

일부대학생들의 자기효능감과 조직이해능력에 대한 관계 연구

이미옥¹‡, 정원창²

¹진주보건대학교 치위생과, ²진주보건대학교 의약복지정보계열

A Study on the Relationship of Self-Efficacy to Organizational Understanding in College Students

Mi-Oak Lee¹‡, Won-Chang Jeong²

¹Dept. of Dental Hygiene, Jinju Health College

²Dept. of Medicinal & Welfare Information, Jinju Health College

ABSTRACT The purpose of this study was to examine the impact of self-efficacy on organizational understanding. The completed questionnaires from 278 college students who were surveyed were analyzed.

As for the general characteristics of the 278 respondents, the men accounted for 14.4 percent, and the women accounted for 85.6 percent. Concerning academic year, the largest group was the freshmen(44.2%), followed by the juniors(43.5%) and the seniors(12.2%). Among the subfactors of self-efficacy, the male students got a mean of 2.97 in general self-efficacy, and the female students got a mean of 2.95. In social self-efficacy, the former and the latter got a mean of 3.02 and 2.91 respectively. The former scored a little higher, but the differences between them were not statistically significant. In terms of organizational understanding, the male students got a mean of 3.05 in general organizational understanding, and the female students got a mean of 2.86. The difference was not statistically significant. In managerial understanding, the former and the latter respectively got a mean of 2.99 and 2.72, and the difference was statistically significant($t=2.622, p<.01$). The male and female students respectively got a mean of 3.07 and 2.85 in cosmopolitan outlook, and the difference was statistically significant($t=2.041, p<.05$). As a result of analyzing how the self-efficacy of the college students affected their organizational understanding, self-efficacy exerted a positive understanding of approximately .272 on organizational understanding($F=22.11, p<.001$).

Key words : Self-efficacy, Organizational understanding, College students

‡ Correspondence to: Lee MO,
Tel: +82-55-740-1856
Fax: +82-55-743-3010
E-mail: forlove@hanmail.net

Received June 15, 2015
Revised June 26, 2015
Accepted July 8, 2015

I. 서론

대학교육은 정부가 추진하고 있는 대학구조개혁이란 큰 틀 속에 산업체가 요구하는 능력중심의 인재를 양성하기 위해 교육과정의 범위와 계열을 재구성하고 있으며, 이를 근거로 하여 교육내용에 대한 재구성도 추진하고 있다. 정부는 대학을 졸업한 후 취업과 동시에 즉시 산업현장에서 직무를 성공

적으로 수행할 수 있는 지식과 기술, 소양을 갖춘 인재를 양성하도록 대학에 권고하고 있다.

한국산업인력공단은 국가직무능력표준(National Competency Standard:NCS)을 개발하여 산업현장에서 요구하는 직무에 대한 수준을 체계화하여 교육훈련의 강화와 산업체의 요구도를 반영하고 있다. 이러한 국가직무능력표준에 대한 능력 단위구성은 능력단위별 분류번호를 근거로 하는 능력단위요소(수행

준거, 지식·기술·태도)로 작성되어, 이를 교육할 수 있는 적용 범위와 작업상황, 평가지침, 직업기초능력으로 구성되어 있다. 또한 직무능력의 기본요소를 적용할 경우 직업기초능력인 의사소통능력, 수리능력, 문제해결능력, 자기개발능력, 자원관리능력, 대인관계능력, 정보능력, 기술능력, 조직이해능력, 직업윤리가 적용되어야 한다[1][2]. 따라서 한국직업능력개발원에서는 직업기초능력 및 성취기준을 개발하여 취업을 준비하는 대학생들에게 자신의 직업을 선택하기 위한 기초능력 수준과 가이드라인을 제공하고 있다[3]. 이 중 업무를 원활하게 수행하기 위한 국제적인 추세를 포함하여 조직의 체제와 경영에 대한 이해 능력을 조직이해능력이라고 정의하고 있으며, 조직이해능력의 하위요소로 일반적 조직이해능력, 경영이해능력, 체제이해능력, 업무이해능력, 국제감각으로 선정되어 있다[4]. 이러한 교육과정을 이수하기 위하여 자기효능감이 높아야 하며, 자기효능감이 높은 학생은 대학생활에 적응 할 수 있는 우수한 능력의 학생임을 알 수 있다. 따라서 자기효능감이란 개인이 어떤 결과를 산출하기 위해 요구되는 행동을 성공적으로 수행 할 수 있는 신념이며[5], 구체적인 상황을 실현하는데 요구되는 행동에 있어 조직하고 수행하는 능력이다[6]. 국내에서는 김과 박[7]은 자신을 얼마나 유능하고 능력 있고 효능 있는 사람이라고 느끼고 있는가를 의미한다고 하였으며, 할 수 있다는 신념을 근거로 한 실제적이고 구체적인 판단과 능력을 포함하는 의미라고 하였다. 또한 구체적인 상황을 다루는데 있어 자신의 능력에 대한 판단이라고 하였으며, 장기적인 목표를 달성하기 위한 계획, 해결능력과 평가를 할 수 있는 힘이라고 정의하였다. 대학생활 적응에 관한 선행연구들은 많으나[8], 자기효능감과 직업기초능력의 요소인 조직이해능력에 관한 연관성을 연구하려는 시도는 미흡한 실정이다. 따라서 본 연구에서는 자기효능감의 하위요인인 일반적 효능감과 사회적 효능감과 조직이해능력의 하위요인인 일반적 조직이해능력, 경영이해능력, 체제이해능력, 업무이해능력, 국제감각으로 구분하여 살펴봄으로써 자기효능감이 조직이해능력에 미치는 영향을 확인하고자 시행하였다. 따라서 본 연구는 대학생들의 자기효능감 향상을 통한 조직이해능력을 함양시키는 교육프로그램을 개발하는데 기초 자료를 제공하고자 한다.

II. 연구 방법

1. 연구 대상

본 연구는 2014년 9월1일부터 2015년 2월 30일까지 J지역 대학교에 재학중인 대학생을 대상으로 연구자가 직접 방문하여 설문지를 배부하고 자기 기입 후 회수하였다. 배부된 설문지 중 기재 누락 등 부실한 설문지 22부를 제외한 총 278부를 최종 분석에 사용하였다.

2. 연구 도구 및 방법

1) 자기효능감

본 연구에서의 측정도구는 자기효능감 척도는 Bandura[5]의 자기효능감 이론에 근거하여 Shere와 Madduk[9]가 제작한 자기효능감 척도(self-efficacy scales)를 홍혜영[10]이 번안한 것을 사용하였다. 이 도구는 일반적 효능감 17문항, 사회적 효능감 6문항으로 총 23개의 문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 '매우 그렇다'=5점, '그렇다'=4점, '보통이다'=3점, '그렇지 않다'=2점, '매우 그렇지 않다'=1점, 의 Likert 5점 척도로 측정한다. 이 척도는 점수가 높을수록 자기효능감 기대가 높다는 것으로 신뢰도 계수(Cronbach α)는 .787이었다.

2) 조직이해능력

조직이해능력을 측정하기 위하여 한국산업인력공단[2]이 개발한 직업기초능력의 항목 중 조직이해능력의 척도를 사용하였다. 이 도구는 전반적인 조직이해능력 8문항, 경영이해능력 4문항, 체제이해능력 4문항, 업무이해능력 3문항, 국제 감각 3문항으로 총 23개 문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 '매우 그렇다'=5점, '그렇다'=4점, '보통이다'=3점, '그렇지 않다'=2점, '매우 그렇지 않다'=1점의 Likert 5점 척도로 측정한다. 이 척도는 점수가 높을수록 조직이해능력이 높다는 것으로 신뢰도 계수(Cronbach's α)는 .949이었다.

3. 통계분석

수집된 자료는 PASW Statistics 21.0 SPSS 통계프로그램을 이용하여 분석하였다. 분석기법으로는 연구대상자의 인구사

회학적 특성을 파악하기 위해 빈도와 백분율을 산출하였으며, 인구사회학적 변인에 따른 자기효능감과 조직이해능력의 차이는 t-test검증, ANOVA를 실시 한 후 유의성이 조사된 경우에는 Duncan의 사후 검정을 실시하였다. 또한 자기효능감과 조직이해능력간의 상관관계를 파악하기 위하여 상관분석은 Person 상관계수를 이용하였다. 마지막으로 자기효능감이 조직이해능력에 대한 영향을 알아보기 위해 회귀분석을 (Regression)을 실시하였다.

III. 연구 결과

1. 연구대상의 인구사회학적 특성

연구대상자의 일반적인 특성은 총 278명 중 성별은 남자 14.4%, 여자 85.6%이었으며, 학년별로는 1학년 44.2%, 2학년 43.5%, 3학년 12.2%순이었다. 다음으로 학업성취 수준은 3.0~3.49점이 30.9%로 가장 많았으며, 다음으로 3.5~3.99점 29.5%, 2.9점 이하 24.5%, 4.0~4.5점 15.1%순으로 나타났다<Table 1>.

<Table 1> General characteristics of the study subjects

Characteristics	Categories	N	%
Gender	Male	40	14.4
	Female	238	85.6
Grade	1	123	44.2
	2	121	43.5
	3	34	12.2
	≥2,9	68	24.5
Academic achievement	3.0~3.49	86	30.9
	3.5~3.99	82	29.5
	4.0~4.5	42	15.1
	Total	278	100.0

2. 성별에 따른 자기효능감과 조직이해능력의 차이 검증

자기효능감의 하위요소 중 일반적 효능감 영역에서 남자(M=53.10)가 여자(M=52.69)보다 높았으나, 유의미한 차이는 보이지 않았다. 사회적 효능감은 남자(M=15.53)가 여자(M=14.87)보다 높았으나 유의미한 차이는 없었다. 조직이해능력의 하위요소 중 조직이해능력, 체제이해능력, 업무이해능력에서는 남자가 여자보다 높았으나 통계적으로 유의미한 차이

는 보이지 않았다. 경영이해능력은 남자(M=11.95)가 여자(M=10.89)보다 통계적으로 유의하게 높았으며(t=2.62, p<.01) 국제감각영역도 남자(M=12.28)가 여자(M=11.38)보다 통계적으로 유의하게 높았다(t=2.04, p<.05)<Table 2>.

<Table 2> Analysis of differences in self-efficacy and organizational understanding according to gender

Characteristics	category	Mean	SD	t	p
general self-efficacy	Male	53.10	6.12	0.42	0.673
	Female	52.69	5.60		
	Total	50.14	5.39		
social self-efficacy	Male	15.53	1.63	1.93	0.055
	Female	14.87	2.02		
	Total	14.97	1.98		
organizational understanding	Male	21.35	4.02	1.90	0.062
	Female	20.01	3.89		
	Total	20.20	3.93		
managerial understanding	Male	11.95	2.19	2.62**	0.009
	Female	10.89	2.38		
	Total	11.04	2.37		
system understanding	Male	12.53	2.57	1.68	0.094
	Female	11.83	2.40		
	Total	11.92	2.43		
work understanding	Male	9.95	2.13	1.93	0.060
	Female	9.25	2.02		
	Total	9.35	2.05		
cosmopolitan outlook	Male	12.28	2.97	2.04*	0.042
	Female	11.38	2.48		
	Total	11.51	2.57		

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

3. 학년에 따른 자기효능감과 조직이해능력의 차이 검증

자기효능감의 하위요소 중 일반적 효능감은 2학년(M=2.96)이 1학년(M=2.94) 3학년(M=2.90)보다 높았으며, 학년에 따라 유의미한 차이를 보이지 않았다. 사회적 효능감은 1학년(M=2.50)이 2학년(M=2.49) 3학년(M=2.48)보다 높았으나, 통계적으로는 유의미한 차이를 보이지 않았다.

조직이해능력의 하위요소 중에서 학년에 따른 경영이해능력에서는 1학년(M=2.87), 2학년(M=2.67), 3학년(M=2.63)간 에는 유의한 차이가 있었다(F=4.23, p<.05). 추가로 사후분석 결과 1학년이 2학년과 3학년보다 경영이해능력이 통계적으로 유의하게 크게 나타났다<Table 3>.

<Table 3> Analysis of differences in self-efficacy and organizational understanding according to academic year

Characteristics	category	Mean	SD	F	p
general self-efficacy	1	2,94	0,35	0,52	0,595
	2	2,96	0,29		
	3	2,90	0,24		
social self-efficacy	1	2,50	0,33	,049	0,953
	2	2,49	0,34		
	3	2,48	0,28		
organizational understanding	1	2,54	0,54	0,64	0,524
	2	2,52	0,44		
	3	2,44	0,43		
managerial understanding	1	2,87a	0,66	4,23*	0,016
	2	2,67b	0,53		
	3	2,63b	0,45		
system understanding	1	3,03	0,64	2,02	0,134
	2	2,98	0,58		
	3	2,79	0,53		
work understanding	1	3,14	0,74	0,67	0,509
	2	3,12	0,65		
	3	2,99	0,55		
cosmopolitan outlook	1	2,92	0,68	1,11	0,328
	2	2,81	0,60		
	3	2,92	0,61		

* ANOVA test, abThe same characters are not significant by Duncan test
* p<.05

4. 자기효능감과 조직이해능력의 상관분석

일반적 효능감은 조직이해능력(r=.244, p<.01), 체제이해능력(r=.215, p<.01), 업무이해능력(r=.191, p<.01), 경영이해능력(r=.232, p<.01), 국제감각능력(r=.245, p<.01)과 유의한 상관이 나타났다.

사회적 효능감은 조직이해능력(r=.228, p<.01), 체제이해능력(r=.149, p<.05), 경영이해능력(r=.155, p<.01), 국제감각능력(r=.142, p<.05)과 유의한 상관이 나타났다<Table 4>.

5. 자기효능감이 조직이해능력에 미치는 영향

대학생들의 자기효능감이 조직이해능력에 어떤 영향을 주는지를 검증한 결과 자기효능감이 조직이해능력에 .272정도 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다(F=22.11, p<.001). 또한 모형의 설명력을 나타내는 수정된 결정계수(Adj R²)는 0.71로 나타났다. 최종적으로 회귀분석의 가정을 검정한 결과도 모두

<Table 4> Correlation analysis of self-efficacy and organizational understanding

Characteristics	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
general self-efficacy(1)	1						
social self-efficacy(2)	.439**	1					
organizational understanding(3)	.244**	.228**	1				
system understanding(4)	.215**	.149*	.735**	1			
work understanding(5)	.191**	.061	.672**	.702**	1		
managerial understanding(6)	.232**	.155**	.745**	.716**	.610**	1	
cosmopolitan outlook(7)	.245**	.142*	.682**	.631**	.643**	.640**	1

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

회귀식의 가정을 충족하는 것으로 나타났다(조직이해능력=1.49+.49*자기효능감). 회귀분석의 가정을 검정한 결과도 모두 만족한 것으로 나타났다. Durbin-Watson을 이용하여 오차의 자기상관을 검정한 결과 1.72로 검정통계량(1.69)보다 크기 때문에 자기상관이 없다고 할 수 있다<Table 5>.

<Table 5> Regression analysis of the effects of self-efficacy on organizational understanding

variable	B	S,E	β	t	Adj R2	F
constant	1,488	,306		4,868		
self-efficacy	,486	,103	,272	4,702	,071	22,105*

* p<.05

IV. 고찰

본 연구는 대학생의 자기효능감이 조직이해능력에 미치는 관계를 각 변인의 하위요소를 분석하여 그 영향을 구체적으로 알아보고, 대학생들의 자기효능감 향상을 통한 조직이해능력을 향상시키는 교육프로그램의 기초자료를 제공하고자 한다. 이러한 목적을 달성하기 위해 경상남도 일부 지역에 소재한 대학교의 재학생을 대상으로 278부를 최종적으로 분석하였다.

본 연구 결과에서 성별에 의한 자기효능감의 하위요소 중 일반적 효능감은 남자 53.10±6.12점, 여자 52.69±5.60점이었고 다음으로 사회적 효능감은 남자 15.53±1.63점, 여자 14.87±2.02점으로 남자가 다소 높았으나 자기효능감에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 이[8]의 연구와 비교 해 보면 일반적 효능감은 남자 59.94±8.41점, 여자 56.02±9.79점, 사회적 효능감은 남자 20.82±4.21점, 여자 19.89±4.12점으로 나타났으며, 신[11]의 연구에서는 일반적 효능감은 남자 58.01±9.08점, 여자 57.30±8.87점, 사회적 효능감은 남자 20.37±3.25점, 여자 20.12±3.97점으로 나타났다. 배[12]의 연구에서는 일반적 효능감은 남자 57.70±9.70점, 여자 54.60±9.50점, 사회적 효능감은 남자 20.10±4.21점, 여자 19.89±4.12점으로 남자가 여자보다 자기효능감이 높게 나타났으며, 본 논문과는 차이가 있었다. 학년에 따른 일반적 효능감은 2학년이 1학년과 3학년보다 높았으며, 사회적 효능감은 1학년이 2학년과 3학년보다 높게 나타났다. 이[8]의 연구와 비교해 보면 3학년에서 일반적 효능감과 사회적 효능감이 다른 학년에 비해 높게 나타남바, 본 연구와 차이가 있었다. 이는 교육과정의 차이에 의해 나타나는 결과라고 생각된다.

조직이해능력은 전체 평균 2.96점으로 나타나 차[13]의 연구 3.45점, 안 등[14]의 연구 3.45점보다 다소 낮게 나타났다. 조직이해능력의 하위요소를 살펴보면, 본 연구 결과에서는 국제감각 평균 2.96점, 체제이해능력 평균 3.04점, 경영이해능력 평균 2.85점, 업무이해능력 평균 3.2점으로 조직이해능력의 하위 요소 중 업무이해능력이 높게 나타났다. 안 등[14]의 연구 결과와 비교 해 보면, 국제감각 평균 2.91점, 체제이해능력 평균 3.21점, 경영이해능력 평균 3.07점, 업무이해능력 3.29점으로 보고된 바 국제감각을 제외하고는 비교적 높은 수준으로 나타났다. 이는 현재 사회의 문화를 반영한 결과라고 사료된다. 따라서 직무능력중심의 교육을 위한 조직이해능력에 대한 교육프로그램이 필요하다. 자기효능감과 조직이해능력간의 관련성은 비교적 낮은 정의 상관성이 나타났다. 이 중 일반적 효능감에 대한 조직이해능력 하위요소와의 상관성은 일반적 조직이해능력($r=.244$), 경영이해능력($r=.232$), 국제감각능력($r=.245$)과 비교적 높은 정의 상관성이 나타났다. 사회적 효능감에 대한 조직이해능력과의 상관성은 일반적 조직이해능력($r=.228$), 경영이해능력($r=.155$), 국제감각능력($r=.142$)으로 비교적 낮은 정의 상관성이 나타났다. 따라서 자기효능감이 높을수록 조직이해능력이 높음을 알 수 있다. 최[15]의 연

구에서는 일반적 효능감과 조직이해능력($r=.144$)과 낮은 정의 상관성이 나타났으며, 사회적 효능감과 조직이해능력($r=.229$)과 관련성이 일반적 효능감보다 높게 나타났으며, 본 연구 결과와 일치하였다.

대학생들의 자기효능감이 조직이해능력에 어떤 영향을 주는지를 검증한 결과 자기효능감이 조직이해능력에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다($F=22.11$, $p<.001$). 이는 임[16]의 연구와 정 등[17]의 선행연구와 일치하는 결과를 보였다.

본 연구의 한계점으로는 대상이 일부지역의 대학생에 국한되어 전체를 대변 할 수 없다는 점과 자기효능감과 조직이해능력간의 관계에만 국한하여 적용하였다. 또한 사용한 측정도구의 특성상 주관적 응답에 의한 바이어스가 일부 개제되었을 가능성이 있다. 따라서 자기효능감과 조직이해능력 등의 관계를 규명하기 위해서 다양한 지역 대학생들을 대상으로 확대 연구가 필요한 것으로 사료된다. 그럼에도 불구하고 본 연구는 대학생들을 중심으로 자신이 가지고 있는 조직이해능력을 인지시키고, 자기효능감과 조직이해능력 관계를 평가하였다는 점에 의의를 둘 수 있다.

V. 결론

본 연구는 자기효능감이 조직이해능력에 미치는 관련성을 파악하고자 시행하였다. 연구대상은 경상남도 일부 지역의 대학생 278명을 편의 추출하여 자기효능감과 조직이해능력을 조사하였으며, 수집된 자료를 비교 분석한 결과 다음과 같은 결론을 얻었다.

첫째, 성별에 따른 자기효능감 중 일반적 효능감과 사회적 효능감은 남자가 높았으며, 일반적 조직이해능력, 체제이해능력, 업무이해능력에서도 남자가 높은 것으로 나타났다.

둘째, 학년에 따른 일반적 효능감에서는 2학년이 높게 나타났고, 사회적 효능감은 1학년이 높았다.

학년에 따른 조직이해능력에서는 1학년이 조직이해능력이 높음을 알 수 있었다.

셋째, 자기효능감이 조직이해능력에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다.

이상의 연구결과를 볼 때, 자기효능감이 높을수록 조직이해능력이 높음을 알 수 있었으며, 향후 직업기초능력 향상을 위하여 자기효능감을 높이는 다양한 교육 프로그램을 적용함

으로써, 산업체가 요구하는 능력을 갖춘 인재를 양성할 것으로 생각된다.

참고문헌

1. http://www.krivet.re.kr/ku/ca/prg_kuAABvwVw.jsp
2. <http://www.ncs.go.kr/ncs/page.do>
3. <http://www.krivet.re.kr/ku/index.jsp>
4. Lee JI, Kim JH: A Study on the Relationship between College Student's Essential Skills and Academic Achievement. *Journal of Vocational Education Research* 31(2):227-246, 2012.
5. Bandura, A: Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist* 37(2):122-147, 1982.
6. Schunk DH: Reward Contingencies and the Development of Children's Skills and Self-Efficacy. *Journal of Educational Psychology* 75:511-518, 1983.
7. Kim UC, Park YS: The Stress, coping and life-satisfaction during the economic crisis in Korea: with specific focus on the role of social support and self-efficacy. *Korean Journal of Health Psychology* 6(1):77-105, 2001.
8. Lee JS: The Influence of Self-Efficacy on Adaptation to University Student's Campus Life. master's thesis, Sungkyunkwan University, Seoul, 2009.
9. Sherer M, Maddux JE: The Self-Efficacy Scale: Construction and Validation. *Psychological Reports* 51:663-671, 1982.
10. Hong HY: The Relationship of Perfectionism, Self-Efficacy and Depression. master's thesis, Ewha Womans University, Seoul, 1995.
11. Shin HD: The Effects of University Student's Self-Efficacy on the Ways of Coping Stress and Social Problem-Solving Ability. master's thesis, Kwangwoon University, Seoul, 2007.
12. Bae YG: The Association Between Life Stress, Self-efficacy and Health Promotion Behavior among Some University Students. master's thesis, Chosun University, Gwangju, 2013.
13. Cha SM: Differences in basic occupation abilities and career search abilities according to college students' work experiences and satisfaction. master's thesis, Keimyung University, Daegu, 2005.
14. Ahn KS, Kim MY, Choi WS: A Study on the Key Competencies of College Students. *Journal of Korean Industrial Education Association* 30(1):96-105, 2005.
15. Choi GY: A Study on how self-awareness of professional capacity influences on establishing occupational view and improving self-efficacy among college students. master's thesis, Gyeongsang National University, Jinju, 2011.
16. Lim HS: The Relationship among University Student's Self-Efficacy, Emotional Intelligence and Job Stress. master's thesis, Konyang University, NonSan, 2011.
17. Jyung CY, Na SI, Seo WS, Song BK, Lee JS: A Study on Investigation of Competencies Needed for the Workforce. *Journal of Vocational Education Research* 17(2):15-38, 1998.