

체육계열 학과 학생의 전과의도에 영향을 미치는 요인과 조직신뢰의 매개효과 분석

김미숙*, 김복연**, 최진호**
한국스포츠개발원*, 동덕여자대학교**

The Relationship among Dropout, Organizational Trust, and Intention to Transfer in the Department affiliated with Physical Education

Mi-Suk Kim*, Bok-Yeon Kim**, Jin-Ho Choi**

Korea Institute of Sport Science*

Dept. of Physical Education, Dongduk Women's University**

요약 이 연구는 체육계열 학과 학생들의 중도탈락요인, 조직신뢰, 전과의도 사이의 관계를 조사하는데 목적이 있다. 4년제 6개 대학교의 체육계열 학과 480명의 학생을 연구 대상으로 설문조사를 실시하였다. 제안된 연구모형검증을 위해 구조방정식과 부트스트래핑을 이용하였다. 결론적으로, 중도탈락요인의 학문적 영역, 사회적 영역, 환경적 영역은 조직신뢰에 긍정적인 영향을 미쳤다. 그러나 중도탈락요인과 전과의도의 관계에서는 학문적 영역만이 전과의도에 긍정적인 영향을 미쳤으며, 사회적 영역 및 환경적 영역은 전과의도에 유의한 영향을 미치지 않았다. 또한 조직신뢰는 전과의도에 긍정적으로 유의한 영향을 미쳤다. 마지막으로 조직신뢰는 학문적 영역과 전과의도 사이에서 부분매개 역할을 하였으며 사회적 영역 및 환경적 영역과 전과의도 사이에서는 완전매개 역할을 하였다.

주제어 : 중도탈락요인, 일반적 요인, 학문적 요인, 사회적 요인, 환경적 요인, 조직신뢰, 전과의도

Abstract This study examined the relationship among dropout, organizational trust, and intention to transfer in the department affiliated with Physical Education. Data were collected from 480 students in the department affiliated with Physical Education from 6 institutions of a 4-year university located in Seoul, Gyeonggi-do, Incheon, and ChungChong-do. For the research model analysis, a structural equation model and bootstrapping were conducted. Results indicated that the academic domain, the social domain, and the environmental domain of dropout had a positive effect on organizational trust. But the only the academic domain in the relationship between dropout and intention to transfer affected intention to transfer positively. The social domain and the environmental domain were not statistically significant on intention to transfer. Moreover, organizational trust had a positive effect on intention to transfer. Finally, organizational trust partially mediated the path between the academic domain and intention to transfer. It fully mediated the paths between the social domain and the environmental domain and intention to transfer.

Key Words : Dropout, General domain, Academic domain, Social domain, Environment domain, Organizational trust, Intention to transfer

Received 9 November 2015, Revised 10 December 2015

Accepted 20 January 2016

Corresponding Author: Jin-Ho Choi
(Dongduk Women's University)

Email: gocjh98@dongduk.ac.kr

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

교육부는 2014년 12월 24일 「2015년 대학 구조개혁 평가 기본계획(안)」을 확정하고 평가지표를 발표하였다. 이 계획의 추진 배경은 학령인구 감소에 대비하고 고등교육의 경쟁력 제고를 위한 것이다[1]. 그에 따라 2015년 8월 31일 대학 구조개혁 평가결과를 발표하였다. 평가결과에 의하면 4년제 16개 대학과 전문대 21개 대학이 2016학년도 학자금 대출 제한대학으로 평가되었다[2]. 교육부(2015)에 따르면, 구조개혁의 취지는 대학이 “대·내외적 여건 변화에 대응하면서도 지역사회의 사회·경제적 중심점으로 역할을 지속 수행하는데 있다”[2]고 하였다.

대학 구조개혁은 고등교육의 질적 개선에 근본 취지를 담고 있는 반면 대학 입장에서는 재정제한뿐만 아니라 존폐의 위기에 처할 수 있는 치열한 생존경쟁의 대외적인 변화라고 할 수 있다. 또한 지속적인 경기침체로 인한 대출자의 극심한 취급난과 고등교육의 필요성 인식에 대한 부재는 학생자퇴와 상위대학으로 옮겨가려는 현상으로 이어지고 있다[3]. 이러한 대외적인 변화에 고등교육기관들이 주목할 수밖에 없는 이유 중에 하나는 대학 구조개혁 1단계 평가지표에 학생 충원율이 포함되어 있기 때문이다.

우선 고등교육기관들은 대외적인 변화에 적응하기 위해 기관 내부의 변화를 모색하고 있다. 각 학과들은 학생 유치와 학생 충원율을 유지하고 높이기 위해 지도교수와 주기적인 상담과 복수전공 및 부전공 규정 완화와 같이 다각적으로 애쓰고 있다. 즉 거시적 관점에서 학교는 학생의 이탈문제에 직면하고 있고 미시적 관점에서 학과는 타 학과로의 전과 및 타 학교로의 이동에 대한 해결방안을 모색해야 하는 상황에 놓여있다.

직원의 이탈 및 이직은 채용과정에서 발생하는 비용과 채용 후 신입직원의 교육 및 초기 정착에 대한 경제적 손실을 초래하며 더 나아가 다른 구성원의 소속감을 저하시키고 이직에 대한 심리적 동요를 유발시킨다[4, 5]. Mobley[6]는 이직의 부정적 결과에 대해 Ulrich, Halbrook, Meder, Struchlik, Thorpe[4]과 Silverthome[5]의 주장을 다음과 같이 더 구체적으로 덧붙여 설명하였다. 이직은 조직에 관련비용발생, 의사소통구조의 파괴, 전문인력 손실이라고 하는 결과를 초래하며 잔류구성원에게는 응집, 몰입, 직무만족도 감소와 직무 양의 증가를

유발시킨다. 또한 이직자 자신에게는 새로운 직무환경 적응에 대한 스트레스, 승진기회의 축소, 대인관계 손실 등의 결과가 발생한다.

이러한 현상은 대학기관에서도 마찬가지로 나타난다. 학생이탈은 신입학전형 시행 및 홍보비용과 학교·학과 오리엔테이션 및 전산시스템구축비용 그리고 장학금지급 등에 대한 경제적 손실의 결과를 초래하며 학과에 만족도가 낮은 학생들에게 이탈과 전과에 대한 생각을 더 한층 자극시킨다. 각 고등교육기관은 대외적으로 개혁의 변화에 적응하고 대내적으로 발생하는 문제점을 최소화하기 위해 학생이탈현상에 대한 해결책을 반드시 마련해야 한다.

따라서 이 연구는 대학의 가장 기본단위인 학과에서 나타나는 학생이탈의 초기현상인 학생 전과외도에 대한 원인을 파악하고자 한다. 학생이탈의 초기문제에 대한 접근을 시작으로 거시적 문제해결방안을 찾아나가는 것이 필요하다고 판단된다.

최진호[7]에 따르면, 학생들은 학과에 대한 개인적 기대가 낮거나 교육지식 제공의 질적 저하 또는 학과전망의 불확실성을 인지할 때 전과를 생각하게 된다고 하였다. 또한 지속적인 학업유지의 의지는 학생이 소속된 기관의 학문적 요인에도 영향을 받는다고 하였다[8].

위의 최진호[7]와 Walker[8]의 주장을 토대로 전과외도의 중요 예측변인을 노혜란과 최미나[3]의 연구에서 추측할 수 있었다. 노혜란과 최미나[3]는 고등교육기관 학생의 중도탈락요인에 대한 실증적 접근을 통해 학생 유치 및 재학생 유지를 위한 근본원인을 조사하였다. 그들은 중도탈락요인을 개인적 영역, 학문적 영역, 사회적 영역, 환경적 영역으로 구분 짓고 각 영역의 영향력을 분석하였다. 따라서 최진호[7]와 Walker[8]의 제안과 더불어 이 연구에서 노혜란과 최미나[3]의 중도탈락요인을 독립변인으로 예측하는 것은 전과외도의 사실적 원인을 밝혀내는데 의미가 있다고 판단된다.

최근 대출 취급난이 점점 심각해지면서 졸업을 유예하는 학생들이 전국에 2만 5천명에 이른다고 한다[9]. 이는 졸업유예 비용의 경제적 부담에도 불구하고 취업지원시 졸업예정자보단 졸업자의 상태가 불이익을 당하지 않을까 하는 우려에서 선택하는 학생들의 최후의 유보라고 할 수 있다. 이러한 취업난의 현실 속에서 학생들은 절망감과 패배감을 느끼며 학과의 경쟁력과 비전에 대해 불

신감에 빠져든다. 조직을 향한 불신은 구성원의 조직이탈[10]로 이어지며 구성원의 부재는 조직의 정체성에 혼란을 주는 위협한 상황을 초래한다.

이정훈, 배철효, 이민형[11]과 Mishra[12]는 조직 내외의 환경변화에 따른 조직존재의 결정적 위기 상황에서 조직 구성원들의 신뢰는 위기를 극복하고 지속적 안정을 유지하는데 절대적으로 필요한 요건이라고 하였다. “신뢰는 일반적으로 일상생활 속에서나 조직에서도 반드시 필요한 요소인 것이다”[11].

박정교[13]는 학문적 영역에서 학생의 조직신뢰가 학과의 업무수행에 효과성을 높이는 중요한 역할을 한다고 주장하였다. 다시 말하면, 학과를 향한 높은 신뢰감을 나타내는 학생들은 개인적 비전과 목표가 뚜렷하여 학과가 지향하는 조직목표에 도달하는데 핵심적 결정요소로 작용한다[13].

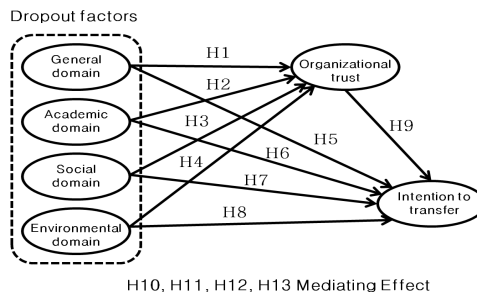
조직신뢰는 조직성과에 주요한 영향[14, 15, 16]을 끼칠 뿐만 아니라 구성원의 조직이탈에도 중요한 요인[11, 10]으로 작용한다는 것을 알 수 있듯이, 조직신뢰와 학생 전과의도의 관계를 규명할 수 있는 기회가 필요하다. 또한 조직신뢰의 매개적 역할을 규명한 많은 연구들[17, 18, 19]이 있어왔다. 따라서 이 연구에서도 중도탈락요인이 조직신뢰를 매개로 전과의도에 영향을 미칠 수 있음을 추측해 볼 수 있다.

이론적 근거를 바탕으로, 이 연구는 체육계열 학과 학생들을 대상으로 중도탈락요인이 조직신뢰와 전과의도에 어떠한 영향을 미치는지를 규명하며 제안된 연구 가설들의 구조를 통해 중도탈락요인과 전과의도의 관계에서 조직신뢰의 매개적 역할에 대한 분석 또한 실시하고자 한다. 이 연구를 통해 체육계열 학과 학생들의 학과이탈 원인을 파악하여 고등교육기관들이 대내·외적인 환경변화에 적용할 수 있도록 개선 방안을 제시하고자 한다.

이상의 연구의 목적과 필요성, 그리고 이론적 배경을 토대로 연구가설을 설정하고 [Fig. 1]과 같이 연구가설을 모형화 하였다.

- 가설 1: 중도탈락의 일반적 영역은 조직신뢰에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2: 중도탈락의 학문적 영역은 조직신뢰에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3: 중도탈락의 사회적 영역은 조직신뢰에 긍정적

- 인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 4: 중도탈락의 환경적 영역은 조직신뢰에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 5: 중도탈락의 일반적 영역은 전과의도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 6: 중도탈락의 학문적 영역은 전과의도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 7: 중도탈락의 사회적 영역은 전과의도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 8: 중도탈락의 환경적 영역은 전과의도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 9: 조직신뢰는 전과의도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 10: 조직신뢰는 중도탈락의 일반적 영역과 전과의도의 관계를 매개할 것이다.
- 가설 11: 조직신뢰는 중도탈락의 학문적 영역과 전과의도의 관계를 매개할 것이다.
- 가설 12: 조직신뢰는 중도탈락의 사회적 영역과 전과의도의 관계를 매개할 것이다.
- 가설 13: 조직신뢰는 중도탈락의 환경적 영역과 전과의도의 관계를 매개할 것이다.



[Fig. 1] Hypothesized Model

2. 연구방법

2.1 연구대상

이 연구는 경기, 서울, 인천, 충북, 충남에 소재하고 있는 4년제 6개 대학교의 체육계열 학과 485명의 학생을 연구 대상으로 설문조사를 실시하였다.

표집방법은 비확률표본추출법(non-probability) 중 편

의표본추출법(convenience sampling)을 이용하여 자기 평가기입법(self-administration method)으로 응답하도록 하였다.

무응답치가 발생한 문항은 ‘회귀분석에 의한 교재방법’[20]으로 처리하였으며, 이러한 과정을 통해 자료화 할 수 없는 설문지를 제외한 최종 480(98.9%)부에 대해 데이터 분석을 실시하였다.

조사대상의 인구통계학적 특성은 <Table 1>과 같다.

<Table 1> Characteristics of the sample

Characteristic		Frequency (person)	Percentage (%)
Sex	Male	307	64
	Female	172	35.8
	Missing data	1	.2
Grade	1 Year	143	29.8
	2 Year	127	26.5
	3 Year	112	23.3
	4 Year	96	20.0
	Missing data	2	.4

2.2 측정도구 및 타당성

대학생의 학과이탈현상을 분석하기 위해 노혜란과 최미나[3]가 개발한 중도탈락 영향요인을 사용하였다. 이 측정도구는 일반적 영역 4문항, 학문적 영역 8문항, 사회적 영역 6문항, 환경적 영역 10문항으로 총 28문항으로 구성되었다.

조직신뢰는 Scott[21]에 의해 개발되고 수정된 신뢰 측정도구를 이용하였으며 총 9문항으로 구성되었다.

학생의 전과의도는 Gegenfurtner[22]의 연구에서 사용된 intention to transfer 3문항을 이용하였다.

인구통계학적 문항을 제외한 설문문항의 응답은 1(전혀 그렇지 않다)~5(매우 그렇다)의 Likert-5점 척도로 측정하였다.

측정도구의 타당성 확보를 위해 주성분 분석(principle component analysis)과 직교회전(varimax)으로 요인분석을 실시하여 <Table 2> 같은 결과를 얻었다.

요인적재량의 기준에 미치지 못하는 문항들[23]과 해당 하위요인으로 묶여지지 않는 중요도가 낮은 변수들은 제거[20]되었다. 그 결과 일반적 영역은 중도탈락의 하위

<Table 2> Factor analysis and Internal consistency

Factor	Question	Component				
		1	2	3	4	5
Organizational trust	Trust of professor's fair treatment	.790				
	Professor's forgiveness on mistakes	.769				
	Professor's friendliness	.757				
	Professor's support on learning	.723				
	Trust of professor and assistant	.698				
	Professor and assistant's efforts on improving student's welfare	.688				
	Trust of professor and assistant's decision	.646				
	Trust of professor and assistant's statement	.608				
Intention to transfer	Unbiased discussion about learning problems with professor	.576				
	Efforts to use knowledge content		.835			
	Possibility of using knowledge content		.828			
Social domain	Preparation for applying the training content		.672			
	Satisfaction with school culture			.813		
	Satisfaction with club culture			.802		
Environmental domain	Satisfaction with department culture			.740		
	Satisfaction with employment support service				.847	
	Satisfaction with learning support service				.832	
Academic domain	Satisfaction with student support service				.776	
	The accordance of desired job with major after graduation					.859
	Overall satisfaction in major					.787
	Contribution of major field's knowledge in intellectual and technical development					.492
	Eigen value	5.052	2.634	2.623	2.593	1.985
	Variance(%)	24.057	12.545	12.493	12.349	9.451
	Cumulative variance	24.057	36.602	49.094	61.444	70.895
	Cronbach's α	.917	.860	.839	.885	.768

개념으로 정확하게 인지되지 못하여 변인자체가 제거 되었으며 학문적 영역 3문항, 사회적 영역 3문항, 환경적 영역 3문항, 조직신뢰 9문항, 전과의도 3문항으로 요인들이 분석되었다. 조직신뢰는 최초 2개의 하위변인으로 구성 되었지만 연구 목적에 맞게 총합척도(summated scale)로 단일 합성수치(composite measure)화하였다[20]. Cronbach's α 로 신뢰성을 검토한 결과 .768~.917로 내적 일관성(internal consistence)이 입증되었다.

2.3 자료 처리

조사대상의 빈도분석, 기술통계, 요인분석(factor analysis), 상관관계분석 그리고 내적일관성 검증을 실시하였다.

제안된 연구모형의 검증을 위해 확인적 요인분석(confirmatory factor analysis)과 적합성 확인을 위해 구조방정식모형(structural equation model)을 분석하였다. 또한 부트스트래핑(bootstrapping)을 통해 간접효과를 검증하였다.

3. 연구결과

3.1 기술통계 및 상관관계

<Table 3>과 같이 모든 변인들 간에 상관관계(.429~.632)가 유의한 것으로 나타났으며 다중공선성의 문제는 발생하지 않았다.

3.2 확인적 요인분석

<Table 4>에서처럼, 측정모형의 적합도 지수는 $\chi^2=654.218(df=179, p=.001)$, GFI=.875, AGFI=.839, NFI=.897, TLI=.909, CFI=.922, RMSEA=.074로 Hair, Black, Babin, Anderson[24]이 제시한 권고치 .8~.9 이상과 RMSEA, RMR의 경우 .05~.08 이하로 수용가능하다.

개념타당성(construct validity)과 수렴타당성(convergent validity)을 검증하기 위해 개념신뢰도(construct reliability)와 평균분산추출지수(average variance extracted)을 분석하였다. 개념신뢰도는 .7 이상, 평균분산추출지수는 .5 이상으로 측정모형은 적합하다고 할 수 있다(<Table 4> 참조). 또한 판별타당성(discriminant validity)은 각 요인 사이에 구한 분산추출지수가 각 요인의 상관관계의 제곱보다 크기 때문에 문제가 없는 것으로 판단된다.

<Table 3> Correlation, Mean and Standard deviation

Variable	Social domain	Environmental domain	Academic domain	Organizational trust	Intention to transfer
Social domain					
Environmental domain	.503**				
Academic domain	.553**	.461**			
Organizational trust	.584**	.583**	.563**		
Intention to transfer	.531**	.429**	.632**	.557**	
Mean	3.53	3.20	3.38	3.35	3.68
S.D	.64	.58	.59	.68	.68
** $p<.01$					

3.3 가설 검증

제안된 연구모형의 검증분석결과(<Table 5> 참조), 확인적 요인분석과 동치모형(equivalent model)으로 $\chi^2=654.218(df=179, =.001)$, GFI=.875, AGFI=.839, NFI=.897, TLI=.909, CFI=.922, RMSEA=.074, “통계적 분석에 대한 근거보다는 이론적 근거에 기초할 수밖에 없다”[25].

요인분석을 통해 중도탈락의 일반적 영역은 제외되었기 때문에 가설 1, 가설 5, 가설 10은 분석되지 않았다.

가설 2 ‘중도탈락의 학문적 영역은 조직신뢰에 긍정적인 영향을 미칠 것이다’는 경로계수 .185($t=3.905, p=.001$)로 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

가설 3 ‘중도탈락의 사회적 영역은 조직신뢰에 정적인 영향을 미칠 것이다’는 경로계수 .365($t=6.782, p=.001$)로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

가설 4 ‘중도탈락의 환경적 영역은 조직신뢰에 긍정적인 영향을 미칠 것이다’는 경로계수 .372($t=7.550, p=.001$)로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

가설 6 ‘중도탈락의 학문적 영역은 전과의도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다’는 경로계수 .406($t=7.216, p=.001$)로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

가설 7 ‘중도탈락의 사회적 영역은 전과의도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다’는 경로계수 .114($t=1.888, p=.059$)로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

가설 8 ‘중도탈락의 환경적 영역은 전과의도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다’는 경로계수 .079($t=1.475, p=.140$)

<Table 4> Confirmatory factor analysis and Reliability

Latent factor		Estimate	S.E.	Construct reliability	AVE
Academic domain	The accordance of desired job with major after graduation	.697	.496	.827	.620
	Overall satisfaction in major	.892	.143		
	Contribution of major field's knowledge in intellectual and technical development	.645	.398		
Social domain	Satisfaction with school culture	.867	.197	.851	.657
	Satisfaction with club culture	.741	.443		
	Satisfaction with department culture	.797	.367		
Environmental domain	Satisfaction with employment support service	.894	.138	.923	.801
	Satisfaction with learning support service	.900	.117		
	Satisfaction with student support service	.759	.288		
Organizational trust	Trust of professor's fair treatment	.778	.345	.936	.617
	Professor's forgiveness on mistakes	.743	.337		
	Professor's friendliness	.707	.398		
	Professor's support on learning	.741	.312		
	Trust of professor and assistant	.826	.273		
	Professor and assistant's efforts on improving student's welfare	.785	.274		
	Trust of professor and assistant's decision	.727	.324		
	Trust of the professor and assistant's statement	.729	.311		
Intention to transfer	Efforts to use knowledge content	.814	.183	.916	.784
	Possibility of using knowledge content	.882	.142		
	Preparation for applying the training content	.780	.238		

$\chi^2=654.218(p=.000)$, $df=179$, $GFI=.875$, $AGFI=.839$, $NFI=.897$, $TLI=.909$, $CFI=.922$, $RMSEA=.074$

<Table 5> Research hypothesis test result

Hypothesis	Path	Estimate	S.E.	C.R.(t)	Hypothesis testing
2	Academic domain → Organizational trust	.185	.041	3.905***	Adoption
3	Social domain → Organizational trust	.365	.040	6.782***	Adoption
4	Environmental domain → Organizational trust	.372	.047	7.550***	Adoption
6	Academic domain → Intention to transfer	.406	.049	7.216***	Adoption
7	Social domain → Intention to transfer	.114	.045	1.888	Rejection
8	Environmental domain → Intention to transfer	.079	.052	1.475	Rejection
9	Organizational Trust → Intention to transfer	.276	.066	4.194***	Adoption

$\chi^2=654.218(p=.000)$, $df=179$, $GFI=.875$, $AGFI=.839$, $NFI=.897$, $TLI=.909$, $CFI=.922$, $RMSEA=.074$
***p<.001

<Table 6> Indirect effect and Mediating effect trough Bootstrapping

Hypothesis	Path	Total analysis		Standardization indirect effect size	Hypothesis testing
		Estimate	C.R.(t)		
11	Academic domain → Organizational trust	.185	3.905***	.051, p=.007< α =.01	Adoption
	Organizational trust → Intention to transfer	.276	4.194***		
	Academic domain → Intention to transfer	.406	7.216***		
12	Social domain → Organizational trust	.365	6.782***	.101, p=.005< α =.01	Adoption
	Organizational trust → Intention to transfer	.276	4.194***		
	Social domain → Intention to transfer	.114	1.888		
13	Environmental domain → Organizational trust	.372	7.550***	.103, p=.012< α =.05	Adoption
	Organizational trust → Intention to transfer	.276	4.194***		
	Environmental domain → Intention to transfer	.079	1.475		

***p<.001

로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 가설 9 ‘조직신뢰는 전과의도에 긍정적인 영향을 미칠 것이다’는 경로계수 .276($t=4.194, p=.001$)로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<Table 6>은 간접효과에 대한 가설검증결과이다.

가설 11 ‘조직신뢰는 중도탈락의 학문적 영역과 전과의도의 관계를 매개할 것이다’는 표준화 간접효과 크기 .051($p<.01$)로 간접효과는 통계적으로 유의하였다.

가설 12 ‘조직신뢰는 중도탈락의 사회적 영역과 전과의도의 관계를 매개할 것이다’는 표준화 간접효과 크기 .101($p<.01$)로 간접효과는 통계적으로 유의하였다.

가설 13 ‘조직신뢰는 중도탈락의 환경적 영역과 전과의도의 관계를 매개할 것이다’는 표준화 간접효과 크기 .103($p<.05$)로 간접효과는 통계적으로 유의하였다.

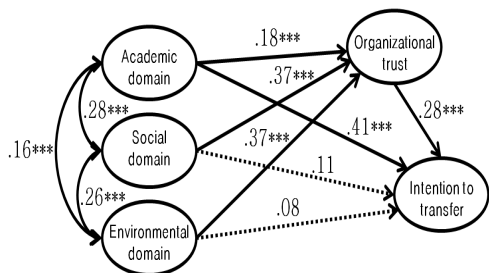
잠재변인들 간의 상관관계분석을 위한 공분산 결과 <Table 7>처럼, 학문적 영역과 사회적 영역은 공분산 .275($p<.001$), 학문적 영역과 환경적 영역은 공분산 .163($p<.001$), 사회적 영역과 환경적 영역은 공분산 .255($p<.001$)로 나타났다.

<Table 7> Covariance analysis result

Latent factor	Estimate	S.E	C.R(t)
Academic domain ↔ Social domain	.275	.036	7.551***
Academic domain ↔ Environmental domain	.163	.026	6.282***
Social domain ↔ Environmental domain	.255	.031	8.132***

*** $p<.001$

[Fig. 2]는 연구모형의 검증결과를 나타낸다.



H11, H12, H13 Mediating Effect

[Fig. 2] Research Model

4. 논의

학생이탈 현상은 개인, 사회, 환경의 내·외적 작용으로 인한 복잡한 양상을 띤다[26]. 이 연구 결과에서는 학문적 영역에서 만족하는 학생들은 학과에 대한 신뢰도가 높았다. 즉 선택한 전공이 개인이 희망하는 직종과 깊은 관련이 있다고 생각하거나 전공으로부터 개인적 지식습득과 기술발달에 도움을 받는다고 믿는 학생들은 학과와 교수진에 대한 신뢰가 있음을 의미한다. 이는 최진호[7]의 연구에서 밝혀진 결과와 직접적으로 유사한 내용이다. 전공수업으로부터 지식내용에 만족하고 학과에 대한 가치를 높게 평가하는 학생들은 조직신뢰도 보다 한층 더 높은 학과 애착심을 보였다. 따라서 체육계열 학과 학생들의 전공교육수준의 질적 향상과 명확한 학과목표 제시, 그리고 전공우수성의 미래비전은 반드시 학과에서 중요하게 정립해야 할 사항들이다. 그러므로 학과차원에서 전임교수들의 전공에 치우쳐있는 교과과정의 폭 넓은 개편, 세계 스포츠 추세에 맞는 단기·중기·장기적인 학과목표 수립과 주기적인 동향 파악, 체육전공과 관련된 다양한 분야의 산학협력체결 노력 등이 꾸준히 필요하다고 생각된다.

이 연구에서 체육계열 학과 학생들은 대체적으로 학과 내에서 사회적 유대관계가 좋으며 학교, 학과, 동아리 문화에 높은 만족도를 나타냈다. 이는 비록 해마다 학기 초에 체육관련 학과에서 선·후배사이의 ‘군기잡기’, ‘구타’, ‘가혹행위’ 등이 발생하며 사회적으로 이슈화 되고 있지만 과거에 비하면 학내문화가 많이 개선되고 있다는 것을 의미한다. 다시 말하면 조직의 사회적 문화에 긍정적인 반응을 보이는 학생들은 그가 속한 조직이 학생 개인에게 합리적인 처우를 하며 긍정적인 행동을 할 것이라고 기대한다. 이는 김수연[26]의 연구를 지지하는 결과이다. 따라서 구성원의 신뢰를 높이기 위해서는 지도교수 및 학과선배로서 친근감을 주며 개인적 사정에 대한 존중, 그리고 팀워크의 중요성을 인식시키는 과정들이 필요하다. 상호 간의 우호관계유지 노력은 사회적 문화를 굳건히 다지는데 가장 필수적이다.

또한 학생들이 제공받는 서비스, 즉 학생지원, 취업지원, 학습지원과 관련된 사항들도 학과를 신뢰하는 중요한 요인들로 작용했다. 학습지원 서비스차원에서 지도교수와의 학업문제에 대한 자유스러운 논의나 학업문제 발

생 시 지도교수와의 원활한 의사소통, 그에 따른 문제해결 노력은 학생들로 하여금 학과를 신뢰하고 지도교수 및 학과 교수를 신뢰하는 결과를 초래한다. 그리고 학업과 관련된 결정상황에 직면할 때 학과 교수 및 조교가 제시하는 결정 사항에 대해 옳다고 믿고 따른다. 더 나아가 취업지원 서비스를 위한 취업정보 제공, 취업매칭 프로그램운영, 관련기업 인사담당 특강 등의 노력 등도 학생의 학과신뢰를 향상시키는데 중요한 전략방안들이 될 수 있다.

중도탈락요인과 전과의도의 관계에서는 학문적 영역만이 전과의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 학생의 전공에 대한 전반적 만족과 전공졸업이 취업과 밀접한 관련이 있다고 생각하는 것은 학과지식에 대한 활용의지와 믿음, 그리고 교육지식내용을 활용할 준비와 연관되어 있다. 학문적 만족은 현재 선택한 전공을 지속적으로 공부하겠다는 의지에 결정적 요인이라고 할 수 있다. 즉 전공 만족으로 인해 전과의도가 없다는 것을 의미한다. 이러한 결과는 최근 극심한 취업난으로 인해 재학생 및 졸업생에게 불안 심리를 불러일으키며 미래에 대한 불확실성으로 인해 전공의 전망과 장래성의 의입에서부터 시작되는 현상이라고도 할 수 있다. 이는 고등교육기관의 인적자원 개발 관점에서 학교 중심보다는 학과 차원의 교육과 교과과정 개편, 그리고 취업을 위한 시스템 운영이 필요하다는 노혜란과 최미나[3]의 주장과 일맥상통한다.

조직신뢰와 전과의도의 관계는 학과 교수진과 학과를 향한 학생들의 신뢰수준에 따라 전과의도의 정도도 달라질 수 있다고 나타났다. 지도교수와의 관계 신뢰성과 학과행정실행의 높은 믿음은 학과를 떠날 의지를 최소화시키며 전공의 믿음과 신뢰로 이어진다. 이 결과는 전영배와 김석영[10]과 장림, 서효민, 장경로[19]의 연구들과 같은 의미를 내포한다.

마지막으로 조직신뢰는 중도탈락요인 학문적 영역과 전과의도의 관계에서 부분매개 역할을 하는 것으로 나타났다. 이는 학문적 영역이 학생의 전과의도에 직접적인 영향을 미치기도 하지만 학생의 학과신뢰를 통해 간접적으로 영향을 미칠 수 있음을 의미한다.

사회적 영역 및 환경적 영역과 전과의도의 관계에서는 이 두 중도탈락요인들이 전과의도에 직접적인 영향을 미치지 않는 것으로 보아 조직신뢰는 이 두 관계에서 완

전매개 역할을 하는 것으로 나타났다. 아무리 학생들이 사회문화적 유대감이 좋고 지원 서비스에 대해 만족한다고 할지라도 그들의 학과에 대한 신뢰가 존재할 때만이 전공에 대한 지속적인 학업의지를 보인다고 할 수 있다. 조직신뢰의 매개역할 분석은 이재훈과 최익봉[28]의 조직 상호작용 공정성과 이직의도의 관계에서 조직신뢰의 매개역할에 대한 연구결과를 지지하였다.

5. 결론 및 제언

체육계열 학과 학생들의 중도탈락요인, 조직신뢰, 전과의도 관계를 분석하여 고등교육기관이 대내·외적으로 변화하는 환경 속에서 적응하고 대처할 수 있는 방안을 모색해보았다.

첫째, 중도탈락요인의 학문적 영역은 조직신뢰에 긍정적인 영향을 미쳤다. 학생들이 인지하는 전공의 전문성과 비전은 학과에 대한 신뢰로 이어지는 중요한 원인이 될 수 있다.

둘째, 중도탈락요인의 사회적 영역은 조직신뢰에 긍정적인 영향을 미쳤다. 소속된 조직의 문화에 대한 만족은 그 조직을 믿고 따를 수 있는 충분한 동기부여가 된다.

셋째, 중도탈락요인의 환경적 영역은 조직신뢰에 긍정적인 영향을 미쳤다. 조직으로부터 구성원들이 제공받는 주요핵심 서비스 외에 물리적인 2차 서비스 또한 조직신뢰를 강화하는데 필요한 요인이다.

넷째, 중도탈락요인의 학문적 영역은 전과의도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 전공 전망과 발전 가능성은 전공을 바꾸고 싶은 의지를 감소시킨다.

다섯째, 중도탈락요인의 사회적 영역은 전과의도에 영향을 미치지 않았다. 학과문화와 사회적 유대관계는 학과를 바꾸고 싶은 마음에 영향력 있는 요인으로 작용하지 않았다.

여섯째, 중도탈락요인의 환경적 영역 또한 전과의도에 유의한 영향을 미치지 않았다. 물리적 환경과 서비스, 그리고 무형의 지원 서비스 또한 학생의 전과의도에는 의미가 없었다.

일곱째, 조직신뢰는 전과의도에 유의한 영향을 미쳤다. 지도자 신뢰와 학과 신뢰는 학생이 전공을 바꾸고 싶은 마음에 중요한 요인으로 작용하였다.

마지막으로, 중도탈락요인과 전과의도의 관계에서, 조직신뢰는 학문적 영역과 전과의도사이에서 부분매개 역할을 하였으며 사회적 영역 및 환경적 영역과 전과의도 사이에서는 완전매개 역할을 보였다.

위의 결과는 고등교육기관 학생들의 이탈현상 및 전과의도는 전공교육의 질적 저하, 혹독한 취업시장의 인지, 전공 비전의 중요성 등을 학생들이 이미 인식하고 있다 김수연[26]의 주장과 상당한 유사성을 갖는다. 학문적 만족에 대한 전제가 우선 되어야 학생의 유지 및 관리가 성공적으로 이루어질 수 있을 것이다. 또한 학생입장에서 교수진의 신뢰와 학과 신뢰가 두텁게 쌓일 때 비로소 전공에 대한 지속적인 학습의지를 나타낸다고 할 수 있다.

그러나 이 연구는 몇 가지 한계점을 드러내고 있다.

먼저, 중도탈락요인을 4가지 영역으로 한정하기에는 더 사실적인 요인들이 배제될 가능성이 있다. 가령, 내신과 수능성적에 따른 대학 및 학과 선택, 상위대학으로 진학희망, 대학의 사회적 평판 등의 요인들이 어찌면 더 현실적인 이탈과 전과 이유가 될 수도 있다. 따라서 현실적인 사실을 밝혀내기 위해서는 체육계열 학과 학생들을 중심으로 심층면담을 진행하는 것이 향후 상황을 더 구체적으로 파악하는데 큰 도움이 될 것으로 사료된다.

둘째는 이 연구의 결과가 고등교육기관의 전반적인 원인이라고 단정 짓기에는 무리가 있다. 대학이 소재하고 있는 지역적 특성과 대학규모에 따라 유형별로 분석하여 그 고등교육기관의 상황에서 사실적인 원인을 규명할 필요가 있다.

REFERENCES

[1] Ministry of Education, '2015 The University Structural Reform Evaluation Master Plan', 2014.
 [2] Ministry of Education, 'The University Structural Reform Evaluation Announcement of the Result', Press Material, 2015.
 [3] Hye-Lan Roh & Mi-Na Choi, "A Study on Exploring the Dropouts in Korean University, Korean Journal of Resources Development", Vol. 11, No. 1, pp. 89-107, 2008.
 [4] Ulrich, D., Halbrook, R., Meder, D., Stuchlik, M., &

Thorpe, S., "Employee and customer attachment: Synergies for competitive advantage, Human Resource Planning", Vol. 14, pp. 89-103, 1991.
 [5] Silverthome, C., "The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan", Leadership & Organizational Development Journal, Vol. 25, No. 7, pp. 592-599, 2004.
 [6] Mobley, W. H., "Employee turnover: Cause, consequences and control, reading", pp. 10-11, Addison-Wesley Publishing Co, 1982.
 [7] Jin-Ho Choi, "The Relationship among Student Satisfaction, Loyalty, and Intention to Transfer in the Departments affiliated with Physical Education", The Journal of Korea Society for Wellness, Vol. 8, No. 3, pp. 67-78, 2013.
 [8] Walker, T. R., 'Institutional factors impacting student satisfaction and persistence', Ph.D dissertation, Capella University, Minneapolis, MN, USA, 2008.
 [9] Sang-Kyu Ko, Serious 'youth unemployment crisis' ... 25000 people graduation postponement application, Media Incheon Newspaper, http://www.mediaic.co.kr/news/articleView.html?id_xno=16758, September 6, 2015.
 [10] Young-Bae Jeon & Seok-Young Kim, "The Influence of Perceived Trust on the employee's job satisfaction and turnover intention", Korea Hotel Resort Casino Association, Vol. 2006, No. 1, pp. 77-101, 2006.
 [11] Jung-Hun Lee, Chul-Hyo Bae & Min-Hyung Lee, "The Effect of Private Security Personnels' Group Confidence on the Intention to Change Jobs Using Multi-Group Analysis", Korean Association for Public Security Administration, Vol. 9, No. 2, pp. 45-71, 2012.
 [12] Mishra, A. K., 'Organizational response to crisis: The centrality of trust'. In Kramer, R. M. and Tyler, T. R. (Eds), 'Trust in organizations: Frontiers of Theory and Research', pp. 261-287, Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1996.
 [13] Joung-Kyo Park, "The effects of Trust in the

- Department by Mentoring Experience on Dance Flow and Academic Achievement in College Students Studying Dance”, *The Korean Journal of Dance*, Vol. 72, No. 3, pp. 67-85, 2014.
- [14] Hyun-Hye Noh, ‘A Study on the influences of Trust in Organizations on Organizational Effectiveness : Focusing on the Korea Cadastral Survey Corporation(LX)’, Master’s thesis, Seoul National University, 2013.
- [15] Eun-Ok Park & Ki-Han Chung, “The Relationship among Internal Marketing, Organizational Trust, Job Satisfaction and Organizational Performance : Manufacturing industry”, *The Journal of Business and Economics*, Vol. 27, No. 4, pp. 221-257, 2011.
- [16] Dong-Jun Lee, “Structural relationships among trust, organizational effectiveness, and job performance of sports organization employee”, *The Korean Journal of Physical Education*, Vol. 48, No. 2, pp. 23-33, 2009.
- [17] Jung-Hun Lee, Young-Hee Huh & Sung Woo Kim, “A Study on the Organizational Justice and Turnover Intentions of Private Security Guards -Focused on the Parameter Effects of Organizational Trust and Organizational Commitment”, *The Korean Society of Private Security*, Vol. 11, No. 2, pp. 217-252, 2012.
- [18] Hyun-Kyo Yang, ‘A Study on Hotel Employees’ Perceived organizational Support and Organizational Effectiveness : An Examination of the Mediating Role of Empowerment and Organizational Trust’, Ph.D dissertation, Sejong University, 2009.
- [19] Lin Zhang, Hyo-Min Seo & Kyung-Ro Chang, “The Effects of Psychological Contract Violation on Organizational Trust, Organizational Citizenship Behavior and Turnover Intention among Faculties of Sports-Related Departments”, *Korean Journal of Sport Management*, Vol. 18, No. 4, pp. 55-68, 2013.
- [20] Gye-Soo Kim, ‘AMOS 7.0 Structure Equation Model Analysis’, Hannarae Publishing Co, 2007.
- [21] Scott, D., “The development of four new organizational measures of trust”, In D. F. Ray (Ed.), “The relationship between theory, research, and practice: An assessment of fundamental problems and their possible resolution, Mississippi State”, MS: Southern Management Association, pp. 107-109, 1981.
- [22] Gegenfurtner, A., “Dimensions of motivation to transfer: A longitudinal analysis of their influence on retention, transfer, and attitude change”, *Vocations and Learning*, Vol. 6, No. 2, pp. 187-205, 2013.
- [23] Hair, J. F., Anderson, R. E, Tatham, R. L., & Black, W. C., ‘Multivariate data analysis(5th ed)’, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 1998.
- [24] Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B., Anderson, R. E., & Tatham, R. L., ‘Multivariate data analysis(6th ed)’, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 2006.
- [25] Kline, R. B., ‘Principles and practice of structural equation modeling(3rd ed)’, New York: Guilford Press, 2010.
- [26] Soo-Yeon Kim, “An Analysis of College Student Dropouts’ Mobility Paths and Structure”, *Education & Science Research*, Vol. 43, No. 3, pp. 131-163, 2012.
- [27] In-Duk Suh & Won-Hyug Lee, “The Mediating Effect of Leader Trust and Organizational Commitment on the Relationship between Organizational Culture, Leader Styles, and Organizational Citizenship Behaviors”, *Journal of Human Resource Management Research*, Vol. 13, No. 4, pp. 71-106, pp. 93-132, 2006.
- [28] Jea-Hoon Rhee & Ik-Bong Choi, “Relationships among Organizational Justice, Trust and Organizational Effectiveness”, *Korean Journal of Management*, Vol. 12, No. 1, 2004.

김 미 숙(Kim, Mi Suk)



- 1997년 2월 : 한국체육대학교 사회체육과(학사)
- 1999년 2월 : 한국체육대학교 체육학과(석사)
- 2008년 10월 : 독일 쾰른체육대학교(박사)
- 2009년 7월 ~ 현재 : 한국스포츠개발원 정책개발실 선임연구원

- 관심분야 : 스포츠 역사, 올림픽, 체육정책
- E-Mail : misukkim@sports.re.kr

김복연(Kim, Bok Yeon)



- 2015년 2월 : 동덕여자대학교 체육학과(학사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 동덕여자대학교 체육학과 스포츠경영 전공(석사과정)
- 관심분야 : 스포츠 마케팅, 스포츠 조직행동
- E-Mail : kby9101@gmail.com

최진호(Choi, Jin Ho)



- 1998년 2월 : 서울과학기술대학교 사회체육과(학사)
- 2000년 2월 : 연세대학교 체육교육학과(석사)
- 2006년 5월 : Texas A&M University 스포츠 경영(교육학박사)
- 2011년 3월 ~ 현재 : 동덕여자대학교 부교수
- 관심분야 : 스포츠 마케팅, 스포츠 조직행동, 스포츠 리더십, 스포츠 행정
- E-Mail : gocjh98@dongduk.ac.kr