

# 한국폴리텍대학의 기술향상 교육훈련이 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구

이운성<sup>1</sup>, 임상호<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>한국폴리텍대학 홍성캠퍼스, <sup>2</sup>공주대학교

## A Study on the Influence of Technology Improvement Education and Training of Korea Polytechnics on Job Satisfaction

Un Sung Lee<sup>1</sup>, Sang Ho Lim<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Korea Polytechnics Hongsung Campus, <sup>2</sup>Kongju National University

**요약** 본 연구는 한국폴리텍대학에서 기술향상 교육훈련 1회 이상 받은 사람을 대상으로 2016년 11월 3일부터 11월 25일까지 총 62부 설문 조사 분석하여, 기술향상훈련을 받은 후에 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는지를 알아 본 것이다. IBM SPSS Statistics 19를 이용 요인분석 18개 문항을 사용하여 6개 요인을 도출했고 유의확률  $p=.000$ 로 검증되었다. 연구결과 첫째, 상관관계는 우호성과 훈련성간의 상관계수가 .735로 가장 높게 나타났고 기술 내용과 효과성은 730순으로 나타났다. 따라서 훈련기관의 조직적이고 체계적인 교육환경 제공이 요구된다. 둘째, 다중회귀분석 결과, 교육방법의 효율성은 유의한 영향( $p<.05$ ,  $\beta = .337$ )을 미쳤다. 교육방법의 효율성과 기술성인은 직무만족도에 유의한 영향( $p<.01$ ,  $\beta = .437$ ,  $\beta = .415$ )을 미치고, 교육방법에서 효율성은 직무만족도에서 유의한 영향( $p<.001$ ,  $\beta = .552$ )을 미쳤다. 셋째, 효율성이 업무만족도 결과 유의한 영향( $p<.001$ ,  $\beta = .552$ )을 미친 것으로 나타났다. 효율성이 업무만족도에 인식의 차이는 있었다. 본 연구에서 교육훈련이 직무만족도에 미치는 영향을 검증한 것에 의의가 있다.

• **주제어** : 한국폴리텍대학, 기술향상훈련, 직무만족, 훈련성과, 교육훈련

**Abstract** Abstract The purpose of this study is to analyze 62 questionnaires from November 3rd to November 25th, 2016 for those who received more than one skill improvement training at Korea Polytechnic University. Using IBM SPSS Statistics 19, factor analysis 18 factors were used to derive six factors and the significance was verified as  $p = .000$ . First, The correlation coefficient between friendship and training characteristics was the highest at .735, and the technical content and effectiveness were in the order of 730. Therefore, it is required to provide an organized and systematic educational environment of training institutions. Second, multiple regression analysis showed that the efficiency of the training method had a significant effect ( $p <.05$ ,  $\beta = .337$ ). Efficiency and Skills of Educational Methods Adults had a significant effect on job satisfaction ( $p <.01$ ,  $\beta = .437$ ,  $\beta = .415$ ). In the educational method, the efficiency had a significant effect on job satisfaction ( $p <.001$ ,  $\beta = .552$ ). Third, efficiency has a significant effect on job satisfaction ( $p <.001$ ,  $\beta = .552$ ). There was a difference in recognition of efficiency and job satisfaction. In this study, it is meaningful to verify the effect of education and training on job satisfaction

• **Key Words** : Korea Polytechnics, Technology training, Job satisfaction, training accomplishment

\*Corresponding Author : 임상호(35limsangho@daum.net)

Received February 14, 2017

Revised March 10, 2017

Accepted March 20, 2017

Published March 28, 2017

## 1. 서론

오늘날 기술은 빠른 속도로 변화하고 지식 정보화 사회에서 요구되는 직무의 내용과 형식 또한 매우 빠르게 변화하고 있다. 이에 조직과 개인들은 직무에 맞는 능력을 개발하고 기존의 직무능력을 향상시키기 위해 많은 노력을 기울이고 있다. 따라서 직무 능력의 개발 및 확충을 위해 기술향상훈련이 매우 중요한 의미를 갖게 되었다. 세계경제의 글로벌화와 지식정보화의 진전 등으로 국가, 개인 간 경쟁이 가속화됨에 따라 국가, 사회, 기업, 개인 등의 역량강화를 통한 부가가치 창출 극대화가 급속히 진행되고 있으며 교육 및 노동시장, 기업현장에서는 첨단기술과 더불어 우수하고 경쟁력 있는 인적자원의 확보가 최우선 과제로 부상하고 있으며 이를 위한 직업능력개발 부문에 대한 관심과 투자 또한 지속적으로 확대되고 있다(김철희 외3, 2014)[1]. 또한 근로자에 대한 교육과 훈련에 투자하는 것이 인적자원개발로서 근로자의 가치를 높이고 궁극적으로 기업의 생산성과 이익향상에 기여하며, 근로자의 소득 향상으로 이어질 수 있다는 것이 본질이다(배중석, 2015)[2]. 따라서 기술향상훈련을 통해 개인의 역량이 향상되고 나아가 기업의 경쟁력 확보 및 조직 유연성과 직무만족도에 기술향상훈련이 직무만족도에 효과적으로 운영할 수 있는 방안이 요구된다. 본 연구는 한국폴리텍대학의 기술향상훈련으로 배운 지식이 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보기 위해 다음과 같이 실증적 연구문제를 설정 하였다.

첫째, 기술향상 교육훈련과 직무만족도 요인간의 상관성은 어떠한가?

둘째, 기술향상훈련이 업무만족도에 어떠한 영향을 미치는가?

셋째, 기술향상훈련이 효율성이 업무 만족도에 인식의 차이는 있는가?

## 2. 이론적 배경

### 2.1 한국폴리텍대학

한국폴리텍대학은 실무중심의 직업교육훈련 중심대학으로 전국 8개 대학에 35개 캠퍼스로 구성 되어진 전문대학로 근로자 직업능력개발법 제2조와 제 39조에 근거한 교육 훈련 기관으로 산업현장에서 필요한 인력 양성

과 근로자의 직업능력개발 지원을 목적으로 하고 있다. 본 대학의 기능 및 훈련을 기반으로 실무 중심적인 인력을 양성하고 있으며 국가적인 산업인력양성 측면에서 매우 바람직한 방향이다(전재수 외7, 2015)[3]. 2017년 서울신문 보도에서 한국폴리텍대학의 취업 호황은 수치로도 증명된다. 홍성캠퍼스를 포함해 한국폴리텍대 내 2년제 학위과정을 운영하는 23개(2016년 24개, 현재 26개) 캠퍼스의 평균 취업률은 2015년 기준 83.2%로 일반대학(64.4%)은 물론 전문대(69.5%)보다도 높았으며 취업률뿐만 아니라 취업유지율도 전문대 보다 앞섰다. 폴리텍대가 2015년 3개월 동안 취업 상태를 유지한 비율(1차 취업유지율)은 90.0%로 전문대(88.1%)에 비해 1.9%포인트 높다. 또한 2016년의 취업유지율이 92.1%로 나타났고, 홍성캠퍼스의 경우 1차 취업유지율 100%를 달성하고 있으나, 이에 따른 체계적인 분석 연구는 부족하다. 따라서 기술향상 교육훈련이 직무만족도에 미치는 영향에 대한 다양하고, 실증적인 연구가 요구된다.

### 2.2 교육훈련

최근 들어 기업 환경이 교육훈련에 중요한 영향요인으로 제기되는 것은 사회발전에 대한 욕구수준이 점차적으로 높아지고 있다는 점을 들 수 있다. 이러한 욕구수준의 상승은 인적자원개발에 대한 중요성을 더욱 강조하게 되었다. 기업환경에서 교육훈련에 중요한 영향요인으로 세계화와 경영의 선진화 그리고 경쟁력 강화의 시대적 압력을 들 수 있다. 세계화의 급속한 추진으로 인하여 글로벌 스탠더드를 만족시켜야 하고 이를 충족시키기 위해서는 경쟁력을 제고시켜야 하는데, 여기서 빼놓을 수 없는 것이 바로 인적자원개발의 요체인 교육훈련인 것이다.[4](김성태,2008) 사회서비스 사업 종사자들 간의 직무만족이 정신사회적 안녕수준에 미치는 영향은 정신건강과 관련한 조직 내 클라이언트 관계, 업무량, 인간관계에 대한 만족이 정신건강에 미치는 영향이 있다는 높은 설명력을 가진다고 한다. 이는 정신건강증진을 위해 업무량을 적정화하고 클라이언트와의 관계를 원만하게 형성할 수 있는 교육훈련프로그램이 제공될 필요가 있다[5]

### 2.3 직무만족도

직무만족은 자신의 신념과의 관계성을 강력히 암시하는 것으로 직무만족의 본질을 자신의 직무에서 얻어지는 자기실현(self- fulfillment)의 감정과 가치 있는 성취감으

로 규정한다. 직업교육훈련을 통해서 이루어지고 있는 직무만족에 대한 것으로 일의 대한 성취감, 달성에 대한 인정, 근로자체의 매력, 책임의 증대됨으로 이들의 긍정적 평가에 의해서 더욱 고양된다(김요한, 2009)[6]. 또한 직무만족도가 높을수록 직무완수에 대한 동기유발이 용이하고 질 높은 직무수행이 이루어지며 생산성 증가와 이직률이 감소된다고 한다. 피로수준은 직무스트레스(KOSS)수준과 유의한 양의 상관관계를 보였다. 피로수준에 영향을 미치는 요인으로는 성, BMI, 주관적 건강상태, 흡연상태, 규칙적인 운동여부, 커피음용여부, 외래진료유무, 직장생활의 만족도, 직무스트레스(KOSS)가 유의하게 나타난 변수이며 변수설명력은 34.1%이었다. 이상과 같은 결과는 소규모 제조업 남성 근로자들의 피로수준은 인구 사회학적 특성별, 건강관련 행위특성별, 직무관련 및 직무스트레스와 유의한 음 복합적 관련성이 있음을 시사했다.[7] 그러나 직무만족도의 우호성, 훈련성과, 업무만족도 측정의 측면은 찾아보기 어려웠다. 따라서 기술향상훈련이 직무만족도에 미치는 영향을 파악하고자 하였다.

### 3. 선행연구

한국폴리텍대학의 기술향상훈련이 직무만족도에 미치는 영향에 대한 기존의 주요 선행연구 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

2010년 한국폴리텍대학 소개 “공공직업교육 훈련의 산실, 에서 산업체의 변화를 교육에 적용하여 취업자와 연계한 현장 실습과정을 운영하고 있다. 또한 기업의 인력수요 및 요구기술 등을 파악해 기업 간 훈련 협약을 체결, 기업체가 원하는 맞춤형 훈련도 실시하고 있으며. 이로써 학생들은 졸업과 동시에 그 업체에 취업 연계를 유도하고 있다. 기업체간 ‘지역공동훈련 위원회’를 구성하여 채용인원 및 훈련수요를 조사·실시한 후 기업 별 맞춤형 훈련을 희망하는 학생을 선발해 기업체에서 요구하는 훈련프로그램에 의한 맞춤형교육을 실시한다. 현장실습, 기업체 견학 등 직장적응훈련도 병행하고 있어 취업 후 현장에서 바로 제 능력을 발휘할 수 있도록 지도하고 있다[8].

임상호(2010)는 교육훈련의 효과성을 평가하는 가장 일반적인 기준은 만족도와 성취도이며 이는 교육현장에서 측정이 가능하여 자료수집이 용이한 까닭에 교육평가에 대한 측정치로 사용되어 오고 있다. 이중 만족도는 교

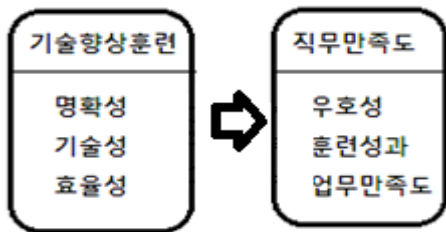
육훈련 종료 후의 반응, 즉 교육내용, 교육방법, 교수자, 교육환경 등 교육관련 프로그램의 모든 측면에 대한 학습자의 견해와 감정을 측정하는 것과 관련 프로그램의 모든 측면에 대한 학습자의 견해와 감정을 측정하는 것과 관련하여 교육내용의 직무관련 유효성이 만족도의 측정치로서 연구되고 있다[9].

김권동(2005)에 의하면 직무만족은 가치 판단적 면에서, 즉 생계를 꾸려나가기 위한 장소뿐만 아니라 삶의 기쁨을 함께 얻는 장소로 본다는 측면에서 사회적으로 중요하고, 직무만족이 가정과 여가생활 심지어는 삶 자체에도 영향을 미칠 수 있다는 면에서, 또한 신체적인 건강에도 영향을 미친다는 면에서 중요하다. 조직의 측면에서 보면, 직무 만족은 생산성에 직접적인 영향을 미칠 수 있으며, 직장 내에서 원만한 인간관계 유지와 자신의 직무에 만족함으로써 자신의 조직 외부에 호의적으로 이어 기하고, 이와 같은 공중관계(public relation)기능은 일반 대중으로 하여금 그 조직에 호감을 갖게 만들어 조직생활의 합법성과 목적을 고취시키게 된다. 직무만족이 높게 되면 이직율과 결근율이 감소되고, 이에 따른 생산성 증가의 효과도 얻을 수 있다[10]. 왕경수(2009)는 근속년수가 많을수록 직무만족도가 높아진다고 하였고 교육훈련도 직무만족도에 긍정적인 영향을 미친다고 하였으며 교육훈련에 대해 관심을 갖고, 적극적인 지원을 통해 교육기회를 확대하면 직무만족도가 증가된다고 한다[10]. 김은희, 박득(2012)은 교육훈련을 통해 지식과 기술뿐만 아니라, 다양한 대응능력이 향상되어 자신감과 성취감을 느끼게 되고, 자신의 직무 수행에 더욱 열정을 갖고 수행함으로써 기업의 성과를 높일 수 있다고 하였다[12].

이준호(2011)는 최근 1년 이내에 교육훈련을 받은 경험이 있는 사람이 교육훈련을 받지 않은 사람에 비해 직무만족이 높다고 하였다. 교육훈련에 대한 욕구는 직위와 연령이 높을수록 욕구가 크고, 교육훈련에 대한 만족에 있어서 직위와 수입이 많을수록 크다고 하였다[13].

고경환(2016)은 중소기업의 학습조직과 현장직무교육훈련에서 교육훈련의 경험, 동기, 교육만족도를 교육훈련 성과에 미치는 영향을 연구한 결과 직무와 교육훈련 경험을 통하여 생산성 향상을 높일 수 있다고 하였다[14]. 또한 김은수,임상호(2016)는 중소기업의 자적부여형 일학습 병행제 참여가 근로자의 직무능력 향상에 미치는 영향에서 자격 부여형 일학습제 참여가 직무만족 향상을 미친 것으로 밝혀졌다[15]. 한국폴리텍대학의 '취업풍속

도가 '스펙'이 아닌 '능력중심'으로 바뀌고 있고 실습위주의 교육훈련을 하고 있어 산업의 변화에 유기적으로 대응하고, 사회가 필요로 하는 기술향상훈련과정을 통해 근로자의 직무만족도에 대한 체계적인 연구를 하고자 한다. 따라서 본 연구는 한국폴리텍대학의 기술향상훈련이 직무만족도에 미치는 영향을 분석하고자 [Fig. 1]과 같이 연구모형을 도출하였다. 독립변인은 명확성, 기술성, 효율성 3가지 유형으로 설정했으며 종속변인은 우호성, 훈련성과, 업무만족도 3가지 요소를 하위요인으로 설정하였다.



[Fig. 1] Research Model

#### 4. 연구의 방법 및 절차

본 연구는 한국폴리텍대학에서 1회 이상 기술향상훈련에 참여한 근로자를 대상으로 2016년 11월 3일부터 11월 25일까지 설문지를 배포하여 그 중 회수 된 총 62부에 대해 조사 분석에 활용하였다. 본 변수들은 리커드의 5점 척도를 이용하여 분석하였으며, 임상호의 2011년 박사는 문 21개 항목과 1969년 Smith와 Hulin이 개발한 것 12개와 인구학적 특성 7문항을 기술향상훈련과 직무만족도로 구분하고 수정 보완하여 검증한 후 사용하였다. 설문 문항은 응답자의 인구 통계적 특성 7문항, 목적의 명확성 4문항, 기술성 내용 5문항, 교육방법의 효율성 4문항, 교육환경의 우호성 6문항, 훈련성과 5문항, 업무만족도 9문항, 총 40문항을 설문하였다. 통계 패키지는 IBM SPSS Statistics 19를 사용하여 빈도분석 및 기술통계량을 중심으로 신뢰도분석, 상관관계분석, 요인분석, 회귀분석을 실시하였다.

#### 5. 연구결과의 분석 및 해석

##### 5.1 조사대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성을 요약하면 다음과 같다. 기술향상훈련에 참여한 근로자의 연령은 30대 40.3%,로 가장 많았으며 40대 25.8%, 20대 21%, 50대 이상 12.9% 순으로 나타났고 학력은 고졸 45.2%, 대졸 30.6%, 전문대졸 24.2% 순이며 근속년수는 5년 이상 46.8%, 3년 미만 14.5%, 5년 미만 14.5%, 1년 미만 12.9%으로 나타났고, 경력은 5~10년 미만 33.9%, 1~5년 미만 30.6% 순이며, 직급은 평사원(대리급) 69.4%으로 가장 많이 나타났고, 자격증 취득은 1개 이상 37.1%, 3개 이상 25.8% 순으로 각각 조사되었다.

<Table 1> General Characteristics of the Respondents

	Spec.	N	%
Age	20's	13	21
	30's	25	40.3
	40's	16	25.8
	>=50's	8	12.9
Education	High school graduate	28	45.2
	Professional college graduate	15	24.2
	College graduate	19	30.6
Years of service	1 year	8	12.9
	3 years	16	25.8
	5 years	9	14.5
	> 5 year	29	46.8
Career	1~5 Years	19	30.6
	5~10Years	21	33.9
	10~15Years	12	19.4
	>=15Years	10	16.1
Position	Temporary contractor	10	16.1
	Flat staff (agency)	43	69.4
	Middle manager (and deputy manager)	9	14.5
Acquisition of certification	None	12	19.4
	One	23	37.1
	Two	11	17.7
	Three	16	25.8
Number of turns	None	22	35.5
	1 time	11	17.7
	2 Times	12	19.4
	>=3 times	17	27.4

##### 5.2 신뢰도 및 타당도 분석

기술향상 교육훈련이 직무만족도에 대한 신뢰도 및 타당도와 직각회전(Varimax) 방식으로 요인분석을 실시한 결과 33개 문항에서 15개 문항을 제거하여 최종적으로 18개 문항을 사용하여 6개 요인이 도출되었다.

누적 분산이 83.339%로 설명력은 높은 편이었으며 KMO 측도는 .866로 상당히 높은 수치로 나타났으며 Bartlett 구형성 검정 결과 역시 유의확률 p=.000로 타당성이 검증되었다. 또한 신뢰도 분석 결과 전체 항목의

Cronbach's Alpha값은 0.8 이상으로 요인별 신뢰도가 꽤 높은 것으로 분석되었다.

<Table 2> Factor and Reliability Analysis

Variables		Clarity	Technical	efficiency	Friendliness	Training achievement	Work satisfaction
Factor1	efficiency 1	.844					
	efficiency 3	.815					
	efficiency 2	.768					
Factor2	Technical 2		.648				
	Technical 3		.639				
	Technical 5		.632				
Factor3	Clarity2			.922			
	Clarity1			.862			
	Clarity4			.821			
Factor4	satisfaction 7				.856		
	satisfaction 9				.818		
	satisfaction 8				.769		
Factor5	achievement 2					.834	
	achievement 3					.657	
	achievement 5					.615	
Factor6	Friendliness 6						.877
	Friendliness 5						.694
	Friendliness 4						.545
Eigen Value		4.334	2.936	2.795	2.372	1.729	.837
Cronbach's $\alpha$		.924	.895	.855	.838	.875	.818
Variance(%)		24.075	40.385	55.913	69.089	78.692	83.339
KMO-Bartlett		.866 / 857.592***					

\*\*\* $p < .001$

### 5.3 상관관계분석

본 연구의 상관분석은 Pearson 상관관계를 사용하였다. 분석 결과, 변인들 간의 상관관계는 비교적 높게 나타났다. 유의수준은  $p < .05$  유의한 상관관계가 있는 변수는 효율성-기술성, 업무만족도-효율성, 훈련성과-효율성, 우호성-효율성, 기술성-명확성, 업무만족도-기술성, 훈련성과-기술성, 훈련성과-업무만족도, 우호성-기술성, 우호성-명확성, 우호성-훈련성과이었으며 우호성과 훈련성과 간 상관계수가 .735로 가장 높은 양의 상관관계가 나타났고 기술내용과 효과성은 730순으로 나타났다.

<Table 3> Correlation Analysis

Categories	M	SD	Correlation					
			a	b	c	d	e	f
efficiency	4.11	.751	1					
Technical	4.02	.785	.730**	1				
Clarity	4.33	.777	.271*	.421**	1			
Work satisfaction	3.71	.833	.526**	.501**	.126	1		
Training achievement	4.04	.769	.726**	.713**	.237	.474**	1	
Friendliness	4.19	.670	.693**	.602**	.353**	.400**	.735**	1

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

### 5.4 회귀분석

다중회귀분석을 실시한 결과 한국폴리텍대학의 기술향상훈련에 대한 긍정적인 인식은 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

기술향상훈련이 우호성에 미치는 영향을 분석한 결과 교육방법의 효율성은 직무만족도에 통계적으로 유의한 영향( $p < .05$ ,  $\beta = .337$ )을 미치는 것으로 나타났으나 기술성내용, 목적의 명확성은 직무만족도에 직접적인 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다. 기술향상훈련이 훈련성과에 미치는 영향을 분석한 결과 교육방법의 효율성과 기술성인 내용이 직무만족도에 유의한 영향( $p < .01$ ,  $\beta = .437$ ,  $\beta = .415$ )을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 기술향상훈련이 목적의 명확성 보다는 교육방법의 효율성, 기술성인 내용이 훈련성과에 더 효과적인 것으로 해석할 수 있으며  $R^2 = .601(60.1\%)$ 로 나타났다.

기술향상훈련이 업무만족도에 미치는 영향을 분석한 결과 교육방법의 효율성은 직무만족도에 통계적으로 유의한 영향( $p < .001$ ,  $\beta = .552$ )을 미친 것으로 나타났다. 즉, 향상훈련과정의 전체 훈련계획이나 강의, 실습 등의 진행이 효율적인 것을 알 수 있다. 그러나 목적의 명확성, 기술성인 내용은 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다.

공선성 진단 결과 Durbin-Watson 값이 순서대로 각각 2.142, 2.389, 1.207로 나타나 잔차의 독립성에 문제가 없었으며, 모든 변인의 공차한계가 0.1 이상, 분산팽창요인(VIF)이 10 이하로 나타나 다중공선성에 특별히 문제가 없음이 확인되었다.

(Table 4) Multiple Regression Analysis

Independent	Dependent	$\beta$	t	R <sup>2</sup>	F	VIF
efficiency	Friendliness	.337	2.117*	.312	8.781***	2.142
Technical		.290	1.723			2.389
Clarity		-.085	-.707			1.207
efficiency	Training achievement	.437	3.597**	.601	29.067***	2.142
Technical		.415	3.236**			2.389
Clarity		-.052	-.570			1.207
efficiency	Work satisfaction	.552	4.137***	.312	8.781***	2.142
Technical		.139	.988			2.389
Clarity		.146	1.454			1.207

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

### 6. 결론

본 연구는 한국폴리텍대학에서 기술향상 교육훈련을 받은 근로자를 대상으로 빈도분석 및 기술통계량을 중심으로 요인분석, 신뢰도분석, 상관관계분석, 회귀분석을 실시하였다.

연구문제 도출로는 첫째, 기술향상 교육훈련과 직무만족도 요인 간의 상관성은 어떠한가? 둘째, 기술향상훈련이 업무만족도에 어떠한 영향을 미치는가? 셋째, 기술향상훈련이 효율성이 업무 만족도에 인식의 차이는 있는가? 본 연구의 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 한국폴리텍대학의 기술향상훈련이 우호성에 미치는 영향을 분석한 결과 교육방법의 효율성은 직무만족도에 통계적으로 유의한 영향(p<.05,  $\beta = .337$ )을 미치는 것으로 나타났으나 기술성인 내용, 목적의 명확성은 직무만족도에 직접적인 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다. 이는 기술향상훈련의 기술성인 내용과 목적의 명확성이 직무만족도에 직접적인 영향을 미치지 못한 것을 알 수 있다.

둘째, 기술향상 교육훈련과 직무만족도 요인 간의 상관성은 변인들 간의 상관관계는 비교적 높은 수준으로 두 변수들 간의 관련성을 보였다. p<.05 유의수준에서 유의한 상관관계가 있는 변수는 효율성-기술성, 업무만족도-효율성, 훈련성과-효율성, 우호성-효율성, 기술성-명확성, 업무만족도-기술성, 훈련성과-기술성, 훈련성과-업무만족도, 우호성-기술성, 우호성-명확성, 우호성-훈련성과이었으며 우호성과 훈련성과 상관계수가 .735로 가장 높은 양의 상관관계가 나타났고 기술내용과 효과성은 730순으로 나타났다. 따라서 향상훈련기관에서 조직적이고 체계적으로 교육환경을 제공하는 것이 바람직하

다. 기술향상훈련이 훈련성과에 미치는 영향을 분석한 결과 교육방법의 효율성과 기술성인 내용이 직무만족도에 유의한 영향(p<.01,  $\beta = .437$ ,  $\beta = .415$ )을 미치는 것으로 나타났다. 이는 기술향상훈련이 목적의 명확성 보다는 교육방법의 효율성, 기술성 내용이 훈련성과에 더 효과적인 것으로 해석할 수 있다. 다중회귀분석을 실시한 결과, 교육방법의 효율성은 직무만족도에 통계적으로 유의한 영향(p<.05,  $\beta = .337$ )을 미치는 것으로 나타났으나 기술성내용, 목적의 명확성은 직무만족도에 직접적인 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다. 교육방법의 효율성과 기술성인 내용이 직무만족도에 유의한 영향(p<.01,  $\beta = .437$ ,  $\beta = .415$ )을 미치는 것으로 나타났고, R<sup>2</sup> =.601 (60.1%)로 나타났다. 교육방법의 효율성은 직무만족도는 유의한 영향(p<.001,  $\beta = .552$ )을 미쳤다.

셋째, 한국폴리텍대학의 기술향상훈련이 업무만족도에 미치는 영향을 분석한 결과 교육방법의 효율성은 직무만족도에 통계적으로 유의한 영향(p<.001,  $\beta = .552$ )을 미친 것으로 나타났다. 즉, 향상훈련과정의 전체 훈련계획이나 강의, 실습 등의 진행이 비교적 효율적인 것을 알 수 있다. 그러나 목적의 명확성, 기술성인 내용은 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다. 기술의 내용과 명확성을 높이는 노력이 요구된다. 공선성 진단 결과 Durbin-Watson 값이 순서대로 각각 2.142, 2.389, 1.207로 나타났다. 요인 분석의 누적 분산은 83.339%, KMO 측도는 .866,로 나타났으며 유의확률 p=.000로 타당성이 검증되었고 Cronbach's Alpha값은 0.8 이상으로 요인별 신뢰도가 높은 것으로 분석되었다. 본 연구는 특정 교육훈련생을 대상으로 조사하여 일반화하기에 다소 한계점이 있으며, 후속 연구에서는 표본 수를 늘리고 전국단위로 대도시, 중소도시, 소도시로 구분과 남, 여와 외국근로자에 대하여 연구할 필요가 있다. 본 연구에서 교육훈련이 직무만족도에 미치는 영향에 대하여 기술향상 교육훈련과 직무만족도 요인 간의 상관성 검증되었고 기술향상훈련이 업무만족도에 어떠한 영향을 미치는 가를 확인한 것과, 효율성이 업무 만족도의 인식 차이점을 검증하여 교육훈련기관에 제언과 기초적인 함의에 의의가 있다.

### REFERENCES

[1] C. H. Kim, et al., "The Impact of Korea Polytec

- University on the National Economy”, Korea Polytec, 2014.
- [2] J. S. Bae, et al., "A Study on the Development of the Theory of Human Resource Management in Korea", Human Resource Management Research Vol. 23, No. 1, 2015.
- [3] J. S. Jeon, et al. 7, "Facilitating Cooperation with Polytechnic Universities for the Implementation of Capacity-Driven Society", Ministry of Education, 2015.
- [4] S. T. Kim, "Impact of Education and Training on Firms - Focused on Domestic City Gas Companies", Inha University Master's Degree Thesis. 2008.
- [5] H. Y. Kim, 3 "Fusion Effects of Job Satisfaction on Psychosocial Well - Being Level" 2016.
- [6] Y. H. Kim, "The Impact of Vocational Education and Training on Job Satisfaction for the Reemployment of the Middle and Older", Seoul Metropolitan University Master's Thesis. 2009.
- [7] E. S. Shin, "The Complexity of Job Stress and Fatigue in Manufacturing Industrial Workers", Journal of the Korean Society for Fusion Science and Technology.
- [8] Korea Polytechnic University, Introduction "Public vocational education and training center, Korea Polytechnic University", 2010.
- [9] Clinical Research, "The Effects of Education and Training on Job Satisfaction for Welfare Improvement of Male Workers in SMEs", Ph.D. 2010.
- [10] K. W. Kim, "The Effect of Service Orientation of Hotel Organization on Job Satisfaction and Organizational Commitment of Employees", Youngsoo University Graduate School Master's Thesis. 2005.
- [11] K. S. Wang, "The Effects of Demographic Factors and Educational Awareness on Job Satisfaction and Organizational Commitment", Corporate Education Research. 2009.
- [12] E. H. Kim, and Kwak, "Effects of Demographic Factors and Perceptions on Job Satisfaction and Organizational Commitment," Corporate Education Research. 2012.
- [13] J. H. Lee, "A Study on the Effects of In-company Education and Training on Organizational Life and Job Satisfaction", Korea University Master's Thesis. 2011.
- [14] K. H. Ko, "The Effect of chung -nam Province Small Manufacturing Firm Male Worker' Participation in Training on Perceptions of Effectiveness" Industry Promotion Research, Vol. 1, No. 2, pp.63-69, 2016.
- [15] E. S. Kim, S. H. Lim, " A Study on the Effect of Participation in Work and Learning Dual System of Small Business on Employees' Job Competency Enhancement", Industry Promotion Research, Vol. 1, No. 2, pp.95-101, 2016.

저자소개

이운성(Lee, Un Sung)



- 1987년 2월 : 서울과학기술대학교 환경공학과 (학사)
- 2016년 3월 ~ 현재 : 공주대학교 경영대학원 석사과정
- 2015년 3월 ~ 현재 : 한국폴리텍 대학 홍성캠퍼스 학장

- 관심분야 : 조직행동, 인적자원관리
- E-Mail : ghsch@hanmail.net

임상호(Lim, Sang Ho)



- 2011년 10월 : KICU 대학원 졸업 (교육학박사)
- 2009년 9월 : 2014년 8월 KICU 대학원 교수 (교학처장)
- 2014년 9월 ~ 현재 : 산업진흥원 책임연구위원 (공주대학교 대학원 겸임교수)

- 관심분야 : 통계, 경영학, 기계
- E-Mail : 35limsangho@gmail.com