

https://doi.org/10.7236/JIIBC.2020.20.2.215
JIIBC 2020-2-29

재직자의 교육 훈련특성이 조직몰입을 통해 학습 전이에 미치는 영향

Impact of Education and Training Characteristics of Incumbent on Learning Transfer through Organizational Commitment

이영은*, 이신복**

Young-Eun, Lee*, Sin-Bok, Lee**

요약 본 논문에서는 IT 기업 재직자의 교육 훈련특성과 교육 성과에 대해 알아보고자 하였다. 빠르게 변화하는 시장환경에서 기업에게 인적자원은 시장 경쟁력확보의 중요한 요소로써 교육 훈련을 통해 재직자의 역량육성과 기업 성과를 도모하고 있다. 하지만 이러한 노력에도 불구하고 지속적으로 증가하는 퇴사율과 교육내용의 낮은 활용도로 기업들이 교육 훈련 투자를 망설이게 하고 있다. 이와 같은 이유로 인해 연구자들은 교육 훈련의 특성과 성과에 대해 많은 연구가 진행되고 있지만, 교육 훈련특성과 조직몰입의 하위 요소, 현장 활용에 대한 세분화 되어진 연구는 미비한 편이다. 이에 본 연구에서는 교육 훈련특성 요인을 기존 연구를 통해 도출하고 조직몰입을 통해 실제적으로 재직자들이 업무 활용도에 어떠한 영향을 미치는 지 보고자 한다. 그 결과 자기효능감은 조직몰입에 영향을 미치지 않은 것으로 나타났으며, 강사 능력과 교육프로그램 적절성은 지속적 몰입과 정서적 몰입에 정(+)의 영향, 업무 관련성은 지속적 몰입과 정서적 몰입에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 규범적 몰입은 학습 전이에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 강사 능력과 교육프로그램에 대한 중요성을 높여야 한다는 의미로 보여지며, 교육 관련자들이나 관련 기업들에게 기초자료로 제공하고자 한다.

Abstract This study was performed to identify the education and training characteristics and the educational performance of the incumbent. For the enterprise in the rapidly changing market environment, the human resources is an important factor to secure the market competitiveness, and the enterprise promotes the development of competence and the corporate performance through the education and training. However, in spite of such effort, the continuously increasing turnover rate and the low utilization rate of educational contents make the enterprises to hesitate the investment in the education and training. Although, the researchers are conducting lots of researches on the characteristics and the performance of the education and training, the research focusing on the characteristics and the field utilization of the education and training is not sufficient due to such reasons. Therefore, this study intended to draw the factors of education and training characteristics through existing researches and find out what impact they have actually on the utilization in business by the incumbents through the organizational commitment. In the results of this study, it was shown that the self-efficacy do not have impact on the organizational commitment, the appropriateness of instructor ability has positive (+) impact on the continuous commitment and the emotional commitment, and the work correlation has negative impact on the continuous commitment and the emotional commitment. These results seems to mean that the importance of the instructor ability and the educational program should be increased and it is intended to provide the basic data for the education-related personnel and the related enterprises.

Key Words : Incumbent, Job Training, Organizational Commitment, Learning Transfer

*정회원, 세종대학교 일반대학원 경영학과

**정회원, 단국대학교 천안캠퍼스 자유교양대학(교신)

접수일자 2020년 2월 26일, 수정완료 2020년 3월 26일

게재확정일자 2020년 4월 3일

Received: 26 February, 2020 / Revised: 26 March, 2020 /

Accepted: 3 April, 2020

*Corresponding Author: baby1018@hanmail.net

University of Liberal Arts, Dankook University Cheonan Campus, Korea

I. 서 론

현재 어느 조직이나 치열한 경쟁 환경 속에서 한정 된 물적 자원과 인적자원을 기반으로 지속적인 성장을 도모하고 있다^[13]. 이에 조직은 지속적인 경쟁력 창출을 위해서 자신의 고유한 내부 자원에 기초할 필요가 있을 것이며, 그 중 조직의 핵심요소로 강조 되고 있는 것이 인적 자원이라고 할 수 있을 것이다^[12,13,21].

이에 인적자원이라고 할 수 있는 근로자를 대상으로 한 역량 개발을 위한 교육 훈련이 과거부터 현재까지 각광을 받고 있는 것이다^[23]. 교육 훈련의 주요 목적은 조직의 성과향상은 물론 필요한 새로운 지식이나 기술 그리고 능력 등을 학습함으로써 실제 직무에 바로 활용 할 수 있도록 하는 것이며, 교육 훈련을 통해 조직에 대한 충성도 및 몰입도를 상승시켜서 이들이 이직이나 조직에서 이탈을 방지하는 것이 인적자원 관리 분야의 중요한 과제로 부각되고 있는 것이다^[18].

하지만 오랜 기간의 교육 훈련에도 불구하고 훈련 기간 동안 이루어진 교육내용이 실제로 현업에 적용되어 조직의 성과에 기여 하는 바가 없다면, 기업입장에서는 시간이나 비용의 낭비라 할 수 있을 것이다. 또한, 교육 훈련을 이수한 재직자들이 이탈이나 이직 등이 기업들로 하여금 교육 훈련 투자를 망설이게 하는 이유 일 것이다^[9]. 실제로 많은 기업에서 시행하고 있는 다양한 교육 훈련 프로그램의 현업적용 성과에 대해서 비판적인 시각이 많다. 해외 사례로써 미국 기업의 경우에도 교육 훈련내용의 약 10%~15% 정도만 직무에 적용되는 것으로 알려져 있다^[38]. 이처럼 크고 작은 기업들이 조직의 성과를 향상 시키기 위하여 재직자들에게 많은 비용의 교육 훈련으로 투자하고 있으나, 교육 훈련의 효과는 투자 대비 미비한 수준이라고 할 수 있다. 이는 많은 액수의 비용을 교육 훈련에 투자하거나 혹은 교육 훈련 기간을 늘린다고 하여 재직자의 직무만족도를 높이고, 능력을 향상 시켜 조직성과로 이어진다고는 볼 수 없다는 것을 의미한다.

본 연구의 목적은 사업주가 근로자를 대상으로 하는 교육 훈련에 한정하여 행해지는 일련의 교육 훈련특성이 근로자가 조직에 헌신하면서 일하고자 하는 조직몰입에 끼치는 영향을 확인하고, 궁극적으로 근로자의 직무몰입이 교육의 성과로 이어져 현장에서 활용되지 않는 지를 확인하기 위함이다.

이에 따라 재직자의 교육 훈련의 연구의 세부적인 목적과 의의는 다음과 같다.

첫째, 근로자의 교육 훈련 관련 문헌 탐색을 통해 교육 훈련특성을 파악하여 재직자의 교육 훈련의 특성을 분류하고자 한다. 근로자들이 기존의 회사에서 꾸준히 정착하여 회사에 기여 하기를 바라는 사업 주의 본래의 교육 훈련 목적에 부합하는 교육 훈련특성을 찾아야 할 필요성이 있다.

둘째, 재직자 교육 훈련의 특성을 파악한 후 이를 근로자들의 회사 즉, 조직의 몰입에 어떠한 영향을 미치는 지에 대해 파악해보고자 한다.

마지막으로, 근로자의 조직몰입이 업무 활용에 있어 어떠한 영향을 미치는 지에 대해 파악해보고자 한다.

이러한 본 연구의 결과는 추후 사업주 및 근로자 교육 관련자들이 교육 훈련의 특성을 이해하고 근로자의 조직 몰입을 통해 조직의 성과달성에 효과적인 교육 훈련을 개발하는 데 기여 할 수 있는 기초자료가 될 것이다.

II. 선행연구와 가설 설정

1. 재직자의 교육 훈련특성

교육 훈련은 교육(education)과 훈련(training)의 합성어로 두 단어의 개념을 포함하고 있다(김민경·나인강, 2012). 우선, 교육이란 회사의 현재 업무에는 쓰이지는 않지만 추후 다른 업무를 수행하는 데 있어서 개인이 배우는 업무와 관련된 학습을 의미하고, 훈련이란 근로자가 현재 업무를 수행하는 데 있어 업무의 성과를 향상시키기 위해 배우는 학습을 의미한다^[8]. 즉, 교육 훈련이란 '조직의 근로자들이 업무수행에 있어 필요한 기술과 지식을 배우고 축적하여, 조직에서 근로자들이 바람직한 가치관, 행동 및 태도를 갖도록 도와주는 의도적이고 계획적인 활동'을 말한다^[22,31].

재직자를 교육할 때 영향을 주는 요인을 파악하는 것은 교육 훈련을 효과적으로 실시하기 위한 방향을 제시하기 때문에 다방면에서 연구되었다. 본 연구에서는 재직자의 교육 훈련에 영향을 주는 특성들을 분류하고, 각 특성들의 내용을 살펴보고자 한다. 몇 연구들에 따르면^[12,22], 재직자의 교육 훈련특성은 자아효능감, 강사 능력, 프로그램 적절성, 업무 관련성 등으로 분류하였다. 네 가지 요인들과 재직자의 조직몰입과 학습 전이를 함께 살펴보고 조직몰입을 높이는 긍정적인 교육 훈련의 특성을 살펴보고자 한다.

가. 자아효능감

자아효능감(self-efficacy)이란 영문의 뜻처럼 스스로 느끼는 효능감, 즉, '자신이 스스로를 평가할 때 느끼는 유능하고, 효능이 있고, 건강한 자신감'을 의미한다(김수아·김명옥, 2018). 자아효능감은 사람의 행동을 변화시키는 중요한 요인으로 논의되었고, 개인이 처한 환경적 요인, 조직적 요인, 상황적 요인 등으로 설명할 수 없는 개인이 성취한 성과를 자아효능감으로 설명하기도 한다^[18].

Bandura(1977)에 의해 처음으로 소개된 자아효능감 이론은, 개인이 목표를 세우고 그것을 이루기 위해 행동하고, 이를 지탱할 수 있는 능력에 대해 스스로 만든 이미지를 의미한다고 설명한다^[3,17]. 회사의 경우, 재직자가 직무를 수행하는 과정에서 자신이 새로운 직무를 잘 수행할 수 있으며 일하는 중 발생하는 예기치 못한 상황에서도 잘 극복할 수 있으리라는 믿음이라고 말할 수 있다. 자아효능감이 높은 사람들은 높은 성과를 설정하여 이를 달성하는 경향이 있으며, 따라서 자기효능감이 높을수록 성공적으로 교육과정을 마치고 학습 내용을 현업에 전이시킬 가능성이 높게 나타난다^[28].

나. 강사능력

재직자들에게 학습이 제대로 전달되는지와 교육 훈련의 성공은 실제로 교육을 실시하는 강사의 자질과 자격 요건 및 그의 행동이라고 제시되어 왔다(김진모 외, 2012). 강사의 능력은 전문성으로 평가될 수도 있는데, 전문성은 강사가 교육을 진행하는 데 있어 지식과 기술을 완전히 습득하여 기본방향과 학습목표에 맞게 교육을 재직자들에게 전달시키는 역할을 하는 것이다^[9,10,30].

교육 훈련에서 강사의 요건은 몇 가지가 있고, 강사의 요건들은 재직자의 학습력을 촉진하는 요소라고 연구되었다^[6,38]. 강사는 사업자의 조직적 전략 목표와 재직자의 교육 훈련내용을 일치시키는 능력이 있어야 하고, 교육 훈련 일정과 내용을 계획할 때 교육 훈련의 필요성을 재직자들이 인지하도록 하고 재직자들의 참여성과 몰입도를 높이도록 이끌어야 하는 능력이 있어야 한다. 마지막으로 강사의 능력은 교육 훈련 프로그램을 조직적이면서도 세세하게 완성해야 하는 것이다^[38].

교육 훈련을 실시할 때 강사가 고려해야 할 중요한 원리들이 논의되었다^[14]. 교육 훈련 시에 사용하는 방법과 매체가 재직자들 입장에 알맞아야 한다는 것과 강사는 재직자들의 교육 훈련에 참여하는 동안에 능력이 최대한 발휘될 수 있도록 도와주어야 한다는 것, 강사는 재직자

들이 교육받는 동안 신뢰감을 심어주고, 재직자들이 질문할 때 적절한 피드백을 제시해야 한다는 것이다. 마지막으로 강사는 자신의 자아효능감과 기대감을 증폭시켜야 한다는 것 등이 있다.

이처럼 강사의 능력은 교육 훈련을 효과적으로 성공시키기 위해서 중요하고, 또한 강사의 능력과 자질은 학습자의 교육만족도도 높인다는 점에서 교육 훈련의 중요한 특성 중 하나라고 할 수 있다^[13,24].

다. 프로그램 적절성

적절성이란 학습과제와 학습활동이 학습자의 다양한 흥미에 부합되면서도 학습자들에게 의미가 있고^[41], 또한 가치가 있을 것이라는 점과 관련된 것으로, 교수계획에 있어서 학생들 각자에게 적절성을 지니고 있는 다양한 학습 환경을 구성하기 위해서는 학생들의 개인적 요구, 관심, 흥미 등을 충분히 고려하여야 하며, 과거 학습경험, 지금 성취하려고 하는 것, 미래에 가치가 있다고 생각하는 것과 현재 학습하게 될 내용 간에 서로 관련을 맺고 있을 때 그 학습 내용이 적절성을 지니고 있다고 할 수 있다고 하였다^[42].

라. 업무관련성

교육 훈련의 내용은 재직자들에게 회사의 사례와 같은 업무 관련성이 높은 내용을 담고 있어야 한다. 조직구성원이 자신의 직무와 밀접하게 연관되어 있을 때 스스로 교육의 필요성을 인식하고, 보다 적극적으로 학습에 임한다고 선행연구들은 제시하고 있다^[16,17,18]. 또한, 재직자들은 교육 훈련내용에 만족하게 되고 학습의 성과를 보이는 등의 긍정적인 작용을 한다고 연구되었다^[1,26,36].

교육 훈련의 업무 관련성을 높이기 위해서는 교육의 목표가 재직자들이 수행하는 실무와 관련되어 자세하게 담고 있어야 하고, 교육의 내용 또한 업무와 밀접한 것들이어야 한다^[9]. 서비스 관련 교육인 경우, 교육 훈련의 업무 관련성이란 재직자의 행동 가치와 태도가 바람직할 수 있도록 이끌어 줄 수 있는 목표여야 한다. 교육 훈련의 모형을 제시한 연구^[2]에서는 교육 훈련의 업무 관련성이 교육 학습의 전이에 영향 요인으로 발표하였고, 교육 훈련을 성공적으로 마치기 위해서는 직무 환경과 비슷한 상황을 교육에서 다루는 것이 올바르다고 밝힌 연구도 있었다^[6]. 즉, 교육훈련과 직무 내용의 관련성이 높도록 교육과정을 구성해야 한다는 것이다.

2. 조직몰입

조직몰입(organizational commitment)이란 개인이 속한 조직에 대한 동일시 몰입, 일체감, 애착심을 나타내는 것으로 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 조직을 위해 애쓰려는 의사, 조직구성으로 남아있으려는 의지^[34], 조직에 연결된 개인의 정체성과 몰입의 상대적 강도 또는 조직을 위하여 노력하고 조직에 머무르려는 의지^[10]로 요약할 수 있다.

즉, 조직몰입이란 첫째, 조직적인 의무감으로 공통된 목표를 공유하고, 둘째, 직업, 경력, 연합, 조직 그룹, 감독 등에게 보이는 몰입이다. 본 연구에서 조직몰입은 회사에서 일하는 재직자들이 보이는 몰입을 뜻하고^[10,21], 조직의 구성원으로 일에 헌신하면서 일하는 것^[10]으로 본다.

조직몰입은 3가지 요소, 즉, 정서적 몰입(affective commitment), 지속적 몰입(continuance commitment), 규범적 몰입(normative commitment)으로 특성을 나눌 수 있다^[21]. 첫째, 정서적 몰입은 조직에 대한 심리적 유대감으로 조직에 대한 애정과 프라이드 등이 있다. 둘째 지속적 몰입은 조직에 남아 있음으로 발생하는 비용이며, 마지막으로 규범적 몰입은 조직에 남고자 하는 의무를 말하고, 조직이 비전, 미션, 가치에 대한 몰입을 뜻한다^[33].

조직몰입의 가장 큰 이점으로는 재직자의 긍정적인 행동과 바람직한 업무 결과를 야기한다는 것이다^[21]. 강한 조직몰입을 하는 재직자일수록 약한 조직몰입을 하는 재직자들보다 조직의 입장에서는 더 가치있는 근로자가 될 수 있다고 연구되었다^[32]. 또한, 조직몰입에 대한 메타연구에서는 조직몰입이 제시간에 출근, 조직에 오랫동안 있으려는 의지, 업무 노력과 성과 등에 강한 상관관계가 있다는 것이 밝혀졌다^[40].

즉 기업들은 이직률을 감소시키기 위한 전략으로서 조직몰입을 증진시키기 위한 방안들을 모색해 왔고 그 하나의 방안으로서 교육훈련을 실시하고 있다.

4. 학습 전이

기업에서 교육 훈련을 시행하는 궁극적인 목적은 교육 참가자들이 조직의 성과향상을 위해 필요한 새로운 지식과 기술, 능력 등을 학습함으로써 실제 직무에서 활용하도록 하는 것이다^[22]. 교육훈련 내용이 현업에서 활용되는 것을 일반적으로 기업교육 상황에서는 학습전이, 교육 훈련전이, 훈련전이, 현업적용도 등의 용어를 사용하는 것이 일반적이다^[24,25,28].

학습 전이 수준을 측정하기 위하여는 일반적으로 Kirkpatrick의 측정지침을 널리 활용하고 있다^[42]. Kirkpatrick은 교육훈련 결과를 측정하기 위하여 반응(reaction)→학습(learning)→행위(behavior)→결과(results)로 이어지는 일련의 교육 훈련 4단계 모형을 제시하였다. 이때 제3단계에 해당하는 '행위'는 학습한 것을 실제로 실행하는 행동 정도를 파악하는 것으로서 학습 전이와 비슷한 개념에 해당한다^[37,42].

5. 교육 훈련특성과 조직몰입과의 관계

교육 훈련은 조직의 성과와 밀접한 관련이 있는 것으로 연구되었다. 특히 잘 설계된 교육 훈련은 재직자들에게 동기를 부여시키는 역할을 하고, 뿐만 아니라 자신의 직무에 대한 만족감 및 성취도를 향상시키는 영향을 줄 수 있다^[32,41]. 따라서 교육 훈련은 재직자들의 능력, 기술, 지식을 쌓게 도와주고 태도를 긍정적으로 변화시켜주어 현재의 직무와 앞으로 해야할 미래의 직무에서도 효과적으로 맡은 역할을 수행하도록 도와준다. 기업들은 조직성과 및 목표를 이루기 위해 교육 훈련을 바탕으로 개인의 직무 성과를 고취시키고자 하는 것이다.

이처럼 조직성과에 중요한 역할을 하는 교육 훈련은 선행연구에서 그 특성을 조사한 바 있고, Bramley 외(2011)에 따르면 교육 훈련의 목표를 효과적으로 실천되기 위해 학습자의 태도, 훈련내용, 훈련환경, 강사의 자질 등이 중요한 역할을 한다고 설명하였다. 국내에서 호텔 종사자들을 대상으로 교육훈련과 강사의 자질을 통해 조직몰입에 미치는 영향을 연구한 결과, 교육 훈련이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 것으로 연구되었다^[24].

또한, 교육 훈련특성 중에 동기부여 요소를 포함하여 조직원들에게 교육받도록 하였을 때 조직몰입에 미치는 영향이 더 강력한 것으로 나타났다^[37]. 이로써 조직원들이 업무의 목표를 실천하고 의지를 향상시키기 위해 동기부여가 강화된 교육 훈련을 받음으로써 조직몰입으로 이어질 수 있다는 것을 의미한다. 교육 훈련의 특성에 따라 조직몰입의 영향을 분석한 연구에서는 강사의 능력을 상대적으로 영향이 적었지만, 훈련환경 또는 교육내용의 충실성이 높을수록 조직몰입에 미치는 영향력이 더 큰 것으로 연구되기도 하였다^[28].

이에 따라 재직자들은 교육 훈련을 이수함으로써 조직의 목표를 실현하기 위한 행동을 일으킬 수 있는 힘을 얻게 된다. 따라서 재직자들은 교육 훈련을 바탕으로 조직의 몰입에 힘쓰는 행동으로 자신을 변화시킬 가능성이 커지고, 조직의 목표 추구에 여러 가지 노력과 상당한 시

간을 투자하게 된다. 노력과 시간은 조직을 위한 몰입 및 희생을 의미하고 궁극적으로 조직의 성과를 이루게 된다^[21].

6. 조직몰입과 학습 전이와의 관계

조직에서 가장 자주 언급되며 여러 가지 의미로 해석되는 교육성과는 구성원들이 성공적으로 교육을 이수받고 조직 혹은 개인의 긍정적인 결과를 의미한다. 게다가 교육성과는 재직자들의 인지적, 정서적, 정의적 성과도 포함되며 직무의 효율성 및 효과성을 높여주는 조직 생산성으로 확대 해석할 수도 있다^[32,33].

특히 재직자들은 조직 내의 관련자들인 상사 혹은 동료들과 긍정적인 상호작용을 하여 조직의 교육 목표를 실천하게 될 것이다. 조직몰입의 환경은 인간 중심적인 집단인 직장에서 꼭 필요하며 상호가 협력함으로써 집단적인 행동을 응집력 있게 나타나도록 하는 요소이다^[26]. 게다가 재직자들의 의사소통능력에 좌우되어 교육 목표 실현 수준이 달라지게 되며, 개인의 의사소통능력이 높을수록 조직 일체감을 더 크게 느끼게 되고, 조직몰입을 훨씬 더 잘할 수 있는 환경을 개인은 만들게 된다^[27]. 따라서 조직몰입은 교육 훈련의 목표였던 교육 성과에 긍정적인 영향을 주게 된다.

게다가 조직의 구성원들 간의 강화된 응집력은 서로 간의 정보 전달이 빠르게 이루어 지게 하며, 재직자들의 근무의식을 고취시키고, 사기 및 협동성과 같은 조직 활동에 필수적인 능력을 성장시키게 된다. 이와 같은 상호작용은 합리적인 의사결정을 내릴 수 있도록 그 역할을 하고 합리적인 결정은 업무성과를 바람직한 방향으로 이끌어준다^[28]. 그 외에 교육자들에게 조직몰입은 조직의 성공과 직접적으로 연결되는 요소이며, 조직몰입은 전문성을 높여줌으로써 성과에 영향을 준다고 연구되었다^[35]. 서울시 공무원들 대상으로 실시된 조사에서는 공무원들의 공익몰입 및 조직몰입이 공공봉사의 동기를 향상 시켜주어 조직성과의 향상에 기여한다고 연구되었다^[43]. 따라서 조직성과는 외부적인 요소인 교육을 통해서 정기적으로 재직자들에게 영향을 주고 고취 시켜주어야 한다는 필요성을 주장하였다.

그 외 실증연구에서 행정 관련 직원들을 대상으로 조직 의사소통에 대해 설문 조사한 결과, 활발한 조직 의사소통이 조직몰입에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다^[39]. 이와 같은 결과는 재직자들이 의사소통 등을 통해 조직 몰입하게 되면 조직의 목표하는 교육 성과로 이어질 수 있으며, 양질의 업무 수행을 할 수 있음을 시사하는 것으로 해석할 수 있다.

III. 연구방법

1. 표본설계와 측정 도구

본 연구의 대상은 재직자들의 교육 훈련특성이 조직몰입을 통해 학습 전이에 미치는 영향을 검증하기 위해 재직자들을 대상으로 설문을 실시하였다.

설문 조사는 무작위 추출법을 이용하였으며, 재직자들을 대상으로 240부를 배포하여 240부를 회수하였다.

그 중 불성실한 응답을 한 9부를 제외한 231부가 분석에 사용되었다. 설문 기간은 2020년 01월 05일부터 18일까지 2주간 진행되었다.

표 1. 측정항목

Table 1. list of measurement

구분	변수	측정 문항	참고 문헌
자기 효능감		나는 새로 배운 것들을 기존에 알고 있는 지식과 쉽게 연결시킬 수 있다고 생각한다.	[18]
		나의 능력은 그 교육에 참가한 사람들 중에서 높은 편에 속한다고 생각한다.	
		나는 그 교육의 내용들을 충분히 마스터할 수 있을 것이라고 생각한다.	
독립 변수	강사 능력	교육내용에 대한 강사의 준비는 충분하였다.	[9]
		교육과정에서 강사는 의욕과 열정을 보였다. 강사는 교육생들이 교육에 적극적으로 참여하도록 동기감을 고취하였다.	
교육 과정	교육 과정	나는 내가 배운 교육들이 실무에 적용될 수 있다고 생각한다.	[9]
		나는 교육 설정이 적당하다고 생각한다.	
		나는 교육 훈련 수준이 양호하다고 생각한다.	
업무 관련성	업무 관련성	교육에서는 업무 수행에 도움이 되는 구체적인 자료들을 제공되었다.	[17]
		교육내용은 내가 하는 업무에서 필요로 하는 것들이 잘 반영되어 있었다.	
		교육에서 실습과 참여기회가 많이 제공되어 업무에 큰 도움이 되었다.	
지속적	지속적	나는 정년까지 지속적으로 회사에서 하는 교육을 이수할 것이다.	[33]
		나는 회사하는 교육을 계속 이수하고 싶다.	
		내가 교육을 이수하는 이유는 나의 필요에 의해서와 더불어 내가 원해서이다.	
매 개 변 수	규범적	현재 내가 근무하는 회사에서 계속 교육을 받아야 책임이 있다고 생각한다.	[33]
		나의 동료들이 다른 교육을 이수하는 것이 바람직하게 보이지 않는다.	
		나의 회사에서 교육을 이수하는 것이 의무감으로 느껴진다.	
정서적	정서적	나의 회사에서 교육을 이수 하는 것이 다른 어떤 일보다 중요하게 여겨진다.	[33]
		나의 회사에서 교육을 이수 하는 것이 나에게 매우 큰 의미가 있다.	
		나는 현재 교육 이수하는 회사에서 강한 소속감을 느끼는 편이다.	
종 속 변 수	학습 전이	교육에 참여하면서 업무에 직접 적용하거나 활용해야겠다고 생각했다.	[19]
		교육 후 상사나 동료로부터 업무 수행이 향상되었다는 이야기를 들었다.	
		교육에서 배운 내용을 실제 업무에 적용하려고 시도하고 있다.	

변수들에 대한 측정항목은 선행연구들을 참고하여 본 연구에 맞도록 수정하여 구성하였다. 설문을 통한 각 구성 개념에 대한 모든 질문은 해당 질문에 리커트 5점 척도로 구성하였다.

2. 분석방법

본 연구는 인구통계 특성을 파악할 때 주로 이용되는 SPSS 통계패키지를 이용하여 실제 대상자로 하여금 빈도 분석을 실시하였다. 그리고 연구 모형에 포함된 각 변수의 인과 관계와 더불어 가설의 경로의 효과를 검증하기 위해 구조모형에 주로 이용되는 AMOS 프로그램을 이용하여 구조방정식 모형분석을 하였다. 또한, 확인적 요인분석을 위한 측정모형 검증도 실시하였으며, 측정모형 검증을 통해 요인들의 집중타당도와 판별타당도를 검증하였다. 그리고 연구 모형의 가설을 검증하기 위해 AMOS 프로그램을 이용하여 모델 분석을 실시하였다.

IV. 분석결과

1. 표본의 특성

본 연구에 이용된 표본의 인구 통계적 특성은 다음과 같다. 우선, 성별로는 남성이 161명(69.7%), 여성이 70

명(30.3%)의 분포를 보였고, 나이 별로는 20~24세는 22명(9.5%), 25~29세는 46명(19.9%), 30~34세는 59명(25.5%), 35~39세는 69명(29.9%), 40~44세는 20명(8.7%), 45세 이상은 15명(6.5%)으로 나타났다. 현재하고 있는 업무로는 IT 연구개발이 3명(1.3%), 영업 및 마케팅은 6명(2.6%), 디자인은 73명(31.6%), 제조 및 품질은 57명(24.7%), 경영지원은 92명(39.8%)으로 나타났다. 그리고 현 직장 포함 총 근무연수로는 3년 미만인 29명(12.6%), 3~5년 미만인 38명(16.5%), 5~10년 미만인 105명(45.5%), 10~15년 미만인 47명(20.3%), 15년 이상은 12명(5.2%)으로 나타났다. 마지막으로 학력으로는 고졸이 3명(1.3%), 전문대졸이 44명(19.0%), 대학교 졸업이 168명(72.7%), 석사 이상이 16명(6.9%)으로 나타났다.

2. 측정항목의 신뢰성과 타당성

최종 수집된 데이터(n=231)로 측정모형의 타당성 검증을 실시하였다. 측정모형의 타당성 검증은 일반적으로 많이 사용하는 측정항목의 신뢰성 검사와 타당성 검사가 있다. 이 중 타당성은 집중타당성(Convergent Validity)과 판별 타당성(Discriminant Validity)을 통한 측정항목의 타당성 검사를 실시하였다. 신뢰성 검증은 사회과학 연구에서 일반적으로 가장 많이 사용되고 있는 Cronbach's

표 2. 측정항목의 신뢰성과 타당성

Table 2. Reliability and validity of measurement items

변수	측정항목	요인적재량	측정오차	Cronbach's α	C.R	AVE
자기효능감	효능1	0.908	0.141	0.934	0.950	0.863
	효능2	0.953	0.075			
	효능3	0.868	0.178			
강사능력	강사1	0.908	0.109	0.833	0.977	0.707
	강사2	0.75	0.306			
	강사3	0.725	0.378			
교육과정	과정1	0.735	0.219	0.819	0.909	0.772
	과정2	0.674	0.247			
	과정3	0.91	0.071			
업무관련성	업무1	0.846	0.176	0.874	0.928	0.812
	업무2	0.864	0.127			
	업무3	0.8	0.183			
지속적	지속1	0.896	0.177	0.838	0.891	0.739
	지속2	0.944	0.076			
	지속3	0.589	0.467			
규범적	규범1	0.845	0.169	0.876	0.922	0.798
	규범2	0.833	0.198			
	규범3	0.836	0.166			
정서적	정서1	0.836	0.243	0.869	0.878	0.706
	정서2	0.83	0.294			
	정서3	0.827	0.324			
학습 전이	학습1	0.684	0.311	0.825	0.895	0.743
	학습2	0.912	0.095			
	학습3	0.76	0.243			

α 계수(0.7 이상)를 이용하였다. 그리고 AMOS 24.0을 사용하여 확인적 요인분석 결과 중 요인적재 값을 집중 타당성 검증을 위해 사용하였으며, 일반적으로 요인적재량은 ± 0.4 이상이면 유의한 것으로 판단된다^[4,5,20].

판별 타당성은 유사한 두 개의 개념이 뚜렷이 구별되는 정도를 검증하며, 이를 위해 Fomell and Larcker(1981)가 제시한 평균분산추출(average variance extracted: AVE)과 Pearson 상관 관계분석 방법을 사용하였다. 각 구성 개념에서 AVE의 제곱 값이 해당 구성 개념과 다른 구성 개념 간의 상관 계수 값을 초과하면 판별 타당성이 존재하는 것으로 본다^[11].

표 2. 는 본 연구에서 사용된 변수들의 신뢰성 및 타당성 검사 결과를 보여주고 있다. 신뢰성 측정 결과 신뢰성을 저해하는 항목은 없었으며, 신뢰성 검증에 사용된 Cronbach's α 값은 0.819에서 0.934로 분포되어 권장치(0.7 이상) 이상으로 나타나 측정항목의 신뢰성은 확보된 것으로 판단된다. 또한, 타당성을 검증하는 요인적재 값 역시 기존 연구에서 제시하는 기준치 이상으로 나타나 측정항목에 대한 타당성의 문제가 없는 것으로 나타났다. 마지막으로 평균분산추출 값을 이용한 판별 타당성은 역시 문제가 없는 것으로 나타났기 때문에 확보된 것으로 판단된다. 이러한 결과는 설문 문항의 내적 일관성 및 타당성을 통계적으로 증명하고 있다. 표 3. 은 측정모형에 대한 신뢰성과 타당성 검증결과를 보여주고 있다. 측정모형의 신뢰성 및 타당성 검증 후에, 수집된 데이터가 연구 모형에 적합한지를 검증하기 위해 AMOS를 사용하여 적합도 검증을 실시하였다. 초기 측정모형의 적합도 검증은 총 24개의 측정항목으로 실시하였다. 적합도 검증은 기존 연구에서 일반적으로 많이 사용하는 GFI (Goodness-of-fit Index) 0.9 이상이며, NFI(Normed

Fit Index) 0.9 이상, RMR(Root Mean Square Residual) 0.05 이하, CFI (Comparative Fit Index) 0.9 이상에 대한 p 값(>0.05)등을 사용하였다. 측정모형의 적합도를 검증한 결과, 적합도는 $\chi^2 = 335.662(df=224)$, $p = 0.000$, $\chi^2/df = 1.498$, GFI = 0.896, NFI = 0.892, CFI = 0.91, RMR = 0.028로 대부분의 지수가 권장치를 충족하게 나타나 적합도에 문제가 없는 것으로 판단된다. 이는 곧 본 연구 모형을 검증하기 위해 수집된 데이터가 연구 모형에 적합하다고 해석할 수 있다.

표 3. 에서 보는 바와 같이 분산추출지수가 각 요인의 상관 계수의 제곱 값보다 크게 나타났다^[4,29]. 이를 통해 구성 개념들 간의 판별 타당성이 확보되었다.

3. 연구 모형 검증결과

총 231개의 데이터로 측정모형의 타당성 검증 후 연구 모형에서 제시한 변수들 간의 영향을 검증하기 위해 AMOS 24.0을 사용하여 구조 방정식(SEM)을 실시하였다. 구조방정식 분석을 통해 두 가지 중요한 결과를 도출해 낼 수 있다. 첫 번째 결과는 구조모형의 적합도 정도이다. 구조모형의 적합도 결과는 $\chi^2=397.504$ ($df=231$), $p = 0.000$, $\chi^2/df = 1.72$, GFI = 0.875, NFI = 0.893, CFI = 0.952, RMR = 0.029로 나타나 연구 가설의 검증에는 별무리가 없을 것으로 판단되었다. 두 번째 구조방정식 분석을 통해 얻을 수 있는 결과는 경로계수(β)이다. 이는 두 변수 간의 인과 관계의 정보를 나타낸다^[4,5].

가설 검증결과는 다음과 같다. 재직자의 교육 훈련특성 중 자기효능감은 조직몰입에 각각 -0.253, -0.073, -0.376의 영향력을 나타냄으로써 통계적으로 조직몰입과는 아무런 영향을 나타내지 않는 것으로 나타나 모두

표 3. 구성 개념의 상관관계, 평균, 표준편차
 Table 3. Correlations among Constructs

요인	요인 간 상관계수							
	1	2	3	4	5	6	7	
자기효능감	.929							
강사능력	.711**	.841						
교육과정	.002	.009	.879					
업무관련성	-.001	.027	.658**	.901				
지속적	.132*	.124	.422**	.266**	.860			
규범적	.137*	.165*	.395**	.530**	.371**	.893		
정서적	.163*	.148*	.481**	.474**	.650**	.604**	.840	
학습 전이	.006	-.002	.013	.028	.109	.035	.168*	.862
평균	3.753	3.821	3.662	3.632	3.714	3.231	3.317	4.149
표준편차	.831	.729	.574	.660	.766	.826	.858	.655

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$ 대각선에 있는 수치는 평균 분산 추출 값(AVE)임

표 4. 가설검증 결과

Table 4. Hypotheses Testing Results

연구문제	경로	경로계수	결과
H1-1	자기효능감 → 지속적 몰입	-0.253	기각
H1-2	자기효능감 → 규범적 몰입	-0.073	기각
H1-3	자기효능감 → 정서적 몰입	-0.376	기각
H2-1	강사 능력 → 지속적 몰입	0.479**	채택
H2-2	강사 능력 → 규범적 몰입	0.031	기각
H2-3	강사 능력 → 정서적 몰입	0.748**	채택
H3-1	교육과정 → 지속적 몰입	3.325***	채택
H3-2	교육과정 → 규범적 몰입	0.344	기각
H3-3	교육과정 → 정서적 몰입	4.562***	채택
H4-1	업무 관련성 → 지속적 몰입	-2.049***	역 채택
H4-2	업무 관련성 → 규범적 몰입	-0.226	기각
H4-3	업무 관련성 → 정서적 몰입	-2.437***	역 채택
H5-1	지속적 몰입 → 학습 전이	-0.034	기각
H5-2	규범적 몰입 → 학습 전이	0.13*	채택
H5-3	정서적 몰입 → 학습 전이	0.127	기각

*:P<0.1, **:P<0.05, ***:P<0.01, ns: Not Significant

기각되었다.

두 번째로 재직자의 교육 훈련특성 중 강사 능력은 조직몰입에 각각 0.479(p<0.05), 0.031, 0.748(p<0.05)로 나타냄으로써 조직몰입 중 지속적 몰입과 정서적 몰입에는 통계적으로 유의하게 나타나 채택되었으며, 규범적 몰입에는 통계적으로 유의하지 않으므로 기각되었다.

세 번째로 재직자의 교육 훈련특성 중 교육과정은 조직몰입에 각각 3.325(p<0.01), 0.344, 4.562(p<0.01)로 나타냄으로써 조직몰입 중 지속적 몰입과 정서적 몰입에는 통계적으로 유의하게 나타나 채택되었으며, 규범적 몰입에는 통계적으로 유의하지 않으므로 기각되었다.

네 번째로 재직자의 교육 훈련특성 중 업무 관련성은 조직몰입에 각각 -2.049(p<0.01), -0.226, -2.437(p<0.01)로 나타냄으로써 조직몰입 중 지속적 몰입과 정서적 몰입에는 통계적으로 유의하게 나타나 채택되었으며, 규범적 몰입에는 통계적으로 유의하지 않으므로 기각되었다.

마지막으로 조직몰입은 학습 전이에 각각 -0.034, 0.13(p<0.1), 0.127로 나타냄으로써 조직몰입 중 지속적 몰입과 정서적 몰입은 학습 전이에 통계적으로 유의하지 않게 나타냄으로써 기각되었으며, 규범적 몰입은 학습 전이에 통계적으로 유의하게 나타냄으로써 채택되었다.

이러한 연구결과는 표 5. 에 제시되어 있고 이를 종합하여 그림으로 나타내면 그림 1. 와 같이 요약 된다.

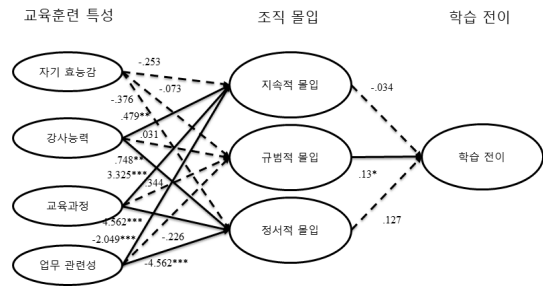


그림 1. 구조방정식 결과

Fig. 1. Structural equation results

V. 결론 및 시사점

1. 연구결과 요약 및 시사점

기업의 인적자원은 기업에의 경쟁력확보와 성장의 핵심요소이며, 교육 훈련은 조직의 목표달성을 위한 중요한 경영활동 중 하나이다. 하지만 재직자의 교육 훈련은 기업의 규모와 관계없이 증가하는 재직자의 이탈과 낮은 업무 활용도로 효과성에 대해서는 개선의 여지가 많다. 따라서 기업 본 연구는 이러한 현실을 반영하여 연구변수와 변수 간의 관계를 설정하고 검증하여 시사점을 발견하고자 하였다. 본 연구의 시사점은 다음과 같이 요약 된다.

첫째, 재직자의 자아효능감은 조직몰입에 영향을 주지 않는 반면에 강사 능력과 교육과정, 업무 관련성은 지속적인 몰입과 정서적 몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 개인적 특성이 교육 훈련을 통한 조직몰입에 영향을 미치지 않지만, 교육과정의 특성은 지속적으로 교육을 받고자 의지와 교육의 중요성과 조직의 소속감에 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 이는 자아효능감 수준에 관계 없이 전반적인 교육대상자 모두에게 적절한 교육내용으로 충실한 교육이 진행된다면 지속적인 교육참여 의지와 정서적 소속감을 높일 수 있다는 것을 알게 해준다.

둘째, 특히 강사의 능력과 교육과정은 지속적 몰입과 정서적 몰입에 긍정적 영향을 미치지만, 업무 관련성은 지속적 몰입과 정서적 몰입에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 업무 관련성이 높을 경우 조직몰입에 긍정적 영향을 미친다는 기존의 연구결과^[24]와는 다른 것이다. 최근 들어 인터넷과 모바일을 통해 다양한 형태의 교육 콘텐츠를 쉽게 얻을 수 있는 업무 환경에서, 업무의 관련성이 높은 교육 훈련과정만 제공된다면 업무의 일환으로 느껴질 수 있고 미래역량 육성을 위한 기업의 투자가 미비하다고 느낄 수 있다. 따라서 대상자의 동기와 수준에 따라 지속적인 교육참여 의지와 조직에 대한 충성도에 부정적 영향을 미친다고 유추할 수 있다.

셋째, 이번 연구에서는 조직몰입 구성 별로 세분화된 분석을 한 결과, 지속적 몰입과 정서적 몰입은 학습한 내용이 현장에서 활용되는 학습 전이에는 유의한 영향을 미치지 않았다. 하지만 교육의 의무감, 중요성을 높게 생각하는 규범적 몰입이 높을수록 학습 전이에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 교육에 대한 책임감과 의무감이 학습된 교육 훈련내용의 성실한 학습과 현장 활용 동기를 제공 할 가능성이 높다는 것을 알게 해준다.

따라서 재직자의 이탈을 줄이기 위한 교육 훈련과정을 만들기 위해 적절한 교육내용과 교육 강사의 충실한 과정 준비 및 진행이 중요하다. 또한, 교육 훈련내용이 현장에서 잘 활용되도록 하기 위해서는 재직자들이 교육 훈련에 대한 의무감과 책임감을 가지고 교육 훈련에 참여하는 것이 중요함을 시사한다고 할 수 있겠다.

2. 연구의 한계점 및 향후 연구 방향

다음과 같은 한계점을 지니고 있다. 첫째, 서울 지역 IT 기업 재직자들만을 대상으로 표본을 설정해서 자료를 수집했기 때문에 연구결과의 일반화 제약이라는 한계점을 가지고 있다. 교육내용, 교육대상자에 따라 차이가 있을 수 있으므로, 다양한 업종별, 직무별로 대상을 세분화

하여 이루어질 필요가 있다. 둘째, 높은 업무 관련도가 조직몰입에 부정적 영향을 미치는 요인을 정확히 파악하기 위해 개인특성 및 교육 훈련 프로그램 유형 등 세부화된 분석이 이루어질 필요가 있다.

References

- [1] Alliger, G. M., Tannenbaum, S. I., Bennett Jr, W., Traver, H., & Shotland, A, A meta-analysis of the relations among training criteria, Personnel psychology, Vol. 50, No. 2, pp. 341-358, 1997.
- [2] Baldwin, T. T., Ford, J. K., & Blume, B. D., Transfer of training 1988-2008: an updated review and agenda for future research, International review of industrial and organizational psychology, Vol. 24, No. 1, pp. 41-70, 2009.
- [3] Bandura, A., Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change, Psychological review, Vol. 84, No. 2, pp. 191, 1977.
- [4] Barrett, P., Structural equation modelling: Adjudging model fit. Personality and Individual differences, Vol. 42, No. 5, pp. 815-824, 2007.
- [5] Bollen, K. A, Structural equation models. Encyclopedia of biostatistics, 7, 2005.
- [6] Bramley, G., Watkins, D., & Karley, N. K., An outcome-based resource allocation model for local education services in Wales, Environment and Planning C: Government and Policy, Vol. 29, No. 5, pp. 848-871, 2011.
- [7] Chang, Won-kyung, The Effects of Motivation and Training Methods on Computer Training Outcomes for Novice Users, Korean Journal of Business Administration, Vol. 24, pp. 119-147, 2000.
- [8] Cho, Yeon-Chul & Choi, Chang-Shuk, The Relationships among Recreational Sport Participation, Self-efficacy, and Self-accomplishment in Adolescent, Journal of Sport and Leisure Studies, Vol. 15, pp. 213-221, 2001.
- [9] Choi Jong-lak, Yim Sang-hyuk, The Effect of Foreign Workers' Vocational Training Factors on Job Intention in SMEs : - Focusing on the basis of vocational training -, Korean Corporation Management Review, Vol. 85, pp. 133-150, 2019.
- [10] Ferris, K. R., & Aranya, N., A Comparison of Two Organizational Commitment Scales 1, Personnel Psychology, Vol. 36, No. 1, pp. 87-98, 1983.
- [11] Fornell, C., & Larcker, D. F, Structural equation models with unobservable variables and measurement error, Algebra and statistics, 1981.
- [12] Ga Sung-min, Yoon Dong-yeol, & Han Seung-hyun, The Effects of SME Employee's Psychological Capital

- on the Organization Commitment, The Moderating Effect of LMX: Korean Corporation Management Review, Vol. 76, No. 0, pp. 83-100, 2017.
- [13] Graham, J. W., An essay on organizational citizenship behavior, Employee responsibilities and rights journal, Vol. 4, No. 4, pp. 249-270, 1991.
- [14] Horn, I. S., Nolen, S. B., Ward, C., & Campbell, S. S., Developing practices in multiple worlds: The role of identity in learning to teach, Teacher Education Quarterly, Vol. 35, No. 3, pp. 61-72, 2008.
- [15] Hwang, Jun-Ho & Seo, Heon, A Study on the Relationship of the Corporate Training, Self-Efficacy, Job Satisfaction and Service Performance - Focused: outsourcing staffs -, Journal of Tourism and Leisure Research, Vol. 28, No. 8, pp. 181-201, 2016.
- [16] Kang, Soo Yung & Kim, Jeong Sook, A Study on Attitude and Awareness of the need for Consumer Education of Adult Consumers, Journal of Consumer Policy And Education Review, Vol. 4, No. 3, pp. 81-103, 2008.
- [17] Kim, Ahyoung & Park, In-young, Construction and Validation of Academic Self-Efficacy Scale, The Journal of Educational Research, Vol. 39, pp. 95-123, 2001.
- [18] Kim, Ahyoung, Educational Application of Motivation Theories and Issues for Future Research : Focused on Self - efficacy Theory, The Korean Journal of Educational Psychology, Vol. 12, No. 1, pp. 105-128, 1998.
- [19] Kim, E. H., & Park, D, A Study on the Educational Training Evaluation Model-Focusing on Call Center, Journal of the Korea Society of Computer and Information, Vol. 17, No. 10, pp. 185-192, 2012.
- [20] Kim, Gye-Soo, A Study Service Quality Strategy on the Internet Portal Site, korean management review, Vol. 31, No. 1, pp. 191-209, 2002.
- [21] Kim, Ho-Jung, The Effects of Organizational Culture on Organizational Commitment and Job Satisfaction in the Public Sector, Korean Public Administration Review, Vol. 36, No. 4, pp. 87-105, 2002.
- [22] Kim, Jinhee, A longitudinal study of the relationships between commitment type HRM, work team autonomy and innovation performance, hrd study, Vol. 20, No. 2, pp. 1-24, 2018.
- [23] Kim, Kitae & Cho, Bongsoon, A Study on the Relationships between HRM and Organizational Outcomes : Mediating Effects of Employee Attitude as an HRM Performance, Korean Journal of Management, Vol. 16, pp. 115-157, 2008.
- [24] Kim, Ki-Young & Ko, MiAe, Effects of education and training of hotel employees on organizational commitment and job performance, International Journal of Tourism and Hospitality Research, Vol. 27, No. 4, pp. 347-359, 2013.
- [25] Kim, Min-Kyoung & Na, In-Gang, The Effects of Education and Training on Firm Performance - The Mediating Effects of Transfer, Korean Journal of Business Administration, Vol. 25, No. 4, pp. 2047-2064, 2013.
- [26] Kim, Myeong-Hui & Lee, Young-Hwan, Jeon, Hea-June, A Empirical Study on the Level of Training Transfer and Job Satisfaction in Public Service Agency, Korean Journal of Business Administration, Vol. 23, No. 5, pp. 2523-2541, 2010.
- [27] Kim, Soo-A, Kim, Myong Ok, The Effects of Communication Traits of Supervisors on the Self-Efficacy and Affective Commitment of Secretaries -Moderated by Empathy, Journal of secretarial studies, Vol. 27, No. 1, pp. 33-59, 2018.
- [28] Lee, Ae-Joo & Kim, Soon-Ha, The Influence of the Employee Perception of Education Training on the Job Satisfaction Organizational Commitment and Customer Orientation in Korean restaurants of Hotels, Korean Journal of Hospitality & Tourism, Vol. 15, No. 5, pp. 119-135, 2006.
- [29] Lee H.S., & Im J.H., The Structural Equation Model Analysis & AMOS 7.0, Seoul:Bobmumsa, 2008.
- [30] Lee, Jae-Beom, Lee, Sin-Bok & Park, Chanuk, The Journal of The Institute of Internet, Broadcasting and Communication(IIBC), Vol. 15, No. 5, pp. 225-236, 2015.
- [31] Lim, Sang Ho & Chang, Sug-In, Seong, Yeon-Ok, A Study on the Effect of the Training and Training of Social Enterprise Workers on Job Improvement, Korean Review of Corporation Management, Vol. 8, No. 2, pp. 213-229, 2017.
- [32] Meyer, J. P., & Maltin, E. R., Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda, Journal of vocational behavior, Vol. 77, No. 2, pp. 323-337, 2010.
- [33] Meyer, J. P., Bobocel, D. R., & Allen, N. J., Development of organizational commitment during the first year of employment: A longitudinal study of pre-and post-entry influences, Journal of management, Vol. 17, No. 4, pp. 717-733, 1991.
- [34] Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R., Organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover, 1982.
- [35] Reyes, A. G., Petrology of Philippine geothermal systems and the application of alteration mineralogy to their assessment, Journal of Volcanology and Geothermal Research, Vol. 43, No. 1-4, pp. 279-309, 1990.
- [36] Rouiller, J. Z., & Goldstein, I. L., The relationship between organizational transfer climate and positive transfer of training, Human resource development quarterly, Vol. 4, No. 4, pp.377-390, 1993.
- [37] Seok, Jin Hong & Park, Woo Sung, Merit Pay and Motivation -A Multilevel Analysis of Organizational

Moderators, The Review of Business History, Vol. 62, pp. 177-204, 2012.

- [38] Shin, Kang-Hyun & Oh, In-Sue, A study of antecedents of learning and transfer of training motivation, Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology, Vol. 17, No. 2, pp.223-242, 2004.
- [39] Sin, S-Y, Image Analysis and Management Strategy for The National Science Museum Utilizing SNS Big Data Analysis, Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society(JKAIS), Vol. 21, No. 1, pp. 81-89, 2020.
- [40] Somers, M. J., Organizational commitment, turnover and absenteeism: An examination of direct and interaction effects, Journal of organizational Behavior, Vol. 16, No. 1, pp.49-58, 1995.
- [41] Song, Choong-jin, A Study on the Teaching and Learning Activities, Student-teacher Communication, and Course Satisfaction, Asian Journal of Education, Vol. 15, No. 2, pp. 171-200, 2014.
- [42] Stokking, K. M., Levels of evaluation: Kirkpatrick, Kaufman and Keller, and beyond, Human Resource Development Quarterly, Vol. 7, No. 2, pp. 179-183, 1996.
- [43] Walker, R. M., Innovation type and diffusion: An empirical analysis of local government, Public administration, Vol. 84, No. 2, pp. 311-335, 2006.

저 자 소 개

이 영 은(정회원)



- 2009년 : 고려대학교 경영전문대학원 석사
- 2017년 : 세종대학교 경영학 박사과정 수료
- 현재 : 롯데정보통신 수석
- 주 관심분야 : 클라우드, O2O, MIS, CRM, 소비자행동, 조직행동 등

이 신 복(정회원)



- 2009년 : 경희대학교 경영학 석사
- 2016년 : 서강대학교 경영학 박사
- 현재 : 단국대학교 자유교양대학 초빙 교수 및 남서울대학교 경영학과 강사, 세종대학교 일반대학원 경영학과 강사, 성공회대학교 경영학과 강사
- 주 관심분야 : 소비자 행동, MIS, 생산 관리, 창의성, 창업 경영, 일반 경영, 취업, 소비자 심리