몰입			.343	.117	.285	2.921**
Sobel Z 통계		비표준화 회귀계수B(a) = .929 표준오차SE(a) = .131					
Z=2.71**		비표준화 회귀계수B(b) =.343 표준오차SE(b) =.117					

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

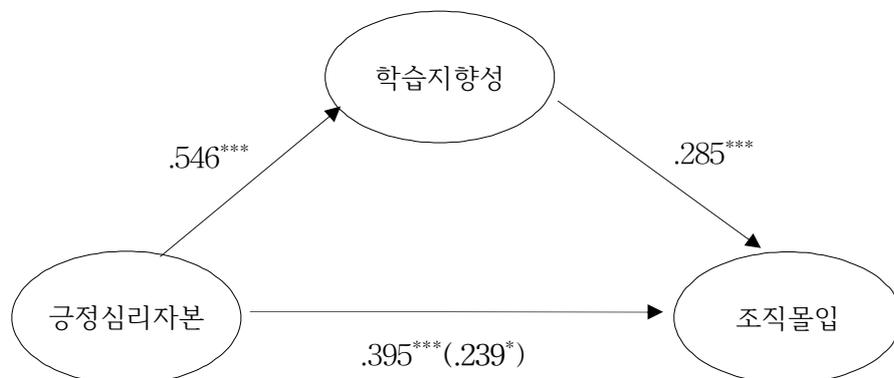


그림 IV-2 긍정심리자본과 조직몰입에서 학습지향성의 영향

긍정심리자본 전체가 조직몰입에 미치는 영향에서 학습지향성이 매개역할을 하는지 검증하기 위한 1단계로 독립변인인 긍정심리자본 전체가 매개변인인 학습지향성에 미치는 영향력을 살펴보았다. 분석결과는 긍정심리자본 전체가 학습지향성에 미치는 영향력이 통계적으로 유의미하므로( $\beta = .546, p < .001$ ) 매개분석을 위한 1단계가 충족되었다. 2단계에서 독립변인인 긍정심리자본 전체가 종속변인인 조직몰입에 미치는 영향력을 살펴보았다. 이때 긍정심리자본 전체가 조직몰입에 미치는 영향력이 유의미하므로( $\beta = .395, p < .001$ ) 매개분석을 위한 2단계가 충족되었다. 그리고 마지막 3단계에서 독립변인인 긍정심리자본 전체와 매개변인인 학습지향성을 동시에 투입 하였을 때, 종속변인인 조직몰입에 대한 영향력을 살펴보았다. 긍정심리자본( $\beta = .239, p < .05$ )과 학습지향성( $\beta = .285, p < .01$ )이 조직 몰입에 미치는 영향력이 유의미하므로 매개분석을 위한 3단계가 충족되었다. 3단계 분석에서 매개변인인 학습지향성을 투입한 결과 긍정심리자본 전체가 조직몰입에 미치는 영향력이  $\beta = .395$  에서  $\beta = .239$ 로 감소하였으므로 부분 매개효과가 있다고 해석할 수 있다. 학습지향성의 부분 매개효과가 유의한지를 알아보기 위하여 Sobel Test를 실시하였다. 분석결과, 긍정심리자본 전체와 조직몰입간의 관계에서 학습지향성이 갖는 부분 매개효과가 양측검정에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다( $Z=2.709, P < .01$ ). 즉 긍정심리자본 전체는 조직몰입에 정적으로 직접적인 영향을 미치며 동시에 학습지향성을 통해 간접적으로도 영향을 미친다고 해석할 수 있다.

2) 긍정심리자본 하위요인과 조직몰입 관계에서 학습지향성의 매개효과

(1) 자기효능감과 조직몰입 관계에서 학습지향성의 매개효과

긍정심리자본의 하위요인인 자기효능감과 조직몰입 관계에서 학습지향성이 매개효과가 있는지를 알아보기 위하여 Baron & Kenny(1986)가 제안한 매개효과 절차에 따라 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석 결과, 부분 매개효과가 있는 것으로 나타나서 매개효과의 검증을 위해 Sobel Test를 실시하였다. 그 결과는 표 IV-8와 같고, 도식화하여 제시한 결과는 그림 IV-3과 같다.

표 IV-8 자기효능감과 조직몰입관계에서 학습지향성 영향

단계	모형	R <sup>2</sup>	F	B	SE	베타	t
1단계	자기효능감 → 학습지향성	.243	38.205***	.618	.100	.493	6.181***
2단계	자기효능감 → 조직몰입	.073	9.426**	.409	.133	.271	3.070**
3단계	자기효능감	.178	12.799***	.132	.145	.087	.912*
	학습지향성 → 조직몰입			.448	.115	.372	3.881***
Sobel Z 통계		비표준화 회귀계수B(a) = .618 표준오차SE(a) = .100					
Z=3.30 ***		비표준화 회귀계수B(b) = .448 표준오차SE(b) = .115					

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

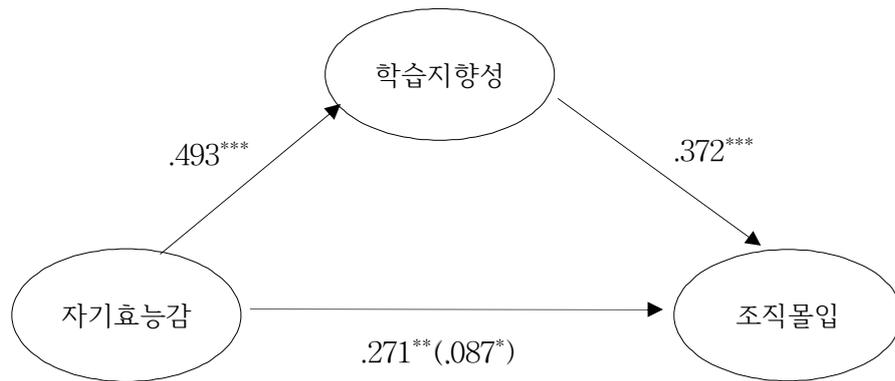


그림 IV-3 자기효능감과 조직몰입에서 학습지향성의 영향

긍정심리자본의 하위요인인 자기효능감이 조직몰입에 미치는 영향에서 학습지향성이 매개역할을 하는지 검증하기 위한 1단계로 독립변인인 긍정심리자본의 하위요인인 자기효능감이 매개변인인 학습지향성에 미치는 영향력을 살펴보았다. 분석결과는 긍정심리자본의 하위요인인 자기효능감이 학습지향성에 미치는 영향력이 통계적으로 유의미하므로 ( $\beta=.493, p<.001$ ) 매개분석을 위한 1단계가 충족되었다. 2단계에서 독립변인인 긍정심리자본의 하위요인인 자기효능감이 종속변인인 조직몰입에 미치는 영향력을 살펴보았다. 분석결과는 긍정심리자본의 하위요인인 자기효능감이 조직몰입에 미치는 영향력이 유의미하므로( $\beta=.271, p<.01$ ) 매개분석을 위한 2단계가 충족되었다. 그리고 마지막 3단계에서 긍정심리자본의 하위요인인 자기효능감과 매개변인인 학습지향성을 동시에 투입 하였을 때 종속변인인 조직몰입에 대한 영향력을 살펴보았다. 긍정심리자본의 하위요인인 자기효능감( $\beta=.087, p<.05$ )과 학습지향성( $\beta=.372, p<.001$ )이 조직몰입에 미치는 영향력이 유의미하므로 매개분석을 위한 3단계가 충족되었다. 3단계 분석에서 매개변인인 학습지향성을 투입한 결과 긍정심리자본의 하위요인인 자기효능감이 조직몰입에 미치는 영향력이  $\beta=.271$  에서  $\beta=.087$ 로 감소하였으므로 부분 매개효과가 있다고 해석할 수 있다. 학습지향성의 부분 매개효과가 유의한지를 알아보기 위하여 Sobel Test를 실시하였다. 분석결과, 긍정심리자본의 하위요인인 자기효능감과 조직몰입간의 관계에서 학습지향성이 갖는 부분 매개효과가 양측검정에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다 ( $Z=3.30, p<.001$ ). 즉 긍정심리자본의 하위요인인 자기효능감은 조직몰입에 정적으로 직접적인 영향을 미치며 동시에 학습지향성을 통해 간접적으로도 영향을 미친다고 해석할 수 있다.

(2)희망과 조직몰입 관계에서 학습지향성의 매개효과

긍정심리자본의 하위요인인 희망과 조직몰입 관계에서 학습지향성이 매개효과가 있는지를 알아보기 위하여 Baron & Kenny(1986)가 제안한 매개효과 절차에 따라 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석 결과, 부분 매개효과가 있는 것으로 나타나서 매개효과 검증에 Sobel Test를 실시하였다. 그 결과는 표IV-9과 같고, 도식화하여 제시한 결과는 그림IV-4과 같다.

표 IV-9 희망과 조직몰입관계에서 학습지향성 영향

단계	모형	R <sup>2</sup>	F	B	SE	베타	t
1단계	희망 → 학습지향성	.219	33.360***	.624	.108	.468	5.776***
2단계	희망 → 조직몰입	.118	15.964***	.552	.138	.344	3.996***
3단계	희망 학습지향성 → 조직몰입	.201	14.854***	.307	.149	.192	2.057*
Sobel Z 통계		비표준화 회귀계수B(a) = .624 표준오차SE(a) = .108					
Z=2.99**		비표준화 회귀계수B(b) = .392 표준오차SE(b) = .112					

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

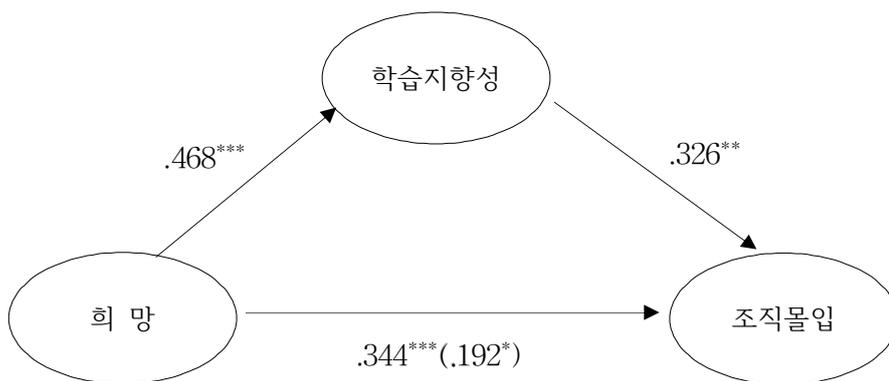


그림 IV-4 희망과 조직몰입에서 학습지향성의 영향

긍정심리자본의 하위요인인 희망이 조직몰입에 미치는 영향에서 학습지향성이 매개역할을 하는지 검증하기 위한 1단계로 독립변인인 긍정심리자본의 하위요인인 희망이 매개변인인 학습지향성에 미치는 영향력을 살펴보았다. 분석결과는 긍정심리자본의 하위요인인 희망이 학습지향성에 미치는 영향력이 통계적으로 유의미하므로 ( $\beta = .468, p < .001$ ) 매개분석을 위한 1단계가 충족되었다. 2단계에서 독립변인인 긍정심리자본의 하위요인인 희망이 종속변인인 조직몰입에 미치는 영향력을 살펴보았다. 분석결과는 긍정심리자본의 하위요인인 희망이 조직몰입에 미치는 영향력이 유의미하므로 ( $\beta = .344, p < .001$ ) 매개분석을 위한 2단계가 충족되었다. 그리고 마지막 3단계에서 긍정심리자본의 하위요인인 희망과 매개변인인 학습지향성을 동시에 투입 하였을 때 종속변인인 조직몰입에 대한 영향력을 살펴보았다. 긍정심리자본의 하위요인인 희망( $\beta = .192, p < .05$ )과 학습지향성( $\beta = .326, p < .01$ )이 조직몰입에 미치는 영향력이 유의미하므로 매개분석을 위한 3단계가 충족되었다. 3단계 분석에서 매개변인인 학습지향성을 투입한 결과 긍정심리자본의 하위요인인 희망이 조직몰입에 미치는 영향력이  $\beta = .344$  에서  $\beta = .192$ 로 감소하였으므로 부분 매개효과가 있다고 해석할 수 있다. 학습지향성의 부분 매개효과가 유의한지를 알아보기 위하여 Sobel Test를 실시하였다. 분석결과, 긍정심리자본의 하위요인인 희망과 조직몰입간의 관계에서 학습지향성이 갖는 부분 매개효과가 양측검정에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다( $Z = 2.99, p < .001$ ). 즉 긍정심리자본의 하위요인인 희망은 조직몰입에 정적으로 직접적인 영향을 미치며 동시에 학습지향성을 통해 간접적으로도 영향을 미친다고 해석할 수 있다.

(3)복원력과 조직몰입 관계에서 학습지향성의 매개효과

긍정심리자본의 하위요인인 복원력과 조직몰입 관계에서 학습지향성이 매개효과가 있는지를 알아보기 위하여 Baron & Kenny(1986)가 제안한 매개효과 절차에 따라 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석 결과, 완전 매개효과가 있는 것으로 나타나서 매개효과 검증에 Sobel Test를 실시하였다. 그 결과는 표IV-10와 같고, 도식화하여 제시한 결과는 그림IV-5와 같다.

표 IV-10 복원력과 조직몰입관계에서 학습지향성 영향

단계	모형	R <sup>2</sup>	F	B	SE	베타	t
1단계	복원력 → 학습지향성	.151	21.167***	.553	.120	.389	4.601***
2단계	복원력 → 조직몰입	.067	8.582**	.444	.152	.259	2.29**
3단계	복원력 → 학습지향성	.184	13.285***	.198	.155	.115	1.278
	→ 조직몰입			.446	.109	.370	4.104***
Sobel Z 통계		비표준화 회귀계수B(a) = .553 표준오차SE(a) = .120					
Z=3.08**		비표준화 회귀계수B(b) = .446 표준오차SE(b) = .109					

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

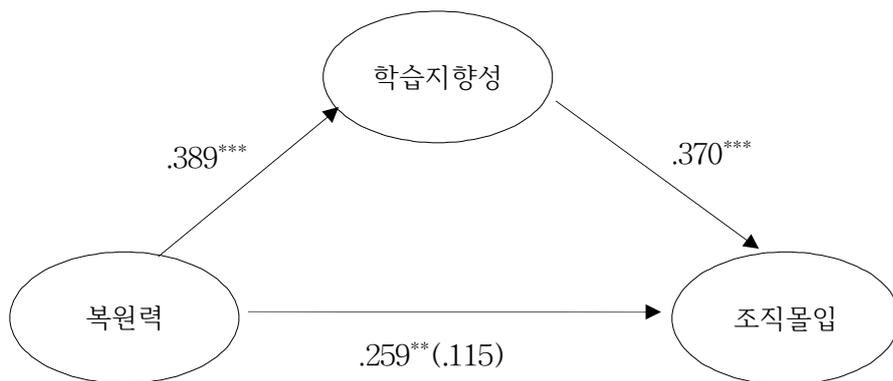


그림 IV-5 복원력과 조직몰입에서 학습지향성의 영향

긍정심리자본의 하위요인인 복원력이 조직몰입에 미치는 영향에서 학습지향성이 매개역할을 하는지 검증하기 위한 1단계로 독립변인인 긍정심리자본의 하위요인인 복원력이 매개변인인 학습지향성에 미치는 영향력을 살펴보았다. 분석결과는 긍정심리자본의 하위요인인 복원력이 학습지향성에 미치는 영향력이 통계적으로 유의미하므로( $\beta=.389, p<.001$ ) 매개분석을 위한 1단계가 충족되었다. 2단계에서 독립변인인 긍정심리자본의 하위요인인 복원력이 종속변인인 조직몰입에 미치는 영향력을 살펴보았다. 분석결과는 긍정심리자본의 하위요인인 복원력이 조직몰입에 미치는 영향력이 유의미하므로( $\beta=.259, p<.01$ ) 매개분석을 위한 2단계가 충족되었다. 그리고 마지막 3단계에서 긍정심리자본의 하위요인인 복원력과 매개변인인 학습지향성을 동시에 투입 하였을 때 종속변인인 조직몰입에 대한 영향력을 살펴보았다. 그 결과 매개변인인 학습지향성이 추가되었을 때 긍정심리자본의 하위요인인 복원력이 조직몰입에 미치는 영향력은 유의하지 않았으나, 학습지향성이 조직몰입에 미치는 영향력이 유의미( $\beta=.370, p<.001$ )하였다. 따라서 긍정심리자본의 하위요인인 복원력과 조직몰입과의 관계에서 학습지향성의 완전 매개효과가 검증이 되었다.

(4)낙관주의와 조직몰입 관계에서 학습지향성의 매개효과

긍정심리자본의 하위요인인 낙관주의와 조직몰입 관계에서 학습지향성이 매개효과가 있는지를 알아보기 위하여 Baron & Kenny(1986)가 제안한 매개효과 절차에 따라 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석 결과, 완전 매개효과가 있는 것으로 나타나서 매개효과의 검증을 위해 Sobel Test를 실시하였다. 그 결과는 표IV-11와 같고, 도식화하여 제시한 결과는 그림IV-6와 같다.

표 IV-11 낙관주의와 조직몰입관계에서 학습지향성 영향

단계	모형	R <sup>2</sup>	F	B	SE	베타	t
1단계	낙관주의 → 학습지향성	.137	18.886***	.515	.118	.370	4.346***
2단계	낙관주의 → 조직몰입	.142	19.730***	.631	.142	.377	4.442***
3단계	낙관주의 학습지향성	.230	17.655***	.433	.145	.259	2.978**
	→ 조직몰입			.384	.105	.319	3.675***
Sobel Z 통계		비표준화 회귀계수B(a) = .515 표준오차SE(a) = .118					
Z=2.80**		비표준화 회귀계수B(b) = .384 표준오차SE(b) = .105					

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

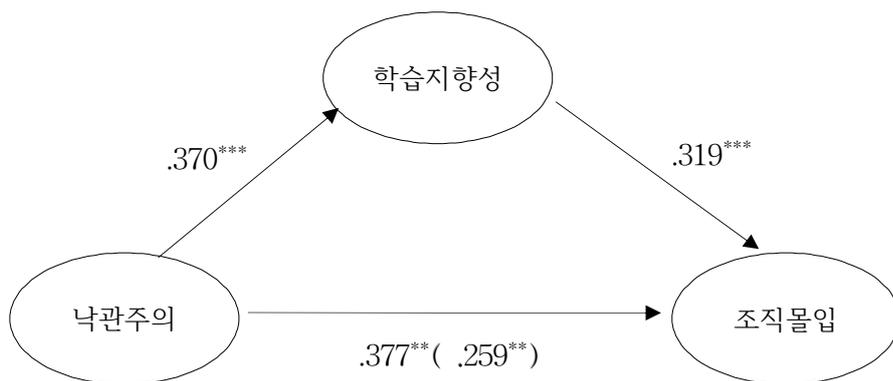


그림 IV-6 복원력과 조직몰입에서 학습지향성의 영향

긍정심리자본의 하위요인인 낙관주의가 조직몰입에 미치는 영향에서 학습지향성이 매개역할을 하는지 검증하기 위한 1단계로 독립변인인 긍정심리자본의 하위요인인 낙관주의가 매개변인인 학습지향성에 미치는 영향력을 살펴보았다. 분석결과는 긍정심리자본의 하위요인인 낙관주의가 학습지향성에 미치는 영향력이 통계적으로 유의미하므로 ( $\beta=.370, p<.001$ ) 매개분석을 위한 1단계가 충족되었다. 2단계에서 독립변인인 긍정심리자본의 하위요인인 낙관주의가 종속변인인 조직몰입에 미치는 영향력을 살펴보았다. 분석결과는 긍정심리자본의 하위요인인 낙관주의가 조직몰입에 미치는 영향력이 유의미하므로( $\beta= .377, p<.01$ ) 매개분석을 위한 2단계가 충족되었다. 그리고 마지막 3단계에서 긍정심리자본의 하위요인인 낙관주의와 매개변인인 학습지향성을 동시에 투입 하였을 때 종속변인인 조직몰입에 대한 영향력을 살펴보았다. 긍정심리자본의 하위요인인 낙관주의( $\beta=.259, p<.01$ )과 학습지향성( $\beta=.319, p<.001$ )이 조직몰입에 미치는 영향력이 유의미하므로 매개분석을 위한 3단계가 충족되었다. 3단계 분석에서 매개변인인 학습지향성을 투입한 결과 긍정심리자본의 하위요인인 낙관주의가 조직몰입에 미치는 영향력이  $\beta=.377$  에서  $\beta=.259$ 로 감소하였으므로 부분 매개효과가 있다고 해석할 수 있다. 학습지향성의 부분 매개효과가 유의한지를 알아보기 위하여 Sobel Test를 실시하였다. 분석 결과, 긍정심리자본의 하위요인인 낙관주의와 조직몰입간의 관계에서 학습지향성이 갖는 부분 매개효과가 양측검정에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다( $Z=2.80, p<.001$ ). 즉 긍정심리자본의 하위요인인 낙관주의는 조직몰입에 정적으로 직접적인 영향을 미치며 동시에 학습지향성을 통해 간접적으로도 영향을 미친다고 해석할 수 있다.

## V. 논의 및 결론

### 1. 논의

본 연구는 고혈압·당뇨병 등록 교육센터 팀원을 대상으로 긍정심리자본과 조직몰입 관계에서 학습지향성의 매개효과를 알아보기 위하여 이론적 배경을 바탕으로 가설을 설정하여 분석함으로써 고혈압·당뇨병 등록교육센터 팀원의 역량을 높여서 고혈압·당뇨병 등록교육센터를 내소하는 고혈압, 당뇨병 환자와 지역주민들에게 보다 나은 교육과 상담을 제공하고, 팀원의 조직몰입을 높일 수 있는 실천적 시사점을 제공하고자 연구를 시작하였다. 본 연구에서 나타난 결과에 대하여 연구문제를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 등록교육센터 팀원의 긍정심리자본에 대한 평균은 3.54(.34)점 이었다. 긍정심리자본의 하위변인인 희망이 3.80으로 가장 높은 평균값을 나타냈다. 동일한 측정도구를 사용한 선행연구와 비교하면 조운서(2014) 직장인대상 긍정심리자본과 조직유효성의 관계분석 연구에서 긍정심리자본의 하위변인 중에서 희망이 3.75로 가장 높게 나와 본 연구와 유사하였으나, 주보름(2012) 다국적기업 구성원의 긍정심리자본과 조직몰입의 관계 연구에서는 긍정심리자본의 하위변인 희망이 3.46으로 가장 낮게 나와 본 연구와 상이함을 보였다. 학습지향성의 평균은 3.53점, 조직몰입의 평균은 3.73점이었다. 평균값이 보통 이상으로 나타났다.

둘째, 상관관계 분석에서 등록교육센터 팀원의 긍정심리자본, 조직몰입, 학습지향성은 유의한 상관관계를 보였다. 긍정심리자본과 조직몰입관계에서도 정적인 상관관계로 나타났다. 긍정심리자본의 하위요인별로 살펴보면 낙관주의, 희망, 자기효능감, 복원력 순으로 조직몰입에 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 이는 자신에 대한 평가와 현실점검을 통해 잠재적 기회에 대한 자신의 기대를 조정하고 평가하여 힘든 상황에서도 성장의 기회를 인식하는 낙관주의 긍정심리자본이 높을수록 조직몰입을 잘하는 경향이 있다고 볼 수 있다.

이러한 결과는 박승은(2013), 유훈훈(2015), 장지선(2012) 등의 연구에서도 긍정

심리자본이 높을수록 조직몰입을 잘하는 경향으로 나타난 연구결과와 일치하였다. 다국적 기업 구성원을 대상으로 한 주보름(2012)의 유사 연구에서도 긍정심리자본은 직무 성과에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났고, 여인주(2014)의 연구에서도 긍정심리자본이 고객지향성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 본 연구를 지지하였다. 학습지향성과 조직몰입과의 관계를 살펴보면, 학습지향성은 조직몰입과 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 박미(2013), 심충택(2012), 김은덕(2014) 등의 연구에서도 학습에 대한 자기 개발 욕구가 높을수록 조직몰입을 잘한다는 경향으로 나타나 연구결과와 일치하였다.. 그리고 학습지향성과 긍정심리자본의 관계를 살펴보면, 학습지향성과 긍정심리자본은 유의한 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 긍정심리자본의 하위요인별로 살펴보면 자기효능감, 희망, 복원력, 낙관주의 모두 학습지향성과 정적 상관이 있는 것으로 나타났다 즉 학습지향성과 긍정심리자본은 서로 유의한 상관을 보여 학습지향성과 긍정심리자본은 서로 상호 연관을 보인다고 할 수 있다. 박원(2015)의 연구에서도 본 연구 결과와 일치하였다.

셋째, 고혈압·당뇨병 등록교육센터 팀원의 일반적 현황에 따른 긍정심리자본은 연령, 결혼상태, 현 조직 근무연수, 최종학력에 따라 유의한 차이를 보였으며, 전문분야에 따른 긍정심리자본은 유의한 차이를 보이지 않았다. 간호사를 대상으로 연구한 임희윤(2015)의 연구에서도 연령, 교육, 결혼상태, 병원에서의 직위, 근무년 수에 따라 유의한 차이가 있음을 보고하였고, 대기업 직장인을 대상으로 연구한 김혜영(2013) 연구에서는 연령과 교육정도, 직급, 연소득에 따라 유의한 차이가 있음을 보고하여 본 연구 결과와 유사한 결과를 보고하였다.

고혈압·당뇨병등록 교육센터 팀원의 일반적 현황에 따른 학습지향성은 전문분야에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였으며 나머지 특성에 대해서는 유의한 차이를 보이지 않았다. 전문분야에 따른 간호사의 평균이 3.48점, 영양사의 평균이 3.65점, 운동지도사의 평균이 3.95점으로 집단 간에 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후검증 결과 간호사보다 영양사, 영양사보다 운동지도사 집단이 학습지향성이 높게 나타났다. 고혈압·당뇨병 등록교육센터는 의료전문 분야를 기반으로 대상자의 질환을 상담하고 있다. 이에 전문분야가 간호사인 경우 의료분야의 기본적인 지식을 바탕으로 하고 있으나 영양사, 운동지도사는 새롭게 의료전문 분

야를 접하게 되므로, 새로운 지식에 대한 학습에 대한 자기 개발 욕구가 높게 나타났다고 보여진다.

영양사인 경우 학교영양교사와 병원영양사 두 집단의 업무 수행시 유의한 차이가 있었다(홍신양, 2010). ‘영양상담사로서 전문지식이 부족하다고 느낀다’, ‘상담기법에 관련한 표준화된 상담지침 및 자료가 부족하다’(홍신양, 2010). 그래서 영양상담을 실시하기 위해 체계적인 양성과정이 필요하다(안경진, 2008). 노인복지시설 영양사인 경우 영양교육 및 상담이 위생관리, 식재료 구매 관리보다 낮게 평가되어(홍신양, 2010), 이에 영양교육과 상담의 방법에 관한 전문적인 교육과정이 이루어져야한다(정소연, 2008). 운동지도사인 경우 건강한 대상자보다 질환을 가지고 있는 대상자들에게는 질환을 이해하고 효과적인 신체활동 및 운동중재가 질환자들의 건강 체력과 삶의 질에 미치는 영향(김중호, 2008)을 알고 운동지도를 해야 하는 전문적 영역이다. 선행연구와 같이 등록교육센터의 영양사, 운동지도사는 전문영역의 영양교육, 운동교육 뿐만 아니라 질환에 대한 상담도 같이 병행하므로 간호사보다 새롭게 의료전문 분야를 접하게 되어 학습의 필요성을 느끼고 학습지향성에 대한 만족도가 높게 나온 것으로 보여진다.

고혈압·당뇨병 등록교육센터 팀원의 일반적 현황에 따른 조직몰입은 연령, 결혼상태, 최종학력 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였으며 나머지 특성에서는 유의한 차이를 보이지 않았다. 보험심사 간호사 대상으로 연구한 정미숙(2011)의 연구에서도 연령에 따라 조직몰입을 잘하는 것으로 본 연구결과와 유사한 결과를 보고하였다.

넷째, 고혈압·당뇨병 등록교육센터 팀원의 긍정심리자본이 조직몰입 관계에서 학습지향성이 매개효과가 있을 것이라는 연구문제를 확인하기 위해 Baron & Kenny(1986)가 제시한 단계에 따라 분석을 실시한 결과, 긍정심리자본과 조직몰입 관계에서 학습지향성이 매개효과 하는 것으로 나타났다. 고혈압·당뇨병 등록교육센터 팀원의 긍정심리자본 전체 및 하위요인인 자기효능감, 희망, 복원력, 낙관주의는 학습지향성을 매개로 조직몰입에 미치는 영향을 살펴본 결과 긍정심리자본 전체 및 하위요인인 자기효능감, 희망, 낙관주의는 부분 매개효과를 나타내고 긍정심리자본의 하위요인인 복원력은 완전매개효과를 보였다. 이는 업무관련 새로운 지식을 습득, 새로운 상황에 대한 숙달을 함으로써 새로운 도전에 긍정적

인 태도를 가지게 되고 조직 경쟁력을 강화되며 조직에 대한 애착과 공동체 의식도 가지게 되고 조직몰입 하는 것으로 설명되어 진다. 특히 학습지향성은 도전적인 업무상황을 피하지 않고 실패를 해도 다시 이겨내는 복원력과 조직몰입에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이를 바탕으로 연구결과를 요약해보면 긍정심리자본이 높은 사람일수록 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치고 긍정심리자본이 높을수록 도전적인 업무상황을 피하지 않고 개인의 능력을 확장하기 위해 업무관련 새로운 지식을 습득하므로써 조직에도 긍정적인 효과를 나타내고 조직에 대한 애착과 공동체 의식을 가진다는 것을 의미한다.

## 2. 결론

본 연구결과 다음과 같은 이론적 및 실천적 시사점을 제공할 수 있다.

첫째, 긍정심리자본과 같은 개인의 긍정적 심리요인들은 다양한 서비스를 요구하는 오늘날의 현대사회에서 간과해서는 안 될 핵심적인 개념임에도 의료분야 연구가 거의 진행되지 않은 실정이다. 서비스 제공자의 새로운 요인임을 제시하고 구명함으로써 인적자원 관리에 새로운 관점을 제공하였다 볼 수 있다.

둘째, 긍정심리자본과 조직몰입의 관계에서 영향을 주는 매개변수에 대한 실증적 연구가 부족한 상태에서 학습지향성의 매개효과를 검증하여 그 영향력을 확인하였다는 점에서 중요한 시사점이 있다. 긍정심리자본이 학습지향성을 매개하여 조직몰입에 작용할 때 가장 큰 작용을 하는 것은 개인학습지향으로, 조직구성원들이 변화된 환경에 적응하기 위한 기술과 능력을 기르는 것이다. 전문교육을 많이 받으면 받을수록 조직몰입이 높아지는 것을 알 수 있다. 조직몰입을 향상시키기 위해서는 학습지향성이 중요한 요인임을 확인할 수 있었다. 이를 위해서 지속적인 교육이 제공되어 등록관리사업 업무 수행력을 향상시킬 수 있는 기회제공이 되길 바란다.

본 연구는 고혈압·당뇨병 등록교육센터 팀원을 대상으로 긍정심리자본과 조직몰입 관계에서 학습지향성의 매개효과를 알아보기 위한 연구이다. 이와 같은 취지와 달리 한계점과 후속연구에 대한 제언은 다음과 같다.

첫째, 조직 몰입에 있어서 정서적 요인만을 사용하였다. 조직몰입에는 규범적 몰입과 지속적 몰입 등을 추가하여 긍정심리자본과 학습지향성의 관계를 살펴보아야 할 것이다.

둘째, 학습지향성에 있어서 조직학습지향성요인과 개인학습지향성요인 중 개인 학습지향성 요인만을 사용하였다. 조직학습지향성도 조직몰입에 중요한 요인이므로 긍정심리자본과 조직몰입 관계를 살펴보아야 한다.

셋째, 조사대상이 남자보다 여자의 비율이 높으며 30~40세 미만의 연령으로 편중되어 있어 다양한 연령층, 다양한 직군에 따른 차이를 반영하지 못했다.

넷째, 조사방법에 있어서 다양한 직군이 포함되어 있었으나 모집단의 표본수가 적어 일반화하기에 한계점이 있다는 것이고, 향후 연구에서는 유사한 업무를 하는 집단과 비교 연구도 가치가 있을 것이다.

다섯째, 고혈압·당뇨병 등록교육센터의 팀원의 학습지향성과 조직몰입에 관련된 연구가 반복되어 업무성과와도 연결되는 연구가 나오길 제언한다.

## 참고문헌

- 강경화, 고유경(2013). 병원간호사의 변화몰입과 학습지향성이 혁신성향에 미치는 영향. **간호행정학회지**, 19(2), 404-413.
- 강경화, 송기준(2010). 병원간호사의 학습조직화와 학습지향성이 조직유효성에 미치는 영향. **한국간호학회**, 16(3), 267-275.
- 강남희(2013). **종합병원 간호사의 직무스트레스와 소진간의 관계에서 자기효능감의 매개효과**. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 강호철(2013). **긍정심리자본의 선행요인과 행위결과에 관한 연구**. 동아대학교 대학원 박사학위논문.
- 김강호, 나승일(2008). 중소기업에서의 학습지향성, 학습행동, 조직환경 및 학습성과의 인과관계. **직업능력개발연구**, 11(3), 171-192.
- 김경식(2011). **소방공무원의 직무스트레스 요인이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향분석**. 순천대학교 대학원 박사학위논문.
- 김군홍, 고부연(2014). 긍정심리자본의 선행요인에 관한 연구. **무역연구**, 10(1), 723-746.
- 김나운(2014). **호텔 종사원의 긍정심리자본이 관계품질에 미치는 영향: 조직몰입의 매개효과를 중심으로**. 경기대학교 대학원 석사학위논문.
- 김명수, 김주엽(2011). 긍정심리자본이 조직구성원의 직무만족과 정서적 몰입에 미치는 영향. **경영교육연구**, 26(3), 117-148.
- 김성호(2011). **시장지향성, 학습지향성, 마케팅 역량 및 환경적변성의 상호작용에 관한 탐색적 연구**. 서울과학기술대학교 대학원 박사학위논문.
- 김은덕(2014). **은행영업점단위 학습조직에서 지점장의 학습지원리더십이 조직효과성에 미치는 영향: 학습지향성의 매개효과를 중심으로**. 단국대학교 대학원 박사학위논문.
- 김요완, 박종선, 전광호(2013). 사이버대학 성인학습자의 자기효능감과 학습성과의 관계에서 자기주도성의 매개역할. **교육정보미디어연구**, 19(4), 743-764.
- 김주섭, 박재춘(2013). 조직문화와 긍정심리자본, 조직몰입의 인과관계에 대한 다수준분석. **인적자원관리연구**, 20(3), 51-74.

- 김진혁, 이희수(2010). 백화점 직원의 시장지향성이 직무태도에 미치는 영향과 학습지향성의 매개효과. **한국HRD연구**, 5(4), 1-24.
- 김진희(2007). 조직문화, 조직몰입 및 조직성과와의 관계: 고용지원센터를 중심으로. **노동정책연구**, 7(2), 103-134.
- 김해룡, 정현우(2013). 감성리더십이 긍정심리자본과 변화몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 긍정심리자본의 매개효과. **인적자원관리연구**, 20(3), 1-30.
- 남차현(2012). **외식기업 관리자의 진성리더십이 조직유효성에 미치는 영향 : 상사에 대한 신뢰와 심리자본을 매개효과로**. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 류은정, 이인숙,(2013). 정서, 긍정심리역량, 학습지향성과 직무태도, 조직충성간의 관계 분석; 교육기업 대상으로. **한국교육공학회 춘계학술대회 자료집**, 650-660.
- 마동비(2013). **변혁적 리더십이 혁신행동에 미치는 영향: 학습지향성의 매개효과 검증**. 전남대학교 대학원 석사학위논문.
- 박광천(2015). **심리적 자본이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구**. 동신대학교 대학원 박사학위논문.
- 박권홍(2012). 중소기업 근로자의 긍정심리자본이 창의성과 직무몰입에 미치는 영향. **기업교육연구**, 14(1), 115-132.
- 박금자, 김요나(2010).병원간호사의 조직몰입 영향 요인. **간호행정학회지**, 16(3), 250-258.
- 박미(2013). **긍정심리자본이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: 학습지향성을 매개로 하여**. 경희대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 박승은(2013). **조직구성원의 긍정심리자본이 조직몰입과 직무스트레스에 미치는 영향**. 한양대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 박원(2015). **HDR컨설턴트의 긍정심리자본과 주관적 경력 성공의 관계에 대한 자기주도 학습능력의 매개효과**. 인하대학교 대학원 석사학위논문.
- 박정호, 박진영(2010). 관광산업 종사자의 인적자원개발과 학습지향성이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. **관광연구**, 25(3), 121-138.
- 박정화(2015). **치과위생사의 직무스트레스와 자기효능감이 조직몰입에 미치는 영향**. 조선대학교 보건대학원 석사학위논문.

- 박창욱(2008). 경찰공무원의 학습지향성 및 조직학습이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 원광대학교 대학원 박사학위논문.
- 박형권(2002). 조직의 학습지향성이 조직성과에 미치는 영향과 상황요인의 조절효과에 관한 연구. 세명대학교 대학원 석사학위논문.
- 배현순(2015). 초등방과후학교 강사의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향: 교사효능감의 매개효과를 중심으로. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 송도희(1998). 조직학습과 조직몰입 및 자기효능감의 관계에 관한 연구. 이화여자대학교 대학원 석사학위 논문.
- 신수영(1999). 임파워먼트 및 조직몰입에 영향을 미치는 기업의 구조적·제도적 요인에 관한 연구. 이화여자대학교 정보과학대학원 석사학위논문.
- 정소연(2008). 노인복지시설의 급식품질향상을 위한 급식·영양관리 실태조사. 서울여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 조세근, 손중서, 이우진(2015). 창업지향성과 학습지향성이 중소기업의 성과에 미치는 영향에 관한 연구. 벤처창업연구 10(6), 12, 1-13.
- 안경진(2008). 경남지역의 영양상담 운용실태조사:학교와 병원의 영양사를 중심으로. 경남대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 여인주(2014). 사회적 지지와 정서 조절이 호텔 조직 구성원의 고객 지향성에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 은세현(2012). 학습조직화, 학습지향성이 구성원의 성과 활동에 미치는 영향에 관한 연구. 대전대학교 대학원 박사학위논문.
- 유지원, 김보경, 강명희(2014). 대학생의 심리적 자본이 자기주도학습능력과 학습참여에 미치는 영향. 학습자중심교과교육연구, 14(3), 45-70.
- 유흔흔(2015). 조직구성원의 긍정심리자본이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향: 중국기업을 중심으로. 부산대학교 대학원 석사학위논문.
- 은영심(2011). 주도적 성격과 창의적 행동 간의 관계: 학습목표지향성의 매개효과와 창의적 자기효능감, 창의적 조직풍토, 창의성에 대한 상사지원의 조절효과. 광운대학교 대학원 석사학위논문.
- 이경희(2014). 간호사의 학습지향성이 자기효능감과 직무만족도에 미치는 영향. 한국 사회분석저널, 16(3), 1669-1683.

- 이경희, 송정수(2010). 간호사의 감성지능이 자기효능감과 직무스트레스에 미치는 영향 :자기효능감의 매개효과검증. **간호행정학회지**, 16(1), 17-25.
- 이동섭, 최용득(2010). 긍정심리자본의 선행요인과 결과에 관한 연구. **경영학연구**, 39(1), 1-2.
- 이우영(2015). **기업가치향성 및 학습지향성이 기업성과에 미치는 영향: 한국 방위산업체를 중심으로**. 건국대학교 산업대학원 석사학위논문.
- 이윤미, 김복미(2008). 변혁적 리더십과 조직몰입의 관계에 미치는 임파워먼트의 매개 효과. **대한간호학회지**, 38(4), 603-611.
- 이해광(2011). **학습지향성과 조직성과간의 관계에 조직문화가 미치는 영향**. 원광대학교 대학원 박사학위논문.
- 이혜민(2012). **피드백과 조직학습: 멘토링 연결망의 조절효과와 학습지향성의 매개효과**. 고려대학교 대학원 석사학위논문.
- 이호형(2012). **콜센터 상담원의 긍정심리자본과 고객지향성의 관계에서 직무 만족의 매개효과 연구**. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문
- 임병노(2011). 자기주도학습을 위한 학습정서 척도 개발 연구. **교육방법연구**, 23(4), 827-853.
- 임희윤(2015). **간호사의 직무스트레스와 이직의도와의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과**. 조선대학교 대학원 석사학위논문.
- 유봉호(2012). 학습지향성이 기업성과에 미치는 영향: 고객지향성과 혁신성의 매개역할을 중심으로. **대한경영학회지**, 25(6), 2809-2826.
- 장지선(2012). **긍정심리자본, 학습목표지향성, 리더의 비전 제시가 정서적 조직 변화 몰입에 미치는 영향: 변화이점 조직냉소주의 조절효과**. 광운대학교 대학원 석사학위논문.
- 정대용, 박권홍, 서장덕(2011). 긍정심리자본과 리더십성과. **경영교육연구**, 26(2), 401-428.
- 정대용, 김희숙(2010). 학습지향성과 변혁적 리더십이 창의성과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. **한국경영학회 통합학술대회**, 1-13.
- 정미숙(2011). **보험심사간호사의 교육이수정도와 직무만족도, 업무몰입도와 의 관계**. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.

- 조운서(2014). **긍정심리자본과 조직유효성의 관계분석**. 경기대학교 대학원 박사학위논문.
- 주보름(2012). **다국적 기업 구성원의 긍정심리자본과 조직몰입이 직무성과에 미치는 영향**. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 채연주, 윤세준(2013). 전문가들의 사회적 정체성과 친사회적 행동: 경영컨설턴트와 변호사의 비교연구. *인사조직연구*, 21(1), 139-184.
- 최문정(2014). **긍정심리자본이 조직시민 행동에 미치는 영향과 직무만족의 매개효과**. 중앙대학교 글로벌대학원 석사학위논문.
- 최석봉, 김경환, 문계완(2010). 변혁적 리더십이 혁신행동에 미치는 영향: 학습지향성과 조직몰입의 매개효과 검증. *인적자원관리연구*, 17(4), 225-243.
- 최순영(2004). **학습지향성이 기업성과에 미치는 영향에 관한 실증연구: 혁신능력, 시장기반능력, 경쟁력의 매개역할과 지식관리유형, 존속기간의 조절효과를 중심으로**. 강원대학교 대학원 박사학위논문.
- 최용득(2009). **조직맥락에서의 긍정심리역량의 선행요인과 결과에 관한 연구**. 서강대학교 경영전문대학원 석사학위논문.
- 최우재(2013). 긍정심리자본이 성과에 미치는 영향. *경상총론*, 5(2), 227-237.
- 하원식, 탁진국(2012). 코칭리더십이 맥락수행 및 창의적 행동에 미치는 영향: 조직미덕과 학습목표지향성의 조절효과. *한국심리학회지: 산업및조직*, 25(1), 195-213.
- 한경선(2015). **중소병원 간호사의 긍정심리자본, 조직몰입 및 직무스트레스**. 남부대학교 보건경영대학원 석사학위논문.
- 홍신양, 서선희(2010). 노인의료복지시설에 영양사의 직무 수행빈도와 교육필요도. *대한영양사협회 학술지*, 16(2), 160-177.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.

Ames, C. & Archer, J.(1988). Achievement Goals in The Class room:

- Students' Learning Strategies and Motivation Processes. *Journal of Educational Psychology*, 80, 260-270.
- Ashkanasy, N. M. & Daus, C. S.(2002). Emotion in the workplace: The new challenge for managers. *Academy of Management Executive*, 15, 76-86.
- Avolio, B. J., & Luthans, F. (2006). *The high impact leader* : New York: M. Graw Hill.
- Brief, A. P., & Weiss, H. M.(2002). Organizational Behavior: Affect in the Workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279-307.
- Barsade, S. G. & Gibson, D. E.(2007). Why Does Affect Matter in Organizations?. *Academy of Management Perspectives*, Feb., 36-59.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- Button, S. B., Mathieu, J. E. ,& Zajac, D. M.(1996). Goal orientation in organizational research: A conceptual and empirical foundation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 26-48.
- Calantone, R. J., Cavusgil, S. T., & Zhao, Y.(2002). Learning orientation firm, innovation capability, and firm performance. *Industrial Marketing Management*, 31, 515-524.
- Carver, C., & Scheier, M. (2002). Optimism. In C. R. Snyder Lopez(Eds.), *Handbook of positive psychology*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Dweck, C. S., Chiu, C., & Hong, Y.(1995). Implicit theories and their role in judgment and reactions: A world from two perspectives. *Psychological Inquiry*, 6, 267-285.
- Farr, J. L. (1993). Informal performance feedback: Seeking and giving. In H. Schuler, J. L. Farr, & M. Smith (Eds.). *Personnel selection and assessment : Individual and organizational perspective*.
- Holton, E. F., Bates, R. A., & Ruona, W. E. A. (2000). Development of a generalized learning transfer systems inventory. *Human Resource Development Quarterly*, 2(4), 333-360.

- Kanter, R. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities, *American Sociological Review*, 33, 499-517.
- Kohli, A. K., Shervani, T. A., & Challagalla, N. G.(1998). Learning and performance orientation of salespeople: The role of supervisors. *Journal of Marketing Research* .35, 263-274
- Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa, F., & Li, W.(2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review* . 1(2), 247-269.
- Luthans, F., & Youssef. C. M.(2004). Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., & Youssef. C. M.(2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321-349.
- Luthans, F., & Youssef. C. M.(2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33, 321-349.
- Masten. A. S., & Reed, M. J. (2002). Resilience in development. In C. R. Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*. Oxford. UK:Oxford University Press.
- Mowday, R. T., L. W. Porter & R. M. Steers. (1982). Employee - Organizational Linkages: The Psychology of Commitment.
- Seligman, M. E. P.(1998). *Learned Optimism: How to Change Your Mind and Your Life (2nd Ed.)*. New York: Pocket Books.
- Sinkula, J., Baker, W., & Noordewier, T.(1997). A framework for market-based organisational learning: Linking values, knowledge, and behaviour. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 25, 305-318.
- Sheldon, Mary E., (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16, 143-150.

- Sinkula, James M.(1994). Market Information Processing and Organizational Learning. *Journal of Marketing*, 58(January), 35-45.
- Snyder, C. R. (2000). Hand book of hope. San Diego, CA: Academic Press.
- Staw, B. M., Cohen-Charash, Y.(2005). The Dispositional Approach to Job Satisfaction: More than a mirage, but not yet an Oasis, *Journal of Organizational Behavior*, 26, 59-78.
- Weiss, H., Suckow, K., & Cropanzano, R.(1999). Effects of justice conditions on discrete emotions. *Journal of Applied Psychology*, 84(5), 786 - 794.
- Youssef, C. M .& Luthans, F. (2007), Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*, 33, 774-800.

<Abstract>

**The effect of organizational commitment in positive  
psychological capital and learning orientation  
- Focusing on Hypertension and Diabetes Management  
Center-**

Kim, Okjin

Major of Counseling psychology  
Graduate School of Education  
Jeju National University

Supervised by Professor Choi, Boyoung

This study conducted to analyze the effect of learning orientation in relationship between positive psychological capital and organizational commitment among staffs of Hypertension and Diabetes Management Center. We expect for staffs to improve the ability of managing human resource and organizational efficiency. Therefore it could provide better quality of medical service to visitors in Hypertension and Diabetes Management Center. It also suggests the practical implication to improve organizational commitment of staffs.

All team manager and members(nurse, nutritionist, fitness trainer, administrator) of Hypertension and Diabetes Management Center were included.

The data were collected from 22 October 2015 to 4 November 2015. The statistical methods were frequency analysis and correlation analysis, T-test, ANOVA, mediating effects by SPSS statistics 18.0. Also, we conducted Sobel test. The results are as follow;

First, positive psychological capital has significant difference in ages, marriage, working years, educational background. Also, there is significant difference in organizational commitment by ages, marriage, educational background statically.

Second, whole positive psychological capital is directly correlated to organizational commitment. Sub-factors of positive psychological capital - self-efficacy, hope, optimism - contributed to improving organizational commitment indirectly. Resilience, one of the sub-factor of positive psychological capital shows full mediating effects on it.

Based on results of this study, positive psychological capital improves the quality of organizational commitment by mediating learning orientation. We also propose further study to enhance staff's ability on their work.

Key word : Hypertension and Diabetes Management Center, positive psychological capital, learning orientation, organizational commitment

# 설문지

안녕하십니까?

바쁘신 가운데서도 시간을 내시어 본 연구에 참여해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

이 연구는 고·당 센터 여러분의 긍정심리자본에 대한 연구이며, 본 설문은 고·당 센터의 실무자의 긍정심리자본 수준이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향과 직무 수행 과정에서 학습지향성이 어떤 역할을 하는지 알아보기 위해 만들어 졌습니다.

본 설문으로 수집된 자료는 통계법 제 33조에 의거하여 비밀이 보장되며 학술적 연구를 위한 통계목적 이외에는 사용되지 않습니다. 귀하께서 응답하신 내용은 오직 본 연구에만 활용되며, 개인 신상과 관련된 모든 자료는 개별적으로 공개되지 않습니다.

귀하의 솔직한 응답은 본 연구를 위해 매우 소중한 자료로서 좋은 연구 결과를 얻기 위한 기초가 될 것입니다.

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

2015. 10.

제주대학교 교육대학원 상담심리전공

지도 교수 : 최 보 영 교수

연구자 : 김 옥 진

I. 다음은 귀하가 스스로 어떻게 느끼는가에 대한 문항입니다. 각 문항을 읽고 평소 귀하의 생각이나 경험하는 바에 가장 일치되는 곳에 표시하여 주시기 바랍니다.

설 문 문 항		전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	그저 그렇다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	나는 장기적인 문제에 대한 해결책을 찾는데 자신이 있다.	1	2	3	4	5
2	나는 관리자와 회의를 할 때 자신 있게 나의 업무에 대해 설명한다.	1	2	3	4	5
3	나는 우리 조직의 전략에 관해 토론할 때 자신 있게 내 의견을 이야기 한다.	1	2	3	4	5
4	나는 자신 있게 내 분야의 목표 설정을 돕는다.	1	2	3	4	5
5	나는 문제 해결을 위해 고객, 협력 업체 등 외부 사람들과 자신 있게 연락한다.	1	2	3	4	5
6	동료들에게 나의 업무 지식을 발표하는데 자신이 있다.	1	2	3	4	5
7	나는 업무에 치여도 여러 가지 해결방법을 생각 할 수 있다.	1	2	3	4	5
8	나는 현재 나의 업무 목표를 열심히 달성하고자 한다	1	2	3	4	5
9	어떤 문제든지 여러 가지 해결책이 있다.	1	2	3	4	5
10	나는 현재 업무적으로 상당히 성공했다고 생각한다.	1	2	3	4	5
11	나에게 주어진 업무 목표 달성을 위한 다양한 방법을 생각 할 수 있다.	1	2	3	4	5
12	나 스스로 설정한 업무 목표를 달성하고 있다.	1	2	3	4	5
13	나는 업무가 잘못 되었을 때, 그것으로부터 벗어나는데 어려움이 있다.	1	2	3	4	5
14	나는 보통 어떻게 해서든 업무에서의 어려움을 이겨낸다.	1	2	3	4	5
15	나는 직장에서 불가피한 경우 혼자 일 할 수 있다.	1	2	3	4	5
16	나는 업무상 스트레스를 쉽게 극복할 수 있다.	1	2	3	4	5
17	나는 이전에 어려움을 경험했기 때문에, 업무상 어려움도 잘 대처해 나갈 수 있다.	1	2	3	4	5
18	나는 현재 업무에서 여러 가지 일을 동시에 처리 할 수 있다.	1	2	3	4	5
19	나는 업무에서 불확실한 상황에 처했을 때, 보통 최상의 결과를 기대한다.	1	2	3	4	5
20	나는 업무와 관련해서 문제가 생기면 그 일이 잘 안될 것이라고 받아들이는 편이다.	1	2	3	4	5
21	나는 항상 내 직업과 관련하여 긍정적인 면을 본다.	1	2	3	4	5

22	나는 업무에 관한 것이라면 미래에 나에게 닥칠 일에 대해서 낙관적이다.	1	2	3	4	5
23	현재 내가 하는 일은 내가 원하는 대로 된 적이 없다.	1	2	3	4	5
24	나는 '고생 끝에 낙이 온다.'라는 생각으로 현재 일을 하고 있다.	1	2	3	4	5

II. 각 문항을 읽고 평소 귀하의 생각이나 경험하는 바에 가장 일치되는 곳에 표시하여 주시기 바랍니다.

설 문 문 항		전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	그저 그렇다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	나는 많은 것을 배울 수 있는 도전적인 일을 기꺼이 선택한다	1	2	3	4	5
2	나는 새로운 업무와 지식을 개발 할 수 있는 기회를 찾는다.	1	2	3	4	5
3	나는 새로운 업무를 배울 수 있는 어렵고 도전적인 일을 즐긴다.	1	2	3	4	5
4	나는 업무능력 개발을 중요시하기 때문에 기꺼이 위험을 감수한다.	1	2	3	4	5
5	나는 높은 수준의 능력과 재능을 요구하는 일을 선호한다.	1	2	3	4	5

III. 각 문항을 읽고 평소 귀하의 생각이나 경험하는 바에 가장 일치되는 곳에 표시하여 주시기 바랍니다.

설 문 문 항		전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	그저 그렇다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	나는 내가 맡고 있는 일을 중요하게 생각한다.	1	2	3	4	5
2	나는 나의 업무에 대하여 긍지를 가지고 있다.	1	2	3	4	5
3	내가 맡고 있는 업무가 나의 발전에 도움이 된다.	1	2	3	4	5
4	나는 나의 업무에서 진정한 보람을 느낀다.	1	2	3	4	5
5	나는 동료들과 비교할 때 공정한 대우를 받고 있다.	1	2	3	4	5
6	나는 직장 내 대인관계에 대하여 대체로 만족하고 있다.	1	2	3	4	5
7	나는 직장내에서 직원들과의 친밀도는 내가하기 따름이다	1	2	3	4	5
8	직장내에서 직원들과 호흡이 잘 맞는다	1	2	3	4	5

뒷면계속→

IV. 각 문항을 읽고 평소 귀하의 생각이나 경험하는 바에 가장 일치되는 곳에 표시하여 주시기 바랍니다.

설 문 문 항		전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	그저 그렇다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	나는 지금 직장에 강한 소속감을 느낀다.	1	2	3	4	5
2	나는 지금 직장에서 가족 같은 분위기를 느낀다.	1	2	3	4	5
3	나는 지금 직장이 직면한 문제들이 내 문제처럼 생각 될 때가 많다.	1	2	3	4	5
4	지금 직장은 나의 인생에서 중요한 의미를 가진다.	1	2	3	4	5

V. 마지막으로 다음 항목에 대하여 귀하가 해당되는 곳에 체크(✓) 또는 작성해 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 성별은? ① 남성 ② 여성
2. 귀하의 연령은? 만 (        )세
3. 귀하의 전문영역은? ① 간호사 ② 영양사 ③ 운동지도사 ④ 기타
4. 귀하의 결혼 상태는? ① 미혼 ② 기혼 ③ 이혼 ④ 사별
5. 귀하의 총 근무 연수는? (        )년 (        )개월
6. 귀하의 현 조직의 근무 연수는? (        )년 (        )개월
7. 귀하의 학력은? ① 전문대 졸 ② 대졸 ③ 대학원 졸 ④ 기타
8. 귀하의 종교는? ① 기독교 ② 천주교 ③ 불교 ④ 무교 ⑤ 기타

바쁘신 가운데 시간을 내어 설문에 응답해 주셔서 진심으로 감사드립니다.