

전직지원 프로그램의 자기결정성 요인이 자기효능감, 심리적 안녕감, 학습성과에 미치는 영향

김성광* · 최효근** · 권두순***

Effects of Outplacement Program's Self-determination Factors on Self-efficacy, Psychological Well-being and Learning Performance

Kim Seonggwang · Choi Hyogeun · Kwon Dosoon

〈Abstract〉

The economic growth has made our lives more prosperous than the past, and the development of science fueled the era of 100-year lifespan. It is now distinct to us that preparation for life after retirement is not a choice but an imperative. In the meantime, outplacement programs have driven many to challenge and start a new chapter in life.

This paper measures the characteristics of outplacement programs based on the self-determination factors; empirically examines how those characteristics influence on learning performance through self-efficacy and psychological well-being; concludes by proposing effective and productive ways for young adults and senior employees who are in search for new jobs.

To test the research hypothesis, a survey was conducted among job searchers who have been previously provided with outplacement programs. The results are as follows: First, self-perceived autonomy has significant influences on self-efficacy and psychological well-being. Second, self-perceived competency has significant influences on self-efficacy and psychological well-being. Third, perceived relationship has no significant influence on self-efficacy and psychological well-being. Fourth, self-efficacy showed significant influences on psychological well-being, while not showing on learning performance. Fifth, psychological well-being has no significant influence on learning performance.

This paper finds its academic significance in its theory-based approach to outplacement service program; research variables and examination are not based on researcher's arbitrary choice. This paper is also practically significant in that it discovered that outplacement service alleviates psychological stress caused by job relocation, and guarantees stable life after retirement.

Key Words : Self-determination, Learning Performance, Self-efficacy, Psychological Well-being

I. 서론

경제 발전으로 과거에 비해 생활이 윤택해졌고, 과학의 발전으로 100세 시대라고 불릴 만큼 수명까지 늘어난 시대에 노후를 위한 준비는 선택이 아닌 필수가 되었다. 전직지원 프로그램은 인생 제2막의 시작을 위한 새로운 도전을 할 수 있는 원동력이 되었다. 자신의 장점과 능력을 활용할 수 있도록 기관과 기업에서 장려하고 있다. 이수희 외[1]의 연구에 따르면 고령화에 대한 기업의 대응방안으로 근로자들의 노후설계 및 경력개발을 지원하는 프로그램의 도입이 시급하다. 희망퇴직 선택, 임금피크제 적용, 전문계약직 채용, 전직지원 프로그램 도입 등 퇴직지원 프로그램을 구축하는 진로선택제를 도입하는 것이다. 이는 근로자의 니즈를 충분히 반영할 수 있고, 기업 인력 운영에도 도움이 된다는 이점이 있다.

전직지원 프로그램은 기업의 불가피한 이유로 퇴직과 구조조정 대상으로 선정되었을 때 퇴직자들이 원하는 재취업과 창업할 수 있도록 도와주는 정책을 의미한다. 그리고 정신적 안정, 진로결정 및 구직·창업에 필요한 상담, 교육 및 시설을 제공함으로써 개인과 사회의 안정을 도모하는 전문적인 서비스를 의미한다[2]. 전직지원 프로그램은 퇴직이 결정되기 이전부터 시작되는 것으로, 일반적으로 전직지원 프로그램의 실시주체인 기업의 관점에서 살펴보면 준비단계-통지단계-실시단계-평가단계의 4가지 모델로 나타낼 수 있다[3].

우리나라의 고령인구 구성비는 2015년 12.8%에서 빠르게 증가하여 2026년 20%, 2037년 30%, 2058년 40%를 초과할 전망으로 고령화 사회가 진행 중이며, 얼마 지나지 않아 고령사회에 접어들 것으로 보인다[4]. 이원재 외[5]의 연구에서는 베이비붐 세대 구직자

의 재취업 수요조사를 실시하였다. 연구결과 응답자의 78.2%가 60세 이전에 퇴직한 것으로 나타났다. 남녀 평균 수명이 증가하고 있는 시점에서 퇴직 이후의 안정적인 노후 생활을 위한 대책 마련이 시급하다. 현재 구직을 희망하는지에 대한 질문에 대해서 응답자의 88%가 구직을 희망한다고 답하였다. 새로운 일 자리를 얻기 위한 교육 및 훈련을 받을 의향이 있는가에 대한 질문에 대해서는 응답자의 91.9%가 의향이 있다고 응답하였다. 베이비붐 세대 구직자들은 재취업 준비를 위한 교육과 훈련의 중요성을 인식하고 있다.

이러한 시대의 흐름에 발맞추어 국내 전직지원 프로그램은 여러 기관에서 제공하고 있다. 산업기술인력 아웃플레이스먼트센터(KEFTOC)의 프로그램, 명예퇴직 또는 정리해고를 실시한 기업에서 퇴직자에게 일시적으로 제공하는 전직지원 프로그램이 있지만 미국이나 일본 등 국외 전직지원 프로그램 제도에 비해 빈약한 실정이다. 미국 기업과 일본 기업은 기업의 판단에 의해 조직에 필요하지 않게 된 비자발적 퇴직자에 대해 아무런 사후조치 없이 기업 외부로 방출하지 않으며, 또한 노동조합이 고용조정에 대해 무조건적으로 반대하지 않는다. 우리나라에서는 고용조정으로 인해 발생하는 노사 갈등이 원래의 목적과는 다르게 손실이 더 크게 나타나고 있다. 이에 대해 체계적이고 구조화된 이직 및 전직관리 시스템의 구축으로 기업의 구조조정으로 인해 부득이하게 퇴직하는 근로자의 존엄성을 유지하면서 퇴직하고, 심리적인 안정과 더불어 신속하게 재취업할 수 있는 방안에 대한 대책마련이 시급하지만 이와 관련한 실증 연구는 거의 없는 실정이다.

최근까지 진행된 전직지원 프로그램 선행연구들을 살펴보면 인간의 본연적인 심리적 특성을 고려한 연구가 거의 진행되지 않은 실정이다[6-10]. 또한, 인사조직 관점에서 전직지원 프로그램의 기업성과 연구만 진행되어 왔다[2, 11-13]. 그리고 전직지원 프로그램

* 인천대학교 일반대학원 경영학과 박사과정(주저자)

** 청운대학교 융합교양교육원 외래교수

*** 청운대학교 융합교양교육원 외래교수(교신저자)

램의 정책 현황에 대한 연구가 주를 이루어 온 실정이다[14-19].

본 연구의 차별점은 이상의 논의를 바탕으로 크게 세 가지로 구분된다. 첫째, 전직지원 프로그램을 이용하는 구직자들의 학습성취에 어떠한 영향을 미치는지 주요 원인들을 고찰하고, 국내 재취업과 전직지원 교육의 양질의 수준을 향상시킬 수 있는 전략적인 제언을 하고자 한다. 둘째, 전직지원 프로그램의 특성, 개인의 심리적 특성, 사회적 영향 등을 복합적으로 살펴볼 필요가 있다. 셋째, 전직지원 프로그램 학습자들의 내재적인 동기를 연구하고, 개인적 경력개발 차원의 문제가 아닌 국가적 생애개발 차원의 문제로 다뤄 체계적인 전직지원 프로그램을 구축·확충하는 것이 중요하다.

이를 통해 본 연구의 목적은 자기결정성 요인을 기반으로 한 전직지원 프로그램 특징에 대해 파악하고, 이들 요인이 자기효능감과 심리적 안녕감을 통해 학습성취에 어떠한 영향을 미치는지 실증적으로 검증하고자 한다. 이를 통해 구직 및 새로운 직업으로의 전직을 앞둔 장년 구직자들에게 효과적이고 효율적인 방안을 제시하고자 한다.

본 논문의 구성은 다음과 같다. 제II장에서는 전직지원 프로그램, 자기결정성 이론, 자기효능감, 심리적 안녕감, 학습성취에 대한 정의, 특징, 선행연구를 살펴보았다. 제III장에서는 연구모형 및 가설을 설정하고, 제IV장에서는 변수 정의와 연구대상 및 분석단위를 기술하였다. 제V장에서는 가설검증 및 결과분석을 기술하였고, 마지막으로 제VI장에서는 연구결과 및 시사점, 한계점 및 향후 연구방향에 대해 논의하였다.

II. 이론적 배경

2.1 전직지원 프로그램

전직지원 프로그램은 실직 근로자의 충격을 최소화하고 새로운 일자리를 찾도록 지원함으로써 개인과 사회의 안정을 도모하는 전문적인 활동으로 정의하며[20], 비자발적으로 퇴직하거나 퇴직 예정인 근로자를 대상으로 퇴직자가 원하는 경력목표를 가장 효과적으로 달성할 수 있도록 사업주의 지원 하에 제공되는 제반 지원서비스라고 정의할 수 있다[12].

전직지원 프로그램은 기업의 인적자원관리 측면에서 매우 효과적이고, 퇴직자 개인에게는 전직 및 재취업에 유용한 서비스이며[11], 그 내용은 서비스 소개, 사전 상담, 퇴직지원, 퇴직자 상담, 퇴직자 변화관리, 자기진단, 핵심역량 도출, 워크샵 진행, 경력 계획, 진로탐색 지원, 구직네트워킹, 면접기술, 이미지 연출, 창업·실행지원 등으로 이루어진다[21].

전직지원 서비스는 심리적 안정지원 프로그램, 전직지원 프로그램의 형태로 시행되었고[22], 시행기관은 공공부문에서는 고용노동부, 보건복지부, 경제단체, 노사발전재단 전직지원센터, 민간부문에서는 전문 전직 컨설팅업체, 공기업, 민간기업, 비영리기관으로 구분된다[23].

전직지원 프로그램에 관한 선행연구로 김석란·이영민[24]의 연구에서는 기업의 퇴직자와 퇴직예정자들의 원활한 전직을 지원하기 위해 개발된 기존 국내 퇴직근로자 전직지원 프로그램들을 비교분석하고자 하였고, 김봉환[9]의 연구에서는 전직지원 전문가가 수행하는 직무의 내용을 분석하여 핵심역량을 파악하고, 어떤 내용으로 교육과정을 구성해야 할 것인가를 탐색하고자 하였다.

2.2 자기결정성 이론

자기결정성 이론은 개인의 행동이 자기결정성의 수준에 따라 영향을 받으며, 그 수준에 따라 내재적 동기와 외재적 동기의 관계를 연속체로 설명한다[25]. 김은영[26]의 연구에 따르면 자기결정성 이론은 세 가지의 욕구인 자율성(autonomy), 유능감(competence), 관계성(relatedness)이 충족되면 내재적 동기가 유발되어 창의적 행동, 긍정적인 정서적 반응, 자존감, 유연한 인지적 처리, 삶의 만족, 수행, 끈기 등이 촉진된다고 보는 이론이다.

인간은 심리적인 성장과 통합을 향하여 능동적으로 자아를 발달시키려는 유기체적 존재이며, 이는 환경에 대하여 능동적으로 반응하며, 스스로 성장하려는 경향을 내포하고 있는 존재를 의미한다[27]. 인간 행동의 동기는 자율성의 정도가 낮을 것부터 무동기(amotivation), 외적 조절(external regulation), 내사된 조절(introjected regulation), 확인된 조절(identified regulation), 통합된 조절(integrated regulation)로 구성된 연속선상에 있다[28].

자기결정성 이론에 관한 선행연구로 김효정·안현숙[29]의 연구에서는 자기결정성 이론인 자율성, 유능감, 관계성 등이 스마트폰 중독에 중요한 영향을 미치는지 알아보고자 하였다. 신인용·이기현[30]의 연구에서는 업무의 영역에서 조직 구성원이 갖고 있는 업무 자기결정동기의 선행요인과 결과요인을 탐색하고자 하였다.

2.3 자기효능감

자기효능감은 학습자가 자신의 능력과 효율성에 대해 갖고 있는 자신감 정도로, 과제수행에 필요한 행위를 조직하고 실행해 나가는 자신의 능력에 대한 판단이라 할 수 있다[31]. 조영준·황찬규[32]의 연구에 따르면 자기효능감(self-efficacy)은 개인의 능력과

기술이 관계되는 것이 아니라 환경적인 제한을 극복하거나 업무성취를 달성하기 위한 개인적인 신념이나 판단으로서 특정한 업무수행 시 그 업무를 이행할 수 있다고 느끼는 개인이 지각한 능력에 대한 판단으로 정의할 수 있다.

자기효능감은 성취경험, 대리경험, 언어적 설득, 생리적 상태 등의 4가지 주요한 정보원들에 의해서 영향을 받게 된다[31, 33]. 또한, 자기효능감은 일반적 자기효능감(general self-efficacy)과 사회적 자기효능감(social self-efficacy)으로 구분할 수 있는데 사회적 자기효능감은 타인과의 관계에서 나타는 효능감을 의미하며 일반적 자기효능감은 일반적 상황에서 개인이 성취하려는 욕구에 의해서 나타나는 효능감을 나타낸다[34].

자기효능감에 관한 선행연구로 백유미[35]의 연구에서는 스마트폰 중독이 자기효능감, 스트레스 대처 전략에 미치는 영향을 알아보고, 스마트폰 사용자군(중독군, 일반사용자군)에 따라 자기효능감과 스트레스 상황 시 대학생의 스트레스 대처전략의 차이를 알아보고자 하였다. 또한, 정영신·윤천성[36]의 연구에서는 헬스센터 이용자의 질병 예방을 강조할 수 있는 건강신념이론의 지각된 심각성, 지각된 개연성, 지각된 이익, 지각된 이익이 자기효능감과 만족을 통해 건강 증진 행동에 어떠한 영향을 미치는지 실증 검증하고자 하였다.

2.4 심리적 안녕감

Ryff[37]에 따르면 심리적 안녕감은 행복한 상태가 아닌 개인의 긍정적인 심리적 기능(positive psychological functioning)으로 정의할 수 있다. 즉, 이론적으로 개인의 삶의 질을 구성한다고 여길 수 있는 심리적 측면들의 합을 말한다. 또한, 지명원 외[38]의 연구에 따르면 심리적 안녕감(psychological well-being)은 복지, 만족, 행복 및 적응 등과 유사한

개념으로 사용되는데, 개인이 지각한 주관적인 행복감 또는 생활전반에 대한 총체적인 감정을 의미한다.

심리적 안녕감이 높은 사람은 자기를 있는 그대로 수용하고, 긍정적 대인관계를 유지하며, 자신의 행동을 독립적으로 또는 스스로 조절하는 능력이 있고, 주위 환경에 대한 통제력이 있으며, 삶의 목적이 있고, 자신의 잠재력을 실현시키려는 동기가 있는 사람을 말한다[39]. 또한, 안성수·김석용[40]의 연구에 따르면 심리적 안녕감은 개인이 사회의 구성원으로서 스스로에 대해 얼마나 잘 기능하고 성숙해지고 있는지를 느끼는 것에 초점을 두고 있다.

심리적 안녕감에 관한 선행연구로 최창현·곽미정[41]의 연구에서는 노인의 여가만족이 심리적 안녕감에 미치는 영향에 관하여 노인의 성별과 연령을 중심으로 살펴보고자 하였다. 안진영·유순화[42]의 연구에서는 대학생의 수용행동과 인지적 정서조절 전략, 심리적 안녕감이 어떠한 관계를 가지는지 살펴보고, 대학생의 수용행동이 심리적 안녕감에 영향을 미치는 과정에서 인지적 정서조절 전략이 매개효과를 가지는지를 검증하고자 하였다.

2.5 학습성취

학습성취는 학습의 결과로 나타난 학습자의 변화와 발달수준 및 지식과 기술 등을 습득한 결과로 학습을 통해 최종적으로 달성한 학업과 관련된 성취 정도로 정의되며, 또한 최종적으로 도달한 학습과 관련된 성취의 정도로 정의 될 수 있으며 학생이 교육을 통해 도달한 결과를 의미한다[43]. 학습성취란 학습을 통한 학습자의 태도 변화나 지식의 증가가 긍정적으로 극대화된 결과를 의미하는 것이다[44].

학습성취의 요인으로는 향상된 지식과 기술, 능력, 새롭고 건강한 조망, 이로인 행동변화 및 향상된 삶의 질, 프로그램을 통해 얻게 되는 즐거움 등으로 볼 수 있으며[45], 학습성취와 관련한 학습 경험은 교수-학생

상호작용, 학습에서 학생들 간의 상호협력 경험, 능동적 학습, 적절한 피드백, 학습에 투입된 시간, 학생의 학업성취에 대한 높은 수준의 기대, 다양한 배경의 학생 및 다양한 지식에 대한 존중으로 볼 수 있다[46].

학습성취에 관한 선행연구로 남기영 외[47]의 연구에서는 다문화가정 평생교육 프로그램 참여자의 직무수행능력이 직업적응과 학습성취에 미치는 영향력을 밝히고자 하였다. 김혜영 외[48]의 연구에서는 대학교육의 성과를 높이기 위한 방법을 모색하기 위해 학습성취에 영향을 주는 요인을 파악하고자 하였다.

III. 연구모형 및 가설설정

3.1 연구모형의 설정

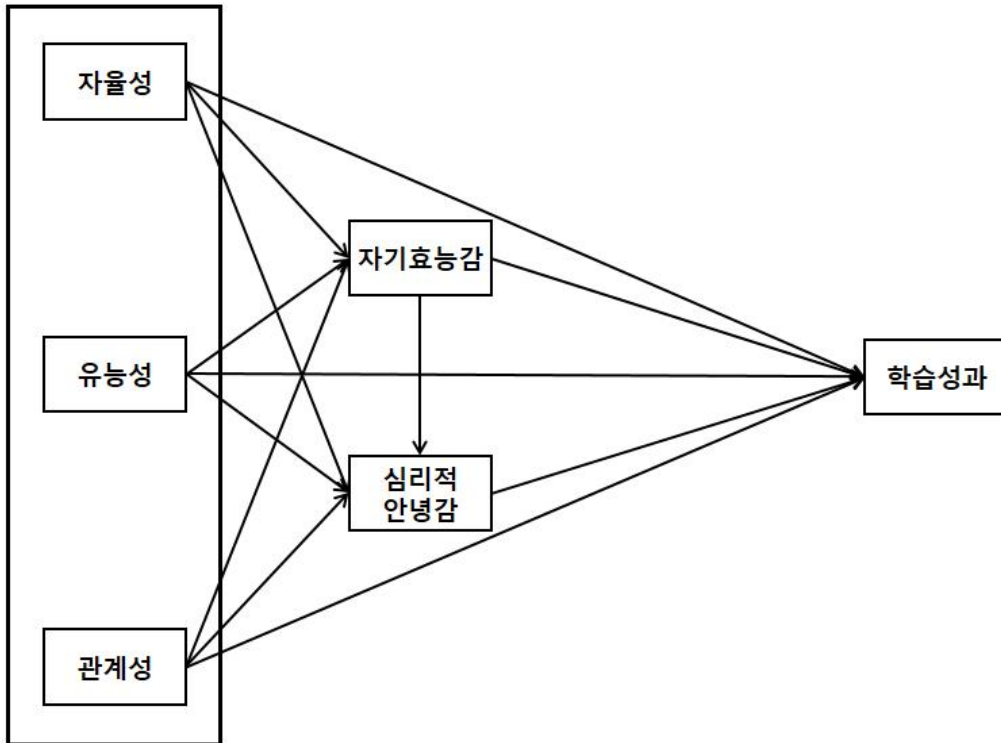
본 연구는 자기결정성 요인을 기반으로 한 전직지원 프로그램에 대해 파악하고, 이들 요인이 자기효능감과 심리적 안녕감을 통하여 학습성취에 어떠한 영향을 미치는지 분석하고자 한다. 전직지원 프로그램 참여자의 학습성취에 영향을 미칠 것으로 예상되는 인간 본연의 심리 욕구를 다룬 자기결정성 이론을 통해 학습동기의 특성을 설명하고, 주요 변수들을 적용한 연구모형을 제시하였다. 구체적으로 전직지원 프로그램 참여자의 심리적 동기요인인 지각된 자율성, 지각된 유능성, 지각된 관계성이 매개변수인 자기효능감과 심리적 안녕감, 종속변수인 학습성취에 어떠한 영향을 미치는지 알아보하고자 하였다. 본 연구의 연구모형은 <그림 1>과 같다.

3.2 연구가설의 설정

3.2.1 자기결정성과 자기효능감과의 가설

본 연구는 전직지원 프로그램 참여자의 학습성취

자기결정성 요인



<그림 1> 연구모형

영향요인으로 지각된 자율성, 지각된 유능성, 지각된 관계성의 요인을 제시하고자 한다. 이들 영향요인들이 자기효능감에 미치는 영향에 관한 가설은 다음과 같다.

첫째, 지각된 자율성은 전직지원 프로그램에 참여하는 데 있어서 선택의 경험을 가지고 있고 개인의 자유의지와 함께 행동하는 것을 의미한다. 최해수[49]의 호텔기업 직무자율성 특성이 자기 효능감과 직무 만족에 미치는 영향 연구에서는 호텔기업 조직구성원의 직무자율성이 자기 효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 안혜정·이현정[50]의 교사 자율성, 교사협력, 교사효능감이 수업혁신에 미치는 영향 연구에서는 고등학교 교사의 교사자율성이 교

사 개인효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 고은정 외[51]의 직무자율성과 자기효능감이 창의적 행동에 미치는 영향 연구에서는 직무자율성이 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 지각된 유능성은 전직지원 프로그램에 참여하는 자신이 얼마나 유능하다고 느끼고, 특정 행동을 실행하여 성과를 냈을 때 자신의 능력에 대한 자신감을 의미한다. 김지수·최혜진[52]의 예비유아교사의 감사성향과 대인관계유능성, 자기조절학습능력이 교사효능감에 미치는 영향 연구에서는 예비유아교사의 대인관계유능성이 교사효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조영순·이영순[53]의 사회적

유능성 증진 프로그램이 편모가정 중학생의 자기효능감과 대인관계기술에 미치는 효과 연구에서는 사회적 유능성 증진 집단상담 프로그램에 참여한 사람은 그렇지 않은 사람보다 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 최인숙·박유미[54]의 예비유아교사의 공감능력과 대인관계 유능성이 교사효능감에 미치는 영향 연구에서는 예비유아교사의 대인관계 유능성의 하위요인들이 교사효능감에 미치는 영향을 살펴보았는데, 처음 관계 맺기, 타인에 대한 불쾌감 주장, 자기노출, 대인갈등 다루기, 정서적 지지 및 조언은 값이 증가할수록 교사 효능감에 긍정적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 지각된 관계성은 전직지원 프로그램에 참여하는 모든 과정 속에서 자신과 상대방이 지속적인 관계를 맺고 그룹을 형성하여 발전시키는 것을 의미한다. 문태형[55]의 예비유아교사의 사회지능 및 자기결정성 동기와 자기효능감 간의 관계 연구에서는 예비유아교사의 자기결정성 동기 중 유능감 욕구와 자율성 욕구가 자기효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 신은정[56]의 경력에 따른 유아교사의 자아탄력성, 자기결정성이 유아교사효능감에 미치는 영향 연구에서는 유아교사의 관계성이 일반적 교사효능감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김은영[57]의 전문대학생의 진로결정관계성, 진로결정효능감이 진로미결정에 미치는 영향 연구에서는 진로결정관계성의 '지지'가 진로미결정에 긍정적인 영향을 미치는데 진로결정효능감의 '직업정보' 변인이 중재효과를 나타냈다. 이상의 이론적 배경을 토대로 자기결정성과 자기효능감과의 가설은 다음과 같다.

가설 1: 전직지원 프로그램 참여자의 지각된 자율성은 자기효능감에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설 2: 전직지원 프로그램 참여자의 지각된 유능성은 자기효능감에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

가설 3: 전직지원 프로그램 참여자의 지각된 관계

성은 자기효능감에 정(+)¹의 영향을 미칠 것이다.

3.2.2 자기결정성과 심리적 안녕감과의 가설

본 연구는 전직지원 프로그램 참여자의 학습성과 영향요인으로 지각된 자율성, 지각된 유능성, 지각된 관계성의 요인을 제시하였고, 이들 요인이 심리적 안녕감에 유의한 영향을 미칠 것이라는 가설을 아래와 같이 제시하고자 한다.

첫째, 지각된 자율성은 심리적 안녕감에 유의한 영향을 미친다는 연구결과가 보고되었다. 조호운·김영희[58]의 가족기능이 청소년의 정서적 자율성과 심리적 안녕감에 미치는 영향 연구에서는 남학생의 경우 부모와의 정서단절 자율성이 심리적 안녕감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났고, 여학생의 경우 부모와의 정서인지 자율성이 심리적 안녕감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 안도희 외[59]의 자율성 지지, 기본적 욕구 및 심리적 안녕감 간의 관계 연구에서는 중학생의 자율성이 심리적 안녕감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김우리·김정섭[60]의 대학생이 지각한 부모의 자율성 지지가 심리적 안녕감에 미치는 영향 연구에서는 자율성 욕구의 만족은 부모, 교사 등 유의미한 타인에게 지지받는 것과 관계있으며, 부모의 자율성 지지가 심리적 안녕감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 지각된 유능성은 심리적 안녕감에 유의한 영향을 미친다는 연구결과가 보고되었다. 정은이[61]의 개별성-관계성 및 대인관계 유능성이 심리적 안녕에 미치는 영향 연구에서는 대학생의 대인관계 유능성이 심리적 안녕에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 송혜숙·김희년[62]의 내외적 자원이 노인의 심리적 안녕감에 미치는 영향 연구에서는 노인의 여가유능감이 심리적 안녕감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 오지혜·윤혜미[63]의 부모와의

애착이 대학생의 심리적 안녕감에 미치는 영향에서 대인관계유능성의 매개효과 연구에서는 대학생의 부모애착이 심리적 안녕감에 긍정적인 영향을 미치는 데 대인관계유능성이 매개역할을 하는 것으로 나타났다.

셋째, 지각된 관계성은 심리적 안녕감에 유의한 영향을 미친다는 연구결과가 보고되었다. 홍승빈·박성연[64]의 청소년의 자율성 및 관계성 만족이 심리적 안녕감에 미치는 영향 연구에서는 청소년의 관계성 만족, 자율성 만족 순으로 심리적 안녕감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김정숙[65]의 장애인의 긍정적 심리증진을 위한 기본적 심리욕구, 심리적 수용, 심리적 안녕감의 구조모형 검증 연구에서는 장애인의 자율성, 관계성, 유능성은 심리적 안녕감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 정은이[61]의 개별성-관계성 및 대인관계 유능성이 심리적 안녕에 미치는 영향 연구에서는 대학생의 관계성이 심리적 안녕에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이상의 이론적 배경을 토대로 자기결정성과 심리적 안녕감과의 가설은 다음과 같다.

가설 4: 전직지원 프로그램 참여자의 지각된 자율성은 심리적 안녕감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 5: 전직지원 프로그램 참여자의 지각된 유능성은 심리적 안녕감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 6: 전직지원 프로그램 참여자의 지각된 관계성은 심리적 안녕감에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.3 자기결정성과 학습성취와의 가설

본 연구는 전직지원 프로그램 참여자의 학습성과 영향요인으로 지각된 자율성, 지각된 유능성, 지각된 관계성의 요인을 제시하였다. 이들 영향요인들이 학습성취에 미치는 영향에 관한 가설은 다음과 같다.

첫째, 지각된 자율성은 학습성취에 유의한 영향을 미친다는 연구결과가 보고되었다. 박현경·이정민

[66]의 플립러닝 환경에서 자기주도 학습능력, 협력적 자기효능감, 교사의 자율성지지, 학습 성과 간의 관계 연구에서는 교사의 자율성 지지가 학습성취의 요인인 흥미에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이미옥 외[67]의 대학생의 자율성지지와 자기조절 동기가 학습성취에 미치는 영향 연구에서는 자율성 지지가 학습성취와 정의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 정재삼·이지현[68]의 사이버대학생의 지각된 자율성 지지, 자기결정성 동기, 학습성취 간의 경로분석 연구에서는 지각된 자율성 지지가 학습성취의 요인인 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 지각된 유능성은 학습성취에 유의한 영향을 미친다는 연구결과가 보고되었다. 고은현·박혜림[69]의 프로젝트 학습에서 대인관계 유능성 및 인지된 성취감의 관계에 대한 탐효능감의 매개효과 연구에서는 대인관계 유능성의 하위요인 중 타인에 대한 이해와 배려 변인이 인지된 성취도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 박영순·김관희[70]의 중학생의 사회정서적 유능성과 자기조절학습, 학업성취도의 관계 연구에서는 사회적 유능성이 학업성취도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이수진[71]의 지각된 자율성, 관계성, 유능감과 대학생에서의 학업성취, 정서적 적응과 주관적 안녕감과의 관계 연구에서는 유능감이 학업성취에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 지각된 관계성은 학습성취에 유의한 영향을 미친다는 연구결과가 보고되었다. 홍성연·김인수[72]의 대학의 지원과 자기결정성 요인이 신입생의 대학교육성취에 미치는 영향 연구에서는 관계성이 학습성취에 정적 영향력을 보이는 것으로 나타났다. 임규연 외[73]의 평생교육환경에서 인지적흥미와 학습자역할몰입의 조절효과 연구에서는 관계성이 학습 지속의지에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 안도희·김유리[74]의 청소년들의 자기주도학습,

관계성, 자아개념 및 학업성취 간의 관계 연구에서는 관계성(교사-학생관계 및 또래관계)이 학업성취 변인과 정적 상관을 가지는 것으로 나타났다. 이상의 이론적 배경을 토대로 자기결정성과 학습성취와의 가설은 다음과 같다.

가설 7: 전직지원 프로그램 참여자의 지각된 자율성은 학습성취에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설 8: 전직지원 프로그램 참여자의 지각된 유능성은 학습성취에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설 9: 전직지원 프로그램 참여자의 지각된 관계성은 학습성취에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

3.2.4 자기효능감과 심리적 안녕감, 학습성취와의 가설

본 연구는 전직지원 프로그램 참여자의 학습성과 영향요인으로 자기효능감과 심리적 안녕감을 제시하였다.

정혜옥[75]의 예비 유아교사의 진로결정 자기효능감이 심리적 안녕감에 미치는 영향 연구에서는 예비 유아교사의 진로결정 자기효능감이 심리적 안녕감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김경희·김선희[76]의 보육교사의 자기분화, 자기효능감이 심리적 안녕감에 미치는 영향 연구에서는 보육교사의 자기효능감이 심리적 안녕감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김정옥·김완일[77]의 경찰관의 자기효능감과 심리적 안녕감의 관계에서 조직시민행동의 매개효과 연구에서는 경찰관의 자기효능감이 심리적 안녕감에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

정계숙 외[78]의 예비보육교사의 자기효능감과 학습성취와의 관계에서 삶의 만족도의 매개효과 연구에서는 예비보육교사의 자기효능감이 학습성취에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 박성열 외[79]의 사이버대학생과 컨소시엄사이버대학생의 이터닝 실제감과 자기효능감이 학습성취에 미치는 영향

연구에서는 사이버대학생과 컨소시엄사이버대학생 모두 자기효능감이 학습성취에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김요완 외[80]의 사이버대학 성인학습자의 자기효능감과 학습성취의 관계에서 자기주도성의 매개역할 연구에서는 자기효능감이 학습성취에 긍정적인 영향을 미치는 데 자기주도성이 매개역할을 하는 것으로 나타났다.

구소연 외[81]의 오케스트라 조직 내에서 경험한 컴페션이 직무성취에 미치는 영향 연구에서는 오케스트라 봉사활동을 통해 경험하는 컴페션이 직무성취에 긍정적인 영향을 미치는 데 심리적 안녕감이 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 박종철·권봉헌[82]의 호텔종사원의 회복탄력성이 심리적 안녕감 및 조직성취에 미치는 영향 연구에서는 호텔종사원의 심리적 안녕감이 조직성취에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 김은경·안지령[83]의 보육교사의 심리적 안녕감이 역할수행능력과 직무만족도에 미치는 영향 연구에서는 보육교사의 심리적 안녕감이 직무만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이상의 이론적 배경을 토대로 자기효능감과 심리적 안녕감, 학습성취의 가설은 다음과 같다.

가설 10: 전직지원 프로그램 참여자의 자기효능감은 심리적 안녕감에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설 11: 전직지원 프로그램 참여자의 자기효능감은 학습성취에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

가설 12: 전직지원 프로그램 참여자의 심리적 안녕감은 학습성취에 정(+의 영향을 미칠 것이다.

IV. 연구방법

4.1 연구변수의 조작적 정의

본 연구는 선행연구를 기반으로 도출된 전직지원 프로그램 참여자의 학습성과 영향요인에 관한 개념

적 정의를 내리고 선행연구자들의 측정항목을 수정하여 연구문항을 구성하였다. <표 1>은 연구변수에 대한 조작적 정의 및 측정항목을 정리한 것이다. 독립변수는 전직지원 프로그램의 학습성과 영향요인인 지각된 자율성, 지각된 유능성, 지각된 관계성의 자기결정성 요인으로 정의하였다. 매개변수는 자기효능감과 심리적 안녕감이며, 종속변수는 전직지원 프로그램의 학습성과이다.

4.2 표본선정 및 자료수집 방법

본 연구는 제시된 가설을 검증하기 위해 전직지원 프로그램에 참여한 경험이 있는 구직자 또는 구직예정자를 대상으로 설문조사를 실시하였으며, 직접 방문하거나 이메일을 통해 설문을 배포, 회수하였다. 설문조사는 2018년 10월 4일부터 24일까지 3주간 실시하였고, 이 기간에 총 145부의 설문이 회수되었으며, 이 중 불성실한 답변이 포함된 26부를 제외한 119부의 설문지가 자료 분석에 사용되었다.

4.3 연구절차

본 연구는 전직지원 프로그램에서 자기결정성 이론의 중요한 3가지 변수인 지각된 자율성, 지각된 유능성, 지각된 관계성이 자기효능감, 심리적 안녕감, 학습성과에 인과관계가 있는지에 대해 연구하고자 하였다. 본 연구에서 수집된 자료를 분석하기 위해 SPSS 25.0과 SmartPLS 3.0을 이용하였다.

V. 가설검정

5.1 표본의 인구통계학적 특성

전직지원 프로그램 참여자의 표본의 인구통계학적 특성을 살펴보면 <표 2>와 같다. 성별은 남성(70명)이 여성(58명)보다 많았고, 연령은 대부분 50대(61명)가 가장 많았으며, 결혼여부는 기혼(113명)이 많았다. 직급 또는 퇴직 전 직급은 임원(50명)이 가장 많았으며, 근무 기간은 20년 이상(72명)이 가장 많은 것으로 나타났다.

<표 1> 변수의 조작적 정의 및 측정항목

변수	조작적 정의	선행연구
지각된 자율성	전직지원 프로그램에 참여하는 데 있어서 선택의 경험을 가지고 있고, 자유의지를 가지고 행동하는 자신이 행동에 대한 주체이고 조절자라는 신념	Ryan & Deci[84]; 배재권·권두순[85]; 이명희·김아영[86]
지각된 유능성	전직지원 프로그램에 참여하는 자신이 얼마나 유능하다고 느끼고, 특정 능력이나 기술이나 재능을 사용하여 성과를 낼 때 느끼는 자신의 능력에 대한 자신감	Ryan & Deci[84]; 배재권·권두순[85]; 이명희·김아영[86]
지각된 관계성	전직지원 프로그램에 참여하는 모든 과정 속에서 자신과 다른 사람들이 지속적인 관계를 맺고 관심을 주고받는다라는 느낌이며, 사회에 연결되어 있다는 감정	Ryan & Deci[84]; 배재권·권두순[85]; 이명희·김아영[86]
자기효능감	전직지원 프로그램에 참여하는 과정 속에서 목표를 달성하기 위해 필요한 활동과 동기, 인지한 일들에 대해 성공적으로 수행할 수 있는 개인의 믿음 또는 신념이며, 상황적, 구체적 자신감의 정도	Bandura[31]; 이영광·지은구[87]; 이종학 외[88]
심리적 안녕감	전직지원 프로그램에 참여하면서 자기를 있는 그대로 수용하는 것, 긍정적 대인관계를 유지하는 것, 자신의 행동을 독립적으로 또는 스스로 조절하는 능력이 있는 것, 주위 환경에 대한 통제력이 있는 것, 삶의 목적과 자신의 잠재력을 실현시키려는 동기가 있는 것	Ryff[37]; 김명소 외[39]; 김경순 외[89]
학습성과	전직지원 프로그램에 참여하면서 학습경험의 결과로 얻게 되는 이득 또는 혜택들	Bloom[90]; 김애린[91]; 남기영[92]

5.2 측정모형의 검증

가설 검증에 앞서 본 연구에서 사용된 변수들의 측정도구에 대한 신뢰성과 타당성을 검증하였다. 이를 위해 확인적 요인 분석 도구인 SmartPLS 3.0을 사용하였다. PLS는 구조모형과 측정모형을 함께 분석할 수 있다는 점에서 LISREL과 비슷하지만 LISREL과 비교하여 구분되는 차이점이 있다.

첫째, LISREL은 모형의 적합도, 즉 카이제곱을 최소화하는데 목적이 있는데 반해 PLS는 상관계수(R^2)를 최대화하는 분석방법이다. 즉, LISREL은 관측된 공분산행렬에 가장 근접한 공분산행렬과 상관이 있는 파라미터를 찾기 위해 파라미터 평가절차를 이용하는 반면에 PLS는 내생변수(endogenous construct)의 오차를 최소화하는 것을 목적으로 한다. 따라서 PLS를 이용한 통계분석은 이론 개발의 초기 단계에

서 사용하거나 연구모형 전체의 적합성 측정보다는 예측(prediction) 분석을 할 경우 사용하는 것이 적절하다고 할 수 있다[93]. 또한, PLS는 표본 크기와 잔차 분포(residual distribution)에 대한 요구 사항이 비교적 엄격하지 않은 기법인데 이는 컴포넌트(component) 기반 접근 방식으로 추정하기 때문이다[94]. 둘째, LISREL은 견고한 이론적 배경이 필요하지만 PLS는 LISREL에 비해 비교적 약한 이론적 배경에 적합하다고 할 수 있다. 따라서 새로운 설문 개발 및 분석에는 LISREL보다 PLS가 더 적합하다고 할 수 있다. 셋째, PLS는 LISREL에 비해 더 적은 수의 표본 수로도 분석이 가능하다는 장점이 있다. 통상적으로 LISREL의 경우, 200개 이상 또는 파라미터 수의 10배 정도의 표본 수가 필요하지만 PLS는 각 잠재변수를 측정하는 가장 많은 수의 관측변수보다 10배 정도면 충분하다고 할 수 있다[93].

본 논문에서는 이론적 견고성, 표본의 수, 설문의 자체 개발이라는 연구특성을 고려하여 데이터 분석 방법으로 PLS를 채택하였다. 모형의 적합도 보다는 구성개념의 설명력을 측정하고자 한 최근의 연구에서도 PLS를 분석도구로 채택하고 있다. 가설검정 이전에 측정모형의 검증을 통해 각 변수의 신뢰성과 타당성을 먼저 체크하였다. 이를 위해 개별항목 신뢰성, 내적 일관성, 수렴 타당성, 판별 타당성을 분석하였다. 본 연구에서 사용한 측정항목은 동일 변수 내의 다른 측정항목과의 상관관계가 높기 때문에 반영항목으로 설정하여 분석하였다.

5.2.1 신뢰성 및 타당성 분석

신뢰성 검정을 위해 크론바흐 알파(Cronbach's alpha)값과 유사한 합성신뢰도(composite scale reliability index, CSRI)값을 산출하였다. 합성신뢰도 값이 0.7 이상이면 변수의 측정에 대해 내적 일관성이 있다고 판단된다[95]. <표 3>에서 보는 바와 같이

<표 2> 표본의 인구통계학적 특성

항목	구분	빈도(명)	비율(%)
성별	남성	66	55.46
	여성	53	44.54
연령	40대	31	26.05
	50대	61	51.26
	60대	27	22.69
결혼여부	미혼	9	7.56
	기혼	110	92.44
직급 또는 퇴직 전 직급	주임	14	11.76
	대리	6	5.04
	과장	3	2.52
	차장	12	10.08
	부장	34	28.57
	임원	50	42.02
근무기간	5년 이하	13	10.92
	6~10년	14	11.76
	11~15년	12	10.08
	16~20년	8	6.72
	20년 이상	72	60.50
계		119	100

<표 3> 최종 연구 변수의 내적 일관성 및 수렴 타당성 검증

연구 변수	구성 개념	설문항목	요인값	합성신뢰도 (CSRI)	AVE
지각된 자율성 (paut)	paut_1	나는 내가 내린 결정을 신뢰할 수 있다.	0.779	0.876	0.543
	paut_2	나는 내 문제를 스스로 해결할 수 있다고 믿는다.	0.732		
	paut_3	나는 평소에 나다움을 유지하는 편이다.	0.650		
	paut_4	나는 내 삶을 스스로 주관하며 살고 있다.	0.817		
	paut_5	나는 대체로 내 생각과 의견을 자유롭게 표현할 수 있다고 느낀다.	0.719		
	paut_6	나는 내가 내 삶을 어떻게 살아갈지 스스로 결정할 수 있다고 느낀다.	0.711		
지각된 유능성 (pcom)	pcom_1	나는 내 자신이 매우 효율적이라고 생각한다.	0.777	0.889	0.574
	pcom_2	나는 대부분 내가 하는 일들로부터 성취감을 느낀다.	0.739		
	pcom_3	나는 나를 아는 사람들은 내가 일을 잘 한다고 말한다.	0.688		
	pcom_4	나는 내게 주어진 일을 잘 해결할 능력이 있다고 느낀다.	0.813		
	pcom_5	나는 내가 아는 것을 다른 사람에게 잘 가르칠 수 있다고 느낀다.	0.701		
	pcom_6	나는 다른 사람보다 잘 하는 것이 많다고 느낀다.	0.817		
지각된 관계성 (prel)	prel_1	나는 주변 사람들로부터 사랑과 관심을 받는 것을 느낀다.	0.775	0.900	0.600
	prel_2	내가 정기적으로 만나는 사람들은 나를 좋아한다고 생각한다.	0.741		
	prel_3	나는 내가 만나는 사람들과 잘 지낸다.	0.724		
	prel_4	나는 내 주변 사람들을 정말 좋아한다.	0.812		
	prel_5	나는 내 주변 사람들과 평소에 서로 도움을 주고받는다.	0.809		
	prel_6	내 주변 사람들은 평소에 나와 감정을 공유할 때가 많다.	0.784		
자기 효능감 (self)	self_1	나는 자신감이 있다.	0.786	0.854	0.541
	self_3	나는 계획을 짤 때 계획 그대로 할 수 있다고 확신한다.	0.792		
	self_4	실패는 나로 하여금 더 열심히 노력하도록 만든다.	0.670		
	self_5	나는 뭔가 할 일이 있을 때 바로 그 일을 시작한다.	0.666		
	self_6	나는 내 능력에 대해 불안함을 느끼지 않는다.	0.753		
	self_2	나는 내 능력에 대해 불안함을 느끼지 않는다.	0.753		
심리적 안녕감 (psyc)	psyc_1	나는 과거를 돌이켜 보면 좋았던 때도 있었고 힘들었던 때도 있었지만 대체로 만족한다.	0.601	0.830	0.553
	psyc_4	나는 시간을 잘 활용하여 해야 할 모든 일을 제 때에 잘 처리해 나갈 수 있다.	0.776		
	psyc_5	나는 인생목표를 가지고 살아간다.	0.776		
	psyc_6	나는 그 동안 한 개인으로서 크게 발전해 왔다고 생각한다.	0.814		
학습 성과 (lear)	lear_1	나는 전직지원 프로그램을 통해 내가 필요로 했던 지식이나 정보를 얻었다.	0.822	0.935	0.707
	lear_2	나는 전직지원 프로그램을 통해 미래의 인생에 희망과 행복감을 갖게 되었다.	0.895		
	lear_3	나는 전직지원 프로그램을 통해 삶의 활력이 생겼다.	0.904		
	lear_4	전직지원 프로그램은 나에게 새로운 일을 시작하는 계기가 되었다.	0.871		
	lear_5	전직지원 프로그램을 통한 나의 변화에 가족들이 호감을 갖게 되었다.	0.832		
	lear_6	나는 전직지원 프로그램의 동료학습자들을 통해 많은 자극을 받고 더 노력하게 되었다.	0.706		

모든 변수의 합성신뢰도값이 0.7 이상이므로 본 연구의 측정항목은 신뢰성이 있다고 할 수 있다. 또한, 연구모형에 있는 각 변수들의 측정항목에 대한 개념 타

당성을 알아보기 위해 수렴 타당성과 관별 타당성을 조사하였다. 이를 위해 각 측정항목과 관련 변수와의 요인 적재 값을 구하여 정리하였다. 각 측정항목의

해당 변수에 대한 요인 적재 값이 지각된 자율성의 유능성의 *paut_3* 항목(0.650), 지각된 유능성의 *pcom_3* 항목(0.688), 자기효능감의 *self_4* 항목(0.670)과 *self_5* 항목(0.666), 심리적 안녕감의 *psyc_1* 항목(0.601)이 0.7에 근사하고, 나머지는 모두 0.7 이상이며, AVE(평균분산추출) 값이 모두 0.5 이상이므로 이는 수렴 타당성이 있음을 나타내고 있다. 다음으로 판별 타당성 측정을 위해 Fornell & Larcker[95]가 제안한 평균분산추출값을 산출하였다. 판별 타당성 측정을 위해 Fornell & Larcker[95]가 제안한 평균분산추출(average variance extracted: AVE)값을 사용하였다. <표 4>에서 진하게 표시한 값은 AVE 제공근 값이며, 나머지 행렬에서의 값은 각 변수의 상관계수 값을 나타낸다. AVE 제공근 값이 0.7 이상이고, AVE 제공근 값이 다른 변수의 상관계수 값보다 커야 판별 타당성이 있는 것으로 판단할 수 있다. 본 연구에 사용된 측정항목들은 모두 0.7보다 큰 AVE 제공근 값을 보이고 있고, 나머지 변수 간의 상관계수가 AVE 제공근 값보다 작게 나타나 판별 타당성의 조건을 만족시키고 있다. 이상의 결과로 본 연구에서 사용한 측정항목은 개념적으로 타당하다고 볼 수 있다.

5.2.2 연구모형의 적합도

PLS 모형의 적합도 검증을 위해 연구변수의 가의성(redundancy), 공통성(communality), 설명력(R-square), 전체 적합도(Good-of-Fit)를 도출하였다.

<표 5>를 통한 검증결과에 따르면 R-square값은 0.26 이상이면 높은 설명력으로 판단할 수 있는데, 자기효능감, 심리적 안녕감 변수의 R-square값이 0.26보다 높은 것으로 나타났다. redundancy값은 한 연구변수가 다른 연구변수의 분산을 설명하는 평균이 0보다 크면 예측적합도가 있는 것으로 판단하였다. 본 연구 모형의 내생변수의 redundancy값이 모두 0보다 큰 것으로 분석되어 예측 적합도가 있는 것으로 나타났다. 또한 Good-of-Fit 방식도 PLS 모형의 적합도를 판단하는 기준으로 많이 사용되고 있는데, PLS 모형의 적합도 기준은 연구변수 R-square값들의 평균값과 공통성(communality)의 평균값을 곱한 값의 제공근 값을 통해 판단할 수 있다. 그 값이 0.36 이상이면 높은 수준의 적합도, 0.25~0.36 미만이면 중간 수준의 적합도, 0.10~0.25 미만이면 낮은 수준의 적합도로 판단한다. 이를 통해 본 연구모형의 연구변수 R-square값들의 평균은 0.308이며, communality값들의 평균은 0.391이다. 두 값의 곱은 0.120이며, 0.120의 제공근 값은 0.347이므로 본 연구모형의 적합도는 중간 수준의 적합도로 판단할 수 있다.

5.2.3 구조모형 분석

측정모형의 분석 결과를 통해 신뢰성과 타당성이 검증되었으므로 구조방정식 모형을 이용하여 각 요인 간의 경로에 대한 유의성 검정을 실시하여 가설을 검증하였다.

<표 4> 최종 연구 변수의 AVE(평균분산추출)값을 통한 판별 타당성 검증

	지각된 자율성	지각된 유능성	지각된 관계성	자기효능감	심리적 안녕감	학습성취
지각된 자율성	0.737*					
지각된 유능성	0.605	0.757*				
지각된 관계성	0.477	0.333	0.775*			
자기효능감	0.681	0.617	0.386	0.736*		
심리적 안녕감	0.687	0.612	0.454	0.715	0.744*	
학습성취	0.140	0.198	0.285	0.284	0.265	0.841*

<표 5> 연구모형의 적합도 검증결과

변수	가외성 (redundancy)	공통성 (communality)	설명력 (R-square)	전체 적합도 (Good-of-Fit)
지각된 자율성	.	0.358	.	0.341
지각된 유능성	.	0.400	.	
지각된 관계성	.	0.432	.	
자기효능감	0.259	0.319	0.521	
심리적 안녕감	0.307	0.271	0.603	
학습성파	0.080	0.565	0.108	
평균	.	0.391	0.308	

<표 6>의 경로분석 결과와 가설 채택 여부를 살펴 보면 본 연구결과는 첫째, 전직지원 프로그램 참여자의 지각된 자율성과 자기효능감과의 가설(H1)은 1% 유의수준 하에서 채택되었다. 둘째, 전직지원 프로그램 참여자의 지각된 유능성과 자기효능감과의 가설(H2)은 5% 유의수준 하에서 채택되었다. 셋째, 전직지원 프로그램 참여자의 지각된 관계성과 자기효능감과의 가설(H3)은 기각되었다. 넷째, 전직지원 프로그램 참여자의 지각된 자율성과 심리적 안녕감과의 가설(H4)은 5% 유의수준 하에서 채택되었다. 다섯째, 전직지원 프로그램 참여자의 지각된 유능성과 심리적 안녕감과의 가설(H5)은 5% 유의수준 하에서 채택

되었다. 여섯째, 전직지원 프로그램 참여자의 지각된 관계성과 심리적 안녕감과의 가설(H6)은 기각되었다. 일곱째, 전직지원 프로그램 참여자의 지각된 자율성과 학습성파와의 가설(H7)은 기각되었다. 여덟째, 전직지원 프로그램 참여자의 지각된 유능성과 학습성파와의 가설(H8)은 기각되었다. 셋째, 전직지원 프로그램 참여자의 지각된 관계성과 학습성파와의 가설(H9)은 기각되었다. 열째, 전직지원 프로그램 참여자의 자기효능감과 심리적 안녕감과의 가설(H10)은 1% 유의수준 하에서 채택되었다. 열한째, 전직지원 프로그램 참여자의 자기효능감과 학습성파와의 가설(H11)은 기각되었다. 열두째, 전직지원 프로그램 참여

<표 6> 경로분석 결과 및 가설 채택 여부

가설	인과관계	경로계수	t value	p value	채택 여부
H1	지각된 자율성 → 자기효능감	0.470	3.945	0.000	채택
H2	지각된 유능성 → 자기효능감	0.319	3.269	0.001	채택
H3	지각된 관계성 → 자기효능감	0.054	0.590	0.556	기각
H4	지각된 자율성 → 심리적 안녕감	0.260	2.936	0.003	채택
H5	지각된 유능성 → 심리적 안녕감	0.174	2.597	0.010	채택
H6	지각된 관계성 → 심리적 안녕감	0.128	1.513	0.131	기각
H7	지각된 자율성 → 학습성파	-0.239	1.550	0.122	기각
H8	지각된 유능성 → 학습성파	0.031	0.361	0.718	기각
H9	지각된 관계성 → 학습성파	0.238	1.712	0.088	기각
H10	자기효능감 → 심리적 안녕감	0.382	5.180	0.000	채택
H11	자기효능감 → 학습성파	0.246	1.609	0.108	기각
H12	심리적 안녕감 → 학습성파	0.144	0.887	0.375	기각

<표 7> 연구모형의 직접효과, 간접효과 분석 결과

인과관계	총 효과	직접효과			간접효과		
		경로계수	t value	p value	경로계수	t value	p value
지각된 자율성 → 자기효능감	0.470	0.470	3.945	0.000***	.	.	.
지각된 유능성 → 자기효능감	0.319	0.319	3.269	0.001**	.	.	.
지각된 관계성 → 자기효능감	0.054	0.054	0.590	0.556	.	.	.
지각된 자율성 → 심리적 안녕감	0.054	0.260	2.936	0.003**	0.181	2.898	0.004**
지각된 유능성 → 심리적 안녕감	0.441	0.174	2.597	0.010**	0.121	2.872	0.004**
지각된 관계성 → 심리적 안녕감	0.295	0.128	1.513	0.131	0.041	0.573	0.567
지각된 자율성 → 학습성취	0.169	-0.239	1.550	0.122	0.172	2.045	0.041*
지각된 유능성 → 학습성취	-0.067	0.031	0.361	0.718	0.062	1.908	0.057
지각된 관계성 → 학습성취	0.093	0.238	1.712	0.088	0.040	0.854	0.394
자기효능감 → 심리적 안녕감	0.382	0.382	5.180	0.000***	.	.	.
자기효능감 → 학습성취	0.311	0.246	1.609	0.108	0.058	0.852	0.395
심리적 안녕감 → 학습성취	0.144	0.144	0.887	0.375	.	.	.

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

자의 심리적 안녕감과 학습성취와의 가설(H12)은 기각되었다.

<표 7>에서 보는 바와 같이 연구모형의 인과관계를 총 효과, 직접효과, 간접효과로 나누어 분석한 효과를 나타내면 다음과 같다. 첫째, 지각된 자율성이 심리적 안녕감에 미치는 직접효과와 간접효과 모두 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 지각된 유능성이 심리적 안녕감에 미치는 직접효과와 간접효과 모두 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 지각된 관계성이 심리적 안녕감에 미치는 직접효과와 간접효과 모두 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 넷째, 지각된 자율성이 학습성취에 미치는 직접효과는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 간접효과는 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다섯째, 지각된 유능성이 학습성취에 미치는 직접효과와 간접효과 모두 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 일곱째, 자기효능감이 학습성취에 미

치는 직접효과와 간접효과 모두 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

<표 8>에서는 특정간접효과를 통해 각 변수 간의 매개효과를 확인할 수 있다. 첫째, 지각된 자율성은 자기효능감을 매개로 하여 심리적 안녕감에 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 지각된 유능성은 자기효능감을 매개로 하여 심리적 안녕감에 정(+)의 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 지각된 관계성은 자기효능감을 매개로 하여 심리적 안녕감에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 넷째, 지각된 자율성은 자기효능감을 매개로 하여 학습성취에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 다섯째, 지각된 유능성은 자기효능감을 매개로 하여 학습성취에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 여섯째, 지각된 관계성은 자기효능감을 매개로 하여 학습성취에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 일곱째, 지각된 자율성은 심리적 안녕감을 매개로 하여 학습성취에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 여덟째, 지각된 유능성은 심리적 안녕감을 매개로 하여 학습성취에 유의한 영

<표 8> 연구모형의 특정간접효과

인과관계	경로계수	t value	p value
지각된 자율성 → 자기효능감 → 심리적 안녕감	0.181	2.898	0.004**
지각된 유능성 → 자기효능감 → 심리적 안녕감	0.121	2.872	0.004**
지각된 관계성 → 자기효능감 → 심리적 안녕감	0.021	0.573	0.567
지각된 자율성 → 자기효능감 → 학습성파	0.109	1.557	0.120
지각된 유능성 → 자기효능감 → 학습성파	0.082	1.329	0.185
지각된 관계성 → 자기효능감 → 학습성파	0.018	0.482	0.630
지각된 자율성 → 심리적 안녕감 → 학습성파	0.036	0.818	0.414
지각된 유능성 → 심리적 안녕감 → 학습성파	0.026	0.769	0.442
지각된 관계성 → 심리적 안녕감 → 학습성파	0.019	0.626	0.532
자기효능감 → 심리적 안녕감 → 학습성파	0.056	0.852	0.395
지각된 자율성 → 자기효능감 → 심리적 안녕감 → 학습성파	0.027	0.746	0.456
지각된 유능성 → 자기효능감 → 심리적 안녕감 → 학습성파	0.017	0.826	0.409
지각된 관계성 → 자기효능감 → 심리적 안녕감 → 학습성파	0.002	0.351	0.726

**p<0.01

향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 아홉째, 지각된 관계성은 심리적 안녕감을 매개로 하여 학습성파에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 열째, 자기효능감은 심리적 안녕감을 매개로 하여 학습성파에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 열한째, 지각된 자율성은 자기효능감과 심리적 안녕감을 매개로 하여 학습성파에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 열두째, 지각된 유능성은 자기효능감과 심리적 안녕감을 매개로 하여 학습성파에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 열셋째, 지각된 관계성은 자기효능감과 심리적 안녕감을 매개로 하여 학습성파에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

VI. 결론 및 시사점

본 연구는 자기결정성 요인을 기반에 둔 전직지원 프로그램의 특징에 대해 파악하고, 이들 요인이 자기효능감과 심리적 안녕감을 통해 학습성파에 어떠한

영향을 미치는지 실증 검증하고자 하였다. 첫째, 지각된 자율성은 자기효능감과 심리적 안녕감에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 기존의 직장에서 벗어나 새로운 직장으로 전직하는 것은 쉽지 않으며, 한 직장에 오랫동안 몸담고 있던 근로자일수록 직장을 옮기기가 어렵다. 하지만 전직지원 프로그램을 통해 새로운 직장관과 사회에 적응할 수 있도록 도와줌으로써 전직을 생각하는 근로자는 자신의 자유의지에 따라 도전적으로 행동함으로써 이를 전직 성과로 연결시킨다고 볼 수 있다. 둘째, 지각된 유능성은 자기효능감과 심리적 안녕감에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 성공적인 경력 전환을 할 수 있다는 믿음을 심어준다고 볼 수 있으며, 단순한 이직 정보만 제공하는 수준을 넘어 할 수 있다는 자신감을 심어주고 심리까지 진단해준다고 볼 수 있다. 셋째, 지각된 관계성은 자기효능감과 심리적 안녕감에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 전직지원 프로그램이 새로운 직장으로 전환하거나 은퇴 후 생애 설계에 초점을 두고 있기 때문에 온전히 자신의 역량에 집중하고 있는 것으로 볼 수 있다. 넷째, 자기

효능감은 심리적 안녕감에는 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났지만, 학습성취에는 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 교육을 들으면서 경력 전환과 은퇴 후 생애 설계를 할 수 있다는 자신감이 심리적 안녕감으로 연결된다고 볼 수 있다. 하지만 교육을 들을 때에는 결과가 당장 눈에 보이지 않기에 때문에 아직 성과를 예상하지 못하는 것으로 판단된다. 마지막으로, 심리적 안녕감은 학습성취에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 교육을 통해서 심리적 안녕감을 갖고 있다고 해도 자신의 경력 전환과 은퇴 후 생애에 대한 확실한 대안이 보이지 않기에 때문에 학습성취로 이어지기 어렵다고 볼 수 있다.

본 연구의 학문적 의의는 전직지원 프로그램 특성을 단순히 연구자가 자의적으로 변수를 선정하여 실증 검증하는 것이 아닌 이론에 입각한 학문적 접근 방식을 이용했다는 점에서 의의가 있다. 본 연구의 실무적 의의는 다음과 같다. 첫째, 전직지원 프로그램을 통해 구직자들은 효과적으로 취업할 수 있는 전략은 물론 원만한 대인관계 형성방법, 효과적인 대화법 등을 습득해 상실된 자존감과 자신감이 회복되어 결국 학습성취가 향상된다는 점에서 의의가 있다. 둘째, 국가 정책에 제한된 공공기관 위주의 전직지원 프로그램이 아니라 재취업과 전직지원 교육 양질의 수준을 향상시킬 수 있는 민간기관과의 협업을 근로자와 기업을 직접 매칭하고 관리하는 맞춤형 시스템을 운영하는 것이 중요하다. 셋째, 전직지원 프로그램은 기존 직장에서 새로운 직장으로 이직하는 심리적인 부담을 완화하는 효과와 은퇴 후 안정적인 노후를 보장할 수 있다는 점에서 의의가 있다. 또한, 퇴직자뿐 아니라 재직 중인 직원으로까지 대상을 확대해 전직지원 프로그램이 개인의 경력관리나 경력개발을 넘어 기업복지와 인재관리방법, 나아가 국가적 생애개발 차원으로 활성화하는 것이 중요하다.

본 연구의 한계점은 다음과 같다. 첫째, 전직지원 프로그램의 가장 큰 목표가 창업 및 재취업이기 때문

에 이와 직접적으로 연결이 안 된다면 결국 학습성취가 나타난다고 보는데 어려움이 있다. 둘째, 전직지원 프로그램의 대상자가 대부분 직장생활을 오래 한 사람들이고, 전문성을 가지고 있기 때문에 사회 초년생을 대상으로 하는 대학의 취업 프로그램과 비교했을 때 그 성과가 약하다고 볼 수 있다. 셋째, 표본을 변수 별로 차이 비교함으로써 특성별 항목들을 이해하는 데 부족함이 있다. 향후 연구방향은 첫째, 표본의 인구통계학적 특성을 변수 별로 차이 비교함으로써 특성별 항목들을 이해하는 연구가 진행되어야 하겠다. 둘째, 다양한 이론을 이용하여 전직지원 프로그램을 실증 검증하는 연구가 진행되어야 할 것이다.

참고문헌

- [1] 이수희 · 조장욱 · 남주하 · 김상봉 · 김원식 · 박성준 · 장상수 · 엄동욱 · 배노조 · 이상우 · 원종학, “고령화의 경제적 파급효과와 대응과제Ⅱ,” 한국경제연구원 연구보고서, 제2005권, 2005, pp. 1-578.
- [2] 김창호 · 최용신, “공기업 전직지원체도가 조직신뢰 및 몰입과 기업성취에 미치는 영향,” 한국인사행정학회보, 제9권, 제3호, 2010, pp. 99-127.
- [3] 정동섭 · 박지근, “전직지원서비스 프로그램의 효과에 대한 연구,” 직업능력개발연구, 제6권, 제1호, 2003, pp. 275-298.
- [4] 통계청, “장래인구추계,” KDI 경제정보센터, 2016.
- [5] 이원재 · 임배만 · 오병건 · 이창환 · 정주희 · 김다혜, “베이비붐세대 전직지원 대책연구 결과보고서 : 의로서비스 분야를 중심으로,” 고용노동부, 2012.
- [6] 정중희 · 김영준, “전직지원 교육생의 교육만족도가 취업성취욕구에 미치는 영향: 방위산업체 취업

- 희망자 대상으로," 生産性論集, 제31권, 제1호, 2017, pp. 143-170.
- [7] 김대중·김명준, "전직지원 상담을 위한 전직준비도 검사 개발 및 타당화 연구," 한국심리학회지 산업 및 조직, 제23권, 제4호, 2010, pp. 689-710.
- [8] 이용재, "우리나라 제대군인 보훈복지정책의 실태 및 활성화 방안: 전직지원교육 및 취·창업을 중심으로," 한국군사회복지학, 제3권, 제2호, 2010, pp. 47-68.
- [9] 김봉환, "직무분석을 통한 전직지원 전문가 양성 교육과정 개발 연구," 진로교육연구, 제27권, 제4호, 2014, pp. 1-18.
- [10] 김범석, "특정직 경호공무원의 전직역량에 대한 보유수준 분석 및 전직지원방안 연구," 한국경호경비학회지, 제33호, 2012, pp. 51-80.
- [11] 김정기·유연우, "전직지원 컨설팅에 대한 인식과 기업성취에 관한 연구 - 고용가능성을 중심으로 -," 디지털융복합연구, 제13권, 제10호, 2015, pp. 171-183.
- [12] 구관모·이규만, "전직지원활동이 잔류구성원의 직무태도에 미치는 영향," 조직과 인사관리연구, 제31권, 제1호, 2007, pp. 125-146.
- [13] 함홍안·이종건, "공기업의 바람직한 전직지원제도 구축방안: A사 사례연구," 大韓經營學會誌, 제23권, 제4호, 2010, pp. 2035-2054.
- [14] 형시영, "CIPP 평가모형을 적용한 제대군인전직지원교육의 효과성 연구," 한국정책연구, 제14권, 제3호, 2014, pp. 69-86.
- [15] 구영휘·이영욱, "제대군인의 효과적인 전직지원교육을 위한 실증적 연구," 융합보안 논문지, 제14권, 제6호, 2014, pp. 65-74.
- [16] 정영훈, "전직지원서비스의 법적 의무화에 관한 법적정책적 검토," 노동법포럼, 제20권, 2017, pp. 37-71.
- [17] 천영희, "전직지원프로그램의 효과분석 및 개선 방안," 평생교육학연구, 제8권, 제2호, 2002, pp. 243-281.
- [18] 정동섭·박지근·배중석, "아웃플레이스먼트 프로그램의 구성과 효과에 대한 연구 - K은행의 사례를 중심으로," 한국인사·조직학회 발표논문집, 2003, pp. 445-465.
- [19] 권혜자, "중·장년층의 이직과 전직지원서비스 정책과제," 한국인사관리학회 학술대회 발표논문집, 제2012권, 제12호, 2012, pp. 1-18.
- [20] 이희수·이은주·송영선, "전직지원활동에 참여한 퇴직자의 특성과 전환학습 수준이 고용가능성에 미치는 영향," 역량개발학습연구, 제6권, 제4호, 2011, pp. 61-88.
- [21] 이호복·이규만, "직업군인의 전직지원제도 분석과 발전방안," 경영컨설팅연구, 제12권, 제3호, 2012, pp. 291-313.
- [22] 임운택, "이직/실직 근로자를 위한 국내 전직지원 서비스(Outplacement Services) 현황과 활성화 방안," 한국사회과학연구, 제25권, 제2호, 2006, pp. 167-194.
- [23] 오정은, "중장년층 대상 전직지원서비스의 지속적 질 향상을 위한 논리주도 평가모형 개발 연구," 한양대학교 대학원 박사학위논문, 2014.
- [24] 김석란·이영민, "기업 퇴직근로자 전직지원프로그램 비교분석," 한국실천공학교육학회논문지, 제5권, 제1호, 2013, pp. 80-90.
- [25] Deci, E., and Ryan, R. M., "Intrinsic motivation and self-determination in human behavior," Springer Science & Business Media, 1985.
- [26] 김은영, "남녀 대학생의 자율성, 유능감, 관계성이 진로미결정에 미치는 영향," 한국심리학회지 상담 및 심리치료, 제19권, 제4호, 2007, pp. 1079-1100.
- [27] 강경리, "대학수업의 평가과정에서 학습동기 유발 요소 탐색: 자기결정성이론을 기반으로," 교육

- 연구논총, 제38권, 제3호, 2017, pp. 31-60.
- [28] Deci, E. L., and Ryan, R. M.(2000), "The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior," *Psychological inquiry*, Vol.11, No.4, 2000, pp. 227-268.
- [29] 김효정 · 안현숙, "스마트폰 이용자의 자기결정성 이론이 플로우 및 스마트폰 중독에 미치는 영향," *컴퓨터교육학회 논문지*, 제18권, 제2호, 2015, pp. 35-45.
- [30] 신인용 · 이기현, "업무 자기결정동기의 선행요인과 결과요인 : 업무맥락과 변화몰입을 중심으로," *大韓經營學會誌*, 제28권, 제11호, 2015, pp. 2909-2929.
- [31] Bandura, A., "Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change," *Psychological review*, Vol.84, No.2, 1977, p. 191.
- [32] 조영준 · 황찬규, "창의적리더십이 군(軍) 조직효과성에 미치는 영향 - 자기효능감의 매개효과와 조직신뢰 조절효과 중심으로 -," *디지털산업정보학회논문지*, 제13권, 제3호, 2017, pp. 115-132.
- [33] Bandura, A., "Guide for constructing self-efficacy scales," *Self-efficacy beliefs of adolescents*, Vol.5, No.1, 2006, pp. 307-337.
- [34] Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., and Rogers, R. W., "The self-efficacy scale: Construction and validation," *Psychological reports*, Vol.51, No.2, 1982, pp. 663-671.
- [35] 백유미, "스마트폰중독 대학생의 자기효능감과 스트레스 대처전략에 관한 연구," *디지털산업정보학회논문지*, 제13권, 제1호, 2017, pp. 173-183.
- [36] 정영신 · 윤천성, "건강신념과 자기효능감, 운동만족 및 건강증진행동 관계연구 : 헬스센터 중심으로," *디지털산업정보학회논문지*, 제12권, 제3호, 2016, pp. 215-230.
- [37] Ryff, C. D., "Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being," *Journal of personality and social psychology*, Vol.57, No.6, 1989, p. 1069.
- [38] 지명원 · 이강욱 · 윤소영, "관광업체 종사자의 직업탐색행동이 직무적응과 심리적 안녕감에 미치는 영향 : 직무적응의 매개효과," *관광연구저널*, 제29권, 제1호, 2015, pp. 127-141.
- [39] 김명소 · 김혜원 · 차경호, "심리적 안녕감의 구성개념분석," *한국심리학회지 사회 및 성격*, 제15권, 제2호, 2001, pp. 19-39.
- [40] 안성수 · 김석용, "직무역할스트레스가 심리적 안녕감과 직무만족에 미치는 영향 연구 - 사회적 지원의 조절효과를 중심으로 -," *한국자치행정학보*, 제30권, 제1호, 2016, pp. 61-79.
- [41] 최창현 · 광미정, "노인의 여가만족과 심리적 안녕감의 관계에 관하여," *GRI 연구논총*, 제17권, 제1호, 2015, pp. 133-155.
- [42] 안진영 · 유순화, "대학생의 수용행동이 심리적 안녕감에 미치는 영향: 인지적 정서조절 전략의 매개효과," *청소년복지연구*, 제18권, 제2호, 2016, pp. 173-197.
- [43] Astin, A. W., "Assessment for excellence: The philosophy and practice of assessment and evaluation in higher education," Rowman & Littlefield Publishers, 2012.
- [44] 구주형 · 한상훈 · 강훈, "성인학습자의 평생교육의식, 참여동기, 학습성취에 관한 구조적 분석," *한국산학기술학회논문지*, 제16권, 제7호, 2015, pp. 4537-4548.
- [45] Boone, E. J., Safrit, R. D., and Jones, J., "Developing programs in adult education: A conceptual programming model," Waveland Press, 2002.

- [46] Chickering, A. W., and Gamson, Z. F., "Seven principles for good practice in undergraduate education," *Biochemical Education*, Vol.17, No.3, 1989, pp. 140-141.
- [47] 남기영 · 윤준상 · 강태식 · 김숙경, "다문화가정 평생교육 프로그램 참여자의 직무수행능력이 직업적응과 학습성취에 미치는 영향," *농업교육과 인적자원개발*, 제50권, 제2호, 2018, pp. 55-72.
- [48] 김혜영 · 박소연 · 이숙정, "대학교육의 학습성취에 영향을 미치는 요인에 대한 연구: 수업의 질과 수업 외 활동을 중심으로," *교육종합연구*, 제15권, 제2호, 2017, pp. 1-18.
- [49] 최혜수, "호텔기업 직무자율성 특성이 자기효능감과 직무만족에 미치는 영향: 성별의 조절된 매개효과," *관광연구*, 제31권, 제8호, 2016, pp. 235-252.
- [50] 안혜정 · 이현정, "교사자율성, 교사협력, 교사효능감이 수업혁신에 미치는 영향," *教育問題研究*, 제68권, 2018, pp. 145-170.
- [51] 고은정 · 이성진 · 김상수, "직무자율성과 자기효능감이 창의적 행동에 미치는 영향: 스마트워크 환경에서 지식공유의 매개효과를 중심으로," *지식경영연구*, 제19권, 제2호, 2018, pp. 163-185.
- [52] 김지수 · 최혜진, "예비유아교사의 감사성향과 대인관계유능성, 자기조절학습능력이 교사효능감에 미치는 영향," *교육혁신연구*, 제25권, 제3호, 2015, pp. 247-267.
- [53] 조영순 · 이영순, "사회적 유능성 증진 프로그램이 편모가정 중학생의 자기효능감과 대인관계기술에 미치는 효과," *한국동서정신과학회지*, 제7권, 제2호, 2004, pp. 85-105.
- [54] 최인숙 · 박유미, "예비유아교사의 공감능력과 대인관계 유능성이 교사효능감에 미치는 영향," *한국산학기술학회논문지*, 제19권, 제11호, 2018, pp. 454-462.
- [55] 문태형, "예비유아교사의 사회지능 및 자기결정성 동기와 자기효능감간의 관계 연구," *아동교육*, 제22권, 제4호, 2013, pp. 131-145.
- [56] 신은정, "경력에 따른 유아교사의 자아탄력성, 자기결정성이 유아교사효능감에 미치는 영향," *어린이문학교육연구*, 제17권, 제4호, 2016, pp. 511-535.
- [57] 김은영, "전문대학생의 진로결정관계성, 진로결정효능감이 진로미결정에 미치는 영향," *진로교육연구*, 제23권, 제1호, 2010, pp. 79-96.
- [58] 조호운 · 김영희, "가족기능이 청소년의 정서적 자율성과 심리적 안녕감에 미치는 영향," *한국가족관계학회지*, 제16권, 제3호, 2011, pp. 143-165.
- [59] 안도희 · 박귀화 · 정재우, "자율성 지지, 기본적인 욕구 및 심리적 안녕감 간의 관계," *청소년학연구*, 제15권, 제5호, 2008, pp. 315-338.
- [60] 김우리 · 김정섭, "대학생이 지각한 부모의 자율성 지지가 심리적 안녕감에 미치는 영향: 생애목표의 매개효과," *학습자중심교과교육연구*, 제16권, 제5호, 2016, pp. 671-690.
- [61] 정은이, "개별성-관계성 및 대인관계 유능성이 심리적 안녕에 미치는 영향," *한국교육학연구*, 제17권, 제2호, 2011, pp. 97-120.
- [62] 송혜숙 · 김희년, "내외적 자원이 노인의 심리적 안녕감에 미치는 영향," *사회서비스연구*, 제8권, 제1호, 2018, pp. 55-80.
- [63] 오지혜 · 윤혜미, "부모와의 애착이 대학생의 심리적 안녕감에 미치는 영향에서 대인관계유능성의 매개효과," *한국콘텐츠학회논문지*, 제17권, 제2호, 2017, pp. 1-12.
- [64] 홍승빈 · 박성연, "청소년의 자율성 및 관계성 만족이 심리적 안녕감에 미치는 영향," *兒童學會誌*, 제38권, 제2호, 2017, pp. 5-16.
- [65] 김정숙, "장애인의 긍정적 심리증진을 위한 기본적인 심리욕구, 심리적 수용, 심리적 안녕감의 구조

- 모형 검증 연구," 지체.중복.건강장애연구, 제57권, 제3호, 2014, pp. 89-105.
- [66] 박현경·이정민, "플립러닝 환경에서 자기주도 학습능력, 협력적 자기효능감, 교사의 자율성지지, 학습 성과 간의 관계," 교육정보미디어연구, 제24권, 제1호, 2018, pp. 147-175.
- [67] 이미옥·김세영·이미영, "대학생의 자율성지지와 자기조절 동기가 학습성취에 미치는 영향," 한국산학기술학회논문지, 제16권, 제8호, 2015, pp. 5223-5231.
- [68] 정재삼·이지현, "사이버대학생의 지각된 자율성지지, 자기결정성 동기, 학습성과 간의 경로분석," 교육정보미디어연구, 제18권, 제3호, 2012, pp. 365-387.
- [69] 고은현·박혜림, "프로젝트 학습에서 대인관계 유능성 및 인지된 성취감의 관계에 대한 탐효능감의 매개효과," 한국산학기술학회논문지, 제17권, 제12호, 2016, pp. 91-97.
- [70] 박영순·김관희, "중학생의 사회정서적 유능성과 자기조절학습, 학업성취도의 관계," 열린교육연구, 제23권, 제4호, 2015, pp. 129-149.
- [71] 이수진, "지각된 자율성, 관계성, 유능감과 대학생 활에서의 학업성취, 정서적 적응과 주관적 안녕감과의 관계," 教育心理研究, 제25권, 제4호, 2011, pp. 903-926.
- [72] 홍성연·김인수, "대학의 지원과 자기결정성 요인이 신입생의 대학교육성취에 미치는 영향," 청소년학연구, 제23권, 제12호, 2016, pp. 453-479.
- [73] 임규연·은주희·박민정, "평생교육환경에서 인지적흥미와 학습자역할몰입의 조절효과: 자기결정성요인과 학습지속의지 간 관계를 중심으로," 교육방법연구, 제28권, 제3호, 2016, pp. 561-585.
- [74] 안도희·김유리, "청소년들의 자기주도학습, 관계성, 자아개념 및 학업성취 간의 관계," 教育學研究, 제52권, 제1호, 2014, pp. 1-25.
- [75] 정혜옥, "예비 유아교사의 진로결정 자기효능감이 심리적 안녕감에 미치는 영향: 진로태도성숙의 매개효과," 한국교원교육연구, 제31권, 제1호, 2014, pp. 95-115.
- [76] 김경희·김선희, "보육교사의 자기분화, 자기효능감이 심리적 안녕감에 미치는 영향," 한국콘텐츠학회논문지, 제16권, 제4호, 2016, pp. 289-300.
- [77] 김정옥·김완일, "경찰관의 자기효능감과 심리적 안녕감의 관계에서 조직시민행동의 매개효과," 청소년학연구, 제25권, 제10호, 2018, pp. 103-122.
- [78] 정계숙·류수민·조리경, "예비보육교사의 자기효능감과 학습성과와의 관계에서 삶의 만족도의 매개효과," 한국영유아보육학, 제90권, 2015, pp. 217-241.
- [79] 박성열·남민우·임종훈, "사이버대학생과 컨소시엄사이버대학생의 이러닝 실재감과 자기효능감이 학습성취에 미치는 영향," 농업교육과 인적자원개발, 제44권, 제1호, 2012, pp. 109-129.
- [80] 김요완·박종선·전광호, "사이버대학 성인학습자의 자기효능감과 학습성과의 관계에서 자기주도성의 매개역할," 교육정보미디어연구, 제19권, 제4호, 2013, pp. 743-764.
- [81] 구소연·고성훈·문태원, "오케스트라 조직 내에서 경험한 컴페션이 직무성취에 미치는 영향 - 심리적 안녕감과 자기효능감을 매개로 -," 경영과 정보연구, 제37권, 제2호, 2018, pp. 43-62.
- [82] 박종철·권봉현, "호텔종사원의 회복탄력성이 심리적 안녕감 및 조직성취에 미치는 영향," 호텔리조트연구, 제14권, 제2호, 2015, pp. 63-82.
- [83] 김은경·안지령, "보육교사의 심리적 안녕감이 역할수행능력과 직무만족도에 미치는 영향," 육아정책연구, 제8권, 제1호, 2014, pp. 25-45.
- [84] Ryan, R. M. and Deci, E. L., "Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and

well-being," *American psychologist*, Vol.55, No.1, 2000, p. 68.

[85] 배재권 · 권두순, "소셜 게임 이용자의 자기결정성요인, 감정반응요인 및 만족도와의 구조적 관계," *로고스경영연구*, 제11권, 제2호, 2013, pp. 55-80.

[86] 이명희 · 김아영, "자기결정성이론에 근거한 한국형 기본 심리 욕구 척도 개발 및 타당화," *한국심리학회지 사회 및 성격*, 제22권, 제4호, 2008, pp. 157-174.

[87] 이영광 · 지은구, "자기효능감척도 개발 연구," *한국사회과학연구*, 제36권, 제1호, 2017, pp. 5-31.

[88] 이종학 · 강선아 · 이수범, "자기효능감이 긍정적 자산, 직무만족, 조직몰입 및 조직시민행동에 미치는 영향," *한국호텔외식경영학회 학술발표논문집*, 제2014권, 제12호, 2014, pp. 15-34.

[89] 김경순 · 김정남 · 박원모 · 천성문, "대학생의 심리적 안녕감 구성개념 분석," *인문학논총*, 제11권, 제1호, 2006, pp. 1-23.

[90] Bloom, B. S., "Taxonomy of educational objectives," Vol. 1: Cognitive domain. New York: McKay, 1956, pp. 20-24.

[91] 김애련, "대학평생교육원 성인학습자의 학습성공 인식 연구," *평생교육학연구*, 제10권, 제2호, 2004, pp. 129-165.

[92] 남기영, "대학평생교육원 성인학습자의 참여지속요인이 학습성공에 미치는 영향," *공주대학교 대학원 박사학위논문*, 2016.

[93] Howell, J. M., and Higgins, C. A., "Champions of technological innovation," *Administrative science quarterly*, 1990, pp. 317-341.

[94] Chin, W. W., "Commentary: Issues and opinion on structural equation modeling," 1998.

[95] Fornell, C. and Larcker, D. F., "Evaluating structural equation models with unobservable

variables and measurement error," *Journal of marketing research*, 1981, pp. 39-50.

■ 저자소개 ■



김성광
(Kim Seonggwang)

2018년 3월~현재
인천대학교 경영학과 박사과정
2017년 2월
단국대학교 경영학과 예술경영
(경영학석사)
2008년 2월
단국대학교 생활음악과 (음악학사)
관심분야 : 마케팅, 소비자 심리
E-mail : tehllllah@gmail.com



최효근
(Choi Hyogeun)

2018년 9월~현재
청운대학교 교양대학 외래교수
2017년 11월~현재
대한민국산업현장교수 (직업상담)
2016년 11월~현재
한국기술교육대학교 일학습병행교수
1996년 3월~2016년 11월
신용협동조합중앙회연수원장 역임
2012년 3월~2016년 12월
한밭대학교 경제학과 겸임교수
역임
2018년 5월
Canada Christian College and
School of Graduate Theological
Studies (상담학박사-라이프코칭
진공)
1996년 2월
숭실대학교 정보산업학과
(이학석사)
관심분야 : 상담코칭, 전직지원, 생애설계,
일학습병행
E-mail : bundochoi@naver.com



권 두 순
(Kwon Dosoon)

2017년 3월 정운대학교 융합교양교육원
외래교수
2016년 2월 서울벤처대학원대학교
융합산업학과 박사
2010년 8월 경희대학교 경영학과 MIS
(경영학석사)
2008년 2월 한남대학교 경영정보학과
(경영학사)
2003년 2월 대덕대학 멀티미디어콘텐츠제작
전공(전문학사)

관심분야 : 정보기술을 활용한 소비자 심리,
데이터마이닝
E-mail : do20kg@naver.com

논문 접수일 : 2019년 02월 08일
수 정 일 : 2019년 02월 27일(1차)
2019년 03월 08일(2차)
게재 확정일 : 2019년 03월 12일