

대학 교직원의 조직학습역량이 조직 혁신성에 미치는 영향: 조직몰입의 매개효과와 프로티언 경력태도의 조절효과

Effect of Organizational Learning Capabilities on Organizational Innovativeness of University Faculties and Staff: The Mediating Effect of Organizational Commitment and the Moderating Effect of Protean Career Attitude

김유니¹, 진성미^{2*}

¹한국기술교육대학교 교육성과인증센터, ²중앙대학교 교육학과

You-ni Kim¹, Sungmi Jin^{2*}

¹Center for Educational Quality & Certification, KOREATECH, Cheonan 31253, Korea

²Department of Education, Chung-Ang University, Seoul 06974, Korea

[요약]

본 연구는 입학자원의 계속적인 감소와 대학 재정의 외부 의존 심화 등 대학의 대내외적 환경 변화에 따라 대학의 존립과 경쟁력 강화를 위해 대학의 조직혁신이 필요하다는 문제의식에서 대학 교직원들을 대상으로 조직학습역량, 조직몰입, 프로티언 경력태도, 조직 혁신성의 관계를 살펴보았다. 분석결과는 다음과 같다. 첫째, 조직학습역량은 조직 혁신성에 정적영향을 나타냈다. 둘째, 조직학습역량은 조직몰입에 정적 영향을 미쳤다. 셋째, 조직몰입은 조직 혁신성에 정적 영향을 미쳤다. 넷째, 조직 학습역량과 조직 혁신성의 관계에서 조직몰입은 매개효과, 프로티언 경력태도는 조절효과를 나타냈다. 이러한 연구 결과는 변화하는 환경에서 대학의 조직 혁신성을 높이기 위해서 구성원들이 조직에 몰입할 수 있는 환경과 주도적인 경력 지향성을 개발할 필요가 있다는 시사점을 제공한다.

[Abstract]

This study aimed at examining the relationship among organizational learning competency, organizational commitment, protean career attitude, and organizational innovativeness as perceived by university faculties and staff as organizational innovation becomes a key challenge for universities to thrive for strengthening competitiveness. The analysis results are as follows. First, organizational learning capabilities showed a positive effect on organizational innovativeness. Second, organizational learning capabilities had a positive effect on organizational commitment. Third, organizational commitment had a positive effect on organizational innovativeness. Fourth, in the relationship between organizational learning competency and organizational innovativeness, organizational commitment showed a mediating effect and protean career attitude showed a moderating effect. Through this study, The results implies that universities should provide organizational environment to enhance organizational commitment of university faculties and develop protean career attitude thrive in changing environment.

<http://dx.doi.org/10.14702/JPEE.2023.729>



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Received 1 August 2023; Revised 18 August 2023

Accepted 22 August 2023

*Corresponding Author

E-mail: sungmi@cau.ac.kr

Key Words: organizational learning capabilities, organizational commitment, protean career attitude, organizational innovativeness, college environment

I. 서론

오늘날 지속적인 변화에 대응하고 경쟁력을 가지기 위해서 조직의 혁신은 중요한 과제이다. 상대적으로 안정적으로 여겼던 대학 환경에서도 혁신은 중요한 의미를 가진다. 인구 감소, 대학 재정의 외부 의존 심화, 유학생 등의 국가 이동성 확대 등으로 교육의 방향성 전환과 사회변화에 따라 그 시대에 맞는 조직으로서 변화를 요구받고 있기 때문이다. 현재 대학은 위기 상황에서 혁신 학교, 역량 연구 등 다양한 제도 아래 대내외적인 경쟁력을 높이는데 힘쓰고 있지만, 조직의 질적향상보다 인적자원의 양적 배출에 초점을 맞추었기 때문에 대학에서 의도하는 경쟁력 강화와 성과를 거두지 못하고 있다[1]. 대학은 어느 때보다 혁신을 어떻게 실행해야 할 것인지에 대한 근본적인 고민이 필요하며, 혁신을 이루고자 하는 조직의 자발적 성향인 조직 혁신성이 대학에서 어떻게 이루어질 수 있는지 밝힐 필요가 있다.

조직 혁신성은 혁신을 이루고자 하는 조직의 성향으로 정의할 수 있다. 본 연구에서 조직 혁신성은 대학조직의 업무 프로세스, 교육, 연구, 서비스 제공에 적용되는 혁신을 이루기 위한 구성원들이 인식하는 조직 차원에서의 자발적 성향 및 능력이다. 조직 혁신성의 선행요인을 밝히는 연구에서 학습지향성[2,3], 학습조직[4], 조직학습[5] 등이 논의되었다. 조직학습이 환경에 따른 조직변화, 조직혁신 실행의 많은 측면들을 학습의 관점에서 설명함을 의미한다. 환경의 변화를 예측하고 적응하는 과정에서 새로운 정보를 습득하여, 성찰을 통해 활용하는 과정은 학습의 관점에서 이해할 수 있다. 예를 들어 조직의 학습역량 발달로, 한 분야의 혁신이 다른 분야의 혁신으로 이끌어 내는 것은 학습의 전이로 설명할 수 있다[6]. 풍부한 지식과 정보를 제공하는 구조적 학습환경은 조직구성원의 전문성과 역량을 함양하는 것이 혁신의 기반이 된다[7]. 대학 환경에서 조직 혁신성이 강조되고, 영향을 주는 학습 관련 변인 중에 하나는 조직학습역량이다. Wang과 동료들(2006)은 조직학습역량을 조직 차원의 학습을 지원하는 문화로 설명했고, 조직구성원에 의한 학습의 결과물로 조직이 보유한 현재의 학습역량으로 정의했다.

조직학습역량과 조직 혁신성의 관계를 매개하는 조직관련 변인 중 하나는 조직몰입이다. 조직몰입은 조직에 대해 애착을 가지고, 자발적으로 자신의 모든 노력을 기울이고자 하는 의욕을 지닌 상태를 의미한다[8]. 변화 속에서 조직학습

역량을 통한 조직몰입과 혁신을 도모하는 조직차원의 노력이 요구된다. 또한 대학환경에서의 조직몰입은 대학의 안정적인 운영과 교육목표를 성취한다는 점에서 대학조직의 성장과 발전에 중요한 의미가 있다[9].

조직학습역량과 조직 혁신성의 관계에서 조직 구성원 개인들이 가지는 특성 또한 중요한 의미를 지닌다. 변화하는 환경에서 혁신성 없이는 경쟁력을 강화하기 어려우며, 지속 가능한 성장을 위해서는 구성원 스스로 변화하려는 업무태도가 필요하기 때문이다[10]. 이러한 노력은 조직 차원의 혁신적인 환경 조성과 함께 전문성을 향상시키는 구성원들의 경력태도와도 관련된다. 프로티언 경력태도는 변화하려는 환경에 적응할 수 있는 유연성과 자유를 기반으로 개인이 경력을 주도하는 특징이 있다[11]. 개인 차원의 변인인 프로티언 경력태도가 조직학습역량과 조직혁신성의 관계에 있어 개인 스스로 느끼는 성공에 대한 인식이 조직의 성공에도 기여한다는 측면에서 어떠한 효과를 가지는지 살펴볼 수 있다.

본 연구에서는 대학의 환경 변화 속에서 대학이 조직으로서의 경쟁력과 교육의 기회를 제공하기 위한 필수 요소로 조직 혁신성에 영향을 미치는 요인들을 확인하기 위하여 조직학습역량, 조직몰입, 프로티언 경력태도와 관계를 살펴보고자 한다. 이를 통해 조직 혁신성을 위해 조직 차원에서 지원해줄 수 있는 조직학습역량 강화요인을 파악해보고, 대학 환경의 경쟁력 제고를 위한 실천적 시사점을 제공하고자 한다.

- 연구문제 1. 대학 교직원이 인식하는 조직학습역량은 조직 혁신성에 영향을 미치는가?
- 연구문제 2. 대학 교직원의 조직몰입은 조직학습역량과 조직 혁신성을 매개하는가?
- 연구문제 3. 대학 교직원의 프로티언 경력태도는 조직학습역량과 조직 혁신성을 조절하는가?

II. 이론적 배경

A. 조직학습역량

조직학습역량은 조직이 지식을 처리하는 역량으로, 지식을 생성, 습득, 이전, 통합하여 조직의 성과를 개선하기 위하여 새로운 인지적 상황을 반영하는 조직행동들을 수정하는 지식처리이다[12]. 조직학습의 공통적인 특징은 조직을 하나

의 유기체로 조직을 인식하고, 인식적인 체계를 조직의 전체 수준으로 확대시키는 것이다[13]. 학습의 주체를 개인으로만 한정하지 않고, 집단과 조직까지 확장하며, 다차원적인 학습 주체 사이의 역동적인 상호작용을 강조한다[14]. 본 연구에서 조직학습역량의 다양한 개념 중 타 산업분야 이론에도 적용할 수 있는 Wang과 동료들(2006)의 조직학습역량 모델을 사용하고자 하였다. Wang과 동료들(2006)은 조직학습역량을 지식습득과 활용 지향성, 시스템 지향성, 학습분위기 지향성, 정보공유와 확산 지향성으로 나누었다.

B. 조직 혁신성

조직 혁신성은 조직 차원에서 새로운 것을 자발적으로 경쟁자보다 빨리 받아들여 적용하고, 동시에 혁신을 이루고자 하는 조직 수준의 자발적 성향을 의미한다[15]. 조직 혁신성의 주체는 조직으로 조직 내에서 새롭고 창의성 있는 아이디어가 실질적으로 실행되는 것이 조직 혁신성의 일반적인 경향이다[16]. 교육환경에서 조직혁신성에 주목한 연구의 예로, 박선형(2020)은 교육조직에서의 혁신은 개인 변인, 집단 변인, 조직 변인이 개별적이면서도 혼합적인 상호작용 속에서 실행됨을 확인했다[17]. 학교조직에서 새로움과 개방성을 추구하는 집단적 성향을 혁신적 학교 풍토로 정의한다면, 교육조직의 혁신성은 주체들의 혁신 행위에 영향을 미침을 예측할 수 있다[18]. 그 외에도 최근 국내연구에서 학교조직에서의 혁신성의 필수적인 역할을 확인한 바 있다[19].

C. 조직 몰입

조직몰입은 조직 차원에서 구성원이 조직의 목표를 수용하고, 조직에 대한 애착을 가지고, 자발적으로 자신의 모든 노력을 기울이고자 하는 의욕을 지닌 상태이다[8]. 조직몰입은 학자들에 따라 다양하게 정의되어 왔지만 본 연구에서는 조직몰입의 흐름을 하나로 통합한 Allen과 Meyer(1991)의 조직몰입 3가지를 제시한다. 조직 구성원이 조직에 대해 느끼는 심리적 애착을 의미하는 정서적 몰입, 조직의 잔류 여부를 경제적 측면에서 고려한 지속적 몰입, 고용을 계속할 의무감에 기초한 규범적 몰입이 있다.

D. 프로티언 경력태도

프로티언 경력태도는 경력관리에 있어 수동적으로 따르기보다 자신의 가치를 반영한 목표를 추구하는 가치 지향적, 자기 주도적인 개인의 특성 및 태도이다[20]. 프로티언 경력

태도를 가진 개인은 책임과 주도성을 강조하고 정체성 확립을 중요하게 인식하며, 그 구성요인은 자기 주도성과 가치 지향성으로 나누어보는 관점이 대부분이다. 자기 주도성이란 경력에 대한 책임이 자신에게 있음을 인지하고 지속적인 학습을 통해 적극적으로 경력을 관리하는 것이며, 가치 지향성은 경력을 관리함에 있어서 외적인 기준이나 가치가 아니라 자신이 가지고 있는 고유한 가치에 기반을 두는 것을 의미한다[20].

E. 조직학습역량, 조직몰입, 조직 혁신성, 프로티언 경력태도의 관계

학습 능력이 뛰어난 조직은 서비스, 프로세스 등 모든 분야에서 높은 혁신역량을 보인다[3]. 조직 내 조직학습역량을 통한 지식창출활동이 조직 혁신성의 기반이 되는 것이다. Argyris와 Schon(1978)의 연구에서 조직학습은 조직혁신을 유지하는 주요한 요소로서 조직혁신의 초기단계와 집행단계 모두 뚜렷한 영향을 미친다고 하였고[22], 높은 수준의 혁신은 효과적인 조직학습 능력의 필요성을 지지한다[23]. 조직 간 학습과 조직 내 학습축적 및 전이가 조직 혁신에 미치는 영향을 살펴본 연구에서 상향식 학습전이를 제외한 조직 간 학습, 하향식 학습, 학습축적이 모두 조직 혁신성과 정적 관계를 나타냈다[24].

조직 내 학습기회가 많아지면 구성원들은 적극적인 학습을 통하여 지식을 접할 수 있고, 능동적인 활동으로 조직몰입이 증가될 것이다[25]. 비슷한 관점에서 조직학습역량과 조직유효성 간에도 유의한 관계가 있음이 확인되었다[26]. 조직몰입과 개념적 유사성을 지닌 조직유효성과의 관계를 고찰한 연구에서는 학습활동에 의한 조직학습의 구축이 직무만족과 조직몰입을 통한 생산성 등의 조직유효성을 높인다는 것을 확인하였다[27]. 또한 조직학습은 조직유효성을 결정하는 핵심역량으로, 조직학습은 조직의 역량을 강화한다[28].

조직몰입과 혁신의 관계를 살펴보면, 조직에 몰입하는 구성원은 조직과 자신을 동일시 하는 경향이 크기 때문에 자신과 조직의 발전을 위해 혁신을 추구할 경향성이 큰 것으로 나타났다[29]. 실제로 조직원들은 조직에 대한 애착을 가지고 있을 때 조직을 위해 새로운 아이디어를 제안하기 위해 노력한다[30].

또한 학습활동 참여는 개인의 경력태도에 영향을 미치는 중요한 변인임이 확인되었다[31]. 프로티언 경력태도와 혁신성의 관계에서 프로티언 경력태도의 하위요인인 가치지향 및 자기 주도적 태도는 혁신성으로 연결되어 더 높은 가치를

도전적으로 추구하도록 한다[32]. 선행연구를 살펴본 결과, 학습활동참여가 개인의 경력태도에 중요한 요인이며, 구성원들의 프로티언 경력태도는 혁신성을 가지고 도전을 추구하게 하는 것을 확인할 수 있다.

III. 연구방법

A. 연구모형

선행연구를 기반으로 대학환경에서 조직학습역량과 조직 혁신성 관계에서 조직몰입의 매개효과와 프로티언 경력태도의 조절효과를 연구하기 위해 그림 1과 같은 연구모형을 설정하였다.

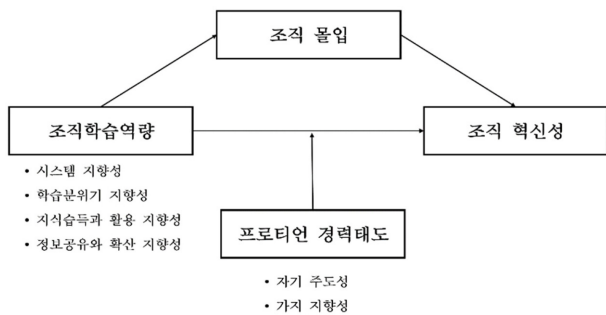


그림 1. 연구모형

Fig. 1. Research model.

표 1. 설문 응답자 분포 현황

Table 1. Survey respondents distribution status

	측정변인	빈도	비율 (%)
성별	남성	124	44.30
	여성	156	55.70
연령	20대	55	19.60
	30대	96	34.30
	40대	64	22.90
	50대	54	19.30
	60대 이상	11	3.90
직급	교수	56	20.00
	강사	76	27.10
	행정직원	82	29.30
	연구원	41	14.60
	기타	25	8.90
합계		280	100.00

B. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 4년제 대학에서 종사하는 교직원을 대상으로 연구를 진행하였다. 설문조사 기간은 2023년 4월 30일부터 5월 15일까지 약 2주 진행하였다. 총 286부의 표본을 확보하였다. 불성실한 응답 등을 제외하고 총 280부의 표본을 분석해 활용하였다. 응답자의 분포 현황은 표 1과 같다.

C. 측정도구

측정도구는 인구통계학적 변인, 조직학습역량, 조직 혁신성, 조직몰입, 프로티언 경력태도로 구성하였다. 조직학습역량의 측정도구는 Wang과 동료들(2006)의 도구를 변안한 천학도(2008)의 측정도구를 활용하였다. 조직학습역량의 하위요인은 학습분위기 지향성, 지식습득과 지향성, 시스템 지향성, 정보공유와 확산 지향성으로 총 4개 하위요인에 대해 21문항, 5점 Likert 척도로 측정하였다. 조직 학습역량에 대한 구성원의 인식수준을 측정하였으며, ‘우리 직원’은 ‘우리 조직의 구성원들’로 ‘우리 회사’는 ‘우리 조직’으로 ‘기업활동’은 ‘조직활동’으로 변안하였다. 측정도구의 신뢰도 검증 결과, Cronbach α 는 .852로 나타났다. 조직 혁신성은 Hurley & Hurt(1998)에 의해 개발된 문항으로 Calantone과 동료들(2002)에 의해 다시 개발된 측정도구를 활용하였으며, 총 6개의 문항으로 구성되어 있다. 5점 Likert 척도로 측정하였다. 조직 혁신성의 구성원의 인식수준을 측정하였으며, ‘새로운 상품이나 서비스’는 ‘새로운 서비스(연구)’로 변안하여 연구대상에 해당 문항을 적용할 수 있도록 했다. 선행연구의 Cronbach α 는 .890으로 나타났다. 조직몰입은 Meyer & Allen(1991)에 의해 연구된 측정도구를 김영환(2010), 김창현(2012)이 국내 연구에 적용한 측정도구를 활용하였다. 총 6개의 문항으로 구성되어 있으며, 5점 Likert 척도로 측정하였다. 선행연구의 Cronbach α 는 .880으로 나타났다. 프로티언 경력태도는 Briscoe & Hall(2006), 소병환(2019)의 선행연구를 바탕으로 적용한 측정도구를 활용하였다[33]. 자기주도성과 가치지향성의 2개 하위요인으로 Likert 5점 척도로 측정하였다. 측정도구의 신뢰도 검증 결과, Cronbach α 는 .940으로 나타났다.

D. 분석방법

본 연구에서 설정된 연구모형을 검증하기 위해 구체적인 분석 방법은 다음과 같다. 첫째, 측정도구의 신뢰도, 상관관계, 정규성을 분석하였다. 둘째, 연구모형의 전반적 적합도

를 평가하기 위해 $\chi^2(df)$, CFI, TLI, RMSEA의 평가기준을 활용했다. 셋째, 연구모형의 효과를 검증하기 위해 SPSS 23.0, SPSS Bootstrapping, AMOS 26.0을 활용하여 분석하였다. 구체적으로 연구변인 간 상관관계 분석은 Pearson 적률상관계수로 도출하였으며, 변인 간 영향관계는 다중회귀분석, 매개효과와 조절효과는 Bootstrapping 5,000회로 분석하였다.

IV. 연구 결과

A. 신뢰도, 정규성, 상관관계

측정도구 신뢰도 분석 결과, 조직학습역량($\alpha=.927$), 조직 혁신성($\alpha=.898$), 조직몰입($\alpha=.901$), 프로티언 경력태도($\alpha=.911$)으로 신뢰도 수용기준 0.7을 충족하고 있어 측정도구의 신뢰도가 검증되었다. 변인 간 정규성을 검증하기 위해 개별 변인의 왜도, 첨도값을 확인하였다. 일반적으로 왜도 3 이상, 첨도 10 이상일 때 정규성에 의한 문제가 심각한 것으로 판단한다. 각 변인의 일변량 정규성을 검토한 결과 일변량 왜도 절댓값 .148 - .656, 첨도 .166 - .525로 나타나 자료의 정규성을 확보했다고 할 수 있다. 분석결과는 표 2와 같다.

조직학습역량은 조직몰입과 .631, 프로티언 경력태도와 .305, 조직 혁신성과 .672으로 통계적으로 유의한 상관관계를 보였다. 조직몰입은 프로티언 경력태도와 .230, 조직 혁신성

표 2. 신뢰도 및 기술통계

Table 2. Reliability and statistics

변인	M	SD	Cronbach α	왜도	첨도
조직학습역량	3.58	.625	.927	-.159	.329
조직 혁신성	3.32	.841	.898	-.314	.166
조직 몰입	3.47	.885	.901	-.656	.525
프로티언 경력태도	4.01	.547	.911	-.148	-.450

표 3. 변인 간 상관관계

Table 3. Correlations among latent variables

변인	조직학습역량	조직 혁신성	조직 몰입	프로티언 경력태도
조직학습역량	1			
조직 혁신성	.672**	1		
조직 몰입	.631**	.550**	1	
프로티언 경력태도	.305**	.253**	.230**	1

** $p < .01$

표 4. 측정모델의 전반적 적합도

Table 4. Overall fit indices of the measurement model

적합도	$\chi^2 (df)$	ρ	CFI	TLI	RMSEA
기준치	-	-	0.90이상	0.90이상	0.1이하
수치	371.086(129)	.000	.923	.909	0.082

과 .550, 프로티언 경력태도는 조직 혁신성과 .253으로 유의한 상관관계를 나타냈다. 분석결과는 표 3과 같다.

B. 측정 모형 평가

측정도구의 확인적 요인분석을 실시하였다. 그 결과, $\chi^2=371.086 (df=129, \rho < .001)$, CFI .923, TLI .909, RMSEA .082으로 나타났다. 모형적합도 값이 기준 값을 충족하여 설정한 연구모형은 적합한 것으로 확인되었다. 분석결과는 표 4에 제시하였다.

C. 변인 간 영향관계

1) 조직학습역량이 조직 혁신성에 미치는 영향

다중회귀모형 검증 결과 $F=228.837(\rho < .001)$ 으로 나타나 본 회귀모형은 유의한 것으로 확인되었다. 결정계수(R^2)를 분석한 결과 약 45% 정도를 설명하는 것으로 나타났다. Durbin-Watson는 2.032로 잔차들이 독립적인 것으로 확인되었다. Tolerance 1.0, VIF 1.0으로 다중 공선성 문제가 없는 것으로 확인되었다. 표준화 회귀계수와 통계적 유의성을 검토한 결과, 조직학습역량($B=.905, \beta=.672, \rho < .001$)은 조직 혁신성에 통계적으로 유의한 영향을 미쳤다. 조직학습역량이 증가할수록 조직 혁신성의 수준이 높아질 것을 예측할 수 있다. 분석결과는 표 5와 같다.

2) 조직학습역량이 조직 몰입에 미치는 영향

조직학습역량 하위변인을 설명변인으로, 조직몰입을 준거변인으로 설정하여 다중회귀 분석을 수행하였다. 해당 다중회귀모형 검증 결과 $F=183.855(\rho < .001)$ 으로 나타나 설정된 회귀모형은 적절한 것으로 확인되었다. 결정계수(R^2)는 약 39% 정도를 설명하는 것으로 나타났다. Durbin-Watson는 1.832으로 비교적 잔차가 독립적인 것으로 확인되었다. Tolerance 1.0, VIF 1.0으로 나타나 다중 공선성 기준을 충족시켰다. 회귀계수와 통계적 유의성을 검토한 결과 조직학습역량($B=.893, \beta=.631, \rho < .001$)은 조직몰입에 유의한 영향을 미쳤다. 분석결과는 표 6과 같다.

표 5. 조직학습역량이 조직 혁신성에 미치는 영향

Table 5. The effect organizational learning capabilities on organizational innovativeness

구분	B	S.E	β	t	ρ	Tolerance	VIF
(constant)	.093	.217		.428	.669		
조직학습역량	.905	.060	.672	15.127	.000	1.000	1.000

$R^2 = .452, F=228.837(\rho < .001), \text{Durbin-Watson}=2.032$

표 6. 조직학습역량이 조직몰입에 미치는 영향

Table 6. The effect of organizational learning competency on organizational commitment

구분	B	S.E	β	t	ρ	Tolerance	VIF
(constant)	.284	.239		1.191	.235		
조직학습역량	.893	.066	.631	13.559	.000	1.000	1.000

$R^2 = .398, F=183.855(\rho < .001), \text{Durbin-Watson}=1.832$

3) 조직몰입이 조직 혁신성에 미치는 영향

조직몰입을 설명변인으로, 조직 혁신성을 준거변인으로 설정하여 다중회귀 분석을 수행하였다. 해당 다중회귀모형 검증 결과 $F=120.493(\rho < .001)$ 으로 설명된 회귀모형은 적절한 것으로 확인되었다. 다중회귀모형에서 결정계수(R^2)는 약 30% 정도를 설명하는 것으로 나타났다. Durbin-Watson 통계량은 1.933으로 잔차들이 비교적 독립적인 것으로 확인되었다. 다중 공선성 여부 확인 결과, Tolerance 1.0, VIF 1.0로 나타나 다중 공선성 문제가 없는 것으로 확인되었다. 표준화 회귀계수 통계적 유의성을 검토한 결과 조직몰입($B=.523, \beta=.550, \rho < .001$)으로 통계적으로 유의한 영향을 미쳤다. 분석

결과는 표 7에 제시하였다.

4) 조직학습역량과 조직 혁신성 간 조직몰입의 매개효과

조직학습역량과 조직 혁신성 간 영향관계에 대한 세부적인 기제를 파악하기 조직몰입의 매개효과를 검증하고자 하였다. 매개효과의 통계적 유의성을 검증하기 위해 Bootstrapping을 실시하였다. 매개효과를 살펴본 결과 매개효과 계수는 .178이며, 매개효과계수의 신뢰구간 하한값과 상한값은 각각 .060-.337로 나타났다. 하한 및 상한 구간에서 0을 포함하지 않으므로 해당 매개효과는 유의한 것으로 나타났다. 분석결과는 표 8에 제시하였다.

표 7. 조직몰입이 조직 혁신성에 미치는 영향

Table 7. The effect of organization commitment on organizational innovativeness

구분	B	S.E	β	t	ρ	Tolerance	VIF
(constant)	1.056	.171		8.822	.000		
조직 몰입	.523	.048	.550	10.977	.000	1.000	1.000

$R^2 = .302, F=120.493(\rho < .001), \text{Durbin-Watson}=1.933$

표 8. 조직학습역량과 조직 혁신성 간 조직몰입의 매개효과

Table 8. The mediating effect of organizational commitment between organizational learning competency and organizational innovativeness

구분	B(Boot B)	S.E.	t	ρ	95% CI	
					LLCI	ULCI
총효과	.905	.060	15.127	.000	.787	1.023
직접효과	.727	.075	9.648	.000	.579	.875
매개효과	.178	.070	-	-	.060	.337

$R^2 = .478, F=126.749, \rho = .000$

표 9. 조직학습역량과 조직 혁신성 간 프로티언 경력태도의 조절효과

Table 9. The moderating effect of protean career attitude between organizational learning competency and organizational innovativeness

구분	B(Boot B)	S.E.	t	p	95% CI	
					LLCI	ULCI
(constant)	4.282	1.555	2.753	.006	1.221	7.335
조직학습역량	-.383	.455	-.841	.401	-1.279	.514
프로티언 경력태도	-.966	.363	-2.66	.008	-1.681	-.2516
상호작용 항	.297	.105	2.830	.005	.090	.504

R² = .468, F = 80.805, p = .000

5) 조직학습역량과 조직 혁신성 간 프로티언 경력태도의 조절효과

조직학습역량과 조직 혁신성 간 프로티언 경력태도의 조절효과를 검증하고자 하였다. 조직학습역량, 프로티언 경력태도, 프로티언 경력태도의 상호작용항(조직학습역량×프로티언 경력태도)을 동시에 투입하여 조직 혁신성에 미치는 영향을 검증하였다. 해당 다중회귀모형 검증 결과 (F=80.805, p<.001)로 나타나 설정된 회귀모형은 적절한 것으로 확인되었다. 다중회귀모형에 투입된 종속변수의 변량을 파악하기 위하여 결정계수(R²)를 살펴본 결과 약 46% 정도를 설명하는 것으로 나타났다. 프로티언 경력태도의 조절효과에 경우 -.966으로 도출되었으며, 해당계수는 Bootstrapping 95% 상한, 하한 신뢰구간에서 0을 포함하지 않아 통계적으로 유의한 것으로 확인되었다. 해당 모형에서 조직학습역량과 프로티언 경력태도의 상호작용항 계수가 .297으로 프로티언 경력태도가 한 단위 증가함에 따라 조직학습역량 수준이 낮은 집단과 높은 집단 간 조직 혁신성의 차이가 .297정도 차이가 났으며, 통계적으로 유의하였다. 조직학습역량과 조직 혁신성 간 프로티언 경력태도는 조절효과를 나타냈다. 분석결과는 표 9에 제시하였다.

V. 결론

조직학습과 혁신이 대학환경의 핵심요소임을 고려할 때, 대학환경에서 조직 혁신성을 위한 조직학습역량을 개발하기 위한 실천적 방향 수립은 시급한 과제라 할 수 있다. 이러한 문제의식에 따라 대학 교직원들이 인식하는 조직학습역량과 조직 혁신성, 조직몰입과 프로티언 경력태도간의 관계를 분석하였다. 그 결과, 조직학습역량은 조직몰입과 조직 혁신성에 정적영향을 미쳤으며, 조직몰입은 조직 혁신성에 유의미한 영향을 미쳤다. 조직몰입은 매개효과, 프로티언 경력태도

는 조절효과를 나타냈다. 이러한 결과를 바탕으로 다음과 같은 시사점을 도출하였다.

첫째, 조직 혁신성을 위한 조직학습역량이 활성화되기 위해서는 조직학습 활동의 조직적 인식, 조직의 지속적인 관심과 지원, 학습문화조성이 필요하다. 조직 차원에서 지식을 창출하기 위해 지속적인 노력을 통한 구성원의 새로운 아이디어 개발 및 실천을 강화해야 한다. 이를 위해서는 대학의 교육과 연구 기관의 역할을 하는 고유한 교육기관으로서 뿐 아니라 조직 구성원들이 보유한 지식들을 공유하고 학습할 수 있는 환경을 제공할 수 있도록 해야 한다.

조직학습역량 함양을 위한 구성원들의 활발한 지식 전이 및 창출이 이루어져야 한다. 활발한 지식공유가 활성화 되려면 조직의 구조전환이 필요하다. 부서 간 소통 및 협조가 활발하게 이루어 질 수 있도록 다양한 협의체, 제도를 마련해야 한다. 또한 조직 구성원 개인이 보다 혁신적인 시각을 가지고 주어진 직무수행을 위한 학습의 기회를 제공하고, 다른 구성원들과 학습할 수 있도록 해야 한다.

둘째, 대학환경에서 조직학습역량이 조직몰입에 미치는 영향은 통계적으로 유의했으며, 조직학습역량과 조직 혁신성의 관계에서 조직몰입은 매개효과를 나타냈다. 두 변인의 매개효과는 다양한 관계망을 가진 대학환경에서 지속적 학습활동을 통해 심리적 안녕감과 조직몰입을 동시에 높일 수 있다. 따라서 조직 혁신성을 위해서는 조직의 구조와 체계에 대한 명확한 이해가 필요하며, 학습을 촉진하는 분위기와 지속적인 성장과 생존에 필요한 적절한 지식을 보유해야 한다.

셋째, 조직학습역량과 조직 혁신성의 관계에서 프로티언 경력태도가 적극적으로 고려되어야 한다. 조직학습역량은 구성원들의 주도적인 경력태도에 따라 조직 혁신성에 미치는 영향이 다른 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직 혁신성을 높이기 위해서는 조직학습역량을 높이는 것 뿐만 아니라, 구성원들이 자기주도적인 프로티언 경력태도를 개발하

도록 돕는 것이 중요함을 시사한다. 이를 위해서 조직 차원에서 구성원들의 경력개발에 대한 주도적 태도를 함양할 수 있는 학습과 소통, 상호작용, 재정적 지원 등의 조직문화가 형성되어야 한다.

상대적으로 안정적으로 여겨졌던 대학환경에서도 환경변화로 인한 교육의 방향성 전환이 빠르게 진행되고 있는 상황에서 대학환경의 혁신을 위한 연구의 필요성은 앞으로도 지속될 것이다. 더불어 본 연구에서 다룬 조직 혁신성은 조직 차원에서의 혁신성인 만큼 개인차원의 혁신행동보다 선행연구가 부족하다. 따라서 본 연구와 같이 대학환경과 연계하여 조직 차원에서의 조직학습역량과 조직 혁신성의 영향을 연구한 것은 의미가 있을 것이다. 이러한 연구의 의미를 바탕으로 후속연구를 위해 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구는 4년제 대학을 대상으로 실시하였다. 대학의 종류에 따른 차별화되는 특수성, 시스템 등에 있어서 결과의 다양성이 존재한다. 향후 연구에서는 4년제 대학, 전문대학, 공과대학 등으로 대학별로 가지는 환경 특성에 대한 비교가 이루어지고 각기 속성에 따른 대응방법을 도출해낼 수 있을 것이다.

둘째, 연구결과의 타당도를 높이기 위하여 직급과, 성별, 고용형태 등 대상의 선정 조건을 세부적으로 연구할 필요성이 있다. 본 연구는 대학의 교직원을 중심으로 진행되었다. 실제 대학환경 종사자의 경우 직무의 특수성을 고려해 봤을 때, 교직원의 고용형태와 직급별로 업무의 형태가 매우 다르기 때문에 기준에 따라 결과에 차이가 존재할 수 있다. 따라서 대학환경 종사자의 분류 기준을 세부적으로 나누어 차별화한 추가 연구를 통해 결과의 타당도를 높여야 할 것이다.

셋째, 본 연구에서 조사도구로 사용된 조직학습역량, 조직 혁신성, 조직몰입, 프로티언 경력태도에 대한 측정 도구의 경우 조직 구성원의 자각한 정도를 측정하고 있다. 또한 동일한 조직에 속해있다 하더라도, 응답 직원의 특성과 직무에 따라 결과가 다르게 나타날 수 있다. 향후 문제를 해결하기 위하여 담당자 또는 연구원의 다면적인 데이터 수집을 통하여 변인 별로 정확하게 측정할 필요가 있다.

감사의 글

본 연구는 김유니(2023)의 석사학위 논문을 수정 및 보완 하였음.

참고문헌

- [1] Y. H. Jang, "Exploring the success factors of university innovation : Focusing on success cases of private universities," Ph. D. dissertation, Sungkyunkwan University, 2019.
- [2] R. F. Hurley and G. T. Hurt, "Innovation, market orientation, and organizational learning : An integration and empirical examination," *Journal of Marketing*, vol. 62, no. 3, pp. 42-54, 1998.
- [3] R. J. Calantone, S. T. Cavusgil, and Y. Zhao, "Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance," *Industrial Marketing Management*, vol. 31, no. 6, pp. 515-524, 2002.
- [4] J. M. Koo and H. D. Song, "A study on the relationship between creative climate, dimensions of learning organization, and organizational innovativeness : Based on employees of advertising agencies," *Journal of Creativity and Innovation*, vol. 7, no. 2, pp. 75-109, 2014.
- [5] J. Y. Kim and G. D. Lee, "A study on the relationship among transformational leadership, social capital, organizational learning and organizational innovativeness," *Korean Business Education Review*, vol. 33, no. 6, pp. 277-302, 2018.
- [6] Y. H. Jung, "The mediating effect of social intelligence on the relationship between organizational learning capacity building and innovative behavior of organizational members," M. A. Korea University, 2013.
- [7] D. J. Lee and M. H. Pyo, "A longitudinal study on relationship among participation in strategic level, education & training and innovative performance at the workplace," *Journal of Organization and Management*, vol. 41, no. 1, pp. 117-142, 2017.
- [8] J. P. Meyer and N. J. Allen, "A three-component conceptualization of organization commitment," *Human Resources Management Review*, vol. 1, no. 1, pp. 61-89, 1991.
- [9] S. H. Kim, "The relationship between organizational culture and organizational commitment in universities," Ph. D. dissertation, Sungkyunkwan University, 2011.
- [10] J. C. Collins and J. I. Porras, *Built to Last: Successful Habits of Visionary Companies*, New York, NY: Harper Collins, 1994.
- [11] D. T. Hall, "Protean careers of the 21st century," *Academy*

- of Management Perspectives*, vol. 10, no. 4, pp. 8-16, 1996.
- [12] H. Teo, X. Wang, K. K. Wei, C. L. Sia, and M. K. O. Lee, "Organizational learning capacity and attitude toward complex technological innovations : An empirical study," *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, vol. 57, no. 2, pp. 264-279, 2006.
- [13] S. H. Jang, "The effects of R&D researchers personality trait and transformational leadership on organizational learning capability and organizational effectiveness," Ph. D. dissertation, Sungkyunkwan University, 2017.
- [14] S. Y. Oh and H. Y. Jeong, "Learning emotion in organizations : Reviewing organizational learning empirical research," *Journal of Competency Development & Learning*, vol. 16, no. 3, pp. 101-134, 2021.
- [15] S. C. Lee, "The effect of organizational culture and CEO's leadership on organizational innovation in medical institutions," Ph. D. dissertation, Kosin University, 2018.
- [16] J. M. Koo, "A study on the relationship between creative climate and organizational innovativeness : Mediating effects of dimensions of learning organization," Ph. D. dissertation, Chung-Ang University, 2012.
- [17] S. H. Park, "Innovation in educational organization : Core concepts, major theories, and practical suggestions for its diffusion," *Korean Journal of Educational Administration*, vol. 38, no. 2, pp. 25-58, 2020.
- [18] M. G. Patterson, M. A. West, V. J. Shackleton, J. F. Dawson, R. Lawthom, S. Maitlis, D. L. Robinson, and A. M. Wallace, "Validating the organizational climate measure : Links to managerial practices, productivity and innovation," *Journal of Organizational Behavior*, vol. 26, no. 4, pp. 379-408, 2005.
- [19] J. H. Park and H. S. Shin, "The influence of peer teacher innovation on teacher cooperation," *Korean Education Inquiry*, vol. 38, no. 4, pp. 1-23, 2020.
- [20] J. P. Briscoe and D. T. Hall, "The interplay of boundaryless and protean careers : Combination and implications," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 69, no. 1, pp. 4-18, 2006.
- [21] J. Y. Kim and W. C. Kim, "An impact of protean career attitude on career satisfaction and task performance : Mediating role of employee engagement," *Journal of Corporate Education and Talent Research*, vol. 22, no. 3, pp. 147-177, 2020.
- [22] C. Argyris and D. A. Schon, *Organizational learning : A theory of action perspective*, Addison Wesley Reading, 1978.
- [23] L. A. Ho, "Meditation, learning, organizational innovation and performance," *Industrial Management & Data Systems*, vol. 111, no. 1, pp. 113-131, 2011.
- [24] S. Y. Oh and S. Kim, "Effects of inter-and intra-organizational learning activities on SME innovation : the moderating role of environment dynamism," *Journal of Knowledge Management*, vol. 26, no. 5, pp. 1187-1206, 2022.
- [25] S. J. Lee and T. Y. Yoo, "The effect of continuous learning activity on organizational commitment and work engagement : The mediating effect of self-perceived employability," *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, vol. 26, no. 1, pp. 47-72, 2013.
- [26] Y. J. Lee and J. S. Chung, "The relationship among middle managers transformational leadership, organizational learning capability, organizational commitment and self-limiting behavior - considering "G" provincial governmental officials," *The Korean Journal of Human Resource Development*, vol. 15, no. 2, pp. 135-164, 2013.
- [27] C. Y. Park, "A study on the effects of learning orientation and organizational learning on organizational effectiveness in Korean police," Ph. D. dissertation, Wonkwang University, 2009.
- [28] E. J. Ryu and J. H. Kang, "A case study on academic self-efficacy, learning motivation, emotional intelligence, and academic achievement of college students : A study of students with poor learning," *Journal of Engineering Education Research*, vol. 2015, no. 2, pp. 148-159, 2015.
- [29] K. H. Park, "The impact of organizational commitment and innovative orientation on innovative behavior of local public servants," *Korean Public Administration Review*, vol. 42, no. 2, pp. 263-282, 2008.
- [30] D. W. Kim and H. J. Lee, "A study on structural relationship among organizational fairness, job satisfaction, organizational commitment and innovation activity : Focusing on local public employees," *The Korea Local Administration Review*, vol. 30, no. 3, pp. 155-180, 2016.
- [31] S. J. Shin, "The structural relationship among subjective career success, continuous learning activity, career identity, career adaptability and protean career orientation of office workers in large corporations," Ph. D. dissertation,

Korea University, 2016.

[32] H. Y. Ka, "A study on the effects of protean career attitudes of university students on employability and entrepreneurial intentions," Ph. D. dissertation, Chung-Ang University, 2019.

[33] B. H. So, "Developing an integrated conceptual model and measurement for protean career," Ph. D. dissertation, Hanyang University, 2019.



김유니 (You-ni Kim)_정회원

2023년 8월 : 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원 인적자원개발학과 석사
2022년 10월 ~ 현재 : 한국기술교육대학교
<관심분야> HRD, 경력개발



진성미 (Sungmi Jin)_정회원

2007년 12월 : The Pennsylvania State University, Ph. D. (HRD 박사)
2008. 9월 ~ 현재 : 중앙대학교 교육학과 부교수
<관심분야> HRD, 경력개발, 평생교육