

인터넷교육훈련정도가 직무만족과 이직의도에 미치는 영향에 관한 실증 연구: 교육효과를 매개변수로

이영란 (호서대학교 벤처대학원 박사과정)*

양동우 (호서대학교 벤처대학원 교수)**

국 문 요 약

본 연구에서는 경쟁력 있는 기업으로 성장하기 위한 잠재성장 요인으로 기업 내 교육훈련을 통해 직원들의 인적자원개발이 조직성과에 영향을 미치고 있다는 실증적 분석결과를 제시함으로써 기업들의 체계적 교육훈련 등 인적자원개발에 대한 인식의 중요성과 지원강화에 대한 필요성을 제시하는 것이다. 기존의 선행연구들이 교육훈련과 기업성과와의 관계만을 검증한 반면, 본 연구는 인터넷교육의 훈련요소별 학습정도에 따라 기업성과가 달라질 수 있다는 가정 하에 실증분석을 실시하였다. 또한 교육훈련정도와 조직성과에서 직무역량과 조직몰입이 매개효과가 있을 것이라는 기초를 토대로 효과분석을 함께 시행하였다. 분석결과를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 인터넷교육훈련정도 중 강좌 수, 수수료율은 직무만족에 정(+)의 영향이 있다. 둘째, 인터넷교육훈련정도 중 강좌 수는 재무적 직무만족에 부분매개효과가 있다. 셋째, 인터넷교육훈련정도 중 기업교육지원금비중은 이직의도에 부(-)의 영향이 있으며, 기업지원형태는 정(+)의 영향이 있다. 넷째, 통제변수인 결혼유무는 직무만족에 정(+)의 영향이 있으며, 기업규모는 이직의도에 부(-)의 영향이 있다. 본 연구의 시사점은 매개효과로 작용하는 조직몰입은 현실적인 교육계획 및 대안을 통해서 질 높은 교육훈련이 이루어짐으로써 직원들의 조직몰입은 극대화시킬 수 있다는 점이다, 그리고 인터넷교육훈련이라는 학습형태의 고도화작업을 통해서 질적 교육 콘텐츠 개발이 이루어져야 할 필요성이 있다는 부분도 함께 시사하고 있다.

핵심주제어: 인터넷교육훈련정도, 직무만족, 이직의도, 조직몰입, 조직성과

1. 서론

국제유가가 12년 만에 최저치를 기록하고, 글로벌 경제 위기와 함께 한국경제도 저성장, 저물가, 저금리 이른바 3저 현상을 대변하는 뉴노멀 시대에 직면하였다. 일본은 올해 사상 첫 마이너스 금리를 도입하게 되고, 이로 인해 한국 경제의 수출입에 부정적인 영향을 미쳤다. 그 이전 한국 경제 성장률을 살펴보면, 1980년대 오일쇼크와 외환위기로 인한 마이너스 성장률, 2008년 글로벌 금융위기를 겪으면서 2.3% 성장률을 거쳐 2009년 0.3% 성장률에 이르게 된다. 2011년 경제성장률 3.7%(물가상승률 4%), 2012년 경제성장률 2.3%(물가상승률 2.3%), 2016년 현재까지 심각한 저성장 구조가 형성 되고 있다. 이러한 뉴노멀 시대에 경쟁력을 갖추기 위해서는 양적성장에서 질적성장으로 방향을 잡고, 다양한 혁신을 통해 가치를 추구해 나가야 한다.

이제 무한경쟁 속에서 생존하기 위해 기업 간의 경쟁력 확보에 대한 노력은 더욱 절실했다. 기업의 경쟁력에는 기술

적인 부분도 있겠지만, 기업 구성원들이 경쟁력이 될 수도 있다. 즉, 차별화전략은 기업의 구성원들에 의해 만들어지는 것으로 그 구성원들의 역량을 향상시키는 것이 바로 기업의 경쟁력을 갖추는 것이 된다. 이러한 인적자원개발의 중요성은 단순히 개인의 성장만을 의미하는 것이 아니라 기업을 위한 투자로 반드시 필요한 요소이다.

기업이 다른 기업과의 경쟁에서 살아남기 위해서는 여러 가지 차별화된 전략을 가질 수 있는데, 소위 지식기반사회에서 경쟁력의 핵심으로 더욱 중요하게 부각되고 있는 것 중의 하나가 높은 수준의 인적자원을 얼마나 많이 확보하느냐이다. 따라서 기업들은 경쟁적으로 우수한 인력을 유지하고, 교육훈련을 시키며, 인적자원 제고를 위해 많은 투자를 하고 있다. 지식기반사회의 글로벌 경쟁 환경에서 기업의 교육훈련에 대한 중요성은 특히 급속한 정보화의 진전 속에 기술변화의 속도가 갈수록 더욱 빨라지는 만큼 더하고 있다. 또한 융복합화 속에 모든 생산방식과 작업내용의 다변화는 기술적 숙련도가 더욱 높은 인적자원에 대한 수요를 증가시키고 있다. 교육훈

* 제1저자, 호서대학교 벤처대학원 벤처경영학과 박사과정, yipuni20@naver.com

** 교신저자, 호서대학교 벤처대학원 교수 dwyang@hoseo.edu

· 투고일: 2016-03-15 · 수정일: 2016-05-15 · 게재확정일: 2016-05-29

련에 대한 투자 증대를 통하여 기업의 효율성과 경쟁력을 높이지 않고는 무한경쟁시대에 기업이 생존하기 어려운 환경이 되고 있다(Kim, 2011).

그렇다면 기업은 인적자원개발을 위하여 고도화된 교육의 필요성을 인식하고 그에 대한 투자의지가 있는가? 지금까지 한국 기업교육의 현실을 살펴보면 선진국의 다양한 기업교육 이론, 전략과 방법, 모델기법 등 한국 기업교육에 도입되어 적용되어 왔다(Na, 2007; You, 2008). 국내의 기업교육은 해외 선진국의 기업교육 수준과 비교하여 큰 차이를 느끼지 못할 정도로 발전되어 왔다 하더라도 기대만큼 만족할 만한 수준으로 발전을 거듭해오고 있지는 못하다(You, 2008). 해외 선진국의 기업 중에서 성공적인 사례를 통해 경영성 성과를 달성하는데 혁신적인 공헌을 했다는 수많은 기업교육 이론과 방법에 대한 주장은 국내 기업교육 현장에서도 동일한 설득력을 갖기는 어렵다. 즉, 단지 해외 선진기업에서 효과가 검증되었다고 주장하는 다양한 기업교육 이론과 방법은 국내 기업교육 ‘현장’에도 그대로 효과가 있을 것이라는 주장은 ‘현실’로 드러나지 않은 것도 ‘사실’이다(You, 2008).

불황에 직면하게 되면 대부분의 국내 기업들은 호황기의 경영방식과는 전혀 다른 감축경영방식을 채택한다. 감축경영의 핵심적 요소는 교육예산 삭감과 교육인력 구조조정이다. 즉 경제상황이 어려울 경우 기업교육은 기업의 성장과 발전에 미치는 영향력이 수치화될 수 없기 때문에 기업 내 교육 예산을 줄이거나 삭제한다는 가정이 전제되어 있다. 호황기일 경우의 국내 기업교육은 기업의 성장과 발전의 전략적 수단으로 작용하게 되지만, 불황일 경우 국내 기업교육은 기업의 성장과 발전에 그다지 영향을 미치지 않는 외생적 변수로 전략한다. 이러한 국내 기업의 특수성은 자생적이면서 독창적인 기업교육의 형태로 발전시켜나갈 필요성이 있음을 보여준다. 결국 기업교육의 현실은 기업위기와 맞닿아 있으면서 기업교육 자체의 학문적 발전 가능성과 정체성의 본질을 논의할 수 있는 계기를 마련하지 못하고 기업위기와 연동되어 악순환을 반복하고 있다(You, 2011).

따라서 본 연구에서는 경쟁력 있는 기업으로 성장하기 위한 잠재성장 요인으로 인식되는 기업 내 교육훈련이 직원들의 질적인 성장이 가능한 수준으로 이루어지고 있는지를 알아보고, 인적자원개발이 직무만족에 유의적인 영향을 미칠 것이라는 타당한 근거를 제시하고자 한다. 경쟁력이 확보된 직원의 역량이 외부로 유출되지 않고 소속감과 자긍심으로 기업 내 직무성 성과를 이루어낼 수 있다면 직원들의 이직의도에 대한 부분에 영향을 미칠 수 있다. 또한 직무역량과 조직몰입을 매개변수로 하여 조직성 성과에 미치는 영향에 관하여 분석함으로써 인적자원개발이 조직성 성과에 유의적인 영향을 미칠 수 있다는 이론적 가설을 검증해보고자 한다.

이를 통해 기업교육의 발전 가능성과 방향을 제시하고 기업의 위기가 기업교육의 위기가 되지 않도록 시사점을 제시할 수 있을 것으로 기대한다.

II. 이론적 고찰 및 연구가설

기존의 많은 선행연구를 살펴보면, 교육훈련정도가 직무만족에 정의 영향이 있으며(Na, 2010; Han, 2011; Lee, 2010; Chung & Lim, 2012), 이직의도에는 부의 영향이 있다(Kim & Jang, 2009; Jeon & Im, 2010)는 결과를 보였다. 이러한 선행연구가 본 연구에서는 교육훈련정도와 조직성과와의 관계, 교육훈련정도와 교육효과와의 관계, 그리고 매개변수인 교육효과와 조직성과와의 관계로 구분하였으며, 각각의 관계에서 미치는 영향에 대해서 구체적으로 살펴보고 있다.

2.1 인터넷교육훈련정도와 조직성과의 관계

본 연구에서는 단순히 교육훈련의 실시유무를 통해서 관계성을 밝혀내는 것이 아니라 훈련의 정도가 미치는 영향을 알아보고자 교육훈련정도를 독립변수로 설정하였다. 교육훈련의 형태로는 집체식 교육훈련, 인터넷교육훈련, 우편통신훈련, 국내외 연수 등 다양하지만, 저자는 인터넷교육훈련을 중심으로 연구방향을 설정해보고자 한다. 인터넷교육훈련은 1999년부터 제작자훈련을 중심으로 도입되어 운영되었고, 현재 연간 훈련 인원이 1백만 명이 넘을 만큼 확대되고 있다(2013년 사업주 훈련기준). 따라서 초·중등교육, 고등교육, 그리고 평생교육과 기업교육에 이르기까지 기존의 면대면 중심의 집체식 교육훈련을 보완하거나 대체하는 새로운 교육방법으로 자리매김하고 있다(Lee, 2015).

교육훈련은 현재 대부분의 기업에서 실시하고 있는 대표적인 인적자원개발(Human Resource Development: HRD)활동이며, 기업의 교육훈련은 기업 내 직원의 지질과 능력을 향상시킴으로써 기업의 성과를 높일 수 있으며, 직원이 보다 나은 소속감을 가질 수 있도록 조직적이면서 체계적으로 유도하는 활동을 말한다(Park, 2011). 교육훈련정도와 조직성과와의 관계를 기존 연구에서 살펴보기 위하여 조직성과에 대한 하위변위는 직무만족과 이직의도로 설정하였다.

교육훈련정도와 직무만족에 관한 주된 선행연구의 내용을 살펴보면 직무만족을 느끼는 구성원의 경우 조직 내의 대인관계가 좋을 뿐 만 아니라 회사를 결근하거나 옮길 확률이 적으며 일에 대한 성과도 높다고 보았다. 요컨대 직무만족에 대한 정의를 정리해보면 기업에서 구성원들이 속해있는 조직 내에서 업무를 수행함에 있어서 적극적인 업무태도를 보여주고 비로써 조직의 성과에 긍정적인 영향을 미친다는 것이다. 다양한 훈련을 실시하는 기업이거나 일인당 훈련비가 많은 기업일수록 기업성과가 높게 나타난다고 했다(Na, 2010).

성남시의 K 중소기업의 16명의 직원들을 대상으로 심층면담을 통해 연구해 본 결과, 교육훈련이 직무만족과 조직생활에 미치는 영향을 파악하였다. 자신의 개발과 타인의 소통에서 긍정적인 영향을 미쳤으며, 동기부여하는 계기가 되었다. 또한 교육훈련 후 조직을 먼저 생각하고 실무교육이 용이하다는 것을 알 수 있었다. 또한 많은 교육 훈련들은 기업이 추구

하는 직무의 목표달성과 공헌의지, 직무에 대한 애착과 자부심, 즉, 조직몰입과 직무에 대한 이해와 그리고 또한 수용하고 있는 것을 알 수 있으며, 기업차원의 경영이념과 직원에 대한 교육훈련은 조화를 이루고 있으며, 또한 성과를 나타내는 것으로 나타났다(Lee, 2011).

중소제조기업에 종사하는 139명을 대상으로 교육훈련이 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과, 교육훈련은 구성원의 학습지향성과 자기효능감을 매개로 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다(Lee, 2011). 기업이 교육훈련을 할수록 근로자의 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다(Kim, 2012). 특히 인터넷교육훈련과 직업만족도의 상관성을 분석한 결과, 인터넷교육에 대한 만족이 높을수록 직업만족도가 높게 나타났다(Chung & Lim, 2012).

교육훈련정도와 이직의도에 관한 주된 선행연구를 살펴보면, 구성원들의 만족을 위한 내부마케팅요소인 교육훈련은 이직의도에 유의미한 영향을 미친다고 하였다(Lee, 2006). 기업이 교육훈련을 위한 투자가 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과 기업의 교육훈련에 투자가 높을수록 이직의도는 낮아지며(Kim & Jang, 2009), 교육개발훈련이 이직의도를 감소시킨다고 하였다(Jeon & Im, 2010). 교육훈련의 만족도가 높을수록 종사자가 기업에 대한 애사심과 충성도가 높아질 수 있으며, 이것은 이직의도에 영향을 미칠 수 있다는 결과로 볼 수 있다.

그 외 선행연구에도 교육훈련에 대한 인적자원관리가 잘 이루어질수록 직무만족도가 높으며, 경제적 보상에 대한 인적자원관리가 높을수록 이직의도가 낮아지며, 경력개발에 대한 인적자원관리가 높을수록 이직의도는 오히려 높아진다고 하는 연구논문도 있었다(Jeon & Kwon, 2011). 경력개발요소들이 이직의도에 부의 영향을 미치는 연구결과와 비슷한 결과이다(Qingxiang et al. 2012). 종사자들의 커리어가 높아질수록 이직의 기회도 많아질 수 있는데, 기업은 적절한 보상을 통해서 인력이 외부로 유출되지 않도록 노력해야 한다.

반면 이직의도와 관련하여 위에서 정리한 선행연구와 상반된 연구결과도 찾아볼 수 있었다. 교육훈련, 직무만족, 직업대체기회가 이직에 미치는 영향에 대한 영향을 분석한 결과 교육훈련이 직무만족과 이직의도에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타난 선행연구도 있었다(Abdul et al. 2012).

하지만 저자는 상반된 선행연구들 중에서 인터넷교육훈련정도가 높을수록 기업의 조직경쟁력 확보차원에서 조직성공을 이루어낼 수 있다는 가설을 다음과 같이 설정하고 검증해 보고자 한다. 인터넷교육훈련정도로는 학습시간, 교육비, 수수료 등의 학습 정도를 통해 파악하고, 학습시간이 많을수록, 수수료가 높을수록 학습자의 학습의지가 높은 것으로 가정하였다. 또한 조직성과 중 하위변위인 직무만족은 심리적으로 느끼는 만족도와 재무적 만족도로 구분하여 가설을 정의했다.

H1. 인터넷교육훈련정도는 조직성공에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

- 1-1. 인터넷교육훈련정도는 심리적 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 1-2. 인터넷교육훈련정도는 재무적 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 1-3. 인터넷교육훈련정도는 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

2.2 인터넷교육훈련정도와 교육효과와의 관계

교육훈련정도가 교육효과에 영향을 미친다는 선행연구를 조사하기 위하여 교육효과 하위개념으로 직무역량과 조직몰입을 성과측정의 척도로 설정하였다. 교육효과란 교육훈련을 통하여 개인의 성장요구가 충족·고취되고 직무수행능력이 향상되는 것이다(Kim, 2000). 기업이 교육훈련을 하는 이유는 기업과 종업원 모두에게 영향을 미치며, 개인은 개발욕구충족, 잠재능력개발을 할 수 있고, 기업은 종업원의 능력개발로 인한 인력배치의 유연성 확보, 다양한 환경변화에 적응, 조직문화의 형성 등을 달성할 수 있다(Choi, 2005).

원격교육시스템의 학습효과에 관한 연구에서 교육효과를 측정하는 결과로서 만족도, 몰입과 참여도를 요인으로 선정하였다(Jang, 2006). 따라서 본 연구에서는 교육효과 하위개념으로 직무역량과 조직몰입을 설정하고 효과분석을 해보고자 한다.

교육훈련정도와 직무역량에 관한 주된 선행연구의 내용을 살펴보면 직무역량 중심의 인력개발은 인력계획, 채용 및 배치, 교육 및 훈련, 경력개발, 성과관리, 평가 및 보상관리에 이점을 제공한다는 점이다(Andersen Consulting, 1997). 이러한 직무역량을 규명하는 과정을 통해 인력의 채용, 배치, 교육훈련, 평가와 관련된 체계적인 가이드라인을 제시할 수 있었다. 직무역량은 조직 구성원의 개인별 육성 필요점검을 분석하여 개개인에게 맞춤형 교육이 가능하여 이를 활용하고, 조직 차원에게 보면 조직의 전체 역량수준을 점검하여 인적자원 관리의 중요한 지표로 삼을 뿐 아니라 조직의 경쟁우위 확보를 위한 핵심역량을 평가하고, 강화하는데 활용될 수 있다고 하였다(Kim, 2001). 그 외에도 루브릭 학습전략훈련이 자기효능감에 긍정적인 영향을 미쳤으며(Jung & Byun, 2012), 교육서비스 품질만족은 교육이수 후 태도에 긍정적인 영향을 미쳤다(Kim & Lee, 2012).

위와 같이 여러 선행연구를 살펴보다보면 인적자원관리에 포함되어 설명하고 있는 교육훈련이 많은데, 기업에서는 인적자원관리의 하나로 교육훈련을 실시하고 있다는 의미이다. 따라서 본 연구에서 보여지는 선행연구는 인적자원관리에 포함된 교육훈련도 포함하여 설명한다. 다만, 직무역량개발은 교육만을 통해서 그 효과성을 입증하기는 부족하기 때문에 현업에서 업무를 수행함으로써 배우게 되는 경험이 직무역량에 도움을 된다고 하였다. 이것은 경력개발관리가 교육훈련보다 더 직무역량개발과 상호 밀접한 관계가 있다는 것을 의미하는 것으로 현업에서는 교육을 통한 직무역량개발보다는 실무에서의 업무수행이 더 직무역량 개발에 효과적임을 증명하는

결과라고 하겠다(Choi et al. 2006).

교육훈련정도와 조직몰입의 선행연구를 살펴보면 항공사 객실승무원의 교육훈련과 조직몰입, 교육훈련환경, 교수능력의 관계에서 유의미한 영향관계가 있었으며(Jang & Yoo, 2013), 교육·훈련 투자를 많이 하는 기업에서 근로자의 조직몰입 수준이 높게 나타났다(Kim & Jang, 2009). 또한 기업 내에서 인적자원개발을 위해 운영되고 있는 집체식 사내훈련, 집체식 사외훈련, 인터넷 학습, 우편통신학습, 국내연수 등에 대한 교육활동에 참여하는 정도가 높을수록 조직몰입이 높아지는 연구 결과도 있었다(Lee & Lee, 2008). 즉, 선행연구에서는 기업이 교육훈련을 할수록 근로자의 직무역량과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치는 연구결과로 볼 수 있다. 다만, 선행연구에서 다루어지고 있는 조직몰입은 선행변수 또는 결과변수의 관계로서 접근하는 방식으로 대부분 연구되어 왔고, 연구 주제에 따라 다양한 관점으로 분석할 수 있으며, 개념 역시 여러 분야에서 활용되고 있어 일관된 정의를 내리기가 힘들다. 일반적인 조직몰입의 정의는 조직구성원과 조직 간의 연결이라는 의미이며, 자신과 조직의 존재를 동일시하여 조직문제에 적극 참여하고자 하는 의도를 의미한다. 또한, 개인의 충성심과 의무감을 바탕으로 하여 조직을 대하는 태도로 정의되고 있다(Wiener & Vardi, 1980). 본 연구에서 보여지는 조직몰입에 대한 조작적 정의에서도 소속감, 회사의 일원, 애착감 등으로 규정하고 있다.

선행연구에서 살펴보았듯이 많은 연구에서 교육훈련정도가 직무역량과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다는 것과 조직몰입의 변수는 여러 분야에서 다양한 관점으로 활용되고 있음을 알 수 있었다. 이는 중소기업의 1인당 교육훈련 투자는 시간경과에 따라 조직몰입과 직무만족에 영향을 미친다는 연구와 유사한 결론으로 볼 수 있다(Lee, 2011). 따라서 본 연구에서는 인터넷교육훈련을 중심으로 다음과 같은 연구가설을 설정할 수 있다.

H2. 인터넷교육훈련정도는 교육효과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2-1. 인터넷교육훈련정도는 직무역량에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2-2. 인터넷교육훈련정도는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2.3 교육효과와 조직성과와의 관계

다음으로 교육효과가 인터넷교육훈련정도와 조직성과에 매개효과로 작용할 수 있다는 선행연구를 정리하면 다음과 같다. 조직몰입은 직무만족과 조직의 참여도에 긍정적인 영향을 미쳤다는 결과를 밝혔다(Rasha et al. 2015). 또 다른 선행연구에서는 조직몰입은 이직의도에 부의 영향을 미치는 연구결과가 나타났다(Qingxiong et al. 2012; Jang & Yoo, 2013). 이외에도 조직몰입은 직무만족과 이직의도 등의 조직유효성에 관련

이 있다고 하였다(Ha, 1999). 단기간 근로자의 경우 조직몰입은 업무성과에 유의미한 영향을 주기때문에 단시간 근로자들이 조직몰입을 할 수 있도록 관리자 등의 노력이 필요하다고 하였다(Choi, et al. 2010). 단기간 근로자들이 조직몰입은 업무성과에, 직무만족은 조직성과에 유의미한 영향을 미쳤다(Kim & Lee, 2013). 개인적 특성 요인인 성별, 경력, 학력, 근로하는 동기가 모두 포함된다고 하였다. 또한, 인적자원관리는 직무성과의 이직 의도를 9.7% 설명하며 교육훈련과 경제적 보상에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 이는 앞서 언급되어졌던 “교육훈련정도와 조직성과와의 관계”에서 살펴본 교육훈련과 경제적보상의 인적자원관리가 잘 이루어질수록 이직의도는 낮아지는 것으로 보여 진 연구를 다시 살펴볼 필요가 있다(Jeon & Kwon, 2011). 이외에도 조직몰입은 직무만족과 이직의도 등의 조직유효성에 관련이 있다고 하였다(Ha, 1999). 다른 연구에서는 교육훈련, 경력개발, 조직개발과 직무만족간의 관계에서 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 교육훈련은 조직몰입에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다(Choi & Lee, 2008). 또한 공무원의 직무만족과 조직몰입이 업무성과에 미치는 영향연구에서 조직몰입은 업무성과에 정의 영향을 미친다고 하였으나, 개인의 특성보다는 조직의 특성에 의해 업무성과에 영향을 미친다는 것을 밝혔다(Lee, 2010). 다국적 기업 구성원의 조직몰입이 업무성과에 미치는 영향에 관한 연구에서 조직몰입의 하위변인인 정서적 몰입은 업무성과에 유의한 정의 영향을 미치고, 지속적 몰입과 규범적 몰입은 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다고 하였다(Joo, 2012). 반면, 역할의 모호성과 역할의 갈등은 직무만족에 부의 영향을 미치는 것으로 나타났다고 하였다(Juan et al. 2013).

앞서 선행연구에서 살펴보듯이 교육의 효과가 높을수록 직무만족에 긍정적인 영향을 미쳤으나, 이직의도에는 유의한 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 따라서 다음과 같은 연구가설을 설정하고자 한다.

H3. 교육효과는 인터넷교육훈련정도와 조직성과사이에 매개효과로 작용할 것이다.

3-1. 직무역량은 인터넷교육훈련과 심리적 직무만족사이에 매개효과로 작용할 것이다.

3-2. 직무역량은 인터넷교육훈련과 재무적 직무만족사이에 매개효과로 작용할 것이다.

3-3. 직무역량은 인터넷교육훈련과 이직의도사이에 매개효과로 작용할 것이다.

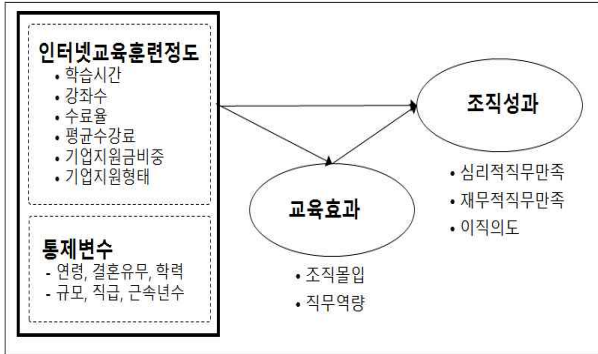
3-4. 조직몰입은 인터넷교육훈련과 심리적 직무만족사이에 매개효과로 작용할 것이다.

3-5. 조직몰입은 인터넷교육훈련과 재무적 직무만족사이에 매개효과로 작용할 것이다.

3-6. 조직몰입은 인터넷교육훈련과 이직의도사이에 매개효과로 작용할 것이다.

2.4 연구모형의 설정

이상에서 살펴본 연구가설을 도식화하여 나타내면 <그림 1>과 같다.



<그림 1> 연구모형

III. 실증적 고찰

3.1 연구방법

3.1.1 자료분석방법

본 연구의 가설을 검증하기 위한 자료 분석방법은 다음과 같다. 첫째, 응답자가 일관성 있게 조사에 응하였는지 파악하기 위해, 각 변수들을 대상으로 요인분석을 통해 요인 적재값을 도출하고 크론바하 알파 계수를 산출하여 신뢰도 검정을 실시하였다. 둘째, 응답자 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였다. 셋째, 변수들의 기술통계 분석을 위해 평균 및 표준편차를 산출하였다. 넷째, 변수들 간의 상관관계를 파악하기 위해 피어슨(Pearson)의 상관분석을 실시하였다. 다섯째, 변수들 간의 영향력을 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시하였으며, 자료 분석을 위해서는 SPSS 18.0을 활용하였다.

3.1.2 응답자 특성

본 연구에서는 인터넷교육훈련정도가 조직성과에 미치는 영향에 관한 실증분석을 파악하기 위해 설문조사를 실시하였고, 203명의 설문을 분석자료로 활용하였다.

본 연구는 앞서 제시된 가설을 검증하기 위하여 서울 및 수도권권의 연구자가 소속되어 있는 기업의 기업교육 위탁운영 고객사의 구성원을 대상으로 표본을 수집하였다. 직종은 금융권, 언론, IT등 다양한 업종종사자이며, 기업교육훈련을 인터넷으로 교육실시를 하고 있는 대상자로 하였다. 총250부를 배포, 223부를 회수하여(회사율 89.2%) 회수된 설문지 가운데 일부 답이 표기되지 않거나 불성실한 응답을 보인 20부를 제외한 203부(응답율 81.2%)를 본 연구에 사용하였다.

<표 1> 응답자 특성

| 항목 | 구분 | 표본수(명) | 구성비율(%) |
|----|----|--------|---------|
| 성별 | 여자 | 79 | 39.7 |
| | 남자 | 120 | 60.3 |

| | | | |
|------|--------------|-----|------|
| 연령 | 23-28세 | 15 | 7.6 |
| | 29-34세 | 63 | 31.8 |
| | 35-40세 | 64 | 32.3 |
| | 41-46세 | 42 | 21.2 |
| | 47-52세 | 14 | 7.1 |
| 결혼유무 | 미혼 | 78 | 39.6 |
| | 기혼 | 119 | 60.4 |
| 학력 | 전문대졸 이하 | 27 | 13.6 |
| | 대졸 이상 | 172 | 86.4 |
| 기업규모 | 300인 미만 | 89 | 44.7 |
| | 300-1000인 미만 | 36 | 18.1 |
| | 1000인 이상 | 74 | 37.2 |
| 직급 | 사원 | 36 | 18.2 |
| | 대리 | 45 | 22.7 |
| | 과장 | 44 | 22.2 |
| | 차장 | 46 | 23.2 |
| | 부장 | 26 | 13.1 |
| | 임원 | 1 | 0.5 |
| 근속년수 | 0-3년 | 34 | 17.1 |
| | 4-7년 | 53 | 26.6 |
| | 8-11년 | 41 | 20.6 |
| | 12-15년 | 30 | 15.1 |
| | 16-19년 | 26 | 13.1 |
| | 20년 이상 | 15 | 7.5 |
| 업종 | 금융회사 | 91 | 46.4 |
| | 교육서비스 회사 | 50 | 25.5 |
| | 유통사 | 1 | 0.5 |
| | IT | 27 | 13.8 |
| | 언론사 | 24 | 12.2 |
| | 기타 | 3 | 1.5 |

* 무응답 생략

분석에 활용된 응답자의 특성은 다음과 같다.

먼저 성별에 따라서는 여자가 79명(39.7%), 남자가 120명(60.3%) 조사되었다. 연령에 따라서는 23~28세가 15명(7.6%), 29~34세가 63명(31.8%), 35~40세가 64명(32.3%), 41~46세가 42명(21.2%), 47~52세가 14명(7.1%) 조사되었다. 결혼유무에 따라서는 미혼자가 78명(39.6%), 기혼자가 119명(60.4%) 조사되었으며, 학력에 따라서는 전문대졸 이하가 27명(13.6%), 대졸 이상이 172명(86.4%) 조사되었다. 기업규모는 300인 미만이 89명(44.7%), 300~1000인 미만이 36명(18.1%), 1000인 이상이 74명(37.2%) 조사되었다. 직급에 따라서는 사원이 36명(18.2%), 대리가 45명(22.7%), 과장이 44명(22.2%), 차장이 46명(23.2%), 부장이 26명(13.1%), 임원이 1명(0.5%) 조사되었다. 근속년수에 따라서는 0~3년이 34명(17.1%), 4~7년이 53명(26.6%), 8~11년이 41명(20.6%), 12~15년이 30명(15.1%), 16~19년이 26명(13.1%), 20년 이상이 15명(7.5%)로 나타났다. 업종별로는 금융회사가 91명(46.4%), 교육서비스 회사가 50명(25.5%), 유통사가 1명(0.5%), IT업계가 27명(13.8%), 언론사가 24명(12.2%), 기타가 3명(1.5%)으로 나타났다.

3.2 타당성 및 신뢰도 검증

본 연구의 설문을 통해 응답자가 일관성 있게 조사에 응하였는지 파악하기 위해 신뢰도 분석을 실시했다.

본 연구에서는 요인으로 묶인 각 변수들이 모두 Cronbach's α 값이 0.7 이상을 보여, 신뢰도가 높은 결과를 보여준다.

요인1로 묶인 '직무역량'은 .857, 요인2로 묶인 '조직몰입'은 .856으로 0.8이상으로 나타났다. 요인추출방법은 주성분분석, 요인회전방법은 Varimax방식으로 분석을 실시하였다.

<표 2> 교육효과에 대한 요인분석 결과

| | 성분 | |
|---------------------|--------|--------|
| | 요인1 | 요인2 |
| 직무역량(관계능력)Q2 | .840 | .114 |
| 직무역량(관계능력)Q3 | .810 | .120 |
| 직무역량(기본인품)Q2 | .758 | .261 |
| 직무역량(기본인품)Q1 | .709 | .221 |
| 직무역량(관계능력)Q1 | .673 | .132 |
| 직무역량(기본인품)Q3 | .662 | .320 |
| 조직몰입Q1 | .199 | .876 |
| 조직몰입Q2 | .154 | .843 |
| 조직몰입Q3 | .258 | .840 |
| Eigen Value | 3.459 | 2.448 |
| % 분산 | 38.432 | 27.196 |
| % 누적 | 38.432 | 65.628 |
| Cronbach's α | .857 | .856 |

Cronbach's α 값을 살펴보면 매개변수를 요인 분석한 결과 교육효과에 대한 2개 요인의 회전제공합 적재값(Eigenvalue)은 모두 1이상으로 2개 요인은 서로 구별이 가능하며 요인4은 38.432%, 요인5은 27.196%로 나타나 전체 65.628%를 설명하고 있다. 다음으로 조직성과를 요인 분석한 결과 요인1로 묶인 '심리적 직무만족'은 .935, 요인2로 묶인 '재무적 직무만족'은 .902, 요인3으로 묶인 '이직의도'는 .775로 나타났다. 신뢰도 통계량이 0.7이상일 뿐만 아니라 요인1과 요인2는 0.9이상으로 신뢰도가 현격히 높은 것으로 나타났다.

<표 3> 조직성과에 대한 요인분석결과

| 변수 | 요인명 | 성분 | | |
|---------------------|---------|--------|--------|--------|
| | | 요인1 | 요인2 | 요인3 |
| 심리적 직무만족 | 자체만족Q2 | .869 | .104 | -.076 |
| | 자체만족Q5 | .829 | .195 | -.038 |
| | 자체만족Q3 | .825 | .246 | -.047 |
| | 자체만족Q4 | .815 | .257 | -.007 |
| | 자체만족Q1 | .814 | .085 | -.131 |
| | 관계육구만족1 | .751 | .306 | .022 |
| | 관계육구만족2 | .722 | .343 | .031 |
| 재무적 직무만족 | 자율성Q1 | .714 | .253 | -.079 |
| | 재무적Q2 | .315 | .874 | .040 |
| | 재무적Q1 | .239 | .849 | -.089 |
| 이직의도 | 재무적Q3 | .354 | .845 | -.012 |
| | 이직의도Q1 | -.065 | -.238 | .860 |
| | 이직의도Q3 | -.113 | -.064 | .847 |
| | 이직의도Q2 | .022 | .247 | .781 |
| Eigen Value | | 5.346 | 2.778 | 2.112 |
| % 분산 | | 38.187 | 19.842 | 15.083 |
| % 누적 | | 38.187 | 58.029 | 73.113 |
| Cronbach's α | | .935 | .902 | .775 |

종속변수 3개 요인의 회전제공합 적재값(Eigenvalue)는 모두 1이상으로 3개 요인은 서로 구별이 가능하며 요인1은 38.187%, 요인2은 19.842%, 요인3은 15.083%로 나타나 전체 73.113%를 설명하고 있다.

3.3 가설검정

요인으로 묶인 변수들의 평균값을 이용하여 다중회귀분석을 실시했고, 그 결과는 <표4>와 <표5>에 제시 되었다. 본 연구 모형은 인터넷교육훈련정도의 각 변수들의 가설을 검정하기 위하여 위계적 회귀모형을 실시하였다. 인구 통계적 특성들은 주된 설명변수는 아니지만 변수들 간의 관계에 영향을 미칠 수 있어 연령, 결혼유무, 학력, 기업규모, 직급, 근속년수를 통제변수로 사용하였다.

<표 4> 직무만족에 대한 매개효과 검정결과

| | | 직무만족 | | | | | | | |
|---------------|---------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|---------|----------|
| | | 심리적 | | | | 재무적 | | | |
| | | Model1 | Model2 | Model3 | Model4 | Model1 | Model2 | Model3 | Model4 |
| | | β | β | β | β | β | β | β | β |
| 통제 변수 | 연령 | .019 | .030 | .074 | .052 | .096 | .078 | .081 | .095 |
| | 결혼유무 | .341*** | .323*** | .308*** | .268*** | .269** | .254** | .252** | .201** |
| | 학력 | -.034 | -.067 | -.128 | -.087 | -.071 | -.111 | -.116 | -.125 |
| | 기업규모 | -.140 | -.048 | -.083 | -.098 | -.134 | .001 | -.001 | -.040 |
| | 직급 | .024 | .022 | .016 | -.026 | .081 | .082 | .082 | .039 |
| | 근속년수 | .174 | .153 | .057 | .140 | .052 | .069 | .063 | .058 |
| 인터넷 교육훈련정도 | 학습시간 | | -.102 | -.140 | -.132 | | -.118 | -.121 | -.146 |
| | 강좌수 | | .088 | .071 | .046 | | .263** | .261** | .221** |
| | 수료율 | | .154 | .205** | .149 | | .054 | .057 | .047 |
| | 평균수강료 | | .149 | .088 | .138 | | .058 | .055 | .052 |
| | 기업지원금비중 | | -.082 | -.114 | -.094 | | .044 | .041 | .033 |
| | 기업지원형태 | | .044 | .001 | .042 | | -.019 | -.022 | -.017 |
| | 직무역량 | | | .357*** | | | | .026 | |
| | 조직몰입 | | | | .422*** | | | | .390*** |
| | F | 6.814*** | 4.617*** | 6.961*** | 8.763*** | 5.358*** | 3.953*** | 3.608** | 7.060*** |
| | R2 | .203 | .263 | .372 | .425 | .166 | .234 | .235 | .373 |
| | adj.R2 | .173 | .206 | .318 | .377 | .137 | .175 | .170 | .321 |

* p< 0.05, ** p< 0.01, *** p< 0.001

매개효과분석을 위하여 회귀분석을 이용한 3단계 분석방법으로 결과를 도출하였다. Model1은 통제변수와 종속변수의 관

계, Model2는 통제변수와 독립변수가 종속변수와와의 관계, Model3과 Model4는 통제변수, 독립변수, 매개변수가 종속변수

와의 영향 관계를 분석하였다. <표4>의 분석결과를 살펴보면, Model1에서 통제변수 중 결혼유무($\beta=.341, p<0.001$)가 심리적 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

심리적 직무만족에서 Model3은 수수료($\beta=.205, p<0.01$)이 유의미하며, 직무역량($\beta=.357, p<0.001$)로 유의미하지만, 매개효과는 없는 결과로 나타났다. Model4에서 조직몰입은 ($\beta=.422, p<0.001$)로 유의미하지만 역시 매개효과는 없는 연구결과가 나타났다.

<표 4>에서 재무적 직무만족 중 Model2와 Model4를 비교해볼 때, Model2에서 강좌 수($\beta=.263, p<0.01$)가 유의미하고, Model4에서도 강좌 수($\beta=.221, p<0.01$)가 유의미하며, 그 수치가 감소한 것으로 보아 조직몰입은 부분매개효과가 있다고 할 수 있다. 또한 심리적 직무만족에서 사용한 통제변수 중 결혼유무에서 유의미하는 결과가 보였다. 이는 결혼유무에 따라 심리적 직무만족도가 높다는 결과로 볼 수 있다. 다만, 인터넷 교육훈련정도가 직무만족에 미치는 영향에서 매개변수인 직무역량은 매개효과가 없는 것으로 나타났다.

<표 5> 이직의도에 대한 매개효과 검증

| | | 이직의도 | | | |
|------------|---------|----------|----------|----------|----------|
| | | Model1 | Model2 | Model3 | Model4 |
| | | β | β | β | β |
| 통제 변수 | 연령 | -.160 | -.116 | -.119 | -.122 |
| | 결혼유무 | -.021 | -.054 | -.053 | -.036 |
| | 학력 | -.018 | .008 | .011 | .013 |
| | 기업규모 | -.261** | -.116 | -.115 | -.103 |
| | 직급 | .189 | .215 | .215 | .228 |
| | 근속년수 | -.099 | -.129 | -.123 | -.125 |
| 인터넷 교육훈련정도 | 학습시간 | | -.147 | -.145 | -.138 |
| | 강좌수 | | .078 | .079 | .092 |
| | 수수료 | | .011 | .008 | .013 |
| | 평균수강료 | | .044 | .047 | .046 |
| | 기업지원금비중 | | -.164* | -.163* | -.161* |
| | 기업지원형태 | | .179* | .181* | .179* |
| 직무역량 | | | | -.020 | |
| 조직몰입 | | | | | -.125 |
| F | | 4.351*** | 3.414*** | 3.099*** | 3.407*** |
| R2 | | .139 | .208 | .207 | .222 |
| adj.R2 | | .107 | .147 | .140 | .157 |

* p< 0.05, ** p< 0.01, *** p< 0.001

분석결과, <표 5>에서 Model1은 통제변수만 회귀식에 투입되었는데, 통제변수 중 기업규모($\beta=.261, p<0.01$)만이 유의적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. Model2에서는 인터넷교육훈련정도 중 기업이 교육훈련으로 지원하는 기업지원금비중($\beta=.164, p<0.05$)과 기업지원형태($\beta=.179, p<0.05$)로 나타났다. 이는 기업규모가 클수록 이직의도가 낮게 나타난다고 할 수 있으며, 기업이 교육비로 지원하는 지원금비중이 높을수록 이직의도는 낮게 나타나는 것을 알 수 있다. 또한 기업이 지원하는 교육형태가 많을수록 이직의도는 높게 나타났다. 이 부분은 경력개발이 높을수록 이직의도가 높게 나타나는 선행연구와 유사한 결론을 보인다(Jeon & Kwon, 2011).

다만, 인터넷교육훈련정도가 이직의도에 미치는 영향관계에

서 매개효과인 직무역량과 조직몰입은 영향관계가 없는 것으로 나타났다.

3.4 검증결과 요약

본 연구가설의 검증결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 인터넷교육훈련정도 중 강좌 수는 재무적 직무만족에, 수수료는 심리적 직무만족에 정(+)의 영향을 미치고 있다.

둘째, 인터넷교육훈련정도 중 강좌 수는 재무적 직무만족에 부분매개효과가 있다.

셋째, 인터넷교육훈련정도 중 기업교육지원금비중은 이직의도에 부(-)의 영향이 있으며, 기업지원형태는 정(+)의 영향이 있다.

넷째, 통제변수인 결혼유무는 직무만족에 정(+)의 영향이 있으며, 기업규모는 이직의도에 부(-)의 영향이 있다.

<표 6> 매개효과검정 요약

| 인터넷교육 훈련정도 | 효과분석경로 | | | 매개 수준 |
|------------|-------------|-------------|----------------|-------|
| | 경로① (독립→종속) | 경로② (독립→매개) | 경로③ (독립/종속→매개) | |
| 강좌수 | .263** | .221** | .390*** | 부분 매개 |

* p< 0.05, ** p< 0.01, *** p< 0.001

IV. 결론

4.1 연구결과 요약

본 연구에서는 선행연구를 토대로 하여 기업 내 인터넷교육훈련의 정도가 직무역량과 조직몰입에 영향이 미치는지의 파악과 인터넷교육훈련정도가 조직성파에 미치는 영향을 분석하여 기업이 직원들에 대한 교육훈련의 중요성을 인식함으로써, 교육훈련에 대한 기업의 투자가 필요함을 인식하고 나아가 인재육성의 발전방향을 제시하고자 하였다.

기존의 선행연구들이 교육훈련과 훈련에 따른 성과와의 관계만을 검증한 반면, 본 연구는 훈련에 투자되는 시간 및 비용 등 훈련요소들의 정도에 따라 조직성파에 영향이 미치게 된다는 논리에 기초하여 기업의 교육훈련정도가 조직성파에 영향을 미치는지를 검증하기 위한 실증분석을 수행하였다. 또한 교육훈련과 조직성파와의 관계에서 직무역량과 조직몰입이 매개효과로 작용될 수 있다는 사실에 주목하여 각각에 대한 매개효과 분석을 실시하였다. 훈련정도를 분석하기 위하여 다양한 기업을 대상으로 기업규모, 직급분포를 고려하여 설문 을 실시하였다.

본 연구의 실증분석 연구결과를 토대로 다음과 같이 정리해 보았다.

첫째, 인터넷교육훈련정도는 조직성파에 유의미한 영향을 미친다는 결과가 나왔다. 인터넷교육훈련정도의 요인 중 강좌 수, 수수료는 조직성파 중 직무만족에 영향을 미쳤다는 것을

알 수 있다. 직원들의 교육 중 수료율이 높다는 것은 학습의 의지가 강함을 나타내는 것이고, 기업에서 자신의 업무에 긍정적인 마인드를 가지고 있다는 것을 알 수 있다. 즉, 심리적 직무만족에 유의한 영향을 미치고 있다는 것이다. 기존의 선행연구 중 중소기업의 교육훈련이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 결과와 유사하다 할 수 있다(Han, 2011; Lee, 2011).

그리고 인터넷교육훈련정도의 요인 중 기업교육지원금비중과 기업지원형태가 이직의도에 유의미한 영향을 미친 것을 알 수 있다. 기업교육지원금비중이 낮을수록 이직을 고려하는 직원들이 증가할 수 있다고 볼 수 있다. 기업교육지원금비중을 높이는 것은 기업이 직원의 능력향상에 힘을 쓰고 있는 것이고, 직원들은 자기 효능감을 통해 업무만족감을 느낄 수 있다. 다만, 본 연구에서는 기업교육지원금비중이 이직의도에 영향을 미치지 않지만 직무만족에 대한 분석에서 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다.

둘째, 인터넷교육훈련정도 중 강좌 수는 재무적 직무만족과의 관계에서 조직몰입이 매개효과가 있는 것으로 검증되었다. 결국 매개효과 분석에서 인터넷교육훈련정도도 직무만족에 대한 영향관계에서 조직몰입은 매개효과로 작용했으나 직무역량은 매개효과가 없는 것으로 나타났다.

본 연구에서는 기업에서 실시하는 사내교육훈련의 형태 중 인터넷교육훈련의 비중이 높기 때문에 인터넷교육훈련정도를 중심으로 조직성취에 미치는 영향관계를 분석하였으며, 이직에 필요한 실제 커리어를 만들기 위한 학습훈련으로는 적합하지 않다고 볼 수 있다. 구성원들의 직무만족을 높이고, 이직의도를 낮추기 위해서는 자기효능감을 높일 수 있는 대안이 필요할 것이다. 따라서 Chiu et al.(2005)의 연구결과에서 직무만족과 조직몰입을 강화하는 것은 이직감소로 이어질 것이라는 부분을 뒷받침한다.

4.2 연구의 시사점 및 한계점

연구의 서론에서 살펴보았듯이 기업의 차별화된 경쟁전략이라 함은 인적자원개발 및 관리가 중요한 요소 중의 하나로 언급되었다. 이러한 인적자원개발 및 관리는 기업의 투자가 적극적으로 이루어짐으로써 역량있는 인적자원을 보유할 수 있게 되고, 이로써 기업경쟁요소를 가질 수 있게 된다고 하였다(Kim, 2011). 이러한 필요성에 대해서 본 연구결과는 기업에서 하고 있는 인터넷교육훈련정도를 개선하고 증대하는 방안을 모색함으로써 인적자원의 직무만족과 외부이탈을 줄일 수 있다는 점을 다시 한 번 확인할 수 있었다. 이로써 기업은 국내 저성장시대에서 살아남기 위한 전략으로 기업교육투자 확대를 고려해야한다는 시사점을 두고 있다.

또한 기업에서 실시하고 있는 교육의 형태를 살펴볼 때 사회변화를 반영한 인터넷교육훈련에 조직몰입이 매개로 작용할 수 있음을 보였는데, 현실적인 교육계획 및 대안을 마련하여 질 높은 교육훈련이 이루어짐으로써 직원들의 조직몰입은 극대화될 것이고, 기업의 위기가 기업교육의 위기와 연동될

수 없음을 기업에게 제시해줄 수 있는 기회가 되었다.

본 연구는 다음의 몇 가지 한계점과 추가 연구과제가 있음을 밝혀두고자 한다.

첫째, 대상자들이 금융권, 교육서비스, IT, 언론사로 구성되었다는 점에서 다양한 분야에 종사하는 대상연구가 이루어지지 않았다는 점에서 연구의 범위를 확대할 필요가 있다.

둘째, 교육을 받는 대상자뿐만 아니라 교육에 투자하는 기업과 교육담당자들의 관점을 반영하여 현실적인 교육의 방향을 보다 구체적으로 제시할 필요가 있다. 본 연구에서는 교육을 받는 대상자들이 교육 후 효과를 검증한 결과이며, 교육에 투자하는 기업이 투자비용이 높을수록 또는 어떤 요소에 투자를 집중할수록 교육의 효과 및 인적자원개발을 극대화할 수 있는지에 대한 부분은 현 연구에서는 부족한 부분이다. 이 또한 향후 연구에서 다시 연구해 보고자 한다.

셋째, 기업의 관심과 지원 하에 스마트 기반의 교육환경들이 현재에도 하루가 다르게 개발되고 변화하고 있다. 어플리케이션, 유·무선 통합 솔루션 기반, 공유기반 콘텐츠 등 다양한 환경 속에서 기업의 사내교육훈련들은 구성원들에 영향을 미칠 것이다. 현재는 그 과도기에 있는 시점이며, 교육이 고도화된 환경을 따라주지 못하고 있기에 집체식 교육에 의존할 수 밖에 없지만, 향후 안정화된 기반의 교육훈련 방식들을 대상으로 교육효과 및 만족도에 대한 연구를 재조명해보면, 시대별로 교육의 효과 차이를 분석할 수 있을 것이다.

넷째, 직무역량이 본 연구에서는 매개변수로는 영향관계가 없었지만, 선행변수 또는 결과변수로 선행연구에서 영향관계가 밝혀진 연구들을 다수 볼 수 있었다. 직무역량이 높을수록 이직의 기회도 당연히 높을 수 있기 때문에 직원들의 이탈을 줄이기 위하여 적절한 성과에 대한 보상이 이루어져야 함을 기업은 인지하고 있어야 할 것이다. 이는 기업에서의 교육훈련은 직무역량교육뿐만 아니라 조직에 대한 충성도, 자기만족감 등을 높이는 교육을 병행함으로써 인해서 역량있는 구성원들의 이탈율을 줄이고, 조직의 효율성을 높여 대외경쟁력을 갖추기 위한 노력을 기업이 가져가야할 과제일 것이다.

마지막으로 본 연구에서는 이러한 직무역량과 이직의도 사이의 조절효과에 대한 탐색적 연구가 함께 이루어지지 못한 점이 아쉽게 남아있으며, 조절효과를 통해 이직의도를 낮추는 연구가 필요할 것이다. 이는 향후 연구에서 좀 더 심도있게 다루어보고자 한다.

REFERENCE

- Abdul H. A. D., Ahmad, J. & Amran R.(2012), The Impact of Job Training, Job satisfaction and Alternative Job Opportunities on Job Turnover in Libyan Oil Companies, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 40(0), 389-394.
- Andersen C.(1997), Competency-Based Approach to HRM.
- Choi, H. R.(2005), An Empirical Study on Factors Influencing the Learning Effects of E-Learning : The Case of

- E-Learning Service of 'P' Company, *Journal of Society for e-Business Studies*, 10(2), 59-88.
- Chiu, C. K., Chien, C. S., Lin, C. P. & Hsiao, C. Y.(2005), Understanding Hospital Employee JobStress and Turnover Intentions on a Practical Setting, The Moderating Role of Locusof Control, *Journal of Management Development*. 24(10) 837-855.
- Choi, B. S., Lee, S. K., Choi, S. M. & Shin, C. H.(2006), A study on the Influence of Job Competency Improvement and the Organizational Achievement According to Human Resources Management in the Hotel Industry, *The Academy of Korea Hospitality & Tourism*, 8(4), 126-139.
- Choi, H. K & Lee, Y. K.(2008), Study on the Effects of Human Resource Development in Small and Medium Enterprises on the Job Satisfaction and Organizational Commitment of the Employee, *Business Education research*, 20(0), 87-104.
- Choi, Y. H., Chung, D. S. & Sohn S. J.(2010), Effect of Superior' Personality from The Big 5 Model on The Organizational Commitment and Organization Citizenship Behavior of Subordinate in Hotels, *Journal of Tourism and Leisure Research*, 22(6), 363-381.
- Chung, Y. G & Lim, S. H.(2012), *Cyber impact on education and job satisfaction: Certificate holders in the center of*, Master dissertation, Korea International Culture University of Graduate.
- Jang, H. I.(2006), Research on factors affecting the learning effect of e-Learning, Master dissertation, ULSAN University.
- Jeon, H. M & Im, E. J.(2010), The Effect of the Job training of Hair Designers on Turnover Intention, *J. Kor. Soc. Cosm*, 16(2), 365-373.
- Jeon, J. A & Kwon, B. H.(2011), The Impact of Human Resources Management on the Organization Performance in Hotel F&B department: focused on the Job Competence, *Journal of Foodservice Management Society of Korea*, 14(4), 383-404.
- Joo, B. R.(2012), *The Effect of Positive psychological capital of multinationals members and Organizational Commitment on Job Performance*, Master dissertation, Korea University.
- Jung, J. S. & Byun, S. H.(2012), The effect of Lubric Learning Strategy Program, to solve problems of the Middle School Students' learning, on learning motivation, self-efficacy and self-regulation, *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 7(1), 27-33.
- Jang, M. Y & Yoo, Y. H.(2013), An Effect Relationship of Educational Training of Airline Cabin Crews with Organizational Commitment, Customer-Oriented and Turnover Intention, *Korea Journal of Tourism Research*, 17(2), 263-281.
- Juan et al(2013), Hotel Managers' perceived diversity climate and job satisfaction; The mediating effects of role ambiguity and conflict, *International Journal of Hospitality Management*, 35(0), 28-34.
- Kim, D. S.(2000), *Impact on learning outcomes of corporate training; Focused on the K Bank of New employee*, Master dissertation, Sogang University.
- Kim, J. M.(2001), Identification of Competencies in Developing Human Resource; The Case of a Company which Provides a Preschool Education Program, *Korean J. of Ag. Extension*, 8(2), 159-177.
- Kim, J. H & Jang, J. H.(2009), Analysis of the effectiveness of Investment in Human Resource Development on Organizational Commitment and Intention to quit, *The Korean Society for the Economics and Finance of Education*, 18(4), 22-23.
- Kim, J. D.(2011), The Effects of Training & Development on Firm Performance, *The Korean Journal of Human Resource Development*, 13(1), 99-116.
- Kim, M. K.(2012), *A Study on the Effects of Education and Training on Organizational Performance: The Mediating Effects of Transfer*, Doctoral dissertation, University of Incheon.
- Kim, H. S & Lee, J. I.(2012), The Study on the satisfaction of educational services of technology transfer agents' registration, *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 7(1), 153-164.
- Kim, S. K & Lee, Y. M.(2013), Effects of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Performance of Part-Time Employees, *Journal of human resource management research*, 20(1), 88-105.
- Lee, B. Y.(2006), The influence of tourist hotels' internal marketing upon employees' job satisfaction and turnover intention, *Journal of Hotel & Resort*, 5(1), 145-161.
- Lee, Y. M & Lee, S. Y.(2008), The impact of the environment on corporate human resources job satisfaction and organizational commitment of the incumbent, *Corporate Education Research*, 10(2), 59-78.
- Lee, S. S.(2010), *Study on Effects of the job performance of civil servants job satisfaction and job commitment*, Master dissertation, Daejin University.
- Lee, Y. M.(2011), Longitudinal Research about the Effect of Education and Training Investment of Small and Medium-Sized Corporations on Employees' Organizational Commitment and Job Satisfaction, *Korea Society for Learning and Performane*, 13(2), 31-52.
- Lee, J. H.(2011), *The Effect of Training within the company on Job Satisfaction and Organizational life*, Master dissertation, Korea University Graduate School of Labor Studies.
- Lee, O. Y.(2015), *Effects of e-learning trainee's perception on vocational training performance : focused on the distance training for the unemployed*, Master dissertation, Korea University of Technology and Education.
- Na, I. J.(2007), Corporate Training '10, Retrospect and Prospect, *Corporate Education Research*, 9(1), 5-26.
- Na, I. K.(2010), The Analysis On The Effect Of Training On HR Outcomes And Organizational Outcomes, *Human Resource Management Research*, 17(1), 39-56.
- Park, S. H.(2011), *The Effect of Training on Corporate Performance: Focusing on the Moderating Effect of Job Analysis*, Master dissertation, University of Incheon.
- Qingxiong, W & James, C. M.(2012), Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions, *Journal of Vocational Behavior*, 80, 256-265.

- Rasha, A. S., Wafaa, A. A. & Rawan, T. K.(2015), The Effect of Job Satisfaction and Work Engagement on Organizational Commitment, *IUP Journal of Organizational Behavior*, 14(4), 7-27.
- Ha, J. M.(1999), An Empirical Study on the Organizational Commitment of Hotel Employees And Organizational Effectiveness, *Journal of Tourism and Leisure Research*, 1(1), 113-128.
- Han, D. S.(2011), *A Study on the Influence of educational training and career development on Organization Performance*, Master dissertation, Korea National University of Transportation.
- Wiener, Y. & Vardi, Y(1980), Relationships between Job, Organization, and Career Commitments and Work Outcomes-An Integrative Approach, *Organizational Behavior and Human Performance*, 26, 81-96.
- You, Y. M.(2008), Thinking About the Past, Current, and Future in the Field of Korean Corporate Education : An Exploratory Study on the Universal Uniqueness, Andragogy Today, *Interdisciplinary journal of Adult & Continuing Education*, 11(2), 29-69.
- You, Y. M.(2011), The Substance of Crisis and the Crisis of Substance in Korean Corporate Education, *Corporate Education Research*, 13(1), 1-30.

An Empirical Study on Causal Relationship Between the Degree of Internet Educational Training and Job Satisfaction, Turnover Intention: Training Effect as Mediator

Young-Ran Lee*
Dong-Woo Yang**

Abstract

The purpose of this study is to research, such as the following. And to the empirical results that affect the potential growth factors in the organization and development of human resources through staff training for enterprises to grow into a competitive enterprise. Through the analysis we propose a systematic training of the human resource development needs of the company. The results are as follows. First, the number of courses, the degree completion has had a positive effect on job satisfaction. Second, the number of courses can have a partial mediating effect on financial job satisfaction. Third, corporate education funding ratio has a negative effect and Business support form has a positive effect on turnover intentions. Fourth, the control variables of marital status has a positive effect on psychological job satisfaction and company size had a negative impact on turnover intention. The implications of this study are as follows. Organizational commitment to act as a mediating effect can be maximized through realistic training plan and quality training. There is also a need to be made a high quality education content development through the advancement of learning styles.

Keywords: the degree of internet educational Training, Job Satisfaction, Turnover Intention, Organizational Commitment, Organizational Performance

* Ph.D. Candidate, Graduate School of Venture, Hoseo University, yipuni20@o2oholdings.com

** Corresponding Author, Graduate School of Venture, Hoseo University, dwyang@hoseo.edu