

학습전이와 상사 리더십의 효과적인 팀 성과를 위한 모델 개발의 실증적 연구

정 상 무* · 박 회 용* · 송 관 배* · 강 경 식*
*명지대학교 산업경영공학과

An Empirical study into the relationship of team performance and learning transfer influenced by leadership types.

Sang-mu Jung* · Hee-Yong Park* · Kwan-bae Song* · Kyung-Sik Kang*
*Department of Industrial Management Engineering, MYONGJI University

Abstract

In order to promote social responsibility, a company reads to engage in various activities to increase their competitiveness to ensure stable and continuous development. One of the activities is to input human/material resources in order to draw and develop the core abilities of member for the productivity improvement of the company. This study is concerned with capability improvement of members in relation to core company performance, the focus of the study is to identify how education training in a company may contribute to team performance by leaning transfer through empirical study.

As a result of this study, it was found that the personality of members, as well as the training programs, within the company can be a significant factor for improving productivity and performance of the company. In addition, team members noted that learning transfer take place when effectively lead through the leadership of a boss and identified that this leadership ultimately has a significant effect on team performance.

Keyword: Learning Transfer, Lradership Style, Team Performance

1. 서 론

1.1 연구의 배경 및 목적

교육훈련 프로그램의 유효성 정도를 평가하는데 있어 피 훈련자의 교육훈련 전이성과는 중요한 기준이 되며, 교육훈련이 성과를 내도록 하기 위해서는 교육훈련 시스템의 효율적인 운영전략과 함께 교육훈련 전이성과의 향상을 위한 전략이 필요하다. 이러한 측면에서 전이에 미치는 제 요인들에 대한 체계적인 연구는 매우 중요하

다고 할 수 있다(현영섭·권대봉,2003; 박준서, 2007).

따라서 기업교육의 학습전이를 위한 연구와 노력이 부족한 상황에서 다음과 같은 현상을 연구에서 밝히고자 한다. 첫째, 학습전이에 영향을 미치는 요인에 대해 연구하고, 직무역량 향상 교육과정에 참여한 학습자가 학습전이의 결과로 인해 팀 성과에 어느 정도 영향을 미쳤는지를 연구하고자 한다. 둘째, 학습 전이에 중요한 상사의 리더십 스타일에 대한 부하의 인식이 학습 전이에 어떻게 조절하고 있는지와 팀 성과에 어떻게 조절하고 있는지 살펴보고자 한다.

† Corresponding Author : Kwan-bae Song, Industrial Management Engineering,
MYONGJI UNIVERSITY, 116, myongji-ro, cheoin-gu, Yongin,
M · P : 010-9205-6962, E-mail: kbsong@yahoo.co.kr

Received October 20, 2013; Revision Received December 5, 2013; Accepted December 5, 2013.

이를 밝히기 위해 국내 반도체 제조 대기업을 중심으로 사원~수석까지를 대상으로 하여 학습 경험이 있는 2013년 4~6월까지 본인의 직무에 직접적인 관련이 있는 직무역량 향상 교육과정을 수강한 수강자를 표본으로 연구를 진행하였다.

2. 이론적 배경

2.1 학습전이의 개념

학습전이에 대한 최초의 접근법을 제시한 학자는 Nadler(1971)였다. 학습전이는 기업의 훈련 프로그램에 참여한 학습자가 현업으로 복귀한 뒤, 훈련 프로그램을 통해서 학습한 지식, 스킬, 태도를 현업에 적용하여 변화된 행동으로 나타내고 이를 보다 넓은 직무영역에 적용하고 이러한 행동사의 변화를 유지하는 것으로 정의할 수 있다.

2.2 학습 전이의 영향 요인

학습자 개인의 특성에서는 학습기대, 학습동기, 자기 효능감이 있다.

1) 학습 기대: 교육훈련에서 학습한 것을 전이하려는 노력이 직무 수행의 변화를 이끌 것이라는 기대를 말한다.

2) 전이 동기: 학습자가 새로운 스킬을 사용함으로써 직무성취도가 개선될 것으로 확신하거나 교육훈련 과정에서 강조한 지식과 기술이 작업관련문제 해결에 도움이 되리라는 기대를 말한다.

3) 자기 효능감: 자기 효능감은 특정 과제를 수행해 내는 능력에 대한 신념을 말하는 것으로 과업을 성공적으로 수행할 수 있다는 개인의 기대나 확신을 말한다.

교육훈련 프로그램의 특성에서는 교육내용 타당성, 강사 능력, 전이 설계가 있다.

1) 교육내용 타당성: 교육 내용 타당성은 교육훈련 내용이 실제 업무 상황을 잘 반영하고 있는지 학습자가 판단하는 것을 말한다.

2) 강사 능력: 강사의 자질에 따라 교육훈련 내용이 당초 목표대로 충분히 학습이 되고 있음을 판단해 볼 수 있는 중요한 요소이다.

3) 전이 설계: 전이 설계는 학습자가 교육받은 것을 업무에 적용할 능력을 가지도록 교육이 설계되었는지를 의미하는 것으로 여기에는 교육훈련 과정에서의 실습, 경험 학습, 시뮬레이션 등이 잘 활용되고 있는지가 포함된다.

2.3 상사의 리더십 유형

상황적 리더십 이론을 기반으로 과업 지향적 리더십 행동은 리더가 구성원들에게 각자의 과업을 정의, 배분한 후 언제, 어디서 그리고 어떻게 성취되는지를 자세히 설명하고 역할과 책임을 조직화 및 정의하는 것을 의미하는 행동이다.

관계 지향적 리더십 행동은 리더가 구성원들에게 의사소통을 활발히 하고, 정서 및 심리적으로 활발한 지원을 통해 개인적인 관계를 유지하는 정도를 의미하는 행동이다.

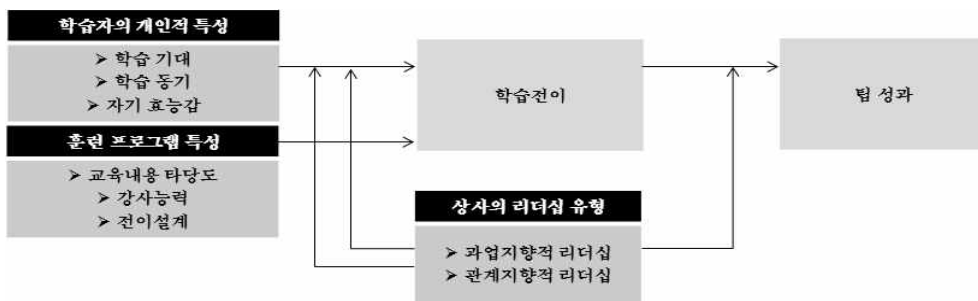
2.4 팀 및 팀 성과

팀의 정의를 과업에 대한 지식과 스킬을 보유한 독립적인 각각의 구성원이 다른 구성원과 상호 협력하면서 공동의 목표를 달성하기 위한 집단이라고 정의할 수 있다(김인수,1991;이승각, 1996). 팀 성과란 다른 팀들과 비교했을 때 우리 팀이 수행하고 있는 업무의 질과 효율성이 높은 정도이다(정예지, 김문주, 2013).

3. 실증 연구 설계 및 가설의 설정

3.1 연구 모형 및 가설의 설정

3.1.1 연구 모형



[Figure 1] Research Model

3.1.2 가설의 설정

가설1. 학습자의 개인의 특성은 학습 전이에 긍정적인 영향을 미칠 것이다

가설1-1. 학습자의 학습 기대가 높을 수록 전이의 정도가 높을 것이다.

가설1-2. 학습자의 학습 동기가 높을 수록 전이의 정도가 높을 것이다.

가설1-3. 학습자의 자기 효능감이 높을 수록 전이의 정도가 높을 것이다.

가설2. 훈련 프로그램의 특성은 학습 전이에 긍정적인 영향을 미칠 것이다

가설2-1. 훈련 프로그램의 교육 내용 타당도가 높을 수록 전이의 정도가 높을 것이다.

가설2-2. 훈련 프로그램의 강사의 능력이 높을 수록 전이의 정도가 높을 것이다.

가설2-3. 훈련 프로그램의 전이설계가 잘되어 있을 수록 전이의 정도가 높을 것이다.

가설3. 학습자의 전이는 팀 성과에 긍정적인 영향을 미칠 것이다

가설4. 학습전이는 전이의 영향요인과 팀 성과 사이를 매개할 것이다.

가설4-1. 학습전이는 학습자 개인의 특성과 팀 성과 사이를 매개할 것이다.

가설4-2. 학습전이는 학습자가 인식하는 훈련프로그램의 특성과 팀 성과 사이를 매개할 것이다.

가설5. 학습자 개인적 특성과 전이를 상사의 리더십 유형에 대한 인식이 조절 할 것이다.

가설5-1. 학습자 개인적 특성과 전이를 상사의 관계

지향적 리더십 유형에 대한 인식이 조절할 것이다.

가설5-2. 학습자 개인적 특성과 전이를 상사의 과업 지향적 리더십 유형에 대한 인식이 조절할 것이다.

가설5-3. 훈련 프로그램 특성과 전이를 상사의 관계 지향적 리더십 유형에 대한 인식이 조절할 것이다.

가설5-4. 훈련 프로그램 특성과 전이를 상사의 과업 지향적 리더십 유형에 대한 인식이 조절할 것이다.

가설6. 전이와 팀성과를 상사의 리더십 유형에 대한 인식이 조절 할 것이다.

가설6-1. 학습전이와 팀성과 사이에 과업지향적 리더십 유형에 대한 인식이 조절 할 것이다.

가설6-2. 학습전이와 팀성과 사이에 관계지향적 리더십 유형에 대한 인식이 조절 할 것이다.

3.2 변수의 조작적 정의

본 연구에서 사용된 독립변수는 학습자의 개인적인 특성, 교육훈련프로그램의 특성으로써 독립변수의 하위 요인에 대한 조작적 정의는 <Table 1>과 같다.

3.3 표본의 설계

3.3.1 연구 대상 프로그램

연구 대상 프로그램은 현업의 문제해결 중심으로 과정이 설계된 과정을 중심으로 최소 3년 이상 진행해온 프로그램, 최소 16H 이상 교육과정을 연구 대상으로 하였다.

<Table 1> Variable Operational Definition

변수	구분	하위요소	정의
독립	학습자의 개인적 특성	학습 기대	직무 수행에 변화를 이끌어 낼 것이라는 기대
		학습 동기	현업에서 사용해 보려는 노력에 대한 의지와 경향
		자기 효능감	자신의 직무 수행을 변화시킬 수 있다고 생각하는 신념
	교육훈련 프로그램의 특성	교육 내용의 타당도	직무에서 필요 상황을 잘 반영하는지를 판단하는 정도
		강사 능력	강사가 내용을 충분히 잘 전달하는 정도
		전이 설계	현업에 잘 적용되도록 교육 내용이 설계되었는지 정도
매개	학습 전이		현업에서 어느 정도 적용되고 있는지에 대한 정도
조절	상사의 리더십 유형에 대한 인식		상사의 리더십 유형에 대한 부하의 인식 정도
종속	팀 성과		팀의 효율성, 목표, 업무의 질이 어느 정도 향상되었는지 정도

3.3.2 표본의 특성

표본 집단을 선정함에 있어 국내 제조 기업인 S기업의 사원(선임)~부장(수석)의 직무역량향상과정의 수강자를 대상으로 약 4,000여명의 수료자를 대상으로 설문을 실시하였고, 약 1100명의 설문을 수거하여 연구를 진행하였다. 직무역량 향상과정의 특성상, 표본의 직무는 R&D, 제조(생산, 품질, 혁신, 공정)의 엔지니어가 주 대상이었다.

3.3.3. 연구 도구

본 연구의 독립변수인 학습자 개인의 특성과 교육훈련프로그램의 특성에 대해서는 Holton(1997)의 LSTI(Learning Transfer System Inventory)중 관련된 문항을 추출하고 국내외 선행연구를 참조하여 구성하였다(한안나,1999 ; 김혜진,2005). 매개 변수인 학습전이의 설문 문항은 Rouillier & Goldstein(1993)과 이도형(1995)의 설문문항을 바탕으로 이창수(2011) 논문을 참고로 개발하였고, 수정 보완하였으며, 상사의 리더십 유형과 팀 성과는 선행연구를 통해 설문문 수정 보완하였다.

3.3.4 검증 및 해석

본 연구에서 수집된 데이터는 SPSS 20.0(ver.)을 이용하여 분석하였다. 조사대상자의 일반적 특성 및 수준을 파악하기 위해서 빈도분석과 기술통계분석, 척도의 신뢰도 및 타당도를 검증하기 위해서 신뢰도분석과 요인분석, 변인간의 상관정도를 파악하기 위해서 상관관계분석, 가설검증을 위해서 다중회귀분석, 매개효과검증, 그리고 위계적 조절회귀분석을 실시하였다.

4. 분석결과

4.1 척도의 신뢰도 및 타당도 분석

4.1.1 학습자 개인특성 및 교육훈련 프로그램의 신뢰도 및 타당도 분석 결과

요인분석을 한 결과, 각각 총 3개의 요인이 도출되었으며, 전체 누적설명력은 학습자 개인적 특성이 80.3%, 교육훈련 프로그램이 78.1% 으로 높은 수준이었으며, 요인과 문항간의 상관정도인 요인적재치(factor loading)는 모두 0.6 이상으로 나타났다.

4.1.2 학습전이 및 팀 성과, 상사의 리더십 유형에 대한 신뢰도 및 타당도 분석 결과

요인분석 결과, 학습전이는 단일요인으로 파악되었으며, 전체 설명력 및 각 요인과 문항간의 상관정도 역시 높게 나타나 적합한 것으로 파악되었다. 즉 학습전이를 구성하는 5개의 문항을 하나의 개념적으로 사용하여도 무리가 없으며, 신뢰도분석 결과, 신뢰도 계수값 역시 높게 나타나 응답의 일관성이 있는 것으로 보인다.

4.2 변인 간 상관관계분석

이번 절에서는 변인 간의 상관정도를 파악하였다. 그 결과는 다음과 같다.

<Table 2> Correlation analysis

변인	학습 기대	자기 효능감	학습 동기	전이 설계	강사 능력	교육 내용 타당도	학습 전이	관계 지향적 리더십	과업 지향적 리더십	팀성과
학습 기대	1									
자기 효능감	0.695**	1								
학습 동기	0.828**	0.716**	1							
전이 설계	0.449**	0.552**	0.443**	1						
강사 능력	0.514**	0.493**	0.542**	0.697**	1					
교육 내용 타당도	0.613**	0.656**	0.581**	0.663**	0.576**	1				
학습 전이	0.602**	0.684**	0.587**	0.703**	0.551**	0.779**	1			
관계 지향적 리더십	0.422**	0.460**	0.428**	0.405**	0.366**	0.494**	0.489	1		
과업 지향적 리더십	0.463**	0.468**	0.455**	0.402**	0.376**	0.492**	0.485**	0.876**	1	
팀 성과	0.491**	0.507**	0.483**	0.456**	0.411**	0.529**	0.540**	0.809**	0.795**	1

*<0.05 **p<0.01

<Table 3> Hypothesis Analysis Result

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	0.078	0.112		0.698	0.485
학습기대	0.251	0.046	0.207	5.437	0.000***
자기효능감	0.579	0.036	0.497	16.261	0.000***
학습동기	0.076	0.049	0.060	1.536	0.125
R ² =0.500	F=392.993	p=0.000***			

<Table 4> Hypothesis Analysis Result

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	0.224	0.086		2.613	0.009
전이설계	0.367	0.028	0.337	12.933	0.000***
강사능력	-0.008	0.029	-0.006	-0.265	0.791
교육내용 타당도	0.567	0.023	0.559	24.423	0.000***
R ² =0.669	F=795.582	p=0.000***			

<Table 5> Hypothesis Analysis Result

	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의확률
	B	표준오차	베타		
(상수)	2.188	0.080		27.514	0.000
전이설계	0.469	0.021	0.540	22.083	0.000***
R ² =0.292	F=487.641	p=0.000***			

4.4 가설검증

1. 가설1의 검증: 학습자 개인적 특성이 학습전이에 미치는 영향

먼저 가설1인 ‘학습자의 개인의 특성은 학습 전이에 긍정적 영향을 미칠 것이다’를 검증하기 위해서 학습자 개인적 특성 하위 요인인 학습기대, 자기효능감, 학습동기 중 어떠한 요인이 학습전이에 의미 있는 영향을 미치는가를 파악하였으며, 그 결과는 <Table 3>과 같다. 분석결과, 학습자 개인특성 중 학습기대와 자기효능감이 높을수록 학습전이 향상에 긍정적 영향을 미치는 것으로 파악되었다.

2. 가설2의 검증: 훈련 프로그램 특성이 학습전이에 미치는 영향분석결과, 훈련 프로그램 특성 중 전이설계와 교육내용 타당도가 높을수록 학습전이 향상에 긍정적 기여를 하는 것으로 파악되었다.

3. 가설3의 검증: 학습전이가 팀 성과에 미치는 영향 분석 결과 학습전이가 높을수록 팀 성과 향상에 긍정적 기여를 하는 것으로 파악되었다. 4. 가설4의 검증: 학습전이의 매개효과 검증

1) 학습자 개인특성이 성과에 미치는 영향에서 학습전이의 매개효과 검증

학습전이는 학습자 개인의 특성과 팀 성과 사이를 매개하는 것으로 파악되었다. 또한 독립변수인 학습기대, 자기효능감, 학습동기는 성과에 여전히 유의한 영향을 미치고 있어 부분매개효과로 파악할 수 있다.

2) 훈련프로그램 특성이 성과에 미치는 영향에서 학습전이의 매개효과 검증

<Table 6> Hypothesis Analysis Result

	1단계			2단계			3단계		
	b	t	p	b	t	p	b	t	p
(상수)		0.698	0.485		12.240	0.000		12.497	0.000
학습기대	0.207	5.437	0.000***	0.195	4.329	0.000***	0.130	2.953	0.003**
자기효능감	0.497	16.261	0.000***	0.291	8.033	0.000***	0.134	3.476	0.001**
학습동기	0.060	1.536	0.125	0.113	2.437	0.015*	0.094	2.102	0.036*
학습전이							0.315	9.477	0.000***
R ²	0.500			0.298			0.347		
F	392.993			166.956			157.088		
p	0.000***			0.000***			0.000*		

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

<Table 7> Hypothesis Analysis Result

	모형1			모형2			모형3		
	b	t	p	b	t	p	b	t	p
(상수)		2.613	0.009		16.377	0.000		16.124	0.000
전이설계	0.337	12.933	0.000***	0.135	3.562	0.000***	0.040	0.997	0.319
강사능력	-0.006	-0.265	0.791	0.096	2.776	0.006**	0.098	2.881	0.004**
교육내용타당도	0.559	24.423	0.000***	0.384	11.580	0.000***	0.226	5.672	0.000***
학습전이							0.282	6.814	0.000***
R ²	0.669			0.304			0.331		
F	795.582			172.113			145.658		
p	0.000***			0.000***			0.000*		

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

<Table 8> Hypothesis Analysis Result

	모형1			모형2			모형3		
	b	t	p	b	t	p	b	t	p
(상수)		0.698	0.485		-1.757	0.079		1.024	0.306
학습기대	0.207	5.437	0.000***	0.184	4.955	0.000***	-0.214	-1.138	0.255
자기효능감	0.497	16.261	0.000***	0.441	14.495	0.000***	0.735	4.559	0.000***
학습동기	0.060	1.536	0.125	0.037	0.968	0.333	0.025	0.121	0.903
관계지향적리더십				0.193	8.436	0.000***	0.010	0.077	0.938
관계지향적 X학습기대							0.807	2.176	0.030*
관계지향적 X자기효능감							-0.564	-1.922	0.055
관계지향적 X학습동기							0.002	0.004	0.997
R ²	0.500			0.528			0.532		
R ² 변화량	0.500			0.028			0.004		
F 변화량	392.993			71.166			2.985		
p	0.000***			0.000***			0.030*		

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

학습전이는 학습자가 인식하는 훈련 프로그램 특성과 팀 성과 사이를 매개하는 것으로 파악되었다. 또한 독립 변수인 강사능력, 교육내용타당도는 성과에 여전히 유의한 영향을 미치고 있어 부분매개효과로 파악할 수 있다.

5. 가설5의 검증: 상사의 리더십유형의 조절효과 검증

1) 학습자 개인특성이 전이에 미치는 영향에서 상사의 관계지향적 리더십의 조절효과 검증

가설 '학습자 개인적 특성 중 학습기대는 상사의 관계지향적 리더십 유형이 학습전이에 미치는 영향을 더욱 강화하는 조절작용을 할 것이다'는 채택될 수 있다.

2) 학습자 개인특성이 전이에 미치는 영향에서 상사의 과업지향적 리더십의 조절효과 검증

소속팀의 상사가 과업지향적 리더십 행동을 보이더라도 학습자 개인적 특성이 학습전이 향상에 미치는 영향을 더욱 강화시키지는 못하는 것으로 나타났다.

3) 훈련 프로그램 특성이 전이에 미치는 영향에서 상사의 관계지향적 리더십의 조절효과 검증

가설 '훈련 프로그램 특성 중 전이설계와 교육내용타당도는 상사의 관계지향적 리더십 유형이 학습전이에

미치는 영향을 더욱 강화하는 조절작용을 할 것이다'는 채택될 수 있다.

4) 훈련프로그램 특성이 전이에 미치는 영향에서 상사의 과업지향적 리더십의 조절효과 검증

가설 '훈련 프로그램 특성에서 전이설계, 강사능력, 교육내용 타당도는 상사의 과업지향적 리더십 유형이 학습전이에 미치는 영향을 더욱 강화하는 조절작용을 할 것이다'는 채택될 수 있다.

6. 가설6의 검증: 상사의 리더십유형의 조절효과 검증2

1) 학습전이가 팀 성과에 미치는 영향에서 관계지향적 리더십의 조절효과 검증

가설 '학습전이는 상사의 관계지향적 리더십 유형이 팀 성과에 미치는 영향을 더욱 강화하는 조절작용을 할 것이다'는 채택될 수 있다.

2) 학습전이가 팀 성과에 미치는 영향에서 과업지향적 리더십의 조절효과 검증

가설 '학습전이는 상사의 과업지향적 리더십 유형이 팀 성과에 미치는 영향을 더욱 강화하는 조절작용을 할 것이다'는 채택될 수 있다.

<Table 9> Hypothesis Analysis Result

	모형1			모형2			모형3		
	b	t	p	b	t	p	b	t	p
(상수)		0.698	0.485		-1.844	0.065		1.218	0.223
학습기대	0.207	5.437	0.000***	0.173	4.625	0.000***	-0.014	-0.069	0.945
자기효능감	0.497	16.261	0.000***	0.453	14.885	0.000***	0.628	3.711	0.000***
학습동기	0.060	1.536	0.125	0.040	1.041	0.298	-0.101	-0.463	0.643
과업지향적리더십				0.174	7.441	0.000***	-0.034	-0.271	0.786
과업지향적 X 학습기대							0.359	0.946	0.345
과업지향적 X 자기효능감							-0.314	-1.080	0.281
과업지향적 X 학습동기							0.263	0.634	0.526
R ²	0.500			0.522			0.524		
R ² 변화량	0.500			0.022			0.002		
F 변화량	392.993			55.365			1.548		
p	0.000***			0.000***			0.200		

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

<Table 10> Hypothesis Analysis Result

	모형1			모형2			모형3		
	b	t	p	b	t	p	b	t	p
(상수)		2.613	0.009		0.406	0.685		1.419	0.156
전이설계	0.337	12.933	0.000***	0.327	12.667	0.000***	-0.250	-1.999	0.046*
강사능력	-0.006	-0.265	0.791	-0.014	-0.611	0.541	0.190	1.671	0.095
교육내용 타당도	0.559	24.423	0.000***	0.518	21.776	0.000***	0.733	8.076	0.000***
관계지향적리더십				0.106	5.523	0.000***	-0.021	-0.207	0.836
관계지향적 X전이설계							1.017	4.727	0.000***
관계지향적 X강사능력							-0.381	-1.761	0.078
관계지향적 X교육내용 타당도							-0.401	-2.552	0.011*
R ²	0.669			0.677			0.684		
R ² 변화량	0.669			0.008			0.007		
F 변화량	795.582			30.500			8.088		
p	0.000***			0.000***			0.000***		

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

<Table 11> Hypothesis Analysis Result

	모형1			모형2			모형3		
	b	t	p	b	t	p	b	t	p
(상수)		2.613	0.009		0.047	0.963		0.556	0.578
전이설계	0.337	12.933	0.000***	0.329	12.751	0.000***	-0.298	-2.151	0.032*
강사능력	-0.006	-0.265	0.791	-0.017	-0.711	0.477	0.294	2.367	0.018*
교육내용 타당도	0.559	24.423	0.000***	0.520	21.853	0.000***	0.728	7.454	0.000***
과업지향적리더십				0.103	5.367	0.000***	0.058	0.590	0.556
과업지향적 X전이설계							1.043	4.609	0.000***
과업지향적 X강사능력							-0.558	-2.479	0.013*
과업지향적 X교육내용 타당도							-0.358	-2.249	0.025*
R ²	0.669			0.677			0.683		
R ² 변화량	0.669			0.008			0.006		
F 변화량	795.582			28.808			7.215		
p	0.000***			0.000***			0.000***		

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

<Table 12> Hypothesis Analysis Result

	모형1			모형2			모형3		
	b	t	p	b	t	p	b	t	p
(상수)		27.514	0.000		12.896	0.000		5.843	0.000
학습전이	0.540	22.083	0.000***	0.190	10.116	0.000***	0.011	0.145	0.884
관계지향적				0.716	38.092	0.000***	0.560	8.275	0.000***
관계지향적 X학습전이							0.292	2.409	0.016*
R ²	0.292			0.682			0.684		
R ² 변화량	0.292			0.390			0.002		
F 변화량	487.641			1451.019			5.801		
p	0.000***			0.000***			0.016*		

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

<Table 13> Hypothesis Analysis Result

	모형1			모형2			모형3		
	b	t	p	b	t	p	b	t	p
(상수)		27.514	0.000		8.711	0.000		5.648	0.000
학습전이	0.540	22.083	0.000***	0.202	10.495	0.000***	-0.083	-0.973	0.331
과업지향적				0.697	36.171	0.000***	0.474	6.980	0.000***
과업지향적 X학습전이							0.443	3.430	0.001**
R ²	0.292			0.664			0.667		
R ² 변화량	0.292			0.372			0.003		
F 변화량	487.641			1308.335			11.764		
p	0.000***			0.000***			0.001**		

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

5. 결론 및 제언

생산과 R&D 조직에서 직무 교육은 생산성 및 품질을 결정짓는 매우 중요한 요소라고 할 수 있다. 본 연구를 통해서 학습의 전이는 개인의 특성(학습기대, 자기효능감)과 훈련 프로그램 특성(교육내용 타당도, 전이설계)에 따라 유의한 영향이 있는 것으로 나타났다. 또한 학습의 전이는 팀 성과에 긍정적인 영향을 미치게 되고, 학습 전이의 영향요인은 팀 성과 사이를 매개하는 것으로 가설이 채택되었다. 또한 상사가 어떤 리더십을 발휘하느냐에 따라 전이와 팀 성과를 조절하는 것으로 증명되었다. 이에 따라 조직의 근본적인 존재이유인 개인적인 성과, 팀 성과, 조직 성과, 기업의 성과로 연결 짓는 고리 역할을 하는 측면에서 직무 교육의 프로그램에 대한 설계와 학습전이 설계는 매우 중요한 요소라고 할 수 있다. 또한 각 기업에서는 학습 전이를 통한 팀 성과를 극대화하기 위해 상사의 리더십에 대한 지속적이고 꾸준한 관심을 가지고 이를 개발하기 위해 많은 자원을 투입해야 할 것이다.

6. References

[1] 금혜진(2005), 기업의 e-learning 프로그램에서의 학습의 근전이의 원전이의 예측 변인 규명, 이화여자대학교 박사학위논문.
 [2] 김인수(1991), 거시조직이론. 무역경영사, pp. 465-467
 [3] 박준서(2007), 중소기업 교육훈련전이에 관한 연구, 인하대학교 박사학위 논문.
 [4] 이도형(1995), 조직내 교육 훈련의 학습 및 전이 효

과 모델 검증 연구. 한국심리학회지, 9(1), 59-88.
 [5] 이승각(1996) 팀 성공 실무, 한국능률협회.
 [6] 정예지, 김문주(2013), 진성 리더십이 심리적 웰빙과 팀 성과에 미치는 영향에 관한 연구: 팀 에너지의 매개효과를 중심으로, 조직과 인사관리 연구.
 [7] 한안나(1999), 기업교육에서 학습의 직무전이에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 서울대학교 석사학위 논문.
 [8] 현영섭, 권대봉(2003), 판매교육 학습전이와 전이풍토간의 관계, 교육학연구, 41(1), 299-327.
 [9] Holton, E. F. III., Bates, R. A. & Leimbach, M. (1997). Development and validation of a generalized learning transfer climate questionnaire: A preliminary report. In R. Torraco (ed.), Proceedings of the 1997 Academy of Human Resource Development Annual Conference. Baton Rouge, LA: Academy of Human Resource Development.
 [10] Nadler, L.(1971). Support system for training. Training and Development Journal, 25(10), 2-7.
 [11] Rouillier, J. Z., & Goldstein, I. L.(1993). The relationship between organizational transfer climate and positive transfer of training. Human Resource Development Quarterly, 4, 337-390.

저 자 소 개

정 상 무



전남대학교 경영학과를 졸업하고 중앙대학교 국제경영대학원 경영학 석사를 취득하였으며 명지대학교 산업경영공학과 박사과정 중에 있다. 현재 SK하이닉스 인력개발원 팀장으로 재직하고 있다.

주소: 경기도 하남시 신장동 대명강변타운 108동 303호

강 경 식



인하대학교 산업공학과에서 학사·석사·박사와 연세대학교·경희대학교에서 경영학 석사·박사 취득. North Dakota State Univ.에서 Post -Doc과 Adjunct Professor 역임. 현재 명지대학교 산업경영공학과 교수로 재직 중. 주요 관심분야는 생산관리, 물류관리, 안전경영 등이다.

주소: 경기도 용인시 처인구 남동 산 38-2 명지대학교 산업경영공학과

송 관 배



한양대학교 공과대학 산업공학과 학사, 명지대학교 일반대학원 산업경영공학과 석사, 명지대학교 일반대학원 산업경영공학과 박사 취득. 현재 인하대학교 LINC사업단 교수 재직 중.

관심분야 : 생산관리 Modular Production System Scheduling by the weighted composite dispatching rule

주소: 인천광역시 남구 용현동 253, 인하대학교 LINC사업단

박 희 용



현재 오비맥주(주) 인사, 노무 총무 부문 총괄 중역

동아대, 연세대 경영대학원 석사 졸업, 명지대학교 산업경영공학과 박사과정 중

관심분야 : 리더십과 경영성과의 상관관계, 공장 생산성 향상을 위한 노동조합과 상생전략, 장기

적 성과 연속성을 위한 인센티브제도 연구 등

주소: 서울 강남구 역삼동 826-24 화인타워 14층