

The Level of Organizational Learning for Emergency Preparedness Work on Organizational Immersion in Local Governments

- Focusing on the Intermediary Effect of Self-directed Learning -

Hwan Soo Shin[#], Hyo Sun Park⁺

Department of Military Studies, Cheongju University, 298 Daesung-ro, Cheongwon-gu, Cheongju, Korea

Abstract

The purpose of the study is to analyze the relationship between the level of organizational learning related to emergency preparedness of local governments and their members' self-directed learning ability and organizational immersion. The study was conducted by carrying out a survey of 175 members of the Civil Defense Emergency Preparedness Team in 12 cities and provinces in South Korea. The results are as follows. First, there was a significant correlation among organizational learning, self-directed learning, and organizational immersion of the emergency preparedness organizations. Second, organizational learning had a positive effect on self-directed learning and job immersion of their members. Third, self-directed learning was shown to serve as a mediator between organizational learning and organizational immersion. Findings and limitations are discussed.

Key words: local governments, emergency preparedness, organizational learning, self-directed learning, organizational immersion

1. 서론

현대 사회는 조직의 사회이며 현대인은 조직인이라고 특징지을 수 있으리 만큼 무수한 조직에 의하여 둘러싸여 있다. 격동적인 사회에서 살아가는 현대인들은 조직에 도구적 의존과 정서적 의존을 하면서 생활을 영위하면서도 전통적인 조직에 대한 신뢰는 점점 떨어지고 있다. 그리하여 끊임없이 새로운 조직사회의 변동을 희망하고 있다. Hong(2009)은 선진국에

서나 후진국에서도 시대적 요청에 대응하여 새로운 조직을 창출하고 전통적인 조직들을 근본적으로 개혁하고자 하는 열망을 예전보다 훨씬 커진 넓이와 긴박성을 드러내고 있다고 제시했다. Park(2009)은 이러한 조직은 생존하는 유기체이기 때문에 변화되는 환경과 계속해서 상호작용을 하면서 능동적으로 적응하느냐에 따라 조직의 성과는 달라진다고 보았다. 그것은 시대적 환경의 변화 또는 조직전략 등 여러 가지 원인에 기인하겠지만 가장 근본적인 원인은 조직학습 능력의

[#] The 1st author: Hwan Soo Shin, Tel. +82-54-880-2380, Fax. +82-54-880-23190, e-mail. shs00895@korea.kr

⁺ Corresponding author: Hyo Sun Park, Tel. +82-43-229-8777, Fax. +82-43-229-8961, e-mail. phs6166@daum.net

보유 여부에 달려 있다고 하였다. 것이다.

비상대비 업무 조직은 1969년 3월 대통령령 제 3818호를 통하여 국가비상기획 위원회를 설치하였고, 모든 중앙부처와 지방자치단체에 직제를 반영하여 비상대비업무를 관장할 비상계획관을 신설하였다(Park, 2014). 비상대비 업무는 전시에 인력·물적자원을 신속하게 국가동원체제에 따라 전시 군사작전을 지원하고, 정부의 기능을 유지시키고, 국민생활을 안정시켜 국가 총력전에 효율적으로 대처하는 것이다. 시도단위 비상대비 업무 조직은 집경지역(서울특별시, 인천광역시, 대전광역시, 경기도, 강원도)을 제외한 시도는 팀단위로 운영되고 있어 독자적인 업무추진이 제한되는 실정이다. 또한 업무 성격상 전문적인 분야로 직원들이 기피하는 부서로 근무기간도 짧은 편이어서 직무만족도가 매우 낮은 실정이다.

정부조직 차원에서 비상대비업무 및 조직발전을 위한 연구로는 국가 위기관리체계 확립방안 및 프로그램 개발에 관한 연구(Gil & Heo, 2003), 국가 위기관리를 위한 민방위 및 비상대비 업무와 지방자치단체의 역할(Ahn, 2009), 국가 위기관리 조직운영체계 발전방안 연구(Jeong, 2011), 국가위기관리체제의 개선방향에 대한 연구(Jo, 2014) 등이다. 지자체 공무원 조직 관련 연구로는 지방자치단체에서 운영하고 있는 학습조직에 대한 표준수준 및 성과에 관한 연구(Park & Yu, 2010), 지방자치단체 공무원의 직무만족도 및 조직몰입도에 관한 연구(Yun & Kim, 2013; Lee & Lee, 2016; Oh & Lee, 2017) 등이 있다. 비상대비업무 조직과 유사한 조직인 군 관련 연구로는 군 인적자원개발정책 결정과정에 관한 연구(Park, 2010), 군대에서 운영하고 있는 각 조직별 학습화된 조직과 자기주도학습이 조직효과성 즉 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향(Lee & Park, 2011), 군 조직효과성 제고를 위한 영향요인 분석 연구(Gwak, 2018)가 있다. 특히, Hong(2018)은 위기관리 조직은 통합조직보다는 전담조직이 보다 나은 조직구성원의 직무만족과 조직몰입을 이끌어 내는 것으로 연구되었다.

학습조직은 Senge(1990)의 「The Fifth Discipline」에서 학습조직이라는 말을 처음 사용하여 세간에 유행시켰다. Park(2002)은 먼저 조직 구성원의 학습화된 능력이 갖추어지면 학습조직은 쉽게 구축될 수 있으며, 자기주도학습에도 영향을 미치는 것으로 밝혔다. Ha, et. al.(2011)는 자기주도학습 환경이 성숙하면 직무역량을 증가시키는 것으로 연구되었다. 이렇게 조직의 효과성에 긍정적인 방향으로 제시되고 있는 학습조직과 자기주도학습에 대한 연구가 활발하게 진행되고 있다. 하지만 Lee & Park(2011)은 대부분의 선행연구들은 학습조직, 자기주도학습, 그리고 조직몰입에 대해서 통합적인 관점에서 연구되지 못하고 있으며, 이들의 변수간의 상관관계를 종합적으로 분석하지 못하고 있다고 제시하였다. 따라서 상호 변수들 간의 매개적인 관계에 대해서 종합적인 연구가 필요하다. 특히 그동안 학습조직, 자기주도학습, 조직몰입에 대한 연구는 기업, 학교, 공공기관, 군 위주로 치우쳐 있고 지자체 비상대비업무 관련 연구는 미진한 편이다. 12개 시·도에서 안보분야를 담당하는 유일한 팀조직에 대한 몰입 증대를 위한 학습조직 구축과 자기주도학습에 대한 고찰은 매우 유용하다고 볼 수 있다.

본 연구의 목적은 지자체 비상대비업무의 학습조직과 팀원의 자기주도학습 및 조직몰입 사이의 관계를 분석하고, 비상대비업무의 학습조직과 자기주도학습이 조직몰입에 영향을 주는지 확인하는데 있다. 또한 비상대비업무의 학습조직이 조직몰입에 영향을 주는 과정에서 자기주도학습이 내포하고 있는 매개변인에 의하여 발생하는 효과를 검증하고자 한다.

이러한 분석결과를 바탕으로 비상대비업무의 학습조직 구축을 촉진시키고 자기주도학습 능력을 강화시킴으로써 조직몰입 증대방안을 제시하고자 한다. 제시된 연구목적을 이루기 위하여 다음과 같은 연구문제를 설정하였다. 첫째, 비상대비업무의 학습조직과 구성원의 자기주도학습 및 조직몰입의 상관관계는 어떠한가? 둘째, 비상대비업무의 학습조직과 구성원의 자기주도학습은 조직몰입에 어떤 효과나 작용을 하는

Table 1. The Concept definition of learning organization

| Scholar | The definition of learning organization | Aspect |
|----------------------------------|--|-----------------------|
| Senge(1990) | An organization which constantly extends their ability, cultivates creative thinking, freely vents their collective desire, and studying the way of learning constantly to create the result that members truly want. | Systematical thinking |
| Pedler, Burgoyne & Boydell(1991) | An organization which promotes the fundamental change of the whole group by promoting every member's learning activity, | Learning oriented |
| Na Byeong-seon (2001) | An open organization which vitalizes the creation of new knowledge as the ambience of constant studying becomes routinized by the diverse routes between individuals, groups, and organizations. It accelerates the fundamental change by adapting the result of learning. | |
| Garvin(1993) | An organization which is proficient to change its results based on the knowledge that was acquired by precedently creating, acquiring and changing it. | Strategy oriented |
| Yu Yeong-Man(1995) | An organization that obtains, shares, and adapts information to the daily life in order to enhance competitiveness. | |
| Warkins & Marsick(1993) | An organization that obtains, shares, and applies knowledge in order to change the way to respond to the challenge. | Integration oriented |
| Park Gwang-ryang(1996) | An organization that changes the action and solves problems by acquiring new knowledge and introspecting its experience. | |

※ Source: Song & Yi(2009), Yi & Bak(2011).

가? 셋째, 비상대비업무의 학습조직과 조직몰입과의 작용에 있어서 자기주도학습의 매개변인에 의하여 발생하는 효과는 어떻게 나타나는가?

II. 이론적 배경

1. 학습조직

Gibson(1988)은 학습이란 개인의 반복적인 연습이나 경험에 의해서 이루어진 비교적 영구적인 행동의 변화라고 하였다. 통상 우리가 알고 있는 일시적인 행동변화는 학습이라고 할 수 없다. 이러한 개인이 주도하여 실시하는 학습은 개인당사자의 과거'경험'이나 주기적으로 되풀이하여 익히는 것이어야지 육체적 성장과정에서 표출되는 행위들은 포함되지 않는다. 행동의 변화이기 때문에 학습 전·후의 행동을 상호 비교함으로써 학습의 양과 질을 판단 할 수 있다.

학습조직의 이론적 토대는 Argyris & Schön(1978)의 조직학습이론에서 출발한다. Duncan & Weiss(1979)는 조직에서 일어나는 학습을 조직과 환경 간 상호간에 동화되어 과정으로 보았다. 즉 조직학습이란 환경 변화에 대한 조직 내의 지식증진 과정이라고 정의하여

이에 대한 이론적으로 발생할 수 있다고 하였다. 그런가 하면 Levitt & March(1988)는 조직학습을 학습행위가 무제한적으로 되풀이되는 상태 및 역사 의존적이고 정한 목표를 이루기 위한 생각과 행동에 집중하는 것으로 간주하였다.

조직학습이라고 하더라도 학습이란 개인들의 행동에서부터 비롯되는 것이며, 이러한 개인이 하는 학습 활동행위가 집단이나 조직 내에 확산 되더라도 학습행위가 어느 한 개인에게만 한정되지 않을 때 조직학습이 일어난다고 볼 수 있다. 개인들의 행동뿐만 아니라 새로운 시각들에 대해서도 습관적으로 조직적 차원에서 학습이 무제한적으로 되풀이되는 수준까지 이르는 상태가 되면 이를 학습조직 말할 수 있다. Senge(1990)의 연구 이후부터 학습조직이 빠르게 변화하는 시대의 이상적 조직으로 인식하게 되었다. 학습조직 구축요인과 관련하여 Senge가 제시한 5가지 학습원칙은 공유비전, 정신모델, 개인적 숙련, 팀학습 그리고 시스템적 사고이다.

한편 Marsick & Watkins(1997)의 학습조직 모델은 7가지 차원과 2가지의 성과지표를 제시하였다. 이는 DLOQ(dimension of learning organization questionnaire)¹⁾

1) 학습조직을 구축하기 위해서는 우선 자신의 조직이 어느 정도 학습화를 이루고 있는지를 측정해 봐야 할 것이다. 바로 이 학습화 정도를 측정하는 도구가 DLOQ이다. 이것은 미국의 Marsick과 Watkins에 의해 개발된 설문지로 학습화 정도를 7가지 차원(계속

설문지와 관련하여 이해할 수 있다.

한국에서 학습조직에 대한 DLOQ가 활용된 사례는 2005년 유한킴벌리 회사가 그 시작이며 그 이후 몇몇 대기업과 공공기관에 적용되어 활동되었다. 그러나 현재 활용되고 있는 DLOQ에 대한 믿음에 대한 문제의식에 착안하여 Kang(2006)의 연구에서는 2005년에 실시했던 중앙부처 5개 부처의 조사에 대해 2006년 다시 조사를 하여 설문지 내용에 대한 신뢰도 분석결과 43문항 중 23개 문항이 부적격 판정이 나오기도 하였다.

또한 Lee, et. al.(2007)은 학습조직화와 운영성과 사이의 영향관계를 실증적으로 연구하였으며 학습조직 구축요인을 개인에서 팀(조직) 차원의 학습구축 수준과 리더십, 보상시스템, 조직구조의 학습조직 지원시스템으로 분류하여 조직운영성과(조직만족, 조직몰입)와의 영향관계를 검증하였다. 또한 연구결과 학습구축 수준과 학습조직 지원시스템은 조직운영 성과에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

변화시기가 짧은 사회에서 끊임없이 학습하고 적응하는 능력은 중요하며 학습조직이 되는 것은 이러한 도전에 대한 응답으로 볼 수 있다. 학습조직의 구축사례는 국내·외에서 활발하게 연구가 진행되었다. Simkowski(2003)는 리더십이 조직 및 부서의 미션과 연계되는지를 결정하는 것에 대한 사례연구를 Senge(1990)의 지배에 근거한 리더십 이론을 교육 실체에 적용하였다. Wheeler(2002)는 학습조직의 이론적 틀(Senge, 1990)을 적용하여 미국의 교육현장에서 학습조직을 개발하는 것이었다. 이 연구는 학습조직의 5가지 핵심 원리들이 학교 개선활동에 있어 교직원들의 주도적인 노력을 촉진하기 시작하는지 여부를 결정하기 위해 시도되었다. Amy(2005)는 늘 성공을 바라는 조직이 학습조직이 되어야 한다는 것을 전제로 리더십, 팀워크, 그리고 Senge의 5가지 원리를 3가지 주요 영역으로 초점을 모으기 위해 범위를 좁혔다.

An(2006)은 서울에 위치한 T사회복지관의 액션러닝을 활용한 학습조직 구축과정과 그 결과를 직원 학습체계와 지원체계 설계결과를 중심으로 사례를 분석하였다. Lee, et. al.(2007)은 15만 명의 경찰 구성원 중 약 3분의 1을 차지하는 전·의경들이 경찰조직 내에서 학습자가 타고난 능력을 자기 힘으로 개발하도록 하는 학습조직 구축방안을 제시하였다. Kim(2006)은 대통령비서실의 조직학습과정의 행정관리적 특성을 제도적·조직적 접근에 의해 비교 분석한 조직학습이론을 적용하였다.

지자체 비상대비 업무는 일반기업이나 공무원 조직과는 달리 전문성이 요구되며, 대부분의 업무는 비공개 업무로 진행되는 특성이 있다. 민간영역에서 현실적 경험에 의하여 얻어진 훌륭한 관리기법이라 하더라도 비상대비 업무 조직에의 무분별한 도입은 오히려 조직의 효율성을 떨어뜨리는 등 부정적인 영향을 미칠 우려가 있다. 따라서 학습조직을 비상대비 업무 조직에 도입하고자 할 경우에는 구조적·기능적 특성에 대하여 면밀한 검토와 검증이 선행되어야 한다.

이러한 점들을 고려하여 비상대비 업무에 학습조직 도입이 이루어진다면 변화하는 환경에 대한 대응 능력과 혁신 지향적인 패러다임을 확보하여 비상대비 업무의 효율성을 높일 수 있다 하겠다. 따라서 본 연구에서는 비상대비업무의 학습조직을 '조직원들에게 끊임없이 학습기회를 창출시키고 대화와 토론을 지속적으로 발생시킴으로써 비상대비 팀의 학습 성과를 높이고 학습을 점검하고, 공유할 수 있는 시스템을 구축하는 조직'으로 정의하고자 한다.

2. 자기주도학습

Kim, et. al.(2005)은 자기주도학습을 본인 학습에 자기주도과정을 사용하여 의미 있는 학습결과의 양이 많아지거나 규모가 커지는 하는 경우라고 하였다.

유지되는 학습기회를 새로만들, 탐구와 대화의 촉진, 협동과 팀학습의 격려와 지원, 학습을 확인하고 공유하는 시스템, 집단비전을 향한 과업에 대한 권한의 일부를 위임, 조직과 환경의 연계, 학습을 위한 전략적 리더십의 제공과 2가지 성과지표(재무성과, 지식성)으로 나누어 설명하고 있다. 이러한 DLOQ는 전 세계적으로 많은 기업에서 다른 경쟁 기업에 비하여 경쟁 우위 확보를 달성하기 위한 도구로 활용되고 있다.

Yang & Oh(2006)는 자기주도학습을 최근에 나타난 교육심리학의 한 분야이나 교육적 관점의 중요성에 힘입어 여러 분야에서 연구의 범위나 영역이 크고 넓게 진행되고 있다고 제시했다.

Houle(1961)과 Tough(1975)는 성인들이 소속된 조직 외부에서 자율적인 학습활동과 노력을 통해 이루어지는 자기주도학습에 대한 연구를 시작함으로써 본격적으로 연구가 시작되는 길을 열었다. Houle(1961)은 어른들의 여러가지 학습활동에 관심을 가졌으며, Tough(1975)는 교육전문가의 도움 없이 어른 스스로 학습을 계획하고 수행하는 학습행동에 관심을 가졌다. 그리고 자기주도학습을 성인학습자들의 능동적이며 자율적인 학습 프로젝트로 교육을 받는 장소 이외에서 교육전문가의 지원없이 행해지는 학습이라고 하였다. Yang(2000)은 자신의 학습상태를 학습자 스스로 파악하여 학습목표를 제시하고, 학습에 요구되는 모든 자원을 확보하여 상황에 맞는 학습전략을 세우고 실행하여 학습자 스스로 학습속도를 맞추고 주기적인 평가를 통하여 학습내용을 점검하는데 학습자 스스로 주도권을 갖는 학습방법이라고 명명하였다.

Zimmerman(1994)은 자기주도학습은 학습자 스스로 학습능력을 판단하여 학습목표를 세우고 이루기 위하여 요구되는 수단이나 방식을 개인 스스로 필요

한 부분을 골라 뽑고 알맞게 맞추어 나가는 학습방법으로 타인과의 지나친 경쟁을 피하는 학습방법이라고 정의하였다. 또한 자기주도학습은 학습자 스스로 학습목표를 이루기 위해 만들어낸 학습에 대한 생각(인지), 감정, 행동이라고 보았다. 학습자 스스로 학습에 능동적이면서 목적지향적 행동을 보이는 현상으로, 자기주도학습 경로에서 학습자가 학습하려는 구체적인 욕구가 발생되고, 본인이 자발적으로 자신의 학습을 계획하고 실천하며, 점검하고 자신이 처한 환경을 만들어내는 공통된 특성으로 보았다.

이러한 자기주도학습 능력에 작용을 미치는 동기적 요인으로는 감성지능(Kim & Ha, 2006; Kim, 2003; Garden, 1983; Goleman, 1995), 학습동기(Kim, 1998; Heo, 2004; Jeong, 1992; Bandura, 1986; Woolfolk, 1998), 자기효능감(So & Kim, 2005; Yu, 2005; Hoe 2004; Bandura, 1986), 귀인(Kim, 1994; Yun & Bae, 2008; Oh, 1988; Rottes, 1966; Weiner, 1986)을 들 수 있다. 한편, Knowles(1975)는 자기주도학습을 타인의 도움 없이 학습자가 학습과 관련된 일체의 행동 학습관련 진단, 설정, 전략 선택, 평가에 대해서 주도권을 갖는 과정으로 정의하였다. 이를 정리하면 <Table 2>와 같다.

그러나 Bae(2003)는 Knowles의 교수와 학습에 대한 개념적 혼동(Knowles, 1975; Long, 1975; Gibbons, 2002)

Table 2. The Concept definition of self-directed learning

| Scholar | Definition of self-directed learning |
|---------------------------------------|---|
| Houle(1961) | Since human enhance their ability by variety of experience and spare a big amount of time, he defined learning as the way of life |
| Knowles(1975) | Progressing the whole process of studying by oneself, sets the whole progress in 6 steps. |
| Tough(1979) | As the learner checks and arranges the content of learning by himself, he achieves the learning objective without any help of teachers. Suggests 13 prior check-list related to learning. |
| Zimmerman(1986) | Learner actively participates. each person plays a role as the accelerator for achieving the learning objective. |
| Caffarella & O'Donell(1989) | Self-directed learning is realized by a variety of assistants but the responsibility of learning belongs to oneself. |
| Long(1992) | Focuses on the participation degree of self-learning |
| Garrison(1997) | Explains the concept mainly by the three dimensions; self-management, self-supervision, and motivation. |
| Lee Heung-won(1996) | Subdividing the capacity of academic achievement into cognitive, emotional, and behavioral ability. |
| Park Yeong-tae, Hyeon Jeong-suk(2001) | Claimed the importance of learning assistants and later enhanced the learning ability by learning experience. |
| Hong Yeong-pyo(2002) | Subdivided into learner's characteristic nature dimension and learning process dimension. when the two divisions interact, the efficient learning is guaranteed. |

※ Source: Yi(2006).

을 하고 있다고 비판하였다. Long(1995)은 자기주도학습을 학습자 스스로 사고과정이나 문제해결 과정을 조절, 점검하는 사고기능을 수행하는 과정이라고 정의하였으며, Gibbons(2002)는 학습자 개인의 노력으로 알고 있는 내용이나 사물을 잘 구사할 수 있는 방식이나 능력, 목적한 바를 이루었다는 느낌 혹은 개인적 발달을 진화시키는 것이라고 제시하는 등 여러 가지 개념 정립을 위한 시도는 있었으나 현재까지 연구자들 사이에 의견이 일치된 바는 없었다. Jin & Lee(2007)는 Knowles를 비롯한 연구자들 사이에서 구체적으로 개념 구분에 대해서 연구하지 못하였다고 제시하였다.

자기주도학습과 관련된 의미 있는 연구의 흐름으로는 행동과 환경, 개인 간에 이루어지는 관계를 통해 학습이 발생한다는 심리학 이론으로 관찰학습과 자기효능감 등을 주장한 자기조절학습(self-regulated learning)²⁾ 관련 깊이 있는 토의가 1980년대 이후에 나타났다.

Zimmerman(2007)은 자기조절학습이란 18세 미만의 사람들이 학습할 때 메타인지적, 동기적, 행동적으로 자신의 학습에 능동적으로 참여하는 것이다 정의하였으며 자기점검과 자기평가를 하는 것을 의미하였다. 이러한 과정에서 자신의 학습을 지각하고 자신의 학습에 대한 통찰력과 확신을 갖게 되고, 동기적으로 자기조절 학습자는 자기효능감이 높고 자기귀인을 하며 과제에 대한 본질적인 흥미를 가지고 접근한다. 또 행동적으로 학습한다는 것은 자기조절 학습자 스스로 학습하기에 적합한 환경을 선정하고 구조화하며, 창조하여 자신의 학습목표를 달성한다고 하였다. 그러나 Long(1995)은 별도로 구분하지 않고 동일한 개념으로 포함시켰다.

공무원 조직 중에서 가장 경직된 업무를 수행하고 있는 비상대비업무의 자기주도학습을 어떻게 적용시킬 것인가? 하는 문제는 Ha, et. al.(2011)이 연구한 대

한민국 정부에서 실시한 자기주도학습 제도의 문제점과 발전방안 연구에서 제시된 개인차원(학습자 의식 부문, 평가부문, 보상), 조직차원(의무화 제도 부문, 전략적 부문, 학습팀과 프로세스 부문 등), 환경차원에서 제시된 논의를 참고하여 적용할 수 있다. 그러나 학습자들에게 학습할 의지가 없다면 아무리 좋은 학습환경도 무용지물이 될 수 있다. 그러나 학습자 스스로 학습활동에 관한 강한 욕구가 있다면 열악한 학습환경을 극복하고 높은 성취욕구를 이룰 수 있을 것이다. 따라서 비상대비업무의 자기주도학습은 학습자 스스로 선택한 과제를 풀기 위해서는 지속적인 의지를 기울이며 힘든 상황에 처하더라도 포기하지 않는 열정이 투영되고 학습결과에 대하여 지는 의무나 부담을 지는 학습하는 과정으로 볼 수 있다.

3. 조직몰입

Bae & Lee(2012)는 조직의 효과성 정도를 나타내는 가장 일반적인 개념을 조직몰입이라고 제시했다. 전체적으로 구성원들의 저결근율, 타회사로 가고자 하는 욕구가 낮은 조직원은 일하고자 하는 욕구가 상대적으로 높기 때문에 조직관리 측면에서 중요하고 이러한 조직 개개인들의 조직몰입 수준을 향상시키는 것은 조직을 관리하는 입장에서 중요하다고 제시했다. 조직몰입이라는 단어는 조직행태론에서 조직몰입이라는 개념을 1960년대 도입 후 부터 여러 분야에서 활발하게 연구가 진행되어 발전하였다. Mowday, et. al.(1981)에 따르면 조직구성원으로서 자신이 소속한 조직의 특징을 자신의 것과 동일하게 여기는 정신적 조작과 조직이 추구하는 일에 관계하는 상대적 정도를 뜻하는 의미로 정의하였다.

Allen & Meyer(1990)는 조직몰입의 구성요인에 대해 설명하고 있는데 개인이 집단에 소속되어 있다는

2) Pintrich와 DeGroot(1990)은 자기주도학습(self-directed learning,SDL)과 자기조절학습(self-regulated learning)을 유사한 학습이론으로 보고 자기주도학습을 인지능력과 초인지능력으로 이해하고, 인지능력을 학습자에게 자료를 주면 그것을 지각한 후에 지각된 자료를 조직하여 장기기억에 저장하며 필요할 때에 인출해내는 능력이라 하여 이러한 인지를 관리하고 통제하는 능력을 초인지능력이라고 하였으며, 자기주도학습의 의미 속에는 학습자의 학습계획, 학습상황의 조절 및 인지의 수정과 학습과제에 대한 노력의 관리와 통제, 그리고 학습자가 학습내용을 기억하고 이해하기 위해 사용하는 인지전략이 모두 포함된다고 하였다.

Table 3. The Concept definition of organizational commitment

| Scholar | Concept definition |
|----------------------------------|---|
| Becker(1960) | The phenomenon of continuing an action with a reasonable and calculative interest in the organization due to the sunk costs after investing in the organization |
| Buchanan(1974) | Emotional attachment to one's role and organization itself related to the goals and values of the organization |
| Steers(1977) | The level where the member has the intention to act for the organization and remains attached |
| Mowday, Porter & Steers(1992) | The relative intensity of an individual's involvement in and identification with a particular organization |
| Allen and Meyer(1996) | Psychological bonds between organizations and members that keep members from leaving the organization |
| Pyo Yong-dae, Lee Hong-gi (2004) | The intention of the members of an organization to identify and engage with the organization they belong to, and to be loyal to it |
| Hwang Mi-gyeong(2007) | A state that embraces the goals and values of an institution and wants to continue working with an emotional attachment to the organization. |
| Gim Jin-hui(2007) | The attitude of the members of the organization to accept the goals and values of the organization, devote to improve its organization and to remain as a member. |

※ Source: Lee(2010).

강한 느낌과 조직과 동일시하려는 감정적 애착을 의미하는 정서적(affective)몰입, 만약 조직을 떠날 경우 조직구성원이 지불해야 하는 비용에 기초를 둔 계속적(continuance)몰입, 조직구성원이 조직에 머물려는 의무감을 뜻하는 규범적(normative)몰입이라고 하였다.

Wagner(1992)는 조직몰입을 기업에 소속되어 있는 종업원이 기업 내에서 간절히 일하고자 하는 의지와 기업 내에 소속 일원으로 남으려는 소속감이라고 하였다. 조직몰입은 조직 구성원들이 속한 조직의 속성과 특정한 환경 요소들에 의해 달라질 수 있으며, 궁극적으로 이러한 요인들에 의해 변화할 수 있으며, 조직이 추구하는 목표를 달성하기 위한 관리 수단들에 의미를 제시할 수 있다(Bang & Kim, 2009; Lee & Lee, 2016: 142, Requote)

Jex & Britt(2008)에 따르면“조직몰입이란 조직구성원이 조직을 위해 몸과 마음을 바쳐 힘을 다하려는 정도 및 조직의 일원으로서 소속감을 강하게 남아 있을 가능성”이라고 정의하였고, Munchinsky(2009)는 종업원 본인이 속한 조직에 대하여 진정으로 우러나오는 정

성스러운 마음이라고 했다. Mowday, et. al.(1982)는 “조직몰입은 어떤 일이나 상황 따위에 대해 취하는 입장면과 활동적인 면이 동시에 작용하는 것”이라고 하면서 조직몰입을 측정할 수 있는 도구인 OCQ(Organizational Commitment Questionnaire³⁾)를 고안하였다. 조직 몰입을 감정적 몰입,⁴⁾ 계속적 몰입,⁵⁾ 규범적 몰입⁶⁾과 같이 분류하고 측정도구를 고안”하였다 측정하는 도구는 몰입의 유형별 8문항이 있고 이 측정도구를 사용한 선행연구들에서 Cronbach's α 는 정서적 몰입이 .74 ~ .89, 규범적 몰입이 .69 ~ .79, 계속적 몰입이 .69 ~ .84로 제시되었다. 이 측정도구는 선행연구들에서 우수한 심리측정특징이나 성질을 가지고 있어 앞으로 조직몰입 분야에서 유용하게 사용될 도구로 평가받고 있다(Meyer & Allen, 1991; Jex & Britt, 2008; Lee, 2013: 32, Requote).

이미 다수의 선행연구들에서 소개되었듯이 조직몰입이란 목표나 가치에 대한 강한 의지와 애착, 조직에 대한 희생, 조직 구성원으로서 신분을 유지하려는 소망 등으로 정의할 수 있다. 지자체 비상대비업무 조직 구성원은 자신이 속한 부서에 애착을 가질 때 조직에

3) OCQ는 총 15개의 문항으로 개발되어 있으며, 리커트 7점 척도를 사용한다. 병원, 학교, 은행, 자동차업계 관리자, 엔지니어 및 과학자 등 각 분야를 대표하는 9개의 조직에서 총 2,563명을 대상으로 개발된 이 문항은 Cronbach's $\alpha = .82 \sim .93$ 의 비교적 높은 신뢰도를 보이고 있다. OCQ 외에도 조직몰입을 측정하는 수많은 도구들이 개발되었지만 이 분야에서 가장 많이 활용된 도구는 OCQ이다. 그러나 이 도구의 주요 한계점은 구성원의 감정적 몰입만을 측정한다는 것이다.

4) 감정적 몰입은 조직에 대한 정서적 애착, 정체성, 소속감 등으로 구성된다.

5) 계속적 몰입은 이직이나 직업선택에 대한 대안이 없을 때 발생하는 타산적 몰입이다.

6) 규범적 몰입은 사회적 규범이나 제직에 대한 의무감을 바탕으로 한다.

몰입할 수 있게 된다. 특히 비상대비업무는 고도의 전문성 요구되는 업무로 일반 공무원들의 짧은 기간 업무이해와 추진이 어려운 실정이므로 조직에 대한 높은 애착 없이는 몰입할 수 없게 된다. 따라서 비상대비업무의 조직몰입은 조직 구성원이 소속된 부서에 강한 애착을 가지고 스스로 동일시하려는 마음과 의식의 상태로 볼 수 있다.

지자체 비상대비업무를 수행하는 공공조직은 일반 기업조직과는 달리 경제성만을 가지고 판단하기는 어려운 부분이 있다. 즉 무형의 행정서비스를 일반 국민들에게 제공하기 때문에 독립적 항목으로 판단하는데 제한사항이 있다. 그러므로 비상대비업무 조직의 조직효과성을 구성하는 측정지표는 심리적 지표를 활용해야 한다. 본 연구에서는 지자체 비상대비업무의 조직효과성의 심리적지표로 사용되었던 조직몰입을 사용하고자 한다.

III. 연구방법

1. 연구모형

본 연구는 학습조직과 비상대비업무 조직의 자기주도학습이 조직의 효과성의 대표변인인 조직몰입에 어떠한 효과나 작용되는지 확인하고자 하였다. 구체적으로 선행연구와 실증연구를 통하여 학습조직화가 자기주도학습과 조직몰입에 미치는 영향을 분석하고, 자기주도학습이 학습조직과 조직몰입 사이에서 어떻게 매개역할을 하는지 조사하고자 하였다. 본 연구의 틀을 그림으로 제시하면 <Figure 1>과 같다.

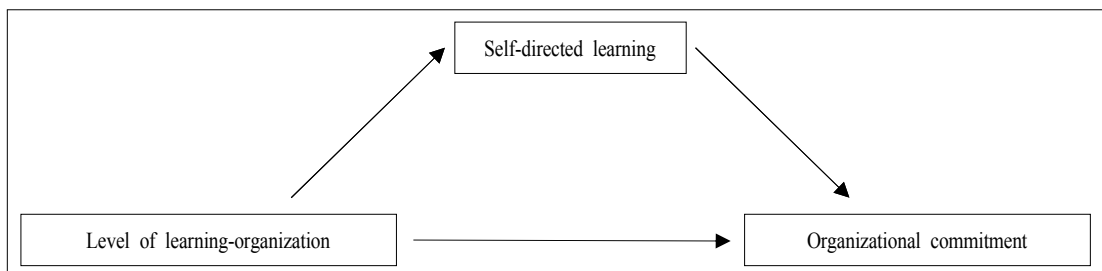


Figure 1. Research model

2. 연구대상 및 자료수집

연구대상은 2013년부터 북한의 연평도 포격도발 이후 민·관·군·경 통합방위태세 확립과 지방자치단체에 국가방위요소를 효율적으로 운용하는 것을 지원하기 위해 중앙정부차원 후속조치 일환으로 지방자치단체 12개 시·도(서울·경기·강원·인천광역시를 제외) 민방위 비상대비팀장급(당시 별정 5급, 이후 전문경력관 “가”군)을 직제에 반영하여 운영하였다. 자료수집은 12개 시·도 민방위 비상대비팀 소속구성원을 대상으로 설문하였다. 설문 배부는 우편 또는 직접 배부하였다. 설문은 2019년 10월 10일부터 10월 25일까지 총 15일 동안 175명을 대상으로 이루어졌으며, 설문에 응한 인원은 128명 이었다. 설문에 응답한 직원의 분포는 <Table 4>와 같다.

응답자에 대한 속성을 분석해보면 연령대별로는 41세~45세가 28명(21.9%)으로 가장 많았으며, 직급은 주사가 42명(32.8%)으로 가장 많았다. 또한 학력별로는 대학졸업자가 93명(72.7%)으로 가장 많았으며, 전문대 이상의 학력을 가진 응답자가 대부분 이었다. 또한 공무원의 재직기간은 25년 이상이 26명(20.3%)으로 나타났다.

3. 측정도구

1) 학습조직화수준 측정도구

Song & Joo(2009)와 Chermack(2009)는 Warkins & Marsick(1993)에 의해 서양문화의 관점에서 개발된 DLOQ(The Dimensions of Learning Organization Questionnaire)를 한국의 정서에 맞게 타당화 시키기 위한 연구를 실시한 바 있다. Song & Joo(2009)는

Table 4. General characteristic of respondent

| Classification | Frequency | Number of person | (%) |
|------------------------------|----------------------------|------------------|--------|
| Ages | 25~30 | 11 | (8.6) |
| | 31~35 | 24 | (18.8) |
| | 36~40 | 15 | (11.7) |
| | 41~45 | 28 | (21.9) |
| | 46~50 | 17 | (13.3) |
| | 51~55 | 23 | (18.0) |
| | 56~60 | 10 | (7.8) |
| Academic background | Below high school graduate | 7 | (5.5) |
| | Junior college graduate | 12 | (9.4) |
| | College graduate | 93 | (72.7) |
| | Graduate school graduate | 16 | (12.5) |
| Position | Probationary officer | 2 | (1.6) |
| | Assistant clerk | 10 | (7.8) |
| | Clerk | 20 | (15.6) |
| | Assistant junior officer | 41 | (32.0) |
| | Junior officer | 42 | (32.8) |
| | Chief | 12 | (9.4) |
| | Non-response | 1 | (0.8) |
| Period of continuous service | Below 1year | 4 | (3.1) |
| | 1 year ~ below 5 years | 14 | (10.9) |
| | 5years ~ below 10 years | 19 | (14.8) |
| | 10years ~ below 15 years | 22 | (17.2) |
| | 15years ~ below 20 years | 22 | (17.2) |
| | 20years ~ below 25 years | 20 | (15.6) |
| | 25years ~ below 30 years | 26 | (20.3) |
| | Non-response | 1 | (0.8) |
| Total | | 128 | 100.0 |

DLOQ를 한국어로 번안하고 번역된 도구의 내용과 안면 타당도 검증을 위해 학계 전문가 1인과 현장전문가 1인의 내용 분석을 거쳐 자연스럽게 못한 문장과 한국 조직문화 맥락에 맞지 않는 항목을 수정하였다. 그 결과 연구에서 사용된 독립변수(학습조직화) 수준을 측정하기 위한 측정도구의 구성은 <Table 5>와 같으며 주요 내용은 지속적 학습기회 제공, 대화와 탐구촉진, 팀 학습 및 협력, 지식의 조직적 체계화, 임파워먼트, 시스템 연결, 전략적 리더십 제공 7개요인 21개 항목으로 구성되어 있다.

Table 5. DLOQ composition of survey questions

| Division of questions | Number of question | Note |
|--|--------------------|--|
| Offering constant learning opportunity | 1-1, 1-2, 1-3 | Supplementing the study of Watkins & Marsick(1996) |
| Accelerating conversation and research | 1-4, 1-5, 1-6 | |
| Team learning and cooperation | 1-7, 1-8, 1-9 | |
| Organize systematization of knowledge | 1-10, 1-11 1-12 | |
| Empowerment | 1-13, 1-14, 1-15 | |
| System connection | 1-16, 1-17, 1-18 | |
| Offering strategic leadership | 1-19, 1-20, 1-21 | |

Table 6. Composition of self-directed learning survey question

| Factor | Number of question | Note |
|---------------------------------|------------------------------|--|
| Management of learning process | 2-1, 2-2, 2-3, 2-4, 2-5, 2-6 | Supplemented based on study by Lee Min-yeong(2010) |
| Motivation of learning | 3-1, 3-2, 3-3, 3-4, 3-5, 3-6 | |
| Self-concept | 4-1, 4-2, 4-3, 4-4, 4-5, 4-6 | |
| Durability of learning activity | 5-1, 5-2, 5-3, 5-4, 5-5 | |

2) 자기주도학습 측정도구

Bae & Lee(2010)는 자기주도학습 능력을 진단하기 위해서 개발한 통합적 자기주도학습 능력 측정도구를 활용하였다. 설문문항의 구성은 <Table 6>과 같으며 문항 구성은 자기주도학습 능력 측정도구는 학습과정 관리, 학습동기, 자아개념, 학습활동의 지속성, 4개 요인 23개 항목으로 구성되어 있다.

3) 조직몰입도 측정도구

조직몰입도 측정문항은 Allen & Meyer(1990)가 개발한 도구를 사용하였다. 이 도구에 제시한 3개 문항은 서양의 조직문화를 기초로 개발되었기 때문에 우리나라 정서에 맞게 수정하였다. 그리고 안면 및 내용 타당도를 확실히 보증하기 위해 학계전문가 2인과 현장전문가 2인의 검토를 거쳐 우리나라의 조직문화 현실에 타당하도록 내용을 수정·보완한 Lee(2010)가 개발한 조직몰입 능력 측정도구를 사용하였다. 설문 문항 구성은 <Table 7>과 같이 3개요인 15개 항목으로 구성하였다.

Table 7. Composition of organizational commitment questions

| factor | question's number | note |
|-----------------------|-------------------------------|--|
| Emotional commitment | 6-1, 6-2, 6-3, 6-4 | supplemented based on study by Lee Min-yeong(2010) |
| Continuous commitment | 6-5, 6-6, 6-7, 6-8, 6-9, 6-10 | |
| Normative commitment | 6-11, 6-12, 9-13, 6-14, 6-15 | |

4) 측정도구의 신뢰도와 타당도

설문지는 총 59문항으로 배열하였으며, 리커트식 5점 척도를 사용 하였다. 측정도구에 대한 신뢰도 측정 은 Cronbach's α 계수를 사용하였으며 분석 결과는 <Table 8>과 같다. 신뢰도 검증결과 학습조직, 자기주도학습, 조직몰입의 Cronbach's α 값은 각 .949, .936, .874로 신뢰도는 전반적으로 높게 나타났다.

타당도는 학계전문가 5명(HRD전문가 2명, 교수 2명, 교육전문가 1명)과 비상대비업무 관련 행정안전부 실무자 1인의 검토를 거쳐서 안면 타당도를 확보하였다. 구성 타당도는 선행연구에서 이미 검증되었기 때문에 생략하였다.

4. 자료 분석방법

설문조사 내용은 SPSS 21.0 프로그램을 사용하여 계량적 방법을 적용하여 분석하였다. 첫째, 비상대비업무 조직 구성원의 인구통계학적 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 문항간의 신뢰도를 확인하기 위하여 Cronbach's α 계수를 사용하여 신뢰도 검사를 실시하였다. 셋째, 비상대비업무 조직 구성원의 학습조직, 자기주도학습, 조직몰입도 관련 전반적인 속성을 알아보기 위해 기술통계 분석을 실시하였다. 넷째, 비상대비업무 조직 구성원의 학습조직과 자기주도학습 및 조직몰입 변인간 미치는 영향을 확인하기 위해 상관관계분석을 실시하였다. 다섯째, 비상대비업무 조직 구성원의 학습조직과 자기주도학습이 조직몰입에 영향을 끼치는 내용을 분석하기 위하여 단순회귀분석 방법을 사용하였다. 여섯째, 비상대비업무 조직 구성원의 학습조직과 자기주도학습

Table 8. Result of reliability analysis

| Variable | The number of Questions | Cronbach's α |
|---------------------------|-------------------------|---------------------|
| Learning organization | 21 | .949 |
| Self-directed learning | 23 | .936 |
| Organizational commitment | 15 | .874 |

이 구성원의 조직몰입에 영향을 끼치는 내용을 분석하기 위하여 Baron & Kenny(1986)이 사용한 3단계 매개회귀분석 방법을 적용하였다. Baron & Kenny(1986)가 제시한 방법에 따르면 첫째, 독립변수와 매개변수 및 독립변수와 종속변수 간 유의미한 관계 확인, 둘째, 독립변수와 매개변수가 종속변수에 영향을 미치는 관계 확인, 셋째, 독립변수와 종속변수 간 분석결과 β 값이 독립변수와 매개변수, 종속변수 간 분석결과 β 값보다 작아야 한다. 또한 추가적으로 Baron & Kenny(1986)는 매개 효과 검증 분석 결과 매개의 유의성 확인을 위해 Sobel이 제시한 표준오차에 기반한 소벨테스트(Sobel Test) 방법을 제시하였는데 소벨테스트 결과 값이 $1.96 < z, -1.96 > z$ 제시되면 매개효과가 나타나는 것으로 판정할 수 있다. 이에 본 연구에서는 이러한 절차에 따라 매개효과를 검증하고자 하였다.

IV. 연구결과

1. 기술통계 결과

설문조사를 통하여 수집된 비상대비업무의 학습조직 수준과 자기주도학습 및 조직몰입 수준은 <Table 9>와 같다. 각 변수별 분석 결과 학습조직 수준은 3.93, 자기주도학습은 3.87, 조직몰입은 3.63 으로 나타났다. 한편 세부 영역별로는 학습조직 수준은 전략적 리더십 제공이 4.06으로 가장 높았으며, 자기주도학습은 학습과정관리가 3.92로, 조직몰입에 있어서는 정서적 몰입이 3.98로 가장 높은 것으로 나타났다.

2. 비상대비업무의 학습조직, 자기주도적학습 그리고 조직몰입의 상관관계

비상대비업무의 학습조직 수준과 자기주도학습 및

Table 9. Result of descriptive statistics analysis

| Division | | Average | Standard deviation |
|--------------------------------|--|---------|--------------------|
| Level of learning organization | Offering constant learning opportunity | 3.90 | 0.74 |
| | Accelerating conversation and research | 3.92 | 0.70 |
| | Team learning and cooperation | 3.98 | 0.64 |
| | Organize systematization of knowledge | 3.75 | 0.71 |
| | Empowerment | 3.93 | 0.65 |
| | System connection | 3.95 | 0.70 |
| | Offering strategic leadership | 4.06 | 0.66 |
| | Total | 3.93 | 0.57 |
| Self-directed learning | Managing the learning process | 3.92 | 0.56 |
| | Learning motivation | 3.91 | 0.59 |
| | Self-conceptualization | 3.88 | 0.59 |
| | Durability of learning activity | 3.74 | 0.65 |
| | Total | 3.87 | 0.50 |
| Organizational commitment | Emotional commitment | 3.98 | 0.66 |
| | Continuous commitment | 3.33 | 0.66 |
| | Normative commitment | 3.72 | 0.69 |
| | Total | 3.63 | 0.55 |

조직몰입의 상관관계를 분석한 결과는 <Table 10>과 같다. 학습조직, 자기주도학습, 조직몰입 변인들 간에는 모두 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 분석결과 학습조직과 조직몰입의 상관관계계수 $r=.522$ 로 정적으로 유의한 관계가 나타났다($p<.01$). 학습조직과 자기주도학습의 상관관계계수도 $.568$ 로 유의하게 나타났다($p<.01$). 자기주도학습과 조직몰입 상관관계계수 또한 정적으로 유의한 관계가 있는 것으로 나타났다.

Table 10. Result of correlation analysis

| Variable | Learning organization | Self-directed learning | Organizational commitment |
|---------------------------|-----------------------|------------------------|---------------------------|
| Learning organization | 1 | | |
| Self-directed learning | .568** | 1 | |
| Organizational commitment | .522** | .590** | 1 |

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

3. 비상대비업무의 학습조직과 자기주도적 학습이 조직몰입에 미치는 영향

본 연구는 비상대비업무의 학습조직과 구성원의 자기주도학습이 조직몰입에 어떠한 영향을 미치는지 검사하여 증명하고자 하였다. <Table 11>의 1단계는 학습조직의 자기주도학습에 대한 효과를 회귀분석한 결과이다.

학습조직이 자기주도학습에 미치는 효과에 대해서는 <Table 11>의 1단계 모델 1에 나타나 있다. 학습조직이 자기주도학습에 미치는 영향에 대한 수정된 R^2 는 $.317$ 로 나타났고 F값은 60.022 로 $p < .001$ 수준에서 유의하게 나왔다. 또한 학습조직은 자기주도학습에 $p < .001$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다($Beta=.568$, $t=7.747$). 따라서 비상대비업무에 학습조직이 구축되면 구성원의 자기주도학습에 정(+)-적인 영향을 미친다는 연구결과를 얻을 수 있었다.

2단계의 모델 2는 독립변수인 학습조직이 조직몰입에 미치는 영향을 알아보기 위하여 회귀분석한 결과이다. 모델 3은 독립변수인 학습조직을 제외한 자기주도학습이 조직몰입에 대한 효과를 회귀분석한 것이다. 먼저 학습조직과 조직몰입의 회귀분석 결과 수정된 R^2 는 $.266$ 이며, F값은 47.112 로 $p < .001$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 이를 볼 때 학습조직이 조직몰입에 긍정적인 효과를 보인다고 할 수 있다($Beta=.522$, $t=6.864$).

자기주도학습이 조직몰입에 미치는 효과는 <Table

Table 11. Regression analysis and the result of mediation regression analysis

| Dependent | Step1 | Step2 | Step3 | Step4 |
|------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|-----------------------------|
| | Model1 | Model2 | Model3 | Model4 |
| Independent variable | Self-directed learning | Organizational commitment | | |
| Learning organization | 7.747*** ($\beta=.568$) | 6.864*** ($\beta=.522$) | | 3.272** ($\beta=.276$) |
| Self-directed learning | | | 8.196*** ($\beta=.590$) | 5.142** ($\beta=.433$) |
| Adj. R^2 | .317 | .266 | .343 | .390 |
| F | 60.022 | 47.112 | 67.178 | 41.531 |

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

11>의 3단계 모델3에 나타나있다. 모델 3에서 나타난 것처럼 자기주도학습과 조직몰입간의 회귀분석결과 수정된 R²는 .343이며 F값은 67.178로 $p < .001$ 수준에서 유의하였다(Beta=.590, $t=8.196$).

4. 비상대비업무의 학습조직과 조직몰입의 관계에서 자기주도학습의 매개효과

Baron & Kenny(1986)가 제시한 3단계 매개회귀분석 방법을 사용하여 자기주도학습의 매개효과를 알아보았다. 다중회귀분석시 독립변수(설명변수)와 매개변수를 동시에 투입하여 종속변수에 대하여 유의한 영향을 주되, 2단계의 독립변수(설명변수)가 종속변수에 미치는 효과가 3단계의 독립변수의 효과보다 크게 나타날 경우 매개효과가 성립된다고 보는 방법이다.

<Table 11>의 3단계는 학습조직과 매개변수인 자기주도학습을 동시에 투입하여 조직몰입에 대한 매개회귀분석을 실시한 결과이다. 매개회귀분석 결과는 <Table 11>의 모델 4에 나타나있다. 모델 4에서 학습조직과 자기주도학습에 대한 조직몰입의 수정된 R²는 .390로 나타났으며, F값은 41.531로 $p < .01$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 개별변수의 회귀계수는 학습조직이 $p < .01$ 수준에서 조직몰입(Beta=.276, $t=3.272$)에 긍정적인 관계를 보였다. 그리고 자기주도학습 역시 조직몰입(Beta=.433, $t=5.142$)에 긍정적인 관계를 보였다.

또한 학습조직 만을 투입하였던 모델 2에 비하여 모델 4는 조직몰입의 경우 12.4%의 수정된 R²값의 증가를 보였고, 2단계의 β 값(.522)이 4단계의 β 값(.276, .433)보다 큰 것이 확인되어 Baron & Kenny(1986)이 제시한 매개효과 조건을 만족시키는 것으로 나타났다. 최종적으로 매개효과 유의성 검증을 위한 Sobel test 결과 $z = 4.13$ 으로 관계 또한 유의미한 것으로 확인되었다.

한편 Baron & Kenny(1986) 연구에서 제시된 매개변수가 들어가면서 독립변수의 효과도 동시에 유의적일 경우 매개변수는 부분적인 매개효과를 갖게 된다는

연구와 일치하였다. 본 연구의 결과에서는 조직몰입에 대하여 학습조직과 자기주도학습이 동시에 유의한 것으로 나타났다. 따라서 자기주도학습은 학습조직과 결과변수인 조직몰입을 부분 매개하는 효과가 있음을 알 수 있다.

V. 논의 및 결론

본 연구는 12개 지방자치단체 비상대비업무 구성원들을 대상으로 학습조직이 조직몰입에 미치는 영향을 검증하고, 자기주도학습의 부분 매개효과를 확인하였다. 그 결과는 아래와 같다. 첫째, 비상대비업무의 학습조직 수준, 자기주도학습, 조직몰입 간에는 상관관계가 높은 것으로 나타났다. 둘째, 학습조직 수준이 높아지면 비상대비업무의 학습활동이 촉진되어 자기주도학습 능력의 향상에 기여하였다. 셋째, 비상대비업무의 학습조직과 자기주도학습은 비상대비업무 조직 구성원들의 조직몰입에 긍정적인 영향을 미쳤다. 넷째, 비상대비업무의 학습조직은 팀 구성원들의 자기주도학습을 매개로 하여 직원들의 조직몰입에 긍정적인 영향을 주었다. 또한 연구결과는 조직의 학습조직 수준이 조직몰입에 영향을 미친다는 선행연구(Song, et. al., 2010; Lee & Park, 2006; Lee & Park, 2011; Choi & Gwon, 2009; Egan, et. al., 2004; Song, et. al., 2009)와 일치하였다.

비상대비업무의 학습조직 수준이 구성원의 조직몰입도에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 Lee(2010)가 연구한 HRD 기업을 대상으로 자기주도학습 능력의 부분 매개효과를 검증한 내용과 일치한다. 자기주도학습은 학습조직과 조직몰입 두쪽 변수의 관계를 맺어주는 것으로 제시되었으며, 학습조직이 조직몰입에 영향을 미치고, 조직이 자기주도학습에 영향을 주며, 그리고 자기주도 학습이 조직몰입에 의미있는 결과를 제시하는 기존의 연구와도 동일하였다. 이는 지방자치단체의 비상대비업무의 학습조직 수준을 높여서 구성원의 자기주도학습 능력을 먼저

향상시켜서 조직 구성원의 조직몰입을 자연스럽게 유도할 수 있다는 점을 시사한다.

이러한 결과를 바탕으로 이끌어 낼 수 있는 시사점은 다음과 같다. 첫째, 비상대비업무의 학습조직, 자기주도학습, 조직몰입은 상관관계가 높으므로 비상대비업무의 학습조직을 만들기 위해서는 자기주도학습 여건 제공을 동시에 고려해야 한다. 둘째, 비상대비업무의 학습조직 수준이 높아지면 자기주도학습 능력에 기여하게 되므로 지방자치단체는 비상대비업무 조직구성원들의 자기개발과 역량강화를 위해 학습조직 구축을 해야 한다. 셋째, 지방자치단체 비상대비업무 팀에 학습조직을 구축하고 자기주도학습 여건을 조성하면 팀원들은 조직에 몰입하게 되고 주어진 직책에 최선을 다하게 된다. 따라서 지방자치단체에서는 기존에 다양하게 시행하고 있는 초빙강의, 집단토론, 인터넷 강의 수강, 취미활동 지원 프로그램 등을 정교하게 재구성할 필요가 있다. 넷째, 학습조직이 조직몰입에 효과나 작용하는 경로에서 자기주도학습이 두 변수(학습조직, 조직몰입)를 매개작용을 하는 것으로 제시되었다. 지방자치단체에서 비상대비업무 조직구성원에 대한 체계적인 자기주도학습 여건이 구체화되지 않아서 이에 대한 적극적인 지원이 필요한 실정이다.

이 연구는 학습조직, 자기주도학습에 대한 연구 대상을 기업이나 학교, 군이 아닌 지방자치단체라는 공공기관으로 확대하여 적용하였다. 또한 지방자치단체에 학습조직을 구축하여 조직몰입을 높일 수 있으며, 학습조직이 조직몰입에 효과나 작용을 할 때 자기주도학습이 학습조직과 조직몰입 두 변수 관계를 맺어 주는 것을 확인하였다. 다만, 이 연구가 가지는 한계는 다음과 같다. 첫째, 이 연구는 지방자치단체 전체를 대상으로 하지 않고 12개 시·도 비상대비업무 팀을 대상으로 하다 보니 학습 여건이 상이한 서울특별시, 경기도, 강원도, 인천광역시에는 적용하기가 어려운 한계가 있다. 둘째, 학습조직 구축이 자기주도학습 능력의 조절효과에 대해서 연구방법을 시도했지만 앞으로 연구에는 다양한 조절변수 안에 연구가 이루어져 학습

조직이 성과를 나타낼 수 있는 여러 가지 변인에 대한 연구가 요구되어 진다. 셋째, 비용과 조사기간의 어려움으로 다양한 형태의 자료들을 모아서 분석하여 활용하는데 한계가 있었다. 이로 인하여 설문조사에만 의존하여 분석결과를 제시하였다는 점이다.

감사의 글

본 논문은 2019년 제1회 위기관리학 신진학자 전국 학술대회(2019.11.22.)에서 발표한 자료를 수정 보완하였음을 밝혀 둡니다.

References

- Amy, Haworth. 2005. *Becoming a Learning Organization*. Ph.D. Thesis. State University of New York Empire State College.
- An, Cheol Hyeon. 2009. The Role of Civil Defence and Emergency Preparedness, and Local Government for National Crisis Management. *Journal of Crisis Management in Korea*. 5(1): 108-119.
- Bae, Eul Gyu and Min Yeong Lee. 2012. Relationship Between Learning Organization Readiness in HRD Companies and Organizational Commitment Level of Their Employees: Focusing on the Mediating Effects of Employees' Self-Directed Learning Ability. *Interdisciplinary Journal of Adult & Continuing Education*. 15(4): 205-234.
- Bae, Eul Gyu, Mi Seon Kim, and Dae Yeong Kim. 2011. The Effect of Learning Organization Readiness on Organizational Commitment in Public Library. *Korean HRD Study*. 6(3): 1-22.
- Baek, Sam Gyun. 2009. *Understanding the Essence of Learning Organizations*. Seoul: Episteme.
- Banard, Chester I. 1938. *Functions of the Executive*. Boston: Harvard University Press. 82-95.
- Bandura, A. 1986. *Social Foundation of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*, Englewood Cliffs. N. J.: Prentice-Hall.
- Bodrang, Batsuzu. 2017. The Effect of Learning Organization on Organizational Effectiveness: Focusing on Mediating Effects

- of Self-Directed Learning: Focusing on Mediating Effects of Self-Directed Learning. Master's Thesis. Jeonbuk University.
- Choi, Baek Hyeon. 2010. Empirical Study on the Effects of Learning Organization Activity in Small and Medium Enterprises on the Perceived Organization Effectiveness. Ph.D. Dissertation. Joseon University.
- Choi, Un Sil and Jae hyeon Gwon. 2009. An Analysis on the Effect of Learning Organization on Organizational Effectiveness. *Comprehensive Study on Education*. 7(3): 182-212.
- Choi, Yun Cheol. 2012. A Comparative Analysis of Determinants of Organizational Effectiveness in Public and Private Organizations. *Policy Development Research*. 12(2): 1-35.
- Egan, T. M., B. Yang, and K. R. Bartlett. 2004. The Effects of Organizational Learning Culture and Job Satisfaction on Motivation to Transfer Learning and Turnover Intention. *Human Resource Development Quarterly*. 15(3): 279-301.
- Gang, Dong Yun. 2006. Verification of the Reliability of the Learning Organization Measuring Tool DLOQ: Focusing on Four Central Government Ministries. Master's Thesis. Yeonse University.
- Garden, H. 1983. *Frames of Mind*. New York: Basic Books.
- Garvin, D. A. 1993. Building a Learning Organization. *Harvard Business Review*. 71(4): 78-91.
- Gibbons, M. 2002. *The Self-Directed Learning Handbook*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Gil, Byeong Ok and Tae Hoi Heo. 2003. A Study on the Establishment of National Crisis Management System and Development of Program. International Political Consultative Conference. *The Korean Journal of International Studies*. 43(1): 339-359.
- Goleman, D. 1995. *Emotional Intelligence*. New York: Basic Books.
- Guglielmino, L. M. 1997. Development of the Self-Directed Learning Readiness Scale. Ph.D. Dissertation. University of Georgia.
- Gwak, Il Jeong. 2018. An Analysis of Influential Factors for Improving Army Organizational Effectiveness. Ph.D. Dissertation. Hannam University.
- Ha, Jeong U. 2014. Study on Factors Affecting Organizational Effectiveness of Public Authority Employees: Focusing on Gyeonggi-do's Subsidiary Agencies. Ph.D. Dissertation. Gukmin University.
- Ha, Mi Seung, Yeong Sang Jeon, Jin Man Lee, and Ju Gong. 2011. A Study on the Performance Diagnosis and Development Strategies for the Self-Directed Learning System in Korea. *Journal of the Korean Society for Public Personnel Administration*. 10(1): 23-53.
- Ha, Mi Seung. 2014. A Study on the Influences of Psychological Capital upon Organizational Effectiveness: Focusing on Public Employees in Governmental Organizations. *Journal of the Korean Society for Public Personnel Administration*. 13(3): 57-88.
- Han, Sang-Il and Mu Gwon Jeong. 2008. An Analysis of the Learning Organization Characteristics in the Korean Public Organizations: Further Exploration on the Central Government Using DLOQ Model. *The Korea Institute of Public Administration*. 17(1): 31-60.
- Heo, Nam Jin. 2004. Prediction Analysis of Self-Directed Learning by Learner Variants. Ph.D. Dissertation. Hongik University.
- Hong, Jin Sik. 2018. A Study on the Effects of Organizational Competency on the Organizational Effectiveness. Ph.D. Dissertation. University of Seoul.
- Hong, Jong Seon and Yong Seok Park. 2008. *Statistical Analysis of Survey Data*. Paju: Jayu Academy.
- Hong, Jin Sik and Yeong U Kim. 2018. An Analysis of Influencing Factors on Organizational Effectiveness. *The Korea Institute of Public Administration*. 27(4): 35-100.
- Hong, Seong Ho. 2018. Influence of Resilience Capability on Organizational Effectiveness of Disaster Management Organizations: Focusing on National Disaster Management Organization. Ph.D. Dissertation. Gwangun University.
- Im, Chang Hui. 1998. *Organizational Action*. Seoul: Hakhyeonsa.
- Jang, Chu Hyang. 2017. Structural Relationships among Organizational Culture, Communication, Job Attitude and Self-efficacy. Ph.D. Dissertation. Wongwang University.
- Jang, Mi Yeong. 2016. The Studies of Learning Organization Level Impact on Organization Effectiveness: Focused on Gwangju's Local Public Corporations. Ph.D. Dissertation. Jeonnam University.
- Jeong, Chan Gwon. 2013. A Study on the National Crisis Management Organization & Operation System. *Crisisonomy*. 9(7): 53-75.

- Jeong, Myeong Eun and Jong Su Lee. 2016. Determining Factors of Employment Size in Local Governments: Exploring the Content and Conflict of the Garden Management System and the Optimal Criteria. *Journal of Korean Association for Local Government Studies*. 28(4): 73-101.
- Jeong, Myeong Eun and Jong Su Yi. 2016. Determining Factors of Employment Size in Local Governments: Exploring the Content and Conflict of the Garden Management System and the Optimal Criteria. *Journal of Korean Association for Local Government Studies*. 28(4): 73-101.
- Jin, Yeong Eun and Jin Uk Lee. 2007. Research the Trends and Tasks of Self-Directed Learning Studies in Korea. *The Journal of Korean Teacher Education*. 24(1): 221-249.
- Jo, Guk Haeng. 2001. Study on the Impact of Justice, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Organizational Effectiveness. Ph.D. Dissertation. Hoseo University.
- Jo, Gyu Ho. 2014. On Direction of Implement in the National Crisis Management System of the Republic Korea: Focusing on Disaster and Emergency Preparedness in the Non-Military Sector. *Korean Balanced Development Studies*. 5(2): 77-100.
- Kim, A Yeong, et. al. 2005. Self-Adjustment Learning Training on the Use and Change of Group Performance and Learning Strategies by Level of Learning Achievement. The Effect of the Program. *Research on Educational Psychology*. 17(2): 25-43.
- Kim, A Yeong. 1998. A Study on the Application of Motivational Theory to Educational Field: Focusing on the Theory of Self-Efficacy. *Education Psychological Research*. 12(1): 105-128.
- Kim, Chang Eun. 2011. A Study on the Methodology of the Next Generation Learning Organization. Ph.D. Dissertation. Myeongji University.
- Kim, Guk Rae. 2008. A Study on the Need to Redesign the Crisis Management Organization of the Government: Focusing on Civil Defense in Case of Disaster Emergency. *Journal of the Korea Fire & Firefighting Association*. 22(2): 1-8.
- Kim, Gwang Su and Yo Sang Ha. 2006. The Effect on Forgiveness Counseling Education to Children's Level of Forgiving and Emotional Intelligence. *Educational Psychology Study*. 20(4): 909-929.
- Kim, Gyeong Hwa. 2005. School as the Educational Organization: the Relationship Between Organizational Learning and Organization Effectiveness. Ph.D. Dissertation. Hong-ik University.
- Kim, Jeong Hae. 2006. A Study on the Organizational Learning Process of the Presidential Secretariat. *Journal of the Korean Association of Policy Science*. 10(4): 65-90.
- Kim, Sun Ok and Hyeon Suk Kim. 2014. Effect of Mental Nursing Demonstration Education on Self-Directed Learning, Self-Efficiency, and Educational Satisfaction Using Simulated Patients. *Journal of the Korean Society of Content*. 14(2): 396-408.
- Kim, Tae Eun. 2003. Causal Analysis of Emotional Intelligence and Related Variants. Ph.D. Dissertation. Hong-ik University.
- Kim, Yeong Ho, Eun Yeong Ryu, and Byeong Gon Ryu. 2012. The Influence of Organizational Environment and Organizational Structure on Organizational Effectiveness: Focusing on 47 Korean Central Administration Agencies. *Journal of the Korean Society for Social Affairs*. 11(3): 185-215.
- Lee, Da Hyeon. 2017. Components of Diagnose Tool for K-12 Students' Self-Directed Learning Competency. *Global Culture Research*. 8(1): 43-65.
- Lee, Do Seok and Jae Seong Lee. 2016. A Study of Organizational Commitment and Empowerment of Regional Governments Officials. *Journal of the Korean Society of Personnel Administration*. 15(3): 137-162.
- Lee, Gwan Pyo and Hyeong Gwon Park. 2006. Research Articles: A Exploratory Study on Causal Relations with Hotel's Environmental Uncertainty, Learning Orientation and Organization Performance. *Korean Journal of Tourism Research*. 20(3): 305-328.
- Lee, Hwan Beom and Su Chang Lee. 2007. Study on Establishing for Learning Organization to Improve the Performance of Government Organization. *Journal of Korean Policy Science*. 11(1): 209-228.
- Lee, Hwang U, et. al. 2007. A Study on the Recognition of Combat Police Officer's Self-Development and the Measures of Construction of Learning Organization. *The Korean Association of Police Science Review*. 9(2): 187-224.

- Lee, Jae Eun and Yeon Ju Lee. 2008. The Effect of Organizational Culture Types on Organizational Commitment. *The Korea Policy Journal*. 8: 60-80.
- Lee, Jae Yeong. 2013. The Moderating Effects of Self-Directed Learning on the Relationship between Levels of Learning Culture and Performance. Master's Thesis. Leehwa Woman's University.
- Lee, Jeong Su and Hyo Seon Park. 2011. The Effect of Learning Organization and Self-Directed Learning in the Military on Organization Effectiveness. *Academic Journal*. 6(1): 1-25.
- Lee, Min Yeong. 2010. Relationship between Learning Organization Readiness in HRD Companies and Organizational Commitment Level of Their Employees. Master's Thesis. Inha University.
- Lee, Sang Cheol. 2012. The Study of the Relationship Between Public Agency's Organizational Culture, Learning Organization, and Organizational Effectiveness. *Korean Association of Governmental Studies*. 46(4): 181-205.
- Lee, Yeong Myeon. 2008. Facet-based And Facet-only Job Satisfaction Measures In Korea. *Journal of Human Resource Management Study*. 15(4): 147-185.
- Lee, Yun Ok. 2006. Analysis of Concept for Self-Directed Learning and Suggestion on Improvement Direction for Self-Directed Learning. *Children Education*. 16(1): 19-30.
- Levitt, B and J. G. March. 1988. Organizational Learning. *Annual Review of Society*. 14: 319-340.
- Maeng, Yang. 2017. A Comparative Study on the Korean and Chinese Crisis Management System: Focusing on the Crisis Risk Factor Learning Organization. Ph.D. Dissertation. Yeongnam University.
- Marsick, V. J and K. E. Warkins. 1993. *Sculpting the Learning Organization: Lessons in the Art and Science of Systemic Change*. San Francisco: Jossey- Bass.
- Meyer, J. P. and N. J. Allen. 1991. A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. 1(1): 61-89.
- Mowday, R. T., L. W. Porter, and R. M. Steers. 1981. *Employee Organization Linkage: The Psychology of Employee Commitment, Absenteeism, and Turnover*. NY: Academic Press.
- Nam, Seung Ha and Jong Won Jeong. 2017. Effects of Self-effectiveness and Job Satisfaction on the Innovation Behavior and Job Performance of Organizational Members: Focusing on The Mediation Effect of Innovative Action. *Journal of the Korean Society for Social Affairs*. 16(4): 27-55.
- Oddi, S. F. 1987. Perspectives on Self-Directed Learning. *Adult Education Quarterly*. 38(1): 21-31.
- Oh, Se Hui and Ji Hye Lee. 2017. Analysis of Influencing Factors on Organizational Commitment of Local Public Servants. *Journal of the Korean Society for Social Affairs*. 16(3): 31-52
- Oh, Seok Hong. 2009. *Organization Theories*. Seoul: Pakyounsa.
- Oh, Yeong Hwan. 1988. A Study on the Relationship between the Behavior of the Learner's Attributes and His or Her Academic Performance. Ph.D. Dissertation. Jung-ang University.
- On, Se Hyeon, Gye Hong Park, and Yeong Geun Choi. 2011. A Study of the effect of Learning Organization Readiness on Employee's Quality Commitment. *Journal of the Korea Business Association*. 24(3): 1323-1346.
- Park, Chang Uk. 2008. A Study on the Influence of Learning Orientation and Organizational Learning of Police Officers on Organizational Effectiveness. Ph.D. Dissertation. Won-gwang University.
- Park, Gyeong Hwan. 2015. Task Analysis of Emergency Preparedness Personnel for National Crisis Management using DACUM Method. Ph.D. Dissertation. Jung-ang University.
- Park, Hui Bong. 2005. A Critical Review of Organizational Effectiveness: Comparison of Organizational Objectives and Organizational Effectiveness Metrics by Organizational Tendency. *Journal of the Korean Society of Organization*. 2(1): 1-20.
- Park, Hyeong Geun. 2008. *Self-directed Learning Methodology*. Seoul: Artblue. 26-44.
- Park, Hyo Sun, Seong Il Kim, and Won Dae Kim. 2014. An Analysis of Lifelong Learning Network Characteristics for the Organization of Military Learning. *National Defense Policy*. 30(2): 264-290.
- Park, Hyo Sun. 2010. A Study on the Decision-making Process of Military Human Resource Development Policy. *HRD Study*. 12(4): 19-41.
- Park, Se Jun. 2017. A Study on the Influence of the Organizational Learning on the Organizational Effectiveness of the

- Government: Focusing on The Mediation Effect of Innovative Action. Ph.D. Dissertation. Hanseong University.
- Park, So Yeon. 2016. A Delphi Study on the Future of HRD Evaluation. *The Korea Journal of Human Resource Development Quarterly*. 18(4): 25-48.
- Park, So Yeon. 2017. Research Trends of HRD Evaluation in Korea: Focusing on 2007-2016 Journal Entries. *HRD Study*. 19(2): 1-27.
- Park, Wol Seo and Do Hwa Lee. 2015. The Influence of Learning Organization Coaching Process on Job Performance through Self-directed Learning Ability. *Human Resource Management Study*. 22(3): 49-74.
- Park, Yong Ho. 2002. The Influence of Learning Organization on Self-directed Learning. Master's Thesis. Goryeo University.
- Park, Yong Su and Nak Geun Yu. 2010. A Study on the Level and Performance of Local Government Learning Organization. *Korean Association of Local Government*. 14(3): 241-267.
- Rotter, J. B. 1966. Generalized Expectancies for Internal Versus External Control Reinforcement. *Psychological Monographs*. 82(1): 1-25.
- Ryu, Byeong Gon. 2016. A Multi-dimensional Analysis of the Influence of Organizational Structure and Organizational Culture on Organizational Effectiveness. *Journal of the Korean Society of Organization*. 13(1): 33-62.
- Senge, P. M. 1990. *The Art and Practice of the Learning Organization. The Fifth Discipline*. New York: Doubleday.
- Simkowski, S. M. 2003. Shifting or Drifting: Mission Statements and Learning Organization. Ph.D. Thesis. Cardinal Stritch University.
- Sin, Yong Il and U Jin Jeong. 2009. The Organizational Culture as a Critical Factor in Organizational Effectiveness: Focused on the Justice Department Application Cases. *Journal of the Korean Society for Social Affairs*. 8(2): 22-57.
- So, Yeon Hui and Seong Il Kim. 2005. The Effects of Types of Problem, Self-efficacy, and Types of Assessment on Interest in Problem-based Learning. *Korean Journal of Educational Psychology*. 19(3): 653-675.
- Son, Yun Hui. 2019. Analysis of the Intermediation Effect Using Multi-story Structural Equation Model: Focused on the Simulation Study. Ph.D. Dissertation. Seoul National University.
- Song, Geon Seop and Byeong Seon Na. 2014. Causal Relationship between Human Resource Management Components and Job Satisfaction, Organization Immersion and Innovation Behavior. *Journal of the Korean Society for Social Affairs*. 13(1): 327-350.
- Song, J., H. Kim, and J. A. Kolb. 2009. The Effect of Learning Organization Culture on the Relationship Between Interpersonal Trust and Organizational Commitment. *Human Resource Development Quarterly*. 20(2): 147-167.
- Song, Ji Hun, Kolb, Myeong Won Choi, Chang Uk Jeong, and Yun Hye Jun. 2010. Structural Relationships Between Learning Culture and Perceived Levels of Organizational Performance. *Education Research*. 48(3): 125-158.
- Song, Yeong Seon and Hui Su Lee. 2009. The Influence Relation of the Organization Culture Type and the Learning Organization Level on Organizational Effectiveness. *HRD Study*. 11(2): 115-151.
- Staw, B. M. eds. 2001. *Research in Organizational Behavior*. Greenwich, Connecticut: JAI Press.
- Weiner, B. 1986. *An Attribution Theory of Motivation and Emotion*. New York: Spring-Verlag.
- White, Fayne Elaine. 2005. Developing and Sustaining Organization. Ph.D. Thesis. Royal Roads University.
- Woolfolk, A. E. 1998. *Education Psychology*. 7th Ed. Boston: Bacon.
- Yang, B., K. E. Watkins, and V. J. Marsick. 2004. The Construct of the Learning Organization: Dimensions, Measurement and Validation. *Human Resource Development Quarterly*. 15(1): 31-55.
- Yang, Myeong Hui and Jong Cheol Oh. 2006. Study on the Relationship between Achievement Goal Orientation and Self-regulated Learning. *Educational Psychology Research*. 20(1): 745-764.
- Yang, Myeong Hui. 2000. The Study on the Development and Validation of Self-Regulated Learning Model. Ph.D. Dissertation. Seoul National University.
- Yu, Hyo Hyeon. 2005. An Analysis of the Predictive Power of Related Variables on Academic Performance. Ph.D. Dissertation. Hongik

University.

Yu, In Suk, Seong Yeop Lee, and Ra Yeong Choi. 2015. A Verifierification for the Mediated Effectiveness of Organizational Immersion in Relations of Self-directedness and Learning Flow from the Adult Learners in Korea National Open University. *Public Social Research*. 5(3): 97-127.

Yun, Han Hong and Yeong Cheon Kim. 2013. An Analysis on the Job Satisfaction and Organizational Commitment of Local Government Officials. *Journal of the Korean Society of Personnel Administration*. 12(3): 81-105.

Yun, Han Hong. 2014. An Analysis on the Job Satisfaction and Organizational Commitment of Local Government, Officials. Ph.D. Dissertation. University of Seoul.

Korean References Translated from the English

강동윤. 2006. 학습조직 측정도구 DLOQ의 신뢰도 검증: 중앙 행정기관 4개 부처를 중심으로 석사학위논문. 연세대학교

곽일정. 2018. 군 조직효과성 제고를 위한 영향요인 분석연구. 박사학위논문. 한남대학교.

길병욱, 허태희. 2003. 국가 위기관리체계 확립방안 및 프로그램 개발에 관한 연구. *국제정치논총*. 43(1): 339-359.

김경화. 2005. 학습조직으로서의 학교: 조직학습과 조직효과성의 관계. 박사학위논문. 홍익대학교.

김광수, 하요상. 2006. 용서 상담교육이 아동의 용서수준과 정서지능이 미치는 영향. *교육심리연구*. 20(4): 909-929.

김국래. 2008. 정부의 위기관리 조직 재설계 필요성 연구: 재난비 상대비민방위업무를 중심으로. *한국화재소방학회*. 22(2): 1-8.

김미정. 2006. HRD 전략으로서의 자기주도학습 어떻게 가능한가?: 워크플레이스에서 자기주도학습 지원 및 촉진을 위한 통합된 접근. *교육공학연구*. 22(1): 161-193.

김순옥, 김현숙. 2014. 모의환자를 활용한 정신간호 시뮬레이션 교육이 자기주도학습, 자기효능감, 교육만족에 미치는 효과. *한국콘텐츠학회논문지*. 14(2): 396-408.

김아영 외. 2005. 수학성취 수준별 집단의 성취도와 학습전략 사용 및 변화에 대한 자기조절학습훈련 프로그램의 효과. *교육심리연구*. 17(2): 25-43.

김아영. 1998. 동기이론의 교육현장 적용 연구와 과제: 자기효능감 이론을 중심으로. *교육심리연구*. 12(1): 105-128.

김영호, 류은영, 류병곤. 2012. 조직환경과 조직구조가 조직효과성에 미치는 영향: 47개 한국중앙행정기관을 중심으로. *한국인사행정학회보*. 11(3): 185-215.

김정해. 2006. 역대대통령비서실의 조직학습과정 특성분석. *한국정책과학학회보*. 10(4): 65-90.

김창은. 2011. 차세대 학습조직 구축방법론에 관한 연구. 박사학위논문. 명지대학교.

김태은. 2003. 정서지능과 관련 변인들의 인과분석. 박사학위논문. 홍익대학교.

남승하, 정종원. 2017. 자기효능감과 직무만족이 조직구성원의 혁신행동과 직무성공에 미치는 영향: 혁신행동의 매개효과를 중심으로. *한국인사행정학회보*. 16(4): 27-55.

류병곤. 2016. 조직구조와 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 다차원적 분석. *한국조직학회보*. 13(1): 33-62.

맹양. 2017. 국가위기관리체계에 관한 한·중 비교연구: 위험요인과 학습조직을 중심으로. 박사학위논문. 영남대학교.

박경환. 2015. DACUM 기법을 적용한 국가위기관리 비상대비 업무담당자 직무분석. 박사학위논문. 중앙대학교.

박세준. 2017. 정부의 조직학습이 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구: 혁신행동의 매개효과를 중심으로. 박사학위논문. 한성대학교.

박소연. 2016. HRD 평가의 미래에 대한 델파이 연구. *한국인적자원개발지*. 18(4): 25-48.

박소연. 2017. HRD 평가 국내 연구동향: 2007-2016년 학술지 게재 논문을 중심으로. *HRD연구*. 19(2): 1-27.

박용수, 유낙근. 2010. 지방정부 학습조직의 수준 및 성과에 관한 연구. *한국지방정부학회*. 14(3): 241-267.

박용호. 2002. 학습조직 구축이 자기주도학습에 미치는 영향. 석사학위논문. 고려대학교.

박월서, 이도화. 2015. 학습조직화 코칭프로세스가 자기주도적 학습능력을 통해 직무성공에 미치는 영향. *인적자원관리연구*. 22(4): 49-74.

박창욱. 2008. 경찰공무원의 학습지향성 및 조직학습이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 박사학위논문. 원광대학교.

박형근. 2008. 자기주도학습 교육방법론. *아트블루*. 26-44.

박효선, 김성일, 김원대. 2014. 군 학습조직화를 위한 평생학습 네트워크 특성 분석. *국방정책연구*. 30(2): 264-290.

박효선. 2010. 군 인적자원개발정책 결정과정에 관한 연구. *HRD 연구*. 12(4): 19-41.

박희봉. 2005. 조직효과성에 대한 비판적 고찰: 조직관에 따른

- 조직목표와 조직효과성 측정지표 비교. 한국조직학회보. 2(1): 1-20.
- 배을규, 김미선, 김대영. 2011. 공공도서관의 학습조직화 수준이 구성원의 조직몰입에 미치는 영향. 한국 HRD 연구. 6(3): 1-22.
- 배을규, 이민영. 2012. HRD기업의 학습조직화 수준이 구성원의 조직몰입도에 미치는 영향 자기주도학습능력의 매개효과를 중심으로. 성인교육학회지. 15(4): 205-234.
- 백삼균. 2009. 학습조직 본질의 이해. 한국방송통신대학교 출판부. 3-55.
- 보드랑바즈프. 2017. 학습조직이 조직효과성에 미치는 영향: 자기주도학습의 매개효과를 중심으로. 석사학위논문. 전북대학교.
- 손연희, 김성일. 2005. 문제중심학습 상황에서 문제특성, 자기효능감 및 평가유형이 흥미에 미치는 효과. 교육심리연구. 19(3): 653-675.
- 손윤희. 2019. 다층 구조방정식모형을 활용한 매개효과 분석: 모의실험 연구를 중심으로. 박사학위 논문. 서울대학교.
- 송건섭, 나병선. 2014. 인적자원관리 구성요소와 직무만족, 조직몰입 및 혁신행동 간의 인과관계. 한국인사행정학회보. 13(1): 327-350.
- 송영선, 이희수. 2009. 조직문화 유형과 학습조직 수준 및 조직효과성 관계. HRD 연구. 11(2): 115-151.
- 송지훈, Kolb, 최명원, 정창욱, 윤혜준. 2010. 학습문화와 인지된 조직성과 간의 구조적 관계에 관한 연구. 교육학 연구. 48(3): 125-158.
- 신용일, 정우진. 2009. 조직효과성 향상 결정요인으로서의 조직문화변화에 관한 연구. 법무부 적용사례를 중심으로 한국인사행정학회보. 8(2): 27-57.
- 안철현. 2009. 국가 위기관리를 위한 민방위 및 비상대비 업무와 지방자치단체의 역할. 한국위기관리논집. 5(1): 108-119.
- 양명희, 오종철. 2006. 성취목표지향성과 자기조절학습과의 관련성 검토. 교육심리연구. 20(1): 745-764.
- 양명희. 2000. 자기조절학습의 모형 탐색과 타당화 연구. 박사학위논문. 서울대학교.
- 오석홍. 2009. 조직이론. 서울: 박영사.
- 오세희, 이지혜. 2017. 지방공무원의 조직몰입에 미치는 영향요인 분석. 한국인사행정학회보. 16(3): 31-52.
- 오영환. 1988. 학습자의 귀인행동과 학업성취와의 관계분석. 박사학위논문. 중앙대학교.
- 운세현, 박계홍, 최영근. 2011. 학습조직화 수준이 구성원의 품질몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 대한경영학회지. 24(3): 1323-1346.
- 유인숙, 이성엽, 최라영. 2015. 성인학습자의 자기주도성과 학습몰입과의 관계에서 기관몰입의 매개효과 연구. 한국방송통신대학교 학습자를 중심으로. 공공사회연구. 5(3): 97-127.
- 유효현. 2005. 학업성적에 대한 관련 변인의 예측력 분석. 박사학위논문. 홍익대학교.
- 윤한홍. 2014. 지방자치단체 공무원의 직무만족도 및 조직몰입도에 관한 연구. 박사학위논문. 서울시립대학교.
- 윤한홍, 김영천. 2013. 자치단체 공무원의 직무만족도 및 조직몰입도에 관한 연구. 한국인사행정학회보. 12(3): 81-105.
- 이관표, 박형권. 2006. 호텔기업의 환경 불확실성, 학습지향성, 조직성과의 구조적 인과관계 탐색에 관한 연구. 관광연구. 20(3): 305-328.
- 이다현. 2017. 자기주도학습 능력 진단검사 도구의 구성요인 탐색 동기, 인지, 행동조절을 중심으로. 글로벌문화연구. 8(1): 43-65.
- 이도석, 이재성. 2016. 광역자치단체 공무원의 임파워먼트와 조직몰입에 관한 연구. 한국인사행정학회보. 15(3): 137-162.
- 이민영. 2010. HRD기업의 학습조직화수준과 구성원의 조직몰입도의 관계. 석사학위논문. 인하대학교.
- 이상철. 2012. 공공기관의 조직문화, 학습조직, 조직효과성의 관계에 관한 연구. 한국행정학보. 46(4): 181-205.
- 이영면. 2008. 요인별 직무만족 측정도구의 개요와 활용방안. 인적자원관리연구. 15(4): 147-185.
- 이윤옥. 2006. 자기주도학습 개념 분석 및 측정도구 개선방향에 관한 제언. 아동교육. 16(1): 19-30.
- 이재영. 2013. 학습조직 구축수준과 성과의 관계에서 자기주도학습능력의 조절효과 검증. 석사학위논문. 이화여자대학교.
- 이재은, 이연주. 2008. 조직문화 유형이 조직몰입도에 미치는 영향. 한국정책논집. 8: 60-80.
- 이정수, 박효선. 2011. 군의 학습조직과 자기주도학습이 조직효과성에 미치는 영향. 학술저널. 6(1): 1-25.
- 이환범, 이수창. 2007. 정부조직 운영성과 개선을 위한 학습조직화 방안 연구. 한국정책과학학회보. 11(1): 9-228.
- 이황우 외. 2007. 전·의경의 자기개발인식 실태에 따른 학습조직 구축방안에 관한 연구. 한국경찰학회보. 9(2): 187-224.
- 임창희. 1998. 조직행동. 서울: 학현사. 225-227.

- 장미영. 2016. 학습조직 수준이 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구: 광주광역시 지방공기업을 중심으로. 박사학위 논문. 전남대학교.
- 장추향. 2017. 조직문화, 커뮤니케이션, 직무태도, 및 자기효능감 구조적 관계 검증. 박사학위논문. 원광대학교.
- 정명은, 이종수. 2016. 지방정부의 인력과 조직을 누가 결정할 것인가?: 정원관리제도의 내용과 갈등, 그리고 정기준의 탐색. 한국지방자치학회보. 28(4): 73-101.
- 정찬권. 2013. 국가위기관리 조직운영체계 발전방안 연구. 한국 위기관리논집. 9(7): 57-75.
- 조국행. 2001. 공정성이 조직몰입, 직무만족, 조직유효성에 미치는 영향에 관한 실증연구. 박사학위논문. 호서대학교.
- 조규호. 2014. 우리나라 국가위기관리체제의 개선방향 고찰: 비군사분야 재난 및 비상대비업무를 중심으로. 한국균형발전연구. 5(2): 77-100.
- 진영은, 이진욱. 2007. 자기주도학습에 관한 국내 연구동향 및 과제. 한국교원교육연구. 24(1): 221-249.
- 최백현. 2010. 중소기업의 학습조직화 활동이 조직유효성에 지각에 미치는 영향에 관한 실증연구. 박사학위논문. 조선대학교.
- 최운실, 권재현. 2009. 학습조직 구축요인이 조직 유효성에 미치는 영향관계 분석. 교육종합연구. 7(3): 182-212.
- 최윤철. 2012. 조직효과성의 결정요인 분석: 공조직과 사조직의 비교분석. 정책개발연구. 12(2): 1-35.
- 하미승, 전영상, 이진만, 공주. 2011. 한국정부 자기주도학습제도의 성과진단 및 발전방안 연구. 한국인사행정학회보. 10(1): 23-53.
- 하미승. 2014. 심리자본이 조직효과성에 미치는 영향 연구: 정부조직 공무원을 대상으로. 한국인사행정학회보. 13(3): 57-88.
- 하정우. 2014. 공공기관 구성원의 조직효과성 영향요인에 관한 연구: 경기도 산하기관을 중심으로. 박사학위 논문. 국민대학교.
- 한상일, 정무권. 2008. 한국 공공조직의 학습조직적 특성에 관한 연구: DLOQ모형을 활용한 중앙정부조직의 심층적 탐색. 한국행정연구. 17(1): 31-60.
- 허남진. 2004. 학습자 변인의 자기주도학습에 대한 예측력 분석. 박사학위논문. 홍익대학교.
- 홍성호. 2018. 레질리언스 역량이 조직효과성에 미치는 영향: 국가 재난관리조직을 중심으로. 박사학위논문. 광운대학교.
- 홍종선, 박용석. 2008. 설문조사자료의 통계분석. 자유아카데미.
- 홍진식, 김영우. 2018. 조직효과성에 미치는 영향요인에 관한 연구. 한국행정연구. 27(4): 35-100.
- 홍진식. 2018. 조직역량이 조직효과성에 미치는 영향에 관한 연구. 박사학위논문. 서울시립대학교.

Received: Dec. 3, 2019 / Revised: Dec. 30, 2019 / Accepted: Dec. 30, 2019

지방자치단체 비상대비업무 학습조직화 수준이 조직몰입에 미치는 영향

- 자기주도학습의 매개효과를 중심으로 -

국문초록 이 연구의 목적은 지방자치단체의 비상대비업무 관련 학습조직화 수준과 팀원의 자기주도학습 능력 및 조직몰입 사이의 영향력 관계를 분석하였다. 이를 토대로 지방자치단체의 비상대비업무 관련 학습조직화 수준과 자기주도학습을 능동적으로 지향시키고 이를 통해 조직몰입도를 높힐 수 있도록 제언하고자 한다. 연구대상은 12개 시·도 민방위 비상대비팀 구성원 175명을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 결과는 다음과 같다. 첫째, 비상대비 업무조직의 학습조직화와 자기주도학습, 조직몰입 변인 간에는 모두 유의한 상관관계가 나타났다. 둘째, 학습조직화가 구축되면 구성원의 자기주도학습이 정적인 영향을 미치며, 직무몰입에도 긍정적 효과를 보인다. 셋째, 자기주도학습은 학습조직화와 결과변수인 조직몰입과의 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 이에따른 본 연구의 시사점 및 한계점이 논의되었다.

주제어 : 지방자치단체, 비상대비업무, 학습조직화, 자기주도학습, 조직몰입

Profiles **Hwan Soo Shin** : He received his Master's Thesis Chungnam University, Korea in 2003. Currently, He is working as an emergency planner in Gyeongsangbuk-Do and military study in Cheongju University. He is interested in learning organizational and North Korea nuclear weapons(shs00895@korea.kr).

Hyo Sun Park : He received Ph.D. from Chung-Ang University. Currently He is a Professor of military study in Cheongju University. His major writings and papers include "The Army Life-long Education", "Army Human Resources Development", "A Study on the Military Human Resource Development Decision-making Process", "Review of the Experience of Military Service Recognized Measures for Them", "Strengthening the Military and Related School Security Education" etc. His interests include military human resources development, lifelong learning, such as national security and crisis management, is an ex-support education(phs6166@cju.ac.kr).

