

지식관리 활동 촉진을 위한 긍정심리자본의 영향모형 탐색*

김 구

국문요약

본 연구는 긍정심리자본이 지식관리 활동을 촉진시키는 영향요인으로 작용할 수 있을지에 대해 지방공무원을 대상으로 경험적 분석을 통해 탐색하였다. 긍정심리자본의 구성요인은 자기효능감, 희망, 복원력, 낙관주의 등이고 지식관리 활동의 구성요인들은 지식획득, 지식축적, 지식공유, 지식활용 등이다. 실증분석 결과, 긍정심리자본 구성요인들의 개별적 영향관계보다는 통합요인의 영향관계가 지식관리 활동에 더 우수한 모형으로 파악되었다. 따라서 지식관리 활동의 모든 구성요인에 유의적 영향을 기대하기 위해서는 긍정심리자본의 통합요인에 의한 결합 및 통합적 접근이 유의적인 것으로 제시하였다. 아울러 긍정심리자본 구성요인들의 개별적 영향 정도를 파악하기 위한 모형에서는 ‘희망’이 지식관리 활동의 모든 구성요인에 유의적 영향을 미치는 것으로 제시하였다. 또한 긍정심리자본의 통합요인을 비롯한 구성요인들에 의한 개별적 영향모형의 중합을 통해 긍정심리자본이 지식관리 활동에 가장 영향을 미치는 요인으로 지식공유가 발견되었다.

주제어: 지식관리, 긍정심리자본, 지식공유, 지방공무원

1. 서론

조직에 있어서 최대 관심사는 조직구성원이 조직성과에 기여할 수 있도록 이들을 어떻게 움직이게 할 것인가에 있다. 오랫동안 조직학은 물론 현업 관리 부문에서는 조직구성원들이 자신감을 가지고 자신의 능력을 최대한 발휘함으로써 업무성과를 가져오도록 하는 관리전략에 많은 관심을 가져왔으며 고민을 해왔다. 무릇 조직구성원은 자신감이 상실되거나 부정적 심리상태에 놓여 있기보다는 자신감이 충만하고 희망과 낙관적인 긍정적 심리상태일 때 업무에 보다 더 전념하고 조직성과에 기여하는 활동을 수행할 수 있다.

그동안 조직구성원의 심리적 접근을 통해 동기부여 및 사기를 양양하고 이를 통해 직무만족과 조직몰입 등의 무형적 조직성과에 관한 논의가 많았으며, 특히 직무와 관련된 스트레스와 같은 부정적 심리상태를 파악하고 이를 극복할 수 있는 처방적 논의들이 많았었다. 이와 같은 논의와 접

* 이 논문은 한국행정학회 2013년 하계학술대회에서 발표한 내용을 수정·보완한 것입니다. 논문발전을 위해 유익한 심사평을 주신 익명의 심사위원님께 깊은 감사를 드립니다.

근은 조직구성원의 부정적 심리상태를 토대로 규범적이고 표준화된 태도와 행동의 규준에 비추어 문제에 초점을 두고 그 문제행동을 수정하거나 개선하려는 것으로서, 처음부터 조직구성원의 긍정적 심리상태로부터 논의를 전개하는 접근은 드문 실정이었다. 이에 반해 긍정심리학의 창시자인 M. Seligman과 함께 연구를 시작해 주로 조직 내 긍정심리학(positive psychology)을 연구하면서 긍정심리자본(positive psychological capital)이라는 새로운 개념을 제시한 F. Luthans와 그의 동료 연구자들은 조직구성원의 긍정적 심리상태의 총합을 이끌어 조직성과에 기여할 수 있는 개념으로서 긍정심리자본을 체계적이고 과학적으로 접근하였다. F. Luthans는 사람의 부정적 요인을 진단하고 처방하기 위한 단순한 시도보다는 좋은 면을 찾고 조직에서 사람들이 얻는 성과와 인간관계, 그리고 건강에 대한 안녕감과 행복의 중요성에 바탕을 두고 자신의 강점을 더욱 강하게 형성하는 것에 역점을 두고 조직구성원의 교육과 지식, 경험, 그리고 재능을 나타내는 인적자원을 설명하면서 자기깨달음과 개인의 심리적 자원, 심리적 성장과 개발처럼 개인이 발전할 수 있는 새로운 개념으로 긍정심리자본을 제시하였다(김강훈 외 역, 2012: 12). 그동안 조직관리 관점에서 접근한 긍정심리자본은 그 자체에 대한 연구보다는 주로 긍정심리자본과 조직성과의 관계에 대하여 많은 논의를 전개해 왔다. 긍정심리자본이 조직성과에 기여할 수 있는지에 대한 관심의 출발에는 조직성과에 기여하는 활동의 주체는 조직구성원이고, 그들의 긍정적 심리상태를 조직성으로 어떻게 연결시킬 것인지에 대한 관리방안을 모색하기 위해 다루어져 왔다.

근래 지식사회에서 조직관리의 전략적 국면이라고 할 수 있는 지식관리(knowledge management) 활동에 대한 관심도 궁극적으로는 지식관리를 통해 조직성과를 가져오는 데 두고 있다. 그동안 지식관리 활동을 촉진하기 위한 기반요인으로서 대체로 평가와 보상에 대한 공정성, 최고관리자의 리더십, 개방적·자율적 조직풍토, 구성원 간 신뢰, 동기부여 등 인간의 심리적 접근, 조직의 환경적 변화, 조직운영과 관련된 ICT 및 제도를 통한 관리요인들이 제시되었다. 하지만 현업에서 지식관리 활동을 수행하는 주체들이 조직구성원인 사람이기 때문에 긍정심리자본과 같은 사람의 건강한 심리상태를 고려하지 않는 조직성과는 기대할 수 없다고 할 수 있다. 따라서 지식관리 활동의 토대요인으로서 긍정심리자본과 같은 인적자본 및 심리자본에 대한 연구와 깊이 있는 고민이 필요하다.

본 연구는 지식관리 활동을 촉진하여 조직성과를 가져오기 위해서는 조직구성원에 초점을 맞추고 그들의 긍정심리자본을 파악하는 접근이 필요하다는 점에서 출발하며, 긍정심리자본이 지식관리 활동에 긍정적으로 영향을 미칠 수 있을지에 대하여 경험적 분석을 바탕으로 탐색적으로 살펴보고자 한다. 그동안 국내외에서 긍정심리자본과 조직성과에 관한 많은 논의는 이루어져 왔지만 지식관리 활동과의 연계성에 대한 논의는 전무한 상태이다. 본 연구는 긍정심리자본과 지식관리 활동의 영향성을 실증적 조사를 통해 탐색함으로써 긍정심리자본과 지식관리 활동의 관계에 관해 더욱 심층적이고 종합적인 연구가 진행될 수 있는 실마리를 제공하는데 목적을 두고 있다. 이와 같은 연구목적 달성을 위하여 긍정심리자본과 지식관리 활동의 구성요인을 선행연구 검토를 통해 도출하여 정리하였으며, 이를 토대로 연구모형과 가설을 설정한 후 지방공무원을 대상으로 설문조사를 실시하고 수집된 자료를 통해 실증분석을 수행하였다.

II. 이론적 논의

1. 긍정심리자본

긍정심리자본의 개념 생성은 심리학을 위시로 하여 긍정조직행동에서 출발하고 있다. 심리학과 조직행동 분야에 있어서 긍정성(positivity)의 가치에 토대를 두고 이에 대한 이론 구축, 조사, 그리고 활용을 위한 연구 활동이 꾸준히 이루어져 온 것이(Luthans & Youssef, 2007) 긍정조직행동(POB, positive organizational behavior)과 긍정심리자본이다. 긍정심리자본은 F. Luthans와 그의 동료들이 긍정조직행동(POB) 개념이 내포하고 있는 인간 역량의 긍정적 상태의 네 가지 요소(자기효능감, 희망, 복원력, 낙관주의)를 통합하는 상위구성 개념(high-order construct)으로서 심리적 자본(psychological capital) 용어를 사용하면서부터이다(Luthans, Youssef, & Avolio, 2007; Saks & Gruman, 2011: 17에 재인용). 긍정조직행동(POB)은 “직장에서 성과향상을 위하여 긍정지향적인 인적자원과 심리적 역량은 측정되고 개발될 수 있으며 효과적으로 관리될 수 있는 연구와 응용”이라고 한다(Luthans, 2002b: 59; Saks & Gruman, 2011: 17에서 재인용). 긍정조직행동은 상대적으로 변할 수 있고, 변화를 받아들일 수 있는 ‘역량(capacities)과 같은 긍정적 상태’에 초점을 맞추고 그 이론과 연구의 범위로는 자기효능감(self-efficacy), 희망(hope), 낙관주의(optimism), 복원력(resilience)에 초점을 맞추고 있다.

Luthans et al.(2005)는 긍정조직행동의 개념적 범위인 자기효능감, 희망, 복원력, 낙관주의 등 4가지 개념들이 과업이나 업무에 대한 성공과 성취를 위해 개인의 긍정적 동기부여 경향을 보인다는 공통점 이외에도, 이들 4가지 개념들을 개별적으로 이해하기 보다는 통합적인 심리적 차원으로 이해될 때, 심리적 차원들 사이의 상승작용이 발생되어 더 높은 설명력과 효과성을 보일 수 있다는 점을 주장하면서, 이들 4가지 개념을 통합하여 긍정심리자본이라는 하나의 개념으로 묶는 게 타당하다는 논리를 제시하였다(김주엽 외, 2011: 121에서 재인용). 요컨대 긍정심리자본은 긍정조직행동의 기본적 토대와 기준에서 유래되었으며(김강훈 외 역, 2012: 38), 긍정조직행동에서는 4가지 개념을 개별적으로 이해하는데 반해 긍정심리자본은 통합적 관계로 이해하려는 접근방법이라고 볼 수 있다.

긍정적 심리자본의 공식적 정의는 “발전에 대한 개인의 긍정적 심리상태”로서 그 특징적 요소로는 i) 과업에 도전하여 성공을 가져오는데 요구되는 노력을 투입하려는 데 자신감을 갖는 것(자기효능감), ii) 현재를 비롯하여 미래에서도 계속적으로 긍정적 태도를 갖는 것(낙관주의), iii) 목표에 관해 끈기를 가지고 필요로 할 때는 성공을 위하여 목표경로를 수정하는 것(희망), iv) 문제와 역경에 부딪혔을 때 유지하고 오히려 활발하게 함으로써 성공을 획득하려는 것(복원력) 등으로(Luthans, Youssef, & Avolio, 2007: 3; Luthans et al., 2010: 42에서 재인용) 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

먼저 자기효능감(self-efficacy)이다. 효능감은 Bandura(1997)의 사회인지이론(social cognitive theory)에 토대를 두고 있다. 작업장에서 자기효능감은 “주어진 상황에서 특수한 과업을 성공적으

로 이루는데 필요로 하는 동기부여, 인식적 자원, 행동과정 등에 확신을 갖는 것”을 의미하는데 (Stajkovic & Luthans, 1998a: 66), 자기효능감은 개인이 상황을 어떻게 지각하고 해석하는가에 영향을 미친다(Avey et al., 2009: 680). 자기효능감은 도전에 대한 긍정적 동기를 갖도록 하며 자신이 가진 강점과 특기를 잘 사용할 수 있게 해준다. 또한 자기효능감은 어떤 목적을 지속적으로 성취해 나갈 수 있도록 자신을 격려하며 스스로 에너지를 불어넣게 되며, 난관에 직면했을 때도 인내심을 갖도록 도와주며 희망, 낙관주의, 복원력 등과도 연계할 수 있도록 한다(김강훈 외 역, 2012: 64-65). 이와 같이 자기효능감은 직무수행에 관한 자신감을 가지고 당면한 문제를 해결하고 성공을 이룰 수 있다는 확신을 갖도록 하는 것이기 때문에 이런 심리자본을 가진 조직성원들의 집합적 자원이 클수록 조직성공을 위한 긍정적 태도와 자세는 높아지고, 조직성공을 위한 과정적 활동에 적극적으로 임하는데 있어서 심리적 토대가 된다.

둘째, 희망(hope)이다. 희망은 “긍정적인 동기부여 상태”(Snyder et al., 1991: 287)로 목표에 대해 성취 기대를 가지고 바라는 것이며, 목표 성취를 위해 자신이 무엇을 해야 될 것인지를 결정하며 그 방향으로 도달하고자 하는 생각 또는 인지적 상태를 의미한다(김강훈 외 역, 2012: 108). 희망은 자신이 무엇을 해야 할 것인지를 판단하고 그것을 달성하고자 하는 생각을 갖는 것이다. 개인이나 조직이나 희망이 없는 상황은 미래 추진을 위한 동력을 상실하게 되는 것과 마찬가지다. 희망을 통해 조직구성원들이 미래 발전목표를 위해 자발적으로 진력할 수 있는 힘을 얻기 때문에 희망의 상실은 조직성공을 기여할 수 있는 동력을 잃은 것이나 다름없다.

셋째, 복원력(resilience)이다. Luthans(2002: 702)는 복원력에 대해 “역경, 마찰, 실패 또는 긍정적 사건, 긍정적 진보, 그리고 증가된 책임감으로 다시 일어나고 회복할 수 있는 수용력”을 의미한다고 하였고(김강훈 외 역, 2012: 171), Mastern & Reed(2002: 75)는 “아주 큰 역경 또는 위협의 상황에서 긍정적인 적응행태로 나타나는 현상”이라고 하였으며(김강훈 외 역, 2012: 178), 긍정심리자본과 관련된 여러 학자들(Avolio & Luthans, 2006; Luthans, 2002; Youssef & Luthans, 2005b)은 “현재까지 유지해 온 정상 상태의 유지뿐만 아니라 평형점(equilibrium point) 이상으로 나가려는 의지를 갖도록 함으로써 역경을 극복하고 다시 회복하는 능력”이라고 넓고 구체적으로 정의하였다(김강훈 외 역, 2012: 178-179). 복원력은 문제 및 역경의 상황에 놓여 있을지라도 일어설 수 있는 동력으로서 개인이나 조직에서 어려운 일의 상황을 슬기롭게 극복하려는 의지력이다. 조직에서 직무수행 시 항상 긍정적 상황만을 맞이하기 보다는 부정적인 문제상황에 직면하는 경우도 많다. 이런 부정적 문제상황을 긍정적 상황으로 전환하려는 자세와 태도를 가진 조직구성원들이 많을수록 조직성공을 위한 제반 관리전략의 도입과 활용은 더욱 수월해진다.

마지막으로 낙관주의(optimism)이다. 낙관주의는 “미래에 좋은 일이 일어날 것이라고 예견하는 것”을 의미한다(김강훈 외 역, 2012: 135). 낙관주의는 복원력과 함께 부정적 요소는 줄이고 긍정적 요소가 발생할 것이라고 생각하는 것이다. 조직에서는 쉽고 편리한 업무만을 수행하는 것뿐 아니라 생소하거나 힘든 에너지를 필요로 하는 업무를 수행하는 경우도 있다. 어려운 일을 극복하면 좋은 일이 일어날 것이라고 생각하면 일에 대한 긍정적 에너지가 발산되고, 그런 에너지를 제반 활동에 활용함으로써 향상된 조직성공을 기대할 수 있게 된다.

2. 긍정심리자본과 성과

긍정조직행동에서 연구의 주요 관심은 조직성과에 기여할 수 있는 개인의 긍정적인 심리적 강점들이 무엇이며, 이들 요인들이 과연 조직에서 개인의 행위와 태도, 성과에 어떠한 영향을 미치는지를 검토하는 것이다(이동섭 외, 2010: 2). 긍정조직행동은 자기효능감, 희망, 복원력, 낙관주의 등과 같은 4가지 구성개념을 개별적으로 이해하는데 반해 긍정심리자본은 이들 개념을 통합적으로 접근해야 한다는 점과 업무나 목표달성을 위해 필요한 복합적인 긍정적인 인지상태를 형성하고 동기를 부여함으로써 성과 향상에 영향을 미칠 수 있는 심리적 자원이라는 인식에 바탕을 두고(최용득 외, 2011: 77-78), 조직구성원이 자기효능감, 희망, 복원력, 낙관주의 등의 긍정적 심리상태를 개별적으로 인지하기보다 복합적으로 인지할 경우 그 결합효과는 더 높은 긍정적 인지상태와 동기부여 과정을 통해 성과에 더 크고 광범위하게 작용할 수 있다는 점을 부각시키고 있다(이동섭 외, 2010: 4).

그동안 긍정심리자본과 조직성과 변수의 관계에서 긍정심리자본은 조직시민행동(Gooty et al., 2009)을 비롯하여 직무만족 및 조직몰입 등과 긍정적으로 관련되며, 지원적인 조직풍토와 성과 사이에 매개 역할(Luthans et al., 2008)을 하는 등 긍정심리자본은 전반적으로 조직성과와 관련되어 있는 것으로 보고되고 있다(Walumbwa et al., 2011; Saks & Gruman, 2011: 18).

긍정심리자본의 구성요인에 대한 연구성과를 보면, 자기효능감은 업무성과와 긍정적 상관관계를 맺고 있으며(Bandura & Locke, 2003; Stajkovic & Luthans, 1998b; Barrick & Mount, 1991), 성실(Avolio, 1999), 변혁적 리더십(Stajkovic & Luthans, 1997, 2003), 업무만족(Kluger & De Nisi, 1996), 긍정적 피드백 및 적절한 목표설정(Wood, Mento, & Locke, 1987), 업무태도(Luthans, Zhu, & Avolio, 2006) 등과도 긍정적 관계를 가지는 것으로 보고되었다(김강훈 외(역), 2012: 78-79). 또한 긍정심리자본의 희망에 대해서도 Youssef(2004)는 희망의 수준과 업무성과, 일에 대한 만족도, 업무에 대한 행복감, 그리고 조직몰입 사이에 긍정적 관계가 있음을 제시하였다(김강훈 외 역, 2012: 111). 그리고 복원력도 성과와 긍정적 관계가 있다는 주장(Luthans, Avolio, et al., 2006; Luthans et al., 2005; Youssef, 2004)이 제시된 바도 있다(김강훈 외 역, 2012: 188). Ryff & Singer(2003)에 의하면 복원력을 경험한 사람은 자신이 겪은 힘든 일을 통해 다른 사람에게 귀감을 보임으로써 타인의 어려운 상황이나 감정 등을 잘 이해하고 타인과 원만한 관계를 유지한다는 것이다(김강훈 외 역, 2012: 190).

다음은 국내의 연구결과를 보면 다음과 같다. 김주엽 외(2011)은 민간부문 종업원을 대상으로 긍정심리자본이 직무만족과 정서적 몰입에 정(+)의 영향을 미치는 관계로 파악하였고, 이동섭 외(2010) 역시 민간부문 종업원들을 대상으로 긍정심리자본의 선행요인을 실증분석한 결과 긍정심리자본의 선행요인으로 변혁적 리더십의 핵심 구성요인인 변혁적 행동, 지적자극, 개별적 배려 등을 확인하였으며, 한주희 외(2012)도 민간부문 종업원을 대상으로 긍정심리자본이 개인수준과 팀 수준에 영향을 줄 수 있는 요소로 확인하면서 긍정심리자본의 선행요인으로 조직에 도입된 팀제나 집단수준의 변수를 고려할 수 있다고 제시하였다. 특히 이들은 긍정심리자본은 구성원의 태도 및 행동에 영향을 미치며 팀 공유감과 상호작용을 통해 정서적 몰입과 조직시민행동을 높이는 것으로 제시하였다.

마지막으로 긍정심리자본을 공공부문에 적용하여 연구한 결과물을 보면, 이병철 외(2009)는 지방

공무원을 대상으로 심리적 자본이 직무만족 및 조직시민행동에 정(+)¹⁾의 영향을 미치는 관계를 파악하였고, 심리적 자본과 조직시민행동의 관계에서 직무만족의 매개효과도 유의적 관계를 가치는 것으로 파악하였으며, 정선우(2012)는 지방정부(기초자치단체) 공무원을 대상으로 긍정심리자본과 조직몰입 및 조직시민행동 간의 관계에 대한 실증적 연구에서 긍정심리자본은 조직몰입과 조직시민행동의 긍정적 영향을 미치는 것으로 파악하였다. 그리고 김동철 외(2012)는 심리적 자본이 진성 리더십(투명성, 도덕성, 균형된 프로세스, 자기인식)에 영향을 받아 심리적 주인의식(책임감, 소속감, 자아정체성)에 영향을 미치는 가설관계를 설정하고 공공조직 구성원을 대상으로 분석한 결과, 진성 리더십은 심리적 자본에 정(+)¹⁾의 영향을 미치고, 심리적 자본은 심리적 주인의식에 정(+)¹⁾의 영향을 미친다는 것을 확인하였다. 이상과 같이 긍정심리자본은 민간부문이나 공공부문의 조직구성원들의 심리적 요인과 관련된 긍정성을 높여 조직이 성취하고자 하는 활동에 대한 자세와 태도를 변화시키는 기반이 되고 있다는 점을 보여주고 있다.

3. 지식관리 활동

본 연구는 긍정심리자본을 통해 지식관리 활동의 영향성을 탐색하는데 목적을 두고 있다. 전술한 바와 같이 긍정심리자본의 4가지 구성요인들의 통합적 상승작용이 조직성과를 향상시키는데 긍정적 기반으로 작용하고 있다고 보고되고 있지만 지식관리의 핵심 활동에 대해서는 어떻게 관련되며, 영향을 미치는지에 관한 접근은 이루어지지 않았다. 따라서 본 연구는 긍정심리자본을 통해 지식관리 활동의 영향성을 파악하는 선도적 연구라는데 의의를 두고, 이에 대한 논의를 확장할 수 있는 기반을 제공하고자 한다.

그동안 지식관리(knowledge management)에 관한 연구는 민간부문이나 공공부문 모두에서 많은 성과가 이루어져 왔다. 지식관리는 지식의 효율적 관리 활동을 통해 조직의 혁신과 관리개선을 도모함으로써 조직성과를 달성하려는 관리전략이다. 어떤 관리전략이든 그 중심에서는 조직구성원인 사람이다. 조직구성원들의 심리적 상태를 비롯한 의식, 자세, 태도, 행동 등의 변화를 통해 조직이 바라는 활동과 성과를 기대할 수 있다. 조직구성원들이 어떤 인식과 태도를 가지고 행동으로 옮길 것인지를 이해하기 위해서는 가장 먼저 고려해야 될 요소가 심리적 접근이다. 지식관리 활동을 촉진하여 조직성과를 가져오기 위해서는 조직구성원을 움직여야 하고, 그들을 움직이도록 하기 위해서는 그들의 긍정심리자본을 이해하고 긍정심리자본이 지식관리 활동과 어떻게 관련되며 어떤 영향성을 가질 수 있을지에 관한 이해의 틀이 마련되어야 할 것으로 보인다.

그러면 지식관리 활동의 개념과 그 구성요소들을 파악해 본다. 지식관리 활동이란 지식관리 개념을 구성하는 요소로서 그동안 지식관리 활동의 구성요인에 관한 연구결과, 특히 공공부문에 관한 논의를 살펴보면 다음과 같다.¹⁾ 김구(2003)는 행정기관의 지식관리 활동 구성요소로 지식창출, 지식조직화, 지식공유, 지식활용, 지식축적 등으로 구분하면서 이와 유사한 개념을 가진 구성요소로 지식창출에는 지식발견, 지식생성, 지식추출, 지식개발, 지식발굴, 지식확인, 지식해석, 지식습득, 지

1) 지식관리 활동에 관한 설명은 김구(2012: 128-129)의 내용을 정리하였다.

식획득, 지식수집 등의 개념을 포함하였다. 지식조직화에는 지식편집, 지식수정, 지식가공, 지식필터링, 지식변환, 지식통합, 지식조합, 지식표현, 지식코드화, 지식형식화, 지식공식화 등의 개념을 포함하였으며 지식유통에는 지식공유, 지식교환, 지식배포, 지식이전, 지식확산, 지식흡수 등의 개념을 포함하였다. 그리고 지식활용에는 지식선택, 지식사용, 지식응용, 지식적용 등의 개념을 포함하였고 지식축적에는 지식저장과 지식재사용 등의 개념을 포함하여 제시하였다. 이향수(2005: 276)는 지식의 획득, 축적, 공유, 활용 등 4가지 요인을 지식관리 활동 개념으로 제시하였고, 이환범 외(2007)은 지식생성(외부 획득성, 습득성, 파악성, 창출성), 지식축적(갱신성, 보존성, 분류성, 취급성), 지식공유(전수성, 수용성, 원활성, 접근성), 지식활용(문제해결성, 업무활용성, 재사용성, 관행개선성) 등으로 구분하였다(김구, 2012: 129).

이상으로 공공부문에 있어서 지식관리 활동의 구성요소에 관한 연구자들의 제안을 정리하면 서비스 개선, 당면문제 해결, 정책품질 향상, 일하는 방식 개선 등 조직의 성과를 위하여 외부의 새로운 지식을 획득하거나 기존 축적된 지식을 재조직하여 조직 전체로 확산시키고 그것을 활용하게 하는 일련의 활동이라고 할 수 있다. 따라서 위에서 제안한 세부적인 요인을 분류하면 지식획득, 지식축적, 지식공유, 지식활용 등 4가지로 정리할 수 있다. 지식관리 활동의 구성요소는 연구자에 따라 다양한 표현으로 제시되고 있지만 본 연구에서 획득, 축적, 공유, 활용으로 분류한 것은 전술한 바와 같이 그동안 지식관리에 관한 많은 연구자들의 연구결과에 근거하고 있으며, 중첩되는 여러 표현을 공통적으로 나타내는 개념으로 분류하였다. 그리고 지식관리 활동은 기본적으로 ‘획득→축적→공유→활용’이라는 순환관계를 가지고 있다는 점과 지식관리시스템(KMS)을 기반으로 하고 있어서 획득된 지식을 시스템에 분류 및 축적한 다음 KMS를 통해 공유하고 활용하는 단계로 이루어지기 때문에 이 모든 활동은 곧 지식처리과정(knowledge processing)으로 이해할 수 있다.

위 4가지 지식관리 활동의 구성요소들은 모든 공공조직에 보편적으로 적용될 수 있는 공통적 요인이나 공공조직의 기능과 역할에 따라 새로운 지식을 필요로 하는 창조성을 강조하는 지식관리 활동이 있는가하면 기존 지식을 재조직화함으로써 새로운 환경이나 업무에 활용하여 시너지 효과를 기대하기 위한 활동에 따라 차별적 요소를 필요로 하는 조직이 있다는 점을 고려해야 한다. 지식관리 활동의 적합성 정도는 조직의 기능과 역할에 따라 다를 수 있지만 지식관리 활동의 궁극적 목적은 조직성공에 기여하는 조직지식을 효율적으로 관리하는 데 두고 있다. 지식관리 활동이 성과와 연계되기 위해서는 조직학습을 중심으로 각 요소가 상호 순환구조로써 각 단계 활동이 극대화하는 관리 전략이 필요하다. 이와 관련하여 유평준(2010)은 공공부문의 지식관리 연구경향에 대한 분석결과를 통해 지식관리 활동을 독립변수 또는 매개변수로 두고, 이들 변수들이 업무성과 및 지식관리 성과(직무만족·조직몰입·문제해결능력 포함)에 영향을 미치고 있는지를 분류·정리하였다. 지식관리 활동에 있어서 지식은 조직구성원들이 업무를 수행함에 있어서 도움이 되고 의사결정을 지원하여 조직의 성과 향상에 도움을 줄 수 있는 활용가능하고 실천적인 자원이어야 한다(이향수, 2005). 그런 지식을 조직 단위에서 체계적으로 관리할 수 있는 전략을 수립하고 실천하는 모든 과정에서는 조직구성원이라는 ‘사람’의 관점이 필수적이다. 요컨대 지식관리 활동의 핵심은 조직구성원의 인적자원을 어떻게 관리하는가와 직결된다. 인적자원의 역량과 그들의 긍정적 심리상태를 단일연속선상에 일치시켜 지식관리 활동을 촉진시킬 수 있는 가능성을 탐색하는 것이 본 연구의 차별적 특징이다.

Ⅲ. 연구설계

1. 연구모형과 가설

긍정심리자본은 이론적 토대와 설명적 구조로서 긍정심리학과 사회적 인식이론 그리고 직무동기 이론 등에 바탕을 두고, 직무에서 성과와 성공을 위한 인간의 동기부여, 인식적 과정, 노력 등과 관련한 인간의 심리적 역량 자원으로 접근하고 있다(Peterson et al., 2011: 430). 긍정심리자본이 조직행동 및 조직관리 부문에서 성과 관련하여 논의가 지속되고 것은 긍정심리자본이 조직구성원의 행위나 태도 및 성과를 예측하는데 있어서 긍정적 속성을 통해 고유한 설명력을 가질 수 있는 심리적 자원으로 제안되고 있기 때문이다(최용득 외, 2011: 76). 이와 같이 조직성과의 기반으로서 긍정심리자본이 강조되고 있는 것은 인적자본의 개인별 특성에 관한 것 뿐 아니라 “우수력”(best self)을 가질 수 있도록 발전감을 심어주는 데 관심을 가져야 하며(Luthans, Youssef et al., 2007: 20; Luthans et al., 2010: 42에서 재인용), 조직의 인적자본의 역량을 파악하고 파악된 역량의 특징을 잘 활용함으로써 성과로 연계하는 관리방안을 모색하기 위함이다.

현대 지식사회에서 조직의 경쟁력을 확보하고 성과 향상을 위해서는 인적자원의 최적 활용이 기본이라고 할 수 있는데, 긍정심리자본은 인적자원의 심리자본을 성과에 연결하기 위한 기반요인으로 설명되고 있다. 본 연구의 성과적 국면으로 설정한 지식관리 활동도 조직구성원의 인적자본을 통해 조직성과를 향상하려는 데 목적을 둔 하나의 관리전략이라는 점에서 긍정심리자본과 지식관리 활동의 접근 배경과 목적은 같은 맥락을 가지는 것으로 볼 수 있다. 지식사회에서 조직의 지식관리 활동을 촉진하려는 근본 배경은 조직 활동에 필요로 하는 과거의 공식적인 정보나 지식으로는 더 이상 문제해결이나 정책품질 개선 그리고 서비스 향상과 같은 조직성과를 기대할 수 없기 때문에 조직구성원의 업무경험으로 얻은 경험지식이나 노하우 또는 문제해결 방식을 축적하여 조직 및 부서의 구성원들에게 공유하고 활용함으로써 기대하는 성과를 가져오기 위함이다. 조직의 지식관리 활동도 긍정심리자본과 같이 조직구성원의 심리자본이 포함된 인적자본의 역량을 어떻게 동기화하고 이끌어 내는가에 달려 있다. 지식관리 활동을 촉진하는 주체가 조직구성원인 인적자본이기 때문에 그들이 지식관리 활동에 긍정적으로 인식하고 동기화될 때 기대하는 활동의 성과를 가져올 것이다.

지식관리 활동은 과거의 공식적 지식으로는 더 이상 조직성과를 기대할 수 있는 지식의 가치를 찾을 수 없어 창의적 지식을 필요로 하거나 기존 지식을 재조직화하여 새로운 지식의 가치를 찾으려는 관리전략의 하나에 해당된다. 긍정심리자본도 창의적 성과의 예측요인으로 작용하는 것으로 보고 있기 때문에(Sweetman et al., 2011) 긍정심리자본도 창의성을 포함하는 지식관리 활동과 관련성을 가지며, 지식관리 활동을 위한 인식 및 동기요인으로 작용할 것으로 가정할 수 있다.

그동안 지식관리 활동이 조직성과를 위한 예측요인이라는 결과는 많은 연구자들이 제시하고 있으나 유평준(2010)은 이들 연구성과를 총합적으로 정리하여 제시하였다.²⁾ 유평준(2010)의 정리 결과물에서 제시된 바와 같이 많은 연구자들은 주요 지식관리 활동으로 지식창출과 지식생성을 포함

2) 유평준(2010)은 공공부문의 지식관리 연구경향에 대한 분석결과를 자세하게 제시하고 있다.

한 지식획득, 획득된 지식을 조직화 및 정리하는 지식축적, 축적된 지식을 조직 및 부서 전체로 확산하고 이전하며 배포하는 지식공유, 공유된 지식을 업무에 활용하는 지식활용 등의 과정으로 구분하고 있다. 이 4가지 지식관리 활동들을 촉진하기 위한 기반요인 중의 하나로 제시되고 있는 독립변수로 사회적 자본(김구, 2012), 구성원태도(이홍재, 2009; 이홍재·차용진, 2009; 이홍재·차용진, 2006; 하미승, 2005; 조주복, 2001) 및 구성원 특성(하미승, 2007; 김생수, 2005), 개인 및 조직역량(김민철·김동욱, 2007; 마은경·김명숙, 2005) 등을 추출할 수 있는데 조직구성원의 행위 및 태도의 긍정성이 지식관리 활동에 긍정적 영향을 미칠 것으로 가정할 수 있다. 긍정심리자본도 긍정적 속성을 통해 구성원의 행위 및 태도를 통한 성과향상에 두고 있고 때문에 긍정심리자본과 지식관리 활동 간의 경로관계에서는 긍정심리자본이 지식관리 활동을 촉진하는데 긍정적 영향을 미칠 것으로 가정할 수 있다.

따라서 본 연구에서는 ‘긍정심리자본은 지식관리 활동에 긍정적 영향을 미칠 것이다’라는 가설을 도출할 수 있으며, 더불어 긍정심리자본의 이론적 논의 핵심이 긍정심리자본 구성요인들의 통합적 결합효과에 두고 있어서 본 연구에서도 지식관리 활동에 대한 긍정심리 구성요인들이 개별적으로 영향을 미치는 관계와 통합요인으로 영향을 미치는 관계의 차이를 비교 분석하는 개념적 연구모형을 설정하였다. 이론적 논의에서 밝힌 바와 같이 긍정조직행동에서는 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력 등이 조직성과와 같은 결과변수에 개별적으로 영향을 미치는 것으로 이해한데 반해 긍정심리자본에서는 이들 요인들의 통합효과 및 결합효과를 찾고자 하는 것으로 발전되었기 때문에 본 논문에서는 이론적 논의를 경험적으로 확인하는데 목적을 두고, 결과변수인 지식관리 활동에서 유의적 관계를 가질 것인지를 분석하고자 한다. 따라서 <가설 1>은 긍정심리자본과 지식관리 활동 간의 전체적인 유의성을 검증하기 위한 것이며, <가설 2>는 이론적 주장(구성요인의 개별적 영향보다 통합요인의 결합효과가 더 의미가 있음)을 경험적으로 확인하기 위한 것이다.

가설 1. 긍정심리자본은 지식관리 활동에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 지식관리 활동에 대한 긍정심리자본의 구성요인들이 개별적으로 영향을 미치는 관계와 통합요인으로 영향을 미치는 관계는 차이가 있을 것이다.

2. 변수의 조작화

그동안 긍정조직행동(POB) 연구에서 개인수준의 긍정적 심리적 변수들로 자기효능감, 희망, 복원력, 낙관주의 등 4가지 요인들이 연구자들의 주된 관심사였다. 이들 개념들은 이론적으로 서로 독립된 개념으로 간주된 채 거의 개별적으로 연구되어 왔으며, 실증연구를 통해서도 기본적인 판별타당성이 제시되기도 했다(이동섭 외, 2010: 3에서 재인용). 그러나 최근 이들 4가지 변수들이 공통적으로 업무나 목표달성을 위한 인지상태와 동기부여 경향과 관련되어 있고, 결과변수에 대한 긍정적인 공헌의 정도가 유사하다는 점에 기초하여 이들을 하나의 상위개념(high-order construct)으로 통합하려는 노력이 이루어지고 있는 것이 긍정심리자본이다. 일반적으로 다차원적인 개념들로 이루어진 상위개념은 하위요인을 구성하는 변수들 간의 개념적 공통성과 공유된 분산을 통해 설명

될 수 있다(이동섭 외, 2010: 3에서 재인용). 긍정심리자본의 개념적 하위요인(구성요인)인 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력 등의 경우 변수들 간에 상당한 개념적·실증적 공통영역이 존재한다는 점이 선행연구를 통해 제시되었다(이동섭 외, 2010: 4에서 재인용).

긍정심리자본의 이론적 구성요소에 대해서는 개념적으로 설명되고 있을 뿐만 아니라(Bandura, 1997; Luthans & Jensen, 2002; Luthans, Youssef, & Avolio, 2007; Snyder, 2000, 2002), 경험적 타당성에 관한 연구결과(Bryant & Cvenegros, 2004; Carifio & Rhodes, 2002; Luthans, Avolio, et al., 2007; Magaletta & Oliver, 1999; Youssef & Luthans, 2007)도 제시되었다(Avey et al., 2009: 682). 본 연구는 긍정심리자본의 상위개념(통합요인)을 구성하는 4가지 하위개념(구성요인)으로 다음과 같이 정의하였다. 자기효능감은 도전적인 과업을 성공적으로 수행하기 위해 필요로 하는 자신감으로, 낙관주의는 현재와 미래의 성공에 대해 긍정적인 귀인을 만들어 주는 것으로, 희망은 주어진 목표를 향해 인내하고 필요한 순간에는 성공하기 위해 목표에 대한 경로를 재설정하는 것으로, 복원력은 문제나 역경에 직면했을 때 성공을 성취하기 위해 참고 견디며 난관이나 좌절로부터 원래의 상태로 되돌아오거나 그것을 뛰어 넘는 것으로 정의하며, 본 연구는 이들 4가지 개념이 복합적으로 작용하는 긍정적 심리 상태로 상위개념을 정의한다. 이와 같은 개념을 측정하기 위해 Luthans et al.(2007)이 제시한 문항을 토대로 김동철 외(2012)가 사용한 결과를 정리하여 구성하였다. 한편 지식관리 활동에 관한 측정문항은 김구(2012)가 사용한 문항을 토대로 수정·정리하여 구성하였다(<부록 1> 참조). 이와 같은 설문문 리커트식 5점 척도로 구조화하였으며 지방공무원을 대상으로 그들의 경험적 인식수준을 측정하였다.

IV. 실증분석

1. 응답자 특성

본 연구는 실증분석을 위한 자료를 수집하기 위해 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 2013년 5월 강원도 영동지역 2개 기초지방자치단체 소속 공무원(G시 100명, S시 100명)을 대상으로 실시하였고, 조사대상 기관에 근무하는 공무원의 협조를 받아 무작위배포조사법으로 이루어졌다. 설문지는 전체 200부(명)를 배포하였으며 이 중 185부(명)가 회수되어 회수율은 92.5%로 집계되었다.

회수된 설문지의 응답자 특성은 다음과 같다. 전체 응답자 185명 가운데 남성이 120명(64.9%), 여성이 65명(35.1%)을 차지하고 있다. 연령에 있어서는 30세 미만이 4명(2.2%), 30세-39세는 50명(27.0%), 40세-49세는 81명(43.8%), 그리고 50세 이상이 50명(27%)을 차지하고 있다. 직급에서는 9급이 19명(10.3%), 8급이 32명(17.3%), 7급이 80명(43.2%), 6급이 80명(27.0%)을 차지하고 있다. 교육수준에 있어서는 고졸이 28명(15.1%), 대졸(전문대졸 포함)이 143명(77.3%), 대학원졸이 14명(7.6%)을 차지하고 있다. 공무원 근속기간에서는 5년 이하는 19명(10.3%), 10년 이하는 39명(21.1%), 15년 이하는 13명(7.0%), 20년 이하는 29명(15.7%), 21년 이상은 85명(45.9%)을 차지하고 있다.

2. 측정도구의 검증

본 연구의 측정도구를 검증하기 위하여 신뢰도와 타당도를 분석하였다. 설문문항의 신뢰도를 검증하기 위해 Cronbach's Alpha(α) Test를 실시하였고, 타당도를 검증하기 위하여 요인분석을 실시하고(<부록 2> 참조) 그 결과를 <표 1>과 같이 정리하였다. 먼저 요인분석 모형의 적합성 여부를 나타내는 Bartlett의 구형성검정치에서 모든 요인들에서 검정통계량 값의 유의확률이 0.000으로 나타남으로써 귀무가설이 기각되어 본 연구에 사용된 문항들은 요인분석 사용에 적합한 자료이며 공통요인이 존재하는 것으로 판정할 수 있다. 긍정심리자본의 4개의 구성요인들과 지식관리 활동을 구성하는 4개의 구성요인들에 대한 요인적재값은 모든 요인의 측정문항에서 0.6 이상으로 나타남으로써 최초 설정된 문항들은 각 하위 요인을 구성하는 같은 속성을 가지는 것으로서 판단되며 타당도가 있는 척도라고 할 수 있다. 다음 신뢰도 분석에서는 긍정심리자본이나 지식관리 활동의 모든 구성변수에서 크론바하 알파계수가 0.8 이상으로 나타남으로써 이들 측정문항들 역시 신뢰도가 높은 척도로 구성된 것으로 알 수 있다.

다음은 구성요인들로 이루어진 통합요인(잠재요인)의 측정변수(설문문항)들에 대한 전체 신뢰도 수준을 분석하였다. 특히 긍정심리자본의 4개의 구성요인들이 통합된 상태에서 높은 설명력을 갖는다는 이론적 논의에 비추어 긍정심리자본의 24개 문항에 대한 전체 신뢰도를 분석한 결과 신뢰계수가 .948로 나타났다. 또한 지식관리 활동의 4개 구성요인들에 대한 20개 문항의 전체 신뢰계수도 .927로 나타남으로써 높은 신뢰도를 가지는 것으로 알 수 있다.

<표 1> 측정변수의 신뢰도와 탐색적 요인분석 결과

구분	측정변수	문항수	신뢰계수	아이겐값	누적분산비율	전체 항목의 신뢰계수
긍정심리자본	자기효능감(E)	6	.901	4.033	67.213	.948
	희망(H)	6	.877	3.788	63.132	
	복원력(R)	6	.840	3.413	56.877	
	낙관주의(O)	6	.912	4.177	69.623	
지식관리 활동	지식획득(KC)	5	.894	3.525	70.504	.927
	지식축적(KST)	5	.913	3.721	74.419	
	지식공유(KSH)	5	.923	3.835	76.706	
	지식활용(KA)	5	.854	3.167	63.345	

다음은 요인분석 결과를 토대로 단일차원성이 확인된 변수들이 서로 어떤 방향이며, 어느 정도 관계를 갖는지를 파악하기 위하여 <표 2>와 같이 상관분석 결과를 제시하였다. 긍정심리자본 각 구성요인의 평균을 보면 자기효능감은 3.74, 희망은 3.84, 복원력은 3.61, 낙관주의는 3.74로 나타났으며, 지식관리 활동의 구성요인의 평균은 지식획득과 지식공유는 각각 3.74, 지식축적은 3.36, 지식활용은 3.84로 나타났다. 그리고 변수들 간의 관련성의 방향은 모두 정(+)의 관계를 가지고 있어 개념적 모형 및 가설에서 제시한 방향과 같다는 것을 알 수 있다. 변수 간 관련성 정도를 보면 긍

정심리자본의 구성요인들은 유의수준 $p < .001$ 에서 모든 요인들 간 유의적 관계를 가지는 것으로 나타났으며, 지식관리 활동의 구성요인들에 있어서도 유의수준 $p < .001$ 에서 모든 요인들 간 유의적 관계를 가지는 것으로 나타났다. 이상의 분석결과를 보면 요인분석 결과를 통해 수렴타당도 (convergent validity)가 확인되었고, 상관계수 값이 신뢰계수보다 크지 않아 판별타당도(discriminant validity)도 확보되고 있음을 알 수 있다.

〈표 2〉 상관관계 분석 결과

변수	평균	E	H	R	O	KC	KST	KSH	KA
자기효능감(E)	3.74	1							
희망(H)	3.84	.700***	1						
복원력(R)	3.61	.683***	.657***	1					
낙관주의(O)	3.74	.530***	.529***	.691**	1				
지식획득(KC)	3.74	.621***	.636***	.558***	.472***	1			
지식축적(KST)	3.36	.348***	.384***	.302***	.233*	.455***	1		
지식공유(KSH)	3.74	.611***	.630***	.529***	.386***	.531***	.376***	1	
지식활용(KA)	3.84	.425***	.538***	.467***	.523***	.526***	.352***	.524***	1

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

다음은 확인적 요인분석(CFA)을 통해 측정문항(측정변수)들이 잠재요인을 구성하고 있는지를 살펴 보았다. 확인적 요인분석은 각 구성개념(잠재요인)별로 잠재모형을 설정하고 그 모형의 적합도를 검증하기 위한 방법이다. 분석결과 긍정심리자본과 지식관리 활동의 각 구성요인들의 측정문항들은 잠재요인의 구성 정도를 나타내는 적합지수에 매우 근접하게 나타남으로써 본 연구에서 설정한 측정문항들은 개념적 잠재요인을 구성하고 있는 것으로 판단할 수 있다. 또한 신뢰도 분석에서 통합적 잠재요인을 구성하는 전체 측정문항에 대한 신뢰도를 살펴 본 바와 같이 확인적 요인분석에서도 구성요인들에 의한 통합적 잠재요인에 대한 확인적 요인분석을 실시하였다. 분석결과 긍정심리자본 및 지식관리 활동의 통합적 잠재요인에 대한 구성요인들의 구성 정도를 나타내는 지수 역시 적합지수에 근접함으로써 각 개념의 구성요인들은 통합적 잠재요인, 즉 통합요인을 구성하고 있는 것으로 확인되었다.

〈표 3〉 확인적 요인분석 결과

구분	지수 기준	χ^2	df	p값	GFI	NFI	CFI	RMR	전체 확인적 요인분석
				p > .05	1의 근사치	"	"	p < .05	
자기효능감		32.547	9	.000	.944	.950	.963	.022	$\chi^2(df) = 532.391(246)$ p = .000 GFI = .805 NFI = .833 CFI = .902 RMR = .033
희망		41.476	9	.000	.928	.929	.943	.024	
복원력		26.872	9	.001	.955	.943	.961	.025	

낙관주의	65.892	9	.000	.892	.911	.921	.026	$\chi^2(df)=484.511(164)$ p=.000 GFI=.783 NFI=.832 CFI=.881 RMR=.041
지식획득	42.898	5	.000	.920	.924	.931	.026	
지식축적	21.234	5	.001	.954	.968	.975	.022	
지식공유	61.711	5	.000	.876	.918	.924	.030	
지식활용	40.506	5	.000	.919	.913	.912	.027	

3. 모형 및 가설 검증

본 연구는 이론적 논의 및 선행연구 결과를 통해 도출한 개념적 모형과 가설을 검증하기 위하여 측정변수로 구성된 잠재요인을 통해 구조방정식모형을 구축하고 AMOS Ver. 21 프로그램을 통해 분석하였다. 본 연구는 긍정심리자본 구성요인들의 개별영향과 구성요인들에 의한 통합요인의 결합효과를 살펴보는 데 의미가 있다. 본 연구의 개념적 모형에서 통합요인은 측정변수(설문문항)로 이루어진 각 구성요인(잠재요인)에 대한 상위 잠재요인이며, 이들 잠재요인들을 통해 인과관계를 분석하고자 구조방정식 모형을 구축하였다. 구조방정식 모형은 이론 및 경험을 이용한 이론모형을 만들고 이 모형이 적합한지를 검증하는 것으로서 잠재변수(잠재요인)를 측정하는 측정모형과 잠재변수들 간의 인과관계를 파악하는 분석방법이다(SPSS Korea, 2012: 10-12). 구조방정식 모형의 적합도는 여러 가지 척도를 통해 종합적으로 평가하는데, 본 연구에서는 모수추정치를 도출하기 위해서 최대우도비추정방법(MLE)이 사용되었고, 전체모형의 적합도를 알아보기 위해 카이제곱통계량(χ^2)을 비롯하여 기초적합지수(GFI), 원소간평균차이(RMR), 표준적합지수(NFI), 비교적합지수(CFI), RMSEA($p < .10$)³⁾, PCLOSE($p < .05$) 등의 여러 지수를 고려하여 적합성 여부를 판단하였으며⁴⁾ 가설은 C.R.값(t값)으로 검증하였다.

먼저 긍정심리자본과 지식관리 활동의 통합요인을 통한 영향관계(가설 1)를 살펴 본 결과 모형의 적합도를 나타내는 지수는 χ^2 통계량(df)/p값=1798.395(893)/0.000, GFI=0.682, RMR=0.041, NFI=0.743, CFI=0.850 등으로 나타남으로써 지수들을 종합적으로 평가할 때 적합도 요구수준에 근접한 것으로 볼 수 있다. 긍정심리자본과 지식관리 활동 간 경로계수는 .655이고 유의수준

3) RMSEA(Root Mean Square Error of Approximation)는 χ^2 값을 자유도와 표본의 크기로 조정된 값이다. 0과 1사이의 값을 가지며 .08(또는 .10)보다 작으면 적합도는 좋다고 할 수 있다. AMOS 분석은 RMSEA값과 그 값을 중심으로 90% 신뢰구간을 산출하는데, 특히 신뢰구간의 상한 값이 .08(혹은 .10)보다 낮으면 적합도는 상당히 높다고 할 수 있다(이학식 외, 2011: 34). Browne & Cudeck(1993)은 RMSEA<.05은 ‘좋은’, RMSEA<.08은 ‘괜찮은’, RMSEA<.10은 ‘보통’, RMSEA>.10은 ‘나쁜’ 적합도로 제시하였다(김주환 외, 2009: 77).

4) 카이제곱통계량이 매우 크고 그 확률값($p=0.000$)이 매우 작아 유의적인 차이가 존재하여 가설을 기각한다고 하더라도 실제로 분석모형이 현실을 제대로 반영하는 적합도가 좋은 모형일 가능성이 있기 때문에 카이제곱통계량에만 의존하여 모형의 적합도를 평가하는 것은 적합하지 않다(조선배, 2000: 103-104). 카이제곱통계량은 표본의 크기와 측정변수들의 수에 민감하다. 표본의 크기가 커질수록 카이제곱통계량 값은 커지게 된다. 또한 측정변수들의 수가 많을수록 공분산행렬 값들 간에 차이가 커질 수 있으며 이에 따라 카이제곱통계량 값은 커질 가능성이 높다. 카이제곱통계량은 표본의 크기와 측정변수들의 수에 민감하다. 비록 유의적으로 나타나더라도($p < .05$) 반드시 적합도가 낮다고 할 수 없으며, 다른 지표들과 함께 적합도를 판단해야 한다(이학식 외, 2011: 33-34).

$p < .001$ 에서 C.R값(t 값)=7.910으로 나타남으로써 두 통합요인은 긍정적 인과관계를 가지고 있는 것으로 판단된다. 따라서 4개의 구성요인에 의한 긍정심리자본의 통합요인은 지식관리 활동을 촉진시킬 수 있는 유의적 관계라는 가설을 지지할 수 있다.

본 연구의 출발과 내용의 핵심은 긍정심리자본의 구성요인들(자기효능감, 희망, 복원력, 낙관주의)이 지식관리 활동에 개별적으로 미치는 영향성과 통합요인이 미치는 영향성의 차이를 살펴보는 데 의미를 두고 있다(가설 2). 따라서 이를 파악하는 분석모형으로서 B모형 결과를 제시하였다. B모형을 A모형과 비교해 보면, B모형에 있어서 긍정심리자본의 구성요인들이 지식관리 활동에 미치는 각 하위모형의 여러 적합도 지수는 A모형과 큰 차이를 보이지 않는 것으로 알 수 있다. 다시 말하면 통합요인에 의한 영향성 모형이 구성요인의 개별적 영향성 모형보다 우수하다고 볼 수 없다.

〈표 4〉 가설적 모형의 검증 결과

경로	모형적합도	경로계수	t값(C.R.)	모형
긍정심리자본 (통합요인) → 지식관리 활동 (통합요인)	$\chi^2(df)/p$ 값=1798.395(893)/.000, GFI=.682, NFI=.743, CFI=.850, RMR=.041 RMSEA=.074, PCLOSE=.000	.655	7.910***	A
자기효능감 → 지식관리 활동 (통합요인)	$\chi^2(df)/p$ 값=715.534(294)/.000, GFI=.762, NFI=.814, CFI=.880, RMR=.041, RMSEA=.089, PCLOSE=.000	.508	7.605***	B
희망 → 지식관리 활동 (통합요인)	$\chi^2(df)/p$ 값=720.483(294)/.000, GFI=.760, NFI=.810, CFI=.877, RMR=.038, RMSEA=.089, PCLOSE=.000	.772	6.245***	
복원력 → 지식관리 활동 (통합요인)	$\chi^2(df)/p$ 값=693.079(294)/.000, GFI=.764, NFI=.809, CFI=.879, RMR=.042, RMSEA=.086, PCLOSE=.000	.695	6.258***	
낙관주의 → 지식관리 활동 (통합요인)	$\chi^2(df)/p$ 값=721.417(294)/.000, GFI=.753, NFI=.813, CFI=.879, RMR=.042, RMSEA=.089, PCLOSE=.000	.405	6.366***	

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

4. 최적모형의 탐색을 위한 경쟁모형의 비교

본 연구는 긍정심리자본과 지식관리 활동의 관계에 대한 탐색적 접근에서 출발하고 있으며, 이 연구결과를 통해 보다 일반화 가능성이 높은 모형을 제시함으로써 학문적 논의의 확장과 실제적·정책적 함의를 찾는 데 보다 유용할 것으로 생각한다. 따라서 보다 적합도가 높은 가능성의 경쟁모형을 구축하고 비교를 통해 최적 모형을 탐색하기 위해 <표 5>와 같이 긍정심리자본의 통합요인이 지식관리 활동의 개별 구성요인에 동시에 영향을 미치는 관계와 개별적으로 영향을 미치는 관

계 모형을 설정하여 분석하고 그 관계 모형을 C, D, E, F 등으로 구분하였다.

먼저 ‘C모형’의 경우 긍정심리자본의 통합요인(잠재요인)이 지식관리 활동의 구성요인에 동시에 영향을 미치는 관계로서 모형의 적합도는 요구수준에 근접함을 알 수 있으며, 긍정심리자본의 통합요인이 지식관리 활동의 구성요인에 대해 유의수준 $p < .001$ 에서 긍정적 영향을 미치는 관계로 파악되었다. ‘D모형’의 경우는 긍정심리자본의 통합요인과 지식관리 활동의 개별적 관계를 나타내는 모형으로서 모형의 적합도는 ‘C모형’에 비해 차이를 보이지 않고 있으나 경로계수에 있어서는 ‘C모형’에 비해 약간 떨어지는 것으로 알 수 있다. ‘E모형’은 긍정심리자본과 지식관리 활동의 각 구성요인들 간의 동시적 영향관계를 파악하는 모형으로서 모형의 적합도는 요구수준에 근접한 것으로 나타났다. 그리고 각 개별 구성요인들 간 경로관계에서는 ‘희망’이 지식관리 활동의 모든 구성요인에 유의적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 부분적으로는 ‘자기효능감’은 지식공유, ‘낙관주의’는 지식활용에 유의적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로 ‘F모형’은 긍정심리자본의 구성요인들이 동시적으로 지식관리 활동의 구성요인에 영향을 미치는 관계로서 모형의 적합도는 요구수준에 근접하며, 긍정심리자본 구성요인의 경로계수에서는 ‘희망’이 모든 지식관리 활동에 유의적 영향을 미치는 것으로 나타났으며 부분적으로는 자기효능감은 지식공유, 낙관주의는 지식활용에 유의적인 영향을 나타냄으로써 ‘E모형’과 같은 유의적 경로관계를 가지는 것으로 알 수 있다.

이상과 같이 비교모형으로서 C, D, E, F모형의 분석결과를 보면 4개의 각 비교모형들은 모형의 적합도 수준이 비슷한 것으로 알 수 있으나 경로계수에 있어서는 긍정심리자본의 통합요인이 개별적 지식관리 활동에 미치는 영향모형인 C모형이 상대적으로 우수한 것으로 알 수 있다. 또한 긍정심리자본 통합요인과 지식관리 활동의 개별 영향성을 살펴보는 D모형도 C모형을 제외한 E, F모형보다 유의적인 경로계수를 가지기 때문에 종합적으로 볼 때 긍정심리자본의 개별적 영향보다 통합적 영향성이 의의가 있는 것으로 파악된다.

최적모형의 탐색에서는 긍정심리자본의 통합요인에 의한 결합효과를 기대하기 위해서는 ‘C모형’이 우수하나, 구성요인들의 개별적 영향요인을 파악하기 위해서는 ‘E모형’이 우수한 것으로 판단할 수 있다. 그리고 C모형에서 나타난 경로계수를 통해 각 변수별 영향정도의 경우 긍정심리자본의 통합적 결합효과는 ‘지식공유>지식획득>지식활용>지식축적’ 등의 영향순서로 파악할 수 있고, E모형을 통한 긍정심리자본의 구성요인으로는 ‘희망’이 모든 지식관리 활동에 영향을 미치는 것으로 파악되었고 자기효능감은 지식공유, 낙관주의는 지식활용에 유의적 영향을 미치는 것으로 파악되었다. 따라서 이와 같은 분석결과는 지식관리 활동을 촉진시키기 위한 긍정심리자본의 차별화된 요인을 발굴하기 위한 틀로 삼을 수 있을 것으로 보인다.

〈표 5〉 경쟁모형의 비교 결과

경로		모형적합도	경로계수	t값(C.R.)	모형
긍정심리자본	→ 지식관리 활동				
긍정심리자본 (통합요인)	→ 지식획득	$\chi^2(df)/p값=1805.600(894)/.000$, GFI=.682, NFI=.742, CFI=.849, RMR=.042, RMSEA=.074, PCLOSE=.000	.689	8.134***	C
	→ 지식축적		.553	5.518***	
	→ 지식공유		.777	8.794***	
	→ 지식활용		.542	7.030***	
긍정심리자본 (통합요인)	→ 지식획득	$\chi^2(df)/p값=812.626(372)/.000$, GFI=.763, NFI=.801, CFI=.880, RMR=.037, RMSEA=.080, PCLOSE=.000	.663	7.862***	D
긍정심리자본 (통합요인)	→ 지식축적	$\chi^2(df)/p값=739.818(372)/.000$, GFI=.784, NFI=.818, CFI=.899, RMR=.040, RMSEA=.073, PCLOSE=.000	.495	4.872***	
긍정심리자본 (통합요인)	→ 지식공유	$\chi^2(df)/p값=796.812(372)/.000$, GFI=.755, NFI=.812, CFI=.889, RMR=.038, RMSEA=.079, PCLOSE=.000	.742	8.628***	
긍정심리자본 (통합요인)	→ 지식활용	$\chi^2(df)/p값=805.682(372)/.000$, GFI=.762, NFI=.793, CFI=.875, RMR=.038, RMSEA=.080, PCLOSE=.000	.525	6.542***	
자기효능감	→ 지식획득	$\chi^2(df)/p값=1760.831(880)/.000$, GFI=.692, NFI=.748, CFI=.854, RMR=.040, RMSEA=.074, PCLOSE=.000	.149	1.512	
	→ 지식축적		.110	.675	
	→ 지식공유		.269	2.321*	
	→ 지식활용		-.089	-.880	
희망	→ 지식획득		.527	3.603***	
	→ 지식축적		.600	2.647**	
	→ 지식공유		.662	3.890***	
	→ 지식활용		.505	3.379***	
복원력	→ 지식획득		.085	.484	
	→ 지식축적		-.034	-.118	
	→ 지식공유		.035	.172	
	→ 지식활용		.000	.001	
낙관주의	→ 지식획득		.067	.771	
	→ 지식축적		-.023	-.156	
	→ 지식공유		-.055	-.544	
	→ 지식활용		.279	2.997**	
자기효능감 희망 복원력 낙관주의	→ 지식획득	$\chi^2(df)/p값=786.876(367)/.000$, GFI=.772, NFI=.807, CFI=.886, RMR=.034, RMSEA=.079, PCLOSE=.000	.173 .457 .124 .054	1.730 3.178** .701 .607	F
자기효능감 희망	→ 지식축적	$\chi^2(df)/p값=715.677(367)/.000$, GFI=.793, NFI=.824,	.139 .488	.853 2.195*	

복원력 낙관주의		CFI=.904, RMR=.036 RMSEA=.072, PCLOSE=.000	.027 -.040	.092 -.277
자기효능감 희망 복원력 낙관주의	→ 지식공유	$\chi^2(df)/p값=761.081(367)/.000$, GFI=.769, NFI=.820, CFI=.897, RMR=.033 RMSEA=.076, PCLOSE=.000	.300 .586 .086 -.078	2.560* 3.512*** .386 -.758
자기효능감 희망 복원력 낙관주의	→ 지식활용	$\chi^2(df)/p값=775.332(367)/.000$, GFI=.771, NFI=.800, CFI=.883, RMR=.034 RMSEA=.078, PCLOSE=.000	-.078 .411 .048 .278	-.767 2.891** .261 2.960**

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

V. 결론

어떤 개인이나 조직은 현상과 문제 상황을 회복 및 개선하기 위해 부정적 상황으로 접근하는 사람이 있는가 하면 긍정적인 자세와 태도로 문제를 처리하고 더욱 향상된 가치를 찾으려는 노력을 하는 사람이 있다. 본 연구는 후자의 관점에서 조직구성원의 긍정심리자본이 성과에 긍정적으로 기여한다는 긍정심리학자들의 견해를 토대로 긍정심리자본이 지식관리 활동을 촉진시키는 영향요인으로 작용할 수 있을지에 대해 지방공무원의 경험적 인식수준을 측정하여 경험적 분석을 통해 탐색하였다. 실증분석 결과 긍정심리자본의 이론적 설명에서 제시한 바와 같이 긍정심리자본 구성요인들이 지식관리 활동의 통합요인에 개별적으로 영향을 미치는 관계보다는 통합요인으로 영향을 미치는 관계모형이 더 우수한 것으로 파악됨으로써 이론적 논의를 뒷받침해 주고 있다고 볼 수 있으며, 아울러 긍정심리자본의 통합요인은 모든 지식관리 활동의 구성요인에 긍정적 영향을 미치는 것으로 알 수 있었다. 또한 경쟁모형의 비교를 통한 최적모형의 탐색에서는 지식관리 활동의 모든 구성요인에 유의적 영향성을 기대하기 위해서는 긍정심리자본 구성요인들의 통합적 접근이 필요한 것으로 나타났으며, 아울러 긍정심리자본 구성요인들의 개별적 영향 정도를 파악하기 위한 모형에서는 ‘희망’이 지식관리 활동의 모든 구성요인에 유의적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 긍정심리자본의 통합요인을 비롯하여 구성요인의 개별적 접근을 통해 종합해 보면 긍정심리자본은 지식공유 활동에 가장 영향을 많이 미치는 것으로 알 수 있었다.

그동안 지식관리 활동을 촉진하려는 접근방법은 개방적이고 자율적인 조직풍토와 구성원 간 신뢰, 공정하고 합리적인 보상제도의 확립, ICT의 이용, 그리고 지식관리를 위한 최고관리자의 인식 제고와 리더십 함양 등이 제시되어 왔으나 긍정심리자본에 대한 접근과 논의는 이루어지지 않았다. 본 연구는 지방정부 공무원을 대상으로 지식관리 활동 촉진을 영향요인으로서 긍정심리자본을 도입하는 선도적 접근을 시도하였다는 점과 경험적 분석결과를 토대로 향후 일반화를 위한 분석적 틀을 도출하였다는 점에서 학술적으로나 실제적으로 의미 있는 연구라고 생각하며, 향후 후속연구를 통해 보다 정교한 설명력을 확보할 수 있도록 연구모형을 도출함으로써 지식관리 활동을 촉진시키기 위한 긍정심리자본의 차별화된 요인을 발굴하기 위한 모형으로 삼을 수 있을 것으로 보인다.

다.

조직의 모든 활동은 사람으로부터 비롯된다. 법령 및 제도나 기술을 수반하여 조직활동의 성과를 기대하려고 해도 그것들을 작동하는 것은 사람이기 때문에 지식관리 활동을 촉진하기 위해서는 사람에 대한 심리적 접근이 가장 기본적인 일이라고 할 수 있다. 본 연구는 지방정부 조직을 대상으로 지식관리 활동에 대한 긍정심리자본 구성요인들의 결합효과를 경험적으로 탐색하고 최적모형을 제시함으로써 지방정부 조직이 지식관리 활동을 촉진하기 위하여 공무원의 어떤 심리적 요인을 고려해야 될 것인지에 관리전략 설계에 도움이 되리라고 생각한다. 관리전략 설계에서는 긍정심리자본의 구성요인이 통합적 결합효과를 가질 수 있도록 구상해야 될 것이다. 이를 위해서는 조직의 지식관리 활동에 대한 명확한 비전을 수립하고, 그 비전을 조직구성원 전체에게 전파하고 체화하는 일이 요구된다. 또한 긍정심리자본은 조직구성원 개인의 심리적 자원을 동기부여로 이끌어 내는 일이 중요하기 때문에 개인 스스로가 존재감을 갖도록 상호 신뢰 및 존중감이 형성되는 조직문화가 구축되어야 한다. 그리고 ‘희망’이 지식관리 활동에 대하여 가장 유의적 영향을 미치는 것으로 나타난 바와 같이 공무원들이 지식관리 활동을 위하여 자신이 무엇을 해야 할 것인지를 판단하고 그것을 달성하려는 의지를 갖도록 해야 한다. 이를 위해서는 개인 및 부서의 목표를 명확히 설정하는 일이 필요하며, 개인의 기질적 특성에 적합과 업무배분이 제고되어야 할 것이다.

이와 같이 본 연구가 가지는 의의에도 불구하고 이론적 논의에 대한 설득력을 확보하고 연구모형의 현실적 처방성을 갖기 위해서는 조직구성원의 심리자본이 조직에 입직하기 전에 또는 선천적으로 형성된 것인지 아니면 조직에 입직 후에 또는 후천적으로 형성된 것인지에 대한 구분이 있어야 하는데 이에 대한 고려가 없었다는 것이 본 연구의 한계이자 과제로 남겨두게 된 것이다. 그리고 긍정심리자본에 대한 논의 확장 및 발전을 위해서는 긍정심리자본이 다분히 주관적 심리상태를 포함하고 있기 때문에 해석학적 접근을 통해 주관적 심리상태의 선행요인과 다양한 상황적 요인들에 대한 복합적이고 다변화적인 다속성의 설명도 병행되어야 할 것으로 보인다.

참고문헌

- 김 구. (2011). 지방정부 지식흡수역량과 혁신역량간의 관계에 관한 연구: 기초자치단체의 조직문화 조절 효과를 중심으로. 「한국행정연구」, 20(1): 185-221.
- 김 구. (2012). 사회자본과 지식관리 활동 및 조직성과의 영향관계에 관한 연구: 지방공무원의 인식수준을 중심으로. 「한국행정연구」, 21(1): 125-161.
- 김동철·김대건. (2012). 긍정조직행태 주요 요인 간 관계에 관한 연구: 진성리더십, 심리적 자본, 심리적 주인 의식을 중심으로. 「한국행정학보」, 46(4): 27-51.
- 김주엽·김명수. (2011). 긍정심리자본이 조직구성원의 직무만족과 정서적 몰입에 미치는 영향. 「경영교육연구」, 26(3): 117-148.
- 김주환·김민규·홍세희. (2009). 「구조방정식모형으로 논문쓰기」, 서울: 커뮤니케이션북스.
- SPSS Korea 컨설팅팀 편역. (2012). 「AMOS Manual」. (주)데이터솔루션.

- 유평준. (2010). 정부기관 지식관리활동에 대한 실증연구 경향. 「정보화정책」, 17(2): 3-24.
- 이동섭·최용섭. (2010). 긍정심리자본의 선행요인과 결과에 관한 연구. 「경영학연구」, 39(1): 1-28.
- 이병철·이채익. (2009). 지방공무원의 심리적자본이 직무만족과 조직시민행동에 미치는 영향에 관한 연구. 「지방정부연구」, 13(3): 67-85.
- 이학식·임지훈. (2011). 「구조방정식 모형분석과 AMOS 18.0/19.0」. 서울: 집현재
- 이희경·이동귀. (2007). 긍정심리학적 인간이해의 변화. 「인간연구」, 제13호: 16-42.
- 이홍재. (2009). 공기업의 지식관리 영향요인과 성과 간의 구조적 관계. 「정보관리학회지」, 26(3): 189-211.
- 이홍재·차용진. (2007). 조직문화가 지식관리에 미치는 영향에 관한 연구: 중앙행정기관 공무원들의 인식을 중심으로. 「한국정책과학학회보」, 11(1): 105-128.
- 이환범·이수창. (2007). 정부조직 성과개선을 위한 행정지식관리 효율화 방안 연구. 「한국거버넌스학회보」, 14(3): 91-115.
- 정선우. (2012). 기초자치단체 공무원의 긍정심리자본이 조직몰입과 조직시민행동에 미치는 영향. 석사학위 논문, 숙명여자대학교 여성인적자원개발대학원.
- 조선배. (2000). 「구조방정식모델」. 서울: 영지문화사.
- 최용득·이동섭. (2011). 긍정심리자본의 효과. 「한국인사조직학회 추계학술대회 발표논문집」, pp. 74-100.
- 한주희·임규혁. (2012). 긍정심리자본에 영향을 미치는 개인수준과 팀 수준 요인에 관한 연구. 「지식경영연구」, 13(5): 91-110.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological Capital: A Positive Resource for Combating Employee Stress And Turnover. *Human Resource Management*, 48(5): 677-693.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88(1): 87-99.
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P. D., Frazier, M. L., & Snow, D. B. (2009). In the eyes of the beholder: Transformational leadership, positive psychological capital, and performance. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 15: 353-367.
- Luthans, F. & Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, 33(3): 321-349.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1): 57-72.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management. *Organizational Dynamics*, 33: 143-160.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The Development and Resulting Performance Impact of Positive Psychological Capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1): 41-67.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate: employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29: 219-238.

- 김강훈 외(역). (2012). 「긍정심리자본」. 경기도: 럭스미디어. 원저: Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Zhang, Z. (2011). Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach. *Personnel Psychology*, 64: 427-450.
- Saks, A. M. & Gruman, J. A. (2011). Organizational Socialization and Positive Organizational Behaviour: Implications for Theory, Research, and Practice. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28: 14-26.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998a). Social cognitive theory and self efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches. *Organizational Dynamics*, 26(4): 62-74.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998b). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2): 240-261.
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B., & Luthans, B. C. (2011). Relationship between Positive Psychological Capital and Creative Performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28: 4-13.
- Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B., & Oke, A. (2011). Authentically leading groups: The mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of Organizational Behavior*, 32: 4-24.

김 구(金 求): 조선대학교에서 행정학 박사학위를 취득하고, 현재 국립 강릉원주대학교 자치행정학과 교수로 재직 중이다. 관심분야는 전자정부, 지식관리(행정), 조직관리, 방법론 등이며, 주요 논문은 “온라인상에서 정보공유 의도 및 행동”(2013), “암묵지식 이전과 스토리텔링”(2013), “지역정보화 연구경향 분석”(2013) 등이 있다(dpakim@hanmail.net).

【부록 1】 설문문항

□ 긍정심리자본

가. 효능감(O)

1. 나는 담당업무를 자신 있게 처리할 수 있다.
2. 나는 동료들에게 내가 가진 정보를 자신 있게 제공할 수 있다.
3. 나는 업무의 장기적인 당면문제의 해결책을 찾는데 자신이 있다.
4. 나는 업무와 관련하여 내가 무엇을 해야 할 것인가를 자신 있게 설정할 수 있다.
5. 나는 우리 부서의 전략에 관해 토론할 때 자신 있게 내 의견을 제시할 수 있다.
6. 나는 업무관련 문제를 논의하기 위하여 외부사람들과 자신 있게 연락할 수 있다.

나. 희망(H)

1. 나는 직장생활이 성공적이라고 생각한다.
2. 나는 담당업무의 목표를 열심히 달성하려고 한다.
3. 나는 직장에서 어떤 문제든 쉽게 포기하지 않는다.
4. 나는 현재 자신이 설정한 업무목표를 달성하고 있다.
5. 나는 평소 업무목표를 달성하기 위한 여러 방법을 생각하는 편이다.
6. 나는 평소 업무관련 곤란한 문제에 처한 경우 여러 해결방법을 생각하는 편이다.

다. 복원력(R)

1. 나는 여러 일을 동시에 수행할 수 있다.
2. 나는 평소 업무상 스트레스를 쉽게 극복할 수 있다.
3. 나는 어떻게 해서든 업무에서의 어려움을 이겨낸다.
4. 내게 업무가 주어지면 ‘그래, 내 일이야’라고 생각한다.
5. 나는 경험이 있기 때문에 힘든 시간을 잘 극복할 수 있다.
6. 나는 평소 업무처리에 문제가 생겼을 때 그것을 잘 극복하는 편이다.

라. 낙관주의(O)

1. 나는 평소 일과 관련하여 항상 잘 될 것이라고 생각한다.
2. 나는 일과 관련하여 항상 좋은 쪽으로만 생각하려고 한다.
3. 내가 맡은 일은 내가 원하는 대로 해결될 것이라고 생각한다.

4. 나는 업무 관련하여 문제가 생기더라도 잘 될 것이라고 생각한다.
5. 나는 업무상황이 불확실한 경우라도 최선의 결과가 있을 것으로 기대한다.
6. 나는 모든 일에는 어두운 면이 있으면 밝은 면도 있다는 생각으로 업무에 임한다.

□ 지식관리 활동

가. 지식획득(KC)

1. 나는 평소 업무관련 유용한 지식을 습득하려고 노력한다.
2. 나는 평소 업무관련 새로운 지식에 관심을 많이 가지고 있다.
3. 나는 평소 업무관련 외부기관의 모범사례를 습득하려고 노력한다.
4. 나는 평소 업무처리에 도움이 되는 전문가의 지식을 습득하려고 노력한다.
5. 나는 평소 업무관련 문제해결에 도움이 되는 성공사례를 습득하려고 노력한다.

나. 지식축적(KST)

1. 나는 평소 업무경험을 문서나 컴퓨터에 기록한다.
2. 나는 평소 업무관련 노하우를 문서나 컴퓨터에 정리한다.
3. 나는 평소 업무관련 문제해결방식을 문서나 컴퓨터에 정리한다.
4. 나는 평소 업무관련 아이디어가 생기면 문서나 컴퓨터에 기록한다.
5. 나는 평소 업무관련 성공이나 실패경험을 체계적으로 정리하는 편이다.

다. 지식공유(KSH)

1. 나는 평소 업무에 필요한 지식을 동료들과 교류하는 편이다.
2. 나는 평소 업무에 관한 노하우나 아이디어를 동료들과 공유한다.
3. 나는 평소 업무수행으로 얻은 경험을 동료들과 수시로 교환한다.
4. 나는 부서이동시 업무처리 방식을 후임자에게 전수하는 편이다.
5. 나는 평소 업무의 문제해결책에 관한 의견을 동료들과 수시로 교환한다.

라. 지식활용(KA)

1. 나는 평소 동료들의 업무처리경험을 업무에 이용하는 편이다.
2. 나는 평소 동료들의 업무처리노하우를 업무에 이용하는 편이다.
3. 나는 평소 잘 알려진 문제해결방식을 업무에 이용하는 편이다.
4. 나는 평소 과거 성공과 실패 경험을 업무에 이용하는 편이다.
5. 나는 평소 잘 알려진 우수사례를 업무에 활용하려고 노력한다.

【부록 2】 구성개념의 요인분석 결과

○ 긍정심리자본 구성요인의 요인분석 결과

설문문항	요인적재값	아이겐값	누적분산비율	KMO와 Bartlett의 검정	
				Kaiser-Meyer-Olkin 측도	카이제곱 / P값
E1	.835	4.033	67.213	.885	637.31/.000
E2	.802				
E3	.866				
E4	.826				
E5	.827				
E6	.759				
H1	.631	3.788	63.132	.864	573.054/.000
H2	.869				
H3	.845				
H4	.829				
H5	.805				
H6	.765				
R1	.691	3.413	56.877	.829	462.009/.000
R2	.602				
R3	.731				
R4	.751				
R5	.751				
R6	.867				
O1	.840	4.177	69.623	.865	727.491/.000
O2	.852				
O3	.851				
O4	.854				
O5	.803				
O6	.804				

○ 지식관리 활동 구성요인의 요인분석 결과

설문문항	요인적재값	아이겐값	누적분산비율	KMO와 Bartlett의 검정	
				Kaiser-Meyer-Olkin 측도	카이제곱 / P값
KC1	.802	3.525	70.504	.829	554.602/.000
KC2	.809				
KC3	.850				
KC4	.879				
KC5	.856				
KST1	.843	3.721	74.419	.867	658.596/.000
KST2	.892				
KST3	.929				
KST4	.817				
KST5	.927				
KSH1	.878	3.835	76.706	.850	745.838/.000
KSH2	.910				
KSH3	.900				
KSH4	.811				
KSH5	.877				
KA1	.774	3.167	63.345	.803	406.226/.000
KA2	.845				
KA3	.813				
KA4	.764				
KA5	.781				

Abstract

An Exploratory Study on the Influence Model of Positive Psychological Capital to Promote Knowledge Management Activities

Kim, Gu

This study was conducted the exploratory approach through empirical analysis that positive psychological capital (PPC) may affect to promote knowledge management activities (KMA) targeting the local officials. The sub-factors make up the top concept of PPC were composed of self-efficacy, hope, resilience, and optimism, the sub-factors of KMA were composed of knowledge acquisition, knowledge accumulation, knowledge sharing, knowledge utilization. The results of this study are as follows. The influence model of PPC has an effect on KMA have been identified as the top factor integrated made up PPC than the sub-factors of PPC individually affecting on KMA is superior. Thus, as what expected to significantly affect all the sub-factors made up KMA is presented that the top factor integrated and combined of sub-factors made up PPC has significantly. In addition, a model on the individual sub-components of PPC to determine the extent of the impact on KMA has been proposed that the hope of PPC components has an effect on all components of KMA. And the most significant factor of PPC influence KMA through several models of this study has been found knowledge sharing.

Key Words: Knowledge Management, Positive Psychological Capital, Knowledge Sharing, Local Officials