

교육훈련전이가 한국기업의 활성화에 미치는 영향에 관한 연구 -사이버교육의 교육훈련프로그램 및 조직 특성을 중심으로-

소원현 · 김하균[†]
(한국학 중앙연구원 · [†] 부경대학교)

The Effects of Transfer of Education Training on Korean Enterprise Revitalization

-Focusing on Characteristics of Education Training Program and Organization
Characteristics in Cyber Education-

Won-Hyun SO · Ha-Kyun KIM[†]
(The Academy of Korean Studies · [†]Pukyong National University)

Abstract

This article starts with a review of the organization characteristics and corporate education training program, especially in relation to the cyber education. In particular, we empirically analyzed the factors affecting the characteristics of education program (e.g., relatedness of the program contents, method of education and instructor's ability) and the organization characters (e.g., support of manager and coworker, education culture). Hence the main purpose of this article is to suggest an empirical model explaining how these factors affect the transfer of training and enterprise revitalization. Furthermore, we suggested an expanded model about cyber education training program, transfer of training, and corporate's facilitation. We founded that the contents and method of education significantly affect the transfer of training, while instructor's ability does not significantly affect. Supports from manager and coworkers, education culture, and transfer of training also affect the enterprise revitalization.

Key words : Characteristics of education training program, Organization character, Transfer of education training, Enterprise revitalization

I. 서론

글로벌 경쟁시대를 맞이하여 국가적으로 또는 기업 스스로 경쟁력 확보를 위하여 인재육성에 고심하고 있으며, 그 중에 중요한 것이 기업 교

육이다. 기업교육도 많은 변화를 하고 있으며, 임직원들의 역량강화를 위하여 오프라인과 함께 e-러닝교육 훈련프로그램이나 사이버 교육프로그램이 기존 교육의 많은 부분을 대체하고 있다. 일반적으로 인터넷이나 TV를 통한 e-교육이 보

[†] Corresponding author : 010-3453-2873, kimhk@pknu.ac.kr

* 이 논문은 2012학년도 부경대학교 연구년 교수 지원사업에 의하여 연구되었음(PS-2012-032)

편화되고 있다. 이러한 교육은 인터넷 교육, e-러닝, 사이버 교육과 같은 여러 용어로 지칭되고 있으나, 본 연구에서는 사이버 교육으로 일괄적으로 적용하였다.

현대기업들은 혁신적인 지식의 창출과 전이를 통한 경쟁력을 높이기 위해 인적자원의 중요성을 강조하고 있으며, 따라서 교육훈련이 기업에 어떠한 이익을 가져올지에 대한 연구가 중요한 부분이 되고 있다. 최소의 비용으로 최대의 효과를 추구하는 교육훈련프로그램을 통하여 습득한 내용을 실제 작업현장에 활용하는가는 매우 중요한 문제이다. 교육훈련을 통해 습득한 지식을 원활하고 효과적으로 직무에 적용함으로써 직무에 대한 확신과 긍지를 갖는다(노용진·채창균, 2009). 또한, 학습을 통한 기업의 활성화는 교육훈련에 대한 투자를 증대시키며 조직의 성과에 직접적으로 영향을 미친다. 즉, 직원의 태도나 행동을 긍정적으로 변화시키고, 이러한 태도와 행동변화는 조직의 긍정적인 성과에 영향을 미치게 되는 것이다(Delery, 1998). 이처럼 교육훈련은 기업의 활성화에 변화를 가져오며 업무생산성을 증대시키기 때문에 교육훈련프로그램은 교육훈련전이와 기업의 활성화에 중요한 역할을 하게 된다.

교육훈련의 목적이 교육훈련참가자들의 업무능력의 향상과 자기충족, 기업업무에 대한 도움이라고 할 때, 교육 후에 있는 교육훈련전이의 평가는 매우 중요하다. 교육훈련전이란 교육훈련의 유효성에서 사용되는 교육의 참가자가 교육과정을 통해 습득한 지식, 기술, 자신감 등 업무에 적용하여 유지되는 것을 말한다(Baldwin & Ford, 1988).

교육훈련 프로그램 및 참여자, 그리고 조직의 환경이 교육훈련전이에 영향을 미치는 주요인으로 알려져 있는데, 최근 전이수준은 교육훈련 이후시기에 영향을 받는다는 연구가 진행되면서 조직의 특성과 전이의 관계에 대한 연구가 활발해지고 있다(조민호·문희정, 2010)

본 연구에서는 교육훈련전이에 관한 기존연구와 달리 기업의 활성화를 주요 변수로 채택하였다. 기업에서 다양하게 진행되고 있는 교육훈련이 직원의 성장에 기여하며, 결국에는 기업의 활성화에 주요한 역할을 한다는 것이다.

따라서 교육훈련비가 상대적으로 적은 사이버 교육을 통한 직원의 교육훈련이 기업의 활성화에 유효한 성과를 거두고 있는지를 연구함으로써 중소기업 교육훈련의 발전방향을 모색하고자 한다. 즉, 기업을 활성화시키기 위한 여러 방안 교육훈련프로그램이 교육훈련전이를 통해 기업의 활성화에 유용하게 기여하는지를 확인하고자 한다.

이를 위하여, 교육훈련프로그램의 특성과 조직의 특성, 교육훈련전이에 대한 이론적 배경을 고찰한 후에 사이버 교육이라는 상황을 전제하여 연구가 진행될 것이며, 이러한 요인(교육훈련프로그램, 조직특성)이 교육훈련전이를 통하여 기업의 활성화에 영향을 주는 것에 대해 실증적으로 규명하고자 한다.

사이버 교육의 상황에서 교육훈련프로그램(교육내용, 교육방법, 강사능력)과 조직특성(상사/동료의 지원, 학습문화)에 영향을 미치는 주요 요인이 교육훈련전이와 기업의 활성화에 영향을 미치는 연구모형을 제시하고, 이를 실증적으로 분석하는 것을 주요 목적으로 하고 있다. 본 연구를 통하여 기업 사이버 교육프로그램에 관한 확장된 모형을 제시할 수 있을 것이다.

II. 이론적 배경과 기존 연구

1. 교육프로그램 특성에 관한 연구

교육내용의 관련성, 교육방법, 강사의 교육능력이 교육훈련전이에 유의한 영향을 준다는 여러 선행연구의 결과를 바탕으로, 본 연구에서도 교육프로그램 특성을 교육훈련전이의 선행요인으로 선정하였다.

가. 교육내용의 관련성

교육내용의 관련성은 교육훈련전이의 영향변수로 여러 선행연구에서 사용되고 있다. 심선희 외(2011)는 “교육자는 반드시 교육생이 연습할 수 있는 기회를 제공해야 하며, 이는 교육생이 교육 내용이 실제적으로 업무와 관련이 있다는 것을 인지하게 함으로서 교육훈련전이 효과를 높일 수 있기 때문”이라고 주장하고 있다. 또한, 교육내용에 대한 교육생의 인식이 교육동기를 유발하여 교육훈련전이에 영향을 주고 있다는 것을 검증하였다. 광대영(2006)의 연구에서도 이와 같은 내용이 검증되었다.

정영애(2006)는 보험사의 정보화교육을 받는 교육생을 대상으로 한 연구에서 교육 프로그램의 직무관련성이 교육 훈련 전이에 가장 크게 영향을 주는 요인이라는 것을 증명하였으며, 이러한 결과는 박소연·이영희(2008)의 연구에서도 동일하게 나타나고 있다.

김민주(2001)의 연구에서도 교육내용 관련성 변수가 교육 전이성장에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 교육의 긍정적인 효과를 위해서는 직무와 연계될 수 있는 상황과 비슷한 환경에서 교육하는 것이 바람직하며, 교육과 직무간의 공통 요인이 많을수록 교육 후 업무 성과가 향상된다고 할 수 있다.

이은용 외(2011)은 교육훈련참가자가 훈련프로그램에 대해 가지는 호의는 교육훈련 내용이 직무와 관련성이 높을 때 증가한다고 보았다. 이희옥·정동섭(2012)는 교육훈련프로그램의 교육 내용 관련성이 교육훈련전이에 가장 크게 영향을 주는 요인이라는 것을 증명하였다.

나. 교육방법

심선희 외(2011)는 학습성과의 극대화를 위해 교육훈련프로그램의 설계자는 학습자에게 가장 적합한 교육훈련방법을 선택하여야 하며, 교육훈련의 성공을 위해서는 업무상황과 비슷한 환경에서 학습과정을 진행하는 것이 바람직하고, 업무

내용과 교육내용 간의 공통요소가 많을수록 훈련 성과가 향상된다고 하였다.

정영우(2011)는 교육훈련전이에 영향을 미치는 요인들 중 교육훈련의 투입요소로서 교육방법을 설정하여 전이정도를 설정한 결과 전이에 영향을 미침을 제시하였다. 교육방법은 일반적으로 교육훈련참가자가 평상시에 근무하는 일상적인 장소에서 교육을 실시하는 방법과 연수원이나 강의실에서 규정된 집합교육의 형태로 실시하는 방법이 있다.

본 연구에서는 사이버 교육으로 피교육자가 시간에 상관없이 일정한 사이버교육을 이수하는 방법을 택했다. 즉, 일반적인 교육훈련 프로그램의 방법과 다르게 시간과 장소에 상관없이 교육받는 방법이다.

다. 강사능력

강사의 능력은 교육훈련전이에 영향을 미치는 선행변수로서, 교육훈련을 실시함에 있어, 교육훈련프로그램을 준비하고 실시하는 능력을 말하며, 교육훈련을 실시하는 교육자의 역할을 말한다(이은용 외, 2011).

정영우(2011)는 교육훈련을 실시하는 강사의 능력과 교육훈련 전이정도간의 상관관계가 통계적으로 유의함을 증명하였다. 교육훈련을 실시하는 강사의 능력에 대하여 교육훈련에 참가하는 학습자의 반응이 긍정적일수록 현업에서 교육훈련 활용도가 높다는 것을 의미한다. 동일한 훈련 설계나 내용을 가지고 훈련에 임한다 하더라도 누가 교육을 시키는가의 문제는 중요하게 작용되는데, 교육훈련 내용이 교육생에게 전달되고 학습되는 동안 교육능력에 따라 그 영향력은 달라질 수 있다는 것이다.

박소영·이영희(2008)은 교육훈련전이에 교육훈련자의 교육능력이 유의한 영향을 미치고 있다는 것을 증명하였으며, 광대영(2006), 김재훈(2002)의 연구에서도 유사한 결과가 도출되었다. 반면, 이연택·광대영(2006)의 연구에서는

전이효과에서 강사능력이 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타나고 있어, 다른 연구결과와 상이한 결과를 보여주고 있다.

2. 조직특성에 관한 연구

가. 상사/동료의 지원

상사의 지원, 동료의 지원은 교육훈련전이에 영향을 미치는 중요변수임이 다수의 연구를 통해 확인된 바 있다. 조직특성에서 상사의 지원과 동료의 지원을 분류하거나 통합하여 사용하고 있다. 상사의 지원은 교육훈련참가자가 교육훈련 받은 내용을 현업에 적용할 수 있도록 조직의 상사가 기회를 제공하고 적용토록 촉진하기 위한 피드백으로, 상사의 적극적인 태도가 교육훈련전이와 상관관계를 보인하고 하였다(Baldwin & Ford, 1988).

새롭게 학습한 바를 업무에 적용하려 할 때, 상사의 피드백에 따라 학습자가 학습내용을 전이하는 정도가 다양해 질 수 있다. 동료의 지원이란 주위 동료가 교육훈련참가자로 하여금 업무에 적용할 수 있도록 협조하거나 기회를 주기 위한 피드백으로, 조직특성을 구성하는 중요한 요인이라 할 수 있다. 동료의 지원은 동료의 관심을 표현하는 피드백의 형태와 보다 적극적으로 필요한 정보를 찾아서 공유하고 전문적 조언을 제공하는 도움의 형태로 구분될 수 있다.

Chiauru & Harrison(2008)은 동료로부터 얻을 수 있는 감정적, 행동적 지원이 상사보다 더 많다고 주장하였다. 권용주·신정하(2006)는 서울지역 특급호텔 정규직 직원을 대상으로, 호텔 교육훈련특성이 교육훈련전이성공에 영향을 미치는 관계에 있어 조직특성의 조절효과를 검증하였다. 호텔 종사원의 교육훈련전이에서는 교육동기만이 상사지원, 동료지원 및 조직의 학습지원에 대한 조절효과가 있는 것으로 나타났다.

이연택·곽대영(2006)은 조직특성을 조절효과로 고려하여 교육훈련전이를 측정함에 있어서 상

사와 동료를 하나의 변수로 측정하였다. 본 연구에서는 동료가 상사를 포함하는 큰 의미로 보고 상사/동료를 하나의 변수로 사용하였다.

나. 학습문화

교육훈련 유효성을 높이기 위해서는 조직 차원에서의 적극적인 지원과 함께 교육훈련을 전이할 수 있도록 조직문화를 만드는 것이 중요하다. 이러한 조직문화적인 특성으로 Tannenbaum & Yukl(1992)은 지속적 학습문화의 개념을 제안하였다.

이희옥·정동섭(2012)는 조직분위기의 환경 또는 상황의 특징들에 대해 종업원이 인식하고 규정할 수 있도록 하였으며, 이러한 조직분위기는 객관적이고 관찰 가능한 조직의 환경요소들과 종업원들의 인식과정들 간의 상호작용에 기초한다고 했다.

학습문화에서의 지속적인 환경을 조성하고 교육을 통해 업무적용을 향상시키기 위해서는, 교육후의 업무배치가 도전적이고 교육훈련자의 개발을 촉진할 수 있도록 학습문화가 조성되어야 한다.

3. 교육훈련전이에 관한 연구

교육훈련참여자들의 교육전이수준이 실제로 학습내용의 10%정도에 불과하다는 연구가 진행됨에 따라, 교육훈련전이는 교육의 내용보다는 교육훈련이후에 영향을 받으며, 교육내용보다는 조직이나 환경의 특성에 영향을 받는다는 연구들이 늘어나는 추세이다(Baldwin & Ford, 1988). 교육훈련전이에 대한 많은 연구가 진행되었고, 계속적으로 증가하고 있는 실정이다.

선행연구에서는 교육훈련과정에서 습득한 지식이나 기술 등을 동일한 분야에 적용하고 활용하는가에 초점을 두었다. Holton(1996)은 교육훈련참여자들의 프로그램에 의한 직무현상에서의 행동변화를 교육훈련전이라고 정의하였다. 이와 같이 교육훈련전이에 대한 연구는 연구목적과 방

교육훈련전이가 한국기업의 활성화에 미치는 영향에 관한 연구: 사이버교육의 교육훈련프로그램 및 조직 특성을 중심으로

향에 따라 교육훈련전이에 의한 정의의 차이점이 존재한다.

일반적으로 기업훈련프로그램전이 또는 학습전이는 교육훈련프로그램을 통해 습득한 지식과 기술을 효과적이고 지속적으로 조직구성원들의 업무에 적용하는 것으로 정의된다. 전이의 차원에 대한 구별은 학자들마다 표현상의 차이가 있으나, 포괄적으로 훈련전이란 학습자가 훈련에서 얻은 지식 및 기술 등을 행동변화를 통해 직무에 지속적으로 효과적으로 적용하는 것이라 설명할 수 있으며, 학습한 내용이 실천되면서 그 적용수준이 유지되는 것을 포함하는 개념이다(정영애, 2006).

교육훈련참가자의 학습자체의 만족도가 높을수록 학습전이가 더 잘 일어날 수 있는 바탕이 되며, 교육훈련참가자의 높은 만족도에서 수행된 학습전이의 결과로 직무에서의 향상된 행동 변화 및 생산성이 증대 될 수 있다(Lee, et al, 2011).

4. 기업의 활성화에 관한 연구

기업의 활성화는 내부요인과 외부요인으로 나눌 수 있다. 본 논문에서는 기업 내 조직의 활성화에 초점을 맞추고 있다.

김상훈·김병식(2012)은 국제인라인롤러연맹의 조직환경 분석과 경영활성화 전략에서 경영활성화의 요인으로 국제인라인롤러연맹의 내부적인 강점, 내부적인 약점, 외부적인 기회, 외부적인 위협을 조직의 특성 요인으로 설정하고, 조직의 특성이 경영활성화에 영향을 미친다고 하였다.

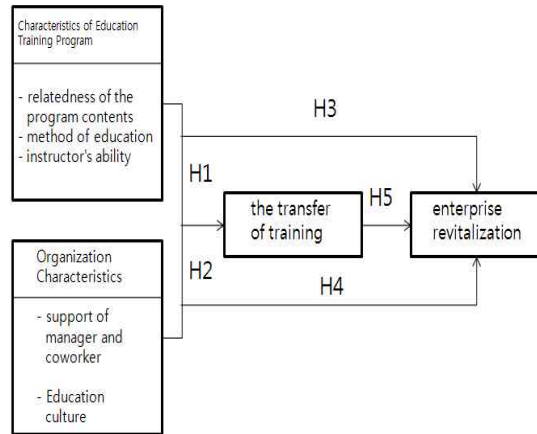
중소기업의 e-러닝 지원센터를 통해 학습조직과 기업의 활성화를 도모하기 위해서는 중소기업의 니즈를 명확히 파악하고 그에 맞는 콘텐츠를 제공해야한다. 박재천·박영욱(2008)은 대기업 중심의 교육프로그램이 아닌 중소기업 위주의 e-러닝 교육프로그램이 중소기업을 지원하고 활성화시킬 수 있다고 했다. 중소기업 활성화를 위

한 요소로는 대학의 참여로 인한 교육의 극대화 와 인센티브제도에 대하여 언급하였다. 또한 중소기업 교육의 활성화를 위해 중소기업청, 노동부 산하 한국산업인력공단이 제공하는 교육프로그램에 다양한 서비스가 지원되어야한다고 주장했다.

Ⅲ. 연구모형 및 연구방법

1. 연구모형

본 연구에서는 앞서 이론적 배경에서 언급하였던 것과 같이 선행연구를 바탕으로 [Fig. 1]과 같은 연구모형을 설정하였다.



[Fig. 1] Research Model

2. 가설설정

이도형(1996)은 강사의 능력과 교육방법이 교육훈련전이에 영향을 미친다고 하였으며, 특히 강사의 능력이란 교육훈련 프로그램을 준비하고 실행하는 교육훈련 진행자의 능력을 말하는 것이다.

Buckley & Capel(1995)는 강사의 능력을 측정하기 위해 체크리스트를 개발하였는데, 평가의 대상은 강사의 준비사항과 교재, 강의목표에 대한 설명 등이 있으며, 이러한 속성들이 교육훈련의 유효성에 영향을 미친다고 주장하였다.

본 연구에서는 앞서 이론적 배경에서 언급한 교육내용의 관련성(곽대영, 2006; 심선희, 2011; 정영애, 2006; 박소영·이영희, 2008; 김민주, 2001; 이은용 외, 2001; 이희옥·정동성, 2012), 교육방법(심선희, 2011; 정영우, 2011), 강사능력(이은용 외, 2001; 정영우, 2011; 박소영·이영희, 2008; 곽대영, 2006; 김재훈, 2002; 이연택·곽대영, 2006)을 바탕으로 교육훈련프로그램 특성이 교육훈련전이와의 관계를 검증하기 위하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1: 교육프로그램특성은 교육훈련전이에 정의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-1: 교육내용의 관련성은 교육훈련전이에 정의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2: 교육방법은 교육훈련전이에 정의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-3: 강사능력은 교육훈련전이에 정의 영향을 미칠 것이다.

곽대영(2012)은 교육프로그램의 특성요인과 교육훈련참가자 특성요인이 조직의 환경특성에 따라 교육훈련전이에 미치는 영향을 조사하였는데, 교육프로그램 특성요인 중 교육내용만이 환경특성 요인 중에서 상사/동료의 지원정도에 따라 교육훈련전이에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 금혜진·장재삼(2007)은 조직특성 정도가 높을수록 교육훈련전이 수준이 높아질 것이라는 사실을 제시하였다. Bates et al.(2000)는 상사/동료의 지원이 교육훈련전이에 가장 큰 영향을 미친다는 결과를 제시하였다.

본 연구에서는 이론적 배경에서 언급한 바와 같이 동료/상사의 지원(Baldwin & Ford, 1988; Richey, 1992; Chiauru & Harrison, 2008; 권용주·신정하, 2006; 곽대영, 2012), 학습문화(Tannenbaum & Yukl, 1992; 이희옥·정동섭, 2012)를 바탕으로 조직특성과 교육훈련전이와의 관계를 검증하기 위하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 2: 조직특성은 교육훈련전이에 정의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-1: 동료/상사의 지원은 교육훈련전이에 정의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2: 학습문화는 교육훈련전이에 정의 영향을 미칠 것이다.

잘 설계된 교육프로그램특성은 교육훈련참가자에게 교육훈련에 몰입시키고, 이러한 교육훈련의 몰입은 기업의 활성화에 영향을 줄 것이다. 특히, 업무상황과 비슷한 환경에서의 학습과정이 바람직하며 업무에 정의 영향을 미칠 것이다. 본 연구에서는 이론적 배경에서 언급한 바와 같이 교육내용의 관련성(곽대영, 2006; 심선희, 2011; 정영애, 2006; 박소영·이영희, 2008; 김민주, 2001; 이은용 외, 2001; 이희옥·정동성, 2012), 교육방법(심선희, 2011; 정영우, 2011), 강사능력(이은용 외, 2001; 정영우, 2011; 박소영·이영희, 2008; 곽대영, 2006; 김재훈, 2002; 이연택·곽대영, 2006)을 바탕으로 교육훈련프로그램 특성과 기업의 활성화와의 관계를 검증하기 위하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 3: 교육프로그램특성은 기업의 활성화에 정의 영향을 미칠 것이다.

가설 3-1: 교육내용의 관련성은 기업의 활성화에 정의 영향을 미칠 것이다.

가설 3-2: 교육방법은 기업의 활성화에 정의 영향을 미칠 것이다.

가설 3-3: 강사능력은 기업의 활성화에 정의 영향을 미칠 것이다.

조직의 특성이나 환경, 문화는 기업의 활성화에 영향을 미칠 것이다. 조직의 상사/동료가 적용방법을 지도하고, 조직의 전통적인 학습문화는 기업을 활성화하는데 영향을 미칠 것이다.

본 연구에서는 이론적 배경에서 언급한 바와 같이 동료/상사의 지원(Baldwin & Ford, 1988; Chiauru & Harrison, 2008; 권용주·신정하, 2006; 곽대영, 2012), 학습문화(Tannenbaum

교육훈련전이가 한국기업의 활성화에 미치는 영향에 관한 연구; 사이버교육의 교육훈련프로그램 및 조직 특성을 중심으로

& Yukl, 1992; 이희옥·정동섭, 2012)를 바탕으로 조직특성이 기업의 활성화와의 관계를 검증하기 위하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 4: 조직특성은 기업의 활성화에 정의 영향을 미칠 것이다.

가설 4-1: 동료/상사의 지원은 기업의 활성화에 정의 영향을 미칠 것이다.

가설 4-2: 학습문화는 기업의 활성화에 정의 영향을 미칠 것이다.

기업의 활성화 여부는 교육훈련전이가 얼마나 기업 성과 향상에 기여하고 있는가를 판단할 수 있는 중요한 기준이 된다. 교육대상자들에게 교육훈련의 전이효과를 어떻게 제공하느냐의 중요한 문제라 할 수 있다(강승희, 2011). 학습자로서 바람직한 행동은 미래를 위한 뚜렷한 목표설정과 꾸준한 경력관리를 통하여 자기성장에 대한 욕구를 주도적으로 실현시켜 나가는데 있으며,

기업의 지속적 성장과 발전, 생산성 향상은 기업의 입장에서 교육훈련을 통해 기업의 활성화에 도움을 받아야 할 것이다.

본 연구에서는 이론적 배경에서 언급한 바와 같이 교육훈련전이(Holton, 1996; 정영애, 2006; Lee et al, 2011)를 바탕으로 기업의 활성화와의 관계를 검증하기 위하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 5: 교육훈련전이는 기업의 활성화에 정의 영향을 미칠 것이다.

3. 변수의 조작적 정의

본 연구에서 사용된 구성개념들은 검증되어진 기존연구를 바탕으로 제시되었으며, 본 연구에 맞게 약간의 수정을 하여 측정문항에 사용하였다. 설문문항은 7점 척도를 사용하였으며, 본 연구의 조작적 정의는 <Table 1>과 같다.

<Table 1> Measurement Items and Previous Studies

Variables	Measurement	Item No.	Previous Studies
relatedness of the program contents	What to learn the education trainer from the program contents	3	Lee, H. O. · Jung, D. S.(2012) Aliger et al(1997) Sim, S. H. et al(2011)
method of education	feedback, evaluation, various education method of education training	4	Lee, D. H.(1996) Lee, H. O. · Jung, D. S.(2012) Sim, S. H. et al(2011)
instructor's ability	instructor's effective education program and education content about professional knowledge	4	Lee, H. O. · Jung, D. S.(2012) Kwak, D. Y.(2012)
support of manager and coworker	support of manager and coworker for work	4	Lim, I. S. · Na, K. K.(2012) Kwak, D. Y.(2012) Jo, Y. S.(2012)
education culture	Sharing the general work in Learning	5	Lee, H. O. · Jung, D. S.(2012) Jung, Y. W.(2011)
the transfer of training	Applying the learning knowledge to work	5	Lee, D. H.(1996) Lee, H. O. · Jung, D. S.(2012) Lim, I. S. · Na, K. K.(2012)
enterprise revitalization	helping the company's growth as a worker	3	Sim, S. H. et al(2011)

4. 자료수집과 인구통계학적 특성

본 연구를 위한 조사에서는 직장인의 교육훈련을 담당하고 있는 전문기관의 도움을 받아 사이버 교육을 경험한 바 있는 중소기업 직장인을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문지 조사는 2011년 6월 13일부터 7월 22일까지 실시하였으며 총 250부를 배부하고 50부를 제외한 200부를 회수하였다. 이 가운데 불성실하게 답변한 것으로 간주된 설문지 4부는 제거되었다. 그리하여 최종적으로 통계 처리되어 분석한 설문지는 196부이었다.

통계분석을 위하여 SPSS18.0과 AMOS 7.0을 사용하여 연구모형의 적합성을 검증하였다. 요인분석, 신뢰성, 타당성 분석과 가설검증을 위하여 구조방정식을 사용하였다. 조사응답자의 성별은 남성(67%), 최빈구간은 30~39세(37%), 근무경력은 5년~6년(37%), 월평균소득은 200~299만원(29%), 교육수준 정도는 전문대·대졸(55%)으로 나타났다. <Table 2>는 표본의 인구 통계적 특성을 나타낸다.

<Table 2> Socio-demographic Characteristic

	Items	N	%
Gender	Male	130	67
	Female	66	33
Age	20~29	59	30
	30~39	73	37
	40~49	39	20
	over 50	25	13
Experience year	under 2	25	13
	3 ~ 4	20	10
	5 ~ 6	73	37
	7 ~ 10	20	10
Income (₩10,000)	under 200	48	24
	200 - 299	56	29
	300 - 399	45	23
	Over 400	48	24
Education	high school	55	28
	college	108	55
	graduate	33	17

며, 강사능력은 0.794, 상사/동료의 지원은 0.810, 학습문화는 0.802로 나타났다.

교육훈련전이의 경우 Cronbach's α 값은 0.802이고, 기업의 활성화는 0.902로 나타났다. 일반적으로 사회과학에서는 α 값이 0.8~0.9이상이면 바람직하고 0.6~0.7이면 수용할 수 있는 수준의 신뢰성이라고 할 수 있다.

본 연구에서는 문항의 일관성을 높이기 위하여 Cronbach's α 값의 기준치를 0.7로 설정하였다. 각 변수별로 측정항목에 대한 요인분석 결과, 강사능력, 상사/동료의 지원, 학습문화에서 한 개의 항목이 제거되었다. <Table 3>은 변수, 항목수, 신뢰도, 고유값, 누적분산 등을 보여준다.

IV. 실증분석 및 결과

1. 탐색적 요인분석

설문지의 응답에 대한 일관성을 파악하기 위하여 응답에 대한 신뢰성 분석을 실시하였다. 신뢰성을 분석한 결과 Cronbach's α 값이 교육내용의 관련성은 0.819, 교육방법은 0.853 이었으

<Table 3> Exploratory Factor Analysis and Reliability Test

Item	Variables	Factor							No.	Cronbach's α
		1	2	3	4	5	6	7		
relatedness of the program contents	work relation	-.131	.222	-.010	.071	.031	.189	.787	3	.819
	correct text	.318	-.146	-.004	.176	.149	-.016	.816		
	education purpose	.069	-.061	.155	.174	-.042	.048	.894		
method of education	transfer to contents	.261	-.035	.779	.002	.171	.164	.071	4	.853

교육훈련전이가 한국기업의 활성화에 미치는 영향에 관한 연구: 사이버교육의 교육훈련프로그램 및 조직 특성을 중심으로

	utilizing rhe text	.026	.057	.859	-.041	.043	.111	.001		
	instructor's level	-.075	.048	.798	.189	.022	-.119	.007		
	education method	.062	.012	.853	.114	-.113	.026	.092		
instructor's ability	preparation of instructor	.097	.214	.134	.199	.800	-.054	.109	4(3)	.794
	enthusitic instructor	.076	-.184	-.106	.093	.865	.072	.133		
	desire of learning	.010	-.002	.060	.048	.817	.141	.064		
support of manager and coworker	less work	.211	.202	-.037	.064	.144	.800	.119	4(3)	.810
	support of work	.096	.216	.033	-.004	.305	.813	.011		
	helping work	.132	-.060	.155	.094	.079	.846	.003		
education culture	evaluation for change and innovation	-.020	.167	.012	.846	.096	.020	.098	4(3)	.802
	work for my acceptance	-.041	.153	.143	.818	.088	.056	.172		
	study in the working	.101	-.027	.082	.763	.226	.045	.173		
the transfer of training	helping the decision making	.716	.307	.051	-.020	.013	.129	.018	5(4)	.892
	helping the work ability	.886	.223	.064	-.073	.108	.124	.075		
	developing the problem solving	.799	.097	.112	.044	-.010	.101	.064		
	using the real work	.894	.232	-.001	-.035	.092	.100	.026		
enterprise revitalization	helping for individual and company	.300	.902	.025	.105	.031	.089	-.009	3	.902
	partnership for organization	.300	.910	.044	.108	-.010	.128	.022		
	communications in the organization	.262	.922	.026	.094	-.013	.108	.012		
Eigen Value		3.289	3.009	2.844	2.677	2.335	2.233	2.227		
% of Variance Cumulative		13.703	26.240	38.090	49.244	58.974	68.279	77.557		-

2. 확인적 요인분석 및 상관관계분석

본 연구에서는 이해 타당도를 평가하기 위해 우선적으로 탐색적 요인분석과 신뢰도 검증을 실시한 후 항목들을 이용하여 확인적 요인분석을

실시하였다. 또한, 예측된 경로간의 계수를 추정하기에 앞서 측정모형의 결과에서 나온 정보를 바탕으로 경로계수를 추정하였다. 확인적 요인분석의 결과는 <Table 4>와 같다.

<Table 4> Confirmatory Factor Analysis

Construct	Coeff. of Std.	Std. error	C.R.	AVE
relatedness of the program contents	0.784			0.589
	0.900	0.098	11.611	
	0.584	0.081	8.726	
method of education	0.822			0.632
	0.691	0.090	9.880	
	0.890	0.085	11.776	
	0.763	0.079	11.076	
instructor's ability	0.728			0.572
	0.837	0.139	8.846	

	0.696	0.134	8.448	
support of manager and coworker	0.939			0.656
	0.738	0.058	11.219	
	0.735	0.067	11.155	
education culture	0.846			0.550
	0.845	0.125	9.377	
	0.469	0.102	6.178	
the transfer of training	0.946			0.788
	0.985	0.027	35.449	
	0.971	0.029	32.768	
	0.587	0.090	9.736	
enterprise revitalization	0.631			0.541
	0.890	0.085	11.776	
	0.658	0.170	6.797	
$\chi^2 = 644.255$ (d.f=209, p=0.000), GFI=0.797, AGFI=0.732, NFI=0.793, CFI=0.848, RMSEA=0.071				

단계별로 항목구성의 최적상태를 도출하기 위한 적합도 평가에서 χ^2 , GFI, AGFI, NFI, CFI, RMSEA 등을 이용하였다. 적합도 지수들을 통하여 측정모형의 적합도를 확인한 결과 $\chi^2 = 644.255$ (p=0.000), d.f=209, GFI=0.797 (≥ 0.9 , Bagozzi and Youjiae, 1988), AGFI=0.732 (≥ 0.8 , Bagozzi and Youjiae, 1988), NFI=0.793 (≥ 0.9 , Bentler and Bonett, 1980), CFI=0.848 (≥ 0.9 , Bentler and Bonett, 1980), RMSEA=0.071 (≤ 0.08)로 나타났다. 적합도 지수결과 모든 지수가 권고지수에 조금 못 미치나, 교육훈련과 조직의 특성을 사이버 교육공간에 적용한 탐색적 연구라는 점을 감안하면, 연구모형으로 문제는 없을 것이다. 연구단위에 대한 표준부하량

또한 모두 유의적으로 나타나 집중 타당성이 입증되었다.

한편 척도들이 해당 값들에 대해 대표성을 갖는지를 평가하기위해 분산추출 값을 계산하였으며, 그 결과 모든 변수의 분산추출 값이 0.5이상으로 나타나 대표성이 입증되었다.

판별타당도의 평가에서 변수 간 상관관계에서 대각선 값은 평균분산추출(AVE; Average Variance Extracted)의 제곱근으로 0.7이상이고 다른 측정변수들 간의 값보다 크게 나타나 판별타당성의 조건을 만족시키고 있다. 교육훈련전지와 기업의 활성화의 상관관계가 0.6으로 나타나 제일 높은 것으로 나타났다. 분석 결과는 <Table 5>와 같다.

<Table 5> Results of Correlation and Validity

Variables	AVE	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5	Factor 6	Factor 7
relatedness of the program contents	0.589	0.767						
method of education	0.632	0.276* (0.086)	0.794					
instructor's ability	0.572	-0.027 (0.074)	0.057* (0.056)	0.756				
support of	0.656	*0.011	*0.217	0.249*	0.809			

manager and coworker		(0.100)	(0.078)	(0.075)				
education culture	0.550	0.234 (0.086)	0.153* (0.062)	*0.223 (0.062)	0.026* (0.078)	0.741		
the transfer of training	0.788	*0.021 (0.103)	0.103* (0.079)	0.030* (0.079)	0.334* (0.104)	0.274* (0.084)	0.887	
enterprise revitalization	0.541	0.280 (0.077)	0.390* (0.060)	*0.107 (0.051)	0.494* (0.079)	0.072* (0.055)	0.602* (0.089)	0.735

() = S.E., *p<0.05

3. 연구가설 검증

가. 연구모형의 적합도 평가

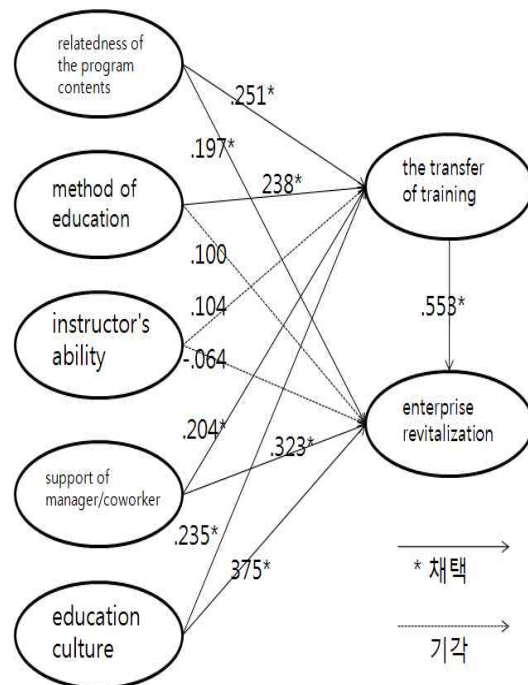
교육훈련프로그램 특성, 조직특성과 교육훈련전이의 관계를 분석하기 위한 가설 H1, H2(H1-1, H1-2, H1-3, H2-1, H2-2)와 교육훈련프로그램 특성, 조직특성과 기업의 활성화 관계를 분석하기 위한 가설 H3, H4(H3-1, H3-2, H3-3, H4-1, H4-2), 교육훈련전이와 기업의 활성화를 분석하기 위한 H5를 동시에 검증하기 위하여 구조 방정식 모형을 통해 이들의 관계를 검증하였다. 구조 방정식 모형 분석을 위한 프로그램인 AMOS 7.0통계 패키지를 사용하였다.

구조방정식 모형분석 결과로 카이제곱(χ^2)값은 640.81, 자유도(df)는 209로 나타났다. GFI=.797, AGFI=.732, NFI=.802, CFI=.855, RESEA=.070이다. 본 연구가 사이버교육에 대한 교육훈련프로그램의 특성, 조직특성에 대한 탐색적인 성격을 많이 지니고 있고, 제안된 모형의 적합성이 전반적으로 크게 떨어지는 것은 아니므로 분석에는 무리가 없을 것으로 판단된다.

나. 가설검증 결과

가설검증 결과는 <Fig. 2>에서 보여준다. 강사능력이 교육훈련전이와 기업의 활성화에 유의한 영향을 미치지 못하였으며, 상사/동료의 지원이 기업의 활성화에 유의한 영향을 미치지 못하였

다. 교육훈련프로그램특성과 조직특성의 다른 요인들은 모두 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.



[Fig. 2] The Result of research Model

앞에서 살펴 본 구조 방정식 모형 분석 결과를 참고하여, 본 연구에서 교육훈련프로그램특성과 교육훈련전이에 대해 설정한 가설 1과 가설 2에 대한 검증 결과를 요약하면 <Table 6>과 같다.

<Table 6> The Result of Characteristics of Education Training Program and the transfer of training

Hypothesis	Path relation	Std. Estimate	S.E.	C.R.	p-value	Result
H1-1	relatedness of the program contents→the transfer of training	0.251	0.044	3.192	0.001	Accept
H1-2	method of education→the transfer of training	0.238	0.066	2.845	0.004	Accept
H1-3	instructor's ability→the transfer of training	0.104	0.074	1.218	0.223	Reject
H2-1	support of manager and coworker→the transfer of training	0.204	0.069	2.278	0.023	Accept
H2-2	education culture→the transfer of training	0.235	0.053	2.670	0.008	Accept

가설 1에서의 교육훈련프로그램의 특성과 교육훈련전이의 결과에 대한 <Table 6>에서 보듯이 교육훈련프로그램 요인 중에서 가설 1-1, 가설 1-2의 교육내용의 관련성, 교육방법은 교육훈련전이에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 반면, 가설 1-3의 강사능력은 교육훈련전이에 유의하지 않은 것으로 나타났다. 가설 1-3의 강사능력은 여러 연구에서 주요변수로 연구되어졌는데, 본 연구에서는 사이버 교육의 특성으로 인해 강사능력은 유의한 영향을 미치는 변수가 아니라는 것이다. 교육생의 입장에서 강사능력은 강의의 내용뿐만 아니라 강사와의 유대감이 중요한 요인이다.

사이버 교육에서 강사능력은 직접적인 영향을 주지 않는 것으로 나타나고 있어 강사능력을 측정하기 위해 일반적인 교육과 사이버 교육을 차별화시킬 필요가 있다. 사이버 교육자의 입장에서

는 전체적인 교육에서 강사능력은 다른 방식으로 평가되어야 할 것이다. 가설 2의 조직특성과 교육훈련전이의 결과는 <Table 6>에서 보듯이 교육훈련프로그램 특성요인 중에서 상사/동료의 지원, 학습문화는 교육훈련전이에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이는 일반적인 연구와 일치하며, 사이버 교육에서도 상사/동료의 지원과 학습문화는 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 상사/동료의 지원과 학습문화는 온라인과 오프라인에서 모두 교육훈련참가자에게 중요한 변수로 인식된다. H2-1, H2-2는 채택되었다.

본 연구에서 설정한 교육내용프로그램 특성과 조직특성에 대해 설정한 기업의 활성화 가설 3과 가설 4에 대한 검증 결과를 요약하면 <Table 7>과 같다.

<Table 7> The Result of Characteristics of Education Training Program and enterprise revitalization

Hypothesis	Path relation	Std. Estimate	S.E.	C.R.	p-value	Result
H3-1	relatedness of the program contents→enterprise revitalization	0.197	0.123	2.450	0.014	Accept
H3-2	method of education→enterprise revitalization	0.10	0.107	0.016	0.987	Reject

교육훈련전이가 한국기업의 활성화에 미치는 영향에 관한 연구: 사이버교육의 교육훈련프로그램 및 조직 특성을 중심으로

H3-3	instructor's ability→enterprise revitalization	-0.064	0.070	-0.904	0.366	Reject
H4-1	support of manager and coworker→enterprise revitalization	0.323	0.111	4.023	0.000	Accept
H4-2	education culture→enterprise revitalization	0.375	0.083	4.859	0.000	Accept

가설 3에서의 교육훈련프로그램의 특성과 기업 활성화의 결과는 <Table 7>에서 보듯이, 가설 3-1의 교육내용의 관련성은 교육훈련전이에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 반면, 가설 3-2, 3-3의 교육방법, 강사능력은 교육훈련전이에 유의하지 않은 것으로 나타났다.

사이버 교육에서 기업 활성화를 위한 변수는 오직 교육내용이며 교육방법이나 강사능력은 중요하지 않다는 것이다. 사이버 교육의 특징으로 인해 교육방법이나 강사능력은 제한되어 있기 때문이다. 교육훈련특성이 기업 활성화에 미치는 영향에 대한 연구가 적은 상황에서 기업의 활성화에 대한 연구가 더욱 진행되어야 하겠지만, 본 연구에서는 교육방법과 강사능력은 기업 활성화에 유의하지 못한 것으로 나타났다. 강사능력은

사이버 교육에서 교육훈련전이와 기업 활성화 양쪽에 유의한 영향을 미치지 못하는 변수가 되었다.

가설 4의 조직특성과 기업의 활성화의 결과는 <Table 7>에서 보듯이, 교육훈련프로그램 특성 요인 중에서 상사/동료의 지원, 학습문화는 교육훈련전이에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이는 일반적인 연구와 일치하며, 사이버 교육에서도 상사/동료의 지원과 학습문화는 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 본 연구에서는 교육 참여자에게 중요한 변수로 인식된다. H4-1, H4-2는 채택되었다.

본 연구에서 교육훈련전이와 기업의 활성화에 대해 설정한 가설 5에 대한 검증 결과를 요약하면 <Table 8>과 같다.

<Table 8> The Result of the transfer of training and enterprise revitalization

Hypothesis	Path relation	Std. Estimate	S.E.	C.R.	p-value	Result
H5	the transfer of training→enterprise revitalization	0.553	0.053	5.832	0.000	Accept

가설 5의 교육훈련전이와 기업 활성화는 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 교육훈련전이가 잘 될수록 기업 활성화가 도모된다는 것이다. 교육 참여자는 현업에 대한 교육훈련의 전이가 잘 될수록 기업에 역할을 할 수 있다는 것이다. 교육훈련에 제공된 방식에 적용된 교육 참여자는 교육훈련전이에 더 많이 활용되며 기업의 활성화에도 긍정적인 영향을 미친다는 것이다.

V. 논의 및 결론

본 연구에서는 직장인들을 위한 사이버 교육에서 교육훈련프로그램 특성, 조직특성 요인이 교육훈련전이를 매개로 기업 활성화에 어떠한 영향을 미치는지에 대해서 실증 분석하였다.

교육훈련프로그램 특성, 조직특성 요인에 대한 선행 연구를 비롯하여 교육훈련전이와 기업의 활성화에 관한 기존 문헌을 종합 정리하였고, 이들

문헌 연구 결과를 이론적 배경으로 하여 직장인 교육훈련을 담당하고 있는 전문기관을 통하여 사이버교육을 받은 적이 있는 직장인을 대상으로 실증 연구를 하였다. 선행 연구를 바탕으로 연구 모형과 가설을 설정하고, 이를 검증하기 위한 실증 분석을 실시하였다.

실증 분석의 결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 교육훈련프로그램이 교육훈련전이에 정(+)의 영향을 미친다는 가설 1은 부분적으로 채택되었다. 교육훈련프로그램 특성 요인 중에서는 교육내용의 관련성과 교육방법이 교육훈련전이에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 반면, 강사능력은 교육훈련전이에 유의하지 않는 것으로 나타났다.

둘째, 조직특성이 교육훈련전이에 정(+)의 영향을 미친다는 가설 2는 채택되었다. 교육훈련프로그램 특성 요인 중에서는 상사/동료의 지원과 학습문화가 교육훈련전이에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

셋째, 교육훈련프로그램이 기업 활성화에 정(+)의 영향을 미친다는 가설 3은 부분적으로 채택되었다. 교육훈련프로그램 특성 요인 중에서는 교육내용의 관련성이 교육훈련전이에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 반면, 교육방법, 강사능력은 기업의 활성화에 유의하지 않는 것으로 나타났다.

넷째, 조직특성이 기업의 활성화에 정(+)의 영향을 미친다는 가설 4는 채택되었다. 교육훈련프로그램 특성 요인 중에서 상사/동료의 지원, 학습문화가 교육훈련전이에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

다섯째, 교육훈련전이는 기업 활성화에 정(+)의 영향을 미친다는 가설 5는 채택되었다.

교육훈련프로그램 특성, 조직특성 요인이 교육훈련전이를 매개로 기업 활성화에 미치는 영향들에 대한 본 연구 결과가 제시하는 시사점은 다음과 같다.

첫째, 기업 사이버교육에 있어 조직특성이 교

육훈련전이와 기업의 활성화에 핵심적으로 영향을 미치는 중요한 요인이다. 교육훈련 투자의 주체인 조직은 교육훈련전이를 통해 기업의 활성화에 중요한 역할을 한다. 근무환경의 조성은 교육훈련에 대한 적극적 동참과 더불어 기업의 활성화에 영향을 미치므로 조직은 지속적으로 기술적, 재정적, 제도적 지원을 해야 한다.

둘째, 교육내용의 관련성은 교육훈련전이와 기업의 활성화에 중요한 변수로 분석되었는데, 이는 기존의 연구와 유사한 결과이다. 교육 참여자가 교육내용의 업무연관성을 높게 지각할수록 교육훈련전이와 기업의 활성화에 높게 영향을 준다는 것이다. 이는 선행 연구(곽대영, 2006; 정영애, 2006; 박소연·이영희, 2008)에서 지속적으로 지적하고 있다. 교육내용이 직접적으로 업무와 연계된다는 것을 참가자가 인지할 경우에는 높은 교육훈련과 기업의 활성화에 효과가 있다.

셋째, 기존의 연구에서 강사능력이 교육훈련전이에 유의한 영향을 준다고 하였는데, 본 연구에서는 강사능력이 교육훈련전이와 기업의 활성화에 유의한 영향을 주는 것을 입증하지 못하였다. 이는 사이버 교육이라는 한계에서 비롯된다고 할 수 있다. 강사능력은 짧은 시간 내에 정상적인 교육일정을 소화하는데 무리가 있으며, 사이버교육의 한계로 인한 교육 참가자와의 유대감이 떨어져 적극적인 참여를 이끌어 내기 어려웠기 때문이다. 강사능력 보다는 주어진 시간 내에서 교육내용을 업무에 어떻게 적용시킬 것인지에 대한 명확한 기획과 실행방법이 필요하다.

본 연구가 갖고 있는 한계점과 향후 연구방향을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 기업이 제공하는 교육프로그램훈련의 다양성이다. 교육훈련의 흥미를 유발시키기 위해서는 온라인과 오프라인의 다양한 교육기회를 제공하여야 한다. 즉, 연구표본과 연구대상의 확대, 유사조건에서의 오프라인 교육을 대상으로 한 비교 연구 등이 필요하다.

둘째, 자발적으로 참여하는 사이버 교육시스템을 개발하여야 한다. 교육 참여자가 스스로 계획

하고 참여할 수 있는 교육시스템이다. 이를 위해서는 정확한 교육훈련전이에 대한 교육 참여자의 이해가 요구된다.

Reference

- Aliger, G. H., S. I. Tonnenbaun, & W. Bennett(1997). A Meta-analysis of the relation among training criteria, *Personal Psychology*, Vol 50, pp 341~358.
- Baldwin, T. T. & J. K. Ford(1988). Transfer of training: A review and direction for future research, *Personal Psychology*, Vol 41, pp 63~105.
- Bates, R. A., Carvalho, M. A., Holton, E. F. & Seyler, D. L.(2000). The Role of Interpersonal factors in industrial Setting, *Human Resource Development International*, Vol 3, No 1, 19~42.
- Buckley, R. & Caple, J.(1995), *The theory and practice of Training*(3rd eds.), Kogan Page.
- Chiaburu, D. S. & Harrison, D. A.(2008). Do peers make the place? conceptual synthesis and meta of coworker effects on perception, attitudes, OCBs, and performance, *Journal of Applied Psychology*, vol 93, 1082~1103.
- Delery, J. E.(1998). Issues of fit in strategic human resource management: implications for research, *Human Resource Management Review*, Vol 8, 289~309.
- Heo, Y. J. et al(2007). A study on the organization character to education training program composition factor and education training transfer, *J. of Tourism research*. 31(6), 53~74.
- Holton, E. F.(1996). The flawed four-level evaluation model, *Human Resource Development Quarterly*, Vol 1, 5~21.
- Jo. I. H. et al(2011), Moderating effects of occupational self-efficacy and training environment between learning achievement on corporate e-learning environment, *J. of enterprise education research*, 13(1), 113~132.
- Jo, M. H. · Moon, H, J.(2010). A study on the aviation upper class education training transfer, *J. of hotel management research*, 12(2), 77~96.
- Jo, Y. S.(2012). A study on the transfer of education training for a airlines international flight attendants, *J. of hotel tourism research*, 14(2), 299~314.
- Jung Y. A.(2006). A study on enterprise education training transfer effect factor, *Korea J. Human Resource Development*, 8(20), 89~110.
- Jung Y. W.(2011). A study on the effects of training factors on transfer of training, training satisfaction and retraining intentions, *The Korean J. of culinary research*, 17(5), 74~91.
- Kang, S. H.(2010). relation of engineering major student's satisfaction and decision efficiency, *J. of fisheries and marine sciences education*, 22(2), 151~164.
- Kim, J. H.(2002). A study of resealable research in education transfer model, *Yonsei University Master Thesis*.
- Kim, M. J.(2001). the comparison of worker's education composition and transfer education, *J. of Tourism research*, 24(3), 89~105.
- Kim, S. H. · Kim B. S.(2012). a strategy of utilizing management in international inline association of organizational environment analysis, *Korean physical education J.*, 51(1), 237~248.
- Kum, H. J. · Jung, J. S.(2007). examine to self confidence, cognition, education achievement to original transfer in the enterprise education program, *J. of education engineering research*, 23(3), 1~30.
- Kwak, D. Y.(2012). A study on the transfer of medical tourism coordinator training, *J. of Tourism research*. 26(1), 267~283.
- Kwon, Y. J. · Sin, J. H.(2006). A Study of hotel worker's education character and transfer character effect to transfer results, *J. of education engineering research*, 23(3), 1~30.
- Lee, D. H.(1996). An empirical study education training and transfer effects in

- organization, Korean psychology J., 9(1), 59~88.
- Lee E. Y, Hwang J. H, & Lee S. B.(2011). A study of the effects of training factors on transfer, self-efficacy and job performance, Korea J. Tourism Res, 25(6), 275~294.
- Lee, H. O. · Jung, D. S.(2012). An empirical study on the influence of employee training program on the transfer behavior training, J. of human resource management research, 9(2), 167~186.
- Lee, Y. J. · Kim, J. M.(2010). A study on the transfer motivation and work environment in work education training, J. of agriculture education, 42(4), 249~274.
- Lee, Y. T. · Kwak, D. Y.(2006). A study education training transfer for tourism personal development, J. of hotel management research, 15(4), 145~161.
- Lim I. S. · Na, K. K.(2012). the effects of the hotel franchises using e-learning system for learning transfer that amongst social support, tourism research J., 26(4), 97~126.
- No. Y. J. · Chea, J. K.(2009). a effect of management results in education training in company, J. of Labor policy research, 9(2), 57~93.
- Park, J. C. · Park, Y. W.(2008). A study on the utilizing plan for midium and small company learning organization, J. of local government research, 6(1), 37~48.
- Park, M. K. ea al(2011). a study on the effects of cyber education to government worker's cyber education favor, J. of fisheries and marine sciences education, 23(1), 116~125.
- Park, S. Y. · Lee, Y. H.(2008). A study education training transfer on aviation worker, Korean aviation management J., 5(1), 127~144.
- Sim, S. H. et al(2011). a study of education training program character effect to education training satisfaction through enterprise revitalization, J. of fisheries and marine sciences education, 23(2), 267~276.
- Tannenbaum S. L. & G. Yukl(1992), Training Department in Work Organization, Annual Review of Psychology, Vol 43, 399~411.
-
- 논문접수일 : 2013년 04월 19일
 - 심사완료일 : 1차 - 2013년 05월 26일
 - 게재확정일 : 2013년 05월 29일