

연구논문

체면행동이 경력만족, 직무만족에 미치는 영향:
자기효능감의 매개효과를 중심으로*

류 은 영**
류 은 숙***

- I. 서론
- II. 이론적 배경 및 가설의 설정
- III. 연구 모형 및 연구 방법
- IV. 실증분석
- V. 결론

〈요약〉

본 연구는 11개 기업(n= 278명)의 체면행동이 직무만족, 경력만족에 미치는 일반적인 영향에 대하여 자기효능감의 매개 역할을 규명하고자 하였다. 연구모형을 분석하기 위해, 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석 그리고 PLS 구조방정식모형분석을 수행하였다. 이에 추가적으로 매개변수(자기효능감)의 매개효과는 매개회귀분석과 소벨테스트((Sobel-test)를 활용하였다.

본 연구에서 나타난 실증 분석 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 체면행동은 자기효능감에 정(+) 혹은 부(-)의 영향을 미쳤다. 둘째, 체면행동은 경력만족과 직무만족에 대하여 모두 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 구성원들의 조직성고를 높이기 위해서는, 체면행동에 대한 이해와 고려의 노력이 필요할 것으로 보인다. 셋째, 자기효능감은 체면행동이 경력만족과 직무만족간의 관계에서 부분 매개효과를 나타내었다.

본 연구는 체면행동의 연구에 기여함으로써 이론적, 실무적 시사점을 제시하였다.

[주제어: 체면행동, 직무만족, 경력만족, 자기효능감, PLS구조방정식모형]

* 이 논문은 동아대학교 교내연구비 지원에 의해 연구되었다.

** 주저자, 동아대학교 행정학과 조교수(eyryu@dau.ac.kr)

*** 교신저자, 명지대학교 시간강사(sumal117@cau.ac.kr)

I. 서론

유교사상이 짙은 한국인들은 ‘체’ 또는 ‘척’을 중시하는 민족으로 유명하다. 따라서 체면은 한국인의 행동양식을 이해하고 설명하는데 매우 중요한 문화심리변수로 작용된다(Gurung, 2006). 그러므로 조직 내 체면에 대한 연구는 큰 의미를 지닌다.

이를 반영하듯 심리학, 사회학을 중심으로 이루어져 온 체면에 관한 문제가 조직 내에서 구성원들의 태도와 행동을 이해하기 위한 중요한 주제로 인식되면서 최근 경영학을 비롯한 행정학분야에서도 많은 관심의 대상이 되어왔다(박오수 외, 2008; 이경근, 2014; 임효창 외, 2006).

모든 사회구조 내 사람들은 호의적인 사회적 이미지를 확보하고자 하는 바램을 지니며, 특히 동양권 국가에서 이와 같은 사회적 동기는 체면으로 개념화되어져 왔다(Zhang et al., 2010). 이에 동·서양에 따른 체면의 특성을 간략히 살펴보면, 서양적 시각의 체면은 “특정 기간 동안 어느 한 사람이 취해 온 것으로 타인들이 추정하는 일정한 선상에서 그 사람이 효과적으로 자신을 위해 주장하는 긍정적인 사회가치”(Goffman, 1995)로 정의되며, 능력 및 자율성과 같은 개인의 내재적인 긍정적 속성을 나타내고자 한다(Kim & Nam, 1998). 반면 동양적 시각의 체면은 “남을 대하기에 떳떳한 도리나 얼굴”(최상진, 김기범, 2000)로 개념화되고 있으며, 사회적 지위와 같은 외재적 속성에 따른 영향을 나타내려하는 성격을 지닌다(Kim & Nam, 1998).

즉 동양권 문화인 한국사회는 집단 중심적이고 관계중심적인 문화에서는 자신의 행동에 대한 타인의 판단을 중요시하고 타인의 시선에 반응을 보이는 체면행동이 더 높게 나타날 수 있다. 또한 권위주의문화에서는 상하관계와 자신의 권위 및 신분을 중요하게 생각하고 그에 적합한 품위와 위신을 지키고 대우를 받고자 하는 욕구가 크기 때문에, 권위주의문화가 강한 공조직에서 체면행동이 더 강하게 나타날 수 있다(Hofstede, 1991; 김호정, 2011).

이처럼 체면행동은 공기업, 사기업을 막론하고 한국의 조직 구성원들을 이해하고 관리하는데 중요한 개념이라 할 수 있다.

이론적 논의에서 구체적으로 서술하겠지만, 체면행동과 관련된 선행연구들을 살펴보면 성과지표를 파악할 수 있는 변수들(주관적 평가, 조직성과)을 주로 다루고 있었다. 그 뿐만 아니라 이들 영향관계에서 자신감 및 자기효능감과 같은 긍정적 심리자본을 앞세워 조절 및 매개변수로 두고 있다.

이에 본 연구에서는 한국사회의 조직구성원들의 변화관리의 측면에서 체면행동에 주목하고자 한다. 이와 더불어, 긍정심리자본으로서 자기효능감이 조직구성원의 변화관리에 차지하는 비중 또한 매우 크고 중요하다고 할 수 있을 것이다.

앞서 논의한 연구문제를 바탕으로 한 본 연구의 목적은 다음과 같이 설정할 수 있다. 첫째, 체면행동(타인의식, 사회격식, 체면지향)이 자기효능감에 유의미한 영향을 미치는가를 규명한다. 둘째, 체면행동(타인의식, 사회격식, 체면지향)이 경력만족 및 직무만족에 유의미한 영향을 미치는가를 규명한다. 셋째, 자기효능감이 경력만족 및 직무만족에 유의미한 영향을 미치는가를 규명한다. 넷째, 체면행동과 경력만족 및 직무만족간의 관계에서 자기효능감의 매개효과를 규명한다. 실증분석은 SPSS WIN 20.0, Smart PLS 2.0을 활용하여 통계적 유의성과 인과적 구조를 파악하였다.

II. 이론적 배경 및 가설의 설정

1. 개념의 이해

1) 체면

체면의 개념은 2000년 전 중국에서 비롯되었으나(Hu, 1994), 이론적 논의는 Goffman(1955)이 시초라 할 수 있다. 그는 체면을 ‘승인된 사회적 속성으로 기술된 자아의 이미지’로 정의하였다.

이와 더불어, 동양문화권 체면을 연구한 Ho(1976)는 ‘자신을 위해 타인으로부터 요구하는 존중’으로 위신·명예 등과 구별되며, 사회·문화적인 성격을 띤다고 밝혔다. 다시 말하면, 개인이 속한 사회 속에서 자신의 지위에 합당한 행동을 하거나, 일반적인 행동이 사회적 기준에 맞는지의 유무에 따라 필수적 가치인 체면이 결정된다고 주장하였다(조용현, 이경근, 2010).

나아가, 유교적 문화의 영향을 받은 한국사회의 체면은 일상생활을 하는데 있어 매우 흔하게 나타나는 사회 심리적 현상이다. ‘남을 대하기에 몇몇한 도리나 얼굴’로 정의되며(최상진, 김기범, 2000), ‘사회적 얼굴’ 또는 ‘사회적 자존심’으로 불리기도 한다(최상진, 최인재, 1999).

이와 같이 체면은 동·서양 문화권을 불문하고 보편적으로 존재하는 개념이며, 특히 유교문화권 인간행동을 이해함에 있어 중요한 역할을 한다(이상희, 이형룡, 2012).

체면연구와 관련해 선행연구들은 크게 체면행동과 체면민감성으로 분류하여 연구가 진행되었다. 이석재, 최상진(2001)은 “체면지향행동의 이원구조모델 검증” 연구에서 개인이 체면을 유지하려는 경향성이 행동으로 나타나는 데에 내재하는 심리과정을 모델화 하였다. 이 모델은 체면지향행동이 지위와 신분에 적절한 인격, 능력 및 권위가 있음을 보이려고 하는 “구성적 체면지향행동”과 인격, 능력 및 권위가 경시되거나 인식되지 못할 때, 이를 최소화하려는 “방어적 체면지향행동”으로 이원화되어 있다고 설정하였다.

이같이 체면의 특성은 도덕성, 능력의 성숙과 고양을 지향하는 자기완성욕구와 타인으로부터 승인과 인정을 받으려는 사회적 성취욕구라는 두 측면에 기초하고 있다(McCracken, 1986). 체면의식은 타인의 시선을 의식하여 이에 따르는 불안을 느낄 때 더욱 증가하게 된다(이상희, 이형룡, 2013). 이는 한국 사람들이 체면에 민감하고 있음을 뜻하기도 한다.

이러한 체면 민감도는 ‘체면민감성’이라는 학술적 용어로 사용되며, 사회생활 내 자신의 신분이나 지위, 인격 또는 도덕성을 포함하여 자신의 능력에 관한 타인의 인정과 승인, 사회적 불안을 느끼는 정도라 할 수 있다(최상진, 김기범, 2000).

이처럼 조직연구에서 다루는 체면은 크게 체면행동과 체면민감성으로 구분되어 진행되었다. 체면행동의 구성요인은 Ho(1976)가 제시한 체면세움과 체면손상이라는 맥락의 연구들이 다수 존재한다(박오수 외, 2008; 이경근, 2014; 정은선 외, 2013; 조용현, 이경근, 2010; 황보나, 2014).

이원적 체면행위(체면지향행동)로 구분한 이석재, 최상진(2001)의 연구들(김주현, 2011; 류은숙, 2014; 서병우, 2012) 또한 다수 존재한다.

이와 더불어, 체면민감성과 관련한 대부분의 연구들은 최상진, 최인재, 김기범(1999)의 주장을 뒷받침하고 있었다(김희수, 2013; 신기범 외, 2015; 오서경, 윤혜현, 2014; 이상희, 이형룡, 2013; 이상희, 임영대, 2014; 조성진 외, 2015).

이상 체면연구를 정리하면, 행위자의 초점에 따라 체면행동과 체면민감성으로 구분할 수 있다. 체면행동은 자아방어기제 행동으로 나타나는 허세와 같이 누구를 대상으로 체면을 지켜주고, 세워주는지에 따라 구성(체면세움행동·체면손상행동 또는 구성적 체면행동·방어적 체면행동)된다. 반면 체면민감성은 자신의 행동이 다른 사람에

게 평가받거나 관찰될 수 있다는 것을 의식하고 이로 인해 불안을 느끼는 정도로 사회적 불안과 관계가 있으며(이충원, 김효창, 2006), 연구자들마다 달리 구분(타인의식·사회격식·창피의식·자괴의식)되어 다루었다.

이에 본 연구는 체면행동을 체면(지향/세움 등)행동, 체면민감성을 모두 포함한 포괄적인 개념으로 두어 하나의 변인으로 설정한 후, 이에 영향을 주는 관련 변인과의 관계를 살펴보고자 한다.

〈표 1〉 체면의 구성요인

구분	연구자	구성요인	영향 변인
체면 행동	박오수 외 (2008)	체면세움행동 - 능력체면행위, 인격체면행위	직무만족, 조직몰입, 이직의도
	조용현, 이경근 (2010)	체면세움행동 - 능력체면세움, 도덕성체면세움	자기효능감, 직무몰입, 직무노력
	김주현 (2011)	체면지향행동 - 구성적 체면지향, 방어적 체면지향	리더 갈등관리스타일, 직무만족
	서병우 (2012)	체면세움행동 - 능력존중, 인격존중, 감성지원	자기효능감, 직무성과
	정은선 외 (2013)	체면세움행동 - 능력요인, 인격요인 체면손상행동 - 능력요인, 인격요인	교사효능감, 의사소통
	류은숙 (2014)	체면지향행동 - 구성적 체면행동, 방어적 체면행동	경력성공
	황보나 (2014)	체면손상행동 - 능력체면세움, 인격체면세움	자아존중감, 직무태도
체면 민감성	김민주 (2011)	- 사회격식, 창피의식, 자괴의식	자아존중감, 직무만족, 경력몰입, 이직의도
	김희수 (2013)	- 사회격식, 창피의식, 자괴의식	친사회적 서비스행동, 신경증
	이상희, 이형룡 (2013)	- 타인의식, 형식의식, 창피의식	자아존중감, 직무만족
	이상희, 임영대 (2014)	- 타인의식, 형식의식, 창피의식	자아존중감, 부정적 평가에 대한 두려움
	오서경, 윤혜현 (2014)	- 타인의식, 사회격식, 창피의식	직무열의, 직무소진, 이직의도
	신기범 (2015)	- 사회격식, 타인의식, 자괴의식	조직시민행동
	신기범 외 (2015)	- 타인의식, 사회격식, 자괴의식	조직문화
	조성진 외 (2015)	- 타인의식, 사회격식, 창피의식	직무열의, 직무소진

2) 자기효능감

조직성과를 다룬 선행연구들은 긍정적 영향을 주는 요인으로 자신감 및 자기효능감을 주로 다루었다. 이는 직장인들이 직무를 수행함에 있어 가지는 심리적 요인에 따

라 성과도 달라짐을 의미한다고 볼 수 있다.

이와 같이 인간의 심리와 행동을 설명하는데 있어 주요 변인으로 작용하는 자기효능감은 Bandura(1977)의 사회인지이론에서 최초로 언급되었으며, 삶의 질 향상을 위해 어떻게 작용되는지 규명하였다. 즉, 자기효능감은 행동의 선택과 지속에 영향을 미치며, 성공적으로 일을 수행하여 성취수준을 높이려는 성취수준과도 관련이 있음을 밝혔다(Bandura, 1997).

한편 Gardner와 Pierce(1998)는 자기효능감을 자신의 전반적인 능력에 대한 동기적 신념으로 접근하였으며, 다른 과제와 상황에 따라서 효과적으로 수행할 수 있는지에 대해 확신하고 있는 정도라고 정의하였다.

이처럼 자기효능감은 주어진 과제나 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 가능성에 대한 신념으로, 성공적 경험, 대리적 경험, 언어적 설득, 생리적 상태 및 정서적 상태와 같은 네 가지 근원으로부터 형성되며, 행동의 선택, 수행, 지속성에 영향을 미치는 주요 요인으로 작용한다(Bandura, 1997; 소동윤 외, 2013; 양혜련, 2015).

이를 뒷받침하듯 실증연구들에서는 자기효능감이 개인성과에 대한 강력한 하나의 예측변수임을 증명해왔다(Idres et al., 2015; Liu et al., 2005; Low & Guo, 2015; Seyhan, 2015; Todd et al., 2004; 정혜옥, 이옥형, 2011; 한금선 외, 2011).

이에 본 연구는 자신의 성과에 긍정적 요인으로 작용하는 자기효능감을 선행변인으로 두어 변인 간 관계성을 입증하고자 한다.

3) 경력만족 및 직무만족

경력성공은 일반적으로 “일과 관련된 경험의 결과로 한 개인이 축적한 긍정적인 심리적 성취 또는 일과 관련된 산출물”로 정의된다(Heslin, 2005; Ng et al., 2005). 즉, 일생의 어느 시점에 한 개인이 이룩한 일과 관련된 성취로 볼 수 있다(Arthur et al., 2005).

이들 정의에 따르면 경력 성공은 연봉, 사회적 지위 등과 같이 측정가능한 객관적 지표와 경력과 관련해 본인에 의해서만 경험될 수 있는 주관적 지표로 구분된다(Abele et al, 2011; Dries, et al., 2008).

초기 연구는 객관적 지표를 주로 다루었지만(Ng et al., 2005), 1990년대 이후 높은 급여와 승진이 반드시 성공적인 삶으로 느끼지 않는다는 주장이 제기되면서 주관적 지표가 부각되기 시작했다(Nabi, 2001).

이와 같이 최근 연구동향은 객관적 지표보다 주관적 지표를 다룬 경력성공에 관심이 모아지고 있다. 이에 본 연구는 주관적 경력성공을 측정하는데 가장 널리 사용되며 대표적 변인이라 할 수 있는 경력만족과 직무만족을 다루고자 한다.

먼저, 경력만족은 개인이 경험한 경력에 대한 전반적인 성공여부, 경력목표 달성 정도, 임금, 승진 등의 만족과 이를 뒷받침하는 지식과 능력에 대한 태도로 요약할 수 있다(Heslin, 2005). 즉, 직업 생활에서 다른 사람들 또는 조직이 기대하는 경력역할과, 개인의 지식과 능력을 몰입한 결과에서 오는 개인의 가치에 대한 만족을 일컫는다(왕설 외, 2011; 유은혜, 김명옥, 2015).

다음으로 직무만족은 다양한 유형의 조직, 직무의 다양성, 개인의 특성에 따라 지각하는 수준이 다르기 때문에 일의적으로 정의하기 곤란하며(홍승희, 김구, 2014), 학자들의 연구방향과 목적에 따라 개념과 정의를 달리했다.

혹자는 개인이 직무나 직무상 경험에 대한 평가에 의해 생기는 유쾌하고 긍정적 또는 부정적인 정서 상태(Locke, 1976; 정교태, 장수덕, 2012), 또는, 존재의 가치 및 사회적 유대관계로 정의했다(이득기, 1994). 더불어, 개인의 태도와 가치, 신념 및 욕구 등에 따라 조직구성원이 직무와 관련하여 갖게 되는 감정적 태도로 정의하기도 했다(이종호 외, 2011). 이들처럼 연구의 방향과 목적에 따라 직무만족의 정의를 달리하지만, 공통적으로 직무에 대한 개인의 정서적 반응을 직무만족이라 정의내리고 있다.

이러한 직무만족은 1930년대부터 사회학자들의 관심을 받았으며, 조직연구에 있어 중요한 요인으로 자리 잡고 있다(윤호연, 2014).

2. 개념간의 인과적 논의 및 가설

1) 체면행동과 변인 간 인과적 논의

유교 문화권인 한국인의 다양한 행동을 이해하고 예측함에 있어 체면은 중요한 역할을 담당한다. 따라서 변인 간 인과적 논의를 위해 국내 연구들을 중심으로 살펴보았고, 체면행동과 자기효능감, 개인의 성과지표 간 서로 유의한 영향관계가 있음을 확인했다.

선행연구들을 살펴보면, 이서윤(2010)은 긴장해소와 자신감을 매개변인으로 두어 분석한 결과, 사회격식성은 긴장해소 및 자신감 모두 정(+)의 영향을, 자신감 및 긴장해소는 직무만족에 모두 유의한 영향을 미쳤다.

이와 유사한 연구를 보인 오서경 외(2014)도 사회격식성이 종사자의 직무열의와 고객지향성을 높이는 변인임을 밝혔다. 이는 예절을 중시하고 격식을 중시하는 종사자일수록 자신의 업무에 적극적이고 자발적인 직무태도를 취하며, 고객지향성에도 긍정적인 영향을 미침을 의미한다.

반면 김민주(2011)는 창피의식성, 자괴의식성이 경력몰입에 부(-)의 영향을 미쳤으며, 조절 변인인 직무만족과 자존감도 부(-)의 조절효과가 나타났다.

이상희, 이형룡(2013)의 연구에서도 체면민감성(타인의식성, 창피의식성)이 직무만족에 부(-)의 영향을 보였으며, 자존감의 매개효과를 검증한 결과, 타인의식성과 직무만족 간의 관계에서 부(-)의 부분매개효과가 나타났다. 즉, 종사자가 아무리 자신감과 자부심을 지니더라도 체면을 잃게 되면 일에 집중하지 못하게 되어 결국 업무에 부정적 영향을 끼침을 의미한다.

한편 조용현, 이경근(2010)은 부하의 체면을 세워주는 상사의 행동(능력체면, 도덕성 체면)이 부하의 직무수행태도(직무몰입, 직무노력)에 긍정적 작용을 일으켰으며, 자기효능감의 매개효과성도 입증하였다. 특히 체면세움행동과 직무몰입과의 관계에서 자기효능감은 완전매개효과를 보였고, 직무노력과는 부분매개효과가 나타났다.

서병우(2012)는 선배직원지원(능력존중, 인격존중, 감정지원)과 인턴사원의 자아효능감의 관계성을 밝힌 결과, 선배직원이 인턴사원의 체면을 세워줌으로써 인턴사원의 자아효능감이 높아져 일의 능률도 높아짐을 알 수 있었다.

한편 황보나(2014)는 상사의 체면세움행동(능력체면, 인격체면)이 직무몰입엔 정(+)의 영향을, 이직의도엔 부(-)의 영향을 미쳤으나, 매개변인인 자아존중감은 아무런 역할을 하지 못했다. 이는 다른 직업군과 달리 비서직은 업무의 특성상 상사와의 교류가 빈번하기에 개인의 자존감 보단, 상사의 (능력, 인격)체면세워주기 행동이 직무태도(직무몰입, 이직의도)에 더욱 직접적인 영향을 주는 변인임을 의미한다. 정은선 외(2013)의 연구에선 체면세움행동은 자기효능감에 긍정적 영향을, 체면손상행동은 부정적 영향을 미쳐 선행연구들의 주장을 뒷받침하였다.

이처럼 체면행동은 자신의 성과에 밀접한 영향을 미침에도 불구하고, 결과는 연구자들마다 달리 나타나고 있었다. 따라서 직장남성들의 입장에서 지각하는 주요 하위요인이 무엇인지 재검증할 필요가 있다.

이상, 개념간의 인과적 관계를 정리하면 <표 2>와 같으며, 체면행동과 관련한 조직연구에선 조직성과, 직무태도가 결과변수로, 자기효능감과 자아존중감 등이 매개/조

절효과를 보였다. 따라서 본 연구에서는 체면행동과 개인의 성과와의 관계에서 자기효능감을 두어 이들 관계성을 밝히고자 한다.

〈표 2〉 체면행동, 자기효능감, 경력만족 및 직무만족과의 인과적 관계

연구자	분석대상	영향관계	연구결과	방법론
이서윤 (2010)	국내 회사원 972부	체면민감성 자신감 긴장해소 경력성공	사회격식성→자신감 정(+)의 영향 사회격식성→긴장해소 정(+)의 영향 자신감→직무만족 정(+)의 영향 긴장해소→직무/경력만족 정(+)의 영향	상관관계분석 회귀분석
조용현 이경근 (2010)	남부지역 대학교육기관 종사자 210명	체면세움행동 자기효능감 직무태도	(상사)체면세움행동(능력/도덕성체면)→(부하)자기효 능감 정(+)의 영향 자기효능감→직무태도 정(+)의 영향 : 자기효능감-체면세움행동-직무몰입 =>체면세움행동 부분매개 : 체면세움행동-자기효능감-직무노력 =>자기효능감 완전매개	상관관계분석 회귀분석 매개회귀분석
김민주 (2011)	서울소재, 외식산업 종사자 297명	체면민감성 직무몰입 자아존중감 직무만족	창피의식성→직무몰입 부(-)의 영향 자과의식성→직무몰입 부(-)의 영향 : 창피/자과의식성-직무몰입 =>직무만족 조절 : 자과의식성-경력몰입=>자존감 조절	회귀분석 위계회귀분석
서병우 (2012)	서울소재 패밀리레스토랑 인턴사원 87명	체면세움행동 자기효능감 직무성과	선배직원지원(능력존중/인격존중/감성지원)→(인턴) 자기효능감 정(+)의 영향 자기효능감→직무성과 정(+)의 영향	상관관계분석 경로분석
김희수 (2013)	아시아나/대한 항공사 객실 승무원 481명	체면민감성 친사회적서비스행동 신경증	: 창피의식성-역할 내 친사회적 서비스행동 => 신경증 조절효과 : 사회격식성-역할 외 친사회적 서비스행동 => 신경증 조절효과	위계회귀분석
이상희 이형룡 (2013)	서울시 특1급 호텔종사자 386명	체면민감성 자아존중감 직무만족	타인의식성→자아존중감 부(-)의 영향 창피의식성→자아존중감 부(-)의 영향 타인의식성→직무만족 부(-)의 영향 자아존중감→직무만족 정(+)의 영향 : 타인의식-자아존중감-직무만족 =>자아존중감 부(-)의 부분매개	상관관계분석 회귀분석 Sobel test
정은선 양성관 정바울 (2013)	서울소재 22개 초등학교 교사 579명	체면행동 자기효능감	(교장)체면세움행동→(교사)자기효능감 정(+)의 영향 (교장)체면손상행동→(교사)자기효능감 부(-)의 영향 : 체면세움-자기효능감-의사소통수준 =>자기효능감 부분매개	상관관계분석 회귀분석 Sobel test
오서경 강나운 윤해현 (2014)	서울수도권소재 레스토랑 종사자 285명	체면민감성 직무열의 고객지향성	사회격식성→직무열의 정(+)의 영향 사회격식성→고객지향성 정(+)의 영향	상관관계분석 회귀분석
황보나 (2014)	현직 비서 104명	(능력/인격) 체면세움행동 자아존중감 직무태도	(상사의)능력/인격체면세움 →(비서)직무몰입 정(+)의 영향 →(비서)이직의도 부(-)의 영향 (상사의)능력/인격체면세움 →(비서)자존감 정(+)의 영향 : 체면세움행동-자존감-직무태도 =>자존감은 변인 간 매개역할 못함	상관관계분석 회귀분석 매개회귀분석

2) 자기효능감과 경력만족 및 직무만족 간 인과적 논의

자기효능감과 조직성과 간의 관계를 살펴본 선행연구들은 대부분 정(+)의 영향을 미친다고 밝혔다.

김희진, 배정이(2014), Sayhan(2015)는 업무스트레스와 직무만족은 부(-)의 관계를, 자기효능감과는 정(+)의 관계를 보였다. 이와 마찬가지로 Idrus et al.(2015)의 연구에서도 자기효능감은 직무만족을 상승시키는 작용을, 직무소진은 하락시키는 작용을 하였다.

이를 뒷받침하듯 Low and Guo(2015)는 희망은 직무만족을 높이며, 직무스트레스는 낮추는 요인으로, 자기효능감은 직무만족을 높여 조직몰입을 상승시키는 변인으로 나타났다. Mcleod(2015)도 교사효능감이 낮은 집단은 직무만족도 낮았지만, 교사효능감이 높은 집단은 직무만족도 높게 나타나 선행연구들의 주장을 뒷받침했다.

이러한 결과는 주관적 성과의 하부요인으로 가장 널리 활용되는 경력만족과도 유사했다. 그 예로, 긍정심리자본과 주관적 경력성공과의 관계성을 입증한 김정현(2015)은 긍정심리자본의 모든 요인(희망, 복원력, 자기효능감, 낙관성)이 주관적 성과의 모든 요인(경력만족, 직무만족)에 정(+)의 영향을 나타냈고, 이재현, 오장용(2013)은 자기효능감이 경력만족에 유의한 영향을 미치는 요인임을 밝혔다.

한편 유재화(2013)의 연구에선 일반적 자기효능감이 경력만족 및 직무만족에 직접적인 영향을 보였지만, 매개효과 검증에선 직무만족에만 유의한 영향을 보였다.

Liu et al.(2015)는 자기효능감과 유사한 개념을 지닌 자존감과 경력만족과의 관계성을 입증하여 기존 선행연구들의 주장을 뒷받침하였다.

이처럼 주관적 성과에 가장 널리 활용되고 있는 대표 변인임에도 불구하고, 자기효능감과 관계성을 입증한 선행연구들은 직무만족에 비해 부족한 실정이며, 연구자들마다 결과가 상이하게 나타났다.

따라서 본 연구에서는 조직성과의 하부요인으로 경력만족과 직무만족을 두어 변인 간 관계성을 밝히고자 한다. 더불어 선행연구들을 고찰한 결과 자기효능감이 조직 성과에 긍정적 매개/조절효과를 가질 수 있음을 입증하였다. 따라서 본 연구에서도 자기효능감과 체면행동, 조직성과 관계에서 매개효과를 기대할 수 있다.

이상 개념간의 인과적 관계를 정리하면 <표 3>과 같다.

〈표 3〉 자기효능감, 경력만족 및 직무만족의 인과적 관계

연구자	분석대상	영향관계	연구결과	방법론
유재화 (2013)	(경력 3년이상) 대기업 종사자 536명	(일반적) 자기효능감 직무만족 경력만족	(일반적)자기효능감의 구성요인인 과제난이도선호, 자기조절효능감 모두 →직무만족/경력만족 정(+)의 영향 : 정서지능-자기효능감-직무만족 =>(일반적)자기효능감 완전매개	상관관계분석 회귀분석 매개회귀분석 Soble test
이재현 오장용 (2013)	호남지역 사회복지사 787명	자기효능감 경력만족	자기효능감→경력만족 정(+)의 영향	다층모형분석
김희진 배정미 (2014)	부산, 경남소재 종합병원정신과 간호사 142명	업무스트레스 자기효능감 직무만족	업무스트레스→직무만족 부(-)의 영향 자기효능감→직무만족 정(+)의 영향	상관관계분석 회귀분석
김정현 (2015)	직장인 337명	긍정심리자본 직무만족 경력만족	자기효능감→직무만족 정(+)의 영향 자기효능감→경력만족 정(+)의 영향	상관관계분석 회귀분석
Idrus et al. (2015)	인도네시아 누스통가바랏주 관광가이드 563명	자기효능감 업무소진 직무만족 개인성과	자기효능감→직무만족 정(+)의 영향 자기효능감→개인성과 정(+)의 영향 업무소진→직무만족 부(-)의 영향 업무소진→개인성과 부(-)의 영향	회귀분석
Liu et al. (2015)	중국, 남성 간호사 405명	조직지원 자존감 경력만족	자존감→경력만족 정(+)의 영향 : 조직지원→자존감→경력만족 => 자존감이 정(+)의 간접영향	상관관계분석 경로분석
Low & Guo (2015)	타이완 교도관 133명	긍정심리자본 직무스트레스 직무만족 조직몰입	자기효능감→직무만족 정(+)의 영향 자기효능감→직무만족-직무몰입 =>직무만족, 부분매개 희망→직무만족 정(+)의 영향 희망→직무스트레스 부(-)의 영향	매개회귀분석
Mcleod (2015)	미국, 고등학교 특수교육교사	교사효능감 직무만족	교사효능감→직무만족 정(+)의 영향	상관관계분석 회귀분석
Seyhan (2015)	터키, 고등학교 화학교사 52명	업무스트레스 자기효능감 직무만족	업무스트레스→직무만족 부(-)의 영향 자기효능감→직무만족 정(+)의 영향	회귀분석

본 연구는 최근 조직성과를 높이기 위해 다양한 관리행동을 시도하고 있는 직장남성들을 대상으로 체면행동, 자기효능감, 조직성과간의 영향관계를 살펴보고자 한다. 이를 위하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 체면행동이 자기효능감에 영향을 미칠 것이다.

가설 1.1 체면민감성이 자기효능감에 영향을 미칠 것이다.

가설 1.2 체면지향성이 자기효능감에 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 체면행동이 경력만족 및 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

가설 2.1 체면민감성이 경력만족 및 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

가설 2.2 체면지향성이 경력만족 및 직무만족에 영향을 미칠 것이다.

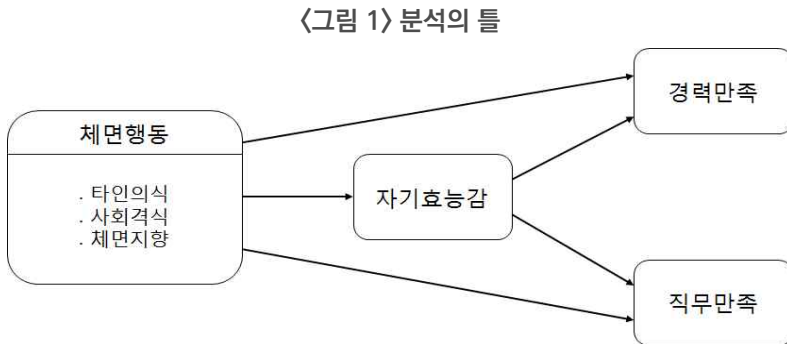
가설 3. 체면행동과 경력만족 및 직무만족간의 자기효능감이 매개역할을 할 것이다.

Ⅲ. 연구모형 및 연구방법

1. 연구모형

본 연구에서는 이론적 논의를 바탕으로 가설화된 변수들 간의 관계를 도식화하였다. 연구모델에서는 체면행동과 경력만족, 직무만족에 대한 영향관계를 살펴보는데 초점을 두고 있으며, 자기효능감이 중간 과정을 설명해주는 매개변수로서 포함되었다.

〈그림 1〉은 모두 4개의 구성개념들이 서로 연결되어 있는 관계를 보여주고 있다.



2. 자료수집 및 분석방법

직무만족과 경력만족에 미치는 영향요인을 분석하기 위해, 11개 기업(호텔/서비스, 의료, 패션, 금융 등)을 대상으로 2013년 3월부터 약 2개월에 걸쳐 직접방문 등을 통해 실시하였다.

설문조사를 하는 과정 중 설문지에 대한 조사자의 이해도를 높이기 위해 직접방문을 통해 설문응답자들에게 설문에 대한 설명 및 조사목적을 밝혔다. 설문지는 총 300부를 회수하였으며, 최종분석에는 278부를 사용하였다.

수집된 자료의 분석을 위하여 SPSS 20.0 window 프로그램과 Smart pls 2.0을 이용하여 탐색적 요인분석/확인적 요인분석(EFA/CFA), 신뢰도분석, 구조방정식모형(pls structural equation modeling)¹⁾등을 실시하였다.

본 연구는 실증분석을 위해 설문지법을 사용하였으며, 측정도구로서 체면행동(타인의식, 사회격식, 체면지향), 자기효능감, 경력만족, 직무만족 등이 주요 구성변인들이다.

우선 체면행동으로 타인의식은 “나의 모습이 다른 사람들에게 어떻게 비칠까를 염려하는 편이다.” “다른 사람들이 나를 어떻게 생각하는가에 민감한 편이다.” 등 4문항으로 구성하였다. 사회격식은 “나는 사석에서도 교양 있게 행동하려고 노력한다.” “남들과 대화할 때 말을 실수할까봐 조심하는 편이다.” 등 4문항으로 구성하였다. 체면지향은 “나는 책임을 회피하기 보다는 책임을 지는 편이다.” 다른 사람이 나를 비난할 때 겸손한 태도로 받아들인다.” 등 4문항으로 구성하였다.

다음으로, 자기효능감은 “나는 어려운 일일지라도 할 수 있다는 자신감이 있다.” 등 7문항으로 구성하였다. 그 다음으로, 경력만족은 “나는 직장 경력을 경제적인 측면에서 볼 때 만족한다.”, “나는 직장 경력을 승진이라는 측면에서 볼 때 만족한다.” 등 5문항으로 구성하였다. 직무만족은 “현재 내가 맡은 직무는 내 적성에 적합하다.” “현재 내가 맡은 업무 내용과 업무량에 만족한다.” 등 4문항으로 구성하였다. 끝으로, 인구 통계학적 특성(연령, 학력, 근무지역, 직장규모, 직급, 직위, 소득)에 따른 문항으로 구성하였다.

3. 표본의 특성

본 연구의 설문 응답자들의 인구통계학적 특성을 살펴보면, 20대 44명(15.7%), 30

1) PLS 구조방정식모형은 1977년에 Herman Wood에 의해 개발되었으며, SEM의 대안적 모델이다. 이는 추정과정에서 발생하는 잔차를 최소화(측정변수들의 측정오차와 잠재변수간의 예측오차를 최소화)하여 추정계수의 예측력을 극대화하는데 목적을 둔다. 특히 주성분에 기반(principal component estimation)을 둔 추정모형이다(Esposito Vinzi, V., chin, W.W., zHensler, J. &Wang, 2010: 3).

이와 더불어, 관측치별 잠재변수의 값(잠재변수간의 상관행렬을 보고함)을 구할 수 있으며, 반영지표뿐만 아니라 형성지표를 사용한 분석이 가능하다. 특히 표본의 크기가 상대적으로 작은 경우에도 분석이 가능하다는 장점이 있다.(Wetzels, M., Odekerken-Shchroder, G., & van Oppen, C., 2009:177-195; 구동모, 2013: 305-356; 류은영, 2014: 246).

대 181명(64.4%), 40대 52명(18.5%), 50대 이상 4명(1.5%)이었고, 학력은 고등학교 졸업 26명(9.3%), 전문대 졸업 44명(15.7%), 대학 졸업 152명(54.1%), 대학원 재학이상 59명(21.0%)으로 나타났다. 직종은 사무직 52명(18.5%), 영업 및 서비스직 97명(29.9%), 전문직 112명(39.9%), 공무원 20명(7.1%)이었다. 직위는 사원/주임급이 158명(44.1%), 계장/대리급 66명(23.5%), 과장급이 23명(8.2%), 차장/부장급 27명(9.6%), 임원급(상무/이사 이상) 7명(2.5%) 순으로 나타났다. 근속년수는 1년 미만이 44명(15.7%), 1년 이상 5년 미만 89명 (31.6%), 5년 이상 10년 미만이 92명(32.7%), 10년 이상이 78명 (27.8%)으로 나타났다.

Ⅳ. 실증분석

1. 타당성 및 신뢰성 분석

본 연구는 측정 변수의 타당성 및 신뢰성을 확인하기 위하여 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis: EFA)과 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis)을 병행하였다. 1차 탐색적 요인분석 결과 자기효능감 1번 문항과 2번 문항 2개 문항을, 경력만족 3번 문항 1개 문항이 기준치인 요인적재치 .50이하로 제시되어 이를 제거하고 2차 탐색적 요인분석을 실시하였다. 그 결과 모두 요인적재치 .50이상으로 기준을 충족함으로써 타당성을 확보하였다(Hair et al., 2006).

또한, 신뢰성을 검증하기 위해 크로바흐 알파값을 활용하였는데, 체면행동(타인의 식, 사회격식, 체면지향), 자기효능감, 경력만족, 직무만족 등 6개의 구성개념 모두 .60 이상으로 제시됨으로써 신뢰성을 확보하였다(Hair et al., 2006). <표 4>는 탐색적 요인 분석 및 신뢰성 분석결과를 보여주고 있다.

〈표 4〉 탐색적 요인분석 및 신뢰성 분석

구성개념항목	1	2	3	4	5	6	크로바흐 알파값
자기효능감5	.805	.031	.037	.204	.141	.114	.875
자기효능감6	.778	.099	.074	.146	-.011	.124	
자기효능감3	.759	-.010	.093	.154	.288	.096	
자기효능감4	.756	-.024	.129	.164	.112	.172	

자기효능감7	.732	.099	.191	.127	.081	.071	
타인의식3	.014	.880	.051	.103	.165	.049	.866
타인의식2	.099	.839	.109	.067	.199	.050	
타인의식4	-.008	.785	-.008	.124	.118	.051	
타인의식1	.088	.747	.139	.049	.179	.194	
경력만족4	.039	.044	.808	.165	.115	.057	.857
경력만족5	.025	.154	.780	.174	.032	.047	
경력만족1	.235	.045	.775	.240	.116	.040	
경력만족2	.300	.052	.755	.291	.123	.055	
직무만족12	.251	.096	.249	.780	.080	.149	.874
직무만족11	.127	.150	.246	.775	-.026	.116	
직무만족13	.261	.143	.227	.741	.054	.153	
직무만족10	.254	.040	.210	.728	.173	.089	
사회격식7	.217	.123	.042	.080	.814	.124	.811
사회격식8	.082	.184	.031	.134	.735	.116	
사회격식6	.218	.182	.117	-.003	.732	.189	
사회격식5	.024	.343	.248	.022	.650	.095	
체면지향14	-.023	.061	.056	.150	.087	.776	.740
체면지향15	.058	.121	.075	.130	.126	.721	
체면지향13	.303	.038	.071	.021	.171	.673	
체면지향16	.254	.093	-.030	.097	.097	.645	
아이겐값	1.802	1.908	1.494	1.626	1.402	1.554	
분산율	13.856	14.672	11.489	12.500	10.779	11.947	

잠재변수와 관측변수의 관계를 확인하는 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis: CFA)을 실시하였다. 확인적 요인분석은 개념을 구성하는 항목들의 집중타당도(수렴타당성)과 판별타당성의 측정에 매우 유용한 도구이다(최이규, 2007).

수렴타당도는 복합신뢰도(Composite Reliability: CR)와 평균분산추출값(Averaged Variance Extracted: AVE)으로 평가할 수 있다. 우선, 복합신뢰도는 측정변수의 내적일관성을 측정하는 지표로서 0.7이 평가기준이다. 다음으로 평균분산추출값은 구성개념에 대하여 측정변수가 설명할 수 있는 분산의 크기를 말하며 0.5가 평가기준이다(Hair et al., 2006). <표 5>를 보면 복합신뢰도는 모두 평가기준치인 0.7 이상으로 나타나고 있으며, 평균분산추출값도 모두 평가기준치인 0.5이상으로 나타나고 있어 구성개념들의 수렴타당성이 확보되었다.

한편, 판별타당도는 평균분산추출값의 제곱근이 구성개념 간 상관관계계수보다

더 큰가를 검증함으로써 평가할 수 있다(Fornell & Larcker, 1981). <표 5>를 보면 본 연구의 구성개념인 타인의식, 사회격식, 체면지향, 자기효능감, 경력만족, 직무만족 모두 평균분산추출값의 제곱근이 구성개념들간 상관계수들보다 높게 나타남으로써 판별 타당도가 확보되었다.

〈표 5〉 확인적 요인분석 결과

변수 및 설문문항	요인 적재치	복합신뢰도 (CR)	평균분산 추출값 (AVE)	변수 및 설문문항	요인 적재치	복합신뢰도 (CR)	평균분산 추출값 (AVE)
타인의식	x1 .843	.909	.715	경력만족	x1 .825	.903	.702
	x2 .894				x2 .809		
	x3 .885				x3 .902		
	x4 .754				x4 .874		
사회격식	x1 .766	.877	.643	직무만족	x1 .823	.914	.728
	x2 .829				x2 .796		
	x3 .855				x3 .902		
	x4 .753				x4 .874		
체면지향	x1 .796	.835	.560	구성개념 신뢰도는 다음과 같이 계산된다. $CR = \frac{(\sum \text{표준 적재량})^2}{[(\sum \text{표준 적재량})^2 + \text{측정지표의 오차합}]}$			
	x2 .724						
	x3 .735						
	x4 .738						
자기 효능감	x1 .830	.909	.667	평균분산추출은 다음과 같이 계산된다. $AVE = \frac{(\sum \text{표준 적재량}^2)}{[(\sum \text{표준 적재량}^2) + \text{측정지표의 오차합}]}$			
	x2 .824						
	x3 .852						
	x4 .796						
	x4 .781						

주) p***<0.01

2. 상관관계 분석

본 연구의 가설을 검증하기 위하여 사용되었던 구성개념들의 기술통계적 특성과 구성개념들간의 상관관계를 살펴보기 위하여 상관관계분석을 실시하였다. <표 6>의 상관관계 분석 결과를 살펴보면, 구성개념들간에 모두 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

〈표 6〉 상관관계 분석 결과

구성개념	평균	표준 편차	구성개념간 상관관계					
			1	2	3	4	5	6
경력만족	3.30	0.71	1.00					
사회격식	3.55	0.62	0.31 ***	1.00				
자기효능감	3.84	0.60	0.40 ***	0.37 ***	1.00			
직무만족	3.54	0.70	0.55 ***	0.29 ***	0.48 ***	1.00		
체면지향	3.69	0.56	0.23 ***	0.37 ***	0.40 ***	0.33 ***	1.00	
타인의식	3.26	0.75	0.24 ***	0.47 ***	0.18 ***	0.28 ***	0.26 ***	1.00

주) p***(<0.01

3. 가설검증결과

본 연구에서는 가설을 검증하기 위해 2가지 방식을 병행하였다. 우선 smart pls 2.0을 사용하여 구조방정식모델분석을 실시하였으며 SPSS 20.0를 사용하여 매개회귀 분석을 실시하였다.

1) 구조방정식모델분석결과를 활용한 가설검증

본 연구는 체면행동, 자기효능감이 조직효과성에 미치는 영향을 분석하기 위하여 체면행동의 요인인 타인의식, 사회격식, 체면지향 체면행동을 독립변수로 설정하였다. 아울러, 매개변수로 자기효능감을 종속변수인 조직효과성의 경우 2개요인(경력만족, 직무만족)으로 분류함으로써 이들 간의 구조적 관계에 대한 구조방정식모형을 실시하였다.

본 연구는 체면행동, 자기효능감, 조직효과성을 포함한 구조모형으로, 응답자 전체를 대상으로 한 연구모형의 적합도는 〈표 7〉과 같다. 모형 1(체면행동이 자기효능감에 미치는 영향)은 f^2 가 0.275 GOF가 0.379으로 적합한 것으로 나타났다. 이와 더불어, 모형 2는 체면행동, 자기효능이 경력만족에 미치는 영향 모형으로 f^2 가 0.249, GOF가 0.374으로 적합한 것으로 나타났다. 모형 3은 체면행동, 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향 모형으로 f^2 가 0.396, GOF가 0.455으로 적합한 것으로 나타났다.

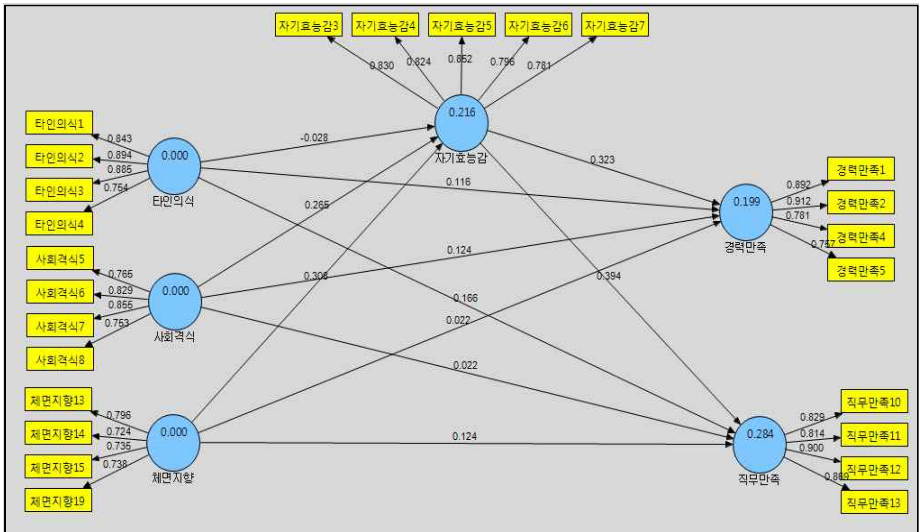
〈표 7〉 모형적합도

적합도 기준	표기	f2			GOF	
	공식	f2 = $R^2/(1 - R^2)$			$\sqrt{\overline{AVE} \times R^2}$, SQRT($\overline{AVE} \times R^2$)	
평가기준	R2 효과크기			f2 별 적합도 크기		
	small	medium	large	small	medium	large
	0.02	0.13	0.26	more than 0.01	more than 0.25	more than 0.36
모형 1 ^a		0.275			0.379	
모형 2 ^b		0.249			0.374	
모형 3 ^b		0.396			0.455	

- a: 체면행동이 자기효능감에 미치는 영향(A→B)
b: 체면행동, 자기효능감이 경력만족에 미치는 영향(A, B→C^a)
c: 체면행동, 자기효능감이 직무만족에 미치는 영향(A, B→C^b)

〈그림 2〉는 최적화된 모델로서 선택된 가설화된 모델을 통하여 산출된 경로계수들을 보여주고 있으며, 이를 바탕으로 가설과 관련된 구체적인 분석결과들은 〈표 8〉에 제시되고 있다.

〈그림 2〉 구조방정식 가설화된 모델에서의 경로계수



주) 경로계수는 표준화된 경로계수임, p***(<0.01)

〈표 8〉에 제시된 분석결과들을 바탕으로 하여 가설들을 검증하면 다음과 같다. 가설1은 체면행동(타인의식, 사회격식, 체면지향)이 자기효능감에 대하여 경로계수가 타

인의식과 자기효능감 간에는 $-0.028(p<.10)$ 로 부(-)의 영향을, 사회격식과 체면지향과 자기효능감 간에는 각각 $0.264(p<.01)$, $0.308(p<.01)$ 로 유의한 정(+) 영향을 미치는 것으로 나타남으로써 채택되었다.

가설2는 체면행동(타인의식, 사회격식, 체면지향)이 조직효과성(경력만족, 직무만족)에 대한 결과이다. 체면행동(타인의식, 사회격식, 체면지향)이 경력만족에 대한 경로계수 $0.106(p<.01)$, $0.209(p<.01)$, $0.121(p<.01)$ 로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타남으로써 채택되었다. 이와 더불어, 체면행동(타인의식, 사회격식, 체면지향)이 직무만족에 대하여 경로계수가 $0.154(p<.01)$, $0.126(p<.01)$, $0.245(p<.01)$ 로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타남으로써 채택되었다.

가설3은 자기효능감이 조직효과성(경력만족, 직무성취)에 대하여 경로계수가 $0.323(p<.01)$, $0.393(p<.01)$ 으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타남으로써 채택되었다.

다음으로 가설4는 각각 '체면행동과 경력만족간의 관계', '체면행동과 직무만족간의 관계'에 있어서의 조직구성원들의 자기효능감에 대한 부분매개효과에 관한 것이었다. 분석결과를 살펴보면 체면행동(타인의식, 사회격식, 체면지향)은 경력만족(0.116 , $p<.01$; 0.124 , $p<.01$; 0.021 , $p<.05$), 직무만족(0.165 , $p<.01$; 0.022 , $p<.05$; 0.124 , $p<.01$)에 대하여 유의미한 직접효과를 가지는 것으로 나타나고 있다. 또한 체면행동은 조직구성원들의 자기효능감을 매개로 하여 경력만족(-0.010 , $p<.10$; 0.086 , $p<.01$; 0.100 , $p<.01$) 직무만족(-0.011 , $p<.10$; 0.104 , $p<.01$; 0.121 , $p<.01$)에 대하여 유의미한 간접효과도 보이는 것으로 제시되고 있다. 이러한 결과들은 조직구성원들의 자기효능감이 '체면행동과 경력만족간의 관계', 그리고 '체면행동과 직무만족간의 관계'에 있어서 부분매개 역할을 하는 것으로 보여준다.

〈표 8〉 구조방정식모델을 통한 가설검증결과

가설		경로	경로계수		가설채택 유무	
			직접효과/총효과	간접효과		
1	1-1	타인의식→자기효능감	-0.028**	-	채택	채택
	1-2	사회격식→자기효능감	0.264***	-	채택	
	1-3	체면지향→자기효능감	0.308***	-	채택	
2	2-1	타인의식→경력만족	0.106***	-	채택	채택
	2-2	사회격식→경력만족	0.209***	-	채택	
	2-3	체면지향→경력만족	0.121***	-	채택	
	2-4	타인의식→직무만족	0.154***	-	채택	
	2-5	사회격식→직무만족	0.126***	-	채택	
	2-6	체면지향→직무만족	0.245***	-	채택	
3	3-1	자기효능감→경력만족	0.323***	-	채택	채택
	3-2	자기효능감→직무만족	0.393***	-	채택	
4	4-1	타인의식→자기효능감→경력만족	0.116***	-0.010*	채택	채택
	4-2	사회격식→자기효능감→경력만족	0.124***	0.086***	채택	
	4-3	체면지향→자기효능감→경력만족	0.021**	0.100***	채택	
	4-4	타인의식→자기효능감→직무만족	0.165***	-0.011*	채택	
	4-5	사회격식→자기효능감→직무만족	0.022**	0.104***	채택	
	4-6	체면지향→자기효능감→직무만족	0.124***	0.121***	채택	

주) 경로계수는 표준화된 경로계수임, p*(<0.1, p**(<0.05, p***(<0.01

〈표 8〉에서 보는 바와 같이, 가설1 '체면행동(타인의식, 사회격식, 체면지향)이 자기효능감에 미치는 영향 관계', 가설2 '체면행동(타인의식, 사회격식, 체면지향)이 조직효과성(경력만족, 직무만족)에 미치는 영향 관계', 가설3은 '자기효능감이 조직효과성(경력만족, 직무만족)에 미치는 영향 관계'는 모두 유의한 정(+)혹은 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타남으로써 채택되었다. 가설4는 '체면행동과 경력만족간의 관계', '체면행동과 직무만족간의 관계'에 있어서의 조직구성원들의 자기효능감에 대한 부분 매개효과가 있는 것으로 판명되어 가설이 채택되었다.

2) 매개회귀모델분석결과를 활용한 가설검증

본 연구에서는 제시한 가설들을 검증하기 위하여 추가적으로 회귀분석의 방법을 사용하였으며, 가설4는 각각 '체면행동과 경력만족간의 관계', '체면행동과 직무만족간의 관계'에 있어서의 조직구성원들의 자기효능감의 부분매개효과에 관한 것이었다.

본 연구에서는 매개효과를 검증하기 위하여 Cohen과 Cohen(1983), Baron과 Kenny (1986)가 주장한 아래 3단계 회귀식을 활용하였다. 이를 검증하는 3단계 회귀식의 방법은 <표 9>와 같다.

〈표 9〉 Baron & Kenny(1986)의 3단계 회귀식

회귀식($X1 \rightarrow X2 \rightarrow Y$)	조 건
① $X2 = \alpha_1 + \beta_1 \cdot X1$	회귀식 ①에서 독립변수가 매개변수에 통계적으로 유의한 영향을 미쳐야 한다. 즉 β_1 이 유의해야 한다.
② $Y = \alpha_2 + \beta_2 \cdot X1$	회귀식 ②에서 독립변수가 종속변수에 통계적으로 유의한 영향을 미쳐야 한다. 즉 β_2 가 유의해야 한다.
③ $Y = \alpha_3 + \beta_3 \cdot X1 + \beta_4 \cdot X2$	회귀식 ③에서 매개변수가 종속변수에 통계적으로 유의한 영향을 미쳐야 한다. 즉 β_4 가 유의해야 한다.

주) $X1$ = 독립변수, $X2$ = 잠재적 매개변수, Y = 종속변수, α = 상수, β = 회귀계수

자료: Baron and Kenny(1986); 류은영, 유민봉(2008: 162) 재구성.

Baron과 Kenny(1986)가 제시하였던 매개효과 검증방법에 따르면 자기효능감이 '체면행동과 경력만족간의 관계', 그리고 '체면행동과 직무만족간의 관계'에 있어서 매개역할을 하고 있는지를 검증하기 위해서는 세가지 전제조건이 충족되어야 한다고 보고 있다. 1단계는 독립변수인 체면행동과 매개변수인 자기효능감간에 유의한 영향관계가 있어야 하고, 2단계는 독립변수인 체면행동과 종속변수인 경력만족간 그리고 독립변수인 체면행동과 직무만족간에 유의한 영향관계가 있어야 하며, 3단계는 매개변수인 자기효능감이 경력만족 및 직무만족에 대하여 유의한 영향관계가 성립되어야 한다.

<표 10>은 가설4(4-1, 4-2, 4-3)와 관련한 매개회귀분석결과를 보여주고 있다. 1단계인 독립변수의 매개변수에 대한 효과검증에서 체면행동(타인의식, 사회격식, 체면지향)은 자기효능감에 대하여 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다($\beta=.132, p<.01$; $\beta=.342, p<.01$; $\beta=.413, p<.01$). 2단계인 독립변수의 종속변수에 대한 효과검증에서 체면행동(타인의식, 사회격식, 체면지향)은 경력만족에 대하여 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다($\beta=.220, p<.01$; $\beta=.346, p<.01$; $\beta=.168, p<.01$). 3단계인 독립변수와 매개변수를 함께 회귀분석한 결과 매개변수인 자기효능감(3단계의 β 값)는 종속변수인 경력만족에 대해 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.401, p<.01$; $\beta=.356, p<.01$; $\beta=.394, p<.01$). 그리고 독립변수인 체면행동 역시 종속변수인 경력만족에 대해 여전히 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.167, p<.01$; $\beta=.226, p<.01$; $\beta=.116, p<.01$).

이러한 결과들은 자기효능감이 체면행동과 경력만족간의 관계에 있어서 부분매개 역할을 하고 있음을 보여준다.

〈표 11〉은 가설4(4-4, 4-5, 4-6)와 관련한 매개회귀분석결과를 보여주고 있다. 1단계인 독립변수의 매개변수에 대한 효과검증에서 체면행동(타인의식, 사회격식, 체면지향)은 자기효능감에 대하여 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다($\beta=.132, p<.01$; $\beta=.342, p<.01$; $\beta=.413, p<.01$). 2단계인 독립변수의 종속변수에 대한 효과검증에서 체면행동(타인의식, 사회격식, 체면지향)은 직무만족에 대하여 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다($\beta=.260, p<.01$; $\beta=.325, p<.01$; $\beta=.417, p<.01$). 3단계인 독립변수와 매개변수를 함께 회귀분석한 결과 매개변수인 자기효능감(3단계의 β 값)는 종속변수인 직무만족에 대해 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.520, p<.01$; $\beta=.504, p<.01$; $\beta=.481, p<.01$). 그리고 독립변수인 체면행동 역시 종속변수인 직무만족에 대해 여전히 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.191, p<.01$; $\beta=.152, p<.01$; $\beta=.218, p<.05$). 이러한 결과들은 자기효능감이 체면행동과 직무만족간의 관계에 있어서 부분매개 역할을 하고 있음을 보여준다. 따라서 가설4(4-1, 4-2, 4-3, 4-4, 4-5, 4-6)는 채택되었다.

〈표 10〉 체면행동과 경력만족간의 관계에서 자기효능감의 매개효과 분석결과

구분	독립변수	종속변수	β 값	R ² 값	F값	유의도
타인의식	1단계	타인의식	.132***	.028	7.917	0.005
	2단계	타인의식	.220***	.054	15.822	0.000
	3단계	타인의식	.167***	.164	27.182	0.000
		자기효능감	.401***			
사회격식	1단계	사회격식	.342***	.127	40.527	0.000
	2단계	사회격식	.346***	.091	27.983	0.000
	3단계	사회격식	.226***	.167	27.929	0.000
		자기효능감	.356***			
체면지향	1단계	체면지향	.413***	.149	49.030	0.000
	2단계	체면지향	.168***	.048	13.977	0.000
	3단계	체면지향	.116***	.141	22.724	0.000
		자기효능감	.394***			

주) p*(<0.1, p**(<0.05, p***(<0.01

〈표 11〉 체면행동과 직무만족간의 관계에서 자기효능감의 매개효과 분석결과

구 분		독립변수	종속변수	β 값	R ² 값	F값	유의도
타인 의식	1단계	타인의식	자기효능감	.132***	.028	7.917	0.005
	2단계	타인의식	직무만족	.260***	.077	23.192	0.000
	3단계	타인의식	직무만족	.191***	.261	50.567	0.000
		자기효능감		.520***			
사회 격식	1단계	사회격식	자기효능감	.342***	.127	40.527	0.000
	2단계	사회격식	직무만족	.325***	.082	25.056	0.000
	3단계	사회격식	직무만족	.152***	.242	44.435	0.000
		자기효능감		.504***			
체면 지향	1단계	체면지향	자기효능감	.413***	.149	49.030	0.000
	2단계	체면지향	직무만족	.417***	.110	34.439	0.001
	3단계	체면지향	직무만족	.218***	.252	46.825	0.000
		자기효능감		.481***			

주) p<0.1, p**<0.05, p***<0.01

추가적으로, 매개효과의 통계적 유의성을 직접적으로 검증하기 위해 Sobel(1988)이 제안한 검증을 실시하였다. Sobel(1988) 검증은 예측변수(독립변수)가 매개변수를 거쳐서 준거변수(종속변수)에 영향을 미치는 간접효과(매개효과)의 크기가 유의한지를 직접적으로 검증하는 방법이다.

분석결과 가설4와 관련하여 자기효능감이 체면행동(타인의식, 사회격식, 체면지향)과 경력만족 관계를 매개하는 간접효과는 통계적으로 유의하였으며($Z=2.55$, $p<.01$; $Z=3.54$, $p<.01$; $Z=1.67$, $p<.10$), 자기효능감이 체면행동(타인의식, 사회격식, 체면지향)과 직무만족간의 관계를 매개하는 간접효과 역시 유의하였다($Z=2.65$, $p<.05$; $Z=2.55$, $p<.01$; $Z=1.67$, $p<.10$).

본 연구에서 제시된 연구 가설들의 검증결과를 종합해 보면 구조방정식모델분석결과와 동일하게 본 연구에서 제시하였던 모든 가설이 모두 채택되고 있음을 보여준다.

V. 결론

본 연구는 사회과학분야에 걸쳐 관심이 고조 되고 있는 긍정심리자본의 요소인 자기효능감의 실증적 검증을 확인하는 차원에서 출발하였다. 이와 더불어, 조직생활에서 개인의 체면행동에 관심을 갖는다. 특히, 체면행동이 경력만족 및 직무만족에 미치

는 영향을 기본 연구모형으로 하여, 여기에 자기효능감을 추가하면서 이들 간의 구조적 관계를 분석하였다. 분석결과 및 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 체면행동은 자기효능감에 정(+) 혹은 부(-)의 영향을 미쳤다. 타인의식을 많이 할수록 자기효능감은 낮은 반면, 부하 혹은 상사의 체면을 세워주는 행동 등은 직장남성들이 조직 내 정치활동을 적절히 수행함으로써 얻게 되는 정신적 안녕감이, 직장인들의 자기가치 및 신념에 대해 확신을 주는 중요한 역할을 할 수 있음을 보여주었다.(정은선 외, 2013; 조용현, 이경근, 2010; 서병우, 2012). 본 연구에서도 기존의 연구와 일치되는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 체면행동 중 사회격식과 체면지향이 자기효능감을 상승시킬 수 있는 적합한 조직 내 정치활동 유형이 될 수 있음을 시사해준다.

둘째, 체면행동은 경력만족과 직무만족에 대하여 모두 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 체면행동이 직무에 대한 주요 태도에 중요한 영향을 미친다는 기존의 연구들과 일치된 결과들을 보여주고 있다.

셋째, 자기효능감은 체면행동이 경력만족과 직무만족간의 관계에서 부분 매개효과를 나타내었다. 이러한 결과는 체면행동이 자기효능감에 영향을 미친다고 주장한 기존의 연구(조용현, 이경근, 2010; 서병우, 2012)와 자기효능감이 경력만족과 직무만족 증가에 영향을 미친다고 주장한 연구(김희진, 배정아, 2014; 박은실 외, 2013; 조혜은, 문일봉, 2014)를 실증적으로 뒷받침해주고 있음을 알 수 있다.

본 연구의 결과를 통하여 제시할 수 있는 주요 연구시사점은 다음과 같다. 기존의 연구들에서는 체면행동이 경력만족과 직무만족에 대해 어떠한 영향을 미치는가에 대해서 직접적인 관계를 규명하고 있지만, 어떤 경로를 통해 영향을 미치는가에 대한 연구들은 부족한 편이었다. 더욱이 본 연구에서 매개변수로 다루었던 자기효능감을 포함한 연구는 이루어지지 않고 있다. 따라서 본 연구에서 체면행동과 경력만족 및 직무만족간의 관계에서 중요한 매개역할을 하고 있음을 실증적으로 검증해낸 것은 기존의 연구에서 제시하지 못하였던 관계들을 다룬 것으로 이론적으로 더욱 확장한 것이라고 볼 수 있다. 하지만 본 연구의 결과 역시 기존의 체면행동의 연구들과 마찬가지로 자기효능감을 매개로 하지 않고도 경력만족과 직무만족에 직접적인 영향도 미치는 있음을 보여줌으로써 체면행동이 자기효능감 이외에도 직무스트레스 등과 같은 다른 경로(부정적 요인)를 통한 경력만족과 직무만족에 영향을 미칠 수 있음을 시사해준다.

한편, 본 연구에서는 종속변수로서 태도변수인 경력만족과 직무만족을 살펴보았

지만, 향후 연구에서는 업무 및 수행성과, 조직몰입, 조직시민행동, 사회적 태만(social loafing) 등과 같은 다양한 조직효과성을 측정할 수 있는 변수들을 포함한 연구가 이루어질 필요가 있다고 여겨진다.

참고문헌

- 구동모. (2013). 「연구방법론」, 서울: 학현사.
- 김민주. (2011). 외식산업 종사자의 체면민감성이 직업태도에 미치는 영향. 외식경영연구, 14(3): 175-199.
- 김정현. (2015). 셀프리더십과 긍정심리자본이 주관적 경력성공에 미치는 영향. 숙명여자대학교 사회교육대학원 석사학위 논문.
- 김주현. (2011). 리더 갈등관리스타일이 부하 직무만족에 미치는 영향: 서브리더의 체면지향행동 조절효과를 중심으로. 서울시립대학교 석사학위 논문.
- 김호정. (2011). 문화성향과 갈등관리행태의 관계. 한국조직학회보, 8(3): 61-89.
- 김희수. (2013). 항공사 객실승무원의 체면민감성이 친사회적 서비스 행동에 미치는 영향 -신경증의 조절효과를 중심으로. 세종대학교 대학원 석사학위논문.
- 김희진, 배정이. (2014). 정신과 간호사의 업무스트레스, 자기효능감 및 직무만족도에 관한 연구. 국가위기관리학회보, 6(2): 12-21.
- 류은숙. (2014). 직장남성의 경력성공에 영향을 미치는 이미지관리행동. 중앙대학교 대학원 박사학위논문.
- 류은영. (2014). PLS 구조방정식모형을 활용한 리더십과 혁신행동간의 관계에서 집단주의 조절효과. 한국인사행정학회보, 13(1): 233-264.
- 류은영, 유민봉. (2008). 변혁적 · 거래적 리더십이 혁신행동에 미치는 영향에 있어 리더 감성지능의 매개효과. 한국행정학보, 42(4): 151-177.
- 박오수, 임유신, 고동운. (2008). 부하체면에 영향을 미치는 상사행위의 구성개념 및 측정에 관한 연구. 인사·조직연구, 16(3): 109-159.
- 박은실, 허희숙, 박영신, 김의철. (2013). 사회적 지원과 교사효능감이 직무성취도 및 지구만족도에 미치는 영향. 한국인간발달학회 학술대회지, 9: 124-125.
- 서병우. (2012). 선배직원지원이 인턴사원의 자아효능감, 조직적응성 및 직무성과에 미치는 영향. 취업진로연구, 2(2): 21-36.
- 소동윤, 장용순, 조대환. (2013). 학습조직이 교사효능감에 미치는 영향 분석: 초등학교를 중심으로. 한국조직학회보, 10(3): 65-88.

- 신기범. (2015). 배드민턴 동호회의 조직문화에 따른 체면민감성과 조직시민행동에 관한 연구. 경희대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 신기범, 한광령, 조경훈. (2015). 배드민턴 동호회의 조직문화에 따른 체면민감성 연구. 한국체육과학회지, 24(2): 121-134.
- 양혜련. (2015). 비서의 감정노동과 직무스트레스, 소진 및 이직의도와의 관계에서 자기효능감과 상사-비서 교환관계의 역할. 비서학 논총, 24(1): 197-221.
- 오서경, 강나윤, 윤혜현. (2014). 외식산업 종사자의 체면민감성과 직무태도 및 고객지향성과의 관계에 대한 연구 -사회적응성 중심으로. 동아시아식생활학회 학술발표대회논문집, 2014(5): 200-200.
- 오서경, 윤혜현. (2014). 풀 서비스 레스토랑 종사자의 체면민감성이 직무열의, 직무소진 및 이직의도에 미치는 영향. 호텔경영학연구, 23(3): 61-81.
- 왕설, 하성옥, 차종석. (2011). 네트워크 행위와 멘토링이 경력만족과 조직몰입에 미치는 영향: 경력 초기 중국 80후 세대를 대상으로. 대한경영학회 학술발표대회 발표논문집: 101-123.
- 유은혜, 김명옥. (2015). 비서직종사자의 일과 생활의 균형이 정서적 몰입, 직무몰입 및 주관적 경력성공에 미치는 영향. 비서학논총, 24(1): 51-74.
- 유재화. (2013). 직장인의 정서지능과 주관적 경력성공의 관계: 일반적 자기효능감의 매개효과. 성균관대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 윤호연. (2014). 경찰관의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 경찰복지연구, 2(2): 96-127.
- 이경근. (2014). 상사의 부하에 대한 체면손상행동이 부하의 사회정체성과 이탈행동에 미치는 영향. 대한경영학회지, 27(5): 751-773.
- 이득기. (1994). 「교육행정과 교육경영론」. 서울: 집문당.
- 이상희, 이형룡. (2013). 호텔 종사자의 체면민감성이 직무만족에 미치는 영향-자아존중감 매개효과. 외식경영연구, 16(6): 29-52.
- 이상희, 임영대. (2014). 호텔 종사자의 체면민감성과 부정적 평가에 대한 두려움의 영향관계에 관한 연구. 외식경영연구, 17(1): 177-200.
- 이서윤. (2010). 이미지 관리행동이 심리적 기대효과와 경력성공에 미치는 영향. 동양대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이석재, 최상진. (2001). 체면지향행동의 이원구조모델 검증. 한국심리학회지 사회 및 성격, 15(2): 66-83.
- 이재현, 오장용. (2013). 사회복지사의 주관적 경력성공에 대한 개인 및 조직 수준 영향요인에 관한 연구. 한국사회복지조사연구, 38: 47-73.

- 이중호, 허희영, 이동명. (2011). 서비스 전문직 종사자 직무만족의 “사회적 차원”에 관한 연구. *상품학연구*, 29(1): 91-105.
- 이충원, 김효창 (2006). 체면민감성, 자아존중감, 사회적 불안이 불확실성 회피에 미치는 영향. *한국심리학회지 사회 및 성격*, 20(3): 17-30.
- 임효창, 이봉세, 박경규. (2006). 조직내 상사-부하간 상호신뢰에 관한 연구. *대한경영학회지*, 19(3): 809-840.
- 정교태, 장수덕. (2012). 군 초급간부의 공감 지향적 행동, 임파워먼트 그리고 직무만족과의 관계. *한국조직학회보*, 9(1): 111-142.
- 정은선, 양성관, 정바울. (2014). 교장의 체면행동이 교장-교사 간 의사소통에 미치는 영향 : 교사효능감의 매개효과와 전문적학습공동체의 조절효과. *교육행정학연구*, 31(4): 309-335.
- 정혜옥, 이옥형. (2011). 초임 유아교사와 경력 유아교사의 직무스트레스, 자아탄력성 및 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향. *유아교육연구*, 31(3): 31-54.
- 조성진, 안주미, 이준우. (2015). 휘트니스센터 종사자의 체면민감성이 직무열의와 직무소진에 미치는 영향. *글로벌문화콘텐츠*, 18: 239-262.
- 조용현, 이경근. (2010). 상사의 체면세움행동이 부하의 자기효능감 및 직무태도에 미치는 영향. *경영연구*, 25(4): 183-213.
- 조혜은, 문일봉. (2014). 치과위생사의 낙관성, 자기효능감, 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향. *대한보건연구*, 40(4): 121-132.
- 최이규. (2007). 「마케팅조사론」, 서울: 무역경영사.
- 최상진, 김기범. (2000). 체면(體面)의 심리적 구조. *한국심리학회지 사회 및 성격*, 14(1): 185-202.
- 최상진, 최인재. (1999). 정, 체면이 스트레스에 미치는 영향. *한국심리학회지 건강*, 4(1): 41-56.
- 최상진, 최인재, 김기범. (1999). 정, 체면민감성과 스트레스, 문제대응방식 간의 관계. *한국심리학회: 사회 및 성격 동계학술발표회*: 28-44.
- 한금선, 박영희, 김성렬. (2011). 임상간호사의 스트레스 관련 기질, 소진감, 강인성이 직무만족에 미치는 영향. *스트레스연구*, 19(1): 79-87.
- 홍승희, 김구. (2014). 변혁적·거래적 리더십이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 -강원도 지방교육행정공무원을 주임으로. *한국조직학회보*, 11(3): 25-54.
- 황보나. (2014). 상사의 비서 체면세워주기 행동과 비서의 자아존중감 및 직무태도의 관계에 관한 연구. *이화여자대학교 대학원 석사학위 논문*.
- Abele, Andrea E., Spurk, Daniel., & Volmer, Judith. (2011). The construct of career success: measurement issues and an empirical example. *Zeitschrift für Arbeitsmarkt*

- forschung, 43(3), 195-206.
- Arthur, Michael B., Khapova, Svetlana N., & Wilderom, Celeste P. M. (2005). Career Success In a Boundaryless Career World. *Journal of Organizational Behavior*, 26: 177-202.
- Bandura, Albert. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*, 84(2): 191-215.
- Bandura, Albert. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. New York: Freeman.
- Baron, Reuben M. & Kenny, David A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6): 1173-1182.
- Cohen, Jacob. & Cohen, Patricia. (1983). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.), Magwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Dries, Nicky., Pepermans, Roland., & Carlier, Olivier. (2008). Career Success: Constructing a Multidimensional Model. *Journal of Vocational Behavior* , 73(2): 254-267.
- Esposito Vinzi, V., Chin, W. W., Hensler, J. & Wang, Huiwen. (2010). *Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods, and Applications*, Springer-Verlag Berlin Heiderberg.
- Claes Fornell, Claes. & Larcker, David F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1): 39-50.
- Gardner, Donald G. & Pierce, Jon L. (1998). Self-esteem and self-efficacy within the organizational context. *Group & Organization Management*, 23(1): 48-70.
- Gurung, R. A. R. (2006). *Health Psychology: A Cultural Approach*, University of Wisconsin, Green Bay. Thomson Wadsworth Gupta, Nina and Beehr, Terry A.
- Goffman, Erving. (1955). On face-work: An analysis of ritual elements in social interaction. *Psychiatry*, 18(3): 213-231.
- Hair, Joseph F., Anderson, Rolph E., Tatham, Rona L., & Black, William C. (1995). *Multivariate Data Analysis*. NY: Macmillan.
- Heslin, Peter A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2): 113-136.
- Hofstede, Geert. (1991). *Cultures and organizations*, London: McGraw-Hill.
- Ho, David Y. F. (1976). On the Concept of Face. *American Journal of Sociology*, 81: 867-884.
- Hu, Hsien C. (1944). The Chinese concept of face. *American Anthropologist*, 46(1): 45-64.

- Idrus, Syech., Alhabji, Taher., Al Musadieg M., & Utami, Hamidah N. (2015). The Effect of Psychological Empowerment on Self-Efficacy, Burnout, Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Individual Performance (An Empirical Study on Tour Guides in West Nusa Tenggara). *European Journal of Business and Management*, 7(8): 139-148.
- Kim, Joo-Yup. & Nam, Sang-Hoon. (1998). The Concept and Dynamics of Face: Implications for Organizational Behavior in Asia. *Organization Science*, 9(4): 522-534.
- Liu, Jing Y., Yang, Ji P., Yang, Yang., & Liu, Yan H. (2015). The relationships among perceived organizational support, intention to remain, career success and self-esteem in Chinese male nurses. *International Journal of Nursing Sciences*.
- Locke, Edwin A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In: Dunnette MD (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1297-1349, Chicago: Rand McNally.
- Low, Fang M. & Guo, Gwo J. (2015). Correlation of Hope and Self-Efficacy With Job Satisfaction, Job Stress, and Organizational Commitment for Correctional Officers in the Taiwan Prison System. *Int J Offender Ther Comp Criminol* 0306624X15574997, first published on March 23, 2015.
- McCracken, Grnat. (1986). Culture and consumption: A theoretical account of the structure and movement of the cultural meaning of consumer goods. *Journal of consumer research*, 13(1): 71-84.
- McLeod, Tavia H. (2015). The relationship of teacher efficacy and job satisfaction among special educators in urban high schools, Unpublished Doctoral Dissertation, University of Trevecca Nazarene.
- Nabi, Ghulam R. (2001). The Relationship Between HRM, Social Support, and Subjective Career Success Among Men and Women. *International Journal of Manpower*, 22(5): 457-474.
- Ng, Thomas WH., Eby, Lilliant T., Sorensen, Kelly L., & Feldman, Diniel C. (2005). Predictors of Objective and Subjective Career Success, A Meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2): 367-408.
- Seyhan, Hatice G. (2015). Analysis on Job Satisfaction, Self-Efficacy Perception, Organizational Commitment and Work Stress Levels of Chemistry Teachers's with respect to Diverse Variables. *Turkish Journal of Education*, 4(2): 41-60.
- Todd, Donovan D., Brown, Tom J., & Mowen, John C. (2004). International benefits of service-worker customer orientation: Jobsatisfaction, commitment, and organization

citizenship behavior. *Journal of Marketing*, January, 68(1): 128-129.

Wetzels, Martin., Odekerken-Schröder, Gaby., & Van Oppen, Claudia. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS Quarterly*, 33(10): 177-195.

Zhang, X.in A., Tian, Peng., & Grigoriou, Nicholas. (2010). Gain face, but lose happiness? It depends on how much money you have. *Asian Journal of Social Psychology*, 14(2): 1-14.