

코칭리더십, 긍정심리자본, 조직몰입 및 혁신행동 간의 구조적 관계에 관한 연구 : 중소기업을 대상으로

**경희대 경영대학원MBA 코칭사이언스 전공
WAVE Company 대표**

조 한 나

목차

Table of Contents

연구의 필요성

이론적 배경

연구방법

분석결과

결론 및 연구방향

연구의 필요성

급변하는 환경속에서 경영자에게 가장 중요한 화두는 이러한 환경과 변화에 대응하고 경쟁 우위를 확보할 수 있는 코칭을 리더십에 적용한 코칭리더십을 구현하는 것이다. 코칭리더십이 현장을 중심으로 유용한 분야로 주목받고 있는 만큼 실제 중소기업의 조직 유효성에 미치는 영향을 본 연구를 통해 살펴보고 이를 규명할 필요가 있다.

기존의 연구들은 대기업, 관련 기업, 기관 위주로 이루어졌기 때문에 중소기업에서의 코칭리더십이 미치는 영향에 대해 연구가 필요하다. 따라서 중소기업에서의 코칭리더십, 긍정심리자본, 조직몰입 및 혁신행동 간의 구조적 관계를 파악하고, 경쟁력 확보를 위한 경영전략을 마련하고자 한다.

중소기업의 제한된 자원으로부터 조직구성원들의 잠재력을 끌어올릴 수 있는 효과적인 인적자원을 개발하고, 조직문화를 강화할 수 있는 방안을 다양한 각도에서 탐색하고자한다.



이론적 배경

코칭리더십

학자	정의
Stowell(1986)	구성원이 목표를 달성할 수 있도록 학습과 성장을 촉진하는 지속적 인 리더십 발휘의 과정
Whitmore(2009)	리더와 구성원의 수평적인 관계 안에서 신뢰를 바탕으로 조직의 목표달성과 자신의 역량을 개발하도록 지원하며 동기부여 하는 것
조은현(2011)	구성원이 직무수행 과정에서 자신의 강점을 발견하여 개발하고 스스로 성과를 달성할 수 있도록 성장과 발전을 촉진하는 것
이은주, 탁진국(2015)	중간 관리자와 직원들의 성장과 발전을 위한 리더십으로 코칭의 필요성을 강조하는 리더십
류수영, 제나리(2020)	구성원들의 성장 가능성을 신뢰하고 수평적 관계를 기반으로 발전을 촉진, 동기부여를 제공하며 원활한 의사소통을 통해 구성원의 문제해결 능력과 성과 향상을 지원하는 리더십 활동
도미향, 박용권, 최종덕(2023)	코칭리더십은 구성원의 개인적이고 직무와 관련된 목표를 달성하고 성장을 촉진하기 위해 리더가 적극적으로 소통하고 동기부여하며 목표를 설정하는 리더십 방식

이론적 배경

긍정심리자본

학자	정의
Seligman(1998, 2002)	개인이 가진 긍정적 심리상태로, 잠재된 인간의 능력에 초점을 두고 강점과 긍정적인 부분을 개발하여 개인과 조직에서 행복과 성과를 실현할 수 있도록 돕는 과학적 접근
Fredrickson(2001)	긍정적인 감정들이 구성원의 순간적 인지 상태를 확장, 창의적 사고, 신체와 심리적 자원 구축을 통해 긍정적인 행동을 증가시킬 수 있다는 개념
Luthans(2002)	목표 달성과 성과 향상을 돕는 개인의 긍정적인 심리상태
이동섭, 최용득 (2010)	개발과 변화를 할 수 있는 상황변수로 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력을 개인적인 자본으로 통합한 것
채상명(2016)	개인이 소유한 심리적 형태의 무형자본으로, 개발과 학습을 통해 조직의 성과와 생산성 향상에 도움이 되는 심리적 자본
엄세포, 박철호, 한수정(2021)	개인 and 조직의 성과를 높이는 복합적 심리자본

이론적 배경

조직몰입

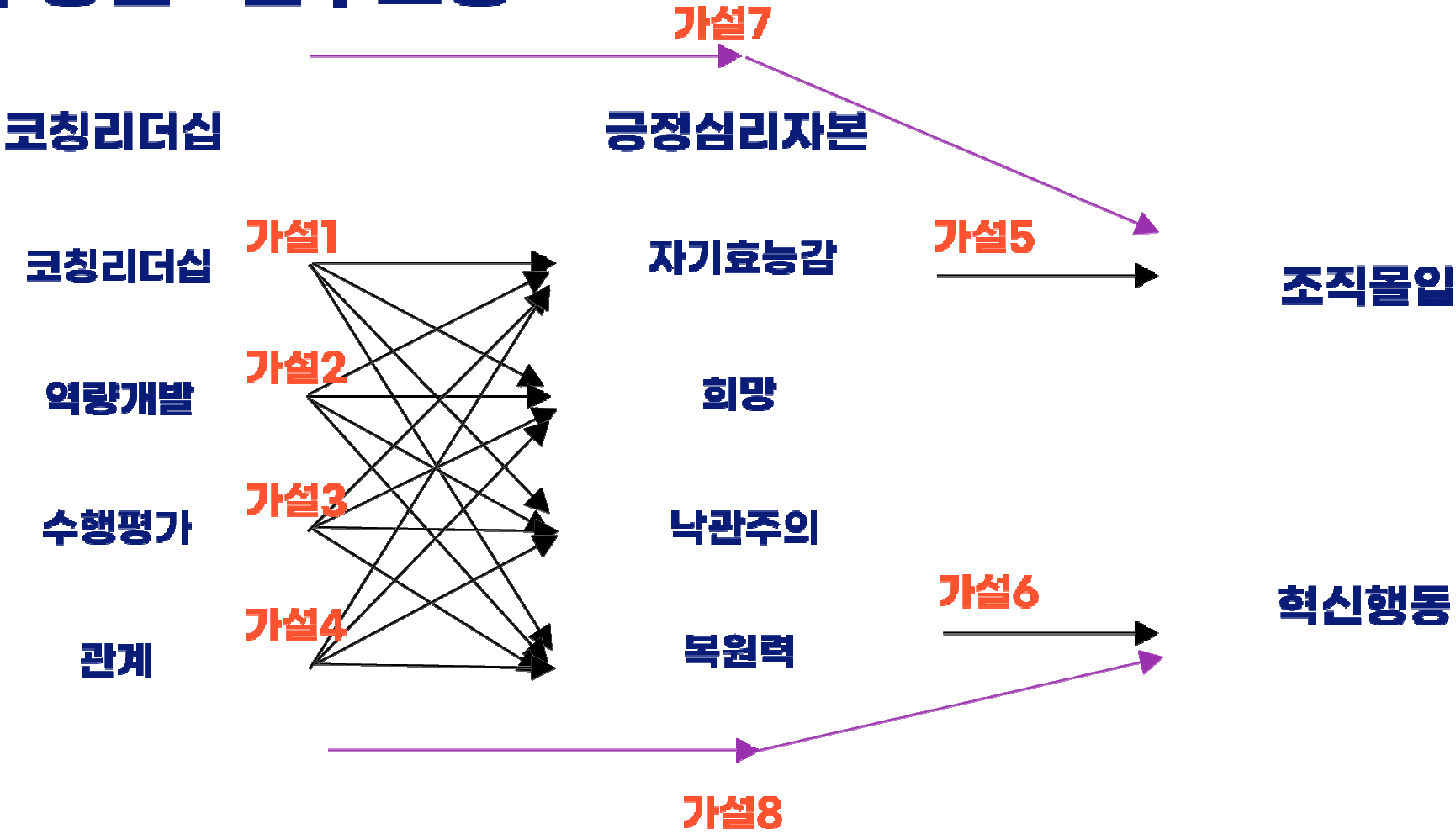
학자	정의
Becker (1960)	구성원들이 소속된 조직에 투자한 만큼 조직에 관심을 갖고 조직 내에서 자신이 행하는 행위를 계속하고자 하는 성향
Kanter(1968)	조직을 위해 노력하려는 의지 또는 조직에 대한 충성심 및 애착
Mowday(1979)	조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 애착이며 조직을 위해 열심히 일하고자 하는 헌신과 희생,조직 구성원으로서 남고자하는 욕구
양창삼(1997)	조직의 목표와 가치에 대한 깊은 신뢰와 인정, 그리고 애정을 갖는 것, 조직에 대한 열정적인 노력과 회원으로서의 유지를 원하는 강력한 의지
주효진(2004)	조직에 대한 의무감을 갖고 계속적으로 그 조직의 구성원으로 남으려는 상태
정상무(2009)	구성원 개인이 조직과 동일시하는 정도를 의미, 조직의 목표와 가치, 조직 문화, 리더십 등에 대해 몰입하는 것이라고 하였다.

이론적 배경

혁신행동

학자	정의
Kanter(1988)	문제인식과 아이디어 채택 또는 해결안 생성에서 시작하여 아이디어에 대한 후원을 찾아 나서고 이의 실현을 위한 지지자를 연합하여 개인의 아이디어를 제품이나 서비스, 공정 등으로 만드는 과정
West & Farr(1990)	개인의 업무, 조직의 성과 향상을 위해서 창의적인 아이디어를 개발 및 제안하고 촉진 및 구체화 해 나가는 구성원의 의도적 행동
Scott & Bruce(1994)	문제를 인식하고 아이디어 또는 해결책을 생성하는 것
Janssen(2000)	자신 또는 타인들로부터 채택되는 새로운 행동의 도입이나 발생에 대해서 활동하거나 새로운 아이디어의 실현 혹은 구현
탁경운, 서상혁(2017)	구성원들이 자신의 과업이나 조직의 성과를 향상시키는 데에 도움되는 새로운 아이디어를 개발하거나 적용시키는
현재호(2019)	성과 향상을 위해 새로운 아이디어를 창출하고 창출한 아이디어에 대해 후원자를 찾아 지지를 구축하고, 구체적이고 적절한 계획을 거쳐 아이디어를 실행

연구방법 : 연구모형



연구방법 : 선행연구 및 가설

가설 1. 코칭리더십은 긍정심리자본 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

- 1-1. 방향제시는 긍정심리자본의 자기효능감에 정(+)
- 1-2. 수행평가는 긍정심리자본의 자기효능감에 정(+)
- 1-3. 역량개발은 긍정심리자본의 자기효능감에 정(+)
- 1-4. 관계는 긍정심리자본의 자기효능감에 정(+)

오연경(2020)
정상열, 김옥선(2022)
조경민, 박종우(2021)

가설 2. 코칭리더십은 긍정심리자본 희망에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

- 2-1. 방향제시는 긍정심리자본의 희망에 정(+)
- 2-2. 수행평가는 긍정심리자본의 희망에 정(+)
- 2-3. 역량개발은 긍정심리자본의 희망에 정(+)
- 2-4. 관계는 긍정심리자본의 희망에 정(+)

Luthans(2004)
양근애, 윤문선, 류성민(2015)
김지연(2018)

가설 3. 코칭리더십은 긍정심리자본 낙관주의에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

- 3-1. 방향제시는 긍정심리자본의 낙관주의에 정(+)
- 3-2. 수행평가는 긍정심리자본의 낙관주의에 정(+)
- 3-3. 역량개발은 긍정심리자본의 낙관주의에 정(+)
- 3-4. 관계는 긍정심리자본의 복원력에 정(+)

Seligman(1998)
김영숙(2019)
박미경(2021)

가설 4. 코칭리더십은 긍정심리자본 복원력에 정(+)'의 영향을 미칠 것이다.

- 4-1. 방향제시는 긍정심리자본의 복원력에 정(+)'의 영향을 미칠 것이다.
- 4-2. 수행평가는 긍정심리자본의 복원력에 정(+)'의 영향을 미칠 것이다.
- 4-3. 역량개발은 긍정심리자본의 복원력에 정(+)'의 영향을 미칠 것이다.
- 4-4. 관계는 긍정심리자본의 복원력에 정(+)'의 영향을 미칠 것이다.

가설 5. 긍정심리자본은 조직몰입에 정(+)'의 영향을 미칠 것이다.

- 5-1. 자기효능감은 조직몰입에 정(+)'의 영향을 미칠 것이다.
- 5-2. 희망은 조직몰입에 정(+)'의 영향을 미칠 것이다.
- 5-3. 낙관주의는 조직몰입에 정(+)'의 영향을 미칠 것이다.
- 5-4. 복원력은 조직몰입에 정(+)'의 영향을 미칠 것이다.

가설 6. 긍정심리자본은 혁신행동에 정(+)'의 영향을 미칠 것이다.

- 6-1. 자기효능감은 혁신행동 정(+)'의 영향을 미칠 것이다.
- 6-2. 희망은 혁신행동 정(+)'의 영향을 미칠 것이다.
- 6-3. 낙관주의는 혁신행동 정(+)'의 영향을 미칠 것이다.
- 6-4. 복원력은 혁신행동 정(+)'의 영향을 미칠 것이다.

Tugade & Fredrickson(2004)
오상직(2019)
김정식(2022)

이윤성 등(2014)
김규태, 최경민(2015)
윤소라(2019)
최성용(2022)

한지훈, 양해슬(2016)
정상열, 정지용(2017)
이도경(2019)
이수현, 지정훈(2022)

**가설 7. 코칭리더십과 조직몰입 간의 관계에서 ‘긍정심리자본’은
유의한 매개역할을 할 것이다.**

**한영수(2013)
도미향(2017)
김지연(2018)
김승민(2018)
김병직(2022)
김미정, 박종우(2022)
차태현(2023)**

**가설 8. 코칭리더십과 혁신행동 간에 관계에서 ‘긍정심리자본’은
유의한 매개역할을 할 것이다.**

**김혜연, 남승규(2018)
이예(2021)
김미정(2022)
이주연(2023)
김미정, 조동혁(2023)
이승일 등(2023)**

연구방법 : 자료수집 및 분석

조사대상

서울, 인천 및 경기도 수도권에 재직중인 350인 이하 중소기업 재직자

설문지 350부
유효 설문지 313부

조사기간

2023년 11월 14일 ~
2023년 11월 29일
(15일간)

조사방법 및 절차

내적 신뢰도
탐색적 요인분석
확인적 요인분석
상관관계 분석
가설검증

분석 : 일반적 특성

	구분	빈도(명)	퍼센트(%)	누적 비율(%)
성별	남자	161	51.4	51.4
	여자	152	48.6	100.0
연령대	20대	115	36.8	36.8
	30대	64	20.4	57.2
	40대	66	21.1	78.3
	50대이상	68	21.7	100.0
학력수준	고등학교졸업이하	5	1.6	1.6
	2-3년제대학졸업	51	16.3	17.9
	4년제대학졸업	67	21.4	39.3
	대학원석사	162	51.8	91.1
	대학원박사	28	8.9	100.0
근무경력	1년미만	57	18.2	18.2
	1-5년	73	23.3	41.5
	5-10년	52	16.6	58.1
	10-15년	60	19.2	77.3
	15년이상	71	22.7	100.0
직급	사원	66	21.1	21.1
	대리	61	19.5	40.6
	과장	52	16.6	57.2
	차장	57	18.2	75.4
	부장이상	77	24.6	100.0
종사자 수	50인이하	37	11.8	11.8
	50-100인	32	10.2	22.0
	100-150인	58	18.5	40.5
	150-200인	86	27.5	68.0
	200-250인	100	32	100.0
전체		313	100.0	

정규성 검토

	구성요소	평균	표준오차	표준편차	왜도	첨도
코칭리더십	방향제시1	3.204	0.088	1.562	0.897	0.072
	방향제시2	3.297	0.089	1.576	0.859	-0.044
	방향제시3	3.361	0.088	1.565	0.825	-0.115
	방향제시4	3.137	0.088	1.552	0.883	0.192
	수행평가1	3.786	0.106	1.868	0.204	-1.131
	수행평가2	3.863	0.102	1.809	0.193	-0.986
	수행평가3	3.141	0.101	1.787	0.656	-0.561
	수행평가4	3.601	0.099	1.750	0.315	-0.909
	수행평가5	4.987	0.086	1.517	-0.427	-0.446
	역량개발2	3.914	0.100	1.766	0.086	-0.960
	역량개발4	4.000	0.100	1.778	0.014	-0.995
	역량개발5	4.987	0.083	1.474	-0.407	-0.573
	관계1	4.176	0.086	1.523	0.188	-0.995
	관계2	3.808	0.083	1.477	0.346	-0.596
	관계3	4.313	0.092	1.632	0.087	-0.988
	관계4	3.524	0.090	1.597	0.490	-0.560
	관계5	3.866	0.092	1.631	0.244	-0.854
	관계6	4.748	0.092	1.620	-0.341	-0.663
	관계7	4.284	0.099	1.752	-0.110	-0.963
긍정심리자본	효능감1	4.853	0.081	1.425	-0.073	-0.980
	효능감2	4.812	0.082	1.450	-0.125	-0.949
	효능감3	5.083	0.078	1.382	-0.253	-0.734
	효능감4	4.329	0.093	1.642	0.087	-1.114
	효능감5	4.837	0.081	1.440	-0.134	-0.964
	효능감6	4.792	0.085	1.512	-0.225	-0.897
	희망1	4.949	0.085	1.501	-0.364	-0.650
	희망2	3.681	0.097	1.713	0.494	-0.832
	희망3	4.220	0.102	1.808	0.021	-1.273

	희망4	3.751	0.100	1.762	0.356	-1.075
	희망5	4.390	0.097	1.710	-0.126	-1.060
	희망6	4.450	0.095	1.677	0.017	-1.038
	낙관주의1	4.371	0.084	1.495	0.183	-1.081
	낙관주의2	4.550	0.078	1.388	0.020	-1.090
	낙관주의3	4.514	0.085	1.502	0.061	-1.154
	낙관주의4	4.764	0.079	1.399	-0.067	-1.056
	복원력4	3.859	0.094	1.654	0.534	-0.965
	복원력5	4.268	0.086	1.523	0.087	-0.948
	복원력6	4.083	0.073	1.288	0.134	-0.195
조직몰입	조직몰입1	5.093	0.074	1.316	-0.138	-0.729
	조직몰입2	4.543	0.087	1.546	-0.050	-0.950
	조직몰입3	5.032	0.082	1.445	-0.447	-0.248
	조직몰입4	3.936	0.095	1.680	0.367	-1.099
	조직몰입5	5.051	0.077	1.365	-0.222	-0.840
	조직몰입6	5.086	0.073	1.299	-0.249	-0.759
혁신행동	혁신행동1	3.658	0.090	1.592	0.549	-0.747
	혁신행동2	3.837	0.089	1.574	0.460	-0.887
	혁신행동3	3.438	0.088	1.560	0.721	-0.460
	혁신행동4	3.581	0.092	1.633	0.534	-0.743
	혁신행동5	3.307	0.092	1.634	0.776	-0.401
	혁신행동6	3.383	0.090	1.593	0.638	-0.626

기술통계 분석

	구성요소	평균		표준편차	분산	왜도	첨도
		통계량	표준오차	통계량	통계량	통계량	통계량
코칭리더십	방향제시	3.250	0.080	1.414	2.001	0.932	0.250
	수행평가	3.875	0.076	1.353	1.830	0.326	-0.433
	역량개발	4.300	0.074	1.315	1.729	0.010	-0.391
	관계	4.103	0.070	1.236	1.528	0.363	-0.400
긍정심리자본	효능감	4.784	0.070	1.243	1.546	0.043	-0.835
	희망	4.098	0.082	1.454	2.113	0.207	-0.767
	낙관주의	4.550	0.071	1.256	1.577	0.133	-0.831
	복원력	4.070	0.065	1.155	1.334	0.604	-0.039
조직몰입		4.790	0.062	1.097	1.202	0.198	-1.016
혁신행동		3.534	0.074	1.310	1.715	0.713	-0.240

분석 : 신뢰도분석

크론바하알파계수

변수			문항 수	신뢰도 (Cronbach'salph)
구분	요인	세부 요인		
독립변수	코칭리더십	방향제시	4	.926
		수행평가	5	.832
		역량개발	3	.686
		관계	7	.885
매개변수	긍정심리자본	효능감	6	.918
		희망	6	.900
		낙관주의	4	.891
		복원력	3	.661
종속변수		조직몰입	6	.851
		혁신행동	6	.902

분석 : 탐색적 요인분석

독립변수(코칭리더십), 매개변수(긍정심리자본)

	성분								공동성
	1	2	3	4	5	6	7	8	
방향제시1	.655	.558	.100	-.133	-.118	-.010	.065	-.175	.816
방향제시2	.633	.562	.110	-.104	-.116	-.135	.053	-.147	.795
방향제시3	.580	.584	.109	-.048	-.037	-.034	.021	-.342	.811
방향제시4	.588	.510	.177	-.150	-.077	-.063	-.011	-.319	.772
수행평가1	.245	.497	.339	.057	.506	.046	-.158	-.142	.728
수행평가2	.032	.456	.334	.092	.499	.022	.002	-.143	.599
수행평가3	-.069	.505	.472	.240	.326	.009	-.058	-.210	.694
수행평가4	.262	.533	.409	.089	.402	.047	-.178	-.132	.741
수행평가5	-.090	.501	-.042	.465	.178	-.097	-.126	.123	.572
역량개발2	.364	-.090	.343	.091	.060	.052	.676	.196	.767
역량개발4	.285	-.097	.407	.092	.048	.040	.664	.252	.773
역량개발5	.084	.108	.419	-.078	-.198	.160	.350	.069	.393
관계1	-.094	-.080	.169	.614	.058	-.445	-.268	-.007	.694
관계2	-.047	-.042	.192	.558	.254	-.480	-.304	-.002	.739
관계3	.011	-.102	.208	.570	.026	-.433	-.157	-.047	.594
관계4	-.088	.028	.037	.607	.197	-.274	-.330	.038	.603
관계5	-.241	.023	-.055	.640	.116	-.316	-.340	.144	.720
관계6	-.086	-.091	.104	.569	-.140	-.448	-.093	.181	.612
관계7	-.293	-.025	-.119	.615	-.052	-.302	-.091	.231	.634
효능감1	-.055	-.171	.141	.008	.579	-.553	.027	.211	.738
효능감2	-.107	-.067	.127	-.097	.621	-.450	.054	.118	.646
효능감3	-.113	-.161	.183	-.026	.680	-.464	-.012	.113	.764
효능감4	-.217	-.243	.141	-.123	.680	-.236	.076	.015	.665
효능감5	-.078	-.228	.140	-.154	.683	-.463	.027	.122	.798
효능감6	-.115	-.265	.023	-.138	.692	-.384	.066	.108	.745
희망1	-.023	.071	-.015	-.157	-.083	.639	-.399	.220	.653
희망2	-.311	.047	.090	-.210	.136	.601	-.027	.460	.743
희망3	-.277	.046	-.030	-.192	.066	.618	-.186	.476	.764
희망4	-.324	.110	.186	-.202	.175	.547	-.118	.489	.776
희망5	-.186	.051	.093	-.145	.113	.644	-.261	.427	.745
희망6	-.026	.205	.113	-.088	.014	.576	-.264	.395	.620
낙관주의1	-.213	.134	-.215	.490	-.150	-.187	.621	-.064	.797
낙관주의2	-.358	.059	-.201	.424	-.035	-.057	.646	-.118	.788
낙관주의3	-.199	.192	-.112	.357	-.115	-.119	.679	-.038	.706
낙관주의4	-.289	.080	-.161	.417	-.046	-.015	.654	-.185	.754
복원력4	.217	.158	-.070	-.287	.099	.329	.204	.477	.546
복원력5	.174	.184	.067	-.285	.169	.505	.156	.374	.597
복원력6	.194	.187	-.049	-.163	.027	.344	.432	.492	.649
고유치	5.072	13.347	13.347	3.522	3.003	2.875	1.932	1.912	
분산설명비율(%)	4.366	11.488	24.835	9.519	8.116	7.769	5.221	5.168	
누적설명비율(%)	3.793	9.983	34.818	43.859	51.975	59.745	64.965	70.133	

종속변수 (조직몰입, 혁신행동)

	성분		공통성
	1	2	
조직몰입1	.084	.816	.672
조직몰입2	.233	.711	.560
조직몰입3	-.032	.856	.734
조직몰입4	.237	.606	.423
조직몰입5	.105	.768	.601
조직몰입6	.120	.754	.583
혁신행동1	.888	.106	.800
혁신행동2	.842	.158	.734
혁신행동3	.907	.039	.824
혁신행동4	.861	.146	.762
혁신행동5	.878	.098	.781
혁신행동6	.463	.204	.256
고유치	4.191	3.540	
분산설명비율(%)	34.921	29.497	
누적설명비율(%)	34.921	64.418	

상관관계 분석

	방향 제시	수행 평가	역량 개발	관계	효능감	희망	낙관 주의	복원력	조직 몰입	혁신 행동
방향제시	1									
수행평가	.565**	1								
역량개발	.296**	.341**	1							
관계	.500**	.382**	.373**	1						
효능감	.277**	.354**	.287**	.499**	1					
희망	.400**	.332**	.336**	.387**	.608**	1				
낙관주의	.385**	.412**	.316**	.577**	.555**	.426**	1			
복원력	.509**	.393**	.211**	.323**	.356**	.395**	.372**	1		
조직몰입	.260**	.345**	.334**	.478**	.760**	.497**	.551**	.304**	1	
혁신행동	.463**	.431**	.178**	.342**	.350**	.372**	.446**	.482**	.312**	1

확인적 요인분석

Factor	측정문항	β	B	표준편차	t	p	ave	CR
Factor 1	방향제시1	0.914	1.425	0.068	20.811	< .001	0.756	0.925
	방향제시2	0.908	1.43	0.069	20.589	< .001		
	방향제시3	0.841	1.313	0.073	18.089	< .001		
	방향제시4	0.81	1.254	0.073	17.071	< .001		
Factor 2	수행평가1	0.787	1.468	0.094	15.702	< .001	0.509	0.835
	수행평가2	0.686	1.239	0.095	12.999	< .001		
	수행평가3	0.734	1.31	0.092	14.165	< .001		
	수행평가4	0.816	1.426	0.086	16.573	< .001		
Factor 3	수행평가5	0.498	0.754	0.086	8.757	< .001	0.48	0.719
	역량개발2	0.731	1.289	0.101	12.718	< .001		
	역량개발4	0.86	1.527	0.106	14.461	< .001		
Factor 4	역량개발5	0.408	0.6	0.09	6.639	< .001	0.531	0.888
	관계1	0.783	1.19	0.075	15.932	< .001		
	관계2	0.765	1.128	0.073	15.365	< .001		
	관계3	0.683	1.113	0.085	13.134	< .001		
	관계4	0.724	1.155	0.081	14.262	< .001		
	관계5	0.788	1.283	0.08	16.038	< .001		
	관계6	0.669	1.082	0.084	12.813	< .001		
Factor 5	관계7	0.68	1.19	0.091	13.008	< .001	0.658	0.92
	효능감1	0.808	1.15	0.067	17.034	< .001		
	효능감2	0.765	1.107	0.07	15.714	< .001		
	효능감3	0.859	1.185	0.063	18.769	< .001		
	효능감4	0.736	1.206	0.081	14.864	< .001		
	효능감5	0.869	1.25	0.065	19.097	< .001		
Factor 6	효능감6	0.823	1.243	0.071	17.482	< .001		
	희망1	0.698	1.046	0.077	13.629	< .001	0.603	0.901
	희망2	0.774	1.325	0.084	15.785	< .001		
	희망3	0.836	1.509	0.085	17.76	< .001		
	희망4	0.794	1.396	0.085	16.361	< .001		
	희망5	0.838	1.431	0.08	17.836	< .001		
Factor 7	희망6	0.709	1.187	0.085	13.973	< .001	0.675	0.892
	낙관주의1	0.836	1.247	0.071	17.628	< .001		
	낙관주의2	0.85	1.179	0.065	18.11	< .001		
	낙관주의3	0.797	1.196	0.073	16.393	< .001		
Factor 8	낙관주의4	0.801	1.119	0.068	16.525	< .001	0.405	0.675
	복원력4	0.643	1.062	0.097	10.916	< .001		
	복원력5	0.576	0.876	0.092	9.567	< .001		
Factor 9	복원력6	0.686	0.882	0.075	11.728	< .001	0.506	0.859
	조직몰입1	0.821	1.078	0.063	17.098	< .001		
	조직몰입2	0.698	1.078	0.079	13.583	< .001		
	조직몰입3	0.787	1.135	0.071	15.962	< .001		
	조직몰입4	0.593	0.995	0.091	10.978	< .001		
	조직몰입5	0.694	0.946	0.07	13.434	< .001		
Factor 10	조직몰입6	0.651	0.844	0.069	12.286	< .001	0.641	0.911
	혁신행동1	0.892	1.417	0.071	19.932	< .001		
	혁신행동2	0.825	1.297	0.074	17.606	< .001		
	혁신행동3	0.889	1.384	0.07	19.854	< .001		
	혁신행동4	0.837	1.365	0.076	17.988	< .001		
	혁신행동5	0.844	1.376	0.076	18.201	< .001		
Factor 11	혁신행동6	0.406	0.645	0.089	7.253	< .001	0.641	0.911
	혁신행동7	0.892	1.417	0.071	19.932	< .001		
	혁신행동8	0.825	1.297	0.074	17.606	< .001		
	혁신행동9	0.889	1.384	0.07	19.854	< .001		
	혁신행동10	0.837	1.365	0.076	17.988	< .001		
	혁신행동11	0.844	1.376	0.076	18.201	< .001		

Factor 6	희망1	0.698	1.046	0.077	13.629	< .001	0.603	0.901
	희망2	0.774	1.325	0.084	15.785	< .001		
	희망3	0.836	1.509	0.085	17.76	< .001		
	희망4	0.794	1.396	0.085	16.361	< .001		
	희망5	0.838	1.431	0.08	17.836	< .001		
	희망6	0.709	1.187	0.085	13.973	< .001		
Factor 7	낙관주의1	0.836	1.247	0.071	17.628	< .001	0.675	0.892
	낙관주의2	0.85	1.179	0.065	18.11	< .001		
	낙관주의3	0.797	1.196	0.073	16.393	< .001		
	낙관주의4	0.801	1.119	0.068	16.525	< .001		
Factor 8	복원력4	0.643	1.062	0.097	10.916	< .001	0.405	0.675
	복원력5	0.576	0.876	0.092	9.567	< .001		
	복원력6	0.686	0.882	0.075	11.728	< .001		
Factor 9	조직몰입1	0.821	1.078	0.063	17.098	< .001	0.506	0.859
	조직몰입2	0.698	1.078	0.079	13.583	< .001		
	조직몰입3	0.787	1.135	0.071	15.962	< .001		
	조직몰입4	0.593	0.995	0.091	10.978	< .001		
	조직몰입5	0.694	0.946	0.07	13.434	< .001		
	조직몰입6	0.651	0.844	0.069	12.286	< .001		
Factor 10	혁신행동1	0.892	1.417	0.071	19.932	< .001	0.641	0.911
	혁신행동2	0.825	1.297	0.074	17.606	< .001		
	혁신행동3	0.889	1.384	0.07	19.854	< .001		
	혁신행동4	0.837	1.365	0.076	17.988	< .001		
	혁신행동5	0.844	1.376	0.076	18.201	< .001		
	혁신행동6	0.406	0.645	0.089	7.253	< .001		

가설검증

가설 1~6

	<i>Effect</i>			<i>Estimate β</i>	<i>Std. Error</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
<가설 1>	방향제시	→	효능감	-0.055	0.044	-1.249	0.212
	수행평가	→	효능감	0.153	0.044	3.473	< .001
	역량개발	→	효능감	0.06	0.04	1.49	0.136
	관계	→	효능감	0.348	0.046	7.494	< .001
<가설 2>	방향제시	→	희망	0.147	0.045	3.228	0.001
	수행평가	→	희망	0.062	0.045	1.356	0.175
	역량개발	→	희망	0.134	0.041	3.238	0.001
	관계	→	희망	0.15	0.048	3.129	0.002
<가설 3>	방향제시	→	낙관주의	0.014	0.041	0.336	0.737
	수행평가	→	낙관주의	0.147	0.041	3.593	< .001
	역량개발	→	낙관주의	0.052	0.038	1.382	0.167
	관계	→	낙관주의	0.376	0.043	8.679	< .001
<가설 4>	방향제시	→	복원력	0.276	0.044	6.233	< .001
	수행평가	→	복원력	0.103	0.044	2.32	0.02
	역량개발	→	복원력	0.018	0.04	0.434	0.665
	관계	→	복원력	0.054	0.047	1.149	0.251
<가설 5>	효능감	→	조직몰입	0.616	0.051	12.112	< .001
	희망	→	조직몰입	0.017	0.048	0.366	0.715
	낙관주의	→	조직몰입	0.145	0.048	3.027	0.002
	복원력	→	조직몰입	-0.004	0.043	-0.098	0.922
<가설 6>	효능감	→	혁신행동	0.023	0.065	0.362	0.717
	희망	→	혁신행동	0.087	0.06	1.447	0.148
	낙관주의	→	혁신행동	0.214	0.061	3.519	< .001
	복원력	→	혁신행동	0.238	0.055	4.333	< .001

가설검증

가설7

Type	Effect	β	z	p
Indirect	방향제시 $\Rightarrow$ 효능감 $\Rightarrow$ 조직몰입	-0.049	-1.244	0.213
	방향제시 $\Rightarrow$ 희망 $\Rightarrow$ 조직몰입	0.004	0.426	0.67
	방향제시 $\Rightarrow$ 낙관주의 $\Rightarrow$ 조직몰입	0.003	0.335	0.738
	방향제시 $\Rightarrow$ 복원력 $\Rightarrow$ 조직몰입	-0.002	-0.102	0.919
Direct	방향제시 $\Rightarrow$ 조직몰입	-0.049	-0.955	0.34
Total	방향제시 $\Rightarrow$ 조직몰입	-0.09	-1.442	0.149
Indirect	수행평가 $\Rightarrow$ 효능감 $\Rightarrow$ 조직몰입	0.13	3.381	< .001
	수행평가 $\Rightarrow$ 희망 $\Rightarrow$ 조직몰입	0.001	0.41	0.682
	수행평가 $\Rightarrow$ 낙관주의 $\Rightarrow$ 조직몰입	0.03	2.407	0.016
	수행평가 $\Rightarrow$ 복원력 $\Rightarrow$ 조직몰입	-0.001	-0.102	0.919
Direct	수행평가 $\Rightarrow$ 조직몰입	0.039	0.829	0.407
Total	수행평가 $\Rightarrow$ 조직몰입	0.195	3.26	0.001
Indirect	역량개발 $\Rightarrow$ 효능감 $\Rightarrow$ 조직몰입	0.05	1.482	0.138
	역량개발 $\Rightarrow$ 희망 $\Rightarrow$ 조직몰입	0.003	0.426	0.67
	역량개발 $\Rightarrow$ 낙관주의 $\Rightarrow$ 조직몰입	0.01	1.272	0.204
	역량개발 $\Rightarrow$ 복원력 $\Rightarrow$ 조직몰입	0	-0.1	0.921
Direct	역량개발 $\Rightarrow$ 조직몰입	0.088	2.157	0.031
Total	역량개발 $\Rightarrow$ 조직몰입	0.147	2.771	0.006
Indirect	관계 $\Rightarrow$ 효능감 $\Rightarrow$ 조직몰입	0.272	6.682	< .001
	관계 $\Rightarrow$ 희망 $\Rightarrow$ 조직몰입	0.003	0.426	0.67
	관계 $\Rightarrow$ 낙관주의 $\Rightarrow$ 조직몰입	0.069	3.038	0.002
	관계 $\Rightarrow$ 복원력 $\Rightarrow$ 조직몰입	0	-0.102	0.919
Direct	관계 $\Rightarrow$ 조직몰입	0.06	1.142	0.253
Total	관계 $\Rightarrow$ 조직몰입	0.394	6.81	< .001

가설8

Type	Effect	β	z	p
Indirect	방향제시 $\Rightarrow$ 효능감 $\Rightarrow$ 혁신행동	-0.002	-0.416	0.677
	방향제시 $\Rightarrow$ 희망 $\Rightarrow$ 혁신행동	0.018	1.505	0.132
	방향제시 $\Rightarrow$ 낙관주의 $\Rightarrow$ 혁신행동	0.004	0.335	0.738
	방향제시 $\Rightarrow$ 복원력 $\Rightarrow$ 혁신행동	0.094	3.65	< .001
Direct	방향제시 $\Rightarrow$ 혁신행동	0.164	2.554	0.011
Total	방향제시 $\Rightarrow$ 혁신행동	0.274	4.334	< .001
Indirect	수행평가 $\Rightarrow$ 효능감 $\Rightarrow$ 혁신행동	0.005	0.438	0.661
	수행평가 $\Rightarrow$ 희망 $\Rightarrow$ 혁신행동	0.007	1.06	0.289
	수행평가 $\Rightarrow$ 낙관주의 $\Rightarrow$ 혁신행동	0.043	2.601	0.009
	수행평가 $\Rightarrow$ 복원력 $\Rightarrow$ 혁신행동	0.033	2.063	0.039
Direct	수행평가 $\Rightarrow$ 혁신행동	0.154	2.581	0.01
Total	수행평가 $\Rightarrow$ 혁신행동	0.239	3.958	< .001
Indirect	역량개발 $\Rightarrow$ 효능감 $\Rightarrow$ 혁신행동	0.002	0.423	0.672
	역량개발 $\Rightarrow$ 희망 $\Rightarrow$ 혁신행동	0.016	1.506	0.132
	역량개발 $\Rightarrow$ 낙관주의 $\Rightarrow$ 혁신행동	0.015	1.298	0.194
	역량개발 $\Rightarrow$ 복원력 $\Rightarrow$ 혁신행동	0.006	0.432	0.666
Direct	역량개발 $\Rightarrow$ 혁신행동	-0.07	-1.352	0.176
Total	역량개발 $\Rightarrow$ 혁신행동	-0.031	-0.582	0.561
Indirect	관계 $\Rightarrow$ 효능감 $\Rightarrow$ 혁신행동	0.01	0.441	0.659
	관계 $\Rightarrow$ 희망 $\Rightarrow$ 혁신행동	0.016	1.494	0.135
	관계 $\Rightarrow$ 낙관주의 $\Rightarrow$ 혁신행동	0.101	3.458	< .001
	관계 $\Rightarrow$ 복원력 $\Rightarrow$ 혁신행동	0.016	1.113	0.266
Direct	관계 $\Rightarrow$ 혁신행동	-0.017	-0.258	0.797
Total	관계 $\Rightarrow$ 혁신행동	0.125	2.142	0.032

가설 검증 결과

가설	내 용	연구 결 과
1	코칭리더십은 긍정심리자본 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	부분채택
1-1	방향제시는 긍정심리자본의 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
1-2	수행평가는 긍정심리자본의 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
1-3	역량개발은 긍정심리자본의 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
1-4	관계는 긍정심리자본의 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
2	코칭리더십은 긍정심리자본 희망에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	부분채택
2-1	방향제시는 긍정심리자본의 희망에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
2-2	수행평가는 긍정심리자본의 희망에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
2-3	역량개발은 긍정심리자본의 희망에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
2-4	관계는 긍정심리자본의 희망에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
3	코칭리더십은 긍정심리자본 낙관주의에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	부분채택
3-1	방향제시는 긍정심리자본의 낙관주의에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
3-2	수행평가는 긍정심리자본의 낙관주의에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
3-3	역량개발은 긍정심리자본의 낙관주의에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
3-4	관계는 긍정심리자본의 복원력에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
4	코칭리더십은 긍정심리자본 복원력에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	부분채택
4-1	방향제시는 긍정심리자본의 복원력에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
4-2	수행평가는 긍정심리자본의 복원력에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
4-3	역량개발은 긍정심리자본의 복원력에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
4-4	관계는 긍정심리자본의 복원력에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
5	긍정심리자본은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	부분채택
5-1	자기효능감은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
5-2	희망은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
5-3	낙관주의는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
5-4	복원력은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
6	긍정심리자본은 혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	부분채택
6-1	자기효능감은 혁신행동 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
6-2	희망은 혁신행동 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
6-3	낙관주의는 혁신행동 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
6-4	복원력은 혁신행동 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
7	코칭리더십과 조직몰입 간의 관계에서 '긍정심리자본'은 유의한 매개역할을 할 것이다.	부분채택
8	코칭리더십과 혁신행동 간에 관계에서 '긍정심리자본'은 유의한 매개역할을 할 것이다.	부분채택

결론

1. 본 연구를 통해 코칭리더십과 긍정심리자본이 조직몰입과 혁신행동에 영향을 미치는 구조적 관계를 확인하였다. 코칭리더십이 조직구성원들의 긍정심리자본성에 긍정적인 영향을 미치고, 이는 조직몰입 및 혁신행동을 유도하는데 일부 기여한다는 것을 알 수 있었다.

2. 코칭리더십의 방향제시와 수행평가는 직접적으로 혁신행동에 영향을 미쳤으며, 간접적으로도 긍정심리자본을 형성하여 혁신행동을 유도하는 것으로 나타났다. 그러나 코칭리더십의 역량개발은 혁신행동에 직접적인 영향을 미치지 않았다. 이러한 결과는 조직 내에서 코칭리더십이 조직구성원들의 긍정적인 심리적 자원을 유발하여 조직몰입과 혁신적 행동을 촉진하는데 중요한 역할을 한다는 것을 시사한다. 이는 중소기업의 성과 향상과 혁신성 강화를 위해 코칭리더십 프로그램의 활성화와 향상이 필요함을 의미한다.

3. 중소기업의 경영자와 리더들은 코칭리더십의 중요성을 인식하고 이를 통해 긍정적인 조직문화와 혁신적인 조직행동을 조성하는데 주안점을 두어야 한다. 또한 코칭리더십 강화를 위한 정책 및 교육 프로그램을 개발하고 효과적으로 시행하여 코칭리더십을 통한 긍정심리자본이 강화될 수 있도록 방안을 마련하여 조직의 경쟁력과 성과를 제고하는데 기여해야 한다.

연구의 한계

- 1. 대상자를 서울 및 수도권에 거주중인 중소기업 재직자로 한정하였기 때문에 지역적인 특징이 결과에 영향을 미쳤을 수 있으며, 연구 결과를 전체 중소기업에 관한 결과로 일반화하기에는 어려움이 있다. 따라서 후속 연구에서는 대상자를 다양한 지역, 다양한 중소기업 유형의 연구 참여자를 포함한 표본의 다양성을 확보하여 보다 심도 있고 신뢰할 만한 결과와 정보를 얻을 수 있도록 해야한다.**
- 2. 본 연구는 온라인 설문조사를 사용하여 데이터를 수집하여 응답자의 주관적인 의견을 수집하는 것에는 유용하게 적용하였으나 응답자의 주관적인 판단이 결과에 포함되었을 가능성이 있기 때문에 주장된 관계의 인과관계를 더 명확히 하기에는 한계가 있다. 따라서 관찰이나 인터뷰와 같은 광범위한 자료 수집 방법을 통하여 심층적인 연구에 필요한 보조적 자료를 확보하고, 다차원적인 표본의 수집과 분석을 통해 다양한 인식 평가를 수용하여 연구할 필요가 있다.**
- 3. 본 연구에서는 분석된 관계들이 구성원들이 속해있는 조직의 문화나, 조직의 리더가 가지고 있는 리더십 스타일과 같은 변수들의 영향을 고려하여 연구한 것이 아니기 때문에 이러한 변수들이 어떻게 작용하는지에 대하여 검증할 필요가 있다.**

감사합니다.