Journal of Agricultural Extension & Community Development, Vol.25 No.4(December 2018), 185-197
농촌지도와 개발 vol.25.No.4 ISSN 1976-3107(print), 2384-3705(online) http://doi.org/10.12653/jecd.2018.25.4.0185

신규 농촌지도사의 직무교육이 조직몰입에 미치는 영향

– 조직사회화를 매개로 –

김사균[a] · 정명갑[a] · 조영실[b] · 이민수[c*]

[a]농촌진흥청 역량개발과(전라북도 전주시 농생명로 420)
[b]전북대학교 교육학과(전북 전주시 덕진구 백제대로 567)
[c]한국농수산대학 교양공통학과(전북 전주시 완산구 콩쥐팥쥐로 1515)

The Effects of Job Education on Organizational Commitment of New Extensionist

– Focus on Meditating Role of Organizational Socialization –

Sa-Gyun Kim[a] · Myung-Gab Jeong[a] · Young-Sil Cho[b] · Minsoo Lee[c*]

[a]Capacity Building Division, Extension Service Bureau, Rural Development Administration(Jeonbuk, Wansangu, Nongsengmyungro 420)
[b]Department of Education, Jeonbuk Unversity(Jeonbuk, Deokjingu Baekjedaero, 567)
[c]Department of General Education, Korea National Co;;ege of Agriculture and Fishery(Jeonbuk, Wansangu, Kongjipatjiro 1515)

Abstract

The study aims to examine the effects of job education on organizational socialization of new extensionist who is working in extension organization. The subjects were 425 people and selected nationwide. The research model consisted of organizational socialization strategy as an independent variable, organizational socialization as a mediator, and organizational commitment as a dependent variable. The research hypothesis was composed of three items and different analysis methods were used for each research problem. The main analytical methods were descriptive statistics, multiple regression analysis, and hierarchical regression analysis. The results of the study are as follows. Firstly, the degree of organizational socialization was higher in males and females, in higher education, and in social workers than in non-males. Secondly, in the relationship between organizational socialization strategy and organizational socialization, job education significantly explained interpersonal relationship, organizational goal value, and work efficiency. Thirdly, job education has a statistically significant effectiveness on organizational commitment. Fourthly, in the relationship between job education and organizational commitment, organizational socialization variables such as interpersonal relationship, organizational goal value, and work efficiency were found to do a partial mediating roles.

Key words: organizational socialization, job education, organizational commitment, agricultural extension

1. 서 론

기업뿐 아니라 정부조직도 조직에 적합한 인재를 확보 유지하기 위해 노력하고 있다. 기업경영의 측면에서는 인재확보를 금을 캐는 것에 비유하기도 한다. 인재는 조직과 함께 성과를 창출하는 주체이다. 조직구성원 각자가 조직이 지향하는 바를 체화하여 직무에 헌신할 때 조직은 성장발전 한다. 무엇보다 중요한 것은 인재의 확보나 성장을 위해서는 해당 조직의 인재상에 대한 철학과 구체적인 노력이 뒷받침 되어야 한다. 인재확보의 시대에서 농촌진흥기관 역시 인재에 대한 유무형적 투자를 아끼지 않고

주요어: 조직사회화, 직무교육, 조직몰입, 농촌지도

* 교신저자(이민수) 전화: 063-238-9310 e-mail: minsooo@af.ac.kr

ⓒ 2018 Society of Agricultural Extension and Community Development

있다. 농촌진흥청은 공무원 직무교육을 위해 2018년을 기준으로 74과정을 공급하였다. 농촌진흥청은 연차별로 많고 적음은 있으나 교육인원은 연간 3,000여명에 이르고 2016년에는 5,000명 이상에 대해 직무교육을 실시하여 공무원에 대한 역량교육을 지원하고 있다<표 1>.

본 연구는 신규구성원에 대한 직무교육이라는 구체적인 조직사회화 노력이 과연 효과적인지 구명하려는 것이다. 직무교육을 통해 조직사회화와 조직으로의 몰입을 제고하고자 한다. 또한, 농촌진흥인력의 급격한 세대교체로 많은 신규인력이 농촌진흥조직으로 유입됨에 따라 기술지도를 핵심역량으로 하는 농촌진흥기관에 위기징후가 나타나고 있어 그 어느 때보다 신규구성원에 대한 조직사회화방안이 중요해졌다. 특히, 농촌지도사로 진입하는 새로운 세대의 조직몰입을 높일 수 있는 교육적, 정책적 대안이 절실하게 필요한 실정이다. 이에 신규구성원의 조직으로의 몰입을 높이고 직무교육 참여도를 높일 수 있는 방안을 제시하기 위해 본 연구를 수행하였다.

본 연구를 통해 신규구성원의 농업기술센터로의 진입충격(entry shock)을 완화하여 조직에 적응할 수 있는 방안을 도출하고 조직의 문화를 학습해 갈 수 있는 실무적 대안을 직무교육 참여차원에서 도출하고자 한다. 신규구성원과 기존구성원과의 융화 및 상호갈등 극소화를 위해 대인관계, 조직목표가치, 업무효율성이 조직몰입에 어떻게 영향을 미치고 있는지 구명하는 것도 본 연구의 논지이다.

〈표 1〉 농촌진흥공무원 직무교육 현황

연도	2010	2014	2015	2016	2017	2018
인원(명)	2,437	2,472	4,759	5,026	3,737	3,244
과정수	56	58	90	89	82	74

※ 출처: 농촌진흥청. 농촌진흥사업 기본통계. 각연도

<표 2>에서 5년이내('14~'18) 신규자 수는 1,294명(7.9명/개소)이다. 전국 농촌지도직 직원 중 5년이내 신규지도사 비중은 거의 30%에 달했다. 2018년 현재, 만 55세 이상의 농촌지도직은 822명이며, 향후 5년내 퇴직을 예상 할 때 지도직 2,116명(49%)이 10년 이내 경력자로 구성 될 것으로 추정하고 있다(농촌진흥청, 2018년 지방농촌진흥기관 조직 및 인력현황).

2. 이론적 고찰

2.1. 조직사회화전략으로서의 직무교육

조직사회화전략(organizational socialization strategies)은 신규구성원이 새로운 조직에 적응하고, 조직이 요구하는 지식, 기술, 태도를 학습할 수 있도록 조직이 지원하는 조직의 수단이다(Allen, 2006). 조직사회화전략은 신규구성원의 경험을 재 조직화하는 과정에서 신규구성원이 새로운 직무에 적응하도록 지원하는 여러 수단을 의미한다. 조직사회화전략으로서 직무교육(job education)은 조직의 목표 및 미션을 달성하기 위하여 개인 및 집단의 전문능력을 향상하려는 일의 수행과 관련된 교육일체라고 할 수 있다. 협의적으로는 공식적인 교육훈련이나 교육프로그램의 수행을 의미할 수 있다. 직무교육은 해당직책에서 요구되는 지식과 기술, 태도를 가지도록 하는 교육유형이다(이목상, 2008). 광의적으로는 직무수행자의 전(全)주기에 걸친 교육과 훈련을 모두 포함한다. 직무교육은 연수, 전문교육, 기술교육 등 교육기관의 정체성에 따라 상이하게 불릴 수 있다. 전문교육은 해당직에 진입한 후 받는 다양한 교육훈련 및 연수이며, 해당직의 전문역량을 제고하기 위해 받는 교육일반이다(김종철, 1988). 직무교육을 조직사회화 관점에서 본다면 직무적응을 위한 교육, 자질향상

〈표 2〉 신규 농촌지도사 임용현황

구분	지도직계 (A)	신규지도사 임용인원수(C)	신규지도사 채용비중 (C/A×100, %)	농촌진흥기관 수(B)	기관 당 지도직 인원수 (A/B)	연간 신규지도사 채용수 (C/B, 명/개소)
2011	4,430	83	1.9	167	27	0.5
2012	4,388	84	1.9	167	26	0.5
2013	4,361	124	2.8	167	26	0.7
2014	4,338	203	4.7	166	26	1.2
2015	4,278	230	5.4	165	26	1.4
2016	4,320	281	6.5	165	26	1.7
2017	4,320	290	6.7	165	26	1.8
2018(P)	4,302	290	6.7	165	26	1.8

※ 출처: 농촌진흥청, 2018년 지방농촌진흥기관 조직 및 인력현황

교육, 자발적 교육 또한 직무교육의 범주로 볼 수 있다. 김진모(1997)는 교육훈련을 조직의 성장, 발전과 조직구성원 개인의 자기실현을 목적으로 조직이 조직구성원에게 의도적, 계획적, 가치지향적 학습경험을 주는 과정으로 설명하면서 직무교육의 범위를 확대하였다. 직무교육은 다분히 단기적 교육훈련 성과를 내기 위해 집중적이면서도 효율적인 교육과정으로 운영되나, HRD개념에서 추진되는 개인적, 조직적 직무훈련을 포괄하며, 문제해결 역량과 리더십 역량개발까지도 포함하고 있다(강영삼 *et al.,* 1995; 손순복, 2008). 특히, 공무원 직무교육은 공공직무가 원하는 인재로 양성시키기 위하여 공무원의 지식과 기능, 태도를 조직의 목적에 맞게 교육훈련하는 것이며, 이를 통해 조직이 추구하는 정체성과 목적을 구현하고자 하는 것이다(하영자, 2005).

농촌진흥기관은 농촌지도사의 기술수준을 분석하고 오리엔테이션, 상사지원, 직무교육과 같은 조직사회화전략을 사용하고, 신규구성원에게는 1개월 정도의 직무교육을 제공한다. 시군여건에 따라서는 신규 직무교육뿐 아니라 중견지도사의 직무교육을 요구하기도 한다. 직무교육의 개선을 위하여 교수자 중심의 단순전달식 교육, 교육내용이나 현업직무와의 불일치를 해소하려는 노력이 강조된다.

2.2. 조직사회화

조직사회화(organizational socialization)는 신규구성원이 조직에 들어와 적응할 뿐만 아니라 조직이 요구하는 업무역량을 갖추어 나가는 일련의 과정이다. 조직사회화는 신규구성원이 조직이 지향하는 가치와 업무지식, 기술, 행동을 내면화하는 것이다(Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein, & Gardner, 1994; Ashforth, Saks, & Lee, 1997).

또한, 조직이 필요로 하는 행동과 규범을 신규구성원들이 학습하고, 조직이 목표로 하는 바를 익히도록 지원하는 과정을 조직사회화로 해석한다(Ostroff, & Kozlowaki, 1993; Ashforth, Sluss, & Saks, 2007).

조직사회화는 외부인(outsider)에서 조직의 가치에 충성을 다하는 내부인(insider)으로 전환하는 과정에서 조직이 필요로 하는 역량을 학습하는 것이다(Feldman, 1976). 새로운 조직이 필요로 하는 역량을 습득하고 조직이 지향하는 가치나 문화를 수용하여 조직의 구성원으로 정착해 가는 과정을 조직사회화라고 한다면 조직사회화의 구성변인 중 조직목표가치를 관련요인으로 고려할 수 있을 것이다. 또한, 신규구성원이 기존 조직의 구성원으로 변모해가는 과정이므로 대인적인 관계의 원만함도 조직사회화의 중심변인 중 하나로 검토할 수 있을 것이다. 그러나 무엇보다도 지도사로서 업무상의 전문역량을 습득하는 업무효율성의 변수도 함께 고려하여 조직사회화를 구성하는 변인으로 대인관계, 조직목표가치, 업무효율성을 검토코자 한다.

2.3. 조직유효성으로서의 조직몰입

조직유효성(organizational effectiveness)은 학자마다 용어에 대한 개념이나 범위가 상이하지만 본 연구에서는 목표달성의 관점에서 접근하였다. 조직효과성은 조직이 설정한 장단기적 목표를 이루는 정도, 조직이 세운 목표를 얼마나 이루었는가, 조직을 효과적으로 경영하고 있는가를 보여주는 것으로 조직의 성과를 평가하는 지표로 활용할 수 있다(이광노, 2002).

이러한 조직유효성 측면에서 조직몰입은 조직구성원의 조직에 대한 지속적이고도 전반적인 태도와 행동일체로 설명할 수 있다. 조직몰입은 경제적 교환행동의 측면(Becker, 1960)에서 연구되다가 조직에 대한 심리적 애착으로서 조직에 대한 개인의 충성, 참여, 유대감으로 발전했다(Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974). 이후 조직몰입 연구는 보다 발전되어 정서적(affective) 측면, 규범적(normative)측면, 지속적(continuance)측면에서의 몰입을 강조하면서 다차원적 접근이 이루어졌다(Meyer, & Allen, 1990). 따라서 조직몰입은 개인이 조직에 대해 가지는 태도와 행동의 긍정적 애착으로서 조직과의 관계를 지속하려는 노력 및 업무수행을 기꺼이 잘 하려는 정도로 접근할 수 있다(오진주, & 김진모, 2015). 이에 본 연구에서는 조직몰입을 신규구성원이 조직목표를 수용하고 그 목표를 달성할 수 있는 역량과 자발적으로 조직을 유지 발전시키려는 태도와 행동으로 접근하여 고찰하였다. 조직사회화를 통해 조직몰입에 이르는 것이야말로 조직사회화의 긍정적 효과로 볼 수 있다.

2.4. 조직사회화 영향관계

2.4.1. 직무교육과 조직몰입

조직사회화전략의 하위요소인 직무교육은 신규구성원에게 영향을 미치고 여느 상품처럼 품질과 특성을 가지고 있으므로 성과에 영향을 미칠 수 있다(장형빈, 2015). Feldman(1976)과 Jones (1983, 1986), Baker(1990)의 연구에서도 조직사회화전략의 결과변수는 몰입이나 만족과 같은 태도의 변화로 나타났고 조직유효성과 밀접한 관계가 있을 것으로 본다(장철호, 2012). 상기 연구

ⓒ 2018 Society of Agricultural Extension and Community Development

결과에 반추해 볼 때, 직무교육을 통해 신규구성원이 자율적으로 조직활동에 참여할 것을 기대할 수 있다.

2.4.2. 직무교육과 조직사회화

직무교육은 조직사회화전략의 구성요인으로 조직사회화에 유의한 영향을 미친다(Jones, 1983; 옥주영, & 탁진국, 2003). 하영자(2005)는 공무원에 대한 직무교육이야말로 개인차원을 넘어 국가차원에서의 경쟁력 제고이며 역량개발의 주요수단이라고 주장하였다. 동 연구자는 조직몰입과 직무교육간 정적 상관관계를 타당성 있게 제시하였다.

2.4.3. 직무교육과 대인관계

조직사회화 요인 중 대인관계는 조직사회화의 수준을 가늠하는 기준일 수 있다. 특히, 직무교육 기회가 동등하게 주어지는 현실에서, 조직이 부여하는 직무교육에 참여할 때 직무역량의 제고는 물론 교육참여 공간에서 상호 친밀감, 업무정보 교환, 난관극복의 사례공유를 통해 대인관계가 보다 높아질 수 있다(Bies, 2005). 직무교육을 통해 교육생으로서의 동등한 대우, 다른 사람에 대한 존중, 투명한 의사소통으로 조직사회화는 보다 촉진될 수 있다(강성수, & 강종수, 2007). 대인관계의 질은 갈등해결, 협력기반 문제해결, 의사소통역량에 달려있다(Stevens, & Campion, 1994). 이외에도 사회적 참여, 지속성, 전략적 역량과 체계적 역량을 갖춘다면 대인관계는 보다 원만해질 수 있다(Warner, 2007). 또한 대인관계는 조직으로부터 공정한 대우를 받게 될 경우 조직구성원은 높은 수준의 자아존중감에 이르며, 이는 조직기여와 인간관계의 공정성에 영향을 미친다(Shapiro *et al.*, 1992; Ambrose, & Schminke, 2003; 김대원, 2011; 박규동, 2014). 대인관계를 강조한 연구로서 간호조직의 목표달성을 위해 동료나 관련 분야 종사자와 원만한 대인관계가 중요하다고 강조한다(Huber *et al.,* 2000).

2.4.4. 직무교육과 조직목표가치

조직은 목표의 달성을 통해 성장한다. 목표는 조직의 발전을 위한 핵심가치로 간주된다. 조직의 목표는 개인의 행동을 규정하고, 행동의 내용과 방향을 통제한다(Stazyk, & Goerdel, 2011). 조직의 목표는 명료하게 제시되기도 하지만 공공조직의 경우 영리를 추구하는 민간조직보다 목표가 모호성(ambiguity)이 강하다(March, & Olsen, 1979: 12; Lynn, 1981). 최근 들어 공공조직에서도 조직성과가 강조되면서 명확한 목표를 제시하여 조직목표의 가치를 조직구성원에게 요구하고 있다. 목표는 단기와 장기, 목표달성의 수단이 서술되고, 필요한 역량이 분석되기도 한다(송성화, 2015).

전략목표(Strategic Goals)는 조직의 중장기적 정책방향이며, 성과목표 (Performance Goals)는 전략목표를 달성하기 위한 구체적인 행동이므로 조직목표가치는 이를 포괄한다. 일반적으로 조직목표가치는 조직의 업무계획에 기술되며, 공식적이고 비공식적 지침이 된다(Perrow, 1961; Wilson, 1989: 33-35). 목표설정이론에서는 목표가 동기와 행동에 영향을 주는 변수임을 강조하고 있다(이은숙, 2016). 구체적인 목표는 애매한 목표보다 높은 성과의 변수라는 점도 입증되고 있다(Locke, & Latham, 2002; Seijts, Latham, Tasa, & Latham, 2004). 직무교육을 통해 조직의 목표가 각인되도록 교육내용을 구성하고, 보다 구체화하는 것은 조직의 성과와 직결된다.

2.4.5. 직무교육과 업무효율성

오진주와 김진모(2015)는 조직사회화의 하위개념으로 업무효율성, 조직목표가치, 대인관계를 근거리 조직사회화 효과로 제안했다. 동 연구자는 조직사회화의 결과로서 조직유효성의 한 속성인 조직몰입, 직무만족, 이직의도를 원거리 결과의 개념으로 구분했다.

이른바 조직사회화의 근거리 효과인 업무효율성은 제한된 자원과 수단을 효율적으로 배분하고 사용하여 직무상 성과목표를 달성하는 정도로 설명한다(Stumpf, & Hartman, 1984, Williams, & Anderson, 1991). 업무수행상 효율성은 업무성과와 직결되며 이로 인해 이해관계자의 만족은 물론 고성과자와 저성과자의 구분이 되기도 한다(Kandarian, 2004). 업무효율성은 개인의 업무역량에 대한 접근이기도 하지만 조직의 위계, 업무프로세스, 제도나 규정에 따라 업무효율의 정도는 영향을 받을 수 있다. 본 연구에서는 직무교육을 통하여 업무상의 효율성에 얼마나 영향을 미쳤는지 파악하기 위하여 협의의 의미에서 접근하였다. 따라서 조직사회화 전략의 일환으로 수행되는 직무교육은 학습자의 업무처리 시간 단축, 처리비용의 경감, 처리 업무량의 증대 등 다양한 측면에서의 효율성으로 측정될 수 있고 영향을 미칠 것으로 기대한다(조미형, & 최재성, 2012, 하정수, 2016).

2.4.6. 조직사회화와 조직몰입

오진주와 김진모(2015)는 신규구성원의 경우 조직사회화를 통해 조직적응력을 높일 수 있고 조직사회화는 조직만족 및 몰입의 선행변수로 제시했다. 동 연구를 통해 조직사회화전략에 따른 조

직사회화는 조직유효성의 하위변인인 조직몰입에 직접 영향을 주고 있는 것으로 나타났다. 이는 신규구성원에게 직무교육 등 투입요소가 많아지고, 이로 인해 업무적응력이 높아지는 등 조직사회화 노력이 가중될수록 조직헌신성이나 몰입도는 정의 영향을 받는다는 선행연구와 그 궤를 같이한다(박경규, & 윤종록, 1997; 박경연, 2011).

Jones(1983)의 연구에 의하면 조직사회화에 대해 높게 지각하거나 특히 제도화된 조직사회화전략에 대해 높게 지각할수록 조직몰입이 높게 나타난다. 이는 제도적 조직사회화 전략에 대해 높게 지각할수록 역할모호성 저하, 불안 및 혼란의 저감으로 인해 신규구성원의 몰입을 높일 수 있다는 것이다. 또한 Ostroff와 Kozlowski(1992), 박경규와 윤종록(1997), 박경연(2011)의 연구도 조직사회화와 조직몰입을 정의 상관으로 보고하였다.

3. 연구방법

3.1. 자료수집

본 연구의 설문대상자는 2015~2018년 기간동안 농촌진흥공무원으로 임용된 농촌진흥공무원이다. 설문대상자는 전국에서 표집되었고, 구조화된 설문지를 배부받고 직접기입 방식으로 조사되었다. 478명이 응답하였고 누락응답, 일련번호 기입 등 불성실하게 응답한 53개의 조사표를 제외한 425개의 조사표를 분석에 활용하였다. 척도는 등간척도로 조사되었었으며 Likert 7점 척도로 측정하였다.

3.2. 연구절차

본 연구는 사전조사 이전에 선행연구 검토, 관련 통계자료를 수집하여 연구수행 가능성이 있는지 검토하였다. 농촌진흥청 농촌인적자원개발센터가 수행하는 신규자 교육과정에 참여한 농촌진흥공무원에 대한 정성적 모니터링을 통해 연구설계의 밑그림을 그렸다.

특히, 최근 연도에 신규로 입직한 공무원의 조직적응, 갈등, 제도적 불만에 대해서 직간접적인 모니터링을 실시하여 연구필요성과 연구방향에 대한 검토하였다. 본 설문의 최종본이 만들어지기까지 교육학 교수 1명, 신규자교육 담당 지도관 2명, 시군농업인교육팀장 1명, 5년차 신진지도사 1명이 참여하였다. 예비조사는 2018년 6월 부안지역에서 개최된 신규지도사 역량강화교육에 참여한 농촌지도사들을 대상으로 조사하였다.

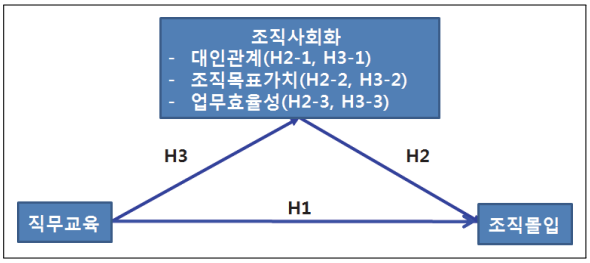
예비조사에서는 직무교육 3문항, 조직사회화 관련 문항 12문항, 조직몰입 4문항, 인구통계학적 변인이 조사되었다. 수집된 자료는 Window SPSS 22.0 통계프로그램을 이용하여 분석하였고, 통계적 유의수준은 5%로 설정했다. 가설에 따른 통계분석방법은 다음 절에서 구체적으로 제시했다.

3.3. 연구모형 및 가설

선행연구에 근거하여 연구목표를 설정한 후 이론적 연구모형을 <그림 1>과 같이 도식화하였다.

독립변수로 조직사회화전략으로서 직무교육, 매개변인으로 조직사회화요인으로 대인관계, 조직목표가치, 업무효율성을 모형에 산입하였다. 종속변수로 조직유효성으로서의 조직몰입을 설계하였다. 조직사회화전략 변인은 선행연구 결과와 본 연구대상의 특성을 감안하여 직무교육을 특화하여 고찰하였다.

연구모형에 따른 연구가설은 다음과 같다<표 3>. 가설1은 직무교육이 조직몰입에 영향을 미칠 것으로 설정하였다. 가설 2는



〈그림 1〉 이론적 연구모형

〈표 3〉 연구가설에 따른 통계분석방법

구분	연구가설	비고
H1	직무교육은 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.	다중 회귀분석
H2	조직사회화는 조직몰입에 영향을 미칠 것이다.	다중 회귀분석
	대인관계는 조직몰입에 영향을 미칠 것이다(H2-1).	
	조직목표가치는 조직몰입에 영향을 미칠 것이다(H2-2).	
	업무효율성은 조직몰입에 영향을 미칠 것이다(H2-3).	
H3	조직사회화 요인은 직무교육이 조직몰입에 영향을 미치는 데 있어 매개 요인으로 작용할 것이다.	위계적 회귀분석
	대인관계는 조직몰입 영향의 매개효과를 가질 것이다(H3-1).	
	조직목표가치는 조직몰입 영향의 매개효과를 가질 것이다(H3-1).	
	업무효율성은 조직몰입 영향의 매개효과를 가질 것이다(H3-1).	

ⓒ 2018 Society of Agricultural Extension and Community Development

〈표 4〉 변수항목과 관련연구

구분	변수	내용	출처
조직 사회화 전략	직무교육	농촌진흥기관의 직무교육은 나에게, 농업기술센터가 추구하는 가치관 및 목표를 명확하게 제시해 주었다	Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein, & Gardner(1994), Saks, & Ashforth(1997), Jones(1986), 윤종록(1996), 장형빈(2015)
		나는 농촌진흥기관의 직무교육을 받은 후 직무 수행상의 어려움이 줄어들었다	
		나는 농촌진흥기관의 직무교육을 통해 업무적응에 필요한 정보를 충분히 제공받았다	
조직 사회화	대인관계	나는 조직 내 동료를 나의 친구로 생각한다	Campbell(1976), 윤정구, & 임준철(1998), 민진(2003), 손성진(2010), 김봉무(2014)
		나는 조직 내 사적인 모임에서 대체로 제외되지 않는다	
		나는 내가 우리 조직과 잘 맞는다고 생각한다	
	조직목표 가치	나는 우리 조직이 설정한 목표를 잘 알고 있다	Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein, & Gardner(1994), 장형빈(2015), 황영훈(2017)
		나는 우리 조직이 설정한 목표를 지지한다	
		나는 우리 조직이 설정한 목표를 위해 적극 노력한다	
	업무 효율성	나는 나의 직무를 성공적으로 수행할 수 있는 적절한 기술과 능력을 충분히 갖추었다	
		나는 업무수행상 어려움이 생기더라도 해결할 수 있는 방안을 가지고 있다.	
		나는 내 업무를 보다 가치있게 수행하기 위하여 창의적으로 일한다.	
조직 유효성	조직몰입	나는 나의 업무를 수행하면서 즐거움을 느낀다	Mowday, Porter, & Steers(1982), Meyer, & Allen(1991), 이병직(1999)
		나는 우리 조직에 강한 소속감을 느낀다	
		나는 우리 직장이 가족의 일부인 것처럼 느낀다	
		나는 우리 조직에 애착을 느낀다	
인구통계학적변인		연령, 성별, 이력, 소속, 경로, 학력 등 8항목	

주) 시군 농촌지도직 대상 설문이며, 도원소속, 농촌진흥청 소속 직원에게는 문구가 약간 조정되어 설문되었음

매개변인으로서 조직사회화 요인이 조직유효성 변수인 조직몰입에 영향을 미칠 것이라는 가설을 설정하고 대인관계, 조직목표가치, 업무효율성에 대해 하위가설을 설정하고 각각 살펴보았다. 최종적으로 가설3으로 조직사회화전략요인인 직무교육이 조직몰입에 영향을 미침에 있어 조직사회화요인이 매개할 것인지 여부이다. 조직사회화의 3가지 요인인 대인관계, 조직목표가치, 업무효율성을 대상으로 각각 하위 가설을 설정하였다. 매개효과에 대한 검증을 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다.

3.5. 측정도구

본 연구의 조사도구는 <표 4>와 같이 구성되었으며, 선행연구를 통해 검증된 측정도구를 연구목적에 적합하도록 재구성 하였으며, 각 설문문항은 7점척도로 구성하였다. 각각의 변인에 대한 문항 수는 3~4개로 구성하였다.

4. 연구결과

4.1. 응답자 일반적 특성

응답자의 일반적 특성은 <표 5>와 같다. 여성의 비율이 53.2%로 남성보다 많고, 30세미만이 46.1%, 시군지도사가 73.9%에 달했다. 대학원졸업자도 26.1%에 달했다 조사대상자의 평균 근무경력은 3.1년이다.

〈표 5〉 일반적 특성

구분		빈도(명)	백분율(%)
성별	남성	199	46.8
	여성	226	53.2
	계	425	100.0
연령	30세 미만	196	46.1
	30 ~ 40세	163	38.4
	40세 이상	66	15.5
	계	425	100.0
소재지	중앙	82	19.3
	도	29	6.8
	시군	314	73.9
	계	425	100.0
최종학력	대졸이하	312	73.4
	대학원	111	26.1
	계	425	100.0
경력	1년미만	112	26.4
	1~2년미만	87	20.5
	2~3년미만	100	23.5
	3년이상	126	29.6
	계	425	100.0

ⓒ 2018 Journal of Agricultural Extension & Community Development

4.2. 변인별 기술통계량

<표 6>은 각 변인별로 기술통계량을 분석하였다. 종속변인으로 조직몰입, 독립변인으로 직무교육에 대해 평균과 표준편차를 제시하였다. 매개변인은 대인관계, 조직목표가치, 업무효율성으로 각각에 대하여 기술통계량을 제시하였다.

〈표 6〉 기술통계량

변인 구분		평균	표준편차
종속변인 (조직유효성)	조직몰입	4.184	1.370
독립변인 (조직사회화전략)	직무교육	4.080	1.216
매개변인 (조직사회화)	대인관계	4.556	1.239
	조직목표가치	4.505	1.206
	업무효율성	3.936	1.268

1=전혀 그렇지 않다, 7=매우 그렇다

4.3. 일반적 특성과 조직사회화 수준

일반적 특성에 따라 조직사회화 수준에 유의한 차이가 있는지 구명하였다. 주목 할 분석결과는 대인관계측면에서 남성이 여성보다 양호한 결과를 보였다. 남성의 평균은 4.762, 여성은 4.373으로 t값은 3.260, p값은 .01보다는 작아 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 하지만 연령, 학력, 소재지, 경력과 같은 일반적 특성에는 유의한 차이가 나타나지 않았다<표 7>.

〈표 7〉 일반적 특성과 대인관계

구분		평균	표준편차	t/F	p
성별	남성	4.762	1.265	3.260**	.001
	여성	4.373	1.192		
연령	30세미만	4.496	1.200	.789	.455
	30~40세	4.651	1.277		
	40세이상	4.494	1.272		
최종학력	대졸이하	4.492	1.246	1.668	.190
	대학원	4.721	1.221		
소재지	중앙	4.723	1.139	.971	.380
	도	4.576	1.237		
	시군	4.509	1.069		
경력	1년미만	4.421	1.229	1.659	.175
	1~2년미만	4.455	1.257		
	2~3년미만	4.547	1.241		
	3년이상	4.749	1.229		

주) **p<.01 1=전혀 그렇지 않다, 7=매우 그렇다

신규구성원의 일반적 특성에 따라 조직이 제시한 목표에 대해 얼마나 감응하고 있는지 살펴보았다. 분석결과, 조직목표가치 측면에서 남성이 여성보다, 고학력이 저학력보다, 중앙에 근무하는 신규공무원이 시군이나 도근무자보다 높은 평균값을 나타냈다. 남성의 평균은 4.685, 대학원 평균은 4.859, 중앙근무자는 5.193으로 대응되는 각각의 평균값보다 통계적으로 유의하게 차이를 보인 것으로 나타났다<표 8>. 특히, 소재지의 경우 조직목표가치에 대한 중앙과 지역 간 현저한 차이가 나타났다.

〈표 8〉 일반적 특성과 조직목표가치

구분		평균	표준편차	t/F	p
성별	남성	4.685	1.284	2..916**	.004
	여성	4.344	1.109		
연령	30세미만	4.397	1.128	1.466	.232
	30~40세	4.582	1.302		
	40세이상	4.627	1.168		
최종학력	대졸이하	4.378	1.211	6.699**	.001
	대학원	4.859	1.205		
소재지	중앙	5.193	1.081	18.929***	.000
	도	4.617	.089		
	시군	4.313	1.196		
경력	1년미만	4.462	1.062	.312	.817
	1~2년미만	4.424	1.241		
	2~3년미만	4.547	1.122		
	3년이상	4.562	1.362		

주) **p<.01, ***p<.001 1=전혀 그렇지 않다, 7=매우 그렇다

다음으로 신규공무원의 일반적 특성에 따른 업무효율성 분석에서는 성별, 연령, 학력, 경력의 측면에서 유의한 결과를 보였다. 대인관계나 조직목표가치와 달리 연령대가 높을수록 업무효율성에 대한 반응이 있는 것으로 나타났고, 근무경력 측면에서도 근무년수가 많아질수록 업무효율성에 대한 차이가 있다고 할 수 있었다.

특히, 근무경력이 3년이상 신규자의 평균값은 4.270, 1~2년 미만자의 평균값은 3.697로서 통계적 유의성이 있었다<표 9>.

이상의 결과에서 공통적으로 추론할 수 있는 것은 남성이 여성보다 조직사회화가 강하게 일어나고 있는 것으로 나타났다는 점이다. 농촌지도조직의 경우 업무효율성은 업무현장에서 직접적이면서도 가시적인 영역인바 남성, 고학력, 고경력자의 업무효율성이 유의하게 관측되었다.

ⓒ 2018 Society of Agricultural Extension and Community Development

〈표 9〉 일반적 특성에 따른 업무효율성 수준

구분		평균	표준편차	t/F	p
성별	남성	4.188	1.377	3.939***	.000
	여성	3.711	1.122		
연령	30세미만	3.594	1.154	14.700***	.000
	30~40세	4.172	1.282		
	40세이상	4.369	1.312		
최종학력	대졸이하	3.760	1.243	11.239***	.000
	대학원	4.411	1.237		
소재지	중앙	4.207	1.272	2.513	.082
	도	4.000	1.080		
	시군	3.859	1.277		
경력	1년미만	3.714	1.087	5.697**	.001
	1~2년미만	3.697	1.258		
	2~3년미만	3.859	1.345		
	3년이상	4.270	1.268		

주) **p<.01, ***p<.001 1=전혀 그렇지 않다, 7=매우 그렇다

4.4. 가설검증

4.4.1. 직무교육과 조직몰입(H1)

가설1은 직무교육과 조직몰입의 관계를 구명하는 것이다. 직무교육이 조직사회화전략의 유효한 변수로서 의미가 있는지도 검증하는 것이다. 또한, 조직사회화전략이 조직유효성의 변수인 직무몰입에 유의하게 영향을 미치는 지 파악할 수 있다면 조직사회화전략과 조직유효성의 상관성을 구명할 수 있다는 학술적 의의가 있다. 조직사회화의 궁극적 목적은 바로 신규구성원의 행동의 변화, 직무만족, 조직몰입에 이르게 하는 것이다. 본 분석을 통해 신규구성원에게 시행한 직무교육의 노력, 자원투입의 효과성을 구명할 수 있다. 분석결과, 직무교육은 조직몰입에 대해 통계적으로 유의한 정적 영향을 주는 것으로 나타났으므로 가설1의 연구가설은 지지되었다<표 10>.

상기 연구결과는 선행연구 결과를 지지하는 것임과 동시에 농촌진흥기관의 특수성과 구성원의 전국적 산재, 다소 미흡한 근무환경에도 불구하고 조직사회화전략에 따른 조직몰입이 유의성을 보여 향후 조직사회화전략에 대한 추가적 접근을 가능하게 하였다.

〈표 10〉 조직몰입에 대한 직무교육

변인	B	S.E.	β	t	p
(상수)	2.155	.210	–	10.269***	.000
직무교육	.497	.049	.440	10.089***	.000

주 1) R^2=.194, $R^{2_{adj}}$=.192, F=101.797***
주 2) ***p<.001

4.4.2. 조직사회화와 조직몰입(H2)

조직구성원간의 관계는 조직사회화를 측정하는 주요한 변수이다. 대인관계로 대별되는 변수인 인적관계는 일상 업무와 ·비공식적, 공식적 관계에서 그 양적 크기가 달라질 수 있지만, 대인관계가 조직몰입으로 유의한 영향을 미칠 것이라는 점은 고려해 볼 만 하다. 다음으로, 조직목표가치와 조직몰입의 관계에서도 주목할 것은 조직이 구체적 목표를 신규구성원에게 제시하여 조직목표의 가치가 진작되기를 요구하지만, 실제 그러한 노력이 조직몰입에까지 이르는지 살펴보는 것은 또한 의미가 있을 것이다. 그 다음으로, 업무효율성과 조직몰입의 관계이다. 업무효율성과 조직몰입의 관계는 정적상관임은 충분히 예측되나 조직사회화의 영향관계에서 유의한 변수로서 그 역할을 조명하고자 한다.

가설 2를 구명하기 위하여 분석한 결과, 조직사회화의 대인관계, 조직목표가치, 업무효율성은 조직몰입에 대해 유의성이 있는 것으로 나타났다<표 11>. 특히, 주목할 것은 조직몰입을 설명하는 R^2가 .727, $R^{2_{adj}}$도 .528로 설명력을 확보하였으며 연구가설 2-1, 2-2, 2-3은 지지되었다.

〈표 11〉 조직몰입에 대한 조직사회화

변인	B	S.E.	β	t	p
(상수)	.003	.199	–	.017	.986
대인관계	.326	.048	.294	6.826***	.000
조직목표가치	.479	.053	.420	8.977***	.000
업무효율성	.136	.046	.126	2.998**	.003

주 1) R^2=.727, $R^{2_{adj}}$=.528, F=157.171***
주 2) **p<.01, ***p<.001

4.4.3. 조직사회화의 매개효과(H3)

직무교육과 조직몰입의 관계에서 조직사회화 변인이 유의하게 매개할 것인가라는 문제를 검토해 볼 필요가 있다.

매개변인은 독립변인과 종속변인의 관계를 설명하는 변인으로(Baron, & Kenny, 1986; Holmbeck, 1997), 독립변인이 종속변인에 대해 영향을 미치는 데 매개역할을 한다. 매개효과 분석을 위해서는 먼저 독립변수와 매개변수의 관계를 파악하여 유의성이 있는지 구명하여야 한다. 다음으로 독립변수가 종속변수의 관계도 유의한지 파악한 다음 독립변수와 매개변수를 동시에 투입하여 종속변수에 미치는 영향을 검토하여 유의한지 분석하여야 한다.

3단계의 분석과정에서 모든 관계는 유의해야 한다. 매개효과

를 분석하려면, 2단계에서 독립변수가 종속변수에 미치는 영향이 3단계의 독립변수와 매개변수가 동시에 투입되어 독립변수가 종속변수에 미치는 영향의 정도보다 더 클 때 매개효과가 인정된다. 매개효과의 확인을 통하여 최종적인 산물에 영향을 미치는 매개변인의 역할을 실천적, 이론적으로 검증할 수 있다. 매개효과가 있다고 인정될 경우 매개변수는 크게 부분매개(partial mediation)와 완전매개(full mediation)로 구분된다. 부분매개는 매개변수의 개입에도 불구하고 독립변수가 종속변수에 여전히 영향을 미치고 있는 경우이다. 완전매개는 매개변수의 개입에 의해 독립변수와 종속변수의 관계가 유의하지 않게 변화하는 경우로 매개변수의 개입으로 독립변수와 종속변수의 관계가 완전히 변화한 경우이다.

먼저 대인관계의 직무교육에 대한 직무몰입의 매개변수로의 효과 여부를 알기 위해서는 β값으로 판별할 수 있다. 직무교육의 3단계 회귀계수(β=.285)는 2단계 직무교육의 회귀계수(β=.440)보다 감소한 것으로 나타났다. 즉, 2단계의 회귀계수값이 3단계의 회귀계수값보다 큰 것으로 분석되었다. 그러므로 직무교육과 조직몰입의 관계에서 대인관계는 부분매개(partial mediation)효과를 가진다고 할 수 있다<표 12>.

〈표 12〉 조직몰입과 직무교육의 관계에서 대인관계의 매개효과

변인	독립변인	종속변인	β	t	p	R^2
1단계 (독립->매개)	직무교육	대인관계	.294	6..324***	.000	.086
2단계 (독립->종속)	직무 교육	조직몰입	.440	10.089***	.000	.194
3단계 (독립)	직무교육	조직몰입	.285	7.543***	.000	.449
3단계 (매개)	대인관계		.528	**13.975*** **	.000	

주 ***p<.001

또한, 조직목표가치의 3단계 회귀계수(β=.157)는 2단계의 회귀계수(β=.440)보다 감소한 것으로 나타났다. 그러므로 직무교육과 조직몰입의 관계에서 조직목표가치는 부분매개 효과를 가진다고 할 수 있다<표 13>.

〈표 13〉 직무교육과 조직몰입의 관계에서 조직목표가치의 매개효과

변인	독립변인	종속변인	β	t	p	R^2
1단계 (독립->매개)	직무교육	조직목표가치	.471	10..995***	.000	.222
2단계 (독립->종속)	직무교육	조직몰입	.440	10.089***	.000	.194
3단계 (독립)	직무교육	조직몰입	.157	3.930***	.000	.475
3단계 (매개)	조직목표가치		.601	**15.012*** **	.000	

주 ***p<.001

다음으로, 업무효율성의 3단계 회귀계수(β=.303)는 2단계의 회귀계수(β=.440)보다 감소한 것으로 나타났다. 그러므로 직무교육과 조직몰입의 관계에서 업무효율성은 부분매개 효과를 가진다고 할 수 있다<표 14>.

〈표 14〉 조직몰입과 직무교육의 관계에서 업무효율성의 매개효과

변인	독립변인	종속변인	β	t	p	R^2
1단계 (독립->매개)	직무교육	업무수행효율	.336	7.236***	.000	.113
2단계 (독립->종속)	직무교육	조직몰입	.440	10.089***	.000	.194
3단계 (독립)	직무교육	조직몰입	.303	7.227***	.000	.344
3단계 (매개)	업무수행효율		.411	**9.820*** **	.000	

주 ***p<.001

종합하면 직무교육과 조직몰입의 관계에서 조직사회화는 부분매개 역할을 하는 것으로 구명되었다.

5. 결 론

1980년 후반부터 1990년 후반까지 한국농업기술의 성장을 주도했던 농촌지도직의 숙련자 계층이 퇴직을 맞으면서 지난 5년여 전부터 세대교체가 급격히 이루어지고 있다. 일선 농업기술센터도, 연구현장도 젊은 세대가 속속 진입하고 있다. 신규구성원의 조직사회화는 단순히 선배세대와 후배세대간 기술전승의 의미를 넘어서서 한국 농업 농촌의 지속가능성을 뒷받침 할 중요한 의미를 가진다. 본 연구의 문제는 조직사회화전략과 조직사회화, 조직몰입과의 이론적 연계성을 검토하는 것이었다.

첫 번째, 신규구성원 중 남성이 여성보다, 중앙이 지방보다 조직사회화 정도는 높은 것으로 나타났고, 몇몇 문항을 제외하고

ⓒ 2018 Society of Agricultural Extension and Community Development

대부분의 문항에서 남성, 중앙근무자, 고학력자가 그렇지 않은 집단보다 조직사회화정도가 높았다. 상기 연구결과는 남성은 여성에 비해 경력성공에 대한 욕구가 강하고(Powell, & Mainiero, 1992; Judge *et al.*, 1995), 남성의 주관적 경력성공 의식을 유의하게 밝힌 장은주와 박경규(2005) 연구와 맥을 같이하였다. 하지만 성별에 따른 의식차이는 매우 신중하게 해석하여야 한다. 상사의 지원, 조직문화의 변화에 따라 남녀의 경력성공이나 조직사회화 정도가 달라질 수 있기 때문이다.

두 번째, 조직사회화전략으로서 직무교육이 조직몰입에 미치는 영향관계로서 직무교육은 조직몰입에 통계적으로 유의한 영향을 미쳤는데 이 또한, Jones(1983, 1986), Baker(1990), 장철호(2012)의 연구와 유사하다. 이러한 연구결과는 농촌진흥기관의 조직사회화 수단으로서 직무교육이 효과가 있다는 것을 의미한다.

세 번째, 조직사회화가 조직몰입에 유의한 영향을 미칠 것인가라는 과제로서 대인관계, 조직목표가치, 업무효율성은 조직몰입에 정적인 영향을 미쳐 신규구성원에 대한 조직사회화가 조직의 성장과 발전에 기여하고 있는 것으로 나타났다. 상기 연구결과는 윤종록(1997), 박경연(2011), 오진주 와 김진모(2015) 연구를 계승하고 있어 조직사회화가 조직의 성장발전의 요체임이 구명되었다.

네 번째, 조직사회화 변인이 조직사회화전략과 조직몰입의 관계를 유의하게 매개할 것인가라는 문제였다. 분석결과 직무교육과 조직몰입의 관계에서 조직사회화 변인인 대인관계, 조직목표가치, 업무효율성은 부분매개역할을 하고 있는 것으로 규명되었다. 옥주영과 탁진국(2003), 장철호(2012), 장형빈(2015)연구와 맥을 같이 하면서 조직사회화는 조직사회화전략과 조직몰입 변수와 같은 조직유효성 사이에서 매개변인의 역할임이 강조되었다.

이상의 결과에서 추론할 수 있는 실무적 시사점을 제시하면 다음과 같다. 직무교육은 조직사회화와 조직몰입을 위한 중요한 변수임을 확인하였다. 하지만 직무교육의 유의성은 검증하였으나 효과성까지 검증한 것은 아니므로 직무교육의 효과성을 높이기 위한 노력이 필요하다. 직무교육을 통해 신규구성원이 조직의 일원으로 성장하고, 조직의 목표를 인식하고, 업무역량도 제고할 수 있는 유효한 수단이기 때문이다. 나아가 직무교육 과정의 분석을 통해 조직사회화를 도모하기 위한 방안의 모색도 요구된다. 이를 통해 직무교육의 개선도 이끌어낼 수 있을 것이다.

향후 조직사회화전략요인을 보완할 필요가 있다. 직무교육 외에 상사 및 동료지원, 멘토링, 학습조직 등 추가 변수를 투입하여 조직사회화전략의 타당성을 구명하는 것은 후속연구의 과제이다. 더불어 조직사회화 연구에서 문제점이 보다 부각될 수 있는 질적인 연구도 함께 보완될 필요가 있다. 양적인 연구를 보완하여 신규구성원의 조직사회화 및 조직 적응에 대한 관련요인을 심층적으로 고찰 할 필요가 있다. 또한, 조직사회화의 조직몰입이라는 단일요인으로의 영향력 검토를 보완하여 조직만족, 조직시민행동 등 조직유효성에 관련된 변수를 전반적으로 검토하는 것이 필요할 것으로 사료된다.

조직사회화의 궁극적 목적은 조직의 성장과 발전, 고객가치에의 기여가 될 것이다. 이를 위해 농촌지도직과 타 직렬 공무원과의 처우개선이 사회적 이슈로 부각되는 상황에서 농촌지도직의 직무열의, 직무소진에 대한 연구를 보완하여 농촌지도사업의 발전을 도모하는 것 또한 중요한 과제가 될 것이다. 농촌지도조직의 고도화를 위해서는 조직구성원에 대한 직무역량을 분석하여 그 직무역량 향상을 위한 체계적 대안수립도 향후 연구과제가 될 것이다.

참 고 문 헌

1. 강성수, & 강종수. (2007). IT기업의 지각된 공정성이 이직의도에 미치는 영향. *통상정보연구, 9*(4), 289-306.
2. 강영삼, 이윤식, 조명환, 진동섭, & 주삼환. (1995). *교육행정 및 교육경영(5판).* 서울: 도서출판 하우.
3. 김대원. (2011). 지식공유 의도에 대한 관계적 요인의 영향 분석. *지방행정연구, 25*(2), 303-330.
4. 김봉무. (2014). 카지노 종사원의 조직공정성 인식이조직유효성과 경영성과에 미치는 영향-조직유효성의 매개효과를 중심으로. *Tourism Research, 39*(1), 63-84.
5. 김종철. (1988). *교육행정의 이론과 실제.* 서울: 교육과학사.
6. 김진모. (1997). 직무교육훈련의 유효성과 그 영향요인. 서울대학교 박사학위논문.
7. 농촌진흥청. (2018). 2018년 지방농촌진흥기관 조직 및 인력현황.
8. 민진. (2003). 조직 효과성에 관한 개념 정의의 분석 및 재개념화. *한국행정학보, 37*(2), 83-104.
9. 박경규, & 윤종록. (1997). 신입사원의 조직사회화에 대한 자기유능감의 역할. *서강경영논총, 8*, 103-126.
10. 박경연. (2011). 호텔기업 멘토링기능이 조직사회화 및 조직몰입에 미치는 영향연구. 경희대학교 박사학위논문.
11. 박규동. (2014). 외식산업 종사원의 조직공정성 지각과 조직몰입간의 영향관계. 호남대학교 박사학위논문.
12. 손성진. (2010). 품질혁신활동과 심리적 조직유효성이 경

영성과에 미치는 영향에 관한 연구. *국제회계연구, 33*, 197-219.

13. 손순복. (2008). 영아교사직무교육의 온라인과 오프라인 과정 비교분석. 성신여자대학교 박사학위논문.
14. 송성화. (2015). 목표모호성과 조직형태: 조직몰입, 직무만족, 공직봉사동기에 미치는 영향을 중심으로. 서울대학교 박사학위논문.
15. 오진주, & 김진모. (2015). 대기업 신입사원의 조직몰입과 조직사회화, 직무특성 및 진취적행동의 인과적 관계. *농업교육과 인적자원개발, 47*(3), 83-116.
16. 옥주영, & 탁진국. (2003). 개인과 환경변인의 조직사회화에 미치는 영향. *한국심리학회지: 산업 및 조직, 16*(1), 1-18.
17. 윤정구, & 임준철. (1998). 공정성이 조직효과성에 미치는 영향력에 관한 연구. *한국행정학보, 32*(3), 55-72.
18. 윤종록. (1996). 조직사회화 전략과 초기 경력자의 조직적응. 서강대학교. 박사학위논문.
19. 이광노. (2002). 벤처기업의 리더십과 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 인천대학교 박사학위논문.
20. 이목상. (2008). 국방직무교육이 업무수행결과에 미친 영향에 관한 연구 -국방대학교 직무교육과정 교육생의 인식을 중심으로 -. 국민대학교 박사학위논문.
21. 이병직(1999), 교사들의 조직시민행동에 관한 연구: 조직몰입을 통한 매개효과를 중심으로. 상지대학교 박사학위논문.
22. 이은숙. (2016). 목표설정 참여와 목표몰입이 경영성과에 미치는 영향. 계명대학교 박사학위논문.
23. 장은주, & 박경규 (2005). 성별에 따른 개인특성 및 사회적 자본과 주관적 경력성공과의 관계. *경영학연구, 34*(1), 141-166.
24. 장철호. (2012). 호텔기업의 조직사회화전략이 조직사회화 및 조직적응에 미치는 영향. 호남대학교 박사학위논문.
25. 장형빈. (2015). 호텔이벤트종사원의 조직사회화전략이 조직사회화 및 조직유효성, 경영성과에 미치는 영향 연구. 경기대학교 박사학위논문.
26. 조미형, & 최재성. (2012). 사회복지조직의 IT 자원이 업무효율성에 미치는 영향. *한국사회복지행정학, 14*(1), 113-138.
27. 하영자. (2005). 공무원의 동기변인과 자기조절학습수행력을 이용한 온라인 직무교육의 만족도,성취도 및 직무몰입 수준의 예측. 이화여자대학교 박사학위논문.
28. 하정수. (2016). 직장인의 기술혁신이 업무성과에 미치는 영향에 관한 연구: 개인성향을 기반으로 한 지각된 유용성 및 만족도 중심으로. 호남대학교 박사학위논문.
29. 황영훈. (2017). 대기업 영업직 초기경력자의 형식학습, 무형식학습, 조직사회화 및 이직의도의 구조적 관계. 서울대학교 박사학위논문.
30. Allen, D. G. (2006). Do organizational socialization tactics influence newcomer embeddedness and turnover. *Journal of Management, 32*(2), 237-256.
31. Ambrose, M. L., & Schminke, M. (2003). Organization structure as a moderator of the relationship between procedural justice, interactional justice, perceived organizational support, and supervisory trust. *Journal of Applied Psychology, 88*(2), 295.
32. Ashforth, B. E., Saks, A. M., & Lee, R. T. (1997). On the dimensionality of Jones'(1986) measures of organizational socialization tactics. *International Journal of Selection and Assessment, 5*(4), 200-214.
33. Ashforth, B. E., Sluss, D. M., & Saks, A. M. (2007). Socialization tactics, proactive behavior, and newcomer learning: Integrating socialization models. *Journal of Vocational Behavior, 70*(3), 447-462.
34. Baker, R. Z. A. (1990). Control Perspective of organization Socialization: Tactics. Tolerance for Organization Influence and outcomes for new entrants. Ph.D dissertation. UCLA.
35. Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(6), 1173.
36. Becker, H. S. (1960) Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology, 66,* 32-42.
37. Bies, R. J. (2005). Are procedural justice , interactional justice conceptually distinct? In J.Greenberg and J. A. Colquitt (Eds.), *Handbook of organizational justice* (pp. 85-112). Mahwah, NJ: Erlbaum.
38. Campbell, J. P. (1976). Contributions research can make in understanding organizational effectiveness. *Organization and Administrative Sciences, 7*(1), 2.
39. Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J., & Gardner, P. D. (1994). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology, 79*(5), 730.
40. Feldman, D. C. (1976). A contingency theory of socialization. *Administrative Science Quarterly*, 433-452.
41. Holmbeck, G. N. (1997). Toward terminological, conceptual, and statistical clarity in the study of mediators and moderators: Examples from the child-clinical and pediatric psychology literatures. *Journal of Consulting and Clinical*

ⓒ 2018 Society of Agricultural Extension and Community Development

Psychology, 65(4), 599.

42. Huber, D. L., Maas, M., McCloskey, J., Scherb, C. A., Goode, C. J., & Watson, C. (2000). Evaluating nursing administration instruments. *Journal of Nursing Administration, 30*(5), 251-272.
43. Jones, G. R. (1983). Psychological orientation and the process of organizational socialization: An interactionist perspective. *Academy of Management Review, 8*(3), 464-474.
44. Jones, G. R. (1986). Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations. *Academy of Management Journal, 29*(2), 262-279.
45. Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz Jr, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology, 48(*3), 485-519.
46. Kandarian, F. (2004). Executive learning related to high performance in two companies. Unpublished Ed.D dissertation, Columbia University Teachers College, New York, NY.
47. Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist, 57*(9), 705.
48. Lynn, Laurence E. (1981). *Managing the public's business: The job of the government executive*. New York: Basic Books.
49. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource Management Review, 1*(1), 61-89.
50. Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. (1982). *Employee-organization linkage: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
51. Ostroff, C., & Kozlowski, S. W. (1993). The role of mentoring in the information gathering processes of newcomers during early organizational socialization. *Journal of Vocational Behavior, 42*(2), 170-183.
52. Perrow Charles. (1961). The analysis of goals in complex organizations. *American Sociological Review, 26*(6), 854-866.
53. Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology, 59*(5), 603.
54. Powell, G. N., & Mainiero, L. A. (1992). Cross-currents in the river of time: Conceptualizing the complexities of women's careers. *Journal of Management, 18*(2), 215-237.
55. Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1997). Organizational socialization: Making sense of the past and present as a prologue for the future. *Journal of Vocational Behavior, 51*(2), 234-279.
56. Seijts, G. H., Latham, G. P., Tasa, K., & Latham, B. W. (2004). Goal setting and goal orientation: An integration of two different yet related literatures. *Academy of Management Journal, 47*(2), 227-239.
57. Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A., & Freedman, B. (2006), Mechanisms of mindfulness. *Journal of Clinical Psychology, 62*(3). 373-386.
58. Stazyk, E. C., Pandey, S. K., & Wright, B. E. (2011). Understanding affective organizational commitment: The importance of institutional context. *The American Review of Public Administration, 41*(6), 603-624.
59. Stevens, M. J., & Campion, M. A. (1994). The knowledge, skill, and ability requirements for teamwork: Implications for human resource management. *Journal of Management, 20*(2), 503-530.
60. Stumpf, S. A., & Hartman, K. (1984). Individual exploration to organizational commitment or withdrawal. *Academy of Management Journal, 27*(2), 308-329.
61. Warner, J. (2007). *Networking and relationship building profile*. Amherst, MA: HRD Press.
62. Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management, 17*(3), 601-617.
63. Wilson, James Q. (1989). *Bureaucracy: What government agencies do and why they do it*. New York: Basic Books, Inc.

Received 14 November 2018; Revised 29 November 2018; Accepted 13 December 2018

ⓒ 2018 Journal of Agricultural Extension & Community Development

Sa Gyun Kim is a Senior Researcher of Capacity Building Division in Rural Development Administration, South Korea.
His research interests focus on farm's competency enhancement of Agri-food, agricultural organization.
Address: Capacity Building Division in Rural Development Administration, South Korea. Jeonju Jeollabuk-do. 560-500, Rep of Korea.
E-mail: abc4925@korea.kr, phone) 82-31-238-1810

Myeong-Gab Jeong is a senior extension officer at the Division of Capacity Building, Rural Development Administration.
Her research interests focus on CoP(Community of Practice).
Address: (54874) Human Resources Development Division, 420 Nongsaengmyeong-ro, Wansan-gu, Jeonju-si, Jeollabuk-do, Republic of Korea.
E-mail) jmk2263@korea.kr. phone) 82-63-238-1830

Young-sil Cho is a doctorial candidate, Department of Education, Chonbuk National University.
Her research interests focus on Lifelong Education and Human Resources Development.
Address: (54896) Department of Education, 567, Baekje-daero, Deokjin-gu, jeonju-si, Jeollabuk-do.
E-mail: idissiri@hanmail.net phone) 82-63-270-2739

Dr. Minsoo Lee is an associate professor at the Korea National College of Agriculture and Fisheries, South Korea. His research interests focus on rural development, rural development pollicy, and regional policy.
Address: #1515 Kongjwi-Patjwi-ro, Wansan-gu, Jeonju-si, 55068, Republic of Korea
E-mail: minsooo.lee@gmail.com
phone: 82-63-238-9310

ⓒ 2018 Society of Agricultural Extension and Community Development