

21세기 환경이 글로벌 경제 구조와 지식기반 사회로 급격히 변하고 있으며 기업 간의 ‘성과창출’을 위한 경쟁이 날로 심화되고 있다. Drucker(1995)는 조직이 성과를 창출하는데 자본과 노동뿐 아니라 지식이 중요한 역할을 하는 사회를 지식경제사회라고 정의하였다. 또한 최근에는 수년 간 조직 내에서 구성원들의 ‘몰입’이 화두로 떠오르고 있는데 이는 오늘날과 같은 지식사회에서 몰입이 성과창출의 중요한 기본전제가 되기 때문이다(인재경영, 2011). 많은 연구와 조사를 통해 직원들의 몰입이 인재의 유지, 생산성, 그리고 궁극적으로 조직의 성과에 연관되어 있음이 밝혀졌다.

지식기반 사회에서 구성원들의 지식과 학습이 필요로 함에 따라 학습조직의 중요성이 부각되고 있다. 학습조직에 대한 통합적 관점을 제시한 Yang, Watkins 및 Marsick(2004)은 학습조직을 구성원들의 지속적 향상을 위해 자발적으로 학습하며 스스로 변화할 수 있는 역량이 있는 조직으로 정의한다. 이들의 학습조직 모형 중 구성원들의 지속학습활동(continuous learning activity)은 개인, 팀, 조직 수준에서 학습조직 구축을 위한 중요한 구성요소이며 (Yang et al., 2004), Marquardt(1996)는 학습조직 구축을 위해 지속학습활동을 통해 개인의 고용경쟁력(employability)을 향상시킬 필요가 있음을 제안하였다.

지속학습활동의 선행연구들을 살펴보면 Alas와 Sharif(2002)는 지속학습활동이 조직 및 팀 효과성에 미치는 영향과 지속학습활동에 영향을 미치는 요인들을 다루었으며, Arneson(2006)은 지속적 학습을 장려하는 것이 조직의 실제적인 이익을 유발할 수 있다고 주장하였다. Farrell(1999)은 지속학습활동이 구성원들의 몰입을 유발하여 조직의 내부적 이익에 기여할

수 있다고 밝혔다. 구성원들이 지속학습활동에 참여함으로써 궁극적으로 구성원들의 몰입이 향상되는 이유 중 하나는 구성원이 조직 내 자발적인 직무 관련 활동을 통해 고용경쟁력이 향상되기 때문이다. 고용경쟁력은 고용가능성으로도 표현되며 새롭게 고용되거나 고용 상태를 유지하는 능력에 대한 개인의 신념이나 지각을 나타낸다. 최근에 자신의 경력을 한 조직에만 제한을 두지 않고 경력계획에 따라 직장을 옮기는 경우가 많기 때문에 이러한 불확실성에 대처할 수 있는 개인의 고용경쟁력은 주관적인 경력성공의 척도로 간주된다 (Hogan, Chamorro-Premuzic, & Kaiser, 2012).

고용경쟁력에 대한 선행연구를 살펴보면 고용경쟁력은 개인의 기술, 지식, 적응력으로부터 얻어지는 것이며 조직 내에서 개인이 경험할 수 있는 여러 가지 형태의 부정적인 심리적 요인들의 효과를 감소시킨다(De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte, & Alarco, 2008). 또한 조직은 구성원들을 조직에 몰입시키기 위해서 고용경쟁력을 향상시킬 수 있는 정책을 제공하기도 한다. Benson(2006)의 연구에 따르면 직무와 관련된 기술 훈련을 통해 구성원의 고용경쟁력을 높였을 때 조직몰입이 높아지고 이직의도는 낮아졌다. 윤수민과 이재식(2010)은 고용경쟁력이 조직시민행동과 같은 조직유효성에 직접적 혹은 간접적으로 긍정적인 영향을 미칠 수 있음을 밝혔다. 이러한 결과는 조직이 구성원들에게 투자를 하여 고용경쟁력을 높여줌으로써 조직구성원들의 몰입을 높일 수 있다는 것을 시사한다.

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다. 첫째, 지속학습활동, 고용경쟁력, 조직몰입 및 일몰입 간의 관계를 살펴보고자 한다. 지속학습활동에 관한 선행연구에서는 주로 사회심리

학적 변인들과 함께 지속학습활동의 선행변인과 결과변인만을 다뤘을 뿐, 학습조직측면에서 구성원들의 지속학습활동으로 인해 개인의 고용경쟁력이 향상되어 실제로 조직에 대한 긍정적인 태도 형성에 영향을 줄 수 있는지를 연구하지는 않았다. 따라서 지속학습활동과 조직몰입 및 일몰입 간의 관계에서 고용경쟁력의 매개효과를 검증하고자 한다. 둘째, 지속학습활동이 고용경쟁력에 미치는 영향이 구성원들의 비공식적 네트워킹 정도에 따라 달라지는지를 검증하고자 한다. 셋째, 고용경쟁력이 조직몰입 및 일몰입에 미치는 영향에 있어서 분배 공정성과 성장욕구의 조절효과를 검증하고자 한다. 즉, 본 연구에서는 고용경쟁력이 조직몰입에 미치는 영향이 구성원들의 성과에 대해 합당한 대우를 해주는 분배 공정성에 따라 달라질 수 있는지를 알아보고, 또한 고용경쟁력이 일몰입에 미치는 영향이 구성원들의 성장욕구에 따라 달라지는지를 검증하고자 한다.

지속학습활동과 조직몰입 및 일몰입

지속학습활동은 변화하는 조직 환경에서 새로운 지식과 기술을 습득하기 위해 학습활동을 계획하고, 기술과 지식을 향상시킬 수 있는 다양한 활동에 참여하며, 이를 적용하는 개인의 자발적인 개발과정이다(London & Mone, 1999). 따라서 지속학습활동은 현재의 직무뿐만 아니라 미래를 위한 준비활동을 포함하고 있는 광범위한 범위의 학습활동이다(Noc, Wilk, Mullen, & Wanek, 1997). 또한 개인의 지식, 기술 및 능력을 향상시키고 경력에 영향을 주며, 직무수행의 측면에서 조직에서 요구되는 역할에 부합할 수 있는 효과적인 방법이다

(London & Mone, 1999).

이제까지의 선행연구를 살펴보면, 지속학습활동은 성취지향성(Dweck & Leggett, 1988), 수행지향성(VandeWalle, 1997), 적응수행과 같은 직무수행(Borman & Motowidlo, 1993; Campbell, 1999; Pulakos, Schmitt, Dorsey, Arad, Hedge, & Borman, 2002), 성실성과 학습목표성향(Han, 2003) 등과 관련이 있는 것으로 나타났다. 지속학습활동과 관련된 연구를 살펴볼 때, 조직몰입이나 일몰입과 같은 구성원들의 몰입에 있어서 지속학습활동이 미치는 영향을 살펴본 연구가 상대적으로 부족한 실정이다. Farrell(1999)은 지속학습활동의 선행변인과 결과변인에 대해 연구하였고, 지속학습활동이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 박영배와 박형권(2003)은 구성원들의 학습활동이 조직몰입에 정적인 영향을 미친다는 결과를 보고하였는데, 이는 Hurley와 Hult(1998), Farrell(1999)의 연구 결과들과 같이 구성원들의 학습활동이 조직몰입이나 조직의 긍정적인 변화와 밀접하게 관계됨을 의미한다.

앞서 제시한 학습조직 이론의 개념과 지속학습활동을 연관 지어 살펴보면, 학습기회가 많아지면 해당 구성원은 지속적인 탐색을 통하여 새로운 기술과 지식을 접할 수 있고, 능동적이고 자발적인 활동을 통하여 여러 사람들과의 교류 및 의사소통을 통해 자신감이 생기고, 고용에 대한 불안감이 줄어들어 자신이 속한 조직에 대한 애착과 몰입이 증가될 것이라고 예상할 수 있다. 따라서 선행연구들과 이러한 추론을 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 구성원의 지속학습활동은 조직몰입과 정적인 관계가 있을 것이다.

일몰입(work engagement)은 업무에 대하여 긍정적이고 정열적이며 헌신하고 몰두하는 마음가짐, 작업과 관련된 긍정적이고 성취적인 마음 상태이며, 활력(vigor), 헌신(dedication), 몰두(absorption)의 세 가지 차원으로 구성되어 있다(Schaufeli & Bakker, 2003). 활력은 일하는 동안의 높은 에너지 수준, 정신적 회복력, 자신의 일에 노력을 투자하려는 의지를 의미하며, 헌신은 일에 대한 의미성, 열정, 자부심, 도전을 의미한다. 몰두는 자신의 직무에 대한 완전한 집중, 깊게 몰두된 상태, 시간이 자신도 모르게 빠르게 흘러가는 듯한 느낌을 의미한다. 일몰입은 일에 매우 높은 수준의 에너지를 가지고 있고, 일에 대해 강한 일체감과 애착을 가지고 있는 조직구성원들의 동기를 설명하기 위한 개념이다(유태용 역, 2012). 일몰입은 구성원들이 자신과 직무 간의 일체감에 폭 빠져 있는 상태를 나타내고 이러한 구성원들은 그들의 일에서 개인적 성취감과 만족을 얻는다.

Han(2003)은 조직 내 개인의 개발활동에 초점을 두고 지속학습활동과 관련된 다섯 가지 속성을 확인하였다. 구체적으로 지속학습활동은 자발적(voluntary), 비공식적(informal), 현재/미래 지향적(current/future oriented), 직무/비직무 지향적(job/non-job focused), 상호작용(interactive) 특징을 지니고 있다. 이는 현재 직무를 훌륭하게 수행하기 위해서 필요한 지식, 기술, 행동을 구성원들이 학습하도록 하는 조직의 공식적인 교육의 개념과 구분된다(Goldstein, 1993). 조직구성원들의 지속적인 학습활동은 조직이 변화하는 환경에서 성공하기 위해서 요구되는 개인의 직무관련 개발활동이기 때문에 개인이 자발적으로 지속적 학습활동에 적극적으로 참여한다면 자신의 직무에 대한 자

신감과 만족을 느낄 가능성이 커질 것이다. 따라서 구성원들이 지속적으로 학습활동을 함으로써 자신의 직무와 관련된 긍정적 태도를 형성하여 자신의 일에 대한 몰입이 높아질 수 있다고 예상할 수 있다. 이러한 추론을 토대로 다음과 같은 가설을 도출하였다.

가설 2. 구성원의 지속학습활동은 일몰입과 정적인 관계가 있을 것이다.

지속학습활동과 고용경쟁력

조직 환경의 변화와 함께 경력 관리의 책임이 조직에서 개인에게로 이전되면서 개인의 경력개발에 있어서 주관적 경력 성공의 개념이 등장하고 있으며, 이런 주관적 경력 성공의 핵심이 고용경쟁력으로 인식되고 있다(Hogan et al., 2012). 주관적 경력성공은 직무 역할, 대인관계 성공 등과 같은 개인의 내적인 인식과 현재 조직에서의 재정적인 성공과 조직위계상의 성공에 대한 개인 인식의 통합으로 정의된다(Seibert, Crant, & Kraimer, 1999). 고용경쟁력은 고용가능성으로도 표현되며 새롭게 고용되거나 고용 상태를 유지하는 능력에 대한 개인의 신념이나 지각을 나타낸다. Fugate(2006)에 따르면 고용경쟁력을 높게 지각하는 사람은 자신의 일과 경력에 대해 능동적이고 자신의 경력에 몰입하는 특성을 보인다(Carson & Bedeian, 1994).

구성원들은 변화하는 고용시장에서 비자발적 이직이 늘어나는 것을 목격하고 고용에 대한 두려움을 갖게 되어 자발적이고 지속적인 학습을 통해 새로운 기술을 익히고 자신의 경력을 관리함으로써 새롭게 다른 조직에 고용되거나 현 직장에서도 고용상태를 유지하는 능

력에 대한 개인의 신념이나 자신감을 향상시키고자 노력한다(De Cuyper et al., 2008). 오늘날과 같은 지식기반 사회에서 끊임없이 자신의 경력 관리를 통해 조직 내 뿐만 아니라 고용 시장 변화에 대해 능동적이고 적극적으로 대처하고자 지속학습활동은 조직 내에서 경험할 수 있는 고용불안과 직무불안정성과 같은 부정적인 심리적 효과를 감소시키고 고용경쟁력을 향상시킨다(De Cuyper et al., 2008; 윤수민, 이재식, 2010).

Tannenbaum(1997)에 따르면 지속학습활동을 통해 업무에서 적용할 수 있는 새로운 역량을 발전시키며 새로운 생각과 기술을 학습할 수 있다. 새로운 생각과 기술을 학습함으로써 업무를 효과적으로 수행하게 되며, 결과적으로 개인들은 새로운 기술을 배울 수 있다는 믿음과 자기 효능감이 높아진다. 지속학습활동을 통해 주관적인 경력 성공감을 경험한 구성원들은 목표를 성취했을 때 오는 효능감과 개인적 성취감을 경험하게 된다. Hogan 등(2012)은 개인 차원에서 조직 내 직무와 관련된 노하우, 기술 등의 향상과 조직차원에서 합당한 보상, 직무특성 및 설계 등으로 인해 고용경쟁력이 형성되는 통합적 모형을 제시하였으며, Marsick과 Watkins(2003)은 구성원들의 지속학습활동이 고용경쟁력 향상에 영향을 미친다고 보고하였다. 이러한 연구들을 종합해보면, 지속학습활동과 고용경쟁력은 높은 상관관계를 지닐 것이라고 추론할 수 있다. 즉, 구성원들이 지속학습활동을 함으로써 자신의 직무와 관련된 기술 및 능력이 향상되어 자신의 직무에 대한 고용시장에서 고용경쟁력이 높다고 지각할 가능성이 커질 것이다. 따라서 이러한 선행연구들과 추론을 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3. 구성원의 지속학습활동은 고용경쟁력과 정적인 관계가 있을 것이다.

고용경쟁력과 조직몰입 및 일몰입

최근 주목받고 있는 고용경쟁력은 조직효과의 선행변인으로서 조직과 직무에 대한 태도와 밀접한 관련성이 있다(Benson, 2006; De Cuyper, Nobelaers, & De Witte, 2009). 구성원들이 고용경쟁력을 향상시킴으로써 조직 내에서 경험할 수 있는 고용불안과 직무 불안정성과 등과 같은 부정적인 심리적 경험을 덜 하고 조직시민행동과 조직몰입 등 조직효과성에 기여할 수 있다(윤수민, 이재식, 2010).

고용경쟁력과 조직에 대한 몰입 간의 관계는 사회적 교환모델(social exchange model)에 기반하여 관련성을 예상해 볼 수 있다. 조직구성원들은 자신에게 가치 있는 것을 얻게 되면 그에 상응하는 교환요소를 찾으려고 한다(Maurer, Pierce & Shore, 2002). 구성원들이 스스로 지속학습활동에 참여한다고 하더라도 조직이 학습활동을 권장하고 학습조직 분위기가 조성되어 있을 때 지속학습활동을 더욱 활발하게 할 수 있을 것이다. 따라서 개인이 조직 내에서 자발적인 학습활동으로 인해 자신의 고용경쟁력이 향상되었다고 지각한다면 고용불안이 줄어들고 현 조직에 대하여 긍정적인 태도를 형성하여 조직에 몰입할 가능성이 크다(Benson, 2006). 즉, 고용경쟁력을 높게 지각하는 사람들은 조직에서의 고용불안, 직무 불안정성과 등과 같은 부정적인 심리 상태가 감소하고 현재 자신이 속한 조직에서 업무를 수행하는 것이 자신의 직무능력 향상으로 이어질 수 있다고 지각함으로써 조직에 몰입하게 된다. 또한 자신의 고용경쟁력을 바탕으로 자

신이 속한 조직과 고용관계를 유지하는 것이 자신의 경력관리에도 유리하다고 인식하여 조직에 대한 동일시나 애착과 같은 긍정적인 감정을 가지게 된다(Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). 이러한 선행연구와 추론을 바탕으로 스스로 고용경쟁력이 높다고 지각하는 구성원들은 조직몰입이 높을 것이라고 예상하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4. 고용경쟁력은 조직몰입과 정적인 관계가 있을 것이다.

De Cuyper 등(2008)은 고용경쟁력과 일몰입 간에 유의한 정적 관계가 있음을 밝혔다. 그들은 고용경쟁력이 자신의 경력에 대한 통제감을 향상시켜주고 고용에 대한 두려움을 감소시켜주기 때문에 일몰입이 증가한다고 설명하였다. Fugate, Kinicki 및 Ashforth(2004)은 구성원들의 고용경쟁력이 높을수록 자신이 추구하고 있는 경력 대안과 기회를 더 넓힐 수 있다고 보고하였다. 구성원들은 자신의 직무에서 요구하는 경험과 기술의 유용성을 파악하고 외부 고용시장에서 자신의 경험과 기술이 얼마나 경쟁력을 지니고 있는지를 판단한다. 이러한 경력대안과 기회는 자신이 지니고 있는 경험과 기술에 따라 결정될 가능성이 높으므로 고용경쟁력을 높게 인식할수록 자신이 수행하고 있는 직무에 대해 긍정적인 태도를 보여 일몰입 수준이 높을 것으로 예상해볼 수 있다.

따라서 다음과 가설을 설정하였다.

가설 5. 고용경쟁력은 일몰입과 정적인 관계가 있을 것이다.

고용경쟁력의 매개효과

가설 1, 2의 도출과정에서 기술한 것처럼, 지속학습활동이 조직구성원들의 조직에 대한 태도와 자신의 일에 대한 태도에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 그러나 지속학습활동이 조직 및 일에 대한 태도에 직접적으로 영향을 미칠 뿐만 아니라 고용경쟁력을 통해서 간접적으로 영향을 미칠 가능성을 생각해볼 수 있다. 기존연구에서 지속학습활동, 고용경쟁력, 조직몰입 및 일몰입 간의 관계를 함께 다룬 연구는 없었다. 하지만 가설 3 도출과정에서 기술한 지속학습활동과 고용경쟁력 간의 관계와 가설 4, 5 도출과정에서 기술한 고용경쟁력과 조직몰입 및 일몰입 간의 관계를 종합적으로 고려해 볼 때, 구성원들의 지속학습활동은 구성원들의 지각된 고용경쟁력을 매개로 조직몰입 및 일몰입에 간접적인 영향을 미칠 가능성이 있다고 추론해볼 수 있다.

Groot과 De Brink(2000)는 구성원들의 자발적인 학습활동과 교육훈련은 직접적으로 조직의 성과에 영향을 주는 것이 아니라 조직 내에서 구성원들이 다른 업무를 수행할 수 있다는 자신감과 고용경쟁력을 높여주며, 높아진 고용경쟁력이 조직에 대한 긍정적 태도로 이어진다고 주장하였다. 조직 내의 자발적인 학습활동으로 인해 고용경쟁력이 향상된 조직구성원들은 변화하는 조직 및 환경 변화에 적절하게 대처할 수 있는 능력을 갖추게 되고, 이러한 고용경쟁력을 갖춘 구성원들은 외부 고용시장에서 자신의 직무에 대한 안정성과 고용안정 등을 느끼고 부정적인 심리 상태가 감소되어 조직에 대한 긍정적인 태도를 형성함으로써 현재 조직에 몰입할 가능성이 클 것이라고 예상할 수 있다. 따라서 이러한 추론을 바탕으

로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 6. 고용경쟁력은 지속학습활동과 조직몰입 간의 관계를 매개할 것이다.

Csikszentmihalyi(1990)는 작업자가 달성하고자 하는 목표를 능동적으로 설정하고, 자신의 기술을 개발하며, 자신의 수행에 대한 피드백에 항상 관심을 기울이고 집중하는 법을 체득함으로써 몰입을 경험할 수 있다고 설명하고 있다. 따라서 조직 내에서 일몰입을 경험하기 위해서는 직무관련 기술 및 역량을 지속적으로 개발할 필요가 있음을 알 수 있다. 하지만 지속학습활동을 통한 기술 및 역량 개발이 일몰입에 직접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 고용경쟁력을 매개로 지속학습활동과 일몰입 간의 관계가 형성된다고 가정해 볼 수 있다.

지속학습활동을 통해 고용경쟁력이 향상된 조직구성원들은 자신의 직무에서 원하는 능력을 가지고 있다고 느낄 것이며 직무의 가치를 높게 평가하고 이러한 직무활동이 자신에게 의미가 있다고 느끼게 될 것이다. 따라서 직무를 수행하는 자신의 능력에 대한 확신이 생겨 외부 고용시장에 대해서도 자신감을 경험할 것이다. 이러한 사람들은 직무를 수행하는 동안 높은 에너지 수준을 경험하고 직무에 대한 내재적 동기가 형성되어 긍정적이고 즐거운 감정 상태를 가지고 자신의 직무를 수행할 수 있을 것이다. 즉, 지속학습활동으로 인하여 자신의 지각된 고용경쟁력이 높아지고 궁극적으로 일몰입 수준이 높아질 것이라고 기대할 수 있다. 이러한 추론을 바탕으로 고용경쟁력이 지속학습활동과 일몰입 간 관계를 매개할 것이라는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 7. 고용경쟁력은 지속학습활동과 일몰입 간의 관계를 매개할 것이다.

비공식적 네트워킹의 조절효과

Kaplan(1984)은 비공식적 네트워킹은 직속상사나 부하를 제외한 다른 사람과 비공식적이고 협력적인 관계를 구축하고 유지하는 과정이며 이런 과정을 거쳐서 형성된 관계망을 네트워크로 규정하였다. 조직 내·외부에 네트워크가 잘 형성된 사람들은 네트워크를 통해 정보와 자원을 얻고 자신의 업무 수행에 도움을 받으므로 조직은 네트워킹을 잘 하는 사람을 더 호의적으로 평가한다(Arthur & Rousseau, 1996). 또한 개인이 이러한 네트워크를 통해 이익을 얻는 것처럼 조직도 마찬가지로 네트워킹을 잘 하는 구성원들을 활용하여 다양한 정보와 자원을 획득할 수 있으며 이러한 정보와 자원은 직·간접적으로 조직에 이익을 가져다 줄 수 있다(장은주, 2003).

공식적인 네트워킹은 조직의 공식적인 목표를 달성하기 위해서 의식적으로 만들어진 공식적인 조직 내에서 형성된 네트워킹으로 주로 집단 내에서 조직의 목표나 과업에 근거하여 형성되는 반면, 비공식적 네트워킹은 조직 내에서 공식 목표나 과업에 관계없이 자연적으로 이루어진다. 비공식적 네트워킹은 직무에 도움이 될 수 있는 학습적 유용성을 가지고 있다(Sparrowe, Liden, Wayne, & Kraimer, 2001). 학습적 유용성은 비공식적 네트워킹을 통해 직무와 관련된 정보 및 조언을 얻고 학습이 이루어질 수 있는 것을 의미한다. 따라서 지속학습활동을 하는 사람들은 자신의 비공식적 네트워킹 정도에 따라서 다양한 사람들과 접촉하고 여러 가지 직무 관련 정보 및

고용시장에 대한 정보를 획득할 수 있게 된다. 또한 활발한 상호작용을 통해 학습할 수 있는 기회가 많아지기 때문에 고용경쟁력이 향상될 가능성이 크다(Kim & Rhee, 2010).

이와 같은 선행연구 결과를 토대로 비공식적인 네트워크는 구성원의 지속학습활동과 상호작용하여, 지속학습활동이 고용경쟁력에 미치는 영향을 증가시킬 것으로 기대할 수 있다. 구체적으로, 비공식적 네트워크의 정도가 높은 사람들은 낮은 사람들에 비해 정보 및 자원 획득이나 학습활동이 많아져 자신의 고용경쟁력을 높게 지각할 가능성이 크다. 선행연구 결과와 이러한 추론을 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 8. 구성원의 비공식적 네트워크 정도가 낮을 때보다 높을 때, 지속학습활동과 고용경쟁력 간의 정적 관계가 더 강하게 나타날 것이다.

분배 공정성의 조절효과

분배 공정성은 성과, 결과 혹은 성취한 결실을 분배하는 데 있어서의 공정성을 말한다. 다른 모든 형태의 공정성과 마찬가지로, 분배 공정성은 가치에 기반을 두고 있다. 이러한 가치는 공정성을 판단할 때 사용하는 법칙과 기준들이며 분배공정성의 기초가 되는 형평, 평등, 필요의 세 가지 법칙을 기준으로 조직들은 일반적으로 “가장 공정한” 법칙이 어떤 것인지에 대하여 구성원들 간에 의견일치를 구하거나 서로 다른 법칙을 적용하여 보상을 분배함으로써 분배법칙에 대한 의견 차이를 해소하고 있다(유태용 역, 2012).

공정성은 많은 선행연구에서 조직몰입에

영향을 미치는 것으로 밝혀졌다(Folger & Konovsky, 1989; Konovsky & Cropanzano, 1991). Scarpello와 Jones(1996)는 분배 공정성이 조직몰입과 정적인 상관관계가 있음을 밝혔다. 또한 Folger와 Konovsky(1989)는 공정성이 구성원들의 경영진에 대한 신뢰와 조직몰입 등에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 밝혔다. 국내에서는 조국행(2001)이 분배 공정성이 조직몰입에 영향을 미친다고 보고하였다. 배춘식(2002)은 분배 공정성이 절차 공정성보다 조직몰입에 더 큰 영향을 미칠 수 있다고 보고하였다. 뿐만 아니라 다른 연구들(예, 정범구, 이상석, 1999; Greenberg, 1994)을 보면 분배 공정성이 절차 공정성보다도 조직몰입과 더 강한 관계를 가지고 있었다.

이러한 선행연구들에서 분배 공정성이 조직몰입의 선행변인으로 다루어졌지만, 조직구성원이 지각하는 고용경쟁력과 분배 공정성이 조직몰입에 미치는 상호작용효과를 알아본 연구는 없었다. 자신의 고용경쟁력을 높이기 위해 많은 시간과 노력을 투자했지만 성과에 대한 보상이나 대우가 자신의 기대만큼 충족되지 않을 경우 조직에 대한 불만이 초래될 수 있다(Judge, Cable, Boudreau, & Bertz 1995; Seibert et al., 1999). 하지만 고용경쟁력이 높은 구성원들에게 조직이 공정한 대우를 해준다면 구성원들이 분배 공정성을 높게 지각해서 다른 직장으로 이동하지 않고 자신이 속한 현재 조직에 몰입할 가능성이 크다. 즉, 분배 공정성이 높다고 지각하는 사람들은 외부 고용시장에서 자신의 고용경쟁력이 높다고 지각하더라도 자신이 속한 조직에 몰입할 가능성이 크지만, 분배 공정성이 낮다고 지각하는 사람들은 자신의 고용경쟁력을 토대로 외부 고용시장에 관심을 가지고 적극적으로 다른 기회를

찾아볼 가능성이 크기 때문에 현재의 조직에 대한 몰입 수준이 낮을 수 있다. 이러한 추론을 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 9. 구성원의 분배 공정성 지각이 낮을 때보다 높을 때, 고용경쟁력과 조직몰입 간의 정적 관계가 더 강하게 나타날 것이다.

성장욕구의 조절효과

성장욕구는 한 개인이 조직에서 성장, 발전하고자 하는 욕구와 관련되는 개인적 특성(Phillips & Bedeian, 1994)으로 자존 욕구와 자아실현 욕구에 대한 열망을 뜻한다. 또한 개인적인 성장과 발전, 조직 내에서의 다른 사람보다 빠른 승진, 도전적이고 가치 있는 업무를 통한 성취감 등을 경험하고자 하는 개인적인 특성으로 야망이나 승진 욕구와도 유사한 개념으로 간주되고 있다. 성장욕구가 강한 사람들의 행동 특징을 보면, 몰입 경험과 매우 유사한 점들을 발견할 수 있다. Csikszentmihalyi(1990)는 작업자가 달성하고자 하는 목표를 능동적으로 설정하고, 자신의 기술을 개발하며, 자신의 수행에 대한 피드백에 항상 관심을 기울이고 집중하는 법을 체득함

으로써 몰입을 경험할 수 있다고 설명하고 있다. 또한 외적으로 개인의 도전 의식을 독려하는 환경이 조성될 때, 개인은 몰입을 경험할 가능성이 크고(박근수, 유태용, 2007), 성장욕구는 승진, 임금인상, 경력만족, 고용경쟁력 등 객관적, 주관적 경력 성공에 영향을 미치는 중요한 요인이다(Howard & Bray, 1990; Judge et al., 1995; Seibert, Kraimer, & Linder, 2001).

Hackman과 Oldham(1975)의 직무특성이론 모형에서 성장욕구는 직무특성과 직무성과 간의 관계를 조절하는 변인으로 작용한다. 구체적으로, 작업 내용이 다양하고 직무에서 자율성이 높은 직무에서 성장욕구가 낮은 사람들보다는 높은 사람들이 직무에 더 만족하고 더 높은 성과를 나타낸다. 이처럼 성장욕구가 다른 변인들 관계에서 조절변인으로 사용된 적이 있지만, 구성원들이 지각하는 고용경쟁력과 개인특성인 성장욕구가 상호작용하여 일몰입에 미치는 어떤 영향을 미치는지를 알아본 연구는 없었다. 개인이 고용경쟁력을 갖추고 있다고 하더라도 성장욕구가 낮은 조직구성원들보다 높은 사람들은 자신의 직무와 관련된 기술이나 지식 등을 학습하고 지속적으로 성장하기 위해 능력을 키우고자 하기 때문에 자

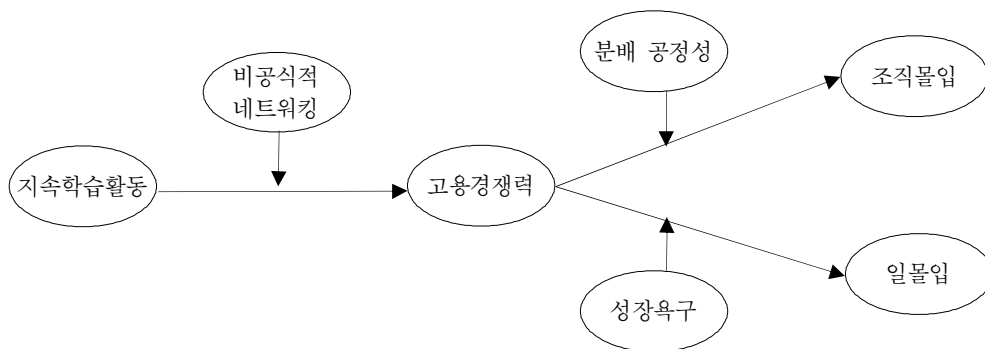


그림 1. 연구모형

신이 하고 있는 일에 몰입할 가능성이 더 클 것이라고 예상할 수 있다. 이러한 추론을 토대로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 10 구성원의 성장욕구가 낮을 때보다 높을 때, 고용경쟁력과 일몰입 간의 정적 관계가 더 강하게 나타날 것이다.

위의 가설들을 토대로 본 연구의 연구모형을 제시하면 그림 1과 같다.

방 법

조사대상 및 자료수집 절차

최근 6개월 동안 학습활동을 경험했던 현직자들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 본 연구의 자료수집을 위해 국내외의 다양한 기업에 근무하고 있는 직장인들을 대상으로 총 302부의 설문지를 배포하여 불성실한 응답과 미응답 문항이 포함되어 있는 설문지를 제외한 후 총 264명의 자료를 최종 분석에 사용하였다. 본 연구의 분석에 사용한 응답자들의 인구 통계학적 특성을 표 1에 제시하였다.

측정도구

지속학습활동

지속학습활동은 Hertz(2002)가 제시한 문항을 김태홍(2008)이 번안한 것을 사용하여 측정하였다. 지속학습활동 문항은 교육 및 훈련 프로그램에 참여, 자신의 스킬에 대한 평가, 직무경험에 대한 빈도를 측정하는 13개 문항으로 구성되어 있으며 각 문항에 대해서 ‘지

표 1. 조사대상자의 인구통계학적 특성

특성	구분	빈도(명)	비율(%)
성별	남	180	68.2
	여	84	31.8
연령	20대	51	19.3
	30대	86	32.6
	40대	64	24.2
	50대	61	23.1
	60대	2	0.8
학력	중졸이하	1	0.4
	고졸	82	31.1
	대졸	99	37.5
	전문대졸	64	24.2
	대학원졸	16	6.0
	기타	2	0.8
근속 년수	6개월~480개월	평균 8년5개월	표준편차 7년7개월
	사원	137	51.9
직급	대리	47	17.8
	과장	49	18.6
	차장	19	7.2
	부장이상	12	4.5
	일반사무직	69	26.1
직무 분야	연구/개발직	11	4.2
	생산/기술직	82	31.1
	영업직	26	9.8
	서비스직	50	18.9
회사 유형	기타	26	9.8
	중소기업	130	49.2
	대기업	134	50.8

난 6개월 동안’ 지속학습활동을 한 정도를 측정하였다. 본 연구에서는 1점(전혀 없다, 0번), 2점(없는 편이다, 1번 정도), 3점(보통이다,

2~3번 정도), 4점(많은 편이다, 4~5번 정도), 5점(매우 많다, 6번 이상)으로 Likert 척도 상에 기준이 되는 빈도수를 함께 제시했다. 측정 문항의 예는 “나는 업무에 필요한 새로운 지식이나 기술을 배우기 위해서 회사에서 제공하는 교육프로그램 또는 강좌에 참가했다”, “나는 업무와 관련된 강점과 약점을 파악하기 위해서 검사나 진단을 받아본 적이 있다”, “이전에 요구되지 않았던 새로운 책임도 맡아보았다” 등이다. 지속학습활동 척도의 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .88이었다.

고용경쟁력

종업원이 스스로 지각하고 있는 고용경쟁력은 Berntson과 Marklund(2007)가 개발한 문항과 Griffith, Steel, Allen 및 Bryan(2005)이 개발한 문항을 번안하여 사용하였다. “나의 경험과 지식을 바탕으로 다른 회사로 옮기는 것은 전혀 어려운 일이 아니다”, “만약에 내가 이직을 위해 다른 회사를 알아본다면 많은 회사에서 관심을 보일 것이다”, “현재 외부 고용시장에서 나의 기술, 지식 및 업무 경력을 많이 필요로 한다”, “내가 다른 회사에서 현재와 동등한 직무를 얻는 것은 매우 어려운 일이 아니다.”의 4개 문항으로 측정하였다. 첫 번째와 두 번째 문항은 Griffith 등(2005)이 개발한 문항이고, 세 번째와 네 번째 문항은 Berntson과 Marklund(2007)이 개발한 문항이었다. 고용경쟁력 척도의 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .80이었다.

조직몰입

종업원이 자신이 속한 조직에 몰입하고 있는 정도를 측정하기 위해 Mowday, Steers 및 Porter(1979)의 조직몰입에 관한 문항들 중 유태용과 현희정(2003)이 사용한 7개 문항을 사

용하여 Likert식 5점 척도로 측정하였다. 조직몰입 척도의 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .96이었다.

일몰입

일몰입을 측정하기 위해 Schaufeli와 Bakker(2003)가 개발한 UWES(Utrecht Work Engagement Scale) 축소형 척도를 번안하여 사용한 이철희, 신강현 및 허창구(2012) 문항을 사용하였다. 이 척도는 활력(예: 나는 일을 할 때, 넘치는 힘을 느낀다), 헌신(예: 나는 내가 하는 일에 대해 자부심을 느낀다), 몰두(예: 나는 집중해서 일을 할 때, 행복감을 느낀다) 각각 3개 문항씩 총 9개 문항으로 구성되어 있으며 모두 Likert식 5점 척도로 측정하였다. 일몰입 척도의 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .95였다.

비공식적 네트워킹

조직 내·외부 사람들과의 비공식적 네트워킹 정도를 측정하기 위해 본 연구에서는 Johnson(2001)의 비공식적 네트워킹 척도를 장은주(2003)가 번안 및 수정한 문항을 사용하였다. 문항의 예는 “내가 속한 회사 내에서 폭넓은 인간관계를 맺고 있다”, “나는 정기적으로 우리 회사 이외의 사람들과 교류한다.” 등이다. 총 7개 문항으로 구성되어 있으며 모두 Likert식 5점 척도로 측정하였다. 비공식적 네트워킹 척도의 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .81이었다.

성장욕구

한 개인이 조직에서 성장하고 도전적인 일을 하고 싶어 하는 욕구와 조직에서 승진하고자 하는 욕구 등을 측정하기 위해 본 연구에서는 Hackman과 Oldham(1975)의 직무진단조사

(JDS)에 포함된 개인의 성장욕구 강도 6개 문항을 이규만(1999)이 번안한 문항을 사용하여 측정하였다. 문항의 예는 “나는 비교적 어렵고 도전적인 업무를 좋아한다.”, “나는 자율적인 사고와 행동이 많이 요구되는 업무를 좋아한다.” 등이다. 총 6개 문항을 사용하였으며 모두 Likert 식 5점 척도로 측정하였다. 성장욕구 척도의 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .96이었다.

분배 공정성

종업원이 지각하고 있는 분배 공정성은 Price와 Mueller(1986)가 개발한 총 5개의 문항을 김성은(2010)이 번안한 문항을 사용하여 측정하였다. 문항의 예는, “내가 노력한 만큼, 나는 공정한 보상(급여수준, 승진, 고과)을 받고 있다.” 등이다. 총 5개 문항을 사용하였으며 모두 Likert식 5점 척도로 측정하였다. 분배공정성 척도의 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .95였다.

분석방법

본 연구에서 분석을 위해 첫째, SPSS 18.0 프로그램을 사용하여 조사대상자의 인구통계학적 특성을 알아보고, 측정된 문항들의 신뢰도를 검증하기 위해 문항 간 내적 일치도 신뢰도(α)계수를 산출하였다. 둘째, 지속학습활동과 조직몰입 및 일몰입 간의 관계에서 고용경쟁력의 매개역할을 알아보기 위하여 AMOS 18.0 프로그램을 사용하여 구조방정식 모형 검증을 실시하였다. 모델의 적합도 평가는 부합도 지수와 추정오차의 평균(RMSEA)을 사용하였으며, 상대적 부합도 지수로는 Marsh, Balla 및 Hau(1996)의 제안에 따라 표준적합지수(Normed Fit Index: NFI), 비교적합지수(Comparative Fit Index: CFI), 터커-루이스 지수

(Turker-Lewis Index; TLI)를 사용하였다. Hoyle (1995)에 따르면, 상대적 부합도 지수인 NFI, CFI, TLI 값은 .90이상이고, RMSEA지수는 .08 미만일 경우 부합도가 좋으며, .08이상에서 .10 미만일 때 부합도 수준은 보통이며, .10이상일 경우 부합도가 나쁘다고 평가한다(Browne & Cudeck, 1993). 마지막으로 고용경쟁력의 매개 효과의 유의성을 확인하기 위해 bootstrap 검증을 실시하였으며 비공식적 네트워킹, 분배공정성, 성장욕구의 조절효과를 살펴보기 위해 SPSS 18.0을 사용하여 위계적 회귀 분석을 실시하였다.

결 과

측정변인들의 기술통계치와 상호상관

본 연구에 포함된 변인들 간의 관련성을 살펴보기 위해 먼저 상관분석을 실시하였으며, 연구변인들의 평균, 표준편차, 상호상관을 표 2에 제시하였다. 분석결과, 지속학습활동은 본 연구에 사용된 모든 변인들과 정적으로 유의하게 관련되었다. 이를 구체적으로 살펴보면, 지속학습활동은 고용경쟁력과($r=.41, p<.01$), 조직몰입($r=.56, p<.01$), 일몰입($r=.57, p<.01$), 비공식적 네트워킹($r=.61, p<.01$), 분배공정성($r=.51, p<.01$), 성장욕구($r=.51, p<.01$)와 유의한 정적 상관을 보였다.

인구통계학적 변인들과 주요 변인들과의 관련성을 추가적으로 살펴보면, 회사유형(대기업, 중소기업)을 제외한 모든 변인이 본 연구에서 사용된 변인들과 유의한 관련성이 있는 것으로 나타났다. 따라서 추후 분석에서는 이러한 결과를 반영하여 회사유형을 제외한 인구통계

표 2. 측정 변인들 간의 기술 통계치 및 상호상관

변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. 성별	-													
2. 나이	-.24**	-												
3. 학력	-.12*	-.21**	-											
4. 근무기간 (개월)	-.23**	.55**	.03	-										
5. 직급	-.25**	.37**	.25**	-.60**	-									
6. 직종	.18**	-.00	-.26**	-.14*	-.26**	-								
7. 회사유형	.12	.07	.15*	.18**	.11	-.09	-							
8. 지속학습활동	-.07	.02	.21**	.12	.28**	-.21**	.10	(.88)						
9. 고용경쟁력	-.01	-.12	.09	-.16*	.04	.01	-.10	.41**	(.80)					
10. 조직몰입	-.22**	.12	.20**	.22**	.34**	-.29**	.06	.56**	.12*	(.96)				
11. 일몰입	-.17**	.20**	.16**	.14*	.30**	-.27**	.03	.57**	.24**	.32**	(.95)			
12. 비공식적 네트워크	-.08	.14*	.12	.13*	.25**	-.07	.03	.61**	.51**	.21**	.45**	(.81)		
13. 성장욕구	-.08	-.02	.17**	-.07	.20**	-.12	.01	.51**	.45**	.53*	.57**	.57**	(.96)	
14. 분배 공정성	-.07	.04	.18**	.08	.22**	-.28**	-.01	.51**	.07**	.76**	.26**	.13*	.33**	(.95)
평균(M)	1.32	39.38	3.19	106.06	1.96	3.23	1.49	2.67	2.92	3.33	3.21	3.05	3.50	2.89
표준편차(SD)	.47	1.01	.50	92.98	1.20	1.11	1.68	.72	.78	.83	.77	.55	.66	.87

N=264, * $p < .05$, ** $p < .01$; 주. () 값은 변인의 신뢰도 계수를 나타냄.

학적 변인을 통제하였다.

고용경쟁력의 매개효과 검증

연구가설을 검증하기 위해 AMOS 18.0 프로 그래를 사용하여 구조방정식모형 분석을 실시 하였다. 지속학습활동이 조직몰입과 일몰입에 직접적으로 영향을 미치는 경로를 포함하는 부분매개모형(연구모형)과 이러한 직접 경로를 포함하지 않는 완전매개모형(경쟁모형)을 비교 하여 표 3과 그림 2에 제시하였다.

표 3에서 보듯이, 두 모형 모두 전반적인 부합도 지수가 높게 나타났다. χ^2 차이 검증 결과 두 매개모형은 유의한 차이($\Delta\chi^2=7.298$, $p < .01$)를 보였고, 부합도 지수도 전반적으로

부분매개 모형이 더 높게 나타났다. 따라서 지속학습활동과 조직몰입 및 일몰입 간 관계 에서 고용경쟁력이 부분적으로 매개하는 연구 모형이 더 적합한 것으로 판단하였다. 그림 2 에서 보듯이, 조직몰입($\beta=.19$, $p < .05$) 및 일몰 입($\beta=.19$, $p < .01$)에 대한 지속학습활동의 경로 계수가 유의하게 나타나서 지속학습활동이 조 직몰입 및 일몰입과 정적으로 관련되어 있을 것이라는 가설 1, 2가 지지되었음을 알 수 있 다. 또한 고용경쟁력에 대한 지속학습활동의 경로계수가 유의하게 나타나서($\beta=.31$, $p < .01$) 지속학습활동이 고용경쟁력과 정적으로 관련 되어 있을 것이라는 가설 3이 지지되었다. 또 한 조직몰입($\beta=.17$, $p < .05$) 및 일몰입($\beta=.28$, $p < .001$)에 대한 고용경쟁력의 경로계수 역시

표 3. 완전매개모형(경쟁모형) 및 부분매개모형(연구모형)의 부합도 지수

모형	부합도 지수					
	χ^2	df	CFI	NFI	TLI	RMSEA (90% 신뢰도)
경쟁모형	122.862	50	.969	.950	.960	.074(.058, .091)
연구모형	115.564	48	.972	.953	.961	.073(.056, .090)

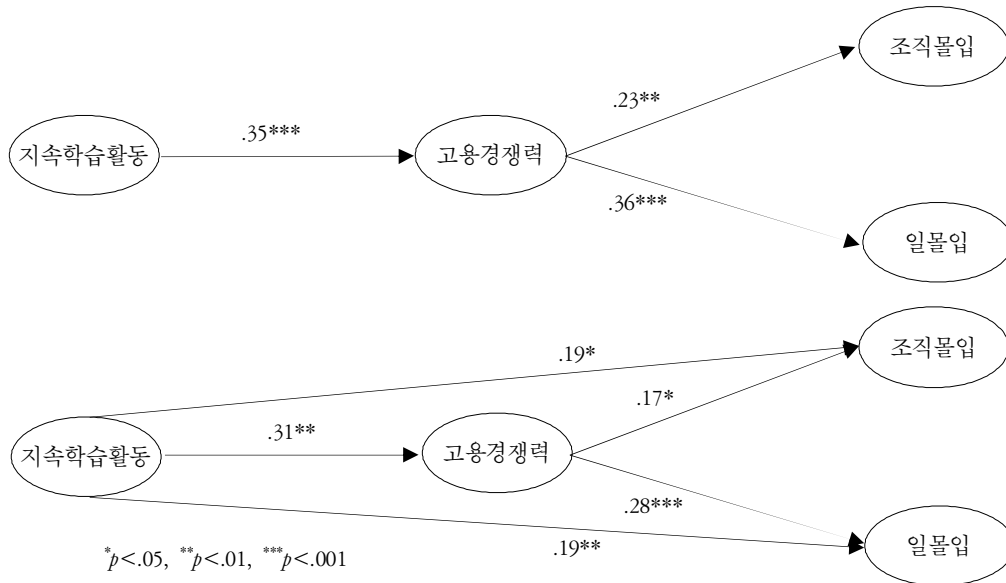


그림 2. 지속학습활동과 조직몰입 및 일몰입 간 관계에서 고용경쟁력의 매개효과

유의하게 나타나서 고용경쟁력이 조직몰입과 일몰입에 정적으로 관련되어 있을 것이라는 가설 4, 5가 지지되었음을 알 수 있다.

부분매개모형에서 고용경쟁력에 의한 간접적 효과(지속학습활동이 고용경쟁력을 통해 조직몰입 및 일몰입에 미치는 효과)에 대한 직접검증을 위해 bootstrap 검증을 실시하였다. 변인들의 표본분포가 정규분포를 하고 있다는 가정에 기초하고 있는 Sobel 검증보다 이러한 가정을 하고 있지 않은 bootstrap 결과를 사용하는 것이 간접효과의 유의성을 판단하는 기

준으로 더 바람직하기 때문이다(Cheung & Lau, 2008). 이러한 결과를 표 4에 제시하였다. 표 4에서 보듯이, 조직몰입에 대한 고용경쟁력의 간접효과 값은 .07로 .05 수준에서 유의한 것으로 나타났으며, 일몰입에 대한 고용경쟁력의 간접효과 값은 .11로 .01 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 부분매개 모형의 적합도와 경로계수, Bootstarp 검증 결과를 종합적으로 고려할 때, 고용경쟁력이 지속학습활동과 조직몰입 및 일몰입 간의 관계를 매개할 것이라는 가설 6, 7이 지지되었다.

표 4. Bootstrap에 의한 매개분석 결과

	추정계수	표준오차	95% 신뢰구간
고용경쟁력 - 조직몰입	.07	.05	(.003, .234)
고용경쟁력 - 일몰입	.11	.05	(.022, .287)

지속학습활동과 고용경쟁력 간 관계에서 비공식적 네트워킹의 조절효과

지속학습활동과 고용경쟁력 간 관계에서 비공식적 네트워킹 정도의 조절효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 1단계에서 고용경쟁력에 영향을 미칠 가능성이 있는 인구통계학적 변인들을 투입하여 그 영향을 통제하였다. 2단계에서는 예측변인인 지속학습활동과 비공식적 네트워킹을 투입하였으며, 3단계에서는 두 예측변인의 상호작용 항을 투입하여 분석을 실시하였다. 조절효과의 여부는 3단계에서의 R^2 변화량의 유의성으로 판단하였다. 상호작용 항은 다중공선성을 줄이고, 해석을 용이하게 하기 위해서 각 변인을 센터링한 후 두 변인을 곱한 값을 사용하였다.

표 5에서 보듯이 지속학습활동과 비공식적

네트워킹의 상호작용 항이 유의한 회귀계수($\beta = .109, p < .05$)를 나타냈으며, 상호작용 항이 투입된 3단계에서 설명량($\Delta R^2 = .009, p < .05$)이 유의하게 증가하였다. 이러한 상호작용효과를 해석하기 위해 Aiken과 West(1991)가 제안한 방식에 의해 조절변인의 값이 높은 경우(평균보다 1표준편차 윗값)와 낮은 경우(평균보다 1표준편차 아랫값)로 나누어 지속학습활동, 고용경쟁력, 비공식적 네트워킹 간의 관계를 회귀선으로 나타내었다. 그림 3에서 보듯이, 조직구성원의 비공식적 네트워킹 정도가 낮을 때보다 높을 때 지속학습활동과 고용경쟁력 간의 정적 관계가 더 강하게 나타났다. 따라서 조직구성원의 비공식적 네트워킹 정도가 낮을 때보다 높을 때 지속학습활동과 고용경쟁력 간의 정적 관계가 더 강할 것이라는 가설 8이 지지되었다.

표 5. 지속학습활동과 고용경쟁력 간 관계에서 비공식적 네트워킹의 조절효과

단계	변인	고용경쟁력		
		β	R^2	ΔR^2
1	인구통계학 변인		.037*	
2	지속학습활동	.123	.282***	.245***
	비공식적 네트워킹	.432***		
3	지속학습활동×비공식적 네트워킹	.109*	.291***	.009*

N=264, * $p < .05$, *** $p < .001$

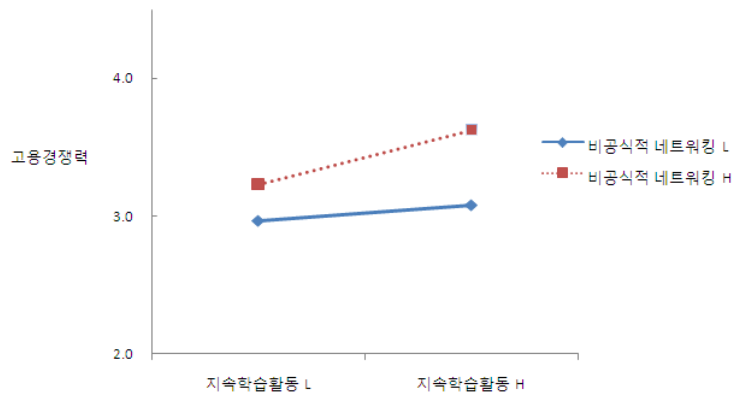


그림 3. 비공식적 네트워킹의 조절효과

고용경쟁력과 조직몰입 간 관계에서 분배 공정성의 조절효과

고용경쟁력과 조직몰입 간 관계에서 분배 공정성의 조절효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 1단계에서 조직몰입에 영향을 미칠 가능성이 있는 인구통계학적 변인들을 투입하여 그 영향을 통제하였다. 2단계에서는 예측변인인 고용경쟁력과 조절변인인 분배 공정성을 투입하였으며, 마지막 3단계에서는 고용경쟁력과 분배 공정성의 상호작용 항을 투입하였다.

고용경쟁력과 분배 공정성 점수에서 각각 고용경쟁력과 분배 공정성의 평균값을 뺀

터링 값을 사용하여 상호작용 항을 산출하였다. 이러한 분석 결과가 표 6에 제시되어 있다.

표 6에서 보듯이 3단계에서 고용경쟁력과 분배 공정성의 상호작용 항이 유의한 회귀계수($\beta=.128, p<.05$)를 나타냈으며, 상호작용 항이 투입된 3단계에서 설명량($\Delta R^2=.014, p<.05$)이 유의하게 증가하였다. 이러한 결과는 분배 공정성이 고용경쟁력과 조직몰입 간의 관계를 조절한다는 것을 의미한다. 상호작용 효과를 해석하기 위해 회귀선으로 나타낸 결과(그림 4), 분배 공정성 지각이 낮을 때보다 높을 때 지각된 고용경쟁력과 조직몰입 간의 정적 관계가 더 강하게 나타났다.

표 6. 고용경쟁력과 조직몰입 간 관계에서 분배 공정성의 조절효과

단계	변인	조직몰입		
		β	R^2	ΔR^2
1	인구통계학 변인		.063*	
2	고용경쟁력	.059	.183***	.120***
	분배 공정성	.364***		
3	고용경쟁력×분배 공정성	.128*	.197*	.014*

N=264, * $p<.05$, *** $p<.001$

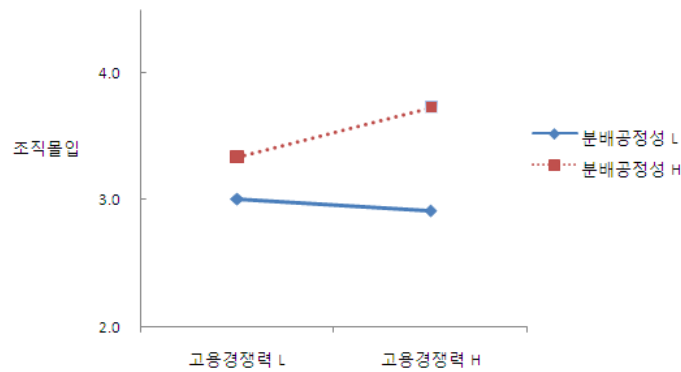


그림 4. 고용경쟁력과 조직몰입 간 관계에서 분배공정성의 조절효과

따라서 구성원의 분배 공정성 지각이 낮을 때보다 높을 때, 고용경쟁력과 조직몰입 간의 정적 관계가 더 강하게 나타날 것이라고 예측한 가설 9가 지지되었다.

고용경쟁력과 일몰입 간 관계에서 성장욕구의 조절효과

고용경쟁력과 일몰입 간 관계에서 성장욕구의 조절효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 1단계에서 일몰입에 영향을 미칠 가능성이 있는 인구통계학적 변인들을 투입하여 그 영향을 통제하였다. 2단계에서는 예측변인인 고용경쟁력과 조절변인인 성장욕

구를 투입하였으며, 마지막 3단계에서는 고용경쟁력과 성장욕구의 상호작용 항을 투입하였다. 고용경쟁력과 성장욕구 점수에서 각각 고용경쟁력과 성장욕구의 평균값을 뺀 센터링 값을 사용하여 상호작용 항을 산출하였다. 이러한 분석 결과가 표 7에 제시되어 있다. 표 7에서 보듯이 3단계에서 고용경쟁력과 성장욕구의 상호작용 항이 유의한 회귀계수($\beta=.080$, $p<.05$)를 나타냈으며, 상호작용 항이 투입된 3단계에서 설명량($\Delta R^2=.013$, $p<.05$)이 유의하게 증가하였다. 이러한 결과는 성장욕구가 고용경쟁력과 일몰입 간의 관계를 조절한다는 것을 의미한다. 그림 5에서 보듯이, 조직구성원의 성장욕구가 낮을 때보다 높을 때 고용경

표 7. 고용경쟁력과 일몰입 간 관계에서 성장욕구의 조절효과

단계	변인	일몰입		
		β	R^2	ΔR^2
1	인구통계학 변인		.111***	
2	고용경쟁력	.018	.368***	.257***
	성장욕구	.408***		
3	고용경쟁력×성장욕구	.080*	.381***	.013*

N=264, * $p<.05$, *** $p<.001$

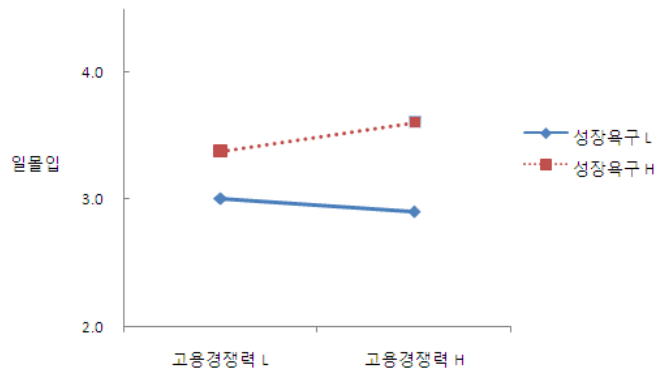


그림 5. 고용경쟁력과 일몰입 간 관계에서 성장욕구의 조절효과

쟁력과 일몰입 간의 정적 관계가 더 강하게 나타났다. 따라서 조직구성원의 성장욕구가 낮을 때보다 높을 때 고용경쟁력과 일몰입 간의 정적 관계가 더 강할 것이라는 가설 10이 지지되었다.

논 의

본 연구의 목적은 조직구성원들의 지속학습 활동이 지각된 고용경쟁력 향상을 통해 조직 몰입 및 일몰입으로 이어지는 관계를 밝히고, 지속학습활동이 고용경쟁력에 미치는 영향에 있어서 비공식적 네트워킹의 조절효과를 검증하고, 고용경쟁력이 조직몰입 및 일몰입에 미치는 영향에 있어서 분배 공정성과 성장욕구의 조절효과를 검증하는 데 있었다.

본 연구로부터 밝혀진 결과들은 다음과 같다. 첫째, 고용경쟁력이 지속학습활동과 조직 몰입 및 일몰입 간의 관계를 부분적으로 매개하는 것으로 밝혀졌다. 이러한 결과는 지속학습활동이 조직몰입 및 일몰입에 직접적으로 영향을 미칠 뿐만 아니라, 구성원들이 외부 고용시장에 대한 자신의 고용경쟁력 지각을

통해서 조직에 대한 몰입과 일몰입에 영향을 미친다는 것을 의미한다. 즉, 구성원들이 조직 내에서 지속적으로 학습활동을 함으로써 자신의 주관적인 경력 성공감을 높여 변화하는 시장에 대처할 수 있는 고용경쟁력이 향상되고, 궁극적으로 조직몰입 및 일몰입이 향상되었다. 이러한 결과는 고용경쟁력이 조직 내 개인의 심리적 상태나 행동에 유의한 영향을 미쳐 결과적으로 조직에 긍정적인 영향을 줄 수 있다는 선행연구 결과들(De Cuyper et al., 2008; 윤수민, 이재식, 2010)과 일치한다. 또한 본 연구에서는 개인의 지속학습활동으로 인해 자신의 능력이 향상됨을 인식하게 되어 조직 내에서 경험할 수 있는 직무불안, 고용불안과 같은 부정적인 심리적 효과를 감소시켜 심리적 안정감을 높임과 동시에 조직몰입 및 일몰입과 같은 조직에 도움이 되는 긍정적 측면에도 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다(윤수민, 이재식, 2010).

둘째, 지속학습활동과 고용경쟁력 간 관계를 비공식적 네트워킹이 조절하는 것으로 나타났다. 구성원의 지속학습활동과 고용경쟁력 관계에서 비공식적 네트워킹이 조절효과를 보인다는 결과는 본 연구에서 처음으로 검증된

것이다. 비공식적 네트워크는 정서적, 의사소통적, 학습적으로 유용성을 지니고 있어서 개인의 고용경쟁력 향상에 긍정적인 영향을 줄 수 있다(Arthur & Rousseau, 1996; Seibert et al., 2001; Sparrowe et al., 2001). 따라서 지속적으로 학습활동을 하는 사람이라 하더라도 비공식적 네트워크 정도가 낮을 때보다는 높을 때 고용경쟁력이 더욱 향상된다는 것을 알 수 있었다. 이러한 결과는 지속학습활동과 고용경쟁력의 관계가 구성원들의 비공식적인 네트워크 정도에 따라 달라질 수 있다는 것을 의미한다. 지속적으로 학습활동을 하는 사람이라 하더라도 비공식적 네트워크 정도가 낮을 때보다는 높을 때 학습기회를 더 많이 가질 수 있고 직무와 관련된 정보 및 자원을 획득할 수 있어(Raider & Burt, 1996) 고용경쟁력이 더욱 향상된다는 것을 알 수 있었다.

셋째, 고용경쟁력과 조직몰입 간 관계에서 분배 공정성이 조절효과를 보이는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직구성원의 지각된 고용경쟁력과 조직몰입 간의 관계가 구성원이 느끼는 조직의 외재적 보상인 분배 공정성에 대한 지각에 따라 달라질 수 있다는 것을 의미한다. 고용경쟁력이 높은 구성원이 조직 내에서 분배 공정성을 높게 지각한다면 다른 조직으로 이동하여 자신의 경쟁력에 대해 정당한 보상을 추구할 필요가 없기 때문에 분배 공정성을 낮게 지각하는 사람보다 조직에 더 몰입하는 것으로 나타났다. 또한 고용경쟁력과 일몰입 간의 관계는 구성원의 내적 동기인 성장욕구에 따라 달라지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 성장욕구가 낮을 때 보다 높을 때 고용경쟁력이 높은 사람들은 현재의 일에 몰입하여 개인적인 성장과 성취감을 경험하고자 할 가능성이 크다는 것을 의미한다. 따라

서 조직은 외재적 보상뿐만 아니라 내재적 보상을 통해 구성원의 욕구를 충족시켜 줌으로써 자신이 맡고 있는 일에 더 몰입할 수 있도록 해줄 필요가 있다.

본 연구는 학문적으로 몇 가지 의의를 지닌다. 첫째, 학습조직의 중요성에도 불구하고 개인 차원에서의 자발적 학습활동인 지속학습활동이 조직에 미치는 영향은 상대적으로 많이 연구되지 않았다. 따라서 이 연구에서 조직 내 구성원들이 자발적인 지속학습활동을 통해 고용경쟁력을 향상시키고 궁극적으로 조직에 대해 긍정적인 태도를 형성할 수 있다는 것을 처음으로 밝혔다는 데 의의가 있다.

둘째, 지속학습활동이 고용경쟁력 지각에 미치는 영향에 있어서 비공식적 네트워크의 조절효과를 처음으로 검증하였다는 데 의의가 있다. 고용경쟁력에 관한 연구가 많지 않은 상태에서 지속학습활동뿐만 아니라 비공식적 네트워크가 지속학습활동과 상호작용하여 고용경쟁력 향상에 기여한다는 것을 밝혔다는 데 의의가 있다.

셋째, 구성원의 지각된 고용경쟁력이 조직몰입에 미치는 영향에서 조직의 분배 공정성 지각의 조절효과를 처음으로 검증하였다는 데 의의가 있다. 구체적으로 분배 공정성 지각이 높은 구성원이 낮은 구성원에 비해 자신의 고용경쟁력이 높다고 지각하더라도 조직에 몰입한다는 것을 발견하였다. 하지만 고용경쟁력을 갖추고 있는 종업원들에게 조직이 정당한 대우나 보상을 제공하지 않으면 조직몰입 수준이 높아지지 않는 것으로 나타났다. 기존 연구들에서는 고용경쟁력이 조직에 미치는 영향을 연구하였으나 이러한 관계를 조절하는 요인에 대한 연구가 부족한 실정이다. 따라서 고용경쟁력이 조직에 대한 태도에 미치는 영

향이 조절변인의 존재에 따라 더 크게 또는 더 작게 나타나는지를 알아보기 위해 분배 공정성의 조절효과 검증을 실시하였고, 분배 공정성이 조절효과를 나타낸다는 것을 처음으로 밝혔다는 데 의의가 있다.

본 연구의 실무적 시사점은 다음과 같다. 첫째, 구성원들의 자발적인 지속학습활동이 고용경쟁력 향상을 통해 궁극적으로 조직에 대한 긍정적인 태도 형성에 기여하기 때문에, 개인의 지속적인 학습이 가능할 수 있도록 학습조직 문화를 구축하고 자신의 업무성과에 대해 적절한 피드백이 제공되는 시스템을 만들 필요가 있다. 자발적인 지속학습활동이 구성원들의 고용경쟁력을 높여 고용불안정이나 직무불안정에 대한 염려를 감소시키고 조직에 대한 몰입을 증가시킬 수 있기 때문이다.

둘째, 지속학습활동과 고용경쟁력 간 관계를 비공식적 네트워킹 정도가 조절하기 때문에 구성원 개인은 비공식적 네트워킹의 확장과 효율적인 활용을 통해 개인의 고용경쟁력을 높이는 것이 필요하다. 또한 조직은 구성원들의 지각된 고용경쟁력을 향상시키기 위한 하나의 방법으로 조직 내 인적 네트워킹뿐만 아니라 외부 또는 비공식적인 모임을 적극 권장하고 이러한 분위기가 형성될 수 있도록 지원해주는 것이 바람직할 것이다.

셋째, 고용경쟁력이 높다고 지각하는 구성원들이 조직에 몰입하기 위해서는 조직이 그들에게 공정한 대우를 해주는 것이 중요하기 때문에, 그들을 유지하기 위하여 공정한 보상 시스템을 마련해야 한다. 본 연구에서 밝혀진 것처럼 고용경쟁력이 높다고 지각하는 구성원들은 조직이 정당한 대우를 해주지 않는 경우에 고용경쟁력이 낮다고 지각하는 구성원들에 비해 조직에 몰입하지 않을 가능성이 크다.

따라서 조직은 고용경쟁력이 높은 종업원들에 대한 유지 및 관리를 위해 적절한 보상책을 마련할 필요가 있다. 구성원들의 지각된 고용경쟁력이 조직에 대한 애착이나 충성심으로 이어지기 위해서는 조직이 구성원들의 능력에 맞는 공정한 평가시스템과 보상시스템을 갖추어야 할 것이다.

넷째, 성장욕구가 고용경쟁력과 일몰입 간의 관계를 조절하지만 성장욕구는 선천적인 면이 강하고 교육을 통한 개발이 쉽지 않기 때문에 조직은 구성원들에 대한 채용, 선발, 승진, 배치 시 구성원의 성장욕구를 측정하여 활용할 필요가 있다.

본 연구의 제한점과 추후 연구과제는 다음과 같다. 첫째, 본 연구에서 구성원들의 지속학습활동을 리커트형 5점 척도 상에 대략적인 빈도수를 추가하여 교육 참여 횟수에 대한 응답자들의 반응을 자기보고식으로 측정하였다. 실제로 행동을 보였던 빈도에 의해 지속학습활동을 측정하는 것이 타당하지만, 6개월 동안 개인이 행했던 행동에 대한 정확한 빈도를 파악하는 것이 현실적으로 힘들기 때문에 각 척도 상에 제시된 대략적인 빈도로 측정하였다. 따라서 지속학습활동 측정치에 오류가 개입될 가능성을 배제할 수 없기 때문에 향후 연구에서는 보다 정확한 측정을 위해 보다 정교한 측정도구를 개발할 필요가 있다.

둘째, 앞으로의 연구에서 구성원이 속한 조직의 직무안정성이나 재무적 건전성 등과 같이 개인의 고용경쟁력에 영향을 미칠 수 있는 변인들을 추가적으로 고려할 필요가 있다. 고용경쟁력은 직무불안이나 조직불안과 같은 조직 차원의 요인과 밀접하게 관련되어 있기 때문에 조직의 유형이나 상태에 따라 다르게 나타날 수 있음을 감안하여 향후 연구에서는 이

러한 변인들도 포함하는 것이 바람직할 것이다.

셋째, 향후에 더 의미 있는 연구를 위해서 지속학습활동, 고용경쟁력, 조직몰입 및 일몰입 간 관계에 영향을 미칠 수 있는 변인들을 추가로 탐색할 필요가 있다. 지속학습활동과 조직 및 직무 간의 관련성에 대한 연구는 아직까지 많이 이뤄지지 않았으며, 특히 지속학습활동과 고용경쟁력 간의 관련성에 대한 연구는 거의 없는 실정이다. 본 연구에서는 비공식적 네트워킹이 지속학습활동과 고용경쟁력 간의 관계를 조절함을 밝혔지만, 결과에서 비공식적 네트워킹이 지속학습활동보다 고용경쟁력을 설명하는 설명력이 훨씬 더 크게 나타난 것을 감안하여 본 연구에서 다른 변인 이외에 구성원들의 고용경쟁력을 향상시킬 수 있는 변인에 대한 탐색이 이루어질 필요가 있다.

참고문헌

- 김성은 (2010). 리더의 감성지능, 조직공정성, 신뢰와 조직유효성 간의 관련성에 대한 연구: 신뢰의 인지적, 정서적 접근을 중심으로. 고려대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 김태홍 (2008). 적응수행 및 지속학습활동에 대한 개인특성, 팀, 리더십, 팀 풍토의 영향. 광운대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 박근수, 유태용 (2007). 일몰입의 선행변인 및 결과변인에 관한 연구. 한국심리학회: 산업 및 조직, 20, 221-253.
- 박영배, 박형권 (2003). 조직의 학습지향성이 조직성과에 미치는 영향과 상황요인의 조절효과에 관한 연구. 한국인사관리연구, 27, 83-109.
- 배춘식 (2002). 공무원의 공정성과 조직몰입에 관한 연구: 경상남도를 중심으로. 부산대학교 대학원 석사학위 청구논문.
- 유태용 역 (2012). 산업 및 조직 심리학(10판). 시그마프레스.
- 유태용, 현희정 (2003). 개인과 조직성격간 부합, 개인과 직무특성간 부합이 조직과 직무에 대한 태도 및 행동에 미치는 영향. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 16, 201-222.
- 윤수민, 이재식 (2010). 고용경쟁력과 조직시민 행동 사이의 관계: 직무 불안정성과 조직 불안 및 직무열의의 이중 매개효과. 한국심리학회지: 산업 및 조직, 23, 297-315.
- 이규만 (1999). 문화적 가치관과 개인적 특성이 상사-부하 간 교환관계 및 조직행동 유형에 미치는 영향에 관한 연구. 서강대학교 대학원 박사학위논문.
- 이철희, 신강현, 허창구 (2012). 변혁적 리더십과 거래적 리더십이 직무열의에 미치는 영향: 심리적 자본의 매개효과를 중심으로. 한국심리학회: 산업 및 조직, 25, 147-169.
- 인재경영 (2011). 경력개발 기회가 성과에 어떠한 영향을 미치는가, 11, 69-71.
- 장은주 (2003). 주관적 경력성공의 영향요인에 관한 연구: 금융기관 종사자를 대상으로. 서강대학교 대학원 박사학위 청구논문.
- 정범구, 이상석 (1999). 조직공정성과 조직후원 인식의 관계에 관한 연구. 경영논집, 13, 127-150.
- 조국행 (2001). 공정성이 조직몰입, 직무만족, 조직유효성에 미치는 영향에 관한 실증적

- 연구. 호서대학교 대학원 박사학위 청구 논문.
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). Multiple regression: testing and interpreting interactions. Newbury Park, CA: Sage.
- Alas, R., & Sharifi, S. (2002). Organizational learning and resistance to change in Estonian companies. *Human Resource Development International, 5*, 313-331.
- Arneson, S. (2006). Continuous learning and workforce engagement. *Chief Learning Officer, 5*, 24-27
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career. a new employment principle for a new organizational era.* NY: Oxford University Press.
- Benson, G. S., (2006). Employee development, commitment and intention to turnover: a test of 'employability' policies in action. *Human Resource Management Journal, 16*, 173-192.
- Berntson, E., & Marklund S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress, 21*, 279-292.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organization*(pp.71-98). San Francisco: CA: Jossey-Bass.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long(Eds.), *Testing structural equation model*(pp.136-162). Newbury Park, CA: Sage.
- Campbell, J. P. (1999). The definition and management of performance in the new age. In D. R. Ilgen. E. D. Pulakos (Eds.), *The changing nature of performance*(pp.366-397). San Francisco. CA: Jossey-Bass.
- Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: construction of measurement and examination of its psychometric properties. *Journal of Vocational Behavior, 44*, 237-262.
- Cheung, G. W., & Lau, R. S. (2008). Testing mediation and suppression effects of latent variables: bootstrapping with structural equation models. *Organizational Research Methods, 11*, 296-325.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience.* New York: Harper Collins.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. (2008). Employability and employee's well-being: mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review, 57*, 488-509.
- De Cuyper, D., Nobelaers, G., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: associations with job satisfaction and affective organizational commitment. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*, 193-205.
- Drucker, P. F. (1995). Managing in a time of great change. *New York Truman Valley.*
- Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review, 95*, 256-273.
- Farrell, M. A. (1999). Antecedents and consequences of a learning orientation. *Marketing Bulletin, 10*, 38-51.

- Folger, R. & Konovsky, M. A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decision. *Academy of Management Journal*, 32, 115-130.
- Fugate, M. (2006). Employability. In J. Greenhaus & G. Callanan (Eds.), *Encyclopedia of career development* (Vol. 1, pp.267-271). Thousand Oaks, Ca: Sage.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: a psycho-social construct, its dimensions and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65, 14-38.
- Goldstein, I. L. (1993). *Training in organizations* (3rd ed.). Pacific Grove, CA: Brooks-Cole.
- Greenberg, J. (1994). Using socially fair treatment to promote acceptance of a work site smoking ban. *Journal of Applied Psychology*, 79, 288-297.
- Griffeth, R. W., Steel, R. P., Allen, D. G., & Bryan, N. (2005). The development of a multidimensional measure of job market cognitions: The employment opportunity index(EOI). *Journal of Applied Psychology*, 90, 335-349.
- Groot, W., & De Brink, H. M. V. (2000). Education, training and employability. *Applied Economics*, 32, 573-581.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Han, T. Y. (2003). *Multilevel approach to individual and team adaptive performance*. Unpublished Doctoral Dissertation, State University of New York.
- Hogan, R., Chamorro-Premuzic, T., & Kaiser, R. B. (2012). Employability and career success: bridging the gap between theory and reality. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 6, in press.
- Howard, A., & Bray D. W. (1990). Predictions of managerial success over long periods of time lessons for the management progress study. In K. E. Clark & M. B. Clark(Eds.), *Measures of leadership*. West Orange, NJ: Leadership Library of America.
- Hoyle, R. H. (1995). The structural equation modeling approach: Basic concepts and fundamental issues. In R. H. Hoyle(Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and application..* Thousand Oaks, CA: Sage
- Hurley, R. F., & Hult, T. M. (1998). Innovation, market orientation, and organizational learning: an integration and empirical examination. *Journal of marketing*, 57, 53-70.
- Hurtz, G. M. (2002). *Attitudinal and motivational antecedents of participation in employee development activities*. Doctoral dissertation submitted to SUNY at Albany.
- Johnson, C. D. (2001). *In search of traditional and contemporary career success*. GA: The University of Georgia.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bertz, R. D. (1995). An empirical investigation of the prediction of executive career success. *Persomel Psychology*, 48, 485-519.
- Kaplan, R. E (1984). Trade route: the manager's network of relationship. *Organizational Dynamics*, 12, 37-52.
- Kim, y., & Rhee, M. (2010). The contingent effect of social networks on organizational

- commitment: a comparison of instrumental and expressive ties in a multinational high-technology company. *Sociological Perspectives*, 53, 479-502.
- Konovsky, M. A. & Cropanzano, R. (1991). Perceived Fairness of employee drug testing as a predictor of employee attitudes and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 76, 698-707.
- London, M., & Mone, E. M. (1999). Continuous learning. In D. R. Ilgen & E. D. Pulakos (Eds.), *The changing nature of performance: Implications for staffing, motivation, and development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Marquardt, M. J. (1996). Building the learning organization. New York: McGraw-Hill.
- Marsh, H. W., Balla, J. R., & Hau, K. T. (1996). An evaluation of incremental fit indices: a clarification of mathematical and empirical properties. In G. A. Marcoulides & R. E. Schumacker (Eds.). *Advanced structural equation modeling: Issues and techniques*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (2003). Demonstrating the value of an organization's learning culture: the dimensions of learning organizations questionnaire. *Advances in Developing Human Resources*, 5, 132-151.
- Maurer, T. J., Pierce, H. R., & Shore, L. M. (2002). Perceived beneficiary of employee development activity: a three-dimensional social exchange model. *Academy of management Review*, 27, 432-444.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment, *Journal of Vocation Behavior*, 4, 224-247.
- Noe, R. A., Wilk, S. L., Mullen, E. J., & Wanek, J. E. (1997). Employee development: Issues in construct definition and investigation of antecedents. In J. K. Ford, S. Kozlowski, K. Kraiger, E. Salas, & M. Teachout (Eds.), *Improving training effectiveness in work organizations*(pp.153-188). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Phillips, A. S., & Bedeian, A. G. (1994). Leader-follower exchange quality: the role of personal and interpersonal attribute. *Academy of Management Journal*, 37, 990-1001.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1986). *Handbook of organizational measurement*. Marshfield, MA: Pitman Publishing Inc.
- Pulakos, E. D., Schmitt, N., Dorsey, D. W., Arad, S., Hedge, J. W., & Borman, W. C. (2002). Predicting ap: further tests of a model of adaptability, *Human Performance*, 15, 299-323.
- Raider, H. J., & Burt, R. S. (1996). Boundaryless careers and social capital. In M. B. Arthur & D. M. Rousseau(Eds.), *The Boundaryless career*(pp.187-200). NY: Oxford University Press.
- Scarpello, V. & Jones, F. (1996). Why justice matters in compensation decision making. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 285-299.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. (2003). *Utrecht work engagement scale*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career-success. *Journal of Applied Psychology*, 84, 416-427.

- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Linder, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 4, 219-237.
- Sparrowe, R. T., Liden, R. C., Wayne, S. J., & Kraimer, M. L. (2001). Social networks and the performance of individuals and groups. *The Academy of Management Journal*, 44, 316-325.
- Tannenbaum, S. I. (1997). Enhancing continuous learning: diagnostic findings from multiple companies. *Human Resource management*, 36, 437-452.
- VandeWalle, D. (1997). Development and validation of a work domain goal orientation instrument. *Educational and Psychological Measurement*, 57, 995-1015.
- Yang, B., Watkins, K., & Marsick, V. J. (2004). The construct of the learning organization: dimensions, measurement, and validation. *Human Resource Development Quarterly*, 15, 31-55.
- 1차 원고접수 : 2012. 10. 9
2차 원고접수 : 2013. 1. 17
수정원고접수 : 2013. 2. 19
최종게재결정 : 2013. 2. 22

The Effect of Continuous Learning Activity on Organizational Commitment and Work Engagement: The Mediating Effect of Self-Perceived Employability

Seong-Joong Lee

Tae-Yong Yoo

Kwangwoon University

The first purpose of this study was to examine the effect of continuous learning activity on organizational commitment and work engagement. The second purpose was to testify the mediating effect of self-perceived employability in the relationship between continuous learning activity and organizational commitment/work engagement. The third purpose was to examine the moderating effect of informal networking of employees in the relationship between continuous learning activity and self-perceived employability. The fourth purpose was to examine the moderating effect of distributive justice in the relationship between self-perceived employability and organizational commitment, and the final purpose was to testify the moderating effect of growth needs in the relationship between self-perceived employability and work engagement. Data were gathered from 264 employee who were working in various organizations in Korea. As results, continuous learning activity had positive relationships with organizational commitment and work engagement. Self-perceived employability had mediation effect in the relationship between continuous learning activity and organizational commitment/work engagement. Informal networking of employees had moderating effect in the relationship continuous learning activity and self-perceived employability because the relationship was more positive when informal networking of employees was high than low. Distributive justice had moderating effect in the relationship self-perceived employability and organizational commitment because the relationship was more positive when distributive justice was high than low. Also growth needs had moderating effect in the relationship self-perceived employability and work engagement because the relationship was more positive when growth needs was high than low. The implications for research and practice, limitations, and future research tasks were discussed.

Key words : continuous learning activity, perceived employability, organizational commitment, work engagement, informal networking of employees, distributive justice, growth needs