

직업능력개발훈련 성과에 영향을 주는 요인에 관한 연구

김 태 복* · 김 광 수*

*한국교통대학교 산업경영공학과

A Study on Factors Affecting Vocational Competency Development Training Performance

Tae-Bok Kim* · Kwang-Soo Kim*

*Department of Industrial & Management Engineering,
Korea National University of Transportation

Abstract

In the case of incumbent training, unlike training for the unemployed, it is difficult to show the results of training. In this study, factors affecting the performance of vocational competency development training were selected and the main factors were derived. Data were collected through Focus Group Interview(FGI), and regression analysis was performed through factor analysis and reliability analysis. As a result, empathy, training participation type, reliability, working experience, and training operation type were derived as factors affecting job satisfaction. Confidence and training participation patterns were derived as factors affecting training satisfaction, and the results showed that the larger the variable, the more positive it was. Therefore, as factors affecting the vocational competency development training performance, there are empathy, training participation type, reliability, work experience, training operation type, certainty, and training participation type. It was confirmed that the results had an effect.

Keywords : Vocational Competency Development Training, Human Resource Development

1. 서 론

1.1 연구의 필요성

현재 4차 산업혁명과 코로나-19로 인해 정책 환경 변화로 고용 시장의 변동성이 커지고 있으며, 평생 직업의 개념이 점차 축소되고 있다. 2016년 1월 다보스포럼에선 4차 산업 진행으로 빈부격차의 심화 등과 함께 기계가 사람을 대체하는 노동시장의 붕괴도 제기되고 있지만, 신기술 분야에서 인력 수요가 증가를 예측도 나오고 있으면서 정부에서 고용가능성을 높이고 4차 산업 적응 등을 지원하기 위해 변화의 흐름에 대응하고 있다[3].

현재 재직자 훈련의 경우 실업자 훈련과 다르게 훈련에 대한 성과를 나타내기 어렵다. 실업자 훈련의 경우 취업률과 참여자들의 개인적 특성을 확인할 수 있지만 재직자 훈

련의 경우 사업장을 기준으로 하여 사업장에서 진행하고 있는 지표만 확인되고, 재직자 개인의 성과를 확인하기 어렵다.

<Table 1> Training Support Status by Company

	Total	Less than 300 people	More than 300 people
Insurance premium (A)	31,194	12,119	19,075
Grant (B)	4,902	3,191	982
Training Fee Support Rate (B/A)	15.7	32.3	5.1

고용노동부 2021년판에서 조사한 자료로 <Table 1>의 기업 규모별 재직자 훈련비 지원실적으로 상시근로

†Corresponding Author : Kwang-Soo Kim, Department of Industrial & Management Engineering, Korea National University of Transportation, 50, Daehak-ro, Daesowon-myeon, Chungju-si, Chungcheongbuk-do, Republic of Korea, E-mail: kskim@ut.ac.kr
Received August 17, 2022; Revision September 15, 2022; Accepted September 15, 2022

자 300인을 기준으로 분류하여 납부 보험료와 지원금이 나타나고 있다. 300인 이상 사업체보다 300인 미만 사업체에서 높은 지원율을 보였다. 300인 이상의 경우 기업 자체 내에서 기업 직무 수행에 맞춰 진행되는 것을 해석할 수 있다[3].

이에 직업능력개발훈련 성과에 영향을 미치는 요인으로 응답자 특성, 훈련 운영의 형태, 서비스 품질, 직무만족, 훈련 만족에 포함되는 요인들을 통해 복합적으로 구성하여 연구할 필요성을 확인할 수 있다.

1.2 연구의 목적

선행 연구에서 실업자 훈련을 대상으로 취업 여부를 성과로 지정하여 응답자 특성과 훈련기관 수준에 관한 연구를 진행하였다. 다른 선행 연구에서 교육 서비스 품질과 훈련 만족도에 대한 상관관계와 미치는 영향에 대해 결과를 도출하였다.

본 연구에서는 재직자를 대상으로 직업능력개발훈련 성과로 훈련 만족도와 직무만족으로 선정하고, 영향을 주는 요인으로 개인적 특성과 훈련의 형태, 서비스 품질에 속하는 요인을 선정하여 연구를 통해 주요인을 도출하고, 직업능력개발훈련 성과 향상을 위한 방법에 관해 연구하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 직업능력개발훈련

2.1.1 직업능력개발훈련의 개념

직업능력개발훈련은 국가 또는 사회적 변화 등 상황에 따라 용어의 개념과 정의를 설명하기 어렵다. 대체로 실업교육, 직업훈련, 산업훈련 등 여러 가지로 활용되고 있다[6].

근로자 직업능력 개발법과 직업훈련촉진법에 정의되어 있지만, 국제노동기구(ILO)에서는 만족스러운 직장생활을 위한 근로자의 지식, 기술, 태도를 향상 시키는 것 등의 모든 훈련을 직업훈련이라 한다[6].

2.1.2 직업능력개발훈련 구분

국가에서 진행하는 직업능력개발사업은 민간 훈련, 공공훈련, 기업지원으로 크게 세 가지로 나누어져 있다. 민간 훈련으로 크게 사업주직업훈련지원, 컨소시엄 등의 사

업이 있다. 개인 훈련은 국민내일배움카드 등 능력개발지원이 있고, 기타는 미래유망분야 고졸인력양성 등이 있다. 공공 훈련으로는 다기능과정과 전문기술 양성훈련 등이 있다. 기업지원에서는 중소기업 학습조직화 지원 등이 있다[3].

고용노동부에서 진행하고 있는 사업 이외에 기업에서 직무향상을 위한 현장훈련(OJT) 또는 신입 직무 교육 등도 진행하고 있다.

2.2 직업능력개발훈련 품질 및 직무만족

2.2.1 교육 서비스 품질

품질이란 분야별로 접근방법에 따라 차이가 있으나 포괄적으로 소비자의 요구를 충족시키기 위한 활동으로 제품 및 서비스로도 확대되어 있다[7].

교육 서비스 품질을 구성하는 요소로 김영규(2017)는 Parasuraman, Zeithaml와 Berry(1988)가 제시한 요소로 측정을 진행하였다. 총 5가지 요소로 유형성, 신뢰성, 반응성, 확신성, 공감성으로 측정하였다[7].

유형성은 물리적으로 개인이 보고 느끼는 시설 등을 뜻하고 있으며, 신뢰성은 출석 관리와 평가 등을 뜻하고 있다. 반응성은 훈련생이 요구하는 것에 대해 신속하게 대응하였는지를 뜻하고 있다. 확신성은 강사의 전문성과 태도 등을 뜻하고 있으며, 공감성은 훈련생과의 커뮤니티 및 관심을 뜻하고 있다[7].

2.2.2 훈련 만족도

만족이란 선택적인 감정적 요소로 참여한 훈련생들이 훈련 이후 그 훈련에 대한 평가로 정의할 수 있다. 김영규(2017)는 Kirkpatrick(1994)의 연구를 기초로 훈련생들의 반응, 학습, 행동, 결과에 대한 평가로 4단계 모형을 활용하여 훈련 내용, 교육 강사, 훈련기관시설 및 환경, 교육 방법으로 총 네 가지의 요인으로 연구를 진행하였다. 훈련 내용은 참여 목표 일치와 흥미 정도를 포함하였고, 교육 강사의 경우 강의 내용, 정보 제공 등을 포함하였다. 훈련기관시설 및 환경의 경우 훈련기관에 대한 이용 편리성, 청결 등을 포함하고 있으며, 교육 방법은 훈련에 대한 계획, 난이도 등을 포함하고 있다[7].

정란(2014)에서는 참여자가 느끼는 정도에 대한 감정적 요소를 반영하여 참여자의 특성으로 포함하여 전반적 만족도, 훈련 교사, 훈련 내용, 훈련 방법, 시설·장비 등을 요소로 선정하였다[5].

2.2.3 직무만족

직무만족이란 개인이 조직 내에서 직무 관련 평가 결과 또는 직무에 대한 태도에 대한 정서적 만족을 의미한다. 조직구성원에 속하는 개인이 직무 수행함에 대해 느끼는 만족도로 Locke(1976)는 개인이 직무 수행에 대한 결과에서 발생하는 자신의 긍정적인 감정 상태라고 정의하고 있다. 평가 결과에 대해 표현할 수 있는 업무 보상과 작업조건, 동료들에 대한 원활한 의사소통 등을 요인으로 제시하고 있다[6].

Portter와 Lawler(1968)는 직무 수행에 대한 결과에 얻어진 보상이 인지될 때 충족되는 정서적인 수준이라 정의하고 있다[1].

Smith(1969)는 직무 관련, 업무 보상, 작업 환경 등의 여러 측면에 대해 개인이 느끼는 정서적 감정 상태라고 정의하고 있다[6].

2.3 회귀분석

집단 간의 평균에 대한 차이를 검정하는 분산분석과 달리 회귀분석은 한 변수를 종속변수로 그리고 다른 변수들을 독립변수들로 설정하여 이들 간의 관계를 분석하는 기법이다[2].

종속변수는 양적인 척도로 간격척도나 비율척도로 측정된 자료여야 분석 진행이 가능하다. 독립변수의 경우에도 양적인 척도로 간격척도나 비율척도로 측정되지만 경우에 따라 질적인 척도인 명목척도로 측정된 자료가 사용될 수 있으며, 이 경우에 독립변수를 더미변수라고 한다. 회귀분석의 기본 식은 다음과 같이 표현되고 있다[2].

$$\hat{Y} = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 X_1 + \hat{\beta}_2 X_2 + \dots + \hat{\beta}_k X_k$$

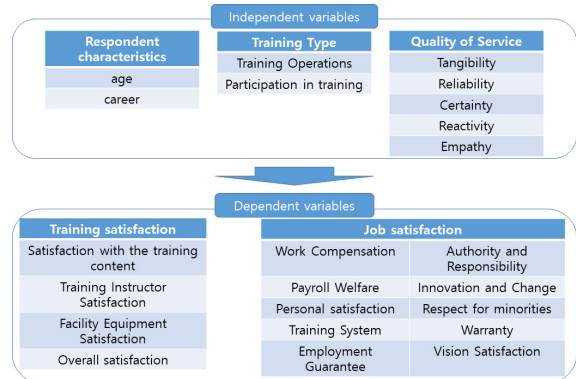
단순회귀분석의 경우 k=1인 경우의 식을 나타내고 다중회귀분석의 경우는 독립변수들의 수에 따라 변화하고 있다. 회귀분석의 기본적 과업은 $\hat{\beta}_0, \hat{\beta}_1, \hat{\beta}_2, \dots, \hat{\beta}_k$ 을 구하는 것이다[2].

다중회귀식을 추정하는 방식에는 여러 가지가 있지만, 이번 연구에서는 종속변수에 영향을 주는 변수들을 회귀식에 포함하는 방식으로 설명력이 높은 변수 순으로 회귀식에 포함되는 진행인 단계입력방식을 채택하여 연구를 진행하였다[2].

본 연구에서는 종속변수에 대해 유의적 영향을 미치는 요인을 확인하고 모델을 찾고자 회귀분석의 단계입력방식을 채택하여 연구를 진행하였다.

3. 연구 방법

3.1 연구 방법



[Figure 1] Research Model Hypothesis

‘독립변수(응답자 특성, 훈련형태, 서비스 품질)이 종속변수(직무만족, 훈련 만족도)에 영향을 미친다’라는 연구 가설을 세우고 분석을 진행하였다.

3.2 자료수집 및 통계분석 방법

3.2.1 표본의 구성 및 측정 요인

본 연구는 현재 기업이나 기관에서 근무하고 있는 재직자를 대상으로 표본을 추출하여 연구를 진행하였다. 재직자를 대상으로 심층면접(FGI) 또는 설문지를 통해 200부를 발송하여 173부(86.5%)를 회수하였다. 결측값으로 확인되는 설문지를 제외하여 총 160부로 분석을 진행하였다.

요인으로 응답자 특성, 훈련 운영 특성, 서비스 품질, 직무만족, 훈련 만족도 총 5가지로 구성하였다.

인구통계학적 요인으로 성별, 연령, 지역, 근무경력으로 구성하였고, 훈련 운영 특성으로 훈련 진행 형태와 훈련 참여 형태로 구성하였다. 서비스 품질은 유형성, 신뢰성, 혁신성, 반응성, 공감성으로 김영규(2017)에서 측정 요소로 채택한 요인으로 구성하였다.

훈련 만족도는 훈련 내용, 훈련 강사, 시설·장비, 전반적 훈련으로 김영규(2017)와 정란(2014)에서 측정 요소로 채택한 요인으로 구성하였다.

직무만족은 조직 환경에 속하는 복지, 품질보증 등과 감정적 상태인 개인 만족도, 비전 만족 등을 요인으로 선정하여 이명신(2018)이 측정 요소로 채택한 요인으로 구성하였다.

3.2.2 설문지 구성

본 연구에서 설문지는 응답자 특성, 훈련 운영 특성, 서비스 품질, 직무만족, 훈련 만족도를 파악하기 위하여 정란(2014), 이명신(2018), 김영규(2017)의 연구에서 사용된 척도를 수정·보완하여 7점 리커트형 척도로 구성하였다.

<Table 2> Questionnaire composition

Variable name	question	Measurement factor	Count
Personal characteristics	Part1. 1-4	1. Gender	4
		2. Age	
		3. Area	
		4. Career	
Participation	Part2. 5-6	5. Training Operations	2
		6. Participation in training	
Organizational commitment	Part3. 7-11	7. Tangibility	5
		8. Reliability	
		9. Certainty	
		10. Reactivity	
		11. Empathy	
Job satisfaction	Part4. 12-21	12. Work compensation	10
		13. Salary welfare	
		14. Personal satisfaction	
		15. Training system	
		16. Employment security	
		17. Authority and responsibility	
		18. Innovation and change	
		19. Respect for minorities	
		20. Warranty	
		21. Vision satisfaction	
Training satisfaction	Part5. 22-25	22. Satisfaction with the training content	4
		23. Training Instructor Satisfaction	
		24. Facility Equipment Satisfaction	
		25. Overall satisfaction	
Total			25

3.2.3 자료 분석 방법

본 연구의 자료 분석은 SPSS Statistics 프로그램을 활용하여 아래와 같은 분석을 진행하였다.

- ① 응답자의 특성을 확인하기 위해 빈도와 백분율을 확인하기 위한 빈도분석을 진행하였다.
- ② 서비스 품질과 직무만족, 훈련 만족도의 타당성 검토를 위한 주성분 분석(PCA)을 사용하여 요인모형을 추정하고, Varimax 회전 방법에 의한 요인분석을 진행하여 변수들에 속하는 요인 추출을 진행하였다.
- ③ 서비스 품질과 직무만족, 훈련 만족도에 대한 Cronbach의 알파의 신뢰성 분석을 진행하였다.
- ④ 직무만족과 훈련 만족도에 영향을 주는 변수를 확인하여 결과를 확인하고자 다중회귀분석을 진행하였다.

4. 연구 분석 결과

4.1 응답자 빈도분석

<Table 3> Respondent frequency analysis

		Count	Percent
Gender	Man	105	65.6
	Women	55	34.4
Age	20' s	50	31.0
	30' s	93	57.8
	40' s	10	6.2
	Over 50' s	8	5.0
area	Gangwon Area	89	55.6
	Gyeongsang area	24	15
	metropolitan area	35	21.9
	Jeonra area	12	7.5
Career	1~5years	84	52.5
	6~10years	53	33.1
	11~15years	13	8.1
	16~20years	3	1.9
	Over 20years	7	4.4
Total		160	100.0

<Table 3>에서 성별의 경우 남자가 많은 빈도를 차지하였고, 나이의 경우 30대가 많은 빈도를 차지하였다. 지역의 경우 강원도권이 89%로 큰 비중을 차지하였고, 경력은 6~10년의 경력자가 큰 비중을 차지하였다.

4.2 타당성 분석

측정 요인들 간의 관계를 분석을 위해 주성분 분석(PCA)을 통해 요인모형을 확인하고, Varimax 회전 방법

에 의한 분석을 진행하였다.

<Table 4> KMO and Bartlett's test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure		0.901
Bartlett's sphericity test	Approximate chi-square	3944.713
	df	171
	P-value	0.000

<Table 4>에서 KMO와 Bartlett의 검정 결과를 나타낸다. 상관관계 행렬 상의 모든 상관관계 값들의 전반적으로 유의성을 확인할 수 있다. KMO 측도값이 0.901로 0.5보다 높게 나타났으므로 기준값보다 높은 결과를 나타냈다. 따라서 본 연구 자료는 요인분석에 적합하다 할 수 있다. 또한 Bartlett의 구형성 검정 결과로 근사 카이제곱값이 3944.713임을 확인할 수 있다, 유의확률(p-value)이 0.000으로 유의수준($\alpha=0.05$)보다 작으므로 요인 간의 상관관계는 유의적이라고 할 수 있다.

<Table 5> Component Matrix Using Varimax Rotation Method

	ingredient		
	1	2	3
7. Tangibility	0.686	0.197	0.387
8. Reliability	0.484	0.278	0.641
9. Certainty	0.631	0.223	0.658
10. Reactivity	0.613	0.227	0.678
11. Empathy	0.341	0.442	0.679
12. Work Compensation	0.041	0.668	0.574
13. Payroll Welfare	0.037	0.8	0.32
14. Personal satisfaction	0.409	0.731	0.329
15. Training System	0.378	0.726	0.333
16. Employment Guarantee	0.485	0.691	0.069
17. Authority and Responsibility	0.376	0.714	0.181
18. Innovation and Change	0.452	0.806	0.029
19. Respect for minorities	0.324	0.748	0.241
20. Warranty	0.765	0.46	0.165
21. Vision Satisfaction	0.811	0.434	0.074
22. Satisfaction with the training content	0.799	0.293	0.365
23. Training Instructor Satisfaction	0.829	0.337	0.298
24. Facility Equipment Satisfaction	0.829	0.258	0.326
25. Overall satisfaction	0.872	0.261	0.284

<Table 5>는 Varimax 회전 반복을 사용하여 17번의 반복 회전을 통해 요인회전이 수렴되었다.

성분 1에서 20.품질보증에서 25.전반적만족까지 포함되었다. 선행 연구를 통하여 20.품질보증과 21.비전만족

은 직무만족에 속하는 요인이므로 제외하여 22.훈련내용 만족부터 25.전반적만족만 포함하여 서비스 품질이라 명칭할 수 있다. 성분 2에서는 12.업무보상에서 19.소수준 중까지 포함되었다. 선행 연구에 나타난 직무만족으로 명칭할 수 있다. 성분 3에서 8.신뢰성에서 11.공감성이 포함되었다. 선행 연구에서 나타난 훈련 만족도로 명칭할 수 있다. 포함되지 않은 7.유형성, 20.품질보증, 21.비전만족은 제외하고 다음 분석을 진행하였다.

4.3 신뢰성 분석

앞선 분석을 통해 요인들이 분석 대상임을 확인할 수 있었다. 이후 Cronbach의 알파 신뢰성 분석을 실시하였다.

<Table 6> Cronbach's Alpha Reliability Statistical Results

Cronbach's Alpha	Number of items
0.962	16

<Table 6>에서 16개의 항목에 대해 신뢰성 분석을 진행하였고, Cronbach의 알파계수가 0.962라는 결과가 나타났다. 따라서 96.2%의 신뢰성을 확인할 수 있고, 0.7 이상으로 신뢰할 수 있는 케이스라고 말할 수 있다.

4.4 회귀분석

본 연구에서 회귀분석을 진행하기 위해 독립변수들의 조정이 필요하다. 훈련 운영형태와 훈련 참여 형태는 명목형 변수로 구성되어있기 때문에 회귀분석을 위한 데이터 가공이 필요하다.

<Table 7> Training Type Form Dummy Variable

	Dummy_(A+B)	Dummy_(B)
Theory(A)	0	0
Practice(B)	0	1
mixture(A+B)	1	0

훈련 운영형태에는 이론, 실습, 혼합(이론+실습)으로 3개의 범주의 수로 구성되어있어 2개의 더미변수를 생성한다.

<Table 8> Training Participation Form Dummy Variable

Original value	Internal value
1	0
2	1

훈련 참여 형태는 자발적 참여와 비자발적 참여로 2개의 범주의 수로 구성되어 있으므로 1개의 더미변수를 생성한다.

회귀분석에 앞서 종속변수들에 대해 유의한 요인을 추출하기 위해서 단계선택방식의 다중회귀분석을 진행하였다.

4.4.1 직무만족도

<Table 9> Variables entered/removed

	Entered Variables	Removed Variables
1	11. Empathy	.
2	6. Participation in training	.
3	8. Reliability	.
4	4. Career	.
5	5. Training Operations	.

총 5단계를 거쳐 유의한 요인을 추출하였다. 1단계에서 공감성만이 독립변수로서 투입되었고, 훈련 참여 형태, 신뢰성, 근무경력, 훈련 운영형태_혼합이 단계별로 투입되었다는 것을 확인할 수 있다.

<Table 10> Model Summary

Model	5
R	.823e
R Square	0.677
Adjusted R Square	0.667
Std. Error of the Estimate	0.889177
Durbin-Watson	1.544

마지막 5단계에서 R 제곱은 0.667로 종속변수 직무만족이 독립변수들에 의해 66.7% 설명하고 있음을 확인할 수 있다.

Durbin-Watson 값이 잔차의 독립성 여부를 판단하기 위한 수치로 통계량이 2에 근접할수록 잔차에 독립성이 있다고 할 수 있다. 1.544로 2에 근접하지는 않지만 1.5 이상으로 독립성을 만족한다고 해석할 수 있다.

<Table 11> ANOVA

Model	5		
	Regression	Residual	Total
SSE	253.976	120.967	374.944
df	5	153	158
MSE	50.795	0.791	
F	64.246		
Sig.	.000f		

각 단계별 회귀식의 유의성을 확인할 수 있다. 마지막 단계에서 회귀식에 의해 설명되는 분산은 253.976이고, 설명되지 않는 분산은 120.967이다. F값은 64.246이고, F값에 대한 유의확률은 0.000으로 회귀식이 종속변수 직무만족을 설명하는 데 유용하다고 해석할 수 있다.

<Table 12> Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.495	0.321		1.543	0.125
11.Empathy	0.472	0.057	0.501	8.258	0
6. Participation in training	0.985	0.158	0.317	6.251	0
8.Reliability	0.222	0.068	0.196	3.274	0.001
4. Career	0.032	0.012	0.123	2.628	0.009
5. Training Operations	-0.441	0.178	-0.12	-2.477	0.014

각 독립변수의 유의성 검증을 확인할 수 있다. 각 독립변수들의 유의확률은 유의수준보다 작으므로 독립변수들이 회귀식에 포함되어 있을 때 각 독립변수들은 유의적이라는 결과가 도출되었다. 독립변수들의 영향력을 확인하였을 때 비표준화계수 B값을 보면 훈련 참여 형태가 가장 큰 영향을 미친다는 결과를 확인할 수 있으며, 분석 결과를 통해 다음과 같은 다중회귀식을 나타낼 수 있다.

$$\begin{aligned} \text{직무만족} &= 0.495 \\ &+ 0.472 \text{공감성} \\ &+ 0.985 \text{훈련참여 형태} \\ &+ 0.222 \text{신뢰성} \\ &+ 0.032 \text{근무경력} \\ &- 0.441 \text{훈련운영 형태} \end{aligned}$$

<Table 13> Collinearity Statistics

Model	Collinearity Statistics	
	tolerance	VIF
11. Empathy	0.572	1.747
6. Participation in training	0.818	1.222
8. Reliability	0.591	1.692
4. Career	0.966	1.036
5. Training Operations	0.897	1.115

공차와 VIF를 확인하였을 때 각 독립변수들의 공차 한계값이 0.1보다 크며, VIF은 10보다 작기 때문에 공선성의 문제는 없다고 해석할 수 있다.

4.4.2 훈련 만족도

<Table 14> Variables entered/removed

	Entered Variables	Removed Variables
1	9.Certainty	.
2	6. Participation in training	.

총 2단계를 거쳐 유의한 요인을 추출하였다. 1단계에서 확신성만이 독립변수로서 투입되었고, 다음 단계에서 훈련 참여 형태가 투입되었다는 것을 확인할 수 있다.

<Table 15> Model Summary

Model	2
R	.844b
R Square	0.712
Adjusted R Square	0.709
Std. Error of the Estimate	0.83358
Durbin-Watson	1.989

2단계에서 R 제곱은 0.712로 종속변수 직무만족이 독립변수들에 의해 71.2% 설명하고 있음을 확인할 수 있다. 또 한 각 단계에서 F 변화량과 유의확률을 확인하였을 때 R 제곱 증가량이 유의적인 것으로 나타난다.

Durbin-Watson값이 잔차의 독립성 여부를 판단하기 위한 수치로 통계량이 2에 근접할수록 잔차에 독립성이 있다고 할 수 있다. 1.989로 2에 근접하므로 독립성을 만족한다고 해석할 수 있다.

<Table 16> ANOVA

Model	2		
	Regression	Residual	Total
SSE	268.355	108.397	376.752
df	2	156	158
MSE	134.177	0.695	
F	193.101		
Sig.	.000c		

2단계에서 회귀식에 의해 설명되는 분석은 268.355이고, 설명되지 않는 분산은 108.397이다. F값은 193.101이고, F값에 대한 유의확률은 0.000으로 회귀식이 종속변수 훈련 만족도를 설명하는 데 유용하다고 해석할 수 있다.

<Table 17> Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.404	0.263		1.533	0.127
9. Certainty	0.757	0.049	0.71	15.513	0
6. Participation in training	0.852	0.142	0.274	5.99	0

각 독립변수의 유의성 검증을 확인할 수 있다. 각 독립변수들의 유의확률은 유의수준보다 작으므로 독립변수들이 회귀식에 포함되어 있을 때 각 독립변수들은 유의적이라는 결과가 도출되었다. 하지만 상수항의 경우 유의확률이 0.127로 비유의적이라는 결과를 도출하였다. 그리고 독립변수들의 영향력을 확인하였을 때 비표준화계수 B값을 보면 훈련 참여 형태가 가장 큰 영향을 미친다는 결과를 확인할 수 있으며, 분석 결과를 통해 다음과 같은 다중회귀식을 나타낼 수 있다.

$$\text{훈련만족도} = 0.757\text{확신성} + 0.852\text{훈련참여형태}$$

<Table 18> Collinearity Statistics

Model	Collinearity Statistics	
	tolerance	VIF
9. Certainty	0.882	1.134
6. Participation in training	0.882	1.134

공차와 VIF를 확인하였을 때 각 독립변수들의 공차 한계값이 0.1보다 크며, VIF은 10보다 작기 때문에 공선성의 문제는 없다고 해석할 수 있다.

5. 결론

본 연구는 선행 연구에서 고려하지 못한 사회학적 특성과 서비스 품질에 대한 복합적인 요인의 유의한 요인을 도출하고자 연구를 진행하였고, 직업능력개발훈련 성과를 향상시킬 수 있는 방안에 대해 모색하였다.

직무만족에 영향을 주는 요인으로 공감성, 훈련 참여 형태, 신뢰성, 근무경력, 훈련 운영형태를 도출하였고, 훈련 운영형태를 제외한 나머지 요인은 변수가 커질수록 긍정적인 영향을 미친다는 결과를 도출하였다.

훈련 만족도에 영향을 주는 요인으로 확신성과 훈련 참여 형태를 도출하였고, 변수가 커질수록 긍정적인 영향을 미친다는 결과를 도출하였다.

본 연구에서 직업능력개발훈련 성과에 영향을 주는 주 요인 및 영향에 대해 도출하였다. 향후 연구 과제에서 성과인 직무만족과 훈련 만족도에 상관관계를 고려하여 종속변수에 대한 복합적 모델을 제시할 수 있는 연구를 진행하여야 한다. 또한 응답자 빈도분석에서 연령과 지역, 경력 등에서 특정 범주에 치우는 경향이 있어 범주에 대한 고른 분포 및 많은 데이터로 연구를 진행하여 정확성을 높여야 한다.

6. References

- [1] G. O. Jang(2019), "Influence of organizational culture on job satisfaction, job performance, and organizational commitment: Mediating role of feedback environment." Graduate School of Chung-ang University.
- [2] H. S. Lee, J. H. Lim(2011), SPSS 18.0 manual. JYPHYUNTAE.
- [3] Ministry of Employment and Labor(2021), 2021 employment and labor white paper. Choice Com Co., Ltd.
- [4] M. S. Lee(2018), "A study on the effects of dual system enterprises on organization effectiveness." Graduate School of Korea National University of Transportation.
- [5] R. Jung(2014), "Multilevel analysis on influential factors of training performance in vocational training for the unemployed: Focused on the characteristics of trainees and training providers and on the quality of training providers." Graduate School of Education Ewha Womans University.
- [6] T. B. Kim(2020), "A study on the factors affecting participation in vocational competency development training." Graduate School of Korea National University of Transportation.
- [7] Y. G. Kim(2017), "A study on the service quality and the satisfaction level of trainees of the job competency development training." Graduate School of Inha University.

저자 소개



김 태 복

한국해양대학교 데이터정보학과 학사 취득.
현재 한국교통대학교 산업경영공학과 대학원 재학 중.
관심분야 : 직업능력개발훈련, 인적자원, 인적자원개발 등



김 광 수

한국교통대학교 산업경영 안전 공학부에 재직 중이며 대한 안전경영과학회 이사와 한국품질경영학회 부회장을 역임.
관심분야: 품질경영, HRD 분야