

노동정책연구
2018. 제18권 제4호 pp.77~104
한국노동연구원

연구논문

일터학습 참여활성화의 영향 요인에 대한 개인수준 실증연구*

심용보*

본 연구의 목적은 일터학습(형식학습, 무형식학습)의 참여활성화에 영향을 미치는 개인수준 요인들을 탐색하고 이러한 요인들과 직무능력 간의 인과관계와 더불어 이 관계에 대한 일터학습의 매개효과를 분석하는 것이다. 연구결과, 근로자들의 일터학습 참여실태는 전반적으로 낮은 수준에 머물러 있었다. 개인수준의 참여요인(학습의 자기결정성, 혁신행동 보상기대, 과업의 다양성, 팀원 간의 신뢰)들은 형식학습과 무형식학습의 참여에 정(+)의 영향을 미쳤으며 직무능력에 대해서도 정(+)의 영향을 미쳤다. 무형식학습은 종속변수인 직무능력에 대해서 유의미한 영향을 미쳤으나 형식학습은 영향을 미치지 못했다. 한편 참여요인들과 직무능력 간의 관계에서 일터학습의 매개효과를 보면 형식학습은 4개의 참여요인과 직무능력 간의 관계에서는 매개효과가 없는 것으로 나타난 반면, 무형식학습은 4개의 참여요인과 직무능력 간의 관계에서 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과를 볼 때 현재 인적자원개발 방식이 형식학습에 편중되어 있는 한국기업들은 무형식학습에 좀 더 많은 관심과 투자를 통하여 형식학습과 무형식학습이 균형 잡힌 일터학습 체계를 구축해야 할 것이다. 나아가 일터학습의 참여활성화 요인을 촉진할 수 있는 과업 및 조직구조, 인적자원관리, 인적자원개발에 대한 체계적인 변화가 필요하다고 하겠다.

핵심용어 : 일터학습, 형식학습, 무형식학습, 직무능력

논문접수일: 2018년 8월 17일, 심사의뢰일: 2018년 9월 3일, 심사완료일: 2018년 10월 17일

* 이 논문은 2018년도 한남대학교 학술연구조성비의 지원을 받아 연구한 것이다.

** 한남대학교 경영학과 부교수(simyong77@naver.com)

I. 서론

최근 일터에서는 기업의 인적자원개발에 대한 투자와 함께 근로자 스스로 고용가능성을 높이기 위한 평생학습 노력이 강조되고 있다. 그 이유는 현재 기업을 둘러싼 기술적, 시장적, 법/제도적인 경영환경이 급격하게 변화하고 있기 때문이다. 과거 기업들은 안정적인 경영환경에서 소품종 대량생산 패러다임 하에 대규모 라인생산체제와 저숙련 인력을 결합하여 규모의 경제와 저원가라는 독점적 우위를 확보했다. 이러한 경영환경 하에서 기업의 인적자원개발은 입사 시 집체식 오리엔테이션 교육 및 작업현장의 단기간 직무훈련(OJT)을 통해 근로자에 대한 최소한의 교육/훈련을 실천하는 것으로 일반화되었다. 반면에 1980년대 들어서면서 기업들은 치열한 시장경쟁과 급격한 기술변화에 직면하여 불안정한 경영환경에서 생존, 성장해야 하는 적자생존 상황을 맞이하게 된다. 이러한 상황에 직면한 기업들은 변화무쌍한 고객의 욕구를 신속히 충족시키기 위해 다품종 소량생산 패러다임하에 유연한 조직과 고숙련 인력을 결합하여 차별화라는 경쟁우위를 시도하기 시작했고, 나아가 새로운 경영방식에 적합한 인력을 확보/육성하기 위하여 다양한 인적자원개발 방법들을 시도하기 시작하였다(Appelbaum & Batt, 1994; Carliner, 2013; Garavan, 1991). 한편 기업의 인적자원개발 혁신이라는 맥락 속에서 학계는 훈련의 고비용, 훈련 시 현장인력운용의 어려움, 업무/훈련 내용 간 괴리 등등 기존의 주입식, 집체식 교육훈련 방식의 문제점을 지적하며 일터학습, 학습조직, 무형식학습, 실천학습 등 자기 주도적이며 일과 학습이 시공간적으로 융합된 새로운 인적자원개발 방식에 대한 연구들을 발전시켜 왔다(배을규 외, 2011; 안동윤, 2006; 위영은·이희수, 2010; 이윤하·이기성, 2010; 정연순, 2005; 황영훈·김진모, 2014; Billett, 2004; Clarke, 2005; Ellinger, 2005; Engeström, 1999; Eraut, 2000, 2004; Fuller et al., 2005; Lave & Wenger, 1991; Marsick & Watkins, 1990, 2001; Nonaka, 1994; Skule, 2004).

본 연구에서는 새로운 인적자원개발 방식 중에서 일터가 곧 학습의 장이라는

일터학습(workplace learning)이라는 개념에 주목하고자 한다. 흔히 일터학습이란 근로자들이 업무의 수행과정과 타인과의 상호작용 속에서 인지된 경험과 이에 대한 성찰을 토대로 업무수행에 필요한 지식을 형식적, 무형식적으로 습득해가는 과정이라 할 수 있다(Marsick & Watkins, 1990). 앞의 정의에서도 보듯이 일터학습의 선행연구들은 제도화된 주입식 위주의 형식학습보다는 자기 주도적이며 비공식적인 무형식학습에 초점을 두고 있다. 또한 선행연구에서는 분석수준을 개인/집단/조직수준으로 나누어 일터학습과 관련 변수(주로 일터학습을 활성화하는 요인과 일터학습에 영향을 받는 성과변수) 간의 관계를 탐색하였는데, 대부분의 선행연구들은 일터학습이 실천되는 양상이 개인/집단수준에서 분석한 질적 연구들로 편향되어 있다(위영은·이희수, 2010; 정연순, 2005; Crouse et al., 2011; Ellinger, 2005). 물론 조직수준에서 일터학습과 관련 변인 간의 관계를 분석하여 기업들의 일터학습 실천에 직접적인 함의를 제공한 연구들도 존재한다(박선민·박지혜, 2012; 심용보, 2018; 안동윤, 2006; Billett, 2004; Fuller et al., 2005; Skule, 2004; Unwin et al., 2007). 하지만 일터학습 자체가 개인수준에서 발생되며 근로자가 일터에 대한 다양한 지식을 구성해가는 적극적인 학습과정을 파악하기 위해서는 우선적으로 개인수준에서 일터학습과 관련 변수에 대한 연구가 필요하다고 하겠다(문세연, 2010; Bednall et al., 2014)

따라서 본 연구는 개인이라는 분석수준에서 일터학습 참여활성화에 영향을 미치는 요인들을 탐색하고 나아가 이러한 요인들과 직무능력 간의 관계, 그리고 이 관계에서 일터학습 하위유형인 형식학습과 무형식학습의 매개효과를 분석하고자 한다. 본 연구에서는 위의 목적을 달성하기 위해 2015년 한국직업능력개발원의 6차 인적자본기업패널조사의 통계자료에서 근로자 10,069명의 응답치를 선택하여 통계적 검증을 하였다. 본 연구의 내용은 다음과 같이 구성되었다. 제Ⅱ장에서는 국내외 선행연구들의 고찰을 통해 일터학습 참여활성화에 영향을 미치는 개인수준의 요인이 무엇인가를 살펴보겠다. 제Ⅲ장에서는 본 연구의 가설과 모형을 설정하고 일터학습을 비롯한 주요 변수들의 측정방식 및 표본선정 방법을 제시하겠고, 제Ⅳ장에서는 기술통계분석과 회귀분석을 통해 한국기업 근로자의 일터학습 참여실태를 비롯하여 개인수준의 참여활성화 요

인과 일터학습 그리고 직무능력 간의 관계에 대한 가설을 검증하겠다. 제V장에서는 검증 결과를 요약하고 본 연구의 의의 및 한계에 대해 논하겠다.

II. 선행연구 고찰

1. 일터학습의 정의 및 특징에 대한 선행연구들

사실상 일터와 학습을 시공간적으로 통합하고자 하는 이론적 시도는 1930년대 성인의 학습과정을 연구했던 경험학습이론과 실천공동체에 대한 참여를 중시했던 사회문화적 학습이론에서부터 시작되었다. Dewey(1938)의 경험학습이론에 의하면 성인이 경험으로부터 지식을 구성하기 위해서는 구체적인 경험과 함께 이에 대한 반성적 성찰이 필요하며 이를 통해 자신의 사고, 행동을 발전시킨다고 하였다. 한편 Vygotsky(1978)의 사회문화적 학습이론에 따르면 인간이라는 주체는 물질적, 상징적 도구를 통해 동기를 유발하는 객체에 자신의 목적의식적인 노동을 가하게 되며, 특히 이 과정에서 사회문화적 기원을 가진 상징적 도구(언어, 문화 등등)의 도움을 받아 자신의 지식을 적극적으로 재구성하게 된다. 또한 그는 근접발달영역(zone of proximal development)과 비계설정(Scaffolding)이라는 개념을 통해 학습자의 학습과정에서 교수자와의 사회적 상호작용이 필요함을 강조하였다. 그 후 일터학습이라는 개념은 성인학습이론에서 지속적으로 제기되다가 1990년대 들어 Marsick & Watkins(1990)의 무형식 학습에 대한 연구에 의해 대중적으로 이슈화되었다. 그 후 현재까지 일터학습론의 영역에서는 수많은 이론, 실증연구들이 촉발되어 연구자마다 일터학습에 대한 상이한 개념과 이론틀로 다양화되었다(Billett, 2004; Ellinger, 2005; Eraut, 2004; Lohman, 2005; Sambrook, 2005).

우선 Marsick & Watkins(1990)의 선도적 연구를 보면 일터학습 유형은 크게 형식학습(formal learning)과 무형식학습(informal learning) 그리고 우연학습(incidental learning)으로 구분된다. 형식학습은 제도적 지원 하에, 강의실에서, 높게 구조화된 교육내용을 주입식으로 하는 학습이며, 무형식학습은 제도적 지

원을 받기도 하지만 일상생활에서 발생되며, 학습내용이 비구조화되어 있고 주로 학습자의 주도하에 이루어지는 학습이다. 한편 우연학습은 무형식학습의 하위범주로, 업무수행, 타인과의 상호관계, 조직문화 감지, 시행착오 등 다른 행동의 부산물로 무의식 중에 이루어지는 학습이다. 이들의 연구(2001)에 의하면 무형식학습과 우연학습은 직면한 상황으로부터의 학습 촉발 → 자극 및 경험에 대한 해석 → 해결대안 모색 → 학습전략 구성 → 목적의식적 실천 → 의도된 또는 의도치 않은 결과에 대한 성찰 → 학습된 교훈 → 맥락에 대한 인식틀 재구성이라는 순환적 학습과정을 반복함으로써 이루어진다. 이러한 순환과정에서 가장 중요한 지점은 일터맥락에 대한 인식틀(*framing the business context*)로서, 이는 현재의 경험을 해석할 수 있는 과거의 기반이 되며, 동시에 현재의 경험학습을 통한 새로운 지식 재구성의 결과물이기도 하다.

반면에 Billett(2002)는 Marsick & Watkins에 의해 이슈화된 무형식학습이라는 개념이 사실상 높게 구조화된 기업조직과 업무흐름 그리고 이로부터 발생하는 일터학습의 구조화된 특징을 시야에서 가릴 가능성을 비판하며, 오히려 일터에서의 학습을 제대로 이해하기 위해서는 일터교육학(*workplace pedagogy*)이라는 개념이 필요함을 주장하였다. 그에 의하면 일터교육학의 3가지 주요범주는 작업 활동으로의 참여(*participation in work activities*)와 작업에 대한 지원된 학습(*guided learning at work*) 그리고 전이를 위한 지원된 학습(*guided learning for transfer*)으로 나뉜다(Billett, 2004). 우선 작업 활동으로의 참여라는 범주는 근로자가 작업하는 과정에서 발생하는 경험과 성찰 그리고 다른 근로자에 대한 관찰을 통해 스스로 직무능력을 발전시키는 개인적 학습과정을 말한다. 하지만 일터에서는 근로자 스스로 해결할 수 없는 고난도 작업이 있으며, 또한 일터에 배태되어(*embedded*) 쉽게 인식할 수 없는 사회문화적인 실천(*social and cultural practice*)에 필요한 지식들이 있다. 따라서 일터에서 근로자들은 작업에 대한 지원된 학습을 통해 숙련근로자의 직접적, 간접적 지원을 받는 과정에서 높은 수준의 전문지식을 발전하게 된다. 전이를 위한 지원된 학습이라는 범주는 근로자가 기존과는 상이한 상황 및 작업에 직면하여 숙련근로자 또는 외부전문기관의 공식적 지원을 통해 기존 경험과 지식을 새롭게 성찰하고, 그 결과 좀 더 일반적인 지식으로 확장해가는 학습을 말한다. 나아가 그는

일터에서 생기는 다양한 요인(기업의 경영전략, 생산방식, 고용형태, 과업설계 방식 그리고 노조의 영향, 작업집단의 관행 등)으로 인해 근로자의 고용형태, 성, 민족이라는 속성에 따라 일터학습의 참여기회가 불평등하게 분배되고 있음을 주장하였다. 따라서 일터에서 일터교육학이 제대로 구축되기 위해서는 근로자 개인의 학습 책임과 노력만으로는 불가능하고 기업의 적극적인 학습기회 부여, 즉 일터에서의 학습에 대한 공정한 지원체계(workplace affordance)가 근로자에게 부여되어야 함을 지적하였다. 또한 Sambrook(2005)의 연구에 의하면 기업이 실천하는 인적자원개발은 크게 일터 바깥에서의 제도화된 학습(learning outside work)과 일터 내에서 실시되는 형식학습(learning at work) 그리고 일터 내 업무수행 과정에서 발생하는 무형식학습(learning in work)으로 구분된다. 그에 의하면 일터학습(work-related learning)이란 일터 내에서 실시되는 형식학습과 일터 내 업무수행 과정에서 발생하는 무형식학습 2가지를 포함하는데, 전자의 경우 일과 학습이 분리되었다는 특징을, 후자의 경우 일과 학습이 분리되지 않았다는 특징을 지닌다.

한편 Eraut(2004)는 일터학습에서의 인지과정에 주목하여 근로자의 경험과 성찰에 의해 다양한 유형의 지식이 구성되는 과정을 분석하였다. 우선 그는 일터 학습이론에 널리 확산된 형식-무형식 학습이라는 이분법적 사고(dichotomies)를 비판하며 오히려 일터학습에는 학습의 형식성을 기준으로 하여 단일차원에서 양 극단에 강한 형식-무형식 학습유형들이 존재하며, 중간에는 혼합적(hybrid) 학습유형이 존재함을 주장하였다. 또한 그는 일터학습의 유형을 의도성의 수준(level of intention)에 따라 암묵적 학습(implicit learning)과 반응적 학습(reactive learning) 그리고 의도적 학습(deliberative learning)으로 구분하였다. 암묵적 학습은 우연학습과 비슷한 개념으로, 의도하지 않았지만 일상의 경험으로부터 부지불식중에 실천지식을 획득하는 학습이며, 반응적 학습은 의도되었지만 행동도중에 발생되어 깊게 사고할 시간이 없는 학습을, 그리고 의도적 학습은 명확한 학습목표 하에 충분한 시간을 두고 문제해결을 위한 지식을 구성하는 학습을 말한다. 그는 앞서 살펴본 3가지 학습유형과 현재 이루어지는 학습의 시간적 초점(과거 에피소드-현재 경험-미래 행동)이 상호 교차되어 근로자들에 의해 다양한 학습결과와 지식들이 구성될 수 있음을 보여주었다.

앞서 살펴보았듯이 선행연구에서는 자신이 처한 관점에 따라 일터학습의 정의 및 특징을 다양하게 분석하였다. 하지만 본 연구는 일터학습에 대한 선행연구들이 다음과 같이 공통적인 핵심개념들을 공유하고 있다고 본다(문세연, 2010; 배을규, 2007; 심용보, 2018; Billett, 2004; Eraut, 2004; Manuti, 2015; Marsick & Watkins, 2001). 첫째, 일터학습에 대한 선행연구들은 경험학습이론에 기반을 두어 경험과 이에 대한 성찰을 강조하고 있다. 근로자들은 일터의 업무수행 과정에서 시행착오와 노력이라는 경험을 통해 자기주도적인 학습을 시작하게 된다. 또한 근로자들은 업무경험에 대한 성찰을 통해 단순히 경험에 대한 기억을 양적으로 축적하는 것이 아닌, 새로운 맥락에서 새로운 인지적 틀을 발전시키게 된다. 둘째, 일터학습에 대한 선행연구들은 사회문화적 학습이론에 기반을 두어 타인과의 사회적 상호작용을 중시한다. 일터에서 발생된 문제는 근로자가 개인적으로 해결하기도 하지만 대부분의 문제는 상사 및 동료와의 사회적 상호작용을 통해 집단적으로 해결되며, 특히 난해한 업무에 대한 지식과 숨겨진 조직맥락에 대한 암묵적 지식은 선임근로자 및 전문가와의 상호작용과 지원에 의해 획득하게 된다. 따라서 본 연구에서는 선행연구에 근거하여 일터학습을 ‘일터의 업무수행 과정에서 근로자 주도하에 동료, 상사와의 상호작용을 하며, 업무수행에 필요한 도구적 지식, 조직맥락에 대한 의사소통적 지식 그리고 자기개발능력에 대한 성찰적 지식을 습득하는 형식적, 무형식적 학습’이라 정의하겠다.

2. 일터학습과 관련변수에 대한 선행연구들

가. 일터학습 참여를 촉진하는 개인수준의 요인들

일터학습의 참여활성화에 영향을 미치는 요인은 분석수준에 따라 개인/집단/조직이라는 3가지 수준의 요인들로 구분된다. 선행연구에 의하면 개인수준의 요인으로는 근로자의 인구통계적 특성, 심리적 특성, 학습동기, 학습전략 등을, 집단수준의 요인으로는 조직구성원 간의 사회적 상호작용인 상사와 동료의 지원, 사회적 네트워크 등을, 그리고 조직수준의 요인으로는 무형식학습을 촉진하는 맥락으로서, 과업의 조직화와 분배, 최고경영자의 학습지향리더십, 분권화

와 의사소통, 인적자원관리, 학습문화 등을 들 수 있다(박종선·김진모, 2011; 문세연, 2010; 위영은·이희수, 2010; 이민영, 2013; 정연순, 2005; Clarke, 2005; Ellinger, 2005; Eraut, 2004; Jeon & Kim, 2012; Lohman, 2005; Sambrook, 2005; Skule, 2004). 하지만 작업현장에서 이러한 3가지 수준의 요인들은 동시에 근로자의 일터학습 과정에 영향을 주며 또한 수준별 요인 간의 상호작용도 발생한다. 본 연구의 목적이 개인수준에서 일터학습과 관련변수 간의 관계를 보는 것이므로 이하에서는 개인수준의 선행연구에 집중하여 근로자의 일터학습 참여활성화 요인에 대해 살펴보겠다.

우선 Engeström(1999)의 연구에 의하면 주체는 객체로부터 오는 자극 또는 동기에 의해 목적의식적인 활동을 가하여 원하는 결과물을 획득한다. 이 과정에서 인간이라는 주체의 독특한 특징은 사회적 기원을 가지는 물질적 도구(연장, 기계)와 정신적 도구(언어, 상징)를 매개하여 객체에 활동과 영향을 주게 된다는 점이다. 특히 인간들은 정신적 도구를 통해 집단화된 인간 간의 사회적 상호작용(공동체, 규칙, 역할분담)을 하여 결과물을 획득하고 나아가 확장학습(expansive learning)을 하게 된다. 결국 그의 연구에서 주체의 학습에 영향을 미치는 요인들로는 우선 동기를 유발하는 객체라는 과업요인, 주체의 목적의식적 의도라는 내재적 동기요인, 결과물의 공정한 분배를 위한 규칙이라는 외재적 동기요인, 공동체에서 역할분담에 기반을 둔 타인과의 상호작용을 의미하는 관계적 요인으로 구분될 수 있다.

Eraut(2004)의 경우 일터에서 무형식학습에 영향을 미치는 개인수준의 요인을 학습요인(learning factor)이라 칭하였다. 학습요인에는 도전적인 업무, 지원과 피드백, 자신감과 몰입이라는 3가지 하위요인이 있는데, 여기서 가장 중요한 하위요인은 자신감과 몰입으로, 무형식학습의 시작이 근로자의 학습의지로부터 시작되기 때문이다. 이와 함께 근로자의 무형식학습을 촉진하는 요인으로는 일터학습의 풍부한 내용(workplace curriculum)을 포함하는 도전적인 업무와 이러한 업무를 성공적으로 수행하는 데 필요한 타인으로부터 지원이다. 즉 학습요인인 자신감과 도전적인 업무 그리고 타인으로부터의 지원은 서로 긴밀한 상호작용 속에서 개인수준에서의 무형식학습을 촉진하게 된다. Sambrook(2005)는 일터학습에 영향을 미치는 요인을 조직적, 기술적, 개인적 요인으로 구분하

여 사례연구를 수행하였다. 분석결과 다음과 같은 개인적 요인, 즉 학습에 대한 책임감, 학습동기, 학습여유시간, 학습된 정보통신기술, 학습자의 자신감이 일터학습의 활성화에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 한편 문세연(2010)은 무형식학습에 영향을 미치는 개인수준의 요인으로 학습동기, 학습전략, 대인관계, 직무특성을 꼽았다. 그의 연구에 의하면 학습동기 요인은 성과지향성, 학습지향성, 학습효능감, 과제가치로, 학습전략 요인은 정교화, 조직화, 시연, 점검, 계획, 조절로, 대인관계 요인은 대인관계 기회, 대인관계 범위로, 직무특성 요인은 과업다양성, 과업자율성, 업무부담으로 구분되었다. 분석결과 근로자의 학습동기 요인, 학습전략 요인, 대인관계 요인은 무형식학습을 통한 지식 획득에 정(+)의 영향을 미쳤으나 직무특성 요인은 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 앞서 살펴본 대표적인 선행연구 외에도 무형식학습 활성화 요인에 대한 다수의 연구들이 이루어졌는데, 가령 Kim & McLean(2014)의 연구에서는 자신감, 전문성에 대한 관심, 변화에 대한 인내심, 이전 경험, 전문적 능력, 직무만족을, Jeon & Kim(2012)의 연구에서는 개인수준의 요인을 과업특성, 기업 특유의 지식, 직무만족으로 구분하여 이러한 3가지 요인이 무형식학습의 활성화에 정적(+)인 영향을 미침을 실증하였다.

나. 일터학습과 성과 간의 관계

일터학습과 성과 간의 관계와 관련한 선행연구들은 근로자의 일터학습에 대한 참여 노력과 지식/직무능력/태도라는 인적자원성과 간의 관계를 분석한 개인수준의 연구와 기업의 일터학습 투자 및 활성화 정도와 기업성과 간의 관계를 분석한 조직수준의 연구로 구분해 볼 수 있다(Tharenou et al., 2007). 다수의 연구들은 무형식학습의 자기주도적, 비제도적 속성으로 인해 주로 개인수준에서 일터학습과 인적자원성과 간의 관계를 분석하였다(배을규 외, 2011; 문세연, 2010; 신은경, 2012; 차유석·이기은, 2014; 황영훈·김진모, 2014; Clarke, 2005; Rowden & Ahmad, 2000).

우선 Marsick & Watkins(1990)에 의하면 일터학습의 결과로 발생하는 지식은 도구적 지식, 의사소통적 지식, 성찰적 지식과 같이 3가지로 구분된다. 일터에서 근로자들은 일에 대한 학습을 통해 업무수행과 관련된 도구적 지식을 습

득하게 되고 조직에 대한 학습을 통해 조직에서 생활하는 데 필요한 의사소통적 지식을 습득하게 되며, 개인에 대한 학습을 통해 자기 효능감, 자아에 대한 성찰적 지식을 습득하게 된다. 그리고 Clarke(2005)는 무형식학습과 이를 촉진하는 요인 그리고 성과 간의 관계에 대해 양적 분석을 시도하였다. 그는 일터 학습을 교육, 훈련과 같은 형식학습 유형과 시행착오, 관찰, 독서, 직무순환과 같은 개별적 무형식학습 유형 그리고 감독, 코칭/멘토링, 학습포럼, 팀미팅과 같은 집단적 무형식학습 유형으로 구분하였고 이러한 일터학습의 유형들이 각각 문제해결, 변화경영, 자기주도적 학습, 정보획득과 같은 절차적 지식의 획득에 미치는 영향관계를 분석하였다. 분석결과 근로자의 형식학습과 집단적 무형식학습은 절차적 지식의 획득에 유의미한 영향을 미치지 못하였고 다만 개별적 무형식학습만이 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 Rowden & Ahmad(2000)는 말레이시아 기업을 대상으로 일터학습을 형식학습, 무형식학습, 우연학습으로 구분하고 각각의 학습유형이 직무만족과 어떠한 상관관계를 가지는가를 조사하였다. 분석결과 무형식학습 유형이 형식학습과 우연학습 유형에 비해 직무만족과 가장 강한 정(+)의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다.

한편 국내에서 수행된 선행연구를 보면, 문세연(2010)은 무형식학습의 유형을 대화/질문, 정보검색, 업무활동에서의 시행착오, 개인적 성찰로 구분하고 근로자들의 무형식학습 참여를 통해 업무에 관한 지식, 조직적응 및 맥락에 대한 이해, 관계형성을 위한 지식, 자기개발능력을 획득한다고 보았다. 또한 배을규 외(2011)는 무형식학습의 구성요소를 타인과의 학습, 외부탐색, 자기성찰로 구분하고 무형식학습과 학습전이 간의 관계에서 사회적 네트워크의 조절효과를 살펴보았다. 분석결과 중에서 타인과의 학습과 자기성찰이 학습전이에 직접적인 정(+)적 영향을 미쳤으며, 자기성찰은 유의미한 영향이 없는 것으로 나타났다. 또한 사회적 네트워크는 타인과의 학습과 학습전이 간의 관계에만 조절효과를 보이는 것으로 나타났다. 신은경(2012)은 무형식학습 유형을 학습기회 탐색, 타인과의 학습, 외부자원 활용, 성찰로 구분하고 각각의 무형식학습 유형이 근로자의 서술적 지식과 절차적 지식에 미치는 영향을 분석하였다. 분석결과 무형식학습의 4가지 유형 모두 서술적 지식과 절차적 지식에 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 황영훈·김진모(2014)는 연구개발분야 인력을 대상으로

로 학습지원환경/학습동기와 무형식학습 활성화 그리고 연구개발성과 간의 영향관계를 분석하였다. 분석결과 학습지원환경과 학습동기는 무형식학습에 정(+)적 영향을, 그리고 학습지원환경/학습동기와 연구개발성과 간의 관계에 있어 무형식학습은 완전한 매개효과를 보였다. 한편 차유석·이기은(2014)은 중소기업을 대상으로 일터학습과 직무태도 간의 인과관계를 분석하였다. 일터학습의 유형은 형식학습, 무형식학습, 우연학습으로 그리고 직무태도는 조직몰입, 직무만족, 이직의도로 구분하여 회귀분석을 한 결과, 형식학습과 우연학습만이 조직몰입/조직만족에 정(+)적 영향을 미치는 것으로, 그리고 형식학습만이 이직의도에 부(-)적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Ⅲ. 가설설정 및 연구방법

Eraut(2004)와 Engeström(1999)의 연구에 의하면 일터학습 참여활성화를 촉진시키는 개인수준의 요인들은 근로자의 학습동기요인, 업무경험이라는 과업요인, 상사/동료로부터의 지원이라는 관계요인으로 구분된다. 본 연구에서도 이들 선행연구에 기반을 두어 독립변수인 일터학습 참여활성화 요인을 동기요인과 과업요인 그리고 관계요인 3가지로 구분하였다. 동기요인의 경우 자기결정이론(self-determination theory)에 의하면 학습활동 자체가 좋아서 하는 내재적 학습동기(intrinsic motivation)와 다른 목적(보상, 칭찬 등)을 위한 수단으로 행하는 외재적 학습동기(extrinsic motivation)로 구분되며 두 가지 학습동기는 상호배타적 관계가 아니라 상보적 관계인 것으로 나타났다(양미경, 2012; Deci et al, 2006). 따라서 본 연구에서도 이들 선행연구에 기반하여 동기요인을 두 가지로 구분하여 내재적 동기요인으로는 학습의 자기결정성을, 외재적 동기요인으로는 혁신행동 보상기대를 설정하였고 과업요인으로는 과업의 다양성을, 그리고 관계요인으로는 팀원 간의 신뢰를 선택하였다.

또한 Clarke(2005)의 일터학습과 습득지식 간의 관계에 대한 연구에 의하면 일터학습은 형식학습과 무형식학습으로 구분되며, 다시 무형식학습은 개별적 무형식학습 유형(시행착오, 관찰, 독서, 자기주도학습, 프로젝트수행, 직무순환)

과 집단적 무형식학습 유형(감독, 코칭/멘토링, 학습포럼, 팀모임)으로 분류된다. 따라서 본 연구에서도 매개변수인 일터학습을 크게 형식학습과 무형식학습으로 구분하여 개인수준의 4가지 참여요인과 일터학습 간의 인과관계를 살펴보고 나아가 독립변수인 참여요인과 종속변수인 직무능력 간의 관계에서 일터학습의 매개효과를 검증하고자 한다. 본 연구의 가설은 다음과 같다.

가설 1 : 개인수준 참여활성화 요인은 일터학습에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

- 1-1 : 학습의 자기결정성은 형식학습에 정(+적 영향을 미칠 것이다.
- 1-2 : 혁신행동 보상기대는 형식학습에 정(+적 영향을 미칠 것이다.
- 1-3 : 과업의 다양성은 형식학습에 정(+적 영향을 미칠 것이다.
- 1-4 : 팀원 간의 신뢰는 형식학습에 정(+적 영향을 미칠 것이다.
- 1-5 : 학습의 자기결정성은 무형식학습에 정(+적 영향을 미칠 것이다.
- 1-6 : 혁신행동 보상기대는 무형식학습에 정(+적 영향을 미칠 것이다.
- 1-7 : 과업의 다양성은 무형식학습에 정(+적 영향을 미칠 것이다.
- 1-8 : 팀원 간의 신뢰는 무형식학습에 정(+적 영향을 미칠 것이다.

가설 2 : 개인수준 참여활성화 요인은 직무능력에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

- 2-1 : 학습의 자기결정성은 직무능력에 정(+적 영향을 미칠 것이다.
- 2-2 : 혁신행동 보상기대는 직무능력에 정(+적 영향을 미칠 것이다.
- 2-3 : 과업의 다양성은 직무능력에 정(+적 영향을 미칠 것이다.
- 2-4 : 팀원 간의 신뢰는 직무능력에 정(+적 영향을 미칠 것이다.

가설 3 : 일터학습은 직무능력에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

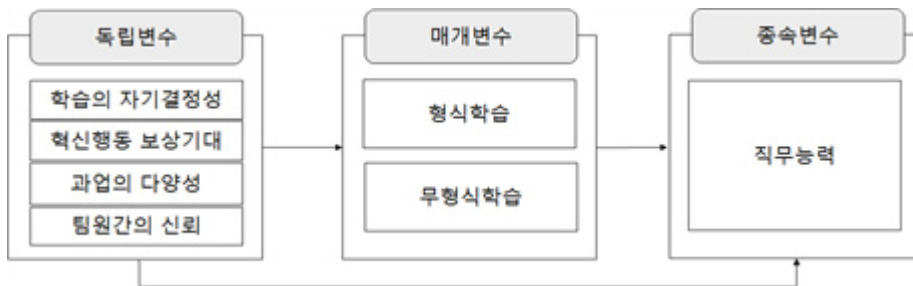
- 3-1 : 형식학습은 직무능력에 정(+적 영향을 미칠 것이다.
- 3-2 : 무형식학습은 직무능력에 정(+적 영향을 미칠 것이다.

가설 4 : 일터학습은 개인수준 참여활성화 요인과 직무능력 간의 관계를 매개할 것이다.

- 4-1 : 형식학습은 학습의 자기결정성과 직무능력 간의 관계를 매개할 것이다.
- 4-2 : 형식학습은 혁신행동 보상기대와 직무능력 간의 관계를 매개할 것이다.
- 4-3 : 형식학습은 과업의 다양성과 직무능력 간의 관계를 매개할 것이다.

- 4-4: 형식학습은 팀원 간의 신뢰와 직무능력 간의 관계를 매개할 것이다.
- 4-5: 무형식학습은 학습의 자기결정성과 직무능력 간의 관계를 매개할 것이다.
- 4-6: 무형식학습은 혁신행동 보상기대와 직무능력 간의 인과관계를 매개할 것이다.
- 4-7: 무형식학습은 과업의 다양성과 직무능력 간의 인과관계를 매개할 것이다.
- 4-8: 무형식학습은 팀원 간의 신뢰와 직무능력 간의 인과관계를 매개할 것이다.

[그림 1] 연구모형



본 연구에서는 개인수준에서 근로자의 일터학습 참여를 활성화시키는 요인을 파악하기 위해 2015년 한국직업능력개발원의 6차 인적자본기업패널조사 근로자용 설문자료를 활용하였다. 한국직업능력개발원의 6차 인적자본기업패널조사에서는 467개 기업체를 대상으로 인적자원개발에 대한 조직수준의 설문조사를 하고, 더불어 이 기업체에 소속된 10,069명의 근로자를 대상으로 개인수준의 설문조사를 하였다. 본 연구에서는 개인수준에서 취합된 10,069명 근로자의 응답치를 선택하여 활용하였다. 본 연구에서 활용한 근로자의 학력별, 직급별, 근속연수별, 고용형태별, 노조가입여부별, 성별 구성은 다음과 같다.

본 연구의 주요변수들은 다음과 같이 측정되었다. 첫째, 독립변수인 개인수준의 일터학습 참여활성화 요인은 동기요인으로 학습의 자기결정성과 혁신행동 보상기대를, 과업요인으로 과업의 다양성을, 관계요인으로 팀원 간의 신뢰를 선택하여 측정하였다. 학습의 자기결정성은 회사에서 제시된 학습프로그램에 대한 근로자의 자기주도적 참여결정 정도를 4점 척도로 측정하였고 혁신행동 보상기대는 학습을 통한 혁신행동이 보상받으리라는 근로자의 기대 정도를 5점 척도로 측정하였다. 과업의 다양성은 담당업무에서 예외적 상황이 발생되

〈표 1〉 표본 근로자의 구성

(단위: 개, %)

		인원	비율
최종학력	고졸	3,281	32.6
	전문대졸	1,735	17.4
	대졸	4,431	44.0
	대학원졸	595	5.9
직급	사원	4,407	43.8
	대리	1,496	14.9
	과장	1,333	13.2
	차장	1,083	10.8
	부장	850	8.4
	임원	124	1.2
	생산직 반장	769	7.6
근속연수	1~5년	2,106	20.9
	6~10년	2,820	28.0
	11~20년	3,324	33.0
	21~30년	1,448	14.4
	31년 이상	368	3.7
고용조건	비정규직	227	2.3
	정규직	9,838	97.7
노조가입	비조합원	7,950	79.0
	조합원	2,107	21.0
성별	여	2,102	20.9
	남	7,967	79.1
		10,069	100.0

는 정도를 4점 척도로 측정하였고 팀원 간의 신뢰는 팀 내 구성원 간의 신뢰 및 협동에 대한 근로자의 인지정도를 5점 척도로 측정하였다. 둘째, 매개변수인 일터학습은 형식학습과 무형식학습 2가지로 구분하여 근로자들이 참여했던 일터학습의 프로그램 개수로 측정하였다. 형식학습의 경우 기업이 제도화한 5가지 프로그램(집체식 사내교육, 집체식 사외교육, 인터넷교육, 우편통신훈련, 국내연수)에 대한 근로자의 참여 개수로 측정하였다. 반면에 무형식학습의 경우 이를 개별적 유형(현장훈련, 지식마일리지)과 집단적 유형(코칭/멘토링, 학습조

직, 품질분임조)으로 나누어 각각의 프로그램에 대한 근로자의 참여 개수로 측정하였다. 셋째, 종속변수인 직무능력은 근로자가 참여한 일터학습이 직무능력 향상에 기여한 정도를 4점 척도로 측정하였고 통제변수는 종속변수에 영향을 미칠 수 있는 인구통계적 변수인 학력, 직급, 근속연수, 정규직 더미(고용형태), 조합원 더미(노조가입여부), 남성 더미(성별)를 측정하였다. 본 연구에서 주요 변수의 구체적인 측정방법은 다음 <표 2>와 같다.

<표 2> 주요변수의 측정방법

		측정방법
독립 변수	학습의 자기결정성	학습프로그램 참여에 대한 근로자의 자기주도적 참여결정 정도(4점 척도, 1항목)
	혁신행동 보상기대	혁신행동이 보상받으리라는 근로자의 기대 정도(5점 척도, 1항목)
	과업의 다양성	담당업무에서 예외적 상황이 발생하는 정도(4점 척도, 1항목)
	팀원 간의 신뢰	팀원 간의 신뢰 및 협동에 대한 근로자의 인지정도(5점 척도, 1항목)
매개 변수	형식학습	근로자가 참여한 형식학습 프로그램 개수(총 5개) - 집체식 사내교육, 집체식 사외교육, 인터넷교육, 우편통신 훈련, 국내연수에 대한 근로자의 참여여부(2점 척도, 5항목)
	무형식학습	근로자가 참여한 무형식학습 프로그램 개수(총 5개) - OJT, 코칭/멘토링, 학습조직, 지식마일리지제, 품질분임조에 대한 근로자의 참여여부(2점 척도, 5항목)
종속 변수	직무능력	근로자가 참여한 일터학습이 직무능력 향상에 기여한 정도(4점척도, 10문항)
통제 변수	학력	근로자의 학력수준(8점 척도)
	직급	근로자의 직급수준(7점 척도)
	근속연수	근로자의 근속연수(2018년-입사연도)
	정규직 더미	근로자의 정규직/비정규직 여부(기준변수: 비정규직)
	조합원 더미	근로자의 노조가입여부(기준변수: 비노조원)
	남성 더미	근로자의 성별(기준변수: 여성)

IV. 실증결과

1. 기술통계분석 : 근로자의 일터학습 참여실태

한국기업의 근로자들이 일터학습에 참여하고 있는 실태를 보면 다음과 같다. 우선 형식학습의 경우 근로자들은 집체식 사내교육(66.8%)에 가장 많이 참여하였으며 다음으로는 집체식 사외교육(41.5%), 인터넷교육(38.4%), 우편통신훈련(16.6%), 국내연수(9%)의 순으로 참여하였다. 무형식학습에 대한 참여실태를 보면 근로자들은 OJT(30.8%)에 가장 많이 참여하였으며, 다음으로 코칭/멘토링(20.3%), 품질분임조(15.2%), 학습조직(10.9%), 지식마일리지(3.7%)의 순으로 참여하였다. 한편 근로자의 일터학습 참여실태를 학력별, 직급별로 구분하여 보면 학력의 경우 품질분임조를 제외한 모든 일터학습 프로그램에서 학력이 높을수록 참여율이 높은 것으로 나타났다. 또한 직급별로 구분해보면 모든 형식학습과 무형식학습의 프로그램에서 상위 직급일수록 참여율이 높은 것으로 나타났다. 근로자가 소속된 업종을 중심으로 일터학습의 실태를 살펴보면 전반적으로 제조업 근로자보다는 서비스업 근로자들이 대부분의 형식학습과 무형식학습에 높은 참여율을 보였다. 이를 좀 더 구체적으로 살펴보면 형식학습의 경우 금융업 근로자들이 다른 업종의 근로자에 비해 집체식 사내교육, 인터넷교육, 우편통신교육, 국내연수에서 상대적으로 높은 참여율을 보였고, 무형식학습의 경우 OJT, 코칭/멘토링, 지식마일리지에서는 금융업종 근로자들이, 품질분임조에서는 제조업종 근로자들이 가장 높은 참여율을 보였다.

주요변수들의 평균을 살펴보면 근로자들은 형식학습의 경우 총 5개의 프로그램 중에 평균 1.74개의 프로그램에 참여했고 반면에 무형식학습의 경우 총 5개의 프로그램 중에 평균 0.81개의 프로그램에 참여했다. 이러한 통계결과를 볼 때 한국기업에서 근로자들은 형식학습을 중심으로 인적자원개발을 하고 있으며 무형식학습의 경우 매우 낮은 수준의 참여를 하고 있는 것으로 나타났다. 근로자의 일터학습 참여에 영향을 미치는 개인수준의 요인을 살펴보면 학습의

〈표 3〉 근로자 특성별 일터학습 프로그램의 실시 비중

(단위 : %)

		형식학습					무형식학습				
		집체식 사내 교육	집체식 사외 교육	인터넷 교육	우편 통신 훈련	국내 연수	OJT	코칭 멘토 링	품질 분임 조	학습 조직	지식 마일 리지
전체	근로자	68.8	41.5	38.4	16.6	9.0	30.8	20.3	15.2	10.9	3.7
학 력	고졸	61.7	29.6	17.5	8.9	4.3	19.7	12.9	20.9	8.0	3.2
	학사	71.6	46.8	47.3	19.8	11.1	35.9	23.4	12.3	11.7	3.6
	석사	77.8	52.1	60.8	26.1	13.4	39.2	29.4	13.1	17.6	7.2
직 급	사원	66.7	36.8	33.1	14.2	8.0	29.1	18.3	13.2	9.6	3.0
	대리										
	과장	71.6	49.1	51.8	21.2	10.8	35.3	23.0	13.9	11.7	4.7
	차장 부장 임원	75.9	52.7	54.8	23.1	12.9	37.4	30.0	18.6	15.8	4.9
업 종	제조업	67.4	41.4	34.7	16.1	8.1	30.5	18.7	17.6	10.1	3.3
	금융업	82.1	41.3	79.3	30.5	24.9	39.8	31.7	0	14.6	7.1
	비금융										
	서비스업	74.4	42.7	52.3	15.2	11.0	29.5	28.8	2.1	15.2	5.4

자기결정성은 4점 만점에 1.87점, 혁신행동 보상기대는 5점 만점에 3.22점, 과업의 다양성은 4점 만점에 2.05점, 그리고 팀원 간의 신뢰는 5점 만점에 4점으로 나타났다. 종속변수를 보면 일터학습이 직무능력을 향상시킨 정도는 5점 만점에 2.7점으로 나타났다.

한편 변수 간의 상관관계를 살펴보면 형식학습과 무형식학습 간의 상관계수는 0.39(p<0.01)로 나타나 일터학습의 두 가지 유형 간에는 높은 상관관계가 있음을 알 수 있다. 독립변수와 형식학습과의 상관관계를 보면 학습의 자기결정성과의 상관계수는 0.22(p<0.01), 혁신행동 보상기대와의 상관계수는 0.22(p<0.01), 과업의 다양성과의 상관계수는 0.21(p<0.01), 팀원 간 신뢰와의 상관계수는 0.16(p<0.01)으로 나타났다. 독립변수와 무형식학습 간의 상관관계를 보면 학습의 자기결정성과의 상관계수는 0.16(p<0.01), 혁신행동 보상기대와의 상관계수는 0.21(p<0.01), 과업의 다양성과의 상관계수는 0.13(p<0.01), 팀원 간 신뢰와 상관계수는 0.18(p<0.01)로 나타났다. 일터학습과 직무능력 간의 상관관계

를 보면 형식학습의 경우 직무능력과의 상관계수가 0.16(p<0.01)으로 나타났으며, 무형식학습의 경우 직무능력과의 상관계수가 0.16(p<0.01)으로 나타났다. 일터학습과 통제변수 간의 상관관계를 보면 형식학습의 경우 학력, 직급, 근속연수, 정규직 더미, 남성 더미와는 정(+)의 상관관계를, 조합원 더미와는 부(-)의 상관관계를 보였다. 그리고 무형식학습의 경우 학력, 직급, 근속연수, 정규직 더미, 남성 더미와 정(+)의 상관관계를 보였다. 변수들의 기술통계량과 상관관계는 다음 <표 4>로 정리하였다.

<표 4> 주요변수의 기술통계와 상관관계

	평균	표준 편차	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. 형식학습	1.74	1.34												
2. 무형식 학습	0.81	1.10	0.39**											
3. 학습 자기 결정성	1.87	1.11	0.22**	0.16**										
4. 혁신행동 보상기대	3.22	0.82	0.22**	0.21**	0.16**									
5. 과업의 다양성	2.05	0.84	0.21**	0.13**	0.18**	0.14**								
6. 팀원 간 신뢰	4.00	0.66	0.16**	0.18**	0.11**	0.33**	0.10**							
7. 직무능력	2.70	0.66	0.16**	0.16**	0.16**	0.38**	0.14**	0.25**						
8. 학력	4.87	1.55	0.29**	0.12**	0.26**	0.10**	0.34**	0.08**	0.13**					
9. 직급	3.27	2.19	0.13**	0.10**	0.05**	0.08**	0.13**	0.14**	0.01	0.09**				
10. 근속연수	12.68	8.05	0.03**	0.08**	-0.07**	0.01	-0.08**	0.07**	-0.03**	-0.23**	0.49**			
11. 정규직 더미	0.98	0.15	0.04**	0.03*	0.02	0.00	0.03**	-0.01	-0.02*	0.03**	0.10**	0.07**		
12. 조합원 더미	0.21	0.41	-0.09**	0.01	-0.12**	-0.07**	-0.16**	-0.02	-0.06**	-0.33**	-0.01	0.24**	0.05**	
13. 남성 더미	0.79	0.41	0.10**	0.10**	0.05**	0.07**	0.16**	0.07**	0.07**	0.11**	0.27**	0.16**	0.10**	0.08**

주: **: p<.01 * : p<.05.

2. 가설검증

본 연구의 가설검증은 독립변수인 학습의 자기결정성, 혁신행동 보상기대, 과업의 다양성, 팀원 간의 신뢰가 근로자의 일터학습 참여활성화에 미치는 영향관계를 분석하는 것이며, 나아가 앞의 독립변수들과 직무능력 간의 인과관계 그리고 이 관계에 대한 일터학습의 매개효과를 분석하는 것이다. 본 연구의 매개효과분석은 Baron & Kenny(1986)의 검증방법을 중심으로 하되 Sobel test를 추가하여 좀 더 객관적인 매개효과를 교차분석하였다. 또한 회귀분석에 앞서 독립변수 간의 다중공선성을 분석하였는데, 학습의 자기결정성, 혁신행동 보상기대, 과업 다양성, 팀원 간의 신뢰의 분산팽창계수(VIF)가 각각 1.05, 1.18, 1.05, 1.16으로, 독립변수 간의 다중공선성 문제는 없는 것으로 나타났다.

첫째, 가설 1은 독립변수가 매개변수에 미치는 영향관계를 분석하는 것이다. 모형 1과 모형 2를 보면 독립변수인 학습의 자기결정성, 혁신행동 보상기대, 과업의 다양성, 팀원 간의 신뢰는 매개변수인 형식학습과 무형식학습의 참여활성화에 각각 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다(가설 1-1 지지, 1-2 지지, 1-3 지지, 1-4 지지, 1-5 지지, 1-6 지지, 1-7 지지, 1-8 지지). 독립변수의 매개변수에 대한 영향력을 보면 형식학습 참여활성화에는 혁신행동 보상기대($\beta=0.135$)와 학습의 자기결정성($\beta=0.105$)이, 그리고 무형식학습 참여활성화에는 혁신행동 보상기대($\beta=0.161$)과 팀원 간의 신뢰($\beta=0.098$)가 상대적으로 강한 영향을 미쳤다.

둘째, 가설 2는 독립변수와 종속변수 간의 인과관계를 파악하는 것이다. 모형 3을 보면 4가지 독립변수인 학습의 자기결정성, 혁신행동 보상기대, 과업의 다양성, 팀원 간의 신뢰는 종속변수인 직무능력에 대하여 정(+)적 영향을 미치는 것으로 나타났다(가설 2-1 지지, 2-2 지지, 2-3 지지, 2-4 지지). 종속변수에 대한 4가지 독립변수의 영향력을 상호비교하면 혁신행동 보상기대($\beta=0.301$)와 팀원 간의 신뢰($\beta=0.143$)가 다른 독립변수에 비해 종속변수인 직무능력에 대해 상대적으로 강한 영향을 미쳤다.

셋째, 가설 3에서는 매개변수가 종속변수에 미치는 영향관계를 파악하는 것이다. 모형 4를 보면 직무능력에 대해 무형식학습은 정(+)적 영향을 미치는 것

으로, 그리고 형식학습은 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다(가설 3-1 기각, 3-2 지지).

〈표 5〉 일터학습 관련변수 간의 관계 및 매개효과 검증

구분3		매개변수		종속변수	
		형식학습	무형식학습	직무능력	
		모형 1	모형 2	모형 3	모형 4
통제 변수	학력	0.063**	0.050*	0.089**	0.084**
	직급	-0.003	0.012	-0.034	-0.038
	근속연수	0.043	0.064**	0.007	0.001
	정규직 더미	-0.023	-0.007	0.026	0.026
	조합원 더미	0.010	-0.018	-0.007	-0.006
	남성 더미	0.006	0.012	-0.044	-0.044*
독립 변수	학습 자기결정성	0.105**	0.053*	0.048*	0.043
	혁신행동 보상기대	0.135**	0.161**	0.301**	0.284**
	과업 다양성	0.064**	0.071**	0.088**	0.081**
	팀원 간 협동/신뢰	0.084**	0.098**	0.143**	0.134**
매개 변수	형식 학습				0.012
	무형식 학습				0.099**
R ²		0.068	0.075	0.175	0.185
Adj.R ²		0.063	0.071	0.170	0.180
F-value		13.621**	15.208**	35.846**	31.923**
N		1,872	1,874	1697	1697

주: **: p<.01 * : p<.05.

정규직 더미 기준변수 ‘비정규직’, 조합원 더미 기준변수 ‘비조합원’, 남성 더미 기준변수 ‘여성’.

넷째, 가설 4는 일터학습의 매개효과를 파악하는 것이다. 모형 3을 보면 통제 변수와 함께 독립변수를 회귀식에 투입했을 때, 학습의 자기결정성, 혁신행동 보상기대, 과업의 다양성, 팀원 간의 신뢰의 표준화된 베타계수가 각각 0.048 ($p<0.05$), 0.301($p<0.01$), 0.088($p<0.01$), 0.143($p<0.01$)이었던 반면 모형 4에서 매개변수인 형식학습과 무형식학습을 추가적으로 투여한 경우 표준화된 베타 계수는 각각 0.043($p=0.057$), 0.284($p<0.01$), 0.081($p<0.01$), 0.134($p<0.01$)로 감소하였다. 앞의 통계결과를 해석해보면 형식학습의 경우 가설 3-1이 기각되었기 때문에 4가지 독립변수와 직무능력 간의 인과관계에서 형식학습은 매개효과가 없는 것으로 나타났다. 반면에 무형식학습의 경우 학습의 자기결정성과 직무능력 간의 인과관계에서는 완전매개효과가 있는 것으로, 그리고 혁신행동 보상기대, 과업 다양성, 팀원 간의 신뢰와 직무능력 간의 인과관계에서는 부분 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

한편 본 연구에서는 매개효과를 좀 더 객관적으로 분석하기 위해 Sobel TEST를 추가적으로 실시한 결과, 가설 4-1, 4-2, 4-3, 4-4는 Z값이 1.97 이하로 나와 매개효과가 없는 것으로, 가설 4-5, 4-6, 4-7, 4-8은 Z값이 1.97 이상으로 나와 매개효과가 있는 것으로 검증되었다(가설 4-1 기각, 4-2 기각, 4-3 기각, 4-4 기각, 4-5 지지, 4-6 지지, 4-7 지지, 4-8 지지).

〈표 6〉 Sobel test 결과

변수의 영향관계	Z값	유의확률
4-1. 학습 자기결정성 → 형식학습 → 직무능력	0.497	0.619
4-2. 혁신행동 보상기대 → 형식학습 → 직무능력	0.498	0.619
4-3. 과업 다양성 → 형식학습 → 직무능력	0.492	0.622
4-4. 팀원 간 신뢰 → 형식학습 → 직무능력	0.495	0.621
4-5. 학습 자기결정성 → 무형식학습 → 직무능력	2.044	0.041
4-6. 혁신행동 보상기대 → 무형식학습 → 직무능력	3.656	0.000
4-7. 과업 다양성 → 무형식학습 → 직무능력	2.556	0.011
4-8. 팀원 간 신뢰 → 무형식학습 → 직무능력	2.976	0.003

V. 결 론

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다. 우선 근로자들의 일터학습(형식학습, 무형식학습) 참여 실태는 전반적으로 낮은 수준에 머물러 있으며, 특히 무형식학습의 참여는 매우 저조한 수준이었다. 한편 회귀분석 결과, 개인수준의 참여활성화 요인(학습의 자기결정성, 혁신행동 보상기대, 과업의 다양성, 팀원간의 신뢰)들은 형식학습과 무형식학습의 참여에 정(+)의 영향을 미쳤으며, 직무능력에 대해서도 정(+)의 영향을 미쳤다. 무형식학습은 종속변수인 직무능력에 대해서 유의미한 영향을 미쳤으나 형식학습은 영향을 미치지 못했다. 한편 개인수준의 참여활성화 요인들과 직무능력 간의 관계에서 일터학습의 매개효과를 보면 형식학습은 4개의 참여활성화 요인과 직무능력 간의 관계에서는 매개효과가 없는 것으로 나타난 반면에 무형식학습은 4개의 참여활성화 요인과 직무능력 간의 관계에서 매개효과가 있는 것으로 나타났다.

본 연구의 이론적, 실천적 의의는 다음과 같다. 우선 본 연구가 지닌 이론적 의미는 한국직업능력개발원의 6차 인적자본기업패널조사라는 빅데이터를 통해 한국기업에서 근로자들의 일터학습 참여에 대한 전반적인 실태를 파악했으며, 나아가 선행연구에서 제시한 개인수준의 참여활성화 요인과 일터학습 그리고 직무능력 간의 영향관계를 일반화할 수 있었다는 점이다. 나아가 본 연구의 실천적 함의는 향후 복잡한 환경에서 한국기업이 생존·성장하기 위해서는 일터학습, 특히 무형식학습에 대한 관심과 투자를 높여야 한다는 점이다. 한국기업들은 과거 저원가 경영전략을 중심으로 위계적 관리방식과 대량생산방식 그리고 집체식 형식학습을 결합하여 유례없는 고도성장을 하였다. 하지만 현재의 치열한 경영환경은 한국기업으로 하여금 차별화 경영전략을 기초로 하여 분권적 경영방식과 맞춤형 생산방식 그리고 자기주도적 무형식학습 간의 결합을 요구하고 있다. 따라서 현재 인적자원개발방식이 형식학습에 편중되어 있는 한국기업들은 무형식학습에 좀 더 많은 관심과 투자를 통하여 형식학습과 무형식학습이 균형 잡힌 일터학습 체계를 구축해야 할 것이다. 또한 한국기업이 근로자

의 일터학습 참여를 활성화하기 위해서는 이들의 내재적, 외재적 동기요인과 과업요인, 관계요인을 촉진할 수 있는 과업/조직구조, 인적자원관리, 인적자원 개발에 대한 체계적인 변화를 시도할 필요가 있다.

한편 본 연구의 한계점은 일터학습을 촉진시키는 조직수준의 변인에 대한 탐색이 미흡했다는 점이다. 연구전략상 본 연구에서는 근로자의 형식학습과 무형식학습 참여에 영향을 미치는 개인수준의 변인에 집중했다. 그러나 일터학습이 기업 전반에 걸쳐 활성화되기 위해서는 조직수준의 요인들(최고경영진의 학습지향 리더십, 혁신적 기업문화, 분권적 조직구조, 몰입형 인적자원관리 등등)이 매우 필요하다. 특히 무형식학습은 일터에서 근로자들이 상호협력 하에 업무를 수행하는 과정에서 경험적이며 비구조적으로 발생되기 때문에 학습을 촉진시키는 조직적 맥락이 매우 중요하다. 다만 연구방법에 있어 기존 선행연구들의 문제는 개인수준의 연구와 조직수준의 연구들이 각각 따로 진행되었다는 점이다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 추후 연구에서 일터학습에 영향을 미치는 개인수준의 변인과 조직수준의 변인을 동시에 하나의 회귀모형에서 분석할 수 있는 다층수준 분석(Multilevel Data Analysis)이 필요하다고 하겠다.

참고문헌

- 문세연(2010). 「중소기업 근로자의 무형식학습과 학습동기, 학습전략, 대인관계 및 직무특성의 인과관계」. 서울대학교 박사학위논문.
- 박선민·박지혜(2012). 「기업의 무형식 학습이 비재무적 성과를 매개로 재무적 성과에 미치는 영향」. 『HRD연구』 14(1): 1~26.
- 박종선·김진모(2011). 「일터학습 관련 조직특성 변수의 이론적 고찰」. 『산업교육연구』 23: 27~52.
- 배을규(2007). 「일터학습이론의 한계와 방향: 세가지 실천기반 학습이론의 관점에서」. 『교육의 이론과 실천』 12(1): 189~208.
- 배을규·이형우·강명구(2011). 「중소기업 근로자의 무형식 학습 활동과 학습전이의 관계에서 사회적 네트워크 접근성의 조절효과」. 『산업교육연

구』 23 : 1~25.

신은경(2012). 「기업내 무형식학습의 구성요소, 결과, 학습전이동기 간의 구조적 관계」. 경북대학교 박사학위논문.

심용보(2018). 「무형식학습 참여활성화에 영향을 미치는 조직수준의 요인에 대한 실증연구」. 『직업능력개발연구』 21 (1) : 181~208.

안동윤(2006). 「무형식학습으로서의 Action Learning에 관한 연구」. 『HRD연구』 1 (1) : 19~44.

양미경(2012). 「내재적 학습동기 연구의 동향과 과제」. 『열린교육연구』 20 (4) : 187~209.

위영은 · 이희수(2010). 「사회 연결망에서의 무형식학습 연구: A병원행정조직을 중심으로」. 『농업교육과 인적자원개발』 42 (4) : 149~173.

이민영(2013). 「대기업 사무직 근로자의 무형식학습과 개인 및 팀 변수의 위계적 관계」. 서울대학교 박사학위논문.

이윤하 · 이기성(2010). 「성찰적 무형식 학습을 통한 전환적 경험에 관한 연구」. 『직업능력개발연구』 13 (1) : 127~146.

정연순(2005). 「실행 공동체(Communities of Practice) 참여로서의 일터 학습: 기업체 신입사원 및 초급관리자 사례를 중심으로」. 『직업교육연구』 24 (3) : 99~121.

차유석 · 이기은(2014). 「중소기업 내 일터학습과 직무태도간의 관계에 대한 연구」. 『전문경영연구』 17 (3) : 263~281.

황영훈 · 김진모(2014). 「중소기업 R&D 인력의 R&D 성과와 무형식학습, 학습동기 및 학습지원환경의 인과적 관계」. 『중소기업연구』 36 (3) : 105~131.

Appelbaum, E. and R. Batt(1994). *The New American Workplace: Transforming Work Systems in the United States*. Ithaca, NY: ILR Press.

Baron, R. and D. Kenny(1986). "The Moderator-mediator Variable Distribution in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations." *Journal of Personality and Social Psychology* 5 (6) : 1173

~1182.

- Bednall, T., K. Sanders, and P. Runhaar(2014). “Stimulating informal learning activities through perception of performance appraisal quality and human resource management system strength: a two wave study.” *Academy of Management Learning & Education* 13 (1) : 45~61.
- Billett, S.(2002). “Critiquing workplace learning discourses : participation and continuity at work.” *Studies in the Education of Adults* 34 (1) : 56~67.
- _____(2004). “Co-participation at work: learning through work and throughout working lives.” *Studies in the Education of Adults* 36 (2) : 190~205.
- Carliner, S.(2013). “How have concepts of informal learning developed over time?.” *Performance Improvement* 52 (3) : 5~11.
- Clarke, N.(2005). “Workplace Learning Environment and its Relationship with Learning Outcomes in Healthcare Organizations.” *Human Resource Development International* 8 (2) : 185~205.
- Crouse, P., W. Doyle, and J. Young(2011). “Workplace learning strategies, barriers, facilitators and outcomes: a qualitative study among human resource management practitioners.” *Human Resource Development International* 14 (1) : 39~55.
- Deci, E., M. Vansteenkiste, and W. Lens(2006). “Intrinsic Versus Extrinsic Goal Contents in Self-Determination Theory: Another Look at the Quality of Academic Motivation.” *Educational Psychologist* 41 (1) : 19~31.
- Dewey, J.(1938). *Experience and education*, New York : Collier.
- Ellinger, A. D.(2005). “Contextual factors influencing informal learning in a workplace setting.” *Human Resource Development Quarterly* 16 (3) : 389~416.
- Engeström, Y.(1999). “Expansive Visibilization of Work : An Activity-Theoretical Perspective.” *Computer Supported Cooperative Work* 1 (8) : 63~93.
- Eraut, M.(2000). “Non-formal learning and tacit knowledge in professional work.” *British Journal of Educational Psychology* 70 : 113~136.

- _____(2004). “Informal learning in the workplace.” *Studies in Continuing Education* 26 (2) : 247~273.
- Fuller, A., H. Hodkinson, P. Hodkinson, and L. Unwin(2005). “Learning as peripheral participation in communities of practice: a reassessment of key concepts in workplace learning.” *British Educational Research Journal* 31 (1) : 49~68.
- Garavan, T.(1991). “Strategic human resource development.” *Journal of European Industrial Training* 15 (1) : 17~31.
- Jeon, K, and K. Kim(2012). “How do organizational and task factors influence informal learning in the workplace?.” *Human Resource Development International* 15 (2) : 209~226.
- Kim, S. and G. McLean(2014). “The Impact of National Culture on Informal Learning in the Workplace.” *Adult Education Quarterly* 64 (1) : 39~59.
- Lave, J. and E. Wenger(1991). *Situated learning: legitimate peripheral participation*, New York : Cambridge University Press.
- 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.
- Manuti, A.(2015). “Formal and informal learning in the workplace :a research review.” *International Journal of Training and Development* 19 (1) : 1~17.
- Marsick, V. J. and K. E. Watkins(1990). *Informal and Incidental Learning in the Workplace*. London and New York : Routledge.
- _____(2001). “Informal and Incidental Learning.” *New Directions For Adult and Continuing Education* 89 : 25~34.
- Nonaka, I.(1994). “A dynamic theory of organizational knowledge creation.” *Organization Science* 5 (1) : 14~37.
- Rowden, R. and S. Ahmad(2000). “The relationship between workplace learning and job satisfaction in small to mid-sized businesses in Malaysia.” *Human Resource Development International* 3 (3) : 307~322.

- Sambrook, S.(2005) “Factors influencing the context and process of work-related learning : synthesizing findings from two research projects.” *Human Resource Development International* 8 (1) : 101 ~119.
- Skule, S.(2004). “Learning conditions at work : a framework to understand and assess informal learning in the workplace.” *International Journal of Training and Development* 8 (1) : 8 ~20.
- Tharenou, P., M. Saks, and C. Moore(2007). “A review and critique of research on training and organizational-level outcomes.” *Human Resource Management Review* 17 : 251 ~273.
- Unwin, L., A. Felstead, A. Fuller, D. Bishop, T. Lee, N. Jewson and P. Butler(2007). “Looking inside the russian doll : the interconnections between context, learning and pedagogy in the workplace.” *Pedagogy, Culture & Society* 15 (3) : 333 ~348.
- Vygotsky, L. S.(1978). *Mind in Society: Development of Higher Psychological Processes*. M. Cole(eds). Cambridge, MA: Harvard University Press.

A Study on the Impact of Individual Characteristics on the Activation of Workplace Learning in Korean Companies

Shim Yongbo

The purpose of this study is to research the impact of individual characteristics on the activation of workplace learning and the mediating effect of workplace learning between individual characteristics and work competence in Korean companies. The data in this study were collected from 10,069 workers in Korean companies. The results of empirical analyses indicated that the individual characteristics (self-determination, expectancy of reward, task variety, inter-personal trust) had the positive effects on the activation of workplace learning and work competence. Informal learning had the mediated effect between individual characteristics and work competence.

Keywords : workplace learning, informal learning, formal learning, work competence