

# 교육훈련 참여와 조직몰입 간의 관계: 잠재성장모형 분석을 중심으로

김 미 희, 이 영 민†

숙명여자대학교

본 연구의 목적은 기업 근로자의 교육훈련 참여가 조직몰입에 미치는 영향을 종단적으로 살펴보는 것이다. 연구자료는 인적자본기업패널 4차년도부터 7차년도 근로자용 데이터를 활용하였으며, 최종분석 대상자는 1,888명이었다. 연구모형을 통계적으로 검증하기 위하여 SPSS 22.0과 M-plus 8.0 프로그램을 활용하였고 분석방법으로는 잠재성장모형(latent growth modeling) 분석을 실시하였다. 연구결과는 다음과 같다. 첫째, 교육훈련 참여와 조직몰입 모두 시간 흐름에 따라 평균값이 감소하고 있는 것으로 나타났다. 둘째, 교육훈련 참여의 초기 값이 조직몰입 초기값에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 교육훈련 참여의 초기 값은 조직몰입 변화율에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 교육훈련 참여의 변화율은 조직몰입의 변화율에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과를 바탕으로 근로자의 교육훈련 참여를 높여 조직몰입을 향상시키기 위한 실천적 방안과 정책적 지원방안을 제시하였다.

**주요어:** 기업 근로자, 교육훈련 참여, 조직몰입, 잠재성장모형

† 교신저자(Corresponding Author) : 이영민, 숙명여자대학교 행정학과 교수, 서울특별시 용산구 청파로 47 100  
숙명여자대학교 순현관 1013호, E-mail : ymlee@sookmyung.ac.kr

김미희, 숙명여자대학교 인력개발정책학과 박사수료(제1저자)

■ 최초투고일 : 2020년 8월 19일 ■ 심사마감일 : 2021년 1월 20일 ■ 게재확정일 : 2021년 1월 21일

## 1. 서론

최근 기업은 불확실하고 급변하는 비즈니스 환경 속에서 생존과 더불어 지속 가능한 성장을 위해 다양한 혁신을 시도하고 있다. 이러한 환경에서 기업들은 전통적인 생산요소들과는 다른 기업 인지도, 기술의 혁신, 인적자본 등을 기업의 생존과 경쟁우위 확보에 중요한 요소로 인식하게 되었다. Barney(1991)의 자원기반이론에 따르면 기업의 세 가지 자원에 속하는 물리적 자본, 조직적 자본, 인적자본 중 인적자원은 사람과 분리될 수 없는 지식, 기술, 가치 등으로 가치가 있고, 희소성이 있으며, 모방이 어렵고, 대체할 수 없기 때문에 기업의 일시적인 경쟁우위가 아닌 지속적인 경쟁우위의 원천이 된다(Wright & Mc Mahan, 1992).

특히, 기업들은 경쟁력을 확보하고 생산성을 높이기 위한 중요한 수단으로 인적자원개발에 주목하고 있다(나인강, 2016; 최우재, 2015). 인적자원개발은 기업 구성원들의 인적자본 역량을 제고하여 기업의 지속적인 성장과 경쟁력을 확보하기 위한 중요한 전략이다. 따라서 기업의 경쟁력을 유지하는데 인적자원개발을 위한 교육훈련과 지속적인 개인역량과 조직역량 개선은 필수요건이다(Salas & Cannon-Bowers, 2001).

기업 측면에서는 경력개발과 교육훈련을 통해 근로자들의 역량 향상, 생산성 제고 등 긍정적인 효과를 기대한다(김정희, 박시남, 2018; Salas & Canno-Bowers, 2001). 특히 인적자원개발의 주된 방안인 교육훈련은 조직의 목적을 달성하기 위하여 근로자의 업무수행 능력을 향상시켜 나가는 과정이다(김영화, 최현정, 2010). 이러한 교육훈련은 근로자의 역량 향상뿐만 아니라 조직몰입을 높이는 기반이 되기 때문에, 최근 기업들은 교육훈련 투자에 대한 필요성을 중요하게 간주하고 있으며, 그 수요 또한 많이 증가하고 있다(박상욱,

권혁기, 2013).

기업들은 지속적으로 교육훈련에 투자함으로써 근로자의 태도와 행동을 조직의 목적에 부합하도록 변화시키려고 노력해 왔다(김기태, 조봉순, 2008; Chew & Chan, 2008). 그러나 교육훈련은 적극적인 투자에도 불구하고 그 성과는 명확하지 않다는 비판이 지속적으로 제기되어 왔다(Kraiger, McLinden, & Casper, 2004). 그 결과 기업들은 교육훈련보다 신기술의 도입, 기업의 재구조화, 규모의 효율화를 통한 단기간의 수단으로 생산성을 향상하고자 한다(김재성, 2015; 나호수, 권수환, 김영득, 김길영, 2018).

실제로 기업훈련실태조사(고용노동부), 사업체 패널조사, 인적자본기업패널 등의 분석자료들에 따르면, 기업의 교육훈련에 투자하는 비중과 실적, 교육훈련 참여율, 교육훈련비용 투자 등은 연례적으로 감소하고 있다(김미란, 박라인, 설귀환, 노용진, 이상민, 2017; 배진한, 2018). 이는 우리나라의 경우 교육훈련이 사업주의 편익을 극대화하는 방향으로 운용되는 경향이 있기 때문이다(노용진, 2009). 즉, 기업의 교육훈련은 해당 기업 내 여유 인력의 존재 또는 여유시간 여부에 의해 영향을 받을 가능성이 높고, 실제 근로자들이 교육훈련에 참여하는 기회나 대상이 제한되어 있으며, 차별화되는 현상도 나타나고 있다(이상준, 2012; 이영민, 2012).

교육훈련은 근로자들의 조직몰입을 높이는 변인 중 하나로, 특히 공식적인 교육훈련은 근로자의 능력과 몰입을 향상시킬 수 있다(신애경, 유희경, 이혁진, 2009). 요컨대 기업이 제공하는 교육훈련을 통해 근로자들에 대한 투자 의지와 관심에 대한 표명으로 인식하여 높은 조직몰입을 유발할 수 있다(최명원, 2018; Green, Felstead, Mayhew, & Pack, 2000).

교육훈련과 조직몰입에 관한 다수의 선행연구에서 교육훈련은 근로자의 조직몰입을 높이는 것

으로 나타나고 있다(김기태, 2008; 김지하, 장지연, 2009; 왕경수, 김현영, 2009; 이형주, 2010; 송건섭, 나병선, 2014; Bassi & Van Buren, 1999; Benson, 2006; Sieben, 2007). 즉, 조직몰입은 교육훈련을 통한 조직 차원의 개인성과임과 동시에 기업에 긍정적인 영향을 미칠 수 있는 변인이다. 그러나 교육훈련의 효과성에 관한 실증연구에도 불구하고, 교육훈련 참여, 강도, 성격 등 다양한 변수의 효과성에 관한 연구들은 여전히 미흡한 실정이다.

또한 선행연구에서는 교육훈련 참여와 조직몰입에 관한 연구는 시간의 변화에 따라 각 변수의 추이를 확인하기 어려웠다. 교육훈련의 효과는 단기적 나타나기보다 장기적으로 나타나는 속성을 가지고 있어서 종단적 연구가 필요하다(김기태, 2008; 석진홍, 박우성, 2013). 따라서 본 연구는 교육훈련 참여와 조직몰입 간의 관계를 종단적으로 분석을 위해 잠재성장모형을 활용하여 연구를 진행하고자 한다. 이를 통해 시간의 변화에 따라 근로자들의 교육훈련 참여와 조직몰입 간의 관계를 추정할 수 있을 것이라 기대한다. 더불어 갈수록 줄어드는 기업의 교육훈련 참여에 대한 실천방안 및 정책적 방안 모색에 필요한 기초자료를 마련하는데 기여하고자 한다.

본 연구의 질문은 다음과 같다. 첫째, 근로자의 교육훈련 참여가 조직몰입과 조직몰입 변화에 미치는 영향은 어떠한가? 둘째, 교육훈련 참여 변화가 조직몰입변화에 미치는 영향은 어떠한가?

## 2. 선행연구 분석

### 1) 기업의 교육훈련

많은 기업은 지속 가능한 성장과 경쟁우위를 차

지하기 위해 근로자의 인적자본을 극대화하기 위한 교육훈련을 실시하고 있다. 교육훈련은 조직이 필요로 하는 인적자본의 경쟁력을 향상시킬 수 있는 중요한 수단이며, 근로자에게는 노동 가치의 향상이란 경제적 기능뿐만이 아니라 자기개발 욕구를 만족시키는 사회적 기능을 수행한다는 점에서 중요한 활동이다(오미숙, 광대영, 2014). 교육훈련의 구체적인 의의를 살펴보면, 근로자를 대상으로 직무수행에 필요한 지식을 습득하도록 하여 직무능력을 개발하고, 조직의 목표와 임무 달성을 위해 필요한 능력과 태도를 제공하는 활동이다(김재성, 2015). 이 개념은 정태적이지 않고 시대적 상황에 따라서 변하는 역동성을 내포하고 있다(문영만, 2019).

교육훈련과 성과 간의 관계에 대한 이론으로는 주로 자원기반이론과 인적자본이론이 언급된다. 자원기반이론에 따르면 기업이 경쟁에서 우위를 차지하기 위해서는 물리적 자원, 조직적 자원, 인적자본이 필요한데, 이 중 인적자본은 경쟁우위를 확보하는데 가장 중요한 요소로 독특하고 쉽게 모방할 수 없으며 대처하기가 어렵다는 특성이 있다. 배종석(2006)은 인적자본의 가치를 증가시키고 강화하는 방안으로 인사제도의 실행을 강조하고 있다. 한편, 인적자본이론에서는 인적자본은 보고만질 수는 없지만, 교육훈련의 결과로 근로자가 보유하게 되는 지식과 기술을 의미한다. 이러한 인적자본에 대한 축적과 투자는 정규교육, 현장훈련 등 다양한 교육훈련을 통해 형성되며 이는 근로자의 업무향상과 생산성을 증대시킨다. 또한 교육훈련에 대한 투자와 그 결과로서 성과의 차이를 설명하는 데 유용하다.

교육훈련은 내용과 형식에 따라 공식적인 교육훈련과 비공식적인 교육훈련으로 구분할 수 있다. 공식적인 교육훈련은 교육과정에 따라 교육훈련이 가능한 공간에서 전문 강사에 의해 진행되는

강의, 워크숍, 세미나 등의 형식으로 진행되고, 비공식적 교육훈련은 사업장 내에서 관리자와 직장상사 등에 의해 직무와 관련된 기능을 습득하는 과정을 의미하며, 주로 비계획적으로 작업과정 중에 이뤄지는 경우가 많다(문영만, 2019). 공식적인 교육훈련은 기업의 인적자본투자를 잘 보여주는 지표이기 때문에(노용진, 2009), 본 연구에서는 공식적인 교육훈련에 초점을 두었다.

기업 내의 교육훈련은 여러 가지 학습을 통해 근로자를 조직의 일원으로 인식시켜 기업의 목표 달성에 필요한 능력을 향상시키는데 목적이 있다(곽노학, 채령후, 장석인, 2016). 교육훈련의 목적인 성과를 얻기 위해서는 기업적 측면의 조직목표와 개인적 성과 측면의 목표가 조화, 균형을 이룰 수 있도록 조직적이고 체계적으로 계획, 실시되어야 한다(이준호, 2011). 그러나 기업과 개인의 목표가 일치하는 경우도 있지만 일치하지 않는 경우도 있으며, 근로자의 참여가 의무적이고 강제적인 경우도 있으나 선택적인 경우도 있다. 이와 더불어 근로자의 교육훈련 참여는 개인적인 요인(성별, 연령, 학력 수준, 동기 수준, 경험 등)과 기업 차원의 환경요인(조직문화, 고용형태, 직종, 규모, 근로시간 등)에 의해 영향을 받는다(이영민, 2012).

교육훈련에 관한 선행연구를 살펴보면, 박정배(2010)의 연구에서는 교육훈련의 비용을 증가시키더라도 기업의 매출액이 증가하지 않는 것으로 나타나, 교육훈련과 관련한 시간 및 예산 등의 투자가 효율적으로 운영되고 있지 못하다고 언급하였다. 이영민과 임정연(2015)은 중소기업 근로자의 교육훈련 미참여 영향요인 분석에서 근로자의 학력과 직급에 따라 교육훈련 미참여가 달라지는 것으로 나타났고, 기업 내 교육훈련 제공 수준이 충분하고 교육훈련이 직무와 연계가 없다고 인식할 경우 교육훈련 참여에 부정적인 영향

을 미쳤다. 또한 기업 내 교육훈련 담당 부서가 있고, 교육훈련이 인사제도 등에 반영되는 경우 교육훈련 미참여가 감소하였다.

곽노학, 채령후, 장석인(2016)의 연구에서는 교육훈련 활용도와 참여형 실습시간 충분도가 직무 만족에 영향을 미쳤다. 또한 교육훈련 정보 접근성, 교육환경, 교육장 위치, 실습시간 충분도가 지속적 교육훈련 참여 의지에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 김미란 외(2017)는 근로자의 훈련 참여율이 2010년 이후 감소 추세를 보였고 기업 규모별 격차가 컸다. 소규모 기업일 경우 훈련 참여율(22.8%)은 중·대규모 기업(40.0~47.5%)보다 낮았다. 배진한(2018)의 연구에서는 2005년부터 2015년까지 근로자의 교육훈련의 투자 비율은 시간 흐름에 따라 뚜렷하게 감소하였다. 교육훈련비용 비율의 감소는 인력의 외주화와 비정규직, 경력 자체용 비율이 상승할 때였다. 문영만(2019)의 연구에서 재직자의 교육훈련 참여율은 대기업이 중소기업보다 3배 이상 높았고, 제조업이 비제조업보다 약간 높았다. 이는 교육훈련이 기업의 규모와 산업별로 불균등하게 시행되고 있음을 시사한다.

## 2) 조직몰입의 개념

조직몰입은 기업의 성과 변인 중 하나로, 조직몰입의 향상은 근로자들의 업무성과와 조직성과 향상에 영향을 미칠 수 있다. Buchanan(1974)에 의하면 조직몰입이란 근로자가 조직에 머무르려는 강한 욕구, 주요 목표와 가치에 대한 수용, 조직에 대한 긍정적인 평가와 목표를 향해 노력하려는 의도, 조직에 대한 애착으로서의 충성도로 보았으며, 근로자와 조직 사이에 어떤 형태의 심리적 유대를 포함한다는 약속이 포함되어 있다. Mowday, Porter, Steers(1982)는 조직몰입이란 조직에 대한 적극적이고 긍정적인 성향으로써 조직의 목표와 가치

관에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위해 열심히 노력하려는 의지, 조직구성원으로 남고자 하는 강한 욕구라고 정의하였다(장철호, 2012). 즉, 조직몰입은 근로자 자신이 속한 조직에 대한 일체감과 몰입 정도이다.

조직몰입이 높은 근로자는 물질적 보상과 관계 없이 조직의 목표달성과 발전을 위해 희생하려는 의지를 갖게 되고, 동료들 돕거나 조직의 분위기를 긍정적으로 형성하는 행동을 보이기도 한다(손규태, 김진모, 2015; Podsakoff & MacKenzie, 1994). 또한 조직의 다양한 요구와 영향력을 받아들이고 끊임없이 자기실현 노력을 통해 고용조직의 효율성을 높이게 된다(조경호, 1993). 기업 측면에서는 높은 조직몰입 수준의 근로자들이 결근, 이직, 조직성과 등을 체고시켜 조직의 목표달성에 기여한다(최운정, 2007).

일련의 연구들에 따르면, 조직 몰입도가 높은 근로자일수록 조직의 사명과 목적에 더욱 기여한다(Janssen, 2004; Marchiori & Henkin, 2004; Moon, 2000). 고종욱과 장인봉(2004)은 공무원을 대상으로 실시한 연구에서 조직몰입을 예측하는 변인으로 기업이 근로자의 업무에 활용할 수 있는 지식과 기술을 제공할 때 지속적 몰입이 향상되었다.

안국찬(2015)의 연구에서 조직역량은 조직몰입에 유의한 영향을 거의 미치지 않았지만, 직무만족은 아주 높은 유의한 영향을 미쳤다. 그러므로 기업 측면에서는 근로자들이 조직에 몰입할 수 있도록 업무환경을 개선하고 교육훈련 프로그램을 개설하여 업무수행의 개선을 도모해야 한다(진혜원, 2013). 박지은, 박송준, 조영석(2017)은 금융기관 종사자를 대상으로 실시한 연구에서 권한 위임, 내부커뮤니케이션, 보상시스템, 교육훈련, 복리후생, 경영층 지원 등의 요인이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미쳤다.

### 3) 교육훈련과 조직몰입의 관계

교육훈련은 근로자들의 직무수행에 요구되는 능력을 기업의 기대수준까지 향상시키기 위해 제공되며 조직몰입에 중요한 역할을 한다(김재성, 2015). 기업의 교육훈련은 근로자들의 조직에 대한 애착과 조직몰입을 증가시킨다. 더불어 기업의 근로자들은 교육훈련 참가를 통해 습득한 지식과 기술로 직무를 더욱 원활하고 효율적으로 수행할 수 있어 자신의 직무에 자부심을 느낀다(김영화, 최현정, 2009).

조직이 교육훈련에 관심을 가지는 이유는 교육훈련이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치기 때문이다. 교육훈련과 조직몰입 간의 선행연구를 살펴보면, Bassi와 Van Buren(1999)의 연구에서는 55개의 기업을 대상으로 한 연구결과, 교육훈련 투자를 많이 하는 기업일수록 업무성과가 더 높은 것으로 나타났으며, 근로자들의 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 교육훈련, 개발투자, 직무안정성 등이 있다. 또한 내부이동, 승진, 기업훈련과 투자, 직무 안정성이 조직몰입에 영향을 미치는 변인임을 확인하였다. 이를 뒷받침하듯 Green, Felstead, Mayhew, Packl(2000)의 연구에서도 기업의 교육훈련이 근로자의 높은 조직몰입으로 나타났다.

Meyer와 Smith(2000)는 교육훈련이 조직몰입도와 같은 매개변수를 통해 조직몰입과 연결됨을 제시하고 있다. 조직몰입도란 근로자들과 조직의 관계를 규정해주는 심리적 상태이다(Meyer & Allen, 1997). 즉, 교육훈련이 조직몰입도를 높여 조직몰입에 긍정적인 영향을 주는 것으로 보고하였다. Benson(2006)의 연구 역시 교육훈련을 통해 근로자의 경쟁력을 높였을 때 조직몰입은 높아졌고, Sieben(2007)은 기업에서 제공하는 교육훈련을 통해 조직에 대한 애착과 몰입을 증가시키는 것을 실증연구를 통해 밝혀내었다. Tharenou,

Saks, Moore(2007)의 메타분석 연구에서 기업의 교육훈련이 근로자들의 기업성과에 정적인 영향을 미친 것으로 나타났다. 특히 교육훈련이 근로자의 인적자본개발에 공헌할 경우, 근로자들은 조직에 머물 가능성이 더 큰 것으로 나타났다.

국내연구에서도 이러한 결과를 살펴볼 수 있었는데, 김기태(2008)의 연구에서는 기업 차원에서 교육훈련에 투자를 많이 할수록 근로자는 직무에 대한 몰입도가 높아지며 이러한 몰입도는 기업의 성과에 긍정적인 영향을 미쳤다. 김지하와 장지현(2009)도 기업의 규모와 교육에 대한 훈련 및 투자 정도가 높을수록 근로자의 조직몰입이 높아졌다. 왕경수와 김현영(2009)의 연구에서 근로자의 교육훈련 참여 정도가 높고, 조직에서의 적극적인 교육지원이 있을수록 조직몰입은 증가했다. 이형주(2010) 역시 근로자에게 교육훈련을 통한 동기 부여가 많이 될수록 조직몰입에 더 많은 영향을 미쳤다.

김기영과 고미애(2013)의 연구에서 교육훈련과 조직몰입의 관계를 검증한 결과, 교육훈련은 조직몰입에 긍정적인 영향을 미쳤다. 따라서 기업에서는 교육훈련에 대한 투자를 통해 정기적이고 체계적인 교육훈련을 지속적으로 진행해야 한다고 언급하였다. 송건섭과 나병선(2014)도 교육훈련이 직무태도 변인의 조직몰입에 긍정적인 영향을 미쳤다. 이러한 결과들을 종합해보면 기업 근로자의 교육훈련의 투자, 참여, 지원 등이 조직몰입에 영향을 미쳤다.

앞서본 선행연구들과 다른 연구결과도 있었는데, Chew와 Chan(2008)의 연구에서는 기업의 교육훈련이 근로자들의 조직몰입에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 최호규와 이영구(2008), 서인덕과 이승환(2009)의 연구에서도 교육훈련은 조직몰입에 유의한 영향을 미치지 못하였고, 전현정과 정혜원(2017)의 연구에서 교육훈련 참여 여부는 조

직몰입에 유의미한 영향을 미치지 않았다. 그러나 교육훈련에 대한 근로자들의 흥미와 교육내용의 직무연관성, 범용성 정도가 조직몰입에 긍정적인 영향을 미쳤다.

앞서 살펴본 선행연구들에서 교육훈련이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미치지 않은 연구결과도 있었으나 부정적인 영향이 아니었고, 많은 선행연구에서 교육훈련이 조직몰입에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 비록 시간이 지남에 따른 교육훈련 참여 정도가 조직몰입 변화 정도에 미치는 영향은 밝혀진 바가 없지만, 위에서 설명한 두 변인 사이의 관계성을 확장하여 유추해 본다면 시간이 지나면서 교육훈련 참여가 증가하게 된다면 근로자의 조직몰입은 높아질 것이라고 예상할 수 있다. 이와 같은 논의를 바탕으로 다음과 같은 가설을 제시하였다.

- 가설 1. 교육훈련 참여 초기값은 조직몰입 초기값에 정(+)-적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2. 교육훈련 참여 초기값은 조직몰입 변화율에 정(+)-적인 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3. 교육훈련 참여 변화율은 조직몰입 변화율에 정(+)-적인 영향을 미칠 것이다.

### 3. 연구방법

#### 1) 연구대상

본 연구에서는 기업 근로자의 교육훈련 참여와 조직몰입 간의 종단적 관계를 추정하기 위해 한국직업능력개발원의 인적자본기업패널(Human Capital Corporate Panel: HCCP) 자료를 활용하였다. 인적자본기업패널은 7차년도 패널 자료가 축적되어 있으나, 본 연구에서는 조사 기간이

길어지면 응답 탈락률 수치가 높아져, 최근 4개년  
도 자료인 4차(2011)년도부터 7차(2017)년도 자  
료만을 활용하여 총 1,888명을 연구의 최종적인  
대상으로 선정하였다.

분석결과 전체 1,888명 중 제조업 종사자가 1,614  
명(85.5%), 비금융업 종사자가 243명(12.9%), 금  
융업 종사자가 31명(1.6%)으로 분류되었다. 금융  
업의 비율이 낮지만, 여타 업종의 두 배 이상 많  
은 교육훈련비를 지출하고 있다는 선행연구(김안  
국, 2008)를 바탕으로 포함하여 분석하였다. 직급  
은 과장/차장/(생산직)반장급 706명(37.4%)이 가  
장 많았다. 성별로는 남성 1,538명(81.5%), 여성  
350명(18.5%)이었고, 연령대는 40대(38.2%)가  
가장 높게 나타났다. 문영만(2019)의 연구에서 연  
령이 많을수록 교육훈련 참여율이 1.1배 높아지는  
것으로 나타났다. 이에 본 연구에서 30세 미만의  
대상자가 63명(3.3%)으로 차지하는 비율은 낮지  
만, 분석에 포함하여 진행하였다.

연구대상자의 인구통계학적 특성은 <표 1>과  
같다.

<표 1> 조사대상자의 인구통계학적 특성

구분	분류	빈도(명)	비율(%)
산업분류 (n=1,888)	제조업	1,614	85.5
	금융업	31	1.6
	비금융업	243	12.9
직급 (n=1,888)	사원	482	25.5
	주임/계장/대리	406	21.5
	과장/차장/ (생산직)반장급	706	37.4
	부장 이상	294	15.6
성별 (n=1,888)	남	1,538	81.5
	여	350	18.5
연령 (n=1873)	30세 미만	63	3.3
	30~39세	481	25.5
	40~49세	721	38.2
	50세 이상	608	32.2

주: 인적자본기업패널 근로자용 7차(2017년)자료 기준

## 2) 측정변수

### (1) 조직몰입

조직몰입은 조직의 목표와 가치에 대한 강한 수  
용과 자발적으로 조직을 위해 최선을 다하려는 태  
도로 정의할 수 있다(Mowday, Steers, & Porter,  
1979). HCCP에서는 ‘조직몰입과 스트레스’라는  
제목하에 7개 문항으로 질문하고 있으며, 이 중  
조직몰입을 측정하는 문항들은 4개이다. 본 연구  
의 종속변수는 조직몰입으로서 인적자본기업패널  
근로자용 설문 중 이동선(2017)의 연구를 참고하  
여 조직몰입 3문항에 대한 응답을 평균하여 측정  
하였다. 주요 문항은 ‘회사의 문제를 내 문제처럼  
느낌’, ‘회사를 떠난다면 많은 것을 잃게 될 것임’,  
‘회사에 충성할 만한 가치가 있음’으로 이루어졌  
다. 측정척도는 구성된 5점 척도(1=전혀 그렇지  
않음, 2=그렇지 않은 편임, 3=그저 그러함, 4=그  
런 편임, 5=전적으로 그러함)이다. 조직몰입의 신  
뢰도(Cronbach’s  $\alpha$ )는 4차(2011년) .728, 5차  
(2013년) .753, 6차(2015년) .773, 7차(2017년)  
.736로 나타났다.

### (2) 교육훈련 참여 정도

본 연구의 독립변수는 교육훈련 참여로 인적자  
본기업패널 근로자용 설문 중 단일문항으로 ‘회사  
의 교육훈련(인터넷 학습, 우편통신훈련 제외)참여  
일 수’를 활용하였다. 교육훈련은 ‘집체식 사내교육  
훈련, 집체식 사외교육훈련, 국내연수, 해외연수,  
외부(원청 등)업체로부터 기술지도 받기’이다. 이  
와 같은 교육훈련에 대한 참여과정을 살펴보면 회  
사방침 56.7%, 상급자와 협의가 23.5%, 상급자  
지시 8.8%로 약 89.0%가 회사방침이나 상급자에  
의해 교육훈련에 참여하고 있는 것으로 나타났다.

이는 훈련참여가 강제적인 성격을 보이는 것으로 볼 수 있다.

참여일수의 경우 전체 참여일 수의 분포를 고려하여, 기간에 따라 범주화를 상이하게 설정하였다(예, 0일=1, 1~3일=2, 4~6일=3 등).

### 3) 분석방법 및 도구

분석방법 및 절차는 다음과 같다. 데이터 핸들링 및 모형분석을 위해서 SPSS 22.0과 M-plus 8.0 프로그램을 활용하였다. 분석 절차는 첫째, 주요변수 특성을 파악하기 위해 기술통계분석을 실시하였다. 둘째, 교육훈련 참여와 조직몰입의 변화를 추정하고 교육훈련 참여와 조직몰입의 변화 간의 관계를 검증하기 위해 잠재성장모형(latent growth modeling) 분석<sup>2)</sup>을 실시하였다.

잠재성장모형은 종단자료를 활용하여 어떤 변수의 시간 변화에 따른 변화를 다룬 모형으로 특히, 변화 간의 관련성을 살펴볼 때 가장 적절한 모형 중 하나이다. 잠재성장모형을 활용하면 변화에서 개인차가 유의미한지, 개인차에 직·간접적으로 영향을 주는 요인은 무엇인지, 한 변수에서의 변화와 다른 변수에서의 변화 사이의 관계를 파악할 수 있다(김주환, 김민규, 홍세희, 2009).

본 연구에서는 잠재성장모형을 2단계에 걸쳐 분석하였다. 1단계에서는 무조건적 모형으로 교육훈련 참여와 조직몰입의 초기값과 변화율을 추정하고, 2단계에서는 조건적 모형분석을 통해 1단계에

서 구한 초기값과 변화율을 바탕으로 교육훈련 참여와 조직몰입 변화 간의 관계를 검증하였다.

무조건적 모형분석은 독립변인을 포함하지 않은 모형으로 초기값과 기울기를 추정하여 적합도가 높은 모형을 찾는 것이다. 조건적 모형분석에서는 무조건적 모형분석과는 달리 독립변인과 잠재변인(초기값과 기울기)과의 관계를 검증하는 것이다.

모형적합도를 판단하기 위해  $\chi^2$ , TLI, CFI, RMSEA를 확인하였다. CFI와 TLI는 그 값이 .90 이상이면 적합도가 좋다고 할 수 있으며(Bentler, 1990; Tucker & Lewis, 1973), RMSEA 값은 .05 이하이면 모형의 적합도가 좋은 것으로 해석한다(Browne & Cudeck, 1993).

## 4. 연구결과

### 1) 주요변수의 기술통계

교육훈련 참여와 조직몰입 변인들이 패널 조사 주기에 따라 어떻게 변화하는지 파악하였다. 패널 4, 5, 6, 7차 조사에서 측정한 변인들의 평균과 표준편차는 <표 2>와 같다.

변수별 평균값을 살펴보면, 교육훈련 참여는 2011년 평균 3.74점( $SD=3.232$ )에서 2017년 2.94점( $SD=2.047$ )으로 감소하였고, 조직몰입도 2011년 3.39점( $SD=.686$ )에서 2017년 3.31점( $SD=.690$ )

- 1) 교육훈련 참여일 수는 다음과 같이 범주화하였다(0일=1, 1~3일=2, 4~6일=3, 7~9일=4, 10~12일=5, 13~15일=6, 16~18일=7, 19~21일=8, 22~24일=9, 25~27일=10, 28~30일=11, 31~60일=12, 61일 이상 =13).
- 2) 잠재성장모형은 측정오차를 통제된 상태에서 변수의 평균과 변수 간의 경로계수를 추정한다(김주환, 김민규, 홍세희, 2009). 즉 절편은 관찰 시점에서 변수의 평균값이며, 기울기는 시간의 흐름에 따른 변화 정도를 의미하기 때문에 잠재성장모형을 이용하면 변수의 변화를 알아볼 수 있는 것에 더불어 변수의 변화를 간명하게 설명할 수 있는 함수를 확인할 수 있다(홍세희, 유숙경, 2004). 고정효과모형의 경우 시간변동성이 매우 적은 변수들의 회귀계수를 유추할 수 없는 한계가 존재(이혜경, 이수용, 고아라, 2017)하기 때문에 본 연구에서는 잠재성장모형으로 분석하였다.

<표 2> 주요변수 [기술통계]

분류		평균	표준편차	왜도	첨도	Range
교육훈련 참여	4차(2011)	3.74	3.232	1.657	1.919	1-13
	5차(2013)	3.30	2.896	2.007	3.575	1-13
	6차(2015)	3.18	2.597	2.597	4.355	1-13
	7차(2017)	2.94	2.047	2.243	6.609	1-13
조직몰입	4차(2011)	3.39	.686	-.321	.578	1-5
	5차(2013)	3.41	.672	-.314	.449	1-5
	6차(2015)	3.37	.710	-.309	.551	1-5
	7차(2017)	3.31	.690	-.314	.556	1-5

으로 감소하였다. 즉, 교육훈련 참여와 조직몰입 모두 감소하고 있었다. West, Finch, & Curran (1995)에 따르면 정규분포의 기준을 왜도 < 3, 첨도 < 8로 제시하고 있는데, 이 기준에 의해 살펴본 본연구의 변수들은 왜도 .309 ~ 2.597, 첨도 .449 ~ 6.609로 나타나 모두 정규성이 확인되어 잠재성장모형으로 분석하기에 적합하였다.

## 2) 잠재변인별 상관관계

연구에서 활용된 잠재변수들의 상관관계는 <표 3>과 같다. 교육훈련 참여와 조직몰입은 모두 정적으로 상관관계가 있었다.

## 3) 연구모형 분석

본 연구에서는 잠재성장모형을 2단계에 걸쳐 분석하였다. 1단계에서는 무조건적 모형으로 교육훈련 참여와 조직몰입의 초기값과 변화율을 추정하고, 2단계에서는 조건적 모형분석을 통해 1단계에서 구한 초기값과 변화율을 바탕으로 교육훈련참여와 조직몰입 변화 간의 관계를 분석하였다.

### (1) 무조건적 모형 분석

조건적 모형분석을 실시하기 전, 시간에 따른

<표 3> 잠재변인별 상관관계

	교육훈련 참여(4차)	교육훈련 참여(5차)	교육훈련 참여(6차)	교육훈련 참여(7차)	조직몰입 4차	조직몰입 5차	조직몰입 6차	조직몰입 7차
교육훈련 참여(4차)	-							
교육훈련 참여(5차)	.190***	-						
교육훈련 참여(6차)	.155***	.201***	-					
교육훈련 참여(7차)	.135***	.165***	.188***	-				
조직몰입(4차)	.206***	.089***	.072**	.050*	-			
조직몰입(5차)	.118***	.206***	.120***	.083***	.225***	-		
조직몰입(6차)	.062**	.123***	.182***	.132***	.167***	.277***	-	
조직몰입(7차)	.076**	.097***	.112***	.181***	.098***	.194***	.302***	-

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

조직몰입의 변화를 파악하기 위하여 무조건적 모형분석을 실시하였다. 무조건적 모형을 통해 최적의 변화패턴을 파악하기 위하여 무변화모형, 선형변화모형을 각각 분석하였다.<sup>3)</sup> 무변화모형은 각 시점에서 측정된 변수가 시간에 따라 변화하지 않는다고 가정한 모형으로 초기값의 평균과 공분산을 추정할 수 있다. 선형변화모형은 각 시점에서 측정된 변수가 시간에 따라 일관성 있게 증가하거나 감소한다고 가정하는 모형이다(김주환, 김민규, 홍세희, 2009).

교육훈련 참여와 조직몰입의 무조건적 모형의 적합도는 <표 4>와 같다. 교육훈련 참여에 대한 선형변화모형의 적합도는  $\chi^2 = 8.147(p > .05)$ , CFI = .989, TLI = .987, RMSEA = .018로 무변화모형보다 더 교육훈련 참여의 변화를 잘 설명하는 것으로 나타나서 선형변화모형을 채택하였다. 교육훈

련 참여는 정량적으로는 적절한 모형으로 볼 수 없으나 정성적 지수를 통해 볼 때는 적절한 것으로 판단할 수 있다.

조직몰입에 대한 선형변화모형의 적합도는  $\chi^2 = 20.581(p < .01)$ , CFI = .967, TLI = .961, RMSEA = .041로 무변화모형보다 더 조직몰입의 변화를 잘 설명하는 것으로 나타나 선형변화모형을 채택하였다.

최종 선정된 무조건적 선형변화모형의 분석결과는 <표 5>와 같다. 모형을 구성하는 잠재변인은 초기값과 변화율로 구성된다. 초기값은 첫 번째 시점의 수치로 절편을 의미하며, 변화율은 첫 번째 시점 이후의 측정값이 증가 혹은 감소하는 정도로 기울기를 의미한다. 공분산은 초기값과 변화율의 상관관계를 의미하는 것으로 초기값과 변화율에 있어 개인 간 차이를 나타낸다.

<표 4> 무조건적 모형의 모형적합도

모형		$\chi^2$	df	CFI	TLI	RMSEA
교육훈련 참여	무변화모형	121.316***	8	.604	.703	.087
	선형변화모형	8.147	5	.989	.987	.018
조직몰입	무변화모형	91.474***	8	.825	.868	.074
	선형변화모형	20.581**	5	.967	.961	.041

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

<표 5> 무조건적 모형의 초기값과 변화율의 평균, 분산, 공분산

변수 구분		평균		분산		공분산
		Estimate	S.E.	Estimate	S.E.	
교육훈련 참여	초기값	3.657***	.063	2.266***	.294	-.124***
	변화율	-.242***	.025	.160**	.056	
조직몰입	초기값	3.412***	.014	.138***	.015	-.004***
	변화율	-.028***	.007	.025***	.004	

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

3) 다차함수모형은 각 시점에서의 변화가 일관성 있는 형태를 보이지 않고, 증가하다 감소하는 형태 혹은 감소하다 증가하는 형태를 보일 때 다차함수모형을 적용한다. 다차함수모형을 이용하면 각 시점에서의 변화를 모형으로는 쉽게 설정이 가능하지만, 많은 경우 해석이 어려우며, 적절한 이론적 기반을 찾기 어렵다는 한계를 지닌다. 이에 본 연구에서는 다차함수모형을 실시하지 않았다(김주환, 김민규, 홍세희, 2009).

교육훈련 참여 초기값의 평균은 3.657( $p < .001$ ) 이었고, 교육훈련 참여 변화율은  $-242(p < .001)$ 로 나타났으며 모두 통계적으로 유의하였다. 즉 교육훈련 참여는 시간이 지남에 따라 감소하는 것으로 나타났다. 또한 분산은 초기값 2.266( $p < .001$ ), 변화율 .160( $p < .01$ )로 모두 유의하게 나타났는데 이는 근로자 개인 간에 교육훈련 참여의 초기수준과 변화율에 상당한 차이가 존재한다는 것을 보여준다.

교육훈련 참여의 초기값과 변화율의 공분산은  $-.124(p < .001)$ 로 나타나 교육훈련 참여의 초기값이 높을수록 시간의 흐름에 따라 급격하게 감소하는 것으로 나타났다. 즉 교육훈련 참여의 초기값이 낮을수록 시간의 흐름에 따라 완만하게 감소하였다.

조직몰입 초기값의 평균은 3.412( $p < .001$ )이었고, 조직몰입 변화율은  $-.028(p < .001)$ 로 나타났으며 모두 통계적으로 유의하였다. 즉 조직몰입은 시간이 지남에 따라 감소하는 것으로 분석되었다. 분산은 초기값 .138( $p < .001$ ), 변화율 .025( $p < .001$ )로 모두 유의하게 나타났는데 이는 근로자 개인 간에 조직몰입의 초기수준과 변화율에 차이가 존재한다는 것을 보여준다. 조직몰입의 초기값과 변화율의 공분산은  $-.004(p < .001)$ 로 나타나 조직몰입의 초기값이 높을수록 시간의 흐름에 따라 급격하게 감소하는 것으로 나타났다. 즉 조직몰입의 초기값이 낮을수록 시간의 흐름에 따라 완만하게 감소하였다.

**(2) 조건적 모형 분석**

잠재성장모형에서는 독립변수의 초기값이 종속변수의 초기값과 변화율에 영향을 주는 동시에, 독립변수의 변화율이 종속변수의 변화율에 영향을 주는 경로로 구성되어 있다(김주환, 김민규, 홍세희, 2009). 연구의 인과관계에 대한 설정은 기본변화모형을 기반으로 연구자가 검증하고자 하는 연구가설에 따라 각 변화모형에 경로를 연결하면 된다(Singer & Willett, 2003). 본 연구의 조건적 모형분석에서는 교육훈련 참여의 초기값과 변화율이 조직몰입의 초기값과 변화율에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보았다. 조건적 모형적합도 분석결과,  $\chi^2 = 85.692(p < .001)$ , CFI = .939, TLI = .925, RMSEA = 0.038로 모형을 분석하는데 적합한 것으로 판단할 수 있다.

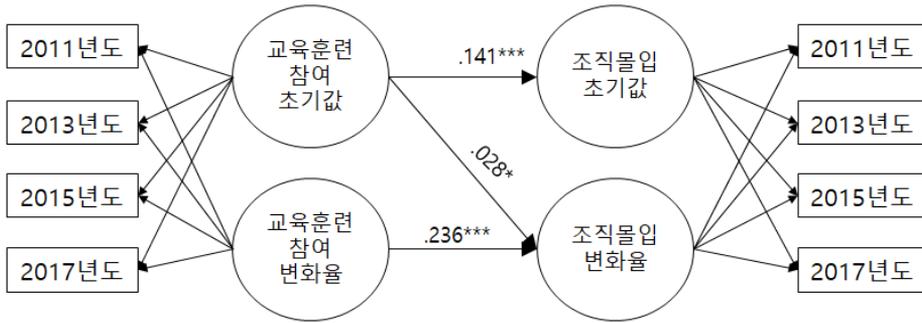
주요 변인 간 추정된 경로계수는 <표 6>과 <그림 1>에 제시하였다. 교육훈련 참여의 초기값은 조직몰입 초기값( $B = .141, p < .001$ )와 변화율( $B = .028, p < .05$ )에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 교육훈련 참여가 많을수록 조직몰입이 높아지는 것으로 나타났다. 또한 초기 교육훈련 참여가 많을수록 조직몰입은 시간의 흐름에 따라 완만하게 감소하는 것으로 나타났다. 이는 초기 교육훈련 참여가 적을수록 조직몰입은 시간 흐름에 따라 급격하게 감소하는 것을 의미한다.

교육훈련 참여의 변화율은 조직몰입 변화율에

<표 6> 연구모형의 경로계수

변수 간 경로		비표준화 계수	표준오차
교육훈련 참여 초기값	→ 조직몰입 초기값	.141***	.016
교육훈련 참여 초기값	→ 조직몰입 변화율	.028*	.013
교육훈련 참여 변화율	→ 조직몰입 변화율	.236***	.054

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



<그림 1> 연구모형의 표준경로 계수

유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다( $B = .236$ ,  $p < .001$ ). 즉 시간의 흐름에 따라 교육훈련 참여가 완만하게 감소할수록 조직몰입은 완만하게 감소하는 것으로 나타났다. 이는 시간의 흐름에 따라 교육훈련 참여가 급격하게 감소할수록 조직몰입 또한 급격하게 감소하는 것을 의미한다.

### 5. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 기업 근로자의 교육훈련 참여가 조직몰입에 미치는 종단적 과정을 검증하는 것이다. 그간 교육훈련과 조직몰입에 관한 연구가 어느 정도 이루어져 왔지만, 대부분 횡단연구로 시간이 지남에 따라 변화하는 교육훈련과 근로자의 조직몰입을 살펴보는 데 한계가 있었다. 따라서 기존 연구들과 달리 본 연구는 교육훈련과 조직몰입과의 종단적 관계분석을 통한 결과를 제공하는데 중요한 연구의 의의를 지니고 있다. 이를 위해 인적자본기업패널조사 4차(2011)년도부터 7차(2017)년도 패널자료를 활용하여 잠재성장모형으로 분석하였다. 본 연구의 주요결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 선형변화모형을 통해 교육훈련 참여와 조직몰입의 변화율을 추정한 결과, 시간 흐름에 따

라 교육훈련 참여의 평균값이 하락하였고, 이는 교육훈련 참여율이 감소 추세로 나타난 김미란 외(2017)의 선행연구와 일치한다. 또한 조직몰입의 평균값도 하락한 것으로 나타났다. 이러한 분석결과는 2011년부터 2017년에 이르는 동안 근로자의 교육훈련 참여와 조직몰입 모두 감소한 것으로 기업의 경쟁력향상을 위한 인적자본개발과 관리가 감소한 것으로 판단할 수 있다. 근로자들의 교육훈련 참여와 조직몰입이 감소하는 이유는 다양하게 해석할 수 있다. 우선 교육훈련 성과에 대한 기업의 회의적인 시각과 근로자들의 개인적인 특성 및 교육훈련 참여에 대한 의지 부족이다(이영민, 임정연, 2015; 한창선, 2014; Hogan, Chamorro-Premuzic, & Kaiser, 2012). 또한 우리나라 노동시장은 정규직·비정규직이라는 고용형태와 사업체 규모에 따른 격차가 존재하고 있다(김복순, 2017). 기업이 비정규직을 활용하면 정규직 고용으로 인해 발생하는 교육훈련 및 복리후생비용을 절감할 수 있다(Voudouris, 2004).

한국노동연구원(2002)에 따르면 기업들의 교육훈련 실시 애로사항의 약 40%는 여유 인력이 없어 교육훈련 인원을 차출하면 업무에 차질이 크다는 것이다. 즉, 사업체 규모에 따라 기업 내 여유 인력이 없으면 교육훈련 참여는 어려워진다. 이러한 다양한 이유로 근로자의 교육훈련 참여가

감소할수록 조직이 자신들에 대한 투자를 줄이는 것으로 인식하여 조직에 대한 애착과 몰입도 감소할 수밖에 없다. 따라서 노동시장의 이중구조를 해소하여 근로자의 교육훈련 참여를 높이는 정책이 필요하다.

둘째, 교육훈련 참여와 조직몰입 간의 관계에서, 교육훈련 참여의 초기값은 조직몰입의 초기값에 정적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 교육훈련 참여가 많을수록 조직몰입이 높아지는 것으로 교육훈련 참여와 조직몰입의 관계를 살펴본 다수의 선행연구 결과(김지하, 장지현, 2009; 왕경수, 김현영, 2009; 이형주, 2010)와 일치한다. 그러나 교육훈련 참여가 조직몰입에 유의한 영향을 미치지 않았다는 정혜원(2017)의 연구결과와는 상이하였다. 또한 교육훈련 참여의 초기값은 조직몰입의 변화율에 정적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 교육훈련 참여의 초기값이 높을수록 시간의 흐름에 따른 조직몰입은 완만하게 감소하는 것으로, 꾸준히 교육훈련에 참여한 근로자의 조직몰입은 급격하게 감소하지 않는다는 것을 의미한다. 이는 근로자들은 교육훈련 참여의 기회가 많을수록 조직이 자신들에 대한 투자 의지로 인식하여 그들의 조직몰입을 높게 유지하는 데 도움을 준다고 해석할 수 있다. 따라서 기업에서는 인적자본에 대한 꾸준한 관리가 지속되어야 한다.

셋째, 교육훈련 참여와 조직몰입 간의 관계에서, 교육훈련 참여의 변화율은 조직몰입의 변화율에 정적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 시간의 흐름에 따라 근로자의 교육훈련 참여가 감소할수록 조직몰입도 감소하는 것을 의미한다. 이러한 연구결과는 교육훈련 참여가 근로자의 조직몰입에 영향을 미치고, 조직몰입에 직접적으로 영향을 미친다는 것은 근로자의 교육훈련 참여의 중요성과 타당성에 대한 근거를 제공하는

것으로 해석해 볼 수 있다. 따라서 근로자의 교육훈련 참여는 그들의 조직몰입을 항상 중요하게 고려해야 할 요인이다.

이 연구결과를 바탕으로 본 연구의 제언은 다음과 같다. 첫째, 근로자의 교육훈련 참여가 줄어들수록 조직몰입이 감소한다는 연구결과를 보면, 기업의 교육훈련 참여는 조직몰입에 밀접한 연관성을 가지고 있음을 알 수 있다. 이러한 점을 고려해볼 때, 기업은 지속적인 성장을 위해 단기적인 관점이 아니라 중장기적인 관점을 가지고 근로자의 교육훈련에 투자를 시도해야 할 것이다. 기업이 단기업적 주의에 치우치게 되면 기업은 교육훈련을 줄이기 때문에 근로자 또한 교육훈련 참여의 기회를 잃게 된다. 기업의 교육훈련 참여의 확대는 단기적으로 근로자의 조직몰입, 직무만족, 동기부여 등에 영향을 미치고, 중장기적으로는 기업의 매출액과 순이익의 상승 등에 기여가 가능하다. 결국, 기업이 근로자들과의 관계를 얼마나 장기적으로 보고 있는가의 문제와 관련이 높다. 그러므로 기업의 교육훈련은 인적자원개발의 전략 요소로 접근하는 것이 타당하다.

둘째, 교육훈련 참여에 대한 기회 확대와 더불어 근로자들의 흥미를 높이고, 교육내용의 품질을 높이는데 많은 노력을 기울여야 한다. 근로자의 교육훈련 참여에 영향을 주는 다양한 요인들을 고려하여 교육훈련 참여를 확대할 수 있도록 기업의 인적자원개발 체도를 설계할 필요가 있다. 특히, 교육훈련 참여에 영향을 미치는 영향요인을 해소하고 자발적인 교육훈련 참여 의지와 동기를 높일 수 있는 전담 부서의 설치와 적절한 제도가 마련되어야 한다. 이를 위해 기업의 담당자는 구체적인 인적자원개발을 위한 방안을 수립하고 교육훈련 내용에 대한 품질 관리와 끊임없는 피드백을 통해 교육 자체에 대한 내실화를 구축해 나가야 할 것이다. 나아가 교육훈련의 주체도 기업

내부만이 아니라 외부의 많은 기관이 다양한 프로그램을 제공하면서 교육훈련 네트워크가 구축되었다(오미숙, 궤대영, 2014). 그러므로 이를 활용하여 근로자의 교육훈련 참여에 대한 기회를 확대할 수 있는 제도를 마련해야 한다.

본 연구는 몇 가지 점에서 시사점을 줄 수 있을 것으로 판단된다. 첫째, 무엇보다도 4개년도의 패널자료를 잠재성장모형분석 방법을 사용하여 결과를 도출하고 있다는 점에서 큰 의의가 있다고 할 수 있다. 교육훈련과 조직몰입에 관한 연구는 시간의 변화에 따른 변수의 추이를 확인하기 어렵고, 교육훈련의 효과는 단기적으로 나타나기보다 장기적으로 나타나는 속성을 가지고 있다. 이러한 이유로 종단적 연구를 진행했다는 점에서 그 기여도를 찾을 수 있다. 둘째, 본 연구의 변인인 교육훈련과 조직몰입은 모두 시간이 지남에 따라 변화하는 특성을 가졌다는 것이 확인되었다. 본 연구결과를 통해 시간 흐름에 따라 교육훈련 참여가 조직몰입에 미치는 영향을 확인함으로써 교육훈련의 효과에 대한 확신이 없었던 기업에 많은 시사점을 줄 수 있을 것으로 생각된다. 아울

러 교육훈련을 계획하고 시행하는 실무진에게 교육훈련 시행의 당위성을 제시할 수 있는 실증적 결과의 근거를 제공할 수 있게 될 것이다. 셋째, 교육훈련이 근로자의 조직몰입을 향상시키는 중요한 요인임을 다시 한번 확인하였고, 이를 통해 기업이 교육훈련에 지속적으로 투자하고 근로자의 참여를 독려하여 그들의 조직몰입이 높아짐을 기대할 수 있을 것이다. 아직 보다 많은 실증분석이 진행되어야 하지만, 본 연구가 작은 출발점을 제공할 수 있을 것으로 판단된다.

본 연구의 제한점과 후속연구를 위한 몇 가지 제언을 한다면 다음과 같다. 먼저, 본 연구는 패널 자료를 바탕으로 이루어졌는데, 인적자원기업패널은 조사 기간이나 시점 사이의 간격이 다소 긴 편이기 때문에 자료 결과를 일반화하여 해석하는데 주의가 필요하다. 또한 본 연구에서는 교육훈련과 조직몰입 변화 양상에만 집중하여 통제변수를 고려하지 않았다는 한계점을 지니고 있다. 향후 연구에서는 적절한 통제변수를 포함과 아울러 교육훈련의 성격, 강도 등을 고려한다면 더욱 의미 있는 결과를 도출할 수 있을 것이다.

## 참 고 문 헌

- 고종욱·장인봉 (2004). 조직에 대한 정감적, 지속적 및 규범적 몰입의 결정요인들에 대한 비교연구. <한국행정학보>, 38(5), 327-349.
- 곽노학·채령후·장석인 (2016). 중소기업 사내 교육훈련이 직무만족 및 직무성과 향상에 미치는 영향. <산업진흥연구>, 2(1), 19-25.
- 김기영·고미애 (2013). 호텔 종사원의 교육훈련이 조직몰입과 직무성과에 미치는 영향. <관광연구저널>, 27(4), 347-359.
- 김기태 (2008). 교육훈련투자가 조직성과에 미치는 영향: 직무만족, 직무능력, 역량의 매개효과를 중심으로. 서울: 한국직업능력개발원, 제2회 인적자원기업패널 학술대회논문집.
- 김기태·조봉순 (2008). 인적자원관리와 조직 성과간의 관계에 관한 연구: 인적자원관리 성과로서 종업원 태도의 매개효과를 중심으로. <인사조직연구>, 16(1), 115-157.

- 김미란 · 박라인 · 설귀환 · 노용진 · 이상민 (2017). 한국 기업의 인적자원개발: 2007~2015년 HCCP 분석 결과, 세종시: 한국직업능력개발원.
- 김복순 (2017). 비정규직 고용과 근로조건: 통계청, [경제활동인구조사] 2016년 8월 부가조사 중심으로. <노동리뷰>, 93-112.
- 김안국 (2008). 한국 기업의 교육훈련 결정요인. <노동경제논집>, 31(1), 105-133.
- 김영화 · 최현정 (2009). 외식업체 직원의 교육훈련이 서비스회복, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. <관광학연구>, 33(5), 317-342.
- 김재성 (2015). 교육훈련이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구. 서울대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김정희 · 박시남 (2018). 교육훈련과 경력개발이 조직성과에 미치는 영향: 고 몰입 인사관리 매개변수를 중심으로. <평생교육 · HRD 연구>, 14(4), 31-56.
- 김주환 · 김민규 · 홍세희 (2009). 구조방정식모형으로 논문 쓰기. 커뮤니케이션북스.
- 김지하 · 장지현 (2009). 기업의 교육 · 훈련 투자가 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향 분석. <교육재정경제연구> 18, 29-57.
- 나인강 (2016). 교육훈련투자와 기업성과간의 인과관계분석. <인적자원관리연구>, 23(1), 323-344.
- 나호수 · 권수환 · 김영득 · 김길영 (2018). 한국기업에서 교육훈련이 기업의 성과에 미치는 영향. <인적자원관리연구>, 25(2), 153-171.
- 노용진 (2009). 기업 내 교육훈련의 영향요인에 관한 미시적 접근. <산업관계연구>, 19(3), 27-55.
- 문영만 (2019). 재직자의 교육훈련이 임금, 직무만족도, 이직에 미치는 영향. <노동정책연구>, 19(2), 103-133.
- 박상욱 · 권혁기 (2013). HRD 관점에서 바라본 기업 현지교육훈련 유형이 참여강도에 미치는 영향 분석. <경영정보연구>, 32(4), 103-126.
- 박정배 (2010). 중소기업의 교육훈련과 성과에 관한 연구, 한성대학교 대학원 석사학위논문.
- 박지은 · 박송춘 · 조영석 (2017). 금융기관 직원의 직무만족, 조직몰입이 고객지향성에 미치는 영향에 관한 실증분석. <한국재무학회 학술대회>, 1309-1330.
- 배종석 (2006). 사람기반 경쟁우위를 위한 인적자원론. 서울: 홍문사.
- 배진한 (2018). 기업 내부노동시장 변화와 인적자원개발 투자 유인. <노동경제논집>, 41(1), 83-124
- 서인덕 · 이승환 (2009). 대학조직에서의 전략적 인적자원관리 (SHRM) 실행이 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구. <인적자원관리연구>, 16(2), 69-90.
- 석진홍 · 박우성 (2013). 교육훈련과 기업성과: 잠재성장모형을 이용한 종단 연구. <조직과 인사관리연구>, 37(4), 119-143.
- 손규태 · 김진모 (2015). 대기업 종사자의 직무성과와 경력개발지원, 조직몰입, 경력몰입 및 조직시민행동의 인과적 관계. <농업교육과 인적자원개발>, 47(3), 139-174.
- 송근섭 · 나병선 (2014). 인적자원관리 구성요소와 직무만족, 조직몰입 및 혁신행동 간의 인과관계. <한국인사행정학회보>, 13(1), 327-350.
- 신애경 · 유희경 · 이혁진 (2009). 관광통역안내사의 학습특성과 교육훈련이 업무성과에 미치는 영향분석. <호텔경영학연구>, 18(2), 241-258.

- 안국찬 (2015). 조직역량과 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향. <한국자치행정학보>, 29(3), 25-41.
- 오미숙 · 광대영 (2014). 여행업 종사자의 외부교육훈련 참가의도에 영향을 미치는 요인. <관광연구저널>, 28(6), 167-179.
- 왕경수 · 김현영 (2009). 인구통계학적요인과 교육훈련 인식이 직무만족도와 조직몰입도에 미치는 영향. <기업교육과 인재연구>, 11, 39-57.
- 이동선 (2017). 조직문화와 조직특성이 조직몰입과 조직스트레스에 미치는 영향-성별의 조절효과를 중심으로. <인적자원관리연구>, 24(4), 83-104.
- 이상준 (2012). 비정규직 직업훈련효과 추정과 민감도 분석. <응용통계연구>, 25(1), 163-181.
- 이영민 (2012). 중소기업 근로자의 교육훈련 참여 결정요인 분석. <산업교육연구>, 25, 1-16.
- 이영민 · 임정연 (2015). 중소기업 근로자의 교육훈련 미참여 영향요인 분석. <기업교육과 인재연구>, 17, 81-106.
- 이준호 (2011). 기업 내 교육훈련이 조직생활과 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 서울: 고려대학교 노동대학원 석사학위논문.
- 이형주 (2010). 호텔 조직구성원의 교육훈련에 따른 동기부여가 조직 유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 단국대학교 대학원 석사학위논문.
- 이혜경 · 이수용 · 고아라 (2017). 패널데이터모형을 활용한 장애인 직업재활시설 근로장애인의 임금결정요인 연구. <특수교육재활과학연구>, 56(3), 615-634.
- 장철호 (2012). 호텔기업의 조직사회화전략이 조직사회화 및 조직적응에 미치는 영향. 호남대학교 박사학위논문.
- 전현정 · 정혜원(2017). 경향점수 매칭을 활용한 기업의 교육훈련이 근로자의 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향 분석. <교육학연구>, 55, 97-123.
- 조경호 (1993). 한국공무원의 조직몰입도 결정요인에 관한 연구: 선형구조 모형의 적용. <한국행정학보>, 27(4), 1203-1226.
- 진혜원 (2013). 기업 교육훈련에서 경력지향성과 조직몰입, 전이동기 간에 있어 조직지원의 매개효과 검증. 이화여자대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최명원 (2018). 교육훈련 투자가 이직률 및 조직성과에 미치는 영향: 다집단 분석. <기업교육과 인재연구>, 20(1), 113-141.
- 최우재 (2015). 인적자원개발이 성과에 미치는 영향: 조직변화의 조절효과를 중심으로. <기업경영연구 (구 동남경영연구)>, 61, 71-85.
- 최윤정 (2007). 멘토기능이 직무유형에 따라 조직적응에 미치는 영향에 관한 연구. 이화여자대학교 석사학위논문.
- 최효규 · 이영구 (2008). 중소기업의 인적자원개발이 종업원의 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. <상업교육연구>, 20, 87-104.
- 한창선 (2014). 성인 취업자의 직업교육훈련 참여의사 결정요인에 관한 연구. 미간행 가톨릭대학교 일반대학원 석사학위논문.
- 홍세희 · 유숙경 (2004). 다변량 고차 잠재 성장모형을 이용한 내외통제성과 학업성취의 중단관계 분석. <교육평가연구>, 17, 131-146.
- Bassi, L. J., & Van Buren, M. E. (1999). Sharpening the leading edge. *Training & Development*, 53,

23-32.

- Benson, G. S. (2006). Employee development, commitment and intention to turnover: a test of 'employability' policies in action. *Human Resource Management Journal*, 16, 173-192.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological bulletin*, 107(2), 238-246.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equations models* (pp. 136-162). Newbury Park, CA: Sage.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative science quarterly*, 533-546.
- Chew, J., & Chan, C. (2008). Human resource practices, organizational commitment and intention to stay. *International Journal of Manpower*, 29(6), 503-522.
- Green, F., Felstead, A., Mayhew, K., & Pack, A. (2000). The impact of training on labour mobility: individual and firm level evidence from Britain. *British journal of industrial relations*, 38(2), 261-275.
- Hogan, R., Chamorro-Premuzic, T., & Kaiser, R. B. (2012). Employability and career success: bridging the gap between theory and reality. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 6, in press.
- Janssen\*, O. (2004). The barrier effect of conflict with superiors in the relationship between employee empowerment and organizational commitment. *Work & Stress*, 18(1), 56-65.
- Kraiger, K., McLinden, D., & Casper, W. J. (2004). Collaborative planning for training impact. *Human Resource Management*, 43(4), 337-351.
- Marchiori, D. M., & Henkin, A. B. (2004). Organizational commitment of a health profession faculty: Dimensions, correlates and conditions. *Medical Teacher*, 26(4), 353-358.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage.
- Meyer, J. P., & Smith, C. A. (2000). HRM Practices and Organizational Commitment: Test of a Mediation Model. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 17(4); 319-331.
- Moon, M. J. (2000). Organizational commitment revisited in new public management: Motivation, organizational culture, sector, and managerial level. *Public performance & management review*, 177-194.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-247.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1994). An examination of the psychometric properties and nomological validity of some revised and reduced substitutes for leadership scales. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 702.

- Salas, E., & Cannon-Bowers, J. A. (2001). The science of training: A decade of progress. *Annual Review of Psychology*, 52, 471-499.
- Sieben, I. (2007). Does training trigger turnover-or not? The impact of formal training on graduates' job search behaviour. *Work, Employment and Society*, 21(3), 397-416.
- Singer, J. D., & Willett, J. B. (2003). *Applied longitudinal data analysis: Modeling change and event occurrence*. N.Y.: Oxford. University Press.
- Tharenou, P., Saks, A. M., & Moore, C. (2007). A review and critique of research on training and organizational-level outcomes. *Human Resource Management Review*, 17(3), 251-273.
- Tucker, L. R., & Lewis, C. (1973). A reliability coefficient for maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika*, 38, 1-10.
- Voudouris, I. (2004). The use of flexible employment arrangements: some new evidence from Greek firms. *The International Journal of Human Resource Management*, 15(1), 131-146.
- West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). Structural equation models with nonnormal variables: Problems and remedies. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural Equation Modeling: concepts, Issues, and Applications* (pp.56-75). Thousand Oaks: Sage.
- Wright, P. M., & McMaha, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of Management*, 18(1), 295-320.

## The Relationship Between Participation of Education and Training and Organizational Commitment, Using Latent Growth Modeling Analysis

Mi-Hee Kim, Young-Min Lee

Sookmyung Women's University

The purpose of this study was to investigate the effect of workers' participation in education and training on organizational commitment. To achieve this purpose, the data from the fourth to the seventh wave of the Human Capital Corporate Panel (HCCP) survey was used, with 1,888 subjects selected as our study sample. To verify the research mode statistically, SPSS 22.0 and M-plus 8.0 software was used. Also, the latent growth modeling technique was performed as an analysis method. Study findings were as follows. First, the average frequency of both education and training participation as well as the organizational commitment was decreasing with time changing. Second, participation in education and training had a significant effect on organizational commitment. In addition, participation in education and training had a significant effect on the rate of change in organizational commitment. Third, the rate of change in participation in education and training had a significant effect on the rate of change in organizational commitment. From these findings, this study suggested practical policy alternatives to increase organizational commitment by increasing the participation of workers in education and training.

*Keywords: Education and Training Participation, Organizational Commitment, Potential Growth Model*