중소기업의 학습조직과 현장직무교육훈련이 생산성 향상에 미치는 영향

고경한 ㈜에이엔티이십일*

A Study on the Productive Improvement with Learning Organization and On The Job Training of Small and Medium business

Kyoung-Han Ko^{*} ANT21 Co.,Ltd.*

요 약 본 연구의 주된 목적은 중소기업의 현장에서 각종 프로그램을 교육하고 있는 현장교육생들을 대상으로 현 장교육이 업무생산에 어떠한 영향을 미쳤는지를 실증적으로 밝혀 보는데 있다. 연구결과 교육훈련의 하위영역인 교 육 경험, 교육 동기, 교육 만족도, 인구학적 특성과 교육훈련의 성과, 그리고 생산성 향상의 하위 영역인 업무 생산 성, 산업 복지, 조직관리, 교육 기간 등과 밀접한 상관관계가 있으므로 교육훈련의 하위 변인들을 적절히 조절함으로 써 업무의 교육 경험을 극대화 할 수 있다. 본 연구는 향후 실업자(청년 실업자 포함) 재취업 현장교육이 빛을 발하 고 보다 질 높은 좋은 프로그램을 개발하여 만족스러운 교육이 되도록 하는 정책적 함의 및 시사점을 제공하였다.

주제어: 중소기업, 학습조직, 현장교육, 교육훈련, 생산성

Abstract The main objective of this study was found to be empirically seeing whether on-site training for students in the field of education and various programs in the field of SMEs michyeotneun any impact on production duties. Results of sub-areas of education and training educational experience, training motivation, training, experience, demographic characteristics and performance of education and training, and because there is a close correlation as sub-areas of business productivity, industrial welfare, governance, education, the period of increased productivity by properly adjusting the sub-variables of education and training it can maximize the educational experience of the work. This study provides the policy implications and implications for the future so that the unemployed(including unemployed youth) re-employment training and on-site training is satisfactory to shine and develop more good quality programs.

Key Words: Small Business, Learning Organization, On-the-job Training, Training, Productivity

1. 서론

한국은 1997년 말의 국제통화기금(International Monetary

Fund : IMF)금융지원을 전후하여 실업 200만명의 대량 실업을 겪었고, 그간 천직의 개념을 가지고 한 직장을 선 택한 후 그곳에서 헌신하면 고용보장은 물론 경제적 수

본 논문은 고경한(2012)의 박사학위논문을 재구성하였음. Received 22 December 2015, Revised 29 December 2015 Accepted 5 January 2016 Corresponding Author: Kyoung-Han Ko (ANT21 Co.,Ltd.)

Email: ggokim@hanmail.net

ISSN: 2466-1139

© Industrial Promotion Institue. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (http://creative commons.org/licenses/by-nc/3.0), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

입까지 감당해 주었던 모든 책임이 각 개인의 몫으로 되돌아왔다. 그 동안에는 평생직장의 개념으로 실업률이 저조하였으나 이제는 평생직장의 개념이 붕괴됨에 따라 평생직업의 사회로 나아가고 있으며 만성적 고실업의 시대를 맞고 있다. IMF를 겪은 이후의 실업에 대한 특징을살펴보면 고용환경의 변화, 기술변화 등으로 실업자가급증하여 실업기간이 장기화되는 추세를 보이고 있다. 특히 실직자의 증가는 취업의욕의 상실과도 연계되어 사회적으로 저소득 계층을 양산함으로써 심각한 사회문제를 야기 할 수도 있어 이들에게 적절한 교육과 교육, 이를 통한 고용촉진이 필요하다. 또한 고용환경이 변함으로써 고용보장수준이 저하되고 실업자의 70%를 중소기업 퇴직자와 일용직 실업자가 차지하고 있어 쉽게 취약계층화 할 수 있다는 지적이 있다(최재경, 2004, 재인용).

본 연구의 주된 목적은 중소기업의 현장에서 각종 프로그램을 교육하고 있는 현장교육생들을 대상으로 현장교육이 업무생산에 어떠한 영향을 미쳤는지를 실증적으로 밝혀 보는데 있다. 또한 현장교육생의 개인 배경에 따라서 업무생산에 어떠한 영향을 주는지 분석하여 향후실업자(청년 실업자 포함) 재취업 현장교육이 빛을 발하고 보다 질 높은 좋은 프로그램을 개발하여 만족스러운교육이 되었으면 정책적 함의 및 시사점을 주고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 중소기업의 특징

중소기업기본법 제2조 제1항에 따라 중소기업자의 범위는 중소기업육성시책의 대상이 되는 중소기업자는 업종의 특성과 상시근로자수, 자산규모, 매출액 등을 참작하여 그 규모가 대통령령이 정하는 기준 이하이고, 그 소유 및 경영의 실질적인 독립성이 대통령령이 정하는 기준에 해당하는 기업을 영위하는 자로 되어있는 것이다. 2009. 3. 25 대통령령 제21368호의 중소기업기본법 제2조제1항의 규정에 의한 중소기업은 다음 각호의 기준을 모두 갖춘 기업으로 한다.

2.2 교육 훈련

교육훈련이란 업무와 관련된 능력을 향상시키려는 목 적으로 수행되는 교육으로 직무의 성격에 따라 내용이 다르며 교육훈련에 대해서 다양한 정의를 내릴 수 있다. 김귀현(1982)은 교육훈련이란사고·행동의 적절한 습관이나 태도를 향상 시킴으로써 종업원이 현재 또는 미래에 수행해야 할 직무를 효과적으로 수행 할 수 있도록 종업원을 지원하기 위하여 계획된 조직적인 교육활동 이라는 개념과 종업원의 현재 또는 장래에 수행해야 할 지식, 기능을 향상 시키고 태도를 바람직한 궤도 위에 올려놓기 위해 계획되고 조직화된 기업 활동이라고 정의하였고, 이종세(1990)는 종업원 개개인과 작업집단 그리고 조직의 목표를 효과적으로 달성하도록 종업원들의 행동변화를 유도하는 계획적인 과정이라고 하였다.

네들러(Nadler)는 교육은 조직구성원의 일반적인 지식, 기술, 태도를 개발하는 것으로 전체적이고 체계적인 측면에서의 능력개발을 하는 것이고, 훈련은 특성직무를 수행하는데 필요한 지식과 기술을 높이기 위하여 태도, 행동 등을 변경하는 것으로 구체적인 직무수행에 있어서 부족한 점이나 개선할 점에서 출발하는 것이라 정의하였다. 그리고 개발이란 경영관리자로 하여금 조직내에서 성공적인 경영관리 업무를 수행할수 있도록 경험과 기능 및 태도를 습득시키는 과정이라고 정의하였다(Bosch, 1980). 최근에는 그개념의 차이를 구별하는 것이 커다란 의미가 없어져 세 가지 용어가 비슷한 의미로 혼용되어 가고 있는 추세이다.

허현란(1994)이 정의한 교육훈련은 '교육', '훈련', '개 발'을 포괄하는 개념으로서 본 연구에서도 교육훈련을 이를 모두 포함한 개념으로서 기업의 목표달성을 위한 인적자원의 개발과 근로자의 직무수행에 따른 성취의욕 과 직무의 교육동기를 높이는 활동으로 정의하고자 한다.

2.3 현장교육 직무 훈련

현장교육이란 일반적으로 국제노동기구(International Labor Organization: ILO)의 권고에서 언급하고 있는 바와 같이 기술적, 또는 직업적 지식을 습득하거나 향상시킬 수 있는 모든 교육교육 방법을 말하며, 현장교육이 학교에서 행해지든, 작업장에서 행해지든 불문한다고 정의하고 있다(직업교육연구소, 1986 13).

2.4 생산성의 정의

'생산성(productivity)'이란 관찰하는 각도와 논의하는 사람에 따라서 여러 가지로 해석되고 있으며 시대적 배 경에 따라 그 표현방법 또한 변천하였다. 따라서 이 용어 의 본질이 아직은 완전히 정의가 이루어지지 않고 있으 며 그 사용목적에 따라 사용 범위가 다양하다.

생산성이란 용어를 처음으로 사용한 사람은 프랑스의 쾨네(Quesnay)로서 그의 경제원표(Formaulae due Tableau Economique: 1758)에서 생산성의 용어를 '생산하는 능 력(faculty to produce)'의 의미로 해석하였다.

2.5 학습조직

학습조직이란 지식기반 사회에서 새로운 지식을 효과 적으로 창출하고 학습하여, 지속적인 변화가 이루어지는 조직, 환경이 변화된 상황에서 새로운 목표와 성공요인 을 스스로 찾아 낼 수 있는 조직을 말한다.

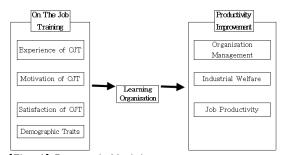
학습조직의 개념은 연구자에 따라 다양하지만 (Wonacolt, 2000; Swanson and Holton, 2001; Ortenblad, 2004; 박주호, 2008),학습조직을 바라보는 관점에 따라 시 스템적인 관점(system thinking),학습지향적인관점 (learning perspective), 전략적인 관점(strategic perspective), 통합적인 관점(integrative perspective)등으로 구분되기 도 한다.(진규동, 2008)

3. 선행연구

선행연구는 다음 표와 같이 정리되며 변수간의 관계 를 개념 틀로 도식화한 연구 분석 모형을 도출하였다.

(Table 1) Primary Advanced Research

연구자	제목 및 연구내용	발표기관
이계정 (2012)	『중소기업의 S-OJT 프로그램 구성요인이 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구』 ◆ 프로그램 구성요인이 직무성과에 미치는 영향 검증	대한안전 경영과학회
이성호 (2011)	『중소기업의 생산성 향상 운영 방안의 연구』 ◆ 열악한 중소기업이 성장하기위해서는 제안제 도 활성화 ◆ 경영자의 마인드가 생산성 향상에 영향	대한안전 경영과학회
임삼진 (2006)	『시내버스 운전기사의 직무만족도 결정요인에 관한 연구』 ◆직무만족도의 연구모형 도출	서울도시 연구,7(1)
김원형 외 (2006)	『신산업 및 조직심리학』 ◆산업교육 및 훈련방법 ◆직무와 태도의 연구 방법	서울: 학지사
박한규 (2011)	『체계적 현장직무교육훈련(S-OJT)실시 수준 과 조직몰입 및 직무몰입과의 관계에서 학습조 직의 조절효과』 ◆ 중소기업의 S-OJT의 실시 수준과 조직몰입 및 직무몰입과의 관계 논의	직업능력개 발연구원



[Fig. 1] Research Model

4. 연구의 방법 및 절차

본 연구는 대도시(서울특별시,대전광역시), 도청소재 지도시(충청북도,청주),지방도시(충청남도,아산.천안)의 지역을 구분하여 1회 이상 현장직무 교육훈련 받은 중소 기업 직장내 교육훈련인 현장직무 교육을 대상으로 설문 을 실시하여 502부를 회수하여 이중 잘못 표기하거나 오 류가 있는 설문지 84부를 제외하고 418부를 분석하였다.

자료 수집은 대도시(서울,대전), 도청소재지도시(충청 북도,청주), 기타 지방도시(충청남,,아산·천안)의 지역을 구분하여 현장직무 교육훈련을 받은 제조업 중소기업인 을 대상으로 직장 내 현장 교육인 교육훈련 대상으로 설 문지를 배포하였으며, 작성된 설문지는 직접 회수하거나, 관계자를 통하여 회수하였다.

본 연구에서 모든 변수들은 리커트(Likert)의 5점 척 도를 이용하여 분석하였으며, 사용된 항목은 쿡(Cook), 헵워스(Hepworth), 월(Wall), & 웨스)Wass(1981),가 제 시한 20항목으로 축약된 MSQ(Minnesota Satisfaction Questionnaire)에서 11개 항목을 추출하여 사용하고였다.

본 연구 분석은 수집된 자료의 데이터 코딩(data coding) 과정을 거쳐 PASW Statistics 18.0 통계 프로그램을 활 용하여 빈도분석, 신뢰도 분석, 요인 분석, t-test, One-way ANOVA, 상관관계분석, 위계적 회귀분석을 실시하고 학습조직의 매개효과를 검증하기 위하여 바론 (Baron)과 케니(Kenny)(1986)의 매개효과 검증절차에 따라 회귀분석을 실시하였다(Van et al. 1994).

5. 연구결과

5.1 변인의 일반적 경향

변인의 일반적 경향을 보면 현장직무 교육훈련의 하위영역인 교육 경험, 교육 동기, 교육 만족도는 3점보다 높았고, 학습조직 역시 3점보다 높았으며 생산성 향상의하위영역인 업무 생산성과 산업 복지도도 3점보다 높았다. 반면에 생산성 향상의 조직관리, 교육 기간은 3점보다 낮았다. 현장직무 교육훈련과 학습조직, 생산성 향상의 업무 생산성과 산업 복지도는 대체로 만족하는 반면조직 관리와 교육 기간에는 만족하지 못하였다.

(Table 2) General Tendency of the Variables

Ŧ	분	N	최소값	최대값	평균	표준 편차
현장직무	교육 경험	418	1.50	5.00	3.3113	.68686
교육훈련	교육 동기	418	1.67	5.00	3.5618	.72623
요인	만족도	418	1.75	5.00	3.3187	.66949
학습	학습조직		1.44	5.00	3.3146	.64793
생산성	업무생산성	418	1.00	5.00	3.8295	.74825
생산성 향상	산업 복지	418	1.00	4.80	2.5776	.65402
0 0	조직 관리	418	1.00	5.00	3.5757	.79598

5.2 상관관계분석

변인간의 상관관계를 파악하기 위하여 피어슨 (Pearson)의 상관분석을 실시한 결과 현장직무 교육훈련의 하위영역인 교육 경험, 교육 동기, 교육 만족도와 학습조직, 생산성 향상 모두 정적인 상관관계를 보였다. 따라서 생산성 향상은 현장직무 교육훈련과 학습조직에 모두중요한 원인변인임이 확인되었다.

(Table 3) Correlation Analysis

구분		현장직무 교육훈련요인			4	생산성 향상			
		1	2	3		5	6	7	
현장	1.교육경험	1							
직무 교육	2.교육동기	.696 (**)	1						
훈련 요인	3.만족도	.696 (**)	.699 (**)	1					
4.	4.학습조직		.728 (**)	.755 (**)	1				
21 21	5.업무생산성	.360 (**)	.447 (**)	.287 (**)	.397 (**)	1			
생산 성 향상	6.산업복지	.520 (**)	.559 (**)	.617 (**)	.645 (**)	.406 (**)	1		
76.0	7.조직관리	.380 (**)	.370 (**)	.575 (**)	.513 (**)	.194 (**)	.522 (**)	1	

**p<.01

5.3 가설검증

회귀분석 결과 학습조직은 현장직무 교육훈련인 교육 경험, 교육 동기, 교육 만족도, 인구학적 특성이 높을수 록, 교육 동기는 업무 관련 교육이 아닐수록 높았다.

업무 생산성은 현장직무 교육훈련인 교육 동기, 인구 학적 특성이 높을수록, 교육 만족도가 높을수록, 학습조 직이 높을수록 높았다.

산업 복지도는 현장직무 교육훈련인 교육 만족도, 인 구학적 특성이 높을수록, 학습조직이 높을수록, 교육동기 가 업무관련 교육이 아닌 경우, 교육 기간이 짧을수록 높 았다.

조직 관리는 현장직무 교육훈련인 교육 만족도가 높을수록, 인구학적 특성이 낮을수록, 학습조직이 높을수록, 학력이 대학 졸업이 아닌 경우, 현장교육일 교육시간이 낮을수록, 교육동기가 업무관련 교육이 아닌 경우, 교육 기간가 짧을수록 높았다.

교육 기간은 현장직무 교육훈련인 교육 만족도가 높을수록, 학습조직이 높을수록, 연령이 높을수록 높은 것으로 나타났다.

위계적 회귀분석 결과 현장직무 교육훈련인 교육 동기, 교육 만족도, 인구학적 특성과 업무 생산성의 관계에서 학습조직의 부분 매개효과가 검증되었다.

(Table 4) Regression Analysis of OJT and Learning Organization on Job Productivity

종속	독립	В	β	t	R^2	$\triangle R^2$	F
학습 조직	교육동기	.649	.728	26.042***	.530		678.175***
업무 생산성	교육동기	.460	.447	12.244***	.199	.011	149.919***
업무	교육동기	.346	.336	6.349***	.210		80.024***
생산성	학습조직	.176	.152	2.883**	.210		00.024***
학습 조직	교육 만족도	.731	.755	28.274***	.570	.076	799.430***
업무 생산성	교육 만족도	.321	.287	7.356***	.082		54.105***
업무 생산성	교육 만족도	032	029	506	.158		56.257***
생산성	학습조직	.483	.418	7.326***			
학습 조직	인구학적 특성	.579	.544	15.912***	.296		253.193***
업무 생산성	인구학적 특성	.567	.461	12.749***	.213		162.540***
업무 생산성	인구학적 특성	.428	.348	8.235***	.243		96.347***
생산생	학습조직	.239	.207	4.895***			

p<.05, *p<.001

또한 현장직무 교육훈련인 교육 만족도, 인구학적 특 성이 산업 복지도의 관계에서 학습조직의 부분 매개효과 가 검증되었다.

(Table 5) Regression Analysis of OJT and Learning Organization on Industrial Welfare

종속	독립	В	β	t	\mathbb{R}^2	$\triangle R^2$	F		
학습 조직	교육 만족도	.731	.755	28.274***	.570	.074			799.430***
산업 복지	교육 만족도	.603	.617	19.239***	.381		370.133***		
산업	교육 만족도	.295	.302	6.579***			251.277***		
복지	학습 조직	.421	.417	9.077***			201.277***		
학습 조직	인구학적 특성	.579	.544	15.912***	.296		253.193***		
산업 복지	인구학적 특성	.615	.572	17.124***	.328	150	1 1	293.222***	
산업	인구학적 특성	.338	.314	9.017***		.158	283.833***		
복지	학습 조직	.479	.474	13.597***			1200.000***		

^{***}p<.001

현장직무 교육훈련인 교육 만족도, 인구학적 특성과 조직관리의 관계에서 학습조직의 부분 매개효과가 검증 되었으며, 현장직무 교육훈련인 교육 만족도와 교육기간 의 관계에서 학습조직의 부분 매개효과가 검증되었다.

(Table 6) Regression Analysis of OJT and Learning Organization on Organization Management

종속	독립	В	β	t	\mathbb{R}^2	$\triangle R^2$	F
학습 조직	교육 만족도	.731	.755	28.274***	.570		799.430***
조직 관리	교육 만족도	.683	.575	17.229***	.330	015	296.822***
조직	교육 만족도	.517	.435	8.634***	.345	.015	158.234***
관리	학습 조직	.227	.185	3.673***	.540		
학습 조직	인구학적 특성	.579	.544	15.912***	.296	004	253.193***
산업 복지	인구학적 특성	.196	.150	3.722***	.023		13.857***
산업 복지	인구학적 특성	240	184	-4.479***	.287	.264	121.235***
	학습 조직	.754	.614	14.950***	.281		121.233***

^{**}p<.01, ***p<.001

6. 결론

본 연구에서는 다음의 결론이 도출되었다.

첫째, 교육훈련의 하위영역인 교육 경험, 교육 동기, 교육 만족도, 인구학적 특성과 교육훈련의 성과, 그리고 생산성 향상의 하위 영역인 업무 생산성, 산업 복지, 조직 관리, 교육 기간 등과 밀접한 상관관계가 있으므로 교육 훈련의 하위 변인들을 적절히 조절함으로써 업무의 교육 경험을 극대화 할 수 있다.

둘째, 조사대상자의 특성에 따른 현장직무 교육훈련의 차이를 살펴보면, 교육 경험은 교육인원, 교육 시기, 학 력, 교육동기, 교육 기간에 있어서, 교육 동기는 교육인 원, 교육 시기, 학력, 교육 기간에 있어서 교육 만족도는 교육인원, 교육 시기, 연령, 학력, 현장교육일 교육시간, 교육동기, 교육 기간에 따라서 인구학적 특성은 모든 특 성에 대해서 차이가 있었다. 즉, 교육 경험은 교육인원이 많을수록 교육 시기가 많을수록, 학력이 높을수록, 교육 동기는 혼합 교육이 될 때에, 교육 기간이 짧을수록 높았 고, 교육 동기는 교육 인원이 많을수록, 교육 시기가 멀어 질수록, 학력이 높을수록, 교육 기간이 짧을수록 높았으 며, 교육 만족도은 교육인원이 많을수록, 교육 시기가 멀 어 질수록, 연령에 따라서는 20대나 50대 일 경우, 학력이 높을수록 현장교육일 교육시간이 짧을수록, 교육동기는 업무관련일수록 교육 기간은 60일 미만 이거나 150일인 경우 높았다. 마지막으로 인구학적 특성은 교육인원이 많을수록, 교육 시기가 멀어 질수록, 연령이 적을수록, 학 력이 높을수록, 교육 과정이 기타일수록, 현장교육일 교 육시간이 짧을수록, 교육 동기가 혼합 교육 일수록, 교육 기간이 많을수록 높았다. 이러한 결과를 통해 교육훈련 을 기획하는 데 있어서 중요한 요인들을 설정할 수 있다.

셋째, 조사대상자의 특성에 따른 학습조직의 차이를 살펴보면, 교육인원, 교육 시기, 연령, 학력, 교육 과정, 교 육 동기, 교육 기간에서 차이가 있었다. 이는 교육훈련의 성과가 교육 인원이 많을수록, 교육 시기가 멀어 질수록, 연령이 높을수록, 학력이 높을수록, 교육 동기가 혼합 교 육 일수록, 교육 기간이 짧을수록 효과가 높게 나타남을 알 수 있다. 이러한 결과로 인해 학습 조직을 높이기 위 한 대상 선정에 있어서 도움이 될 것이다.

넷째, 생산성 향상의 하위 영역인 업무 생산성, 산업 복지도, 조직관리, 교육 기간의 차이를 살펴보면 업무 생

산성에서는 교육 시기, 학력, 교육 과정에 따라서 차이가 있었고, 산업 복지도는 교육 시기, 학력, 교육 동기, 교육 기간에 따라 차이가 있었으며 조직 관리는 교육인원, 연 령, 학력, 현장교육일 교육시간, 교육동기, 교육 기간에 따라 차이가 있었다. 또한 교육 기간은 교육인원, 연령, 학력, 현장교육일 교육시간, 교육 동기에서 차이를 보이 고 있었다. 즉 업무 생산성은 교육 시기가 멀어 질수록, 학력이 높을수록, 교육 과정이 기타 일수록 높았고, 산업 복지도는 교육 시기가 멀어 질수록, 학력이 높을수록, 교 육 동기가 혼합 교육 일수록, 교육 기간이 적을수록 높았 으며 조직 관리에서는 교육인원이 작을수록, 연령이 40 대, 학력이 높을수록 현장교육일 교육시간이 짧을수록, 교육동기가 혼합 교육 일수록, 교육 기간이 짧을수록 높 았다. 마지막으로 교육 기간에서는 교육 인원이 적을수 록, 연령이 높을수록, 학력이 높을수록, 현장교육일 교육 시간이 짧을수록, 교육 동기가 혼합 교육 일수록 높았다. 이는 생산성 향상은 각 영역들에 있어서 근로자의 특성 이 중요한 요소로 작용할 수 있다는 것을 의미한다.

다섯째, 현장직무 교육훈련이 학습 조직에 미치는 영향을 알아보기 위하여 분석을 실시하였다. 추가로 조사대상자의 특성을 통하여 분석한 결과 학습 조직은 교육경험, 교육 동기, 교육 만족도, 인구학적 특성 모두 영향을 미치고 있었다. 그리고 조사대상자의 특성에서는 교육 동기만이 영향을 미치고 있었다. 학습 조직은 교육경험, 교육 동기, 교육 만족도, 인구학적 특성이 높을수록, 교육 동기가 업무관련 교육이 아닐수록 높았다.

여섯째, 현장직무 교육훈련의 성과가 생산성 향상에 영향을 알아보기 위하여 분석을 실시하였다. 생산성 향상의 하위영역 중에서 업무 생산성에서는 교육 동기, 인구학적 특성, 학습조직이 높을수록 교육 만족도가 높을수록 높았고, 산업 복지에서는 교육 만족도, 인구학적 특성, 학습조직가 높을수록, 업무관련 교육이 아닌 경우, 교육 기간이 짧을수록 높았으며, 조직 관리에서는 교육 만족도, 학습조직이 높을수록, 인구학적 특성, 현장교육일 교육시간, 교육 기간이 짧을수록, 학력이 대학교 졸업이 아닌 경우, 업무관련 교육이 아닌 경우 높았다. 마지막으로 교육 기간에서는 교육 만족도, 학습조직, 연령이 높을수록 높았다. 이는 현장직무 교육훈련의 성과는 생산성향상에서 중요한 영향을 미치고 있으며 생산성향상에서 중요한 영향을 미치고 있으며 생산성향상을 높이기 위해 교육훈련이 필요하다는 것을 알수 있다.일

곱째, 현장직무 교육훈련과 생산성 향상의 관계에서 학습조직의 매개 효과를 검증하였다. 업무 생산성에서는 교육 동기, 교육 만족도, 인구학적 특성과의 관계에서 학습조직의 부분 매개효과를 검증하였고, 산업 복지도와 조직 관리에서는 교육 만족도, 인구학적 특성과의 관계에서 학습조직의 부분 매개효과를 검증하였으며, 교육기간에서는 교육 만족도와의 관계에서 학습조직의 부분 매개효과를 검증하였다. 생산성 향상에 영향을 미치는 현장직무 교육훈련에 있어서 학습조직이 매개를 하고 있는 것으로 보아 현장직무 교육훈련을 하는 것도 중요하지만 학습조직이 어느 정도 뒷받침이 되어야 생산성 향상이 높아질 수 있음을 의미한다.

본 연구의 결과를 토대로 중소기업 현장직무 교육훈 련의 생산성 향상을 위한 학습조직이 생산성 향상에 미 치는 영향에 대한 분석과 바람직한 중소기업의 현장직무 교육훈련이 생산성 향상을 위하여서 다음과 같이 제언하 고자 한다.

첫째, 본 연구를 통해 중소기업 현장직무 교육훈련과 관련된 학습조직 효과의 차이를 중소기업청을 비롯한 관 련부처와 중소기업의 대표자는 근로자 맞춤형 교육훈련 단계를 충실히 해야 할 것이며, 교육훈련 중에서 특성에 맞는 프로그램을 더욱 계발하기 위한 연구가 필요하다.

둘째, 중소기업 근로자를 위해서는 사외 교육훈련에 집중하지 않고 현장직무 교육훈련에 전념할 수 있도록 교육적인 환경을 중소기업에서 제공해 주어야 한다. 업무 생산성 향상과 관련하여 계속적으로 확대 할 수 있도록 다른 분야와의 연계성을 모색하고 생산성 향상을 통한 근로자 만족에 관한 정책들이 필요하다.

셋째, 생산성 향상을 위한 다양한 관심을 기울여야 한다. 신입사원부터 다양한 업무와 직면하기에 창의적인사고력을 계발하는 시스템을 갖추어 직장에서 생산성을위해 투입되는 개개인의 자원을 최대한 발휘할 수 있도록 기회를 교육을 통한 산업복지를 확대해 나가야 할 것이다.

References

[1] Shikhyun Kim, "Personnel Management", Muyokkyungyoungsa, 2009.

- [2] Won-Hyung Kim, Seung-Kyu Nam, Jae-Chang Lee, "Industrial & Organizational Psychology", Hakjisa, 2006.
- [3] Yoon-Ki Na, "Personnel Management", Hakmunsa, 1996.
- [4] Ministry of Employment & Labor, "A White Paper on Labor", 2012.
- [5] Kyung-Oh Kim, "A Study on Technology Innovation for Improving Productivity of Small & Medium Enterprises", Grduaate School of Digital Small & Medium Business Management, Hansung University, Master's Thesis, 2006.
- [6] Hee-Beom Lee, "The Study on the Improvement of Productivity in Small and Medium Enterprises (SMEs)", Graduate School of Kyung Hee University, Doctoral Thesis, 2003.
- [7] Kyung-Sik Lim, "An Empirical Study on the Learning Organization at Small and Medium-Sized Enterprises and Productivity", Graduate School off Industrial Engineering, Myongji University, Doctoral Thesis, 2010.
- [8] Sam-Iin Lim, "The Determinants of Job Satisfaction for Bus Drivers", Seoul Studies, 7(1), pp.35-47, 2006.
- [9] Sang-Ho Lim, "A Study on the Satisfaction with Job Ability Training Program of Male Workers in Small and Medium Business", Graduate School of Korea International Culture University, Doctoral Thesis, 2010.
- [10] Dong-Kook Choi, "A Study on the Influence of Dimensions of Learning Organization on Job Embeddedness and Organizational Commitment: Mediating Effects of Self-Efficacy", Graduate School of Kum-oh National Institute of Technology, Doctoral Thesis, 2012.

고 경 한(Ko, Kyoung Han)



· 2013년 10월 : KICU 대학원 졸업 (교육학박사)

· 2011년 3월 : 2014년 12월 KICU 대 학원 교수 (융합경영)

· 1999년 4월 : 2002년 2월 충남기계 공고/계룡공고 교사 (기계과)

• 2002년 05월 ~ 현재 : ㈜에이엔티 이십일 연구소장 /부사장

·관심분야: 환경, 기계, 융합경영, 국제관계 및 마케팅

· E-Mail: ggokim@hanmail.net