
평생교육을 통한 중소기업 근로자의 직무만족에 관한 연구

최병주*, 오기선**

A Study on Job Satisfaction Through Lifelong Education for Small & Medium Businesses Workers

Byung-Joo Choi*, Ki-Sun Oh**

요 약 본 연구는 중소기업 근로자가 평생교육참여 특성에 따른 직무만족도를 비교분석 하여 효율적인 평생교육 프로그램의 개발과 근로자들의 직무능력의 향상으로 직무 만족을 높이는데 있다. 직무만족은 20대가 40대보다 인센티브, 능력발전, 인적자원관리전체에서 높게 나타났고 조직 몰입도는 20~30대의 젊은 직장인들이 40~50대의 직장인들에 비해 직무만족도가 높게 나타났으며, 근무 년 수에서도 5년 미만의 군이 다른 근무 년 수 군에 비해 인센티브, 능력발전, 인적자원관리전체가 유의하게 더 높게, 직급에 따른 직무만족도 차이에서는 하위직급이 상위직급보다 높게 나타났다. 따라서, 근로자의 직무만족도를 제고하여 기업의 경쟁력 강화와 근로자의 삶의 가치가 향상시키도록 노력해야 할 것이다.

주제어 : 평생교육, 자기개발, 성과, 정량적, 만족도

Abstract This study involved a small business workers continuing education according to characteristics and job satisfaction by comparing the development of effective continuing education programs to improve workers' skills is to derive the key indicators. Job satisfaction than those below 40 in the 20s incentives, skills development, human resource management, organizational commitment was higher throughout the 20 to 30 units from 40 to 50 single professionals and young workers compared to their job satisfaction is higher, the number of years worked less than 5 years working in a different number of years than those in group incentives, skills development, human resource management overall significantly higher, rank in the lower position due to differences in job satisfaction was higher than the upper position, technical, administrative two trades was higher than Therefore, by improving job satisfaction in the workplace contributes to strengthening the competitiveness of enterprises and workers must strive to improve the quality of life.

Key Words : lifelong Education, self-development, performance, Quantity, satisfaction

1. 서 론

21세기 지식 정보화 사회에서 평생교육은 인적 자원 개발을 촉진하는 역할을 담당할 것으로 기대되고 있다. 평생 교육의 중요성이 부각되면서 사회 각 분야에서의 평생교육이 활발히 수행되고 있으며, 정부 차원에서도 평생교육 센터의 설립 등 전담 지원 체계를 구축하여 지원하고 있다. 이와 같이 급변하는 환경 속에서 기업이 성장하고 구성원들이 발전하기 위해서는 끊임없는 교육과

훈련이 요구된다. 최근 많은 기업들이 이러한 요구에 부응하여 인력개발에 대한 투자와 관심을 증가시키고 있지만 교육훈련 투자의 무조건적인 확대만으로는 실제 현장에서 효과적인 성과연계가 불확실하며, 교육훈련이 실제 근로자에게 미치는 영향에 대한 보다 실증적 연구가 절실히 필요하다[2].

그간 진행되어온 다양한 연구들을 살펴보았을 때, 실제 교육훈련의 대상이자 궁극적인 주체인 근로자에 대한 연구는 그리 활발하게 진행되지 못했거나 만족도에 대한

*국제문화대학원대학교

**국제문화대학원대학교(교신저자)

논문접수: 2012년 4월 25일, 1차 수정을 거쳐, 심사완료: 2012년 5월 9일

단순한 조사에 그치는 등의 한계를 안고 있다. 본 연구는 이 같은 문제의식 하에, 교육훈련에 대한 투자가 기업성과로 이어진다는 선험적 관계에 대한 검증에 앞서 실제 교육훈련이 근로자의 개별적인 ‘조직몰입 및 직무만족도’와 어떤 관련성이 있는지를 모색하고자 한다. 이러한 접근은 그간의 교육훈련의 성과에 관한 연구물들이 종속변수로 활용한 ‘성과(Performance)’를 기업주 차원의 정량적(Quantity)인 지표와는 달리 교육훈련에 대한 근로자의 인식과 그 영향력에 대하여 논의 하므로써 중소기업 근로자의 근무만족향상 요인을 도출하여 분석하므로써 근로자와 만족 향상과 기업의 생산성향상에 기여할 수 있음을 제시하는데 있다.

2. 이론적 배경

2.1 평생교육의 개념적 특성

평생교육의 개념에 대하여는 다양한 논의가 있지만, 본 연구에서는 기업 교육훈련과 직무만족에 대해 조사하기 위해 직업과 교육을 중심으로 평생교육을 논의한 OECD의 개념과 EU의 개념을 위주로 살펴보았다. 평생학습, 또는 평생교육은 1970년대부터 사용하기 시작한 개념이다. 초기단계의 개념은 교육기관에서 성인에게 형식적 과정을 제공하는 것과 동일시되었다. 1996년 OECD 교육 장관들이 “모든 사람을 위한 평생 학습”의 목표를 선정함에 있어 보다 포괄적인 견해를 택함으로써 기존 개념과 다르다는 점을 시사 하였다.

초기 OECD의 평생교육은 순환교육으로 생애에 걸쳐 교육과 일의 주기를 재분배하는 방식을 의미한다. 순환교육의 주된 목적은 노동시장 변화에 따른 직업적 재적응성과 생산성 제고이며, 교육 방식은 학교 교육과 직업이 순환적으로 반복되는 교육 형태를 취하였다.

EU의 정의에 따르면, ‘평생 학습은 지식, 기술 능력 향상을 목표로 지속적으로 이뤄지는 형식 교육, 비형식 교육에 관계없이 모든 목적 지향적 학습 활동을 포괄한다.

교육의 중심이 정규 학교교육에서, 정규교육 이수 전후의 비형식적 형태의 교육을 포함하는 생애에 걸친 교육으로 확대되어 가고 있으며, 또한 인터넷 학습이나 재택 교육 등 다양한 형태의 학습장소와 학습방법의 등장은 평생교육의 중요성을 높이는 요인들로 작용하고 있다.

2.2 평생 교육적 관점에서의 기업교육

전통적으로 교육훈련은 그 목적에 따라 양성훈련, 향상훈련, 전직훈련, 그리고 재훈련으로 구분되어 왔다. 양성훈련은 무 기능자에게 직업에 필요한 기초적 직무수행 능력을 습득시키기 위해 실시하는 교육훈련이고, 향상훈련은 양성훈련을 받은 자 또는 직업에 필요한 기초적 직무수행 능력을 가지고 있는 자에게 신기술 등 더 높은 직무수행 능력을 습득시키기 위하여 실시하는 교육훈련이며, 전직훈련은 근로자에게 종전의 직업과 새로운 직업에 필요한 직무수행 능력을 습득시키기 위하여 실시하는 교육훈련을 일컫는다. 또한, 재훈련은 근로자에게 직업에 필요한 직무수행능력의 부족을 보충하기 위하여 실시하는 직업훈련을 의미해 왔다. 또한, 기업 내 교육훈련은 그 방법에 따라 집합교육(직장 외 교육) 또는 집체교육(Off-JT), 현장교육 또는 직장 내 교육(OJT), 그리고 자기개발(self-development)로 구분된다[2].

집합교육은 교육을 목적으로 설립된 별도의 장소에서 집단을 대상으로 이루어지는 교육을 의미하며, 현장교육은 일상적 업무수행과정에서 주로 상사에 의해 이루어지는 교육을 뜻하며, 자기개발은 근로자가 스스로 다양한 방법을 통하여 자기 주도적으로 학습해 나가는 것을 말한다.

Nadler는 교육, 훈련, 개발을 한데 묶어서 인간자원개발이라고 부르고, 인간자원개발이란 “직무수행의 개선이나 개인적 성장가능성을 도모하기 위하여 특정기간 동안 고용주가 제공하는 조직화된 학습경험”이라고 정의하였다[16].

2.4 기업 교육 훈련의 목적

교육훈련의 목표는 직접적으로 교육훈련에 참여한 조직구성원들의 지식, 기술, 태도를 향상시키는 것이다. Mee(1958)는 기업의 교육훈련 목적을 낭비와 불량품 감소, 작업방법의 개선, 습득시간의 단축, 감독자의 부담감소, 결근율과 노동 이동률의 감소, 사고율의 감소 때문이라고 하였다. 박길우, 방호성(2001)은 종업원 측면에서 사원의 능력을 개발하고 경영방침을 주지시키며, 종업원에게 일한 보람을 주어 조직을 활성화하는 데에 그 목적이 있다고 하였다. 그리고 그 목적을 다음 관점에서 요약 정의하였다. 첫째, 능력개발과 인재교육을 위해 교육훈련을 한다. 둘째, 경영방침과 경영이념을 주지시키기 위해 교육훈련을 한다. 셋째, 일하는 보람을 향상시키기 위해

교육훈련을 한다. 넷째, 조직을 활성화하기 위해 교육훈련을 한다. 따라서 최근의 기업 내 교육훈련 실시 목적은 과거 고용주의 생산적 측면에서 실시되었던 목적성이 축소되고 직원들의 직무수행 능력 및 적응력 향상을 통해 직무만족을 유도하고, 보람 있는 일터를 만들기 위한 목적이 최근의 동향임을 알 수 있다.

조규철은 기업의 제작자에 대한 평생교육 용어를 기업교육, 산업교육, 인적자원개발로 용어를 정의하였다[5].

2.5 직무만족

조직 구성원의 직무만족은 그 조직의 효과성과 관련하여 중요한 의미를 지닌다. 조직 구성원들은 자기의 직무에 어떻게 만족하느냐에 따라 조직에 대하여 긍정적이거나 부정적인 태도를 보일 수 있다. 이는 곧 직무만족이 조직 효과성의 중요한 요인임을 보여주는 것이다. 직무만족에 관한 연구 논문은 Hoppcock 이후 많이 발표되어 왔고, 이중두는 개인적으로 가치 판단적인 면, 정신적 신체적 건강과 관련되며 조직의 원활한 운영을 평가하는 기준으로 중요시되어 왔으며, 연구자에 따라 다양한 의견이 있다고 하였다[3].

신유근은 직무만족이란 직무에 대한 태도로서 인지, 정서, 행위의 복합체이므로 구성원의 행위나 언어적 표현으로 추론될 수 있다고 지적하면서 직무수행에 영향을 미친다고 하였다[1].

유병조는 직무만족을 구성원이 업무와 관련하여 경험하는 유쾌하고 긍정적인 정서적 상태로 정의하였다. 이를 종합해 볼 때, 직무만족이란 개인이 직무에 대해 느끼는 유쾌한 정서 상태라고 정의할 수 있다[4].

일반적으로 근로자의 특성, 직무의 특징과 조직적 특성은 직무만족에 영향을 미치는 중요한 요소로서 관심을 끌어왔다. Herzberg은 직무만족의 요인을 동기요인(직무만족 요인)과 위생요인(직무불만족 요인)으로 구분하고, 직무만족 요인으로는 업무·책임감·승진 등을 들고 있으며, 회사의 정책과 관리·감독·작업조건·보수 등은 직무불만족 요인으로 들고 있다[13].

Beladona는 직무만족의 결정적인 요인은 적절한 인사배치, 적당한 근무시간, 즐거운 근무환경, 상사의 리더십이라고 지적하였다. 이상의 연구결과에서 살펴본 것처럼, 직무만족의 결정요인으로 제시된 것으로는 보수, 승진, 동료관계, 자율성, 환경, 관리, 직무내용 등이 공통적이라

할 수 있다[10].

3. 연구대상 및 방법

3.1 연구대상

중소기업근로자의 평생교육참여 특성에 따른 직무만족도를 비교분석 하기 위해서, 150인 이하 제조업에 근무하고 있는 수도권(충청권) 지역의 중소기업 근로자를 대상으로 설문조사를 실시할 것이며 연구자는 모집단으로부터 표본을 추출하기 위하여 우선 대상 업체를 비확률 표본추출 방법 중 임의 표본추출(convenience sample)을 통한 표집으로 10여개업체교육 참여자 500명으로 하였다.

3.2 연구방법

본 연구의 목적을 달성하기 위해 수집된 자료의 분석은 SPSS(Statistical Package for the Social Sciences-for Windows ver. 16.0) 통계분석 프로그램을 활용하였다. 첫째, 설문에 응답한 평생교육 참여 직장인의 인구학적 특성을 파악하기 위하여 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 평생교육 참여 직장인의 인구학적 특성에 따른 직무만족도 차이를 알아보기 위하여 T-test(두 집단의 평균을 비교하는 분석방법)와 one-way ANOVA(분산분석)을 하였으며 사후검증으로 Scheffe방법을 사용하였다. 셋째, 인구사회학적 특성에 따른 평생교육 참여 특성 차이를 살펴보기 위하여 집단 간의 차이 검증인 교차분석(Crosstabulation Analysis)을 실시하였다. 넷째, 직무만족도 간의 관계는 상관관계 분석(Pearson's Correlation Analysis)으로 분석하였다.

4. 연구결과

4.1 인구사회학적 특성

응답자의 일반적 특성에 대해 살펴보면 성별에 따라서는 남성이 58.6%로 여성의 41.4%보다 더 높게 나타났고, 연령에 따라서는 30대가 40.0%로 가장 높게 나타났고 40대 30.8%, 50대 이상 19.4%, 20대 9.8% 등의 순으로 3,40대가 대부분을 차지하였다. 직급에 따라서는 사원이 43.2%로 가장 높게 나타났고 대리급 25.4%, 과장급

22.6%, 부장급이상 8.8% 등의 순으로 사원이 과반수에 가장 높게 나타났고, 직군에 따라서는 행정직이 61.4%로 가장 높게 나타났고 기능직 28.4%, 기술직 9.0%, 기타 0.8%, 별정직 0.4% 등의 순으로 행정직이 과반수 이상으로 나타났고, 근무년수에 따라서는 5-10년이 25.4%로 가장 높게 나타났고 5년 미만 20.6%, 21-25년 17.6%, 26년 이상 16.4%, 16-20년 10.6%, 11-15년 9.4% 등의 순으로 나타났다.

<Table 1> The General characteristics of the respondents

구분		빈도	퍼센트
성별	남성	293	58.6
	여성	207	41.4
연령	20대	49	9.8
	30대	200	40.0
	40대	154	30.8
	50대 이상	97	19.4
직급	부장급이상	44	8.8
	과장급	113	22.6
	대리급	127	25.4
	사원	216	43.2
직군	행정직	307	61.4
	기술직	45	9.0
	기능직	142	28.4
	별정직	2	.4
	기타	4	.8
근무 연수	5년 미만	103	20.6
	5-10년	127	25.4
	11-15년	47	9.4
	16-20년	53	10.6
	21-25년	88	17.6
	26년이상	82	16.4
합계		500	100.0

4.2 요인분석

요인분석(factor analysis)은 수집된 많은 변수들을 유사한 항목(공통차원)들끼리 묶어 적은 수의 요인으로 축소시키는 분석방법입니다. 이러한 요인을 추출하는 방법은 여러 가지가 있으나 가장 널리 이용되는 요인분석 모델은 주성분 분석(Principle component analysis or component analysis)과 공통요인분석(common factor analysis)이 있다. 최초의 정보를 최소한의 요인으로 압축하고자 할 때는 주성분분석을 이용한다. 본 연구에서는 관련된 변수를 축소, 압축하여 의미 있는 과정을 파악하기 위해서 주성분 분석을 사용하였다. 그리고 요인을

회전하는 방법에는 직각회전 방법(orthognanal rotation)을 이용하였는데 직각회전은 회전시 요인들간의 독립성을 유지시킨다. 직각회전방법에는 여러 가지 방법이 있다. 본 연구에서는 직각회전을 사용하였으며, 여러 방법 중에서 베리맥스회전(varimax rotation) 방법을 사용하였다.

요인의 추출은 주성분분석을 이용하였다. 각 변수의 요인간의 상관관계의 정도를 나타내는 요인적재량(Facor loading)의 수용기준은 보통 ±.30이상이면 유의하다고 보지만 보수적인 기준은 ±.40이상이다. 그리고 ±.50 이상인 경우는 매우 높은 유의성을 갖는다고 본다. 따라서 본 연구에서는 보수적인 기준인 ±.40이상을 기준으로 선택하였다. 각 요인이 전체 분산에 대해 설명 할 수 있는 정도를 나타내 주는 고유치(EigenValue)는 1이상을 기준으로 하였다. 고유치 1이상, 요인적재량 ±.40 이상을 기준으로 도출된 요인의 상호독립성을 유지하기 위하여 직각회전방법 중 베리맥스 회전방법을 사용하여 도출하였다. 요인분석을 통하여 3개의 요인이 도출되었다. 특성을 나타내는 중심적인 개념에 따라서 도출된 3개의 요인에 이름을 부여하였다. <Table 2>에 나타난 것과 같이 항목의 요인분석에서는 요인을 구성하는 항목들의 특성에 따라 하였으며 누적설명력은 71%를 설명하고 있음을 알 수 있다

<Table 2> The factor analysis of human resource management

구분		요인 1	요인 2	요인 3	공통성	전체	% 분산	% 누적
평가	우리 조직은 직원의 평가결과를 성과급이나 승진에 직접 활용한다.	.832	.106	.262	.860	3.645	30.372	30.372
	우리 조직은 객관적이고 구체적인 목표를 기준으로 직원들의 업무 성과를 평가하고 있다.	.830	.208	.226	.801			
	우리 조직은 업무특성에 따라 직급합격률별로 평가 기준을 구분하여 평가한다.	.739	.380	.060	.663			
	우리 조직은 구체적인 업적을 중심으로 직원들을 평가하고 있다.	.670	.406	.312	.749			
	우리 조직의 평가자는 성과평가 시 공정한 태도를 견지한다.	.559	.531	.148	.677			

인센티브	우리 조직은 연공, 직급보다 능력, 업적을 기준으로 성과급을 지급하고 있다.	.548	.177	.374	.739	2.891	24.090	54.462
	우리 조직은 부서의 역할에 따라 차별적인 성과급을 지급한다.	.318	.798	.110	.472			
	우리 조직은 성과와 능력이 우수한 직원을 빨리 승진시킬 수 있는 제도	.053	.745	.323	.617			
능력발전	우리 조직은 직원들의 능력개발을 위한 다양한 기회를 제공한다.	.380	.734	.238	.694	2.004	16.697	71.160
	우리 조직은 직원들에게 능력발휘 기회를 제공하고 격려한다.	.229	.187	.879	.711			
	교육훈련은 담당 업무의 전문성 및 직무수행 능력을 높이도록 개선되었다.	.347	.490	.664	.784			
	교육훈련을 통해 유용한 정보 및 지식을 빠르고 쉽게 제공 받을 수 있다.	.483	.457	.484	.772			

직무만족의 요인분석을 통하여 타당성을 검정한 결과 항목의 요인분석에서는 고유값 3.15, 누.적설명력은 31.35%를 설명하고 있음을 알 수 있다

<Table 3> The factor analysis of Job Satisfaction

문항	결과
1. 귀하는 이 조직에서 근무하는 것에 대해 긍지와 자부심을 느끼십니까?	.729
2. 귀하는 현재의 직위가 자신의 적성에 맞다고 생각하십니까?	.729
3. 귀하는 귀 조직의 관리운영방식에 만족하십니까?	.725
4. 업무처리시 자신의 방식대로 생각이나 행동을 할 수 있습니까?	.714
5. 귀하는 자신의 능력 및 업무량에 비추어 급여수준이 적정하다고 생각하십니까?	.699
6. 귀하는 더 나은 직위로 승진할 수 있는 기회가 있습니까?	.494
7. 귀하는 직속상사의 감독 및 영향력이 현재 업무 처리에 도움이 된다고 생각하십니까?	.336
8. 귀하는 함께 일하는 동료와의 직장생활 관계가 우호적이라고 생각하십니까?	.296
9. 귀하의 조직에서는 경비의 최신 지식 및 기술을 습득할 수 있는 기회제공이 많습니까?	.249
10. 귀하에게 제공되는 복지후생제도에 만족하십니까?	.207
전체	3.135
%분산	31.352
%누적분산	31.352

4.3 신뢰도 분석

본 연구는 크론바하 알파계수를 이용하여 내적 일관성에 의한 측정도구의 신뢰도를 검증하였으며, 그 결과는 직무만족도, 인적 자원 관리, 조직몰입, 모두에서 0.7 이상과 비슷한 수치로 나타나 신뢰수준을 만족한다고 할 수 있다.

<Table 4> The factor analysis of Reliability

문항	크론바하 알파
직무만족도	.8589
조직몰입	.8435
인적자원관리	.8105
평가	.7541
인센티브	.8551
능력발전	.7562

4.4 프로그램 이수결과에 대한 보상에 따른 직장인의 직무만족도 차이

<Table 5>에서 보는 바와 같이 프로그램 이수결과에 대한 보상에 따른 직장인의 직무만족도 차이에 대해 보면 조직몰입의 경우 없다 1.79점, 승진반영 3.77점, 자격증수여 2.71점, 학위수여 3.25점, 기타 2.51점으로 조직몰입이 더 높게 나타났다(p<.001).institute 이러한 결과는 프로그램에 대하여 이수결과에 대한 보상이 적절한 승진반영과 학위수여 등을 반영한 경우에 조직몰입이 높아지며 반영을 하지 않는 경우에는 조직몰입도가 낮아진다는 것을 알 수 있다. 프로그램에 따른 적절한 보상이 주어질 경우, 정서적인 측면의 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 평생교육 프로그램 이수결과에 따른 보상의 유무가 직무만족도 혹은 조직몰입에 영향을 주는 것으로 볼 수 있다.

<Table 5> The Workers' compensation in accordance with program participants between job satisfaction

구분	N	평균	표준편차	F	사후검증
직무만족도	없다	311	2.01	.515	.772 (.544)
	승진반영	103	1.97	.493	
	자격증수여	58	2.10	.447	
	학위수여	13	2.08	.402	
	기타	12	2.11	.525	

조직 몰입	없다	314	1.79	.620	71.814* ** (.000)	b>d> a>c
	승진반영	103	3.77	.503		
	자격증수여	58	2.71	.580		
	학위수여	13	3.25	.792		
	기타	12	2.51	.740		

***p<.001

5. 결론

본 연구에서는 중소기업 직장인의 평생교육 참여특성에 따른 직무만족도를 비교하여 평생교육 참여가 직장인의 직무만족도 향상과 생산성 향상요인에 중요한 수단임을 제시하여 다음과 같은 결론을 얻었다.

인구사회학적 특성에 따른 직장인의 직무만족도 항목에서 연령에 따른 직무만족도에서 20대가 40대보다 인센티브, 능력발전, 인적자원관리전체에서 높게 나타났고 조직 몰입도에서는 20~30대의 젊은 직장인들이 40~50대의 직장인들에 비해 직무만족도가 높게 나타났으며, 근무년 수에서도 5년 미만의 군이 다른 근무년 수 군에 비해 인센티브, 능력발전, 인적자원관리전체가 유의하게 더 높게, 직급에 따른 직무만족도 차이에서는 하위직급이 상위직급보다 높게 나타났고, 직무만족도 요인간의 상관관계를 분석한 결과는 평가, 인센티브, 능력발전, 인적자원관리전체가 높을수록 직무만족도가 높게 나타나는 정적(+)인 상관관계가 나타났는데 이는 평생교육 참여를 통하여 직무만족도를 높이기 위하여 보다 체계적인 보상이 이루어져야 할 것이다.

중소기업 근로자의 직무만족도를 향상시키는데 있어서 평생교육의 참여가 중요하게 작용한다는 내용이 규명되었으므로 평생교육에 관련 되어 효율적이고 효과적인 개발을 하여 근로자들의 직무능력을 향상하고, 직무만족의 향상이 기업의 경쟁력 강화에 기여하고 근로자의 삶의 가치가 향상되는 사회복지가 실현할 수 있도록 노력해야 할 것으로 나타났다.

References

[1] Yu-Genu Sin. 1984. Theory of organizational behavior. Dasan Pub-lashing Co.: Seoul.

[2] Wang-Jun Hi. 2001. Lifelong learning methodology. Science Education Pub-lashing Co.

[3] Zong Du Ri. 1997. "A study on relationship between organizational culture and job satisfaction". Industry and Business, 10(1):321-343.

[4] Byung Jo Yu. 1982. "A study on job satisfaction and job performance". Ph.D thesis. Graduate School of Korea University.

[5] Gyu-Cheol Joe. 2004. "Characterization analysis of female employees of the companies involved in education for life". Ajou University Graduate School of Education, Master's Thesis.

[6] Gap -Bu Cha. 1997. "Continuing education of the open society". Seoul: Yang So Institute

[7] Ashenfelter, Orley and Robert LaLonde. "The Economics of Training" In David Lewin, Daniel J. B. Mitchell, and Mahmood 1997.

[8] Baldwin, T. T. & Ford, J. K. 1998. Transfer of training: A review and directions for future research. Personnel Psychology, 41:63-105.

[9] Bennett, J. B., Lehman, W. K., & Forst, J. K. Change, transfe climate, and customer orientation: A contextual model and analysis of change-driven training. Group and Organization Management, 1999. 4, 2:188-216.

[10] Beladona, A. A. 1980. "Making Job Satisfaction a Reality for nurse." Supervisor Nurse, 11(5): 39-40.

[11] Fayram, E. S. The effect of program/unit and organization-wide culture on the job satisfaction of registerd nurses in mental health organization. Ph.D. diss., University of isconsin-Madison 1998..

[12] Haley, B. R. The relationship of unit culture and RN and client outcomes. Ph.D. diss., University of Illinois at Chicago. 1998

[13] Herzberg, P .1959, "Job attitudes : Review of research opinions", Pittsburgh, PA : Psychological Service of Pittsburgh.

[14] Jasper, S. L. Occupational Orientation: An Intrduction to the World of Work. Mississippi State Univ. 1971.

[15] Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations:

- Extension and test of a three-component conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, 78: 538-551.
- [16] Nadler, L. & Nadler, Z. 1989. *Developing Human Resources*, 3rd ed. San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- [17] Nowday, R. T., Poter, L. W. & Steers, R. M. 1982. *Employee-Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York : Academic Press.
- [18] Wiener, Y. 1982. "Commitment in : organizationsA normative view." *Academy of Management Review*, 7: 418-428.

최 병 주



- 2011년 2 월 : 국제문화대학원 대학교 박사 과정
- 현) 한국폴리텍 인천대학 교수
- 관심분야: 기술교육, 평생교육
- E-mail: chbyjo1@hanmail.net

오 기 선



- 2006년 2월 : 명지대학교 청소년지도학과 (교육학박사)
- 현) 국제문화 대학원대학교 교수
- 관심분야: 사회복지, 사회교육
- E-mail : c9000@hanmail.net