

무형식학습 및 비형식학습과 직무만족의 관계에서 교육훈련지원인식의 매개효과 검증

김미애* · 이지영** · 김정례*** (고려대)

■ 요약 ■

최근에 무형식 및 비형식학습에 대한 연구가 지속되고 기업 내에서도 코칭, 멘토링과 같은 무형식 학습과 OJT, 집합훈련, 경력개발과 같은 비형식학습이 강조되고 있다. 이런 추세에 따라 본 연구는 공식적인 훈련인 비형식학습과 무형식학습이 직무만족에 미치는 영향에서 교육훈련지원인식의 매개효과를 알아보고자 하였다. 이를 검증하고자 인적자본기업패널조사(HCCP II)2차 근로자용 설문응답을 바탕으로 AMOS 24.0의 확인적요인분석과 경로분석을 활용하여 분석하였다. 연구 결과, 첫째, 무형식 학습은 직무만족에 정적(+)인 영향을 주었고 비형식학습의 참여는 직무만족에 부정(-)인 영향을 미쳤다. 둘째, 무형식학습 및 비형식학습과 직무만족의 관계에서 교육훈련지원인식의 매개효과를 보였다. 셋째, 비형식학습보다 무형식학습이 교육훈련지원인식과 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과를 바탕으로 HRD부서와 이론적인 시사점에 대해 제시하였으며 본 논문의 관계를 통해 향후 연구에 대하여 제안하였다.

[주제어] 직무만족, 무형식학습, 비형식학습, 교육훈련지원인식

* 제1저자, 고려대학교 교육학과 박사과정, kma1024@korea.ac.kr

** 제2저자, 고려대학교 교육학과 석사과정, pputtjy@korea.ac.kr

*** 교신저자, 고려대학교 교육학과 박사과정, kjr2542@korea.ac.kr

I. 서론

최근 기업들은 변화에 적극적으로 대응할 수 있는 여러 전략으로 훌륭한 인재의 확보와 유지에 노력을 기울이고 있다(이진구 외, 2020). 하지만, 역량 있는 구성원들 일부는 조직에 적응하지 못하여 조기 퇴사나 이직을 하고 있으며, 사회 초년생은 기업에 대한 정보가 부족한 상황에서 입사를 결정하거나 자신의 적성과 미스매치되는 직무에 배치될 가능성이 높다(안세화, 2021). 기업은 새로운 구성원들이 직무 지식을 신속히 습득하여 업무를 수행하고, 조직 생활에 스스로 만족을 얻어 발전을 이룰 수 있도록 직무만족도를 높이게 할 필요가 있다(우성민 외, 2020). 조직에서 제공하는 교육훈련지원은 조직에 대한 애착을 강화하고, 직무에 대해 더욱 만족하게 해줄 것이다(김혜나 외, 2020; 우혜정 외, 2017).

많은 조직에서는 구성원에게 무형식학습과 비형식학습을 포함한 다양한 형태의 학습을 제공하며, 교육훈련지원인식을 느낄 수 있게 하였다. 특히나, 무형식학습과 비형식학습은 새로운 학습사회 시대의 교육체제를 위한 발판으로 구성되어 실행되고 있으며, 학습자는 무형식 및 비형식학습의 과정을 통해서, 학습의 가치를 인식하고 자신의 학습 잠재성을 깨닫게 된다(김경애, 2007). 무형식학습과 비형식학습을 실시하는 것은 학습의 확장이며, 평생학습의 의미를 새겨볼 수 있다는 점에서 의의를 갖는다(조대연, 2021). 관련된 선행연구를 살펴보면, 무형식학습과 비형식학습이 이직 의도를 낮추고 직무만족에 미치는 영향을 분석한 연구(김지영 외, 2019), 멘토링 무형식 학습 지원으로 멘티의 이직을 낮춘다는 점을 강조한 연구(Ankau & Scandura, 2002), OJT 비형식 학습이 직무만족을 높인다는 결론(김대영, 2020), 교육훈련의 참여가 근로자의 직무만족을 높여 이직의도를 낮춘다는 점을 밝혀낸 연구(송민철 외, 2013; 남정민 외, 2012; 신규희 외, 2010)들이 존재한다. 이렇게 능력을 강조하는 시대일수록 조직들은 직업훈련과 같은 인적자본투자의 범주에 무형식학습과 비형식학습을 고려할 필요가 있다는 점을 강조한다(강순희, 2013).

다만, 무형식학습과 비형식학습의 중요성이 지속적으로 강조되고 있음에도 '무형식학습, 비형식학습, 일터학습, 우연적학습, 경험학습' 등으로 혼용하여 사용되고 있으며 기준이 없는 이러한 사용은 무형식학습과 비형식학습의 활용을 오히려 어렵게 하였다(김명섭, 최명숙, 2019; 박혜선, 이찬, 2012; 신은경 외, 2018). 또한, 직무만족에 영향을 주는 최근 선행 연구들을 살펴보면 리더십, 자기효능감, 커뮤니케이션 능력(유평수, 2022), 자기효능감, 회복탄력성(김정식,

2022), 재택근무, 조직문화(허성욱, 2022) 등이 변인으로 활용되고 있고, 무형식학습 및 비형식 학습의 교육훈련지원인식과의 관계 분석은 부족한 실정이다. 즉, 무형식학습과 비형식학습이 직무만족의 효과를 높이는 대표적인 솔루션으로 다양한 조직에서 사용되고 있고 교육훈련지원 인식을 느끼지만, 명확한 정의와 함께 네 변인간의 관계에 대한 종합적인 연구와 분석은 아직 미흡한 상황이다.

따라서 본 연구는 무형식학습과 비형식학습의 개념을 명확히 구분하고, 무형식학습과 직무 만족의 관계, 비형식학습과 직무만족의 관계, 직무만족에 교육훈련지원인식이 미치는 매개효과를 실증적으로 검증해보고자 한다. 그럼으로써 인적자원개발 관점에서 조직 내 직무만족과 연결시킬 수 있는 학습의 운영을 위한 실천적 함의를 제공하는데 기여하고, 후속 연구를 위한 시사점을 제공하는데 기여하고자 한다. 이를 위한 연구문제는 다음과 같다.

첫째, 무형식학습 및 비형식학습의 직무만족 효과는 어떠한가?

둘째, 무형식학습 및 비형식학습이 직무만족에 미치는 영향에서 교육훈련지원인식의 매개 효과는 어떠한가?

셋째, 무형식학습과 비형식학습 관계에서 교육훈련지원인식 및 직무만족 차이는 어떠한가?

Ⅱ. 이론적 배경

1. 무형식학습(Informal learning)

무형식학습(Informal learning)은 비구조화된 학습자 중심의 학습 형태로 경험적이고 비제도적인 학습이며, 일상적인 직업관련 활동이나 가사, 여가활동을 통해 이루어지는 학습을 의미한다(Marsick & Watkins, 1990; OECD, 2005). 기관에 등록하지 않고 학습자가 의지 또는 의도성을 갖고 스스로 학습하는 것을 의미하며, 학습자의 흥미나 놀이가 아니라 활동의 참여를 통해 무언가를 새롭게 배우거나 알게 되었다는 것을 깨닫는 경험을 포함한다(조대연, 2021).

무형식학습은 Knowles(1950)의 Informal Adult Education에서 처음 등장하였고, 그 이후 Fillott(1868)가 무형식 학습이 민주주의를 발전시키는 데 도움이 될 것이라 하면서 관심을 받기

시작했다. Jarvis(1998)은 무형식학습을 평생학습 실천을 위한 중요한 학습방법으로 주장했다. 1990년 이후에는 독자적인 새로운 학습 패러다임으로 더욱더 주목받게 되었다(곽용성 외, 2022; 위영은, 2010). Yeaxlee(1929)는 기존 학교 교육 형태인 형식 교육 이외 무형식학습을 새로운 교육 방법에 숙고할 것을 주장하였고, 권대봉(1998)은 직장에서 하고 있는 일의 일부가 학습활동임을 강조하면서 무형식학습을 인적자원개발의 중요한 학습활동으로 제시하였다. 이성엽(2008)은 기업에서의 무형식학습이란 기업조직에서 주관하여 교육하는 형식을 갖춘 교육이 아닌 근무현장에서 성인학습자인 근로자가 일과 관련된 활동을 하면서 수행하는 무형식학습이라고도 주장하였다. 기업에서 역량을 향상하고, 노하우를 익히며, 암묵지를 습득하는 무형식학습의 학습은 문제 상황에서 진행되기도 하고 집단의 문제해결을 위한 활동에서 발생하기도 한다(Manuti et al., 2015).

무형식학습에 대한 방법들을 살펴보면 Brooks(1989)는 만남을 가지는 것, 경험을 반성적으로 다시 검토해 보는 것, 주변 선배들에게 질문하고 대답하는 대화를 나누는 것, 이질적 문화를 직접 경험해 보는 것 등이라 하였다. Marsick과 Watkins(2015)는 상사에게 멘토링이나 업무 지도 코칭을 받거나, 일터 내 인간관계나 상황 모방을 통해 무형식학습이 이루어질 수 있다고 하였다. 김지영 외(2019)는 무형식학습 제도 중 멘토링, 학습조직(동아리)에 대한 참여 여부를 측정하는 연구를 하며 대표적으로 멘토링, 학습조직을 무형식학습으로 꼽았다. 조대연(2021)은 무형식 학습은 가족, 친구 또는 직장 동료나 상사의 도움이나 조언을 통한 학습, 인쇄매체를 활용한 학습, 컴퓨터나 인터넷을 통한 새로운 정보나 사실의 학습, 교수자가 없는 자기주도학습, 생활의 다양한 경험으로부터의 학습 등이라 하였다. 학자들의 의견을 종합해보면 무형식학습에는 멘토링, 코칭(상사/동료), 자기주도학습, 네트워킹, 노하우 공유, 사내플랫폼 활용, 참여/실수/실천/피드백을 통한 학습, 인쇄매체를 활용한 정보의 학습, 경험학습 등이 포함된다. 이렇게 필요에 따라 폭넓은 학습과 이에 따른 업무전이를 가능하게 하기 때문에 무형식학습은 기업 환경에서 조직의 성과 향상과 개인의 발전을 위해서도 중요하게 인식되고 있다(곽용성 외, 2022).

2. 비형식학습(Nonformal learning)

비형식학습(Nonformal learning)은 구조화된 교육 프로그램을 통한 학습이며 공식적인 학습

이지만 정규 학위과정으로 인정되지 않는 학습을 의미한다(OECD, 2005). Ainsworth & Eaton(2010)는 인간이 태어나 제일 먼저 경험하는 것이 비형식학습이며, 형식 교육보다 더 오랫동안 접하는 학습이라고 하였다. 많은 학자들은 형식학습은 학교나 훈련 기관에서의 학습을, 비형식학습은 지역사회, 조직에 의해 이루어지는 학습을, 무형식학습은 그 나머지를 의미한다고 보기도 하였으나, 학습의 과정적 특성을 중심으로 구별되어야 한다는 비판도 있다(EDC, 1998).

대표적인 비형식학습에 대한 정의를 살펴보면, 비형식학습은 계획적이고 체계적이며 조직화된 교수과정이 포함된 것은 형식학습(formal learning)과 동일하나 국가의 인정을 받지 않는 차이점이 있고, 대표적으로는 학교의 범위를 벗어난 일터에서의 체계화된 학습, 지역사회센터 등의 구조화된 학습활동이다(조대연, 2021). 근로자들의 OJT(on the job training), 자문 등이 비형식학습에 포함이 된다(이윤하, 2010). 미국 EDC(Education Development Center, 1998)에서 발표한 글로벌 대기업 근로자들을 대상 비형식학습 활동 영향요인 연구에서는 교차훈련, OJT, 출장, 개인의 업무수행 등이 포함되어 있었다. 선행연구들에서 언급된 비형식학습으로 분류된 학습들은 학습이 이루어지는 과정에서 조직된 학습과 환경일지라도 학습자의 자율성과 주도성을 강조하여 진행되므로 형식학습보다는 비형식학습이라고 정의할 수 있다(노용진, 2009).

비형식학습은 다수의 학습자를 대상으로 교육내용을 명확하게 전달할 수 있다는 이점과(박윤희, 2012) 형식지로 정의되기 어려운 암묵지를 효과적으로 학습하는 방식에 적합하다는 장점이 있다(Hager, 1998). 또한 실수에 대한 배려, 교수자의 비형식학습 제공, 학습 공간의 제공, 조성된 학습 분위기 등의 긍정적 요인들이 있다(박혜영, 2008).

선행연구들을 종합해 보면 비형식학습은 형식학습과 무형식학습과는 구분되는 Nonformal learning으로써, 구조화된 환경에서 이루어지는 직무능력, 경력개발을 위한 학습방법으로 정리할 수 있다.

3. 직무만족

직무만족(Job satisfaction)에 대한 관심은 1930년부터 많은 사회학자의 연구 대상으로 받아들여져 중요한 이슈가 되어왔다(김종민, 2012). Hoppock(1935)는 직무만족을 심리학, 생리학

적, 환경적 상황의 조합으로 정의하여, 내가 내 직업에 만족한다고 진실하게 말할 수 있는 것이라고 하였고, Vroom(1964)는 현재 자신이 차지하고 있는 직무 역할에 대한 개인의 정서적 성향이라고 정의하였다. Locke(1976)는 직무만족은 직무와 직무 조건과 관련하여 형성되는 직무에 대한 자기 자신의 긍정적인 상태를 의미한다고 하였고, Robbins(1998)는 조직 구성원이 자신의 직무를 어떻게 느끼는지에 대한 정서적인 측면으로, 직무만족이 높을수록 직무에 대한 긍정적 태도가 나타난다고 하였다. 2000년대에도 직무만족에 대한 관심과 정의가 계속되었으며, Kaliski(2007)는 일에 대한 열정과 행복을 의미하며 인정, 소득, 승진 및 성취감을 주는 다른 목표 달성을 이끄는 핵심 요소라고 하였고, 이덕현 외(2013)는 개인의 태도, 가치, 신념, 욕구의 수준에 따른 직무에 대한 정서적 태도라고 정의하였다.

직무에 대한 만족감은 조직몰입과 직무성과에 긍정적인 영향을 미치고, 삶의 질을 높일 수 있는 요인이 될 뿐만 아니라 조직 생산성을 나타내는 지표로 사용될 수 있다(이진기 외, 2022). 또한 자신의 직무에 스스로 얻는 긍정적인 감정 상태를 직무만족도로 볼 수 있다(박준, 2022). 선행연구들을 종합해 보면 직무만족은 직무에 대한 긍정적인 상태와 만족감을 나타내는 것으로, 조직몰입이나 자기효능감 등에 대해 긍정적인 영향을 주는 것으로 정리할 수 있다.

4. 교육훈련지원인식

지식 기반 사회에서 수준 높은 인적자원 확보를 위해 인력을 어떻게 유지하고 어떤 교육훈련을 제공하는지가 중요하다(김진덕, 2011). 교육훈련지원인식에 대한 조직원의 인식은 조직원 개인이 조직으로부터 경력개발과 성장을 이룰 수 있도록 지원받는 정도를 인식하는 것으로 설명되며, 교육훈련지원인식의 내재적 보상은 조직원이 직무를 통하여 느끼는 만족감이나 성취감으로 설명된다(Porter, 1981). 조직 내의 교육 학습지원은 회사가 조직 구성원들의 학습에 의미를 부여하고 학습을 조직 구성원들의 책임으로 여기며 교육과 관련된 다양한 지원을 제공하는 것을 의미한다(이찬 외, 2013). 이현도(2008)는 담당하고 있는 업무와 관련하여 다양한 교육훈련 프로그램의 기회를 제공하는 것, 지식향상을 위해 모든 직원을 대상으로 교육훈련기회를 제공하는 것, 특정 분야에 대한 전문적 지식과 숙련을 쌓도록 장려하는 것, 다양한 업무능력을 갖출 수 있도록 공식적으로 운영하는 과정 유무 등으로 조직 내 교육훈련지원인식의 정도를 측정하기도 하였다.

교육훈련지원은 조직원 개인에게는 생애 경력관리 및 경력변경에 영향을 줄 수 있으며, 조직차원에서는 전략적인 인적자원관리를 가능하게 해주는 도움을 주는 것이다(이현도, 2008; 강호영, 박현일, 2009). 송은지 외(2018)의 연구는 교육훈련지원이 경력 변경 의도를 제고할 수 있음을 밝혔고, 조직원의 성장 욕구를 지원하게 되면 경력 지속을 촉진할 수 있음을 의미하였다. 더불어, 조직의 교육훈련 지원의 중요성을 위한 다양한 노력이 선행될 필요성을 밝히며 조직관리 차원에서 시사점을 제시하였다.

5. 무형식학습, 비형식학습, 직무만족, 교육훈련지원인식의 관계

가. 무형식학습 및 비형식학습의 직무만족과의 관계

학습에서 무형식학습과 비형식학습을 강조하는 경험 및 학습의 중요성은 상황교육, 경험 교육을 중시하는 Knowles, Houle에 의해 강조되어 왔다(이성엽, 2008). 현대 사회에서도 역사나 학습의 중요성은 계속되어 언급되고 있으며 학습의 지원이 직무만족에도 영향을 미치고 있다.

민현주, 성수현(2020)에서는 근로자의 무형식학습이 이직의도를 낮추는 데에 직접적인 영향을 미친다고 하였으며, 우혜정 외(2017)는 무형식학습 참여를 통한 직무능력향상이 직무만족에 정적인 상관관계가 있으므로, 기업 차원에서 무형식학습에 대한 지속적인 관심과 투자를 고려해야 한다고 하였다. 또한, Rowden(2002)의 미국 중소기업을 대상 일터 학습의 비형식적 학습과 직무만족 관계에 대한 연구에서 정(+)의 영향을 미쳤으며, 박윤희(2012)의 연구에서는 '사내 집체교육훈련' 비형식학습이 가장 많은 참여율을 나타낸다는 결과를 보이기도 하였다. 김지영(2019)은 제조업 조직 구성원들의 직무만족에 미치는 영향 분석에서, 제조업에서의 무형식 학습 참여는 구성원의 직무만족에 정적인 영향을 미친다는 결론을 도출하였다. 무형식학습과 비형식학습을 통하여 구성원의 자기효능감 향상과 직무만족으로 이어지고 있음이 밝혀지기도 하였다(곽용성 외, 2022).

따라서 조직 내 무형식학습과 비형식학습은 다양한 방법과 형식으로 구성원들에게 내재적 동기부여로 발휘되어 직무만족에 선행요인으로 작용할 것으로 예측할 수 있다. 다만, 무형식학습 및 비형식학습의 직무만족과의 관계를 검증한 연구들을 보면 멘토링, 코칭, 자기주도학습 등 비형식학습보다는 무형식학습의 사례가 많은 편이다. 이에 본 연구에서는 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1-1. 무형식학습은 직무만족에 영향을 미친다.

가설 1-2. 비형식학습은 직무만족에 영향을 미친다.

가설 1-3. 비형식학습보다 무형식학습이 직무만족을 크게 느낀다.

나. 무형식학습과 직무만족의 관계에서 교육훈련지원인식의 역할

무형식학습은 1990년대 이후 조직들의 큰 관심을 불러왔다(민현주 외, 2020). 무형식학습은 멘토링, 코칭, 직무 교대, 직무 그림자, 특수 프로젝트 또는 과제와 같은 일부 형태의 승인된 학습을 포함할 수 있으며, 기업에서는 조직 구성원에게 멘토링, 코칭, 학습조직 등을 비롯한 다양한 무형식학습의 참여를 독려하고 있다(박선민 외, 2012; 박윤희, 2012; 이윤하 외, 2010). 필요에 따른 학습과 이에 따른 업무 전이를 가능하게 하므로 무형식학습은 기업 환경에서 조직의 성과 향상과 개인의 발전을 위해서도 중요하게 인식되고 있다(곽용성 외, 2022). 다음은 기업 내 무형식학습과 직무만족의 관계에서 교육인식에 해당하는 대표적인 선행연구들이다. 무형식학습을 촉진하는 조직지원의 방법으로는 특히 멘토링이 가장 두드러지게 연관되어 연구되고 있는데, Marsick & Watkins(2015)는 상사에게 멘토링을 받으며 일터 내 인간관계나 상황모방을 통해 무형식학습이 이루어질 수 있다고 하였다. 또한, 상사의 코칭은 멘토링과는 개념적으로 구분이 되는데, 코치의 목표를 잘 이해하고 관찰하여, 단순한 문제해결 목적만이 아닌 더 바람직한 결과를 달성해갈 수 있도록 능력을 향상시키고 피드백을 준다는 효과가 있다(김정식, 김현철, 2012; Ellinger et al., 2008). 무형식학습은 스스로에 대한 성찰과 변화를 통하여 새로운 지식과 기술을 적용하여 직무자원을 높이는 구성원의 행동인 잡크래프팅과도 연관성을 갖는다(곽용성 외, 2022). 멘토와 멘티의 상호작용으로 이루어지는 멘토링은 직무만족을 향상시키고, 개인과 조직 모두의 성공을 도모하는 것으로 알려졌다(Ghosh & Reio, 2013). 기업 내 코칭은 직무만족에 긍정적인 영향을 미치며, 코칭이 진행된 집단이 그러하지 않은 집단보다 직무만족이 높은 것을 강조하고 있다(양병철, 2013; 조성진, 2009). 동료 지원은 동료에게서 받은 지원을 포괄한 개념으로 정보를 공유하고 정서적인 관심과 위로를 받을 수 있다(이정금, 2017). 상사의 적절한 인정과 피드백은 구성원의 혁신에 긍정적인 영향을 준다(송정수, 양필석, 2009). 학습조직과 같은 무형식학습은 노하우가 공유되며 직무능력향상과 함께 직무만족을 높게 하는 것이 확인되었다(우혜정 외, 2017).

다양한 선행연구들에서 무형식학습이 직무만족에 긍정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있었

으며, 본 연구에서는 교육훈련지원인식이 그 매개 역할을 하는지 가설을 수립하고 검증해보고자 하였다.

가설2-1. 무형식학습은 교육훈련지원인식을 매개로 직무만족에 영향을 미친다.

다. 비형식학습과 직무만족의 관계에서 교육훈련지원인식의 역할

비형식학습은 대체로 조직이 직접 운영하거나 지원하는 프로그램들로 운영되기 때문에 주로 강의 형태로 진행되기도 한다(Eraut, 2004). 조직이 의도한 결과물을 조직 구성원이 특정한 학습경험을 통해 익힐 수 있도록 시스템적 접근법을 활용하여 설계되었다는 특징을 갖는다(Manuti et al., 2015). 구성원들은 조직이 제공하는 교육훈련 기회를 혜택으로 이해하고 이를 통해 조직이 그들을 지원하고 있다고 인식한다(최명원, 2018). 이들은 조직의 목표 달성을 위해 지속적으로 기여함으로써 그들이 조직으로부터 받은 혜택을 갚고자 하는 의무감을 느끼게 된다. 또한, 사회적 교환 이론에 따르면(Gouldner, 1960), 기업의 교육훈련 투자도 지원으로 작용할 수 있다. 즉, 조직 구성원들의 직무만족을 높이고 생산성을 증대시켜 긍정적인 영향을 미친다(배상윤 외, 2017).

다음은 기업 내 비형식학습과 직무만족의 관계에서 교육훈련지원인식에 해당하는 대표적인 선행연구들이다. Jacobs(2003)는 OJT가 효과적으로 이루어지려면, 교육훈련과가 훈련생의 동기를 유발하고, 적절한 설명을 제공하며, 실습할 기회를 충분히 제공하여 적합한 피드백을 제공하는 것이 중요하다고 하였다. 김대영(2020)은 OJT 비형식학습이 학습근로자의 직무만족에 미치는 직접 효과를 측정하여, OJT 실행 능력이 학습 근로자의 훈련과정에 만족하고 이는 직무만족을 더욱 강화된다는 것을 밝히기도 하였다. 김지영(2019)은 조직 내 OJT에 참여할수록 직무만족이 높아진다고 볼 수 있음을 밝혔다. 이용탁(2007)은 직무만족에 중요한 영향을 미치는 변수는 '경력개발제도', '집체식 사내교육훈련'으로, 조직 구성원들은 전사적으로 이루어지고 있는 기업 내 교육훈련을 통해 직무만족감을 지각할 수 있다는 연구 결과를 도출하였다. 이현도(2008)의 연구에서는 기업 내 경력개발 관련 다양한 교육훈련의 실시는 조직만족을 증대할 것으로 보았다. 또한, Eraut(2000)은 비형식학습의 경우에는 의도 및 학습활동은 다소 강제적이었지만, 결과적으로 학습 기회의 인식은 반응을 얻을 수 있었다고 하였다.

따라서 비형식학습이 직무만족에 영향을 미치는 것을 추론할 수 있었으며, 교육훈련지원인식이 그 매개 역할을 하는지 가설을 수립하고 검증해보고자 하였다. 또한 무형식학습과 비형식

학습 중 어떠한 학습이 더 크게 교육훈련지원인식을 느끼는 지도 함께 검증해보고자 한다.

가설 3-1. 비형식학습은 교육훈련지원인식을 매개로 직무만족에 영향을 미친다.

가설 3-2. 비형식학습보다 무형식학습이 교육훈련지원인식을 크게 느낀다.

Ⅲ. 연구방법

1. 자료 수집

인적자본기업패널조사는 통계청에서 승인통계(통계법 제 8조근거 일반통계 제 38903호)로 지정되었고, 기업의 인적자원개발 수준을 파악하기 위해 한국직업능력개발원과 고용노동부가 협력하여 실시하는 조사이다. 본 조사의 목적은 기업과 근로자에 대한 시계열 자료 구축을 통해 기업의 인적자원 실태와 기업 내 지식 및 숙련 형성의 기제를 밝히고 이것이 기업 성과에 미치는 영향에 대하여 분석하는 것이다. 본 조사에서는 한국표준산업분류 대분류 기준으로 C. 제조업, K. 금융 및 보험업, J. 출판, 영상, 방송 통신 및 정보서비스, M. 전문, 과학 및 기술 서비스업, P. 교육 서비스업, R. 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업에 속하는 근로자 100인 이상을 고용하고 있는 전국 기업체를 대상으로 하였다. 조사 기간은 2019년 1월 1일부터 2019년 12월 31일까지이며 응답자 수는 9,053명이다.

2. 연구 대상의 특성

연구 대상자의 인구통계학적 특성은 <표 1>과 같다. 먼저 성별의 경우 남성 6,521명(72.0%), 여성 2,531명(28.0%)이며 무응답 1명(0%)이다, 소속된 기업의 산업을 분류해보면, 제조업 7,256명(80.2%), 금융업 501명(5.5%), 비금융업 1,296 (14.3%) 이다. 기업 규모는 100인~299인 기업은 5,215명(57.6%), 300인~999인 기업은 2,910 (32.1%), 1,000명이상 기업은 928명 (10.3%)으로 과반수가 100인~299인 규모의 기업에 소속되어있다. 직급 분포를 보면, 사원급이 2,355명(26.0%)으로 가장 높았고, 다음으로 대리급 1,971명(21.8%), 과장급 1,551명(17.1%), 주임/계장 1,166명(12.9%), 차장급 1,083(12.0%), 부장급 655명(7.2%), 생산직 반장급 181명

(2.0%) 임원급 91명(1.0%) 순으로 나타났다.

〈표 1〉 설문 응답자의 특성

항목	구분	빈도	비율(%)
성별	남성	6,521	72,0
	여성	2,531	28,0
	무응답	1	0
	총계	9,053	100,0
산업분류	제조업	7,256	80,2
	금융업	501	5,5
	비금융업	1,296	14,3
	총계	9,053	100,0
기업 규모	100인~299인	5,215	57,6
	300인~999인	2,910	32,1
	1,000인 이상	928	10,3
	총계	9,053	100
직급분포	사원급	2,355	26,0
	주임/계장	1,166	12,9
	대리급	1,971	21,8
	과장급	1,551	17,1
	차장급	1,083	12,0
	부장급	655	7,2
	임원급	91	1,0
	생산직 반장급	181	2,0
총계	9,053	100	

3. 변수 설명 및 측정도구

가. 무형식학습

무형식학습은 비구조화된 학습자 중심의 학습형태로, 일상적인 직업관련 활동으로 이루어진다(Marsick & Watkins, 1990; OECD, 2005). 이는 상호작용을 통해 학습하는 형태로 나타나며, 멘토링이나 업무 지도 코칭이 포함된다(김지영 외, 2019). 본 연구에서는 무형식학습을 측정하기 위한 항목으로 총 5개 문항을 포함하였다. 동료에 의한 코칭 및 멘토링, 상사에 의한 코

칭 및 멘토링, 직원들 개개인 간의 지식 및 노하우 공유, 사내 플랫폼을 통한 지식 공유, 직무 순환을 통한 학습에 대한 응답을 적용하였으며 응답을 2점(참여하지 않음=1, 참여=2) 척도로 측정하였다.

나. 비형식학습

비형식학습은 구조화된 교육 프로그램을 통한 학습이며, 공식적인 학습이다(Ainsworth & Eaton, 2010; OECD, 2005). 본 연구에서는 비형식학습을 측정하기 위해, 현재 회사에 입사한 후 직무능력향상 교육훈련, 경력개발 훈련, 유지보수 훈련에 참여하였는지를 2점(참여하지 않음=1, 참여=2)척도로 측정하였다. 명목척도(참여하지 않음=1, 참여=2)를 등간척도인 Likert식 5점 척도로 변환하기 위하여 IBM(2020)에서 제안하는 공식을 활용하였다.

다. 직무만족

직무만족은 직무조건과 관련하여 형성되는 직무에 대한 자기 자신의 긍정적인 상태를 의미하고(Locke, 1976) 개인의 태도, 가치, 신념, 욕구의 수준에 따른 직무에 대한 정서적 태도이다(이덕현 외, 2013).

본 연구에서 직무만족을 측정하기 위해 사용된 문항은 총 4개 문항이며, 지금 하고 있는 일에 대한 만족 정도, 임금에 대한 만족 정도, 직장 내 인간관계에 대한 만족 정도, 현재하고 있는 일에 대해 전반적으로 만족하는 정도를 Likert식 5점 척도로 측정하였다.

라. 교육훈련지원인식

교육훈련은 담당하고 있는 업무와 관련된 교육 훈련 프로그램의 기회를 제공하며, 전문적 지식과 숙련을 쌓도록 장려하는 것이 포함된다(이현도, 2008). 교육훈련 지원인식은 조직 차원에서 경력 지속을 촉진할 수 있는 과정이며(송은지 외, 2018) 이러한 교육과정이 조직원의 성장 욕구를 지원하고 촉진할 수 있는지 인식하는 과정이다.

본 연구에서 교육훈련 지원인식을 측정하기 위해 사용된 문항은 총 6개 문항이며, 팀 또는 부서 밖에서 이루어지는 회사 차원의 공식 훈련에 대해 충분하게 이루어지고 있는지, 교육훈련의 기회, 교육훈련에 대한 요구, 교육훈련과 직무의 연관성, 교육훈련의 현장 적용, 교육훈련의 범용적 여부를 Likert 5점 척도로 측정하였다.

3. 분석 절차

본 연구는 무형식학습, 비형식학습, 교육훈련 지원인식, 직무만족 간의 영향 관계 분석을 위해 SPSS 26.0과 AMOS 24.0 통계 프로그램을 활용하였으며 분석방법과 측정항목은 다음과 같다.

첫째, 설정한 측정 도구의 타당성을 검증하기 위하여 확인적 요인분석을 실시하였으며 신뢰도 검증을 위한 신뢰도 분석을 하였다.

둘째, 연구 모델에 따라 경로 분석을 하였으며 요인들의 경로계수와 매개 효과를 확인하였다.

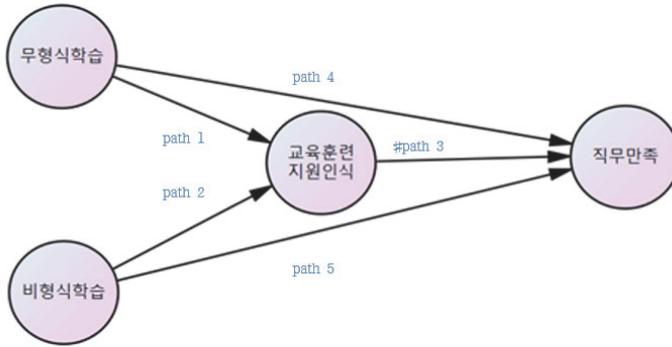
〈표 2〉 변인 및 측정항목

변인	측정항목
무형식학습	1. 동료에 의한 코칭 및 멘토링_비공식적 학습방법 참여 여부 2. 상사에 의한 코칭 및 멘토링_비공식적 학습방법 참여 여부 3. 직원들 개개인 간의 지식 및 노하우 공유_비공식적 학습방법 참여 여부 4. 사내 플랫폼을 통한 지식 공유_비공식적 학습방법 참여 여부 5. 직무순환을 통한 학습_비공식적 학습방법 참여 여부
비형식학습	1. 직무능력 향상 훈련 참여 여부 2. 경력개발 훈련 참여 여부 3. 유지보수 훈련 참여 여부
교육훈련 지원인식	1. 교육훈련이 충분하게 이루어지고 있다. 2. 교육훈련의 기회가 직원들에게 골고루 돌아가고 있다. 3. 교육훈련을 서로 받고 싶어 한다. 4. 교육훈련 내용이 직무와 연관성이 높다. 5. 교육훈련이 현장에 바로 적용할 수 있는 내용들이다. 6. 교육훈련 내용은 범용적이다.
직무만족	1. 현재 하고 있는 일의 내용에 만족한다. 2. 현재 받고 있는 임금에 만족한다. 3. 현재 직장의 인간관계에 만족한다. 4. 하고 있는 일에 대해서 전반적으로 만족한다.

4. 연구모형

본 연구의 목적은 무형식학습 및 비형식학습과 직무만족의 관계에서 교육훈련지원인식의 매개효과를 분석하는 것이다. 이러한 연구 목적을 달성하기 위해 무형식학습, 비형식학습, 직무만족, 교육훈련지원인식과 관련된 선행연구들을 분석하였고, 이를 토대로 연구모형을 설정하였다. 본 연구에서 밝히고자 하는 연구모형은 다음 [그림 1] 과 같다. 연구모형에서 매개효과

(#표시)는 path 3(교육훈련 지원인식 매개)이다.

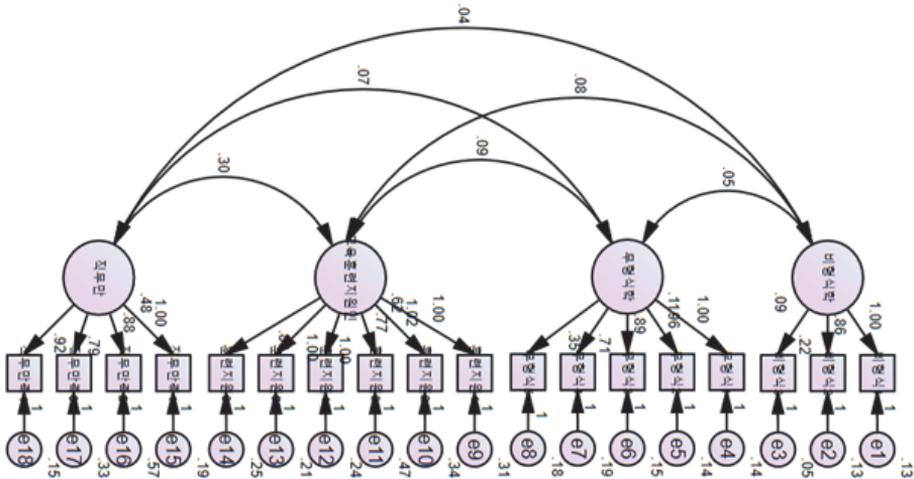


[그림 1] 연구모형

IV. 연구결과

1. 타당도 및 신뢰도

측정 모형의 확인적 요인분석결과 다음 [그림 2]과 같다.



[그림 2] 측정 모형의 적합도 지수 분석

측정 모형의 적합도 지수는 다음 <표 3>과 같다.

<표 3> 측정 모형의 적합도 지수 분석

X ² (df)	P-value	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
67946.457(153)	.000	.064	.040	.925	.917

RMSEA는 기준값 .08 이하, 그리고 SRMR은 기준값 .05이하, CFI, TLI 값은 기준값 .9 이상을 충족하여 패널데이터가 측정 모형과 부합한다는 것을 보여준다. 카이스퀘어 값은 유의수준 .05 보다 작아서 통계적으로 유의하므로, 패널데이터와 측정 모형이 서로 다르다는 것을 의미한다. 그러나 카이스퀘어 값은 사례 수가 커질수록 민감하게 반응하므로 전체적으로 측정 모형은 패널데이터와 부합한다고 판단할 수 있다. 또한, 요인 적재값이 .42 ~ .81로 모두 .40 이상이었고, 모든 관측변수가 해당 요인에 적재되어 측정 모형은 타당한 것으로 판단되었다.

한편, 신뢰도는 무형식학습은 .656, 비형식학습은 .504, 교육훈련지원인식은 .915 직무만족은 .830으로 나타났다.

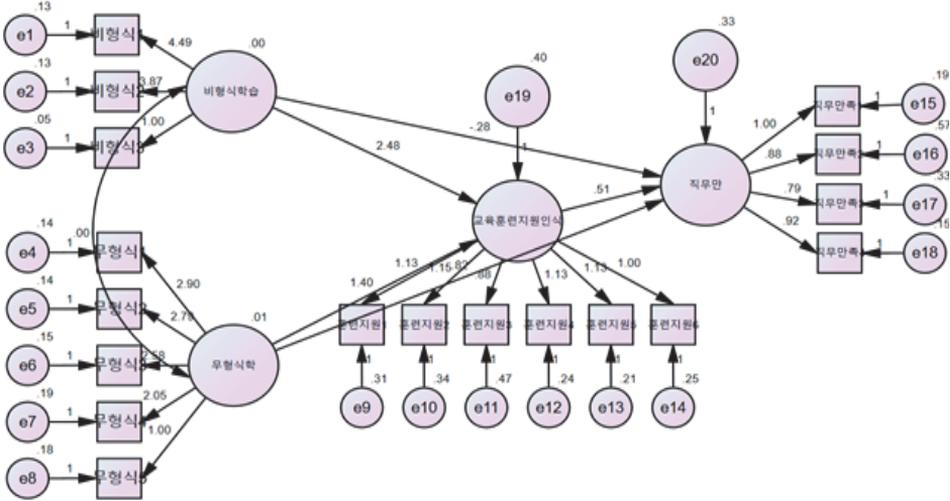
<표 4> 측정 도구의 신뢰도

구분	문항수	Cronbach's α
무형식학습	5	.656
비형식학습	3	.504
교육훈련지원인식	6	.915
직무만족	4	.830

비형식학습의 경우 신뢰도가 .5로 다른 변인에 비해 높지 않다. 일반적으로 사회과학 분야에서 신뢰도가 .5인 경우 낮은 수준으로 인식되고 있다. 그러나 Peterson(1994)의 연구에 따르면 척도 항목의 구간 및 척도 항목의 신뢰성 계수는 오랫동안 논의되어 왔으며 신뢰도의 계수는 숫자와 무관하다.

2. 연구모형 분석

다음으로 각 경로계수에 대해 분석하였다. 전체적으로 5개의 모든 경로가 유의수준 .05에서 통계적으로 유의하였다. 모형적합도 및 구체적인 경로계수 분석결과는 아래와 같다.



[그림 3] 경로계수 분석결과

연구모형의 적합도 지수는 다음과 같다.

〈표 5〉 연구모형의 적합도 지수 분석

$\chi^2(df)$	P-value	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
5173.401(129)	.000	.066	.040	.926	.912

RMSEA는 기준값 .08 이하, 그리고 GFI, CFI, TLI 값은 기준값 .9 이상을 충족하여 패널데이터가 측정 모형과 부합한다는 것을 보여준다. 그러나 카이스퀘어 값은 유의수준 .05보다 작아서 통계적으로 유의하므로, 패널데이터와 연구모형이 서로 다르다는 것을 의미한다. 카이스퀘어 값은 사례 수가 커질수록 민감하게 반응하므로 전체적으로 연구모형은 패널데이터와 부합한다고 판단할 수 있다.

〈표 6〉 경로계수 분석결과

경로	표준화계수	P값	통계적 유의성
무형식학습 → 직무만족	.82	.000	유의함
비형식학습 → 직무만족	-.28	.000	유의함
무형식학습 → 교육훈련지원인식	1.40	.000	유의함
비형식학습 → 교육훈련지원인식	2.48	.000	유의함
교육훈련지원인식 → 직무만족	.51	.000	유의함

〈표 7〉 매개효과 분석 결과(Bias-corrected CI: 95)

Lower Bounds(LB)	무형식학습	비형식학습
교육훈련지원인식	.199	.209
직무만족	.105	-.059
Upper Bounds(UB)	무형식학습	비형식학습
교육훈련지원인식	.262	.275
직무만족	.164	.005

LB에서 무형식학습이 교육훈련지원인식을 거쳐 직무만족에 미치는 매개효과는 .105, UB에서 무형식학습이 교육훈련지원인식을 거쳐 직무만족에 미치는 매개효과는 .164로써 0을 포함하지 않았다. 따라서 무형식학습과 직무만족사이에서 교육훈련지원인식의 매개효과는 통계적으로 유의하였다. 무형식학습이 직무만족에 미치는 직접효과는 .13($p < .05$)이고, 매개효과는 .12였으므로, 총 효과는 .25로 나타났다.

반면, LB에서 비형식학습이 교육훈련지원인식을 거쳐 직무만족에 미치는 매개효과는 -.059, UB에서 비형식학습이 교육훈련지원인식을 거쳐 직무만족에 미치는 매개효과는 .005로써 0을 포함하였다. 따라서 비형식학습과 직무만족사이에서 교육훈련지원인식의 매개효과는 통계적으로 유의하지 않았다.

V. 논의 및 결론

본 연구는 조직 내에서 무형식학습과 비형식학습이 직무만족에 미치는 영향을 살펴보고 무형식학습과 비형식학습 및 직무만족의 관계에서 교육훈련지원인식의 매개효과를 확인해 보고자 하였다. 구조방정식 경로계수를 활용한 실증분석 결과를 종합해 보면 다음과 같다.

첫째, 무형식학습과 비형식학습의 참여는 모두 직무만족에 유의한 영향을 미쳤다. 조직에서 비공식적인 교육훈련인 무형식학습과 공식적인 교육훈련인 비형식학습은 모두 조직구성원의 직무만족에 영향을 주었다. 이는 무형식학습이 직무만족에 정의 영향을 미친다는 선행연구(우혜정 외, 2017; 양병철, 2013; 조성진, 2009; Ghosh & Reio, 2013)와 같은 결과이며 비형식학습이 직무만족에 영향을 미친다는 선행연구(이용탁, 2007)와는 다른 결과이다. 코칭과 멘토링과 같은 비공식적 교육훈련은 개인에게 긍정적인 효과를 미치지만, 조직에서 의도를 가지고 구조화된 교육훈련은 직무만족에 부정적인 효과를 미친다는 것이다. 기업에서 근로자의 경우 교육훈련 내용이 실제의 업무와 밀접한 관계가 있을수록 교육훈련에 만족하고 직무만족으로 이어지기 때문에(김대영, 임승완, 2020) HRD 부서에서 주관하는 OJT와 같은 교육훈련의 경우, 업무와 직접적인 관련이 적어 직무만족으로 이어지지 않게 된다. 조직구성원이 직무에 적응하고 직무만족으로 이어지기 위해서 HRD 부서에서는 비공식적 훈련을 위하여 사내 지식경영시스템과 멘토링 프로그램 등의 프로그램을 운영하여 개인개발을 도와야 한다.

둘째, 무형식학습 및 비형식학습과 직무만족의 관계에서 무형식학습만이 교육훈련지원인식의 매개효과를 보이는 것으로 나타났다. 조직 내에 공식적인 교육훈련이 아닌 비공식적 교육훈련을 받은 조직 구성원이 조직의 교육훈련을 어떻게 인식을 하는가에 따라 직무만족으로 이어짐을 알 수 있었다. 이는 교육훈련투자가 이직의도를 낮추고 직무만족을 높이고(이상미 외, 2017) 교육훈련지원이 개인의 직무에 만족한다(김혜나 외, 2020)는 선행연구와 비슷한 결과라 볼 수 있다. 즉, 개인이 비공식적 교육훈련을 통해 학습할 때 조직에서 교육훈련지원이 이루어지고 있다고 인식하고 이것이 직무만족으로 이어진다는 것이다. HRD 담당자는 학습이 개인의 직무만족이라는 긍정적인 효과로 이어지기 위해서는 조직에서 교육훈련에 대한 지원을 받고 있다는 개인의 인식을 높이는 방안들을 추가로 고려해야 한다.

셋째, 비형식학습보다 무형식학습이 교육훈련지원인식과 직무만족에 더 유의한 영향을 미쳤다. 무형식학습은 코칭, 멘토링, 상사의 피드백, 노하우 공유 등이며 조직 차원에서 의도를

가지고 외부 강의장을 통해 진행되는 집체식 훈련과는 다르게 1:1로 이루어지는 경우가 대부분이다. 선행연구들이 비형식학습보다는 무형식 학습이 영향을 주는 변인에 초점을 맞추어 연구한 이유이기도 하다(송정수, 양필석, 2009; 이정근, 2017). 교육의 효과성 면에서 무형식학습이 비형식학습에 비해 높다는 것을 알 수 있으며 HRD 부서에서 교육을 설계하는 데 참고를 할 수 있다. HRD 차원에서는 무형식학습보다 비형식학습에 더 큰 노력과 비용이 소요되기 때문에, 구조화된 교육을 설계하고 진행하지만, 실질적으로 개인들은 무형식학습이 교육훈련지원인식을 크게 느끼며 직무만족의 영향도 높음을 알 수 있었다.

연구 결과를 토대로 구성원의 직무만족 향상을 위한 교육훈련에 대하여 다음과 같은 시사점을 제시한다. 먼저 학문적 시사점으로 직무만족에 대한 또 다른 선행요인을 제시하였다는 점에서도 이론적 함의를 제시한다. 교육훈련지원인식이라는 새로운 변인을 제시하고 매개효과에 대해서 증명한 부분에 의의가 있다. 또, 무형식학습과 비형식학습의 개념을 정리하고 조직차원에서 어떻게 이용되고 있는지 설명하였다. 무형식학습과 비형식학습의 개념이 혼용되고 있으나 무형식학습은 비구조화된 자발적으로 형성된 학습으로 비형식학습은 조직 차원에서 의도를 가지고 설계한 학습으로 정의하였다.

실무적 시사점으로는 첫째, 무형식학습의 중요성이 강조되어 이는 기업에서 HRD 부서가 나아가야 할 방향을 지지한다. 코칭, 멘토링, 노하우 공유, 상사 피드백 등 개인의 맞춤형 교육이 효과적이며 이를 반영하여 교육을 설계해야 한다. 둘째, 개인의 직무만족이라는 영역에 교육훈련이 영향을 미칠 수 있다는 점은 HRD 부서의 존재가치에 의미를 줄 수 있다. 직무만족에 대한 변인으로 교육훈련이 유의미하다는 것은 개인개발과 조직개발을 강화해야 할 필요성을 지지한다.

그럼에도 불구하고 본 연구는 패널데이터 분석이라는 한계로 인하여 변인에 관하여 선행연구를 통해 측정 도구의 신뢰도 및 타당도를 완벽히 검증하지 못하였다는 제한이 있다. 설문 문항은 현상파악을 목적으로 하므로 HRD 연구에서 이용되는 척도와 동일하지 않아 결괏값이 실제 측정값과는 다를 수 있다. 또, 표본집단이 100인 이상이며 자본금 3억 원 이상의 기업을 대상으로 선정하였기 때문에 전체 기업 집단의 특성을 파악하기는 어렵다. 일부 중소기업과 대기업의 소규모 자회사 역시 연구대상에서 제외되기 때문에 기업의 형태나 규모에 따른 특수성은 반영되지 않았다. 마지막으로 본 연구는 한 시점에서 조사된 패널데이터를 이용했기 때문에 추세를 반영하지 못하였다. 향후 연구에서는 다른 차수의 데이터를 이용하여 종단연구를 진행하

여 근로자의 변화양상을 살펴볼 수 있다. 측정 도구의 한계점을 보완하기 위해서는 선행연구에서 많이 활용된 무형식학습과 비형식학습의 측정 도구를 이용하여 더 정확한 결과를 얻을 수 있다. 또, 회사에서 정규 학위과정 또는 자격증 과정에 지원하는 경우를 형식학습이라 정의하여 추가 변인으로 형식학습, 무형식학습, 비형식학습의 효과에 대해서도 살펴볼 수 있다. 이러한 한계점을 고려하여 데이터를 확장하여 분석한다면 연구적 의의를 높일 수 있을 것이다.

참고문헌

- 곽용성, 김동우, 문지혜, 이상희, 김태성 (2022). 국내 무형식학습 연구의 의미구조와 상호관계성 고찰, *한국기업교육학회*, 24(1), 89-122.
- 권대봉 (1998). *산업교육론*. 서울: 학지사.
- 김경애 (2007). 비형식 및 무형식 학습 인정에 관한 새로운 접근방식. *비교교육연구*, 17(2), 133-156.
- 김대영, 임승완 (2020). 기업현장교사의 OJT 실행 능력, 학습근로자의 훈련과정 만족, 직무 만족 및 조직 몰입의 관계 : 학습근로자의 일학습병행 이해 수준에 의한 조건부 과정 분석, *교육문화연구*, 26(4), 565-595.
- 김우철, 강원석, 조현정 (2020). 중소기업 근로자의 조직지원인식, 업무몰입, 이직의도 간의 구조적관계: 일학습병행 참여에 따른 조건부 직·간접 효과, *실천공학교육 논문지*, 12(1): 127-144.
- 김정식 (2022). 상사의 코칭이 부하직원들의 창의적 행동 제고에 미치는 영향 메커니즘에 대한 연구: 자기효능감, 회복탄력성, 직무만족의 역할을 중심으로. *기업경영연구*, 29(1), 41-57.
- 김지영, 이민영, 조아로, 김성혜 (2019). 제조업 근로자가 인식하는 조직문화와 직무만족의 관계에서 무형식학습 참여의 조절효과. *평생교육·HRD연구*, 15(2), 27-56.
- 김진덕 (2011). 기업의 교육훈련이 경영성과에 미치는 영향. *HDR연구*, 13(1), 99-116.
- 김혜나, 윤경희, 엄재근 (2020). 금융업 종업원들의 교육훈련, 인재개발, 커뮤니케이션이 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구 -조직몰입의 매개효과를 중심으로-. *한국콘텐츠학회논문지*, 20(12), 58-73.
- 노용진 (2009). 작업장 내 비공식학습의 숙련효과. *조직과 인사관리연구*, 33(1), 61-82.
- 민현주, 성수현 (2020). 근로자의 무형식학습이 이직의도에 미치는 영향: 혁신역량의 매개효과와 조직문화의 조절된 매개효과를 중심으로. *직업능력개발연구*, 23(3), 169-204.
- 박혜선, 이찬 (2012). 무형식학습 영향 요인에 관한 통합적 문헌 고찰. *평생교육학연구*, 18(2), 213-246.
- 박혜영 (2008). 기업에서의 비형식 학습에 영향을 주는 조직맥락적 요인에 관한 비교연구. *교육의 이론과 실천*, 13(2), 83-105.
- 배상윤, 김승희 (2017). 병원행정직의 자기효능감, 직무특성 및 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 융복합적 영향 분석. *Journal of Digital Convergence*, 15(7), 239-246.

- 서승호, 김준희 (2020). 기업 내 구성원의 개인-조직 가치일치성과 목표일치성이 업무열의에 미치는 영향: 상사지원인식의 조절효과. *HRD 연구 (구 인력개발연구)*, 22(4), 102-127.
- 송민철 and 김진모 (2013). 대기업 공식적 멘토링의 기능과 조직사회화 및 조직유효성의 관계. *농업교육과 인적자원개발*, 45(1), 103-124.
- 송은지, 정상원, 이혁준 (2018). 성장육구와 경력변경의도의 관계에서 교육훈련지원인식의 조절효과에 관한 연구. *한국사회복지행정학*, 20(2), 29-56.
- 신태정, 정지윤 (2021). 교육훈련 투자, 교육훈련 지원인프라 및 조직혁신성: 조직 내 커뮤니케이션의 매개효과. *경영컨설팅연구*, 21(3), 125-133.
- 신은경 (2012). 기업내 무형식학습의 구성요소, 결과, 학습전이동기 간의 구조적 관계, *HRD연구*, 14(3), 25-59.
- 신은경, 김선화, 현영섭 (2018). 국내 성인대상 무형식학습 연구 동향: 1997~2017년 국내 학술지 게재 논문을 중심으로. *HRD연구*, 20(1), 1-38
- 안동윤 (2006). 무형식학습으로서의 Action Learning에 관한 연구. *역량개발학습연구 (구 한국 HRD연구)*, 1(1), 19-44.
- 안세화 (2021). 일학습병행 학습근로자의 조직지원인식, 직무만족, 이직의도 간의 구조적 관계: 잡 크래프팅의 조절효과. *질서경제저널*, 24(2), 67-84.
- 양병철 (2013). 코칭 리더십과 직무수행의 관계에서 직무열의와 건설적 사고의 매개효과. [석사학위논문, 제주대학교 경영대학원]. RISS
- 우성민, 이진구 (2020). 신입사원의 자기주도학습능력이 직무만족 및 자기효능감에 미치는 영향: 직무몰입의 매개효과. *HRD연구(구 인력개발연구)*, 22(3), 33.
- 우혜정, 박민주, 윤관식, 김우철(2017). 조직 구성원의 무형식학습 참여를 통한 직무능력향상, 직무만족, 조직몰입 간의 구조적 관계에 대한 연구. *직업능력개발연구*, 20(2): 89-123.
- 유평수 (2022). 중등학교 교사의 정보화 리더십, 자기효능감, 커뮤니케이션 능력, 직무만족 간의 구조적 관계. *한국컴퓨터정보학회논문지*, 27(4), 205-212.
- 이규녀, 박기문, 이병욱, 최완식, 정현옥(2009). 기업 인적자원개발 형태와 제도가 직무능력향상에 미치는 효과에 관한 인식 분석, *한국기술교육학회지*, 9(2), 174-197.
- 이성엽 (2008). *기업에서의 무형식 학습에 대한 사례연구: A 은행을 중심으로*. [박사학위논문, 고려대학교 대학원]. RISS
- 이용탁 (2007). 인적자원개발을 통한 직무능력향상이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. *인적자원관리연구*, 14(2), 143
- 이윤하, 이기성 (2010). 일터 무형식학습의 의미에 관한 연구, *HRD연구*, 5(1), 91-115.

- 이정금 (2017). 무형식학습이 혁신성에 미치는 영향 : 조직지원 조절효과를 중심으로, *평행학습사회*, 13(1), 105-130.
- 이진기, 권혁기, 추승우 (2022). 재택근무 특성 인식이 직무창의성, 직무만족 및 직무성과에 미치는 영향. *한국산업정보학회논문지*, 27(5), 129-144.
- 이진구, 정홍전 (2020). 조직개발 연구동향 분석: 최근 20년(2000-2019)간 AHRD 학술지를 중심으로. *HRD연구(구 인력개발연구)*, 22(2), 1.
- 이현도 (2008). *중소기업의 전략적 인적자원관리와 조직유효성의 관계에 관한 연구*, [박사학위 논문, 한남대학교 일반대학원. RISS
- 조대연 (2021). *평생교육론*. 서울: 박영스토리.
- 조성진 (2017). 코칭이 대학생의 자기효능감, 진로 준비행동 및 진로성숙도에 미치는 영향에 관한 현장실험연구. *한국코칭능력개발원, 코칭능력개발지*, 19(3), 51-60.
- 최명원 (2018). 교육훈련 투자가 이직률 및 조직성과에 미치는 영향: 다집단 분석. *기업교육과 인재연구*, 20(1), 113-141.
- 최수형, 이정미 (2019). 잡 크래프팅(Job Crafting)이 조직유효성에 미치는 영향: 주도적 행동의 매개효과, *경영과 정보연구*, 38(2), 47-66.
- 허성욱 (2022). 재택근무, 조직문화, 그리고 직무만족: 조직문화의 조절효과를 중심으로. *한국정책과학학회*, 26(1), 89-109.
- 홍세희 (2000). 구조 방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거, *한국심리학회*, 19(1), 161-177.
- 황춘호, 김성훈 (2019). 대기업 사무직 근로자의 조직몰입과 이직의도에 영향을 미치는 직무만족 요인: 밀레니얼 세대의 특성을 중심으로. *대한경영학회지*, 32(12), 2085-2105.
- Decius, J., Schaper, N., & Seifert, A. (2019). Informal workplace learning: Development and validation of a measure. *Human Resource Development Quarterly*, 30(4), 495-535.
- Eraut, M. (2000). Non-formal learning and tacit knowledge in professional work. *British Journal of Educational Psychology*, 70(1), 113-136.
- Hager, P. (1998). "Understanding workplace learning: general perspective", in
- Boud, D. (1998). *Current issues and new agendas in workplace learning*. National Centre for Vocational Education Research, 252 Kensington Road, Leabrook, South Australia 5068, Australia.
- Hanley, A., Davis, D., & Kurz, E. (2021). Job satisfaction and sustainability of midwives working in caseload models of care: *An integrative literature review*. Women and Birth.

- IBM(2020). Transforming different Likert scales to a common scale. Retrieved from <https://www.ibm.com/support/pages/node/422073>
- İnal, H., Yilmazkogar, E., Demirduzen, E., & Gelbal, S. (2017). Cronbach's Coefficient Alpha: A Meta-Analysis Study. *Hacettepe University Journal of Education*, 32(1), 18-32.
- Jarvis, P. (1987). *Twentieth century thinkers in adult education*. London: Croom Helm.
- Lankau, M. J., & Scandura, T. A. (2002). An investigation of personal learning in mentoring relationships: Content, antecedents, and consequences. *Academy of Management Journal*, 45(4), 779-790.
- Manuti, A., Pastore, S., Scardigno, A. F., Giancaspro, M. L., & Morciano, D. (2015). Formal and informal learning in the workplace: a research review. *International Journal of Training & Development*, 19(1), 1-17.
- Marsick, V. J., & Watkins, K. E. (1990). *Informal and incidental learning in the workplace*. London, UK: Routledge.
- OECD(2005). The role of national qualification systems in promoting lifelong learning. *The OECD project(finished in 2005)*. OECD.
- Payne, S. C., & Huffman, A. H. (2005). A longitudinal examination of the influence of mentoring on organizational commitment and turnover. *Academy of Management Journal*, 48(1), 158-168.
- Robert, A. Peterson. (1994). A meta-analysis of cronbach's coefficient alpha. *Journal of Consumer Research*, 21(2), 381~391.
- 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.

논문접수일 : 2022년 11월 07일

논문심사일 : 2022년 12월 06일

게재확정일 : 2022년 12월 31일

ABSTRACT

Verification of the Mediating Effect of Recognition of Education and Training Support in the Relationship between Informal and Non-formal Learning and Job Satisfaction

Miae Kim (Korea University)

Jiyoung Lee (Korea University)

Jeonggrye Kim (Korea University)

Recently, research on informal and informal learning continues, and informal learning such as coaching and mentoring and informal learning such as OJT, group training, and career development are being emphasized even within companies. In line with this trend, this study aimed to find out the mediating effect of perception of education and training support in the effect of non-formal learning and informal learning, which are formal training, on job satisfaction. To verify this, it was analyzed using the confirmatory factor analysis and path analysis of AMOS 24.0 based on the response to the second worker questionnaire of the Human Capital Enterprise Panel Survey (HCCP II). As a result of the study, first, informal learning had a positive (+) effect on job satisfaction, and participation in informal learning had a negative (-) effect on job satisfaction. Second, the mediating effect of perception of education and training support was shown in the relationship between informal learning and non-formal learning and job satisfaction. Third, it was found that informal learning had a more significant impact on education and training support recognition and job satisfaction than non-formal learning. Based on these results, the HRD department and theoretical implications were presented, and future research was suggested through the limitations of this paper.

[Keywords] Education and Training, Support Awareness, Informal Learning, Non-Formal Learning, Job satisfaction