



저작자표시 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.
- 이차적 저작물을 작성할 수 있습니다.
- 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

- 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](#) 

석사학위논문

목표지향성, 지속학습활동과 경력만족
및 조직몰입 간의 관계에 관한 연구

-경력 초기 중국 직장인 대상으로-

2011년

한성대학교 대학원

경영학과

인사조직관리전공

육 노

석 사 학 위 논 문
지도교수 차 종 석

목표지향성, 지속학습활동과 경력만족 및 조직몰입 간의 관계에 관한 연구

-경력 초기 중국 직장인 대상으로-

An Empirical Study on the Relationship between the Goal
Orientation, Continuous Learning and Career Satisfaction and
Organizational Commitment

-Based on Chinese employees in early career stage-

2011년 6월 일

한성대학교 대학원

경 영 학 과

인사조직관리전공

육 노

석사학위논문
지도교수 차종석

목표지향성, 지속학습활동과 경력만족 및 조직몰입 간의 관계에 관한 연구

-경력 초기 중국 직장인 대상으로-

An Empirical Study on the Relationship between the Goal
Orientation, Continuous Learning and Career Satisfaction and
Organizational Commitment

-Based on Chinese employees in early career stage-

위 논문을 경영학 석사학위 논문으로 제출함

2011년 6월 일

한성대학교 대학원

경영학과

인사조직관리전공

육 노

육 노의 경영학 석사학위논문 을 인준 함

2011년 06월 일

심사위원장 _____ 印

심 사 위 원 _____ 印

심 사 위 원 _____ 印

국 문 초 록

목표지향성, 지속학습활동과 경력만족 및 조직몰입 간의

관계에 관한 연구

-경력 초기 중국 직장인 대상으로-

한성대학교 대학원

경영학과

인사조직관리 전공

육 노

본 연구는 목표지향성, 팀 리더십, 지속학습활동이 경력만족 및 조직몰입 간의 관계에 관한 연구이다. 비록 현재의 직장인이 지속학습활동이 경력만족에 영향을 미치는 것을 알고 있었지만, 지속학습활동이 조직몰입에 영향을 미치는 연구가 많지 않다. 본 연구는 364명 경력 초기 중국 직장인을 대상으로 설문을 하기를 통하여, 조사결과가 다음과 같다:

1) 목표지향성이 지속학습활동에 영향을 미친다, 2) 팀 리더십이 지속학습활동에 영향을 미친다, 3)지속학습활동이 경력만족에 영향을 미친다. 4) 지속학습활동이 조직몰입에 영향을 미친다.

본 연구의 결과가 이론적 측면에서 목표지향성과 지속학습활동에 대한 시사점을 제시하여, 실제로 조직 관리에 대한 시사점도 제시하였다.

(주요어 : 중국 80후, 목표지향성, 팀 리더십, 지속학습활동, 경력만족, 조직몰입)

목 차

제 1 장 서 론 1

제 1 절 연구의 제기 및 목적 1

제 2 절 연구의 방법과 범위 7

제 2 장 이론적 배경 8

제 1 절 중국의 배경과 현황 8

제 2 절 목표지향성과 팀 리더십 12

1. 목표지향성의 개념 12

2. 팀 리더십의 개념 15

제 3 절 지속학습활동 19

1. 지속학습활동의 개념 19

제 4 절 경력만족 22

1. 경력만족의 개념 22

제 5 절 조직몰입 23

1. 조직몰입의 개념 23

2. 조직몰입의 유형 25

제 3 장 연구가설 및 모형 28

제 1 절 연구모형 28

제 2 절 연구가설	29
------------------	----

제 4 장 연구방법 42

제 1 절 연구표본	42
제 2 절 변수의 조작적 정의 및 측정도구	43
1. 목표지향성	43
2. 변화 지향적 팀 리더십	43
3. 지속학습활동	43
4. 경력만족	43
5. 조직몰입	44
6. 기타변수	44
제 3 절 설문지의 구성 및 분석 방법	46
1. 설문지의 구성	46
2. 자료 분석 방법	47

제 5 장 실증분석 48

제 1 절 기초통계 분석	48
1. 표본의 인구통계학적 분석	48
2. 측정도구의 타당성 및 신뢰도 검증	49
제 2 절 변수간의 상관관계 분석	56
제 3 절 가설의 검증	59
1. 지속학습활동에 관련된 가설의 검증	59
2. 경력만족에 관련된 가설의 검증	64
3. 조직몰입에 관련된 가설의 검증	66
4. 가설검증결과 요약	71

제 6장 결론 및 시사점	73
제 1 절 요약 및 결론	73
제 2 절 시사점	75
【참고문헌】	78
【부 록1】 한국어 설문서	81
【부 록2】 중국어 설문서	86
ABSTRACT	91



【 표 목 차 】

[표 2-1] 조직몰입의 개념	23
[표 2-2] 조직몰입의 유형	25
[표 4-1] 설문지 문항 구성	46
[표 5-1] 표본의 인구통계학적 특성	49
[표 5-2] 목표지향성의 타당성 및 신뢰도 검증	51
[표 5-3] 팀 리더십에 대한 타당성 및 신뢰도 검증	52
[표 5-4] 지속학습활동의 타당성 및 신뢰도 검증	53
[표 5-5] 경력만족의 타당성 및 신뢰도 검증	54
[표 5-6] 조직몰입의 타당성 및 신뢰도 검증	55
[표 5-7] 각 하위차원간의 상관관계 표	58
[표 5-8] 각 변수가 교육/훈련 프로그램에 참여에 미치는 영향	60
[표 5-9] 각 변수가 자신의 스킬에 대한 평가에 미치는 영향	61
[표 5-10] 각 변수가 직무경험에 미치는 영향	62
[표 5-11] 지속학습활동이 경력만족에 미치는 영향	64
[표 5-12] 각 변수가 정서적 몰입에 미치는 영향	66
[표 5-13] 각 변수가 계속적 몰입에 미치는 영향	68
[표 5-14] 각 변수가 규범적 몰입에 미치는 영향	69
[표 5-15] 가설검증 결과 및 요약	71

【 그림 목 차 】

<그림 1-1> 취업보고서	2
<그림 2-1> 교육과 훈련비용의 비율	10
<그림 2-2> 원인분석	10
<그림 3-1> 연구의 모형	28



제 1 장 서 론

제 1 절 연구의 제기 및 목적

요새 중국에서 “나는 80후이다”이라는 말은 사람들이 사회발전을 토론할 때 자주 사용하는 유행어가 되니까 현실 조사할 때는 많은 연구자들이 “80후”이란 사람들이 대상으로 연구하고 있다. “80후”는 중국에서 80년대 후에 태어난 한 세대의 사람들을 뜻한다. 왕 설(2010)의 “네트워킹행위와 멘토링이 경력만족 및 조직몰입에 미치는 영향” 논문 중에서 “80후”이라는 단어에 대하여 중국에서 계획생육(計劃生育) 정책을 실시한 후에(구체적으로 1980년 초부터 1989년 말까지) 태어난 한 세대의 사람들을 뜻한다고 정의하였다. 그리고 이 단어를 통해 중국 역사상 처음으로 법적으로 인류의 출산 문제를 제약한 후에 직면한 문제들과 1980년 후에 태어난 외동자녀들이 직접 하는 생활, 성장환경 및 문화발전 등 문제를 토론하는 것이라고 하였다. “80후”의 성장에 따라 아직까지 많은 사람들이 중국의 “80후”가 “무너지는 세대”, “책임감이 없는 세대”, “어리석은 세대”, “이기적인 세대”라고 평가하는 말이 많지만 사실은 “80후”는 중국의 개혁개방과 함께 성장했으므로 중국의 발전을 지켜봤으며, 현재 청년인 “80후”는 중국 경제사회의 튼튼한 주축이 되었다고 생각한다(왕 설, 2011, :1).

“80후”는 중국 개혁개방 후에 계획생육정책을 실시한 후의 첫 번째 외동자녀이다. 이에 의하면 “80후”이라는 사람들은 독특한 특성을 가지고 있어서, 사회주의 발전초기부터 중국경제가 많이 발전하고 있는 현재까지 중국 사회주의에 대한 변화의 목격자뿐만 아니라 동시 “80후”는 중국의 80년대부터 현재까지 사회와 경제 많이 발전과 변화를 하기에 따라 영향을 많이 받는 세대이다. 그래서 연구자들이 사회문제를 연구할 때는 “80후” 대상으로 많이 연구를 하였는데 많이 연구를 살펴보면 “80후”의 성장과정에 따라 우리 쉽게 보일 수 있는 것은 바로 중국 사회주의 경제와 사회를 많이 발전하고 있는 현실이지만 동시 사회주의의 발전과 진보가 중국 그 시대의 성장하고 있는 “80후”에 어떤 영향을 미치는 것을 보일 수 있다.

90년대 초기에 중국의 경제가 신속하게 발전하기에 따라 중국정부가 인구의 문화수준 문제에 대하여 점점 중시하기 시작된다. 중국은 경제수준이 높아지고 있는 동시에 인구의 문화수준도 높아져야 급한 상황이 나타났다. 그래서 중국은 국제화 나라의 표준을 접근하기 위하여, 또는 전 세계의 경쟁시장 중에서 한 자리가 얻기 위하여, 90년대 초기에 교육정책을 많이 변화였다. 특히 대학교 채용정책이 예전의 턱우낙취정책이었는데 현재의 확대 모집정책으로 발전하였다. 이 정책의 변화가 “80후”학생들에게 긍정적인 영향도 미칠 수 있었고 부정적인 영향도 미칠 수 있었다. 즉, 새로운 교육정책의 장점이 바로 “80후”학생들이 대부분이 쉽게 대학교에 들어갈 수 있지만, 단점이 바로 사회경쟁력이 많이 심해져서 대학생활을 열심히 하면서 이런 저런 자격증을 취득했어도 대학교 졸업생이 많아지기 때문에 취업이 힘든 문제를 생기었다. 그 중의 몇 명 사람들은 취업은 잘 됐는데, 직장 생활하면서 자신이 대학교 다닐 때에 배우는 지식들이 너무 단조로워 직장에 필요한 지식이나 기술을 포함되어있지 않는다고 해서 다시 돈을 들어서 학원을 다니고 학습도 하고 자격증을 받아야 하는 경우도 많다. 이것이 바로 중국 90년대부터 현재까지 중국경제가 끊임없이 발전하기의 동시 고등교육을 받은 “80후”의 생존 현장이다.

<그림1-1>2005년-2010년 중국 대학교 졸업생 수량과 대학생 취업률

년 항 목	2005	2006	2007	2008	2009	2010
인 수(만)	280	338	416	495	559	611
취업률(%)	73	72.6	71.3	70.9	73.0	74

2010년 6월 MyCOS Institute가 저술한 <2010년 중국대학생 취업보고서>에 의하면 2005년 6월부터 2010년 9월까지 중국 대학교 졸업생 수량이 점점 높아졌는데 대학교 졸업생 취업률이 많이 떨어지는 현상이 나타났다. 그리고 대부분 대학교 졸업생들이 자기 능력과 경력이 부족해서 잘 취업을 못하는 문제가 밝혔다. 그래서 대학교 졸업생에게 고등교육을 받은 학

생들이 점점 많아져서 취업의 경쟁력이 많이 심해지기 때문에 특히 “80후”라는 졸업생에 자신의 능력과 경력의 개발이 많이 필요하다.

현재 중국의 대학교에서 대학교 졸업준비생부터 대학교 신입생까지 대부분이 앞으로 잘 취직하기 위하여, 자신의 능력을 개발하고 자격증을 받기 위해 돈을 들어서 학원을 다니고 학습활동을 하는 경우가 많다. 그 중에서 몇 명이 잘 취직했어도 끊임없이 변화하는 조직 환경에서 학습이나 개인 능력개발을 지속하게 안 하면은 나중에 경쟁력 심하기 때문에 해고할 수 있는 상황에 많이 걱정된다. 그래서 지속적인 학습활동은 대학교생뿐만 아니라 취직한 사람도 자신의 능력을 개발하기 위하여 많이 학습활동을 참여하면 직장생활에 도움이 된다고 생각한다.

목표지향성의 선행변인에 대한 연구는 주로 교육학에서 이루어졌다. Ames(1992)는 상황적 단서가 목표지향성에 영향을 미친다는 것을 밝혔지만 개인의 기질적 특성이 목표지향성에 영향을 미친다는 연구는 적은 실정하였다. 하지만 경영학적으로 보면 목표지향성은 “개인인 추구하는 목표에 따라 발현되는 성취동기의 유형”(Dweck & Elliot, 1983; Nicholls, 1984, :1043)로 정의하고 있다. 그리고 Dweck(1986)은 목표지향성을 두 가지 차원인 학습목표지향성(learning goal orientation)과 성과목표지향성(performance goal orientation)으로 구분하였다. 학습목표지향성은 도전적인 상황에서 숙련을 통해 능력을 확장하고 역량을 개발하고자 하는 지향성을 의미한다. 따라서 도전적인 상황에서 목표를 달성하기 위해서 자기능력을 개발하는 지향성을 의미하여 성과목표지향성은 부정적인 평가와 판단을 회피하고 호의적인 평가를 추구함으로써 자신의 역량과 능력을 증명하고 확인시키려는 지향성을 의미한다.

지속학습활동은 변화하는 조직 환경에서 새로운 지식과 기술을 개발하기 위해 계획하고, 학습하고, 새로운 지식과 기술을 적용하는 과정을 의미한다.(London & Mone, 1999, :23). 지속학습활동은 개인, 업무, 학습내용의 측면으로 구분 할 수 있다 (Birdi, et al. 1997, :849; London & Mone, 1999, :24; Maurer & Tarulli, 1994, :111) 개인측면에서 지속학습활동은 현재 상태와 바라는 수준 간의 차이와 관련된 정보를 수집하는 과정이라고

정의한다. 업무측면에서 지속학습활동은 자기 경험을 통해 배우는 과정이라고 정의한다. 따라서 자신의 직무뿐만 아니라 직무역할 이외의 업무를 수행하는데 필요한 지식이나 기술을 취득하고 더 자신의 직무 이외의 지식이나 기술을 향상시킬 수 있다는 뜻이다. 학습내용 측면에서 지속학습활동은 자기의 경력개발과 직무에서의 성장에 도움이 되는 교육 프로그램에 참여하는 활동이라고 정의하였다.

선행연구를 살펴보면 많은 연구가 학습목표지향성과 증명목표지향성이 지속학습활동에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 증명하고 회피목표지향성이 지속학습활동에 부정적인 영향을 미치는 것도 증명하였지만(김솔이와 유태용, 2010, pp.138), 지속학습활동이 경력만족 및 조직몰입에 대한 연구가 그렇게 많지 않다. 그리고 경력만족을 설명하는 몇 개 실증적인 연구에서 지속적인 학습과 주도적인 학습이 다 중요하다고 증명하였다(Birdi, et al. 1997, :850 ; London & Mone, 1999, :24; Maurer & Tarulli, 1994, :111).

경력을 ‘한 개인 일생에 걸쳐 일과 관련하여 얻게 되는 총체적인 경험’(Arthur, Hall, & Lawrence, 1989, :141)으로 정의하였다. 그리고 사람들은 그들이 원하든지 원하지 않든지 간에 경력을 가지고 있다. 지난 20년간 종업원들의 경력을 가지고 조직의 역할은 다른 조직 관행보다도 더 많이 변해왔다. 조직의 역할은 조직이 종업원들의 경력 관리를 완전히 책임 지키는 온정주의(paternalistic management)로부터 종업원들 자신이 미래에 대해 개인적인 책임을 지키기 때문에 개개인을 단지 지원만 해주는 형태로 변해왔다. 따라서 경력은 그 자체가 소득, 권위, 지위와 안정의 향상을 가져오는 일련의 위로 향하는 승진의 개념에서 사람들이 빠르게 적응하고 지속적으로 배우며 시간이 지남에 따라 업무의 정체성을 변화시키는 것이라는 개념으로 변했다. 경력만족은 직장 생활에서 조직이 기대하는 경력역할과 개인의 지식과 능력을 몰입한 결과에서 나오는 가치에 대한 만족이라고 한다. 경력만족이란 개인의 가치가 자신의 경력에 적응된 정도를 말하는 것으로(Hall, 1996, :13), 개인이 가지고 있는 자신의 경력에 대한 전반적인 심리적 지향성을 의미한다.

조직몰입에 대한 연구가 오래 전부터 다양하게 진행되어 왔다. 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 조직행동(organization behavior) 및 자아개발(personal development) 두 가지 분야에 있어서 조직몰입은 조직구성원들의 심리적 상태를 이해하는 중요한 개념으로 인식되고 있다. 하지만 조직몰입의 구체적인 개념화가 측정에 있어서 학자들 간에 명확하게 일치하지 않을 수 도록 다양하게 정의되고 있다. 선행연구를 살펴보면, 연구자들이 목표지향성이 지속학습활동에 대한 영향을 많이 연구했다. 하지만 변화하는 조직에서 종업원의 지속학습활동이 자신의 경력만족에 대해 영향도 미칠 수 있다고 예측한다. 즉, 사회의 끊임없이 발전하기에 따라 조직 환경도 많이 변화하고 있어서 종업원이 변화하는 환경을 적응하기 위해 새로운 기술이나 지식을 얻기 위하여 목표를 가져야 계획적인 학습활동을 하고 자신의 경력만족을 추진할 수 있다고 생각한다. 마찬가지로 종업원이 지속학습활동을 통해 조직몰입에 대한 영향을 미칠 수 있다고 예측한다. 앞에서 언급했던 중국의 “80후” 직장인이 사회 발전하기에 따라 조직 환경이 많이 변화하기 때문에 잘 생존하기 위하여 자기능력개발과 지속적인 학습활동 많이 필요하다. 그래서 변화하는 조직 환경을 적응하기 위해 수행한 지속학습활동이 종업원의 자기 경력만족 및 조직몰입에 대한 연구가 필요하다.

구체적으로 본 연구는 목표지향성, 팀 리더십, 지속학습활동, 경력만족 및 조직몰입간의 관계에 대해 연구하고자 한다. 이러한 목적을 달성하기 위해서 구체적 연구과제는 다음 세 가지와 같다.

첫째, 목표지향성, 변화적 팀 리더십, 지속학습활동, 경력만족 및 조직몰입에 관련된 변수에 대한 이론적인 고찰함으로써 각 변수의 특성과 관계를 파악할 수 있는 이론적 정의를 살펴보고자 한다. 한국과 중국의 연구자들이 연구했던 선행연구를 통해서 연구논문을 읽어보고 목표지향성, 팀 리더십, 지속학습활동과 경력만족 및 조직몰입에 대한 정의를 정리하여 본 논문의 측정하려고 하는 측면에서 이론적인 정의를 정하고자 한다.

둘째, 목표지향성과 팀 리더십이 지속학습활동에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보하고자 한다. 선행연구를 통해서 목표지향성과 팀 리더십이 지속학습활동에 관련된 변수를 찾아보고 목표지향성 및 팀 리더십이 지속학습활동간의 관계를 가설하고 측정분석을 해야 한다.

셋째, 지속학습활동이 경력만족 및 조직몰입에 대해 어떠한 영향을 미치는지를 알아보고자 한다. 경력만족과 조직몰입에 대한 정의와 관련된 변수를 고찰함으로써 지속학습활동이 경력만족 및 조직몰입에 대한 영향을 가설하고 분석해야 한다.



제 2 절 연구의 방법 및 범위

본 연구는 위와 같은 연구의 목적을 달성하기 위하여 기존의 국내 외 문헌연구와 선행연구를 통하여 이론체계를 정리하고 연구모형과 가설을 제시하였다. 실증분석을 위하여 선행연구를 바탕으로 목표지향성의 3가지 차원, 변화 지향적 팀 리더십, 지속학습활동의 3가지 차원, 경력만족과 조직몰입에 대한 척도를 도출하였으며, 연구모형의 현실적 타당성을 확인하기 위하여 실증조사를 실시하여 수집된 자료를 분석, 검증하였다.

실증분석은 중국 80년대 이후 출생한 경력 초기 직장인을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 조사기간은 2011년 4월10일부터 4월 25일까지 실시하였으며 설문조사는 온라인 설문조사를 했다. 그 중에 불성실하게 응답한 25를 제외한 346 (93.0%)로 실증분석을 진행하였다. 회수된 자료에 대한 분석방법은 SPSS17.0을 이용한 빈도분석, 신뢰도분석, 요인분석, 회귀분석 등 분석을 실시하였다.

본 연구는 연구의 목적 및 연구의 방법에 따라 다음과 같이 총 6장으로 구성하였다.

제 1 장은 서론 부분으로 연구의 제기 및 목적, 연구의 방법 및 범위에 대해 서술하였다.

제 2 장은 이론적 배경 부분으로 목표지향성, 팀 리더십, 지속학습활동, 경력만족, 조직몰입 및 각 구성개념 간의 관계에 대한 선행연구들을 살펴 보았다.

제 3 장은 연구 모형 및 가설을 제시하는 부분으로 이론적 배경을 바탕으로 연구모형 및 연구가설을 설정하였다.

제 4 장은 연구방법을 제시하는 부분으로 표본선정, 변수의 조작적 정의 및 측정방법, 설문지의 구성 및 분석 방법을 제시하였다.

제 5 장은 가설검증에 관한 부분으로 분석결과를 바탕으로 연구모형에 따른 연구가설을 검증하였다.

제 6 장은 결론 부분으로 연구의 요약, 시사점을 제시하였다.

제 2 장 이론적 배경

제 1 절 중국 종업원의 목표지향성과 지속학습활동에 대한 배경과 현황

1978년에 중국개혁개방이 시작하기부터 현재까지 중국경제가 끊임없이 발전하기에 따라 중국의 정치와 사회제도가 많이 발전하였다. 개혁개방초기에 중국경제와 정치가 폐쇄하는 상태가 때문에 사람들이 외부의 환경을 접근할 수 없어서 사상과 의식도 완전히 개발하기 못했으므로 그때에는 사람들이 항상 습관적인 방식으로 일하는 현실이 나타났다. 조직에서도 직원들이 일을 할 때는 조직적이고 개인적인 목표를 가지고 있어 근무를 하는 방식이 아니고 아무 목표와 생각이 없으므로 단순히 시키는 일만 하는 상태이었다. 그래서 중국개혁개방초기에 계획적인 경제 상태이었어, 인적자원개발 정도가 부족하게 보일 수 있다.

80년대 말에 외국 기업들이 중국시장에 들어왔어 자본과 투입을 가져오는 것뿐만 아니라 제일 중요한 의미는 새로운 지식과 세계화 의식이 갖고 오는 것이다. 80년대에 중국은 미국이나 한국 같은 경제가 발달한 나라같이 완전히 개방적인 나라가 아니고, 완전히 폐쇄한 나라도 아니고, 두 가지 상태의 중간 정도로 존재하고 있었다. 그래서 80년대의 중국은 전 세계적으로 보면 빨리 발전할 수 못하는 나라이지만 중국의 입장에서 보면 국가의 경제와 정치가 많이 발전하고 있는 방향으로 변하고 있다. 특히 기업의 입장에서는 인적 자원을 개발하는 측면에 외국기업에게서 영향을 많이 받았다. 그때부터 많은 기업들이 인적 자원관리에 중시하게 된다. 중국개혁개방초기보다 80년대의 중국기업들이 인적자원관리에 대한 관심이 많아지고 있어서 인적 자원에 대한 투자를 많이 하고 있다. 예를 들면 기업이 직원을 구할 때는 직원의 출신, 학력, 성적 등에 관한 욕구의 관심이 많아지는 상황이 바로 80년대의 중국기업이 인적 자원의 관리에 중시하는 증명이다.

90년대에 중국경제 많이 발전하기에 따라 인적자원관리에 대한 욕구가

많이 변화했다. 특히 인적 자원의 수준이 욕구가 점점 높아지고, 그 변화가 90년대는 중국이 신속하게 발전하는 시대의 표지가 된다. 또는, 중국의 경제의 신속하게 발전하기에 따라 경쟁력이 많이 심해지기 때문에 기업의 입장에서 보면 기업이 발전하기 위하여 인적 자원의 개발과 관리를 하는 방식도 적당히 변화해야 되는 상황이 나타났다. 기업목표와 기업성과를 달성하기 위해 기업입장에서 종업원에게 직무와 업무에 관련된 훈련과 학습을 많이 시켜야 주동적으로 종업원에게 학습활동을 참여하는 기회를 제공한다. 종업원들이 이런 훈련과 학습 받아서 능력을 제고하여 앞으로 기업의 목표와 고 성과를 달성하게 된다. 그래서 80년대보다 90년대에는 경쟁력이 심하기 때문에 조직목표를 달성하기 위하여 처음에 종업원에게 훈련 기회를 제공해주는 의식을 가지고 있어서 훈련을 시키는 인적자원관리 상태이었다.

하지만 중국이 21세기에 들어가서 인적 자원의 개발 방식이 점점 반대 방향으로 변화하였다. 즉, 90년대는 기업이 주동적으로 종업원에게 훈련과 학습활동을 제공하는 것이었지만 21세기에는 사회경쟁압력이 때문에 인적 자원의 경쟁력 더 심해지기 때문에 조직내부의 인적자원의 욕구가 조직외부의 공급보다 적어서, 기업입장에서 인적자원관리에 유리적인 상대가 나왔는데 종업원의 입장에서 경쟁력이 더 심해지는 상황이 나타났으며, 많이 인적자원이 취직 못하는 문제가 생기었다. 하지만, 현재는 90년대의 인적자원관리 방식같이 기업이 종업원에게 훈련과 학습을 제공해주는 방식부터 종업원이 자신의 능력을 가지고 있어서 직접 기업에 들어와서 재능을 발휘해야 하는 방식이로서 변화였다. 최근 대부분 기업이 자신의 능력을 지속적인 개발할 수 있는 인재를 필요한 인증을 받았다. 그래서 90년대의 인적 자원개발의 형식과 비교하면 경쟁력이 심한 상황과 변화하는 조직 환경에서 자아개발능력을 가지고 있는 인재 많이 필요 하다.

<그림 2-1>한 조직에서 각각 계층이 교육과 훈련비용의 비율:

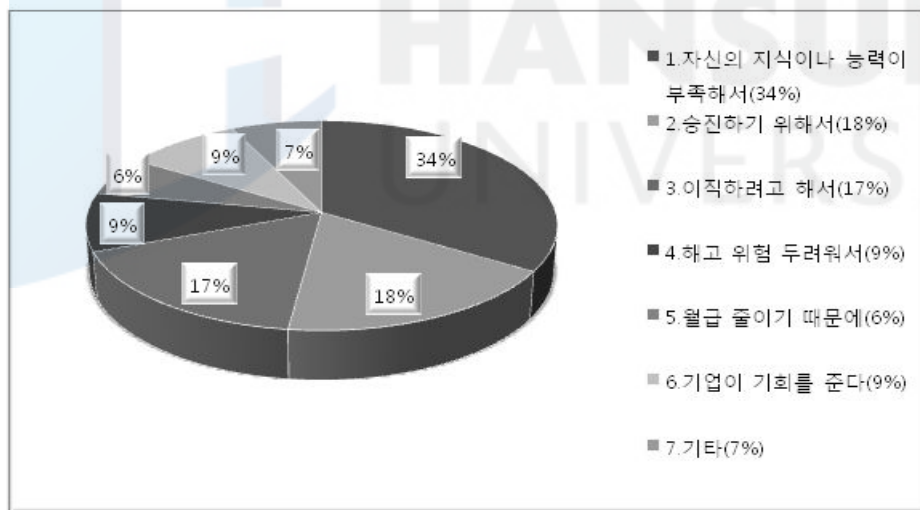


자료: 2010년 6월에 중국 인적자원관리부문 통계자료

<그림 2-1>

그림<2-1> 보이시면 중국 90년대보다 21세기 경쟁력이 심해지기 때문에 중국의 종업원이 자신의 능력을 개발하기 위하여 돈을 들어서 학습활동을 참여하는 경우가 많다. 특히, 한 조직 중의 각각 계층의 훈련비용을 보면 종업원의 비율이 제일 높은 결과로 나타났다.

종업원이 지속학습활동을 선택하는 원인분석



자료: 2010년 10월에 중국 인적자원관리부문 통계자료

<그림2-2>

그림<2-2> 보이시면 자기 지식이 부족하다고 생각하는 사람이 34%이고 승진하기 위해서 지속학습을 하는 사람이 18%로 높은 비율로 나타났다. 그리고 이직하려고 해서 지속학습을 하는 사람이 17%로 나타났고, 해고 위험과 기업이 학습 기회를 주는 경우는 9%로 나타났다. 원급 줄이기 때문에 학습을 하는 사람이 6% 제일 낮으로 나타났다. 위와 같은 결과에 의하면 자신의 지식이나 능력을 모자라서 변화하는 조직 환경에서 생존하기 위하여 학습활동을 하는 종업원이 많다.

그러니까 중국개혁개방초기부터 현재까지 중국의 인적자원관리의 방식과 경제발전정도가 경쟁력이 심하기 때문에 점점 변하고 있다. 현재, 인적자원관리와 개발은 끊임없이 변화하는 조직에서 새로운 나타난 기술이나 지식에 대해 계획적인 학습, 자신의 능력개발, 지속적인 학습활동 등 수단을 통해 발전하고 있다. 최근, 자기능력개발이나 목표지향성에 대한 선행연구가 이미 많이 있었는데 한국 연구자들이 하는 연구뿐만 아니라 중국 연구자들이 하는 연구도 많지만 거의 다 교육학이나 관리학에 대한 연구이었는데 경영학이나 인적자원관리 학에 대한 연구가 별로 많지 않다. 그래서 본 논문에서 경력초기 중국직장인이 주로 변화하는 조직 환경에서 80년대 후에 출생한 직장인 대상으로 연구하면 경영학적 의미가 있다고 생각한다.

제 2 절 목표지향성과 팀 리더십

1. 목표지향성의 개념

목표지향성(goal-orientation)이란 개인이 추구하는 목표에 따라 발현되는 성취동기의 유형으로 정의할 수 있다. (Dweck & Elliot, 1983; Nicholls, 1984, :1043). Dweck(1986)은 목표지향성이 두 가지 차원인 학습 목표지향성(learning goal orientation)과 성과목표지향성(performance goal orientation)으로 구분하였다. 학습목표지향성은 도전적인 상황에서 숙련을 통해 자기능력을 확장하고 역량을 개발하고자 하는 지향성을 의미한다. 따라서 도전적인 상황에서 목표를 달성하기 위해서 자기능력을 개발하는 지향성을 의미한다. 성과목표지향성은 부정적인 평가와 판단을 회피하고 호의적인 평가를 추구함으로써 자신의 역량과 능력을 증명하고 확인시키려는 지향성을 의미한다.

하지만 목표지향성을 두 가지 차원으로 보면 연구자들이 다르게 목표지향성을 세 가지 차원으로 밝혔다. Middlenton과 Midgley(1997)는 Dweck & Elliot라는 연구자가 1983년에 목표지향성의 유형에 대한 논문 중에서 증명했던 학습목표지향성과 성과목표지향성이 2차원의 모델에 따라 성과목표지향성은 호의적인 평가와 비호의적인 평가를 나누어서 3차원의 목표지향성 모델을 주장하였다. Vande Walle(1997)은 기존의 성과목표지향성이 “호의적인 판단과 평가를 회피하려는 욕구”와 “비호의적인 판단과 평가를 회피하려는 욕구”를 포함한다는 것을 발견하고 성과목표지향성은 증명목표지향성(proving goal orientation)과 회피목표지향성(avoiding goal orientation)로 구분하여 목표지향성의 3차원 구조를 제안하였다. 증명목표지향성은 자신의 능력을 증명하고 다른 사람으로부터 호의적인 평가를 받고자 하는 지향성을 의미한다. 즉, 자신의 능력이나 수준이 다른 사람에게 좋은 평가를 받으려고 하는 지향성을 말하는 것이다. 회피목표지향성은 부정적인 결과와 다른 사람으로부터 부정적인 판단을 회피하고자 하는 지향성을 의미한다. (Vande Walle, Cron, & Slocum, 2001, :87).

이와 같이 목표지향성이 2차원으로 구성되어 있는지, 3차원으로 구성되어 있는지, 아니면 또 다른 구조를 갖는지에 대하여 학자들의 의견이 분분하다. Vande Walle 등(2001)의 통합분석 결과에 따르면, 성과목표지향성이 증명목표지향성과 회피목표지향성 2차원을 구분하는 것이 성과목표지향성의 예측력을 향상시켰다. 그리고 목표지향성의 2가지 차원을 사용하고자 한 선행연구가 많지만 본 연구에서 목표지향성에 대한 변수가 학습목표지향성, 증명목표지향성과 회피목표지향성이 3차원으로 구성하여 측정방법을 사용함으로써 연구하고자 한다.

2000년에 박성윤이라는 연구자가 목표지향성과 자기조절학습활동에 대한 연구를 하였다. 이 연구 중에서 학습과정에 대해 작용하는 주요 변인인 목표지향성과 자기조절학습의 관련성을 살펴보고 이 두 가지 변인이 개인 성과에 미치는 영향에 대한 문제가 제시해서 이론적인 배경을 참고하고 개관적인 연구를 하였다. 이 논문에서 목표지향성이 많은 연구자들의 관심을 받는 이유는 목표지향성이 여러 동기과정을 통해 인지적 참여에 영향을 주고 결과적으로 학습태도 및 수행상의 차이를 가져오기 때문이라고 설명했다. 그리고 목표지향성과 동기 적으로 자신의 행동을 조절하는 자기조절학습은 개인성과에 영향을 미치는 중요한 변인으로 주목 받고 있다. 과거의 자기조절학습 이론에서 조절을 일반적으로 인지적 및 자원관리전략을 사용하여 그들의 인지적 참여와 노력을 조절하는 것을 의미하였다. 따라서 많은 연구들은 인지적 측면에만 집중되었고 정의적 측면에는 관심을 갖지 못했다. 그러나 최근 연구들은 인지적 측면과 함께 정의적 측면을 통합하여 개인성과 현상을 설명하고 있다. 이는 학습이 실제로 이루어질 때 각 요인들이 서로 분리되어 영향을 미치지 않고 밀접한 관련을 맺으며 종합적이고 복잡한 과정을 거쳐 영향을 미치는 것이 인식되었으며, 따라서 최적의 성과를 위해서는 인지와 동기유발을 결합시키는 것이 필요하다. 이러한 맥락에서 이 연구에서는 자기조절학습이라는 다면적이고 역동적인 구인을 통해 개인성과에 미치는 학습자의 인지와 동기 특성을 통합적인 시각에서 파악하였다.

이 연구는 4가지 가설 중에서 제일 중요한 것은 목표지향성이 개인성공

에 주는 직접적인 영향보다 목표지향성이 자기조절학습을 매개변인으로 하여 개인성파에 주는 간접적인 영향이 더 큰 것이다. 이론적인 분석을 하고 이 논문의 결과가 이렇게 나왔다. (1) 속단목표는 수행목표 보다 자기조절학습과 더 밀접히 관련되고 더 많은 설명력을 지닌 변인임이 밝혀졌으며, (2) 목표지향성과 개인성파의 관계분석 결과 속단목표가 수행목표 보다 개인성파 더 큰 상관을 보이며 개인성파에 대한 설명력이 더 큰 것으로 나타났다. (3) 자기조절학습과 개인성파의 관계분석 결과에서는 자기조절학습이 개인성파에 영향을 줄 것이며 그 중 자기효능감이 개인성파를 예언하는 가장 강력한 예언변인임이 밝혀졌다. 이러한 결과를 통해 이 연구에서는 개인성파에 영향을 미치는 목표지향성과 자기조절학습의 영향력을 분석함으로써, 목표의 방향을 수정하고 적절한 자기조절학습의 사용을 통해 학습을 증진시킬 수 있음을 시사한다.(박성윤, 2000, :99)

또한 2009년에 김민수와 전희선이라는 연구자들이 목표지향성이 신입사원의 조직사회화에 미치는 영향에 대해서 연구를 하였다. 이 논문 중에 조직사회화의 개념과 중요성을 고찰하였으며 사회화 전략으로 능동적 행위와 인상관리의 중요성을 살펴보았다. 이를 통해 목표지향성, 사회화 전략, 조직사회화간의 매개모형을 설정하였으며 이모형을 검증하기 위해 총 11개 조직의 신입사원 184명을 대상으로 수집한 자료를 구조했다. 분석결과 신입사원의 사회화 전략은 조직사회화에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 신입사원의 목표지향성은 사회화 전략에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 목표지향성과 조직사회화에 대한 사회화 전략에 매개효과의 여부를 살펴보기 위해서 점증을 실시한 결과, 능동적 행위는 학습목표지향성과 조직사회화 간의 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 인상관리는 성과-회피목표지향성과 조직사회화 간의 관계를 매개하지 않는 것으로 나타났다.(김민수, 전희선 등 2009, :48)

또는 2010년에 김사리라는 연구자가 개인의 목표지향성과 직무수행간의 관계에 대한 연구를 하였다. 이 연구는 3 가지 목표지향성인 학습, 증명, 회피목표지향성과 적응 및 과업수행 간 관계에 대한 자기조절 활동의 매개효과를 알아보고 자기조절 활동과 두 가지 수행 간의 관계에 대한 조직

내 사회적 네트워크 강도의 조절효과를 규명하는 데 있었다. 이를 위해서 근무하고 있는 직장인 286명에게 설문조사를 실시하였다. 연구결과는 목표지향성과 증명목표지향성은 적응수행 및 과업수행과 정적으로 유의한 관련이 있었으며, 회피목표지향성은 적응수행 및 과업수행과 부적적으로 관련이 있었다. 이러한 관계를 자기조절 활동인 목표설정 및 피드백추구가 매개하는 것으로 나타났다.

2. 변화 지향적 팀 리더십

변화하는 환경 속에서 조직은 이러한 변화를 앞서나가거나, 변화에 적절한 대처를 해야 조직 간의 경쟁 속에서 살아남을 수 있다. 이러한 상황에서 많은 조직에서는 구성원들에게 변화관리, 혁신정책 등의 용어로서 급변하는 환경에 적응하고, 주도하는 능력을 강조한다. 대부분의 변화의 요구는 조직의 입장에서 일어나는데, 주로 조직 정책에 대한 변화, 업무에서의 새로운 요구, 새로운 관리진리 유입, 예산의 삭감, 비즈니스 영역의 변화 등 급격한 변화가 있는 반면 상대적으로 좀 더 유연한 변화의 요구가 일어나기도 한다.(Wong, 2007, :143)

조직에서 변화의 요구는 불확실한 미래, 통제 감의 상실하는 경우 등의 이유로 인하여 많은 사람들에게 변화에 대한 저항이나, 변화에 대한 갈등을 초래하여 조직의구성원들을 불안스럽게 만들 수 있다(Wong, 2007, :148). 이로 인하여 조직은 변화에 부정적인 결과를 야기할 수 있다. 따라서 조직의 측면에서는 조직 환경변화에 대한 저항이나 갈등과 같은 구성원의 반응을 관리하여, 변화의 요구에 대응하여 변화가 필요한 측면을 수용할 수 있도록 변화의 실행과정(process)을 관리하는 것이 성공적인 변화에 필요한 요소이다.(Armenakis, Harris, & Mossholder, 1993, :56; Miller, Johnson, & Grau, 1994, :224). 그리고 성공적인 변화를 위하여 팀 리더십 요소를 팀 성과의 주요한 변수로 고려하고 있다는 것을 볼 때(Gladstein, 1984, :221; Kozlowski, Gully, Salas, & Cannon-Bowers, 1996, :119; Stewart & Barrick, 2000, :406) 팀 리더십 행동은 팀의 성공에 큰 영향을

준다고 할 수 있다.

Wong(2007)은 팀 수준에서 일어날 수 있는 여러 갈등 중 변화에 대한 갈등을 제안하였다. 조직 변화의 요구는 팀 구성원에게 직접적으로 영향을 미치기도 하지만 주로 팀장을 통하여 팀 구성원들이 변화의 요구에 적절히 대처해야 하는 상황 발생하게 된다. 이때 팀장은 팀 구성원들이 변화를 두려워하지 않고, 저항이 생기지 않도록 관리해야 한다고 주장하고 있다.

Wong(2007)은 팀 수준에서 조직의 변화과정에서 특히 팀 리더의 역할이 중요함을 역설하였다. 따라서 팀 리더는 1) 변화는 항상 저항, 두려움, 혼란이 따른다는 것을 예상하고, 2) 신뢰와 투명성을 통하여 팀원들이 변화할 수 있다는 믿음을 가질 수 있도록 해야 하며, 3) 변화하는 상황에서 일어나는 모든 프로세스에 팀 구성원들을 참여시키고, 4) 성공적으로 변화한 측면에 대해서는 인증하고 강화(reinforcement)를 해야 하면, 5) 변화를 대처할 수 있도록 적절한 지원을 해야 하고, 6) 정보를 광범위하게 공유해야 한다고 주장하였다(Wong, 2007, :316).

리더십 연구에서 최근에 카리스마적 리더십, 변혁적 리더십과 같은 새로운 리더십형식이 등장하기는 하였지만, 선행연구에 의하면 전통적으로 리더십 연구는 2 요인 모형(과업 지향적 리더십, 관계지향성 리더십)에 기반을 두고 있다. 하지만, 최근에 Yukl (박성운, 2000, :39; Yukl 등, 2002, :83)은 리더십 요소를 3가지로 범주 하여 3요인 리더십 모형: 1)과업 지향성 리더십은 과제를 성취하고, 연력과 자원을 효율적으로 활용하며, 안정적이고 신뢰성 있는 운영을 유지하는 일을 하는 행동을 의미하고, 2) 관계 지향적 리더십은 관계를 개선하고 도움을 주며, 협력과 팀원을 증진하고, 부하의 직무만족을 증대시키며, 조직에 일체감을 구축하는 일을 하는 행동을 의미하며, 3) 변화 지향적 리더십은 전략적 결정을 향상시키고, 환경변화에 적응하고, 유연성 증대시키고, 변화에 대한 동참을 확보하는 일을 하는 행동과 관련이 있다고 제안하였다. (Yukl 등, 2002, :85)

그리고 Yukl 등(2002)은 변화 지향적 리더십의 행동요소를 4가지로 구분하였는데 첫째, 외부환경의 모니터링(external monitoring)으로 이는 조직에 대해 기회 요소와 위협을 미치는 요소를 확인하기 위해 변화에 대

한 정보에 주의를 기울여 정보를 분석하는 행동을 의미한다. 둘째, 변화에 대한 비전 설정(envisioning change)으로 변화를 함으로써 달성할 수 있는 효과에 대해 설명해주고 어필(appeal)하는 것을 의미한다. 셋째, 혁신적인 생각을 장려(encouraging innovative thinking)로, 업무에 대한 혁신적 의견과 생각을 장려하도록 하는 행동을 의미한다. 넷째, 위험 감수(taking personal risk)로, 구성원에게 변화를 실행하는데 위험을 감수하도록 하는 행동을 의미한다.

전체적으로 변화 지향적 팀 리더십의 행동요소는 변화로 일어날 수 있는 통제 감의 상실, 불확실성의 지각을 줄이기 위해 팀 구성원들에게 조직 변화에 대한 정보를 제고하고 커뮤니케이션 하는 측면과 새롭고 혁신적인 것을 시도하도록 장려하고, 위험을 감수하도록 지지해주는 행동과 관련이 있다.

3. 목표지향성의 측정 방법

목표지향성의 측정 방법이 여러 있다. 목표지향성에 대한 많은 연구 중에서 대부분이 Vande Walle (1997)가 제시한 세 가지 차원을 사용하여 측정하였다.

목표지향성의 초기연구 중에서 성과목표지향성과 학습목표지향성이 구분하여 연구했다. 목표지향성에 관한 연구의 증가에 따라 많은 형식의 측정 기법을 사용하였다. 목표지향성을 두 가지 차원으로 보면 연구자들이 다르게 목표지향성을 세 가지 차원으로 밝혔다. Vande Walle(1997)은 기존의 성과목표지향성이 “호의적인 판단과 평가를 회피하려는 욕구”와 “비호의적인 판단과 평가를 회피하려는 욕구”를 포함한다는 것을 발견하고 성과목표지향성을 증명목표지향성(proving goal orientation)과 회피목표지향성(avoiding goal orientation)로 구분하여 목표지향성의 3차원 구조를 제안해서 세 가지 차원으로 측정하였다.

그래서 본 연구에서 개인 측면에서 목표지향성을 측정하기 위해 정성훈

과 유태용(2008)의 연구에서 사용한 모두 13개 문항 중의 학습목표지향성 4개 문항, 증명목표지향성 3개 문항, 회피 목표지향성 3개, 총 10개 문항을 사용하였다. 모든 문항을 리커트 5점 척도로 측정하였다.

4. 변화 지향적 팀 리더십의 측정방법

변화 지향적 팀 리더십 행동을 측정하기 위하여 Herold, Fedor와 Caldwell(2008)이 변화 리더십 행동을 측정하기 위해 개발한 문항을 사용하였으며, "팀 리더는 변화 상황에서 우리 팀이 달성해야할 명확한 비전을 제시해 준다."와 같은 7개 문항을 사용해서 측정하였다.



제 3 절 지속학습활동

1. 지속학습활동의 개념

변화하는 조직에 적응하고 직무수행에서 탁월성을 나타내기 위해서는 지속적으로 정보를 파악하고 새로운 기술을 습득해야 할 필요가 있다. 이러한 변화의 맥락에서 지속학습활동의 중요성이 부각되고 있다. 대부분의 조직에서는 구성원을 개발시키기 위하여 교육 및 훈련 분야에 투자를 하고 있지만, Goldstein (2001)은 이러한 공식적인 조직의 교육 및 훈련은 대응 적이고 사전 니즈분석에 근거한 계획된 학습인 경우가 많기 때문에, 변화의 상황에 적절하게 대처하기에는 충분하지 않다고 주장한다.

지속학습활동(continuous learning activity)은 변화하는 조직 환경에서 나타나는 새로운 지식과 기술을 개발하기 위해 계획하고, 학습하고, 새로운 지식과 기술을 적용하는 과정을 의미한다.(London & Mone, 1999, :128).

따라서 지속학습활동의 범위는 현재의 직무뿐만 아니라, 미래의 변화나 직무 할당을 위한 준비까지 포함하게 되어 전형적인 훈련의 범위보다 광범위하며(Noe, Wilk, Mullen, & Wanek, 1997, :195), 개인의 경력측면과 조직에서 요구되는 직무수행의 측면을 통합할 수 있는 방법이기 때문에 매우 효과적인 교육이다.(London & Mone, 1999, :111).

이와 같이 지속학습활동이 중요함에도 불구하고, 지속학습활동의 구성개념을 무엇으로 규정해야 하는지에 관해서는 명확하게 정립되어 있지 않다(Han, 2003, :335).

따라서 많은 연구자들은 지속학습활동에 대한 이론적인 체계가 불명확하기 때문에 지속학습활동이외에 “자발적 학습 (voluntary learning)”, “자기-주도 학습 (self-directed learning)” 등으로 지속학습활동과 유사한 현상에 대하여 다양한 정의를 내리고 있는 것이다(London & Mone, 1999, :101).

Birdi, Allan 및 Warr(1997)는 지속학습활동을 다른 유사 개념과 구분하

기 위해서 다섯 가지 속성을 들어 설명하였다. 지속학습활동은 자발적(voluntary), 비공식적(informal), 현재/미래지향적(current/future oriented), 직무/비 직무에 초점을 맞추는(job/non job focused), 상호작용(interactive)을 통해 배우는 영역과 관련이 있다(Han, 2003). 이러한 속성은 구성원의 성공적인 직무수행을 위해 필요한 지식, 기술, 행동을 학습시키는 공식적인 교육/훈련 혹은 계획된 교육/훈련과 가지는 차이점이다(Goldstein, 2001, :129).

2010년 김솔이와 유태용이라는 연구자가 핵심자기평가와 지속학습활동 간의 관계에 대한 연구를 하였다. 이 연구를 결과에 바탕으로 조직구성원의 핵심자기평가가 지속학습활동에 영향을 미치는 과정에서 목표지향성의 매개효과를 밝히고 상사의 지원이 목표지향성과 지속학습활동 간의 관계를 조절하는지를 알아보는 목적을 가지고 연구했다. 이 연구를 위해 기업에서 근무하고 있는 현직자 295명을 대상으로 설문조사를 실시하여 자료를 수집하였다. 분석한 결과는 핵심자기평가는 학습목표지향성, 증명목표지향성과 정적인 관련성을 나타냈고 회피목표지향성과는 부적인 관련성을 나타냈다. 또한 학습목표지향성과 증명목표지향성은 지속학습활동과 정적인 관련성을 보였으며, 회피목표지향성은 지속학습활동과 부적인 관련성을 나타냈다. 이 연구를 통해 나타난 결과를 토대로 연구의 시사점 및 제한점, 그리고 추후 연구과제에 대한 논의하였다.

또는 김태홍(2008)이라는 연구자가 학습목표지향성과 지속학습활동의 관계에 대한 연구를 하였다. 이 연구에 의하면, 개인의 능동적인 지속학습활동에 영향을 미치는 개인적인 학습목표지향성의 영향을 분석하였으며 지속학습활동이 맥락수행, 적응수행 등 목관적인 개념의 직무수행에 미치는 영향을 검증하였다. 그리고 이 연구에서 목표지향성이 지속학습활동을 하기 위한 자기평가활동에 대한 영향을 검증하였다. 수행지향성에 대한 일관적인 영향을 주지만 수행지향성에 대한 일관되지 않은 연구결과들에 대한 제안을 따라 수행지향성을 증명지향성과 회피지향성으로 나루 연구하였다. 연구결과: 자기평가는 이후 6개월 동안의 지속학습활동에 정적인 영향을 주었다. 성취목표지향성이 지속학습활동에 유의미한 영향이 있었기 때문에

자기평가의 부분적 매개효과 분석하였으며, 자기평가를 통제하였을 때 성취목표지향성은 지속학습활동에 유의미한 영향이 없어서 부분 매개효과가 지지되었다. 지속학습활동은 상사의 직무수행평가에 정적인 영향을 주었다. 그러나 그 외의 선행변인들은 직무수행평가에 영향을 주지 않았다. 종합적으로 이 연구가 예측한 매개효과는 모두 지지되는 결과가 나왔다.(김태홍, 2008, :138)

선행연구를 살펴보면 목표지향성과 지속학습활동 간의 관계에 대한 연구는 뿐만 아니라 Bell과 Kozlowski(2002)는 학습목표지향성이 학습에 대한 자기 효능감과 학습과정에 깊게 관여하고 기존의 지식과 경험을 새로운 정보와 통합하는 능력에 정적인 영향력을 미친다는 것을 밝혔다. 그리고 성과목표지향성은 학습과정에 깊게 관여하고 기존의 지식과 경험을 새로운 정보와 통합하는 능력에만 부적인 영향력을 미친다는 것을 경험적 자료를 통해 밝혔다. 하지만 그들의 연구에서는 목표지향성을 3차원 구조가 아니라 학습목표지향성과 성과목표지향성으로 구분한 2차원 구조를 이용했다. 이 연구가 목표지향성과 지속학습활동 간의 관계를 직접적으로 다루지는 않았지만, 이 연구결과를 바탕으로 학습목표지향성과 증명목표지향성이 높은 사람들은 도전적이고 새로운 상황에 적절히 대처하고 자신의 역량을 개발하고자 하려는 경향성이 크므로 지속학습활동을 더 많이 할 것이라고 추론할 수 있다.

종합하면 조직에서 발생하는 지속학습활동은 주로 조직의 계획된 교육 프로그램을 넘어서 자발적인 교육 참여, 경험을 통해 학습, 자신에 대한 스스로의 평가에 초점이 맞추어져 있으며, 이러한 특성은 최근 급변하는 환경 속에서 적응력을 발휘하기 위한 개인 개발 (development) 측면에서 중요한 요소라고 할 수 있다. 이상 선행연구에 따라 본 연구에서 지속학습활동은 주로 교육/훈련 프로그램에 참여, 자신의 스킬에 대한 평가, 직무경험이 3가지 유형을 포함하여 연구를 하였다.(김태홍, 2008, :140)

제 4 절 경력만족

1. 경력만족의 개념

지식사회로 정의되는 현재 사회에서는 한 직장에서 평생 고용을 보장 받기 어렵게 되어 개인은 자신의 경력 전망을 예측하기 어렵게 되었다. 이로 인해 직장인들은 불안정을 최소화 하고 직업 생활의 질을 보장 받을 수 있는 안정적 직업으로 조직을 이동하는 경향이 증가하고 있다.

경력성공은 개인의 업무 경험의 결과로 축적된 긍정적인 심리상태와 업무관련 산출물을 의미한다. (Seibert, Crant,& Kraimer, 1999, :420). 경력성공에 대한 관점을 파악하기 위해 Mannen과 Schein(1977)은 경력관점을 크게 두 가지로, 내적관점(internal perspective), 즉 경력은 경력개발에서 얻게 되는 경험과 태도에 대한 개인적 관점으로서 다양한 양상으로 나타난다고 하는 관점과 외적관점(external perspective), 즉 경력은 특정 직업에서 사회적 또는 조직적으로 인정되는 단계로 보상과 수평적, 수직적 이동현상을 포함하는 관점으로 구분하였다.

내재적 경력성공은 경력만족으로 측정할 수 있는데, 본 연구에서 경력만족이란 개인의 가치가 자신의 경력에 적용된 정도를 말하는 것으로(Hall, 1996), 개인이 가지고 있는 자신의 경력에 대한 전반적인 심리적 지향성을 의미한다.(Gattiker와 Larwood, 1988, :578).

최재영(2004)은 경력만족을 개인의 직무와 관련된 연속적인 경험과 역할 및 욕구변화에 있어서 자신 또는 다른 사람(조직)이 기대하는 경력역할에 대해 인지적으로 어떻게 지각하고 있는가와 자신이 지식과 능력을 투입한 결과 얻게 되는 가치에 대한 정서적인 반응이라고 정의하였으며, 이제까지의 경력에서의 전반적인 성공여부, 경력목표달성 정도, 임금, 승진, 새로운 기술의 개발 등에 대한 만족이라고 경력만족에 대한 정의를 하였다.(장은주, 박경규 2005, :157)

제 5 절 조직몰입

1. 조직몰입의 개념

조직몰입은 사회적, 산업심리학, 행동과학 등 여러 분야의 조직 내 구성원들이 형성할 수 있는 중요한 태도로써 많은 연구의 대상이 되어 왔다. 조직몰입의 주목을 받고 있는 중요한 이유는 조직몰입이 직무만족 보다 이직을 예측하는데 더욱 효과적이고 조직유효성의 유용한 예측 지표가 될 수 있기 때문이며 장기간에 걸쳐 안전성을 가지고 있어 조직구성원의 태도와 행동사이의 관계를 잘 나타내주고 있기 때문이다.(Angal,& Perry, 1986, :43) 다음에는 조직몰입에 대해 개념정리이다.

<표 2-1> 조직몰입의 개념정의

학자	개념정의
Becker(1960)	조직에 대한 투자 후에 이는 매몰비용으로 인해 합리적, 계산적 차원에서 조직에 대한 관심을 가지고 어떤 행위를 지속하려는 현상
Buchanan(1974)	조직의 목표, 가치와 관련한 자기의 역할과 조직 그 자체에 대한 정서적 애착심
Steers(1977)	구성원이 조직을 위해 행동하고자 하는 의사를 가지고 있고 애착을 갖고 머무르는 수준
Mowday, Poter와 Steers(1982)	개인이 특정 조직에 관여하고 동일시하려는 상대적 강도
Allen과 Meyer(1996)	구성원들이 조직을 떠나지 않도록 만드는 조직과 구성원 사이의 심리적 유대
표용태, 이흥기(2004)	조직 구성원이 자기가 속해 있는 조직과 동일시하고 관여하며, 조직에 충성심을 다하려는 조직 구성원의 의향
황미경(2007)	기관의 목표와 가치를 수용하고, 조직에 정서적 애착을 가져 계속 근무하고자 하는 상태
김진희(2007)	조직의 목표와 가치관을 받아들이고 조직성과 향상을 위해 노력을 아끼지 않으며, 조직의 성원으로 남으려는 조직 구성원의 태도

자료: 이민영, 2010, HRD기업의 학습조직화수준과 구성원의 조직몰입도의 관계, 석사논문

Buchanan(1974)은 여러 연구자들의 정의했던 논리를 다시 정리하여, 조직몰입을 조직의 목표와 가치, 이와 관련된 역할과 도구적 자치와는 별개로 조직 그 자신에 대한 정서적인 애착으로 파악하고 조직몰입의 개념을 조직의 목표와 가치에 자신의 것을 적용시키는 동일시(identification), 자신의 작업역할 활동에서의 심리적 열중이나 전념으로서의 관여(involverment), 조직에 대한 애호감과 애착으로서의 충성심(loyalty)으로 세 가지로 구분하였다.

Mowday, Steer & Porter(1982)는 조직몰입을 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 동일시, 조직에 대해 적극적으로 개인하는 충성심, 조직을 위해 상당한 노력을 하고자 하는 의사, 조직의 구성원으로 남아 있으려는 강한 의지라고 정의하였으며, 조직몰입이 조직이론의 중요한 구성요소라고 정의하였다.



2. 조직몰입의 유형

<표2-2> 조직몰입의 유형

연구자	유형	내용
Kanter(1998)	근속적 몰입	조직에 남아 있으면서 조직의 생존을 위해 헌신하고자 하는 것
	응집적 몰입	조직에 애착과 충성심을 느끼는 몰입
	통제적 몰입	조직 목표, 가치, 규범에 대한 구성원의 애착
Etzioni(1975)	도덕적 몰입	조직의 목표, 가치, 규범의 내재화에 기초하여 몰입
	타산적 몰입	조직에 대한 공헌과 보상간의 교환관계에 의해 몰입
	소외적 몰입	적대적 관계에 있는 조직과 구성원간의 관계를 나타내는 몰입
Angle과 Perry(1981)	근속적 몰입	구성원이 조직에 남아 있으려는 의사에 관계된 몰입
	가치적 몰입	조직에 대하여 자부심을 느끼며 조직의 목표를 위해 행동하고 조직의 가치와 일체감을 이루는 몰입
Mowday(1982)	일체감	구성원이 조직이 추구하는 가치와 목표에 대한 강한 신뢰와 수용
	애착	구성원이 조직을 위하여 애쓰려는 의사
	근속	구성원이 조직원으로 남아 있으려는 강한 욕구
Meyer와 Allen(1991)	정성적 몰입	조직에 대한 정서적 애착
	계속적 몰입	조직을 떠날 때 발생하는 비용과 결부되어 조직구성원으로 계속해서 잔류하고 싶어 하는 정도
	규범적 몰입	조직에 대한 책임감 및 당위성으로 인한 도덕적 의무감

자료: 심은선, 2009, 직업무용수의 직무만족이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향, 석사논문

또한 조직 몰입의 다차원 개념 모형 중 많이 인식되고 보편화된 모형은 Meyer와 Allen(1991)의 조직몰입 3요소 모형이라 할 수 있다.

Meyer와 Allen(1991)이 제시한 조직몰입의 3요소는 종업원의 조직에 대한 정서적 애착과 일체감을 나타내는 정성적 몰입(affective commitment; AC), 종업원이 한 조직을 위해 계속 재직하거나 충성을 해야 한다는 규범적 몰입(normative commitment; NC), 종업원이 자기의 조직을 떠나면 손해라는 계속적 몰입(cotinuance commitment; CC)이 있다.

1)정서적 몰입

조직 몰입을 연구하는 주요한 접근 방법은 정서적 애착의 관점에서 조직 몰입을 바라보는 것이다. 더 구체적으로 말하자면 사람들은 자신들의 조직에 대해서 감정적 애착과 자부심을 지니며 조직과 동일시하고 따라서 조직의 목표 달성을 추구하려 몰입하게 된다는 것이다.

정성적 몰입은 종업원의 조직에 대한 감정적 애착 및 조직 멤버십을 유지하려는 욕구나 관여된 상태로 볼 수 있으며 정서적 몰입이 강한 사람은 그들이 조직을 원하기 때문에 계속 재직한다고 볼 수 있다.(김원형, 2005, pp.79)

2)계속적 몰입

계속적 몰입은 조직 이직과 연관된 비용의 관점에서 몰입을 보는 것이다. Becker(1960)의 부수적 보수이론에서 유래된 계속적 몰입은 조직과 개인 간의 정서적 측면보다는 계산적 이거나 교환적 측면을 고려하였다. 여기서 계산과 교환의 대상이 되는 것은 개인이 조직에 몰입하는데 필요한 개인적 이익과 관심사들이다. 그래서 Allen & Meyer(1991)는 계속적 몰입을 이직과 연관된 비용 지각이나 다른 대안의 부재로부터 생길 수 있는 조직 행위의 영속성으로 정의하였다.

3) 규범적 몰입

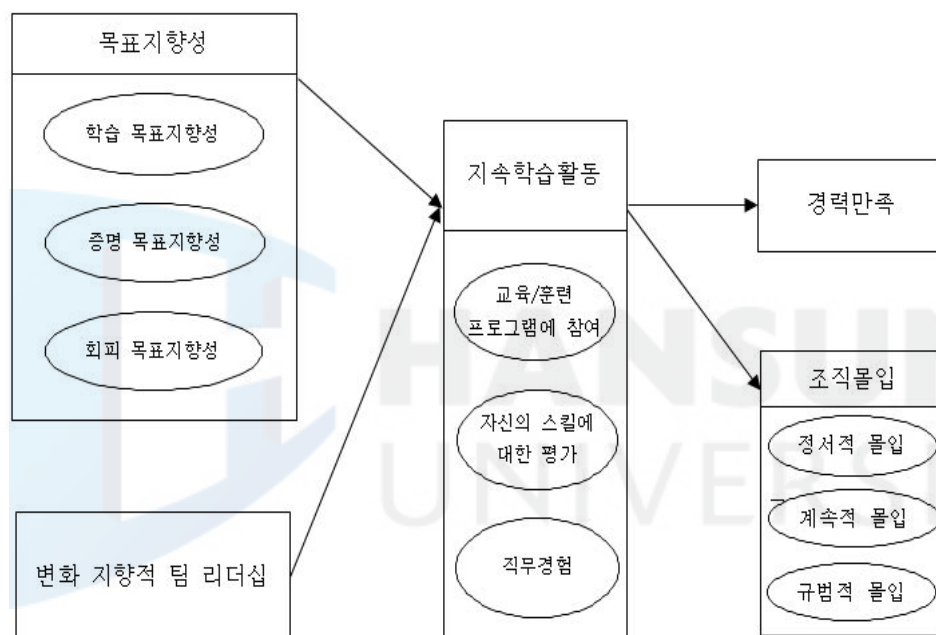
규범적 몰입은 한 개인과 조직 간의 상호적 규범이나 교환 개념을 내재화하는 정도에 따라 한 개인은 그에게 더 좋은 직업 선택의 대안이 있을 때도 한 조직에 재직해야 한다는 의무감으로 작용하게 되는 것이다(김원형, 2005, :81)



제 3 장 연구가설 및 모형

제 1 절 연구모형

본 연구에서는 목표지향성에 대한 3가지 차원과 지속학습활동에 어떠한 영향을 미치는지에 대해 알아보는 동시에 지속학습활동이 경력만족에 어떠한 영향을 미치는지에 살펴보기 위해 아래 <그림3-1>의 연구 모형을 제시하였다.



<그림 3-1> 연구모형

제 2 절 가설의 설정

이상의 이론적인 배경과 모형에 따라서 본 연구에서 아래 같은 가설과 모형을 제시한다.

1. 목표지향성과 지속학습활동

조직의 변화가 많이 발생할 때 대부분 종업원들이 현 직장에서 생존하기 위하여, 그리고 변화하는 조직에서 새로운 나타난 상황에 대처하기 위하여, 자신의 지식이나 기술 등의 모자라는 능력을 제고하고 변화하는 조직 환경을 적응하게 된다. 변화하는 조직 환경에서 물론 새로운 직무에 관련 된 지식이나 직무에 관련 되지 않은 지식이 나타나면 종업원이 변화하는 환경을 적응 할 수 있기 위하여 새로운 나타난 지식을 배우고 싶은 목표, 의식이나 지향성을 가지고 있으며, 종업원이 지속적인 학습활동을 참여할 수 있다고 판단할 수 있다. 즉, 지식이나 기술을 학습하기 위해 가지고 있는 목표지향성이 높을 수 있도록 지속학습활동을 참여하는 가능성도 높을 수 있다고 추론할 수 있다. 또는, 상사와 다른 동료 앞에서 자신의 능력, 지식, 업무에 관련된 일을 얼마나 잘하는 지를 보여주고 싶은 의식이나 지향성을 가지고 있으면 현재 가지고 있는 능력수준이나 지식수준보다 더 높은 레벨을 이려려고 해서 자신의 모자라는 지식이나 능력을 제고하게 된다. 이때 대부분 종업원들이 이에 관련된 학습 프로그램, 비공식적인 심포지엄과 같은 학습활동을 참여할 수 있다. 즉, 자신의 능력이나 지식을 다른 사람 앞에서 증명하려고 하는 지향성이 높을 수 있도록 지속적인 학습활동을 참여하는 가능성이 높다고 추론할 수 있다. 반대로 변화하는 조직 환경에서 종업원이 조직변화를 적응하는 것을 받고 싶지 않으며, 또는 조직 변화하는 과정 중에서 잘 못하는 것을 자주 피하려고 하며 학습활동을 참여 안할 거라고 판단할 수 있다. 즉, 실수나 잘 못하는 것이 때문에 회피하는 지향성이 높으면 학습활동을 참여하는 정도가 낮을 수 있다고 추론한다. 즉, 선행연구의 결과에 의하면, 다음과 같은 가설1을 도

출하였다.

가설 1: 목표지향성이 지속학습활동에 영향을 미칠 것이다.

김태홍(2008)는 조직에서 발생하는 지속학습활동은 주로 조직의 계획된 교육프로그램을 넘어서 자발적인 교육 참여, 경험을 통해 학습, 자신에 대한 스스로의 평가에 초점이 맞추어져 있으며, 이러한 특성은 최근 급변하는 환경 속에서 적응력을 발휘하기 위한 개인 개발 (development) 측면에서 중요한 요소라고 하였다. 그래서 지속학습활동은 주로 교육/훈련 프로그램에 참여, 자신의 스킬에 대한 평가, 직무경험이 3가지 유형을 포함하였다(김태홍, 2008, :141).

선행연구의 결과에 의하면 목표지향성 중의 3가지 차원이 모두 지속학습활동에 영향을 미칠 수 있다고 증명하여, 본 연구에서도 이에 관한 요인을 설명하였다. 그래서 본 연구에서 지속학습활동에 관한 3가지 속성이 있어서 목표지향성간의 관계가 있다는 추론을 사용하여, 이 추론에 의하면 목표지향성중의 3가지 차원이 지속학습활동에 관한 각각 속성에 모두 영향을 미칠 수 있다고 추론한다.

변화하는 조직에서 주변 환경을 변하기 때문에 종업원이 계속해서 환경을 적응하기 위하여 새로운 기술이나 지식에 관한 학습목표를 가지고 학습활동을 참여하는 경우가 많다. 종업원들이 조직내부/외부, 공식적/ 비공식적인 학습활동을 하든지, 상사나 동료에게서 자신의 업무에 관련된 평가를 받든지, 또는 직무경험에 대한 학습활동을 하든지 모두 지속적인 학습활동을 하는 방식이다. 종업원들이 변화의 조직 환경에서 학습목표를 가지고 있어서 조직내부/외부의 학습 프로그램에 참여를 통해 원래보다 더 높은 레벨을 달성할 수 있도록 자신의 능력수준이나 지식수준이 제고할 수 있다. 즉, 학습목표지향성이 높을 수 있도록 훈련/교육 프로그램에 참여하는 학습활동에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 위와 같은 논리에 의하면, 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설1-1 학습 목표지향성이 교육/훈련 프로그램에 참여에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

또는, 변화하는 조직에서 종업원이 학습목표를 가지고 있어서 자신의 모자라는 능력을 배우려고 해서 다른 사람에게서 자신의 업무에 관련된 능력, 기술, 지식에 대한 긍정적인 평가와 부정적인 평가를 많이 청취할 수 있다. 즉, 학습을 하기 위한 목표지향성을 가지고 있어서, 자신의 업무에 관련된 평가에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 논리에 의하면, 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설1-2 학습 목표지향성이 자신의 스킬에 대한 평가에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

그리고 학습목표를 가지고 있어서 직무경험에 대한 학습활동을 많이 참여하면 자신의 능력이나 지식을 제고할 수 있도록, 유의적인 경험을 보유하고 비유의적인 경험을 내버리고, 앞으로 업무를 수행할 때 실수를 피하여 유의적인 작용을 발휘할 수 있다. 즉 학습목표의 지향성이 높을 수 있도록 직무경험에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 논리에 의하면, 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설1-3 학습 목표지향성이 직무경험에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

위와 같은 논리를 다시 정리하면, 자신을 개발하기 위해 학습하고자 하는 동기와 지향성은 학습목표지향성으로 간주할 수 있으며, 조직변화의 요구를 달성 하기 위해 조직 내부/외부, 공식적/비공식적, 직무/비 직무에 대한 훈련/교육 프로그램을 참여 학습, 자신의 스킬에 대한 평가를 받은 학습과 직무경험학습을 하는 행동이 변화하는 조직의 적응성에 추진할 수 있다. 즉, 학습 목표지향성이 조직 내부/외부, 공식적/비공식적, 직무/비 직무에 대한 훈련/교육 프로그램을 참여하는 행동에 정(+) 영향을 미칠 수

있고, 자신의 스킬에 대한 평가에 정(+) 영향을 미칠 수 있고, 직무경험에 정(+) 영향을 미칠 수 있다는 추론을 도출하였다.

변화하는 조직 환경에서 대부분 종업원들이 쾌속하게 변화하는 환경을 적응하기 위해 조직에서 자신의 능력을 제고한 후에 다른 사람 앞에서 보여주고 싶어서, 또는 조직 환경을 변화하는 과정 중에서 자신의 능력을 증명하기 위해서 도전적인 업무를 맡고 싶은 상황이 나타날 수 있다. 자신의 능력을 증명하기 위하여 물론 조직내부나 조직외부의 학습활동을 모두 긍정적인 태도를 가지고 참여할 수 있다. 즉, 종업원들이 자신의 능력을 증명하기 위한 욕구와 지향성이 높기 때문에 학습 프로그램에 참여하는 학습방식을 통해 지속학습활동을 하게 된다. 그래서 증명목표지향성이 높을 수 있도록 교육/훈련 프로그램에 참여에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 위와 같은 논리에 의하면, 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설1-4 증명 목표지향성이 교육/훈련 프로그램에 참여에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

또는, 자신의 능력을 다른 사람 앞에서 증명하기 위하여 학습 프로그램을 참여하는 동시 자신의 기술에 대한 평가를 받는 수단도 중요하다고 생각한다. 자신의 능력을 다른 사람 앞에서 특히 상사 앞에서 증명하려고 하는 지향성을 가지고 있으며, 자신의 스킬에 대한 긍정적인 평가를 받을 때는 자신이 증가시킬 수 있어서 더 열심히 학습을 하고 더 높은 레벨을 달성하기 위하여 계속 노력할 수 있다. 반대로 부정적인 평가를 받으면, 이런 부정적인 평가를 흡수하고 좋은 평가를 받기 위하여, 자신의 능력을 증명하기 위해 노력하게 된다. 즉, 증명목표지향성이 높을 수 있도록 자신의 스킬에 대한 평가에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 그래서 위와 같은 논리에 의하면, 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설1-5 증명 목표지향성이 자신의 스킬에 대한 평가에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

또한, 자신의 능력을 증명하기로 해서 직무경험에 대한 학습활동을 통해 다른 사람 앞에서 자신의 능력을 증명할 수 있다. 직무경험에 대한 학습을 통해 유의적인 경험을 보유하고 비유의적인 경험을 내버리고, 유의적인 경험에 대한 학습을 하여 자신의 능력과 기술을 제고할 수 있으며, 다른 사람 앞에서 자신의 높은 능력을 보여줄 수 있다. 즉, 증명목표지향성이 높을 수 있도록 직무경험에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다는 논리에 의하면, 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설1-6 증명 목표지향성이 직무경험에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

위와 같은 논리를 다시 정리하면, 자신의 능력을 증명하고 다른 사람으로부터 호의적인 평가를 받고자 하는 동기는 증명목표지향성으로 개념화할 수 있으며, 변화하는 조직에서 조직 변화의 요구를 만족 시킬 수 있도록 지속학습활동 중의 3가지 학습활동을 하였으며, 종업원이 변화하는 조직 환경을 쾌속하게 적응할 수 있다. 즉, 증명학습활동이 조직 내부/외부, 공식적/비공식적, 직무/비 직무에 대한 훈련/교육 프로그램을 참여하는 행동에 정(+) 영향을 미칠 수 있고, 자신의 스킬에 대한 평가에 정(+) 영향을 미칠 수 있고, 직무경험에 정(+) 영향을 미칠 수 있다는 추론을 도출하였다.

조직 환경을 변화하는 과정 중에서 종업원이 변화에 대해 거절한 태도를 가지고 있으며, 조직의 변화에 회피하려고 하는 대처로 대응하는 태도로서 보일 수 있다. 그래서 변화하는 조직에서 비록 새로운 지식이나 기술이 나타났지만 이에 대한 학습활동을 피하려면 학습 프로그램을 참여를 안 할 수도 있다는 논리에 의하면, 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설1-7 회피 목표지향성이 교육/훈련 프로그램에 참여에 부정적 영향을 미칠 것이다.

또는 다른 사람의 의견이나 평가가 청취하기 싫고, 동료의 부정적인 평

가를 참조하기 싫어서 피하려고 하는 방식을 선택하여, 학습에 대한 활동을 안 할 수 있는 경우도 많다. 즉, 평가와 의견이 청취하기 싫어서 피하는 방법을 선택하는 사람들이 학습활동도 거의 안 할 수 있도록 추론한 논리에 의하면, 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설1-8 회피 목표지향성이 자신의 스킬에 대한 평가에 부정적 영향을 미칠 것이다.

그리고 잘 못했던 직무에 관련된 부분과 직무에 관련된 실수를 잘 피하기 위하여 직무와 업무에 관련된 경험에 대한 학습활동을 안 할 수도 있다. 직무경험에 대한 학습활동은 예전에 직무에 관한 유의점과 비유의점에 대한 학습활동이라서 유의적인 경험을 보유하고, 비유의적인 경험을 내버리는 과정이다. 그래서 회피목표지향성을 가지고 있는 사람이 실수와 잘 못했던 것을 피하기 위하여 직무경험에 관한 학습활동을 안 할 수 있다고 추론하였다. 그래서 위와 같은 논리에 따라, 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설1-9 회피 목표지향성이 직무경험에 부정적 영향을 미칠 것이다.

위와 같은 논리를 다시 정리하면, 부정적인 결과와 다른 사람으로부터 부정적인 판단을 회피하고자 하는 동기는 회피목표지향성과 동일한 개념으로 간주할 수 있으며, 회피 목표지향성이 조직 내부/외부, 공식적/비공식적, 직무/비 직무에 대한 훈련/교육 프로그램을 참여하는 행동에 부(-) 영향을 미칠 수 있고, 자신의 스킬에 대한 평가에 부(-) 영향을 미칠 수 있고, 직무경험에 부(-) 영향을 미칠 수 있다는 추론에 의하며, 다음과 같은 가설을 도출하였다.

2. 변화 지향적 팀 리더십과 지속학습활동

본 연구에서 선행연구의 추론과 결과를 바탕으로, 변화하는 조직에서 종업원이 직접적으로 조직의 변화에 대처할 수 없어서 변화에 대한 유의적인 대처를 리더(팀장)를 통해서 종업원에게 전달하고 임무를 시켜서 변화는 환경을 적응하게 된다. 그래서 종업원이 리더의 리더십을 통해 조직 변화에 따라 적절하게 자신의 개발을 할 수 있다. 따라서 팀 리더십이 종업원에게 방향적인 지도를 제공할 수 있다. 위와 같은 논리에 따라, 다음과 같은 가설2를 도출하였다.

가설 2: 변화 지향적 팀 리더십이 지속학습활동에 영향을 미칠 것이다.

팀 리더가 종업원의 지식이나 능력을 관찰하고 부족하다고 인중하면 변화하는 조직 환경에서 적응할 수 있기 위하여, 팀 리더십을 통해 적당하게 종업원에게 교육/훈련 프로그램을 참여하는 기회를 제공해주고, 종업원이 훈련 프로그램에 참여를 통해 능력을 제고할 수 있어서 조직의 변화의 환경을 잘 적응하게 된다. 그래서 위와 논리에 따라 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설2-1 변화 지향적 팀 리더십이 교육/훈련 프로그램에 참여에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

그리고 팀 리더가 종업원에게 내부의 평가 시스템에 참여를 해주고 이 평가를 통해 조직 목표를 달성하기 위하여, 또는 변화하는 조직 환경을 적응하기 위하여, 명확한 발전 목표를 제시할 수 있어서, 조직목표를 달성하기 위해 종업원에게 적당한 업무를 분배하여 조직의 발전에 추진할 수 있다고 추론하였다. 그래서 위와 같은 논리에 의하며, 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설2-2 변화 지향적 팀 리더십이 자신의 스킬에 대한 평가에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

조직 환경이 많이 변할 때, 리더가 조직의 발전하기 위하여 종업원에게 직무경험에 대한 학습활동을 시킬 수 있는 경우가 많다. 조직의 발전에 대해 계획적인 학습뿐만 아니라 경험적인 학습도 해야 하는 상황도 많이 나타났다. 특히 직무경험에 관한 학습활동을 통해 부족한 능력을 메울 수 있어서, 앞으로 업무를 수행할 때 부족한 부분이 메워서 더 잘 할 수 있으니까 조직의 변화에 추진한 작용이 있다고 추론하였다. 위와 같은 논리에 따라, 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설2-3 변화 지향적 팀 리더십이 직무경험에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

위와 같은 논리를 다시 정리하면, 변화하는 조직 환경에서 변화하는 요구를 달성하기 위해 팀장이 팀원한테 교육/훈련 프로그램에 참여 학습활동, 자신의 스킬에 대한 평가활동과 직무경험 학습활동을 시킬 수 있으며, 성공적인 변화가 될 수 있다. 즉, 변화 지향적 팀 리더십이 교육/훈련 프로그램에 참여에 정(+) 영향을 미칠 수 있고, 자신의 스킬에 대한 평가에 정(+) 영향을 미칠 수 있고, 직무경험에 정(+) 영향을 미칠 수 있다는 추론에 의하며, 다음과 같은 가설을 도출하였다.

3. 지속학습활동과 경력만족

남지은(2011)의 자기능력개발과 경력만족 및 조직몰입의 관계에 대한 연구에서 처음으로 지속적인 학습과 경력만족의 관계를 밝혔다. 이 연구의 결과에 의하면, 지속학습활동의 구성요소 각각이 경력만족에 영향을 미친다고 증명했다. 그래서 본 연구에서 위와 같은 연구결과에 바탕으로 훈련/교육 프로그램에 참여, 자신의 스킬에 대한 평가와 직무경험이 3가지 속성이 모두 경력만족에 영향을 미친다고 예측하였다. 위와 같은 선행연구의 추론에 의하면 다음과 같은 가설3을 도출하였다.

가설 3: 지속학습활동이 경력만족에 영향을 미칠 것이다.

훈련/교육 프로그램을 참여하는 학습활동은 조직 내부/외부학습활동, 공식적/비공식적인 학습활동과 직무/비 직무에 관련 된 학습활동이 3가지 형식이 포함된다. 종업원이 조직내부에서 고식적이고 직무에 관련 된 훈련 프로그램을 많이 참여하면 업무상의 도움이 많이 될 수 있으며, 자신의 능력과 기술을 제고하여, 자신의 업무상의 성취감을 생길 수 있도록 스스로 자신의 능력을 인증해서 만족을 시킬 수 있다. 그래서 위와 같은 논의를 다시 정리하면, 조직내부에서 공식적으로 직무에 관련 된 학습활동이 경력만족에 대해 정(+) 영향을 미칠 수 있다는 추론이 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설3-1 훈련/교육 프로그램에 참여가 경력만족에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

자신의 스킬에 대한 긍정적인 평가를 받아서 더 노력하게 열심히 하는 동기와 열정을 격발할 수 있어서 직무에 몰입정도가 높을 수 있도록 자신의 노력하는 과정과 정도에 만족감을 느낄 수 있다. 그래서 위와 같은 논의를 다시 정리하면, 자신의 스킬에 대한 긍정적인 평가를 받으면 경력만

족에 정(+) 영향을 미칠 수 있다는 추론에 의하며, 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설3-2 자신의 스킬에 대한 평가가 경력만족에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

또는 자주 변화하는 조직 환경에서 직무경험에 대한 학습활동을 많이 하면 유의적인 경험을 보유하고 비유의 적인 경험을 내버리고, 앞으로 직무에 관련된 문제가 생기면 보유하는 유의적인 경험이 문제에 도움이 될 수 있다. 즉, 직무에 관련된 경험을 학습하기를 통해 경력만족에 정(+) 영향을 미칠 수 있다고 예측한다. 위와 같은 논리를 정리하여, 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설3-3 직무경험이 경력만족에 긍정적 영향을 미칠 것이다.



4. 지속학습활동과 조직몰입

조직몰입은 사회적, 산업심리학, 행동과학 등 여러 분야의 조직 내 구성원들이 형성할 수 있는 중요한 태도로써 많은 연구의 대상이 되어 왔다. 선행연구를 찾아보면, 지속학습활동과 조직몰입의 관계에 대한 연구가 많지 않지만 개인 주도 학습측면에서 조직몰입에 대한 영향에 선행연구가 조금 있습니다. 특히 지속학습활동 3가지 차원 중에서 업무에 관련된 지속적 학습활동이 조직몰입에 대해 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 예측한다(Allen & Meyer1991). 선행연구의 추론에 의하면, 다음과 같은 가설4를 도출하였다.

가설 4: 지속학습활동이 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.

본 연구에서 훈련/교육 프로그램에 참여, 자신의 스킬에 대한 평가와 직무경험이 3가지 변수가 모두 조직몰입에 영향을 미친다고 예측한다. 선행연구의 결과에 따라

종업원이 직무에 관련된 훈련/교육 프로그램에 참여하는 학습활동을 많이 하면 자신의 능력을 제고할 수 있으며, 직무를 수행할 때 도움이 많이 될 수 있지만, 자신의 능력이 많이 제고해서 현재의 직위, 임금수준, 근무환경 등을 만족시킬 수 없을 수도 있어서 현 직장에 대한 애착도가 많이 떨어져서, 종업원이 더 높은 직위와 더 좋은 직장에 들어가려고 해서 현 조직에 몰입정도가 많이 떨어질 수 있다. 즉, 훈련/교육 프로그램에 참여 학습활동이 조직몰입에 부(-) 영향을 미칠 수 있다는 추론에 의하며, 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설4-1 훈련/교육 프로그램에 참여가 정서적 조직몰입에 부정적 영향을 미칠 것이다.

또는, 종업원이 직무에 관련된 훈련/교육 프로그램에 참여하는 학습활동을 많이 하면 자신의 능력을 제고할 수 있으며, 직무를 수행할 때 도움이 많이 될 수 있지만, 자신의 능력이 많이 제고해서 현재의 직위, 임금수준, 근무환경 등을 만족시킬 수 없으므로 현 직장에는 떠나가서도 비용이 많이 안 들어가기까, 더 좋은 직장에 들어가려고 한다고 생각한다. 그리고 현 직장에서는 계속적인 몰입을 못해서 현 직장에는 떠나갈 수 있다. 즉, 훈련/교육 프로그램에 참여 학습활동이 조직몰입에 부(-) 영향을 미칠 수 있다는 추론에 의하며, 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설4-2 훈련/교육 프로그램에 참여가 계속적 조직몰입에 부정적 영향을 미칠 것이다.

종업원이 직무에 관련된 훈련/교육 프로그램에 참여하는 학습활동을 많이 하면 자신의 능력을 제고할 수 있으며, 직무를 수행할 때 도움이 많이 될 수 있으므로 직무를 수행할 때도 자신의 가지고 있어서 몰입정도가 높을 수 있다. 즉, 훈련/교육 프로그램에 참여 학습활동이 규범적 조직몰입에 정(+)영향을 미칠 수 있다는 추론에 의하며, 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설4-3 훈련/교육 프로그램에 참여가 규범적 조직몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

변화하는 조직 환경에서 종업원이 자신의 스킬에 대한 긍정적인 평가를 받으면 직무에 대한 자신이 생길 수 있으며, 자신의 능력에 인증을 받는다고 느낄 수 있도록 더 열심히 하는 동기가 생기고 조직에 몰입정도가 더 높을 수 있다. 즉, 자신의 스킬에 대한 긍정적인 평가를 받으면 조직몰입에 정(+) 영향을 미칠 수 있다는 추론에 의하면 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설4-4 자신의 스킬에 대한 평가가 정서적 조직몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

가설4-5 자신의 스킬에 대한 평가가 계속적 조직몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

가설4-6 자신의 스킬에 대한 평가가 규범적 조직몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

직무경험에 관련된 학습활동을 많이 참여하면 자신의 실수했던 것을 직접 대면할 수 있으며, 유의적인 경험과 도움이 되는 경험이 앞으로 직무를 수행할 때는 깊은 작용으로 발휘할 수 있다. 직무경험에 대한 학습활동을 잘하시면 조직몰입의 정도를 추진할 수 있다. 즉, 종업원의 직무경험에 대한 학습활동이 조직몰입에 정(+) 영향을 미칠 수 있다고 예측한다. 위와 같은 논리를 추측하여, 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설4-7 직무경험이 정서적 조직몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

가설4-8 직무경험이 계속적 조직몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

가설4-9 직무경험이 규범적 조직몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

제 4 장 연구방법

제 1 절 표본

본 연구는 중국의 80후 고등학교 이상 학력을 소지한 경력초기의 직장인을 대상으로 하였다. 본 연구의 앞에서 언급했던 중국의 "80후"는 현재 중국 경제 발전에 무한한 기여를 하고 있으며 직장의 초년 자로써 앞으로 20-30년간에 계속 직장을 다닐 것이므로 이러한 사람을 대상으로 개인특성이나 행위를 연구함으로써 기업이나 조직의 경영성과를 높일 수 있을 것이다.

표본의 특성을 살펴보면, 응답자의 나이는 "80후"를 대상으로 80년대에 태어난 응답자를 주로 선택하였으며, 응답자의 지역특성을 보면, 경제가 발달한 지역인 북경, 상하이, 광주 및 심천과 경제가 상대적으로 발달하지 않은 동북3성(흑룡강성, 길림성, 요녕성) 및 그 외의 기타 지역을 포함하였다. 응답자의 업종을 구별하며, 응답자의 직종은 주로 공기업, 민간기업, 정부기관을 대상으로 하였다.

제 2 절 변수의 조작적 정의 및 측정도구

1. 목표지향성(goal-orientation)

개인측면의 목표지향성을 측정하기 위해 정성훈과 유대용(2008)의 연구에서 사용한 13개 문항중의 학습목표지향성 4개 문항, 증명목표지향성 3개 문항, 회피목표지향성 3개 총 10개 문항을 사용하였다.

2. 변화 지향적 팀 리더십

팀장의 변화 지향적 팀 리더십 행동을 측정하기 위하여 Herold, Fedor와 Caldwell(2008)이 변화 리더십 행동을 측정하기 위해 개발한 문항을 사용하였으며, "팀 리더는 변화 상황에서 우리 팀이 달성해야 할 명확한 비전을 제시해 준다." 같은 7개 문항을 사용해서 측정하였다.

3. 지속학습활동(continuous learning activity)

지속학습활동은 김태홍(2008)의 문항을 사용하였다. 지속학습활동 문항은 교육 및 훈련 프로그램에 참여, 자신의 스킬에 대한 평가, 직무경험에 대한 빈도를 측정하는 10개 문항으로 구성되어 있으며 각 문항에 대해서 "지난 6개월 동안" 지속학습활동을 한 빈도를 측정하였다. 김태홍(2008)은 지속학습활동을 1(전혀 없다)에서 5(매우 많다)까지 리커트 5점 척도를 사용하여 측정했으나 본 연구에서는 척도 상에 실제 빈도수를 추가하여 더 정확한 행동 빈도를 측정하기 위하여 척도 상에 1번부터 5번까지 이상으로 빈도수를 제시했다.

4. 경력만족 (career satisfaction)

장은주, 박경규(2005)는 경력만족을 "이제까지의 경력에서의 전반적인

성공여부, 경력목표의 달성 정도, 자기의 임금, 승진, 새로운 기술의 개발 등에 대한 만족”이라고 정의한 바와 같이 본 연구에서는 선행연구들의 측정 방법에 따라 주관적인 경력만족을 측정하고자 한다.

본 연구는 Greenhaus, J. H, Parasuraman, S. & Wormley, W. M.(1990)의 연구에서 제시한 경력만족에 관한 총 5개 문항을 본 연구에서 리커트 5점 척도로 측정하였다.

5. 조직몰입(organizational commitment)

Meyer와 Allen(1991)이 제시한 조직몰입의 3요소는 종업원의 조직에 대한 정서적 애착과 일체감을 나타내는 정성적 몰입(affective commitment; AC), 종업원이 한 조직을 위해 계속 재직하거나 충성을 해야 한다는 규범적 몰입(normative commitment; NC), 종업원이 자기의 조직을 떠나면 손해라는 계속적 몰입(continuance commitment; CC)이 있다.

본 연구에서 Allen, N. J.과 Meyer, J. P.(1990)가 개발한 조직몰입에 관한 24개 문항의 척도를 바탕으로 정서적 몰입 4문항, 계속적 몰입 3문항, 규범적 몰입 3문항을 리커트 5점 척도로 측정하였다.

6. 기타 변수

본 연구에서는 응답자의 인구통계학적 특성을 측정하기 위해 8개 문항을 측정하였다.

본 연구의 조사대상은 “80후”의 중국인으로 조사하여, 앞에서는 언급했던 개인의 목표지향성, 변화 지향적 팀 리더십, 지속학습활동, 경력만족 및 조직몰입에 관한 모든 설문지는 영어원본과 한글 본을 비교하여 본 연구

에서 사용될 한글 본을 만들었다. 그 다음 한글 본을 바탕으로 중국어 설문지를 만들었으며 중국인 대상으로 설문조사에 사용하였다.



제 3 절 설문지의 구성 및 분석 방법

1. 설문지의 구성

본 연구를 실증분석하기 위하여 설문지를 통한 조사방법을 이용하여 설문 배포, 수집, 통계 분석하여 가설을 검증하였다.

본 연구에서 사용된 설문 문항은 인구 통계학적 특성을 포함하여 총 50 문항으로 구성하였으며, 본 실증연구에서 도입하고 있는 각 변수들과 설문항목의 구성은 [표4-1]과 같다.

[표 4-1]설문지 문항 구성 및 출처

변수	구분	문항구성	척도	출처
목표지향성	학습 목표지향성	1.1-4	동간 5점 척도	정성훈과 유태용 (2008)
	증명 목표지향성	1.5-7		
	회피 목표지향성	1.8-10		
팀 리더십	변화적 팀 리더십	2.1-7		Herold, Fedor와 Caldwell(2008)
지속학습 활동	교육/훈련 프로그램에 참여	3.1-3		김태홍 (2008)
	자신의 스킬에 대한 평가	3.4-6		
	직무경험	3.7-10		
경력만족	경력만족	4.1-5		Greenhaus, J.H, Parasuraman, S. &Wormley, W. M.(1990)
조직 몰입	정서적 몰입	5.1-4		Allen, Meyer(1990)
	계속적 몰입	5.5-7		
	규범적 몰입	5.8-10		
일반적 사항	인구통계학적 변수	6.1-8	명목척도	
계		50		

2. 자료 분석 방법

본 연구의 자료 분석 방법으로 수집된 자료의 통계처리는 데이터 코딩 (data coding)과 데이터 크리닝 (data cleaning)과정을 거쳐, SPSS17.0 통계패키지 프로그램을 사용하여 분석을 실시하였다. 자료의 분석을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 조사 대상자의 인구통계학적 특성을 파악하기 위하여 빈도분석을 실시하였다.

둘째, 각 문항에 대한 신뢰성 검증으로 크론바 알파(cronbach's alpha)계수를 사용하여 문항간의 신뢰도를 측정하여 예측가능성, 정확성 등을 살펴보았으며, 타당도 분석으로 요인 분석 (factor analysis) 을 실시하였다.

셋째, 각 변수 간의 상관관계를 알아보기 위하여 상관관계분석 (correlation analysis)을 실시하였다.

넷째, 독립변수인 목표지향성과 팀 리더십이 종속변수인 지속학습활동에 미치는 영향과 독립변수인 지속학습활동이 종속변수인 경력성공과 조직몰입에 미치는 영향을 검증하기 위하여 다중 회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였다.

제 5 장 실증분석

제 1 절 기초 통계 분석

1. 표본의 인구통계학적 분석

본 연구에서 총 346부의 자료를 가지고 응답자의 일반적인 특성을 파악하기 위하여 빈도분석을 실시한 결과 표본의 인구 통계학적 변수에 따른 구성인원과 비율의 분포는 [표5-1]과 같다.

조사표본의 성별로 보면 전체 346명 중 남자가 165명(47.7%), 여자가 181명(52.3%)으로 나타났으며, 연령별로 보면 21-23세 54명(15.6%), 24-26세 133명(38.4%), 27-30세 159명(46.0%)으로 파악되었다.

학력별로 보면 고등학교 졸업 21명(6.1%), 전문대학교 졸업 89명(25.7%), 대학교 졸업 199(57.5%), 석사 졸업 30명(8.7%), 기타 학력을 소지자 7명(2.0%)로 나타났다.

근무 지역으로 보면 북경 38명(11.0%), 상하이 39명(11.3%), 광주 및 심천 34명(9.8%), 동북3상(흑룡강, 길림, 요녕) 131명(37.9%), 기타 지역 104명(30.1%)로 나타났다. 회사규모별로 보면 50인 이하 98명(28.3%), 51-100인 74명(21.4%), 101-300인 58명(16.8%), 301-500인 20명(5.8%), 500인 이상 96명(27.7%)으로 파악되었다.

총 근무 경험 별로 보면 2년 이하 141명(40.8%), 3-5년 111명(34.4%), 6-9년 54명(15.6%), 10년 이상 32명(9.2%)으로 나타났으며, 현재 직장의 직무 별로 보면 일반직원 197명(55.2%), 팀장 50명(14.5%), 부장 19명(5.5%), 관리자 43명(12.41%), 기타지위 43명(12.4%)로 나타났다.

마지막으로 업종 별로 보면 공기업 84명(24.0%), 민간기업 142명(41.0%), 외자기업 33명(9.5%), 정부기관 24명(6.9%), 기타업종 64명(18.5%)로 나타났다.

[표5-1] 표본의 인구통계학적 특성

표본의 인구통계학적 특성			
구분		빈도수(명)	구성비율(%)
성별	남	165	47.7
	여	181	52.3
연령	21-23세	54	15.6
	24-26세	133	38.4
	27-30세	159	46.0
학력	고졸	21	6.1
	전문대졸	89	25.7
	대졸	199	57.5
	석사	30	8.7
	기타	7	2.0
지역	북경	38	11.0
	상하이	39	11.3
	광주 및 심천	34	9.8
	동북3성	131	37.9
	기타	104	30.1
직장의 규모	50인 이하	98	28.3
	51-100인	74	21.4
	101-300인	58	16.8
	301-500인	20	5.8
	500이상	96	27.7
근무경험	2년 이하	141	40.8
	3-5년	119	34.4
	6-9년	54	15.6
	10년 이상	32	9.2
현 직장의 지위	일반 직원	197	55.2
	팀장	50	14.5
	부장	19	5.5
	관리자	43	12.4
	기타	43	12.4
근무 업종	공기업	83	24.0
	민간기업	142	41.0
	외자기업	33	9.5
	정부기관	24	6.9
	기타	64	18.5

2. 측정도구의 타당성 및 신뢰도 검증

타당성이란 측정하려는 개념이라 속성을 정확히 측정하였는지를 말하며, 특정한 개념이나 속성을 측정하기 위해 개발한 측정도구가 그 속성을 정확하게 반영할 수 있는지를 의미한다.

요인분석(factor analysis)은 정보의 손실을 최소화하면서 많은 변수들을 동질요인으로 묶어 변수를 축소, 단순화시키는 방법이다. 이러한 요인을 추출하는 방법은 여러 가지가 있으나 가장 널리 이용되는 요인분석 모델은 주성분분석(principle component analysis or component analysis)과 공통요인분석(common factor analysis)이 있다, 최초의 정보를 최소한의 요인으로 압축하고자 할 때는 주성분분석을 이용한다.

본 연구에서는 관련된 변수를 축소, 압축하여 의미 있는 과정을 파악하기 위해서 주성분 분석을 사용하였으며, 지정한 고유치 이상의 값을 갖는 요인만을 추출하였다.

본 연구에서는 베리맥스회전(varimax rotation)방법을 사용하였으나, 베리맥스는 요인을 단순화하기 위한 방법으로 일반적으로 널리 사용되는 방법이다. 각 변수의 요인간 상관관계의 정도를 나타내는 요인적재량(factor loading)의 수용기준은 보통 ± 0.30 이상이면 유의하다고 보지만 보수적인 기준은 ± 0.40 이상이다. 그리고 ± 0.50 이상인 경우는 매우 높은 유의성을 갖는다고 본다(송지준, 2008).

또한 본 연구는 목표지향성, 팀 리더십, 지속학습활동, 경력만족과 조직몰입이라는 변수에 대한 개념의 조직적 정의를 토대로 다 항목을 통해 구성개념을 측정하고 있으며, 조사를 통하여 수집된 설문지의 각 항목에 대한 안정성, 일관성 및 예측가능성을 알아보기 위하여 cronbach's alpha 계수를 신뢰도 계수로 사용하였다. 그러나 사회과학에서 신뢰성에 대한 정확한 기준이 없이, 일반적으로 0.6 이상을 측정지표의 신뢰성에 커다란 문제가 없다고 인정하므로, 본 연구에서도 0.6 이상을 기준으로 신뢰성을 평가하기로 하였다.

각 상위 변수의 신뢰성 측정 결과 목표지향성, 팀 리더십, 지속학습활동,

경력만족, 조직몰입의 신뢰도 계수(cronbach's alpha)는 각각 0.703, 0.854, 0.898, 0.835, 0.659로 모두 0.6이상으로 나타났다.

1) 목표지향성의 타당성 및 신뢰도 검증

다음 [표5-2]는 목표지향성에 대한 8개의 문항에 대하여 요인분석은 실시한 결과이다. 이론적 고찰에 따라 2개 요인으로 설정후의 분석결과는 2개의 요인이 도출되었으며 각 요인을 구성하는 문항들의 중심개념을 바탕으로 요인 명을 부여하였다. 이 2개의 요인은 모두 적재값이 ± 0.4 이상으로 나타나 목표지향성을 설명하는 요인으로 적합한 것으로 나타나 추출된 요인은 타당성이 확보된 것으로 분석되었으며 신뢰도 거의 0.6이상으로 나타나 신뢰할 수 있는 수준인 것으로 볼 수 있다.

[표 5-2] 목표지향성의 타당성 및 신뢰도 검증

개념	항목	요인 분석			신뢰도 분석	
		학습목표 지향성	회피목표 지향성	증명목표 지향성	Alpha if item deleted	cronbac h'a
학습목표지향성	학습목표지향성3	0.815	-0.047	0.007	0.751	0.816
	학습목표지향성4	0.785	-0.038	-0.033	0.764	
	학습목표지향성2	0.746	-0.106	0.058	0.789	
	학습목표지향성1	0.700	-0.368	-0.025	0.777	
회피목표지향성	회피목표지향성1	-0.045	0.837	-0.055	0.646	0.668
	회피목표지향성2	-0.117	0.689	0.144	0.759	
	회피목표지향성3	-0.057	0.868	0.011	0.678	
증명목표지향성	증명목표지향성1	-0.072	0.270	0.680	0.622	0.727
	증명목표지향성3	0.235	0.160	0.620	0.616	
	증명목표지향성2	0.185	0.366	0.627	0.629	
	Eigen-value	3.474	1.668	0.954		
	분산설명(%)	34.741	16.679	9.537		

2) 팀 리더십의 타당성 및 신뢰도 검증

다음[표 5-3]은 팀 리더십에 대한 7개 문항에 대하여 요인분석을 실시한 결과이다. 이론적 고찰에 따라 1개 요인으로 설정후의 분석결과는 1개 요인이 도출되었으며, 각 요인을 구성하는 문항들의 중심개념을 바탕으로 요인 명을 부여하였다. 이 1개의 요인 적재값이 ± 0.4 이상으로 나타나 팀 리더십 기능을 설명하는 요인으로 적합한 것으로 나타나 추출된 요인은 타당성이 확보된 것으로 분석되었으며 신뢰도 또한 모두 0.6이상으로 나타나 신뢰할 수 있는 수준인 것으로 볼 수 있다.

[표 5-3] 팀 리더십 기능에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

개념	항목	요인적재량	Alpha if item deleted	combach'a
팀 리더십	팀 리더십5	0.787	0.821	0.851
	팀 리더십4	0.778	0.823	
	팀 리더십6	0.773	0.823	
	팀 리더십2	0.731	0.829	
	팀 리더십3	0.724	0.832	
	팀 리더십1	0.664	0.841	
	팀 리더십7	0.641	0.844	
	Eigen-value	3.733		
	분산설명(%)	53.333		

3) 지속학습활동의 타당성 및 신뢰도 검증

다음[표 5-4]는 지속학습활동에 대한 8개의 문항에 대하여 요인분석을 실시한 결과이다. 이론적 고찰에 따라 3개 요인으로 설정후의 분석결과는 직무경험1, 2번째 문항이 제외하고, 이 3개의 요인 적재값이 모두 ± 0.4 이

상으로 나타나 지속학습활동을 설명하는 요인으로 적합한 것으로 나타나 추출된 요인은 타당성이 확보된 것으로 분석되었으며 신뢰도 또한 모두 0.6 이상으로 나타나 신뢰할 수 있는 수준인 것으로 볼 수 있다.

[표5-4] 지속학습활동에 대한 타당성 및 신뢰도 검증

개념	항목	요인 분석			신뢰도 분석	
		교육/훈련 프로그램 에 참여	자신의 스킬에 대한 평가	직무경험	Alpha if item deleted	cronbach' a
교육/훈련 프로그램에 참여	교육/훈련 프로그램에 참여 1	0.860	0.141	0.195	0.691	0.789
	교육/훈련 프로그램에 참여 2	0.829	0.252	0.188	0.645	
	교육/훈련 프로그램에 참여 3	0.600	0.382	0.249	0.795	
자신의 스킬에 대한 평가	자신의 스킬에 대한 평가 1	0.226	0.829	0.150	0.680	0.772
	자신의 스킬에 대한 평가 2	0.251	0.809	0.144	0.656	
	자신의 스킬에 대한 평가3	0.185	0.577	0.550	0.744	
직무경험	직무경험 4	0.179	0.064	0.884	0.784	0.765
	직무경험 3	0.316	0.341	0.658	0.666	
	Eigen-value	4.078	0.873	0.836		
	부산설명(%)	50.980	10.906	10.451		

4) 경력만족의 타당성 및 신뢰도 검증

다음[표 5-5]는 경력만족에 대한 5개의 문항에 대하여 요인분석은 실시한 결과이다. 그 결과 1개의 요인이 도출되었으며 각 요인을 구성하는 문항들의 중심개념을 바탕으로 요인 명을 부여하였다, 이 1개의 요인 적재값

이 ± 0.4 이상으로 나타나 경력만족은 설명하는 요인으로 적합한 것으로 나타나 추출된 요인은 타당성이 확보된 것으로 분석되었으며 신뢰도 또한 모두 0.6 이상으로 나타나 신뢰할 수 있는 수준인 것으로 볼 수 있다.

[표 5-5] 경력만족의 타당성 및 신뢰도 검증

개념	항목	요인적재량	Alpha if item deleted	cornbach'a
경력만족	경력만족3	0.811	0.621	0.711
	경력만족4	0.788	0.631	
	경력만족1	0.785	0.634	
	경력만족2	0.718	0.658	
	경력만족5	0.498	0.797	
	Eigen-value	2.658		
	분산설명(%)	53.152		

5) 조직몰입의 타당성 및 신뢰도 검증

다음[표 5-6]은 조직몰입에 대한 7개의 문항에 대하여 요인분석은 실시한 결과이다. 이론적 고찰에 따라 3개의 요인으로 설정후의 분석결과는 3개의 요인이 도출되었으며 각 요인을 구성하는 문항들의 중심개념을 바탕으로 요인 명을 부여하였다. 이 3개의 요인 정서적 조직몰입의 2번째 문항을 제외하고, 모두 적재값이 ± 0.4 이상으로 나타나 조직몰입을 설명하는 요인으로 적합한 것으로 나타나 추출된 요인은 타당성이 확보된 것으로 분석되었으며 신뢰도 또한 모두 0.6 이상으로 나타나 신뢰할 수 있는 수준인 것으로 볼 수 있다.

[표 5-6] 조직몰입의 타당성 및 신뢰도 검증

개념	항목	요인 분석			신뢰도 분석	
		교육/훈련 프로그램 에 참여	자신의 스킬에 대한 평가	직무경험	Alpha if item deleted	cronbach 'a
규범적 조직몰입	규범적 조직몰입 2	0.814	0.222	0.077	0.694	0.624
	규범적 조직몰입 3	0.786	0.285	-0.001	0.640	
	규범적 조직몰입 1	0.522	0.506	-0.238	0.734	
정서적 조직몰입	정서적 조직몰입 3	0.324	0.765	0.100	0.615	0.622
	정서적 조직몰입 4	0.257	0.726	0.064	0.609	
	정서적 조직몰입 1	-0.174	0.577	0.463	0.662	
계속적 조직몰입	계속적 조직몰입 2	0.012	0.105	0.737	0.717	0.723
	계속적 조직몰입 3	0.150	0.225	0.577	0.673	
	계속적 조직몰입 1	0.034	0.039	0.506	0.627	
	Eigen-value	2.750	1.306	1.047		
	분산설명(%)	30.556	14.513	11.639		

제 2 절 변수간의 상관관계 분석

다음 [표 5-7]은 본 연구에서 사용된 모든 변수의 하위 영역의 상관계수를 제시하였다.

목표지향성의 세부 항목인 학습목표지향성, 회피목표지향성, 증명목표지향성의 상관계수는 각 0.550, 0.162, 0.147로 나타났다. 지속학습활동의 세부 항목인 교육/훈련 프로그램에 참여, 자신의 스킬에 대한 평가, 직무경험의 상관계수는 각 0.598, 0.108, 0.044로 나타났다. 조직몰입의 세부 항목인 정서적 몰입, 계속적 몰입, 규범적 몰입의 상관계수는 0.346, 0.377, 0.280로 나타났다.

지속학습활동의 하위요인과의 상관계수를 살펴보면 교육/훈련 프로그램과의 상관계수를 살펴보면 학습목표지향성($r=0.439$, $p<0.01$), 회피목표지향성($r=0.054$, $p<0.01$), 증명목표지향성($r=0.340$, $p<0.01$), 팀 리더십($r=0.578$, $p<0.01$)으로 나타났다. 자신의 스킬에 대한 평가와의 상관계수를 살펴보면 학습목표지향성($r=0.502$, $p<0.01$), 회피목표지향성($r=0.039$, $p<0.01$), 증명목표지향성($r=0.397$, $p<0.01$), 팀 리더십($r=0.653$, $p<0.01$)으로 나타났다. 직무경험과의 상관계수를 살펴보면 학습목표지향성($r=-0.082$, $p<0.01$), 회피목표지향성($r=0.210$, $p<0.01$), 증명목표지향성($r=0.161$, $p<0.01$), 팀 리더십($r=0.007$, $p<0.01$)으로 나타났다.

경력만족과의 상관계수를 살펴보면 교육/훈련 프로그램에 참여($r=0.132$, $p<0.01$), 자신의 스킬에 대한 평가($r=0.070$, $p<0.01$), 직무경험($r=0.821$, $p<0.01$)으로 나타났다. 조직몰입의 하위요인과의 상관계수를 살펴보면 정서적 몰입과의 상관계수를 살펴보면 교육/훈련 프로그램에 참여($r=0.434$, $p<0.01$), 자신의 스킬에 대한 평가($r=0.434$, $p<0.01$), 직무경험($r=0.255$, $p<0.01$)으로 나타났다. 계속적 몰입과의 상관계수를 살펴보면 교육/훈련 프로그램에 참여($r=0.197$, $p<0.01$), 자신의 스킬에 대한 평가($r=0.180$, $p<0.05$), 직무경험($r=0.380$, $p<0.01$)으로 나타났다. 규범적 몰입과의 상관계수를 살펴보면 교육/훈련 프로그램에 참여($r=0.406$, $p<0.01$), 자신의 스킬

에 대한 평가($r=0.410$, $p<0.01$), 직무경험($r=0.135$, $p<0.01$)으로 나타났다.

인구통계학적 특성요인과의 상관계수를 살펴보면, 응답자의 학력과 상관계수는 학습목표지향성($r=0.116$, $p<0.01$), 회피목표지향성($r=0.018$, $p<0.01$), 증명목표지향성($r=0.130$, $p<0.01$), 팀 리더십($r=0.131$, $p<0.01$)으로 나타났다. 지위별로 보면, 일반직원관의 상관계수를 살펴보면, 학습목표지향성($r=-0.113$, $p<0.01$), 학력($r=0.104$, $p<0.01$)으로 나타났다. 업종별로 보면, 공기업관의 상관계수를 살펴보면, 일반직원($r=0.152$, $p<0.01$)으로 나타났다. 민간 기업관의 상관계수를 살펴보면, 교육/훈련 프로그램에 참여($r=0.183$, $p<0.01$), 일반직원($r=-0.111$, $p<0.01$), 공기업($r=0.469$, $p<0.01$)으로 나타났다. 외자기업관의 상관계수를 살펴보면, 직무경험($r=0.104$, $p<0.01$), 관리자($r=0.116$, $p<0.01$), 공기업($r=0.182$, $p<0.01$), 민간기업($r=0.271$, $p<0.01$)으로 나타났다. 정부기관관의 상관계수를 살펴보면, 증명목표지향성($r=0.123$, $p<0.01$), 학력($r=0.118$, $p<0.01$), 공기업($r=0.153$, $p<0.01$), 민간기업($r=0.228$, $p<0.01$)으로 나타났다. 규모관의 상관계수를 살펴보면, 학습목표지향성($r=0.193$, $p<0.01$), 팀 리더십($r=0.145$, $p<0.01$), 교육/훈련 프로그램에 참여($r=0.162$, $p<0.01$), 자신의 스킬에 대한 평가($r=0.138$, $p<0.01$), 경력만족($r=0.152$, $p<0.01$), 규범적 몰입($r=0.148$, $p<0.01$), 공기업($r=0.330$, $p<0.01$), 민간기업($r=-0.280$, $p<0.01$), 외자기업($r=0.178$, $p<0.01$)으로 나타났다.

합계별 상관계수																					
연구단위	평균	표준편차	구성개별 간의 상관관계																		
			1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.
합계목표지향성	3.5105	.80097	1.																		
중용목표지향성	3.3890	.72556	.550(++)	1.																	
회피목표지향성	2.9181	.56431	-.162(++)	.147(++)	1.																
변요인 타타성	3.6945	.66653	.612(++)	.448(++)	.015	1.															
합계공유	3.5328	.80280	.439(++)	.340(++)	.054	.578(++)	1.														
합계공가	3.5655	.75355	.502(++)	.397(++)	.039	.653(++)	.598(++)	1.													
합계과두경험	2.7225	.98439	-.082	.161(++)	.210(++)	.007	.108(+)	.044	1.												
경험만족	2.9705	.87768	-.057	.177(++)	.220(++)	.017	.132(+)	.070	.821(++)	1.											
경험적응성	3.2809	.71853	.347(++)	.404(++)	.081	.459(++)	.434(++)	.255(++)	.248(++)	.1											
계통적응성	3.0010	.89452	.045	.244(++)	.223(++)	.218(++)	.197(++)	.180(++)	.380(++)	.394(++)	.1										
규범적응성	3.5568	.77490	.330(++)	.286(++)	.105	.478(++)	.408(++)	.410(++)	.135(+)	.152(++)	.377(++)	.280(++)	1.								
성숙	1.5231	.50019	-.045	-.012	.053	.073	.047	.133(+)	.028	-.012	-.003	.032	.034	1.							
합력	2.7496	.77556	.116(+)	.130(+)	.018	.131(+)	.084	.047	-.004	.040	.009	.040	-.003	-.033	1.						
대미발견지향	.5620	.49801	-.113(+)	-.039	.008	-.085	-.037	-.026	-.027	-.022	-.048	-.002	-.093	.129(+)	-.104	1.					
대미즐거움	.2398	.42763	.073	-.031	-.080	-.018	.040	-.005	.021	.009	-.049	.022	.013	-.087	-.019	.152(++)	1.				
대미인간기원	.4104	.49282	.082	-.006	-.071	.007	-.163(++)	-.013	-.065	-.037	.017	-.069	.005	.020	-.025	-.111(+)	-.469(++)	1.			
대미외자기원	.0954	.29416	-.054	-.030	.063	.014	.013	.035	.104	.100	-.004	.037	-.013	.093	-.047	-.063	-.182(++)	-.271(++)	1.		
대미장부기원	.0694	.25444	-.006	.123(+)	.064	-.043	.055	.012	.073	.064	.016	.092	-.045	-.104	.118(+)	.017	-.153(++)	-.228(++)	-.089	1.	
규모	2.6324	1.57910	.193(++)	.054	-.059	.145(++)	.162(++)	.138(+)	.100	.152(++)	.021	.057	.149(++)	-.097	.091	.004	.330(++)	-.260(++)	.178(++)	-.079	1.

제 3 절 가설의 검증

1. 지속학습활동에 관련된 가설의 검증

가설 1: 목표지향성이 지속학습활동에 영향을 미칠 것이다.

가설1-1: 학습 목표지향성이 교육/훈련 프로그램에 참여에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

가설1-2: 학습 목표지향성이 자신의 스킬에 대한 평가에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

가설1-3: 학습 목표지향성이 직무경험에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

가설1-4: 증명 목표지향성이 교육/훈련 프로그램에 참여에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

가설1-5: 증명 목표지향성이 자신의 스킬에 대한 평가에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

가설1-6: 증명 목표지향성이 직무경험에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

가설1-7: 회피 목표지향성이 교육/훈련 프로그램에 참여에 부정적 영향을 미칠 것이다.

가설1-8: 회피 목표지향성이 자신의 스킬에 대한 평가에 부정적 영향을 미칠 것이다.

가설1-9: 회피 목표지향성이 직무경험에 부정적 영향을 미칠 것이다.

가설 2: 변화 지향적 팀 리더십이 지속학습활동에 영향을 미칠 것이다.

가설2-1: 변화 지향적 팀 리더십이 교육/훈련 프로그램에 참여에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

가설2-2: 변화 지향적 팀 리더십이 자신의 스킬에 대한 평가에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

가설2-3: 변화 지향적 팀 리더십이 직무경험에 긍정적 영향에 미칠 것이다.

다음은 지속학습활동에 관련된 가설에 대한 회귀분석을 실시한 결과이다.

구체적으로 각 독립변수가 지속학습활동의 하위요인인 교육/훈련 프로그램에 참여, 자신의 스킬에 대한 평가와 직무경험에 미치는 영향에 살펴보고 다음[5-8], [5-9], [5-10]과 같이 세부분석을 실시하였다.

[표 5-8] 각 변수가 교육/훈련 프로그램에 참여에 미치는 영향

독립변수	모형1		모형2		
	SE	Beta	SE	Beta	공차한계
(상수)	0.243	3.275***	0.320	0.760*	
성별	0.087	0.117	0.071	0.037	0.928
학력	0.055	0.057	0.045	-0.016	0.945
회사규모	0.030	0.081**	0.025	0.026	0.780
더미일반직원	0.088	-0.092	0.072	-0.003	0.920
더미공기업	0.136	-0.250*	0.111	-0.190*	0.515
더미민간기업	0.118	-0.395**	0.097	-0.399***	0.513
더미외자기업	0.172	-0.315*	0.140	-0.230	0.689
더미정부기관	0.190	-0.051	0.156	0.000	0.746
학습목표지향성			0.063	0.143*	0.459
증명목표지향성			0.060	0.043*	0.610
회피목표지향성			0.063	0.065	0.874
팀 리더십			0.067	0.561***	0.577
통계량	R=0.269, R ² =0.073, 수정된R ² =0.051, F=3.297, P=0.001		R=0.629, R ² =0.396,수정된R ² =0.374, F=18.189, P=0.000, Durbin-Watson=2.092		

*p<0.05, **p<0.01

분석결과 회귀모형1의 설명력은 7.3%이고, 회귀식은 통계적으로 유의하지 않는 것으로 분석되었다(F=3.297, P=0.001). 회귀모형2의 설명력은 39.6%이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다(F=18.189). 독립변수로는 회사의 규모, 민간 기업이 유의수준1%하에서 교육/훈련 프로그램에 참여에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 학습목표지향성, 증명목표지향성과 팀 리더십은 유의수준5%하에서 교육/훈련 프로그램에 참여에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 회피목표지향성이 유의수준5%하에서 교육/훈련 프로그램에 참여에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다

다.

공차한계는 모두 0.1 이상의 수치를 보여 다중공선성에 문제가 없는 것으로 판단할 수 있고, Durbin-Watson은 2.092로 기준값이 2에 매우 근접하고 0또는 4에 가깝지 않기 때문에 잔차들 간에 상관관계가 없는 것으로 판단 할 수 있다. 이에 회귀모형이 적합하다고 해석할 수 있다.

다시 말하자면 학습목표지향성이 지속학습활동의 하위차원인 교육/훈련 프로그램에 참여에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이라고 나타났으며, 증명목표지향성이 지속학습활동의 하위차원인 교육/훈련 프로그램에 참여에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이라고 나타났으며, 팀 리더십이 지속학습활동의 하위차원인 교육/훈련 프로그램에 참여에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이라고 나타났지만, 회피목표지향성이 지속학습활동의 하위차원인 교육/훈련 프로그램에 참여에 영향을 미치지 않는다. 따라서 가설1-1, 가설1-4와 가설2-1을 채택되었으며, 가설1-7을 기각되었다.

[표 5-9] 각 변수가 자신의 스킬에 대한 평가에 미치는 영향

독립변수	모형1		모형2		공차한계
	SE	Beta	SE	Beta	
(상수)	0.231	2.924***	0.282	0.254	
성별	0.083	0.234**	0.063	0.151*	0.928
학력	0.053	0.029	0.040	-0.050	0.945
회사규모	0.028	0.080**	0.022	0.021	0.780
더미일반직원	0.083	-0.058	0.063	0.036	0.920
더미공기업	0.129	-0.045	0.098	0.018	0.515
더미민간기업	0.113	0.035	0.085	0.028	0.513
더미외자기업	0.164	-0.016	0.123	0.076	0.689
더미정부기관	0.180	0.115	0.137	0.159	0.746
학습목표지향성	R=0.215, R ² =0.046, 수정된R ² =0.024, F=2.043, P=0.041		0.056	0.145**	0.459
증명목표지향성			0.053	0.076*	0.610
회피목표지향성			0.055	0.051	0.874
팀 리더십			0.059	0.589***	0.577
통계량			R=0.683 R ² =0.396,수정된R ² =0.467, F=24.322, P=0.000, Durbin-Watson=2.044		

*p<0.05, **p<0.01

분석결과 회귀모형1의 설명력은 4.6%이고, 회귀식은 통계적으로 유의하지 않는 것으로 분석되었다($F=2.043$, $P=0.041$). 회귀모형2의 설명력은 46.7%이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다($F=24.322$). 독립변수로는 성별과 회사의 규모의 유의수준1%하에서 자신의 스킬에 대한 평가에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 학습목표지향성, 증명목표지향성과 팀 리더십은 유의수준5%하에서 자신의 스킬에 대한 평가에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 회피목표지향성은 유의수준 5%하에서 자신의 스킬에 대한 평가에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

공차한계는 모두 0.1 이상의 수치를 보여 다중공선성에 문제가 없는 것으로 판단할 수 있고, Durbin-Watson은 2.044로 기준값이 2에 매우 근접하고 0또는 4에 가깝지 않기 때문에 잔차들 간에 상관관계가 없는 것으로 판단 할 수 있다. 이에 회귀모형이 적합하다고 해석할 수 있다.

다시 말하자면 학습목표지향성이 지속학습활동의 하위차원인 자신의 스킬에 대한 평가에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이라고 나타났으며, 증명목표지향성이 지속학습활동의 하위차원인 자신의 스킬에 대한 평가에 유의한 정(+)영향을 미칠 것이라고 나타났으며, 팀 리더십이 지속학습활동의 하위차원인 자신의 스킬에 대한 평가에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이라고 나타났으며, 증명목표지향성이 지속학습활동의 하위차원인 자신의 스킬에 대한 평가에 영향을 미치지 않는 것이라고 나타났다. 따라서 가설 1-2 가설1-5와 가설2-2를 채택되었으며, 가설1-8을 기각되었다.

[표 5-10] 각 변수가 직무경험에 대한 평가에 미치는 영향

독립변수	모형1		모형2		공차한계
	SE	Beta	SE	Beta	
(상수)	0.298	2.511***	0.465	1.632**	
성별	0.107	0.084	0.103	0.062	0.928
학력	0.068	-0.025	0.066	-0.040	0.945
회사규모	0.036	0.051	0.036	0.072*	0.780
더미일반직원	0.108	-0.068	0.104	-0.103	0.920
더미공기업	0.167	0.051	0.162	0.138	0.515
더미민간기업	0.145	-0.042	0.141	0.030	0.513

더미외자기업	0.212	0.287	0.204	0.265	0.689
더미정부기관	0.233	0.353	0.226	0.264	0.746
학습목표지향성			0.092	0.281**	0.459
증명목표지향성			0.088	0.337***	0.610
회피목표지향성			0.091	0.225*	0.874
팀 리더십			0.098	0.024*	0.577
통계량	R=0.170, R ² =0.029, 수정된R ² =0.006, F=1.259, P=0.264		R=0.341 R ² =0.116,수정된R ² =0.084, F=3.650, P=0.000, Durbin-Watson=1.921		

*p<0.05, **p<0.01

분석결과 회귀모형1의 설명력은 2.9%이고, 회귀식은 통계적으로 유의하지 않는 것으로 분석되었다(F=1.259, P=0.264). 회귀모형2의 설명력은 11.6%이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다(F=3.650). 독립변수로는 학습목표지향성, 증명목표지향성, 회피목표지향성과 팀 리더십은 유의수준5%하에서 직무경험에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

공차한계는 모두 0.1 이상의 수치를 보여 다중공선성에 문제가 없는 것으로 판단할 수 있고, Durbin-Watson은 1.921로 기준값이 2에 매우 근접하고 0또는 4에 가깝지 않기 때문에 잔차들 간에 상관관계가 없는 것으로 판단할 수 있다. 이에 회귀모형이 적합하다고 해석할 수 있다.

다시 말하자면 학습목표지향성이 지속학습활동의 하위차원인 직무경험에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이라고 나타났으며, 증명목표지향성이 지속학습활동의 하위차원인 직무경험에 유의한 정(+)영향을 미칠 것이라고 나타났으며, 회피목표지향성이 지속학습활동의 하위차원인 직무경험에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이라고 나타났으며, 팀 리더십이 지속학습활동의 하위차원인 직무경험에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설1-3, 가설1-6과 가설2-3을 채택되었으며, 가설1-9를 기각되었다.

2. 경력만족에 관련된 가설의 검증

가설 3: 지속학습활동이 경력만족에 영향을 미칠 것이다.

가설3-1: 훈련/교육 프로그램에 참여가 경력만족에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

가설3-2: 자신의 스킬에 대한 평가가 경력만족에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

가설3-3: 직무경험이 경력만족에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

다음 [표5-11]은 지속학습활동의 각 차원이 경력만족에 미치는 영향을 검증하기 위하여 회귀분석을 실시한 결과이다.

[표 5-11] 지속학습활동이 경력만족에 미치는 영향

독립변수	모형1		모형2		공차한계
	SE	Beta	SE	Beta	
(상수)	0.270	2.578***	0.209	0.583**	
성별	0.097	0.005	0.056	-0.064	0.919
학력	0.061	0.024	0.035	0.040	0.958
회사규모	0.033	0.081*	0.019	0.039*	0.787
더미일반직원	0.098	-0.026	0.056	0.028	0.930
더미공기업	0.152	-0.051	0.088	-0.080	0.517
더미민간기업	0.132	-0.044	0.078	-0.002	0.493
더미외자기업	0.192	0.203	0.112	0.001	0.676
더미정부기관	0.211	0.241	0.122	-0.021	0.754
학습-교육			0.044	0.030*	0.591
학습-평가			0.046	0.013*	0.612
학습-직무경험			0.029	0.740***	0.963
통계량	R=0.191, R ² =0.036, 수정된R ² =0.014, F=1.591, P=0.126		R=0.827 R ² =0.684,수정된R ² =0.673, F=65.608, P=0.000, Durbin-Watson=1.895		

*p<0.05, **p<0.01

분석결과 회귀모형1의 설명력은 3.6%이고, 회귀식은 통계적으로 유의하지 않는 것으로 분석되었다($F=1.591$, $P=0.126$). 회귀모형2의 설명력은 68.4%이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다($F=65.608$). 독립변수로는 회사의 규모는 유의수준5%하에서 경력만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 교육/훈련 프로그램에 참여, 자신의 스킬에 대한 평가와 직무경험은 유의수준5%하에서 경력만족에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

공차한계는 모두 0.1 이상의 수치를 보여 다중공선성에 문제가 없는 것으로 판단할 수 있고, Durbin-Watson은 1.895로 기준값이 2에 매우 근접하고 0또는 4에 가깝지 않기 때문에 잔차들 간에 상관관계가 없는 것으로 판단 할 수 있다. 이에 회귀모형이 적합하다고 해석할 수 있다.

다시 말하자면 지속학습활동의 하위차원인 교육/훈련에 참여가 경력만족에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이라고 나타났으며, 지속학습활동의 하위차원인 자신의 스킬에 대한 평가가 경력만족에 유의한 정(+)영향을 미칠 것이라고 나타났으며, 지속학습활동의 하위차원인 직무경험이 경력만족에 유의한 정(+)영향을 미칠 것이라고 나타났다. 따라서 가설3-1, 가설3-2와 가설3-3을 모두 채택되다.

3.조직몰입에 관련된 가설의 검증

가설 4: 지속학습활동이 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.

가설4-1: 훈련/교육 프로그램에 참여가 정서적 조직몰입에 부정적 영향을 미칠 것이다.

가설4-2: 훈련/교육 프로그램에 참여가 계속적 조직몰입에 부정적 영향을 미칠 것이다.

가설4-3: 훈련/교육 프로그램에 참여가 규범적 조직몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

가설4-4: 자신의 스킬에 대한 평가가 정서적 조직몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

가설4-5: 자신의 스킬에 대한 평가가 계속적 조직몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

가설4-6: 자신의 스킬에 대한 평가가 규범적 조직몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

가설4-7: 직무경험이 정서적 조직몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

가설4-8: 직무경험이 계속적 조직몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

가설4-9: 직무경험이 규범적 조직몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

다음은 지속학습활동의 각 차원이 조직몰입에 미치는 영향을 검증하기 위하여 회귀분석을 실시한 결과이다.

구체적으로 각 독립변수가 조직몰입의 하위요인인 정서적 조직몰입, 계속적 조직몰입과 규범적 조직몰입에 미치는 영향에 살펴보고 다음 [5-12], [5-13], [5-14]와 같이 세부분석을 실시하였다.

[표 5-12] 각 변수가 정서적 조직몰입에 미치는 영향

독립변수	모형1		모형2		
	SE	Beta	SE	Beta	공차한계
(상수)	0.225	3.308***	0.225	1.304***	
성별	0.080	0.007	0.069	-0.099	0.919
학력	0.051	-0.003	0.043	-0.020	0.958
회사규모	0.027	0.021	0.024	-0.029	0.787

더미일반직원	0.081	-0.062	0.069	-0.013	0.930
더미공기업	0.126	-0.118	0.107	-0.055	0.517
더미민간기업	0.110	-0.024	0.095	0.068	0.493
더미외자기업	0.160	-0.080	0.136	-0.051	0.676
더미정부기관	0.176	0.012	0.149	-0.069	0.754
학습-교육			0.053	0.237***	0.591
학습-평가			0.056	0.273***	0.612
학습-직무경험			0.035	0.172***	0.963
통계량	R=0.079, R ² =0.006, 수정된R ² =-0.017, F=0.267, P=0.976		R=0.546 R ² =0.299,수정된R ² =0.276, F=12.927, P=0.000, Durbin-Watson=2.181		

*p<0.05, **p<0.01

분석결과 회귀모형1의 설명력은 0.6%이고, 회귀식은 통계적으로 유의하지 않는 것으로 분석되었다(F=0.267, P=0.976). 회귀모형2의 설명력은 29.9%이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다(F=12.927). 독립변수로는 교육/훈련 프로그램에 참여, 자신의 스킬에 대한 평가와 직무경험은 유의수준1%하에서 정서적 조직몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

공차한계는 모두 0.1 이상의 수치를 보여 다중공선성에 문제가 없는 것으로 판단할 수 있고, Durbin-Watson은 2.181로 기준값이 2에 매우 근접하고 0또는 4에 가깝지 않기 때문에 잔차들 간에 상관관계가 없는 것으로 판단할 수 있다. 이에 회귀모형이 적합하다고 해석할 수 있다.

다시 말하자면 지속학습활동의 하위차원인 교육/훈련에 참여가 정서적 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이라고 나타났으며, 지속학습활동의 하위차원인 자신의 스킬에 대한 평가가 정서적 조직몰입에 유의한 정(+)영향을 미칠 것이라고 나타났으며, 지속학습활동의 하위차원인 직무경험이 정서적 조직몰입에 유의한 정(+)영향을 미칠 것이라고 나타났다. 따라서 가설4-4와 가설4-7을 채택되었으며, 가설4-1을 기각되었다.

[표 5-13] 각 변수가 계속적 조직몰입에 미치는 영향

독립변수	모형1		모형2		공차한계
	SE	Beta	SE	Beta	
(상수)	0.216	3.308***	0.266	1.602***	
성별	0.077	0.007	0.072	0.009	0.919
학력	0.049	-0.003	0.045	0.024	0.958
회사규모	0.026	0.021	0.025	-0.007	0.787
더미일반직원	0.078	-0.062	0.072	0.015	0.930
더미공기업	0.121	-0.118	0.112	0.014	0.517
더미민간기업	0.105	-0.024	0.099	-0.040	0.493
더미외자기업	0.154	-0.080	0.142	-0.008	0.676
더미정부기관	0.169	0.012	0.156	0.109	0.754
학습-교육			0.056	0.071	0.591
학습-평가			0.058	0.106***	0.612
학습-직무경험			0.036	0.262***	0.963
통계량	R=0.130, R ² =0.017, 수정된R ² =-0.06, F=0.726, P=0.668		R=0.425 R ² =0.181,수정된R ² =0.154, F=6.705, P=0.000, Durbin-Watson=1.851		

*p<0.05, **p<0.01

분석결과 회귀모형1의 설명력은 1.7%이고, 회귀식은 통계적으로 유의하지 않는 것으로 분석되었다(F=0.726, P=0.668). 회귀모형2의 설명력은 18.1%이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다(F=6.705). 독립변수로는 자신의 스킬에 대한 평가와 직무경험은 유의수준1%하에서 계속적 조직몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 교육/훈련 프로그램에 참여는 유의수준1%하에서 계속적 조직몰입에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

공차한계는 모두 0.1 이상의 수치를 보여 다중공선성에 문제가 없는 것으로 판단할 수 있고, Durbin-Watson은 1.851로 기준값이 2에 매우 근접하고 0또는 4에 가깝지 않기 때문에 잔차들 간에 상관관계가 없는 것으로 판단 할 수 있다. 이에 회귀모형이 적합하다고 해석할 수 있다.

다시 말하자면 지속학습활동의 하위차원인 자신의 스킬에 대한 평가가 계속적 조직몰입에 유의한 정(+)영향을 미칠 것이라고 나타났으며, 지속학

습활동의 하위차원인 직무경험이 계속적 조직몰입에 유의한 정(+)영향을 미칠 것이라고 나타났지만, 지속학습활동의 하위차원인 교육/훈련 프로그램에 참여가 계속적 조직몰입에 영향을 미치지 않는 것이라고 나타났다. 따라서 가설4-5와 가설4-8을 채택되었으며, 가설4-2를 기각되었다.

[표 5-14] 각 변수가 규범적 조직몰입에 미치는 영향

독립변수	모형1		모형2		
	SE	Beta	SE	Beta	공차한계
(상수)	0.238	3.379***	0.286	1.653***	
성별	0.085	0.095	0.077	0.000	0.919
학력	0.054	-0.027	0.049	-0.045	0.958
회사규모	0.029	0.089**	0.026	0.045*	0.787
더미일반직원	0.086	-0.161*	0.077	-0.119	0.930
더미공기업	0.134	-0.093	0.120	-0.026	0.517
더미민간기업	0.116	-0.018	0.107	0.070	0.493
더미외자기업	0.169	-0.202	0.153	-0.147	0.676
더미정부기관	0.186	-0.110	0.167	-0.156	0.754
학습-교육			0.060	0.235***	0.591
학습-평가			0.063	0.258***	0.612
학습-직무경험			0.039	0.081*	0.963
통계량	R=0.201, R ² =0.040, 수정된R ² =0.018, F=1.778, P=0.080		R=0.489 R ² =0.239,수정된R ² =0.214, F=9.539, P=0.000, Durbin-Watson=1.811		

*p<0.05, **p<0.01

분석결과 회귀모형1의 설명력은 4.0%이고, 회귀식은 통계적으로 유의하지 않는 것으로 분석되었다(F=1778, P=0.080). 회귀모형2의 설명력은23.9%이고, 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었다(F=9.539). 독립변수로는 회사의 규모는 유의수준1%하에서 규범적 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 교육/훈련 프로그램에 참여, 자신의 스킬에 대한 평가와 직무경험은 유의수준5%하에서 규범적 조직몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

공차한계는 모두 0.1 이상의 수치를 보여 다중공선성에 문제가 없는 것으로 판단할 수 있고, Durbin-Watson은 1.811로 기준값이 2에 매우 근접하고 0또는 4에 가깝지 않기 때문에 잔차들 간에 상관관계가 없는 것으로 판단 할 수 있다. 이에 회귀모형이 적합하다고 해석할 수 있다.

다시 말하자면 지속학습활동의 하위차원인 교육/훈련에 참여가 규범적 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이라고 나타났으며, 지속학습활동의 하위차원인 자신의 스킬에 대한 평가가 규범적 조직몰입에 유의한 정(+)영향을 미칠 것이라고 나타났으며, 지속학습활동의 하위차원인 직무경험이 규범적 조직몰입에 유의한 정(+)영향을 미칠 것이라고 나타났다. 따라서 가설4-3, 가설4-6과 가설4-9를 채택되었다.



4. 가설검증 결과 요약

이상의 가설검증 결과를 요약하면 다음[표 5-15]와 같다.

[표 5-15] 가설검증 결과 및 요약

가설	내용	채택여부
1	1. 학습 목표지향성이 교육/훈련 프로그램에 참여에 긍정적 영향을 미칠 것이다.	채택
	2. 학습 목표지향성이 자신의 스킬에 대한 평가에 긍정적 영향을 미칠 것이다.	채택
	3. 학습 목표지향성이 직무경험에 긍정적 영향을 미칠 것이다.	채택
	4. 증명 목표지향성이 교육/훈련 프로그램에 참여에 긍정적 영향을 미칠 것이다.	채택
	5. 증명 목표지향성이 자신의 스킬에 대한 평가에 긍정적 영향을 미칠 것이다.	채택
	6. 증명 목표지향성이 직무경험에 긍정적 영향을 미칠 것이다.	채택
	7. 회피 목표지향성이 교육/훈련 프로그램에 참여에 부정적 영향을 미칠 것이다.	기각
	8. 회피 목표지향성이 자신의 스킬에 대한 평가에 부정적 영향을 미칠 것이다.	기각
	9. 회피 목표지향성이 직무경험에 부정적 영향을 미칠 것이다.	기각
2	1. 변화 지향적 팀 리더십이 교육/훈련 프로그램에 참여에 긍정적 영향을 미칠 것이다.	채택
	2. 변화 지향적 팀 리더십이 자신의 스킬에 대한 평가에 긍정적 영향을 미칠 것이다.	채택
	3. 변화 지향적 팀 리더십이 직무경험에 긍정적 영향을 미칠 것이다.	채택
3	1. 훈련/교육 프로그램에 참여가 경력만족에 긍정적 영향을 미칠 것이다.	채택
	2. 자신의 스킬에 대한 평가가 경력만족에 긍정적 영향을 미칠 것이다.	채택

	3. 직무경험이 경력만족에 긍정적 영향을 미칠 것이다.	채택
4	1. 훈련/교육 프로그램에 참여가 정서적 조직몰입에 부정적 영향을 미칠 것이다.	기각
	2. 훈련/교육 프로그램에 참여가 계속적 조직몰입에 부정적 영향을 미칠 것이다.	기각
	3. 훈련/교육 프로그램에 참여가 규범적 조직몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다.	채택
	4. 자신의 스킬에 대한 평가가 정서적 조직몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다.	채택
	5. 자신의 스킬에 대한 평가가 계속적 조직몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다.	채택
	6. 자신의 스킬에 대한 평가가 규범적 조직몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다.	채택
	7. 직무경험이 정서적 조직몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다.	채택
	8. 직무경험이 계속적 조직몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다.	채택
	9. 직무경험이 규범적 조직몰입에 긍정적 영향을 미칠 것이다.	채택



제 6 장 결론 및 시사점

제 1 절 요약 및 결론

본 연구의 목적은 중국 80후들이 직장 경력 초기단계에서 자기의 목표지향성과 팀 리더십이 지속학습활동에 어느 정도 영향을 미치는지 알아보는 동시에 지속적인 학습활동을 참여하면, 자신의 경력만족과 조직몰입에 어느 정도 영향을 미치는지를 알아보고 실증적으로 연구함으로써 중국 80후 직장인의 자기 목표지향성, 지향적 팀 리더십, 경력개발 및 조직의 효율적인 인적자원관리를 위한 실증적 연구를 하고자 하는데 목적이 있다.

본 조사의 타당성과 신뢰도를 높이기 위하여 검증된 논문의 설문도구를 활용하여 설문조사 기간은 2011년 4월10일부터 4월25일까지 인터넷을 통해서 중국 현지에서 근무하고 있는 80후를 대상으로 조사하였으며 총 369부를 회수하여 그중에 불성실하게 응답한 23부를 제외하고 346부로 분석을 실시하였다. 연구의 자료 분석을 위해 수집된 자료의 통계처리는 데이터 코딩과 데이터 클리닝 과정을 거쳐, SPSS17.0 프로그램을 사용하여 분석하였으며, 빈도분석, 요인분석, 신뢰도 분석, 상관관계분석, 단순회귀분석, 다중회귀분석 등을 적용하여 분석하였다.

특히, 연구문제를 검증하기 위해 정성훈과 유대용(2008)의 연구의 측정 도구에 따라 학습목표지향성, 증명목표지향성과 회피목표지향성으로 분류하고, Herold, Fedor와 Caldwell(2008)이 변화 리더십 행동을 측정하기 위해 개발한 측정도구를 상용하고, 김태홍(2008)의 분류를 바탕으로 교육/훈련 프로그램에 참여, 자신의 스킬에 대한 평가와 직무경험이 모두 3가지 차원으로 분류하고, Greenhaus, J. H, Parasuraman, S. & Wormley, W. M.(1990)의 연구에서 제시한 경력만족에 관한 측도를 사용하였으며 조직몰입은 Meyer와 Allen(1991)의 정서적 조직몰입, 계속적 조직몰입, 규범적 조직몰입으로 구분하였다.

목표지향성, 팀 리더십, 지속학습활동, 경력만족과 조직몰입이 표본의 집단적 특성에 따라 차이가 있는가를 알아보기 위하여 평균차이분석을 실시

하였다. 가설을 검증하기 위하여 단순 및 다중회귀분석을 실시하였다. 실증분석을 통하여 얻은 결과는 다음과 같다.

첫째, 학습 목표지향성이 지속학습활동의 3가지 하위차원인 교육/훈련 프로그램에 참여, 자신의 스킬에 대한 평가와 직무경험에 모두 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 증명 목표지향성이 지속학습활동의 3가지 하위차원중의 자신의 스킬에 대한 평가와 직무경험에 영향을 미치는 것으로 나타났다지만, 교육/훈련 프로그램에 참여에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다, 회피 목표지향성이 지속학습활동의 3가지 하위차원인 교육/훈련 프로그램에 참여, 자신의 스킬에 대한 평가와 직무경험에 모두 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

둘째, 팀 리더십이 지속학습활동의 3가지 하위차원중의 교육/훈련 프로그램에 참여와 자신의 스킬에 대한 평가에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직무경험에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

셋째, 지속학습활동의 하위차원인 교육/훈련 프로그램에 참여가 경력만족에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 지속학습활동의 하위차원인 직무경험이 경력만족에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 지속학습활동의 하위차원인 자신의 스킬에 대한 평가가 경력만족에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

넷째, 지속학습활동의 하위차원인 교육/훈련 프로그램에 참여가 조직몰입의 하위차원인 규범적 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 지속학습활동의 하위차원인 자신의 스킬에 대한 평가가 조직몰입의 3가지 하위차원인 정서적 조직몰입, 계속적 조직몰입과 규범적 조직몰입에 모두 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 지속학습활동의 하위차원인 직무경험이 조직몰입의 3가지 하위차원인 정서적 조직몰입, 계속적 조직몰입과 규범적 조직몰입에 모두 영향을 미치는 것으로 나타났지만, 지속학습활동의 하위차원인 교육/훈련 프로그램에 참여가 조직몰입의 하위차원인 정서적 조직몰입과 계속적 조직몰입에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

제 2 절 시사점 및 한계점

본 연구를 통해 중국 80후들에게 목표지향성과 팀 리더십이 모두 지속적인 학습활동에 영향을 미친다는 사실을 확인하였으며, 지속학습활동이 개인적인 경력만족과 조직몰입에 영향을 미친다는 사실도 확인하였다.

중국 80후 직장인들이 변화한 조직을 적응하지 못해서 이직이 심하거나 경력이나 조직의 인재 유실로 인한 손실에 모두 영향을 미치는 것으로 중국 현재 사회의 큰 이슈가 되었다. 그래서 중국 80후 사람들이 지금 직장 초기 단계에 개인에 의한 목표지향성과 조직에 의한 팀 리더십을 가져야 하여 지속적인 학습활동을 하는 경우는 개인에 의한 경력만족과 조직에 의한 몰입에 더 중용하게 되었다.

본 연구의 결과에 따라 개인의 측면에서 개인적인 목표를 가져야 자신의 지속학습활동에 큰 영향을 미칠 수 있어서, 본인의 능동적 지속학습활동이 자기의 경력만족에 큰 영향을 미칠 수 있다. 따라서 개인의 경력만족에 시키기 위하여 개인적과 지향적인 목표를 세워야 하여 지향적으로 노력해서 자신의 능력개발과 경력개발을 통해 자신의 경력만족을 시킬 수 있다.

조직의 측면에서 보면, 변화 지향적 팀 리더십을 통하여 지속적인 학습활동의 방향도 정할 수 있어서 학습활동에 큰 영향을 미칠 수 있으며, 방향적인 학습활동을 통하여 경력개발과 경력만족에 추진하는 영향을 미칠 수 있으며, 지속학습활동을 많이 해서 조직에 의한 몰입에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 따라서 조직 측면에서 보면, 팀 리더십의 지향적인 지도가 종업원의 지속적인 학습활동에 방향적인 지도와 도움이 될 수 있으며, 변화한 조직에서 종업원의 개인적인 변화만 조금 부족해서 전체적으로 방향적인 변화가 더 중요하여, 팀 리더십의 방향적인 지도가 종업원의 지속적인 학습에 큰 도움이 될 수 있도록 이 학습활동이 자신의 경력개발에 추진한 영향을 미칠 수 있어서 경력만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다.

다시 정리하면, 개인적인 목표지향성과 방향적인 팀 리더십이 모두 지속

적인 학습활동에 큰 영향을 미칠 수 있고, 변화적인 조직에서 조직 환경을 적응하기 위하여 새로운 기술과 지식에 대하여 지속적인 학습활동을 하는 것이 자신의 경력만족을 시킬 수 있고 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 그리고 회사의 규모에 따라 미치는 영향의 정도도 다른 경우가 나타났다.

본 연구의 한계점이 다음과 같다.

첫 번째, 본 연구는 전국적으로 80후 직장 초기 단계 직장생활을 하는 사람들을 대상으로 연구하였다. 사실은 지역에 따라 지속학습활동을 하는 정도가 많이 다르다. 하지만 본 연구는 중국의 정치중심-북경, 경제 발달한 도시-상하이, 무역도시-광주 및 심천, 공업도시-동북 3성과 기타지역이 5가지 밖에 구분을 못해서, 북경, 상이해와 광주 및 심천이 다 중국의 경제 발달한 지역이어서 동북 3성만 경제가 발전하고 있는 지역이어서 지역에 따라 지속적인 학습활동과 경력만족의 정도, 지속적 학습활동이 경력만족에 미치는 정도간의 차이가 안 나왔다.

둘 번째, 본 연구의 대상은 80후의 직장인으로 연구하기로 하지만 설문을 응답한 사람들이 27세부터 30세사이의 응답자가 많았다. 사실은 나이별로 개인적인 목표를 어느 정도를 가지고 있느냐, 나이별로 지속학습활동에 참여가 어느 정도가 있느냐, 나이별로 경력만족과 조직몰입이 어느 정도가 있는지를 알아봐야 하지만 본 연구는 나이별로 차이의 어느 정도가 있는지를 아직 연구 결과가 안 나왔다.

셋 번째, 본 연구는 응답자의 업종에 따라 차이가 있다고 주장하였지만, 연구결과가 업종의 차이가 안 나왔다. 사실은 중국의 민간기업과 외가기업이 조직내부의 경쟁력이 중국의정부기관과 공기업보다 더 심해서 민간기업과 외가기업에서 근무하는 종업원들이 지속적인 학습활동이 더 심해야 하는 결과로 나타나야 하지만 연구결과가 안 나왔다.

앞으로 목표지향성, 지속학습활동과 경력만족에 대한 연구를 하려고 하는 연구자가 이상의 3가지 한계점에 대해 자세하게 연구하기를 바란다.

【참고문헌】

1. 국내문헌

- 권현민(2005), "목표지향성이 구성원의 태도에 미치는 영향에 관한 연구",
경남대학교 석사학위논문
- 김사라, 유태용(2010), "개인의 목표지향성과 직무수행 간 관계에서 자기조
절 활동 및 조직 내 사회적 네트워크의 영향", 「한국심리학회지:
산업 및 조직」 Vol. 23, No. 3, 525-550
- 김슬이, 유태용(2010), "핵심자기평가와 지속학습활동 간의 관계: 목표지향
성의 매개효과와 상사지원의 조절효과", 「한국심리학회지: 산업 및
조직」 Vol. 23, No. 1, 131-154
- 김태홍(2008), "적응수행 및 지속학습활동에 대한 개인 특성, 팀 리더십,
팀 풍토의 영향", 광운대학교 석사학위논문
- 김태홍, 한태영(2009), "적응성과 및 지속적 학습활동에 대한 학습목표성
향, 실책관리풍토 및 변화 지향적 팀 리더십의 영향", 「인사조직연
구」 제 17권 3호: pp. 117-159
- 남지은(2011), "경력개발지원이 조직몰입과 주관적 경력성공에 미치는 영
향", 중앙대학교 석사학위논문
- 송지준(2008), 「논문작성에 필요한 SPSS/AMOS 통계분석방법」, 21세기
사 출판
- 왕 설(2011), "네트워킹행위와 멘토링이 경력만족 및 조직몰입에 미치는
영향", 한성대학교 석사학위논문
- 장은주, 박경규(2005), "성별에 따른 개인특성 및 사회적 자본과 주관적 경
력성공과의 관계", 「경영학 연구」 제34권, 제1호, pp.141-166
- 정대용, 김희숙(2010), "학습지향성과 변혁적 리더십이 창의성과 조직몰입
에 미치는 영향에 관한연구", 「한국경영학회, 통합학술대회」 Vol.

2010, pp.1-13

정성훈(2007), "목표지향성과 상사에 대한 정치성 지각이 피드백 추구행동에 미치는 영향과 역할명확성 직무긴장에 대한 피드백 추구행동의 효과: 피드백 추구방법을 중심으로", 광운대학교 석사학위논문

정성훈, 유태용(2008), "피드백 추구를 위한 모니터링과 묻기의 선행변인과 결과변인에 관한 연구", 「한국심리학회지: 산업 및 조직」 Vol. 21, No. 2, 285-312

조영복, 곽선화, 고경희(2007), "조직구성원의 Personal Initiative가 경력성공에 미치는 영향", 「인적자원관리연구」, Vol. 14(1), pp. 193-217

Stephen P. Robbins(지음), 김지성, 박기찬, 이덕로(공역)(2005), 「조직행동론」, 제11판, 서울: 피어슨에듀케이션코리아



2. 국외문헌

- Allen, N. J. & Meyer, J. P.(1990), " The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, pp.1-18
- _____ (1991), " A three-component conceptualization of organizational commitment", *Human Resource Management Review*, Vol.1(1), pp.61-89
- Birdi, K., Allan, C., & Warr, P.(1997), "Correlates and perceived outcomes of four types of employee development activity". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 82, pp.845-857
- Becker, H. S.(1960), "Note on the concept of commitment", *American Journal of Psychology*, Vol. 66, pp. 32-42
- Buchanan, B.(1974), "Building Organizational Commitment: The Socialization of managers in Work Organizations", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 19, p.533
- Dweck, C. S.(1986), "Motivational processes affection learning", *American Psychologist*, Vol. 41, pp. 1040-1048
- Elliot, A. J., & Dweck, C. S.(1988), "Goals: An approach to motivation and achievement", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 54, pp.5-12
- Gattiker, U. E. & Larwood, L.(1988), "Predictors of manager's career mobility, success and satisfaction". *Human Relation*, Vol. 41(8), pp.569-591
- Han, T. Y. (2003), Multilevel approach to individual and team adaptive performance. *Unpublished Doctoral Dissertation*. State University of New York, pp.215-302
- Herold, D. M., Fedor, D. B., & Caldwell, S.(2007), "Beyond change

- management: A multilevel investigation of contextual and personal influences on Employees' Commitment to change", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, pp.942-951
- Judge, T. A, Cable, D. M, Boudreau, J. W. & Bretz, R. D.(1995), " An Emirical investigation of the predictors of executive career success", *Personnel Psychology*, Vol. 48
- Korman, A. K., Witting-Berman, U. & Lang, D.(1981), "Career success and personal failure; Alienation in professionals and managers", *Academy of Management Journal*, Vol. 24(2), pp.242-260
- London, M., & Mone, E. M. (1999), "Continuous learning", In D. R. Ingen & E. D. Pulakos (Eds.), *The changing nature of performance*. San Francisco: Jossey-Bass
- Moday, R. T., Poter, L. W. & Steers, R. M(1982), "*Employee Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*", NY.: Academic press
- Seibert, S. E., Crant, J. M. & Kraimer, M. L.(1999), " Proactive personality and career success", *Journal of Applited Psychology*, Vol. 84(3), pp.416-427
- Wong, Z, *Human Factors in Project Management: Concepts, tools, and techniques for inspiring teamwork and motivation*. San Franisco: Jossey-Bass, 2007
- Yukl, G, "Tridimensional lesdership theory: a road-map for flexible, adaptive leaders", in Burke, R. J., & Cooper, C. Eds.(2004), *Leading in Turbulent Times* (pp, 75-91.), Oxford: Blackwell
- Yukl, G., Gordon, A., & Taber, T.(2002) "A hierarchical taxonomy of leadership behavior: integrating a half century for behavior research", *Journal of leadership and Organizational Studies*, Vol. 9, pp. 15-32

【부 록 1】 한국어 설문서

목표지향성, 지속학습활동, 경력만족과 조직몰입에 관한 설문지

안녕하십니까?

바쁘신 중에 설문지를 응해주셔서 대단히 감사합니다.

본 연구는 저희 석사학위 논문으로서 중국의 신세대인 80년대 이후 출생한 직장인의 목표지향성, 팀 리더십, 지속학습활동과 경력만족 및 조직몰입에 관한 연구입니다.

귀하의 성의 있는 답변이 연구결과에 큰 영향을 미칠 수 있음을 감안하시고 응답에 부디 신중을 귀하여 귀하의 의견과 가장 일치하는 번호에 빠짐없이 체크해주시기 바랍니다. 아울러 본 설문지는 성명을 기재하실 필요가 없으며, 귀하의 의견을 철저한 비밀이 보장됩니다.

漢城大學校 大學院 經營學科
人事-組織 管理 專攻: 陸璐
指導教授: 車鍾碩
연락처: 0082-10-8385-8600

다음의 질문에 대해 귀하의 평소 느끼고, 생각하고, 행동하는 방식과 가장 가까운 정도를 아래의 5점 척도(1-5점) 중에서 체크해주세요.

전혀 그렇지 않다	거의 그렇지 않다	보통이다	조금 그렇다	매우 그렇다
1	2	3	4	5

1. 목표지향성에 관한 질문입니다. 귀하는 생각에 가장 부합하는 번호에 체크해주세요.

번호	문항					
1	나는 새로운 기술을 배울 수 있는 도전적이고 어려운 과업을 즐긴다.	1	2	3	4	5
2	나는 높은 능력과 재능을 요구하는 업무 상황을 선호한다.	1	2	3	4	5
3	나는 많은 것을 배울 수 있는 도전적인 일을 기꺼이 선택한다.	1	2	3	4	5
4	나는 새로운 기술이나 지식을 개발할 수 있는 기회들을 추구한다.	1	2	3	4	5
5	나는 다른 사람들에게 나의 능력을 증명해 보일 수 있는 업무를 맡고 싶다.	1	2	3	4	5
6	동료들보다 내가 더 잘한다는 것을 다른 사람들에게 보여주고 싶다.	1	2	3	4	5
7	나는 업무에서 어떻게 하면 내 능력을 증명해 보일 수 있는지에 대해 관심이 많다.	1	2	3	4	5
8	내 능력이 모자라다는 것이 드러날까 봐 직장에서 새로운 업무를 맡는 것이 걱정된다.	1	2	3	4	5
9	내가 잘하지 못할 것 같은 업무 상황은 회피하는 편이다.	1	2	3	4	5
10	남들에게 무능하다고 보일 가능성이 있다면, 새로운 업무를 맡기 꺼리는 편이다.	1	2	3	4	5

2. 팀 리더십에 관한 질문입니다. 귀하의 상사에 대해 평소 느끼는 바대로 응답해 주십시오.

번호	문항					
	우리 팀에 변화가 요구될 때, 나의 상사(팀장)는					
1	팀이 달성해야 할 명확한 목표를 제시한다.	1	2	3	4	5
2	팀원들에게 왜 변화가 필요한지 이해시키려 노력한다.	1	2	3	4	5
3	변화를 추진하기에 앞서 변화가 시급하다는 것을 설명해 준다.	1	2	3	4	5
4	협력체계를 폭넓게 구축하여 변화를 실행할 수 있도록 지원한다.	1	2	3	4	5
5	변화를 실행할 때 팀원들 스스로 할 수 있도록 권한을 위임한다.	1	2	3	4	5
6	변화 실행과정을 세밀하게 파악하여 팀원들에게 이야기 해준다.	1	2	3	4	5
7	변화를 실행하는데 어려움을 겪는 팀원에게 관심을 갖는다.	1	2	3	4	5

3. 아래 문장은 지난 6개월 동안 귀하가 보였던 행동과 관련된 것입니다. 잘 읽고 귀하의 행동과 가까운 정도를 솔직하게 대답해 주십시오.

번호	문항					
	나는 지난 6개월 동안...					
1	새로운 지식, 기술을 배우기 위해 직장이 지원해준 교육 프로그램에 참가했다.	1	2	3	4	5
2	업무와 경력을 위해 외부 워크샵이나 전문가 컨벤션, 학회에 참가했다.	1	2	3	4	5
3	업무와 관련된 자격증 혹은 면허를 따는데 참여했다.	1	2	3	4	5
4	업무와 관련된 성과, 행동, 스킬에 대한 피드백을 동료에게 구했다.	1	2	3	4	5

5	업무와 관련된 성과, 행동, 스킬에 대한 피드백을 상사(팀장)에게 구했다.	1	2	3	4	5
6	나의 강점과 약점을 파악하기 위해 직장의 공식적인 정보(ex, 인사평가 자료, 실적)를 참조했다.	1	2	3	4	5
7	업무에 관한 정보를 얻기 위해 업무와 관련된 자료(ex, 책, 웹사이트)를 찾아보았다.	1	2	3	4	5
8	나보다 경험이 많은 사람과 함께 일하면서 새로운 지식, 스킬을 배웠다.	1	2	3	4	5
9	업무와 관련한 지식과 기술을 교환하는 동료 간 모임을 주선 하거나 참여했다.	1	2	3	4	5
10	업무 경험의 다양성을 위해, 할당된 일을 동료와 바꿔서 해왔다.	1	2	3	4	5

4. 다음의 문항은 주관적 경력만족에 관한 문항입니다. 현재까지 귀하의 경력에 대해 귀하의 생각을 성실하게 체크해주세요.

번호	문항					
1	나는 지금까지 나의 경력개발에 대해 만족한다.	1	2	3	4	5
2	나는 나의 전체 경력목표를 달성하는 과정에 대해 만족한다.	1	2	3	4	5
3	나는 현재의 수입에 대해 상대적으로 만족한다.	1	2	3	4	5
4	나는 현재의 발전에 대해 상대적으로 만족한다.	1	2	3	4	5
5	나는 내가 보유한 업무 기술에 대해 상대적으로 만족한다.	1	2	3	4	5

5. 다음에 조직몰입에 관한 문항입니다. 아래 진술한 상황에 대해 해당 번호에 체크해주세요.

번호	문항					
1	나는 직장 외의 사람들과 내 직장에 대한 얘기를 자주한다.	1	2	3	4	5
2	나는 진심으로 이 직장의 일이 나의 일처럼 느낀다.	1	2	3	4	5

3	직장이 나한테 개인적 의미가 크다.	1	2	3	4	5
4	나는 직장에 대해 강한 소속감을 느낀다.	1	2	3	4	5
5	현 직장에 떠나지 못한 이유는 내가 선택할 수 있는 폭이 적기 때문이다.	1	2	3	4	5
6	나는 재직하는 가장 중요한 이유는 이 직장에서 쌓인 것(연금, 직위)을 포기할 수 없기 때문이다.	1	2	3	4	5
7	나는 현 직장을 떠나는 생각이 별로 없다.	1	2	3	4	5
8	나는 개인적 이익 때문에 직장에 자주 바꾸는 것은 옳지 않다고 생각한다.	1	2	3	4	5
9	나는 내가 다니는 직장에 대해 충성해야 한다고 생각한다.	1	2	3	4	5
10	나는 한 직장에 다니면서 그 직장에 봉사하는 것이 도덕적으로 옳다고 생각한다.	1	2	3	4	5

6. 다음에 개인 신상 특징에 관한 질문입니다. 성실하게 기재해 주시기 바랍니다.

- 1) 귀하의 성별: A. 남자 B. 여자
- 2) 귀하의 연령은 ()세.
- 3) 귀하의 직장 경험이 ()년 차입니다.
- 4) 귀하의 학력은 A. 고졸 B. 2년대학 C. 대학 D. 석사 E. 기타
- 5) 귀하의 현 직장의 지위
A. 일반 직원 B. 팀장 C. 부장 D. 관리자 E. 기타
- 6) 귀하가 근무하는 지역은()
A. 북경 B. 상해 C. 광주나 심천 D. 동북3성 E. 기타
- 7) 귀하가 근무하는 직장의 규모의()
A. 50인 이하 B. 50-100인 C. 101-300인 D. 301-500인 E. 501인 이상
- 8) 귀하가 근무하는 업종은()
A. 공기업 B. 민간기업 C. 외자기업 D. 정부기관 E. 기타

【부 록2】 중국어 설문서

關於目標指向性，持續學習活動，經歷滿足和 組織沒入的 問卷調查

您好！感謝您在百忙之中抽出時間來回答本次調查。

本調查的目的是爲了撰寫本人研究生課程的畢業論文，您的答案將對論文的結果產生絕對的影響，在此，本人相信各位答卷人會秉持着認真負責的態度，而本人將无限感激您爲了我的研究所付出的寶貴時間。

本次問卷調查完全采取无記名的方式，您所提供的信息將得到保密。再次感謝您在百忙之中抽出時間完成本次調查。祝您工作愉快！

聯系人：韓國，漢城大學校，經營學科

人事－組織管理專業 陸 璐

指導教授：車鍾碩

聯系電話：0082-10-8385-8600

E-mail: lulu0627@naver.com

以下是關於您在職場生活過程中的一些問題，請根據您在職場生活的實際情況進行選擇。

針對以下的提問，請根據您的實際情況，選擇相應的符號。

從來不會	通常不會	有時候會	通常會	常常會
1	2	3	4	5

1. 關於目標指向性的問題，請根據您的實際情況選擇最符合您想法的一項。

序 号	內 容					
1	我很愿意去學習新技術和具有難度及挑戰性的業務。	1	2	3	4	5
2	我喜歡具有高能力，高才能要求的業務。	1	2	3	4	5
3	我愿意去做一些具有挑戰性的工作。	1	2	3	4	5
4	我愿意去尋求學習新技術和開發新知識的機會。	1	2	3	4	5
5	我會去承擔能夠在其他人的面前證明我自己能力的任務。	1	2	3	4	5
6	我喜歡向別人展示，我比其他同事做的更好的地方。	1	2	3	4	5
7	我對於在工作當中如何做才能證明我的能力這一方面很關注。	1	2	3	4	5
8	在工作中，害怕暴露自己能力的不足，所以，對於自己能否承擔新任務很擔心。	1	2	3	4	5
9	對於自己做不好的業務，我會選擇回避的態度。	1	2	3	4	5
10	如果會在其他人面前展示出我無能的一面，那麼我將不愿意去接受這項新任務。	1	2	3	4	5

2. 關於組織領導力的問題，請根據實際情況對您的上司平時的一些活動情況進行回答。

序 号	內 容					
	我們的組發生變化要求的時候，那麼我的上司（組長）會...					
1	我會努力的並且認真的指明要完成的目標。	1	2	3	4	5
2	我會努力的讓職員理解組織變化的原因。	1	2	3	4	5
3	為了促進變化的發展，我會說明這種變化是迫切需要的。	1	2	3	4	5

4	我會通過建立广泛的合作体系，對變化的實行起到支持作用。	1	2	3	4	5
5	我會在組織發生變化的時候，委任給組員一些可以胜任的權利。	1	2	3	4	5
6	在變化的過程中，我會細致地把握整個過程，並且為組員講述這一過程。	1	2	3	4	5
7	在變化過程中，我對組員的關心，會使他們經受住困難。	1	2	3	4	5

3. 下面的為題是在過去的6个月当中，与您所看到的行動相關的問題。請您仔細閱讀后，選擇相應的一項。

序 号	內 容					
	我在過去的6个月中...					
1	為了學習新的知識和技術，去參加有關職場工作的教育項目。	1	2	3	4	5
2	為了業務和經歷，會去參加組織外部的研討會，專業學會等。	1	2	3	4	5
3	會去參加能够取得与業務相關的資格証和執照的培訓。	1	2	3	4	5
4	會從同事那里去尋求有關業務成果，行動，技術等方面的反饋信息。	1	2	3	4	5
5	會從上司（組長）那里去尋求有關業務成果，行動，技術等方面的反饋信息。	1	2	3	4	5
6	為了掌握自己在工作中的長處和短處，我會參考正式的情報（比如，人事評價資料，業績）。	1	2	3	4	5
7	為了獲得与業務相關的情報，我回去查找与業務相關的資料。	1	2	3	4	5
8	在和比我經歷丰富的人一起工作時，可以學到新的知識和技術。	1	2	3	4	5
9	我會經常去參加与業務相關的技術和知識的交流會或同事間的聚會。	1	2	3	4	5
10	為了業務經驗的多樣性，會与同事交換完成个人所承擔的業務。	1	2	3	4	5

4. 以下是有關於您經歷滿足的問題，請根據截止到目前為止您對自己的事業（經歷）的想法來回答以下的問題。

請您根據您的實際想法來回答以下的問題。

序 号	內 容					
1	我對自己到目前為止取得的事業（經歷）成果而感到滿足。	1	2	3	4	5
2	我為自己達成全部事業（經歷）目標的過程而感到滿足。	1	2	3	4	5
3	我對目前的收入，相對來說感到比較滿足。	1	2	3	4	5
4	我對目前的發展，相對來說感到比較滿足。	1	2	3	4	5
5	我對自己所掌握的與業務相關的技術與知識，相對來說比較滿足。	1	2	3	4	5

5. 以下是關於“組織承諾”的問題

“組織承諾”是指員工對於自己所屬的組織及其目標的認同，並且希望保持組織成員

身份的一種心態。請根據自己的實際相發揮來以下問題。

序 号	內 容					
1	我經常和職場以外的人談論我得職場工作。	1	2	3	4	5
2	我真心地將職場的事情當作是我自己的事情一樣看待。	1	2	3	4	5
3	職場對於我來說意義重大。	1	2	3	4	5
4	我對職場有很強的歸屬感。	1	2	3	4	5
5	我之所以不能夠離開現在的職場，是因為可供我選擇的職場很少。	1	2	3	4	5
6	我之所以不能夠離開現在的職場，是因為不能放棄在這里的薪酬，福利和地位等。	1	2	3	4	5
7	我目前沒有離開現在職場的意向。	1	2	3	4	5
8	我認為為了個人的利益而經常更換公司是不對的。	1	2	3	4	5
9	我認為應該忠誠於自己工作的公司。	1	2	3	4	5
10	我認為就職於一個職場，並且忠誠於這份工作，從道德上來講是正確的。	1	2	3	4	5

6. 以下是關於您个人基本情况的問題，請您予以回答。

- 1) 您的性別是： A. 男 () B. 女 ()
- 2) 您的年齡是： () 歲
- 3) 您的工作經驗 () 年。
- 4) 您的學歷：
A. 高中 B. 專科 C. 本科 D. 碩士 E. 其他
- 5) 您在現職場的職位：
A. 一般職員 B. 組長級別 C. 部長級別 D. 管理層 E. 其他
- 6) 您工作的所在地：A. 北京 B. 上海 C. 广州或深圳 D. 東北三省 E. 其他
- 7) 您現在工作單位的規模：
A. 50人以下 B. 50-100人 C. 101-300人 D. 301-500人 E. 501人以上
- 8) 您現在所從事的工作業種是：()
A. 國有企業 B. 私人企業 C. 外資企業 D. 政府機關 E. 其他



ABSTRACT

An Empirical Study on the relationship between the Goal orientation, continuous learning and career satisfaction and organizational commitment

-Based on Chinese employees in early career stage-

LULU

**Major in Human Resource / Organization
Management**

Dept. of Business Administration

Graduate School, Hansung University

With China's economic development and progress, for Human Resources Management development and management ways and methods also have stimulative effect. In the 21st century, China's today, can govern China economic development and social progress is the Chinese people born in the 1980s. China's after 80, not only is China's reform and opening up, but also the witnesses China development and progress practitioners. Therefore, this study after 80 workplace as this survey research object and has more Business Administration significance.

This research, this paper after 80s workplace workers now to personal goals, student-centeredness leadership and persistent learning behavior of some of the judgment to self manager to meet and degree of the impact of organizational forfeiture, conduct analysis and study, questionnaire

survey to the way the data, analyze and judge.

Through this research can be drawn, the target directivity declination with persistent learning, and at the same time, persistent learning behavior and organization for personal experiences meet again forfeiture promoter action.

This paper used the SPSS 17.0 for its Frequency analysis, reliability analysis, factors analysis and correlating analysis and also this study performed the multiple regression to investigate the hypotheses.



中 文 摘 要

目標指向性，組織領導力，持續性學習對經歷滿足和組織沒入的影響

—以職場初期中國職場人爲對象—

漢城大學校大學院

經營學科

人事組織管理專業

陸 璐

本研究闡述了目標指向性，組織領導力，持續性學習對事業滿足和組織沒入之間的關係。盡管當代的職場人已經認識到持續性學習對經歷滿足的影響，但是關於持續性學習對於組織沒入的影響方面的研究却很少。本研究通過對中國80后處於職場初期的346人進行了問卷調查，調查結果如下：

1) 目標指向性對於持續性學習有積極的影響，2)組織領導力對於持續性學習有積極的影響，3)持續性學習對於經歷滿足有積極的影響，4)持續性學習對於組織沒入有積極的影響作用。

本研究的結果從理論上給予了我們在目標指向性和持續性學習上的一些啓示，而且從實物上也給予了我們組織事業管理方面的啓示。