

학습지향성이 자기효능감과 혁신행동에 미치는 영향

황 상 규*

*한국국제대학교 경영학과

The Effects of Learning Orientation on Self-Efficacy and Innovation Behaviors

Sang-Kyu Hwang*

*Dept. of Business Administration, International University of Korea

Abstract

This paper examines how learning orientation and self-efficacy contributed to explaining innovation behaviors. In order to verify the relationships and mediating effect, data were collected from 368 individuals in employees working in small and medium-sized firms at Gyeongnam region to test theoretical model and its hypotheses. All data collected from the survey were analyzed using with SPSS 18.0. This study reports findings as follows: first, the relationship between the learning orientation and the employee's self-efficacy is positively related. Second, there was also a positive correlation between the employee's self-efficacy and the innovation behaviors. Third, the relationship between the learning orientation and the innovation behaviors is positively related. Finally, the employee's self-efficacy played as a partial mediator on the relationship between learning orientation and innovation behaviors. Based on these findings, the implications and the limitations of the study were presented including some directions for future studies.

Keywords : Learning orientation, Self-efficacy, Innovation Behaviors, Mediation.

1. 서론

정보화 및 지식사회가 빠르게 진행됨에 따라 기업 내의 조직구성원을 포함하여 사회구성원 대다수가 지금까지와는 상당히 구분되는 행동과 지적 능력을 요구 받게 되었으며, 개인의 창의성과 혁신행동이 개인의 역량을 결정짓는 주요한 자산이 될 수 있다[29]. 조직이 변화하는 환경에 적응하면서 지속적인 성장과 발전을 하기 위해서는 경영혁신과 업무개선, 효율화, 원가절감 등의 노력들이 요구된다. 그런데 조직 내에서 이러한 노력을 수행하는 주체는 결국 사람이기 때문에 구성원의 혁신행동은 중요한 관리대상이라고 할 수 있다[17].

따라서 조직구성원의 혁신행동을 이해하고 그 선행요인을 밝히는 연구는 매우 유익하다 하겠다.

최근 기업의 환경이 급격하게 변화하여 불확실성이 커지게 되면서 기업은 생존을 위해 소비자의 요구, 신기술, 경쟁자 등의 변화에 지속적으로 대응해야 하고, 새로운 것을 학습하도록 강요받게 된다[18]. 경영혁신과 조직혁신을 위한 모든 변화는 학습을 통하여 이루어지므로 학습조직은 경영혁신과 조직혁신에 있어서 특별한 중요성을 지닌다. 조직의 학습기반을 구축하고 지속적으로 학습활동을 하는 것이 변화하는 환경 하에서 적응하고 성과를 이끌어내기 위한 기초가 된다고 할 수 있다[16].

† Corresponding Author : Prof, Sang-Kyu Hwang, Dept. of Business Administration, International University of Korea. M·P : 010-6298-2301, E-mail : hsklmh@hanmail.net

Received April 16, 2014; Revision Received June 19, 2014; Accepted June 19, 2014.

이러한 학습지향성은 조직이 환경변화에 능동적으로 대처하기 위한 조직학습 활성화를 통하여 조직성과 및 직무적, 기술적 성과에 긍정적으로 영향을 미치는 중요한 요인이라고 할 수 있다. 조직구성원들로 하여금 업무수행에 흥미와 전문지식 습득을 가능하게 하여 환경변화에 능동적으로 대처하게 하는 창의적 능력을 개발하게 하여 조직의 효과성과 성과에 긍정적 영향을 주는 개념이라고 할 수 있다[9]. 조직 내에서 개인 혹은 집단적 지식 창출과 활용에 있어 중요한 변인으로 조직구성원들의 개인 또는 공유된 인식으로서 학습지향성은 조직의 생존과 발전을 위하여 학습의 가치와 필요성을 인지하는 것이다[18]. 또한 학습지향성은 새로운 지식과 기능의 습득을 지향하고, 과제 자체를 이해하려고 노력하며, 자신의 능력수준을 높이고, 숙달하기 위해 노력하며, 학습의 결과를 노력 귀인에 두고, 성취행동을 장기간 지속하려는 성향을 말한다[34].

한편 많은 연구들이 학습지향성이 조직구성원의 태도 및 행동변수에 미치는 직접적인 영향을 규명해 오고 있지만, 이들 변수 사이에 매개효과에 관한 연구의 필요성이 제기되어 왔음에도 불구하고 아직까지 이들 사이의 관계를 매개하는 변수에 관한 실증연구는 매우 미비한 실증이다. 심리학 연구들은 자기효능감과 같은 심리적 기제들이 성과 향상뿐만 아니라 혁신행동의 증진에도 중요한 역할을 수행하고 있다는 연구결과들을 제시하고 있다[26].

학습지향성은 조직구성원의 심리적 기제를 통해 혁신행동을 이끌어 낼 수 있지만, 지금까지 개인 수준에서 혁신행동을 일으키는 인과적 과정을 밝힌 연구는 매우 미흡한 실정이다[20]. 최근에는 자기효능감이 개인의 혁신 성향이나 행동의 증진에 주요한 역할을 수행하며, 리더십, 직무 등 작업환경과 조직문화와 조직분위기 등에 관련된 변수들이 개인의 창의성이나 혁신행동에 영향을 미치는 메카니즘으로써 자기효능감의 역할에 대한 관심이 증가하고 있다[33].

학습지향성은 조직구성원 개인의 동기를 유발할 뿐만 아니라 자신이 하고 있는 일에 대한 자기효능감을 높이도록 자극함으로써 구성원들의 문제 해결 및 아이디어 창조능력을 높이는 수단이 될 수 있다. 따라서 이들 연구를 통해 학습지향성과 자기효능감, 혁신행동간의 영향관계를 추론할 수 있을 것이다. 자기효능감이란 특정과업을 수행하거나 성과를 달성하는 데 필요한 행동을 조직하고 수행할 수 있는 개인의 능력에 대한 믿음을 의미하며, 조직구성원 개개인의 행동변화에 결정적으로 중요한 역할을 하는 요소이다[11]. 기존 연구들이 학습지향성이 조직구성원의 혁신행동에 영향을 미치는 과정적인 면을 간과했던 것으로 볼 때, 학습지향

성과 혁신행동간의 관계에 있어 조직구성원의 주요 심리적 기제 중 하나인 자기효능감의 매개역할을 실증적으로 분석하는 것은 조직구성원들의 행위를 이해하고 관리하는 데에 의미 있는 시사점을 제공할 것이다[20]. 따라서 다음과 같은 연구의 목적을 설정하고자 한다. 본 연구는 학습지향성이 자기효능감과 혁신행동에 어떤 영향을 주는지와 학습지향성과 혁신행동 사이에 자기효능감이 매개역할을 하는지를 실증적으로 분석하고자 한다.

2. 이론적 배경 및 가설설정

2.1 학습지향성과 자기효능감

학습지향성은 기업이 조직구성원의 학습활동을 장려하고 회사의 비전을 공유하며 조직구성원의 의견을 의사결정에 적극 반영하는 기업문화의 한 개념으로 인식된다[4]. 새로운 지식창조로 조직에 미치는 긍정적인 효과를 얻기 위해서는 시장환경 변화에 상관없이 지속적으로 추진되어야 하는 기업문화가 바로 학습지향성인 것이다[14]. 또한 학습지향성은 조직구성원들이 인식하는 개인 또는 조직에 내재화된 학습에 대한 성향으로서 내·외부적 요인에 의해 형성된 비교적 일관된 학습가치관 및 필요성을 의미한다. 학습지향성이 높은 종사자는 새로운 지식과 기술을 배우는데 있어 내재적 동기화가 강한 사람으로 말할 수 있다. 즉, 학습지향성이 높은 사람은 학습, 그 자체에 목표를 두며 자신의 과거 업무수행과 비교하여 필요한 기술이나 능력의 향상을 추구한다. 따라서 과거의 실패는 자신의 학습을 촉진하는 기제가 되며, 과제완수를 통해 스스로의 능력이 향상된다고 믿는다[35].

Sinkula et al[32].은 학습지향성이 학습몰입(commitment to learning), 비전공유(shared vision), 개방성(open-mindedness)의 3가지 구성요소로 나누어진다고 설명하였다. 이상의 3가지 구성요소를 정의하자면, 학습몰입이란 학습을 조직의 생존과 경쟁우위에 필요한 중요한 요인으로 이를 인식하고 이를 독려하는 조직 내의 전반적인 가치체계를 말하며, 비전공유는 조직의 나아갈 방향에 대한 구성원들의 이해와 수용, 그리고 목표달성을 위한 구성원들의 헌신을 말한다. 또한 자유사고는 구성원들의 독창적인 사고와 아이디어를 장려하고 이에 제한을 가하지 않는 조직풍토를 말한다[31].

한편 자기효능감은 또한 개인의 자원을 정렬시키고 직무환경에 역점을 두어 다루기 위한 적절한 반응 전략을 전개할 수 있는 개인의 능력에 대한 확신의 정도

라고 정의된다. 자신의 역할에 대한 개인 지향성을 인지하는 부분으로서의 자기효능감은 구체화된 내재적 과업동기부여의 증대를 의미한다[37].

학습지향성은 기업성과 개선에 필요한 행동변화를 용이하게 해주는 주요한 요인이기 때문에 조직 내에 시장 및 기업외적 관련환경을 학습하려고 하는 문화가 조성되어야 하고 경쟁우위 확보에 필요한 기업전략의 실행력 증대를 위한 학습노력이 수반되어야 한다[31]. 따라서 학습지향적인 조직구성원들은 새로운 지식과 기능을 습득을 지향하고, 과제를 이해하려고 노력하며, 자기효능감의 수준을 향상시키고, 숙달감을 달성하려고 한다. 즉, 자기효능감은 업무경험을 통하여 업무효율성과 자신감을 터득하게 되고, 학습활동을 병행하게 되면 지식과 전문성이 높아지면서 업무에 대한 자기효능감이 증가한다[8].

학습지향성의 효과에 대해서는 자기효능감에 긍정적인 영향을 미친다는 결과를 제시하고 있다[28]. 이를 지지하는 실증적 연구로는 이화숙[21]의 연구를 발견할 수 있다. 이 연구에서는 기업체 종사자의 학습지향성이 조직구성원의 자기효능감에 영향을 미치는 영향을 분석하기 위해 실증적 연구를 수행하였는데, 그 결과 학습지향성이 조직구성원의 자기효능감에 통계적으로 유의적인 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 따라서 이상과 같은 이론적 근거와 선행연구의 결과를 통해 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설 I : 학습지향성은 자기효능감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.2 자기효능감과 혁신행동

혁신행동(innovation behavior)은 조직구성원이 자신의 과업 또는 소속집단이나 조직의 성과향상에 도움이 되는 새로운 아이디어를 개발하거나 도입하여 적용하는 활동을 의미한다[36]. 일반적으로 사람들은 혁신행동을 실행하기 전에 예상되는 결과에 대해 매우 신중하게 고려한다. 혁신행동은 성공보다는 실패할 확률이 높기 때문이다. 일반적으로 사람들은 자신이 책임을 져야 하는 일을 할 때에 그것이 성공할지 여부에 대해 고려하는 경향이 있다. 이 과정에서 자기효능감은 혁신행동에 커다란 영향을 미치게 된다. 즉, 자기효능감은 결과의 성공가능성에 대한 신념으로서, 자기효능감이 높은 사람일수록 보다 도전적인 과제를 선택하기 때문이다. 높은 자기효능감을 가지고 있는 직원일수록 자신의 업무에 대해 권한을 많이 가지고 있다고 느끼고, 자

신이 혁신행동에 성공할 수 있는 능력이 있다고 생각한다[27].

또한 자신의 업무수행능력에 대한 긍정적인 평가 즉 자기효능감은 창의적인 아이디어를 도출하고 혁신적인 문제해결을 가능케 함으로써 조직혁신을 위한 개별 조직구성원의 노력을 이끌어 내는 데 핵심적인 역할을 수행하며 혁신행동의 기초로 작용할 수 있다[24]. 사회인지이론(social cognitive theory)에서 자기효능감은 동기부여를 촉진한다고 밝히고 있다. 자기효능감은 행동변화를 매개하는 공통적 인지기제이며, 개인이 소유하고 있는 기술을 어느 정도 행할 수 있는가 하는 판단을 의미한다. 그리고 자신이 계획한 성취 수준에 도달하기 위해서 필요한 행동과정을 조직하고 실행하는 자신의 능력에 대한 개인의 판단으로 본다[5]. 개인의 특질측면에서 보면 혁신적인 행동을 하는 사람은 대체적으로 독립심, 자신감, 지능, 창의성이 높다. 또한 일반 구성원이 자신이 맡고 있는 업무에 대해 소유하고 있는 능력은 혁신행동의 가장 필수적인 요소로 즉, 구성원이 자기분야에 대해 알고 있는 지식, 기술적 능력 등은 문제발견 및 해결과 관련되어 혁신행동에 영향을 주게 된다[2]. 즉, 자기효능감은 적극적인 태도 및 행동을 유발할 것으로 추측되고, 이는 업무수행을 위한 혁신행동에 영향을 미칠 수 있다[19].

이를 지지하는 실증연구로 비서직 종사자를 연구대상으로 한 김명옥·변유진[19]의 연구에서 자기효능감이 혁신행동에 영향을 미치는 것으로 검증되었다. 홍현경 등[13]은 호텔직원을 대상으로 한 연구에서 자기효능감이 혁신행동에 유의한 정(+)의 영향을 주고 있음을 제시하고 있다.

이상과 같은 이론적 근거와 선행 실증연구의 결과를 통해, 자신의 역량에 대해 긍정적으로 지각하는 종업원은 기존 제도나 관행을 단순히 따르기 보다는 주도적으로 업무를 수행하고 통제하려는 경향이 있고, 혁신적인 시도를 하는 데 수반되는 위험을 낮게 평가하고 자신의 능력을 높게 지각함으로써 궁극적으로 혁신행동에 정적인 영향을 미칠 것으로 기대된다. 이에 따라 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설 II : 자기효능감은 혁신행동에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.3 학습지향성과 혁신행동

최근 들어 조직의 목표 달성을 통하여 기업경쟁력을 높이기 위한 주요원천중의 하나를 조직구성원의 혁신

능력으로 인식하게 되었고, 조직구성원들의 혁신행동을 유발하기 위해서는 새로운 경영패러다임이 연구되고 있다. 이러한 연구들은 먼저 혁신행동의 결정요인을 알아내려는 접근으로 창의성, 성취욕구, 적극성, 자기효능감, 문제해결유형, 업무강도, 리더 또는 팀 동료들과의 과업 수행관계, 조직이 처한 경쟁압력, 조직문화, 조직구조 등 다양한 변수들이 선행요인으로 고려되고 있다[23].

학습지향성과 혁신행동간의 직접적인 관계에 대한 실증연구는 미비한 실정이지만 최석봉 등[10]의 연구에서 이들 관계에 대한 논리적 근거를 찾을 수 있다. 그 내용을 정리하면 다음과 같다. 먼저 학습몰입은 기업 외부 환경 변화에 따른 새로운 지식 추구, 지식의 고유 및 창출 등을 위한 조직구성원들의 학습에 대한 수용성을 의미하는 것으로 혁신행동 유발의 선행요인으로 간주될 수 있다[25]. 비전공유는 조직구성원들 간에 조직이 추구하는 중요한 목표나 성과 등의 정보를 공유하는 것을 의미한다. 이것은 조직이 나아가고자 하는 방향성에 대해서 조직구성원들이 이유와 필요성을 인지하고 공감할 수 있는 학습의 방향성이 새로운 경영환경을 극복하기 위한 혁신행동을 이끌어낼 수 있다. 유연한 사고와 새로운 지식에 대해 개방적인 태도를 의미하는 조직구성원들의 자유사고는 혁신행동을 보다 촉진시킬 것이다.

Calantone et al.[7]은 학습지향성은 기업의 인적자원의 혁신행동과 함께 성공적인 혁신결과물을 창출하는데 기여할 수 있다고 하였다. 이를 지지하는 실증연구로 호텔기업 종사자를 연구대상으로 한 이관표·박형권[22]의 연구에서 학습지향성 차원의 학습몰입, 비전공유, 자유사고 모두가 조직혁신성, 조직몰입, 종업원 단결력에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 정보통신 분야의 종사자를 대상으로 한 안관영[1]의 연구에서 새로운 지식이나 정보에 대하여 조직구성원들이 쉽게 접근하고, 공유하며, 논의할 수 있는 공간과 장을 통해 학습지향성을 제고하는 것이 점진적 혁신을 촉진하는 것으로 나타났다. 또한 중소기업 종업원을 연구대상으로 한 최석봉 등[10]의 연구에서도 학습지향성이 혁신행동에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이처럼 학습지향성은 새로운 지식창출을 유도함으로써 각종 아이디어를 창출하는 등 조직구성원들이 창의성을 발휘하는데 결정적인 효과를 나타내어 조직구성원들의 혁신행동에 궁극적인 영향을 미칠 것이다. 따라서 이상과 같은 이론적 근거와 선행연구의 결과를 통해 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설Ⅲ : 학습지향성은 혁신행동에 정(+)^의 영향을 미칠 것이다.

2.4 자기효능감의 매개작용

자기효능감의 매개작용은 학습지향성이 자기효능감과 혁신행동에 미치는 영향, 자기효능감이 혁신행동에 미치는 영향관계의 결합으로 설명될 수 있다. 앞에서 제시한 기존 연구를 종합해보면, 학습지향성은 자기효능감에 긍정적 영향을 미치며, 자기효능감은 혁신행동에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 따라서 자기효능감은 학습지향성이 혁신행동에 영향을 미치는 메커니즘으로 볼 수 있다.

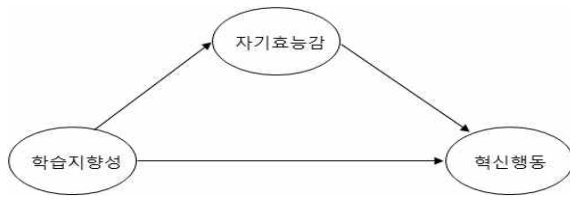
먼저 학습지향성과 혁신행동간의 관계에 있어서 자기효능감의 매개작용에 대한 이론적 연결을 정리하면 다음과 같다. 학습지향성을 가진 개인은 자신이 과제를 위해 노력하고 새로운 것을 학습하고 있다고 느낄수록 자신이 유능하다고 생각한다. 또한 이들은 끊임없이 새로운 기술을 개발하려고 하고, 학습을 가치 있게 생각하며, 주어진 과제를 완성하기 위해 끊임없이 노력을 기울인다. 이러한 개인들은 스스로의 기준에 비추어서 자신의 능력을 평가한다[3]. 한편 자기효능감이 직무성과와 조직몰입에 유의한 영향을 준다는 것도 입증되었으며, 자신감이 상승할 때 적극적인 태도로 이어져 성과 및 조직에 대한 일체감과 충성심이 향상된다고 한다. 뿐만 아니라 적극적인 태도는 문제해결을 위한 행동을 유발하고 실행하는 발단이 되는 것으로서, 인적자원의 중요성이 대두되면서 기업들이 관심을 갖게 된 조직구성원들의 혁신행동으로 이어질 수 있다[19]. 그리고 조직구성원들은 개방적인 사고를 갖고 기업목표와 시장정보를 잘 파악하여 지속적으로 발생하는 변화에 대응하는 학습지향성이 높을수록 혁신행동을 보다 촉진시킬 수 있다[4].

한편 학습지향성과 관련된 논리와 선행연구들을 종합해보면, 새로운 업무에 도전하고, 늘 배우려고 하며, 스스로의 능력을 향상시키려고 하는 학습지향성이 높은 조직구성원일수록 자신의 업무에 대해 통제권이 많다고 느끼고, 업무와 동료들 간의 협력에 자기효능감을 가진다고 할 수 있다. 그리고 이러한 성향을 가진 조직구성원일수록 개인적으로 혁신행동을 하려고 노력한다. 따라서 이상과 같은 이론적 근거와 선행연구의 결과를 통해 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

가설Ⅳ : 자기효능감은 학습지향성과 혁신행동간의 관계를 매개할 것이다.

2.5 연구모형

본 연구는 학습지향성이 자기효능감과 혁신행동에 어떤 영향을 미치는지, 그리고 학습지향성과 혁신행동 간의 관계에 있어서 자기효능감이 매개역할을 하는지에 대해 연구하는데 연구목적이 있다. 따라서 가설적 관계를 근거로 [Figure 1]과 같은 연구모형을 설계하여 제안하고자 한다.



[Figure 1] Hypothetical Model

3. 연구방법 및 분석결과

3.1 표본 및 자료수집방법

본 연구의 표본은 경남 지역에 소재하고 있는 20개 중소기업 종사자를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 연구자가 해당 기업체를 직접 방문하여 설문취지를 설명하고 설문지 300부를 배부하였다. 2014년 01월 06일부터 02월 28일까지 약 2개월간 총 286부의 설문지가 회수되었으며 이들 가운데 응답이 불성실한 22부를 제외한 264부가 본 연구의 자료로 사용되었다. 연구변수에

대한 모든 설문문항은 5점 리커트 척도로 측정되었다.

분석대상인 표본의 특성을 살펴보면 응답자의 63.7%가 남성, 36.3%가 여성으로 나타났다. 연령대는 40세 미만 45.1%, 40~60세 미만 45.8%, 60세 이상이 9.1%이었다. 기혼자가 63.4%, 미혼자가 36.6%이었고, 학력은 전문대졸 이하 62.1%, 대졸 32.2%, 대학원졸 5.7%로 나타났다. 그리고 직위는 사원급 59.5%, 대리/과장급 25.4%, 차장급 이상이 15.1%이었다.

3.2 변수의 조작적 정의 및 측정

학습지향성은 조직학습을 촉진시키고 교육조직화를 추구하는데 요구되는 주요 가치특성을 의미하며[31], Sinkula et al.[32]이 개발한 학습지향성 척도를 선택한 김성호[31]의 학습몰입 6문항, 비전공유 6문항, 자유사고 6문항 등 총 18문항을 사용하였다.

자기효능감은 개인이 특정한 유형의 성과를 달성하기 위하여 각 개인이 얼마나 성공적으로 요구되는 행동을 할 수 있는가에 대한 스스로의 기대정도를 말하며[34], Jones[15]가 개발한 자기효능감 척도를 서인덕·이승환[34]이 번안하여 이용한 7문항을 사용하였다.

혁신행동은 문제에 대한 인식과 새로운 아이디어를 채택하고, 선택된 아이디어에 대한 후원을 찾아 나서고, 이의 실현을 위해 지지자를 연합하고 구축하는 행위와 선택된 아이디어의 실행을 위한 세부적이고 적절한 계획을 개발하는 행위를 의미하며, Scott and Bruce[29]가 개발한 6개 문항을 사용하였다.

<Table 1> Reliability and validity analysis of independent variable.

변수	요인	독립변수			
		문항	요인1	요인2	요인3
학습지향성	비전공유	모든 직원들은 자신들을 우리 부서의 방향을 계획하는데 파트너로 인식하고 있다.	0.776	0.226	0.276
		직급 간, 부서 간에 걸쳐서 조직의 비전에 대해 총체적으로 동의가 이루어져 있다.	0.723	0.290	0.311
		전체 부서들을 위한 잘 규명된 조직의 비전을 가지고 있다.	0.715	0.297	0.257
		임원들은 조직내 최하 말단에 이르기까지 조직의 비전을 공유하고 있다고 믿고 있다.	0.713	0.213	0.303
		부서내 모든 직원들은 우리 부서의 목표달성을 위해 전념한다.	0.683	0.326	0.267
		부서의 현재 위치와 나아갈 방향에 대한 개념설정이 명확하다.	0.609	0.414	0.322
	학습몰입	부서의 조직내 학습은 조직의 생존을 보장하기 위한 핵심 산물로서 인식된다.	0.233	0.784	0.250
		관리자들은 학습하는 능력이 경쟁우위를 갖추기 위한 방법이라는 점에 동의한다.	0.311	0.730	0.168
		직원의 학습이 돈을 낭비하는 것이 아니라 투자라는 인식이 보편적이다.	0.318	0.729	0.190
		학습이 업무향상을 위한 근본적인 가치관으로 인식된다.	0.436	0.683	0.174
		학습을 그만두면 우리 회사에서의 미래를 보장받지 못한다는 인식을 하고 있다.	0.092	0.617	0.193
		직원의 학습을 최우선 사항으로 두는 조직문화를 가지고 있다.	0.334	0.568	0.377
	자유사고	독창적인 아이디어들을 가치가 높은 것으로 간주된다.	0.261	0.266	0.802
		끊임없이 혁신을 강조하는 것이 우리 회사의 문화이다.	0.347	0.257	0.769
		관리자들은 직원들이 독창적인 사고를 할 수 있도록 장려한다.	0.362	0.201	0.764
	부서내에서는 편견을 갖지 않도록 하는 것이 가치가 있는 것으로 인식된다.	0.323	0.350	0.509	
	아이겐값	8.548	1.175	1.059	
	누적 분산비율	53.427	60.768	67.387	
	신뢰계수	0.901	0.868	0.854	

<Table 2> Reliability and validity analysis of mediate/dependent variable.

매개 및 종속변수		요인1	요인2
변수	문항		
자기효능감	내 자신에 대해 대체로 만족한다.	0.851	0.253
	다른 동료들만큼 일을 잘 할 수 있다고 생각한다.	0.821	0.299
	다른 동료에 비해 학습능력이나 업무수행능력이 뛰어나다고 생각한다.	0.815	0.274
	내가 좋은 성품을 가졌다고 생각한다.	0.798	0.286
	내가 가지 있는 사람이라고 생각한다.	0.781	0.332
	직원으로서 갖추어야 할 다양한 업무지식을 가지고 있다고 생각한다.	0.749	0.367
혁신행동	창의적인 아이디어를 자주 낸다.	0.235	0.838
	새로운 직무기법이나 아이디어를 탐색한다.	0.284	0.813
	다른 직원이 아이디어를 내고 증진시킬 수 있도록 한다.	0.300	0.800
	혁신행동을 수행하기 위해 충분한 계획과 일정을 세운다.	0.325	0.791
	아이디어 실행에 필요한 자원을 조사하고 확보한다.	0.410	0.712
아이겐값		8.348	1.498
누적 분산비율		74.983	88.438
신뢰계수		0.977	0.968

4. 실증분석

4.1 신뢰성 및 타당성 분석

본 연구에서 제안된 가설들을 검증하기 위해 SPSS 18.0을 이용하여 측정도구의 신뢰성과 타당성을 검증하였다. 측정도구에 대한 신뢰성은 선형적인 경우에는 전체적인 크론바하 알파계수의 값이 0.5 이상일 때 의미가 있는 것으로 인정되고 있다[12]. <Table 1>과 <Table 2>에서 제시된 모든 연구변수의 크론바하 알파계수는 0.8 이상으로 신뢰성이 양호한 것으로 나타났다. 측정도구의 요인분석은 보편적으로 활용하는 기법인 요인추출방법으로 주성분분석을 통한 직각회전을 이용하였다. <Table 1>은 독립변수에 대한 탐색적 요인분석을 실시한 결과이다. 학습지향성은 비전공유가 6개 문항 모두 1이상의 고유치를 가졌으며, 학습몰입이 6개 문항 모두 1이상의 고유치를 가졌고, 자유사고는 4개 문항(2개 문항 제거)이 1이상의 고유치를 가졌다. 또한 추출된 3개 요인은 전체 분산의 67.387%를 설명해주고 있다. <Table 2>는 매개변수와 종속변수에 대한 탐색적 요인분석을 실시한 결과이다. 자기효능감은 6개 문항(1개 문항 제거)이 1이상의 고유치를 가졌으며, 혁신행동은 5개 문항(1개 문항 제거)이 1이상의 고유치를 가졌다. 또한 추출된 2개 요인은 전체 분산의 약 88.438%를 설명해주고 있다.

4.2 변수들의 상관관계

<Table 3>은 가설검증을 위한 선행단계로 SPSS 18.0을 이용하여 연구변수들과 통제변수들의 평균과 표준편차 그리고 상관관계를 보여준다. 상관관계 분석을 통해서 연구변수들은 서로 높은 관련성이 있음을 확인하였다. 전체적으로 연구변수들 간의 유의한 상관관계를 살펴보면 자기효능감과 혁신행동간의 관계가 가장 높은 것으로 나타났고, 학습지향성과 자기효능감간의 관계가 가장 낮은 것으로 나타났다.

<Table 3> descriptive statistics and Correlations

변수	평균	표준편차	1	2	3	4	5	6	7
1.	1.64	0.64	1						
2.	1.53	0.50	.642**	1.000					
3.	1.44	0.60	.368**	.221**	1.000				
4.	1.66	0.86	.742**	.576**	.393**	1.000			
5.	3.30	0.46	.126*	.153*	.013	.187**	1.000		
6.	3.60	0.45	.220**	.203**	.126*	.193**	.233**	1.000	
7.	3.43	0.59	.306**	.241**	.168**	.331**	.474**	.517**	1.000

주) 1.연령, 2.결혼유무, 3.학력, 4.직위, 5.학습지향성, 6.자기효능감, 7.혁신행동, *p < 0.05, **p < 0.01

<Table 4> Regression analysis of firm performance

독립변수	종속변수	혁신행동			
		1단계 (독립->매개)	2단계 (매개->종속)	3단계(독립, 매개->종속)	
				매개통제(O)	매개통제(X)
통제변수:					
연령	.126	.056	-.048	-.042	
결혼유무	-.084	.008	.012	.018	
학력	.064	.012	.040	.044	
채직기간	-.012	.199**	.048	.046	
연구변수:					
학습지향성	.206***		.436***	.425***	
자기효능감		.466***		.120***	
R ²	.099	.324	.384	.397	
수정R ²	.081	.311	.371	.382	
F	5.642***	24.757***	28.002***	26.169***	

*p < 0.10 **p < 0.05 ***p < 0.01

4.3 가설검증

본 연구의 가설검증에 앞서 연구변수들 간의 다중공선성 검토를 위해 분산팽창요인(VIF: variance inflation factor)을 조사하였다. 일반적으로 VIF의 값이 10을 넘지 않으면 다중공선성의 가능성이 없다고 할 수 있다. 연구변수들 간의 VIF의 값을 확인한 결과, 가장 큰 값이 2.691로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 판단된다. SPSS 18.0을 이용하여 회귀분석을 실시하여 검증한 결과는 다음과 같다.

가설 I 은 학습지향성과 자기효능감의 관계에 관한 것이다. <Table 4>에서 학습지향성은 자기효능감에 대해 유의한 수준($\beta=.206, p<.01$)에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 따라서 가설 I 은 지지되었다.

가설 II는 자기효능감과 혁신행동의 관계에 관한 것이다. <Table 4>에서 자기효능감이 혁신행동에 대해 유의한 수준($\beta=.466, p<.01$)에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타나 가설 II는 지지되었다.

가설 III은 학습지향성과 혁신행동의 관계에 관한 것이다. <Table 4>에서 학습지향성이 혁신행동에 대해 유의한 수준($\beta=.436, p<.01$)에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 따라서 가설 III은 지지되었다.

가설 IV는 학습지향성과 혁신행동간의 관계에 있어서 자기효능감의 매개효과에 관한 것이다. 가설 IV를 검증하기 위해 3단계 매개회귀분석을 실시하였다. Baron과 Kenny[3]는 매개작용을 완전매개와 부분매개로 구분하고 각 매개작용이 성립되기 위해서는 네 가지 조건들이 충족되어야 한다. 즉 (1) 1단계에서 독립변수는 매개변수에 유의적인 영향을 미쳐야 하고, (2) 2단계에서

매개변수는 종속변수에 유의적인 영향을 미쳐야하며, (3) 3단계에서 독립변수는 종속변수에 유의적인 영향을 미쳐야 한다. (4) 매개변수를 포함한 회귀방정식에서 종속변수에 대한 독립변수의 영향은 조건(3)의 경우보다 적거나 전혀 없어야 한다. 감소한 경우는 부분매개효과가 존재함을 의미하며 없는 경우는 완전매개효과가 존재함을 의미한다.

<Table 4>는 종속변수 혁신행동에 대한 단계별 회귀분석결과를 보여준다. 먼저 1단계에서 학습지향성은 자기효능감에 대해 유의한 수준($\beta=.206, p<.01$)에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 매개회귀분석 조건 (1)이 충족되었다. 2단계에서 자기효능감은 혁신행동에 대해 유의한 수준($\beta=.466, p<.01$)에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 매개회귀분석 조건(2)가 충족되었다. 3단계에서 학습지향성이 혁신행동에 대해 유의한 수준($\beta=.436, p<.01$)에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타났으며, 매개회귀분석 조건(3) 또한 충족되었다. 마지막으로 3단계에서의 혁신행동에 대한 자기효능감을 동시 투입한 학습지향성의 영향이 조건(3)에 비해 감소($\beta=.436, p<.01$ 에서 $\beta=.425, p<.01$)하였으며, 조건 (4)도 충족시키고 있다. 이러한 결과는 학습지향성과 혁신행동간의 관계에서 자기효능감이 부분매개효과가 있는 것으로 검증되었으며, 따라서 가설 IV는 지지되었다.

5. 토의 및 결론

급변하는 경영환경에서 기업이 지속적인 경쟁우위를 달성하는데 있어 혁신의 중요성이 강조되고 있는데, 혁신행동은 기업의 경쟁력을 높이고 장기적으로 성장하기 위해서는 중요한 요인으로 조직구성원의 혁신행동

을 이해하고 구성원의 혁신행동을 촉진할 수 있는 요인들을 밝히려는 연구는 매우 큰 의미가 있다고 하겠다. 이에 따라 본 연구는 선행연구를 토대로 학습지향성이 자기효능감과 혁신행동에 미치는 영향과 함께 자기효능감이 학습지향성과 혁신행동의 관계를 매개하고 있는지를 조사하였다. 연구의 목적을 위해 경남지역에 소재하고 있는 중소기업의 조직구성원을 대상으로 설문조사를 통해 실증적으로 검증하였다.

첫째, 학습지향성은 자기효능감에 대해 통계적으로 유의한 수준에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 학습지향적인 조직구성원들이 새로운 지식과 기능을 습득을 지향하고, 과제를 이해하려고 노력하며, 자기효능감의 수준을 향상시킬 수 있다는 Phillips and Gully[28]와 이화숙[21]의 연구결과를 지지한다.

둘째, 자기효능감이 혁신행동에 대해 통계적으로 유의한 수준에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 자기효능감은 적극적인 태도 및 행동을 유발하여 업무수행을 위한 혁신행동에 영향을 미칠 수 있다는 김명옥·변유진[19]과 홍현경 등[13]의 연구와 맥락을 같이 한다고 하겠다.

셋째, 학습지향성이 혁신행동에 대해 통계적으로 유의한 수준에서 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 학습지향성이 새로운 지식창출을 유도함으로써 각종 아이디어를 창출하는 등 조직구성원들이 창의성을 발휘하는데 결정적인 효과를 나타내어 조직구성원들의 혁신행동에 긍정적인 영향을 미친다는 최석봉 등[10]의 연구결과와 일치한다.

넷째, 매개효과에 대한 검증결과를 살펴보면 학습지향성과 혁신행동간의 관계에서 자기효능감이 부분매개효과가 있는 것으로 검증되었으며, 이러한 결과는 기존 연구들에서 검증되어 온 학습지향성의 효과가 기본적으로 혁신행동을 향상시키는 데 긍정적인 영향을 주는 요소임이 확실하나 학습지향성이 조직구성원의 자기효능감과 결합될 때 더욱 중요하게 혁신행동에 영향을 미친다는 것을 시사한다. 또한 자기효능감과 관련된 대부분의 연구는 여러 가지 인과관계를 다루기 때문에 완전매개보다는 부분매개가 현실적으로 보다 더 의미 있는 이론적 설득력을 제공할 수 있다[6].

본 연구의 이론적 실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 조직구성원들이 학습지향성과 자기효능감이 조직구성원들의 혁신행동을 촉진하는 선행요인임을 검증하였다. 학습지향성과 자기효능감이 조직혁신에 필수적 선행요인인 혁신행동 수준에 상당한 영향을 미침에도 불구하고 이를 실증분석을 통해 살펴본 국내연구가 부족하다. 이러한 측면에서 본 연구는 조직구성원의 혁신행동을 촉진하기 위해서는 학습지향성과 자기효

능감이 중요한 요소임을 규명하였다는데 의의가 있다. 둘째, 본 연구결과는 자기효능감이 높은 조직구성원들은 조직을 위해 중요한 직무를 수행할 수 있는 역량을 가지게 됨에 따라 보다 높은 혁신행동을 촉진하며, 인적자원관리의 중요성에 대한 인식과 효율적인 실행이 매우 부족한 상황에 직면해 있는 중소기업의 현장에서 조직구성원들의 직무를 수행하는데 없어서는 안 될 매우 중요한 요인임을 시사해 주고 있다. 특히 자기효능감은 개발 가능한 능력이며 이러한 자기효능감을 발전시키기 위해서 학습지향의 중요함을 강조할 수 있다. 또한 조직구성원이 스스로 동기를 유발할 수 있는 자기효능감을 개발 증진하기 위해서는 습관화된 친근감을 조성하고, 아이디어의 유연성을 기르며, 전문성과 신념을 구축할 수 있는 학습지향적 조직분위기와 조직문화를 조성하여 정착시켜 나가야 할 뿐만 아니라 직무재설계와 같은 구체적인 방안의 모색이 필요함을 시사해 주고 있다.

본 연구는 다음과 같은 한계점을 가지고 있어 향후 연구에는 충분히 고려할 필요가 있다. 연구 변수들에 대한 측정은 자기보고식(self-report) 설문지를 이용하였기 때문에 개인적 특성에 따른 동일한 방법으로 측정됨으로 인하여 발생하는 오류(common method variance)의 가능성이 높다. 수집된 자료는 어느 한 시점에서의 횡단적 연구(cross-sectional study)방법을 실시하였기 때문에 연구결과에 대한 확실한 결론을 내리기에는 한계가 있다. 향후 연구에서는 종단적 연구방법을 통하여 학습지향성과 자기효능감의 특성들이 혁신행동의 증가나 감소를 일으키는 인과관계 과정을 설명할 수 있을 것이다. 조사대상이 경남지역 중소기업 중사자들을 대상으로 검증되었기 때문에 연구의 결과를 일반화하는 데에는 한계가 있다. 향후 연구에서는 학습지향성과 성과간의 관계에 있어서 다양한 매개변수와 조절변수에 대한 실증적 연구가 진행되어 학습지향성 이론을 확장해나가야 할 것이다.

6. References

- [1] Ahn, K. Y.(2010), "The relationship between learning orientation and incremental innovation, and the moderating effect of tenure," *Journal of Korea Safety Management & Science*, 12(3):249- 255.
- [2] Amabile, T., R. Conti, H. Coon, J. Lazenby, and M. Herron(1996), "Assessing the work for environment for creativity," *Academy of Management Journal*, 39(5):1154-1164.

- [3] Ames, C.(1992), "Classrooms: Goals, structures, and student motivation," *Journal of Educational Psychology*, 84(3):261-271.
- [4] Baker, W. E. and J. M. Sinkula(1999), "The synergistic effect of market orientation and learning orientation on organizational performance," *Journal of the Academy of Marketing Science*, 27(4):411-427.
- [5] Bandura, A.(1986), "Social foundations of thought and action: A social cognitive theory," Englewood Cliffs, NJ, USA : Prentice-Hall.
- [6] Baron, R. M. and D. A. Kenny(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.
- [7] Calantone, R. J., S. T. Cavusgil, and Y. Zhao(2002), "Learning orientation, firm innovation, and firm performance," *Industrial Marketing Management*, 31(6):515-524.
- [8] Choi, J. and H. J. Park(2009), "Professional self-concept and job satisfaction of clinical nurse in schoolwork," *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(1), 37-44. (in Korean).
- [9] Choi, S. B.(2011), "An empirical study on the relationships among organizational culture, Learning orientation and innovation of employees: The moderating role of perceived organizational support," *Journal of Industrial Economics and Business*, 24(6):3631-3653.
- [10] Choi, S. B., K. W. Kim, and G. Y. Moon(2010), "The effect of transformational leadership on the innovation behavior -Mediating effects of learning orientation and organizational commitment -," *Journal of Human Resource Management Research*, 17(4):225-243.
- [11] Chung, K. Y., G. H. Guak, and S. S. Yoo(2007), "Impacts of service quality on the Casino market segments based on perceived self efficacy," *Korea Academic Society of Hotel Administration*, 16(1):1-18.
- [12] Hair, J. E., R. E. Anderson, R. L. Tatham, and W. C. Black(2006), "Multivariate data analysis," Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- [13] Hong, H. K., K. Y. Chung, and W. H. Kim (2012), "Effects of self-efficacy on job embeddedness, innovation behaviors, and organizational citizenship behavior -The moderating effect worked mainly in the form-, " *The Journal of the Korea Contents Association*, 12(5):415-430.
- [14] Hult, G. T. M., Hurley, R. F. and Knight, G. A. (2004) "Innovativeness: Its antecedents and impact on business performance," *Industrial Marketing Management*, 33, 429-438.
- [15] Jones, G. R.(1986), "Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations," *Academy of Management Journal*, 29(2) :262-279.
- [16] Kang, K. W. and G. J. Song(2010), "The effect of learning organization construction and learning orientation on organizational effectiveness among hospital nurses," *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(3):267-275.
- [17] Kim, D. J., Y. M. Kim, S. B. Whang, and Y. W. Kim(2012), "The impacts of perceived organizational justice on the innovative behaviors of organizational members: Focusing on the mediating effects of knowledge sharing," *Korean Corporation Management Review*, 19(2):237-258.
- [18] Kim, K. H.(2008), "The effect of individual and organizational learning orientation fit on organizational performance under technical turbulence," *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, 40(4):251- 269.
- [19] Kim, M. O. and Y. J. Byun(2009), "The effects of computer self-efficacy on career planning and innovative behavior of office professionals," *Journal of Secretarial Sciences*, 18(1):65-81.
- [20] Ko, D. Y. and T. Y. Yoo(2012), "The effect of job autonomy on innovation behavior: The mediating effect of job satisfaction and moderating effects of personality and climate for innovation," *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 25(1):215-238.
- [21] Lee, H. S.(2007), "Prediction of organizational goal structure and leadership style on employee 's achievement goal orientation, self- efficacy, collective efficacy, and intention for innovative behavior," MA. thesis paper of Ewha Womans University
- [22] Lee, K. P. and H. K. Park(2010), "A exploratory study on causal relations with hotel's environmental uncertainty, learning orientation and organi-

- zation performance,” *Journal of Industrial Economics and Business*, 20(3): 305-328.
- [23] Moon, G. W., S. B. Choi, and J. S. Moon(2009), “Effects of leadership style and features of organizational culture on innovative behavior,” *Journal of Industrial Economics and Business*, 22(6):3289-3320.
- [24] Morrison, E. W. and C. Phelps(1999), “Taking charge: Extra-role efforts to initiate workplace change,” *Academy of Management Journal*, 42(4):403-419.
- [25] Park, Y. B. and H. K. Park(2003), “A study on the effect of the learning orientation on organizational performance and the moderating effect of contingent variables,” *Journal of Organization and Management*, 27(2):83-109.
- [26] Parker, L. E. and R. H. Price(1994), “Empowered managers and empowered workers: The effects of managerial support and managerial perceived control on workers’ sense of control over decision making,” *Human Relations*, 47(8): 911-927.
- [27] Parker, S. K., H. M. Williams, and N. Turner(2006), “Modeling the antecedents of proactive behavior at work,” *Journal of Applied Psychology*, 91(3):636-652.
- [28] Phillips, J. M. & S. M. Gully(1997), “Role of goal orientation, ability, need for achievement, and locus of control in the self-efficacy and goal-setting process,” *Journal of Applied Psychology*, 82(5):792-802.
- [29] Scott, S. G. and R. A. Bruce(1994), “Determinants of innovation behavior: A path model of individual innovation in the workplace,” *Academy of Management Journal*, 37(3):580-607.
- [30] Shim, D. S and S. W. Ha(2013), “A study on the relationship between job characteristics and innovative behavior: The mediating effect of self-efficacy,” *The Journal of Industrial Innovation*, 29(3):95-124.
- [31] Shin, T. H. and S. H. Kim(2010), “An exploratory study on the interaction of learning orientation and environmental turbulence,” *Journal of The Korean Society for Railway*, 13(3):317-326.
- [32] Sinkula, J. M., W. E. Baker, and T. Noordewier (1997), “Framework for market-based organizational learning: Linking values, knowledge and behavior,” *Journal of the Academy of Marketing Science*, 25(4):305-318.
- [33] Spreitzer, G. M.(1995), “Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation,” *Academy of management Journal*, 38(5):1442-1465.
- [34] Suh, I. D. and S. H. Lee(2009), “A study on the effects of strategic human resource management of universities on organizational performances: Focused on the mediating effect of learning orientation,” *Journal of Human Resource Management Research*, 16(2):69-90.
- [35] Sujan, H., B. A. Weitz, and N. Kumar(1994), “Learning orientation,” working smart, and effective selling, *Journal of Marketing*, 58(3):39- 52.
- [36] West, M. A.(1989), “Innovation among health care professionals,” *Social Behaviour*, 4(3): 173- 84.
- [37] Yoo, S. J., Y. T. Kim, and T. S. Yang(2006), “A Study on the Leadership Influencing the Job Attitudes, Employee’s Empowerment, and Service Quality,” *Journal of Korea Service Management Society*, 7(4):3-27.

저 자 소 개

황 상 규



동아대학교 무역학과를 졸업, 동아대학교 대학원 무역학과 석사, 동아대학교 대학원 무역학과 박사학위(경제학박사)를 취득하였다. 현재 한국국제대학교 경영학과에 재직 중이다. 주요 관심분야는 서비스마케팅, 서비스품질, 셀프리더십, 서번트 리더십, 혁신행동 등이다.

주소 : 경상남도 문산읍 동부로 965 한국국제대학교 경영학과