

중소기업 근로자의 조직지원인식, 업무몰입, 이직의도 간의 구조적 관계: 일학습병행 참여에 따른 조건부 직·간접 효과

Structural Relationships among Perceived Organization Support, Work Engagement and Turnover Intention Focusing on Workers in Small and Medium Sized Companies: Conditional Direct/Indirect Effects by Participating in Work and Learning Dual System

김우철¹, 강원석^{2*}, 조현정²

¹한국기술교육대학교 HRD학과, ²한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원

Woocheol Kim¹, Wonseok Kang^{2*}, Hyunjeong Jo²

¹Department of Human Resource Development, KOREATECH, Cheonan 31253, Korea

²Techno-HRD Graduate School, KOREATECH, Cheonan 31253, Korea

[요약]

본 연구는 일학습병행에 참여하는 중소기업과 일반 중소기업의 조직구성원들을 대상으로 조직지원인식, 업무몰입, 이직의도 간 구조적 관계를 규명하고, 두 집단 간 유의한 차이가 있는지 분석함으로써 일학습병행의 효과성을 실증하고자 하였다. 이러한 연구 목적을 달성하기 위해 일학습병행 참여 중소기업과 일반 중소기업 구성원을 대상으로 2018년 8월부터 12월까지 설문조사를 실시하였다. 이를 통해 일학습병행 참여 중소기업 321부, 일반 중소기업 295부를 수집하여 총 616부를 분석에 활용하였다. 연구결과 일학습병행 참여 중소기업과 일반 중소기업 모두 조직지원인식이 업무몰입에 정적(+)인 영향을 미치고, 조직지원인식과 업무몰입은 이직의도에 부적(-)인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 그리고 업무몰입은 조직지원인식과 이직의도의 관계를 매개하는 것으로 나타났다. 또한, 조직지원인식과 이직의도 사이의 조건부 간접효과는 일학습병행 참여 여부에 따라 조절됨을 확인하였다. 그러나 일학습병행 참여에 따른 조직지원인식과 이직의도 사이의 조건부 직접효과는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이러한 연구결과를 바탕으로 학문적·실무적 논의와 시사점을 도출하였다.

[Abstract]

This study aims to examine the relationship between perceived organizational support (POS), work engagement (WE), and turnover intention (TI) among employees of small and medium-sized enterprises (SMEs) characterized by whether or not to participate in the work-learning dual system (WLDS). Also, this study intends to explore the effectiveness of WLDS by examining significant differences between the two groups. To achieve the purpose of this study, we have conducted surveys between August and December in 2018. A total of 616 cases (321 cases from SMEs participating in WLDS and 295 cases from general SMEs) were finally

<http://dx.doi.org/10.14702/JPEE.2020.127>



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.

Received 17 April 2020; Revised 8 May 2020

Accepted 8 May 2020

*Corresponding Author

E-mail: masaru444@koreatech.ac.kr

selected and used for data analysis with structural equation modeling (SEM). Results of the study revealed that POS had a significant and positive effect on WE. Also, POS had a significant and negative effect on TI. In addition, the mediating effect of WE in the relationship between POS and TI was found to be statistically significant. Furthermore, the results revealed that the conditional indirect effect between POS and TI depending on participation in WLDS was statistically significant. However, the conditional direct effect between POS and TI due to WLDS participation was not statistically significant. Based on the results, academic and practical implications were discussed.

Key Words: Perceived organizational support, Work engagement, Turnover intention, Structural equation model, Work and learning dual system

1. 서론

현대사회 조직에서 인적자원의 개발은 기업의 성과와 가치 창출을 위한 핵심 요소로서 더욱 중요해지고 있다[1]. 이에 따라 많은 기업이 인적자원개발을 위해 교육훈련을 실시하고 있다. 한국고용정보원의 고용행정통계에 따르면 기업의 연간 근로자 훈련실시인원은 2012년 약 26만 7천명에서 2019년 약 56만 5천명으로 증가하였다[2]. 이는 인적자원개발이 조직을 구성하는 중요한 요소로 구성원의 직무역량을 향상시키는 것뿐만이 아닌, 기업의 최종 목표로서 지속적인 성장과 이익을 창출하는데 기여하기 때문이다[3]. 그 때문에 조직은 더 나은 성과를 창출하기 위해 구성원의 업무수행 능력을 향상시킬 수 있도록 지원하고, 이를 통해 당면한 문제를 해결할 수 있도록 하여 자신의 직무에 최선을 다할 수 있게끔 해야 한다[4,5].

이와 관련하여 정부 차원에서는 기업의 인적자원개발에 대한 훈련성과, 비용 투자 및 채용 관련 불확실성을 감소시키고 실업률 감소, 평생직업능력 개발체계 구축을 도모하기 위해 2014년부터 ‘일학습병행(work and learning dual system, WLDS)’을 도입하였다[6]. 일학습병행은 근로자 직업능력개발과 관련하여 “산업 현장의 실무형 인재양성을 위하여 기업이 취업을 원하는 청년 등을 학습근로자로 채용하여 맞춤형 체계적 훈련을 제공하고, 훈련 종료 후 학습근로자 역량 평가 및 자격 인정을 통해 학습근로자의 고용촉진 및 사회적 경제적 지위의 향상을 도모함으로써 국민경제의 발전에 이바지함”을 목적으로 시행하고 있는 제도이다[6]. 일학습병행에 참여하는 기업들은 근로자들의 직무역량을 향상시키면서 이에 대한 정부의 지원을 받을 수 있도록 하고 있으며, 그 결과 2019년 8월에는 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」(법률 제16559호, '19.8.27공포, '20.8.28시행)을 제정·공포하였고, 그 추진계획에 따라 2020년 8월 말부터 법률 차원의 본격적인 시행을 앞두고 있다[7].

하지만 정부의 이러한 법제화 노력 및 다양한 차원의 지원에도 불구하고[6,7], 기업의 입장에서 여전히 다양한 고민

을 가지고 있다. 그중 가장 대표적인 것이 직원들의 이탈, 즉 이직에 대한 우려이다[8,9]. 일학습병행과 같은 교육훈련을 통해 조직구성원의 직무역량을 향상시킨다 하더라도 이것이 직원의 이탈로 이어지는 결과를 가져오게 된다면 인력, 시설, 재료, 자료, 장비 등 교육훈련에 대한 여러 가지 측면에서의 투자를 주저할 수밖에 없기 때문이다[10]. 교육훈련을 위해 투자하는 비용에 비해 그 성과는 일시적이고 직무에 바로 전이되지 않으며[11], 교육훈련이 조직구성원들의 생산성을 향상시킬 것이라는 막연한 기대로 교육훈련비를 지출한다는 부정적인 비판도 존재한다[12].

반면 일학습병행을 통한 교육훈련이 조직과 업무에 대한 몰입을 향상시키고 이직의도를 감소시킨다는 연구 결과도 있다[10,13]. 조현정과 김우철(2019)은 중소기업의 높은 이직현상을 개선하기 위해서 중소기업의 근로자를 대상으로 조직지원인식, 업무몰입, 지식공유 의도, 이직의도 사이의 구조적인 관계를 연구함으로써 구성원의 이직의도를 감소시키고 조직의 성과에 영향을 미치는 요인들을 확인하였다[14]. 조직지원인식은 조직에 대한 구성원들의 믿음으로 구성원의 이직의도를 감소시키는 것으로 알려져 있으며[15], 업무몰입은 자신의 일과 관련하여 긍정적이고 충만한 인식의 상태로 조직지원인식과는 정적(+)인 관계, 이직의도와는 부적(-)인 관계를 갖는 것으로 알려져 있다[16,17]. 그리고 Schaufeli와 Bakker(2004)의 직무요구-자원(JD-R) 모델에서는 몰입의 선행 요인으로 직무 자원의 개인, 대인 관계, 조직 수준이 제시되고 있으며, 몰입의 결과는 낮은 이직의도로 나타나고 있다[16]. 따라서 선행연구를 통해 조직지원인식, 업무몰입, 이직의도 변인 간 구조적 관계가 성립하는 것을 확인할 수 있다. 또한 이러한 맥락에서 조직구성원의 이직의도를 감소시키고 교육훈련 참여에 영향을 미치는 요인들에 대한 연구와 더불어 조직 간의 차이, 즉 일학습병행에 참여하지 않은 기업과의 차이에 대한 연구의 필요성이 제기된다.

이와 관련하여 본 연구에서는 일학습병행에 참여하는 중소기업과 참여하지 않은 일반 중소기업의 근로자들을 대상으로 앞서 언급한 조직지원인식과 업무몰입, 이직의도 사이

의 구조적 관계를 검증하고, 나아가 두 집단 간 유의한 차이가 있는가를 확인해보고자 한다.

이와 같은 연구 목적을 설정한 이유는 다음과 같다. 첫째, 일학습병행에 참여하는 기업의 대다수는 중소기업이며, 기업의 규모에 따라 상시근로자 1,000인 미만의 중소기업은 더 많은 지원금을 지급하는 등 중소기업에 위한 지원요소를 포함하고 있다. 둘째, 일학습병행에 참여하는 기업과 조직구성원에 대한 연구를 통해 제도의 효과성을 확인하는 연구들은 존재하지만 일학습병행에 참여한 기업의 근로자만을 대상으로 그 효과를 확인하고 있다. 셋째, 일학습병행에 참여하지 않은 중소기업과의 집단 간 비교를 진행한 연구는 매우 드물기 때문이다. 따라서 이러한 집단 간의 비교를 통해 일학습병행의 효과성에 대한 실질적 확인을 할 수 있을 것으로 기대한다. 또한, 그로 인해 도출된 학문적·실무적 시사점을 일학습병행과 관련된 정부 조직과 제도에 관심 있는 중소기업의 대표 및 인사담당자에게 제공하고자 한다.

II. 이론적 배경

A. 일학습병행

일학습병행은 산업현장에서 필요한 실무형 인재를 육성하기 위해 개별 기업이 채용한 근로자를 대상으로 국가직무능력표준(national competency standard, NCS) 기반의 체계적인 도제식 현장교육훈련과 현장외교육훈련을 제공함으로써 숙련형성 및 국가자격 취득, 학위 연계 등을 지원하는 제도이다[18]. 이는 기존의 교육체계를 통해 획득하는 역량과 실제 기업이 필요로 하는 역량이 다르기 때문에 발생하는 사회적 문제와 높은 재교육 비용을 해결하기 위한 대안으로 그 필요성이 대두되었다[19]. 2005년 이후 대학 진학률은 해마다 지속적으로 감소하는 추세지만 2019년 기준 70.4%의 고등학교 졸업자가 대학을 진학하고 있으며[20], 2013년 한국경영자총협회에서 조사한 대졸 신입사원의 교육훈련 기간은 평균 18.3개월, 1인당 총 비용은 5,959만 6천원에 달한다[21]. 이러한 사회적 현상은 실제 산업현장에서 발생하는 인력 수요를 기존의 교육체계가 적절하게 공급하지 못하고 있으며, 교육과 훈련이 산업현장에서 요구하는 인력 수요와 연계되지 않는다는 것을 의미한다[22]. 따라서 정부는 이에 대한 해결책으로 독일, 스위스 등에서 성공적으로 실시하고 있는 도제식 교육훈련 제도를 국내 실정에 맞게 설계하여 도입하고자 하였다. 이러한 배경에서 일학습병행

은 취업준비생과 채용 기업 간 인력의 미스매치 현상과 불필요하게 소요되는 재교육 비용을 줄이기 위해 2013년도 도입이 결정되어 2020년 현재까지 이르고 있다[18]. 2014년 제정된 ‘일학습병행 운영 및 평가규정’에 따르면 일학습병행을 다음과 같이 정의하고 있다[23].

“‘일학습병행’이란 사업주가 근로자를 고용하여 주로 해당 근로자의 근무장소 또는 해당 기업의 생산시설·장비를 활용하여 기업 내의 전문적인 기술·지식이 있는 자로 하여금 해당 근로자의 직무수행에 필요한 지식, 기술, 소양 등을 전수하는 교육훈련(이하 “도제식현장교육훈련”이라 한다)과 이를 보완하기 위하여 근무장소 또는 생산시설과 분리된 시설이나 교육훈련기관에서 실시되는 교육훈련(이하 “현장의 교육훈련”이라 한다)을 함께 제공하고 그 결과에 따라 자격 또는 학력 등으로 인정받도록 하는 교육훈련을 말한다[23].”

일학습병행은 학습기업 선정, 훈련과정 개발, 현장훈련 인프라 구축, 학습근로자 선발 및 채용, 도제식현장교육훈련 및 현장외교육훈련 실시, 학습근로자 훈련성과평가, 자격 및 학위 부여 등의 절차로 진행된다[18]. 제도의 주요 참여주체는 학습기업, 학습근로자, 기업현장교사, HRD담당자로 학습기업을 제외한 주체는 모두 학습기업의 근로자이다. 일학습병행 운영 및 평가규정에 따르면 학습기업은 일학습병행을 실시하는 기업, 학습근로자는 학습기업의 근로자로서 기업현장교사로부터 업무와 관련된 교육훈련을 받는 사람, 기업현장교사는 해당 기업에 종사하는 사람이자 사내에서 학습근로자에게 직무수행 시 필요한 지식·기술·능력을 가르치는 사람, HRD담당자는 일학습병행과 관련된 행정지원을 담당하는 사람으로 규정하고 있다[23]. 일학습병행의 유형은 고등학생 대상의 산학일체형 도제학교 유형, 전문대 재학생 대상의 전문대 유형, 4년제 대학생 대상의 IPP(industrial professional practice)유형과 같은 재학생 단계와 기업의 신입사원을 대상으로 하는 재직자 유형이 존재한다[18]. 일학습병행에 관한 선행연구는 제도 도입 후 확산기를 거치면서 점차 쌓여가고 있으나 대부분 질적 연구 위주로 이루어졌으며, 아직 다양한 차원에서 많은 연구가 이루어졌다고 보기는 어렵다[24]. 다만 독일 등 타국 도제제도와와의 비교 분석, 도입 및 운영 사례 연구, 직무만족, 교육만족도 등 관련 변인에 대해 미치는 영향에 대해 연구되었으며 제도의 효과 측정을 위해 비용편익을 분석하거나 관련 변인의 조절효과를 분석한 연구가 일부 존재한다[13,25-28].

B. 조직지원인식

Eisenberger 외(1986)의 연구에 따르면 조직지원인식

(perceived organizational support)은 “조직이 구성원의 기여를 얼마나 중시하고, 그들의 웰빙에 대해 관심을 가지는가에 따라 조직구성원이 형성하는 전반적인 믿음”으로 정의된다[15]. 즉, 조직지원인식은 조직구성원들이 인식하는 조직의 지원에 대한 신뢰이며, 이러한 믿음은 구성원의 웰빙과 기여에 조직이 취하는 태도에 따라 형성된다[15]. 따라서 조직이 조직에 대한 구성원의 기여를 인정하고, 구성원에게 배려와 지원을 아끼지 않는다고 인식하는 조직구성원들은 근면성, 조직몰입, 직무수행 및 조직시민행동과 같은 측면에서 보다 긍정적인 영향을 받는 것으로 알려져 있다[15,29,30]. Guzzo, Noonan과 Elron(1994)의 연구에 의하면 조직지원의 구성 요소로 재정적 유인(수당, 보너스 등), 일반 지원(휴가, 어학연수, 상담서비스 등), 가족 중심 지원(자녀/가족 교육)이 제시되고 있다[31]. 또한 조규영(2010)은 조직지원인식을 조직에 대한 정서적 애착과 조직이 제공하는 보상에 따른 계산적 참여를 포함하는 포괄적인 개인의 태도를 의미한다고 보았다[32]. 따라서 조직지원인식은 조직이 제공하는 승진, 수당, 연수와 같은 외재적 보상과 더불어 의사 결정 참여, 공정성과 같은 내재적 보상에 대한 인식을 포함하게 된다[33]. 이러한 조직지원인식의 개념은 사회적 교환 이론을 기반으로 하고 있다[15]. 그에 따르면 사회적 상호작용은 상호주의에 입각하여 유·무형의 보상을 교환하는 과정이며, 다른 이에게 무언가를 제공하는 개인은 그에 상응하는 보상이 자신에게 돌아올 것이라는 기대와 믿음을 가지고 행동한다는 것이다[34]. 그러므로 사회적 교환 관점에서 조직의 지원에 대한 구성원의 긍정적인 인식은 결과적으로 결근율 감소, 업무성과 향상 등의 형태로 나타나게 된다[29,34,35]. 조직지원인식과 관련된 다른 선행연구에서도 유사한 결과가 보고되었다. Rhoades와 Eisenberger(2002)의 메타 연구 결과, 조직지원인식은 공정성, 상사지원, 조직 보상이나 고용 조건 등과 관련이 있으며, 업무몰입이나 이직의도와 같은 변인에도 유의한 영향을 미치는 것으로 확인된다[32,36,37]. Kurtessis 외(2017)는 조직지원인식이 수많은 변인 사이에서 조직과 구성원 사이를 연결하는 중요한 역할을 수행한다는 메타 연구 결과를 제시하였다. 연구 결과에 의하면 조직지원인식은 리더십, 직원-조직 맥락, 인사제도 및 근로 조건과 같은 선행 요인과 조직 및 업무 몰입, 성과와 같은 결과 변인을 성공적으로 예측하였다[38].

C. 업무몰입

Kahn(1990)에 의해 몰입의 개념이 제시된 이후, 몰입은 업무몰입(work engagement), 직원몰입(employee engagement),

직무몰입(job engagement) 등 수많은 개념으로 발전하면서 HRD 분야에서 가장 많이 다루는 연구 주제 중 하나가 되었다[39,40]. 그 중 업무몰입(work engagement)은 “활력, 헌신, 그리고 몰두로 특징지어지는 긍정적이고 충만한 일과 관련된 인식 상태”로 정의된다[41]. 조직 내에서 업무를 수행하는 개인이 자신의 일에 애착을 가지고 몰입한다면, 조직의 목표를 달성할 가능성이 높을 것이다[42]. 따라서 Schaufeli 외(2002)는 기존에 Kahn(1990)이 제시한 몰입(engagement)의 개념을 발전시켜 업무몰입의 개념을 정의하였고, 이를 활력(vigor), 헌신(dedication), 몰두(absorption)라는 3개의 하위 차원으로 구분하였다[39,41]. 활력은 “높은 수준의 에너지와 업무 중의 정신적 회복력, 일에 대해 노력하려는 의지, 어려운 상황에서의 끈기”를 의미하며, 헌신은 업무에 대한 “의미, 열정, 영감, 자부심, 도전의 감각”으로 정의된다[41]. 마지막으로 몰두는 “일에 완전히 집중하고 몰두하는 것으로 시간은 빨리 지나가고 일에서 손을 떼는 데 어려움을 겪는 상태”를 의미한다[41]. 즉, 업무몰입이 높은 개인은 높은 수준의 에너지와 업무와의 강한 일체감을 가지고 본인의 업무를 열정적으로 수행하게 되며, 이는 개인뿐 아니라 조직의 성과를 달성하는 데 도움이 된다[43].

문헌연구를 통해 업무몰입의 연구 동향을 살펴본 이지우(2010)는 업무몰입이 다른 유사 개념과의 차별화를 통해 개념적 정체성을 충분히 확보하였으며, 선행 요인과 결과 변인과의 관계에 있어서도 직무요구-자원 모델에서 확인할 수 있는 일관적인 결과를 보인다고 평가한다[44]. 구체적으로 업무몰입은 조직지원인식과 상사지원인식, 지식공유와 혁신업무행동과 같은 조직 차원에서 긍정적인 변인들과 정적(+) 관계를 가지고 있다[17]. 그러나 업무몰입과 관련된 기존 연구의 한계로 인해 보다 많은 산업 및 조직 맥락에서 다양한 선행 요인과 조절 변인을 포함한 연구의 필요성이 제기되고 있다[44].

D. 이직의도

조직구성원의 이탈을 의미하는 이직은 조직의 생존에 있어서 매우 중요한 요소일 것이다[45]. 이직은 조직의 생산성과 성과에 중대한 영향을 미치는 변인이며, 그러한 특성때문에 HRD 분야에서 오랫동안 연구되어 왔다. Mobley(1977)는 그의 연구에서 기존 직무의 평가, 직무만족 및 불만족, 이직에 대한 생각, 이직 비용과 탐색에 대한 기대효용 평가, 대안 탐색 의도, 대안 탐색, 대안 평가, 대안과 현재 직무 비교, 이직 및 잔류의도, 이직 및 잔류의 단계로 이루어진 이직 결정 프로세스를 제시하였다[46].

한편, 이직이 특정 개인과 회사의 고용관계가 종료되는 것을 의미한다면[47], 이직의도는 “구성원이 특정한 상황에서 현재의 조직을 떠나고자 하는 자발적인 의도 또는 생각”을 의미한다[48]. 다른 연구에서 이직의도는 현재 직장에 근무하면서 새로운 직장으로 이직하고 싶어하는 생각으로 정의되기도 한다[49]. 또한 옥장흠(2009)의 연구에 의하면 직무 스트레스나 직무에 대한 불만족과 같은 변인들이 이직의도에 영향을 미친다[50]. 이렇듯 구성원의 이직의도가 실제 행동으로 이어지지 않더라도 조직의 성과에 영향을 미치기 때문에 조직의 성과를 유지하기 위해 이직 또는 이직의도를 감소시키려는 노력이 요구된다[45]. 이직과 이직의도의 의미가 완전히 같다고 볼 수는 없지만 행위의도가 행동을 강력하게 예측한다는 합리적 행동이론을 근거로 많은 연구에서 이직의도를 변인으로 활용하고 있다[29,51,52]. 따라서 본 연구에서도 이직의도를 변인으로 활용하였으며, 이상의 선행 연구를 바탕으로 이직의도를 “조직을 떠나려는 의식적이고 의도적인 계획”으로 정의한다[47].

E. 조직지원인식과 업무몰입, 이직의도 간의 구조적 관계

많은 선행연구에서 조직지원인식과 업무몰입 간의 정적(+) 관계가 확인되고 있다. 일반적으로 조직지원인식이 높은 조직구성원은 본인의 업무성과를 향상시키려는 태도를 보인다[35]. Saks(2006), 김유찬과 송혜덕(2015)의 연구에서 조직지원인식은 업무몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다[37,53]. 조직지원인식, 자기효능감, 업무몰입과 그에 따르는 결과변인의 관계 또한 통계적으로 유의하게 나타났다[54], 조직지원인식과 상사지원인식, 업무몰입, 지식공유, 혁신업무행동의 관계를 분석한 Kim 외(2018)의 연구에서도 조직지원인식은 업무몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[17]. 이러한 선행연구 결과는 사회적 교환이론에 근거하여 조직지원인식이 구성원의 업무몰입에 영향을 미친다는 합리적인 추론을 이끌어내고, 두 변인 간 긍정적인 상관관계가 성립한다는 가설을 강력하게 뒷받침한다 [15,34].

이와는 반대로 조직지원인식과 이직의도를 다룬 연구에서는 두 변인 간 부적(-) 관계를 확인할 수 있다[36,55,56]. 특히 Rhoades와 Eisenberger(2002)의 연구에서는 기존의 선행연구의 메타 분석을 통해 조직지원인식과 이직의도 간 부적(-) 관계가 매우 높게 나타난다는 사실을 확인하였다[36]. 상사지원인식과 조직지원인식, 이직의도를 직무적합도와 개인적 희생이 순차적으로 매개하는 연구에서도 조직지원인식과 이직의도 간 부적(-)인 직·간접 관계가 모두 유의한 것으로

나타났다[57]. 또한 대기업 근로자 381명을 대상으로 한 선행 연구에서도 조직지원인식과 이직의도의 부적(-) 관계를 확인할 수 있다[55]. 이는 조직지원인식이 높은 개인은 조직에 만족하기 때문에 이직의도가 낮을 가능성이 높고, 조직지원인식이 높을수록 사회적 교환의 관점에서 호혜감을 표현하고자 하는 개인의 성향이 이직의도와는 부적(-) 관계로 나타나게 된다는 것으로 이해할 수 있다[15,34]. 많은 선행연구에서 두 변인 간 직접 관계를 확인할 수 있었으나 일부 연구에서는 조직지원인식이 정서적 몰입, 직무만족 등을 매개로 이직의도에 간접적인 영향을 미친다는 연구 결과를 보고하였다 [33,45].

업무몰입과 이직의도와의 관계는 조직지원인식과 이직의도 간 관계와 마찬가지로 두 변인 간 부적(-) 관계를 보고하는 선행연구들이 존재한다[16,53,58]. Schaufeli와 Bakker(2004)의 연구에 따르면 네덜란드 근로자들의 업무몰입은 이직의도와 부적(-) 관계를 나타내며[16], 캐나다의 근로자를 대상으로 진행된 Saks(2006)의 연구에서도 업무몰입과 이직의도 사이의 부적(-) 관계가 확인되었다[53]. 국내 대기업 근로자를 대상으로 진행된 Kim(2014)의 연구에 따르면 업무몰입과 이직의도 사이에 통계적으로 유의한 관계가 성립하는 것으로 나타났다. 개인적 자원, 직무자원, 업무몰입, 직무성과, 이직의도의 관계를 분석한 연구에서 높은 수준의 업무몰입은 이직의도와 부적(-) 관계로 나타났다[58]. 그리고 이탈리아의 간호사 및 환자를 대상으로 수행된 Simone 외(2018)의 연구에서도 업무몰입과 이직의도의 관계는 통계적으로 유의하게 나타났다[59]. 업무몰입 관련 메타연구를 수행한 Halbesleben(2010)은 그의 연구에서 업무몰입과 이직의도 사이의 부적(-) 관계를 확인할 수 있었으며, 이직의도는 특히 업무몰입의 하위변인 중 헌신과 강한 상관관계를 보인다고 밝혔다[60].

마지막으로 조직지원인식과 업무몰입, 이직의도 간 구조적 관계는 일부 선행연구에서 확인할 수 있다. Saks(2006)의 연구에 의하면 업무몰입과 조직몰입은 조직지원인식과 이직의도, 조직시민행동 사이에서 매개효과를 나타낸다[53]. 그리고 Kinnunen 외(2008)의 연구에서 조직지원인식은 업무몰입과 정적(+) 관계, 이직의도와 부적(-) 관계가 성립한다[61]. 또한 조현정과 김우철(2019)의 연구에 따르면 세 변인 간 구조적 관계가 모두 유의한 것으로 확인되었다[14]. 따라서 이상의 선행연구 결과를 근거로 하여 다음과 같은 연구가설을 수립하였다.

연구가설1. 조직지원인식은 업무몰입과 정적(+)인 관계가 있을 것이다.

- 연구가설2. 조직지원인식은 이직의도와 부적(-)인 관계가 있을 것이다.
- 연구가설3. 업무몰입은 이직의도와 부적(-)인 관계가 있을 것이다.
- 연구가설4. 업무몰입은 조직지원인식과 이직의도의 관계를 매개할 것이다.

F. 조직지원인식과 이직의도 사이에서 일학습병행 참여에 따른 조건부 직·간접 효과

일학습병행은 기존 교육체계를 통해 획득할 수 있는 역량과 실제 업무수행 시 필요한 역량과의 괴리로 인해 발생하는 사회적 비용을 해결하기 위해 도입되었다[19]. 따라서 일학습병행의 목적에 근거하여 기업은 신입직원들의 업무수행역량이 향상되기를 기대할 것이라고 추론할 수 있다.

실제로 선행연구에 따르면 일학습병행에 참여하는 조직구성원들은 현장실무능력을 향상시키고자 하는 기대가 가장 큰 것으로 나타났다[24]. 그러나 이와 달리 실제 일학습병행에 참여하는 기업은 대부분 정부지원금 수령 등 금전적 이유와 더불어 잦은 이직으로 인한 구인의 어려움으로 인해 일학습병행에 참여하게 된다[62]. 이는 기업이 일학습병행을 통해 구성원의 역량을 향상시킨다 할지라도 이러한 역량 향상이 조직구성원의 이직으로 이어지는 결과를 가져올 수도 있다는 인식에서 비롯된 것으로 보인다[10]. 반면, 일학습병행과 같은 교육훈련을 통해 조직몰입과 업무몰입이 향상되고 이직의도가 감소한다는 연구 결과도 존재한다[10,13]. 왜냐하면 일학습병행 참여를 통해 조직구성원은 지속적인 숙련 향상과 경력개발의 기회를 가질 수 있고, 정상적으로 수료 후 소정의 요건을 충족하면 학위 또는 자격을 취득할 수 있기 때문이다. 이 중 학위를 목적으로 참여하는 자는 성취동기가 높게 나타났고, 자격을 취득하는 참여자는 만족도가 높게 나타났다[24]. 이는 일학습병행을 통해 획득할 수 있는 학위 또는 자격이 조직구성원에게 동기를 부여하고, 만족감을 제공할 수 있다는 것을 의미한다. 학위 또는 자격은 일학습병행에 참여하는 기업이 조직구성원에게 제공하는 일종의 보상으로 볼 수 있으며, 이를 통해 구성원의 조직지원인식이 더욱 높게 나타날 수 있다. 더불어 일학습병행에 참여하는 조직구성원은 체계적인 현장훈련(on the job training, OJT) 및 현장외훈련(off the job training, Off-JT)을 통해 실제 본인이 수행하는 업무능력을 향상시킬 수 있다. 점차적으로 상급자의 지시에 의한 단순 업무 반복에서 벗어나 몰입해서 자신의 업무를 수행할 기회가 늘어나는 것이다. 이는 업무몰입을 향상시킬 수 있는 결정 요인이며[44], 이러한 구성원의 조직지

원인식과 업무몰입 향상은 이직의도를 감소시키게 된다[13, 14]. 비록 조직구성원들이 일학습병행 참여 후 해당 기업에 성공적으로 정착하는 것을 기대하지 않더라도, 학위나 자격에 대한 기대가 있다면 일학습병행에 참여하는 기간 동안 이직의도는 낮게 나타나는 것으로 추론할 수 있다[24].

이러한 내용을 종합하면 일학습병행 참여 여부가 조직지원인식과 업무몰입, 이직의도 간 구조적 관계에 영향을 미친다는 연구가설을 도출할 수 있다. 중소기업 근로자를 대상으로 진행된 조현정과 김우철(2019)의 연구에서 조직지원인식과 업무몰입, 이직의도 간 구조적 관계가 유의한 것으로 나타났다[14], 일학습병행 맥락에서 세 변인 사이의 구조적 관계가 유의하다는 연구 결과도 존재한다[63]. 그러나 이와 관련하여 집단 간 비교 연구는 수행된 적이 없기 때문에 일학습병행이 실제로 기업에 얼마나 유익한 효용을 제공하는지에 대한 여부는 검증되지 않았다. 그러므로 본 연구에서는 조직지원인식과 업무몰입, 이직의도를 변인으로 설정하여 이들의 구조적 관계를 검증하고, 이러한 구조적 관계에 일학습병행 참여 여부가 미치는 영향을 분석하고자 하였다. 따라서 다음과 같은 연구가설을 설정하였다.

- 연구가설 5. 조직지원인식과 이직의도 사이에서 업무몰입의 매개효과는 일학습병행 참여 여부에 따라 조절될 것이다.
- 연구가설 6. 조직지원인식과 이직의도 사이의 직접효과는 일학습병행 참여 여부에 따라 조절될 것이다.

III. 연구 방법

A. 연구모델

선행연구를 기반으로 조직지원인식, 업무몰입, 이직의도, 일학습병행 참여여부 간의 구조적 관계를 설정하였다. 조직지원인식, 업무몰입, 이직의도는 다중지표로 구성된 잠재변인이고 일학습병행 참여여부는 단일지표로 구성된 잠재변인으로 그림 1과 같이 연구모델을 설정하였다.

B. 연구대상

본 연구는 일학습병행의 맥락에서 조직지원인식, 업무몰입, 이직의도의 구조적 관계를 분석함으로써 제도의 효과성을 확인하는데 있다. 따라서 일학습병행에 참여하는 중소기업의 근로자와 참여하지 않는 일반 중소기업 근로자를 대상

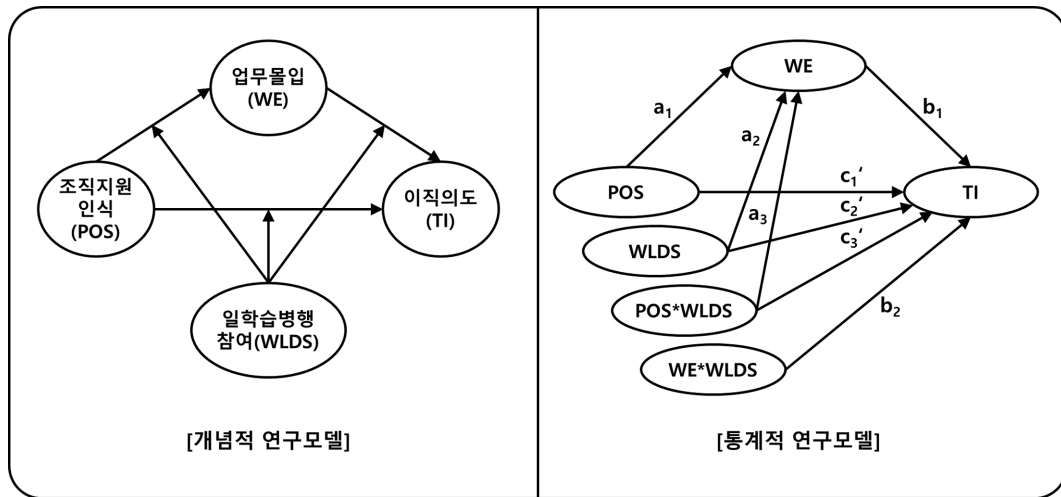


그림 1. 연구모델

Fig. 1. Research model.

으로 편의표집(convenience sampling)을 통해 설문을 실시하였으며, 각 설문을 실시하기 전 연구를 위한 설문 목적을 밝히고 협조를 요청하였다. 먼저 일학습병행 참여 집단은 한국 기술교육대학교 능력개발교육원에서 진행하고 있는 일학습병행 전담인력 양성과정에 참여한 기업현장교사와 일학습병행 참여 기업과 연계되어 있는 공동훈련센터의 담당자를 통해 일학습병행 참여 기업의 조직구성원으로부터 수집하였다. 설문은 구글(google)의 온라인 설문조사 서비스를 이용하여 2018년 8월 말부터 11월 초까지 약 2개월 간 실시되었다. 그 결과, 일학습병행에 참여한 조직구성원 396명이 응답하였으며, 이 중 인구통계학적 문항에서 대기업 종사자, 부장/임원 등 본 연구의 대상인 중소기업이 아닌 조직의 구성원과 일학습병행 참여 중소기업의 근로자이나 교육훈련 참여자가 아닌 조직구성원으로 확인되는 75개의 응답을 확인 후 제거하여 총 321부의 설문 데이터를 연구에 활용하였다. 온라인 설문조사의 특성 상 답변이 완료되지 않을 경우 다음 항목으로 이동하지 않기 때문에 결측치는 따로 발생하지 않았다.

일학습병행에 참여하지 않는 집단은 중소·중견기업의 근로자를 대상으로 직업훈련을 실시하는 기관을 통해 설문을 수집하였다. 데이터 수집은 일학습병행 학습근로자들을 대상으로 실시한 설문과 마찬가지로 구글의 온라인 설문조사 서비스를 활용하였으며, 설문 수집 기간은 2018년 8월 말부터 12월 초까지 약 3개월 간 이루어졌다. 설문조사를 통해 수집한 478명의 응답 중 중복, 결측치, 중견기업 근로자에 해당하는 설문 응답 183개를 제거하여 295개의 데이터를 연구에 활용하였다. 구조방정식 모델링에서 적절한 표본크기에

대해서 누구나 동의하는 명확한 기준은 없으나, 일반적으로 200개 이상이면 모델 검증에 큰 문제가 발생하지 않는 것으

표 1. 표본의 특성(N=616)

Table 1. Characteristic of sample(N=616)

	구분	인원(명)	비율(%)
성별	남성	488	79.2
	여성	128	20.8
일학습병행 참여 여부	참여	321	52.1
	미참여	295	47.9
연령	10대	179	29.1
	20대	171	27.8
	30대	117	19.0
	40대	118	19.2
	50대 이상	31	5.0
직위	사원	345	56.0
	대리	59	9.6
	과장	77	12.5
	차/부장	135	21.9
근속연수	1년 미만	206	33.4
	1년~5년	223	36.2
	6년~10년	107	17.4
	11년~15년	55	8.9
	16년 이상	25	4.1

로 알려져 있다[64]. 따라서 각 집단별 200개 이상의 표본을 확보하는 것을 목표로 자료를 수집하였으며, 최종적으로 616개의 데이터를 SPSS와 Mplus 프로그램을 활용하여 분석하였다.

본 연구대상의 인구통계학적 특성은 표 1과 같다. 전체 616개 응답의 성비는 남성 79.2%(488명), 여성 20.8%(128명)로 남성이 차지하는 비율이 더 높게 나타났다. 연령은 10대 29.1%(179명), 20대 27.8%(171명), 30대 19.0%(117명), 40대 19.2%(118명), 50대 이상 5%(31명)으로 나타났다. 근속연수는 1년 미만 33.4%(206명), 1년 이상~5년 미만 36.2%(223명), 6년 이상~10년 미만 17.4%(107명), 11년 이상~15년 미만 8.9%(55명), 16년 이상 4.1%(25명)이며, 직위는 사원 56.0%(345명), 대리 9.6%(59명), 과장 12.5%(77명), 차/부장 21.9%(135명)로 나타났다.

C. 측정도구

본 연구의 측정도구는 인구통계학적 변인과 연구모델의 각 변인을 측정하는 문항으로 구성되어 있다. 각 변인별 측정도구는 해외에서 개발한 원 측정도구를 번안하여 선행연구에서 활용한 측정도구를 사용하였다. 조직지원인식은 Eisenberger 외(1986)가 개발한 SPOS(survey of perceived organizational support)를 요인적재량이 높은 6개 문항으로 축약하여 사용된 문항을 사용하였다[15,17]. ‘우리 회사는 내가 최대한 업무에 흥미를 느낄 수 있도록 도움을 준다.’와 같은 문항으로 구성되어 있으며, 선행연구의 Cronbach’s α 는 .956으로 나타났다[17].

업무몰입 측정도구는 HRD 분야에서 일반적으로 널리 쓰이는 UWES(Utrecht work engagement scale)-9 척도를 사용하였다. UWES 측정도구는 업무몰입의 하위 변인인 활력, 헌신, 몰두와 관련된 17개 문항으로 이루어져 있으며, 이후 9개

문항으로 축약된 버전이 개발되었다[41,65]. 본 연구에서는 Kim 외(2018)의 연구에서 활용한 UWES-9 측정도구를 사용하였다. 9문항, 7점 Likert 척도로 구성되어 있다. 구체적으로 ‘나는 일을 할 때, 내 자신이 힘차고 활기 있다고 느낀다.’와 같은 문항으로 이루어져 있다[17]. 선행연구의 Cronbach’s α 는 .946으로 나타났다[17].

마지막으로 이직의도의 측정도구는 Tett와 Meyer(1993)의 연구에서 개발한 문항을 Kim(2014)이 번안하여 활용한 문항을 본 연구에 사용하였다[47,58]. 문항 수는 3문항이며, 5점 Likert 척도로 구성되어 있다. ‘나는 향후 1년 동안에 새로운 직장을 구할 계획이다.’와 같은 문항으로 이루어져 있다. 선행연구의 Cronbach’s α 는 .71로 나타났다[58]. 각 측정도구에 관한 상세 내용은 표 2에 정리하였다.

D. 분석방법

선행연구를 바탕으로 본 연구에서 설정된 구조방정식 모델을 평가하기 위한 세부적인 분석 방법은 다음과 같다.

첫째, 연구모델을 평가하기 전 예비분석의 단계로 본 연구에서 사용되는 변인들에 대한 동일방법편의, 정규성, 측정도구의 신뢰도, 상관관계 등을 분석하였다.

둘째, 연구모델의 전반적 적합도를 평가하는데 자료의 비정규성에 대비해 Satorra-Bentler χ^2 기반의 강건한 최대우도법(Robust Maximum Likelihood, Robust ML)을 활용하였다[66]. 이와 더불어 절대적합지수 중 RMSEA, SRMR과 상대적합지수 중 TLI(NNFI), CFI를 활용하여 모델 적합도 평가 기준(RMSEA<.10, SRMR<.08, TLI>.90, CFI>.90)을 바탕으로 전반적 모델 적합도를 평가하였다[67,68]. 또한 본 연구의 연구모델은 직접효과 및 간접효과와 더불어 잠재변인 조건부 간접효과를 포함하고 있기 때문에 먼저, 상호작용을 제외한 기저 연구모델을 분석하여 전반적인 모델 적합도를 평가하

표 2. 측정도구

Table 2. Measurements

구분	측정도구	출처	문항수(개)	척도	선행연구 Cronbach's α
조직지원인식 (POS)	Survey of Perceived Organizational Support(SPOS)	Eisenberger et al. (1986) Kim et al. (2018)	6	7	.956
업무몰입 (WE)	Utrecht Work Engagement Scale(UWES-9)	Schaufeli et al. (2002) Kim et al. (2018)	9	7	.946
이직의도 (TI)	Turnover Intention Scale(TI)	Tett & Meyer (1993) Kim(2014)	3	5	.710
인구통계	성별, 일학습병행 참여 여부, 연령, 직위, 근속연수		5	-	-
	합계		23		-

고, 그 다음으로 상호작용을 포함한 연구모형을 분석하여 잠재변인 조건부 간접효과를 검정하였다[69].

셋째, 연구모형에서 부적해(improper solutions) 존재 여부를 확인하기 위해 모형의 개별 모수 추정치의 크기와 방향 및 음분산과 범위를 초과하는 상관관계(>1) 등을 확인하였다[68]. 그리고 연구가설을 검정하기 위해 연구모형의 표준화 추정치 결과를 사용하였고, 연구 모형의 조건부 효과(조건부 간접효과, 조건부 직접효과)와 비조건부 효과(직접효과, 매개효과)를 검정하기 위해 분석 결과 추정치가 비편향적(unbiased)이고 검정력(power)이 더 높은 베이지언(Bayesian) 방법을 활용하였다[70].

IV. 연구 결과

A. 데이터 예비분석

데이터의 예비분석(preliminary data analysis)의 일환으로 동일방법편의, 측정도구의 신뢰도, 상관관계 및 정규성을 분석하였다. 먼저, 본 연구에서 사용되는 데이터의 동일방법편의 이슈가 있는지 분석하기 위해 구조방정식을 활용한 단일요인모형의 전반적 적합도 지수 추정 결과 Satorra-Bentler $\chi^2(152)=1859.570$, $p<.001$, RMSEA=.135, SRMR=.094, TLI=.722, CFI=.753 등으로 평가 기준을 충족시키지 못하는 것으로 나타났다. 이 결과를 통해 본 연구의 설문 데이터는 동일방법편의 문제가 없는 것으로 판단하였다. 또한, 본 연구에서 사용된 측정도구 중 조직지원인식과 업무몰입은 다양한 선행 실증 연구결과를 통해 제시된 타당성의 근거를 바탕으로 변인 분포의 비정규성 완화와 모수 추정의 안전성 및 정확성 제고를 위해 문항묶음(item parceling)방법을 활용하였다[71,72].

본 연구에서 사용된 측정도구의 신뢰도 분석 결과 조직지원인식($\alpha=.907$), 업무몰입($\alpha=.950$), 이직의도($\alpha=.938$) 모두 수

용기준(>.7)[73]을 충족하는 것으로 나타나 수용할 만한 수준의 신뢰도가 확보된 것을 확인하였다. 잠재변인 간 상관관계는 모두 통계적으로 유의한 것으로 나타났고($p<.001$, 표 3 참조), 모든 이변 상관계수의 크기가 .85보다 낮게 나타나 다중공선성의 문제가 없는 것으로 판단하였다[68].

변인들의 단변량 정규성을 검정하기 위해 개별 변인의 왜도와 첨도 값을 분석하였고, 단변량 정규성은 대부분의 경우 단변량의 정규성을 통해 발견할 수 있기 때문에 이를 통해 확인하였다[66,67]. 단변량 정규성 검정(|왜도|<2, |첨도|<7) 결과 약간의 비정규성이 존재하는 것으로 나타나[74], 데이터의 비정규성을 처리하기 위해 본 연구에서는 표준화 최대우도법 대신에 Satorra-Bentler χ^2 를 활용한 강건한 최대우도법(Robust ML)을 적용하여 연구 모형의 적합도와 모수치를 분석하였다.

B. 연구모형 평가 및 연구가설 검정

본 연구에서 설정된 연구모형은 잠재변인 간 직접효과와 매개효과 그리고 조건부 효과를 포함하고 있기 때문에 Cheung과 Lau(2017)가 제시한 분석 절차에 따라 1단계에서는 변인 간 상호작용항을 제외한 기저 연구모형을 분석하여 전반적인 연구모형 적합도를 확인하고, 2단계에서 상호작용항을 포함한 연구모형 분석을 통해 비조건부/조건부 효과를 검정하였다[69]. 본 연구의 기저 연구모형(full model)은 측정모형(measurement model)과 동치모형로서 전반적 적합도 지수와 자유도가 모두 동일하기 때문에 기저 연구모형의 전반적 적합도를 평가하였다.

먼저, 강건한 최대우도법을 활용한 기저 연구모형의 전반적 적합도 지수 분석 결과는 표 4와 같다. 전반적 적합도 지수 평가결과 SB χ^2 값이 통계적으로 유의한 것으로 나타나($\chi^2(30)=192.148$, $p<.001$) exact-fit 가설 검정이 기각되었으나, 다른 적합도 지수들은 모두 평가 기준을 충족(RMSEA=.094[<.10], SRMR=.036[<.08], TLI=.934[>.90], CFI=

표 3. 잠재변인 간의 기술 통계 및 상관관계

Table 3. Descriptive statistics and correlations among latent variables

잠재변인	M	SD	α	1	2	3	4
1. 조직지원인식(POS)	4.483	0.988	.907	1			
2. 업무몰입(WE)	3.899	1.039	.950	.673***	1		
3. 이직의도(TI)	2.233	0.938	.839	-.755***	-.669***	1	
4. 일학습병행 참여(WLDS) ^a	0.521	0.500	-	.376***	.435***	-.504***	1

*** $p<.001$, M=평균, SD=표준편차, α =Cronbach's alpha, ^a=단일지표

표 4. 기저 연구모델의 전반적 적합도 지수

Table 4. Overall fit indices of the underlying research model

Model	Satorra-Bentler(SB) χ^2	df	RMSEA	SRMR	TLI	CFI
기저 연구모델	192.148, $p < .001$	30	.094	.036	.934	.956

.956(>.90)]하는 것으로 나타났다. 또한, 부적해(improper solutions) 존재 여부를 확인하기 위해 모수 추정치의 방향과 크기, 오차 분산을 추가적으로 확인한 결과 문제가 없는 것으로 나타났다.

그리고 모수 추정치에 있어서 측정모델의 모든 요인 적재량이 .7 이상(<.5)이고 통계적으로 유의한($t > 1.96, p < .05$) 것으로 나타나 수렴타당도(convergent validity)가 있는 것으로 판단하였고[75], 기저 연구모델의 표준화경로계수도 모두 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($t > 1.96, p < .05$). 따라서 전반적 적합도 지수 및 잠재적 부적해의 전체 평가 결과를 바탕으로 본 연구의 기저 연구모델은 수집된 데이터와 적절하게 부합되고 유효한 것으로 판단하였다.

1단계의 기저 연구모델의 평가결과를 바탕으로 2단계 상호작용항을 포함한 연구모델 분석을 통해 조건부 효과를 포함한 모든 효과를 검증하였다. 본 연구에서 설정된 연구모델은 조건부 직간접 효과를 포함하는 모델로서 Hayes(2013)가 제시한 조건부 효과 모델 중 Model 59번에 해당한다[76]. 이 모델에 대한 회귀 방정식을 바탕으로 조직지원인식이 업무몰입을 통해 이직의도에 미치는 매개효과에 있어서 일학습병행 참여에 따른 조건부 간접효과(ω)와 조직지원인식이 이직의도에 미치는 직접효과에 있어서 일학습병행 참여에 따른 조건부 직접효과($\theta_{POS \rightarrow TI}$)는 아래와 같다.

조건부 간접효과(conditional indirect effect):

$$\omega = (a_1 + a_3 \times WLDS)(b_1 + b_3 \times WLDS)$$

조절된 매개효과 검증(moderated mediation effect):

$$\omega_{WLDS=1} - \omega_{WLDS=0} = a_1 \times b_2 + a_3 \times b_1 + a_3 \times b_2$$

조건부 직접효과(conditional direct effect):

$$\theta_{POS \rightarrow TI} = c_1' + c_3' \times WLDS$$

조절된 직접효과 검증(moderating effect):

$$\theta_{POS \rightarrow TI(WLDS=1)} - \theta_{POS \rightarrow TI(WLDS=0)} = c_3'$$

$$a_1 = POS \rightarrow WE, a_3 = POS \times WLDS \rightarrow WE, b_1 = WE \rightarrow TI, b_2 = WE \times WLDS \rightarrow TI, c_1' = POS \rightarrow TI, c_3' = POS \times WLDS \rightarrow TI$$

WLDS (0 = 일학습병행 미참여 중소기업, 1 = 일학습병행 참여 중소기업)

연구모델 분석결과 직접효과의 경우 조직지원인식과 일학습병행 참여의 상호작용이 이직의도에 미치는 영향($c_3' = -0.154, p < .05$)을 제외한 개별 잠재변인의 직접효과와 잠재변인 간 상호작용항의 직접효과가 모두 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(표 5 참조). 다음으로 연구모델의 단순 매개효과, 조절된 매개효과, 조절된 직접효과(조절효과)를 검증하였다(표 6 참조). 조직지원인식과 이직의도 간의 관계에서 업무몰입의 단순매개효과는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다

표 5. 베이저언 방법을 활용한 연구모델의 직접효과 검증

Table 5. Testing direct effects of the research model using the Bayesian method

경로	비표준화 추정치	표준오차	표준화 추정치	p
POS \rightarrow WE(a_1)	0.778	0.059	0.678	<.05
POS \rightarrow TI(c_1')	-0.596	0.071	-0.537	<.05
WE \rightarrow TI(b_1)	-0.222	0.049	-0.229	<.05
WLDS \rightarrow WE(a_2)	0.331	0.078	0.146	<.05
WLDS \rightarrow TI(c_2')	-0.288	0.076	-0.131	<.05
POS \times WLDS \rightarrow WE(a_3)	0.427	0.108	0.186	<.05
WE \times WLDS \rightarrow TI(b_2)	-0.246	0.095	-0.127	<.05
POS \times WLDS \rightarrow TI(c_3')	-0.154	0.132	-0.069	>.05(n.s.)

표 6. 베이지언 방법을 활용한 연구모델의 매개효과, 조건부 간접효과, 조건부 직접효과 검증

Table 6. Testing mediating effect and conditional direct/indirect effects of the research model using the Bayesian method

구분	비표준화 추정치	표준오차	Lower 95% CI	Upper 95% CI
단순 매개효과($a_1 \times b_1$)	-0.172	0.039	-0.253	-0.099
일학습병행 미참여 중소기업의 조건부 간접효과 (WLDS=0, $a_1 \times b_1$)	-0.172	0.039	-0.253	-0.099
일학습병행 참여 중소기업의 조건부 간접효과 (WLDS=1, $a_1 \times b_1 + a_1 \times b_2 + a_3 \times b_1 + a_3 \times b_2$)	-0.557	0.163	-0.905	-0.262
조절된 매개효과(조절된 매개지수) ($a_1 \times b_2 + a_3 \times b_1 + a_3 \times b_2$)	-0.384	0.137	-0.680	-0.138
일학습병행 미참여 중소기업의 조건부 직접효과 (WLDS=0, c_1')	-0.596	0.071	-0.739	-0.462
일학습병행 참여 중소기업의 조건부 직접효과 (WLDS=1, $c_1' + c_3'$)	-0.750	0.191	-1.126	-0.384
조절된 직접효과(c_3')	-0.154	0.132	-0.413	0.102

CI = 신뢰구간. 검증결과 조절된 직접효과를 제외한 모든 효과는 95% 신뢰구간에 "0" 값이 포함되지 않으므로 통계적으로 유의함.

다($a_1b_1=-0.172$, 95%CI[-0.253, -0.099]). 조직지원인식과 이직 의도 간의 직접효과가 일학습병행 참여 여부에 따라 조절되는지에 대해서는 일학습병행에 참여한 중소기업의 직접효과와 일학습병행에 참여하지 않은 중소기업의 직접효과는 각각 통계적으로 유의하지만, 일학습병행 참여에 따른 직접효과의 차이(조절된 직접효과)는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다($c_3'=-0.154$, 95%CI[-0.413, 0.102]). 업무몰입의 매개효과가 일학습병행 참여에 따라 조절되는지에 대해서는 일학습병행에 참여한 중소기업의 매개효과와 일학습병행에 참여하지 않은 중소기업의 매개효과가 각각 통계적으로 유의하고, 일학습병행 참여에 따른 매개효과의 차이(조절된 매개효과)도 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($a_1b_2 + a_3b_1 +$

$a_3b_2=-0.384$, 95%CI[-0.680, -0.138]). 구체적으로, 일학습병행 참여에 따른 업무몰입의 매개효과는 조직지원인식이 증가할수록 업무몰입의 매개를 통해 이직의도가 감소하는데, 이러한 감소효과는 일학습병행에 참여하는 중소기업일수록 더욱 커지는 것으로 나타났다(그림 2 참조).

이상의 연구모델의 직접효과, 매개효과, 조건부 효과에 대한 분석 결과를 바탕으로 본 연구에서 설정한 연구가설을 검증한 결과, 가설 6의 일학습병행 참여에 따른 조직지원인식과 이직의도 사이의 조건부 직접효과는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타나 기각되었고, 그 외의 모든 가설(가설 1~가설5)은 통계적으로 유의한 것으로 나타나 채택되었다. 연구가설의 검증결과는 표 7과 같이 정리하였다.

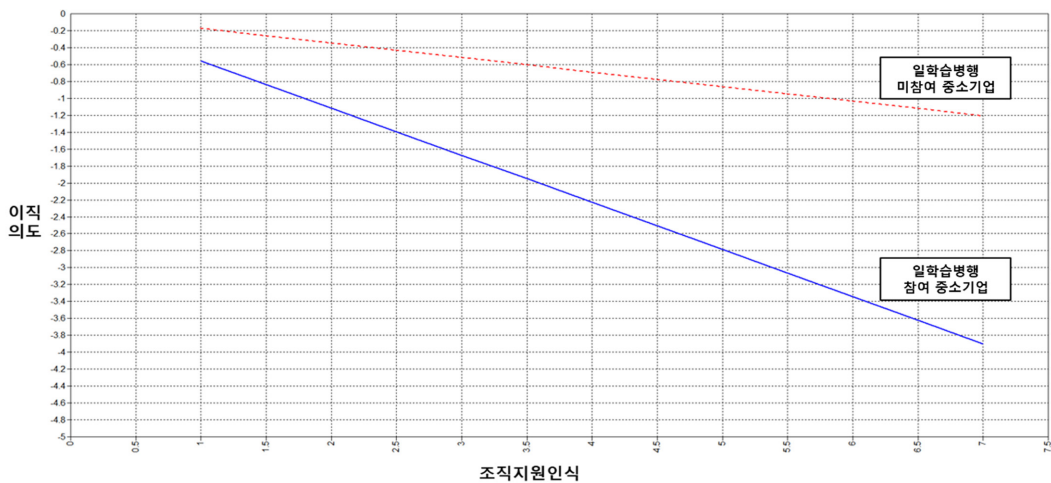


그림 2. 일학습병행 참여에 따른 업무몰입의 조절된 매개효과

Fig. 2. Moderated mediation effects of work engagement by participating in WLDS.

표 7. 연구가설 검증 결과

Table 7. Testing research hypotheses

연구가설		검정결과
가설1	조직지원인식은 업무몰입과 정적인 관계가 있을 것이다.	채택
가설2	조직지원인식은 이직의도와 부적인 관계가 있을 것이다.	채택
가설3	업무몰입은 이직의도와 부적인 관계가 있을 것이다	채택
가설4	업무몰입은 조직지원인식과 이직의도의 관계를 매개할 것이다	채택
가설5	조직지원인식과 이직의도 사이에서 업무몰입의 매개효과는 일학습병행 참여 여부에 따라 조절될 것이다.	채택
가설6	조직지원인식과 이직의도 사이의 직접효과는 일학습병행 참여 여부에 따라 조절될 것이다.	기각

V. 결론 및 논의

본 연구는 일학습병행에 참여하는 중소기업과 일반 중소기업의 조직구성원들을 대상으로 조직지원인식과 업무몰입, 이직의도 간 구조적 관계를 검증하고, 두 집단 간 유의한 차이가 있는지 확인함으로써 일학습병행의 효과성을 실증하며, 이를 통해 학문적 논의와 실무적 시사점을 도출하고자 하였다. 이러한 연구 목적을 달성하기 위해 일학습병행에 참여하는 중소기업과 일반 중소기업의 구성원을 대상으로 2018년 8월 말부터 12월 초까지 설문조사를 실시하였다. 수집한 자료 중 적합한 연구대상이 아닌 것으로 확인되는 설문 응답을 제외하고, 일학습병행 참여 중소기업 구성원을 대상으로 321부, 일반 중소기업 구성원을 대상으로 295부를 수집하여 총 616부를 분석에 활용하였다. 연구모델 평가 전 동일 방법편의, 정규성, 측정도구의 신뢰도, 상관관계 등의 데이터 예비분석을 수행하였고, Cheung과 Lau(2017)가 제시한 2단계 분석 절차에 따라 변인 간 상호작용항을 제외한 기저 연구모델의 전반적인 연구모델 적합도를 확인한 후, 상호작용항을 포함한 연구모델의 비조건부/조건부 효과를 분석하여 연구가설을 검증하였다[69].

분석 결과, 기저 연구모델의 전반적 적합도 지수는 RMSEA=.094[<.10], SRMR=.036[<.08], TLI=.934[>.90], CFI=.956[>.90]로 적합한 수준으로 나타났으며, 조직지원인식과 일학습병행 참여의 상호작용이 이직의도에 미치는 직접효과 ($c_3'=-0.154, p<.05$)와 일학습병행 참여에 따른 직접효과의 차이(조절된 직접효과)($c_3'=-0.154, 95\%CI[-0.413, 0.102]$)를 제외한 비조건부/조건부 효과는 모두 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이와 같은 분석을 통해 얻은 연구결과를 기반으로 다음과 같은 결론과 시사점을 도출하였다.

첫째, 중소기업 구성원의 조직지원인식, 업무몰입, 이직의도 간 구조적 관계는 모두 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 즉 중소기업 구성원이 조직의 지원을 긍정적으로 인식할

수록 자신의 업무에 더욱 몰입할 수 있으며, 이직의도는 낮아진다는 것이다[14]. 이러한 연구 결과는 조직의 지원에 대한 조직구성원의 인식이 본인의 업무에 대한 태도와 능력을 향상시키려는 형태로 나타남으로써 조직지원인식이 업무몰입에 정적(+인 영향을 미친다는 선행연구와[15,17,34,35,37,53,54] 조직지원인식과 이직의도 사이의 강한 부적(-) 관계를 보고한 선행연구[15,36,55-57], 높은 업무몰입이 이직의도를 감소시킨다는 선행연구[16,53,58-60], 조직지원인식과 이직의도 간 업무몰입의 매개효과를 검증한 선행연구[14,53,61]를 지지한다. 따라서 본 연구는 중소기업 구성원을 대상으로 조직지원인식과 업무몰입, 이직의도의 관계가 기존에 이루어진 다수의 선행연구와 일치한다는 결과를 다시금 확인함으로써 조직지원인식, 업무몰입, 이직의도와 관련된 연구의 학문적 토대를 구축하는데 기여하였다.

이는 실무적인 관점에서 구성원의 이탈을 우려하는 중소기업이[10,14] 이직의도를 낮추기 위해 조직 차원에서 조직지원인식과 업무몰입을 향상시킬 수 있는 방안을 고려할 수 있다는 것을 의미한다. 왜냐하면 일학습병행을 포함하여 조직으로부터 받는 다양한 형태의 지원을 인식하는 조직구성원은 타 기업으로 이직할 경우 더 이상 이러한 지원을 받을 수 없기 때문에 가능한 한 조직과의 긍정적 관계를 유지한 채 남아있고자 하는 경향을 보이기 때문이다. 앞서 밝혔듯이 조직지원인식은 성과급과 같은 금전적 보상만을 의미하는 것이 아니라 근무환경 개선 또는 일학습병행과 같은 교육훈련 기회 제공, 조직 내 의사결정 참여 보장 등 구성원에게 유무형으로 제공되는 다양한 보상을 조직구성원이 인식함으로써 형성되는 조직에 대한 믿음이다[15,31]. 따라서 외재적 보상을 제공할 역량이 부족한 중소기업은 구성원의 조직지원인식과 업무몰입을 고취시키기 위하여 국가에서 지원하는 제도를 적극적으로 활용하는 것도 하나의 방안이 될 수 있다. 구체적으로 유연근무제 등 일·가정 양립 환경 개선 지원 제도, 일학습병행, 사업주 훈련, 국가인적자원개발컨소시엄 훈

련 등의 교육훈련, 청년내일채움공제 사업과 중소기업 학습 조직화 지원 사업 등에 참여를 고려해볼 수 있다.

둘째, 중소기업 구성원의 조직지원인식과 업무몰입, 이직의도의 구조적 관계에서 일학습병행 참여 여부의 조건부 직·간접 효과를 확인한 결과, 조직지원인식이 이직의도에 미치는 직접효과는 일학습병행 참여 집단과 미참여 집단 모두 유의하였고 일학습병행 참여 집단에서 직접효과가 더 큰 것으로 나타났으나, 두 집단 간의 차이는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이는 일학습병행 참여 여부에 따라 중소기업 구성원의 조직지원인식과 이직의도 간 관계가 조절되지 않는다는 것을 의미한다. 즉, 일학습병행 참여 조직구성원이나 미참여 조직구성원 모두 조직지원인식이 높으면 이직의도가 낮게 나타난다. 조직지원인식과 이직의도는 강한 부적(-) 관계를 가지고 있기 때문에[15,36,55-57], 구성원의 조직지원인식을 제고하기 위해 기업에서 다양한 방안을 고민할 필요가 있는 것은 분명하다. 그러나 일학습병행 참여 중소기업은 참여하지 않는 일반 중소기업과 비교했을 때 일학습병행 참여에 따른 조직지원인식과 이직의도 간 경로에서 유의한 차이가 없기 때문에 이직의도를 낮추기 위하여 조직지원인식을 제고할 방안을 찾는 데 모든 역량을 집중하는 것은 효과적이지 않다. 오히려 일학습병행 참여 조직구성원의 업무몰입을 제고하기 위한 방안을 탐색해야 한다. 왜냐하면 일학습병행 참여에 따른 조직구성원의 조직지원인식과 이직의도 사이에서 업무몰입의 매개효과와 그 효과의 차이가 모두 유의하게 나타났기 때문이다. 다시 말해 일학습병행 참여 조직구성원과 미참여 조직구성원 모두 조직지원인식과 이직의도 사이에서 업무몰입의 매개효과가 통계적으로 유의하였으며, 두 집단 간 매개효과 차이도 통계적으로 유의하였다. 이는 일학습병행 참여에 따라 조직지원인식과 이직의도 간 관계에서 업무몰입의 효과가 더 높게 나타남으로써 결과적으로 비교군보다 낮은 이직의도로 이어진다는 의미이다. 분석 결과, 일학습병행 참여 조직구성원의 조건부 간접효과는 $-0.557(95\%CI[-0.905, -0.262])$ 로 나타났으며, 일학습병행 미참여 조직구성원의 조건부 간접효과는 $-0.172(95\%CI[-0.253, -0.099])$ 로 일학습병행에 참여한 조직구성원의 이직의도가 두 배 이상 낮게 나타났다(그림 2 참조). 이는 그동안 선행연구에서 제시된 일학습병행의 효과를 실증함으로써 [13,62] 일학습병행 관련 연구의 학문적 지평을 확장하였다는 의의가 있다.

이러한 조건부 간접 효과의 차이에 대한 검증결과는 일학습병행에 참여하지 않는 중소기업의 대표나 인사담당자에게 일학습병행 참여의 효용성을 제시하며, 일학습병행에 참여하는 중소기업의 대표, 인사담당자 등에게는 일학습병행 참

여가 실제 조직구성원의 이직의도를 낮추는데 효과적이라는 근거를 제시한다. 그러므로 일학습병행 참여 기업에서는 일학습병행의 효과를 극대화하기 위하여 일학습병행 참여 조직구성원을 대상으로 업무몰입에 영향을 미치는 관련 요인들을 고려하여 조직의 지원을 설계할 필요가 있다. 즉 단순한 조직지원인식 고취보다 업무에 몰입하도록 하는 업무 환경 조성, 일학습병행 교육훈련과정 설계 시 몰입에 효과적인 내용과 방식을 고려하는 등의 방안을 탐색해야 한다. 이는 효과적인 일학습병행 운영을 위해 제도에 대한 이해와 더불어 교육을 위한 과정개발, 현장훈련 진행을 위한 교수법, 교육훈련 결과 도출을 위한 평가계획 수립, 일학습병행 참여자들에 대한 상담 등의 활동이 시의적절하게 설계되고 수행되어야 한다는 것을 의미한다. 따라서 일학습병행에 참여하는 중소기업은 실제 교육훈련을 실시하는 인력의 역량을 향상시키기 위해 정부에서 지원하는 일학습병행 전담인력 양성 과정에 참여시키는 방법을 고려할 수 있다.

셋째, 일학습병행은 2020년 8월 말부터 법률 차원의 본격적인 시행을 앞두고 있으며[7], 정부에서는 일학습병행의 성공적 정착과 운영을 위하여 다양한 지원을 하고 있다. 본 연구는 일학습병행과 관련된 정부 부처 및 관계자들에게 일학습병행 관련 법률의 제정, 일학습병행 참여 기업 선정 및 모집 확대 등 직업능력개발과 관련하여 진행되는 사업의 효과성과 타당성에 대한 이론적·실질적 근거를 제공하고, 사업 참여 독려 및 확장에 활용 가능한 학문적 기초 자료를 제공하였다. 또한 일학습병행을 실제 효과적으로 운영하는데 조직구성원의 업무몰입을 고취시키는 것이 중요하다는 연구 결과를 밝힘으로써 일학습병행 참여 기업에 대한 컨설팅이나 지원, 인력 양성 과정 설계 시 이러한 요소를 고려하여 일학습병행 참여 기업을 지원할 필요가 있다는 점을 시사하였다. 구체적으로 현장훈련 설계 시 구성원의 업무몰입을 높일 수 있는 교수 방식에 대한 교육과 실습 및 평가 관련 과정 개발 지원 등의 방법을 통해 효과적인 일학습병행을 운영할 수 있는 제도적 장치를 마련하고, 조직 내 성공적으로 운영될 수 있는 환경을 조성할 수 있을 것이다.

넷째, 본 연구에서는 일학습병행 참여에 따른 세 변인 간 구조적 관계의 조절효과 분석 시 기존에 통용되는 Hayes(2013)의 Process macro가 아닌 Mplus를 사용하여 측정 오차를 고려한 순수한 구조관계 추정과 잠재변인의 동시 추정이 가능한 구조방정식 모델 분석의 장점을 최대한 활용하고자 하였다[64,76]. 또한 연구 모델의 조건부 효과를 검증하기 위해 분석 결과 추정치가 비편향적(unbiased)이고 검정력(power)이 더 높은 베이지언(Bayesian) 방법을 활용하였다. 이는 후속 연구에서 구조방정식 모델의 조건부 직·간접 효과

분석 시 참고할 수 있는 기초자료를 제공하였다는 학문적 의의가 있다.

본 연구의 한계로는 국내 중소기업 조직구성원을 대상으로 편의표집한 표본을 사용하였기 때문에 기업의 특성에 따른 요인을 통제할 수 없었다는 점을 들 수 있다. 이에 추후 연구에서는 이러한 부분을 고려하여 설계한다면 더욱 의미 있는 연구가 될 것으로 판단된다. 그리고 횡단적 방법을 활용하여 자료를 수집하였기 때문에 추후 연구에서 이러한 점이 보완될 필요가 있다. 또한 설문에 사용된 측정도구는 개인이 인식하는 상태에 관한 문항으로 자기보고식으로 응답하였다. 따라서 응답에 오류가 있을 확률이 존재하며, 편향적으로 답변할 가능성 또한 존재한다. 마지막으로 본 연구에서는 일학습병행 참여 중소기업의 조직구성원을 대상으로 조직지원 인식, 업무몰입, 이직의도의 구조적 관계와 조절효과를 살펴 보았으나 각 변인에 영향을 미치는 다른 변인이 다양하게 존재할 수 있다. 추후 연구에서는 직무성과, 프로티언 경력태도 등 본 연구에서 제시한 변인과 관계 있는 것으로 보이는 다양한 변인을 포함하여 일학습병행 참여 조직구성원의 인식에 영향을 미치는 연구가 이루어질 필요가 있으며, 일학습병행의 운영 주체인 기업현장교사나 기업의 인사담당자 등 일학습병행을 둘러싼 다양한 이해관계자들을 포함하여 연구함으로써 기업의 입장에서 현장에 효과적으로 적용할 수 있는 시사점을 제공하기 바란다.

감사의 글

이 논문은 2019년도 한국기술교육대학교 교수 교육연구진흥과제 지원에 의하여 연구되었음.

참고문헌

- [1] J. Kim, "The effects of training & development on firm performance," *The Korean Journal of Human Resource Development*, vol. 13, no. 1, pp. 99-116, 2011.
- [2] Korea Employment Information Service. Employment administration statistics [Internet]. Available: <http://eis.work.go.kr/index.do>
- [3] P. Tharenou, A. M. Saks, and C. Moore, "A review and critique of research on training and organizational-level outcomes," *Human Resource Management Review*, vol. 17, no. 3, pp. 251-273, September 2007.
- [4] J. Y. Kim and W. S. Jang, "The effect of corporate support in learning on individual participation in learning and organizational learning," *The Journal of Vocational Education Research*, vol. 29, no. 3, pp. 133-156, September 2010.
- [5] L. J. Bassi and M. E. Van Buren, "Sharpening the leading edge," *Training and Development*, vol. 53, no. 1, pp. 23-33, 1999.
- [6] Human Resources Development Service of Korea, *Work-Learning Dual System Operating Manual*, December 2019.
- [7] MOEL, Explanatory Data for Enactment of Enforcement Decree and Enforcement Rules of 'law on support for work-learning dual system at industrial sites', March 2020.
- [8] N. J. Allen and J. P. Meyer, "Organizational socialization tactics: a longitudinal analysis of links to newcomers' commitment and role orientation," *Academy of Management Journal*, vol. 33, no. 4, pp. 847-858, November 1990.
- [9] S. Kim, *Personnel Management Theory*, Seoul: Muyok Publisher, 1999.
- [10] S. Ga, D. Yoon, and S. Han, "The effects of SME employee's psychological capital on the organization commitment: The moderating effect of LMX," *Korean Journal of Business Administration*, vol. 24, no. 6, pp. 83-100, December 2016.
- [11] K. Kraiger, D. McLinden, and W. J. Casper, "Collaborative planning for Training Impact," *Human Resource Management*, vol. 43, no. 4, pp. 337-351, November 2004.
- [12] P. M. Wright and G. M. Geroy, "Changing the mindset: the training myth and the need for world-class performance," *International Journal of Human Resource Management*, vol. 12, no. 4, pp. 586-600, 2001.
- [13] W. Kang and W. Kim, "Structural relationships between education and training satisfaction at work and learning dual system apprenticeships in Korea, work engagement, and turnover intention," *Journal of Competency Development & Learning*, vol. 14, no. 1, pp. 53-86, March 2019.
- [14] H. Jo and W. Kim, "Structural relationships among perceived organization support, work engagement, knowledge sharing intention and turnover intention: focusing on workers in small and medium sized manufacturing

- companies,” *Journal of Corporate Education and Talent Research*, vol. 21, no. 2, pp. 165-194, June 2019.
- [15] R. Eisenberger, R. Huntington, S. Hutchison, and D. Sowa, “Perceived organizational support,” *Journal of Applied Psychology*, vol. 71, no. 3, pp. 500-507, 1986.
- [16] W. B. Schaufeli and A. B. Bakker, “Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study,” *Journal of Organizational Behavior*, vol. 25, no. 3, pp. 293-315, May 2004.
- [17] W. Kim, J. Kim, and J. Park, “Linking perceived organizational and supervisor support on innovative work behavior: Mediating roles of work engagement and knowledge sharing,” *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, vol. 20, no. 4, pp. 29-56, 2018.
- [18] Human Resources Development Service of Korea, “Work & Learning Dual System,” Mar. 22, 2020 [Online]. Available: <http://www.hrdkorea.or.kr/3/1/6/1>.
- [19] The Korea Chamber of Commerce & Industry, “Current Status and Implications of work & learning dual system in Major Countries,” *The Korea Chamber of Commerce & Industry*, Research Report, 2014.
- [20] Ministry of Education, Korean Educational Development Institute, “2019 Statistical yearbook of education,” *Ministry of Education, Korean Educational Development Institute*, Technical Report, 2019.
- [21] Korea Employers Federation, “A survey on the current status of new employee training and apprentice management,” Korea Employers Federation, Research Report, 2013.
- [22] Y. Na, “Introduction and policy direction of the Korean work and learning dual system,” *The HRD Review*, vol. 16, no. 6, pp. 114-118, 2013.
- [23] Ministry of Employment and Labor, “Revision of the regulations for work & learning dual system,” *Ministry of Employment and Labor*, Public Notice 2020-69, 2020.
- [24] J. D. Kim and K. J. Jo, “Motivation and satisfaction of achievement in work-learning parallel participants,” *Journal of the Korea Entertainment Industry Association*, vol. 11, no. 6, pp. 213-223, August 2017.
- [25] J. R. Ryu and I. G. Ryu, “A case study on the introduction of an NCS based p-tech in the tax and accounting department,” *The Journal of Korean Business Research*, vol. 2, no. 1, pp. 12-28, June 2018.
- [26] S. H. Sung, “Analysis of HR effect of work-based learning system: focusing on the cost benefits of cross-participating companies and end-participating companies,” *Journal of Employment and Career*, vol. 8, no. 4, pp. 21-47, December 2018.
- [27] S. H. Ahn, “A comparative analysis of degree apprenticeship model in Korea and Germany,” *Koreanische Zeitschrift für Wirtschaftswissenschaften*, vol. 37, no. 2, pp. 1-24, June 2019.
- [28] J. I. Jeong and S. Kim, “A moderating role of organization size on the relationship between on-the-job training and job satisfaction,” *Productivity Review*, vol. 31, no. 3, pp. 251-277, September 2017.
- [29] D. H. Kim, K. S. Suh, and T. H. Kim, “Moderating effects of motivation to learn, career planning and perceived organizational support on the relations between career plateau and turnover intention,” *Korean Journal of Business Administration*, vol. 24, no. 5, pp. 2571-2597, October 2011.
- [30] J. C. Lee, “The effects of the perception of organizational justice and perceived organizational support on organizational citizenship behavior,” *The Korean Journal of Human Resource Management*, vol. 29, no. 1, pp. 35-54, March, 2005.
- [31] R. A. Guzzo, K. A. Noonan, and E. Elron, “Expatriate managers and the psychological contract,” *Journal of Applied Psychology*, vol. 79, no. 4, pp. 617-626, 1994.
- [32] K. Y. Cho, “A study on the antecedents and consequences of perceived organizational support,” *Journal of Business*, vol. 31, pp. 167-192, December 2010.
- [33] D. G. Allen, L. M. Shore, and R. W. Griffeth, “The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process,” *Journal of management*, vol. 29, no. 1, pp. 99-118, January 2003.
- [34] P. M. Blau, *Exchange and Power in Social Life*. New York, NY: Routledge, 2017.
- [35] L. M. Shore and S. J. Wayne, “Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support,” *Journal of Applied Psychology*, vol. 78, no. 5, pp. 774-780, 1993.
- [36] L. Rhoades and R. Eisenberger, “Perceived organizational support: A review of the literature,” *Journal of Applied*

- Psychology*, vol. 87, no. 4, pp. 698-714, 2002.
- [37] Y. C. Kim and H. D. Song, "The effect of job characteristics and perceived organizational support on innovative behavior for R&D employees at manufacturing industries: the mediating effect of job engagement," *Andragogy Today: Interdisciplinary Journal of Adult & Continuing Education (IJACE)*, vol. 18, no. 3, pp. 143-166, 2015.
- [38] J. N. Kurtessis, R. Eisenberger, M. T. Ford, L. C. Buffardi, K. A. Stewart, and C. S. Adis, "Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory," *Journal of Management*, vol. 43, no. 66, pp. 1854-1884, July 2017.
- [39] W. A. Kahn, "Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work," *The Academy of Management Journal*, vol. 33, no. 4, pp. 692-724, 1990.
- [40] B. Shuck, "Integrative literature review: four emerging perspectives of employee engagement: an integrative literature review," *Human Resource Development Review*, vol. 10, no. 3, pp. 304-328, September 2011.
- [41] W. B. Schaufeli, M. Salanova, V. González-romá, and A. B. Bakker, "The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach," *Journal of Happiness Studies*, vol. 3, no. 1, pp. 71-92, 2002.
- [42] K. S. Yoon and J. M. Kim, "The relationship among job involvement, work load, informal learning, and job self-efficacy of workers in small and medium sized-enterprises," *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, vol. 48, no. 1, pp. 129-148, March 2016.
- [43] A. B. Bakker, W. B. Schaufeli, M. P. Leiter, and T. W. Taris, "Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology," *Work and Stress*, vol. 22, no. 3, pp. 187-200, September 2008.
- [44] J. W. Lee, "Development and prospects of work engagement studies," *Business Economy Review*, vol. 43, no. 1, pp. 167-191, February 2010.
- [45] J. C. Lee, "The effects of perceived organizational support on affective commitment, turnover intention and organizational citizenship behavior," *Korean Journal of Business Administration*, vol. 23, no. 2, pp. 893-908, April 2010.
- [46] W. H. Mobley, "Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover," *Journal of Applied Psychology*, vol. 62, no. 2, pp. 237-240, 1977.
- [47] R. P. Tett and J. P. Meyer, "Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: path analyses based on meta-analytic findings," *Personal Psychology*, vol. 46, no. 2, pp. 259-293, June 1993.
- [48] I. J. Kang and C. Y. Jyung, "The relationships among turnover intention, career related learning, employability, organizational commitment and career commitment of office workers in large corporations," *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, vol. 47, no. 2, pp. 149-175, June 2015.
- [49] S. H. Bae, "A study on the influence of mentoring on career satisfaction and turnover intention of PCO," *Journal of Hospitality and Tourism Studies*, vol. 14, no. 3, pp. 254-266, September 2012.
- [50] J. H. Ok, "A study of job Satisfaction, organizational commitment and turnover intention influenced by job stress factors," *The Journal of Korean Teacher Education*, vol. 26, no. 2, pp. 175-200, 2009.
- [51] I. J. Kang, "The relationships among turnover intention, career related learning, career motivation, perceived organizational support, organizational commitment, career commitment and employability of office workers in large corporations," Ph. D. dissertation, *Seoul National University*, Seoul, 2015.
- [52] M. Fishbein and I. Ajzen, *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*, Reading, MA: Addison-Wesley, 1975.
- [53] A. M. Saks, "Antecedents and consequences of employee engagement," *Journal of Managerial Psychology*, vol. 21, no. 7, pp. 600-619, October 2006.
- [54] G. Caesens and F. Stinglhamber, "The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes," *European Review of Applied Psychology*, vol. 64, no. 5, pp. 259-267, September 2014.
- [55] S. M. Cho and M. S. Choi, "The impact of organizational justice, perceived organizational support, and leader-member exchange on the intention to leave," *Journal of Human Resource Management Research*, vol. 17, no. 2, pp. 1-27, June 2010.
- [56] S. Choi and H. Lee, "Employee benefits and turn-over intention: The mediating effects of perceived organizational support and job satisfaction in small and medium-sized

- enterprises,” *Journal of Korean Social Welfare Administration*, vol. 16, no. 3, pp. 465-491, August 2014.
- [57] D. Dawley, J. D. Houghton, and N. S. Bucklew, “Perceived organizational support and turnover intention: The mediating effects of personal sacrifice and job fit,” *The Journal of Social Psychology*, vol. 150, no. 3, pp. 238-257, August 2010.
- [58] W. Kim, “An examination of work engagement in selected major organizations in Korea: Its role as a mediator between antecedents and consequences,” Ph. D. dissertation, *The Pennsylvania State University*, PA, 2014.
- [59] S. D. Simone, A. Planta, and G. Cicotto, “The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction,” *Applied Nursing Research*, vol. 39, pp. 130-140, February 2018.
- [60] J. R. B. Halbesleben, “A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences,” in *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, New York, NY: Psychology Press, ch. 8, pp. 102-117, 2010.
- [61] U. Kinnunen, T. Feldt, and A. Mäkikangas, “Testing the effort-reward imbalance model among finish managers: The role of perceived organizational support,” *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 13, no. 2, pp. 114-127, 2008.
- [62] C. J. Park and S. H. Lim, “A study on the reasons for participation in the training of work-learning parallel program,” *Industry Promotion Research*, vol. 5, no. 1, pp. 47-52, January 2020.
- [63] W. Kang, H. Jo, J. Kim, H. Woo, W. Kim, and M. H. Kim, “The mediating effect of work engagement in the relationship between perceived organizational support and turnover intention at the work-learning dual system in Korea,” poster session presented at the AHRD Conference in the Americas, February, 2020.
- [64] B. Bae, *Structural Equation Modeling with LISREL 9.1: Principles and Practice*. Seoul: Chungram books, 2014.
- [65] W. B. Schaufeli, A. B. Bakker, and M. Salanova, “The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study,” *Educational and Psychological Measurement*, vol. 66, no. 4, pp. 701-716, August 2006.
- [66] R. B. Kline, *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, 3rd ed. New York, NY: Guilford Press, 2011.
- [67] B. Bae, *Structural Equation Modeling with Amos 21: Principles and Practice*. Seoul: Chungram Book Publication, 2014.
- [68] P. W. Lei and Q. Wu, “Introduction to structural equation modeling: Issues and practical considerations,” *Educational Measurement: Issues and Practice*, vol. 26, no. 3, pp. 33-43, 2007.
- [69] G. W. Cheung and R. S. Lau, “Accuracy of parameter estimates and confidence intervals in moderated mediation models: A comparison of regression and latent moderated structural equations,” *Organizational Research Methods*, vol. 20, no. 4, pp. 746-769, 2017.
- [70] L. Wang and K. J. Preacher, “Moderated mediation analysis using Bayesian methods,” *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, vol. 22, no. 2, pp. 249-263, 2015.
- [71] J. Lee and S. Kim, “Item parceling : understanding and applying the principles,” *The Korean Journal of Health Psychology*, vol. 35, no. 2, pp. 327-353, June 2016.
- [72] T. D. Little, M. Rhemtulla, K. Gibson, and A. M. Schoenmann, “Why the items versus parcels controversy needn't be one,” *Journal of Applied Psychology*, vol. 18, no. 3, pp. 285-300, 2013.
- [73] T. C. Urdan, *Statistics in Plain English*, 4th ed. New York, NY: Routledge, 2010.
- [74] S. J. Finney and C. DiStefano, “Non-normal and categorical data in structural equation modeling. In G. R. Hancock & R. O. Mueller (Eds.),” *Quantitative methods in education and the behavioral sciences: Issues, research, and teaching. Structural equation modeling: A second course*, 2nd ed. Greenwich, CT: Information Age, pp. 439-492, 2013.
- [75] J. F. Hair Jr., W. C. Black, B. J. Babin, and R. E. Anderson, “Multivariate data analysis,” *Pearson Prentice Hall*, London, UK, 2014.
- [76] A. F. Hayes, *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis : A Regression-Based Approach* (H. Lee, Trans.), Paju: Shinyoungsa, 2013/2015.



김 우 철 (Woocheol Kim)_정회원

2014년 5월 : Pennsylvania State University, Ph.D. (HRD박사)
2015년 3월 ~ 현재 : 한국기술교육대학교 조교수
2020년 3월 ~ 현재 : 한국기술교육대학교 HRD학과 학과장
〈관심분야〉 업무몰입, 성과 향상, 리더십, 경력개발, 훈련전이



강 원 석 (Wonseok Kang)_정회원

2019년 2월 : 한국기술교육대학교 인력개발학과 석사
2020년 3월 ~ 현재 : 한국기술교육대학교 인력개발학과 박사과정
〈관심분야〉 HRD, 일터학습, 직업교육훈련, 업무몰입, 리더십, 훈련전이



조 현 정 (Hyunjeong Jo)_정회원

2019년 2월 : 한국기술교육대학교 인력개발학과 석사
2020년 3월 ~ 현재 : 한국기술교육대학교 인력개발학과 박사과정
〈관심분야〉 HRD, 업무몰입, 경력성공, 리더십, 일터학습, 직업교육훈련