

공학계열 일학습병행제 학생의 자아존중감과 학습전이가 조직몰입도에 미치는 영향 - 자기효능감을 매개로

김창환[†]

영남이공대학교 스마트융합기계계열 조교수

The Influence of Self-esteem and Transfer of Learning on Organizational Commitment, in Korean Work-Learning Dual System of Engineering Students – Mediated by Self-efficacy

Kim, Changhwan[†]

Assistant Professor, Division of Mechanical Engineering Technology, Yeungnam University College

ABSTRACT

This study attempted to develop an efficient management plan that allows both workers and organizations to coexist by analyzing the factors that influence the level of organizational immersion of engineering students. Analysis methods included frequency analysis, t-test, pearson correlation analysis, and hierarchical analysis. Firstly, self-esteem and transfer of learning were influential factors on organizational commitment. Second, self-esteem and transfer of learning were influencing factors of self-efficacy. Third, self-efficacy was an influential factor in organizational commitment. Fourth, self-efficacy appeared as a mediating effect on self-esteem and organizational immersion in learning transfer. Therefore, it is necessary to look for various factors that can increase self-efficacy, and to find opportunities for students to be highly immersed in the organization while studying at the same time.

Keywords: Korean Work-Learning Dual System, Organizational commitment, Self-efficacy, Self-esteem, Transfer of learning

1. 서 론

우리나라는 2014년부터 청년들에 대한 일할 기회를 늘리기 위하여 독일·스위스식 도제제도를 한국의 실정에 맞게 설계한 도제식 교육훈련제도 즉 일학습병행제도를 시행하고 있다(고용노동부, 2023). 일학습병행제도란 기업이 청년 등을 채용한 후 NCS(국가직무 능력표준) 기반으로 업무 현장 및 사업장 외에서 훈련을 시행하고 평가를 통해 자격을 주는 새로운 교육훈련 제도이다(한국산업인력공단, 2023). 일학습병행제도는 취업 준비생과 기업 간의 인력 미스매치현상을 줄이고, 불필요한 비용 발생을 막을 뿐 아니라 산업체에서 요구하는 실무형 인재를 양성하고자 기업이 취업을 원하는 청년을 학습근로자로 채용하고, 기업 현장에서 장기간 체계적인 교육을 제공하는 것이 주목적이다(신기식·강민정, 2023).

우리나라 청년층 인력정책의 가장 큰 문제점으로 산업현장에서 사용되는 직무와 교육 현장에서의 학습 내용 괴리이다. 일학습병행제는 일학습병행제를 통하여 이를 줄이는 동시에 참여하는 학습근로자의 고용을 확대하여 심각해지고 있는 청년고용 문제를 해소해 나가고자 하는 정책적 의지이다(김주섭, 2020). 그러나 업무 현장에서 교육훈련을 제공하는 기업으로서는 여전히 전통적 형식학습 위주의 교육훈련이 이루어지고 있어 교육 결과에 따른 기업의 교육훈련 목표 달성 및 조직원의 직무 행동 변화에 부정적 시각이다. 또한 대기업과 중소기업 등 기업의 규모에 따라 학습의 형식이 차이가 나타나는데 대기업의 경우 집체훈련 위주의 형식학습을 통해 근로자의 능력개발로 활용되고 있는 반면, 중소기업에서는 형식학습뿐 아니라 비형식학습 또는 무형식학습을 통해 근로자들의 능력개발이 이루어지고 있다(강원석·김우철, 2019). 결국 교육훈련은 어느 하나의 형태로만 제공하는 것보다 일터 학습의 구성요소로써 형식학습과 미형식학습, 무형식학습을 모두 고려하여 전체적 관점에서의 교육훈련이 이루어져야 한다는 것이다. 따라

Received December 26, 2023; Revised January 5, 2024

Accepted January 8, 2024

[†] Corresponding Author: chkim@ync.ac.kr

©2024 Korean Society for Engineering Education. All rights reserved.

서 일터학습 제공은 조직구성원이 자신의 역량을 상승시킬 수 있는 기회가 될 것이다. 부기철 외(2015)의 공학계열 일학습병행제 사례연구 결과 일학습병행제 참여를 통해 기업은 교육 투자비가 크게 줄어들었고 직원은 직무상의 어려움을 교육을 통해 해결할 수 있었고, 체계적인 교육 및 관리로 학습효과도 상승하였다. 또한 직원들의 성과도 상승, 최종산물의 품질 차이 감소, 제품 생산 기간 단축, 인건비 절감을 통한 제품 원가 절감에 도움이 되었다고 제시하였다. 이처럼 근로자 능력개발과 관련하여 다양하게 이루어지는 교육훈련은 조직 경쟁력 확보에 중요한 요인이며, 조직의 성과 창출에도 영향을 미친다(Calantone et al., 2002). 그러므로 조직은 더 나은 조직성과를 창출하기 위해 조직구성원의 직무 수행 능력을 향상시켜 직면한 문제를 해결할 수 있도록 지원해야 하고, 이를 통해 조직구성원이 맡은 업무를 수행하는 데 도움을 주어 자신의 직무를 선호하고 최선을 다할 수 있도록 해야 한다(강원석·김우철, 2019). Lawler & Hall(1970)은 조직구성원의 업무몰입이 높을수록 조직성과가 높게 나타났다고 하였다. 따라서 조직구성원이 자신이 맡은 직무에 몰두하고 애착을 갖게 된다면, 자신의 직무를 잘 수행하게 된다는 것이다.

일학습병행제도와 관련된 선행연구는 교육훈련 만족도와 조직 유효 관련 연구(신기식·강민정, 2023), 학습경험과 경력 개발 관련 연구(김대영·이민영, 2023; 안상숙 외, 2023), 이직 결정요인 관련 연구(전성준·김찬중, 2023) 등이 주를 이루었고 질적 내실화에 초점을 둔 연구는 부족한 실적이다. 이를 해결하기 위하여 근로자가 조직몰입도를 높일 수 있는 요인을 찾아내어 분석함으로써 일학습병행제의 질적 내실화를 강화할 수 있을 것으로 사료된다. 따라서 본 연구는 자아존중감, 학습전이, 자기효능감, 직무몰입도의 정도를 파악하고 이들 변수 간의 관계를 규명하여 조직몰입도에 미치는 영향 요인을 분석함으로써 공학계열 일학습병행 학생의 조직몰입도를 높임으로써 근로자와 조직 모두가 상생할 수 있는 효율적 관리 방안을 마련하는 기초자료로 활용하고자 실시하였다.

II. 이론적 배경 및 가설설정

1. 자아존중감

자아존중감(self-esteem)은 개인으로서 자신의 가치에 대한 개인의 주관적인 평가를 의미한다(Orth & Robins, 2022). 즉, 자아존중감이 높은 사람은 자신을 높이 평가하며 가치 있는 존재로 인식해 자신을 좋아하는 사람이다. 자아존중감은 주관적인 구성이며 반드시 개인의 객관적인 특성과 능력은 반영하지

는 않는다. 또한 자아존중감은 개인의 태도와 행동에 영향을 미치는 성격의 중요한 측면으로 정신건강, 성공적인 학습, 효과적인 생활, 좋은 삶과도 관련이 있다(Murk, 2006). 자아존중감의 과정은 도전에 직면했을 때 개인이 보여주는 행동의 형태와도 관련이 있다(Mustantifa & Nurmaily, 2018). 또한 자아존중감이 높은 개인은 자아존중감이 낮은 개인에 비해 더 많은 책임과 자율성 및 영향력이 있는 직업을 찾고 얻으려는 경향이 있으며, 사회적 관계에도 긍정적인 영향을 미쳐 직장 내 사회적 안녕감 향상과 더불어 동료와 상사로부터 더 많은 지원을 이끌어냄으로써 업무 성공을 촉진시킨다. 결국 높은 자아존중감은 더 나은 사회적 관계, 학교 및 직장에서의 더 많은 성공, 더 나은 정신적·신체적 건강, 반사회적 행동 감소를 포함하여 광범위하고 긍정적인 결과를 가져온다(Orth et al., 2022).

2. 학습전이

학습전이(transfer of learning)는 교육 또는 훈련을 통해 학습자가 습득한 지식, 기술, 태도, 행동, 인지적 전략들을 자신의 업무 또는 학습에 적용하고 유지하는 것이며 교육훈련 프로그램 참가자가 학습한 것을 자신의 교육환경에 효과적으로 적용하는 것을 뜻한다(공민영·김진모, 2008). 학습전이의 영향 변인으로는 학습자 특성, 능력, 동기, 작업환경, 콘텐츠, 시스템 설계, 조직지원(장은주·임효창, 2001)과 학습동기, 자기효능감, 훈련내용, 상사의 지원(남기찬 외, 2002) 등으로 보고되었다. 학습전이 관련 변인은 교육참여자의 개인적 특성, 환경적 특성, 교육프로그램 관련 변인으로 나눌 수 있다. 인지적 능력, 특성은 과제수행, 활동 참여, 학습 등에 필수적으로 요구되는 요소이므로, 개인에 따른 인지적 차이가 학습전이에 영향을 미친다고 보고되었다(Cannon-Bowers & Salas, 1997). 이러한 연구 결과는 학습전이 탐색을 위해 성격 특성뿐 아니라 개인의 인지적 특성이 함께 고려되어야 한다는 것을 의미한다.

3. 조직몰입도

조직몰입도(organizational commitment)는 조직에 대한 조직구성원 각자의 감정 상태 즉, 조직의 목표와 가치에 대한 신념이며 소속된 조직을 위해 자발적으로 노력하고자 하는 조직구성원의 의지를 의미한다(Oliver, 1990). 조직몰입은 구성원의 특정 요인에 의해 발현되는 것이 아니라, 다차원의 심리적 상태에 기인하여 나타나게 되는데 Meyer et al.(1993)은 정서와 지속, 규범적 몰입으로 범주화하였다. 정서적 몰입(affective commitment)은 조직에 대한 애착을 통해 조직의

여러 사안을 자신의 문제와 동일시하는 정도를 말하고, 지속적 몰입(continuance commitment)은 비용편익과 같은 경제적 가치에 대한 인식을 통해 조직에 남는 것과 이직에 대한 인식을 말하며, 규범적 몰입(normative commitment)은 조직에 남고자 하는 의무감 등으로 구분하여 접근할 수 있다. 특히 조직몰입은 경제의 관점에 의한 지속적 몰입과 구성원으로서 갖는 의무에 따른 규범적 몰입보다는, 애착과 동일시라는 심리적 차원의 정서적 몰입이 강할수록 조직에 남으려는 의지가 강하다고 주장하였다(Meyer & Allen, 1991). 그 이유로 구성원이 조직에 대한 높은 애착을 들수록 조직의 목표와 자신의 역할에 대한 믿음이 형성되고(Dunham et al., 1994), 구성원이 조직에 더욱 몰입하게 될수록 조직의 환경변화를 긍정적으로 받아들이며 불확실성을 해소할 수 있다(Chiu & Francesco, 2003). 결국, 정서적 조직몰입은 구성원이 조직에 소속된 자격 자체를 즐기는 행태와 관련이 높음을 의미한다(김필 외, 2020).

4. 자기효능감

자기효능감(self-efficacy)은 특정 목표를 달성하는데 필요한 단계를 계획하고 수행할 수 있는 자기 능력에 대한 개인의 믿음 또는 신념이다(Bandura, 1997). 즉, 자기효능감은 개인이 특정 상황에 대처하는 능력을 어떻게 인식하는지를 의미한다. 과제수행, 대리학습 및 의미 있는 피드백뿐만 아니라 상황을 정확하게 해석하는 개인의 기술에 의해 영향을 받는다. 자기효능감은 주어진 상황에서 어떤 일을 성공적으로 이룰 수 있는 능력에 대한 개인의 평가에 초점을 맞추는 구성 요소이다(Waddington, 2023). 자기효능감은 어려운 상황을 회피하지 않고 현실에서 적극적으로 행동하고 대처할 수 있도록 긍정적인 영향을 미친다(김현경, 2020). 높은 자기효능감은 목표에 전념하고 도전에 대처하는 데 도움이 되는 반면 낮은 자기효능감은 회피행동을 유발하고 성과나 건강에도 해로운 영향을 미칠 수 있는 부정적 감정을 유발할 수 있다(Waddington, 2023). 결국 자기효능감은 동기 부여 및 학업 성공의 다양한 지표가 될 뿐 아니라 학생들의 자기 조절 기술 및 효과적 전략 사용을 결정하는 중요한 요소임을 의미한다.

III. 연구 설계

1. 가설설정

가. 자아존중감 및 학습전이의 조직몰입도와의 관계
자아존중감 및 학습전이와 조직몰입도 간의 선행연구를 살펴보면 다음과 같다. 박광표·김동철(2017)의 연구 결과 자아

존중감이 조직몰입에 긍정적 영향을 미친다는 것을 검증하였고, 남궁승은 외(2022)의 연구 결과 학습전이가 조직몰입에 정의 영향을 미친다는 것을 검증하였다. 선행연구들을 통해 자아존중감 및 학습전이가 조직몰입도와 관련한 중요한 변수임을 확인할 수 있으며 이를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 자아존중감은 조직몰입도에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 학습전이는 조직몰입도에 유의한 영향을 미칠 것이다.

나. 자아존중감 및 학습전이의 자기효능감과의 관계

자아존중감과 자기효능감 간의 선행연구를 살펴보면 다음과 같다. 윤정혜(2015)의 연구 결과 대학생의 성별에 따른 자아존중감의 차이는 없었으나, 자아존중감은 자기효능감에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고 정의 상관을 보였다고 검증하였다. 최규환 외(2014)의 연구 결과 관광전공 대학생들의 학습전이는 자기효능감에 긍정적인 영향 관계가 있음을 제시하였다. 선행연구들을 통해 자아존중감 및 학습전이는 자기효능감과 관련한 중요한 변수임을 확인할 수 있으며 이를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3. 자아존중감은 자기효능감에 유의한 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 학습전이는 자기효능감에 유의한 영향을 미칠 것이다.

다. 자기효능감과 조직몰입도와의 관계

자기효능감과 조직몰입도 간의 선행연구를 살펴보면, 다음과 같다. 박종철·윤용보(2014)의 연구 결과 자기효능감이 직무만족과 조직성공에 미치는 영향이 모두 정의 영향 관계로 나타났고, 김혜영 외(2012)의 연구 결과 치과위생사의 자기효능감은 조직몰입에 정의 영향을 미친 것으로 나타났다. 즉 자기효능감이 높을수록 조직몰입이 높아졌다고 밝혔다. 선행연구들을 통해 자기효능감은 조직몰입도와 관련한 중요한 변수임을 확인할 수 있으며 이를 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 5. 자기효능감은 조직몰입도에 유의한 영향을 미칠 것이다.

라. 자아존중감 및 학습전이의 조직몰입도와의 관계에 있어서 자기효능감의 매개효과

자아존중감과 조직몰입도 간의 선행연구를 살펴보면, 장명

희·박지영(2019)의 연구 결과 선취업 후학습 여대생의 자아존중감과 조직몰입도 간 자기효능감의 매개효과를 검증하고 자아존중감이 자기효능감의 하위요인 중 조직몰입도에 가장 많은 영향을 미치는 요인임을 제시하였다. 강명숙·방은령(2014)의 연구 결과 대학생의 자기주도성과 학습몰입에 있어서 자기효능감의 매개효과를 검증하였고 학습몰입에 자기효능감이 영향 요인임을 제시하였다. 따라서 선행연구의 결과를 바탕으로 자기효능감이 자아존중감 및 학습전이와 조직몰입도와의 관계를 좀 더 구체적으로 검증할 수 있는 매개변인으로 충분한 이론적 근거가 있는 것으로 보고 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 6. 자아존중감과 조직몰입도 간의 관계에 있어서 자기효능감은 매개효과가 있을 것이다.

가설 7. 학습전이와 조직몰입도 간의 관계에 있어서 자기효능감은 매개효과가 있을 것이다.

2. 변수 측정 도구 및 분석

가. 자아존중감

자아존중감은 개인으로서 자신의 가치에 대한 주관적 평가를 가리키는 개념으로써 Rosenberg(1965)가 제시한 자아존중감 척도를 이정민(2020)이 수정·보완한 척도를 사용하였다. 사회적 자존감(10문항), 개인적 자존감(10문항) 총 20문항으로 구성되었다. 자아존중감에 대한 요인분석 결과, 표본적절성의 KMO는 .949 Bartlette의 구형성 검정값은 $p=.000$ 으로 나타나 요인분석 모형이 적절한 것으로 판단되었다. 자아존중감에 대한 신뢰도 분석 결과 Cronbach's α 값은 .967로 나타났다.

나. 학습전이

학습전이는 교육훈련에서 학습한 바를 직무에 활용하는 것을 의미하는 개념으로서 Ruiller & Goldstein의 연구를 토대로 개발한 김득만(2018)의 연구를 참고하여 단일 요인 4문항으로 구성하였다. 학습전이에 대한 요인분석 결과, 표본적절성의 KMO는 .842 Bartlette의 구형성 검정값은 $p=.000$ 으로 나타나 요인분석 모형이 적절한 것으로 판단되었다. 학습전이에 대한 신뢰도 분석 결과 Cronbach's α 값은 .951로 나타났다.

다. 조직몰입도

조직몰입도는 자기가 속한 조직에 대한 개인의 동일시와 몰입의 상대적 정도를 의미하는 개념으로서 Meyer & Allen

(1990)의 연구를 참고하여 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입 총 14문항으로 구성하였다. 조직몰입도에 대한 요인분석 결과, 표본적절성의 KMO는 .892 Bartlette의 구형성 검정값은 $p=.000$ 으로 나타나 요인분석 모형이 적절한 것으로 판단되었다. 조직몰입도에 대한 신뢰도 분석 결과 Cronbach's α 값은 .905로 나타났다.

라. 자기효능감

자기효능감은 특정 목표를 달성하는데 필요한 단계를 계획하고 수행할 수 있는 자기 능력에 대한 개인의 믿음 정도를 의미하는 개념으로서 김아영(1997)의 척도를 수정·보완하여 사용한 이정옥·김진모(2012)의 척도를 사용하였다. 자기 조절 효능감(12문항), 자신감(7문항), 과제난이도(5문항) 총 24문항으로 구성하였다. 자기효능감에 대한 요인분석 결과, 표본적절성의 KMO는 .922 Bartlette의 구형성 검정값은 $p=.000$ 으로 나타나 요인분석 모형이 적절한 것으로 판단되었다. 조직몰입도에 대한 신뢰도 분석 결과 Cronbach's α 값은 .970으로 나타났다.

3. 자료 수집 및 분석 방법

본 연구는 D지역 Y대학의 일학습병행제를 이수하고 있는 재학생을 138명을 대상으로 2023년 11월 20일에서 12월 1일까지 자기기입식 설문지를 통해 진행되었다. 연구대상자의 수집된 자료의 분석은 SPSS/WIN 27.0 프로그램을 이용하였으며, 분석 방법은 연구대상자의 일반적 특성을 알아보기 위하여 빈도분석, t-검정을 하였고, 측정변수 간의 상관관계를 파악하기 위해 Pearson의 상관분석을 실시하였다. 가설을 검증하기 위하여 회귀분석을 실시하였고, 자기효능감의 매개효과를 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다. 모든 통계의 유의수준은 $p=.005$ 로 하였다.

4. 측정변수의 상관관계

자아존중감, 학습전이, 조직몰입도, 자기효능감의 상관관계를 분석하였으며, 결과는 Table 1과 같다. 자아존중감은 학습전이($r=.621, p<.005$), 조직몰입도($r=.583, p<.005$), 자기효능감($r=.723, p<.005$)과 유의한 양의 상관관계를 나타내었다. 학습전이는 조직몰입도($r=.599, p<.005$), 자기효능감($r=.621, p<.005$)과 유의한 양의 상관관계를 나타내었다. 조직몰입도는 자기효능감($r=.818, p<.005$)과 유의한 양의 상관관계를 나타내었다.

Table 1 Correlation of measured variables

| | 자아 존중감 | 학습 전이 | 조직 몰입도 | 자기 효능감 |
|-------|-----------|----------|-----------|-----------|
| 자아존중감 | 1 | | | |
| 학습전이 | .621* | 1 | | |
| 조직몰입도 | .583* | .599* | 1 | |
| 자기효능감 | .723* | .621* | .818* | 1 |

*p<.005

IV. 분석 결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 Table 2와 같다. 남학생이 92.0%, 여학생이 8.0%이었고, 학년은 1학년이 97.1%로 가장 많았고 2학년이 2.9%이었다. 근무기간은 1년 이상이 86.2%로 가장 많았고, 1년 미만이 13.8%이었다. 대상자의 평균 연령은 19.14세로 나타났다.

Table 2 General characteristics of study subjects

| 구분 | | 빈도 | 비율 |
|----------|-------|------------|------|
| 성별 | 남 | 127 | 92.0 |
| | 여 | 11 | 8.0 |
| 학년 | 1학년 | 134 | 97.1 |
| | 2학년 | 4 | 2.9 |
| 근무 기간 | 1년 미만 | 19 | 13.8 |
| | 1년 이상 | 119 | 86.2 |
| 연령 | 평균 | 19.14±.686 | |

2. 연구 가설검증

가. 자아존중감 및 학습전이의 조직몰입도와의 관계

1) 자아존중감과 조직몰입도와의 관계

자아존중감과 조직몰입도와의 영향 관계를 검증하기 위하여 회귀분석을 실시하였고 결과는 Table 3과 같다. 그 결과 회귀

Table 3 Relationship between self-esteem and organizational commitment

| 변수명 | | 비표준화 계수 | | 표준화 계수 | t | p | 다중 공선성 | |
|-----------|-----------|---------|-------|--------|-------|------|--------|-------|
| 종속 변수 | 독립 변수 | B | 표준 오차 | β | | | 공차 한계 | VIF |
| 조직몰 입도 | (상수) | 1.540 | .223 | | 6.896 | .001 | | |
| | 자아 존중감 | .499 | .060 | .583 | 8.372 | .001 | 1.000 | 1.000 |

Adj R²=.635 F=70.089 p=.000 Durbin-Watson=2.093

모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며(p<.001), 회귀모형의 설명력은 63.5%이었고, Durbin-Watson 통계량은 2에 근사하여 잔차의 독립성 가정을 만족하는 것으로 나타났다. 즉, 자아존중감이 높아질수록 조직몰입도가 높아지는 것으로 평가되었다. 따라서 가설 1은 채택되었다.

2) 학습전이와 조직몰입도와의 관계

학습전이와 조직몰입도와의 영향 관계를 검증하기 위하여 회귀분석을 실시하였고 결과는 Table 4와 같다. 그 결과 회귀모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며(p<.001), 회귀모형의 설명력은 65.5%이었고, Durbin-Watson 통계량은 2에 근사하여 잔차의 독립성 가정을 만족하는 것으로 나타났다. 즉, 학습전이가 높아질수록 조직몰입도가 높아지는 것으로 평가되었다. 따라서 가설 2는 채택되었다.

Table 4 Relationship between transfer of learning and organizational commitment

| 변수명 | | 비표준화 계수 | | 표준화 계수 | t | p | 다중 공선성 | |
|-----------|-------|---------|-------|--------|--------|------|--------|-------|
| 종속 변수 | 독립 변수 | B | 표준 오차 | β | | | 공차 한계 | VIF |
| 조직 몰입도 | (상수) | 2.136 | .148 | | 14.414 | .001 | | |
| | 학습전이 | .378 | .043 | .599 | 8.733 | .001 | 1.000 | 1.000 |

Adj R²=.655 F=76.259 p=.000 Durbin-Watson=2.009

나. 자아존중감 및 학습전이의 자기효능감과의 관계

1) 자아존중감과 자기효능감과의 관계

자아존중감과 자기효능감과의 영향 관계를 검증하기 위하여 회귀분석을 실시하였고 결과는 Table 5와 같다. 그 결과 회귀모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며(p<.001), 회귀모형의 설명력은 52.0%이었고, Durbin-Watson 통계량은 2에 근사하여 잔차의 독립성 가정을 만족하는 것으로 나타났다. 즉, 자아존중감이 높아질수록 자기효능감도 높아지는 것으로 평가되었다. 따라서 가설 3은 채택되었다.

Table 5 Relationship between self-esteem and self-efficacy

| 변수명 | | 비표준화 계수 | | 표준화 계수 | t | p | 다중 공선성 | |
|-----------|-----------|---------|-------|--------|--------|------|--------|-------|
| 종속 변수 | 독립 변수 | B | 표준 오차 | β | | | 공차 한계 | VIF |
| 자기 효능감 | (상수) | .925 | .219 | | 4.230 | .001 | | |
| | 자아 존중감 | .712 | .058 | .723 | 12.212 | .001 | 1.000 | 1.000 |

Adj R²=.520 F=149.130 p=.000 Durbin-Watson=2.120

2) 학습전이와 자기효능감과의 관계

학습전이와 자기효능감과의 영향 관계를 검증하기 위하여 회귀분석을 실시하였고 결과는 Table 6과 같다. 그 결과 회귀모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며($p < .001$), 회귀모형의 설명력은 68.1%이었고, Durbin-Watson 통계량은 2에 근사하여 잔차의 독립성 가정을 만족하는 것으로 나타났다. 즉, 학습전이가 높아질수록 자기효능감이 높아지는 것으로 평가되었다. 따라서 가설 4는 채택되었다.

Table 6 Relationship between transfer of learning and self-efficacy

| 변수명 | | 비표준화 계수 | | 표준화 계수 | t | p | 다중 공선성 | |
|--------|-------|---------|-------|---------|--------|------|--------|-------|
| 종속 변수 | 독립 변수 | B | 표준 오차 | β | | | 공차 한계 | VIF |
| 자기 효능감 | (상수) | 2.065 | .167 | | 12.368 | .001 | | |
| | 학습전이 | .451 | .049 | .621 | 9.241 | .001 | 1.000 | 1.000 |

Adj R²=.681 F=85.392 p=.000 Durbin-Watson=2.088

다. 자기효능감과 조직몰입도와의 관계

자기효능감과 조직몰입도와의 영향 관계를 검증하기 위하여 회귀분석을 실시하였고 결과는 Table 7과 같다. 그 결과 회귀모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며($p < .001$), 회귀모형의 설명력은 66.6%이었고, Durbin-Watson 통계량은 2에 근사하

Table 7 Relationship between self-efficacy and organizational commitment

| 변수명 | | 비표준화 계수 | | 표준화 계수 | t | p | 다중 공선성 | |
|--------|--------|---------|-------|---------|--------|------|--------|-------|
| 종속 변수 | 독립 변수 | B | 표준 오차 | β | | | 공차 한계 | VIF |
| 조직 몰입도 | (상수) | .858 | .155 | | 5.533 | .001 | | |
| | 자기 효능감 | .710 | .043 | .818 | 16.562 | .001 | 1.000 | 1.000 |

Adj R²=.666 F=274.288 p=.000 Durbin-Watson=2.023

Table 8 The mediating effect of self-efficacy in the relationship between self-esteem and organizational commitment

| 모형 | 변수명 | | 비표준화계수 | | 표준화계수 | t | p | Adj R ² | F |
|----|-------|-------|--------|------|---------|--------|------|--------------------|---------|
| | 독립변수 | 종속변수 | B | 표준오차 | β | | | | |
| 1 | 자아존중감 | 자기효능감 | .712 | .058 | .723 | 12.212 | .000 | .520 | 149.130 |
| 2 | 자아존중감 | 조직몰입도 | .499 | .060 | .583 | 8.372 | .000 | .635 | 70.089 |
| 3 | 자아존중감 | 조직몰입도 | .015 | .061 | .017 | .238 | .000 | .664 | 136.221 |
| | 자기효능감 | | .721 | .062 | .830 | 11.570 | .000 | | |

여 잔차의 독립성 가정을 만족하는 것으로 나타났다. 즉, 자기효능감이 높아질수록 조직몰입도가 높아지는 것으로 평가되었다. 따라서 가설 5는 채택되었다.

라. 자아존중감 및 학습전이의 조직몰입도와의 관계에 있어서 자기효능감의 매개효과

1) 자아존중감과 조직몰입도와의 관계에 있어서 자기효능감의 매개효과

자아존중감과 조직몰입도 간의 관계에 있어서 자기효능감의 매개효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시한 결과는 Table 8과 같다. 1단계에서 자아존중감은 자기효능감에 미치는 영향은 통계적으로 유의하게($\beta = .723, p < .001$) 나타났다. 2단계에서 자아존중감이 조직몰입도에 미치는 영향도 통계적으로 유의하게($\beta = .583, p < .001$) 나타났다. 3단계에서는 자아존중감($\beta = .017, p < .001$)과 자기효능감($\beta = .830, p < .001$)이 조직몰입도 미치는 영향 결과 통계적으로 유의하게 나타났다. 가설을 검증한 결과 Adj R² 값이 점점 더 증가하고 3단계의 유의확률이 모두 영향 요인으로 나타나 자기효능감의 매개효과가 있는 것으로 나타나 가설 6은 채택되었다.

2) 학습전이와 조직몰입도와의 관계에 있어서 자기효능감의 매개효과

학습전이와 조직몰입도 간의 관계에 있어서 자기효능감의 매개효과를 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 실시한 결과는 Table 9와 같다. 1단계에서 학습전이는 자기효능감에 미치는 영향은 통계적으로 유의하게($\beta = .621, p < .001$) 나타났다. 2단계에서 학습전이가 조직몰입도에 미치는 영향도 통계적으로 유의하게($\beta = .599, p < .001$) 나타났다. 3단계에서는 학습전이($\beta = .149, p < .001$)와 자기효능감($\beta = .725, p < .001$)이 조직몰입도 미치는 영향 결과 통계적으로 유의하게 나타났다. 가설을 검증한 결과 Adj R² 값이 점점 더 증가하고 3단계의 유의확률이 모두 영향 요인으로 나타나 자기효능감의 매개효과가 있는 것으로 나타나 가설 7은 채택되었다.

Table 9 The mediating effect of self-efficacy in the relationship between transfer of learning and organizational commitment

| 모형 | 변수명 | | 비표준화계수 | | 표준화계수 | t | p | Adj R ² | F |
|----|-------|-------|--------|------|-------|--------|------|--------------------|---------|
| | 독립변수 | 종속변수 | B | 표준오차 | β | | | | |
| 1 | 학습전이 | 자기효능감 | .451 | .049 | .621 | 9.241 | .000 | .381 | 149.130 |
| 2 | 학습전이 | 조직몰입도 | .378 | .043 | .599 | 8.733 | .000 | .655 | 76.259 |
| 3 | 학습전이 | 조직몰입도 | .094 | .039 | .149 | 2.409 | .000 | .677 | 144.887 |
| | 자기효능감 | | .630 | .054 | .725 | 11.712 | .000 | | |

V. 결론

본 연구는 공학계열 일학습병행제 학생의 자아존중감과 학습 전이가 조직몰입도에 영향을 미치는가를 알아보기 위해 연구 가설을 세워 실증분석을 하였다. 본 연구의 실증분석 결과에 따른 논의는 다음과 같다.

첫째, 자아존중감과 학습전이 모두 조직몰입도와의 관계를 조절하는 것으로 나타났다. 이는 자아존중감이 조직몰입에 긍정적 영향을 미친다는 박광표, 김동철(2017)의 연구결과와 학습 전이가 조직몰입에 정의 영향을 미친다는 남궁승은 외(2022)의 연구결과와 일치하였다. 자아존중감이 높을수록 조직몰입도는 높아짐을 의미하며, 자아존중감이 높을수록 자신에게 처한 변화나 위기 대처 능력이 높아지기 때문에 조직몰입도를 높이는데 긍정적 영향을 미치는 것으로 사료된다. 또한 학습 전이가 높을수록 조직몰입도는 높아진다는 것을 의미하며, 학습 전이가 높을수록 학습한 내용을 바탕으로 직무에 능동적으로 적용할 수 있는 능력이 높아져 좀 더 적극적으로 조직몰입도를 높일 수 있는 것으로 사료된다. 따라서 기업에서는 공학계열 인재 채용 시 미스매치를 해소할 뿐 아니라 숙련된 인재로 양성하여 장기근속을 통한 생산성이 향상될 수 있도록 기업별 직무 맞춤형 일학습병행제도 활성화가 필요하다.

둘째, 자아존중감과 학습전이 모두 자기효능감과의 관계를 조절하는 것으로 나타났다. 이는 자아존중감이 자기효능감에 정의 영향을 미친다는 윤정혜(2015) 연구결과와 학습 전이는 자기효능감에 긍정적 영향 관계가 있다는 최규환 외(2014)의 연구결과와 일치하였다. 자아존중감이 높을수록 자기효능감이 높아짐을 의미하며, 자아존중감이 높을수록 자신이나 조직의 목표를 설정하고 이를 달성할 수 있도록 필요한 단계를 계획하고 수행할 수 있는 긍정적 영향을 미치는 것으로 사료된다. 또한 학습 전이가 높을수록 자기효능감이 높아짐을 의미하며, 학습 전이가 높을수록 어려운 상황에서도 회피하지 않고 적극적으로 행동하고 대처할 수 있도록 자기효능감을 높이는 것으로 사료된다. 따라서 공학계열 학생들이 자기효능감을 높일 수 있도록 정확한 업무를 학습하고 수행할 수 있는 기업의 표준화된

직무기술서와 직무명세서 개발이 필요하다.

셋째, 자기효능감은 조직몰입도와의 관계를 조절하는 것으로 나타났다. 이는 자기효능감이 조직성과에 영향을 미친다는 박종철·윤용보(2014)의 연구결과와 김혜영 외(2012)의 연구결과와 일치하였지만, 문영숙·한수정(2011)의 연구결과와 차이가 있었다. 자기효능감이 높은 일학습병행제 학생은 산업체에서는 교육받기 어려운 업무의 흐름 및 직무의 단계를 학교에서 학습함으로써 스스로가 성장하고자 하는 목표를 설정하는 계기가 될 수 있지만 비일학습병행 학생의 경우 학교 교육과 현장의 차이를 스스로 해결해야 하기 때문에 조직몰입도를 높이는 것보다 이직을 선택하는 것으로 사료된다. 결국 일학습병행제 학생은 일과 학습을 함께 이루어야 한다는 목표에 도달하기 위해 조직몰입도를 필수적으로 활용하고 있는 것으로 사료된다. 따라서 기업에서는 일학습병행제를 적극적으로 활용하고, 구성원에게 주기적으로 미래의 비전과 성장 가능성을 제시하여 일학습병행제 종료 후에도 구성원의 장기근속이 가능한 제도적 지원이 필요하다.

넷째, 자아존중감과 학습전이의 조직몰입도와의 관계에 있어서 자기효능감은 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 이는 자아존중감과 조직몰입도 간 자기효능감이 매개효과가 있다는 장명희·박지영(2019)의 연구결과와 학습몰입에 있어서 자기효능감이 매개효과가 있다는 강명숙·방은령(2014)의 연구결과와 일치하였다. 결국 자아존중감과 학습전이를 높이면 조직몰입도를 높일 수 있고, 이때 자아존중감과 학습전이를 높일 수 있도록 자기효능감을 높이는 요인을 찾는 노력이 필요하다. 또한 동일 직군에 대해 중도 포기자도 재참여가 가능하도록 제도 개선이 필요하다.

본 연구 결과를 바탕으로 일학습병행제의 훈련 성과를 높이는 방안을 다음과 같이 제시한다. 첫째 일학습병행 참여 학교는 학생들의 학습전이 능력이 향상될 수 있도록 기업에서 요구하는 실습 중심의 현장 직무 관련 교육과정 운영과 기업현장교수 양 성교육 프로그램 마련이 필요하다. 둘째 일학습병행 참여 기업은 조직구성원이 직무몰입도를 높일 수 있도록 근무 환경 처우 개선 및 인센티브제 활성화 등 구성원이 직무에 몰입

하고 조직의 충성도를 높일 수 있는 동기 부여 방안 마련이 필요하다. 셋째 인구감소로 인한 대학과 기업의 문제점을 함께 개선할 수 있도록 정부의 다양한 직업군에서 일학습병행을 도입할 수 있도록 방안 마련이 필요하다.

본 연구는 공학계열 일학습병행제 학생의 자아존중감과 학습전이가 조직몰입도에 미치는 영향을 자기효능감을 매개로 분석한 연구라는 점에서 의의가 있다. 그럼에도 불구하고 본 연구는 첫째, 연구대상자의 시계열적 분석을 통한 변화추이를 반영하지 못하였고, 둘째, 일개 대학의 일학습병행제 이수 학생을 대상으로 한 연구 결과로 일반화하기에는 한계가 있으며, 셋째 공학계열 일학습병행제 학생의 조직몰입도에 미치는 다양한 변수를 반영하지 못하였고, 넷째 일학습병행제 학생과 비일학습병행제 학생들의 차이를 분석하지 못한 제한점을 가지고 있다. 따라서 추후 공학계열 일학습병행제 학생의 조직몰입도에 관한 시계열 분석과 일학습병행제 학생과 비일학습병행제 학생의 차이를 분석해 볼 것을 제언한다.

참고문헌

- 강명숙·방은령(2014). 대학생의 자기주도성, 학습몰입, 진로결정효능감과 진로탐색행동 간의 관계 구조분석. *한국심리학회지*, 20(4), 443-467.
- 강원석·김우철(2019). 일학습병행제 학습근로자의 교육훈련만족도와 업무몰입, 이직의도의 구조적 관계에 대한 연구. *역량개발학습연구*, 14(1), 53-86.
- 고용노동부(2023). Retrieved December 22, 2023. from <https://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/young/list4.do>.
- 공민영·김진모(2008). 기업 e-Learning 프로그램 참여자의 학습전이와 자기주도성, 전이풍도, 학습과의 관계. *농업교육과 인적자원개발*, 40(3), 223-246.
- 김대영·이민영(2023). 일터 교수 학습 경험과 경력개발 효과성: 일학습병행 참여자를 중심으로. *직업능력개발연구*, 26(1), 1-33.
- 김득만(2018). 평생직업교육학원의 바리스타교육이 학습몰입, 자기효능감, 학습성과 및 학습전이에 미치는 영향. *ARCS 학습동기이론을 중심으로*. 박사학위논문. 극동대학교 일반대학원.
- 김아영(1997). 학구적 실패에 대한 내성의 관련변인 연구. *교육심리연구*, 11(2), 1-19.
- 김주섭(2020). 대학생들의 취업불안과 취업준비행동의 관계에서 사회적 지지의 조절효과. *학습자중심교과교육연구*, 20(19), 1021-1040.
- 김필 외(2020). 공공봉사동기와 이직의도: 정서적 몰입과 직무만족의 매개효과를 중심으로. *행정논총*, 58(1), 73-108.
- 김현경(2020). 대학생 외모만족도와 자기효능감의 관계: 생활태도의 매개효과. *보건의료산업학회지*, 14(2), 105-115.
- 김혜영 외(2012). 치과위생사의 자기효능감과 직무만족이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향. *한국치위생학회지*, 12(1), 213-223.
- 남궁승은 외(2022). 기업 이터닝에서 자기주도학습능력이 학습전이에 미치는 영향: 몰입의 매개효과와 학습지원환경의 조절효과. *기업과혁신연구*, 45(2), 127-148.
- 남기찬·임효창·황국재(2002). 온라인(on-line) 교육훈련의 효과성에 관한 연구. *한국경영과학회지*, 27(1), 75-94.
- 문영숙·한수정(2011). 간호사의 자기효능감과 전문직관이 조직몰입에 미치는 영향. *한국간호교육학회지*, 17(1), 72-79.
- 박광표·김동철(2017). 장애인근로자의 종사상 지위별 삶의 만족 영향요인 비교: 직무만족, 조직몰입 및 자아존중감을 중심으로. *장애와 고용*, 27(1), 29-55.
- 박종철·윤용보(2013). 호텔종사원의 대인관계 스트레스에 따른 자기효능감이 조직몰입 및 직무성과에 미치는 영향. *관광연구저널*, 27(3), 327-347.
- 부기철·윤종록·임준현(2015). 일학습병행제 사례연구. *경영컨설팅연구*, 15(4), 179-192.
- 신기식·강민정(2023). 일학습병행제 참여자의 교육훈련만족도가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. *비즈니스융합연구*, 8(1), 83-90.
- 안상숙·이보람·노성향(2023). 50 세 이상 성인학습자의 박사과정 학습 경험, 학습 동기, 학습 실천의 의미. *학습자중심교과교육연구*, 23(20), 1-19.
- 윤정혜(2015). 대학생의 진로결정 자기효능감, 자아존중감과 고용가능성의 관계에 관한 연구. *취업진로연구*, 5(2), 29-46.
- 이경민(2020). 취업준비대학생의 자아존중감과 외모만족도가 취업스트레스와 진로성숙도에 미치는 영향: 항공서비스전공과 타 전공 간에 비교효과 중심으로. 박사학위논문. 세종대학교대학원.
- 이정옥·김진모(2012). 대기업 연구개발 인력의 직무성과와 자기효능감, 개인창의성 및 조직몰입의 인과관계. *산업교육연구*, 24, 21-48.
- 장명희·박지영(2019). 선취업 후학습 여대생의 학업탄력성, 학업적 자기효능감, 학습몰입 간의 구조적 관계 분석: 상업계열 직업계고 졸업자를 중심으로. *교육과학연구*, 50(4), 57-80.
- 장은주·임효창(2001). 비서직 사원들을 대상으로 한 웹기반 교육훈련(web-based training)의 효과성 모형 도출에 관한 연구. *비서학논총*, 10(2), 21-36.
- 전성중·김찬중(2023). 일학습병행 학습근로자의 이직 결정요인의 탐색적 연구. *경영컨설팅연구*, 23(2), 283-298.
- 최규환 외(2014). 관광전공 대학생들의 학습동기와 학업적 자기효능감이 학습몰입, 학업성취도 및 학습전이에 미치는 영향. *관광레저연구*, 26(8), 451-469.
- 한국산업인력공단(2023). Retrieved December 22, 2023 <https://www.hrdkorea.or.kr/1/1/2/5>

28. Bandura, A.(1997). *The self-efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman and Company.
29. Calantone, R. J. et al.(2002). Learning orientation, firm innovation capability and firm performance. *Industrial Marketing Management*, 31(6), 515-524.
30. Cannon-Bowers, J. A. et al.(1997), A framework for developing team performance measures in training. *In Team performance assessment and measurement*. Psychology Press.
31. Chiu, R. K., & Francesco, A. M.(2003). Dispositional Traits and Turnover Intention: Examining the Mediating Role of Job Satisfaction and Affective Commitment. *International Journal of Manpower*, 24(3), 284-298.
32. Dunham, R. B. et al.(1994). Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 370-382.
33. Meyer, J. P. & Allen, N. J.(1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
34. Meyer, J. P. et al.(1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
35. Oliver, N.(1990). Rewards, investment, alternatives and organizational commitment: Empirical evidence and theoretical development. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 19-31.
36. Orth, U. & Robins, R. W.(2022). Is high self-esteem beneficial? Revisiting a classic question. *American Psychologist*, 77(1), 5-17.
37. Waddington, J.(2023). Self-efficacy. *ELT Journal*, 77(2), 237-240.



김창환 (Kim, Changwan)

2011년: 경북대학교 대학원 기계공학과 석사

2014년: 동 대학원 기계공학과 박사

2017년~현재: 영남이공대학교 스마트융합기계계열 조교수

관심분야: 바이오레이저, 레이저가공

E-mail: chkim@ync.ac.kr