

여성 관리자의 교육훈련과 삶의 만족의 관계에서 직무만족의 매개효과 분석

송영숙
송실대학교 베어드교양대학

An Analysis of a Mediating Effect of Job Satisfaction on the Relationship between Education and Training of Female Managers and Life Satisfaction

Youngsook Song
Division of Barid General Education, Soongsil University

요약 연구의 목적은 여성관리자를 대상으로 교육훈련, 직무만족 및 삶의 만족간의 관계를 분석하고, 교육훈련과 삶의 만족의 관계에서 직무만족의 매개효과를 분석하는 것이다. 여성 관리자 패널조사(Korean Women Manager Panel Survey) 6차 자료를 활용하여 총 1,381명의 자료에 대하여 기술통계분석, 상관분석, 신뢰도 분석, 선형회귀분석, Baron & Kenny의 3단계 회귀분석을 실시하였다. 본 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 교육훈련은 직무만족에 유의한 정의 영향을 주는 것으로 나타났다. 둘째, 교육훈련은 삶의 만족에 유의한 정의 영향을 주는 것으로 나타났다. 셋째, 직무만족은 삶의 만족에 유의한 정의 영향을 주는 것으로 나타났다. 넷째, 직무만족은 교육훈련과 삶의 만족의 관계에서 부분매개 효과를 가지는 것으로 나타났다. 본 연구의 학문적, 정책적 시사점을 살펴보면, 여성근로자의 교육훈련, 직무만족, 삶의 관계에 대한 연구가 보다 활발히 수행될 필요가 있다. 여성근로자의 선순환적 교육, 일, 삶의 관계가 형성될 수 있도록 기업, 사회 및 국가의 제도와 정책을 개선해야할 것이다.

Abstract The purposes of this study were to examine the relationships between education and training, job satisfaction, and life satisfaction for female managers and to analyze the mediating effect of job satisfaction on the relationship between education and training and life satisfaction. Statistical analysis was conducted on a total of 1,381 female managers using the data from the 6th Korean Women Manager Panel Survey. The results of the study were as follows. First, education and training had a significant positive impact on job satisfaction. Second, education and training had a significant positive impact on life satisfaction. Third, job satisfaction had a significant positive impact on life satisfaction. Fourth, job satisfaction had a partial mediating effect on the relationship between education and training and life satisfaction. Additional research on education, job satisfaction, and life relations of female workers is needed. In order to establish a virtuous cycle of education and training, work, and life for female managers, related government policies and systems need to be improved.

Keywords : Education, Training, Job Satisfaction, Life Satisfaction, Mediating Effect

*Corresponding Author : Youngsook Song(Soongsil Univ.)

email: star@mhu.ac.kr

Received October 10, 2019

Accepted February 7, 2020

Revised November 12, 2019

Published February 29, 2020

1. 서론

교육훈련은 조직의 성과를 향상시키는 인적자원개발 전략으로 오랫동안 여겨져 왔다. 급변하는 조직 안팎의 환경에 효과적으로 대응할 수 있는 조직에 적합한 인적 자원을 양성하고, 직무역량을 향상시켜 업무의 효율성과 효과성을 높이는데 교육훈련의 초점이 맞춰져 왔다. 교육훈련으로 인한 조직의 성장도 중요하겠으나 조직구성원 개인의 성장에도 주목해야 할 필요가 있다. 교육훈련이 개인의 자기효능감, 성취감, 만족감 등을 증진시키고 이와 같은 태도의 변화가 현실을 수용하고 뚜렷한 가치와 신념을 가지며 예기치 못한 상황도 여유 있게 대응할 수 있도록 하여 직무에 대한 만족과 더 나아가 삶에 대한 만족을 가져올 수 있다[1]. 교육훈련 참여와 교육훈련으로 인한 학습결과에 따른 직무만족과 삶의 만족의 향상은 교육훈련에 대한 조직구성원의 인식과 태도를 더욱 자발적이며 적극적으로 이끌 수 있다.

한편 저출산, 고령화 사회가 가속화되고 있는 우리나라 상황을 감안할 때 여성 인적자원개발은 매우 중요하고 시급한 국가적 과제라 할 수 있다. 여성 근로자들이 자신의 직무에 만족하고, 삶의 전반에 대해서도 높은 만족감을 갖으며, 일과 가정을 양립할 수 있도록 여성 개인의 노력과 아울러 기업, 사회 및 국가적 지원이 함께 수반되어야 하는 것이다. 이와 같은 맥락에서 여성근로자들의 직무만족과 삶의 만족에 영향을 주는 요인은 무엇이며, 여성근로자들의 역량을 개발하고, 여성근로자의 직무만족과 삶의 만족을 도모하기 위한 방안에 대해 분석하는 것이 필요하다.

이에 본 연구는 여성관리자를 대상으로 교육훈련, 직무만족 및 삶의 만족간의 관계를 분석하고, 교육훈련과 삶의 만족의 관계에서 직무만족의 매개효과를 분석하는 것을 목적으로 한다. 구체적으로 본 연구는 다음과 같은 연구문제를 가진다. 첫째, 교육훈련은 직무만족에 어떤 영향을 끼치는가? 둘째, 교육훈련은 삶의 만족에 어떤 영향을 끼치는가? 셋째, 직무만족은 삶의 만족에 어떤 영향을 끼치는가? 넷째, 교육훈련과 삶의 만족의 관계에서 직무만족은 매개효과를 가지는가?

2. 이론적 배경

2.1 교육훈련의 의미

[2]는 교육훈련을 직무성과 향상 및 성장의 가능성을

제고하기 위하여 일정기간 제공하는 조직된 학습경험이라 정의하였다. 교육훈련은 현재 혹은 미래 직업의 직무역량 향상을 목적으로 계획된 일련의 학습경험이라 하겠다.

교육훈련의 의미를 조직차원 및 개인차원의 성과 측면에서 살펴볼 수 있다. 교육훈련과 조직의 성과를 연계하는 논의들은 비교적 활발히 진행되어 왔다. 조직차원의 성과 측면에서 살펴보면, 교육훈련의 결과, 조직구성원의 직무능력이 향상되어, 노동생산성이 증가되고, 이직률의 감소 등 인적자원개발 및 관리의 효율성이 증대되며, 고객만족, 직무몰입, 조직몰입 등을 가져오며, 급변하는 환경에 대응하는 인적자원 확보 등이 이루어진다는 논의가 있어 왔다[3].

교육훈련은 조직구성원의 개인적 차원에서도 의미를 가진다. 교육훈련 참여에 따라 조직구성원은 직무에 대한 만족감 증가, 직무숙련도의 향상, 자기개발에 대한 동기 부여, 자주적, 자발적 직무 성향 증대를 경험하며 개인의 의사결정이나 문제해결에서도 도움을 받을 수 있다는 것이다[4]. 교육훈련이 조직구성원들에게 임금인상, 승진 등의 외재적 보상과 달리 직무 및 직장에 대한 만족 유지와 자아실현의 욕구 해소와 같은 내적 보상일 수 있다는 것이다[5].

한편, 교육훈련으로 인한 조직구성원의 사회적·심리적 양상과 태도의 변화를 통하여 직무만족과 더불어 삶에 대한 만족이 향상될 수 있다[5]. 특히, 본 연구에서는 교육훈련이 직무만족과 삶의 만족에 미치는 영향을 분석하는데 있어 조직에서 제공하는 교육훈련의 참여를 비롯하여 조직구성원이 자발적으로 참여한 교육훈련의 참여를 포함하는데 교육훈련이 조직구성원의 조직내 직무만족에 뿐만 아니라 삶의 만족에 영향을 끼치는 것을 살펴보는 것이 중요하다 하겠다.

2.2 선행연구 분석

여성근로자를 대상으로 교육훈련이 직무만족 혹은 삶의 만족에 미치는 영향에 대해 분석한 연구는 미흡한 실정이므로 근로자의 교육훈련, 직무만족, 삶의 만족간의 관계를 분석한 선행연구를 살펴보겠다. 대체로 교육훈련은 직무만족에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다[5, 6, 7, 8, 9, 10, 11]. 기업 재직자의 직무만족에 미치는 영향 요인을 분석한 [8]의 연구 결과에 따르면, 집체식 사내훈련, 사회훈련, 인터넷학습, 우편통신훈련, 국내연수 모두 직무만족에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. [9]의 연구에서도 집체식 사내교육훈련, 인터넷학습, 우

편학습 등의 교육훈련 관련 변인들은 모두 직무만족에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 중소기업의 사내 교육훈련이 직무만족에 미치는 영향을 분석한 [7]의 연구에서도 참여형 실습 형태의 교육훈련과 교육훈련의 실무 활용도가 높을수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 세무회계사무소 여성 근로자를 대상으로 교육훈련이 직무만족에 미치는 영향을 분석한 [10]의 연구결과를 살펴보면, 교육훈련의 직무지식 향상 도움 정도에 대한 인식이 높고, 교육시간 및 교육시설의 적절성에 대해 높게 평가할수록 직무만족이 높은 것으로 나타났다.

교육훈련과 직무만족의 관계를 분석한 연구에 비해 교육훈련과 삶의 만족의 관계를 분석한 실증적 연구는 매우 부족한 실정이다. 우정사업 근로자를 대상으로 교육훈련이 행복감에 미치는 영향을 분석한 [5]의 연구결과에 따르면, 교육훈련시간, 교육훈련의 질, 교육훈련의 다양성 모두 근로자의 행복감에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났다. 문제해결훈련을 참여한 근로자와 그렇지 않은 근로자를 비교하여 훈련참여 후 직무만족, 삶의 만족의 차이를 분석한 [12]의 연구결과에 따르면, 훈련에 참여한 근로자들의 직무만족과 삶의 만족이 더 높은 것으로 나타났다.

직무만족과 삶의 만족간의 관계를 분석한 선행연구들은 직무만족은 삶의 만족에 영향을 끼치는 중요한 요인임을 제시하고 있다[13, 14, 15]. 유아교사의 직무만족이 삶의 질에 미치는 영향을 분석한 [13]의 연구결과에 따르면, 직무만족은 유아교사의 삶의 질에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 공무원의 직무만족과 삶의 만족간의 관계를 분석한 [14]의 연구결과에서는 직무만족은 삶의 만족에 양의 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 여성관리자의 삶의 만족에 미치는 영향을 분석한 [15]의 연구결과에서 여성관리자의 직무만족은 삶의 만족에 통계적으로 유의한 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

3. 연구방법

3.1 연구대상

본 연구는 여성 관리자의 직무만족과 삶의 만족의 관계에서 교육훈련의 매개효과를 분석하기 위하여 여성 관리자 패널조사(Korean Women Manager Panel Survey) 6차 자료를 활용하였다. 여성 관리자 패널은 100인 이상 기업의 여성 관리자를 대상으로 2007년 부터 격년 주

로 진행되고 있다. 현직장 사항, 인사 및 경력개발, 취업력 및 교육, 가족관계 등을 조사내용으로 하고 있다. 본 연구는 여성 관리자 근속자 응답 중에서 결측치를 제외한 1,381명의 자료를 분석에 사용하였다. 연구대상자의 일반적인 특성은 <표 1>과 같다.

Table 1. Characteristics of Respondents

Spec.		N(%)
Education Level	High School Graduation	117(8.5)
	2 Year College Graduation	192(13.9)
	4 Year College Graduation	776(56.2)
	Master Degree	266(19.3)
	Ph.D Degree	30(2.2)
Rank	Assistant Manager	327(23.7)
	Manager	441(31.9)
	Deputy General Manager	397(28.7)
	General Manager	183(13.3)
Company Size	Executives	33(2.4)
	99 below	74(5.4)
	100-299	281(20.3)
	300-999	362(26.2)
	1000-1999	163(11.8)
Marriage Status	2000 above	501(36.3)
	Single	311(22.5)
	Marriage	1028(74.4)
	Divorce	35(2.5)
	Bereavement	7(0.5)
All		1381

3.2 측정변인

본 연구에서 사용한 종속변인은 삶의 만족으로 개인생활, 가족생활, 직업생활, 개인, 가족, 직업생활을 포괄한 전반적인 만족에 대한 응답자의 인식 정도로 5점 척도로 측정되었다. 삶의 만족은 4문항에 대한 복합변인으로 Chronbach α 값은 .880으로 나타났다. 매개변인인 직무만족은 직무만족에 대한 응답자의 인식의 정도로 5점 척도로 측정되었다. 독립변인인 교육훈련은 2015년 1년간 회사에서 제공하였거나 개인적으로 받은 교육훈련 여부에 대한 응답으로 측정되었다.

3.3 자료분석

본 연구는 SPSS 22.0을 활용하여 자료를 분석하였다. 변수들의 기술적 통계값을 알아보기 위하여 기술통계분석을 실시하였으며, 상관분석과 신뢰도 분석을 수행하였다. 교육훈련이 직무만족에 미치는 영향, 교육훈련이 삶의 만족에 미치는 영향, 직무만족이 삶의 만족에 미치는

영향을 살펴보기 위하여 각각 선형회귀분석을 실시하였다. 다음으로 직무만족과 삶의 만족의 관계에서 교육훈련의 매개효과를 분석하기 위하여 Baron & Kenny의 3단계 회귀분석 매개 검증을 실시하였다.

4. 연구결과

4.1 기술통계 분석 및 상관 분석

변인들의 기술적 통계값을 알아보기 위하여 기술통계 분석을 실시하였다. <표 2>에서 알 수 있듯이 직무만족의 평균은 3.66, 표준편차는 .741으로 나타났다. 삶의 만족을 살펴보면, 평균이 3.51, 표준편차가 .678으로 나타났다.

Table 2. Descriptive Statistics Analysis imes New

Spec.	Mean	S.D.	Total
Job Satisfaction	3.66	.741	1381
Life Satisfaction	3.51	.648	1381

변수들의 상관관계를 보기 위하여 실시한 Pearson 상관 분석의 결과는 다음 <표 3>과 같다.

Table 3. Correlation Analysis

Spec.	Education & Training	Job Satisfaction	Life Satisfaction
Education & Training	1		
Job Satisfaction	.137**	1	
Life Satisfaction	.150**	.362	1

*p< .05, **p< .01

교육훈련과 직장만족도를 살펴보면, 상관계수가 0.137으로 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보이고 있다. 교육훈련과 삶의 만족을 살펴보면, 상관계수가 0.150으로 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보이고 있다. 직장만족도와 삶의 만족을 살펴보면, 상관계수가 0.362으로 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보이고 있다.

4.2 선형회귀 분석

교육훈련이 직무만족에 미치는 영향을 알아보기 위하여 실시한 선형회귀분석 결과는 <표 4>와 같다. 교육훈련

을 살펴보면, 비표준화 베타 값이 0.215으로 나타났다. t 값이 5.120이고 유의확률이 0.000이므로 통계적으로 유의한 정의 영향을 주는 것으로 나타났다.

Table 4. The Impact of Education & Training on Job Satisfaction

Job Satisfaction							
Variable	B	Std Err	Beta	t	p	DW	R2
(Constant)	3.519	.034		102.699	.000		
Education & Training	.215	.042	.137	5.120	.000**	1.927	.019

*p< .05, **p< .01

교육훈련이 삶의 만족에 미치는 영향을 알아보기 위하여 실시한 선형회귀 분석 결과는 <표 5>와 같다. 교육훈련의 비표준화 베타 값이 0.216으로 나타났다. 검증통계량을 살펴보면, t값이 5.646이고 유의확률이 0.000이므로 통계적으로 유의한 정의 영향을 주는 것으로 나타났다.

Table 5. The Impact of Education & Training on Life Satisfaction

Life Satisfaction							
Variable	B	Std Err	Beta	t	p	DW	R2
(Constant)	3.370	.031		107.615	.000		
Education & Training	.216	.038	.150	5.646	.000**	1.848	.023

*p< .05, **p< .01

직무만족이 삶의 만족에 미치는 영향을 알아보기 위하여 실시한 선형회귀 분석 결과는 <표 6>과 같다. 직무만족을 살펴보면, 비표준화 베타 값이 0.331으로 나타났다. t값이 14.414이고 유의확률이 0.000이므로 통계적으로 유의한 양의 영향을 주는 것으로 나타났다.

Table 6. The Impact of Job Satisfaction on Life Satisfaction

Life Satisfaction							
Variable	B	Std Err	Beta	t	p	DW	R2
(Constant)	2.301	.086		26.786	.000		
Job Satisfaction	.331	.023	.362	14.414	.000**	1.891	.131

*p< .05, **p< .01

4.3 매개효과 분석

교육훈련이 삶의 만족에 영향을 주는데 직무만족이 매개체 역할을 하는지 알아보기 위해 Baron & Kenny의 3단계 회귀분석 매개 검증을 사용하여 매개효과 검증을 실시하였다.

Table 7. Mediating Effect Regression Analysis

		Life Satisfaction					
Variable	Step	Beta	t	P	VIF	R2	F
Life Satisfaction /Job Satisfaction /Education & Training	Step1 Education & Training	.137	5.120	.000	1.000	.019	26.212**
	Step2 Education & Training	.150	5.646	.000	1.000	.023	31.874**
	Step3 Education & Training /Job Satisfaction	.103 .348	4.080 13.803	.000 .000	1.019 1.019	.141	113.384**

*p< .05, **p< .01

〈표 7〉은 3단계 매개효과 검증법으로 교육훈련과 삶의 만족의 관계에서 직무만족이 매개체 역할을 하는지 알아본 결과이다.

먼저 Durbin-Watson의 결과 2에 가까움으로 자기상관이 없으므로 잔차의 독립성조건이 만족된다. 그리고 VIF도 10보다 작으므로 독립변수 간에 다중공선성이 없다고 하겠다.

먼저 1단계를 살펴보면, 교육훈련이 직무만족(매개변인)에 미치는 영향을 회귀분석으로 나타낸 결과이다. 표준계수 즉, 베타의 값이 .137이고, 유의확률이 .000로 통계적으로 유의하다고 할 수 있다

2단계를 살펴보면, 교육훈련이 삶의 만족(종속변인)에 미치는 영향을 회귀분석으로 알아보았다. 결과 값을 보면, 베타가 .150고 유의확률이 0.000이므로 통계적으로 유의하다고 할 수 있다.

3단계를 보면 교육훈련과 직무만족이 독립변수로서 종속변수인 삶의 만족에 영향을 미치는지 알아본 회귀분석 결과이다. 먼저 교육훈련이 삶의 만족(종속변인)에 미치는 영향에서 베타 값이 .103 유의확률이 0.000으로 통계적으로 유의하다고 나타났다. 직무만족이 삶의 만족에 미치는 영향에서 베타 값이 .348으로 나타났으며, 유의확률이 0.000이므로 통계적으로 유의하다고 할 수 있다.

즉, 결과 값은 3단계의 독립변수 베타가 2단계보다 작으므로 증명이 된다. 3단계에서 독립변인이 종속변인에 통계적으로 유의하므로 부분매개효과가 있다고 할 수 있다.

5. 결론

본 연구는 교육훈련과 삶의 만족의 관계에서 직무만족의 매개효과를 분석하였다. 본 연구의 결과, 첫째 교육훈련은 직무만족에 통계적으로 유의한 정의 영향을 주는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 교육훈련이 직무만족에 긍정적인 영향을 준다는 선행연구[5, 6, 7, 8, 9, 10, 11]의 결과와 맥을 같이 한다고 하겠다. 둘째 교육훈련은 여성관리자의 삶의 만족에도 통계적으로 유의한 정의 영향을 주는 것을 나타냈다. 본 연구의 결과는 교육훈련이 삶의 만족에 영향을 준다는 선행연구[5, 12]의 결과를 지지한다고 할 수 있겠다. 셋째 직무만족은 삶의 만족에 통계적으로 유의한 정의 영향을 주는 것으로 나타났다. 직무만족과 삶의 만족간의 관계를 분석한 선행연구[13, 14, 15]와 마찬가지로 본 연구결과에서도 직무만족이 삶의 만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 넷째 직무만족은 교육훈련과 삶의 만족의 관계에서 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다.

본 연구결과와 학문적, 정책적 시사점에 대해 논의하면 다음과 같다. 여성 근로자를 대상으로 교육훈련, 직무만족, 삶의 만족의 관계에 관한 선행연구가 미흡한 실정에서 본 연구는 여성 관리자들의 교육훈련이 삶의 만족에 미치는 영향에서 직무만족이 매개효과를 가진다는 실증적 연구결과를 제시하였다. 교육훈련이 직무만족과 삶의 만족에 유의한 정의 영향을 미친다는 본 연구결과를 살펴 볼 때, 여성관리자들이 가지는 교육훈련의 의미, 효과, 영향 등에 대한 면밀한 학문적 연구가 보다 활발히 진행되어야 할 것이다. 또한 직무만족은 삶의 만족에 정의 영향을 미치며, 교육훈련과 삶의 만족의 관계에서 부분매개 효과를 가지므로 여성관리자의 직무만족을 높이는 방안에 대한 학문적·정책적 논의가 더욱 폭넓게 이루어져야 할 것이다.

일과 가정을 양립하기 노력치 않은 우리나라 직장가 가정환경을 감안할 때 여성 관리자들을 위한 교육훈련에 대한 지원을 강화하고 여성 관리자의 특성을 반영하며 동시에 다양한 교육 요구를 충족하는 교육훈련의 제공이 이루어질 필요가 있다. 교육훈련을 통하여 여성관리자들이 직장가 삶의 문제에 대해 유연하게 대처하고 적극적

으로 문제를 해결하며 이는 다시 자발적으로 이들이 교육훈련에 참여할 수 있도록 하는 선순환적 교육, 일, 삶의 관계가 형성될 수 있도록 기업, 사회 및 국가의 제도와 정책을 개선해야 할 것이다. 이를 위해 정부의 가족친화정책 및 제도에 대한 효과 분석, 가족친화적 기업 및 사회 환경 조성 등을 위한 정책 강화도 함께 수행되어야 할 것이다.

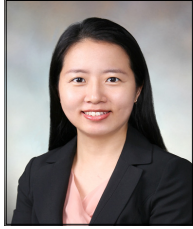
향후 연구를 위한 제언을 하면 다음과 같다. 본 연구는 여성관리자를 대상으로 양적 접근 방법을 활용하여 교육훈련, 직무만족, 삶의 만족의 관계를 분석하였다는 데에서 제한점이 따른다. 교육훈련이 여성관리자에게 어떻게 직무만족과 삶의 만족으로 전개되고 의미 지워지는지에 대한 심층적 분석이 요구된다. 따라서 향후 연구는 질적 접근 방법을 활용한 여성관리자들에게 교육훈련이 가지는 의미, 영향, 효과 등에 관한 다양한 경험과 관점에 대한 심도 깊은 분석을 수행해야 할 것이다. 또한, 여성관리자의 교육훈련과 삶의 만족에 관계에 관한 연구가 매우 부족한 실정이므로 이에 관한 보다 다양한 연구가 수행될 필요가 있다. 형태, 내용, 방법, 환경, 등 구체적인 교육훈련의 특성이 여성관리자의 삶의 만족에 영향을 주는지에 대한 분석, 여성관리자의 교육훈련과 삶의 만족의 관계에서 영향을 주는 매개변인 혹은 조절 변인에 대한 분석 등이 수행될 필요가 있겠다.

References

- [1] A. S. Masten, M. J. J. Reed "Resilience in development", In c. R. Snyder, S. Lopez(Eds.), *Handbook of Positive Psychology*, p.829, Oxford University Press, 2002, pp.74-88.
- [2] L. Nadler, Z. Nadler, *The Handbook of Human Resource Development*, p.832. John Wiley & Sons, Inc., 1990, pp.1-6.
- [3] J. H. Hwang, K. Y. Kim, "The Effects of training investment on corporate value", *Business Management Research*, Vol.6, No.2, pp.39-58, Dec 2013.
- [4] Y. Zhang, J. E. Lee, "Effects of training on workers job satisfaction : A case of Chinese state-owned companies", *Journal of The Korea Contents Association*, Vol.16, No.7, pp.42-29, July 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.07.042>
- [5] Y. J. Choi, K. H. Kown, "Effects of characteristics of Human Resource Development on employee job satisfaction and happiness: Some evidence from Korean post business", *Korean Corporation Management Review*, Vol.22, No.5, pp.327-349, Oct. 2015.
- [6] Y. S. Kim, "A study on effects of customer contact staff of service training on job satisfaction and organizational loyalty", *Journal of Service Research and Studies*, Vol.7, No.1, March 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.18807/jsrs.2017.7.1.053>
- [7] N. H. Kwak, T. Tsedendash, S. I. Chang, "A study on the effect of education and training of small businesses on improving job satisfaction and job performance", *Industry Promotion Research*, Vol.1, No.2, pp.19-25, July 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.21186/IPR.2016.1.2.019>
- [8] Y. M. Lee, S. Y. Lee, "The effects of human resources system on employees' job satisfaction and organizational commitment in corporations", *Journal of Corporate Education*, Vol.10, No.2, pp.59-78, 2008.
- [9] Y. T. Lee, "A study on the influence of job performance with HRD on job satisfaction and organizational commitment", *Journal of Human Resource Management Research*, Vol.14, No.2, pp.143-160, 2017.
- [10] H. K. Lee, T. Tsedendash, S. I. Chang, " A study on the effect of tax account office female workers' education and training on job performance", *Industry Promotion Research*, Vol.1, No.2, pp.33-39, July 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.21186/IPR.2016.1.2.033>
- [11] S. W. Schmidt, "The relationship between satisfaction with workplace training and overall job satisfaction", *Human Resource Development Quarterly*, Vol.18, No.4, pp.481-498, 2007.
- [12] J. Ayres, J. M. Malouff, "Problem-solving training to help workers increase positive affect, job satisfaction, and life satisfaction", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.16, No.3, pp.279-294, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1080/13594320701391804>
- [13] K. S. Kim, K. M. Kim, K. S. Kim, "Structural model analysis on the influences of work environments and work life of childhood education teachers", *The journal of Korea Open Association for Early Childhood Education*, Vol.19, No.1, pp.251-268, 2014.
- [14] J. G. Don, T. H. Kim, "The causal relationship between job satisfaction and the life satisfaction of local government employees", *The Korean Journal of Local Government Studies*, Vol.11, No.3, pp.7-34, 2007.
- [15] H. S. Chung, S. M. Cho, "The effects of organizational culture, leadership competency, and means of influence on life satisfaction of female managers-Focused on the mediation effect of job satisfaction", *Journal of Korean social welfare administration*, Vol.21, No.2, pp.141-169, May 2019.

송 영 숙(Youngsook Song)

[정회원]



- 1996년 2월 : 성균관대학교 사범대학 교육학과 (교육학석사)
- 2008년 5월 : University of Illinois at Urbana-Champaign (Ph. D)
- 2015년 4월 ~ 현재 : 송실대학교 베어드교양대학 조교수

〈관심분야〉

일과 학습, 인적자원개발, 프로그램 평가