

조직학습 지원특성과 조직학습 역량의 관계에 자기 효능감과 집단 효능감이 미치는 매개효과

박인영* · 이호선**

요약

본 연구의 목적은 조직학습을 지원하는 조직 내의 특성이 무엇인지를 규명하고, 이들 구성요인들이 조직학습 역량에 미치는 영향과 아울러 자기효능감과 집단효능감이 이러한 관계에 미치는 매개효과를 밝히려는 것이다. 가설 검증에 필요한 자료는 150명에게 배포한 설문지 중 회수된 139부를 검토하여 그 중에서 응답이 부실한 설문지 19부를 제외한 120부로써 분석에 사용하였다.

연구결과는 첫째, 조직학습 지원특성(상사지원, 직무지원, 조직지원)과 조직학습 역량(학습 분위기 지향성, 지식습득과 활용지향성, 정보공유와 확산지향성) 간에는 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다. 둘째, 조직학습 지원특성과 조직학습 역량 관계에 있어서 자기효능감의 매개효과는 나타나지 않았다. 셋째, 집단효능감은 조직학습 지원특성과 조직학습 역량 관계에 있어서 매개효과를 보여주었다. 이러한 연구 결과는 학습조직 구축 및 강화에 있어서 집단효능감이 중요하다는 것을 제시하는 것이며, 아울러 기업에서 조직학습의 전이효과를 향상시키기 위해서 다차원적인 학습지원시스템을 구축해야 하며 지속적인 지원이 이루어질 때 더욱 효과성을 향상시킬 수 있다는 것을 시사하고 있다.

핵심주제어 : 조직학습 지원특성, 조직학습 역량, 자기효능감, 집단효능감

* 제1저자, 단국대학교 대학원 경영학과 석사 졸업

** 교신저자, 단국대학교 상경대학 경영학부 교수, E-mail : hosnlee@dankook.ac.kr

〈논문 투고일〉 2015. 02. 25 〈논문 수정일〉 2015. 03. 22 〈게재 확정일〉 2015. 03. 24

I. 서 론

최근 급변하는 경제 사회적 여건의 변화 속에서 지식은 개인의 욕구충족은 물론 기업의 경영성과와 경쟁력 제고를 위한 핵심요소가 되고 있다. 특히 지식의 생산이 주요소가 되고 있는 오늘날의 21세기 지식경영사회에는 내부교육에 대한 투자가 기업의 경쟁력 향상과 이익창출을 위한 주요한 과제이다. 글로벌 경영환경 아래에서 지식근로자 육성개발의 중요성을 인식하고 전략적 인적자원개발계획을 추진하고 있는 기업에서는 교육훈련의 지원을 통하여 지식근로자를 양성하여 활용하는 방안이 기업경영의 성과향상 측면에서 크게 강조되고 있다.

학습을 통한 지속적 경쟁우위 확보를 위해서는 구성원들이 빠르게 변화하는 시장과 기술에 적응하기 위해 필요한 것을 배울 수 있는 학습능력 특히, 조직학습능력이 요구된다. 리더, 관리자, 직원들은 모두 변화를 수용하고, 필요한 변화를 찾고, 만들고, 수행하고 평가하여 지속적인 변화를 추구할 수 있는 역량을 보유해야 한다(Bass, 2000). 즉 조직이 변화에 적응하기 위한 학습능력인 조직학습 역량을 구축하는 것은 어느 조직에서나 생존과 성장을 위한 핵심과제로 인식되고 있다(Goh, 1998). 최근 기업에서는 이러한 조직학습지원과 조직학습 역량 향상에 대한 필요성과 효율성을 인식하고 활발히 도입하고 있으나, 조직학습지원 후의 전이 성과와 조직성과에 대한 연구가 아직도 미흡한 실정이다.

본 연구에서는 조직학습 지원특성이 조직학습 역량에 미치는 영향을 자기효능감과 집단효능감의 매개효과를 중심으로 분석하고자 한다. 즉 조직학습 지원특성(상사지원, 직무지원, 조직지원)이 조직학습 역량(학습분위기 지향성, 지식습득과 활용지향성, 정보공유와 확산지향성)에 미치는 영향 관계를 분석하고, 조직학습 지원특성이 조직학습 역량에 미치는 영향관계에서 구성원의 자기효능감과 집단효능감의 매개효과를 분석하고자 한다.

II. 이론적 배경

1. 조직학습과 학습전이

조직학습은 개별적 학습결과가 조직 차원으로 승화 발전된 학습형태를 의미하며, 학습조직을 구축하기 위한 조직차원에서의 지속적인 학습활동을 강조한다. 개별학습은 조직 내부 구성원들의 개인 차원에서 전개되는 모든 배움의 활동으로서 강의나 교육훈련 활동이 수반되지

않고도 발생 가능하다. 개인은 다른 사람과 교류가 없는 고립된 존재로 볼 수 없기 때문에 개인학습은 조직전체 또는 사회 전체에 의존한다. 마찬가지로 조직학습도 개인학습 없이는 불가능하기 때문에 개인학습과 조직학습은 상호의존적인 관계이다. 이러한 상관성에도 불구하고 개인학습이 중요한 이유는 학습조직이 학습하는 개인을 통해서만 조직학습이 이뤄지기 때문이며, 또한 개인학습 없이는 조직학습이 있을 수 없듯이 모든 계층에서 학습하는 개인들이 없으면 학습조직은 불가능하기 때문이다.

개인학습과 조직학습의 중간 단위로 팀 학습이 있다. 팀 학습은 경험의 공유와 공동과제의 수행 등을 통해 팀, 그룹 또는 부서, 기타 조직 내 하부단위들에 의해 이뤄지는 학습을 의미한다. 팀 학습은 개인학습과 조직학습 사이의 다리 역할을 하는데, 조직 구성원들의 개인학습 결과 얻은 지식이나 경험 등이 팀 학습을 통해 소규모 조직단위의 집합적 학습으로 전이된 후, 조직 전체 차원에서의 교류와 공유를 통해 조직학습으로 발전하는 것이다. 따라서 팀 학습의 활성화는 학습조직으로의 발전에 아주 중요하며 학습조직은 팀 학습의 능력개발과 촉진을 위해 많은 노력을 기울인다.

그리고 조직학습은 개인학습과 팀 학습을 모두 통합하는 조직 전체 수준의 집단학습으로서 조직관계자 모두를 단위로 학습하는 것으로 조직을 지속적으로 변혁시키기 위해 개인, 팀, 조직 전체 차원에서 학습과정을 전략적으로 활용하는 것이다. 따라서 조직학습은 개인학습이나 팀 학습의 단순한 합계 그 이상인 것이다. 개인학습이나 팀 학습이 조직 내에 변화를 추구할 때 거치는 과정이긴 하지만, 조직학습은 훨씬 광범위한 사회적, 정치적, 문화적, 경제적, 구조적 변수들을 고려해야 한다.

Baldwin과 Ford(1988)에 의하면 학습전이란 학습자가 교육이나 훈련을 통해서 학습한 지식, 기술, 태도를 학습상황과는 다른 상황에서 활용하고 적용하는 행동 또는 그 결과를 의미한다. 또한 Ford와 Weissbein(1997)의 연구에서는 교육훈련 참가자가 교육훈련 상황에서 획득한 지식과 기술을 직무상황에서 일정 기간 동안 일반화하고 유지하는 것이라고 정의하고 있다. Neo(2005)는 학습자들이 훈련에서 배운 지식, 기술, 행동 및 인지적 전략을 업무에 효과적이고 지속적으로 적용하는 것을 학습전으로 정의하였고, Wexley와 Latham(1981), Broad와 Newstrom(1992) 등은 학습자가 교육에서 습득한 지식, 기술 및 태도를 직무상황에서 효과적으로 적용하는 정도라고 하였다. 김진모(1997), 현영섭과 권대봉(2003)의 연구에서는 교육훈련 참여자가 교육훈련을 통해서 학습한 지식, 기술, 태도를 자신의 직무에 적용하는 정도로 정의하였으며, 박내희(1997)는 교육훈련을 통해 배운 내용을 실제로 직무에 적용하는 정도로 정의하였다. 금혜진(2005)은 기업의 훈련 프로그램에 참여한 학습자가 현업으로 복귀한 뒤, 훈련 프로그램을 통해서 학습한 지식, 스킬, 태도를 현업에 적용하여 변화된 행동을

나타내고 이를 보다 넓은 직무영역에 적용하고, 이러한 행동상의 변화를 유지하는 것이라고 정의하였다. 즉, 학습전이란 학습자가 교육을 통해서 습득한 지식과 기술, 태도를 자신의 현업에 적용하는 것이라 할 수 있다.

이러한 전이에 대한 체계적인 시각의 필요성을 지적한 연구자는 Nadler(1971)였다. 그는 교육훈련의 효과성을 진작시키기 위해서 교육훈련을 지원하는 관리자 행동의 필요성을 강조하고, 관리자의 행동을 지원체계의 한 부분으로 설명하면서 지원체계 구축의 필요성을 강조하였다.

2. 조직학습 지원특성

사회문화적 관점에서 조직학습은 우연한 기회를 통해 발생하는 것이 아닌 조직이나 조직 관리자들이 조직학습에 적합한 상황, 조건 등을 형성하려고 한 의도적인 노력의 결과이다. 즉, 조직학습의 원활한 수행을 위해서는 조직 내 학습 촉진을 위한 요소들이 잘 구축되어 있어야 한다(Baldwin & Ford 1988, 신성진 2006, 김창훈 2008, 임승옥 2007). 본 연구에서는 교육프로그램을 통해 습득한 내용들을 현업에서 적용하여 성과로 나타낼 수 있도록 분위기를 조성하고 지원해야하는 조직학습 지원특성을 상사지원, 직무지원, 조직지원으로 구분하여 살펴보고자 한다.

상사지원은 상사가 업무, 형식적 교육프로그램, 무형식 교육프로그램 그리고 일련의 개발 활동 등을 지원하는 것에 대한 인식을 의미한다. 상사가 기업에서 구성원들에게 교육프로그램, 개발 활동, 전문성 신장의 가치를 일깨워 주고 이러한 활동에 참여할 수 있도록 동기부여 하는 역할을 담당하는 것이다(Tracey & Tews, 2005). 또한 학습한 내용을 적용할 수 있도록 목표를 설정해 주고 지원해 주며 긍정적인 피드백을 제공하는 등과 같은 역할을 담당한다(Baldwin & Ford, 1988). 이외에도 교육프로그램 참여 후의 기대치를 명확히 제시해주고 새로운 지식과 기술을 적용할 수 있는 기회를 제공하며 교육 내용과 연계된 현실적 목표를 제시하는 역할을 담당할 수 있다.

또한, 상사지원이란 학습자가 학습한 것을 업무상황에 적용할 수 있도록 상사가 지원해주고 강화해 주는 정도를 말한다(현영섭, 권대봉, 2003). 지원과 강화의 내용은 학습한 것을 활용할 수 있도록 환경을 설정해주고 지원해주며 긍정적인 피드백을 해주는 것이다. 상사지원에는 상사가 개인에게 교육 후의 수행에 대한 기대를 명확하게 제시해 주는 것, 새로운 지식과 기술을 적용할 수 있는 기회를 만들어 주는 것, 교육받은 것에 근거한 현실적 목표를 제시해 주는 것, 새로운 기술을 적용하는 과정에서 부딪히는 문제점들을 함께 논의하는 것, 새

로운 지식과 기술을 성공적으로 잘 적용한 개인에게 상사가 보상이나 인센티브를 주는 것 등이 포함된다.

직무지원은 기업의 직무 관련 시스템 및 기술적 시스템의 일부를 의미한다. 직무가 지속적인 학습을 촉진할 수 있도록 설계되었는지 그리고 새로운 지식과 기술을 습득하기 위한 유연성을 제공할 수 있도록 설계되었는지에 대한 정도에 대한 인식을 나타낸다. 교육프로그램의 참여를 촉진하고 직무의 중요성을 인식하여 노력을 하게 되는지 또한 새롭게 습득한 지식과 기술을 업무에 활용하거나 실험할 수 있는 기회를 제공하는지에 대한 지원을 의미하는 것이다(Tracey & Tews, 2005). 즉 학습한 지식 및 기술을 업무상황에 적용할 수 있도록 자원과 적용할 수 있는 직무로 기업구성원의 학습을 지원하고 있는지에 대한 인식이다.

직무를 수행하는 것은 구체적인 학습 환경에 노출되어 있는 것으로 볼 수 있다. 기업의 구성원으로 소속되고 규정된 역할과 자격을 수행하도록 한정되어 있는 영역이 있기 때문이다. 또한 기업과 구성원은 계약, 기준 그리고 평가 시스템을 활용한 예측 관계를 맺고 있다. 즉 기업에서는 구성원에게 직무를 수행할 수 있도록 절차와 정책을 제공하여 성과를 낼 수 있도록 한다. 구성원에게 한정된 역할과 자격을 부여하여 그에 따른 직무를 수행하도록 하며 성과를 창출하도록 지원을 하는 것이다.

조직지원은 조직적 시스템을 의미하는 것으로 교육프로그램과 개발활동에 대한 노력이 중요하도록 습득한 새로운 지식 및 기술을 활용하고 적용하였을 경우 시스템에 의해 보상을 하는 것과 같은 기업의 정책, 절차 그리고 실천 정도에 대한 인식을 의미한다(Tracey & Tews, 2005). 새로운 변화에 대한 학습자의 태도와 조직의 목적과 가치가 새로운 변화를 수용하고 지원하는지에 대한 인식을 의미하는 것이다.

조직지원은 변화에 대한 조직의 반대, 변화를 위해 노력하는 조직의 의지, 학습한 내용을 조직에 적용하는 개인에게 지원하는 정도까지도 포함된다. 따라서 조직지원은 조직에서 구성원에게 기여하는 가치로 볼 수 있다(Eisenberger, Cummings, Armelo & Lynch, 1997). 그 중 조직의 보상체계는 학습자들의 만족도와 경험, 현업에의 적용 정도에 영향을 주는 것으로 나타났다. 현영섭과 권대봉(2003)의 연구에 의하면 조직지원이 전이에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

3. 조직학습 역량

역량이라는 개념은 1973년 사회심리학자 David McClland에 의해 처음으로 소개되었고, 일반적으로 '특정한 상황이나 직무에서 효과적이고 우수한 수행의 원인이 되는 개인의 내적

특성'을 의미한다(Spencer & Spencer, 1993). 조직학습 역량의 개념에서는 조직의 학습 또는 조직의 학습 성향을 촉진시켜 주는 요인들의 중요성을 강조하고 있다(Chiva et al., 2006). Goh & Richards(1997)는 조직학습 역량을 조직의 학습 과정을 촉진시켜 주고 조직이 학습할 수 있게 해 주는 조직적이고 경영적인 특징 혹은 요소라고 정의하였다.

Yeung et al.(1999)은 조직학습 역량을 조직이 강한 영향력을 행사해서 변화를 수용하고, 조직 내의 많은 경계들을 뛰어넘어 학습하고, 특정한 경영주도성과 실행을 통하여 조직적 역량을 발휘함으로써 아이디어를 생성하고 일반화하는 능력으로 정의하였다. 즉, 조직학습 역량은 아이디어를 생성하고, 이 아이디어를 일반화하고, 조직 내의 학습장애를 규명하는 기업의 능력에 기초하고 있다는 것이다. Wang et al.(2006)은 조직 차원의 학습을 지원하는 문화를 조직학습 역량으로 정의하고, 높은 조직학습 역량을 지닌 조직이 장기적인 성장과 발전을 유지할 수 있음을 주장하였다. 또한 이들은 정보 공유 및 확산, 지식 습득과 활용을 촉진함으로써 학습하기 좋은 문화를 형성했을 때 조직학습 역량이 더욱 강화될 수 있다고 하였다. Ulrich & Jick(1993)은 관리자들에 영향력 있는 아이디어를 생성하고 일반화 시킬 때 조직학습 역량이 구축될 수 있다고 보았고, 조직학습 역량을 학문적 개념이 아닌 일련의 경영관리적 행동과 책임에 초점을 맞춘 개념으로 보았다.

조직학습역량을 구성하는 하위 요인들에 대해서는 각 연구자마다 조직학습의 중요한 촉진요소를 달리 규명하고 있지만 대표적인 것으로 다음과 같은 것을 제시한다. Hult & Ketchen (2001)은 조직학습 역량을 새로운 조직차원의 지식 창출을 위한 준비도로 개념화하여, 조직 학습 역량을 팀 지향성, 시스템 지향성, 학습 지향성, 기억작용 지향성의 네 가지 지향성으로 제시하였다. 팀 지향성은 구성원들이 조직의 비전을 형성하는데 참여하는 정도로 정의하고 있다. 시스템 지향성은 개별적인 조직의 활동과 조직 전체 비전과의 관계에 대한 이해를 제공해주는 정도로 정의하고 있다. 학습 지향성은 조직의 학습에 관심을 두는 정도로 정의하고 있다. 기억작용 지향성은 구성원들이 지식과 정보에 접근 가능한 분위기를 형성해주는 정도로 정의하고 있다.

Jerez-Gomez, Cespedes-Lorente & Velle-Cabrera(2005)는 조직학습 역량을 조직이 지식을 처리하는 능력으로 정의하였다. 즉, 시기의 창출과 획득, 전이, 그리고 통합과 그것을 향상된 성과의 관점에서 새로운 환경에 맞게끔 행동으로 전환하는 것이라는 관점에서 조직학습역량의 구성 요소로 경영몰입(Managerial commitment), 시스템적 관점(Systems perspective), 개방성과 실험정신(Openness and experimentation), 지식 이전과 통합(Knowledge transfer and integration)을 제시하였다.

Wang et al.(2006)은 시스템 지향성(Systems orientation), 학습분위기 지향성(Climate for

learning orientation), 지식습득과 활용지향성(Knowledge acquisition and utilization orientation), 정보공유와 확산지향성(Information sharing and dissemination orientation)을 장려하는 메커니즘에 의해 조직학습 역량이 강화될 수 있다고 제안하였다. 시스템 지향성은 조직의 핵심 행위자가 조직 변수들 간 상호의존성에 대해 전체론적인 관점에서 사고하는 것이다. 학습분위기 지향성은 조직 내에서 학습이 장려되고 가치 있게 여겨지는 정도를 나타낸다. 지식습득과 활용지향성은 조직의 혁신, 개선, 변형에 필요한 지식을 얻고 동화시킬 수 있는 능력의 정도를 말하며, 조직학습의 필수적인 하위 과정인 지식습득과 지식활용을 합친 것이다. 정보공유와 확산지향성은 조직 내 정보의 접근 가능성 정도를 일컫는다.

4. 효능감

자기효능감은 개인이 어떤 결과를 얻는데 필요한 행동을 선택하거나 지속하는데 영향을 미치는 심리적 요인의 중요한 개념으로써 Bandura(1986)의 사회인지이론의 전신이 되는 사회학습이론(Bandura, 1977)에서부터 도출된 개념이다. 그에 따르면 자기효능감은 자신이 의도한 수행을 성취하는 데 필요한 행위를 조직하고 실현하기 위한 자신의 능력에 대한 판단으로 정의된다. 자기효능감은 목표로 설정한 성과를 얻는데 필요한 활동과정을 조직하고 실행하는 능력에 대한 개인의 판단이며, 개인이 가지고 있는 기술적 능력과 상관없이 할 수 있다고 하는 스스로의 판단이다. 그러므로 자기효능감이 높은 개인은 교육받은 내용을 실제로 직무상황에 적용해 보려는 적극적인 태도를 보인다고 할 수 있다(Ford, et al., 1992). 또한 수행과정에서 긍정적인 태도를 보이고, 보다 도전적인 과제에 몰입하며, 수행과정 중에 발생하는 장애(obstacle)에 대해 보다 많은 인내와 노력을 기울인다(Bandura, 1997).

자기효능감은 자신의 효능감에 대한 기대나 인식의 결과의 개념이기에 '지각된 효능성(perceived efficacy)', '자기효능성에 대한 신념 또는 기대(belief or expectation of self-efficacy)'라고 부르기도 한다. 이는 학습과제를 성공적으로 수행할 수 있다는 자신의 능력에 대한 판단으로, 자기효능감은 행동의 선택 뿐 아니라 노력의 양, 과제에 대한 지속력, 사고의 형태와 정서의 반응에 영향을 준다.

Gist & Mitchell(1992)은 자기효능감의 세 가지 중요한 속성을 강조하였는데, 첫째, 조직 내 개인 자신, 수행 과업, 기타 조직 내 다양한 요인들에 의해 영향을 받는 개인효능감 및 과업 수행과 관련된 자신의 능력에 대한 인지적 판단이 있으며, 둘째, 유동적이거나 동기적인 요소들이 포함되어 있고, 셋째 경험과 정보에 의해 자기효능감의 구조가 역동적으로 변화한다는 것이다. 따라서 교육 참가자들이 교육내용을 숙달할 수 있다고 믿으면 교육훈련의 효

과는 더 커질 것이라고 하였다. 이는 교육내용의 학습과 관련된 자기효능감이 높은 참가자들은 그렇지 않은 이들보다 더 높은 학습효과를 가지게 됨을 시사한다.

집단효능감(collective-efficacy)이란 집단 구성원들이 자신이 속한 집단이 성공적으로 과업을 수행할 수 있는 능력을 보유하고 있다고 생각하는 집단 구성원 개인의 믿음을 의미하는 것(Bandura, 1986; Riggs, 1989)으로서, 일정한 수준의 목표를 달성하는데 필요한 행동 과정들을 구조화하고 실행하는 공동의 능력에 대한 집단의 공유된 신념이라 할 수 있다. 개인의 자기효능감의 지각과 집단효능감의 지각은 모두 개인의 지각에 기초하고 있지만 그 지각 대상에 있어서 만큼은 서로가 상이하다고 할 수 있다. 즉, 개인의 자기효능감에 대한 지각 대상은 개인의 직무 수행 능력인 반면 집단효능감에 대한 지각 대상은 집단의 직무 수행 능력이다. 다시 말해, 집단효능감은 단순히 구성원들의 자기효능감의 합이 아니라 통합적으로 나타나는 집단 차원의 속성인 것이다.

그러나 집단효능감은 아직까지 학자들 간에 조금씩 다른 용어와 정의를 사용하고 있다. 용어 면에 있어서는 ‘collective-efficacy’와 ‘group-efficacy’가 혼용되고 있으며, 정의 면에서는 그것을 집단 구성원 개인의 믿음으로 볼 것인가, 아니면 구성원 전체가 함께 공유하는 믿음으로 볼 것인가 하는 두 가지 견해로 양분되어 있다.

III. 연구방법

1. 연구모형 및 가설

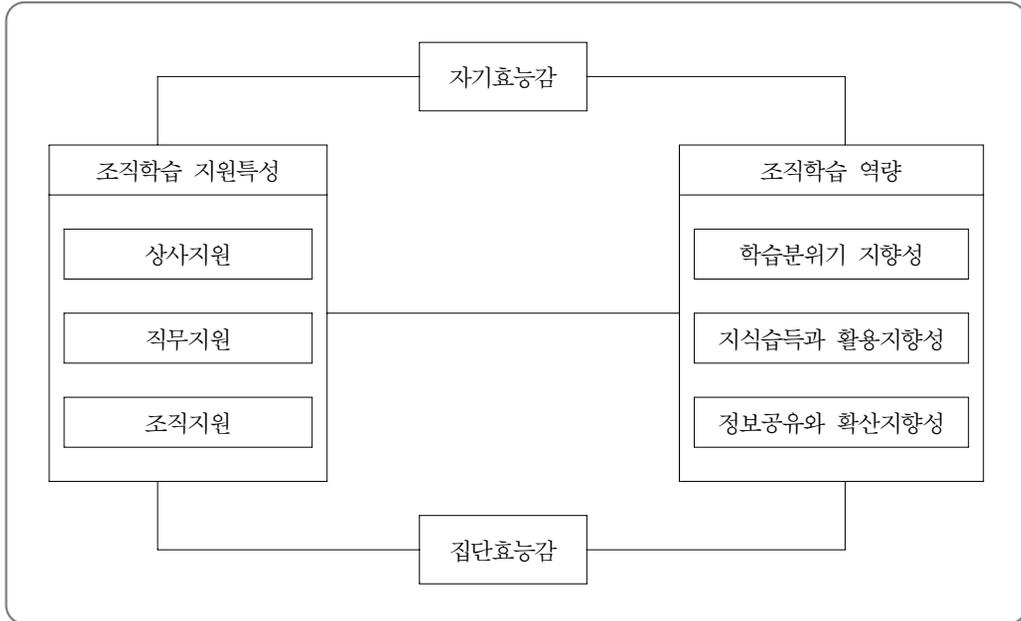
본 연구는 조직학습 지원특성이 조직학습 역량에 미치는 영향에 있어서 자기효능감과 집단효능감이 매개역할을 한다는 것을 검증하고자 한다(그림 1 참조).

(1) 조직학습 지원특성과 조직학습 역량간의 관계

Tracey와 Tannenbaum 그리고 Kavanagh(1995)의 연구에 의하면 전이풍토와 지속적인 학습 문화와 같은 조직의 맥락적 요인에 의해 학습 수준이 향상될 수 있다. 그리고 업무환경에 따라서 교육프로그램에 대한 동기가 증진된다(Tracey et al., 2001).

Yang et al.(2004)는 조직 내에서 지속적으로 학습기회를 제공하고 토론 및 연구를 활성화 하는 분위기를 권장하고, 팀 단위의 조직학습을 강화하고, 자율적으로 의사결정 할 수 있는

권한위임을 더 많이 해 줄수록 결과적으로 조직성과 측면에 있어서 재무적 성과와 지식 성과가 통계적으로 유의미하게 높게 나타났음을 입증하였다. 조직학습 역량은 조직 내에서 학습 역량이 체화된 상태를 의미하므로 이는 학습측면에서 조직의 지식성으로 볼 수 있다(천학도, 2008).



[그림 1] 연구모형

조직학습지원 특성 중의 하나로 볼 수 있는 조직의 학습지원 풍토는 교육프로그램 결과의 현업 적용도를 증대 또는 감소시킬 수 있는 업무적·환경적 요인이다(Lim & Morris, 2006). 교육 프로그램에 대한 상사의 지원은 학습자의 학습동기, 교육프로그램을 통해 습득한 지식 및 기술의 전이와 긍정적인 관계가 있다(Burke & Baldwin, 1999). 박영용과 김진모(2006)의 연구에서도 학습전이에 영향을 미치는 요인 중 상사지원에 대한 인식이 높게 나타났다.

이와 같은 선행연구들을 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설1 : 조직학습 지원특성은 조직학습 역량에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설1.1-1 상사지원은 학습분위기 지향성에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설1.1-2 직무지원은 학습분위기 지향성에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

- 가설1.1-3 조직지원은 학습분위기 지향성에 정(+)²의 영향을 미칠 것이다.
- 가설1.2-1 상사지원은 지식습득과 활용지향성에 정(+)²의 영향을 미칠 것이다.
- 가설1.2-2 직무지원은 지식습득과 활용지향성에 정(+)²의 영향을 미칠 것이다.
- 가설1.2-3 조직지원은 지식습득과 활용지향성에 정(+)²의 영향을 미칠 것이다.
- 가설1.3-1 상사지원은 정보공유와 확산지향성에 정(+)²의 영향을 미칠 것이다.
- 가설1.3-2 직무지원은 정보공유와 확산지향성에 정(+)²의 영향을 미칠 것이다.
- 가설1.3-3 조직지원은 정보공유와 확산지향성에 정(+)²의 영향을 미칠 것이다.

(2) 조직학습 지원특성과 조직학습 역량간의 관계에서 효능감의 매개효과

자기효능감은 특수한 과업을 성공적으로 수행할 수 있다고 생각하는 자신의 능력에 대한 개인적 믿음으로서, 이것이 개인의 직무 성과에 긍정적인 영향을 미친다는 결과를 보여주는 선행 연구들이 존재한다. 박영용과 김진모(2006)가 기업의 리더십적인 프로그램 참여자를 대상으로 실시한 연구결과 학습전이 영향요인으로 학습동기와 자기효능감에 대한 인식 수준이 높은 것으로 나타나 리더로서 자기주도적인 학습이 전이에 주요한 요인인 것을 밝혀냈다.

집단효능감이란 집단 구성원들이 자신이 속한 집단이 성공적으로 과업을 수행할 수 있는 능력을 보유하고 있다고 생각하는 집단 구성원 개인의 믿음을 의미한다(Bandura, 1986; Riggs, 1989).

Bandura(1997)는 집단효능감은 자기효능감과 마찬가지로 집단 구성원들의 성취목표 유형, 자원관리 방법, 계획과 전략, 집단목표를 위해 투입하는 노력의 정도, 집단 노력이 결과를 달성하지 못했을 때 행위의 지속정도 등에 영향을 준다고 하였다.

학업적 자기효능감이 높은 학습자는 도전적인 과제를 선택하고(Bandura & Schunk, 1981), 주어진 과제를 성공적으로 수행하기 위해 보다 많은 노력을 기울이며, 어려운 일이 닥쳐도 끈기 있게 과제를 지속한다(Bandura & Schunk, 1981). 또한 학습자의 자기효능감이 높을수록 학습결과에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Bandura, 1982). 이러한 자기효능감은 학습내용의 실제 수행에 긍정적인 영향을 미치게 된다(Goldstein & Ford, 2002).

집단효능감이 개인의 직무성과(Parker, 1994; Prussia & Kinichi, 1996)와 직무만족(Riggs & Knight, 1994)에 정(+)²적인 영향을 미친다는 것은 이미 여러 연구에서 실증되었다. Riggs & Knight(1994)의 연구는 집단효능감과 조직몰입사이의 정(+)²적인 상관관계가 있음을 보여주고 있는데, 이것은 자신이 속한 집단이 유능하다고 인식하는 조직구성원의 경우 더 높게 몰입하게 됨을 의미하는 것이다. 이상의 연구들이 보여주듯이 집단효능감은 집단의 성취에 대

한 중요한 예언자가 된다(김아영 편저, 2007)

국내의 선행연구들은 자기효능감과 집단효능감의 유의미한 매개기능을 밝혀주고 있으며, 특히 학업적 자기효능감(Academic self-efficacy)은 더욱 그러하다. 학업적 자기효능감(Academic self-efficacy)은 학습자가 학업적 과제를 수행하기 위해 필요한 행위를 조직하고 실행해 나가는 자신의 능력에 대해 내리는 판단이다(Bandura, 1986).

자기효능감은 학습자의 학습능력과 수행을 매개한다고 보았고 많은 연구에서 특정한 과제에 있어 자기효능감과 수행이 밀접한 관계가 있는 것을 밝혔다(Bandura, 1986; Schunk, 1982). 국내의 선행연구 또한 학업적 자기효능감이 학업성취도를 잘 예측하는 변수라는 사실이 밝혀졌다(김아영 편저, 2007). Goddard et al.(2000)은 수학과 읽기 성취에서 학교 간의 차이가 교사의 집단효능감과 정(+)적 상관이 있음을 밝혔으며, Bandura(1993)는 학교의 학업성취도 평균은 교사의 집단효능감과 유의미한 정(+)의 상관관계가 있음을 밝혔다.

하지만 아직까지는 조직학습 지원특성과 조직학습 역량간의 관계에 있어서 자기효능감과 집단효능감이 매개역할을 하고 있음을 밝힌 연구들은 거의 전무한 실정이다. 따라서, 이상과 같은 선행연구들을 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설2 : 조직학습 지원특성이 조직학습 역량에 미치는 영향에 자기효능감은 매개역할을 할 것이다.

가설2.1-1 상사지원이 학습분위기 지향성에 미치는 영향에 자기효능감은 매개역할을 할 것이다.

가설2.1-2 직무지원이 학습분위기 지향성에 미치는 영향에 자기효능감은 매개역할을 할 것이다.

가설2.1-3 조직지원이 학습분위기 지향성에 미치는 영향에 자기효능감은 매개역할을 할 것이다.

가설2.2-1 상사지원이 지식습득과 활용지향성에 미치는 영향에 자기효능감은 매개역할을 할 것이다.

가설2.2-2 직무지원이 지식습득과 활용지향성에 미치는 영향에 자기효능감은 매개역할을 할 것이다.

가설2.2-3 조직지원이 지식습득과 활용지향성에 미치는 영향에 자기효능감은 매개역할을 할 것이다.

가설2.3-1 상사지원이 정보공유와 확산지향성에 미치는 영향에 자기효능감은 매개역할을 할 것이다.

가설2.3-2 직무지원이 정보공유와 확산지향성에 미치는 영향에 자기효능감은 매개역할을 할 것이다.

가설2.3-3 조직지원이 정보공유와 확산지향성에 미치는 영향에 자기효능감은 매개역할을 할 것이다.

가설3 : 조직학습 지원특성이 조직학습 역량에 미치는 영향에 집단효능감은 매개역할을 할 것이다.

가설3.1-1 상사지원이 학습분위기 지향성에 미치는 영향에 집단효능감은 매개역할을 할 것이다.

가설3.1-2 직무지원이 학습분위기 지향성에 미치는 영향에 집단효능감은 매개역할을 할 것이다.

가설3.1-3 조직지원이 학습분위기 지향성에 미치는 영향에 집단효능감은 매개역할을 할 것이다.

가설3.2-1 상사지원이 지식습득과 활용지향성에 미치는 영향에 집단효능감은 매개역할을 할 것이다.

가설3.2-2 직무지원이 지식습득과 활용지향성에 미치는 영향에 집단효능감은 매개역할을 할 것이다.

가설3.2-3 조직지원이 지식습득과 활용지향성에 미치는 영향에 집단효능감은 매개역할을 할 것이다.

가설3.3-1 상사지원이 정보공유와 확산지향성에 미치는 영향에 집단효능감은 매개역할을 할 것이다.

가설3.3-2 직무지원이 정보공유와 확산지향성에 미치는 영향에 집단효능감은 매개역할을 할 것이다.

가설3.3-3 조직지원이 정보공유와 확산지향성에 미치는 영향에 집단효능감은 매개역할을 할 것이다.

2. 변수의 조작적 정의

조직학습 지원특성은 기업의 구성원이 기업에서 실시한 교육프로그램을 통해서 습득한 학습 내용, 기술, 행동 그리고 태도 등이 유지되고 직무에 적용될 수 있도록 기회를 제공하고 지원하였는지에 대하여 심리적으로 인식하거나 지각하는 정도를 의미한다. 조직학습 지원특성은 상사지원, 직무지원, 조직지원이 하위변수로 구성되어 있으며, 상사의 지원이란 부하가

교육훈련 받는 것에 대한 상사의 관심과 배려 및 교육훈련 받은 내용을 현업에 적용할 수 있도록 기회를 제공하고, 지도해 주며, 평가 및 피드백을 해 주는 것을 의미한다. 직무지원은 직무를 통해 지속적인 학습이 가능하고 새로운 지식과 기술을 활용할 수 있는가에 대한 인식 정도를 의미한다. 조직지원은 습득한 지식 및 기술을 활용하고 적용할 수 있도록 지원하는 기업의 시스템에 대한 인식 정도를 의미한다. 본 연구에서는 Tracey와 Tews(2005)의 설문문항을 사용하였다.

조직학습 역량은 Wang et al.(2006)이 제시한 네가지 주요 차원 중 학습분위기 지향성, 지식습득과 활용지향성, 정보공유와 확산지향성의 변수를 채택하여 사용하였다.

자기효능감은 자신의 성과를 이루는데 필요한 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 믿음이나 판단으로 정의하며, Sherer & Adams(1982)가 개발한 척도를 사용하였다. 집단효능감이란 직무를 성공적으로 수행할 수 있는 집단의 능력에 대한 집단 구성원들의 믿음이나 확신을 의미하며(Bandura, 1986), Riggs et al.(1994)의 척도를 사용하였다. 모든 변수는 리커트식 5점 척도를 사용하여 측정하였다.

IV. 분석결과

1. 표본의 인구통계학적 특성

본 설문은 2010년 11월 1일부터 11월 21일까지 3주간 실시하였으며, 본 연구자가 직접 방문조사하거나 우편을 통해 개인적인 차원에서 배포하였다. 설문지는 총 150부를 배포하여 139부를 회수하였다.본 연구의 신뢰성 확보를 위해 비정규직, 일용근로자, 현장근로자는 배제하고 중요한 변수에 응답하지 않았거나 중심화 경향으로 일관된 응답내용으로 인해서 분석에 사용할 수 없는 19부를 제외하고 120부를 분석에 포함시켰다.

응답자들의 특성을 살펴보면 다음과 같다. 남자와 여자가 각각 62.5%와 37.5%로 나타났고, 연령별 분포는 20대가 46.7%로 가장 많았으며, 30대가 45%, 40대 이상이 8.3%의 순서로 나타났다. 학력별 분포는 대졸 68.3%, 전문대졸 19.2%, 대학원 이상 7.5%, 고졸이하 5%로 나타났고, 직급별 분포는 사원이 55.8%로 가장 많이 나타났고, 대리 25%, 과장 5.8%, 기타 5.8%, 부장 5%, 차장 2.5%의 순으로 나타났다. 마지막으로 근속년수별 분포는 1년이상~3년 미만 45.8%, 1년미만 27.5%, 3년이상~5년미만 16.7%, 5년이상~10년미만 8.3%, 10년이상 1.7%로 나타났다(<표 1> 참조).

2. 측정도구의 신뢰성과 타당성 분석 및 기술통계량

본 연구의 연구모형에 대한 가설검증에 앞서 설문도구의 항목에 대한 실증분석의 적합도를 위하여 신뢰성과 타당성을 분석하였다.

〈표 1〉 인구통계학적 분포

구분	속성	빈도(명)	구성비율(%)
성별	남자	75	62.5
	여자	45	37.5
연령	20대	56	46.7
	30대	54	45
	40대	10	8.3
	50대 이상	0	0
학력	고졸이하	6	5
	전문대졸	23	19.2
	대졸	82	68.3
	대학원이상	9	7.5
직급	사원	67	55.8
	대리	30	25
	과장	7	5.8
	차장	3	2.5
	부장	6	5
	임원	0	0
	기타	7	5.8
근속기간	1년미만	33	27.5
	1년이상~3년미만	55	45.8
	3년이상~5년미만	20	16.7
	5년이상~10년미만	10	8.3
	10년이상	2	1.7

신뢰성이란 일관성이 높은 측정결과를 도출할 수 있는 정도로 측정결과에 오차가 들어있지 않은 정도를 의미한다. 각 설문 항목의 측정결과가 일관성을 유지하는가의 여부를 확인하기 위한 목적이며 본 연구에서는 설문 항목들의 내적 일관성을 평가하기 위하여 Chronbach's Alpha 계수를 사용하였으며, 분석결과는 <표 2>에서와 같으며, 최초설문 52개 항목 수에서 1개를 제거한 후의 최종설문 51개 항목수를 사용한 측정도구의 신뢰성은 문항 모두 0.6 이상으로 나타나기 때문에 모든 설문 항목은 신뢰도가 있다고 본다.

<표 2> 측정변수의 신뢰도 계수

측정변수		최초설문 항목 수	최종 항목 수	신뢰도 계수
조직학습 지원특성	상사지원	5	5	.827
	직무지원	5	5	.769
	조직지원	5	5	.944
자기효능감		8	8	.849
집단효능감		6	6	.805
조직학습 역량	학습분위기 지향성	7	6	.671
	지식습득과 활용지향성	5	5	.881
	정보공유와 확산지향성	6	6	.852

타당성이란 측정하고자 하는 개념이나 속성을 설문도구가 정확히 측정하였는가에 대한 것이다. 본 연구에서는 요인분석을 이용하여 조직학습 지원특성, 자기효능감, 집단효능감, 조직학습 역량의 개념적 타당성을 검증하였다. 본 연구의 측정변수는 척도 순화과정을 통하여 일부항목을 제거하였다. 먼저, 타당도를 검증하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 모든 측정변수는 구성요인을 추출하기 위해서 주성분 분석(principle component analysis)을 사용하였으며, 요인적재치의 단순화를 위하여 직교회전방식(varimax)을 채택하였다. 요인적재치는 각 변수와 요인간의 상관관계의 정도를 나타낸다. 그러므로 각 변수들은 요인적재치가 가장 높은 요인에 속하게 된다. 또한 고유값은 특정 요인에 적재된 모든 변수의 적재량을 제공하여 합한 값을 말하는 것으로, 특정 요인에 관련된 표준화된 분산(standardized variance)을 가리킨다. 일반적으로 사회과학 분야에서 요인과 문항의 선택 기준은 고유값(eigen value)은

1.0 이상, 요인적재치는 0.40 이상이면 유의한 변수로 간주하며 0.50이 넘으면 아주 중요한 변수로 본다. 따라서 본 연구에서는 이들의 기준에 따라 고유값이 1.0 이상, 요인적재치가 0.40 이상을 기준으로 하였다.

〈표 3〉 조직학습 지원특성의 요인분석 결과

항목	요인		
	조직지원	상사지원	직무지원
조직지원5	.904		
조직지원4	.891		
조직지원1	.888		
조직지원2	.869		
조직지원3	.861		
상사지원1		.817	
상사지원5		.802	
상사지원4		.748	
상사지원2		.711	
상사지원3		.658	
직무지원1			.828
직무지원5			.767
직무지원3			.694
Eigen-value	5.233	3.034	2.037
분산설명(%)	34.886	20.223	13.579

〈표 3〉은 조직학습 지원특성에 대한 요인분석 결과이다. 설명된 총 분산은 71.40%로 나타났다. 전체적으로 조직학습 지원특성은 선행 연구결과의 이론구조와 동일하게 3개의 요인으로 추출되었다. 추출된 요인은 선행 연구와 동일하게 상사지원, 직무지원, 조직지원으로 명명하였다. 이 중 직무지원2번, 직무지원4번은 이론 구조에 맞지 않게 적재되어 제거하였다. 상사지원은 5개의 문항 중 최종적으로 5개 문항을 모두 채택하였으며, 직무지원은 5개의 문항 중 2개의 문항을 제거하고 총 3개 문항, 조직지원은 5개의 문항 중 최종적으로 5개 문항 모두를 분석에 이용하였다.

자기효능감에 대한 8개 문항의 타당성을 분석한 결과, 1차 분석에서 요인적재량이 낮은 자기효능감1번, 자기효능감8번 문항을 제거하고 총 8개의 문항 중 6개 문항으로 다시 2차 분석

한 결과 설명된 총 분산은 55.568%로 변수 제거 전(49.012%)과 비교하여 높은 설명력 수치를 보여주고 있다. 자기효능감에 대한 타당성 분석은 <표 4>와 같다.

<표 4> 효능감의 요인분석 결과

항목	요인	
	자기효능감	집단효능감
자기효능감2	.616	
자기효능감3	.482	
자기효능감4	.594	
자기효능감5	.559	
자기효능감6	.639	
자기효능감7	.444	
집단효능감1		.582
집단효능감3		.672
집단효능감4		.697
집단효능감5		.631
집단효능감6		.537
Eigen-value	3.334	3.119
분산설명(%)	55.568	62.375

집단효능감에 대한 6개 문항의 타당성을 분석한 결과, 1차 분석에서 요인적재량이 낮은 집단효능감2번 문항을 제거하고 총 6개의 문항 중 5개 문항으로 다시 2차 분석한 결과 설명된 총 분산은 62.375%로 변수 제거 전(53.504%)과 비교하여 높은 설명력 수치를 보여주고 있다.

<표 5>는 조직학습 역량에 대한 요인분석 결과이다. 설명된 총 분산은 64.507%로 나타났다. 전체적으로 조직학습 역량은 선행 연구결과의 이론구조와 동일하게 3개의 요인으로 추출되었다. 추출된 요인은 선행 연구와 동일하게 학습분위기 지향성, 지식습득과 활용지향성, 정보공유와 확산지향성으로 명명하였다. 이 중 정보공유와 확산지향성4번, 정보공유와 확산지향성5번, 학습분위기 지향성2번, 학습분위기 지향성3번, 학습분위기 지향성4번은 이론 구조에 맞지 않게 적재되어 제거하였다. 학습분위기 지향성은 총 7개의 문항 중 Chronbach's Alpha 계수가 0.6이하로 신뢰성이 없는 것으로 본 학습분위기 지향성5번 문항과 위의 3개 문항을 제거하고 최종적으로 3개 문항, 지식습득과 활용지향성은 5개의 문항 중 5개의 문항을 모두 채택하였으며, 정보공유와 확산지향성은 6개의 문항 중 2개 문항을 제거하고 최종적으로 4개 문항을 분석에 이용하였다. 변수들에 대한 기술통계량은 <표 6>에서 제시된 바와 같다.

〈표 5〉 조직학습 지원특성의 요인분석 결과

항목	요인		
	지식습득과활용 지향성	정보공유와확산 지향성	학습분위기 지향성
지식습득과 활용지향성4	.843		
지식습득과 활용지향성2	.810		
지식습득과 활용지향성3	.786		
지식습득과 활용지향성5	.781		
지식습득과 활용지향성1	.690		
정보공유와 확산지향성2		.758	
정보공유와 확산지향성6		.732	
정보공유와 확산지향성1		.705	
정보공유와 확산지향성3		.555	
학습분위기 지향성6			.852
학습분위기 지향성7			.845
학습분위기 지향성1			.530
Eigen-value	3.704	2.240	1.797
분산설명(%)	30.864	18.664	14.979

〈표 6〉 변수간의 상관관계 분석

변수	평균	표준 편차	상사 지원	직무 지원	조직 지원	자기 효능감	집단 효능감	학습 분위기 지향성	지식 습득과 활용 지향성	정보 공유와 확산 지향성
상사지원	3.47	.75	1							
직무지원	3.55	.80	.334**	1						
조직지원	2.89	.95	.330**	.342**	1					
자기효능감	3.77	.58	.233*	.157	.094	1				
집단효능감	3.53	.71	.596**	.383**	.442**	.353**	1			
학습분위기 지향성	3.77	.62	.201*	.378**	.032	.295**	.082	1		
지식습득과 활용지향성	3.14	.78	.436*	.440**	.792**	.082	.554**	.109	1	
정보공유와 확산지향성	3.31	.69	.461**	.450**	.612**	.107	.545**	.132	.650**	1

* p < 0,05, **p < 0,01

3. 가설 검증

(1) 조직학습 지원특성과 조직학습 역량

조직학습 지원특성이 조직학습 역량 중 학습분위기 지향성에 정(+의 영향을 미칠 것이라는 가설1의 검증결과는 <표 7>에서 제시되어 있다. 상사지원이 학습분위기 지향성에 미치는 영향은 t값이 1.266(p=.208)으로 나타나 가설1.1-1은 기각되었다. 직무지원은 t값이 4.139로 가설1.1-2가 채택되었으며, 조직지원은 t값이 -1.493(p=.138)으로 가설1.1-3은 기각되었다.

<표 7> 조직학습 지원특성과 조직학습 역량 간의 유효성

종속변수	독립변수	표준오차	β	t값	유의확률	공차한계
학습분위기 지향성	상수	.301		8.758	.000	
	상사지원(가설1.1-1)	.077	.118	1.266	.208	.836
	직무지원(가설1.1-2)	.072	.386	4.139	.000	.828
	조직지원(가설1.1-3)	.061	-.139	-1.493	.138	.831
	R=.406, R ² =.165, 수정된R ² =.143, F=7.635, p=.000, Durbin-Watson=1.947					
지식습득과 활용지향성	상수	.234		1.732	.086	
	상사지원(가설1.2-1)	.060	.158	2.763	.007	.836
	직무지원(가설1.2-2)	.056	.151	2.625	.010	.828
	조직지원(가설1.2-3)	.047	.688	11.964	.000	.831
	R=.825, R ² =.681, 수정된R ² =.673, F=82.565, p=.000, Durbin-Watson=2.116					
지식공유와 확산지향성	상수	.262		3.545	.001	
	상사지원(가설1.3-1)	.067	.237	3.263	.001	.836
	직무지원(가설1.3-2)	.063	.214	2.925	.004	.828
	조직지원(가설1.3-3)	.053	.460	6.310	.000	.831
	R=.698, R ² =.487, 수정된R ² =.474, F=36.739, p=.000, Durbin-Watson=1.979					

조직학습 지원특성과 조직학습 역량 중 지식습득과 활용지향성의 영향관계를 검증한 결과 다음과 같이 나타났다. 먼저, 상사지원은 지식습득과 활용지향성에 대해 t값이 2.763(p=.007)

으로 나타나 가설1.2-1은 채택되었다. 직무지원은 t 값이 2.625($p=.010$)의 수치를 보여 가설 1.2-2가 채택되었으며, 조직지원은 t 값이 11.964로 나타나 가설1.2-3도 채택되었다. 즉, 상사 지원, 직무지원, 조직지원 모두 지식습득과 활용지향성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀모형은 F 값이 $p=.000$ 에서 82.565의 수치를 보이고 있으며, 회귀식에 대한 $R^2=.681$ 으로 68.1%의 설명력을 보이고 있다. Durbin-Watson는 2.116으로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으로 나타나고 있다.

조직학습 지원특성과 조직학습 역량 중 정보공유와 확산지향성의 영향관계를 검증한 결과 다음과 같이 나타났다. 먼저, 상사지원은 정보공유와 확산지향성에 대해 t 값이 3.263($p=.001$)으로 나타나 가설1.3-1은 채택되었다. 직무지원은 t 값이 2.925($p=.004$)의 수치를 보여 가설 1.3-2가 채택되었으며, 조직지원은 t 값이 6.310으로 나타나 가설1.3-3도 채택되었다. 즉, 상사 지원, 직무지원, 조직지원 모두 정보공유와 확산지향성에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회귀모형은 F 값이 $p=.000$ 에서 36.739의 수치를 보이고 있으며, 회귀식에 대한 $R^2=.487$ 으로 48.7%의 설명력을 보이고 있다. Durbin-Watson는 1.979로 잔차들 간에 상관관계가 없어 회귀모형이 적합한 것으로 나타나고 있다.

(2) 조직학습 지원특성과 조직학습 역량의 관계에 자기효능감의 매개역할

매개효과를 검증하기 위해서는 Baron & Kenny(1986)의 3단계 과정을 통해서 검증될 수 있다. 먼저 첫 번째 단계에서는 독립변수가 매개변수에 유의한 영향을 미치는가를 검증하고, 두 번째 단계에서는 독립변수가 종속변수에 유의한 영향을 미치는가를 검증하고, 마지막 세 번째 단계에서는 독립변수와 매개변수가 동시에 종속변수에 유의한 영향을 미치는지를 검증해야 한다.

이때 종속변수에 대한 독립변수의 영향력이 3단계에서보다 2단계에서 더 커야만 매개효과를 나타낸다고 할 수 있으며 (부분매개효과), 특히 3단계에서의 종속변수에 대한 독립변수의 영향력이 유의하지 않은 경우에는 매개변수가 완전 매개효과를 보인다고 할 수 있다.

조직학습 지원특성이 조직학습 역량 중 학습분위기 지향성에 미치는 영향의 관계에서 자기효능감이 매개역할을 할 것이라는 가설2.1-1, 가설2.1-2, 가설2.1-3을 검증하기 위하여 회귀 분석을 실시하였다. 분석의 결과는 아래의 <표 8>에 제시된 것과 같다. 구체적으로 상사지원이 학습분위기 지향성에 미치는 영향관계에서 자기효능감의 매개역할을 분석한 결과는 다음과 같다. 1단계 회귀계수는 .233으로 정(+)의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 .201, 3단계에서는 독립변수가 .139, 매개변수가 .263의 값을 나타내고 있다. 유의수준을 가늠할 수 있

는 t값과 p값은 1단계, 2단계에서는 유의한 결과를 보여주고 있으나 3단계(독립변수)의 t값이 1.550으로 ± 1.96 보다 작고 p값은 0.124로 0.05보다 크기 때문에 가설2.1-1은 기각되었다.

〈표 8〉 조직학습 지원특성과 학습분위기 지향성 간의 자기효능감의 매개효과

독립/매개/종속변수	매개효과 검정단계	표준화된 베타값	t값	p값	R ²
상사지원/ 자기효능감/ 학습분위기 지향성	단계1	.233	2.602	.010	.054
	단계2	.201	2.224	.028	.040
	단계3(독립변수)	.139	1.550	.124	.106
	단계3(매개변수)	.263	2.923	.004	
직무지원/ 자기효능감/ 학습분위기 지향성	단계1	.157	1.731	0.86	.200
	단계2	.378	4.430	.000	.143
	단계3(독립변수)	.340	4.055	.000	.200
	단계3(매개변수)	.242	2.887	.005	
조직지원/ 자기효능감/ 학습분위기 지향성	단계1	.094	1.030	.305	.009
	단계2	.032	.346	.730	.001
	단계3(독립변수)	.004	.045	.964	.087
	단계3(매개변수)	.295	3.324	.001	

직무지원이 학습분위기 지향성에 미치는 영향관계에서 자기효능감의 매개역할을 분석한 결과는 다음과 같다. 1단계 회귀계수는 .157으로 정(+)의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 .378, 3단계에서는 독립변수가 .340, 매개변수가 .242의 값을 나타내고 있다. 유의수준을 가늠할 수 있는 t값과 p값은 2단계, 3단계에서는 유의한 결과를 보여주고 있으나 1단계의 t값이 1.731로 ± 1.96 보다 작고 p값은 0.86으로 0.05보다 크기 때문에 가설2.1-2은 기각되었다.

조직지원이 학습분위기 지향성에 미치는 영향관계에서 자기효능감의 매개역할을 분석한 결과는 다음과 같다. 1단계 회귀계수는 .094로 정(+)의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 .032, 3단계에서는 독립변수가 .004, 매개변수가 .295의 값을 나타내고 있다. 유의수준을 가늠할 수 있는 t값과 p값은 1단계 t값이 1.030(p=.305), 2단계 t값 .346(p=.730), 3단계(독립변수) t값 .045(p=.964)로 유의하지 않은 결과를 보여주고 있기 때문에 가설2.1-3 역시 기각되었다.

조직학습 지원특성이 조직학습 역량 중 지식습득과 활용지향성에 미치는 영향의 관계에서 자기효능감이 매개역할을 할 것이라는 가설2.2-1, 가설2.2-2, 가설2.2-3을 검증하기 위하여 회

귀분석을 실시하였다. 분석의 결과는 아래의 <표 9>에 제시된 것과 같다.

구체적으로 상사지원이 지식습득과 활용지향성에 미치는 영향관계에서 자기효능감의 매개 역할을 분석한 결과는 다음과 같다. 1단계 회귀계수는 .233으로 정(+)의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 .436, 3단계에서는 독립변수가 .441, 매개변수가 -.021의 값을 나타내고 있다. 유의수준을 가늠할 수 있는 t값과 p값은 1단계, 2단계에서는 유의한 결과를 보여주고 있으나 3단계(매개변수)의 p값이 0.808로 0.05보다 크기 때문에 가설2.2-1은 기각되었다.

<표 9> 조직학습 지원특성과 지식습득과 활용지향성 간의 자기효능감의 매개효과

독립/매개/종속변수	매개효과 검정단계	표준화된 베타값	t값	p값	R ²
상사지원/ 자기효능감/ 지식습득과활용 지향성	단계1	.233	2.602	.010	.054
	단계2	.436	5.264	.000	.190
	단계3(독립변수)	.441	5.156	.000	.191
	단계3(매개변수)	-.021	-.243	.808	
직무지원/ 자기효능감/ 지식습득과활용 지향성	단계1	.157	1.731	0.86	.200
	단계2	.440	5.318	.000	.193
	단계3(독립변수)	.438	5.205	.000	.193
	단계3(매개변수)	.013	.155	.877	
조직지원/ 자기효능감/ 지식습득과활용 지향성	단계1	.094	1.030	.305	.009
	단계2	.792	14.110	.000	.628
	단계3(독립변수)	.792	13.977	.000	.628
	단계3(매개변수)	.007	.126	.900	

직무지원이 지식습득과 활용지향성에 미치는 영향관계에서 자기효능감의 매개 역할을 분석한 결과는 다음과 같다. 1단계 회귀계수는 .157으로 정(+)의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 .440, 3단계에서는 독립변수가 .438, 매개변수가 .013의 값을 나타내고 있다. 유의수준을 가늠할 수 있는 t값과 p값은 1단계의 t값이 1.731(p=.86), 3단계(매개변수)의 t값이 .155(p=.877)로 유의하지 않은 결과를 보여주고 있기 때문에 가설2.2-2은 기각되었다.

조직지원이 지식습득과 활용지향성에 미치는 영향관계에서 자기효능감의 매개 역할을 분석한 결과는 다음과 같다. 1단계 회귀계수는 .094로 정(+)의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 .792, 3단계에서는 독립변수가 .792, 매개변수가 .007의 값을 나타내고 있다. 유의수준을 가

능할 수 있는 t 값과 p 값은 1단계 t 값이 1.030($p=.305$), 3단계(매개변수) t 값 .126($p=.900$)로 유의하지 않은 결과를 보여주고 있기 때문에 가설2.2-3 역시 기각되었다.

〈표 10〉 조직학습 지원특성과 정보공유와 확산지향성 간의 자기효능감의 매개효과

독립/매개/종속변수	매개효과 검정단계	표준화된 베타값	t 값	p 값	R^2
상사지원/ 자기효능감/ 정보공유와확산 지향성	단계1	.233	2.602	.010	.054
	단계2	.461	5.637	.000	.212
	단계3(독립변수)	.461	5.458	.000	.212
	단계3(매개변수)	.000	.002	.999	
직무지원/ 자기효능감/ 정보공유와확산 지향성	단계1	.157	1.731	0.86	.200
	단계2	.450	5.481	.000	.203
	단계3(독립변수)	.445	5.324	.000	.204
	단계3(매개변수)	.037	.449	.655	
조직지원/ 자기효능감/ 정보공유와확산 지향성	단계1	.094	1.030	.305	.009
	단계2	.612	8.401	.000	.374
	단계3(독립변수)	.607	8.280	.000	.377
	단계3(매개변수)	.050	.684	.496	

조직학습 지원특성이 조직학습 역량 중 정보공유와 확산지향성에 미치는 영향의 관계에서 자기효능감이 매개역할을 할 것이라는 가설2.3-1, 가설2.3-2, 가설2.3-3을 검증하기 위하여 회귀분석을 실시하였다. 분석의 결과는 〈표 10〉에 제시된 것과 같다. 구체적으로 상사지원이 정보공유와 확산지향성에 미치는 영향관계에서 자기효능감의 매개역할을 분석한 결과는 다음과 같다. 1단계 회귀계수는 .233으로 정(+)의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 .461, 3단계에서는 독립변수가 .461, 매개변수가 .000의 값을 나타내고 있다. 유의수준을 가늠할 수 있는 t 값과 p 값은 1단계, 2단계에서는 유의한 결과를 보여주고 있으나 3단계(매개변수)의 t 값이 0.002로 ± 1.96 보다 작고 p 값은 .999로 0.05보다 크기 때문에 가설2.3-1은 기각되었다.

직무지원이 정보공유와 확산지향성에 미치는 영향관계에서 자기효능감의 매개역할을 분석한 결과는 다음과 같다. 1단계 회귀계수는 .157으로 정(+)의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 .450, 3단계에서는 독립변수가 .445, 매개변수가 .037의 값을 나타내고 있다. 유의수준을 가늠할 수 있는 t 값과 p 값은 1단계의 t 값이 1.731($p=.86$), 3단계(매개변수)의 t 값이 .449($p=.655$)로

유의하지 않은 결과를 보여주고 있기 때문에 가설2.3-2은 기각되었다.

조직지원이 정보공유와 확산지향성에 미치는 영향관계에서 자기효능감의 매개역할을 분석한 결과는 다음과 같다. 1단계 회귀계수는 .094로 정(+)의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 .612, 3단계에서는 독립변수가 .607, 매개변수가 .050의 값을 나타내고 있다. 유의수준을 가늠할 수 있는 t값과 p값은 1단계 t값이 1.030($p=.305$), 3단계(매개변수) t값 .684($p=.496$)로 유의하지 않은 결과를 보여주고 있기 때문에 가설2.3-3 역시 기각되었다.

(3) 조직학습 지원특성과 조직학습 역량의 관계에 집단효능감의 매개역할

조직학습 지원특성이 조직학습 역량 중 학습분위기 지향성에 미치는 영향의 관계에서 집단효능감이 매개역할을 할 것이라는 가설3.1-1, 가설3.1-2, 가설3.1-3을 검증하기 위하여 회귀 분석을 실시하였다. 분석의 결과는 아래의 <표 11>에 제시된 것과 같다. 구체적으로 상사지원이 학습분위기 지향성에 미치는 영향관계에서 집단효능감의 매개역할을 분석한 결과는 다음과 같다. 1단계 회귀계수는 .596으로 정(+)의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 .201, 3단계에서는 독립변수가 .236, 매개변수가 -.059의 값을 나타내고 있다. 유의수준을 가늠할 수 있는 t값과 p값은 1단계, 2단계에서는 유의한 결과를 보여주고 있으나 3단계(매개변수)의 t값이 -.524으로 ± 1.96 보다 작고 p값은 .601로 0.05보다 크기 때문에 가설3.1-1은 기각되었다.

직무지원이 학습 분위기 지향성에 미치는 영향관계에서 집단 효능감의 매개역할을 분석한 결과는 다음과 같다. 1단계 회귀계수는 .383으로 정(+)의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 .378, 3단계에서는 독립변수가 .406, 매개변수가 -.074의 값을 나타내고 있다. 유의수준을 가늠할 수 있는 t값과 p값은 1단계, 2단계에서는 유의한 결과를 보여주고 있으나 3단계(매개변수)의 t값이 -.801로 ± 1.96 보다 작고 p값은 .425로 0.05보다 크기 때문에 가설3.1-2은 기각되었다.

조직지원이 학습분위기 지향성에 미치는 영향관계에서 집단효능감의 매개역할을 분석한 결과는 다음과 같다. 1단계 회귀계수는 .442로 정(+)의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 .032, 3단계에서는 독립변수가 -.005, 매개변수가 .084의 값을 나타내고 있다. 유의수준을 가늠할 수 있는 t값과 p값은 1단계에서는 유의한 결과를 보여주고 있으나 2단계 t값 .346($p=.730$), 3단계(독립변수) t값 -.052($p=.959$), 3단계(매개변수) t값 .817($p=.416$)로 유의하지 않은 결과를 보여주고 있기 때문에 가설3.1-3 역시 기각되었다.

〈표 11〉 조직학습 지원특성과 학습분위기 지향성 간의 집단효능감의 매개효과

독립/매개/종속변수	매개효과 검정단계	표준화된 베타값	t값	p값	R ²
상사지원/ 집단효능감/ 학습분위기 지향성	단계1	.596	8.072	.000	.356
	단계2	.201	2.224	.028	.040
	단계3(독립변수)	.236	2.092	.039	.042
	단계3(매개변수)	-.059	-.524	.601	
직무지원/ 집단효능감/ 학습분위기 지향성	단계1	.383	4.506	.000	.147
	단계2	.378	4.430	.000	.143
	단계3(독립변수)	.406	4.393	.000	.147
	단계3(매개변수)	-.074	-.801	.425	
조직지원/ 집단효능감/ 학습분위기 지향성	단계1	.442	5.356	.000	.196
	단계2	.032	.346	.730	.001
	단계3(독립변수)	-.005	-.052	.959	.007
	단계3(매개변수)	.084	.817	.416	

조직학습 지원특성이 조직학습 역량 중 지식습득과 활용지향성에 미치는 영향의 관계에서 집단효능감이 매개역할을 할 것이라는 가설3.2-1, 가설3.2-2, 가설3.2-3을 검증하기 위하여 회귀분석을 실시하였다. 분석의 결과는 아래의 〈표 12〉에 제시된 것과 같다. 구체적으로 상사 지원이 지식습득과 활용지향성에 미치는 영향관계에서 집단효능감의 매개역할을 분석한 결과는 다음과 같다. 1단계 회귀계수는 .596으로 정(+)의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 .436, 3단계에서는 독립변수가 .164, 매개변수가 .457의 값을 나타내고 있다. 유의수준을 가늠할 수 있는 t값과 p값은 1단계, 2단계에서는 유의한 결과를 보여주고 있으나 3단계(독립변수)의 t값이 1.728으로 ± 1.96 보다 작고 p값은 .087로 0.05보다 크기 때문에 가설3.2-1은 기각되었다.

직무지원이 지식습득과 활용지향성에 미치는 영향관계에서 집단효능감의 매개역할을 분석한 결과는 다음과 같다. 1단계 회귀계수는 .383으로 정(+)의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 .440, 3단계에서는 독립변수가 .266, 매개변수가 .452의 값을 나타내고 있다. 유의수준을 가늠할 수 있는 t값과 p값은 1단계, 2단계, 3단계 모두 유의한 결과를 보여주고 있다. 또한 2단계에서의 독립변수의 효과도 3단계에서의 독립변수 효과보다 크게 나타나고 있다. 따라서 가설3.2-2는 채택되었다. 설명력을 나타내는 R²값은 1단계에서 14.7%의 설명력을 나타내고

있고, 2단계에서는 19.3%, 그리고 3단계에서는 36.8%의 설명력을 제시하고 있다.

〈표 12〉 조직학습 지원특성과 지식습득과 활용지향성 간의 집단효능감의 매개효과

독립/매개/종속변수	매개효과 검정단계	표준화된 베타값	t값	p값	R ²
상사지원/ 집단효능감/ 지식습득과활용 지향성	단계1	.596	8.072	.000	.356
	단계2	.436	5.264	.000	.190
	단계3(독립변수)	.164	1.728	.087	.325
	단계3(매개변수)	.457	4.827	.000	
직무지원/ 집단효능감/ 지식습득과활용 지향성	단계1	.383	4.506	.000	.147
	단계2	.440	5.318	.000	.193
	단계3(독립변수)	.266	3.347	.001	.368
	단계3(매개변수)	.452	5.686	.000	
조직지원/ 집단효능감/ 지식습득과활용 지향성	단계1	.442	5.356	.000	.196
	단계2	.792	14.110	.000	.628
	단계3(독립변수)	.680	11.659	.000	.680
	단계3(매개변수)	.254	4.349	.000	

조직지원이 지식습득과 활용지향성에 미치는 영향관계에서 집단효능감의 매개역할을 분석한 결과는 다음과 같다. 1단계 회귀계수는 .442으로 정(+)의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 .792, 3단계에서는 독립변수가 .680, 매개변수가 .254의 값을 나타내고 있다. 유의수준을 가늠할 수 있는 t값과 p값은 1단계, 2단계, 3단계 모두 유의한 결과를 보여주고 있다. 또한 2단계에서의 독립변수의 효과도 3단계에서의 독립변수 효과보다 크게 나타나고 있다. 따라서 가설3.2-3는 채택되었다. 설명력을 나타내는 R²값은 1단계에서 19.6%의 설명력을 나타내고 있고, 2단계에서는 62.8%, 그리고 3단계에서는 68.0%의 설명력을 제시하고 있다.

조직학습 지원특성이 조직학습 역량 중 정보공유와 확산지향성에 미치는 영향의 관계에서 집단효능감이 매개역할을 할 것이라는 가설3.3-1, 가설3.3-2, 가설3.3-3을 검증하기 위하여 회귀분석을 실시하였다. 분석의 결과는 〈표 13〉에 제시된 것과 같다. 구체적으로 상사지원이 정보공유와 확산지향성에 미치는 영향관계에서 집단효능감의 매개역할을 분석한 결과는 다음과 같다. 1단계 회귀계수는 .596으로 정(+)의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 .461, 3단계에서는 독립변수가 .210, 매개변수가 .419의 값을 나타내고 있다. 유의수준을 가늠할 수 있는 t값과 p값은 1단계, 2단계, 3단계 모두 유의한 결과를 보여주고 있다. 또한 2단계에서의

독립변수의 효과도 3단계에서의 독립변수 효과보다 크게 나타나고 있다. 따라서 가설3.3-1은 채택되었다. 설명력을 나타내는 R²값은 1단계에서 35.6%의 설명력을 나타내고 있고, 2단계에서는 21.2%, 그리고 3단계에서는 32.5%의 설명력을 제시하고 있다.

〈표 13〉 조직학습 지원특성과 정보공유와 확산지향성 간의 집단효능감의 매개효과

독립/매개/종속변수	매개효과 검정단계	표준화된 베타값	t값	p값	R ²
상사지원/ 집단효능감/ 정보공유와확산 지향성	단계1	.596	8.072	.000	.356
	단계2	.461	5.637	.000	.212
	단계3(독립변수)	.210	2.225	.028	.325
	단계3(매개변수)	.419	4.433	.000	
직무지원/ 집단효능감/ 정보공유와확산 지향성	단계1	.383	4.506	.000	.147
	단계2	.450	5.481	.000	.203
	단계3(독립변수)	.283	3.553	.001	.365
	단계3(매개변수)	.436	5.472	.000	
조직지원/ 집단효능감/ 정보공유와확산 지향성	단계1	.442	5.356	.000	.196
	단계2	.612	8.401	.000	.374
	단계3(독립변수)	.461	6.130	.000	.468
	단계3(매개변수)	.341	4.535	.000	

직무지원이 정보공유와 확산지향성에 미치는 영향관계에서 집단효능감의 매개역할을 분석한 결과는 다음과 같다. 1단계 회귀계수는 .383으로 정(+)의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 .450, 3단계에서는 독립변수가 .283, 매개변수가 436의 값을 나타내고 있다. 유의수준을 가늠할 수 있는 t값과 p값은 1단계, 2단계, 3단계 모두 유의한 결과를 보여주고 있다. 또한 2단계에서의 독립변수의 효과도 3단계에서의 독립변수 효과보다 크게 나타나고 있다. 따라서 가설3.3-2는 채택되었다. 설명력을 나타내는 R²값은 1단계에서 14.7%의 설명력을 나타내고 있고, 2단계에서는 20.3%, 그리고 3단계에서는 36.5%의 설명력을 제시하고 있다.

조직지원이 정보공유와 확산지향성에 미치는 영향관계에서 집단효능감의 매개역할을 분석한 결과는 다음과 같다. 1단계 회귀계수는 .442으로 정(+)의 영향을 미치고 있고, 2단계에서는 .612, 3단계에서는 독립변수가 .461, 매개변수가 .341의 값을 나타내고 있다. 유의수준을 가늠할 수 있는 t값과 p값은 1단계, 2단계, 3단계 모두 유의한 결과를 보여주고 있다. 또한 2

단계에서의 독립변수의 효과도 3단계에서의 독립변수 효과보다 크게 나타나고 있다. 따라서 가설3.3-3은 채택되었다. 설명력을 나타내는 R^2 값은 1단계에서 19.6%의 설명력을 나타내고 있고, 2단계에서는 37.4%, 그리고 3단계에서는 46.8%의 설명력을 제시하고 있다.

V. 결 론

본 연구에서 제시한 가설검증 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 조직학습 지원특성(상사지원, 직무지원, 조직지원)과 조직학습 역량(학습분위기 지향성, 지식습득과 활용지향성, 정보공유와 확산지향성)간에는 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다. 둘째, 조직학습 지원특성과 조직학습 역량의 관계에 있어서 자기효능감의 매개효과를 검증한 가설2에서는 자기효능감의 매개효과가 전혀 나타나지 않았다. 셋째, 조직학습 지원특성과 조직학습 역량의 관계에 있어서 집단효능감의 매개효과를 검증한 가설3에서는 조직학습 지원특성과 학습분위기 지향성, 조직학습 지원특성 중 상사지원과 지식습득과 활용지향성의 매개효과는 유의하지 않은 것으로 나타났으나, 직무지원과 조직지원의 지식습득과 활용지향성의 관계, 조직학습 지원특성과 정보공유와 확산지향성 간의 매개효과는 유의한 것으로 나타났다.

이러한 분석결과가 의미하는 바는, 먼저 조직학습의 역량을 강화하기 위해서는 조직학습을 위한 지원이 중요하다는 것이다. 그 다음 가설2와 가설3의 분석결과가 본 연구의 중요한 의미를 제시하는 것인데, 조직학습 지원이 조직학습 역량을 강화함에 있어서 자기효능감 및 집단효능감이 매개효과를 보일 것이라고 연구가설에서 제시하였으나, 조직학습 역량을 강화하는 데 자기효능감은 영향을 미치지 못한다는 것이다. 즉 조직학습 역량을 강화하는 점에 있어서는 조직구성원들의 개인적인 자기효능감을 높이는 것 보다는 집단효능감이 높아져야 한다. 집단효능감은 구성원들의 자기효능감에 기반을 두고 있는 것으로 고려할 수 있으나, 구성원들의 자기효능감이 반드시 집단효능감으로 표출되는 것은 아니다. 따라서 조직의 학습역량을 강화하는 면에 있어서는 조직이나 집단의 전체적인 효능감을 갖게하는 분위기가 형성되어야 학습조직을 구축하는 전제조건이 될 것이다. 높은 조직학습 역량을 지닌 조직들은 조직의 구조와 운영에 대한 체계적인 이해를 하며, 학습에 도움이 되는 분위기와 지속적 향상과 장기적 생존에 필요한 적절한 지식을 보유하고 있다. 또한, 공유하는 문화가 형성되어 있어 정보 혁신에 동화되기가 더 쉬우며, 이러한 조직은 새로운 기술력을 이해하고 평가하고 가치 시슬 활동으로 통합하는데 필요한 정신적 프레임워크를 갖고 있다고 하였다(Wang et al.,

2006). 따라서, 조직학습지원에 있어서 조직학습 역량을 향상시키기 위해서는 지속적인 학습 촉진, 새로운 지식과 기술 습득을 위한 유연성 제공, 직무의 중요성 인식, 새로운 지식과 기술의 활용 기회를 제공할 수 있도록 설계하는 것과 습득한 새로운 지식 및 기술을 활용하고 적용하였을 경우 시스템에 의해 보상을 하는 것과 같이 기업의 정책, 절차가 필요하다는 것을 의미한다고 볼 수 있다.

본 연구를 수행함에 있어서 나타난 한계점은 다음과 같다. 첫째, 표본의 대표성을 들 수 있다. 본 연구는 실증연구에서 조사대상을 개인적인 차원의 조직구성원으로 업종의 구분 없이 조사가 이루어졌지만, 보다 다양한 산업이나 다양한 기업규모 등에 적용하여 일반화하기에는 연구의 한계성이 있다. 따라서 향후 연구에서는 더 많은 표본으로 광범위한 조사를 실시하는 것이 필요하다. 둘째, 본 연구는 조직학습 지원특성을 상사지원, 직무지원, 조직지원으로 한정하였다는 점이다. 이들 변수를 좀 더 구체화하거나, 이 외의 다른 특성의 변수를 제시하였다면 이 논문의 설명력을 더욱 향상시킬 수 있었을 것이다. 셋째, 측정시기 및 방법을 지적할 수 있다. 즉, 전이성과에 대한 설문조사의 측정시기를 조직학습지원 이전, 조직학습지원 이후, 그리고 조직학습지원 후 일정시점(약 3개월에서 6개월 후)으로 다양하게 구분하여 실시한다면, 조직학습 지원특성의 조직학습 역량으로의 전이효과를 보다 정확하게 측정할 수 있었을 것이다.

향후의 연구과제로는 위에서 제시해 온 본 연구의 한계점을 고려하여 조직학습 지원특성과 관련된 다양한 연구의 보완이 필요하다. 그리고 현재 실시되고 있는 조직학습 지원특성들이 가지고 있는 문제점을 종합적으로 개선하고, 더욱 활성화시켜 기업이 추구하는 경영목표 달성 및 조직성과를 제고시킬 수 있는 방안을 보완하여야 할 것이다.

참고문헌

- 금혜진(2005), 기업의 e-Learning 프로그램에서 학습의 근전이와 원전이의 예측변인 규명, 박사학위논문, 이화여자대학교.
- 김아영 편저(2007), 학업적 자기효능감, 학지사.
- 김진모(1997), 직무교육훈련의 유효성과 그 영향요인, 박사학위논문, 서울대학교 대학원.
- 김창훈(2008), 기업의 학습지원과 구성원의 조직몰입 및 경력몰입의 관계, 석사학위논문, 고려대학교 대학원.
- 박내희(1997), 인사관리, 서울: 박영사, p.223.
- 박영용, 김진모(2006), 기업 리더십교육 프로그램 참여자의 학습전이와 영향요인, 농업교육과 인적자원개발, 38(4), pp.215-239.
- 신성진(2006), 기업의 학습지원 문화가 구성원의 조직몰입에 미치는 영향, 석사학위논문, 고려대학교 대학원.
- 임승옥(2007) 기업조직원의 인적자원 전략 인식과 조직몰입 및 경력몰입의 관계 분석, 박사학위논문, 고려대학교 대학원.
- 친학도(2008), 변혁적 리더십과 학습조직이 조직학습 역량에 미치는 영향-(집단효능감의 조절효과를 중심으로), 박사학위논문, 경희대학교 대학원.
- 현영섭, 권대봉(2003), 판매교육 학습전이와 전이풍토간의 관계, 교육학연구, 41(1), 299-327.
- Baldwin, T. T., & Ford, J. K.(1988), Transfer of training: A review and directions for future research, Personnel Psychology, 41, pp.63-105.
- Bandura, A.(1997), Self-efficacy mechanism in human agency, American Psychology, 37, pp.122-127.
- Bandura, A.(1982), Self-efficacy mechanism in human agency. American Psychologist, 37(2), pp.122-147.
- Bandura, A.(1986), Social foundations of thought and action, Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Bandura, A.(1997), Self-efficacy: The exercise of control, NY: Freeman.
- Bandura, A., & Schunk, D. H.(1981), Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation, Journal of Personality and Social Psychology, 41, pp.586-598.

- Baron, R. M. & Kenny, D. A.(1986), The Moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, pp.1173-1182.
- Bass, B. M.(2000), The future of leadership in learning organizations, *The Journal of Leadership Studies*, 7(3), pp.18-40.
- Broad, M, L., & Newstrom, J. W.(1992), *Transfer of training: Action-packed strategies to ensure high payoff from training investments*. New York: Addison-Wesley Publishing Company.
- Burke, L. A., & Baldwin, T. T.(1999), Workforce training transfer: A study of relapse prevention and transfer climate, *Human Resource Manegement*, 37, pp.227-242.
- Chiva, R., Alegre, J., & Lapedra, R.(2006), Development and validation of an instrument to measure organizational learning capability, *OLKC 2006 Conterence at the University Of Warwick*.
- Eisenberger, Cummings, Armelo, & Lynch.(1997), Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction, *Journal of applied psychology*, 82(5), pp.812-820.
- Ford, J. K., & Weissbein, D. A.(1997), Transfer of training: an update review and analysis, *Performance Improvement Quarterly*, 10, pp.22-41.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R.(1992), Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 17, pp.183-211.
- Goh, S. C.(1998), Toward a learning organization: the strategic building blocks, *SAM Advanced Management Journal*, 63(2), pp.15-20.
- Goh, S C., Richards, G.(1997), Benchmarking the learning capacity of organization, *European Management Journal*, 15(5), pp.575-583.
- Goldstein, I. L., & Ford, K.(2002), *Training in organizations: need assessment, development, and evaluation(4th ed.)* Belmont, CA: Wadsworth Thomeson Learning.
- Hult, G. T. M., & Ferrell, O, C.(1997), Global organizational learning capabilityin purchasing: construct and measurement, *Journal of Business Research*, 40, pp.97-111.
- Hult, G. T. M., & Ketchen, D. J.(2001), Organizational learning capacity and internal customer orientation within strategic sourcing units, *Journal of Quality Management*, 6, pp.173-192.

- Jerez-Gomez, P., Cespedes-Lorente, J., & Valle-Cabrera, R.(2005), Organizational learning capability: A proposal of measurement, *Journal of Business Research*, 58(6), pp. 715-725.
- Lim, D. H., & Morris, M. L.(2006), Influence of trainee characteristics, instructional satisfaction, and organizational climate on perceived learning and training transfer, *Human Resource Development Quarterly*, 17(1), pp.86-115.
- Nadler, L.(1971), Support system for training. *Training and Development Journal*, 25(10), pp.2-7.
- Neo, R. A.(2005), *Employee training & development* (3rd ed.), IL: Irwin McGraw-Hill.
- 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.
- Riggs, M. L., Warka, J., Babasa, B., Betancourt, R. & Hooker, S.(1994), Development and validation of self-efficacy and outcome expectancy scales for job-related applications, *Educational and Psychological Measurement*, 58, pp.1017-1034.
- Parker, L.(1994), Working together: Perceived self and collective efficacy at the workplace, *Journal of Applied Social Psychology*, 24: pp.43-59.
- Prussia, G. E., & Kinicki, A. J.(1996), A motivational investigation of group effectiveness using social-cognitive theory, *Journal of Applied Psychology*, 81, pp.187-198.
- Spencer, L. M. Jr., & Spencer, S. M.(1993), *Competence at work: Model for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Sherer, M. & Adams, C. H.(1982), Construct validation of the self-efficacy scale, *Psychological Reports*, 53, pp.899-902.
- Stata, R.(1989), *Organisation learning: the key to management innovation*, *Sloan Management Review*, Spring, pp.63-74.
- Tracey, J. B., Hinkin, T. R., Tannenbaum, S., & Mathieu, J. E.(2001), The influence of individual characteristics and the work environment on varying levels of training outcomes. *Human Resource Development Quarterly*, 12(1), pp.5-23.
- Tracey, J. B., Tannenbaum, S. I., Kavanagh, M. J.(1995), Applying trained skills on the job: the importance of work environment, *Journal of Applied Psychology*, 80, pp.239-252.

- Tracey, J. B., and Tews, M. J.(2005), Construct validity of a general training climate, *Organizational Research Methods*, 8(4), pp.353-374.
- Ulrich, D., Jick, T.(1993), High-impact learning: building and diffusing learning capability, *Organizational Dynamics*, pp.52-66.
- Wang, X., Teo, H. H., Wei, K. K., Sia, C. L., Lee, M. K. O.(2006), Organizational learning capacity and attitude toward complex technological innovations: an empirical study, *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 57(2), pp.264-279.
- Wexley K. N., & Latham G. P.(1981), *Development and training human resources in organizations*, Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Yang, Egan, Bartlett(2004), The effect of organizational learning culture and job satisfaction to transfer learning and turnover intension, *Human Resource Development Quarterly*, 15(3), pp.279-301.
- Yeung, A. K., Ulrich, D. O., Nason, S. W., & Glnow, M. A.(1999), *Organizational learning capability*, New York: Oxford University Press.

Mediating Effects of both Self-efficacy and Group-efficacy between Characteristics for Promoting Organizational Learning and Organizational Learning Capability

Park, In Yeong* · Lee, Ho Sun**

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine influence of organizational characteristics for promoting organizational learning on organizational learning capacity, and also to find mediating effects of both self-efficacy and group-efficacy between the relationships.

150 questionnaires were distributed for data collection and 139 questionnaires were returned, but finally 120 questionnaires were used for analysis because of response reliability. Results of analysis are as follows: First, characteristics for promoting organizational learning and organizational learning capability shows statistically significant relation. Second, self-efficacy shows no mediating effect on the relationship between characteristics for promoting organizational learning and organizational learning capacity. Third, group-efficacy shows mediating effect on the relationship between characteristics for promoting organizational learning and organizational learning capacity.

The results implied that group-efficacy is important for building and sustaining learning organization, and companies should develop and constantly support multi-dimensional learning promotion systems for improving transfer effect and effectiveness of organizational learning.

Key Words : Characteristics for Promoting Organizational Learning, Organizational learning capability, Self-efficacy, Group-efficacy

* Master of Business Administration, Graduate School of Dankook University

** Professor of Business Administration, Dankook University, E-mail : hosnlee@dankook.ac.kr