

석사학위논문

무형식 학습이 중소기업
직무성과에 미치는 영향

- 조직몰입과 학습전이의 매개 효과를 중심으로 -

2020년 6월 일

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

컨버전스컨설팅전공

조영욱

석사학위논문
지도교수 정수환

무형식 학습이 중소기업 직무성과에 미치는 영향

- 조직몰입과 학습전이의 매개효과를 중심으로 -

Effect of informal learning on the Job performance
of Small and Medium Enterprises

- The mediating effect of focusing on organizational
commitment and learning transfer -

2020년 6월 일

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

컨버전스컨설팅전공

조영욱

석사학위논문
지도교수 정수환

무형식학습이 중소기업 직무성과에 미치는 영향

- 조직몰입과 학습전이의 매개효과를 중심으로 -

Effect of informal learning on the Job performance
of Small and Medium Enterprises

- The mediating effect of focusing on organizational
commitment and learning transfer -

위 논문을 컨설팅학 석사학위 논문을 제출함

2020년 6월 일

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

컨버전스컨설팅전공

조영욱

조영욱의 컨설팅학 석사학위 논문을 인준함

2020년 6월 일

심사위원장 _____(인)

심 사 위 원 _____(인)

심 사 위 원 _____(인)

국 문 초 록

무형식 학습이 중소기업 직무성과에 미치는 영향

- 조직몰입과 학습전이의 매개효과를 중심으로 -

한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

지식서비스&컨설팅학과

컨버전스컨설팅전공

조영욱

4차 산업의 발전으로 중소기업의 시장 환경은 많이 변화하고 있다. 기존의 방식에서 새로운 방식에 맞게 변해야 하는 시점이다. 최근 코로나 19 사태에서도 알 수 있듯이 중소기업의 업무 형태들이 더욱 변화의 속도를 내고 있다. 변화에 리더할 것인가? 변화에 종속될 것인가? 중소기업은 기로에 서 있다. 이러한 환경 속에 중소기업이 지속적으로 성장과 발전을 하려면 경영의 효율화와 전략적인 조직운영이 요구된다.

본 연구는 중소기업이 보유하고 있는 기술과 인력을 최대한 활용하여 기업성과를 높이기 위해 구성원들의 직무성과를 높여야 한다는 것과 조직 몰입과 학습전이가 구성원들의 직무 성과에 영향이 높다는 것을 밝히기 위한 이론적 근거를 제시하고자 한다.

본 연구를 위해 무형식학습의 요인 중 타인과 학습, 외부정보탐색, 자기성찰을 하위요인으로 독립변수로 설정하고, 근로자들의 직무성과를 종속변수로 설정하고, 조직몰입과 학습전이를 매개변수로 하여 직무성과 간의 매개효과가

있는지를 연구하였다.

본 연구에서 기존의 선행연구와 문헌적 고찰과 실증적 연구방법을 병행하였다. 표본은 다양한 중소기업에 종사하는 근로자들을 대상으로 하였고, 표본 조사 지역은 전국적으로 조사되었지만 수도권 중심으로 진행되었다. 설문결과는 요인분석, 타당성분석, 회귀분석 등으로 수행하였다.

결과적으로, 본 연구를 정리하면 다음과 같이 도출되었다.

첫째, 선행연구에서 무형식학습은 타인과 학습, 외부정보 탐색, 자기성찰 3가지 요인을 구분하였고, 조직몰입과 미치는 결과는 외부정보 탐색과 자기성찰만이 유의한 정(+)영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 무형식학습 3가지 요인은 모두 직무성과에 유의한 정(+)의 영향을 미친다고 나타났다.

셋째, 무형식학습은 타인과 학습을 제외한 2가지 요인만 학습전이에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

넷째, 조직몰입은 무형식학습과 직무성과 간 매개효과가 있는 것으로 나타났고, 무형식요인 중 외부정보탐색과 자기성찰만이 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다.

마지막으로 학습전이는 무형식학습과 직무성과 간 매개효과가 있는 것으로 나타났고, 무형식학습의 요인 중 외부정보 탐색과 자기성찰만 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 무형식학습의 일부 요인만 조직몰입과 학습전이에 부분매개하고, 전체적으로 매개효과가 있음을 알 수 있다.

【주요어】 무형식학습, 타인과학습, 외부정보탐색, 자기성찰, 조직몰입, 학습전이,
직무성과

목 차

I. 서 론	1
1.1 연구의 목적과 배경	1
1.2 연구의 범위와 방법	4
II. 이론적 배경	5
2.1 무형식 학습	5
2.2 조직 몰입	12
2.3 학습 전이	15
2.4 직무 성과	19
III. 연구의 설계 및 조사방법	21
3.1 연구 모형 설정	21
3.2 연구 가설	22
3.3 변수의 조작적 정의 및 설문지 구성	28
3.4 자료 수집과 분석	30
IV. 연구 결과	31
4.1 표본의 일반적 특성	31
4.2 표본의 기술 통계분석	32
4.3 타당도분석 및 신뢰도분석	34
4.4 상관관계 분석	40
4.3 가설 검증	42
V. 결 론	63
참 고 문 헌	71

부	록		87
ABSTRACT			93

표 목 차

[표 3-1] 연구가설의 요약	27
[표 3-2] 변수의 조작적 정의	28
[표 3-3] 설문지 구성	29
[표 4-1] 표본의 일반적 특성	31
[표 4-2] 측정변수의 기술적 통계분석	33
[표 4-3] 전체변수의 KMO와 Barlett의 검정(최초)	35
[표 4-4] 전체변수의 요인분석 결과요약(최초)	36
[표 4-5] 전체변수의 요인분석 결과요약(최종)	37
[표 4-6] 신뢰도 분석 결과	39
[표 4-7] 상관분석의 기술적 통계 결과	41
[표 4-8] 상관 분석	41
[표 4-9] 독립변수와 종속변수(조직몰입) 간 모형 요약	43
[표 4-10] 독립변수와 종속변수(조직몰입) 간 분산 분석	43
[표 4-11] 독립변수와 종속변수(조직몰입) 간 계수	44
[표 4-12] 독립변수와 종속변수(조직몰입)에 대한 가설 검정 결과	45
[표 4-13] 독립변수와 종속변수(직무성과) 간 모형 요약	46
[표 4-14] 독립변수와 종속변수(직무성과) 간 분산 분석	46
[표 4-15] 독립변수와 종속변수(직무성과) 간 계수	47
[표 4-16] 독립변수와 종속변수(직무성과)에 대한 가설 검정 결과	48
[표 4-17] 독립변수와 종속변수(학습전이) 간 모형 요약	48
[표 4-18] 독립변수와 종속변수(학습전이) 간 분산분석	49
[표 4-19] 독립변수와 종속변수(학습전이) 간 계수	49
[표 4-20] 독립변수와 종속변수(학습전이)에 대한 가설 검정 결과	50
[표 4-21] 매개효과 1단계(독립변수→매개변수)분석 계수	52
[표 4-22] 매개효과 2단계(독립변수→매개변수)분석 계수	52
[표 4-23] 매개효과 3단계(독립변수+매개변수→종속변수)분석 계수	53
[표 4-24] 매개효과 (조직몰입)분석 결과요약	54

표 목 차

[표 4-25] 조직몰입의 매개효과 가설 검증결과	55
[표 4-26] 매개효과 1단계(독립변수→매개변수)분석 계수	56
[표 4-27] 매개효과 2단계(독립변수→매개변수)분석 계수	57
[표 4-28] 매개효과 3단계(독립변수+매개변수→종속변수)분석 계수	57
[표 4-29] 매개효과 (학습전이)분석 결과요약	58
[표 4-30] 학습전이의 매개효과 가설 검증결과	59
[표 4-31] 연구가설 검증결과 종합 요약	61

그림 목 차

[그림 3-1] 연구 모형	21
[그림 4-1] 무형식학습과 조직몰입 간의 가설 검정결과	45
[그림 4-2] 무형식학습과 직무성과 간의 가설 검정결과	47
[그림 4-3] 무형식학습과 학습전이 간의 가설 검정결과	50
[그림 4-4] 조직몰입의 매개효과 가설 검정 결과	55
[그림 4-5] 학습전이의 매개효과 가설 검정 결과	59
[그림 4-6] 연구가설의 검정 결과 종합 요약	61

I. 서 론

1.1 연구의 배경 및 목적

중소기업에 종사하는 근로자의 직무성과를 올리기 위해 다양한 방법으로 연구가 되고 있다. 중소기업은 대기업에 비해 상대적으로 진입장벽이 낮은 영역에서 경쟁하기 때문에 새로운 아이디어를 남들보다 빨리 구체화하여 시장 선점하는 것이 기업의 생존과 성장에 직결되기 때문에(이지우,2002;Yuan & Woodman,2010), 중소기업의 근로자의 직무성과는 기업의 성장에 중요한 요소 중에 하나다. 중소기업은 대기업보다 상대적으로 교육시스템이 열악한 환경(황영훈, 김진모. 2014)으로 무형식학습은 개인의 학습을 새롭게 하고 아이디어를 생각하게 하는 대안이 될 수 있다(문세연, 나승일. 2011). 일터에서 생성되는 학습은 조직의 발전과 성공에 공헌하는 가장 큰 요인이며, 조직이 살아 남으려면 학습이 중요하다는 것을 인식하고 있어야 한다(Clarke, 2005). 기업은 구성원 개인의 직무 능력을 향상시켜 조직의 성과를 높이하고자 노력하며, 이러한 측면에서 직무성과는 기업이 성과를 내기 위해 조직구성원의 능력 향상을 돕는 중요한 요소이다(조영복·김정원, 2011) 중소기업의 근로자들은 근무 환경이 여러 면에서 열악하다. 세분화된 조직에서 자기분야만 업무에 집중하면 되겠지만 대부분 근로자 1명당 여러 가지 일을 할 수 밖에 없다. 그만큼 인력, 임금문제 등 다양한 문제에 직면하여 적절한 인력을 배분하기가 쉽지 않다. 최근에는 주52시간 근로시간제로 근로자의 근로시간을 확보하는데 애로사항이 많다. 기업에서 시간과, 일, 학습 그리고 직무성과는 항상 고민하는 요소들이다. 중소기업에서 필요한 인력을 양성하고 활용하려면 많은 시간이 필요하고, 그 인력이 성과를 내는 것도 개인별 상황에 따라 많은 차이가 있다. 현대인은 하루의 절반을 회사에서 일하고 학습하고 기업의 성장을 위해 시간을 투자한다. 기업은 성과를 높이기 위해 근로자의 노동을 활용한다. 근

로자는 자신의 재능과 능력을 발휘하여 기업의 성과를 높이기 위해 많은 시간을 할애한다. 근로자의 능력을 높이는 것이 곧 기업의 성과와 성장을 촉진하는 것이다. 우수한 인재영입이 기업의 성과에 높이에 필수적인 요소이다. 기업의 우수한 인재로 성장하려면 형식적인 학습을 통해 학습되어지는 인재는 한계가 있다. 중소기업의 열악한 환경이 그 원인이 있다. 학습의 형태가 무형식 학습으로 효과가 있다는 연구결과가 나오고 있다. 무형식학습은 기존의 학습 형태인 형식학습의 한계점에 극복하고 최근 주목받기 시작한 기업의 학습의 한 유형으로 타인과 대화, 관찰, 자기에 대한 시행착오에 대한 성찰, 외부 다양한 정보 탐색과 검색 등과 같은 일상적인 업무 수행 및 적용에서 학습자 중심의 학습 형태를 의미한다(Lohman, 2005; Marsick & Watkins, 1990). 무형식학습은 시간과 장소에 방해받지 않으면서 다양한 환경에서 학습자의 자기주도성과 의도성을 바탕으로 이루어지는 경험적, 실천적 학습이다(Watkins & Marsick, 1992). 그러므로 업무상황과 직결된 다양한 형태의 학습을 가능하게 하는 무형식 학습이 강화될수록 업무에 필요한 지식을 얻을 가능성이 높아질 수 있다(신은경, 2012)

무형식 학습은 학습전이에 상당히 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 팀장의 주도하에 이루어지는 회의는 근무여건 개선이나 작업시간 단축, 그리고 원가절감에 혁신적인 방법을 발견하기도 한다.(김권필,2016)

무형식학습은 학습과 관련된 조직몰입 및 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다(박선민·박지혜, 2012; 이정금·손승남, 2014; 임재원·이찬, 2010; Payne & Huffman, 2005; Rowden, 2002). 조직몰입은 조직성과와의 관련이 매우 깊고, 조직구성원들의 행동과 태도의 관계를 잘 보여주고 있으며 또한 결국, 이직, 성과를 예측 할 경우 조직몰입이 뛰어난 유용성을 보이고 있다(강용관, 2013). 조직몰입을 향상시키기 위해서는 직장 내 자주 일어나는 무형식학습 활동에 관심을 가질 필요가 있다. 무형식학습 활동은 구성원의 숙련수준에 영향을 주게 되며(노용진, 2009; 윤지혜, 2010), 조직내 무형식 학습은 학습관

점 뿐만 아니라 조직몰입을 통해 성과에까지 연결을 주고 있어 그 중요성이 커지고 있다(조준,2015).

학습전이는 학습과 개인의 업무 및 조직성과를 연결할 수 있는 요소로서 중요성을 갖고 있으며, 학습과정을 통해 학습한 내용이나 획득한 지식을 활용하여 개인과 조직의 성과까지 연결할 수 있는 변수로도 활용가능하다(현영섭, 2010). 기업에서 학습은 실제적인 업무와 연결되고, 개인과 조직의 발전으로 연계되어야 그 의미를 찾을 수가 있으며, 이러한 학습전이는 학습 활동 성과와 실제 업무 성과의 연계 과정을 설명하는 중요한 개념으로 주목받고 있다(현영섭,권대봉,2003; Broad,2005).

본 연구에서 조직몰입과 학습전이에 관련된 선행연구를 바탕으로 무형식 학습이 조직몰입과 학습전이를 통해 중소기업의 근로자들의 직무성과에 미치는 영향을 분석하고자 한다. 중소기업 근로자들의 무형식학습이 조직몰입과 학습전이가 직무성과에 미치는 것이 어느 정도인지 고찰해보고 그 결과에 대한 방향을 제시하고자 한다.

본 연구에서 고찰하고자 하는 사항은 중소기업의 혁신의 성장이 필요한 인적자원을 효율적으로 관리하여 자발적인 학습을 유도하여 기업의 경쟁력을 높이는데 방법을 알아보자 한다. 근로자의 직무성과를 높이기 위해 기존인 형식학습의 한계를 극복하고 다양한 학습 프로그램과 연동하여 중소기업의 조직몰입과 학습전이의 문화를 개선시키고 제조업의 혁신을 도모하여 중소기업에서 강소기업으로 성장할 수 있는 토대를 마련하는데 역할과 방향을 제시하고자 한다.

1.2 연구의 범위와 방법

본 연구에서는 중소기업이 변화하는 기업 환경 속에 기업의 성과를 높이기 위해 근로자들이 능동적으로 직무에 임하고 기업의 성장과 개인의 성장을 동시에 이룩하여 강소기업으로 가는 토대를 마련하고자 무형식학습과 직무성과에 대한 연구를 고찰하게 되었다. 선행 연구의 결과를 바탕으로 연구설계와 모형을 개발하고자 한다. 연구대상은 중소기업 근무하는 근로자를 대상으로 진행하게 되었다.

무형식학습의 3개 요인인 타인과 학습, 외부정보탐색, 자기성찰을 독립변수로 설정하고, 조직몰입과 학습전이를 매개변수로 하여 독립변수와 종속변수 간의 관계에서 매개효과를 분석 및 검증하고자 한다.

본 연구의 연구 방법은 다음과 같다.

제1장은 서론으로 연구의 배경 및 목적, 연구의 방법과 범위 제시하였다.

제2장은 이론적 배경으로 무형식학습, 조직몰입, 학습전이, 직무성과에 대한 선행연구, 연구 목적과 타당성에 대해 검토하였다.

제3장은 연구 방법으로 선행 연구를 통하여 연구의 모형을 제시하고 가설을 설정하였다.

제4장은 가설의 검증을 위하여 각각의 변수의 조작적 정의와 측정, 조사 설계로는 표본의 추출과 분석 방법 및 설문지 내용으로 구성하였고, 실증분석을 통하여 연구에 대한 타당성, 신뢰성을 분석하고 연구가설 검정을 하고 결과를 제시하였다.

제5장은 결론을 도출하여 연구 결과의 요약 및 결론 및 시사점을 제시하였다.

II. 이론적 배경

2.1 무형식 학습

2.1.1 무형식 학습의 개념

무형식학습은 Knowles가 1950년에 Informal Adult Education이라는 저서에 처음으로 사용되어(Marsick & Watkins, 1990) 연구가 본격적으로 시작된 것은 1990년에 들어와서 Dewey(1938)의 ‘경험과 교육(Experience and Education)’에 나온 경험으로부터 학습된다는 이론에 바탕을 두고 있다(박혜선, 2018; 김현우, 홍아정, 2016; 위영은, 이희수, 2010; Garrick, 1998). Dewey의 연구를 토대로 한 Lohman(2000)이 정의하듯이 무형식 학습을 일터에서 업무 활동에서 참여하는 행위들로 인해 전문적인 지식과 능력을 스스로 개발하는 학습으로 이해할 수 있다(박혜선, 2018). 최근에는 다양한 매체 및 교육 콘텐츠의 다변화로 학습의 기회의 폭이 넓어졌고 스스로 학습하려는 열풍이 근로자들 사이에 확산되고 있는 것도 무형식학습의 관심도를 예측할 수 있다. 학자들 간에 다르게 무형식학습을 정의하는 학자도 있다. Watkins & Marsick(1990)은 형식적 학습(formal learning)과 반대되는 개념으로 무형식적 학습(informal learning)과 우연적 학습(incidental learning)으로 구분하고 있다(박혜선, 2018). 무형식학습은 2000년대 이후 인적자원개발 분야에서 관심을 받고 있는 영역으로(황영훈, 2017; Manuti 외, 2015) 국내외 구분 없이 현재 매우 활발히 연구되고 있는 주제이다. 무형식학습은 Colley, Hodgkinson과 Malcolm(2002)이 언급하였듯이 형식학습의 상대적인 개념으로 정의될 수 있다(황영훈, 2017). 무형식학습은 형식학습이 구조화된 상황에서 기대되는 학습 결과물을 습득하는 데 초점을 두는 반면, 무형식학습은 구조화되지 않은 상황에서 자기 주도성을 갖고 일어나는 학습이다(황영훈, 2017; Enos, 2011). 일터 학습을 가장 먼저 연구하기 시작한 Marsick과 Watkins(1999)도 무형식학습을 정의하면서 형식학습과 대비되는 형태로 학습

의 장소에 상관없이 비구조화된 형태로 실행되는 학습 활동으로 정의하였다(황영훈,2017).

문진수(2004)는 ‘무형식학습은 형식학습과 달리 제도적 지원이 없이 교실로부터 독립된 일터라는 상황 속에서 이루어지는 학습’으로 정의하였다(황영훈,2017). 문세연과 나승일(2011)은 무형식학습을 기존의 방식의 활동이나 과정의 개념이 아닌 학습활동의 결과로 관찰하고 이를 ‘일터에서의 업무활동 중 경험적이고 자기 학습적으로 일어나는 성찰적 상호작용을 통해 업무지식을 획득하고 조직적응 및 맥락을 이해하며 조직 구성원과의 관계 형성과 자기개발능력을 함양하는 것’으로 정의하였다(황영훈,2017). 정홍인과 조대연(2012)은 무형식학습을 일터의 업무상황에서 구성원들 간 상호작용이나 업무 경험의 자연스러운 참여를 통해 문제 중심적이고 변화에 보다 유연하게 대처하기 위한 학습으로 정의한다고 하였다(황영훈,2017).

황영훈과 김진모(2014)는 ‘일터에서 업무에 필요한 지식과 기술 획득을 위한 활동 중 형식학습을 제외한 모든 영역의 학습활동’으로 정의하면서, 무형식학습을 형식학습의 상대적 의미로 파악하였고, 실체가 명확한 형식학습과 달리 업무 유형, 환경, 학습의 범위에 대한 연구자의 관념 등으로 인해 연구자별 정의에 다소 차이가 있다(황영훈,2017). 문세연과 나승일(2011)은 이러한 차이로 인해 업무 현장에서의 학습으로 보는 관점, 학습활동의 무형식성, 의도성과 체계성을 기준으로 보는 관점, 학습자의 주도성을 강조하는 관점, 그리고 특정 학습활동으로 제한하여 정의하는 관점이 존재한다고 하였다(황영훈,2017). 배을규, 박상오(2018)에 의하면 일터에서 학습자가 학습자 중심의 방법으로 주도적인 성찰 및 의도성을 가진 채 주변의 사회적 환경과 상호작용하며, 일과 관련된 경험을 통해 자신의 역량과 전문성을 효과적으로 강화하고 개발하는 과정을 무형식학습이라 정의하였다(이지건,2019).

본 연구에서의 무형식학습은 조직 구성원들과의 대화, 관찰, 상호작용을 통하여 일어나는 타인과의 학습, 개인의 다양한 과거의 경험이나 시행착오와

같은 자기성찰, 인터넷과 전문서적, 세미나 활동 등 외부 자료나 네트워크를 활용하는 외부탐색을 통해 이루어지는 학습활동으로 정의한다(이지건, 2019:Choi, 2001).

2.1.2 무형식 학습의 구성 요소

무형식학습의 구성 요소는 학자들의 관점에 따라 공통점이 존재한다. 타인과의 학습, 자기성찰, 외부탐색이 이에 해당하는데, 대표적으로 Loman(2005),Choi(2009), 신은경(2012):이지건,2019)의 연구를 살펴보면 무형식학습은 위의 세 가지 하위요소로 구성하였다. 특히, Choi(2009)는 이를 기반으로 무형식학습 활동 측정 도구를 개발하였고, 무형식 학습의 빈도, 수행 정도에 대한 측정을 가능하게 하였다(배을규, 박상오, 2018:이지건,2019). 또한 최근 성인교육 및 HRD 분야 무형식학습 관련 연구들에 자주 활용되고 있다(김애영, 박상오 2019:이지건,2019). 무형식학습을 위한 경험, 주변과의 상호작용, 업무활동 등이 하나가 아닌 다양한 형태로 나타나기 때문이며, 실제 업무에서의 목적, 활동 및 문화에 의해 형식화 및 구조화되기 어렵고, 동일하거나 획일적으로 나타나기 힘들다(위영은,2010:박상연,2019).

Brook(1989)은 무형식학습 활동은 여러가지 경험을 한 후 자기성찰을 통하여 검토와 분석하는 과정과 업무장소에서의 동료들 모방하며 대화, 피드백, 정보 수집, 정책 결정 및 실행 및 적용과정의 참여, 자신의 직관 수용, 다양한 시각으로 사안의 검토하는 과정이라고 보았다. 반면 Yannie(2002)는 사회적활동, 타인관찰, 성찰, 비판적 질문, 외부탐색을 통해 무형식학습 활동이 발생한다고 하였으며,Eraut(2004)는 무형식학습이 일어나는 대표적인 모습은 관찰, 듣기,시행착오, 숙고, 코칭 또는 감독, 고객과의 접촉, 멘토링, 리더와의 의사소통, 회의 참가, 현장 방문 등이라고 하였다(박상연,2019). 문세연(2010), 이민영(2013)은 정보활용(검색), 상호작용, 업무수행, 개인(적) 성찰으로 무형식 학습방법의 상위 범주로 나누었고, 조현정(2015)은 타인과의 상호작용, 외부

탐색, 개인적 성찰로 나누었으며, 신은경(2012)은 타인과의 학습, 성찰, 외부 자원활용, 학습기회탐색으로 무형식학습방법의 상위 범주로 구분하였다.(박상연,2019).

본 연구서에서는 선행연구에서 알아본 것을 토대로 무형식 학습의 하위 요인으로 타인과의 학습, 외부정보탐색, 자기성찰로 구성하였다.

1) 타인과 학습

문세연(2011)은 중소기업 근로자 대상으로 진행한 연구에서 조직적응과 맥락이해, 관계형성, 자기개발능력 등의 상호작용을 통한 학습 방법을 무형식 학습의 핵심이라 하였고(이지건,2019), Choi(2009)는 업무 현장에서 다른 구성원과 대화를 나누고 관계를 통해 업무 관련 노하우 및 조직문화를 익히며 발생하는 학습이라 정의하였다(이지건,2019). Lohman(2006)은 실제 업무현장에서 다른 구성원과의 대화 및 협업을 통한 상호작용이 학습활동에 차지하는데 큰 부분이 있기 때문에 무형식학습의 주요 구성요소로 볼 수 있다고 하였다. 타인과의 학습은 조직 내 업무관련 대화나 타인 관찰을 통해 일어나는 학습활동을 의미한다(이지건,2019). 타인과의 학습은 다른 사람과의 상호작용을 통해 일어나는 학습활동으로서 학습동료의 학습에 관한 지식, 정보, 기술 및 경험 등을 관찰이나 대화를 통하여 공유하고 협력을 하는 과정에서 이루어지는 학습으로 정의한다(박상연,2019). 위와 같이 타인과 학습은 조직 구성원 간의 대화, 관찰, 협력, 관계형성에서 발생한 지식 학습 활동이라 하겠다.

2) 외부정보탐색

외부탐색은 업무상의 발생하는 문제 해결하기 위해 목적으로 인터넷, 인쇄매체, 전문가 등 물적·인적 요소를 활용하여 해결하는 과정이며, 학습임을 의미한다(손미,1999:Hill&Hannafin,2001;Choi,2009:이지건,2019:박상연,2019). 특히, 기술 발달에 따라 인터넷 검색 등을 통한 문제해결 과정이

변해지고 있는데(김종길, 2010;이지건,2019), 이는 사·공간적의 제약이 없기 때문에 무형식학습의 구성요소로 중요한 의미가 있다(Saunders,Wyn-lewis & Andrews, 2005;이지건,2019). 학습관련 전문서적이나 잡지, 신문 등과 같이 생성된 후 변하지 않는 고정적인 내용의 정적인 학습자원과 인터넷을 통한 웹기반 자료나 인적자원과 같이 지속적으로 변화하는 동적인 학습자원으로 구분되기도 한다(손경아, 2002;박상연,2019). 외부자원활용은 자기주도적으로 외부의 물적, 인적, 상황적 요소를 활용하여 학습에 대한 유용한 정보나 지식 등을 습득하는 과정에서 나타나는 학습으로, 학습지 및 잡지, 인터넷, 외부전문가 등의 외부적 자원을 활용하는 것으로 정의한다.(박상연,2019) 본 연구에서는 전통적인 방식으로 활자화된 전문서적, 잡지,신문 등의 고정적인 자원과 인터넷을 활용한 다양한 교육콘텐츠와 외부전문가, 각종 세미나 등의 외부자원을 이용하는 것이라 정의한다.

3)자기성찰

무형식학습에서 자기성찰은 자신의 생각이나 경험에 대해 내면적으로 들여다보고 탐색하는 과정을 의미한다(Boyd & Fales, 1983;이지건,2019). Choi(2009)는 경험이나 실수를 통해 문제를 해결하고, 형식적 학습을 통해 배운 것을 돌이켜 탐색하며 자기성찰을 통해 무형식학습이 발생한다고 하였다(이지건,2019). 또한 자기성찰은 업무활동 과정에서 일어나는 다양한 경험을 통해 주의 깊게 생각하는 내재화된 인지적 과정에서 발생하는 학습을 의미한다(조준,2016;이지건,2019). 성찰은 개인이 무엇인가를 새롭게 인식 및 경험을 활용하는 인지, 정서적 활동을 의미한다(Boud, Keogh & Walker, 1985;박상연,2019). 현영섭(2004)은 학습자가 당면한 문제에 대한 경험한 내용에 대하여 자신의 생각과 행동을 되새겨보고 사고하는 행위로 학습자의 문제를 인식과 지각을 통해 답을 찾아가는 과정이라고 하였다. 성찰은 자신이 하는 행위에 대해 왜? 라고 물음을 던지는 행위로(이성엽, 2009;박상연,2019)

무형식학습 발생에 있어서 중요한 요인이 된다(이윤하,2010; Choi, 2009; Lohman, 2005;박상연,2019). 학습자는 과거의 경험이나 시행착오에서 학습이 발생하여 문제를 해결했던 경험, 학습을 수행하다가 발생한 시행착오나 실수를 되돌아보며 자신과 내적인 대화를 통해 성장한다(이윤하, 2010). 이러한 과정에서 터득하게 된 생각과 지식을, 학습활동을 통해 개선해가는 과정에서 이루어지는 학습으로, 공식적인교육 프로그램에서 배운 학습 내용을 되새기는 과정에서도 성찰이 이루어진다(Choi, 2009;박상연,2019). 이와 같은 선행연구를 종합하면, 성찰은 자신의 경험을 탐구하기 위하여 활용하는 인지적·정서적 활동, 본인에게 ‘왜’ 라는 질문을 던지며 사고하는 활동, 과거의 경험이나 시행착오를 되돌아보는 과정을 통한 사고활동, 타인과 대화 또는 토론하는 과정을 통해 이루어지는 것으로, 학습이 발생하는데 있어 중요한 요소로 다루어지고 있었다(신은경, 2012;박상연,2019). 성찰은 학습과정에서 일어나는 다양한 상황의 경험을 인식하며 그것에 대해 깊게 생각하고 새로운 방식으로 생각하는 정서적·인지적 활동으로서 과거의 경험이나 시행착오를 되짚어보고, 동료와의 상호작용이나 자신과의 내적대화에서 자신의 사고와 활동을 개선해 나가는 과정에서 이루어지는 학습을 의미한다(박상연,2019).

본 연구에서는 자기성찰은 자기와 대화를 통해 다양한 경험을 인식하고 시행착오에서 발생한 방식을 수정 보완하고 동료들의 대화와 관찰을 통해 새로운 일에 적용 및 응용하고 개선하는 활동이라 정의하고자 한다.

2.1.3 무형식학습의 선행 연구

무형식학습은 중소기업의 근로자의 학습 습득 요인으로 중요한 유형으로 나타나고 있다. 중소기업에서 무형식학습은 사회적 상황이나 기업의 문화 속에서 이뤄지며, 학습자의 사회적 위치와 역할에 따라 학습의 기회에 접근하고 경험에 큰 차이를 가져오기 때문이다(박혜선, 이찬, 2012;허영민,2020). 실제로 무형식학습이 학습자의 사회성을 바탕으로 한 학습이라는 주장을 지지하

는 다수의 선행연구가 있다(문세연, 2010; 위영은, 2010). 또한, 동료 및 관리자와 사회적 네트워크를 형성하는 것을 통해 무형식학습 결과물이 증진한다는 연구(Boud & Middleton, 2003), 업무 중에 타인과 접촉할 기회가 많을수록 조직 내 무형식학습 활동이 촉진된다는 연구(Doornbos, Simons, & Denessen, 2008), 학습을 위한 사회적 관계망을 형성하는 사람이 무형식학습의 과정을 촉진한다는 연구(Ellinger, 2005)가 있다. 동료와 학습을 할수록 일터에서 지식을 창출하고 공유하는 무형식학습 활동을 촉진한다고 하였다(이성엽, 2009). 이우진(2020)은 무형식학습이 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과 무형식학습의 하위요인별 외부탐색, 타인과의 학습, 자기성찰이 직무만족에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조아라(2019)는 타인과의 학습과 외부탐색 활동이 증가하면 직무성과에 대한 업무영향력의 정적 영향력이 증가할 수 있으며, 무형식학습의 두 요인 중 타인과의 학습의 영향력이 더 높다는 것을 시사한다. Rowden(2002), Rowden와 Conine(2005)의 연구는 미국의 중소기업에서의 무형식학습이 직무성과에 미치는 영향에 관련하여 직무만족이 조직구성원들의 심리적 건강과 관련 될 뿐만 아니라, 조직의 기능과 직무성과에 영향을 주는 구성원의 행동을 이끌어 내기 때문에 조직이 중요하게 여겨야 하는 변인으로 보고 있다(조아라, 2019). 무형식학습과 직무성과와 정적 상관관계를 보여주고 있고(Marton & Säljö, 1976; Brief & Motowidlo, 1986; Park & Choi, 2016; 진동철·홍아정, 2016; 배수현, 2017), McCrosey(1982)은 무형식학습의 요인 중 타인과의 상호작용 및 소통을 통한 학습이 직무성과를 높이는 것으로 나타났다(조아라, 2019).

이와 같이 선행연구에서 볼 수 있듯이 무형식학습이 직무성과에 미치는 영향이 있으며, 직무성과를 높이는데 중요한 요인으로 차지하는 것을 알 수 있다.

2.2 조직 몰입

2.2.1 개념

조직몰입의 정의는 직원이 소속된 조직과 자신을 동일시 하고 조직과의 관계 정도를 측정하는 것으로 설명하고 있다(Curry, Wakefield, Price, & Mueller, 1986;이민,2018). O'Reily & Chatman(1986)은 조직몰입에 대해 개인이 조직에 대해 느끼는 심리적인 애착으로 조직의 관점이나 특성을 받아들이거나 내면화하려는 정도라고 정의했다(김미숙, 2019;박정휘,2020). Meyer & Allen(1990)은 구성원들의 조직몰입은 조직에 대한 헌신으로 설명하였으며(김현정, 2017;박정휘,2020), 조직의 목표와 가치관을 받아들이는 충성심, 일체화, 역할에 대한 심리적 몰입으로 정의하였다(Buchanan, 1974;박정휘,2020). Sheldon(1971)은 조직몰입을 조직구성원으로서 일체감, 충성심, 소속감 등이 마음속에 내재되어 있는 개념으로 개인의 목표를 조직의 목표와 동일시하는 성향이라고 정의하였다(김상용, 2008). 조직몰입에 관한 대표적 학자인 Mowday et al.(1982)는 조직몰입을 한 조직에 대한 개인의 동일성(Identification)과 몰입(Involvement)의 상대적 정도로(박정휘,2020), 조직몰입은 조직에 대한 긍정적이고 적극적인 성향으로 정의하고 개념적으로는 첫째, 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 둘째, 조직을 위해 최선의 노력을 다하려는 개인의 의지, 셋째, 조직 구성원이 되고자 하는 강한 욕구라고 정의 하였다(Mowday et al., 1982;박정휘,2020). 또한 조직몰입이 높은 조직원이 낮은 조직원에 비해 높은 실적을 기록하고(Mowday,Porter &Dubin) 개인과 조직의 입장 모두에게 중요한 의미를 가진다고 주장하였다 (이창욱, 2006;박정휘,2020). Eisenberger(2017)는 자신이 속한 조직을 지지하고 조직 안에서 역할을 수행하고자 하는 상태이다(김현정,2017;박정휘,2020). 조직몰입에 대한 정의는 조직구성원들이 자신이 속해있는 조직에 대하여 심리적인

애착심과 애정이 있으며 조직의 발전을 위하여 열정과 의지를 가지고 조직의 구성원으로서 남아 있겠다는 욕망을 보여주고 있는 상태라고 한다(윤갑호,2019). 조직몰입은 조직의 이익을 위해 행동하는 심리적 상태이며, 조직에 대한 몰입도가 높을수록 동기부여는 높아지고, 구성원들은 조직에 대하여 긍정적으로 행동하기 때문이다(김연주,2019).

이와같이 선행연구에서 조직몰입은 조직 구성원들이 소속된 조직에 애착을 가지고 조직의 성과를 위해 열정과 헌신을 받치는 행위이며, 조직의 구성원으로 역할을 하고자 하는 의지이며 욕구라고 정의하고자 한다.

2.2.2 조직몰입의 구성 및 선행연구

직원몰입의 구성을 살펴보면 Meyer & Allen(1990)는 조직몰입의 세 가지 구성요소로 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입으로 나누어 정의하고 있다(이정옥,2006). 첫째, 정서적인 몰입은 Kanter(1968)가 유지, 응집, 통제 의 3가지 차원에서 사회 시스템의 특정 영역을 지원하면서 몰입의 개성적 체계를 형성하는 인지적, 정감적, 평가적 지향으로 분석하였다(이정옥,2006). Allen과 Meyer(1990)는 조직의 구성원으로서 향유하고 동일시 하는 조직에 대한 감정적 애착이라 정의 하였고, Jaros,Jermier,Koehler및 Sincich(1993)은 정서적 몰입은 종업원이 충성심, 호의, 따뜻함, 소속감, 다정함, 행복감, 유쾌함 등과 같은 감정을 통하여 조직에 대해 개인적으로 느끼는 심리적 애착의 정도라고 하였다(이정옥,2006). 둘째, 지속적 몰입은 개인이 조직과의 관계에서 이익과 손실의 합리적 계산에 의해 나타나는 비자발적 몰입이다(Allen and Meyer,1990). 조직이 제공하는 보상으로 인해 조직에 남아 있기를 원하는 형태로서, 조직에 대한 충성은 조직이 제공하는 보상에 관한 지각에 기초하여 계산될 수 있다(이영균·최종묵, 2004;진의길,2019).

Jaros,Jermier,Koehler 및 Sincich(1993)은 유지적 몰입을 종업원이 조직을

떠나는 비용이 크기 때문에 조직구성원으로서 남아 있다고 느끼는 개인적 경험의 정도라고 하였다(이정옥,2006). 지속적 몰입은 개인과 조직간 서로의 이익과 손해를 두고 느끼는 정도라 할 수 있겠다. 셋째, Allen and Meyer(1984)은 규범적 몰입의 부분을 조직에의 의무에 대한 종업원의 신뢰로 정의하였다. 또한 박희자(2002)은 조직에 지속해서 있어야 되는 어떠한 의무감에 의해 형성되는데 높은 수준의 규범적 몰입상태에 있는 근로자들은 그 조직에 머무르고 있는 이유가 의무감에 있다(이정옥,2006). H.L.Angle와 J.L.Perry는 조직몰입을 조직구성원이 조직에 남아있고 싶어 하는 욕망이라 하였다(김현수,2011).

조직몰입과 직무성과에 대한 연구는 많이 일어나고 있지만, 연구 초기에 Steers(1997)는 조직몰입이 직무성과에 미치는 유의한 영향을 확인하지 않지만 Dubin et al.(1975)은 조직몰입이 직무성과에 미치는 유의한 정(+)의 영향을 검증하였다. 또한 Meyer and Allen(1997)의 연구에서 조직몰입에서 정서적 몰입이 직무성과에 긍정적 영향을 검증하였다.

구정대(2003)는 업무 종사자의 조직몰입이 직무성과에 영향을 미치고, 김연선(2008)도 조직몰입이 직무성과에 영향을 미친다고 하였다. 또한 주보름(2012)은 다국적 기업 종사자들의 조직몰입이 직무성과에 미치는 연구에서는 정서적 몰입이 조직성과에 영향을 미치고, 지속적 및 규범적 몰입은 영향이 미치지 않는다고 하였다. Meyer 외(2002)는 정서적 몰입 및 규범적 몰입은 직무성과에 정(+)의 영향을 미치지만 지속적 몰입은 부(-)의 영향을 미친다고 하였고, 우영일(2008)도 공기업 종사자를 대상으로 한 연구에서 조직몰입과 직무만족은 직무성과에 통계적으로 유의하지 못한 것으로 제시하였다.(전수홍,2018) 본 연구에서는 조직몰입이 직무성과에 매개 효과에 영향이 있는지 고찰하고자 한다.

2.3 학습 전이

2.3.1 학습전이의 개념

학습전이는 학습자들이 구성원과 기업 내 조직의 성과를 향상 시키기 습득한 새로운 지식, 기술, 능력 등을 학습하여 실제 업무와 관련된 직무에 적용하도록 하는 것이며, 학습의 의한 학습에 연계된 전이란 이러한 상태가 발생하는 과정을 의미한다(이창수,2011;김권필,2016). Kim&Lee(2001)는 학습전이는 학자들과 현업 실무자의 주요한 관심영역으로 학습 활동을 통해 지식과 기술을 현업에 얼마나 적용하는지 관심이 높아지고 있다(권성열,2015) Nadler(1971)가 학습전이에 대한 조직의 차원에서 체계적인 개념과 중요성을 이해하고 통찰적인 관점의 중요성을 설명한 최초의 연구자이다. Baldwin과 Ford(1988)가 일반화 하고 정의한 학습전이를 교육훈련이나 학습 활동을 통해서 업무현장에 활용하고 지속적으로 유지되는 활동이라고 정의 하였고, Ford 와 Weissbein(1997)가 제시한 학습전이 개념은 학습자가 교육학습 상황에서 학습되고 파지된 직무기술 및 지식, 태도에서 업무 현장에서 활용하는 일정 기간 동안 유지되고 보편화되는 것으로 정의 하였다(김민조,2019). 전이는 교육훈련전이(Transfer of training), 학습전이(Transfer of learning), 혹은 적용 프로세스(Applications process) 등의 개념으로 사용(Caffarella, 2002)되고 있는데, 이진화(2009)는 일반적으로 기업 내 교육상황에서는 전이를 기업 교육전이, 교육훈련전이, 학습전이 등의 용어를 사용하는 것이 보편적이라고 제시하였다(권성열,2015). Nadler(1971) 기업 내 교육을 지원하는 매니저들의 행동에 따라 효과성을 증대 시킬 수 있다고 하였고, 또한 기업교육에서 관리자의 지원행동이 피교육자들의 행동에 긍정적인 영향미친다고 지적하였다. 현영섭(2010)은 어떤 형태로든 인적자원 개발을 포함한 학습프로그램이 발생하는 경우 학습한 내용이 어떤 방식으로 활용되어 그 효과성을 판단 할 수 있

는 교육프로그램의 평가 준거로서도 학습전이는 큰 의미를 지닌다(김민조,2019). 이도형(1995)은 기업교육에 참가한 학습자들이 습득한 학습한 내용을 자신의 업무 수행에 적용하는 행동이라 하였고, 권대봉(1998)은 기업교육에서 학습한 지식, 정보를 현업에 적용하고 행동의변화와 태도를 평가하고 체크하는 것이라 하였다. 그리고 양은하, 장원섭(2011) 습득된 기술과 지식을 실제 업무현장에 적용하여 변화된 직무수행 행동의 정도를 측정하는 것이라고 하였고, 이찬(2013)은 기업 환경에서 학습한 내용을 학습자가 효과적이고 지속적으로 사용하고 유지하는 것이라 하였다.(권성열,2015). 학습전이로 대표되는 일반적인 개념은 명확하게 드러나 있지 않으나 교육훈련과 학습으로부터 체득한 지식내용을 직무성과를 발현하기 위한 업무수행의 긍정적인 변화를 유지한다는 것이다(김민조,2019). 유효성평가 모형에서 학습전이에 대한 체계적이고 기업교육의 학습전이 개념을 명확하게 제시한 연구자는 Kirkpatrick(1994)이다. 또한 Tesluk et al.(1995)은 학습전이를 교육훈련의 개념과 분리하여 일반화하였고, 특정목적을 위해 학습된 내용이 본래 목표로 했던 상황과는 전혀 다른 상황에 적용되어지는 정도를 말하였다. 학습전이의 체계적인 접근을 통해 개인과 조직의 성과를 높이는데 궁극적인 목적이 있는 것이다. 학자들마다 다양한 관점에서 연구모형이 있는데 대표적인 모형으로 Noe & Schmitt(1986)의 연구 모형, Tessmer & Richey(1997)의 모형, Baldwin & Ford(1998)의 모형, Holton(1996:2005), Holton & Baldwin (2003)의 연구 모형 등이 있다.

1) Noe & Schmitt(1986)의 연구모형

Noe&Schmitt(1986)의 학습전이의 모형은 학습자의 성격과 동기 요인의 도출을 통해 학습 전이에 영향을 미치는 요인들을 찾아내고 전이간의 관계를 설명하는 학습자 중심의 모형이며, 이 모형은 교육훈련에 대한 개인의 기대, 자기효능감, 학습참가자 학습 동기와 교육 훈련 전이에 미치는 영향에 관심과

초점을 맞추고 있다(심재연, 강대영, 2017;민정혜).

2) Baldwin & Ford(1988)의 전이모형

Baldwin과 Ford(1988)은 교육훈련의 학습과 결과인 전이가 발생하는 과정에 대한 모형으로 통합적인 학습전이를 제시하여 많이 인용이 되고 있다. 전이과정을 교육훈련의 투입 요인, 성과 요인 그리고 전이 상태로 구분하였고, 학습자의 학습동기, 자기효능감, 성과기대 및 능력이 높으면 직무에서 학습전이가 높다 라는 직접효과와 이러한 학습자의 특성이 먼저 학습에 영향을 미치고, 학습을 통해 전이를 영향을 준다는 간접효과로 가정하여 구분하였다. Baldwin과 Ford의 모형은 문헌의 연구를 통한 개념적인 모형에 관한 연구로써 경험적으로 확인되지는 않았다. 그러나 교육훈련의 투입요인이 각각 교육훈련의 성과 및 전이에 영향을 미치는 과정에 대한 상호작용이고 포괄적인 설명을 가능케 하였다(김정은,2009;권성열,2017).

3) Richey의 학습전이모형

1990년 후반 부터 학습전이의 통합적 평가모형인 Holton(1995)의 통합적 평가 모형이 거론되었고, Holton은 기업교육의 대표적 이론인 Kirkpatrick의 평가모형을 분류학적인 모형으로 보고 단점을 비판하면서 통합적 평가모형을 제시하였다(김정은,2009). Holton(1996)의 모형은 교육의 성과 요인으로 학습과 조직성과에 따른 학습 행동변화를 설정하였고, 교육성과에 대한 영향 요인을 1차적 요인과 그에 따른 영향을 2차적 요인으로 구분하였다. Holton(1996)의 통합적 평가모델은 학습전이 요인에 대한 세분화로 포괄적 이해가 가능하도록 하였다(박기진,2016).

4) Holton의 학습전이 수정 모형

Holton & Baldwin(2003)은 작업의 환경 내에서 학습전이를 저해 및 강화

시키는 요인을 규명하고자 LTSI(Learning Transfer System Inventory)를 개발하였다. 그 후 Holton(2005)는 능력, 환경, 동기, 2차적 요인에 대해 일부 수정한 모형을 제시하였다. 수정 모델은 첫째, Holton(1996)의 평가와 연구모형을 지지하는 최신 연구로 재검토 되었고 둘째, 동기 영역에 새로운 이론을 모형에 적용하였으며 셋째, Holton(1996)이 제시한 모형에서 반드시 측정되어야 하는 구체적인 변수를 확인함으로써 모델의 정교함을 갖추었고 이를 통해보다 실증적인 연구에 가까워 졌다(Holton, 2005). 수정된 모형은 조직성과와 개인성과가 연결되고 개인의 성과는 학습의 영향과 조직 환경의 영향을 받는다는 점을 가정하고 있다. 또한 학습은 학습동기와 전이동기가 합쳐진 MTWL(Motivation to Improve Work Through Learning)에 영향을 받는 것으로 가정하고 있다(박기진,2016).

2.3.2 학습전이의 선행연구

권성열(2017)은 성취목표지향성과 직무성과 미치는 연구에서 학습전이가 직접적으로 유의한 정(+)의 영향을 주어 완전매개효과가 있다고 하였고, 김민경,나인강(2012)와 Colquitt et al.(2000)가 연구한 교육훈련의 실시는 긍정적인 행동과 성과의 변화를 유지하여야 직무향상에 미친다는 연구결과와 일치한다. 배을규, 김대영(2008)은 기업체 인적자원개발 담당자의 역량 모형 11개 역량 중 8개의 역량이 주로 무형식적인 학습을 있는 것으로 보고하였고, 무형식적학습 수행 정도가 증진될수록, 학습 및 학습전이에 대한 조직 보상이 체계적, 합리적일수록 학습전이가 촉진된다는 것을 확인하였다.(김권필,2015)

선행연구에서 보듯이 학습전이는 직무성과에 미치는 영향이 있고 매개효과가 있다는 연구결과로 무형식학습과 직무성과 간 매개효과가 있는지 고찰해 보고자 한다.

2.4 직무 성과

2.4.1 직무 성과의 개념

직무성과는 개인이나 조직의 활동에서 발생한 결과, 활동, 작업 등을 성취 하는데 도움이 되는 태도나 행위를 의미하며, 직무성과에 대한 개념을 직무와 성과로 나누어 살펴보면 직무란 조직 내에서 조직구성원에 의해 수행되어지는 각 구성원에게 부여된 의미 있거나 중요한 과업을 직무라고 정의할 수 있다(윤갑호,2019). Porter & Lawler(1968)는 직무성과를 조직이 객관적으로 측정 가능한 활동적 결과라고 정의하였고(윤갑호,2019), Tett & Meyer(1993)은 조직구성원이 실천하고자 하는 바람직한 일의 상태, 또는 조직구성원이 자신의 목표를 달성할 정도라고 했고, 강민주, 최성규(2011)은 영업 이익창출과 신규 영업 대상을 창출해 내는 결과적 성과와 영업사원의 활동, 지식, 영업 관련 기술의 습득 정도 등을 나타내는 행위적 성과라고 하였다.

이와 같이 직무성과의 개념 정의는 구성원들이 조직의 목표를 달성하기 위해 개인적으로 활동이나 행위의 최종 결과이다.

2.4.2 직무 성과의 선행연구

박지혜(2013)은 산업 특성에 따라 무형식 학습의 요소가 조직성과에 미치는 영향이 제조업과 비금융 서비스업에서 조직성과에 긍정적인 영향을 미쳤고, 금융업 서비스 근로자들은 무형식 학습의 학습율이 가장 높은 것으로 측정되어 양적인 질적인 성장을 통해 조직 구성원들의 직무성과가 향상되는 것으로 나타났다.

배명덕(2012)은 비공식적 일터학습과 직무내성과는 유의한 결과가 나타났고, 상조설계사의 업무 중 다양하게 발생하는 업계 관련 전문서적 및 운영 메뉴

얼을 읽는 행위나 관련 세미나, 모임에 참석하는 행위는 직무상의 실질적인 성과에 영향을 미친다고 나타났다. 윤갑호(2020)는 조직구성원의 조직몰입이 직무성과에 영향을 미치는 것으로 나타났고, 구성원의 지각된 혜택 즉 사회적, 확신적, 특별대우 등에 직무성과의 관계에서 매개적 역할을 하는 것으로 나타났다. 김덕애(2012)는 조직 구성원의 직무성과를 극대화하여 기업의 성과를 높이기 위해서는 커뮤니케이션의 활성화와 더불어 이를 통해 궁극적으로 구성원의 직무 몰입도가 증대되어야 한다고 했다. 조직 구성원들의 직무성과를 높이기 위해서는 경영 관리자가 종사원으로 하여금 직무에 대한 호의를 갖도록 하는 것이 중요한데 이와 관련해서 양참삼(1999)은 집단 응집력, 자긍심, 조직몰입을 높일 때 직무성과에 큰 영향을 주며, 변혁적 리더십이 큰 영향력을 끼친다고 하였다(김덕애, 2012). 백장호(2014)는 조직몰입이 직무성과에 미치는 영향력을 검증결과 근무연수가 5년 이상인 구성원들이 직무성과를 내는 것으로 나타났으며, 구성원들이 자신의 조직과 일체감을 가지고 조직에 대한 긍지 및 자부심을 가지고 있을 때 직무성과와 연결된다는 것을 알 수 있다.

선행연구에서 무형식학습이 직무성과는 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직몰입과 학습전이도 영향이 있음을 알 수 있다. 본 연구에서는 무형식학습이 중소기업 근로자들의 직무성과에 미치는 영향을 조직몰입과 학습전이가 매개효과가 있는지를 고찰해 보고자 한다.

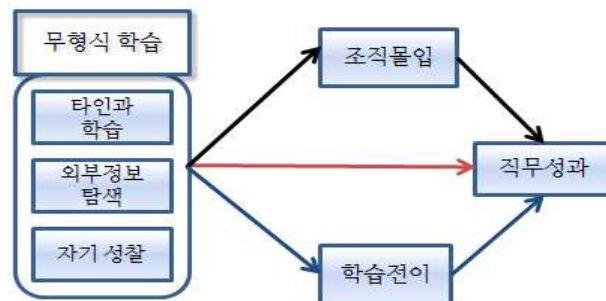
III. 연구의 설계 및 조사 방법

3.1 연구 모형 설정

본 연구는 중소기업에 종사하는 직원들을 대상으로 무형식학습이 조직몰입과 학습전이를 매개효과로 직무성과에 미치는 영향이 있는지를 알아 보는데 그 목적이 있다. 무형식학습을 독립변수로 직무성과를 종속변수로 설정하여 관찰해 보았고, 매개효과로 조직몰입과 학습전이를 통해 직무성과에 미치는 영향을 설정해 보았다.

무형식학습의 하위 요인으로 타인과 학습, 외부 정보탐색 및 자기성찰을 통해 조직몰입과 학습전이의 매개 효과로 직무성과에 미치는지를 파악하여 직원들의 회사에 대한 기여와 공헌을 얼마나 하는지 궁금하였고 중소기업의 직무성과가 기업의 성장의 밑바탕이 된다는 것을 파악하고자 한다.

치열한 경쟁속에서 중소기업이 생존하려면 직원들에 대한 학습과 조직에 대한 몰입, 학습전이가 직무성과에 미쳐서 경쟁력을 확보하여 기업에 이익을 극대화할 것이라 판단되어 아래와 같이 연구 모형을 통해 고찰해 보고자 한다.



[그림3-1 연구모형]

3.2 연구 가설

선행 연구에서 무형식학습의 타인과 학습, 외부정보 탐색, 자기성찰이 직무성과에 미치는 영향이 미친다는 결과가 나왔다(박지혜,2013; 조아라,2019; 안정희, 2019). 해당 기업의 직무성과를 위해서는 먼저 조직구성원의 조직몰입이 선행되어야 하며(임도화,2019;윤갑호,2020), 직무성과에 긍정적인 영향은 미치는 것으로 나타났다. 또한 학습전이가 직무성과에 영향이 미친다는 것으로 나타났다(김권필,2015)

따라서 본 연구모형에서는 조직 몰입과 학습전이에 미치는 요인을 무형식학습에서 타인과 학습, 외부정보 탐색, 자기성찰로 구분하여 미치는 영향이 조직몰입과 학습전이에 영향을 매개로 직무성과에 미치는 영향에 대해 고찰해 보고자 한다

1. 무형식학습의 타인과 학습, 외부정보 탐색 및 자기성찰이 조직몰입의 관계

무형식학습에서 학습발생 빈도, 학습 양 정도에 따라 차이가 있고 조직몰입과 관계가 있다(김은희,2014). 또한 무형식학습의 하위변인 중 자기성찰, 타인과 학습, 외부정보탐색 순으로 학습하며 조직몰입과 관계가 있다(이수영,2017). 임재원과 이찬(2016)의 선행연구에서 신입직원과 기존 경력 직원을 상대로 무형식학습의 타인과 학습이 조직몰입에 영향을 미칠 것이라는 〈가설 1-1〉를 수립하였고, 무형식학습의 외부정보 탐색이 조직몰입에 영향을 미칠 것이라는 〈가설1-2〉를 수립하였다. 그리고 무형식학습의 자기성찰이 조직몰입의 영향을 미칠 것이라는 〈가설1-3〉를 수립하였다.

가설 H1. 무형식학습은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다

H1-1. 타인과 학습은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-2. 외부 정보탐색은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H1-3. 자기성찰은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2. 무형식학습의 타인과 학습, 외부정보 탐색, 자기성찰이 직무성과의 관계

무형식 학습과 직무성과에 대한 실증연구는 양적으로 많지 않다. 인적자원에 대한 기업의 투자와 결과는 현재의 자원 투입을 통해 미래에 수익을 얻는 것으로 나타난다. 이에 교육훈련 투자나 인력관리 제도의 실시는 일정 기간의 시간이 소요된 후 기업성으로 도출되는 경우가 많다(이경화·정진화, 2008). 학습과 성과는 일터에서 공존하고 상호 영향을 미치기 때문에 분리할 수 없는 관계(Park과 Choi,2016), 형식학습과 무형식 학습의 영향요인에 대한 연구가 많이 이루어진데 비해, 이러한 학습의 결과에 대한 실증적 연구가 상대적으로 적은 편이다(Noe, Tews, & Marand, 2013).

그럼에도 불구하고 무형식학습의 직무성과에 긍정적인 영향이 미친다는 연구결과가 나오고 있고(Froehlich, Segers와 Van,2014), 조직의 기능과 직무 성과에 대한 중요성을 강조하고 있다(Rowden, 2002;Rowden와 Conine,2005) 무중소기업의 종사자들은 대상으로 무형식학습이 직무성과에 긍정적으로 미치는 것을 확인하였고(Park과 Choi,2016), 사회적 네트워크 크기와 무형식학습 및 직무몰입에 긍정적인 영향을 미치고 있다(배수현,2007) 위의 선행연구에서 무형식학습의 타인과 학습, 외부정보 탐색과 자기성찰이 직무성과에 긍정적인 영향을 미칠 것이라 예측하고 가설을 수립하였다. 타인과 학습이 직무성과에 긍정적으로 영향을 미칠 것이라는 <가설2-1>, 외부정보탐색이 직무성과에 긍정적으로 영향을 미칠 것이라는<가설2-2>, 자기성찰이 직무성과에 긍정적으로 영향이 미칠 것이라는 <가설2-3>를 수립하였다.

가설 H2. 무형식학습이 직무성과의 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다

H2-1. 타인과 학습은 직무성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2-2. 외부 정보탐색은 직무성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2-3. 자기성찰은 직무성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

3. 무형식학습의 타인과 학습, 외부정보 탐색, 자기성찰이 학습전이의 관계

무형식학습은 학습전이에 긍정적인 영향을 주었으며(김은정,2015), 자유로운 조직문화를 만들고, 적극적으로 학습에 참여할 수 있는 조직문화를 조성하여 무형식 학습 활동을 활성화해야 한다. 타인과의 학습은 학습전이에 가장 많은 영향을 미친다는 연구(김은정,2015)가 있고, 소셜 네트워크 학습이 활성화되고, 외적인 활동 각종 세미나나 컨퍼런스 통하여 습득한 지식을 회사내에 전달하고 소통으로 타인과 학습을 도와야 한다(김은정,2015).

무형식학습에서 타인과의 학습, 자기성찰과 외부정보탐색 순으로 긍정적인 영향을 미친다고 나왔고 직급이 높고, 근무기간이 오래된 근로자가 일수록 학습전이도 높은 것으로 나타났다(이형우,2011)

위의 선행 연구를 통해 무형식의 타인의 학습, 외부정보 탐색, 자기성찰이 학습전이의 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 가설을 수립하였다.

타인의 학습이 학습전이에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는<가설3-1>, 외부정보 탐색이 학습전이에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 <가설3-2>, 자기성찰이 학습전이에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는<가설3-3>을 수립하였다.

가설 H3 무형식학습이 학습전이에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다

H3-1. 타인의 학습은 학습전이에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다

H3-2. 외부정보 탐색은 학습 전이에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H3-3. 자기성찰은 학습전이에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

4. 무형식학습의 영향요인, 조직몰입, 직무성과의 관계

인재는 기업의 중요한 자산이고 기업의 경쟁력을 높이는 핵심이다. 우수한 인재가 기업의 조직에 몰입하도록 하는 방안들이 연구되어 왔다. 다양한 분야에서 연구되어 조직구성원의 미치는 영향이 조직의 성과와 조직발전에 의하

여 자발적인 행동을 이끌 수 있다(Appelbaum and Hunter, 2000). 호텔 종사원의 조직몰입과 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구에서 조직 몰입은 직무성과에 영향이 미치는 것으로 나타났고(김기영,고미애,2013), 조직몰입의 요인적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입이 직무성과에 미친다고 나타냈다(김영태,2016)

중소기업의 직무성과를 향상시키기 위해서는 자발적인 교육을 동반한 조직몰입이 더욱 중요하다. 무형식학습 참여를 통한 직무능력향상과 조직몰입간의 관계에서 완전 매개역할을 한다(우혜정,박민주,윤관식,김우철,2017). 교육기관의 강의전담스태프를 대상으로 직무성과와 직무 만족, 작업태도, 조직몰입의 인과관계에서 조직몰입이 직무성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다(Imran et al.,2014). 이러한 선행연구를 바탕으로 조직몰입이 직무성과에 영향이 미칠 것이라는 가설을 수립하였다.

가설 H4. 조직몰입은 직무성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H4-1. 조직몰입은 타인학습과 직무성과 간 매개역할을 할 것이다.

H4-2. 조직몰입은 외부정보 탐색과 직무성과 간 매개역할을 할 것이다.

H4-3. 조직몰입은 자기성찰과 직무성과 간 매개역할 할 것이다.

5. 무형식학습의 영향요인, 학습전이, 직무성과의 관계

학습전이는 학습전달 받고 유지하고 학습내용을 실행에 옮기는 과정으로 중소기업의 근로자가 학습을 습득하는 방법중에 하나다. 중소기업의 학습이 여러 방법으로 진행되지만 실행의 과정과 직무 성과라는 부분을 서로 연결되어 있다고 판단된다. 중소기업근로자의 교육훈련전이와 경영성과와의 관계를 분석한 결과 교육훈련전이는 경영성과에 유의한 영향이 나타났다(김형철,윤종록,송충환,2016). 비 숙련 요리 직원의 학습 전이가 직무 성과에 긍정적인 영향을 미쳤다(홍인기,2019)

국내외적으로 학습전이는 직무성과에 미치는 영향관계의 대해 많은 연구가 되어왔고, 인지적 관점에서 무형식학습이 직무능력/지식/역량으로 연결되

어 직무성과라는 영향력 과정을 강조하고 있다(노용진, 2009; 신은경, 2012; 이윤하·이기성, 2010; 정연순, 2005; Clarke, 2005; Marsick & Watkins, 1990). 학습과 성과 간의 관계에 있어 학습전이가 매개변수로서 영향을 미치고 있는지에 대한 이론적 근거(Kirkpatrick, 1998)와 (Phillips, 2007)에 있고, 기업 훈련전이의 중요성을 제시(Chase, 1997)하였고, 일터학습 활동과 기업성과와의 관계에서 학습전이가 관계를 매개하는 것으로 나타났다(김권필, 2015) 위와 같이 선행연구를 통해 학습전이는 무형식 학습과 직무성과 간에 영향이 미칠 것이라는 가설을 수립하였다.

가설 H5. 학습전이는 직무성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H5-1 학습전이는 타인학습과 직무성과 간 매개역할을 할 것이다.

H5-2 학습전이는 외부정보 탐색과 직무성과 간 매개역할을 할 것이다.

H5-3 학습전이는 자기성찰과 직무성과 간 매개역할을 할 것이다.

8. 연구가설 요약

[표3-1]연구가설의 요약

구 분	연구가설
H1	무형식 학습은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H1-1	타인과 학습은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H1-2	외부 정보탐색은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H1-3	자기성찰은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H2	무형식 학습이 직무성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H2-1	타인과 학습은 직무성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H2-2	외부 정보탐색은 직무성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H2-3	자기성찰은 직무성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H3	무형식 학습이 학습전이에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H3-1	타인과 학습은 학습전이에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H3-2	외부정보 탐색은 학습 전이에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H3-3	자기성찰은 학습전이에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H4	조직몰입은 직무성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H4-1	조직몰입은 타인과 학습과 직무성과 간 매개역할을 할 것이다.
H4-2	조직몰입은 외부정보 탐색과 직무성과 간 매개역할을 할 것이다.
H4-3	조직몰입은 자기성찰과 직무성과 간 매개역할 할 것이다.
H5	학습전이는 직무성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
H5-1	학습전이는 타인과 학습과 직무성과 간 매개역할을 할 것이다.
H5-2	학습전이는 외부정보 탐색과 직무성과 간 매개역할을 할 것이다.
H5-3	학습전이는 자기성찰과 직무성과 간 매개역할을 할 것이다.

3.3 변수의 조작적 정의 및 설문지 구성

3.3.1 변수의 조작적 정의

연구모형을 구성하고 있는 무형식학습, 조직몰입, 학습전이, 직무성과에 대한 개념을 연구에 맞게 측정 가능한 형태로 관찰하기 위해 선행연구를 근거로 조작화하였으며 각 변수의 정의는 <표 3-02>과 같다.

[표3-2] 변수의 조작적 정의

변 수		조작적 정의	측정항목	관련연구
무형식 학습	타인과 학습	무형식학습은 직무성과를 얻기 위해 구성원간 상호작용, 외부 자원활용과 과거 의 경험에 대한 시행착오와 자기 성찰을 통해 이루워지는 활동	구성원과 협력성 위기대처 해결성 타인과의 협업하 는지 정도	Choi(2001) 박상연(2019) 유진(2018)
	외부 정보 탐색		외부정보 활용성 전문지식 탐구성 외부 전문가와 협력 인지도	
	자기 성찰		업무에 대한 시행착오로 자기 성찰 및 업무 연 속성	
조직몰입		조직몰입은 조직의 동질감 및 애착심의 강도	회사에 대한 소속 감, 자긍심 회사의 성장과 의무감	Rhoadesatal (2001) 황환성(2018) 내미림(2018)
학습전이		학습 후에 실제 업무에 지속적으 로 확대 및 적용하는 행동	업무의 적용 정도	김민조(2019) 김호겸(2019)
직무성과		조직원의 자신의 목표인 개인성과 회사에 비재무적 인 달성도	업무의 주도성 소통원할 업무 지식 향상 목표 달성도 우월성, 공헌도	윤갑호(2020) Janssen & Van Yperen (2004), 신정인(2019)

3.3.2 설문지 구성

본 연구는 조사한 설문지를 가설 검정에 맞게 선행연구를 중심으로 4개 부분인 무형식 학습, 조직몰입, 학습변이, 직무성과 부분으로 구분하였다. 독립변수로는 무형식 학습의 타인과 학습, 외부정보 탐색, 자기성찰에 대해 12개의 측정항목을, 종속변수로는 조직몰입에서 7개 항목, 학습전이에서 5개 항목, 직무성과에서 7개 항목을 구성하였고, 일반사항 9개 항목으로 총 40개 측정목을 설문지<표3-03>을 구성하였다.

[표 3-3] 설문지 구성

측정변수		문항수	척도
독립변수	타인과 학습	4	Likert5점 척도
	외부정보탐색	4	Likert5점 척도
	자기성찰	4	Likert5점 척도
종속변수 (매개변수)	조직몰입	7	Likert5점 척도
	학습전이	5	Likert5점 척도
종속변수	직무성과	7	Likert5점 척도
일반사항		9	명목척도
계		40	

3.4 자료 수집과 분석

3.4.1 자료 수집

본 연구에서 직무성과에 미치는 무형식 학습을 독립변수로 설정하고 조직몰입과 학습전이가 매개효과로 직무성과에 미치는 영향의 정도를 조사하는데 그 목적이 있다. 설문조사는 전국적으로 중소기업에 종사하는 임직원을 대상으로 설문조사를 진행하였다

3.4.2 설문지 수집 기간

본 설문조사의 수집 기간과 방법은 2010년 5월 2일부터 약28일 동안 설문을 진행하였다. 설문의 온라인 방식인 구글 설문지를 활용하였다. 설문조사에서 회수된 총 174부를 분석하여 진행하였다.

3.4.3 설문지 분석 방법

본 연구에서는 회수된 데이터에 대해 통계 소프트웨어인 버전 SPSS 25.0을 사용하여 자료를 분석하였다. 조사 분석에 사용한 방법으로는 조사대상자의 일반적인 특성과 응답자의 인구통계학적 수준을 파악하여 빈도분석과 기술통계 분석 등을 실시하였고, 구성 개념의 집중 및 판별타당성과 신뢰성을 확보하기 위해 Cronbach's alpha 계수를 사용하였다. 상관관계 분석은 Pearson 상관관계 분석으로 진행 하였고, 가설 검정은 다중회귀분석을 통해 변수간의 상관관계를 분석하였고, 다중회귀분석을 설정하여 가설을 검정하였고, 조직몰입과 학습전이의 매개효과를 검정하기 위하여 매개회귀분석을 실시하였다.

VI. 연구결과

4.1 표본의 일반적인 특성

설문에 응답한 참여자의 인구통계학적인 특성을 알아보기 위해 빈도분석을 실시하였으며 그 결과는 [표 4-1]과 같다.

성별 분석을 보면 응답자 174명중 남성 155명으로 89.1%, 여성이 19명으로 10.9%로 나타났다. 연령대별로는 50대가 93명으로 53.2%, 40대가 66명으로 37.9%로 대다수를 차지하였다. 학력은 대학원 졸업이 30.5%, 대학교 졸업이 57.5%으로 대다수로 교육 수준이 높은 것으로 나타났다. 산업은 서비스업(금융, 기술, 교육)으로 34.5%, 전기/정보통신업에 27.0%를 차지하였다. 지위는 임원급이 46%, 부장급이 34.5%로 나타났다. 경력은 10년 이상 39.7%로 나타났고, 근무분야는 관리부서 34.5%, 고용형태 및 회사규모는 정규직 78.7%, 50인 미만이 47.1%로 대부분 차지하였음 보여주고 있다.

[표 4-1] 표본의 일반적인 특성

변수	구분	빈도(명)	퍼센트(%)
성별	남	155	89.1
	여	19	10.9
연령대	20 대	3	1.7
	30 대	12	6.9
	40 대	66	37.9
	50 대	93	53.4
학력	고졸	5	2.9
	전문대졸	16	9.2
	대졸	100	57.5
	대학원졸	53	30.5

산업	건설업	9	5.2
	도소매업	21	12.1
	서비스업 (금융,기술,교육)	60	34.5
	전기/정보통신업	47	27.0
	제조업	25	14.4
	기타	12	6.9
직위	과장급	25	14.4
	대리급	4	2.3
	부장급	60	34.5
	사원급	5	2.9
	임원급	80	46.0
경력	10 년이상	67	38.5
	3 년 미만	26	14.9
	3 년이상 5 년미만	12	6.9
	5 년이상 10 년미만	69	39.7
근무 분야	관리부서	60	34.5
	기술서비스 부서	26	14.9
	기타	18	10.3
	생산부서	7	4.0
	연구개발부서	15	8.6
	영업부서	48	27.6
고용형태	무기 계약직	8	4.6
	유기 계약직	8	4.6
	전문 계약직	21	12.1
	정규직	137	78.7
회사규모	50 인미만	82	47.1
	50 인~100 인 미만	35	20.1
	100 인~300 인 미만	33	19.0
	300 인 이상	24	13.8

4.2 표본의 기술통계 분석

본 연구에서 174명의 표본을 대상으로 측정하여 데이터에 대한 정규분포(normality)를 분석하기 위해 기술통계량 분석을 실시하였다. 그 결과 [표

4-2]와 같다. 대부분 표준편차 3이하, 왜도 절대값 3이하로 확인 되었고, 첨도분석은 일부 3이상 항목이 나왔으나 소수항목으로 대부분 정규분포를 가지는 것으로 나타났다.

[표 4-2] 측정변수의 기술통계 분석

구분	평균	표준편차	분산	왜도	첨도
타인과 학습 1	3.94	.727	.528	-.368	.046
타인과 학습 2	3.98	.696	.485	-.592	.829
타인과 학습 3	4.02	.713	.508	-.421	.148
타인과 학습 4	4.34	.658	.433	-.739	.574
외부정보탐색 1	4.28	.642	.412	-.333	-.687
외부정보탐색 2	4.17	.706	.498	-.547	.190
외부정보탐색 3	4.00	.819	.671	-.639	.408
외부정보탐색 4	3.91	.859	.738	-.718	.379
자기성찰 1	4.26	.626	.392	-.405	.088
자기성찰 2	4.18	.672	.452	-.350	-.314
자기성찰 3	4.06	.746	.557	-.694	.639
자기성찰 4	4.24	.677	.459	-.666	.685
조직몰입 1	4.24	.719	.516	-.669	.194
조직몰입 2	4.16	.683	.467	-.316	-.421
조직몰입 3	3.94	.769	.591	-.354	-.219
조직몰입 4	4.11	.818	.669	-.857	1.144
조직몰입 5	3.99	.797	.636	-.879	1.544
조직몰입 6	4.04	.828	.686	-1.001	1.541
조직몰입 7	4.26	.702	.493	-1.118	2.809
학습전이 1	4.27	.600	.360	-.349	.304
학습전이 2	4.26	.578	.334	-.275	.508
학습전이 3	4.15	.646	.417	-.150	-.629
학습전이 4	4.21	.614	.376	-.158	-.508
학습전이 5	4.10	.628	.394	-.079	-.469
직무성과 1	4.25	.603	.363	-.174	-.527
직무성과 2	4.15	.618	.382	-.698	3.090
직무성과 3	4.32	.587	.345	-.203	-.613
직무성과 4	4.25	.563	.317	-.211	.680
직무성과 5	4.16	.669	.448	-.432	.171
직무성과 6	4.11	.631	.398	-.786	3.161

직무성과 7	4.25	.664	.441	-.683	.884
--------	------	------	------	-------	------

4.3 타당도 분석 및 신뢰도 분석

4.3.1 타당도 분석

본 연구에서는 일반적으로 측정 도구 즉 설문 문항이 정상적으로 기준에 부합한지 타당도 및 신뢰도 분석을 각각 활용된다.

타당도 분석이란 측정도구가 측정하고자 하는 것으로 얼마나 잘 측정하는가를 검정하는 것이다(최창호,2013). 타당성 분석은 요인 분석을 통해 알 수 있다. 신뢰도는 측정하려고 하는 현상을 일관성 있게 측정할 수 있는 능력이라고 할 수 있으며, 또한 측정 도구들이 동일한 현상을 반복적으로 적용하여도 동일한 결과를 얻을 수 있는 정도를 의미한다(이현경,2020). 신뢰도를 측정하는 방법에는 ‘크론바하 알파계수(cronbachalpha coefficient)를 기준으로 판단하는 방법이 있다(노경섭, 2014). 측정의 타당도 분석에서 집중 타당도란 같은 요인별로 묶는 성질, 반면 판별 타당도는 같은 요인별로 묶이는 것(요인 적재값)과 묶이지 않는 것(교차 요인 적재값)이 구별된다는 것이다(최창호,2013).

본 연구에서는 설문을 이용한 실증연구 방법을 적용하여 가설검정에 앞서 독립변수 무형식학습의 타인과학습, 외부정보탐색, 자기성찰, 매개변수로 조직몰입, 학습전이, 종속변수로 직무성과로 설문 문항에 대하여 구성개념의 타당도와 신뢰도를 검정을 실시하였다. 측정변수와 요인들 간의 상관관계 정도를 나타내는 요인적재량이 0.50이상이면 유의한 변수로 보았다(변희섭,2020). KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)의 모형적합도와 측정변수들의 상관계수의 행렬이 단위행렬(같은 측정변수들끼리의 상관계수가 1이고, 나머지 측정변수들과는 모두 상관계수가 0)이라는 귀무가설을 기각하고, 단위행렬이 아니라(나머

지 측정변수들과 적어도 1개 이상은 상관계수가 0이 아님)는 대립가설을 채택하기 위한 Bartlett의 구형성을 각각 검정(예를 들어, $p < .05$ 이면 95% 신뢰수준에서 대립가설을 채택)한(최창호,2013)을 확인하여 집중타당도와 판별타당도를 검정하였다.

본 연구에서는 일반적으로 이용되는 주성분 분석(principle component analysis)을 활용하였으며, 회전하는 방법으로는 회전 시 요인들 간의 독립성이 확보되는 장점을 가지고 있는 직각회전(varimax rotation) 방법을 적용하였다.(조형주,2020). 독립변수 무형식 학습의 타인과학습, 외부정보탐색, 자기성찰, 매개변수로 조직몰입, 학습전이, 종속변수로 직무성과의 판별타당도와 집중타당도를 분석 결과는 다음과 같다.

[표 4-3] 전체변수의 KMO와 Bartlett의 검정(최초)

표본 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도		.802
Bartlett의 구형성 검정	근사 카이제곱	2861.810
	df	465
	유의확률	.000

표본의 적합 정도를 판단하는 KMO 지수값이 .802로 일반적으로 수준인 $>.8$ 이상으로 요인분석이 좋은 것으로 나타났고, Bartlett의 구형성 검정결과 $\chi^2(p)$ 값이 .000으로, 일반적인 기준 .05보다 작게 나타나 요인분석이 적합한 것으로 판단된다.

[표4-4] 전체변수의 요인분석 결과 요약(최초)

측정변수	구성요소								공통점
	1	2	3	4	5	6	7	8	
직무성과 4	.735	-.065	-.177	.015	-.172	.061	-.122	-.039	.625
직무성과 7	.699	-.014	-.108	.130	.149	-.092	-.018	.083	.555
자기성찰 4	.643	-.366	.144	-.024	-.223	-.297	-.032	.016	.708
직무성과 6	.643	.142	-.267	-.086	-.012	.434	-.078	.037	.708
직무성과 3	.642	-.128	-.207	.118	-.104	-.226	.042	-.153	.573
직무성과 2	.626	-.123	-.367	.169	-.192	.009	.240	-.104	.676
학습전이 4	.625	-.202	-.049	-.415	-.006	-.056	-.008	-.043	.611
직무성과 5	.624	.040	-.235	-.069	-.077	.359	.166	-.331	.723
직무성과 1	.609	-.087	-.227	-.018	.021	.054	-.244	.266	.565
외부정보탐색 3	.607	-.223	-.157	.293	.317	-.046	-.295	.120	.732
학습전이 3	.583	-.196	-.316	-.418	.116	-.011	.067	-.023	.672
학습전이 5	.581	-.240	.010	-.478	.042	.095	.080	-.058	.644
조직몰입 3	.575	.511	-.225	-.053	-.019	.069	-.150	.149	.695
조직몰입 2	.574	.572	-.015	.103	.022	-.245	.056	-.194	.770
조직몰입 1	.559	.470	-.089	.121	-.055	-.400	.060	-.071	.727
자기성찰 1	.556	-.245	.200	.229	-.317	-.226	.043	.021	.615
학습전이 1	.551	-.164	.429	-.375	.243	-.140	.146	.017	.755
자기성찰 2	.543	-.239	.261	.098	-.520	-.182	.121	.079	.754
학습전이 2	.539	-.214	.437	-.431	.237	-.171	.003	.032	.800
외부정보탐색 4	.529	-.248	.027	.171	.355	.071	-.359	.129	.648
자기성찰 3	.524	-.318	-.079	-.059	-.301	.256	-.157	-.002	.566
외부정보탐색 2	.481	-.126	.065	.406	.398	-.250	-.092	-.232	.699
타인과 학습 1	.420	-.117	-.070	.255	.327	.208	.370	-.155	.571
조직몰입 6	.389	.606	.232	.054	-.120	.110	.219	.038	.652
조직몰입 4	.524	.596	.200	.030	-.052	.102	-.179	.078	.722
조직몰입 7	.415	.571	.378	-.253	-.102	.172	-.111	.051	.760
조직몰입 5	.461	.570	-.029	.023	.036	-.132	.001	.073	.563
외부정보탐색 1	.284	-.055	.545	.231	.060	.265	-.378	-.153	.673
타인과	.365	-.283	.432	.333	-.211	.374	.104	-.233	.760

학습 4									
타인과 학습 2	.372	.073	.172	.118	.475	.154	.515	.160	.728
타인과 학습 3	.286	-.199	.038	.257	-.124	.111	.283	.689	.771
Eigen-value	9.234	3.080	1.856	1.727	1.562	1.336	1.223	1.005	
분산설명	29.786	9.936	5.988	5.570	5.040	4.309	3.946	3.243	
분산누적	29.786	39.722	45.710	51.280	56.320	60.629	64.575	67.818	

변수의 전체적인 탐색적 요인분석은 복잡한 결과로 보여지고 있다. 공통성의 추출 값을 보면, 가장 낮은 직무성과 7(.555)를 제거하고, 각요인별 요인적재 값이 서로 복잡하게 적재되어 있어서 판별타당성을 저해하는 변수(송지선,2019) 외부정보탐색4, 학습전이3, 학습전이4, 직무성과3, 자기성찰2, 자기성찰3, 타인과 학습3를 순차적으로 제거되어 7회 걸쳐 요인분석을 추가로 실시하여 [표4-5]와 같이 판별타당도와 집중타당도가 도출되었다. 다음의 [표 4-5]는 요인분석 결과를 요인적재값의 크기순 정렬로 요약 정리하였다.

[표4-5] 전체변수의 요인분석 결과 요약(최종)

측정변수	성분						공통성
	조직몰입	직무성과	자기성찰	학습전이	외부정보탐색	타인과 학습	
조직몰입 4	.784	.180	.039	.137	.010	.011	.667
조직몰입 2	.770	.133	.152	-.010	.249	.132	.712
조직몰입 6	.744	.050	.083	.032	-.204	.217	.652
조직몰입 5	.729	.096	.056	.002	.157	.086	.576
조직몰입 7	.714	.150	-.015	.361	-.234	-.053	.721
조직몰입 1	.693	.101	.212	-.034	.340	.019	.653
조직몰입 3	.620	.546	-.051	.034	.179	-.108	.730
직무성과 6	.277	.782	.035	.117	.007	.155	.727
직무성과 5	.207	.653	.255	.006	-.081	.380	.686
직무성과 1	.129	.575	.103	.234	.429	-.150	.619
직무성과 4	.234	.574	.400	.129	.234	.033	.616
직무성과 2	.098	.545	.440	-.131	.240	.275	.650

자기성찰 2	.131	.108	.828	.195	.001	-.017	.753
자기성찰 1	.093	.131	.793	.103	.115	.068	.683
자기성찰 4	.033	.185	.700	.350	.263	-.032	.719
학습전이 2	.094	.067	.192	.869	.152	.071	.834
학습전이 1	.143	.037	.239	.794	.079	.241	.773
학습전이 5	-.014	.510	.179	.560	.036	.067	.612
외부정보탐색 3	.061	.326	.131	.146	.737	.119	.705
외부정보탐색 2	.148	-.061	.208	.092	.714	.327	.694
타인과 학습 2	.184	.049	-.048	.285	.062	.750	.686
타인과 학습 1	.017	.233	.063	.034	.293	.661	.582
Eigen-value	7.005	2.654	1.660	1.405	1.319	1.009	
분산설명(%)	31.841	12.065	7.544	6.385	5.997	4.588	
분산누적(%)	31.841	43.906	51.449	57.834	63.831	68.419	

Kaiser-Meyer-Olkin 표본적합도 0.830

Bartlett의 구형성 검정-근사 카니제곱 1865.934, 자유도(df) 231, 유의 확률 .000

탐색적 요인분석 결과를 검토해 보면, 표본 적합도를 판단하는 KMO지수 값이 .830로 일반적인 수준인 $>.8$ 이상이고, Bartlett의 구형검정 결과 $\chi^2(p)$ 값이 .000으로 일반적인 기준 .05보다 작게 나타나 요인분석에 적합하다고 판단되어진다.

공통성의 추출값이 일반적인 기준 50%를 이상이고 분산 누적(%)가 68.419%로 나타났고, 회전 제공값에서 공통으로 묶인 요인 모두가 일반적인 수준 60% 이상이 나타나 측정변수의 총분산을 설명하는데 충분하다는 결과를 보여준다.

4.3.2 신뢰도 분석

신뢰도 측정을 하기 위하여 내적일관성을 의미하는 신뢰도 계수인 Cronbach's α 값을 측정하였다. Van de Ven & Ferry(1980)에 의하면 조직 수준의 분석에서는 통상 Cronbach's α 값이 .60이상이면 측정도구 신뢰도에

는 문제가 없는 것으로 일반화되어 있다(조형주,2020). 동일한 개념에 대하여 측정을 반복했을 때 동일한 측정값이 나오는 가능성을 말한다. 신뢰도는 문항들 간의 동질성을 나타내는 문항의 내적 일관성을 Cronbach's alpha 계수를 활용하여 검정하게 되는데, 동일한 SPSS프로그램을 사용할 경우 신뢰도 분석은 타당성 분석을 통하여 단일차원성을 확보한 후 각요인을 설명하는 측정변수를 대상으로 각각의 신뢰도를 분석한다(양행호,2016)

본 연구에서 신뢰도 분석은 독립변수인 무형식 학습의 하위 요소인 타인과 학습, 외부정보탐색, 자기성찰과 매개변수 조직몰입, 학습전이 그리고 종속변수인 직무성과를 설명하는 측정변수에 대해 SPSS 통계프로그램은 사용하여 각각의 신뢰도를 분석하였다. 분석 요약은 [표 4-6]과 같다.

[표 4-6] 신뢰도 분석 결과

측정변수	항목 삭제 시 척도 평균	항목 삭제 시 척도 분산	수정된 항목 총계 상관	항목 삭제 시 Cronbach 알파	Cronbach 의 알파
타인과 학습 1	12.34	1.994	.379	.427	.544
타인과 학습 2	12.30	2.086	.363	.443	
타인과 학습 3	12.26	2.228	.266	.526	
타인과 학습 4	11.94	2.251	.312	.486	
외부정보탐색 1	12.08	3.855	.280	.758	.712
외부정보탐색 2	12.20	3.129	.539	.627	
외부정보탐색 3	12.36	2.579	.655	.542	
외부정보탐색 4	12.45	2.700	.543	.622	
자기성찰 1	12.48	2.887	.564	.738	.780
자기성찰 2	12.56	2.560	.683	.675	
자기성찰 3	12.68	2.807	.446	.804	
자기성찰 4	12.51	2.563	.672	.681	
조직몰입 1	24.49	12.506	.629	.860	.875
조직몰입 2	24.57	12.269	.728	.849	
조직몰입 3	24.79	12.165	.646	.858	
조직몰입 4	24.61	11.568	.716	.848	

조직몰입 5	24.74	12.089	.631	.860	
조직몰입 6	24.69	11.926	.631	.861	
조직몰입 7	24.47	12.644	.617	.862	
학습전이 1	16.73	3.851	.612	.807	
학습전이 2	16.74	3.837	.654	.796	
학습전이 3	16.85	3.769	.585	.815	.834
학습전이 4	16.79	3.741	.647	.797	
학습전이 5	16.90	3.642	.675	.789	
직무성과 1	25.24	7.753	.529	.839	
직무성과 2	25.34	7.428	.618	.826	.849
직무성과 3	25.17	7.658	.582	.832	
직무성과 4	25.24	7.453	.690	.817	
직무성과 5	25.33	7.320	.587	.832	
직무성과 6	25.38	7.266	.655	.821	
직무성과 7	25.24	7.282	.605	.829	

Cronbach's 알파 계수에서 신뢰도 분석 결과값은 독립변수인 타인과학습 .544, 외부정보탐색 .712, 자기성찰 .780, 매개변수 조직몰입 .875, 학습전이 .834, 종속변수로 직무성과 .849로 각가 나타났다. 일반적으로 .6이상이면 신뢰도가 있다고 보는데 타인과학습이 .6이하로 나와 항목제거가 필요한 것으로 나타났다.

4.4 상관관계 분석

변수 간의 관련성을 확보하기 위해 회귀분석을 실시 전에 상관분석 (Correlation analysis)을 실시하였다. 이는 종속변수와 관련된 설명변수를 확고, 설명변수들 간의 상관정도를 확인하여 모형적합성을 검증하기 위함(김지나, 2019)이다. 검증을 위해서는 Pearson의 상관분석을 실시하였다. 기술통계 분석결과는 [표4-7]과 같다.

[표4-7] 상관분석의 기술통계 분석

구 분	N	최소값	최대값	평균	표준편차
타인과 학습	174	3.00	5.00	4.0704	.4543
외부정보탐색	174	2.50	5.00	4.0905	.5575
자기성찰	174	2.50	5.00	4.1868	.5291
조직몰입	174	2.14	5.00	4.1045	.5756
학습전이	174	3.00	5.00	4.2000	.4755
직무성과	174	2.71	5.00	4.2125	.4495

변수들 간 상관관계 분석의 결과는 [표4-8]과 같이 나타났다.

[표4-8] 상관분석

항 목		타인과 학습	외부정보탐색	자기성찰	조직몰입	학습전이	직무성과
타인과 학습	Pearson 상관계수	1	.443**	.399**	.217**	.340**	.456**
	유의확률 (양쪽)		.000	.000	.004	.000	.000
외부정보탐색	Pearson 상관계수	.443**	1	.443**	.270**	.419**	.525**
	유의확률 (양쪽)	.000		.000	.000	.000	.000
자기성찰	Pearson 상관계수	.399**	.443**	1	.249**	.530**	.615**
	유의확률 (양쪽)	.000	.000		.001	.000	.000
조직몰입	Pearson 상관계수	.217**	.270**	.249**	1	.303**	.506**
	유의확률 (양쪽)	.004	.000	.001		.000	.000
학습전이	Pearson 상관계수	.340**	.419**	.530**	.303**	1	.576**
	유의확률 (양쪽)	.000	.000	.000	.000		.000
직무성과	Pearson 상관계수	.456**	.525**	.615**	.506**	.576**	1
	유의확률 (양쪽)	.000	.000	.000	.000	.000	

**. 상관관계가 0.01 수준에서 유의합니다(양쪽).

*. 상관관계가 0.05 수준에서 유의합니다(양쪽).

타인과 학습은 외부정보탐색 .443**, 자기성찰 .399*, 조직몰입 .217**, 학습

전이 .340^{**}, 직무성과 .456^{**} 피어슨(Pearson) 상관계수 값을 나타냈고, 외부 정보 탐색은 타인과학습 .443^{**}, 자기성찰.443^{**} 조직몰입 .270^{**} 학습전이 .419^{**}, 직무성과 .525^{**} 피어슨(Pearson) 상관계수 값을 나타냈고. 자기성찰은 타인과학습 .399^{**}, 외부정보탐색 .443^{**}, 조직몰입 .249^{**}, 학습전이 .530^{**}, 직무성과 .615^{**} 로 피어슨(Pearson) 상관계수 값을 나타내고 있다. 조직몰입은 타인과학습 .217^{**}, 외부정보탐색 .270^{**}, 자기성찰 .303^{**}, 학습전이 .259^{*}, 직무성과 .456^{**} 로 나타냈고, 학습전이는 타인과 학습 .340^{**}, 외부정보 탐색 .419^{**} 자기성찰 .530^{**}, 조직몰입 .303^{**}, 직무성과 .576^{**}로 피어슨(Pearson) 상관계수 값을 나타내고 있다. 상관계수는 .4~.7미만이면 다소 높은 상관관계를 나타내 주고 있다.

상관관계 분석 결과 유의확률은 모든 변수에서 변수들간에 .05보다 적으로 모든 유의성이 있는 것으로 나타났고, 구성개념들 간 인과관계 분석이 가능하다고 판단된다(송지선,2019). 본 연구에서는 유의성이 있는 항목 위주로 가설검정을 실시하였다.

4.5 가설 검정

종속변수를 잘 설명하는 독립변수를 택하여 회귀 모형을 예측할 때 그 모형은 신뢰할 만 하다. 회귀 모형으로 설명되는 현상에서 두 개 이상의 독립변수가 종속변수에 영향을 주는 경우가 많다. 이처럼 종속변수의 변화를 설명하기 위해 두 개 이상의 독립변수가 사용되는 선형회귀 모형을 다중선형회귀 모형이다(박찬희,2012).

다중회귀분석에서 가장 먼저 확인해야 할 사항은 다중공선성인데 독립변수들 간에는 다중공선성이 존재하지 않아야 한다. 다중공선성(Multi-Collinearity)이란 독립변수들 간의 상관관계를 말하는데 하나의 독립변수가

다른 독립변수에 미치는 영향이 클 경우에 다중공선성이 존재한다고 본다(이훈영, 2013). 다중공선성을 평가에서 VIF(Variance Inflation Factor, 분산팽창요인) 값이 10 이상인 경우 다중공선성이 존재한다고 판단한다.

4.5.1 무형식 학습과 조직몰입에 대한 가설

본 연구에서 2개 이상의 독립변수로 타인과 학습, 외부정보탐색, 자기성찰이 종속변수인 조직몰입에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다 [표4-9]에 모형요약에서 Durbin-Watson지수는 0과 4에서 멀고 2에 가까운 1.569로 잔차항의 독립성이 확보된 것으로 나타났고, [표 4-9]의 계수표에서 독립변수들의 VIF값은 1.328 ~ 1.390으로 VIF가 10.0 미만으로 나타나 독립변수 간 다중공선성이 없는 것으로 나타났다. 결과적으로 독립변수의 독립성은 확보되어 다중회귀분석을 실시하였다.

[표 4-9] 독립변수와 종속변수(조직몰입)간 모형 요약^b

모형	R	R ²	수정된 R ²	추정값의 오류	Durbin-Watson
1	.315 ^a	.099	.083	.551	1.569

a. 예측 변수: (상수), 자기성찰, 타인과 학습, 외부정보탐색

b. 종속 변수: 조직몰입

[표4-10]의 분산 분석표에서 F값이 6.248, 유의확률 .000으로 독립변수 중에 유의한 것으로 나타났다.

[표 4-10] 독립변수와 종속변수(조직몰입)간 분산 분석^a

모형		제곱합	df	평균제곱	F	유의확률
1	회귀분석	5.692	3	1.897	6.248	.000 ^b
	잔차	51.624	170	.304		
	전체	57.317	173			

a. 종속변수: 조직몰입

b. 예측자: (상수), 타인과 학습, 외부정보탐색, 자기성찰

[표 4-11] 독립변수와 종속변수(조직몰입)간 계수^a

모형		비표준 계수		표준 계수	t	유의 확률	공선성 통계	
		B	표준 오차	베타			허용 오차	VIF
1	(상수)	2.308	.438	.	5.271	.000	.	.
	타인과 학습	.109	.106	.086	1.023	.308	.753	1.328
	외부정보탐색	.176	.089	.170	1.984	.049	.719	1.390
	자기성찰	.152	.091	.139	1.661	.099	.752	1.329

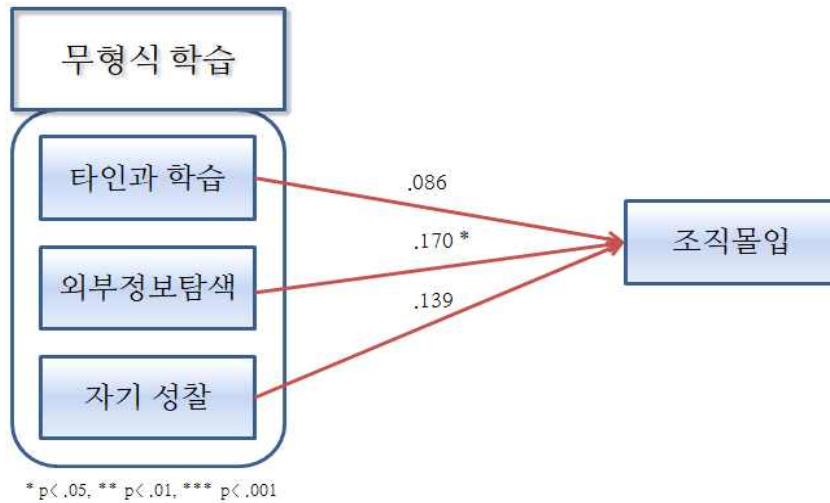
a. 종속변수: 조직몰입, 유의확률: $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

다중회귀분석에서 타인과 학습의 t값이 1.023($p=.308$)로 나타나 부(-)의 영향을 미쳤고, 외부정보탐색 t값은 1.984($p=.049$), 자기성찰의 t값은 1.661($p=.099$)로 종속변수에 통계적으로 유의한 것으로 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 타인과 학습이 높을수록($B=.109$) 조직몰입에 영향이 미치지 않고 것으로 나타났고, 외부정보탐색이 높을수록($B=.176$), 자기성찰이 높을수록($B=.152$) 조직몰입에 영향이 미치는 것으로 나타났다. 독립변수에는 외부정보탐색($\beta=.126$), 자기성찰($\beta=.139$)이 가장 영향이 미치는 것으로 나타났다. 연령대별로 50대이상(174명 응답자 중 94명)은 분석 해볼 때 타인과 학습($\beta=.295$), 외부정보탐색($\beta=.281$), 자기성찰($\beta=.129$) 순으로 영향이 있는 것으로 나타났다.

무형식학습과 조직몰입 간의 가설 결과는 [그림4-1]과 같다

다중회귀분석 결과에서 가설 H1-1은 기각, H1-2, H1-3은 채택되었다

[표4-12]는 독립변수인 무형식학습이 종속변수인 조직몰입에 영향을 미칠 것이라는 가설 검정 결과이다.



[그림 4-1] 무형식 학습과 조직몰입 간의 가설 검정 결과

[표4-12] 독립변수와 종속변수(조직몰입)에 대한 가설 검정 결과

연구가설		결과
H1	무형식학습은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H1-1	타인과 학습은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
H1-2	외부정보탐색은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H1-3	자기성찰은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택

4.5.2 무형식 학습과 직무성과에 대한 가설

다음으로 독립변수로 타인과학습, 외부정보탐색, 자기성찰이 종속변수인 직무성과에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다 [표 4-13]에 모형요약에서 Durbin-Watson지수는 0과 4에서 멀고 2에 가까운

1.531로 잔차항의 독립성이 확보된 것으로 나타났고, [표 4-15]의 계수표에서 독립변수들의 VIF값은 1.328 ~ 1.390으로 VIF가 10.0 미만으로 나타나 독립변수 간 다중공선성이 없는 것으로 나타났다. 결과적으로 독립변수의 독립성은 확보되어 다중회귀 분석을 실시하였다.

[표 4-13] 독립변수와 종속변수(직무성과)간 모형 요약^b

모형	R	R ²	조정된 R ²	표준 추정값 오류	Durbin-Watson
2	.692 ^a	.479	.470	.327	1.531

a. 예측 변수: (상수), 자기성찰, 타인과 학습 , 외부정보탐색

b. 종속 변수: 직무성과

[표4-14]의 분산 분석표에서 F값이 22.055, 유의확률 .000으로 <.05에 해당되어 독립변수들 중에 하나 이상의 변수는 종속변수에 유의 영향을 주는 변수임을 확인하여 준다.

[표 4-14] 독립변수와 종속변수(직무성과) 간 분산분석^a

모형		제곱합	df	평균제곱	F	유의확률
2	회귀 분석	16.747	3	5.582	52.123	.000 ^b
	잔차	18.207	170	.107	.	.
	전체	34.954	173	.	.	.

a. 종속 변수: 직무성과

b. 예측 변수: (상수), 자기성찰, 타인과 학습 , 외부정보탐색

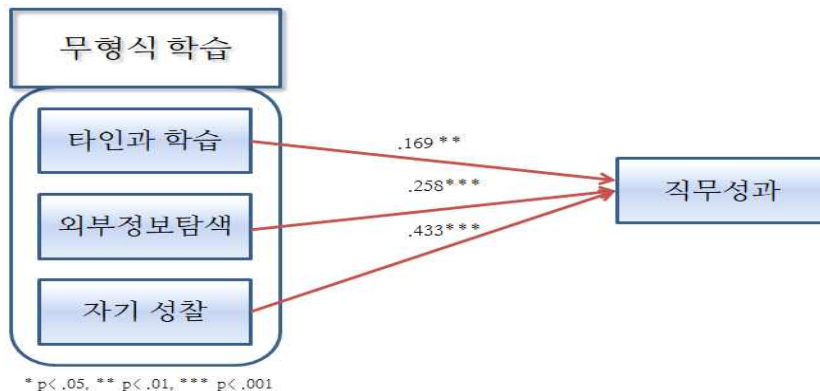
[표 4-15] 독립변수와 종속변수(직무성과)간 계수^a

모형		비표준 계수		표준 계수	t	유의 확률	공선성 통계	
		B	표준 오차	베타			공차	VIF
2	(상수)	1.139	.260	.	4.380	.000	.	.
	타인과 학습	.168	.063	.169	2.655	.009	.753	1.328
	외부정보탐색	.208	.053	.258	3.949	.000	.719	1.390
	자기성찰	.368	.054	.433	6.791	.000	.752	1.329

a. 종속변수: 직무성과, 유의확률: $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

다중회귀분석에서 타인과 학습의 t값이 2.655($p=.009$), 외부정보탐색 t값은 3.949($p=.000$), 자기성찰의 t값은 6.791($p=.000$)로 종속변수에 통계적으로 타인과 학습, 외부정보탐색, 자기성찰은 모두 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 타인과 학습이 높을수록($B=.168$), 외부정보탐색이 높을수록($B=.208$), 자기성찰이 높을수록($B=.368$) 조직몰입에 영향이 미치는 것으로 나타났다. 독립변수에는 자기성찰($\beta=.433$), 외부정보탐색($\beta=.258$)순으로 영향이 미치고, 타인과 학습($\beta=.169$)이 영향이 미치는 것으로 나타났다.

무형식 학습과 직무성과에 대한 가설 검정 결과는 [그림4-2]와 같다.



[그림 4-2] 무형식 학습과 직무성과 간의 가설 검정 결과

다중회귀분석 결과에서 가설 H2-1, H2-2, H2-3은 모두 채택되었다. [표 4-16]는 독립변수인 무형식학습이 종속변수인 직무성과에 영향을 미칠 것이라는 가설 검정 결과이다.

[표4-16] 독립변수와 종속변수(직무성과)에 대한 가설 검정 결과

연구가설		결과
H2	무형식학습이 직무성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H2-1	타인과 학습은 직무성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H2-2	외부정보탐색은 직무성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H2-3	자기성찰은 직무성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택

4.5.3 무형식 학습과 학습전이에 대한 가설

세번째로 독립변수로 타인과학습, 외부정보탐색, 자기성찰이 종속변수인 학습전이에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다 [표 4-17]에 모형요약에서 Durbin-Watson지수는 0과 4에서 멀고 2에 가까운 2.145로 잔차 항의 독립성이 확보된 것으로 나타났고, [표 4-19]의 계수표에서 독립변수들의 VIF값은 1.350 ~ 1.502으로 VIF가 10.0 미만으로 나타나 독립변수 간 다중공선성이 없는 것으로 나타났다. 결과적으로 독립변수의 독립성은 확보되어 다중회귀 분석을 실시하였다.

[표 4-17] 독립변수와 종속변수(학습전이)간 모형 요약^b

모형	R	R ²	조정된 R ²	표준 추정값 오류	Durbin-Watson
3	.573 ^a	.329	.317	.393	2.145

a. 예측 변수: (상수), 자기성찰, 타인과 학습, 외부정보탐색

b. 종속 변수: 학습전이

[표4-18]의 분산 분석표에서 F값이 27.737, 유의확률 .000으로 <.05에 해당되어 독립변수들 중에 하나 이상의 변수는 종속변수에 유의 영향을 주는 변수임을 확인하여 준다.

[표 4-18] 독립변수와 종속변수(학습전이) 간 분산분석^a

모형		제곱합	df	평균제곱	F	유의확률
3	회귀	12.856	3	4.285	27.737	.000 ^b
	잔차	26.264	170	0.154	.	.
	전체	39.120	173	.	.	.

a. 종속변수: 학습전이

b. 예측변수: (상수), 자기성찰, 타인과 학습, 외부정보탐색

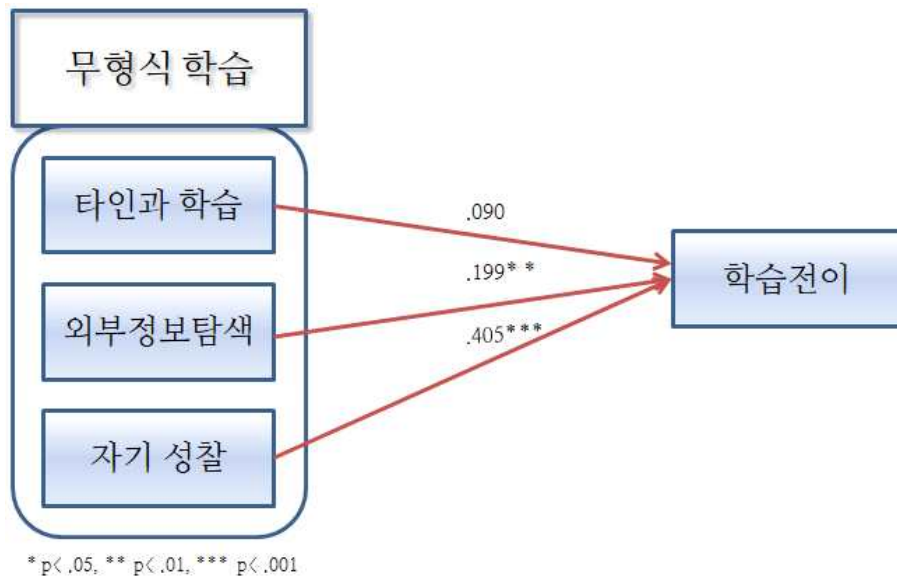
[표 4-19] 독립변수와 종속변수(학습전이) 간 계수^a

모형		비표준 계수		표준 계수	t	유의 확률	공선성 통계	
		B	표준화 오류	베타			공차	VIF
3	(상수)	1.596	.312	.	5.112	.000	.	.
	타인과 학습	.094	.076	.090	1.243	.216	.753	1.328
	외부정보탐색	.170	.063	.199	2.688	.008	.719	1.390
	자기성찰	.364	.065	.405	5.595	.000	.752	1.329

a. 종속변수: 학습전이, $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

다중회귀분석에서 타인과 학습의 t값이 1.243($p=.216$), 외부정보탐색 t값은 2.688($p=.008$), 자기성찰의 t값은 5.595($p=.000$)로 종속변수에 통계적으로 타인과 학습을 제외한 외부정보탐색, 자기성찰은 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 타인과학습이 높을수록($B=.094$), 영향이 미치지 않는 것으로 나타났고, 외부정보탐색이 높을수록($B=.170$), 자기성찰이 높을수록($B=.364$) 조직몰입에 영향이 미치는 것으로 나타났다. 독립변수에는 자기성찰

($\beta = .405$), 외부정보탐색($\beta = .199$)순으로 영향이 미치고, 타인과학습($\beta = .090$)은 영향이 미치지 않는 것으로 나타났다.



[그림 4-3] 무형식 학습과 학습전이 간의 가설 검정 결과

다중회귀분석 결과에서 가설 H3-1은 기각, H3-2, H3-3은 모두 채택되었다. [표4-20]는 독립변수인 무형식학습이 종속변수인 직무성과에 영향을 미칠 것이라는 가설 검정 결과이다.

[표4-20] 독립변수와 종속변수(학습전이)에 대한 가설 검정 결과

연구가설		결과
H3	무형식학습이 학습전이에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H3-1	타인과 학습은 학습전이에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다	기각
H3-2	외부정보 탐색은 학습 전이에 긍정적인(+) 영향을 미칠 것이다	채택

H3-3	자기성찰은 학습전이에 긍정적인(+)영향을 미칠 것이다.	채택
------	--------------------------------	----

4.5.4 조직몰입과 직무성과에 대한 가설

네번째로 매개변수인 조직몰입이 종속변수인 직무성과에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 매개효과란 독립변수가 종속변수에 미치는 영향관계가 있었는데, 그 사이에 매개변수가 개입되면 독립변수가 종속변수에 미치는 영향이 감소 또는 소멸하는 효과를 의미한다 (신채상, 2019). Baron & Kenny의 연구에 의하면 3단계 접근법으로 매개효과를 검정한다. 1단계의 독립변수가 종속변수에 유의미한 영향관계를 미치고, 2단계는 독립변수가 매개변수에 유의미한 영향을 미치며, 3단계는 독립변수를 통제된 상태에서 독립변수와 매개변수를 함께 투입해서 매개변수가 종속변수에 유의미한 영향관계를 미친다면 매개효과가 있는 것으로 본다(Baron & Kenny, 1996).

Baron & Kenny의 3단계 접근법을 이용하여 1단계 직무성과를 종속변수로 설정하고(1단계), 독립변수를 타인과학습, 외부정보탐색, 자기성찰로 설정한 다음(1단계), 추가적으로 조직몰입을 독립변수에 설정하여(3단계) 매개효과를 분석하는 다중회귀 분석을 실시하였다.

본 연구에서 Baron & Kenny의 3단계 접근법에 따라 무형식학습이 직무성과에 영향이 미치는데 조직몰입이 매개효과를 있는지 분석해 보았다. 1단계로 무형식학습인 타인과학습, 외부정보탐색, 자기성찰이 매개변수 조직몰입에 영향관계를 조사해 보았다.

[표 4-21] 매개효과 1 단계(독립변수 → 매개변수) 분석 계수^a

모형		비표준 계수		표준계수	t	유의확률
		B	표준오차	베타		
1	(상수)	2.308	.438	.	5.271	.000
	타인과 학습	.109	.106	.086	1.023	.308
	외부정보탐색	.176	.089	.170	1.984	.049
	자기성찰	.152	.091	.139	1.661	.099

a. 종속변수: 조직몰입

b. 예측변수: (상수), 자기성찰, 타인과 학습, 외부정보탐색

1단계 회귀분석 결과로 타인과학습이 조직몰입에 부(-)의 영향이 미치는 것으로 나타났고($t=1.023$, $p=.308$), 외부정보탐색도 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고($t=1.984$, $p=.049$), 자기성찰도 부(+)의 영향으로 나타났다($t=1.661$, $p=.099$). 결과적으로 매개 효과 분석 1단계에서 일부만 만족스럽게 나타났다.

2단계 분석에서 독립변수가 종속변수에 미치는 유의미한 영향을 알아보기 위하여, 독립변수에 타인과학습, 외부정보탐색, 자기성찰을 설정하고, 종속변수로 직무성과를 설정하여 분석하였다. 분석결과는 아래 [표4-22]와 같다. 타인과 학습($t=2.655$, $p=.009$), 외부 정보탐색($t=3.949$, $p=.000$), 자기성찰($t=6.791$, $p=.000$)은 모든 변수가 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

결과적으로 매개효과 분석 2단계에서는 타인과학습, 외부정보탐색, 자기성찰이 조건에 모두 만족한다고 분석되었다.

[표 4-22] 매개효과 2 단계(독립변수 → 매개변수) 분석 계수^a

모형		비표준 계수		표준 계수	t	유의확률
		B	표준오차	베타		
2	(상수)	1.139	.260	.	4.380	.000
	타인과 학습	.168	.063	.169	2.655	.009
	외부정보탐색	.208	.053	.258	3.949	.000

	자기성찰	.368	.054	.433	6.791	.000
a. 종속변수: 직무성과						
b. 예측변수: (상수), 자기성찰, 타인과 학습, 외부정보탐색						

3단계에서는 독립변수에 타인과학습, 외부정보탐색, 자기성찰, 조직몰입(매개변수)를 설정하고 종속변수로 직무성과를 설정하여 분석하였다.

분석 결과는 [표4-23]과 같다

[표 4-23]매개효과 3 단계(독립변수+매개변수→종속변수) 분석계수^a

모형		비표준 계수		표준 계수	t	유의 확률	공선성 통계량	
		B	표준 오차	베타			허용 오차	VIF
3	(상수)	.554	.254	.	2.177	.031	.	.
	타인과 학습	.140	.057	.141	2.432	.016	.748	1.336
	외부정보탐색	.163	.048	.203	3.386	.001	.703	1.422
	자기성찰	.330	.050	.388	6.653	.000	.740	1.351
	조직몰입	.254	.041	.325	6.137	.000	.901	1.110

a. 종속변수: 직무성과

b. 예측자: (상수), 자기성찰, 타인과 학습, 외부정보탐색, 조직몰입

3단계에서 조직몰입(매개변수)이 직무성과(종속변수)에 유의한 영향을 미쳐야만 조건에 만족하는데 결과를 보면 조직몰입은 직무성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($t=2.177, p=.031$).

[표4-22,23]에서 3단계 모형에서 독립변수인 무형식학습인 타인과학습, 외부정보탐색, 자기성찰은 2단계 모형의 회귀계수에 무의하게 증가하는 타인과학습은 $\beta=.169$ 에서 $\beta=.141$ 로 감소하여 $p=.016$ 으로 직무성과에 영향이 미치는 것으로 나타났다. 그리고 외부정보탐색은 $\beta=.258$ 에서 $\beta=.203$ 로 감소, $p=.001$ 이고, 자기성찰은 $\beta=.433$ 에서 $\beta=.388$ 로 감소, $P=.000$ 으로 모두 유의한 정(+)의 영향이 있어 직무성과에 미치는 모두가 조직몰입이 매개하고 있다는 것을 알 수 있다.

4.5.5 조직몰입과 직무성과에 미치는 영향 요약

[표 4-24] 매개효과(조직몰입) 분석 결과 요약

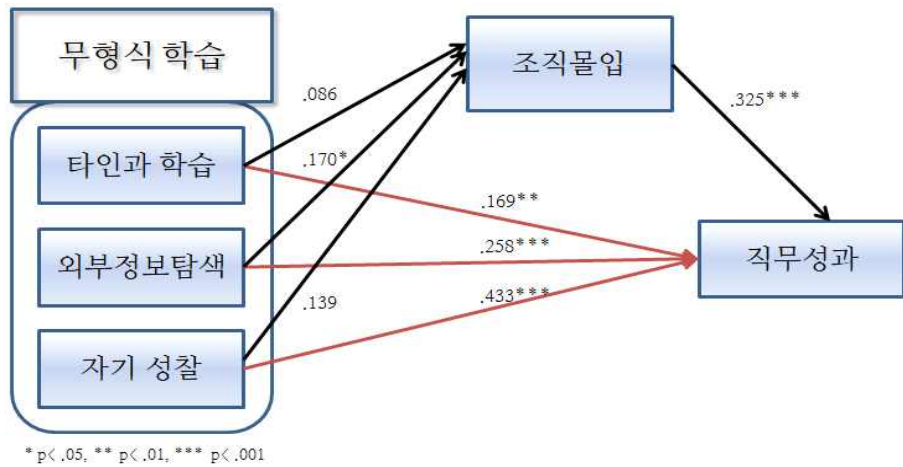
항목	Step1		Step2		Step3	
	(종속변수:조직몰입)		(종속변수:직무성과)		(종속변수:직무성과)	
	B	Beta	B	Beta	B	Beta
상수	2.308		1.139		.554	
타인과 학습	.109	.086	.168	.169**	.140	.141**
외부정보탐색	.176	.170*	.208	.258***	.163	.203**
자기성찰	.152	.139	.368	.433***	.330	.388***
조직몰입					.254	.325***
R ²	.099		.479		.574	
조정된 R ²	.083		.470		.564	
F	6.248***		52.123***		56.937***	

Durbin-Watson : 1.553

p<.10, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

결과적으로 매개모형에서 “조직몰입은 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다 라는 가설은 부분 지지되어 가설 H4-1은 부(-)영향을 미쳤고, H4-2, H4-3은 유의한 정(+)의 영향을 미쳐 채택되었음을 알 수 있다.

무형식학습이 직무성과에 미치는 영향 관계에서 조직몰입이 매개역할을 할 것이라는 가설 결과표는 [표4-25]와 같다.



[그림 4-4] 조직몰입의 매개효과 가설 검정 결과

[표 4-25] 조직몰입의 매개효과 가설 검정 결과

연구가설		결과
H4	조직몰입은 직무성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H4-1	조직몰입은 타인과 학습과 직무성과 간 매개역할을 할 것이다.	기각
H4-2	조직몰입은 외부정보 탐색과 직무성과 간 매개역할을 할 것이다.	채택
H4-3	조직몰입은 자기성찰과 직무성과 간 매개역할 할 것이다.	채택

4.5.6 학습전이와 직무성과에 대한 가설

마지막으로 매개변수인 학습전이가 직무성과에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

Baron & Kenny의 3단계 접근법을 이용하여 1단계 직무성과를 종속변수

로 설정하고(1단계), 독립변수를 타인과 학습, 외부정보탐색, 자기성찰로 설정한 다음(1단계), 추가적으로 학습전이를 독립변수에 설정하여(3단계) 매개효과를 분석하는 다중회귀분석을 실시하였다.

본 연구에서 Baron & Kenny의 3단계 접근법에 따라 무형식학습이 직무성
과에 영향이 미치는데 학습전이가 매개효과를 있는지 분석해 보았다.

1단계로 무형식학습인 타인과 학습, 외부정보탐색, 자기성찰이 매개변수 학습
전이에 영향관계를 조사해 보았다.

[표 4-26]매개변수 1 단계(독립변수 → 매개변수) 분석계수^a

모형		비표준 계수		표준계수	t	유의확률
		B	표준 오차	베타		
1	(상수)	1.596	.312	.	5.112	.000
	타인과 학습	.094	.076	.090	1.243	.216
	외부정보탐색	.170	.063	.199	2.688	.008
	자기성찰	.364	.065	.405	5.595	.000

a. 종속변수: 학습전이

b. 예측자: (상수), 자기성찰, 타인과 학습, 외부정보탐색

1단계 회귀분석 결과로 타인과학습이 조직몰입에 부(-)의 영향이 미치는
것으로 나타났고(t=1.243, p=.216), 외부정보탐색도 유의한 정(+)의 영향을
미치는 것으로 나타났고(t=2.688, p=.008), 자기성찰도 유의한 정(+)의 영향
으로 나타났다(t=5.595, p=.000). 결과적으로 매개 효과 분석 1단계에서 부분
적으로 만족하는 것으로 분석이 되었다.

2단계 분석에서 독립변수가 종속변수에 미치는 유의미한 영향을 알아보기
위하여, 독립변수에 타인과학습, 외부정보탐색, 자기성찰을 설정하고, 종속변
수로 직무성과를 설정하여 분석하였다. 분석결과는 아래 [표4-27]와 같다.

타인과 학습은 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로($t=2.655, p=.009$), 외부 정보탐색은 유의한 정(+)의 영향을($t=3.949, p=.000$), 자기성찰은 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($t=6.791, p=.000$)

결과적으로 매개효과 분석 2단계에서는 타인과학습, 외부정보탐색, 자기성찰이 조건에 모두 만족한다고 분석되었다.

[표 4-27]매개변수 2 단계(독립변수 → 매개변수) 분석계수^a

모형		비표준 계수		표준계수	t	유의확률
		B	표준 오차	베타		
2	(상수)	1.139	.260	.	4.380	.000
	타인과 학습	.168	.063	.169	2.655	.009
	외부정보탐색	.208	.053	.258	3.949	.000
	자기성찰	.368	.054	.433	6.791	.000

a. 종속변수: 직무성과

b. 예측자: (상수), 자기성찰, 타인과 학습, 외부정보탐색

3단계에서는 독립변수에 타인과학습, 외부정보탐색, 자기성찰, 학습전이(매개 변수)를 설정하고 종속변수로 직무성과를 설정하여 분석하였다.

분석 결과는 [표4-28]과 같다.

[표 4-28]매개효과 3 단계(독립변수+매개변수→종속변수) 분석계수^a

모형		비표준 계수		표준 계수	t	유의 확률	공선성 통계량	
		B	표준 오차	베타			허용 오차	VIF
3	(상수)	.732	.267	.	2.745	.007	.	.
	타인과 학습	.144	.061	.145	2.371	.019	.746	1.340
	외부정보탐색	.165	.051	.204	3.207	.002	.690	1.449
	자기성찰	.275	.056	.324	4.887	.000	.635	1.574
	학습전이	.255	.061	.270	4.180	.000	.671	1.489

- a. 종속변수: 직무성과
b. 예측자: (상수), 자기성찰, 타인과 학습, 외부정보탐색

3단계에서 학습전이(매개변수)가 직무성과(종속변수)에 유의한 영향을 미쳐야만 조건에 만족하는데 결과를 보면 학습전이가 직무성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($t=2.745, p=.007$).

[표4-26,27]에서 3단계 모형에서 독립변수인 무형식학습인 타인과 학습, 외부정보탐색, 자기성찰은 2단계 모형의 회귀계수에 무의하게 감소하는 타인과 학습은 $\beta=.169$ 에서 $\beta=.145$ 로 감소, $p=.019$ 으로 직무성과에 유의한 정(+)의 영향이 미치는 것으로 나타났다. 그리고 외부정보탐색은 $\beta=.258$ 에서 $\beta=.204$ 로 감소, $p=.002$ 이고, 자기성찰은 $\beta=.433$ 에서 $\beta=.324$ 로 감소, $P=.000$ 으로 세 부분은 모두 유의한 정(+)의 영향이 있어 직무성과에 미치는 부분이 모두 학습전이가 매개하고 있다는 것을 알 수 있다.

4.5.7 학습전이와 직무성과에 대한 요약

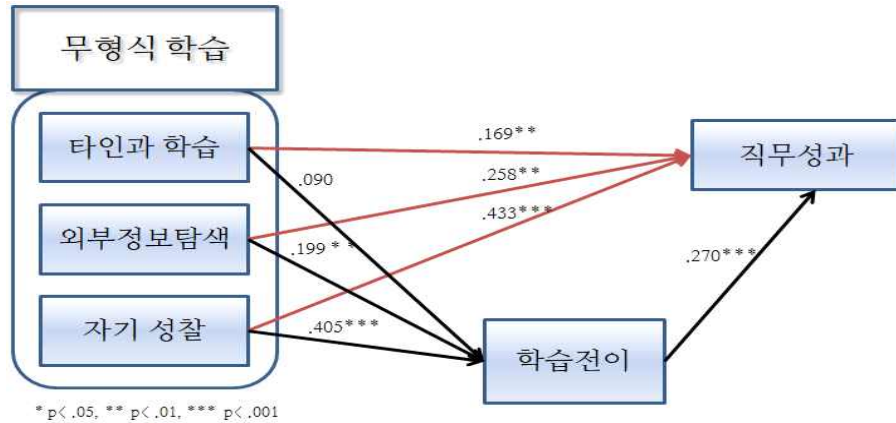
[표 4-29] 매개효과(학습전이) 분석 결과 요약

항 목	Step1		Step2		Step3	
	(종속변수:학습전이)		(종속변수:직무성과)		(종속변수:직무성과)	
	B	Beta	B	Beta	B	Beta
상수	1.596		1.139		.732	
타인과 학습	.094	.090	.168	.169**	.144	.145*
외부정보탐색	.170	.199**	.208	.258***	.165	.204**
자기성찰	.364	.405***	.368	.433***	.275	.324***
조직몰입					.255	.270***
R ²	.329		.479		.528	
조정된 R ²	.317		.470		.517	
F	27.737***		52.123***		47.248***	

Durbin-Watson : 1.520

$p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

결과적으로 매개모형에서 “학습전이는 직무성과에 정(+)의 영향을 미칠 것이다 라는 가설 H5-1은 기각, H5-2, H5-3은 지지되어 채택되었음을 알 수 있다.



[그림 4-5] 학습전이의 매개효과 가설 검증 결과

무형식학습이 직무성과에 미치는 영향 관계에서 학습전이가 매개역할을 할 것이라는 가설 결과표는 [표4-30]와 같다.

[표 4-30] 학습전이의 매개효과 가설 검증 결과

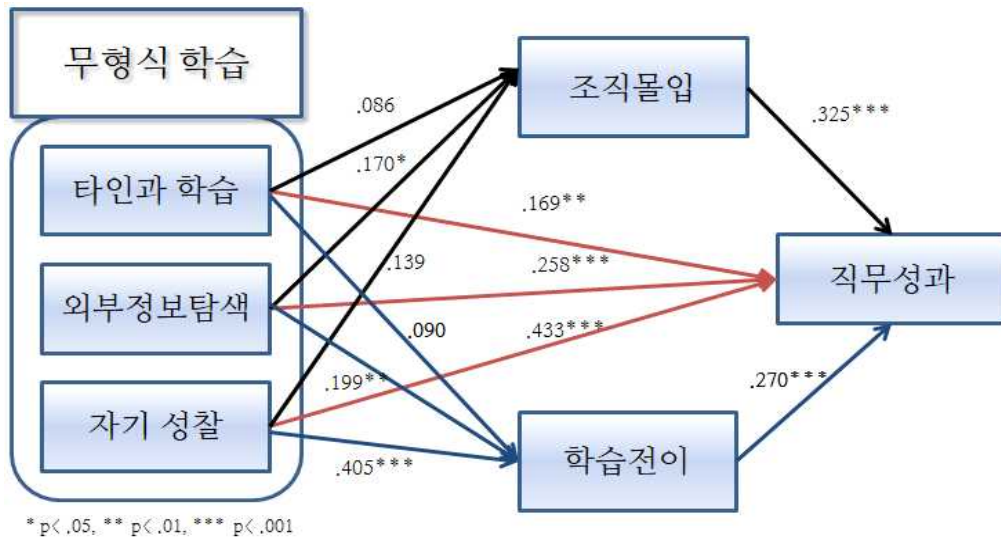
연구가설		결과
H5	학습전이는 직무성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H5-1	학습전이는 타인학습과 직무성과 간 매개역할을 할 것이다.	기각
H5-2	학습전이는 외부정보 탐색과 직무성과 간 매개역할을 할 것이다.	채택
H5-3	학습전이는 자기성찰과 직무성과 간 매개역할을 할 것이다.	채택

본 연구에서 무형식학습이 조직몰입과의 관계에서 타인과학습을 제외한 외부정보탐색, 자기성찰이 직무성과에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검정되었다. 50대이상 응답자는 무형식학습의 3요인 모두 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향이 있는 것으로 나타났다. 무형식학습이 직무성과의 영향 관계에서는 타인과학습, 외부정보탐색과, 자기성찰 모두가 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검정되었다. 또한 무형식학습이 학습전이와 영향 관계에서는 타인과 학습을 제외한 외부정보탐색과 자기성찰은 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 검정되었다. 매개효과 연구에서는 조직몰입이 무형식학습과 직무성과 간의 매개영향을 하는 것으로 나타났고, 조직몰입은 타인과 학습과 직무성과 간 매개역할을 하지 않는 것으로 나타났다. 그리고 조직몰입은 외부정보 탐색과 자기성찰은 직무성과 간 부분 매개역할을 하는 것으로 검정되었다.

두 번째 매개효과 연구에서 학습전이는 무형식학습과 직무성과 간의 매개영향을 하는 것으로 나타났다. 학습전이는 타인학습과 직무성과 간 매개역할을 하지 않는 것으로 나타났고, 학습전이는 외부정보 탐색과 자기성찰은 직무성과 간 부분 매개역할을 하는 것으로 나타났다

본 연구에서 무형식학습과 중소기업의 직무성과에 미치는 영향에서 조직몰입과 학습전이의 매개효과는 부분적으로 영향의 연구에서 설정한 가설에 대해 실증분석 결과인, 가설 검정결과를 종합적으로 요약하면 [그림4-6],[표 4-31]과 같다.

무형식학습이 중소기업의 직무성과에 미치는 영향에서 조직몰입과 학습전이가 매개역할을 할 것이라는 가설 검정 종합 결과표는 [표4-31]와 같다.



[그림 4-6] 연구가설 검정결과 종합 요약

[표 4-31] 연구 가설 검정결과 종합 요약

연구가설		결과
H1	무형식학습은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H1-1	타인과학습은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	기각
H1-2	외부정보탐색은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H1-3	자기성찰은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H2	무형식학습이 직무성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H2-1	타인과학습은 직무성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H2-2	외부 정보탐색은 직무성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H2-3	자기성찰은 직무성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H3	무형식학습이 학습전이에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H3-1	타인과학습은 학습전이에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다	기각
H3-2	외부정보 탐색은 학습 전이에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다	채택
H3-3	자기성찰은 학습전이에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H4	조직몰입은 직무성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택

H4-1	조직몰입은 타인과학습과 직무성과 간 매개역할을 할 것이다.	기각
H4-2	조직몰입은 외부정보 탐색과 직무성과 간 매개역할을 할 것이다.	채택 (부분매개)
H4-3	조직몰입은 자기성찰과 직무성과 간 매개역할 할 것이다.	채택 (부분매개)
H5	학습전이는 직무성과에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.	채택
H5-1	학습전이는 타인과학습과 직무성과 간 매개역할을 할 것이다.	기각
H5-2	학습전이는 외부정보 탐색과 직무성과 간 매개역할을 할 것이다.	채택 (부분매개)
H5-3	학습전이는 자기성찰과 직무성과 간 매개역할을 할 것이다.	채택 (부분매개)

V. 결 론

5.1 연구의 결론

중소기업의 일터 학습은 형식 학습과 무형식 학습으로 구분되어 진행해 왔다. 최근 중소기업에서는 무형식 학습을 통해 열악한 근로자들의 교육환경을 개선하고자 많은 노력을 하고 있다.

4차 산업이 발전이 점점 고도화되고 기업의 경쟁력은 심화되고 있다. 중소기업의 근로자들의 지식 습득은 중소기업의 경쟁력을 확보하고 지속가능한 성장을 하는데 많은 공헌을 할 것이라 보고 있다. 기업의 근로자들의 지식습득하는 방법은 형식에 구애받지 받지 않고 언제든지 학습을 통해 새로운 기술에 확보할 수 있도록 환경을 개선해야 할 시점이다. 미래의 산업을 선도하고 성장과 발전을 도모하기 위해 중소기업의 근로자에게 지속적으로 근무할 수 있는 환경 조성이 중요하다. 대기업에서 신규 사업을 추진하기 위해 우수한 인재를 모든 회사의 역량을 동원하고, 중소기업의 우수한 인재도 필요하면 과감히 인재 영입하는 공격적인 마케팅도 시장에서는 많이 일어나고 있다. 이러한 환경에서 중소기업의 생존력을 확보는 인재 양성과 지속적인 인재관리가 더욱 중요한 시점으로 대두되고 있다.

본 연구의 목적은 중소기업의 근로자들이 직무 성과를 창출하기 위해 무형식 학습이 중소기업의 직무성과를 올리기 위해 조직몰입과 학습전이가 매개효과를 하여 중소기업의 직무성과에 미치는지를 분석하고, 방향성을 제시하여 근로자들의 업무 능력을 향상하기 하고, 무형식 학습이 중요하다는 인식을 제고하고, 중소기업이 환경을 개선하는데 이론적인 근거를 제시하기 위함이다.

본 연구를 통해 결론을 도출하면 다음과 같다

첫째, 무형식학습이 기존 선행 연구에서 타인과 학습, 외부정보탐색, 자기성찰 3개의 요인으로 구분하여 분석하였고, 무형식학습 3개의 요인 중 외부정보탐색, 자기성찰이 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미친 것으로 나타났다. 이는 무형식학습의 하위변인 중 외부정보탐색, 자기성찰이 조직몰입에 긍정적인 영향을 준다고 주장하는(최정현,2014), 임재원과 이찬(2016)의 연구결과와 일치하지 않지만, 무형식학습 중 타인과학습, 자기성찰은 조직몰입에 영향이 미치지 않는 연구 결과(조준,2016)와, 무형식 학습과 조직몰입 간에 유의한 영향이 없다(필침혜,2014)는 연구결과와 일치하는 것으로 나타났다.

전체 응답자중 53.4%를 차지하는 50대는 무형식학습의 타인과 대화($\beta = .295, p = .004$), 외부정보탐색($\beta = .281, p = .009$), 자기성찰($\beta = .129, p = .211$)로 타인과 대화에서 유의한 정(+)의 결과를 나타냈고, 50대 이하 응답는 전체 응답자의 결과치와 비슷하게 나와 기업의 현재 무형식 학습에 대한 인식이 연령대별로 다소 차이가 있음을 나타내고 있다. 무형식 학습 중 타인과 학습이 조직몰입에 영향을 미치지 않는다는(조준,2016)의 연구 결과와 일치하고 있고, (조준,2016)연구는 신입사원 3년 미만을 대상을 실시한 자료로 본 연구의 응답자와 차이는 있지만 기업의 학습방법이 최근의 개인적인 기업문화에 기이한 변화의 흐름을 보여주는 부분이라 여겨진다.

본 연구의 응답자 중 여전히 50대는 타인과 대화, 외부정보탐색을 통해 조직몰입에 영향을 미치는 것은 조직문화가 바뀌더라도 기존의 방식을 고수하는 연령대는 존재한다는 것을 알 수가 있고, 연령대가 낮을수록 조직문화의 트렌드에 민감하고 개인적인 성향이 강하다는 것을 본 연구에서 나타내 주고 있다. 라오닝성의 중국기업 종사자들을 대상으로 연구한 (필침혜,2014)는 무형식학습이 조직몰입에 영향이 없다는 결과가 국내 기업과 차이는 있지만 설문지 조사 연령대가 50대 이하 92.9%를 차지하고 20대 이상 40대 이하 비율은 67.4%를 대상으로 조사한 것으로 보아 무형식 학습이 조직몰입 간 영향이

연령대와 관련이 있음을 나타내 주고 있다. 차유석(2013)의 연구에서 무형식 학습과 조직몰입 간 영향이 미치지 않는 것과 일부 일치한다.

둘째, 무형식학습의 3개의 요인 중 타인과 학습, 외부정보탐색, 자기성찰은 직무성과에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 무형식학습이 3개요소 모두 직무 만족에 영향이 미친다는(박은나, 2014)의 연구결과와 일치하였다. 무형식 학습은 기업성과 긍정적인 영향을 미친다는(김권필, 2015)의 연구는 숙련공과 선배 간 소통을 통해 회사의 갑작스런 위험을 감지하고 즉각적인 대응을 통해 기업의 성과에 긍정적인 향을 미친다는 결과를 나타내주고 있다.

셋째, 무형식학습의 3개의 요인 중 타인과 학습을 제외한 외부정보탐색, 자기성찰은 학습전이에 긍정적인(+)영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직구성원의 무형식학습 방법 별로 살펴보면, 타인과의 학습은 학습전이에 가장 큰 긍정적인 영향을 미친다(김은정, 2015년)의 연구결과와 다소 차이가 있다. 중소기업과 대기업 그리고 업종별 개인의 성향, 연령대별로 다소 차이가 있음을 보여준다.

넷째, 조직몰입은 무형식학습의 직무성과 간 매개에서 조직몰입이 매개효과가 있는 것으로 나타났고, 무형식의 3개요인중 타인과 학습을 제외한 외부정보탐색, 자기성찰만 부분 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 기존 선행연구에서 무형식학습과 조직몰입에 미치는 영향에서 자기효능감 매개효과 중심으로 연구한(조준, 2015), 무형식학습이 조직몰입 및 직무만족의 관계(강나연, 2017), 무형식학습과 조직몰입, 사회적 네트워크 접근성에 대한 연구(이수영, 2017)가 이루어졌고 무형식학습과 조직몰입에 관계에서 근무 연수별 연령대별 학습의 차이가 있는 것으로 나타났다. 본 연구에서는 설문지 응답자 중 50대 이상이 타인과 학습이 유의한 정(+)의 영향을 미쳤고 조직몰입에 부분

매개 효과가 있는 것으로 $\beta = .241$ 에서 $\beta = .122$ 로 감소, $p = .096$ 으로 직무성과에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 보아 연령대별로 타인과 대화가 차이가 있는 것으로 나타났다. 조준(2016)과 필침혜(2014)연구에서 경력이 짧거나 연령대가 낮을수록 무형식 학습의 타인과 학습이 조직 몰입에 영향이 미치지 않는 것과 일치하는 결과이다. 본 연구에서는 응답자 중 50대 이상이 조직몰입이 무형식 학습과 직무성과 간 매개효과가 있고, 전체적으로 조직몰입이 무형식학습의 외부정보탐색, 자기성찰과 직무성과간 부분 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 최근 직장에서의 무형식학습이 점점 개인적인 성향으로 학습의 문화가 변화되고 있다는 것을 도출하게 되었다.

마지막으로 학습전이는 무형식학습의 직무성과 간 매개에서 학습전이 매개효과가 있는 것으로 나타났고, 무형식의 3개요인중 외부정보탐색, 자기성찰이 유의한 정(+)의 영향이 있고 부분 매개하는 것으로 나타났다. 무형식 학습과 학습전이의 관계에서 학습전이가 기업성과에 매개역할을 한다는(김권필, 2015)의 연구결과와 부분적으로 일치하고, 타인과의 학습, 자기성찰, 외부탐색 모두 학습전이에 유의한 영향을 미치다는 김은정(2015)과도 부분적으로 일치한다. 김종선(2013)과 진수현(2014), 이형우(2011)연구의 경우 무형식학습의 하위요인 중에 외부탐색은 학습전이에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으나, 본 연구에서는 타인과 학습이 영향이 미치지 않는 것으로 나타나 다소 차이가 있었고, 직위별, 연령대별로도 회귀분석을 해 보았으나 전체적인 결과에 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 결론적으로 학습전이가 무형식학습의 하부요인 외부정보탐색, 자기성찰과 직무성과 간 부분 매개효과가 있는 결과를 도출하게 되었다.

5.2 연구의 시사점 및 한계

5.2.1 연구의 시사점

본 연구의 시사점은 직무성과의 선행연구는 조직 및 기업의 문화에 주로 직무성과의 관계를 기준으로 선행연구가 되어져 왔지만 본 연구에서는 무형식 학습이 직무성과 간에 조직몰입과 학습전이의 매개효과를 중심으로 도출한 3가지의 시사점을 정리할 수 있다.

첫째는 중소기업의 근로자의 직무성과를 높이기 위해 무형식학습의 학습 방식이 시대적인 변화를 흐름을 보여주고 있고, 학습문화가 다양한 교육 매체들의 등장으로 학습기회가 다양해지고 평생학습이란 사회적인 분위기를 중소기업에서도 일어나고 있음을 알게 해준다. 기업의 교육은 회사에서 규격화 되는 학습보다는 자율적인 분위기에서 자기개발을 장려하고 직무성과와 기업의 성과를 올리기 위해 다양하고 학습방안을 지속적으로 근로자들에 제시하고 계획하고 실행하여야 할 시기라 판단된다.

둘째는 무형식학습 중 타인과 학습은 직무성과에 미치는 영향이 다소 미치지 못한 것은 최근 근로자들이 내부 조직의 상사나 동료들 간 교류를 통해 지식을 습득하는데 한계가 있음을 나타내주고 있다. 외부정보탐색이나 자기성찰이 직무성과를 높이는 요인으로 나타나는 것은 다양한 세미나, 인터넷 검색을 통한 정보 탐색, 전문서적을 통해 지식을 습득하고 자기성찰을 통해 개선하려는 행동이 조직몰입과 직무성과에 영향이 미치고, 경력이 짧고 연령대가 낮을수록 상사와 동료들 간에 얻을 수 있는 지식 습득이 원활하지 않는 것으로 나타났다. 최근 기업 내의 문화가 상사와 동료들 간에 소통이 자연스럽게

못하고 개인적인 성향의 기업문화가 점점 자리 잡고 있는 것을 나타내주고 있다.

셋째는 제조업의 중심의 중소기업에서 기술 서비스 산업으로 발전하면서 중소기업 내에 문화도 도제 방식의 기술 습득 방식에서 외부의 정보 탐색을 통해 자발적으로 문제를 해결하려는 문화가 일어나고 있다는 것이다. 기존의 중소기업에서는 기술을 익히려면 직장 상사간의 상하관계로 지식을 배우고 업무에 적용하고 직무성과를 올렸다면 이제는 외부의 정보 탐색을 통해 자율적이고 자발적으로 학습을 하고 적극적인 자기 개발을 통해 직무성과를 올리는 형태로 바뀌고 있다는 것을 시사해주고 있다.

5.2.2 연구의 한계점과 향후 연구방안

본 연구에서의 한계점은 몇가지 있다 첫째, 기존의 선행연구를 근거로 변수를 설정하였기 때문에 타당성과 신뢰성이 보장된 상태로 연구가 진행되었다고 할 수 있다. 중소기업의 제조업 근로자들의 의견을 반영하지 많이 반영하지 못하고 서비스(금융,기술,지식) 도소매 및 전기,정보통신 업종의 위주로 설문지가 전달되어 연구 대상의 범위가 다소 한계가 있었다.

둘째, 정부에서 진행하는 일터혁신 컨설팅 사업에서 지원을 받은 중소기업 중 무형식 학습에 대한 조직몰입과 학습전이가 직무성과에 미치는 것을 연계하여 조사 범위를 넓히지 못하여 일반 중소기업에 불특정 다수에 대한 조사를 진행하다 보니 실제 중소기업의 애로사항에 대한 해결점을 제시하는데 미흡하였다.

중소기업에서 학습이 70~90% 이상이 무형식학습 활동을 통해 발생하고 (Rowden, 2007; Lohman, 2000; Marsick & Watkins, 1990), 무형식 학습에 대한 관심도 높아지고 있다. 본 연구에서 중소기업에서 무형식학습이 업무 적용과 필요한 기술, 지식, 정보, 방법 등을 효과적으로 습득하는데 도움이 된다는 것을 말해주고 있고, 학습 방식이 시대의 흐름에 따라 변화하고 있다는 것을 보여주고 있다.

따라서 본 연구에서 향후 연구 방안은 제시할 수 있다.

첫째, 무형식학습의 요인 중 타인과 대화에 대한 부분이 조직몰입이나 학습전이에 부(-)의 영향을 미치는 것에 대한 세부적으로 검토하여 산업별, 연령별, 직급별 등 다양한 부분에서 정밀하게 분석하여 최근 중소기업 근로자들이 회사에 학습 방향에 대한 근본적인 문제를 제시하거나 직무성과에 미치는 영향이 다양한 요소를 반영하여 연구할 필요가 있다.

둘째, 중소기업의 근로자들이 무형식 학습에 더 많은 지식을 습득하고 조직몰입과 학습전이에 영향을 미치는 요소의 수준을 높이기 위해 전문적인 컨설팅을 통해 중소기업 근로자들의 업무에 적용할 수 있도록 지원이 필요하고 직무성과에서 주관적인 기준점에서 객관적인 데이터를 활용하여 측정한다면 기업성과가 더욱 높아질 것으로 판단된다.

셋째, 일터혁신 컨설팅과 연계하여 중소기업의 직면한 학습의 형태가 시대의 흐름에 맞게 맞춤형 학습을 진행하고, 미래성장 동력 산업의 경쟁력을 좌우하는 6대 뿌리 산업인 용접, 주조, 금형, 소성가공, 표면처리, 열처리 산업의 기반을 구축하기 위한 중소기업의 인재발굴에 기여하도록 학습방안을 제시할 필요가 있다. 제조업의 서비스화로 4차 산업의 선두에 중소기업의 기술력과

핵심인력을 양성하는 프로그램을 민관학이 합동으로 개발하여 중소기업의 근로자들도 핵심인재로 거듭나도록 제도적인 뒷받침이 필요하다.

참 고 문 헌

1. 국내문헌

- 강용관. (2013). “전문직업적 정체성을 매개로 육군 전문인력의 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”.서울대학교 대학원 박사학위 논문.
- 구정대. (2003). “관광호텔경영관리자의 리더십 유형에 따른 집단응집력, 자긍심, 조직몰입이 직무성과에 미치는 영향”.경주대학교 대학원 박사학위 논문.
- 권대봉. (2003). 『인적자원개발의 개념 변천과 이론에 대한 종합적 고찰』. 서울:원미사.
- 권성열. (2015). “성취목표지향성이 학습전이와 직무성과에 미치는 영향”. 울산대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김권필. (2016). “일터학습이 학습전이와 기업성과에 미치는 영향”. 조선대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김기영, 고미애. (2010). “외식기업 브랜드 개성이 종사원 자아일치와 조직효율성에 미치는 영향”. 경기대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김남현,김종우,이지우. (2002). “리더-구성원 교환관계, 조직몰입, 조직시민행동의 관계”. 한국산업경영학회
- 김덕배. (2012). “중소기업지식공유행동에 영향을 미치는 선행요인에 관한 연구“. 금오공과대학교 컨설팅대학원 석사학위 논문.
- 김민경. (2012). “교육훈련이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구 : 교육훈련전이의 매개효과를 중심으로”. 인천대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김미숙, 최혜영.(2019). “지방교육행정 여성공무원의 직무만족에 관한 연구 : 전라북도교육청 소속 6급 이하 여성공무원을 중심으로“. 한국교원대학교 교육정책전문대학원 석사학위 논문.

- 김상용. (2008). “기업가정신과 조직문화가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구“. 용인대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김애경, 박상오. (2017). “IT중소기업 구성원의 무형식 학습 활동과 적응수행의 관계에서 학습민첩성의 조절효과“. 인하대학교 대학원 석사학위 논문.
- 김연주. (2020). “교육훈련이 인적자원성과 및 조직몰입에 미치는 영향:경영진 조절효과를 중심으로“.한성대학교 지식서비스 컨설팅 대학원 석사학위 논문
- 김연선. (2003). “셀프리더십이 팀웍과 자기효능감, 직무만족, 조직몰입 및 직무성과에 미치는 영향 : 특급호텔 Wine & Dining Restaurant 을 중심으로“. 세종대학교 대학원 박사학위 논문.
- 김영수. (2014). “증권회사 근로자의 학습동기와 조직몰입의 관계에서 무형식 학습의 매개효과“. 고려대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 김은정. (2015). “D 중공업 구성원의 무형식학습이 학습전이에 미치는 영향“. 고려대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 김정은. (2009). “개인특성, 교육과정특성, 조직특성이 학습전이와 성과에 미치는 영향 : 보험설계사 초기교육 사례“. 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원 석사학위논문.
- 김종길. (2010). 『조직내 교환관계, 조직몰입 및 혁신적 업무행동간의 관계』. 한국산업경영학회.
- 김종선. (2013). “지방일반행정공무원의 무형식학습과 학습전이의 관계에 대한 조직시민행동의 조절효과“. 인하대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 김진모. (1997). “기업교육훈련 참가자의 개인 및 상황적 특성이 교육훈련 유효성에 미치는 영향“. 평생교육학연구
- 김진모, 이진화, 길대환. (2006). “농촌지도리더 교육프로그램의 학습전이와 전이풍토의 관계“. 농업교육과 인적자원개발

- 김진수. (2011). “대학 행정직원 역량의 학습방식, 학습전이 수준 및 조직 내 학습전이풍토의 관계“. 인하대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 김현수. (2011). “중소기업의 직무특성이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구”. 한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원 석사학위 논문.
- 김현정. (2017). “변혁적 리더십이 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구 : 거래적 리더십의 조절효과를 중심으로“. 경기대학교 관광전문대학원 박사학위 논문.
- 김호겸. (2019). “조리 관련 직업전문학교 학생들이 지각하는 교육서비스품질이 학습전이와 자발적 행동의도에 미치는 영향 : 학습자 만족의 매개효과와 전이동기의 조절 효과”. 호남대학교 대학원 박사학위 논문.
- 노경섭. (2014). 『제대로 알고 쓰는 논문 통계분석 : SPSS & AMOS 21』 한빛아카데미.
- 노용진, 박용승. (2006).). "기업의 노동: 기업 내 교육훈련의 생산성 효과와 조절변수", 산업노동연구, 한국산업노동학회.
- 노용진, 채창균. (2009). "기업 내 교육훈련의 경영성과 효과", 노동정책연구.
- 나승일, 문세연. (2011). “중소기업 근로자의 무형식학습과 관련 변인”. 한국 성인교육학회
- 내미림. (2020). “서비스 기업의 조직문화가 조직몰입에 미치는 영향 : 지식공유에 대한 매개효과를 중심으로”. 세종대학교 관광대학원 석사학위 논문.
- 문세연. (2010). “중소기업 근로자의 무형식학습과 학습동기, 학습전략, 대인관계 및 직무특성의 인과적 관계“. 서울대학교 대학원 박사학위 논문.
- 문진수. (2004). “일터 학습과 조직 특성 간의 상관성 연구”. 연세대학교 대학원, 석사학위 논문.
- 민경혜. (2017). “외식기업의 직원이 지각한 자기주도학습이 학습전이 및 직

- 무몰입에 미치는 영향 : 학습전이의 매개효과 및 코칭의 조절효과“. 세종대학교 관광대학원, 석사학위 논문.
- 박선민, 박지혜. (2012). “기업의 무형식학습이 비재무적 성과를 매개로 재무적 성과에 미치는 영향“. HRD연구
- 배을규, 김대영. (2008). “기업체 인적자원개발 담당자의 학습 방식, 학습 전이, 전이 풍토의 관계 연구“. HRD연구
- 배을규, 이형우, 강명구(2011). “중소기업 근로자의 무형식 학습활동과 학습전이의 관계에서 사회적 네트워크 접근성의 조절효과“. 산업교육연구
- 배을규, 김민주, 김대영. (2013). “HRD 컨설턴트의 리더 구성원 교환관계(LMX)와 경력 몰입의 관계에 대한 무형식학습 활동의 매개효과“. 대한경영학회지.
- 배을규, 최영선, 최지영, 김대영. (2014). “방과후학교 강사의 무형식학습 활동과 학습 전이의 관계에 대한 사회적 네트워크 접근성의 조절효과“. Andragogy Today.
- 배을규, 정보라, 이민영(2013). “조직의 학습전이풍토가 기술사의 학습전이에 미치는 영향 : 계속교육(CPD) 참여동기의 매개효과를 중심으로“. 공학교육연구.
- 박혜선, 이찬. (2012), “무형식학습 영향 요인에 관한 통합적 문헌 고찰“. 평생교육학연구.
- 배수현. (2017). “대기업 사무직 근로자의 직무성과와 사회적 네트워크, 무형식학습 및 직무몰입의 인과적 관계“. 서울대학교 대학원 석사학위 논문.
- 박정휘. (2020). “기업가정신이 조직몰입 및 직무불안정성에 미치는 영향 : 에너지 분야 관련 종사자를 중심으로“. 중앙대학교 산업·창업경영 대학원 석사학위 논문.
- 박기진. (2016). “기업교육에서 학습자가 인식하는 학습의 실제성 수준과 성

취목표 지향성이 학습전이에 미치는 영향”. 연세대학교 교육대학원 석사학위 논문

배명덕. (2012). “상조설계사의 일터학습이 직무성과에 미치는 영향 : B상조 회사를 중심으로”. 세종대학교 교육대학원 석사학위 논문.

박은나. (2014). “대학 행정직원의 무형식학습 활동과 조직효과성과의 경력몰입의 매개효과”. 아주대학교 대학원 석사학위 논문.

박한규, 이 찬. (2013). “체계적 현장직무교육훈련(S-OJT)실시 수준과 조직몰입 및 직무몰입과의 관계에서 조직지원의 조절효과”. 한국직업능력개발원.

변희섭, (2020). “목표설정 특성이 목표몰입을 통하여 종업원의 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구”. 한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원 석사학위 논문.

송선일, 이찬. (2013). “대기업 연구개발 인력의 학습지원환경과 무형식학습 수준의 관계에서 학습도구 활용의 조절효과”. 농업교육과 인적자원개발

신은경. (2012). “기업내 무형식학습의 구성요소, 결과, 학습전이동기 간의 구조적 관계”. HRD연구.

신정인. (2019). “직무만족, 자기효능감, 정서적몰입이 직무성과에 미치는 영향”. 숙명여자대학교 대학원 석사학위 논문.

신채상. (2019). “컨설턴트 간의 협업이 컨설팅완성도에 미치는 영향에 관한 연구 : 중소기업 컨설팅을 중심으로”. 한성대학교 지식서비스 &컨설팅대학원 석사학위논문.

안동윤. (2006). “기업에서의 무형식학습에 관한 연구”. 중앙대학교 대학원 박사학위 논문.

양행호. (2016). “컨설턴트의 비언어커뮤니케이션이 고객신뢰,고객만족,컨설팅수용의도에 미치는 영향”. 한성대학교 지식서비스&컨설팅대학원

석사학위 논문.

우영일. (2008). “태도가 직무성과에 주는 영향에 관한 연구 : 조직몰입, 직무 만족, 상사에 대한 신뢰를 중심으로”. 건국대학교 경영대학원 석사학위 논문.

유 진. (2018). “보건 의료인의 자기효능감이 서비스 품질에 미치는 영향 관계와 무형식학습의 매개효과”. 중앙대학교 교육대학원 석사학위 논문.

윤지혜. (2010). “초기경력자의 무형식학습이 직업기초능력에 미치는 영향”. 연세대학교 대학원 석사학위논문.

윤갑호. (2019). “조직구성원의 관계혜택이 조직몰입과 직무성과에 미치는 영향”. 경성대학교 대학원 박사학위 논문.

윤태인. (2012). “학습전이풍토가 공식적 무형식학습 만족도를 매개로 학습전이에 미치는 영향”. 연세대학교 교육대학원 석사학위 논문.

위영은, 이희수. (2010). “사회 연결망에서의 무형식학습 연구”. 농업교육과 인적자원개발

이민영. (2013). “대기업 사무직 근로자의 무형식학습과 개인 및 팀 변인의 위계적 관계”. 서울대학교 박사학위논문.

이지진. (2019). “무형식학습이 주관적 경력성공에 미치는 영향 : 리더-구성원간 교환관계(LMX)의 조절효과를 중심으로”. 숙명여자대학교 인적자원개발대학원 석사학위 논문.

이성엽. (2008). “기업에서의 무형식학습에 대한 사례연구:A은행에 대한 사례 연구”. 고려대학교 박사학위논문.

이우진. (2000). “베이커리 종사자의 무형식학습이 경력몰입 및 직무만족에 미치는 영향”. 청운대학교 대학원 석사학위 논문.

이 민. (2018). “조직문화와 직원가치제안이 긍정심리자본과 조직몰입, 이직 의도에 미치는 영향 : 특급호텔 식음조리부서 직원중심으로”. 세종대학교 대학원 박사학위 논문.

- 이지우. (2002). “중소기업의 혁신성에 관한 탐색적 연구”. 한국중소기업학회.
- 이정금. (2014). “제조업 근로자의 일터학습이 조직시민행동에 미치는 영향”.
순천대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이정옥. (2006). “역할스트레스가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향 :
대학직원을 중심으로”. 단국대학교 정책경영대학원 석사학위
논문.
- 이영균, 최종목. (2004). “변혁적 리더십과 조직몰입의 관계에 관한 연구”.한
국정책과학학회.
- 이창수. (2011). “학습전이가 역량에 미치는 영향에 관한 연구”. 경희대학원
박사학위 논문.
- 이진화. (2009). “기업 리더 교육훈련의 근전이 및 원전이와 관련 변인간의
인과적 모형”. 서울대학교 대학원 박사학위 논문.
- 이도형. (1995). “조직내 교육 훈련의 학습 및 전이 효과 모델 검증 연구”.
- 이경희, 정진화. (2008). “인적자원의 개발 및 관리와 기업성과”. 직업능력개
발연구.
- 이성엽. (2008). “기업에서의 무형식학습에 대한 사례연구”. 고려대학교
대학원 박사학위 논문.
- 이윤하. (2010). “활동이론에 터한 일터 무형식학습 뿌리내림”. 숭실대학
교 대학원 석사학위 논문.
- 이지은, 박아람(2012). “학습전이 측정에 대한 국내 연구 분석”.
기업교육연구.
- 이형우. (2011). “중소기업 근로자의 무형식학습 활동과 학습전이의 관계
에서 사회적 네트워크 접근성의 조절효과”. 인하대학교 대학원 석
사학위 논문.
- 이현경. (2020). “대학생 창업교육의 무형식학습이 창업의도에 미치는 영향 :
지각된 행동통제의 매개효과와 현장학습 경험의 조절효과”. 중앙대학

교 대학원 박사학위 논문.

임도화, 김문중.(2019). “직무불안정성이 정서적 조직몰입과 직무성과에 미치는 영향:조직지원인식의 조절효과를 중심으로”. 한국서비스경영학회.

임재원,이찬. (2010). “중소기업 근로자의 일터학습과 경력몰입 및 조직몰입의 관계”. 한국농협교육학회.

조현정. (2015). “기업비서의 무형식학습 활동과 상사-비서 교환관계, 임파워먼트, 직무특성 및 직무효능감의 인과적 관계”. 서울대학교 대학원 박사학위 논문.

조준, 윤동열,한승현. (2016). “무형식 학습이 조직몰입에 미치는 영향: 자기 효능감의 매개효과를 중심으로”. 울산대학교 일반대학원 석사학위논문.

조아라. (2019). “스타트업 종사자의 자활력(empowerment)이 무형식학습을 매개로 직무성과에 미치는 영향”. 연세대학교 대학원 석사학위 논문.

진동철,홍아정. (2016). “일터에서의 심층학습이 직무성과에 미치는 영향과 혁신행동의 매개 효과”. 한국직업교육학회.

조영복,김경원. (2011). “사회적 네트워크의 특성이 직무성과와 협력행동에 미치는 영향에 관한 연구”. 한국인적자원관리학회.

정홍인,조대연. (2012). “팀 내 무형식학습이 팀 효과성에 미치는 영향: 사회적자본의 매개효과를 중심으로”. 한국인적기업교육학회.

조로문, 김찬중. (2013). “기업의 교육훈련이 학습전이와 직무태도에 미치는 영향: 중국기업의 종업원을 중심으로”. 한국국제경상교육학회.

지형주. (2014). “조직문화와 직무특성이 무형식학습에 미치는 영향”. 경희대학교 대학원 석사학위 논문.

진수현. (2014). “HRD 기업 구성원의 무형식학습 활동과 학습전이의 관계에서 학습전이 풍토의 조절효과 분석”. 연세대학교 교육대학원

석사학위 논문.

- 주보름. (2012). “다국적기업 구성원의 긍정심리자본과 조직몰입이 직무성과에 미치는 영향”. 고려대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 전수홍. (2018). “조직구성원의 직무만족과 조직몰입이 직무성과에 미치는 영향에 관한 연구 : 병원 교대근무 간호사를 대상으로”. 경희대학교 경영대학원 석사학위 논문.
- 장원섭. (2008). “멘토링이 조직의 비재무적 성과에 미치는 영향”. 직업교육연구.
- 정연순. (2005). “실행 공동체(Communities of Practice) 참여로서의 일터 학습 - 기업체 신입사원 및 초급관리자 사례를 중심으로”. 한국직업교육학회.
- 차유석. (2013). “중소기업 내 일터학습과 직무태도간의 관계에 관한 연구”. 대구대학교 대학원 석사학위논문.
- 최성규. (2011). “미용장의 개인역량과 직무만족, 직무몰입 및 직무성과에 관한 연구”. 원광대학교 일반대학원 석사학위 논문.
- 최창호. (2013). “고객과 컨설턴트간의 유대관계가 컨설팅 프로젝트 성과에 미치는 영향에 관한 연구”. 한성대학교 대학원 박사학위논문.
- 최창호. (2018). 『논문 작성을 위한 SPSS, AMOS 한번에 끝내기』. 서울: (주)피오디컴퍼니
- 최정현. (2014). “인교수자의 직무특성과 직무몰입 관계에서 무형식학습의 매개효과”. 고려대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 현영섭, 권대봉(2003). “판매교육 학습전이와 전이풍토간의 관계”. 교육학연구
- 허영민. (2020). “사회적 목표지향성과 무형식학습이 직원몰입을 매개로 조직시민행동에 미치는 영향”. 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원 석사학위 논문.
- 황영훈. (2014). “중소기업/중견기업/소상공인/지역기업/사례 : 중소기업 R&D 인력의 R&D 성과와 무형식학습, 학습동기 및 학습지원환경

의 인과적 관계”. 한국중소기업학회.

황영훈. (2017). “대기업 영업직 초기경력자의 형식학습, 무형식학습, 조직사회화 및 이직의도의 구조적 관계”.서울대학교 대학원 박사학위 논문

홍인기. (2019). “외식업 비숙련자의 교육훈련이 학습전이를 통한 직무성과에 미치는 영향 연구: 서울지역 조리종사자를 중심으로”. 한국관광레저학회.

황환성,황찬규,권두순. (2018). “ICT소방 기업의 조직공정성이 조직후원인식과 LMX를 통해 조직몰입에 미치는 영향“. 디지털산업정보학회.

2. 국외 문헌

- Baldwin, T. T., & Ford, J. K.(1988). *Transfer of training: A review and directions for future research*. Personnel Psychology.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction insocial psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182
- Billett,S.(2001).*Learning in the Workplace:Strategies for Effective Practice*. Austria:Allen& Unwin
- Boyd, E. M. & Fales,A.W.(1983).Reflective learning:Key tolearning from experience. *Journal of Humanistic Psychology*,23(2),99–117.
- Boud, D.& Middleton,H.(2003).Learning from others at work: Communities of practice and informal learning. *Journal of Workplace Learning*,15(5). 194–202
- Boud,D., Keogh,R.& Walker,D.(1985).*Reflection:Turning Experience into Learning*.London:Keganpage.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of management Review*, 11(4), 710–725
- Brooks, A. K. (1999).Critical reflection as a response to organizational disruption. *Advances in Developing Human Resource*,3,66–79
- Broad, M. L., & Newstrom J. W.(1992). *Transfer of training: Action packed strategies to ensure high payoff from training investments*. New York: Addison Wesley Publishing Company.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The socialization of Managers in Work Organization, *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533–546
- Burns(2008) Informal learning and transfer of learning: How new trade and industrial teachers perceive their professional growth and

- development. *Career and Technical Education Research*, 33(1), 3-24.
- Choi, W.(2009). *Influences of formal learning, personal characteristics, and work environment characteristics on informal learning among middle managers in the Korean banking sector. Unpublished Doctoral Dissertation*, Ohio State University
- Curry, James P., Wakerfield, Douglas S., Price, James L.,(1986). On The Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Academy of Management Journal*.
- Caffarella, E. P., (2001). Technology Standards for Preservice Teachers: Where are We Headed?. *Technology and Teacher education Annual*.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Noe, R. A.(2000). Toward an integrative theory of training motivation : a meta-analytic path analysis of 20 years of research, *Journal of Applied Psychology*, 85, 678-707
- Clarke, N.(2005). Workplace learning environment and its relationship with learning outcomes in healthcare organizations. *Human Resource Development International*, 8(2), 185-205.
- Doornbos, A. J., Bolhuis, S., & Simons, P. R. J. (2004). Modeling work-related learning on the basis of intentionality and developmental relatedness: A noneducational perspective. *Human Resource Development Review*, 3(3), 250-274.
- Ellinger, A. D. (2005). Contextual factors influencing informal learning in a workplace setting: The case of “reinventing itself company”
- Day, N.(1998). *Informal learning gets results. Workforce*, 77(6), 30-36.
- Enos, M. D., Kehrhahn, M. T., & Bell, A.(2003). Informal learning and the transfer of learning: How managers develop proficiency. *Human Resource Development Quarterly*, 14(4), 369-387.
- Eraut, M. (2004). *Informal learning in the workplace*. Studies in continuing education, 26(2), 247-273.
- Ford, J. K. & Weissbein, D. A.(1997). Transfer of Training : An Update Review

- and Analysis. *Performance Improvement Quarterly*, 10, 22–41.
- Froehlich, D., Segers, M., & Van den Bossche, P. (2014). Informal workplace learning in Austrian banks: The influence of learning approach, leadership style, and organizational learning culture on managers' learning outcomes. *Human resource development quarterly*, 25(1), 29–57.
- Garrick, J. (1998). Informal learning in corporate workplace. *Human Resource Development Quarterly*, 9(2), 129–144.
- Hill, J. R. & Hannafin, M. J. (2001). Teaching and learning in digital environments: The resurgence of resource-based learning. *Educational Technology Research & Development*, 49(3), 37–52.
- Holton, E. F. III. (1996). The flawed four level evaluation model. *Human Resource Development Quarterly*, 7, 5–21.
- Holton, E. F. III. & Baldwin, T. T. (2003). *Making Transfer Happen: An Action Perspective on Learning Transfer Systems*, In E. F. III. Holton & T. T. Baldwin (eds.), *Improving Learning Transfer in Organizations* (3–15). San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Jaros, S. J., Jermier, J. M., Koehler, J. W., Sincich, T. (1993). Effects of Continuance, Affective, and Moral Commitment on the Withdrawal Process: An Evaluation of Eight Structural Equation Models. *Academy of Management Journal*.
- Kim, J. H. & Lee, C. (2001). Implications of near and far transfer of Lohman, M. C. (2001). Deductive and inductive on-the-job training strategy. *Advances in Developing Human Resources*, 3(4), 435–441.
- Lohman, M. C. (2005). A survey of factor influencing the engagement of two professional groups in informal workplace learning activities. *Human Resource Development Quarterly*, 16(4), 501–527.
- Lohman, M. C., & Woolf, N. H. (2001). *Finding their own way: informal learning and Public School teachers. Teachers and teaching: theory*

- and practice, 7(1), 59–74
- Malcolm, J., Colley, H., & Hodkinson, P. (2003). The inter relationships between informal and formal learning. *Journal of Workplace Learning*, 15(7/8), 313–318.
- Marton, F., & Säljö, R. (1976). On qualitative differences in learning: I—Outcome and process. *British journal of educational psychology*, 46(1), 4–1
- McCroskey, J. C. (1982). *Communication competence and performance: A research and pedagogical perspective*. Communication education, 31(1), 1–7.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–8
- Marsick, V. J., and Watkins, K. E. (1990). *Informal and Incidental Learning in the Workplace*. London and New York: Routledge.
- Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (1999). Theory and Practice of Informal Learning in the Knowledge Era. *Advances in Developing Human Resources*. 1.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1979), Employee Organizational
Nadler, L. (1971). Support system for training. *Training and Development Journal*, 25(10), 2–7.
- Noe, R. A. (1986). Trainees' attributes and attitudes : Neglected influences of training effectiveness. *Academy of Management Review*, 11, 736–749.
- Noe, R. A. & Schmitt, N. (1986). *The Influence on Trainee's Attitudes on Training Effectiveness: Test of a Model*. Personnel Psychology, 39, 497–523.
- Noe, R. A., Tews, M. J., & Marand, A. D. (2013). Individual differences and informal learning in the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 327–33

- O'Reilly, C., & Chatmen, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internationalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492–499.
- Park, Y., & Choi, W. (2016). The effects of formal learning and informal learning on job performance: the mediating role of the value of learning at work. *Asia Pacific Education Review*, 17(2), 279–287.
- Payne, S. C., & Huffman, A. H. (2005). *A longitudinal examination of the influence of mentoring on organizational commitment and turnover*
- Phillips, P. P., & Phillips, J. J. (2007). *The value of learning: How organizations capture value and ROI*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Rowden, R. W. (2002). The relationship between workplace learning and job satisfaction in US small to midsize businesses. *Human Resource Development Quarterly*, 13(4), 407–425.
- Rowden, R. W., & Conine Jr, C. T. (2005). The impact of workplace learning on job satisfaction in small US commercial banks. *Journal of workplace Learning* 17(4), 215–230
- Saunders, D., Wyn-lewis, E. & Andrew, J.(2005). Informal Learning through the internet: A learning journey through the world of rug by. *Research in Post-Compulsory Education*, 10(2).
- Steers, R. M.(1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment, *Administrative Science Quarterly*, 22.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). *Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings*. *Personnel psychology*, 46(2), 259–293.
- Yannie, M. (2002). *Effective informal learning: considerations for the workplace*. *The Christian Librarian*, 45(1), 4.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative Behavior in the Workplace: The Role of Performance and Image Outcome Expectations. *Academy of*

Management Journal, 53(2), 323–342.

Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (1992). Towards a theory of informal and incidental learning in organizations. *International journal of lifelong education*, 11(4), 287–300.

[부록]

설문지

안녕하십니까

저는 한성대학교 지식서비스/컨설팅대학원에서 "무형식학습이 중소기업의 직무성과에 미치는 영향: 조직몰입과 학습전이의 매개효과를 중심으로" 라는 주제로 학위 논문을 준비하고 있습니다.

설문지는 총 40개 문항으로 구성되어 있습니다.(소요시간은 약 10~15분 정도이며, 모든 문항에 정답은 없습니다) 각 문항에 대한 귀하의 생각 또는 상황이 일치하는 곳에 체크해 주시기 바랍니다

설문지는 익명으로 작성되고 응답하신 내용은 통계법 제33조에 의거하여 비밀이 보장되며 연구목적 이외의 다른 목적으로는 절대 사용되지 않을 것임을 약속드립니다.

설문에 응해주신 모든분께 다시 한번 감사드리며 하시는 모든 일이 형통하시길 기원합니다. 감사 합니다

2020년 6월

한성대학교 지식서비스/컨설팅학과

연구자: 조영욱

지도교수: 정수환 교수

이메일: c1122@naver.com

I. 다음은 귀하의 회사에서 이루어지는 무형식 학습 활동에 관한 문항입니다. 각 항목을 읽고 귀하의 생각과 가장 일치하는 곳을 체크(✓)해 주시기 바랍니다.

설문 문항	매우 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
(타인과 학습)1. 나는 나의 상사와 업무와 관련된 비공식적인 의견을 나눈다	①	②	③	④	⑤
(타인과 학습)2. 나는 휴식시간 또는 일과 후에 업무와 관련된 문제를 해결하기 위해 동료들과 아이디어를 공유한다	①	②	③	④	⑤
(타인과 학습)3. 나는 어려운 업무 상황이 부딪치면 다른 직원이 어떻게 대처하는지 관찰한다.	①	②	③	④	⑤
(타인과 학습)4. 나는 업무상 해결하기 위해 다른 사람들과 협력한다.	①	②	③	④	⑤
(외부정보탐색)1. 나는 직무상 업무를 해결하기 인터넷 및 SNS의 정보를 활용한다 .	①	②	③	④	⑤
(외부정보탐색)2. 나는 직무 정보의 지식 습득을 위해 관련서적이나 전문서적을 탐독한다.	①	②	③	④	⑤
(외부정보탐색)3. 나는 유용한 정보를 얻기 위해 자발적으로 세미나, 컨퍼런스, 온라인 교육 등에 참여한다.	①	②	③	④	⑤
(외부정보탐색)4. 나는 어려운 직무를 해결하기 위해 외부 전문가들과 협력한다.	①	②	③	④	⑤
(자기성찰)1. 나는 새로운 직무를 진행할 때, 과거의 직무 처리 경험을 살펴본다.	①	②	③	④	⑤
(자기성찰)2. 나는 직무를 처리하기 위해 과거의 실수나 시행 착오를 다시 상기해 본다.	①	②	③	④	⑤
(자기성찰)3. 나는 스스로 '왜' 라고 물어보는 자기대화를 통해 나만의 직무처리 방안을 터득하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
(자기성찰)4. 나는 직무 해결을 위해 과거 교육에서 배운 내용을 되새겨 본다.	①	②	③	④	⑤

II. 다음은 조직 몰입에 관한 질문입니다. 각 항목을 읽고 귀하의 생각과 가장 일치하는 곳을 체크(✓)해 주시기 바랍니다.

설문 문항	매우 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1. 나는 우리 회사에 강한 소속감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
2. 나는 우리 회사에 강한 애착이 있다.	①	②	③	④	⑤
3. 나는 내가 우리 회사에서 일한다는 사실이 자랑스럽다.	①	②	③	④	⑤
4. 나는 내가 우리 회사에서 도움이 된다면 어떠한 노력도 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
5. 나는 우리 회사에 계속 다녀야 한다는 의무감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
6. 나는 우리 회사의 문제에 대해 나의 문제처럼 느낀다.	①	②	③	④	⑤
7. 나는 우리 회사의 발전을 위해 최선을 다 할려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤

III. 다음은 학습전이에 관한 질문입니다. 각 항목을 읽고 귀하의 생각과 가장 일치하는 곳을 체크(✓)해 주시기 바랍니다.

설문 문항	매우 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1. 나는 학습에서 배운 지식과 노하우를 직무에 많이 사용한다.	①	②	③	④	⑤
2. 나는 학습에서 배운 지식과 노하우를 직무에 적용해 볼려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
3. 나는 학습에서 배운 지식과 노하우를 적용한 후 직무 성과가 향상되었다.	①	②	③	④	⑤
4. 나는 학습에서 배운 내용을 토대로 더 효율적인 업무수행 방법에 적용해 본적이 있다.	①	②	③	④	⑤
5. 나는 학습에서 배운 내용들이 실제 업무에서 어려운 문제를 해결하는데 도움이 되고 있다.	①	②	③	④	⑤

IV. 다음은 직무성과에 관한 질문입니다. 각 항목을 읽고 귀하의 생각과 가장 일치하는 곳을 체크(✓)해 주시기 바랍니다.

설문 문항	매우 그렇 지 않다	그렇 지 않다	보통 이다	그렇 다	매우 그렇 다
1. 나는 업무 수행 시 더욱 주도적이 되었다.	①	②	③	④	⑤
2. 나는 업무와 관련하여 의사 소통이 원활하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3. 나는 업무와 관련된 지식이 향상되었다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4. 나는 내 업무 수행에 대한 신뢰성이 향상되었다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
5. 나는 우리 회사의 목표 달성이 향상되었다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
6. 나는 우리 회사의 효율성이 향상되었다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
7. 나는 우리 회사의 성장에 공헌했다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

V. [일반적인 특성] 다음은 일반적인 사항에 대해 묻는 문항입니다. 모든 정보는 연구목적으로만 사용됩니다. 해당란에 체크(√)표 하거나 작성해주시기 바랍니다.

1. 귀하의 성별은?

- ① 남성 ② 여성

2. 귀하의 연령은?

- ① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 이상

3. 귀하의 학력은?

- ① 고졸 이하 ② 전문대 졸 ③ 대졸 ④ 대학원졸

4. 귀하가 속한 산업은 무엇입니까?

- ① 제조업 ② 도소매업 ③ 서비스업(금융,기술,교육) ④ 전기/정보통신업 ⑤ 건설업
⑥ 농축산.어업 ⑦ 기타

5. 귀하의 직위(직책)은?

- ① 사원급 ② 대리급 ③ 과장급 ④ 차장급 ⑤ 부장급 ⑥ 임원급

6. 귀하가 최근 재직중인 회사에서 근무한 기간은?

- ① 3년 미만 ② 3년이상 ~ 5년 미만 ③ 5년이상 ~ 10년 미만 ④ 10년 이상

7. 귀하의 근무 분야는?

- ① 관리부서 ② 영업 부서 ③ 생산부서 ④ 연구개발 부서 ⑤ 기술서비스 ⑥ 기타

8. 귀하의 고용형태는?

- ① 유기 계약직 ② 무기 계약직 ③ 전문 계약직 ④ 정규직

9. 귀하의 회사 규모(종업원 수)는?

- ① 50인 미만 ② 50인~100인 미만 ③ 100인~300인 미만 ④ 300인이상

* 귀중한 시간에 설문을 응해주셔서 진심으로 감사합니다. 귀사와 귀하의 앞날에 무궁한 발전을 기원합니다.

ABSTRACT

Effect of informal learning on the Job performance
of Small and Medium Enterprises

- The mediating effect of focusing on organizational
commitment and learning transfer –

Cho, Young-Wook

Major in Convergence Consulting

Dept. of Knowledge Service & Consulting

Graduate School of Knowledge Service

Consulting

Hansung University

With the development of the 4th industry, the market environment of SMEs is changing a lot. It is time to change from the old way to the new way. As you can see from the recent Corona 19 incident, small and medium-sized companies' business patterns are accelerating change. Will you lead the change? Will you be subject to change? SMEs are standing at the crossroads. In this environment, in order for small and medium-sized enterprises to continuously grow and develop, it is necessary to improve management efficiency and strategic organization.

This study suggests the rationale for revealing that it is necessary to increase the job performance of members to improve corporate performance by making the most of the skills and manpower possessed by SMEs, and that organizational commitment and learning transfer have a high impact on the job performance of members.

For this study, among the factors of non-formal learning, learning with others, external search, and introspection were set as independent variables as sub-factors, workers' performance was set as dependent variables, and organizational commitment and learning transition were used as parameters. We investigated whether there is a mediating effect between job performance.

In this study, a previous study, a literature review, and an empirical study method were combined. The sample was conducted for workers in various small and medium-sized enterprises, and the sample survey area was surveyed nationwide, but it was conducted mainly in the metropolitan area. The results of the questionnaire were conducted by factor analysis, feasibility analysis, and regression analysis.

As a result, the summary of this study was derived as follows. First, in previous studies, informal learning classified three factors: learning with others, external search, and introspection, and the results of organizational commitment and influence showed only positive (+) influence on external search and introspection. Second, it was found that all three factors of informal learning had a positive (+) effect on job performance. Third, in the case of informal learning, only two factors, excluding learning with others, were found to have a significant positive (+) effect on learning transfer. Fourth, organizational commitment was found to have a mediating effect between informal learning and job performance, and only external search and introspection among the informal factors had a partial mediating effect. Lastly, learning transfer has a mediating effect between informal learning and job performance, and among the factors of informal learning, only external search and introspection have a partial mediating effect. The results of these studies show that only some factors of informal learning are partially mediated by organizational commitment and learning transfer, and have a mediating effect as a whole.

【Keywords】 Informal learning, learning with others, external search, introspection, organizational commitment, learning transfer.