

교육훈련활동과 기업성과의 관계

김광용*, 이경락**

백석예술대학교 경영행정학부*, 백석대학교 경상학부**

The Relationship between Training Activity and Organization Performance

Kwang-Yong Kim*, Gyeong-Rak Lee**

Division of Management Administration, Baekseok Arts University*

Division of Business & Commerce, Baekseok University**

요약 본 연구는 지식기반 경제체제 하에서 기업내 교육훈련의 중요성이 대두되면서 기업의 교육훈련활동과 경영성과 및 기업가치 간 관계를 고찰하고 기업 규모에 따라 교육훈련의 효과성에 차이가 있는지를 알아보고자 하였다.

교육훈련활동이 기업성장에 미치는 영향을 실증 분석한 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 교육훈련비의 기업의 경영성과와 기업가치에 대한 효과를 분석한 결과, Tobin's Q에 대해 각 연도에서 모두 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 1인당 순이익의 경우 당해 연도를 제외한 다음 두 개 연도인 2009년도와 2010년도에서, 1인당 매출액의 경우 2008년도와 2009년도에서 통계적으로 유의한 결과가 도출되었다.

둘째, 기업규모별 교육훈련비 투자가 기업성장에 미치는 영향에 대해 분석한 결과, 대기업의 경우 교육훈련활동이 경영성과와 기업가치에 미치는 영향이 2008년도 인당 순이익과 2010년도 인당 매출액을 제외하고 대부분 유의하였으나, 중소기업의 경우 모두 유의하지 않는 것으로 나타났다. 이로부터 대기업이 중소기업보다 교육훈련효과가 더 큼을 알 수 있다.

주제어 : 교육훈련, 경영성과, 기업가치

Abstract An training activity within organization is main factor for creating a competitive advantage in knowledge-based economic system. Therefore the purpose of this study is to examine the relationship between training activity in organization and business performance and corporate value. Also it was analysed whether the effect of training was different between large company and small company.

The major results of analysing the effect of training on organization performance are as follows.

First, training activity was positively related to Tobin's Q each year. As for net income per person the effect on training was significant in 2009 and 2010 except 2008. The sales per person was significantly related in 2008 and 2009. Second, as the result of analysis of training investment on organization performance, as for large company the effect of training on business performance and corporate value was mostly significant excluding 2008' net income per person and 2010' sales per person. While as for small company all effects were not related.

Key Words : training activity, business performance, corporate value

Received 6 March 2013, Accepted 12 April 2013

Accepted 20 May 2013

Corresponding Author: Kwang-Yong Kim(Baekseok Arts University)

email: kky2009@bau.ac.kr

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

글로벌 경영체제, 지식기반경제시대에 기업가치 창출의 핵심 동인으로서 지식, 기술, 브랜드 등과 같은 무형자산의 중요성이 커지고 있다. 무형자산들의 핵심은 인적자원의 효과적인 확보 및 개발, 활용에 있다. 이는 기업가치 창출에 있어서 인적 자원을 개발하고 활용할 수 있는 인적자원관리 방식이 중요함을 의미한다. 특히 기업의 인적자원 개발에 대한 투자는 인적자본으로 체화되어 기업의 중장기적 성장에 중요한 요인으로 작용하게 된다[1].

세계은행은 한 나라의 전체적인 국부를 측정하는 지표 중 하나로서 인적자본을 들고 있는데, 인적자본을 측정시키는 대표적인 활동이 기업이 종업원에 대해 실시하고 있는 교육훈련이다. 인적자산이란 조직구성원의 지적수준, 기술적 수준 및 숙련도 등을 모두 포함하는 것으로서, 일찍이 Adam Smith는 기업구성원인 개인이 가진 기술이나 노하우와 같은 무형적인 능력은 교육훈련을 통해 습득될 수 있다고 주장하였다. 교육훈련은 작업환경에서 성과를 향상하기 위하여 근로자가 적절한 업무 혹은 직무를 수행하도록 지식과 기술, 그리고 태도의 체계적 획득과 개발을 의미한다[16]. 기업 내부에서의 교육훈련이 성공한다면, 그것이 무형자산인 인적자산의 형태로 기업에 축적될 것이고, 이렇게 축적된 인적자산은 노동생산성 및 수익성 증대와 함께 기업가치 증가를 가져 올 것이다[2].

기업 내부에서 이루어지는 교육훈련에 대해서 내생적 성장이론을 주장하는 학자들도 교육훈련을 통한 인적자산 형성의 중요성에 대해 논의하고 있다. 이들은 조직 내부에서 창출된 기술이나 지식 등을 통해 외부의 기술이나 지식의 도입 없이도 그 조직은 장기적이고 안정적인 성장을 할 수 있다고 주장하고 있다. 이와 같은 입장에서 지식기반경제에서 기업들은 생존과 성장을 위하여 우수한 인력 유치, 교육훈련, 인적자원의 유지에 많은 투자를 하고 있다[3].

교육훈련이 기업성과에 긍정적인 영향을 미칠 것이라는 훈련의 유효성에 관한 학문적 관심은 증가하고 그동안 기업의 경쟁력의 원천으로서 인적자원의 개발을 주목하면서 기업 내 교육훈련 성과에 관한 연구들이 상당히 이루어져 왔으나, 아직까지 이러한 관계에 대한 실증적 분석은 상대적으로 미흡한 실정이다. 이는 지금까지의 연구들이 주로 개인 수준의 성과에 집중되었기 때문이며,

직접적으로 기업 수준에서 훈련의 유효성을 검토한 연구들은 아직 많이 부족하다는 것이다. 뿐만 아니라 기업의 수익성과 생산성 측면에서의 경영성과의 교육훈련 효과 또한 일관되지 않는다[4].

한편, 기업가치에서 무형자산이 차지하는 비중이 점차 증가하고 있다는 인식에 따라 연구개발비 등 무형의 가치를 가지는 지출이 기업가치에 미치는 영향에 관한 연구 등이 진행되어 왔다. 기존 연구들은 무형자산의 중요성을 인식하고 연구개발비와 광고선전비가 기업성과에 미치는 영향을 분석한 연구들이 대부분이었다[5]. 지금까지 연구개발비와 광고선전비의 기업가치 관련성에 대한 연구는 많이 진행되어 왔고 장기적으로 기업의 시장 가치에 긍정적인 효과를 갖는다고 인정되어 왔으나, 교육훈련활동이 기업가치에 미치는 영향에 대한 연구는 거의 없으며, 그 효과 또한 일관되지 않는다[17].

이러한 일관되지 않는 교육훈련 효과에 대해 국내의 여러 연구에서 횡단적 분석의 한계를 지적하면서 종단적 분석의 필요성을 제기하였다[6]. 특히 Huselid와 Becker는 인적자원관리가 경영성과에 미치는 효과는 시간적 차이, 즉 시간지체(time lag) 효과가 있음을 지적하였는데, 이는 인적자원관리에 대한 성과는 단기간에 나타날 수 있으나, 재무성과에는 상당기간 이후에 영향을 미친다는 것이다[18]. 따라서 교육훈련 활동의 효과는 단기보다는 장기에 걸쳐 발생하기 때문에 횡단적 연구를 통해서서는 인적자원관리로 인한 성과의 변화를 예측하기는 한계가 있다. 그러나 교육훈련과 기업성과의 관계를 종단적 관점에서 살펴본 연구 뿐만 아니라 객관적인 성과 지표인 재무자료를 활용한 연구가 많지 않은 실정이다[7].

한편, 일반적으로 교육훈련 투자 정도는 기업이 규모가 클수록 교육훈련 실시 정도가 높으며, 중소기업의 70% 이상이 직원들에 대한 교육기회를 제공하지 않는다. 그러나 중소기업의 발전은 산업 발달과 국가 경쟁력 제고에 있어서 결정적인 영향 요인으로 작용하고 있다. 중소기업 인적자원의 경쟁력을 높이는 것이 산업 경쟁력을 강화하는 필수 방안이라는 공감대와 인식이 높아짐에도 불구하고 현재 중소기업의 교육훈련 투자 정도는 매우 미흡하다고 할 수 있다.

일반적으로 대기업에서의 교육훈련 투자가 기업성과에 대한 효과 정도가 중소기업보다 클 것으로 이해되지만, 기존 연구들에 의해 중소기업에서의 교육훈련투자가 기업성과에 긍정적인 영향을 미친다는 것이 밝혀지거나,

기업 규모에 따른 교육훈련 효과가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 밝혀지면서 대기업 뿐만 아니라 중소기업에서의 교육훈련활동이 중요하게 인식되어질 필요가 있다[5][8].

따라서 본 연구에서는 기업의 인적자본과 관련된 교육훈련활동에 대한 투자가 기업의 경영성과와 기업가치에 미치는 영향을 기업의 3개년치 재무자료를 활용하여 종단적 관점에서 고찰하고, 대기업과 중소기업을 구분하여 조직 규모별로 교육훈련 효과에 차이가 있는지를 분석하고자 한다. 기업성과는 객관적 성과를 나타내는 재무적 측면의 수익성과 효율성 측면의 생산성으로 측정하는 경영성과와 기업가치로 구분된다.

2. 이론적 배경

2.1 교육훈련의 중요성

경쟁환경의 불확실성 증대와 글로벌 경쟁의 심화는 조직의 인적 자원이 경쟁력의 원천이라는 인식이 매우 증대되어 왔다. 이러한 관점에서 조직의 성과는 얼마나 효과적으로 구성원인 인적자원을 개발하고 활용하느냐에 따라 결정될 수 있다.

이에 기업들은 직원들의 교육훈련에 엄청난 자금을 투자하고 있으며, 기업 교육관련 산업 역시 점차 그 규모가 확대되고 있다[19]. 성공한 기업이 그렇지 않은 기업에 비하여 교육 및 인적자원개발에 더 많은 투자를 하고 있다[20]. 이는 기업의 훈련 투자가 근로자의 지식, 기술, 능력을 향상시켜 궁극적으로 기업성과의 향상을 가져올 것이라는 기대에 근거하고 있는 것이다[21]. 반면 기업의 교육훈련에 대한 투자가 비판을 받기도 한다. 기업의 교육을 비롯한 인적자원개발에 대한 투자는 너무 과도한 비용을 수반하고 현장에서의 새로운 기술의 전이가 용이하지 않으며, 근로자의 능력의 향상을 가져오지 않을 수 있다는 것이다[20]. 그러나 교육훈련은 근로자의 능력을 향상시켜 기업의 조직차원의 성과에 긍정적으로 영향을 준다는 명제는 일반적으로 받아들여지고 있다[4].

교육훈련은 성공한다면 그것은 무형자산인 인적자산의 형태로 기업에 축적되고, 이렇게 축적된 인적자산은 노동생산성 및 수익성 증대와 함께 기업가치 증가를 가져올 수 있다고 알려져 있다[2].

2.2 교육훈련과 경영성과

교육훈련을 포함한 인적자원관리와 기업성과 간 관계에 관한 연구는 최근 20년간 인적자원관리연구에서 핵심적인 주제로 자리잡았으며, 최근 우리나라에서도 이에 대한 연구가 활발하게 진행 중에 있으며, 교육훈련활동과 조직성과와의 관계에 대해 밝혀 왔다[4][15].

기업의 교육훈련과 조직성과 간 관계에 관한 선행연구 결과들을 살펴보면 기업의 교육훈련과 조직성과의 관계는 두 가지 측면에서 살펴볼 수 있다. 첫째, 성과를 측정하는 측정수준에 대한 것이다. 선행연구에서 사용된 성과 측정 변수는 주관적 성과측정 변수와 객관적 성과측정 변수로 구분할 수 있다. 이 두 가지 척도는 높은 상관관을 보이고 있어, 기존 연구에서는 대부분 하나를 선택하여 분석에 활용하고 있다[9][22]. 주관적 성과변수로는 HRM 성과(이직율, 결근율, 직무 몰입, 조직 몰입 등)와 조직 성과(생산성, 품질, 고객만족도, 제조 유연성 등)가 주로 사용되었으며, 객관적 성과변수로서는 재무 및 회계 성과(ROA, ROE, 수익, 매출액 등)와 금융시장 성과(주가 등)가 사용되었다. 이들 각각 성과 측정은 방법론상의 장단점이 있다. HRM 성과는 인사관행의 직접적 인과관계를 추측하는데 가장 좋은 성과변수이다. 이들 변수는 재무적 성과를 높이는데 기여하는 반면, 기업의 궁극적 목적인 재무적 가치 창출과는 거리가 있는 변수라는 단점이 있다. 반면 재무적 성과는 인적자원관리와 기업성과 간 관계를 분석하는 대부분의 연구에서 활용하고 있는 중요한 기업성과이다[23].

둘째, 조직성과 변수를 무엇으로 선정할 것인지에 관한 것이다. 이에 대해서는 선행 연구에 따라 다양한데, 크게 수익성 측면의 재무적 성과와 노동생산성과 같은 조직성과가 있다. 예를 들어 ROA(총자산이익률), ROS(매출액순이익률), ROE(자기자본이익률), 매출총이익률과 경상이익률, 인당 매출액, 인당 부가가치, 인당 순이익 등이 사용되어 왔다[1][10].

한편 많은 선행 연구들은 교육훈련활동과 기업성과와의 관계에 대해 다양한 결과들을 제시하고 있다. 교육훈련이 기업성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 연구들이 있는 반면, 교육훈련과 기업성과 간에 유의한 관계를 발견하지 못한 연구, 혼재된 결과를 보고한 연구도 있다[1][11].

이러한 교육훈련 효과성과 관련한 연구는 주로 교육훈련과 재무적인 의미에서의 기업성과와의 관련성을 찾

는데 집중되어 있다. 그러나 선행연구에서의 재무적인 성과는 경제학적인 효율성 개념과는 차이가 있으므로 경제적인 효율성 개념인 생산성 관점에서 접근할 필요성이 제기되어 왔다. 일반적으로 생산성을 나타내는 변수로서 인당 부가가치와 인당 매출액이 사용되어 왔다. 따라서 객관적 경영성과로서 재무적 관점의 수익성과 효율성 관점의 생산성 측면에서 살펴볼 필요가 있다[8].

2.3 교육훈련의 시차효과

선행연구들에서는 기업의 인적자원개발 투자 대비변수로서의 교육훈련비 지출이 기업성과에 미치는 영향에 대한 연구를 통해 교육훈련비 투자가 생산성, 기업이익 등 기업성과와 유의적인 관계를 갖는다는 결과를 보여 주었다. 그러나 교육훈련이 기업성과에 미치는 영향에 있어서 일관된 연구결과가 도출되지 않아 왔다.

이에 대해 횡단적 연구의 한계, 즉 시차 효과를 고려하지 않았다는 점과 분석 자료와 분석 방법에 따라 다른 결과가 도출된다는 점이 지적되고 있다[4][21]. 특히 시간적 차이를 고려하지 않고 횡단적 분석을 하여 재무적 성과에 미치는 영향을 구체적으로 파악하지 못했을 수 있다. 선행 연구들에서는 교육훈련비 지출에 대한 효과가 다기간에 걸쳐 나타난다고 밝히고 있다. 즉, 교육훈련에 대한 지출은 그 지출의 효과가 당기에 즉시 나타날 수도 있지만 시간의 경과에 따라 기업 구성원들의 인적자본으로 체화되어 기업성과에 영향을 미치는 기간은 시차를 두고 여러 기간에 걸쳐 나타날 수 있다는 것이다[1].

교육훈련과 기업성과와의 관계에 대한 선행 연구들은 그동안 대부분 횡단적 분석 방법을 채택하여 왔다[10]. 그러나 국내의 여러 연구에서도 횡단적 분석의 한계를 지적하면서 종단적 분석의 필요성이 제기되어 왔다[8]. Huselid와 Becker는 인적자원관리가 경영성과에 유의한 영향관계가 존재한다는 점을 밝혔으나 인적자원관리활동의 효과가 경영성과로 나타나는데는 시간적으로 차이가 있음을 주장하였다[24]. Black와 Lynch는 교육훈련과 생산성의 관계를 실증하고 교육훈련에 따른 조정 비용으로 인하여 교육훈련이 일정시점을 경과한 후 생산성 효과로 나타남을 보여 주었다[25]. 한진환은 2-3년 전의 교육훈련비 지출이 당기의 생산성에 영향을 미치며, 교육훈련 효과가 3년 정도 지속됨을 보고하였다. 이들에 따르면 인적자원관리활동의 효과가 단기보다는 장기에 걸쳐 나타나기 때문에 횡단적 연구를 통해서서는 인적자원관리

로 인한 성과의 변화를 예측하는데 한계가 있다는 것이다[11].

교육훈련투자는 그 효과가 불확실하며, 성공했다고 하더라도 교육받은 기술이나 지식을 실제로 적용하는데는 시간적인 격차가 존재하기 때문에, 당해 연도에 그 효과가 나타나는 것이 아니라 일정 시점 후 여러 기간에 걸쳐 나타날 것으로 예측할 수 있다[25].

2.4 교육훈련의 기업규모 효과

일반적으로 교육훈련 투자 정도는 기업이 규모가 클수록 교육훈련 실시 정도가 높으며, 작을수록 교육훈련 실시 비율이 낮아지는 것으로 나타난다[9]. 이러한 결과는 중소기업의 70% 이상이 직원들에 대한 교육기회를 제공하지 않는다는 점과 대기업이 중소기업보다 교육훈련에 적극적인일 뿐 아니라 투자 편익을 추구하는 정도가 높기 때문에 교육훈련 투자의 중요성이 크게 강조된다는 점과 무관하지 않은 것이다[12].

우리나라 산업과 경제에서 중소기업이 차지하는 비중은 매우 높은 편으로, 중소기업의 발전은 산업 발달과 국가 경쟁력 제고에 있어서 결정적인 영향 요인으로 작용하고 있다[13]. 중소기업 인적자원의 경쟁력을 높이는 것이 산업 경쟁력을 강화하는 필수 방안이라는 공감대와 인식이 높아지면서 많은 중소기업들은 인적자원을 산업 경쟁력의 핵심요소로 인식하고 교육훈련을 통한 숙련 향상에 많은 비용을 투자하고 있다[14]. 그럼에도 불구하고 현재 중소기업의 교육훈련 투자 정도는 매우 미흡하다고 할 수 있다. 이는 교육훈련을 통한 조직성과를 높이는 것이 중요하다는 인식에도 불구하고 교육훈련에 대한 투자가 조직성과 창출에 실제 기여할 수 있는지에 관한 확신이 부족하고 구체적인 증거 제시가 여전히 미약하기 때문이다[26].

중소기업의 교육훈련 투자와 조직성과 간의 상관관계에 대한 기존 연구결과들을 살펴보면, 일부 연구에서는 교육훈련이 성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 밝혀지기도 했으나, 여전히 교육훈련의 성과에 대한 의문이 제기되고 있다. 특히 우리나라의 대표적인 업종인 제조업종의 교육훈련 투자 대비 성과 분석이 체계적으로 이루어지지 않고 있어 제조업 중소기업들의 적극적인 교육훈련 투자에 부정적인 영향을 미치고 있다는 비판이 제기되고 있다[7].

기업규모에 따른 교육훈련 효과는 일반적으로 대기업

에서의 교육훈련 투자가 기업성과에 대한 영향 정도가 중소기업보다 클 것으로 이해된다. 김진수와 이미숙은 교육훈련활동이 기업가치에 미치는 영향에 있어 대기업과 중소기업 간에 유의한 차이가 존재함을 밝혔다. 대기업의 경우 교육훈련활동이 기업가치에 미치는 영향이 유의하였으나, 중소기업의 경우 유의하지 않았으며, 두 표본 간에 유의한 차이가 존재하는 것으로 나타났다[3]. 그러나 중소기업의 교육훈련비가 대기업보다 기업성과와 높은 관련성이 있는 것으로 나타난 연구와 중소기업의 교육훈련 투자비용, 1인당 교육훈련비용 투자는 객관적인 경영성과 지표인 1인당 당기 매출액 및 당기 순이익에 매우 긍정적인 영향을 미친다는 연구 결과가 있다[9]. 또한 하봉찬과 최홍봉은 대기업과 중소기업으로 구분한 기업규모에 따른 교육훈련 효과가 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 이처럼 기존 연구들에서 중소기업에서의 교육훈련투자가 기업성과에 긍정적인 영향을 미친다는 것이 밝혀지면서 대기업과 중소기업에서의 교육훈련 투자가 어느 정도 기업성과에 영향을 미치는지 재규명해 볼 필요가 있다[8].

3. 연구의 설계

본 연구는 기업의 교육훈련활동이 경영성과와 기업가치에 미치는 영향을 408개 기업의 3개년치 재무자료를 활용하여 교육훈련비 지출이 경영성과에 미치는 효과를 년도별로 분석하고 기업 규모에 따라 교육훈련 효과 차이를 알아보고자 하였다. 기업성과의 측정치로 생산성, 수익성, 기업가치 등을 분석 대상으로 하였으며, 생산성과 수익성을 나타내는 인당 매출액과 인당 순이익을 재무성과 측정 지표로, Tobin's Q를 기업가치 측정 지표로 사용하였다.

3.1 연구모형의 설정

본 연구에서는 기업의 교육훈련비 지출이 기업성과에 미치는 영향을 분석하기 위해 거래소시장에 상장되어 있는 제조업을 대상으로 교육훈련 효과가 3년 정도 지속된다고 밝힌 연구 결과에 근거하여 3개년치 재무자료를 활용하여 분석에 사용하였다[11].

구체적으로 일인당 교육훈련비 지출을 독립변수로 하고 기업성과 측정치인 생산성을 보여주는 1인당 매출액,

수익성을 보여주는 1인당 순이익과 기업가치 대응치로서 Tobin's Q를 종속변수로 하는 다중회귀분석을 실시하였다. 또한 교육훈련비 지출이 기업성과에 미치는 영향을 보다 정확히 측정하기 위하여 기존의 선행연구에서 무형자산 중 기업성과에 영향을 미치는 것으로 나타난 연구개발비와 광고선전비, 그리고 조직특성인 기업규모를 통제변수로 포함하였다. 부가적으로 표본기업을 대기업과 중소기업으로 구분하여 대기업과 중소기업간 교육훈련비 지출의 효과 차이가 있는지를 분석하였다.

$$Y_{it}(SAL_{it}, NI_{it}) = C_{it} + \alpha_1 ET_{it} + \alpha_2 RD_{it} + \alpha_3 AD_{it} + \alpha_4 EM_{it} + V_{it}$$

여기서 Y_{it} : Tobin's Q, SAL_{it} : 1인당 매출액,

NI_{it} : 1인당 순이익

C_{it} : 상수항 ET_{it} : 1인당 교육훈련비

RD_{it} : 매출액 대비 연구개발비용

AD_{it} : 매출액 대비 광고선전비용

EM_{it} : 기업규모(종업원수)

V_{it} : 오차항

3.2 변수의 정의

본 연구에서는 변수 측정시 재무자료 금액을 직접 사용함에 따라 발생할 수 있는 이분산성 문제를 완화하기 위해 연구모형에 포함되는 종속변수와 독립변수의 금액을 자연로그를 취하여 표준화하였다.

3.2.1 종속변수

선행연구에서 사용된 기업성과 측정치들 중에서 생산성, 수익성, 기업가치가 종속 변수로 사용되었다. 경영성과 측정치로서 생산성을 나타내는 1인당 매출액과 수익성을 나타내는 1인당 순이익을 사용하며, Tobin's Q를 기업가치 측정치로 사용하였다.

1인당 매출액은 매출액을 전체 종업원수로 나누어 산정하고 1인당 순이익은 순이익을 전체 종업원수로 나누어 산정한 후 자연로그를 취하여 측정하였다. Tobin's Q는 시가총액에 부채의 장부가액을 더하고 총자산으로 나누어 측정하였다.

3.2.2 독립변수

교육훈련변수는 1인당 교육훈련비로 측정하였다. 1인

당 교육훈련비를 구하기 위하여 해당기업의 재무제표를 활용하였으며, 손익계산서상의 교육훈련비와 제조원가명세서상의 교육훈련비를 합산한 금액을 전체 종업원수로 나누어서 구한 값에 자연로그를 취하여 측정하였다.

3.2.3 통제변수

교육훈련비가 기업성과에 미치는 영향을 정확하게 도출하기 위하여 기존 연구에서 기업성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 밝혀진 연구개발비, 광고선전비, 기업규모의 효과를 통제하였다. 연구개발비와 광고선전비는 무형자산 중 기업가치에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 기업규모는 인적자원관리에 대한 조직 수준의 선행 연구들에서 기업규모에 따라 교육훈련에 투자하는 정도가 다르기 때문에 인적자원관리와 조직성과 간 관계에 영향을 미치는 것으로 일반적으로 통제변수로 포함되는 것이다.

연구개발비는 손익계산서상의 연구개발비용 뿐만 아니라 제조원가명세서상의 연구개발비용 모두 합산한 금액을 매출액으로 나누어서 구한 값으로 측정하였으며, 광고선전비는 손익계산서 및 제조원가명세서상의 광고선전비를 합산한 금액을 매출액으로 나누어서 구한 값으로 측정하였다. 또한 기업규모에 따른 교육훈련의 생산성에 영향을 검증하기 위하여 종업원수에 따른 대기업-중소기업 범주를 구분하고, 대기업과 중소기업의 구분은 중소기업기본법상의 상시근로자수에 의한 기준에 의거하여 구분하였다. 기업규모는 연평균 종업원수의 자연로그를 취하여 측정하였다.

3.3 표본의 선정

기업의 교육훈련활동이 경영성과와 기업가치에 미치는 영향을 분석을 위해 2008년부터 2010년까지의 재무자료를 분석자료로 활용하였다. 표본기업은 분석대상 기간 동안 거래소 시장에 계속 상장되어 있는 기업으로 구성하였으며, 제조업, 금융업 및 비금융서비스업 중에서 표본의 동질성을 감안하여 제조업만을 대상을 선택하였다. 구체적으로는 다음과 같은 표본 선정기준을 충족한 기업들이 선정되었다. 관련 기업정보는 한국신용평가에서 제공하는 2008년, 2009년, 2010년도 KIS VALUE III의 기업데이터베이스를 활용하여 구하였다.

- (1) 2008년부터 거래소 시장에 계속 상장된 제조기업

- (2) 12월 결산법인에 속하는 기업
- (3) 감사의견이 적정인 기업

표본선정 기준에 따라 최종 선정된 388개 기업의 재무자료가 검증을 위한 변수 측정 데이터로 활용되었다.

4. 실증분석 결과

4.1 기술 통계 및 상관 분석

<Table 1>은 검증모형에 포함된 변수들의 기술적 통계량과 모형에 사용된 변수들의 상관관계 분석 결과를 보여주고 있다. 분석결과를 살펴보면, 교육훈련비 변수가 기업가치 대용치인 Tobin's Q, 생산성을 나타내는 1인당 매출액, 수익성을 나타내는 1인당 순이익과 유의적인 양(+)의 관계를 보여 주었다. 기타 변수의 경우 기업규모, 광고선전비, 연구개발비 등의 변수가 기업가치의 변수인 Tobin's Q와 유의적인 양(+)의 관계를 나타내고 있다.

<Table 1> Descriptive statistics and correlation analysis

	Avg	std	EM08	AD08	RD08	ET08	TO08	TO09
AD08	.078	.587	.163**					
RD08	6.443	.882	.439**	.439**				
ET08	5.267	.670	.382**	.040	.071			
TO08	.846	.373	.281**	.060	.033	.279**		
TO09	.985	.482	.276**	.084	.105	.188**	.787**	
TO10	1.077	.597	.215**	.060	.087	.146**	.588**	.777**
	Avg	std	TO10	SA08	SA09	SA10	NI08	NI09
SA08	8.751	.336	-.064					
SA09	8.756	.318	-.031	.901**				
SA10	8.811	.316	-.063	.887**	.958**			
NI08	7.330	.581	.122*	.426**	.432**	.406**		
NI09	7.497	.508	.102	.584**	.574**	.536**	.618**	
NI10	7.521	.506	.216**	.468**	.460**	.493**	.501**	.697**

Note 1: Variable Definitions

EM: Company size, AD08: 2008, Advertising expenses
 RD08: 2008, R&D expenses,
 ET08: 2008, education and training expenses,
 TOB08: 2008, Tobin's Q, TOB09: 2009, Tobin's Q,
 TOB10: 2010, Tobin's Q, NI08: 2008, Per capita net income,
 NI09: 2009, Per capita net income, NI10: 2010, Per capita net income

SL08: 2008, Per capita Sales, SL09: 2009, Per capita Sales
 SL10: 2010, Per capita Sales

Note 2: **, * indicate significance level of 1%, 5% respectively

4.2 검증모형에 대한 분석 결과

교육훈련비가 3개 년도의 기업 재무성과와 기업가치에 미치는 영향을 구체적으로 분석하기 위하여 2008년 인당 교육훈련비를 독립변수로, 2008년부터 2010년도까지의 연도별 Tobin's Q, 인당 매출액, 인당 순이익의 자연로그 값을 종속변수로, 2008년 광고선전비와 연구개발비, 기업규모를 통제변수로 하여 다중회귀분석을 실시하였다. 다중공선성 분석을 위하여 공선성 진단을 실시한 결과, 회귀식의 공차한계가 모두 1.0에 가깝고, 분산팽창계수(VIF: Variance Inflation Factor)값이 1.0의 수준을 보였다. 일반적으로 공차한계가 0.1 이하이고 VIF가 10 이상이면 공선성이 높은 것으로 보는데, 본 연구의 회귀식 모형은 다중공선성이 미미하다고 볼 수 있다.

4.2.1 교육훈련비 효과 분석

<Table 2>은 Tobin's Q을 이용한 교육훈련비 효과에 대한 회귀분석결과를 보여 준다. 연도별 교육훈련비가 Tobin's Q에 미치는 영향을 분석한 결과, 2008년도는 $\alpha = 0.01$ 수준에서, 2009년에는 $\alpha = 0.1$ 수준에서, 2010년에는 $\alpha = 0.05$ 수준에서 모두 유의한 것으로 나타났다.

이는 교육훈련비 지출의 기업 가치에 대한 효과가 당기에도 나타나고, 시간의 경과에 따라 기업 구성원들의 인적자본으로 체화되어 여러 기간에 걸쳐 나타날 수 있다는 점을 보여주고 있다.

<Table 3>은 1인당 순이익을 이용한 교육훈련비 효과에 대한 회귀분석결과를 보여준다. 연도별 교육훈련비가 1인당 순이익에 미치는 영향을 분석해 보면, 2009년도와 2010년도에 각각 $\alpha = 0.01$, $\alpha = 0.05$ 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

이는 교육훈련비 지출의 수익성 효과가 당기에 즉시 나타난다기 보다는 시간의 경과에 따라 기업 구성원들의 인적자본으로 체화되어 수익성에 미치는 영향은 여러 기간에 걸쳐 나타날 수 있다는 점을 보여주는 것이다.

<Table 4>은 1인당 매출액을 이용한 교육훈련비 효과에 대한 회귀분석결과를 보여준다. 연도별로 교육훈련비가 1인당 매출액에 미치는 영향을 분석해 보면, 2008년도와 2009년도에 $\alpha = 0.01$ 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 이로부터 교육훈련활동이 기업의 생산성에도 유의한 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 그러나 교육훈련활동이 수익성에 대한 효과는 당기에 나타나지 않고 차기 년도 이후에 나타난 반면, 생산성에 대한 효과는 당기

와 차기 년도에 나타나 일관되지 않는 결과를 보여준다.

<Table 2> Education and training effectiveness analysis using Tobin's Q

Dep Var	Ind var	Non-std coef		std coef	t	VIF	R ²	F
		B	Sd Err	Beta				
2008 Tobin's Q	Inter	-.363	.222		-1.638*		.136	9.728***
	EM	.198	.053	.254	3.744***	1.319		
	AD	.011	.039	.018	.277	1.240		
	RD	-.055	.129	-.029	-.426	1.360		
	ET	.128	.043	.193	3.017***	1.174		
2009 Tobin's Q	Inter	-.182	.279		-.651		.111	7.718***
	EM	.264	.067	.272	3.950***	1.319		
	AD	.043	.050	.058	.867	1.240		
	RD	-.079	.162	-.034	-.485	1.360		
	ET	.091	.054	.110	1.700*	1.174		
2010 Tobin's Q	Inter	-.306	.289		-1.058		.131	9.374***
	EM	.287	.069	.282	4.155***	1.319		
	AD	-.004	.052	-.005	-.081	1.240		
	RD	.063	.168	.026	.376	1.360		
	ET	.116	.056	.133	2.079**	1.174		

Note 1: Variable Definitions
 EM: Company size, AD: Advertising expenses
 RD: R&D expenses, ET: education and training expenses
 Note 2: ***, **, * indicate significance level of 1%, 5%, 10% respectively

<Table 3> Education and training effectiveness analysis using the per capita net income

Dep Var	Ind var	Non-std coef		std coef	t	VIF	R ²	F
		B	Sd Err	Beta				
2008 net income (Log)	Inter	6.533	.426		15.320***		.046	2.057*
	EM	.077	.082	.071	.833	1.293		
	AD	-.034	.059	-.048	-.576	1.241		
	RD	-.376	.200	-.165	-1.875*	1.402		
	ET	.100	.078	.101	1.281	1.117		
2009 net income (Log)	Inter	6.238	.310		20.137***		.081	4.497***
	EM	.073	.073	.077	.992	1.333		
	AD	.097	.087	.077	1.118	1.053		
	RD	.022	.169	.009	.128	1.173		
	ET	.183	.058	.227	3.164***	1.144		
2010 net income (Log)	Inter	6.414	.313		20.480***		.060	3.307***
	EM	.128	.072	.136	1.780*	1.297		
	AD	-.034	.050	-.050	-.671	1.242		
	RD	-.029	.166	-.014	-.177	1.384		
	ET	.134	.058	.165	2.304**	1.134		

Note 1: Variable Definitions
 EM: Company size, AD: Advertising expenses
 RD: R&D expenses, ET: education and training expenses
 Note 2: ***, **, * indicate significance level of 1%, 5%, 10% respectively

<Table 4> Education and training effectiveness analysis using per capita sales

Dep Var	Ind var	Non-std coef		std coef	t	VIF	R ²	F
		B	Sd Err	Beta				
2008 Sales (Log)	Inter	8.027	.188		42.599***		.059	3.844***
	EM	.001	.045	.001	.013	1.315		
	AD	-.022	.033	-.046	-.667	1.240		
	RD	-.018	.109	-.012	-.165	1.360		
	ET	.129	.036	.238	3.566***	1.170		
2009 Sales (Log)	Inter	8.235	.182		45.331***		.032	2.032*
	EM	.032	.043	.053	.738	1.319		
	AD	-.024	.032	-.053	-.755	1.240		
	RD	-.019	.106	-.013	-.182	1.360		
	ET	.076	.035	.147	2.173**	1.174		
2010 Sales (Log)	Inter	8.438	.181		46.565***		.018	1.153
	EM	.031	.043	.053	.722	1.322		
	AD	-.028	.032	-.062	-.882	1.242		
	RD	-.010	.105	-.007	-.091	1.363		
	ET	.049	.035	.097	1.414	1.175		

Note 1: Variable Definitions

EM: Company size, AD: Advertising expenses

RD: R&D expenses, ET: education and training expenses

Note 2: ***, **, * indicate significance level of 1%, 5%, 10% respectively

4.2.2 기업규모에 따른 교육훈련비 효과 분석

Tobin's Q, 인당 순이익, 인당 매출액에 대한 교육훈련비 효과를 대기업과 중소기업으로 구분하여 기업규모에 따른 교육훈련비 효과의 차이에 대해 알아보하고자 다중회귀분석방법을 사용하였다.

<Table 5>은 Tobin's Q를 이용한 대기업과 중소기업의 교육훈련비 효과를 분석한 결과를 보여준다. 분석 결과 2008년, 2009년, 2010년 모두 대기업의 경우 $\alpha=0.01$ 수준에서 유의한 것으로 나타났고, 중소기업의 경우에는 모두 유의하지 않는 것으로 나타났다. 이로부터 교육훈련활동의 기업가치에 대한 효과는 중소기업 보다는 대기업에서 나타나는 것을 알 수 있다.

<Table 6>은 1인당 순이익을 이용한 대기업과 중소기업의 교육훈련비 효과를 분석한 결과를 보여준다. 분석 결과 대기업의 경우 2009년도와 2010년도에 각각 $\alpha=0.01$, $\alpha=0.1$ 수준에서 유의하였고, 중소기업은 모든 연도에서 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이로부터 교육훈련활동의 기업 수익성에 대한 효과가 중소기업 보다 대

기업에서 유의한 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

<Table 5> Education and training effectiveness analysis of large and small businesses using Tobin's Q

dep var	2008		2009		2010	
	Big	Small	Big	Small	Big	Small
Intercept	-2.911***	3.114***	-1.998***	3.069***	-2.348**	2.064**
EM	3.510***	-.023	3.565***	.206	3.967***	.664
AD	.035	1.609	.615	1.093	-.197	.172
RD	-.118	-.832	-.192	-.373	.449	.150
ET	3.627***	-.422	2.562***	-1.136	2.755***	-.473
R ²	.187	.041	.152	.035	.181	.015
F-Value	9.975	.746	7.827	.617	9.634	.254
P-Value	.000	.564	.000	.652	.000	.906
No	179	74	179	74	179	74

Note 1: Variable Definitions

EM: Company size, AD: Advertising expenses

RD: R&D expenses, ET: education and training expenses

Note 2: ***, **, * indicate significance level of 1%, 5%, 10% respectively

<Table 6> Education and training effectiveness analysis of large and small businesses using the net income per capita

dep var	2008		2009		2010	
	Big	Small	Big	Small	Big	Small
Intercept	12.187***	8.907***	16.792***	10.102**	17.225***	9.801***
EM	.972	-.964	.884	-.734	1.799*	-1.074
AD	-.584	-1.882*	1.169	-.291	-.696	.662
RD	-1.638	.755	.166	.961	-.291	.813
ET	1.296	.180	2.970***	1.342	1.690*	1.428
R ²	.059	.132	.096	.051	.059	.075
F-Value	1.937	1.634	3.806	.753	2.379	1.053
P-Value	.108	.183	.006	.561	.054	.389
No	129	48	148	61	157	57

Note 1: Variable Definitions

EM: Company size, AD: Advertising expenses

RD: R&D expenses, ET: education and training expenses

Note 2: ***, **, * indicate significance level of 1%, 5%, 10% respectively

<Table 7>은 1인당 매출액을 이용한 대기업과 중소기업의 교육훈련비 효과를 분석한 결과를 보여준다. 분석결과 대기업의 경우 교육훈련비가 인당 매출액에 미치

는 효과가 2008년과 2009년도에 각각 $\alpha=0.01$, $\alpha=0.05$ 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 반면 중소기업은 분석 기간 모두 유의하지 않는 것으로 나타났다. 이로부터 교육훈련비의 기업 생산성에 대한 효과가 중소기업 보다 대기업에서 나타나는 것을 알 수 있다.

(Table 7) Education and training effectiveness analysis of large and small businesses with sales per capita

dep var Ind var	2008		2009		2010	
	Big	Small	Big	Small	Big	Small
Intercept	34.212***	23.323***	35.710***	24.846***	36.493***	26.373***
EM	-.224	-.763	.631	-.789	.457	-.714
AD	-.641	-1.771*	-.718	-.983	-.786	-1.283
RD	-.089	1.559	-.227	1.337	-.213	1.808
ET	3.538***	1.128	2.162**	.622	1.411	.308
R ²	.075	.082	.040	.041	.022	.059
F-Value	3.536	1.526	1.832	.738	.942	1.072
P-Value	.008	.204	.125	.569	.441	.377
No	179	73	179	74	176	74

Note 1: Variable Definitions

EM: Company size, AD: Advertising expenses

RD: R&D expenses, ET: education and training expenses

Note 2: ***, **, * indicate significance level of 1%, 5%, 10% respectively

5. 결론

본 연구는 2008년에서 2010년까지 유가증권시장에 상장된 408개 기업을 대상으로 기업의 교육훈련활동과 경영성과 및 기업가치 간의 관련성을 고찰하고 기업 규모에 따라 교육훈련의 효과성에 차이가 있는지를 알아보고자 하였다.

기업의 교육훈련활동이 기업성장에 미치는 영향을 실증 분석한 주요 결과는 다음과 같다.

첫째, 교육훈련비의 기업성과와 기업가치에 대한 효과를 분석한 결과, Tobin's Q에 대해 각 연도에서 모두 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 1인당 순이익의 경우 당해 연도를 제외한 다음 두 개 년도인 2009년도와 2010년도에, 1인당 매출액의 경우 2008년도와 2009년도에 유의한 영향을 미쳤다. 이로부터 교육훈련활동 투자가 기업의 경영성과와 기업가치에 대체로 긍정적인 영향을 미친다는 것을 알 수 있다. 또한 교육훈련

비 지출의 기업가치에 대한 효과가 당기 뿐만 아니라 시간의 경과에 따라 여러 기간에 걸쳐 나타날 수 있다는 점, 수익성에 대한 효과는 당기에 즉시 나타나다기 보다는 시간의 경과에 따라 기업 구성원들의 인적자본으로 체화되어 일정 시점 후에 여러 기간에 걸쳐 나타날 수 있다는 점, 생산성에 대한 효과도 유의하다는 점을 알 수 있다.

이는 교육훈련활동이 기업성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타난 여러 선행 연구 결과들을 지지하는 것이다. 교육훈련비가 가지고 있는 무형자산으로서 인적자본의 특성을 고려해 볼 때 당기에 지출된 교육훈련비 효과는 당기에 모두 발생하는 것이 아니라 인적 자산에 체화됨으로써 생산성의 향상으로 나타날 것이라는 주장처럼 교육훈련이 인적 자산에 체화되어 꼭 기업성대로 나타난 것 보다는 교육훈련이 더 생산적이고 열심히 일할 수 있는 동기부여로 작용해서 나타나는 결과일 수 있다.

한편, 교육훈련활동이 수익성에 미치는 효과는 당기에 나타나지 않고 차기 년도 이후에 나타난 반면, 생산성에 대한 효과는 당기와 차기 년도에 나타나 일관되지 않는 결과를 보여준다. 따라서 교육훈련활동이 수익성과 생산성에 미치는 효과가 다를 수 있음을 보여주는 것으로 차후 교육훈련활동에 영향을 미치는 재무성과 변수들에 대한 추가 분석이 요구된다.

둘째, 기업규모별로 교육훈련비 투자가 기업성과에 미치는 영향에 대해 분석한 결과, 대기업의 경우 교육훈련활동이 경영성과와 기업가치에 미치는 영향이 2008년도 인당 순이익과 2010년도 인당 매출액을 제외하고 대부분 유의하였으나, 중소기업의 경우 모두 유의하지 않는 것으로 나타났다. 이와 같이 대기업의 교육훈련비 투자가 중소기업보다 경영성과와 기업가치에 더 큰 영향을 미친다는 것이 밝혀져 대기업의 교육훈련투자 효과가 중소기업보다 더 크다고 할 수 있다. 이와 같은 분석을 통해 기업규모에 따라 기업가치, 경영성과(생산성과 수익성)에 대한 교육훈련 효과가 달라질 수 있음을 알 수 있다. 기존 연구들에서 중소기업에서의 교육훈련투자가 기업성과에 긍정적인 영향을 미친다는 것이 밝혀지면서 대기업과 중소기업에서의 교육훈련 투자가 어느 정도 기업성과에 영향을 미치는지 규명해 볼 필요가 있다.

본 연구는 교육훈련의 기업 내 효과를 객관적인 성과지표를 사용해 조직 수준에서 살펴보고 수익성 뿐만 아니라 생산성 측면에서 고찰해 보았다는데 의의가 있다. 본 연구 결과를 통해 유가증권시장에서 교육훈련비가 기

업성과를 향상시키는 중요한 요인이라는 것을 다시 한번 확인할 수 있다. 현재의 주변환경은 급격하게 변화하고 불확실성도 상당히 높다. 이러한 불확실한 미래를 위해 교육훈련비 투자는 미래 경제적 효익에 유의한 영향을 미치고 있지만, 실무적으로 교육훈련비를 당기 비용으로 회계처리하고 있다. 따라서 본 연구는 교육훈련비를 비용으로 처리하는 회계처리시스템의 일부 개선이 필요함을 인식 시켜줄 것으로 기대한다.

REFERENCES

- [1] C. M. Ham, J. D. Kim, The Effects of Education & Training Expenses on Firm Business Performance, *Korean Accounting research*, Vol. 15, No. 1, pp. 285-308, 2010.
- [2] Y. Y. Kim, M. C. Kim, A Study on the Impact of the Educational and Training Expenses on the Firm Performance, *Korea International Accounting Review*, Vol. 9, pp. 117-130, 2003.
- [3] J. S. Kim, M. S. Lee, The Study on the Relationship of Education-Training Activities and Firm Value according to Firm Size and R&D Intensity, *Korean Business Education Review*, Vol. 26, No. 2, pp. 171-194, 2011.
- [4] I. G. Na, The Analysis On The Effect Of Training On HR Outcomes And Organizational Outcomes, *Korean Human Resource management Review*, Vol. 17, No. 1, pp. 39-56, 2010.
- [5] Y. Y. Park, D. W. Yang, An Empirical Study on the Relationship among R&D, Other Intangible Investment and Firm's Performances, *Journal of Entrepreneurship and Venture Studies*, Vol. 14, No. 1, pp. 27-46, 2011.
- [6] J. S. Bae, J. H. Sa, The Effects of Human Resource Management Systems on Organizational Performance, *Korean Journal of Management*, Vol. 11, No. 2, pp. 133-169, 2003.
- [7] J. K. Kim, S. R. Bae, A Study on the Relationship between Human Resource Management Practices and Corporate Financial Performance, *Korean Human Resource management Review*, Vol. 13, No. 3, pp. 57-78, 2006.
- [8] B. C. Ha, H. B. Choi, The Effects of Education and Training on Labor Productivity of the Leading Firms in Busan, *Journal of the Economic Geographical Society of Korea*, Vol. 13, No. 4, pp. 697-709, 2010.
- [9] J. Y. Lim, Y. M. Lee, The Effects Of Small And Medium Business' Educational Investment On Their Performance And Outcomes In Manufacturing Industries, *Korean Human Resource management Review*, Vol. 17, No. 2, pp. 139-162, 2010.
- [10] S. H. Cho, The Moderating Effect of Strategic Human Resource Development on the Relationship between Investment on HRD and Organization Performance, *The Korean Journal of Human Resource Development*, Vol. 12, No. 2, pp. 1-18, 2010.
- [11] J. H. Han, Lag Effect on the Impact of the Education and Training on the Labor Productivity, *Korean Accounting research*, Vol. 11, No. 1, pp. 285-304, 2006.
- [12] K. H. Park, H. S. Kwon, An Empirical Study on the Relationship of the Important Factors Determining the Performance of Organization on the Costs of Training and Development in Korean Firm, *Journal of Entrepreneurship and Venture Studies*, Vol. 24, No. 3, pp. 159-197, 2002.
- [13] Y. M. Lee, Y. S. Choi, S. M. Hong, The Diagnostic Analysis of Consortium Training Programs for Small and Middle-Sized Corporations, Using CIPP Evaluation Model, *The Korean Journal of Human Resource Development*, Vol. 11, No. 2, pp. 91-113, 2009.
- [14] K. T. Kim, A Study on the Relationship between Training Investment and Organizational Performance: Mediating Effects of Job Satisfaction, Job Skill Enhancement, and Employee Competence, *The Korean Journal of Organization and Management*, Vol. 32, No. 4, pp. 29-57, 2008.
- [15] Y. J. Nho, C. K. Chae, Productivity and Profit Effects of Corporate Formal Training, *Quarterly Journal of Labor Policy*, Vol. 9, No. 2, pp. 67-93, 2009.

- [16] G. P. Latham, Human resource training and development, *Annual Review of Psychology*, Vol. 39, pp. 545-582, 1988.
- [17] K. Chauvin, M. Hirschey, Advertising, R&D Expenditures and the Market Value of the Firm, *Financial Management*, pp. 128-140, 1993.
- [18] M. A. Huselid, The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance, *Academy of Management Journal*, Vol. 38, No. 3, pp. 635-672, 1995.
- [19] R. R. Haccoun, A. M. Saks, Training in the 21st Century: Some lessons from the last one, *Canadian Psychology*, Vol. 39, No. 1-2, pp. 33-51, 1998.
- [20] K. Kraiger, D. McLinden, W. J. Casper, Collaborative planning for training impact, *Human Resource Management*, Vol. 43, pp. 337-351, 2004.
- [21] P. T. Tharenou, A. M. Saks, C. Moore, A review and critique of research on training and organizational-level outcome, *Human Resource Management Review*, Vol. 17, No. 3, pp. 251-273, 2007.
- [22] J. T. Delaney, M. A. Huselid, The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance, *Academy of Management Journal*, Vol. 38, pp. 635-670, 1995.
- [23] J. E. Delery, D. H. Doty, Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management: Tests of Universalistic, Contingency, and Configurational Performance Predictions, *Academy of Management Journal*, Vol. 39, No. 4, pp. 802-835, 1996.
- [24] M. A. Huselid, B. E. Becker, The strategic impact of human resources: Results from a panel study. Working paper, Rutgers University. 1994.
- [25] S. E. Black, L. M. Lynch, Human-Capital Investment and Productivity, *American Economic Review*, Vol. 86, No. 2, pp. 263-267, 1996.
- [26] A. P. Bartel, Measuring the Employer's Return on Investment in Training: Evidence from the Literature, *Industrial Relations*, Vol. 39, No. 3, pp. 502-524, 2000.

김 광 용(Kim-Kwang Yong)



- 2002년 2월 : 경기대학교 회계학과 (경영학석사)
- 2007년 8월 : 경기대학교 회계학과 (경영학박사)
- 2009년 3월 ~ 현재 : 백석예술대학교 경영행정학부 교수
- 관심분야 : 재무회계, 관리회계, 회계 정보시스템

· E-Mail : kky2009@bau.ac.kr

이 경 략(Lee-Gyeong Rak)



- 1996년 2월 : 경북대학교 회계학과 (경영학석사)
- 1999년 8월 : 경북대학교 회계학과 (경영학 박사)
- 2000년 3월 ~ 현재 : 백석대학교 경상학부 교수
- 관심분야 : 회계윤리, 재무회계, 윤리경영, 회계교육

· E-Mail : krlee@bu.ac.kr