Journal of Digital Convergence
Vol. 19. No. 5, pp. 163-174, 2021

ISSN 2713-6434 / eISSN 2713-6442
https://doi.org/10.14400/JDC.2021.19.5.163

성인 학습자의 학습성과 결정 요인에 관한 연구

김영형
금오공과대학교 IT융합학과 부교수

Learning outcomes of adult learners

Young-Hyoung Kim
Associate Professor, Department of IT Convergence, Kumoh National Institute of Technology

요 약 본 연구는 직장인 성인 학습자의 학습 가치 지각 수준과 학습성과 간의 영향 관계를 확인하고, 이들 두 변수 간의 관계에서 관리자 지원과 일-가정 향상의 조절 효과를 검증하는 것이다. 본 연구 목적을 달성하기 위해 3개의 가설을 도출하고 도출된 가설은 실증분석을 통해 검증하였다. 가설검증을 위해 기혼 직장인 중 평생학습 프로그램을 수강하고 있거나 재직자 특별전형학과 재학생을 대상으로 337부의 설문지를 배포하여 불성실한 설문지를 제외하고 총309부가 최종분석에 사용되었다. 가설 검증 결과 학습 가치는 학습성과에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 학습 가치와 학습성과 간의 긍정의 영향 관계에서 관리자 지원, 일-가정 향상, 가정-일 향상이 조절역할을 하는 것으로 나타났다. 즉, 지각된 관리자 지원수준이 높을수록, 일-가정 향상과 가정-일 향상 수준이 높을수록, 학습 가치가 학습성과에 미치는 영향이 커진다는 것이다. 이러한 연구 결과를 바탕으로 실무적 시사점 및 미래연구를 방향을 제시하였다.

주제어 : 학습 가치, 관리자 지원, 일가정 향상, 학습성과

Abstract The purposes of this study were to investigate the influence of perceived learning value on employees' learning outcomes and to explore the mediating roles of work-family enrichment(WFE) and supervisor support in the relationship between perceived learning value and learning outcomes. The data was collected with employees who currently enrolled in any educational programs. The total data set was 309. The results showed that there was a positive and statistically significant relationship between perceived learning value and learning outcomes, and supervisor support, WFE and FWE played as moderators in the relationship between perceived learning value and learning outcomes.

Key Words : Learning value, Supervisor support, WFE, FWE, Learning outcomes

1. 서론

오늘날과 같은 지식기반 경제사회에서 교육과 지식은 경제와 기업의 성장과 발전에 중요한 역할을 한다. 그래서 기술기반자원과 정보기반 자원이 풍부한 직장인은 근무의 지속성을 보장받거나 혹은 새로운 직장을 찾는 데 매우 유리하다. 그리하여 지식 근로자(knowledge workers)의 가치는 점점 더 높아지고 있으며, 고용 안정성을 증가시키거나 혹은 이직을 준비하기 위해 기술훈련 과정이나 정규 교육과정을 수강하는 직장인의 사례가 지속 증가하고 있다.

1970년대는 평생학습이 주로 문맹교육과 리커런트 교육(recurrent education)에 초점을 맞추었지만, 최근에는 전 생애에 걸쳐서 새로운 기술이나 지식을 배우고자 하는 사람들의 요구에 더 주목하고 있다. 그래서 요즘에는 평생학습과 일(work)과의 관계에 관한 논의가 활발

*This research was supported by Kumoh National Institute of Technology. (2017-104-023)
*Corresponding Author : Young Hyung Kim(kic126@kumoh.ac.kr)
Received February 3, 2021 Revised February 25, 2021
Accepted May 20, 2021 Published May 28, 2021

히 진행되고 있다[1].

교육과 훈련은 직장인들의 동기유발과 능력향상에 기여할 뿐만 아니라 최신의 지식과 기술을 익혀 경쟁력을 갖춘 인력으로 거듭나도록 한다. 이를 통해 직장인은 고용 안정성을 확보받고, 기업은 유능한 인재를 계속 고용함으로써 신규인력 채용에 필요한 시간과 비용을 절감할 뿐만 아니라 유능한 인재와 지속해서 일함으로써 업무의 연속성을 확보하고 기업성과 향상도 기대할 수 있게 되었다.

하지만 많은 직장인은 여러 가지 이유로 인해 교육활동 참여를 꺼리거나 학습을 중도에 포기하는 경우가 많다[2]. 직장인 성인 학습자가 학습을 포기하는 이유는 사회경제적 요인, 개인적 요인, 조직적 요인 등과 같이 다양할 것이다. 직장인의 평생교육 참여가 조직에 이바지하는 긍정적인 성과를 고려한다면 이들 요인의 특성이 어떻든 간에 기업은 학습을 방해하는 요인의 부정적 영향을 최소화하고 직장인의 평생교육 참여 및 학습성과 향상을 극대화하는 방안을 찾아봐야 한다.

어떤 대상에 대해 느끼는 가치의 정도에 따라 사람들의 태도 및 행동 성과가 달라진다[3]. 평생학습은 의무가 아닌 학습자의 자유의사에 의해 참여가 결정되기 때문에 학습자가 평생학습의 가치와 중요성을 인지하고 또한 흥미를 느끼는 것이 중요하다. 기대-가치 이론(expectancy-value theory: [4])에 따르면 학습자의 학습활동 참여 동기는 성공에 대한 기대감과 과제 가치에 달려있다고 한다. 여기서 과제 가치는 과제에 대해 느끼는 중요성, 유용성, 흥미 수준을 말하는데, 특정 과제에 대한 학습자의 지각된 가치수준은 그 과제 수행에 필요한 노력과 시간의 투자 여부를 결정하는 중요한 요인이 되며[4]. 그래서 지각된 과제 가치 수준이 높을수록 더 높은 학습성과를 달성하는 것으로 나타나고 있다[5]. 학습자가 지각하는 학습 가치 지각 수준의 중요성에 주목하면서 많은 선행연구는 직장인 성인 학습자가 지각하는 평생학습 가치수준이 학습몰입 및 성과에 긍정의 영향을 미친다고 보고하고 있다. 평생학습과 성과에 관한 선행연구 결과를 보면 학습 자기 효능감, 학습 가치 지각 등과 같이 학습자의 개인적 특성 요인이 평생학습 성과에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴본 연구가 많음을 확인할 수 있었다. 하지만 기업 수준에서 종업원의 평생학습 참여 및 성과 향상에 기여할 수 있는 방법에 관한 연구는 부족한 듯하다. 기업 수준에서 평생학습 성과 향상을 촉진할 수 있는 요인이 무엇인지 파악하고 또한 그러한 요인이 학습성과 향상에 미치는 영향을 더 강화할 수 있는 방법을 찾는다면 평생학습을 통해서 기업성과 향상 방안으로 활용할 수 있을 것이다.

기혼 직장인의 경우는 직장에서의 여할뿐만 아니라 가정에서도 배우자, 부모, 자녀 등으로써의 역할을 가지고 있다. 직장이든 가정에서든 역할을 충실히 수행함으로써 느끼는 만족감, 자신감은 다른 영역에서의 역할을 수행하는데 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 즉, 일-가정 향상은 직장인이 지각하는 학습 가치가 학습성과에 미치는 영향관계를 더 강화할 수 있을 것이다. 이에 본 연구에서는 종업원이 지각하는 평생학습 가치 수준이 학습성과 향상에 기여하는지 살펴보고, 일-가정 향상과 같은 개인적 특성 요인이 학습성과에 미치는 영향을 강화시킬 수 있는지에 대해 살펴보고자 한다.

2. 이론적 배경 및 가설설정

2.1 학습 가치 지각과 학습성과

정규 교육기관에서 특정 연령대의 사람들을 대상으로 실시된 교육과 입사 단계에서 실시된 교육훈련만으로는 오늘날과 같이 변화하는 경제트렌드를 따라잡기에는 한계에 있다는 인식이 확대되면서, 평생학습이 이러한 한계를 해결할 수 있는 대안으로 고려되기 시작하였다.

평생학습은 누구나 학습을 전 생애에 걸쳐서 장소에 상관없이 학교, 회사, 가정 등에서 할 수 있어야 함을 강조한다[6]. 그래서 평생학습은 일반 정규교육과는 여러 가지 면에서 다르다. 일반 정규교육은 교육의 목표, 내용, 평가 절차 등이 교육기관 및 교사들에 의해 정해져 관리되는 특징이 있지만, 평생학습에서는 학습의 내용, 목표, 구성, 진행방식 등이 교육대상 및 교육기관 등에 따라 다양하고 학습의 주체가 학습자이기 때문에 학습의 성과는 학습자의 자율적 평가를 중요시한다. 그래서 정규교육에서는 시험 등을 통해 성과를 관리하지만 평생교육에서는 학습자의 자율적 평가를 기반으로 학습을 통해서 습득한 기술 수준이나 지식의 변화 등으로 학습성과를 측정한다[7]. 또는 학습자 수료율, 만족도 등으로 평생교육 학습성과를 측정하거나 직무만족, 조직성과 향상에 대한 기여도, 훈련 전이(transfer of training and adult learning) 등으로 측정하기도 한다[8, 9].

한편 직장인 성인 학습자의 학습에 대한 가치지각과 태도는 학습성과뿐만 아니라 교육과 훈련 참여 가능성을 결정하는 중요한 요소이다[7]. 이러한 주장은 성인 학습자의 특성을 파악함으로써 이해할 수 있을 것이다. 성인

학습자는 일반 정규교육 학습자와는 여러 가지 면에서 다르다[10].

성인 학습자는 왜 자신들이 새로운 것을 배워야 하는지 알기를 원하며, 자신의 의사결정이나 삶에 대한 책임감을 느끼고 있다. 또한 성인 학습자는 정규교육 학습자에 비해 풍부한 경험을 바탕으로 학습활동에 참여하며, 다양한 삶의 활동에 필요한 것들을 배우려는 기본 준비 및 자세가 갖추어져 있다. 이렇듯 성인 학습자는 외적 요인이 아니라 내적 요인에 의해서 동기유발 되어 있고 자신의 결정에 따라서 학습에 참여한다. 이러한 성인 학습자의 특성으로 인해 성인 학습자는 학습의 필요성을 정확하게 인지하고 또한 학습의 가치를 높게 지각할수록 학습에 대한 태도 및 행동 등이 달라진다. 즉, 지각된 학습 가치가 높을수록 학습에 더 몰입하게 되고 더 높은 학습성과를 달성하게 되는 것이다.

학습에 대한 부정적인 태도와 가치지각은 지속적인 교육과 훈련에의 참여를 저해할 뿐만 아니라 교육성과에도 영향을 미친다[11]. 직장 내에서 학습과 훈련을 일의 일부분으로 바라보기보다는 별개의 개념으로 인식하는 직장인들은 학습 과정에 참여하기를 꺼리는 것으로 나타났을 뿐만 아니라 학습몰입도 및 성과 또한 낮은 것으로 나타났다[12]. 하지만 학습의 가치 및 학습을 통해서 얻을 수 있는 혜택 및 효과의 인지는 종업원의 학습행동에 영향을 미치게 된다[13]. 이것은 학습 가치 지각이 학습참여 및 성과에 중요한 역할을 할 수 있음을 보여주며, 왜 단순 업무 위주의 현장 근로자들이 교육 및 훈련 참여를 꺼리는지 설명해준다. 단순 업무 위주의 현장 근로자들은 학습활동을 노력과 시간이 소요되는 활동으로 간주하는 경향이 있으며, 또한 학습의 효과에 대해 의문을 가지고 있어서 교육 및 훈련 참여률이 낮은 경향이 있다[14]. 이러한 논의를 고려해볼 때, 직장인 성인 학습자가 학습의 가치를 높게 지각할수록 학습성과가 높을 것으로 추측이 된다.

2.2 관리자 지원

업무와 관련된 역량과 기술의 지속적인 개발이 단지 종업원 본인만의 책임은 아니다. 학습자 본인뿐만 아니라 기업 역시 구성원들이 학습 및 훈련에 몰입하도록 지원하고 이를 통해 학습성과뿐만 아니라 직무만족을 증가시키도록 해야 한다.

관리자 지원은 관리자가 구성원들을 위해 제공하는 격려와 지원의 정도를 말하며[15], 관리자는 종업원들과의 관계에서 종업원들의 행동에 대한 기대감을 형성하고 서로가 기대하는 역할을 규정함으로써 종업원의 태도와 행동에 직접적으로 영향을 미친다[16, 17]. 예를 들어 지원하는 관리자는 종업원의 직무만족, 조직몰입을 촉진하여 종업원의 성과와 조직시민행동에 긍정의 영향을 미치는 것으로 나타났다[17].

관리자 지원과 종업원 행동 간의 긍정적인 영향 관계는 사회교환이론(social exchange theory)을 통해서 이해할 수 있다. 사회교환이론은 양 당사자 간(예, 종업원과 조직)에 존재하는 상호의무와 관련된다. 종업원의 기대 이상으로 관리자들이 종업원의 안녕을 위해 지원해 줄 때 종업원은 이에 대한 보답으로 업무에 몰입하여 더 나은 성과를 달성하고자 노력한다는 것이다[18, 19]. 그래서 양 당사자 간에는 신뢰, 의무감 등이 존재하게 된다. 사회교환이론은 종업원과 관리자 간의 관계에 관한 연구에서 많이 논의되었고, 다수의 실증연구 결과는 기업의 공정한 대우나 종업원의 복지를 위한 지원 등을 종업원들이 지각할 때, 종업원들은 기업에 대해 책임감을 가질 뿐만 아니라 자신의 업무를 완수해야겠다는 의무감을 가지게 된다고 하였다[20].

사회교환이론 관점에서 보면 지각된 관리자 지원은 종업원의 조직에 대한 의무와 보상 동기를 촉진하는 요인이 되며, 그래서 높은 관리자 지원을 받은 종업원은 조직에 대한 기여도를 높이고자 노력하게 되는 것이다. 그래서 종업원에 대해 긍정적인 기대를 하고, 업무 추진과 관련된 지원을 제공하고 훈련프로그램에 참여할 수 있는 시간적 여유 등을 부여하는 관리자의 행동은 학습의 효과성을 강화하게 되는 것이다. Baldwin과 Magjuka(1997)는 종업원이 지각한 관리자 지원수준이 높을수록, 훈련의 효과성에 대한 기대가 학습의 전이에 미치는 영향이 커진다고 하였다[21]. 또한 관리자 지원과 같은 사회적 지원은 스트레스 상황이나 갈등 상황에 대처할 수 있도록 지원함으로써 업무와 관련된 스트레스와 갈등이 성과에 미치는 부정적인 영향을 완화(buffering)할 수 있다고 하였다[22]. Boz, Martinez와 Munduate(2009)은 관리자 지원이 관계갈등과 직무만족의 부정적인 관계를 조절할 수 있다고 하였다. 즉, 관리자 지원 수준에 따라서 관계갈등과 직무만족 간의 부정적인 관계가 약화 혹은 강화될 수 있다고 하였다[23]. 이런 의미에서 볼 때, 종업원이 지각하는 관리자 지원 수준에 따라 학습 가치가 학습성과에 미치는 영향이 달라질 것으로 예상이 된다. 즉, 종업원이 지각한 관리자 지원이 높을수록, 학습 가치가 학습성과에 미치는 영향이 클 것으로 예상이 된다.

2.3 일-가정 향상

일-가정에 관한 대부분의 연구는 일-가정간의 부정적인 스필오버(spillover)효과에 초점을 맞추었다(예, 일-가정 갈등). 하지만, 최근 일과 관련된 활동이나 만족 경험이 가정에서의 성과와 만족에도 영향을 미치고, 반대의 효과 또한 존재할 수 있다는 점에 주목하면서 일-가정간의 긍정적인 스필오버 효과에 관심을 가지기 시작하였다. 대표적인 예가 일-가정 향상(work-family enrichment: WFE)이다. 일-가정 향상은 업무를 수행하면서 경험한 것들이 가정에서의 삶의 질을 향상시킬 수 있는 정도를 말한다[24]. Carlson 등(2006)은 일-가정 향상은 양방향성의 개념(bi-directional concept)이 존재한다고 하였으며, 그래서 일-가정 향상(WFE)은 일을 함으로써 얻은 경험, 자원, 사회·심리적 자산 등이 가정에서의 역할 수행 시에 효과적으로 활용될 수 있 고, 또한 가정-일 향상(family-work enrichment: FWE)은 가정에서의 역할에 몰입함으로써 획득한 자원, 긍정적 경험 등이 회사에서 업무를 수행할 때 효과적으로 활용될 수 있다는 것을 말한다[25].

직장인의 평생학습 참여는 학습자 개인의 삶의 질 향상뿐만 아니라 직무능력 및 관계의 질 향상에도 영향을 미치기 때문에 기업은 종업원의 교육 및 훈련 참여를 촉진하는 방법에 대해 고민해야 한다. 이와 관련하여서 일-가정 향상을 통해 경험하고 획득한 자원은 학습성과 향상을 위한 방안으로 활용될 수 있다. 일-가정 향상 경험을 통해 직장인들은 사회관계 형성 기술, 문제 해결 능력과 같은 도구적 자원과 자아 효능감, 활력 등과 같은 감정적 자원을 획득할 수 있다[26]. 이러한 자원들이 종업원의 태도와 성과 간의 관계에서 조절역할, 즉, 일-가정 향상 지각 수준이 높을수록 종업원의 태도와 성과 간의 관계가 더 강할 수 있음은 실증연구에서 논의되었다. 일-가정 향상의 조절역할에 관한 연구에서 Boz, Martinez와 Munduate(2009)는 일-가정 향상 지각 수준이 높을수록, 관계갈등과 직무만족 간의 부정적인 관계는 약화한다고 하였다. 즉, 실증연구를 통해 일-가정 향상이 관계갈등과 직무만족 간의 관계를 조절할 수 있음을 밝혔다[23].

다수의 역할을 수행하는 것(예를 들어 일과 가정)은 양측 역할에 상호 이득이 될 수 있다는 역할 축적이론(Role Accumulation Theory; [27])을 통해서 일-가정간의 긍정적인 상호 영향 관계를 이해할 수 있다. Barnett와 Gareis(2006)는 개인적 삶의 영역에서의 역할을 수행하는 개인은 더 많은 학습의 기회를 얻으며, 이것은 다른 영역에서의 임무를 수행하는 데 도움이 될 수 있다고 하였다[28]. 그뿐만 아니라 어떤 역할을 수행하면서 성공과 만족을 경험한 사람은 다른 영역에서 임무를 수행하면서 겪는 스트레스를 완충(buffering)할 수 있으며 다양한 성공을 경험할 기회를 가질 수 있다[29]. 그래서 두 가지 역할을 동시에 수행하는 것은 부정적인 효과보다는 상호 시너지를 창출할 가능성이 있음을 알 수 있다[30]. 따라서 일-가정 향상 지각 수준이 높을수록 직장인 성인 학습자의 학습 가치 지각 수준과 학습성과 간에는 더 강한 관계가 존재할 것으로 예상이 된다.

3. 연구방법

3.1 연구모형 및 연구가설

앞서 논의한 내용을 바탕으로 다음의 연구모형과 연구가설을 설정하였다.

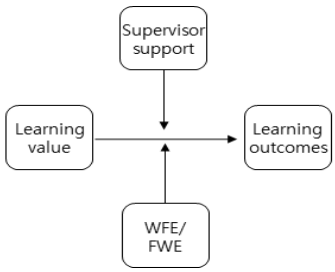

Fig. 1. Research model

가설 1 : 직장인 성인 학습자가 지각하는 학습 가치는 학습성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 2 : 관리자 지원은 학습 가치 지각수준이 학습성과에 미치는 영향을 조절할 것이다.
가설 3 : 일-가정 향상과 가정-일 향상은 학습 가치 지각수준이 학습성과에 미치는 영향을 조절할 것이다.

3.2 자료수집 및 연구대상

본 연구는 직장인 성인 학습자의 학습 가치 지각 수준과 학습성과 간의 영향 관계를 확인하고, 이들 두 변수 간의 관계에서 관리자 지원과 일-가정 향상의 조절 효과를 검증하는 것이다. 이러한 연구목적을 달성하기 위해 본 연구는 설문지법을 이용하여 자료를 수집하였다. 설문지 첫 페이지에는 설문 참여 방법 등에 대해 안내하여

혼자서도 충분히 설문조사를 완료하도록 하였고, 또한 설문조사 참여의 익명성이 보장되고 설문조사 참여에 따른 불이익이 없음을 명시하였다. 그리고 각 설문문항에 사용되는 용어 중 응답자에게 설명이 필요한 경우 별도의 용어 설명을 추가하였다. 예를 들어 관리자 지원에서 관리자는 응답자의 직속 관리자를 말하는 것으로, 만약 응답자가 회계 및 인사팀 종업원이라면 관리자는 인사 및 총무팀장을 가리키는 것임을 설명하였다. 본 연구는 표본을 추출하기 위해 편의표집법(convenience sampling)을 사용하였다. 주요 설문 대상은 경북 구미지역 내 기혼 직장인 중 현재 본인의 역량개발을 위해 평생학습 프로그램을 수강하고 있거나, 과거 3년 이내에 수강한 적이 있는 직장인들과 K대학 내 재직자 특별전형학과에 재학 중인 직장인들이었다. 그리고 설문시작 전에 결혼 여부를 확인하고 미혼인 경우에는 설문조사 참여를 제한하였다. 설문조사는 2020년 3월부터 5월말까지 약 3달간 진행되었다. 약 500부의 설문지가 배포되었고, 337부의 설문지가 회수되었다. 회수된 설문지 중 응답이 완료되지 않은 설문지를 제외하고 총 309부가 분석에 사용되었다. 응답자의 인구통계적 특성은 Table 1과 같다.

3.3 측정도구

본 연구에 사용된 모든 측정도구는 선행연구자에 의해 개발되어 신뢰성과 타당성이 검증된 것이다. 모든 문항은 리커트 5점 척도를 이용하여 측정하였다(매우 아니다=1점, 매우 그렇다=5점).

첫째, 학습 가치 지각은 성인 학습자가 학습의 가치와 중요성을 지각하는 정도로 정의하였으며, 학습 가치 지각 수준은 이강은(2014) 연구에서 사용된 측정 도구를 이용하여 측정하였다[31]. 학습 가치 측정도구는 과제에 대한 학습자들의 인식수준을 측정하기 위해 개발된 과제 가치 측정도구[3]를 학습에 대한 학습자 가치 지각수준 측정을 위한 측정도구로 적용 및 활용한 것이다. 대표적인 문항은 “나는 학습에 흥미를 가지고 관심있는 분야에 대해 좀 더 알고 싶다와 같다”와 같다. 이강은(2014)의 연구에서는 6개 문항의 Cronbach’s alpha 계수 평균이 .82이었으며, 본 연구에서는 .90이었다.

둘째, 관리자 지원은 Doornbos, Simon과 Denessen (2008)이 개발한 측정도구를 이용하여 측정하였다[32]. 관리자 지원은 종업원의 성장과 발전을 위해 평생학습 참여를 격려하고 지원해주는 정도로 정의하였다. 대표문항은 “나의 관리자는 내가 배우도록 격려한다”와 같다. Doornbos 등(2008)의 연구에서는 8개 문항의 Cronbach’s alpha 계수 평균이 .90이었으며, 본 연구에서는 .93으로 나타나 측정 도구의 신뢰성이 확보되었다.

셋째, 학습성과는 주영주, 한상윤과 김나영(2013)이 개발한 평생교육 학습성과 평가 도구를 이용하여 측정하였다[33]. 이 평가도구는 총 22개 문항으로 구성되어 있으며, 이들 문항은 삶의 질, 학습자 만족도, 사회적 네트워크, 자기주도학습과 같이 개인적 영역에서의 성과와 사회적 영역(사회적 네트워크)에서의 성과를 측정할 수 있는 문항들로 구성되어 있다. 본 연구에서는 학습성과를 평생학습을 통해 개인적 영역(삶의 질, 학습자 만족도, 전문능력, 자기주도학습)과 사회적 영역(사회적 네트워크)에서의 변화 정도로 정의하였다. 개인적 영역을 측정하는 주요 문항은 “본 프로그램을 통하여 앞으로의 삶을 더욱 적극적으로 계획하게 되었다”와 사회적 영역은 본 프로그램에서 나는 다른 사람과 더불어 배우는 즐거움을 알게 되었다“와 같다. 주영주, 한상윤과 김나영의 연구에서는 Cronbach’s alpha 계수 평균이 .94로 보고되었으며, 본 연구에서는 Cronbach’s alpha 계수 평균이 .95이었다.

Table 1. Demographic characteristics

index		N(X)	index		N(X)
Gender	Male	226(73.1%)	Education level	High shcool	64(20.7%)
	Female	83(26.9%)		College	113(36.6%)
Age	Under 20	1(0.3%)		university	115(37.2%)
	21~29yr	101(62.7%)		Graduate school	17(5.5%)
	30~39yr	155(50.2%)	Number of years worked	under 1 year	42(13.6%)
	40~49yr	43(13.9%)		1~3 years	96(31.1%)
	50~59yr	9(2.9%)		3~5 years	46(14.9%)
	over 60	0		5~10 years	91(29.5%)
Type	SME	264(85.4%)		10~20 years	22(7.1%)
	Conglomerate	45(15.6%)		over 20 years	12(3.8%)

마지막으로 본 연구에서는 일-가정 향상과 가정-일 향상은 Carlson 등(2006)이 개발한 18개 문항으로 측정하였다[25]. 이 척도는 일-가정 향상(WFE)을 측정하기 위한 9개 문항과 가정-일 향상(FWE)을 측정하기 9개 문항으로 구성되어 있다. 일-가정 향상은 일과 가정 중 어느 한 영역에서 획득한 긍정의 경험, 기술 및 노하우 등이 다른 영역의 삶의 가치와 성과 향상에 기여 하는 정도로 정의하였다. 일-가정 향상을 측정하는 대표 문항은 "직장에서의 몰입은 지식을 습득하도록 하고 내가 더 나은 가족 구성원이 되게 한다"와 가정-일 향상을 측정하는 대표 문항은 "가정에서의 몰입은 지식을 습득하도록 하여 내가 더 나은 직원이 되게 한다"와 같다. Carlson 등(2006)의 연구에서 WFE와 FWE의 Cronbach's alpha 계수 평균이 각각 .79과 .69이었으며, 본 연구에서는 WFE와 FWE의 Cronbach's alpha 계수 평균이 각각 .95와 .92이었다.

4. 분석결과

4.1 기초분석

가설 검증에 앞서 본 연구는 기초분석으로 신뢰도 분석, 타당성 분석, Pearson 상관관계 분석을 시행하였다. 우선 측정도구의 타당성을 검증하기 위해 SAS 9.2 통계 프로그램을 이용하여 탐험적 요인분석을 시행하였다. Table 2에 나타난 바와 같이 요인이 5개 요인으로 나타났으며, 가치지각은 6개, 학습성과는 22개, 관리자 지원은 8개, 일-가정 향상은 9개, 그리고 가정-일 향상은 9개 문항으로 분류되어 본 연구에 사용된 척도의 타당성이 확보되었음을 알 수 있다. 또한 이들 5개 요인이 전체 분산의 64.93%를 설명하고 있음을 알 수 있다. 또한 변수의 신뢰성 검증을 위해 Cronbach's alpha 검증을 하였다. Table 3에 나타난 바와 같이 모든 변수의 Cronbach's alpha 계수 평균이 .90 이상으로 나타나 Nunnally(1978)가 제안한 기준을 충족시켜 측정도구의 신뢰성이 확보되었음을 알 수 있다[34]. 그리고 5개 변수 간의 관계를 확인하기 위해 Pearson 상관관계 분석을 하였으며, Table 3에 나타난 바와 같이 5개 변수 간에는 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(상관계수가 .43에서부터 .75까지). 하지만 일부 변수 간의 상관계수가 .70이상으로 나타나 다중공선성 문제가 있을 것으로 의심되며, 이를 확인하기 위해 공차한계(tolerance)와 분산팽창계수(VIF: Variance Inflation Factor) 값을 점검하였다[35](Kutner, Nachtsheim, & Neter, 2004). 그 결과 공차한계가 최소 .39로 나타나 이는 기준이 되는 .1보다 높고(.39~.63), VIF는 최대 2.51로 10보다 작아(1.58~2.51) 다중공선성의 문제는 없는 것으로 확인되었다. 마지막으로 동일방법편의의 영향을 확인하기 위해 주성분분석을 실시하였고, 첫 번째 성분이 총 변동의 42.69%를 설명하고 있어 첫 번째 요인의 설명력이 총 설명력의 절반 이상을 차지하지 않아 동일방법편의로 인한 왜곡현상이 크지 않음을 확인하였다.

4.2 가설검증

학습 가치 지각이 학습성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이라는 가설 1을 검증하기 위해 학습 가치 지각을 독립변수로 학습성과를 종속변수로 하여 단순선형회귀분석을 실시하였다. Table 4에 나타난 바와 같이 학습 가치 지각은 학습성과(β=.61, $p<.01$)에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나, 가설 1은 지지 되었다.

가설 2와 3은 학습 가치 지각이 학습성과에 미치는 영향관계에서 관리자 지원, 일-가정 향상(WFE)과 가정-일 향상(FWE)의 조절역할을 확인하는 것이다. 이 두 개의 가설을 검증하기 위해 본 연구는 위계적 회귀분석을 실시하였다. Aguinis, Gottfredson와 Wright(2011)가 제시한 위계적회귀분석을 위한 가이드 라인에 따라서 다중공선성 문제를 사전에 제거하고자 우선 모든 독립변수는 평균 중심화 하였다[36]. 각각의 가설 검증을 위해 본 연구는 3개의 회귀모델을 검증하였다. 첫 번째 모델에서는 통제변수의 영향을 살펴보고, 그 다음에는 독립변수와 조절변수의 영향을 살펴보았다. 그리고 마지막 세 번째 모델에서는, 독립변수와 조절변수의 상호작용 효과(interaction effects)를 살펴 보았다. 가설 2와 3의 위계적 회귀분석 결과는 Table 5와 Table 6에 나타나 있다.

Table 5에 나타난 바와 같이, 학습 가치와 관리자 지원의 상호작용 항(β=.087, $\Delta R2$=.006, $p<.01$)은 학습성과를 긍정적으로 예측함을 알 수 있다. 또한 Table 6에 나타난 바와 같이 학습 가치와 일-가정 향상의 상호작용 항(interactional terms)(β=.137, $\Delta R2$=.016, $p<.01$), 학습 가치와 가정-일의 상호작용 항(β=.176, $\Delta R2$=.023, $p<.01$)이 학습성과를 긍정적으로 예측함을 알 수 있다.

Table 2. Exploratory factor analysis

	Learning outcomes(LO)	WFE	Management support(MS)	FWE	Learning value(LV)
LO 18	**0.7250**	0.1668	0.1853	0.0936	0.1915
LO 20	**0.7124**	0.2346	0.2372	0.0567	−0.0151
LO 17	**0.6761**	0.1267	0.1490	0.2074	0.0119
LO 19	**0.6646**	0.2020	0.3541	0.1799	−0.0570
LO 8	**0.6567**	0.0053	0.1196	0.1222	0.2111
LO 15	**0.6418**	0.1309	0.2112	0.2892	0.1947
LO 14	**0.6417**	0.0269	0.4370	0.1361	−0.0806
LO 2	**0.6408**	0.3043	0.2826	−0.0419	0.4312
LO 4	**0.6174**	0.4135	0.0844	0.1336	0.2959
LO 1	**0.6118**	0.3013	0.3079	0.0206	0.3275
LO 10	**0.5927**	0.0681	0.1979	−0.0320	0.4197
LO 9	**0.5751**	0.2407	0.3144	0.0642	0.1056
LO 13	**0.5699**	0.0361	0.3088	0.2464	0.3015
LO 16	**0.5477**	0.3500	0.2303	0.2235	0.1663
LO 3	**0.5471**	0.3944	0.0806	0.0862	0.1956
LO 4	**0.5348**	0.2514	−0.0221	0.2386	0.2491
LO 7	**0.5262**	0.0892	0.3206	0.1930	0.3242
LO 3	**0.5174**	0.1280	−0.1064	0.1421	0.4700
LO 11	**0.4905**	0.0590	0.4142	0.2288	0.1085
LO 12	**0.4862**	0.0283	0.3887	0.2314	0.1270
LO 5	**0.4804**	0.1810	0.4568	0.1368	0.3802
LO 6	**0.4568**	0.0744	0.2970	0.1048	0.3792
WFE 23	0.2059	**0.8600**	0.2093	0.2578	0.1709
WFE 15	0.2259	**0.8052**	0.2434	0.2668	0.1839
WFE 1	0.2778	**0.7875**	0.1879	0.3517	0.1469
WFE 25	0.1792	**0.7800**	0.2515	0.1791	0.1265
WFE 9	0.1667	**0.7738**	0.1522	0.2914	0.1246
WFE 11	0.2161	**0.7690**	0.0705	0.2893	0.1821
WFE 2	0.1864	**0.5315**	0.2695	0.4567	0.2500
WFE 24	0.1105	**0.5191**	0.3158	0.4395	0.2183
WFE 16	0.0029	**0.4328**	0.3262	0.3995	0.2263
MS 6	0.2293	0.2150	**0.7894**	0.0951	0.1827
MS 8	0.3419	0.1460	**0.7306**	0.1717	0.2449
MS 3	0.3257	0.2152	**0.6992**	0.1332	0.1694
MS 2	0.3247	0.2007	**0.6965**	0.2145	0.1567
MS 7	0.2808	0.1511	**0.6916**	0.0768	0.1899
MS 5	0.4099	0.2913	**0.6187**	−0.0200	0.1889
MS 1	0.3330	0.4145	**0.5779**	0.1009	0.2924
MS 4	0.3356	0.3609	**0.5178**	0.1517	0.0404
FWE 22	0.2644	0.1558	0.0055	**0.8522**	0.1079
FWE 27	0.2702	0.1815	0.0265	**0.8489**	0.0921
FWE 8	0.2131	0.1955	0.0150	**0.8473**	0.1404
FWE 6	0.2538	0.4039	0.0803	**0.7465**	0.0037
FWE 7	−0.0334	0.1881	0.2626	**0.7375**	0.3037
FWE 20	0.1461	0.3562	0.1277	**0.6687**	0.0582
FWE 21	−0.1420	0.1431	0.3846	**0.5299**	0.2183
FWE 13	0.3371	0.2741	0.2096	**0.5236**	−0.0799
FWE 19	0.3978	0.4158	0.1952	**0.5029**	0.0766
LV 2	0.2829	0.1364	0.0260	0.0400	**0.7786**
LV 3	0.1047	0.0921	0.1786	0.1641	**0.7645**
LV 5	0.2376	0.1930	0.1479	0.1545	**0.7628**
LV 1	0.0457	0.0755	0.3115	0.1677	**0.7246**
LV 6	0.2354	0.2880	0.1800	0.0440	**0.7084**
LV 4	0.2578	0.2502	0.3224	0.2081	**0.5953**
Aigen value	9.7222	7.0000	6.4114	6.4107	5.5251
Proportion of variance explained	18.00	12.96	11.87	11.87	10.23

Table 3. Descriptive statistics, Cronbach's alpha, correlations

Variables	M	S.D	α	1	2	3	4	5
1. Learning value	3.44	.65	.90	1.00				
2. Management support	3.29	.67	.93	.56*	1.00			
3. WFE	3.61	.66	.95	.51*	.62*	1.00		
4. FWE	3.53	.65	.92	.43*	.49*	.70*	1.00	
5. Learning outcomes	3.40	.53	.95	.61*	.75*	.60*	.54*	1.00

Note: *p< .01. α = Cronbach's alpha coefficient estimates.
WFE & FWE stand for Work−family enrichment, Family−work enrichment.

Table 4. Regression result(H 1)

(N = 309)

Predictor variable	Dependent variables				
	Learning outcomes				
	B	SE B	β	R^2	F
Perceived learning value	.50	.03	.61**	.38	189.81*

*p< .01.

Table 5. Hierarchical regression results(H2)

Hypothesis 3(Management support)	Model 1	Model 2	Model 3
Control variables Gender Age Education Tenure Business size	−.023 .204** .221** −.073** .380**	−.037 .106** .065** −.069** .249**	−.029 .108** .050* −.075** .231**
Independent variables Learning value(A) Management support(B)		.167** .442**	.159** .438**
Interaction effects A*B			.087*
Total R^2	.302**	.686**	.692**
ΔR^2	.302	.384	.006
F	26.23**	93.93**	84.59**

Note: N=309, *p<.05, **p<.01.

Table 6. Hierarchical regression results(H3)

Hypothesis 3 (WFE)	Model 1	Model 2	Model 3	Hypothesis 3 (FWE)	Model 1	Model 2	Model 3
Control variables Gender Age Education Tenure Business size	−.023 .204** .221** −.073** .380**	−.060 .133** .136** −.085** .266**	−.053 .129** .109** −.087** .234**	Control variables Gender Age Education Tenure Business size	−.023 .204** .221** −.073** .380**	.039 .185** .099** −.091** .269**	.046 .179** .063* −.096** .247**
Independent variables Learning value(A) WFE(B)		.214** .337**	.220** .314**	Independent variables Learning value(A) FWE(B)		.249** .319**	.235** .299**
Interaction effects A*B			.137**	Interaction effects A*B			.176**
Total R^2	.302**	.612**	.628**	Total R^2	.302**	.591**	.614**
ΔR^2	.302	.310	.016	ΔR^2	.302	.289	.023
F	26.23**	68.06**	63.34**	F	26.23**	62.20**	59.74**

Note: N=309, *p<.05, **p<.01

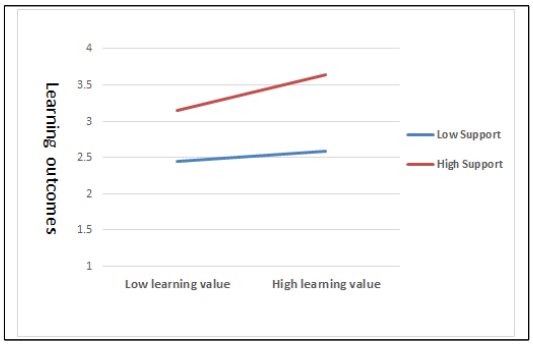

Fig. 2. Moderating role of manager trust in the relationship between learning value and learning performances

조절 효과를 좀 더 구체적으로 살펴보면, 가설 2번의 검증에서(Table 5의 결과 참조), 모델 3에서 학습 가치와 관리자 지원의 상호작용 효과가 추가되었을 때, R2가 .6% 증가하였음을 알 수 있다. 또한 가설 3번의 검증에서(Table 6의 결과 참조) 모델 3에서 업무 자율성과 일-가정 향상과 업무 자율성과 가정-일 향상의 상호작용 효과가 추가되었을 때, R2가 각각 1.6%, 2.3% 증가하였음을 알 수 있다. 따라서, 관리자 지원은 학습 가치가 학습성과에 미치는 영향관계를 조절하며, 관리자 지원 수준이 높을수록 학습 가치가 학습성과에 미치는 영향이 커질 수 있다. 그리고 일-가정 향상과 가정-일 향상은 학습 가치가 학습성과에 미치는 영향 관계를 조절하며, 일-가정 향상과 가정-일 향상이 높을수록, 학습 가치가 학습성과에 미치는 영향이 커질 수 있음을 알 수 있다. 조절효과를 구체적으로 확인하기 위해 ±1 표준편차를 기준으로 관리자 지원, 일-가정 향상, 가정-일 향상이 높은 집단과 낮은 집단으로 분류하여 상호작용 효과를 확인하였다. Fig. 2와 Fig. 3[37]에 나타난 바와 같이 지각된 관리자 지원 수준이 높은 성인 학습자와 일-가정 향상 수준과 가정-일 향상 수준이 높은 직장인은 학습 가치와 학습성과 간에 더 강한 관계가 존재함을 보여주고 있다. 따라서 가설 2와 3이 지지 되었음을 알 수 있다.

5. 논의 및 결론

5.1 논의 및 시사점

오늘날과 같이 배워야 할 지식과 기술이 끊임없이 생산되는 산업환경에서 직장인들은 지속적인 학습활동 및 훈련프로그램에 참여할 것을 요구받고 있다. 실제 직장인들은 업무역량 향상, 취미생활, 인간관계 형성 등을 위해 각종 평생교육 프로그램에 참여하고 있다. 하지만 직장인은 여러 가지 제약요인으로 인해 평생학습 몰입도 및 평생학습 성과가 낮은 것으로 나타나고 있다. 이를 해결할 대책으로 직장인의 평생학습 동기를 촉진하고 성과를 향상 시킬 수 있는 방법을 찾는 노력이 필요하다.

본 연구의 주요 목적은 직장인 성인 학습자가 지각하는 학습 가치가 학습성과 향상에 미치는 영향을 실증 분석을 통해 살펴보는 것이다. 또한 관리자 지원과 일-가정 향상이 학습 가치가 학습성과 향상에 미치는 영향관계에서 조절역할을 하는지 살펴보는 것이다. 본 연구 목적을 달성하기 위해 3개의 가설을 도출하고 도출된 가설은 실증분석을 통해 검증하였다. 실증연구를 통해 확인한 주요 연구 결과 및 시사점은 다음과 같다.

직장인 성인 학습자가 지각한 학습 가치는 학습성과 향상에 기여하는 것으로 나타났다. 이러한 연구 결과는 직장인 성인 학습자들의 평생학습 참여를 촉진하는 방안

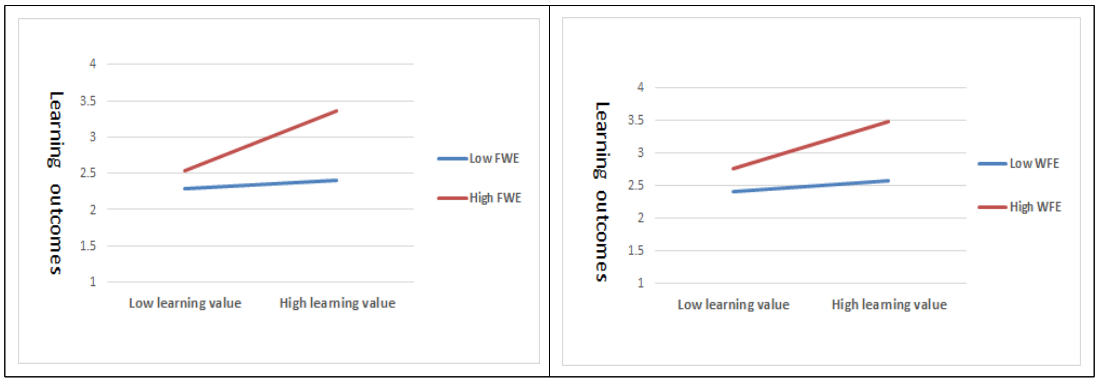

Fig. 3. Moderating role of WFE and FWE in the relationship between learning value and learning performance

으로 활용될 수 있을 것이다. 사람들은 어떤 일을 가치 있는 것으로 지각하고 본인에게 유용하며 또한 흥미를 유발하는 것으로 느낄 때 적극적으로 그 일에 몰입하여 완료하고자 하는 의지를 다지게 되는 것으로 나타나고 있다. 앞서 논의한 바와 같이 직장인 성인 학습자의 평생학습 참여는 직장인 개인뿐만 아니라 직장인이 속한 기업의 성과와도 직접적으로 연관이 있기 때문에 기업은 종업원의 평생학습 참여를 독려하고 지원할 필요가 있다. 하지만 직장인들은 시간부족, 흥미부족, 학습 효과성에 대한 확신 부족 등으로 인해 평생학습 참여를 꺼려하는 것으로 나타나고 있다. 기업들은 구성원들이 참여 가능한 학습프로그램 정보를 제공하고 또한 직무와 관련된 기술 및 정보를 배울 수 있는 기회정보를 사내 게시판 등에 홍보할 필요가 있다. 이러한 노력은 두 번째 가설 결과와도 연관이 될 수 있다. 두 번째 가설 검증결과에 의하면 지각된 관리자 지원 수준이 높을수록, 학습 가치가 학습성과에 미치는 영향이 큰 것으로 나타났다. 즉, 학습 가치와 학습성과 간의 긍정의 관계는 관리자 지원에 의해 강화될 수 있으며, 지각된 관리자 지원 수준이 높을수록 학습 가치가 학습성과에 미치는 영향이 커질 수 있다는 것이다. 종업원의 평생학습 성과를 높이기 위해서 관리자는 적극적으로 종업원들이 학습활동에 참여하도록 동기부여하고 지원하여야 한다. 지속적인 대화와 상담을 통해 업무관련 스킬과 전문성 신장을 위한 노력의 중요성을 상기시키고 학습참여를 촉진할 수 있는 제도 등을 마련해야 한다. 뿐만 아니라 종업원들이 학습기회 정보를 획득할 수 있도록 해야 한다. 기업의 규모가 크고 자금력이 풍부한 대기업은 자체적으로 직원대상 평생교육 프로그램을 개설·운영할 수 있지만 중소기업의 경우는 상황이 여의치 않은 경우가 많은 것이 현실이다. 인근대학이나 시에서 운영하는 평생대학과 협력관계를 구축하거나 혹은 온라인 평생교육 강좌 수강을 지원하는 것도 방법이 될 수 있을 것이다. 명심해야 할 것은 종업원들은 개인적·관계적 요인 등에 의해서 학습활동 참여여부 및 성과가 영향을 받지만, 관리자 지원과 같은 기업의 지원 정책 등에 의해서도 영향을 받는 다는 것이다

일-가정 향상과 가정-일 향상은 학습 가치와 학습성과 간의 관계에서 조절역할을 하는 것으로 나타났다. 즉, 지각된 일-가정 향상과 가정-일 향상 수준이 높을수록, 학습 가치가 학습성과에 미치는 영향이 커진다는 것이다. 이러한 결과는 기업이 종업원의 일-가정 향상 수준을 높이도록 적극적으로 노력해야 함을 제시하고 있다. 이를 위해 기업은 가족친화적 정책, 업무 자율성 부여, 탄력근무제도의 도입 등을 적극적으로 고려할 필요가 있을 것이다. 많은 연구에서 탄력근무제도가 종업원의 일과 가정의 조화를 달성하게 하는 주요 제도임을 보고하고 있다[38]. 하지만 공식적인 가족친화적인 정책 이외에도 비공식적인 일-가정 향상을 위한 노력 또한 이뤄져야 한다. Lu 등(2009)은 공식적으로 명시되어 있지 않지만 관리자의 자유 재량에 의해 휴가나 탄력근무를 허락하는 것들이 종업원의 일과 가정의 갈등의 줄이고 업무에 대한 긍정적 태도를 형성하는 주요 요인임을 밝혔다[39]. 또한 기업이 주목해야 할 점은 직속 관리자의 지원은 종업원의 일과 가정의 향상을 촉진하는 주요 요인라는 것이다[40]. 기업은 진정성 리더십과 같은 긍정의 리더십 스타일을 발휘하는 리더를 활용하여 종업원들이 자신감과 확신을 가지고 업무에 몰입할 수 있도록 격려하고 또한 리더는 종업원 개인의 삶의 가치를 존중하도록 노력해야 할 것이다.

5.2 연구의 한계점 및 미래연구를 위한 제시

본 연구의 한계점은 다음과 같다. 모든 연구가 그러하듯 본 연구에서 논의되지 않은 학습성과 결정요인을 추가하여 직장인 성인 학습자의 학습성과 향상을 위한 방안에 대해 살펴볼 필요가 있을 것이다. 그리고 본 연구는 횡단적 연구설계 방법에 의해 실시된 연구이며, 설문대상 또한 중소기업에 근무하는 응답자가 천제 응답자의 80% 이상을 차지하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 연구설계 방법 및 응답자 특성은 본 연구결과의 일반화 가능성을 저해하는 결과라고 할 수 있다. 따라서 추후 연구에서는 연구방법을 다양화하고 또한 다양한 응답자의 의견을 실증연구에 반영하도록 노력해야 할 것이다. 또한 자기 보고식 형태로 수집된 데이터는 사회적 바람직성에 의한 편향(social desirability bias)이 존재할 가능성이 있음을 보여준다고 할 수 있다. 따라서 추후 연구에서는 심층면접 등과 같은 방법을 통해 응답자의 다양한 의견을 연구에 반영하도록 노력해야 할 것이다.

REFERENCES

[1] R., Edwards & R. Usher. (2001). Lifelong learning: a postmodern condition of education?. *Adult education quarterly, 51*(4), 273-287.
DOI : 10.1177/07417130122087296.

[2] C., Ni, Y., Hua, P., Shao, P., Wallen, G. R., S., Xu, & L Li, (2014). Continuing education among Chinese

nurses: A general hospital-based study. *Nurse education today, 34*(4), 592-597.
DOI : 10.1016/j.nedt.2013.07.013

[3] A., Wigfield, & J. S. Eccles. (1992). The development of achievement task values: A theoretical analysis. *Developmental review, 12*(3), 265-310.
DOI: 10.1016/0273-2297(92)90011-P

[4] J. S.Wigfield, A., & J. S Eccles, (2000). Expectancy-value theory of achievement motivation. *Contemporary educational psychology, 25*(1), 68-81.
DOI : 10.1006/ceps.1999.1015

[5] P. R., Pintrich, & D. H. Schunk, (2002). *Motivation in education: Theory. Research, and Applications(2nd ed.)*. Ohio: Merrill Prentice Hall.

[6] EUROPEAN COMMISSION (2001), A memorandum on lifelong learning, Brussels: European Commission.

[7] D. Crabb,. (2007). Learning opportunities: adding learning value to tasks. *ELT Journal, 61*(2), 117-125.
DOI : 10.1093/elt/ccm004

[8] D. H., Curry, P., Caplan, & J. Knuppel,(1994). Transfer of training and adult learning (TOTAL). *Journal of Continuing Social Work Education, 6*(1), 8-14.

[9] T. G., Reio,& A. Wiswell, (2000). Field investigation of the relationship among adult curiosity, workplace learning, and job performance. *Human Resource Development Quarterly, 11*(1), 5-30.
DOI : https://doi.org/10.1002/1532-1096(200021)11:1<5::AID-HRDQ2>3.0.CO;2-A|

[10] M., Knowles, E., Holton, & R. A. Swanson, (1998). The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource management. Houston, TX: Gulf Publishing.

[11] M., Cully, A. V.,Heuvel, R., Curtain, & M. Wooden, (2000). Participation in, and barriers to, training: The experience of older adults. *Australasian journal on ageing, 19*(4), 172-179.
DOI : https://doi.org/10.1111/j.1741-6612.2000.tb00231.x|

[12] J. Biggs, (1999). Teaching for quality learning at university. Buckingham: Open University Press/SHRE.

[13] L. Sook-kyoung (2007). An SEM analysis on participation outcomes and effect factors of female adult learners. Doctoral dissertation. Dong-A University.

[14] S., Bohlinger, & J. van Loo, (2010). 2. *Lifelong learning for ageing workers to sustain employability and develop personality*. Working and ageing, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

[15] M., Griffin, M., Patterson, & M. West, (2001). Job satisfaction and teamwork: The role of supervisor support, *Journal of Organizational Behavior, 22*(5), 537-550.
DOI : https://doi.org/10.1002/job.101|

[16] S., Parasuraman, J. H., Greenhaus, & C. S.Granrose, (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational Behavior, 13*(4), 339-356.
DOI : https://doi.org/10.1002/job.4030130403|

[17] J., Schaubroeck, & L. S. Fink, (1998). Facilitating and inhibiting effects of job control and social support on stress outcomes and role behavior: A contingency model. *Journal of Organizational Behavior, 19*(2), 167-195
DOI : https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199803)19:2<167::AID-JOB831>3.0.CO;2-T|

[18] R., Eisenberger, P., Fasolo, & V. Davis-LaMastro, (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation, *Journal of Applied Psychology, 75*(1), 51-59.
DOI : https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51

[19] S. J., Wayne, L. M., Shore, & R. C. Liden, (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal, 40*(1), 82-111.
DOI : https://doi.org/10.5465/257021

[20] J., Coyle-Shapiro, & J. Neuman, (2004). Individual dispositions and the psychological contract: The moderating effects of exchange and creditor ideologies. *Journal of Vocational Behavior, 64*(1), 150-164.
DOI : https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00031-9

[21] T. T., Baldwin, & R. J. Magjuka, (1997). Training as an organizational episode: Pretraining influences on trainee motivation. In J. K. Ford, S. W. J. Kozlowski, K. Kraiger, E. Salas, M. S. Teachout(Eds), *Improving training effectiveness in work organizations*(pp. 99-127). New York: Psychology Press.

[22] S., Lee, T., Yun, & S. Y. Lee, (2015). Moderating role of social support in the stressor-satisfaction relationship: evidence from police officers in Korea. *International Review of Public Administration, 20*(1), 102-116.
DOI: 10.1080/12294659.2014.982271

[23] M., Boz, I., Martínez, & L. Munduate, (2009). Breaking negative consequences of relationship conflicts at work: The moderating role of work family enrichment and supervisor support. *Journal of Work and Organizational Psychology, 25(*2), 113-122.

[24] J. H., Greenhaus, & G. N. Powell, (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review, 31*(1) : 72-92.
DOI : https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625

[25] D. S., Carlson, K. M., Kacmar, J. H., Wayne, & J. G. Grzywacz, (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior, 68*(1), 131-164.
DOI : https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002

[26] R. A., Friedman, S. T., Tidd, S. C., Currall, & J. C.

Tsai, (2000). What goes around comes around: The impact of personal conflict style on work conflict and stress. *International Journal of Conflict Management, 11*(1), 32-55.
DOI : https://doi.org/10.1108/eb022834

[27] S. D. Sieber, (1974). Toward a theory of role accumulation. *American sociological review, 39*(4), 567-578.
DOI : https://doi.org/10.2307/2094422

[28] R. C., Barnett, & K. C Gareis, (2006). Role theory perspectives on work and family, In M. Pitt-Catsouphes, E. E. Kossek, & S. Sweet(Eds), *Sweet The work and family handbook: Multi-disciplinary perspectives and approaches*(pp. 209-221). Hove: Psychology Press.

[29] R. C., Barnett, & J. S. Hyde, (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory, *American Psychologist, 56*(10), 781-796.
DOI : https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.10.781

[30] M., Stewart,& F. M. Donald, (2006). Spouses' experiences of their partners' absences due to frequent business travel. *South African Journal of Psychology, 36*(1), 103-125.
DOI : 10.1177/008124630603600107

[31] L. Kangeun (2014). The characteristics of an adult learner with a day and the effect of work-life balance on their academic performance. Master thesis, Chung-Ang University.

[32] A. J., Doornbos, R. J., Simons, & E. Denessen, (2008). Relations between characteristics of workplace practices and types of informal work-related learning: a survey study among Dutch police. *Human resource development quarterly, 19*(2), 129.
DOI : 10.1002/hrdq.1231|

[33] Joo, Y., H, S., & Kim, N. (2013). Development and validation of a scale to measure learning outcomes, . Journal of Research in Curriculum Instruction, 17(2), 461-475.
DOI : 10.24231/rici.2013.17.2.461

[34] J. Nunnally, (1978). *Psychometric methods.* New York: McGraw-Hill.

[35] M. H., Kutner, C., Nachtsheim, & J. Neter, (2004). *Applied linear regression models.* Irwin: McGraw-Hill.

[36] H., Aguinis, R. K., Gottfredson, & T. A. Wright, (2011). Best-practice recommendations for estimating interaction effects using meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior, 32*(8), 1033-1043.
DOI: 10.1002/job.686|

[37] L. S., Aiken, S. G., West, & R. R. Reno, (1991). Multiple regression: Testing and interpreting interactions. Sage.

[38] A. L., Saltzstein, Y., Ting, & G. H. Saltzstein, (2001). Work-family balance and job satisfaction: The impact of family-friendly policies on attitudes of federal government employees. *Public administration review, 61*(4), 452-467.
DOI : 10.1111/0033-3352.00049

[39] L., Lu, S. F., Kao, C. L., Cooper, T. D., Allen, L. M., Lapierre, M., O'Driscoll, & P. E. Spector, (2009). Work resources, work-to-family conflict, and its consequences: A Taiwanese-British cross-cultural comparison. *International Journal of Stress Management, 16*(1), 25-44.
DOI : 10.1037/a0013988

[40] L. Lu, (2011). A Chinese longitudinal study on work/family enrichment. *Career Development International, 16*(4), 385-400.
DOI : 10.1108/13620431111158797

김 영 형(Young-Hyung Kim) 정회원

· 1992년 2월 : 금오공과대학교 전자공학과(공학사)
· 1992년 2월 : 금오공과대학교 산업경영학과(경영학석사)
· 2010년 2월 : 금오공과대학교 산업경영학과(경영학박사)
· 2014년 9월 ~ 현재 : 금오공과대학교 IT융합학과 부교수
· 2016년 ~ 2017년 : (사)3D프린팅산업협회 회장
· 관심분야 : IT융합기술, 산업조직, HRD, 미래산업
· E-Mail : kic126@kumoh.ac.kr