

# 세무회계사무소 여성 근로자의 교육훈련이 직무성과에 미치는 영향

이환공\*, 체렌후\*\*, 장석인\*\*\*  
이환공세무회계사무소\*, 공주대학교\*\*,\*

## A Study on the Effect of Tax Account Office Female Workers' Education and Training on Job Performance

Hwan Kong Lee\*, Tserenkhuu Tsedendash\*\*, Sug-In Chang\*\*\*

Lee Hwan Kong Tax Account Office\*

Kongju National University\*\*,\*

**요약** 본 연구는 세무회계사무소 여성 근로자의 교육훈련이 직무성과에 미치는 영향을 분석하였다. 연구결과 직장 만족도에 유의한 영향을 미친 요인은 교육 이수 후 적극적 자세 변화 정도, 교육시설 및 환경 적절성, 교육시간 적절성, 교육의 직무지식 향상 도움정도였으며 교육시설과 환경이 적절했다고 평가할수록 직무대응성이 높게 나타났다. 자기개발노력에 유의한 영향을 미친 요인은 교육 이수 후 직무수행 도움정도, 교육 이수 후 적극적 자세 변화 정도, 교육시간 적절성, 교육의 개인성장 도움정도, 교육의 직무지식 향상 도움정도로, 교육훈련의 적절성과 도움정도를 높게 평가할수록 직무성과 향상에 긍정적인 영향을 미쳤다. 본 연구는 세무회계사무소 여성 근로자의 교육훈련이 직무성과에 미치는 영향을 분석함으로써 세무회계 직종에서 교육훈련에 대한 평가 및 인식이 직무성과 향상에 어떠한 영향을 미치는지 그 효과성을 검증한 데 연구의 의의가 있다.

**주제어** : 세무회계사무소, 여성 근로자, 교육훈련, 직무성과, 직무만족

**Abstract** This study analyzed the effect of tax account office female workers' education and training on job performance. The study results showed that having active attitude after training, appropriacy of educational facilities, environment and time, helpfulness on improving job-related knowledge affected workplace satisfaction, appropriacy of educational facilities and environment affected job responsiveness. appropriacy of training time, helpfulness on one's duties, personal growth and improving job-related knowledge, having active attitude after training affected self-development effort. Consequently, adequacy and helpfulness of education and training significantly affected job performance. This study provided implications for analyzing the effect of the recognition of education and training on enhancing job performance in tax accounting industry.

**Key Words** : Tax Account Office, Female Worker, Education and Training, Job Performance, Job Satisfaction

## 1. 서론

바야흐로 평생학습의 시대이다. 기업은 생존과 성과목표달성을 위해 인적자원에 대한 중요성을 인식하고 이에 대한 투자를 늘리고 있으며 과거 교육훈련을 비용으로만 인식한 것과 달리 최근에는 장기적인 관점에서 내부 인적자원 개발·육성의 개념으로 인식이 변화하였다.

대기업에 비해 영세 중소기업, 개인사업자의 경우 체계적이고 질 높은 교육훈련을 실시하기가 어려운 환경에 있는 것이 사실이다. 특히 세무회계 직종은 경력단절여성 등이 전산회계 교육 및 자격증 취득 등의 과정을 통해 재취업을 많이 시도하는 업종이며 대부분이 여성 근로자이기 때문에 여성의 교육훈련에 대한 인식과 효과를 파악하기 적합하다고 볼 수 있다.

그러나 기존 연구에서 세무회계직 여성 근로자에 대한 교육훈련의 효과성과 직무성과와의 관계성을 분석한 연구는 쉽게 찾아보기 어려웠다.

따라서 본 연구는 세무회계사무소 여성 근로자의 교육훈련이 직무성과에 미치는 영향을 파악하기 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

첫째, 교육훈련에 대한 인식이 직장 만족도에 어떠한 영향을 미치는가?

둘째, 교육훈련에 대한 인식이 직무 대응성에 미치는 영향은 어떠한가?

셋째, 교육훈련에 대한 긍정적 인식이 자기개발노력을 고취시키는가?

## 2. 이론적 배경

교육훈련(Education and Training)이란 직무요구에 필요한 지식을 습득하는 과정으로 교육(Education), 훈련(Training), 개발(Development)의 개념을 포함하며, 기업의 목표와 성장을 위해 요구되는 지식, 태도, 기능 등을 배우는 과정으로 정의할 수 있다(정재삼, 2004)[1].

기업에서 실시하는 교육훈련은 크게 구조화 여부에 따라 공식적 훈련(Formal Training)인 현장 외 교육훈련(Off-the-Job Training : Off-JT)과 비공식적 훈련(Informal Training)인 현장직무 교육훈련(On-the-Job Training : OJT)으로 구분할 수 있다(고형준, 2016)[2].

현장 외 교육훈련(Off-JT)은 일상적인 업무공간을 벗

어나 기업 내 연수원이나 사외 전문교육 기관을 통한 위탁교육, 세미나 등의 집합교육 형태를 말한다. 이러한 집체교육훈련은 다양한 훈련기법을 활용할 수 있고 쾌적한 환경에서 학습할 수 있으며 한꺼번에 많은 사람을 교육할 수 있다는 장점이 있으며, 단점으로는 비용 증가, 훈련 전이의 어려움, 학습의욕 고취 및 업무활용에의 어려움 등이 있다(김종표, 2006)[3].

현장직무 교육훈련(OJT)은 "부하육성을 통해서(Why), 상사나 선배가 부하 또는 후배에게(Who), 현장에서(Where), 업무를 수행하면서(When), 업무에 필요한 지식, 기능, 태도를(What), 계획적으로 지도, 육성하는 일련의 노력과정(How)"이다. OJT는 숙련자에게 업무에 직접적으로 필요한 지식이나 기술을 배울 수 있다는 장점이 있으며 단점은 체계적이지 못하고 주관적이며 암묵지(Tacit Knowledge)의 성격을 띄고 있어 문서화하기 어렵다는 점이다. OJT의 교육형태로는 직무훈련, 직무순환, 코칭, 멘토링 등의 방법이 있다(이계정, 2013)[4].

이러한 교육훈련은 효과성을 측정할 수 있는 개념으로는 직무만족, 직무능력향상, 조직몰입 등이 있다.

직무만족(Job Satisfaction)은 "개인이 직무나 직무의 경험에 대한 평가의 결과로 인해 얻게 되는 긍정적이고 즐거운 감정상태(Locke, 1976)"이며 기업에서 인적자원 개발을 위해 운영되는 집체식 사내외 교육훈련, 온라인 학습, 연수참여 등이 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 연구결과가 나타나고 있다(이영민·이수영, 2008)[5-6].

직무능력 향상은 곧 전문성의 확보를 의미하며 전문성은 일반적으로 숙련성을 포함하며 개인이 경험과 훈련을 통해서만 전문성을 습득할 수 있다(Swanson, 2008)[7]. 또한 인사관리 차원에서 근로자의 경력관리와 함께 조직학습(Organizational Education)이 이루어져야 직무능력을 향상시킬 수 있다고 하였다(Garvin, 1993)[8].

조직몰입(Organizational Commitment)은 조직의 구성원이 그 조직의 비전, 목표, 가치 등을 자신과 동일시하는 정도를 뜻하며 조직에 대한 소속감, 성과 향상 노력에 영향을 미치는 매우 중요한 요소이다(김종우·이지우·백유성, 2007)[9]. 또한 직무에 대한 개인의 동일화와 적극적 참여 정도를 나타내는 직무몰입 역시 조직몰입과 유사한 개념이라고 볼 수 있다.

본 연구에서는 직무만족, 직무능력향상, 조직몰입의 측면에서 직장만족도, 직무대응성, 자기개발노력 3가지

를 주요 변인으로 설정하였다.

### 3. 선행연구

세무회계사무소 여성 근로자의 교육훈련이 직무성공에 미치는 영향에 대한 기존의 주요 선행연구는 다음과 같이 요약할 수 있다.

제경미(2011)는 항공사 객실승무원의 서비스 교육훈련이 직장 만족에 미치는 영향을 분석한 결과 서비스 교육훈련 입과 전 프로그램에 대한 기대감이 직무만족에 정(+)의 영향을 미치며, 피교육자의 프로그램에 대한 태도는 직무만족과 제도만족에 정(+)의 영향을 미치고, 피교육자의 프로그램 만족도는 상사/회사 만족과 제도만족에 모두 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하였다[10].

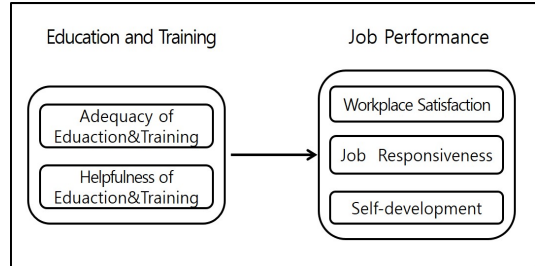
김혜미·이형룡(2012)은 호텔 신입사원의 OJT(직장 내 교육)에 대한 만족의 하위요인인 교육내용과 교육환경, 교육 강사 자질의 3개 요인이 모두 심리적 주인의식에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤으며, 교육내용과 교육 강사 자질은 조직몰입에도 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하였다. 그러나 교육환경은 유의한 영향을 미치지 못했으며, 심리적 주인의식이 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다[11].

손근(2014)은 인적자본기업패널 자료분석 결과 직장 내 현장훈련(OJT)의 참여정도가 직무능력향상 수준을 높이고, 직무능력향상이 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 OJT 참여정도의 부분매개효과를 입증하였다. 그러나 소기업의 경우 OJT의 참여정도가 조직몰입에 영향을 미치지 않았고 직무능력향상의 매개효과도 나타나지 않았으며, 여성 근로자의 경우 역시 OJT의 참여정도가 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치지 않았고 직무능력향상의 매개효과도 없음을 발견하였다. 이는 기업규모와 성별에 따라 OJT 참여의 효과에 차이가 나타남을 의미한다[12].

기존 선행연구에서 교육훈련의 효과 측정에 대한 연구는 많이 있었으나 세무회계 분야의 교육훈련과 직무성과 간의 관계를 규명한 연구는 찾아보기 어려웠다.

따라서 본 연구는 세무회계직 여성 근로자를 대상으로 교육훈련에 대한 인식이 직무성과에 미치는 영향을 분석하고자 [Fig. 1]과 같이 연구모형을 설정하였다. 독립

변인은 교육훈련 적절성, 교육훈련 도움정도 2가지로 설정했으며 종속변인은 직장 만족도, 직무 대응성, 자기개발의 3가지 요소를 하위요인으로 설정하였다.



[Fig. 1] Research Model

### 4. 연구의 방법 및 절차

본 연구는 세무회계사무소에 근무하는 여성 근로자를 대상으로 2016년 5월 9일부터 5월 23일까지 설문지를 배포하여 총 66부를 수거하였으며 응답이 불량하거나 누락된 설문지를 제외, 최종 63부를 분석에 활용하였다.

설문문항은 응답자의 인구통계적 특성 8문항, 교육훈련 적절성 5문항, 교육훈련 도움정도 5문항, 직장 만족도 5문항, 직무 대응성 5문항, 자기개발 5문항 등 총 33문항을 조사하였다.

통계 패키지는 IBM SPSS Statistics 19를 사용하여 빈도분석, 요인분석, 신뢰도분석, 상관관계분석, 회귀분석과 응답자의 특성에 따른 집단 간 차이 분석을 위한 분산분석(ANOVA)을 실시하였다.

### 5. 연구결과의 분석 및 해석

#### 5.1 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 간략한 일반적 특성을 요약하면 다음과 같다. 세무회계사무소 여성 근로자의 연령은 30대(76.2%), 최종학력은 전문대졸(52.4%), 근무년수는 5-10년(46%), 회사형태는 개인사업자(71.4%), 회사 설립년수는 6-11년(38.1%), 근로자수는 5명 미만(71.4%), 급여는 130-200만원(66.7%), 참가한 교육형태는 집체식 사외교육훈련(85.7%)라는 응답이 가장 많았다.

<Table 1> General Characteristics of the Respondents

	Spec.	N	%
Age	30s	48	76.2
	>40s	15	23.8
Level of Education	High School	21	33.3
	Junior College	33	52.4
	College	9	14.3
Continuous Service Year	<5 Years	25	39.7
	5-10 Years	29	46.0
	>10 Years	9	14.3
Type of Company	Individual Business	45	71.4
	Corporation	18	28.6
Company Founcaion	<5 Years	21	33.3
	6-10 Years	24	38.1
	>11 years	18	28.6
Nnumber of Workers	<5 People	45	71.4
	5-10 People	18	28.6
Wage	1.3-2 Million Won	39	61.9
	2-2.5 Million Won	15	23.8
	2.5-3 Million Won	9	14.3
Type of Training	Lecture	54	85.7
	Online/OJT	9	14.3

5.2 신뢰도 및 타당도 분석

Varimax 회전 방식으로 요인분석을 실시한 결과 25개 문항에서 8개 문항을 제거하여 최종적으로 17개 문항을 사용하여 5개 요인이 도출되었다.

<Table 2> Factor and Reliability Analysis

Variables	Workplace Satisfac-tion	Job Responsi-veness	Adequacy of Training	Self-devel-opment	Heilfulness of Training
Factor1	Work4	.906			
	Work3	.875			
	Work1	.779			
	Work2	.777			
	Work5	.742			
Factor2	Job1		.930		
	Job5		.925		
	Job3		.706		
	Job2		.639		
Factor3	Proper2		.861		
	Proper3		.707		
	Proper4		.659		
	Proper5		.633		
Factor4	Self4			.858	
	Self5			.763	
Factor5	Helpfull				.935
	Helpful4				.652
Eigen Value	4.020	3.214	3.201	2.443	1.563
Cronbach's Alpha	0.900	0.882	0.832	0.603	0.624
Variance(%)	23.648	42.554	61.384	75.755	84.948
KMO-Bartlett	.581 / 1548.708***				

\*\*\*p<.001

KMO 측도는 .581로 적합한 수준으로 나타났으며 Bartlett 구형성 검정 결과 유의확률 p=.000로 타당성이 검증되었다. 신뢰도 분석 결과 모든 항목의 Cronbach's Alpha값이 0.6~0.9 선으로 적합하게 나타났으며 누적 분산 설명력이 약 85%로 상당히 높게 나타났다.

5.3 상관관계분석

상관관계분석 결과 Pearson 상관계수를 보면 변수들은 비교적 높지 않은 수준의 상관성을 보였다. p<.01 유의수준에서 유의한 상관관계가 있는 변수는 교육훈련 적절성-직장만족도, 교육훈련 적절성-직무 대응성, 직무 대응성-자기개발 요인이었으며, p<.05 유의수준에서 유의한 상관관계가 있는 변수는 교육훈련 적절성-교육훈련 도움정도, 교육훈련 도움정도-직장만족도로 나타났으며 모두 양(+)의 상관관계가 있었다.

<Table 3> Correlation Analysis

Categories	M	SD	Correlation				
			a	b	c	d	e
Adequacy of Education(a)	2.27	.541	1				
Helpfulness of Education(b)	2.10	.525	.305*	1			
Workplace Satisfaction(c)	2.74	.659	.584**	.288*	1		
Job Responsiveness(d)	2.19	.388	.399**	.140	.138	1	
Self-development(e)	2.28	.634	.089	.046	.093	.544**	1

\*p<.05, \*\*p<.01

5.4 회귀분석

다중회귀분석을 실시한 결과 세무회계사무소 여성 근로자의 교육훈련에 대한 인식은 직무성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

직장 만족도에 유의한 영향을 미치는 교육훈련 인식 요소는 교육훈련 적절성(p<.001, β=.548)으로 나타났으며, 교육훈련 도움정도는 직장 만족도에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못했다. 이는 교육목적에 적합하게 교육내용을 구성하고 시설, 환경, 강사 등을 적절하게 마련하는 것이 직장 만족도 향상에 효과적임을 의미한다.

직무 대응성에 유의한 영향을 미치는 교육훈련 인식 요소는 교육훈련 적절성(p<.01, β=.393)으로 나타났으며, 교육훈련 도움정도는 직장 만족도에 통계적으로 유

의한 영향을 미치지 못했다. 이는 시설, 환경, 교육내용, 교육방식 등 교육훈련의 적절성을 높이면 종업원의 직무 대응성 향상에도 효과적임을 의미한다.

자기계발에 유의한 영향을 미치는 교육훈련 인식 요소는 도출되지 못했는데 이는 일회적인 교육훈련으로 개인의 자기계발 의지나 노력을 독려하기에는 다소 어려움이 있다고 해석할 수 있다.

공선성 진단 결과 Durbin-Watson 값이 순서대로 각각 1.009, 1.743, 1.688로 나타나 잔차의 독립성이 확인되었으며, 모든 변수의 공차한계가 0.1 이상, 분산팽창요인(VIF)이 10 이하로 나타나 다중공선성에 특별히 문제가 없었다.

<Table 4> Multiple Regression Analysis-1

Independent	Dependent	$\beta$	$t$	$R^2$	F	VIF
Adequacy of Education	Workplace Satisfaction	.548	5.029***	.355	16.497***	1.103
Helpfulness of Education		.121	1.110			1.103
Adequacy of Education	Job Responsiveness	.393	3.165**	.160	5.702**	1.103
Helpfulness of Education		.020	.658			1.103
Adequacy of Education	Self-development	.083	.617	.008	.254	1.103
Helpfulness of Education		.020	.151			1.103

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$

보다 구체적으로 하위 변수별 효과성을 파악하기 위해 추가적으로 회귀분석을 실시한 결과 교육훈련 인식이 직장만족도, 직무대응성, 자기계발 모두에 유의한 영향을 미쳤다.

직장 만족도에 유의한 영향을 미친 요소는 '교육 이수 후 적극적 자세 변화 정도', '교육시설 및 환경 적절성', '교육시간 적절성', '교육의 직무지식 향상 도움정도'였으며 가장 영향력이 큰 변수는 교육시간 적절성( $p<.001$ ,  $\beta = .773$ )으로 나타났다.

직무 대응성에 유의한 영향을 미친 요소는 '교육시설 및 환경 적절성( $p<.01$ ,  $\beta = .524$ )'이 유일한 변수였으며 따라서 교육시설과 환경이 적절했다고 평가할수록 직무대응성이 높게 나타났다.

자기계발에 유의한 영향을 미친 요소는 '교육 이수 후 직무수행 도움정도', '교육 이수 후 적극적 자세 변화 정

도', '교육시간 적절성', '교육의 개인성장 도움정도', '교육의 직무지식 향상 도움정도'였으며 가장 영향력이 큰 변수는 개인성장 도움정도( $p<.001$ ,  $\beta = .551$ )였다.

<Table 5> Multiple Regression Analysis-2

Independent	Dependent	$\beta$	$t$	$R^2$	F	VIF
Helpfulness for doing job	Workplace Satisfaction	-.316	-1.906	.562	11.973***	3.520
Positive attitude		-.434	-2.887**			2.884
Properness of environment		.311	2.462*			2.035
Properness of time		.773	5.828***			2.250
Helpfulness for personal growth		-.003	-.024			1.670
Helpfulness for job knowledge		.615	3.856***			3.254
Helpfulness for doing job	Job Responsiveness	.168	.815	.323	4.461**	3.520
Positive attitude		.068	.364			2.884
Properness of environment		.524	3.339**			2.035
Properness of time		-.108	-.655			2.250
Helpfulness for personal growth		.250	1.761			1.670
Helpfulness for job knowledge		-.273	-1.379			3.254
Helpfulness for doing job	Self-development	.633	3.232**	.389	5.949***	3.520
Positive attitude		-.591	-3.332**			2.884
Properness of environment		-.072	-.480			2.035
Properness of time		.405	2.585*			2.250
Helpfulness for personal growth		.551	4.081***			1.670
Helpfulness for job knowledge		-.441	-2.340*			3.254

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$

### 5.5 집단 간 차이분석

집단 간 차이 분석을 위한 ANOVA 실시 결과 연령, 근무년수, 회사형태, 회사설립년수, 근로자수, 급여, 교육형태에 따른 직무성과의 차이가 나타났다.

직장 만족도의 경우 30대 이하가 40대 이상보다, 근무년수 10년 미만이 10년 이상보다, 법인이 개인사업자보

다, 근로자수 5-10명 규모가 5명 미만보다, 급여 130-200만원이 200-250만원 근로자보다 더 높았다.

직무 대응성의 경우 법인이 개인사업자보다, 회사 설립년수 11년 이상이 10년 이하보다, 근로자수 5-10명 규모가 5명 미만보다, 인터넷·사내OJT 교육형태가 집체식 사외교육훈련보다 더 높았다.

자기개발의 경우 법인이 개인사업자보다, 회사 설립년수 11년 이상이 10년 이하보다 노력 정도가 더 높았다.

(Table 6) Group Differences of the Respondents

Spec.		M	SD	F	Post Analysis	
Work place Satisfaction	Age	30s(a)	2.84	.686	4.387*	-
		>40s(b)	2.44	.461		
	Continuous Service Year	<5 Years(a)	2.95	.893	4.856*	a,b>c (Dunnett /T3)
		5-10 Years	2.73	.289		
		>10 Years	2.20	.458		
	Type of Company	Individual Business(a)	2.59	.487	7.974**	-
		Corporation(b)	3.06	.839		
	Number of Workers	<5 People(a)	2.56	.480	14.839***	-
5-10 People(b)		3.20	.823			
Wage (Won)	1.3-2 Million(a)	2.90	.708	3.983*	a>b (Scheffe)	
	2-2.5 Million(b)	2.40	.472			
	2.5-3 Million(c)	2.50	.110			
Job Responsiveness	Type of Company	Individual Business(a)	2.02	.065	41.008***	-
		Corporation(b)	2.54	.520		
	Company Founcaation	<5 Years(a)	2.11	.384	15.911***	a,b<c (Dunnett /T3)
		6-10 Years(b)	2.01	.401		
		>11 years(c)	2.54	.431		
	Number of Workers	<5 People(a)	2.07	.195	21.267***	-
5-10 People(b)		2.50	.556			
Type of Training	Lecture	2.14	.320	9.444**	-	
	Online/OJT	2.63	.685			
Self-development	Type of Company	Individual Business(a)	2.10	.509	12.378**	-
		Corporation(b)	2.64	.710		
	Company Founcaation	<5 Years(a)	2.07	.576	5.596**	a,b<c (Scheffe)
		6-10 Years(b)	2.17	.504		
		>11 years(c)	2.67	.707		

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

첫째, 직장 만족도에 유의한 영향을 미친 요소는 ‘교육 이수 후 적극적 자세 변화 정도’, ‘교육시설 및 환경 적절성’, ‘교육시간 적절성’, ‘교육의 직무지식 향상 도움정도’였으며 가장 영향력이 큰 변수는 교육시간 적절성 ( $p<.001, \beta =.773$ )으로 나타났다.

둘째, 직무 대응성에 유의한 영향을 미친 요소는 ‘교육 시설 및 환경 적절성( $p<.01, \beta =.524$ )’이 유일한 변수였으며 따라서 교육시설과 환경이 적절했다고 평가할수록 직무대응성이 높게 나타났다.

셋째, 자기개발에 유의한 영향을 미친 요소는 ‘교육 이수 후 직무수행 도움정도’, ‘교육 이수 후 적극적 자세 변화 정도’, ‘교육시간 적절성’, ‘교육의 개인성장 도움정도’, ‘교육의 직무지식 향상 도움정도’였으며 가장 영향력이 큰 변수는 개인성장 도움정도( $p<.001, \beta =.551$ )였다.

즉, 결론적으로 근로자가 교육훈련의 직무수행 도움정도를 높게 인식할수록, 교육훈련의 시설 및 환경과 교육시간을 적절하게 평가할수록, 교육훈련의 개인성장 도움정도 및 직무지식 향상 정도를 높게 평가할수록 직무성과 향상에 기여하고 있으므로 기업에서는 천편일률적인 교육이 아닌 직무성과 향상에 도움이 되는 적절하고 효과적인 교육훈련이 필요함을 제안할 수 있다.

또한 연령, 근무년수, 회사형태, 회사설립년수, 근로자수, 급여, 교육형태에 따른 직무성과의 차이도 나타났다.

연구의 한계점은 한정된 대상을 조사하여 일반화하기에 다소 한계가 있다는 점이며 향후 후속 연구에서는 세무회계직뿐만 아니라 다양한 업종과 기업형태의 근로자를 대상으로 연구를 펼칠 필요가 있다고 판단된다. 또한 다양한 교육형태에 따른 효과성을 보다 면밀히 측정할 필요가 있다.

본 연구는 세무회계사무소 여성 근로자의 교육훈련이 직무성과에 미치는 영향을 분석함으로써 세무회계 직종에서 교육훈련에 대한 평가 및 인식이 직무성과 향상에 어떠한 영향을 미치는지 그 효과성을 검증한 데 연구의 의의가 있다.

## 6. 결론

세무회계사무소 여성 근로자의 교육훈련이 직무성과에 미치는 영향에 대한 본 연구의 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

## References

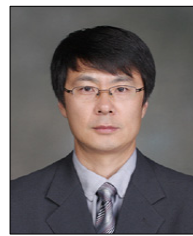
[1] Jae Sam Jung, “Evaluation of Education Program”, Kyoyuk-Kwahaksa, 2004.

- [2] Hyoung Jun Koh, "A Study on Quality Factors to the Digital S-OJT Learning System through Quantitative Analysis", Department of Business Administration, Graduate School of Kyung Hee University, 2016.
- [3] Jong Pyo Kim, "Business Training", Yangseowon, 2006.
- [4] Kye Chung Lee, "An Empirical Study on Establishment of Operation Model of Systematical S-OJT(StructuredOn-The-JobTraining) for Small and Medium-Sized Enterprise", Department of Industrial and Management Engineering, Graduate School of Myongji University, Doctoral Thesis, 2013.
- [5] E. A. Locke, "The Nature and Causes of Job Satisfaction" in Dunnette, M. D. Handbook of Industrial and Organizational Psychology (1st Ed.), Chicago, IL: Rand McNally, 1976. pp. 1297-1349. 1976.
- [6] Young Min Lee, Soo Young Lee, "The Effects of Human Resources System on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Corporations", Journal of Corporate Education, Vol. 10, No. 2, pp. 59-78 2008
- [7] R. A. Swanson, "Brief on the Foundations of Human Resource Development", Tyler, TX: University of Texas at Tyler School of Human Resource Development and Technology, 2008.
- [8] D. A. Garvin, "Building a Learning Organization", Harvard Business Review, Vol. 71, No. 4, pp. 78-91, 1993.
- [9] Jong-Woo Kim, Ji-Woo Lee, You-Sung Back, "Organizational Exchange Relationship, Organizational Commitment and Innovative Work Behavior", Journal of Business Research, Vol. 22, No. 4, pp. 117-150, 2007.
- [10] Koung Mi Je, "The Effects of Satisfaction of Service Training Program to Workplace Satisfaction on Flight Crew", Graduate School of Business Administration, Inha University, Master's Thesis, 2011.
- [11] Hye Mi Kim, Hyung Ryong Lee, "New Employees' Satisfaction with OJT(On-the-Job Training) and

Its Impact on Organizational Commitment : Focusing on the Mediating Effect of Psychological Ownership", Korean Journal of Tourism Research, Vol. 27, No. 2, pp. 95-114, 2012.

- [12] Jin Sun, "The Influence of OJT on Job Satisfaction and Organization Commitment with Mediation Effect of Job Ability Improvement", Graduate School of Kyung Hee University, Master's Thesis, 2014.

#### 이 환 공(Lee, Hwan Kong)



- 1989년 2월 : 부산대학교 무역학과 (경제학사)
- 1997년 11월 : ㈜삼성테크원 교육연수원 근무
- 2009년 7월 ~ 현재 : 이환공세무회 기사무소 대표
- 관심분야 : 회계, 세무, 교육
- E-Mail : happy8800@hanmail.net

#### 체 령 후(Tsedendash, Tserenkhuu)



- 2004년 6월 : 몽골노동대학 경제학과 학사 졸업
- 2012년 2월 : 공주대학교 경영학과 석사 졸업
- 현재 : 공주대학교 경영학과 박사과정
- 관심분야 : 경영학

#### 장 석 인(Chang, Sug-In)



- 독일 Trier대학, 경영학 박사
- 2005년 : 한국산업개발연구원 연구위원
- 2006년 : 가톨릭대학교 경영학과 교수
- 2007년 ~ 현재 : 공주대학교 경영학과 교수
- 관심분야 : 인사 및 조직, 노사관계, 조직진단, 조직문화, 리더십 등
- E-Mail : schang@kongju.ac.kr