

강소농교육 참여 농업인의 직무성과와 학습지향성, 자기효능감, 학습전이의 구조적 관계

김사균^a · 양석준^{b*}

^a 농촌진흥청 농촌지원국(진라북도 전주시 농생명로 420)

^b 상명대학교 경영학과(서울시 종로구 홍지문 2길 20)

Structural Relations of Learning Orientation, Self-Efficacy, Learning Transfer and Job Performance of Farmers who Participated in the Strong and Small Farms Education

Sa-Gyun Kim^a · Suk-Joon Yang^b

^a Capacity Building Division, Extension Service Bureau, Rural Development Administration, Korea

^b Department of Business Administration, Sangmyung University, Korea

Abstract

The purposes of this study are to explain and identify the frame of structural relations of learning orientation, self-efficacy, learning transfer and job performance of farmers who participated in the strong and small farms education. This is an experimental research with the data collected from 495 farmers who have taken the farm education. Based on the collected data, the study conducted a structural equation modeling(SEM) to confirm the validity and analyze the structural relations of the suggested model. Using measured and latent variables drew from the analyses, the study set a structural equation model and tested the model by analysis of the structural equation modeling with AMOS 18.0. The results found from the empirical analysis can be summarized as follows. 1) Learning orientation and self-efficacy positively influenced job performance through learning transfer. 2) The hypothesis that learning orientation would have direct impact on job performance was not supported. 3) The strong and small farms education is useful to expand learning transfer and to enhance job performance. So, government policy support has to reinforce learning support on farmers in order to achieve high performance of learning and job management through farm educations.

Key words: strong and small farm, workplace learning, learning transfer, job performance

1. 서론

대내외적인 농업환경이 급변함에 따라 농업인의 경영활동은 예전과 다른 긴장감으로 전개되면서 농업인이나 정부 모두 경쟁력확보를 위한 학습의 중요성을 깨달아 가고 있다. 전국적으로 농업인교육에 참여하는 농업인은 연인원 100만 명에 이르고, 학습을 통해 직무성과를 높이하고자 노력한다. 특히

농업현장의 직무와 직결된 일터학습을 강조하고 있다(Doombos, Simons, & Denessen, 2008).

농촌진흥기관은 일터학습 관점에서 설계된 강소농경영개선실천교육(이하 강소농교육)에서 농업인의 자율적인 참여학습과 수립한 계획의 실천연계를 강조하고 있다. 농업인은 교육에서 자기주도적인 학습과정을 통해 지식과 기술을 습득한다. 학습과정에 얻은 그 지식과 기술을 일상적으로 실천하여

주요어: 강소농, 일터학습, 학습전이, 직무성과

* 교신저자(양석준) 전화: 02-2287-5151 e-mail: yangsj@smu.ac.kr

직무성과로 만들어낼 수 있도록 역량을 높이는 것이 일터학습의 본질적 지향점이다.

그러므로 농업 일터학습의 촉진요인이자 선행변수인 학습 참여도, 학습개방성, 자신감, 교육과제의 선호도, 자기조절 효능감을 전반적으로 측정할 수 있는 변인인 학습지향성과 자기효능감을 선행변수로 고찰할 필요가 있다.

나아가 이 변인들이 성과와 연계되려면 학습전이라는 매개과정을 예측할 수 있다. 선행변수를 매개변수와 연계하고 최종변수와의 관련성을 설명하기 위해서는 각 변인 간 구조적 관계를 구명하는 것이 적합할 것이다. 그간 정부나 농업교육 공급주체들은 농업인학습 지원에 적지 않은 예산을 투입하고 있으며, 실제로 직무성과에 영향을 주는 지에 대한 특별한 관심을 가지고 있다.

농업인의 경우 품목구성, 연령, 성별, 숙련도, 귀농여부 등 개인 및 환경특성 변수가 다양하여 일터학습이 직무성과와 연계될 수 있는지 의문을 던지고 있다. 일터학습이 농업인의 직무성과에 영향을 미칠 것이라는 추측은 가능하지만 농업인의 일터학습 참여를 통해 직무성과가 향상되었는지에 대한 연구는 부족할 실정이다. 본 연구는 강소농교육에 참여한 농업인의 학습지향성과 자기효능감이 학습성과와 어떻게 연계되는지 실증적으로 구명함으로써 향후 농업인교육 예산의 확보, 학습참여 인센티브제 확립, 학습참여를 위한 정책방향 수립 등 이론적·실무적 시사점을 도출코자 한다.

2. 이론적 고찰

2.1. 일터학습(workplace learning)

일터학습이란 학습자가 일터에서 형식, 무형식, 우연적으로 인적·물적대상과의 지속적인 상호작용을 통하여 업무상 문제점을 해결하거나 직무성과를 높이기 위하여 지식, 기술, 태도를 습득하는 학습체계라 할 수 있다. 일터학습은 일상의 업무공간에서 전개되는 여러 학습을 포괄한다. 일터학습은 일터구성원이 관련 정보나 기술, 지식을 얻거나 재조직화, 변화하여 동화하는 방식이다(Marsick, 1987).

일터에서 전문가나 조력자에 의한 도움을 통해 지식과 기능을 얻어가는 것이다(Billett, 1994). Rothwell, Sanders, & Soper (1999)는 문제해결을 위해 수행하는 다양한 학습까지 일터학습으로 설명하였다.

Shipton, Dawson, West, & Patterson(2002)은 일터학습을 형식학습과 무형식학습의 역동적 상호작용으로 보았다. 일터학습이 중요한 의미를 가지는 것은 일터학습이 지식과 기술습득의 핵심도구이자 성과향상의 수단이기 때문이다. 농촌진흥기관에서 수행한 강소농교육은 일터학습의 본질적 속성을 내포하고 있다.

2.2. 강소농(Strong and Small Farm)교육의 일터학습적 수행

그동안 전업농 위주의 인력육성정책 기조에서 소홀하게 접근하였던 중소가족농 육성의 필요성이 제기되면서 강소농 시책이 주목받기 시작했다.

농가의 다수를 차지하는 소농의 증가, 도농 간 소득격차 확대에 따라 중소가족농의 경영개선지원정책이 절실했던 것이다. 그동안 개방화, 국제화과정에서 농업보조금에 의존하는 의식이 팽배하였다. 지원사업 위주의 정책방향만으로 농업인의 경영개선을 도모하는 데 역부족이었다.

2011년부터 2015년까지 강소농으로 선정된 농가는 62,365호이다(농촌진흥청, 2015). 선정기준은 품목별 영농규모로서 전업농 미만 중소규모 가족농을 대상으로 하였다. 농촌진흥기관은 강소농교육을 개설하고 농업인의 자발적 참여를 촉구하였다.

강소농교육은 경영진단, 경영계획과 실천, 점검을 통해 경영개선에 이를 수 있도록 일터기반의 학습과정으로 설계되었다. 일터학습의 핵심적인 요소는 일터와 일 그 자체, 학습내용과 학습자가 상호 유리되어 있지 않고 통일적으로 구성되어 있어야 한다. 뿐만 아니라 학습자의 자기주도성을 촉진할 수 있고, 학습내용을 현업에 적용하여 피부에 와 닿는 성과와 연계 가능해야 한다. 일터학습은 형식교육뿐 아니라 상당한 정도의 무형식적인 학습을 포함하고 있는 역동적 학습체계이다.

강소농교육이 일터학습적 요소를 구비하고 있는 특징 중 하나는 농업인 자신이 직면하고 있는 일터와 직결된 실천학습 역량을 강화하는 것이고, 농가 자신의 경영을 책임경영 할 수 있는 경영자로서 자질을 함양할 수 있도록 경영개선 동기를 높이는 데 있다.

강소농 교육과정에서 학습자는 학습자의 경영능력과 기술수준을 진단받고 적절한 전문가적 처방을 받는다. 이후 기본교육, 심화교육, 후속교육을 통해 스스로 경영계획을 세우고 현업에서 실천을 한다.

한 가지 두드러진 점은 경영계획과 실행이 경영계획서와 실행보고서라는 명시적 기록물로 작성되고 그것을 대외적으로 상시점검 받는다는 데 있다. 이러한 점검과정을 통해 농업인은 부족한 점을 보완하고 농업인간 자율적 학습조직(community of practice)을 만들어 상호보완의 기회를 확대한다.

이러한 일련의 강소농교육은 전국의 150개 농업기술센터에서 동일한 교육방식으로 이루어지며 자립경영 역량개발과 책임경영 확산에 기여하고 있다.

2.3. 학습지향성(learning orientation)

학습지향성이란 경쟁우위를 가지기 위하여 유용한 정보들을 경쟁자보다 강하게 획득하려는 활동정도이다. 일터학습에서의 학습지향성은 경쟁우위의 중요한 요인이 될 수 있다(이관표 & 박형권, 2006). 일터학습에서 참여자들이 학습조직을 구성하고 그 조직을 기반으로 새로운 지식이나 기술을 수용하는 것은 변화와 혁신의 과정에서 많이 나타난다. 학습지향성은 경영성과를 개선해주는 잠재력이나 통찰력의 개발과정이다(강경화 & 고유경, 2013).

학습성향의 대소는 피드백을 얼마나 적극적으로 수용하여 업무를 개선하느냐와도 밀접한 관련이 있다. 학습성향이 크면 업무개선도 향상될 개연성을 주고 있다. 또한 학습성향은 시험성적에도 긍정적인 영향을 끼친다. 학습참여자의 학습지향성은 자기주도행동을 촉발시켜 직무성과로 연계될 수 있다. 물론, 학습지향성 그 자체가 있다 하여 직무성과가 높은 것이 아니라 학습지향성이 실천으로 연계되어야 성과에 긍정적 성과를 미칠 수 있는 것이다(신수영 & 박원우, 2013).

박영배 & 박형권(2003)에 따르면 학습지향성은 재무적 성과에 긍정적 영향을 미칠 뿐 아니라 비재무적 지표인 혁신성이나 몰입에 정적인 영향을 미친다고 보고하였다. 심지어 판매원의 학습지향성이 판매기술의 증진과 함께 매출의 증대에도 긍정적이었다는 연구결과를 검토할 수 있었다(VandeWalle & Cummings, 1997).

학습지향성과 조직성과인 시장점유율이나 신제품 성공률에도 유의미한 관계가 있어 학습지향성은 성과의 선행변수임을 확인할 수 있었다(Baker & Sinkula, 1999). 학습성향의 대소는 피드백의 적극적 수용여부 및 업무개선의 정도와 관련이 있다. 그러므로 학습지향성은 직무성과에 정의 영향을 미칠 것이며, 학습전이와도 정의 상관이라는 예측이 가능하다.

2.4. 자기효능감(self efficacy)

자기효능감은 어떤 결과를 이루기 위해 필요한 행동을 조직하고 실천할 수 있는 개인의 능력에 대한 판단이다(Bandura, 1978). 자기효능감은 자신의 능력에 대한 스스로의 믿음정도라 할 수 있다(Gist & Mitchell, 1992). 이러한 믿음의 정도는 과업에 대한 동기와 행동의 정도를 결정한다. 자기효능감은 인간행동을 설명하는 변인이라 개인의 수행정도를 예측하며 학습자의 특성을 구성한다. 자기효능감은 일터학습의 특징 중 하나인 성찰과 피드백을 통한 성과변수와도 관계가 깊다.

일터학습의 피드백과정은 학습자의 자기인식과 자존감을 높일 수 있다(Barrowclough et al., 2001). Bandura(1997)에 따르면 학습자에게 맡겨진 과제를 원활하게 수행할 수 있다는 자신에 대한 믿음을 자기효능감으로 해석하고 자기효능감이 높은 집단일수록 어려운 과제를 해결할 가능성이 크다고 했다.

자기효능감이 높은 집단은 그렇지 않은 군보다 훌륭한 성과를 낼 수 있다고 스스로 확신한다. 다소 위험이 따르는 업무에서도 대응수준이 그렇지 않은 집단보다 차이를 내기도 한다. 뿐만 아니라 자기효능감이 높은 개인은 어려운 점점에서 실패했다 하여 두려워하거나 좌절하는 정도가 약하며 긍정적인 태도로 다시 도전한다는 것이다.

자기효능감은 현재의 행동뿐만 아니라 미래의 행동까지 지배하는 변수임을 강조하고 있다(Bandura & Wood, 1989). 이렇게 볼 때 자기효능감은 학습전이와 직무성과의 선행변수로서 기능할 개연성이 클 것으로 보인다.

2.5. 학습전이(learning transfer)

학습전이는 교육과정에서 획득한 지식이나 기술을 현업에 활용하는 정도이다(Wexley et al., 1981). 교수자는 학습자가 학습과정에서 배운 지식을 현업에 잘 활용할 것이라는 믿음을 가지고 있다. 그러나 교수자의 이런 믿음은 그릇된 것이다(Brown & Duguid, 1993).

실제, 학습전이 효과연구에서 교육 후 실천은 23%로 보고하고 있다(Sugrue & Rivera, 2005). 학습전이는 교육훈련에서 학습한 지식이나 기술을 관련 업무에 효과적이고 지속적으로 적용하는 것이다(Noe, Tews, & McConnell, 2010).

일터학습의 관점에서 학습전이는 그 자체적으로 학습의 목적을 구현하는 핵심적인 요체이다. 교육의 효과성을 평가

한 Kirkpatrick(1994)은 4수준의 평가모형을 제시하면서 반응평가→학습정도평가→현업적용도평가→최종성과로 나타냈다.

Baldwin 등(1994)은 개인특성이 높으면, 즉 학습동기나 교육훈련의 성과에 대한 기대, 자기효능감 및 능력이 높으면 학습의 양도 증가할 것으로 보고 있다. 다시 말해서 학습자 개인특성이 학습에 직접 영향을 미친다는 것이다.

이창수(2011)는 학습전이에 대해 그 자체적으로 성과이지만 학습전이의 결과가 개인성과나 조직성과로도 연계될 수 있으며, 전이 그 자체보다 개인성과 증진이나 역량향상도를 종속변수로 분석하여 유의한 측정값을 얻었다. 이러한 선행연구를 볼 때 학습전이가 직무성과에 정의 영향을 미칠 것이라는 추론은 가능할 것으로 본다.

2.6. 직무성과(Job performance)

직무성과는 농업분야의 성과변수에서 익숙하지 않다. 국가 직무능력표준(NCS, national competency standards)과 일학습병행제(work-learning dual system)의 국가중점과제에서 직무성과는 핵심성과지표로 부각되어 있다(이서정, 최지원, 안주리, & 정진철, 2013). 직무영역이 표준화되고 직무수행에 필요한 지식, 기술, 소양 등을 국가적 차원에서 표준화하고 있는 것이다. 한국고용직업분류(KECO: Korean Employment Classification of Occupations)가 활용되면서 산업이 아닌 직무를 중심으로 노동시장이 재편되고 있다(고용노동부, 2015).

농업분야도 예외는 아니다. 농업분야 역시 직무로 분류되고 직무에 필요한 역량을 요구받고 국가의 직무능력 중심으로 재편되는 실정이다. 일터구성원이라면 누구나 직무를 수행함에 있어 효율적으로 수행하고자 할 것이다. 업무지식을 현업에 활용하여 바람직한 결과를 도출하려 노력할 것이다. 목표를 달성하기 위해 집중할 것이고, 개인이 아닌 집단이나 관련 이해관계자의 협력을 구할 것이다. 이렇게 함으로서 조직이나 개인은 역량의 증대나 성과의 달성에 이를 수 있는 것이다.

이러한 효율성의 증진, 업무지식의 확대, 주도성의 확보, 의사소통의 증진, 신뢰성 확보 등은 직무성과의 하위변수이다(유명희, 2007). 직무성과는 대개의 경우 조직과 집단의 성과변수로 활용된다. 조직구성원의 역량을 평가하는 최종변수나 조직의 효과를 측정할 때도 직무성과 변수는 유용하다. 김명희(2009)는 전이수준과 직무만족 간의 관계에서 전이수준과 직무만족의 정적상관을 증명하였다. 이병철 & 윤관식(2010)

은 교육훈련참여가 생산성 향상과의 관련성 및 업무성과에 긍정적 영향을 미치는 변수임을 구명했다.

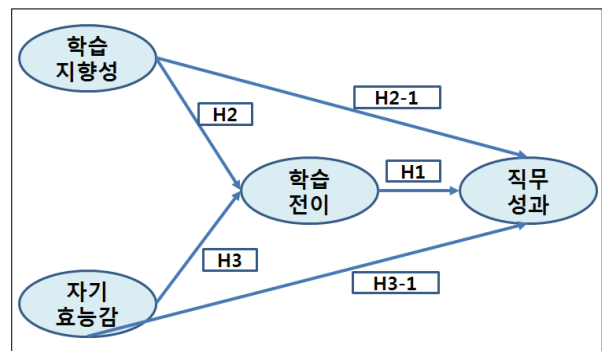
3. 연구방법

3.1. 연구모형

선행연구를 고찰한 결과, 학습자의 자기주도적 학습에 기반한 학습지향 노력과 목표달성에 대한 신념화 정도인 자기효능감은 학습된 내용의 현장활용 및 성과의 변화에 영향을 줄 수 있는 구체적 변인으로 검토할 수 있었다. 교육의 궁극적 목적인 학습의 영능적용 및 학습성과를 높이기 위해서는 성과와 전이, 학습지향성과 자기효능감의 구조적관계를 구명하고 강소농교육의 타당성을 확보하여 교육모델의 정합성을 도출하여야 할 것이다.

또한 강소농교육이 현장에서 근거있게 수행되기 위해서는 구조화된 일터학습모델로 검증되어야 하며 참여한 농업인들의 반응, 학습, 전이, 결과에 대한 관계를 정량적으로 구명할 필요가 있다. 이에 일터학습 참여자의 학습지향성, 자기효능감에 대해 고찰하고, 그 요인이 학습전이를 매개로 하여 직무성과에 미치는 연구가설을 <그림 1>로 나타내었다.

<그림 1> 연구가설모형



3.2. 연구가설의 설정

선행연구를 기반으로 <그림 1>의 연구모형을 설정한 다음 아래와 같이 각 변인 간 관계를 고려하여 연구가설을 설정하였다.

(표 1) 가설과 영향관계

가설	영향관계	설명
H1	학습전이 → 직무성과	학습전이는 직무성과에 정의 영향을 미칠 것이다.
H2	학습지향성 → 학습전이	학습지향성은 학습전이에 정의 영향을 미칠 것이다.
H2-1	학습지향성 → 직무성과	학습지향성은 직무성과에 정의 영향을 미칠 것이다.
H3	자기효능감 → 학습전이	자기효능감은 학습전이에 정의 영향을 미칠 것이다.
H3-1	자기효능감 → 직무성과	자기효능감은 직무성과에 정의 영향을 미칠 것이다.

3.3. 연구대상 및 측정도구

강소농교육 참여농업인의 학습지향성과 자기효능감 변인이 학습전이를 매개하여 직무성과에 얼마나 영향을 미칠 것

(표 2) 변수유형별 측정지표와 조작적 정의

구분	잠재 변수	측정치표(요약)	조작적 정의
외생 변수	학습 지향성 (6)	경영방식을 성찰	학습자가 학습의 효과에 인식하여 학습을 전념하려는 정서 (출처) Baker & Sinkula (1999), 온세현(2012)
		문제발견시 해결책 모색	
		학습을 투자라고 생각	
		새로운 지식 적극 활용	
		늘 자율적으로 학습	
	자기 효능감 (5)	비판적인 평가도 수용	학습자가 주어진 학습과제를 기대되는 수준에 맞게 성공적으로 수행 하겠다는 학습자의 지각된 자기 의지나 확신 (출처) 김소나(2010), Bandura (1997), 문소령(2014)
		계획했던 일은 실행가능	
		목표달성은 늘 가능	
		교육받은 것 소화 가능	
		탁월한 성과 획득 가능	
매개 변수	학습 전이 (5)	어려움을 항상 극복가능	학습자가 학습한 내용을 습득하여 가치관으로 내재화 하기 위하여 구체적인 태도(실천력)를 보여주는 정도 (출처) 한안나(1999), 이주영(2011), 박용석(2014)
		계획한 것을 실천 중	
		학습한 것으로 문제해결	
		학습한 것으로 성과창출	
		강소농교육 재참여 의도	
내생 변수	직무 성과 (5)	지율경영 습관 형성	학습자가 조직이나 개인의 직무목표를 달성하기 위하여 노력했던 육체적 정신적 과정의 결과 (출처) Fiedler & Billo(1973), 이세한(2013)
		영농능률이 향상됨	
		농업경영 능력이 좋아짐	
		일할 때 목표에 집중	
		고객과의 유대관계 향상됨	
불확실성 경영능력 향상됨			

인지 구명하기 위해 21개 측정문항에 대해 7점 척도로 조사하였다<표 2>.

3.4. 자료수집 및 분석방법

본 연구에서는 모형의 일반성을 구현하기 위하여 지역적 편향성을 최소화 하였다. 연구 조사대상은 강소농교육에 참여한 532명의 농업인이다. 조사 후 집계과정에서 불성실한 응답 등 37개의 조사치를 제외한 495사례를 최종분석에 활용하였다. 2014년 11월부터 이듬해 5월까지 조사가 이루어졌다. 구조화된 설문지에 농업인이 직접 작성하도록 하였다.

실증조사에 앞서 척도를 개발하고, 정교화 하였다. 타당성 검증을 위해 사전조사를 한 후 본 조사를 실시하였다. 실증연구 분석도구는 SPSS 20.0과 AMOS 18.0을 이용하였다.

인구통계학적 분석 등 일반현황은 빈도분석을 활용하였다. 척도의 타당성 및 신뢰도분석은 요인분석과 신뢰도분석을 활용했다. 잠재변수간의 관계분석은 확인적요인분석 및 구조방정식모델분석을 분석방법으로 이용하였다.

3.5. 탐색적 요인분석 및 신뢰성분석

먼저, 요인분석을 적용할 수 있는 적합한 표본인지 검사하기 위하여 시행한 KMO계수(Kaiser-Meyyer-Olkin) 값은 .971로 나타나 요인분석의 시행에 문제가 없는 것으로 나타났다. 요인분석은 복잡하면서도 다차원적인 변수관계를 다른 요인과 구별되는 독립적 요인으로 변수를 압축하여 표현할 때 이용한다.

먼저 탐색적 요인분석(exploratory factor analysis)을 통해 몇 개의 잠재변수로 도출할지 분석하였다. 분석을 통해 변수와 요인간의 상관성을 나타내는 값인 요인적재량(factor loading)이 0.6 이상이면 대략 유의적이다(임종원 & 양석준, 2006).

요인적재량이 높은 변수가 해당요인에서 핵심이라 할 수 있다. 각 요인이 설명할 수 있는 분산의 양을 고유값(eigenvalue)이라 하는데 요인별 고유치는 3.76~5.4로 나타났다. 요인분석에 따른 전체적인 설명량은 84.4%로 나타났다. 가설검정에 앞서 측정상의 오류가 없었는지, 동일개념에 대해 다른 문항으로 질문하였을 때에도 동일한 응답치를 얻을 수 있는지를 판단하는 신뢰성을 검정하여야 한다(이학식 & 임지훈, 2008).

신뢰성(reliability)은 동일한 변수에 대해 반복적으로 측정

시 그 분산치가 안정적이어야 한다는 의미에서 도출된 개념이다. 신뢰성측정방법은 다양하나 Cronbach's α 값에 의한 내적일관성 검정이 많이 이용된다. Cronbach's α 값이 0.7 이상이면 신뢰성이 인정된다(이형석, 2006). 본 연구에서는 .945~.963으로 나타나 신뢰성을 확보한 것으로 나타났다<표 3>.

<표 3> 탐색적요인분석 및 신뢰도분석 결과

관측변수	잠재변수의 요인적재량				Cronbach's α
	학습지향성	자기효능감	학습전이	직무성과	
경영방식을 성찰	.737	.272	.314	.327	.963
문제발견시 해결책 모색	.757	.274	.301	.304	
학습을 투자라고 생각	.821	.265	.225	.261	
새로운 지식 적극 활용	.834	.263	.237	.235	
늘 자율적으로 학습	.832	.261	.252	.206	
비판적인 평가도 수용	.769	.325	.275	.228	
계획했던 일은 실행가능	.434	.695	.299	.287	.958
목표달성은 늘 가능	.389	.756	.296	.255	
교육받은 것 소화 가능	.346	.722	.350	.330	
탁월한 성과 획득 가능	.333	.709	.367	.323	
어려움을 항상 극복가능	.347	.665	.413	.346	
계획한 것을 실천중	.358	.375	.693	.337	
학습한 것으로 문제해결	.340	.393	.686	.358	.954
학습한 것으로 성과창출	.382	.318	.704	.352	
강소농교육 재참여 의도	.363	.301	.699	.327	
자율경영 습관 형성	.313	.358	.696	.319	
영농능률이 향상됨	.222	.234	.225	.811	
농업경영 능력이 좋아짐	.241	.207	.282	.832	
일할 때 목표에 집중	.262	.246	.265	.795	.945
고객과의 유대관계 향상됨	.267	.226	.180	.798	
불확실성 경영능력 향상됨	.225	.216	.259	.803	
고유치	5,379	3,855	3,756	4,735	
설명된 분산비율(%)	25.614	18.358	17.886	22.549	

3.6. 타당성분석

다음으로, 연구모델에서 측정하려는 추상적 개념이 측정도구에 의해 바르게 측정되었는지를 검증하는 타당성(validity)을 살펴봐야 한다. 타당성은 관측하려고 하는 개념을 얼마나 정확히 측정했는지 검증하는 분석이다. 관측된 항목들이

서로 상관이 높은 것끼리 묶여 하나의 요인으로 분류되어 다른 변수와 상호독립적 관계가 있는지를 분석한다.

잠재변수를 측정하는 관측변수들이 서로 일치하는 정도가 크면 집중타당성(convergent validity)이 있고, 잠재변수끼리 서로 독립적일수록 판별타당성(discriminant validity)이 있다. AVE(average variance extracted : 평균분산추출)값이 .5 이상인 경우 집중타당성이 있다고 판단하며, AVE값이 구성개념 간의 상관계수값의 제곱보다 크면(Fomell & Larcker, 1981) 판별타당성이 있다고 간주한다. 이 분석을 위해서는 확인적요인분석(confirmatory factor analysis)을 실시하여 AVE값과 잠재변인간의 상관관계를 추정하였다<표 4>.

<표 4> 잠재변인간 상관관계 및 AVE값

구성개념	구성개념 간 상관관계 (괄호 안은 S.E.값)			
	학습지향	자기효능	학습전이	직무성과
학습지향	1.000	.806 (.081)	.256 (.048)	.089 (.060)
자기효능		1.000	0.745 (.050)	.180 (.081)
학습전이			1.000	.481 (.076)
직무성과				1.000
\sqrt{AVE}	.902	.905	.898	.882

4. 결과 분석

4.1. 응답자 특성

조사대상자의 연령구조를 보면 40대 미만계층이 7.5%, 40~60대 미만이 67.9%, 60대 이상이 24.6%였으며 평균연령은 53.2세로 나타났다.

경력에서는 10년 미만이 56.2%, 10~20년 미만이 18.8%, 20년 이상이 25.1%로서 평균경력은 11.9년으로 분석되었다. 성별구조에서는 여성은 27.5%, 남성은 72.5%로 남성응답자가 많다. 지역적으로 경기, 강원, 충북은 각각 13.9%, 9.9%, 11.3%이고, 충남, 전북, 전남은 각각 8.7%, 12.1%, 18.6%였으며, 경북, 경남, 제주 등은 10.9%, 9.3%, 5.3%로 고른 분포를 보이고 있다. 학력수준은 고졸 미만이 9.1%, 고졸이 38.8%, 대졸이 45.7%, 대학원 이상이 6.5%로 나타나 전국농가의 평균 학력수준보다 높은 것으로 조사되었다.

귀농여부에서는 귀농자가 58.6%로 나타나 학력수준과 귀농자는 높은 상관관을 보이고 있다. 인터넷 활용여부에서는 조사대상자의 71.9%가 인터넷을 통해 정보를 수집하고 서류도 작성하고 있는 것으로 나타났다.

4.2. 모델적합도분석

확인적 요인 분석 결과<표 5>, 측정모델의 전반적인 적합도는 $\chi^2_{(183)} = 492.873 (p < .000)$, CMIN/DF=2.693, GFI=.907, AGFI=.883, NFI=.962, TLI=.972, CFI=.976, RMSEA=.059, RMR=.040으로 나타나 대체적으로 만족스러운 수준으로 판단되었다 (Bagozzi & Yi, 1988).

Chi-square에서 $p > .10$ 이어야 양호하나 본 모델의 전반적 적합도지수는 $< .000$ 이므로 절대적합지수의 조건을 충족하지 못하고 있다. 하지만, 일반적으로 모형이 복잡하거나 조사 표본이 200개를 넘는 경우 모델 자체가 적합해도 $p > .10$ 을 충족시키지 못하는 것으로 알려져 있다 Model Fit에서 $P < .000$ 이므로 $p > .10$ 조건을 충족하지 못한다.

다음으로 Chi-square/df에서 < 3.0 이어야 받아들일 수 있는데 본 모델의 전반적 적합도지수는 2.693이므로 절대적합지수의 조건을 양호하게 충족하고 있다. GFI를 보면 $> .90$ 이상이면 수용가능한데 본 모델의 모형설명력은 .907이므로 모형설명력의 조건을 충족하고 있다. AGFI를 보면 $> .85$ 이상이면 채택가능한데 본 모델의 모형설명력은 .883이므로 모델이 충족한다. NFI를 보면 $> .90$ 이상이면 받아들일 수 있는데 본 모델의 증분적합지수는 .962이므로 증분적합지수의 조건을 받아들일 수 있다. TLI를 보면 $> .90$ 이상이면 수용가능한데 본 모

<표 5> 모델적합도 분석

적합도 지수	값	기준(good 또는 acceptable)	적합여부
$\chi^2_{(DF)}$	492.873 (183) $p < .000$	(p) .10 또는 .05)	부적합
CMIN/DF	2.693	< 2.0 또는 < 3.0	적합
GFI	.907	> .95 또는 > .90	적합
AGFI	.883	> .90 또는 > .85	적합
NFI	.962	> .95 또는 > .90	적합
TLI	.972	> .95 또는 > .90	적합
CFI	.976	> .95 또는 > .90	적합
RMSEA	.059	< .08 또는 < .10	적합
RMR	.040	< .05 또는 < .10	적합

델의 증분적합지수는 .972이므로 증분적합지수의 조건을 양호하게 충족하고 있다.

CFI를 보면 $> .90$ 이면 모델로서 성립가능한데 본 모델의 증분적합지수는 .976이므로 증분적합지수의 조건을 수용하고 있다. RMSEA를 보면 $< .08$ 이면 수용할 수 있는데 본 모델의 전반적 적합도지수는 .059이므로 전반적 적합도지수의 조건을 양호하게 충족하고 있다. RMR을 보면 $< .05$ 이면 양호한데 본 모델의 전반적 적합도지수는 .040이므로 전반적 적합도지수의 조건을 충족하고 있다.

4.3. 연구가설의 검증

최종연구모델의 전반적인 적합도는 $\chi^2_{(184)} = 495.070 (p < .000)$, CMIN/DF=2.691, GFI=.908, AGFI=.884, NFI=.962, TLI=.972, CFI=.976, RMSEA=.059, RMR=.043으로 나타나 모델의 전반적 적합도를 확보한 것으로 나타났다.

가설검정결과는 <표 6>과 같다. 가설검정 결과 학습지향성이 직무성과에 직접적인 영향을 미친다는 가설 H2-1은 받아들여지지 않았다. 학습지향성이라는 변수가 직무성과에 직접적으로 영향을 미치기보다 학습전이과정을 거쳐 성과가 나타난다는 것이다.

기존의 전통적 학습과정에서 범하는 오류가 바로 학습량을 확대하면 성과가 높아질 것이라는 기대이다.

양적인 교육시간 확대, 실행과 거리가 먼 학습내용이 제공되는 경우 학습자가 학습에 충실히 참여하더라도 성과와 연계되기 어렵다는 시사점을 얻을 수 있다.

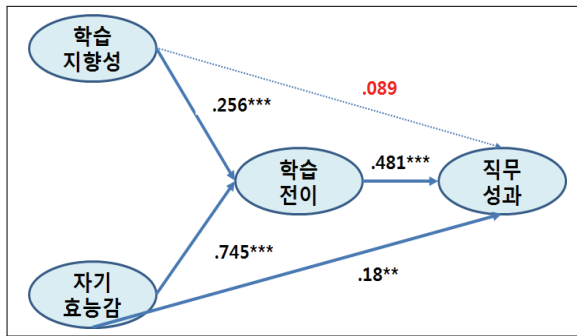
직무성과에 직접적인 영향을 미치는 요인은 자기효능감과 학습전이로 나타났으며 학습지향성은 학습전이를 통해서 간접적으로 직무성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자기

<표 6> 가설검정 결과

가설	영향관계	경로계수	C)R	p	채택여부
H1	학습전이 → 직무성과	.481	.076	***	채택
H2	학습지향성 → 학습전이	.256	.048	***	채택
H2-1	학습지향성 → 직무성과	.089	.060	.137	기각
H3	자기효능감 → 학습전이	.745	.050	***	채택
H3-1	자기효능감 → 직무성과	.180	.081	.026**	채택

* P<.1, ** P<.05 *** p<.001

〈그림 2〉 최종연구모형



효능감 변수가 학습지향성 변수보다 학습전이에 큰 영향력이 있는 것으로 예측된다. 이는 자기효능감이 경영자의 능력을 대표하는 변수로서 경영자의 자신감을 비롯하여 업무에 대한 열정 등을 함유하는 변수이다, 자기효능감은 성과로 가는 징검다리인 학습전이를 자극하여 성과와 연계될 수 있는 중요한 변인이다.

5. 결론 및 제언

본 연구의 목표는 강소농교육 참여농업인의 학습지향성과 자기효능감을 고찰하여 그 변인들이 학습전이를 매개하여 직무성과에 얼마나 영향을 미칠 것인지 구명한 연구다. 본 연구 결과가 기존연구와 차별화 된 점은 학습지향성과 자기효능감이 학습전이를 매개하여 성과와 연계된다는 학습성과의 구조적 경로를 검증한 것이다. 이에 따라 교육모델을 설계할 때 학습전이효과 극대화 노력이 성과달성의 중요사안임을 밝혔다. 이는 선행연구(이창수, 2011)와 일치하며, Kirkpatrick(1994)의 평가모형도 반영하고 있다.

또한 본 연구는 강소농교육이 왜 일터학습 모델로 확산할 가치가 있는지 실증적으로 구명한 것도 후속연구를 위한 중요성과이다. 강소농교육의 내용과 성과에 영향을 미치는 구성요소들은 집중타당성과 판별타당성을 확보한 것으로 나타나 교육모델로 타당한 변인구조임이 밝혀졌다. 최종 연구모델의 전반적인 적합도 역시 대체적으로 양호하였다.

최근 들어 정부 예산부처에서는 농업인교육의 예산지원 타당성을 크게 의의제기하는 상황이다. 본 연구를 통해 강소농교육의 유효성 및 예산확보를 위한 단초를 확보할 수 있었다. 강소농교육은 직무성과에 적합한 교육내용이며, 학습전이를 유발하는 교육으로서 농업인의 경영성과 개선에 유효한

도구인 것이다.

향후 농업일터학습의 참여를 촉진하기 위한 구체적인 정책방안이 마련되어야 한다. 농업일터학습이 현장에서 정착될 수 있도록 정책적이고 실제적인 지원방안이 필요하다(김사균, 이미화, & 박훈동, 2012).

본 연구성과는 정책 및 예산기관의 농업인 교육예산 확보 및 교육사업 추진의 근거로 활용할 수 있을 것이다. 향후, 농업일터학습으로 추진된 강소농교육이 전통적인 형식교육과 어떻게 차별성을 가지는지 추가연구가 진행되어야 할 것이다. 또한 학습참여와 성과와의 관계를 구명함으로써 학습참여를 촉진할 방안에 관한 연구도 보완되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

1. 강경화, & 고유경. (2013). 병원간호사의 변화물입과 학습지향성이 혁신성향에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 19(3), 404-413.
2. 고용노동부. (2015). 2015 고용노동부 업무보고자료. 미발간.
3. 김명희. (2009). 사회복지담당 공익근무요원의 교육훈련 전이수준과 직무태도에 관한 연구. *건양대학교 박사논문*.
4. 김사균, 이미화, & 박훈동. (2012). 농업인 참여식 실천학습모델 개발과 성과분석-농촌진흥청 강소농 사업을 중심으로. *농촌지도와 개발*, 19(3), 551-579.
5. 김소나. (2010). 기업 이러닝에서 학습전이 관련변수간의 구조적 관계 분석. *이화여자대학교 박사논문*.
6. 농촌진흥청. (2015). 2015 강소농사업 업무보고자료 (청장보고). 미발간.
7. 문소령. (2014). 외식업체 종사원의 자기주도학습이 자기효능감 및 직무성과에 미치는 영향: 멘토링 연결망의 조절효과를 중심으로. *호남대학교 박사논문*.
8. 박영배, & 박형권. (2003). 조직의 학습지향성이 조직 성과에 미치는 영향과 상황요인의 조절효과에 관한 연구. *인사관리연구*, 27(2), 83-109.
9. 박용석. (2014). 교육훈련프로그램 특성이 학습전이 성과에 미치는 영향에 관한 연구: 학습전이풍토의 영향 및 개인적 특성의 조절효과를 중심으로. *동명대학교 박사논문*.
10. 신수영, & 박원우. (2013). 구성원의 목표성향이 행동 및 성과에 미치는 영향: 목표성향 하위영역의 독립적 메커니즘 탐색. *경영학연구*, 42(1), 29-51.
11. 온세현. (2012). 학습조직화, 학습지향성이 구성원의 성과 향상활동에 미치는 영향에 관한 연구. *대전대학교*

- 교 박사논문.
12. 유명희. (2007). 컨벤션 형태 기업회의의 참가가치와 직무성과간의 영향관계 연구. 경기대학교 박사논문.
 13. 이관표, & 박형권. (2006). 호텔기업의 환경불확실성, 학습지향성, 조직성과의 구조적 인과관계 탐색에 관한 연구. *관광연구*, 20(3), 305-328.
 14. 이병철, & 윤관식. (2010). K 기업의 학습전이 요인 탐색. *기업교육연구*, 12(1), 91-127.
 15. 이서정, 최지원, 안주리, & 정진철. (2013). 해외 농업 국가직무능력표준 제도 비교 분석: 호주, 영국사례를 중심으로. 한국농산업교육학회 학술대회 발표자료집.
 16. 이세한. (2013). 직무환경요인이 사회복지전담공무원의 직무만족과 직무성과에 미치는 영향: 조직지원 인식의 매개 및 조절효과를 중심으로. 청주대학교 박사논문.
 17. 이주영. (2011). 중소기업 직무교육훈련 참여자의 학습전이와 전이동기 및 전이풍토의 관계. 서울대학교 석사논문.
 18. 이창수. (2011). 학습전이가 역량에 미치는 영향에 관한 연구. 경희대학교 박사논문.
 19. 이학식, & 임지훈. (2008). *구조방정식 모형분석과 AMOS 7.0*. 서울 : 법문사.
 20. 이형석. (2006). *실증연구방법*. 서울 : 한경사.
 21. 임종원, & 양석준. (2006). 디지털 환경에서 고객 참여를 통한 고객 주도형 관계 구조 형성에 관한 탐색적 연구. *AAPT Marketing Journal*, 8(1), 19-47.
 22. 한안나. (1999). 기업교육에서 학습의 직무 전이에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 서울대학교 박사논문.
 23. Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94.
 24. Baker, W. E., & Sinkula, J. M. (1999). Learning orientation, market orientation, and innovation: integrating and extending models of organizational performance. *Journal of Market-Focused Management*, 4(4), 295-308.
 25. Bandura, A. (1978). Reflections on self-efficacy. *Advances in Behaviour Research and Therapy*, 1(4), 237-269.
 26. Bandura, A., & Wood, R. (1989). Effect of perceived controllability and performance standards on self-regulation of complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(5), 805.
 27. Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1994). Transfer of training: A review and directions for future research. *The Training and Development Sourcebook*, 180.
 28. Barrowclough, C., Haddock, G., Tarrier, N., Lewis, S. W., Moring, J., O'Brien, R., & McGovern, J. (2001). Randomised controlled trial of cognitive behavioural therapy plus motivational intervention for schizophrenia and substance use. *American Journal of Psychiatry*, 158, 1706-1713.
 29. Billett, S. (1994). Situated learning: a workplace experience. *Australian Journal of Adult and Community Education*, 34(2), 112.
 30. Brown, J. S., & Duguid, P. (1993). Stolen Knowledge. *Educational technology*, 33(3), 10-15.
 31. Doornbos, A. J., Simons, R. J., & Denessen, E. (2008). Relations between characteristics of workplace practices and types of informal work related learning : A survey study among Dutch Police. *Human Resource Development Quarterly*, 19(2), 129-151.
 32. Fiedler, F. E., & Billo, M. W.(1973). *Correlates of performance in community collage. Technical Report*. University of Washington.
 33. Fomell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluation structural equations model with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 39-50.
 34. Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy : A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 17, 183-211.
 35. Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluation training programs: The four levels*. (2nd Ed.). San Francisco: Berrett-Koehler Publishers. Inc.
 36. Marsick, V. J. (1987). New paradigms for learning in the workplace. *Learning in the Workplace*, 16(2), 11-30.
 37. Noe, R. A., Tews, M. J., & McConnell Dachner, A. (2010). Learner engagement: A new perspective for enhancing our understanding of learner motivation and workplace learning. *The Academy of Management Annals*, 4(1), 279-315.
 38. Rothwell, W. J., Sanders, E. S., & Soper, J. G. (1999). ASTD models for workplace learning and performance: Roles, competencies, and outputs. *American Society for Training and Development*.
 39. Shipton, H., Dawson, J., West, M., & Patterson, M. (2002). Learning in manufacturing organizations: What factors predict effectiveness? *Human Resource Development International*, 5(1), 55-72.
 40. Sugrue, B., & Rivera, R. (2005). ASTD 2005 state of the industry report.
 41. VandeWalle, D., & Cummings, L. L. (1997). A test of the influence of goal orientation on the feedback-seeking process. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), 390.
 42. Wexley, Kenneth N., et al. (1991). *Developing and training human resources in organizations*. No. C10 25. Department of Agriculture, Washington, DC (EUA). Office of International Cooperation and Development. AID, Washington, DC (EUA). Bureau for Science and Technology.

Received 10 November 2015; Revised 25 November 2015; Accepted 24 December 2015



Sa Gyun Kim is a senior researcher of Capacity Building Division in Rural Development Administration, South Korea.

His research interests are on farm's competency enhancement of Agri-food, agricultural organization.

Address: Capacity Building Division in Rural Development Administration, South Korea. Jeonju Jeollabuk-do. 560-500, Rep of Korea.

E-mail) abc4925@korea.kr

phone) 82-31-238-1840



Dr. Suk-Joon Yang is Sangmyung University Professor of Business Administration.

His research interests are on Marketing and Analysis of Business.

Address: Sangmyung University, 20, Hongjimun 2-gil Jongno-gu, Seoul, Korea, 030-16, Rep of Korea.

E-mail) yangsj@smu.ac.kr

phone) 82-61-330-2592