



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

2021年 2月

석사학위논문

조직학습지원 인식이 조직충성도에
미치는 영향:
조직기반 자긍심을 매개효과로

조선대학교 경영대학원

경영학석사학위과정

노 의 정

조직학습지원 인식이 조직충성도에
미치는 영향:
조직기반 자긍심을 매개효과로

The Effects of Organizational Learning Support
on Employee Loyalty
: Organization Based Self-Esteem as A Mediator

2021年 2月 25日

조선대학교 경영대학원

경영학석사학위과정

노 의 정

조직학습지원 인식이 조직충성도에
미치는 영향:
조직기반 자긍심을 매개효과로

지도교수 손 수 진

이 논문을 경영학 석사학위 논문으로 제출함

2020年 10月

조선대학교 경영대학원

경영학석사학위과정

노 의 정

노의정의 석사학위논문을 인준함

위원장 조선대학교 교수 조윤형 ㉠

위 원 조선대학교 교수 정진철 ㉠

위 원 조선대학교 교수 손수진 ㉠

2020年 11月

조선대학교 경영대학원

< 목 차 >

국문초록

ABSTRACT

제 I 장 서론	1
제 1 절 연구의 필요성과 연구목적	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구목적	3
제 2 절 연구의 구성 및 방법	5
1. 연구의 구성	5
2. 연구방법	6
제 II 장 이론적 배경	8
제 1 절 조직학습지원 인식	8
제 2 절 조직충성도	11
제 3 절 사회적 교환이론	16
제 4 절 조직기반 자긍심	21
제 III 장 연구설계	24
제 1 절 연구모형과 가설	24
1. 연구모형 설정	24
2. 연구가설 설정	25
제 2 절 변수의 조작적 정의와 측정	31
1. 조직학습지원 인식	31
2. 조직충성도	34
3. 조직기반 자긍심	36

제 3 절 조사방법과 표본구성	38
1. 조사방법	38
2. 조사개요 및 표본의 구성	39
제 IV 장 실증분석	43
제 1 절 측정도구 검증	43
1. 타당성의 검증	43
2. 신뢰도의 검증	48
제 2 절 상관관계 분석	49
제 3 절 연구가설의 검증	51
1. 조직학습지원 인식이 조직충성도에 미치는 영향	51
2. 조직학습지원 인식이 조직기반 자긍심에 미치는 영향	52
3. 조직기반 자긍심이 조직충성도에 미치는 영향	54
4. 조직학습지원 인식과 조직충성도의 관계에서 조직기반 자긍심의 매개효과	55
제 V 장 결 론	59
제 1 절 연구결과	59
1. 요약	59
2. 연구결과 및 해석	60
제 2 절 연구의 시사점	61
1. 연구의 의의	61
2. 연구의 한계와 제언	63
참고문헌	64
<부록> 설문지	72

< 표 목 차 >

[표 II-1] Cole(2000)&Powers(2000)가 제시한 충성심의 특성	12
[표 III-1] 조직학습지원 인식 조사도구 구성	31
[표 III-2] 조직학습지원 인식 변수 측정문항	32
[표 III-3] 조직충성도 변수 측정문항	34
[표 III-4] 조직기반 자긍심 변수 측정문항	36
[표 III-5] 조사도구(설문) 구성	39
[표 III-6] 조사 응답자의 인구통계학적 특성	41
[표 IV-1] 조직학습지원 인식 변수에 대한 요인분석 결과	44
[표 IV-2] 조직충성도 변수에 대한 요인분석 결과	46
[표 IV-3] 조직기반 자긍심 변수에 대한 요인분석 결과	47
[표 IV-4] 독립변수, 매개변수, 종속변수의 신뢰도 분석결과	48
[표 IV-5] 변수들의 상관관계 분석	50
[표 IV-6] 조직학습지원 인식이 조직충성도에 미치는 영향	52
[표 IV-7] 조직학습지원 인식이 조직기반 자긍심에 미치는 영향	53
[표 IV-8] 조직기반 자긍심이 조직충성도에 미치는 영향	55
[표 IV-9] 조직학습지원 인식과 조직충성도 간 조직기반 자긍심의 매개효과	57
[표 IV-10] 가설 검증결과	58

<그 립 목 차>

[그림 III - 1] 연구모형	24
-------------------------	----

국 문 초 록

조직학습지원 인식이 조직충성도에 미치는 영향 : 조직기반 자긍심을 매개효과로

노의정

지도교수: 손수진

경영학석사학위과정

조선대학교

본 연구의 목적은 조직 구성원이 인식하는 조직학습지원 인식이 조직충성도에 미치는 영향을 알아보기 위해 조직기반자긍심을 매개변수로 하여 조직학습지원 인식과 조직충성도의 관계를 파악하는데 있다. 연구 조사대상은 공공기관 조직 구성원으로, 총 140명의 응답이 분석에 포함되었다.

설문응답결과는 SPSS프로그램을 활용하여 빈도분석, 요인분석, 신뢰계수(Cronbach α)측정, 상관관계 분석, 회귀분석을 통하여 실증분석을 진행하였다. 본 연구의 결과를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 조직학습지원 인식은 조직충성도와 긍정적인 관계였다. 또한, 조직기반 자긍심은 조직충성도와 긍정적인 관계를 보여줬다. 마지막으로 조직기반자긍심은 조직학습지원 인식과 조직충성도의 관계를 매개하였다. 이를 바탕으로 본 연구에서는 조직 구성원에 대한 조직학습지원 인식 방향을 제시하고, 조직기반 자긍심과 조직충성도를 통하여 학습지원이 조직에 미치는 긍정적 영향에 대해 실증적 연구결과를 제공한다.

핵심어 : 조직학습지원 인식, 조직기반 자긍심, 조직충성도

ABSTRACT

The Effects of Organizational Learning Support on Employee Loyalty : Organization Based Self-Esteem as A Mediator

by Noh, Eui jeong

Advisor: Son, Su Jin, Ph. D.

Graduate School of Business Administration,
Chosun University

The purpose of this study was to identify the relationship between organizational learning support and employee loyalty. In particular, the current study examined the mediating effect of organization based self-esteem in the relationship between organizational learning support and employee loyalty. Data was collected from members of public institutions in Korea. Total 140 participants were included in the final analysis.

Survey response results are conducted through frequency analysis, factor analysis, Cronbach α measurement, correlation analysis, and regression analysis using the SPSS program. The findings of the study have shown that a positive relationship between the organizational learning support and employee loyalty, organizational learning support and organizational-based self-esteem, and organizational-based self-esteem and employee loyalty. In addition, organizational-based self-esteem played a role as a mediator in the relationship between the organizational learning support and employee loyalty. The results of the study have emphasized the necessity and direction of the organizational learning support for the members of the organization through empirical evidence that results on the positive impact of organizational learning support on employee loyalty

via organizational-based self-esteem.

*Key words : Organizational learning support, Organization Based Self-Esteem,
Employee loyalty*

제 I 장 서론

제1절 연구의 필요성과 연구목적

1. 연구의 필요성

2016년 한국경영자총협회의 자료에 따르면 100명의 대졸 신입사원 중 27.7명이 1년 내 퇴사를 하고 있는 것으로 나타났으며, 이와 같은 수치는 2014년도에 25.2%로 매년 꾸준히 그 수치가 증가하고 있다(한국경영자총협회, 2016). 최근에는 국내 중소기업 신입직원의 3명 중 2명이 1년 이내 퇴사한다는 기사가 보도되기도 하였다(뉴스원, 2020).

신입직원 이직률과 관련하여 주목할만한 점은 공공기관에서도 이러한 현상이 나타나고 있다는 점이다. 흔히 신의 직장이라고 불렀던 공공기관들에서도 이직률이 급등한다는 뉴스가 최근에 보도되었다(파이낸셜뉴스, 2020). 현재 공공기관에서 근무를 하고 있더라도 임금이나 복지 등 더 나은 공공기관으로 옮기거나 지방 공기업에서 수도권 공기업으로 이직하기도 한다(파이낸셜뉴스, 2020). 해당 뉴스 보도내용에서 “실제 2019년도 국정감사에서 최근 5년간 기획재정부 산하 공공기관을 다니다 퇴직한 인원의 60%가 입사 5년차 미만이라는 통계가 나왔다”는 내용을 참고하여 생각해보면 공공기관 신입사원의 이직률 또한 매우 높다고 볼 수 있다. 이와 같이 공공기관의 경우에도 조직 구성원의 인식 변화에 따라 직장에 대한 기준 또한 오랜 근속기간 혹은 평생직장이라는 일률적인 기준에서 점차 벗어나고 있으며, 더 다양한 가치를 찾는 것으로 변화하고 있다.

조직성과 측면에서 살펴보면 이직은 조직 내 인재가 빠져나가는 현상으로 이직률의 비율이 높은 것은 긍정적 현상이라고 보기 어렵다. 따라서 많은 조

직에서는 양질의 인적자원을 확보하고 유지하기 위한 인적자원관리에 큰 노력을 기울이고 있다(채주석, 김찬중, 2019; 서문교, 최세경, 2012).

이러한 이직의도는 조직에 대한 충성도와 연관지어 생각해 볼 수 있다. 조직에 대한 충성도는 조직에 대해 정서적 애착을 가지고 헌신하려는 종업원의 열정과 내적인 동기가 행동으로 표출된 것이다(조범상, 2004). Cole(2000)에 의하면 충성심 있는 종업원의 특성 중 하나는 “향후 몇 년 동안은 다른 곳에서 더 많은 보수를 제공하더라도 조직을 옮길 생각이 없다.”라고 말한다. 또한 Powers(2000)는 충성심의 행동 지표 중 하나를 “조직을 떠나거나 다른 일 자리를 찾지 않는다.”로 제시함으로써 조직에 대한 충성도는 이직의도와 밀접한 관련이 있다는 것을 보여준다.

특히, 4차 산업혁명과 함께 급변하는 사회와 조직을 둘러싼 대·내외적 변화 속에서 조직 내 우수한 인력은 매우 중요한 요소로 자리 잡았다. 조직을 둘러싼 많은 변화에 따라 이러한 변화에 걸맞은 조직 내 우수한 인력이 중요해졌으며, 변화의 흐름에 따른 조직 구성원의 끊임없는 역량과 경력개발도 필요해졌다. 이에 따라 조직의 인적자원개발에 대한 관심이 높아지면서 조직 구성원에 대한 조직의 인적자원관리인 HR제도는 더 다양해지고 있으며, 확대되고 있다.

구성원의 역량개발을 위한 조직의 변화의 노력과 마찬가지로 조직 구성원의 인식과 직무태도, 조직에 대한 행동에도 많은 변화가 계속되고 있다. 온라인 리크루팅 서비스 업체 잡코리아(job korea)에서 직장인 632명을 대상으로 진행한 설문조사에서 직장인의 38.2%가 퇴근 후 업무 관련 자기개발을 하고 있다고 응답하였다(한경잡앤조이, 2020). 조직 구성원에 대한 역량·경력개발에 관심이 증가하는 것처럼 구성원 스스로도 본인의 자기개발과 역량개발에 관심이 증가하고 있다.

조직 구성원의 역량·경력개발에 대한 관심도 증가에 따라 조직의 학습지원이 조직 구성원의 조직에 대한 인식에 긍정적 영향을 미칠 것으로 예상해볼 수 있다. LG경제연구원의 보고서에서 내부 구성원에 대한 인정과 보상이 구성원의 조직충성도(loyalty)를 강화하는 방법 중 하나라고 제시한 것처럼 조

직이 제공하고 지원하는 것은 조직충성도에 영향을 줄 수 있다. 이처럼 개인의 역량개발에 대한 관심과 조직의 노력이 중요해짐에 따라 본 연구에서는 조직의 지원 중에서도 조직학습지원에 대한 조직 구성원의 인식이 구성원의 충성도와 어떠한 관계를 가지게 되는지 살펴보고자 한다.

또한 조직학습지원 인식과 조직충성도 사이에 조직기반 자긍심을 매개변수로 연구를 수행하고자 한다. 조직기반 자긍심은 이직의도와 밀접한 영향이 있는 변수로, 선행 연구에 따르면 조직기반 자긍심은 조직구성원이 자신의 역할을 수행하면서 자신의 욕구를 충족시킬 수 있다고 믿는 정도를 의미(Pierce, Gardner, Cummings, & Dunham, 1989)하며 이는 이직의도와 우울감에는 부적 영향을 미친다(Bowling, Eschleman, Wang, Kirkendall, & Alarcon, 2010). 즉, 조직기반 자긍심이 높은 구성원은 직무에 만족하고 조직에 몰입하며, 이직하려는 의도가 적어진다는 것을 의미한다(Pierce, Gardner, Cummings, & Dunham, 1989; Bowling, Eschleman, Wang, Kirkendall, & Alarcon, 2010; 김효정, 2020).

따라서 조직 구성원의 자기개발과 역량개발에 대한 관심과 맞물려 조직학습지원 인식에 대한 조직 구성원의 인식은 조직에서 자신의 욕구가 충족될 수 있다고 믿는 정도가 높아짐에 따라 조직기반 자긍심이 높아지고, 이에 따라 조직에 대한 정서적 애착을 지니고 헌신하려는 열정과 내적인 동기가 높아지며 조직충성도 역시 높아질 것으로 추론해볼 수 있다.

2. 연구목적

본 연구는 조직 구성원이 인식하는 조직학습지원 인식이 조직충성도에 미치는 영향을 알아보는 것을 목적으로 한다. 특히, 본 연구에서는 조직학습지원 인식과 조직충성도와의 관계에서 조직기반자긍심의 매개효과를 살펴보고자 한다. 연구의 조사대상은 공공기관 조직 구성원으로, 조직 구성원이 평소 조직학습지원 인식에 대해 인식하고 있는 바와 느끼고 있는 조직충성도를 측

정하여 본 연구를 수행하고자 한다.

본 연구에서는 조직학습지원 인식, 조직충성도, 조직기반 자긍심의 각 변수 간 상관관계를 살펴보고, 결과적으로 조직학습지원 인식이 조직충성도에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보기 위해 다음의 4가지를 알아보하고자 한다.

- 1) 조직학습지원 인식이 조직충성도에 미치는 영향
- 2) 조직학습지원 인식이 조직기반 자긍심에 미치는 영향
- 3) 조직기반 자긍심이 조직충성도에 미치는 영향
- 4) 조직학습지원 인식과 조직충성도의 관계에서 조직기반 자긍심의 매개효과

위와 같이 본 연구에서 설정한 연구모형과 가설을 검증하기 위해 설문조사를 통한 자료수집과 실증분석을 진행하고자 한다. 이를 바탕으로 본 연구에서는 조직학습지원 인식이 조직 구성원에게 미치는 영향을 조직기반 자긍심과 조직충성도와의 관계성을 알아본다. 그리고 본 연구의 의의와 한계 분석을 통해 향후 조직 내 적용할 수 있는 조직의 학습지원 방향에 대해 이론적·실무적 시사점을 제공하고자 한다.

제2절 연구의 구성 및 방법

1. 연구의 구성

본 연구는 조직학습지원 인식이 조직충성도에 미치는 영향을 조직기반자극심을 매개효과로 설정하여 살펴보고자 한다. 본 연구는 총 5장으로 구성되어 있으며, 각각의 장은 다음과 같다.

제 1 장은 서론으로 연구의 필요성과 연구목적을 제시하고 연구의 구성 및 방법을 정리하여 연구의 구성 체계를 제시한다.

제 2 장은 이론적 배경으로 기존 연구에서 제시된 조직학습지원 인식, 조직충성도, 조직기반 자극심의 개념을 살펴보고자 한다. 그리고 선행연구 고찰을 통해 본 연구 수행에 필요한 조직학습지원 인식, 조직충성도, 사회적 교환이론, 조직기반 자극심에 대한 이론적 기반을 정리하고자 한다.

제 3 장에서는 이론적 배경을 토대로 연구모형과 가설을 설정하여 제시하고, 연구 모형에 제시된 각각 변수의 조작적 정의와 측정을 제시한다. 그리고 본 연구에서 설정된 가설 측정을 위한 조사도구 구성, 조사방법 등 연구 방법을 제시하였으며, 해당 장에서는 연구 설계에 대한 내용을 정리하였다.

제 4 장은 실증분석으로 본 연구에서 수행한 조사도구를 실증적으로 분석하여 제 3 장에서 제시한 연구 가설을 검증하였다. 측정도구 검증과 상관관계 분석, 연구 가설의 검증으로 구성하였으며, 각각의 실증 분석 결과를 해석하여 정리하였다.

제 5 장은 본 연구에서 진행된 연구결과를 연구 목적과 함께 정리하고, 연구 결과를 요약하여 해석하였다. 그리고 제 1 장부터 제 5 장까지 진행된 본 연구의 의의와 함께 이론적·실무적 시사점 그리고 연구가 지니는 한계, 향후 연구방향을 제시한다.

2. 연구방법

본 연구는 구성원이 현재 재직하고 있는 조직과 관련하여 조직학습지원 인식에 대한 인식과 이들이 느끼는 조직기반 자긍심과 조직충성도의 영향에 대해 분석하여 조직학습지원 인식, 조직기반 자긍심, 조직충성도 간의 관계를 살펴보고자 한다. 이러한 연구목적을 위해 조직학습지원 인식, 조직기반 자긍심, 조직충성도에 대한 선행 연구를 통해 각 개념과 이론적 배경을 기반으로 설정된 가설의 실증적 연구를 진행하고자 한다. 본 연구의 목적인 조직학습지원 인식과 조직충성도 간의 관계를 분석하기 위해 수행하는 연구절차는 다음과 같다.

조직학습지원 인식, 조직충성도와 매개 변수인 조직기반 자긍심에 대한 기존 연구의 이론적 배경을 바탕으로 연구모형과 가설을 설정하고자 한다. 이를 검증하기 위해 현재 공공기관에 재직 중인 조직구성원에게 설문조사를 진행한다. 설문조사는 선행 연구에서 활용되었던 설문문항을 바탕으로 구성한다. 설문조사 응답은 온라인 설문을 활용하여 자료를 수집하며, 조사기간이 종료된 후 응답이 완료된 설문을 수집한다. 응답을 분석하기 전에 불성실 응답 등 응답이 부실하거나 신뢰할 수 없는 데이터는 분석에서 제외하고 최종 분석 대상 자료에 대하여 실증분석을 수행한다.

수집된 자료에 대한 실증분석을 위해 IBM SPSS Statistics 26 프로그램을 활용한 수량화를 통하여 양적 통계처리 방법에 의하여 분석한다. 본 연구에서 활용한 분석 방법은 다음과 같다.

첫째, 빈도분석(Frequency analysis)을 통해 설문조사 응답자의 표본 분포와 인구통계학적 특성을 살펴보고자 한다.

둘째, 본 연구에서 사용한 측정도구의 타당성을 분석하기 위해 요인분석(Factor analysis)을 실시하고자 한다.

셋째, 본 연구에서 활용한 측정도구의 신뢰성을 검증하기 위해 신뢰계수(Cronbach α) 측정을 통한 신뢰도분석을 실시한다.

넷째, 본 연구의 변수 간의 상관성을 확인하기 위한 상관관계 분석(Correlation analysis)을 진행한다. 먼저 독립변수, 매개변수, 종속변수 간의 상관관계 분석을 통해 변수 간 상관관계를 확인하고, 응답자의 일반적 특성과 독립변수, 매개변수, 종속변수 간 상관관계를 분석하고자 한다.

다섯째, 조직학습지원 인식이 조직충성도에 어떠한 영향을 미쳤는지에 대해 분석하기 위해 다중회귀분석(Multiple regression model)을 통해 본 연구에서 설정한 연구 모형과 가설을 검증하고 매개효과 분석을 실시하고자 한다.

제 II 장 이론적 배경

제1절 조직학습지원 인식

조직학습지원 인식(Perceived Learning Support)은 “조직에서 조직 구성원의 학습향상 및 학습문화 구축을 위하여 직간접적으로 실행하는 인적자원개발 관련 전략이나 실천”으로 김창훈(2008)은 정의하고 있다. 이러한 학습지원의 하위변인에는 비전의 공유, 조직 구성원의 학습지원, 상사의 경력개발지원, 학습지원시스템이 포함되어 있으며 (김창훈, 2008), 조직 구성원이 이러한 구성요소에 대해 인식하고 있는 정도가 조직학습지원 인식 개념을 이룬다고 볼 수 있다.

조직학습지원 인식 인식의 구성요인에는 CEO 인식, 상사의 경력개발 지원 인식, 동료의 지원 인식, 인적자원개발(human resource development:HRD) 정책 및 제도 인식, 학습지원 인식이 있다(김상석, 2009). 여기서 CEO 인식이 의미하는 것은 학습활동을 지지하는 경영자의 관심과 의지 그리고 스스로 모범을 보이는 정도에 대한 조직원의 인식이라고 볼 수 있다(김상석, 2009). 최고 경영자(CEO)는 조직 최고의 리더로서 구성원의 역량개발에 관심을 갖고 학습을 지원, 장려하는 것(정경희, 2005)이 조직 구성원이 인식하는 조직학습지원 인식 인식에 구성요소가 된다.

상사의 경력개발 지원은 구성원이 느끼는 상사가 구성원의 경력개발을 후원하는 의지 및 노력으로 조직학습지원 인식에 주요한 요소로 볼 수 있다. 상사의 경력개발 지원에는 경력개발을 위한 경력경로 설계, 경력 상담 등의 멘토링, 역량기반 인적자원 관리 및 개발 체계 구축 등 다양한 제도와 상사에 의한 경력 상담이 있다(김상석, 2009). 특히, 상사의 경력개발지원은 상사의 다양한 경험과 연륜을 바탕으로

한 형식지, 암묵지와 같은 여러 가지 형태와 방법으로 학습지원이 이루어질 수 있다. 또한 구성원에 대한 상사의 지원은 조직 내 자긍심을 지니게 하는 강한 영향력을 미치는데, Cole(2000)의 연구에 따르면 상사의 지원이 조직지원인식 변수에서 차지하는 비중은 매우 높다. 상사의 경력개발지원은 부하직원이 자신의 경력에 관심을 갖고, 개인의 전문성 향상을 위한 학습활동에 집중하도록 하는 중요한 요소(김상석, 2009)가 될 수 있다는 점에서 조직학습지원 인식에서 차지하는 상사의 경력개발 지원의 구성 비중은 의미 있다고 볼 수 있다.

동료의 지원 인식 또한 상사의 경력개발 지원과 마찬가지로 조직의 학습에 대한 분위기나 구성에 크게 영향을 미치는 조직학습지원 인식 구성요소로 볼 수 있다. 이창현(2004)에 따르면 동료의 학습지원은 학습에 대한 관심표현, 학습과 관련된 자료나 정보의 교환, 함께 학습에 참여하는 행동 등 여러 가지 형태로 학습에 관련된 표현으로 나타나며, 상사와 달리 동료는 직급상 서열을 통한 형태가 아니라 동등하고 대등한 위치에서 상호간에 학습에 도움을 주고 학습의 편의를 제공한다(김상석, 2009)는 점에서 비교적 자유롭고 편안한 방법으로 조직 구성원에게 큰 도움이 되는 학습지원이 될 수 있다.

HRD정책 및 제도 인식은 조직 내 갖추어져 있는 학습에 대한 시스템 관련 인식으로 조직에서 학습을 촉진하기 위하여 만들어 놓은 제도나 정책을 구성원이 인식하는 정도를 나타낸다(김상석, 2009). 여러 기업에서 조직 내 학습문화 구현과 HRD 등 조직 구성원의 교육을 위한 시스템과 제도에 관심을 가지고 있다. 특히, 이러한 HRD에 대하여 많은 조직의 관심도가 증가하면서 정부에서도 관련 부처와 함께 기업의 HRD를 지원하는 여러 가지 정책과 공공사업을 수행하고 있으며, 일부 기업에서는 자체 개발한 교육시스템을 활용하여 인적자원 개발에 많은 투자를 하고 있는 추세이다.

학습자원 인식은 조직 내 HRD정책이나 제도와 관련하여 갖추어져

있는 학습인프라 혹은 정보에 대한 시스템이 구축되어 실질적인 학습 환경을 제공하는 것에 대한 인식으로 볼 수 있다. 특히, 지식정보화 시대에 이러닝 학습은 이미 보편적인 방식으로 자리매김하였으며 언제 어디서든 본인이 주도적으로 학습할 수 있는 기회와 환경을 제공할 수 있다는 장점이 있어 학습자원 중 하나로 확산되고 있다(김상석, 2009).

조직이 조직 내 구성원에게 제공하는 조직학습지원 인식(Perceived Organizational Learning support)과 관련하여 조직지원인식(perceived organizational support)을 살펴볼 필요가 있다. 조직지원인식은 조직이 구성원의 공헌을 가치 있게 여기며 이들을 배려하는 정도에 대해 구성원이 가지는 믿음의 정도를 의미한다(오아라, 박경규, 용현주, 2013). 조직지원인식은 조직이 구성원의 가치를 인정하고 이들을 존중하고 배려하는 등의 조직의 태도를 구성원이 인식하는 것(Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001)으로도 볼 수 있다. 이처럼 조직 구성원이 조직지원인식을 통해 구성원에 대한 인정, 존중, 소속 욕구 등과 같은 개개인의 사회정서 욕구를 충족시키면서 구성원의 자아정체성(self-identity)으로 통합되어 조직을 자아의 한 부분으로 여기게 된다(Eisenberger, Huntington, Hutchison and Sowa, 1986; Lee & Peccei, 2007). 이를 통해 조직 구성원은 본인 스스로 조직과 동일시하면서 조직에 대해 감정적인 애착을 느끼게 된다(오아라, 박경규, 용현주, 2013).

조직지원인식은 조직이 구성원의 공헌을 가치 있게 여기며 이들을 배려하는 정도에 대한 구성원의 인식(오성석, 2015)이며, 이에 따라 조직학습지원 인식은 조직에서 조직 구성원의 학습향상 및 학습문화 구축을 위하여 직간접적으로 실행하는 인적자원개발 관련 전략이나 실천(김창훈, 2008)에 대한 조직 구성원의 인식으로 볼 수 있다. 그리고 이러한 조직학습지원 인식에 대한 조직 구성원의 인식은 직무역량과 직무몰입에도 유의미한 정(+)의 영향을 미치고 있으며 조직에서

조직 구성원의 학습을 지원하기 위한 제반 활동이 유효하다는 것을 선행연구에서 검증하였다(김상석, 2009).

본 연구에서는 조직학습지원 인식을 조직지원인식 개념에 대한 선행연구와 학습지원의 구성요소에 대한 선행연구를 기반으로, 조직이 조직 구성원의 가치를 인정하는 것과 이들을 존중하며 배려하는 태도에서 비롯하여 구성원에 대한 학습지원 제공을 인식하는 것으로 개념화하여 연구하고자 한다. 이러한 조직학습지원 인식에 대한 구성원의 인식은 조직의 CEO인식, 상사의 경력개발 지원 인식, 동료의 지원 인식, HRD정책 및 제도 인식, 학습자원 지원 인식으로 구성된다(김상석, 2009).

제2절 조직충성도

조직충성도(Employee Loyalty)는 한 가지로 정의하기 어렵고 모호한 개념(조범상, 2004)으로 단일 차원이 아닌 여러 가지 의미로 살펴볼 수 있는 개념이다(Cole, 2000). 조범상(2004)의 선행연구에 따르면 “충성심은 조직관리와 경영에 있어서 핵심개념으로, 충성심의 사전적인 의미로는 특정 대상에 대한 정서적 애착 또는 헌신을 의미하는 개념“이다. 충성심은 한 대상에 대한 헌신으로 그 속에는 번영과 이익에 대한 지지가 포함되어 있고 그 대상의 행복을 비는 마음이 포함되어 있다(조범상, 2004). 즉, 조직에 대한 충성심을 지닌 조직 구성원은 조직에 대하여 조직의 번영과 이익을 위해 헌신하는 마음을 지닌다.

앞서 나타낸 것처럼 조직에 대한 충성심은 단순히 조직에 오랜 기간 소속되어 있는 것을 의미하는 것이 아니라 여러 가지 행동 혹은 태도로 설명할 수 있다.

조범상(2004)의 연구에서 제시한 Cole(2000)&Powers(2000)의 충성심에 대한 설명을 통해 충성심에 대한 구체적인 특징을 살펴볼 수 있다. 아래 [표 II-1]에서는 Cole(2000)이 제시한 충성심을 지닌 구성원의 특징과 Powers(2000)가 나타낸 충성심의 행동 지표를 조범상(2004)의 연구를 참조하여 정리하였다.

[표 II-1] Cole(2000)&Powers(2000)가 제시한 충성심의 특성
(조범상(2004)의 논문을 재구성)

Cole(2000)이 제시한 충성심 있는 종업원의 특성	Powers(2000)가 제시한 충성심의 행동 지표
<ol style="list-style-type: none"> 1. 팀플레이어(Team-Player)이다. 2. 회사의 이익을 위하여 자신을 기꺼이 희생한다. 3. 경쟁 회사의 제품보다는 자사의 제품을 신뢰한다. 4. 다른 사람에게 자신의 조직을 일하기 좋은 곳으로 추천한다. 5. 향후 몇 년 동안은 다른 곳에서 더 많은 보수를 제공하더라도 조직을 옮길 생각이 없다. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 조직을 떠나거나 이외의 다른 일자리를 찾지 않는다. 2. 프로젝트를 끝낼 때까지 늦게까지 남아서 일한다. 3. 조직 기밀을 누설하지 않는다. 4. 상사의 감독이 없어도 규칙을 잘 따른다. 5. 조직 전체의 목표 달성을 위하여 개인의 목표를 희생한다. 6. 조직을 상대로 험담 혹은 거짓말, 또는 절도 등을 하지 않는다. 7. 조직에 발전적인 제안을 한다. 8. 조직의 명령을 따른다. 9. 병가를 포함한 회사의 휴가 정책을 남용하지 않는다. 10. 동료들 돕고 협력한다.

표에 나온 내용을 살펴보면, Cole(2000)의 충성심 있는 종업원의 특성과 Powers(2000)의 충성심을 나타내는 여러 행동 지표 사이에 공통적인 측면이 있다고 볼 수 있다. 특히, 조직을 떠나지 않고 조직에 계속 남아있으려는 점, 조직에 해를 가하지 않으려는 점, 조직 내 동료와 협력한다는 점 등 충성심의 특징을 구체적으로 파악할 수 있다. Cole(2000)과 Powers(2000)은 조직에 대한 충성심을 가지고 있는 종업원은 조직이 하고 있는 일에 대해 가치 있다고 믿으며, 상사, 동료 등 같이 일하는 사람이 협력하며 솔선수범한다고 여기는 태도를 지니고 있다고 제시한다(조범상, 2004).

조직에 대한 충성심은 조직에 대해 정서적 애착을 가지고 헌신하려는 종업원의 열정과 내적인 동기가 행동으로 표출된 것(조범상, 2004)으로, 이러한 행동은 종업원이 조직에 대해 지니고 있는 태도에 의해 많은 영향을 받는다. 즉, 조직에 대한 충성심은 하나의 태도(Meyer & Allen, 1991)로, 한 조직에 충성한다는 것은 그 조직에 자기 자신을 동일시하고 있다는 것을 의미한다(조범상, 2004).

충성심이란 일종의 열정으로 충성심이 발달할수록 충성심의 대상은 더 이상 외부에 존재하는 것이 아니라 자기 정체성과 연결된다고 볼 수 있다(Solomon, 1990; Fietcher, 1993). 개인은 충성심을 통해서 스스로에 대해 정의하게 되는 것이다(조범상, 2004).

충성심을 통해 구성원은 조직과 스스로를 동일시하면서 조직의 방향과 임무 등 조직이 하고 있는 일이나 조직 자체에 대해 더 많은 것을 알고자 하며 이해하려고 노력하게 된다. 조직에 대한 충성심은 자신이 그 조직에 속하여 있다는 지각에 기초하며, 충성심은 하나됨을 의미한다(조범상, 2004). 이와 같이 충성심은 구성원이 매우 적극적인 태도로 조직 내 업무에 임하게 하며 조직의 발전과 방향성에 영향을 미친다는 것을 알 수 있다.

충성심과 관련된 선행 연구 고찰을 통해 조직충성도의 중요성을 살펴볼 수 있다. 대부분의 조직들은 종업원이 강한 신뢰감과 책임감

을 가지고 자신의 직무를 수행하기를 바라기 때문에 종업원의 충성심을 중요하게 생각하며(Bailyn, 1993), Blau(1986)는 충성심이 낮은 이직률과 목표 달성을 위한 능력 향상과 유의미한 관계가 있다고 제시한다.

Reichheld(1996)의 충성심 효과(Loyalty effect)는 조직관리에 핵심 개념(조범상, 2004)으로, 조직에 대한 충성심, 소속감, 인정의 수준을 나타내는 조직 몰입이 높아질수록 조직의 비전과 신념에 더 가까워지게 됨으로써 이직 의도가 낮아지게 된다(Suanj and Jakopec, 2012). 즉, 충성심이 높아질수록 조직과 자신을 동일하게 인식(조범상, 2004)하고자 하며, 적극적인 직무태도와 함께 이직의도도 낮아지게 된다.

충성심의 주체와 객체 사이의 핵심은 관계성이며, 조직에 대한 충성심을 나타내는 조직충성도를 분석하는 데 있어 관계에 주목하는 것이 중요하다(Fietcher, 1993). Rosanas & Velilla(2003)에 따르면 신뢰와 충성심의 개념은 대상 간의 관계를 다루는 개념으로 서로 관련이 있다고 볼 수 있다.

또한 신뢰의 관계는 충성심과 관련이 있다. Rotter(1967)에 따르면 신뢰란 한 개인 또는 집단이 약속한 것에 대해 본인이 믿어도 될 것이라는 일반화된 기대라고 정의할 수 있다. 누군가를 신뢰한다는 것은 누군가와 협력행동을 할 때, 본인에게 이익이 되거나 혹은 적어도 협력행동을 하는 그 누군가가 본인에게 해는 끼치지 않을 것이라는 기대가 충분히 높다는 것을 의미한다(조범상, 2004). 구성원은 조직에 대한 신뢰를 기반으로 조직을 적극적으로 따르며 조직에 충성하는 기반을 마련하게 되며, 조직에 대한 신뢰가 조직 구성원의 조직충성도를 높여주게 되는 것이다.

조직에서 구성원에게 조직 내 상호존중과 배려가 존재하여 조직이 일하기 좋은 직장이라는 확고한 기대 수준에 부응하기 위해 조직이 구성원을 위한 조직문화, 환경을 조성하는 노력을 하고, 이에 대해

조직 구성원이 인식하게 되면 구성원의 충성심과 몰입은 더욱 높아지게 되며 조직에 대한 신뢰를 갖게 된다(오아라, 박경규, 용현주, 2013).

신뢰가 조직 내에 미치는 영향에 대해서는 조범상(2004)의 선행 연구에서 살펴볼 수 있는데 이전에 진행된 신뢰와 집단 효과성, 효과적인 집단문제해결, 리더십 효과성, 그리고 전반적인 조직 효과성 등의 관계에서 신뢰는 선행요건으로 중요하다는 주장이 계속되어 왔다 (Boss, 1978; Friedlander, 1970; Likert, 1967; Zand, 1972). 그리고 조직 내에서 리더와 구성원들 사이, 상사와 부하 사이, 그리고 구성원들 상호간에 신뢰가 바탕이 될 때, 조직의 업무가 순조롭게 진행되어 갈 수 있다. 즉, 조직에 대한 신뢰는 조직 구성원의 태도와 행동에 중요한 영향을 미친다(조범상, 2004).

Lewis & Weigert(1985)에 따르면 신뢰는 사람들 사이의 다양한 관계 속에서 발생하는 사회적 현상으로, 신뢰는 지속적으로 이어지는 상호적 교환관계 혹은 집단 구성원 관계 속에서 발생하는 사회적 속성으로 이해되어야 한다. 신뢰는 일에 관련된 모든 사람이 자신의 능력 혹은 최선을 다하여 본인에게 주어진 의무를 이행하리라는 기대에 근거하여 위험한 행동을 감수하려는 자세라고 정의할 수 있다 (Lewis & Weigert, 1985). 조직 구성원의 조직에 대한 신뢰는 조직과의 지속적인 상호적 교환관계 속에서 주어진 의무를 이행할 것이라는 기대에 근거하게 된다. 즉, 신뢰를 바탕으로 조직 구성원과 조직 사이에는 상호호혜관계 관계가 성립하게 된다. 조직 구성원과 조직과의 신뢰를 기반으로 구축한 관계 속에서 조직에 대한 충성심을 지니게 된다.

제3절 사회적 교환이론

사회적 교환이론(Social Exchange Theory)에 따르면 조직과 개인의 관계는 상호간의 신뢰에 기초를 두고 미래이익을 추구하는 사이라고 규정할 수 있다(Blau, 1964; 조범상, 2004). 즉, 조직과 조직 구성원 관계에는 상호간의 신뢰를 바탕으로 한 교환관계가 성립할 수 있다.

사회교환이론은 구성원과 조직사이의 교환관계를 설명하는 이론이다(오아라, 박경규, 용현주, 2013). 교환은 시장관계(market relation)와 같은 경제적 교환뿐만 아니라 우정이나 사랑과 같은 모든 사회적 관계 속에서 발생할 수 있다(Nisbett, 1970).

Blau(1964)에 따르면 사회적 교환이론은 물질적 교환과 비물질적 교환을 경제적 교환이론과 사회적 교환이론으로 구분하여 설명할 수 있다. 조직이 주는 경제적인 보상을 기반으로 하여 조직을 위한 행동을 취하는 것이 경제적 교환이론이라고 하면, 미래에 얻을 수 있는 비물질적인 보상을 위해 조직과 교환관계를 맺는 것이 사회적 교환이론이다(조범상, 2004).

경제적 교환관계는 상호 간에 특정한 시간의 정해진 행동에 대한 명백한 보상이 합의된 관계로서 교환시기 등이 어느 정도 명확히 설정되어 있으며, 서로 간의 책임영역이 명확하고 상대방의 가치를 객관적으로 제한하는 경향이 있다(전무경, 2001).

또 다른 사회적 교환관계 이론의 선행연구에서는 상호 교환을 통한 거래적 이점을 넘어서 공동의 관계 형성을 통한 사회·정서적 이점을 강조한다(Cropazano & Mitchell, 2005). 사회적 교환이론은 거래적 측면에서 양질의 교환관계를 형성하는 구성원이 명시된 업무를 넘어서 사회·정서적 맥락을 강조함으로써 교환의 의미를 넓히고 있다(조예슬, 최용득, 이동섭, 2016). 즉, 사회적 교환은 공헌에 대해 기대

를 할 수는 있지만, 보상의 시기나 내용이 명시되지 않은 관계로 장기적 관점에서 상대방이 보상을 해 줄 것이라는 신뢰에 바탕을 둔다(전무경, 2001)는 점에서 경제적 교환과는 구분된다. 사회적 교환이론은 상호 간의 관계와 상호 신뢰를 기반으로, 교환이 지속적으로 반복되면서 상호 간에 신뢰감이 구축된다(Jones, 1976).

조직지원인식은 조직 구성원과 조직의 교환관계를 설명하는 중요한 변수(오성석, 2015)로, 조직 구성원들이 조직에 몰입하는 과정을 설명하기 위하여 조직이 직원에게 몰입하는 정도에 대한 직원의 지각을 서술하는 개념으로 개발된 개념이다(Eisenberger, Huntington, Hutchison and Sowa, 1986). 조직지원은 사회적 교환이론에 따라 조직몰입과 함께 제시되었는데 종업원이 조직으로부터 인정받고 있다는 인식과 이에 대한 믿음이 종업원이 다시 조직에 몰입할 수 있게 한다는 것이다. 즉, 조직 구성원은 조직으로부터 칭찬, 인정을 받고 다시 조직에 몰입함으로써 조직 내 작업참여와 작업성과에 긍정적인 효과를 가져오게 된다는 것이다(Eisenberger, Huntington, Hutchison and Sowa, 1986).

여기서 제시한 조직몰입에는 조직에 대한 충성심(loyalty), 조직의 목표 달성을 위한 자발적인 노력(willingness), 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용(identification), 조직에 남아 있으려는 강한 욕구(attachment)와 같은 4가지가 포함되어 있다(Bateman & Strasser, 1984). Eisenberger et al.(1986)은 사회적 교환관계의 틀에서 조직의 지원을 설명한다. Eisenberger et al.(1986)에 따르면 “조직 구성원은 조직을 하나의 실체로 여기며, 조직과 교환행동을 한다고 생각한다.” 즉, 조직지원을 높게 지각하는 조직 구성원일수록 조직몰입에 대한 의무감을 느끼며 조직목표를 지지하는 행위를 더 많이 하게 되는 것이다(Eisenberger, Huntington, Hutchison and Sowa, 1986)

이처럼 사회적 교환관계에 기초를 두고 있는 조직지원은 종업원이

조직의 목표를 달성하려는 직무관련행동으로 유인하며, 조직에 보답하려는 종업원의 의무감을 창출하게 된다(Shore & Wayne, 1993). 조직지원은 조직이 종업원에 대한 대우를 잘하게 되면 종업원은 다시 조직의 목표를 충실히 이행하려는 의무감을 갖게 된다는 규범적 교환 동기의 일부분으로 간주될 수 있다(Shore & Shore, 1995). 이로써 조직 구성원과 조직 사이에 사회적 교환관계가 성립하게 된다고 볼 수 있다.

특히, 지각된 조직지원은 노력-성과 기대감(effort-performance expectancy)이라는 경제적인 보상이라는 측면 이외에도 감정적인 애착(affective attachment)을 통한 조직 구성원들의 정체성과 조직에 대한 동일시를 이끌어 내고 있다(전무경, 2001). 이러한 노력-성과 기대감과 감정적인 애착은 종업원들의 조직목표에 대한 참여와 수행을 통해 증가된다(전무경, 2001).

더 나아가 조직 구성원은 조직지원인식을 통해 인정, 존중, 소속욕구 등과 같이 개인에게 사회정서 욕구를 충족시키면서 구성원의 자아정체성(self-identity)으로 통합되어 조직 구성원이 조직을 자아의 한 부분으로 여기게 된다(Eisenberger, Huntington, Hutchison and Sowa, 1986; Lee & Peccei, 2007). 이처럼 조직 구성원은 본인 스스로 조직과 동일시하면서 조직에 대해 감정적인 애착을 느끼게 된다(오아라, 박경규 용현주, 2013).

Etzioni(1961)는 “종업원들은 조직에 대한 그들의 공헌과 봉사의 대가로 받는 보상 간의 관계를 이익이 되고 공정하다고 보기 때문에, 조직에 대한 애착을 갖게 된다.”고 주장한다. 그러나 이러한 보상관계 뿐만 아니라 감정적인 측면에 의해 조직에 몰입되고 동일시되고 정체성을 느끼는 감정은 이전 보상측면에서의 교환관계에서 느꼈던 애착과는 다른 더욱 더 강한 애착을 유발시키고 있으며, 이로 인해 조직 내에서의 태도 및 행동이 영향을 받게 된다(Shore & Tetrick, 1991).

과거에는 종업원의 몰입을 경제적인 보상 측면에서 파악하여 서로 간의 교환관계가 설정되어졌지만, 현재는 조직의 종업원에 대한 몰입을 종업원들이 지각하는 것에 의해 종업원들의 감정적인 애착 및 의인화된 조직에 대한 몰입도, 동일시 등이 결정되며 이를 통해 진정한 사회적 교환관계 수립을 추구하고 있다(전무경, 2001).

사회적 교환관계 속에서 조직지원에 대한 인식을 통해 조직 구성원은 조직에 몰입(Eisenberger, Huntington, Hutchison and Sowa, 1986)하게 되며, 조직에 대한 애착을 갖게 된다(Etzioni, 1961). 이러한 조직에 대한 조직 구성원의 몰입과 애착은 충성심과도 밀접한 관련이 있다. 조범상(2004)의 선행연구에서는 충성심을 조직에 대한 정서적 애착을 기반으로 헌신하는 조직 구성원의 열정과 내적인 동기가 표출된 것으로 제시하고 있다.

조직 구성원은 조직지원인식을 통해 조직을 자아의 한 부분으로 여기게 되고(Eisenberger, Huntington, Hutchison and Sowa, 1986; Lee & Peccei, 2007), 조직 구성원은 본인 스스로 조직과 동일시하면서 조직에 대해 감정적인 애착을 느끼게 된다(오아라, 박경규 용현주, 2013). 조직 구성원이 조직에 자기 자신을 동일시하고 있다는 것은 조직에 대한 충성심을 나타내는 태도(조범상, 2004; Meyer & Allen, 1991)로 볼 수 있다. 조직 구성원은 조직과 스스로를 동일시하면서 조직이 하고 있는 일이나 조직의 목표 등 조직에 많은 관심을 가지고 조직의 목표를 충분히 이행하려는 적극적인 태도를 지니게 된다.

이처럼 조직지원과 조직충성심 사이의 관계는 조직지원 인식이 주는 감정적인 측면은 조직 구성원의 조직에 대한 몰입과 애착으로 나타나게 되고 이는 조직에 대한 충성심으로 이어지는 사회적 교환관계를 기반으로 설명할 수 있다. 사회적 교환관계의 틀에서 조직의 지원을 설명한 Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa(1986)에 따르면 조직 구성원은 조직을 하나의 실체로 여기며, 조직과 관계 속에서 교환행동을 한다고 생각한다. 조직지원을 높게 지각하는 구성원

일수록 조직몰입에 대한 의무감을 느끼며 조직목표를 지지하는 행위를 더 많이 한다고 보았다. 이는 조직구성원들이 조직과의 관계에서 주고받는 교환에 대해 조직에 대한 몰입을 달성하는 태도와 행동의 균형을 추구함을 의미하고 있는 것이다(전무경, 2001).

이처럼 조직과 조직 구성원 사이에 상호호혜 관계가 성립되면서 조직이 구성원의 복지에 관심을 가져주거나 조직 구성원에 대해 인정해 주기를 바라기도 한다. 이러한 구성원에 대해 조직이 관심을 가지지 않거나 구성원의 이익과 복지에 별 관심을 두지 않는다면 조직과 조직 구성원 사이에 성립하는 상호 호혜적 관계가 지속되기 어려워지고, 조직에 대한 충성심은 계속 유지되기 힘들 것이다(조범상, 2004).

사회적 교환관계 속에서 조직지원인식은 조직 구성원으로 하여금 조직에 대한 애착(Etzioni, 1961)을 가지게 하고 몰입(Eisenberger, Huntington, Hutchison and Sowa, 1986)하게 하며, 조직에 보답하려는 종업원의 의무감을 창출하게 된다(Shore & Wayne, 1993). 조직 구성원은 조직에 대한 정서적 애착을 기반으로 충성심(조범상, 2004)을 높이게 된다.

지금까지 정리한 선행연구 고찰을 통하여 사회적 교환이론은 상호간의 관계와 상호 신뢰를 기반으로 교환이 지속적으로 반복되면서 상호 간에 신뢰감이 구축(Jones, 1976)되며, 조직지원은 조직 구성원을 조직의 목표를 달성하려는 직무관련행동으로 유인하여 조직에 보답하려는 종업원의 의무감을 창출하게 된다(Shore & Wayne, 1993)는 것을 보여준다.

제4절 조직기반 자긍심

자긍심 또는 자아존중감(self-esteem)이란 자기 자신이 스스로 얼마나 능력이 있으며 중요하다고 생각하는 믿음의 정도를 말한다(Pierce, Gardner, Cummings & Dunham., 1989). 이는 본인에 대해 스스로 지니고 있는 인식으로, 실제 본인의 능력이나 성공과는 큰 상관성이 없다(김효정, 2020). 자긍심은 자기 자신에 대하여 스스로 만들고 인식하는 자기 이미지(Self-image)이며, 스스로에 대한 평가(Self-evaluation)를 통해 자신이 능력을 평가하게 된다(Korman, 1970). 사람들은 자신에 대해 생각하는 바에 따라 행동하게 되고, 이러한 행동은 다시 그들의 사회적 실체에 영향을 미치게 된다는 점에서 자긍심은 중요한 개념으로 볼 수 있다(Baumeister, Campbell, Krueger & Vohs, 2003).

즉, 자긍심은 자기 자신에 대하여 스스로 능력이 있고 자신을 중요하고 가치 높은 사람이라고 믿는 것으로, Gardner & Pierce(1998)의 연구에서는 자긍심을 “전반적인 일상 측면에서 스스로 형성하고 있는 자긍심을 나타내는 포괄적 자긍심(Global self-esteem), 조직기반 자긍심(Organization Based Self-Esteem), 역할특수 자긍심(Role-specific Self-esteem), 과업 특수 자긍심(Task-specific Self-esteem)”으로 나누어 제시한다.

이러한 자긍심 중 조직 내에서 경험하게 되는 자긍심을 조직기반 자긍심(Organization Based Self-Esteem)이라고 한다(Pierce, Gardner, Cummings & Dunham., 1989). 사람들은 자긍심을 통해 스스로 자기 자신의 존재 의미와 중요성을 알게 되며, 조직 구성원의 자긍심을 통해 자신이 조직에 속하여 있는 것에 대해 긍정적인 평가를 내리게 한다(김효정, 2020).

Pierce, Gardner, Cummings & Dunham.(1989)에 따르면 조직기반 자긍심은 다른 사람들이 자신에 대하여 어떻게 생각하는가에 대한

개인적인 평가이거나 혹은 개인이 자신의 가치에 대해 스스로 판단하는 정도로 정의된다. 조직기반 자긍심은 조직의 한 구성원으로서 자신이 중요하고 의미 있고 효과적으로 과업을 수행하며 가치 있는 존재로 인식(김민정, 김민수, 오홍석, 2005)하는 정도이다.

조직기반 자긍심은 개인의 주관적인 경험에서 영향을 받을 수도 있지만, 조직 구조나 조직 내 상사, 동료로부터 영향을 받는다(Pierce, Gardner, Cummings & Dunham, 1989). 조직기반 자긍심은 특정 조직 내에서 전반적인 경험에 의해서 변화되고 개발될 수 있는 개념으로, 조직 내에서 성공적으로 업무를 수행하는 경험을 통하여 향상되기도 하고, 구조조정 등 조직의 부정적 변화를 경험하게 될 때 감소하는 양상을 보이기도 한다(Pierce & Gardner, 2004).

시간이 지나도 크게 변하지 않는 자긍심과는 다르게, 조직기반 자긍심은 조직원의 특정한 조직 내의 경험에 많은 영향을 받고 조직상황에 따라 변화할 수 있는 요소(김효정, 2020; Pierce, Gardner, Cummings & Dunham, 1989)이다. 조직 특성에 영향을 받으며 만들어진 조직기반 자긍심을 통해 조직과 관련된 조직구성원의 행동을 더 잘 예측할 수 있게 된다(Pierce, Gardner, Cummings & Dunham, 1989).

조직기반 자긍심을 중심으로 한 선행연구 고찰을 통해 조직기반 자긍심은 조직 구조, 조직 특성 등 조직으로부터 많은 영향을 받게 된다는 것을 파악할 수 있다. 조직기반 자긍심을 높이는 다양한 선행요인에는 상사, 혹은 동료와 같이 조직 내 중요하다고 여겨지는 사람들이 조직 구성원에게 보여주는 태도와 행동, 리더와 조직 구성원의 건전한 관계, 조직의 처우나 높은 임금 수준, 조직 구성원이 더 많은 자기표현이 가능하고 높은 수준의 관여가 이루어질 수 있는 환경 등이 있다(Karl, Peluchette, Hall & Harland, 2005; Tan & Peng, 1997; Pierce & Gardner, 2004; 김효정, 2020). 즉, 조직기반 자긍심은 조직 구조나 조직 내 상사, 동료로부터 영향을 받는다(Pierce, Gardner,

Cummings & Dunham, 1989).

한편, 조직기반 자긍심은 조직 구성원의 성취동기와 목표의 계획 및 달성, 자아실현, 사회적 적응 행동 및 태도 등 전반적인 개인의 행동양식과 개인에 대한 모든 면에 중요한 영향력을 지니고 있으며 (박석돈, 김은숙, 2010), 조직기반 자긍심을 통해 조직과 관련된 조직 구성원의 조직에 대한 행동을 예측할 수 있다(Pierce, Gardner, Cummings & Dunham, 1989).

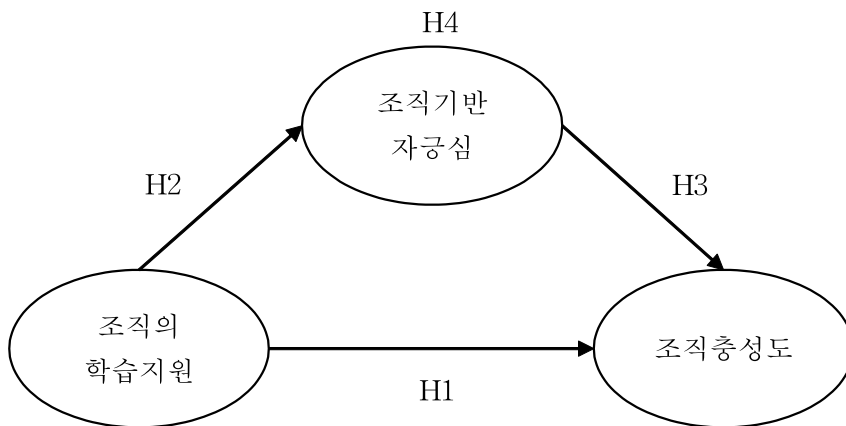
조직 구성원의 조직기반 자긍심은 조직에 대한 태도와 행동에 반영되어 나타난다. 조직 구성원은 조직기반 자긍심을 형성하면서 조직의 한 구성원으로서 자신이 중요하고 의미 있고 효과적으로 과업을 수행하며 가치 있는 존재로 인식한다(김민정, 김민수, 오홍석, 2006). 조직 구성원은 자신에 대한 자긍심을 가지고 자신이 조직에 속해 있는 것에 긍정적인 평가(김효정, 2020)를 하게 된다. 이러한 조직기반 자긍심은 심리적 주인의식을 가지게 되며 뿐만 아니라 직무 헌신 행동과도 정의 영향관계를 가진다(박수현, 이형룡, 2018).

제 III 장 연구설계

제1절 연구모형과 가설

1. 연구모형 설정

본 연구는 조직학습지원 인식에 대한 인식이 조직 구성원의 조직 충성도에 미치는 영향을 분석하는 것을 목적으로 한다. 조직에서 구성원에게 학습을 지원하는 것에 대한 구성원이 인식하는 정도를 독립변수로 설정하였으며, 이 변수가 종속변수인 조직충성도에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보고자 한다. 그리고 조직기반자긍심을 매개효과로 선정하여 각 변수 간에 관계를 분석하는 실증적 연구를 진행하고자 한다. 조직학습지원 인식, 조직기반 자긍심, 조직충성도의 관계를 분석하는 본 연구의 연구 모형은 [그림 III-1]과 같이 설계하였다.



[그림 III-1] 연구모형

2. 연구가설 설정

본 연구에서는 조직학습지원 인식, 조직기반 자긍심, 조직충성도에 대하여 4가지 가설을 설정하여 연구를 수행하고자 한다.

가. 조직학습지원 인식과 조직충성도에 대한 가설

조직충성도란 한 대상에 대한 헌신으로 그 속에는 변영과 이익에 대한 지지가 포함되어 있고 그 대상의 행복을 비는 마음이 포함되어 있는 충성심(조범상, 2004)과 관련이 있다. 즉, 조직에 대한 충성심을 지닌 조직 구성원은 조직의 변영과 이익을 위해 헌신하는 마음을 지닌다. 기존 연구에 의하면 조직충성도를 높이는 대표적인 요인 중 하나는 바로 조직지원인식이다(Eisenberger, Huntington, Hutchison and Sowa, 1986; Lee & Peccei, 2007; 오아라, 박경규, 용현주, 2013; 조범상, 2004; Meyer & Allen, 1991).

사회적 교환관계 속에서 조직지원인식은 조직 구성원으로 하여금 조직에 대한 애착(Etzioni, 1961)을 가지게 하고 몰입(Eisenberger, Huntington, Hutchison and Sowa, 1986)하게 하며, 조직에 보답하려는 종업원의 의무감을 창출하게 된다(Shore & Wayne, 1993). 조직 구성원은 조직에 대한 정서적 애착을 기반으로 충성심(조범상, 2004)을 높이게 된다. 즉, 조직지원인식을 통해 조직 구성원이 조직을 자아의 한 부분으로 여기게 되며,(Eisenberger, Huntington, Hutchison and Sowa, 1986; Lee & Peccei, 2007). 조직 구성원이 본인 스스로 조직과 동일시하면서 조직에 대해 감정적인 애착을 느끼게 된다(오아라, 박경규, 용현주, 2013).

본 연구에서는 조직지원 중 하나인 조직학습지원 인식에 대한 인식과 조직충성도에 대한 관계를 살펴보고자 한다. 조직학습지원 인식은 조직에서 조직 구성원의 학습향상 및 학습문화 구축을 위하여 직·

간접적을 실행하는 인적자원개발 관련 전략이나 실천에 대한 조직 구성원의 인식(김창훈, 2008)으로, 조직의 CEO인식, 상사의 경력개발 지원 인식, 동료의 지원 인식, HRD정책 및 제도 인식, 학습자원 지원 인식으로 구성된다(김상석, 2009). 조직학습지원 인식에 대한 조직 구성원의 인식은 직무역량과 직무몰입에도 유의미한 정(+)의 영향을 미치고 있으며(김상석, 2009), 조직에 대한 충성심, 조직에 남아 있으려는 강한 욕구 등이 조직몰입에 포함되어 있다(Bateman & Strasser, 1984)는 선행연구에 따라 조직학습지원 인식과 조직충성도 관계를 생각해볼 수 있다.

이러한 선행연구의 이론적 기반을 바탕으로 본 연구에서는 조직 구성원이 조직학습지원 인식에 대한 인식이 조직 구성원의 조직에 대한 정서적 몰입을 통해 긍정적 감정을 느끼게 함에 따라 조직구성원이 조직에 대하여 느끼는 조직충성도를 높일 것으로 기대한다. 독립변수인 조직학습지원 인식과 종속변수인 조직충성도의 관계에 대한 가설은 다음과 같다.

H1: 조직학습지원 인식이 조직충성도에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

나. 조직학습지원 인식과 조직기반자긍심에 대한 가설

조직기반 자긍심이란 조직 내에서 경험하게 되는 자긍심(Pierce, Gardner, Cummings & Dunham., 1989)으로 사람들은 자긍심을 통해 스스로 자기 자신의 존재 의미와 중요성을 알게 되며, 조직 구성원의 자긍심을 통해 자신이 조직에 속하여 있는 것에 대해 긍정적인 평가를 내리게 한다(김효정, 2020).

기존 연구에 따르면 조직기반 자긍심을 높이는 요인에 조직지원인식이 제시되고 있다. 조직지원인식은 조직이 구성원의 가치를 인정하고 이들을 존중하고 배려하는 등의 조직의 태도를 구성원이 인식하는 것(Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001)을 나타내는 개념으로 볼 수 있다. 조직지원인식은 조직이 구성원의 공헌을 가치 있게 여기며 이들을 배려하는 정도에 대한 구성원의 인식(오성석, 2015)으로, 조직 구성원이 조직의 지원을 인식함에 따라 조직 구성원에 대한 조직의 태도를 지각하게 된다. 조직지원에 대한 인식을 통해 조직 구성원은 조직에 몰입(Eisenberger, Huntington, Hutchison and Sowa, 1986)하게 되며, 조직에 대한 애착을 갖게 된다(Etzioni, 1961). 지각된 조직지원은 조직의 일상적 혹은 특정 지원과 같은 행동들이 구성원에게 느껴지는 정도로, 이에 따라 조직 구성원은 조직에서의 자신의 가치를 판단하게 된다(정윤길, 이규만, 2011).

즉, 조직지원과 조직기반 자긍심의 관계에 대한 선행연구에 따르면 조직이 구성원을 지원하는 것을 인식한다는 것은 구성원이 그만큼 조직에 몰입하고 있다는 것을 의미하며, 구성원이 이를 높게 지각할수록 중요한 일을 처리하는 의미 있는 존재로 인식하게 된다(Eisenberger, Fasolo & V.Davis, 1990; 정윤길, 이규만, 2011).

조직지원과 매우 밀접한 관련이 있는 조직학습지원 인식에 대한 선행연구에서는 조직 구성원에 대한 지속적인 교육이 구성원들에게 사명감을 심어주며, 전문영역을 확장할 수 있는 교육 기회 제공은 조직 구성원의 적극적인 직무태도에 많은 도움이 될 수 있다고 보고하고 있다(오성석, 2015). 즉, 조직 구성원에 대한 조직학습지원 인식은 적극적인 직무태도에 영향을 미친다(오성석, 2015). 또한 적극적인 직무태도로 업무에 임하는 구성원은 조직 내에서 자신이 중요하고 의미 있고 효과적으로 과업을 수행하며 가치 있는 존재로 인식(김민정, 김민수, 오홍석, 2005)하는 조직기반 자긍심이 높은 편이라고 예측할 수 있다. 선행연구를 통해 조직학습지원 인식이 조직 내 스스로 느끼

는 조직기반 자긍심에 상관관계가 있을 수 있다는 예측을 할 수 있다. 해당 가설은 다음과 같다.

H2. 조직학습지원 인식이 조직기반 자긍심에 유의미한 정 (+)의 영향을 미칠 것이다.

다. 조직기반자긍심과 조직충성도에 대한 가설

조직기반 자긍심은 조직 구성원의 성취동기와 목표의 계획 및 달성, 자아실현, 사회적 적응 행동 및 태도 등 전반적인 개인의 행동양식과 개인에 대한 모든 면에 중요한 영향력을 지니고 있으며(박석돈, 김은숙, 2010), 조직기반 자긍심을 통해 조직과 관련된 조직구성원의 조직에 대한 행동을 예측할 수 있다(Pierce, Gardner, Cummings & Dunham, 1989).

조직 구성원의 조직기반 자긍심은 조직에 대한 태도와 행동에 반영되어 나타난다. 조직 구성원은 조직기반 자긍심을 형성하면서 조직의 한 구성원으로서 자신이 중요하고 의미 있고 효과적으로 과업을 수행하며 가치 있는 존재로 인식한다(김민정, 김민수, 오홍석, 2006). 조직 구성원은 자신에 대한 자긍심을 가지고 자신이 조직에 속해 있는 것에 긍정적인 평가를 하게 된다(김효정, 2020).

이에 따라 조직기반 자긍심은 조직 구성원이 조직에 느끼는 조직충성도와 밀접한 영향이 있다고 볼 수 있다. 특히, 조직기반 자긍심이 조직에 대한 구성원의 긍정적 태도와 성과를 증대시키는 원인으로 유의미한 변인으로 확인(Pierce, Gardner, Cummings, Dunham, 1989)됨에 따라 조직기반 자긍심은 구성원이 조직에 헌신, 일관적 태도 등 조직충성도와 관련이 있다. 이러한 조직기반 자긍심은 심리적

주인의식을 가지게 되며 뿐만 아니라 직무 헌신행동과도 정의 영향 관계를 가진다(박수현, 이형룡, 2018). 따라서 본 연구에서는 조직기반 자긍심이 조직충성도와 긍정적인 관계가 있을 것으로 예측한다. 해당 가설은 다음과 같다.

H3. 조직기반 자긍심이 조직충성도에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

라. 조직기반자긍심의 매개효과에 대한 가설

조직기반 자긍심은 여러 선행연구에서 독립변수, 조절변수, 매개변수로 제시되었다(김종우, 2018; 김효정, 2020; 양승영, 2018; 정희근, 2013; 조윤희, 문명, 정진철, 2014; 조윤희, 조성원, 2017). 본 연구에서는 조직기반 자긍심을 매개효과로 하여 조직학습지원 인식과 조직충성도의 관계에서 분석해보고자 한다.

먼저, 조직학습지원 인식과 조직기반 자긍심의 관계를 다시 한번 살펴보고자 한다. 오성석(2015)의 연구에 따르면 조직 구성원에 대한 조직학습지원 인식은 적극적인 직무태도에 큰 영향을 미친다. 이러한 적극적인 직무태도로 업무에 임하는 구성원은 조직 내에서 자신이 중요하고 의미 있고 효과적으로 과업을 수행하며 가치 있는 존재로 인식(김민정, 김민수, 오홍석, 2005)하는 조직기반 자긍심이 높은 편이라고 예측할 수 있다. 이러한 선행연구를 통해 조직학습지원 인식이 조직 내 스스로 느끼는 조직기반 자긍심에 상관관계가 있을 수 있다는 예측을 할 수 있다.

조직기반 자긍심은 조직 내에서 경험하게 되는 자긍심을 조직기반 자긍심(Pierce, Gardner, Cummings & Dunham., 1989)으로 사람들은

자긍심을 통해 스스로 자기 자신의 존재 의미와 중요성을 알게 되고, 조직 구성원의 자긍심을 통해 자신이 조직에 속하여 있는 것에 대해 긍정적인 평가를 내리게 한다(김호정, 2020). 조직기반 자긍심은 조직에 대한 구성원의 긍정적 태도와 성과를 증대시키는 원인으로서 유의미한 변인으로 확인됨에 따라 조직기반 자긍심은 구성원이 조직에 헌신, 일관적 태도 등 조직충성도와 관련이 있는 것으로 나타났다(Pierce, Gardner, Cummings, Dunham, 1989).

조직학습지원 인식, 조직기반 자긍심, 조직충성도에 대한 선행연구를 통해 조직기반 자긍심이 조직학습지원 인식, 조직충성도와 밀접한 영향이 있을 수 있다는 것을 예측할 수 있다. 앞서 제시한 조직학습지원 인식, 조직충성도와의 정(+)의 관계로 나타날 것이라는 가설1과 가설3을 기반으로 조직기반 자긍심이 조직학습지원 인식과 조직충성도의 관계를 매개할 것이라는 가설을 예측하게 되었다. 이에 따른 가설은 다음과 같다.

H4. 조직기반 자긍심은 조직학습지원 인식과 조직충성도의 관계를 매개할 것이다.

제2절 변수의 조작적 정의와 측정

본 연구에서 조직학습지원 인식과 조직충성도의 관계를 분석하기 위한 각 변수의 조작적 정의와 측정 내용은 다음과 같다.

1. 조직학습지원 인식

조직학습지원 인식은 조직 구성원이 느끼는 CEO의 인식, 상사의 경력개발 지원 인식, 동료의 지원인식, HRD정책 및 제도 인식, 학습자원 지원인식 정도를 묻는 문항으로 구성하였으며, 기존에 진행된 선행 연구의 설문 문항을 참조하여 총 19문항으로 진행하였다.

조직학습지원 인식 변수에 대한 선행연구를 진행한 김상석(2009)을 참조하였으며, 측정 문항 구성과 각각의 문항에 대한 선행연구 출처를 조직학습지원 인식 변수의 구성요소별로 제시하고자 한다. 조직학습지원 인식 연구 도구는 구성요소별로 항목이 나누어져 항목별로 문항이 묶여져 구성되어 있다. 조직학습지원 인식에 대한 구성원의 인식은 조직의 CEO인식, 상사의 경력개발 지원 인식, 동료의 지원 인식, HRD정책 및 제도 인식, 학습자원 지원 인식으로 구성된다(김상석, 2009). [표 III-1]은 조직학습지원 인식 조사 도구의 구성을 나타낸다.

[표 III-1] 조직학습지원 인식 조사도구 구성

문항번호	항 목	참고문헌
1~3	CEO인식	이창현(2004)
4~7	상사의 경력개발 지원 인식	김창훈(2008)

8~11	동료의 지원인식	이창현(2004)
12~14	HRD정책 및 제도 인식	신성진(2006)
15	HRD정책 및 제도 인식	김상석(2009)
16	학습자원 지원인식	신성진(2006)
17~19	학습자원 지원인식	임승옥(2007)

위와 같이 구성된 조직학습지원 인식 설문 문항은 리커트 5점 척도(‘①전혀 그렇지 않다’에서 ‘⑤매우그렇다’)로 측정하였으며, 본 연구에서 조직학습지원 인식을 측정하기 위한 19문항의 전체 내용은 다음 [표 III-2]와 같다.

[표 III-2] 조직학습지원 인식 변수 측정문항

번호	측 정 문 항
1	우리 회사의 최고 경영자는 교육훈련비를 비용이 아니라 투자라 생각한다.
2	우리 회사의 최고 경영자는 교육훈련이 회사의 성장과 경쟁력 향상에 필수적이라고 생각한다.
3	우리 회사의 최고경영자는 스스로 자기개발 및 학습활동에 모범을 보인다.
4	나의 상사는 우리 회사에서 영향력 있는 사람과 내가 문서상 또는 직접적인 접촉을 할 수 있도록 업무를 부여한다.
5	나의 상사는 나의 미래의 발전, 승진을 위해 미리 준비할 것을 권한다.

6	나의 상사는 내가 핵심적 리더가 되었을 때를 대비할 수 있도록 업무를 부여한다.
7	나의 상사는 나의 경력개발에 위협이 될 수 있는 요인들로부터 나를 보호해준다.
8	나의 동료들은 자신의 경험이나 지식을 서로 공유하는 편이다.
9	나의 동료들은 서로 자기개발과 학습활동을 지원하고 격려해준다.
10	동료들 사이에 신뢰와 믿음을 바탕으로 인간적인 분위기가 형성되어 있다.
11	나의 동료들은 나에게 유용한 학습정보와 학습방법을 조언한다.
12	우리 회사는 직원들이 동아리 활동이나 스터디 그룹 같은 업무 외적인 학습활동을 권장한다.
13	우리 회사는 새로운 지식이나 기술의 습득, 학습 활동도 평가하여 보상한다.
14	우리 회사는 직무관련 자격증 취득비용을 지원하거나 인사상 우대한다.
15	우리 회사는 의무학습시간제, 필수교육지정 등 학습을 촉진하는 다양한 제도를 운영하고 있다.
16	우리 회사는 직원들이 스스로 능력을 개발할 수 있도록 다양한 학습자료를 수시로 제공하고 있다.
17	우리 회사는 외부에서도 접속 가능한 사이버 교육프로그램을 제공하고 있다.
18	우리 회사는 사내에서 창출된 지식자원이나 학습자원을 공유할 수 있는 정보시스템을 구비하고 있다.
19	우리 회사에서 운영하는 각종 정보시스템에는 실제로 학습에 도움이 되는 정보가 많은 편이다.

2. 조직충성도

조직충성도는 조직 충성 행동을 ‘조직에 대해 정서적 애착을 가지고 헌신하려는 종업원의 열정과 내적인 동기가 행동으로 나타난 것’으로 정의한 조범상(2004)이 Cole(2000)의 연구를 기초로 하여 자체 개발한 15개 문항을 활용하였다. 해당 문항에는 조범상(2004)의 연구에서 살펴본 신뢰와 충성심에 대한 선행연구에 따라 조직에 대한 조직 구성원의 신뢰를 기반으로 조직에 대하여 느끼는 충성도를 파악하는 문항이 포함되어 있다.

이 중 조사대상의 직업군을 고려하여 조사대상이 속해있는 공공기관 조직의 특성상 조사대상과 연관성이 적은 2개 문항을 제거하였다. “자사 제품을 신뢰한다”의 2번 문항과 “다른 것에 비해 비싸더라도 회사를 위해서 자사의 제품을 구입한다”의 11번 문항은 제품을 생산하지 않는 조사 대상자가 근무하는 조직 특성과 적합하지 않기 때문에 2문항을 제외하고 총 13개 문항으로 구성하였다.

해당하는 13문항의 예시 문항으로는 “프로젝트를 끝내기 위해 자발적으로 늦게까지 남아서 일한다”, “상사의 통제 없이도 자율적으로 규칙과 규율을 지킨다”, “병가를 포함해서 회사의 휴가정책을 남용하지 않는다”이며, 조직 구성원의 평소 조직에 대한 인식을 리커트 5점 척도(‘①전혀 그렇지 않다’에서 ‘⑤매우그렇다’)로 평정할 수 있도록 구성하였다. 본 연구에서 조직충성도를 측정하기 위한 13문항의 전체 내용은 다음의 [표 III-3]과 같다.

[표 III-3] 조직충성도 변수 측정문항

번호	측 정 문 항
1	회사의 이득을 위해 기꺼이 나 자신을 희생할 수 있다.

2	주변 사람들에게 우리 회사를 좋은 회사라고 말한다.
3	다른 회사로 이직하기 보다는 계속 이 회사에 남고 싶다.
4	다른 회사보다 이 회사를 선택한 것은 잘 한 것이라고 생각한다.
5	프로젝트를 끝내기 위해 자발적으로 늦게까지 남아서 일한다.
6	다른 사람에게 회사를 홍보한다.
7	상사의 통제 없이도 자율적으로 규칙과 규율을 지킨다.
8	회사 전체의 목표를 위해 내 개인의 목표를 희생한다.
9	회사와 관련된 나쁜 소문을 다른 사람에게 말하지 않는다.
10	자발적으로 발전적인 제안을 한 적이 있다.
11	회사의 자산을 소중히 여기고 낭비하지 않는다.
12	병가를 포함해서 회사의 휴가 정책을 남용하지 않는다.
13	동료를 돕고 협력하는 것이 중요하다고 생각하고 그렇게 실천하고 있다.

3. 조직기반 자긍심

조직기반 자긍심은 Pierce, Gardner, Cummings & Dunhan(1989)에 따르면 구성원이 조직의 맥락에서 일정한 역할이나 업무를 수행함으로써 자신의 욕구가 조직 내에서 충족되고 있다고 믿는 정도를 말한다. 즉, 조직 내에서 인지되는 가치로 조직구성원들 스스로 자긍심에 대한 욕구가 충족되고 있다고 느끼는 것으로, 본 연구에서도 조직기반 자긍심 변수 측정을 통해 조직 내 본인 스스로 인식하고 있는 정도를 측정하고자 하였다.

조직기반 자긍심을 측정하기 위해 활용한 설문문항은 Pierce 등(1989)과 Pierce & Gardner(2004)의 선행연구에서 번안한 항목과 정윤길, 이규만(2011)의 선행연구를 토대로 개발된 문항을 활용하여 측정하였다. 해당하는 10개 문항의 예시 문항으로는 “나는 조직에서 중요한 사람이다”, “조직에서 나를 믿어주는 사람이 있다”, “나는 조직에서 가치 있는 존재이다”이며, 조직 구성원의 조직 내 본인에 대한 인식을 리커트 5점 척도(‘①전혀 그렇지 않다’에서 ‘⑤매우그렇다’)로 평정할 수 있도록 구성하였다. 본 연구에서 조직기반 자긍심을 측정하기 위한 10문항의 전체 내용은 다음의 [표 III-4]과 같다.

[표 III-4] 조직기반 자긍심 변수 측정문항

번호	측 정 문 항
1	나는 조직에서 소중한 사람이다.
2	조직에서는 나를 진정성 있게 대해준다.
3	나는 조직에서 중요한 사람이다.

4	나는 조직에서 신뢰받고 있다.
5	조직에서 나를 믿어주는 사람이 있다.
6	나는 조직에서 영향력 있는 사람이다.
7	나는 조직에서 도움이 된다.
8	나는 조직에서 가치 있는 존재이다.
9	나는 조직에서 실력 있는 존재이다.
10	나는 조직에서 협력적인 사람이다.

제3절 조사방법과 표본구성

1. 조사방법

본 연구는 조직학습지원 인식에 대한 인식이 조직충성도에 미치는 영향을 파악하기 위해 설문조사를 통한 실증자료 수집을 실시하는 조사 방법을 활용하였다. 해당 자료 수집은 온라인 설문도구로 응답을 수집하였으며, 2020년 9월 7일부터 17일까지 총 11일 간 진행하였다. 설문은 모든 문항에 빠짐없이 답해야 최종 제출되는 구조로 구성되어 무응답 질문은 나타나지 않았다.

총 설문은 142부가 완료되어 수집되었으며, 공공기관 이외 기타 조직에서 근무하는 응답자의 설문 2부는 조사범위에 포함되지 않아 분석에 부적합하기 때문에 설문 문항 분석에서 제외하였다. 본 연구에서는 해당 설문을 제외한 나머지 140부를 최종 분석대상으로 이용하였다.

설문 문항은 응답자의 일반적 특성을 묻는 질문과 조직충성도, 조직학습지원 인식, 조직기반자공심에 대한 문항으로 구성되었으며, 이에 대해 평소 응답자가 인식하고 있는 정도를 ‘전혀 그렇지 않다’, ‘그렇지 않다’, ‘보통이다’, ‘그렇다’, ‘매우 그렇다’로 구분하여 리커트 5점 척도(‘①전혀 그렇지 않다’에서 ‘⑤매우그렇다’) 5가지 중 하나로 응답하는 형식으로 구성하였다.

본 연구에서 수행한 조사도구의 모든 문항은 기존에 진행된 선행연구의 설문문항을 참조하였다. 조직충성도를 측정하는 설문 중 2개 문항을 제외한 나머지 문항은 선행연구 설문 문항을 그대로 사용하였으며, 설문 내용의 각 구성은 다음의 [표 III-5]와 같다.

[표 III-5] 조사도구(설문) 구성

항 목	문항수	척도	출 처
조직학습지원 인식	19	Likert 5점 척도	이창현(2004), 신성진(2006), 임승욱(2007), 김창훈(2008), 김상석(2009)
조직충성도	13		조범상(2004)
조직기반 자긍심	10		Pierce 등(1989) 정윤길,이규만(2011)

2. 조사개요 및 표본의 구성

본 연구 목적을 달성하기 위해 설문조사를 통한 실증적 연구방법을 활용하였다. 본 연구의 조사 표본은 공공기관에 재직 중인 조직구성원으로, 입사한지 얼마 되지 않은 신규직원부터 20년 이상 근무하여 정년퇴직을 앞둔 직원, 관리자 직급인 상위직급 직원까지 다양한 구성원이 포함되어 있다. 조직구성원에게 제공되는 학습지원과 조직에 느끼는 충성도는 근무기간과 직급에 따라 다르게 인식될 수 있기 때문에 근무기간, 직급, 담당업무 등 일반적 사항을 선택하는 설문문항을 포함하여 진행하였다. 해당 문항에 따라 응답자의 인구통계학적 특성을 분석하였으며, 표본 구성은 다음과 같다.

조사 대상자의 표본 구성은 총 140명 중 성별, 나이, 학력, 담당업무, 직급, 근무기간으로 살펴볼 수 있도록 구성하였다. 본 연구의 설

문 조사 응답자가 응답한 설문문항을 통해 분석된 표본은 응답자의 기본사항 관련 문항과 조직 관련 문항으로 구분하여 살펴볼 수 있다.

본 설문조사의 기본사항 관련 문항으로 살펴 본 응답자는 남성 77명, 여성 63명으로 남성 55.0%, 여성 45.0%로 구성되어 있다. 나이는 20 ~ 30대 48명, 30 ~ 40대 42명, 40 ~ 50대 50명으로 각각의 비율은 34.3%, 30.0%, 35.7%이다. 학력은 응답자의 최종학력을 고등학교 졸업(이하 고졸), 전문대학교 졸업(이하 전문대졸), 4년제 대학교 졸업(이하 4년대졸), 대학원 이상으로 구분하였으며, 각각 응답은 고졸 6명, 전문대졸 7명, 4년대졸 102명, 대학원 이상이 25명으로 나타났다. 각각의 비율은 고졸 응답자가 4.3%, 전문대졸 응답자는 5.0%로 나타났으며, 4년대졸 응답자가 72.9%, 대학원 이상 응답자는 17.9%로 나타났다.

이어서 현재 근무하고 있는 조직과 관련된 사항을 묻는 문항으로는 담당업무, 현 회사 근속기간, 직급을 응답하도록 구성되어 있다. 응답자의 각 특성을 살펴보면 담당 업무를 묻는 질문에 인사/교육으로 응답한 자와 회계/재무 종사자 응답자가 각각 2명이며, 차지하는 비율은 1.4%로 표본 내 동일비율을 차지한다. 총무 업무 담당자는 6명으로 4.3%, 기획은 7명으로 5.0%, 행정업무 담당자는 123명으로 87.9%이다. 조사대상자가 속한 조직의 업무 특성 상 행정업무를 담당하는 이들이 응답자의 대다수를 이루는 것을 알 수 있다. 그리고 현 회사 근무기간은 5년 단위로 나누어 총 6구간으로 응답자의 근무기간이 구성되어 있다. 근속기간이 5년 이하인 응답자는 74명으로 52.9%를 차지하며, 5년 초과 ~ 10년 이하는 16명으로 11.43%를 차지한다. 그리고 10년 초과 ~ 15년 이하 근속자는 10명으로 전체의 7.1%, 15년 초과 ~ 20년 이하는 12명으로 8.6%에 해당한다. 마지막으로 20년 초과 ~ 25년 이하와 25년 초과 근속자는 각각 14명으로 전체 비율의 10.0%를 각각 차지한다. 응답자의 직급은 순서대로 주임부터 대리, 과장, 차장, 부장으로 구성되어 있으며, 응답자의 22.9%에

해당하는 32명이 주임 직급에 해당한다. 그 다음은 대리 직급 해당자가 50명인 35.7%로 나타났으며, 과장은 25명으로 17.9%, 차장은 14명으로 10.0%, 마지막으로 부장 직급 해당자는 19명으로 전체 응답자에 13.6%에 해당한다. 이와 같이 본 연구 조사대상의 표본 구성 분포는 이루어져있으며, 빈도분석을 통한 인구통계학적 특성 분석결과는 다음의 [표 III-6]으로 정리하였다.

[표 III-6] 조사 응답자의 인구통계학적 특성

변 수	항 목	빈 도	비 율(%)
성별	남성	77	55.0
	여성	63	45.0
연령	20 ~ 30대	48	34.3
	30 ~ 40대	42	30.0
	40 ~ 50대	50	35.7
학력	고졸	6	4.3
	전문대졸	7	5.0
	대졸	102	72.9
	대학원이상	25	17.9
업무	인사/교육	2	1.4
	회계/재무	2	1.4
	총무	6	4.3
	기획	7	5.0
	행정	123	87.9
근속기간	5년 이하	74	52.9

	~ 10년 이하	16	11.43
	~ 15년 이하	10	7.1
	~ 20년 이하	12	8.6
	~ 25년 이하	14	10.0
	25년 초과	14	10.0
직급	주임	32	22.9
	대리	50	35.7
	과장	25	11.9
	차장	14	10.0
	부장	19	13.6
전 체 응 답		140	100.0

제 IV 장 실증분석

제1절 측정도구 검증

1. 타당성의 검증

본 연구에서는 측정도구의 타당성 검증을 위해 독립변수인 조직학습지원 인식, 종속변수인 조직충성도, 매개변수인 조직기반 자긍심에 대한 요인분석(factor analysis)을 실시하였다. 요인분석은 연구의 측정도구에 대한 타당성, 신뢰성 검증과 밀접한 관련이 있다. 신뢰성, 타당성 분석 결과는 차후 이어지는 연구모형 및 가설분석을 위한 논리적 토대가 된다.

요인분석은 Kaiser-Meyer-Olkin 값이 0.7이상으로 나타나는 지를 확인하고, 요인 적재값(factor loading)은 0.4이상을 요인추출의 기준으로 적용하였다. 각 변수별로 요인 분석을 실시하여 각 변수의 측정도구의 요인 적재값을 추출하였다. 각 변수에 대한 요인분석 결과는 다음의 [표 IV-1], [표 IV-2], [표 IV-3]과 같다.

먼저 조직학습지원 인식 변수의 요인분석을 수행하였다. 요인분석 결과는 표본적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도는 .880, Bartlett의 구형성 검정 유의확률은 0.00으로 나타났으며, 모두 양호한 수치로 나타났다. 조직학습지원 인식 변수는 총 19개로 구성되어 있다. 조직학습지원 인식 변수에 대한 구성요소별로 요인분석 결과를 살펴보면, 먼저 1~3번 문항은 CEO인식에 대한 항목으로 .60이상 값으로 나타난다. 4~7번 문항에 해당하는 상사의 경력개발 지원 인식 항목에는 .80의 값이 2개가 포함되어 있으며 특히 '나의 상사는 나의 경력개발에

위협이 될 수 있는 요인들로부터 나를 보호해준다.’의 값은 .876으로 해당 연구도구에서 가장 높은 적재값을 보였다. 그 외 8~11번 문항은 동료의 지원인식에 관한 항목으로 이 역시 높은 값으로 분석되었고, 12~15번 항목은 HRD정책 및 제도 인식에 관한 것이며, 16번~19번 항목은 학습자원 지원인식에 대한 것이다. 본 연구에서는 15번부터 19번까지 문항이 하나의 요인으로 나타났다. 5개의 요인으로 구성되었던 기존연구와는 다르게 4개의 요인으로 분석되었으나, 본 연구에서는 하나의 요인으로 분석하여 사용하였다.

총 19개의 조직학습지원 인식 항목에 대한 요인 적재값 구성 중 ‘우리 회사는 직원들이 동아리 활동이나 스터디 그룹 같은 업무 외적인 학습활동을 권장한다.’ 문항(요인 적재값=.497)을 제외한 문항에서 전반적으로 0.640이상의 수치로 분석되어 해당 변수의 적합도 지수는 양호한 것으로 파악되었다. 조직학습지원 인식에 대한 요인분석 결과는 다음 [표 IV-1]과 같다.

[표 IV-1] 조직학습지원 인식 변수에 대한 요인분석 결과

항목		성분			
		1	2	3	4
조직 학습지원 인식	1	.669			
	2	.662			
	3	.686			
	4			.648	
	5			.787	
	6			.806	
	7			.876	

8	.687			
9	.747			
10	.765			
11	.801			
12				.497
13				.842
14				.747
15		.694		
16		.667		
17		.832		
18		.844		
19		.538		
고유치	4.49	3.27	3.17	2.27
분산설명비율(%)	23.62	17.20	16.71	11.96
누적설명비율(%)	23.62	40.81	57.52	69.48

다음으로 조직충성도에 대한 요인분석 결과는 표본적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도는 .891, Bartlett의 구형성 검정 유의확률은 0.00으로 양호한 수치로 나타났다.

조직충성도 변수에 대한 요인분석 결과는 [표 IV-2]와 같다. 조직충성도는 총 13개의 문항으로 구성되었으며 추출된 조직충성도의 요인의 적재값도 13개의 수치이다. 해당 변수의 요인 분석 결과 2개의 요인으로 분석되었으나, 본 연구에서는 하나의 요인으로 사용하였다. 조직충성도 변수에 대한 요인 적재값은 모든 문항이 0.40 이상의 수

치로 나타났으며, 그 중 ‘회사의 자산을 소중히 여기고 낭비하지 않는다.’ 항목의 적재값이 .485로 가장 낮게 나타났다. 조직충성도 변수에 대한 요인 적재값은 전반적으로 0.40이상의 양호한 수치로 해당 변수에 대한 적합도 지수의 타당성이 검증되었다. 조직충성도 변수에 대한 요인분석 결과는 다음의 [표 IV-2]와 같다.

[표 IV-2] 조직충성도 변수에 대한 요인분석 결과

항목		성분	
		1	2
조직 충성도	1	.824	
	2	.793	
	3	.778	
	4	.797	
	5	.602	
	6	.743	
	7		.733
	8	.704	
	9	.522	
	10	.495	
	11	.468	
	12		.870
	13		.755
고유치		4.86	3.01
분산설명비율(%)		37.36	23.18
누적설명비율(%)		37.36	60.54

마지막으로 조직기반 자긍심 변수의 요인분석 결과는 표본적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도는 .833, Bartlett의 구형성 검정 유의확률은 0.00으로 양호한 수치로 나타났다. 조직기반 자긍심에 대한 요인분석 결과는 [표 IV-3]과 같다. 조직기반 자긍심 변수는 총 10개로 구성되었다. 조직기반 자긍심은 ‘조직에서는 나를 진정성 있게 대해 준다’ 문항(요인 적재값=.637)을 제외한 나머지 문항은 모두 0.70 이상의 적재 값을 나타내었고, 전반적으로 0.60 이상의 값을 나타내어 적합도 지수는 양호한 것으로 검증되었다. 조직기반 자긍심에 대한 요인분석 결과는 [표 IV-3]과 같다.

[표 IV-3] 조직기반 자긍심 변수에 대한 요인분석 결과

항목		성분
		1
조직기반 자긍심	1	.831
	2	.637
	3	.859
	4	.854
	5	.795
	6	.736
	7	.859
	8	.861
	9	.745
	10	.763
고유치		6.35
분산설명비율(%)		63.54
누적설명비율(%)		63.54

2. 신뢰도의 검증

본 연구의 측정도구 신뢰도 분석은 크론바하 알파 계수 (Cronbach's α)를 측정하여 실시하였다. 측정도구의 신뢰도 분석결과는 독립변수인 조직학습지원 인식에 대한 값은 .922, 매개변수인 조직기반 자긍심에 해당하는 값은 .933, 종속변수인 조직충성도의 값은 .912으로 나타났다. 본 연구에서 활용한 측정도구의 신뢰도는 모두 0.7이상의 값으로 양호한 신뢰도를 나타냈으며 내적일관성을 확보하는 것으로 볼 수 있다. 각 변수의 문항 수와 신뢰도 분석결과는 아래 [표 IV-4]와 같다.

[표 IV-4] 독립변수, 매개변수, 종속변수의 신뢰도 분석결과

변 수	문항 수	Cronbach's α
조직학습지원 인식	19	.922
조직기반 자긍심	10	.933
조직충성도	13	.912

이와 같이 본 연구에 활용된 측정도구의 타당성과 신뢰도 검증을 위한 분석 결과는 다음과 같다. 타당성 검증에서 조직학습지원 인식은 19개의 항목에 대한 요인 적재값 중 한 개의 문항(요인 적재값 = .497)을 제외한 문항에서 전반적으로 0.640이상의 수치로 분석되었고, 13개의 조직충성도 변수의 요인분석도 모든 문항이 0.40 이상의 수치로 나타났으며, 조직기반 자긍심은 모든 항목에서 0.60이상의 수치로 분석되었다. 각 변수의 요인분석 결과가 전반적으로 양호한 수치로 분석됨에 따라 연구 측정도구의 타당성은 검증되었다. 그리고

각 변수의 문항에 대한 신뢰도는 모든 변수가 0.9이상의 값을 나타내어 모두 양호한 것으로 나타났으며, 본 연구에서 활용한 연구 측정도구의 신뢰성이 검증되었다.

제2절 상관관계 분석

본 연구에서 활용한 설문 응답자의 인구통계학적 특성과 조직학습지원 인식, 조직기반 자긍심, 조직충성도 간 상관관계를 파악하기 위해 Pearson의 상관분석을 실시하였다. 인구통계학적 특성에는 성별, 연령, 근무기간(개월 수)이 포함되었으며, 이들과 조직학습지원 인식, 조직기반 자긍심, 조직충성도 간의 상관관계 분석을 수행하였다.

독립변수, 매개변수, 종속변수와의 상관관계를 파악하기 위해 Pearson 상관분석을 실시한 결과는 아래에서 제시한 [표 IV-5]와 같다. 이들의 상관관계를 살펴보면 조직학습지원 인식, 조직기반 자긍심, 조직충성도 각 관계에서는 서로 유의한 수준에서 정(+)의 상관관계가 있음을 파악할 수 있다. 이에 따라 본 연구의 연구모형인 조직학습지원 인식과 조직기반 자긍심, 조직충성도는 유의한 정(+)의 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. [표 IV-5] 변수들의 상관관계 분석은 다음과 같다.

[표 IV-5] 변수들의 상관관계 분석

	평균	표준 편차	1	2	3	4	5	6
1. 성별	1.45	0.50						
2. 연령	36.77	10.233	-0.21*					
3 근무기간 (개월수)	120.94	120.44	-0.11	0.93**				
4.조직 학습지원 인식	3.56	0.59	0.17*	0.06	-0.01			
5 조작기반 자긍심	3.56	0.59	0.07	0.02	0.08	0.65**		
6. 조직 충성도	3.58	0.66	0.02	0.23**	0.28**	0.66**	0.58**	

*p<.05 수준에서 유의, **p<.01 수준에서 유의

제3절 연구가설의 검증

1. 조직학습지원 인식이 조직충성도에 미치는 영향

본 연구에서는 조직학습지원 인식, 조직기반 자긍심, 조직충성도에 대하여 4가지 가설을 설정하여 연구를 진행하였다. 연구가설의 검증은 회귀분석을 통한 실증적 분석을 수행하였다. 먼저, 독립변수인 조직학습지원 인식과 종속변수인 조직충성도의 관계에 대한 가설은 다음과 같다.

H1. 조직학습지원 인식이 조직충성도에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

독립변수인 조직학습지원 인식과 종속변수인 조직충성도의 변수 간 관계를 분석하기 위해 앞서 수행한 상관관계 분석에서 유의한 의미의 결과를 나타내는 성별, 연령, 근무기간을 통제변수로 투입하여 분석하였다. 독립변수인 조직학습지원 인식이 조직충성도에 미치는 영향에 대한 결과는 [표 IV-6]과 같다.

[표 IV-6]에서 보여주는 것과 같이, 조직학습지원 인식이 조직충성도에 미치는 영향의 회귀분석을 수행한 결과, 회귀모형의 적합도는 유의한 것으로 나타났다 ($r^2 = .50$). 분석 결과 본 회귀모형은 적합하다고 할 수 있다. 조직학습지원 인식과 조직충성도 사이에 유의미한 정(+)의 관계($\beta = 0.71(p < .001)$)가 성립하므로, 조직학습지원 인식이 조직충성도에 유의한 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 즉, 조직학습지원 인식이 조직충성도에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 1은 채택되었다.

[표 IV-6] 조직학습지원 인식이 조직충성도에 미치는 영향

변 수		1단계			2단계		
		β	t	p	β	t	p
통제 변수	성별	.15	1.66	.10	.12	1.92	.06
	연령	-.26	-1.08	.28	-.14	-.80	.42
	근무기간	.25	1.06	.29	-.06	-.33	.74
독립 변수	조직학습 지원인식				.71***	11.11	.00
통계량	R ²	.04			.50		
	수정된R ²	.02			.48		
	F	1.78			33.40***		

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

2. 조직학습지원 인식이 조직기반 자긍심에 미치는 영향

조직학습지원 인식이 직원들의 조직기반 자긍심에 미치는 영향을 알아보고자 하였으며, 가설은 다음과 같다.

H2. 조직학습지원 인식이 조직기반 자긍심에 유의미한 정 (+)의 영향을 미칠 것이다.

조직학습지원 인식이 조직기반 자긍심에 미치는 영향에 대한 분석 결과는 [표 IV-7]로 정리하였다.

[표 IV-7]에 나타난 것과 같이, 가설 2를 분석한 회귀모형의 적합도는 유의한 것으로 나타났다. 조직의 학습원과 조직기반 자긍심 사이에 유의미한 정(+)의 관계 ($\beta=0.64(p<.001)$)가 성립하므로, 조직학습지원 인식이 조직기반 자긍심에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 볼 수 있다. 즉, 조직학습지원 인식이 조직기반 자긍심에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 2는 채택되었다.

[표 IV-7] 조직학습지원 인식이 조직기반 자긍심에 미치는 영향

변 수		1단계			2단계		
		β	t	p	β	t	p
통제 변수	성별	.15	1.66	.10	.12	1.80	.07
	연령	-.26	-1.08	.28	-.02	-.10	.92
	근무기간	.25	1.06	.29	-.03	-.16	.87
독립 변수	조직기반 자긍심				.64***	9.85	.00
통계량	R ²	.04			.44		
	수정된R ²	.02			.42		
	F	1.78			26.51***		

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

3. 조직기반 자긍심이 조직충성도에 미치는 영향

조직기반 자긍심이 조직충성도에 미치는 영향을 알아보려고 하였으며, 해당 가설은 다음과 같다.

H3. 조직기반 자긍심이 조직충성도에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

조직기반 자긍심이 종속변수인 조직충성도에 미치는 영향을 파악하기 위해 변수 간 회귀분석을 진행하였으며, 앞서 수행한 상관관계 분석에서 유의한 의미의 결과를 나타내는 성별, 연령, 근무기간을 통제변수로 투입하였다. 조직기반 자긍심이 조직충성도에 미치는 영향에 대한 회귀분석 검증 결과를 [표 IV-8]에서 제시하였다.

[표 IV-8]에서 보여주는 것과 같이 본 연구의 매개변수인 조직기반 자긍심과 종속변수인 조직충성도의 회귀모형 적합도는 유의한 것으로 나타났다. 본 연구의 매개변수인 조직기반 자긍심과 종속변수인 조직충성도 사이에 유의미한 정(+)의 관계 ($\beta=0.59(p<.001)$)가 성립하므로, 조직기반 자긍심이 높아지면 조직에 대해 구성원이 느끼는 조직충성도도 높아진다고 볼 수 있다. 즉, 조직기반 자긍심이 조직충성도에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 3은 채택되었다고 볼 수 있다.

[표 IV-8] 조직기반 자긍심이 조직충성도에 미치는 영향

변 수		1단계			2단계		
		β	t	p	β	t	p
통제 변수	성별	.04	.43	.67	.02	.26	.80
	연령	-.38	-1.55	.12	-.28	-1.38	.17
	근무기간	.44	1.83	.07	.18	.90	.37
독립 변수	조직충성도				.59***	8.17	.00
통계량	R ²	.03			.35		
	수정된R ²	.01			.33		
	F	1.39			18.22***		

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

4. 조직학습지원 인식과 조직충성도의 관계에서 조직기반 자긍심의 매개효과

마지막으로 조직학습지원 인식과 조직충성도 관계에서 조직기반 자긍심의 매개효과를 살펴보고자 한다. 두 변수 간의 매개효과에 대한 가설은 다음과 같다.

H4. 조직기반 자긍심은 조직학습지원 인식과 조직충성도의 관계를 매개할 것이다.

본 연구에서는 앞서 분석한 독립변수, 매개변수, 종속변수 관계 유의성 분석 결과를 기반으로 Baron & Kenny의 매개효과(1986) 분석을 수행하였다. 독립변수와 종속변수 간 매개효과를 파악하기 위한 분석에서도 마찬가지로 앞서 수행한 상관관계 분석에서 유의한 의미의 결과를 나타내는 성별, 연령, 근무기간을 1차 통제변수로 투입하였으며, 조직학습지원 인식을 2차 통제변수로 투입하여 동시입력방식으로 다중회귀분석을 수행하였다. 조직학습지원 인식과 조직충성도의 관계에서 조직기반 자긍심의 매개효과에 대한 회귀분석 결과는 [표 IV-9]와 같다.

매개효과 분석 검증을 위해서 먼저, 독립변수는 종속변수에 유의한 영향을 미쳐야 한다(가설 1). 또한, 독립변수는 매개변수에 유의미한 영향을 미쳐야 한다(가설 2). 다음으로는 독립변수와 매개변수를 동시에 넣었을 때 매개변수는 유의하게 영향이 있어야 하고, 독립변수가 종속변수에 직접적으로 미치는 영향의 정도는 매개변수가 포함되지 않았을 때 종속변수에 미치는 값보다 작아야 한다. 이와 같은 조건이 성립할 때 매개효과가 있다고 판단할 수 있다. 본 연구에서는 가설 1과 가설 2의 검증을 통해, 독립변수인 조직학습지원 인식과 종속변수인 조직충성도, 그리고 매개변수인 조직기반 자긍심과의 관계에서 통계적인 유의성을 확인하였다. [표 IV-9]는 Baron & Kenny(1986)의 매개효과 분석의 마지막 단계에 대한 분석을 보여주고 있다.

[표 IV-9]에 보는 것과 같이, 조직기반 자긍심은 조직충성도에 정(+)의 유의한 영향($\beta=.21, p<.01$) 을 미치는 것으로 나타났으며, 조직학습지원 인식변수와 조직기반자긍심 변수를 동시에 투입했을 때 조직학습지원 인식과 조직충성도의 관계는 $\beta=.68 (p<.01)$ 에서 $\beta=.54 (p<.01)$ 로 감소하는

것을 알 수 있다. 즉, 조직학습지원 인식에 대한 인식은 직접적으로 조직충성도에 유의한 정(+)의 영향을 미치기도 하지만, 조직기반 자긍심을 통하여 조직충성도를 높이는 매개효과가 있음을 보여주고 있다. 이에 따라 조직기반 자긍심은 조직학습지원 인식과 조직충성도의 관계를 매개할 것이라는 가설 4는 채택되었다고 볼 수 있다.

[표 IV-9] 조직학습지원 인식과 조직충성도 간 조직기반 자긍심의 매개효과

변 수		1단계		2단계		3단계	
		β	t	β	t	β	t
통제 변수	성별	.03	.39	-.07	-1.04	-.05	-.87
	연령	-.17	-.72	.01	.04	.05	.30
	근무 기간	.44	1.89	.27	1.58	.21	1.26
독립 변수	조직학습 지원인식			.68***	11.11	.54***	6.89
매개 변수	조직기반 자긍심					.21**	2.77
통 계 량	R ²	.08		.52		.55	
	수정된 R ²	.06		.51		.53	
	F	4.05**		36.64***		32.30***	

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

본 연구에서는 조직기반 자긍심을 매개로 하여 조직의 학습지원이 조직충성도에 미치는 영향을 실증적으로 분석하고자 하였다. 본 연구에서 변수 간 관계에 대해 설정한 연구 가설의 검증결과를 다음의

[표 IV-10] 와 같이 나타낼 수 있다.

[표 IV-10] 가설 검증결과

구 분	가 설	결 과
H1	조직학습지원 인식이 조직충성도에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H2	조직학습지원 인식이 조직기반 자긍심에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H3	조직기반 자긍심이 조직충성도에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H4	조직기반 자긍심은 조직학습지원 인식과 조직충성도의 관계를 매개할 것이다.	채택

본 연구모형의 가설 검증 결과는 다음과 같다. 독립변수인 조직학습지원 인식과 조직충성도에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하였으며 가설 1은 채택되었다. 독립변수인 조직학습지원 인식이 매개변수인 조직기반 자긍심에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검증되어 가설 2은 채택되었다. 매개변수인 조직기반 자긍심이 종속변수인 조직충성도에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 분석 결과에 따라 가설 3은 채택되었다. 그리고 매개효과인 조직기반 자긍심은 독립변수인 조직학습지원 인식과 종속변수인 조직충성도의 관계에 매개효과가 검증되어 가설 4는 채택되었다.

제 V 장 결 론

제1절 연구결과

1. 요약

본 연구는 조직 구성원이 인식하는 조직학습지원 인식이 조직충성도에 미치는 영향을 알아보기 위해 조직기반자긍심이 조직학습지원 인식과 조직충성도에 어떠한 영향이 있는지 알아보고, 조직학습지원 인식과 조직충성도 간의 상관관계를 연구하고자 하였다. 연구의 조사대상은 조직 구성원으로, 조직 구성원이 평소 조직학습지원 인식에 대해 인식하고 있는 바와 느끼고 있는 조직충성도를 측정하여 본 연구를 수행하였다.

본 연구에서는 조직학습지원 인식, 조직충성도, 조직기반 자긍심의 각 변수 간 상관관계를 살펴보고, 결과적으로 조직학습지원 인식이 조직충성도에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보기 위해 다음의 4가지를 알아보하고자 하였다.

- 1) 조직학습지원 인식이 조직충성도에 미치는 영향
- 2) 조직학습지원 인식이 조직기반 자긍심에 미치는 영향
- 3) 조직기반 자긍심이 조직충성도에 미치는 영향

4) 조직학습지원 인식과 조직충성도의 관계에서 조직기반 자긍심의 매개효과 위와 같이 본 연구에서 설정한 연구모형과 가설을 검증하기 위해 설문조사를 통한 자료수집과 실증분석을 진행하였다. 이를 바탕으로 본 연구에서는 조직학습지원 인식이 조직 구성원에게 미치는 영향을 조직기반 자긍심과 조직충성도 변수를 통해 알아보하고자 하였다. 그리고 본 연구의 의의와 한계 분석을 통해 향후 조직 내 적용할 수 있는 조직학습지원 인식 방향에 대해 시사점을 제공하고자 하였다.

2. 연구결과 및 해석

본 연구에서는 현재 재직하고 있는 조직과 관련하여 조직학습지원 인식에 대한 인식과 이들이 느끼는 조직기반 자긍심과 조직충성도의 영향에 대해 분석하여 조직학습지원 인식, 조직기반 자긍심, 조직충성도 간의 관계를 살펴보고자 하였다. 따라서 조직학습지원 인식, 조직기반 자긍심, 조직충성도에 대한 선행 연구를 통해 각 개념과 이론적 배경을 기반으로 설정된 가설의 실증적 연구를 진행하였다.

본 연구에서는 설정된 가설에 대하여 총 140부의 설문응답에 대하여 실증적 분석을 수행하였으며, 검증 결과는 다음과 같다. 첫째, ‘조직학습지원 인식이 조직충성도에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.’의 가설 1에 대하여 조직학습지원 인식은 조직충성도에 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 가설 1은 채택되었다.

둘째, ‘조직학습지원 인식이 조직기반 자긍심에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.’의 가설 2에 대하여 조직의 학습원과 조직기반 자긍심 사이에 유의미한 정(+)의 관계가 성립하므로, 가설 2는 채택되었다.

셋째, ‘조직기반 자긍심이 조직충성도에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.’의 가설 3에 대하여 조직기반 자긍심과 종속변수인 조직충성도 사이에 유의미한 정(+)의 관계가 성립하므로, 조직기반 자긍심이 조직충성도에 유의미한 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 3은 채택되었다.

마지막으로, ‘조직기반 자긍심은 조직학습지원 인식과 조직충성도의 관계를 매개할 것이다.’는 가설 4에 대하여 매개변수인 조직기반 자긍심의 매개효과를 검증한 결과 유의미한 정(+)의 관계가 성립하여 매개변수의 영향력은 유의미하며 매개효과를 지닌다고 볼 수 있다. 이에 따라 조직기반 자긍심은 조직학습지원 인식과 조직충성도의 관계를 매개할 것이라는 가설 4는 채택되었다.

이상의 연구결과 요약을 토대로 연구 결과를 살펴보면 다음과 같다. 조직

학습지원 인식은 조직충성도에 중요한 선행변수로서 영향을 미치며, 조직학습지원 인식과 조직충성도의 관계에서 조직기반 자긍심은 매개변수로서 역할을 한다. 즉, 조직 구성원의 조직에 대한 학습지원 인식정도가 높을수록 조직 구성원의 조직기반 자긍심에 정(+)²의 영향을 미치며, 이는 조직충성도와도 정(+)²의 관계를 지니는 것으로 나타났다. 본 연구의 의미하는 바에 대한 구체적인 사항은 다음 절에서 이어서 정리하고자 한다.

제2절 연구의 시사점

1. 연구의 의의

조직학습지원 인식은 조직 구성원의 조직기반 자긍심과 조직충성도에 중요한 영향을 미친다. 조직지원인식은 조직이 구성원의 가치를 인정하고 이들을 존중하고 배려하는 등의 조직의 태도를 구성원이 인식하는 것(Rhoades, Eisenberger, & Armeli, 2001)으로, 조직 구성원은 조직학습지원 인식을 인식함으로써 구성원에 대한 조직의 긍정적 태도를 인지하게 된다.

조직 구성원에게는 조직 안에서 자신의 가치를 발견하도록 하는 교육 등의 지원이 필요하며, 학습은 조직 구성원에게 가치를 발견하는 것보다도 매우 밀접한 관련이 있다(김고은, 김혜리, 2017). 조직 구성원은 조직의 지원을 인식하는 정도에 따라 조직에서의 자신의 가치를 판단(정윤길, 이규만, 2011)하게 되며, 이를 높게 지각할수록 본인 스스로에 대하여 중요한 일을 처리하는 의미 있는 존재로 인식하게 된다(Eisenberger, Fasolo & V.Davis, 1990; 정윤길, 이규만, 2011). 조직 구성원은 조직학습지원 인식에 대한 인식 정도는 조직기반 자긍심에 유의미한 영향을 미치며, 조직기반 자긍심을 통하여 조직 구성원은 조직에 대한 심리적 주인의식을 가지게 되며 이는 직무 헌신행동으로 이어진다(박수현, 이형룡, 2018). 조직에 대한 충성심, 소속감, 인정의 수준을

나타내는 조직 몰입이 높아질수록 조직 구성원의 이직 의도는 낮아지게 되며 (Suanj and Jakopec, 2012), 충성심이 높아질수록 조직 구성원의 적극적인 직무태도와 함께 이직의도가 낮아지게 된다.

조직학습지원 인식은 조직에서 조직 구성원의 학습향상 및 학습문화 구축을 위하여 직간접적을 실행하는 인적자원개발 관련 전략이나 실천(김창훈, 2008)으로 조직 구성원의 역량개발을 통한 인적자원개발·관리에 밀접한 관련을 지니고 있다. 조직은 조직 구성원에 대한 학습지원을 통하여 구성원의 역량개발을 통한 인적자원개발을 추구할 수 있으며, 동시에 조직 구성원의 조직기반 자긍심을 높임으로써 구성원의 충성도를 높이고 이직의도를 낮추는 효과를 기대할 수 있다. 직무에 대한 관심, 조직에 대한 헌신, 애사심 등이 증가하면 직무효과성에도 긍정적인 영향을 미친다(김효정, 2020)는 연구에 따라 조직 구성원의 직무효과와 이에 따른 조직 성과에도 긍정적 영향을 기대해볼 수 있다. 특히, 조직 구성원에 대한 상사의 지원은 조직 내 자긍심을 지니게 하는 강한 영향력을 지니고 있으며(Cole, 2000), 조직구성원의 자발적인 학습활동, 학습지원에 대한 풍토 조성, 그리고 이를 지원할 리더의 학습지원이 있을 때 학습지원문화가 형성(신성진, 2006)된다는 선행연구에 따라 상사의 학습지원과 동료의 지원인식은 조직 구성원에 대한 효과적인 학습지원으로, 조직 내 적용할 수 있는 조직학습지원의 중요한 요소로 고려할 필요가 있다.

본 연구는 조직학습지원 인식이 조직 구성원의 조직기반 자긍심과 조직충성도에 미치는 긍정적 영향을 제시하였다. 상사 및 동료의 지원인식을 비롯한 조직 구성원에 대한 조직의 전반적인 학습지원이 조직 구성원의 조직기반 자긍심을 높이고, 구성원의 직무에 대한 관심과 조직에 대한 헌신이 증가하게 되면서 조직충성도에 미치는 긍정적 영향에 대하여 분석하고 정리하였다. 이를 통해 조직 구성원에 대한 조직학습지원 인식의 필요성과 방향성을 제시하고, 조직기반 자긍심과 조직충성도를 통하여 학습지원이 조직에 미치는 긍정적 영향에 대하여 실증적 연구결과를 제공하였다.

2. 연구의 한계와 제언

본 연구에는 다음과 같은 한계점이 존재한다. 첫째, 본 연구의 연구대상 제한으로 인한 연구결과의 일반화 이슈가 존재한다. 연구방법론 측면에서 조사대상을 다양한 직업군과 특성을 반영하지 못하고 연구가 진행되었다는 점에서 일반화와 관련된 한계가 존재한다.

둘째, 조직학습지원 인식의 구성요소별로 세분화하지 못한 분석결과의 한계점이 있다. 조직학습지원 인식에 대한 구성원의 인식은 조직의 CEO인식, 상사의 경력개발 지원 인식, 동료의 지원 인식, HRD정책 및 제도 인식, 학습자원 지원 인식으로 구성되어 있다고 제시한 선행연구(김상석, 2009)에 따라 항목별로 조사도구를 구분하여 타당성과 신뢰도 검증을 마쳤으나, 각 구성요소별로 조직기반 자긍심과 조직충성도에 미치는 영향에 대한 구체적인 분석은 진행되지 않았다.

조직학습지원 인식은 구성요소별로 조직 구성원에게 인식되는 정도가 다르게 나타날 수 있다. 따라서 향후 연구에서는 조직학습지원 인식의 구성요소에 따른 세부적 연구의 확장이 필요하다. 더 나아가 조사대상의 범위의 폭을 넓혀 보편적 일반화 검증이 가능한 연구 진행이 필요하다.

참 고 문 헌

- 김고은, 김혜리 (2017). “노인요양시설 요양보호사의 조직기반 자긍심과 조직공정성이 이직의도에 미치는 영향”, 노인복지연구, 72(4), 297-327.
- 김민정 김민수, 오홍석(2006). “조직 내 멘토링 네트워크에서 멘토의 네트워크 특성이 멘토와 프로테제의 조직기반 자긍심에 미치는 영향 연구”, 한국심리학회지 : 산업 및 조직, 19(3): 499-521.
- 김상석(2009). “학습지원에 대한 조직 구성원의 인식이 직무역량과 직무몰입에 미치는 영향”, 서울시립대학교 석사학위논문.
- 김종우 (2018). “개인특성, 과업특성, 조직기반자긍심 및 조직효과성 간의 관계”, 경영교육연구, 33(6), 255-276.
- 김창훈(2008). “기업의 학습지원과 구성원의 조직몰입 및 경력몰입의 관계”, 고려대학교 석사학위논문.
- 김효정(2020). “비영리조직구성원의 무형식학습 활동수준과 직무만족의 관계에서 조직기반자긍심의 매개효과 검증”, 중앙대학교 석사학위논문.
- 박석돈, 김은숙 (2010). “직업재활서비스 제공자의 직무만족과 조직몰입과의 관계”, 한국지체부자유아교육학회지, 53(3), 31-52.
- 박수현, 이형룡(2018). “호텔 직원의 조직기반 자긍심과 심리적 주인 의식, 직무 헌신행동 간의 관계 연구”, 외식경영연구, 21(3), 147-170.
- 서문교, 최세경(2012). “조직의 인적자원 경영방식이 조직성과에 미치는 영향”, 인적자원관리연구 19.3: 21-34.
- 서재현(1997), “조직공정성이 조직몰입과 인식된 조직지원에 미치는 영향에 관한 연구”, 경영연구, pp. 43- 65.
- 손수진(2010). “공식적 멘토링에서 프로테제의 멘토에 대한 신뢰가 직무만족, 그리고 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”, 인적자원관리연구 17.2 : 29-47.

- 신성진(2006). “기업의 학습지원 문화가 구성원의 조직몰입에 미치는 영향”, 고려대학교 석사학위논문.
- 양승영(2018). “비인격적 감독이 정서적 소진에 미치는 영향: 기본적 심리욕구만족의 매개효과와 조직기반자긍심의 조절효과”, 숭실대학교 석사학위논문.
- 오성석(2015). “조직지원인식, 조직기반 자긍심, 사명감이 직무열의와 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구”, 인제대학교 박사학위논문.
- 오아라, 박경규, 용현주(2013). “조직지원인식과 직장 내 일탈행동의 관계: 정서적 몰입의 매개효과와 조직기반 자긍심의 조절효과”, 한국심리학회지: 산업 및 조직 2013. Vol.26, No.1, 119-147.
- 윤언철(2006). “내부 구성원의 로열티를 높여라”, LG경제연구원.
- 이현정(2006). “멘토링과 핵심인재의 직무몰입 및 조직몰입과의 관계”, 고려대학교 석사학위논문.
- 임승옥(2007). “기업조직원의 인적자원 전략 인식과 조직몰입 및 경력몰입의 관계 분석”, 고려대학교 박사학위논문.
- 장성희(2009). “서비스 종업원의 정서특성이 직무탈진과 업무열의에 미치는 영향 :정서노동 전략의 매개효과”, 아주대학교 석사학위논문.
- 전무경(2001). “사회적 교환관계가 조직구성원의 직무태도에 미치는 영향”, 서강대학교 석사학위논문.
- 정경희(2005). “리더의 학습지원 리더십과 부하직원의 조직몰입간의 관계 : A보험사를 대상으로”, 고려대학교 석사학위논문.
- 정병현(2015). “공유리더십이 조직신뢰와 커뮤니케이션에 미치는 영향 : 자기효능감의 조절효과를 중심으로”, 경희대학교 박사학위논문.
- 정성훈&유태용(2008). “피드백 추구를 위한 모니터링과 문기의 선행변인과 결과변인에 관한 연구”, 한국심리학회지: 산업 및 조직
- 정윤길, 이규만(2011). “조직기반 자긍심의 영향요인과 혁신행동과의 관계”, 사회과학연구, 27(4), 321-342.
- 정윤길, 이준호 (2005). “역할스트레스와 역할내·외 성과간 관계 및

- 조직기반 자긍심의 조절효과”, 한국지방자치학회보, 17(2), 167-186
 정희근(2013). “윤리적 리더십이 조직 구성원의 성과 및 태도에 미치는 영향: 조직기반 자긍심의 매개효과와 윤리적 가치의 조절효과를 중심으로”, 전남대학교 석사학위논문.
- 조범상(2004). “조직의 윤리풍토와 의사소통 풍토에 대한 지각이 종업원의 상사 신뢰와 조직 충성 행동에 미치는 영향”, 고려대학교 석사학위논문.
- 조예슬, 최용득, 이동섭(2016). “조직 내 사회적 교환관계와 변화 지향적 행동: 긍정심리자본의 매개역할을 중심으로”, 인사조직연구 2016년 2월 제24권 제1호 147-174.
- 조윤희, 문 명, 정진철. (2014). “고용불안 지각, 조직기반자긍심, 반생산적 과업활동과의 관계”, 대한경영 학회지, 27(11), 1883-1902.
- 조윤희, 조성원. (2017). “심리적 계약위반, 조직기반자긍심과 조직변화저항과의 관계”, 기업경영연구, 24(2), 85-105.
- 조윤희, 최우재(2017). “개인-환경 적합성이 창의적 문제해결에 미치는 영향: 조직기반 자긍심의 매개효과를 중심으로”, 한국기업경영학회 제24권 제4호 173-195.
- 채주석, 김찬중.(2019). “전략적 인적자원관리가 조직역량을 통해 경영성과에 미치는 영향”, 인적자원관리연구 26.1: 143-174.
- 최은정(2017). “고용 형태가 조직시민행동과 이직 의도에 미치는 영향 : 사회교환이론을 중심으로”, 건국대학교 박사학위논문.
- 한국경영자총협회(2016). 2016년 신입사원채용실태조사.
- 뉴스원(박영래 기자). 국내 중소기업 신입직원 3명 중 2명은 1년 이내 퇴사. 2020.10.13. <https://www.news1.kr/articles/?4084732>.
- 파이낸셜뉴스(오은선 기자). “신의 직장 공공기관마저... 이직률 급등‘약소리’”. 2020.11.10. <https://www.fnnews.com/news/202011101528508922>.
- 환경잡앤조이(조수빈 기자). “직장인 45%는 퇴근 후에도 업무 중... 위라블 측은 30.2%”, 2020.10.13 <http://www.jobnjoy.com/portal/job>.

- Bailyn, L.(1993). "Breaking the mold: Women, men, and time in the new corporate world", New York: The Free Press.
- Bateman, T . S. & Strasser, S.(1984), "Analysis of the Antecedent s of Organizational Commitment " , Academy of Management Journal , Vol. 27, No. 1, pp. 95- 102.
- Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I., & Vohs, K. D. (2003). "Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles?", American Psychological Society, 4(1), 1-46.
- Blau, P.(1964). "Exchange and power in social life", New York: Wiley.
- Blau, G. L.(1986). "Job involvement and organizational commitment as interactive predictors of tardiness and absenteeism", Journal of Management, 12(4), 577-584.
- Boss, R. W.(1978). "Trust and managerial problem solving revisited", Group and Organizational Studies, 3(3), 331-342.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., Wang, Q., Kirkendall, C., & Alarcon, G.(2010). "A meta-analysis of the predictors and consequences of organization-based self-esteem", Journal of Occupational and Organizational Psychology.
- Cole, Caroline. (2000). "Building loyalty", Workforce, August 2000, Vol.79 No.8, 42-48.
- Cropanzano, R & Mitchell, M. S.(2005). "Social exchange theory: An interdisciplinary review", Journal of Management, 31(6): 874-900.
- Eisenberge,R, P.Fasolo & V.Davis-LaMastro.(1990). "Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation.", Journal of Applied Psychology. 75.51-59.

- Eisenberger, R. Huntington, R., Hutchison, S., and Sowa, D.(1986). "Perceived Organizational Support", *Journal of applied psychology*, 71(3):500-507.
- Etzioni, A.(1961), "A Comparative Analysis of Complex Organizations", New York: Free Press.
- Fletcher, G. P.(1993). "Loyalty: An essay on the morality of Relationships", New York: Oxford University Press.
- Friedlander, F.(1970). "The primacy of trust as a facilitator of further group accomplishment", *Journal of Applied Behavior Science*, 6, 387-400.
- Gardner, D. G., Huang, G. H., Niu, X., Pierce, J. L., & Lee, C. (2015). "Organization-based self-esteem, psychological contract fulfillment, and perceived employment opportunities: A test of self-regulatory theory", *Human Resource Management*, 54 (6), 933-953.
- Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (1998). "Self-esteem and self-efficacy within the organizational context: An empirical examination", *Group & Organization Management*, 23(1), 48-70.
- Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (2011). "A question of false self-esteem: Organization-based self-esteem and narcissism in organizational contexts", *Journal of Managerial Psychology*, 26 (8), 682-699.
- Jones, J . K.(1976), "Social Exchange Theory : Its Structure and Influence in Social Psychology", New York : Academic Press, p. 294.
- Karl, K., Peluchette, J., Hall, L., & Harland, L. (2005). "Attitudes toward workplace fun: A three sector comparison", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 12(2) 1-17.

- Korman, A. K. (1966). "Self-esteem variable in vocational choice", *Journal of Applied Psychology*, 50(6), 479-486.
- Korman, A. K. (1970). "Toward an hypothesis of work behavior", *Journal of Applied Psychology*, 54(1p1), 31-41.
- Lee , J., & Peccei, R. (2007). "Percieved organizational support and affective commitment: The mediation role of organization-based self-esteem in the context of job insecurity", *Journal of Organizational Behavior*, 28: 661-685.
- Lewis, J. D., & Weigert, A.(1985). "Trust as a social reality", *Social Forces*, 63, 967-985.
- Likert, R.(1967). "The Human Organization", New York: MacGraw-Hill.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J.(1991). "A three-component conceptualization of organizational commitment", *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Nisbett, R. A.(1970), "The Social Bond : An Introduction of the Study of Society", New York: Alfred A. Knopf Inc.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). "Organization-based self-esteem: Construct definition measurement and validation", *Academy of Management Journal*, 32(3), 622-648.
- Pierce, J. L. & Gardner, D. G.(2004). "Self-esteem within the workand organizational context: a review of the organizational -based self-esteem literature", *Journal of Management*, 30(5): 591-622.
- Powers, E. L.(2000). "Employment loyalty in the new millennium", *SAM Advanced Management Journal*, 65(Summer), 4-9.
- Reichheld, F.(1996). "The loyalty effect : The hidden force behind

- growth , profits and lasting values”, Boston: Harvard Business School Press.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). "Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support", *Journal of Applied Psychology*, 86:825-836.
- Rosanas, J. M., & Velilla, M.(2003). "Loyalty and trust as the ethical bases of organizations", *Journal of Business Ethics* , 44(1), 49-59.
- Rotter, J. B.(1967). "A new scale for the measurement of interpersonal trust", *Journal of Personality*, 35, 651-665.
- Shore, L. M. & Shore, T . H.(1995), "Perceived organizational support and organizational justice In R Cropanzano & K. M Kacmar(Eds.)", *Organizational politics and support : Managing social climate of the workplace* 149 - 164, Westport, CT : Quorum Press.
- Shore, L. M. & Tetrick, E.(1991), "A Construct Validity of the Survey of Perceived Organizational Support" , *Journal of Applied Psychology* , Vol. 76, No. 5, p. 637.
- Shore, L. M. & Wayne, S. J .(1993), "Commitment and Employee Behavior : Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support" , *Journal of Applied Psychology* , Vol. 78, No. 5, pp. 774- 780.
- Solomon R. C.(1990). "A passion for justice: Emotions and the origins of the social contract", Reading, Mass: Addison-Wesley Publishing Co.
- Suanj, Z., and Jakopec, A.(2012). "Fairness perceptions and job satisfaction as mediators of the relationship between leadership

- style and organizational commitment”. 『Psychological Topics』 .
21(3). 509-526.
- Tan, G. Y., & Peng, K. Y. (1997). "Antecedents of organization-based self-esteem: An empirical study in Singapore", *International Journal of Management*, 14(3), 375-386.
- Tang, T. L., & Gilbert, P. R. (1994). "Organization-based self-esteem among mental health workers: A replication and extension", *Public Personnel Management*, 23(1), 127-134.
- Zand, D. D.(1972). "Trust and managerial problem solving", *Administrative Science Quarterly*, 17, 229-240.

< 부 록 >

설 문 지

안녕하십니까?

먼저, 바쁘신 가운데 귀중한 시간을 허락해 주셔서
깊은 감사를 드립니다.

본 설문은 “조직의 학습지원이 조직 구성원의 충성도에 미치는 영향”
논제의 기초자료 활용 목적으로 제작되었으며, 소요시간은 약 15분 정
도로 예상됩니다.

본 설문조사는 순수 학술연구목적으로 진행되는 것이므로 모든 응답
은 익명으로 처리되어 비밀이 보장되며, 설문과 관련된 모든 내용은
통계법 제33조에 의거 철저히 보호됩니다.

다음의 문항들은 옳고 그른 답이 없습니다. 귀하께서 평소 인식하고 느끼
는 바를 솔직하게 답변해주시면 됩니다.

귀중한 시간을 할애하여 소중한 의견을 주신 점에 다시 한번 진심으로
감사드립니다.

2020. 9.

조선대학교 경영대학원 석사과정

지도교수 : 손수진

연구자 : 노의정

(문의 : 9003105@hrdkorea.or.kr)

* 다음은 귀하의 일반적 사항에 대한 간단한 질문입니다.

해당사항에 체크해 주시기 바랍니다.

- 1) 성별 : 남성 () 여성 ()
- 2) 연령 : 만 () 세
- 3) 교육 : ① 고졸 ② 전문대졸 ③ 4년대졸 ④ 대학원 이상
- 4) 귀하의 담당업무 : ①인사/교육 ②회계/재무 ③총무 ④기획 ⑤행정
- 5) 귀하의 직급 : ①주임 ②대리 ③과장 ④차장 ⑤부장 ⑥기타
- 6) 현재 회사에서 귀하의 전체 근무기간은?: () 년 () 월

A. 다음은 귀하가 느끼는 **조직의 학습지원**에 대한 설문내용입니다. 각 문항들을 읽고 **귀하의 생각과 얼마나 유사한지**를 판단하여 해당하는 곳에 표시를 해주시기 바랍니다.

전혀 그렇지 않다 ¹ ----- ² 그렇지 않다 ----- ³ 보통이다 ----- ⁴ 그렇다 ----- ⁵ 매우 그렇다

1	우리 회사의 최고 경영자는 교육훈련비를 비용이 아니라 투자라 생각한다.	1	2	3	4	5
2	우리 회사의 최고 경영자는 교육훈련이 회사의 성장과 경쟁력 향상에 필수적이라고 생각한다.	1	2	3	4	5
3	우리 회사의 최고경영자는 스스로 자기개발 및 학습활동에 모범을 보인다.	1	2	3	4	5
4	나의 상사는 우리 회사에서 영향력 있는 사람과 내가 문서상 또는 직접적인 접촉을 할 수 있도록 업무를 부여한다.	1	2	3	4	5
5	나의 상사는 나의 미래의 발전, 승진을 위해 미리 준비할 것을 권한다.	1	2	3	4	5
6	나의 상사는 내가 핵심적 리더가 되었을 때를 대비할 수 있도록 업무를 부여한다.	1	2	3	4	5

7	나의 상사는 나의 경력개발에 위협이 될 수 있는 요인들로부터 나를 보호해준다.	1	2	3	4	5
8	나의 동료들은 자신의 경험이나 지식을 서로 공유하는 편이다.	1	2	3	4	5
9	나의 동료들은 서로 자기개발과 학습활동을 지원하고 격려해준다.	1	2	3	4	5
10	동료들 사이에 신뢰와 믿음을 바탕으로 인간적인 분위기가 형성되어 있다.	1	2	3	4	5
11	나의 동료들은 나에게 유용한 학습정보와 학습방법을 조언한다.	1	2	3	4	5
12	우리 회사는 직원들이 동아리 활동이나 스터디 그룹 같은 업무 외적인 학습활동을 권장한다.	1	2	3	4	5
13	우리 회사는 새로운 지식이나 기술의 습득, 학습 활동도 평가하여 보상한다.	1	2	3	4	5
14	우리 회사는 직무관련 자격증 취득비용을 지원하거나 인사상 우대한다.	1	2	3	4	5
15	우리 회사는 의무학습시간제, 필수교육지정 등 학습을 촉진하는 다양한 제도를 운영하고 있다.	1	2	3	4	5
16	우리 회사는 직원들이 스스로 능력을 개발할 수 있도록 다양한 학습자료를 수시로 제공하고 있다.	1	2	3	4	5
17	우리 회사는 외부에서도 접속 가능한 사이버 교육프로그램을 제공하고 있다.	1	2	3	4	5
18	우리 회사는 사내에서 창출된 지식자원이나 학습자원을 공유할 수 있는 정보시스템을 구비하고 있다.	1	2	3	4	5
19	우리 회사에서 운영하는 각종 정보시스템에는 실제로 학습에 도움이 되는 정보가 많은 편이다.	1	2	3	4	5

B. 다음은 귀하가 조직에 느끼는 **조직충성도**에 대한 설문내용입니다. 각 문항들을 읽고 **귀하의 생각과 얼마나 유사한지**를 판단하여 해당하는 곳에 표시를 해주시기 바랍니다.

1 ----- 2 ----- 3 ----- 4 ----- 5
 전혀 그렇지 않다 그렇지 않다 보통이다 그렇다 매우 그렇다

1	회사의 이득을 위해 기꺼이 나 자신을 희생할 수 있다.	1	2	3	4	5
2	주변 사람들에게 우리 회사를 좋은 회사라고 말한다.	1	2	3	4	5
3	다른 회사로 이직하기 보다는 계속 이 회사에 남고 싶다.	1	2	3	4	5
4	다른 회사보다 이 회사를 선택한 것은 잘 한 것이라고 생각한다.	1	2	3	4	5
5	프로젝트를 끝내기 위해 자발적으로 늦게까지 남아서 일한다.	1	2	3	4	5
6	다른 사람에게 회사를 홍보한다.	1	2	3	4	5
7	상사의 통제 없이도 자율적으로 규칙과 규율을 지킨다.	1	2	3	4	5
8	회사 전체의 목표를 위해 내 개인의 목표를 희생한다.	1	2	3	4	5
9	회사와 관련된 나쁜 소문을 다른 사람에게 말하지 않는다.	1	2	3	4	5
10	자발적으로 발전적인 제안을 한 적이 있다.	1	2	3	4	5
11	회사의 자산을 소중히 여기고 낭비하지 않는다.	1	2	3	4	5
12	병가를 포함해서 회사의 휴가 정책을 남용하지 않는다.	1	2	3	4	5
13	동료를 돕고 협력하는 것이 중요하다고 생각하고 그렇게 실천하고 있다.	1	2	3	4	5

C. 다음은 귀하의 **조직 기반 자긍심**에 대한 설문내용입니다. 각 문항들을 읽고 **귀하의 생각과 얼마나 유사한지**를 판단하여 해당하는 곳에 표시를 해주시기 바랍니다.

전혀 ¹ 그렇지 않다 ----- ² 그렇지 않다 ----- ³ 보통이다 ----- ⁴ 그렇다 ----- ⁵ 매우 그렇다

1	나는 조직에서 소중한 사람이다.	1	2	3	4	5
2	조직에서는 나를 진정성 있게 대해준다.	1	2	3	4	5
3	나는 조직에서 중요한 사람이다.	1	2	3	4	5
4	나는 조직에서 신뢰받고 있다.	1	2	3	4	5
5	조직에서 나를 믿어주는 사람이 있다.	1	2	3	4	5
6	나는 조직에서 영향력 있는 사람이다.	1	2	3	4	5
7	나는 조직에서 도움이 된다.	1	2	3	4	5
8	나는 조직에서 가치 있는 존재이다.	1	2	3	4	5
9	나는 조직에서 실력 있는 존재이다.	1	2	3	4	5
10	나는 조직에서 협력적인 사람이다.	1	2	3	4	5