

# 교육훈련프로그램특성이 기업의 활성화를 매개로 교육훈련 만족도에 미치는 영향에 관한 연구

- 중소기업 종사자를 중심으로 -

심선희 · 박선영 · 김하균<sup>†</sup>  
(부경대학교)

## Effects of Education and Training Program Characteristics on Education and Training Satisfaction though Mediation of Enterprise Revitalization

- Based on Employees of Small and Medium-Sized Company -

Sun-Hee SIM · Sun-Young PARK · Ha-Kyun KIM<sup>†</sup>  
(Pukyong National University)

### Abstract

A survey was performed on employees of a small and medium-sized company how had participated in an education & training program, in order to identify the relationship between the enterprise revitalize and its characteristics, and to know how the program and its satisfaction was related with each other. The results showed that education & training program characteristics had influence on the enterprise revitalize and then the latter made effect on its satisfaction. It is suggested that a plan should be developed to promote self-improvement needs of employees when an education & training program is to be made, and by changing the state of facility or training conditions, the efficiency of the program should also be pursued. In addition, it is imperative for the participants to have strong motivation for self-improvement in the program, and it seems that the effectiveness of the program is expected to work in accordance with the will of the company as well as its growth and developmental standards.

*Key words : Education & training methods, Education & training information, Education & training environment, Enterprise revitalize, Education & training effectiveness, Self-improvement desire*

### I. 서론

기업에서 종업원들에 대한 교육훈련 투자는 인  
적자원개발에 있어 기본적인 중요한 투자로서

근로자 개인에게나 기업 전체에 많은 효용가치를  
창출한다는 관점이 논의를 통해 부각되고 있다.  
교육훈련이 기업의 원활한 구조조정을 뒷받침하  
며 신기술 도입과 조직의 재구축으로 고도의 성

<sup>†</sup> Corresponding author : 051-629-5736, kimhk@pknu.ac.kr

과문화 구축에 필수적이라고 인식하기 시작했다. 특히 경제 환경의 불확실성이 증가되고 있는 상황에서 교육훈련에 대한 투자는 근로자의 고용만족도를 높여 고용안정성 제고에도 매우 중요하다. 교육훈련은 경제적 효율성과 기술변화에 대한 적응력을 높이고 직무만족도, 성장욕구충족 등 종업원들의 만족도를 높이는 사회적 효율성의 증가를 가져온다(Hicks & Klimoski, 1987, 이은화, 2006). 따라서 무한경쟁으로 치닫고 있는 지식경제사회에서 중소기업이 성장발전하기 위해서는 기업을 구성하고 있는 종사자들에게 지속적인 교육훈련을 통해 그들의 능력을 증대시킬 필요가 있다.

본 연구에서는 기존 선행연구와는 달리 기업의 활성화를 중요 변수로 설정하였다. 각 기업에서는 다양하게 설계하여 참여하고 있는 교육훈련 프로그램이 종사자나 기업에게 유익한 영향을 미칠 뿐만 아니라, 기업의 성장발전과 조직의 활성화를 기하는데 중요한 역할을 한다. 따라서 본 연구에서는 기업의 활성화가 교육훈련프로그램특성과 교육훈련 만족도의 관계에서 어떠한 영향을 미치고 있는가를 연구하는 것이 의미가 있을 것으로 생각된다. 따라서 이러한 관점을 토대로 중소기업재직자들의 직업능력개발훈련이 유효한 성과를 거두고 있는지를 조사 연구함으로써 향후 중소기업교육훈련의 발전방향을 모색하고자 한다.

이와 같은 배경을 바탕으로 교육훈련프로그램이 기업성장발전에 기여하고 있는지에 대해서 알아보고, 교육훈련프로그램 특성이 기업의 활성화를 통하여 교육훈련 만족도에 영향을 미치는지를 중점으로 연구하고자 한다.

## II. 이론적 배경 및 연구가설 설정

교육훈련이란 구성원들이 직무를 수행하는데 필요한 지식과 기술, 그리고 능력을 배양시켜 조

직의 목적을 달성할 수 있도록 돕는 프로세스라고 정의 된다(Mathieu & Tannenbaum, 1992).

교육훈련은 기능과 함께 지식의 습득을 통하여 구성원의 전문적인 능력을 향상시킬 뿐만 아니라, 구성원 개인의 태도변화를 통하여 성취동기를 유발시킴으로서 근로의욕을 증진시키게 되며, 조직의 활성화를 촉구시키는 중요한 요소가 된다.

기업에서의 교육훈련은 교육(education), 훈련(training), 개발(development)의 개념을 포괄한 개념으로서 교육(education)은 현재 수행하고 있지 않지만 가까운 장래에 수행하게 될 새로운 업무수행을 위한 학습으로서 개인이 준비하고 있는 한정된 업무와 관련된 학습이며, 훈련(training)은 현재 수행하고 있는 업무의 성과향상을 위해 수행하는 학습이고, 개발(development)은 현재 또는 가까운 미래의 특정 업무와는 관계없이 개인이나 조직의 일반적인 성장을 위한 학습을 의미한다(Nadler, 1985).

교육과 훈련에 관한 구별은 관점의 방향에 따라 개념 및 영역을 달리할 수 있으나 목표를 명확히 하고 목표달성을 위한 환경설계 및 전체적인 교수 과정과 평가절차 등 제반 사항들이 유사하기 때문에 거의 동일한 의미로 사용되며, 일본에서도 교육 연수라는 뜻에서 같은 의미로 사용하고 있다(일본능률협회, 1989). Gomez-Mejia 등(1995)도 교육과 훈련을 구분하지 않았으나 훈련과 개발은 엄격히 구분 정의하였다.

훈련(training)이란 종업원에게 현재 수행하고 있는 직무와 관련하여 구체적인 직무수행기술이나 지식을 제공하거나 실제 직무수행상의 부족한 점을 수정 보완하는 과정을 말하며, 개발(development)은 전사적 차원에서 조직이 미래에 필요한 능력을 종업원에게 제공하는 노력과정이라고 하였다. 또한, Neo(1986)는 교육훈련을 개인의 지식, 기술, 태도 등의 영구적인 변화를 가져오기 위해 설계되고 계획된 학습경험이라고 정의하고 교육, 훈련, 개발의 의미를 합하여 인적자원

개발(Human Resource Development: HRD)이라고 하였다. 교육기업에서 교육훈련은 자기 직무에 대한 흥미를 느끼게 하고 직장에 충실하게 근무하게 함으로서 궁극적으로 기업의 생산성을 향상시키는 데 목적이 있으며 기업의 유지발전이라는 최종목표를 두고 기업과 종업원이 상호 공존하여 서로 충족시켜 나갈 때 효과적인 성과를 거둘 수 있다. 따라서 변화의 속도가 빠른 디지털 지식경제시대에서 기업은 그 생존과 지속적인 발전을 위하여 무한한 창의력을 가진 인적자원을 중요시하여야 하며, 미래의 경쟁에서 우위에 서기 위하여 교육훈련을 통하여 구성원의 핵심역량을 강화시켜야 나가야 한다. 따라서 기업의 활성화를 기업의 성장과 연계시켜 볼 때 교육훈련 투자는 각 개인의 노동력으로서 생산성을 높이고, 고용의 안전성과 근로자 개인의 보상에 대한 만족도와 연관됨으로서 효율성 제고에 필요한 양자의 노동력을 공급받아 지속적인 성장을 보장할 수 있는 원동력이 된다. 만약 이러한 여건변화에 상응하는 시기적절한 인력공급체제가 갖추어지지 않으면 기업경영 활동에서 비효율성이 증가하고 성과저하로 지속적인 성장이 어려워지게 된다. 또한 교육훈련은 전문적 지적능력 뿐만 아니라 책임감이나 적극성과 같은 인성적 능력 또한 함양시킨다. 이렇게 습득되는 다양한 능력은 기업 문화 구축에 기여하고 생산성 증대에도 직접적으로 작용하기 때문에 기업의 활성화의 경우 기업에 있어서 가장 중요한 기능으로 부각된다(권혁수, 2002).

기업의 교육훈련과 관련된 선행연구를 살펴본 결과 손기영(2005)은 기업의 웹기반 교육을 받고 있는 교육훈련참가자를 대상으로 실시한 연구에서 교육훈련프로그램의 특성이 몰입과정을 통하여 교육훈련에 대한 만족도가 증가한다고 설명하였으며, 허윤정(2005)은 교육훈련 실시자의 교수 능력, 교육훈련 내용 등 교육훈련 프로그램의 구성요소와 교육훈련참가자의 학습동기가 교육훈련 전이에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

또한 Wexley & Latham(1991)은 교육훈련 프로그램 구성요인이 교육훈련 실무전이에 영향을 미친다는 연구결과를 발표하였으며, 조장혁(2007)의 연구에서도 교육훈련환경이 교육훈련 실무전이에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

## 1. 교육훈련프로그램특성과 기업의 활성화 간의 관계

Brown(1999)은 학습과정에서 프로그램내용의 유용성이 교육훈련에 영향을 미친다는 실증연구 결과를 제시하고 있으며 잘 설계된 교육훈련프로그램은 교육훈련참가자들에게 교육훈련에 몰입시키는 역할을 한다고 설명하였다. 또한 송상호(1998)의 연구에서는 Keller의 학습동기화 모형에 따라 설계된 교육훈련의 경우 참가자들이 높은 몰입과 동기부여 수준을 보여 준다고 설명하였다.

학습 성과를 극대화하기 위해 교육훈련프로그램 설계자들은 사용가능한 여러 교육훈련방법을 조사하여 교육훈련참가자들에게 가장 적합한 교육훈련방법을 선택해야 하며 교육훈련의 성공을 위해서는 업무상황과 비슷한 환경에서 학습과정을 진행하는 것이 바람직하고, 교육내용과 업무내용 간에 공통요소가 많을수록 훈련성고가 향상된다고 보고 있다(Bramley & Kitson, 1994). 교육훈련환경은 교육훈련참가자들의 학습효과를 증진시켜야 하며 교육훈련의 내용과 목적에 적합하여야 한다. 교육장의 환경이 참가자 학습에 적합하지 않거나 교육훈련내용에 따라 교육매체가 적절하게 사용되지 못하는 환경은 교육훈련참가자들의 성과에 부정적인 영향을 미치게 되며 전이성과에도 영향을 미칠 수 있다(김성완·김재훈, 2003).

본 연구에서는 선행연구를 바탕으로 교육훈련 프로그램의 특성에 따라 학습에 대한 동기를 부여받아 기업의 활성화에 영향을 미칠 것이라는 전제하에 다음과 같은 가설을 도출하였다.

**H1: 교육훈련프로그램특성은 기업의 활성화에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미칠 것이다.**

- H1-1: 교육훈련방법은 기업의 활성화에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미칠 것이다.
- H1-2: 교육훈련내용은 기업의 활성화에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미칠 것이다.
- H1-3: 교육훈련환경은 기업의 활성화에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미칠 것이다.

**2. 기업의 활성화와 교육훈련 만족도간의 관계**

교육훈련의 만족도 여부는 교육훈련프로그램이 직무성과에 얼마나 기여하고 있는가를 판단할 수 있는 주요 기준이 된다. 따라서 교육대상자들에게 교육훈련을 어떻게 잘 시킬 것인가도 중요하지만 교육훈련을 통해 교육훈련의 전이효과를 어떻게 제공하느냐도 중요한 문제라 할 수 있다(강여진·최호진, 2003, 강승희, 2010). 학습자로서 바람직한 행동은 미래를 위한 뚜렷한 목표설정과 꾸준한 경력관리를 통하여 자기성장에 대한 욕구를 자기 주도적으로 실현시켜 나가는데 있으며, 생산성 향상 및 기업의 지속적인 성장발전을 추구하는 기업의 입장에서는 교육훈련을 통하여 인적자본을 축적하는 것이 중요하다. 따라서 교육훈련에서의 기업의 성장발전을 위한 기업의 활성화는 교육훈련 효과성과 자기성장 욕구에 유의한 영향을 미칠 것으로 생각하여 다음과 같은 가설을 도출하였다.

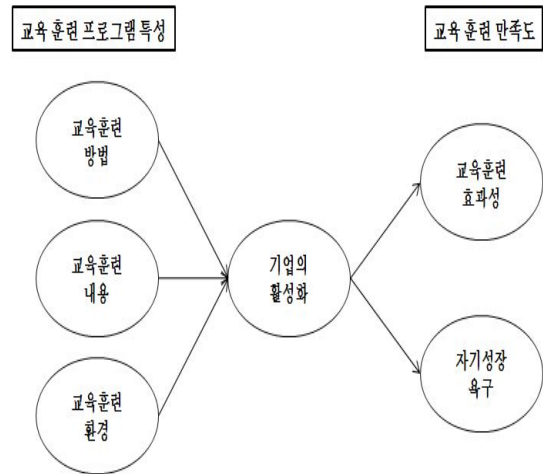
**H2: 기업의 활성화는 교육훈련 만족도에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미칠 것이다.**

- H2-1: 기업의 활성화는 교육훈련 효과성에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미칠 것이다.
- H2-2: 기업의 활성화는 자기성장욕구에 정(+)<sup>1</sup>의 영향을 미칠 것이다.

**Ⅲ. 연구모형 및 연구 설계**

**1. 연구모형**

본 연구는 교육훈련프로그램특성이 기업의 활성화를 통하여 교육훈련 만족도에 어떠한 영향을 미치는지를 알아보는데 목적이 있다. 여기에서 교육훈련프로그램특성이란 강사의 자질, 교육훈련방법, 교육훈련내용, 교육훈련환경이며, 강사의 자질과 교육훈련방법은 교육훈련내용을 전달하는 수단이라는 점에서 넓은 의미의 교육훈련방법으로 다루게 된다. 본 연구에서는 기존 선행연구의 연구모형과는 달리 교육훈련에서의 기업의 활성화를 변수화시켜 교육훈련 만족도에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 선행 연구를 바탕으로 설계되어진 본 연구 모형을 제시하면 [그림 1]과 같다.



[그림 1] 연구모형

**2. 변수의 조작적 정의**

본 연구에서는 조장현(2007), 민도식(2007), 허윤정(2005), 천장현(2004), 박성미(2006), 김종운·김현정(2010) 등의 선행연구를 바탕으로 모든 항목을 리커트 5점 척도를 이용하여 측정하였으며 변수의 조작적 정의는 다음과 같다.

첫 번째, 독립변수로 사용되어진 교육훈련프로그램 특성에서의 교육훈련방법은 교육훈련내용을

효과적으로 전달하는 수단이라는 점에서 넓은 의미로 보아 강사의 자질을 교육훈련방법에 포함시켜 실증분석을 하고자 한다. 여기에서 강사의 자질이란 교육훈련 프로그램을 준비하고 실행하는 교육훈련실시자의 능력을 말하며, 교육훈련방법은 교육훈련프로그램 설계자가 학습 성과를 극대화하기 위해 사용하는 훈련기법, 시간계획, 자료 및 평가 등에 관한 것을 말한다. 교육훈련내용은 교육실시자가 교육 참가자에게 제공하는 교육훈련 전달 내용을 말한다. 교육훈련환경은 교육훈련프로그램의 목적달성을 위해 교육훈련내용과 방법에 적합한 환경적인 제반시설이나 기자재 등을 말하는 것으로 교육장환경 뿐만 아니라, 교육훈련기회, 교육시기, 교육기간 등 만족스런 교육훈련을 받을 수 있는 여건을 포함하는 의미이다.

두 번째, 매개변수로 사용되어진 기업의 활성화는 기업의 성장발전을 위해 교육훈련에 많은 투자와 관심을 기울임으로서 교육훈련참가자가 조직인으로서 역할인식에 도움을 주고 직장 내 상하, 동료 간에 원활한 커뮤니케이션이 이루어지도록 해야 함을 의미한다.

세 번째 종속변수로 사용되어진 교육훈련 만족도에서의 교육훈련 효과성은 일반적으로 학습 성과를 전제로 한 교육훈련전이를 통하여 나타난다. 교육훈련전이(transfer of training)란 피 훈련자가 교육훈련을 통하여 습득한 지식, 기술, 태도 등을 직무상황에서 효과적으로 적용하는 정도를 의미한다. 따라서 교육훈련을 통하여 지식, 기술을 습득함으로써 참가자가 스스로 자신감이나 확신감을 갖게 되는 등 직장 내에서 교육훈련으로 배운 내용을 업무에 적용시켜 개인과 기업발전에 기여함으로써 교육훈련의 효과를 기대하게 된다. 그리고 자기성장 욕구는 계속적으로 자기발전을 위해 자신의 잠재능력을 최대한으로 성장시키고자 하는 욕구로서 교육훈련은 참가자 개인적으로 자기성장욕구에 의한 교육훈련의 필요성을 느끼며, 기업은 기업의 성장발전이라는 목적의식으로부터 비롯된다.

### 3. 자료의 수집과 인구통계학적 특성

본 연구의 조사 대상은 중소기업종사자로서 직업능력개발훈련을 받았거나 받고 있는 재직자를 대상으로 자료를 수집하였다. 설문 조사는 부산, 경남, 울산, 대구지역의 중소기업 현장에서 실시하였으며 설문지 총 779부를 배부하고 779부 전량을 회수하였으나, 응답이 불성실한 설문지 79부를 제거한 700부를 대상으로 통계 처리하였다. 표본의 인구 통계적 특성을 정리하면 <표 1>과 같다.

<표 1> 표본의 특성분석

분류	구분	빈도	비율(%)
성별	남	601	85.9
	여	99	14.1
연령	25세 이하	43	6.1
	26세~30세	272	38.9
	31세~35세	168	24.0
	36세~40세	132	18.9
	41세 이상	85	12.1
학력	고졸	130	18.6
	2년제 대졸	248	35.4
	4년제 대졸	293	41.9
대학원 졸업	대학원 졸업	29	4.1
	2년이하	226	32.3
	3년~5년	222	31.7
	6년~10년	178	25.4
현 기업 근무경력	11년~15년	50	7.1
	16년이상	24	3.4
	사무직	325	46.4
종사 직종	영업직	51	7.3
	생산직	210	30.0
	연구직	35	5.0
	기타	79	11.3
현재 직위	일반사원	304	43.4
	대리급	202	28.9
	과장급	117	16.7
	차장급	41	5.9
	부장급 이상	36	5.1

## IV. 실증 분석 및 연구 결과

### 1. 측정문항의 타당성 및 신뢰성 분석

본 연구에서는 여러 변수간의 반응이 어느 정도 일관성이 있는가를 알아보기 위해 크론바하 알파(cronbach's a)계수를 이용하여 평가하였으며, 문항의 일관성을 높이기 위하여 크론바하 알파 값의 기준치를 0.6으로 설정하여 신뢰성을 분석하였다(박명규 외, 2011). 그리고 개념 타당성의 집중타당성과 판별타당성을 검증하기 위하여 요인분석(factor analysis)을 실시하였으며, 높은 유

의성 확인을 위하여 0.5이상을 기준으로 선택하고 주성분 분석과 베리맥스 방식을 사용하여 분석하였다. 분석결과 모든 변수의 크론바하 알파 값이 0.7 이상으로 나타나 신뢰성이 확보되었으며, 요인분석 또한 요인의 적재량이 모두 0.5 이상으로 나타나 타당성이 확보되었다. 신뢰성 및 요인분석의 결과는 <표 2>와 같다.

<표 2> 신뢰성 및 요인분석 결과

측정항목		요인1	요인2	요인3	요인4	요인5	요인6	a'
교육 훈련 방법	교육훈련에 대한 강사의 준비	<b>0.739</b>	0.115	0.177	0.113	0.250	0.149	<b>0.934</b>
	교육훈련내용의 효과적인 전달	<b>0.766</b>	0.237	0.165	0.094	0.177	0.164	
	강사의 열의	<b>0.770</b>	0.203	0.118	0.086	0.095	0.238	
	강사의 강의기술	<b>0.742</b>	0.221	0.176	0.155	0.145	0.160	
	강사의 학습동기유발	<b>0.784</b>	0.200	0.083	0.188	0.001	0.164	
교육 훈련 프로그램 특성	업무관련성	0.228	0.286	0.216	<b>0.618</b>	0.323	0.011	<b>0.887</b>
	교재 및 자료의 적절성	0.460	0.271	0.203	<b>0.567</b>	0.047	0.163	
	교육훈련내용의 사전 기대 부합성	0.418	0.258	0.207	<b>0.629</b>	0.107	0.213	
	교육훈련내용에 대한 업무반영도	0.315	0.316	0.178	<b>0.685</b>	0.166	0.129	
	교육훈련내용의 시대 적절성	0.443	0.195	0.213	<b>0.518</b>	0.135	0.317	
교육 훈련 환경	조직에서의 교육훈련 체계적 실시 정도	0.345	0.425	<b>0.552</b>	0.094	0.193	0.043	<b>0.880</b>
	교육훈련기회	0.213	0.217	<b>0.728</b>	0.121	0.289	0.044	
	교육훈련시설 및 여건	0.173	0.196	<b>0.709</b>	0.136	0.047	0.288	
	교육훈련 시기의 적절성	0.216	0.317	<b>0.744</b>	0.209	0.064	0.154	
	교육훈련기간의 적절성	0.192	0.269	<b>0.732</b>	0.264	0.120	0.127	
기업의 활성화	개인과 회사의 성장발전 기여	0.198	0.308	0.179	0.165	<b>0.693</b>	0.256	<b>0.855</b>
	조직인으로서의 역할인식에 도움	0.316	0.361	0.202	0.113	<b>0.627</b>	0.266	
	직장 내 커뮤니케이션 에 대한 영향	0.217	0.420	0.190	0.248	<b>0.604</b>	0.104	
교육 훈련 효과성	업무수행능력향상	0.156	<b>0.734</b>	0.205	0.311	0.169	0.084	<b>0.923</b>
	근속욕구	0.257	<b>0.759</b>	0.158	0.193	0.102	0.151	
	소속감	0.220	<b>0.708</b>	0.207	0.116	0.194	0.206	
	자신감과 확신감	0.253	<b>0.720</b>	0.225	0.124	0.130	0.231	
	교육훈련에 대한 전반적인 만족도	0.232	<b>0.648</b>	0.321	0.118	0.125	0.208	
만족 속 도	자기성장욕구 실현을 위한 필요성	0.209	0.205	0.141	0.151	0.432	<b>0.583</b>	<b>0.738</b>
	남보다 뛰어난 사람으로 성장	0.230	0.258	0.118	0.031	0.277	<b>0.681</b>	
	특정분야에 대한 전문가 선호도	0.135	0.136	0.126	0.162	0.005	<b>0.759</b>	
<b>Eigen Value</b>		<b>6.547</b>	<b>5.084</b>	<b>3.484</b>	<b>3.141</b>	<b>2.386</b>	<b>2.199</b>	
<b>Cumulative percent(%)</b>		<b>19.840</b>	<b>35.247</b>	<b>45.806</b>	<b>55.323</b>	<b>62.552</b>	<b>69.217</b>	

2. 상관관계 분석

본 연구에서 사용되는 각 요인들에 대한 상관관계분석 결과는 <표 3>과 같다. 결과에서 보는 바와 같이 교육훈련내용과 교육훈련 방법사이에

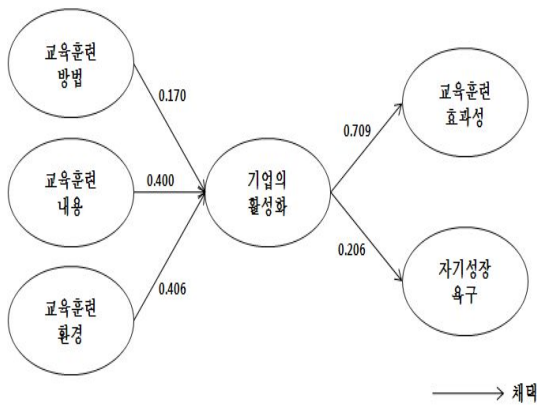
는 0.769의 다소 높은 상관관계를 보이고 있으나, 나머지 대부분의 상관계수가 0.5에서 0.7에 근접하고 있어 모든 요소 사이에는 유의적인 상관관계를 보이고 있다.

<표 3> 상관관계 분석의 결과

구분	Mean	Stdev	교육훈련방법	교육훈련내용	교육훈련환경	기업의 활성화	교육훈련효과성	자기성장육구
교육훈련방법	3.59	0.53	1					
교육훈련내용	3.62	0.57	.769**	1				
교육훈련환경	3.57	0.56	.605**	.647**	1			
기업의 활성화	3.72	0.40	.503**	.528**	.476**	1		
교육훈련효과성	3.56	0.77	.596**	.628**	.599**	.587**	1	
자기성장육구	3.82	0.55	.627**	.708**	.703**	.556**	.728**	1

### 3. 연구모형의 적합도 분석결과

본 연구에서 제시한 연구모형을 검증하기 위하여 AMOS 7.0을 사용하여 공분산 구조방정식모형을 분석하였다. 적합도를 분석한 결과  $\chi^2 = 2194.545(p=0.000)$ ,  $df=291$ ,  $GFI=0.852$ ,  $AGFI=0.826$ ,  $NFI=0.870$ ,  $CFI=0.900$ ,  $RMSEA=0.071$ 로 GFI가 일반적인 권고지수인 0.9에 미치지 못하였으나 모형의 적합도를 다양한 지수를 가지고 평가한다는 것을 고려할 때 제안된 모형의 적합성이 크게 떨어지는 것은 아니라고 판단된다. 따라서 본 연구에서 수집된 자료들은 구조모형과 대체로 부합되는 모형으로 결론을 내릴 수 있으며 측정모형과 구조모형의 적합도를 기반으로 인과관계를 나타내는 경로계수들에 대한 결과는 [그림 2]와 같다.



[그림 2] 구조모형 분석결과

### 4. 연구가설의 검증

앞에서 살펴 본 구조 방정식 모형 분석 결과를

참고하여 본 연구에서 설정한 가설에 대한 검증 결과는 다음과 같다.

교육훈련프로그램 특성과 기업의 활성화의 관계를 추정한 결과 교육훈련방법과 교육훈련내용, 교육훈련환경이 기업의 활성화에 양(+)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과들을 볼 때 교육훈련프로그램 특성에 대한 조직 활성화를 더욱 강화시켜 기업 활성화를 기하기 위하여 교육훈련내용에서는 업무와 관련성이 깊어야 하고 급격히 발전하는 지식정보시대의 흐름을 잘 반영하는 고품격 내용으로 교육훈련 프로그램이 점차적으로 업그레이드되어 나가야 한다.

다음으로 기업의 활성화와 교육훈련 만족도의 관계를 추정한 결과 양(+)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 교육훈련 후 학습 성과를 높이고 교육훈련 전이성과를 통하여 교육훈련의 만족도를 향상시키기 위하여 교육훈련참가자의 자기성장육구를 강화시켜야 하고, 기업에서의 교육훈련성과에 따른 보상 등 학습 분위기 조성이 필요함을 나타내고 있으며 기업성장 발전과 조직 활성화에 대한 기업의 의지에 따라서도 교육훈련의 효과가 나타나는 것을 알 수 있다. 또한 교육훈련의 만족도를 높이려면 기업자체에서도 학습 분위기 및 지원 등을 통해 기업 활성화를 위한 기업의 노력이 필요하며 기업에서는 종업원의 자기성장발전을 위하여 누구든 언제라도 희망하는 교육훈련과정에 참여하여 체계적으로 교육훈련을 받을 수 있도록 시설과 여건을 개선해 나갈 필요가 있다. 한편 강사가 교육훈련 참여자에게 교육훈련프로그램을 유효하게 전달할

수 있는 교육훈련방법이나 태도가 일방적으로 기업 중심적이거나 전통적이어서는 안 되며, 교육훈련참여자의 자기성장욕구에 영향을 미칠 수 있

도록 방법 또는 태도 개선이 필요하다. 따라서 가설 H1과 H2는 모두 채택되었다. 이상의 가설 검증 분석결과를 요약하면 <표 4>와 같다.

<표 4> 가설검증결과

가설	경로명칭	표준화 경로계수	표준오차	t값	p값
H1	H1-1 교육훈련방법 -> 기업의 활성화	0.170	0.056	2.666	0.008
	H1-2 교육훈련내용 -> 기업의 활성화	0.400	0.073	5.354	0.000
	H1-3 교육훈련환경 -> 기업의 활성화	0.406	0.042	8.458	0.000
H2	H2-1 기업의 활성화 -> 교육훈련효과성	0.709	0.056	14.123	0.000
	H2-2 기업의 활성화 -> 자기성장욕구	0.228	0.049	5.567	0.000
적합도	$\chi^2=2194.545$ d.f=291 p=0.000 GFI=0.852 AGFI=0.826 NFI=0.870 CFI=0.900 RMSEA=0.071				

본 연구에서는 각 요인들 간의 직·간접효과를 알아보기 위하여 추가분석을 실시하였으며 교육훈련프로그램특성은 기업의 활성화와 교육훈련 만족도에 직·간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 결과적으로 교육훈련프로그램 특성이 교육훈련 만족도에 직접적인 영향을 주기도 하지만 기업의 활성화의 매개역할을 통해서도 교육훈련 만족도에 간접적으로 영향을 미치기도 한다. 따

라서 단순히 교육훈련 프로그램 특성으로 인해 교육훈련 만족도에 직접적인 영향력이 존재한다는 추론보다는 교육훈련프로그램 특성이 기업의 활성화를 인식하게 되고 이러한 인식을 통해 결과적으로 교육훈련 만족도에 기여하는 것으로 판단할 수 있겠다. 요인 간 표준화된 직·간접 효과는 <표 5>와 같다.

<표 5> 외생변수와 내생변수 간 직·간접효과 결과

경로	효과	교육훈련방법	교육훈련내용	교육훈련환경	기업의 활성화
기업의 활성화	직접	0.149	0.391	0.355	-
	간접	-	-	-	-
	총 효과	0.149	0.391	0.355	-
교육훈련효과성	직접	0.165	0.223	0.089	0.791
	간접	0.118	0.309	0.281	-
	총 효과	0.283	0.532	0.370	-
자기성장욕구	직접	0.411	0.074	0.188	0.273
	간접	0.041	0.107	0.097	-
	총 효과	0.452	0.181	0.285	-

## V. 결론

본 연구는 중소기업종사자들의 교육훈련프로그램 특성과 기업의 활성화, 그리고 교육훈련 만족도에 관하여 선행연구를 중심으로 문헌연구를 하

였고, 이들 문헌연구를 이론적 배경으로 하여 교육훈련의 경험이 있는 중소기업 재직자를 대상으로 연구 분석 하였다.

분석결과, 교육훈련프로그램 특성은 기업의 활성화에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 기업의 활성화 또한 교육훈련 만족도에 유의한



영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구에서 제공하고자 하는 시사점은 다음과 같다. 중소기업종사자들은 교육훈련시설이나 여건변화를 통하여 교육훈련의 효율성을 기하도록 노력하고, 기업성장발전과 조직 활성화에 대한 기업의 의지에 따라 교육훈련 만족도가 나타나므로 기업에서는 교육훈련프로그램을 개발하거나 개선할 경우 종사자들의 자기성장욕구 증진을 위한 대안을 강구해야 할 것이다.

본 연구는 중소기업 중 일반적인 제조업 분야에 비중을 두고 이루어 졌으며 대기업에 비하여 교육훈련환경이 열악한 중소기업종사자들이 적극적으로 교육훈련에 참여하도록 유도하기 위하여 교육훈련의 중요성을 인식할 필요가 있다. 또한 교육훈련을 실시하고 있는 기존의 중소기업뿐만 아니라 규모와 업종에 관계없이 다양하게 중소기업종사자들의 교육훈련에 대한 인식조사와 함께 교육훈련의 방향이 앞으로 구체적으로 연구되어야 할 것으로 생각된다.

본 연구의 한계점으로는 첫째, 본 연구는 설문지법에 의한 자료수집과 통계로 이루어져 개인의 주관적인 지각정도만을 판단하였으며, 현장 분석 및 인터뷰 등을 통한 다각적인 분석을 하지 못했다. 따라서 향후 다각적인 연구방법을 동원하여 종합적으로 고려할 필요가 있다고 본다. 둘째, 실증분석을 위해 측정도구로 사용한 설문지법이 갖는 일반적인 오류 가능성과 응답자의 감정적인 선입견이나 편견, 응답 당시의 태도 등에 따른 조사결과의 오류가 있을 수 있다. 셋째, 본 연구는 부산, 울산, 경남, 대구지역의 중소기업을 대상으로 조사되어 전국적인 모집단을 대상으로 조사되지 못한 한계점이 있다.

## 참고 문헌

강승희(2010). 공학전공 대학생의 전공학과 만족도와 진로결정 효능감 및 진로태도 성숙간의

관계, 수산해양교육연구, 22(2), 151~164.  
 강여진·최호진(2003). 지방자치단체 공무원 교육훈련 전이에 영향을 미치는 요인에 관한 실증적 조사, 행정논총, 41(2), 85~117.  
 권혁수(2002). 기업의 교육훈련 투자실적과 성공요인과의 관련어 연구, 대전대 박사학위논문.  
 김성완·김재훈(2003). 기업교육훈련에서의 학습 및 전이모형 개발을 위한 탐색적 연구, 기업교육연구, 5(1), 83~105.  
 김종운·김현정(2010). 자기성장 집단상담프로그램이 대학생의 자아존중감과 생활만족에 미치는 효과, 수산해양교육연구, 22(1), 123~140.  
 민도식(2007). 교육훈련이 조직의 유효성에 미치는 영향에 관한 실증적 연구, 창원대 석사학위논문.  
 박명규·심선희·김하균(2011). 상시학습체제에서의 사이버교육 요인이 공무원의 사이버교육 선택도에 미치는 영향, 수산해양교육연구, 23(51), 116~125.  
 박성미(2006). 대학생을 위한 멘토링 기능 측정도구 개발 및 타당화 연구, 수산해양교육연구, 18(1), 49-57.  
 손기영(2005). 웹기반 교육에서 교육훈련 참가자의 몰입에 관한 연구, 이화여대 박사학위 논문.  
 송상호(1998). 동기적으로 적응적인 컴퓨터매개수업 설계를 위한 학습동기의 정의 : ARCS 모델의 재고찰, 교육공학연구, 14(1), 119~141.  
 일본능률협회(편). 한국공업표준협회(역)(1989). 교육연수프로그램 실례집, 한국 공업표준협회.  
 이은화(2006). 대학 수업평가의 개념모형 개발, 수산해양교육연구, 18(3), 314~328.  
 조장현(2007). 콜센터 근무자의 교육훈련 실무이전에 관한 연구, 충남대 석사학위논문.  
 천장현(2004). 기업내 교육훈련프로그램의 유효성에 관한 연구: 조절효과 중심으로, 서울대 석사학위논문.  
 허윤정(2005). 외식업체 교육훈련프로그램이 교육훈련전이에 미치는 영향, 경원대 박사학위논문.  
 Bramley, P. and Kitson, B.(1994). Evaluating training against business criteria, Journal of European Industrial Training, 18(1), 10~14.  
 Brown, K. G.(1999). Individual differences in choice during learning : The influence of learner goals and attitudes in web-based training. Unpublished dissertation Michigan State University, East Lansing, Mi.

- Gomez-Mejia, L. R. and Balkin, D. B., Cardy, R. L.(1995). *Managing Human Resources*, Prentice-Hall.
- Hicks, W. D. and Klimoski, R. J.(1987). Entry into training outcomes : a field experiment, *Academy of Management Journal*, 30(3), 542~552.
- Mathieu, J. E. and Tannenbaum, S. I.(1992). Influence of individual and situational characteristics on measures of training effectiveness, *Academy of Management Journal*, 35(4), 828~847.
- Nadler, L.(1985). *Designing Training Programs: The Critical Events Model*. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Neo, R.(1986). Trainees' attributes and attitudes: Neglected Influences on Training Effectiveness, *Academy of Management Journal*, 11(4), 736~749.
- Wexley, K. N. and Latham, G. P.(1991). *Developing and Training Human Resources in Organization*, IL: Scott, Foresman.
- 
- 논문접수일 : 2011년 04월 21일
  - 심사완료일 : 1차 - 2011년 05월 15일  
2차 - 2011년 05월 25일
  - 게재확정일 : 2011년 06월 01일