

이러닝 학습자의 학습전이와 경력몰입의 관계에서 직무만족의 매개효과*

배선미* · 현영섭(경북대)

■ 요약 ■

본 연구는 이러닝 학습자의 학습전이와 경력몰입의 관계에서 직무만족의 매개효과에 대한 실증적 파악을 연구목적으로 하였다. 연구목적 달성을 위해 국내 S온라인 교육기관에서 이러닝 직무교육에 참여한 70인 미만의 중소기업 종사자 중 이러닝교육 이수자를 연구대상으로 온라인 설문조사 실시하여, 배포된 260부 중 211부의 자료를 분석에 활용하였다. 연구결과는 첫째, 학습전이와 경력몰입, 직무만족에 대한 기술통계분석은 직무만족에 대한 평균이 가장 높았으며, 학습전이, 경력몰입 순으로 나타났다. 둘째, 주요변수의 상관관계 분석결과 독립변수 학습전이와 종속변수 경력몰입은 통계적으로 유의하지 않았다. 학습전이와 직무만족은 통계적으로 유의한 정적인 영향관계를 보였고, 직무만족과 경력몰입 또한 유의한 정적인 영향관계를 보였다. 셋째, 학습전이와 경력몰입의 관계에서 직무만족의 매개효과를 검증한 결과 학습전이는 경력몰입에 직접적인 영향을 미치기보다는 직무만족의 매개를 통해 경력몰입에 영향을 미치는 완전매개효과를 보였다. 이상의 분석결과를 바탕으로 시사점과 향후 연구방향을 제시하였다.

[주제어] 이러닝학습자, 학습전이, 직무만족, 경력몰입

* 이 논문은 배선미의 석사학위논문을 일부 요약·수정한 것임.

** 제1저자, 경북대학교 교육학과 박사과정, tjssu74@naver.com

*** 교신저자, 경북대학교 교육학과 교수, yshyun@knu.ac.kr

I. 서론

팬데믹 시대의 시작은 2020년 3월 세계 110개국에 약 12만명의 코로나 감염 환자가 발생하면서 되었다. 세계보건기구(WHO)가 ‘팬데믹 선언’을 하면서 우리 사회는 강제 디지털화, 국가 간 경제강화, 거리두기 문화의 고착화 등 많은 변화를 초래하게 되었다. 기업에서 이뤄지고 있는 교육 또한 대면 교육에서 디지털 기반의 비대면 교육으로 급속하게 전환되었다. 이러한 사회적 변화에 대응하기 위해 대학 및 기업은 교육의 혁신적 모델로 온라인 플랫폼 기반의 비대면 온라인교육에 대한 필요성이 인식되고 있다. 이런 관점에서 온라인교육의 형태는 COVID-19 이후 인공지능을 활용한 개별 교육 및 학력 격차 해소와 원격수업을 위한 지원체제 등의 상시전환체제 교육이 제안되기도 하였다(정영식, 2020).

기업은 직무교육을 온라인 체제로 전환하면서 단순한 교육의 효과만을 요구하지 않았다. 온라인교육은 기업성장을 강조하는 차원에서 기업조직구성원이 교육 훈련을 통해 습득한 지식, 기술, 태도를 학습(learning)차원에 보다 한층 더 나아가 학습한 것을 직무현장에서 제대로 활용하고, 일반화하는 학습전이의 성과를 강조하였다(현영섭 외, 2021). 이처럼 학습전이는 온라인교육이 활성화되기전부터 인적자원개발 분야의 주요 연구 주제로 다뤄왔다. 그런데도, 지난 20년 동안 교육훈련과 직무성과의 관련성을 설명하는 변수인 학습전이에 대한 실제 직무적용 비율이 낮다는 비판이었다. 예를 들어, Baldwin과 Ford(1988)는 조직구성원들이 교육 훈련을 통해 학습한 내용을 약 10%만 실제 현장에 전이된다고 분석하였다. 이후 해외뿐만 아니라 국내에서 학습전이에 대한 연구가 다수 진행되었으며, 학습전이 영향변수와 성과에 대한 학술적 관심이 지속되고 있다(신은경, 현영섭, 2021; 현영섭 외, 2021). 하지만 온라인교육을 통한 학습전이의 영향변수 연구는 한계점을 보이고 있다.

첫째, 온라인교육은 전통적 오프라인 환경에서 교육 후 나타나는 학습전이와 다르며 지금의 팬데믹 상황에서 나타나는 온라인교육 후 학습전이에 대한 분석이 필요하다. 이러한 팬데믹 상황으로 기업은 전통적 오프라인 교육 중심에서 온라인교육의 체제로 전환되고 있다(채완순, 2021). 그동안 기업교육의 학습전이에 대한 연구는 주로 오프라인 형태(김휘순, 2018; 김휘순, 이형룡, 2019; 임영수 외, 2020)의 집합교육이나 현장교육을 중심으로 진행되었다. 이러닝 특성요인이 학습전이와 성과에 미치는 영향을 연구(이인숙, 2014)한 바 있으나 온라인교육의 확장속도에 비하면 이러닝 학습자의 학습전이에 대한 연구는 충분하지 않다. 2020년 기업교육

현황 조사에서 63%가 이러닝으로 교육의 주요 방식을 전환하거나 확대할 예정이며, 93%가 온라인교육을 실시하는 것으로 나타났다(매일경제, 2020). 온라인교육은 점차 증가됨에 따라 팬데믹 상황 이후 학습전이의 영향에 대한 연구가 미흡하여 이러닝 학습자의 학습전이에 대한 연구의 필요성을 가진다.

둘째, 기업교육에 대한 학습전이의 성과에 대한 연구가 충분하게 진행되지 않고 있다. 학습전이 성과에 대한 문헌통합연구를 시도한 신은경, 현영섭(2022)의 연구와 고귀영 외(2022)의 연구는 학습전이 영향요인에 비하여 학습전이 성과연구로는 미진한 수준으로 보고되었다. 특히 인적자원개발의 연구 방향을 고려하여 학습전이의 성과로 경력 관련 변수에 대한 연구의 필요함을 지적하였다(신은경, 현영섭, 2022). 기업은 우수 인재 육성을 위한 기업교육의 성과에 높은 관심과 기대효과를 두고 있다. 이런 인적자원개발방식의 변화는 새로운 방식이 여전히 학습전이 성과를 가져올 것인지, 학습전이 성과는 직무로 연결될 것인지 등에 대한 관심을 더욱 강화하고 있다. 기업 및 교육 환경의 변화에도 불구하고 여전히 기업은 인적자원개발의 중요한 이유로, 학습 자체뿐만 아니라 학습한 내용을 업무적용에 있어 학습전이는 중요한 성과요소로 보고 있다. 따라서 학습전이 성과에 대한 경력 관련 변수에 대한 연구가 필요하다.

셋째, 학습전이와 경력몰입의 관계에서 직무만족의 매개역할에 관한 연구가 부족하다. 한국 교육학술정보원의 검색엔진(RISS)에서 학습전이와 직무만족에 관련된 논문 검색한 결과 논문 32건의 정보가 검색되었다. 그러나, 학습전이와 직무만족의 영향관계에 대한 매개효과를 다룬 연구는 김휘순(2018), 임영수 외(2020) 연구로 미미하다. 학습전이는 배운 것을 직무에 적용하는 것이기 때문에 학습자의 직무수행 수준이 향상되고 새로운 직무를 수월하게 수행한다. 이는 직무만족으로 연계되고 이런 직무만족이 증가할 경우 직무를 토대로 하는 다양한 성과와 변화가 발생된다. 이런 직무만족의 성과변화로 경력몰입이나 경력만족 등이 가능하다(김휘순, 2018; 신은경, 현영섭, 2022). 다만 최근까지 학습전이와 경력몰입의 관계를 연구한 김휘순(2018), 임영수, 이형룡(2020)의 분석결과에서 학습전이와 경력몰입의 직접 영향 관계에 대한 충분한 증거가 수집되지 못하였다. 이런 점에서 학습전이와 경력몰입의 직접 관계뿐만 아니라 매개변수 등을 통한 간접관계에 대한 연구가 필요하다.

이상의 논의를 종합하면, 온라인교육의 성과로서 학습전이 연구의 확대 필요와 학습전이 성과로서 경력몰입 연구 확장과 학습전이와 경력몰입의 간접 영향 관계에 대한 연구수행이 필요하였다. 학습전이의 성과로서 경력몰입 그리고 직무만족의 관계를 구조화하여 실증적으로 분

석할 필요성을 제시하는 것이다. 이에 본 연구는 이러닝학습자를 대상으로 학습전이와 경력몰입의 관계에서 직무만족의 매개효과를 실증적으로 분석하는 것을 연구목적으로 하였다. 연구 목적을 달성하기 위한 연구문제는 '중소기업의 이러닝 학습자의 학습전이와 경력몰입의 관계에서 직무만족의 매개효과는 어떠한가?'이다.

II. 이론적 배경

1. 학습전이 개념과 측정

Kirkpatrick(1994)은 학습전이의 개념을 학습자가 교육훈련 참여를 통해서 발생한 직무상 나타나는 행동 변화 정도의 평가를 행동평가라고 하였다. 1960년대부터 Kirkpatrick을 중심으로 하는 결과평가모형이론은 학습전이를 행동평가로 포함하여 교육훈련의 주요한 결과 또는 성과로 제시하였다(현영섭 외, 2021). 학습전이의 발전은 기업에서 학습을 통해 실행되는 교육 훈련의 인식이 확장됨에 따라 실제로 직무현장에서도 적극적으로 행동 되고 있다. 이런 성과 발생의 인적자원개발을 성과 중심 패러다임(performance-based paradigm)이라고 한다.

성과 중심 패러다임은 기업교육의 학습전이로 나타나는 종사자의 향상된 수행성과 발생을 핵심적인 개념으로 본다. 교육훈련의 성과평가로서 이런 Kirkpatrick(1994)의 행동평가 또는 학습전이 평가는 기업에서 실시하고 있는 기업교육 훈련평가를 위한 모형으로 빈번하게 활용되고 있다(Phillips, 1991). 유사한 맥락에서 Holton(1995)은 학습전이를 교육훈련 참여자가 훈련을 통해 습득한 지식과 기술을 직무현장에 적용하는 행동이라고 하였다. 학습전이 연구의 새로운 방향을 제시한 Baldwin과 Ford(1988)는 학습전이를 유지(maintenance)와 일반화(generalization)로 구분하였다. 유지(maintenance)는 교육훈련을 통해 습득한 새로운 그리고 변화된 행동을 직무현장에서도 그대로 보여주는 것이고, 일반화(generalization)는 유지된 행동을 상황이나 직무에 맞게 변형하거나 창의적으로 활용하는 것으로 설명하였다. 이러한 '일반화와 유지'는 전이의 측정을 행동상 변화와 같은 개념으로 사용하였다. 이들의 연구는 이후 기업 교육 훈련의 학습전이 연구에 대한 다양한 영향을 제공하였다.

국내 학자들도 해외의 학습전이 개념과 관점을 수용하여 유사하게 학습전이를 정의하고 있

다. 학습전이 개념은 이도형(1995)의 연구 이후 실증적 연구로 학습전이를 개념화하여 교육이 후 습득된 지식과 기술, 태도를 구성원이 현업에 효과적으로 적용하는 과정을 정의하였다(고기순, 김인호, 2002; 권대봉, 현영섭, 2003; 김진모, 1997; 이수경 외, 2010a; 최유환, 이희수, 2013). 학습전이 행동은 실행, 활용, 하는 ‘일반화’의 개념에 지속해서 사용되는 시기 및 기간을 의미하는 ‘유지’를 포함하여 개념화하였다. 이처럼 학습전이 ‘일반화’에 유지의 개념을 추가한 연구를 살펴보면, 금혜진(2005)은 ‘학습한 지식, 스킬, 태도를 직무에 적용하기 위해 이를 행동에 옮기고 이전보다 확장된 업무영역에 활용함으로써 변화된 행동을 이끌고 이를 유지하는 것’이라고 하였다. 유사한 개념(권성열, 2015; 김민조, 2019; 양은하, 정재삼, 2006; 이찬 외, 2013; 주영주 외, 2014; 최창환, 정철영, 2008)으로 학습전이를 교육 훈련을 통해 습득한 지식과 기술을 직무 상황에서 일정한 기간 동안 일반화시켜 유지하는 것이라고 하였다. 권대봉(1998)은 ‘학습된 지식과 정보를 현장업무에 적용하여 학습자를 통해 나타나는 변화된 행동 및 태도에 대한 평가’라고 학습전이를 정의하였다. 따라서, 본 연구의 학습전이는 기업교육 훈련에 참여한 학습자가 업무현장으로 복귀한 뒤 학습한 지식이나 기술, 태도를 직무에 적용하는 것을 말한다. 이로 하여금 나타나는 변화된 행동에 대해 넓은 직무영역으로 확대·적용함에 나타나는 행동 및 태도의 변화를 지속적으로 유지하는 것으로 정의할 수 있다.

Holton과 Baldwin(2000)은 학습전이를 객관적으로 측정하기 위해서는 실제 직무현장의 관찰을 통하여 변화된 행동수준을 측정하는 것이 합리적인 방법이라 제시하였다. 기업교육은 학습을 위해 실행되는 것은 기업에 의미가 없다는 인식이 확장됨에 따라 실제 수행 또는 성과향상에 얼마나 기여하고 있는가에 대한 관심이 증가하고 있다(현영섭, 2004). 학습전이는 이처럼 구성원의 업무성과 향상을 측정하기 위한 중요한 잣대로 활용되고 있으므로 학습효과성을 확인할 수 있는 중요한 척도가 되는 학습전이의 측정에 대한 방법과 시기가 중요하다고 말하였다.(김경, 2016; 현영섭, 2010). Phillips와 Phillips(2007)는 학습전이 측정은 연구목적에 따라 다양한 형태의 방식을 사용할 수 있다. 국내 선행연구에 따르면 학습전이의 측정방법으로 조사 및 설문지, 상사보고, 활동 및 실행계획 개발과 학습자 또는 상사의 인터뷰나 관찰, 자기보고 등의 방법을 통해 측정할 수 있다고 하였다(이찬 외 2013). 자기보고는 학습된 내용을 직무현장에서 적용하는 여부에 대해 학습한 학습자가 설문을 받아 측정하는 방법으로 시간과 비용 차원에서 효율성이 높아 가장 경제적이다(신은경, 2014; 현영섭, 2010). 학습전이의 측정 시기는 일반적으로 교육 훈련에 참여한 학습자가 전이 행동을 할 수 있는 시간을 제공받은 이후부터

권장한다(Phillips, 1991). 훈련 종료 후 짧게는 2~3주에서 길게는 1년 6개월까지 측정 시기에 있어 연구자마다 조금씩 차이를 보이고 있다(Ford et al., 1992; Rouiller & Goldstein, 1993; Xiao, 1996). 자기 보고식 설문은 교육 종료 후 3개월 정도 경과 된 시점에서 학습전이를 측정 하였다(현영섭, 권대봉, 2003; 현영섭, 2013; Axtell et al., 1997).

2. 직무만족의 개념과 구성요소

Hoppock(1935)은 직무만족(Job satisfaction)의 개념을 '조직구성원들의 심리적, 생리적, 환경적 상황의 결합 상태'라고 하였다. Constance와 Becker(1960)는 조직구성원의 직무에 대한 만족 수준에 따라 긍정적 행동 및 업무의 효율성에 영향을 미치게 되는 감정적 반응상태를 직무만족으로 표현하였고, 또한 '직무만족'을 자신의 직무에 대한 평가에서 얻어지는 유쾌하고 긍정적인 감정의 상태라고 하였다(Beatty & Schnier, 1981; Schermerhorn, 2000). 직무만족은 '감정의 총화'라는 관점에서 정의한 연구자 Smith(1995)는 개인이 직무와 관련하여 갖는 호의적·적대적 감정 전체의 화합으로 개인이 직무와 관련하여 갖게 되는 감정의 총화로 정의하였다. 같은 의미로 Weiss와 Cropanzano(1996)도 자신의 직무에서 갖는 감정의 총체로 해석하였고, Muchinsky(2009), Hulin과 Judge(2003), Quin과 Mggine(2005)는 직무만족을 종사원이 실제로 얻는 보상이 정당하다고 인지되어 지는 정서적 수준의 충족상태 및 초과되어 느껴지는 감정은 직무조건에 의해 결정되는 것이라고 하였다. 이러한 조직구성원이 갖는 정서상태에 관련하여 국내선행연구(김갑룡, 2007; 안근석, 1987; 유기현, 한양옥, 2000; 장원섭, 최송욱, 2013)는 종사자가 직무수행을 통해 어느 정도 밀접하게 충족되느냐에 따라 직무에 대한 한 개인의 직무나 직무 경험으로 평가 시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태라 하였다. 여기서 정서(Affect)는 개인마다 다른 개인별 성향과 태도를 의미하며, 객관적인 직무조건으로 근무시간이나 근무조건, 급여 등이 포함된다. 직무만족의 정도를 결정하는 것은 개인이 갖는 직무에 대한 태도나 가치관, 신념이 갖는 욕구에서 나타남으로 김현정(2015)은 1960년대 이후로 직무만족을 기대 충족 여부 정도와 인지적 태도에 관한 경험적 신념으로 바라보았다. 최상전(2008)과 양호진(2017)의 직무만족은 직무에 관련한 태도, 행동 및 성과와 밀접한 관계를 맺고 서로 영향을 주고받는 것으로 개인이 자신의 직무와 관련하여 경험한 유쾌한 감정적 상태 및 만족의 정도로 자신의 직무에 대해서 가지게 되는 태도라고 정의하였다. 본 연구의 직무만족은 내 직

무 상황에서 알게 된 정서적 욕구의 만족 상태와 개인의 가치적 욕구와 신념에 따라 직무수행 경험을 통해 얻는 감정 상태로 정의하였다.

직무만족의 구성요소는 내재적 구성요소와 외재적 구성요소로 구분할 수 있다. 내재적 구성요소로는 직무자체, 승진, 장래성, 성취감, 직무특성, 직무몰입으로 분류하였고, 외재적 구성요소는 보상, 인간관계, 감독, 임금, 작업집단, 근무조건, 기회, 복리후생으로 분류하였다(김진성, 2013; 최상진, 2008). 이런 개인적 특성과 조직적 특성들이 상이하게 반영되는 직무만족의 영향요인을 Herzberg의 요인이론을 기준으로 직무의 내재적 요소와 직무의 외재적 요소로 분류한 선행연구(Herzberg, 1965; Locke, 1976; Poter, 1973; Milton, 1981; Smith, 1955; Vroom, 1964)는 직무만족의 공통요소로 추출되었다. <표 1>에서 학자별 직무만족 구성요소에 대하여 살펴본 결과로 Scarpello와 Campbell(1983)의 미네소타 만족설문지(MSQ)의 타당성에 대한 검증을 통해 직무만족을 내재적(intrinsic), 외재적(extrinsic), 전반적(general)요인으로 구분한 것과 같은 개념으로 구분하여 정리하였다. 직무내재적 구성요소(빈도수)는 직무자체(12), 승진(10), 성취감(6), 장래성(2), 직무특성(3), 직무몰입(2)로 나타났다. 그리고, 직무외재적 구성요소(빈도수)는 인간관계(14), 보상(11), 임금(9), 근무조건(8), 감독(7), 복리후생(4), 작업집단(3), 기회(3) 순으로 구분하여 정리하였다. 선행연구의 빈도분석을 통해 과반 빈도를 보인 변수를 가감하여 구성요소를 선정한 기준을 수용하여 본 연구에 활용하였다.

<표 1> 직무만족의 구성요소

| 연구자 | 직무내재적 요소 | | | | | | 직무외재적 요소 | | | | | | | |
|--------------------------------|----------|----|-----|-----|-------|-------|----------|-------|----|----|-------|-------|----|-------|
| | 직무 자체 | 승진 | 장래성 | 성취감 | 직무 특성 | 직무 몰입 | 보상 | 인간 관계 | 감독 | 임금 | 작업 집단 | 근무 조건 | 기회 | 복리 후생 |
| Smith(1995) | ● | | ● | | | | ● | ● | ● | | | | | |
| Vroom(1964) | | ● | | | ● | | ● | | ● | | ● | | | |
| Kendall & Hulin Smith(1969) | ● | ● | | | | | ● | ● | | ● | | | | |
| Locke(1976) | ● | ● | | | | | | ● | ● | ● | | ● | | ● |
| Gruneberg(1979) | ● | | | ● | | ● | ● | ● | | ● | ● | | | ● |
| Albanese & Van Fleet(1983) | ● | ● | | | | | | ● | ● | ● | | | ● | |

| 연구자 | 직무내재적 요소 | | | | | 직무외재적 요소 | | | | | | | | |
|----------------------------|----------|----|-----|-----|-------|----------|----|------|----|----|-------|-------|----|-------|
| | 직무 자체 | 승진 | 장래성 | 성취감 | 직무 특성 | 직무 몰입 | 보상 | 인간관계 | 감독 | 임금 | 작업 집단 | 근무 조건 | 기회 | 복리 후생 |
| Porter & Steere(1983) | | | | ● | | | ● | ● | | ● | ● | | | |
| Luthans(1985) | ● | ● | | | | | ● | ● | ● | | | | ● | |
| Herzberg(1987) | ● | | | | | | | | | | | ● | | |
| Smith & Stone Cranny(1992) | ● | ● | | | | | ● | ● | | ● | | | | |
| Spector(1997) | ● | | | | | | | ● | | ● | | ● | | ● |
| Luthan(2001) | ● | ● | | | | | | ● | | | | ● | | |
| 최유리(2002) | | | | | ● | | | ● | | | | ● | | |
| 차성현, 정태욱(2008) | ● | ● | | ● | | | ● | | | ● | | ● | | ● |
| 신홍철(2008) | | ● | | ● | | | ● | ● | ● | | | ● | | |
| 최상전(2008) | ● | | ● | ● | | | ● | ● | | | | | | |
| 이홍재(2012) | | | | ● | | ● | ● | ● | | | | | ● | |
| 이소연(2017) | | ● | | | ● | | | | ● | ● | | ● | | |

이러한 결과로 직무만족의 구성요소는 직무만족의 내·외재적 구성요소로 구분하여 정리한 내용은 다음과 같다. 첫째, 직무만족의 내재적구성요소 중 직무자체(workitself)는 직무가 지니고 있는 가치와 속성, 종사원의 업무에 대한 가치 또는 직무에 대한 자부심과 직무의 조직에 대한 기여 정도이다(최상전, 2008; Herzberg, 1987; Smith & Stone Cranny, 1992). 장래성(possibility of growth)은 조직 내에서 승진이나 권한 위임 등이 향상될 가능성에 대한 증감요인의 변화이다(최상전, 2008; Smith, 1995). 성취감(achievement)은 어떤 목표의 달성이나 일이 성공했을 때 느끼는 만족과 직무수행을 하는 과정 및 결과에서 얻어지는 보람, 가치이다(이홍재, 2012; 최상전, 2008; Herzberg, 1965).

둘째, 직무만족의 외재적 요소 중 인간관계(interpersonal relation)는 조직구성원 간의 사회적 관계가 원만하거나 그러하지 않는 경우에 형성되는 상사, 동료 그리고 부하직원간의 관계이다(최상전, 2008; Luthans, 1985; Smith, 1995). 보상(reward)은 어떠한 작업을 하고 난 뒤 얻어지는 보수와 같은 역할을 하는 이익으로 도출하였다(이홍재, 2012; 최상전, 2008; Herzberg,

1965; Smith, 1995; Vroom, 1964). 최상전(2008)은 직무 만족 내재적 요소로 직무 그 자체, 직무의 장래성, 직무를 통한 성취감과 직무 만족의 외재적 요소로 임금 및 복지제도 등의 보상, 동료 및 상사와의 인간관계를 본 연구에서는 활용하였다. 본 연구에서 직무만족의 구성요소로 내적 요소는 직무 자체, 성취감, 장래성, 외적 요소는 보상, 인간관계로 정의하였다.

3. 경력몰입의 개념과 구성요소

Hall(1971)이 최초로 '자신이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기부여의 정도'라고 경력몰입을 정의하였다. 경력몰입에 대한 연구는 Gouldner(1957)의 직업전문 몰입연구로부터 시작되어졌으며, 장기적으로는 개인이 계획하는 주관적 경력으로 경험한 다양한 직무를 포함하여 자신의 경력목표에 애착을 가지고 동일시하여 관여하고 몰입하는 것으로 의미를 하였다(Colarelli & Bishop, 1990). 개인의 경력이 특정 직업 내의 위계적 발달을 의미하는 전문성에 중심을 둔 Aryee와 Tan(1992)은 행동 측면에서 경력에 대한 목표를 추구하는 과정에 겪을 수 있는 실패나 어려움 등의 대처 능력을 갖추고자 하는 자신만의 전문분야에 대한 심리적 애착 상태라 말했다. 경력몰입은 현재의 관련된 직무를 지속적으로 수행하고자 하는 확고한 심리적 상태를 의미한 Carson과 Bedeian(1994)은 자신의 경력에 대하여 친밀한 감정으로 동화되는 경력정체성, 자신의 개발욕구를 명확하게 하고 경력목표를 수립하는 경력계획, 경력개발 과정중에 일어나는 위기 요인에 대하여 유연하게 단절 극복할 수 있는 경력탄력성과 같이 다차원적으로 정의하였다.

개인 차원에서는 경력 발전과 개발은 조직적인 차원의 인적 자원 관리에 대한 중요한 시사점을 제공해주기 때문에 개인 및 조직 차원 모두에서 중요한 개념이라고 말하였다. 개인은 자신의 경력에 몰입하며 직업의 의미와 계속성을 유지해 나갈 수 있으며 이로 인하여 자신의 직업 전문성은 조직 내 높은 성과로 획득된다(Dik, Byrne & Steger, 2013). 경력몰입은 자신이 설정한 경력목표에 대해 애착을 갖고 현재 본인이 수행하고 있는 직업에 대한 정서적인 애착과 더불어, 본인의 경력목표를 달성하기 위해 설정한 경력계획 수행과정에서 발생하는 일련의 문제 상황을 적절하게 대처할 수 있는 능력을 의미하였다(Najam et al., 2020). 이상진(2011)은 경력몰입을 자신이 임하고 있는 직업에 대해 얼마나 만족하고 열정을 기울이는가에 따른 직업의 의미와 계속성을 지향하는 심리적 상태로 보았다. 급변하는 사회에서 노동시장의 유동적 고

용불안정 속에 직업적 생존의 경력몰입이 결정적 역할을 하는데, 불확실함 속에서 자신이 설정한 경력목표에 몰입을 해야 직업의 의미나 계속성을 유지할 수 있다(Carson & Bedeian, 1994).

이처럼 개인이 겪는 경험을 일과 관련하여 자신의 경력목표에 헌신하고 몰두하는 개인의 심리적 일체감이라고 하였다(최종인 외, 2000). 자신의 경력몰입에 대한 심리적 애착을 중심으로 한 연구(김선경, 2014; 박혜영, 2015; 염혜운, 2016; 전인갑, 2005; 최우성, 2005; 하준철, 2015)는 개인이 모든 업종과 직업에 종사한 자신의 경력에 대한 깊은 감정적인 애착을 갖고 행동한다고 하였다. 개인이 일생에 걸쳐 경험하게 되는 일과 관련된 활동들, 즉 경력에 대한 정서적 태도로 설명되고 있다(배을규 외, 2017). 고현철(2003)은 개인이 과거부터 지속적으로 관련해 온 특정한 경력에 대해 정감적인 유대를 가지고 있는 상태(박수현, 이형룡, 2019)를 경력몰입으로 개념화하였다. 이러한 선행연구를 통해 경력몰입의 개념은 몰입의 대상으로 '자신이 가지고 있는 직업 및 경력'이다. 경력몰입(염혜운, 2016)은 개인이 자신의 업무분야 또는 경력에 대하여 갖는 심리적인 애착과 직무의 지속적인 수행을 하고자 하는 확고한 심리적인 상태 및 태도로 확인하였다. 더불어 Blau(1985)의 정의를 바탕으로 개인의 내재적 목표와 관련한 자신의 경력목표에 애착을 가지고 동일시하며, 경력목표를 이루기 위해 자신의 경력을 위해 지속적으로 유지하고자 하는 의지로 정의하였다.

Carson과 Bedeian(1994)은 Hall의 경력몰입 개념과 London(1983)의 경력동기부여 모형을 기초하여 경력몰입의 개발 과정에서 발생하는 개념에 근거한 3개의 경력몰입의 구성요소로 살펴 보았다. 첫째, 자신의 개발 욕구가 명확하고 경력목표를 세우는 경력계획이 있다. 경력계획(career planning)은 개인이 목표로 하는 경력을 달성하기 위해 구체적인 계획을 수립하고 지속적으로 수정하는 정도를 의미한다(Burke & Hutchins, 2007). Hall(1971)은 경력계획을 개인이 주체가 되어 자신의 목표설정을 위해 준비하는 것이라고 하였다. 또한, 김희자(2011)는 경력계획을 개인이 주체가 되어 경력목표를 설정하고 설정된 목표를 달성하기 위해 준비와 노력하는 과정이라고 정의하였다(김희경, 2005; 조영복, 하태영, 2010; Schein, 1996).

둘째, 자신의 경력과 친밀한 감정적 동화를 하게 되는 경력 정체성을 말하였다. 경력 정체성(career identity)은 개인의 동기, 관심, 경력 역할수행 역량과 관련된 의미 구조로서 경력 경험 및 열망에 대해 일관된 방향을 제시해주었다(Meijers, 1998). 셋째, 경력개발 과정 중에 어려움이 있을 때 경력단절을 극복할 수 있는 경력 탄력성의 다차원적 개념이라고 정의하였다. 경력 탄력성(career resilience)이란 역경에 처했을 때 계속해서 몰입할 수 있도록 하는 요소이며, 경

력단절상황을 잘 견뎌내는 태도라고 하였다(김주환, 2011; London & Mone, 1987; Polk, 1997).

4. 주요변수 간의 관계

가. 학습전이와 경력몰입의 관계

본 연구에서 설정한 학습전이와 경력몰입 변수간의 선행연구를 살펴보면, 기업교육이 개인의 비전 및 적극적인 학습전이 영향은 기업의 높은 성과와 조직의 경력몰입에 영향을 미친다고 하였다(박용선, 이규만, 2011; Lee et al, 2000; Ng et al, 2005). 이인숙(2014)은 기업의 종사자들이 교육 훈련이후 학습전이가 활발하게 일어나면 경력몰입 또한 높게 나타나는 것으로 조사하였다. 학습전이의 효과성을 검증한 Klein과 Guo(2009)는 학습전이의 효과가 높을수록 학습자의 몰입도가 높아지고, 성과와 관련성 또한 높아지는 것을 증명하였다.

이러한 학습전이와 경력몰입의 관계를 외식업계 대상으로 연구한 최성기 외(2010)는 패밀리 레스토랑과 호텔식음료 종사원을 대상으로 학습전이는 몰입에 유의미한 영향을 조사한바, 연구결과는 학습전이가 몰입에 긍정적인 영향 관계를 주는 것으로 나타났다. 본 연구의 연구대상자와 같은 이러닝 교육의 이후의 학습전이를 연구한 이인숙(2014)은 외식 종사원이 이러닝 교육 후 학습전이와 경력몰입은 유의한 정(+)의 영향을 미친다는 것을 말했다. 한편, 오프라인 대면학습자를 대상으로 한 김휘순(2018)은 바리스타 교육프로그램을 통한 학습전이는 경력몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미친다. 한수진과 강소라(2018)는 여성 관리자의 학습전이는 경력을 강화할 것이라는 유의한 긍정적인 결과를 가져왔다. 임영수 외(2020)는 카지노 딜러를 대상으로 교육훈련을 통한 학습전이와 경력몰입에 영향 관계를 검증하였다. 그 결과, 학습 과정에서 직원 간의 상호 관계가 활발하게 이루어진다는 점을 고려하여 학습전이와 경력몰입의 유의한 정(+)의 영향 관계임을 확인하였다. 이러한 선행연구 결과를 보면 학습전이는 경력몰입에 유의한 영향을 미치는 관계임을 확인할 수 있었다. 한편, 이성호(2018)는 카지노 종사원을 대상으로 교육 훈련 이후 경력몰입에 대한 영향 관계의 결과로 유의미한 영향을 미치지 못했다고 한다. 또한, 호텔종사원을 대상으로 자기 주도 학습 전이는 경력몰입에 하위변수 숙달접근의 영향이 미치지 않는 관계의 완전매개효과가 나타났다(유효강 외 2019). 본 연구에서 이러닝 학습자의 학습전이와 경력몰입의 영향 관계를 실증적으로 분석하였다.

나. 학습전이와 직무만족의 관계

본 연구에서 설정한 학습전이와 직무만족 변수간의 선행연구를 살펴보면, 연구대상을 공공기관 종사자로 연구한 전희준 외(2010)은 '공공서비스 기관의 종사자는 교육 훈련이후 학습전이는 직무만족(+)의 영향을 미칠 것이다'라는 가설의 연구결과로 학습전이가 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 유의미한 영향 관계임을 검증되었다. 또한, 김명희(2010)도 공공기관의 종사자 대상으로 학습전이 수준에 관한 연구를 진행한 결과 학습전이 수준은 직무만족에 정(+)의 영향을 미친다고 하였다. 이러한 기업의 종사자는 직무교육 훈련프로그램을 통한 학습전이와 직무만족의 영향 관계를 살펴본 결과에서 정(+)적인 영향 관계를 확인하였다(김희, 2011). 기업의 호텔종사자를 대상으로 송기남(2012)은 학습전이와 직무만족의 연구에서 정(+)의 관계를 확인하였고, 직무교육 훈련으로 습득한 기술과 지식, 경험 등을 현업 직무에 적용할 수 있도록 제공되는 심리적 보상과 적극적인 협조 등이 직무만족에 영향을 미친다고 나타났다. 그리고, 직무교육 훈련을 통하여 학습한 지식 및 기술의 활용이 높을수록 직무만족에 영향을 미치므로 직무만족도가 높아진다는 것을 알 수 있었다(박한나, 2011). 김휘순(2018)은 바리스타 교육이후 학습전이가 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과, 학습전이는 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다고 분석하였다.

이처럼 공공기관 종사자 및 기업종사자, 교육훈련생 등의 연구대상으로 오프라인 교육이후 나타나는 학습전이와 직무만족에 관련한 선행연구를 살펴본 결과 학습전이는 직무만족에 유의미한 정(+)의 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다. 본 연구에서는 디지털 기반의 비대면 교육이 증가하는 사회적인 변화에 따라 이러닝교육 대상자로 학습전이와 직무만족의 영향관계를 파악하고자 하였다.

다. 직무만족과 경력몰입의 관계

1990년대 들어와 직무만족과 경력몰입의 영향관계를 본격적으로 실증연구하면서 직무만족의 특성은 경력에 대한 경력몰입수준이 한층 더 높아졌다. 자신의 직무수행 과정에서 일어나는 환경적 변화에 따른 직무만족이 대처함으로써 더욱더 경력몰입이 향상될 수 있었다.

호텔조리 종사자를 대상으로 연구한 전유명(2014)은 직무만족과 경력몰입의 영향 관계를 검증한 결과 직무만족이 높을수록 경력몰입이 높아진 결과를 가져왔다. 이는 현재의 일이 전문직으로 자신에게 이상적인 직업이라 지각하게 되면 경력몰입이 높아진다는 것을 의미한다. 일반

적인 조직구성원의 직무만족은 경력몰입에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(김휘순, 이형룡, 2019). 또 다른 전문직군을 대상으로 한 연구를 살펴보면, 문수연(2010)은 경상남도 국·공립 초등병설유치원과 초등학교, 중학교, 고등학교의 일반학교 내의 특수학급에 근무하고 또, 특수학교에 근무하는 특수교육 보조원들의 연구대상에서 직무만족이 경력몰입에 정(+)적인 영향을 미칠 수 있다는 결과를 가져왔다.

이와 같은 연구에 나타나듯이 직무만족과 경력몰입은 긍정적인 관계를 가지는 것으로 규명되었다(Cherniss, 1991; Goulet, 2002; McGinnis & Morrow, 1990). 이철우(2012)의 보건계열 전문직 재직자들 대상으로 직무만족과 경력몰입 간의 관계에 관한 영향 관계를 회귀분석한 결과는 유의한 정(+의 영향을 미치고 있음을 보고하였다. 이는 직무만족이 경력몰입에 영향을 미친다는 Cherniss(1991), Goulet & Singh(2002)의 연구결과와 동일한 영향관계로 나타났다. 예를 들어, 김휘순(2018)은 바리스타 교육을 학습한 종사자의 직무만족과 경력몰입 간에 미치는 영향 관계를 연구한 결과 경력몰입에 유의한 정(+적인 영향 관계를 미친다는 것을 검증하였다. 직무만족은 경력몰입에 매우 높은 영향 관계를 가지고 있으므로 경력몰입을 높이기 위해 종사원의 직무만족도를 높이는 것이 매우 중요하다. 이상에서 살펴본 바와 같이 직무만족은 경력몰입에 긍정적인 영향을 준다는 점을 통해 본 연구도 이러닝교육 대상자의 직무만족이 경력몰입에 영향을 줄 것으로 가정하였다.

라. 학습전이, 직무만족, 경력몰입의 관계

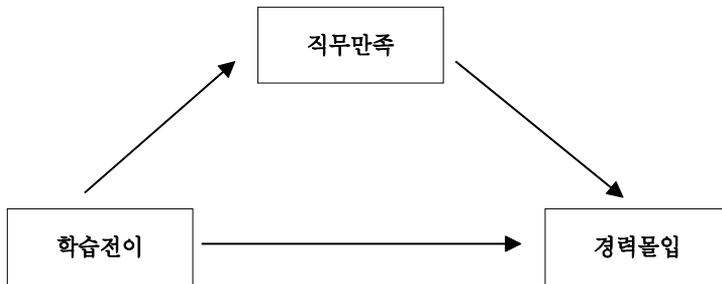
마지막으로 학습전이와 경력몰입의 관계에서 직무만족의 영향관계에 따른 선행연구를 살펴보고자 한다. Baron과 Kenny(1986)가 제시한 매개회귀분석기법을 사용하여 연구한 김휘순(2018)은 바리스타를 대상으로 바리스타 교육프로그램의 만족을 통한 학습전이와 경력몰입의 관계에서 직무만족의 매개효과를 검증하였다. 분석결과로 학습전이는 직무만족에 유의한 영향을 미치며, 경력몰입에도 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 이러한 연구결과는 학습전이가 경력몰입에 미치는 영향에 직무만족이 부분매개효과를 미친다는 것으로 나타났다. 기업의 교육훈련을 통하여 습득된 학습 내용을 직무환경에 활용하기 위한 조직원은 직무 상황에 따른 개인의 행동 변화 및 보상 정도를 스스로 평가하며 주관적인 감정 상태에서 얻는 직무만족이 높아지면 자신의 경력몰입도 높아진다는 것을 알았다(김선경, 2014; 배유규 외, 2013; 이재봉, 2012). 또한, 김명희 외(2010)는 교육 훈련 이후 학습전이가 직무만족에 미치는 영향에 관

한 연구결과 긍정적 영향을 미친다고 하였다. 이상에서 살펴본 바와 같이 학습전이와 경력몰입과 직무만족의 영향 관계를 유추할 수 있었다. 이에 본 연구는 이러닝학습자의 학습전이와 경력몰입의 관계에서 직무만족을 통한 매개효과를 실증적으로 분석하였다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구모형

본 연구의 필요성 및 이론적 배경을 토대로 [그림 1]과 같이 연구모형을 구성하였다. 연구모형에는 학습전이를 독립변수로, 경력몰입을 종속변수로, 직무만족을 매개변수로 설정되었다.



[그림 1] 연구모형

2. 조사대상자의 표집 및 특성

본 연구는 이러닝 학습자의 학습전이를 통한 경력몰입의 관계에서 직무만족이 주는 매개효과를 분석하기 위한 연구로 온라인 교육훈련에 참여한 중소기업 근로자를 연구대상으로 한정하였다. 본 연구의 경우에 연구설계와 자료 수집상의 한계로 인하여 s온라인 교육기관을 표집기관으로 선정하여 목적표집(purposeful sampling)을 활용한 실증적 연구를 수행하였다. 그리고, 기업교육프로그램 선정에 있어서 충분한 사례 수의 확보를 위해 월 5,000명 이상이 참여하는 s온라인 교육기관의 이러닝 교육프로그램을 사용하였다. 직종에 관계없이 직장내 종사자들

의 직무에 효율성을 돕는 사내조직 커뮤니케이션을 통한 의사결정과 조직문화 이해에 관한 교육내용을 다룬 교육프로그램으로 선정하였다.

1단계로 기업교육 이러닝 교육프로그램인 사내조직 커뮤니케이션을 통한 의사결정과 조직문화 이해하기의 교육내용을 이수한 종사자 8,748명을 선정하였다. 2단계로 이러닝교육 참여자 중 중소기업의 70인 미만 기업체로 1단계의 동일한 교육프로그램을 학습한 참여학습자 1,352명이 대상으로 선정하였다. 3단계 설문조사 대상자는 학습전이가 이루어질 수 있는 물리적 시간을 고려하여 교육 종료 후 3개월 이내의 이러닝 참여학습자 260명을 최종선정하였다. 설문조사 방식은 네이버 문서도구를 활용한 온라인 설문조사로 하였다. 설문기간은 2021년 1월 12일부터 1월 27일까지 15일간 온라인 설문지를 총 260명에게 배포하여 이 중 226명의 설문지를 회수하였고, 회수된 설문 226명 중 응답이 불성실한 15명을 제외한 211명의 조사응답자에 대한 개인배경분포는 <표 2>와 같다.

<표 2> 조사응답자의 개인배경분포

| 구분 | | 빈도(명) | 백분율(%) | 평균(세) |
|------|--------|-------|--------|-------|
| 성별 | 남 | 115 | 54.5 | . |
| | 여 | 96 | 45.5 | |
| 연령 | 20대 | 35 | 16.6 | 42.2 |
| | 30대 | 81 | 38.4 | |
| | 40대 | 54 | 25.6 | |
| | 50대 | 30 | 14.2 | |
| | 60대 이상 | 11 | 5.2 | |
| 최종학력 | 고졸 | 28 | 13.3 | . |
| | 전문대졸 | 46 | 21.8 | |
| | 대졸 | 121 | 57.3 | |
| | 대학원이상 | 16 | 7.6 | |
| 근무경력 | 2년 이하 | 34 | 16.1 | . |
| | 3~4년 | 28 | 13.3 | |
| | 5~6년 | 32 | 15.2 | |
| | 7~8년 | 19 | 9.0 | |
| | 9년이상 | 98 | 46.4 | |

| 구분 | | 빈도 | 백분율(%) | 평균 |
|------|----------|----|--------|----|
| 직책 | 사원 | 79 | 37.4 | |
| | 대리 | 44 | 20.9 | |
| | 과장 | 40 | 19.0 | |
| | 차장·부장이상 | 48 | 22.7 | |
| 산업분야 | 서비스업 | 52 | 24.6 | |
| | 제조·화학 | 60 | 28.4 | |
| | 도·소매 | 9 | 4.3 | |
| | 건설업 | 22 | 10.4 | |
| | IT·웹통신 | 28 | 13.3 | |
| | 기타 | 40 | 19.0 | |
| 직무분야 | 경영/기획/재무 | 38 | 18.0 | |
| | 마케팅/영업 | 57 | 27.0 | |
| | 생산/기술 | 75 | 35.5 | |
| | 총무/관리 | 22 | 10.4 | |
| | 연구개발 | 19 | 9.0 | |

이와 같은 조사대상자 선정기준에 의해 본 조사에서 응답한 211명의 인구통계학적 특성은 성별의 경우 남성이 115명(54.5%), 여성이 96명(45.5%)으로 남성이 여성에 비해 19명 더 많았다. 연령의 경우 30대가 81명(38.4%), 40대가 54명(25.6%), 20대가 35명(16.6%), 50대가 30명(14.2%), 60대 이상이 11명(5.2%)이었다. 30대가 가장 많았으며, 평균연령은 42.2세로 나타났다. 조사대상자의 최종학력의 경우, 대학교졸 121명(57.3%), 전문대졸 46명(21.8%), 고졸 28명(13.3%), 대학원 이상 16명(7.6%)의 분포를 보여 대졸 이상의 고학력자가 조사대상자의 64.9%를 차지하고 있었다. 다음으로 근무경력 분포를 살펴보니 9년이상 98명(46.4%), 2년이하는 34명(16.1%), 5~6년은 32명(15.2%), 3~4년은 28명(13.3%), 7~8년은 19명(9%)으로 근무경력의 경우에는 9년 이상의 경력에 분포가 가장 높았다. 직책의 경우를 살펴보니 사원은 79명(37.4%), 차장 및 부장이상 48명(22.7%), 대리는 44명(20.9%), 과장은 40명(19%)으로 구분되었다. 다음으로 종사하는 기업의 산업분야에 대해 살펴보니, 제조·화학업은 60명(28.4%), 서비스업은 52명(24.6%), IT·웹통신분야는 28명(13.3%), 건설업은 22명(10.4%), 도·소매업은 9명(4.3%), 기타는 40명(19%)으로 나타났다. 직장내 종사자의 직무분야에 대한 구분은 생산·기술분야는 75명(35.5%), 마케팅·영업분야는 57명(27%), 경영·기획·재무분야는 38명(18%), 총무·관리분야는 22명(10.4%), 연구개발분야는 19명(9%)로 나타났다.

3. 조사도구의 구성 및 분석방법

본 연구의 연구모형에 포함된 변수의 실증자료 수집을 위하여 조사도구는 기존의 도구에서 타당성 및 신뢰성이 확보된 도구를 선정하였으며, 설문지에는 조사대상자의 일반정보(성별, 연령, 최종학력, 근무경력, 직책, 종사중인 산업분야, 직무분야)를 측정하기 위한 7문항이 포함되었다. 그리고 본 연구의 독립변수인 학습전이, 종속변수인 경력몰입, 매개변수인 직무만족 관련 측정 문항이 32문항으로, 설문지는 총 39문항으로 구성하였다. 각 변수별로 조사도구의 구성을 살펴보면, 본 연구는 국내의 선행연구에 활용된 변영예(2016)의 학습전이의 측정도구를 사용하는 Cronbach의 α 계수값이 .6이상이므로 신뢰도가 안정적인 수준으로 검증되었다.

학습전이에 사용된 조사 도구는 총 5문항으로 '나는 교육에서 배운 내용들을 실제 업무에서 많이 사용하고 있다', '나는 교육에서 배운 내용 덕분에 나의 업무수행이 향상될 수 있었다', '나는 교육을 받고 나서 상사나 동료들로부터 업무수행이 더 향상되었다는 얘기를 듣는다', '나는 교육에서 배운 내용들을 실제 업무에 적용해 보려고 시도해 왔다', '나는 교육 훈련 전에 해왔던 대로 일하는 것이 더 쉽다'로 포함되었다. 역산문항은 II-5번으로 사용하였다. 직무만족을 측정하기 위한 도구로 종사원이 직무수행을 하면서 직무만족에 관한 실증 연구로 사용한 최상전(2008)의 조사 도구를 사용하였다. 최상전(2008)의 조사도구는 요인별로 장래성은 .968, 직무자체는 .940, 성취감은 .870, 보상은 .869, 인간관계는 .833으로 전체문항에 대한 신뢰도 .924로 나타났고, Cronbach의 α 계수값이 .6이상의 우수한 신뢰도를 입증하여 활용하였다. 직무만족의 조사도구는 '내가 수행하고 있는 업무는 나의 적성에 맞는 편이다', '현재 내가 받는 보수는 동일직종에 비해 적당하다', '나의 업무는 나의 경력과 성장에 도움이 될 것이다' 등 총 20문항으로 사용하였다. 경력몰입의 측정도구로 Blau(1988)의 측정도구로 신뢰도 분석결과 내적 일치 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .79로 신뢰할만한 수준으로 나타난 염혜운(2016)의 조사도구를 사용하였다. 연구에 사용된 경력몰입의 측정도구는 염혜운(2016) 조사도구로 총 7문항이며 그 중 IV-1문항 '나는 같은 수준의 보수가 주어진다면 타직종 또는 타업종으로 바꿀 것이다'와 같이 IV-3, IV-7의 3문항은 역산문항을 사용하였다. 본 연구의 조사도구는 맥락과 목적에 맞게 수정·보완하여 Likert 5점 척도로 응답자들에게 동의수준을 표시하도록 요구하였다. 연구에 수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 21.0 통계 패키지 한글 버전 프로그램을 사용하여 다음과 같은 분석절차를 거쳤다.

첫째, 조사대상자의 인구통계학적 변수의 일반적인 경향성을 분석하기 위해 기술통계 분석을 실시하였다. 둘째, 본 연구에서 측정변수는 단일요인으로 구성되어 요인분석을 통한 타당도

검정을 실시하지 않고 Cronbach의 α 계수 평균을 산출하여 신뢰도를 검정하였다. 셋째, 본 연구에서 측정된 독립변수인 학습전이와 종속변수인 경력몰입, 매개변수인 직무만족 간의 관련성을 살펴보기 위하여 Pearson의 적률상관분석을 실시하였다. 넷째, 학습전이와 경력몰입의 관계에서 직무만족의 매개효과를 알아보기 위하여 Baron과 Kenny(1986)의 3단계 절차에 따른 중다회귀분석 방법을 사용하여 매개효과 검정을 실시하였다. 다섯째, 직무만족을 통하여 학습전이가 경력몰입에 미치는 영향력이 통계적으로 유의미한지를 검정하기 위해 Bootstrapping을 실시하였다.

4. 조사도구의 타당도 및 신뢰도 검정

조사도구의 타당도를 검정은 본 연구에서는 주요변수인 학습전이, 직무만족, 경력몰입은 단일요인으로 구성되기 때문에 요인분석을 통한 타당도 검정을 실시하지 않았다. 조사도구의 신뢰도 검정은 문항 내적 일치도 신뢰도 계수인 Cronbach의 α 계수 평균을 활용하여 실시되었다. 따라서 각 요인별 요인분석 과정에서 독립변수인 학습전이 5문항에서 5번 문항은 역산문항으로 1차 요인분석에서 신뢰도를 충족하지 못하여 5번 문항을 제거한 후 4개 문항으로 요인분석한 신뢰도 검정결과 .919로 높은 수준을 보였다. 연구모형의 종속변수인 경력몰입은 7문항에 대한 신뢰도를 검정한 결과 .797로 나타났다. 매개변수인 직무만족도 20문항에 대해 신뢰도를 검정한 결과 .922로 높은 수준의 신뢰도를 보였다. 본 연구에서 사용한 모든 조사도구의 신뢰도는 판단기준인 0.6이상 값으로 확인되어 합성신뢰도 측면에서 신뢰도는 적절한 것으로 나타났다 (Fornell & Larcker, 1981). 각 문항에 대한 Cronbach의 α 계수는 평균 산출 결과 <표 3>와 같다.

<표 3> 측정도구의 신뢰도 분석결과

| 측정변수 | 항목수 | Cronbach의 α 계수 |
|------|-----|-----------------------|
| 학습전이 | 4 | .919 |
| 경력몰입 | 7 | .797 |
| 직무만족 | 20 | .922 |

IV. 분석결과

1. 주요변수의 기술통계 및 상관관계 분석결과

본 연구에서 설정한 연구모형을 검증하기 전에 연구모형에 포함된 주요변수의 기술통계를 분석하였다. 주요변수의 평균, 표준편차, 최소값, 최대값, 왜도, 첨도를 통해 변수의 중심 경향 값과 범위, 정규분포의 여부를 확인할 수 있다. 우선 주요변수의 기술통계를 정리하면 <표 4>와 같다.

<표 4> 주요변수의 기술통계 및 상관관계 분석결과

| 변수 | 기술통계 | | | | | | 학습전이 | 직무만족 | 경력몰입 |
|------|------|------|------|------|-------|------|--------|--------|-------|
| | 평균 | 표준편차 | 최소값 | 최대값 | 왜도 | 첨도 | | | |
| 학습전이 | 3.48 | .842 | 1.00 | 5.00 | -.139 | .152 | 1.000 | | |
| 직무만족 | 3.50 | .541 | 1.60 | 5.00 | .200 | .396 | .628** | 1.000 | |
| 경력몰입 | 3.18 | .603 | 1.43 | 5.00 | .386 | .542 | .326** | .603** | 1.000 |

** $p < .01$

주요 변수의 기술통계 분석결과 독립변수인 학습전이의 평균은 3.48, 표준편차 .842, 최소값 1.00, 최대값 5.00로 나타났다. 경력몰입 종속변수의 평균은 3.18, 표준편차는 .603, 최소값 1.43, 최대값 5.00으로 나타났다. 매개변수인 직무만족의 평균은 3.50, 표준편차는 .541, 최소값 1.60, 최대값 5.00으로 나타났으며, 기술통계 분석에 따른 변수들의 평균이 대부분 3점 이상인 점을 통해 변수들에 대한 각각의 설문 항목에 대해 비교적 긍정적인 인식을 한다고 할 수 있다. 한편, 왜도와 첨도 값이 절대값 2를 넘지 않는 조건(이일현, 2016)을 고려했을 때 정규분포를 보여 회귀분석을 실시하는데 정규성을 위반하지 않는 것으로 나타났다. 본 연구에서는 학습전이와 경력몰입, 직무만족의 상관관계를 알아보기 위해 Pearson의 적률상관관계 계수를 산출하였다. 주요변수 간의 상관계수의 통계적 유의성을 검증한 결과, 독립변수인 학습전이와 종속변수인 경력몰입의 상관관계는 $r = .326(p < .01)$ 로 서로간에 통계적으로 유의한 정(+)의 상관관계를 가지는 것으로 조사되었다. 또한 학습전이와 매개변수인 직무만족의 상관관계는 $r = .628(p < .01)$ 로 유의한 정(+)적인 상관관계를 보였다. 매개변수인 직무만족과 종속변수인 경

력몰입간의 상관관계는 r 값이 .603($p < .01$)로 유의한 정(+)적 상관관계를 보이는 것으로 분석되었다. 이를 종합해보면 독립변수인 학습전이와 종속변수인 경력몰입, 매개변수인 직무만족의 상관관계에서 모든 변수가 상호 통계적으로 유의한 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났다. 변수 간의 상관관계가 높을 때 발생할 수 있는 다중공선성(multicollinearity) 기준이 대체로 .7 또는 .8 이상임을 고려하면(양병화, 2006), 독립변수에 의한 다중공선성의 문제가 발생할 확률은 낮다고 판단되었다.

2. 학습전이와 경력몰입의 관계에서 직무만족의 매개효과

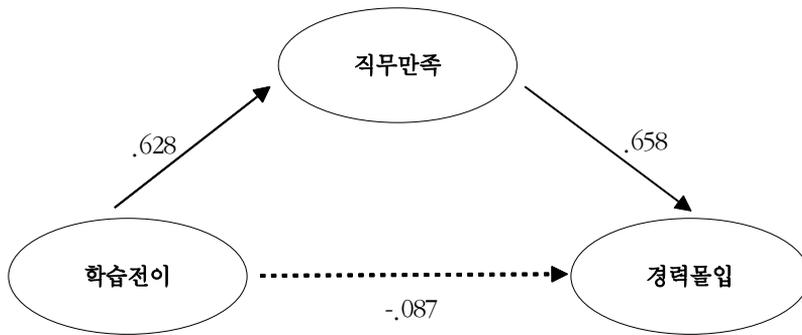
학습전이와 경력몰입의 관계에서 직무만족의 매개효과를 검증하기 위한 Baron과 Kenny (1986)의 3단계 절차를 실시하였다. 1단계에서는 학습전이를 독립변수로 투입하고 경력몰입을 종속변수로 투입한 회귀방정식의 R^2 값은 .106로 유의수준 .001로 통계적으로 유의하였다($F=24.885, p=.000$). 따라서 독립변수 학습전이는 종속변수 경력몰입을 10.6% 설명하는 것으로 해석되었다. 학습전이와 경력몰입간의 회귀계수를 분석한 결과, 경력몰입에 대한 학습전이의 표준화 회귀계수가 .326으로 유의수준 .001에서 통계적으로 유의하였다($t=4.988, p=.000$). 따라서 학습전이가 1단위 증가하면 경력몰입은 .326 증가하며 학습전이는 경력몰입에 정(+)적 영향을 미치는 것으로 해석되었다. 2단계에서도 1단계와 동일하게 학습전이를 독립변수로 투입하고 직무만족을 종속변수로 투입한 R^2 값은 .395로 유의수준 .001에서 통계적으로 유의하였다($F=136.286, p<.001$). 따라서, 독립변수 학습전이는 종속변수 직무만족을 39.5% 설명하는 것으로 해석되었다. 학습전이와 직무만족의 회귀계수를 분석한 결과, 직무만족에 대한 학습전이의 표준화 회귀계수가 .628로 유의수준 .001에서 통계적으로 유의하였다($t=11.674, p<.001$). 따라서, 학습전이가 1단위 증가하면 직무만족은 .628이 증가하며 학습전이는 직무만족에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 해석되었다. 3단계 검증에서는 독립변수인 학습전이와 매개변수인 직무만족을 독립변수로 투입하여 종속변수인 경력몰입에 대한 영향을 검증하였다. 그 결과 R^2 값은 .368로 유의수준 .05에서 통계적으로 유의하지 않았다. 즉, 학습전이는 경력몰입에 직접적인 영향을 주지 못하며, 직무만족이 높아질수록($\beta=.658$) 경력몰입은 높아지며, 직무만족을 설명하는 설명력은 36.8%이다. <표 5>에서 보듯이, 독립변수인 학습전이와 종속변수 경력몰입의 관계에서 매개변수인 직무만족은 완전매개효과를 갖는 것으로 분석되었다. 또한 R^2 의

변화량을 살펴보면 1단계에서 $R^2=.106$ 으로 학습전이가 경력몰입에 10.6%의 설명력을 가지고 있었지만, 매개변수인 직무만족이 함께 투입된 3단계에서 $R^2=.368$ 로 36.8%의 설명력을 가지는 것으로 확인되었다.

〈표 5〉 학습전이와 경력몰입의 관계에서 직무만족의 매개효과 분석결과

| 모형 | 독립변수 | B | SE | β | t | F | R ² | 종속변수 |
|---------------------------|------|-------|------|---------|-----------|------------|----------------|------|
| 1단계 (독립→ 종속) | 학습전이 | .234 | .047 | .326 | 4.988*** | 24.885*** | .106 | 경력몰입 |
| 2단계 (독립→ 매개) | 학습전이 | .404 | .035 | .628 | 11.674*** | 136.286*** | .395 | 직무만족 |
| 3단계 (독립, 매개→ 종속) | 학습전이 | -.062 | .051 | -.087 | -1.228 | 60.602 | .368 | 경력몰입 |
| | 직무만족 | .733 | .079 | .658 | 9.283*** | | | |

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



〈그림 2〉 학습전이와 경력몰입의 관계에서 직무만족의 매개효과 검증결과

학습전이를 독립변수로 하는 Baron과 Kenny(1986)의 매개효과 분석결과를 종합하면 〈표 6〉와 같이 학습전이가 경력몰입에 미치는 직접효과는 없으며, 직무만족을 통해 경력몰입에 미치는 간접효과는 .413이며, 이 두 효과를 합한 총 효과는 .413으로 나타났다.

〈표 6〉 학습전이와 경력몰입의 관계에서 경로의 총효과 분석

| 경로 | 효과분석 | | |
|-----------|------|------|------|
| | 직접효과 | 간접효과 | 총효과 |
| 학습전이→경력몰입 | 0 | .413 | .413 |
| 학습전이→직무만족 | .628 | | .628 |
| 직무만족→경력몰입 | .658 | | .658 |

추가적으로 매개효과의 유의성 검정을 위해 Bootstrapping을 실시하였다. 매개변수를 회귀 모형에 투입했을 때 독립변수와 종속변수의 관계가 작아졌다거나 더이상 유의미하지 않다는 것만으로는 매개효과가 유의미하다고 결론 내릴 수 없다. 매개효과가 통계적으로 유의미함을 직접 확인하는 것이 필요한데, 간접효과가 통계적으로 유의미한지 확인하기 위해서 Sobel 검정이나 Bootstrapping 검정을 통해서 추가적인 검정 절차가 이루어져야 한다(서영석, 2010). Bootstrapping 검정은 효과 크기의 추정이나 가설 검정을 위한 비모수적 접근법으로 변수의 분포나 추정치의 표본분포에 대해서 어떤 가정도 하지 않는다.

이런 점에서 Baron과 Kenny(1986)의 매개효과 분석방법이나 Sobel test에서 나타나는 통계적 오류를 보완하고 간접효과의 유의확률을 통해 연구결과의 타당성을 검정할 수 있다(허원무, 2013). 직무만족이 경력몰입에 미치는 매개효과계수 값인 .733($p < .001$)의 통계적 유의성 검정을 위하여 표본의 수 1,000개 95% 신뢰구간으로 설정한 Bootstrapping 분석결과 매개효과 계수의 하한, 상한 값이 각각 .563과 .900으로 나타나 0의 값을 포함하지 않았기에 직무만족의 매개효과는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

〈표 7〉 Bootstrapping 검정결과

| 변수 | 매개효과 계수(B) | S.E | p | 95% 신뢰구간 | |
|------|------------|------|------|----------|------|
| | | | | 하한 | 상한 |
| 직무만족 | .733 | .085 | .001 | .563 | .900 |

V. 논의 및 결론

본 연구는 이러닝 학습자의 학습전이가 높을수록 적극적인 직무만족의 매개를 통해서 경력몰입이 증가되는지를 분석하였다. 분석결과에 따르면 첫째, 독립변수인 학습전이와 종속변수인 경력몰입에 $\beta = .326(p < .001)$ 로 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과, 학습자는 기업교육의 학습내용을 자신의 직무수행에 활용도가 높으면, 자신의 경력을 유지하고 발전시키려는 성향이 강하다. 또한, 다양한 경험 및 학습전이를 통해서 역량이 강화되고 이러한 태도가 경력몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 확인할 수 있었다. 기존 선행연구(김휘순, 2018; 이인숙, 2014; Klein & Guo, 2009)에서 학습전이는 자신의 근로 환경과 경력관리에 노력하는 사람일수록 더욱 자신의 경력에 만족을 하며, 경력몰입에 영향을 준다는 점에서 본 연구의 같은 맥락으로 지지하였다. 따라서, 학습전이는 경력몰입을 높이기 위해서 경력계획의 긍정적인 방향 목표를 갖고 주어진 직무에 대한 자부심으로 지속적인 학습을 한다면 경력몰입을 높일 수 있게 될 것이다.

둘째, 독립변수인 학습전이와 매개변수인 직무만족에 $\beta = .628(p < .001)$ 로 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 공공서비스기관의 교육 훈련 학습자들 대상으로 한 전희준 외(2010)의 연구로 학습전이는 직무만족에 정(+)의 영향을 미친다는 연구의 결과로 학습전이와 직무만족의 유의미한 영향을 미쳤다(김명희, 2010). 호텔종사자를 대상으로 한 송기남(2012)과 바리스타를 대상으로 선행연구 한 김휘순(2018)은 학습전이와 직무만족의 상관관계에 긍정적인 결과로 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미친다는 연구결과와도 일치되었다. 이형룡(2013)은 호텔직원을 대상으로 한 개인 및 조직적합성의 학습전이와 직무만족에 영향관계로 정(+)의 영향을 미치는 연구결과에도 지지하였다. 후속연구로 이러닝학습자에게 이러닝학습체제의 상호작용이 뛰어난 이러닝 직무교육프로그램이 제공된다면 직무만족으로 기업의 성과를 달성하는데 도움이 될 것이다.

셋째, 매개변수인 직무만족은 종속변수인 경력몰입에 $\beta = .658(p < .001)$ 로 정(+)적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 직무만족과 경력몰입에 대한 정(+)적인 영향을 미친다는 선행연구의 결과를 지지하였다(김영화, 전희원, 2009; 김휘순, 2018; 이형룡, 2019; 홍경록, 임인환, 2014). 최진혁(2012)의 연구결과는 전국 16개 시·도체육회에 재직자들을 모집단으로 한 연구에서 체육행정 조직구성원의 직무만족이 경력몰입에 정(+)의 영향을 미치는 것과 같은 결

과로 지지하였다. 이러닝학습자 대상의 연구에서 후속연구로 직무만족과 경력몰입의 측정도구로 하위변수를 정교하게 수행되어야 할 것이다.

넷째, 학습전이와 경력몰입의 관계에서 직무만족의 매개효과를 살펴보았다. 학습전이와 경력몰입의 관계에서 직무만족의 매개효과는 완전매개모형이 나타났다. 직접효과로 학습전이는 직무만족에 직접적으로 영향을 미치고($\beta = .628, p < .001$), 직무만족은 경력몰입에 직접적으로 영향을 미쳤으며($\beta = .658, p < .001$), 학습전이는 경력몰입에 간접적으로 영향을 미친다는 것을 확인하였다($\beta = .326, p < .001$)($\beta = -.087, p < .001$). 이는 호텔종사원의 자기주도학습 전이는 종속변수 경력몰입에 영향을 미치지 않아 완전매개효과임을 알 수 있다(최우성, 왕용, LiuXiaogang, 2018). 같은 맥락의 이성호(2018)는 카지노 종사원을 대상으로 한 교육이후의 경력몰입과의 상관관계에서 유의한 영향을 미치지 못한다는 연구결과를 지지하였다.

이런 결과, 학습전이는 직무만족에 유의미한 영향관계를 미쳤고, 직무만족은 경력몰입에 유의미한 영향을 미치는 결과로 나타났다. <표 5>에서 나타난바와 같이, 독립변수인 학습전이와 종속변수 경력몰입의 관계에서 매개변수인 직무만족의 직·간접적인 영향관계는 완전매개효과를 갖는 것으로 나타났다.

반면, 이러닝 학습자의 학습전이는 경력몰입을 위한 경력단계별 교육훈련 프로그램의 지원과 전문성 향상을 위한 조직 내 환경 및 제도의 정책지원이 필요하다. 디지털화와 같이 시대 흐름에 맞는 이러닝학습체제의 상호작용이 뛰어난 이러닝 직무교육프로그램의 제공이 필요하다. 학습자들의 학습만족을 위해 다양한 교수법을 개발하고, 질 높은 이러닝 콘텐츠 제공 및 온라인 공간 지원으로 학습자의 상호작용이 충분히 이뤄질 수 있다.

이상의 논의와 결론은 다음의 한계점을 갖고 있다. 첫째, 이러닝교육을 이수한 학습자를 대상으로 한 이러한 제한적인 설문표본은 전체를 대변하는데 한계가 있다. 둘째, 연구의 대상과 분석에 포함된 자료는 산업 전체를 대변하는 것이 아니므로 일반화에 한계를 갖는다. 셋째, 이러닝 학습자 대상의 요인은 독립변수 학습전이가 종속변수 경력몰입에 직접적인 영향을 미치는 요인과 직무만족의 변수간 세부적인 내용을 다루는 심층적인 연구가 더 필요하다.

참고문헌

- 강두천 (2007). *기업교육 참가자의 개인적 특성과 교육훈련전이와의 관계*. [석사학위논문, 한양대학교 대학원]. RISS
- 공민영, 김진모 (2008). 기업 e-Learning 프로그램 참여자의 학습전이와 자기주도성, 전이풍토, 학습과의 관계. *농업교육과 인적자원개발*, 40(3), 223-246.
- 곽지훈, 김진모 (2008). 기업 e-Learning 프로그램 참여자가 인식하는 교수설계 수준과 학습전이의 관계. *농업교육과 인적자원개발*, 39(3), 13-211.
- 권대봉 (1998). 정보 기술을 활용한 평생학습의 방향. *한국지역사회연구소*, 28, 118-123.
- 권대봉 (2006). *성인교육방법론*. 학지사.
- 권대봉, 현영섭 (2003). 판매교육 학습전이와 전이풍토간의 관계. *교육학연구*, 41(1), 299-327.
- 권태성 (2018). *일학습병행제 학습근로자의 조직지원인식, 직무만족, 경력몰입 및 정서적 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향*. [박사학위논문, 한국기술대학교 테크노인력개발전문대학원]. RISS
- 금혜진 (2005). *기업의 e-learning 프로그램에서 학습의 근전이(near transfer)와 원전이(far transfer)의 예측 변인 규명*. [박사학위논문, 이화여자대학교대학원]. RISS
- 김경 (2016). *S보험설계사의 자기주도학습준비도와 직무만족의 관계에서 학습전이의 매개효과*. [석사학위논문, 고려대학교 대학원]. RISS
- 김권필 (2016). *일터학습이 학습전이와 기업성과에 미치는 영향*. [박사학위논문, 조선대학교 대학원]. RISS
- 김대영 (2014). HRD컨설턴트의 경력 정체, 자기주도학습능력, 경력몰입의 관계. *기업과 혁신 연구*, 7(3), 19-43.
- 김미영 (2020). 온라인 학습 상호작용과 코로나19(COVID-19) 위험인식이 학습행동의도, 학습 지속성에 미치는 영향: 통합기술수용이론(UTAUT)활용. *호텔경영학연구*, 29(8), 59-76.
- 김민경 (2012). *교육훈련이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구. 교육훈련전이의 매개효과를 중심으로*. [박사학위논문, 인천대학교 대학원]. RISS
- 김민경, 나인강 (2012). 기업 교육훈련이 인적자원성과에 미치는 영향: 위계적선형 모형(HLM)을 활용하여. *대한경영학회 학술발표대회 발표논문집*, 2012(3), 229-242.
- 김민정 (2016). *평생교육장사의 프로티언 경력태도와 경력몰입의 관계에서 네트워킹 행동의 매개효과*. [석사학위논문, 경북대학교 대학원]. RISS
- 김민주 (2013). *HRD 컨설턴트의 리더-구성원 교환관계(LMX)와 경력몰입의 관계에 대한 무형식 학습 활동의 매개효과*. [석사학위논문, 인하대학교 대학원]. RISS

- 김수연, 박인우 (2019). 기업 이러닝 참여자들의 조직지원 인식, 학습전이, 조직몰입간의 관계 규명. *기업교육과 인재연구*, 21(4), 65-84.
- 김영화, 전희원 (2009). 호텔종사원의 직무특성과 직무만족, 경력몰입, 이직의도 및 경력변경 의도와와의 관계 연구. *관광연구*, 24(2), 65-86.
- 김준희, 현영섭, 최지현 (2020). 창의적 학습전이 영향요인 탐색과 모형 제안: 국내 대기업 리더 십 교육훈련을 중심으로. *기업교육과 인재연구*, 22(4), 179-203.
- 김진모 (1997). *직무교육훈련의 유효성과 그 영향요인*. [박사학위논문, 서울대학교 일반대학원]. RISS
- 김한주 (2015). *기업교육에서 개인, 교육프로그램, 조직 환경요인이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향. 학습전이의 매개효과를 중심으로*. [박사학위논문, 건국대학교 대학원]. RISS
- 김휘순 (2018). *바리스타 교육프로그램 만족이 직무만족과 경력몰입에 미치는 영향. 학습전이에 매개효과를 중심으로*. [석사학위논문, 세종대학교 관광대학원]. RISS
- 김휘순, 이형룡 (2019). 바리스타 교육프로그램 만족이 직무만족과 경력몰입에 미치는 영향: 학습전이의 매개효과를 중심으로. *대한관광경영학회*, 34(3), 1-23.
- 김흠 (2011). *중국진출 한국기업의 교육훈련 프로그램이 조직성공에 미치는 영향. 교육훈련전이의 매개효과를 중심으로*. [석사학위논문, 숭실대학원 경영대학원]. RISS
- 문수연 (2010). *특수교육보조원의 직무만족도와 경력몰입, 직무몰입, 역할수행과의 관계*. [석사학위논문, 창원대학교 대학원]. RISS
- 박수현, 이형룡 (2019). 호텔 직원의 직업소명의식과 조직기반 자긍심, 경력몰입 및 직무헌신 행동간의 구조적 관계. *관광레저연구*, 31(2), 217-236.
- 배을규 (2013). HRD컨설턴트의 리더-구성원교환관계(LMX)와 경력몰입이 관계에 대한 무형식 학습 활동의 매개효과. *대한경영학회지*, 26(7), 1865-1885.
- 신은경 (2014). 학습전이 측정 동향 및 측정도구 신뢰도 일반화 분석. 1996년~2013년 국내 학술지에 게재된 논문을 대상으로. *HRD연구*, 16(4), 51-86.
- 신은경, 현영섭 (2021). 학습전이 영향변수에 대한 연구동향: 1996-2020년 국내 학술지 게재 논문을 중심으로. *HRD연구*, 23(3), 51-96.
- 양세희 (2019). *학습전이 관련 변수에 대한 메타분석*. [박사학위논문, 경북대학교 대학원]. RISS
- 염혜윤 (2016). *중소기업 근로자의 경력계획이 경력몰입 및 조직몰입에 미치는 영향에서 상사의 코칭리더십 조절효과*. [석사학위논문, 이화여자대학교 교육대학원]. RISS
- 원동준 (2018). *온라인 교육훈련의 학습효과가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구*. [석사학위논문, 가톨릭대학교 경영대학원]. RISS
- 유효광, 최우성, 왕용 (2018). 호텔 종사원의 성취목표지향성과 경력몰입의 관계에서 자기주도 학습능력의 매개효과. *관광경영연구*, 82, 47-69.

- 이도형 (1995). *조직 내 교육 훈련의 학습 및 전이 효과*. [박사학위논문, 성균관대학교]. RISS
- 이영민 (2007). 직무만족의 측정도구에 대한 개요와 활용방안. *인사조직연구*, 15(3), 123-186.
- 이인숙 (2014). 외식종사원의 e-러닝 특성요인이 교육전이와 성과에 미치는 영향: 경력몰입 조절효과. *외식경영연구*, 17(1), 7-26.
- 이영희 (2020). *강사의 교수행동이 성인학습자의 학습전이에 미치는 영향: 대구지역기업 대상으로*. [석사학위논문, 경북대학교 대학원]. RISS
- 이상진 (2011). *경력 정체성과 경력 적응성이 경력 몰입에 미치는 영향*. [박사학위논문, 중앙대학교 대학원]. RISS
- 이성호 (2018). *카지노 종사원 교육프로그램의 중요성이 경력몰입 및 직무몰입에 미치는 영향 연구: G 카지노 종사원을 중심으로*. [석사학위논문, 경희대학교 관광대학원]. RISS
- 이해평 (2019). *IBM SPSS 25를 활용한 기초 통계분석*. 화수목.
- 이형룡, 최형민 (2013). 호텔 서비스 접점 직원의 직무만족 및 고객지향성의 선행 요인. 조직후원인식과 개인-조직 적합성 지각의 비교를 중심으로. *관광학연구*, 37(3), 11-34.
- 임영수, 이형룡 (2020). 카지노 딜러의 무형식 학습활동이 학습전이 및 경력몰입에 미치는 영향: 개인-조직 적합성의 조절효과를 중심으로. *관광레저연구*, 32(7), 431-449.
- 정영식 (2020). 세계의 인공지능 교육. *한국교육과정평가원*, 73(4), 60-63
- 정외옥, 김은경, 현영섭 (2017). 학습전이와 직무만족의 관계에 대한 반성적 사고의 조절효과. *HRD연구*, 19(2), 29-52.
- 정재삼, 한영진 (2004). 고객만족 교육프로그램의 학습전이 영향에 대한 요인분석. *기업교육연구*, 6(2), 127-148.
- 채완순 (2021). 포스트 코로나 시대 대비, 학습이론을 통한 고등교육 온라인학습환경의 학습만족도 향상전략탐색. *학습자중심교과교육연구*, 21(5), 797-815.
- 최상전 (2008). *직무교육 참가자의 직무만족과 학습전이와의 관계-H사 기술연구소 연구원을 대상으로*. [석사학위논문, 고려대학교 교육대학원]. RISS
- 한진성, 강연경, 윤지환 (2015). 항공사 승무원의 LMX와 경력몰입의 관계에 대한 무형식 학습활동의 매개효과. *관광레저연구*, 27(9), 259-278.
- 현영섭 (2010). 실천공동체의 사회적 네트워크, 지식공유, 학습전이간의 구조적 관계 분석. *한국HRD연구*, 5(3), 39-59.
- 현영섭, 신은경, 김준희 (2021). 학습전이 성과에 대한 연구동향 분석: 국내 학술지 게재 논문을 대상으로. *HRD연구*, 23(1), 1-32.
- Aryee & Tan (1994). An investigation of the willingness of managerial employee to accept an expatriate assignment. *Journal of Organizational Behavior*, 17(3), 267-283.
- Baldwin & Fold (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41, 63-105.

- Bandura, A. & Adams (1980). Test of the generality of self-efficacy theory. *Cognitive Therapy and Research*, 4(1), 39-66.
- Bandura, A. & Wood (1989). Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 805-814.
- Barnett, S. M., & Ceci, S. J. (2002). When and where do we apply what we learn?: A taxonomy for far transfer. *Psychological Bulletin*, 128(4), 612-637.
- Blau (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), 277-288.
- Ford, J. K., Quinones, M. A., Sego, D. J., & Sorra, J. S. (1992). Factors affecting the opportunity to perform trained tasks on the job. *Personnel Psychology*, 45(3), 511-527.
- Hall (1971). A theoretical model of career subidentity development in organizational settings. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6(1), 50-76.
- Holton, E. F. III. (1995). In research of on interactive model for HRD Evaluation. *Academy of Human Resource Development 1995 Conference Proceeding*.
- Holton, E. F. III., & Baldwin, T. T. (2000). Making transfer happen: an action perspective on learning transfer systems. *Advances in Developing Human Resources*, 8, 1-6
- Kirkpatrick, D. L. (1994). *Education training program: The four levels*. Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating training programs : The four levels*. Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Klein, B. D., Guo, Y. M., Rossin, D., Ro, Y. K. (2009). The effects of flow on learning outcomes in an online information management course. *Journal of Information Systems Education*, 20(1), 87-98.
- Phillips, J. J. (1991). *Handbook of Training Evaluation and Measurement Methods*. Gulf Publishing Company.
- Phillips, J. J., & Phillips, P. P. (2007). *The value of learning: How organizations capture value and ROI and translate them into support, improvement, and funds*. Pfeiffer.
- Rouillier, J. Z., & Goldstein, I. L. (1993). The relationship between organizational transfer climate and positive transfer of training. *Human Resource Development Quarterly*, 4(4), 337-390.
- Smith, C. B. (1979). Influence of internal opportunity structure and sex of worker on turnover patterns. *Administrative Science Quarterly*, 24(3), 362-381.

논문접수일 : 2022년 06월 30일

논문심사일 : 2022년 07월 27일

게재확정일 : 2022년 08월 23일

ABSTRACT

Mediating Effect of Job Satisfaction on the Relationship between Learning Transfer and Career Commitment of E-learning Learners

Sunmi Bae^{*} (Kyungpook National University),

Youngsup Hyun^{**} (Kyungpook National University)

The purpose of this study was to empirically identify the mediating effect of job satisfaction in the relationship between learning transfer and career commitment of e-learning learners. To achieve the research purpose, an online survey was conducted on those who completed e-learning education among less than 70 small and medium-sized enterprises (SMEs) who participated in e-learning job training at domestic S online educational institutions. As a result of the study, first, in the descriptive statistical analysis of learning transfer, career commitment, and job satisfaction, the average for job satisfaction was the highest, followed by learning transfer and career commitment. Second, as a result of the correlation analysis of the main variables, the independent variable learning transfer and the dependent variable career commitment were not statistically significant. Learning transfer and job satisfaction showed a statistically significant positive relationship, and job satisfaction and career commitment also showed a significant positive relationship. Third, as a result of examining the mediating effect of job satisfaction in the relationship between learning transfer and career commitment, learning transfer showed a complete mediating effect, affecting career commitment through the mediation of job satisfaction rather than directly affecting career commitment. Based on the above analysis results, implications and future research directions are presented.

[Keywords] E-learning learner, learning transfer, job satisfaction, career commitment