

중소기업 남성근로자의 교육훈련이 직무만족도에 미치는 영향

임상호^{1*}

¹국제문화대학원대학교 국제기술경영전공

Education and Training of Workers, Small Business men Impact on Job Satisfaction

Sang-Ho Lim^{1*}

¹Korea International Culture University of Graduate

요약 본 논문은 중소기업에서 근무하는 근로자를 대상으로 직무만족도의 관계를 파악하고, 직무만족도의 관계에서 교육훈련성고가 매개하는지를 검증하여 중소기업 남성 근로자의 복지의 질을 향상하기 위한 정책적 기초자료를 제공 하는 데 연구의 목적을 두었다. 중소기업 교육훈련의 하위영역인 효율성, 적합성, 우호성, 명확성과 교육훈련의 성과와 직무만족도의 하위 영역인 산업복지, 업무만족수준, 조직관리 및 후생복지, 이직태도 등과 밀접한 상관관계가 있으므로 교육훈련의 하위 변인들을 적절히 조절함으로써 업무의 효율성을 극대화 할 수 있다. 또한 본 연구는 중소기업 근로자들을 대상으로 교육훈련과 직무만족도의 관계에 있어서 교육훈련성고의 매개효과를 밝히는 데 연구의 의의가 있다. 그리고 중소기업 근로자들의 교육훈련요인과 직무만족도, 교육훈련성고의 매개를 기초로 정책적 함의 및 제언을 하였다는데 그 의의를 찾을 수 있다.

Abstract We target small businesses workers and identified a relationship of job satisfaction and verified that training is valid in the relationship of job satisfaction. So we have an object and it is basic data for provide improve workers' welfare policy. In this study, effectiveness, suitability, familiarity, clarity of training, and job satisfaction levels, organizational management and welfare, turnover attitude are of job satisfaction have a close correlation. So we can maximize the efficiency of business due to adjusting sub-variables of training adequately. This study has specific meaning that is uncovering the mediating effect of education and training for workers in small businesses. Now we can do policy implications and recommendations based job satisfaction factors, training factors, and the parameters of training scores.

Key Words : Small Business, Workers, Professional services, Satisfaction, Education and Training

1. 서론

피터 드러커(Peter Ferdinand Drucker)는 지식산업으로 변화함에 따라 지식은 핵심자원이자 유일한 희소자원이 되어 지식을 집합적인 생산수단으로 소유하게 된 지식근로자들이 새로운 자본가들로서 등장할 것이라고 보고 종업원이 아닌 전문가의 개념으로 인식하여야 한다고 하였다. 따라서 급격히 변화하는 조직 구성원들에게 새로운 지식과 기능을 습득할 수 있도록 교육훈련 및 동기부여를 통해 전문가로서 변화하도록 함으로써 기업은 생산성

향상을 추구하여야 할 것이다. 한국의 산업 구조를 살펴 보면, 99%가 중소기업이고, 중소기업 근로자는 전체 근로자의 88%를 차지하고 있을 만큼 중소기업은 한국 경제에 큰 비중을 차지한다(중소기업중앙회, 2010). 그러나 한국 경제에서 압도적인 비중을 차지하는 중소기업의 인적 자원개발은 상대적으로는 물론 절대적으로 상당히 빈약한 실정이다.

중소기업은 2005년 전체 산업, 제조업 사업장의 각각 99.9%(대기업0.1%), 99.4%(대기업0.6%)를 차지하고 있고, 2000년부터 2005년까지 전 산업 사업체수의 경제발전 기

*교신저자 : 임상호(ipi@dreamwiz.com)

접수일 12년 01월 26일

수정일 12년 02월 09일

게재확정일 12년 02월 10일

여율은 111.0%(대기업 11.0% 감소), 종사자 수의 경제발전 기여율은 무려 157.1%의 증가율(대기업 57.1% 감소)을 보였다(중소기업중앙회, 2007). 국가 경제 및 국민경제에 있어서 중요한 역할을 담당하고 있는 중소기업을 살리는 것이 구직자 및 근로자 개인의 희생은 물론 국가 기업경제 성장을 위해 중요함을 시사하고 있다.

끊임없는 기업이 핵심역량을 높이기 위해서는 무엇보다 우수한 인력의 채용은 물론, 체계적인 교육훈련을 통한 인력개발 및 인재양성을 통한 내부경쟁력의 강화가 이루어져야 한다.

정부의 지원을 토대로 중소기업대상 훈련지원 및 사업의 효과적인 운영을 위해서는 훈련참여자를 대상으로 훈련의 질과 양적 측면에 대한 요구분석 및 다방면의 평가가 이루어져야 한다. 하지만, 현재 대다수는 중소기업의 인적자원개발의 중요성 인식 및 지원방안 등에 대한 연구들은 광범위한 연구들로 근로자를 대상으로 교육훈련 자체에 대한 세부적인 평가와 관련된 연구는 부족한 실정이다.

중소기업의 인적자원관리는 급격한 경영환경 변화 속에서 적응할 수 있는 전문 인력의 육성과 이에 대한 체계적인 관리를 통해 기업 성장이라는 목표와 부합되어야 하는 매우 중요한 문제이다. 따라서 중소기업에서도 양질의 종업원을 확보하고 유지하는 것이 조직운영에 가장 중요한 요소로 인식되기 때문에 이에 대한 체계적인 연구는 관련 산업에도 중요한 시사점을 줄 것이라고 생각된다.

2. 이론적 배경

2.1 중소기업의 개념

중소기업 범위는 중소기업기본법 제2조 및 동법시행령 제3조에 의거영리를 목적으로 사업을 영위하는 개인사업자 또는 법인을 말한다. 『중소기업기본법』에서 ‘기업’은 영리 사업자에 한정하고 있다. 따라서 비영리 법인 및 비영리 개인사업자는 동 법의 적용 대상이 아니므로 중소기업이 될 수 없다. 또한 규모기준 중소기업이 되기 위해서는 표 1의 ‘업종별 규모기준’ 및 업종에 관계없이 ‘상한기준’을 모두 충족해야 한다.

상시근로자수 또는 자본금·매출액의 규모에 따라 중기업과 소기업으로 분류하는데 제조업은 중소기업이 상시근로자수 300명 미만이며 자산총액이 80억원 이하인 기업이며, 50명 미만은 소기업에 해당된다.

[표 1] 시행령 제3조에 의한 중소기업 범위

[Table1] Range of small and medium-sized enterprises by the Act in Section 3

업종	중소기업		소기업	
	상시근로자수	자본금·매출액	상시근로자수	소상공인
제조업	300인 미만	자본금 80억원 이하	50인 미만	10인 미만
광업, 건설업, 운수업	300인 미만	자본금 30억원 이하	50인 미만	10인 미만
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스, 사업시설관리 및 사업지원서비스업 보건업 및 사회복지사업	300인 미만	매출액 300억 원 이하	10인 미만	5인 미만
농업, 임업 및 어업, 전기, 가스, 증기 및 수도사업, 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 금융 및 보험업, 전문, 과학 및 기술 서비스업, 예술, 스포츠 및 여가 관련산업	200인 미만	매출액 200억 원 이하	10인 미만	5인 미만
하수처리, 폐기물처리 및 환경 복원업, 교육 서비스업, 수리 및 기타서비스업	100인 미만	매출액 100억 원 이하	10인 미만	5인 미만
부동산 및 임대업	50인 미만	매출액 50억원 이하	10인 미만	5인 미만

출처: 중소기업청 <http://www.smba.go.kr>

2.2 교육훈련의 목적

교육훈련은 기업의 목적달성을 위하여 전문분야에 필요한 기초적인 지식과 기술을 습득하도록 하는 일련의 활동이며, 이러한 교육훈련의 목적은 조직구성원의 능력을 제고하여 기업의 목표와 부합되게 조직화하는 것이라 할 수 있다(French, 1974). 즉, 조직 내 직무교육은 구성원의 자질을 개발하고, 직무에 대한 적응성을 높임으로써 보다 나은 직무를 위한 보다 나은 자격을 갖추 수 있도록 조직적, 체계적으로 유도하는 것이다(양병호, 2001). 미(Mee)는 교육훈련의 주요 목적을 인재육성을 통한 기술 축적(technical), 커뮤니케이션의 원활화를 통한 조직협력(consensus), 자기발전의 욕구충족을 통한 동기유발(motivation)이라고 정의 하였고(최중태, 1982), 이는 교육훈련의 목적을 낭비와 손실의 절감, 작업방법의 개선, 결근율과 노동이용율의 감소 등 다양하게 설명하고 있다. 플리포(Flippo, 1976)는 생산성의 증가, 사기향상, 감독자의 부담감소, 사고율의 감소, 조직의 안전성과 탄력성의 증가를 교육훈련의 목적이라고 하였다. 이러한 교육훈련의 다양한 목적에 대한 대표적인 연구자들의 견해를 정리하면 표 2와 같다.

[표 2] 교육훈련의 목적에 대한 학자들의 견해
 [Table 2] For the purpose of training the views of scholars

학자명	교육훈련의 목적에 대한 견해
Mee (1952)	사고율의 저하, 의사소통의 개선, 사기의제고, 감독자의 부담감소, 작업방법의 개선, 낭비와 손실의 절감
Beach (1975)	성취실현을 위해서 필요한 현장시간의 감축, 현직무의 수행능력과 숙련의 개발을 통한 성과개선, 구성원의 적극적인 근무태도 형성, 인사이동, 절근, 기타 사고의 공정률 등 인사문제 해결의 용이
Sikula (1976)	생산성 제고, 인적 자원의 계획, 사기의 제고, 건강과 안전
Fleppo (1976)	생산성 증가, 사고율 감소, 사기향상, 감독자의 부담감소
Glueck (1978)	산출물량의 증가, 사고율과 사고비의 저하, 산출물 증의 향상, 전직의 감소와 직무만족의 증가, 비용과 설비유지비 절감

출처: 오병수, 현대인사관리, 박영사, 1983

위에서 살펴본 교육훈련의 목적에 따른 학자들의 견해에서 공통된 요소는 사고율의 저하내지 안전과 생산성의 증가이다. 즉, 기업의 목표달성을 위한 생산성에 바탕을 둔 개인의 안전과 미래경쟁을 위한 인적자원관리가 기본적인 교육훈련의 목적이라고 할 수 있다.

2.3 교육훈련의 필요성

카스시오(Cascio, 1989)는 교육훈련의 필요성을 분석하기 위해 조직, 직무, 개인이라는 3가지 차원의 통합적인 모델을 제시하였다. 이 모델은 교육훈련의 요구를 분석하면서 나타나는 개인과 직무와의 매칭에서 생기는 차이는 조직분석과 직무분석, 개인분석을 통해 해결될 수 있다는 것이다. 장인아(1997)는 교육훈련은 기업의 효율적인 경영을 위해 필요하며, 조직구성원의 실질적인 직무능력을 향상시키는 중요한 수단이 되는 것으로 보고 교육훈련의 필요성을 좀 더 명확하게 하기 위해 이를 조직수준의 필요성, 직무수준의 필요성, 개인수준의 필요성으로 구분하였다.

요더(Yoder, 1958)는 직무요건과 조직구성원의 직무능력에 대한 분석을 통해 교육훈련의 필요성으로 규명하였다.

개인수준의 필요성은 개인단위로 교육훈련 결과를 분석, 평가하는 것으로서, 개개인의 교육훈련성과를 관찰하거나 성과의 객관적 기록 등을 측정, 평가함으로써 새로운 교육목표를 설정하는 것이다. 비록 하나의 훈련 프로그램이라 할지라도 기본적으로 개인의 욕구를 반영하는 프로그램이 되어야 한다. 교육훈련의 필요성은 조직구성원의 능력을 개발시켜 조직협력을 꾀하고 조직구성원의 직무수행능력과 창의성을 개발시키고 태도의 변화를 유도함으로써 궁극적으로 기업조직의 성과를 달성시키는 것이다.

따라서 학자들의 의견을 종합해 보면, 교육훈련의 필요성은 조직적, 개인적 측면의 미비한 수준을 파악하여 교육적 도구를 통해 목표수준까지 육성하는 것이라고 정리 될 수 있을 것이다.

2.4 직무 만족도의 개념

직무와 만족의 개념을 살펴보면, 직무란 재화와 용역을 생산하기 위하여 수행되는 일의 체계내의 특정한 한 단위로서 개인이 수행하는 임무와 책임 및 작업을 말하여 만족이란? 한 개인이 수행하는 일의 체계 내에서 느끼는 일종의 감정적, 정서적 반응을 말한다(김범준, 2001).

이러한 직무와 만족에 대한 개념을 바탕으로 산업복지에 대한 개념을 살펴보면, 직무만족을 최초로 연구한 호포크(Hoppock, 1935)는 직무만족을“조직구성원들의 심리적·생리적·환경적 상황의 결합상태”라고 정의 하였으며,브룸(Vroom, 1964)는 “현재 수행하고 있는 역할에 대한 감정상태”라고 하였고, 벤틀리와 렘플(Bently & Remple, 1970)은 “개인이 주어진 직무 상황에서 개인과 집단의 목표를 성취하려 할 때 갖게 되는 직업적 관심 또는 열의”라고 하였다. 그리고 스미스(Smith, 1975)에 의하면 직무만족을 각 개인이 자기직무와 관련하여 경험하게 되는 모든 좋고 싫음의 균형 상태에서 기인되는 하나의 태도라고 정의 하였다. 또한, 김혜성(2001)은 조직구성원이 자신의 직무수행과정에서 느끼는 심리적 만족상태라고 하였고, 정효정(2002)은 조직 구성원들이 그들의 직무환경에 대하여 느끼는 만족의 정도를 의미하는 것으로서 조직 구성원들의 사기와 직무를 가능하는 척도가 된다고 하였다. 일반적으로 직무만족을 구성하고 있는 주요 요소로는 “직무 그 자체”, “급여”, “승진기회”, “감독”, “동료작업자” 등으로 크게 내재적·외재적 직무만족으로 분류하여 소개되고 있다. 내재적 직무만족이란 직무를 수행함에 있어서 성취감이나 자아실현과 같은 느낌을 경험하는 것으로 직무의 난이도, 도전감, 중요성, 다양성, 책임 등 직무 그 자체의 내재적 가치가 주는 만족감이며 외재적 만족감은 조직, 동료들이나 상사로부터 주어지는 보상, 작업환경, 직무와 관련된 승진 등 직무수행 결과에 따라 직무 외적으로 부여된 보상가치에 대한 만족의 의미한다(박준희, 1997).

3. 연구 방법

3.1 연구 대상

본 연구는 대도시(서울·인천·대전), 중소도시(경기·수원), 지방도시(충남·아산·천안)의 지역을 구분하여 1회 이

상 교육훈련 받은 300인 이하 중소기업 남성근로자를 대상으로 651부를 회수하여 이중 잘못 표기 하거나 오류가 있는 설문지 47부를 제외하고 604부를 분석하였다.

3.2 연구 방법

본 연구 분석은 수집된 자료의 통계처리를 위해 데이터 코딩(data coding)과정을 거쳐 PASW Statistics 18.0 통계 프로그램을 활용하여 다음과 같이 분석기법을 활용하였다.

첫째, 조사대상자의 일반적인 특성을 알아보기 위하여 빈도분석(Frequency Analysis)을 실시하였다.

둘째, 각 문항에 대한 신뢰도 검사를 실시하여 문항간의 신뢰도를 측정하여 예측가능성, 정확성 등을 살펴보았으며, 타당도 분석으로 주성분 분석(Principle component analysis)을 실시하여 문항의 요인으로 묶어서 분석을 실시하였다.

셋째, 일반적인 특성에 따른 교육훈련요인, 교육훈련성과, 직무만족도의 차이를 살펴보기 위하여 평균차이 검증인 t-test와 일원변량분석(One way Anova)을 실시하였다.

넷째, 교육훈련요인, 교육훈련의 성과, 직무만족도간의 관계를 살펴보기 위하여 상관관계분석(Correlation Analysis)를 사용하였다.

다섯째, 교육훈련요인, 교육훈련의 성과, 업무만족수준, 직무만족도간 미치는 영향을 살펴보기 위하여 위계적 회귀분석(Regression Analysis)을 사용하였다.

여섯째, 교육훈련성과의 매개효과를 검증하기 위하여 Baron과 Kenny(1986)의 매개효과 검증절차에 따라 회귀분석을 실시하였다. 즉, 독립변인이 매개변인에 유의미한 영향을 주고(경로A), 매개변인은 종속변인에 유의미한 영향을 주며(경로B), 독립변인은 종속변인에 유의미한 영향을 주어야 한다(경로C). 그리고 경로C에 매개변인을 추가했을 때 독립변인의 효과(β)가 감소한다. 만약 경로C가 매개변인을 추가했을 때 독립변인의 효과가 0이라면 완전매개, 0보다 크면 부분매개이다

4. 연구 결과

4.1 교육훈련요인, 교육훈련성과 직무만족도의 기술통계표본의 특성

중소기업 근로자의 교육훈련요인, 교육훈련성과 및 직무만족도의 평균 및 표준편차를 파악하기 위하여 기술통계분석을 실시하였다. 분석결과 표 3과 같이 교육훈련요인의 하위영역인 효율성, 적합성, 우호성, 명확성은 중간점인 3점보다 높은 것으로 나타났고, 교육훈련성과 역시

중간점수인 3점보다 높은 것으로 나타났으며 직무만족도의 하위영역인 산업복지와 업무만족수준도 중간점수인 3점보다 높은 것으로 나타났다. 반면에 직무만족도의 조직관리 및 후생복지, 이직태도는 중간점수 3점보다 낮은 것으로 나타났다. 이는 교육훈련요인과 교육훈련성과, 직무만족도의 산업복지와 업무만족수준은 대체로 만족하는 반면 조직관리 및 후생복지와 이직태도에는 만족하지 못하는 것으로 나타났다.

[표 3] 교육훈련요인, 교육훈련성과, 직무 만족도 기술통계 [Table 3] Characteristics of the sample

구분		N	최소값	최대값	평균	표준편차
교육훈련요인	효율성	604	1.50	5.00	3.3113	.68686
	적합성	604	1.67	5.00	3.5618	.72623
	우호성	604	1.75	5.00	3.3187	.66949
	명확성	604	2.00	5.00	4.0455	.60898
교육훈련성과		604	1.44	5.00	3.3146	.64793
직무만족도	산업복지	604	1.00	5.00	3.8295	.74825
	업무만족수준	604	1.00	5.00	3.5776	.65402
	조직관리 후생복지	604	1.00	4.83	2.7572	.79598
	이직태도	604	1.00	5.00	2.7856	.90933

4.2 교육훈련요인, 교육훈련성과 및 직무만족도의 관계

중소기업 근로자의 교육훈련요인, 교육훈련성과 및 직무만족도간의 상관관계를 파악하기 위하여 Pearson의 상관분석을 실시하였다

[표 4] 교육훈련요인, 교육훈련성과, 직무만족도 상관관계 [Table 4] Factors training, education and training performance, job satisfaction relationship

	교육훈련요인					직무만족도				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
교육훈련요인	1. 효율성	1								
	2. 적합성	.696 (**)	1							
	3. 우호성	.696 (**)	.699 (**)	1						
	4. 명확성	.485 (**)	.586 (**)	.471 (**)	1					
	5. 교육훈련성과	.714 (**)	.728 (**)	.755 (**)	.544 (**)	1				
직무만족도	6. 산업복지	.360 (**)	.447 (**)	.287 (**)	.461 (**)	.397 (**)	1			
	7. 업무만족수준	.520 (**)	.559 (**)	.617 (**)	.572 (**)	.645 (**)	.406 (**)	1		
	8. 조직관리 후생복지	.380 (**)	.370 (**)	.575 (**)	.150 (**)	.513 (**)	.194 (**)	.522 (**)	1	
	9. 이직태도	.337 (**)	.333 (**)	.435 (**)	.188 (**)	.474 (**)	.214 (**)	.431 (**)	.630 (**)	1

**p<.01

분석결과 표 4와 같이 중소기업 근로자 교육훈련요인의 효율성, 적합성, 우호성, 명확성은 교육훈련성과 및 직무만족도의 하위영역인 산업복지, 업무만족수준, 조직관리 및 후생복지, 이직태도와 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 교육훈련성과 또한 직무만족도의 4개 하위 영역과 유의미한 상관이 있는 것으로 나타났다. 그리고 직무만족도 역시 교육훈련요인의 4개의 하위영역과 교육훈련성과에 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 구체적으로 살펴보면 교육훈련요인의 하위영역인 효율성, 적합성, 우호성, 명확성과 직무만족도의 하위영역 산업복지, 업무만족수준, 조직관리 및 후생복지, 이직태도는 정적 상관관계가 있으며, 또한 교육훈련성과와도 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 즉, 교육훈련요인인 효율성, 적합성, 우호성, 명확성이 증가하면, 산업복지, 업무만족수준, 조직관리 및 후생복지, 이직태도가 증가하고, 교육훈련성과가 증가하여도 산업복지, 업무만족수준, 조직관리 및 후생복지, 이직태도가 증가함을 의미한다. 따라서 직무만족도는 교육훈련요인과 교육훈련성과에 모두 중요한 원인변인인 것으로 나타났다.

4.3 직무만족수준

교육훈련요인과 업무만족수준의 관계에서 교육훈련성과의 매개효과를 파악하기 위하여 Baron과 Kenny(1986)의 매개효과 검증절차에 따라 회귀분석을 실시하였다. 교육훈련요인 중 효율성과 적합성은 교육훈련요인과 업무만족수준의 회귀분석 결과 유의미한 차이를 보이지 않아 매개효과 검증을 위한 분석에서 제외하였다.

먼저 교육훈련요인의 우호성과 업무만족수준의 관계에서 교육훈련성과의 매개효과를 검증한 결과는 표 5와 같다. 첫째 단계에서 독립변인인 우호성은 종속변인인 교육훈련성과에 유의미하게 영향을 주었고($\beta=.755, p=.000$), 둘째 단계에서 독립변인인 우호성이 종속변인인 업무만족수준에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.617, p=.000$). 그리고 셋째 단계에서 독립변인인 우호성($\beta=.302, p=.000$)과 교육훈련성과($\beta=.417, p=.000$)가 산업복지에 유의미한 영향을 주었으나 적합성의 β 값이 둘째 단계에서 .617였던 것이 .302로 감소하였다. 따라서 교육훈련요인인 우호성과 업무만족수준의 관계에서 교육훈련성과의 부분 매개효과가 검증되었다.

다음으로 교육훈련요인의 명확성과 업무만족수준의 관계에서 교육훈련성과의 매개효과를 검증한 결과, 첫째 단계에서 독립변인인 명확성은 종속변인인 교육훈련성과에 유의미하게 영향을 주었고($\beta=.544, p=.000$), 둘째 단계에서 독립변인인 명확성이 종속변인인 업무만족수준에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.572, p=.000$).

그리고 셋째 단계에서 독립변인인 명확성($\beta=.314, p=.000$)과 교육훈련성과($\beta=.474, p=.000$)가 업무만족수준에 유의미한 영향을 주었으나 명확성의 β 값이 둘째 단계에서 .572였던 것이 .314로 감소하였다. 따라서 교육훈련요인인 명확성과 업무만족수준의 관계에서 교육훈련성과의 부분 매개효과가 검증되었다.

【표 5】 직무만족수준에 대한 교육훈련요인과 교육훈련 성과의 위계적 회귀분석

【Table 5】 Factors on the level of job satisfaction and training and training for the regression of

종속변인	독립변인	B	β	t	R ²	ΔR^2	F	Sobel's test
교육훈련성과	우호성	.731	.755	28.274***	.570		799.430***	8.65***
	업무만족수준	.603	.617	19.239***	.381		370.133***	
	업무만족수준	.295	.302	6.579***	.455	.074	251.277***	
교육훈련성과	명확성	.579	.544	15.912***	.296		253.193***	10.09***
	업무만족수준	.615	.572	17.124***	.328		293.222***	
	업무만족수준	.338	.314	9.017***	.486	.158	283.833***	

*** p<.001

5. 결론

중소기업에서 근무하는 근로자를 대상으로 교육훈련요인, 성과, 직무만족도의 관계를 파악하고, 직무만족도의 관계에서 교육훈련성과가 매개하는지를 검증하여 중소기업 남성 근로자의 복지의 질을 향상하기 위한 정책적 기초자료를 제공하는 데 연구의 목적을 두었다. 본 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 교육훈련의 하위영역인 효율성, 적합성, 우호성, 명확성과 교육훈련의 성과와 직무만족도의 하위 영역인 산업복지, 업무만족수준, 조직관리 및 후생복지, 이직태도 등과 밀접한 상관관계가 있으므로 교육훈련의 하위 변인들을 적절히 조절함으로써 업무의 효율성을 극대화 할 수 있다. 둘째, 조사대상자의 특성에 따른 교육훈련요인의 차이를 살펴보면, 효율성은 규모, 교육 참여횟수, 학력, 직급, 이직횟수에 있어서, 적합성은 규모, 교육 참여횟수, 학력, 이직횟수에 있어서 우호성은 규모, 교육 참여횟수, 연령, 학력, 중소기업 근무총 경력, 직급, 이직횟수에 따라서 명확성은 모든 특성에

대해서 차이가 있었다. 즉, 효율성은 기업규모가 클수록 교육 참여횟수가 많을수록, 학력이 높을수록, 직급이 높을수록, 이직횟수가 낮을수록 높았고, 적합성은 기업규모가 클수록, 교육 참여횟수가 많을수록, 학력이 높을수록, 이직횟수가 적을수록 높았으며, 우호성은 기업 규모가 클수록, 교육 참여횟수가 많을수록, 연령에 따라서는 20대나 50대 일 경우, 학력이 높을수록 중소기업에서 근무경력이 적을수록, 직급이 낮을수록 이직횟수가 없거나 3회인 경우 높았다. 마지막으로 명확성은 기업규모가 클수록, 교육 참여횟수가 많을수록, 연령이 적을수록, 학력이 높을수록, 근속년수가 적을수록, 중소기업에서 근무경력이 낮을수록, 직급이 높을수록, 이직횟수가 많을수록 높았다. 셋째, 교육훈련요인이 교육훈련성과에 미치는 영향을 알아보기 위하여 분석을 실시하였다. 추가로 조사대상자의 특성을 투입하여 분석한 결과 교육훈련성과는 효율성, 적합성, 우호성, 명확성 모두 영향을 미치고 있었다. 그리고 조사대상자의 특성에서는 직급만이 영향을 미치고 있었다. 즉, 교육훈련성과는 효율성, 적합성, 우호성, 명확성이 높을수록, 직급이 평사원이 아닐수록 높았다. 네째, 교육훈련요인과 성과가 직무만족도에 영향을 미치는 알아보기 위하여 분석을 실시하였다. 직무만족도의 하위영역 중에서 산업복지에서는 적합성, 명확성, 교육훈련성과가 높을수록 우호성이 낮을수록 높았고, 업무만족수준에서는 우호성, 명확성, 교육훈련성과가 높을수록, 평사원이 아닌 경우, 이직횟수가 적을수록 높았으며, 조직관리 및 후생복지에서는 우호성, 교육훈련성과가 높을수록, 명확성, 중소기업 근무경력, 이직횟수가 낮을수록, 학력이 대학교 졸업이 아닌 경우, 평사원이 아닌 경우 높았다. 마지막으로 이직태도에서는 우호성, 교육훈련성과, 연령이 높을수록 높았다. 다섯째, 교육훈련요인과 직무만족도의 관계에서 교육훈련성과의 매개효과를 검증하였다. 직무만족수준에서는 우호성, 명확성과의 관계에서 교육훈련성과의 부분 매개효과를 검증하였다.

본 연구는 중소기업 근로자들을 대상으로 교육훈련과 직무만족도의 관계에 있어서 교육훈련성과의 매개효과를 밝히는 데 연구의 의의가 있다. 또한 중소기업 근로자들의 교육훈련요인과 직무만족도, 교육훈련성과의 매개를 기초로 정책적 함의 및 제언을 하였다는 데 그 의의를 찾을 수 있다.

References

[1] Bosch, D. S. Personnel 「The Management of People at Work」, Macmillan Publishing Co. Inc., p.358, 1980.

[2] Caffarella, R. S., "Planning programs for adults learners: A practical guide for educators, trainer, and staff developers", San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1994.

[3] Esping-Anderson, G.. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, London, 1990.

[4] Policy Press. *Employee-Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York : Acadmic Press.

[5] Flippo, E.B. 「Personnel, Management」, p.210 McGraw-Hill, 1976 .

[6] French, W. L. 「Personnel Management Process」, Houghton Mifflin Co. p.393, 1974.

[7] Goldstein, I.L.. 「Training in Organization: Needs Assessment, Development and Evaluation」, Brooks Cole Publishing Company. p.16, 1986.

[8] Mee, J. F. 「Personnel Handbook」, Roland Press. pp.954-955.

[9] Nadler, L, I, "Designing Training Programs: The Critical Events Model, Atlanta: Addison", Wedey Publishing Co. Inc. pp.7-11.2000.

[10] Phillips, J. J.. "Handbook of Training Evaluation and Measurement Method", Houston: Gulf p.52.1983.

[11] Phillips, J.J. "HRD Trends worldwide: Shared solutions to compete in a global economy" Houston, Tx: Gulf Publishing. 1999.

[12] Yoder, D. "Training and Development: ASPA Handbook of personnel and Industrial Relation", The Berem of National Affairs; Washington 1958.

[13] Janginah. Changes in the organizational structure of the education and training company based on the impact of organizational members to act. Master's thesis, Ewha Womans University. 1997.

임 상 호(Sang-Ho Lim)

[중심회원]



- 2000년 8월 : 숭실대학교 경영 지도학과 (경영학석사)
- 2011년 10월 : 국제문화대학원 대학교 (교육학박사)
- 2009년 9월 ~ 현재 : 국제문화 대학원대 국제기술경영 교수
- 2009년 11월 ~ 현재 : 국제문화 대학원대 산학협력연구 소장

<관심분야>

기술경영, 융합경영