

재직자를 대상으로 한 패션교육훈련 프로그램 성과에 관한 연구: 자기효능감과 직무열의의 조절효과

이승민¹⁾ · 박현희^{2)†}

¹⁾한국폴리텍대학 섬유패션캠퍼스 패션마케팅과

²⁾경북대학교 의류학과

A Study on the Performance of Educational Fashion Training Program for Employed Learners: Moderating Effects of Self-efficacy and Job Engagement

Seung-Min Lee¹⁾ and Hyun-Hee Park^{2)†}

¹⁾Dept. of Fashion Marketing, Textile & Fashion Campus of Korea Polytechnic, Daegu, Korea

²⁾Dept. of Clothing and Textiles, Kyungpook National University, Daegu, Korea

Abstract: This study examines whether any correlation exists amongst participative motivation in an educational fashion training program, participants' program satisfaction and performance. In addition, this study investigates the moderating effect of participants' self-efficacy and job engagement in the influence of participative motivation on program satisfaction. Questionnaire data from 212 employed learners who participated in one or more educational fashion training programs were analyzed. For the data analysis, SPSS 24.0 statistical package was used. The study results were as follows. First, the participative motives of the educational fashion training program were grouped into the following three factors: goal-oriented, learning-oriented, and organizational support. Second, learning-oriented participative motivation positively affected their program satisfaction. Third, higher program satisfaction led better program performance. Fourth, there was a significant difference in the magnitude of the effect of learning-oriented participative motivation on satisfaction according to self-efficacy. Fifth, there was a significant difference in the magnitude of the effect of goal-oriented participative motivation on satisfaction according to vigor. Even if the participative motivation in an educational fashion training program predicts the program satisfaction, the strength is changed by interacting with the self-efficacy and vigor. The results of the study provide various implications for educators or policy makers who are interested in educational fashion training program development.

Key words: self-efficacy (자기효능감), job engagement (직무열의), educational fashion training program (패션교육훈련 프로그램), performance (성과)

1. 서 론

21세기 지식정보화사회에서는 모든 면에서 변화가 급속하게 진행되어, 지속적으로 새로운 지식과 정보를 습득할 필요성이 더욱 커지고 있다. 특히 재직자들의 경우 입사하기 전 학교에서 배운 지식만으로는 급변하는 사회변화에 대응하기 어렵고, 직장 내에서의 경쟁력을 확보하기 위해 재직자 평생교육을 더욱 중요하게 인식하고 있다. 이러한 재직 근로자들에 대한 교육

훈련은 인적자원관리 측면에서 중요성이 대두되어 정부차원에서 도 재직 근로자 직업능력개발을 위해 많은 지원을 하고 있다.

2016년 7월에 섬유제조·패션산업 인적자원개발위원회에서 발간한 섬유패션산업 인력수급 현황보고서에 따르면 2016년 전국의 섬유패션분야 양성 및 향상교육훈련은 섬유산업연합회를 비롯하여 패션협회, 생산기술연구원 등 8개 기관에서 실시되었으며 각 기관별 교육훈련은 업계 맞춤형 교육으로서 섬유소재, 패션입문, 수출마케팅, 산업용 섬유 등 기초이론에서 현장실무에 이르는 교육과정이 운영되었다고 한다. 그리고 2015년 동 교육훈련기관에서 교육을 수료한 교육생수는 총 2,696명에 이르는 것으로 나타났다(Status Report of Textile & Fashion Industry's Manpower, 2016). 이 외에도 재직자들을 위한 패션 교육의 경우 패션 관련 중소기업의 자체 개발 프로그램, 일·학 습병행제에 참여하는 패션기업 교육훈련 프로그램, 국가인적자원개발컨소시엄, 중소기업 핵심직무능력향상, 패션전문학원 및

†Corresponding author; Hyun-Hee Park
Tel. +82-53-950-6220, Fax. +82-53-950-6219
E-mail: c21ircle@knu.ac.kr

© 2018 (by) the authors. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

직업훈련학교 등에서 개설한 직업능력개발 계좌제 재직자 교육훈련 프로그램 등 다양하게 이루어지고 있다(2015 Yearly Statistics of Human Resource Development, 2017).

따라서 일과 학습을 병행하는 재직자들에게 보다 향상된 패션교육훈련 프로그램을 지속적으로 제공하기 위해서는 다양한 패션교육훈련 프로그램 성과에 영향을 미치는 요인들을 알아보고 이에 근거하여 각각의 상황에 적합한 교육계획을 수립할 필요가 있다.

그러나 지금까지 의류학 분야에서 재직자를 대상으로 한 패션교육훈련 프로그램 개발 및 성과에 관한 연구는 소수의 몇몇 연구들만이 이루어져 미흡한 실정이다(Jun et al., 2017; Park, 2014). 구체적으로, Park(2014)은 서울 소재 패션기업의 기업 자체 요구에 맞는 재직자 교육프로그램을 개설하고 3주간 교육을 실시한 후 교육수료생 53명을 대상으로 교육참여 동기, 만족도와 선호하는 교육방법, 교육평가 등을 살펴본 결과 교육의 평가에 있어서 참여 동기를 만족시키는 것이 중요하므로 참여 동기를 구체적으로 연구할 필요성이 있음을 시사하였으나, 한 개의 패션기업의 재직자들을 대상으로 교육을 진행하면서 수행되어서 연구의 대상이 과정 수료자 53명으로 한정되어 연구결과를 일반화하기에는 한계가 있었다. Jun et al.(2017)은 서울·경기지역 직업능력개발 의류제조 학습자를 대상으로 학습자의 참여 동기가 교육 및 취업서비스 만족도와 직업능력개발 성과에 미치는 영향을 연구한 결과, 취업과 관련된 학습참여 동기가 교육만족도와 취업서비스 만족도에 유의한 관계가 있는 것으로 나타났으므로 취업교육의 최종목표인 학습자의 직업능력개발 성과를 향상시키기 위해서는 기본적으로 학습참여 동기가 매우 중요하다고 하였다. 그러나 연구대상이 실업자의 취업능력 또는 기초 직무 능력 향상을 위하여 개설된 실업자 내일배움카드제(직업능력개발계좌제)를 이용하여 수강하는 실업자들로 구성되어 연구결과를 재직자 교육훈련 결과로 일반화할 수 없었다. 특히 학습과정에서의 자기효능감은 교육훈련의 내용을 자신이 잘 이해하고 실무에도 잘 적용할 수 있을 것이라는 신념을 의미하며 실제로 자기효능감이 높은 사람들은 더 높은 성과목표를 설정하고 이러한 자기효능감은 성과의 달성, 실패에 대해서도 그러한 목표에 대하여 더욱 커다란 공헌을 하는 것으로 밝혀졌으므로(Nease's study(as cited in Cho, 2015)), 패션교육훈련 프로그램에 참여한 동기가 같더라도 학습자들의 자기효능감에 따라 교육훈련 프로그램 성과는 달라지는지를 살펴볼 필요가 있다.

또한, 직무열의는 업무에 대하여 긍정적이고 정력적이며 헌신하고 몰입하는 마음가짐으로 조직구성원의 높은 직무열의는 직장에서 에너지가 넘치고 직무에 집중하며 열정적으로 업무를 수행하며, 열의에 찬 조직구성원은 행복, 기쁨, 열정 등과 같은 긍정적 정서를 자주 경험하고, 심리적·육체적으로 더 건강하며, 자신의 직무자원과 개인자원을 창출하고 조직성과에도 크게 기여한다고 하였다(Lee, 2016). 따라서 패션교육훈련 프로그램에 참여한 조직구성원의 경우도 참여한 동기가 같더라도 학습자의

직무열의에 따라 교육훈련 프로그램성과는 달라질 것으로 예상할 수 있다.

따라서 본 연구에서는 다양한 경로에서 진행되고 있는 재직자 대상 패션교육훈련 프로그램의 참여 동기가 무엇인지 알아보고, 어떠한 동기요인이 교육훈련 만족도와 성과에 영향을 미치는지를 살펴보고자 한다. 또한 이러한 참여 동기가 만족과 성과에 미치는 영향이 재직자의 개인특성변인에 따라 달라질 것이라 생각되어 자기효능감과 직무열의의 조절효과를 살펴보고자 한다. 이는 향후 패션산업 발전에 도움이 될 수 있는 패션교육훈련 프로그램 개발의 기초자료를 제공하고 나아가 패션교육훈련의 질을 높여 참여자들의 전문기술력을 향상시키고 동시에 정부기관의 패션교육훈련 정책의 유용한 자료로 활용될 수 있을 것이라 생각된다.

2. 이론적 배경

2.1. 교육훈련 프로그램 참여 동기

교육훈련에 대한 정의는 많은 연구자들에 의해 교육과 훈련을 구분할 것인지 아닌지에 따라 다르게 이루어져 왔으나(Ka, 2008), 명확한 목표 설정, 목표달성을 위한 환경설계, 전체 교수과정평가 등 절차와 관련된 사항들이 비슷하여(Lee, 2012) 최근에는 교육과 훈련이 거의 동일하게 사용되고 있다. 따라서 본 연구에서는 교육훈련을 개인 및 조직의 성장과 발전을 위해 의도적으로 계획된 학습경험으로 정의하고자 한다.

참여 동기는 초기의 목적의식과 관련된 동기로서 사람은 동일한 행동에 각기 다른 동기를 가지고 참여한다(Ka, 2008). Houle(1961)은 성인학습자의 참여 동기를 목표지향성(goal-oriented), 활동지향성(activity-oriented), 학습지향성(learning-oriented)의 3유형으로 분류하였는데 이들 각각의 특성을 살펴보면 다음과 같다. 목적지향성 학습자는 현실적인 필요나 이익, 이해관계에 대하여 이를 충족시키려는 요구에서 학습욕구가 생겨나며 일단 원하는 학습목표가 달성되면 쉽게 학습을 중단한다고 하였다. 활동지향성 학습자는 학습자체에 큰 의미를 두지 않으며 사회적 인간관계를 유지, 개선, 확대하려는데 학습참여의 의미를 두며 가정이나 직장 생활에서 당면하게 되는 현실의 어려운 상황들로부터 잠시라도 도피하고자 교육에 참여한다고 하였다. 학습지향성 학습자는 배운다는 그 자체가 좋아서 또는 근본적으로 알고자 하는 욕구나 지적 호기심을 충족시키기 위하여 학습에 참여한다고 하였다(Ka, 2008).

그 외에 학습동기를 학습자체에서 경험하는 즐거움, 만족감, 호기심, 흥미와 같은 요인들 때문에 학습을 하는 내재적 학습동기(intrinsic motivation)와 학습을 통해 얻고자 하는 보상이나 압력 또는 처벌을 회피하기 위해 학습을 하는 외재적 학습동기(extrinsic motivation)로 구분한 연구도 있으며(Kim, 2003; Pintrich & Schunk, 1996), Park(2014)의 연구에서는 패션기업 재직자들의 경우 개인적 동기와 사회적 동기 요인으로 구분하여 연구하였다.

Elinger(2005)는 제조업 근로자를 대상으로 한 그의 연구에서 무형식학습의 경우 학습에 헌신적인 지도자와 학습을 지원하는 기업문화 및 학습을 위해 관계망을 형성하는 사람들이 긍정적인 영향을 미치는 요소라 하였고, Park(2016)은 무형식학습에 영향을 미치는 요인을 개인특성과 조직특성으로 구분하고, 개인특성은 내재적 학습동기와 외재적 학습동기로 구성되고, 조직특성은 상사의 학습지원과 학습문화로 구성된다고 하였다. 또한 내재적 학습동기, 외재적 학습동기, 상사의 학습지원 및 학습문화는 무형식학습결과에 유의미한 영향을 준다고 하였다. 이상의 연구결과를 살펴보면 연구대상이나 교육프로그램에 따라서 참여 동기가 달라졌으므로 본 연구에서는 패션교육훈련 프로그램 참여 동기가 무엇인지 알아보려고 한다.

2.2. 교육훈련 프로그램 만족

만족이란 부족함이 없이 흡족한 상태의 정도으로써(Kim, 2010) 개인이 어떤 일을 통해서 얻은 경험을 평가한 결과로부터 얻게 되는 긍정적이고 유쾌한 정서적 상태(Locke's study(as cited in Kim, 2010))를 말한다. 따라서 교육프로그램 만족의 의미는 구성원 개개인이 자신의 교육프로그램 경험을 평가한 결과에서 얻어지는 즐겁고도 긍정적인 정서적 상태를 말하며, 만족에 대한 접근 방식도 만족의 구성요인들에 대한 분석을 일컫는 내용 중심적 접근과 기대불일치 모형을 채택하고 있는 과정중심적 접근으로 분류된다. 본 연구에서는 교육생들이 인지하는 교육훈련 프로그램 만족은 교육생들이 기대하는 수준의 환경적, 시설적, 시스템적 교육 관련 환경의 존재에 따라서 크게 작용한다는 선행연구(Kim, 2010)에 따라 교육만족에 대한 내용 중심적 접근방식으로 살펴보려고 한다. 교육훈련 만족의 내용 중심적 접근은 만족측정을 위한 구성요인들에 대한 분석을 말하며, 교육훈련 만족에 관한 선행연구(Kim, 2010; Lee, 2004; Lee, 2017; Yang, 2009)를 살펴보면, 만족에 관한 구성요인에 대해 학자들 간의 의견이 조금씩 다르지만, 교육훈련 만족의 핵심적인 내용으로써 교육 강사에 대한 만족, 교육내용에 대한 만족, 교육방법에 대한 만족, 교육환경에 대한 만족, 행정서비스 만족 등 다섯 가지 항목이 공통적으로 제시되고 있음을 알 수 있다. 본 연구에서는 선행연구(Kim, 2010; Lee, 2004; Yang, 2009)를 바탕으로 패션교육훈련 프로그램 만족을 가장 잘 나타낼 수 있는 측정요인으로 '교육훈련 프로그램의 전반적인 만족', '교육방법에 대한 만족', '교육강사에 대한 만족', '교육환경에 대한 만족'을 채택하였다. 또한 교육훈련 만족에 대해서 많은 연구자들은 교육훈련 만족과 관련된 선행요인을 밝히고자 노력해왔다. 보다 구체적으로 살펴보면, Lee and Kim(2015)은 성인 학습자의 참여 동기가 학습만족도에 유의한 영향을 미치고, Jun et al.(2017)은 자격취득, 취업동기가 취업서비스 만족도에 유의한 영향을 미친다고 하였으며, 성인 여자대학생을 대상으로 한 Jeon and Jeong(2016)의 연구에서는 참여 동기 중 자아성취감과 배우는 즐거움이 학습 및 프로그램 만족도에 정적인 영향을 준다고 하였다. Park(2011)과 Kim and Lim(2017)의 연

구에서는 학습지향성 학습참여 동기가 학습만족도에 영향을 주었으며, 온라인 평생교육 맥락에서는 강조되어야 할 조절변수가 있음을 강조하였다. Seo(2017)와 Park(2016)의 연구에서는 상사의 지원이나 학습문화 등과 같은 조직특성이 학습결과나 만족에 영향을 주는 요인으로 나타났다. 즉 연구자마다 교육훈련 만족에 영향을 주는 참여 동기요인이 다르게 나타나고 있으므로 본 연구에서는 패션교육훈련 프로그램의 어떤 참여 동기가 프로그램 만족에 영향을 주는지를 살펴보고자 한다.

2.3. 교육훈련 프로그램 성과

성과(performance)란 어떤 일에 대한 목표 혹은 의도하는 결과와 실제 얻어진 결과를 대비하는 효과성(effectiveness), 그리고 투입에 대한 결과를 나타내는 효율성(efficiency)이라는 두 개념을 내포하고 있다(Chung, 2010). 즉 교육훈련 효율성은 교육훈련 과정 중 교육훈련 프로그램이 합리적이며 경제적인 방식으로 목적을 달성하였는가의 문제인 반면 교육훈련 효과성은 교육훈련이 기업이 추구하였던 궁극적인 목적에 기여하였는가에 초점을 두기 때문에 교육훈련 프로그램이 잘 수행되었는가를 살펴보는 것뿐만 아니라 실제적으로 직원들의 능력이 향상되어 기업이 지원할만한 가치가 있는가와 같은 근본적인 문제를 다루고 있으므로(Park & Byun, 2012), 성과란 학습자인 직원이 가진 단점 극복과 이를 통한 개인적 업적의 향상 및 동시에 이루어지는 조직의 생산성 제고라고 할 수 있다. 따라서 이러한 교육훈련성과는 기업교육훈련 프로그램을 평가하는 중요한 항목으로 인정되고 있고(Kim, 2013), 일반적으로 기업에서는 교육훈련의 성과를 측정할 때 훈련 과정에 대한 교육생의 만족도, 직무수행을 통한 생산성향상, 고객만족도로 측정한다.

교육훈련 성과에 대한 기존연구를 살펴보면 Park and Byun(2012)은 중소기업 훈련 컨소시엄 교육훈련 프로그램 성과요인으로 만족도, 학업성취도, 교육훈련 전의의지를 사용하였다. Chung(2010)은 교육훈련 프로그램 만족도 요인이 기업의 성과에 미치는 영향을 알아보기 위해 호텔에서 교육훈련 프로그램에 참여한 경험이 있는 종사자를 대상으로 하여 성과 요인을 대고객성과와 비재무적 성과로 구분하여 측정하였다. 연구결과, 교육내용에 대한 만족도는 대고객성과 요인에 유의한 영향을 주었고, 교육내용과 자기개발 관련 만족도는 비재무적 성과에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. Han(2009)은 중소기업 교육훈련 실태에 대한 연구에서 교육훈련성과는 직무수행성과, 조직관계성과, 자기개발성과, 생산성성과로 구분되었으며, 교육훈련에 대한 만족도와 성과의 관계를 살펴보면 만족도가 높을수록 훈련 후 성과의 하위 변인인 직무수행성과, 조직관계성과, 자기개발성과, 생산성성과가 전반적으로 높게 나타났다. 또한 Jun et al.(2017)은 서울, 경기지역 정부지원 의류제조 직업능력개발 교육에 참여하는 학습자를 대상으로 한 연구에서 교육만족도는 직업능력개발성과에 유의한 영향을 미친다고 하였다.

이처럼 교육훈련 성과는 연구대상이나 기업의 형태에 따라 다르게 측정되며, 만족은 성과에 영향을 주는 것으로 나타났

나, 그 하부 요인에서 연구자별로 차이가 있었으므로 본 연구에서는 패션교육훈련 프로그램의 경우 프로그램 만족이 성과에 영향을 주는지 즉, 만족이 성과에 선행하는 변수인지를 살펴보고자 한다.

2.4. 자기효능감

자기효능감이란 바람직한 결과를 얻기 위해서 각 개인이 얼마나 성공적으로 요구되는 행동을 할 수 있는가에 대한 스스로의 기대로써(Lee & Chung, 2012) 개인의 능력향상과 목표설정에 중요한 동기가 될 뿐 아니라 성과와 관련되어 다양한 분야에서 중요한 요인으로 다루어져 왔다(Byun, 2011; Hong, 2016; Ka, 2008; Kim et al., 2006).

Hong et al.(2012)은 높은 자기 효능감을 가진 사람들은 자기를 위해 설정하는 목표가 높고, 그 목표에 대한 실행도 높게 나타날 것이라고 하였다. 즉 자기효능감이 높은 사람은 높은 목표를 세우며, 어려움에 처했을 때 인내하며 긍정적인 심리적, 행동적 결과를 보여주는 반면, 자기효능감이 낮은 사람은 문제에 직면하게 되면 그 문제를 피하거나 쉽게 포기하는 등 부정적인 심리적 결과를 보여줄 수 있다고 하였다. 또한 그는 선행 연구고찰을 통해서 자기효능감은 성취경험동기, 대리경험동기, 언어적 설득동기, 정서적 흥분 등의 4가지 주요한 동기로부터 형성되며 학습참여지속이나 학습성과인 만족도, 성취도 예측에 영향을 미치는 중요요인이라고 하였다.

Ka(2008)는 선행연구(Bandura, 1997)를 통해 성인들은 자기 효능감에 따라 다른 행동을 하게 되고, 대상영역 및 과제의 종류와 구체성에 따라 자기효능감은 ‘학업적 자기효능감’, ‘자기조절 자기효능감’, ‘자기조절 학습효능감’, ‘사회생활 효능감’, ‘사회적 자원활용 효능감’, ‘여가시간 활용효능감’, ‘주위사람 기대 일치 효능감’, ‘자기주장 효능감’, ‘부모와 지역사회 자원유도 효능감’ 등으로 나누어진다고 하였다. 이 중에서 학업적 자기 효능감이 주어진 학업적 과제를 제시된 수준만큼 성공적으로 수행하기 위한 지각된 능력을 말하므로 과제수행의 결과와 학업성취도와 직접적인 관련성이 있을 것으로 예측된다고 하였다. 또한 계획이나 조직화 등 다양한 자기조절학습전략을 사용하는 수행능력에 대한 자기조절 자기효능감은 학업적 자기효능감과 자기조절학습에 영향을 주고 학업성취에 영향을 줄 것으로 예측되므로 자기효능감의 하위차원을 학업적 자기효능감과 자기조절 자기효능감으로 나누었다. 연구결과, 성취동기와 참여 동기는 교육훈련 만족도에 영향을 주지 못하는 반면, 학업적 자기효능감과 자기조절 자기효능감은 교육훈련 만족도와 학업성취도에 유의한 영향을 준다고 하였다(Ka, 2008).

Hong(2016)은 성인학습자의 학습동기 및 기관선택속성에 따른 자기 효능감이 평생교육기관 재등록의도에 미치는 영향에 대한 연구에서 학습동기가 학업적 자기효능감에 유의한 영향을 미치고 자기효능감이 기관재등록의도에 유의한 영향을 미친다고 하였다. 또한 Kim et al.(2006)은 국내 한 대기업의 기업 리더십교육 프로그램에 참여한 학습자 150명을 대상으로 한 연

구결과 자기효능감이 학습전이에 대한 가장 유의한 설명력을 가지는 변수로 나타났다. 이에 따라 학습전이 수준을 높이기 위해서는 학습이 시작되기 전에 학습자들의 개인특성을 세밀하게 분석하여 자기효능감과 학습동기를 높일 수 있도록 하는 조치가 필요함을 주장하였다. Cho(2015)는 온라인교육의 참가자 학습특성(수강동기, 경력계획), 프로그램특성(업무연관성, 강사능력)이 전이효과에 미치는 영향에 있어서 자기효능감의 조절효과를 분석한 결과 수강동기, 업무연관성, 강사능력이 유의한 정(+)의 영향을 미치고 조절변수인 자기효능감 역시 유의한 정(+)의 주효과를 보였으며, 조절효과와 경우 경력계획과 자기효능감이 상호작용하여 유의한 조절효과를 보였다. Jang(2017)은 교육훈련 프로그램특성과 학습전이성과의 관계에서 자기효능감의 조절효과를 살펴보았는데 자기효능감 하위요인 중 자신감, 과제난이도 선호는 교육훈련 프로그램의 특성과 학습전이성과의 영향관계에서 조절효과가 있는 것으로 나타났고 자기조절능력은 조절효과가 없는 것으로 나타났다.

이처럼 자기효능감은 특정과제의 수행이나 학업성취에 있어 수행을 촉진시키는 주요한 개인적 특성이므로 이상의 연구들을 종합해 보면 자기 효능감이 높은 학습자들은 낮은 학습자들보다 더 높은 내재적 동기를 가지고 목표 달성을 위해 더 많은 노력과 도전을 시도함으로써 학업에 있어서 높은 만족을 보여 성과로까지 연결될 수 있을 것으로 기대된다. 따라서 본 연구에서는 교육훈련 프로그램 참여 동기가 프로그램 만족에 미치는 영향에서 자기효능감의 조절역할을 살펴보고자 한다.

2.5. 직무열의

Schaufeli et al.(2002)은 직무열의가 업무와 관련된 긍정적이고 성취적인 마음상태를 의미하는 것으로 활력(vigor), 헌신(dedication), 몰두(absorption)의 세 가지 구성개념으로 이루어져 있다고 하였다. 활력은 직무를 수행하는 동안의 높은 에너지 수준, 정신적 회복력, 자신의 직무에 노력을 기울이려는 자발성, 어려움에 직면했을 때 참아내는 인내력을 의미하며, 헌신은 자신의 직무에 대한 의미, 열정, 자부심, 도전 등을 뜻한다. 몰두는 직무에 완전히 집중하고 깊이 열중함으로써 일을 하는 동안 시간이 빠르게 지나가는 느낌, 직무로부터 자신을 분리하여 생각하기 어렵다고 느끼는 상태로서 일시적인 것이 아니라 2년 이상 지속되는 감정 상태라고 하였다(Jung, 2014). 이에 본 연구에서는 직무열의를 업무에 대한 긍정적이고 열정적이며 헌신적인 마음가짐과 태도로써 장시간 지속되는 감정 상태로 정의하고자 한다.

직무열의에 대해서 많은 연구자들은 직무열의와 관련이 있는 선행요인, 결과요인을 밝히고자 노력해 왔다. Bakker and Demerouti(2007)는 낙관주의, 자기효능감, 회복력, 자기존중감 등의 개인적이고 심리적인 특성이 직무열의의 선행요인임을 밝혔고, 조직의 적절한 인정과 보상, 근무제도 공정성과 고용상태 공정성 등의 조직직무환경(Lee, 2015), 직무자율성, 직무피드백, 사회적지지, 상사의 코칭 등 직무특성도 직무열의에 긍정적인

영향(Schaufeli & Bakker, 2004)을 주는 요인이라고 하였다. Lee(2016)는 고용노동부 소속기관인 고용센터에서 공공고용서비스를 제공하는 직원들을 대상으로 한 연구에서 직무적합성은 직무열의와 직무만족에 정적인 영향을 주는 것으로 나타났고, 직무열의의 하위변인 중 헌신과 활력은 직무만족에 정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. Kim(2015a)은 대학교직원의 리더코칭이 조직구성원의 직무만족에 미치는 영향과 직무열의의 매개효과를 살펴본 연구에서 리더의 코칭이 직무열의를 통해 조직몰입에 영향을 주고 최종적으로 직무만족까지 순차적 부분매개효과가 있다고 하였다. Bang et al.(2015)은 커리어전문점 종사자를 대상으로 한 연구에서 직무열의는 직무만족에 유의한 영향을 미친다고 하였으며, Kim(2015b)은 호텔종사원의 자기효능감이 직무만족에는 유의한 정(+)의 영향을 미치지 않지만, 직무열의의 하위요인인 헌신, 몰입, 활력의 조절효과에 대한 결과를 보면 자기효능감의 하위요인 중 자신감의 요인이 헌신이라는 직무열의와의 상호작용적인 영향이 직무만족을 높이는 조절역할을 하는 것 이외에는 대부분 직무열의는 직무만족을 높이는 조절역할을 하지 못하는 것으로 나타났다.

이와 같이 개인적, 심리적 특성, 조직직무환경, 조직특성 등이 직무열의에 영향을 주고(Bakker & Demerouti, 2007; Lee, 2015; Schaufeli & Bakker, 2004) 직무열의는 직무만족에 유의한 영향을 주는 변인이며(Lee, 2016), 직무열의는 매개변인으로서(Kim, 2015a) 또는 선행변인과의 상호작용에 의한 조절변인으로서도 유의미한 변인으로 연구(Kim, 2015b)되어져 왔다. 따라서 특정 교육훈련 참가자들의 참여 동기는 초기의 목적의식과 관련된 심리적인 특성의 일부라고 참여 동기는 직무열의와 상호작용을 했을 때 프로그램 만족도는 더욱 높아질 것으로 예측할 수 있으므로 본 연구에서는 교육훈련 프로그램 참여 동기가 프로그램 만족에 미치는 영향에서 직무열의의 조절효과를 살펴보고자 한다.

이에 본 연구의 연구문제를 다음과 같이 제안하고자 한다.

연구문제 1. 패션교육훈련 프로그램 참여 동기가 패션교육훈련 프로그램 만족에 미치는 영향을 알아본다.

연구문제 2. 패션교육훈련 프로그램 만족이 성과에 미치는 영향을 알아본다.

연구문제 3. 패션교육훈련 프로그램의 참여 동기가 만족에 미치는 영향에서 자기효능감의 조절효과를 알아본다.

연구문제 4. 패션교육훈련 프로그램의 참여 동기가 만족에 미치는 영향에서 직무열의의 조절효과를 알아본다.

3. 연구 방법

3.1. 변수의 조작적 정의 및 측정도구

본 연구의 연구방법으로는 설문조사 방법을 사용하였으며, 재직자를 대상으로 한 패션교육훈련 프로그램에 참여한 경험이 있는 사람들을 대상으로 설문조사를 수행하였다. 사용된 측정도구는 선행연구에서 사용된 신뢰성과 타당성이 검증된 문항을

본 연구에 적합하게 재구성하여 사용하였다. 연구에서 사용된 모든 항목은 7점 리커트 척도로 측정하였으며 ‘전혀 그렇지 않다’(=1)에서 ‘매우 그렇다’(=7)로 응답하도록 하였다.

패션교육훈련 프로그램 참여 동기에서 목적지향동기는 개인적으로 전문적인 지식, 기술의 습득, 직업상의 향상 등을 목적으로 참여하는 경우로 구체적이고 명확한 목표를 지니는 경우를 의미하며 Choi et al.(2013)의 연구를 참조하여 5문항으로 구성하였다. 학습지향동기는 지식이나 배움 그 자체를 좋아하며 지적 호기심이나 근본적으로 알고자 하는 욕구를 충족하기 위해 참여하는 것을 의미하며, Choi et al.(2013)의 연구를 참조하여 3문항으로 구성하였다. 조직지원동기는 조직특성에 관련된 요인으로 업무수행 중에 일어나는 학습전이를 강화하기 위한 동료와 상사의 지원 및 조직문화에 의해 참여하는 것을 의미하며, Kim(2010)과 Jin(2013)의 연구를 참조하여 3문항으로 구성하였다. 패션교육훈련 프로그램 만족은 패션교육훈련 프로그램을 이수하는 재직 근로자의 프로그램에 대한 주관적 인식의 정도로 교육훈련을 받는 재직 근로자가 필요하다고 생각하는 학습내용 및 환경이 최대한 제공되는 정도에 대한 평가라고 할 수 있으며, Lee and Kim(2015)의 연구를 참조하여 4문항으로 구성하였다. 패션교육훈련 프로그램 성과는 패션교육훈련 프로그램을 이수하는 재직 근로자가 패션교육훈련 프로그램을 경험한 결과로 얻게 되는 이득 또는 혜택을 의미하며 Kim(2004)의 연구를 참조하여 5문항으로 구성하였다. 자기효능감은 특정상황에서 과업을 달성할 때 필요한 행동을 성공적으로 조직하고 수행할 수 있는 능력에 대한 개인적인 판단을 의미하며 Ko(2015)의 연구를 참조하여 8문항으로 구성하였다. 직무열의는 세 가지 차원으로 구성되어 있는데, 활력은 직무를 수행하는 동안의 높은 에너지 수준, 정신적 회복력, 자신의 일을 위해 노력하려는 의지와 어려움에 직면했을 때 참아내는 인내력을 의미한다. 헌신은 자신의 직무에 대한 의미, 열정, 자부심, 도전을 의미한다. 몰두는 직무에 대한 완전한 집중, 깊은 몰입상태, 시간이 빠르게 지나가는 느낌, 일과 자신을 분리하여 생각하기 어려운 상태를 의미한다. 측정 문항은 Chung and Cho(2015)와 Schaufeli et al.(2006)의 연구를 참조하여 각각 3문항으로 구성하였다.

3.2. 자료수집 및 분석방법

본 연구에서는 정부 및 직업훈련기관에서 제공하는 교육훈련 프로그램을 통해 수업을 받고 있는 재직 근로자를 대상으로 하였다. 설문조사는 교육훈련 프로그램 수업 담당 강사 및 교수와 학생들의 동의하에 강의실에서 약 15분간에 걸쳐 진행되었다. 설문지는 대구시에 있는 D직업전문학교, K직업전문학교, 경남지역에 있는 S패션학원, 부산에 있는 M직업전문학교, 일학습병행제의 공동훈련센터인 T대학에서 일학습병행제로 교육훈련을 받고 있는 학습근로자와 일학습병행제의 단독기업으로 참여하고 있는 D사, H사 학습근로자 등이다. 자료수집은 2017년 9월 1일부터 9월 15일까지 이루어졌으며 총 250부의 설문지를 배

부하여 226부를 회수하였다. 회수되지 않거나 질문에 불성실하게 응답한 14부를 제외한 212부의 유효표본을 분석에 사용하였다.

연구문제를 확인하기 위하여 SPSS 22.0 통계 패키지를 이용하여 빈도분석, 신뢰도 분석, 탐색적 요인분석, 상관관계분석, 다중회귀분석, 위계적 회귀분석을 실시하였다.

4. 결과 및 논의

4.1. 표본의 일반적 특성

본 연구 표본의 일반적 특성은 다음과 같다. 성별은 남자가 16%, 여자가 84%를 차지하는 것으로 나타났으며, 연령은 10대가 0.9%, 20대가 23.6%, 30대가 19.3%, 40대가 29.7%, 50대가 20.3%, 60대가 6.1%를 차지하는 것으로 나타났다. 직위는 사원이 67.9%, 주임이 9.4%, 대리가 10.4%, 과장이 7.1%, 과장 이상이 5.2%를 차지하는 것으로 나타났다. 3년 내 교육훈련 프로그램 참여횟수는 1회가 47.6%, 2회가 18.4%, 3회가 16.5%, 4회가 7.5%, 5회가 9.9%인 것으로 나타났다. 가계 월 평균 소득은 100만원 미만이 0.9%, 100~200만원 미만이 23.6%, 200~300만원 미만이 19.3%, 300~400만원 미만이 29.7%, 400~500만원 미만이 20.3%, 500~600만원 미만이 6.1%로 나타났다.

4.2. 측정도구의 신뢰성 및 타당성 분석

본 연구에서 사용된 변인들이 특정 차원을 동일하게 설명하고 있는가에 대한 신뢰도를 측정하기 위해 Cronbach's α 계수를 측정하여 내적 일관성(internal consistency reliability)에 의한 신뢰성을 검증하였다. 분석결과 Table 1에서 보는 바와 같이 직무열의의 활력차원에서 전체신뢰도를 낮추는 한 문항을 제거한 결과, 모든 변인들의 Cronbach's α 값이 0.7 이상을 보여줌으로써 매우 높은 신뢰성을 확보하고 있음을 확인할 수 있었다.

각 변인들의 타당성을 검증하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 요인분석을 위해 주성분분석(principal component analysis)을 이용하였으며, 요인의 회전방식은 각 요인의 특성을 파악하기 위한 직각회전방식의 하나인 베리맥스(Varimax) 방식을 이용하였다. 요인에서 도출되는 요인의 수는 아이겐값 1 이상의 기준치와 누적분산을 이용하여 결정하였으며, 요인적재량이 0.5 이상인 경우에만 선택하였다. 요인분석결과 Table 1에 나타난 바와 같이 패션교육훈련 프로그램 참여 동기는 전체 설명력 76.283%로 목적지향동기, 학습지향동기, 조직지원동기의 3가지 차원으로 도출되었으며, 패션교육훈련 프로그램 만족, 성과, 자기효능감은 각각 80.753%, 64.177%, 72.989%의 전체 설명력을 보이며 단일요인으로 추출되었다. 직무열의는 전체 설명력 88.598%로 헌신, 몰두, 활력의 3가지 차원으로 도출되었다.

또한, 모든 변수들 간의 관련성을 분석하기 위하여 피어슨 상관계수를 통한 상관분석을 실시하였다. 상관분석결과, Table

Table 1. Exploratory factor analysis and reliability analysis

Variables	Items	Factor loading	Eigen value (Variance)	Cronbach's a
Goal-oriented motivation	A1. I participated in the educational training program because I wanted to do my job efficiently.	.910	4.675 (42.502)	.905
	A2. I participated in the educational training program because it seemed to be helpful for my work.	.896		
	A3. I participated in the educational training program because I wanted to perform my job more professionally.	.858		
	A4. I participated in the educational training program to acquire a certificate or to have expertise by improving my skills.	.761		
	A5. I participated in the educational training program to get a better position at work or to raise wages.	.668		
Participative motivation of fashion educational training program	B1. I participated in the educational training program because I felt that acquiring knowledge or skills was valuable.	.937	2.511 (22.826)	.900
	B2. I participated in the educational training program because I wanted to learn as much as possible.	.923		
	B3. I participated in the educational training program because I enjoyed learning.	.877		
Organizational support motivation	C1. Colleagues supported me in participating in this educational training program.	.876	1.205 (10.955)	.782
	C2. My boss gave me support for my participation in this educational training program.	.736		
	C3. Colleagues took care of my work gap while I participated in this educational training program.	.730		
Satisfaction	D1. I am generally satisfied with the educational training program.	.940	3.230 (80.753)	.919
	D2. I am satisfied with the teaching method.	.940		
	D3. I am satisfied with the instructor.	.908		
	D4. I am satisfied with the lecture room and the facilities.	.800		

Table 1. Exploratory factor analysis and reliability analysis (continued)

Variables	Items	Factor loading	Eigen value (Variance)	Cronbach's a
Performance	E1. Participation in the educational training program helped me to improve my professional skills in my field.	.862	3.209 (64.177)	.857
	E2. Participation in educational training program helped me acquire knowledge and skills to adapt to social change.	.854		
	E3. Participation in the educational training program helped me solve the problem I was facing in my work.	.831		
	E4. Participation in the educational training program helped me gain the knowledge and information I needed.	.725		
	E5. Participation in the educational training program helped me get a certificate or license that I wanted.	.721		
Self-efficacy	F1. Even though I have many difficulties, I can overcome it successfully.	.897	5.839 (72.989)	.946
	F2. I am confident that I can do a variety of things well.	.883		
	F3. I believe that if I make up my mind and make an effort, I can succeed in anything.	.879		
	F4. I think I have the ability to get something that is generally important.	.874		
	F5. I can do most things better than others.	.865		
	F6. I am confident that when I encounter difficulties I can overcome it.	.865		
	F7. I can do very well whatever I do even if the situation is not so good.	.800		
	F8. I can achieve most of my goals that I set myself.	.764		
Dedication	G1. My job makes me feel confident.	.864	2.650 (33.120)	.944
	G2. I am proud of what I do.	.814		
	G3. I am passionate about my job.	.740		
Absorption	H1. When I do work, I am carried away.	.859	2.248 (28.094)	.889
	H2. I am immersed in my work.	.693		
	H3. When I work hard, I feel happy.	.686		
Vigor	I1. When I work, I am strong and energetic.	.887	2.191 (27.384)	.929
	I2. I am very enthusiastic when I work.	.830		

Table 2. Correlation analysis

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
(1)Goal-oriented	1								
(2)Learning-oriented	.119	1							
(3)Organizational support	.561**	.074	1						
(4)Satisfaction	.160*	.593**	.177**	1					
(5)Performance	.529**	.452**	.339**	.524**	1				
(6)Self-efficacy	.262**	.361**	.205**	.380**	.413**	1			
(7)Dedication	.356**	.262**	.305**	.329**	.448**	.673**	1		
(8)Absorption	.374**	.295**	.261**	.326**	.435**	.660**	.802**	1	
(9)Vigor	.245**	.385**	.200**	.414**	.450**	.595**	.722**	.710**	1

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

2에 나타난 바와 같이 모든 변인의 상관계수가 0.5보다 작은 것으로 나타나 개념 간 관별타당성에 문제가 없는 것으로 판단하였다(Chaiy, 2007).

4.3. 연구문제 검증

4.3.1. 패션교육훈련 프로그램 참여 동기가 패션교육훈련 프로그램 만족에 미치는 영향

연구변수의 신뢰성과 타당성을 확인한 후, 패션교육훈련 프로그램 참여 동기가 만족에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 결과는 Table 3과 같다. 학습지향동

기는 패션교육훈련 프로그램 만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나($\beta = .581, t = 10.483, p < .001$) 조직지원동기와 목적지향동기는 패션교육훈련 프로그램 만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다($\beta_{조직지원동기} = .121, t = 1.813, p > .05$; $\beta_{목적지향동기} = .024, t = .356, p > .05$). 이는 재직자를 대상으로 한 패션교육훈련 프로그램 만족에 영향을 미치는 주요 동기가 패션과 관련된 새로운 지식이나 기술 획득을 원하는 자발적이고 순수한 학습지향동기임을 의미한다. 또한, 본 연구에서 사용된 변인들의 분산팽창지수(VIF: Variance Inflation Factor)는 10보다 작고 공차한계(Tolerance)는 0.1 이하이다. 따라서 사용

Table 3. The effect of participative motivation of fashion educational training program on satisfaction

Dependent variable	Independent variables	β	t	R^2	F	Tolerance	VIF
Satisfaction	Goal-oriented	.024	.356	.370	40.677***	.685	1.459
	Learning-oriented	.581	10.483***				
	Organizational support	.121	1.813				

*** $p < .001$

Table 4. The effect of satisfaction of fashion educational training program on performance

Dependent variable	Independent variables	β	t	R^2	F	Tolerance	VIF
Performance	Satisfaction	.524	8.923***	.275	79.628***	1.000	1.000

*** $p < .001$

된 변인들의 다중공성선에는 별문제가 없는 것으로 판단하였다 (Koo, 2013).

4.3.2. 패션교육훈련 프로그램 만족이 성과에 미치는 영향

패션교육훈련 프로그램 만족이 성과에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다. 결과는 Table 4와 같다. 패션교육훈련 프로그램 만족은 패션교육훈련 프로그램 성과에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = .524, t = 8.923, p < .001$). 이는 패션교육훈련 프로그램 성과를 높이기 위해서는 패션교육훈련 프로그램에 대한 만족이 선행될 필요가 있음을 의미한다.

4.3.3. 패션교육훈련 프로그램의 참여 동기가 만족에 미치는 영향에서 자기효능감의 조절효과

조절변수는 예측변수와 준거변수간의 관계방향 또는 강도에 영향을 미치는 변수를 의미한다(Baron & Kenny, 1986). 예측변수와 준거변수의 관계는 조절변수의 수준에 따라 달라지는데, 이러한 이유로 인해 예측변수와 조절변수가 상호작용해서 준거변수에 영향을 미친다는 것이다. 예측변수와 조절변수 모두 연속 변수일 경우 다중회귀분석을 사용할 수 있다(MacCallum et al., 2002). 본 연구는 패션교육훈련 프로그램 참여 동기가 만족에 미치는 영향에서 개인특성변인으로 자기효능감의 조절효과를 검증하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다.

분석을 실시하기 전에, 먼저 자기효능감과 목적지향동기, 학습지향동기, 조직지원동기를 곁하여 새로운 상호작용변수를 생성하였다. 그 다음 3단계에 걸친 회귀분석을 실시하였는데, 1단계는 독립변수와 종속변수간의 회귀분석, 2단계는 독립변수, 조절변수와 종속변수간의 회귀분석, 3단계는 독립변수, 조절변수, 상호작용변수(독립변수×조절변수)와 종속변수간의 회귀분석을 단계적으로 실시하였다. 조절효과와 해석방법은 1단계, 2단계, 3단계 과정을 실행할 때 마지막 3단계에서 상호작용항을 회귀식으로 추가로 투입하였을 때 설명력(R^2)이 유의수준 하에서 유의하게 증가하였다면 조절효과가 있다고 해석할 수 있다.

자기효능감을 고려한 패션교육훈련 프로그램 동기가 만족에 미치는 영향의 위계적 회귀분석 결과, Table 5에 나타난 바와 같이, 3단계에서 설명력(R^2)이 유의하게 증가하여 조절효과가

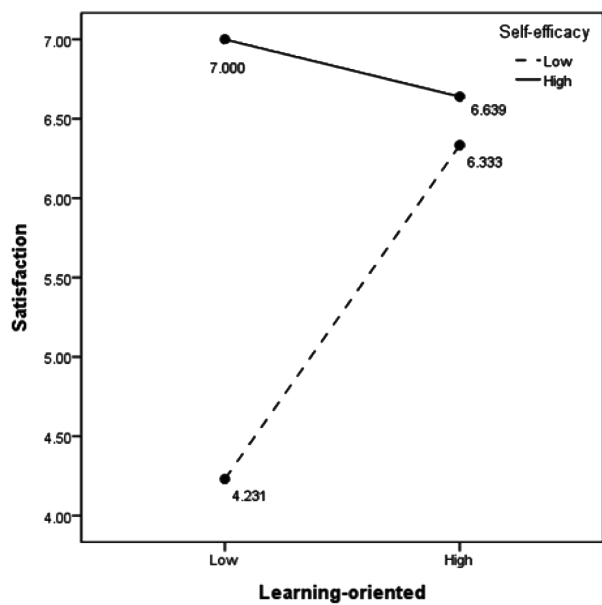


Fig. 1. The moderating effect of self-efficacy in the effect of learning-oriented on satisfaction.

있는 것으로 나타났다($\Delta R^2 = .023, p < .05$). 구체적으로 살펴보면, 학습지향동기가 패션교육훈련 만족에 미치는 영향은 자기효능감이 낮을수록 더 높은 것으로 나타났다($\beta = -.969, t = -2.801, p < .01$). 구체적으로 Fig. 1을 보면 자기효능감이 높은 집단에서는 학습지향동기가 높고 낮음에 따라 패션교육훈련 프로그램에 대한 만족도에서 큰 차이가 없는 것으로 나타난 반면($M_{\text{학습지향동기 저집단}} = 7.000, M_{\text{학습지향동기 고집단}} = 6.638, t = .585, p > .05$), 자기효능감이 낮은 집단에서는 학습지향동기가 낮은 집단의 만족도($M_{\text{학습지향동기 저집단}} = 4.230$)와 학습지향동기가 높은 집단의 만족도($M_{\text{학습지향동기 고집단}} = 6.333$)에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다($t = -5.289, p < .001$).

교육프로그램 참여 동기와 자기효능감과의 관련성을 살펴본 선행연구들에서 교육프로그램 참여 동기는 자기효능감과 정(+)적 상관관계를 보이는 것으로 나타났다. 즉 교육 프로그램 참여 동기가 높을수록 자기효능감이 높게 나타났다(Kim, 2011;

Table 5. The moderating effect of self-efficacy

Variables	Satisfaction					
	Model 1		Model 2		Model 3	
	β	t	β	t	β	t
Participative motivation						
Goal-oriented(A)	.024	.356	-.005	-.072	-.133	-.648
Learning-oriented(B)	.581	10.483***	.532	9.599***	.974	5.837***
Organizational support(C)	.121	1.813	.099	1.520	.229	1.144
Self-efficacy(D)						
			.210	3.703***	.948	3.119**
Interaction						
A*D					.203	.705
B*D					-.969	-2.801**
C*D					-.191	-.665
R^2	.370		.409		.432	
ΔR^2			.039***		.023*	
F	40.677***		35.799***		22.167***	

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

Lee et al., 2015). 또한 참여 동기와 만족도의 관계에서 자기 효능감의 매개효과를 밝힌 연구들도 있다(Ko & Kang, 2009; Park & Jeong, 2016). 그러나 이러한 선행연구들에서는 참여 동기 차원과 자기효능감 차원과의 영향관계(Park & Jeong, 2016), 또는 자기효능감과 만족과의 영향관계(Ko & Kang, 2009)만을 밝히고 있어 어떠한 참여 동기 차원이 자기효능감의 영향을 받아 교육프로그램 만족에 영향을 미치는지에 관한 구체적인 정보를 제공하지 못한다. 본 연구결과를 통해 볼 때 패션교육훈련 프로그램의 참여 동기 중 목적지향동기와 조직지원 동기는 교육훈련 만족도를 형성하는데, 자기효능감의 영향을 받지 않지만 학습지향동기는 교육훈련 만족도를 형성하는데 있어서 자기효능감의 영향을 받는다는 것을 확인할 수 있었다. 이러한 결과는 교육훈련 프로그램 만족도를 높이기 위해 학습지향동기와 자기효능감 간의 상호작용에 주목할 필요가 있음을 의미한다. 즉 자기효능감이 낮은 집단에서 학습지향동기를 높이는 전략적 접근이 유효할 것이라 판단된다.

4.3.4. 패션교육훈련 프로그램의 참여 동기가 만족에 미치는 영향에서 직무열의의 조절효과

그 다음, 패션교육훈련 프로그램 참여 동기가 만족에 미치는 영향에서 직무열의의 조절효과를 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 실시한 결과, 헌신과 몰두 차원에서는 조절효과가 나타나지 않았으며 활력차원에서만 조절효과가 있는 것으로 나타났다. Table 6에 나타난 바와 같이 3단계에서 설명력(R^2)이 유의하게 증가하여 조절효과가 있는 것을 확인할 수 있었다($\Delta R^2 = .024$, $p < .05$). 구체적으로 살펴보면, 활력이 높을수록 목적지향동기가 패션교육훈련 프로그램 만족에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = .737$, $t = 2.626$, $p < .01$). 구체적으로 Fig. 2를 보면 활력이 낮은 집단에서는 목적지향동기가 높고 낮음에 따라 패션교육훈련 프로그램에 대한 만족도에서 큰 차이가 없는 것으로

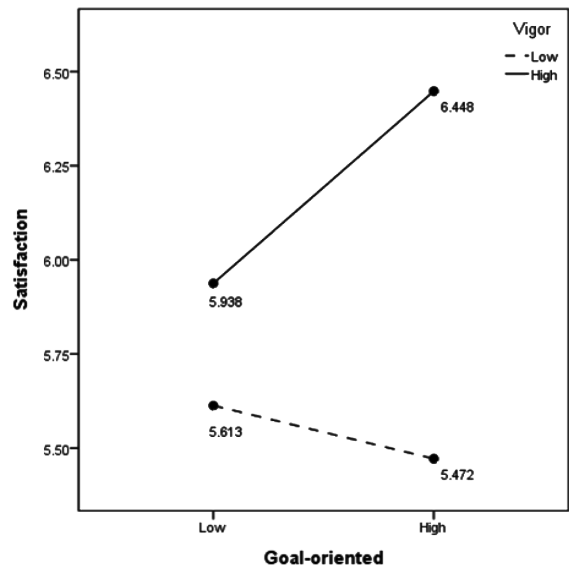


Fig. 2. The moderating effect of vigor in the effect of Goal-oriented on satisfaction.

나타난 반면($M_{\text{목적지향동기 저집단}} = 5.613$, $M_{\text{목적지향동기 고집단}} = 5.472$, $t = .620$, $p > .05$) 활력이 높은 집단에서는 목적지향동기가 낮은 집단은 만족도가 상대적으로 낮게 나타났지만($M_{\text{목적지향동기 저집단}} = 5.938$) 목적지향성이 높은 집단에서는 만족도가 매우 높게 나타났다($M_{\text{목적지향동기 고집단}} = 6.448$; $t = 2.631$, $p < .05$).

본 연구에서는 패션교육훈련 프로그램의 참여 동기가 만족에 미치는 영향이 개인의 직무열의에 따라 달라질 수 있을 것으로 예상하였다. 왜냐하면 급변하는 사회환경에 적응하고 자신의 경쟁력을 향상시키기 위해 참여하는 패션교육훈련 프로그램은 자신의 업무의 효율성과 전문성을 높이는데 기여할 수 있고 이를 위해서는 긍정적이고 열정적이며 헌신적인 마음가짐이

Table 6. The moderating effect of job engagement (vigor)

Variables	Satisfaction					
	Model 1		Model 2		Model 3	
	β	<i>t</i>	β	<i>t</i>	β	<i>t</i>
Participative motivation						
Goal-oriented(A)	.000	.001	-.028	-.429	-.521	-2.640**
Learning-oriented(B)	.590	10.623***	.530	9.447***	.696	4.095***
Organizational support(C)	.119	1.792	.115	1.790	.214	1.061
Job engagement(vigor)(D)			.215	3.793***	.176	.572
Interaction						
A*D					.737	2.626**
B*D					-.373	-1.054
C*D					-.173	-.618
R^2	.372		.413		.437	
ΔR^2			.041***		.024*	
<i>F</i>	40.598***		36.024***		22.371***	

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

중요하기 때문이다. 그러나 본 연구결과에 따르면 직무열의의 세 가지 차원 중 활력 요인만이 조절역할을 하는 것을 확인할 수 있었다. 본 연구에서 예상과 달리 직무열의의 헌신과 몰두 차원에서의 조절효과가 나타나지 않은 이유는 재직자를 대상으로 한 교육훈련 프로그램 특성에 기인하는 것으로 판단된다. 재직자는 직접적인 취업을 위해 교육훈련 프로그램에 참여하는 사람들과는 달리 패션교육훈련 프로그램을 자신의 직무를 보완하는 것으로 생각하기 쉽고 이는 상대적으로 헌신과 몰두 차원의 영향력을 약화시킬 수 있었을 것이라 판단된다.

활력요인은 목적지향 동기가 패션교육훈련 프로그램 만족도에 미치는 영향을 조절하는 것으로 나타났는데, 이는 라인댄스 참여 동기와 운동정서와의 관련성에서 외적동기가 활력과 정(+)적 상관관계를 보이는 것으로 나타난 Kim et al.(2011)의 연구와 부분적으로 일치하는 결과이다. 또한, Kim et al.(2016)의 연구에서 치과위생사의 계속교육 참여 동기는 주관적 활력을 통해 삶의 만족도에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타나 본 연구결과를 부분적으로 지지한다.

5. 결 론

본 연구에서는 다양한 기관을 통해 진행되고 있는 재직자 대상 패션교육훈련 프로그램의 참여 동기, 만족, 그리고 성과는 어떠한 영향 관계를 가지며 패션교육훈련 프로그램 만족을 높이는데 있어서 재직자 개인의 자기효능감과 직무열의가 어떠한 영향을 미치는지를 알아보고자 시도되었다.

연구결과 및 시사점을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 탐색적 요인분석 결과 패션교육훈련 프로그램 참여 동기는 목적지향동기, 학습지향동기, 조직지원동기의 세 요인으로 추출되었으며, 패션교육훈련 프로그램 만족, 패션교육훈련 프로그램 성과, 자기효능감은 단일요인으로 추출되었다. 직무열의는

활력, 헌신, 몰입의 세 요인으로 추출되었다.

둘째, 패션교육훈련 프로그램 참여 동기가 패션교육훈련 프로그램 만족에 미치는 영향을 살펴보기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과, 학습지향동기는 패션교육훈련 프로그램 만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으나 조직지원동기와 목적지향동기는 패션교육훈련 프로그램 만족에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 재직자를 대상으로 한 패션교육훈련 프로그램 만족에 영향을 미치는 주요 동기가 패션과 관련된 새로운 지식이나 기술 획득을 원하는 자발적이고 순수한 학습지향 동기임을 의미한다.

이러한 결과는 자아성취감과 배우는 즐거움이 학습 및 프로그램 만족도에 정적인 영향을 준다고 한 Jeon and Jeong (2016)의 연구결과와 학습지향성 참여 동기가 학습만족도에 영향을 준다고 한 Park(2011), Kim and Lim(2017)의 연구결과를 지지한다. 그러나 상사의 지원이나 학습문화 등과 같은 조직특성이 학습만족에 영향을 준다고 한 Seo(2017)와 Park (2016)의 연구결과와는 달리 본 연구에서 조직지원동기가 만족에 미치는 영향은 t 값이 1.813, p 값이 .071로 10% 유의수준에서 유의한 것으로 나타났다. 이와 같이 조직지원동기가 패션교육훈련 프로그램 만족에 미치는 영향이 다소 약하게 나타난 것은 패션교육훈련 프로그램 만족을 일으키는데 있어서 학습지향적 동기는 자발적인 반면, 조직지원동기는 다소 수동적인 측면을 가지기 때문이라 생각된다. 따라서 조직의 상사가 직원들에게 일방적으로 패션교육훈련 프로그램에 참여하도록 독려하는 것에서 나아가 조직이 지원할 수 있는 구체적인 혜택을 교육훈련 프로그램 참여 직원들에게 제시한다면 보다 유의미한 패션교육훈련 프로그램 만족을 이끌어 낼 수 있을 것이라 생각된다. 또한, 자격증 취득, 취업동기가 취업서비스 만족도에 유의한 영향을 미친다고 한 Jun et al.(2017)의 연구결과와 달리 본 연구에서 목적지향동기는 패션교육훈련 프로그램 만족에 유

의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 본 연구에서는 목적지향동기로 직무의 효율성 및 전문성, 개인의 지위 및 임금 인상 등을 측정하였는데, 현재 진행되고 있는 재직 근로자를 대상으로 한 패션교육훈련 프로그램이 이러한 측면의 동기를 충족시키는데 다소 부족하에서 연유한 것으로 생각된다. 향후 프로그램의 전문성과 효율성을 높여 재직자의 지위 및 임금인상의 목적지향동기를 충족시킬 수 있도록 할 필요가 있다고 생각된다. 또한, 본 연구의 결과를 통해 연구대상이나 교육프로그램 특성에 따라서 교육훈련 프로그램 만족에 영향을 주는 참여 동기 요인이 달라질 수 있다는 것을 확인하였으므로 향후 각 교육훈련 프로그램 영역 특유성을 반영하여 만족도를 높이기 위한 동기측면에서의 접근이 필요할 것이라 사료된다. 패션교육훈련 프로그램에서는 새로운 지식이나 기술소개에 대한 프로그램을 운영하여 재직자의 학습지향 동기를 높임으로써 프로그램 만족을 끌어낼 수 있을 것이다. 또한 구체적인 혜택이 주어지는 조직지원과 보다 전문적인 교육프로그램 내용의 개발을 통한 프로그램 만족을 유도할 필요가 있을 것이다.

셋째, 패션교육훈련 프로그램 만족은 패션교육훈련 프로그램 성과에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 패션교육훈련 프로그램 성과를 높이기 위해서는 패션교육훈련 프로그램에 대한 만족이 선행될 필요가 있음을 의미한다.

넷째, 패션교육훈련 프로그램 참여 동기가 패션교육훈련 프로그램 만족에 미치는 영향에서 자기효능감의 조절효과를 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 실시한 결과, 자기효능감이 낮을수록 학습지향동기가 패션교육훈련 만족에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 자기효능감이 낮은 집단에서는 학습지향 동기가 높을수록 패션교육훈련 프로그램 만족이 높다는 것을 의미한다. 따라서 자기효능감이 낮은 재직자들의 패션교육훈련 프로그램 만족도를 높이기 위해서는 패션교육훈련을 통해 자신의 지식이 얼마나 폭넓게 향상되었는지를 깨닫도록 독려해주는 것이 유효할 것이라 생각된다.

다섯째, 패션교육훈련 프로그램 참여 동기가 패션교육훈련 만족에 미치는 영향에서 직무열의의 조절효과를 알아보기 위해 위계적 회귀분석을 실시한 결과, 활력차원에서 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 활력이 높을수록 목적지향동기가 패션교육훈련 프로그램 만족에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다($t=2.626, p<.01$). 따라서 평소에 일에 있어서 매우 열정적이고 활기찬 성향을 보이는 재직자의 패션교육훈련 프로그램 만족을 높이기 위해서는 스스로 목표달성 정도를 수시로 체크하도록 단기목표와 장기목표를 구별하여 설정하도록 조언 해주거나 자격증 취득 등의 구체적인 정보를 제공하는 등의 방법을 활용하는 것이 유효할 것이라 판단된다.

4차 산업혁명 시대를 맞아 급변하는 사회환경 속에서 개인 업무에 효과적으로 대응하기 위해 재직자를 대상으로 하는 일학습병행 교육의 중요성이 강조되고 있다. 본 연구는 교육훈련 참여 동기가 만족에 미치는 영향에 관하여 패션교육훈련 맥락에서 살펴보고 이러한 영향관계에서 자기효능감과 직무열의와

같은 개인특성 변수의 조절역할을 확인하여 패션교육훈련 관련 선행연구의 확장에 기여하였다는 점에서 학문적 의의가 있다. 이는 향후 효과적인 패션교육훈련 프로그램 개발을 위한 미래 전략 수립 시 참여 동기적 접근과 개인특성 변수의 활용에 대한 보다 깊이 있는 이해를 제공할 수 있을 것이다.

본 연구의 한계점은 다음과 같다. 첫째, 한정된 지역의 패션교육훈련 프로그램 참여자를 대상으로 설문조사를 실시하여 설문결과를 전체 표본으로 확대해석하는데 주의가 요구된다. 둘째, 정부기관 및 직업훈련기관 등 다양한 기관에서 제공되는 패션교육훈련 프로그램 참여자를 대상으로 설문조사를 실시하여 교육기간 및 교육과목이 동일하지 않은 한계점이 있다.

후속연구를 위한 제언은 다음과 같다. 본 연구에서는 패션교육훈련 프로그램 만족에 영향을 미치는 재직자의 사회심리적 특성들(참여 동기, 자기효능감, 직무열의)에 초점이 맞추어져 있다. 향후 연구에서 참여자의 인구통계적 특성 또는 교육훈련 프로그램의 유형에 따른 이러한 변인들의 차이를 알아본다면 패션교육훈련 프로그램 실무전략 수립에 도움이 될 수 있을 것이라 생각된다.

References

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. NY: W.H. Freeman and Company.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. doi:10.1108/02683940710733115
- Bang, J. Y., Kim, H. Y., Kim, W. J., & Ryu, K. S. (2015). Examining the relationship among casual workers' job resource and job engagement in the coffee industry: Moderating effect of gender via invariance test. *Journal of Tourism and Hospitality Research*, 39(1), 79-94.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Byun, M. J. (2011). *A study on performance of training programs for the small and medium enterprises vocational training consortium*. Unpublished master's thesis, Konkuk University, Seoul.
- Chaib, S. (2007). *Marketing research*. Seoul: B&M books.
- Cho, Y. B. (2015). *Effects of characteristics of participations and programme on effectiveness of on-line training for hospital employees: Focusing on moderating effects of self-efficacy and organizational support*. Unpublished master's thesis, Inje University, Seoul.
- Choi, W., Kim, H. K., & Kim, M. K. (2013). The impacts of education performance to attendee satisfaction and recommend purpose by bakery job education training. *Journal of Hotel & Resort*, 12(3), 471-493.
- Chung, J. K. (2010). *Effect of hotel employees' cognition and satisfactions on service training programs upon job performance and satisfactions*. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul.

- Chung, M. J., & Cho, H. J. (2015). The study of the effects of job characteristics on the job engagement of the airline flight attendants: Focused on the mediating effects of occupational self-efficacy. *Journal of the Aviation Management Society of Korea*, 13(5), 51-68.
- Ellinger, A. D. (2005). Contextual factors influencing informal learning in a workplace setting. *Human Resource Development Quarterly*, 16(3), 389-416. doi:10.1002/hrdq.1145
- Han, D. K. (2009). *A study on the actuality and performance of education & training in small and medium enterprises in Korea*. Unpublished master's thesis, Pukyong National University, Busan.
- Hong, E. J. (2016). *Effect adult learners' self-efficacy, based on their learning motives and the nature of their selection of institutes, have on their intention of re-registration at lifelong education institutes: Centering on adult learners enrolled in lifelong education institutes*. Unpublished master's thesis, Chungwoon University, Hongseong.
- Hong, H. K., Chung, K. Y., & Kim, W. H. (2012). Effects of self-efficacy on job embeddedness, innovation behavior and organizational citizenship behaviors: The moderation effect worked mainly in the form. *Journal of Korean Contents*, 12(5), 415-430. doi:10.5392/JKCA.2012.12.05.415
- Houle, C. O. (1961). *The inquiring mind*. Madison, WI: University of Wisconsin Press.
- Jang, S. H. (2017). *A study on the relationship between characteristics of the educational training programs and transfer performance in S & M business: Focusing on moderating effects of self-efficacy*. Unpublished master's thesis, Tongmyong University, Busan.
- Jeon, K. J., & Jeong, M. (2016). Relationship among higher educational motivation, educational satisfaction and quality of life for adult women college students. *Journal of Education & Culture*, 22(3), 203-227.
- Jin, H. W. (2013). *Mediating effects of organizational support between career orientation and organizational commitment or motivation to transfer in the off the job training*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Jun, H. M., Jeong, J. C., & Park, M. J. (2017). Effect of learner's motivation on professional development in vocational education of clothing manufacturing. *Journal of the Korea Fashion & Costume Design Association*, 19(4), 75-91.
- Jung, L. N. (2014). *The effects of person-organization fit and person-job fit on job engagement and the mediating effects of positive psychological capital*. Unpublished master's thesis, Chungang University, Seoul.
- Ka, Y. H. (2008). *Influence of achievement and participation motivation, self-efficacy, and self-adjusted learning power of corporate education participants on the level of satisfaction and academic achievement of the educational training*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Kim, A. R. (2004). A study on learning outcome perceived by adult learners in university continuing education. *Journal of Lifelong Education*, 10(2), 129-165.
- Kim, A. Y. (2003). Motivation in the classroom. *Journal of Educational Psychology*, 17(1), 5-36.
- Kim, B. R., Choi, Y. J., & Hwang, H. H. (2011). The effect of adult female motivation for participation in line dance on leisure satisfaction and exercise emotions. *Journal of Leisure and Recreation Studies*, 35(1), 41-53.
- Kim, D. C. (2010). *Benefits sought by wine education consumer: How It impacts learning orientation, self-efficacy and satisfaction of education-training*. Unpublished doctoral dissertation, Sejong University, Seoul.
- Kim, J. S. (2011). *Analysis on married female immigrants' self-efficacy from their participation in lifelong education*. Unpublished master's thesis, Kyonggi University, Seoul.
- Kim, J. M., Lee, J. H., & Kil, D. H. (2006). The relationship between learning transfer and transfer climate in agricultural extension leader training program. *The Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, 38(1), 27-52.
- Kim, M. J. (2015a). *The effects of university staff members' leader coaching on job satisfaction of the organization members and the mediating effects of job engagement and organizational commitment*. Unpublished master's thesis, Chungang University, Seoul.
- Kim, S. B., & Lim, K. Y. (2017). The moderating effects of perceived usefulness and self-regulated learning skills on the relationship between participative motivation and learning satisfaction in online continuing education programs. *Journal of Lifelong Learning Society*, 13(3), 85-107. doi:10.26857/JLLS.2017.08.13.3.85
- Kim, S. N. (2010). *The Structural relationship among the variables related to learning transfer in corporate e-Learning*. Unpublished doctoral dissertation, Ewha Womans University, Seoul.
- Kim, S. H. (2015b). *Influence which hotel employee's self-efficacy and self-realization has on job satisfaction: Focusing on the moderating effect of job engagement*. Unpublished doctoral dissertation, Honam University, Gwangju.
- Kim, Y. I., Hwang, M., & Jang, J. H. (2016). Effects of participation motivation of continuing professional education on satisfaction of life in dental hygienists. *Korean Comparative Government Review*, 20(3), 211-226.
- Kim, Y. R. (2013). *The recognition of the participation factors of the motivation types for the office worker participation in lifelong education*. Unpublished master's thesis, Gwangju University, Gwangju.
- Ko, D. S., & Kang, I. W. (2009). The influence of participating motivation on self efficacy, class satisfaction and interpersonal relations among cultural physical education in college students. *Journal of Sport and Leisure Studies*, 36(2), 943-954.
- Ko, Y. R. (2015). *Analysis of structural relationships in regard to members' perceived authentic leadership, self-efficacy, sense of job satisfaction, and organizational citizenship behavior*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Ko, D. S., & Kang, I. W. (2009). The influence of participating motivation on self efficacy, class satisfaction and interpersonal relations among cultural physical education in college student's. *Journal of Sport and Leisure Studies*, 36(2), 943-954.
- Koo, D. M. (2013). *Research methodology*. Paju: Hakhyunsa.
- Korea Employment Information Service. (2017). *2015 Yearly statistics of human resource development*. Eumseong: Author.
- Lee, J. H. (2017). *The effects of education and training satisfaction on learning transfer and job satisfaction: Focusing on the CHAMP(Consortium for HRD ability magnified program)*. Unpublished master's thesis, Korea University of Technology Education, Cheonan.

- Lee, G. L. (2016). *The influences of work-environment and job-fitness of the public employment service workers via job-engagement on job-satisfaction*. Unpublished master's thesis, Chungang University, Seoul.
- Lee, H. O., & Chung, D. S. (2012). An empirical study on the influence of employee training program on the transfer behavior of training - Focused on managerial leadership style in call center -. *Journal of Human Resource Management Research*, 19(2), 167-186.
- Lee, H. S. (2004). *The effect of special education program on self-efficacy of gifted students in elementary school*. Unpublished master's thesis, Konkuk University, Seoul.
- Lee, I. S. (2015). A study on the effect of hotel employees' working environment on the job engagement on job performance. *International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 29(6), 233-245.
- Lee, J. H., & Kim, S. H. (2015). Structural relationship among learning motivation, learning satisfaction and learning performance in community of practice. *Journal of Corporate Education and Talent Research*, 17(2), 1-29.
- Lee, K. W., Hyun, S. J., & Lee, H. B. (2015). Effects of motivations to participate in liberal dance classes on physical self-efficacy and interpersonal relationship trends. *The Korean Journal of Dance*, 73(5), 93-107.
- Lee, W. S. (2012). *The effects of medium and small company employee's perception of their job training program on organizational effectiveness and job performance*. Unpublished master's thesis, Pukyong National University, Busan.
- Locke, E. A. (1976). *The nature & causes of job satisfaction*. Chicago, IL.: Rand McNally.
- MacCallum, R. C., Zhang, S., Preacher, K. J., & Rucker, D. D. (2002). On the practice of dichotomization of quantitative variables. *Psychological Methods*, 7(1), 19-40.
- Nease, A. A. (2000). *Do motives matter? An examination of reasons for attending training and their influence on training effectiveness*. Unpublished doctoral dissertation, Rice University, Houston.
- Park, H. J. (2014). University lifelong education for the fashion company employees. *The Research Journal of the Costume Culture*, 22(1), 55-72. doi:10.7741/rjcc.2014.22.1.055
- Park, H. J. (2016). *The relationship among informal learning, learning motivation, leader's learning support and learning culture of workers in large corporations*. Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul.
- Park, J. M., & Byun, M. J. (2012). An analysis on the performance outcomes of the vocational training consortium program for small and medium enterprises. *The Journal of Vocational Education Research*, 31(3), 1-23.
- Park, M. H., & Jeong, M. (2016). The study on the effects of middle-aged woman's participative motivation and lifelong education satisfaction on subjective well-being: Focused on the mediated effect of self-efficacy. *The Journal of Humanities and Social Science*, 7(6), 19-40. doi:10.22143/HSS21.7.6.2
- Park, N. Y. (2011). *A study on satisfaction level of education of adult learners based on motives in participating in lifelong education programs: Centering on public libraries in Gyeongbuk Province*. Unpublished master's thesis, Daegu University, Daegu.
- Pintrich, P. R., & Schunk, D. H. (1996). *Motivation in education: Theory, research, and applications*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. doi:10.1002/job.248
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. doi:10.1177/0013164405282471
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. doi:10.1023/A:1015630930326
- Seo, D. S. (2017). *Different effects of emotional and cognitive supervisory support for emotional labor on emotional exhaustion and job satisfaction: Focused on fashion salesperson*. Unpublished master's thesis, Hongik University, Seoul.
- Textile & Fashion Industry Skills Council. (2016). *섬유패션산업 인력수급 현황보고서* [Status Report of Textile & Fashion Industry's Manpower]. Seoul: Author.
- Yang, K. H. (2009). *A study on relation between students' learning motivation and education satisfaction in certified institutes for lifelong education-specifically in Seoul*. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul.

(Received 10 July, 2018; 1st Revised 12 August, 2018;
2nd Revised 13 September, 2018; 3rd Revised 19 September, 2018;
Accepted October 19, 2018)