

근로자가 인식한 교육훈련 프로그램 특성이 조직유효성 및 직무성과에 미치는 영향

이원석 · 주동범[†]
(부경대학교)

The Influence of Educational Training Program Traits Perceived by Employee on Organizational Effectiveness and Job Performance

Won-Seok LEE · Dong-Beom JU[†]
(Pukyong National University)

Abstract

Using data from 286 employees who were working in medium and small company in Busan, the study analyzed the influence of educational training program traits perceived by employee on organizational effectiveness and job performance. The main results were as the followings. First, for organizational effectiveness, job relation and objective setting among educational training program traits had statistically significant influence on job satisfaction and involvement in organization after controlling the employee's characteristics. Second, for job performance, after controlling the employee's characteristics, job relation, educational method, educational training environment, and objective setting had statistically significant influence on active participation, the improvement of task performance ability and confidence, or professional knowledge improvement. Additionally, among the employee's characteristics, the number of educational training participation was statistically significant predictor for job performance. Based on the main results, some suggestions and the limitations of the study were discussed.

Key words : Educational training program traits, Organizational effectiveness, Job performance, Medium and small company employee

I. 서론

최근 기업들의 교육훈련 및 학습에 대한 필요는 증가하고 있으며 그 수요 또한 크게 늘어나고 있다. 또한 중소기업 근로자들에 대한 교육훈련은 인적자원관리 측면에서 중요성이 대두되어 정

부차원에서도 중소기업 재직근로자의 직업능력개발을 위해 많은 지원을 하고 있다.

교육훈련의 목적이 참가자의 개인적 측면에서 자기성장욕구의 충족과 기업의 성장발전 및 조직의 활성화라는 관점에서 볼 때 교육훈련 프로그램 특성이 조직유효성의 구성변인인 직무만족 및

[†] Corresponding author : 051-629-5511, j2009@pknu.ac.kr

* 이 논문은 부경대학교 자율창의학술연구비(2013년)에 의하여 연구되었음.

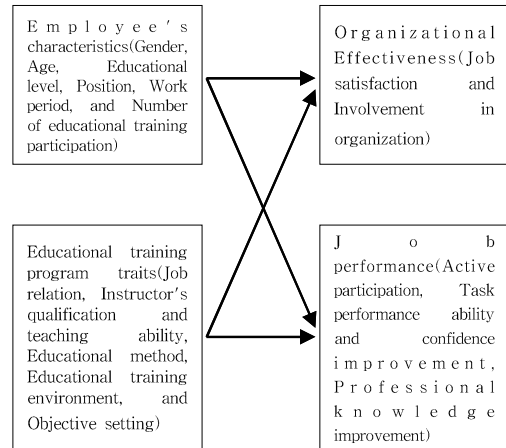
조직몰입에, 그리고 직무성과에 어떠한 영향을 미치는지 연구하는 것은 의미가 있다.

교육훈련의 성과에 대한 기존 연구들은 주로 교육훈련 성과(학습과 전이)에 영향을 미치는 변인인 학습자의 개인적 특성, 교육훈련 프로그램의 특성 등에 초점을 맞추었다(가연희, 2008). 그리고 교육훈련이 조직유효성(직무만족, 조직몰입, 이직의도 등)에 미치는 영향에 관한 연구들(김형준, 2006; 민도식, 2007)이 많았다. 연구대상도 대기업 근로자 혹은 특정 조직원(항공사, 호텔, 병원 등)이 많았다(허윤정, 2005; 한경인, 2009).

하지만 중소기업 재직근로자들을 대상으로 실시하는 교육훈련이 조직유효성 혹은 직무성과와 어떤 관계가 있으며 어떤 영향을 미치는지에 관한 연구는 많지 않은 실정이다(심선화·박선영·김하균, 2011). 특히 교육훈련 프로그램이 어떤 특성을 가지고 있으며 그 특성이 조직유효성 및 직무성과와 어떤 관계를 가지고 있는지는 교육훈련 담당자나 교육훈련 프로그램을 설계하고 실시하는 업무담당자 및 기업이나 근로자 입장에서 관심의 대상이 아닐 수 없다.

본 연구는 중소기업 근로자가 인식하는 교육훈련 프로그램 특성 중 직무관련성, 강사의 자질 및 교수능력, 교육방법, 목표설정, 교육훈련 환경이 조직유효성 및 직무성과에 미치는 영향을 종합적으로 분석하여 중소기업 근로자를 위한 교육훈련 프로그램 설계 및 운영, 조직효과성 및 직무성과를 높이는 교육훈련 방안 모색에 도움이 될 수 있는 기초 자료를 제공하는데 목적이 있다. 이러한 연구의 필요성 및 목적에 따라 본 연구에서 다루고자 하는 구체적인 연구문제는 다음과 같다. 첫째, 교육훈련 프로그램 특성은 조직유효성에 영향을 미치는가? 둘째, 교육훈련 프로그램 특성은 직무성과에 영향을 미치는가?

연구의 목적 및 연구문제에 기초하여 본 연구의 전체적인 틀이라 할 수 있는 연구모형은 [Fig. 1]과 같다.



[Fig. 1] Research Model

II. 이론적 배경

1. 교육훈련 프로그램 특성

가. 직무관련성

교육훈련의 내용이 실제 업무에 활용할 수 있는지의 여부는 매우 중요한 문제이다. 여러 학자들은 연구결과에서 교육훈련의 내용이 직무와 관련성이 높을 때 높은 업무성과가 나타남을 보여주었다. 예를 들어, Ford & Wroten(1984)은 교육훈련 내용에 대한 내용타당도 분석을 통해 교육훈련 프로그램의 '직무관련성'을 평가하여 이를 다시 교육훈련 프로그램의 재설계에 활용할 것을 제안하였는데, 이러한 방법은 교육훈련 학습자들의 동기부여 수준을 높여 학습 성과를 높일 수 있다고 주장하였다.

그리고 Baldwin & Ford(1988)는 교육훈련 내용의 업무관련성이 교육훈련전이에 유의한 영향을 미친다고 주장하며, 교육훈련의 내용이 학습과 유지에 영향을 주고 학습과 유지가 다시 전이에 영향을 미치는 것으로 파악함으로써 교육훈련 내용과 전이 간에 있어서 학습량이 매개역할을 한다고 주장하였다. Alliger, Tannenbaum, Bennet, Traver, & Shotland(1997)는 교육훈련 내용의 직무관련성에 대한 학습자의 반응이 교육훈련 전이

에 직접적인 영향을 미친다고 주장하였다. 즉, 교육훈련 참가자가 교육훈련의 내용에 대해 실용적이라고 지각할수록 교육훈련 내용의 현장 활용 노력이 증가하며 직원들의 심리적 안정에 도움이 된다. 이와 같이 선행연구들은 교육훈련 내용의 직무관련성이 교육훈련의 바람직한 효과를 수반하는 중요한 요인임을 보여주고 있다.

나. 강사의 자질 및 교수능력

교육훈련에서 교육훈련강사는 학습자에게 교육내용을 전달하는 가장 중요한 역할 수행자이다. 박소연·이영희(2008)는 교육훈련 전이에 교육훈련자의 교수능력이 유의미한 영향을 미친다고 보고하였으며, 허성철(2009)은 강사의 교수능력이 교육만족도 및 직무만족도와 정적 상관관계가 있음을 보고하였다.

이와 같이 선행연구들에서 강사의 자질 및 교수능력이 교육훈련 전이에 유의미한 영향을 미치며 교육만족도 및 직무만족도와 상관관계가 있음을 볼 때 강사의 자질 및 교수능력은 교육훈련의 성과에 중요한 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

다. 교육방법

Campbell(1988)은 교육훈련 실시자가 도입하는 교육훈련 방법과 매체선택의 적절성을 강조하면서 교육훈련에 있어서 교육방법의 중요성을 지적하였다. 그리고 김종표(1994)는 기업 교육훈련의 대상인 성인 학습자들은 학교 교육에서의 학생들과는 달리 기억력을 위주로 한 학습보다는 경험에 근거한 학습을 많이 필요로 하기 때문에 이에 따라 교육방법 역시 학습자 스스로 생각하게 하고, 생각한 것을 정리·발표하게 하며, 학습자끼리 서로 배우는 상호 학습이 되게 하여야 한다고 하였다.

또한 황병수(1991)는 교육방법은 학습시키고자 하는 내용과 그 목표수준, 학습자와 교수(강사)에 맞게 결정되어야 하고, 더 나아가서는 학습자가 속한 조직과 사회의 문화에도 적합해야 한다고

하였다. 이와 같이 사회와 시대의 변화, 그리고 교육대상에 따라 교육방법도 달라져야 하며 학습대상자에게 적합한 교육방법이 채택되어야 효과적인 학습목표를 달성할 수 있다.

라. 목표설정

Locke, Shaw, Saari, & Latham(1981)에 따르면 구체적이고 도전적인 목표가 쉬운 목표, 최선을 다하라는 목표 또는 아무 목표도 없는 것에 비해 높은 수행을 가져온다고 하였다. 즉, 이들에 의하면 이러한 목표가 에너지와 주위의 방향을 결정 짓고, 에너지나 노력을 동원시키며, 오랜 시간에 걸쳐 노력을 지속시키고, 개인으로 하여금 목표달성에 관련된 전략을 개발하도록 동기화함으로써 과제의 수행에 영향을 준다고 가정하였다.

그리고 Kim(1984)은 이러한 목표설정의 방법을 교육훈련에 적용한 연구에서 목표설정을 통한 교육훈련 방법은 세일즈맨의 판매수행을 높여준 것을 보여주었다. 또한 이도형(1995)은 개인의 능력에 맞는 구체적이고 도전적인 목표를 설정하고, 목표의 달성 정도에 대한 피드백을 주는 것은 교육훈련 프로그램을 설계하는데 있어서 확고한 기초를 제공해주며, 목표를 설정하는 것은 사람들로 하여금 표준과 비교하여 자신의 능력을 측정해 보게 해주고, 따라서 자기 효능감과 성취감을 증가시켜줄 수 있다고 하였다. 교육훈련 목표는 교육훈련을 통해 학습자가 달성해야 할 목표를 설정하는 것을 말하며, 교육훈련의 설계에 있어서 그 목표가 교육훈련을 받는 학습자에게 필요한 것이고, 그 내용이 명확한 것일 때 높은 성과와 연결될 수 있다.

마. 교육훈련 환경

학습자들에게 있어 어떤 환경에서 교육훈련을 받는가는 큰 관심사이며 교육훈련의 효과성을 높이기 위한 다양한 방법들이 시도되고 있다. 최근 IT기술 및 인터넷, 매스미디어의 발달에 따라 학습자들에게 구체적이고 실제적인 정보들의 전달이 용이해지고 있다(박명규·심선희·김하균, 2011).

Flechsig(1991)에 따르면 교육환경은 일상생활과 분리된 인위적인 환경일 뿐만 아니라 동시에 그 자체가 실제 생활과 한 부분이 되어 환경과 학습자 사이에 상호작용이 일어나게 된다. 따라서 환경이 교육훈련의 유효성 증대에 중요한 요소가 된다.

그리고 김재환(2003)은 교육훈련 환경은 교육장, 교육매체, 교육방법과 같은 교육지원환경을 의미하며 교육훈련 환경은 훈련의 내용 및 목적에 적합하여야 하며 훈련에서의 학습효과를 증진시킬 수 있어야 한다고 주장하였다. 예를 들어 교육장이 너무 비좁아서 조별 과제를 수행하지 못하거나 적절하지 못한 교육매체를 사용하거나 또는 실습에 필요한 재료가 부족하다는 등의 요소는 효과적인 훈련학습을 저해하는 요소가 될 수 있다고 밝히고 교육훈련 환경이 학습과 전이에 영향을 미치는 요인임을 실증연구를 통해 증명하였다. 이와 같이 선행연구들에서 교육훈련 환경은 학습전이에 영향을 미치는 중요한 변인이므로 본 연구에서는 교육훈련 환경 개념을 김재환(2003)의 견해와 같이 교육장환경, 교육매체 등 전반적인 교육지원환경을 의미하는 것으로 하였다.

2. 조직유효성

가. 조직유효성의 개념

조직차원에서 기대하는 교육훈련의 효과성 중 하나는 교육훈련이 조직유효성에 미치는 영향에 관한 것이다. 조직이론에서 조직의 유효성(organizational effectiveness)이란 조직의 목표만을 추구하는 것이 아닌 개인의 목표와 조직의 목표 양자를 포괄하는 개념이다. 이는 조직이 얼마나 잘 되고 있는지 또는 얼마나 효과적인가를 표시하는 개념으로 조직의 성과를 평가하는 하나의 기준이다.

Mackenzie(1990)는 조직유효성을 파악하는데 있어 유효성(effectiveness)과 효율성(efficiency)의

개념간의 혼란이 있는 경우가 많고 유효성과 효율성을 동의어로 간주하여 사용하고 있으나 실제로는 동일 개념이 아니라고 하였다. 즉, 효율성은 어떤 일을 잘하는 것인 반면 유효성은 옳은 일을 잘하는 것이라 하였다. 김은희(2003)는 조직유효성이란 조직의 성과 또는 성공도를 평가, 측정하는데 있어 여러 가지 복잡하고 다양한 문제점이 존재하기 때문에 이를 해결하기 위한 차원에서 조직목표라는 개념의 대응으로 사용되며, 비교적 구체적인 개념에 조직의 평가가 이루어지고 있다고 하였다.

그리고 Milton(1981)은 조직유효성은 단일한 혹은 여러 목표달성을 조건으로 정의되며, 조직은 미리 결정된 목적이 달성된 정도로서 성과 혹은 효율성을 측정한다고 하였다. Chung & Megginson(1988)은 그들의 연구에서 조직유효성의 정의를 이익, 생산성, 종업원 만족, 사회적 책임, 재정적 안정 등과 같은 다수의 목표들을 실현시키고 적응성, 환경적 제약요인, 생존 등과 같은 변화하는 환경에의 적응, 그리고 생존해 나가는 조직의 능력 즉, 조직의 장기, 단기 목표의 달성정도라고 하였다. 조직유효성에 대한 학자들의 다양한 정의를 종합해 보면 조직유효성은 조직이 설정한 목표를 얼마나 효과적으로 달성하는가를 의미하며 조직구성원이 가지고 있는 욕구를 얼마나 잘 충족시키는가와 조직과 관련된 상황적 변인들이 얼마나 효과적으로 조정되었는가와 관련됨을 알 수 있다.

나. 조직유효성의 측정방법

조직유효성의 개념이 매우 다양한 만큼 조직유효성에 대한 측정기준 및 방법도 매우 다양하다(원효현·조명임, 2008). 장해익(2000)은 조직의 과정 달성도와 목표 달성도가 조직의 유효성 측정에 일반적으로 이용되는 것이라고 했다. 또한 Dalton, Toder, Spendolini, Fielding, & Poter(1980)는 조직유효성의 평가지표를 경제적 성과와 심리적 성과로 구분하였는데 경제적 성과지표

에는 수익성, 성장성, 생산성, 매출액, 총 매출액 등이 있으며, 심리적 지표에는 조직구성원의 사기, 직무만족, 조직몰입 등이 해당된다.

이와 같이 조직유효성의 평가를 위한 다양한 지표들이 있으나 본 연구에서는 일반적으로 연구자들이 많이 사용하는 심리적 지표인 직무만족과 조직몰입을 조직유효성의 평가지표로 사용하였다.

다. 조직유효성의 구성 변인

(1) 직무만족

직무만족에 대해서 선행연구자들은 다양하게 정의하고 있다. Price(1972)는 조직구성원이 체제 내의 직무참여자로서 지니는 감정의 긍정적 지향이며, 긍정적 감정을 지닌 조직 구성원은 만족을 느끼는 반면 부정적 감정을 지닌 조직구성원은 불만을 느낀다고 하였다. Locke(1974)는 직무만족을 개인이 자신의 직무나 이를 통해서 얻게 되는 경험을 평가를 통하여 얻게 되는 유쾌함이나 긍정적인 정서의 상태를 말하며 그 개념은 감정적인 반응이기에 내면의 과정에 의해서만 발견되어 지거나 파악될 수 있다고 하였다.

또한 Alderfer(1972)는 한 개인이 직무에 대해서 보유하고 있는 일련의 태도이며 직무나 직무수행 결과로 인해 충족되어지는 유쾌하고 긍정적 정서 상태로서 인간의 건강, 안전, 귀속, 존경, 성장 등 제반 욕구의 차원에서 설명되어 진다고 하였으며, Smith(1995)는 각 개인이 자신의 직무와 관련하여 경험하는 모든 감정에서 좌우되는 태도라고 정의하였다. 즉, 직무만족을 직무와 관련된 일에 대한 감정과 태도와의 관련성으로 나타내고 있다. 양창삼(1991)은 직무만족은 조직 구성원이 직무와 관련하여 갖게 되는 태도, 가치, 신념, 욕구 등 감정적 상태라고 하였고, 신유근(1997)은 자기직무에 대한 호의적 태도로, 자신의 직무에 대한 긍정적인 감정을 가진 개인의 심리상태라고 정의하였으며, 유기현(1998)은 타인의 태도, 가치, 욕구 등의 수준이나 차원에 따라 조직 구성원이

직무와 관련시켜 갖게 되는 감정적인 상태라고 하였다.

이와 같이 선행연구자들의 정의를 종합해 보면 직무만족은 한 개인이 직무에 대한 정서적, 감정적 반응이며 욕구, 가치, 신념의 상대적 격차에 대한 인식이라는 공통점을 찾을 수 있다. 본 연구에서는 직무만족을 현재의 직무와 관련된 개인의 능력 발휘와의 관계, 직무수행을 통한 성취감, 직무수행에 대한 태도, 직무를 통한 경력개발의 기회를 변인으로 선택하였다.

(2) 조직몰입

조직몰입은 다양한 분야에서 많은 사람들에게 의해 연구되어왔으며, 연구주체와 관점에 따라 그 개념이 상이하기에 일관된 정의를 내리긴 어렵다. Mowday, Steers, & Porter(1979)는 조직몰입이란 한 조직에 대한 개인의 동일시, 몰입의 상대적 정도, 한 개인이 자기가 속한 조직에 얼마나 일체감을 가지고 몰두하느냐의 정도라고 하였으며, 다음과 같이 네 가지로 정의하였다. 첫째, 조직의 목표 및 가치에 대한 강한 신념과 신뢰의 정도, 둘째, 조직을 위하여 자발적으로 상당한 노력을 기울이려는 의지의 정도, 셋째, 조직의 구성원으로 계속 남으려는 강한 요구의 정도라고 하였다. 즉 자기가 속한 조직에 대한 호의적 태도를 말하는 것으로 자신과 조직을 동일시하고 조직문제에 적극적으로 관여하고자 하는 정도를 의미한다.

한편, Meyer & Allen(1984)은 조직몰입을 정서적 몰입, 유지적 몰입, 규범적 몰입으로 나누어 설명하였다. 정서적 몰입은 조직의 목표나 가치관이 개인의 가치관과 일치하여 조직에 남아있기를 원하는 몰입을 말하며, 지속적 몰입은 구성원으로 남게 될 경우 보상으로 오는 이득 때문에 조직에 남기를 원하는 몰입이고, 규범적 몰입은 조직에 남아있어야 하는 어떠한 의무감 때문에 조직에 남게 되는 몰입이라고 하였다.

이와 같이 선행연구자들의 정의를 종합해보면

조직몰입은 특정 조직에 대하여 애착을 가짐으로써 그 조직의 구성원으로 남아있고 싶어 하고, 조직의 발전을 위해 더 노력하려 하여 조직에 공헌하고자 하는 심리적 상태라고 할 수 있다. 본 연구에서는 조직몰입을 정서적 몰입 및 유지적 몰입과 관련된 개인의 조직에 대한 자부심 및 애착심, 동일시 정도를 변인으로 선택하였다.

3. 직무성과

가. 직무성과의 개념

직무성과는 대단히 포괄적인 개념이고 여러 분야의 연구자들이 내린 정의가 다양하기에 정의를 단순화하기가 어렵다. Carroll & Tosi(1977)는 직무성과란 조직구성원의 행동이 직무와 관련하여 다양하게 얽혀져 있는 것을 뜻하며 특히, 조직의 업무와 관련된 모든 직무를 조직구성원이 구체적으로 성취하는 것을 직무성과로 개념 지을 수 있으며 조직 내의 직무성과와 관련되지 않는 일반적 행동은 직무성과에 해당하지 않는다고 하였다.

안희남(1988)은 조직구성원의 직무가 어느 정도 성공적으로 달성되었는지의 여부를 가리키는 개념으로서 산업심리학자들이 말하는 생산성의 의미와 동일하게 사용되나 생산성이 물리적 산출이라는 보다 구체적이고 협의적인 뜻을 담고 있는데 반해 직무성과는 조직구성원의 성취라는 보다 포괄적인 개념을 담고 있으며 조직에 영향을 미치기를 바라는 조직구성원의 행동의 한 단면이 된다고 하였다. 우석봉(2001)은 직무성과란 일반적으로 조직원이나 구성원들이 실현시키고자 하는 바람직한 상태 또는 조직구성원이 자신의 목표를 달성할 수 있는 정도라고 하였다.

이와 같이 직무성과에 대한 선행연구자들의 정의를 종합해 보면 조직차원에서 직무성과란 조직의 목표 및 원하는 결과를 조직구성원이 어느 정도 달성하였는가의 정도를 평가하고 나타내는 것이라 할 수 있다.

나. 직무성과의 측정

Woodruff(1980)는 직무성과 측정을 위한 평가 영역을 여덟 가지로 구분하였다. 첫째, 작업의 양이다. 이것은 할당된 업무의 산출량을 나타낸다. 둘째, 작업의 질이다. 이것은 처리된 작업을 전달 받는 사람에게 유용성을 발전시켜주는 업무의 특성을 의미한다. 셋째, 직무 지식 및 기술이다. 이것은 할당된 직무에 일반적으로 나타나는 기술적, 개념적, 구조 지향적 문제들을 충분히 풀어내기 위해 담당자가 가지고 있는 특성들을 의미한다. 넷째, 판단력이다. 이것은 문제 상황에 직면했을 때 현명한 의사결정을 달성하기 위한 실제적인 자유재량의 행동능력을 의미한다. 다섯째, 직무자발성이다. 이것은 특별한 명령이나 지침 없이도 직무상 필요한 것으로 간주되는 일들을 수행하려는 담당자의 발현된 특성을 말한다. 여섯째, 적응성이다. 이것은 직무환경에서 나타나는 변화하고 구조화되지 않는 상황과 문제들에 대해 적절하고 신속히 적응하는 능력을 의미한다. 일곱째, 협조성이다. 이것은 동료작업자들과 함께 행동하는 업무담당자의 발현된 특성을 의미한다. 여덟째, 혁신성이다. 이것은 일반적으로 독특성 및 복잡성으로 특정 지어지는 문제들을 개선하고 해결하기 위해 필요한 변화에 영향을 주는 새로운 것을 개진하는 업무담당자의 발현된 능력을 말한다.

대부분의 조직은 조직구성원에 대한 직무수행에 따른 직무성과를 평가하는 도구로 인사고과를 실시한다. 하지만 조직마다 목적과 상황에 평가기준과 방법은 각각 다를 것이다. 이에 본 연구에서는 직무성과를 측정 가능한 직원 개인의 조직을 위한 활동능력과 동기의 결과로 정의하고 적극적인 참여, 업무수행능력 및 자신감 향상, 전문지식의 향상 정도를 직무성과의 변인으로 정하였다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구대상

본 연구의 대상은 부산지역 중소기업에 재직하고 있으며, 지난 3년 간 교육훈련 프로그램에 참여한 경험이 있는 근로자들이다. 부산지역 중소기업체 중 7개 업체를 무선적으로 선정하여 총 350명의 근로자를 대상으로 질문지를 배부하였고, 301명의 질문지를 회수(회수율 86%)하여 그 중 부정확한 응답이 담겨있는 질문지 15부를 제외한 286명을 최종 분석대상으로 삼았다. 구체적인 연구대상자의 특성은 <Table 1>과 같다.

<Table 1> Characteristics of Sample

Characteristics		n	%
Gender	Male	206	72.0
	Female	80	28.0
Age	20s	51	17.8
	30s	161	56.3
	40s	56	19.6
	50s or more	18	6.3
	High school	39	13.6
Educational level	2-year college	76	26.6
	4-year college	149	52.1
	Graduate school	22	7.7
Position	Officer, Deputy	190	66.4
	Division chief, Vice-chief	48	16.8
	Department head	39	13.6
	Executive or more	9	3.1
Main task	Office work, Management	155	54.2
	Sale	59	20.6
	Production, Technology	30	10.5
	Research, Development et al	27	9.4
Work period	Less than 1 year	31	10.8
	1 year or more~less than 5 years	94	32.9
	5 years or more~less than 10 years	78	27.3
	10 years or more	83	29.0
	One	67	23.4
Number of educational training participation	Two	49	17.1
	Three	91	31.8
	Four	19	6.6
	Five or more	60	21.0

2. 측정변인

가. 연구대상자의 특성

연구대상자의 특성은 성별, 연령, 학력, 직급, 담당업무, 근무기간, 교육훈련참여횟수를 포함하였다.

나. 교육훈련 프로그램 특성

교육훈련 프로그램 특성은 교육훈련설계에 있어서의 특성을 말하며, 본 연구에서는 교육훈련 프로그램 특성을 직무관련성(5문항), 강사의 자질 및 교수능력(5문항), 교육방법(5문항), 목표설정(5문항), 교육훈련 환경(4문항)의 5개 하위척도로 구성하였고 각 문항은 Likert 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 2=그렇지 않다, 3=보통이다, 4=그렇다, 5=매우 그렇다)로 측정하였다. 구체적인 설문 문항은 <Table 2>와 같다. 신뢰도(Cronbach's α)는 전체가 .952, 직무관련성이 .886, 강사의 자질 및 교수능력이 .860, 교육방법이 .845, 목표설정이 .883, 교육훈련 환경이 .808이었다.

<Table 2> Questions of Educational Training Program Traits

Subscale	In my education~,
Job relation	specific objective that can directly use for task was provided.
	specific topics were directly related to my task.
	specific materials that are helpful for job performance were provided.
	practical job-related tasks were provided.
	things necessary for my task were reflected in education.
Instructor's qualification and teaching ability	instructor's teaching skill(media use ability, et al) was excellent.
	instructor was excellent in professional knowledge on educational contents.
	instructor showed sufficient action and impassion in educational process.
	instructor induced motivation for participants' education.
Education method	instructor's speed for educational process was proper.
	many educational methods(worksheet, role play, discussion, Q&A, et al) were used properly.
	many learning materials were used properly.
	overall education was proceed to identify contents and contexts.
	after finishing learning on certain topic, the opportunity for recalling the contents on the topic in the middle of educational process was provided.
Education	in necessary case, time schedule or plan for participant's possible direct experience was provided.
Education	place for education was proper in the light

al training environment	of topic and contents.
	texts or learning instruments for education were provided properly for educational contents.
	machines or instruments for practice for education were proper.
	texts, learning resources, and visual & audio materials were proper for achieving educational goal.
Objective setting	it was thought the achievement of educational objective will be helpful for me immediately.
	it was thought the objective of educational program was important.
	the educational program was timely good for my current and future job performance.
	objective on higher level of job performance was provided in the educational program.
	expectancy that I had when I participated in this education was accomplished.

다. 조직유효성

조직유효성은 조직이 얼마나 잘 되고 있는지 또는 얼마나 효과적인가를 나타내는 것으로 본 연구에서는 조직구성원의 심리적 지표인 직무만족(6문항)과 조직몰입(6문항)의 교육훈련 후 변화 정도로 구성하였고, 각 문항은 Likert 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 2=그렇지 않다, 3=보통이다, 4=그렇다, 5=매우 그렇다)로 측정하였다. 구체적인 설문문항은 <Table 3>과 같다. 신뢰도(Cronbach's α)는 전체가 .949, 직무만족이 .908, 조직몰입이 .924이었다.

라. 직무성과

직무성과는 측정 가능한 직원 개인의 조직을 위한 활동능력과 동기의 결과를 의미하는데 본 연구에서는 직무성과를 교육훈련 후 업무에의 적극적 참여수준(4문항), 업무수행능력 및 자신감 향상(4문항), 전문지식 향상(2문항)으로 구성하였고 각 문항은 Likert 5점 척도(1=전혀 그렇지 않다, 2=그렇지 않다, 3=보통이다, 4=그렇다, 5=매우 그렇다)로 측정하였다. 구체적인 설문문항은 <Table 4>와 같다. 신뢰도(Cronbach's α)는 전체가 .944, 적극적 참여가 .893, 업무수행능력 및 자신감 향상이 .872, 전문지식 향상이 .813이었다.

<Table 3> Questions of Organizational Effectiveness

Subscale	After completing educational training, comparing previous thing~
Job satisfaction	I satisfied with my job more.
	I thought my task was suitable for my aptitude more.
	I felt more worth and satisfaction personally when I performed my task.
	I performed my task with my best.
	I thought current my task was helpful for my future.
	I thought I could achieve something through my current task.
Involvement in organization	what I said to other people about our company became enjoy more.
	I felt stronger attachment about our company.
	I felt stronger belongingness about our company.
	I felt our company's problem like my one.
	this company became meaningful more for me personally.
	I felt our company like family more.

<Table 4> Questions of Job Performance

Subscale	After completing educational training, comparing previous thing~
Active participation	the level of job performance I achieving became high.
	I became participate in my job actively and spontaneously.
	I became think job performance I achieving contributed to organizational benefits.
	I became do job performance more passionately and actively.
Task performance ability and confidence improvement	I became work more sincerely for better company.
	my mistakes in my job were reduced.
	I heard my job performance ability was improved from boss or peer.
	I became do my job more actively.
Professional knowledge improvement	my professional skill and knowledge about my job were improved.
	I had new knowledge about some area I didn't know.

3. 자료 수집 절차

자료 수집은 2012년 3월 29일부터 4월 11일 까지 2주간에 걸쳐 7개의 부산지역 중소기업체에 방문하여 업체의 협조를 얻어 직접 질문지를 배부한 후 재방문하여 응답한 질문지를 회수하였다.

4. 자료 분석 방법

본 연구에서 수집된 자료들은 SPSS 프로그램을 사용하여 다음과 같은 분석절차를 거쳤다. 첫째, 연구대상자의 특성에 대해 빈도분석을 실시하였다. 둘째, 측정문항의 신뢰도를 확인하기 위해 Chronbach's α 값을 산출하였다. 셋째, 중소기업 근로자의 교육훈련 프로그램 특성이 조직유효성 및 직무성과에 미치는 영향을 분석하기 위하여 상관분석 및 중다회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구 결과

1. 기술통계분석

연구에 사용된 주요 변인의 하위척도별 평균 및 표준편차는 <Table 5>와 같다.

<Table 5> Mean and Standard Deviation by Subscale

Variable	Subscale	M	SD
Educational training program traits	Job relation	3.34	.67
	Instructor's qualification and teaching ability	3.57	.63
	Educational method	3.37	.64
	Educational training environment	3.37	.61
	Objective setting	3.36	.66
Organizational effectiveness	Job satisfaction	3.39	.66
	Involvement in organization	3.34	.70
Job performance	Active participation	3.43	.70
	Task performance ability and confidence improvement	3.43	.65
	Professional knowledge improvement	3.51	.72

<Table 5>에서 알 수 있듯이 중소기업 근로자들은 교육훈련 프로그램 특성에 대해 보통이상으로 긍정적이라는 인식을 나타내었고, 조직유효성과 직무성과에 대해서도 보통이상으로 긍정적이라는 인식을 나타내었다. 이러한 결과는 중소기업의 교육훈련 프로그램이 근로자들의 직무수행에 긍정적인 영향을 미치고 있음을 시사하고 있다.

2. 상호 상관분석

각 변인간의 상호 상관관계를 구체적으로 살펴보기 위하여 변인 간 상호 상관분석 결과는 <Table 6>과 같다.

<Table 6> Intercorrelation among Variables

Variable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1									
2	.576***	1								
3	.622***	.697***	1							
4	.591***	.592***	.739***	1						
5	.706***	.616***	.750***	.738***	1					
6	.629***	.516***	.615***	.588***	.720***	1				
7	.569***	.476***	.591***	.573***	.648***	.818***	1			
8	.580***	.454***	.569***	.571***	.660***	.777***	.827***	1		
9	.568***	.450***	.574***	.534***	.629***	.763***	.797***	.833***	1	
10	.579***	.486***	.543***	.565***	.636***	.709***	.702***	.775***	.784***	1

Note: 1. Job relation, 2. Instructor's qualification and teaching ability, 3. Educational method, 4. Educational training environment, 5. Objective setting, 6. Job satisfaction, 7. Involvement in organization, 8. Active participation, 9. Task performance ability and confidence improvement, 10. Professional knowledge improvement

***p<.001

<Table 6>에서 볼 수 있듯이 직무만족과 가장 높은 정적 상관을 보이는 교육훈련 프로그램 특성은 목표설정($r=.720, p<.001$)이었으며, 그 다음은 직무관련성($r=.629, p<.001$)이었다. 조직몰입과 가장 높은 정적 상관을 보인 교육훈련 프로그램 특성은 목표설정($r=.648, p<.001$)이었으며, 그 다음은 교육방법($r=.591, p<.001$)이었다.

적극적 참여와 가장 높은 정적 상관을 보이는 교육훈련 프로그램 특성은 목표설정($r=.660, p<.001$)이었으며, 그 다음은 직무관련성($r=.580, p<.001$)이었다. 업무수행능력 및 자신감 향상과 가장 높은 정적 상관을 보인 교육훈련 프로그램 특성은 목표설정($r=.629, p<.001$)이었으며, 그 다음은 교육방법($r=.574, p<.001$)이었다. 전문지식 향상과 가장 높은 정적 상관을 보이는 교육훈련 프로그램 특성은 목표설정($r=.636, p<.001$)이었으며, 그 다음은 직무관련성($r=.579, p<.001$)이었다.

3. 중다회귀분석

가. 교육훈련 프로그램 특성의 조직유효성에 대한 중다회귀분석

교육훈련 프로그램 특성이 조직유효성에 미치

는 영향을 검증하기 위해 위계적 중다회귀분석을 실시한 결과는 <Table 7>과 같다. 먼저 조직유효성 중 직무만족의 경우 모형 I를 보면 근로자의 특성(성별, 연령, 학력, 직급, 근무기간, 교육훈련 참여횟수)은 근로자의 직무만족 전체변량의 약 4.4%를 설명하였다. 그러나 각 특성은 직무만족에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않았다.

모형 II를 보면 모형 I에 교육훈련 프로그램 특성 변인들(직무관련성, 강사의 자질 및 교수능력, 교육방법, 교육훈련 환경, 목표설정)을 추가로 투입하였을 때 근로자의 특성과 교육훈련 프로그램 특성은 근로자의 직무만족 전체변량의 약 56.8%를 설명하였다. 교육훈련 프로그램 특성 중 직무관련성($\beta=.291, p<.001$)과 목표설정($\beta=.444, p<.001$)이 근로자의 직무만족에 통계적으로 유의미한 정적 영향을 미쳤다. 이것은 교육훈련 프로그램의 목표설정이 명확하고 근로자중심일수록, 그리고 직무관련성이 높을수록 근로자의 직무만족을 높일 수 있음을 시사한다.

다음으로 조직유효성 중 조직몰입의 경우 모형 I를 보면 근로자의 특성(성별, 연령, 학력, 직급, 근무기간, 교육훈련 참여횟수)은 근로자의 조직몰

<Table 7> Multiple Regression of Educational Training Program Traits on Organizational Effectiveness

Variable	Organizational effectiveness							
	Job satisfaction				Involvement in organization			
	Model I		Model II		Model I		Model II	
	β	t	β	t	β	t	β	t
Gender(1=Male)	.034	.471	.058	1.173	-.011	-.148	.013	.238
Age	.102	1.141	.056	.895	.038	.420	-.010	-.149
Educational level	.061	.914	.050	1.109	-.007	-.111	-.014	-.280
Position	-.100	-1.164	-.071	-1.203	-.034	-.392	.002	.031
Work period	-.090	-1.145	.017	.313	-.096	-1.216	.013	.204
Number of educational training participation	.104	1.594	.034	.745	.118	1.805	.045	.895
Job relation			.219	3.583***			.187	2.779**
Instructor's qualification and teaching ability			.000	-.005			-.013	-.206
Educational method			.094	1.267			.149	1.823
Educational training environment			.063	.930			.127	1.715
Objective setting			.444	5.949***			.308	3.758***
R ²	.044		.568***		.046		.477***	
F	1.271		24.639		1.317		16.400	

Note: β means standardized regression coefficient.
** $p<.01$, *** $p<.001$

입 전체변량의 약 4.6%를 설명하였다. 그러나 각 특성은 조직몰입에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않았다.

모형 II를 보면 모형 I에 교육훈련 프로그램 특성 변인들(직무관련성, 강사의 자질 및 교수능력, 교육방법, 교육훈련 환경, 목표설정)을 추가로 투입하였을 때 근로자의 특성과 교육훈련 프로그램 특성은 근로자의 조직몰입 전체변량의 약 47.7%를 설명하였다. 교육훈련 프로그램 특성 중 직무관련성($\beta=.187$, $p<.01$)과 목표설정($\beta=.308$, $p<.001$)이 근로자의 조직몰입에 통계적으로 유의미한 정적 영향을 미쳤다. 이것은 교육훈련 프로

그램의 목표설정이 명확하고 근로자중심일수록, 그리고 직무관련성이 높을수록 근로자의 조직몰입을 높일 수 있다는 것을 시사한다.

따라서 전체적으로 볼 때 조직유효성에 유의미한 영향을 미치는 교육훈련 프로그램 특성은 직무관련성과 목표설정임을 알 수 있다.

나. 교육훈련 프로그램 특성의 직무성공에 대한 중다회귀분석

교육훈련 프로그램 특성이 직무성공에 미치는 영향을 검증하기 위해 위계적 중다회귀분석을 실시한 결과는 <Table 8>과 같다.

<Table 8> Multiple Regression of Educational Training Program Traits on Job Performance

Variable	Job performance											
	Active participation				Task performance ability and confidence improvement				Professional knowledge improvement			
	Model I		Model II		Model I		Model II		Model I		Model II	
	β	t	β	t	β	t	β	t	β	t	β	t
Gender(1=Male)	.065	1.001	.054	1.142	.039	.612	.027	.559	-.013	-.196	-.025	-.526
Age	.091	1.016	.050	.749	.031	.342	-.008	-.123	.134	1.501	.073	1.081
Educational level	.004	.067	.029	.665	-.010	-.173	.009	.202	.009	.149	.038	.850
Position	-.003	-.033	.037	.587	.002	.018	.044	.693	-.081	-.977	-.042	-.675
Work period	-.172	-2.211*	-.057	-.961	-.127	-1.643	-.010	-.165	-.147	-1.905	-.019	-.313
Number of educational training participation	.122	1.872	.058	1.186	.193	2.977**	.130	2.606**	.201	3.108**	.142	2.874**
Job relation			.200	3.035***			.242	3.586***			.246	3.691**
Instructor's qualification and teaching ability			-.051	-.800			-.046	-.711			.043	.674
Educational method			.108	1.349			.181	2.210*			-.008	-.095
Educational training environment			.127	1.765			.057	.776			.156	2.137*
Objective setting			.372	4.657***			.304	3.710***			.320	3.952***
R ²	.031		.489***		.036		.464***		.042		.477***	
F	1.495		23.854		1.741		21.586		2.056		22.677	

Note: β means standardized regression coefficient.
* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

먼저 직무성공 중 적극적 참여의 경우 모형 I를 보면 근로자의 특성(성별, 연령, 학력, 직급, 근무기간, 교육훈련참여횟수)은 근로자의 적극적 참여 전체변량의 약 3.1%를 설명하였다. 특성 중 근무기간($\beta=-.172$, $p<.05$)이 적극적 참여에 통계적으로 유의미한 부적 영향을 미쳤다. 이것은 근

무기간이 길수록 적극적 참여가 낮음을 의미한다.

모형 II를 보면 모형 I에 교육훈련 프로그램 특성 변인들(직무관련성, 강사의 자질 및 교수능력, 교육방법, 교육훈련 환경, 목표설정)을 추가로 투입하였을 때 근로자의 특성과 교육훈련 프로그램

램 특성은 근로자의 적극적 참여 전체변량의 약 48.9%를 설명하였다. 근무기간의 영향력은 사라졌으며, 교육훈련 프로그램 특성 중 직무관련성($\beta=.200$, $p<.001$)과 목표설정($\beta=.372$, $p<.001$)이 근로자의 적극적 참여에 통계적으로 유의미한 정적 영향을 미쳤다. 이것은 교육훈련 프로그램의 직무관련성 및 목표설정이 적극적 참여의 강한 예측변인이며, 목표설정이 명확하고 근로자중심일수록, 그리고 직무관련성이 높을수록 근로자의 적극적 참여를 높일 수 있음을 시사한다.

다음으로 직무성과 중 업무수행능력 및 자신감 향상의 경우 모형 I을 보면 근로자의 특성(성별, 연령, 학력, 직급, 근무기간, 교육훈련참여횟수)은 근로자의 업무수행능력 및 자신감 향상 전체변량의 약 3.6%를 설명하였다. 특성 중 교육훈련참여횟수($\beta=.193$, $p<.01$)가 업무수행능력 및 자신감 향상에 통계적으로 유의미한 정적 영향을 미쳤다. 이것은 교육훈련참여횟수가 많을수록 업무수행능력 및 자신감 향상이 높아짐을 의미한다.

모형 II를 보면 모형 I에 교육훈련 프로그램 특성 변인들(직무관련성, 강사의 자질 및 교수능력, 교육방법, 교육훈련 환경, 목표설정)을 추가로 투입하였을 때 근로자의 특성과 교육훈련 프로그램 특성은 근로자의 업무수행능력 및 자신감 향상 전체변량의 약 46.4%를 설명하였다. 교육훈련 참여횟수의 영향력은 여전히 남아있으며, 교육훈련 프로그램 특성 중 직무관련성($\beta=.242$, $p<.001$), 교육방법($\beta=.181$, $p<.05$), 목표설정($\beta=.304$, $p<.001$)이 근로자의 업무수행능력 및 자신감 향상에 통계적으로 유의미한 정적 영향을 미쳤다.

이것은 근로자의 교육훈련참여횟수, 교육훈련 프로그램의 직무관련성, 교육방법, 목표설정이 업무수행능력 및 자신감 향상의 강한 예측변인이며, 목표설정이 명확하고 근로자중심일수록, 직무관련성이 높을수록, 교육방법이 효과적일수록, 교육훈련참여횟수가 높을수록 근로자의 업무수행능력 및 자신감 향상을 높일 수 있음을 시사한다.

마지막으로 직무성과 중 전문지식 향상의 경우

모형 I을 보면 근로자의 특성(성별, 연령, 학력, 직급, 근무기간, 교육훈련참여횟수)은 근로자의 전문지식 향상 전체변량의 약 4.2%를 설명하였다. 특성 중 교육훈련참여횟수($\beta=.201$, $p<.01$)가 전문지식 향상에 통계적으로 유의미한 정적 영향을 미쳤다. 이것은 교육훈련참여횟수가 많을수록 전문지식 향상이 높아짐을 의미한다.

모형 II를 보면 모형 I에 교육훈련 프로그램 특성 변인들(직무관련성, 강사의 자질 및 교수능력, 교육방법, 교육훈련 환경, 목표설정)을 추가로 투입하였을 때 근로자의 특성과 교육훈련 프로그램 특성은 근로자의 전문지식 향상 전체변량의 약 47.7%를 설명하였다. 교육훈련참여횟수의 영향력은 여전히 남아있으며, 교육훈련 프로그램 특성 중 직무관련성($\beta=.246$, $p<.01$), 교육훈련 환경($\beta=.156$, $p<.05$), 목표설정($\beta=.320$, $p<.001$)이 근로자의 전문지식 향상에 통계적으로 유의미한 정적 영향을 미쳤다. 이것은 근로자의 교육훈련참여횟수, 교육훈련 프로그램의 직무관련성, 교육훈련 환경, 목표설정이 전문지식 향상의 강한 예측변인이며, 목표설정이 명확하고 근로자중심일수록, 직무관련성이 높을수록, 교육훈련 환경이 적합할수록, 교육훈련참여횟수가 높을수록 근로자의 전문지식 향상을 높일 수 있음을 시사한다.

따라서 전체적으로 볼 때 직무성과에 유의미한 영향을 미치는 변인은 교육훈련참여횟수, 직무관련성, 교육방법, 교육훈련 환경, 목표설정임을 알 수 있다.

V. 논의 및 결론

본 연구는 실제 교육에 참여한 경험이 있는 중소기업 근로자를 대상으로 교육훈련 프로그램 특성이 조직유효성 및 직무성과에 미치는 영향을 종합적으로 분석, 규명하여 중소기업 근로자를 위한 교육훈련 프로그램 운영과 설계에 도움이 될 수 있는 이론적 기초를 제공하고자 하였다.

주요 결과를 살펴보면 근로자의 특성을 통제한 후 교육훈련 프로그램 특성 중 직무관련성과 목표설정이 조직유효성의 직무만족과 조직몰입에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 강사의 자질 및 교수능력, 교육방법, 교육훈련 환경은 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 직무관련성이 높고 목표설정이 잘된 교육훈련 프로그램은 근로자의 직무만족과 조직몰입을 높일 수 있으므로 교육대상자의 직무를 명확히 분석하여 직무관련성이 높은 교육훈련에 참여하도록 해야 할 것이며, 교육훈련의 목표가 학습자에게 필요한 것이고 해볼 만한 것이 되도록 교육프로그램을 설계할 필요가 있다.

한편, 교육훈련 프로그램 특성과 직무성공과의 관계에서 근로자의 특성을 통제한 후 직무관련성이 높고 목표설정이 잘된 교육훈련 프로그램은 근로자의 적극적 참여를 높이는 것으로 나타났다. 그리고 교육훈련참여횟수가 많을수록 자신감 및 업무수행능력이 향상되는 것으로 나타났으므로 조직의 상황과 개인의 상황을 고려한 적절한 수준의 교육훈련참여횟수 증가가 이루어져야 할 것이다. 또한 직무관련성이 높고, 교육훈련 목표가 잘 설정되고, 효과적인 교육방법을 사용한 교육훈련 프로그램이 업무수행능력 및 자신감을 향상시키는 것으로 나타났다. 그리고 직무관련성이 높고 목표설정이 적절하며 교육훈련에 적합한 환경조성이 된 교육훈련 프로그램이 전문지식을 향상시키는 것으로 나타났다. 이러한 일련의 결과는 심선희·박선영·김하균(2011)의 연구결과와 간접적으로 비슷한 모습을 보인다. 그러나 직접적인 비교는 어렵다. 왜냐하면 종속변인이 다르기 때문이다. 이것은 후속연구에서 좀 더 면밀히 살펴볼 필요가 있다.

이렇게 볼 때 교육훈련을 통하여 직무성공을 높이기 위해서는 근로자의 직무를 명확히 분석하여 직무관련성이 높은 교육훈련에 참여시켜야 할 것이며, 교육훈련 내용은 참여자가 기대감을 가질 수 있고 적절한 목표설정이 이루어져야 할 것

이다. 또한 교육훈련 참가자가 능동적으로 참여하도록 다양한 교육방법이 활용되어야 할 것이며, 교육내용에 적합한 교보재 및 실습장비, 시청각 자료 등이 구비되어야 할 것이다.

이상의 논의 및 결론을 바탕으로 중소기업 근로자의 효과적인 교육훈련을 위한 제언을 제시하면 다음과 같다. 첫째, 교육훈련에 많이 참여한 근로자가 직무만족 및 직무성공이 더 높으므로 기업체의 경영진 및 교육담당자는 교육훈련의 필요성을 더욱 인식하여야 하며 근로자를 위한 교육훈련을 많이 실시해야 한다. 이를 위해 기업주는 교육훈련 확대를 위한 예산편성 등 적극적인 노력을 기울여야 할 것이다. 아울러 중소기업의 교육훈련 미실시 사유인 조업차질, 예산부족, 업무공백의 우려 등의 해소를 위해 중소기업에 위한 유관기관의 지원이 필요하다.

둘째, 중소기업체는 교육훈련 전담부서 및 전담자를 두어야 한다. 이들은 연간 교육체계를 수립하여 근로자 개인별 교육수료 이력을 관리하는 등 근로자에 대한 체계적이고 지속적인 교육훈련 관리를 하여야 한다. 300인 미만 중소기업체의 경우 97.3%가 교육훈련 전담자를 두지 못함으로(고용노동부, 2009) 근로자의 교육훈련 관리에 어려움을 겪고 있는 실정이다. 전담자를 두기 어렵다면 업무 담당자를 지정하여 이들이 근로자의 교육훈련 계획수립 및 방안 마련을 위한 업무를 진행할 수 있도록 역량 개발을 위해 지원해야 한다. 셋째, 근로자의 직무를 명확히 분석하여 직무관련성이 높은 교육훈련에 참여하도록 관리해야 한다. 그리고 처음 교육훈련에 참여하는 학습대상자나 교육훈련 경험이 적은 학습대상자들일수록 더욱 검증되고 능력 있는 강사를 배치하여 교육훈련을 실시하도록 해야 한다.

본 연구는 다음과 같이 몇 가지 제한점을 갖는다. 첫째, 본 연구는 부산지역 중소기업 근로자들을 연구대상으로 하였기에 연구결과의 일반화에 한계가 있다. 둘째, 연구대상자의 분포에 있어 대부분 남자이며 사원·대리직급의 20~30대가 많고

직종은 사무·관리직이 많았다. 셋째, 설문 실시 시점이 특정 교육훈련이 끝난 직후가 아닌 교육 훈련이 종료되고 일정 시간이 지난 후에 이루어 졌으므로 응답의 정확성이 떨어질 수 있다.

Reference

- Ahn, Hee-Nam(1988). A study of correlation between middle class official's task satisfaction and task outcomes, Yonsei University Doctoral Dissertation.
- Alderfer, C.(1972). Existence, relatedness and growth, NY: The Free Press.
- Alliger, G. M. · Tannenbaum, S. I. · Bennett, Jr. W. · Traver, H. & Shotland, A.(1997). A meta-analysis of the relations among training criteria, *Personnel Psychology*, 50(2), 341~358.
- Baldwin, T. T. & Ford, J. F.(1988). Transfer of training: A review and directions for future research, *Personnel Psychology*, 41(1), 63~105.
- Campbell, J. P.(1988). Training design for performance improvement. In J. P. Campbell & Associates(Eds.), *Productivity in organizations: New Perspective from industrial and organizational psychology(177-216)*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Carroll, S. J., & Tosi, H. I.(1977). *Organizational behavior*, Chicago: St. Clair Press.
- Chang, Hae-Ik(2000). A study of the influence of manager's perceived leadership style on member's motivational induction and job attitude: Focusing on the mediating effect of unit climate and learning organizational capacity. Kyunghee University Doctoral Dissertation.
- Chung, K. H. & Megginson, L. C.(1988). *Organizational behavior, developing managerial skills*, NY: Harper & Row.
- Dalton, D. R. · Toder, W. D. · Spendolini, M. J. · Fielding, G. J. & Porter, L. W.(1980). Organization structure and performance: A critical review, *Academy of Management Review*, 49~54.
- Flehsig, K. H.(1991). Instructional design: A new fashion or a new development stage in teaching method, *Education*, 28(1), 68~69.
- Ford, J. K. & Wroten, S. P.(1984). Introducing new methods for conducting training evaluation and for linking training evaluation to program redesign, *Personnel Psychology*, 37, 651~665.
- Ga, Yon-Hee(2008). The influence of company education participant's achievement motivation, participation motivation, self-efficacy, self-regulated learning performance on educational training's satisfaction and academic achievement, Ewha Womans University Master Thesis.
- Han, Kyung-In(2009). The relationship between educational training program by A airline step and learning transfer, job outcomes, and job satisfaction, Korea University Master Thesis.
- Heo, Sung-Chul(2009). A study of the influence of educational training trait on job satisfaction, Busan University Master Thesis.
- Heo, Yun-Chung(2005). The influence of food service company's educational training program on educational training transfer, Kyungwon University Doctoral Dissertation.
- Hwang, Byung-Su(1991). Let's choose suitable method, *Industrial Education* 24, 77~79.
- Kim, Eun-Hee(2003). A study of the influence of leadership in organization and organizational culture on organizational effectiveness, Yonsei University Master Thesis.
- Kim, Hyung-Jun(2006). A study of the influence of educational training on organizational effectiveness and job performance, Sejong University Master Thesis.
- Kim, J. S.(1984). Effect of behavior versus outcome goal-setting and feedback on employee satisfaction and behavior, *Academy of Management Journal*, 27, 139~149.
- Kim, Jae-Hwan(2003). A study of educational training transfer validity in Korean company education, Yonsei University Master Thesis.
- Kim, Jong-Pyo(1994). Educational method decision and evaluation plan, *Industrial Education* 58, 48~49.
- Korea Employment Information Service(2008).

- Employment insurance statistics yearbook.
- Lee, Doo-Hyung(1995). The effect of educational company education learning and transfer in organization, Sungkyunkwan University Doctoral Dissertation.
- Locke, E. A.(1974). Source of satisfaction and dissatisfaction of among solid waster management employee, *Journal of Applied Psychology*, 59, 146~156.
- Locke, E. A. · Shaw, K. N. · Saari, L. M. & Latham, G. P.(1981). Goal-setting and task performance: 1969-1980, *Psychological Bulletin*, 90, 125~152.
- Mackenzie, A. G.(1990). Performance measurement. In M. Line(ed), *Academic library management*, London: The Library Association.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J.(1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations, *Journal of Applied Psychology*, 72, 638~642.
- Milton, C. R.(1981). *Human behavior in organization: Three level of behavior*, NY: Prentice Hall.
- Min Doo-Sik(2007). An empirical study of the influence of educational training on organizational effectiveness, Changwon University Master Thesis.
- Ministry of Employment and Labor(2009). *Company job training situation survey result*.
- Mowday, R. T. · Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224~247.
- Park, Myung-Kyu · Shim, Sun-Hee & Kim, Ha-Kyun (2011). The influence of cyber education factor in ordinary learning system on official's cyber education preference, *Journal of Fishier and Marin Educational Research* 23(1), 116~125.
- Park, So-Yon & Lee, Yong-Hee(2008). A study of organizational trait mediation effect on airline crewman's educational training transfer, *Journal of Aviation Management* 6(1), 117~140
- Price, J. L.(1972). *Handbook of organizational measurement*, Washington: Health and Company.
- Shim, Sun-Hee · Park, Sun Young & Kim, Ha Kyun(2011). A study of the influence of educational training program trait on educational program satisfaction by company's activation: Focusing on medium and small company worker, *Journal of Fishier and Marin Educational Research* 23(2), 267~276.
- Shin, Yu-Geun(1997). *The management of human respect: Organizational behavioral approach*, Seoul: Dasan.
- Smith, R. W.(1995). *Servant leadership: A pathway to the emerging territory*. In L. C. Spears(Ed), *Reflection on leadership: How Robert K. Greenleafs theory of servant- leadership influenced today's top management thinkers*, NY: John Wiley.
- Won, Hyo-Hun & Cho Myung-Lim(2008). The relationship between middle school teacher's decision-making participation level and organizational effectiveness, *Journal of Fishier and Marin Educational Research* 20(2), 286~296.
- Woo, Suk-Bong(2001). A study of the relationship between hotel member's organizational citizen behavior and previous factor and job outcomes, *Tourism and Leisure Research* 13(1), 175~192.
- Woodruff, C. K.(1980). Data processing people-Are they satisfied/dissatisfied with their jobs? *Information & Management*, 3(6), 219~225.
- Yang, Chang-Sam(1991). *Theory of human resource management*, Seoul: Bobmunsa.
- You, Ki-Hyun(1998). Strategic direction of company restructuring, *Management Research* 3, 1~12.

-
- 논문접수일 : 2013년 01월 28일
 - 심사완료일 : 1차 - 2013년 02월 16일
2차 - 2013년 02월 26일
 - 게재확정일 : 2012년 02월 28일