

학습조직 구축요인이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구 -자기효능감의 매개효과를 중심으로-

이선규*, 최동국**, 김두열***, 강은구***, 이상민****
금오공대 경영학과 교수*, 금오공대 경영학과 박사**, 금오공대 경영학과 박사수료***, 연세대학교 경영대학 경영학과 ****

A Study on the Influence of Dimensions of Learning Organization to Job Satisfaction : Mediating Effect of Self-Efficacy

Sun-Kyu Lee*, Dong-Guk Choi**, Doo-yul Kim***, Eun-gu Kang***, Sang-min Lee****

Prof. of Business School, Kumoh National Institute of Technology*
Ph.D. of Business School, Kumoh National Institute of Technology**
Dept. of Business School, Kumoh National Institute of Technology***
Dept. of Business School, Yun Sei University****

요 약 본 연구는 학습조직 구축요인이 조직 구성원의 직무만족에 미치는 영향을 살펴보고, 두 변수의 관계에서 자기효능감이 어떠한 매개효과를 가지는지를 확인하고자 하였다. 연구결과, 학습조직 구축요인의 구조적 요인은 직무만족에 직접적인 영향을 미치지 않았고, 인적요인은 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 자기효능감이 매개효과를 가짐으로써, 학습조직 구축요인의 구조적 요인에 대해서는 완전 매개효과를 인적요인에 대해서는 부분 매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 본 연구는 기존의 연구에서 구축되어진 학습조직이 조직의 성과 및 유효성 측면에 미치는 영향에 관한 연구에서 탈피하여, 이러한 학습조직을 구축할 수 있는 요인을 구조적 요인과 인적 요인으로 구분하여 살펴보았다. 이에 따라 학습 관리 및 지원 시스템과 같은 하드웨어적인 요소에 편향되거나, 한정적인 요인들만 고려된 기존 연구의 한계를 극복하여 학문적·실무적으로 시사하는 바가 크다.

주제어 : 학습조직 구축요인, 인적요인, 구조적 요인, 직무만족, 자기효능감

Abstract The main purpose of the study is the impacts of applying two dimensions of Learning Organization on Job Satisfaction and the mediating effect of the Self efficacy. As a result, Structural Factor had not positive effect and Human Factor had positive effect on the Job Satisfaction. The mediating effect of Self efficacy had significant effect between Learning Organization and Job Satisfaction. The result of this study is not presented at the existing research. Therefore, the supervisor should make efforts to develop skills for the management of learning organization in order to fit the nature of the group members

Key Words : Two dimensions of Learning organization, Human factor, Structul factor, Job satisfaction, Self-Efficacy

Received 14 April 2014, Revised 11 May 2014
Accepted 20 July 2014
Corresponding Author: Dong-guk Choi(Ph.D. of Buseiness school , Kumoh National Institute of Technology)
Email: keg0273@kumoh.ac.kr

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

경쟁의 심화와 급변하는 산업의 환경으로 인해서, 조직 내에서 구성원의 지식을 활용하고, 활발한 협업을 통해 보다 새로운 가치를 창출하기 위해, 조직에서 활용할 수 있는 여러 가지 지식창출 전략을 실행하는 인적자원 개발에 관심이 증대되고 있다. 이에 따라 기업은 목표달성을 위해 구성원들의 역량을 개발하고, 보다 지속적인 학습문화의 구축과 구성원의 학습활동 과정을 강조하는 새로운 지식창출전략으로써, 학습조직을 활용하고 있다. 장기적인 조직의 변화를 모색하는 새로운 전략으로써 등장한 개념인 학습조직(Learning Organization)은, 개인과 조직 차원에서 지속적인 학습을 통해 궁극적으로 인적자원의 역량(Competence) 강화 및 조직차원의 역량(Competency)을 획득하는 일련의 활동을 의미한다고 볼 수 있다.

이러한 학습조직의 중요성이 날로 증대되고 있음에도 불구하고, 작업환경에서의 학습조직과 직무태도 간의 관계에서 개인수준의 태도 및 행동분야의 개념들에 관한 실증연구는 매우 부족한 실정이다. 이런 상황에서 개인의 자율성이 반영된, 신념과 관련된 자기 효능감(Self-Efficacy)은 학습조직에서 매우 중요한 요인으로 대두되고 있다. 자기효능감은 1977년 Bandura가 효능감(efficacy)의 개념을 처음으로 제시하여 개인 동기나 리더십의 효과를 설명하는데 중요한 변수로 사용하였다. Bandura는 자기효능감이란 ‘개인이 특정한 업무를 수행하는데 있어서 자신의 수행능력에 대한 개인적 믿음’으로 정의하였으며, 자기 효능감은 교육 훈련산업에서 실제적인 성과를 높이는 중요한 요소로 인식되었다[12].

또한 자기 효능감이 직무성과와 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 자기 효능감이 높아질 때 적극적인 태도로 이어져, 성과 및 조직에 대한 일체감과 충성심이 향상된다고 하였다. 이렇게 자기 효능감은 주어진 상황에서 자신에게 부여된 과업을 수행할 수 있는 능력에 대한 확신감으로써, 인간의 내면적인 기능에 의거 형성되는 자기 효능감은 역동적이고 인지적인 매개과정으로, 개인의 행동에 다양한 영향을 미치는 것으로 나타났다[15].

이와 같이 학습조직 구축요인과 직무태도의 관계에서, 개인수준의 행동요인인 자기 효능감과의 관계를 살펴보

는 것은, 조직문화적 요인인 학습조직 구축요인이 개인의 신념에 영향을 미치며, 이러한 개인적 행동요인들은 조직 구성원의 직무에 대한 만족의 상승으로 이어질 수 있다. 따라서 학습조직 구축요인이, 직무태도에 영향을 미치거나 상황적 변수로서 조직단위 수준으로 한정되어 연구되고 있는 상황에서, 개인수준의 태도 및 행동분야의 요소로서 자기 효능감과의 관계를 살펴볼 필요성이 있으며, 또한 구조적 수준의 시스템화된 학습문화가 직무성과 향상에 직접적인 영향을 미치는 동시에, 그 관계속에서 조직 구성원이 업무를 수행하는데 있어 자신의 수행능력에 대한 개인적 믿음인 자기 효능감이, 매개변수로서 역할을 하는지에 대해 관계를 규명해볼 필요성을 제기한다.

따라서 본 연구는 학습 조직의 구축요인이 조직 구성원의 직무태도에 어떠한 영향을 미치는지를 밝히고, 또한 조직 구성원의 자기 효능감이 두 변수 사이에서 어떠한 매개역할을 하는지를 밝히고자 하는데 그 목적이 있다.

2. 이론적 배경

2.1 학습조직 구축요인과 직무만족의 관계

학습조직을 구축하기 위해서 고려되어야 할 요인들과 그 요인들 간의 관계는 학습조직의 성공요인이 된다. 이를 학습조직 모형이라고도 하는데, 연구자들은 다양한 관점으로 설명하고 있다.

특히 Watkins와 Marsick(1996)은 학습조직 구축의 7개 요인을 사람과 구조의 2개 영역으로 구분하는 학습조직 프로세스 모형에서, 학습조직 구축요인을 통합적인 관점으로 접근하여 개인과 조직 수준으로 구분하였다. 개인 수준에서는, 지속적인 학습기회의 창출, 대화와 연구의 활성화, 협력과 팀 학습의 격려를 조직 수준에서는, 조직의 비전형성과 일치성을 위한 권한위임, 학습을 공유하는 시스템, 조직과 외부환경의 연계, 학습을 위한 전략적 리더십의 제공이 필요함을 제시하였다.

이러한 학습조직의 두 가지 요인인, 사람요인과 구조요인은 상호 독립적이면서도 연계가 되어 있다. 그들은 학습을 사람요인에서 출발하여 구조요인을 거쳐 조직의 지식획득과 재무적 성과개선이라는 수행결과로 연결한 모형을 제시한다. 사람요인은 지속적 학습기회 창출, 대

화와 연구의 활성화, 협력과 팀 학습의 격려, 조직의 비전 형성과 일치를 위한 자율적 임파워먼트의 네 가지 요인으로 구성되어 있으며, 구조요인은 학습을 찾고 공유하는 시스템의 구축, 조직과 외부환경의 연계, 전략적 리더십의 제공이라는 세 가지 요인으로 구성되어 있다.

이와 같이 학습조직 구축요인을 구성하는 사람요인과 구조요인이 조직 내 주요 변인 간에서 상이하게 작용하고 또한 영역 간에 영향관계를 가진다는 점은 기업조직 내에서 학습조직 구축요인의 수준을 측정하여 조직 내 다른 요인들과의 관계를 규명하고자 할 때 보다 분석적인 결과를 도출하는 데 도움을 줄 수 있을 것이라는 기대를 가능하게 한다.

이러한 학습조직을 구축하기 위해서는 이론 및 개념을 바탕으로 어떤 요인이 개인과 조직에 영향을 주고, 또 이들이 서로 어떤 관계를 가지고 있는지와 학습조직의 모형 등을 분석하는 것이 필요하며, 이러한 필요성이 증대되면서 학습조직에 대한 관점이 기존의 개인적, 미시적인 차원을 넘어서 조직 차원의 중범위 이론으로 확대되고 있으며 핵심요소화 되고 있는 추세이다.

Yang 등(2004)은 조직 내에서 학습기회를 더 많이 지속적으로 제공하고, 토론 및 연구 분위기를 권장하는 기관일수록, 팀 단위, 조직 단위 학습을 강조할수록, 자율적인 결정을 할 수 있는 권한위임을 많이 해줄수록 지식성과 재정성과가 통계학적으로 유의미할 정도로 높음을 입증하였다.

Wilkinson(1993)는 학습조직에서 개인학습을 향상시키는 것은 개인과 조직, 모두의 욕구를 동시에 충족시키는 것이라고 보고 그 방법으로 교육을 리더의 요구에 일치시키는 방법, 피드백을 이용하는 방법, 다른 학습스타일을 인정하는 방법 등을 실제 기업경영에 적용하여 보았다. 결과적으로 이러한 방법들은 개인과 조직 모두에 이득을 주었는데, 이러한 방법들은 개인의 능력을 개발하고 직무만족을 증가시키는데 도움을 줄 수 있으며 조직의 전반적인 성장에 공헌함을 밝혔다. Ellinger, Yang과 Howton(2002) 역시 100개 민간회사의 관리자들에게 DLOQ 설문조사를 한 결과 7개 차원의 DLOQ점수들이 이 회사들의 대표적 실제 재정성과지표들에 모두 정적인 상관관계를 나타냈으며 DLOQ점수가 관리자들이 인지하고 있는 재정성과 지표와도 유의미한 상관관계를 나타내는 결과를 보고했다.

이상의 연구들을 살펴본 결과, 학습조직 구축요인은, 조직 구성원의 직무에 대한 감성적이고 정서적인 선호도를 나타내며, 조직구성원이 가지고 있는 직무태도에 대한 하위요소의 하나인 직무만족과 유의미한 정의 상관관계를 가질 것으로 가정해 볼 수 있다.

H1: 학습조직 구축요인의 구조적 요인은 직무만족에 정의 영향을 미칠 것이다.

H2: 학습조직 구축요인의 인적요인은 직무만족에 정의 영향을 미칠 것이다.

2.2 자기효능감의 매개효과

자기효능감은 어떠한 수행에 필요한 행동을 조직하고 수행할 수 있는, 개인의 능력에 대한 판단이다[2]. 이는 주어진 과제나 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 개인의 성공 가능성에 대한 믿음으로써, 행동의 선택과 수행, 그 지속성에 영향을 미친다.

따라서, 비슷한 기술을 가진 서로 다른 사람들이나, 상이한 환경에 처한 동일한 사람이라 할지라도, 자기효능감에 따라 과업수행을 잘 할 수도 있고 그렇지 않을 수도 있다[2].

Bandura(1997)는 인간행동의 변화가 행위자 자신이 그 행위를 능히 해낼 수 있다는 기대 때문에 일어난다는 점을 강조하여, 성취상황에서 개인이 가질 수 있는 기대로서, 효능기대(efficacy expectation)와 결과기대(outcome expectation)를 설명하고 있다. 결과기대는 행동의 결과에 대한 개인의 예측으로, 어떤 행동은 어떤 결과를 수반할 것이라고 평가함을 의미한다. 효능기대는 결과를 얻기 위해 필요한 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 개인의 신념을 의미한다[2].

개인의 특정행동이 어떤 결과를 가져올 것이라고 믿을 수 있지만, 자신이 그 행동을 할 수 있을 것인가에 대해서는 의문을 가지기 때문에 효능기대와 결과기대로 구별되는 것이다. 이 2가지 기대는 서로 상반된 것이 아니라 상호 밀접한 관계를 가지고 있기 때문에, 조직 구성원들의 행동유발 및 효과에는 결과기대 보다는 효능기대를 높이는 것이 행동변화를 좀 더 용이하게 할 수 있다[2,11].

자기효능감은 개인행동의 선택과 관련이 있으며 노력의 수준을 결정하게 되는데 학습 활동에 대한 참여 의도와 실제 참여의 정도에 긍정적인 관계가 있다[7, 8]. 특히,

자기 효능감은 주어진 학습과제를 기대되는 수준에 맞게 성공적으로 수행하게 하는 신념이 되고[10], 학습과제의 수행을 위해 필요한 행위를 조직하고 실행해 나가는 자신의 능력에 대해 내리는 판단을 의미한다[2].

특히, 자기효능감이 높은 조직 구성원은 무엇보다도 도전적인 관계를 선택하는 경향이 있고, 더 많은 노력을 투입하며, 장애물에 굴복하지 않고, 보다 효과적인 학습 전략을 사용하여[3], 궁극적으로는 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다.

자기효능감과 직무만족은 정의 상관관계를 보인다라고 연구되어 지고 있다. 즉, 자기 효능감이 높은 사람은 낮은 사람에 비해 보다 도전적인 목표를 설정하고 그 목표 달성을 위해서 노력을 투자한다는 것이다. 자기효능감이 높은 종사원은 자신의 직무수행의 성공과 함께 자신의 역량에 대한 믿음이 강하며 성공에 따른 적절한 보상을 통하여 직무에 만족할 가능성이 높아지게 되며 나아가 팀 성과에도 영향을 미친다는 사실은 Lee와 Gillen(1989)의 연구에서 입증되었다.

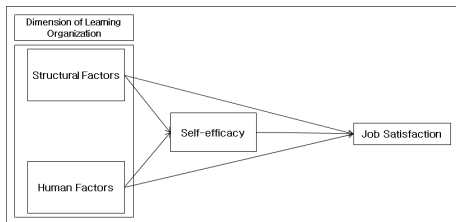
이러한 연구들을 종합해 볼 때, 자기효능감은 학습조직과 직무만족의 관계에서 매개역할을 할 것이며, 이에 따라 다음과 같은 가설을 도출 할 수 있다.

- H3: 학습조직 구축요인의 구조적 요인은 자기 효능감에 정의 영향을 미칠 것이다.
- H4: 학습조직 구축요인의 인적 요인은 자기 효능감에 정의 영향을 미칠 것이다.
- H5: 자기 효능감은 직무만족에 정의 영향을 미칠 것이다.

3. 실증분석

3.1 연구모형의 설정

본 연구는 기존의 선행연구를 바탕으로 다음과 같은 연구 모형을 설정하였다.



[Fig. 3-1] Hypothesized model

3.2 변수의 조작적 정의

3.2.1 학습조직 구축요인

학습조직은 개인과 조직이 동시에 학습하는 조직으로써, 학습을 통해서 환경변화를 감지하고, 조직의 지식과 지혜를 축적하여 일상적인 경영활동에 활용한다. 또한, 이를 바탕으로 창조성을 발휘하여 경영환경을 선도하는 창조적인 조직이다. 이러한 학습조직 구축요인을 측정하기 위해, Watkins와 Marsick(1993)에 의해 개발된 DLOQ의 43문항으로, 학습조직 구축요인의 7개의 요인을 리커트 스타일의 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)를 사용하여 측정하였다.

3.2.2 직무만족

직무만족은 직무태도의 하나로써 자신의 직무 또는 직무경험에 대한 평가로부터 발생하는 만족할만하고 긍정적인 감정상태라고 정의된다[6]. 이러한 직무만족의 문항은 “나는 현재 직무에 매우 만족한다”와 “나는 내 직무에서 진정한 즐거움을 찾는다”와 같은 항목으로 Bacharach 등(1991)이 개발하여 사용한 6개의 문항으로 리커트 스타일의 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)를 사용하여 측정하였다.

3.2.3 자기효능감

Bandura(1997)는 자기효능감이란 개인이 특정 직무에서 요구하는 행동을 성공적으로 수행할 수 있는 능력을 보유하고 있다고 생각하는 개인의 믿음을 의미하는 것이라고 하였다.

Riggs& Knight (1994)는 자기효능감은 자신의 능력에 대한 단일한 기대나 신념이 아니라 다양한 요소로 구성되어 있다. 자기조절감, 효능감, 과업도전감 등은 자기효능감의 구성요소로 각각 상이한 상황에서 다른 영향을 미친다.

본 연구에서는 Bandura가 개발한 23문항으로, 자기효능감의 3가지 요인을 리커트 스타일의 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다)를 사용하여 측정하였다.

3.3 조사대상 선정 및 분석방법

본 연구는 설문조사에 의한 조사방법으로 2012년 4월 23일부터 5월 19일까지 대구·경북지역의 제조업 종사자

를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 배포한 설문지 450부 중에서 400부를 회수하였으며(설문회수율 88.9%), 데이터 정제과정을 거쳐 부적합한 2부를 제외하고 최종적으로 398부의 유효응답표본을 통계분석에 사용하였다. 인구통계학적 특성은 [Table 3-1]과 같다.

수집된 자료는 IBM SPSS 20.0을 이용하여 신뢰도 분석 및 상관관계 분석을 실시하였고, IBM AMOS 20.0을 이용하여 확인적 요인분석과 공분산 구조분석을 실시하였다.

<Table 3-1> Sample

Categories		N	Percentage
Sex	Male	371	93.2
	Female	27	6.8
	Total	398	100.0
Age	20's	145	36.4
	30's	157	39.4
	40's	88	22.1
	50's	8	2.0
	Total	398	100.0
Educational background	High school diploma	5	1.3
	University Degree	312	78.4
	Master's Degree	77	19.3
	Doctoral Degree	4	1.0
	Total	398	100.0
Position	Department Chief	89	22.4
	Section Chief or Vice Department Chief	95	23.9
	Deputy/Agent	37	9.3
	Staff/Rank and file employee	177	44.5
	Total	398	100.0
Tenure	1 ~ 3	178	44.7
	3 ~ 5	30	7.5
	5 ~ 10	98	24.6
	More than 10	92	23.1
	Total	398	100.0

4. 자료 분석 및 해석

4.1 기술통계량 및 상관관계 분석

본 연구의 연구모형에서 사용된 변수들 간의 관계를 파악하기 위하여 기술 통계량 분석과 상관관계 분석을

실시하였다. 상관관계 분석 결과 모든 변수들 간에는 유의수준 0.01 이하에서 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 모든 독립변수 및 종속변수, 매개변수 간의 상관관계가 정의 상관관계로 나타나고 있어 본 연구에서 살펴보는 가설적 관계를 지지해 주고 있는 것으로 해석 할 수 있다.

또한 측정 도구의 일관성을 확인하기 위하여 신뢰성 측정을 실시하였다. 신뢰성 측정을 내적 일관성 분석 방법인 Cronbach- α 계수를 이용하였다.

상기 측정에서 보듯이 모든 변수들의 Cronbach- α 값이 0.747 이상으로 나타나, 변수의 내적 일관성에 큰 문제가 없는 것으로 판단된다.

4.2 확인적 요인분석

확인적 요인분석을 통해 요인의 구조를 평가하였다. 이를 통해 각 측정변수들의 단일 차원성을 검증하였다. 일반적으로 확인적 요인분석 방법이 탐색적 요인분석 방법보다 단일 차원성 검증에 보다 더 바람직하기 때문에 각 측정변수들을 확인적 요인분석을 실시하였다. 자료의 적합도를 검증하기 위하여, χ^2 , GFI, AGFI, CFI, NFI, IFI, RMR, RMSEA 값을 사용하였으며, 최종 문항에서 제시된 높은 적합도를 생성하기 위해 최초 문항에서 SMC(Squared Multiple Correlation) 값 0.4이하를 기준으로 하나씩 제거 하는 과정을 반복적으로 실시하였다. SMC는 측정변수가 잠재변수를 얼마나 설명하고 있는가를 판단할 때 사용하는 지표이다.

4.3 구조모형 분석 결과

4.3.1 구조모형의 적합도 평가

변인들 간의 관계를 살펴보는 구조모형에 대한 분석을 실시하였으며, 그 결과 구조모형의 적합도는 $\chi^2=111.779$, $df=39$, $p=.000$, $CMIN/DF=2.886$, $GFI=0.950$, $AGFI=0.916$, $CFI=0.989$, $NFI=0.984$, $IFI=0.989$, $RMR=0.014$, $RMSEA=0.069$ 로 나타났다.

4.3.2 가설검정 결과

본 연구에서 구조모형에 대한 잠재변인과 측정변인의 관계에 대한 구조모형 분석결과는 [Fig. 4-1]과 같다.

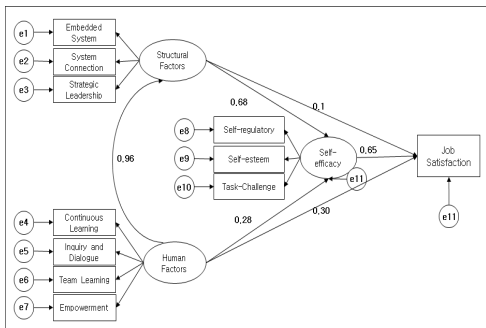
<Table 4-1> Correlation Matrix

	Mean	SD	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Opportunity	3.5842	1.12833	0.747										
Conversation	3.4497	1.17456	.861**	0.862									
Team	3.3518	1.20244	.836**	.924**	0.776								
Empowerment	3.4563	1.17765	.851**	.912**	.922**	0.871							
Sharing	3.4183	1.20932	.843**	.889**	.898**	.896**	0.848						
Interaction	3.5170	1.18829	.827**	.876**	.879**	.889**	.922**	0.815					
Leader	3.5734	1.16550	.830**	.871**	.859**	.870**	.909**	.923**	0.888				
Self-regulatory	3.9162	.86847	.713**	.745**	.735**	.743**	.802**	.806**	.793**	0.880			
Self-esteem	3.4327	1.04558	.733**	.777**	.788**	.771**	.804**	.798**	.754**	.748**	0.834		
Task-challenge	3.5467	1.02078	.768**	.814**	.813**	.817**	.808**	.817**	.790**	.750**	.824**	0.915	
Satisfaction	3.6769	.96843	.818**	.877**	.870**	.872**	.880**	.873**	.864**	.802**	.822**	.854**	0.944

**<0.01, *<0.05, diagonal = cronbach'a.

<Table 4-2> Confirmatory factor analysis

	Measure	Question	Goodness of fit
Structural Factors	Embedded System	13	$\chi^2=124.857^{***}$, GFI=0.935, AGFI=0.904, CFI=0.966, NFI=0.935, IFI=0.966, RMR=0.026, RMSEA=0.059
	System Connection		
	Strategic leadership		
Human Factors	Continuous Learning	16	$\chi^2=189.870^{***}$, GFI=0.930, AGFI=0.903, CFI=0.957, NFI=0.915, IFI=0.957, RMR=0.026, RMSEA=0.055
	Inquiry and dialogue		
	Team Learning		
	Empowerment		
Self-Efficacy	Self-regulatory	13	$\chi^2=166.299^{***}$, GFI=0.922, AGFI=0.886, CFI=0.946, NFI=0.918, IFI=0.947, RMR=0.029, RMSEA=0.073
	Self-esteem		
	Task-challenge		



[Fig. 4-1] Structural model analysis result

4.3.2 가설검증

가설검증 결과는 다음과 같다. 학습조직의 구조적 요인과 직무만족과의 관계에 관한 <가설 1>의 검증결과, 계수값이 .008, $p>.05$ 로 나타나, 가설은 기각되었다. 학습조직의 인적 요인과 직무만족과의 관계에 관한 <가설 2>의 검증결과, 계수값이 .256, $p<.01$ 로 나타나, 가설은 채택되었다. 학습조직의 구조적 요인과 자기효능감과의 관계에 관한 <가설 3>의 검증결과, 계수값이 .538, $p<.001$ 로 나타나, 가설은 채택되었다. 학습조직의 인적 요인과 자기효능감의 관계에 관한 <가설 4>의 검증결과,

계수값이 .222, $p < .05$ 로 나타나, 가설은 채택되었다. 자기 효능감과 직무만족과의 관계에 관한 <가설 5>의 검증결과, 계수값이 .677, $p < .001$ 로 나타나, 가설은 채택되었다.

<Table 4-3> Hypothesis Test Result

H	Channel	Estimate	C.R.
H1	Structural Factors →Job satisfaction	.008	.078
H2	Human Factors →Job satisfaction	.256**	3.223
H3	Structural Factors →Self-efficacy	.538***	5.930
H4	Human Factors →Self-efficacy	.222*	2.477
H5	Job Embeddedness →Job satisfaction	.677***	7.030

5. 요약 및 결론

본 연구는 자기효능감의 매개역할을 통해서 학습조직의 구축요인이 직무만족에 미치는 영향에 대해 알아보았다.

본 연구의 실증분석 결과 학습조직 구축요인의 구조적요인은 직무만족에 직접적인 영향을 끼치지 않았다. 그러나 학습조직 구축요인의 인적요인은 직무만족에 정의 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다. 또한 자기효능감이 직무만족에 정의 영향을 미침으로써, 학습조직 구축요인의 구조적요인에 대해서는 완전매개효과를 인적요인에 대해서는 부분매개효과를 나타내고 있는 것으로 나타났다.

이러한 연구결과를 통해서 다음과 같은 연구의 의의와 시사점을 도출하고자 한다.

첫째, 이 연구에서는 학습조직 구축요인을 구조적요인과 인적요인으로 구분하여 직무만족과의 관계를 검증하였다는 점에서 연구의 의의를 찾을 수 있다. 기존 학습조직과 관련된 연구들은 대부분 Senge(1990)의 이론에 기초하여 주로 학습조직을 단편적으로 진행하였다. 하지만 본 연구에서는 좀 더 체계적으로 인적요인과 구조적요인으로 구분하여 직무성과 변수인 직무만족의 영향에 대해 규명함으로써, 인적요인과 구조적요인이 갖는 특성에 따라 연구결과가 다르게 나타나는 점을 확인할 수 있었다. 이는 같은 학습조직 구축을 위한 요인이라 하더라도 직무만족의 향상을 위해서는 인적요인과 구조적요인

이 갖는 특성을 이해하고, 각각의 요인을 조직의 상황 또는 구성원의 직무특성과 결부하여 적용하는 것이 중요하다는 것을 알 수 있었다.

둘째, 학습조직 구축요인과 직무만족의 인과관계에서 매개적인 역할을 하는 자기효능감의 역할을 규명하였다는 점에서 연구의 의의를 찾을 수 있다. 지금까지 학습조직 구축요인의 선행연구를 살펴보면, 대부분 학습조직 구축요인이 직무태도에 영향을 미치거나, 상황적 변수로서 조직단위 수준으로 한정되어 연구되고 있는 상황에서, 개인수준의 태도 및 행동분야의 요인의 연구는 매우 부족한 실정이다. 따라서 개인의 태도변수로서 자기효능감과의 관계를 살펴봤다는 점에서 의의를 찾을 수 있다고 사료된다. 또한 지속적 학습기회의 창출, 지식의 공유 및 활용시스템, 그리고 전략적 학습리더십의 구조적요인이 직접적으로는 직무만족에는 영향을 미치지 않았지만, 자기효능감을 통해서 영향을 미치는 연구결과는 학습조직의 구조적요인이 성공적인 성과를 얻어내기 위해서 자기효능감과 같은 개인의 태도변수의 정책반영이 수반되어야 하는 시사점을 확인할 수 있었다.

마지막으로 본 연구의 한계점을 살펴보면,

연구자의 시간적·공간적 제약으로 인한 표본의 편중성과 설문지법에 의존하였다는 점에 따라 좀 더 다각적인 연구방법을 실행할 필요가 있다. 그리고 학습조직 구축요인의 인적요인과 구조적요인 간의 관계를 바탕으로, 학습조직 구축요인이 조직 내 주요 변인과 갖는 관계를 보다 구체적으로 관찰할 필요성이 있다. 특히 본 연구에서 자기효능감의 개인수준에 초점을 맞춰 진행하였지만, 여전히 학습조직요인과 개인의 태도와 행동분야의 요인과의 관계를 규명한 연구는 매우 부족한 실정이다. 앞으로 좀 더 다양한 개인적 변수들과의 관계를 살펴본다면 직무성과에 보다 구체적인 방안을 도출할 수 있을 것으로 기대된다.

REFERENCE

- [1] Bacharach, S. B., Bamberger, P. & Conley, S.(1991), Work-home conflict among nurses and engineers : Mediating th impact of role stress on burnout and satisfaction at work. Journal of Organizational

- Behavior, 12(1), pp. 39-53.
- [2] Bandura, A(1997), "Self Efficacy : Toward a Unifying Theory of Behavioral Change", Psychological Review(84), pp.191-215.
- [3] Bong, M. (1998). Tests of the internal/external frames of reference model with subject-specific academic self-efficacy and frame-specific academic self-concepts. J. Educ. Psychol. 90, pp.102 - 110.
- [4] Ellinger, A. D., Ellinger, A. E., Yang, B., & Howton, S. W.(2002). The relationship between the Learning Organization Concept and Firms' Financial Performance: Empirical Assessment. Human Resource Development Quarterly, 13, pp. 5 - 22.
- [5] Lee, C., & Gillen, D. J. (1989). Relationship of Type A behavior pattern, self-efficacy perceptions on sales performance. Journal of Organizational Behavior, 10, pp.75-81.
- [6] Locke(1976), The Nature and Cause of job Satisfaction, Handbook of Industrial and Organization Psychology. Rand McNally, pp. 1297-1349
- [7] Maurer, T., & Palmer, J. K. (1999). Management development intentions following feedback: role of perceived outcomes, social pressures, and control. Journal of Management Development, 18, pp. 733 - 751.
- [8] Noe, R. A., & Wilk, S. L. (1993). Investigation of the factors that influence employees' participation in development activities. Journal of Applied Psychology, 78, pp.291-302.
- [9] Riggs, M. L., & Knight, P. A. (1994). The impact of perceived group success-failure on motivational beliefs and attitudes : A causal model. journal of Applied Psychology, 79, pp. 755-766.
- [10] Schunk, D. H., & Swartz, C. W. (1991). Goals and progress feedback: Effects on self-efficacy and writing achievement. Unpublished manuscript, University of North Carolina, Chapel Hill.
- [11] Sherer, M., Maddux, J.E., Mercandante, B.(1982), Prelice-Dunn, S., Jacobs, B. and Rogers, R.W., "The self-efficacy scale : Construction and validation", Psychological reports, 51, pp.663-671.
- [12] Watkins, K. E., & Marsick, V. J.(1993). Sculpting the learning organization: Lessons in the art and science of systemic change. San Francisco: Jossey-Bass.
- [13] Watkins, K. and Marsick, V. J.(1996). "Crating the lerning organization," In Auction Series, 1 VA: ASTD
- [14] Wilkinson, D. G. (1993). Molecular mechanisms of segmental patterning in the vertebrate hindbrain and neural crest. BioEssays 15, 499-505
- [15] Yammarino, F. J., & Bass, B. M.(1990). Long-term forecasting of transformational leadership and its effects among naval officers: Some preliminary findings. In K. E. Clark & M. B. Clark(Eds). Measure of leadership. pp. 151-169. West Orange, NJ: Leadership Library of America.
- [16] Yang, B., Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (2004). The construct of the learning organization: Dimensions, measurement, and validation. Human Resource Development Quarterly, 15(1), pp.31-55.

이 선 규 (Lee, Sun-Kyu)



- 1983년 3월 : 성균관대학교(석사)
- 1990년 3월 : 성균관대학교 경영학
과(경영학박사)
- 2003년 3월 ~ 현재 : 미국 Editorial
Board of HFEM(SSCD)-현재
- 1990년 3월 ~ 현재 : 금오공과대학
교 경영학과 교수, 컨설팅대학원장

- 관심분야 : 경영전략, 조직/인사, R&D
- E-Mail : sklee@kumoh.ac.kr

최 동 국 (Choi, Dong-Guk)



- 2004년 3월 : 경북대학교 경영학과 (경영학 석사)
- 2012년 3월 : 금오공과대학교 경영학과(경영학 박사)
- 2012년 3월 ~ 현재 : (주)그린광학 경영기획팀/부장
- 관심분야 : 경영전략, 조직/인사

· E-Mail : keg0273@kumoh.ac.kr

김 두 열 (Kim, Doo-yul)



- 2008년 3월 : 금오공과대학교 기계공학부(공학사)
- 2012년 3월 : 금오공과대학교 경영학과(경영학석사)
- 2014년 3월 : 금오공과대학교 경영학과(박사수료)
- 2012년 3월 ~ 현재 : 금오공과대학교 컨설팅 R&D센터 연구원

· 관심분야 : 조직/인사

· E-Mail : inew@hanmail.net

강 은 구 (Kang, Eun-gu)



- 2012년 3월 : 금오공과대학교 산업경영학과(학사)
- 2012년 3월 : 금오공과대학교 컨설팅대학원(석사)
- 2104년 3월 : 금오공과대학교 경영학과(박사수료)
- 관심분야 : 경영전략, 조직/인사, 리더십

· E-Mail : keg0273@gamil.com

이 상 민 (Lee, Sang-min)



- 2008년 3월 : 사회복지재단 에활원 자원봉사 활동
- 2008년 3월 : 경북 농아인 협회 스텝 지원활동
- 2007년 3월 : 프리덴셜 사회공헌재단 활동
- 2008년 3월 : 한민족통일협회 독도 사랑우농 본부 활동

· 2008년 3월 ~ 현재 : 연세대학교, 경영대학 경영학과 경북농아인 협회 스텝 및 에활원 학습지도 담당

· 관심분야 : 기술경영, 사회복지정책, 브랜드 관리, 기술혁신

· E-Mail : sml900@hanmail.net