

우편원격훈련의 현업활용도에 관한 연구

유길상* · 양희경*

*한국기술교육대학교 테크노인력개발전문대학원 인력개발학과

A Study on the Job Application of Postal Distance Training

Kil-Sang Yoo* · Hee-Kyung Yang*

*Dept. of Human Resource Development, Techno-HRD Graduate School

Abstract

When it comes to the training program conducted by company to improve job performance ability, it would be not a investment but a waste if the training contents is not practically applied to the business accomplishment. Even though some people raise a question on the job application of postal distance training, funded by employment insurance, the study on the job application of postal distance training shows that the components of the training program have a positive effect on it and the model has 60.5% validity. Moreover, its control effect on environmental support and individual characteristics has been partially established. The study has been conducted by questioning survey with the employees who completed a postal education 3 months ago.

With the result, we can find that the postal distance training benefits employees to improve their job performance abilities and expect that it continuously plays a crucial role in the field of company training through the development of high-quality training programs.

Keywords : Postal Distance Training, Job Application, environmental support, individual characteristics

1. 연구의 배경 및 목적

기업의 교육이란 시대적 환경 변화에 따라 조직 구성원 개인에게 할당된 직무를 수행할 수 있도록 개인에게 요구되는 업무 수행능력을 향상시켜, 조직 성과와 개인의 성장 및 발전을 도모하기 위해 기업에서 실시하는 체계적이고 조직적인 일체의 교육활동 및 훈련이라고 할 수 있다(박준서, 2007). 그러나 훈련기간 중 이루어진 훈련내용이 실제 현업에 적용되어 기업성공에 기여하지 못한다면 훈련 자체가 비효율적인 효소가 될 것이며 기업에서는 투자가 아닌 낭비가 된다. 그러나 현재 기업교육훈련 현장에서는 교육 직후 훈련 참가자들의 반응도만을 평가하는 데 그치고, 현업활용도에 대한 평가는 미진하여 교육훈련의 결과가 교육훈련 참가

자의 현업수행에 얼마나 도움이 되는지를 효과적으로 입증하지 못하고 있다(Kirkpatrick, 1994).

특히 정부의 고용보험기금으로 실시되고 있는 우편원격훈련은 최근 정보통신의 발달과 더불어 급격히 양적으로 증가하여 훈련시장에서 기여하는 바가 크다고 할 수 있으나, 일각에서는 부실훈련 및 부정수급에 대한 우려에서 우편원격훈련의 효과성에 대한 회의가 많다. 본 연구의 목적은 우편원격훈련을 이수한 학습자의 훈련프로그램 구성요소와 학습 성과인 현업활용도와의 관계를 살펴보고, 현업활용도에 대한 환경적 지원과 개인적 특성의 조절효과를 규명하여, 우편원격훈련이 재직근로자의 직무수행능력을 향상시킬 수 있다는 가능성을 확인하는 것이다.

† 교신저자: 양희경, 서울시 마포구 공덕동 370-4 한국산업인력공단 직업능력기획국 훈련모니터링팀
M · P: 010-9508-7870, E-mail: hkyang9161@naver.com

2011년 10월 19일 접수; 2011년 12월 20일 수정본 접수; 2011년 12월 21일 게재확정

2. 이론적 배경

2.1 우편원격훈련

우편원격훈련은 정보통신의 발달과 교육기회의 대중적 확대라는 사회적 변화와 더불어 더욱 조직화되고 제도화 되었다. 국가나 정부차원에서는 우편원격훈련이 많은 사람들을 대상으로 동시에 교육할 수 있고, 특히 중소기업처럼 교육에서 소외되어온 교육대상에게 교육 기회를 열어놓는데 유리하다는 점과, 다른 교육방법에 비하여 비교적 비용 효과성이 높아서 근로자의 평생학습체제 구축에 유리할 것으로 보고 지원되고 있다(오영훈·손유미, 2001). 현재 고용보험기금으로 운영되고 있는 우편원격훈련이라 함은 고용노동부 고시(제 2010-15)에서는 인쇄매체로 된 훈련교재를 이용하여 훈련이 실시되고 훈련생관리 등이 웹상으로 이루어지는 직업능력개발훈련을 말하고 있다. 이러한 우편원격훈련은 훈련시장에서 급속한 양적 성장으로 훈련수요자에게 다양한 학습의 형태와 아울러 학습의 기회를 제공할 수 있다는 긍정적인 측면이 있는 반면에, 훈련과정이 재직자의 직업훈련으로서의 부합성 여부, 훈련 부실, 도덕적 해이 등에 대해 온전히 대처하고 있지 못하다는 지적을 받아왔다. 그래서 정부는 우편원격훈련이 수요자의 직업능력향상에 기여할 수 있는 최소의 품질을 유지할 수 있도록 방안을 모색하였다. 원격 훈련의 질 제고를 위한 훈련 수요자의 학습권 강화를 위해서 2009년도에 이어 2011년도에 우편원격훈련과정 심사 제도를 전면 개선하였다(오영훈·이수경, 2010).

훈련과정을 인정받기 전 훈련과정 적합성 여부 심사가 온라인으로 실시되고 훈련생 관리 등이 웹으로 이루어지게 되었다. 또한 학습평가 및 교·강사로부터의 피드백이 웹으로 만 가능하게 되었다. 이는 훈련시장과 학습자의 정보통신 접근에 대한 여건이 갖추어져 있다고 판단되어 실시된 결과일 것이다.

기업의 입장에서 보면 우편원격훈련은 비용효과 측면에서 적은 비용으로 다수의 근로자들에게 자기개발의 기회를 충분히 줄 수 있다는 점, 학습방법 면에서는 기업에서 개입하지 않고 자기주도적으로 학습이 이루어진다는 점, 집체훈련으로 인한 업무의 공백을 최소화할 수 있다는 장점이 있고, 개인의 입장에서는 일과 학습을 병행하면서 자신의 직무능력을 향상시킬 수 있으며, 자신의 경력개발을 위하여 다양한 학습을 경험할 수 있다. 특히 우편원격훈련에서 인쇄로 된 훈련교재는 인터넷 원격훈련에 비하여 학습의 종료 후에도 지속적인 학습을 가능하게 한다(오영훈·손유미, 2001).

2.2 현업활용도

교육훈련의 궁극적인 목적은 참가자들이 조직의 성과향상을 위해 필요한 새로운 지식·기술·태도 등을 학습하여 실제 자신의 직무에 적용하는 것이다. 따라서 교육훈련 참가자가 학습한 지식이나 기술, 태도 등을 자신의 업무에 적용하는 것은 당연하다고 주장하였다(Baldwin과 Ford, 1988).

Kirkparick(1994)은 교육훈련의 효과성을 평가하기 위해 반응(Reaction), 학습(Learning), 행동(Behavior), 결과(Result) 등 네 수준의 준거를 제시하면서 이 중 행동준거(Behavior)가 바로 <표 1>에서와 같이 교육훈련의 전이 평가의 모체를 이루는 개념이고, 행동준거가 훈련프로그램에 참여한 결과 얻어지는 참가자들의 행동변화를 측정하는 것으로써 배운 지식과 기술, 태도를 직무현장에서 얼마나 잘 전이됐는가에 초점을 둔다고 주장하였다. 본 연구에서는 우편원격훈련의 목적이 재직근로자가 훈련 후 배운 내용을 현업에 활용하여 직무수행능력을 향상시키는 것이므로 훈련의 성과인 현업활용도를 분석대상으로 하였다.

2.2.1 현업활용도 결정요인

Kowalski(1988)은 기업교육훈련은 기업의 특정 목표를 성취하기위해 종업원들의 지식, 기술, 태도의 변화를 가져오도록 설계되어진 조직적인 활동으로, 기업이 라는 개방체계(open system)에서 이루어지며 기업의 외부적·내부적 환경에 영향을 받고 있다. 기업교육훈련 프로그램의 진행 및 운영자인 교육훈련 실시자, 학습자, 교육훈련 내용, 교육방법, 교육훈련 환경 등이 서로 상호작용을 하며 운영되므로 교육훈련 참가자의 학습 성과인 현업활용도에 영향을 주는 다양한 요인들을 고려해 볼 수 있다고 주장하였다(김동숙, 2000). 본 연구에서는 교육훈련 성과인 현업활용도 결정 요인을 <표 2>와 같이 구성하고 교육훈련 프로그램 구성요소를 독립변수로 설정하고, 교육훈련참가자의 개인적 특성, 그리고 학습자가 처한 환경적 지원을 조절변수로 설정하여 현업활용도에 미치는 영향을 분석하였다.

<표 1> Kirkpatrick의 4단계 평가 모형

단계	지표	평가내용	실시시기	방법
1단계	반응 (Reaction)	교육과정에 대해 학습자들이 만족하고 있는가?(학습자 만족도) - 교육프로그램에 대한 학습자들의 반응, 교육내용, 강사, 방법, 환경, 건의사항 등	교육중 교육직후	-설문조사 -Report -토의 -학습자 면접 -간담회
2단계	학습 (Learning)	교육과정에서 무엇을 배웠는가? -Knowledge, Skill, Attitude 등의 향상의 정도를 측정 -교육목표 달성도	교육 직전 교육직후	-교육전 · 후 비교 -행동개선 계획 -교육결과 보고서 -기능테스트 -상사의 관찰
3단계	행동 (Behavior)	참가자들이 배운대로 행동하고 있는가? -직장에서의 행동변화 -실제 업무에의 적용(현업 활용도)	교육종료 3~6개월 후	-상사와의 면접 -설문조사 -인사고과 결과
4단계	업적/성과 (Result)	조직에 긍정적인 영향을 주었는가? -생산성 향상, Cost 감소 -품질 향상, 불량률, Claim 건수 -기업이익 -사기, 이직률, 안전 사고율	장기적 평가	-각종 실적 Data -Line에 의한 평가 -발표회

※1~3단계 : 개인차원, 4단계 : 조직차원

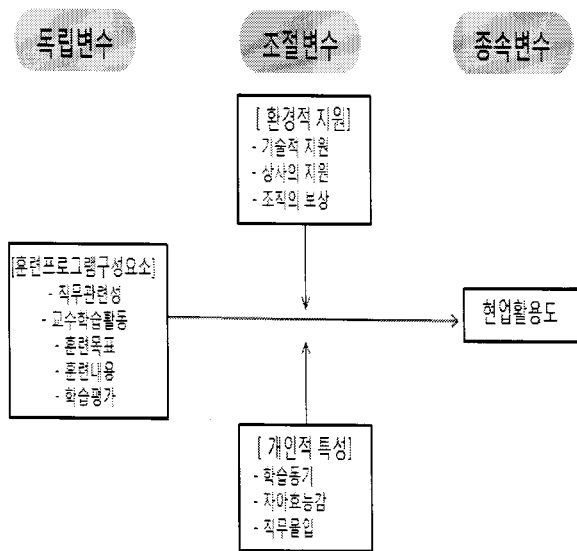
<표 2> 현업활용도 결정요인

구분(변수)	조 작 적 정 의	
프로 그램 구성 요소 (독립 변수)	직무관련성	교육훈련 내용이 실제로 직무와 연관되어 직무수행에 직접적으로 도움을 주는 정도
	교수학습활동	학습목표를 달성하기 위하여 교수자와 운영자 및 학습자간에 일어나는 지속적인 행위
	훈련목표	특정한 교수절차를 통하여 학습자들이 달성하고자하는 성취행동
	훈련내용	교육을 통해서 교육하고자 하는 '어떤 의도' 즉 교육목표의 구체적 표현
	학습평가	교육프로그램 참여의 결과 얻어진 참가자들의 태도 변화, 지식 획득, 기술향상의 정도
환경적 지원 (조절 변수)	기술적 지원	교육에서 배운 지식과 기술을 직무에 실제로 적용해 볼 수 있게 하는 지원
	상사의 지원	교육에서 학습한 것을 현업에 적용하고자 할 때 상사가 지원하고 강화해주는 인식
	조직의 보상	교육에 참가함으로써 받게 되는 금전적인 것과 비금전적인 것 들
개인적 특성 (조절 변수)	학습동기	교육이 내용을 학습하고자 하는 교육훈련 참가자의 특수한 열망
	자아효능감	특정 과제를 수행해내는 능력에 대한 신념
	직무몰입	개인이 자신의 직무에 몰두하여 이에 대한 깊은 관심과 높은 가치를 부여하는 심리적 상태

3. 연구방법

3.1 연구모형

본 연구는 피훈련자의 능력 요인 이외에도 학습동기, 태도 및 기대와 같은 다양한 피훈련자의 특징 요인들이 교육훈련의 효과에 영향을 미칠 수 있음을 밝히는 데 주된 관심을 두고 있는 Noe(1986)의 전이과정 모델과, 교육훈련의 성과에 영향을 미칠 수 있는 주요 선행변인으로서 피훈련자 특성과 교육훈련 설계 및 작업환경을 확인하고, 이들 변인이 교육훈련의 성과 즉, 학습과 전이에 영향을 미친다고 제안한 Baldwin과 Ford(1988)의 전이과정 모델을 토대로 연구모형과 가설을 설정하였다. 독립변수는 이도형(1995)의 연구 결과를 기초로 하여 우편원격훈련의 특성에 맞게 수정하였다. 우편원격훈련이 다른 훈련에 비하여 더 자기주도적인 학습 형태이므로 강사의 자질을 교수자 및 훈련기관의 역할인 교수학습활동으로 대체하고, 피드백을 학습평가로 대체하여 <표 2>와 같이 교육훈련 프로그램의 구성요소를 독립변수로 설정하였고 조절변수로는 환경적 지원, 개인적 특성을 설정하였다. 종속변수로는 본 연구의 목적이 교육의 성과인 현업활용도를 알아보기 위한 것이므로 Kirkpatrick (1994)이 제시한 <표 1>의 평가모형에 기초한 네 단계 평가 중에서 세 번째 단계 평가에 해당하는 행동평가인 현업활용도만을 분석의 대상으로 하였다. 본 연구에서 교육훈련 프로그램 구성요소와 현업활용도간의 관계를 밝히고, 개인적 특성 및 환경적 지원의 조절 효과를 검증하기 위하여 설계한 연구모형은 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 연구모형

3.2 가설 설정

3.2.1 훈련프로그램 구성요소와 현업활용도 간의 관계에 대한 가설

교육훈련 프로그램 구성요소는 교육훈련 프로그램을 개발, 설계, 실행, 평가하는 과정에서 각 구성 요소들의 특성과 기능에 대해 말하는 것인데, Baldwin과 Ford (1988)는 그들의 전이과정 모델에서 학습 원리, 훈련 절차, 교육 내용을 교육 설계 변인으로 설정하였으며, 이러한 변인들이 학습에 영향을 미치고 이러한 학습의 결과가 다시 간접적으로 전이에 영향을 미친다는 영향 관계를 설정하였다. 교육훈련 프로그램의 이런 설계적 특성이 학습과 전이에 미치는 영향 관계는 교육훈련 프로그램의 여러 구성 요소 중 교육훈련 프로그램 설계의 특성을 교육 방법, 교육 내용, 강사 자질, 피드백, 목표를 변인으로 설정한 이도형(1995)의 연구에서 검증된 바 있다. 본 연구에서는 우편원격훈련 프로그램의 구성 요소(직무 관련성, 교수학습활동, 훈련목표, 훈련 내용, 학습평가)가 교육훈련 성과인 현업활용도에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설 I. 훈련 프로그램 구성요소인 직무관련성, 교수학습활동, 훈련목표, 훈련내용, 학습평가는 현업활용도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3.2.2 환경적 지원의 조절효과에 대한 가설

학습참가자의 환경 역시 학습효과에 영향을 준다는 것은 주지의 사실이다. Baldwin과 Ford(1988)의 전이모형은 환경이 전이에는 직접적인 영향과 학습을 통한 간접적인 영향을 미친다고 설정하고 있는데, Noe(1986)의 전이 모형에서는 Baldwin과 Ford(1988)의 전이모형의 가정과는 달리 조직 환경이 전이에 대한 학습의 효과를 조절해 주는 조절변인(moderator)의 효과를 가진다고 가정하였다(최덕준, 2010). 오혜련(2009)의 논문에서 임효창 등(2001)도 조직적 지원으로써 상사의 지원이 조절적 효과를 가진다고 밝히고 있다.

Haris와 DeSimone(1994)은 조직의 보상, 상사의 지원 등을 내적 요인과는 달리 외적 요인으로 구분하고, 학습 효과인 행동에 영향을 미친다고 하였으며, Flechsig(1991)는 교육 환경 그 자체가 실제 생활의 한 부분이 되어 환경과 교육 훈련 사이에 상호 작용이 일어나게 되므로 교육 훈련의 효과성을 설명하는 데 중요한 요인이 될 수 있다고 하였다(김동숙, 2000). 본 연구에서는 선행연구에서 제기된 주장 및 실증 연구 결

과를 기초로 훈련 참가자의 환경적 지원이 교육 훈련 성과에 조절효과를 미치는 것으로 보고 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설II. 훈련 프로그램의 구성요소가 현업활용도에 미치는 영향은 환경적 지원인 기술적 지원, 상사의 지원, 조직의 보상에 따라 다르게 나타날 것이다.

3.2.3 개인적 특성의 조절효과에 대한 가설

학습자의 개인적 특성이 학습 성과에 영향을 미친다는 것은 환경적 지원과 마찬가지로 주지의 사실이다.

Noe(1986)의 연구에서는 학습동기가 학습 성과에 직접적인 영향을 미친다는 것이 증명되었다(이재형, 2006).

Bandura(1986)는 자아효능감이란 특정과업을 성공적으로 잘 조직하고 수행하기 위해 요구되는 능력이 자신에게 있을 것이라는 개인의 신념을 의미하는 것으로 자아효능감이 클수록 학습효과도 커지게 된다고 하였다(이도형, 1995). 직무몰입은 개인이 자신의 직무에 몰두하여 이에 대한 깊은 관심과 높은 가치를 부여하는 심리적 상태를 의미하는데, Noe와 Schmitt(1986)도 연구결과에서 학습효과에 유의한 영향을 미치고 있는 것으로 주장하였다(이수진, 2002). 본 연구에서는 선행 연구에서 제기된 주장 및 실증 연구결과를 기초로 훈련 참가자의 개인적 특성(학습동기, 자아효능감, 직무몰입)이 교육훈련 성과인 현업활용도에 조절효과를 미치는 것으로 보고 다음과 같이 가설을 설정하였다.

가설III. 훈련 프로그램의 구성요소가 현업활용도에 미치는 영향은 개인적 특성인 학습동기, 자아효능감, 직무몰입에 따라 다르게 나타날 것이다.

3.3 측정도구

현업활용도를 측정하기 위해서 우편원격훈련과정을 수료한지 3개월이 지난 재직근로자 956명을 대상을 실시한 본 설문은 훈련 프로그램 구성요소 26개 문항, 환경적 지원 12개 문항, 개인적 특성 12개 문항, 현업활용도 5개 문항으로 구성하였다.

인구통계학적 변인으로서 성별, 연령, 학력, 직급, 고용형태, 근속년수, 교육받은 분야 각 1개 문항으로 총 7개 문항으로 구성하였다. 모든 척도는 Likert 5점 척도로 평가하였으며, 각 문항에 대한 조사 대상자의 응답은 '전혀 그렇지 않다'(1점), '그렇지 않다'(2점), '보통이다'(3점), '그렇다'(4점), '매우 그렇다'(5점)로 평가하였

다. 본 연구의 측정도구에 대한 내용을 요약하면 <표 3>과 같다.

<표 3> 설문지 구성

변인명	설문내용	문항수
훈련목표	훈련목표달성의 도움정도, 현실적인 목표수립, 개인의 욕구반영, 구체적인 목표 등	4
직무관련성	직무와의 관련성, 구체적인 자료제시, 업무적용 등	3
훈련내용	학습목표와 연계, 업무와 연계, 최신동향, 학습용이, 교재량, 난이도	7
교수학습활동	튜터의 전문성, 신속한 피드백, 학습독려, 서비스의 질 등	8
학습평가	적절한 과제, 난이도, 채점기준, 평가방법, 평가결과 피드백 등	4
기술적지원	정보제공, 처리시간, 기술교육 훈련의 기회 제공 등	4
상사의 지원	업무적용도움, 교육의 기회제공 등	4
조직의 보상	직무배치, 변화수용, 성과평가제도	4
학습동기	훈련필요 확신, 새로운 기술, 지식 습득 용이	4
자아효능감	자신감, 충분한 자격, 노력 중요	4
직무몰입	업무처리, 몰입, 책임 등	4
현업활용도	현업적용, 업무수행능력 향상 등	5
인구통계학적 특성	성별, 연령, 학력, 직급, 고용형태 근속년수, 교육받은 분야	7

3.4 분석방법

설문조사 결과 불성실하게 응답한 설문을 제외하고 회수된 설문지는 956부이며, 회수율은 4.4%이었다. 수집된 설문의 분석을 위하여 SPSS 12.0 프로그램을 이용하여 다음과 같은 분석방법을 사용하였다. 첫째, 측정도구의 타당도 검증을 위해서 요인분석을 실시하였고, 측정도구의 신뢰도 검증을 위해서는 Cronbach's α 계수를 산출하였다. 둘째, 교육훈련 프로그램 구성요소가 현업활용도를 예측하는데 유용한 변인인지 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 셋째, 교육훈련 구성요소 및 환경적 요인, 개인적 특성의 모든 변인을 대상으로 어느 변인이 현업활용도를 예측하는데 유용한 변인인지 알아보기 위해 동시입력방식의 다중회귀 분석을 실시하고 나온 결과로 교육훈련 구성요소 및 환경적 지원요인, 개인의 특성의 모든 변인을 대상으로

현업활용도에 미치는 상대적 영향력을 알아보기 위하여 단계 입력방식의 위계적 다중회귀분석을 실시하였다. 넷째, 환경적 지원과 개인적 특성 모든 변인의 조절효과 검증을 위하여 계층별 회귀분석을 실시하였다.

4. 연구결과 및 분석

4.1 인구통계학적 특성

인구통계학적 특성으로서 성별, 연령별, 학력별, 직급별, 고용형태별, 근속년수별, 교육받은 분야별 특성은 <표 4>와 같다. 연령별로는 31-35세가, 근속년수는 5-10년이, 교육받은 분야는 경영일반분야가 가장 많았다. 현업활용도에 대한 교육받은 분야별 인식수준은 안전관리 분야와 금융보험 분야가 다른 분야보다는 긍정적으로 인식하고 있는 것으로 나타났다.

<표 4> 연구대상자의 인구통계학적 분포(N=956)

구분		빈도(N)	백분율(%)
성별	남자	757	79.2
	여자	199	20.8
연령	20-25세	9	0.9
	26-30세	208	21.8
	31-35세	292	30.5
	36-40세	210	22.0
	41-45세	132	13.8
	46-50세	76	7.9
	51세이상	29	3.0
학력	고졸	81	8.5
	전문대졸	139	14.5
	대졸	606	63.4
	대학원졸	130	13.6
직급	사원	243	25.4
	주임급	83	8.7
	대리급	248	25.9
	과장급	274	28.7
고용형태	부장급	108	11.3
	비정규직	29	3.0
	정규직	927	97.0
	근속년수	1년미만	31
1-3년 미만		167	17.5
3-5년 미만		178	18.6
5-10년 미만		265	27.7
10-15년 미만		139	14.5
15년 이상		176	18.4
교육받은 분야	생산관리분야	201	21.0
	금융보험분야	84	8.8
	영업판매분야	139	14.5
	안전관리분야	33	3.5
	의료보건분야	21	2.2
	음식서비스분야	23	2.4
	정보통신분야	153	16.0
	경영일반분야	302	31.6

4.2 측정도구의 타당도 및 신뢰도 검증

4.2.1 타당도 검증

본 연구에 사용된 변수들이 적절하게 구성되었는지 베리맥스 회전방법으로 추출된 변수 가운데 설명력을 높이기 위해 요인분석을 실시한 결과, 일반적으로 요인 적재치가 0.5이상이므로 유의한 것으로 판단된다. 성분 1의 설명력은 21.238, 성분2의 설명력은 14.614, 성분3의 설명력은 13.892, 성분4의 설명력은 12.694, 성분5의 설명력은 10.513으로 나타났다. 훈련 프로그램 구성요소의 요인분석 결과는 <표 5>와 같고, 환경적 지원의 요인분석 결과는 <표 6>과 같고, 개인적 특성의 요인분석 결과는 <표 7>과 같으며, 현업활용도의 요인분석 결과는 <표 8>과 같다

<표 5> 훈련프로그램 구성요소에 대한 요인분석 결과

요인	항목	성분				
		1	2	3	4	5
교수 학습 활동	I-16	.836	.164	.200	.162	.172
	I-18	.800	.224	.193	.166	.161
	I-17	.795	.245	.185	.133	.212
	I-19	.788	.236	.198	.188	.124
	I-15	.752	.189	.237	.238	.178
훈련 내용	I-12	.275	.748	.185	.258	.135
	I-10	.152	.700	.279	.236	.164
	I-11	.319	.679	.187	.207	.105
	I-13	.236	.669	.328	.133	.217
학습 평가	I-24	.194	.312	.786	.135	.206
	I-23	.181	.285	.776	.126	.226
	I-26	.386	.225	.661	.267	.152
	I-25	.365	.170	.635	.336	.089
훈련 목표 설정	I-4	.151	.206	.163	.759	.203
	I-1	.201	.222	.218	.757	.130
	I-3	.313	.272	.162	.592	.283
	I-2	.250	.212	.169	.536	.489
직무 관련 성	I-5	.119	.011	.258	.359	.717
	I-6	.304	.390	.190	.186	.666
설명 된 총분 산	I-7	.390	.339	.160	.152	.627
	고유값	4.248	2.923	2.778	2.539	2.103
	분산율	21.238	14.614	13.892	12.694	10.513
	누적 분산율	21.238	35.852	49.743	62.438	72.961

<표 6> 환경적 지원에 대한 요인분석 결과

요인	항목	성분		
		1	2	3
상사의 지원	II-6	.806	.309	.284
	II-5	.802	.294	.259
	II-7	.789	.314	.215
	II-4	.729	.265	.372
조직의 보상	II-10	.316	.807	.206
	II-11	.169	.793	.296
	II-9	.447	.689	.302
	II-8	.458	.683	.223
기술적 지원	II-2	.219	.202	.855
	II-1	.318	.279	.742
	II-3	.369	.382	.637
	고유값	3.269	2.838	2.289
설명된 총분산	분산율	29.720	25.796	20.809
	누적 분산율	29.720	55.515	76.324

<표 7> 개인적 특성에 대한 요인분석 결과

요인	항목	성분		
		1	2	3
학습 동기	III-2	.847	.189	.208
	III-1	.791	.267	.185
	III-4	.686	.270	.269
직무 몰입	III-11	.213	.850	.184
	III-12	.390	.719	.208
	III-10	.355	.504	.446
자아 효능감	III-8	.360	.180	.839
	III-7	.133	.568	.622
설명된 총분산	고유값	2.283	2.028	1.517
	분산율	28.534	25.354	18.960
	누적 분산율	25.534	53.888	72.848

<표 8> 현업활용도에 대한 요인분석 결과

요인	항목	요인적재치	고유값	누적분산율
현업 활용도	IV-2	.883	3.730	74.601
	IV-1	.883		
	IV-5	.881		
	IV-3	.843		
	IV-4	.827		

4.2.2 신뢰도 검증

훈련프로그램 구성요소, 환경적 지원, 개인적 특성, 현업활용도를 구성하는 전 항목의 Cronbach α 신뢰도 테스트를 실시한 결과 0.6을 넘어 개념의 신뢰도는 충분하다고 해석할 수 있다. 결과는 <표 9>, <표 10>, <표 11>, <표 12>와 같다.

<표 9> 훈련프로그램 구성요소에 대한 신뢰도

요인	항목	항목이 삭제된 경우 Cronbach α	Cronbach α	항목수
훈련 목표	I-1	.947	.832	4
	I-2	.947		
	I-3	.947		
	I-4	.948		
직무관련성	I-5	.949	.783	3
	I-6	.946		
	I-7	.946		
훈련 내용	I-10	.947	.848	4
	I-11	.947		
	I-12	.946		
	I-13	.947		
교수학습 활동	I-15	.946	.930	5
	I-16	.946		
	I-17	.946		
	I-18	.946		
	I-19	.946		
학습 평가	I-23	.947	.878	4
	I-24	.947		
	I-25	.947		
	I-26	.946		

<표 10> 환경적지원에 대한 신뢰도

요인	항목	항목이 삭제된 경우 Cronbach α	Cronbach α	항목수
기술적 지원	II-1	.932	.819	3
	II-2	.934		
	II-3	.930		
상사의 지원	II-4	.928	.908	4
	II-5	.928		
	II-6	.927		
	II-7	.929		
조직의 보상	II-8	.928	.883	4
	II-9	.926		
	II-10	.930		
	II-11	.933		

<표 11> 개인적 특성에 대한 신뢰도

요인	항목	항목이 삭제된 경우 Cronbach α	Cronbach α	항목수
학습 동기	III-1	.871	.801	3
	III-2	.871		
	III-4	.873		
자아 효능감	III-7	.873	.694	2
	III-8	.870		
직무 몰입	III-10	.871	.774	3
	III-11	.873		
	III-12	.867		

<표 12> 현업활용도에 대한 신뢰도

요인	항목	항목이 삭제된 경우	Cronbach α	항목수
		Cronbach α		
현업 활용 도	IV-1	.889	.914	5
	IV-2	.890		
	IV-3	.901		
	IV-4	.905		
	IV-5	.890		

4.3 연구가설의 검증

4.3.1 가설 I의 검증

가설 I은 교육훈련 프로그램 구성요소를 설명하는 직무관련성, 교수학습활동, 훈련목표, 훈련내용, 학습평가의 5가지 변인들이 각각 현업활용도에 정(+)의 영향을 미치는지, 또한 어느 변인이 현업활용도를 예측하는데 유용한 변인인지에 대해 알아보기 위한 것이다. 교육훈련프로그램 변인들을 독립변수로 하고 현업활용도를 종속변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다. 그 결과는 <표 13>과 같다.

신뢰수준 95%수준에서 분석한 결과 모형의 설명력은 60.5%이고 유의확률이 .000으로 훈련 과정 프로그램 구성요소 5가지는 모두 현업활용도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. Durbin-Watson은 1.954로 기준 값인 2에 매우 근접하고 0 또는 4에 가깝지 않기 때문에 잔차 들 간에 상관관계가 없는 것으로 판단된다. 즉, 회귀모형에 적합하다는 것을 알 수 있다. 그리고

다중회귀분석에서는 독립변수 간에 상관관계가 존재하는 지 아닌지가 매우 중요한 사항이다. 이는 공차한계 (Tolerance)값이 0.1 이하일 때는 다중공선성에 문제가 있다고 해석한다. 위의 결과 공차한계 값은 훈련목표, 직무관련성, 교수학습활동, 학습평가, 훈련내용이 각 .417, .411, .420, .479, .423으로 나타나 다중공선성에는 문제가 없다고 본다. 교육훈련 프로그램 구성요소와 현업활용도 간의 영향관계를 파악한 결과, t값은 5.754, 10.608, 2.723, 6.069, 4.077, p값은 .000($p < 0.5$)으로 가설 I은 채택되었으며, 훈련 과정의 프로그램 구성요소 가운데 현업활용도에 가장 높은 영향을 미치는 변인이 직무관련성, 훈련목표, 교수학습활동, 학습평가, 훈련내용 순으로 조사되었다. 분석결과 우편원격훈련의 현업활용도를 높이기 위해서는 훈련프로그램을 개발하는 훈련기관에서 프로그램을 개발할 시 직무관련성이 높은 훈련프로그램을 개발하는 것이 중요하다는 것을 시사하고 있다고 할 수 있다. 부가적으로 가설에서는 제외되었으나 조절변수도 독립변수의 일종이므로 전체변인과 현업활용도에 대한 상대적 예측력을 알아보기 위하여 전체변인과 현업활용도에 대한 다중회귀분석결과, 신뢰수준 95%에서 직무관련성, 학습평가, 교수학습활동, 기술적 지원, 조직의 보상, 학습동기, 직무몰입 변인들은 통계적으로 유의하게 나타났으므로 이들 변인들은 현업활용도를 예측하는데 유용한 변인이라고 할 수 있지만, 훈련목표, 훈련내용, 상사의 지원, 자아효능감 등은 통계적으로 유의하지 않았으므로 현업활용도를 예측하는데 유용하다고 할 수 없다.

<표 13> 훈련 프로그램 구성요소와 현업활용도 간의 다중회귀분석 결과

모형	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률	공선성 통계량		R ²	Durbin - Watson	F	유의 확률 (F)
	B	표준 오차	베타			공차 한계	VIF				
(상수)	.237	.091		2.593	.010			.605	1.954	290.791	.000
훈련목표	.200	.035	.182	5.754	.000	.417	2.397				
직무관련성	.331	.031	.337	10.608	.000	.411	2.432				
훈련내용	.085	.031	.086	2.723	.007	.420	2.381				
교수학습활동	.173	.028	.179	6.069	.000	.479	2.088				
학습평가	.127	.031	.128	4.077	.000	.423	2.362				

이것을 근거로 현업활용도를 예측하는 데 유용한 전 체변인과 현업활용도에 대한 상대적 예측력을 알아 본 결과는 <표 14>와 같다. 먼저 모델1을 살펴보면, 기술적 지원/조직의 보상은 현업활용도의 변량을 39.7% 설명하고 있으며, 기술적 지원/조직의 보상을 높 게 할수록 학습자의 현업활용도는 높아지는 것으로 나 타나고 있다($t=10.607, 9.165, p=.000$).

모델 2는 모델1에서 직무관련성과 학습평가, 교수학 습활동을 추가로 회귀시킨 것으로서, 모델 1에 비해 20.4% 더 설명하고 있다. 또한 기술적 지원($t=4.679, p=.000$), 조직의 보상($t=4.563, p=.000$), 직무관련성 ($t=13.137, p=.000$), 학습평가($t=4.845, p=.000$), 교수학습 활동($t=6.305, p=.000$)은 학습자의 현업활용도에 긍정적 인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

모델 3은 모델 2에서 학습동기와 직무몰입을 추가로 회귀시킨 결과이다.

모델 3은 학습자의 현업활용도의 변량을 65.2% 설명 하고 있으며, 이는 모델 2에 비해 3.3% 더 설명하고 있 는 결과이다. 기술적 지원($t=3.062, p=.000$), 조직의 보 상($t=4.089, p=.000$), 직무관련성($t=11.625, p=.000$), 학습 평가($t=2.982, p=.000$), 교수학습활동($t=5.779, p=.000$),

학습동기($t=5.726, p=.000$), 직무몰입($t=4.446, p=.000$)은 종속변수에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다.

위계적 회귀분석에서 검정할 수 있는 가장 중요한 요소인 상대적 영향력의 평가는 최종모형인 모형 3을 기준으로 하며, 모형3에서 표준화계수인 베타(β)값의 절대치를 보고 판단한다.

학습자의 현업활용도에 영향을 미치는 변수들 간의 상대적 영향력을 평가하면, 직무관련성($\beta=.322$)이 학습 성과인 현업활용도에 가장 큰 영향력을 보이는 변수로 나타나고 있으며, 다음은 교수학습활동($\beta=.157$)이 두 번 째로 큰 영향력을 보이는 변수이다. 세 번째로는 학습 동기($\beta=.153$), 네 번째로는 직무몰입($\beta=.116$), 다섯 번째 로는 조직의 보상($\beta=.113$), 여섯 번째로 기술적 지원 ($\beta=.087$), 일곱 번째로 학습평가($\beta=.084$)의 순으로 나타 났다. 공차한계는 모두 0.1이상의 수치를 보여 다중공 선성에는 문제가 없는 것으로 판단 할 수 있고 Durbin -Watson은 1.889로 기준값인 2에 매우 근접하고 0 또 는 4에 가깝지 않기 때문에 잔차 들 간에 상관관계가 없는 것으로 판단된다. 이에 회귀모형은 적합하다고 해 석할 수 있다.

<표 14> 현업활용도에 영향을 미치는 위계적 회귀분석 검정 결과

독립 변수	모델1			모델2			모델3			공차 한계
	표준 오차	베타	t값 (유의도)	표준 오차	베타	t값 (유의도)	표준 오차	베타	t값 (유의도)	
상수	.092	-	14.358 (.000)	.087	-	2.815 (.000)	.098	-	-2.627 (.002)	
기술적지원	.034	.368	10.607 (.000**)	.029	.137	4.679 (.000**)	.028	.087	3.062 (.000**)	.447
조직의보상	.030	.318	9.165 (.000**)	.025	.131	4.563 (.000**)	.024	.113	4.089 (.000**)	.481
직무관련성				0.28	.374	13.137 (.000**)	.027	.322	11.625 (.000**)	.475
학습평가				0.29	.140	4.845 (.000**)	0.28	.084	2.982 (.003**)	.458
교수학습활동				0.27	.179	6.305 (.000**)	.026	.157	5.779 (.000**)	.493
학습동기							.030	.153	5.726 (.000**)	.509
직무몰입							.029	.116	4.446 (.000**)	.532
통계량	$R^2=.397$, 수정된 $R^2=.396$, $F=313.422$, $P=.000$			$R^2=.621$, 수정된 $R^2=.619$, $F=310.939$, $P=.000$			$R^2=.654$, 수정된 $R^2=.652$, $F=256.480$, $P=.000$ Durbin-Watson=1.889			

** $p<0.01$

4.3.2 가설Ⅱ, Ⅲ의 검증

가설 Ⅱ,Ⅲ을 검증하기위하여 본 연구에서는 조절효과 검정을 위한 분석방법으로 계층별 회귀분석을 하였다. 이는 회귀식에 변수들을 단계적으로 투입하는 과정에서 조절효과를 확인하고자 하는 변수를 독립변수와 곱셈을 결합한 항목을 추가했을 때 설명력 R² 값이 통계적으로 유의하게 증가하는가의 여부를 통해 조절효과를 알아보는 방법이다.

조절효과 분석은 1단계, 2단계, 3단계 과정을 거치며, 마지막 제3단계에서 상호작용항(독립변수×조절변수)을

회귀식으로 추가로 투입하였을 때, 설명력(R²)이 유의 수준 하에서 유의하게 증가하였다면 조절효과가 있다고 해석한다(송지훈, 2011) 조절변인의 조절효과를 알아보기 위한 가설은 <표 20>과 같이 설정하였다. 분석결과 조절효과가 있는 경우는 <표 15>, <표 16>, <표 17>, <표 18>, <표 19>의 분석결과로 가설이 채택되었으며, 그 외 가설들은 조절효과가 없는 것으로 나타나 기각되었다. 종합적인 조절효과 검증결과는 <표 20>과 같다.

<표 15> 직무관련성과 현업활용도에 대한 상사의 지원의 조절효과

모형	R	R 제곱	수정된 R 제곱	추정값의 표준오차	통계량 변화량				
					R 제곱 변화량	F 변화량	자유도1	자유도2	유의확률 F 변화량
1	.710(a)	.504	.503	.49651	.504	969.258	1	954	.000
2	.750(b)	.563	.562	.46628	.059	128.725	1	953	.000
3	.752(c)	.565	.563	.46552	.002	4.097	1	952	.043

* p<0.05

<표 16> 직무관련성과 현업활용도에 대한 자아효능감의 조절효과

모형	R	R 제곱	수정된 R 제곱	추정값의 표준오차	통계량 변화량				
					R 제곱 변화량	F 변화량	자유도1	자유도2	유의확률 F 변화량
1	.710(a)	.504	.503	.49651	.504	969.258	1	954	.000
2	.729(b)	.532	.531	.48279	.028	56.011	1	953	.000
3	.731(c)	.534	.533	.48176	.002	5.076	1	952	.024

* p<0.05

<표 17> 훈련목표와 현업활용도에 대한 학습동기의 조절효과

모형	R	R ²	수정된 R ²	추정값의 표준오차	통계량 변화량				
					R 제곱 변화량	F 변화량	자유도1	자유도2	유의확률 F 변화량
1	.660(a)	.436	.435	.52942	.436	737.588	1	954	.000
2	.699(b)	.488	.487	.50458	.052	97.232	1	953	.000
3	.700(c)	.490	.489	.50375	.002	4.168	1	952	.041

* p<0.05

<표 18> 훈련목표와 현업활용도에 대한 자아효능감의 조절효과

모형	R	R ²	수정된 R ²	추정값의 표준오차	통계량 변화량				
					R 제곱 변화량	F 변화량	자유도1	자유도2	유의확률 F 변화량
1	.660(a)	.436	.435	.52942	.436	737.588	1	954	.000
2	.677(b)	.458	.457	.51939	.022	38.187	1	953	.000
3	.679(c)	.461	.459	.51810	.003	5.769	1	952	.016

* p<0.05

<표 19> 훈련목표와 현업활용도에 대한 직무몰입의 조절효과

모형	R	R ²	수정된 R ²	추정값의 표준오차	통계량 변화량				
					R 제곱 변화량	F 변화량	자유도1	자유도2	유의확률 F 변화량
1	.660(a)	.436	.435	.52942	.436	737.588	1	954	.000
2	.705(b)	.497	.496	.50034	.061	115.135	1	953	.000
3	.708(c)	.501	.499	.49856	.004	7.788	1	952	.005

* p<0.05

<표 20> 조절변수의 조절효과 (종합)

가설	가설 내용	채택여부
환경적 지원의 조절효과에 대한 가설		
II	훈련 프로그램 구성요소 중 직무관련성이 현업활용도에 미치는 영향은 환경적 지원에 따라 다르게 나타날 것이다.	
II-1	훈련의 프로그램 구성요소 중 직무관련성이 현업활용도에 미치는 영향은 기술적 지원이 많을 수록 높을 것이다.	기각
II-2	훈련의 프로그램 구성요소 중 직무관련성이 현업활용도에 미치는 영향은 상사의 지원이 많을 수록 높을 것이다.	채택
II-3	훈련의 프로그램 구성요소 중 직무관련성이 현업활용도에 미치는 영향은 조직의 보상이 많을 수록 높을 것이다.	기각
III	훈련 프로그램 구성요소 중 교수학습활동이 현업활용도에 미치는 영향은 환경적 지원에 따라 다르게 나타날 것이다.	
III-1	훈련의 프로그램 구성요소 중 교수학습활동과 현업활용도와의 관계는 기술적 지원이 많을 수록 높을 것이다.	기각
III-2	훈련의 프로그램 구성요소 중 교수학습활동과 현업활용도와의 관계는 상사의 지원이 많을 수록 높을 것이다.	기각
III-3	훈련의 프로그램 구성요소 중 교수학습활동과 현업활용도와의 관계는 조직의 보상이 많을 수록 높을 것이다.	기각
IV	훈련 프로그램 구성요소 중 훈련목표가 현업활용도에 미치는 영향은 환경적 지원에 따라 다르게 나타날 것이다.	
IV-1	훈련의 프로그램 구성요소 중 훈련목표와 현업활용도와의 관계는 기술적 지원이 많을 수록 높을 것이다.	기각
IV-2	훈련의 프로그램 구성요소 중 훈련목표와 현업활용도와의 관계는 상사의 지원이 많을 수록 높을 것이다.	기각
IV-3	훈련의 프로그램 구성요소 중 훈련목표와 현업활용도와의 관계는 조직의 보상이 많을 수록 높을 것이다.	기각
V	훈련 프로그램 구성요소 중 훈련내용이 현업활용도에 미치는 영향은 환경적 지원에 따라 다르게 나타날 것이다.	
V-1	훈련의 프로그램 구성요소 중 훈련내용과 현업활용도와의 관계는 기술적 지원이 많을 수록 높을 것이다.	기각
V-2	훈련의 프로그램 구성요소 중 훈련내용과 현업활용도와의 관계는 상사의 지원이 많을 수록 높을 것이다.	기각
V-3	훈련의 프로그램 구성요소 중 훈련내용과 현업활용도와의 관계는 조직의 보상이 많을 수록 높을 것이다.	기각
VI	훈련 프로그램 구성요소 중 학습평가가 현업활용도에 미치는 영향은 환경적 지원에 따라 다르게 나타날 것이다.	
VI-1	훈련의 프로그램 구성요소 중 학습평가와 현업활용도와의 관계는 기술적 지원이 많을 수록 높을 것이다.	기각
VI-2	훈련의 프로그램 구성요소 중 학습평가와 현업활용도와의 관계는 상사의 지원이 많을 수록 높을 것이다.	기각
VI-3	훈련의 프로그램 구성요소 중 학습평가와 현업활용도와의 관계는 조직의 보상이 많을 수록 높을 것이다.	기각
개인적 특성의 조절효과에 대한 가설		
VII	훈련의 프로그램 구성요소 중 직무관련성이 현업활용도에 미치는 영향은 개인적 특성에 따라 다르게 나타날 것이다.	
VII-1	훈련의 프로그램 구성요소 중 직무관련성과 현업활용도와의 관계는 학습동기가 높을 수록 높을 것이다.	기각
VII-2	훈련의 프로그램 구성요소 중 직무관련성과 현업활용도와의 관계는 자아효능감이 높을 수록 높을 것이다.	채택
VII-3	훈련의 프로그램 구성요소 중 직무관련성과 현업활용도와의 관계는 직무몰입이 높을 수록 높을 것이다.	기각
VIII	훈련의 프로그램 구성요소 중 교수학습활동이 현업활용도에 미치는 영향은 개인적 특성에 따라 다르게 나타날 것이다.	
VIII-1	훈련의 프로그램 구성요소 중 교수학습활동과 현업활용도와의 관계는 학습동기가 높을 수록 높을 것이다.	기각
VIII-2	훈련의 프로그램 구성요소 중 교수학습활동과 현업활용도와의 관계는 자아효능감이 높을 수록 높을 것이다.	기각
VIII-3	훈련의 프로그램 구성요소 중 교수학습활동과 현업활용도와의 관계는 직무몰입이 높을 수록 높을 것이다.	기각
IX	훈련의 프로그램 구성요소 중 훈련목표가 현업활용도에 미치는 영향은 개인적 특성에 따라 다르게 나타날 것이다.	
IX-1	훈련의 프로그램 구성요소 중 훈련목표와 현업활용도와의 관계는 학습동기가 높을 수록 높을 것이다.	채택
IX-2	훈련의 프로그램 구성요소 중 훈련목표와 현업활용도와의 관계는 자아효능감이 높을 수록 높을 것이다.	채택
IX-3	훈련의 프로그램 구성요소 중 훈련목표와 현업활용도와의 관계는 직무몰입이 높을 수록 높을 것이다.	채택
X	훈련의 프로그램 구성요소 중 훈련내용이 현업활용도에 미치는 영향은 개인적 특성에 따라 다르게 나타날 것이다.	
X-1	훈련의 프로그램 구성요소 중 훈련내용과 현업활용도와의 관계는 학습동기가 높을 수록 높을 것이다.	기각
X-2	훈련의 프로그램 구성요소 중 훈련내용과 현업활용도와의 관계는 자아효능감이 높을 수록 높을 것이다.	기각
X-3	훈련의 프로그램 구성요소 중 훈련내용과 현업활용도와의 관계는 직무몰입이 높을 수록 높을 것이다.	기각
XI	훈련의 프로그램 구성요소 중 학습평가가 현업활용도에 미치는 영향은 개인적 특성에 따라 다르게 나타날 것이다.	
XI-1	훈련의 프로그램 구성요소 중 학습평가와 현업활용도와의 관계는 학습동기가 높을 수록 높을 것이다.	기각
XI-2	훈련의 프로그램 구성요소 중 학습평가와 현업활용도와의 관계는 자아효능감이 높을 수록 높을 것이다.	기각
XI-3	훈련의 프로그램 구성요소 중 학습평가와 현업활용도와의 관계는 직무몰입이 높을 수록 높을 것이다.	기각

5. 결론

본 연구에서는 우편원격훈련을 이수한 학습자의 훈련프로그램 구성요소와 훈련의 성과인 현업활용도와의 관계를 살펴보고, 학습자가 처해있는 환경적 지원과 학습자 개인적 특성의 조절효과를 검증하였다. 검증 결과, 훈련 프로그램의 구성요소는 현업활용도를 60.5% 설명하고 있으며 모두 현업활용도 예측에 정(+)의 관계로 나타났다. 또한 직무관련성이 현업활용도에 미치는 영향에서 환경적 지원 변인 중 상사의 지원만이 조절효과를 보여주고 있고, 개인적 특성은 직무관련성이 현업활용도에 미치는 영향에서 자아효능감이 조절효과가 있는 것으로 나타났으며, 훈련목표가 현업활용도에 미치는 영향에서 학습동기, 자아효능감, 직무몰입이 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 연구 결과에서 훈련 프로그램 구성요소 변인이 현업활용도를 60.5% 설명한다고 하는 것은, 현재 일각에서 우편원격훈련의 효과성에 대한 부정적인 시각이 있지만 우편원격훈련이 재직자의 직무수행능력을 향상시키는 기업교육의 하나로 발전할 가능성이 많음을 시사해주는 것이며, 우편원격훈련이 다른 집체나 이러닝 교육보다 자기 주도적인 학습형태이기 때문에 훈련 프로그램의 의존도가 그만큼 높다는 것을 의미하기도 한다.

이 논문의 의의는 우편원격훈련이 재직자의 직무수행능력을 향상시키는 기업교육훈련으로서의 유효성이 규명된 것이다. 그리고 교육훈련의 성과인 현업활용도를 제고하기 위하여 훈련 프로그램 구성요소 중 직무관련성이 높은 과정을 개발하는 것이 무엇보다도 중요하다는 것을 확인하는 계기가 되었으며, 현재 훈련기관에서 개발된 과정의 적절성에 대한 사전심사를 위하여 과정심사를 맡고 있는 한국기술교육대학교의 역할, 즉, 개발된 훈련과정이 학습대상자별로 직무를 향상시킬 수 있도록 교재가 개발됐는지, 학습자가 자기 주도적으로 학습할 수 있게 프로그램이 설계됐는지에 대한 심사의 중요성을 일깨워주는 계기가 되었다. 또한 훈련의 성과를 높이기 위하여 학습자가 훈련 과정 중이나 훈련 후 상사가 다방면으로 지원할 수 있는 방안 모색과, 훈련에 임하기 전 학습자들의 개인적인 자세 또한 학습효과를 높이는데 중요한 요인이므로 평생학습의 필요성에 대한 인식을 심어주는 것이 중요하다는 것을 시사하고 있다.

6. 참고 문헌

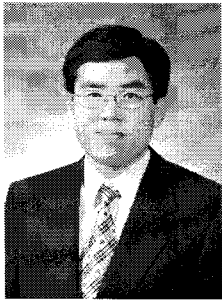
- [1] 고용부 고시 제 2010-15호.
- [2] 김동숙, "기업의 교육훈련 학습성과 결정요인", 서강대학교 대학원 석사학위 논문, (2000)
- [3] 박준서, "중소기업 교육훈련전이에 관한 연구", 인하대학교 대학원 경영학 박사학위 논문, (2007)
- [4] 송지훈, 논문작성에 필요한 SPSS/MOS 통계분석방법, 21세기사, (2011).
- [5] 오영훈·이수경, 「우편원격훈련 질 제고를 위한 훈련과정 운영 개선 방안 연구」, 서울: 한국직업능력개발원, (2010).
- [6] 오영훈·손유미, 「우편매체를 이용한 통신훈련의 문제점과 발전방안」. 한국직업능력개발원.(2001).
- [7] 오혜련, "호텔 종사원 교육의 학습성과와 전이 성과 연구", 경기대학교대학원 석사학위논문, (2009)
- [8] 이도형. "조직 내 교육훈련의 학습 및 전이 효과", 성균관대학교 대학원 박사학위 논문, (1995).
- [9] 이수진, 기업의 교육훈련 유효성에 영향을 미치는 변인에 관한 연구, 계명대학교 교육대학원 석사학위논문,(2002)
- [10] 이재형(2006), 기업교육훈련 구성요소와 조직유효성 간의 관계, 고려대학교 교육대학원 석사학위논문, (2006)
- [11] 임효창, 남기찬, 박정규, "기업 내 가상교육훈련시스템의 효과성 결정요인에 관한 연구", 인사관리 연구, 25 (2001) : 397-423.
- [12] 최덕준, "교육훈련에서 학습전이의 영향 요인 연구", 고려대학교 교육대학원 석사학위 논문, (2010).
- [13] Baldwin, T. T., & Ford, J. K. "Transfer training: a review and directions for future research". Personnel Psychology, 41(1), 1988.
- [14] Bandura, A. "Social foundations of thought and action: a social cognitive theory". Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ, 1986.
- [15] Foechsig, K. H. "Instructional Design: A new fashion or a new development stage in reaching method?" Education, Vol.28, No. 1(1991) : 68-69.
- [16] Harris, D. M., & DeSimone, R. L. "Human Resource Development", Fort Worth : The Dryden Press, (1994).
- [17] Kirkpatrick, D. L. "Evaluation Training Programs: The Four Levels". Berrett-Koehler Publishers, Inc, (1994).

[18] Kowalski, T. J., The Organization and Planning of Adult Education, Albany : Statt University of N.Y. Press, 1988, : 9.
 [19] Noe, R. A. . "Trainees' Attributes and Attitudes: Influences on Training Effectiveness." Academy

of Management Review. 11(4)(1986) : 736-749.
 [20] Noe, R. A. & Schmitt, N. "The influence of trainee attitudes on training effectiveness : test of model", Porsonnel Psychology,39(1986): 497-521.

저 자 소 개

유길상

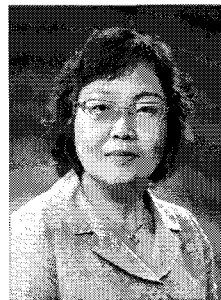


한국노동연구원 부원장, 고용보
 험연구센터 소장, 노동시장평가
 센터 소장 등 역임. 한국사회보
 장학회 회장, 한국이민학회 회장
 역임. 국무총리실 다문화가족정
 책위원회 위원(현). 고용노동부
 고용정책심의회 위원(현). 한국
 기술교육대학교 테크노인력개발

전문대학원장 겸 교수 /HRD 연구센터장. 관심사항: 고
 용 · 노동 복지 정책, 고용서비스, 외국인 고용허가제,
 고용보험 제도 등.

주소: 충남 천안시 서북구 부대동 415-5 한국기술교육
 대학교 제2캠퍼스 대학원 테크노 인력개발전문
 대학원장실

양희경



한성대학교 국어국문학과 (학사),
 한국기술교육대학교 테크노 인력
 개발전문대학원 석사 졸업, 박사
 과정 수료, 1988년 한국산업인력
 공단 입사(현재 훈련모니터링팀
 근무 중). 관심분야: 평생능력개
 발, 기업교육, 인사 및 노무관리
 등.

주소: 서울시 마포구 공덕동 370-4 한국산업인력공단
 직업능력기획국 훈련모니터링팀 (010-9508-7870).