

職業能力開發研究
第14卷(3), 2011. 12, pp. 279~306
© 韓國職業能力開發院

기업 이러닝에서 직업적 자기효능감, 과제가치, 직무자율성, 만족도, 학업성취도 및 전이동기 간의 구조적 관계 규명*

주영주** · 김가연***

본 연구는 기업 이러닝 수강생을 대상으로 직업적 자기효능감, 과제가치, 직무자율성, 만족도, 학업성취도 및 전이동기 간의 구조적 인과관계 분석을 목적으로 하였다. 이를 위해 2010년 4월, A은행 행원 311명을 대상으로 구조방정식 모델링 분석을 통해 연구가설을 검증하였으며, 그 결과는 다음과 같다. 첫째, 기업 이러닝에서의 과제가치는 만족도에 직접적인 영향력을 가지는 것으로 나타났다. 둘째, 직업적 자기효능감, 직무자율성 및 만족도는 학업성취도에 직접적인 영향력을 가지는 것으로 나타났다. 셋째, 직업적 자기효능감, 만족도와 학업성취도는 전이동기에 직접적인 영향력을 가지는 것으로 확인되었다. 이와 같은 결과는 만족도를 높이기 위해 과제가치 증진을 위한 조직풍토 조성과 다양한 지원이 필요하며, 학업성취도를 높이기 위해 만족도 증진 방안 마련과 동시에 조직에서 업무를 수행해내는 자신감과 조직문화의 자율화를 위한 노력이 필요함을 의미한다. 마지막으로, 기업 이러닝에서의 전이동기를 향상시키기 위해서는 단편적이고 단기적인 노력보다는 경영층이 주도하는 통합적이고도 조직적인 인프라 구축 및 제도 개선이 필요하다고 볼 수 있다.

- 주제어: 기업 이러닝, 만족도, 성취도, 전이동기, 구조적 관계

투고일: 2011년 09월 16일, 심사일: 11월 07일, 게재확정일: 12월 26일

* 이 논문은 2011년 정부(교육과학기술부)의 재원으로 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(2011-0027511).

** 제1저자(교신저자), 이화여자대학교 교육공학과 교수 (youngju@ewha.ac.kr)

*** 제2저자, 이화여자대학교 교육공학과 석사 (alethe83@naver.com)

I. 서 론

오늘날 지식정보사회를 맞아 기업들은 인적자원개발에 많은 노력을 기울이기 시작하면서 이윤 창출을 위한 교육훈련에 투자를 증가시켜 훈련 효과성을 극대화시키기 위한 다양한 노력을 시도하고 있다. 이 중 이러닝은 언제, 어디서나, 누구든지 어려움 없이 학습할 수 있다는 특징으로 전 세계적으로 각광받고 있으며, 국내에서는 인터넷 통신훈련이 직업교육훈련의 한 형태로 공표되고 고용보험환급제도를 통해 훈련비가 지원됨에 따라 기업을 중심으로 더욱 활발하게 진행되고 있다(조일현, 2004). 2010년도 이러닝 실태조사보고서에서 따르면, 우리나라에서 300인 이상 대기업 중 이러닝을 도입한 회사의 비중이 전년보다 2.1% 증가한 62.8%로 나타났으며, 전체 교육과정 중 이러닝이 차지하는 비율은 23.7%였으며, 향후 전망은 2011년 27.5%, 2012년 29.1%, 2013년 30.8%로 추정하고 있어 향후 이러닝의 비중은 지속적인 증가 양상을 보일 것으로 기대된다(정보통신산업진흥원, 2011).

이렇듯, 이러닝은 지속적으로 확산되고 있지만 기업에서 이러닝에 대한 투자만큼 업무성과 개선이 이루어지고 있는가에 대해서는 가시적 결과가 나오지 않는다. 최근 연구들은 미국기업의 교육훈련에 대한 투자비용 중, 10~20% 정도에 해당하는 이익만이 새롭게 습득한 지식과 스킬의 전이를 통해 이루어지는 것으로 보고하고 있다(Hutchins, Burke & Berthelsen, 2010; Weldy, 2009). 이러한 수치가 사실이라면 인적자원개발의 연구자와 실무자들은 훈련 효과성이 업무개선으로 이어지는 데 있어서의 필요 요소와 방해 요소를 파악하여 투자 대비 높은 훈련성과를 창출하기 위한 노력을 기울여야 할 것이다(Kontoghiorghes, 2002).

하지만 아직까지도 훈련전이에 대한 측정은 취약한 부분으로 남아 있다. 이는 훈련전이의 측정시기가 교육훈련에 참여한 학습자가 학습 후 전이행동을 할 기회를 부여받은 이후로 권장되며(Phillips, 1991), 통상적으로 훈련종료 4주 이후에 측정해야 하는 측정시기와 측정방법에 대한 어려움이 있기 때문이다. 이로 인해 최근에는 훈련전이를 측정하는 대안으로, '예측된 훈련전이', 또는 '훈련전이 예측자'로 제안되고 있는 영향변수에 대해 설문조사를 하여 훈련전이를 간접적으로 측정하는 방법(Bates, Kauffeld &

Holton, 2007; Ruona, Leimbach, Holton & Bates, 2002)이 활용되기도 한다.

이에 본 연구에서는 최근 연구자들(Holton, Bates & Ruona, 2000; Kontoghiorghes, 2002; Pugh & Bergin, 2006)이 행동변화 및 업무개선에 밀접한 영향을 주는 요인으로 주목하는 전이동기를 중심으로 관련 영향변수들을 연구하여 훈련성과를 효과적으로 측정하고자 한다. 다양한 연구에서 전이동기는 실제 행동변화(전이)를 예측하는 매우 중요한 요소로 밝혀졌으며(Baldwin & Ford, 1988; Burke & Hutchins, 2007), 이는 훈련전이에 앞서 발생하는 것으로 확인되었다(Axtell, Maitlis & Yearta, 1997; Chiaburu & Lindsay, 2008). 또 전이동기는 대표적인 전이특성으로서 전이의 하위 요인으로 다루어지며, 전이와 전이동기가 매우 높은 상관($r=.84$)을 가지고 있음(김성완 · 김재훈, 2003)이 증명되기도 하였다. 이와 같이 전이동기가 훈련전이와 매우 밀접한 관련이 있으며 훈련성과 측정에 있어서의 중요성이 강조되고 있지만, 이에 대한 실증적인 연구는 충분히 이루어지지 못하고 있다(Gegenfurtner, Veermans, Festner & Gruber, 2009). 따라서 전이동기에 대한 연구는 더욱 그 의의가 크다고 볼 수 있다.

그동안 훈련성과로서의 전이동기를 증진시키기 위한 연구는 주로 전이동기와 학습자 특성과의 관계에 관한 것(Chiaburu & Lindsay, 2008)이거나 전이동기 증진을 위한 조직환경 구축에 대한 연구(Egan, Yang & Bartlett, 2004) 등으로 통합적인 관점에서라기보다 독립적으로 이루어져 왔다. 하지만 전이동기 향상을 위해서는 학습자 특성과 같은 개인변수와 업무환경 특성과 같은 환경변수를 동시에 고려하는 노력이 필요하다(Gegenfurtner, Veermans, Festner & Gruber, 2009; Mathieu, Martineau & Tannenbaum, 1993). 또 만족도나 성취도와 같은 학습성과도 훈련전이에 영향을 미치는 주요 요인이므로(Holton, 1996; Noe, 1986) 이들을 포함하는 여러 요인들의 직간접적인 인과관계를 통합적인 구조관계에서 살펴보고자 한다. 연구문제는 다음과 같다.

1. 기업 이러닝에서의 직업적 자기효능감, 과제가치 및 직무자율성은 만족도에 직접적인 영향력을 미치는가?
2. 기업 이러닝에서의 직업적 자기효능감, 과제가치, 직무자율성 및 만족도는 학업성취도에 직접적인 영향력을 미치는가?
3. 기업 이러닝에서의 직업적 자기효능감, 과제가치, 직무자율성, 만족도 및 학업성취도는 전이동기에 직접적인 영향력을 미치는가?

II. 이론적 배경

1. 전이동기

훈련전이 는 대표적인 훈련전이 모형(Baldwin & Ford, 1988; Holton, 1996; Noe, 1986)에서와 같이 복잡하고 다양한 변수 간의 관계 속에서 이해된다. Noe(1986)는 학습자들이 훈련에서 배운 지식, 기술, 행동 및 인지적 전략을 업무에 효과적이고 지속적으로 적용하는 것을 훈련전이로 정의하였다. 또 Noe는 통제소재, 스킬평가 피드백에 대한 반응과 경력/직무 태도, 기대 및 자기효능감 등이 학습동기에 영향을 미치고, 이러한 학습동기는 학습에 대한 반응과 함께 개인의 학습에 영향을 주게 되며, 여기에 전이동기가 더해져서 학습자의 행동변화가 유도되어 최종적으로 훈련전이를 결정하게 된다는 훈련전이 모형을 제안하였다([부록 그림 1] 참조).

Noe는 그의 모형을 통해 전이동기가 학습자가 훈련에서 얻은 지식과 스킬을 업무에 적용시키고자 하는 의지를 의미한다고 하였으며, 전이동기가 학습을 행동변화로 이끌어 주는 중요한 역할을 수행한다고 강조하였다. Noe는 학습과 행동변화의 매개요인으로서의 전이동기(motivation to transfer)의 중요성을 언급하며, 이를 훈련성과와 함께 훈련 이후에 측정하였으나, 이후 전이동기는 학습자가 훈련에서 얻은 지식과 스킬을 업무에 적용시키고자 하는 의지를 의미하는 학습동기로서의 전이동기(motivation to transfer)와 훈련종료 후 훈련내용을 업무에 적용시키고자 하는 의지를 의미하는 훈련성과로서의 전이동기(transfer intentions)로 주로 다루어지며, 연구의 방향이 다소 차이를 보이고 있다. Axtell, Maitlis와 Yearta(1997)는 훈련전이에 있어 전이동기(motivation to transfer)가 유의한 예측인자로 작용한다는 연구를 하였지만, 이 밖에 다른 많은 연구들(Ruona, Leimbach, Holton & Bates, 2002; Machin & Fogarty, 2004; Kontoghiorghes, 2002)은 전이동기를 자기효능감, 유용성, 조직환경 등의 변인들로부터 영향을 받는 훈련성과로서의 전이동기(transfer intentions)로 다루어왔다(Burke & Hutchins, 2007). 이처럼 전이동기는 학습동기로 다루어지거나

훈련성가로 연구되는 등 연구자들의 의견이 다소 일치되지 않는 경향을 보이고 있으나, 본 연구에서는 행동변화 및 업무개선에 밀접한 영향을 주는 요인이라 훈련성가로 주목받는 전이동기(transfer intentions)를 중심으로 관련 영향변수들을 연구하여 훈련성과를 효과적으로 측정하고자 한다.

이에 본 연구에서는 최근 연구(Baldwin & Ford, 1988; Burke & Hutchins, 2007; Holton, Bates & Ruona, 2000; Kontoghiorghes, 2002; Pugh & Bergin, 2006)에서 훈련전이와 밀접한 관련이 있다고 보고하는 전이동기를 연구하여 훈련성과를 효과적으로 측정하고자 한다. 또 기업교육 현장에서 훈련효과 요인 중 가장 보편적으로 인식되고 있는 Kirkpatrick의 4수준 평가모형의 반응평가, 학습평가인 만족도와 학업성취도를 포함하여 훈련성과를 측정하고자 한다.

2. 전이동기에 영향을 미치는 요인

전이동기에 영향을 미치는 요인은 주로 학습자특성 변수와 업무환경 변수로 나누어 볼 수 있다(Gegenfurtner, Veermans, Festner & Gruber, 2009; Mathieu, Martineau & Tannenbaum, 1993). 그동안 학습자특성 변수는 전이동기와 관련된 변수로 많이 다루어져 왔다(Baldwin & Ford, 1988; Noe & Schmitt, 1986). 기업에서의 학습자특성 변수로 Baldwin과 Ford(1988)는 학습자 능력, 동기, 성격의 세 가지 요인을, Noe와 Schmitt(1986)는 학습자 태도, 흥미, 가치, 기대 등을 제시하였다. 구체적으로는 기업 전이동기에 있어서의 학습자특성 변수로 학습자 성격, 직무몰입, 자기효능감, 과제가치, 훈련에 대한 반응, 교육훈련에 대한 태도가 주로 다루어졌으며, 업무환경 변수로는 직무자율성, 조직문화, 조직의 지원 등이 주로 다루어져 왔다(Gegenfurtner, Veermans, Festner & Gruber, 2009).

가. 직업적 자기효능감

Noe(1986)는 그의 훈련전이 모형을 통해서 자기효능감을 중요 동기변수로 제시하고 있다. Baldwin과 Ford(1988), 김혜진과 정재삼(2007)은 교육훈련의 전이 영향변수로 자기효능감을 포함시켰으며, Chiaburu와 Lindsay(2008)는 전이동기 영향변수로 자기효능감을 포함시켰다. 이 외에도 자기효능감이 전이동기와 밀접하게 관련되어 있으

며, 학습전이 및 전이동기의 중요한 영향변수임은 선행연구(이도형, 1996)를 통해 규명되었다.

그러나 대다수의 연구들이 학업적 맥락에서의 자기효능감을 중점으로 이루어진 데 반해 직무환경에서의 자기효능감에 대한 연구는 미비한 실정이므로(König, Debus, Häusler, Lendenmann & Kleinmann, 2010; Rathi & Rastogi, 2009) 이에 대한 연구가 필요하다고 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서는 직업적 자기효능감을 훈련성공에 영향을 주는 요인으로 설정하였다.

직업적 자기효능감은 개인이 자신의 직무를 성공적으로 수행하는 데 필요한 자신의 능력에 대해 가지는 판단을 의미한다(Rigotti, Schyns & Mohr, 2008).

직업적 자기효능감과 만족도를 직무만족에 초점을 맞추어 규명한 연구는 국내에서 이루어졌다. 윤종록·강성배·김형철(2002)은 기업 이러닝 학습자 309명을 대상으로 자기효능감이 만족도와 성취도를 유의하게 예측하고 있음을 검증하였다. Axtell, Maitlis와 Yearta(1997)가 기술직 직원 62명을 대상으로 실시한 연구에서, 직업적 자기효능감은 전이동기와 유의한 상관관계를 보였으나 기존 선행연구에서 다루어졌던 것과는 달리 전이동기를 유의하게 예측하지는 못했다. 이는 직무자율성이나 학습자 동기 등이 직업적 자기효능감에 비해 보다 강한 예측인자로 작용했기 때문에 다중회귀분석에서는 유의한 결과가 나오지 않은 것으로 추측한다고 보고하고 있다.

나. 과제가치

Clark, Dobbins와 Ladd(1993)는 과제 유용성을 경력 유용성(career utility)과 업무 유용성(job utility)으로 나누어 각각을 경력과 업무수행에 있어 훈련이 유용한 정도에 대한 학습자의 인식이라고 정의하며 주요 훈련동기 요인으로 제안하였다. Noe(1986)는 프로그램의 내용에 대한 학습자의 유용성과 중요성 인식을 전이의 영향변수로 제시하였고, Baldwin과 Ford(1988)는 전이과정 중 훈련의 성과에 영향을 미치는 주된 변인으로 학습자의 특성, 훈련설계, 조직환경을 가정하였다. 이 중 훈련설계는 과제가치의 프로그램의 내용적 측면을 설명하는 것으로써, 이를 전이의 설명변인으로 제시하였다. 이 외에도 최근 연구(Ruona, Leimbach, Holton & Bates, 2002)에 따라 과제가치가 훈련성공에 밀접한 영향을 줄 것이라는 가정을 하였다.

과제가치란 해당 과제가 학습자들에게 얼마나 흥미롭고 중요한지, 그리고 유용한지에

대한 개인적 판단을 의미하며(Eccles & Wigfield, 2002), 과제가치와 만족도의 관계는 주로 성취도와 함께 대학 환경을 배경으로 이루어졌으며, 다음과 같은 연구들에서 대부분 과제가치가 높을수록 만족도 및 성취도가 향상된다는 결과를 보여 주고 있다. Bong(2001)은 168명의 대학생을 대상으로 자기효능감보다 과제가치가 학습자의 향후 수강의도를 더 잘 예측하는 결과를 확인하였고, 이로써 과제가치가 향후 수강의도로 대변되는 만족도에 가지는 강력한 설명력이 확인되었다. 또한 과제가치가 자기효능감보다도 중간고사 점수를 더 잘 예측하는 것으로 나타났다. 국내에서는 한순미(2004)가 대학생 533명을 대상으로 학습동기 변수와 인지전략 변수를 통틀어 과제가치가 학업성취에 가지는 설명력이 가장 높은 것을 입증하였다. 이와 같은 선행연구들을 통해, 과제가치가 성과에 가장 영향력이 큰 동기변수 중 하나임을 유추할 수 있다.

과제가치와 전이동기의 관계에 대해서는, 과제가치가 학습전이에 대한 기대의 측면에서 또는 직무와의 내용관련성 측면에서 학습전이와 관련된 변수로 연구되어 왔다. Noe(1986)는 프로그램에 대한 반응이 학습을 결정짓고, 전이동기와 상호작용하여 전이를 가져온다고 제시함으로써 프로그램의 내용에 대한 학습자의 유용성과 중요성 인식이 전이의 영향 요인임을 나타냈다. Baldwin과 Ford(1988)는 전이과정 중 훈련의 성과에 영향을 미치는 주된 변인으로 학습자의 특성, 훈련설계, 조직환경을 가정하였다. 이 중 훈련설계는 과제가치의 프로그램의 내용적 측면을 설명하는 것으로써 이를 전이의 설명 변인으로 제시하였다. Holton(1996)의 전이모형에서는 전이를 학습, 행동, 결과로 구분하고, 이에 영향을 미치는 요인들로 학습자의 능력, 학습동기, 프로그램에 대한 반응, 전이 동기, 전이 설계, 외부사건 등을 제시하며, 프로그램에 대한 반응을 통해서 과제가치와 전이와의 관련성을 시사하였다. Ruona와 Leimbach와 Holton 그리고 Bates(2002)는 다양한 성격을 가진 기업의 여러 교육훈련 프로그램의 학습자 1,616명을 대상으로 학습자의 과제가치가 전이성적을 유의하게 설명하는 것을 확인하였다.

다. 직무자율성

환경변수로는 직무자율성을 설정하였다. 환경변수는 주로 훈련설계나 조직의 지원 등 훈련과 밀접한 외적요인(양은하, 정재삼, 2006; 현영섭, 2005; Baldwin & Ford, 1988; Holton, 1996)으로 설정하지만, 최근에는 훈련과 직접적인 연관이 있지만 직무 중요도나 직무자율성과 같은 업무환경 변수가 훈련동기를 고취시키고 결과적으

로는 전이동기를 고양시킨다는 연구도 등장하고 있다(Egan, Yang, & Bartlett, 2004; Hackman & Oldham, 1980). 특히 직무자율성은 훈련성과에 중요한 영향을 주는 변수로 주목받으며 그 영향력을 검증받기도 하였다(Kontoghiorghes, 2001; Kontoghiorghes, 2002).

직무자율성이란 업무 수행방법, 스케줄링, 수행기준 설정을 자신의 재량하에 결정하여 업무를 수행하는 것을 의미한다(Breaugh, 1999). 즉, 업무를 처리하는 방법을 정하거나, 이를 수행하는 스케줄을 조정하고 업무목표와 수행여부 기준을 설정하는 일련의 과정이 개인의 자율적인 재량하에서 이루어지는지를 의미하는 것이다.

직무자율성에 대한 연구는 임직원의 이직이나 성과, 만족도에 영향을 미치는 중요한 요인으로서 지난 수년간 주목받아 왔다(Cummings & Molloy, 1977; Fried, 1991; Greenhaus & Callanan, 1994). Fried(1991)는 직무자율성이 이직의향이나 직무만족과 밀접한 관련이 있다고 주장하였으며, Greenhaus와 Callanan(1994)은 업무 프로젝트를 선택하고, 업무수행방법을 결정하며 업무 스케줄을 설정하는 일은 임직원의 업무 효과성에 있어 핵심적인 요소라고 주장하였다. Glisson과 Durick(1988)은 22개 인적자원개발 조직에 속한 319명 임직원들을 대상으로 만족도를 예측하는 요인들을 규명하는 연구를 수행하였다. 이들은 예측요인으로 임직원들의 교육수준을 포함한 임직원 특성과 스킬 다양성, 그리고 역할보호성을 포함한 직무자율성 수준, 조직의 리더십과 조직연령 수준을 선정하였으며, 연구결과 직무자율성 수준이 만족도를 유의하게 예측하는 것으로 나타났다. 한편, Axtell et al.(1997)은 기술직 직원 62명을 대상으로 직무자율성이 전이동기의 강한 예측인자임을 확인하였다.

라. 만족도 및 학업성취도

대부분의 선행연구들이 주로 훈련성과와 훈련전이 간의 관계만을 주로 다루어 왔기 때문에 만족도 및 학업성취도와 전이동기 간 관계에 대해서는 연구가 미비한 편이다. 하지만 전이동기가 훈련전이와 높은 상관을 보이며 훈련전이를 효과적으로 측정하는 수단으로서 제안되고 있기 때문에 훈련전이에 대한 선행연구를 중심으로 그 이론적 배경을 살펴보고자 한다. 학습자가 교육훈련 프로그램에 대해 가지는 만족도가 전이성과에 영향을 미친다는 연구결과는 전통적인 학습 환경을 대상으로 다수 보고되어 왔다. Trefz(1991)은 교육훈련에 큰 만족을 보인 학습자들이 그렇지 않은 학습자들보다 자신의 실제 업무

수행에 교육훈련에서 얻은 지식과 기술을 더 많이 활용하는 경향이 있음을 확인하였다. Faerman과 Ban(1993)은 학습에 대한 반응과 전이성과 간에 밀접한 관계가 있을 것이라는 가정을 설정하여 감독자 교육훈련 프로그램에 참가한 감독자 약 1,360명을 대상으로 연구를 실시한 결과, 교육훈련 프로그램에 대한 감독자의 반응과 전이성과 간에는 강한 상관관계가 있음을 밝혀냈다. 또 Al-ammam(1994)의 연구에서도 교육훈련 프로그램에 대한 참가자들의 반응이 교육훈련의 직무에 대한 전이와 유의미한 관계가 있는 것으로 나타났다.

이와 같은 결과는 기업 이러닝 환경을 기반으로 한 연구에서도 유사하게 보고된다. 이도형(1996)도 반응이 전이에 직접적인 영향을 미친다는 것을 입증하였다. 정경수와 김경준(2006)은 160명의 기업 이러닝 학습자를 대상으로 학습자 특성, 조직의 지원, 시스템 환경의 하위변수들과 함께 만족도가 재수강 의향 및 학습전이를 유의하게 예측하는 것을 확인하였다. 권오영·임효창·김세종(2008)은 이러닝의 전이성 결과가 기업교육에 있어 매우 중요함에도 불구하고 이를 주제로 한 연구가 거의 없음을 주목하여 학습자의 정서적 반응, 학습성과, 직무몰입 등이 전이성 결과에 미치는 영향을 규명하고자 하였으며, 학습성과가 전이성 결과에 직간접적인 영향을 미친다는 사실을 밝혔다. 임효창·이인석·박경규(2004)는 기업 이러닝 학습자 234명을 대상으로 만족도는 학습문화 다음으로 학습 전이와 갖는 상관계수가 높았으며, 학습전이에 대한 회귀분석 결과에서도 학습자가 가지는 만족도가 학습전이를 유의하게 예측하는 것을 확인하였다. 이렇듯 다수의 선행연구를 통해 만족도가 전통적인 환경에서뿐만 아니라 이러닝 환경에서도 학습전이와 밀접하게 관련이 있는 변수로 검증되어 온 반면, 만족도와 전이동기의 관계에 대해 살펴본 연구는 다소 미비한 실정이다. 훈련내용을 실제업무에 전이시키고자 하는 의지가 강할수록 전이 성과 및 업무성 결과가 향상될 것으로 추론하여, 훈련에 대한 만족도가 전이동기에 영향을 미칠 수 있음을 가정하였다.

많은 연구자들이 학업성취도와 훈련전이에 대해 긍정적인 결과를 보고하고 있다. 훈련 전이에 대한 초기 연구인 Baldwin과 Ford(1988)의 이론적 훈련전이 모형은 훈련결과를 훈련전이를 일으키는 원인변수로 제시하였다. 이처럼 훈련전이에 대한 초기연구에서부터 학업성취도는 훈련전이를 일으키는 영향변수로 판단되어, 이후 학업성취도와 훈련 전이 간의 긍정적 관계를 보고하는 연구들이 많이 진행되어 왔다.

국내의 많은 연구에서도 학업성취도와 전이와의 관계는 유사하게 나타났다. 김종인과 박성준(2001)은 국내 은행의 리더십 교육 학습자를 대상으로 개인특성과 조직분위기,

학습점수와 학습전이와의 관련성을 연구하였다. 연구결과 학습점수가 참가자의 전이 행동에 유의미한 상관관계가 있음을 확인하였다. 주영주, 김소나, 박수영과 김은경(2009)은 사이버 교육과정을 이수한 직장인 202명을 대상으로 학업성취도는 전이의 하위변인들을 모두 유의하게 예측하는 것을 확인하였다. 이 외에도 학업성취도와 전이의 유의한 관계를 증명하는 다수의 연구들(이도형, 1996; 김효근·서은숙·서현주, 2008)이 보고되었다.

본 연구에서는 선행연구 분석에 근거하여 기업 이러닝에서의 훈련성과에 영향을 미치는 요인으로 동기변수로는 직업적 자기효능감과 과제가치를, 환경변수로는 직무자율성을 설정하였다. 이를 토대로 가설적 연구모형을 제시하면 [부록 그림 2]와 같다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구대상 및 연구절차

본 연구는 국내 A은행에서 2010년 4월 5일부터 4월 30일까지 진행된 '신용카드 업무과정'을 이수한 수강생들을 대상으로 하였다. A은행은 2010년 6월, 업계 최초로 금융분야별 일등인재 육성을 위한 '금융사관학교'를 설립하는 등 체계적인 인재육성 체계를 수립해 온 국내 대표의 금융기업이다. 단일과정을 연구대상으로 삼은 이유는 대상자들의 등록시스템, 학습운영시스템, 학습서비스, 성적 평가방식과 성적 산정기준 체제가 동일하여 일관성 있는 연구가 가능하기 때문이다(Shea, Li & Pickett, 2006).

설문조사는 해당 기업의 LMS(Learning Management System)상에 탑재하여 진행되었으며, 이메일과 교수자의 공지사항 등을 통해 설문참여가 독려되었다. 설문조사는 두 차례에 걸쳐 시행되었으며, 1차 설문으로 과정 시작 첫 주에 직업적 자기효능감을 측정하였고, 2차로 과정 넷째 주에 과제가치, 직무자율성, 만족도 및 전이동기를 측정하였다. 두 차례의 설문과 사전 및 사후 성취도 평가에 모두 응답한 연구대상자는 311명이었으며, 이 중 불성실한 응답자 40명을 제외한 271명을 최종 연구대상자로 삼았다. 성별은 여성이 32.1%(87명), 남성이 67.9%(184명)로 남성이 더 많았다. 직급은 대리 1.1%(3명), 사원이 98.9%(268명)였다.

2. 연구 도구

직업적 자기효능감은 Rigotti, Schyns과 Mohr(2008)이 기업 성인학습자를 대상으로 개발한 6문항을 수정, 번안하여 사용하였다. 측정도구의 신뢰도 GFI 계수는 .93, AGFI 계수는 .83이었으며, 문항내용은 “업무에서 어려움에 직면했을 때, 나는 내 능력을 믿기 때문에 침착할 수 있다.” 등과 같다. 탐색적 요인분석 결과 자기효능감 측정도구는 단요인으로 이루어져 있었으며, 본 연구에서 수집된 자료의 문항내적일치도 신뢰도 계수(Cronbach’s α)는 .89로 나타났다.

과제가치의 측정은 과제 성취에 대해 개인이 느끼는 중요성, 개인이 과제에 대해 느끼는 흥미, 개인이 과제에 대해 판단하는 유용성을 측정하는 Eccles, Adler와 Meece(1984)의 도구를 수정, 번안하여 사용하였다. 본 도구는 총 6문항으로 구성되어 있으며, 문항내용은 “본 수업에서 배운 것은 다른 수업에 비해 유용하다.”와 같다. 유용성 측정도구의 문항내적일치도 신뢰도 계수(Cronbach’s α)는 .75, 중요성 측정도구의 문항내적일치도 신뢰도 계수(Cronbach’s α)는 .74, 흥미측정도구의 문항내적일치도 신뢰도 계수(Cronbach’s α)는 .80이었다. 과제가치 측정도구의 탐색적 요인분석 결과 과제가치 측정도구는 단요인으로 이루어져 있었으며, 본 연구에서 수집된 자료의 문항내적일치도 신뢰도 계수(Cronbach’s α)는 .90으로 나타났다.

직무자율성을 측정하기 위하여 수행방법 자율성(method autonomy), 스케줄링 자율성(scheduling autonomy), 기준설정 자율성(criteria autonomy) 등을 측정하는 Breugh(1999)의 기업 성인학습자 대상 9문항을 수정, 번안하여 사용하였다. 문항내용은 “나는 업무수행에 사용되는 방법을 자유롭게 선택할 수 있다.” 등과 같다. 수행방법 자율성 측정도구의 문항내적일치도 신뢰도 계수(Cronbach’s α)는 .93, 스케줄링 자율성 측정도구의 문항내적일치도 신뢰도 계수(Cronbach’s α)는 .88, 기준설정 자율성 측정도구의 문항내적일치도 신뢰도 계수(Cronbach’s α)는 .85이었다. 직무자율성 측정도구의 탐색적 요인분석 결과 직무자율성 측정도구는 단요인으로 이루어져 있었으며, 본 연구에서 수집된 자료의 문항내적일치도 신뢰도 계수(Cronbach’s α)는 .92로 나타났다.

만족도는 훈련내용에 대한 만족도를 측정하였으며, 측정도구로는 Shin(2003)이 사이 버대학생을 위하여 개발한 8문항을 수정, 번안하여 사용하였다. 문항내용은 “본 과목을 학습하는 것은 나에게 가치 있는 경험이었다.” 등과 같으며, 측정도구의 문항내적일치도 신뢰도 계수(Cronbach’s α)는 .94였다. 만족도 측정도구의 탐색적 요인분석 결과 만족

도 측정도구는 단요인으로 이루어져 있었으며, 본 연구에서 수집된 자료의 문항내적일치도 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .91로 나타났다.

전이동기는 Noe와 Schmitt(1986)가 기업 성인학습자를 대상으로 개발한 5문항을 수정, 번역하여 사용하였다. 문항내용은 “본 사이버과정을 통해 익힌 지식과 기술은 앞으로 나의 업무와 관련된 문제를 해결하는 데 도움이 될 것이다.” 등과 같다. 측정도구의 문항내적일치도 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .82였다. 전이동기 측정도구의 탐색적 요인분석 결과 전이동기 측정도구는 단요인으로 이루어져 있었으며, 본 연구에서 수집된 자료의 문항내적일치도 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .90으로 나타났다.

구성원의 성취도 향상 정도를 측정하기 위해 사전 성취도평가와 사후 성취도평가로 두 차례에 걸쳐 이루어졌는데, 이는 학습자가 교육 이전에 갖고 있던 사전지식을 배제하고, 교육을 통한 성과만을 측정하기 위하여 본 연구에서는 학습자의 사전, 사후 성취도평가의 차이점수를 학업성취도로 사용하고자 한다.

평가문항은 시험 문항 pool에서 반분법(split half method)으로 추출된 동형검사지 2부를 사용하였으며, 문항내용은 A은행 교육과정인 신용카드 업무 내용에 관한 것이다. 사전 성취도평가는 2010년 4월 5일에, 사후 성취도평가는 2010년 4월 말 각 개인별로 학습종료 시점에 시행되었다.

IV. 연구결과

1. 측정변수 간의 상호상관행렬 및 기술통계치

구조방정식 모형에서 각 측정변수들이 정상분포를 이루지 않을 경우 다변량정규분포성의 가정을 충족시킬 수 없고, 그 결과 왜곡된 추정치를 얻게 되며 정확한 통계적 검증이 이루어지지 않는다. 이에 수집된 자료에 대한 다변량정규분포성을 확인하기 위해 평균과 표준편차, 왜도 및 첨도를 검토하였다. 측정변수의 표준왜도가 3보다 작고 표준첨도가 10보다 작으면 구조방정식 모형하에서의 정상분포 조건이 충족되므로(Kline, 2005), 본 연구에서의 구조방정식 모형 검증에서 다변량정규분포성의 기본 가정이 충족되었다고 할 수 있다(부록의 <부표 1> 참고).

본 연구에서는 가설적 연구모형을 바탕으로 통계적 모형을 설정하였으며, 연구모형에서의 각 잠재변수들은 측정변수들을 이용하여 수학적으로 측정되는 잠재변수로 설정되었다. 모형을 설정하는 데 있어서 측정변수들을 탐색적 요인분석 결과, 직업적 자기효능감, 과제가치, 직무자율성, 만족도, 전이동기 모두 단요인 측정변수로 판명되었다. 이 경우, 측정모형에 과도한 비중이 실리는 것을 막기 위해 묶음지표(item parcel)를 개발하여 사용하였는데, 묶음지표란 동일한 구인을 측정하는 일차원적인 측정변수들을 무선적으로 묶어서 총점이나 평균값을 사용하는 것이다(Kishton & Widamn, 1994). 묶음지표를 사용하면 각 잠재변수를 측정해 주는 측정변수의 수를 줄일 수 있으므로 측정 오차를 줄이는 효과가 있으며, 개별 문항들을 사용할 때보다 구조방정식의 가정사항인 다변량정규 분포성을 확보할 수 있다(Bandalos, 2002).

다음으로 측정변수들 간의 상관관계를 분석한 결과, 모든 변수가 유의수준 .05에서 유의한 상관관계를 보였다. 상관분석에서 상관이 높은 변인들 간의 다중공선성이 의심되어 이를 진단한 결과, 분산팽창요인(VIF: Variance Inflation Factor)이 모두 10 이하를 나타내 다중공선성의 문제가 없음을 확인하였다(성태제, 2007).

2. 측정모형의 검증

연구모형인 구조회귀모형의 모형추정가능성과 적합도를 검증하기 전에 2단계 모형추정가능성 확인절차(Kline, 2005)에 따라 최대우도추정법에 의한 측정모형의 적합도를 추정한 결과, 측정모형의 TLI는 .998, CFI는 .999로 기준값 .90을 상회하는 것으로 나타났으며, RMSEA 또한 .020(.000~.052)으로 괜찮은 적합도를 갖는 것으로 나타났다. 또 측정모형의 적합도가 기준값을 충족시킴을 확인함에 따라, 측정모형의 각 측정변수가 해당 잠재변수를 적합하게 측정하는지를 알아보기 위해 측정모형의 모수치를 추정한 결과, 측정변수들의 경로별 표준요인부하량은 .812~.935에 걸쳐 있으며, 유의수준 .05에서 모두 유의한 것으로 나타났다. 이는 측정모형에서 측정변수의 경로별 표준요인부하량이 .30 이상이어야 한다는 기준값(Hair, Anderson, Tatham & Black, 1995)을 충족시키는 결과라 할 수 있다. 따라서 본 연구에서 각 측정변수들은 해당 잠재변수를 적절하게 측정하고 있는 것으로 확인할 수 있다.

3. 구조모형의 검증

초기연구모형이 수집된 자료에 부합하는지 적합도 지수를 확인한 결과 초기구조모형의 적합도는 TLI = .998, CFI = .999, RMSEA = .020(.000~.052)으로 나타남에 따라 양호한 모형으로 판단할 수 있었다.

다음으로 초기구조모형의 직접효과를 검증하고, 그 구조계수를 추정한 결과는 다음과 같다. 첫째, 직업적 자기효능감이 만족도에 미치는 영향력은 $\beta = .06(t = .73, p > .05)$, 과제가치가 만족도에 미치는 영향력은 $\beta = .93(t = 11.59, p < .05)$ 이었다. 또 직무자율성이 만족도에 미치는 영향력은 $\beta = -.05(t = -.97, p > .05)$ 였다. 둘째, 직업적 자기효능감은 학업성취도에 $\beta = .19(t = 2.37, p < .05)$ 의 영향력을, 과제가치는 $\beta = -.02(t = -.07, p > .05)$ 의 영향력을, 직무자율성은 $\beta = .20(t = 3.49, p < .05)$ 의 영향력을 미쳤다. 또한 만족도는 학업성취도에 $\beta = .57(t = 2.18, p < .05)$ 의 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 직업적 자기효능감은 전이동기에 $\beta = .10(t = 2.17, p < .05)$ 의 영향력을, 과제가치는 $\beta = -.11(t = -.70, p > .05)$ 의 영향력을, 직무자율성은 $\beta = -.03(t = -.72, p > .05)$ 의 영향력을 미쳤다. 또한 만족도는 전이동기에 $\beta = .34(t = 2.04, p < .05)$ 의 영향력을, 학업성취도는 $\beta = .76(t = 15.71, p < .05)$ 의 영향력을 미치는 것으로 나타났다.

초기구조모형의 구조계수 추정 결과 대부분의 변수들 간의 관계는 통계적으로 유의한 것으로 나타났지만, 직업적 자기효능감과 직무자율성이 만족도에 미치는 효과와 과제가치가 학업성취도에 미치는 효과, 그리고 과제가치와 직무자율성이 전이동기에 미치는 효과가 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이에 초기구조모형에서 직업적 자기효능감 → 만족도, 직무자율성 → 만족도, 과제가치 → 학업성취도, 과제가치 → 전이동기, 직무자율성 → 전이동기의 경로를 삭제시켜 보다 간명한 모형으로 수정하였다. 초기구조모형과 수정모형 간에 통계적으로 유의한 차이가 있는지 확인하기 위해 χ^2 검증을 실시한 결과, $\chi^2_D = 3.08, p = .69$ 로서 적합도에 있어서 수정된 간명모형과 초기구조모형 간에 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 수정모형의 적합도를 평가하기 위해 최대우도법을 통해 적합도 지수를 추정된 결과 수정모형의 적합도는 TLI = .999, CFI = .999, RMSEA = .012(.000~.046)로 나타남에 따라 양호한 모형으로 판단할 수 있다.

수정모형의 구조계수 추정치 결과는 다음과 같다. 첫째, 과제가치가 만족도에 미치는 영향력은 $\beta = .95(t = 16.85, p < .05)$ 이었다. 둘째, 직업적 자기효능감, 직무자율성 및

만족도가 학업성취도에 미치는 영향력을 검증한 결과 직업적 자기효능감이 학업성취도에 미치는 영향력은 $\beta = .20$ ($t = 2.68, p < .05$), 직무자율성이 학업성취도에 미치는 영향력은 $\beta = .19$ ($t = 3.58, p < .05$)였으며, 만족도가 학업성취도에 미치는 영향력은 $\beta = .54$ ($t = 8.27, p < .05$)였다. 또 직업적 자기효능감과 만족도, 학업성취도가 전이동기에 미치는 영향력을 확인한 결과, 직업적 자기효능감이 전이동기에 미치는 영향력은 $\beta = .08$ ($t = 2.02, p < .05$), 만족도가 전이동기에 미치는 영향력은 $\beta = .24$ ($t = 5.34, p < .05$), 학업성취도가 전이동기에 미치는 영향력은 $\beta = .76$ ($t = 17.42, p < .05$)이었다.

한편, 직업적 자기효능감, 과제가치, 직무자율성, 만족도, 학업성취도 및 전이동기 간의 상관관계가 유의한 것으로 나타났으며, 과제가치가 만족도에 미치는 영향과 만족도가 학업성취도 및 전이동기에 미치는 영향이 유의한 것으로 나타났다. 또 직업적 자기효능감, 직무자율성 및 만족도가 학업성취도에 미치는 영향과 학업성취도가 만족도에 미치는 영향이 유의한 것으로 나타남으로써 Baron과 Kenny(1986)에 의해 간접효과가 있는지 검증할 필요가 있어 이를 실시하였으며, Sobel(1982)의 간접효과 검증을 실시한 결과, 과제가치가 만족도를 매개로 전이동기에 미치는 간접효과($Z = 5.09, p > .05$)를 제외한, 과제가치가 만족도를 매개로 학업성취도에 미치는 간접효과($Z = 7.43, p < .05$)와 직업적 자기효능감, 직무자율성 및 만족도가 학업성취도를 매개로 전이동기에 미치는 간접효과가 유의수준 .05에서 각각 $Z = 2.65$ ($p < .05$), $Z = 3.51$ ($p < .05$), $Z = 7.47$ ($p < .05$)로 모두 유의한 것으로 나타났다. 간접효과의 유의성 검증 결과를 토대로 직업적 자기효능감, 과제가치, 직무자율성, 직무몰입, 만족도 및 전이동기 간의 직접효과와 간접효과에 대한 표준화된 추정치를 정리하면 <부록>의 <부표 2>와 같다.

V. 결론 및 제언

본 연구에서는 기업 이더닝에서의 직업적 자기효능감, 과제가치, 직무자율성, 만족도, 학업성취도 및 전이동기 간의 직간접적인 효과를 검증하는 가설적 모형을 설정하고 그 유의성을 검증하고자 하였다.

먼저, 직업적 자기효능감, 과제가치, 직무자율성이 만족도에 직접적인 영향력을 미치

는가를 살펴본 결과, 직업적 자기효능감과 직무자율성은 만족도에 유의한 영향을 미치지 못한 반면, 과제가치는 만족도에 유의한 영향력을 미치는 것으로 나타났다.

과제가치가 만족도에 유의한 영향을 미친다는 연구결과는 만족도를 대변하는 만족도의 하위 개념인 향후 수강의도와 과제가치의 관계를 살펴본 Bong(2001)의 연구에서 과제가치가 향후 수강의도를 예측한다는 연구결과와 맥을 함께하는 결과이다. 이는 학습자가 수업을 얼마나 가치 있고 유용하다고 느끼는지에 따라 수업에 대해 느끼는 만족도의 정도가 달라진다는 것을 의미한다. 따라서 학습자의 만족도 향상을 위해서는 학습자가 학습 과제 자체에서 흥미를 느끼고 학습을 지속해 나가도록 하거나, 과제 자체의 중요성을 인식하도록 과제 자체가 학습자의 실제 상황에서 어떤 중요성을 갖는가를 언급하는 등의 전략을 구사할 필요가 있을 것이다.

한편 직업적 자기효능감이 만족도에 유의한 영향을 미치지 않는다는 결과는, 자기효능감이 높을수록 훈련에 대해 학습자가 가지는 만족도가 높아진다는 윤종록·강성배·김형철(2002)의 연구결과와는 상반된 결과이다. 또 직무자율성이 만족도에 긍정적인 영향을 미치지 않았다는 결과는, 기업에서의 직무자율성이 만족도와 관련이 있다는 Glisson과 Durick(1988)의 연구결과와 일치하지 않는 결과이다. 이는 대다수의 연구들이 학업적 자기효능감을 중점으로 이루어진 데 반해 직업적 자기효능감에 대한 연구가 미비하여 이에 대한 연구가 필요하다고 보았으나, 연구에서의 결과는 직업적 자기효능감이 사실상 교육훈련에 유의한 관계를 가지지 못한다는 것을 의미한다. 또 기존의 선행연구에서 환경변수를 주로 훈련설계와 밀접한 요인으로 설정하지만, 최근에는 훈련과 직접적인 연관이 있지는 않아도 직무 중요도나 직무자율성과 같은 업무환경 변수가 훈련동기를 고취시키고 결과적으로는 전이동기를 고양시킨다는 연구(Egan, Yang & Bartlett, 2004)에 따라 훈련성취에 중요한 영향을 주는 변수로 주목받고 있는 직무자율성을 환경변수로 설정하였으나, 이 역시 업무에 대한 인식과 훈련에 대한 인식 간의 관계가 유의하지 않을 수도 있다는 것을 보여 준다.

두 번째로, 기업 이러닝에서 직업적 자기효능감, 과제가치, 직무자율성 및 만족도가 학업성취도에 직접적인 영향력을 미치는가를 검증한 결과, 과제가치는 학업성취도에 유의한 영향을 미치지 못한 반면, 직업적 자기효능감과 직무자율성, 만족도는 학업성취도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

직업적 자기효능감이 학업성취도에 미치는 영향이 유의하다는 연구결과는 자기효능감과 만족도 및 성취도의 관계를 기업 이러닝 환경에 접목시킨 윤종록 외(2002)의 연구에

서 학습자의 정의적 특성(학습동기, 기대, 자기효능감)이 교육훈련에 대한 만족도와 성취도를 유의하게 예측하고 있음을 검증한 결과와 일치한다. 이는 개인이 자신의 직무를 성공적으로 수행하는 데 자신의 능력을 높게 평가할수록 훈련에 대한 동기 역시 향상하여 학습성취를 향상시키는 데 영향을 미쳤음을 의미한다. 이는 직업적 자기효능감이 만족도를 유의하게 예측하지 않았다는 것이 직무에 대한 인식과 훈련에 대한 인식 간에는 상관관이 없을 수 있다는 것을 보여준 반면, 학업성취도는 단순히 훈련에 대한 인식을 측정 한 것이 아니라 학습자 개인의 성장 정도를 측정한 것이기 때문에 유의미한 결과를 보여 준 것이라 해석할 수 있다. 즉, 학업성취도의 경우 사전 성취도와 사후 성취도의 점수의 차이를 증진시키기 위해 이러닝을 수강하였고, 이를 업무의 연장으로 인식하여 보다 높은 훈련동기를 가지고 보다 높은 사후 성취도 점수를 얻을 수 있었음을 의미한다.

또한, 직무자율성이 학업성취도에 미치는 영향이 유의하다는 결과는 Greenhaus와 Callanan(1994)의 연구에서 직무자율성이 임직원의 업무 효과에 있어 핵심적인 요소임을 피력한 것과 맥을 같이하는 결과를 보여 주었다. 이는 훈련과 직접적인 연관이 있지는 않지만 직무자율성과 같은 업무환경 변수가 훈련동기를 고취시킨다는 연구(Egan, Yang & Bartlett, 2004)를 지지하는 것으로 나타났다.

본 연구에서 기업 이러닝 학습자의 만족도는 학업성취도에 직접적인 영향력을 가지는 것으로 확인되었다. 기업 이러닝에서 학습자의 만족도가 높을수록 학습성취에서의 성장을 기대할 수 있으므로, 이를 통해 학습자의 만족도를 높여 줄 수 있는 방안에 대한 고민이 필요함을 알 수 있다. 우선적으로 본 연구결과에서 확인되었던 과제가치의 유의미한 영향력을 바탕으로 학습자의 만족을 이끌어 내기 위해서 과제가치를 고려한 이러닝의 설계 및 운영이 요구된다. 아울러 기업 이러닝에서 만족도에 대한 위상을 재정립할 필요가 있다. 대부분 기업에서는 교육훈련 후 만족도 조사를 기본적으로 실시하고 있는 데 비해, 그 중요성에 대해서는 다소 간과하는 경향이 있다. 따라서 만족도 조사의 내용에 있어서 내용설계, 교수자, 시스템 영역으로 보다 다각화된 접근이 필요하며, 이를 체계적으로 분석하여 이러닝 설계 및 운영에 반영하여 만족도 조사의 내실화를 꾀해야 한다. 한편, 과제가치가 학업성취도에 미치는 직접적인 영향력은 확인되지 않았다. 이는 성취도에 대한 과제가치의 예측력을 검증한 선행연구(Bong, 2001)와는 다른 결과이다. 이와 같은 결과는 선행연구에서 과제가치와 사후성취도의 관계만을 살펴본 것과는 달리 본 연구에서는 학업성취도에서 학습자의 성장 정도도 함께 고려했기 때문에 나타난 결과라고 볼 수 있다. 이는 개인이 교육훈련 프로그램이 중요하고, 유용하며, 가치롭다고 느낄수록 훈련

에 부여하는 가치가 향상되어, 훈련 종료 후에 실시되는 성취도검사에서 높은 점수가 나올 수는 있지만, 본 연구에서는 학업성취도를 사전, 사후로 나누어 실시함으로 인해 선행 연구와 결과가 다소 다르게 나온 것으로 볼 수 있다. 나아가, 앞서 언급한 선행연구가 이론상의 논의에 그치거나 변수들 간의 상관관계 또는 예측력에 대해서만 살펴보고 있어, 변수들 간의 인과관계에 대한 논의는 부족했기 때문으로 사료된다. 따라서 본 연구의 결과는 과제가치와 학업성취도 사이에 상관은 존재할 수 있으나, 직접적인 인과관계는 존재하지 않을 수 있음을 실증적으로 보여 준다. 그러나 다수의 선행연구가 성취도에 있어서 과제가치의 중요성을 언급하고 있으므로, 이들 사이에 존재하는 또 다른 매개변수의 가능성에 대해서 추가적인 연구가 이루어져야 할 것이다.

다음으로 직업적 자기효능감, 과제가치, 직무자율성, 만족도 및 학업성취도가 전이동기에 미치는 영향력을 검증한 결과, 직업적 자기효능감, 만족도 및 학업성취도가 전이동기에 유의한 영향력을 미친 반면, 과제가치, 직무자율성은 전이동기에 유의한 영향을 미치지 못해 기존 선행연구 분석 결과와는 상반된 결과를 보여 주었다.

직업적 자기효능감이 전이동기에 영향력을 가지고 있다는 결과는 직업적 자기효능감을 전이동기와 긍정적인 관계를 보고한 Axtell, Maitlis와 Yearta(1997)의 연구결과와 맥을 함께하는 결과이기도 하다. 이는 개인이 자신의 직무에 대한 자신의 능력을 높게 평가할수록 훈련에서 배운 내용을 실제업무에 적용시키고자 하는 전이동기가 높아질 것이라는 것을 의미한다.

한편, 과제가치와 직무자율성이 전이동기에 미치는 영향력이 유의하지 않다는 결과는, 기업교육에서 학습자의 과제가치가 전이성과를 유의하게 예측한다는 것을 규명한 Ruona, Leimbach, Holton과 Bates(2002)의 연구결과, 그리고 직무자율성이 전이동기의 강한 예측인자임을 보여 준 Axtell et al.(1997)의 연구결과와는 상반되는 결과이다. 이러한 결과는 선행연구들이 동기요인과 훈련성과를 상관이나 예측관계를 살펴보는 데에 그치거나 일대일 관계로 본 것과는 다르게 본 연구에서는 직무자율성과 같은 업무환경 변수를 추가로 투입하여 보다 종합적이고 포괄적인 관계를 규명하려 한 데서 그 원인을 찾을 수 있다. 구조방정식 모형에 투입되는 변수들의 성격에 따라 변수 간의 직접적인 영향력이 재구성될 수 있기 때문이다. 또 선행연구의 경우, 학업성취도를 연구모형에 포함하지 않은 반면, 본 연구에서는 학업성취도가 간접효과를 가진다는 것을 확인하였으므로, 과제가치 및 직무자율성이 전이동기에 미치는 직접효과가 유의하지 않다는 결과는 학업성취도의 간접효과 때문인 것으로 추측해 볼 수 있다. 즉, 선행연구의 경우 학

업성취도를 업무환경에서 함께 고려하지 않았기 때문에 과제가치와 직무자율성이 전이성과를 예측하는 것으로 나타났으나, 이는 사실상 기존 연구에서는 간과되었던 학업성취도의 간접효과가 존재했기 때문인 것으로 볼 수 있다.

다음으로 만족도와 학업성취도가 전이동기에 유의한 영향을 미치는 것을 확인할 수 있었다. 이는 전통적인 학습 환경을 바탕으로 만족도와 전이성과 간에 긍정적인 관계가 있음을 규명해 온 다수의 선행연구(Al-ammar, 1994; Faerman & Ban, 1993; Trefz, 1991)들과 일치하는 결과이며, 기업 이러닝 현장에서 이들의 관계를 연구한 선행연구(이도형, 1996; 정경수·김경준, 2006)들과도 동일한 결과이다. 본 연구에서는 이러한 연구결과를 전이동기에 적용시키고자 연구를 진행하였으며, 그 결과 전이동기 역시 만족도의 영향을 받는 것으로 나타났다. 이는 학습자가 가지는 학습동기에 의해 영향을 받아 학습에 대해 가지는 주관적인 반응이 결국 학습자가 학습한 지식과 기술을 현업에 보다 적극적으로 활용하고자 하는 의지를 끌어낸다고 해석할 수 있다. 그러므로 앞서 언급한 바와 같이 기업 이러닝에서 과제가치를 높이기 위한 다양한 설계 및 운영 측면의 전략들을 마련하여 만족도를 증진시키려는 노력이 중요하며, 더불어 만족도 조사의 내용과 조사 도구 및 결과 활용에 관심을 기울여야 할 것이다.

본 연구에서의 결론을 바탕으로 후속연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다.

먼저, 본 연구에서는 A은행이라는 특정 기관을 연구대상으로 선정하였기 때문에 여러 타 기업으로 연구대상을 확대하여 추후 연구할 필요가 있다.

둘째, 본 연구에서의 변수 외에도 교육훈련에 대한 태도, 교육 전반에 대한 인식, 상황적 제약 등 전이동기와의 관계를 규명한 변수 등 훈련환경과 업무환경에 대한 변수들을 다양하게 포함하여 보다 통합적이고 광범위한 연구를 할 필요가 있다고 사료된다.

마지막으로, 본 연구에서는 전이를 측정하는 수단으로 전이동기에 대한 연구의 중요성을 인식하여 훈련성과 변수로 전이동기를 설정하였으나, 전이동기와 전이를 모두 포함시킨 연구도 후속적으로 이루어지면 의미가 있을 것이다.

참 고 문 헌

- 권오영·임효창·김세중(2008). 「E-learning의 정서적 반응 및 학습성도가 전이성과에 미치는 영향: 직무몰입의 매개효과를 중심으로」, 『직업능력개발연구』, 제11권 제3호, 219~235쪽, 한국직업능력개발원.
- 금혜진·정재삼(2007). 「기업교육 프로그램에서 자기효능감, 초인지, 학업성취도, 전이성과 학습의 근전이(near transfer) 및 원전이(far transfer) 간의 관계 규명」, 『교육공학연구』, 제23권 제3호, 1~30쪽, 한국교육공학회.
- 김성완·김재훈(2003). 「기업 교육훈련에서의 학습 및 전이 모형 개발을 위한 탐색적 연구」, 『기업교육연구』, 제5권 제1호, 83~105쪽.
- 김종인·박성준(2001). 「업무환경이 교육훈련의 전이에 미치는 영향」, 『인사조직연구』, 제9권 제1호, 23~41쪽.
- 김효근·서은숙·서현주(2008). 「개인의 직무몰입과 콘텐츠의 업무연관성이 e-러닝 학습성과의 전이에 미치는 영향에 관한 실증연구」, 『지식연구』, 제6권 제1호, 27~53쪽.
- 성태제(2007). 『SPSS/AMOS를 이용한 알기 쉬운 통계분석』, 서울: 학지사.
- 양은하·정재삼(2006). 「학습전이의 진단도구를 추구하고」, 『기업교육연구』, 제8권 제2호, 101~122쪽.
- 윤종록·강성배·김형철(2002). 「교육훈련 참가자의 정의적 특성이 교육훈련 유효성에 미치는 영향에 관한 연구」, 『대한경영학회지』, 제15권 제3호 통권 33호, 3~44쪽, 대한경영학회.
- 이도형(1996). 「조직 내 교육 훈련의 학습 및 전이 효과 모델 검증 연구」, 『한국심리학회지: 산업 및 조직』, 제9권 제1호, 59~88쪽, 한국심리학회.
- 임효창·이인석·박경규(2004). 「기업 내 e-learning의 반응, 학습성과 및 전이성과 간 관계: 교육참가자의 개인특성 및 조직환경의 조절효과를 중심으로」, 『조직과 인사관리연구』, 제28집 제3권, 1~32쪽, 한국인사관리학회.
- 정경수·김경준(2006). 「기업의 e-Learning에 대한 학습효과 및 전이에 영향을 미치는 요인」, 『정보시스템연구』, 제15권 제2호, 1~29쪽, 한국정보시스템학회.

- 정보통신산업진흥원(2011). 『2010 이러닝산업실태조사』, 서울: 정보통신산업진흥원.
- 조일현(2004). 「기업 e-러닝 Trends」, 『임금연구』, 제12권 제2호, 4~19쪽.
- 주영주 · 김소나 · 박수영 · 김은경(2009). 「기업 사이버교육에서 학습자의 만족도, 학업성취도 및 학습전이 간의 관계 규명」, 『교육정보미디어연구』, 제15권 제1호, 23~43쪽.
- 한순미(2004). 「학습동기 변수들과 인지전략 및 학업성취 간의 관계」, 『교육심리연구』, 제18권 제1호, 329~350쪽.
- 현영섭(2005). 「Baldwin & Ford의 전이모형을 적용한 웹 기반 기업훈련 전이모형」, 『인력개발연구』, 제7권 제1호, 21~39쪽.
- Al-ammam, S. A.(1994). *The influence of individual and organizational characteristics on training motivation and effectiveness*. Doctoral dissertation, The State University of New York.
- Axtell, C. M., Maitlis, S. & Yearta, S. K.(1997). Predicting immediate and longer- term transfer of training. *Personnel Review*, Vol.26 No.3, pp. 201~213.
- Baldwin, T. T. & Ford, J. K.(1988). Transfer of training: Review and directions for future research. *Personnel Psychology*, Vol.41 No.2, pp. 63~105.
- Bandalos, D. L.(2002). The effects of item parceling on goodness-of-fit and parameter estimate bias in structural equation modeling. *Structural Equation Modeling*, Vol.9 No.1, pp. 78~102.
- Baron, R. M. & Kenny, D. A.(1986). The moderator - mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality & Social Psychology*, Vol.51 No.6, pp. 1173~1182.
- Bates, R., Kauffeld, S. & Holton III., E. F.(2007). Examining the factor structure and predictive ability of the German-version of the Learning Transfer Systems Inventory. *Journal of European Industrial Training*, Vol.31 No.3, pp. 195~211.
- Bong, M.(2001). Role of self-efficacy and task-value in predicting college students' course performance and future enrollment intentions. *Contemporary educational psychology*. Vol.26 No.4, pp. 553~570.
- Breaugh, J. A.(1999). Further investigation of the work autonomy scales: Two studies. *Journal of Business and Psychology*, Vol.13 No.3, pp. 357~373.
- Burke, L. A. & Hutchins, H. M.(2007). Training transfer: An integrative literature

- review. *Human Resource Development Review*, Vol.6 No.3, pp. 263~296.
- Chiaburu, D. S. & Lindsay, D. R.(2008). Can do or will do? The importance of self-efficacy and instrumentality for training transfer. *Human Resource Development International*, Vol.11 No.2, pp. 199~206.
- Clark, S. C., Dobbins, G. H. & Ladd, R. T.(1993). Exploratory field study of training motivation: Influence of involvement, credibility, and transfer climate. *Group & Organization Management*, Vol.18 No.3, pp. 292~307.
- Cummings, T. G. & Molloy, E. S.(1977). *Improving productivity and the quality of work life*. NY: Praeger.
- Eccels, J. S. & Wigfield, A.(2002). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual Review of Psychology*, Vol.53, pp. 109~132.
- Egan, T. M., Yang, B. & Bartlett, K. R.(2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human Resource Development Quarterly*, Vol.15 No.3, pp. 279~301.
- Faerman, S. R. & Ban, C.(1993). Trainee satisfaction and training impact: Issues in training evaluation. *Public Productivity & Management Review*, Vol.16 No.3, pp. 299~314.
- Fried, Y.(1991). Meta-analytic comparison of the job diagnostic survey and job characteristics inventory as correlates of work satisfaction and performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol.76, pp. 690~697.
- Gegenfurtner, A., Veermans, K., Festner, D. & Gruber, H.(2009). Motivation to transfer training: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, Vol.8 No.3, pp. 403~423.
- Gist, M. E., Stevens, C. K. & Bavetta, A. G.(1991). Effects of self-efficacy and post-training intervention on the acquisition and maintenance of complex interpersonal skills. *Personnel Psychology*, Vol.44 No.4, pp. 837~861.
- Glisson, C. & Durick, M.(1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*, Vol.33 No.1, pp. 61~81.
- Greenhaus, J. & Callanan, G.(1994). *Career management*. Fort Worth: Dryden.

- Hackman, J. R. & Oldham, G. R.(1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, Vol.60 No.2, pp. 159~170.
- Holton III., E. F.(1996). The flawed four-level evaluation model, *Human Resource Development Quarterly*, Vol.7 No.1, pp. 5~21.
- Holton III., E. F., Bates, R. A. & Ruona, W. E. A.(2000). Development of a generalized learning transfer system inventory. *Human Resource Development Quarterly*, Vol.11 No.4, pp. 333~360.
- Hutchins, H. M., Burke, L. A., & Berthelsen, A. M.(2010). A missing link in the transfer problem? Examining how trainers learn about training transfer. *Human Resource Management*, Vol.49 No.4, pp. 599~618.
- Kishton, J. M. & Widamn, K. F.(1994). Unidimensional versus domain representative parceling of questionnaire items : An empirical example. *Educational and Psychological Measurement*, Vol.54 No.3, pp. 757~765.
- Kline, R. B.(2005). *Principles and practice of structural equation modeling(2nd ed.)*. New York: Guilford Press.
- König, C. J., Debus, M. E., Häusler, S., Lendenmann, N. & Kleinmann, M.(2010). Examining occupational self-efficacy, work locus of control and communication as moderators of the job insecurity – job performance relationship. *Economic and Industrial Democracy*, Vol.31 No.2, pp. 231~247.
- Kontoghiorghes, C.(2001). Factors affecting training effectiveness in the context of the introduction of new technology – A US case study. *International Journal of Training and Development*, Vol.5 No.4, pp. 248~260.
- _____ (2002). Predicting motivation to learn and motivation to transfer learning back to the job in a service organization: A new systemic model for training effectiveness. *Performance Improvement Quarterly*, Vol.15 No.3, pp. 114~129.
- Machin, M. A. & Fogarty, G. J.(2004). Assessing the antecedents of transfer intentions in a training context. *International Journal of Training and Development*, Vol.8 No.3, pp. 222~236.
- Mathieu, J. E., Martineau, J. W. & Tannenbaum, S. I.(1993). Individual and situational

- influences on the development of self-efficacy: Implications for training effectiveness. *Personnel Psychology*, Vol.46 No.1, pp. 125~147.
- Noe, R. A.(1986). Trainees' attributes and attitude: Neglected influences on training effectiveness. *Academy of Management Review*, Vol.11 No.4, pp. 736~749.
- Noe, R. A. & Schmitt, N.(1986). The influence of trainee attitudes on training effectiveness: Test of a model, *Personnel Psychology*, Vol.39 No.3, pp. 497~523.
- Phillips, J. J.(1991). *Handbook of training evaluation and measurement methods*. Houston, TX: Gulf Publishing company.
- Pugh, K. J. & Bergin, D. A.(2006). Motivational influences on transfer. *Educational Psychologist*, Vol.41 No.3, pp. 147~160.
- Rathi, N. & Rastogi, R.(2009). Assessing the relationship between emotional intelligence, occupational self-Efficacy and organizational commitment. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, Vol.35, pp. 93~102.
- Rigotti, T., Schyns, B. & Mohr, G.(2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, Vol.16 No.2, pp. 238~255.
- Ruona, W. E. A., Leimbach, M., Holton III., E. F. & Bates, R.(2002). The relationship between learner utility reactions and predicted learning transfer among trainees. *International Journal of Training & Development*, Vol.6 No.4, pp. 218~228.
- Shea, P., Li, C. S. & Pickett, A.(2006). A study of teaching presence and student sense of learning community in fully online and web-enhanced college courses. *The Internet and Higher Education*, Vol.9 No.3, pp. 175~190.
- Sobel, M. E.(1982). *Asymptotic intervals for indirect effects in structural equation models*. In S. Leinhardt(Ed.), *Sociological Methodology* (pp. 290~312). San Francisco: Jossey-Bass.
- Trefz, M. K.(1991). *Factors associated with perceived efforts of trainees to transfer learning from a management training activity*. Doctorial dissertation, Ohio State University.
- Weldy, T. G.(2009). Learning organization and transfer: Strategies for improving performance. *Learning Organization*, Vol.16 No.1, pp. 58~68.

abstract

The Structural Relationship among
Occupational Self-efficacy, Task Value, Work Autonomy,
Satisfaction, Academic Achievement and Transfer Intentions

Joo Youngju
Kim Gayun

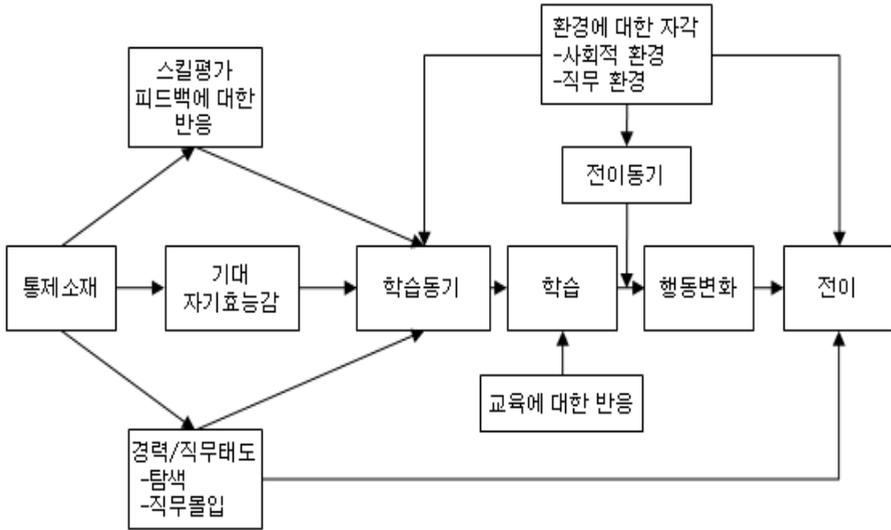
The purpose of the present study is to verify the structural relationship among occupational self-efficacy, task value, work autonomy, satisfaction, academic achievement and transfer intentions. For this study, A bank in Korea was chosen for the survey and a total of 271 participants who were enrolled in an e-learning course were analyzed for the research. The major findings of this study are as follows: First, task value had statistically significant direct effects on satisfaction. Second, occupational self-efficacy, work autonomy and satisfaction had statistically significant direct effects on academic achievement. Third, occupational self-efficacy, satisfaction and academic achievement had statistically significant direct effects on transfer intentions.

†Correspondence : Joo Youngju

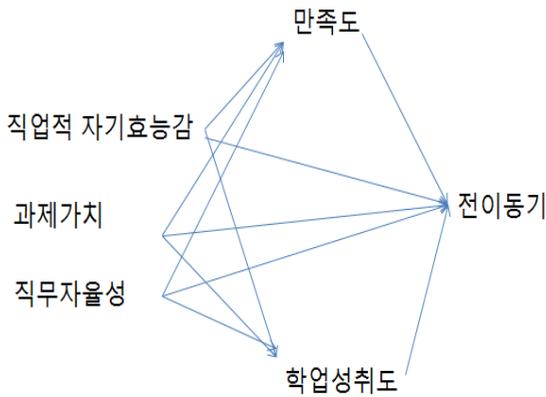
Key word: e-learning, Satisfaction, Achievement, Transfer intentions,
Structural relationship

<부 록>

[부록 그림 1] Noe의 교육성과에 대한 동기 영향 모형



[부록 그림 2] 가설적 연구모형



<부표 1> 측정변수의 상호상관행렬 및 평균, 표준편차, 왜도, 첨도

측정변수	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 직업효능 1	1										
2. 직업효능 2	.74*	1									
3. 과제가치 1	.55*	.58*	1								
4. 과제가치 2	.53*	.58*	.76*	1							
5. 직무자율 1	.38*	.45*	.38*	.32*	1						
6. 직무자율 2	.45*	.49*	.39*	.38*	.78*	1					
7. 만족도 1	.46*	.52*	.65*	.71*	.25*	.26*	1				
8. 만족도 2	.52*	.58*	.72*	.72*	.34*	.39*	.73*	1			
9. 전이동기 1	.47*	.59*	.66*	.63*	.37*	.40*	.62*	.65*	1		
10. 전이동기 2	.51*	.60*	.66*	.64*	.42*	.43*	.63*	.66*	.72*	1	
11. 학업성취도	.50*	.60*	.69*	.65*	.42*	.44*	.64*	.67*	.88*	.91*	1
평균	3.50	3.64	3.81	3.81	3.45	3.43	3.82	3.89	3.91	3.97	24.56
표준편차	.73	.63	.64	.68	.67	.63	.61	.62	.64	.57	16.05
왜도	.27	.21	.08	-.15	.18	.28	.05	-.24	-.18	-.23	.85
첨도	-.46	-.17	-.45	.26	-.14	.20	-.26	-.23	-.11	.35	1.31
n	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271	271

*p < .05

<부표 2> 전이동기에 영향을 주는 잠재변인 간의 직간접효과 분해표

관계변수		비표준화 계수(B)			표준화 계수(β)		
		전체	직접	간접	전체	직접	간접
만족도	← 직업적 자기효능감	-	-	-	-	-	-
	← 과제가치	1.07	1.07	-	.95	.95	-
	← 직무자율성	-	-	-	-	-	-
성취변화량	← 직업적 자기효능감	1.79	1.79	-	.20	.20	-
	← 과제가치	4.54	-	4.54	.52	-	.52
	← 직무자율성	1.08	1.08	-	.19	.19	-
	← 만족도	4.25	4.25	-	.54	.54	-
전이동기	← 직업적 자기효능감	.14	.05	.09	.23	.08	.15
	← 과제가치	.38	-	.38	.62	-	.62
	← 직무자율성	.06	-	.06	.15	-	.15
	← 만족도	.35	.13	.22	.65	.24	.41
	← 학업성취도	.05	.05	-	.76	.76	-

[부록 그림 3] 수정모형의 표준화 경로계수

